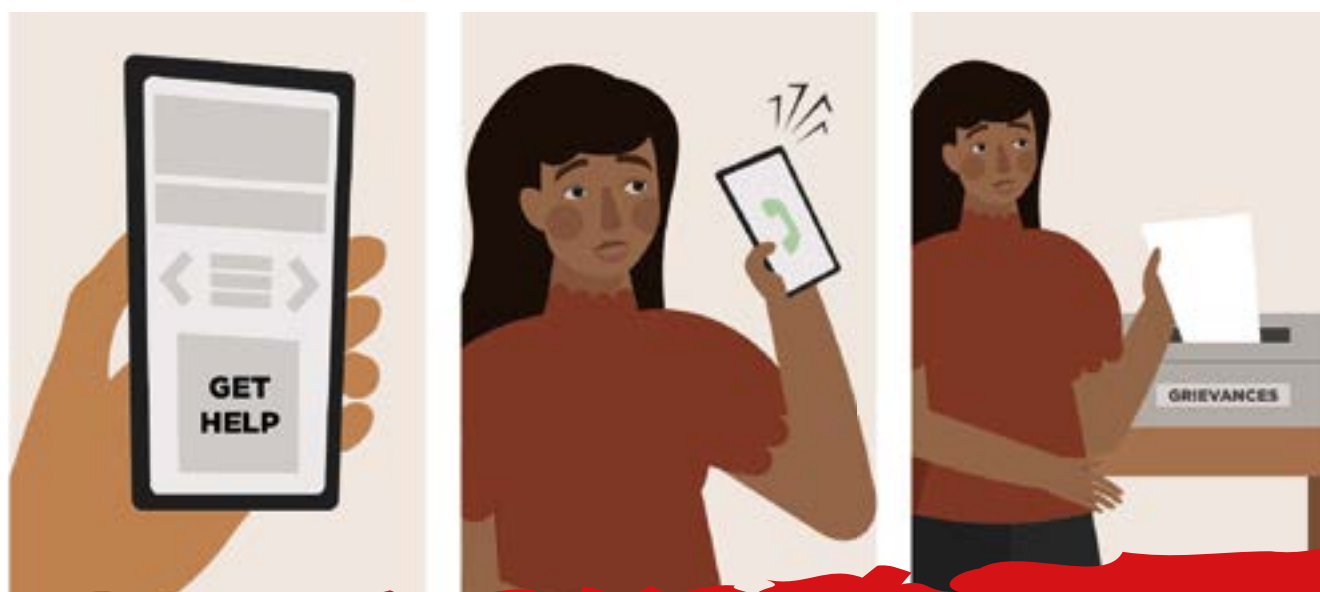




Diligența cuvenită privind drepturile omului în ceea ce privește riscurile de sclavie modernă pentru lucrătorii strămutați

Mulțumiri



Anti-Slavery International este cea mai veche campanie pentru drepturile omului din lume, fondată în 1839. Scopul său este de a combate formele contemporane de sclavie oriunde ar exista, abordând cauzele profunde ale sclaviei moderne. Lucrând în parteneriat cu supraviețuitori, experți și membrii săi, Anti-Slavery International gestionează proiecte în țări din întreaga lume pentru a ajuta comunitățile să înțeleagă și să elimine cauzele și efectele negative ale sclaviei moderne, prin schimbări legislative, cercetare și activități de promovare.



La Strada International este o platformă europeană de ONG-uri împotriva traficului de persoane, care lucrează din perspectiva drepturilor omului în sprijinul persoanelor traficate. Platforma își propune să prevină traficul de persoane și să protejeze și să pună în aplicare drepturile persoanelor traficate. Acest lucru se realizează prin asigurarea accesului victimelor la asistență și sprijin adecvat, precum și prin intermediul schimbului de informații și de cunoștințe, al consolidării capacităților ONG-urilor și ale altor părți interesate și al cooperării intersectoriale.

Elaborat de **Eloise Savill**, consilier pentru sectorul privat la Anti-Slavery International, și **Suzanne Hoff**, coordonator internațional în cadrul La Strada International.

Anti-Slavery International oferă servicii de consiliere pentru a sprijini întreprinderile să efectueze diligența cuvenită privind drepturile omului pentru a reduce riscul sclaviei moderne, inclusiv pentru lucrătorii strămutați. Pentru a afla mai multe, faceți clic [aici](#).

Acest ghid nu ar fi fost posibil fără cercetările întreprinse pentru a-l susține și fără contribuțiile a numeroase persoane și organizații.

Adresăm mulțumiri speciale **ADPARE, Animus Association, Arbeit und Leben, ASOS, Ban Ying, Business & Human Rights Resource Centre, eLiberare, Faire Integration, Homo Faber, KOK, Louise Stuber, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă din Republica Moldova, On the Road, Institutul Polonez pentru Drepturile Omului și Afaceri și Tatiana Fomina, La Strada Moldova**, care au avut o contribuție neprețuită la această cercetare.

Mulțumim, de asemenea, lui **Holly-Anne Whyte**, care a oferit consultanță editorială pentru o versiune a acestui document, companiei **Andovar** pentru traduceri, lui **Berie Stott** pentru designul raportului și lui **Faltrego Ltd.** pentru ilustrații.

Mulțumim **Fundației Dressember**, a cărei campanie 2022-2023 finanțează parțial această activitate.



Ucraineni care fug de invazia rusă

Credit: Kevin Buckert pe Unsplash

Cuprins

Rezumat executiv	5
------------------	---

PARTEA I

Introducere	9
-------------	---

Context	9
---------	---

Obiectivele prezentului ghid	10
------------------------------	----

Războiul din Ucraina	10
----------------------	----

Cui i se adresează?	11
---------------------	----

Cum se utilizează acest ghid	11
------------------------------	----

Metodologie	12
-------------	----

Concepte cheie	13
----------------	----

Statutul de migrație și persoanele strămutate	13
---	----

Lanț continuu de exploatare	13
-----------------------------	----

Activități de diligență cuvenită în domeniul drepturilor omului	14
---	----

Activitățile de diligență cuvenită sporite în materie de drepturi ale omului în contextul unui conflict	14
---	----

PARTEA A II-A

Persoane strămutate: riscuri și recomandări	15
Țara de desfășurare	17
Gen și incluziune	18
Recrutare	19
Cazare și transport	23
Contracte	28
Documentație	29
Plata salariilor și a taxelor	31
Înțelegerea de către lucrători a drepturilor lor de muncă	33
Libertatea de asociere	34
Mecanismele de soluționare a reclamațiilor și accesul la căi de atac	35
Standardele etice: Coduri de conduită	38
Colaborarea cu ONG-uri și rețele de sprijin extern	40
Concluzie	41
Anexa I: Normele privind angajarea în fiecare țară studiată	42
Anexa II: Glosar	47
Anexa III: Organizații consultate pentru elaborarea prezentului ghid	48



Ucraineni care fug de invazia rusă

Credit: Kevin Buckert pe Unsplash

Rezumat executiv

În 2020, un sfert din populația lumii trăiește în țări afectate de conflicte. Până în mai 2022, numărul persoanelor forțate să fugă din calea conflictelor, a violențelor și a încălcărilor drepturilor omului a depășit 100 de milioane, mai mult decât dublu față de numărul înregistrat în 2010 (41 de milioane).¹

Aceste persoane strămutate sunt expuse unui risc mai mare de încălcare a drepturilor omului, care are loc în zonele afectate de conflict, de-a lungul rutelor de migrație nesigure pe care sunt forțate să le urmeze și atunci când ajung în țara de destinație. Aceste încălcări ale drepturilor omului pot include exploatarea prin muncă, munca forțată și traficul de persoane.

Persoanele strămutate sunt expuse unui risc mai mare de exploatare din mai multe motive, inclusiv din cauza greutăților și a discriminării, a practicilor de recrutare înșelătoare și coercitive, a barierelor lingvistice, a grupului social slab dezvoltat și a unei slabe înțelegeri a legislației muncii în țările de destinație.

Toate întreprinderile – de la mărcile orientate către consumatori până la furnizorii B2B – au datoria de a respecta drepturile omului, ale tuturor celor care lucrează în cadrul propriilor operațiuni și în lanțurile lor valorice. Întreprinderile pot face întotdeauna ceva pentru a preveni și a reduce riscul de exploatare în cadrul operațiunilor și lanțurilor lor valorice.

Acest ghid explică modul în care întreprinderile pot preveni și reduce unele dintre riscurile de exploatare prin muncă, muncă forțată și trafic de persoane care afectează persoanele strămutate. Aceasta se adresează în special întreprinderilor care lucrează în sau cu furnizori din țări învecinate cu zone afectate de conflict sau în care există un număr mare de persoane strămutate.

Pentru a ilustra relevanța unui grad sporit de diligență cuvenită, pe parcursul acestui ghid, am inclus studii de caz ale țărilor care primesc un număr mare de persoane strămutate din cauza războiului în curs de desfășurare din Ucraina: Bulgaria, Germania, Italia, Republica Moldova, Polonia și România.

1 <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/explainers/100-million-forcibly-displaced.html>

Recomandări cheie

Raportul prezintă recomandări pentru toate întreprinderile, fie că este vorba de mărci orientate către consumatori, fie de furnizorii acestora. Recomandările sunt menite să vă ghideze în activitățile de diligență cuvenită pentru a preveni și a remedia exploatarea persoanelor strămutate. În timp ce războiul din Ucraina face ca aceste orientări să fie deosebit de oportune, recomandările sunt menite să informeze cu privire la activitățile sporite de diligență cuvenită oriunde există un număr mare de lucrători strămutați.

Primii pași – Definirea responsabilităților

- Împărtășiți acest document cu echipele dvs. și cel puțin cu toți furnizorii de nivel 1 din lanțurile dvs. valorice.
- Definiți cine este responsabil pentru efectuarea evaluărilor de risc și pentru punerea în aplicare a fiecărei recomandări
- Definiți procedurile interne pentru diligență cuvenită și gestionarea furnizorilor

Tara de desfășurare

- Identificați țările și regiunile din lanțurile dvs. valorice în care persoanele strămutate sunt expuse riscului de exploatare.
- Identificați legile, politicile, practicile și dispozițiile de sprijin relevante din țările de destinație identificate.
- Identificarea domeniilor cu cel mai mare risc și a celor mai adecvate activități de diligență cuvenită

Gen și incluziune

- Luați în considerare modul în care genul poate influența fiecare domeniu de risc și de diligență cuvenită
- Includeți sexul ca o categorie atunci când înregistrați datele angajaților
- Luați în considerare experiențele specifice ale persoanelor cu identități marginalizate în legătură cu fiecare domeniu de risc și de diligență cuvenită
- Consultați specialiști pentru a oferi sprijin suplimentar

Recrutare

- Înțelegeți parcursul de recrutare al lucrătorilor dvs.
- Elaborați standarde clare
- Împărtășiți standardele dvs. etice de recrutare cu agențiile de ocupare a forței de muncă și verificați dacă acestea sunt corect înțelese
- Efectuați o verificare prealabilă a agențiilor de ocupare a forței de muncă pentru a verifica dacă acestea respectă standardele etice de recrutare
- Interziceți în mod explicit taxele de recrutare și costurile aferente
- Asigurați acces la căi de atac în cazul unor practici de recrutare necorespunzătoare

Cazare și transport

- Oferiți lucrătorilor un contract de servicii de cazare într-o limbă pe care aceștia o înțeleg
- Verificați dacă cazarea este sigură și securizată, oferind, după caz, locuințe separate pe sexe
- Verificați dacă lucrătorilor li se percep taxe frauduloase pentru transport sau cazare
- Țineți o evidență adecvată a cazării lucrătorilor, inclusiv a locului în care aceștia locuiesc și a persoanelor care au acces la cazarea lor
- Furnizați informații privind modul de accesare a serviciilor de asistență și de depunere a unei plângeri

Contracte

- Furnizați lucrătorilor contractul într-o limbă pe care aceștia o înțeleg înainte de a începe munca
- Acordați lucrătorilor timpul necesar pentru a înțelege contractul. Nu-i presăși să semneze

Documentație

- Păstrați înregistrările despre toți lucrătorii în siguranță
- Verificați dacă există documente falsificate
- Nu restricționați niciodată accesul lucrătorilor la documentele lor
- Asigurați-vă că lucrătorii fără forme legale sunt sprijiniți și protejați

Plata salariilor și a taxelor

- Mențineți linii deschise de comunicare cu lucrătorii și efectuați verificări specifice
- Verificați orice taxe suplimentare percepute lucrătorilor

Înțelegerea de către lucrători a drepturilor lor de muncă

- Apelați la servicii de traducere profesionale
- Asigurați cursuri de limbi străine alături de formarea competențelor
- Asigurați formare în domeniul drepturilor muncii

Libertatea de asociere

- Înțelegerea barierelor în calea sindicalizării și a altor mecanisme de reprezentare a lucrătorilor
- Acoperiți dreptul la libertatea de asociere în formare
- Încheiați acorduri de recunoaștere

Mecanisme de soluționare a reclamațiilor

- Asigurați-vă că lucrătorii strămutați pot avea acces la un mecanism semnificativ de soluționare a reclamațiilor
- Asigurați-vă că lucrătorii pot raporta nemulțumirile fără obstacole
- Consultați [setul de instrumente privind mecanismul de soluționare a reclamațiilor al Oxfam și Reckitt](#).
- Implementați un proces eficient de remediere

Coduri de conduită

- Împărtășiți codul dvs. de conduită cu toți furnizorii și subcontractanții. Precizați clar că acest cod este obligatoriu din punct de vedere contractual și trebuie respectat
- Asigurați instruire cu privire la codul dvs. de conduită
- Monitorizați furnizorii pentru a asigura că standardele sunt respectate
- Combateți discriminarea și asigurați un tratament echitabil

Colaborarea cu ONG-urile și rețelele de sprijin extern

- Încheiați parteneriate cu ONG-uri locale specializate și părți interesate
- Elaborați un plan de acțiune cu aceste părți interesate
- Creați o bază de date cu servicii de sprijin și oferiți recomandări lucrătorilor strămutați, după caz

Partea I

Credit: Nikita Simyayev pe Unsplash

Introducere

Context

În 2020, un sfert din populația lumii trăiește în țări afectate de conflicte. Până în mai 2022, numărul persoanelor forțate să fugă din calea conflictelor, a violențelor și a încălcărilor drepturilor omului a depășit 100 de milioane,² mai mult decât dublu față de numărul înregistrat în 2010 (41 de milioane).³

Persoanele strămutate din cauza conflictelor și a violenței sunt expuse unui risc mai mare de încălcare a drepturilor omului. Aceste abuzuri au loc în zonele afectate de conflicte, de-a lungul rutelor de migrație nesigure pe care oamenii sunt forțați să le urmeze și atunci când persoanele strămutate ajung în **țara de destinație**.

Mai mulți factori sporesc expunerea persoanelor strămutate la munca forțată, la traficul de persoane și la exploatarea prin muncă. Printre acești factori se numără lipsa documentelor de identitate, comunitățile sociale și economice slab dezvoltate în țara de destinație și expunerea la recrutarea informală în timpul călătoriei.

În calitate de actori economici cheie, întreprinderile pot avea o influență pozitivă sau negativă majoră asupra bunăstării lucrătorilor de-a lungul **lanțului** lor **valoric**. Acest lucru este valabil în special în zonele afectate direct sau indirect de conflicte, unde există un număr mare de persoane strămutate și un risc mai mare de încălcare a drepturilor omului.

Nu este întotdeauna ușor pentru întreprinderi să știe dacă persoanele strămutate lucrează în lanțurile lor valorice. Prin urmare, este imperativ ca echipele dvs. să înțeleagă de ce lucrătorii strămutați sunt expuși unui risc sporit și să efectueze activități de diligență cuvenită în țările învecinate cu zonele afectate de conflict care primesc un număr mare de persoane strămutate.

² „SDG Report 2022 > Goal 16”, Divizia de statistică a Organizației Națiunilor Unite, accesat ultima dată la 30 ianuarie 2023, unstats.un.org/sdgs/report/2022/Goal-16/.

³ „Forced migration or displacement” (Migrația sau strămutarea forțată), Portalul de date privind migrația, ultima actualizare 27 mai 2022, migrationdataportal.org/themes/forced-migration-or-displacement.

Obiectivele prezentului ghid

Aceste orientări au ca scop să ajute întreprinderile să aplice activități de **diligență cuvenită sporită în materie de drepturi ale omului**⁴ pentru a reduce riscul exploatarei prin muncă, al muncii forțate și al traficului de lucrători strămutați în cadrul propriilor operațiuni și al lanțurilor lor valorice. Această activitate de diligență cuvenită sporită ar trebui să se desfășoare de-a **lungul întregului lanț valoric, concentrându-se pe propriile operațiuni și pe cele ale furnizorilor din țările care primesc un număr mare de persoane strămutate**.

Fiecare secțiune explică de ce persoanele strămutate în urma unui conflict sunt deosebit de vulnerabile la exploatare – atât la recrutare, cât și la angajare – și ce măsuri ar trebui să ia echipele dvs. pentru a preveni exploatarea în cadrul principalelor activități comerciale.

Războiul din Ucraina

Războiul din Ucraina a dus la mutarea a peste 7 milioane de persoane în alte țări din Europa. Prin urmare, întreprinderile care își desfășoară activitatea în Europa sau care lucrează cu furnizori din Europa trebuie să ia măsuri pentru a preveni și a reduce riscul de muncă forțată cu care se confruntă aceste persoane strămutate atunci când intră pe piața forței de muncă.

Pentru a ilustra relevanța unui grad sporit de diligență cuvenită, pe parcursul acestui ghid, am inclus studii de caz ale țărilor care primesc un număr mare de persoane strămutate din cauza războiului în curs de desfășurare din Ucraina: Bulgaria, Germania, Italia, Republica Moldova, Polonia și România.

