



International
Labour
Organization

2

Combaterea muncii forțate

Întrebări frecvente ale angajatorilor

Manual pentru angajatori și întreprinderi

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

Combaterea muncii forțate Manual pentru angajatori și întreprinderi

2

Întrebări frecvente ale angajatorilor

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

Drept de autor © Organizația Internațională a Muncii Prima ediție 2015

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

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

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

Date de catalogare în publicație OIM

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

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

Biroul Internațional al Muncii

Munca forțată/traficul de persoane/rolul angajatorului

13.01.2

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

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

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

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

Mulțumiri

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

Tipărit în Elveția

Introducere

În această broșură sunt prezentate informații despre munca forțată și traficul de persoane sub formă de Întrebări frecvente ale angajatorilor și întreprinderilor. În Broșură se cuprinde o gamă largă de subiecte, inclusiv formele muncii forțate; cele mai recente statistici globale privind munca forțată; rolul organizațiilor patronale și al întreprinderilor în abordarea acestor probleme; standarde internaționale relevante, cum ar fi convențiile, protocoalele și recomandările OIM și „Protocolul de la Palermo” al ONU privind traficul de persoane; munca în penitenciar; și sclavia datoriei și alte forme de constrângere în muncă. Pentru mai multe informații, consultați lista de resurse și site-uri web oferită la sfârșitul broșurii sau consultați **Broșura 1: Introducere și rezumat**, pentru informație generală despre munca forțată și **Broșura 5: Ghid de acțiune**, pentru detalii despre ce gen de acțiuni pot lua angajatorii și întreprinderile. Vă rugăm să rețineți că unele dintre informațiile prezentate în această broșură pot fi găsite și în alte părți ale manualului.



Combaterea muncii forțate. Rolul angajatorilor și întreprinderilor¹

1 Cum poate fi soluționată problema muncii forțate?

Eliminarea muncii forțate necesită acțiuni pe mai multe fronturi. Este nevoie de o înțelegere mai clară a modului, în care funcționează munca forțată în diferite contexte, a tipului de persoane afectate și a modului, în care sunt afectate acestea. Pentru aceasta țările li se cere să adopte și să implementeze legi și politici puternice care interzic diferitele forme de muncă forțată, protejează victimele și permit pedepsirea adecvată a făptuitorilor. Este nevoie de o serie de acțiuni practice, adaptate la contextul țării și la tipurile de probleme legate de munca forțată, inclusiv creșterea gradului de conștientizare a publicului cu privire la riscurile muncii forțate, oferirea de oportunități și abilități locale alternative de venituri potențialilor migranți ilegali, aplicarea riguroasă a legii, monitorizarea și reglementarea activităților agenților de recrutare, ale contractorilor de muncă și ale angajatorilor, precum și reabilitarea și reintegrarea victimelor muncii forțate salvate. Pe termen lung, prevenirea muncii forțate se bazează pe inițiative concrete de reducere a sărăciei, cum ar fi crearea de activități generatoare de venituri și programe de micro-asigurare.

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

Angajatorii și întreprinderile au un rol cheie în lupta împotriva muncii forțate și a traficului de persoane. Și, de fapt, conducătorii întreprinderilor au făcut deja pași semnificativi pentru a aborda problema. Totuși, rolul întreprinderilor nu poate fi privit izolat de rolul altor actori importanți, și anume, cel al guvernelor și partenerilor sociali. Ținând cont de acest lucru și cu scopul de a ajuta la ghidarea acțiunii afacerilor, OIM a elaborat 10 Principii pentru conducătorii întreprinderilor pentru combaterea muncii forțate și a traficului de persoane. Aceste principii subliniază câțiva dintre pașii, pe care întreprinderile și angajatorii îi pot lua pentru a aborda această problemă:

- Existența unei politici clare și transparente a întreprinderii, care ar stabili măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea muncii forțate și a traficului. Clarificarea că politica se aplică tuturor întreprinderilor implicate în lanțurile de produse și aprovizionare ale întreprinderii;
- Formarea resurselor umane, a funcționarilor responsabili de conformitate și a auditorilor în mijloace de identificare a muncii forțate în practică și de căutare a unor remedii adecvate;

¹ Pentru mai multă informație despre multiplele acțiuni, pe care le pot lua angajatorii și întreprinderile pentru a combate munca forțată, consultați **Broșura 5: Ghid de acțiune** și **Broșura 6: Sugestii de acțiuni**.

- Oferirea de informații regulate acționarilor și potențialilor investitori, atrăgându-i către produse și servicii unde există o claritate și angajament durabil în practici etice de afaceri, inclusiv prevenirea muncii forțate;
- Promovarea acordurilor și codurilor de conduită la nivel de sector industrial (precum în agricultură, construcții și textile), identificând domeniile, în care există riscul muncii forțate și luarea măsurilor de remediere adecvate;
- Tratarea lucrătorii migranți în mod echitabil. Monitorizarea cu atenție a agențiilor, care oferă forță de muncă contractuală, în special din străinătate, punându-le pe lista neagră pe cele cunoscute că ar fi folosit practici abuzive și muncă forțată;
- Asigurarea că toți lucrătorii au contracte scrise, într-o limbă pe care o înțeleg cu ușurință, în care s-ar specifica drepturile lor cu privire la plata salariilor, ore suplimentare, păstrarea actelor de identitate și alte aspecte legate de prevenirea muncii forțate;
- Încurajarea evenimentelor naționale și internaționale în rândul actorilor de afaceri, cu identificarea domeniilor cu potențiale probleme și cu proliferarea practicilor bune;
- Contribuirea la programe și proiecte pentru a le ajuta victimelor muncii forțate și traficului prin formare profesională și alte măsuri adecvate;
- Construirea unor punți între guverne, lucrători, agenții de drept și inspectorate de muncă, promovând cooperarea în acțiunea împotriva muncii forțate și traficului de persoane;
- Găsirea unor mijloace inovatoare pentru a recompensa bunele practici, în colaborare cu mass-media.

