



International  
Labour  
Organization

6

Combaterea muncii forțate

**Acțiuni sugerate**

**Manual pentru angajatori și întreprinderi**

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

# **Combaterea muncii forțate**

## **Manual pentru angajatori și întreprinderi**

### **6**

### **Acțiuni sugerate**

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

Drept de autor © Organizația Internațională a Muncii Prima ediție 2015

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

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

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

---

Date de catalogare în publicație OIM

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

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

Biroul Internațional al Muncii

Munca forțată/traficul de persoane/rolul angajatorului

13.01.2

---

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

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

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

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

---

Mulțumiri

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

Tipărit în Elveția

# Notă

---

În prezenta broșură se descrie o serie de îndrumări de acțiune care indică unele dintre măsurile concrete și practice, pe care le pot lua întreprinderile și organizațiile patronale în eforturile lor de a combate munca forțată și traficul de persoane. Această broșură vine să completeze Broșura 5 a acestui manual, oferind sfaturi specifice de măsuri într-un format accesibil și ușor de utilizat.

Nu se anticipă că întreprinderile și organizațiile patronale vor face tot ceea ce se sugerează aici. Fiecare întreprindere este diferită și fiecare organizație își va dezvolta propria abordare pentru a răspunde nevoilor membrilor săi. Totuși, aceste sfaturi sunt simple și, în majoritatea cazurilor, nu necesită investiții financiare substanțiale. Pentru acestea este necesar doar timp, energie și un angajament de activitate eficientă și durabilă. În acest scop, în broșura se oferă o listă largă de pași practici pentru acțiune.

În aceste îndrumări se abordează următoarele subiecte cheie: munca forțată, munca în penitenciare, sclavia datoriei și munca de servitute, constrângerea de a munci, ore suplimentare forțate și traficul de persoane. Acestea pot fi folosite ca materiale de referință pentru personalul responsabil de resurse umane și RSC sau ca material promoțional, de exemplu sub formă de afișe, care pot fi plasate într-un birou sau la locul de muncă. Ele pot fi, de asemenea, utilizate cu succes de către organizațiile patronale, de exemplu, în programe de formare sau ca ghiduri de referință pentru ateliere și conferințe.

# Luarea de acțiuni împotriva muncii forțate

---

## Acțiuni sugerate

---

- Elaborați politici clare și transparente ale întreprinderii, în care s-ar stabili măsuri de prevenire a muncii forțate. Clarificați că aceste politici sunt aplicabile în raport cu toate întreprinderile din lanțurile de produse și aprovizionare ale întreprinderii și raportați cu privire la implementarea acestor politici.
- Adoptați practici de recrutare și de resurse umane (de exemplu, în ceea ce privește salariile, programul de lucru și contractele de muncă), care ar reduce la minimum riscul de muncă forțată.
- Monitorizați-vă furnizorii și subcontractanții și asigurați instruire privind munca forțată pentru auditorii sociali, personalul responsabil de conformitate, de resurse umane și pentru manageri și alți supraveghetori.
- Lucrați în parteneriat cu alte întreprinderi, asociații sectoriale și organizații patronale pentru a elabora o abordare la nivelul întregii industrii în privința muncii forțate.
- Construiți punți cu alte părți interesate, inclusiv organizațiile sindicale, autoritățile de drept, inspectoratele de muncă și organizațiile neguvernamentale.
- Luați măsuri preventive împotriva traficului de ființe umane și sporii gradul de conștientizare cu privire la vulnerabilitățile și pericolele, cu care se pot confrunta migrații ilegali.
- Inițiați sau participați la programe, care reintegrează fostele victime ale muncii forțate și/sau traficului de ființe umane, oferind oportunități de dezvoltare a competențelor și de formare profesională.

## Beneficii ale acțiunilor

---

- Politicile clare și programele de implementare transmit un semnal pozitiv cumpărătorilor, investitorilor, lucrătorilor și altor părți interesate. Raportarea despre modul, în care este implementată politica, îmbunătățește imaginea mărcii comerciale și reputația întreprinderii.
- Acțiunea la nivel de industrie și a mai multor părți interesate poate fi o modalitate eficientă de a pune în comun resursele, abilitățile și cunoștințele colective, pentru a aborda munca forțată într-un mod larg și sistemic.
- Luarea de măsuri pentru prevenirea condițiilor, care pot duce la traficul de persoane și ajutarea la reintegrarea fostelor victime ale muncii forțate, poate avea un efect pozitiv asupra pieței muncii locale și naționale.

