



International
Labour
Organization

5

Combaterea muncii forțate

Ghid de acțiune

Manual pentru angajatori și întreprinderi

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

Combaterea muncii forțate

Manual pentru angajatori și întreprinderi

5

Ghid de acțiune

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

Drept de autor © Organizația Internațională a Muncii Prima ediție 2015

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii se bucură de protecția drepturilor de autor în baza Protocolului 2 al Convenției Universale pentru Drepturile de Autor. Reproducerea unor fragmente scurte din aceste publicații este permisă, cu condiția menționării sursei.

Solicitările pentru obținerea drepturilor de reproducere sau traducere vor fi adresate Biroului de Publicații (Drepturi și Licențe), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția, sau prin e-mail: rights@ilo.org. Biroul Internațional al Muncii încurajează astfel de solicitări.

Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de reproducere pot face copii, în conformitate cu autorizațiile care le sunt emise în acest scop. Vizitați www.ifrro.org pentru a găsi organizația responsabilă de acordarea drepturilor de reproducere din țara dumneavoastră.

Date de catalogare în publicație OIM

Combaterea muncii forțate: manual pentru angajatori și întreprinderi / Oficiul Internațional al Muncii.-- Ed. a 2-a. - Geneva: OIM, 2015

ISBN: 9789221297994 (tipărit); 9789221298007 (pdf web)

Biroul Internațional al Muncii

Munca forțată/traficul de persoane/rolul angajatorului

13.01.2

Denumirile utilizate în publicațiile OIM sunt conforme practicii Națiunilor Unite, iar publicarea acestui material nu reprezintă opinia oficială a Biroului Internațional al Muncii cu privire la statutul legal al țărilor, zonelor, teritoriilor, autorităților sau delimitarea frontierelor.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole, studii și alte lucrări revine exclusiv autorilor materialelor respective, iar publicarea lor nu implică susținerea opiniilor exprimate în ele de către Biroul Internațional al Muncii.

Referirile la nume de firme, produse și procese comerciale nu implică susținerea din partea Biroului Internațional al Muncii, iar omiterea menționării anumitor firme, procese și produse comerciale nu implică dezaprobare din partea BIM.

Publicațiile BIM și produsele electronice pot fi obținute prin marile librării și platformele digitale principale de distribuție sau direct de la ilo@turpin-distribution.com. Pentru mai multe informații, vizitați site-ul nostru: www.ilo.org/publns sau contactați ilopubs@ilo.org.

Mulțumiri

Mulțumiri speciale: Philip Hunter (Verité) iar, pentru design grafic Julie Sobkowicz Brown pentru elaborarea versiunii revăzute a manualului în strânsă consultare cu Houtan Homayounpour (SAP-FL), care a coordonat și a supravegheat proiectul.

Tipărit în Elveția

Introducere

Munca forțată și angajatorii

Prezenta broșură vine să le completeze pe celelalte materiale oferite în acest manual, scoțând în relief numeroase acțiuni, pe care le pot lua angajatorii la nivel de întreprindere, industrie și la nivel național pentru a combate munca forțată și traficul de persoane. Materialul din broșură se bazează pe enunțurile din **Broșura 1**, în care se expun motivele pentru care organizațiile de afaceri și cele patronale ar trebui să ia măsuri pentru a aborda aceste aspecte.

Până de curând, munca forțată nu era privită ca o problemă asociată cu organizațiile întreprinderilor și cele patronale. Mai degrabă, aceasta era asociată cu abuzurile drepturilor omului din partea statelor represive și a forțelor armate, cu un impact redus asupra rolului și activităților sectorului privat. În ultimii ani însă, această percepție a început să se schimbe. Cercetările OIM au arătat că 90% din cazurile de muncă forțată din întreaga lume implică actori privați, iar traficul de persoane este un fenomen cu adevărat global, care poate afecta orice țară, regiune și sector economic.

Munca forțată este o practică penală interzisă, atât în dreptul internațional, cât și în majoritatea legislațiilor naționale. Orice întreprindere, care se confruntă cu acuzații temeinice că ar profita de pe urma unei astfel de exploatare, nu se va confrunta doar cu daune grave ale reputației, ci poate fi vizată de procese judiciare costisitoare și de urmărire penală. Cu siguranță, nicio întreprindere din zilele noastre nu își poate permite consecințele negative ale unor atare asociații, fie prin propriile sale operațiuni, fie prin cele ale lanțului său de aprovizionare.

Rolul angajatorilor și întreprinderilor

Unii pași cheie au fost deja făcuți de întreprinderi și actori din domeniul afacerilor de toate tipurile. Companiile adoptă măsuri de politici, de exemplu, coduri de conduită, care interzic în mod explicit munca forțată, în timp ce altele s-au alăturat inițiativelor cu mai multe părți interesate, cum ar fi **Pactul Global al ONU**. Acestea sunt inițiative importante. Totuși, există un consens internațional din ce în ce mai mare, că trebuie de făcut mult mai mult. De asemenea, ar fi util de examinat Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului cu privire la diferite roluri ale întreprinderilor și ale guvernelor.

Cum de utilizat această broșură

În prezenta broșură se arată că se pot lua măsuri pe mai multe fronturi. Se pot prezenta informații și îndrumări pentru întreprinderi și organizațiile patronale și, ori de câte ori este posibil, se pot indica referințe la instrumentele oferite în alte părți ale Manualului. Vedeți **Broșura 6: Sugestii de acțiuni**, în special, pentru o discuție complementară a pașilor practici, pe care angajatorii îi pot face, și **Broșura 1: Introducere și rezumat** pentru o listă de resurse și sugestii pentru citire ulterioară. Nu se anticipă că întreprinderile și organizațiile patronale vor realiza toate activitățile indicate aici. Fiecare întreprindere este diferită și fiecare organizație patronală își va elabora propria abordare pentru a trata aceste probleme.

