



International
Labour
Office

TRAFICUL DE FIINȚE UMANE

ÎN SCOPUL EXPLOATĂRII ECONOMICE

CUM SĂ MONITORIZĂM
PROCESUL
DE RECRUTARE
A LUCRĂTORILOR
MIGRANȚI

Manual pentru traininguri

Programul de Acțiuni Speciale în vederea
Combaterii Muncii Forțate cu sprijinul
Programului Internațional cu privire la
Migrație (MIGRANT)

Declarația Organizației Internaționale
a Muncii cu privire la Principiile
Fundamentale
și Drepturile la Muncă

RECUNOȘTINȚĂ

Prezentul Manual a fost elaborat de către Programul de Acțiuni Speciale în vederea Combaterii Muncii Forțate din cadrul Organizației Internaționale a Muncii. La revizuirea prezentului manual au participat colegi din diverse Departamente ale Organizației Internaționale a Muncii. Dorim să le mulțumim, în mod special, Gloriei Moreno-Fontes din cadrul Programului Internațional cu privire la Migrație, care a urmărit îndeaproape elaborarea Manualului. De asemenea, dorim să le exprimăm gratitudinea dnei Ellen Hansen din cadrul Programului cu privire la Abilități, Cunoștințe și Angajare, Alexander Samorodov, Departamentului Strategii Ocupaționale și lui Mary Kavar din cadrul Departamentului Politici Gender și Angajare. Le mulțumim și colegilor din cadrul Programului de Acțiuni Speciale în vederea Combaterii Muncii Forțate - Roger Plant, Caroline O'Reilly, Asha D'Souza, Carla Nzombe, Anne Pawletta și Coralie Thompson pentru comentariile și asistența acordată în procesul de redactare a manualului.

Dorim să le mulțumim, în special, inspectorilor muncii, ofițerilor de poliție, reprezentanților patronatelor, agențiilor private de ocupare a forței de muncă, oficialilor guvernamentali din România care au participat la două seminare de evaluare a Manualului organizate la Sinaia, în februarie și aprilie 2004. Le mulțumim dlui Cătălin Ghinararu și dnei Carmen Ionescu care au pregătit versiunea Română a Manualului și au participat în calitate de traducători pe parcursul seminarelor.

Coordonator de Proiect și responsabil de ediție

Beate Andrees, Coordonator de Programe, Programul de Acțiuni Speciale în vederea Combaterii Muncii Forțate

Autor

Mariska N.J. van der Linden, Consultant ILO

Co-autori

Sergio Ricca, Consultant al Organizației Internaționale a Muncii, a revăzut prezentul Manual și a contribuit la scrierea parțială a capitolelor patru și cinci. Cunoștințele pe care le posedă dânsul în acest domeniu, precum și abilitățile sale de formator pe parcursul primului seminar de validare, sunt valoroase și dorim să ne exprimăm gratitudinea pentru contribuția sa. Lars Thomann, Consultant ILO, a reactualizat prima versiune validată a manualului, în conformitate cu noile cercetări realizate în 2005.

Machetare

Ion Axenti

CUPRINS

RECUNOȘTIȚE

CUM SĂ UTILIZĂM MANUALUL

SIMBOLURI UTILIZATE ÎN MANUAL

1. TRAFICUL DE FIINȚE UMANE ȘI MUNCA FORȚATĂ: PRIVIRE GENERALĂ..... 7

1. Cuvinte-cheie
2. Retrospectivă istorică și conceptul actual al traficului de ființe umane
3. Câteva date despre trafic
4. Cauzele traficului
5. Traficul ca un cerc vicios

2. PROCESUL TRAFICULUI: RECRUTAREA..... 16

1. Cuvinte-cheie
2. ILO și Agențiile Private
3. Intermediarii privați: Profilul acestora
4. Limitele admisibile în procesul de recrutare
5. Rețelele criminale care ajută recrutorii
6. Recrutarea în scopul exploatării muncii – o industrie înșelătoare
7. Dimensiunea egalității genurilor

3. POLITICI GENERALE DE RĂSPUNS TRAFICULUI DE FIINȚE UMANE 24

1. Abordări politice generale
2. Patru modele de bază de gestionare a migrației de muncă
3. Rolul legislației
4. Gestionarea fluxurilor migraționale: referire
5. Rolul instituțiilor guvernamentale
6. Rolul agențiilor private de angajare
7. Atașaii de muncă sau pe probleme de migrație
8. Acordurile de muncă bilaterale

4. RĂSPUNS SPECIFIC TRAFICULUI: AMELIORAREA PROCESULUI DE RECRUTARE 36

1. Abordări de bază și scopul
2. Recrutarea privată - un proces în 11 trepte
3. Spațiu pentru Practici rele
4. Criterii de control
5. Metode de control

5. RĂSPUNS SPECIFIC TRAFICULUI: INFORMAȚIA PUBLICĂ 44

1. Efectul campaniilor de informare
2. Diseminarea informației
3. Etapele de luare a deciziei de către potențialii migranți
4. Campaniile publice de informare (CIP)
5. Informația cu privire la specificul condițiilor din țara de destinație și a muncii ce urmează a fi prestată

6. RĂSPUNS SPECIFIC TRAFICULUI: APLICAREA LEGISLAȚIEI..... 49

1. Traficul – Practici rele și crimă
2. Colectarea informației operative
3. Cooperarea dintre agenții
4. Inspecția Muncii
5. Depunerea plângerilor
6. Incriminarea: cum să se lucreze cu victimele traficului
7. Sancțiuni civile și administrative
8. Sancțiuni penale
9. Stigmatizarea criminalilor

REFERINȚE RECOMANDATE 58

- Anexa 1 – Studii de Caz
- Anexa 2- Exemple de Practici Bune

CUM SĂ UTILIZĂM PREZENTUL MANUAL?

Prezentul Manual are ca scop sporirea conștientizării asupra fenomenului traficului, a muncii forțate și a sistemelor de plasare în câmpul muncii în rândul organelor de ocrotire a normelor de drept, a inspectorilor muncii, a oficialilor guvernamentali, a patronatelor, a sindicatelor și a altor entități. Și mai specific, acest Manual analizează etapele de recrutare a lucrătorilor migranți în scopul exploatării muncii forțate.

Manualul își propune atât să informeze, cât și să propună acțiuni. Acesta oferă informații cu privire la practicile abuzive de recrutare și trafic, precum și cu privire la factorii socio-economici care facilitează incidența traficului. Totuși, accentul de bază se pune pe măsuri politice, pe abilități și tehnici ce urmează a fi aplicate la stoparea acestor practici. Manualul promovează și încurajează interacțiunea constantă între participanți care, astfel, pot beneficia de experiența și ideile celorlalți.

Datorită contextului național specific, formatorii trebuie să complimenteze Manualul cu informații și date cu privire la legislația, politicile și condițiile socio-economice din Statul respectiv, ceea ce ar putea limita felul în care Statele ar putea implementa recomandările incluse în Manual. Materialul expus în prezenta lucrare este adaptabil la diferite situații, categorii de participanți și la diferite contexte naționale. Informația a fost concepută ca un instrument flexibil ce poate fi folosit în diferite moduri, iar trainerul ar trebui să utilizeze informația pe care o consideră cea mai relevantă, în dependență de timpul disponibil pentru organizarea seminarului și profilul participanților la seminar.

SIMBOLURI UTILIZATE ÎN MANUAL

CUVINTE-CHEIE	Definiții ale termenilor necesari pentru a înțelege subiectul discutat
	Întrebare de auto-evaluare
	Exerciții în grup
	Materiale relevante pentru lectură
	Convenții și Recomandări relevante ale Organizației Internaționale a Muncii
	Convenții și Recomandări relevante ale ONU
	Studiu de caz sau exemple de Practici Bune

TRAFICUL DE FIINȚE UMANE ȘI MUNCA FORȚATĂ: PRIVIRE GENERALĂ

1

1. CUVINTE-CHEIE

MIGRAȚIE: Migrația este circulația generală a oamenilor care își părăsesc locul de trai pentru a căuta o viață mai bună sau care sunt forțați să se deplaseze. Migrația în scopul angajării este mișcarea persoanelor care își caută un post de muncă mai bun. La începutul secolului XXI, ILO a estimat că circa 175 milioane de oameni trăiau în afara granițelor statului lor de origine, inclusiv refugiați. Dintre aceștia, 86 milioane de persoane sunt estimate ca economic active.

MUNCĂ FORȚATĂ: În conformitate cu Convenția nr. 29 (1930) a ILO cu privire la Munca Forțată – „muncă forțată sau obligatorie înseamnă orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie”.

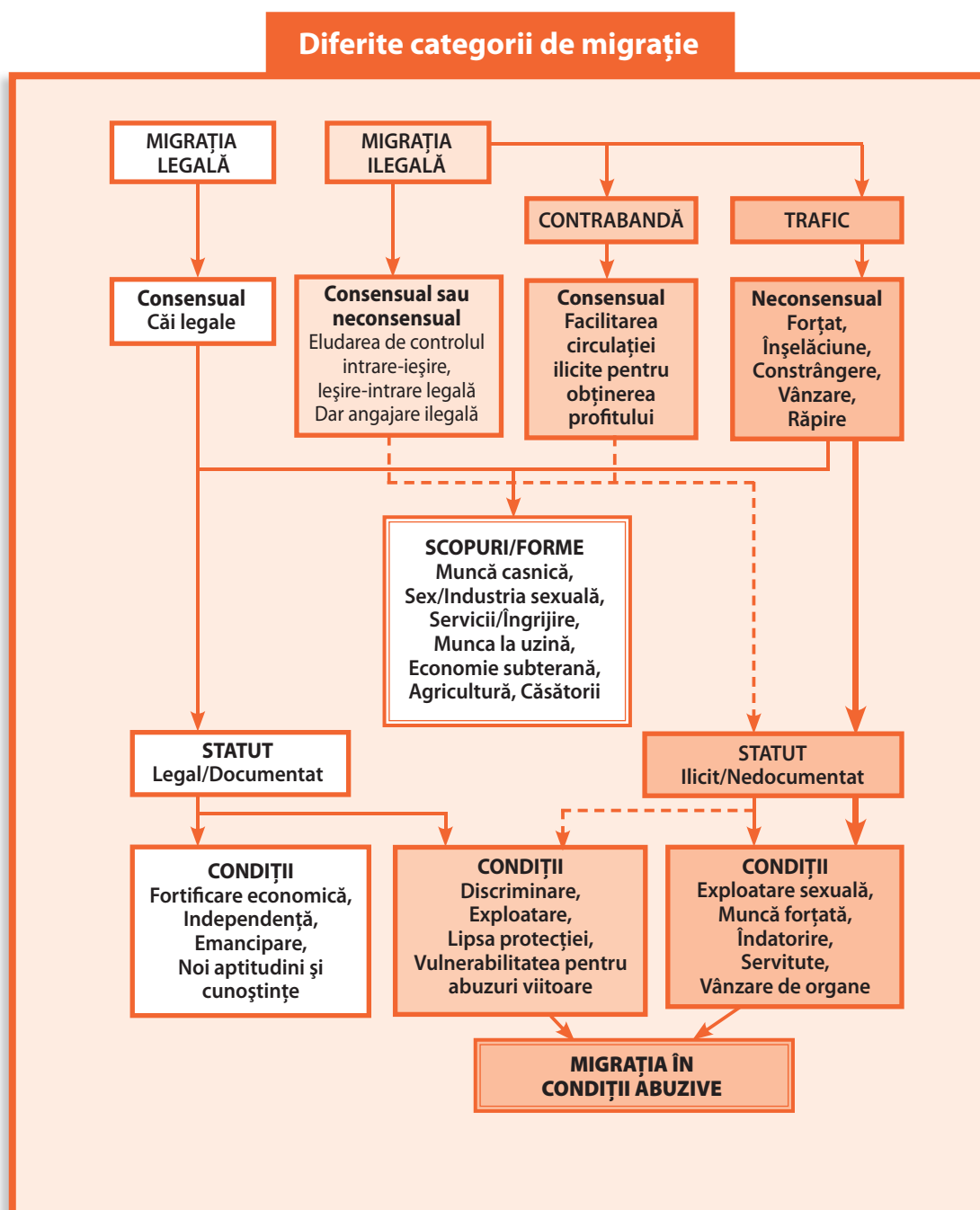
Prin muncă forțată se desemnează deseori noțiunea de „sclavie modernă”, conceptul de proprietate diferențiind munca forțată și sclavia în sensul tradițional. Întrucât sclavia tradițională presupune posedarea unui sclav de către o altă persoană, munca forțată indică numai exercitarea constrângerii și limitarea libertății persoanei. Astfel, sclavia este o formă a muncii forțate, dar nu unica. Există multe categorii de muncă forțată - de la sclavie și până la servitute.

LUCRĂTOR MIGRANT: În conformitate cu Convenția Internațională cu privire la Protecția Drepturilor tuturor Lucrătorilor Migranți și a Membrilor Familiilor lor (1990), termenul „lucrător migrant” se referă la „o persoană care urmează să fie angajată, este angajată într-o activitate remunerată într-un Stat al cărui cetățean nu este” (art.2.1).

CONSTRÂNGERE PRIN DATORII: Este un exemplu de muncă forțată. În conformitate cu Convenția ONU cu privire la Abolirea Sclaviei, Comerțul cu Sclavi și a Instituțiilor și Practicilor similare Sclaviei (1956), constrângerea prin datorie este o situație care apare atunci când o persoană oferă un împrumut unei altei persoane și folosește serviciile sau munca acesteia din urmă sau a altor persoane asupra cărora debitorul deține control, în vederea rambursării datoriei. Atunci când munca prestată este evaluată rezonabil, dar datoria nu este lichidată, situația se transformă în constrângere prin datorie.

TRAFICUL DE FIINȚE UMANE: În conformitate cu Protocolul privind Prevenirea, Combaterea și Sancționarea Traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor (2000), adițional la Convenția ONU împotriva crimei organizate transfrontaliere, „Traficul de persoane înseamnă recrutarea, transportarea, transferul, adăpostirea sau primirea persoanelor prin amenințare cu forța sau prin folosirea forței sau a altor forme de constrângere, prin răpire, fraudă, înșelăciune, abuz de putere sau situație de vulnerabilitate, sau prin oferirea sau acceptarea de plăți sau foloase pentru obținerea consimțământului unei persoane care deține controlul asupra altei persoane în scop de exploatare. Exploatarea va include, la nivel minim, exploatarea prostituției altora sau alte forme de exploatare sexuală, muncă sau servicii forțate, sclavie sau practici similare sclaviei, servitute sau prelevare de organe”. (art. 3 a).

CONTRABANDĂ: În conformitate cu Protocolul de la Palermo împotriva traficului ilegal de migrați pe calea terestră, a aerului și pe mare, adițional la Convenția ONU împotriva criminalității transfrontaliere organizate – contrabanda de migrați „desemnează faptul de a asigura, în scopul obținerii, direct sau indirect, a unui folos financiar ori a unui folos material, intrarea ilegală într-un stat parte a unei persoane care nu este cetățean, nici rezident permanent al acestui stat” (art. 3 (a)). Contrabanda de oameni implică acordul voluntar pe care persoana traficată l-a consimțit. Contrabanda are loc atunci când migrantul, datorită restricțiilor legale și a lipsei de cunoștințe cu privire la căile legale de plecare, nu poate să se deplaseze liber peste hotarele țării. Astfel, ei plătesc contrabandistului ca să-i treacă frontiera. În practică, este complicat de a diferenția contrabanda de trafic, deoarece prima poate genera trafic.



Sursa: GENPROM (2003), *An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers*, Geneva: ILO, 2003.

2. RETROSPECTIVĂ ISTORICĂ ȘI CONCEPTUL ACTUAL AL TRAFICULUI DE FIINȚE UMANE

Conceptul de trafic nu este unul nou și a fost pentru prima dată utilizat în secolul XVI, în calitate de sinonim pentru comerț. Astfel, acest termen nu avea conotații negative. Totuși, către secolul XVII, traficul a început a fi asociat cu vânzarea ilicită și/sau neloyală a mărfurilor. Deși la începuturi, prin trafic se înțelegea, în mare parte, vânzarea de droguri și arme, către secolul XIX această noțiune mai includea și comerțul cu ființe umane tratate ca bunuri și vândute în sclavie. Acest comerț „tradițional” cu sclavi a fost scos în afara legii spre finele secolului XIX. La începutul secolului XX, termenul de trafic, de cele mai multe ori, se referea la „comerțul de sclavi albi”, care reprezenta circulația peste frontierele internaționale a femeilor și copiilor în scopul prostituției. Doar spre finele anilor 1990, traficul a fost asociat cu prostituția și exploatarea sexuală a femeilor și copiilor.

O dată cu adoptarea Protocolului privind Prevenirea, Combaterea și Sancționarea Traficului de persoane, în special de femei și copii (2000), adițional la Convenția ONU împotriva crimei organizate transfrontaliere (în continuare Protocolul cu privire la Trafic), au fost inserate două inovații în domeniul traficului. În primul rând, a fost elaborată o definiție internațională comprehensivă a traficului de ființe umane. În al doilea rând, și mult mai important, definiția oferită de Protocol este una destul de extinsă ca domeniu de aplicare și inserează munca forțată ca unul dintre scopurile traficului, pe lângă scopul exploatarei sexuale. În timp ce Protocolul enunță câteva distincții certe între *traficul în scopul exploatarei sexuale* și *traficul în scopul exploatarei muncii și a serviciilor* (precum și practicile referitoare la sclavie sau similare sclaviei și servituții), trebuie de ținut cont de faptul că exploatarea sexuală nu reprezintă muncă forțată. Într-adevăr, ILO a ținut cont de conceptul de prostituție forțată și exploatare sexuală în Convenția 29 cu privire la munca forțată. În general, traficul, la moment, se referă la circulația persoanelor, de multe ori ilegală, peste hotare sau pe teritoriul aceluiași stat, fenomen tratat ca o activitate comercială care finisează cu exploatarea prin muncă sau sexuală.

O problemă dificilă ce se referă la protecția victimelor traficului ține de consimțământul victimei traficate. Chiar dacă victima și-a dat inițial consimțământul, acest fapt nu înseamnă că dreptul învinutului de a se apăra este restricționat și la prezumția nevinovăției. Protocolul cu privire la Trafic nu trebuie interpretat ca lăsând dovada probelor pe seama victimei. În general, consimțământul unei victime adulte nu este relevant atunci când au fost aplicate orice măsuri de constrângere stabilite de Protocol.

Circulația persoanelor în scopul muncii forțate și a prestării serviciilor, de obicei, implică un agent sau un recrutaor, un transportator și, în final, un angajator, care va beneficia de un anumit profit de pe urma exploatarei persoanei traficate. În unele cazuri, una și aceeași persoană îndeplinește aceeași funcție. Datorită posibilităților de călătorie și tehnologiilor informaționale, precum și a cererii crescânde pentru muncă ieftină din statele industrializate, a restricțiilor la obținerea vizei, căile legale de emigrare s-au diminuat considerabil. De cele mai multe ori, agențiile private de recrutare, intermediarii și angajatorii transformă această situație într-un avantaj personal și ademenesc potențialii migranți în condiții de exploatare.

Pentru victimele traficului, plecarea peste hotare se prezintă deja ca una riscantă, locul de muncă din țara de destinație fiind nereglementat și realizându-se în condiții mizere, degradante și periculoase. Deși în anumite state dezvoltate există o cerere persistentă de forță de muncă și brațe de muncă care doresc să accepte munci prost remunerate și în condiții de nesiguranță, deseori cu caracter sezonier, resortisanții acestora refuză să accepte aceste categorii de munci. Acest fapt creează o situație în care victimele traficului nu concurează cu cetățenii statului de destinație în ceea ce privește posturile de muncă, astfel creând un surplus de oferte care, de asemenea, contribuie la înrăutățirea condițiilor de muncă.

3.CÂTEVA DATE DESPRE TRAFIC

Este dificil de a estima numărul de persoane traficate, deoarece majoritatea acestor mișcări sunt ilegale și nereglementate. Totuși, recent ILO a publicat o estimare globală cu privire la munca forțată, incluzând consecințele muncii forțate și ale traficului.

Estimarea globală minimă a numărului de persoane exploatate prin muncă ca rezultat al traficului este de 2,450,000. Circa 20 % dintre toate cazurile de exploatare a muncii și circa un sfert din cazurile de muncă forțată organizate de către agențiile private sunt urmare directă a traficului, astfel proporția fiind destul de semnificativă. Totuși, din punct de vedere al localizării geografice, există diverse variații vizând proporția victimelor traficului din numărul total de victime ale muncii forțate. Numărul persoanelor traficate (vezi tabela de mai jos) este calculat în țările de destinație (acolo unde sunt impuși să lucreze) și nu în statele de origine. Estimările scăzute pentru Africa sau statele în tranziție nu ar trebui să ascundă faptul că persoanele din aceste regiuni sunt traficate în alte regiuni, și anume în state industrializate.

Distribuirea regională a numărului de persoane supuse muncii forțate, în rezultatul traficului de ființe umane

Asia & Pacific	1.360.000
Statele industrializate	270.000
America Latină & Caraibe	250.000
Orientul Mijlociu și Africa de Nord	230.000
Statele în tranziție	200.000
Africa, Sub-Sahara	130.000
În LUME	2.440.000

Analizând profilul persoanelor traficate supuse diferitor condiții de muncă forțate, observăm că acesta este diferit de profilul general al victimelor: multe persoane sunt traficate în scopul exploatării sexuale (43 %), dar un număr impunător sunt traficate și pentru exploatare economică (32 %). Cota rămasă (25 %) se referă la alte scopuri sau la scopuri mixte. În acest sens, de asemenea, se înregistrează distincții geografice – traficul în scopul exploatării economice variază de la circa un sfert din totalul cazurilor de trafic în statele industrializate la circa 90 % în Orientul Mijlociu și Africa de Nord.

Traficul diferă în dependență de regiune, persoane traficate, sectoare în care lucrează și arile de origine și destinație:

- Copiii și femeile tinere sunt traficați în interiorul și peste hotarele țării în America Centrală și de Sud și în Africa Centrală și de Vest pentru exploatare în gospodăriile casnice și pentru industria sexuală.
- Persoane de toate vârstele sunt traficate peste hotarele țării în Asia de Sud pentru a lucra la fabricile de covoare și confecții, pentru cerșit stradal, în construcții și plantații de ceai, la manufacturi sau cuptoare pentru cărămizi.
- În Orientul Apropiat și Africa de Nord, femeile și fetele sunt traficate pentru a lucra în gospodăriile casnice, băieții sunt traficați în regiune pentru a lucra în calitate de întreținători de cămile, iar bărbații din Asia sunt traficați pentru a munci în sectorul de construcție și muncă manuală.
- Fluxurile migraționale din Europa de Est și Asia (de cele mai multe ori tranzitând prin Europa de Est) se îndreaptă spre Europa de Vest și includ femei și fete traficate în industria sexuală, precum și bărbați și femeii traficați spre Spania, Marea Britanie, Germania sau Franța.
- Fluxurile migratorii din Asia Centrală și de Est tind să se orienteze spre Rusia, în sectorul de construcții. Mai mult, Asia Centrală și de Est este considerată o arie importantă de tranzit pentru victimele traficului.
- În China se înregistrează fluxuri migratorii interne masive – din regiuni rurale spre urbane. Această situație generează exploatarea economică și sexuală a femeilor tinere. Mulți migranți chinezi sunt vulnerabili contrabandei și traficului în anumite enclave economice din Europa și America de Nord, cu preponderență în domeniul textil, restaurante și munci casnice.

Doar în ultimii ani, s-a conturat o imagine mai clară a fenomenului de trafic. Deși inițial conceptul de trafic era asociat cu traficul de femei, copii și exploatare sexuală, lumea a început să înțeleagă că în trafic sunt implicate persoane de toate vârstele și genurile, precum și diverse sectoare economice.

4. CAUZELE TRAFICULUI

Un factor care contribuie la creșterea proporțiilor traficului este globalizarea. Dezvoltarea tehnologică facilitează comunicarea, rezultând, spre exemplu, în abundența de spoturi publicitare TV dar și o utilizare tot mai frecventă a telefoanelor mobile. În aceste circumstanțe, și călătoriile peste hotare au devenit mult mai ușor și rapid de organizat decât în anii precedenți. Mai mult decât atât, globalizarea a sporit standardele de trai în țările dezvoltate, astfel această situație fiind însoțită de creșterea inegalității atât la nivel global, cât și național. Globalizarea a contribuit la reducerea barierelor în procesul de circulație a bunurilor și capitalurilor la nivel internațional. Aceste schimbări, însă, nu au fost însoțite de acțiuni politice similare în vederea înlăturării restricțiilor în procesul de circulație a persoanelor.