3 Cum pot identifica întreprinderile munca forțată în operațiunile sau lanțurile lor valorice?

Unele semnale, pe care trebuie să le cunoaștem includ:

- Lucrători cu datorii. Lucrătorii, care sunt sau pot deveni datori, pot fi constrânși să lucreze pentru un anumit angajator pentru a rambursa datoria;
- Munca în penitenciare. Utilizarea muncii din penitenciare nu este muncă forțată, ca atare. Însă, lucrătorii din penitenciare ar trebui să fie angajați la companii doar pe bază de voluntariat, iar condițiile privind salariile, beneficiile și securitatea și sănătatea în muncă ar trebui să fie comparabile cu condițiile pentru lucrătorii liberi;
- Muncă în o într-o țară, în care autoritățile obligă populația să lucreze în scopuri de dezvoltare, de exemplu pentru a ajuta la construcții, agricultura și alte lucrări publice;
- Practici de exploatare precum ore suplimentare forțate sau cererea de depozite (documente financiare sau personale) pentru angajare;
- Lucrătorii migranți sunt deosebit de vulnerabili la munca forțată;

- Lucrătorii care lucrează fără contract, care sunt mai predispuși să nu-și cunoască drepturile, inclusiv dreptul de a se concedia; și
- Liste de verificare practice pentru identificarea situațiilor potențiale de muncă forțată pot fi un instrument util pentru angajatori și întreprinderi.

4 Ce pot face întreprinderile și angajatorii pentru a evita riscul traficului de persoane pentru muncă forțată?

Flexibilitatea și ritmul în care funcționează astăzi piața muncii pot pune angajatorii în pericol dacă se bazează pe părți terțe pentru recrutare. Dacă companiile au migranți în forța de muncă, și în special dacă este folosită o parte terță pentru a-i recruta, ar trebui să se știe cine sunt acești lucrători și de unde provin și să se asigure că recrutarea lor pentru muncă a fost complet legală și fără înșelăciune sau constrângere. De asemenea, este important de a elabora o politică a companiei, care ar servi ca ghid în ceea ce privește recrutarea lucrătorilor migranți și angajarea numai a agenților de recrutare și de ocupare a forței de muncă cu reputație bună.



Formele de muncă forțată

1 Ce este munca forțată?

Munca forțată sau obligatorie este orice muncă sau serviciul pretins oricărui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie. Ea apare atunci când munca este forțată de stat sau de întreprinderi private sau persoane fizice care au voința și puterea de a impune lucrătorilor privațiuni severe, cum ar fi violența fizică sau abuzul sexual. Munca forțată poate include practici precum restricționarea mișcării oamenilor sau încarcerarea acestora; reținerea salariului sau a actelor de identitate pentru a-i obliga să rămână la locul de muncă; sau încurcându-i în datorii frauduloase, de care nu pot scăpa. Munca forțată este o infracțiune și o încălcare a drepturilor fundamentale ale omului.

Elementele cheie ale definiției muncii forțate sau obligatorii din Convenția 29 a OIM includ.

- 1. Amenințarea cu pedeapsa.** Pedeapsa poate consta într-o sancțiune penală sau în suprimarea unor drepturi sau privilegii. Amenințările cu represalii pot fi realizate sub diferite forme, de la cele mai flagrante, care includ folosirea violenței, obligații fizice sau chiar amenințări cu moartea, până la cele mai subtile, adesea psihologice, precum amenințarea de a denunța autorităților un lucrător migrant ilegal.
- 2. Munca sau serviciul realizate involuntar.** Principiul că toate relațiile de muncă ar trebui să se întemeieze pe consimțământul reciproc al părților contractante implică faptul că ambele părți pot părăsi relația de muncă în orice moment, cu un preaviz rezonabil în conformitate cu legislația națională sau contractul colectiv. În cazul, în care lucrătorul nu își poate revoca consimțământul, fără teama de a suferi o sancțiune, o astfel de situație poate fi considerată muncă forțată. Lipsa unei oferte voluntare poate fi legată de presiuni externe și indirecte, de exemplu reținerea unei părți din salariul lucrătorului sau confiscarea actelor de identitate ale acestuia.
- 3. Toate tipurile de muncă sau serviciu.** Aceasta include toate tipurile de muncă, servicii și locuri de muncă, indiferent de industria, sectorul sau ocupația, în care se află persoana și include angajarea legală și formală, precum și angajarea ilegală și informală.
- 4. Orice persoană.** Aceasta se referă atât la adulți, cât și la copii, indiferent de naționalitatea acestora și este considerat irelevant dacă persoana este cetățean al țării în care a fost identificat cazul de muncă forțată.