Consultările noastre cu organizații din toate cele șase țări au identificat modele de abuzuri în domeniul muncii împotriva lucrătorilor strămutați, multe dintre acestea indicând un risc crescut de **sclavie modernă**. S-a constatat că practicile de recrutare sunt lipsite de supraveghere, ceea ce ridică îngrijorări cu privire la faptul că nu se efectuează verificările corespunzătoare. În această situație, persoanele strămutate sunt mai expuse la practici de exploatare. Într-adevăr, există dovezi că persoanele strămutate s-au confruntat cu încălcări ale drepturilor de muncă și, în unele cazuri, cu indicatori de sclavie modernă.

Printre practicile deficitare și exploatare identificate în timpul consultărilor noastre se numără:

- nerespectarea standardelor de bază în materie de cazare și transport
- incapacitatea de a furniza contracte într-o limbă pe care lucrătorul o înțelege
- omisiunea de a furniza un contract înainte de începerea angajării
- discriminarea în materie de angajare
- ore suplimentare excesive și refuzul de a acorda pauze și timp liber.

Au fost identificate, de asemenea, obstacole în calea găsirii de către persoanele strămutate a unui loc de muncă decent și factori de risc pentru exploatare, printre care se numără faptul că nu vorbesc bine sau deloc limba locală, că nu își înțeleg drepturile de muncă sau dreptul de a munci în țara de destinație și că nu au acces suficient la informații. Femeile și copiii, care reprezintă majoritatea persoanelor care fug din Ucraina, au fost raportate ca având dificultăți deosebite în a avea acces la informații clare, îndrumare și sprijin, de exemplu, în ceea ce privește îngrijirea copiilor.

4 PNUD, *Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide* (16 iunie 2022), disponibil la <https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>.

Cui i se adresează?

Acest ghid este conceput pentru a sprijini activitățile de diligență cuvenită ale fiecărei întreprinderi de-a lungul unui lanț valoric, de la mărcile orientate către consumatori până la furnizorii B2B. Cel puțin, ar trebui să îl împărtășiți cu echipele dvs. responsabile de resurse umane, de relații de muncă, de achiziții și de comerț etic. Acesta se adresează în special **întreprinderilor care își desfășoară activitatea în țări învecinate cu zone afectate de conflict sau care lucrează cu furnizori din aceste țări sau în care există un număr mare de persoane strămutate.**

În calitate de întreprindere responsabilă, ar trebui să efectuați o activitate de diligență cuvenită nu numai în ceea ce privește propriile activități, ci și pe cele ale furnizorilor din lanțurile dvs. valorice. Acest lucru înseamnă că trebuie să se verifice dacă aceștia implementează bune practici și respectă standardele etice.

Cum se utilizează acest ghid

Ar trebui să împărtășiți și să discutați acest ghid cu echipele dvs. interne și cu furnizorii din lanțurile dvs. valorice.

Partea I a prezentului ghid oferă informații generale despre situația actuală, prezintă metodologia utilizată pentru elaborarea recomandărilor și prezintă câteva concepte-cheie.

Partea a II-a (Lucrători strămutați: Riscuri și recomandări) este menită să ghideze activitățile de evaluare a riscurilor și de diligență cuvenite ale echipelor dvs. Aceasta prezintă principalele riscuri legate de muncă și recomandări în douăsprezece domenii de importanță deosebită pentru persoanele strămutate care intră pe piața forței de muncă:

1. [Țara de desfășurare](#)
2. [Gen și incluziune](#)
3. [Recrutare](#)
4. [Cazare și transport](#)
5. [Contracte](#)
6. [Documentație](#)
7. [Plata salariilor și a taxelor](#)
8. [Înțelegerea de către lucrători a drepturilor lor de muncă](#)
9. [Libertatea de asociere](#)
10. [Mecanisme de soluționare a reclamațiilor](#)
11. [Coduri de conduită](#)
12. [Colaborarea cu ONG-urile și rețelele de sprijin extern](#)

Puteți citi fiecare secțiune în întregime sau puteți consulta anumite secțiuni în funcție de necesități.

Casetele prezintă exemple din cele șase țări care au primit un număr mare de persoane strămutate din cauza conflictului din Ucraina (Bulgaria, Germania, Italia, Republica Moldova, Polonia și România). În anexă sunt prezentate mai multe detalii despre legislația, politicile și practicile naționale ale acestora.

În anexă, veți găsi, de asemenea, un glosar al termenilor-cheie (indicat cu caractere italice îngroșate în text) și informații suplimentare despre organizațiile consultate pentru elaborarea acestui ghid.

Metodologie

În martie-aprilie 2022, La Strada International a realizat o [evaluare a riscurilor și a lacunelor care afectează eforturile de prevenire a traficului de persoane strămutate din Ucraina](#).⁵

Bazându-se pe studii de caz privind situația din șase țări care acceptă un număr mare de persoane strămutate din Ucraina, acest ghid explică modul în care întreprinderile pot preveni și atenua unele dintre riscurile care afectează persoanele strămutate identificate.

Am consultat organizații din Bulgaria, Germania, Italia, Moldova, Polonia și România în perioada august 2022-octombrie 2022.

Organizațiile au fost selectate prin intermediul Platformei Internaționale La Strada și a rețelei sale, precum și prin intermediul rețelei de organizații ale societății civile a organizației Anti-Slavery International. Toate aceste organizații lucrează pe teren în țările studiate și sunt specializate în promovarea drepturilor muncii și a drepturilor omului pentru persoanele strămutate. Multe dintre acestea lucrează direct cu persoanele strămutate, oferind sprijin și consiliere în domenii precum locuințe, sprijin psihologic, dreptul muncii și drepturile lucrătorilor.⁶

Le-am adresat reprezentanților acestor organizații o serie de întrebări despre riscurile emergente în diferite țări, despre barierele în calea găsirii unui loc de muncă decent și despre alte considerente care ar trebui să fie incluse în recomandări pentru anumite țări sau sectoare. Întrebările s-au axat pe:

- Factori de risc de exploatare și obstacole în calea găsirii unui loc de muncă decent, care afectează persoanele strămutate în țara în care lucrează (inclusiv obstacolele în calea punerii în aplicare a Directivei Uniunii Europene privind protecția temporară, o măsură menită să ofere protecție imediată persoanelor strămutate din țări terțe⁷).
- Aspecte care ar trebui să fie incluse în ghidul pentru sectorul privat pentru a preveni exploatarea și a asigura o muncă decentă pentru persoanele strămutate
- Măsurile care au fost luate pentru a permite persoanelor strămutate să aibă acces la locuri de muncă decente, inclusiv de către societatea civilă, guverne și sectorul privat din țara în care lucrează.

Studiile de caz și recomandările din prezentul ghid au fost elaborate pe baza răspunsurilor acestora. Cu toate acestea, cititorii ar trebui să țină cont de faptul că aceasta este o situație complexă și în continuă evoluție.

Deși ne-am bazat pe situația persoanelor strămutate din Ucraina pentru a elabora acest ghid, recomandările pot și ar trebui să fie aplicate oriunde există un număr mare de persoane strămutate. Modul în care întreprinderea dvs. aplică aceste recomandări va depinde de considerente contextuale. Aceste considerente vor include riscurile specifice și grupurile vulnerabile identificate prin evaluările de risc, precum și dispozițiile de sprijin și legile relevante identificate în urma consultării cu experții locali (a se vedea secțiunea: [Țara de desfășurare](#)).

5 Suzanne Hoff și Eefje de Volder, *Preventing human trafficking of refugees from Ukraine: A rapid assessment of risks and gaps in the anti-trafficking response* (La Strada International, 2022), disponibil la https://freedomfund.org/wp-content/uploads/UkraineAntiTraffickingReport_2022_05_10.pdf.

6 Detaliile organizațiilor consultate se găsesc în anexa III.

7 Comisia Europeană, „Temporary Protection”, disponibil la https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system/temporary-protection_ro.

Concepte cheie

Statutul de migrație și persoanele strămutate

Statutul de imigrant al unei persoane definește condițiile în care aceasta are dreptul de a locui și (dacă este cazul) de a munci în țara de destinație. De asemenea, le afectează expunerea la muncă forțată și exploatare.

Un **lucrător migrant** este o persoană care migrează în altă parte a țării sale sau peste granițele internaționale pentru a munci. Această mișcare poate fi sezonieră, circulară, temporară sau permanentă. Un migrant are statut de persoană fără documente dacă nu are viză.

O **persoană strămutată** este o persoană care este forțată să își părăsească locuința din cauza unui conflict, a violenței, a încălcării drepturilor omului sau a unui dezastru (natural sau provocat de om).

Prezentul ghid va utiliza termenul „persoane strămutate” pentru a se referi la persoanele care au migrat ca urmare a unui conflict, în special în contextul situației din Ucraina. Termenul de „lucrători strămutați” este, de asemenea, utilizat pentru a se referi la persoanele care au fost strămutate din cauza unui conflict și care caută un loc de muncă în țara de destinație. Definițiile acestor termeni se găsesc în [anexa II](#).

Deși multe dintre recomandările din acest ghid se aplică tuturor lucrătorilor migranți, acestea se concentrează asupra riscurilor specifice cu care se confruntă lucrătorii strămutați.

Lanț continuu de exploatare

Sclavia modernă este situația în care o persoană este exploatată de alții, în scopuri personale sau comerciale. Fie că sunt păcăliți, constrânși sau forțați, aceștia își pierd libertatea. Aceasta include, dar nu se limitează la traficul de persoane, munca forțată inclusiv servitutea pentru datorii **pentru datorii**.



Deși nimeni nu este în mod inerent mai vulnerabil la sclavia modernă, anumiți factori pot crește riscul de a fi expus la sclavie. Printre acești factori se numără statutul de migrant al unei persoane, sexul, competențele lingvistice limitate, marginalizarea, necunoașterea drepturilor, sprijinul limitat și lipsa accesului la documente personale. În cazul unei persoane strămutate din cauza unui conflict, o parte dintre acești factori vor fi relevanți.

Abuzurile în ceea ce privește drepturile de muncă au loc în cadrul unui lanț continuu de exploatare. Munca decentă – în care lucrătorii se pot bucura de toate drepturile lor – se află la un capăt și munca forțată se află la celălalt. Spațiul dintre cele două este șirul neîntrerupt în care au loc încălcări ale drepturilor muncii.

Situația persoanelor strămutate care lucrează în cadrul afacerii sau lanțurilor dvs. valorice se va situa undeva pe acest șir neîntrerupt. Întotdeauna există ceva ce puteți face, ca întreprindere, pentru a vă asigura că lucrătorii dvs. și cei ai furnizorilor dvs. se pot bucura de drepturile lor.

În unele cazuri, un singur indicator este suficient pentru a semnaliza prezența muncii forțate.⁸ În alte situații, mai mulți indicatori sau un indicator care se agravează în timp (cum ar fi salariile neplătite în mod regulat) pot constitui muncă forțată.

Activități de diligență cuvenită în domeniul drepturilor omului

Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite pentru întreprinderi și drepturile omului⁹ se bazează pe trei piloni:

- **Obligația guvernelor de a proteja drepturile omului**
- **Responsabilitatea întreprinderilor de a respecta drepturile omului**
- **Accesul la căi de atac pentru victimele încălcărilor drepturilor omului comise de întreprinderi**

Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite subliniază responsabilitatea pe care o are întreprinderea dvs. de a respecta drepturile omului și de a întreprinde activități de diligență cuvenită. Aceste activități de diligență cuvenită trebuie, în mod esențial, să evalueze, să prevină, să atenueze și să remedieze riscurile și daunele aduse persoanelor.

Domeniul de aplicare al oricărui proces de **diligență cuvenită privind drepturile omului** va depinde de contextul operațional, de dimensiunea și natura activității dvs., de complexitatea lanțurilor de valori, de relațiile dvs., de exemplu cu subcontractanții, și de potențialele efecte negative ale acestora asupra drepturilor omului.

Activitățile de diligență cuvenită sporite în materie de drepturi ale omului în contextul unui conflict

Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite recomandă ca întreprinderile să desfășoare activități de diligență cuvenită sporite în domeniul drepturilor omului în contextul unui conflict, din cauza riscului crescut de încălcare a drepturilor omului. Mai exact, aceștia recomandă să:

1. Identificați efectele negative ale activităților dvs. comerciale asupra situațiilor de conflict și a drepturilor omului, indiferent dacă aceste efecte sunt directe sau indirecte, reale sau potențiale
2. Acționați pe baza constatărilor dvs.: opriți activitățile care cauzează prejudicii, acționați pentru a preveni prejudicii, evitați situațiile care ar putea duce la prejudicii și folosiți-vă influența pentru a reduce sau a preveni prejudicii, indiferent dacă prejudiciul este legat direct sau indirect de activitățile dvs. comerciale.
3. Monitorizați dacă aceste măsuri sunt eficiente
4. Comunicați cu părțile interesate cu privire la ceea ce faceți în calitate de întreprindere pentru a respecta drepturile omului.

Acest ghid al Organizației Națiunilor Unite se adresează întreprinderilor care își desfășoară activitatea în zonele afectate de conflict. Cu toate acestea, după cum se arată în prezentul ghid, ar trebui să se aplice o activitate de diligență cuvenită și în zonele limitrofe zonelor afectate de conflict și în țările care acceptă un număr mare de persoane strămutate, din cauza riscului sporit de încălcare a drepturilor omului în aceste locuri.

Prin urmare, echipele dvs. trebuie să fie conștiente de diferitele contexte în care își desfășoară activitatea și de modul în care acest context influențează riscurile prezente și activitățile de diligență cuvenită pe care ar trebui să le întreprindă.

8 Organizația Internațională a Muncii a identificat 11 indicatori ai muncii forțate: abuzul de vulnerabilitate; înșelăciunea; restricționarea circulației; izolarea; violența fizică și sexuală; intimidarea și amenințările; reținerea documentelor de identitate; reținerea salariilor; servitutea pentru datorii; condiții de muncă și de viață abuzive; ore suplimentare excesive. *Indicatorii Organizației Internaționale a Muncii privind munca forțată* (Biroul Internațional al Muncii, 2012), disponibil la [ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm).

9 Biroul Înaltului Comisariat al Organizației Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului (UNOHCHR), *Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului*, (Organizația Națiunilor Unite, 2011), HR/PUB/11/04, disponibil la digitallibrary.un.org/record/720245.

Partea a II-a

Persoane strămutate: riscuri și recomandări

Această secțiune prezintă măsurile de diligență cuvenită pe care întreprinderea dvs. ar trebui să le ia pentru a preveni și a remedia exploatarea persoanelor strămutate. Domeniile de diligență cuvenită discutate nu sunt în niciun caz exhaustive. Acestea au rolul de a vă oferi îndrumări cu privire la direcția în care să vă concentrați eforturile.



Partajarea acestui document cu echipele și furnizorii de nivel 1 din lanțurile valorice

Recomandări

Împărtășiți acest document cu echipele dvs. și cel puțin cu toți furnizorii de nivel 1 din lanțurile dvs. valorice.

Vă recomandăm să începeți prin a împărtăși acest document cu echipele și furnizorii dvs. pentru a-i face conștienți de necesitatea de a spori activitățile de diligență cuvenită pentru a reduce riscul de exploatare a persoanelor strămutate. Ar trebui cel puțin să îl împărtășiți cu toți furnizorii de nivel 1 din lanțurile dvs. valorice. Cea mai bună practică ar fi ca dvs. să încurajați furnizorii de nivel 1 să împărtășească standardele în toate nivelurile lanțului dvs. valoric și să monitorizați acest lucru.

Definiți cine este responsabil pentru efectuarea evaluărilor de risc și pentru punerea în aplicare a fiecărei recomandări

Pornind de la riscurile și recomandările prezentate în acest document, ar trebui să colaborați cu echipele și furnizorii dvs. pentru a specifica cine este responsabil de efectuarea evaluărilor de risc și a activităților de diligență cuvenită pentru diferitele dvs. operațiuni. De asemenea, ar trebui să specificați cine trebuie să monitorizeze și să evalueze calendarul și progresul.

Ar trebui să fie clar cine este responsabil pentru punerea în aplicare a fiecărei recomandări din prezentul ghid și a fiecărui proces de diligență cuvenită identificat ca fiind necesar în cadrul evaluărilor de risc.

Definiți procedurile interne pentru diligență cuvenită și gestionarea furnizorilor

Ca parte a acestei activități, întreprinderea dvs. ar trebui să elaboreze proceduri cu domenii clare de responsabilitate pentru efectuarea unor activități de diligență cuvenită sporite în ceea ce privește propriile operațiuni și pe cele ale furnizorilor dvs.

Țara de desfășurare

Primul factor care trebuie luat în considerare este contextul național din țările în care se află operațiunile și furnizorii dvs. Acest lucru vă va permite să identificați cele mai adecvate activități de diligență cuvenită și domeniile în care există un risc mai mare de exploatare a lucrătorilor strămutați.

Ar trebui să acordați o atenție deosebită țărilor învecinate cu zonele afectate de conflict și celor care primesc un număr mare de persoane strămutate. Ar trebui să luați în considerare legile, politicile, practicile și dispozițiile de sprijin din țările de destinație ale persoanelor strămutate, deoarece acestea vor influența abordarea dvs. în ceea ce privește activitățile de diligență cuvenită.

De asemenea, este esențial să înțelegeți cum sunt percepute persoanele strămutate de către populația locală, deoarece percepțiile negative și discriminarea pot expune persoanele strămutate la riscuri sporite.

Recomandări

Identificați țările și regiunile din lanțurile dvs. valorice în care persoanele strămutate sunt expuse riscului.

Ar trebui să vă informați cu privire la crizele globale noi și în curs de desfășurare, la modul în care acestea ar putea declanșa mișcări masive de persoane și la riscurile care rezultă pentru lucrătorii din lanțurile dvs. valorice. Ar trebui să solicitați consultanță de la specialiștii locali în dreptul muncii, de la ONG-uri și de la sindicate cu privire la modul de identificare, prevenire și atenuare a acestor riscuri (a se vedea secțiunea: [Colaborarea cu ONG-uri și rețele de sprijin extern](#)).