Factorii care contribuie la trafic:

Din punct de vedere al ofertei

- Climatul în care prosperă activitățile traficantilor - datorită unei guvernări ineficiente caracterizată printr-o administrație publică coruptă sau absentă.
- Ineficiența sistemului legal și juridic
- Discriminarea bazată pe diferența genurilor persistentă în procesul de angajare, educație și informații. Spre exemplu, oportunități de angajare peste hotare sunt oferite în preponderență bărbaților, astfel femeile devenind mult mai vulnerabile pentru traficanți.
- Ineficiența sau lipsa căilor legale de migrare, precum și lipsa de informație cu privire la mijloacele existente pentru a obține o muncă peste hotare
- Analfabetismul și nivelul scăzut de educație
- Lipsa de cunoștințe cu privire la riscurile migrației
- Traficul este o crimă care implică riscuri minime și profituri maxime

Din punct de vedere al cererii

- Concurența în țările dezvoltate generează reducerea constantă a costurilor prin sub-contractarea lucrătorilor, scăderea salariilor.
- Tendința rezidenților de a refuza anumite categorii de munci manuale, datorită nivelului sporit de educație și a extinderii programelor de asistență socială (compensații pentru șomeri, alocații pentru familii, salariu minim).
- Sporirea participării feminine pe piața muncii generează necesitatea lucrătorilor casnici, bonelor, supraveghetorilor pentru bătrâni etc.
- Cererea consumatorului pentru produse și servicii la un preț scăzut și oferite rapid
- Dezvoltarea industriei sexuale și de agrement – a generat cererea pentru servicii sexuale
- Absența unui cadru de reglementare eficient și lipsa sancțiunilor
- Lipsa de respect pentru și/sau încălcarea drepturile omului
- Riscuri minime, profit înalt – caracteristici ale afacerii de trafic
- Lipsa de conștientizare
- Corupția oficialilor din sistemul de migrație și vamal

5. TRAFICUL CA UN CERC VICIOS

Cercul traficului poate fi descris ca o afacere foarte bine organizată care este divizată în trei etape consecutive, în conformitate cu elementele traficului descrise în Protocolul de la Palermo:

1. Recrutarea potențialilor candidați în vederea angajării peste hotare
2. Transferul migranților recrutați spre locurile de muncă presupuse de peste hotare

3. Recepția sau adăpostirea migranților în condiții de constrângere, exploatare și de muncă forțată.

Totuși, trebuie să ținem cont de faptul că condițiile abuzive comise la orice etapă în parte a ciclului traficului nu trebuie cumulate pentru a considera fapta comisă trafic. Constrângerea și exploatarea pot, spre exemplu, să aibă loc doar la ultima fază a ciclului, atunci când persoana începe să lucreze, în timp ce recrutarea și transportarea să fie decisă de comun acord, înainte de plecare. Astfel, trebuie să menționăm că ciclul traficului și cele trei etape ale sale sunt destul de fluide: nu este necesar ca fiecare migrant recrutat și transportat să fie forțat să muncească; dar este posibil ca un migrant recrutat și transportat legal să fie exploatat, în cele din urmă. Într-adevăr, multe persoane care ajung în situații de muncă forțată au emigrat voluntar și au devenit victime în timpul călătoriei sau în țara de destinație.

a) Etapa de recrutare

Traficanții care încearcă să atragă persoanele în situație de trafic, utilizează un număr de metode:

- ➔ **Prin forță, constrângere, complicitate și ignoranță**
Recrutorii pot atrage victimele, promițându-le locuri de muncă bine remunerate în statele de destinație. De asemenea, aceștia pot face uz de violență și constrângere. Unele victime sunt răpite, dar în cele mai multe cazuri, la etapa recrutării, există o anumită înțelegere între traficant și potențiala victimă.
- ➔ **Prin recrutare voluntară a victimelor care nu suspectă consecințele**
Atrăși de promisiunea unei vieți mai bune, mulți migranți pleacă voluntar cu recrutorii, unii chiar căutându-i, dornici fiind să le plătească taxele solicitate și acceptând să se îndatoreze față de recrutor, astfel riscând să devină într-o situație de servitute, în care datoriile sunt de cele mai dese ori sporite de câteva ori.
- ➔ **Prostituție și trafic**
Femeile care lucrează în industria sexuală a țării de origine sunt supuse unui risc sporit de a deveni traficate. Aceasta are loc deoarece proxeneții sunt, în mare parte, membri ai rețelelor criminale, iar femeile au fost deja traficate în țara sa, vândute sau re-vândute etc.
- ➔ **Documente false**
Migranții ar putea primi acte false – pașapoarte și vize, contracte de muncă, certificate de căsătorie etc.
- ➔ **Prin aplicarea anumitor proceduri**
Înainte de plecare, traficanții ar putea să-i oblige pe migranți și familiile lor să plătească integral sau în parte cheltuielile de călătorie, în bani cash sau sub alte forme. Traficanții, la fel, le-ar putea impune migranților condiții clare, precum:
 - a. Să accepte tutela oferită de către un reprezentant al rețelei criminale în țara de destinație
 - b. Angajarea obligatorie în țara de destinație în condițiile dictate de către traficant
 - c. Angajarea în sectoarele selectate de către traficanți, fără a avea dreptul de a depune plângere
 - d. Un „jurământ al tăcerii” care, dacă nu este respectat, va genera arestarea migrantului de către poliție și deportarea lui.

a) Transportarea

Traficul poate fi:

- În interiorul sau peste hotarele țării
- Prin utilizarea diferitor metode și mijloace

Ex.: traficanții pot angaja un șofer sau un operator/companie de transport

- Prin folosirea diferitor mijloace de transport

Ex.: de la avioane la containere, de la bărci, camioane la mersul pe jos

- Prin rute simple și complexe

Perioada dintre plecare și sosire poate dura și câteva luni sau chiar ani. Traficanții, nu migranții, iau decizia asupra destinației.

Câteva exemple de condiții degradante care pot avea loc în timpul călătoriei:

- Anularea de către traficant a contractului semnat inițial, spre exemplu, sosirea într-o altă țară de destinație decât cea stabilită anterior
- Călătoria în grupuri de persoane și utilizând mijloace de transport nesigure
- Transferarea de la un traficant la altul
- Abuz sexual, psihic și fizic

c) Recepția și etapa de repartizare a locurilor de muncă

După ce migrantul ajunge în țara de destinație, traficanții deseori își dau în vileag metodele abuzive, de constrângere și exploatare. Acolo, aceștia își lasă victimele în condiții de dependență și înăbușă orice încercare de rebeliune. Astfel, ceea ce pare la început contrabandă, în realitate, poate deveni trafic.

Cele mai dese exemple de forme de abuz aplicat de către angajator:

Rezilierea contractului inițial

rezultă în:

- Prea multe ore de muncă,
- Nerambursarea muncii,
- Neplata salariului stabilit inițial sau plata prin alte forme decât cele monetare
- Munca în alt sector decât cel prestabilit (ex. prostituție).
- Lipsa concediului medical
- Lipsa zilelor de odihnă
- Abuz sexual, fizic și psihologic
- Cazare în condiții destul de proaste
- Drogarea forțată
- Alimentare proastă sau chiar înfometarea

O caracteristică specifică comportamentului traficantilor este impunerea unei dominații permanente asupra victimei și lipsa oricăror posibilități de eliberare. Această sclavie crudă și inumană uneori poate avea loc și la etapele incipiente ale transferului, dar, de regulă, întotdeauna la etapa de repartizare a locurilor de muncă. Cele mai comune căi de impunere a acestei dependențe sunt:

- Confiscarea actelor de identitate astfel încât migranții să nu aibă posibilitatea de a călători înapoi
- Amenințarea cu denunțarea la autoritățile țării de destinație
- Amenințarea cu aplicarea violenței fizice
- Amenințarea cu aplicarea violenței asupra membrilor familiei migrantului
- Izolare socială
- Închiderea într-un anumit spațiu
- Servitute
- Reținerea salariului sau reducerea excesivă a salariului



- **Special Action Program to Combat Forced Labour (2003)**, *Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem*, Geneva: ILO
- **ILO (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: ILO
- **ILO (2005)**, *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement*, Geneva: ILO
- **ILO (2004)**, *Towards a fair deal for MIGRANT WORKERS in the global economy*, **International Labour Conference, 92nd Session**, Geneva: ILO
- **ILO (2001)** *Stopping Forced Labour: Global Report Under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva: ILO
- **ILO (1994)**, *The role of private employment agencies in the functioning of the labour markets*, **Report VI, ILC 81st session**, Geneva: ILO
- **USA State Department (2003)** *The Annual Trafficking in Persons Report* <http://www.state.gov/documents/organization/21555.pdf>
- **Bales, Kevin (1999)** *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*, California: University of California Press, Ltd
- <http://www.ilo.org/forcedlabour>
- www.antislavery.org



Anexa I – Studii de Caz A-J

PROCESUL TRAFICULUI: RECRUTAREA

1. CUVINTE-CHEIE

RECRUTARE: Recrutarea este o noțiune destul de evazivă care în limba vorbită desemnează reclamarea posturilor vacante, anchetarea candidatului, selectarea acestuia, intermedierea posturilor de muncă, angajarea directă. De fapt, recrutarea este o noțiune legală exactă care indică prima etapă din procesul de angajare. În acest sens, aceasta poate fi definită ca un acord consimțit liber prin care o parte se obligă să plătească celeilalte părți un salariu pentru care cealaltă parte va presta o anumită muncă predeterminată, într-o anumită perioadă de timp stabilită de către aceștia.

Totuși, atunci când e vorba de trafic sau muncă forțată, definiția recrutării deviază oarecum de la dimensiunea legală stipulată mai sus. În scopul traficării, recrutarea are următorul înțeles: reclamarea și oferirea unui potențial migrant a oportunităților de angajare într-o altă țară, selectarea solicitantului și transferarea solicitantului selectat spre locul de muncă.

Uneori recrutarea implică o relație contractuală directă prin care se reglementează relația dintre angajator și recrutor. Uneori recrutarea este o activitate a brokerilor care intermediază direct între muncitor și angajatorul de peste hotare. Recrutarea în condiții abuzive tinde să se fundamenteze în baza contractelor verbale și, astfel, aceasta fie că e falsă, fie se realizează în lipsa oricăror acte.

ANGAJATORUL DE MUNCITORI STRĂINI: O persoană fizică sau juridică, sau întreprindere a cărui sediu central este situat în afara granițelor statului de proveniență a migrantului și care caută să angajeze sau a angajat un muncitor migrant contra unei remunerării, în baza unui contract scris sau verbal.

AGENȚIE PRIVATĂ DE ANGAJARE: Orice persoană fizică sau juridică, licențiată sau nu, independentă de autoritățile publice, care oferă una sau mai multe servicii de angajare, ca:

- Servicii pentru a ajusta ofertele solicitanților unui post de muncă, fără ca agenția privată să devină parte la relația de muncă care ar putea apărea între solicitant și un anumit angajator;
- Servicii ce constau în angajarea lucrătorului în vederea prezentării acestuia unei terțe părți;
- Alte servicii legate de solicitarea unui post de muncă și determinate de către autoritățile competente, după consultarea cu cei mai importanți reprezentanți ai angajatorilor (patronate) și a muncitorilor (sindicate), așa ca oferirea de alt gen de informație care nu are ca scop ajustarea ofertelor solicitanților.

2. ILO ȘI AGENȚIILE PRIVATE (AP)

Opinia ILO cu privire la Agențiile private de angajare s-a schimbat semnificativ în ultimele două decenii. Tradițional, ILO pleda pentru Agențiile Publice de Ocupare a Forței de Muncă în defavoarea agenților privați, agențiile statale fiind considerate ca fiind mai bine poziționate

și mai bine pregătite pentru recrutare și angajare, astfel monopolul acestora fiind considerat unul benefic. Acest fapt se întâmplă deoarece se considera că agențiile private urmăreau doar un singur scop – obținerea de profituri, astfel încât acestea putând să se implice în activități criminale și să întreprindă acțiuni abuzive.

La începutul anilor 1990, când monopolul agențiilor publice a început să scadă în foarte multe State, această percepție s-a modificat datorită faptului că în multe state agențiile private au început să devină tot mai solicitate. Dezvoltarea a impus schimbări economice structurale și o cerere ascendentă pentru flexibilitate din partea angajatorilor. ILO pe deplin recunoaște agențiile private și serviciile pe care le oferă acestea în calitate de actori legitimi pe piața muncii, uneori acestea oferind servicii de angajare mult mai eficiente, mai flexibile și mai puțin costisitoare decât agențiile publice. Adoptarea Convenției nr. 181 cu privire la Agențiile Private (din 1997) reflectă această schimbare în abordare și contribuie la stabilirea standardelor care facilitează interacțiunea între AP cu clienții și autoritățile statale.

Uneori recrutorii, intermediarii sau agenții sunt foste victime. Spre exemplu, o femeie obligată să lucreze în calitate de prostituată folosește căile și contactele pe care și le-a făcut în perioada traficării pentru a recruta alte femei. O problemă specifică recrutării abuzive derivă din publicitatea din presă și Internet. Acestea abundă în țările de origine, dar și în cele de destinație și atrag potențialii migranți, prin promisiuni false. Este foarte greu de suprimat acest gen de publicitate și de depistat făptașii. Intermediarii individuali și agențiile private de recrutare pot recruta persoane în scopul muncii forțate fără a cunoaște acest fapt. De multe ori este dificil de dovedit o legătură clară dintre recrutor-angajatorul care comite abuzuri. Astfel, este destul de important de a nu sancționa industria de recrutare chiar de la bun început, ci de a crea și implementa standarde care ar preveni abuzul la orice etapă a ciclului migrațional. Recrutarea poate să aibă loc și în țara de destinație, după sosirea migrantului. Din ce în ce mai des, traficul este facilitat de către anumite rețele tenebre care nu sunt înregistrate formal în calitate de agenții private. În vederea aplicării practicilor abuzive, de multe ori, aceste agenții se camuflează sub diverse forme de agenții, precum agenții de turism, au-pair sau matrimoniale. O scurtă descriere a acestor agenții deghizate este oferită în cele de urmează.

3. INTERMEDIARII PRIVAȚI: PROFILUL ACESTORA

Recrutorii pot fi divizați în 2 categorii:

Intermediari Un recrutor individual care lucrează pe cont propriu dar deseori este în legătură directă cu o rețea de traficanți

Intermediarii pot opera sub diferite forme mascate:

- Prieten al prietenului
- Membru de familie
- Iubit/lubită, logodnic/logodnică
- Persoane respectabile din comunități

Agenții Un recrutor individual sau o organizație de recrutori care lucrează legal, semi-legal sau ilicit.

Agențiile private de recrutare pot opera sub diverse forme:

- ➔ Agențiile private pentru ocuparea forței de muncă (AP)
- ➔ Agențiile de turism
- ➔ Agențiile de modele și modă
- ➔ Agențiile de dans
- ➔ Firmele de impresariat artistic
- ➔ Agențiile matrimoniale
- ➔ Agenții care nu au ca activitate angajarea persoanelor
- ➔ Pen cluburi

a. Agențiile de turism

În foarte multe cazuri, agențiile private se deghizează sub forma agențiilor de turism, operând în calitate de intermediari ai traficului în scopul exploatării economice. Deși acestea, de cele mai multe ori, se implică doar în procesul de contrabandă cu migranți, probele indică că se pot implica și în cazuri de trafic, în special în procesul de recrutare și transportare a victimei. Adițional, lipsa legislației poate să ducă la protecția neadecvată a victimelor. Agențiile turistice își oferă serviciile studenților care doresc să urmeze o școală de limbi moderne peste hotare. Vizele de studii le oferă posibilități să lucreze în afara orelor, în vederea achitării cursurilor, dar și a taxelor excesive solicitate de către agențiile de turism pentru serviciile prestate.

- În primul rând, precum s-a menționat deja, problema stabilirii unei distincții între contrabandă și trafic devine una aparentă în cazul agențiilor turistice implicate în astfel de practici rele.
- Deoarece aceste agenții turistice activează semi-legal sau chiar ilicit, nu cad sub incidența legislației cu privire la agențiile private de angajare și, astfel, este dificil de detectat și sancționat cazurile de trafic. Un obstacol real în sancționarea acestor agenții este lipsa unui cadru legal adecvat într-un număr mare de state cu privire la sancționarea agențiilor deghizate în agenții de turism și practicile rele pe care le-ar putea aplica acestea.
- Deoarece agențiile de turism operează în calitate de agenți economici legitimi, în foarte multe țări (de origine și destinație), nu există norme legale cu privire la implicarea acestora în procesul de recrutare.
- Adițional, agențiile turistice au reușit doar recent să implementeze mecanisme de auto-reglementare ce fac referire la exploatarea sexuală. Codul Deontologic pentru Protecția Copiilor contra Exploatării Sexuale în Industria Turismului și Transportului reprezintă un proiect între sectorul privat de turism și ONG pentru protecția drepturilor copiilor ECPAT. Codul are drept obiectiv prevenirea exploatării sexuale a copiilor în zonele de destinație turistică. Operatorii turistici și organizațiile umbrelă ale acestora, agențiile de turism, hotelurile, agențiile aeriene etc. care au adoptat acest cod, s-au obligat să-l respecte.

b. Agențiile au-pair

Plasarea „au-pair” reprezintă șederea temporară a tinerilor străini în cadrul familiilor, în schimbul anumitor servicii. O persoană au-pair vine în țara de destinație pentru a-și îmbunătăți abilitățile lingvistice și cunoștințele despre țara de destinație. Aceste persoane locuiesc în familii pe o

durată de până la 2 ani și beneficiază de cazare, alimentare și bani de buzunar în schimbul unui ajutor – prestarea serviciilor casnice, îngrijirea copiilor mici etc. Munca trebuie să fie una destul de ușoară și să nu depășească 5 ore, iar persoanele au-pair nu sunt înlocuitori pentru dădace sau dereticătoare. Numărul agențiilor care oferă plasarea în statele de destinație prin intermediul acestui sistem a sporit semnificativ în ultimii ani, în special cele ce operează via Internet.

Din păcate, practicile rele pe care le comit agențiile, abuzul și exploatarea persoanelor au-pair de către familiile gazdă, de asemenea, au sporit:

- Situația tinerilor exploatați diferă de cea a lucrătorilor migranți din domeniul casnic. De obicei, o persoană au-pair intră pe teritoriul statului de destinație în mod legal, astfel încât un au-pair nu poate fi ușor izolat;
- Totuși, datorită vârstei fragede pe care o au, persoanele au-pair sunt vulnerabile la abuz și exploatare;
- Deoarece sistemul au-pair în foarte multe state (de origine și destinație) nu este reglementat în nici un fel, iar prevederi specifice de auto - reglementare adecvate prin „Asociația Internațională Au Pair” (IAPA) nu există, protecția persoanelor au pair este una incertă;
- IAPA a încercat, în 1994, să elaboreze acte de auto-reglementare pentru industria au pair. În 2002, a fost elaborat un Cod Deontologic pentru Organizațiile Au Pair. Totuși, acest cod este unul destul de general în aplicare, deoarece, în mare parte, conține doar prevederi cu privire la procedurile de prezentare a posturilor vacante de către patroni și a cererilor de către personale au pair. Acesta nu stabilește reguli cu privire la condițiile de muncă, drepturile și obligațiile persoanelor au pair. IAPA militează pentru reglementarea activităților în toată Europa, în vederea evitării exploatării tinerilor au pair.
- Multe agenții au pair operând prin Internet, de fapt, recrutează persoane tinere pentru trafic în scopul exploatării muncii, în calitate de brațe de muncă ieftine și ușor controlabile.

c. Agențiile matrimoniale virtuale

Femeile disponibile și dornice să se căsătorească cu străini sunt destul de vulnerabile abuzurilor și practicilor rele la care sunt supuse prin intermediul agențiilor matrimoniale virtuale. Comitetul cu privire la Eliminarea Discriminării contra Femeii (CEDAW) a descris astfel de căsătorii, organizate de către aceste agenții, drept o formă nouă de exploatare sexuală.

- Aceste agenții de multe ori operează în calitate de agenții deghizate au pair prin intermediul mass-mediei, precum reviste, ziare, video și Internet. În foarte multe cazuri, femeile sunt prezentate mai degrabă drept bunuri decât persoane; descrierea se apropie foarte mult de diverse forme de pornografie;
- Femeile care decid să plece peste hotare și să se căsătorească cu un bărbat străin sunt vulnerabile de a fi traficate de către agenții fără scrupule, deoarece ele nu sunt familiarizate cu condițiile din țara de destinație, nu cunosc limba statului de destinație și nu au obținut permisul de ședere permanentă.
- Miresele tind să se afle într-o situație similară lucrătorilor migranți din domeniul casnic, deoarece au „ales” să trăiască și să lucreze în casa unui bărbat care preferă un comportament mult mai servil al unei femei „estice”. Aceste femei se află în situația de risc și pot fi forțate în servitute casnică și să devină victime ale violenței domestice, care include nu doar abuz fizic, dar și hărțuire sexuală și viol.

În comparație cu sistemul au pair reglementat parțial, agențiile matrimoniale nu sunt reglementate în nici un fel. Datorită structurii și caracterului industriei, auto-reglementarea pare a fi mai degrabă ireală, astfel sunt necesare reglementări guvernamentale care ar preveni traficul persoanelor care doresc să se căsătorească. Totuși, datele din Filipine indică că reglementarea Statului poate fi contra-productivă. În 1990, Legea 6955 a scos în afara legii toate genurile de agenții matrimoniale. Drept urmare, aceste agenții s-au transformat în „pen cluburi”, pentru ca să nu cadă sub incidența prevederilor noii legislații. După cum arată acest exemplu, așa-numitele pen cluburi sau agenții de stabilire a contactelor operează deghizat în calitate de agenții matrimoniale.

d) Agenții de modele și modă, dans și impresariat artistic

Acest gen de agenții de carieră sunt destul de bine plasate în industria modei și cea artistică, precum și în cea a sportului și fotografiei. Acestea, de obicei, implică angajări de scurtă durată peste hotare. Rolul primordial al acestor agenții este de a le pregăti cariera clienților săi, negociind termenii contractului și oferind consiliere clienților cu privire la viitoarea carieră. Totuși, deoarece aceste agenții au luat o amploare destul de mare în ultimii ani, în special prin intermediul Internetului, tot mai multe sunt implicate în recrutarea victimelor traficului. Acest fapt se poate întâmpla sub diverse forme:

- Deoarece caracterul serviciilor prestate de către aceste agenții se bazează pe încredere și credibilitate, iar clienții de cele mai multe ori sunt destul de încrezători în viitoarea carieră, încetarea relației de încredere dintre client și agenție poate avea loc destul de frecvent.
- Una dintre cele mai comune forme de înșelare este oferirea de locuri de muncă inexistente. Astfel, taxa achitată de către victimă nu se referă la nici un serviciu prestat de către agenție. Acest fapt se referă, în special, la agențiile de modă și modele.
- O problemă diferită ce se referă la recrutarea prin intermediul agențiilor este că acestea, de foarte multe ori, încasează sume exorbitante ce pot duce clientul într-o poziție de îndatorire, chiar înainte de a obține locul de muncă promis.
- O altă metodă de înșelare este acordarea de informații false cu privire la caracterul muncii. Munca de dansator sau de actor poate, de fapt, să se transforme în acordarea serviciilor de prostituție sau în industria sexuală, în general.

4. LIMITELE ADMISIBILE ÎN PROCESUL DE RECRUTARE

Recrutarea în condiții abuzive are loc destul de ușor datorită ineficienței sistemului social, legal și administrativ. Unii dintre cei mai importanți factori sau condiții care se pare că facilitează activitatea recrutaților sunt:

- ➔ Lipsa respectului pentru drepturile omului și drepturile la muncă
- ➔ Lipsa gestionării sau controlului guvernamental asupra fluxurilor migraționale
- ➔ Lipsa de informație despre migrație, în general, precum și despre oportunitățile de angajare și condițiile de muncă din altă țară
- ➔ Incapacitatea migranților de a-și plăti de sine stătător călătoria
- ➔ Lipsa sau ineficiența instrumentelor administrative de monitorizare a intermediarilor.

Traficul în Indonezia

În anii 1990, indonezienii reprezentau una dintre cele mai mari populații migratoare din Asia. Indonezienilor care doreau să lucreze peste hotare li se cerea oficial să-și găsească un loc de muncă prin intermediul celor peste 400 de agenții permise de către guvern. Acestea încasau sume exorbitante pentru instruire, procesarea formularului și dosarului și plasarea în câmpul muncii. Datorită acestui fapt, mulți migranți se îndatorau destul de mult chiar înainte ca procesul de emigrare să aibă loc. Mai mult decât atât, acestora li se cerea să semneze contracte cu agențiile de recrutare și nu li se permitea sau foarte limitat să negocieze contractul de muncă.

Agențiile le cereau potențialilor migranți să trăiască în tabere de instruire de la o lună la 14 luni. Aici ei erau obligați să lucreze pentru personalul agențiilor, precum și să îndeplinească alte sarcini precum: dereticare, pregătirea bucatelor etc. Majoritatea migranților din tabere nu au saltele pentru culcare și sunt sub-alimentați. Cazuri de abuz sexual și psihic sunt frecvente, bolile sunt destul de răspândite, iar asistența medicală este insuficientă. Agențiile continuă să profite de munca migranților până în momentul în care aceștia pleacă peste hotare, la muncă. Salariile obținute în primele luni sunt rambursate agențiilor pentru datoriile pe care migranții le-au acumulat față de acestea. Totuși, chiar și după ce datoria a fost plătită, majoritatea migranților se confruntă cu condiții de muncă forțată, de această dată, din partea angajatorului străin. Migranții indonezieni nu sunt în stare să părăsească situația de exploatare datorită faptului că au semnat contractul cu agenția, deși de cele mai multe ori nu au văzut contractul sau acesta e redactat într-o limbă străină.

Chiar la întoarcere, migranții erau exploatați. Migranții reveniți în țară erau obligați să treacă printr-un terminal special al Aeroportului Internațional Soekarno Hatta. Aici, au fost înregistrate plângeri din partea migranților care au fost violați și supuși abuzului psihic. Mai mult decât atât, mulți trebuie să plătească mită pentru a obține cea mai elementară informație și servicii. Dacă migrantul depinde de agenție pentru a-i fi asigurat transportul, acesta încă o dată va fi obligat să achite taxe exorbitante, de cel puțin 10 ori mai mult decât costul real.