Acțiuni și inițiative ale întreprinderilor

Înțelegerea problemei

Pentru ca o întreprindere să se ocupe eficient de munca forțată, este important ca conducerea acesteia să înțeleagă mai întâi cum este definită munca forțată și cum se manifestă ea la nivelul întreprinderii sau în cadrul lanțului de aprovizionare. Un manager sau proprietar al unei întreprinderi poate ști că munca forțată este împotriva legii, dar el sau ea poate să nu știe ce este munca forțată sau diferența dintre aceasta și exploatare sau condiții proaste de muncă. Ca atare, este important să începeți cu o înțelegere a situației, pentru a spori gradul de conștientizare. O analiză de acest fel poate fi întreprinsă pe plan intern sau cu ajutorul unui consultant sau alt expert.

Ce este munca forțată?

Tot personalul relevant din cadrul întreprinderii ar trebui să aibă o înțelegere clară a noțiunii de muncă forțată și a modului, în care este definită aceasta în legislația națională. Cunoașterea acestui lucru și a prevederilor aferente din codul muncii și codul penal va ajuta întreprinderii să respecte legea. De asemenea, este util de a examina definiția internațională prevăzută în Convenția OIM nr. 29 (vedeți, în **Broșura 1** un extras din această convenție). Această definiție este acceptată de comunitatea internațională și ea afirmă că munca forțată este orice muncă sau serviciu pretins **unui individ** sub **amenințarea unei pedepse** și întreprinse **involuntar**.

De asemenea, este posibil ca întreprinderea dvs. să furnizeze bunuri sau servicii altor întreprinderi, care definesc munca forțată în mod diferit sau care auditează munca forțată pe baza unor criterii și indicatori diferiți. Acest lucru poate conduce la confuzie, iar definițiile elaborate de organizațiile cu RSC pot adăuga la această confuzie. Pentru a asigura accesul fără probleme și continuu pe piețele internaționale, cel mai bine este nu numai de a respecta legea, ci și de a adopta politici și practici, care ar reflecta cele mai înalte cerințe ale cumpărătorilor dvs.

i Definiții și explicații ale munci forțate pot fi găsite în **Broșura 1: Introducere și rezumat** și **Broșura 2: Întrebări frecvente ale angajatorilor**. Distribuți aceste broșuri membrilor personalului dvs. pentru a încuraja o înțelegere pe larg a subiectului.

Situația în întreprindere

După ce ați dezvoltat o înțelegere a muncii forțate și ați examinat modul, în care aceasta ar putea reprezenta un risc pentru întreprinderea dvs., următorul pas este să examinați situația reală din propriile operațiuni și de-a lungul lanțului dvs. de aprovizionare. Acest lucru se poate face printr-o evaluare internă sau prin verificarea de către o parte terță. Această evaluare va determina dacă există muncă forțată în întreprinderea dvs. și poate examina acele aspecte ale întreprinderii dvs., care pot fi cele mai expuse riscului.



*O evaluare de acest gen va examina, în general, mai mult decât un singur aspect legat de drepturile în muncă în cadrul unui singur exercițiu. Ca atare, este important de a asigura că aspectul care vizează munca forțată să fie efectiv și cuprinzător. Revedeți **Broșura 4: Listă de verificare și ghid de evaluare a conformității**. În aceasta se oferă recomandări concrete de efectuare a unor atare evaluări.*

Adoptarea unor politici și strategii eficiente

Interzicerea strictă a muncii forțate și a traficului de persoane în toate operațiunile întreprinderii poate juca un rol central în abordarea acestor probleme. O politică eficientă a drepturilor în muncă, care ar include astfel de prevederi este unul dintre cei mai importanți primii pași în combaterea muncii forțate la nivel de întreprindere.

Elaborarea unei politici a întreprinderii

În ultimii ani, o formă de politică privind drepturile în muncă a fost codul de conduită corporativ. Aceste coduri sunt declarații oficiale de principii, care guvernează conduita întreprinderii și se aplică de obicei și furnizorilor și subcontractanților.

Codurile de conduită se referă aproape întotdeauna la o serie de probleme legate de drepturile în muncă, nu doar la munca forțată. Ele sunt deosebit de răspândite în industriile de export, cum ar fi confecțiile și textilele și agricultura, dar se găsesc și în companii de construcții, în ospitalitate și turism, minerit și alte industrii. Codurile de conduită reprezintă o modalitate, prin care companiile se pot angaja în mod oficial (deși voluntar) să abordeze munca forțată.

Elaborarea unui cod de conduită nu trebuie să fie ceva dificil. O serie de inițiative oferă sfaturi gratuite cu privire la pașii de urmat dacă o companie decide să facă acest lucru. Unii dintre acești pași includ:

- Efectuarea unei evaluări a întreprinderii și a partenerilor ei de afaceri pentru a determina gradul, în care ambele părți respectă legile naționale și sunt în concordanță cu bunele practici din industrie;

- Înființarea unui grup de lucru la nivel de întreprindere pentru a elabora un proiect de cod, în care s-ar descrie angajamentul întreprinderii de a interzice munca forțată și traficul;
- Organizarea de consultări interne asupra proiectului și consultări ulterioare cu partenerii externi corespunzători sau cu părțile interesate; și
- Redactarea și definitivarea codului și comunicarea acestuia tuturor partenerilor de afaceri relevanți, asociațiilor de afaceri, organizațiilor patronale, mass-media și altor părți interesate, inclusiv lucrătorilor și reprezentanților acestora.



