

- 1 Introducere & prezentare generală
- 2 Întrebări frecvente ale angajatorilor
- 3 Principii directe privind combaterea muncii forțate
- 4 Listă de verificare și îndrumări pentru evaluarea conformității
- 5 Îndrumar privind măsurile care pot fi luate
- 6 Sugestii de măsuri
- 7 Studii de caz privind bunele practici

Denumirile utilizate în publicațiile ILO, care sunt în conformitate cu practicile Națiunilor unite, precum și materialul prezentat în acestea nu implică exprimarea vreunei opinii a International Labour Office referitoare la statutul juridic al vreunei țări, zonă sau teritoriu sau asupra autorităților sau în ceea ce privește delimitarea teritoriului.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole semnate, studii și alte contribuții aparține numai autorilor acestora, iar publicarea lor nu poate fi interpretată ca o validare a acestora de către International Labour Office.

Referirea la diverse denumiri ale unor organizații produse și procese comerciale nu implică promovarea acestora de către Biroul Internațional al Muncii și faptul că nu sunt menționate anumite firme, produse și procese comerciale nu reprezintă un semn de dezaprobare.

Ghid pentru angajatori și companii

Combaterea muncii forțate

Combaterea
muncii
forțate

Ghid pentru
angajatori
și companii

Ediția originală a acestui manual a fost publicată de Biroul Internațional al Muncii, Geneva, sub denumirea “Combating forced labour. A handbook for employers and business.”.

Copyright 2008 Organizația Internațională a Muncii (OIM).

Versiune revizuită și actualizată copyright 2015.

Traducerea în limba română copyright ©2015 APAV.

Traducere și reproducere autorizate.

OIM nu își asumă nicio responsabilitate în ceea ce privește acuratețea și corectitudinea traducerii, pentru erori sau omisiuni sau pentru consecințele care pot decurge din utilizarea manualului.

TITLU: Combaterea muncii forțate. Ghid pentru angajatori și companii

ISBN: 978-972-8852-64-1

Acest manual a fost elaborat de APAV cu ocazia implementării proiectului BRISEIS, finanțat de Comisia Europeană prin Programul Prevenirea și Combaterea Infraționalității – Direcția Generală Afaceri Interne. Conținutul reflectă punctul de vedere al APAV și nu reprezintă poziția oficială a Comisiei Europene.



APAV
Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
Rua José Estêvão, 135 A
1150-201 Lisboa - Portugal

Tel. +351 21 358 79 00
Fax +351 21 887 63 51
apav.sede@apav.pt
www.apav.pt

Cuprins

1	Introducere & prezentare generală	5
2	Întrebări frecvente ale angajatorilor	35
3	Principii directoare privind combaterea muncii forțate	67
4	Listă de verificare și îndrumări pentru evaluarea conformității	75
5	Îndrumar privind măsurile care pot fi luate	95
6	Sugestii de măsuri	117
7	Studii de caz privind bunele practici	133

Combaterea muncii forțate
Ghid pentru angajatori și companii

1

Introducere & prezentare generală

Cuvânt înainte

Munca forțată este condamnată și interzisă pe plan universal. Mulți dintre noi ar putea crede că această problemă nu mai există și că a fost cu totul eliminată. Din păcate, acest lucru nu este chiar adevărat, întrucât există dovezi referitoare la munca forțată, care se manifestă în diferite forme în anumite țări de pe glob.

Problema muncii forțate constituie subiectul mai multor acorduri internaționale ratificate la scară largă și, în cadrul sectorului privat, al mai multor coduri legislative, acorduri și inițiative care interzic munca forțată. Eliminarea oricăror forme de muncă forțată sau obligatorie reprezintă în mod special unul dintre principiile fundamentale consacrate prin Declarația ILO cu privire la principiile și drepturile fundamentale ale muncii, din 1998.

Cu toate că există numeroase acte și convenții internaționale pe tema muncii forțate, această problemă nu este înțeleasă prea bine; câteodată este chiar ignorată. Pentru comunitatea de afaceri, este posibil ca munca forțată să nu fi fost considerată o prioritate în trecut, dar în ziua de astăzi există un interes din ce în ce mai mare în a evita riscul de a fi asociat cu munca forțată, în special la nivelul activităților din cadrul lanțurilor de aprovizionare. În zilele noastre, globalizarea a deschis porțile unor economii, în cadrul cărora lanțurile de aprovizionare sunt în continuă creștere. Pe de o parte, societățile comerciale și-au consolidat și îmbunătățit managementul lanțurilor de aprovizionare. Pe de altă parte, publicul larg este mult mai conștient de evoluțiile internaționale și devine conștient de cazurile de muncă forțată prin activitățile organizațiilor non-guvernamentale, ale grupurilor de lobby, ale mass-media și a altora, prin intermediul cărora cazurile de muncă forțată au fost aduse în centrul atenției mult mai bine, prin exemple recente, bine promovate.

Acest „Ghid pentru angajatori și companii” oferă instrumente practice și îndrumare excelentă pentru a permite firmelor și organizațiilor să identifice și să prevină situațiile de muncă forțată. Organizația Internațională a Patronatului (IOE) laudă eforturile Programului De Acțiuni Speciale pentru Combaterea Muncii Forțate al ILO în legătură cu prima inițiativă de elaborare a unor instrumente practice speciale pentru sectorul privat. IOE s-a implicat intens în această inițiativă și suntem siguri că acest Ghid va ajuta foarte mult organizațiile patronale, precum și pe membrii acestora, să înțeleagă problema muncii forțate, să implementeze măsurile necesare pentru a evita astfel de situații și să contribuie la eliminarea totală a muncii forțate și obligatorii.

Antonio Peñalosa

Secretar General

Organizația Internațională a Patronatului

Prefață

Obiectivul acestui ghid este acela de a răspunde cererilor tot mai mari manifestate la nivelul organizațiilor patronale și societăților private de pe plan mondial de îndrumare pe următoarele teme: ce este munca forțată, cum poate afecta activitatea comercială și ce pot face actorii din mediul de afaceri pentru a rezolva această problemă?

Munca forțată a devenit un risc semnificativ la care sunt expuși angajatorii, nu doar pentru întreprinderile mici aflate la marginea economiei formale din țările în curs de dezvoltare, ci și pentru întreprinderile multinaționale care dispun de lanțuri de aprovizionare complexe și operațiuni externe. ILO estimează că 80% din munca forțată se manifestă la nivelul economiei private. Cu toate că majoritatea cazurilor au fost constatate la nivelul economiei informale, numeroase companii importante s-au confruntat recent cu acuzații de muncă forțată.

Cu toate că în codurile de conduită ale multor companii individuale apar prevederi împotriva muncii forțate, iar firmele de audit oferă din ce în ce mai multe servicii în acest domeniu, este greu de stabilit ce este, de fapt, munca forțată. Aceasta se poate manifesta în mod discret și astfel poate fi greu de înțeles și depistat fără o îndrumare clară a convențiilor ILO privind munca forțată, precum și a concluziilor consiliului de administrație al acestei organizații.

Obiectivul primei versiuni a acestui ghid este să umple acest vid. Ghidul a fost elaborat în strânsă colaborare cu Organizația Internațională a Patronatului, și se bazează pe consultări cu angajatorii și actorii din mediul de afaceri din diferite regiuni. S-a exprimat o cerere clară pentru o astfel de îndrumare în cadrul tuturor întâlnirilor, precum și o cerere pentru exemple de bune practici în afaceri și sfaturi pentru a remedia situația. Această primă versiune conține exemple limitate la buna practică, însă cititorii sunt încurajați în mod activ să împărtășească mai multe exemple, pentru ca viitoarele versiuni să fie îmbogățite.

Acest ghid a fost elaborat de către Philip Hunter din cadrul programului SAP-FL (Programul special de acțiune pentru Combaterea Muncii Forțate) având la baza următorul context: o inițiativă a grupului de experți pentru managementul lanțului de aprovizionare a UN-GIFT (Inițiativa Globală pentru Combaterea Traficului de Persoane, aparținând Națiunilor Unite). S-au implicat și numeroase departamente ILO, în special cele interesate de standardele de muncă internaționale, activitățile patronatelor, întreprinderile multinaționale, dialogul social și îmbunătățirea mediului de lucru, și munca copiilor. Mulțumirile noastre li se adresează și numeroșilor evaluatori externi din partea organizațiilor, a

mediului de afaceri și a asociațiilor patronale care și-au dedicat timpul pentru a evalua versiunea inițială, oferind comentarii valoroase și asigurându-se de faptul că aceste instrumente de îndrumare sunt importante pentru comunitatea de afaceri. Adresez mulțumirile mele speciale d-lui David Arkless, *Senior Vicepresident* al Comisiei de Afaceri Externe, precum și d-nei Branka Minic din partea Manpower Inc., pentru ajutorul prețios pe care ni l-a acordat prin evaluare externă pe care ne-a asigurat-o. Le mulțumesc și d-lui Brent Wilton și d-nei Barbara Leon din partea Organizației Internaționale a Patronatului, care ne-au oferit numeroase comentarii referitoare la versiunile preliminare ale acestui document.

Roger Plant

Președinte, Programul special de acțiune pentru Combaterea Muncii Forțate



I Introducere

Munca forțată și consecințele acesteia, inclusiv din punctul de vedere al traficului de persoane, devin probleme din ce în ce mai importante, atât pentru patronatele și structurile de management ale diverselor organizații, cât și pentru mediul de afaceri în ansamblu său. Ghidul de față intenționează să ajute actorii situați la diferite niveluri din mediul de afaceri să răspundă acestei probleme, oferind instrumente practice și o bază de îndrumare pentru a le permite să identifice, să prevină munca forțată și să remedieze situația unde este cazul, în sfera de competență a acestora.

Organizațiile și mediul de afaceri joacă un rol esențial în combaterea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie. În special organizațiile patronale sunt plasate bine din punct de vedere strategic pentru a putea oferi un angajament și o sustenabilitate instituțională, iar implicarea întreprinderilor este esențială pentru succesul campaniei ILO în a elimina munca forțată pe plan mondial până în anul 2015.

Există numeroase motive pentru care societățile comerciale și organizațiile patronale ar trebui să joace un rol esențial în lupta globală pentru eradicarea muncii forțate și a traficului de persoane:

- **Conformitate juridică:** Aproape toate statele membre ale ILO au aprobat Convențiile nr. 29 și 105 referitoare la munca forțată sau obligatorie, iar statele care au aprobat *Protocolul de la Palermo privind Prevenirea, Combaterea și Sanționarea Traficului de persoane* sunt obligate să considere această acțiune ca fiind ilegală. Acest lucru înseamnă că munca forțată și traficul de persoane sunt pedepsite în majoritatea țărilor din lume, iar societățile comerciale implicate în astfel de activități se pot confruna cu acțiuni penale.
- **Gestionarea riscului și a reputației:** Pentru a avea succes, societățile comerciale trebuie să gestioneze de o manieră dinamică riscul, dat fiind că traficul pentru muncă forțată poate apărea prin acțiunile propriei societăți, ale furnizorilor acesteia sau ale altor actori. Acuzațiile referitoare la muncă forțată și trafic de persoane reprezintă riscuri reale și amenință în mod grav reputația brandului și a societății.
- **Munca forțată în cadrul lanțurilor de aprovizionare globale:** Globalizarea și legăturile din ce în ce mai strânse dintre țări și companii au dus la considerarea muncii forțate și a traficului de persoane ca reprezentând probleme semnificative în cadrul lanțurilor de aprovizionare internaționale.

- **Coduri de conduită și responsabilitatea socială a companiilor (RSC):** Eliminarea muncii forțate reprezintă elementul-cheie în codurile de conduită, dar și la nivelul altor inițiative care țin de RSC. Companiile – în special cele care asigură servicii de aprovizionare ale piețelor de consum și care au o marcă de renume – se confruntă cu așteptări noi și din ce în ce mai mari, conform cărora producția trebuie să fie conformă criteriilor sociale și de drept umanitar.
- **Munca forțată și traficul de persoane sunt inacceptabile din punct de vedere moral.**

Scopul ghidului de față

Ghidul de față se adresează companiilor și structurilor de conducere ale acestora, precum și unei ample serii de actori din mediul de afaceri, inclusiv întreprinderi mici și mijlocii, companii multinaționale, societăți exportatoare și organizații active la nivelul lanțurilor globale de aprovizionare. Directorii generali, personalul departamentelor de resurse umane, personalul departamentelor de aprovizionare și de conformitate socială, și auditorii sociali se numără printre cei care vor găsi informații și materiale ajutătoare pentru munca de zi cu zi. Organizațiile din cadrul comunității mai largi care este preocupată de RSC, precum și companiile ce asigură servicii de management – de pildă, companiile ce asigură servicii de consultanță sau de control a calității – vor considera și ele utile informații din prezentul ghid.

Principalul scop al acestui ghid este acela de a ajuta companiile și organizațiile patronale să înțeleagă și să rezolve problemele variate pe care le implică munca forțată și traficul de persoane, fiind conștiente de faptul că fiecare companie și organizație este unică și are diferite cerințe și priorități. Acestea sunt fenomene globale, afectând în prezent toate țările de pe glob. Astfel, munca forțată reprezintă un risc major pentru companiile internaționale, precum și pentru reprezentanțele naționali și internaționale ale acestora. Obiectivele acestui ghid sunt următoarele:

- Sensibilizarea cu privire la munca forțată și traficul de persoane, ce înseamnă ele și unde pot fi întâlnite;
- Asigurarea unor materiale și a unei orientări practice pentru diferiți actori din mediul de afaceri și pentru organizații patronale, cu scopul de a încuraja combaterea muncii forțate și a traficului de persoane;
- Sprijinirea angajatorilor în implicarea lor legată de aceste probleme, prin propunerea unor măsuri care să-i ajute să acționeze în așa fel încât să prevină riscul muncii forțate;

- Facilitarea unei înțelegeri mai bune a standardelor internaționale referitoare la această problemă;
- Încurajarea parteneriatului pentru combaterea muncii forțate și a traficului de persoane prin implicarea activă a actorilor din mediul de afaceri în acțiuni globale;
- Folosirea ca sursă de informații și ghid pentru lectură.

Cum să folosiți acest ghid

Acest ghid a fost structurat pentru a fi utilizat în mod practic de către comunitatea de afaceri. Ghidul se prezintă sub forma unor instrumente și broșuri individuale ce oferă informații practice care ajută companiile să abordeze problematica muncii forțate. Acest ghid cuprinde informații generale, ultimele statistici referitoare la muncă forțată și trafic de persoane, un sumar al problemelor esențiale, și surse suplimentare de lectură. Are o abordare intersectorială și prezintă informații din diferite regiuni, țări, organizații patronale și companii de diferite mărimi. Exemplele concrete prezentate în cadrul acestui ghid vor ilustra măsurile ce au fost deja luate. Principalele surse de informații utilizate pentru elaborarea ghidului de față sunt următoarele:

- **Întrebările puse cel mai des de către angajatori:** Un scurt ghid de referință pentru personalul de conducere, pentru personalul departamentului de resurse umane, dar și pentru alte persoane ce răspund unor întrebări puse frecvent de către angajatori. Subiecte complexe precum munca persoanelor aflate în penitenciare, efectuarea de ore suplimentare fără consimțământul angajatului și servitutea pentru plata datoriilor sunt abordate într-un format clar în acest ghid.
- **Principii directe privind combaterea muncii forțate:** Un set de principii bazate pe standardele și jurisprudența ILO, pentru a orienta acțiunile companiilor împotriva muncii forțate și a traficului de persoane.
- **Listă și orientare pentru evaluarea conformității:** O listă creată pentru auditorii sociali și alte persoane din domeniu, care să fie utilizată în evaluări la nivelul întreprinderilor. Instrumentul include un set de întrebări, precum și o orientare din punctul de vedere al politicilor și consultanță tehnică cu privire la felul în care se efectuează o evaluare.
- **Ghid pentru măsuri:** Prezintă măsurile-cheie pe care companiile și organizațiile patronale trebuie să le implementeze pentru a preveni munca forțată la nivel național, industrial, la nivelul întreprinderii, precum și în lanțurile globale de aprovizionare.

- **Sfaturi pentru luarea de măsuri:** ghiduri practice de referință, în care să se identifice unele dintre măsurile pe care companiile le pot lua și beneficiile concrete pe care le pot avea pentru a aborda munca forțată și traficul de persoane.
- **Studii de caz:** Exemple de măsuri luate de companii și la nivelul propriului sector de activitate, ce indică varietatea de abordări referitoare la munca forțată la locul de muncă și în cadrul lanțurilor de aprovizionare. Acestea au fost elaborate pe baza unor surse publice.

Definiții și concepte

Munca forțată

Definiția recunoscută pe plan internațional pentru munca forțată este cea din Convenția nr. 29 (1930) a ILO. Conform acestei convenții, munca forțată reprezintă *„orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie”*.

Elementele-cheie ale acestei definiții sunt:

Orice muncă sau serviciu: Include orice tip de muncă, serviciu sau angajament, indiferent de domeniul de activitate, sectorul sau funcția ocupată, și include angajarea legală și formală, precum și cea ilegală și informală.

Individ: Se referă atât la adulți, cât și la copii, indiferent de naționalitate, și indiferent dacă individul este născut sau nu în țara în care s-a identificat respectivul caz de muncă forțată.

[Sub] amenințarea unei pedepse oarecare: Se referă la sancțiunile penale precum și la forme diverse de constrângere, cum ar fi amenințările, violența, reținerea actelor de identitate, detenție, sau neplata salariului. Pedepsa poate să fie și sub forma pierderii unor drepturi sau privilegii.

[De] bună voie: Se referă la acordul angajatului de a fi angajat și la libertatea acestuia de a părăsi locul de muncă oricând, în urma unei notificări conform legislației naționale sau a acordului colectiv.

În esență, un individ se află într-o situație de muncă forțată când este angajat împotriva voinței sale, și nu poate părăsi locul de muncă fără a fi sancționat sau din cauza amenințării cu sancționarea. Acest lucru nu se reduce doar la pedepse fizice sau constrângere; poate lua și alte forme, cum ar fi pierderea unor drepturi sau privilegii.

Caseta nr. 1 oferă o listă de exemple care ilustrează diverse aspecte ale acestei definiții.

Caseta 1: Identificarea muncii forțate în practică

Lipsa consimțământului („calea” către munca forțată)

- Starea de „sclav” dobândită la naștere sau prin adoptarea acestui statut pentru plata unor datorii, aservirea datornicilor.
- Răpire sau priver de libertate
- Vânzarea dreptului de proprietate asupra unei persoane către o altă persoană
- Detenție la locul de muncă – în penitenciare sau detenție privată
- Coerciție psihologică, ex. ordinul de a munci, alături de amenințarea cu pedeapsă în cazul nerespectării ordinului
- Îndatorare forțată (prin falsificarea conturilor, reducerea valorii bunurilor produse sau a serviciilor efectuate, dobândă exagerată etc)
- Înșelăciune sau promisiuni neîndeplinite referitoare la tipul și condițiile de muncă
- Reținerea și neplata salariilor
- Reținerea actelor de identitate sau a bunurilor personale de valoare

Amenințarea cu o pedeapsă (modul prin care cineva este ținut într-o situație de muncă forțată)

- Violență fizică asupra angajatului, a familiei acestuia sau a apropiaților
- Violență sexuală
- Amenințare cu pedepse exercitate de anumite forțe supranaturale
- Încarcerare sau oricare altă formă de detenție fizică
- Penalități financiare
- Denunțarea la autorități (poliție, autoritățile de imigrație, etc.) și deportare
- Excluderea posibilității de a se angaja în viitor
- Excluderea din comunitate și din viața socială
- Înlăturarea drepturilor și a privilegiilor
- Privarea de mâncare, adăpost și alte necesități
- Înăutățirea condițiilor de muncă
- Pierderea statutului social

Traficul de persoane

Traficul de persoane, poate avea drept consecință munca forțată. Traficul implică deplasarea individului, de obicei în afara țării, cu scopul de a fi exploatat. De-a lungul ultimilor ani, traficul de persoane a luat noi forme și dimensiuni, fiind adesea asociat cu dezvoltarea tehnologiei informațiilor, a transportului și a criminalității organizate transnaționale. Afectează în mod egal atât țările în curs de dezvoltare, cât și țările în tranziție și țările cu o economie de piață industrializată.

O definiție de bază a traficului de persoane se află în Protocolul de la Palermo din 2000 (a se vedea Anexa 1). Această definiție face diferența dintre traficul de persoane și traficul ilegal de migranți, axându-se pe aspectele de exploatare, înșelăciune și constrângere.¹ Conform acestui protocol:

¹ Traficul ilegal de migranți este definit în Protocolului împotriva traficului ilegal de migranți pe calea terestră, a aerului și pe mare, adițional la Convenția ONU împotriva criminalității organizate transnaționale. Expresia „trafic ilegal de migranți” desemnează faptul de a asigura, în scopul obținerii, direct sau indirect, un folos financiar ori un alt folos material, intrarea ilegală într-un stat parte la Convenție a unei persoane care nu este nici cetățean, nici rezident permanent al acelu stat.”

Expresia "trafic de persoane" indică recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea de persoane, prin amenințare sau prin recurgere la forță ori la alte forme de constrângere, prin răpire, fraudă, înșelăciune, abuz de autoritate sau de o situație de vulnerabilitate ori prin oferta sau acceptarea de plăți ori avantaje pentru a obține consimțământul unei persoane având autoritate asupra alteia în scopul exploatarei. Exploatarea conține, cel puțin, exploatarea prin prostituarea unei alte persoane sau alte forme de exploatare sexuală, munca sau serviciile forțate, sclavia sau practicile analoage sclaviei, folosirea sau prelevarea de organe.

Definiția este destul de complexă, însă scoate în evidență următoarele aspecte-cheie:

Activități: Acestea includ fiecare etapă a ciclului de trafic, mai exact recrutarea, transportarea, transferul, adăpostirea sau primirea individului;

Mijloace: Poate include amenințarea sau folosirea violenței, înșelăciunii, răpirii, constrângerii, fraudei, amenințărilor, și abuzul puterii sau al unui statut vulnerabil; și

Scop: Exploatarea, inclusiv munca forțată, sclavia și servitutea.

rotocolul de la Palermo face o distincție între traficul de copii (sub 18 ani) și cel de adulți. Recrutarea și transportarea în alt stat a unui copil cu scopul de a fi exploatat de o parte terță este considerat „trafic de persoane”, chiar dacă nu implică mijloacele ilicite din definiție.

Pentru ILO, este important să se clarifice că nu toate formele de muncă forțată reprezintă rezultatul traficului de persoane și că nu toate activitățile de trafic de persoane duc la muncă forțată.

Responsabilitatea socială a companiilor

ILO definește RSC ca fiind „un concept pe baza căruia companiile includ în mod voluntar preocupări sociale și de mediu în activitățile lor de afaceri și în relațiile cu alte părți interesate. RSC este o inițiativă voluntară, a companiilor și se referă la activitățile considerate că transcend conformității cu legea.”

Elementele-cheie ale definiției ILO sunt următoarele:

Voluntar: Companiile adoptă în mod voluntar o conduită responsabilă din punct de vedere social, prin acțiuni ce ies din sfera obligațiilor legale;

Integrat: RSC este parte integrată a managementului companiei; astfel se poa-

te distinge de filantropie; și

Sistematic: Acțiunile de responsabilitate socială trebuie să fie sistematice, nu ocazionale.

Punctul de referință al ILO pentru RSC îl reprezintă *Declarația Tripartită A Principiilor Privind Companiile Multinaționale Și Politica Socială*.² Această declarație este singurul instrument internațional adresat companiilor, agreat de guvernuri și de organizațiile patronale și sindicale. Un alt instrument esențial de promovare îl reprezintă *Declarația ILO privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă*. Aceasta obligă statele membre ale ILO să respecte și să promoveze patru principii fundamentale,, inclusiv eliminarea muncii forțate, indiferent dacă au ratificat Convențiile în domeniu sau nu.³ Principiile și drepturile cuprinse în această declarație includ și principiile de muncă stabilite în Pactul Global al ONU (UN Global Compact). De la lansarea acestei inițiative în 1999, ILO a colaborat în mod activ cu Biroul „Global Compact” și cu agențiile membre ale Națiunilor Unite. Ca urmare a acestor inițiative, în 2011 au fost adoptate *Principiile directoare ale ONU privind activitățile comerciale și drepturile omului*. Principiul director nr. 12 stipulează că „responsabilitatea companiilor de a respecta drepturile omului se referă la drepturile omului recunoscute la nivel internațional – înțelese, ca fiind cel puțin cele exprimate în Carta Internațională a Drepturilor Omului și principiile privind drepturile fundamentale stabilite în Declarația ILO. Convențiile ILO 29 și 105, două din cele celor opt Convenții ILO de bază stă la baza principiului fundamental al eliminării oricăror forme de muncă forțată sau obligatorie”. Mai mult, întrucât Protocolul din 2014 la Convenția privind Munca Forțată completează Convenția 29, „responsabilitatea companiilor pentru respectul drepturilor fundamentale” este corelată automat cu Protocolul.

Mai multe informații despre definițiile muncii forțate și ale traficului de persoane se pot găsi în **Broșura 2** aferentă acestui ghid, la rubrica „**Întrebări frecvente adresate de angajatori**”. A se vedea și **Anexele de mai jos**, care includ fragmente din instrumente semnificative pe plan internațional.

² A se vedea: www.ilo.org/multi.

³ 3 A se vedea: www.ilo.org/declaration. Pe lângă eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie, Declarația abordează și libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă; abolirea efectivă a muncii copiilor; și eliminarea discriminării referitoare la muncă și ocuparea forței de muncă.



II Munca forțată și economia globală

Date și cifre

Conform informațiilor oferite de ILO, cel puțin 12,3 milioane de persoane sunt victime ale muncii forțate, pe plan mondial. Din acestea, 9,8 milioane sunt exploatare de agenți privați, peste 2,4 milioane aflându-se în situații de muncă forțată în urma traficului de persoane. Femeile și copiii sunt mai vulnerabili la abuzuri,, dar și bărbații sunt afectați,, în special în domenii precum construcțiile și mineritul.

Munca forțată există atât în țările industrializate, cât și în cele în curs de dezvoltare. Munca forțată reprezintă o problemă globală care afectează toate țările, într-o mai mică sau mai mare măsură. Tabelul 1 de mai jos prezintă distribuția regională a muncii forțate și arată globalitatea fenomenului.

Tabelul 1:

Distribuția regională a muncii forțate și a traficului de muncă forțată

	Cifra totală muncă forțată	Cifra totală trafic
Asia și Pacific	9.490. 000	1.360. 000
America Latină și Zona Caraibelor	1.320. 000	250. 000
Africa Sub-Sahariană	660. 000	130. 000
Țările industrializate	360. 000	270. 000
Orientul Mijlociu și Africa de Nord	260. 000	230. 000
Țările în tranziție	210. 000	200. 000
Global	12.300. 000	2.450. 000

* Notă: Cifrele însumate nu ajung la concurența totalului prezentat, datorită rotunjirii.

Se estimează că profiturile totale ilicite generate de utilizarea muncii forțate în economia privată la nivel mondial se ridică la 150 miliarde de dolari americani pe an. O mare parte din aceste profituri este generată în Asia, urmată îndeaproape de economiile dezvoltate și de Uniunea Europeană. Se estimează că 99 miliarde de dolari americani din această sumă sunt generate de exploatarea sexuală forțată, iar restul de 51 miliarde de dolari americani provine din munca forțată, care include munca la domiciliu, în agricultură și în alte activități economice.⁴

⁴ Cifrele sunt preluate din ILO, Profituri și sărăcie: Economia muncii forțate, 2014.

Unele dintre cele mai obișnuite forme de muncă forțată sunt:

Munca forțată provocată de datorii (*debt-induced forced labour*): i se spune adesea și “aservirea datornicilor” (bonded labour), în Asia de Sud, unde se întâlnește cel mai des, dar este mai cunoscută sub numele de „servitute pentru datorii”. Aceasta implică luarea unui împrumut sau a unui salariu în avans de la angajator sau de la recrutaorul de forță de muncă, în schimbul căruia angajatul promite că el sau familia sa vor munci pentru a plăti datoria. Însă condițiile în care este acordat împrumutul sau în care se prestează activitatea respectivă pot fi formulate în așa fel încât angajatul rămâne blocat ani de zile fără a-și putea achita datoria.⁵

Muncă forțată în penitenciare: Munca solicitată din partea deținuților nu este de obicei considerată muncă forțată conform legislației internaționale. Cu toate acestea, munca involuntară efectuată de către deținuții care nu au fost condamnați de către o instanță judecătorească și a căror muncă nu este supervizată de către autoritățile publice este considerată muncă forțată. În mod similar, munca involuntară efectuată de deținuți în beneficiul unei întreprinderi private este considerată tot o formă de muncă forțată.

Rezultatele traficului de persoane referitoare la munca forțată: Traficul de persoane a devenit o afacere la nivel internațional. Este adesea asociată cu criminalitatea organizată și implică recrutare înșelătoare, extorsiune și șantaj pentru a obține profit din exploatarea lucrătorilor migranți.

Coerciția în relațiile de muncă: Se referă la numeroasele forme de înșelăciune și coerciție în relațiile de muncă ce pot duce la muncă forțată în anumite situații. Exemple în acest sens sunt: reținerea sau neplata salariilor, reținerea actelor de identitate și provocarea unor datorii sunt câteva exemple de situații de coerciție.