*Anti-Slavery International,
Asian Migrant Centre and the Indonesian Migrant Workers Unions
<http://www.antislavery.org/archive/submission/submission2003-indonesia.htm>
ILO: Application of International Labour Standards: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 2005.*

5. REȚELELE CRIMINALE CARE AJUTĂ RECRUTORII

Recrutorul, în foarte rare cazuri, activează de unul singur. De cele mai multe ori acesta e membru al unei rețele criminale și cooperează cu un șir de complici care îl susțin să-și mențină afacerea nefastă. Susținătorii recrutatorului pot fi:

- ➔ O femeie sau un bărbat de „semnalizare” la nivel local, dintr-un sat, care identifică persoane vulnerabile
- ➔ Un șir de persoane care sunt implicate în perfectarea actelor false
- ➔ Un șir de persoane implicate în organizarea transportării
- ➔ Oficiali corupți
- ➔ Angajatori, inclusiv proprietari de bordeluri, uzine, fabrici și angajatori ai muncitorilor casnici
- ➔ Clienții/Consumatorii

6. RECRUTAREA ÎN SCOPUL EXPLOATĂRII MUNCII – O INDUSTRIE ÎNȘELĂTOARE

Recrutarea implică nu doar constrângere și convingere, dar și înșelăciune, ultimul fiind un element cheie al traficului. Înșelăciunea poate avea loc la toate etapele traficului: prima dată, în momentul atragerii potențialelor victime în relația de muncă, apoi în etapa transportării, iar mai târziu prin mințirea că toate aranjamentele pentru obținerea postului de muncă sunt în pregătire sau progresează. Înșelătoria nu se face doar de către agentul privat de recrutare, dar de multe ori și prin intermediul agențiilor deghizate de transport, au-pair, matrimoniale, de modele, care încearcă să atragă victimele în condiții de exploatare.

Înșelăciunea poate avea loc sub următoarele forme:

- Perceperea unor taxe excesive pentru obținerea vizei și a documentelor pentru plecarea peste hotare
- Pregătirea și oferirea de acte false de călătorie, fără a-l informa pe migrant despre aceasta
- Recrutarea pentru locuri inexistente de muncă
- Reprezentarea eronată a postului și a condițiilor de muncă (ex. femeile pleacă peste hotare și cred că vor lucra în calitate de muncitori casnici, dar finalizează ca prostituate)
- Oferirea viitorului migrant unei sume de bani ca datorie, care mai apoi este destul de complicat de rambursat (în special, când rata dobânzii și însăși suma datorată este intenționat mărită în continuare, fără ca migrantul să cunoască acest lucru), astfel îndatorând persoana față de recrutor și lăsând-o într-o situație de îndatorire și muncă forțată.

6. DIMENSIUNEA EGALITĂȚII GENURILOR

Femeile sunt, în special, vulnerabile traficului și muncii forțate. Se poate constata că are loc nu doar procesul de „feminizare a migrației”, dar și că tot mai multe femei și fetițe devin victime ale traficului. Datele indică că în situațiile de exploatare economică femeile reprezintă 56 % din numărul total al victimelor, iar în ceea ce privește exploatarea sexuală, circa 98 % dintre victime sunt de gen feminin. Femeile sunt ținta preferată a angajatorilor care le percep ca pe o forță de muncă ieftină, ușor controlabilă și ușor supusă abuzului.

a) Femeile și piața muncii

Pe piețele de muncă naționale femeile sunt discriminate sub diverse forme:

- Ele suferă din cauza șomajului disproporțional
- Suferă din cauza apartenenței gender și scării de salarizare
- Activitatea acestora se limitează la un anumit număr de ocupații, în special la cele asociate cu rolul tradițional al femeii în societate – îngrijirea gospodăriei și diverse stereotipuri ce țin de activitatea sexuală.
- Sunt tratate mai puțin favorabil în ceea ce privește accesul nu numai la un loc de muncă, dar și la programele și cursurile de instruire

- Li se oferă munci mai proaste (ce necesită o pregătire mai proastă, remunerare slabă, condiții de muncă inferioare), de foarte multe ori în sectorul neformal, în care nu sunt respectate condițiile muncii decente și nu sunt protejate de către legislația muncii și protecția socială
- De multe ori, nu sunt reprezentate și nu au dreptul la asociere, deoarece lucrează în sectoare în care muncitorii nu se pot organiza și nu pot participa la negocieri colective
- De foarte multe ori, lucrează individual, fiind izolate și nu au posibilitate să stabilească rețele de informație și suport social.

În general, discriminării de pe piața muncii sunt expuse spre sărăcie mai mult femeile decât bărbații (așa numita „sărăcie feminizată”) și, respectiv, riscului de a fi traficate.

b) Femeile și recrutarea ilegală

Câteva alte forme de discriminare contribuie la recrutarea ilicită a femeilor. Cele mai importante:

- Căile legale de emigrare oferă locuri de muncă preponderent bărbaților (construcție și agricultură).
- Femeile au chiar și mai puțin acces la informație relevantă și demnă de încredere
- Femeile sunt supuse unor proceduri restrictive de emigrare, de lungă durată și destul de costisitoare.
- Statele încearcă să protejeze femeile și fetele prin interzicerea sau restricționarea angajării peste hotare.
- Femeile, mai mult decât bărbații, duc lipsă de mijloace financiare
- Caracterul muncii și formele de migrare oferite femeilor deseori le obligă să aibă încredere în propunerile dubioase ale traficantilor.



- **Weissbrodt, Daniel and Anti-Slavery International (2002), *Abolishing Slavery and its Contemporary Forms, Geneva***
- **Langevin, Louise and Belleau, Marie-Claire (2000), *Trafficking in Women in Canada, Ottawa***
- **Council of Europe Doc. 10144 (19 April 2004), *Domestic slavery: servitude, au pairs and mail-order brides***
- **Committee on the Elimination of Violence Against Women (eleventh session, 1992), UN Doc A/47/38, *General Recommendation No. 19***
- **ILO (2005), *Application of International Labour Standards: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva: ILO***
- **ILO (1994), *The role of private employment agencies in the functioning of the labour markets, Report VI, ILC 81st session, Geneva: ILO***

POLITICI GENERALE DE RĂSPUNS TRAFICULUI DE FIINȚE UMANE

Cea mai importantă cale de a preveni traficul de ființe umane pe care ar trebui s-o utilizeze guvernele este crearea de politici pentru ca fluxurile migraționale să se miște legal și în condiții legitime. Facilitarea plecării pe căi legale a migranților va ajuta guvernele să identifice, să separe și să combată mai eficient practicile deviate. Pe lângă aceasta, de cele mai multe ori, fluxurile migratorii pot avea efecte pozitive asupra societății, în întregime. Efectele pozitive:

- a. Combinarea politicilor ocupaționale și migraționale naționale: exemplu – încurajarea migrației persoanelor care activează în sectoare supraabundente, descurajarea migrației persoanelor care posedă aptitudini rare și necesare.
- b. Estimarea corectă a remitențelor și încurajarea investirii acestora
- c. Motivarea migranților întorși să aplice în practică aptitudinile obținute peste hotare.

1. ABORDĂRI POLITICE GENERALE

Politicile de angajare peste hotare, inclusiv structura instituțională a acestora, au ca scop gestionarea migrației prin metode reglementate și eficiente.

Posibilele politici de intervenție la etapa pre- și post-migratorie din acest domeniu sunt:

- **Stabilirea standardelor și crearea unui cadru legislativ**
Elaborarea regulilor și reglementărilor și asigurarea respectării acestora.
- **Supravegherea recrutaților privați**
Monitorizarea recrutaților privați în vederea asigurării respectării de către aceștia a legislației
- **Marketingul pieței străine**
Investigarea cererii de pe piața de muncă străină, precum și promovarea lucrătorilor migranți în țara de origine.
- **Managementul plasării forței de muncă**
Managementul datelor privind disponibilitatea lucrătorilor migranți pregătiți de a lucra peste hotare. Spre exemplu, crearea unei baze de date referitoare la aptitudinile potențialului migrant.
- **Servicii de sprijin pentru migranți**
Acestea pot fi oferite atât la etapa pre-, cât și post-migratorie. Ex.: cursuri de studiere a limbii țării de destinație, asistență la reintegrarea, la întoarcere.
- **Remitențele**
Gestionarea remitențelor include aspecte referitoare la modalitățile de transfer a acestora dintr-o țară în alta.

■ **Economiile migranților și investițiile**

Trebuie să se decidă asupra celor mai optime metode prin care emigranții ar putea să-și folosească câștigurile și încurajarea creării de mici întreprinderi.

■ **Returnarea talentelor și a migranților calificați**

Aptitudinile migraților reveniți trebuie utilizate în beneficiul tuturor cetățenilor.

Printre altele, politicile de angajare peste hotare, se orientează spre **protecția potențialilor migranți față de recrutarea abuzivă** în țara de origine care poate duce la trafic și muncă forțată.

O întrebare importantă referitoare la politicile de angajare peste hotare care trebuie ridicată, este **dacă statul ar trebui să intervină** și dacă da, în ce limite? Spre exemplu, ar trebui statul să stabilească regulile de recrutare, astfel încât să impună firmele private să urmeze anumite direcții clare sau ar trebui însăși statul să se ocupe de procesul de recrutare, fie în competiție cu firmele private sau să-și impună monopolul? Acestea sunt elementele care constituie o politică operațională de ocupare a forței de muncă peste hotare.

Atunci când se confruntă cu probleme sociale relevante, precum migrația în masă, guvernele ar putea alege dintre **diferite opțiuni politice**:

- a) Ar putea să-i lase pe migranți să plece **liber** în afara țării, bazându-se pe **condițiile** pieței care reglementează aceste fluxuri.
- b) Pot opta pentru o abordare total diferită și să **reglementeze îndeaproape** aceste fluxuri, negând rolul migrației individuale și a antreprenorilor privați.
- c) Pot opta pentru ceea ce este denumită **abordare mixtă**, în conformitate cu care guvernul stabilește politici și îndrumări de management, intervine pentru a preveni sau înlătura eșecurile pieței și stabilește limitele agenților privați în gestionarea fluxurilor migrației.

Intervențiile politice specifice și judicioase pot asista la maximalizarea beneficiilor și minimaliza riscurile pentru migranți.

2. PATRU MODELE PRINCIPALE DE POLITICI OCUPAȚIONALE PESTE HOTARE

Laissez-Faire

Statul nu intervine deloc la angajarea cetățenilor peste hotare. Această abordare liberală le permite intermediarilor și traficantilor să activeze liber.

Sistem reglementat

Obiectivul de bază este garantarea că cetățenii obțin legal locuri de muncă peste hotare în baza condițiilor pe care autoritățile le consideră acceptabile. De obicei, Statul intervine la trei niveluri:

1. Reglementarea recrutării prin restricționarea intrării angajatorilor străini și a agenților acestora pe piața muncii.

2. Stabilirea termenilor minimi pentru contractul de muncă
3. Restricționarea ieșirii anumitor categorii de lucrători sau a celor care satisfac anumite condiții.

Exemplu: În India există o instituție numită „Oficiul de Protecție a Emigranților”. Deși există anumite reglementări, există îndoieli asupra eficienței acestei instituții în procesul de protecție a lucrătorilor migranți.

Sistemul gestionat de Stat

Aceasta cheamă la implicarea activă a mai multor instituții statale. Primul rezultat al acestei activități este crearea unei organizații specializate care ar avea ca preocupare asigurarea atingerii obiectivelor politicii ocupaționale: oficiul de angajare peste hotare. Acest oficiu are următoarele responsabilități:

1. Stabilirea funcției de atașat de muncă peste hotare
2. Negocierea acordurilor de recrutare și angajare cu guvernele străine (acorduri de muncă bi- și multi-laterale) sau angajatorii privați
3. Restricționarea emigrației categoriilor selectate de lucrători
4. Supravegherea activităților firmelor de recrutare
5. Colectarea taxelor și a garanțiilor financiare de la muncitori și de la angajatorii străini sau agențiile lor.

Acordurile bi- și multilaterale ar putea fi negociate de către atașatii de muncă, deseori ca angajați ai oficiilor de angajare peste hotare. Atașatii de muncă sunt reprezentanții migranților în țara de destinație. Ei îndeplinesc funcții deseori atribuite autorităților naționale, în special în cazurile când instituțiile responsabile de problemele muncii din țara de destinație nu-și îndeplinesc bine sarcinile sau au o capacitate redusă.

Funcțiile acestora sunt:

- ➔ Inspectarea condițiilor de muncă
- ➔ Asigurarea că angajatorii acționează în conformitate cu condițiile contractuale
- ➔ Medierea între patron și salariat
- ➔ Promovarea și crearea programelor de angajare peste hotare

NB. Procedura de recrutare în baza regimului gestionat de către stat nu diferă substanțial de cel reglementat, excepție făcând că ultimul include opțiunea de recrutare prin intermediul oficiului de angajare peste hotare.

Exemplu: Agenția Filipineză pentru Ocuparea Forței de Muncă peste Hotare (AFOFMH) este un exemplu elocvent pentru organizarea de practici bune.

Monopol statal

Sectorul privat nu are nici un rol în reglementarea migrației. Structura acestui sistem este foarte simplă – constă, în special, dintr-o agenție statală pentru plasarea peste hotare în cadrul unui anumit minister. Această autoritate organizează recrutarea direct sau prin intermediul schimbului de forță de muncă și poate să-și creeze reprezentanțe peste hotare (atașatii de muncă).

Exemplu: Monopolul statal în domeniul migrației se întâlnește, în special, în statele post-socialiste precum China sau Vietnam. Totuși, acest gen de regim ar putea fi o opțiune pe care o alege fiecare țară, precum Federația Rusă, spre exemplu, care consideră că aceasta este unica cale de evitare a fraudei și a profitului excesiv pe care l-ar putea obține recrutorii.

Experiența a arătat că traficul cel mai probabil survine atunci când se optează pentru primele două politici. Atunci când condițiile pieței sunt lăsate fără supraveghere se pot produce prejudicii sociale de proporții pentru cei care nu au aptitudinile necesare de a folosi aceste condiții drept avantaj. Pe de altă parte, o abordare politică autocratică și monopolistă se poate dovedi a fi prea restrictiv și să influențeze comportamentul persoanelor și, astfel, să-i oblige pe mulți potențiali migranți să găsească lacunele legale și să fie tentați de propunerile existente pentru a urma rapid mijloacele ilegale de migrare. Secțiunile următoare ale Manualului se concentrează asupra implementării modelului mixt.

3. ROLUL LEGISLAȚIEI

Trebuie de menționat că întreg cadrul legislativ – fie cel ce se referă la managementul migrației sau cel ce reglementează activitatea agențiilor private de angajare, trebuie percepute într-un context larg, care ar oferi o abordare politică coerentă. Pentru ca un Stat să fie capabil să identifice și să protejeze victimele traficului, să pedepsească traficanții și să abordeze factorii structurali necesari pentru prevenirea eficientă și eliminarea consecințelor muncii forțate sau a traficului, este esențial de creat un cadru politic și legislativ coerent. Astfel, întrebarea nu trebuie să se refere doar la includerea crimei de trafic și muncă forțată în legislație, dar și la elaborarea unei politici migraționale consistente și adoptarea măsurilor administrative cu privire la agențiile private de angajare.

În vederea stabilirii unui model potrivit de gestionare a migrației și, prin deducție, a tratării traficului și muncii forțate, primul pas este adoptarea și implementarea unui cadru legal adecvat care, din păcate, de cele mai dese ori, lipsește. Legislația nu poate fi percepută fără a ține cont de cadrul mai larg politic în care are loc procesul de migrație și este reglementat, acest fapt fiind valabil atât pentru țările de destinație, cât și pentru cele de origine. Doar reglementarea activităților AP nu va duce în mod necesar la rezultate pozitive și ar putea fi uneori chiar contraproductivă, în special, în cazurile în care anumite părți ale legislației sunt contradictorii și, astfel, dificil de implementat. Cadru legal trebuie să se fundamenteze pe:

- Obiective politice identificate și definite
Ex.: crearea unui cadru de reglementare a activităților AP, care ar conține sancțiuni potrivite în cazul în care legislația nu este respectată
- Criterii de identificare a actorilor implicați și a rolurilor acestora
Ex.: Instituții guvernamentale, mediul de afaceri, migranți individuali și criminalii
- Determinarea acțiunilor necesare pentru identificarea problemelor și soluționarea acestora
Ex.: sancțiuni aplicate traficanților
- Un cadru legal și politici gender sensibile.

Protocolul ONU privind Prevenirea, Combaterea și sancționarea traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor (în vigoare din 25 decembrie 2003)

- Definește traficul ca crimă contra umanității, marcat de intenția de înșelare și exploatare
- Extinde șirul de acțiuni considerate ca parte a procesului de trafic – recrutare, transportare, transfer, adăpostire și primire de persoane
- Specifică un șir de mijloace folosite în procesul traficului, de la utilizarea forței la inducerea în eroare a persoanei, care generează vulnerabilitate persoanei la obținerea „acordului” acesteia.
- Consideră „consimțământul” dat pentru exploatare intenționată irelevant, în cazurile în care sunt folosite orice mijloace menționate în definiție.
- Recunoaște că bărbații la fel sunt supuși traficului, deși subliniază doar traficul de femei și copii
- Recunoaște un șir de scopuri pentru traficare, pe lângă exploatarea sexuală
- Conține măsuri legale, sociale, economice și politice de prevenire a traficului, de protecție, asistență, reîntoarcere și reintegrare a persoanelor traficate și măsuri referitoare la penalizarea traficului și a acțiunilor similare.
- Îndeamnă la cooperare internațională pentru prevenirea și combaterea traficului.

UNIFEM and UN Project on Human Trafficking in the Mekong Sub-region, Trafficking in Persons, A Gender and Rights Perspective Briefing Kit, Sheet 2, 2002
<http://unifem-eseasia.org/resources/others/traffkit.pdf>

Cel mai important instrument internațional împotriva traficului de ființe umane este Protocolul ONU privind Prevenirea, Combaterea și sancționarea traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor (în vigoare din 2003). Convențiile Organizației Internaționale a Muncii pot asista Statele să implementeze o legislație anti-traffic bazată pe prevederile Protocolului de la Palermo privind Prevenirea, Combaterea și Sancționarea Traficului de persoane, în special de femei și copii (2000), adițional la Convenția ONU împotriva crimei organizate transfrontaliere. Recrutarea lucrătorilor migranți pentru angajarea într-o țară alta decât cea a cărui cetățean este a fost tratată într-un număr de convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, relevante fiind Convenția nr. 97 cu privire la Migrația pentru Angajare (Revăzută) (1949), Convenția nr. 143 cu privire la Lucrătorii Migranți (Prevederi Suplimentare) (1975) și cea mai recentă - Convenția 181 cu privire la Agențiile Private pentru Ocuparea Forței de Muncă (1997).

Definiția traficului de ființe umane din Protocolul ONU stipulează trei activități relevante: recrutarea, transportarea și transferul persoanelor. Alte două activități: adăpostirea și primirea – care au legătură cu munca forțată, sunt prevăzute și de Convențiile Organizației Internaționale a Muncii: Convenția cu privire la Munca Forțată nr. 29 din 1930 și Convenția cu privire la Abolirea Muncii Forțate nr. 105 din 1957. Convenția cu privire la cele mai Rele Forme ale Muncii Copilului nr. 182 din 1999 echivalează traficul de copii cu practici similare sclaviei. Convenția îndeamnă Statele să întreprindă acțiuni imediate în vederea incriminării și eliminării celor mai grave forme ale muncii copilului.

În multe țări legislația națională anti-trafic nu este compatibilă prevederilor instrumentelor internaționale sau traficul nu reprezintă o crimă. Acele state în care lipsește legislația sau este inadecvată ar trebui să se elaboreze urgent prevederi legislative sau să se modifice legislația curentă, în dependență de caz, deoarece lipsa acestora constituie un obstacol simptomatic în procesul de combatere a traficului. Legislația națională cu privire la trafic și munca forțată se poate inspira din instrumentele internaționale și regionale.

Ratificarea instrumentelor internaționale poate fi benefică în procesul de combatere a traficului și a muncii forțate și poate servi drept suport la elaborarea legislației naționale. Dar lucrul cel mai important e că legislația necesită un cadru adecvat de implementare, în vederea eficientizării acțiunilor. Drept acțiuni de răspuns, legislația trebuie să mai și prevadă acțiuni concrete sub forma conștientizării societății, spre exemplu – distribuirea materialelor informative și a afișelor prin intermediul instituțiilor de învățământ și a celor de pregătire profesională și complementate prin implicarea tuturor instituțiilor relevante. Un exemplu de abordare coordonată și complexă este planul național de acțiuni. Evident că elaborarea și implementarea unui astfel de document depinde de disponibilitatea resurselor materiale, umane și monetare și de voința politică.

Trebuie de menționat că instrumentele internaționale referitoare la trafic se orientează asupra diverselor aspecte ale procesului de trafic. Deoarece procesul traficului este alcătuit din mai multe etape și activități, orice lege anti-trafic trebuie clar formulată. Traficul poate fi abordat nu numai de către legislația penală, dar și de cea civilă și administrativă. Dar iarăși, cel mai important lucru este existența unui cadru politic extins, iar activitatea AP să fie reflectată și reglementată de către acesta.

Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la agențiile private de angajare, nr. 181 din 1997

Convenția nr. 181 și Recomandarea adițională nr. 188 includ câteva prevederi care au o relevanță notorie în procesul de combatere a traficului. Paragraful 8 (b) al Recomandării stipulează că AP trebuie să „informeze lucrătorii migranți, cât de rapid posibil, în limba maternă a migrantului sau în altă limbă cu care este familiarizat, despre caracterul postului de muncă oferit, termenii și condițiile de angajare”.

Articolul 8 al Convenției 181 stipulează, „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 neadmiterea abuzului față de lucrătorii migranți care au fost recrutați sau plasați în câmpul muncii pe teritoriul statului de către agențiile private de angajare. Acestea trebuie să includă legi sau reglementări care prevăd penalități, inclusiv interzicerea agențiilor care sunt implicate în practici abuzive și frauduloase”. Guvernele trebuie să decidă asupra penalităților pentru abuzurile practicate de către AP, acestea putând fi materializate sub formă de sancțiuni penale dar, și mai important, administrative.

Sancțiunile administrative includ, spre exemplu, plata amenzilor, retragerea licenței sau confiscarea bunurilor obținute prin practicarea de practici abuzive. Articolul 14(1) al Convenției stabilește: „prevederile prezentei Convenții trebuie aplicate prin intermediul legilor sau reglementărilor sau prin orice alt mijloc prevăzut de către practica națională, precum decizia curților, arbitrajul sau contractele colective”.





Inspekția Muncii sau altă autoritate publică competentă trebuie să supravegheze implementarea acestor prevederi (art. 14 (2)). Mai mult decât atât, procedurile aplicate trebuie realizate „cu antrenarea, în funcție de circumstanțe, a celor mai reprezentative organizații ale patronilor și lucrătorilor pentru cercetarea plângerilor și a cererilor privind existența așaziselor abuzuri și practici incorecte, ce fac obiectul activității agențiilor private de ocupare” (art. 10). Există câteva metode de monitorizare a procesului de recrutare, care includ măsuri regulatorii și promoționale, în vederea asigurării compatibilității cu cele mai importante reguli stabilite pentru AP: înregistrarea, licențierea, auto-reglementarea prin coduri deontologice, certificarea profesiei, stabilirea ratingului agenției sau stabilirea parteneriatelor dintre Agenția Națională pentru Ocupare și AP prin activități comune de monitorizare a lucrătorilor migranți.

Cea mai bună apărare împotriva traficantilor este subestimarea bazei care le permite obținerea profitului din activități. Articolul 8 (2) al Convenției 181 promovează în special negocierea acordurilor bilaterale pentru a preveni abuzurile și practicile frauduloase în procesul de recrutare, plasare și angajare a lucrătorilor recrutați într-o țară pentru a lucra în alta. Profitul nu este obținut doar în urma înșelătoriei, dar și prin încasarea taxelor excesive. Convenția stipulează că AP „nu încasează de la lucrători, direct sau indirect, total sau parțial, nici un fel de onorarii sau alte taxe”. Se permit excepții de la această regulă „în interesul lucrătorului”. Totuși, în acest caz, trebuie consultați partenerii sociali, iar impunerea taxelor trebuie monitorizată de către ILO.

4. GESTIONAREA FLUXURILOR MIGRAȚIONALE: REFERIRE

În vederea elaborării unei politici migraționale care ar promova crearea căilor legale de migrare, guvernele ar trebui să-și asume o multitudine de funcții și sarcini. Îndeplinirea acestor funcții ar putea fi criticată de către unii, deoarece necesită costuri bugetare prea mari. Experiența a demonstrat că, de fapt, aceste costuri sunt mult mai mici decât resursele umane și financiare implicate în procesele migrației care au loc la întâmplare, anarhic și în condiții nereglementate.

Funcțiile guvernamentale necesare pentru a reglementa fluxurile migraționale pot fi identificate după cum urmează:

- Definirea unei politici migraționale. Este necesar să existe o singură politică migrațională care s-ar reflecta în legislație.
- Introducerea unui mecanism de coordonare, astfel încât diverși constituenți ai guvernului să contribuie la această politică.
- Promovarea convențiilor și a acordurilor cu autoritățile țării de destinație și negocierea prevederilor pe cât de favorabile posibil pentru muncitorii naționali
- Semnarea de acorduri și stabilirea de relații cu autoritățile omoloage care au ca preocupare migrația.
- Crearea unei imagini respectabile a lucrătorilor naționali printre angajatorii și guvernul țării de destinație. Funcția de creare a imaginii încorporează și alte funcții guvernamentale.
- Lansarea și gestionarea campaniilor informaționale publice direcționate pentru potențialii migranți (vezi capitolul 5 pentru mai multe detalii la acest subiect)

- Organizarea în țările de destinație a măsurilor de sprijin, ajutor și susținere a migranților în cazuri de urgență. Această funcție este esențială în vederea stabilirii confidențialității printre muncitorii migranți și o încurajare de a urma căile legale. Această funcție urmează a fi încredințată unei rețele de atașați de muncă angajați în consulatele din țara de destinație (vezi capitolul 3, secția 7 privind atașatii de muncă)
- Negocierea, semnarea și implementarea acordurilor de muncă bilaterale care vor conține cote egale atât pentru bărbați, cât și pentru femei (vezi capitolul 3, secția 8).
- Gestionarea fluxurilor migratorii curente (anunțarea posturilor de muncă, selectarea solicitanților, oferirea de informații, transferul și deplasarea la locul de muncă); organizarea întoarcerii muncitorilor migranți la aceleași posturi de muncă, peste hotare,
- Monitorizarea și supravegherea intermediarilor privați care se ocupă de recrutarea forței de muncă (nu doar agențiile private, dar și agențiile „deghizate”, indivizi, grupuri de traficanți și contrabandiști) (vezi secțiunea 3 din capitolul precedent).
- Definirea standardelor bunelor practici pentru procesul de anunțare a posturilor vacante, selectarea și testarea muncitorilor, elaborarea contractelor de muncă, stabilirea taxei de plasare, modul și costul plecării peste hotare. Încurajarea sau obligarea agențiilor private să respecte aceste condiții.
- Sporirea rolului inspecției muncii și monitorizarea politicilor referitoare la agențiile de recrutare și publicarea acestora în presă și pe internet.
- Stabilirea unei baze de date privind angajatorii migranților (numele angajatorului și intermediarului privat, vârsta, sexul, etc.)
- Instruirea, re-instruirea potențialilor migranți pentru muncile cerute peste hotare
- Colectarea și diseminarea informației potențialilor migranți pentru a le pregăti sau susține decizia de emigrare
- Organizarea metodelor și procedurilor de delegare, sub-contractare și licitare a acordurilor referitoare la forța muncii pentru agențiile private
- Organizarea și implementarea de programe de reintegrare pentru migranții întorși.