De asemenea, puteți utiliza instrumente de date pentru a găsi informații. De exemplu, datele privind persoanele strămutate sunt disponibile în [Matricea de urmărire a deplasărilor a Organizației Internaționale pentru Migrație](#).¹⁰

Identificați legile, politicile, practicile și dispozițiile de sprijin relevante din țările de destinație identificate.

Tabelul din [anexa I](#) rezumă politicile, practicile și legile din cele șase țări cu un număr mare de lucrători strămutați din Ucraina utilizate pentru studiile de caz: Bulgaria, Germania, Italia, Republica Moldova, Polonia și România. Puteți găsi informații despre alte țări consultând specialiștii locali în dreptul muncii, ONG-urile și sindicatele (a se vedea secțiunea: [Colaborarea cu ONG-uri și rețele de sprijin extern](#)).

Identificarea domeniilor cu cel mai mare risc și a celor mai adecvate activități de diligență cuvenită

Orientările din acest document se bazează pe riscurile specifice care afectează persoanele strămutate din Ucraina, așa cum au fost identificate în timpul consultărilor noastre. Ar trebui să vă consultați cu lucrătorii locali, cu specialiștii în dreptul muncii, cu sindicatele și cu ONG-urile din țările în care dvs. și furnizorii dvs. își desfășoară activitatea. Acest lucru vă va permite să identificați zonele cu cel mai mare risc în aceste țări și măsurile pe care ar trebui să le luați pentru a preveni și a reduce riscul de sclavie modernă.

10 „Displacement Tracking Matrix”, Organizația Internațională pentru Migrație, dtm.iom.int/.

Gen și incluziune

Femeile și fetele care au fost strămutate în urma unui conflict se confruntă cu riscuri specifice bazate pe gen, în timpul călătoriilor, în timpul recrutării și la locul de muncă. Aceste riscuri includ violența bazată pe gen, traume fizice și psihologice, probleme de sănătate, inclusiv pentru femeile însărcinate, și exploatarea.

De asemenea, este mai probabil ca femeile să fie principalele îngrijitoare ale copiilor, ale membrilor mai în vârstă ai familiei și ale membrilor de familie cu nevoi suplimentare de sprijin, ceea ce le poate limita oportunitățile de angajare.

Munca forțată în sectorul privat are, de asemenea, o dimensiune de gen,¹¹, femeile fiind mai susceptibile decât bărbații să se confrunte cu violență fizică și sexuală și cu amenințări împotriva membrilor familiei.

Femeile reprezintă un procent ridicat al persoanelor strămutate din cauza conflictului din Ucraina ([a se vedea caseta 6 de mai jos](#)).

Pe lângă riscul sporit pentru femei și fete, ar trebui să luați în considerare riscurile specifice care afectează alte identități sociale și de gen. În acest scop, ar trebui să evaluați modul în care experiențele grupurilor marginalizate pot afecta expunerea acestora la sclavia modernă și cum ar putea influența acest lucru activitățile dvs. de diligență cuvenită. De exemplu, persoanele LGBTQI+, persoanele cu dizabilități și persoanele aparținând unor grupuri etnice minoritare pot fi expuse discriminării și unor riscuri specifice legate de muncă.

Recomandări

Luați în considerare modul în care genul poate influența fiecare domeniu de risc și de diligență cuvenită

Având în vedere că femeile se confruntă cu mai multe bariere în calea intrării pe piața forței de muncă și sunt expuse unui risc mai mare de exploatare, echipele dvs. ar trebui să adopte o abordare sensibilă la dimensiunea de gen și care țină cont de traumele suferite atunci când interacționează cu lucrătorii și desfășoară activități de diligență cuvenită.

Includeți sexul ca o categorie atunci când înregistrați datele angajaților

Echipele dvs. de integrare ar trebui să includă genul ca o categorie atunci când înregistrează datele angajaților, pentru a contribui la un angajament și un sprijin adecvat.

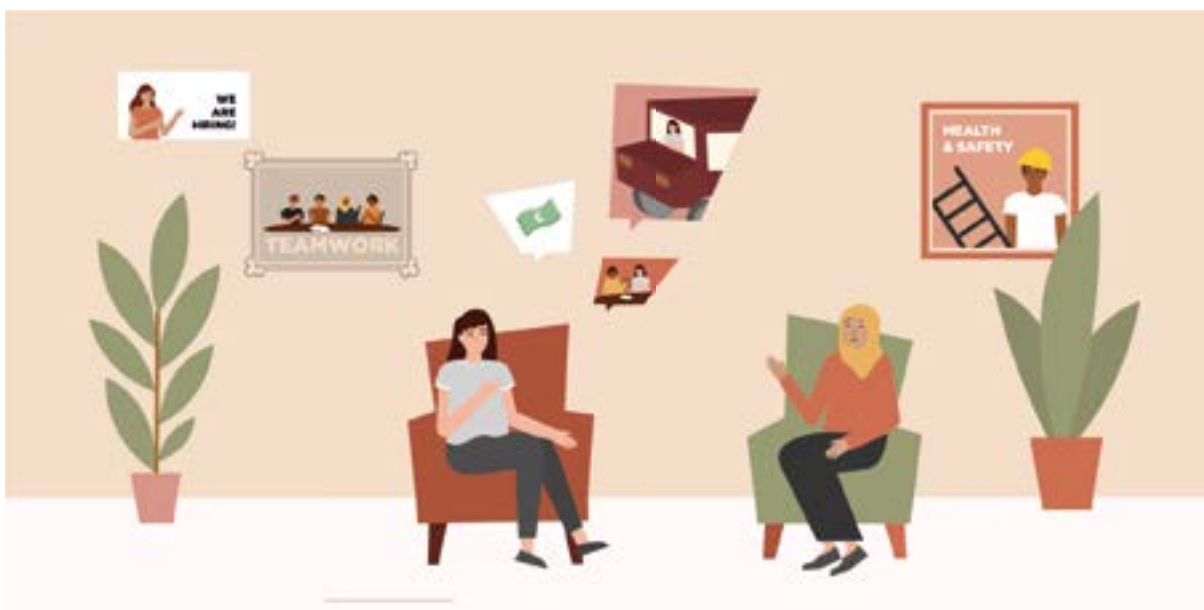
Luați în considerare experiențele specifice ale persoanelor cu identități marginalizate în legătură cu fiecare domeniu de risc și de diligență cuvenită

Ar trebui să revizuiți evaluările de risc privind riscurile legate de forța de muncă pentru persoanele strămutate și activitățile de diligență cuvenită corespunzătoare pentru a verifica dacă acestea sunt incluzive și nediscriminatorii. Acest lucru poate fi realizat prin consultarea cu experți și organizații specializate pentru a înțelege modul în care grupurile marginalizate sunt afectate de riscurile legate de muncă pentru persoanele strămutate.

Consultați specialiști pentru a oferi sprijin suplimentar

Ar trebui să lucrați cu specialiști calificați care lucrează într-un mod nediscriminatoriu pentru a oferi sprijin specific și adecvat femeilor strămutate și persoanelor cu identități marginalizate (a se vedea secțiunea: [Colaborarea cu ONG-uri și rețele de sprijin extern](#)).

¹¹ Estimări globale privind sclavia modernă: *Forced Labour and Forced Marriage* [Organizația Internațională a Muncii (ILO), Walk Free și Organizația Internațională pentru Migrație (OIM), 2022], disponibil la cdn.walkfree.org/content/uploads/2022/09/12142341/GEMS-2022_Report_EN_V8.pdf.



Interacțiunea cu lucrătorii pentru a înțelege călătoria lor de recrutare

Recrutare

Este probabil ca persoanele care au fost strămutate să urmeze **rute de migrație** nesigure și **neregulate** către diferite țări de destinație. În timpul călătoriei lor, aceștia pot fi expuși la practici de recrutare exploatare și la înșelăciune. Această recrutare în scop de exploatare poate avea loc și înainte de plecare și la sosirea în țara de destinație.

Printre exemplele de practici vătămătoare se numără perceperea de **taxe de recrutare**, taxe de transport și costuri asociate sau faptul că se așteaptă de la aceștia să facă ceva în schimbul transportului, cum ar fi să accepte o ofertă de muncă. Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, *taxele de recrutare* sunt „orice taxe sau costuri suportate în procesul de recrutare pentru ca lucrătorii să obțină un loc de muncă sau un plasament”.¹² Prin urmare, taxele de recrutare ar trebui să fie considerate ca incluzând toate costurile asociate cu recrutarea.

Recrutarea prin înșelăciune, atunci când o persoană este recrutată sub pretexte false, poate expune, de asemenea, persoanele strămutate la exploatare.

Unele țări au un sistem de autorizare pentru agențiile de recrutare sau de ocupare a forței de muncă. Acest lucru adaugă un nivel de protecție pentru lucrători, deoarece un organism de reglementare impune de obicei acestor agenții un anumit standard. Cu toate acestea, sistemele de autorizare și acreditarea guvernamentală nu elimină riscul în totalitate. De asemenea, acestea nu exonerează afacerea dvs. de responsabilitatea de a efectua activități de diligență cuvenită.

Recomandări

Înțelegeți parcursul de recrutare al lucrătorilor dvs.

Întreprinderea dvs. ar trebui să ia în considerare ce ar fi putut avea loc în procesul de recrutare înainte ca un lucrător să ajungă în lanțul dvs. valoric. Acest lucru vă va permite atât să înțelegeți riscurile legate de recrutare, cât și să oferiți un sprijin adecvat.

¹² Biroul Internațional al Muncii, *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs (Principii generale și orientări operaționale pentru o recrutare echitabilă și definirea taxelor de recrutare și a costurilor asociate)* (Organizația Internațională a Muncii, 2019, p. 28, disponibil la ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755).

Ar trebui să vă consultați cu toți lucrătorii pentru a stabili traseul lor de recrutare și pentru a stabili dacă au fost plătite taxe de recrutare sau costuri asociate.¹³ De asemenea, ar trebui să confirmați că lucrătorii nu au fost constrânși sau induși în eroare și nici nu au fost expuși la practici de exploatare la recrutare. Acest lucru ar trebui să se facă în timpul recrutării și pe tot parcursul angajării lucrătorilor, pentru a se asigura că cei care nu se simt confortabil să facă această dezvăluire inițial să o poate face ulterior.

Factorii cheie care trebuie luați în considerare includ totul, de la țara din care un lucrător a fost strămutat, țările prin care a călătorit și țara de destinație. Ar trebui să evaluați practicile tuturor agenților de recrutare de-a lungul acestei călătorii în funcție de un standard ridicat, pentru a reduce riscul de muncă forțată.

Elaborați standarde clare

Întreprinderea dvs. ar trebui să elaboreze o politică internă de recrutare etică, care să prezinte procesele și standardele de recrutare responsabilă, în conformitate cu principiul „angajatorul plătește”.¹⁴ Aceasta ar trebui să includă un nivel sporit de diligență cuvenită pentru a proteja lucrătorii strămutați, în special pe cei din grupurile vulnerabile. Printre aceste grupuri se numără femeile, **lucrătorii fără documente**, grupurile minoritare din punct de vedere rasial, persoanele cu religii, naționalități, culturi, genuri sau orientări sexuale minoritare și persoanele cu handicap sau cu nevoi de accesibilitate (a se vedea secțiunea [Gen și incluziune](#)).

În cadrul unei abordări proactive în ceea ce privește angajarea lucrătorilor strămutați, ar trebui să adoptați măsuri de prevenire a discriminării, inclusiv în ceea ce privește salariile, orele de lucru și orele suplimentare.

Politica dvs. de recrutare etică trebuie să precizeze clar că nu sunt permise taxele de recrutare și costurile aferente și că întreprinderea dvs. va acoperi orice costuri de recrutare.¹⁵

Contractele ar trebui să fie clare și disponibile într-o limbă pe care lucrătorul o înțelege. Trebuie să vă asigurați că toți lucrătorii au fost de acord cu contractul și l-au semnat înainte de a începe lucrul (a se vedea secțiunea: [Contracte](#)). Lucrătorii ar trebui să fie informați cu privire la angajatorul lor direct și la modul în care pot depune o reclamație, astfel încât să poată rezolva orice probleme sau preocupări legate de angajare (a se vedea secțiunea: [Libertatea de asociere](#)).

Împărtășiți standardele dvs. etice de recrutare cu agențiile de ocupare a forței de muncă și verificați dacă acestea sunt corect înțelese.

Ar trebui să comunicați în mod clar standardele dvs. etice tuturor agențiilor de ocupare a forței de muncă cu care lucrați. Vă recomandăm să organizați **sesiuni de formare și de sensibilizare** a agențiilor de muncă și a partenerilor, pentru a vă asigura că aceștia înțeleg politicile relevante și pentru a sprijini punerea lor în aplicare la un nivel înalt. Standardele ar trebui să fie obligatorii prin contract.

13 Așa cum este definit de ILO în *Principii generale și orientări operaționale pentru o recrutare echitabilă și definirea taxelor de recrutare și a costurilor conexe*.

14 Institutul pentru drepturile omului și afaceri (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Implementing the Employer Pays Principle* (IHRB), accesat la 30 ianuarie 2023, disponibil la ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle.

15 Așa cum se subliniază în principiul „angajatorul plătește”: Institutul pentru drepturile omului și afaceri (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Punerea în aplicare a principiului „angajatorul plătește”*.

Efectuați o verificare de diligență cuvenită a agențiilor de ocupare a forței de muncă pentru a verifica dacă acestea respectă standardele etice de recrutare.

Lucrătorii care lucrează temporar pentru o întreprindere, dar sunt angajați de o terță parte, pot fi expuși unor riscuri specifice din cauza **lipsei de supraveghere și de responsabilitate**.

Întreprinderea dvs. ar trebui să efectueze în permanență verificări cu privire la agențiile de ocupare a forței de muncă pentru a se asigura că acestea respectă standardele etice. Ar trebui să le cereți să fie transparente pentru a reduce riscul ca lucrătorii agențiilor de muncă temporară să fie supuși unor condiții de muncă precare sau unor practici de exploatare.

Echipa dvs. de resurse umane ar trebui să recruteze prin intermediul bazelor de date recunoscute și al platformelor oficiale susținute de guvern, acolo unde acestea sunt disponibile.

Interziceți în mod explicit taxele de recrutare și costurile aferente

Echipele dvs. trebuie să se consulte direct cu lucrătorii pentru a confirma că aceștia **nu au plătit taxe sau alte costuri**, așa cum sunt definite de ILO.¹⁶ Aceste taxe ar putea lua forma unei „taxe de căutare a unui loc de muncă”, plăți pentru „servicii opționale” prin rețineri salariale și costuri legate de recrutare, cum ar fi transportul de la comunitatea de origine a lucrătorului la locul de muncă și înapoi, atunci când mutarea nu este permanentă.

Întreprinderea dvs. ar trebui să prevadă în buget costurile de recrutare anticipate în funcție de coridoarele de migrație utilizate. Acest lucru ar trebui să reducă riscul ca agențiile de recrutare să perceapă taxe de recrutare de la lucrători.

Asigurați acces la căi de atac în cazul unor practici de recrutare necorespunzătoare

În cazul în care constatați că lucrătorii au plătit taxe ca parte a recrutării lor, ar trebui să oferiți o soluție adecvată. În conformitate cu [principiul „angajatorul plătește”](#), acest lucru înseamnă „readucerea lucrătorilor migranți afectați în timpul ciclului de recrutare la situația în care s-ar fi aflat dacă impactul nu s-ar fi produs”.¹⁷

Ar trebui să aveți un proces intern clar pentru a remedia orice încălcare a drepturilor muncii legată de recrutare identificată. În cazul în care se constată că lucrătorii au plătit taxe de recrutare, rambursați-le cât mai repede posibil. Cea mai bună practică ar fi rambursarea taxelor fără ca lucrătorii să fie nevoiți să prezinte documente.

¹⁶ Așa cum este definit de ILO în *Principii generale și orientări operaționale pentru o recrutare echitabilă și definirea taxelor de recrutare și a costurilor conexe*.

¹⁷ Institutul pentru drepturile omului și afaceri (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Punerea în aplicare a principiului „angajatorul plătește”*.

Caseta 2: Recrutare – Lucrători strămutați din Ucraina

Recrutare: Au existat numeroase rapoarte privind practici de exploatare în ceea ce privește recrutarea persoanelor strămutate din Ucraina. Mulți lucrători își găsesc locuri de muncă online și prin intermediul rețelelor de socializare și al platformelor de mesagerie, cum ar fi Facebook și Telegram. Acest lucru duce la o lipsă de supraveghere reglementară, ceea ce are ca rezultat o vulnerabilitate crescută la practicile de exploatare.

De asemenea, lucrătorilor li se oferă locuri de muncă la granițele țării, ceea ce poate duce la exploatare și la condiții de viață precare. Agențiile de recrutare își desfășoară activitatea pe scară largă, cu o supraveghere minimă, ceea ce ridică probleme legate de practicile necorespunzătoare, inclusiv în rândul agențiilor care își desfășoară activitatea în centre acreditate de guvern.

În ciuda numărului mare de locuri de muncă oferite pe platformele de recrutare și de unele agenții de ocupare a forței de muncă, aceste locuri de muncă nu sunt întotdeauna verificate și există temeri de exploatare.

În **România**, au existat cazuri de anunțuri false pentru locuri de muncă în turism, ospitalitate și catering. Aceste locuri de muncă se dovedesc a nu exista, iar oamenii sunt recrutați în mod înșelător în alte forme de muncă. De exemplu, există rapoarte despre femei care au fost transportate în bordeluri din Germania. Se pare că există o mulțime de recrutări de la egal la egal, cu puține verificări pentru a confirma că aceste oferte de muncă sunt autentice și conduc la o muncă decentă.