## Pași practici de acțiune

---

- Convocați un grup de lucru pentru a elabora politica companiei împotriva muncii forțate și pentru a include prevederi privind implementarea și raportarea. Înființați un comitet bipartit la nivel de întreprindere, care ar avea responsabilitate pentru această problemă.
- Stabiliți un mecanism de reclamații la nivel de întreprindere și/sau la locul de muncă, care ar fi anonim, confidențial și ușor accesibil lucrătorilor.
- Consultați-vă cu organizația angajatorilor și membrii industriei dvs. cu privire la bunele practici în monitorizarea furnizorilor și subcontractanților. Solicitați ghidare sau sprijin tehnic de la guvern în convocarea unui grup de lucru pentru elaborarea unor politici și proceduri eficiente.
- Înființați și participați la un grup de lucru sau un comitet privind munca forțată în organizația dumneavoastră reprezentativă a angajatorilor la nivel local, de stat sau național.
- Susțineți elaborarea unui plan național de acțiuni al angajatorilor împotriva muncii forțate, ca parte a politicilor cheie și a mecanismelor instituționale de combatere a muncii forțate la nivel național, inclusiv alinierea la acțiunile ulterioare pentru implementarea Protocolului OIM din 2014 la Convenția privind munca forțată.

# Luarea de acțiuni împotriva muncii abuzive în penitenciare

---

## Acțiuni sugerate

---

- Dacă angajați direct lucrători din penitenciare sau subcontractați un penitenciar, asigurați-vă că munca este efectuată voluntar. Deținuții nu trebuie forțați să muncească.
- Asigurați-vă că deținuții și-au dat consimțământul de a lucra oficial, de preferință, în scris.
- Oferiți lucrătorilor din penitenciare salarii, securitate socială și standarde de sănătate și siguranță în muncă, care ar fi comparabile cu cele de care se bucură muncitorii obișnuiți.
- Faceți numai deducerile legale din salariile deținuților, de exemplu pentru hrană și cazare.

## Beneficii ale acțiunilor

---

- Unele guverne pot restricționa importul de mărfuri fabricate cu utilizarea forței de muncă din penitenciare. Evitarea folosirii forței de muncă din penitenciare și adoptarea de bune practici atunci când o utilizați, poate reduce riscul de a vă confrunța cu interdicții de import.
- Luarea unor astfel de acțiuni va minimiza riscul de procese judiciare și vă va ajuta să evitați daunele aduse reputației companiei dvs., care pot apărea din cauza asocierii cu munca abuzivă în penitenciare.

## Pași practici de acțiune

---

- Elaborați un formular de consimțământ scris standardizat, pe care lucrătorii din penitenciare să îl semneze atunci când sunt de acord să lucreze. În acest formular, includeți informație despre salarii și condițiile de muncă, astfel încât lucrătorii să își poată da consimțământul liber și informat la muncă.
- Oferiți lucrătorilor o fișă de salariu clară și detaliată, în care s-ar indica orele lucrate, salariile câștigate și orice deduceri legale făcute pentru alimente și cazare.
- Aflați ce niveluri salariale există pentru lucrătorii liberi din industria respectivă sau grupul ocupațional corespunzător și oferiți salarii comparabile lucrătorilor din penitenciare.
- Întâlniți-vă cu autoritățile penitenciarului, inclusiv cu inspectorii penitenciarului, pentru a discuta politicile și practicile de angajare. Dacă este posibil, discutați cu lucrătorii din penitenciar despre condițiile de muncă pentru a determina dacă ei și-au dat liber consimțământul de a lucra.



# Luarea de acțiuni împotriva sclaviei datoriei și muncii de servitute

---

## Acțiuni sugerate

---

- Adoptați politici de resurse umane care previn riscul de sclaviei a datoriei pentru lucrători.
- Nu solicitați noilor angajați să depună un depozit atunci când se angajează la întreprinderea dvs.
- Fiți precauți în ceea ce privește acordarea de avansuri salariale și împrumuturi angajaților. Dacă o faceți, asigurați-vă că aceste plăți nu pun lucrătorii într-o situație, în care se simt obligați să muncească pentru a rambursa împrumutul.
- Studiați legislația și practica națională. Dacă faceți deduceri din salariile lucrătorilor, asigurați-vă că acestea se încadrează în limitele legale.
- Asigurați-vă că în contractele dvs. se oferă informații clare despre termenii și condițiile de angajare și că acestea sunt într-o limbă pe care lucrătorii o pot înțelege.
- Dacă recrutați lucrători la nivel internațional și utilizați o agenție privată de ocupare a forței de muncă pentru aceasta, asigurați-vă că lucrătorii nu achită plăți excesive de recrutare pentru a obține un loc de muncă.