5. ROLUL INSTITUȚIILOR GUVERNAMENTALE

În diferite state, instituțiile care au drept preocupare politicile migrației de muncă sunt diverse. Totuși, tendința este ca statele, în general, să se bazeze pe două instituții

- Departamentul Migrațiune (DM) și
- Agenția Publică pentru Ocuparea Forței de Muncă (APOFM).

În general, DM ar trebui să aibă următoarele funcții:

- Elaborarea politicilor migraționale și coordonarea acestora, inclusiv politica de formare a imaginii migrantului
- Elaborarea măsurilor regulatorii și a mecanismelor de implementare
- Negocierea și semnarea convențiilor și acordurilor
- Promovarea și stabilirea relațiilor cu instituțiile omoloage
- Organizarea de campanii publice de informare
- Crearea măsurilor de susținere, suport pentru situații de urgență

APOFM este responsabilă pentru celelalte funcții, deoarece acestea au un caracter mai operațional sau datorită faptului că această instituție este responsabilă pentru politicile ocupaționale naționale și programele pieței de muncă:

- Promovarea standardelor de practici bune pentru toate etapele procesului de recrutare, spre exemplu, publicarea posturilor vacante, selectarea lucrătorilor și testarea aptitudinilor. De fapt, APOFM ar putea promova practicile bune la toate etapele – de la solicitarea postului de muncă până la obținerea unuiia.
- Dacă se constată că nu există o corespundere între calificarea muncitorilor și cea solicitată pe piața muncii de peste hotare, APOFM ar trebui să ofere cursuri de instruire specializate, în vederea reducerii acestei neconcordanțe.
- Colectarea și cumularea informației cu privire la posturile disponibile peste hotare. Informația trebuie să includă date referitoare la drepturile migranților, condițiile de remunerare a muncii, condițiile de muncă din țara de destinație, precum și la aspectele și normele culturale din acea țară.
- Delegarea sau sub-contractarea acordurilor de muncă pentru agențiile private sau organizarea licitațiilor între agențiile private pentru obținerea acestor acorduri, deoarece APOFM este cea mai informată instituție și care trebuie să asigure practici la cele mai înalte standarde.
- Responsabilitatea pentru organizarea programelor de reintegrare pentru migranții reveniți acasă.

În țările dezvoltate, ANOFM, de obicei, nu au funcția de reglementare a pieței muncii, aceasta de cele mai multe ori fiind responsabilitatea Ministerului Muncii sau a altor instituții guvernamentale.

Totuși, în statele în curs de dezvoltare, APOFM de multe ori are o funcție de reglementare. Acest fapt se întâmplă, spre exemplu, deoarece nu există DM sau pentru că unica instituție funcțională ce se ocupă de problemele ocupaționale este APOFM. Drept urmare, APOFM are un șir de responsabilități, inclusiv funcția regulatorie în domeniile:

- Angajarea lucrătorilor străini
- Plasarea trans-frontalieră a cetățenilor
- Reglementarea PA.

Statele ar putea să nu mai aibă nevoie de aceste instituții guvernamentale, dacă procesul de emigrare este neglijat iar migrația este administrată eficient. Spre exemplu, în Spania, o fostă țară de origine, DM a fost lichidat, iar problemele referitoare la migrație au fost atribuite Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

6. ROLUL AGENȚIILOR PRIVATE

Agențiile private (AP) operează prin două căi:

- Prin delegare sau în calitate de sub-contractori sau licitanți ai programelor specifice propuse acestora de către APOFM și sub supravegherea acestei instituții. În acest caz, AP își vând serviciile APOFM pentru o anumită remunerare și operează de sine stătător.
- Prin oferirea aceluiași categorii de servicii de către AP în spiritul concurenței cu APOFM. Sectorul în care AP și APOFM concurează este cel referitor la gestionarea

fluxurilor migraționale, ex. publicarea ofertelor de muncă, testarea și selectarea muncitorilor, recrutarea lucrătorului de către un delegat al patronului străin, organizarea plecării muncitorului în țara de destinație.

AP pretind că sunt mult mai competente decât APOFM datorită eficienței și datorită performanței acestora. AP sunt recunoscute ca fiind eficiente la:

- Găsirea posturilor de muncă și prognozarea tendințelor pieței de muncă din țara de destinație.
- Stabilirea contactelor și acordurilor cu diverși omologi din țara de destinație în vederea propagării ofertelor de muncă ce urmează a fi acoperite de lucrători străini.

7. ATAȘAȚII DE MUNCĂ SAU PENTRU PROBLEME MIGRAȚIONALE

Atașații de Muncă sau pentru probleme migraționale sunt o figură-cheie în procesul de gestionare a fluxurilor migratorii. Aceștia raportează situația existentă Institutului Internațional pentru Migrație și au statutul de diplomați pe lângă consulatele (sau ambasadele) situate în țara de destinație. Rolul acestora este de a preveni problemele ce ar putea apare și soluționarea celor care apar. Unele dintre atribuțiile atașatului sunt:

- Promovează și creează programe de angajare peste hotare
- Oferă DM informație cu privire la reputația angajatorului, salarii și condițiile de muncă, legislație, drepturile muncitorilor străini (ex. dreptul la asociere) etc.
- Menține legătura cu inspectorii locali de muncă și îi informează sau colectează informație de la ei cu privire la implementarea legislației referitoare la condițiile de muncă.
- Verifică minuțios informația dubioasă
- Identifică și stabilește contacte de muncă cu ONG care oferă servicii migranților situate în țara de destinație
- Soluționează conflictele prin mediere sau conciliere
- Examinează plângerile depuse în cazurile nerespectării clauzelor contractuale, semnalizează practicile ilicite și criminale și anunță poliția din statul de destinație
- Audiază migranții care înfruntă diferite probleme și încearcă să le soluționeze
- Încurajează crearea organizațiilor și a asociațiilor de migranți
- Întreprinde măsuri urgente și organizează repatrierea

8. ACORDURILE BILATERALE DE MUNCĂ

Aceste acorduri se încheie între două state în privința muncitorilor migranți. Scopul acestor acorduri este de a eficientiza ajustarea solicitărilor angajatorilor cu calificarea solicitanților cu referință la un post de muncă peste hotare.

Acest gen de acorduri, dacă sunt corect transpuse în practică și în baza prevederilor legale, promovează o migrație reglementată și protejează drepturile omului. Țările în care traficul a ajuns la cote înalte ar trebui să se asigure că acordurile bilaterale cu privire la forța de muncă oferă oportunități egale de angajare peste hotare atât pentru bărbați, cât și pentru femei, deoarece asupra femeilor, de obicei, prevederile acestor acorduri se răsfrâng cu anumite limitări. Din această cauză femeile decid să apeleze la căile ilegale de deplasare peste hotare, astfel fiind mult mai vulnerabile traficului.

Un acord bilateral formalizează obligația fiecărei părți de a asigura un proces migrator în condiții legale și în conformitate cu regulile existente și pre-stabilesc termenii și condițiile referitoare la următoarele chestiuni:

■ **Autoritatea competentă**

Trebuie să se decidă ce minister sau instituție este responsabilă pentru anumite probleme specifice atât în țara de origine, cât și în cea de destinație.

■ **Schimbul de informație**

Referitor la condițiile de muncă, diferențele culturale etc.

■ **Migranții nereglementați**

Statele trebuie să decidă dacă migranții iregulari trebuie legalizați sau întorși în țara de destinație.

■ **Notificarea posturilor vacante de muncă**

Țara de destinație ar trebui să ofere țării de origine informație cu privire la ofertele existente, și dacă da, detalii cu privire la aceste posturi vacante.

■ **Lista candidaților**

Țara de emigrare ar trebui să ofere angajatorilor din țara de destinație o listă cu candidații disponibili, iar cu privire la fiecare candidat să fie detaliată.

■ **Permis de muncă și reședință**

Dacă muncitorul migrant este obligat să obțină permis de muncă pentru a rămâne și lucra în țara de destinație, ce autoritate va elibera aceste permise (ex. ambasada sau angajatorul) și când (înainte sau după plecare) și care sunt condițiile ce urmează a fi îndeplinite pentru ca permisul să fie reînnoit.

Negocierea și semnarea acordurilor bilaterale între țara de destinație și cea de origine solicită multă diplomație. Aceasta se datorează faptului că autoritățile statului care caută să-și angajeze naționali peste hotare în baza unei proceduri reglementate trebuie să convingă țara de destinație cu privire la necesitatea încheierii acordului. Astfel, negocierea și semnarea unui astfel de acord poate necesita o perioadă destul de îndelungată.



- M.I. Abella (2000) Sending Workers Abroad, Geneva: ILO, Chapter 3 & 6q
- Thuy, P., Hansen, E. and Price, D. (2001) The Public Employment Office in a Changing Labour Market, Geneva: ILOq
- ILO: Human trafficking and forced labour exploitation: Guidance for legislation and law enforcement, Geneva, 2005.q
- The web site of the Philippine Overseas Employment Agency: <http://www.poea.gov.ph/>



GENERALE:

- Declarația Organizației Internaționale a Muncii cu privire la Principiile și Drepturile Fundamentale la Muncă, 1998

Muncă forțată

- Convenția cu privire la Munca Forțată nr. 29 din 1930
- Convenția cu privire la Abolirea Muncii Forțate nr. 105 din 1957

Traficul de copii

- Convenția cu privire la cele mai Rele Forme ale Muncii Copilului nr. 182 din 1999



Muncitorii migranți:

- ❑ Convenția cu privire la migrarea pentru angajare (revăzută) nr. 97 din 1949
- ❑ Convenția cu privire la Muncitorii Migranți (Prevederi Suplimentare) nr. 143 din 1975

Recrutarea:

- ❑ Convenția cu privire la agențiile private de angajare în câmpul muncii nr. 181 (1997)
- ❑ Recomandarea cu privire la agențiile private de angajare în câmpul muncii nr. 188 (1997)



Drepturile Omului

- ❑ Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948
- ❑ Pactul cu privire la Drepturile Civile și Politice, 1966
- ❑ Pactul cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, 1966
- ❑ Convenția Internațională cu privire la protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor lor, 1990
- ❑ Convenția cu privire la Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare față de Femeie, 1979

Sclavie

- ❑ Convenția Ligii Națiunilor cu privire la Sclavie, 1926
- ❑ Convenția adițională cu privire la abolirea sclaviei, comerțului de sclavi și a instituțiilor similare sclaviei, 1956

Copii

- ❑ Convenția cu privire la drepturile copilului, 1989
- ❑ Protocolul Opțional la Convenția cu privire la Drepturile Copilului cu privire la Vânzarea Copiilor, Prostituația Infantilă și Pornografia Infantilă, 2000
- ❑ Protocolul Opțional la Convenția cu privire la Drepturile Copilului cu privire la Copilul în Conflictul Armat, 2000

Crimă:

- ❑ Convenția cu privire la Combaterea Crimei Organizate transfrontaliere, 2000.

Trafic

- ❑ Protocolul privind Prevenirea, Combaterea și Sancționarea Traficului de persoane, în special de femei și copii (2000) adițional la Convenția ONU împotriva crimei organizate transfrontaliere



Anexa I – Studii de Caz A-J



Relația dintre APOFM și AP: Imaginați-vă că Guvernul țării Dvs. a decis sporirea bugetului alocat problemelor ocupaționale, inclusiv pentru APOFM și DM. Sarcina de bază este de a îmbunătăți serviciile de plasare în câmpul muncii, atât public, cât și privat. Obiectivul de bază este de a spori eficiența serviciilor pieței muncii. În special, prin această măsură, Guvernul încearcă să promoveze recrutarea și activitățile de plasare în câmpul muncii realizate de către AP.

- ❑ Elaborați o listă de servicii care ar putea fi prestate de către APOFM clienților săi și care pot fi oferite în realitate, ținând cont de bugetul disponibil
- ❑ Cum poate APOFM coopera cu AP cu privire la anumite probleme ocupaționale specifice?
- ❑ Ce gen de servicii care sunt la moment oferite de către APOFM ar putea fi acordate de către AP? Cum?
- ❑ Ce alte servicii adiționale ar putea fi oferite de către AP contra plată?

RĂSPUNSURI SPECIFICE TRAFICULUI: AMELIORAREA PROCESULUI DE RECRUTARE

1. ABORDĂRI DE BAZĂ ȘI SCOPUL

Intermediarii privați care se ocupă de recrutare, în special agențiile, pot juca un rol important la prevenirea traficului în scopul exploatarei muncii forțate. Astăzi, operatorii moderni sunt de acord că agențiile private pot fi actori utili pe piața muncii dar, în același timp, pot fi și implicați în trafic și practici rele. Scopul secțiunii următoare va fi de a identifica arii posibile în care pot avea loc practici rele și să propună căi de organizare a activităților agențiilor private în baza unor practici pozitive și acceptabile.

Deoarece pentru recrutați este destul de ușor să lucreze în „subteran”, este esențial de combinat măsurile de reglementare cu cele de promovare în vederea asigurării compatibilității cu regulile existente. Există un număr mare de abordări de monitorizare a activităților agențiilor private și a asigurării potențialilor migranți cu o protecție împotriva traficului și a muncii forțate. Unele sunt mult mai eficiente decât altele, dar toate sunt complementare.

2. RECRUTAREA PRIVATĂ - UN PROCES ÎN 11 TREPTE

De la momentul anunțării posturilor vacante și până la momentul completării acestora, recrutarea trece printr-un proces constituit din 11 trepte. Este util de reamintit cele 11 trepte în ordinea în care acestea au loc:

- 1) Un post de muncă sau un grup de oportunități de angajare sunt aduse la cunoștința agenției private care le publică în mijloacele mass-media sau la sediul acesteia.
- 2) Solicitantul postului de muncă este înregistrat și i se comunică informația cu privire la postul de muncă propus, caracterul muncii, remunerare și condiții generale de muncă
- 3) În timp ce sunt informați despre postul vacant, solicitantul este interviuat și în baza interviului este pre-selectat.
- 4) Este completat formularul candidatului pre-selectat
- 5) Candidații pre-selectați sunt supuși unui test de evaluare a aptitudinilor și abilităților pe care le posedă și cei care au trecut cu succes această probă sunt incluși în lista scurtă.
- 6) Lista scurtă cu numele candidaților este propusă spre examinare angajatorului de peste hotare care ia decizia finală.
- 7) Candidații selectați de către patronul de peste hotare sunt informați cu privire la conținutul detaliat al muncii ce urmează să o presteze, condițiile de trai și muncă, condițiile de călătorie și taxele ce urmează a fi achitate
- 8) Candidaților selectați li se arată și li se cere să semneze un contract de muncă provizoriu sau final.
- 9) Candidaților selectați li se oferă documentele de călătorie și biletele necesare
- 10) Candidații selectați sunt transferați spre țara de destinație și primiți de către un reprezentant al agenției sau de către angajator.
- 11) Candidații selectați se încadrează în câmpul muncii, iar agenția intermediară primește suma convenită pentru acordarea serviciilor.

3. PRACTICI RELE

Spațiul potențial în care pot avea loc practici rele este destul de vast. Agențiile îi pot înșela pe migranți la orice etapă din cele 11 menționate în secțiunea precedentă. Cele mai malefice agenții pot înșela la fiecare treaptă, iar cele mai puțin malefice la una sau mai multe etape. Câteva exemple de practici rele:

- Anunțarea unor posturi vacante inexistente în vederea atragerii candidaților care, ulterior, vor fi folosiți în calitate de instrumente de marketing în procesul de căutare a posturilor de muncă
- Prezentare eronată a posturilor de muncă sau a remunerării în vederea atragerii clienților
- Acceptare de mită
- Încasarea unor taxe exagerate pentru facilitarea obținerii unui sau mai multor acte de călătorie sau să ofere acte false
- Încasarea unor taxe mult mai mari decât limitele stabilite sau estorcarea de bani atât de la angajator, cât și de la muncitor pentru prestarea aceluiași categorii de servicii.

Deoarece există un număr mare de solicitanți la un post de muncă și multe oferte și deoarece procesul de recrutare este unul de durată, practicile rele sunt destul de greu de prevenit și depistat. În cazul în care nu sunt depuse anumite plângeri, atunci majoritatea agențiilor pot chiar nici să nu fie observate și inspectate de către autoritățile statale. Printre agențiile private practicile rele sunt percepute ca un exercițiu ademenitor, or astfel de activități le garantează un venit sporit și riscuri minime.

Pe lângă faptul că agențiile comit practici abuzive, acestea nu respectă legile existente la fel ca și orice angajator. Agențiile, spre exemplu, pot:

- Să impună clauze care nu sunt stipulate în contractul de muncă
- Să ignore regulile de egalitate la oportunități și tratament în procesul de solicitare a unui post de muncă peste hotare și la anumite ocupații specifice
- Să ignore prevederile ce interzic munca copilului
- Să ignore prevederile ce interzic recrutarea muncitorilor migranți pentru munci inacceptabile sau riscante sau în care muncitorii pot fi subiecți ai abuzului sau tratamentului discriminatoriu de orice gen
- Să ignore prevederile ce interzic retragerea sau confiscarea, fie chiar și temporară, a pașaportului și a actelor de călătorie de la migrant
- Să ignore prevederile ce interzic angajarea sau tolerarea substituirii contractului de muncă (convingând femeile care părăsesc țara de origine că vor lucra în sectorul casnic, dar termină prin a lucra în calitate de prostituate).

4. CRITERII DE CONTROL

În vederea separării practicilor corecte de cele incorecte, guvernele au nevoie de un instrument tehnic ce urmează a fi folosit în calitate de model și criteriu în vederea definirii practicilor corecte. Aceste criterii pot fi înserate într-un act parlamentar special sau un regulament special pentru

complementarea unei legi sau a unei circulare emise de către un minister competent. Aceste acte legale ar enumera operațiunile diferite întreprinse de agenții, ar defini practicile rele și ar stabili sancțiuni pentru cei ce nu respectă regulile. Criteriile ar putea, de asemenea, lua forma unui manual operațional negociat și contrasemnat de către partenerii sociali. Manualul poate fi un document de bază de auto-reglementare a activităților, eliberat de una sau mai multe asociații ale agențiilor private și impuse membrilor săi.

Uneori criteriul este propus pentru una sau două operațiuni ale agențiilor private drept criterii pentru stabilirea taxelor sau de elaborare a unui model de contract de muncă. (vezi boxa de mai jos).

Contractul individual de muncă (CIM)

Modelul CIM reprezintă unul din instrumentele care ar trebui utilizat de către recrutori pentru a asigura respectarea drepturilor muncitorilor migranți și a evita situațiile de trafic și muncă forțată. CIM trebuie să fie unul specific calificării pe care o posedă muncitorul și specific condițiilor din țara de destinație, fundamentat pe înțelegerea corectă a condițiilor de muncă și trai, precum și a culturii, tradiției și legislației din țara de destinație.

Informația din CIM poate fi folosită la stabilirea unei baze de date cu privire la lucrătorii care muncesc peste hotare. În cazurile când în țara de origine există o astfel de bază de date, aceasta ar permite localizarea și găsirea lucrătorilor migranți.

Condițiile generale ce urmează a fi incluse în modelul CIM:

- Descrierea caracterului muncii, locului de muncă și durata contractului
- Salariul lunar, inclusiv beneficiile și facilitățile, precum și rata pentru munca prestată în afara orelor de lucru
- Compensațiile și beneficiile neplătite, inclusiv alimentare gratuită și cazare
- Orele de muncă, zilele de odihnă și sărbătorile
- Concediu de maternitate/paternitate
- Transportarea spre țara de destinație și întoarcerea, inclusiv repatrierea
- Compensarea pentru accidente de muncă și boală, îngrijire medicală în caz de urgență și servicii pentru tratarea danturii
- Drepturi și obligații de securitate socială
- Temei pentru rezilierea contractului
- Prevederi referitoare la soluționarea conflictelor.

5. METODE DE CONTROL

Guvernele care permit agențiilor private să opereze trebuie să adopte reguli, regulamente și mecanisme administrative pentru a ține aceste agenții sub control. Nu există nici un motiv de a elimina opțiuni viabile și funcționale! Pentru mulți migranți, în special femei, agențiile private reprezintă cea mai eficientă metodă/opțiune de a obține un post de muncă peste hotare. Astfel, aceste AP nu ar trebui să fie obligate să lucreze „subteran”, deoarece devin mult mai complicate

de monitorizat. Iată de ce stimulentele pentru aderare la regulile legale ar trebui combinate cu mai multe forme tradiționale de control.

Controlul poate fi direct și autorizat sau indirect și participativ. Guvernele au aplicat șapte metode de bază de control, care vor fi examinate succint. Aceste metode nu se exclud mutual.

1. Înregistrarea

Este o categorie de control liberă aplicată pe cele mai dezvoltate piețe de muncă. AP sunt înregistrate în același fel ca și oricare alți agenți industriali și comerciali și, mai târziu, inspectate de către serviciile centrale de inspecție, fără diferențe de tratament decât cele rezervate altor întreprinderi.

2. Licențierea

Este cea mai tradițională metodă de control. Licențierea este menționată în cele mai timpurii standarde ILO ca cel mai practic și facil mod de implementare pentru guverne pentru a controla AP. În conformitate cu această metodă, agențiile nu pot opera dacă nu solicită și nu obțin licența. Licența este emisă când sunt întrunite anumite condiții (vezi boxa 5). În general, licențele se reînnoiesc. Atunci când condițiile în baza cărora se eliberează licența nu mai sunt întrunite, licența este retrasă sau nu mai este reînnoită.

Sistemul de licențiere necesită ca guvernele să creeze mecanisme administrative de reglementare a inspecției agențiilor, măsuri în conformitate cu regulile existente, iar în caz de neconcordanță cu acestea, să se aplice sancțiuni sau retragerea licenței. Inspecția neeficientă privează sistemul de licențiere de valoarea sa reală. În aceste cazuri, licențierea devine o cale pentru guverne de a percepe taxe de la AP (licențele sunt în general eliberate după plata unei taxe anuale). Experiența arată că retragerea licenței este o practică ce are loc destul de rar.

Licențierea ar trebui realizată în baza legislației naționale cu privire la relațiile comerciale sau printr-un sistem special de certificare. Deoarece diferite categorii de agenții de recrutare pot obține licențe de la diferite ministere (ex. Ministerul Muncii, Ministerul Turismului, Ministerul Economiei etc.), ar trebui să persiste o cooperare instituțională între acestea.

Licențierea ar trebui utilizată ca un mijloc de îmbunătățire a operațiunilor de pe piața muncii. Licențele ar trebui să se orienteze spre: reducerea costurilor de recrutare și îmbunătățire a calității de ajustare a ofertelor la cererile de muncă, astfel prevenind traficul, consecințele traficului și a muncii forțate.

Condiții tipice (și probe documentare) pentru obținerea licenței de către o agenție de recrutare

- **Personalitate juridică sau licență pentru a iniția o afacere**

Dovadă documentară: Prevederi de incorporare sau limitare a acțiunilor străine

- **Capacitate financiară**

Candidatul trebuie să dovedească că deține capital financiar suficient pentru a:

1. Susține operațiuni internaționale

2. Fi apt de a rambursa anumite compensații în cazul depunerii anumitor plângeri de către lucrătorul migrant sau angajatorul străin, sau alt partener de afaceri.

3. Întruni condițiile legale referitoare la obligativitatea depunerii unui depozit în numerar, a unui titlu de garanție sau a unei alte rezerve minime prevăzute de acest fel sau a unei garanții financiare ca o condiție de obținere a licenței.

Acest gen de politică este pe larg utilizată, deoarece pare să descurajeze abuzurile și practicile abuzive. În vederea evitării discriminării firmelor mici, garanția financiară trebuie să depindă de numărul de posturi de muncă pe care firma le poate propune spre a fi suplinite de către muncitorii migranți.

Dovadă documentară: Achitarea capitalului minim pentru crearea unei agenții, plata taxelor prevăzute de legislație, a garanțiilor și depozitelor.

● **Capacitatea de recrutare**

Competența de a identifica și selecta persoane calificate pentru a fi angajate peste hotare. Personalul agenției trebuie să fie reprezentat și de un specialist responsabil de procesul de recrutare și de ofițeri de documentare.

Dovada documentară: Lista ofițerilor și a personalului calificat, dovada că solicitantul postului de muncă nu a comis infracțiuni.

● **Capacitate managerială**

Competența de a organiza și gestiona afacerea, inclusiv capacitatea necesară pentru a realiza operațiuni internaționale și a extinde o rețea națională.

Proba documentară: Calificarea managerilor, inventarierea echipamentului oficiilor.

● **Capacitate marketing**

Competența la identificarea oportunităților de muncă peste hotare și negocierea contractelor de care ar beneficia nu doar agenția, dar și angajatul ce urmează a fi angajat.