Broșura 3: Principii directe în combaterea muncii forțate poate fi folosită pentru a încadra o discuție privind redactarea prevederilor codului în materie de muncă forțată. De asemenea, poate doriți să contactați organizația locală a angajatorilor sau Organizația Internațională a Angajatorilor pentru consiliere. Alte inițiative precum Pactul Global al ONU pot oferi, de asemenea, informații utile despre codurile de conduită și RSC. În sfârșit, guvernul dvs. poate fi în măsură să ofere îndrumări tehnice și sprijin angajatorilor cu privire la măsurile de politici eficiente pentru a identifica, preveni și atenua riscurile de muncă forțată în operațiuni, produse sau servicii.

Fortificarea politicilor întreprinderii

Deși codurile companiilor sunt din ce în ce mai frecvente, eficiența lor în abordarea muncii forțate poate varia. Pentru a-și fortifica codurile, companiile pot examina o serie de pași importanți:

- Codurile de conduită includ adesea o interdicție generală a muncii forțate. Ele pot fi consolidate prin integrarea unor prevederi concrete privind riscurile cheie, de exemplu, orele suplimentare obligatorii, munca în penitenciare sau păstrarea pașapoartelor.
- Având un set clar de prevederi de politici, examinați posibilitatea elaborării unor repere măsurabile pentru fiecare din ele. Aceasta va sprijini implementarea codului și eforturile de evaluare a conformității.
- Examinați posibilitatea integrării codului dvs. în contractele cu furnizorii și asigurați-vă că este aplicat în raport cu subcontractanții și partenerii de afaceri, inclusiv furnizorii de servicii precum agențiile de recrutare care pot introduce noi forme de risc în lanțul de recrutare a forței de muncă.
- Țineți cont de codurile inițiativelor sectoriale, bazate pe industrie și cu mai multe părți interesate.

Implementarea politicilor întreprinderii

Elaborarea unui cod de conduită sau a unei alte forme de politică privind drepturile muncii este doar primul pas. Acum vine partea grea: implementarea acestei politici și asigurarea faptului că întreprinderea și furnizorii săi funcționează la standardul nou stabilit.

Auditul social

O modalitate, prin care companiile își pot implementa politicile sociale este prin evaluări la nivel de întreprindere sau audit social. Auditul poate ajuta compania să-și identifice nivelul de conformitate cu noul său cod sau, în mod clar, auditul va ajuta compania să determine dacă există muncă forțată în propriile operațiuni sau în lanțul său de aprovizionare. Cu cât auditul este mai minuțios, cu atât întreprinderea va fi mai eficientă în identificarea situațiilor de muncă forțată și de trafic.

În Broșura 4: Listă de verificare și ghid de evaluare a conformității se oferă un instrument pentru a ajuta companiile în realizarea unui audit privind munca forțată. În acest instrument se descrie practica obișnuită de audit social și se recomandă utilizarea echilibrată a patru metode cheie de evaluare:

- Interviuri la fața locului și în afara întreprinderii cu lucrătorii;
- Examinarea documentației întreprinderii;
- Interviuri cu personalul de conducere; și
- O inspecție a locurilor de muncă.

Aceste metode pot fi folosite împreună pentru cel mai bun rezultat. Totuși, este la latitudinea întreprinderii să decidă cum dorește să efectueze evaluarea. Întreprinderea poate decide să folosească alte metode sau să angajeze un consultant (de exemplu, un auditor social terț). În orice caz, este important ca auditul să fie atât eficient, cât și credibil.

Pentru a vă consolida evaluările privind munca forțată, țineți cont de următoarele puncte cheie:

- **Axați-vă pe riscurile cheie și lucrătorii vulnerabili:** În audituri se abordează adesea o varietate de probleme. Examinați posibilitatea efectuării unui audit axat pe munca forțată, începând cu o fază pilot și integrând lecțiile învățate pe măsură ce vă extindeți angajamentul. Dacă în întreprinderea dvs. riscul cel mai mare se referă la o anumită categorie de lucrători vulnerabili, de exemplu migranții internaționali, examinați posibilitatea unui audit axat pe abordarea acestei forme de vulnerabilitate.
- **Axați-vă pe regiuni cu risc mare:** În estimările OIM se arată distribuția regională a muncii forțate din toată lumea. Aceste date vă pot ajuta să vă prioritizați auditurile în

regiunile cu risc mare și în țările sursă de forță de muncă, în care munca forțată este o problemă semnificativă..

Formarea la nivel de întreprindere

Întreprinderea poate dori, de asemenea, să ofere formare managerilor, supraveghetorilor și lucrătorilor cu privire la abordarea muncii forțate. Acest lucru ar avea scopul larg de a asigura o implementare mai eficientă a codului și niveluri mai consecvente de conformitate în cadrul companiei și furnizorilor. În special, formarea ar consolida capacitatea cadrelor cheie de a identifica și preveni munca forțată și de a lua măsuri de corecție, în cazurile necesare.

Formarea la nivel de întreprindere se bazează pe principiul că managerii și proprietarii nu o pot face singuri; dacă munca forțată și traficul de persoane vor fi abordate în mod eficient, alți membri ai companiei, inclusiv lucrătorii de toate nivelurile, vor trebui implicați. Posibil că întreprinderea deja are experiență în oferirea de formare pentru conducere, personalul de supraveghere și lucrători. Trageți lecții din această experiență și țineți cont de următoarele aspecte.

- **Auditoriul.** Asigurați-vă că formarea este informativă, practică și relevantă pentru nevoile și nivelurile de cunoștințe ale participanților dvs.
- **Formatorul.** Efectuați dvs. însuși formarea sau contractați un expert local. Discutați cu organizația dvs. patronală pentru a profita de expertiza acesteia.
- **Local.** Examinați avantajele și dezavantajele locului în care va avea loc formarea, de exemplu la locul de muncă sau în afara întreprinderii.
- **Timpul oportun.** Angajații sunt ocupați. Programați formarea pentru orele, în care ei au cea mai mare posibilitate de a participa.
- **Metode.** Examinați posibilitatea utilizării metodelor de formare, care ar asigura implicarea activă a tuturor participanților.