2 Ce constituie ”amenințarea cu orice pedeapsă” menționată în Convenția 29?

Convenția nr. 29 (1930) definește 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”. În această definiție, „amenințarea cu oi pedeapsă oarecare” se referă nu numai la sancțiunea penală, ci și la pierderea drepturilor sau privilegiilor. În termeni practici, acest lucru poate lua multe forme fizice și/sau psihologice, de exemplu:

- Abuz de vulnerabilitate
- Înșelăciune
- Restricționarea mișcării
- Izolarea
- Violență fizică și sexuală
- Intimidare și amenințări
- Reținerea actelor de identitate
- Reținerea salariilor
- Sclavie pentru datorii
- Condiții de muncă și de viață abuzive
- Ore suplimentare excesive.

3 Câți oameni sunt prinși în capcana muncii forțate?

OIM estimează că 20,9 milioane de oameni sunt victime ale muncii forțate în întreaga lume. Dintre acestea, 18,7 milioane (sau 90%) sunt exploatați în economia privată de către persoane fizice și întreprinderi. Restul 2,2 milioane sunt în forme de muncă forțată impuse de stat, precum în închisori în condiții care contravin standardelor OIM în acest domeniu sau în muncă impusă de armata statului sau de forțele armate rebele. Estimările indică, de asemenea, că 55% din toate victimele muncii forțate sunt femei și fete. Adulții sunt mai afectați decât copiii; 74% (sau 15,4 milioane) dintre victime se încadrează în grupa de vârstă de 18 ani și mai mult, în timp ce copiii cu vârsta de 17 ani și mai puțin constituie 26% (sau 5,5 milioane) din toate victimele muncii forțate.

Cel mai mare număr absolut de persoane care fac muncă forțată se găsesc în regiunea Asiei și Pacificului (56% din total), urmată de Africa (18%) și America Latină și Caraibe (9%). În economiile dezvoltate și în Uniunea Europeană se află 7% din victimele muncii forțate, și 7% - în țările din Europa Centrală, de Sud-Est și de Est (state non-UE) și în Comunitatea Statelor Independente.



4 Ce fel de forme de muncă forțată există?²

Munca forțată poate lua mai multe forme — unele impuse de stat, dar majoritatea - în economia privată. Munca forțată poate fi un rezultat al traficului de persoane și al migrației ilegale, o problemă care pare să fie în creștere și care afectează toate regiunile lumii. Mecanismele de forță aplicate includ sclavia datoriei, servitutea, utilizarea abuzivă a practicilor obișnuite și sisteme de recrutare înșelătoare. Cele mai răspândite forme de muncă forțată includ:

Muncă forțată indusă prin datorii: Ea mai este numită în mod obișnuit „munca de servitute” în Asia de Sud, unde această practică este cea mai răspândită, dar este cunoscută și sub denumirea de „sclavia datoriei”. Ea poate fi găsită în multe sectoare economice, inclusiv în agricultură, fabricarea cărămidilor, minerit și altele, și este frecvent legată de tipare de discriminare de lungă durată. Victimele sunt adesea cei mai săraci oameni din societate iar, în unele părți ale lumii, popoarele indigene și tribale sunt cele mai afectate. Serviciul pentru datorii apare atunci când o persoană pune în gaj serviciile sale sau ale membrilor familiei unei persoane care oferă credit sau un avans pentru a rambursa un împrumut.

Munca forțată în penitenciare: Munca în penitenciare nu este în mod normal considerată muncă forțată conform dreptului internațional. Totuși, munca involuntară efectuată de deținuții, care nu au fost condamnați în instanță și a căror activitate nu este supravegheată de o autoritate publică, este considerată muncă forțată. În mod similar, munca involuntară efectuată de un deținut în beneficiul unei întreprinderi private este, de asemenea, considerată muncă forțată.

² Pentru mai multe detalii despre diverse forme pe care le poate lua de muncă forțată, vedeți [Broșura 1: Introducere și rezumat](#).

Munca forțată ca rezultat al traficului de persoane: Traficul de persoane sau traficul de ființe umane este adesea legat de munca forțată. El este alimentat de rețele de crimă organizată sau de persoane individuale și poate implica recrutare înșelătoare, racket și șantaj în scopul exploatării prin muncă.

Munca forțată legată de contracte de muncă bazate pe exploatare: Aceasta poate fi găsită aproape peste tot în lume astăzi. De exemplu, lucrătorii migranți se pot pomeni cu „obligații” față de un contractant de muncă deoarece au fost percepute comisioane excesive și există posibilități limitate, sau nu există posibilități, de a schimba angajatorul odată ce lucrătorii ajung în țara de destinație.

5 Există lucrători care se consideră că ar fi mai expuși la riscul de muncă forțată?

Munca forțată este un fenomen global, care afectează fiecare regiune, țară și sector economic, precum și pe lucrătorii cu relații de muncă atât formale, cât și informale. Totuși, există anumite categorii de lucrători, care sunt mai vulnerabili la constrângere decât altele. Unii sunt mai expuși riscului din cauza originii lor etnice, a sărăciei relative sau a statutului de migranți ilegali:

- Lucrătorii care fac parte dintr-un grup care a suferit de un tipar de discriminare de lungă durată, cum ar fi popoarele indigene și tribale din America Latină, castele inferioare din Asia de Sud și, în special, femeile din cadrul acestor grupuri;
- Lucrătorii migranți, în special cei cu statut nereglementat, a căror vulnerabilitate poate fi exploatată prin constrângere;
- Lucrătorii angajați în întreprinderi informale, inclusiv lucrătorii casnici și cei din regiunile rurale îndepărtate geografic, care operează la periferia economiei formale; și
- Tinerii și lucrătorii necalificați sau analfabeți, care pot fi mai puțin conștienți de drepturile lor legale decât semenii lor cei mai în vârstă, mai calificați și mai bine educați.