## Beneficii ale acțiunilor

---

- Adoptarea unor asemenea practici bune vă va ajuta la prevenirea riscului ca întreprinderea dvs. va fi asociată cu abuzuri, cum ar fi sclavia datoriei.
- Luarea de măsuri pentru selectarea și monitorizarea cu atenție a agențiilor private de ocupare a forței de muncă, pe care le utilizați, va reduce riscul ca lucrătorii din întreprinderea dvs. să se confrunte cu practici neetice de recrutare și să sufere condiții asemănătoare muncii forțate.

## Pași practici de acțiune

---

- Pentru a preveni riscul ca angajații vor deveni datori și se vor simți obligați să muncească, plătiți-le remunerarea la intervale regulate, la timp și direct, sau agreeți cu ei să li se plătească salariul într-un cont bancar pe numele lor.
- Creați un formular standardizat de fișe salariale și borderouri, în care se oferă informație clară despre orele lucrate, ratele salariale și deducerile legale (dacă sunt aplicabile) pentru a preveni calcularea greșită a salariilor, ceea ce i-ar putea pune în pericol pe lucrătorii și pe întreprinderea dvs.
- Asigurați-vă că deducerile din salarii nu fac ca salariul net al lucrătorilor să fie mai mic decât salariul minim.
- Interviewați-i pe angajații noi, în special lucrătorii migranți, și întrebați-i dacă au plătit o taxă de recrutare pentru a obține un loc de muncă. Dacă este relevant, verificați aceasta direct și cu agenția de recrutare.
- Dacă oferiți avansuri salariale sau împrumuturi angajaților, asigurați-vă că lucrătorii le pot rambursa într-un interval de timp rezonabil. (de exemplu, oferiți împrumuturi mai mici, percepeți dobânzi mai mici sau folosiți rate cu durată mai scurtă).
- Asigurați-vă că contractele de muncă oferite lucrătorilor includ prevederi privind salariile, deducerile salariale, condițiile de încetare a raporturilor de muncă și alte aspecte legate de prevenirea sclaviei datoriei.

# Luarea de acțiuni împotriva constrângerii în angajare\*

---

## Acțiuni sugerate

---

- Stabiliți o politică strictă privind prevenirea constrângerii și instruiți tot personalul relevant cu privire la rolurile și responsabilitățile lor respective în cadrul politicii.
- Adoptați practici de recrutare și de resurse umane, care previn condițiile, ce pot duce la constrângere.
- Luați măsuri adecvate pentru a minimiza riscul de constrângere asociat cu plățile salariale. Evitați neplata sau plata întârziată a salariilor, care poate avea ca efect obligarea lucrătorilor să rămână angajați.
- Asigurați-vă că toți angajații au libertatea de a se concedia în orice moment, cu o perioadă rezonabilă de preaviz, în conformitate cu legislația națională sau acordul colectiv.
- Nu confiscați sau forțați lucrătorii să vă predea documente personale. Totuși, dacă sunteți rugați să le păstrați documentele, luați măsuri pentru a le oferi un loc sigur și de nădejde pentru a-și depune obiectele de valoare.
- Nu folosiți practici abuzive sau amenințări pentru a-i constrânge pe lucrătorii migranți să muncească, de exemplu amenințări că îi veți denunța autorităților.
- Adoptați o abordare de zero toleranță față de violența fizică, încarcerare sau detenție la locul de muncă sau în locuri de cazare; față de violență sexuală; privarea de hrană, adăpost sau alte necesități; și față de abuzul verbal și amenințări.

---

\* Constrângerea în muncă se referă la forme de înșelăciune sau constrângere la locul de muncă, care pot duce la muncă forțată în circumstanțe specifice, de exemplu reținerea sau neplata salariului sau confiscarea actelor de identitate cu scopul de a-l obliga pe lucrător să muncească.

## Beneficii ale acțiunilor

---

- Aceste măsuri vor contribui la asigurarea faptului că angajații vor lucra în libertate. Acesta este un drept fundamental al omului protejat de dreptul internațional și legislația națională a majorității țărilor.
- Faptul că aveți o politică clară și eficientă privind prevenirea constrângerii și că efectuați formarea managerilor, supraveghetorilor și a altui personal relevant va transmite un semnal către cumpărători, investitori, lucrători și alte părți interesate.
- Acuzațiile de muncă forțată sau constrângere în producția de bunuri sau prestarea de servicii pot conduce la situația, în care unele țări ar putea interzice importul acestora. Luarea de măsuri preventive ca întreprindere sau la nivel de industrie poate ajuta să vă asigurați că bunurile sau serviciile dumneavoastră au acces pe piețele internaționale.