Luarea de acțiuni de corecție

Munca forțată și traficul de persoane sunt infracțiuni conform dreptului internațional și în majoritatea țărilor din întreaga lume. Un caz suspect de muncă forțată ar trebui să fie tratat imediat, eficient și cuprinzător.

Acțiunile de corecție ar trebui să asigure protecția deplină a lucrătorilor. Măsurile ar trebui să sprijine reabilitarea acestora, inclusiv bunăstarea lor fizică și psihică; repatrierea acestora (dacă este dorită de angajat); și/sau reintegrarea lor pe piața muncii și în comunitate. Acolo unde este posibil, ar trebuie inițiată cooperarea cu agenții publice sau organizații non-guvernamentale, care oferă servicii victimelor și care ar avea experiență în sprijinirea victimelor muncii forțate. De asemenea, poate veți dori să examinați Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului pentru mai multe îndrumări privind remedierea.

Raportarea socială

Multe întreprinderi vor dori, de asemenea, să comunice activitățile lor părților interesate și publicului larg. O modalitate prin care ele pot face acest lucru este prin internet și pe site-ul web al întreprinderii. O altă modalitate este de a publica un raport anual social sau de sustenabilitate, care ar permite întreprinderii să „vorbească” direct investitorilor, cumpărătorilor, consumatorilor și societății civile în ansamblu.

Global Reporting Initiative (GRI) (Inițiativa globală de raportare) — este o inițiativă cu mai multe părți interesate, care ajută companiilor în raportarea socială. În cadrul acestei Inițiative se elaborează linii directoare globale și specifice sectorului cu privire la modul de comunicare cu privire la performanța socială, drepturile omului și protecția mediului și implică întreprinderile, organizațiile patronale și alte grupuri în acest proces. Cu privire la munca forțată, GRI sfătuiește companiile să ofere „dezvăluiri concise”, sugerând că acestea să:

- Indice care operațiuni sunt identificate ca având un risc semnificativ de incidente de muncă forțată; și
- Comenteze cu privire la măsurile întreprinse pentru a elimina atare abuzuri.

Pactul Global al ONU este o altă inițiativă ce merită a fi menționată aici. Acesta cere companiilor participante să pregătească o „Comunicare anuală privind progresele”, în care ar descrie măsurile luate pentru implementarea celor zece principii ale Pactului, inclusiv eliminarea muncii forțate și obligatorii. Această comunicare ar trebui să includă o descriere a activităților practice și o măsurare a rezultatelor sau a finalităților anticipate ale unor astfel de activități. Pactul Global oferă, de asemenea, consiliere companiilor cu privire la măsurile, pe care trebuie să le ia acestea pentru combaterea muncii forțate. În Caseta de mai jos se oferă recomandări cheie privind luarea de acțiuni la locul de muncă și la nivel comunitar, elaborate în consultare cu OIM și constituenții săi.

Pactul Global al ONU: Strategii pentru întreprinderi în combaterea muncii forțate

Extras din “Principiile muncii ale Pactului Global al ONU: Ghid pentru întreprinderi” elaborat de Grupul de lucru în aspecte de muncă al Pactului Global al ONU

La locul de muncă

- *A respecta prevederile privind munca forțată din legile și reglementările naționale și, în cazul, în care legislația națională este insuficientă, a lua act de standardele internaționale*
- *În cadrul operațiunilor întreprinderii și a relațiilor cu alte entități, asigurați-vă că tuturor angajaților li se oferă contracte de muncă, în care se vor descrie termenii și condițiile de muncă, natura voluntară a angajării, libertatea de a se concedia (inclusiv procedurile corespunzătoare) și orice penalități, care pot fi asociate cu concedierea sau părăsirea serviciului.*
- *Instituirea politicilor și procedurilor pentru a interzice cerința ca lucrătorii să depună depozite financiare la companie.*
- *A-i încuraja pe manageri să ia măsurile necesare.*
- *Dacă în sfera de influență a întreprinderii s-a identificat muncă forțată, asigurați evacuarea acestor lucrători de la locul de muncă referindu-i la servicii adecvate. În măsura posibilă, oferiți sprijin accesul lucrătorilor ca aceștia să obțină acces la alternative viabile.*
- *A efectua verificarea necesară în relațiile cu alte întreprinderi.*

În comunitate

- *Comaniile ar putea dori, de asemenea, să contribuie, acolo unde este posibil, la eforturile comunitare mai largi de a elimina munca forțată și de a ajuta lucrătorii eliberați din munca forțată să găsească o muncă liber aleasă.*
- *A lucra în parteneriat cu alte întreprinderi, asociații sectoriale și organizații patronale pentru a elabora o abordare la nivel de industrie pentru a trata problema și a construi punți cu sindicatele, autoritățile de drept, inspectoratele de muncă și alte entități.*
- *A înființa sau a participa la un grup operativ sau un comitet pentru munca forțată în organizația dumneavoastră reprezentativă a angajatorilor la nivel local, statal sau național.*
- *A sprijini elaborarea unui Plan național de acțiune împotriva muncii forțate, ca parte a politicilor cheie și a mecanismelor instituționale de combatere a muncii forțate la nivel național.*
- *În sfera de influență a întreprinderii, a participa la programele de prevenire și reintegrare a fostelor victime ale muncii forțate prin oferirea oportunităților de obținere a competențelor și de formare profesională.*
- *Acolo unde este posibil, a participa la programe naționale și internaționale, inclusiv campanii media, și a coordona atare activități cu autoritățile locale și naționale, sindicate și alte entități.*

Cooperarea cu alte entități

GRI și **Pactul Global al ONU** sunt inițiative care reunesc companii cu alte organizații din domeniul afacerilor și ale societății civile. Multe companii caută să implice părțile interesate în abordarea muncii forțate și a traficului.