Munca forțată asociată cu contracte de muncă abuzive: Contractele abuzive de muncă sunt practicate în toate colțurile lumii. De pildă, lucrătorii migranți pot ajunge să fie „legați” de furnizorii de forță de muncă, datorită taxelor foarte mari, care fac aproape imposibilă schimbarea angajatorului odată ce au ajuns în țara de destinație.

⁵ Servitutea pentru datorii este definită în *Convenția cu privire la abolirea sclaviei, traficului cu sclavi și a instituțiilor și practicilor analoge sclaviei* ca fiind “[...] starea sau condiția rezultând din faptul că un debitor s-a angajat să furnizeze în garanția unei datorii serviciile sale personale sau cele ale unei alte persoane asupra căreia are autoritate, dacă valoarea acestor servicii nu are impact asupra lichidării datoriei dau dacă durata acestor servicii nu este limitată și nici caracterul lor definit”.

Sectoare economice în pericol

Este încă greu de spus care sunt informațiile statistice de încredere cu privire la sectoarele economice în care se utilizează munca forțată. Cu toate acestea, ILO estimează că, pe plan global, doar 20% din totalul de muncă forțată se regăsește în activități ale guvernului sau în forțele armate. Acest lucru înseamnă că majoritatea cazurilor de muncă forțată se regăsesc în sectorul privat. Din această majoritate, 11 procente din totalul forței de muncă privesc exploatarea sexuală forțată în scopuri comerciale, iar 64 procente privesc exploatarea în scopuri economice. Tipul de muncă forțată întâlnită în procentul de 5% rămas este greu de identificat.⁶

Vă prezentăm o listă nonexhaustivă a sectoarelor economice în care munca forțată și traficul de persoane reprezintă o problemă importantă în numeroase țări:

- Agricultură și horticultură;
- Construcțiile;
- Confecții și textile în condiții de muncă mizere;
- Ospitalitate și catering;
- Minerit și forestier;
- Prelucrarea și ambalarea produselor alimentare;
- Transport;
- Servicii interne și alte activități în domeniul îngrijiri și curățeniei; și
- Industria sexuală și prostituția.

Munca forțată, rezultat al traficului de persoane, afectează foarte mult persoanele care lucrează în domenii de la marginea economiei formale, care lucrează fără forme legale sau care au statutul de lucrător migrant. Cu toate acestea, este din ce în ce mai clar că practicile de angajare și de recrutare coercitive pot afecta lucrătorii migranți și în alte sectoare economice tradiționale, cum ar fi sănătate, prelucrarea produselor alimentare, tehnologia informației și serviciile de curățenie, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

⁶ A se vedea: ILO, *O alianță globală împotriva muncii forțate: Raport global ca urmare a Declarației ILO privind principiile și drepturile fundamentale la muncă*, Geneva, 2005 (*A global alliance against forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2005).

Lucrătorii vulnerabili

Munca forțată reprezintă un fenomen global ce afectează fiecare regiune, țară și sector economic, și lucrătorii aflați în rapoarte de muncă formale și informale. Cu toate acestea, există anumite categorii de lucrători care sunt mai vulnerabile la fenomenul coerciției decât alții. Unii sunt în pericol datorită originii etnice, a sărăciei sau a statutului de migrant ilegal. Angajatorii trebuie să fie foarte atenți când îi angajează direct sau când aceștia sunt subcontractați unor firme din cadrul lanțului de aprovizionare:

- Lucrători aparținând unui grup discriminat, precum persoanele indigene sau tribale din America Latină, persoanele din castele inferioare din Asia de Sud și, în mod special, femeile din aceste grupuri;
- Lucrătorii migranți, în special cei ilegali, a căror vulnerabilitate este exploatarea prin coerciție;
- Lucrătorii angajați de către companii informale, inclusiv cei ce lucrează de acasă și cei din regiunile rurale, lucrând în domeniile de la marginea economiei formale; și
- Tinerii și lucrătorii necalificați sau analfabeți care nu-și cunosc atât de bine drepturile legale față de angajatorii mai în vârstă, calificați și cu o educație mai bună.

III Alte surse de informare

Despre subiect în general

Despre subiect în general

- Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la muncă, 1998
- Declarația Tripartită de Principii a OIM privind Companiile Multinaționale și Politica Socială, 2006
- Declarația OIM privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă, 2008

Munca forțată

- Convenția privind munca forțată, 1930 (nr. 29)
- Convenția privind abolirea muncii forțate, 1957 (nr. 105)
- Protocolul la Convenția privind munca forțată, 2014 (nr. 29)
- Recomandarea privind munca forțată (măsuri suplimentare), 2014 (nr. 203)

Munca forțată și traficul de copii

- Convenția privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor, 1999 (nr. 182)

Lurătorii migranți

- Convenția privind migrația în scop de angajare (revizuită), 1949 (nr. 97)
- Convenția privind lucrătorii migranți (prevederi suplimentare), 1975 (nr. 143)

Raportul de muncă și de recrutare

- Convenția privind agențiile private de ocupare a forței de muncă, 1997 (nr. 181)
- Recomandarea 188 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă, 1997;
- Recomandarea 198 privind raportul de muncă, 2006.

Drepturile omului

- Declarația universală a drepturilor omului, 1948
- Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, 1966
- Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, 1966
- Pactul internațional cu privire la protecția tuturor lucrătorilor migranți și a familiilor acestora, 1990

Abolirea sclaviei

- Convenția suplimentară cu privire la abolirea sclaviei, traficului de sclavi și a instituțiilor și practicilor analoge sclaviei, 1957.

Infracțiuni

- Convenția împotriva crimei organizate transnaționale, 2000

Trafic de persoane

- Protocolul de la Palermo privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special al femeilor și al copiilor, 2000

Rapoarte și sondaje ILO

- OIM: Profituri și sărăcie: Economia muncii forțate (*Profits and poverty: The economics of forced labour*) 2014.
- OIM: O alianță globală împotriva muncii forțate (*A global alliance against forced labour*), Geneva, 2005.
- OIM: Abolirea muncii forțate: Sondaj general asupra Convenției privind munca forțată, 1930 (nr. 29), și asupra Convenției privind abolirea muncii forțate, 1957 (nr. 105) (*Eradication of forced labour: General survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)*), Geneva, 2007.
- OIM: Acțiune împotriva traficului de persoane (*Action against trafficking in human beings*), Geneva, 2008.
- OIM: Traficul de persoane pentru munca forțată: Cum să monitorizezi recrutarea lucrătorilor migranți (*Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*), Geneva, 2006.
- OIM: Un ghid informațional: Prevenirea discriminării, a exploatării și a abuzului asupra femeilor lucrătoare migrante (*An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*), Geneva, 2003.
- OIM: Munca forțată și traficul de persoane: Ghid despre inspectorii de muncă (*Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*), Geneva, 2008.

IOE policy statements

- IOE, Economia informală: Abordarea patronului (*The informal economy: An employer's approach*), Geneva, 2006.
- IOE, Rolul afacerii în cadrul societății (*The role of business within society*), Geneva, 2005.
- IOE, Responsabilitatea socială a companiilor: O abordare IOE (*Corporate social responsibility: An IOE approach*), Geneva, 2003.
- IOE, Coduri de conduită: Document de poziție al IOE (*Codes of conduct: Position paper of the IOE*), Geneva, 1999.
- IOE-OIM, Recomandare privind Protocolul din 2014 la Convenția privind munca forțată (*Guidance note on the 2014 Protocol to the Forced Labour Convention*), 1930, Geneva, 2014.

Alte surse de informare relevante

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008.
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998.
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2008*.
<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

Pagini de internet

- www.ilo.org/forcedlabour
- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org
- www.freetheslaves.net

IV Anexa 1: Instrumente internaționale

A – Convenția ILO nr. 29 privind munca forțată (1930) – extrase

Articolul 1

1. Orice Membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție se angajează să eradicaze munca forțată sau obligatorie, în toate formele ei, în termenul cel mai scurt posibil.

Articolul 2

1. În sensul prezentei convenții, termenul „**muncă forțată sau obligatorie**” va însemna orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie.

2. Totuși, termenul „**muncă forțată sau obligatorie**” nu va cuprinde, în sensul prezentei Convenții:

- (a) orice muncă sau serviciu pretins în virtutea legilor privind serviciul militar obligatoriu și destinat unor lucrări cu caracter pur militar;
- (b) orice muncă sau serviciu făcând parte din obligațiile civice normale ale cetățenilor unei țări pe deplin independentă;
- (c) orice muncă sau serviciu pretins unui individ ca urmare a unei condamnări pronunțate printr-o hotărâre judecătorească, cu condiția ca această muncă sau serviciu să fie executat sub supravegherea și controlul autorităților publice și ca numitul individ să nu fie cedat sau pus la dispoziția unor particulari, societăți sau unor persoane morale private;
- (d) orice muncă sau serviciu pretins în cazurile de forță majoră, adică în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe ca: incendii, inundații, foamete, cutremure de pământ, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale, de insecte sau de paraziți vegetali dăunători, și în general orice împrejurări care pun în pericol sau riscă să pună în pericol viața și condițiile normale de existență a întregii populații sau a unei părți din populație;
- (e) muncile mărunte de la sat, adică muncile executate direct în interesul colectivității de către membrii acesteia, munci care, deci, pot fi considerate

ca obligații civice normale ce revin membrilor colectivității, cu condiția ca populația însăși sau reprezentanții săi direcți să aibă dreptul să se pronunțe asupra justetei acestor munci.

Articolul 25

Faptul de a cere în mod ilegal prestarea muncii forțate sau obligatorii va fi pasibil de sancțiuni penale și orice membru care ratifică prezenta convenție va avea obligația să se asigure că sancțiunile impuse de lege au eficacitate reală și sunt strict aplicate.

B – Convenția ILO nr. 105 privind abolirea muncii forțate (1957) – extrase

Articolul 1

Fiecare membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție se angajează să abolească munca forțată sau obligatorie și să nu recurgă la ea sub nici o formă:

- (a) ca măsură de constrângere sau de educație politică ori ca sancțiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice sau își manifestă opoziția ideologică față de ordinea politică, socială sau economică stabilită;
- (b) ca metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice;
- (c) ca măsură de disciplină a muncii;
- (d) ca pedeapsă pentru participarea la greve;
- (e) ca măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

Articolul 2

Fiecare membru al Organizației Internaționale a Muncii, care ratifică prezenta convenție, se angajează să ia măsuri eficiente în vederea abolirii imediate și complete a muncii forțate sau obligatorii, așa cum este descrisă aceasta la art. 1 din prezenta convenție.

C – Protocolul ILO din 2014 la Convenția privind munca forțată, 1930 nr. 29 (2014) – extrase

Articolul 1

1. Pentru respectarea obligațiilor care îi revin în baza Convenției pentru eradicarea muncii forțate sau obligatorii, fiecare Membru trebuie să adopte măsuri eficiente pentru prevenirea și eliminarea acesteia, pentru asigurarea protecției victimelor și a accesului la măsuri de remediere corespunzătoare și eficiente, precum compensațiile, și pentru sancționarea celor care se fac vinovați de munca forțată și obligatorie.

2. Fiecare Membru va dezvolta o politică națională și un plan de acțiuni pentru eradicarea eficientă și durabilă a muncii forțate sau obligatorii prin consultații cu organizațiile patronale și sindicale, prin implicarea constantă a autorităților competente și, dacă este cazul, prin coordonare cu organizațiile patronale și sindicale, precum și cu alte grupuri interesate.

Articolul 2

Măsurile care vor fi adoptate pentru prevenirea muncii forțate sau obligatorii vor include:

- (a) educarea și informarea cetățenilor, în special a celor considerați în mod special vulnerabili, pentru a preveni ca aceștia să devină victime ale muncii forțate sau obligatorii;
- (b) educarea și informarea angajatorilor, pentru a preveni implicarea acestora în practici de muncă forțată sau obligatorie;
- (c) protejarea persoanelor, în special a lucrătorilor migranți, împotriva eventualelor practici abuzive și frauduloase în procesul de recrutare și plasare la locul de muncă;
- (d) sprijinirea controalelor de către sectoarele privat și public pentru prevenirea și combaterea riscurilor de muncă forțată sau obligatorie; și
- (e) soluționarea cauzelor și a factorilor care cresc riscurile de muncă forțată sau obligatorie.

Articolul 4

1. Fiecare Membru se va asigura că toate victimele muncii forțate sau obliga-

torii, indiferent de prezența sau situația lor juridică pe teritoriul național, au acces la măsuri corespunzătoare și eficiente, precum compensațiile.

D – Convenția ILO nr. 181 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă (1997) – extrase

Articolul 1

1. În sensul prezentei convenții, termenul „**agenție privată de ocupare a forței de muncă**” înseamnă orice persoană fizică sau juridică, independentă de autoritățile de stat, care prestează pe piața forței de muncă unul sau mai multe servicii după cum urmează:

- (a) Servicii ce contribuie la întâlnirea ofertei de locuri de muncă cu cererea, astfel încât agenția privată de ocupare nu devine parte în relațiile de muncă ce pot să se formeze;
- (b) serviciile, ce țin de recrutarea lucrătorilor cu scopul de a-i pune la dispoziția unei terțe părți, care poate fi persoană fizică sau juridică (în continuare “întreprindere-terță utilizator”) și care stabilește sarcinile pentru lucrătorii respectivi și verifică executarea acestor sarcini;
- (c) alte servicii legate de căutarea unui loc de muncă, puse la dispoziție de instituțiile competente ca urmare a consultațiilor cu organizațiile reprezentative ale patronilor și lucrătorilor, cum este punerea la dispoziție a informației, dar care nu au ca scop conexarea propunerilor concrete privind locurile de muncă cu cererea.

2. Pentru înțelesul prezentei Convenții, „lucrători” înseamnă și persoane în căutarea unui loc de muncă.

Articolul 2

- 1. Prezenta Convenție se aplică pentru orice agenție privată de ocupare.
- 2. Prezenta Convenție se aplică pentru orice categorie de lucrători și pentru orice domeniu de activitate economică. Ea nu se aplică pentru recrutarea și plasarea în câmpul muncii a marinarilor.

Articolul 3

1. Statutul juridic al agențiilor private de ocupare se determină în conformitate cu legislația și practica națională și în urma consultațiilor cu cele mai reprezen-

tative organizații ale patronilor și lucrătorilor.

2. Statul-membru determină condițiile ce reglementează activitatea agențiilor private de ocupare, prin intermediul sistemului de eliberare a licențelor sau a certificatelor, numai dacă aceste condiții nu se reglementează sau nu se determină în alt mod conform legislației și practicii naționale.

Articolul 4

Se iau măsuri care să asigure că lucrătorii recrutați de agențiile private de ocupare, care prestează serviciile indicate în articolul 1, beneficiază de dreptul la libera asociere și de dreptul la negocieri colective.

Articolul 5

1. În scopul susținerii egalității de șanse în ceea ce privește accesul la anumite tipuri de ocupații, statul-membru asigură ca agențiile private de ocupare să nu supună lucrătorii la discriminări, indiferent de rasă, culoarea pielii, sex, religie, convingeri politice, origine națională, origine socială sau altă formă de discriminare prevăzută de legislația și practica națională, cum este discriminarea de vârstă sau de invaliditate.

Articolul 7

1. Agențiile private de ocupare nu încasează de la lucrători, direct sau indirect, total sau parțial, niciun fel de onorarii sau alte taxe.

2. În interesul lucrătorilor respectivi și după consultarea celor mai reprezentative asociații ale patronilor și lucrătorilor, autoritatea competentă poate autoriza unele excepții la paragraful 1 al prezentului articol, ce țin de anumite categorii de lucrători precum și de unele tipuri de servicii, prestate de agențiile private de ocupare.

Articolul 8

1. După consultarea celor mai reprezentative organizații ale patronilor și lucrătorilor, statul-membru întreprinde toate măsurile necesare, atât în limitele jurisdicției sale, cât și în funcție de necesități, în colaborare cu alte țări-membre, pentru asigurarea unei protecții adecvate și pentru interzicerea abuzului față de lucrătorii-emigranți care au fost recrutați sau plasați în câmpul muncii pe teritoriul statului de către agențiile private de ocupare.

2. Dacă recrutarea lucrătorilor se efectuează într-o țară pentru a munci în altă țară, atunci statele-membre respective trebuie să abordeze problema prin încheierea acordurilor bilaterale pentru a nu permite abuzul și recrutarea, plasarea necorespunzătoare în câmpul muncii.

Articolul 9

Statul-membru adoptă măsuri care să împiedice agențiile private de ocupare să utilizeze forța de muncă a copiilor și să se acorde locuri de muncă acestora.

Articolul 10

Autoritatea competentă asigură existența mecanismelor și procedurilor corespunzătoare cu angrenarea, în funcție de circumstanțe, a celor mai reprezentative organizații ale patronilor și ale lucrătorilor pentru analizarea plângerilor și a cererilor privind existența așa-ziselor abuzuri și practici necorespunzătoare, care fac obiectul activității agențiilor private de ocupare.

Articolul 11

Statul-membru adoptă măsurile necesare în conformitate cu legislația și practica națională, în vederea asigurării unei protecții adecvate lucrătorilor plasați de agențiile private de ocupare, specificate în paragraful 1 b) al articolului 1 cu privire la:

- (a) libertatea asocierii;
- (b) purtarea negocierilor colective;
- (c) salariul minim;
- (d) durata programului de lucru și alte condiții de muncă;
- (e) indemnizațiile de asistență socială stabilite de lege;
- (f) accesul la pregătirea profesională;
- (g) securitatea și igiena muncii;
- (h) recuperarea pagubei, pricinuite ca rezultat al unui accident de muncă sau a unei afecțiuni profesionale;
- (i) despăgubirile în caz de faliment și protecția cerințelor lucrătorilor;
- (j) ocrotirea mamei și indemnizațiile pentru concediul de maternitate și la naștere, precum și cu privire la înlesnirile și indemnizațiile convenite părinților

E – Protocol adițional privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special al traficului de femei și copii, la Convenția Națiunilor Unite împotriva criminalității transnaționale – extrase

Articolul 2: Obiect

Prezentul protocol are ca obiect:

- (a) prevenirea și combaterea traficului de persoane, acordând o atenție specială femeilor și copiilor;
- (b) protecția și ajutorarea victimelor traficului, respectând pe deplin drepturile lor fundamentale; și
- (c) promovarea cooperării între statele părți în vederea atingerii acestor obiective.

Articolul 3: Terminologie

În temeiul prezentului Protocol:

- (a) expresia “trafic de persoane” indică recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea de persoane, prin amenințare sau prin recurgere la forță ori la alte forme de constrângere, prin răpire, fraudă, înșelăciune, abuz de autoritate sau de o situație de vulnerabilitate ori prin oferta sau acceptarea de plăți ori avantaje pentru a obține consimțământul unei persoane având autoritate asupra alteia în scopul exploatarei. Exploatarea conține, cel puțin, exploatarea prin prostituarea unei alte persoane sau alte forme de exploatare sexuală, munca sau serviciile forțate, sclavia sau practicile analoage sclaviei, folosirea sau prelevarea de organe;
- (b) consimțământul victimei traficului de persoane la exploatare, astfel cum este enunțată la lit. a) din prezentul articol, este irelevant atunci când oricare dintre mijloacele enunțate la lit. a) a fost folosit;
- (c) recrutarea, transportarea, transferul, adăpostirea sau primirea unui copil în scopul exploatarei este considerată trafic de persoane, chiar dacă nu se utilizează niciunul dintre mijloacele menționate la lit. a) din prezentul articol;
- (d) termenul „copil” indică orice persoană cu vârsta mai mică de 18 ani.

Articolul 6: Asistența și protecția acordate victimelor traficului de persoane

1. Atunci când are loc și în măsura în care dreptul intern o permite, fiecare stat

parte protejează viața privată și identitatea victimelor traficului de persoane, nefăcând publice procedurile judiciare referitoare la acestea.

2. Fiecare stat parte se asigură că sistemul său juridic sau administrativ prevede măsuri care permit furnizarea către victimele traficului de persoane, atunci când este cazul:

- (a) a informațiilor asupra procedurilor juridice și administrative aplicabile;
- (b) de asistență, astfel încât părerea și preocupările lor să fie prezentate și luate în considerare pe perioada anchetei penale a autorilor infracțiunilor, astfel încât să fie respectat dreptul la apărare.

3. Fiecare stat parte va implementa măsuri în vederea asigurării reabilitării psihice, psihologice și sociale a victimelor traficului de persoane, inclusiv, dacă este cazul, în colaborare cu organizații neguvernamentale, cu alte organizații competente și alte elemente ale societății civile și, în special, să le furnizeze:

- (a) Un adăpost adecvat;
- (b) asistență și informații privind drepturile pe care le au, într-o limbă pe care o pot înțelege;
- (c) asistență medicală, psihologică și materială; și
- (d) posibilități de angajare, educație și formare.

4. Fiecare stat parte ține cont, atunci când aplică dispozițiile prezentului articol, de vârsta, sexul și nevoile specifice ale victimelor traficului de persoane, în special de nevoile specifice ale copiilor, și anume un adăpost, educație și îngrijire adecvată.

5. Fiecare stat parte depune eforturi pentru a asigura siguranța psihică a victimelor traficului de persoane când acestea se găsesc pe teritoriul său.

6. Fiecare stat parte se asigură că sistemul său juridic prevede măsuri care să ofere victimelor traficului de persoane posibilitatea de a obține repararea prejudiciului suportat.

Articolul 9: Prevenirea traficului de persoane

1. Statele părți stabilesc politici, programe și alte măsuri cuprinzătoare pentru:

- (a) prevenirea și combaterea traficului cu persoane; și

(b) protecția victimelor traficului de persoane, în special a femeilor și copiilor, împotriva unei noi acțiuni ale cărei victime ar putea fi.

2. Statele părți depun eforturi pentru a lua măsuri, precum cercetări, campanii de informare și campanii prin mass-media, și pentru încurajarea unor inițiative sociale și economice, în scopul prevenirii și combaterii traficului de persoane.

3. Politicile, programele și alte măsuri stabilite conform prezentului articol includ, în funcție de necesități, o cooperare cu organizațiile neguvernamentale, cu alte organizații competente și cu alte elemente ale societății civile.

4. Statele iau sau întăresc măsurile, pe calea unei cooperări bilaterale sau multilaterale, pentru remedierea factorilor care fac persoanele, în special femeile și copiii, vulnerabile în fața traficului, precum sărăcia, subdezvoltarea și inegalitatea șanselor.

5. Statele părți adoptă sau întăresc măsurile legislative oride altă natură, precum măsuri de ordin educativ, social sau cultural, pe calea unei cooperări bilaterale ori multilaterale, pentru a descuraja cererea care favorizează orice formă de exploatare a persoanelor, în special a femeilor și a copiilor, care are ca scop traficul.

Combaterea Muncii Forțate
Ghid pentru angajatori și companii

2

Întrebări frecvente ale angajatorilor

Introducere

Broșura de față oferă informații referitoare la munca forțată și la traficul de persoane, sub forma unor „Întrebări frecvente ale angajatorilor”. Broșura detaliază o gamă variată de teme, inclusiv formele de muncă forțată; cele mai recente statistici mondiale ale muncii forțate și traficului de persoane; rolul organizațiilor patronale și al firmelor în abordarea acestor probleme; standarde internaționale relevante precum Convențiile, Protocoalele și Recomandările ILO și ONU „Protocolul de la Palermo” privind Prevenirea, Combaterea și Sancționarea Traficului de persoane; munca în penitenciare; și servitutea pentru datorii (debt bondage) și alte forme de coerciție exercitate asupra angajaților. Pentru mai multe informații referitoare la munca forțată și la traficul de persoane, vă rugăm să consultați lista surselor de informare și a paginilor de internet oferite la sfârșitul broșurii prezente sau puteți revedea **Broșura 1: Introducere și Sumar**, iar informațiile în detaliu despre măsurile care pot fi aplicate de către angajatori și firme le găsiți în **Broșura 5: Ghid de acțiune**. Vă rugăm să aveți în vedere faptul că informațiile prezentate în această broșură le mai puteți întâlni și în alte părți ale prezentului ghid.



I Combaterea Muncii Forțate: Rolul angajatorilor¹

1 Cum poate fi rezolvată această problemă a muncii forțate?

Combaterea muncii forțate presupune schimbări pe mai multe planuri. Este necesară o înțelegere clară a modalității în care munca forțată se manifestă în diferite contexte, a celor pe care îi afectează și a felului în care aceștia sunt afectați. Este necesar ca țările să adopte și să implementeze legi și politici stricte care să incrimineze diferitele forme de muncă forțată, să protejeze victimele și să permită pedepsirea în consecință a infractorilor.

Este necesar să se implementeze o serie de acțiuni care să fie adaptate în funcție de contextul și tipurile de probleme pe care fiecare țară le are în ceea ce privește munca forțată, incluzând aducerea în atenția publică a riscurilor muncii forțate, oferirea de alternative privind posibilitatea de a obține venituri la nivel local și de calificări în muncă pentru potențialii viitori imigranți ilegali, informarea muncitorilor cu privire la drepturile lor, aplicarea cu strictețe a legilor, monitorizarea și controlarea agențiilor de recrutare, a intermediarilor zilieri (labour contractors) și a angajatorilor, și reabilitarea și reintegrarea celor care au fost salvați de la munca forțată. Pe termen lung, prevenirea muncii forțate are la bază diferite inițiative de reducerea a sărăciei, cum ar fi crearea unor activități generatoare de venituri, programe de microasigurări și garantarea drepturilor tuturor muncitorilor de a se organiza și de a negocia colectiv.

2 Ce rol pot juca angajatorii și firmele în combaterea muncii forțate și a traficului de persoane?

Angajatorii și firmele în general ocupă rolul principal în procesul de combatere a muncii forțate și a traficului de persoane. Pași importanți au fost făcuți deja de lideri din domeniul privat în această direcție. Totuși, rolul sectorului de business nu poate fi izolat de rolul jucat de alți actori importanți și anume guvernele și alți parteneri sociali. Cu acest lucru în minte și cu scopul de a ghida activitatea operatorilor economici, ILO a realizat cele 10 Principii ale Liderilor din lumea Afacerilor pentru combaterea Muncii Forțate și a Traficului de Persoane. Aceste principii prezintă în linii generale câțiva dintre pașii pe care companiile și angajatorii îi pot adopta pentru a rezolva această problemă după cum urmează:

¹ Pentru mai multe informații referitoare la multitudinea de posibilități pe care angajatorii și firmele le pot face pentru a combate munca forțată vă rugăm să consultați [Broșura 5: Ghid de Acțiune](#) și [Broșura 6: Sugestii de măsuri](#).

- Adoptarea unei politici transparente și clare în cadrul companiei prin care să se prevadă măsurile luate pentru combaterea muncii forțate și al traficului de persoane. Ar trebui menționat faptul că acest tip de politică ar trebui să fie aplicată în cadrul tuturor întreprinderilor implicate în procesul de producție și aprovizionare;
- Instruirea auditorilor, a celor care lucrează în cadrul departamentului de resurse umane și a ofițerilor de conformitate cu privire la găsirea mijloacelor de identificare a muncii forțate și găsirea unor soluții adecvate pentru remedierea acestei probleme;
- Furnizarea periodică de informații acționarilor și potențialilor investitori, atrăgându-i astfel către produse și servicii care au la bază un angajament clar și solid pentru etica în afaceri, incluzând și prevenirea muncii forțate;
- Promovarea unor acorduri și coduri de conduită în sectorul industrial (precum în agricultură, construcții și textile) identificând astfel zonele unde există un risc crescut pentru munca forțată și adoptarea unor măsuri adecvate;
- Tratarea muncitorilor imigranți cu corectitudine. Monitorizarea cu mare atenție a agențiilor care furnizează contracte de muncă, în special cele care oferă contracte de munca în străinătate, trecându-le pe lista neagră pe cele cunoscute pentru practicile abuzive folosite și pentru munca forțată;
- Asigurarea că toți muncitorii dețin contracte scrise, într-o limbă pe care o pot înțelege cu ușurință, în care sunt specificate drepturile lor cu privire la plata salariului, orele suplimentare, reținerea documentelor de identitate și alte probleme care pot ajuta la prevenirea muncii forțate;
- Încurajarea de evenimente naționale și internaționale cu principalii actori din sectorul de afaceri, cu scopul de a identifica potențialele domenii cu probleme și de a împărtăși bunele practici;
- Contribuirea la programe și proiecte de sprijin, prin intermediul formării profesionale și a altor măsuri adecvate, pentru victimele muncii forțate și ale traficului de persoane;
- Construirea unor legături strânse între guverne, muncitori, autoritățile de apărare și aplicare a legii și inspectoratele de muncă, promovând astfel cooperarea în combaterea muncii forțate și a traficului de persoane;
- Găsirea unor metode inovative de a recompensa bunele practici, în colaborare cu presa.