Calificări: În toate țările, s-a raportat că persoanele strămutate lucrează adesea sub nivelul lor de calificare, deoarece calificările lor nu sunt recunoscute. Acest lucru în sine nu este un indicator al muncii forțate. Cu toate acestea, existența unui număr atât de redus de locuri de muncă accesibile înseamnă că este mai probabil ca lucrătorii să se simtă nevoiți să accepte condiții de muncă precare din cauza lipsei unor alternative de muncă decentă.

Multe persoane strămutate din Ucraina, inclusiv cele cu înaltă calificare, cum ar fi medicii, lucrează adesea în locuri de muncă mai puțin calificate. În **Germania**, de exemplu, persoanele strămutate au întâmpinat dificultăți în ceea ce privește recunoașterea calificărilor lor, iar un număr mare de profesii necesită o calificare germană. Profesorii și asistentele medicale, de exemplu, au nevoie de o calificare recunoscută ca fiind comparabilă cu certificatul german. Acest lucru a fost raportat ca fiind o problemă comună și în **România**.

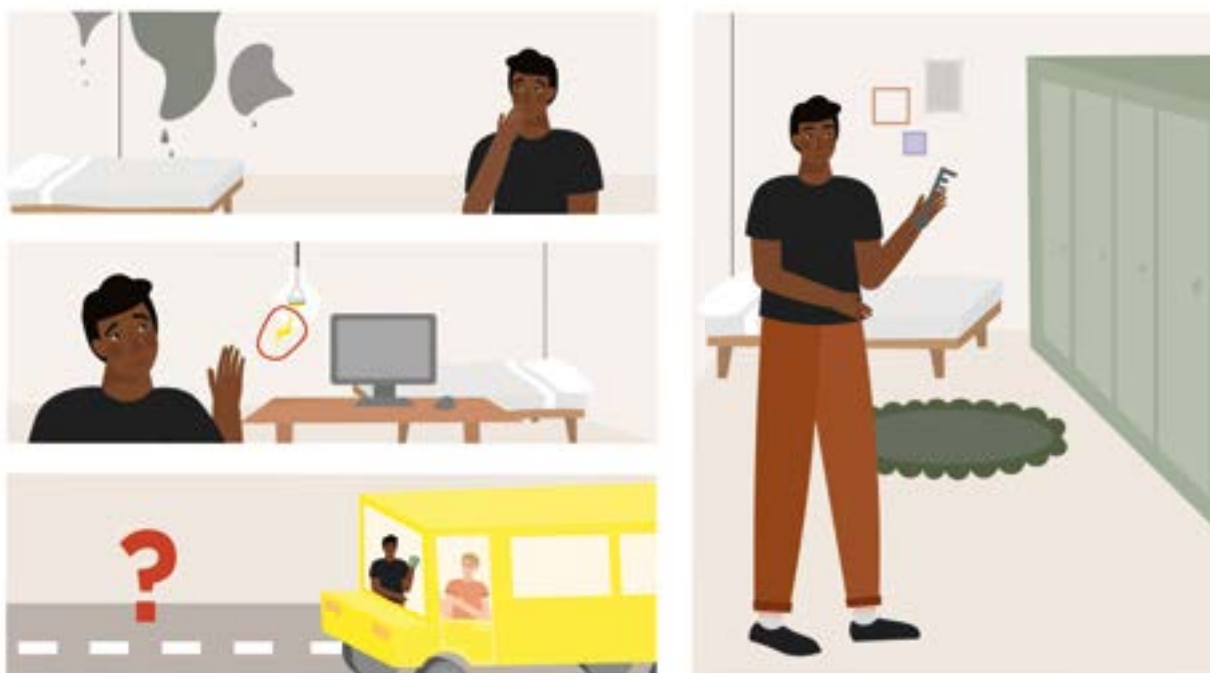
Contracte: Rapoartele indică faptul că angajatorii din **Germania** înmânează adesea contracte după ce oamenii au început să lucreze. Acest lucru sporește riscul practicilor de exploatare, deoarece lucrătorii nu sunt în măsură să își dea consimțământul în cunoștință de cauză cu privire la condițiile contractuale. Ar trebui să se încheie contracte înainte de începerea activității, astfel încât lucrătorii să înțeleagă condițiile de angajare.

Se pare că procedurile de recrutare sunt foarte complicate în **Germania**. Multe persoane nu își înțeleg corect drepturile de muncă și au nevoie de sprijin pentru a avea acces la piața muncii. Cu toate că Directiva privind protecția temporară (a se vedea [caseta 4](#)) sprijină angajarea persoanelor strămutate din Ucraina, în practică este foarte dificil pentru mulți dintre aceștia să obțină un loc de muncă.

Bariere lingvistice: Barierele lingvistice au îngreunat, de asemenea, accesul lucrătorilor la un loc de muncă în toate țările studiate.

În special persoanele cu înaltă calificare întâmpină dificultăți în a avea acces la locuri de muncă corespunzătoare nivelului lor de calificare, deoarece au cunoștințe reduse sau chiar inexistente de limba germană. Lipsa cunoștințelor lingvistice în limbile germană și engleză a determinat o treime dintre ucrainenii, [chestionați de Institutul IFO](#) în perioada mai-iunie 2022, să accepte un loc de muncă sub nivelul lor de calificare. Prin urmare, mulți lucrători sunt nevoiți să accepte locuri de muncă cu puține condiții prealabile, care sunt adesea mai prost plătite, neconforme cu reglementările și în industrii cu risc mai ridicat.

Copii: Minorii neînsoțiți sunt expuși unui risc ridicat de exploatare. Acest lucru a fost observat în special în **Polonia**. Multe persoane strămutate care trebuie să-și îngrijească copiii, adesea femei, în toate țările studiate, s-au străduit să găsească un loc de muncă pe care să îl poată ocupa în paralel cu responsabilitățile de îngrijire.



Verificarea faptului că cazarea și transportul sunt sigure și securizate

Cazare și transport

Persoanele strămutate în urma unui conflict au adesea grupuri sociale slab dezvoltate în țara de destinație și întâmpină dificultăți în ceea ce privește accesul la necesitățile de bază, cum ar fi cazarea, transportul și hrana. Aceștia nu au de ales decât să se bazeze pe angajatorul lor sau pe o terță parte pentru a le oferi acces la aceste necesități. Această lipsă de sprijin și această dependență le sporește vulnerabilitatea la abuzurile de muncă și la încălcarea drepturilor omului.

Cazările izolate din punct de vedere geografic îi pot plasa pe lucrători într-o poziție și mai vulnerabilă și cu un risc sporit de a le fi controlate sau restricționate deplasările. Prin urmare, este important ca lucrătorii să aibă acces la servicii de sprijin extern.

Cazarea la standarde inferioare și faptul că mai mulți lucrători oferă aceeași adresă pot indica sclavie modernă. Prin urmare, este important să se verifice dacă respectivele cazări sunt sigure, securizate și respectă standardele minime.

Atunci când locuința nu este pusă la dispoziția lucrătorilor ca parte a contractului de muncă, angajatorii au, în general, mai puțină supraveghere asupra condițiilor de cazare. În timp ce responsabilitatea principală pentru adecvarea cazării revine furnizorului de servicii de cazare, angajatorii ar trebui totuși să se asigure că personalul lor locuiește în medii sigure și sănătoase.

De asemenea, lucrătorii ar putea beneficia de transport, care ar putea fi supus abuzurilor dacă nu este reglementat. De exemplu, lucrătorii ar putea fi forțați să plătească taxe neconvenite sau ar putea fi înșelați cu privire la destinația lor. Orice costuri asociate cu deplasarea de la comunitatea de domiciliu a lucrătorilor la locul de muncă ar trebui să fie acoperite de angajator (a se vedea secțiunea: [Recrutare](#)).

Recomandări

Oferiți lucrătorilor un contract de servicii de cazare într-o limbă pe care aceștia o înțeleg

Ar trebui să verificați dacă lucrătorii au primit un contract de cazare, în care să se detalieze aspecte precum durata contractului de închiriere, chiria, eventualele taxe și garanția de plătit (cu graficul de plată), perioada de preaviz și facilitățile incluse. Aceste informații ar trebui să fie furnizate într-o limbă pe care lucrătorii o înțeleg.

Verificați dacă respectiva cazare este sigură și securizată

În cazul în care un loc de cazare este oferit ca parte a rolului unui lucrător, trebuie să verificați dacă acesta este conform cu toate cerințele de sănătate, igienă, electricitate, mecanică, incendiu și siguranță structurală.

Ar trebui să confirmați că toate spațiile de cazare pentru lucrători sunt sigure și securizate și respectă standardele care garantează demnitatea umană,¹⁸, inclusiv că:

- se află într-o clădire separată, la o distanță rezonabilă de locul de muncă;
- au paturi individuale, separate și suficient spațiu pentru fiecare persoană;
- au acces la apă curată și caldă în permanență;
- dispun de instalații sanitare curate, suficiente, igienice și dezinfectate;
- dispun de instalații de gătit sigure și igienice;
- dispun de facilități adecvate pentru spălarea și uscarea hainelor;
- au la îndemână truse de prim ajutor;
- dispun de camere de dormit și de toalete separate pe sexe, după caz.

Trebuie să verificați dacă lucrătorii se pot deplasa liber și dacă nu sunt restricționați în mod nejustificat. Lucrătorii nu ar trebui să fie supuși la interdicții privind ora de stingere sau la condiții de cazare discriminatorii, cum ar fi cele bazate pe sex, gen, etnie sau naționalitate. Aceștia ar trebui să poată avea acces la cazare în orice moment.

De asemenea, ar trebui să verificați dacă lucrătorii au la dispoziție un spațiu de depozitare sigur și care poate fi închis pentru documentele și bunurile lor personale și dacă aceste documente nu sunt reținute.

Este posibil ca lucrătorii să fie nevoiți să își întrețină familiile; în astfel de cazuri, condițiile de locuit trebuie să fie adecvate pentru toate vârstele, inclusiv pentru copii.

Verificați dacă lucrătorilor li se percep taxe frauduloase pentru transport sau cazare

Ar trebui să monitorizați asigurarea transportului pentru lucrători, atât de la locul de cazare la locul de muncă, cât și în timpul orelor de lucru, pentru a preveni exploatarea. În cazul în care afacerea dvs. asigură transportul de la locul de cazare al lucrătorilor, trebuie să vă asigurați că acesta este sigur și gratuit. Echipa dvs. ar trebui să efectueze un control adecvat cu privire la furnizorii de locuințe și de transport și să monitorizeze riscurile posibile.

18 A se vedea Organizația Internațională a Muncii, *Locuințe pentru lucrători*, ILO Helpdesk Factsheet No. 6 (Organizația Internațională a Muncii, 2009), disponibil la https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116344/lang--en/index.htm.

Echipa dvs. de resurse umane sau cei care gestionează contractele de cazare ar trebui să discute cu lucrătorii pentru a verifica dacă nu sunt taxați în mod fraudulos pentru cazare sau transport. Lucrătorilor strămutați care sunt exploatați sub o formă sau alta le poate fi greu să vorbească sincer din cauza unor bariere, cum ar fi teama de a-și pierde locuința sau locul de muncă. Se pot lua măsuri pentru a atenua acest lucru, cum ar fi asigurarea confidențialității plângerilor.

În cazul în care lucrătorii au plătit astfel de taxe, acestea ar trebui să fie rambursate imediat. Cea mai bună practică ar fi rambursarea taxelor fără ca lucrătorii să fie nevoiți să prezinte documente.

Păstrați înregistrări adecvate privind cazarea lucrătorilor

Întreprinderea dvs. ar trebui să țină o evidență precisă a locului în care locuiesc lucrătorii și a persoanelor care au acces la cazare, inclusiv atunci când cazarea este asigurată de o agenție de muncă.

Printre indicatorii care arată că lucrătorii se confruntă cu sclavia modernă se numără necunoașterea adresei lor de domiciliu sau faptul că mai mulți lucrători indică aceeași adresă.

Furnizați informații privind modul de accesare a serviciilor de asistență și de depunere a unei plângeri

Ar trebui să îi îndrumați pe lucrători către serviciile locale care îi pot consilia cu privire la cazare și la modul în care pot avea acces la asistență medicală, îngrijire a copiilor și sprijin psihologic.

De asemenea, ar trebui să le oferiți lucrătorilor informații clare cu privire la modul în care pot depune o plângere cu privire la cazare și transport, indiferent dacă acestea sunt furnizate de întreprinderea dvs. sau de o terță parte (a se vedea secțiunea: [Mecanismele de soluționare a reclamațiilor și accesul la căi de atac](#)).

Caseta 3: Cazare și transport – Lucrătorii strămutați din Ucraina

S-a oferit **cazare și transport** la frontieră celor care fug din Ucraina, uneori în legătură cu un loc de muncă. Rapoartele indică faptul că multe astfel de oferte au ca rezultat condiții de muncă precare și de exploatare. De asemenea, se raportează o discriminare generalizată în ceea ce privește oferirea de cazare și transport.

Au apărut multe probleme atunci când cazarea este legată de ocuparea unui loc de muncă, iar lucrătorii se tem adesea să raporteze problemele de teama pierderii locuinței. De asemenea, apar probleme atunci când furnizorul de cazare ajută persoana strămutată să găsească un loc de muncă fără a înțelege pe deplin nivelul de calificare, competențele sau eventualele riscuri potențiale ale acesteia. Au existat multe rapoarte cu privire la persoane care trebuiau să muncească pe gratis în schimbul unei „locuințe gratuite”, de exemplu ca lucrători casnici.

Polonia: Au fost raportate probleme de siguranță în legătură cu cazarea oferită de cetățeni care nu respectă standardele de bază. Agențiile de recrutare oferă, de asemenea, locuințe de calitate inferioară și supraaglomerate.

Unele persoane strămutate au fost cazate în locații îndepărtate, iar angajatorii le-au organizat transportul. Acest lucru îi lasă foarte izolați de restul comunității și dependenți în mod disproporționat de angajatorul lor.

Germania: Persoanele strămutate au întâmpinat dificultăți în găsirea unei locuințe, în special în Berlin. Au fost exprimate îngrijorări cu privire la acordurile de cazare, în care oamenii sunt forțați să presteze muncă domestică în schimbul locuinței sau li se percepe o chirie excesivă pentru paturi.

Un raport a descris situația unei femei ucrainene care a fugit în Germania. Un bărbat i-a oferit o cameră, dar când a ajuns i-a cerut să facă curat în casă fără să o plătească, i-a confiscat actele de identitate și i-a făcut avansuri sexuale. Când aceasta a refuzat, a obligat-o să părăsească locuința.

Este dificil să se determine amploarea exploatării persoanelor care lucrează și locuiesc în gospodării private din cauza lipsei de supraveghere.

Au fost raportate cazuri de companii care oferă locuri de muncă cu locuințe de calitate inferioară. Multe femei au puține opțiuni în afară de a accepta locuri de muncă în sectorul îngrijirii care le obligă să locuiască la fața locului 24 de ore pe zi, pentru un salariu mic.

Italia: A existat o discriminare observabilă în ceea ce privește furnizarea de cazare. Persoanele care intră sub incidența Directivei privind protecția temporară (a se vedea [caseta 4](#)) au putut, în general, să aibă acces la sprijin mult mai ușor decât alți resortisanți ai țărilor terțe. Această problemă a fost ridicată în toate țările.

România: Multe dintre locurile de muncă pentru lucrătorii casnici, anunțate online ca oferind hrană și locuință, s-au dovedit a fi locuri de muncă exploatare. Au existat, de asemenea, cazuri în care oamenilor li s-a oferit transport la o destinație și au fost duși la o altă destinație.

Bulgaria: Multe persoane strămutate au fost inițial cazate în hoteluri. Cu toate acestea, proprietarii de hoteluri au devenit nemulțumiți de această situație și au vrut să mute oamenii. Acest lucru a dus la un deficit de locuințe. Există un risc de exploatare în sectorul hotelier, unde oamenii au fost forțați să lucreze în bucătării și hoteluri fără a fi plătiți.

Caseta 4: Directiva privind protecția temporară (DPT)

[Directiva privind protecția temporară](#) a fost elaborată pentru a ajuta statele membre ale Uniunii Europene să gestioneze sosirea în masă a persoanelor strămutate în regiune.

Comisia Europeană a invocat directiva la 4 martie 2022 pentru a oferi asistență rapidă și eficientă persoanelor care fug de invazia rusă în Ucraina. Inițial, această protecție temporară trebuia să dureze un an, dar a fost prelungită cel puțin până în martie 2024, deoarece oamenii au continuat să fie strămutați.

Numai anumite categorii de persoane strămutate din cauza conflictului sunt eligibile pentru protecție în temeiul directivei:

- cetățenii și rezidenții ucraineni și membrii de familie ai acestora
- cetățenii non-ucraineni și apatrizii care locuiesc legal în Ucraina și care nu se pot întoarce în țara sau regiunea de origine (cum ar fi **solicitanții de azil** sau beneficiarii de protecție internațională), precum și membrii familiilor acestora.

Aceste persoane sunt eligibile doar dacă au fugit din Ucraina după ce Rusia și-a început invazia militară la 24 februarie 2022. Persoanele care au părăsit Ucraina înainte de începerea invaziei (înainte de 24 februarie 2022) **nu intră automat** sub incidența directivei.

Directiva asigură protecția imediată și drepturile persoanelor eligibile, inclusiv dreptul de ședere (un permis pe durata protecției), accesul pe piața muncii, accesul la locuințe, asistență socială și asistență medicală. De asemenea, persoanele eligibile au dreptul de a avea acces la servicii bancare, de a se muta într-o altă țară din Uniunea Europeană înainte de eliberarea unui permis de ședere și de a se deplasa liber în țările Uniunii Europene timp de 90 de zile într-o perioadă de 180 de zile, odată ce țara gazdă a eliberat un permis de ședere.

