



Ethical
Trading
Initiative



Ghid pentru angajarea și
integrarea persoanelor
strămutate din Ucraina

Recrutarea muncitorilor strămutați din Ucraina

Ca răspuns la invazia rusă și la conflictul în curs din Ucraina și la strămutarea ulterioară în masă a populației, acest document oferă îndrumări cu privire la modul de sprijinire a angajării refugiaților și a persoanelor strămutate, cu o muncă sigură, decentă, sigură și echitabilă, având în vedere integrarea considerațiilor de gen. De asemenea, documentul prezintă măsuri de reducere a riscului de abuz asupra lucrătorilor care se pot afla într-o situație vulnerabilă, inclusiv riscurile traficului de persoane în scopul exploatarei prin muncă.

Trebuie remarcat faptul că aceasta este o situație complexă și în continuă schimbare și, prin urmare, acest ghid va fi actualizat acolo unde este necesar și nu ar trebui citit ca o listă exhaustivă de acțiuni

CE SĂ FACEȚI:

1. Asigurați-vă că efectuați verificările necesare asupra oricăror terți recrutori de forță de muncă sau angajatori pe care îi utilizați și că aceștia sunt licențiați și înregistrați, inclusiv în unități subcontractate, dacă este cazul.
2. Luați în considerare utilizarea bazelor de date și a resurselor recunoscute în mod corespunzător în timpul procesului de recrutare, cum ar fi platformele oficiale susținute de guvern și agențiile publice de ocupare a forței de muncă, cum ar fi baza de [date de resurs](#)
3. Asigurați-vă că orice taxe și costuri aferente în timpul procesului de recrutare sunt acoperite de angajator și nu de angajat, așa cum este prezentat în [Principiul Angajatorului Plătește](#).
4. Adoptați practici de recrutare nediscriminatorii față de ucraineni și cetățeni ai țărilor terțe care părăsesc Ucraina. Urmăriți angajarea persoanelor strămutate în roluri potrivite nivelului lor de cunoștințe, abilități și aptitudini fizice.

CE SĂ NU FACEȚI

5. Angajați lucrători fără autorizație corespunzătoare sau valabilă.
6. Utilizați furnizori terți, de ex. agențiile de recrutare, care nu au standarde etice înalte, așa cum sunt prezentate în resursele din caseta de mai jos.

Dovezile sugerează că cele mai mari riscuri pentru lucrători există acolo unde furnizorii de muncă terți gestionează recrutarea și/sau angajarea. Întreprinderile ar trebui să se concentreze asupra riscurilor legate de furnizorii de forță de muncă terți. Resurse pentru a sprijini acest lucru includ:

- [Stronger Together Recruiter Compliance Principles și Good Practice Implementation Checklist](#)
- [IOM and ICC's Employer Guidance to support people displaced from Ukraine](#)

Începerea angajării și cerințe lingvistice

CE SĂ FACEȚI:

7. Asigurați-vă că toți lucrătorii primesc un contract scris într-o limbă pe care o înțeleg înainte de a fi angajați.
8. Sprijiniți lucrătorii să obțină documentație, în special pentru cei care nu sunt sprijiniți de Directiva UE privind protecția temporară, cu sprijin prezentat în baza de date de resurse.
9. Înțelegeți cerințele lingvistice ale lucrătorilor și asigurați-vă că sunt capabili să înțeleagă termenii și condițiile lor de angajare și să comunice orice probleme sau nemulțumiri.
10. Asigurați-vă că toți lucrătorii își înțeleg drepturile și responsabilitățile la locul de muncă.
11. Furnizați toată instruirea și informațiile privind sănătatea și securitatea în munca și dreptul muncii într-o limbă pe care o înțelege lucrătorul, inclusiv prin indicarea către resursele furnizate în baza de date de resurse.