3 Cum pot identifica munca forțată în cadrul companiei mele?

Câteva indicii de care ar trebui să ținem cont:

- Muncitorii îndatorați. Muncitorii care au datorii sau care se pot îndatora pot fi constrânși să lucreze pentru un anumit angajator pentru a își achita datoria;
- Munca în penitenciare. În sine, munca în penitenciare nu reprezintă o muncă forțată. Totuși, deținuții care muncesc ar trebui să fie angajați de către companii numai pe bază de voluntariat și condițiile referitoare la plată, beneficii și normele de securitate și sănătate la locul de muncă ar trebui să fie comparabile cu cele ale muncitorilor aflați în libertate;
- Sistemul într-o țară în care autoritățile pot forța populația să muncească în scopuri de dezvoltare, ca de exemplu acordare de ajutor în construcții, agricultură și pentru alți lucrători din sectorul public;
- Folosirea unor practici de exploatare cum ar fi obligarea muncitorilor de a face ore suplimentare sau depunerea unor acte (documente financiare sau personale) pentru angajare;
- Muncitorii imigranți, în special, sunt mult mai vulnerabili la munca forțată;
- Muncitorii care nu dețin un contract de muncă, care nu-și cunosc drepturile, inclusiv dreptul de a își părăsi locul de muncă; și
- Listele de verificare folosite pentru a identifica potențialele cazuri de muncă forțată pot fi o metodă foarte folositoare pentru angajatori și companii.

4 Ce pot face companiile și angajatorii pentru a evita riscul de muncă forțată și trafic de persoane?

A flexibilidade e velocidade com que o mercado de trabalho funciona hoje pode deixar os empregadores em desvantagem se dependerem de terceiros para fazer o recrutamento. Se as empresas contarem com migrantes na sua força de trabalho e, especialmente, se o recrutamento for feito por terceiros, devem conhecer quem são estes trabalhadores, de onde vêm, e assegurar que o seu recrutamento para o trabalho foi feito de forma absolutamente correta, livre de logro ou coerção. É também importante desenvolver uma política empresarial que funcione como linha diretriz no recrutamento de trabalhadores migrantes e envolver apenas agências de recrutamento e emprego com boa reputação.

În cazul în care societățile comerciale folosesc și forța de muncă a unor lucrători migranți și, în special, dacă i-a recrutat prin intermediul unui terț, atunci aceste societăți ar trebuie să cunoască situația acestor lucrători, precum și originea lor, și să se asigure că recrutarea lor la locul de muncă s-a realizat în mod legal, fără a-i induce în eroare și fără a le ascunde ceva. Dezvoltarea unei politici organizaționale, care să fie utilizată ca ghid în momentul în care se recrutează lucrători migranți și angajarea exclusiv a unor agenții de plasare a forței de muncă având o bună reputație sunt elemente esențiale.



II Forme de muncă forțată

1 Ce este munca forțată?

Munca forțată sau obligatorie este reprezentată de toate activitățile sau serviciile care sunt pretinse oricărei persoane sub amenințarea unei pedepse și pe care persoana în cauză nu le desfășoară din propria inițiativă. Aceasta apare în cazul în care munca este impusă de către Stat sau întreprinderi private sau persoane fizice, care au dorința și puterea de a impune muncitorilor privațiuni severe, precum violența fizică sau abuzul sexual. Munca forțată poate include practici precum limitarea libertății de mișcare a oamenilor; reținerea salariilor sau a documentelor de identitate pentru a-i forța să rămână la locul de muncă; sau atragerea acestora în datorii frauduloase de care nu mai pot scăpa. Munca forțată este o infracțiune și o încălcare a drepturilor fundamentale ale omului.

Elementele-cheie ale definiției muncii forțate sau obligatorii, care se regăsesc în Convenția Organizației Internaționale a Muncii 29, includ:

1. Amenințarea cu pedeapsa. Pedeapsa poate consta într-o sancțiune penală sau într-o suprimare a drepturilor și a privilegiilor. Amenințările cu represalii pot avea diferite forme, de la cele mai directe, care includ folosirea violenței, obligarea fizică sau chiar amenințările cu moartea, la cele mai subtile, adesea psihologice, cum ar fi amenințarea cu denunțarea la autorități a unui muncitor migrant.

2. Activități sau servicii executate involuntar. Principiul conform căruia toate relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe acordul ambelor părți implică situația în care ambele pot părăsi relația de muncă în orice moment, oferind o notificare rezonabilă în conformitate cu legislația națională sau cu contractul colectiv de muncă. În cazul în care muncitorul nu-și poate revoca acordul, fără frica de a fi pedepsit, o astfel de situație poate fi considerată muncă forțată. Lipsa unei oferte voluntare poate avea legătură cu anumite presiuni externe și indirecte, de exemplu reținerea unei părți din salariul muncitorului sau confiscarea documentelor de identitate.

3. Toate activitățile sau serviciile. Acestea includ toate tipurile de activități, servicii și angajări, indiferent de industria sau sectorul în care se găsește sau de ocupație, și cuprind angajarea cu forme legale, precum și angajarea fără forme legale.

4. Oricare persoană. Aceasta se referă la adulții cu copii, indiferent de naționalitatea acestora, și se consideră irelevant dacă persoana are naționalitatea țării în care s-a identificat cazul de muncă forțată.

2 Ce reprezintă „amenințarea cu orice pedeapsă” la care se face referire în Convenția nr. 29?

Convenția nr. 29 (1930) definește munca forțată drept „*orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie*”. În această definiție, „*amenințarea unei pedepse*” nu se referă numai la o sancțiune de natură penală, dar și la pierderea drepturilor sau privilegiilor. În termeni practici, aceasta poate să ia multe forme fizice și/sau psihologice, de exemplu:

- Violența fizică la adresa muncitorului, familiei sau apropiaților acestuia;
- Violență sexuală;
- Încarcerare sau alte limitări fizice;
- Pedepse financiare;
- Denunțarea la autorități (poliție, biroul de migrări etc.) și deportarea, de exemplu, în cazul unor muncitori emigranți cu statut de muncitor ilegal;
- Neangajare în viitor;
- Excluderea din viața comunității și socială;
- Anularea drepturilor și privilegiilor;
- Privarea de hrană, adăpost sau alte necesități;
- Mutarea în condiții de muncă mai grele; și
- Pierderea statutului social.

3 Câte persoane sunt prinse în capcana muncii forțate?

Biroul Internațional al Muncii (ILO) estimează că cel puțin 12,3 milioane de persoane sunt victimele muncii forțate la nivel mondial. Din acestea, 9,8 milioane sunt exploatate de persoane fizice și întreprinderi, incluzând 2,4 milioane în muncă forțată ca urmare a traficului de persoane. Cele 2,5 milioane de persoane rămase sunt forțate să muncească de către Stat sau de către grupuri militare rebele. Copiii cu vârsta mai mică de 18 ani se consideră că reprezintă 40-50% din toți muncitorii supuși la muncă forțată. Femeile și fetele reprezintă

aproape întregul procent al exploatării sexuale comerciale forțate și 56% din exploatarea economică forțată.

Cel mai mare număr de lucrători supuși muncii forțate se găsește în regiunea Asia-Pacific (77% din total), urmat de America de Sud și Insulele Caraibe (11%). Țările industrializate adăpostesc 3% din toate victimele muncii forțate, trei pătrimi dintre acestea fiind victime ale traficului.²

Distribuția regională a muncii forțate și a lucrătorilor supuși muncii forțate, victime ale traficului

	Total muncă forțată	Total victime ale traficului
Asia-Pacific	9.490. 000	1.360. 000
America de Sud și Insulele Caraibe	1.320. 000	250. 000
Africa Subsahariană	660. 000	130. 000
Țări industrializate	360. 000	270. 000
Orientul Mijlociu și Africa de Nord	260. 000	230. 000
Țări aflate în proces de tranziție	210. 000	200. 000
La nivel mondial	12.300. 000	2.450. 000 *

* Notă: Cifrele nu însumează totalul indicat datorită rotunjirii.

4 Care sunt diferitele forme ale muncii forțate?³

Munca forțată poate lua multe forme – unele impuse de către Stat, dar majoritatea se desfășoară în cadrul economiei private. Munca forțată poate fi rezultatul traficului de persoane și al migrației ilegale, o problemă care pare să escaladeze și care afectează toate regiunile lumii. Mecanismele de forță utilizate includ servitutea pentru datorii, sclavia, forțarea unor practici uzuale și sisteme de recrutare de natură să inducă în eroare. Unele dintre cele mai des întâlnite forme de muncă forțată includ:

² Aceste cifre sunt preluate din: ILO, *O alianță globală împotriva muncii forțate: Raport global ca urmare a Declarației ILO privind principiile și drepturile fundamentale la muncă (A global alliance against forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)*, Geneva, 2005. Pentru dezbateră metodologiei folosite pentru a genera cifrele, vezi: Patrick Belser et.al, *ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World*, Geneva, 2005.

³ Pentru mai multe detalii privind formele diferite ale muncii forțate, vezi [Broșura 1: Introducere și prezentare generală](#).

Muncă forțată pentru plata unor datorii: denumită în mod curent „muncă forțată” în Asia de Sud, unde este practică cel mai frecvent, dar este cunoscută și sub denumirea de „servitute pentru datorii”. Aceasta poate fi întâlnită în multe sectoare economice, inclusiv agricultură, cărămidărie, minerit și altele și este adesea asociată discriminării pe termen lung. Victimele sunt adesea cele mai sărace persoane din societate, în unele părți ale lumii, cei mai afectați fiind indigenii și membrii unor triburi. Servitutea pentru datorii are loc atunci când o persoană își ipotechează serviciile sale sau ale membrilor familiei sale unei alte persoane care îi acordă credit, în vederea acoperirii împrumutului sau avansului.

Munca forțată în închisori: Munca pretinsă deținuților nu este de obicei considerată muncă forțată conform legislației internaționale. Cu toate acestea, munca nevoluntară efectuată de către deținuții care nu au fost condamnați de către o instanță judecătorească și a căror muncă nu este supervizată de către autoritățile publice este considerată muncă forțată. În mod similar, munca nevoluntară efectuată de deținuți în beneficiul unei întreprinderi private este considerată tot o formă de muncă forțată.

Legătura traficului de persoane cu munca forțată: Traficul de persoane are adesea legătură cu munca forțată. Aceasta este alimentată de rețele de crimă organizată sau de indivizi care au legătură cu crima organizată și poate implica recrutare înșelătoare, extorsiune și șantaj în scopul exploatării prin muncă.

Munca forțată asociată cu contracte de muncă abuzive: Contractele de muncă abuzive sunt practicate în aproape toate colțurile lumii. De pildă, lucrătorii migranți pot ajunge să fie „legați” de furnizorii de forță de muncă, deoarece s-au impus impozite foarte mari, având posibilități reduse sau inexistente de a schimba angajatorul odată ce au ajuns în țara de destinație.

5

Există muncitori care sunt considerați „în pericol” de a presta muncă forțată?

Munca forțată reprezintă un fenomen global ce afectează fiecare regiune, țară și sector economic, precum și muncitorii aflați în rapoarte de muncă legale și ilegale. Cu toate acestea, există anumite categorii de muncitori care sunt mai vulnerabile în ceea ce privește coerciția decât alții. Unii sunt în pericol datorită originii etnice, a sărăciei sau a statutului de migrant ilegal:

- Muncitori aparținând unui grup afectat de discriminări pe termen lung, precum indigenii sau persoanele organizate în triburi din America de Nord, persoanele din clasele inferioare din Asia de Sud și, în mod special, femeile din aceste grupuri;
- Muncitorii migranți, în special cei ilegali, a căror vulnerabilitate este exploa-

tată prin coerciție;

- Muncitorii angajați de către companii care funcționează ilegal, inclusiv cei ce lucrează de acasă și cei din regiunile rurale îndepărtate din punct de vedere geografic, lucrând la limita economiei legale; și
- Tinerii și muncitorii necalificați sau analfabeți care nu-și cunosc atât de bine drepturile legale față de alți lucrători mai în vârstă, calificați și având o educație mai bună.

În plus, muncitorii de ambele sexe pot fi forțați să lucreze în diferite sectoare, precum și în exploatare sexuală comercială forțată (care afectează aproape exclusiv femeile și fetele).

6 Care sunt cauzele muncii forțate?

Munca forțată își are în mare parte rădăcinile în sărăcie, inegalitate și discriminare și este adesea determinată de urmărirea unui profit financiar pe seama muncitorilor vulnerabil și neprotejați. Legislația neadecvată și aplicarea deficitară a acesteia face ca fâpșai să fie rar judecați și pedepsiți. În această situație, potențialele câștiguri pentru o minoritate de angajatori, agenți și traficanți fără scrupule, care recurg la practici de muncă forțată, depășesc în importanță riscurile acestor practici. ILO estimează că profiturile anuale generate de muncitorii forțați victime ale traficului însumează 31,6 miliarde dolari americani. Jumătate din aceste profituri sunt realizate în țările industrializate. ILO estimează că profiturile anuale generate de utilizarea muncii forțate se ridică la 150 miliarde de dolari americani pe an. O mare parte din aceste profituri este generată în Asia, urmată îndeaproape de economiile dezvoltate și de Uniunea Europeană. Munca forțată a fost, de asemenea, motivată de factori politici.

7 Este munca forțată asociată mai degrabă cu state cu un regim repressiv decât cu sectorul privat?

Munca forțată impusă direct de către Stat rămâne și în continuare un motiv serios de îngrijorare. Totuși, conform estimărilor ILO, majoritatea victimelor muncii forțate sunt exploatate de agenți privați. Munca forțată sau obligatorie este un fenomen global prezent în toate regiunile, atât în economiile în curs de dezvoltare, cât și în cele deja dezvoltate, în economii formale și informale, în lanțuri globale de aprovizionare a întreprinderilor multinaționale, în întreprinderi mici și mijlocii și în diverse sectoare, precum agricultura, producția și serviciile, în timp ce sclavia tradițională și munca forțată sponsorizată de stat sunt într-un declin global, alte forme de muncă forțată din sectorul privat se estimează că se află în curs de dezvoltare.



III Standarde internaționale pentru combaterea muncii forțate⁴

1 Ce instrumente internaționale există pentru eliminarea muncii forțate?

ILO a adoptat două Convenții și un Protocol (instrumente care obligă în mod legal Statele membre ILO să le ratifice), precum și o Recomandare privind munca forțată. Prima, Convenția privind Munca Forțată, 1930 (Nr. 29) pledează pentru eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie. Aceasta a fost completată în 1957 de Convenția privind Abolirea Muncii Forțate (Nr. 105). Fiind adoptată într-un moment în care utilizarea muncii forțate în scop politic era în creștere, Convenția 105 pledează pentru suprimarea muncii forțate prin:

- Coerciție politică sau educație sau pedeapsă pentru exprimarea opiniilor politice;
- Mobilizarea forței de muncă în scopul dezvoltării economice;
- Disciplina muncii;
- Pedeapsă pentru participare la greve; și
- Discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

În 2014, s-a adoptat un Protocol la Convenția privind munca forțată, 1930. Acesta prevede că Statele trebuie să ia măsuri speciale de prevenire, protecție și remediere pentru eliminarea muncii forțate. Protocolul a fost însoțit de Recomandarea privind munca forțată (măsuri suplimentare), 2014 (nr. 203), care oferă îndrumări orientative în domeniile prevenției, protecției victimelor, al accesului la justiție și în ceea ce privește aplicarea și cooperarea internațională.

Convențiile privind Munca Forțată sunt printre cele mai des ratificate convenții ale ILO și sunt considerate Convenții ILO „fundamentale”. Aceasta înseamnă că libertatea privind munca forțată, împreună cu libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă și eliminarea exploatarei prin muncă a copiilor și a discriminării la locul de muncă sunt indispensabile pentru prestarea muncii în condiții decente. Mai mult, *Declarația ILO privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă*, adoptată în 1998, obligă toate Statele membre să respecte și să promoveze abolirea muncii forțate, chiar dacă acestea încă nu au ratificat Convențiile privind munca forțată.

⁴ Pentru mai multe informații, a se vedea Anexa la [Broșura 1](#) pentru extrase din standardele internaționale relevante privind munca forțată și traficul de persoane.

2 Există excepții de la definiția muncii forțate în cadrul Convențiilor ILO?

Convenția Nr. 29 definește în detaliu munca forțată ca *orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie*. Totuși, Convenția definește și următoarele forme de muncă obligatorie care nu se încadrează în sfera de aplicabilitate a acestei definiții:

- orice muncă sau serviciu pretins în virtutea legilor privind serviciul militar obligatoriu și destinat unor lucrări cu caracter pur militar;
- orice munca sau serviciu făcând parte din obligațiile civice normale ale cetățenilor unei țări pe deplin independentă;
- orice munca sau serviciu pretins unui individ ca urmare a unei condamnări pronunțate printr-o hotărâre judecătorească, cu condiția ca această muncă sau serviciu să fie executat sub supravegherea și sub controlul autorităților publice și că numitul individ nu a fost cedat sau pus la dispoziția unor particulari, societăți sau unor persoane morale private;
- orice munca sau serviciu pretins în cazurile de forță majoră, adică în caz de război;
- catastrofe sau pericol de catastrofe ca: incendii, inundații, foamete, cutremure de pământ, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale, de insecte sau de paraziți vegetali dăunători, și în general orice împrejurări care pun în pericol sau riscă să pună în pericol viața și condițiile normale de existență a întregii populații sau a unei părți din populație.
- muncile mărunte de la sat, adică muncile executate direct în interesul colectivității de către membrii acesteia, munci care, deci, pot fi considerate ca obligații civice normale ce revin membrilor colectivității, cu condiția ca populația însăși sau reprezentanții săi direcți să aibă dreptul să se pronunțe asupra justetei acestor munci.

3 Cum abordează legislația internațională traficul de persoane?

Sporirea gradului de conștientizare cu privire la traficul de persoane s-a reflectat în elaborarea unor noi instrumente internaționale și regionale împotriva traficului, de exemplu *Protocolul NU pentru prevenirea, suprimarea și pedepsirea traficului de persoane (2000)* sau „Protocolul de la Palermo” și *Convenția Consiliului Europei privind măsurile împotriva traficului de persoane (2005)*. Aceste noi instrumente exprimă un consens în extindere conform căruia trafi-

cul de persoane poate include, rezulta sau poate fi desfășurat în scopul muncii forțate, sclavagismului și servituții. Adoptarea și ratificarea acestor instrumente a contribuit la modificări rapide ale legislației și practicii în multe țări și a dus la adoptarea de noi politici în acest domeniu.

IV Munca în penitenciare

1 Este interzisă munca în penitenciare ca formă de muncă forțată?

Convențiile ILO privind Munca Forțată (C29 și C105) nu interzic folosirea muncii în penitenciare, dar nu impun restricții clare în ceea ce privește folosirea acesteia. Munca în penitenciare poate fi impusă numai unui infractor condamnat de către o instanță judecătorească. Deținuții care așteaptă să fie judecați nu pot fi forțați să muncească și nici persoanele care sunt private de libertate ca urmare a unei decizii administrative. Prestarea muncii de către deținuți trebuie să se facă sub supravegherea autorităților închisorilor publice, iar deținuții nu pot fi forțați să muncească pentru întreprinderi private sau în afara închisorii.

Totuși, chiar și în circumstanțele mai sus menționate, Convenția Nr. 105 interzice folosirea muncii forțate în penitenciare, dacă aceasta este impusă din următoarele motive:

- Coerciție politică sau educație sau ca pedeapsă pentru dezvoltarea sau exprimarea unor opinii politice;
- Mobilizarea forței de muncă în scopul dezvoltării economice;
- Disciplina muncii;
- Pedeapsă pentru participare la greve; sau
- Discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

În cazul în care munca în penitenciare are legătură cu activități comerciale private în interiorul sau în afara închisorii, munca nu trebuie să fie obligatorie. Deținuții trebuie să se ofere voluntar pentru astfel de ocupații, iar companiile – în cazul în care se folosesc de munca din închisori – trebuie să se asigure că termenii și condițiile de muncă pentru deținuți sunt comparabile cu cele pentru muncitorii liberi din industria relevantă.

2 În ce condiții este permisă munca în penitenciare?

Conform Convențiilor ILO, munca sau serviciile preținse unei persoane ca urmare a unei condamnări de către o instanță de judecată și prestată sub su-

praveghere și control guvernamental **nu** se consideră muncă forțată. Totuși, următoarele condiții trebuie îndeplinite pentru a se asigura că o astfel de muncă în penitenciare nu este considerată forțată:

- Persoana a fost găsită vinovată pentru o infracțiune, iar verdictul a fost pronunțat de către o instanță de judecată independentă ulterior procesului. Persoanele care sunt private de libertate, fără să fi fost condamnate, precum sunt cele care așteaptă să fie judecate sau sunt în arest preventiv, nu vor fi obligate să presteze o muncă; totuși, persoanelor care solicită să presteze o anumită muncă în mod voluntar trebuie să li se permită acest drept.
- Munca este supravegheată și controlată de către o autoritate publică. În penitenciarele de stat, această autoritate este reprezentată de către administrația penitenciarelor.
- Deținutul nu va fi angajat sau pus la dispoziția unor persoane fizice, companii sau asociații.

În ceea ce privește sectorul privat, munca obligatorie în penitenciare pusă la dispoziția persoanelor fizice sau a companiilor private contravine standardelor internaționale. Totuși, companiile private și persoanele fizice pot angaja deținuți care muncesc din proprie inițiativă. Companiile care angajează deținuți pentru a lucra în interiorul sau în afara penitenciarului trebuie să se asigure că termenii și condițiile de lucru pentru muncitorii privați de libertate sunt similare celor care există în relațiile de muncă în stare de libertate, în sectorul relevant. Acestea trebuie să se asigure, de asemenea, că acești muncitori și-au dat acordul să muncească pentru un angajator privat.

Exemplele privitoare la modul în care munca în penitenciare poate fi asociată cu sectorul privat includ următoarele:

- Deținuții pot lucra cu o entitate privată ca parte dintr-un program de reeducare sau instruire;
- Deținuții pot lucra în atelierele din cadrul penitenciarului pentru a produce bunuri vândute unor entități private pe piața deschisă;
- Deținuții pot lucra în afara penitenciarului pentru o entitate privată ca parte dintr-un program prealabil eliberării;
- Deținuții prestează adesea muncă în penitenciare, contribuind la funcționarea unităților de reeducare administrate de entități private; și
- Unii deținuți lucrează cu firme private din afara penitenciarului în timpul zilei, reîntorcându-se în penitenciare noaptea.

3 La ce se referă faptul că munca în penitenciare trebuie prestată în condiții care să se apropie de o „relație de muncă în libertate”?

În cazul în care o companie se folosește de munca deținuților, se recomandă să se asigure că termenii și condițiile de muncă pentru deținuți sunt similare cu cele pentru muncitorii angajați aflați în libertate din sectorul economic relevant. În special, deținuții trebuie să se bucure de aceleași standarde de siguranță și sănătate în muncă ca și muncitorii aflați în libertate, având acces la niveluri comparabile de salarizare și beneficii privind asigurările sociale, permițând diferențe referitoare la deduceri pentru mâncare și cazare. De asemenea, se recomandă să se asigure că deținuții s-au oferit voluntar să muncească, fără a fi supuși presiunilor sau amenințărilor cu pedeapsa, de exemplu, sau cu pierderea drepturilor sau privilegiilor în penitenciare. O modalitate prin care se poate asigura acest lucru este ca muncitorii privați de libertate să-și ofere acordul scris pentru a putea munci.



V Coerciția

1 În cazul în care un angajat și-a dat acordul verbal sau în scris pentru a munci, cum se poate vorbi de muncă forțată?

Acordul formal al unui angajat nu garantează întotdeauna că angajatul muncește din proprie inițiativă. De exemplu, în situația în care și-a dat acordul pentru prestarea muncii sub amenințarea unei pedepse (de exemplu, amenințarea cu violența), nu poate fi vorba de „voluntariat” din partea unui angajat. În acest caz, o constrângere externă sau o coerciție indirectă interferează cu libertatea muncitorului de a se oferi voluntar. Această constrângere poate rezulta dintr-un act al autorităților, cum ar fi un instrument statutar sau poate rezulta dintr-o practică a angajatorului, de exemplu, în cazul în care muncitorii migranți sunt convinși prin înșelătorie, promisiuni fără acoperire și reținerea documentelor de identitate sau sunt forțați să rămână la dispoziția unui angajator. Astfel de practici sunt considerate muncă forțată, după cum este definit prin Convențiile ILO.

2 Reținerea documentelor personale pe perioada angajării se consideră muncă forțată?

Nu neapărat. Totuși, reținerea documentelor de identitate sau a altor obiecte personale de valoare poate fi considerată un indicator al muncii forțate, dacă muncitorii nu pot avea acces la aceste documente după cum doresc și dacă aceștia simt că nu pot părăsi locul de muncă fără a risca să-și piardă documentele. În multe cazuri, fără o astfel de documentație, este posibil ca angajatul să nu poată obține un alt loc de muncă sau să acceseze anumite servicii în calitate de cetățean.

3 Se consideră muncă forțată orele suplimentare pentru respectarea termenelor de producție?

Obligația de a presta ore suplimentare nu se consideră muncă forțată, dacă rămâne în limitele permise de legislația națională sau convenite în contractele colective de muncă. Acest lucru înseamnă că, în conformitate cu standardele internaționale, munca forțată are loc numai dacă orele suplimentare de lucru peste limitele săptămânale sau lunare permise prin lege sunt obligatorii, indiferent de motivele pentru efectuarea unor astfel de ore suplimentare. În cazul în care un angajator solicită angajatului să muncească în astfel de condiții, prin încălcarea clară a legii și sub amenințarea cu pedeapsa, se poate considera muncă forțată.

Totuși, în unele cazuri, s-a observat, de asemenea, că frica de concediere determină angajații să presteze ore suplimentare, peste orele suplimentare permise prin lege; în alte cazuri, muncitorii se pot simți obligați să muncească peste numărul maxim legal de ore, deoarece acesta este singurul mod în care pot să câștige salariul minim (de exemplu, în cazul în care remunerația este în funcție de obiectivele de productivitate). În aceste cazuri, deși în teorie muncitorii pot refuza să muncească, vulnerabilitatea lor poate însemna că nu au de ales și, prin urmare, sunt obligați să acționeze astfel pentru a câștiga salariul minim sau pentru a-și păstra locul de muncă sau ambele. Conform Comitetului de Experți ILO pentru Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor, aceasta devine o situație de muncă impusă sub amenințarea cu pedeapsa și poate astfel fi considerată muncă forțată.

4 În cazul în care se oferă salarii și beneficii complete, se poate pune vreodată problema muncii forțate?

Dacă persoana nu poate să-și părăsească locul de muncă sub amenințarea cu pedeapsa, aceasta constituie muncă forțată, indiferent dacă se oferă salarii sau alte forme de compensare.

5 Ce reprezintă servitutea și munca obligatorie?

Aservirea datornicilor (*debt bondage*) este denumită în mod uzual muncă forțată în Asia de Sud, dar este, de asemenea, cunoscută și sub denumirea de servitute pentru datorii. Conform cercetărilor ILO, munca obligatorie se poate regăsi în agricultură, realizarea cărămizilor, la morile de orez și în alte activități economice din Asia de Sud și America de Sud. De asemenea, poate fi depistată în fabricile de pielărie, în activitățile de prelucrare a peștelui și în țesătoriile de covoare. Victimele provin de regulă din rândul celor mai sărace, adesea analfabete și relativ ușor de păcălit, angajate fără a li se aduce la cunoștință drepturile pe care le au; în cazul în care acestea încearcă să-și părăsească locul de muncă, sunt adesea prinse și returnate cu forța. În unele regiuni, indigenii și membrii triburilor sunt cei mai afectați.

Servitutea pentru datorii este definită în mod legal în cadrul Convenției Suplimentare a Națiunilor Unite privind Abolirea Sclaviei (1956) drept „[...] starea sau condiția rezultând din faptul că un debitor s-a angajat să furnizeze în garanția unei datorii serviciile sale personale sau cele ale unei alte persoane asupra căreia are autoritate, dacă valoarea echitabilă a acestor servicii nu are efect asupra lichidării datoriei sau dacă durata acestor servicii nu este limitată și nici caracterul lor definit.”

Munca obligatorie poate afecta o întreagă familie atunci când bărbatul, care este capul familiei, garantează nu numai cu munca sa, ci și cu aceea a membrilor familiei sale pentru a primi un avans de la angajatorul său sau un credit în caz de necesitate. Servitutea pentru datorii (și alte forme de coerciție) se bazează adesea pe un sistem complex de contractanți și subcontractanți care își iau fiecare partea de la muncitorii îndatorați, unii dintre aceștia muncind ani întregi fără a genera nici un venit substanțial.

6 Cum sunt oamenii constrânși să presteze muncă forțată?

Elementul-cheie în multe situații de muncă forțată îl reprezintă coerciția – obligarea unor persoane să muncească atunci când acestea nu-și oferă liber acordul. Există multe forme de coerciție care trebuie luate în considerare:

- Starea de „sclav” dobândită la naștere sau prin adoptarea acestui statut pentru plata unor datorii, aservirea datornicilor;
- Răpirea/privarea de libertatea;
- Vânzarea dreptului de proprietate asupra unei persoane către o altă persoană;
- Detenție la locul de muncă;
- Coerciție psihologică, ex. Ordonarea muncii, alături de amenințarea cu pedeapsă în cazul nerespectării ordinului;
- Îndatorare forțată (prin falsificarea conturilor, reducerea valorii bunurilor produselor sau a serviciilor prestate, dobândă exagerată etc);
- Înșelăciune sau promisiuni neîndeplinite referitoare la tipul și condițiile de muncă;
- Reținerea sau neplata salariilor; și
- Reținerea documentelor de identitate sau a altor bunuri personale de valoare.