Copiii neînsoțiți și adolescenții au dreptul la tutelă legală, iar toți cei sub 18 ani au dreptul de a avea acces la educație.

Protecția temporară poate fi acordată doar **într-un singur** stat membru. În cazul în care un beneficiar de protecție temporară nu mai are reședința în statul membru gazdă, permisul de ședere și drepturile aferente îi vor fi retrase. Directiva face o distincție între persoanele care se întorc voluntar în Ucraina pe termen lung, cele a căror protecție temporară a expirat și cele care se întorc în Ucraina doar pentru vizite scurte.

Unele persoane strămutate nu au putut solicita aceste beneficii. Alții au fost reticenți în a se înscrie în sistem, deoarece au primit prea puține informații sau informații incorecte despre acesta. Resortisanților din țări terțe care au fugit din Ucraina, dar care nu erau rezidenți oficiali în Ucraina, nu li se acordă același acces la piața muncii. Aceștia trebuie să depună o cerere de azil, care este adesea un proces de lungă durată. Numai cei cărora li se acordă un statut de protecție internațională au dreptul de a lucra.

Au fost raportate, de asemenea, cazuri de rasism, discriminare și exploatare atât împotriva ucrainenilor, cât și a resortisanților din țări terțe. Printre acestea se numără atacurile verbale xenofobe în spațiile publice și rasismul la locul de muncă în **Polonia**.

În **Polonia** au fost exprimate îngrijorări cu privire la faptul că protecția persoanelor poate înceta dacă acestea depășesc 30 de zile de ședere în altă țară. Unele persoane au recurs la solicitarea unei șederi pe termen lung sau la întoarcerea în Ucraina și reîntrirea în țara de destinație. Unele persoane se tem să nu-și piardă statutul protejat, iar altele nu înțeleg pe deplin drepturile de care beneficiază. De asemenea, există întârzieri în obținerea permiselor în **Germania**.

În unele țări, cum ar fi **Republica Moldova**, populațiile gazdă au devenit frustrate din cauza faptului că populația locală care trăiește în sărăcie nu primește același nivel de sprijin ca și persoanele strămutate. Există rapoarte similare din **Bulgaria** cu privire la frustrarea localnicilor față de sprijinul acordat persoanelor strămutate din Ucraina, cu comentarii negative lăsate pe afișe în limba ucraineană.



Furnizarea contractelor acestora către lucrători înainte de a începe lucrul și formarea cu privire la drepturile

Contracte

Persoanele strămutate se pot confrunta cu dificultăți financiare, deoarece și-au pierdut mijloacele de trai sau au fost nevoite să lase în urmă resurse în **țara de origine**. De asemenea, aceștia pot fi strămutați într-o țară în care nu vorbesc limba locală. Ambii factori îi fac mai vulnerabili la exploatare, fie prin înșelăciune, fie pentru că se simt presați să semneze contracte pe care nu le înțeleg.

Un indicator al muncii forțate identificat de Organizația Internațională a Muncii este înșelăciunea, care se poate întâmpla prin contracte false. Aceasta se întâmplă atunci când cuiva i se oferă un loc de muncă care se dovedește a fi foarte diferit de ceea ce i s-a promis sau de ceea ce era prevăzut în contract. Acesta este un alt motiv pentru care întreprinderea dvs. ar trebui să aibă proceduri clare de soluționare a reclamațiilor, astfel încât lucrătorii să poată raporta dacă un loc de muncă nu corespunde cerințelor pe care le-au acceptat (a se vedea secțiunea: [Mecanismele de soluționare a reclamațiilor și accesul la căi de atac](#)).

Recomandări

Furnizați lucrătorilor contractul într-o limbă pe care aceștia o înțeleg înainte de a începe munca

Lucrătorii trebuie să semneze contractul cu cel puțin o zi înainte de începerea activității. Echipa dvs. de resurse umane ar trebui să furnizeze contractul într-o limbă pe care lucrătorul o înțelege, astfel încât acesta să poată lua o decizie în cunoștință de cauză privind acceptarea condițiilor de angajare.

Contractul trebuie să includă informații precum condițiile de angajare, o descriere a postului, orele de lucru, salariul, tarifele pentru orele suplimentare, drepturile la concediu, drepturile la concediu medical și deduceri, dacă este cazul. De asemenea, ar trebui să includă proceduri clare de soluționare a reclamațiilor, care să le permită lucrătorilor să depună plângeri în mod anonim și confidențial. De asemenea, ar trebui să le oferiți lucrătorilor informații privind dreptul lor la libertatea de asociere.

Echipa dvs. de resurse umane ar trebui să poată răspunde la orice întrebare referitoare la contract și să ofere clarificări înainte ca lucrătorul să îl semneze.

Acordați lucrătorilor timpul necesar pentru a înțelege contractul. Nu-i presați să semneze

Ar trebui să verificați dacă nimeni nu a exercitat presiuni asupra lucrătorilor din întreprinderea dvs. sau din lanțurile valorice pentru a semna un contract de muncă. Lucrătorilor ar trebui să li se acorde suficient timp pentru a înțelege contractul în afara mediului de lucru.

Documentație

Reținerea documentelor de identificare și a bunurilor de valoare ale unui lucrător este o metodă obișnuită de a restricționa deplasările acestuia și de a-l împiedica să își părăsească locul de muncă. Acesta este un indicator al sclaviei moderne.

Lucrătorii strămutați care nu au documente sunt deosebit de expuși riscului, deoarece se pot simți incapabili să raporteze abuzurile de teama de a nu fi identificați de autorități. Traficanții, agenții de forță de muncă, angajatorii sau alți actori pot folosi statutul de lucrător fără documente împotriva acestuia și îl pot amenința că îl vor raporta autorităților de imigrare ca tactică de control.

Aceeași tactică poate fi folosită pentru a controla lucrătorii strămutați care au dreptul la muncă, dar care nu își înțeleg pe deplin drepturile. Această lipsă de înțelegere înseamnă că acești lucrători pot fi amenințați în mod înșelător cu perspectiva de a fi denunțați, reținuți și deportați.

Având în vedere că scenariile de conflict evoluează în mod constant, iar persoanele strămutate trebuie să se deplaseze prin mai multe **țări de tranzit**, poate fi deosebit de dificil pentru lucrătorii strămutați să înțeleagă care este dreptul lor la muncă într-o anumită țară.

Copiii și tinerii reprezintă adesea un procent mare din populația care a fost strămutată. Atunci când tinerii călătoresc fără documente care să le dovedească vârsta sau când primesc documente false care arată că sunt mai în vârstă decât sunt, aceștia sunt expuși unui risc crescut de exploatare și de muncă a copiilor. Verificarea corespunzătoare a documentației poate contribui la reducerea acestui risc.

Recomandări

Păstrați înregistrările despre toți lucrătorii în siguranță

Întreprinderea dvs. trebuie să țină evidența tuturor angajaților. Ar trebui să înregistrați cel puțin numele, data nașterii, numerele documentelor de identitate, sexul și data aderării. Trebuie să vă asigurați că toate datele cu caracter personal sunt protejate și că lucrătorii sunt de acord cu păstrarea lor.

Echipele dvs. ar trebui să efectueze o verificare prealabilă pentru a se asigura că nu există niciun fel de muncă a copiilor în cadrul operațiunilor sau lanțurilor dvs. valorice. Cel puțin, ar trebui să verificați vârsta fiecărui lucrător pentru a vă asigura că niciun copil nu lucrează în întreprinderea dvs. sau în lanțul de valori. În cazul în care este identificată munca copiilor, trebuie să lucrați în parteneriat cu serviciile locale pentru copii sau cu un ONG local calificat în mod corespunzător pentru a asigura siguranța imediată a copilului și interesul superior al acestuia pe termen lung. Aceasta include asigurarea că nevoile lor educaționale, sociale și economice sunt îndeplinite.

Verificați dacă există documente falsificate

Ar trebui să verificați dacă există documente falsificate, în special documente de identitate sau documente de calificare care permit persoanelor să lucreze în anumite industrii restricționate, cum ar fi construcțiile. Puteți lua legătura cu experții juridici locali și cu ONG-urile pentru a înțelege mai bine cum să recunoașteți documentele falsificate în țările în care vă desfășurați activitatea.

Nu restricționați niciodată accesul lucrătorilor la documentele lor

Nu ar trebui să restricționați niciodată accesul lucrătorilor la documentele lor de identitate. Acesta este un indicator comun al sclaviei moderne. În mod ideal, ar trebui să puneți la dispoziția lucrătorilor un spațiu de depozitare individual și sigur (de exemplu, dulapuri) la care să aibă acces în orice moment. Ar trebui să păstrați copiile originale ale documentelor numai dacă lucrătorii vă cer în scris acest lucru. Lucrătorii ar trebui să aibă în continuare posibilitatea de a-și accesa documentele în orice moment.

Asigurați-vă că lucrătorii fără forme legale sunt sprijiniți și protejați

Echipele dvs. ar trebui să fie conștiente de riscurile specifice la care sunt supuși lucrătorii strămutați fără documente. Aceștia ar trebui să solicite consiliere din partea ONG-urilor pentru a se asigura că, în cazul în care în cadrul forței de muncă sau al lanțurilor valorice sunt identificați lucrători nedocumentați, aceștia sunt sprijiniți și protejați în mod corespunzător (a se vedea secțiunea: [Colaborarea cu ONG-uri și rețele de sprijin extern](#)).

Plata salariilor și a taxelor

Reținerea salariilor și **servitutea pentru datorii** sunt ambele indicatori ai muncii forțate. Ambele limitează capacitatea unui lucrător de a părăsi liber locul de muncă și reprezintă un risc pentru persoanele strămutate. În unele cazuri, lucrătorii sunt induși în eroare și sunt făcuți să creadă că datorează bani angajatorului sau agentului de recrutare pentru diverse servicii (cum ar fi recrutarea sau transportul, după cum s-a descris mai sus). Lucrătorii strămutați sunt deosebit de expuși riscului dacă nu își înțeleg drepturile de angajare în țara de destinație.

Recomandări

Mențineți linii deschise de comunicare cu lucrătorii și efectuați verificări specifice

Pe lângă discuțiile directe cu lucrătorii, ar trebui să verificați fișele de plată ale angajaților și ale agenților pentru a confirma:

- Salariile lucrătorilor sunt plătite direct în contul bancar individual al acestora, la care au acces exclusiv, inclusiv la orice card bancar, și nu la o terță parte. Registrele de salarizare ar trebui să arate dacă mai multe persoane au aceleași date bancare. Dacă se întâmplă acest lucru, se justifică o investigație, deoarece acesta este un indicator al sclaviei moderne și al exploatării.
- Lucrătorii primesc în conturile lor bancare individuale suma de bani pe care o așteaptă.
- Lucrătorii primesc cel puțin salariul minim național, plata orelor suplimentare, zile de odihnă și prime de risc.
- Lucrătorii cu același rol și cu același nivel de calificare sunt plătiți la același nivel (adică anumite grupuri de lucrători nu sunt discriminate).

Verificați orice taxe suplimentare percepute lucrătorilor

Trebuie să verificați dacă orice deducere legală din salariul unui lucrător a fost convenită în prealabil, dacă este rezonabilă și dacă nu reduce salariul sub nivelul minim național.

Ar trebui să explicați în mod transparent orice taxe percepute de la lucrători pentru servicii cum ar fi îngrijirea copiilor.

Caseta 5: Contracte, documente și plata salariilor – Lucrătorii strămutați din Ucraina

În urma consultărilor noastre s-a constatat că, adesea, lucrătorii nu sunt conștienți de drepturile lor, de exemplu, în ceea ce privește contractele, documentația, plata salariilor și salariul minim național (a se vedea [Anexa I: Normele privind angajarea în fiecare țară studiată privind angajarea în fiecare țară studiată](#)).

Polonia: Rapoartele indică faptul că multe dintre persoanele strămutate din Ucraina sunt recrutate ca lucrători temporari în baza unor contracte de drept civil în loc de contracte de muncă, ceea ce înseamnă că au mai puține drepturi și protecții. Se știe că agențiile de ocupare a forței de muncă angajează lucrători prin subcontractare, un model susceptibil abuzurilor. Unii lucrători sunt, de asemenea, angajați cu contracte temporare, chiar dacă lucrează pentru un angajator pe perioadă nedeterminată.

O mulțime de companii din **Polonia** oferă servicii de **traducere și servicii lingvistice** plătite lucrătorilor pentru a-i ajuta să înțeleagă documentele, să completeze formulare și să obțină permise de muncă. Acestea ar trebui să fie servicii gratuite oferite de angajator. În unele cazuri, lucrătorii au fost nevoiți să plătească pentru traducerea documentelor, dar acestea sunt traduse doar parțial în ucraineană sau într-o limbă pe care lucrătorul să o înțeleagă. Acest lucru înseamnă că lucrătorii semnează documente pe care le înțeleg doar parțial.

În mod similar, în **România**, oamenii cer bani pentru servicii care ar trebui să fie gratuite, cum ar fi asistența pentru contracte, deoarece sunt conștienți de faptul că în Ucraina aceste servicii sunt adesea plătite.

Germania: Unele persoane au intrat în relații de muncă fără contract de muncă și au fost concediate verbal după o perioadă scurtă de timp. Adesea, acești lucrători nu sunt înregistrați în sistemul de securitate socială.

Bariere lingvistice

Barierile lingvistice au fost raportate ca fiind o problemă în toate țările cercetate, chiar și după ce lucrătorii își începuseră activitatea. Majoritatea persoanelor strămutate din Ucraina nu vorbesc, de exemplu, limba germană. Au existat multe exemple de persoane care au fost angajate, dar care au fost apoi concediate pentru că nu vorbesc limba sau nu o vorbesc suficient de bine. Contractele sunt rareori traduse într-o limbă pe care lucrătorul să o înțeleagă în oricare dintre țările studiate.

Adesea, lucrătorii nu înțeleg contractele lor de muncă, inclusiv dacă angajatorul plătește sau nu asigurarea. Sistemele de ocupare a forței de muncă, adesea complexe, îi dezavantajează pe oameni.

România: Organizațiile pe care le-am consultat au raportat că mulți lucrători nu au un contract, că adesea condițiile sunt exploatare și că lucrătorii nu își pot solicita drepturile. Au existat cazuri în care muncitorii ucraineni din hoteluri au fost plătiți la jumătate față de muncitorii români cu același rol. Oamenilor strămutați din Ucraina li s-a spus că ar trebui să primească mai puțini bani pentru că au câștigat mai puțin în Ucraina.

Înțelegerea de către lucrători a drepturilor lor de muncă

Este posibil ca persoanele strămutate să nu aibă posibilitatea de a alege o țară de destinație în care să vorbească limba locală. Prin urmare, le poate fi dificil să înțeleagă legislația locală complexă în domeniul muncii, drepturile lor în materie de muncă și modul în care pot avea acces la sprijin.

Interpretarea informală exacerbează acest risc, deoarece lucrătorii și angajatorii nu au posibilitatea de a verifica dacă informațiile sunt comunicate cu exactitate. Acest lucru poate împiedica un lucrător să depună o reclamație și este adesea folosit ca tactică de control pentru a limita comunicarea dintre un lucrător exploatat și alte persoane.

În calitate de întreprindere, aveți datoria de a asigura condiții de muncă sigure și sănătoase pentru toți angajații dvs. și de a vă asigura că aceștia înțeleg și se pot bucura de drepturile lor. Colaborarea cu organizațiile societății civile, cu părțile interesate și cu grupurile comunitare cu privire la recomandările de mai jos va fi esențială pentru a stabili un climat de încredere cu lucrătorii și pentru a se asigura că aceștia se pot bucura de drepturile lor (a se vedea secțiunea: [Colaborarea cu ONG-uri și rețele de sprijin extern](#)).

Recomandări

Apelați la servicii de traducere profesionale

Ar trebui să comunicați în mod regulat cu lucrătorii dvs., în special cu cei care prezintă un risc mai mare, cum ar fi lucrătorii strămutați, pentru a înțelege experiențele lor în ceea ce privește recrutarea, cazarea, transportul și condițiile de muncă.

În cazul în care există bariere lingvistice, ar trebui să apelați la servicii de interpretare profesioniste, mai degrabă decât la interpretări informale sau de la egal la egal, deoarece acestea din urmă pot fi folosite mai ușor pentru a interpreta greșit sau a induce în eroare.

Ar trebui să dispuneți de procese pentru a aborda orice probleme identificate.

Asigurați cursuri de limbi străine alături de formarea competențelor

Pentru a-i ajuta pe lucrători să își înțeleagă drepturile, ar trebui să oferiți cursuri de limbă, alături de cursuri de formare profesională. Îmbunătățirea comunicării este un avantaj atât pentru afacerea dvs., cât și pentru angajați.

Asigurați formare în domeniul drepturilor muncii

Echipele dvs. de resurse umane sau de relații de muncă ar trebui să organizeze cursuri de formare privind drepturile lucrătorilor la începutul angajării lor. Această formare ar trebui să acopere:

- roluri și responsabilități în cadrul întreprinderii;
- informații privind sănătatea și siguranța;
- orele de lucru și perioadele de odihnă;
- drepturile lor de muncă, inclusiv dreptul de a se afilia la un sindicat;
- munca forțată și exploatarea, inclusiv indicatorii privind munca forțată ai Organizației Internaționale a Muncii;
- cum să raporteze orice îngrijorare (a se vedea secțiunea: [Mecanismele de soluționare a reclamațiilor și accesul la căi de atac](#)).

Această formare ar trebui să fie oferită într-o limbă pe care lucrătorii dvs. o înțeleg. De asemenea, vă recomandăm să afișați la sediul dvs. afișe de sensibilizare cu privire la drepturile lucrătorilor (traduse în toate limbile relevante).