De exemplu, o întreprindere poate alege să participe la o declarație colectivă de politici a unei organizații patronale sau a unui grup de întreprinderi. În multe cazuri, acesta este un grup care operează în același sector sau industrie și care elaborează în comun un cod de conduită și un program de audit social aferent. Acest lucru oferă companiilor oportunitatea de a face schimb de informații și de a elabora practici bune împreună. (Vedeți, Secțiunea III de mai jos pentru mai multă informație despre rolul organizațiilor patronale).

Întreprinderea poate dori, de asemenea, să colaboreze direct cu sindicatele sau cu alte grupuri ale societății civile. Aceasta poate lua forma negocierii unui acord sau a unei declarații de principii sau poate implica angajamentul comun în implementarea unui cod de conduită al întreprinderii. În ultimii ani, un șir de companii multinaționale au semnat **International Framework Agreements** (acorduri-cadru internaționale) cu federații sindicale globale. Aceste acorduri, care cuprind operațiunile companiei și se aplică adesea și în raport cu furnizorii, tratează o varietate de probleme, inclusiv munca forțată.

Întreprinderile sunt, de asemenea, implicate în un număr tot mai mare de inițiative cu mai multe părți interesate. Aceste organizații oferă forumuri importante, prin care întreprinderile pot implica societatea civilă în elaborarea politicilor, auditul social și măsuri de transparență. Inițiativele cu mai multe părți interesate sunt de obicei de natură globală și operează proiecte pilot, programe de formare și alte activități în întreaga lume. Exemple de astfel de inițiative includ **ILO Fair Recruitment Initiative** (Inițiativa OIM de Recrutare Echitabilă), **Ethical Trading Initiative** (Inițiativa de Comerț Etic) cu sediul în Regatul Unit și **International Cocoa Initiative** (Inițiativa Internațională Cacao).

Implicarea cu organizațiile sindicale și inițiativele cu mai multe părți interesate poate avea un șir de beneficii. Prin aceasta se poate asigura:

- Un spațiu pentru schimb de informații și bune practici între companii și părți interesate;
- Oportunitatea de a învăța de la alții despre ce funcționează și ce nu;
- Un forum pentru formarea colectivă și consolidarea capacităților; și
- Un spațiu pentru a găsi soluții la unele dintre provocările tehnice cheie de abordare a problemei complexe a muncii forțate.

Lucrul cu sindicatele și ONG-urile poate duce, de asemenea, la bune practici în remediare. Lucrul cu părțile interesate poate consolida acest angajament și poate oferi companiilor o rețea, alături de cea oferită de organizația angajatorilor, la care să apeleze atunci când caută îndrumări sau asistență suplimentară.

De asemenea, întreprinderile pot apela la OIM pentru îndrumări tehnice și cooperare. De exemplu, organizația a înființat **Helpdesk for Business on International Labour Standards** (Biroul de asistență pentru întreprinderi cu privire la standardele internaționale de muncă), cu sprijinul constituenților săi tripartiti. Acest serviciu de asistență operează ca un „ghișeu unic” pentru managerii companiilor, oferindu-le ghidare despre cum să-și alinieze mai bine operațiunile comerciale la standardele internaționale de muncă, inclusiv interzicerea muncii forțate. Vedeți, www.ilo.org/business. **Programul Special de Acțiuni pentru combaterea muncii forțate** al OIM oferă, de asemenea, multe informații, resurse și îndrumări tehnice relevante pentru organizațiile patronale și întreprinderi. De asemenea, vă recomandăm să contactați OIA sau Biroul pentru activitățile angajatorilor al OIM, care poate oferi, de asemenea, mai multe informații. Vedeți, www.ioe-emp.org și www.ilo.org/employers.

Rolul organizațiilor patronale

Elaborarea unei strategii sau a unui plan de acțiuni

Un prim pas cheie pentru ca organizațiile patronale să se implice în abordarea muncii forțate este elaborarea unei strategii sau a unui plan de acțiuni. Acest lucru va ajuta organizația să abordeze munca forțată într-un mod sistematic și durabil și să încurajeze gândirea strategică pentru abordarea celor mai grave abuzuri asociate cu acest fenomen. Elaborarea, pentru început, a unei strategii va permite, de asemenea, organizației să aibă cel mai mare impact în acțiune.

Strategia nu trebuie să fie un plan cuprinzător și detaliat. Ea ar trebui să permită angajatorilor să identifice un obiectiv și o serie de pași pentru a-l atinge. Prin elaborarea strategiei se vor clarifica unele dintre problemele, cu care se pot confrunta angajatorii și se va oferi oportunitatea de a examina modalitățile de rezolvare a acestora. De asemenea, se va pune o bază pentru ca angajatorii să influențeze politicile publice, iar strategia poate duce la elaborarea de instrumente și resurse pentru membri. Prin strategie se pot identifica, de asemenea, parteneriate potențiale, la care angajatorii pot apela. O parte importantă a elaborării strategiei este înțelegerea faptului că munca forțată poate fi abordată cel mai bine în parteneriat și nu în izolare.