Uneori, lucrătorii intră în aranjamente de muncă de bunăvoie, dar sunt împiedicați să plece, dacă se răzgândesc. Acest lucru constituie, de asemenea, coerciție.

7 Se consideră muncă forțată dacă o societate solicită unui angajat să muncească pentru o anumită perioadă de timp pentru a recupera costurile asociate instruirii?

Uneori, companiile investesc semnificativ pentru a îmbunătăți abilitățile sau cunoștințele personalului lor, în special atunci când instruirea este disponibilă numai în străinătate. Ulterior, acestea pot încheia contracte cu personalul instruit pentru a lucra pentru companie pentru o anumită perioadă de timp, în vederea recuperării costului investiției. Un astfel de contract îngreuează libertatea muncitorului instruit de a rezilia relația de muncă și astfel, poate – în unele cazuri – să dea naștere la o situație de muncă forțată. Totuși, mai mulți factori ar trebui luați în considerare pentru a stabili dacă într-o situație este într-adevăr vorba de muncă forțată, de exemplu:

- Perioada pentru care muncitorul instruit a fost de acord să rămână în cadrul companiei ulterior instruirii;
- Perioada necesară pentru recuperarea costurilor și dacă aceasta este rezonabilă, având în vedere durata și costul instruirii; și
- Dacă muncitorul instruit poate demisiona, dacă rambursează o parte din costurile instruirii.

8 Pentru a împiedica furtul și pentru a proteja siguranța angajaților și a proprietății mele, angajez personal de pază și închid ușile de la locul de muncă. Se consideră aceasta muncă forțată?

La fel ca și reținerea documentelor personale, închiderea ușilor poate fi considerată o dovadă de muncă forțată sau obligatorie. Aceasta restricționează libertatea de mișcare a muncitorilor și ridică probleme legate de natura voluntară a angajării. Totuși, punctul important în acest caz este să nu se uite faptul că munca forțată este caracterizată de amenințarea cu o pedeapsă și are în vedere activitatea sau serviciul prestat în mod involuntar. Dacă nu există nicio amenințare cu pedeapsa, iar activitatea este prestată voluntar, aceasta nu se consideră muncă forțată.

În mod similar, plasarea unor gărzi de pază la ieșirile din fabrică din motive de securitate nu se consideră muncă forțată. Totuși, folosirea inadecvată a personalului de pază poate reprezenta un indiciu al muncii forțate și, prin urmare, ar trebui evitată și abordată cu prudență.

9 Persoana care se simte forțată să muncească pentru a scăpa de sărăcie sau foamete este o victimă a muncii forțate?

Nu. Faptul că o persoană trebuie să muncească pentru a se susține singură nu face din activitatea sau serviciul prestat o muncă forțată atât timp cât persoana are capacitatea de a accepta munca și de a o părăsi (oferind o notificare adecvată angajatorului) fără frica de sancțiune. Totuși, dacă circumstanțele economice sunt folosite de către un angajator pentru a oferi salarii foarte mici, se poate pune problema muncii forțate.

10 Se poate considera că o persoană minoră s-a oferit voluntar să muncească, dacă angajatorul a obținut acordul părinților?

Majoritatea țărilor au stabilit o limită minimă de vârstă pentru încheierea unui contract de muncă, ce poate coincide cu vârsta la care prezența la școală nu mai este obligatorie. Totuși, în cazul în care este posibil ca angajarea să periclitaze sănătatea, siguranța sau integritatea morală, aceasta este interzisă persoanelor cu vârsta sub 18 ani, astfel că nici minorii și nici cei care au acordul părinților nu pot să-și dea acordul valabil pentru acceptarea lor pentru acest tip de angajare.



VI Traficul de persoane și munca forțată

1 O que é o tráfico de seres humanos?

Traficul de persoane - sau traficul de ființe umane - poate duce la muncă forțată. Acesta implică mutarea unei persoane, de obicei, peste granițele internaționale, în scopul exploatării. În ultimii ani, traficul de persoane a căpătat noi forme și dimensiuni, având adesea legătură cu dezvoltarea tehnologiei informației, transportului și crimei organizate transnaționale. Acesta afectează țările în curs de dezvoltare, țările aflate în tranziție și țările industrializate în ceea ce privește economia de piață ca țări sursă, de tranzit și de destinație. Este definit în mod legal în *Protocolul privind prevenirea, suprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special de femei și copii* sau „Protocolul de la Palermo”, care completează *Convenția Națiunilor Unite împotriva Criminalității Organizate Transnaționale* (2005).⁵ Definiția subliniază următoarele puncte-cheie:

- expresia trafic de persoane indică recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea de persoane;
- Mijloacele folosite pot include amenințare sau recurgere la forță ori la alte forme de constrângere, prin răpire, fraudă, înșelăciune, abuz de autoritate sau de o situație de vulnerabilitate; și
- Scopul este identificat ca fiind exploatarea prin prostituarea unei alte persoane sau alte forme de exploatare sexuală, munca sau serviciile forțate, sclavia sau practicile analoage sclaviei, folosirea sau prelevarea de organe.

În plus, Protocolul de la Palermo face deosebirea dintre traficul de minori (cu vârsta sub 18 ani) și adulți. Oricare dintre mijloacele ilegale menționate mai sus este irelevant în cazul traficului de minori. Traficul de minori este de asemenea definit ca fiind una dintre cele mai grave forme de exploatare a copiilor în Convenția ILO 182.

⁵ Un extras din „Protocolul de la Palermo” se regăsește în Anexa 1 la **Broșura: Introducere și prezentare generală**. Conform Protocolului, traficul de persoane se referă la „recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea persoanelor prin folosirea amenințărilor sau a forței sau a altor forme de coerciție, răpire, fraudă, înșelăciune, abuz de putere sau a unei poziții de vulnerabilitate sau prin oferirea sau primirea unor sume sau beneficii în vederea obținerii acordului unei persoane care deține controlul asupra altei persoane în scopul exploatării. Exploatarea va include cel puțin exploatarea prostituției altor persoane sau alte forme de exploatare sexuală, muncă sau servicii forțate, sclavie sau practici similare sclaviei, servituți sau prelevare de organe.”

2 Ce legătură există între traficul de persoane și munca forțată?

Munca forțată poate avea loc atunci când oamenii sunt păcăliți să migreze în vederea exploataării comerciale sau sexuale. Traficul de persoane poate începe cu contactarea unei agenții pentru ocuparea forței de muncă care oferă locuri de muncă în străinătate. Odată transferat în țara de destinație, condițiile de muncă se schimbă, documentele sunt reținute și se aplică coerciția. Rezultatul este munca forțată.

Munca forțată de acest tip apare și atunci când persoanele, uneori copiii, sunt răpite sau „vândute”. Acești lucrători supuși muncii forțate sunt adesea angajați în activități casnice, agricultură, vânzări stradale, în industria sexului și în producția în fabrici.

3 Care sunt cauzele traficului de persoane?

Există mulți factori care pot fi percepuți drept cauză a traficului de persoane și joacă un rol în dezvoltarea acestuia în ultimii ani. Aceștia includ:

- Creșterea inegalității între și în cadrul Statelor;
- Lipsa informațiilor legate de pericolele traficului de persoane;
- Lipsa informațiilor legate de oportunitățile de migrare în siguranță;
- Reducerea barierelor impuse pentru libera mișcare a persoanelor și a bunurilor, precum și mijloace îmbunătățite și mai ieftine de transport peste granițe;
- Ridicarea barierelor pentru imigrarea legală în țările industrializate;
- Guvernanță deficitară a pieței muncii, de exemplu, legislația muncii subdezvoltată și niveluri scăzute de dezvoltare ale administrației muncii, inclusiv a serviciilor de inspecție;
- Profitabilitatea exploataării sexuale și prin muncă, atrăgând interesul crimei organizate; și
- Dorința migrantului de a avea o viață mai bună și ignoranța sa în ceea ce privește traficul de persoane și consecințele acestuia.

OIM estimează numărul victimelor muncii forțate rezultate în urma traficului de persoane la 2,4 milioane la nivel global. Următorul tabel prezintă defalcarea datelor pe regiuni.⁶

⁶ A se vedea: *O alianță globală împotriva muncii forțate: Raport global ca urmare a Declarației ILO privind principiile și drepturile fundamentale la muncă*, Geneva, 2005.

Numărul persoanelor supuse muncii forțate ca urmare a traficului de persoane

Asia-Pacific	1.360. 000
Țări industrializate	270. 000
America de Sud și Insulele Caraibe	250. 000
Orientul Mijlociu și Africa de Nord	230. 000
Țări de tranziție	200. 000
Africa Subsahariană	130. 000
La nivel mondial	2.450. 000 *

* Notă: Cifrele nu însumează totalul indicat datorită rotunjirii.



VII Informații suplimentare și resurse

1 De unde pot obține mai multe informații legate de munca forțată și traficul de persoane?

Mai multe informații legate de munca forțată, traficul de persoane și măsurile ILO pot fi obținute de pe pagina de internet www.ilo.org/forcedlabour sau prin contractarea directă a Programului Special de Măsuri aparținând ILO pentru Combaterea Muncii Forțate:

Email: forcedlabour@ilo.org

Fax: +41 22 799 65 61

De asemenea, puteți consulta următoarele resurse-cheie și pagini de internet:

Rapoarte și studii aparținând ILO

- OIM: *O alianță globală împotriva muncii forțate (A global alliance against forced labour)*, Geneva, 2005.
- OIM: *Eradicarea muncii forțate (Eradication of forced labour)*, Geneva, 2007.
- OIM: *Profituri și sărăcie: Economia muncii forțate (Profits and poverty: The economics of forced labour)*, 2014.
- OIM: *Măsuri împotriva traficului de persoane (Action against trafficking in human beings)*, Geneva, 2008.
- OIM: *Trafic de persoane pentru munca forțată: monitorizarea recrutării muncitorilor migranți (Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers)*, Geneva, 2006.
- OIM: *Munca forțată și traficul de persoane: manual pentru inspectorii de muncă (Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors)*, Geneva, 2008.
- OIM: *Un ghid de informare: prevenirea discriminării, exploatării și abuzului exercitat asupra muncitorilor migranți de sex feminin (An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers)*, Geneva, 2003.

Declarații privind politica OIA

- OIA, *Economia informală: o abordare din perspectiva angajatorului (The informal economy: An employer's approach)*, Geneva, 2006.
- OIA, *Rolul afacerii în societate (The role of business within society)*, Geneva, 2005.
- OIA, *Responsabilitate socială corporativă: o abordare a OIA (Corporate social responsibility: An IOE approach)*, Geneva, 2003.

- OIA, *Coduri de conduită: document de poziție al OIA (Codes of conduct: Position paper of the IOE)*, Geneva, 1999.
- OIA, *Fișă de informații pentru companii: Traficul de persoane (Fact Sheet for Business: Human Trafficking)* 2012.
- OIA-OIM, *Recomandare privind Protocolul din 2014 la Convenția privind munca forțată (Guidance note on the 2014 Protocol to the Forced Labour Convention)*, 1930, Geneva, 2014.

Alte resurse relevante

- Anti-Slavery International, *Evoluție întreruptă: discriminarea și sclavia în secolul 21 (Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century)*, Londra, 2008.
- Anti-Slavery International, *Servitute pentru datorii (Debt Bondage)*, Londra, 1998.
- Departamentul de Stat al SUA, *Raport privind traficul de persoane 2008 (Trafficking in Persons Report 2008)*.
<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

Sitios web

- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org
- www.freetheslaves.net

Combaterea muncii forțate
Un ghid pentru angajatori și companii

3

**Principii directoare privind
combaterea muncii forțate**

Principii directoare privind combaterea muncii forțate

Aceste principii directoare privind combaterea muncii forțate provenite din Convențiile, Protocoalele și Recomandările ILO, comentariile făcute de Comitetul de Experți al ILO¹, instrumente ILO, precum Declarația privind principiile și drepturile fundamentale la muncă și Declarația Tripartită a Principiilor Privind Companiile Multinaționale și Politica Socială, și Protocolul privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor.² Aceste principii se adresează actorilor din mediul de afaceri, și au ca scop oferirea unei interpretări clare și practice a standardelor de muncă internaționale.

¹ Comitetul de experți al ILO referitor la Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor a fost organizat în 1926 și oferă o evaluare imparțială și tehnică asupra gradului de aplicare al standardelor internaționale de muncă. Pentru mai multe informații referitoare la comentariile comitetului desore munca forțată, a se vedea: Eradicarea muncii forțate: Sondaj general asupra convenției referitoare la munca forțată, 1930 (nr. 29) și Convenția privind abolirea muncii forțate, 1957 (nr. 105), publicată în 2007 cu ocazia celei de-a 96-ea sesiuni a Conferinței Internaționale a Muncii (CIM). Principiile îndrumătoare se bazează și pe comentariile și înțelegerea grupului angajatorilor al ILO, pregătit pentru această sesiune CIM.

² A se vedea Anexa la [Broșura nr. 1: Introducere & Sumar](#) pentru extrase din instrumentele internaționale selectate.

Munca în penitenciar

- i) Doar deținuților care au fost condamnați de către o instanță judecătorească li se poate cere să efectueze muncă sau servicii. Orice muncă sau serviciu trebuie făcute sub supravegherea și controlul unei autorități publice, de pildă administrația unei închisori de stat. Lucrătorii deținuți nu pot fi angajați sau puși la dispoziția unor persoane private, companii sau asociații. Munca sau serviciile obligatorii practicate de deținuți nu sunt permise pentru întreprinderi private din cadrul și din afara închisorii, sau din cadrul unor închisori private.
- ii) Munca sau serviciile prestate de către deținuți în cadrul unei întreprinderi private poate fi doar voluntară. Deținuții trebuie să-și dea acordul în ceea ce privește munca pentru un angajat privat, fără a se afla sub amenințare sau pedeapsă, inclusiv pierderea unor drepturi sau privilegii din cadrul închisorii.
- iii) Condițiile de muncă cu care deținuții au fost de acord trebuie să fie asemănătoare cu cele ale lucrătorilor liberi. Lucrătorii deținuți trebuie să aibă acces la niveluri salariale, beneficii de protecție socială și standarde referitoare la sănătatea și siguranța lucrătorilor la locul de muncă, toate asemănătoare celor din cadrul unui contract de muncă obișnuit. Se acceptă diferențe salariale rezonabile doar pe baza unor deduceri făcute pentru cazare și masă.

Coerciția

- i) **Libertatea contractului de muncă:** Toți lucrătorii au drepturi egale de a semna un contract de muncă în mod liber și voluntar, fără a se afla sub amenințarea vreunei penalități.
- ii) **Rezilierea contractului de muncă:** Lucrătorii au libertatea de a rezilia contractul de muncă pe o perioadă mai lungă sau nedeterminată printr-o notificare dată la un termen rezonabil (conform legislației naționale sau a acordului colectiv) în orice moment, fără a fi penalizat. Lucrătorii având contracte de muncă pe o perioadă determinată nu au obligația de a lucra după expirarea contractului. Angajatorii nu se pot folosi de niciun mijloc prin care să restrângă posibilitatea unui angajat de a rezilia contractul de angajare, de pildă, prin solicitarea unui depozit, reținerea documentelor angajatului, amenințări sau folosirea violenței, impunerea unor penalități financiare sau solicitarea plății unor taxe de recrutare.
- iii) **Amenințarea cu violență, hărțuire și intimidare:** Angajatorii nu au dreptul

de a solicita unei persoane să efectueze muncă sau servicii sub amenințarea unei penalități. Acestea includ folosirea unor amenințări cu violență fizică sau sexuală, hărțuire și intimidare asupra lucrătorului, a familiei acestuia și a apropriaților, cu scopul coerciției.

iv) Coerciția referitoare la plata salariilor, inclusiv sclavia pentru datorii și munca forțată prin sclavie:

- a) Salariile vor fi plătite în mod regulat, și sunt interzise metodele de plată prin care lucrătorii nu au posibilitatea de a-și rezilia contractul de muncă. Plata salariilor nu va fi întârziată sau amânată astfel încât să se acumuleze salarii restante.
- b) Salariile vor fi plătite direct lucrătorului și trebuie achitate printr-un mijloc legal de plată, sau prin cec sau ordin de plată unde este permis prin lege, acordul colectiv sau unde s-a primit acordul angajatului. Nu se admite plata prin vouchere, cupoane sau bilete la ordin.
- c) Plata în natură, sub formă de bunuri sau servicii, nu se va folosi pentru a crea o situație de dependență a lucrătorului față de angajator. Plata în natură se poate face doar parțial pentru a se asigura că lucrătorul nu este complet privat de remunerație în numerar și este permisă doar dacă este autorizată prin legislația sau reglementările naționale, sau prin un acord colectiv.
- d) Lucrătorii care își câștigă salariul pe baza performanțelor sau la numărul de ore de lucru nu pot câștiga mai puțin decât salariul minim obligatoriu conform legislației.
- e) Lucrătorii nu vor fi obligați în situații de debt bondage să lucreze pentru un anumit angajator pentru a-și plăti o datorie acumulată sau moștenită.
- f) Înșelăciunea referitoare la plata salariului, plata în avans, și acordarea de împrumuturi lucrătorului nu este permis să fie utilizate ca mijloace de constrângere a lucrătorului. Avansurile și împrumuturile, precum și deducerile din salariu aplicate pentru recuperarea avansurilor nu pot depăși limita legală. Lucrătorii vor fi informați despre termenii și condițiile referitoare la acordarea și plata avansurilor și a împrumuturilor.
- g) Nu se vor face deduceri din salarii cu scopul de a îndatora lucrătorul și de a-l constrânge, și trebuie luate măsuri pentru a limita deducerile salariale spre a evita astfel de condiții. Lucrătorii vor fi informați referitor la condițiile de măsură în care se fac deducerile salariale, și se vor face numai deducerile autorizate prin legislația națională, acordul colectiv sau hotărâre arbitrară.

- h) Lucrătorii nu pot fi obligați să se folosească de magazinele sau serviciile asociate cu o întreprindere. Unde nu este posibil accesul la alte magazine sau servicii, angajatorii trebuie să se asigure că bunurile sau serviciile sunt vândute sau puse la dispoziție la un preț cinstit și rezonabil, fără a avea scopul de a îndatora sau înșela prin orice alt mijloc lucrătorul.

v) **Măsuri disciplinare:**

- a) Măsurile disciplinare nu pot include sancțiuni ce duc la obligarea lucrătorului de a munci.
- b) Munca obligatorie nu se poate folosi pentru a disciplina lucrătorii sau ca pedeapsă pentru participarea la o grevă.

vi) **Munca în ore suplimentare:**

- a) Lucrătorii nu vor fi forțați să muncească peste program peste limitele acceptate prin legislația națională sau prin acorduri colective, sub amenințarea unor penalități, cum ar fi concedierea.
- b) Munca sau serviciile prestate în afara programului de lucru normal zilnic nu vor fi impuse prin exploatarea vulnerabilității unui lucrător sub amenințarea unei pedepse. De pildă, angajatorii nu vor stabili obiective de performanță ce pot duce la obligația lucrătorului de a munci în afara orelor normale de lucru datorită nevoii lucrătorului de a-și câștiga salariul minim.

vii) **Libera circulație a lucrătorilor:** Coerciția nu poate fi utilizată pentru a constrânge sau încarcera lucrătorii la locul de muncă sau în zonele asociate, de pildă domiciliul angajatului. Locuirea obligatorie la domiciliul angajatului nu poate fi utilizată ca condiție de angajare.

viii) **Condiții referitoare la dezvoltarea capacităților și pregătirea vocațională:** Oportunitățile de pregătire oferite angajaților pe post de angajament voluntar. Angajatorii care oferă astfel de oportunități nu vor impune în mod nejustificabil muncă sau servicii pentru a-și recupera costurile asociate cu acestea.

Traficul de persoane și munca forțată

i) **Migrația pentru locul de muncă:**

- a) Lucrătorii migranți, indiferent de statutul legal, trebuie tratați în mod cinstit, și este obligatoriu să se ia măsuri pentru a preveni condiții abu-

zive și practici frauduloase ce pot duce la coerciție și la trafic în scopul exploataării prin muncă.

- b) Lucrătorii migranți vor beneficia de condiții de lucru asemănătoare celor ale lucrătorilor locali, și vor avea același drept de a semna și de a rezilia un contract de muncă (în urma unei notificări rezonabile conform legislației naționale sau a acordului colectiv în mod liber și voluntar, fără a se afla sub amenințare de penalizare.
 - c) Angajatorii nu vor amenința lucrătorii migranți ilegali sau membrii familiilor acestora cu denunțarea la autorități sau nu vor înșela astfel de lucrători spre a-i angaja sau a-și menține slujba.
- ii) **Recrutarea lucrătorilor migranți:** Nu i se impune lucrătorului, în mod direct sau indirect, nicio taxă sau cost pentru recrutarea completă sau parțială, inclusiv costuri pentru procesarea documentelor oficiale sau a vizelor de lucru, în afara cazului în care sunt autorizate prin legislația națională. Dacă li se cer lucrătorilor să plătească taxe în conformitate cu legislația națională, suma trebuie să fie reglementată și declarată, și trebuie să existe garanții pentru a-i proteja pe lucrători de exploatare.

iii) **Reținerea documentelor:**

- a) Este interzisă confiscarea sau reținerea documentelor de identitate ale lucrătorului (permisul de muncă și documentele de călătorie).
 - b) Cu toate acestea, dacă lucrătorul cere acest lucru, angajatorii pot asigura depozitarea sigură a documentelor. În acest caz, lucrătorii trebuie să aibă acces la ele oricând doresc.
 - c) Angajatorii nu vor reține documente personale pentru a-i bloca pe lucrători la locul de muncă.
- iv) **Agenții private de ocupare a forței de muncă:** În cadrul sferelor sale de influență și în măsura capacităților, angajații care apelează la serviciile agențiilor private de ocupare a forței de muncă pentru recrutarea noilor membri trebuie să ia următoarele măsuri:

- Pentru a se asigura că agențiile nu iau parte la practici frauduloase ce îi pot pune pe lucrători în pericolul situațiilor de muncă forțată și trafic pentru exploatarea prin muncă;
- Pentru a preveni abuzul lucrătorilor contractați de către aceste agenții, cum ar fi asigurarea faptului că lucrătorii sunt protejați în mod adecvat

în ceea ce privește aspecte legate de salariu, orele de lucru, statul peste program și alte condiții de muncă;

- Pentru a se asigura, pe cât de mult posibil, că taxele și costurile de recrutare nu sunt suportate de către lucrători, ci de compania contractantă;
- Pentru folosirea strictă a agențiilor de recrutare care sunt licențiate sau certificate de către autoritățile competente.

v) **Contractele de muncă:** Angajatorii trebuie să ofere contracte de muncă scrise într-o limbă pe care lucrătorul migrant o poate înțelege și care să indice clar drepturile și responsabilitățile acestuia în ceea ce privește plata salariilor, orele de lucru, condițiile pe baza cărora se poate rezilia contractul, și alte aspecte referitoare la prevenirea muncii forțate.

Cele mai grave forme ale muncii copiilor

- i) Angajatorii trebuie să ia măsuri urgente și eficiente pentru a preveni și elimina implicarea copiilor în cele mai grave forme ale muncii copiilor, inclusiv sclavia pentru datorie, servitutea, munca forțată sau obligatorie, și toate formele de sclavie și de practici asemănătoare sclaviei, cum ar fi vânzarea și traficul de copii.
- ii) Angajații care apelează la agenții private de ocupare a forței de muncă trebuie să se asigure că acestea nu implică copiii în cele mai grave forme ale muncii copiilor, menționate mai sus.

Combaterea muncii forțate
Ghid pentru angajatori și companii

4

**Listă de verificare și îndrumări
pentru evaluarea conformității**

I Introducere

Acest model de listă de verificare este destinat auditorilor sociali și personalului însărcinat cu conformitatea cu responsabilitatea socială a companiilor (RSC), care operează în companii sau în terțe organizații ce furnizează servicii companiilor. Prezintă o serie de întrebări și îndrumări tehnice și referitoare la politici pe baza **Broșurii 3: principii directoare privind combaterea muncii forțate**.

Scopul acestei liste de verificare este de a ajuta auditorii sociali să realizeze evaluări mai bune. Astfel de evaluări reprezintă o legătură-cheie în implementarea codurilor de conduită corporative și permit auditorilor identificarea muncii forțate la nivel de întreprindere și în lanțurile globale de aprovizionare. Pe larg, un audit social eficient poate aduce o contribuție importantă la identificarea, prevenirea și eradicarea muncii forțate.*

Lista de verificare este împărțită pe subiecte în următoarele secțiuni:

- Munca în penitenciare;
- Coerciție; și
- Traficul de persoane și munca forțată.

Fiecare subiect conține o întrebare principală, care este urmată de una sau mai multe întrebări subordonate. Aceasta, în schimb, este urmată de îndrumări privind politica, ce rezumă **Principiile directoare privind combaterea muncii forțate** și, acolo unde este posibil, include exemple ilustrative. Sunt oferite sugestii privind metodele de evaluare, incluzând:

- O revizuire a documentației relevante referitoare la companie și angajați;
- O inspecție la locul de muncă și la unitățile asociate (ex. spațiile de dormit);
- Interviu la fața locului și în alte locații cu muncitorii și reprezentanții acestora;
- Interviu cu diferiți reprezentanți ai administrației.

* Cititorii pot considera de interes și următoarea publicație pentru revizuirea acestui manual. ILO: *Munca forțată și traficul de persoane: un manual pentru inspectorii de muncă (Forced labour and human trafficking: A handbook for labour inspectors)*, Geneva, 2008

Întrebările din această listă de verificare nu sunt destinate direct managerilor sau muncitorilor; în schimb, trebuie colectate informații folosindu-se toate metodele mai sus menționate, iar auditorii sunt încurajați să confrunte datele pentru a asigura exactitatea acestora.

Deși lista de verificare se adresează în principal auditorilor sociali, aceasta poate fi utilizată în mod eficient și de către organizațiile de angajatori și de către membrii acestora drept prim pas în evaluarea operațiunilor de afaceri. De exemplu, o organizație a angajatorilor – căutând să acopere nevoile membrilor săi – poate dori să folosească lista de verificare pentru un ajutor mai eficient în identificarea posibilelor cazuri de muncă forțată. În același timp, o evaluare regulată care se folosește de întrebările și îndrumările furnizate în prezenta ar putea fi o parte din măsuri preventive mai vaste adoptate de către organizațiile de angajatori și oferite drept serviciu membrilor acestora.

Pentru a obține cel mai bun rezultat, această listă de verificare poate fi utilizată împreună cu broșurile 1, 2 și 3 din acest manual. În cazul în care nu sunteți familiarizat cu oricare dintre termenii folosiți în continuare, consultați **Introducere și prezentare generală** și **Cele mai frecvente întrebări adresate angajatorului pentru clarificări**. Revizuiți **Principiile directoare privind combaterea muncii forțate** și **standardele relevante ale ILO** pentru mai multe îndrumări privind politica.

II Listă de verificare și îndrumări pentru evaluarea conformității

Munca în penitenciare

? 1. Se folosește angajatorul de muncă din penitenciar?

În cazul în care deținuții lucrează sub supravegherea unui angajator privat, muncitorii din penitenciar și-au dat acordul de bunăvoie pentru a presta munca fără a fi amenințați sau supuși unei pedepse?

În cazul în care deținuții lucrează sub supravegherea unui angajator privat, condițiile de muncă sunt similare celor pentru o relație de muncă desfășurată în libertate?

i *Activitatea sau serviciul prestat de către deținuți într-o întreprindere privată trebuie să se facă în mod voluntar, iar muncitorii din penitenciar trebuie să-și dea acordul de bunăvoie, fără a fi supuși amenințării sau pedepsei, incluzând pierderea drepturilor sau privilegiilor în penitenciare. Condițiile pentru deținuții care muncesc pentru un angajator privat trebuie să fie comparabile cu condițiile de care se bucură muncitorii aflați în libertate. De exemplu, muncitorii din penitenciar trebuie să aibă acces la niveluri salariale similare, beneficii de asigurări sociale și aceleași standarde privind siguranța și sănătatea în muncă. Diferențe rezonabile privind nivelele salariale sunt acceptabile pe baza deducerilor acordate pentru masă și cazare.*

- Cercetați dacă muncitorii din penitenciar și-au dat acordul de bunăvoie și voluntar.
- Dacă este posibil, se va discuta direct cu muncitorii din penitenciar și se vor examina formularele scrise de consimțământ.
- Se vor revizui evidențele salariale ale muncitorilor din penitenciar pentru a verifica dacă aceștia sunt remunerați cu salarii comparabile cu cele ale muncitorilor aflați în libertate, exceptând deducerile legale.
- Se vor evalua standardele de siguranță și sănătate în muncă prin inspectarea locului de muncă din interiorul sau din afara închisorii.
- Se va discuta cu angajatorul cu privire la politicile și practicile de angajare

asociate muncitorilor din penitenciar sau de contractare a activităților sau serviciilor în penitenciare. Se va asigura că nici un deținut nu a suferit o pierdere a drepturilor sau privilegiilor de orice fel în urma refuzului de a lucra pentru un angajator privat.

- Acolo unde este relevant, se vor revizui contractele încheiate între închisoare și compania care folosește muncitori din penitenciar.
- În măsura în care este posibil, se va asigura că informațiile colectate din interviurile avute cu muncitorii din penitenciar rămân anonime și confidențiale.
- Se vor lua măsuri adecvate pentru a stabili dacă muncitorii din penitenciar au fost instruiți anterior intervievrării.