Probă documentară: Acord de prestare a serviciilor de recrutare semnat cu partenerul de peste hotare atestat de către oficiali din țara de destinație sau de Camera de Comerț din țara de destinație, ordinul de muncă sau cererea de forță de muncă, procuri speciale.

NB. În statele în care activitatea organelor statale responsabile pentru monitorizarea activităților agențiilor licențiate este inefficientă, licențierea nu previne practicile abuzive. De fapt, obligațiile financiare îi vor motiva pe recrutori să activeze ilegal. Astfel, licențierea trebuie să fie parte integrantă a legislației naționale.

Abella, M. (2000) Sending Workers Abroad, Geneva: ILO, pp.74-80

3. Auto-reglementarea și codul deontologic

În comparație cu licențierea, auto-reglementarea este o metodă mai recentă și participativă de organizare a controlului. Aceasta presupune că o agenție privată este de acord să fie grupată într-o asociație profesională reprezentativă sau într-o societate guvernată de către propriile reguli interne și prevederile legislative ale statului. Unul din scopurile acestor asociații sau societăți este de a impune în rândul membrilor săi un cod de conduită (deontologic). Un astfel de cod:

- Definește comportamentul profesional acceptabil și neacceptabil din partea membrilor săi;
- Stabilește un punct de referire pe care membrii săi îl pot utiliza la auto-evaluare;
- Stabilește reguli generale comune referitoare la responsabilitățile pe care le au agențiile private și comportament profesional;
- Stabilește reguli privind aplicarea prevederilor codului în practică și decide asupra excluderii potențiale a membrilor din asociație.

În unele cazuri codurile deontologice sunt negociate și necesită o aprobare formală sau tacită din partea guvernului. Uneori sistemul de licențiere și de auto-reglementare co-există, iar eliberarea licenței este condiționată de semnarea codului de conduită.

4. Certificarea profesiei

Au fost întreprinse încercări de a impune controlul nu doar asupra agenției dar și asupra personalului agenției. În conformitate cu această sugestie, este mult mai practicabil de atins practici bune prin certificarea profesionalismului ofițerului de muncă din cadrul agenției în același mod, precum se certifică calitățile juristului, contabilului sau ale arhitectului. Obținerea unui certificat de recunoaștere a titlului profesional, după susținerea examenelor de stat, ar duce, firesc, la situația când ofițerii de muncă s-ar alia standardelor naționale și regulilor profesionale de comportament.

Datorită dificultăților de implementare, această metodă de control nu a trecut decât de etapa experimentală.

5. Acordarea de puncte agențiilor

Aceasta este ultima și cea mai promițătoare formă de control participativ. Ea implică elaborarea și îmbunătățirea manualelor de practici bune. Manualul ar putea reprezenta rezultatul negocierilor comune tripartite dintre asociațiile agențiilor private, autoritățile guvernamentale și sindicate. Un comitet permanent comun ar putea fi responsabil pentru evaluarea fiecărei agenții private, în dependență dacă respectă sau nu condițiile de comportament stabilite în manual. Agențiile care respectă întru totul regulile vor primi cel mai mare punctaj, cele care nu se conformează întru totul vor obține cel mai mic punctaj. Este extrem de important ca stabilirea punctajelor să fie efectuată de către o organizație independentă de autoritățile de control, în vederea prevenirii corupției și a diverselor forme de mită.

Avantajul aceste metode este:

- Se bazează pe negocieri și înțelegere între agenții și autoritățile guvernamentale
- Punctarea poate fi reclamată de către agenții, ca semn al garanției de aplicare a bunelor practici și ar putea deveni un instrument de marketing destul de eficace
- Agențiile care întrunesc punctajul maxim ar putea obține anumite beneficii de la guvern. Spre exemplu:
 - Scutirea sau reducerea anumitor taxe
 - Semnarea contractelor într-un termen mai scurt și printr-o procedură mai puțin complicată
 - Invitații de a participa în delegații organizate de către guvern
 - Permișiunea de a activa pe anumite segmente ale pieței dezvoltate de către guvern
 - Includerea într-o listă oficială și disponibilă public care include numele agențiilor recomandate

- Încurajează eforturilor agențiilor individuale de a fi cotate mai sus pe scara performanțelor și de a-și îmbunătăți activitatea;
- Este un instrument mult mai flexibil și adaptabil care oferă un tratament diferit pentru diferite agenții;
- Permite inspectarea și instruirea agențiilor care au obținut un punctaj minim.

Totuși, este dificil de utilizat această metodă deoarece se bazează pe costuri mari și pe un potențial uman destul de profesionist pentru a o implementa.

6. AGENȚIA PUBLICĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CALITATE DE MODEL

Această metodă constă în organizarea APOFM într-o singură clădire și care ar lucra în baza acelorași metode manageriale (ex. creativitate, flexibilitate și rapiditate) ca și AP. Astfel, APOFM ar funcționa în același mod ca și AP, astfel alimentând concurența între APOFM și AP. În vederea eficientizării acestei metode, APOFM ar trebui să obțină o personalitate juridică diferită decât cea pe care o obține o agenție privată convențională și să i se permită să opereze prin intermediul uneia sau a mai multor agenții, în baza acoperirii cheltuielilor.

Unica diferență între APOFM și AP ar trebui să fie faptul că APOFM niciodată nu va devia de la practicile instituite legal. Aceasta ar oferi pieței o garanție absolută de utilizare a practicilor corecte, ar concura cu AP în baza acelorași standarde și le-ar obliga să se ralieze regulilor existente și practicilor corecte, rezultând crearea unui management calitativ.



- Abella, M. (2000) *Sending Workers Abroad*, Geneva: ILO, pp.74-80q
- Böhning, W.R. and Noriel, C. (1998) *Protecting Indonesian Migrant Workers, With Special Reference to Private Agencies and Complaints Procedures*, SEAPAT Working Paper 3, Manila: ILOq
- European Commission (1999) *Deregulation in placement services: A comparative study for eight EU countriesq*
- Leipziger, D. (2003) *The corporate responsibility code book*, Sheffield: Greenleaf Publishing Ltd. q
- MacDonald, C. *Creating a Code of Ethics for your Organisation* <http://www.ethicsweb.ca/codes/q>
- Simon Webely (Institute of Business Ethics): *Developing a Code of Business Ethics: a Guide to Best Practice*, 2003, <http://www.ibe.org.uk/developingPR.htmq>
- Tuy, P., Hansen, E. and Price, D. (2001) *The Public Employment Office in a Changing Labour Market*, Geneva: ILO



- Recomandarea cu privire la Agențiile Private pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 188 din 1997q
- Convenția cu privire la Agențiile Private pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 181 din 1997q
- Guidelines on Special Protective Measures for Migrant Workers Recruited by Private Agents, in the Report of the Tripartite Meeting of Experts on Future ILO Activities in the Field of Migration (Geneva, 21-25 April 1997)



Anexa I – Studiul de Caz C,D, DF, H, Z

Anexa II – Exemple de Practici Bune C-H



Activitate de Grup

Reglementarea și Licențierea: Imaginați-vă că ați fost ales membru al Comitetului Consultativ Tripartit pentru a discuta noile prevederi de reglementare și monitorizare a AP. Prevederile anterioare stabileau doar înregistrarea AP, ca și alți agenți economici, dar acest fapt s-a dovedit a fi ineficient. În conformitate cu anumite date, există un șir de practici rele pe care le comit AP, dar date oficiale colectate nu există. Ministerul a decis introducerea sistemului de licențiere și v-a pus sarcina de a formula recomandări pentru a elabora mecanismul de implementare a legii.

1. Cum puteți îmbunătăți baza de date despre numărul estimat de AP ce operează și practicile comune?
2. Elaborați cele mai importante prevederi ale unei noi legi cu privire la AP. Legea propusă trebuie să includă, cel puțin, definiția AP, condițiile de licențiere, taxele ce urmează să le perceapă agenția și posibilitatea de a opera pe o piață de muncă străină, precum și de a recruta lucrători migranți.
3. Elaborați îndrumări pentru monitorizarea cererilor depuse pentru obținerea licenței și sancțiunile pentru nerespectarea acestora.

RĂSPUNSURI SPECIFICE TRAFICULUI: INFORMAȚIA PUBLICĂ

1. EFECTELE INFORMĂRII

O informație corectă și distribuită la timp reprezintă cel mai important instrument pe care guvernele îl pot utiliza pentru a-i reține pe potențialii migranți de la diverse proiecte dubioase și, prin implicări directe, să prevină traficul. Ignoranța potențialilor migranți a fost menționată ca fiind unul dintre factorii de bază care generează traficul.

Această declarație este confirmată și de rezultatele anumitor chestionare completate de către victime ale traficului din țările de destinație. La întrebarea „dacă ai fi știut înainte de plecare ceea ce cunoști acum, dacă știai în prealabil ce experiență trebuia să urmezi, ai fi migrat în baza acelorași metode?”, marea majoritate a victimelor au răspuns „Nu, dacă știam dinainte chinurile la care am fost supusă, nu aș fi plecat niciodată din țară sau aș fi plecat prin intermediul unor căi legale”.

2. DISEMINAREA INFORMAȚIEI

a) Înainte de diseminare, informația trebuie **organizată în felul următor:**

- a. Verificată sursa de informare
- b. Colectată
- c. Ordonată
- d. Actualizată
- e. Stocată
- f. Transmisă la diferite surse mass-media și incorporată sub diverse forme web-siteuri, baze de date, cărți, pliante, fluturași, ziare etc.
- g. Difuzată utilizatorilor de informație

În unele cazuri când migranții sunt grupul țintă cărora li se adresează informația, Departamentul Migrațiune este responsabil pentru colectarea și distribuirea acestui gen de informație, în alte cazuri responsabilitatea o deține APOFM. Informația organizată este adusă la cunoștința publicului fie direct migrantului, fie altor intermediari, precum agențiile private.

b) Informația diseminată trebuie să aibă **trei caracteristici importante:**

- **Claritate**
Simplificarea procedurii și reducerea informației la minimum, astfel încât potențialii migranți să înțeleagă etapele migrației și procesul de recrutare
- **Accesibilitate**
Potențialii migranți trebuie să aibă acces rapid și facilitat la informația cu privire la agențiile de recrutare, inclusiv cea cu privire la agențiile incluse în „lista neagră” sau cele care au primit anumite distincții, ex. hot-lines, pagini web etc.

- **Consistență**

Diferite instituții, precum guvernul, sindicatele, ONG etc. ar putea distribui informația potențialilor migranți. Trebuie de avut grijă ca informația distribuită de către toate instituțiile să nu fie contradictorie și să transmită același mesaj. Astfel, țările ar trebui să se orienteze spre crearea unui sistem informațional unic cu privire la posturile vacante peste hotare, iar informația să fie adunată, organizată, elaborată și distribuită de către Departamentul Migrațiune.

c) Informația trebuie diseminată prin utilizarea diferitor căi:

- Radio
- Televiziune

Ex.: reportaje specializate

- Casete video

În special, pentru potențialii migranți analfabeți

- Expoziții de fotografii și produse video
- Broșuri sub formă de desene și caricaturi

În special, pentru potențialii migranți analfabeți și semi-analfabeți

- Ziare locale și regionale
- Internet

3. ETAPELE DE LUARE A DECIZIEI DE CĂTRE POTENȚIALII MIGRANȚI

Studiile empirice arată că potențialii migranți iau decizia de a pleca peste hotare în formă graduală. Procesul de luare a deciziei este constituit din trei etape distincte care uneori se pot suprapune:

1. Lucrătorii consideră migrația ca una dintre opțiunile existente
2. Migrantul ia decizia generală de a emigra, dar încă nu știe unde pleacă, felul muncii, calea de migrare.
3. Munca, căile și procedurile formale sunt analizate și organizate

Categoria de informație de care potențialul migrant are nevoie pentru a lua decizia finală este diferită, în dependență de etapa la care se află acesta. Informația necesară variază de la date cu caracter general, la etapa inițială, până la detalii specifice, la etapa finală. Experiența arată că informația oferită la etapa 1 și 2 are cel mai semnificativ efect de conștientizare asupra pericolului traficului și-l poate convinge pe potențialul migrant să nu mai plece pe căi riscante.

4. CAMPANIILE PUBLICE DE INFORMARE (CIP)

Obiectivul general al CIP este de a oferi informație pertinentă la timpul potrivit, în vederea ajutării potențialilor migranți să-și creeze o părere anumită asupra migrației. CPI sunt costisitoare, dar costurile sunt, de fapt, mici în raport cu beneficiile economice și sociale în urma reducerii fluxurilor de persoane traficate.

Pentru a fi eficiente, CIP trebuie să întrunească câteva componente de bază:

- CIP trebuie să fie o acțiune permanentă întreprinsă de guvern și nu doar un efort de o singură dată; aceste campanii trebuie finanțate în continuare din buget.
- Organizarea CIP necesită aptitudini artistice și tehnice: acestea trebuie încredințate spre realizare unui grup de specialiști.
- CIP trebuie să fie una credibilă și realizată de o entitate cu o reputație morală bună, precum Departamentul Migrațiune sau o agenție specializată.
- Faptele și datele utilizate în cadrul organizării CIP trebuie colectate din surse demne de încredere, verificate, stocate și actualizate permanent de către un grup de experți; un grup de specialiști experimentați ar trebui să completeze aceste date cu studii ad-hoc și anchete (spre ex.: „lista neagră” cu agențiile private care nu se conformă standardelor trebui actualizată permanent).
- Pentru a avea rezonanță, mesajul trebuie să aibă ca grup țintă potențialii migranți și să fie adaptat așteptărilor și limbajului acestora
- Pentru a fi credibil, mesajul transmis trebuie să fie echilibrat, imparțial și bine argumentat; în acest fel, problema traficului trebuie bine abordată: riscurile, metodele utilizate, profilul și comportamentul traficantilor necesită a fi pe deplin ilustrate.
- Trebuie explorate nu numai una, ci o varietate de mijloace audio și vizuale: spoturi, filme documentare, situații comice, interviuri, dezbateri; populația țintă va fi mai ușor de captivat cu cât mai multe metode vor fi aplicate în practică.
- Mesajul transmis nu trebuie să fie doar unul informativ, ci și unul educațional; trebuie să fie suficient de convingător să înlăture așa numite mituri existente în rândul populației, a superstițiilor, generalizărilor abuzive, zvonurilor care *poluează* gândirea persoanelor, iar în cazul lipsei unei informații mai bune, să determine luarea deciziilor și comportamentul persoanei.
- Mesajul trebuie să fie interceptat de către utilizatorii tuturor mijloacelor mass-media (în special, radio și TV, dar și Internet).
- Mesajele nu trebuie să fie promovate doar în mass-media, dar și inserate pe website-uri și în materiale publicate; inserarea informației trebuie să fie disponibilă atunci când este accesată de către utilizatori.
- CIP trebuie să retransmită materialele informaționale altor persoane care organizează diverse evenimente informaționale și educatorilor, precum centrele de informare pentru adulți, sindicate, biserici și instituții superioare de învățământ.
- Impactul CIP trebuie evaluat permanent, iar rezultatele confruntate și comparate cu cele ale CIP din alte state.

5. INFORMAȚIA CU PRIVIRE LA SPECIFICUL CONDIȚIILOR DIN ȚARA DE DESTINAȚIE ȘI A MUNCII CE URMEAZĂ A FI PRESTATĂ

Informarea publică, precum diseminarea de informație prin intermediul CIP este îndreptată spre un public larg și divers. Informația specifică, dimpotrivă, este orientată spre a fi distribuită în baza principiului de la persoană la persoană și trebuie să servească necesităților individuale, cererilor și proiectelor.

Informația cu privire la condițiile din țara de destinație

Aceasta este informația pe care migranții o caută atunci când sunt la etapa a doua și a treia a procesului de luare a deciziei. Deși informația este transmisă de la o persoană la alta, o parte din aceasta este retransmisă și poate fi utilă și altor persoane. Această informație se referă la specificul condițiilor țării de destinație sau specificul pieței de muncă din țara de destinație. Aceasta include date referitoare la țara de destinație și piața de muncă, în general. Se poate referi la:

- Condiții generale privind munca și condițiile de trai
- Organizațiile sindicale
- Salariu minim
- Beneficii
- Canale și metode de remitere a câștigurilor
- Cazare
- Instruire
- Transportare
- Facilități la studierea limbii străine

Informația cu privire la specificul țării include, la fel, date referitoare la procedurile cerute înainte de plecare. Spre exemplu:

- Acte de călătorie
- Vize
- Autorizări
- Certificate medicale
- Perioada necesară pentru a obține toate aceste acte
- Taxele permise sau limitele maxime ale taxelor care pot fi încasate pentru prestarea serviciilor pertinente acestor proceduri.

Informația cu privire la specificul muncii

Informația detaliată necesară la etapa a treia a procesului de luare a deciziilor ar trebui să se refere la specificul muncii ce urmează a fi prestată, ex.: caracterul postului vacant propus. Informația trebuie să se refere la:

- Conținutul muncii
- Supravegherea
- Rata salariului net și brut
- Mijloacele de deplasare în țara de destinație
- Reputația și credibilitatea angajatorului
- Condițiile de muncă.

Spre ex., securitatea, sănătatea, riscurile existente

- Accesul la instruire
- Acces la asistență.

Spre ex. la sindicate și organizații ale migranților

- Diferite taxe ce urmează a fi achitate, alte deduceri

În cazul informației cu privire la specificul muncii, legătura dintre sursa de informare și utilizator este scurtă și directă. Informația este cumulată și oferită de către intermediarul dintre angajator și muncitorul migrant, ex.: Departamentul Migrațiune, APOFM sau agențiile private.



- ▣ G. Hugo and W.R. Böhning (2000) Providing Information to Outgoing Indonesian Migrant Workers, Manila: ILOq
- ▣ UN website for children on forced labour and other core labour standards: <http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html>



Anexa II – Exemple de Practici Bune I-K



Campania Publică de Informare

Divizați participanții în grupuri a câte 3-5 persoane și oferiți-le 30 minute pentru a discuta despre felul cum trebuie oferită informația referitoare la practicile de recrutare a potențialilor migranți în țara lor, în perioada celor trei etape ale procesului decizional: pre-migrare, pre-plecare și post-migrare. La formularea răspunsurilor participanții ar putea lua în calcul următoarele întrebări:

1. Cui trebuie oferită informația?
2. Ce informație este necesară?
3. Cine trebuie să distribuie informația?
4. Cum trebuie diseminată informația (atunci când se ține cont de caracteristicile grupului țintă)?
5. Unde va fi diseminată informația în cel mai eficient mod?

RĂSPUNSURI SPECIFICE TRAFICULUI: APLICAREA LEGISLAȚIEI

6

Atunci când toate măsurile de contracarare a traficului par a fi insuficiente și când toate măsurile aplicate în practică eșuează, guvernelor nu le mai rămâne decât o opțiune – depistarea infractorilor și monitorizarea îndeaproape a acestora. Scopul acestui capitol este de a examina problemele ce se referă la aplicarea legislației și a sancțiunilor.

Reprezentanții organelor de ocrotire a normelor de drept (OOND) și inspectorii muncii joacă un rol crucial în domeniul aplicării legislației. Totuși, este imperativ ca ei să aplice legile într-un mod consistent și coordonat, în deplină concordanță cu cadrul normativ intern, cu procedura penală și practica existentă.

În vederea operării eficiente, reprezentanții OOND trebuie să aibă standarde și măsuri clare, prin intermediul cărora pot fi evaluate activitățile agențiilor private de recrutare și ale altor agenții de acest gen. În acest caz, pot fi folosite condițiile și criteriile stipulate în licență, precum și codurile deontologice și, desigur, legislația relevantă privind recrutarea, traficul și munca forțată.

1. TRAFICUL – PRACTICI RELE ȘI CRIMĂ

Depistarea practicilor rele reprezintă primul și deseori cel mai complicat pas în procesul de implementare a legislației. Înainte ca orice investigație să fie inițiată, crima trebuie identificată și dovedită. Astfel, activitățile ce urmează a fi sancționate sunt, spre exemplu:

- Complicitatea la trafic
- Tăinuirea traficului
- Instigarea la trafic
- Tentativa
- Lipsa acțiunilor de prevenire a traficului
- Conspirație

În cazul auto-reglementării, ca mijloc utilizat de către asociațiile agențiilor private, datoria primordială a asociației constă în depistarea practicilor rele printre membrii agențiilor. Așa cum este stabilit în regulamentul asociației, sistemul intern de investigare și reglementare poate aplica anumite sancțiuni (amendă, excludere etc.) care, însă, nu au efecte juridice. În cazul când acțiunile reprezintă o încălcare vădită a legislației, OOND se implică, aplicând procedurile administrative și legale de investigare.

2. COLECTAREA INFORMAȚIEI

Din moment ce acțiunile ce constituie încălcare a legislației au fost identificate și au devenit bine cunoscute reprezentanților OOND și inspectorilor muncii, se impune colectarea informației referitoare la practicile abuzive de recrutare.

Categoria de informație necesară. Câteva exemple:

a. Metodele de recrutare

Ex.: înșelare și/sau răpire, detalii cu privire la suspecți și alte victime implicate etc.

b. Mediile în care este inserată publicitatea

„Vorbe din om în om”, presa scrisă, precum ziarele publicitare, anunțurile din Internet. În acest caz sunt foarte importante datele de contact inserate în anunțuri, textul anunțului. Acest gen de publicitate este destul de complicat de depistat.

c. Acte de identitate falsificate

Pregătirea și obținerea

d. Vize false

Pregătirea și obținerea

e. Acte de călătorie

Metoda de plată și agenția de turism folosită

f. Rutele și metodele de transport

Căile spre țara de origine și mijlocul de transport

g. Angajarea în țara de destinație

Uzine, prostituție, construcție etc.

h. Cazarea în țara de destinație

Spațiu personal, alți rezidenți, precum și acces la apă, gaz și electricitate etc.

i. Informații financiare

Tranzacții referitoare la activitățile menționate mai sus.

Informația Operativă și Sursele de informare

Drept sursă care poate oferi informație vitală referitoare la trafic sunt OOND și alt gen de organizații care nu activează în domeniul juridic. În ambele cazuri este crucial ca să fie menținută o cooperare strânsă între instituțiile care ar putea oferi informație pertinentă.

- Victimele traficului și a muncii forțate
- Atașatii de muncă care obțin informație de la victime în țara de destinație
- Poliția de frontieră care îi oprește pe migranții care încearcă să plece neregulamentar
- ONG din țara de destinație care oferă asistență muncitorilor migranți
- Sindicatele și Patronatele din țara de destinație care colectează și transmit informații referitoare la victime
- Poliția, grănicerii, inspectorii muncii.

Ex.: ca urmare a anunțurilor din ziare, Internet și alte mijloace media, raiduri, inspecții ale muncii, supraveghere informațională etc.

- Supravegherea comunității.

Ex.: ONG

- Informația primită de la informatorii înregistrați și spontani
- Baza de date internațională precum Interpol, Europol, Centrul SECI etc.
- Baze de date relevante menținute de către alte agenții.

Ex.: serviciile de imigrare, posturile vamale, poliția de frontieră, ministerele relevante precum a sănătății, muncii etc.

- Organizațiile Internaționale și ONG relevante
- Surse accesibile publicului.

Ex.: rapoartele media, cercetările academice.

3. COOPERAREA DINTRE AGENȚII

Când se monitorizează comportamentul abuziv al angajatorilor și al recrutorilor, este esențial ca diferite grupe și instituții să conlucreze atât la nivel local, regional, național, cât și internațional în scopul obținerii de informații actualizate și complete referitoare la agențiile de recrutare ce practică activități abuzive. Cea mai importantă cale de organizare a acestei informații este crearea unei baze de date informaționale referitoare la muncitorii migranți: caracteristicile personale, condițiile de muncă, recrutorii etc. Această bază de date trebuie să includă informații cu privire la situația din țara de origine și cea de destinație, astfel permițând depistarea migranților.

O metodă de asigurare a cooperării dintre agenții este elaborarea unui memorandum de cooperare. Acest acord mutual stabilește drepturile și responsabilitățile instituțiilor implicate.

Exemple de agenții care ar putea coopera:

- OOND (poliția și inspectorii de muncă)
- Procuratura
- Departamentele statale
- Organizații internaționale
- ONG
- Sindicate
- Patronate

4. INSPECTORII MUNCII

O agenție importantă care trebuie să monitorizeze agențiile private sunt inspectoratele muncii. În general, inspectoratele muncii au un rol-cheie în implementarea și monitorizarea Standardelor Fundamentale de Muncă, inclusiv abolirea muncii forțate, drept rezultat al traficului, la nivel regional și local. De asemenea, acestea au un rol important în monitorizarea sectoarelor economice neformale. Constituția ILO solicită statelor membre să creeze sistemul de inspectorate ale muncii, care ar fi unul guvernamental și ar îndeplini funcții publice. Cele mai importante arii de activitate a inspecției muncii trebuie să fie: condițiile de muncă, sănătatea și siguranța la locul de muncă, angajarea (inclusiv cea ilicită) și relațiile industriale.

Pentru ca inspectoratul muncii să se implice în activități de combatere a traficului, în primul rând sunt necesare voință și susținere politică, de cele mai multe ori materializate prin bugetele naționale care alocă anumite sume sistemului de inspectorate ale muncii. Pe lângă acest fapt, inspectorii muncii își pot îndeplini adecvat funcțiile dacă activitatea lor se bazează pe un cadru politic și legal consistent; în cazul traficului de ființe umane acest fapt este, în special, extrem de important, precum am analizat în Capitolul 3 „Rolul Legislației”. O legislație depășită în timp, fragmentată și contradictorie poate prezenta doar un obstacol în calea realizării funcțiilor de către inspectorii muncii.