Libertatea de asociere

Reprezentarea și organizarea lucrătorilor sunt fundamentale pentru drepturile lucrătorilor. Acestea permit lucrătorilor și angajatorilor să negocieze, iar lucrătorilor să întreprindă acțiuni colective în probleme care le afectează drepturile. Acestea oferă lucrătorilor o modalitate de a-și îmbunătăți condițiile de muncă și de a reduce riscul de încălcare a drepturilor lucrătorilor.

Persoanele strămutate – și migranții, în general – se confruntă adesea cu obstacole în calea aderării la sindicate sau a participării la alte forme de reprezentare a lucrătorilor, inclusiv bariere lingvistice, marginalizare, discriminare, o înțelegere precară a drepturilor lor în domeniul muncii, teama de represalii și o plasă de siguranță socială slabă în caz de concediere.

Recomandări

Înțelegerea barierelor în calea sindicalizării și a altor mecanisme de reprezentare a lucrătorilor

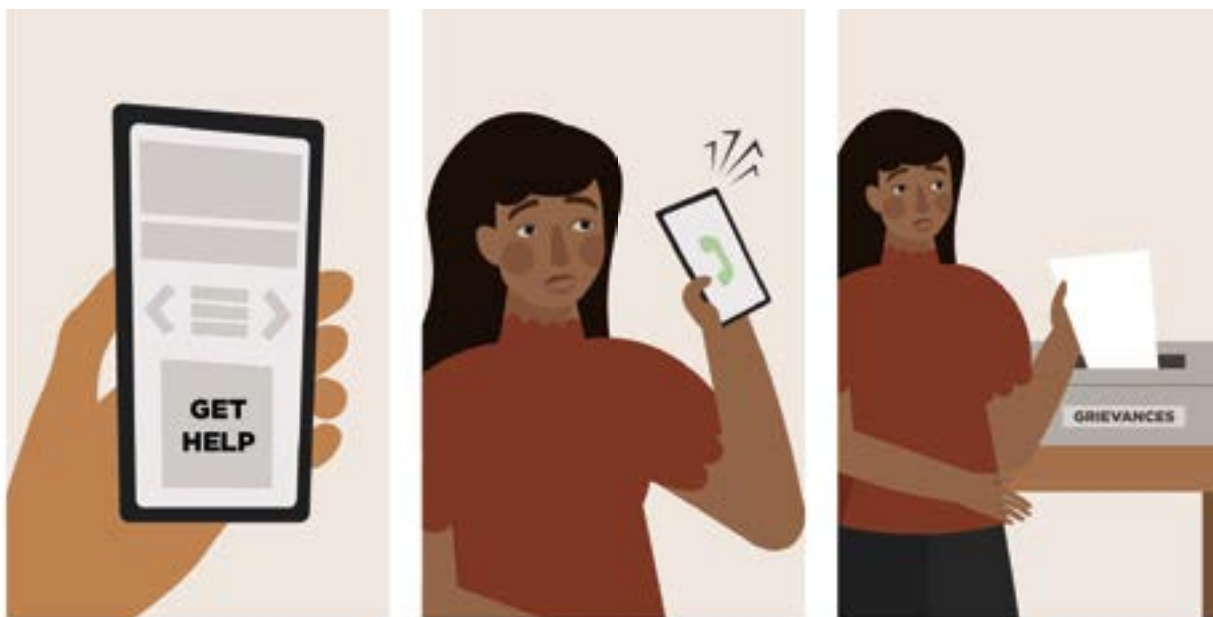
Echipele dvs. de resurse umane și de relații de muncă ar trebui să discute cu lucrătorii dvs. pentru a înțelege dacă anumite grupuri, cum ar fi persoanele strămutate, se confruntă cu bariere în calea aderării la sindicate. De asemenea, vă puteți consulta cu grupuri de specialiști în acest sens, inclusiv ONG-uri și sindicate (a se vedea secțiunea: [Colaborarea cu ONG-uri și rețele de sprijin extern](#)).

Acoperiți dreptul la libertatea de asociere în formare

Trebuie să explicați în mod clar tuturor lucrătorilor că au dreptul la libertatea de asociere și de a se afilia la un sindicat în cadrul formării privind drepturile lucrătorilor. Pentru a îmbunătăți reprezentarea lucrătorilor, ați putea, de asemenea, să creați un forum pentru ca aceștia să prezinte și să discute sugestii și preocupări cu conducerea.

Încheiați acorduri de recunoaștere

În calitate de întreprindere, ar trebui să luați în considerare încheierea unui acord formal de recunoaștere cu un sindicat, cu angajamente comune. Echipa dvs. de relații de muncă ar trebui să negocieze periodic cu lucrătorii cu privire la condițiile lor de muncă.



Asigurarea faptului că lucrătorii strămutați pot avea acces la un mecanism de soluționare a reclamațiilor semnificativ

Mecanismele de soluționare a reclamațiilor și accesul la căi de atac

Un mecanism de soluționare a reclamațiilor este orice canal sau procedură care permite unui lucrător să își exprime o îngrijorare, o întrebare sau o plângere și să obțină o soluție sau un răspuns transparent.

Pentru a fi eficiente, mecanismele de soluționare a reclamațiilor ar trebui să fie anonime și confidențiale și să conducă la remedii disponibile, adecvate și sigure. Forma adecvată de remediere ar trebui să fie definită de lucrătorul prejudiciat, care poate solicita atât remedieri financiare, cât și nefinanciare. Mecanismele de soluționare a reclamațiilor nu trebuie să fie niciodată interpretate ca un înlocuitor sau o alternativă la libertatea de asociere.

Mecanismele eficiente de soluționare a reclamațiilor și accesul la căi de atac, inclusiv pentru persoanele strămutate, ar trebui să fie o prioritate pentru orice întreprindere responsabilă. Modul în care arată mecanismul dvs. de soluționare a reclamațiilor va depinde, printre alți factori, de mărimea și structura organizației dvs., precum și de țara și sectorul în care activați.

Reclamațiile vor fi diferite în funcție de identitatea unui lucrător (de exemplu, hărțuirea sexuală și discriminarea împotriva anumitor grupuri pot fi mai frecvente). Femeile și persoanele cu identități diferite de gen se confruntă, de asemenea, cu bariere specifice în calea depunerii unei plângeri și a accesului la căi de atac adecvate.

În conformitate cu principiul 31 din Principiile directe ale ONU privind întreprinderile și drepturile omului (UNGPs),¹⁹, există opt criterii pentru un mecanism eficient de soluționare a reclamațiilor la nivel operațional: acesta trebuie să fie legitim, accesibil, previzibil, cu o procedură clară, să asigure un angajament echitabil și respectuos între părți, transparent, în conformitate cu drepturile omului recunoscute la nivel internațional, o „sursă de învățare continuă” și bazat pe dialogul cu părțile interesate relevante. Mai presus de toate, ar trebui să fie accesibil și să se bucure de încrederea lucrătorilor.

19 A se vedea Principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului, p. 33. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Recomandări

Asigurați-vă că lucrătorii strămutați pot avea acces la un mecanism semnificativ de soluționare a reclamațiilor

Orice mecanism de soluționare a reclamațiilor trebuie să fie anonim și confidențial. Lucrătorii ar trebui să fie informați cu privire la modul în care pot accesa acest serviciu pentru a prezenta reclamații în condiții de siguranță.²⁰ Acesta ar trebui să fie conceput ținând cont de teama de represalii a lucrătorilor. Atât lucrătorii strămutați cu acte în regulă, cât și cei fără documente ar trebui să aibă acces la acest mecanism și la măsuri de remediere eficiente.

Este puțin probabil ca liniile telefonice de urgență prost concepute și gestionate de întreprindere să fie utilizate, deoarece este puțin probabil ca lucrătorii să aibă încredere în ele. Lucrătorii, reprezentanții lor credibili și experții independenți ar trebui să fie consultați cu privire la elaborarea mecanismelor de soluționare a reclamațiilor pentru a dezvolta încrederea în acest proces. Prin urmare, o organizație terță independentă ar trebui să supravegheze procesul și ar trebui să vă asigurați că lucrătorii au acces la consiliere independentă.

Asigurați-vă că lucrătorii pot raporta nemulțumirile fără obstacole

Mecanismul dvs. de soluționare a reclamațiilor trebuie să fie complet transparent și deschis tuturor lucrătorilor. Ar trebui să vă asigurați că lucrătorii pot raporta în propria lor limbă (prin traducere), fără bariere, și că toate platformele utilizate sunt accesibile lucrătorilor cu handicap.

Este, de asemenea, important să se adopte o abordare favorabilă incluziunii de gen în ceea ce privește elaborarea, punerea în aplicare și supravegherea mecanismelor de soluționare a reclamațiilor. Ar trebui să luați în considerare impactul potențial și real al abordării dvs. asupra grupurilor cu risc mai mare de marginalizare, inclusiv femeile, persoanele non-binare și persoanele trans. Ar trebui să identificați și să eliminați barierele care le împiedică să utilizeze mecanismele de soluționare a reclamațiilor.

Ar trebui să vă consultați cu reprezentanți credibili ai lucrătorilor și cu experți locali pentru a înțelege orice bariere potențiale care ar trebui să fie abordate.

Consultați setul de instrumente privind mecanismul de soluționare a reclamațiilor

Ar trebui să luați în considerare utilizarea [setului de instrumente privind mecanismul de soluționare a reclamațiilor](#) al [Oxfam și Reckitt](#),²¹ dezvoltat pentru a sprijini întreprinderile în proiectarea, implementarea și revizuirea mecanismelor de soluționare a reclamațiilor.

Implementați un proces eficient de remediere

Ar trebui să stabiliți o procedură de remediere care să permită întreprinderii dvs. să rezolve reclamațiile fără întârzieri nejustificate. De asemenea, trebuie să vă asigurați că abordați cauza principală a problemei ridicate, pentru a preveni apariția aceleiași probleme în viitor. Ar trebui să angajați o terță parte independentă care să supravegheze procesul pentru a facilita soluționarea rapidă și eficientă a reclamațiilor lucrătorilor strămutați.

20 A se vedea Anti-Slavery International, *Migrant workers' access to remedy: A briefing paper for business*, pentru mai multe detalii (2021), disponibil la adresa: https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2022/02/ASI_AccessToRemedy_Report.pdf.

21 A se vedea Oxfam, *The Grievance Mechanism Toolkit* (2022), disponibil la: <https://www.oxfamapps.org.uk/grievance-mechanism-toolkit/>

Caseta 6: Drepturile lucrătorilor – Lucrătorii strămutați din Ucraina

Persoanele strămutate din toate țările studiate nu sunt conștiente de drepturile lor în materie de muncă în țările respective. Acest lucru îi expune unui risc mai mare de exploatare. Drepturile muncii în fiecare țară studiată pot fi găsite în [Anexa I](#). Atunci când angajații nu își cunosc bine drepturile de muncă și munca forțată, există mai multe cazuri de exploatare.

Femeile și copiii reprezintă majoritatea persoanelor care fug de conflictul din Ucraina. Prin urmare, trebuie să se țină seama de considerente specifice de gen atunci când se efectuează o activitate de diligență cuvenită. În toate țările, femeile nu primesc întotdeauna informații clare, îndrumări sau sprijin, de exemplu, în ceea ce privește îngrijirea copiilor. Pentru mame poate fi dificil să obțină un loc de muncă care să le permită să aibă grijă de copii în același timp.

Discriminare

Discriminarea a fost menționată ca o problemă în toate țările. În **Polonia**, inclusiv înainte de război, piața muncii a fost descrisă ca fiind „periculoasă sau exploatare” pentru lucrătorii ucraineni. Conform consultărilor noastre, lucrătorii ucraineni sunt considerați de unii din **Polonia** ca fiind „oameni de mână a doua”. Discriminarea este un factor-cheie în exploatare. Prejudecățile, stereotipurile și sentimentele anti-migranți raportate ar trebui luate în considerare și abordate atunci când se efectuează activități de diligență cuvenită.

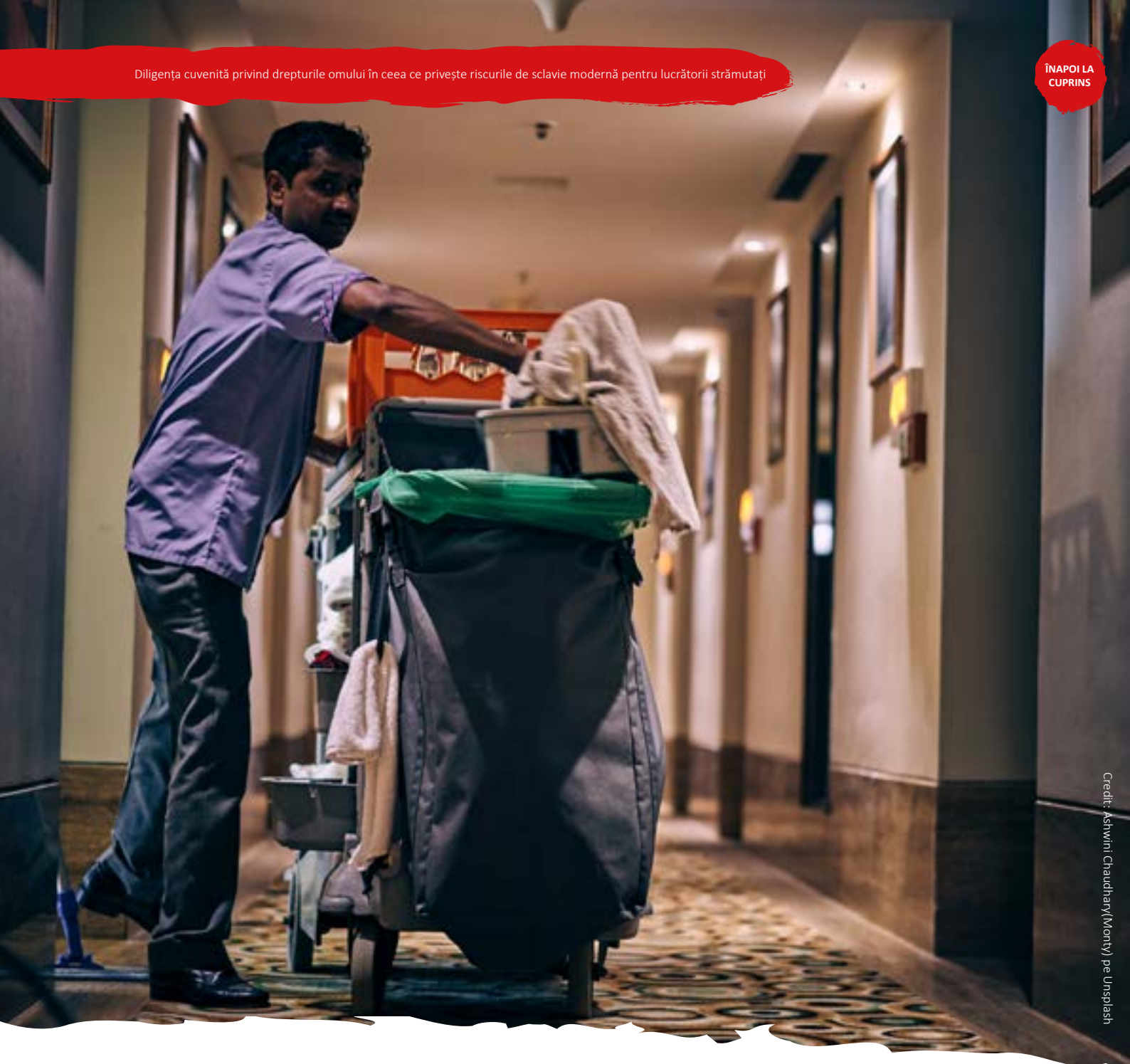
În **Germania**, **Grecia** și **Italia** există o ierarhie a **refugiaților** sau a persoanelor strămutate. Unii au anumite drepturi pe care alții nu le au. În cadrul consultărilor s-a observat că cei care intră sub incidența Directivei privind protecția temporară au fost prioritizați și au primit mai repede sprijin decât cei care nu intră sub incidența acestei directive. S-au raportat cazuri de discriminare împotriva persoanelor care nu beneficiază de această protecție, precum și cazuri de rasism în ceea ce privește modul în care este oferit sprijinul și modul în care lucrătorii pot avea acces la drepturi și servicii.

Programul de lucru

Unele femei din **Polonia** au fost refuzate să facă pauze sau să își ia liber, în special atunci când efectuau muncă domestică. S-a raportat că lucrătorii casnici trebuie să fie disponibili 24 de ore din 24 și primesc puțin mai mult decât salariul minim. Au existat, de asemenea, rapoarte despre lucrători cu contracte pe termen scurt care lucrează până la 300 de ore pe lună, iar unii nu au niciun contract.

În **Germania**, există rapoarte referitoare la orele de lucru ridicate, care au interferat cu viața privată a lucrătorilor, inclusiv cu capacitatea acestora de a avea grijă de copiii lor sau de a participa la cursuri de limbi străine. Această experiență este comună în mai multe țări.

Există cazuri de lucrători care au fost abuzați verbal și fizic atunci când au încercat să își revendice drepturile în **România**, adesea în situații în care lucrau fără contract. Există rapoarte privind orele suplimentare excesive în industria ospitalității, în special în baruri și hoteluri, pe care lucrătorii nu le pot contesta. Mulți inspectori de muncă nu vorbesc aceeași limbă ca și lucrătorii, astfel încât nu sunt capabili să identifice problemele. Acest lucru evidențiază necesitatea instituirii unor mecanisme adecvate de soluționare a reclamațiilor.



Credit: Ashwini Chaudhary(Monty) pe Unsplash

Standardele etice: Coduri de conduită

Un cod de conduită îi permite întreprinderii dvs. să își arate angajamentul privind respectarea standardelor etice și prevenirea abuzurilor de muncă în cadrul operațiunilor și lanțurilor valorice. În mod esențial, codurile de conduită ar trebui să fie **obligatorii, să țină seama de egalitatea de gen și să abordeze discriminarea**.