În plus, lucrătorii de ambele sexe pot fi forțați să lucreze într-o serie de sectoare, precum și în exploatarea sexuală comercială forțată (care afectează aproape exclusiv femeile și fetele).

6 Care sunt cauzele muncii forțate?

Munca forțată este, preponderent, înrădăcinată în sărăcie, inegalitate și discriminare și este determinată, cel mai frecvent, de urmărirea profitului financiar din contul lucrătorilor vulnerabili și neprotejați. Legislația inadecvată și aplicarea slabă a legii înseamnă că făptașii sunt rareori urmăriți penal și pedepsiți. În această situație, câștigurile potențiale ale unei minorități de angajatori, agenți și traficanți fără scrupule, care recurg la practici de muncă forțată, depășesc riscurile percepute. OIM estimează că profiturile anuale generate de victimele muncii forțate constituie 150 de miliarde de dolari. Majoritatea acestor profituri sunt generate în Asia, urmate îndeaproape de economiile dezvoltate și de Uniunea Europeană. Munca forțată este, de asemenea, motivată de factori politici.

7 Munca forțată este asociată mai frecvent cu statele represive decât cu sectorul privat?

Munca forțată impusă direct de stat rămâne un motiv de îngrijorare serioasă. Cu toate acestea, conform estimărilor OIM, majoritatea victimelor muncii forțate sunt exploatate de agenți privați. Munca forțată sau obligatorie este un fenomen global, prezent în toate regiunile, deopotrivă în economiile dezvoltate și în cele în curs de dezvoltare, în economiile formale și informale, în lanțurile globale de aprovizionare ale întreprinderilor multinaționale, în întreprinderile mici și mijlocii și în sectoare atât de diverse precum agricultură, industria prelucrătoare și în servicii. În timp ce sclavia tradițională și munca forțată sponsorizată de stat sunt în declin la nivel global, se estimează că alte forme de muncă forțată din sectorul privat sunt în creștere.



Standarde internaționale de combatere a muncii forțate³

1 Ce instrumente internaționale există pentru eliminarea muncii forțate?

OIM a adoptat două Convenții și un Protocol (instrumente care sunt obligatorii din punct de vedere juridic pentru statele membre ale OIM care le ratifică), precum și o Recomandare privind munca forțată. Convenția privind munca forțată, 1930 (nr. 29) cere eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie. Aceasta a fost completată în anul 1957 de Convenția privind abolirea muncii forțate, (nr. 105). Fiind adoptată într-o perioadă, în care se utiliza tot mai pe larg munca forțată în scopuri politice, Convenția nr. 105 cere suprimarea muncii forțate ca mijloc de:

- Constrângere sau educație politică sau pedeapsă pentru exprimarea opiniilor politice;
- Mobilizare a forței de muncă în scopul dezvoltării economice;
- Disciplină a muncii;
- Pedeapsă pentru participarea la greve și;
- Discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

În anul 2014 a fost adoptat un protocol la Convenția privind munca forțată, 1930. Acesta cere statelor să ia măsuri speciale de prevenire, protecție și remediere pentru suprimarea muncii forțate. Protocolul a fost însoțit și de Recomandarea privind munca forțată (Măsuri suplimentare), 2014 (Nr. 203), care oferă îndrumări neobligatorii în domeniile prevenirii, protecției victimelor, accesului la justiție, aplicării legii și cooperării internaționale.

Convențiile privind munca forțată au fost ratificate în măsura cea mai mare dintre toate convențiile OIM și sunt considerate convenții „fundamentale” ale OIM. Aceasta înseamnă că libertatea de muncă forțată, împreună cu libertatea de asociere și dreptul la negocieri colective, precum și eliminarea muncii copiilor și a discriminării la locul de muncă, sunt indispensabile pentru realizarea unui loc de muncă decent. În plus, *Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale în muncă*, adoptată în anul 1998, obligă toate statele membre să respecte și să promoveze abolirea muncii forțate, chiar dacă nu au ratificat încă convențiile privind munca forțată.

³ Mai multă informație, vedeți în Anexa la [Broșura 1: Introducere și rezumat](#), în care se oferă extrase din standardele internaționale pertinente cu privire la munca forțată și traficul de persoane.

2 Există excepții în definirea muncii forțate în convențiile OIM?

În convenția nr. 29 munca forțată e definită, în linii mari, ca orice muncă sau serviciu care este efectuată involuntar și sub amenințarea unei pedepse. Însă, în convenție se menționează, de asemenea, următoarele forme de muncă obligatorie, care nu intră în sfera de aplicare 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 care face parte din obligațiile civice normale ale cetățenilor unei țări pe deplin independente, de exemplu, serviciul de jurat sau datoria de a ajuta unei persoane, care se află în pericol;
- 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 executate sub supravegherea și controlul autorităților publice și ca numitul individ să nu fie cedat sau pus la dispoziția unor persoane particulare, societăți sau asociații;
- Orice munca sau serviciu pretins în cazurile de forță majoră, adică în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe ca: inundații, foamete, cutremure de pământ sau alte împrejurări, care ar pune în pericol viața și bunăstarea întregii populații sau a unei părți din populație.
- Muncile comunale mărunte, adică muncile executate direct în interesul comunității, de exemplu, munci de întreținere, munci legate de sanitație, sau întreținerea căărilor și drumurilor de țară sau a locurilor de adăpat a animalelor.