Coerciție

Libertatea și rezilierea contractului de muncă

- ?** 2. Toți muncitorii au dreptul de a se angaja în mod voluntar și de bunăvoie, fără a fi amenințați cu pedeapsa?

Există vreo dovadă de coerciție la recrutare sau vreo dovadă că acordul muncitorilor a fost forțat, de exemplu, sub amenințare sau presiune?

3. Au muncitorii libertatea de a rezilia contractul de muncă în orice moment, fără aplicarea unei pedepse?

Există vreo dovadă că angajatorul a împiedicat rezilierea legală a contractului de muncă în orice moment?

i *Toți muncitorii vor avea dreptul să încheie și să rezilieze în mod voluntar și de bunăvoie contractul de muncă, fără amenințarea cu pedeapsa, luând în considerare drepturile și responsabilitățile legale ale ambelor părți în relația de muncă. Coerciția nu trebuie utilizată în nici un caz pentru a amenința muncitorii sau pentru a pune presiune pe ei în vederea acceptării sau rămânerii într-o funcție. Vulnerabilitatea unui muncitor nu trebuie să fie utilizată pentru a oferi condiții de angajare sub nivelul minim legal, iar angajatorii trebuie să se abțină de la folosirea practicilor care retriționează capacitatea muncitorului de a rezilia un contract de muncă, de exemplu:*

- *Reținerea documentelor de identitate, inclusiv a pașapoartelor;*
- *Impunerea penalităților financiare asupra muncitorilor;*
- *Întârzierea sau încetarea plății salariului; sau*
- *Amenințarea muncitorilor cu violența.*



- Discutarea cu personalul din conducere cu privire la politicile de angajare și studierea acestor politici.
- Verificarea legislației naționale și a contractelor de muncă și luarea în considerare a prevederilor referitoare la perioadele de preaviz pentru rezilierea atât a contractelor pe perioadă nedeterminată, cât și a celor pe perioadă determinată.
- Purtarea de discuții cu muncitorii cu privire la drepturile și responsabilitățile ce le revin în baza legii, pentru a stabili dacă au încheiat și pot rezilia contractul de muncă de bunăvoie, fără a suferi vreo amenințare sau consecință. Se va intervieva un eșantion reprezentativ de muncitori, care au contracte diferite.

Amenințare cu violență, hărțuire și intimidare



4. Există vreo dovadă de folosire sau amenințare cu violență fizică sau sexuală, hărțuire sau intimidare a muncitorilor, familiilor sau asociațiilor apropiate acestora?



Amenințările sau folosirea violenței, hărțuirea sau intimidarea muncitorilor, familiilor sau a apropiatilor acestora nu vor fi folosite drept mijloace de intimidare a angajaților în mod individual sau a forței de muncă în mod colectiv.



- Se va discuta individual cu muncitorii și se va ține seama de natura sensibilă a acestei chestiuni. Se va avea grijă specială să se păstreze confidențialitatea acestor interviuri pentru a proteja muncitorul de posibile represalii. Dacă este posibil, întâlnirea cu muncitorii va avea loc în afara amplasamentului.
- Se va discuta cu angajatorii politica companiei privind violența, hărțuirea și intimidarea la locul de muncă și se vor examina copii ale unei astfel de politici.
- Se vor examina evidențele juridice pentru orice dovadă de plângere nesoluționată sau de măsuri luate împotriva companiei. De exemplu, trebuie văzut dacă într-un tribunal pentru litigii de muncă, pentru a stabili dacă au existat în trecut plângeri sau muncă forțată.

Coerciția în ceea ce privește plata salariilor, incluzând servitutea pentru datorii și munca obligatorie



5. Se folosește angajatorul de plata neregulată, întârziată, amânată sau de neplata salariilor drept mijloc de obligare a muncitorilor față de contractul de muncă?
6. Se folosesc plăți în natura sau altfel decât în numerar drept mijloace de creare a stării de dependență a muncitorului de angajator?
7. Există dovezi că salariile sunt plătite sub formă de vouchere, cupoane sau bilete la ordin?
8. Angajații care primesc salarii fixe sau în funcție de performanțe câștigă salariul minim legal?
9. Există vreo dovadă că muncitorilor li se solicită să facă depuneri sau că se fac deduceri ilegale sau neautorizate din salarii cu scopul de a îndatora muncitorii?
10. Avansurile sau împrumuturile salariale acordate muncitorilor sunt conforme cu legislația națională?
11. Sunt muncitorii forțați să lucreze pentru a rambursa o datorie efectiv contractată sau moștenită?



Neconformitatea practicilor de plată a salariilor – de exemplu, o întârziere sau neregularitate a plății – nu este automat considerată muncă forțată. Totuși, anumite abuzuri, în special atunci când sunt asociate cu alte tipuri de exploatare, pot cauza situații de coerciție și muncă forțată.

Salariile trebuie plătite regulat și direct muncitorului; acestea trebuie plătite prin mijloace legale, iar plățile în natură, în cazul în care sunt permise prin lege, vor fi efectuate numai parțial. Plățile altfel decât în bani nu trebuie folosite drept mijloc de îndatorare a unui muncitor, iar plata sub formă de vouchere și bilete la ordin este interzisă, acestea reprezentând metode de plată care au ca efect (intenționat sau nu) privarea muncitorului de posibilitatea de a rezilia contractul de muncă. Muncitorii nu vor fi supuși servituții pentru datorii sau muncii forțate pentru a rambursa o datorie efectiv contractată sau moștenită. Avansurile sau împrumuturile din salariu (și dobânzile aferente) nu vor depăși limitele prescrise prin lege. Practicile abuzive nu vor fi folosite pentru a obliga muncitorii, inclusiv muncitorii migranți și pe cei aparținând populației indige-

ne și tribale, să nu rezilieze contractul de muncă. Astfel de practici abuzive pot include, fără limitare:

- *Pretinderea unor taxe de recrutare în exces;*
- *Întârzierea sau neplata salariilor și permiterea acumulării arieratelor salariale;*
- *Înșelăciune la calculul și plata salariilor, incluzând deducerile din salarii;*
- *Impunerea muncitorilor să facă depuneri; și*
- *Oferirea de avansuri sau împrumuturi din salariu cu intenții ascunse sau taxarea unor dobânzi excesive.*



- Examinarea fișelor de salariu pentru a stabili dacă s-a utilizat coerciția în orice moment în cazul plății sau neplății salariilor sau dacă există dovezi ale unor deduceri ilegale sau neexplicate. La examinarea evidențelor salariale se va lua în considerare dacă muncitorii plătiți cu salariu fix primesc salariul minim legal.
- Se va discuta cu muncitorii cu privire la practicile de plată a salariilor (adică, dacă salariile sunt plătite la timp și sunt calculate corect, luând în considerare orele suplimentare și deducerile legale); modalitatea în care au fost recrutați; și dacă li s-a solicitat să facă o depunere sau să achite o taxă de recrutare fie angajatorului sau unei terțe părți.
- Se va asigura că este interviuat un grup reprezentativ de muncitori, de exemplu, aceia cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată și determinată, precum și cei plătiți la oră și cei cu salarii fixe.
- Se va discuta cu managerii și personalul din cadrul departamentului de resurse umane cu privire la politicile și practicile de recrutare și plată.
- Se va stabili dacă vânzarea bunurilor, instrumentelor sau uniformelor companiei este utilizată drept mijloc de creare a dependenței muncitorului față de angajator.
- Se vor examina rapoartele financiare privind avansurile și împrumuturile din salarii, dacă este cazul.
- Se va revizui o selecție aleatorie de state de plată și alte rapoarte salariale pentru a stabili dacă există dovezi de practici ilegale. Se vor lua măsuri corespunzătoare pentru a se asigura că nu se utilizează un set dublu de

rapoarte contabile pentru a induce în eroare auditorii.

- Se va stabili dacă trebuie acordată o atenție specială drepturilor persoanelor indigene și din triburi și/sau muncitorilor migranți și se vor lua măsuri corespunzătoare pentru a stabili dacă compania a subcontractat ateliere ilegale unde munca obligatorie și servitutea pentru datorii pot fi mai răspândite.
- În cazul în care angajatorul folosește o agenție pentru ocuparea forței de muncă în vederea angajării muncitorilor, se va discuta cu conducere cu privire la politicile valabile în această privință. Unde este posibil, vor avea loc întâlniri cu reprezentanții unor astfel de agenții pentru ocuparea forței de muncă în vederea discutării politicilor și procedurilor de recrutare.
- Verificarea încrucișată a informațiilor furnizate de conducere și muncitori pentru a stabili veridicitatea.

Măsuri disciplinare

? 12. Există dovezi că sancțiunile disciplinare impun sau rezultă în obligația de a munci, de exemplu, prin pedepsirea pentru participarea la o grevă?

i *În sens larg, măsurile disciplinare la locul de muncă nu trebuie să includă sancțiuni care rezultă în obligația de a munci, iar munca forțată sau obligatorie nu trebuie impusă drept mijloc de disciplinare a muncitorilor sau de pedeapsă a acestora pentru participarea la o grevă. Sancțiunile disciplinare sau sancțiunile în bani, care nu implică obligația de a munci, nu se consideră că încalcă standardele privind munca forțată sau obligatorie.*

- x** • Se va discuta cu un grup vast de muncitori pentru a stabili dacă măsurile disciplinare impun sau rezultă în obligația de a munci. Se vor face eforturi speciale pentru a identifica și intervieva muncitorii care au fost disciplinați pentru diferite tipuri de infracțiuni.
- În cazul în care a avut recent loc o grevă, se va discuta cu muncitorii care au participat la aceasta sau care au condus greva pentru a stabili dacă au fost pedepsiți pentru comportamentul lor și dacă această pedeapsă a implicat obligația de a munci.
- Se va revizui documentația companiei privind măsurile și sancțiunile disciplinare (de exemplu, politicile și procedurile companiei; și avertismentele sau

mustrările scrise date muncitorilor) pentru a stabili dacă compania impune munca drept mijloc de disciplinare a muncitorilor.

- Se va discuta cu managerii cu privire la politicile referitoare la măsurile disciplinare și, în special, cu privire la răspunsurile conducerii la grevă. De asemenea, se va face un efort în vederea discutării cu personalul de supraveghere pentru a stabili dacă măsurile folosite pentru disciplinarea muncitorilor rezultă în obligația de a munci.

Ore suplimentare obligatorii

? 13. Sunt muncitorii forțați să lucreze mai multe ore suplimentare decât cele permise de legislația națională sau (unde este cazul) de contractul colectiv de muncă sub amenințarea cu pedeapsa?

Există dovezi că angajatorul exploatează vulnerabilitatea muncitorilor și se folosește de amenințări pentru a impune activități sau servicii în afara programului normal de lucru, de exemplu o amenințare cu concedierea sau o sancțiune economică?

Sunt muncitorii forțați să lucreze mai multe ore suplimentare decât cele permise de lege sau de contractul colectiv de muncă pentru a câștiga salariul minim legal?

i *Condițiile abuzive de muncă asociate efectuării orelor suplimentare nu reprezintă în mod automat situații de muncă forțată. Totuși, acestea pot deveni situații de muncă forțată, dacă angajaților li se solicită – sub amenințarea cu pedeapsa – să lucreze mai multe ore suplimentare decât cele permise de lege sau de contractul colectiv de muncă, în cazul în care acesta există.*

De exemplu, în unele cazuri, teama de concediere determină muncitorii să efectueze ore suplimentare mult peste cele permise de legislația națională, în timp ce în alte cazuri, în care remunerația se bazează pe obiective de productivitate, muncitorii pot fi obligați să lucreze peste programul normal de lucru, întrucât, numai în acest fel, pot câștiga salariul minim. Muncitorii aflați în aceste situații pot, în teorie, să refuze să presteze peste programul normal de lucru. Totuși, în cazul în care aceștia se află în situații vulnerabile, acest lucru poate însemna că în practică aceștia nu au de ales, fiind obligați să muncească pentru a-și păstra locurile de muncă sau pentru a câștiga salariul minim sau ambele. În acest caz, dacă munca este impusă prin exploatarea vulnerabilității muncitorului, sub amenințarea cu pedeapsa, concedierea sau plata unui salariu sub nivelul minim pe economie, nu este doar o chestiune de condiții precare de muncă, ci de muncă forțată sau obligatorie.



- Se va discuta cu muncitorii dacă li se solicită vreodată să muncească mai mult decât numărul de ore suplimentare considerate legal pe zi, săptămână sau lună. În cazul în care este relevant, se vor examina prevederile contractelor de muncă cu privire la programul de lucru și orele suplimentare și se vor discuta aceste aspecte cu muncitorii.
- Se va stabili dacă au fost folosite amenințări pentru a forța angajații să muncească, de exemplu, amenințarea cu concedierea.
- Se va stabili dacă oricare dintre muncitori a fost pedepsit în orice fel pentru că a refuzat să presteze ore suplimentare peste numărul maxim legal de ore suplimentare.
- Se va examina un eșantion reprezentativ de fișe de pontaj zilnice și se vor compara cu jurnalele de productivitate pentru a stabili dacă angajații prestează ore suplimentare mai multe decât cele legale.
- Se va discuta cu managerii despre folosirea orelor suplimentare, în special în vederea respectării termenelor de producție. Se va stabili dacă managerii cunosc prevederile legale privind utilizarea orelor suplimentare.
- Se vor examina politicile companiei referitoare la orele suplimentare.
- Se vor examina fișele de pontaj ale muncitorilor, asigurând o selecție reprezentativă, care să includă diferite categorii de muncitori, precum și pe cei care au încheiat diferite tipuri de contracte.
- Se va lua în considerare vizitarea locului de muncă în timpul orelor libere pentru a stabili dacă muncitorii lucrează în afara programului normal de lucru.

Libertatea de mișcare



14. Există dovezi că muncitorii sunt reținuți fizic la locul de muncă sau la reședințele angajatorului (ex. dormitoare comune) în afara programului normal de lucru?

Există dovezi ale oricăror alte restricții privind libertatea de mișcare a muncitorilor?



Muncitorii nu ar trebui reținuți, închiși sau ținuți în în orice fel la locul de muncă sau la reședințele angajatorului, fie în timpul sau în afara programului normal de lucru. Retricțiile ilegale privind libertatea de mișcare a muncitorilor

sunt interzise. Totuși, limitări rezonabile de mișcare la locul de muncă în timpul programului normal de lucru sunt permise în baza condițiilor referitoare la disciplina la locul de muncă.



- Se va discuta cu managerii și cu personalul din cadrul departamentului de resurse umane în legătură cu politicile companiei referitoare la reședințele angajatorului. Se vor examina aceste politici.
- Se vor analiza măsurile de securitate ale companiei și, în special, rolul și responsabilitățile personalului de pază. Se va stabili dacă paznicii sunt folosiți inadecvat pentru a restricționa mișcarea muncitorilor în interiorul și în afara locului de muncă.
- Se va discuta cu muncitorii în legătură cu condițiile privind libertatea de mișcare la locul de muncă și în incinta și în proximitatea dormitoarelor comune.
- Se va lua în considerare efectuarea unei inspecții pentru examinarea atât a locului de muncă, cât și a reședințelor angajatorului.

Condiții privind dezvoltarea abilităților și formarea profesională



15. Dacă angajatorul oferă oportunități de formare profesională, li se va solicita ulterior muncitorilor să lucreze pe o perioadă determinată pentru a permite angajatorului să recupereze costurile?

Au muncitorii dreptul de a rezilia contractul de muncă anterior încheierii acestei perioade în schimbul rambursării (totale sau parțiale) a costurilor de instruire către companie?



Oportunitățile de instruire oferite angajaților trebuie acceptate voluntar, iar angajatorii care oferă astfel de oportunități nu vor impune în mod nerezonabil prestarea de activități sau servicii drept mijloc de recuperare a costurilor asociate acestora. Principiul-cheie în acest caz este reprezentat de libertatea muncitorului de a rezilia contractul de muncă. Se recomandă ca angajatorul să nu stipuleze că muncitorii nu pot rezilia contractul de muncă anterior rambursării costurilor.



- Se vor examina rapoartele salariale pentru dovezi privind deducerile referitoare la costurile de instruire.

- Se vor revizui contractele de muncă pentru prevederi referitoare la oportunitățile de instruire și aranjamentele asociate de plată.
- Se vor identifica și se va discuta cu muncitorii care au beneficiat de oportunități de instruire. Se vor stabili condițiile în care acestora li s-a oferit și au participat în cadrul unei astfel de instruirii.
- Se va discuta cu conducerea cu privire la politicile de instruire și la chestiunile referitoare la libertatea de reziliere a contractului de muncă. Se vor examina politicile de instruire și reziliere.

Traficul de persoane și munca forțată



16. Sunt muncitorii migranți tratați corect și beneficiază aceștia de condiții de muncă egale cu muncitorii recrutați la nivel local?

17. Există vreo dovadă că muncitorii migranți sau membrii familiilor acestora au fost amenințați cu denunțarea la autorități pentru a-i constrânge să încheie sau să mențină un contract de muncă?

18. Li se solicită muncitorilor să achite o taxă la angajator sau la un intermediar pentru a obține un loc de muncă?

Există dovezi că muncitorii au efectuat o depunere de bani la începerea activității la locul de muncă?

În cazul în care legislația națională permite perceperea de la muncitori a unor taxe de recrutare, sunt muncitorii liberi să rezilieze contractul de muncă în orice moment, fără amenințarea cu rambursarea sau pedeapsa constând în rambursarea sumei?

19. Dețin muncitorii controlul asupra documentelor personale (ex. certificate de naștere, pașapoarte, permise de muncă și/sau cărți de identitate)?

20. Există dovezi că angajatorii rețin sau confiscă documentele de identitate ale muncitorilor?

În cazul în care angajatorului i s-a solicitat de către muncitori să pastreze documentele personale ce le aparțin din motive de siguranță sau din alte motive, vor avea muncitorii acces la acestea în orice moment, la cerere?

21. S-au luat măsuri de către angajator pentru a preveni condiții abuzive și practici frauduloase care pot duce la coerciție și trafic pentru exploatarea prin muncă?



Muncitorii migranți trebuie tratați corect, indiferent de statutul juridic al acestora, și trebuie să beneficieze de condiții de muncă care nu sunt mai puțin favorabile decât cele disponibile muncitorilor locali. Aceștia trebuie să aibă dreptul de a încheia și de a rezilia în mod voluntar și de bunăvoie contracte de muncă (cu un preaviz rezonabil în conformitate cu legislația națională sau contractul colectiv de muncă), fără a fi supuși amenințărilor de orice fel. Angajatorii trebuie să ia măsuri pentru a preveni condiții abuzive și practici

frauduloase care pot duce la coerciție sau trafic de persoane pentru exploatarea prin muncă. Muncitorii migranți ilegali și membrii familiilor acestora nu trebuie niciodată amenințați cu denunțarea la autorități sau altfel constrânși să semneze un contract de muncă.

Practicile precum confiscarea sau reținerea documentelor de identitate ale muncitorului sunt interzise. Totuși, dacă se solicită de către angajați, angajatorii pot păstra în siguranță astfel de documente, cu condiția ca muncitorii să aibă acces liber la acestea în orice moment. Angajatorii pot dori, de asemenea, să ofere muncitorilor copii ale documentelor originale și chitanțe care să indice ce documente au fost păstrate la angajator.



- Se va verifica dacă muncitorii migranți beneficiază de condiții de muncă comparabile cu cele asigurate muncitorilor locali.
- Se vor revizui rapoartele salariale pentru a se asigura că nivelele salariale sunt aceleași pentru muncitorii locali și cei migranți.
- Se vor examina politicile companiei și contractele muncitorilor migranți și se vor analiza prevederile referitoare la încheierea și rezilierea contractelor de muncă.
- Se va discuta cu muncitorii migranți cu privire la modul în care au fost recrutați. Aceștia vor fi chestionați dacă au trebuit să achite o taxă angajatorului sau unui intermediar sau să facă o depunere. Se va verifica dacă muncitorii se simt liberi să rezilieze contractul de muncă în cazurile în care au achitat o taxă de recrutare.
- În cazul în care conducerea i s-a solicitat de către muncitori să rețină documentele de identitate ce la aparțin, se va examina locația acestor documente, se va discuta cu muncitorii dacă au acces liber la acestea în permanență și se vor intervieva managerii sau personalul din cadrul departamentului de resurse umane cu privire la politicile și procedurile companiei. Se vor pune întrebări referitoare la condițiile în care muncitorii au acces la documentele lor personale.
- Se va discuta cu conducerea cu privire la oricare măsuri luate pentru a împiedica condițiile abuzive și practicile frauduloase privind muncitorii migranți.
- Se va stabili dacă trebuie acordată o atenție specială drepturilor persoanelor indigene și din triburi și/sau muncitorilor migranți. Se va verifica dacă pașapoartele sau oricare alte documente contractuale aparținând muncitorilor migranți au fost luate de către angajatori pentru a fi „păstrate în siguranță”.

Agenții private pentru ocuparea forței de muncă și contracte de muncă



22. Există dovezi că angajatorii care au contractat agenții private pentru ocuparea forței de muncă au luat măsuri de monitorizare a unor astfel de agenții și de prevenire a abuzurilor referitoare la munca forțată și traficul de persoane?

Sunt folosite numai acele agenții care sunt licențiate sau certificate de către autoritatea națională competentă?

Se va asigura angajatorul că muncitorii contractați prin agenții pentru ocuparea forței de muncă nu achită o taxă de recrutare către agenție?

23. Contractele de muncă scrise sunt oferite tuturor muncitorilor într-o limbă care poate fi ușor înțeleasă de aceștia?

24. Contractele de muncă indică clar drepturile și responsabilitățile muncitorilor cu privire la salarii, orele de lucru, motivele de reziliere și alte chestiuni referitoare la munca forțată?



Taxele și costurile asociate recrutării nu trebuie percepute direct sau indirect, total sau parțial, muncitorilor, ci, mai degrabă, trebuie suportate de către companie sau angajator. Întreprinderile care dețin muncitori angajați prin agenții pentru ocuparea forței de muncă trebuie să se asigure că aceștia primesc protecție adecvată în ceea ce privește salariul minim, orele de lucru, orele suplimentare și alte condiții referitoare la prevenirea muncii forțate.

Angajatorii trebuie să ofere contracte de muncă scrise în limba pe care toți muncitorii o pot înțelege cu ușurință, acestea indicând clar drepturile și responsabilitățile ce le revin cu privire la plata salariilor, programul de lucru, motivele valabile pentru reziliere și alte chestiuni referitoare la prevenirea muncii forțate.



- Se va discuta cu muncitorii care au fost recrutați de agenții private pentru ocuparea forței de muncă sau care au fost angajați direct de către acestea. Se vor identifica muncitori migranți și se va discuta cu aceștia despre termeni în baza cărora au fost recrutați.
- Se vor examina contractele de muncă ale muncitorilor migranți și ale altor muncitori recrutați sau angajați direct de către agenții private pentru ocuparea forței de muncă.

- Se vor analiza condițiile de angajare a muncitorilor angajați de către aceste agenții, în special cu privire la plata salariilor, programul de lucru, orele suplimentare și alte chestiuni relevante.
- Se vor analiza statele de plată pentru dovezi ale deducerilor neexplicate sau ilegale.
- Se va discuta cu reprezentanții agențiilor contractate pentru ocuparea forței de muncă în vederea discutării procedurilor de recrutare. Se vor examina politicile companiei în domeniu.



Cele mai grave forme de exploatare prin muncă a copiilor

? 25. Există dovezi că minorii au fost implicați în cele mai rele forme de exploatare prin muncă a copiilor (de exemplu, servitute pentru datorii, muncă forțată sau obligatorie, sclavagism sau vânzarea sau traficul de copii)?

i *Implicarea copiilor în servitute pentru datorii, sclavie, muncă forțată sau obligatorie, toate formele de sclavie sau practici similare sclaviei, de exemplu, vânzarea și traficul de minori, este strict interzisă. Angajatorii vor lua măsuri imediate și eficiente pentru a preveni și elimina cele mai rele forme de exploatare prin muncă a copiilor și va căuta să se asigure că nicio agenție privată pentru ocuparea forței de muncă angajată în numele acestora nu este implicată în astfel de practici.*

- ✖** • Se vor lua măsuri pentru a identifica situațiile de exploatare a copiilor la locul de muncă prin utilizarea tehnicilor de estimare a vârstei și a informațiilor încrucișate colectate prin inspectarea locației, interviewarea muncitorilor, revizuirea documentației relevante a companiei și muncitorilor și prin discutarea cu conducerea.
- Se va discuta cu un grup reprezentativ de muncitori. Se vor discuta condițiile de muncă și, în special, condițiile de recrutare pentru a stabili dacă există măsuri de protecție pentru prevenirea și eliminarea angajării minorilor în cele mai rele forme de exploatare a copiilor prin muncă. Se va ține seama de natura sensibilă a subiectului. Se va discuta cu muncitorii suspecți că ar putea fi minori.
- Se va discuta cu managerii despre politicile referitoare la exploatarea copiilor prin muncă și despre cele mai rele forme ale acestora. Se vor examina aceste politici și se vor adresa întrebări cu privire la măsurile specifice utilizate pentru a preveni recrutarea sau angajarea minorilor în companii și prin agenții private de ocupare a forței de muncă. De asemenea, se vor discuta măsuri pentru concedierea imediată și asigurarea protecției copiilor care lucrează în cele mai rele forme de exploatare a copiilor prin muncă.

Combaterea muncii forțate
Ghid pentru angajatori și companii

5

Îndrumar privind măsurile care pot fi luate

I Introducere

Munca forțată și angajatorii

Broșura de față completează celelalte materiale furnizate în acest manual prin sublinierea câtorva din multele măsuri pe care angajatorii le pot lua la nivelurile întreprinderii, sectorului de activitate, precum și la nivel național pentru a combate munca forțată și traficul de persoane. Pornește de la declarațiile făcute în **Broșura 1** subliniind motivele pentru care întreprinderile și asociațiile patronale ar trebui să ia măsuri pentru a rezolva aceste probleme.

Până de curând, munca forțată nu a fost văzută ca reprezentând o problemă asociată întreprinderilor și organizațiilor patronale. A fost asociată, mai degrabă, cu abuzurile în materie de drepturi ale omului ale statelor represive și forțelor armate, cu un impact mic asupra rolului și activităților sectorului privat. Însă, în ultimii ani, această percepție a început să se schimbe. Cercetarea ILO a indicat că patru din cinci cazuri de muncă forțată din întreaga lume implică actori privați, în timp ce rezultatele de muncă forțată ale traficului de persoane reprezintă un fenomen cu adevărat global care poate să afecteze orice țară, regiune și sector economic.¹

Munca forțată este o practică infracțională interzisă atât de legislația internațională, cât și de cea națională. Orice întreprindere căreia i se aduc acuzații întemeiate legate de faptul că ar profita de o astfel de exploatare nu numai că va avea reputația grav afectată, ar putea, de asemenea, să fie implicată în procese costisitoare și să fie urmărită penal. Cu siguranță, nicio întreprindere din ziua de astăzi nu-și poate permite implicațiile negative ale unei astfel de asocieri, indiferent dacă este vorba de propriile operațiuni sau de cele din lanțul de aprovizionare.

¹ Consultați: ILO, *A global alliance against forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (O alianță globală împotriva muncii forțate: raportul global de urmărire a declarației ILO privind principiile fundamentale și drepturile lucrătorilor), Geneva, 2005.

Rolul angajatorilor și al întreprinderilor

Câțiva pași au fost deja făcuți de angajatorii și actorii economici de toate tipurile. Companiile adoptă măsuri de politică - 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, precum **Global Compact a ONU**. Altele au semnat **Principiile etice de la Atena** în 2006 care oferă conducătorilor de întreprinderi îndrumări privind modul de prevenire și eradicare a traficului de persoane. Acestea sunt inițiative importante. Totuși, există un consens aflat în creștere la nivel internațional conform căruia încă mai sunt multe măsuri de luat.

Modul de folosire a acestei broșuri

Această broșură prezintă acțiunile care pot fi întreprinse pe mai multe fronturi. Oferă ample îndrumări pentru întreprinderi și organizațiile patronale și, ori de câte ori este posibil, oferă și legături către instrumentele furnizate în alte părți ale acestui manual. Consultați **Broșura 6: Îndrumar privind măsurile care pot fi luate**, în special pentru a obține informații suplimentare privind măsurile practice pe care angajatorii le pot întreprinde, precum și **Broșura 1: Introducere și prezentare** pentru a consulta lista resurselor, dar și sugestii privind alte lecturi. Nu se așteaptă ca societățile și organizațiile patronale să implementeze toate activitățile indicate în acest material. Fiecare companie este diferită și fiecare organizație va dezvolta propria abordare pentru rezolvarea acestor probleme.

II Acțiunea și inițiativele întreprinderilor

Înțelegerea problemei

Pentru ca o companie să poate gestiona în mod adecvat problema muncii forțate, este important ca managementul său să înțeleagă mai întâi cum este definită munca forțată și cum se manifestă la nivelul întreprinderii sau al lanțului de aprovizionare. Un manager sau un deținător al unei companii este posibil să știe că munca forțată este ilegală, dar este posibil să nu știe ce înseamnă sau care este diferența dintre munca forțată și exploatare sau condițiile proaste de muncă. De aceea, este important să începem prin a înțelege care este situația pentru a crește nivelul de conștientizare. O analiză de acest tip poate să fie efectuată la nivel intern sau cu ajutorul unui consultant sau al unui alt expert.