Una dintre cele mai mari impedimente în combaterea consecințelor muncii forțate și a traficului se referă la faptul că astfel de practici au loc cu preponderență în sectorul neformal. Inspectoratele muncii ar trebui astfel să verifice nu doar întreprinderile înregistrate, dar și cele ce activează în sectorul informal. Totuși, în anumite sectoare, precum cel domestic, este destul de dificil de realizat acest fapt, deoarece în majoritatea statelor legislația prevede că atunci când lucrătorul locuiește și muncește în același loc, trebuie să dețină permis de muncă. În multe cazuri, această condiție este pur și simplu neconsiderată, astfel încât angajarea (ilicită) în condiții de exploatare nu poate fi detectată.

Inspectoratul muncii fără anumite puteri de aplicare a legislației și implementarea vizibilă a legislației fără aplicarea unor sancțiuni existente și eficiente nu va contribui la combaterea muncii forțate și a traficului. Pe lângă acest fapt, drept măsură de descurajare, cazurile detectate trebuie făcute publice drept amenințare pentru alți angajatori care nu se conformează legilor.

Inspectorii muncii, în special, înfruntă dificultăți în procesul de aplicare a legislației cu privire la AP deghizate. O caracteristică comună a acestor agenții este că nu cad în mod normal sub incidența legislației cu privire la AP, deoarece, în mod formal, acestea nu îndeplinesc sarcinile pe care le au AP. Astfel, monitorizarea acestor afaceri este mult mai dificilă deoarece este posibilă sancționarea acestor entități. Supravegherea acestor afaceri neînregistrate în calitate de AP este lăsată pe seama inspectoratului muncii. O posibilitate de supraveghere a acestor AP deghizate este identificarea veniturilor fiscale ale acestor companii. Prin aceasta se poate determina dacă compania face afaceri corecte sau se erijează AP. O altă posibilitate de a monitoriza mai bine aceste agenții este metoda indirectă, prin care Statul încurajează auto-reglementarea acestei industrii prin intermediul codurilor de conduită și prin premierea eforturilor de auto-reglementare prin „ștampila de aprobare”. Ar putea fi create comitete comune cu reprezentanții acestei industrii care ar avea responsabilitatea de a garanta aplicarea codului și analizarea plângerilor și impunerea sancțiunilor pentru nerespectarea prevederilor din cod.

5. DEPUNEREA PLÂNGERILOR

În multe situații informația cu privire la criminali este obținută prin intermediul plângerilor depuse de către victimele traficului sau muncii forțate întoarse în țară. Chiar dacă plângerea migrantului nu se referă la muncă forțată, ci la practici abuzive de recrutare, aceasta poate constitui o sursă importantă. Totuși, pentru ca o plângere să fie utilă poliției, trebuie să existe o procedură de depunere a acesteia. O astfel de procedură ar trebui să fie constituită din trei elemente:

Elementul 1 **Agenția privată**

AP al cărui client este migrantul trebuie să fie prima instituție interogată în cazul practicilor abuzive la locul de muncă. AP trebuie să încerce să soluționeze disputele dintre angajator și angajat pe cale amiabilă și în baza consimțământului exprimat voluntar.

Elementul 2 **Agenția Publică pentru Ocuparea Forței de Muncă/ Departamentul Migrațiune/ Sindicatele.**

În cazul în care elementul 1 se soldează cu eșec, atunci la această etapă, instituțiile menționate trebuie să ofere asistență imparțială și eficientă în calitate de parte terță, în baza principiilor de conciliere, arbitraj și mediere. Instituțiile ar trebui să ia legătura cu omologii din țara de destinație. APOFM și DM ar trebui să revoce sau să suspende permisele de activitate eliberate AP. Sindicatele ar trebui să-și spună opinia referitor la aceste acțiuni.

Elementul 3 **Judecarea**

Deși de lungă durată și costisitoare, aceasta este cea mai bună cale de a contracara abuzurile aduse drepturilor omului. Plângerile care invocă activități criminale și care solicită sancționarea – amendare sau deținere – sunt de competența instanțelor de judecată.

6. INCRIMINAREA: CAZUL VICTIMELOR TRAFICULUI

Majoritatea traficantilor sunt acuzați în baza mărturiilor depuse de victime. Totuși, nu este întotdeauna ușor de obținut o mărturie de la o victimă. Inițial, victima trebuie identificată, iar apoi tratată potrivit.

Cine e victima?

În dependență de etapa procesului de trafic, victima poate fi:

- O persoană căreia îi este teamă de repercusiuni din partea traficantului / recrutorului asupra sa și/sau asupra membrilor familiei sale
- O persoană care înfruntă dificultăți financiare grave
- Persoane vagabonde
- Persoane care nu au acte de identitate
- Persoane care nu vorbesc limba țării de destinație
- Persoane cărora le este frică că vor fi depistate ca aflându-se ilegal în țara de destinație
- Persoane care nu sunt familiarizate cu procedurile din țara de destinație
- Persoane care nu au încredere în autorități.

Ex.: deoarece au fost nevoite să corupă anumiți oficiali

- Persoane cărora le este teamă de a fi stigmatizate.

Ex.: femeile care au fost forțate să lucreze în industria sexuală

- Persoane care caută să emigreze.

Astfel, starea lor psihologică și fizică poate fi precară. Datorită stării de frică permanentă în care aceste persoane se află, potențialele sau victimele traficului și a muncii forțate ar putea să nu dorească să depună mărturii, în scopul protejării sale și a membrilor familiilor lor. La fel, dorința ardentă de a migra îl poate determina pe migrant să nu dorească cooperarea cu poliția, deoarece acesta poate percepe această situație ca una eliminativă a căii de emigrare găsită.

În astfel de situații, reprezentanții organelor de drept se pot confrunta cu diferite categorii de victime ale traficului și muncii forțate:

- Victima care nu va coopera cu OOND și inspectoratul muncii
- Victima care va oferi informații dar nu va depune mărturii
- Victima cooperantă care dorește să depună mărturii contra traficantului și recrutatorului.

Metode de lucru cu martorul

- Un martor potențial trebuie informat cu privire la procedura și riscurile existente.

Ex.: amenințările ce pot surveni asupra acestuia sau a membrilor familiei etc.

- Necesită crearea unei relații bazate pe încredere
- Necesită luarea în calcul a tuturor necesităților și temerilor victimei
- Martorii trebuie tratați în calitate de victime ale practicilor abuzive de recrutare
- Siguranța martorului și a membrilor familiei acestuia reprezintă condiția supremă
- Confidențialitatea informației oferită de victimă trebuie respectată cu strictețe.
- Utilizarea metodelor sigure de depunere a mărturiilor.

Ex.: video, înregistrări pe casete etc.

- Anchetatorul trebuie să evalueze permanent riscurile în vederea asigurării siguranței victimei și a membrilor familiei ei.
- Martorul trebuie să fie informat cu privire la alte posibilități existente de emigrare.
- Dacă martorul este o victimă a traficului și a muncii forțate (astfel aflându-se la finele etapelor procesului de trafic), trebuie să i se ofere asistență socială, psihologică, legală și financiară adecvată.

Organele de ocrotire a normelor de drept realizează că contracararea eficientă a celor mai grave forme ale traficului de ființe umane nu este posibilă dacă victima nu este încurajată să depună plângere care ar duce la sancționarea criminalilor de către o instanță judecătorească. Recent, au fost introduse câteva forme de încurajare. Dacă victima acceptă să depună o plângere oficială contra traficantului, reprezentantul organului de drept poate, spre exemplu:

- Să ofere protecție fizică și să schimbe reședința victimei
- Să obțină noi acte de identitate
- Să direcționeze sau să plaseze victima la un azil
- Să ofere un permis de ședere sau de muncă în țara de destinație.

7. SANCTIUNI CIVILE ȘI ADMINISTRATIVE

O dată ce crima a fost depistată, iar criminalul identificat, cazul este remis spre examinare instanței de judecată. Sancțiunea este stabilită în dependență de complexitatea infracțiunii și în baza prevederilor legale. Cazurile, la fel, pot fi aduse spre examinare și în instanțe de drept civil și administrativ.

Categoriile de sancțiuni impuse de către autoritățile administrative pot fi:

- Obligatorietatea de introducere a modificărilor în regulamentul agenției private
- Amenda
- Închiderea temporară a agenției private până la momentul introducerii modificărilor în regulament
- Repunerea în drepturi a muncitorului
- Retragerea temporară sau permanentă a licenței

Autoritatea civilă poate impune următoarele sancțiuni:

- Repararea prejudiciilor cauzate
- Repararea daunelor morale
- Plata spațiului în presă pentru a fi publicată decizia judecătorească
- Înlăturarea tuturor măsurilor posibile care limitează concurența loială

8. SANCTIUNI PENALE

Atunci când faptele sunt încadrate de către legislație drept crimă, urmează procedura de investigare și incriminare inclusă în instanța judecată. Ca sancțiuni se pot prezenta:

- Confiscarea bunurilor
- Lipsirea de dreptul de a semna contracte sau efectua anumite tranzacții
- Arest la domiciliu sau închisoare.

9. STIGMATIZAREA CRIMINALILOR

O prevenire adecvată a activităților negative ulterioare este stigmatizarea crimei, ceea ce înseamnă ca în practică să fie făcute publice și circulare hotărârile instanței de judecată referitoare la criminali și sancțiunea impusă acestora. Acest gen de publicitate ar scoate în evidență consecințele care îi așteaptă pe traficanți și cei ce practică activități asemănătoare. Informația emisă cu privire la instanțele de judecată poate deveni parte componentă a Campaniei Publice de Informare, despre care s-a menționat în capitolul precedent, sub forma unei liste negre a AP.



- ❑ Kartusch, A. (2001) Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe, Warsaw: OSCE
- ❑ Böhning, W.R. and Noriel, C. (1998) Protecting Indonesian Migrant Workers, With Special Reference to Private Agencies and Complaints Procedures, SEAPAT Working Paper 3, Manila: ILO
- ❑ ILO, The Role of Labour Inspection in combating Child Labour, Geneva: ILO, 2001
- ❑ ICMPD, Regional standard for anti-trafficking police training in SEE: Training manual, Austria: BMI, 2003
- ❑ UNDP, Best practice: Law enforcement manual for fighting against trafficking of human beings, 2003
- ❑ WHO Ethical and Safety Recommendation for Interviewing Trafficked Women (2003)



Anexa II – Exemple de Practici Bune L și M



Grupul 1: Vă rugăm să vă referiți la studiu de caz 4 din Anexa I. Divizați participanții în câteva grupuri de lucru. Distribuți studiile de caz la fiecare grup și oferiți-le timp suficient pentru a răspunde la întrebări. Apoi lăsați fiecare grup să-și aleagă un reprezentant care va prezenta răspunsurile la aceste întrebări și va face o mică descriere a cazului oferit spre examinare.

Grupul 2: Chestionarea victimelor practicilor abuzive de recrutare
Referiți-vă la studiul de caz din Anexa I. Lăsați-i pe participanți să discute în grupuri mici ce întrebări ar trebui adresate unui recrutor suspectat de trafic și contrabandă. Lăsați-i să întocmească o listă cu întrebări și să le compare între ei. Iată câteva sugestii:

1. A fost contactul primar între victimă și recrutor/traficant voluntar; dacă da, cine l-a inițiat?
2. Când și unde a avut loc contactul primar?
3. Care a fost metoda de contact – în baza unui anunț sau a contactului personal direct cu recrutorul/traficantul sau prin intermediul unei terțe părți?
4. Care au fost mijloacele de comunicare?
5. Care au fost aranjamentele pentru plecare și ce a înțeles persoana că înseamnă aceste aranjamente? A știut victima în ce va fi implicată?
6. Unde i s-a spus victimei că va pleca și, dacă i s-a spus care vor fi condițiile de muncă, cu cine va pleca?
7. Care erau aranjamentele financiare? A plătit migrantul o anumită sumă în prealabil sau a împrumutat o anumită sumă de bani de la recrutor?
8. Cum a fost efectuat transferul de bani? Direct recrutorului/traficantului, unei alte persoane din țara de destinație, prin transfer bancar sau prin căile de transfer din țara de destinație spre țara de origine sau într-o țară terță?
9. I s-a spus migrantului că va trebui să achite anumite sume adiționale pentru alte cheltuieli?
10. Știa traficanțul/recrutorul adresa potențialei victime sau a membrilor familiei ei? Pretindea recrutorul/traficantul că mai cunoaște alte date despre migrant?

11. A fost vreo anumită sumă de bani sau bunuri oferite în schimbul victimei de către membrii familiei ei/lui?
12. Ce acte de călătorie a obținut migrantul?
13. Au existat martori la activitățile menționate mai sus,?

Grupul 3: Inspectoratul muncii, licențierea și monitorizarea

Referiți-vă la studiul de caz L, Anexa I. Imaginați-vă că ați fost desemnat de către Ministru să creați o unitate specială în cadrul Inspectoratului Muncii care va elibera licențe și va monitoriza respectarea legislației. Veți dispune doar de o sumă limitată de bani pentru a angaja personal nou și pentru a-l instrui. Va trebui să consultați partenerii sociali și alți actori, precum poliția, departamentul migrațiune și alte ministere.

1. Definiți rolul acestei noi unități în relație cu alte entități guvernamentale. Unde va fi situată această unitate și cum va activa în regiuni?
2. Faceți o propunere Ministrului de a instrui personalul necesar pentru această nouă unitate cu privire la diverse subiecte (colectarea datelor, analizarea plângerilor). Care vor fi elementele unui astfel de program de instruire?
3. Elaborați o strategie care va spori nivelul de conștientizare a noilor prevederi și cum vor fi noile prevederi legislative implementate de către unitate?



- ❑ Ce măsuri specifice ar trebui întreprinse în țările de destinație?
- ❑ Care sunt motivele care stau la baza numărului mic de incriminări?
- ❑ Cum poate fi îmbunătățită sancționarea traficantilor?
- ❑ Cum poate fi identificat personalul corupt din cadrul OOND?
- ❑ Cum pot fi obținute probe ce atestă implicarea în activități de corupție a personalului OOND?
- ❑ Unde finalizează activitatea inspectorilor de muncă și unde începe cea a polițiștilor?
- ❑ Cum pot fi încurajate victimele să coopereze cu poliția?
- ❑ Care sunt cele mai importante dificultăți pe care poliția trebuie să le înfrunte?
- ❑ Care este caracterul relației dintre poliție – instanța de judecată? (Inclusiv instanțele civile, penale și de muncă)?
- ❑ Ce poate întreprinde poliția pentru a demasca agențiile de recrutare deghizate?
- ❑ În ce domenii de activitate a poliției și a inspectorilor de muncă trebuie acordată prioritate în cazul lipsei de resurse de informare?
- ❑ De ce aptitudini sunt necesare pentru ca o echipă alcătuită din reprezentanți ai diverselor agenții să activeze împreună?
- ❑ Ce probe trebuie examinate în perioada raidului? Spre exemplu, în timpul raidurilor în țara de destinație, un obiect important utilizat ca probă sunt cheile găsite asupra traficantului. Mai târziu, cheile găsite s-au dovedit a fi de la locuințele în care erau deținute victimele.

REFERINȚE RECOMANDATE

Lecturi

- Abella, M.I. (2000) *Sending Workers Abroad*, Geneva: ILO
- Bales, K. (1999) *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*, California: University of California Press, Ltd.
- Böhning, W.R. (1996) *Employing Foreign Workers*, Geneva: ILO
- Böhning, W.R. and Noriel, C. (1998) *Protecting Indonesian Migrant Workers, With Special Reference to Private Agencies and Complaints Procedures*, SEAPAT Working Paper 3, Manila: ILO
- GENPROM (2003) *An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers*, Geneva: ILO
- ILO (2001) *Stopping Forced Labour: Global Report Under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*
- International Programme on the Elimination of Child Labour (2002): *Unbearable to the human heart: Child trafficking and action to eliminate it*, Geneva: ILO
- Kartusch, A. (2001) *Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe*, Warsaw: OSCE
- Le Breton, B. (2002) *Trapped: Modern Day Slavery in the Brazilian Amazon*. London: Latin American Bureau
- Special Action Program to Combat Forced Labour (2003) *Forced Labour Outcomes of Irregular Migration and Human Trafficking in Europe. Report from a Trade Union Consultation Meeting*, Geneva: ILO
- Special Action Program to Combat Forced Labour (2003) *Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem*, Geneva: ILO
- Thuy, P., Hansen, E. and Price, D. (2001) *The Public Employment Office in a Changing Labour Market*, Geneva: ILO
- WHO (2003) *Ethical and Safety Recommendation for Interviewing Trafficked Women*

Internet

- Anti-sclavie www.antislavery.org
- <http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html>
- MacDonald, C. *Creating a Code of Ethics for your Organisation*
<http://www.ethicsweb.ca/codes/>
- POEA: <http://www.poea.gov.ph/>
- USA State Department (2003) *The Annual Trafficking in Persons Report*
<http://www.state.gov/documents/organization/21555.pdf>
- Convenții Internaționale și Recomandări

**Generale:**

- ❑ Declarația Organizației Internaționale a Muncii cu privire la Principiile și Drepturile Fundamentale la Muncă, 1998

Muncă forțată

- ❑ Convenția cu privire la Munca Forțată nr. 29 din 1930
- ❑ Convenția cu privire la Abolirea Muncii Forțate nr. 105 din 1957

Traficul de copii

- ❑ Convenția cu privire la cele mai Rele Forme ale Muncii Copilului nr. 182 din 1999

Muncitorii migranți:

- ❑ Convenția cu privire la migrarea pentru angajare (revăzută) nr. 97 din 1949
- ❑ Convenția cu privire la Muncitorii Migranți (Prevederi Suplimentare) nr. 143 din 1975

Recrutarea:

- ❑ Convenția cu privire la agențiile private de angajare în câmpul muncii nr. 181 (1997)
- ❑ Recomandarea cu privire la agențiile private de angajare în câmpul muncii nr. 188 (1997)

**Drepturile Omului:**

- ❑ Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948
- ❑ Pactul cu privire la Drepturile Civile și Politice, 1966
- ❑ Pactul cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, 1966
- ❑ Convenția Internațională cu privire la protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor lor, 1990
- ❑ Convenția cu privire la Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeii, 1979

Sclavie:

- ❑ Convenția Ligii Națiunilor cu privire la Sclavie, 1926
- ❑ Convenția adițională cu privire la abolirea sclaviei, comerțului de sclavi și a instituțiilor similare sclaviei, 1956

Copii:

- ❑ Convenția cu privire la drepturile Copilului, 1989
- ❑ Protocolul Opțional la Convenția cu privire la Drepturile Copilului cu privire la Vânzarea Copiilor, Prostituația Infantilă și Pornografia Infantilă, 2000
- ❑ Protocolul Opțional la Convenția cu privire la Drepturile Copilului cu privire la Copilul în Conflictul Armat, 2000

Crimă:

- ❑ Convenția cu privire la Combaterea Crimei Organizate transfrontaliere, 2000.

Trafic:

- ❑ Protocolul privind Prevenirea, Combaterea și Sancționarea Traficului de persoane, în special de femei și copii (2000) adițional la Convenția ONU împotriva crimei organizate transfrontaliere

ANEXA I STUDII DE CAZ

Studiu de caz A (Grupul 1)

Muncă forțată: Experiența lui Andrei

„Mă cheamă Andrei, sunt român și am 35 de ani. Am plecat în Spania cu 4 săptămâni în urmă, deoarece am auzit că acolo sunt foarte multe locuri de muncă disponibile în sectorul agrar. Planul meu a fost să-mi iau viza Shenghen pentru 3 luni și să lucrez cât de mult posibil în această perioadă. Între timp, am ajuns la Budapesta unde mi-am cheltuit aproape toți banii economisiți pentru a pleca în Spania. Am decis să rămân în Ungaria pentru o perioadă, să câștig niște bani și să plec mai departe.

În autobus am întâlnit pe cineva care lucra la construcții în Ungaria și care mi-a zis că mă poate ajuta să-mi găsească de lucru. Am plecat împreună spre Kobanya. Este un loc în Kobanya unde angajatorii vin în fiecare dimineață să-și găsească muncitori. Acolo l-am întâlnit pe un bărbat care avea nevoie de muncitori la ferma sa pentru a-l ajuta la strângerea roadei. Ne-a promis că ne va hrăni și găzdui și că ne va plăti cu 3000 Ft (13,40 dolari SUA) pe zi. Am acceptat oferta și am plecat la ferma sa care se află la o distanță de 50 km de Budapesta.

Acolo lucrau deja alți 17 români: 10 bărbați și 7 femei. Am fost șocat când am văzut condițiile de trai. Toți 17 dormeau într-un garaj. Nu puteam să cred ochilor. Ar fi trebuit să plec chiar în acel moment. La fel, când am ajuns la fermă mi s-a spus că plata pentru chirie va fi calculată direct din cei 3000 Ft și că vom primi mai puțini bani, suma exactă nefiind menționată.

Am fost tratați ca sclavi, prizonieri. Niște câini foarte mari de rasă bull dogs ne urmăreau zi și noapte. Am încercat să fugim dar câinii ne-au ajuns și ne-au mușcat. Când ne-am întors, am mai fost bătuți și de „stăpân”. Proprietarul fermei ne-a spus că, dacă nu rămânem să lucrăm la fermă, va anunța poliția că noi i-am prădat ferma și astfel vom fi închiși. Ne-a zis că are foarte buni prieteni polițiști și că aceștia primesc bani de la el.”



- Care sunt elementele constrângerii și exploatării în cazul lui Andrei?
- Cum ați inspecta un loc de muncă, așa ca această fermă?
- Ce elemente constituie probe incriminatorii? Cum i-ați intervieva pe lucrători?

Acest caz se bazează pe Evaluarea Rapidă a ILO cu privire la traficul de ființe umane și munca forțată în Ungaria (Raport 2004). Numele și locurile au fost modificate.

Studiu de Caz B (Grupul 2)

Trafic pentru exploatare sexuală: Mariam din Kazahstan

„Mă numesc Mariam , am 17 ani. Sunt cea mai mare fiică a părinților mei care trăiesc într-un sat micuț din Kazahstan. Am părăsit școala la 16 ani, încercând sa-i ajut pe părinți, îngrijind de frații mei mai mici. Avem o mică fermă care ne ajută să supraviețuim. Uneori eu vindeam legume la piață. Tatăl meu primește o mică pensie de la stat dar, de fapt, nu a primit bani niciodată. O prietenă de-a mea, care la fel vinde legume la piață, mi-a zis că cunoaște pe cineva care mi-ar putea oferi o muncă bine plătită peste hotare. M-a prezentat unui bărbat pe care îl cheamă Dastan, care mi-a propus să lucrez în calitate de vânzătoare în Samara. Când s-a întâlnit cu părinții mei le-a oferit 300 de dolari și ei au acceptat. Folosind documente false și pretinzând că este tatăl meu, eu și Dastan am trecut frontiera cu Rusia.

Trăind într-un apartament parcă am trăit într-o închisoare – uși de fier și geamuri barate. Erau niște gardieni care ne supravegheau în orice moment și ei mi-au luat actele false. Chiar și atunci când ne duceam la clienți cu mașina, șoferul ne supraveghea. Într-o zi, în drum spre un client, am nimerit într-un accident rutier. Am ieșit din mașină și am fugit în cel mai apropiat oraș. Îmi era frică că proxeneții mă vor găsi și nu îndrăzneau să mă duc la poliție. În sfârșit, un bărbat căruia i-a fost milă de mine m-a adus la acest centru unde mă aflu acum și unde se află mai multe fete care s-au aflat în aceeași situație ca și mine. Aș vrea să plec acasă, dar mi-e teamă că Dastan mai este acolo și că le va spune părinților ce a trebuit să fac în Rusia”.



- ▣ Care sunt elementele de constrângere și exploatare în cazul Mariam?
- ▣ Ce întrebări i-ați pune victimei traficului, așa precum e Mariam, pentru a o face să se simtă mai bine și să coopereze cu organele de drept?
- ▣ Cum a-ți depista intermedieri ca Dastan?

Cazul a fost preluat din Studiul SAP-FL Noua Muncă Forțată în Rusia: Migrația nereglementată și traficul, Geneva 2004. Numele și locurile au fost modificate.

Studiul de Caz C (Grupul 3)

Practici abuzive de recrutare: Cazul Petruso

„Mă cheamă Petruso, sunt din Ucraina, am 20. Aș vrea să câștig bani, dar în țara mea nu prea găsești locuri de muncă bune. Mulți ucraineni au plecat să lucreze peste hotare, așa ca în Anglia și Germania. Când se întorc acasă ei sunt bogați. Și eu, de asemenea, m-am decis să plec peste hotare.

Nu prea știam cum să-mi găsesc de lucru în altă țară și am cumpărat un ziar local. Am găsit un anunț pentru o muncă destul de bine plătită, în domeniul agricol. Contactele din ziar aparțineau unei agenții turistice. Când m-am dus acolo, ei mi-au zis că nu doar îmi vor oferi de lucru, ba mai mult chiar, îmi vor perfectă actele necesare și-mi vor oferi transport. Mi-au spus că au un loc bun de muncă pentru mine, în Anglia. Mi-au promis că vor obține toate actele necesare și un bilet de avion foarte repede. Taxa pentru toate serviciile oferite era de cca. 5000 dolari SUA. Deoarece nu aveam acești bani, agenția mi-a oferit un împrumut pe care, desigur, l-am luat.

Când am ajuns cu avionul în Anglia, am fost întâlnită de către un bărbat care m-a dus la o fermă. Condițiile erau rele. Lucram multe ore și mi se plătea doar jumătate din salariul promis de agenție. Mi-am schimbat patronii de câteva ori, am întâlnit și alți ucraineni. Marea majoritate aveau datorii, alții și-au găsit un loc de lucru prin metode legale. Ei aproape că nu au plătit nimic pentru a obține un loc de muncă în Anglia. M-am simțit foarte trădată, dar nu puteam pleca deoarece trebuia să-mi restitui datoria.



- ▣ Care sunt elementele de constrângere și exploatare în cazul Petruso?
- ▣ Cum ați putea utiliza anunțurile din ziare și din Internet pentru a depista recrutorii ilegali?
- ▣ Ce ați întreprinde pentru a inspecta o agenție precum e cea din acest caz? Ce ați verifica în activitatea acesteia?