3 Cum abordează dreptul internațional traficul de ființe umane?

Creșterea gradului de conștientizare în materie de trafic de persoane a fost reflectată în elaborarea de noi instrumente internaționale și regionale anti-trafic, de exemplu Protocolul ONU privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane (2000) sau „Protocolul de la Palermo” și Convenția Consiliului Europei privind lupta împotriva traficului de ființe umane (2005). Aceste instrumente noi transmit un consens din ce în ce mai mare că traficul de persoane poate include, poate conduce la munca forțată sau poate fi întreprins în scopul muncii forțate, sclaviei și muncii de servitute. Adoptarea și ratificarea acestor instrumente a contribuit la schimbări rapide în legislația și practicile multor țări și a condus la adoptarea de noi politici în acest domeniu.

Munca în penitenciare

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

Convențiile OIM privind munca forțată (C29 și C105) nu interzic utilizarea forței de muncă în penitenciare, dar impun restricții clare asupra utilizării acesteia. Munca în penitenciare poate fi impusă numai unui infractor condamnat în instanță. Deținuții în așteptarea judecății nu pot fi forțați să muncească și nici persoanele care au fost încarcerate ca urmare a unei decizii extrajudiciare. Munca efectuată de deținuți trebuie să fie efectuată sub supravegherea unei autorități publice, iar deținuții nu pot fi obligați să lucreze pentru întreprinderi private în interiorul sau în afara penitenciarului.

2 În ce condiții este permisă munca în penitenciare?

Conform convențiilor OIM, munca sau serviciul solicitat unei persoane ca urmare a unei condamnări în instanță și efectuate sub supravegherea unei autorități publice nu este considerată ca fiind muncă forțată. Cu toate acestea, trebuie îndeplinite următoarele condiții pentru a se asigura că astfel de muncă în penitenciare nu este considerată muncă forțată:

- Persoana a fost găsită vinovată de o infracțiune, iar verdictul a fost pronunțat de o instanță independentă în urma unui proces echitabil. Persoanele, care sunt în detenție, dar nu au fost condamnate, cum ar fi cei care așteaptă judecata sau deținuții fără proces, nu ar trebui să fie obligați să presteze munci; totuși, acest lucru nu împiedică permisiunea de a munci unor astfel de persoane la cererea lor, această muncă fiind efectuată în mod voluntar.
- Munca trebuie supravegheată și controlată de o autoritate publică. În închisorile de stat, această autoritate este reprezentată de administrația penitenciarelor.
- Deținutul nu va fi angajat de persoane fizice, companii sau asociații sau pus la dispoziția acestora.

În ceea ce privește sectorul privat, munca în obligatorie în penitenciare pusă la dispoziția persoanelor sau companiilor private este contrară standardelor internaționale. Cu toate acestea, companiile private sau persoanele fizice pot angaja deținuți atunci când există garanții pentru a asigura natura cu adevărat voluntară a unei astfel de activități, iar deținutul și-a dat consimțământul formal.

Câteva exemple despre modul, în care munca în penitenciar poate fi asociată cu sectorul privat includ:

- Deținuții pot munci în cadrul unei întreprinderi private ca parte a unui program educațional sau de formare;

- Deținuții pot lucra în ateliere din penitenciare pentru a produce bunuri vândute unor entități private pe piața liberă;
- Deținuții pot lucra în afara penitenciarului pentru o întreprindere privată, ca parte a unei scheme anterioară eliberării;
- Deținuții pot munci în penitenciare, contribuind la funcționarea întreprinderilor de corecție administrate de entități private; și
- Deținuții pot lucra în întreprinderi private în afara închisorii în timpul zilei, întorcându-se noaptea în penitenciar.

3 Ce înseamnă a asigura că munca în penitenciar se efectuează în condiții, care sunt aproximativ egale cu cele "dintr-o relație de muncă liberă"?

Dacă o întreprindere folosește forță de muncă din penitenciar, se recomandă să se asigure că termenii și condițiile de muncă pentru deținuți sunt similare cu cele ale lucrătorilor angajați în muncă liberă în sectorul economic pertinent. În special, deținuții ar trebui să se bucure de aceleași standarde de securitate și sănătate în muncă ca și lucrătorii liberi, având, în același timp, acces la niveluri salariale și beneficii de securitate socială comparabile, permițând diferențe ce țin cont de deduceri pentru hrană și cazare. De asemenea, se recomandă angajatorilor să se asigure că deținuții s-au oferit în mod voluntar pentru muncă, fără a fi supuși unor presiuni sau amenințării cu pedepse, de exemplu pierderea drepturilor sau privilegiilor din închisoare. O modalitate de a face acest lucru este ca lucrătorii din penitenciar să ofere consimțământul scris pentru a lucra.