Ce este munca forțată?

Tot personalul relevant dintr-o companie ar trebui înțeleagă în mod clar modul în care este definită munca forțată în legislația națională. Cunoașterea acestei definiții și a prevederilor relevante din codul muncii și codul penal va ajuta la respectarea legii de către companie. Este, de asemenea, utilă, examinarea definiției furnizate în Convenția ILO nr. 29 (consultați [Broșura 1](#) pentru un extras din această convenție). Această definiție este acceptată de comunitatea internațională și specifică faptul că munca forțată reprezintă **munca sau serviciul** obținut de la **orice persoană** sub **amenințarea unei pedepse** și efectuată **involuntar**.

De asemenea, este posibil ca societatea dumneavoastră să furnizeze bunuri sau servicii altor societăți care definesc munca forțată diferit sau care auditează munca forțată în baza unor criterii și indicatori diferiți. Aceasta poate da naștere la confuzii, iar definițiile dezvoltate de organizațiile RSI (*responsabilitatea socială a întreprinderilor*) pot amplifica, de asemenea, confuziile. Pentru a asigura accesul facil și continuu la piețele internaționale, este mai bine nu numai ca legea să fie respectată, dar să fie adoptate și politicile și practicile care reflectă cele mai înalte cerințe ale cumpărătorilor dumneavoastră.

Definițiile și explicațiile muncii forțate pot fi găsite în [Broșura 1: Introducere și prezentare](#) și [Broșura 2: Întrebări frecvente ale angajatorilor](#). Distribuți aceste broșuri în rândul personalului pentru a încuraja o înțelegere cuprinzătoare a subiectului.

Situația companiei

După înțelegerea conceptului de muncă forțată și după analizarea modului în care ar putea să reprezinte un risc pentru compania dumneavoastră, pasul următor este acela de a examina situația curentă din cadrul operațiunilor dumneavoastră și din lanțul de aprovizionare. Acest lucru poate fi obținut printr-o evaluare internă sau un „audit social”. Această evaluare va stabili dacă munca forțată există în întreprinderea dumneavoastră și poate lua în calcul aspectele din activitatea dumneavoastră care reprezintă cel mai mare risc.

i *O evaluare de acest gen va examina în mod general mai multe probleme legate de drepturile lucrătorilor în același timp. De aceea, este important să ne asigurăm de faptul că toate aspectele muncii forțate sunt analizate eficient și complet. Revedeți **Broșura 4: O listă de verificare și îndrumări privind evaluarea conformității**, care oferă recomandări specifice privind desfășurarea unor astfel de evaluări.*

Adoptarea unor politici și strategii eficiente

Interzicerea strictă a muncii forțate și a traficului de persoane în toate sectoarele societății poate juca un rol central în rezolvarea acestor probleme. O politică eficientă privind drepturile lucrătorilor care include aceste prevederi este unul din cei mai importanți primi pași care poate fi făcut spre abordarea muncii forțate la nivelul întreprinderii.

Dezvoltarea unei politici a companiei

În ultimii ani, o formă de politică privind drepturile lucrătorilor a fost codul de conduită al întreprinderii. Aceste coduri sunt declarații formale de principii care guvernează conduita unei întreprinderi și se aplică de obicei și furnizorilor și subcontractanților.

Codurile de conduită se referă aproape întotdeauna la mai multe aspecte, nu numai munca forțată. Sunt întâlnite în special în industriile exportatoare, precum cea de confecții și textile și agricultură, dar se regăsesc și în societățile de construcții, hotelier și turism, minerit și alte industrii. Codurile de conduită reprezintă o metodă prin care companiile își pot lua formal (și totuși, voluntar) angajamentul față de rezolvarea problemei muncii forțate.

Dezvoltarea unui cod nu trebuie să fie dificilă. Mai multe inițiative furnizează gratis consiliere cu privire la pașii care trebuie să fie parcurși dacă o societate decide acest lucru.

Dintre aceste măsuri, menționăm următoarele:

- Realizarea unei evaluări a companiei și a partenerilor de afaceri pentru a stabili gradul în care cu toții respectă legile naționale și sunt conforme cu buna practică din domeniu;
- Înființarea unui grup de lucru la nivelul companiei pentru a dezvolta un proiect al codului care să exprime angajamentul societății de a interzice munca forțată și traficul de persoane;
- Organizarea consultărilor interne cu privire la proiect și, ulterior, consultarea partenerilor externi relevanți sau a părților interesate; și
- Reproiectarea și finalizarea codului și comunicarea acestuia tuturor partenerilor de afaceri, asociațiilor de întreprinderi, organizațiilor patronale, media și altor părți interesate relevante, inclusiv lucrătorilor și reprezentanților acestora.

i Broșura 3: Principiile directe privind combaterea muncii forțate poate fi utilizată pentru a construi o discuție despre schițarea prevederilor privind munca forțată din cod. De asemenea, este posibil să doriți să contactați organizația patronală locală sau **Organizația Internațională a Angajatorilor (IOE)** pentru consiliere. Alte inițiative precum **Global Compact a ONU și Business for Social Responsibility** din SUA pot furniza, de asemenea, informații utile despre codurile de conduită și RSI. În ultimul rând, guvernul poate avea posibilitatea de a oferi asistență tehnică și sprijin angajatorilor privind adoptarea unor politici eficiente de identificare, prevenire și reducere a riscurilor de muncă forțată în activități, produse sau servicii.

Consolidarea politicilor companiei

Deși codurile sunt din ce în ce mai des întâlnite, eficiența lor în abordarea problemei muncii forțate poate varia. Pentru a-și întări codurile, companiile pot avea în vedere câțiva pași importanți:

- De multe ori, codurile de conduită includ o interdicție generală privind munca forțată. Acestea pot fi îmbunătățite prin includerea de prevederi specifice privind riscurile esențiale, cum ar fi orele suplimentare obligatorii, munca în închisoare sau reținerea pașaportului.
- Având un set clar de prevederi, se pot crea indicatori cuantificabili pentru fiecare dintre acestea. Acest lucru va contribui la implementarea codului și

va sprijini eforturile de evaluare a respectării acestuia.

- Puteți include codul companiei dumneavoastră în contractele cu furnizorii și asigurați-vă că este aplicat în relația cu sub-contractanții și partenerii de afaceri ai acestora, inclusiv de furnizorii de servicii cum ar fi agențiile de recrutare care pot introduce noi forme de risc în lanțul de furnizare a forței de muncă.

Implementarea politicilor întreprinderii

Dezvoltarea unui cod de conduită sau a altei forme de politică a drepturilor lucrătorilor este doar un prim pas. Acum urmează partea cu adevărat dificilă: implementarea acestei politici și asigurarea faptului că societatea și furnizorii săi acționează conform standardului nou introdus.

Auditarea socială

O metodă prin care companiile își pot implementa politicile sociale este prin evaluări la nivel de întreprindere sau auditare socială. Un audit poate să ajute compania să identifice nivelul său de conformare cu noul cod sau, mai direct: un audit poate să ajute compania să stabilească dacă există muncă forțată în propriile operațiuni sau în lanțul său de aprovizionare. Cu cât este mai detaliat un audit, cu atât mai bine va identifica situațiile de muncă forțată și trafic de persoane.

Un instrument care să ajute societățile să implementeze un audit al muncii forțate este furnizat în **Broșura 4: Listă de verificare și îndrumări privind evaluarea conformității**. Acest instrument verifică practicile comune din auditarea socială și recomandă o utilizare echilibrată a celor patru metode principale de evaluare:

- Interviu în interiorul și în afara unității cu lucrătorii;
- O analiză a documentației companiei;
- Interviu cu managementul; și
- O inspecție a locului de muncă.

Aceste metode pot fi folosite împreună pentru ca efectul să fie mai puternic. Totuși, compania este cea care decide cum dorește să desfășoare evaluarea. Compania poate să decidă să folosească alte metode sau să angajeze un consul-

tant (de exemplu, un auditor social terț). Indiferent de metodă, este important ca auditul să fie eficient și credibil.

Pentru a îmbunătăți evaluările privind munca forțată, trebuie să aveți în vedere următoarele puncte cheie:

- **Să puneți accentul pe riscurile cheie și lucrătorii vulnerabili:** Adeseori, auditurile tratează aspecte variate. Puteți implementa un audit asupra muncii forțate, începând cu o fază pilot și integrând lecțiile învățate pe măsură ce avansați cu misiunea. Dacă riscul companiei dumneavoastră este maxim pentru o anumită categorie de lucrători vulnerabili, spre exemplu migranții internaționali, puteți avea în vedere un audit care să trateze această formă de vulnerabilitate.
- **Să puneți accentul pe regiunile cu risc:** Estimările ILO identifică modul în care este distribuită munca forțată pe regiuni la nivel global. Aceste date vă pot ajuta să vă ierarhizați auditurile în regiunile cu risc și în țările de origine unde munca forțată reprezintă o problemă importantă.

Formarea la nivelul întreprinderii

O companie poate, de asemenea, să dorească să furnizeze cursuri de formare pentru manageri, supraveghetori și lucrători cu privire la munca forțată. Aceasta ar putea să aibă scopul amplu de a asigura implementarea cu mai multă eficiență a codului, atât în interiorul societății comerciale cât și în relația cu furnizorii. În special, formarea ar consolida capacitatea personalului-cheie de a identifica și preveni munca forțată și de a lua măsuri corective, dacă este necesar.

Formarea la nivelul întreprinderii pornește de la principiul că managerii și proprietarii nu pot să reușească singuri; pentru ca munca forțată și traficul de persoane trebuie să fie rezolvate eficient, alți membri ai companiei, inclusiv lucrătorii de la toate nivelurile, trebuie să fie implicați. Este posibil ca o companie să aibă deja experiență în furnizarea formării pentru management, personalul de supraveghere și lucrători. Învățați din acea experiență și nu uitați următoarele:

- **Audiența:** asigurați-vă că formarea este informativă, practică și relevantă pentru nevoile și nivelurile de cunoaștere ale participanților.
- **Formatorul:** desfășurați formarea singuri sau contractați un expert local. Discutați cu organizațiile patronale pentru a învăța din experiența acestora.
- **Locul:** luați în calcul argumentele pro și contra legate de locul în care se desfășoară formarea, de exemplu, la locul de muncă sau „în afara unității”.

- **Plasarea în timp:** angajații sunt ocupați. Programați formarea într-un moment care este cel mai potrivit ca aceștia să participe.
- **Metodele:** luați în calcul folosirea metodelor de formare care asigură implicarea activă a tuturor participanților.



*Formarea în legătură cu munca forțată și traficul de persoane poate fi desfășurată independent sau poate fi integrată în alte programe. Un program de formare modular care include munca forțată și poate fi adaptat pentru a răspunde diferitelor nevoi ale întreprinderii poate să fie dezvoltat prin **Better Work**, un proiect comun al ILO și al Societății Financiare Internaționale. Consultați: www.betterwork.org.*

Măsuri de remediere

Munca forțată și traficul de persoane sunt infracțiuni în baza dreptului internațional, precum și în numeroase țări din lume. Suspiciunea de muncă forțată trebuie soluționată imediat, eficient și în întregime.

Măsurile de remediere trebuie să aibă în vedere protecția deplină a lucrătorului. Măsurile luate trebuie să contribuie la reabilitarea acestuia, inclusiv bunăstarea sa fizică și psihică; repatrierea (dacă angajatul dorește); și/sau reintegrarea sa pe piața muncii și în comunitate. Dacă este posibil, trebuie sudată cooperarea cu furnizorii non-guvernamentali de servicii de ajutorare a victimelor, care au experiență în sprijinirea victimelor muncii forțate.

Raportarea socială

Multe companii vor dori, de asemenea, să comunice activitățile acestora părților interesate și publicului larg. O metodă de a face aceasta este prin internet și prin intermediul site-ului web al companiei. O altă metodă este de a publica un raport anual social sau privind sustenabilitatea care să permită companiei să „vorbească” direct investitorilor, cumpărătorilor, consumatorilor și societății civile în sens larg.

Global Reporting Initiative este o inițiativă cu mai multe părți interesate care ajută societățile comerciale în ceea ce privește raportarea socială. Inițiativa dezvoltă orientări globale și specifice sectorului privind modul de comunicare legată de performanță socială, privind drepturile omului și de mediu și implică în acest demers companiile, organizațiile patronale și alte grupuri. În ceea ce privește munca forțată, GRI recomandă societăților comerciale să ofere o „prezentare concisă a informațiilor” sugerând ca acestea:

- Să indice ce operațiuni sunt identificate ca având un risc semnificativ pentru incidente de muncă forțată; și
- Să comenteze cu privire la măsurile pe care le-au luat pentru a elimina astfel de abuzuri.

UN Global Compact este o altă inițiativă de menționat aici. Necesită participarea companiilor la pregătirea anuală a unei „Comunicări privind progresul” care indică măsurile luate pentru implementarea celor zece principii Compact, incluzând eliminarea muncii forțate și obligatorii. Această comunicare ar trebui să includă o descriere a activităților practice și o măsurare a rezultatelor finale sau a rezultatelor așteptate ale unor astfel de activități. Global Compact consiliază, de asemenea, companiile cu privire la măsurile care trebuie să fie luate pentru a combate munca forțată. Caseta de mai jos identifică recomandările-cheie pentru acțiunea la locul de muncă și la nivel de comunitate, dezvoltate după consultări cu ILO și constituenții acesteia.

Inițiativa Global Compact a ONU: strategii pentru combaterea de către întreprinderi a muncii forțate

Extras din „Principiile legate de muncă ale Inițiativei Global Compact a Națiunilor Unite: ghid pentru companii”, dezvoltate de grupul de lucru privind munca al Global Compact

La locul de muncă

- Respectați prevederile privind munca forțată ale legilor naționale și regulamentelor, dacă legile naționale sunt insuficiente în comparație cu standardele internaționale.
- În cadrul operațiunilor companiei și a relațiilor cu alte întreprinderi, asigurați-vă că toți angajații își primesc contractele de muncă, care trebuie să specifice clauzele și condițiile serviciului, natura voluntară a angajării, libertatea de a părăsi locul de muncă (inclusiv procedurile corespunzătoare) și orice penalități care pot fi asociate plecării sau încetării activității.
- Instituți politici și proceduri care interzic cerința ca lucrătorii să depună garanții financiare la societate.
- Încurajați managerii să ia măsuri, dacă este cazul.
- În cazul în care se găsesc dovezi de muncă forțată în cadrul sferei de influență a companiei, asigurați îndepărtarea acelor lucrători de la locul de muncă prin servicii adecvate. În măsura în care este posibil, acordați asistență pentru accesul lucrătorilor la alternative viabile.
- Procedați cu precauție în relațiile cu alte întreprinderi.

În comunitate

- Companiile pot, de asemenea, să contribuie, dacă este posibil, la eforturile comunității în sens mai larg de a elimina munca forțată și de a ajuta lucrătorii să se elibereze de munca forțată pentru a găsi o activitate aleasă liber.
- Lucrați în parteneriat cu alte companii, asociații sectoriale și organizații patronale pentru a dezvolta o abordare la nivelul sectorului industrial pentru a rezolva problema și creați legături cu sindicatele, autoritățile de aplicare a legii, inspectoratele de muncă și altele.
- Înființați sau participați la un grup operativ sau comitet privind munca forțată din organizația patronală reprezentativă, la nivel local, de stat sau național.
- Sprijiniți dezvoltarea unui Plan național de acțiune împotriva muncii forțate ca parte a politicii-cheie și a mecanismelor instituționale de combatere a muncii forțate la nivel național.
- În cadrul sferei de influență a companiei, participați la programele de prevenire și reintegrare a fostelor victime ale muncii forțate prin furnizarea oportunităților de dezvoltare a competențelor și formare profesională.
- Dacă este posibil, participați la programele naționale și internaționale, incluzând campaniile media și coordonați-le împreună cu autoritățile locale și naționale, sindicatele și alții.

Colaborarea cu alte entități

GRI și **Global Compact a ONU** sunt inițiative care reunesc companiile și organizațiile societății civile. Multe companii caută să implice părțile interesate în eliminarea muncii forțate și a traficului de persoane.

De exemplu, o companie poate să aleagă să participe la o declarație comună de politică a unei organizații patronale sau a unui grup de companii. De multe ori, acesta este un grup care acționează în același sector sau domeniu care dezvoltă în comun un cod de conduită și un program de auditare socială asociat. Aceasta oferă companiilor oportunitatea de a face schimb de informații și de a dezvolta împreună bune practici. (Consultați secțiunea III de mai sus pentru mai multe detalii privind rolul organizațiilor patronale).

O companie poate, de asemenea, să lucreze direct cu organizațiile lucrătorilor sau cu alte grupuri ale societății civile. Aceasta poate să ia forma negocierii unui acord sau a unei declarații de principiu sau să implice angajamentul comun în implementarea unui cod de conduită al companiei. În ultimii ani, mai multe companii multinaționale au semnat **acorduri cadru internaționale** cu federații sindicale globale. Aceste acorduri - care acoperă operațiunile companiei și se aplică de multe ori furnizorilor - tratează diferite aspecte, inclusiv munca forțată.

Companiile sunt, de asemenea, implicate într-un număr în creștere de inițiative cu mai multe părți interesate. Aceste organizații asigură forumuri importante companiilor pentru a implica societatea civilă în dezvoltarea politicii, auditul social și măsurile de transparență. Inițiativele cu mai multe părți interesate sunt de obicei globale ca natură și operează proiecte pilot, programe de formare și alte activități în întreaga lume. Printre astfel de inițiative se numără **Ethical Trading Initiative** (*Inițiativa privind comerțul etic*) și **International Cocoa Initiative** (*Inițiativa internațională din domeniul cacaoei*).

Implicarea alături de organizațiile lucrătorilor și inițiativele cu mai multe părți interesate poate să aibă numeroase beneficii. Poate să asigure:

- Un spațiu pentru partajarea informațiilor și a bunei practici de către companii și părțile interesate;
- O oportunitate de a învăța de la ceilalți ce funcționează și ce nu;
- Un forum pentru formarea colectivă și consolidarea capacității; și
- Un loc în care să se găsească soluții pentru unele din provocările tehnice-cheie ale abordării subiectului complex al muncii forțate.

Colaborarea cu sindicatele și ONG-urile poate duce, de asemenea, la bune practici legate de remediere. Colaborarea cu părțile interesate poate să întărească acest angajament și să ofere companiilor o rețea - pe lângă cea oferită de organizațiile patronale - la care să apeleze atunci când caută îndrumare sau asistență.

Companiile pot de asemenea apela la ILO pentru asistență tehnică și cooperare. Spre exemplu, organizația a înființat **Biroul de asistență pentru Companii privind Standardele Internaționale de Muncă** cu sprijinul membrilor săi tripartiți. Acest birou are un ghișeu unic dedicat managerilor de companii prin care aceștia sunt consiliați cum să își alinieze activitatea la standardele internaționale de muncă, inclusiv cu privire la interdicția de a practica muncă forțată. Vizitați: www.ilo.org/business. **Programul Special al ILO de Măsuri de Combatere a Muncii Forțate** oferă de asemenea o gamă bogată de informații, resurse și asistență tehnică utile organizațiilor patronale și companiilor.



III Rolul organizațiilor patronale

Strategii și planuri de acțiune

Un prim pas în implicarea organizațiilor patronale în problemele legate de munca forțată este dezvoltarea unei strategii sau a unui plan de acțiune. Aceasta va ajuta organizația să rezolve problema muncii forțate într-un mod sistematic și durabil și să încurajeze gândirea strategică privind abordarea celor mai grave abuzuri ale acesteia. Definirea unei strategii va face, de asemenea, ca acțiunea organizației să aibă cel mai mare impact.

O strategie nu trebuie să fie un plan complex sau detaliat. Ar trebui să permită angajatorilor să identifice un obiectiv și o serie de pași pentru atingerea acestuia. Dezvoltarea unei strategii va clarifica unele probleme cu care se pot confrunta angajatorii și va oferi posibilitatea de a găsi metode pentru a le rezolva. De asemenea, stabilește o bază cu care angajatorii pot să influențeze politica publică și poate să ducă la dezvoltarea de instrumente și resurse pentru membri. O strategie poate, de asemenea, să identifice parteneriate potențiale pe care angajatorii să se bazeze. O parte importantă a dezvoltării unei strategii este realizarea faptului că munca forțată poate fi eliminată cel mai bine prin parteneriate, și nu acționând în mod independent.

Identificarea obiectivelor

Cele mai multe organizații patronale au deja multă experiență în dezvoltarea obiectivelor strategice privind subiectele sociale. Procesul utilizat este similar oricărui proces care implică rezolvarea unui subiect de politică-cheie. Un grup poate să fie reunit pentru a identifica obiectivele-cheie. Un proiect al strategiei va rezulta din aceste consultări și va fi împărtășit cu ceilalți reprezentanți ai organizației, poate și cu alți membri. Vor fi rezolvate subiecte tehnice și operaționale, inclusiv implicațiile legate de cost. Strategia va fi finalizată prin alte analize interne și, dacă este posibil, prin consultări cu partenerii externi. De exemplu, poate fi cerută asistență de la IOE și ILO.

Obținerea acordului

După stabilirea obiectivului, este important să luați în calcul obținerea acordului. O strategie de eliminare a muncii forțate va necesita sprijin politic din partea comitetului executiv pentru a merge mai departe. Aceasta poate să implice prezentarea strategiei în fața consiliului și revizuirea acesteia în baza comentariilor sale; sau poate să implice în mod activ consiliul în dezvoltarea strategiei încă de la început. Această etapă a procesului poate să necesite o perioadă semnificativă de timp, dar este un pas esențial, a cărui importanță nu ar trebui să fie subestimată pentru succesul pe termen lung al strategiei.

i *Ați putea să contactați biroul IOE sau ILO pentru activitățile angajatorilor. Ambele pot să furnizeze informații despre dezvoltarea unei strategii sau a unui plan de acțiune și să faciliteze contactul cu alte organizații patronale.*
Consultați: www.ioe-emp.org și www.ilo.org/employers.

Proces față de conținut

Pașii menționați mai sus reprezintă procesul de dezvoltare a strategiei mai degrabă decât a conținutului. În general, conținutul unei strategii va trebui să fie stabilit de organizație. Totuși, sugestiile de acțiune pot orbita în jurul a trei aspecte: experiența pe care organizațiile patronale o au în legătură cu subiectele sociale; natura serviciilor pe care le furnizează deja; și poziția unică pe care angajatorii o au ca actori-cheie pe piața muncii. Principalele două domenii de acțiune sunt:

- Furnizarea consultanței către membri și creșterea nivelului de conștientizare; și
- Implicarea împreună cu ceilalți în luarea măsurilor.

Consultanță și conștientizare sporită

Furnizarea consultanței și creșterea gradului de conștientizare reprezintă una din funcțiile-cheie ale organizațiilor patronale. În ceea ce privește munca forțată și traficul de persoane, nu există o excepție. Aceste subiecte pot fi complexe și neclare pentru angajatori și pot fi greșit înțelese sau confundate cu alte concepte. De exemplu, este posibil ca un manager să nu știe la ce se referă servitutea pentru datorii sau constrângerea. Din acest motiv, un punct de pornire important pentru orice organizație patronală este de a furniza informații și consiliere membrilor săi.

Stabilirea unui punct de contact

Ca parte a strategiei generale, o organizație patronală ar putea să aleagă să desemneze un membru al personalului său drept punct de contact cu privire la munca forțată. Dacă este posibil, această persoană ar trebui să aibă cunoștințe despre subiect. Totuși, acest aspect nu este esențial; desemnarea unei persoane ca punct de contact îi va permite să-și dezvolte experiența în timp. Un punct de contact își poate dedica întreg timpul muncii forțate sau subiectul poate să facă parte dintr-un „portofoliu” de responsabilități. Important este ca membrii dumneavoastră să aibă o singură persoană în cadrul organizației spre care să se îndrepte în cazul în care au întrebări sau solicită asistență.

Furnizarea informațiilor...

Una din sarcinile persoanei de contact este de a disemina informații membrilor. La nivel de bază, întreprinderile vor dori să cunoască despre legile și prevederile relevante din codul muncii și codul penal. Furnizarea copiilor după acestea sau pregătirea unui rezumat al legislației ar putea fi un punct de plecare util. Informații mai generale pot să fie, de asemenea, găsite în acest manual. Poate fi, de asemenea, util să realizați fotocopii după **Broșura 2: Întrebări frecvente ale angajatorilor**. Avantajul acestui material este că oferă informații concise într-un format „ușor de citit”.

Ați putea, de asemenea, să luați în calcul furnizarea informațiilor despre cumpărătorii internaționali și RSI. Munca forțată - împreună cu alte standarde esențiale de muncă ale ILO - reprezintă o parte centrală a programelor RSI și așteptările cumpărătorilor cresc rapid. Din ce în ce mai mult, furnizorii trebuie să poată să indice că nu există o dovadă a muncii forțate în cadrul operațiunilor acestora sau în cele ale subcontractanților acestora. Astfel, o organizație a angajatorilor poate să joace un rol important în informarea membrilor în legătură cu schimbarea atitudinilor și a așteptărilor cumpărătorilor internaționali și a pieței de consum.

... și a consultanței

În afară de furnizarea informațiilor, este posibil să doriți și să oferiți membrilor consultanță cu privire la combaterea muncii forțate. Aceasta se poate face personal, prin punctul de contact sau organizația poate să faciliteze schimbul de idei între membri. Consultanța pe care o oferiți poate să urmeze sugestiile descrise în capitolul anterior. Ați putea, de asemenea, să revedeți **Broșura 6: Îndrumar privind măsurile care pot fi luate**.

Îndrumările privind angajamentul la nivelul întreprinderii, remediarea și adoptarea unui parteneriat pot să fie în special utile pentru membri.

O altă metodă de a oferi consultanță este facilitarea schimburilor între membri. Companiile pot să învețe mult una de la cealaltă și organizația dumneavoastră poate să joace un rol important în documentarea și diseminarea exemplelor de bună practică. Aceasta se poate realiza printr-un site web sau în formă tipărită; sau, pentru a ajunge la o audiență mai mare, companiilor „cu bune practici” ar putea să li se solicite să-și prezinte strategiile și programele la seminarii sau alte evenimente conduse de angajatori.

i *Pentru exemple privind măsurile practice pe care societățile le-au luat pentru a elimina munca forțată, consultați **Broșura 7: Studii de caz privind bunele practici**. Nu uitați că nivelurile de conștientizare ale membrilor dumneavoastră pot fi destul de diferite; în furnizarea informațiilor și consultanței către aceștia, asigurați-vă că există o înțelegere clară a nevoilor și nivelurilor de cunoștințe ale acestora.*

Creșterea nivelului de conștientizare

Nivelul de conștientizare al membrilor dumneavoastră și capacitatea acestora de a elimina munca forțată și traficul de persoane este un factor semnificativ în proiectarea unei strategii. Dacă subiectele sunt relativ noi pentru aceștia sau, anterior, s-au făcut puține în legătură cu aceste subiecte, este posibil să fie necesar să începeți mai mult sau mai puțin de la zero. Pe de altă parte, dacă munca forțată și traficul de persoane sunt frecvent discutate în media și membrii dumneavoastră au deja un nivel adecvat de înțelegere, poate fi posibil ca un punct de contact să înceapă de la un nivel superior de angajare.

În ambele cazuri, o metodă structurată de diseminare a informațiilor și creștere a conștientizării este de a organiza un atelier de lucru sau un seminar național privind munca forțată. Aceasta va încuraja dialogul dintre organizația dumneavoastră și membrii săi și între membri. Un eveniment de acest tip poate să fie organizat cu sprijinul altor părți interesate și nu trebuie să aibă implicații de cost ridicate. Cu toate acestea, este important să existe un set de obiective și priorități. Rezultatele așteptate ale întâlnirii ar trebui să fie analizate dinainte pentru a asigura un eveniment de impact și de succes. Un exemplu al unei astfel de conferințe este prezentat în caseta de mai jos.

Implicarea întreprinderilor: eliminarea muncii forțate

O conferință sponsorizată de Consiliul SUA al Întreprinderilor Internaționale, Camera de Comerț din SUA și IOE

În luna februarie 2008, compania Coca Cola a găzduit o conferință pe tema „Implicarea întreprinderilor: eliminarea forței de muncă” la sediul său din SUA, Atlanta. Întâlnirea a abordat cele mai presante probleme privind drepturile omului cu care se confruntă angajatorii, inclusiv traficul de persoane în lanțurile de furnizare a forței de muncă. Întâlnirea a reunit reprezentanți din peste 100 de țări ai organizațiilor patronale și ai companiilor individuale, ai societății civile, oficiali din departamentele SUA al muncii și de stat, organizații ale societății civile și ILO pentru a împărtăși cunoștințele și experiențele privind combaterea muncii forțate.

Întâlnirea de o zi a explorat bunele practici și instrumentele existente în lanțurile care produc valoare ale companiilor în scopul promovării respectului pentru drepturile omului în concordanță cu Principiile directoare ale ONU privind activitățile comerciale și drepturile omului.