CE SĂ FACEȚI:

12. Furnizați informații clare despre modul în care lucrătorii pot comunica cu managementul și pot ridica nemulțumiri la nivel intern și extern, cum ar fi printr-o linie de avertizare și în anonim. Ar trebui să se acorde o atenție specială asigurării că lucrătoarele sunt capabile să ridice plângeri cu privire la problemele legate de violența de gen.
13. Asigurați-vă că toți managerii, supraveghetorii și șefii de linie de la locul de muncă implicați în recrutarea și supravegherea lucrătorilor știu cum să reacționeze imediat când sunt alertați cu privire la potențiali indicatori că un individ sau un grup de lucrători poate fi supus exploatării sau tratamentului inechitabil.



Refugees from Ukraine arrive in Krakow, Poland

Documentația și plata salariilor

CE SĂ FACEȚI:

14. Întocmiți o listă completă a TUTUROR angajaților, detaliind numele, numărul documentului de identificare, data nașterii și data intrării în serviciu, asigurând în același timp protecția datelor cu caracter personal, inclusiv prin emiterea unor formulare de consimțământ pe care angajații să le semneze. "Sexul" ar trebui să fie inclus ca și categorie de colectare a datelor angajaților.
15. 15. Examinați și păstrați copii ale documentelor de identificare pentru TOȚI lucrătorii. În cazul în care lucrătorii solicită, cu permisiunea scrisă, păstrarea documentelor în condiții de siguranță, păstrați documentele într-un depozit individual, care poate fi încuiat și la care lucrătorul poate avea acces imediat.
16. 16. Mențineți o listă defalcată pe sexe a tuturor tinerilor lucrători (până la 18 ani). Toți lucrătorii tineri trebuie să fie tratați în mod egal. Respectați principiile de protecție a datelor și nu le împărtășiți mai departe fără permisiunea expresă a lucrătorilor.
17. Asigurați-vă că toți lucrătorii beneficiază de cel puțin salariul minim național, sporul pentru ore suplimentare, ziua de odihnă săptămânală, sporul de risc și sunt plătiți în mod egal și nu mai puțin decât alți lucrători pentru același loc de muncă/calificare.

CE SĂ FACEȚI:

18. Asigurați-vă că toți lucrătorii au acces la salariile lor, în mod ideal printr-un cont bancar individual. În cazurile în care lucrătorul nu are un cont bancar, luați în considerare sprijinirea acestuia cu deschiderea unui cont. Asigurați-vă că comisioanele bancare nu le reduc salariul.
19. Asigurați-vă că toți lucrătorii beneficiază de un tratament egal și nu suferă discriminare din niciun motiv, în special pe baza de sex, rasă, religie, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate sau alte caracteristici.
20. Documentați toate acțiunile întreprinse, inclusiv plățile și încasările salariale.

CE SĂ NU FACEȚI

21. Păstrați documentele de identificare originale ale lucrătorilor, cu excepția cazului în care lucrătorii acordă permisiunea scrisă și expresă, caz în care acestea ar trebui păstrate într-un depozit individual, care poate fi încuiat, la care lucrătorii pot avea acces imediat.
22. Creați orice documentație falsificată.
23. Limitați accesul la documentele sau înregistrările solicitate în mod rezonabil sau distribuiți fără permisiunea expresă a lucrătorilor.

Cazare și transport

CE SĂ FACEȚI:

24. Asigurați condiții decente de viață pentru lucrători și familiile acestora, inclusiv pentru copiii cazați în ansambluri rezidențiale, cu un contract de cazare într-o limbă pe care lucrătorul o înțelege.
25. Furnizați detalii despre serviciile de asistență lucrătorilor – (cum ar fi pentru locuințe, educație, îngrijire medicală, servicii de îngrijire a copiilor, sprijin psihologic, sprijin financiar/conturi bancare furnizate în acest catalog de organizații locale aici).
26. Asigurați-vă că documente sunt păstrate acolo unde lucrătorii sunt cazați de proprietarii care lucrează pentru furnizorul de forță de muncă.
27. Monitorizați furnizarea transportului pentru lucrători pentru a vă asigura că nu există oportunități de exploatare. .