Identificarea obiectivelor

Majoritatea organizațiilor patronale sunt deja bine versate în identificarea obiectivelor strategice în aspecte sociale. Procesul utilizat este similar cu orice proces, care implică abordarea unei probleme cheie de politici. Pentru a identifica obiectivele cheie se poate convoca un grup. O atare consultare poate conduce la elaborarea unui proiect de strategie, care va putea fi împărtășit cu alți reprezentanți ai organizației și poate și cu membrii. În un atare proiect vor fi abordate aspecte tehnice și operaționale, inclusiv implicațiile costurilor. Strategia va fi definitivată printr-o nouă revizuire internă și, eventual prin consultare cu partenerii externi. De exemplu, se poate solicita asistență din partea OIA sau OIM.

Obținerea acceptării

După stabilirea obiectivului, este important să examinați cum veți obține acceptarea acestuia. Strategia de abordare a muncii forțate va necesita sprijin politic din partea Consiliului executiv pentru a merge mai departe. Aceasta poate implica prezentarea strategiei în fața Consiliului și revederea acesteia pe baza comentariilor membrilor Consiliului; sau este posibil de a-i implica activ pe membri în elaborarea strategiei de la bun început. Această etapă a procesului poate dura o perioadă semnificativă de timp; dar ea este un pas esențial, a cărui importanță nu trebuie subestimată pentru succesul pe termen lung al strategiei.



Poate veți dori să luați legătura cu OIA sau Biroul pentru activitățile angajatorilor al OIM. Ambele entități pot oferi informații despre elaborarea strategiei sau a unui plan de acțiuni și pot facilita contactul cu alte organizații patronale. Vedeți, www.ioe-emp.org și www.ioe-emp.org and www.ilo.org/employers.

Proces sau conținut

Pașii menționați mai sus reprezintă procesul de elaborare a unei strategii mai degrabă decât conținutul acesteia. În general, conținutul strategiei va trebui să fie determinat de organizație însăși. Totuși, sugestiile de acțiuni pot ține de trei aspecte: expertiza organizațiilor patronale pe probleme sociale; natura serviciilor, pe care le prestează deja; și poziția unică, pe care o au angajatorii ca actori cheie pe piața muncii. Cele două domenii cheie de acțiune sunt:

- Oferirea de consiliere membrilor și creșterea gradului de conștientizare; și
- Implicarea cu alte entități în luarea de acțiuni.

Oferirea de consiliere și sensibilizarea

Oferirea de consiliere și sporirea gradului de conștientizare este una dintre funcțiile cheie ale organizațiilor patronale. Nu fac excepție aici nici tematicile de muncă forțată și trafic de persoane. Aceste probleme pot fi subiecte complexe și confuze pentru angajatori și pot fi înțelese greșit sau confundate cu alte concepte. De exemplu, un manager poate pur și simplu să nu știe ce înseamnă sclavia datoriei sau constrângerea. Din acest motiv, un punct cheie de plecare pentru orice organizație patronală este oferirea de informații și consiliere membrilor săi.

Crearea unui punct focal

Ca parte a strategiei generale, organizația patronală ar putea alege să desemneze un membru al personalului său ca punct focal privind munca forțată. Dacă este posibil, această persoană ar trebui să cunoască problema. Însă, acest lucru nu este esențial; desemnarea unei persoane ca punct focal îi va permite să-și dezvolte, în timp, expertiza. Punctul focal poate să-și dedice timpul doar muncii forțate sau acest subiect poate face parte dintr-un „portofoliu” de alte responsabilități. Cheia aici este că membrii dvs. să aibă o singură persoană în cadrul organizației, la care pot apela dacă au întrebări sau au nevoie de asistență.

Oferirea de informație...

Una dintre îndatoririle punctului focal este să disemineze informații membrilor dvs. La nivel elementar, întreprinderile vor dori să cunoască legislația și prevederile pertinente din codul

muncii și codul penal. Oferirea de copii ale acestor legi sau pregătirea unui scurt rezumat al legislației ar putea fi un punct util de plecare. Mai pe larg, informația poate fi găsită și în acest manual. De asemenea, poate fi util să aveți copii disponibile ale **Broșurii 2: Întrebări frecvente ale angajatorilor**. Avantajul acestui material este că în el se oferă informație concisă într-un format ușor de citit.

De asemenea, poate veți dori să oferiți informație despre cumpărătorii internaționali și RSC. Munca forțată, împreună cu celelalte standarde fundamentale ale OIM, este o parte centrală a programelor de RSC, iar așteptările cumpărătorilor cresc rapid. Furnizorii trebuie să poată demonstra din ce în ce mai mult că nu există dovezi de muncă forțată în cadrul propriilor operațiuni sau ale subcontractanților lor. Astfel, organizația patronală poate juca un rol important în informarea membrilor cu privire la schimbarea atitudinilor și așteptărilor cumpărătorilor internaționali și a piețelor de consum.

... și consiliere

Pe lângă oferirea de informație, posibil că veți dori să oferiți membrilor dvs. și sfaturi cu privire la combaterea muncii forțate. Acest lucru se poate face de la persoană la persoană prin punctul focal; sau organizația dvs. ar putea facilita schimbul de idei între membri. Sfaturile, pe care le oferiți, pot fi de genul sugestiilor prezentate în capitolul anterior. De asemenea, vă recomandăm să consultați **Broșura 6: Acțiuni sugerate**. Îndrumările privind implicarea la nivel de întreprindere, remedierea și adoptarea unei abordări de parteneriat pot fi deosebit de utile pentru membrii dvs.

O altă modalitate de a împărtăși sfaturi este de a facilita schimbul de opinii între membri. Întreprinderile pot învăța multe unele de la altele, iar organizația dvs. ar putea dori să joace un rol în documentarea și proliferarea exemplelor de bune practici. Acest lucru se poate face prin un site web sau în formă tipărită; sau pentru a ajunge la un public mai larg, companiilor cu practici bune li s-ar putea cere să-și prezinte strategiile și programele la seminare sau alte evenimente conduse de angajatori.

i Pentru exemple de măsuri practice, pe care companiile le-au luat pentru a aborda munca forțată, vedeți **Broșura 7: Studii de caz**. Rețineți că gradul de conștientizare a membrilor dvs. poate fi destul de divers; oferindu-le informație și sfaturi, asigurați-vă că aveți o înțelegere clară a nevoilor și nivelurilor lor de cunoștințe.