Constrângerea

1 Dacă angajatul și-a exprimat verbal sau în scris consimțământul de a munci, cum poate apărea aici problema muncii forțate?

Consimțământul formal al angajatului nu garantează întotdeauna că angajatul lucrează la propria alegere. De exemplu, în cazul în care consimțământul pentru muncă a fost dat sub amenințarea unei pedepse (precum, o amenințare cu violența), nu poate exista alegerea „voluntară” din partea angajatului. În acest caz, o constrângere externă sau o constrângere indirectă încalcă libertatea lucrătorului de a-și oferi voluntar munca. Această constrângere poate avea la origine un act al autorităților, precum un instrument statutar, sau o practică a angajatorului, de exemplu în cazul în care lucrătorii migranți sunt constrânși prin înșelăciune, promisiuni false și reținerea documentelor de identitate sau forțați să rămână la dispoziția unui angajator. Astfel de practici sunt considerate ca muncă forțată, potrivit definițiilor din convențiile OIM.

2 Este reținerea documentelor personale pe durata angajării considerată ca fiind muncă forțată?

Nu neapărat. Însă, elementul cheie în multe situații de muncă forțată este constrângerea: forțarea oamenilor să muncească atunci când nu își dau liber consimțământul. Lucrătorii migranți pot fi constrânși prin reținerea pașapoartelor. Reținerea acestor documente sau a altor bunuri personale de valoare poate fi considerată ca fiind un indicator al muncii forțate, în cazul în care lucrătorii nu le pot accesa la discreția lor și dacă simt că nu pot părăsi locul de muncă fără a risca pierderea documentelor. În multe cazuri este posibil că fără aceste documente, angajatul nu poate obține un alt loc de muncă sau chiar nu poate accesa anumite servicii ca cetățean. În cazurile, în care angajatorul păstrează documentele lucrătorilor pentru a le menține în siguranță, lucrătorii trebuie să aibă acces la acestea în orice moment și nu ar trebui să existe constrângeri asupra posibilității lucrătorului de a părăsi întreprinderea.

3 Sunt considerate ca muncă forțată orele de muncă suplimentare pentru a respecta termenele de producție?

Obligația de a lucra ore suplimentare nu este considerată muncă forțată dacă se menține în limitele permise de legislația națională sau convenite în acordurile colective. Aceasta înseamnă că, conform standardelor internaționale, munca forțată are loc numai dacă orele suplimentare dincolo de limitele săptămânale sau lunare permise de lege sunt obligatorii, indiferent de motivele acestor ore suplimentare. Dacă un angajator impune angajații să lucreze în astfel de condiții, cu încălcarea clară a legii și cu amenințarea cu unele pedepse, poate apărea muncă forțată.

Cu toate acestea, în unele cazuri, s-a observat, de asemenea, că teama de concediere îi determină pe unii angajați să lucreze ore suplimentare peste ceea ce este permis de legislația națională; în alte cazuri, lucrătorii se pot simți obligați să muncească peste cotele maxime permise de lege, deoarece acesta este singurul mod, în care pot câștiga salariul minim (de exemplu, atunci când remunerația se bazează pe obiective de productivitate). În aceste cazuri, deși lucrătorii pot, teoretic, să refuze să lucreze, vulnerabilitatea lor poate însemna că nu au de ales și, prin urmare, sunt obligați să facă acest lucru pentru a câștiga salariul minim sau pentru a-și păstra locurile de muncă, sau ambele. Acest lucru poate duce la cazuri de muncă forțată și, prin urmare, ar trebui tratat cu atenție, în conformitate cu legislația națională și acordurile colective.

4 Dacă o întreprindere oferă salariu deplin și beneficii depline, poate apărea problema muncii forțate?

Dacă o persoană nu este liberă să-și părăsească locul de muncă sub amenințarea unei pedepse, aceasta constituie muncă forțată, indiferent dacă se oferă salarii sau alte forme de remunerare.

5 Ce înseamnă sclavia datoriei sau munca de servitute?

Munca forțată indusă de datorii e numită în mod obișnuit muncă de servitute în Asia de Sud, dar este cunoscută și sub denumirea de sclavie a datoriei. Conform cercetărilor OIM, munca de servitute poate fi întâlnită în agricultură, întreprinderi de producție a cărămidii, mori de orez și alte activități economice din Asia de Sud și America Latină. Ea poate fi detectată și în fabricile de piele, de prelucrare a peștelui și de covoare. Victimele sunt, de obicei, cei mai săraci oameni din societate, adesea analfabeți și relativ ușor de înșelat și de ținut neinformați cu privire la drepturile lor; dacă acești oameni încearcă să-și părăsească locul de muncă, de obicei sunt prinși și returnați cu forță. În unele regiuni, membrii popoarelor indigene și tribale sunt cei mai afectați.

Sclavia datoriei este definită în mod legal în Convenția suplimentară a ONU privind abolirea sclaviei (1956) ca „statutul sau situația, care decurge dintr-o obligație oferită de către un debitor în forma serviciilor sale personale sau a celor ale unei persoane aflate sub controlul său ca garanție pentru o datorie, în cazul în care valoarea acestor servicii, fiind evaluată în mod rezonabil, nu este aplicată pentru lichidarea datoriilor sau durata și natura acelor servicii nu sunt, respectiv, limitate și definite.”