EU / Wojtek Radwanski

More than 5 million people have left Ukraine for neighbouring countries since the start of the conflict

Sprijinirea integrării și bunăstării lucrătorilor

CE SĂ FACEȚI:

28. Interacționați cu lucrătorii la început și în mod repetat pe durata angajării lor, pentru a înțelege mai bine experiențele acestora în timpul recrutării și pe parcursul angajării și fiți pregătiți să acordați sprijin în cazul în care se identifică exploatare. Când interacționați cu lucrătoare, încercați să puneți la dispoziție experți instruiți care pot identifica cazurile de violență și hărțuire bazate pe gen.
29. Sprijiniți integrarea angajaților strămutați în urma conflictului din Ucraina la locul de muncă și comunitatea locală prezentată aici, inclusiv prin colaborarea cu sindicate sau ONG-uri. Fiți conștienți de nevoile lor psihosociale și de sprijinul de care ar putea avea nevoie în abordarea traumei cauzate de conflict și deplasare.
30. Asociați-vă cu organizații de sprijin, sindicate, ONG-uri, organizații de femei și organizații caritabile care pot oferi sprijin lucrătorilor care au experimentat exploatare și pot ajuta la elaborarea unui „plan de acțiune” pentru remediere dacă exploatarea a fost identificată.

CE SĂ NU FACEȚI

31. Expulzați orice refugiat din fabrică (și în orice caz în care sunt identificați lucrători migranți fără acte, apoi asistați și sprijiniți lucrătorul pentru a obține documente legale).
32. Discriminarea oricărui lucrător, în special pe baza sexului, rasei, religiei, vârstei, orientării sexuale, dizabilității sau a altor caracteristici.
33. Amenințați lucrătorii sau familiile acestora sau împiedicați progresul remedierii.

Dincolo de compania ta

CE SĂ FACEȚI:

34. Colaborați cu orice fabrici, ferme sau furnizori de servicii subcontractate pentru a vă asigura că implementează bune practici de recrutare și condiții de muncă, inclusiv partajarea acestui document de orientare cu aceștia.



EU/ECHO/Oleksandr Ratushniak
Mayorsk, Ukraine

În general, recomandăm partenerilor noștri de afaceri să colaboreze sau să se alăture inițiativelor susținute de industrie, societate civilă sau guvern, precum și organizații precum OIM (35) care oferă sprijin imediat lucrătorilor ucraineni. Ei pot, de asemenea, să sprijine probleme de limbă, nemulțumiri, remediere și să ofere informații despre contextul deplasării, diversitatea și comunicarea interculturală.

Vom considera că fabrica, ferma sau furnizorul de servicii nu s-au angajat să urmeze planul de acțiune dacă oricare dintre punctele „CE SĂ NU FACEȚI” este pus în practică. Suntem dornici să colaborăm pentru a-i sprijini pe toți cei din lanțul nostru de aprovizionare să răspundă eficient riscurilor emergente aparute, așa că am aprecia orice actualizări privind contextul dvs. de operare în legătură cu conflictul pentru a ajuta la monitorizarea îndeaproape a situației.

ETI would like to thank the members of the working group and, in particular, Anti-Slavery International for their expertise in developing these guidelines. This document was finalised with additional input from AIM-Progress, the International Organisation for Migration, and the ITUC.



Ethical
Trading
Initiative

For human rights, for better business

ETI is a leading alliance of trade unions, NGOs and businesses, working together with key stakeholders to promote practical solutions to end the abuse of human rights at work.

Our vision is a world of work that protects human rights, ensures dignity for all, provides opportunity and is free of exploitation and abuse.

Ethical Trading Initiative
KP LHB04, Lincoln House,
1-3 Brixton Road
London SW9 6DE
United Kingdom

+44 (0)20 7841 4350
eti@eti.org.uk
[@ethicaltrade](https://www.ethicaltrade.org)
[ethicaltrade.org](https://www.ethicaltrade.org)

Ethical Trading Initiative 2022.
All rights reserved. V1/06/22