Această întâlnire este urmarea unui lung șir de conferințe anuale găzduite de Coca Cola pe teme care includ munca forțată și traficul de persoane. În 2008, această întâlnire și-a propus să discute provocările cu care se confruntă întreprinderile în eliminarea muncii forțate și să descrie modurile în care acestea au răspuns acestor provocări. Participanții au discutat despre:

- Rolul guvernului în rezolvarea acestei probleme;
- Necesitatea unei îndrumări clare și a exemplelor de bună practică;
- Necesitatea de a preveni practicile abuzive în cadrul agențiilor de recrutare;
- Necesitatea de cartografiere strategică a preocupărilor legate de munca forțată în funcție de țară și sector; și
- Rolul auditării sociale și dezvoltării unor sisteme de monitorizare credibile.

În cele din urmă, luați în calcul și dezvoltarea unui manual privind combaterea muncii forțate, luând drept îndrumare materialul prezentat aici. Traduceți broșurile relevante și asigurați-vă că includeți informațiile naționale și specifice sectorului care sunt relevante pentru audiența dumneavoastră. Adaptați studiile de caz furnizate în **Broșura 7** sau strângeți și pregătiți propriile studii de caz. Totuși, asigurați-vă că aveți clar în minte scopul și audiența țintă atunci când pregătiți materialul și faceți manualul atât de practic cât este posibil. Luați în calcul implicarea unor membri în etapa de concepere a proiectului și consultați IOE și ILO cu privire la aspectele tehnice sau politice.

Cooperarea pentru luarea de măsuri

În secțiunea anterioară, recomandam ca organizațiile patronale să joace un rol central în furnizarea informațiilor și a consultanței către membrii acestora privind eliminarea muncii forțate și a traficului de persoane. Este posibil ca angajatorii să dorească totuși să meargă mai departe de creșterea nivelului de conștientizare și să devină mai implicați într-un mod operațional.

În multe cazuri, implicarea de acest tip nu trebuie să fie efectuată independent. Se va face în parteneriat cu alte organizații, de exemplu, cu guvernul, ONG-urile naționale sau internaționale, agențiile Națiunilor Unite, ILO, IOE și/sau alte organizații patronale. Finanțarea și managementul activităților probabil că vor fi distribuite în cadrul parteneriatului; totuși, există anumite activități pe care angajatorii le pot conduce din cauza poziției unice a acestora de actori pe piața muncii.

Colaborarea cu guvernul

Guvernul este un jucător-cheie în eliminarea muncii forțate și a traficului de persoane. O relație de cooperare cu agenții guvernamentale diferite va permite organizațiilor patronale să influențeze eficient aspectele de politică publică precum munca și migrația.

Ca un prim pas important, organizațiile patronale ar trebui să fie implicate în toate negocierile pentru a ratifica convențiile relevante ILO și ONU, precum și Protocoalele. Ar trebui să fie implicate în dezvoltarea legislației naționale și orice modificări sau revizuri ale codului muncii și codului penal. Implicarea guvernului în acest mod asigură reprezentarea perspectivei angajatorilor pe toată durata negocierilor. Organizațiile patronale pot, de asemenea, să implice guvernul în inspecții pe probleme legate de muncă, în privința muncii forțate. Este posibil să dorească să influențeze Ministerul Muncii cu privire la problemele tehnice, de exemplu, facilitarea inspecțiilor de muncă și transformarea acestora în unele mai eficiente și mai eficace. Este posibil ca asociațiile bazate pe sector să dorească să facă acest lucru în sectoarele în care riscul de muncă forțată a fost identificat ca răspândit în mod special.

Colaborarea cu organizațiile lucrătorilor și altele

În colaborarea cu guvernul, este posibil ca organizațiile patronale să dorească să colaboreze și cu organizațiile lucrătorilor în dialogul legat de subiectele menționate mai sus. Organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor vor juca un rol similar față de guvern în reprezentarea pozițiilor respective ale acestora cu privire la subiectele de politică publică.

Totuși, este posibil ca organizațiile patronale să implice lucrătorii și în afara domeniului reformei legislative sau al dezvoltării politicilor. De exemplu, este posibil ca un angajator să dorească să joace un rol principal în implicarea lucrătorilor la nivelul sectorului pentru a dezvolta o declarație comună privind eliminarea muncii forțate. Asociațiile bazate pe sector arată, de exemplu, că o cooperare eficientă poate să fie construită cu federațiile sindicale globale pentru a dezvolta și implementa programe care să rezolve aceste probleme.²

De asemenea, este posibil ca organizațiile nonguvernamentale să fie importante aici. Aceste organizații sunt un grup vast și variat, unele operând internațional și altele operând la nivel național sau local. Indiferent care este cazul, ONG-urile reprezintă din ce în ce mai mulți actori importanți în inițiativele cu mai multe părți interesate și, astfel, angajatorii și reprezentanții acestora pot să dorească să le implice mai direct. În acest caz, se recomandă angajatorilor să fie clari în legătură cu obiectivele și responsabilitățile la construirea acestor alianțe.

i Mai multe informații și îndrumări privind rolul pe care organizațiile patronale îl pot juca în colaborarea cu guvernul, organizațiile patronale și ONG-urile pot fi găsite pe situl web IOE: www.ioe-emp.org.

Măsurile de prevenție și protecție

S-a observat că organizațiile patronale au o poziție bună pentru a furniza consultanță membrilor, a juca un rol în creșterea nivelului de conștientizare și a se implica în dialogul cu guvernul și alți actori. Acestea sunt activități importante. Totuși, o organizație patronală poate dori, de asemenea, să participe la programe care iau măsuri de protecție și prevenție împotriva muncii forțate și traficului de persoane. În acest caz, organizația poate să fie implicată la mai multe niveluri: Poate dori:

² Internațional Cocoa Inițiativă este o inițiativă cu mai multe părți interesate care reunește societăți și alți actori economici împreună cu organizațiile patronale și societatea civilă pentru a elimina munca forțată și munca copiilor în creșterea și procesarea cacauei. Consultați: www.cocoainitiative.org.

- Să preia inițiativa;
- Să se alăture unei inițiative lansate de alții; sau
- Să sprijine eforturile unei asociații de membri care ia măsuri.

O organizație patronală, în special una cu experiență în legătură cu acest subiect, poate să asiste o organizație constituentă cu consultanță și informații și cu accesul la rețele, sponsori sau parteneri potențiali. Poate, de asemenea, să dorească să transfere informațiile despre buna practică dezvoltată de alți membri care s-au confruntat cu probleme similare.

Având în vedere rolul acestora în reprezentarea întreprinderilor, organizațiile patronale pot să dezvolte sau să participe la programe care caută să reabiliteze și să reintegreze foste victime ale muncii forțate și traficului de persoane. Pot să conducă programe de plasament sau de ucenicie și să furnizeze oportunități de formare profesională și dezvoltare a competențelor. Aceste programe au atât o funcție de prevenție, cât și de protecție: pot să ofere lucrătorilor oportunități de generare a veniturilor și să îi ajute să se reintegreze în comunitățile acestora; dar pot să acționeze, de asemenea, ca un mecanism de prevenire a faptului ca un lucrător să fie traficat din nou sau să devină din nou ținta exploatării prin munca forțată.

Indiferent care este abordarea utilizată, este necesar ca organizația patronală să ia în calcul problemele legate de bani și timpul personalului. Inițierea sau participarea la un program precum acesta poate necesita timp și resurse. Există trei surse principale de finanțare:

- Folosirea fondurilor existente, interne;
- Realocarea timpului personalului; și
- Finanțarea din exterior, în principal de la sponsori bilaterali și agenții ONU.

Luați în calcul folosirea surselor interne pentru a finanța activitățile de pregătire, în timp ce căutați sponsori externi pentru aspectele mai mari ale activității. Totuși, asigurați-vă că luați în calcul dezvoltarea unui program de finanțare durabil astfel încât organizația să nu devină dependentă de sponsori și să existe riscul de a opri inițiativele atunci când angajamentul sponsorului se încheie.

Combaterea muncii forțate
Ghid pentru angajatori și companii

6

Sugestii de măsuri

Notă

Această broșură prezintă o serie de îndrumări privind acțiunea care indică unele dintre măsurile concrete și practice pe care întreprinderile, organizațiile patronale le pot lua în eforturile acestora de a combate munca forțată și traficul de persoane. Completează **Broșura 5** a acestui manual prin furnizarea sfaturilor specific pentru luarea măsurilor într-un mod accesibil și ușor de folosit.

Nu se așteaptă ca societățile și organizațiile patronale să facă tot ce se sugerează aici. Fiecare societate este diferită și fiecare organizație va dezvolta propria abordare pentru a răspunde nevoilor membrilor săi. Totuși, aceste sfaturi sunt simple și în cele mai multe cazuri nu necesită o investiție financiară substanțială. Au nevoie doar de timp, energie și angajamentul față de o implicare eficientă și durabilă. În acest scop, broșura oferă o listă vastă a pașilor practici ce trebuie să fie efectuați.

Aceste îndrumări sunt legate de următoarele subiecte-cheie: munca forțată, munca deținuților din penitenciare, servitutea prin datorii și munca în regim de servitute, constrângerea la angajare, orele suplimentare forțate și traficul de persoane. Pot să fie folosite ca material de referință pentru personalul din domeniul resurselor umane și RSI sau ca materiale promoționale, de exemplu, sub forma afișelor care pot fi afișate în birou sau la locul de muncă. Acestea pot, de asemenea, să fie folosite cu efecte mai mari de organizațiile patronale, de exemplu, în programele de formare sau ca ghiduri de referință pentru atelierele de lucru și conferințe.

Măsuri împotriva muncii forțate

Sugestii de măsuri

- Stabiliți o politică clară și transparentă a companiei care stabilește măsurile pentru prevenirea muncii forțate. Clarificați că această politică se aplică tuturor societăților din lanțurile de producție și aprovizionare a întreprinderii și raportați implementarea acestei politici.
- Adoptați practici de recrutate și resurse umane (de exemplu, referitoare la salarii, programul de lucru și contractele de muncă) ce reduc riscul existenței muncii forțate.
- Monitorizați furnizorii și subcontractanții și furnizați formare profesională cu privire la munca forțată auditorilor sociali, personalului din domeniul conformității, managerilor de resurse umane și altor supraveghetori.
- Lucrați în parteneriat cu alte societăți, asociații sectoriale și organizații patronale pentru a dezvolta o abordare la nivelul industriei legată de munca forțată.
- Creați legături cu părțile interesate, incluzând organizațiile patronale, autoritățile de aplicare a legii, inspectoratele muncii și organizațiile nonguvernamentale.
- Luați măsuri de prevenție împotriva traficului de persoane și creșteți nivelul de conștientizare în legătură cu vulnerabilitățile și pericolele cu care se pot confrunta migranții în situație nereglementară.
- Inițiați sau participați la programe care reintegrează fostele victime ale muncii forțate și traficului de persoane prin furnizarea oportunităților de dezvoltare a competențelor și formare profesională.

Beneficiile măsurilor

- Politicile clare și programele de implementare trimit un semnal pozitiv cum-părătorilor, investitorilor, lucrătorilor și altor părți interesate. Raportarea cu privire la modul în care politica este implementată îmbunătățește imaginea mărcii și reputația companiei.
- Acțiunea la nivelul industriei și cu mai multe părți interesate poate fi o metodă eficientă de a grupa resursele, competențele și cunoștințele colective pentru a elimina munca forțată într-un mod vast și sistematic.
- Luarea măsurilor de prevenire a condițiilor care pot duce la traficul de persoane și de ajutorare a reintegrării fostelor victime ale muncii forțate poate avea un efect pozitiv asupra piețelor muncii locală și națională.

Pași practici de acțiune

- Reuniți un grup de lucru care să dezvolte o politică a companiei în ceea ce privește munca forțată și includeți prevederi privind implementarea și raportarea. Stabiliți un comitet bipartit la nivelul întreprinderii care răspunde de această problemă.
- La nivelul întreprinderii și/sau la al locului de muncă, creați un mecanism de reclamații care este anonim, confidențial și ușor accesibil lucrătorilor.
- Consultați organizațiile patronale și membrii industriei cu privire la bunele practici de monitorizare a furnizorilor și a subcontractanților. Solicitați guvernului dumneavoastră asistență tehnică sau sprijin, și reuniți un grup de lucru pentru a dezvolta politici și proceduri eficiente.
- Înființați și participați la un grup operativ sau comitet privind munca forțată din organizația dumneavoastră patronală reprezentativă, la nivel local, de stat sau național.
- Sprijiniți dezvoltarea unui Plan național de acțiune al angajatorilor împotriva muncii forțate ca parte a politicii-cheie și a mecanismelor instituționale de combatere a muncii forțate la nivel național.

Măsuri împotriva exploatării deținuților aflați în penitenciare

Sugestii de măsuri

- Dacă angajați direct lucrători din penitenciare sau subcontractați către un penitenciar, asigurați-vă că munca se desfășoară voluntar. Prizonierii nu ar trebui să fie forțați să muncească.
- Asigurați-vă că prizonierii au furnizat acordul acestora formal, eventual în scris, de a munci.
- Asigurați pentru lucrătorii din penitenciare salarii, asigurări sociale și standarde privind securitatea și sănătatea în muncă ce sunt comparabile cu cele de care se bucură lucrătorii standard.
- Aplicați numai deducerile legale la salariile deținuților, de exemplu, pentru hrană și cazare.

Beneficiile măsurilor luate

- Unele guverne pot limita importul bunurilor produse folosind munca deținuților din penitenciare. Evitarea folosirii muncii deținuților din penitenciare și adoptarea bunelor practici în folosirea acestora poate să reducă riscul de interdicere a importului.
- Luarea unor astfel de acțiuni va reduce riscul litigiilor și vă ajută să evitați daunele aduse reputației companiei care pot rezulta din asocierea cu munca abuzivă a deținuților din penitenciare.

Etapele practice

- Creați un formular de acord scris standardizat pe care lucrătorii din penitenciare să îl semneze atunci când sunt de acord să muncească. Pe acest formular, furnizați informații despre salarii și condițiile de muncă, astfel încât lucrătorii să-și dea acordul liber și informat în legătură cu munca.
- Furnizați lucrătorilor un fluturaș de salariu clar și detaliat care indică orele lucrate, salariile câștigate și orice deduceri legale făcută pentru mâncare și cazare.
- Stabiliți ce niveluri de salarizare există pentru muncitorii în libertate într-un domeniu sau grup ocupațional similar și oferiți lucrătorilor din penitenciare salarii comparabile.
- Întâlniți-vă cu autoritățile din penitenciare, incluzând inspectorii din penitenciare, pentru a discuta politicile și practicile de angajare. Dacă este posibil, vorbiți cu lucrătorii din penitenciare despre condițiile de muncă pentru a stabili dacă și-au dat în mod liber acordul de a munci.

Măsuri împotriva servituții prin datorii și muncii în regim de servitute

Sugestii de măsuri

- Adoptați politici de resurse umane care previn riscul de servitute pentru datori a lucrătorilor.
- Nu cereți noilor angajați să depună o garanție atunci când încep munca.
- Procedați cu atenție în legătură cu furnizarea avansurilor din salariu și a împrumuturilor pentru angajați.
- Dacă faceți acest lucru, asigurați-vă că nu puneți lucrătorii în situația în care să se simtă forțați să muncească pentru a rambursa împrumutul.
- Cunoașteți legislația și practica națională. Dacă aplicați deduceri la salariile lucrătorilor, asigurați-vă că se încadrează în limitele legale.
- Asigurați-vă că în contracte sunt oferite informații clare despre clauzele și condițiile angajării și că sunt scrise într-o limbă pe care lucrătorii o pot înțelege.
- Dacă doriți să recrutați lucrătorii pe plan internațional și pentru aceasta folosiți o agenție privată de ocupare a forței de muncă, asigurați-vă că lucrătorii nu plătesc taxe de recrutare excesive pentru a obține un loc de muncă.

Beneficiile măsurilor luate

- Adoptarea unor bune practici de acest gen va ajuta la prevenirea riscului ca societatea dumneavoastră comercială să fie asociată cu abuzurile precum servitutea pentru datorii.
- Luarea măsurilor pentru selectarea și monitorizarea atentă a agențiilor private de ocupare a forței de muncă pe care le folosiți va reduce riscul ca lucrătorii din societatea dumneavoastră să se confrunte cu practici de recrutare neetice și să sufere condiții asemănătoare cu munca forțată.

Etapele practice

- Pentru a preveni riscul ca angajații să devină îndatorați și să se simtă forțați să lucreze, plătiți-i la intervale regulate, la timp și direct sau conveniți cu aceștia să le plătiți salariile într-un cont bancar în numele acestora.
- Creați un fluturaș de salariu standardizat și un sistem de plată care furnizează informații clare despre orele lucrate, grila de salarizare și deducerile legale (dacă este cazul) pentru a preveni calcularea greșită a salariilor care poate supune riscului lucrătorii și întreprinderea dumneavoastră.
- Asigurați-vă că deducerile din salariu nu fac ca salariul pe care lucrătorii îl duc acasă să fie mai mic decât salariul minim.
- Intervievați noii angajați, în special lucrătorii migranți și întrebați-i dacă au plătit o taxă de recrutare pentru a obține locul de muncă. Dacă este cazul, verificați direct și la agenția de recrutare.
- Dacă furnizați avansuri din salariu sau împrumuturi angajatorilor, asigurați-vă că aceștia pot să le plătească înapoi într-o perioadă rezonabilă de timp. (de exemplu, furnizați împrumuturi mai mici, cereți rate ale dobânzii mai mici sau folosiți perioada mai scurte de eşalonare).
- Asigurați-vă că contractele de muncă includ prevederi privind salariile, deducerile din salariu, condițiile de încheiere a contractului de muncă și alte aspecte legate de prevenirea servituții pentru datorii.

Măsuri împotriva constrângerilor la angajare*

Sugestii de măsuri

- Stabilirea unei politici stricte privind prevenirea constrângerii și formarea întregului personal relevant cu privire la rolurile și responsabilitățile respective din cadrul politicii.
- Adoptați practici de recrutare și resurse umane care previn condițiile care pot să rezulte în constrângere.
- Luați măsuri adecvate pentru a reduce riscul de constrângere asociată plății salariului. Evitați neplata sau plata întârziată a salariilor care poate să aibă un efect de a lega angajații de locul de muncă.
- Asigurați-vă că toți angajații sunt liberi să rezilieze contractul de muncă în orice moment cu o perioadă de preaviz rezonabilă, în conformitate cu legislația națională sau contractul colectiv.
- Nu confiscați și nu forțați lucrătorii să predea documentele personale. Cu toate acestea, la cerere, luați măsuri pentru a le asigura un loc sigur în care să-și păstreze lucrurile de valoare.
- Nu folosiți practici abuzive sau amenințări pentru a constrânge lucrători migranți să lucreze, de exemplu amenințări cu denunțarea la autorități.
- Implementați o abordare de „toleranță zero” față de violența fizică, privarea de libertate sau izolarea la locul de muncă sau în dormitoare; violența sexuală; lipsirea de hrană, adăpost sau alte necesități; și abuzul și amenințările verbale.

* Constrângerea în muncă se referă la formele de înșelare sau obligare la locul de muncă ce pot rezulta în munca forțată în anumite circumstanțe, de exemplu, reținerea sau neplata salariilor sau confiscarea documentelor de identitate cu scopul de a lega lucrătorii de locul de muncă.

Beneficiile măsurilor luate

- Aceste măsuri vor ajuta la asigurarea faptului că lucrătorii muncesc liberi.
- Acesta este un drept fundamental al omului protejat conform legilor internaționale și a celor naționale din cele mai multe țări.
- O politică clară și eficientă privind prevenirea constrângerii și formarea managerilor, supraveghetorilor și a altor cadre relevante trimite un semnal pozitiv către cumpărători, investitori, lucrători și alte părți interesate.
- Acuzațiile de muncă forțată sau constrângere în producerea bunurilor sau a serviciilor poate să rezulte în interzicerea importului acestora în unele țări. Luarea măsurilor preventive la nivelul societății sau al industriei poate ajuta la asigurarea faptului că bunurile sau serviciile dumneavoastră au acces la piețele internaționale.

Etapele practice

- Înființați un comitet care să elaboreze politica societății privind prevenirea constrângerii și care să se consulte cu reprezentanții organizației patronale pentru consultanță și asistență tehnică.
- Desfășurați formări periodice pentru manageri, supraveghetori și lucrători privind bunele și relele practici legate de constrângere.
- La solicitarea angajaților (de exemplu, din motive de securitate), furnizați un loc sigur pentru păstrarea documentelor personale, de exemplu, un seif sau un dulap închis. Asigurați-vă că angajații cunosc unde se află acesta și că pot avea acces la acesta liber și în orice moment, la cerere. Furnizați lucrătorilor fotocopii după documentele acestora și desemnați o persoană de contact din echipa de management sau de supraveghere.
- Dacă furnizați împrumuturi sau avansuri lucrătorilor, asigurați-vă că acestea nu situează lucrătorii într-o situație de „risc”: furnizați împrumuturi mai mici, folosiți perioade de eşalonare mai mici și reduceți atele dobânzii.
- Nu cereți angajaților să depună o garanție atunci când se angajează.
- Pregătiți contracte de muncă în scris pentru toți angajații, într-o limbă pe care o pot înțelege, specificând drepturile acestora legate de plata salariului, orele suplimentare și alte aspecte legate de prevenirea muncii forțate.

Măsuri pentru prevenirea orelor suplimentare forțate

Sugestii de măsuri

- Cunoașteți și respectați legile naționale și prevederile privind programul de lucru și orele suplimentare și, dacă este cazul, respectați prevederile contractelor colective de muncă din societatea sau domeniul dumneavoastră.
- Stabiliți o politică a companiei privind orele suplimentare ce specifică în mod clar că vor fi efectuate numai voluntar. Formați personalul de resurse umane și supraveghetorii cu privire la această politică.
- Negociați orele suplimentate cu angajații și nu le faceți obligatorii. Obțineți acordul acestora pentru a lucra orele suplimentare și rămâneți în limitele și condițiile legii.
- Nu amenințați angajații care aleg să nu lucreze ore suplimentare.
- Dacă este necesară folosirea periodică a orelor suplimentare pentru a respecta termenele de producție, planificați din timp și vorbiți dinainte cu lucrătorii.
- Rezolvați cauzele de bază care pot duce la folosirea cu persistență a orelor suplimentare, consultați cumpărătorii cu privire la întrebările legate de cerințele și termenii privind producția.

Beneficiile măsurilor luate

- Negocierea orelor suplimentare și asigurarea faptului că aveți acordul angajaților ajută la garantarea faptului că orele suplimentare sunt efectuate întotdeauna voluntar.
- O politică la nivelul companiei legată de programul de lucru și orele suplimentare și formarea personalului relevant de supervizare și conducere reduce posibilitatea de apariție a abuzului.
- Consultarea cu cumpărătorii poate să crească nivelul de conștientizare, să consolideze relațiile cumpărător-furnizor și să încurajeze relații comerciale durabile ceea ce, în schimb, poate să ajute la prevenirea condițiilor care ar putea să ducă la apariția abuzului la locul de muncă.
- Bunele practici precum acestea pot ajuta la prevenirea riscului reputațional pentru compania și domeniul dumneavoastră.

Etapele practice

- Stabiliți un comitet comun de management al muncii (incluzând reprezentanți ai sindicatelor, în locurile de muncă în care există sindicate) și vorbiți cu angajații în legătură cu orele suplimentare. Comunicați-le din timp și conveniți cu aceștia că este posibil ca orele suplimentare să fie necesare în perioadele de vârf de producție.
- Discutați subiectul orelor suplimentare cu noii angajați și asigurați-vă că înțeleg legea și politicile relevante ale companiei.
- Puneți la dispoziția personalului de resurse umane, personalului de supraveghere și lucrătorilor informațiile despre orele suplimentare clarificând ce este și ce nu este permis prin lege. Distribuiți copii ale politicilor companiei și asigurați-vă că toți cei implicați înțeleg prevederile relevante. Identificați și răsplătiți buna practică.
- Desfășurați consultări periodice cu cumpărătorii pentru a discuta calendarul de realizare și alte cerințe de producție care pot să aibă consecințe asupra programului de lucru și să ducă la situații abuzive care implică orele suplimentare forțate.

Măsuri pentru eliminarea traficului de persoane

Sugestii de măsuri

- Luați măsuri pentru a proteja lucrătorii migranți împotriva condițiilor care îi fac vulnerabili la situații de muncă forțată și trafic de persoane.
- Nu confiscați documentele personale și nu forțați lucrătorii să predea aceste acte. Totuși, la cererea lucrătorilor (de exemplu, din motive de securitate), elaborați politici și proceduri pentru păstrarea unor astfel de documente care să prevină posibilitatea unui abuz.
- Dacă folosiți o agenție privată de ocupare a forței de muncă pentru a vă recruta lucrătorii, asigurați-vă că aceasta funcționează la un standard ridicat de etică. Folosiți serviciile unor agenții care nu cer comisioane de la lucrători.
- Nu amenințați că raportați autorităților lucrătorii care sunt migranți în situație nereglementară.
- Dacă asigurați cazarea lucrătorilor dumneavoastră, asigurați-vă că deplasarea acestora nu este restricționată în afara orelor de program.
- În cazul în care compania dumneavoastră lucrează printr-o agenție de recrutare, conveniți cu aceasta că răspunde de respectarea legii și a contractelor colective relevante.
- În cadrul sferei dumneavoastră de influență, participați la programele de prevenire și reintegrare pentru fostele victime ale traficului de persoane prin furnizarea oportunităților de dezvoltare a competențelor și formare profesională.
- Dacă este posibil, participați la programele naționale și internaționale îndreptate împotriva traficului de persoane, incluzând campaniile media și coordonați-le împreună cu autoritățile locale și naționale, organizațiile lucrătorilor și alte părți interesate.

Beneficiile măsurilor luate

- Monitorizarea practicilor de recrutare ale agențiilor de ocupare a forței de muncă poate să ajute la identificarea celor mai etice organizații și cu reputația cea mai bună. Aceasta, în schimb, poate să reducă riscul ca societatea dumneavoastră să fie asociată cu abuzurile legate de traficul de persoane.
- Stabilirea unor bune politici și practici legate de reținerea documentelor și taxele de recrutare ajută la asigurarea faptului că lucrătorii nu sunt puși în situații vulnerabile care pot duce la abuz și constrângeri.
- Lucrul în parteneriat cu guvernul, autoritățile de aplicare a legii și alte părți interesate pot să asigure faptul că măsurile împotriva traficului de persoane sunt mai eficiente și mai durabile.

Etapele practice

- Vorbiți cu noii angajați care au fost recrutați prin agențiile de ocupare a forței de muncă pentru a stabili în ce condiții au fost recrutați și dacă li s-a cerut să plătească o taxă de recrutare.
- La cerere (de exemplu, din motive de securitate), furnizați angajaților un loc sigur pentru păstrarea documentelor personale, de exemplu, un seif sau un dulap închis. Asigurați-vă că pot să acceseze aceste documente în orice moment la cerere și desemnați o persoană de „contact” din echipa dumneavoastră de supraveghere.
- Furnizați lucrătorilor fotocopii după documentele acestora și comunicați toate aceste măsuri lucrătorilor.
- Instruiți managerii, personalul de resurse umane, personalul de supraveghere, coordonatorii funcției de conformitate și lucrătorii privind modul de identificare și prevenire a traficului de persoane. Discutați bunele și relele practici legate de documentele de identitate, lucrătorii migranți, plata salariilor și alte aspecte.

-
- Înainte de contractarea unei agenții private de ocupare a forței de muncă, aflați mai multe despre aceasta și întâlniți-vă cu reprezentanții pentru a discuta politicile legate de taxele de recrutare și alte practici de plasare.
 - Vorbiți cu alte companii din domeniu, creați rețele și folosiți aceste rețele pentru a face schimb de informații și idei de acțiune. Profitați de serviciile furnizate de organizația patronală și **Organizația Internațională a Angajatorilor (International Organisation of Employers - IOE)**.
 - Furnizați contracte clare și concise de angajare care sunt scrise într-o limbă pe care lucrătorii o înțeleg și stabiliți condiții clare de angajare în ceea ce privește plata salariilor, orele suplimentare și reținerea documentelor de identitate.

Combaterea muncii forțate
Ghid pentru angajatori și companii

7

Studii de caz privind bunele practici

Studiul de caz nr. 1

Țara: Brazilia

Marfa: Fontă brută

Industria: Producția de automobile

Problema

Se estimează că, la ora actuală, aproximativ 25.000 lucrători din muncesc în condiții similare sclaviei. Mulți sunt prinși în situații de servitute pentru datorii în tabere din regiunea amazoniană unde lucrează și sunt forțați să plătească pentru transport, mâncare, cazare și unelte. Deși lucrătorii se angajează în general voluntar, „gatos” (agenții de ocupare a forței de muncă) au rolul să convingă persoanele să se alăture taberelor cu promisiuni de plăți bine, condiții bune de muncă și beneficii. Odată angajați, oamenii descoperă de multe ori că nu sunt liberi să plece din cauza datoriilor pe care le-au făcut și amenințării cu violența fizică.

Persoanele forțate să lucreze în astfel de condiții nu au posibilitatea să-și părăsească angajatorul, deoarece datoria acestora crește și gărzi armate patru-lează în jurul lagărelor de muncă. La sosire, lucrătorilor li se confiscă permisul de muncă. Acest fapt îi împiedică să aibă acces la drepturile, la protecția și la beneficiile care sunt altfel disponibile în sectorul formal. Lucrătorii muncesc foarte multe ore și de multe ori rămân neplătiți lungi perioade de timp; mărturiile spun că se feresc să ceară salariul retroactiv, de teamă nu vor mai primi niciun ban.