Munca de servitute poate afecta întreaga familie atunci când un bărbat, cap al gospodăriei, pune în gaj nu doar munca sa, ci și pe cea a membrilor familiei pentru a primi un avans de la angajator sau un credit în caz de nevoie. Sclavia datoriei (și alte forme de constrângere) se bazează adesea pe un sistem complex de antreprenori și subcontractanți, care își iau toți partea lor de la lucrătorii îndatorați, unii dintre ultimii lucrând ani de zile fără a genera niciun venit substanțial.

6 Cum pot fi oamenii constrânși să facă muncă forțată?

Elementul cheie al multor situații de muncă forțată este constrângerea pentru a-i determina pe oameni să muncească atunci când nu își dau liber consimțământul pentru aceasta. Există multe forme de constrângere de care ar trebui să fiți conștienți:

- Nașterea/decăderea în statutul de „sclav” sau servitute;
- Abducția fizică sau răpirea;
- Vânzarea unei persoane în proprietatea alteia;
- Detenția fizică la locul de muncă;
- Constrângere psihologică, adică un ordin de muncă, susținut de o amenințare cu pedeapsa;
- Îndatorarea indusă (prin falsificarea conturilor, prețuri umflate, scăderea valorii mărfurilor etc.);
- Înșelăciune sau promisiuni false despre tipurile și condițiile de muncă;
- Reținerea sau neplata salariilor; și
- Păstrarea documentelor de identitate sau a altor bunuri personale de valoare.

Uneori, oamenii intră liber în aranjamente de muncă, dar sunt împiedicați să plece dacă se răzgândesc. Aceasta, de asemenea, constituie o constrângere.

7 Dacă o întreprindere îi cere angajatului să lucreze o perioadă de timp specificată pentru a recupera costurile asociate cu instruirea, se considera aceasta muncă forțată?

Întreprinderile fac uneori investiții semnificative pentru a îmbunătăți abilitățile sau cunoștințele personalului lor, în special atunci când formarea este disponibilă doar în străinătate. În asemenea cazuri ele pot încheia apoi un acord cu persoana instruită ca aceasta să lucreze pentru întreprindere o anumită perioadă de timp, astfel încât ultima să-și recupereze costul investiției. Un astfel de acord reduce libertatea lucrătorului instruit de a se concedia și, astfel, această practică ar putea, în unele cazuri, să creeze situații de muncă forțată. Însă, ar trebui examinați mai mulți factori pentru a determina dacă o situație echivalează cu muncă forțată, de exemplu:

- Durata perioadei pentru care lucrătorul instruit a fost de acord să rămână în întreprindere în urma instruirii;
- Perioada necesară pentru recuperarea costurilor și dacă aceasta este rezonabilă, ținând cont de durata și costul instruirii; și
- Dacă lucrătorul instruit se poate concedia dacă rambursează o parte din costurile formării.

8 Pentru a preîntâmpina furturile și a proteja securitatea angajaților și a proprietății, eu angajez personal de securitate și încui ușile întreprinderii. Se consideră aceasta muncă forțată?

Ca și în cazul păstrării documentelor personale, încuierea ușilor poate fi considerată un indiciu de muncă forțată sau obligatorie. Prin ea se limitează libertatea de mișcare a lucrătorilor și apar întrebări cu privire la natura voluntară a angajării. Totuși, aspectul important aici e să ne amintim că munca forțată este caracterizată de amenințarea unei pedepse și se referă la munca sau serviciul care este efectuat involuntar. Dacă nu există nicio amenințare cu o sancțiune și munca este întreprinsă voluntar, aceasta nu este considerată muncă forțată.

În mod similar, detașarea agenților de securitate la ieșirile din fabrică din motive de securitate nu trebuie considerată muncă forțată. Cu toate acestea, utilizarea necorespunzătoare a personalului de securitate ar putea fi un indiciu al muncii forțate și, prin urmare, ar trebui evitată și tratată cu prudență.

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

Faptul că o persoană trebuie să muncească pentru a se întreține nu face ca munca sau serviciul să fie muncă forțată, atâta timp cât persoana are capacitatea de a accepta munca și de a se concedia (cu o notificare adecvată a angajatorului) fără teama de sancțiune; cu alte cuvinte, nu se profită de poziția sa de vulnerabilitate.

10 Poate un minor să considere că s-a oferit să muncească voluntar dacă angajatorul a obținut consimțământul părinților pentru munca sa?

Majoritatea țărilor au stabilit o limită de vârstă minimă pentru încheierea unui contract de muncă, care poate coincide cu vârsta, la care se încheie frecventarea obligatorie a școlii. Totuși, angajarea care este de natură să pună în pericol sănătatea, siguranța sau morala este, în general, interzisă persoanelor sub 18 ani, astfel încât nici copiii, nici cei care au autoritatea părintească asupra lor nu pot da acordul valabil pentru admiterea lor în muncă.