Persoanele strămutate sunt expuse unui risc sporit în lanțurile valorice în care nu există un cod de conduită, deoarece aceste lanțuri valorice nu dispun de standarde fundamentale pentru a asigura respectarea drepturilor omului.

Printre grupurile expuse unui risc sporit de discriminare se numără femeile, lucrătorii strămutați, lucrătorii fără documente, grupurile minoritare din punct de vedere rasial, persoanele cu religii, naționalități, culturi, genuri sau orientări sexuale minoritare, precum și persoanele cu handicap sau cu nevoi de accesibilitate.

Pentru ca codurile de conduită să fie eficiente, acestea trebuie să fie înțelese în mod corespunzător de către cei responsabili de punerea lor în aplicare și monitorizate.

Recomandări

Împărtășiți codul dvs. de conduită cu toți furnizorii și subcontractanții.

Echipele dvs. ar trebui să împărtășească codul de conduită tuturor furnizorilor și subcontractanților. Aceștia ar trebui să comunice în mod clar că acest cod trebuie respectat și că este obligatoriu din punct de vedere contractual. Aceștia ar trebui să verifice dacă toți subcontractanții pun în aplicare bune practici și mențin standarde ridicate, inclusiv în domeniile de diligență cuvenită prezentate în prezentul ghid.

Asigurați instruire cu privire la codul dvs. de conduită

Echipele dvs. ar trebui să discute standardele etice din codul de conduită cu personalul intern, furnizorii și subcontractanții pentru a verifica dacă acestea sunt înțelese și puse în aplicare în mod corespunzător. Acest lucru ar putea fi realizat prin formare specifică privind domeniul de aplicare, conținutul, cerințele și monitorizarea codului.

Lucrați în mod constant cu furnizorii pentru a verifica dacă standardele sunt respectate

Ar trebui să includeți obligația de a respecta standardele stabilite în codul dvs. de conduită în contractele existente cu furnizorii. Standardele ar trebui, de asemenea, să facă parte din procesul de precalificare pentru noii furnizori. Echipele dvs. ar trebui să colaboreze apoi cu furnizorii și subcontractanții dvs. în mod continuu pentru a verifica respectarea acestor standarde. Acest angajament ar trebui să depășească auditurile punctuale²² sau verificările la fața locului. Echipele dvs. ar trebui să colaboreze cu furnizorii pentru a-i sprijini în vederea îndeplinirii tuturor cerințelor.

Combateți discriminarea și asigurați un tratament echitabil

Echipele dvs. ar trebui să efectueze toate activitățile de diligență cuvenită în mod nediscriminatoriu în toate etapele relației de muncă: **de la recrutare, pe tot parcursul angajării și până la încheierea contractului.**

Ar trebui să asigurați o reprezentare și o participare echitabilă și egală la locul de muncă pentru toți lucrătorii, inclusiv pentru lucrătorii strămutați, lucrătorii minoritari, persoanele vulnerabile și grupurile subreprezentate din punct de vedere istoric. Întreprinderea dvs. ar trebui să ia măsuri specifice pentru a asigura siguranța și bunăstarea acestor grupuri și accesul lor egal la aceleași drepturi și protecții ca și ceilalți lucrători (a se vedea secțiunile: [Gen și incluziune](#), [Mecanismele de soluționare a reclamațiilor și accesul la căi de acces](#) și [Colaborarea cu ONG-uri și rețele de sprijin extern](#)).

Întreprinderea dvs. ar trebui să dispună de proceduri care să garanteze că contractele pot fi reziliate numai în conformitate cu condițiile din contract, respectând principiul nediscriminării.

22 Anti-Slavery International, „The inadequacies of social auditing: why we need worker-led solutions”, accesat ultima dată la 7 martie 2023, disponibil la: <https://www.antislavery.org/social-auditing-inadequate-why-we-need-worker-led-solutions/>.

Colaborarea cu ONG-uri și rețele de sprijin extern

Organizațiile neguvernamentale (ONG-uri) și asociațiile locale oferă o serie de servicii, de la informații până la sprijin pentru sănătate mintală. Aceștia au expertiză într-o gamă largă de domenii, inclusiv dreptul muncii, cereri de azil, asistență socială, drepturi la prestații, locuințe, sprijin psihologic, asistență medicală, îngrijire a copiilor, traducere și formare profesională. Serviciile publice pot fi, de asemenea, disponibile pentru a oferi consiliere și sprijin persoanelor strămutate.

Aceste organizații vă pot oferi informații relevante despre contextul local în care vă desfășurați activitatea și de-a lungul lanțurilor valorice. Aceste informații ar trebui să vă informeze cu privire la activitățile de diligență cuvenită și să vă permită să sprijiniți mai bine lucrătorii strămutați. De asemenea, vă puteți îndruma lucrătorii către aceste organizații pentru a obține sprijin suplimentar, dacă este necesar.

Recomandări

Încheiați parteneriate cu ONG-uri locale specializate și părți interesate

Întreprinderea dvs. ar trebui să se asocieze și să se consulte cu părțile interesate locale care lucrează pentru a proteja drepturile persoanelor strămutate. Echipele dvs. ar trebui să se consulte cu organizațiile relevante pentru a înțelege riscurile care afectează grupurile vulnerabile, cum ar fi lucrătorii fără documente, inclusiv barierele la libertatea de asociere, precum și modalitățile de prevenire și atenuare a acestor riscuri.

Organizațiile specializate vor fi diferite de la o țară la alta. Ar trebui să vă asociați cu organizații neguvernamentale locale sau regionale care au experiență în domeniul drepturilor lucrătorilor strămutați, al drepturilor omului și al muncii forțate. Ar trebui să verificați dacă au experiență în furnizarea de servicii într-un mod nediscriminatoriu pentru lucrătorii afectați și dacă au o abordare centrată pe persoana afectată și bazată pe traume.

Elaborați un plan de acțiune cu aceste părți interesate

Întreprinderea dvs. ar trebui să elaboreze un plan de acțiune cu sprijinul acestor organizații pentru a preveni abuzurile, pentru a asculta reclamațiile și pentru a oferi remedii și sprijin adecvat lucrătorilor care au fost victime ale abuzurilor de muncă. Acest plan de acțiune ar trebui să fie nediscriminatoriu și să țină seama de egalitatea de gen, acordând o atenție specială impactului potențial și real asupra grupurilor cu risc mai mare de marginalizare, cum ar fi femeile, persoanele aparținând minorităților rasiale și persoanele LGBTQI+.

Planul dvs. de acțiune ar trebui să prezinte procesele-cheie care trebuie urmate pentru a asigura o muncă decentă pentru persoanele strămutate. Acesta ar trebui să se concentreze pe prevenirea riscului de exploatare și să detalieze modul în care se poate răspunde în mod eficient la orice plângere formulată sau la orice exploatare potențială identificată.

Creați o bază de date cu servicii de sprijin și oferiți recomandări lucrătorilor strămutați, după caz

Persoanele strămutate în urma unui conflict au suferit adesea traume. Echipele dvs. ar trebui să colaboreze cu organizațiile locale pentru a oferi sprijin psihologic. Ar trebui să aveți la dispoziție specialiști instruiți care să vă ajute să identificați cazurile de violență și hărțuire pe bază de gen și să oferiți sprijin adecvat.

Concluzie

Persoanele strămutate sunt expuse unui risc mai mare de exploatare din mai multe motive, inclusiv din cauza greutăților și a discriminării, a practicilor de recrutare înșelătoare și coercitive, a barierelor lingvistice, a grupului social slab dezvoltat și a unei slabe înțelegeri a legislației muncii în țările de destinație.

Toate întreprinderile – de la mărcile orientate către consumatori până la furnizorii B2B – au datoria de a respecta drepturile omului, ale tuturor celor care lucrează în cadrul propriilor operațiuni și în lanțurile lor valorice. Domeniul de aplicare al activităților de diligență cuvenită ale întreprinderii dvs. va depinde de dimensiunea și de contextul operațional al acesteia. Cu toate acestea, există întotdeauna ceva ce puteți face pentru a preveni și a reduce riscul de exploatare în cadrul operațiunilor și lanțurilor valorice.

Cel puțin, ar trebui să împărtășiți acest ghid cu echipele și furnizorii dvs. și să stabiliți cine este responsabil pentru activitățile de diligență cuvenită în fiecare domeniu de risc. Vă încurajăm să vă asociați cu ONG-uri, asociații și experți locali din țările în care lucrați dvs. și furnizorii dvs., pentru a identifica zonele de risc specifice și pentru a identifica cea mai bună modalitate de a proteja lucrătorii împotriva exploatării.

Vă îndemnăm să consultați acest ghid pentru a acționa cu o diligență cuvenită sporită în toate contextele în care ar putea exista un număr mare de persoane strămutate, ținând cont de faptul că abordarea pe care o are întreprinderea dvs. în ceea ce privește respectarea drepturilor omului pentru lucrătorii dvs. va fi unică pentru operațiunile dvs. și pentru lanțurile dvs. valorice.



Anexa I: Normele privind angajarea în fiecare țară studiată

Tabelul de mai jos prezintă legislația privind ocuparea forței de muncă și drepturile care trebuie respectate cel puțin în fiecare țară.

	Polonia	România	Italia	Bulgaria	Republica Moldova	Germania
Salariul minim²³	3.010 PLN pe lună (630 €/548 £), care va fi majorat la 3.490 PLN de la 1 ianuarie 2023 și la 3.600 PLN de la 1 iulie 2023.	515,30 euro pe lună, 6 184 EUR pe an	Nu există un minim legal. Cu toate acestea, angajații au dreptul să primească un salariu proporțional cu calitatea și cantitatea muncii lor. De asemenea, acesta trebuie să fie suficient pentru a garanta un mod de viață decent. Acest drept poate fi exercitat în instanță. Instanța ia adesea în considerare salariul minim stabilit în contractul colectiv de muncă național pentru sectorul respectiv, chiar dacă acest contract nu acoperă salariatul.	3,92 BGN pe oră (2 EUR), 650 BGN pe lună (332,50 EUR)	4.000 MDL pe lună (aproximativ 200 EUR)	12 euro pe oră (de la 1 octombrie 2022)
Numărul maxim de ore de lucru pe săptămână	8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână Nu mai mult de 150 de ore suplimentare pe an calendaristic (care trebuie plătite la 150% sau 200% din salariul de bază pentru orele de noapte, duminici și sărbători legale).	48 de ore pe săptămână	13 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână	48 de ore pe săptămână	40 de ore pe săptămână, fără a depăși 10 ore pe zi. Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, stare de sănătate, condiții de muncă și alte circumstanțe, se stabilește un program de lucru redus, în conformitate cu legislația aplicabilă și cu un contract individual de muncă. De exemplu, timpul de lucru săptămânal redus este de 35 de ore pentru cei care lucrează în condiții pe care guvernul le recunoaște ca fiind dăunătoare. Orele suplimentare (la cererea angajatorului) sunt limitate la 120 de ore pe an.	În general, aceasta este de 8 ore pe zi și 48 de ore pe săptămână, dar, în cazuri excepționale, sunt permise 10 ore de lucru pe zi și 60 de ore pe săptămână.
Dreptul la concediu anual	20 de zile de concediu anual plus sărbătorile legale. Angajații își pot lua patru dintre aceste zile libere fără aprobare prealabilă, anunțându-i în ziua respectivă. Un angajat nu poate pierde dreptul la concediu anual	20 de zile	4 săptămâni pe an (deși contractele colective de muncă pot fi mai generoase)	20 de zile	În general 28 de zile, dintre care 14 zile trebuie să fie luate consecutiv.	20 de zile plătite pentru o săptămână de lucru de 5 zile Angajatorii nu sunt obligați să acorde timp liber plătit angajaților în primele 6 luni de la angajare.

23 Toate conversiile valutare sunt aproximative și au fost efectuate în octombrie 2022.

	Polonia	România	Italia	Bulgaria	Republica Moldova	Germania
Dreptul la concediu medical	33 de zile pe an plătite la 80% din salariul mediu După 33 de zile, concediul medical de lungă durată este disponibil până la 182 de zile într-un an, plătit la 80% din salariul mediu (dar plătit de către Oficiul Național de Securitate Socială). Lucrătorii trebuie să obțină un certificat medical pentru a-și lua concediu medical.	Angajatorii sunt obligați să plătească primele 5 zile de concediu. Restul concediului este acoperit de sistemul de sănătate de stat. Indemnizația de boală este echivalentă cu 75% din venitul mediu lunar pe ultimele 6 luni (Ordonanța de urgență nr. 158/2005).	3 zile de concediu plătit, după care angajatul are dreptul să primească indemnizație de boală de la asigurările sociale timp de până la 180 de zile pe an.	3 zile la 70% din salariu, după care angajatul are dreptul la plăți de indemnizație de asigurări sociale de 80-90% din salariu pentru încă 18 luni (cu condiția să fi fost angajat de mai mult de 6 luni).	5 zile de concediu plătit, după care angajatul are dreptul la plăți de asigurări sociale.	Dacă un lucrător a fost angajat în cele patru săptămâni anterioare îmbolnăvirii sale, acesta va avea dreptul la o indemnizație de boală de 100% din salariu pentru o perioadă de până la 6 săptămâni. Lucrătorii trebuie să obțină un certificat medical pentru a-și lua concediu medical.
Dreptul la concediu pentru îngrijitori	Persoanele angajate de mai mult de 6 luni își pot lua până la 36 de luni de concediu pentru îngrijirea copilului (până când copilul împlinește șase ani). Guvernul plătește o indemnizație parentală de 400 PLN (93 EUR) pe lună în primele 24 de luni, dacă venitul familiei este sub un anumit prag. De asemenea, părinții au dreptul la o „alocație de îngrijire” guvernamentală de 80% din venitul mediu timp de 14-60 de zile dacă rămân acasă pentru a îngriji un copil bolnav sau cu handicap.	Ca urmare a unei directive a UE, proiectul de lege 378/2022 este în curs de examinare în Parlament, și ar introduce concediul de îngrijire plătit de angajator (5 zile lucrătoare pe an).	Îngrijirea copiilor (în cazul în care copilul este certificat medical ca fiind bolnav): Concediu neplătit nelimitat până când copilul împlinește trei ani (sau șase ani în cazul unui copil adoptat) și, ulterior, 5 zile pe an până când copilul împlinește 8 ani (sau 12 ani în cazul unui copil adoptat). Îngrijirea unui adult care suferă de un handicap sau de o boală cronică: până la 2 ani de concediu fără plată, care poate fi luat pe parcursul vieții profesionale. Acești îngrijitori au, de asemenea, dreptul la o prestație de securitate socială egală cu 100% din salariul normal (până la un maxim legal). Îngrijirea soțului/soției sau a unei rude apropiate cu un handicap grav: 3 zile de concediu plătit pe lună	Îngrijirea copiilor: 60 de zile de concediu plătit pe an Îngrijirea adulților: 10 zile de concediu plătit pe an	N/A	Pe termen scurt: până la 10 zile de concediu fără plată Pe termen lung: până la 6 luni de concediu complet sau parțial Concediul pentru îngrijitori poate fi luat o singură dată pentru aceeași persoană care are nevoie de îngrijire.
Dreptul la concediu de maternitate	20 de săptămâni de concediu de maternitate (cu un minim obligatoriu de 14 săptămâni pentru mamă), urmate de până la 32 de săptămâni de concediu parental (care poate fi împărțit între ambii părinți). În cazul în care angajații iau doar concediul de maternitate și nu și concediul pentru creșterea copilului, aceștia sunt plătiți în proporție de 100% pentru perioada concediului de maternitate. În cazul în care își iau atât concediul de maternitate, cât și concediul pentru creșterea copilului, au dreptul fie la 80% pentru întreaga perioadă de concediu de maternitate și concediul pentru creșterea copilului, fie la 100% pentru întreaga perioadă de concediu de maternitate și primele 6 săptămâni de concediu pentru creșterea copilului și la 60% după aceea. Mama își poate alege schema de plată preferată.	126 de zile de concediu de odihnă la 85% din venitul lor mediu (plătit de Fondul Național de Securitate Socială). Angajații sunt eligibili numai dacă au plătit contribuția minimă la asigurările de sănătate pentru cel puțin o lună în ultimele 12 luni.	5 luni de concediu plătit la 80% din salariu și 2 ore plătite pe zi pentru a hrăni copilul în primul an de viață. Concediul plătit la o rată mai mică de 30% poate fi solicitat de oricare dintre părinți timp de 6 luni, până când copilul împlinește vârsta de trei ani, cu excepția funcționarilor publici, care pot primi 100% din salariu.	410 zile plătite la 90% din salariu de către Fondul Național de Asigurări de Sănătate. Persoanele trebuie să fi lucrat timp de cel puțin 12 luni înainte de a-și lua concediul de maternitate.	Cu 70 de zile înainte de data estimată a nașterii și 56 de zile după naștere. După încheierea concediului de maternitate, oricare dintre părinți sau o rudă care are grijă de copil are dreptul la un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până când acesta împlinește trei ani.	O mamă are dreptul la concediu de maternitate în cele 6 săptămâni înainte de naștere și în cele 8 săptămâni de după. Acest termen crește la 12 săptămâni de la naștere, dacă bebelușul sau bebelușii sunt prematuri, multipli sau au un handicap. Mama poate alege să nu își ia niciun concediu înainte de naștere. Cu toate acestea, ea trebuie să își ia concediul după naștere.