La sfârșitul anului 2006, mai multe reportaje ample au relatat pe larg despre folosirea muncii forțate în lanțurile de aprovizionare ale principalilor producători de automobile din Europa, Japonia și SUA. În Brazilia, munca forțată a apărut în „taberele pentru cărbuni” care furnizează cărbune pentru principalii exportatori de fontă brută. Deși aceasta reprezintă numai un foarte mic procent din activitățile care folosesc munca forțată în Brazilia, aproximativ 90 de procente din fonta brută produsă din acest cărbune este exportată în Statele Unite.

În ultimii ani, Guvernul Braziliei a făcut mai mulți pași importanți pe calea combaterii muncii forțate, mulți dintre aceștia în parteneriat cu comunitatea de afaceri. În anul 1995, a înființat un grup special de inspecție mobil (Grupo Especial de Fiscalização Móvel) pentru a investiga și a face razii în taberele acuzate că folosesc muncă forțată.

Guvernul menține de asemenea un registru „listă neagră” al proprietăților și companiilor stabilite că folosesc munca forțată. La mijlocul anului 2008, aceasta conținea peste 200 de persoane și entități, în special din domeniul creșterii bovinelor, urmat de cărbune și zahăr.

În mai 2005, sectorul de afaceri din Brazilia a lansat Pactul național pentru eradicarea muncii forțate, împreună cu grupuri ale societății civile. Peste 180 de companii și asociații, inclusiv marile lanțuri de supermarketuri, grupurile financiare și industriale, au semnat până acum pactul. În cadrul unui proces de urmărire, un „Institut al Observatorului Social” monitorizează performanța semnatarilor pactului și a documentelor de bună practică.

Reacția companiilor

Ațiunea colectivă a societăților braziliene

Grupul industrial brazilian pentru producătorii de fontă brută lucrează pentru eradicarea muncii forțate în lanțul de aprovizionare. Din 2004, Citizens Charcoal Institute (CCI) a trimis inspectori de muncă în taberele pentru cărbuni pentru a evalua conformarea și a face cunoscut codul de conduită pentru domeniu care a dezvoltat în 1999. Atunci când s-au confruntat cu non-conformarea, furnizorilor le-au fost retrase certificatele și membrii grupului industrial au încetat ulterior să mai facă afaceri cu ei. CCI a produs de asemenea o „listă neagră” pentru a suplimenta activitatea desfășurată de guvern. În plus, în august 2004, 14 companii de fontă brută din Brazilia au semnat un angajament comun pentru a eradica munca forțată din producția fontei brute.

Ațiunea individuală a societăților braziliene

În septembrie 2007, un producător principal de minereuri feroase nu mai vindea fier companiilor de fontă brută care cumpărau cărbune din taberele care foloseau muncă forțată. Cerea clienților săi să dovedească faptul că nu erau direct sau indirect implicate în folosirea muncii forțate și au desfășurat un audit privat în zece dintre acestea în acest sens. Ca rezultat al auditului, compania a suspendat furnizarea către șapte clienți, indicând munca forțată și problemele de mediu ca infracțiuni grave. Patru din acești clienți au avut ulterior contracte reziliate de companie. Totuși, în desfășurarea unei acțiuni, compania a trebuit să procedeze cu atenție ca să nu intre în conflict cu organele de reglementare antitrust deoarece compania este singurul producător de minereuri neferoase în acea regiune din Brazilia.

O companie de fontă brută din Brazilia a făcut legătura directă între munca

forțată și despăduririle din Amazon. A declarat că producătorii de fontă brută cumpărau cărbune de la taberele ilegale deoarece altfel ar fi fost nevoie de mai multe decenii pentru a crește copacii necesari pentru a produce aceeași cantitate de cărbune folosind tehnica arderii lemnului. Această companie folosește proprii angajați și are propria pădure de eucalipti pentru a produce lemnul necesar.

Ațiunea colectivă a societăților din SUA

În data de 4 decembrie 2006, un comunicat de presă a anunțat că cinci companii principale producătoare de automobile au conlucrat pentru a furniza formare colectivă pentru furnizori cu privire la modul de aprovizionare cu produse evitând munca forțată. Această inițiativă a fost coordonată mai întâi de Grupul de acțiune pentru industria de automobile (*Automotive Industry Action Group - AIAG*) din octombrie 2005 și apoi de Întreprinderi pentru responsabilitate socială (*Business for Social Responsibility*) din 2006. Proiectele inițiale ale inițiativei au inclus declarațiile comune de creare a unei voci comune a industriei cu privire la diferitele subiecte legate de condițiile de muncă, inclusiv munca forțată.

Ațiunea individuală a societăților din SUA

Ca răspuns la un articol de primă pagină din Bloomberg de la sfârșitul anului 2006* la alte articole din presă despre folosirea muncii forțate în industria producătoare de automobile din SUA, diferite companii au adoptat mai multe măsuri, incluzând:

- Încetarea imediată a achiziției fontei brute asociate muncii forțate din Brazilia; și
- Solicitarea ca furnizorii să certifice faptul că fonta brută a fost produsă fără muncă forțat și încetarea de a mai face afaceri cu furnizorii care nu au reușit acest lucru.

* Michael Smith și David Voreacos, „The secret world of modern slavery” (Lumea secretă a sclaviei moderne), *Bloomberg Markets*, decembrie 2006.

Primele lecții învățate

Este evident că este posibilă o mai mare cooperare cu privire la acest subiect pentru a continua cu eradicarea completă a muncii forțate în lanțul de aprovizionare al principalilor producători de automobile. Există deja progrese în ceea ce privește dorința companiilor de a conlucra pe această temă, după cum s-a văzut în asocierea CCI și în inițiativa AIAG. Suplimentar, pașii făcuți de o companie pentru a stopa furnizarea minereurilor de fier către producătorii de fontă brută care folosesc cărbune produs prin muncă forțată este un pas în direcția potrivită. Totuși, ar putea să existe o cooperare mai mare la nivel guvernamental pentru a asigura faptul că pașii făcuți spre blocarea sau boicotarea anumitor furnizori nu intră sub incidența prevederilor antitrust. În plus, mai mult sprijin guvernamental ar putea să fie furnizat companiilor din SUA care doresc să rupă cercul care perpetuează munca forțată în lanțul acestora de aprovizionare.

Este, de asemenea, de observat faptul că o mare parte din companiile implicate în această dezbatere sunt actori importanți în industrie. Pentru companiile mai mici, resursele de a acționa în legătură cu aceste subiecte sunt mai limitate. În aceste cazuri, o poziție proactivă luată de un organism din interiorul industriei poate avea rezultate semnificative speciale.

Subiectul lemnului disponibil este unul important și nu ar trebui să fie subestimat. Poate fi utilă trecerea de la producerea de fontă brută bazată pe cărbune la una bazată pe cocs. Totuși, aceasta ar necesita asistență financiară pentru producătorii de fontă brută din cauza costurilor crescute care ar fi create.

În ceea ce privește auditarea și monitorizarea taberelor de cărbuni, activitatea desfășurată de grupul special de inspecție mobilă al guvernului, asistat de instanțele mobile care pot asigura judecarea rapidă și eliberarea lucrătorilor, trebuie de asemenea să fie încurajat. Pare să existe loc pentru un efort de colaborare între acest grup, auditorii din ICC și întreprinderile din SUA și Brazilia implicate în producția oțelului.

Nu este clar ce entități conduc taberele de exploatare a cărbunelui unde este utilizată munca forțată. Totuși, pare să fie o conexiune puternică între tabere și producătorii de fontă brută. În cazurile în care taberele au fost închise de inspectorii mobili, producătorii de fontă brută - cumpărători ai cărbunelui din tabere - au fost obligați să plătească salariile din urmă ale lucrătorilor individuali. O mai mare claritate în ceea ce privește puterea de negociere a producătorilor de fontă brută ar fi de dorit.

Studiul de caz nr. 2

Tara: China

Industria: Electronică

Problema

Acest studiu de caz se bazează pe acuzațiile de muncă forțată din fabricile din China și pe acțiunile întreprinse ca răspuns de una din principalele companii din domeniul produselor electronice din SUA. Fabricile respective erau deținute de două companii diferite și ambele asamblau produse separate pentru multinaționala din SUA. Una din fabrici a atras în mod special un număr mare de critică în media.

Descrierea condițiilor de muncă variau de la lucrători care erau forțați să muncească foarte multe ore, trăiau în spații în gust și insuficiente, forțați să plătească pentru cazare și hrană și împiedicați să părăsească unitatea. În plus, au existat acuzații legate de munca forțată în fabricarea anumitor produse și folosirea acțiunilor disciplinare care implicau ca lucrătorii să stea nemișcați pentru lungi perioade de timp. Aceste acuzații au apărut mai întâi într-un raport care nu a fost disponibil pe internet, dar care a inclus unele fotografii cu condițiile din fabrică ce au fost ulterior reproduse în presa internațională. Subiectul a fost publicat mai întâi într-un ziar din Regatul Unit și, apoi, puțin după aceea, într-un cotidian de afaceri din China.

Reacția companiilor

Compania respectivă din SUA a răspuns în termen de 3 zile de la acuzațiile de mai sus printr-o declarație. Aceasta specifica faptul că societatea a luat măsuri pentru a investiga situația și că ia acuzațiile în serios.

Compania din SUA a luat măsuri pentru a investiga acuzațiile prin vizite frecvente la fabrică și interviuri cu lucrătorii. A publicat un raport pe situl său web în termen de șase săptămâni de la relatarea inițială în media. În acest raport, compania declară că o echipă de audit trimisă la fabrică a fost compusă din personal din departamentele de resurse umane, operațiuni și juridic și că evidențele strânse au fost verificate încrucișat cu multe surse de informații de la angajați, management și dosarele de personal.

Indică, de asemenea, că, în auditarea muncii forțate, au fost verificate și înregistrările legate de asigurări sociale pentru a verifica dacă există acte de identitate false. Raportul continuă cu rezumarea constatărilor legate de mediul de muncă și trai, indemnizații, ore suplimentare și tratamentul lucrătorilor.

Deși raportul companiei a stipulat că nu există dovezi de muncă forțată sau muncă a copiilor, a făcut publică observația că propria limită săptămânală a companiei legată de orele lucrate, așa cum este stabilită în codul de conduită al companiei, a fost depășită. Compania a specificat că, drept rezultat al constatărilor, furnizorul și-a modificat politica pentru a asigura conformarea cu limitele săptămânale legate de orele suplimentare. În plus, compania a notat că erau necesare îmbunătățiri ale condițiilor de dormit, dar că furnizorul este în curs de cumpărare a mai mult teren pentru a construi alte facilități.

Furnizorul respectiv a fost citat că a deschis fabrica pentru clienți și a asigurat accesul pentru ca auditurile să aibă loc. Este de observat că acest furnizor este o companie importantă din domeniu și a crescut rapid în ultimii ani. Furnizorul a fost citat că a fost mulțumit că raportul companiei din SUA a îndepărtat acuzațiile despre condițiile de muncă din fabrică. A fost citată, de asemenea, că a spus că incidentul a făcut ca societatea să fie văzută ca fiind mai deschisă în legătură cu activitatea sa decât a fost anterior.

Este interesant de observat că Centrul pentru Afaceri și Drepturile Omului a cărui politică este de a cere răspunsuri de la companiile citate în legătură cu acuzații de abuzuri în domeniul drepturilor omului înregistrează acest caz special în rezumatul său ca fiind rezolvat înainte ca societatea să răspundă. Este singurul caz care apare cu acest indicator.

Primele lecții învățate

Compania respectivă din SUA folosea în jur de 15% din totalul lucrătorilor angajați de fabrica din China. Aceeași fabrică a fost utilizată de alte mărci importante de produse electronice de masă deși există puține mențiuni legate de reacțiile acestor companii la cele spuse. Cu toate acestea, această parte procentuală nu a limitat accesul pe care compania l-a avut în producerea constatărilor sale de audit.

Situația a fost, de asemenea, evidențiată în Codul de conduită al industriei electronice, un instrument specific sectorului și o inițiativă care a reunit peste 40 (în septembrie 2008) de companii din industria electronică. Această inițiativă a fost îndreptată spre îmbunătățirea condițiilor de muncă din lanțul de aprovizionare al industriei. În același moment în care subiectul a fost publicat, furnizorul din Chi-

na era membru EICC, dar compania din SUA nu era. Totuși, în raportul său care detaliază auditul și constatările sale, ultimele au indicat că s-ar afilia la EICC.

La puțin timp de la publicarea raportului companiei, un subiect conex legat de drepturile omului a fost descris de media internațională, implicând jurnaliști care au publicat inițial subiectul în presa britanică și chineză. O filială deținută în totalitate a subcontractantului cu sediul în China a intentat un proces de defăimare jurnaliștilor personal. Procesul implica o sumă mare de bani și imediat ce instanța a acceptat cazul, activele jurnaliștilor au fost înghețate. Ziarul respectiv și-a sprijinit jurnaliștii și a criticat acțiunile întreprinse. Au urmat cereri din partea ONG-urilor din domeniul libertății presei îndreptate spre furnizor și spre compania din SUA cerându-le să acționeze astfel încât procesul să se încheie. Compania din SUA a spus că lucrează în spatele scenei să ajute la rezolvarea problemei. Imediat după aceea s-a renunțat la proces.

Acest caz a demonstrat că acționând rapid și oferind un răspuns detaliat, compania a calmat preocupările legate de condițiile de muncă speciale întâlnite în fabricarea produselor-cheie. În plus, atunci când subiectul a luat o turnură diferită și s-a deplasat în domeniul politic sensibil al libertății presei, a părut că societatea a fost pregătită să rămână implicată. Cu toate acestea, cazul a indicat dificultățile din asigurarea conformării cu codurile companiei în situațiile în care există externalizare extinsă. Decizia companiei din SUA de a adera la EICC demonstrează din nou valoarea adăugată din lucrul în cooperare cu alte companii care se confruntă cu dificultăți similare care pot fi văzute ca endemice în domeniu.



Studiul de caz nr. 3

Țara: Iordania

Industria: Confecții și textile

Problema

Din 2000, Iordania a beneficiat de un acord comercial preferențial cu SUA prin acordul de comerț liber Iordania-SUA (FTA). Acest acord este menit să asigure respectarea standardelor ILO de către ambele țări, inclusiv interzicerea muncii forțate. Drept rezultat, atunci când o investigație completă și concretă a fost desfășurată privind condițiile de muncă din fabricile din Iordania, guvernul din SUA, cât și cel din Iordania au fost implicate, împreună cu companiile cu sediul în ambele țări.

În luna mai 2006, National Labour Committee (*Comitetul național al muncii* - NLC) din SUA a publicat un raport extrem de critic care a examinat condițiile de muncă din fabricile de textile din Iordania care produceau bunuri pentru companiile cu sediul în SUA.² Studiul a fost îndreptat spre fabricile aflate în parcurile industriale de producție (*Qualified Industrial Zones* - QIZ) care beneficiau de acces preferențial la piața din SUA.

Din iulie 2006, existau 13 astfel de parcuri în Iordania care conțineau peste 110 de companii în total, angajând peste 54.000 de lucrători. Camera de Comerț Americană din Iordania declară că aceste fabrici din parcurile industriale de producție folosesc în proporție de 66% din lucrători din alte țări, cunoscuți ca „lucrători străini” (*guest workers*) aduși din China, Bangladesh, Sri Lanka și India. Deși parcurile industriale de producție sunt menite să încurajeze investițiile directe străine și să asigure ocuparea forței de muncă locală, fabricile implicare se bazează predominant pe forța de muncă migrantă.

Raportul NLC se dorește a reprezenta o investigație detaliată a condițiilor dure de muncă, incluzând abuzul fizic și psihic, lipsa remunerației, lipsa accesului adecvat la hrană și apă și condițiile proaste de trai. Lucrătorilor străini individuali li se solicita să plătească sume mari de bani în țara acestora de origine pentru a obține un loc de muncă, dar în Iordania câștigau o parte din ceea ce li se promisese, unii

² National Labour Committee, *U.S.-Jordan Free Trade Agreement Descends into Human Trafficking & Involuntary Servitude (Acordul de comerț liber SUA-Iordania degenerază în traficul de finite umane și servitutea involuntară)*, New York, 2006.

dintre aceștia neprimind salariul pentru perioade de timp îndelungate.

În plus, la sosirea la fabrică, s-a aflat că pașapoartele lucrătorilor erau confiscate, și au existat situații în care lucrătorii erau amenințați că urmau să fie trimiși cu forța înapoi în țara lor de origine - dacă se plâneau în legătură cu neplata salariilor - pentru ca lucrătorii să „conștientizeze” mai bine datoria pe care nu o puteau plăti. Neavând acces la pașapoarte și fără a se putea plânge, existând și riscul de a fi trimiși acasă, privați de libertate, bătuti sau lipsiți de hrană și lichide, lucrătorii erau efectiv prinși în capcană atât prin faptul că erau blocați în Iordania, cât și din cauza datoriilor din ce în ce mai mari pe care le acumulau (prin creșterea dobânzii), inclusiv în țara lor de origine.

În plus, conform legislației din Iordania, cetățenii care nu sunt iordanieni, chiar și cei cu un permis de muncă în parcurile industriale de producție, nu au dreptul să adere la un sindicat și de aceea nu au recurs la asistență din partea unui sindicat.

La scurt timp după ce aspectele descrise mai sus au fost făcute publice, guvernul iordanian a răspuns echipelor de inspecție ale Ministerului Muncii, însoțite de reprezentanți ai ambasadelor din India, China și Sri Lanka au vizitat patru astfel de parcuri industriale de producție pentru a cerceta acuzațiile. Au fost date mai multe amenzi și unele unități au fost închise.

Reacția companiilor

Acțiunea colectivă

În data de 21 septembrie 2006, American Federation of Labour and Congress of Industrial Organisations (*Federația Americană a Muncii și Congresul Organizațiilor Industriale*) (AFL-CIO) împreună cu National Textile Association (*Asociația Națională din Domeniul Textilelor*) (NTA) din SUA a depus o plângere comună la Guvernul SUA cerând să invoce procedurile de soluționare a disputei FTA ca rezultat al încălcărilor „grave” de către Iordania ale drepturilor lucrătorilor. În plângere se acuza că Iordania își încalcă angajamentul de a respecta standardele principale de muncă ale ILO și de a aplica efectiv legislația muncii din Iordania. Aceasta a fost prima dată când organizațiile de afaceri au depus o plângere legată de drepturile lucrătorilor în cadrul unui acord comercial.

Răspunsurile individuale

Ca răspuns indirect la raportul NLC, companiile au reacționat după urmează:

O companie a declarat că nu lucrează direct cu fabricile, doar cu vânzătorii și că

se așteaptă ca toți vânzătorii și toate fabricile să respecte legile locale și propriile standarde. Compania a clarificat că, din cele 5 fabrici enumerate, lucrează numai cu una și va urmări ca, împreună cu vânzătorul implicat, să monitorizeze și să concluzeze cu aceștia. Compania a declarat că se angajează să ia măsuri corective.

O altă fabrică de confecții a declarat că una dintre fabricile respective a prezentat o certificare valabilă din partea unui program recunoscut. Ca urmare a raportului de la NLC, compania a desfășurat propria investigație și a descoperit că sunt prezente unele din problemele incluse în raport. Compania a adăugat că a încercat să încurajeze măsurile corective legate de fabrică, dar observă, de asemenea, că produsele comandate reprezintă mai puțin de 1% din capacitatea de producție a fabricii. Compania a concluzionat că „în consecință, nu avem la dispoziție nicio pârgă sau altă putere de negociere în relația cu fabrica”. Ca rezultat al constatărilor și al lipsei de cooperare din partea fabricii, compania a luat decizia de a nu mai plasa comenzi respectivei fabrici.

Răspunsul unei companii de distribuție evidențiază rezultatele unui audit efectuat în septembrie 2006 la fața locului de proprii auditori interni care a fost urmat de o a doua vizită în octombrie 2006, atunci când au fost observate îmbunătățiri ale situației. Compania a observat că interviurile cu lucrătorii au sprijinit dovezile de îmbunătățire. Compania și-a exprimat de asemenea preocuparea că, dacă ar întrerupe pur și simplu colaborarea cu o anumită fabrică, și-ar pierde influența în negocierile de punere în practică a îmbunătățirilor. Totuși, compania subliniază că dacă „încălcările de către fabrică devin flagrante, precum munca deținuților în penitenciare, va înceta imediat colaborarea cu fabrica furnizoare”. Compania a declarat în final că lucrează împreună cu Guvernul iordanian, alți comercianți de retail și ILO la rezolvarea problemelor. Guvernul, ILO și implicarea companiilor în sectorul confecțiilor a dus la crearea Condiții de muncă mai bune în Iordania (Better Work Jordan) în 2008, 1 un program care își propune să crească nivelul de respectare a standardelor de muncă, inclusiv să elimine munca forțată, în industria textilă din Iordania prin evaluări la locul de muncă, servicii de asistență și cursuri de formare personalizate.

³ <http://betterwork.org/jordan/>

Primele lecții învățate

Este clar că, deși principalele părți implicate în acest caz erau guvernele din Iordania și SUA, mărcile implicate au fost văzute de asemenea ca responsabile pentru condițiile din fabricile care le aprovizionau. Scopul general al FTA în legătură cu Iordania a fost de a promova angajarea lucrătorilor interni și de a atrage investiții directe străine. Totuși, a devenit evident că migranți în număr mare aduși în Iordania pentru a ocupa posturile din fabrici sufereau cel mai mult din cauza situației.

Se pare că existe posibilitatea ca întreprinderile să lucreze împreună cu guvernele respective, fabricile furnizoare și ILO cu scopul de a îmbunătăți situația. Companiile ar trebui de asemenea să lucreze împreună cu alte companii care au drept furnizor aceeași fabrică. Totuși, aceasta ridică problema furnizorilor mai mici care încearcă să rezolve astfel de probleme, deoarece, dacă fac parte dintr-un lanț de furnizare important, influența acestora poate să fie limitată.

În astfel de cazuri, un organism proactiv al sectorului legat de aceste probleme cu multe companii de diferite mărimi poate avea un efect pozitiv și binevenit.

În final, a devenit evident din activitatea NLC și pașii ulteriori efectuați de companii că există o mare discrepanță în ceea ce privește eficacitatea procedurilor de audit, în special legată de recunoașterea și documentarea situațiilor de muncă forțată. De exemplu au fost sesizate cazuri în care directorii de fabrică îi instruiau pe lucrători ce să răspundă la întrebările puse de auditori.



Studiul de caz nr. 4

Țara: SUA

Marfa: Alimente neprelucrate

Industria: Agricolă și alimentară

Problema

Cei mai mulți lucrători individuali din fermele din SUA supuși situațiilor de muncă forțată sunt lucrătorii migranți din Mexic, Guatemala și Haiti. Aceste persoane sunt uneori traficate direct din țara acestora de origine sau, din ce în ce mai mult, sunt racolate la sosirea în Statele Unite.

Mai multe cazuri au fost documentate de Coalition of Immokalee Workers (Coaliția muncitorilor din Immokalee) (CIW), o organizație înființată în 1993 de lucrătorii din fermele din Florida. CIW se descrie ca o organizație de lucrători bazată pe comunitate compusă din imigranți hispanici, haitieni și indieni maya care au locuri de muncă plătite cu salarii mici în Florida.

Potrivit CIW, există muncă forțată în Florida care rezultă din servitutea pentru datorii întrucât lucrătorii trebuie să muncească multe ore și apoi li se scade din salariu pentru transport, unelte și echipamente. În mai multe cazuri, acești lucrători nu primesc salariul care le este datorat perioade lungi de timp. Sunt ținuți în tabere, trăiesc în condiții proaste și de multe ori sunt supravegheați de gărzi înarmate. CIW a fost extrem de important în urmărirea penală a cazurilor de muncă forțată lucrând sub acoperire cu lucrătorii de la ferme.

Au fost raportate mai multe istorisiri legate de condițiile proaste de muncă în data de 19 decembrie 2007, trei lucrători migranți care lucrau la cules de fructe au fugit de la angajatorul acestora și au povestit despre condițiile la care erau supuși. Printre acestea se număra faptul că au fost forțați să facă datorii, au fost bătuți, au fost forțați să plătească apa pentru a face un duș.

CIW s-a concentrat pe problema centrală a salariilor foarte scăzute plătite acestor lucrători, salarii care au fost foarte puțin îmbunătățite din anii 1980. Au început o campanie specifică îndreptată spre cultivatorii de roșii responsabili pentru conducerea fermelor și apoi și-au îndreptat atenția către mărcile alimentare recunoscute global.

Reacția companiilor

Ca răspuns la campaniile desfășurate de CIW, mărcile alimentare internaționale s-au implicat în rezolvarea problemei muncii forțate în interiorul lanțurilor acestora de aprovizionare.

În martie 2005, una dintre aceste mărci a fost de acord să plătească un penny mai mult pe livrarea de roșii cumpărate de la fermele din Florida. Aceasta împreună cu condiția ca, de atunci încolo, compania să lucreze numai cu furnizori care ar putea să garanteze că banii ajung direct la lucrătorii individuali. O altă marcă a ajuns la un acord similar cu CIW în aprilie 2007 care a inclus angajamentul de a lucra la un cod de conduită pentru crescătorii de roșii și de a crește implicarea lucrătorilor de la fermă în monitorizarea respectării acestui cod. Până în prezent, s-au încheiat acorduri asemănătoare cu alte nouă companii din SUA și internaționale.

CIW și-a menținut poziția de concentrare mai degrabă pe giganții din domeniul agroalimentar decât pe cultivatori, dar în mai 2008, și-a încheiat campania îndreptată împotriva uneia dintre mărci după anunțul că acea companie va lucra împreună cu CIW pentru a îmbunătăți condițiile de muncă pentru lucrătorii de la ferme.

Liderii din domeniul agroalimentar au fost de acord să ia parte la programul de creștere a salariilor și, împreună cu CIW, au solicitat participarea întregii industrii. Pentru a încuraja implicarea cultivatorilor, o marcă s-a angajat să finanțeze impozitele pe salarii și costurile administrative incrementale care ar apărea ca rezultat al creșterii salariilor. Compania și CIW au adoptat, de asemenea, orientări de toleranță zero care prevăd ca anumite practici ilegale ale cultivatorilor să impună eliminarea imediată a acestora din lanțul de aprovizionare. Compania s-a angajat de asemenea să asigure participarea lucrătorilor la monitorizarea respectării de către cultivatori a codului de conduită al vânzătorului.

Primele lecții învățate

Acest studiu de caz se situează în contextul mai larg al practicilor de afaceri responsabile legate de lucrătorii migranți. Un studiu publicat în martie 2007 de Southern Poverty Law Center (SPLC)⁴ observă că riscul ca persoanele care vin în Statele Unite ca lucrători migranți prin programul pentru lucrătorii străini sunt supuse riscului de abuz. După cum specifică raportul: „legați de un singur angajator și fără a avea acces la resurse juridice, lucrătorii străini sunt:

⁴ Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States (Aproape sclavie: programele pentru lucrătorii străini din Statele Unite), martie 2007. Disponibil la: www.splcenter.org.

- Păcăliți de obicei în legătură cu salariile;
- Forțați să-și ipotecheze viitorul pentru a obține un loc de muncă temporar și prost plătit;
- Ținuți efectiv captivi de angajatori sau intermediari care le confiscă documentele;
- Forțați să trăiască în condiții insalubre; și
- Lipsiți de asigurările medicale pentru vătămările suferite la locul de muncă.”

Campania CIW și relatările ulterioare din media legate de subiect s-au axat în principal pe salariile scăzute pe care le primeau lucrătorii și nu pe condițiile de muncă ale acestora care aminteau de munca forțată. Totuși, chiar dacă mai multe societăți au plătit un penny în plus la fiecare livră pentru lucrători, condițiile de muncă forțată este posibil să existe încă și trebuie să fie eliminate.

Pericolul aici este ca societățile implicate în dezbateri să se concentreze mai mult pe campania legată de banii plătiți în plus la livră în detrimentul rezolvării problemei mai răspândite stabilite în raportul SPLC legat de cazurile de muncă forțată.

În plus, este cazul aici ca întrebări să fie puse în legătură cu agențiile private de ocupare a forței de muncă ce sunt responsabile cu recrutarea lucrătorilor în țările acestora de origine care sunt apoi angajați în SUA în sectorul agricol. În prezent, acest domeniu nu este aproape deloc reglementat în măsura în care lucrătorii sosesc în SUA legați prin datorii imense cu rate ale dobânzii exorbitante. Deși legislația locală din SUA include prevederi care impun ca cheltuielile legate de deplasarea și viza lucrătorului să fie plătite, în practică, rambursările complete sunt rare.

Se speră ca societățile vizate public prin activitatea CIW să poată de asemenea să examineze agențiile care furnizează lucrători pentru cultivatorii acestora de roșii. Este de sperat că un efort de colaborare al mai multor companii, organisme din domeniu, guverne relevante și ILO ar putea să rezolve problema proactiv. Activitatea de pionierat începută prin semnarea și promovarea Principiilor etice de la Atena este o referință utilă în acest context.*

⁵ <http://www.endhumantraffickingnow.com>