Traficul de ființe umane și munca forțată

1 Ce este traficul de ființe umane?

Bărbații, femeile și copiii pot fi traficați în scopul muncii forțate. Aceasta implică deplasarea unei persoane, de obicei peste granițele internaționale, în scopul exploatării. În ultimii ani, traficul de persoane a căpătat o amploare nouă și forme noi, adesea legate de evoluția tehnologiei informației, transporturilor și crimei organizate transnaționale. El afectează țările în curs de dezvoltare, țările în tranziție și țările industrializate cu economie de piață ca țări sursă de tranzit și de destinație. El este definit din punct de vedere legal în Protocolul privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor, sau „Protocolul de la Palermo”, care completează Convenția Națiunilor Unite împotriva criminalității transnaționale organizate (2000)⁴. În definiție se evidențiază următoarele puncte cheie):

- Activitățile asociate cu traficul de persoane pot include recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea unei persoane;
- Mijloacele utilizate pot include forța, înșelăciunea, răpirea, constrângerea, fraudă, amenințările, abuzul de putere sau o poziție de vulnerabilitate; și
- Scopul este identificat ca fiind exploatarea, care include muncă sau servicii forțate, sclavia sau practicile similare cu sclavia și servitutea.

Adăugător, Protocolul de la Palermo face distincția dintre traficul de copii (sub 18 ani) și adulți. Oricare dintre mijloacele ilicite menționate mai sus sunt irelevante în cazul traficului de copii. Traficul de copii este, de asemenea, definit ca una dintre cele mai grave forme de muncă a copiilor în Convenția OIM nr. 182.

⁴ Un extras din Protocolul de la Palermo poate fi găsit în Anexa 1 la [Broșura 1: Introducere și rezumat](#). Conform Protocolului, prin trafic de persoane se înțelege „recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea de persoane, prin amenințarea sau folosirea forței sau a altor forme de constrângere, de răpire, de fraudă, de înșelăciune, de abuz de putere sau de o poziție de vulnerabilitate sau de acordare sau primire de plăți sau beneficii pentru a obține consimțământul unei persoane care deține controlul asupra altei persoane, în scopul exploatării. Exploatarea va include, cel puțin, exploatarea prostituției altora sau a altor forme de exploatare sexuală, muncă sau servicii forțate, sclavie sau practici similare sclaviei, servitute sau prelevarea de organe.”

2 Care sunt cauzele traficului de persoane?

Există mulți factori care pot fi considerați ca cauze ale traficului de ființe umane și aceștia joacă un rol în creșterea traficului în ultimii ani. Aceștia includ::

- Creșterea inegalității între și în interiorul statelor;
- Lipsa de informare despre pericolele traficului;
- Lipsa de informații privind oportunitățile de migrație sigură;
- Reducerea barierelor în calea circulației persoanelor și mărfurilor, precum și a mijloacelor de transport transfrontaliere îmbunătățite și mai ieftine;
- Ridicarea barierelor în calea imigrației legale în țările industrializate;
- Guvernarea slabă a pieței muncii, de exemplu legislație a muncii subdezvoltată și niveluri reduse de dezvoltare a administrației muncii, inclusiv a serviciilor de inspecție;
- Rentabilitatea muncii și exploatarea sexuală care atrage interesul crimei organizate; și
- Dorința unei vieți mai bune din partea migrantului și ignoranța cu privire la consecințele traficului de persoane.



Informații și resurse adăugătoare

1 Unde pot găsi mai multă informație despre munca forțată și traficul de ființe umane?

Informații suplimentare despre munca forțată, traficul de persoane și acțiunile OIM pot fi obținute de pe site-ul web www.ilo.org/forcedlabour sau contactând direct Programul Special de Acțiune al OIM pentru Combaterea Muncii Forțate.

Email: forcedlabour@ilo.org

Факс: +41 22 799 65 61

Ați putea, de asemenea, consulta următoarele resurse și site-uri web cheie:

- ILO: *Cost of coercion*, Geneva, 2009.
- ILO: *A global alliance against forced labour*, Geneva, 2005.
- ILO: *Eradication of forced labour*, Geneva, 2007
- ILO: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*, Geneva, 2008.
- ILO: *Profits and poverty: The economics of forced labour*, Geneva, 2014.
- ILO: *Action against trafficking in human beings*, Geneva, 2008.
- ILO: *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Geneva, 2006.
- ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Geneva, 2003.

Declarații de politici ale OIA

- IOE, *The informal economy: An employer's approach*, Geneva, 2006.
- IOE, *The role of business within society*, Geneva, 2005.
- IOE, *Corporate social responsibility: An IOE approach*, Geneva, 2003.
- IOE, *Fact sheet for business: Corporate Social Responsibility*, Geneva. 2013.
- IOE, *Codes of conduct: Position paper of the IOE*, Geneva, 1999.
- IOE, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights: An employers' guide*, Geneva, 2012.
- IOE, *Fact Sheet for Business: Business and Human Rights*, Geneva, 2012.

- IOE, *Fact Sheet for Business: Human Trafficking*, Geneva, 2012.
- IOE, *Fact Sheet for Business: Forced labour in the fisheries sector*, Geneva, 2013.
- IOE-ILO, *Guidance note on the 2014 Protocol to the Forced Labour Convention*, 1930, Geneva, 2014.

Alte resurse pertinente

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008.
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998.
- Institute for Human Rights and Business, *Dhaka Principles for Migration with Dignity*
- US Department of Labour, *Reducing Child Labour and Forced Labour: A Toolkit for Business*. (www.dol.gov/ilab/child-forced-labor/)
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2014*.
- Verité, *Fair Hiring Toolkit*. (www.verite.org/helpwanted/toolkit)
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

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

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate
Subdiviziunea Principii și Drepturi Fundamentale în Muncă