Cazul a fost preluat din Evaluarea Rapidă ILO cu privire la trafic și muncă forțată în Ucraina (Raport 2004). Numele și locurile au fost modificate.

Studiu de Caz D

Asistența acordată victimelor și potențialelor victime ale traficului și muncii forțate:

Cazul lui Corneliu

Corneliu este un constructor român care are 34 de ani. Cea mai mare parte a vieții sale a lucrat la București în calitate de constructor. A auzit că poate câștiga mai mulți bani, lucrând pe un șantier din Italia, așa că a contactat Oficiul Național Român de Recrutare și Plasare peste Hotare, dar nu a reușit să obțină permisul de muncă pentru o anumită țară. O agenție privată de recrutare i-a oferit, în final, un contract care îi facilita plecarea, astfel trecând cu ușurință de toate procedurile birocratice. Corneliu a semnat contractul, a achitat taxa de 3000 dolari SUA și a plecat în Italia.

Când a ajuns la locul de muncă, a găsit alte condiții decât cele stabilite – cazare foarte proastă, lucra mai multe ore decât cele prevăzute în contract. După o lună, a cerut salariul stabilit în contract, dar patronul îi promitea că i-l va achita în următoarea zi. După mai mult de o lună, Corneliu a avut un accident în timp ce ducea niște bare de oțel destul de grele, fără nici o protecție. Angajatorul l-a concediat imediat, spunându-i că nu dorește să-l mai vadă. Când Corneliu și-a cerut salariul, angajatorul i-a dat doar o parte de bani și l-a amenințat că-l va denunța poliției.

Deoarece nu avea o viză validă pentru Italia, Corneliu nu a îndrăznit să depună o plângere la poliție, dar a contactat un ONG afiliat unui sindicat italian. ONG i-a oferit cazare și îngrijire medicală. Autoritățile locale insistau Corneliu să se întoarcă în România și să depună o plângere acolo. ONG italian și sindicatul la care era afiliată aceasta au contactat omologii din România și au raportat cazul lui Corneliu.

Întors în România, Corneliu a cerut de la agenția privată taxa plătită, fiind susținut de sindicatul din România. Agenția a refuzat să preia responsabilitățile și l-a acuzat pe angajatorul din Italia. Între timp, ONG italian a contactat Inspectoratul Italian al Muncii care a vizitat șantierul de construcție. Acolo au fost depistați câțiva migranți fără permis de muncă și contracte, care lucrau neprotejați și în situații foarte dificile. În timpul interogării ei au refuzat să depună plângere împotriva patronului. Cu ajutorul ONG italian, Corneliu s-a întors înapoi în Italia unde a depus mărturia contra angajatorului italian și să-și ceară salariul în instanță. Cazul a fost unul de succes, dar agenția privată românească încă nu a fost sancționată.



- ❑ Ce informație trebuie să cunoască un muncitor migrant despre angajarea peste hotare și de ce trebuie să fie conștientă victima traficului și a muncii forțate?
- ❑ Care sunt diferitele opțiuni de compensare?
- ❑ Ce ar putea face guvernul, sindicatele și patronatele pentru a-i proteja mai bine pe migranți de practicile abuzive ce au loc la etapa de recrutare și angajare peste hotare?
- ❑ Ce măsuri specifice ar trebui luate în țara de destinație?

Acest caz e unul fictiv, dar bazat pe practici bune din România și alte țări de destinație și origine din întreaga lume.

Studiu de caz E

Sanționarea traficantilor în Polonia

„Unul dintre puținele mari succese din Polonia în perioada 1996 -97 se referă la sancționarea și condamnarea unui recrutor polonez și a doi complici de-ai săi care au traficant aproximativ 100 de femei în Turcia, Germania, Austria, Franța, Elveția și Spania. Cooperarea foarte bună dintre organele de drept din țările de destinație și tranzit au permis poliției poloneze să investigheze și să condamne recrutorul în Polonia. Din acel moment, în Polonia au fost investigate peste 200 de cazuri de trafic, dar rata condamnărilor, totuși, rămânând mică. Din datele relatate de un polițist polonez, cazurile de trafic necesită a fi examinate câțiva ani și mulți infractori primesc sancțiuni ușoare sau sunt achitați și eliberați datorită lipsei de probe”.

Sursa: OSCE (1999) *Trafficking in Human Beings: Implications for the OSCE*
<http://www.osce.org/odihr/documents/background/trafficking/#f56>

Studiu de Caz F

Exploatarea lucrătorilor migranți casnici din Indonezia

Lui Ebet, o femeie de 18 ani din Indonezia, i s-a promis de către un intermediar (intermediar sau calo, săteni care cunosc persoanele ce caută un loc de muncă) un post de muncă bine plătit în calitate de lucrătoare casnică, în Arabia Saudită. Înainte de a pleca, ea a semnat un contract de muncă la agenția de recrutare, dar nu i s-a permis să studieze conținutul contractului. Ea a ajuns, în schimb, în Malaysia. Munca sa consta în dereticare, pregătirea bucatelor, spălarea și îngrijirea copiilor. La centrul de imigranți, ea învăța limba arabă. Nu înțelegea engleza și continua să comită greșeli atunci când utiliza diverse aparate electro-casnice și când comunica cu angajatorul său. Nu i se permitea să comunice cu familia și nu putea să-și informeze rudele că e în Malaysia și nu în Arabia Saudită. O rudă a ajutat-o, raportând cazul ei la poliție, și ea s-a întors acasă.

ILO: *Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, p. 60, 2005.*

Studiu de Caz H

Exploatarea lucrătorilor migranți din Indonezia la fabrici

Santi, 16 ani, a obținut informația cu privire la muncă de la un sponsor care a venit la casa ei și s-a întâlnit cu părinții. Sponsorul i-a promis un salariu de RM 9.2 pe zi, dacă accepta să lucreze într-o fabrică de placaj din Bintulu, Malaysia de Est. Și-a pregătit de sine stătător actele de identitate cu primarul satului, indicând vârsta cu 4 ani mai mare, pentru a deveni de 20 de ani. Primarul nu a întrebat-o de ce face acest fapt, deoarece ea avea permisiunea părinților. Sponsorul a adus-o pe Santi din satul ei în orașul Sambas. Înainte de plecare, primarul i-a pregătit pașaportul. În Sambas, ea a fost adusă la casa unui agent ce se ocupa de recrutare, unde mai erau și alți migranți. Din Samba, grupul a plecat spre Entikong, cu autobuzul. La hotarul cu Malaysia, un agent din această țară i-a întâlnit și i-a dus direct la Bintulu. Când au ajuns la fabrică, au fost întâlniți de către administratorul acesteia, care le-a explicat ce au de făcut. Nu a fost semnat nici un contract de muncă, și nici măcar nu le-a fost arătat vreunul. Santi lucra de la 7 până la 19. Ea primea remunerarea promisă, dar nu i se achita timpul peste program. Dacă lucra peste program, ea ar fi trebuit să primească 1 RM pe oră. I se oferea salariul o dată la două săptămâni. Nu aveau zile de odihnă, și nici măcar duminica nu era zi liberă. După ce a început să lucreze, sponsorul i-a spus că banii pe care îi va obține timp de un an îi vor fi luați pentru a achita aranjamentele ce țin de obținerea pașaportului. Pașaportul ei era reținut de către companie, iar ea a primit doar o copie a acestuia. Plata pe care trebuia să o achite era de 400 RM. Locuia într-o odaie cu alte 12 persoane. Dormea pe o saltea, pe podea. Pe întreaga perioadă de angajare, nu i se permitea să iasă în afara teritoriului companiei. Dacă lipsea fără permisiune, i se deducea o amendă de 40 RM pe zi. În timpul angajării, ea era muștrată dacă nu realiza pe deplin sarcina impusă de către companie. În aceste situații, ea era pedepsită și obligată să adune gunoiul, să curețe anumite spații, să măture fabrica.

ILO: *Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, p. 78, 2005.*

Studiu de Caz G

Exploatarea lucrătorilor migranți casnici din Indonezia

Yani, o femeie de 37 de ani, cu 9 copii, locuiește în Serang, Banten. Povara grea de a crește mulți copii și tratamentul medical destul de costisitor pentru soțul său infirm, îi provoacă dificultăți financiare. Acest fapt a forțat-o să caute un post de muncă peste hotare, în calitate de lucrător casnic, deoarece doar aceste aptitudini le posedă. Un sponsor, Ana, i-a promis că o va trimite în Malaysia, fără nici un ban. Prețul călătoriei va fi dedus din salariu, după ce va obține un post de muncă. Yani și alte 24 de migrante au plecat spre Malaysia pe un vas via Pontianak, West Kalimantan. Ea a fost direct trimisă la Entikong/Bedu. Acolo, o aștepta un agent din Kuching, pe nume Akwan. A doua zi, i s-a propus să lucreze într-un restaurant. Munca a durat o lună. Akwan a retras-o din restaurant deoarece restaurantul nu a respectat condiția impusă de către acesta – salariul pentru 2 luni a femeii trebuia plătit lui, în numerar. Salariul primei luni de activitate a lui Yani a fost luat de către Akwan. Apoi ea a lucrat într-o cafenea. Pe lângă acest fapt, ea mai lucra în casa patronului cafenelei. Ea trebuia să spele, să gătească alimente din carne de porc și chiar forțată să mănânce carne de porc. Ea a refuzat, deoarece acest fapt era în contradicție cu religia ei. I s-a interzis să se roage, deoarece, potrivit angajatorului, această activitate îi răpea din timpul de lucru. De asemenea, i s-a interzis să comunice cu familia. Lucra de la ora 4 dimineața până la 2 dimineața – nu avea timp de odihnă. După ce a fost exploatată în condiții inumane și abuzată, Yani a decis să fugă de la angajator, sărind de la etajul 3 al casei acestuia, la ora 3 dimineața. Și-a rupt piciorul și spatele și a trebuit să fugă de lângă casa angajatorului pe auto-magistrală. A întâlnit o patrulă a poliției și le-a dat actele de identitate și nu a spus nimic. Poliția a dus-o la spital, unde a stat timp de o săptămână. Cineva de la Oficiul Social al Malaysiei a venit la ea și a escortat-o la ambasada Indoneziei. Ambasada nu dorea să o trimită acasă, deoarece o considera migrant nereglementat. Din întâmplare, Yani a întâlnit un jurnalist TV care făcea un reportaj despre alegerile prezidențiale indoneziene din Malaysia. Cazul ei a fost arătat la un post privat TV. Cu ajutorul jurnalistului și a unui activist dintr-un ONG, Yani a revenit acasă în iulie 2004.

ILO: *Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, p. 70, 2005.*

Studiu de Caz I

Exploatarea în construcții a lucrătorilor migranți din Indonezia

Agung Susanto, 26 ani, a trebuit să părăsească școala, deoarece familia sa era foarte săracă. El își dorea dintotdeauna să lucreze la o fabrică din Gresik, East Java din Malaysia. O rudă, care a lucrat în Malaysia, l-a încurajat să-și găsească un loc de muncă acolo. Ruda l-a prezentat unui calo, Supriadi, care i-a promis că-l va ajuta. Împreună cu alte persoane, Agung a plecat la Medan fără a avea actele în regulă. După o noapte, au plecat cu vaporul care ducea 100 de pasageri, pe insula Rupa. Toți pasagerii care venea din orașe plecau spre Malaysia. După trei zile petrecute pe insula Rupa, ei s-au îndreptat spre Malaysia. Înainte de a ajunge la țărmul acestei țări, lor li s-a cerut să sară în apă și să înoate spre țărm. Cinci oameni s-au înecat. După ce a ajuns pe țărm, Agung a fost întâlnit de către Raja, complicele lui Supriadi. Fără contract de muncă și doar în baza unei înțelegeri verbale, el i-a găsit un loc de muncă, într-un proiect de construcții ce instala țevi. Lucra 11 ore pe zi, de la 6 la 17, cu o pauză de două ore. Avea duminicile libere, iar dacă lucra, i se mai oferea adițional Rp 50000. După 5 luni, poliția malayesiană l-a reținut în calitate de emigrant nereglementat. A fost încarcerat pentru o lună, pe insula Besi, Sarawak, Malaysia, cu alți 3000 de imigranți din India, China, Bangladesh și Thailanda. După câteva luni, a fost eliberat și luat de către cineva, pe care nu-l cunoștea. A fost dus cu vaporul la Dumbai și apoi pe o altă insulă necunoscută. Peste 2 zile, a fost dus cu autobuzul la Jogjakarta, o călătorie ce a durat 7 zile. Acolo, a stat într-o casă timp de 4 zile și nu i se permitea să iasă afară. I s-a promis că va fi dus acasă dacă va achita suma de 1,9 milioane Rp. El a spus că nu are acești bani, dar că va putea plăti când va ajunge acasă. În cele din urmă, a fost trimis acasă cu automobilul, escortat de 7 persoane. Acasă, familia sa a împrumutat de la rude și de la vecini banii necesari pentru a plăti celor care l-au escortat. Agung încă mai speră să lucreze în Malaysia, dar data viitoare, cu actele în regulă. În ciuda experienței proaste, remunerarea mai bună din Malaysia îl determină să plece.

ILO: *Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, pp. 76, 2005.*

Studiu de Caz J

Exploatarea lucrătorilor migranți din Ghana

Cu trei ani în urmă, un rezident din acest oraș a venit și ne-a recrutat pe trei dintre noi pentru a lucra pe o plantație de coca. Ne-a spus că după ce vom termina lucrul, care trebuia să dureze un an, ne va oferi fiecăruia câte 2,000,000 GHC. De asemenea, ni s-a spus că vom lucra doar la fermă. Din păcate, când am început să activăm, trebuia să ducem apă în fiecare dimineață și seară familiei bărbatului care ne-a angajat. Eram obligați să facem și alte activități pentru familia sa. Când ne-am plâns, ni s-a spus că aceste sarcini sunt parte a contractului care a fost stabilit cu noi și dacă nu vom face aceste munci, nu vom fi remunerați. Nu aveam alternative decât să facem ceea ce ni se cerea, pe lângă munca de la fermă. Era teribil. Cea mai mare dezamăgire era atunci când ni s-a spus că nu vom fi remunerați, deoarece persoana care ne-a intermediat acest post a venit și a luat toți banii în numele nostru. Timp de o lună nu l-am putut găsi și deoarece încă eram la fermă, șansele erau mici. Deoarece el era la el acasă. Eram decizi să căutăm un alt loc de muncă și să lucrăm un alt an pentru a ne putea întoarce acasă cu bani. A fost o situație proastă și nu încurajez pe nimeni să treacă prin aceste chinuri.

ILO: Report of baseline study on human trafficking and forced labour in Northern Ghana, Geneva, p. 49, 2005.

EXEMPLE DE PRACTICI BUNE ANEXA II

Exemplu de Practici Bune A

Acord Bilateral de Muncă dintre Filipine și Kuwait.

MEMORANDUM DE COLABORARE CU PRIVIRE LA REGLEMENTAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎNTRE GUVERNUL REPUBLICII FILIPINE ȘI GUVERNUL STATULUI KŪWAIT.

GUVERNUL REPUBLICII FILIPINE ȘI GUVERNUL STATULUI KUWEIT (în continuare „Părți”)

CONFIRMÂND existența legăturilor fraterne dintre Guverne și cetățenii ambelor Părți;

EXPRIMÂNDU-ȘI DORINȚA de a întări relațiile de prietenie dintre acestea și cooperarea bilaterală bazată pe egalitate și beneficii mutuale;

DORIND să sprijine cooperarea și să îmbunătățească coordonarea în domeniul muncii și a forței de muncă;

AU CONVENIT ASUPRA URMĂTOARELOR:

Articolul 1

Ambele Părți vor întreprinde toate măsurile pentru a întări cooperarea în domeniul muncii și a schimbului de forță de muncă.

Articolul 2

Ambele Părți vor oferi facilitățile necesare și relevante pentru realizarea activităților și promovării unei astfel de cooperări în limitele cadrului legal existent din fiecare țară.

Articolul 3

Ambele Părți vor întreprinde toate acțiunile pentru facilitarea mobilizării și schimbului de forță de muncă între cele două State, în limitele cadrului legal aplicabil în cele două State.

Articolul 4

Ambele Părți vor întreprinde vizite de lucru și vor organiza consultări pentru a împărtăși experiența referitoare la crearea și generarea posturilor de muncă.

Articolul 5

Condițiile primordiale referitoare la drepturile, obligațiile și termenii contractului de muncă, aplicabil atât angajatorului, cât și angajatului trebuie stabilite într-un contract de muncă mutual care se conformă prevederilor legislative ale ambelor State.

Articolul 6

La soluționarea conflictelor ce ar putea apărea între angajator și angajat, instituțiile guvernamentale ale ambelor Părți vor întreprinde, în baza cadrului legislativ, acțiunile necesare pentru soluționarea acestora pe cale amiabilă prin negocieri, conciliere și arbitraj. Atunci când toate eforturile depuse pentru soluționarea amiabilă a conflictelor sunt consumate, Părțile vor înainta disputa spre soluționare unei instanțe de judecată, în conformitate cu legislația acestora.

Articolul 7

Va fi creată o Comisie Comună pentru realizarea următoarelor sarcini:

- a) asigurarea implementării prezentului Memorandum; și
- b) propunerea revizuirii Memorandumului, când este necesar, și soluționarea dificultăților la implementarea acestuia.

Articolul 8

Prezentul Memorandum se încheie pentru o perioadă de patru ani. Va intra în vigoare la data primirii ultimei notificări din partea Părților în care vor fi indicate prevederile legislației naționale cu privire la intrarea în vigoare a Memorandumului.

Prezentul Memorandum va fi reînnoit automat pentru aceeași perioadă, dacă una dintre Părți o notifică pe cealaltă în scris, prin intermediul căilor diplomatice, despre dorința de a rezilia sau modifica prezentul Memorandum cu 6 (șase) luni înainte de expirarea acestuia.

Prezentul Memorandum a fost elaborat în orașul Kuwait la 14 septembrie 1997, dată ce corespunde 12 Jamada A1 I 1418Hijra în două versiuni originale în limba Arabă și Engleză, ambele texte fiind identice. În caz de conflicte de interpretare, limba Engleză prevalează.

Exemplu de practici bune B

Model de Contract elaborat de către Agenția Filipineză pentru Ocuparea Forței de Muncă peste Hotare

Acest contract de muncă este executat și semnat de către și între

A. Angajator:

Adresa și numărul de telefon

B. Reprezentat de către:

Numele agentului/companiei:

Adresa:

C. Angajat:

Statutul civil: Numărul Pașaportului:

Adresa: Locul și data eliberării:

Voluntar au decis să încheie acest Contract în baza următorilor termeni și condiții:

1. **Locul de muncă**
2. **Durata Contractului** _____ începând din momentul plecării angajatului de la locul de origine la locul de muncă
3. **Poziția angajatului**
4. **Salariul lunar**
5. **Durata zilei de muncă:** maximum 8 ore pe zi, șase zile pe săptămână
6. **Plata pentru munca prestată în afara orarului**
 - (a) munca prestată în afara orelor de muncă
 - (b) munca prestată în zilele de odihnă și în perioada sărbătorilor
7. **Concediul plătit**
 - (a) Vacanță
 - (b) Concediu medical
8. **Transportare gratuită spre** locul de muncă, în următoarele cazuri (urmează a fi specificate de către agenția de recrutare), transportare gratuită la întoarcerea spre locul de origine:
9. **Alimentare gratuită sau anumite compensații în** dolari SUA _____, cazare potrivit gratuit
10. **Plata urgențelor medicale, a serviciilor dentare și a facilităților medicale**
11. **Asigurare medicală și pe viață** în conformitate cu regulile guvernului _____ fără ca angajatul să plătească anumite servicii. Adițional, pentru sectoarele declarate de către guvernul _____ ca arii de risc de război, asigurarea pentru risc de război nu mai puțin de _____ ar trebui oferite de către angajator gratuit angajatului.
12. În **caz de deces** al angajatului în perioada realizării prezentului Contract, bunurile și cadavrul acestuia trebuie repatriate în _____ cheltuielile fiind suportate de către angajator. În cazul în care repatrierea cadavrului nu este posibilă, același lucru poate fi dispus în baza deciziei rudelor apropiate și/sau a Ambasadei/Consulatului _____ situat în cea mai apropiată localitate de locul de muncă.
13. Angajatorul se obligă să-l ajute pe angajat să remită o parte din salariul său prin intermediul căilor bancare legale sau alte măsuri autorizate.
14. **Rezilierea:**
 - a. **Rezilierea de către angajator:** angajatorul poate cere rezilierea prezentului Contract în următoarele cazuri: comportament neadecvat al angajatului, nerespectarea regulilor de muncă de către angajat, neglijență din partea angajatului, absența de la locul de muncă fără just temei, nesubordonare, dezvăluirea anumitor date cu caracter secret, atunci când angajatul nu respectă tradiția și legile _____ și/sau prevederile prezentului Contract. Angajatul va suporta toate cheltuielile de repatriere.
 - b. **Rezilierea de către angajat:** Angajatul poate cere rezilierea prezentului Contract cu just temei în următoarele situații: jigniri serioase aduse din parte angajatorului sau a reprezentantului acestuia, tratament inuman și degradant oferit de către angajator sau reprezentantul acestuia, comiterea unei crime de către angajator sau reprezentantul său și violarea termenilor și condițiilor contractului de muncă de către angajator sau reprezentantul acestuia. Angajatorul va achita cheltuielile de repatriere.
 - c. Angajatul poate cere rezilierea prezentului Contract fără just temei, prin notificarea angajatorului despre aceasta cu o lună înainte, în formă scrisă. Angajatorul care nu a fost notificat, îl poate obliga pe angajator să plătească despăgubirile cauzate datorită rezilierii prezentului Contract. Indiferent de caz, angajatul trebuie să-și asume toate cheltuielile ce țin de repatrierea sa în țara de origine.

Exemplu de Practici Bune C

Eforturile unei agenții private pentru ocuparea forței de muncă depuse întru protejarea femeilor migrante

În baza Proclamației Etiopiene cu privire la Agențiile Private de Ocupare a Forței de Muncă, Agenția Meskerem este unica agenție înregistrată corect și unica agenție ce funcționează în bază de licență, angajând cetățeni ai Etiopiei în Liban. Viză de ieșire vor obține doar acele persoane care vor prezenta o scrisoare în care se stipulează faptul că au trecut procedura agenției. (În cazul recrutării directe, migranții trebuie să aibă un contract de muncă autorizat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale). În 2001, reprezentanții ai Ministerului Muncii s-au deplasat în Liban pentru a inspecta condițiile de muncă ale femeilor migrante din Etiopia recrutate prin intermediul Agenției Meskerem și s-au întors din Liban mulțumiți.

Printre măsurile întreprinse de Agenție pentru a-și proteja mai bine migranții-femei se numără:

- Agenția recrutează absolvente ale instituțiilor superioare de învățământ, deoarece acestea consideră că femeile necesită un anumit nivel de educație pentru a fi garantată protecția drepturilor lor și acestea trebuie să fie în stare să le scrie rudelor de acasă. Totuși, persoane interviuate întoarse din această grupă sunt împotriva acestei condiții, ele nu au simțit necesitatea că femeile trebuie să fie absolvente ale instituțiilor superioare pentru a lucra ca dereticătoare și cred că această măsură este una discriminatorie și că ar putea, de fapt, lăsa femeile care nu au obținut aceste studii să devină ușor prada traficantilor;
- Chiar dacă migranții nu au fost recrutați de către agenție, aceasta îi asistă să obțină vizele și să verifice datele despre viitorii angajatori prin intermediul reprezentanților pe care îi are în Liban. O dată ce condițiile de angajare sunt confirmate, agenția le oferă acestor migranți aceleași cursuri de orientare și instruire profesională ca și propriilor clienți;
- Le oferă clienților un Buletin de Identitate în limba amharică (limba oficială a Etiopiei), înainte ca migranții să plece în țara de destinație. Se presupune că migranții țin aceste buletine ascunse pentru cazuri de urgență. Buletinul conține numele muncitorului, numărul dosarului migrantului din cadrul agenției, adresa/nr. de telefon al agenției în Etiopia, precum și adresa/nr. de telefon al reprezentanților agenției în Liban. La fel, acesta conține informație cu privire la faptul că agenția oferă în Liban servicii 24 din 24 ore și că migrantul o poate contacta în orice moment. Dacă o migrantă înfruntă anumite probleme poate suna la agenție și menționa numele său deplin și numărul dosarului, iar personalul agenției îi va identifica adresa și va merge acolo. Agenția posedă un automobil și are angajat un șofer care este disponibil 24 de ore.
- Agenția păstrează un dosar al angajatului și orice cetățean etiopian poate merge la oficiu pentru a căuta un dosar în vederea aflării oricărei informații despre migrantul plasat prin intermediul agenției. Dosarul conține informații cu privire la numele deplin al migrantului, numărul de telefon, numărul actului de identitate; numele deplin, numărul de telefon și adresa angajatorului, data plecării și reîntoarcerii din/in țara de origine.
- Agenția îi contactează de două ori pe lună pe orice angajat pentru a verifica condițiile de muncă și pentru a afla dacă angajatorul este satisfăcut de serviciile muncitorului migrant. Agenția discută cu angajatorul pentru a afla dacă au anumite plângeri. În cazul în care asemenea plângeri există, agenția încearcă să soluționeze disputele.
- Dacă disputele apărute sunt imposibil de soluționat, agenția o întoarce pe migrantă acasă. Dacă angajatul urmează a fi întors în țara sa înainte ca să expire contractul, agenția îi achită migrantei suma de 1500 Dolari SUA. Dacă o migrantă a fost abuzată, agenția imediat o eliberează din acele condiții, îi plătește salariu, dacă angajatorul refuză să facă acest lucru, și o întoarce acasă și odată întreprins acest pas, se depune o plângere la organele de drept.