Sensibilizarea

Nivelul de conștientizare al membrilor dumneavoastră și capacitatea acestora de a aborda munca forțată și traficul de persoane este un factor semnificativ în conceperea strategiei. Dacă problemele sunt relativ noi pentru ei sau s-a lucrat puțin în trecut la aceste subiecte, se poate dovedi necesar de a începe mai mult sau mai puțin „de la zero”. Pe de altă parte, dacă munca forțată și traficul sunt discutate frecvent în mass-media și membrii dvs. au deja un nivel bun de înțelegere, este posibil ca punctul focal să înceapă la un nivel mai înalt de implicare.

În ambele cazuri, o modalitate structurată de schimb de informații și de sensibilizare este organizarea unui atelier sau seminar național privind munca forțată. Acest lucru va încuraja dialogul între organizația dvs. și membrii acesteia și între membri înșiși. Un astfel de eveniment poate fi organizat cu sprijinul altor părți interesate și nu trebuie să fie costisitor. Totuși, este important să existe un set clar de obiective și priorități. Rezultatele scontate ale întrunirii ar trebui examinate în prealabil pentru a asigura că evenimentul va fi semnificativ și de succes. OIA vă poate ajuta în acest sens. Un exemplu de acest tip de conferință este prezentat în caseta de mai jos¹.

Implicarea întreprinderilor. Implementarea respectului pentru drepturile omului

O conferință sponsorizată de Consiliul Afacerilor Internaționale al SUA, Camera de Comerț a SUA și OIA

În mai 2013, Compania Coca Cola a găzduit o conferință cu tema „Implicarea afacerilor. Implementarea respectului pentru drepturile omului” la sediul său din Atlanta, SUA. Această întrunire a abordat cele mai dificile probleme legate de drepturile omului, cu care se confruntă angajatorii, inclusiv traficul de persoane în lanțurile globale de aprovizionare. La întrunire au participat peste 100 de reprezentanți ai organizațiilor patronale, companiilor, societății civile, funcționari de la Ministerul Muncii și Departamentul de Stat din SUA și OIM pentru a împărtăși experiențe și cunoștințe într-un mediu de colaborare. În cadrul acestei întruniri de o zi s-au explorat cele mai bune practici și instrumente din lanțurile valorice ale companiei, în vederea promovării respectării drepturilor omului, în conformitate cu Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului.

Această întrunire a avut loc după un șir lung de conferințe anuale găzduite de Coca Cola cu subiecte inclusiv munca forțată și traficul de persoane. În anul 2008, compania și-a propus să discute provocările, cu care se confruntă întreprinderile în abordarea muncii forțate și să descrie modurile, în care companiile au răspuns la aceste provocări. Participanții au discutat despre:

- *Rolul guvernului în abordarea problemei;*
- *Necesitatea unor îndrumări clare și exemple de bune practici;*
- *Necesitatea prevenirii practicilor abuzive în rândul agențiilor de recrutare;*
- *Necesitatea unei cartografieri strategice a preocupărilor legate de munca forțată pe țară și pe sector; și*
- *Rolul auditului social și a elaborării unor sisteme de monitorizare credibile.*

¹ Consultați www.ioe-emp.org pentru informație actualizată despre inițiativele angajatorilor privind munca forțată și aspectele asociate de politici, cum ar fi drepturile omului.

În cele din urmă, examinați posibilitatea elaborării unui manual privind combaterea muncii forțate, luând ca ghid materialul prezentat aici. Traduceți broșurile relevante și asigurați-vă că includeți informații naționale și specifice sectorului, care sunt relevante pentru publicul dvs. Adaptați studiile de caz oferite în **Broșura 7** sau colectați-le și pregătiți-le pe ale dvs. Însă, asigurați-vă că aveți un scop clar și un public țintă în minte atunci când pregătiți materialul și faceți manualul cât mai practic posibil. Gândiți-vă la posibilitatea implicării unora dintre membrii dvs. în faza de schițare a proiectului de manual și consultați-vă cu OIA și OIM în chestiuni tehnice sau de politici.

Angajamente cu alte entități în luarea de acțiuni

În secțiunea anterioară, se recomandă ca organizațiile patronale să joace un rol central în oferirea de informații și consiliere membrilor lor cu privire la abordarea muncii forțate și a traficului de persoane. Totuși, angajatorii ar putea dori să meargă mai departe de creșterea gradului de conștientizare și să devină mai implicați într-un mod operațional.

În multe cazuri, un atare angajament nu va fi întreprins în izolare. Acesta se va realiza în parteneriat cu alte organizații, de exemplu cu guvernul, ONG-uri naționale sau internaționale, agenții ale Națiunilor Unite, OIM, OIA și/sau organizații sindicale. Finanțarea și gestionarea activităților vor fi probabil distribuite în cadrul parteneriatului; însă, există anumite activități, pe care angajatorii le pot conduce datorită poziției lor unice ca actori pe piața muncii.

Colaborarea cu guvernul

Guvernul este un actor cheie în eliminarea muncii forțate și a traficului de persoane. O relație de cooperare cu diferite agenții guvernamentale va permite organizațiilor patronale să facă lobby eficient în chestiuni de politici publice, cum ar fi munca și migrația.