	Polonia	România	Italia	Bulgaria	Republica Moldova	Germania
Perioada minimă de preaviz pentru reziliere	3 zile pentru o perioadă de angajare mai mică de 2 săptămâni pe bază de probă 1 săptămână pentru o perioadă de angajare de cel puțin 2 săptămâni pe bază de probă 2 săptămâni dacă angajatul a fost angajat pentru mai puțin de 6 luni 1 lună dacă angajatul a fost angajat pentru cel puțin 6 luni 3 luni dacă angajatul a fost angajat timp de cel puțin 3 ani **Perioadele de preaviz pot fi prelungite numai în beneficiul angajatului.	20 de zile lucrătoare pentru angajator sau 15 zile calendaristice pentru angajat	15 zile până la 6 luni, în funcție de vechimea în muncă, de funcție și de vechimea în grad Adesea stabilite prin convenții colective	30 de zile	30 de zile în cele mai multe cazuri, 2 luni în caz de concediere sau 14 zile în cazul în care angajatul demisionează.	Angajații trebuie să dea un preaviz de cel puțin 4 săptămâni înainte de a 15-a sau ultima zi a lunii următoare. Termenul de preaviz pe care angajatorii trebuie să îl acorde depinde de durata contractului de muncă: • După 2 ani: 1 lună de preaviz; • După 5 ani: 2 luni de preaviz; • După 8 ani: 3 luni de preaviz; • După 10 ani: 4 luni de preaviz; • După 12 ani: 5 luni de preaviz; • După 15 ani: 6 luni de preaviz; • După 20 de ani: 7 luni de preaviz. Notificarea de încetare a contractului de muncă poate expira doar în ultima zi a lunii (sau, pentru persoanele aflate în perioada de probă, pe data de 15 a lunii). În cazul în care nu se dă un preaviz suficient înainte de sfârșitul lunii, atunci contractul de muncă al persoanei în cauză va înceta la sfârșitul lunii următoare.
Protecție împotriva concedierii abuzive (de exemplu, angajatorul poate concedia din orice motiv, sau motivul trebuie să fie corect?).	Încetarea contractului de muncă poate avea loc numai din motive valide sau justificabile, cum ar fi comportamentul necorespunzător al angajatului sau concedierea.	Încetarea contractului de muncă poate avea loc doar pentru comportament necorespunzător, incapacitate fizică sau mentală, inadecvare profesională, arestarea angajatului sau concediere. Persoanele fizice au anumite drepturi la încetarea contractului de muncă, de exemplu, de a fi informate cu privire la posturile vacante și de a beneficia de un proces echitabil.	Încetarea contractului de muncă se poate face numai pentru motive întemeiate, inclusiv concedierea, boala de lungă durată și comportamentul angajatului. Angajații trebuie să fi încheiat perioada de probă pentru a beneficia de protecție împotriva concedierii abuzive.	Încetarea contractului de muncă poate avea doar motive întemeiate, inclusiv disponibilizarea.	Încetarea contractului de muncă se poate face numai pentru motive întemeiate, inclusiv pentru disponibilizare și abateri disciplinare.	Legea privind concedierea abuzivă stabilește motivele întemeiate pentru concediere. Acestea includ motive legate de comportamentul angajatului (de exemplu, refuzul persistent de a munci sau comentarii jignitoare) sau motive legate de persoană (de exemplu, perioade scurte și frecvente de boală sau boli de lungă durată, performanțe slabe sau dependență). Acest lucru este valabil pentru companiile cu mai mult de 10 angajați.

	Polonia	România	Italia	Bulgaria	Republica Moldova	Germania
Dreptul la indemnizația de concediere	În cazul unei concedieri colective (adică atunci când un număr minim de 10-30 de angajați, în funcție de mărimea întreprinderii angajatorului, sunt concediați în decurs de 30 de zile), angajații au dreptul la 1-3 luni de indemnizație de concediere. Indemnizația de concediere este plafonată la 15x salariul minim lunar.	Nu există o indemnizație de concediere prevăzută de lege, însă un angajat poate avea dreptul la o indemnizație de concediere în temeiul contractului individual de muncă sau al contractului colectiv de muncă aplicabil.	Nu există indemnizație de concediere îmbunătățită. Cu toate acestea, trebuie urmată o procedură strictă de disponibilizare.	1 lună de salariu	În cazul în care angajații au lucrat pentru angajator mai mult de un an, aceștia au dreptul la o săptămână de salariu pentru fiecare an de muncă, cu un minim de cel puțin o lună de salariu.	Nu există o indemnizație de disponibilizare obligatorie, dar aceasta poate fi convenită cu comitetul de întreprindere. Angajatorii și angajații contribuie la fondul de asigurări sociale pentru șomaj al angajatului. Prestațiile primite de angajat depind de veniturile pe care le-a obținut în ultima lună în care a lucrat.
Dreptul la pensie (de exemplu, țara impune plata obligatorie a pensiilor de către angajatori către angajați?)	19,25% din venit, plătită lunar în mod egal de angajator și angajat. Există, de asemenea, sisteme de pensii private facultative la care angajatorii trebuie să contribuie cu 1,5-4% din venit, iar angajații cu 2-5%.	România are un sistem complex de pensii, care include contribuții obligatorii atât la fondurile de pensii de stat, cât și la cele private. Angajații sunt principalii contribuabili la aceste sisteme de pensii. Cu toate acestea, angajatorii plătesc, de asemenea, 4-8% la fondul de pensii de stat dacă au condiții de muncă precare sau riscante în cadrul întreprinderii lor.	Contribuție obligatorie de 33% din salariul brut, cu 9% plătită de angajat.	5 % din contribuția de asigurări sociale trebuie să fie destinată unei pensii.		O pensie germană nu este plătită automat angajaților. Pentru a fi aprobat, angajatul trebuie să depună o cerere și să prezinte documente. Atât angajații, cât și angajatorii contribuie la pensia de stat prin intermediul unei contribuții de asigurări sociale deduse automat din salariul angajatului și egale de către angajator. Persoanele care desfășoară activități independente nu au dreptul la pensia de stat și nici nu sunt obligate să contribuie la aceasta.
Cerințele de sănătate și siguranță la locul de muncă (de exemplu, există o legislație care impune angajatorului să mențină anumite standarde de sănătate și siguranță la locul de muncă?)		Da, există o legislație care stabilește drepturile privind standardele de sănătate și siguranță la locul de muncă.	Angajatorii au obligația de a evalua riscurile pentru sănătate și siguranță la locul de muncă și de a elimina sau a minimiza aceste riscuri.	Angajatorii au diverse obligații în materie de sănătate și siguranță, inclusiv adoptarea de norme, efectuarea de controale de sănătate, efectuarea de cursuri de formare, furnizarea de echipamente de siguranță și consultarea angajaților.	Angajatorii sunt responsabili pentru asigurarea sănătății și siguranței angajaților.	Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (Arbeitsschutzgesetz) Angajatorii au obligația generală de a lua măsurile necesare de siguranță la locul de muncă. Aceștia trebuie să verifice dacă măsurile sunt eficiente și, dacă este necesar, să le adapteze la circumstanțele în schimbare.
Denunțarea neregulilor (de exemplu, permite țara respectivă angajaților să divulge fără teamă de repercusiuni faptele comise de angajator unui organism guvernamental sau cvasiguvernamental?)	Nu există o legislație generală care să reglementeze denunțarea, dar există anumite măsuri de protecție în sectorul financiar.	În decembrie 2022 a intrat în vigoare o lege care conține protecții generale pentru denunțatori, inclusiv anonimatul. Aceasta reflectă Directiva UE privind denunțarea neregulilor, care îi protejează pe cei care denunță neregulile și impune societăților reglementate obligația de a stabili canale interne de denunțare a neregulilor.	Există protecții complete pentru cei care denunță neregulile.	În prezent, nu există nicio lege privind denunțarea.	Există un nivel minim de protecție în ceea ce privește denunțarea neregulilor.	Legislația privind denunțarea neregulilor din Germania este încă slabă în comparație cu directiva UE. Reglementările naționale privind protecția denunțătorilor există doar pentru sectorul serviciilor financiare și pentru protecția secretelor de afaceri.

	Polonia	România	Italia	Bulgaria	Republica Moldova	Germania
Altele	În cazul în care un angajator dorește să modifice termenii și condițiile de angajare într-un mod care ar înrăutăți salariul sau condițiile de muncă, acesta trebuie să ofere un preaviz (la fel ca și în cazul concedierii) și să justifice aceste modificări printr-un motiv comercial valabil. Condiții minime mai bune decât cele prezentate mai sus pot fi incluse într-un contract colectiv de muncă care acoperă angajatorul sau sectorul de activitate.	Bariere administrative și legislative: România are un cadru de calificări complicat și inaccesibil, bazat în întregime pe educația formală. Pentru a obține un loc de muncă care necesită un anumit nivel de educație formală, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să prezinte documente care să dovedească faptul că au absolvit nivelul cerut. În lipsa documentelor relevante, refugiații trebuie adesea să își obțină din nou calificările în țara gazdă, ceea ce necesită mult timp și nu are decât un scop administrativ. Angajații sunt obligați să vorbească și să citească limba română, chiar dacă locul de muncă nu necesită acest lucru în sine, deoarece formalitățile obligatorii, cum ar fi ședințele de informare privind siguranța la incendiu și siguranța la locul de muncă, se desfășoară în limba română. Astfel de obstacole legislative ar putea fi depășite dacă toți cei afectați de astfel de dispoziții ar fi luați în considerare atunci când se elaborează legile. De exemplu, legislația ar putea permite ca documentele de siguranță relevante să fie traduse în limba proprie a lucrătorului. Legislația românească nu permite medicilor din afara UE, Elveției sau Spațiului Economic European să profeseze (chiar dacă și-au finalizat studiile medicale în România), cu excepția cazului în care se căsătoresc cu un cetățean român sau obțin rezidența permanentă.	În cazul în care un angajat este concediat din orice motiv, acesta are dreptul la o indemnizație de concediere (salariul său anual împărțit la 13,5).		Angajații care au lucrat pentru un angajator mai mult de un an au dreptul la o indemnizație de concediere egală cu o săptămână de salariu pentru fiecare an de muncă.	

Anexa II: Glosar

Solicitant de azil: O persoană care a depus o cerere de azil într-o altă țară decât cea în care locuiește, pe motiv de persecuție.

Țara de origine: Țara în care un lucrător migrant s-a născut sau în care își avea reședința obișnuită înainte de a migra.

Servitutea pentru datorii: Atunci când o persoană este obligată să muncească pentru a plăti o datorie.

Țara de destinație: Țara în care un migrant lucrează și locuiește, fie temporar, fie permanent, și care nu este țara sa de origine.

Persoană strămutată: O persoană care este forțată să fugă sau să își părăsească locuința din cauza unui conflict, a violenței, a încălcării drepturilor omului sau a unui dezastru (natural sau provocat de om).

Activități de diligență cuvenită sporite în materie de drepturi ale omului: În cadrul activităților de diligență cuvenită, societățile ar trebui să identifice, să evalueze, să prevină, să atenueze și să țină cont de impactul negativ potențial și real asupra drepturilor omului în cadrul operațiunilor și lanțurilor valorice. În mod esențial, acest proces de diligență cuvenită se concentrează pe riscurile pentru oameni, nu pentru afacere.

Activități de diligență cuvenită sporite în materie de drepturi ale omului: Companiile ar trebui, în special în zonele cu risc înalt, inclusiv zonele afectate de conflict, să deruleze o versiune de activități de diligență cuvenită sporite nu doar privind impactul acestora actual sau potențial asupra drepturilor umane, dar și privind impactului acestora actual sau potențial asupra conflictului. Acestea sunt proporționale riscurilor, mai complexe și concepute în conformitate cu contextul.

Persoane strămutate intern: O persoană care este forțată să fugă sau să își părăsească locuința din cauza unui conflict, a violenței, a încălcării drepturilor omului sau a unor dezaastre, fie naturale, fie provocate de om, și care nu a trecut o frontieră internațională.

Lucrător migrant: O persoană care migrează în altă parte a țării sau peste granițele internaționale pentru a munci. Această mișcare poate fi sezonieră, circulară, temporară sau permanentă.

Sclavia modernă: Atunci când o persoană este exploatată de alții, în interes personal sau comercial. Fie că sunt păcăliți, constrânși sau forțați, aceștia își pierd libertatea. Aceasta include, dar nu se limitează la traficul de persoane, munca forțată inclusiv servitutea pentru datorii servitutea pentru datorii.

Taxe de recrutare: Taxe sau costuri plătite de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în timpul procesului de recrutare pentru a obține un loc de muncă. Lucrătorilor nu ar trebui să li se perceapă niciodată taxe sau costuri asociate pentru recrutarea lor.

Refugiat: O persoană căreia i s-a acordat azil, pe motiv de persecuție, în conformitate cu Convenția Națiunilor Unite din 1951 privind statutul refugiaților.

Țara de tranzit: O țară prin care trece un migrant, care nu este țara sa de origine sau de plecare, pentru a ajunge la destinație.

Lucrător migrant fără documente: O persoană care lucrează într-o țară al cărei cetățean nu este, fără a avea viza necesară.

Lanțul valoric: Un lanț valoric este alcătuit din toate activitățile interconectate necesare pentru furnizarea de bunuri și servicii, de la extragerea materiilor prime până la vânzarea către consumatori. Lanțul valoric al unei întreprinderi include toate entitățile cu care aceasta are o relație de afaceri directă sau indirectă și care fie (a) furnizează produse sau servicii care contribuie la produsele sau serviciile proprii ale întreprinderii, fie (b) primesc produse sau servicii de la întreprindere.²⁴

Anexa III: Organizații consultate pentru elaborarea prezentului ghid

ADPARE, România

Asociația Animus, Bulgaria

Arbeit und Leben, Germania

ASOS

Ban Ying, Germania

Centrul de resurse pentru afaceri și drepturile omului

eLiberare, România

Faire Integration, Germania

Homo Faber, Polonia

KOK, Germania

La Strada International

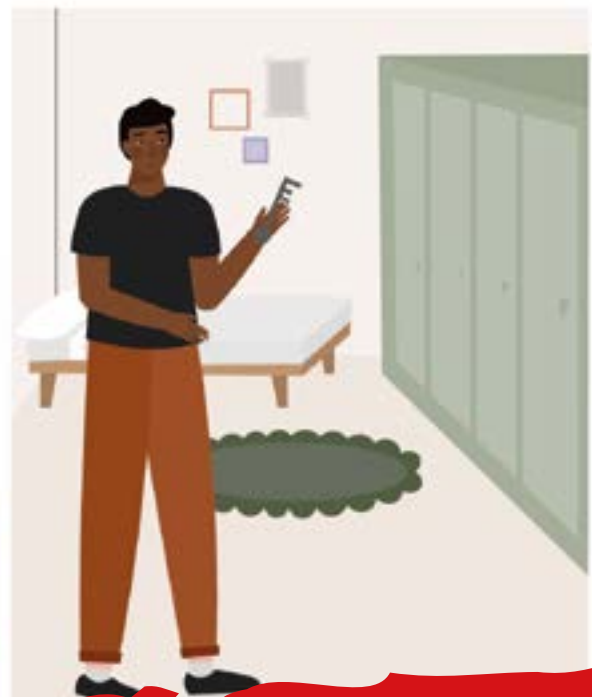
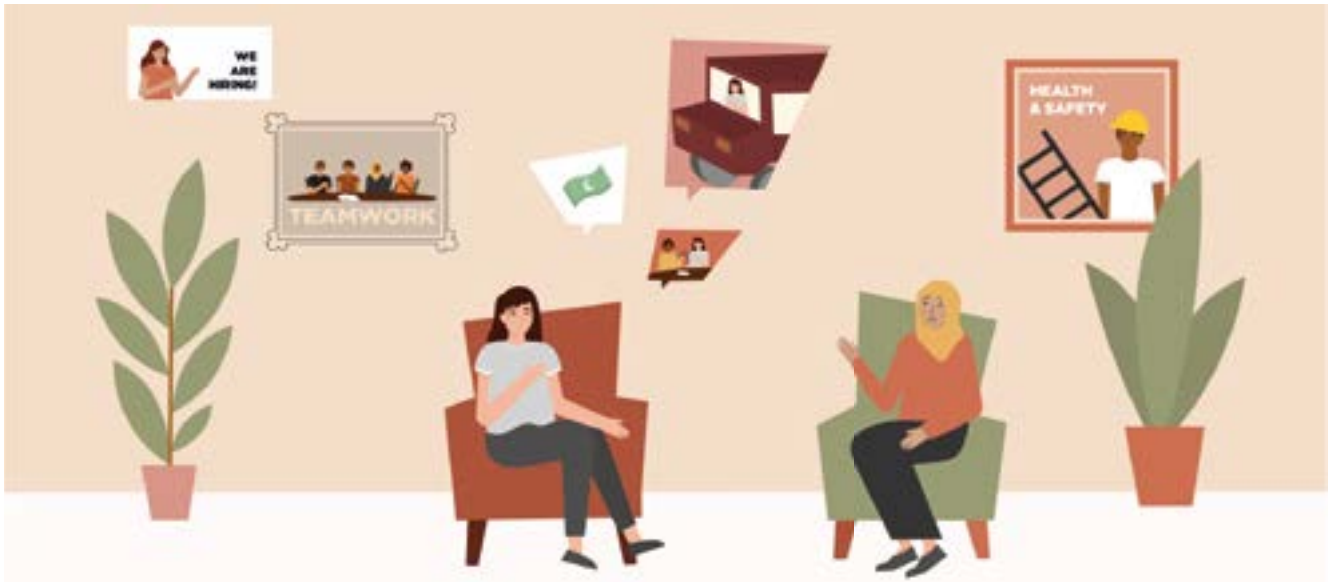
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Republica Moldova

On the Road, Italia

Institutul polonez pentru drepturile omului și afaceri

Tatiana Fomina, La Strada Moldova





Anti-Slavery International
Thomas Clarkson House
The Stableyard
Broomgrove Road
London SW9 9TL
United Kingdom

+44 (0)20 7501 8920
info@antislavery.org
antislavery.org

UK Registered Charity 1049160
Company limited by guarantee 3079904
Registered in England and Wales



La Strada International
Postbus 15865
1001NJ
Amsterdam
The Netherlands

+31 20 688 14 14
info@lastradainternational.org
lastradainternational.org