E. Kebede, Etiopia: An assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants (Geneva, ILO GENPROM Serie son Women and Migration, 2002), pp. 22-36

Exemplu de Practici Bune D

Codul Deontologic al Federației Naționale de Recrutare Irlandeză

Federația Națională de Recrutare (FNR) este o organizație creată pe principii voluntare în scopul elaborării și menținerii standardelor și practicilor de recrutare. FNR reprezintă peste 100 de agenții de recrutare din toată Irlanda care au optat pentru auto-reglementare. Societatea are ca scop oferirea membrilor săi a serviciilor de susținere, comunicare, consiliere și soluționare a problemelor și promovarea competenței profesionale în cadrul industriei de recrutare.

Codul Deontologic

1) Date generale

Este o condiție obligatorie pentru Membri, Companiile Membre și angajații acestora de a se conforma prevederilor Codului Deontologic al Federației și regulilor stabilite în cele ce urmează și altor condiții sau amendamente aduse acestor prevederi în modul aprobat de către Federație.

2) Taxa de Membru

Este o condiție obligatorie ca taxa anuală de Membru și oricare alte taxe stabilite de către FNR să fie plătite cu 30 de zile înainte de termenul limită.

3) Licențierea

Condiția obligatorie pentru toți membrii - persoane fizice, agenții sau companii – este deținerea licenței de activitate în conformitate cu prevederile legale pentru ca să opereze în calitate de agenție de angajare conform condițiilor Legii cu privire la Agențiile de Angajare din 1971 și a amendamentelor la aceasta.

4) Conlucrarea cu Solicitantul unui post de muncă /Confidențialitate

- (a) Solicitantul unui post de muncă trebuie să fie tratat întotdeauna cu demnitate și în baza normelor de curtoazie. Trebuie să fie respectat dreptul la intimitate, inclusiv dreptul la un interviu ce trebuie să aibă loc într-un spațiu adecvat, în conformitate cu regulile sanitare și de siguranță. Trebuie de făcut referință la Legea privind Angajarea Echitabilă din 1997 și 1998.
- (b) Toți solicitanții trebuie să fie intervievați de către agenție înainte ca aceștia să fie intervievați de către angajator.
- (c) Solicitanții trebuie să obțină informație deplină cu privire la orice post vacant pe care agenția intenționează să-l recomande acestora și permisiunea obținută de la solicitant. Permisivitatea solicitantului trebuie obținută înainte ca datele despre acesta să fie prezentate angajatorului. Agenția, la fel, trebuie să decidă dacă solicitantul poate fi sau nu solicitat și de către o altă agenție pentru aceeași categorie de muncă.
- (d) Solicitantul trebuie informat despre decizia privind cererea depusă.
- (e) Referințele nu trebuie făcute în afara consimțământului dat de către solicitant
- (f) Membrii trebuie să protejeze confidențialitatea oricărei informații obținute ce se referă la solicitantul postului de muncă în perioada procesului de recrutare și să utilizeze această informație numai în scopuri de selectare și plasare în câmpul muncii. Agenția trebuie să ia în considerație prevederile Legii cu privire la Protecția Informației din 1988.

5) Solicitanți temporari/contractuali

- (a) Regula 4 se aplică tuturor solicitanților, indiferent dacă posedă contract temporar sau de lungă-durată
- (b) Solicitantul trebuie să obțină imediat detalii depline cu privire la condițiile de muncă, metoda și frecvența plății salariului, la momentul în care este selectat pentru un post de muncă temporar, în conformitate cu legislația existentă.
- (c) Toate plățile, taxele, beneficiile trebuie oferite prompt angajatului temporar când se solicită.

6) Conlucrarea cu Clientul (Angajatorul)

- (a) Membrii trebuie să ofere detalii cu privire la taxele, cheltuielile, Termenii și Condițiile afacerii (confirmat în scris) înainte de momentul repartizării la muncă a angajatului.

(b) Membrii nu li se permite sub nici o formă să-i „ascundă” pe solicitanții pe care i-au plasat la o muncă permanentă fără permisiunea expresă a angajatorului.

(c) Membrii trebuie să protejeze confidențialitatea oricărei informații obținute de la client în procesul de recrutare și să utilizeze această informație doar în scopul selectării angajaților și recrutării de candidați pentru client.

7) Disputele/Plângerile

(a) Agenția care organizează primul interviu între client și solicitant trebuie să primească o anumită taxă de la client dacă solicitantul reușește obținerea postului de muncă.

(b) Toate plângerile trebuie depuse în baza articolului 8 al Prezentului Cod

(c) Membrii nu trebuie în nici un caz să-și implice clienții sau solicitanții în disputele dintre agenții.

(d) Toate plângerile trebuie analizate și de către Comitetul de Soluționare a Plângerilor.

8) Testarea

Procedura de testare trebuie organizată de către persoane calificate și licențiate și trebuie să se desfășoare în baza standardelor existente și a moralei.

9) Procedura de revendicare (depunere a plângerilor)

La momentul depunerii unei plângeri, o copie a acesteia se prezintă Membrii Federației și altor persoane implicate. Este necesar ca răspunsul în scris la aceasta să fie prezentat în 7 zile din momentul depunerii plângerii. La momentul depunerii plângerii, Comitetul Disciplinar (CD) va investiga plângerea și poate la propria discreție să intervieveze toate sau anumite părți implicate. CD va lua o decizie cu privire la plângerea depusă, inclusiv recomandând anumite acțiuni necesare ce trebuie realizate în baza faptelor care au avut loc. Va fi menținut dosarul cu toate materialele relevante asupra cazului supus spre examinare. Comitetul Executiv (CE) poate decide examinarea apelului depus contra deciziei CD. Decizia instanței de apel este irevocabilă. În cazul înaintării apelului, Președintele și doi membri ai EC nominalizați de către CE și care nu sunt membri ai CD vor examina apelul. CD și CE, la propria discreție, iau decizia asupra plângerii depuse sau a apelului, fie că cazul este prezentat în scris sau verbal, fie în ambele forme. În baza Secțiunii 12 a Articolelor Asociației, decizia poate suspenda sau expulza Membrul din Federație. FNR joacă un rol important la îmbunătățirea continuă a standardelor ce reglementează industria de recrutare. Plângerile contra membrilor FNR, fie de la solicitantul unui post de muncă, fie de la client sau alți Membri, vor fi toate supuse investigării. În urma investigației, Comitetul Executiv al FNR are dreptul să achite, suspende, mustreze sau să expulzeze Membrul și să-și publice decizia.

10) Personalul agenției

Membrii sunt obligați să nu-i recruteze pe membrii personalului altui Membru, prin mijloace nelociale. Nerespectarea acestei reguli poate duce la expulzarea din Federație. Membrii sunt încurajați să-și anunțe public locurile vacante în cadrul agenției ce urmează a fi suplinite, urmând procedurile adecvate și morale de angajare a propriului personal.

11) Publicitatea

1) Plasarea anunțului privind suplinirea postului vacant în cadrul agenției se poate face prin orice mijloace, iar anunțul trebuie să poarte logo-ul de „Membru al FNR”

2) Doar posturile vacante reale pot fi făcute public.

Federația Națională de Recrutare, <http://www.nfr.ie/HTML/conduct.htm>

Exemplu de Practici Bune E

Confederația Internațională a Agențiilor de Angajare Temporară (CIETT)

Reguli generale de conduită:

1. Membrii trebuie să le prezinte fără ambiguități clienților săi termenii și condițiile de activitate.
2. Membrii și personalul acestora trebuie să respecte cu strictețe legislația națională referitoare la agențiile de angajare temporară. Nerespectarea legislației poate fi considerată drept încălcarea prevederilor prezentului Cod.
3. Membrii trebuie să se asigure că muncitorii temporari sunt potriviți pentru sarcinile pentru care sunt recrutați.
4. Membrii trebuie să preia toate responsabilitățile necesare pentru a proteja confidențialitatea informației obținute atât de la client, cât și de la lucrătorul temporar, atunci când stabilește aranjamentele necesare de angajare.

Publicitate

1. Membrii trebuie să se conformeze codurilor naționale referitoare la standardele de publicitate
2. Publicitatea pentru un anumit post temporar vacant trebuie să fie autentică până la momentul în care acest post a fost deja ocupat
3. În scopul prezentului Cod, cuvintele „a face publicitate” sau „publicitate” se referă la reclame și materiale promoționale de orice gen.

Termenii și condițiile de angajare

1. Când un lucrător temporar este referit unui client, agenția trebuie să dea următoarele indicii muncitorului:
 - Condițiile de angajare
 - Categoria de muncă pe care muncitorul o va presta
 - Remunerarea pentru munca prestată și detalii despre anumite plăți ce ar putea apărea

Lucrătorul migrant trebuie să fie informat despre orice schimbări care ar putea surveni în cele menționate mai sus.

2. Lucrătorul temporar trebuie să fie remunerat regulamentar și plata nu trebuie să fie achitată de către agenția de angajare, ci de către client
3. În cazul în care nu se încalcă legislația locală, precum cea referitoare la anti-trust, agenția de angajare temporară trebuie să se conformeze cu legislația națională în ceea ce privește angajarea lucrătorilor temporari în industrii în care există dispute, doar dacă reprezentanții autorizați ale tuturor părților implicate în dispută sunt de acord cu această angajare.
4. Membrii trebuie să se conformeze cu legislația națională referitoare la ne-discriminare în bază de sex, religie sau apartenență etnică
5. Membrii trebuie să-i informeze pe lucrătorii temporari despre faptul dacă există anumite riscuri de sănătate și siguranță în activitatea propusă, în cazul în care agenția are temeiuri să creadă despre existența acestora
6. Membrii trebuie să depună eforturi pentru a-i proteja pe lucrătorii temporari în momentul angajării și realizării contractului de muncă, în baza legislației naționale cu privire la beneficiile sociale
7. Membrii nu trebuie să-i împiedice pe lucrătorii temporari să-și caute posturi de muncă în regiunile și ariile în care aceștia doresc
8. Serviciile prestate de către agențiile de angajare temporară trebuie să presteze servicii gratuite lucrătorilor temporari
9. Dacă este necesar, membrii trebuie să fie încurajați să ofere cursuri de instruire profesională lucrătorilor, în conformitate cu calificările solicitate.

Auto-determinarea

1. Membrii trebuie să susțină principiul auto-reglementării activității de angajare temporară, în cooperare cu instituțiile relevante
2. Nici o prevedere din prezentul Cod nu poate împiedica orice membru CIETT să-și elaboreze propriul Cod. Codurile naționale trebuie să reflecteze principiile Codului CIETT.
3. În dependență de legislația și tradițiile naționale, lucrătorii temporari pot fi angajați în toate categoriile de muncă și servicii din domeniul industrial, tehnic, managerial și profesional. Membrii naționali pot adopta coduri aplicabile ocupațiilor specifice, dar aceste coduri trebuie realizate în spiritul prezentului Cod.

The International Confederation of Temporary Work Businesses (CIETT)
www.ciett.org

Exemplu de Practici Bune F

Codul Deontologic Gütegemeinschaft Au-Pair e.V. (Germania)

După ce sistemul au-pair din Germania a fost de-reglementat în 2002, câteva cazuri de abuz al persoanelor venite prin sistemul au-pair au fost făcute publice. În noiembrie 2004, Asociația Germană Au-Pair și Ministerul Familiei, pentru Femei și Copii (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) au decis elaborarea unui cod de conduită care reglementa pregătirea, plasarea și supravegherea șederii persoanelor venite prin sistemul au-pair. În detaliu, au fost stabilite drepturile și obligațiile au-pair-ului, familiei gazdă și agenției au-pair. Codul de conduită conține următoarele prevederi:

- Condițiile de angajare pe care le propune agenția trebuie să fie accesibile publicului
- Agenția poate fi contactată cel puțin 10 ore pe săptămână și 5 zile lucrătoare
- Agenția trebuie să instaleze o linie de telefon de urgență, care este operațională 24 de ore, 7 zile din săptămână
- Persoana au-pair trebuie să fie între 18 și 24 de ani
- Perioada maximă în care persoana au pair trebuie să stea pe teritoriul țării nu trebuie să depășească 12 luni
- Orele de lucru, inclusiv pentru persoanele care au grijă de copii mici, este de maximum 6 ore pe zi, iar săptămânal - maximum 30 ore
- Un beneficiu mai mic de 260 Euro (începând cu 1 ianuarie 2006) nu se permite
- Beneficiul trebuie plătit în caz de boală au-pair-ului, pe o perioadă maximă de 6 săptămâni
- Munca constă în îngrijirea copiilor sau activități casnice minore
- Familia gazdă acoperă toate cheltuielile de asigurare socială, inclusiv asigurarea medicală pentru au-pair
- Cazarea au-pair-ului trebuie oferită de către familia gazdă, au-pair-ul trebuie să aibă propria cameră, aceasta să fie încălzită și să poată fi încuiată (minimum 8 metri pătrați), cu un geam, mobilată și securizată.
- Rezilierea contractului se face în 14 zile, în cazuri urgente, fără informare în prealabil
- Supravegherea prevederilor prezentului Cod este efectuată de către un expert sau instituție independentă, calificată și licențiată.

Exemplu de Practici Bune G

Standardul calității manageriale elaborat de către Organizația Internațională a Standardelor

Acordarea de puncte agențiilor a fost pe larg discutată pe parcursul mai multor ani, în special în Marea Britanie și Irlanda, de către toate părțile interesate: reprezentanții Agenției Publice pentru Ocuparea Forței de Muncă, managerii agențiilor private, sindicate și alți specialiști ai pieței de muncă. Sistemul făcea referire la niște administratori moderni, cu perspective de viitor al APOFM care ar fi fost conștienți de limitările și condițiile rigide ale sistemului de licențiere. La fel, s-a decis că este adecvat și dinamic de a clasifica agențiile private în baza activităților realizate. Agențiile private fruntașe (cele multinaționale) au decis să-și urmeze propria cale și să caute a fi punctate nu în baza legislației naționale, ci în baza standardelor internaționale. Rezultatul a fost Standardul 9000 al Organizației Internaționale a Standardelor cu privire la calitatea managerială. La moment, utilizarea Standardului 9000 în scopuri publicitare și marketing reprezintă o garanție a practicilor corecte pe care le aplică agenția.

International Standards Organisation (ISO)

<http://www.iso.ch>

Website of the International Standards Organisation (ISO)

<http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/iso9000/qmp.html>

Exemplu de Practici Bune H Serviciul T Interim în Belgia

Există o mulțime de exemple de administrare a agențiilor private prin utilizarea APOFM în calitate de model. În Europa, începând cu anii 60 și, în special, din momentul descreșterii monopolului APOFM în anii 80, a existat o motivare destul de puternică pentru APOFM de a urma motoul: Simte-te public, dar privește și acționează privat. În calitate de exemple timpurii pot fi menționate centrele de angajare din Marea Britanie, APEC (Association Pour Emploi des Cadres) în Franța și cea mai reprezentativă - T-Service în Belgia.

Agenția de angajare temporară în câmpul muncii numită T-Service Interim (o filială a APOFM) a fost creată în 1980, în Belgia, în scopul reglementării proceselor de pe piața de recrutare. A devenit independentă în 1994. APOFM a colaborat cu agenții private ce ofereau munci temporare pe diferite căi:

- Oferte de muncă
- Acces la informație
- Participarea la forumuri informative și forumuri comune de muncă pentru toți partenerii relevanți de pe piața muncii în vederea promovării transparenței
- Taxe
- Proiecte de integrare prin intermediul angajării temporare, în care APOFM cooperează cu T-Service Interim și agențiile private pentru a plasa absolvenți ai școlilor care nu au împlinit vârsta de 25 ani, persoane care se află în șomaj o perioadă îndelungată, precum și cei care trăiesc doar în baza beneficiilor sociale, cei care au un post de muncă temporar. Criteriile comune pentru candidații pentru a fi plasați temporar sunt definite de către APOFM, T-Service Interim, înainte ca această misiune să-i fie transmisă agenției private. Aceasta îmbunătățește profilul candidatului din punct de vedere al doleanțelor agenției private și asigură returnarea informației la APOFM.

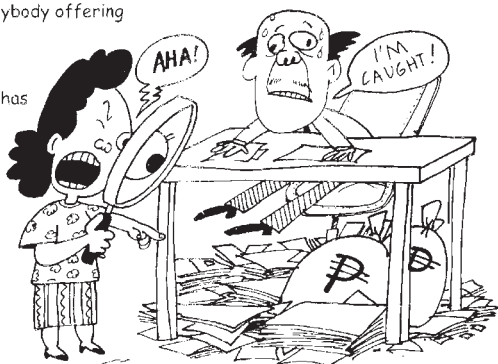
J.P. Méan, Relations entre service public d'emploi et agences d'emploi privées: Analyse de la situation et perspectives pour la région de Wallonne et éléments clés d'une stratégie pour les PSE dans le marché mixte européen, raport nepublicat, prezentat la întâlnirea Șefilor AOFM din statele UE, Baden (Austria), 16 noiembrie, 1998, citat în Thuy, P., Hansen, E. and Price, D. (2001) The Public Employment Office in a Changing Labour Market, Geneva: ILO, 2001

Exemple de Practici Bune I

Campanie informațională organizată de către Fundația Kanlungan, Indonezia:
"Să fii lucrător casnic în Orientul Mijlociu nu e Glumă!"

Beware! Illegal recruitment has many faces.

- Do not trust just anybody offering you an overseas job.
- Make sure that the recruitment agency has a license.
- Write down all agreements and keep a copy for yourself.
- Do not sign any document that you have not read nor understood.



Illegal recruitment is any form of canvassing, procuring, promising, contracting or transporting of workers for employment abroad by an unlicensed agency. Illegal recruitment is a crime punishable by 6 to 12 years and a fine of not less than P200,000.00 and not more than P500,000.00. If committed by a syndicate, the punishment may be life imprisonment and a fine of not more than P1 million.



Exemplu de Practici Bune J

Serviciul European de Ocupare a Forței de Muncă (EURES)

Un număr de state europene au numit Serviciul European de Ocupare a Forței de Muncă (EURES) ca cel mai important mijloc de recrutare a cetățenilor străini și ca fiind instituția regională de bază care coordonează politicile de recrutare din această zonă. EURES reprezintă o rețea a pieței europene de muncă ce are ca scop facilitarea mobilității muncitorilor în Zona Economică Europeană (ZEE). Aceasta întrunește Comisia Europeană și Agențiile de Ocupare a Forței de Muncă din statele ce aparțin ZEE. EURES operează prin intermediul a mai mult de 450 de EURO ofițeri localizați în Austria, Belgia, Danemarca, Finlanda, Franța, Grecia, Islanda, Irlanda, Italia, Luxemburg, Olanda, Norvegia, Portugalia, Spania, Suedia și Marea Britanie.

Obiectivele EURES sunt: oferirea informației, consilierea și asistența în procesul de plasare și recrutare a cetățenilor statelor membre a ZEE. Potențialii migranți și angajatorii interesați obțin date cu privire la condițiile de trai și muncă, prevederi legislative, formalități administrative, sfaturi cum să-și găsească un post de muncă și accesul la APOFM al altor state decât cele din ZEE. EURES a creat două baze de date – prima conține posturi vacante pentru cetățenii ZEE, a doua conține informație generală cu privire la condițiile de muncă și trai în statele ZEE. EURES, la fel, oferă servicii pentru asigurarea comparării calificărilor muncitorilor din cadrul ZEE.

ILO, *Migrant Workers* International Labour Conference, 87 th Session 1999 (Geneva: ILO, 1999), p.63. Further information on EURES can be found at <http://europa.eu.int/eures/index.jsp>

Exemplu de Practici Bune K

Centrul Regional al Inițiativei de Cooperare în

Sud-Estul Europei (SECI) pentru Combaterea Crimei Transfrontaliere din Sud-Estul Europei.

În cadrul Inițiativei de Cooperare în Sud-Estul Europei (SECI), a fost creat Centrul Regional pentru Combaterea Crimei Transfrontaliere, cu sediul la București. Centrul este parte a eforturilor SECI de a contracara comerțul ilicit ce are loc la frontierele din regiune. Un grup de lucru al SECI a elaborat în perioada mai 1998 – mai 1999 un Acord de Cooperare în vederea prevenirii și combaterii crimei transfrontaliere. Acordul a fost semnat la 26 mai 1999 de către Albania, Bosnia-Herțegovina, Bulgaria, Grecia, Ungaria, Macedonia, Republica Moldova, România și Turcia și a pavat calea pentru crearea Centrului. Centrul a devenit operațional la 1 ianuarie 2001.

Cei 15 ofițeri de legătură din fiecare țară care lucrează la Centru fac schimb de informația colectată și oferită de către polițiștii și grănicerii statelor membre. În cadrul Centrului au fost create câteva grupuri de acțiune care sunt reprezentate de către polițiști și grăniceri, care sunt coordonate de către reprezentanții organelor de drept din statele membre ale SECI. Unul din grupurile de acțiune este cel pentru Combaterea Traficului de Ființe Umane, coordonat de către România.

În 2001, au fost schimbate 3112 informații în cadrul Centrului, dintre care 1874 se refereau la trafic, contrabandă cu droguri, fraude comerciale, automobile furate, acte false, terorism și alte arii.

Centre for the Study of Democracy (2002): *Smuggling in Southeastern Europe*, <http://www.csd.bg/publications/book10/SMUGGLING%20ENG.pdf>

Exemplu de Practici Bune L

Unitatea Mobilă Specială de Inspecție din Brazilia.

În Brazilia, mii de bărbați trăiesc în condiții asemănătoare sclaviei la fazende (ferme destul de mari) de pe malul Amazonului. Muncitorii migranți din Brazilia circulă în interiorul țării de la un angajator la altul, într-un cerc vicios, plini de datorii și deseori finisează prin moarte. Părăsind casele pentru a-și găsi rostul, aceștia devin prada contractorilor de muncitori sau gatos care îi înșeală cu privire la caracterul muncii pentru care sunt angajați. Condițiile de pe câmpul de muncă sunt înfricoșătoare, malaria prevalează, iar toate cheltuielile sunt deduse din salariile muncitorilor. Lucrătorul migrant este fericit dacă primește ceva bani pentru munca prestată. Totuși, deoarece banii câștigați sunt prea puțini, nu va trece prea mult timp pentru ca migrantul să se decidă să semneze un alt contract de muncă cu un gato. Astfel, cercul vicios al muncii forțate continuă.

Una din măsurile de combatere a muncii forțate implementate de către Brazilia a fost crearea unei Unități Mobile Speciale de Inspecție – un detașament mobil constituit din inspectori de muncă și ofițeri federali de poliție. Ambele categorii sunt alese dintr-o listă de voluntari, nici un membru al Unității nu este rezident al regiunii în care are loc inspecția din motive de securitate și pentru a nu fi părtinitor și influențat la nivel local. Munca lor constă în investigarea cazurilor de sclavie de la fazende. Uneori parte a acestor detașamente sunt și judecători care pot sancționa și condamna proprietarii de ferme chiar la locul fapei.

Evaluările periodice elaborate de către Unitate au indicat două criterii pentru eficiență: organizare centralizată și confidențialitate absolută la planificarea raidului. Orice încercare de a descentraliza activitățile s-au dovedit a fi ineficiente, iar știrea că se pregătește un raid ajungea la proprietarii fermelor cu mult înainte, astfel încât până la sosirea Unității muncitorii erau dispersați, iar situația se prezenta drept una pozitivă.

Echipa inter-departamentală, deși dispunea de un buget mic s-a dovedit a fi crucială în lupta cu munca forțată. Spre exemplu, munca de investigație a Unității Mobile Speciale de Inspecție a fost cumulată atât la nivel local, cât și național. Primăria orașului Vila Rica din Statul MatoGrosso do Sul a creat o comisie constituită din Primar și consiliul municipal, precum și organizații ale producătorilor agricoli și sindicatele muncitorilor din zona rurală. După ce primeau anumite plângeri privind practicile de muncă forțată, comisia negocia cu proprietarii locali de ferme și intermediari. Frica patronilor de a fi chemați să se prezinte la Unitatea Mobilă și mărimea amenzilor au facilitat negocierile. Unitatea Mobilă se implica doar dacă astfel de negocieri eșuau.

Le Breton, Binka (2002) *Trapped: Modern Day Slavery in the Brazilian Amazon*.
London: Latin American Bureau

Global Report on the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2001: *Stopping Forced Labour*.

Exemplu de Practici Bune M

Permisul de reședință temporară pentru victimele traficului în Olanda:

Circulara cu privire la Imigrație B-9

Autoritățile olandeze consideră că este destul de important ca victimele sau martorii traficului care depun mărturii contra traficanților să rămână pentru o perioadă de timp sub protecția Procuraturii, în vederea colectării probelor. Circulara B-9 reflectă aceste îngrijorări și se acordă cu preponderență victimelor traficului în scopul exploatării sexuale.

Circulara B-9 are două scopuri: prevede acordarea de facilități pentru investigarea și incriminarea criminalilor traficului, precum și oferirea de cazare și protecție victimelor. Persoanele victime ale traficului pot obține (temporar) reședință în Olanda, precum și cazare, asigurare medicală, consiliere legală și anumite surse pentru susținere. Chiar dacă există criterii minime care indică dacă persoana e victimă a traficului, poliția trebuie să informeze această persoană despre drepturile reglementate de către B-9.

O dată ce victima este identificată, aceasta va primi o perioadă de reflecție de 3 luni. În această perioadă, persoana trebuie să decidă dacă dorește să raporteze oficial crima de trafic. Dacă victima decide să facă acest lucru, ea primește în mod automat permis de reședință pentru o anumită perioadă de timp.

Perioada de trei luni de reflecție nu se acordă martorilor crimei de trafic sau celor care sunt potențiale victime ale traficului și nu au lucrat în prostituție, în Olanda. Ele trebuie să decidă imediat dacă doresc să raporteze crima. Pentru acestea, ca și în cazul victimelor traficului, denunțarea crimei este considerată automat aplicarea pentru acordarea permisului de reședință pentru o perioadă limitată de timp.

Dutch National Rapporteur: Trafficking in human beings: Third report of the Dutch National Rapporteur, The Hague, Bureau NRM, 2005.