Ca prim pas cheie, organizațiile patronale ar trebui să fie implicate în toate negocierile privind ratificarea convențiilor și a protocoalelor relevante ale OIM și ONU. Acestea ar trebui să se implice în elaborarea legislației naționale și în orice modificări sau revederi ale codului muncii și codului penal. Implicarea guvernului în acest proces asigură că opiniile angajatorilor vor fi reprezentate în timpul negocierilor. Organizațiile patronale pot, de asemenea, implica guvernul în inspecția muncii în ceea ce privește munca forțată. Ele ar putea dori să facă lobby la Ministerul Muncii în chestiuni tehnice, de exemplu, pentru a facilita inspecțiile de muncă și pentru a contribui la sporirea eficienței și a eficacității acestora. Asociațiile sectoriale ar putea dori să facă acest lucru în sectoarele, în care riscul muncii forțate a fost identificat ca fiind deosebit de mare.

Colaborarea cu organizațiile sindicale și alte entități

În colaborarea cu guvernul, probabil, organizațiile patronale vor lucra împreună cu organizațiile sindicale în dialog cu privire la aspectele menționate mai sus. Organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor vor juca roluri similare față de guvern în reprezentarea pozițiilor lor respective în chestiuni de politici publice.

Însă, organizațiile patronale ar putea dori, de asemenea, să implice lucrătorii în afara domeniului de aplicare al reformei legislative sau a elaborării politicilor. De exemplu, un angajator ar putea dori să joace un rol principal în implicarea lucrătorilor la nivel de sector pentru a elabora o declarație comună privind eliminarea muncii forțate. Asociațiile sectoriale arată prin exemplu că se poate construi o cooperare eficientă cu federațiile sindicale globale, pentru a elabora și implementa programe pentru abordarea acestor probleme².

Organizațiile neguvernamentale, de asemenea, vor fi, probabil importante aici. Aceste organizații sunt un grup larg și variat, unele activând la nivel internațional, iar altele - la nivel național sau chiar local. În orice caz, ONG-urile sunt actori din ce în ce mai importanți în inițiativa cu mai multe părți interesate și, ca atare, angajatorii și reprezentanții lor ar putea dori să le implice mai direct în acțiuni. În acest caz, este indicat ca angajatorii să-și expună clar obiectivele și responsabilitățile proprii atunci când construiesc asemenea alianțe.

i *Mai multă informație și ghidare cu privire la rolul, pe care îl pot juca organizațiile patronale în colaborarea cu guvernul, organizațiile sindicale și ONG-urile pot fi găsite pe site-ul web al OIA: www.ioe-emp.org.*

Luarea de acțiuni în prevenire și protecție

S-a menționat că organizațiile patronale sunt bine plasate pentru a oferi consiliere membrilor; ele joacă un rol în creșterea gradului de conștientizare și se implică în dialogul cu guvernul și alți actori. Acestea sunt activități importante. Însă, organizația patronală poate dori, de asemenea, să participe la programe, care iau măsuri preventive și de protecție împotriva muncii forțate și a traficului. În acest caz, organizația poate fi implicată la mai multe niveluri. Poate că ea ar dori să:

- la însăși inițiativa;
- Se alătore unei inițiative lansate de alții; sau
- Susțină eforturile unei asociații-membre care ia măsuri.

O organizație patronală, în special una cu expertiză în această problemă, poate ajuta o asociație din zona sa cu sfaturi și informații și cu acces la rețele, donatori sau potențiali parteneri. De asemenea, organizația patronală poate dori să transmită informații despre practici bune elaborate de alți membri, care s-au confruntat cu probleme similare.

² Inițiativa internațională pentru cacao este o inițiativă cu mai multe părți interesate care reunește companii și alți actori din domeniul afacerilor alături de organizațiile lucrătorilor și societatea civilă pentru a aborda munca forțată și a copiilor în cultivarea și procesarea cacao. Vedeți: www.cocoainitiative.org.

În virtutea rolului lor de reprezentare a întreprinderilor, organizațiile patronale pot elabora sau participa la programe, care urmăresc reabilitarea și reintegrarea fostelor victime ale muncii forțate și ale traficului de persoane. Acestea pot conduce programe de plasament sau de ucenicie și pot oferi oportunități de formare profesională și de dezvoltare a competențelor. Aceste programe au atât o funcție preventivă, cât și o funcție de protecție: ele pot oferi lucrătorilor oportunități generatoare de venituri și îi pot ajuta să se reintegreze în comunitățile lor; dar pot acționa și ca un mecanism pentru a preveni re-traficarea sau ținerea lucrătorilor pentru exploatare prin muncă forțată.

Oricare ar fi abordarea adoptată, este necesar ca organizația patronală să examineze aspectele legate de bani și timpul personalului. Inițierea sau participarea la un astfel de program necesită timp și resurse. Există trei surse principale de finanțare:

- Utilizarea fondurilor interne existente;
- Realocarea timpului personalului; și
- Finanțare externă, în special din partea donatorilor bilaterali și a agențiilor ONU.

Examinați posibilitatea utilizării surselor interne pentru finanțarea activităților de pregătire, iar pentru aspecte mai mari ale activității - căutați donatori externi. Totuși, asigurați-vă că vă gândiți și la elaborarea unui program de finanțare durabil, astfel încât organizația să nu devină dependentă de donatori și să riște să închidă unele inițiative bune atunci când implicarea donatorilor se finalizează.

- 1 **Introducere și rezumat**
- 2 **Întrebări frecvente ale angajatorilor**
- 3 **Principii directe în combaterea muncii forțate**
- 4 **Listă de verificare și ghid de evaluare a conformității**
- 5 **Ghid de acțiune**
- 6 **Acțiuni sugerate**
- 7 **Studii de caz**

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate
Subdiviziunea Principii și drepturi fundamentale în muncă