## Pași practici de acțiune

---

- Înființați un comitet pentru a elabora o politică a companiei privind prevenirea constrângerii și consultați reprezentanții organizației dvs. patronale pentru consiliere și asistența tehnică.
- Organizați periodic instruire pentru manageri, supraveghetori și lucrători cu privire la practicile bune și rele legate de constrângere.
- La cererea angajaților (de exemplu, din motive de securitate sau din alte motive), asigurați un loc sigur, în care ei își pot depune documentele personale, de exemplu un safeu sau o cameră securizată. Asigurați-vă că angajații dvs. știu unde este acesta și că îl pot accesa liber în orice moment, la cerere. Oferiți lucrătorilor fotocopii ale documentelor lor și numiți o persoană de „contact” în echipa dumneavoastră de conducere sau de supraveghere responsabilă de acestea.
- Dacă acordați împrumuturi sau avansuri angajaților, asigurați-vă că acestea nu pun lucrătorii într-o situație de risc: acordați împrumuturi mai mici, folosiți rate de durată mai scurtă și reduceți ratele dobânzilor.
- Nu cereți angajaților să depună depozite atunci când se angajează.
- Întocmiți contracte scrise de muncă pentru toți angajații, într-o limbă, pe care aceștia o pot înțelege, cu specificarea drepturilor lor cu privire la plata salariilor, orele suplimentare și alte aspecte legate de prevenirea muncii forțate.

# Luarea de acțiuni pentru prevenirea orelor suplimentare forțate

---

## Acțiuni sugerate

---

- Cunoașteți și respectați legislația și prevederile acesteia privind programul de lucru și orele suplimentare și, dacă este cazul, respectați prevederile acordurilor obținute prin negocieri colective în întreprinderea sau industria dvs.
- Stabiliți o politică a companiei cu privire la orele suplimentare, în care s-ar preciza clar că acestea vor fi lucrate doar voluntar. Instruiți personalul responsabil de resurse umane și supraveghetorii cu privire la aceste politici.
- Negociați orele suplimentare cu angajații și nu le faceți obligatorii. Obțineți acordul lor pentru a lucra ore suplimentare și rămâneți în limitele și condițiile legii.
- Nu-i amenințați pe angajații care aleg să nu facă ore suplimentare.
- Dacă utilizarea periodică a orelor suplimentare este necesară pentru a respecta termenele limită de producție, planificați-le din timp și discutați cu lucrătorii în prealabil despre acestea.
- Eliminați cauzele fundamentale, care pot duce la utilizarea persistentă a orelor suplimentare; de exemplu, consultați cumpărătorii cu privire la întrebări legate de cerințele de producție și termenele limită.

## Beneficii ale acțiunilor

---

- Negocierea orelor suplimentare și asigurarea faptului că aveți acordul angajaților ajută la garantarea faptului că orele suplimentare se vor lucra întotdeauna în mod voluntar.
- Existența unei politici la nivel de companie cu privire la orele de lucru și orele suplimentare, precum și formarea personalului de supraveghere și de conducere relevant în acest sens, reduce potențialul de abuz.
- Consultarea cu cumpărătorii poate ajuta la creșterea gradului de conștientizare a acestora, la consolidarea relațiilor cumpărător-furnizor și la încurajarea unor relații

comerciale mai durabile care, la rândul lor, ar putea ajuta la prevenirea condițiilor, care pot duce la abuz la locul de muncă.

- Practicile bune de acest gen ajută la prevenirea riscului unei reputații proaste a întreprinderii și a industriei dvs.

## Pași practici de acțiune

---

- Înființați un comitet mixt cu reprezentanți ai lucrătorilor și conducerii (inclusiv reprezentanți ai sindicatelor la locurile de muncă în care există sindicate) și discutați cu angajații despre orele suplimentare. Notificați-i și convingeți-i în prealabil că orele suplimentare pot fi necesare în perioadele de vârf de producție.
- Abordați problema orelor suplimentare cu angajații noi și asigurați-vă că ei înțeleg legislația și politicile relevante ale întreprinderii.
- Puneți la dispoziția personalului responsabil de resurse umane, a personalului de supraveghere și a lucrătorilor informații despre orele suplimentare, clarificând ce este și ce nu este permis în temeiul legii. Distribuți copii ale politicilor companiei și asigurați-vă că toți cei implicați înțeleg prevederile relevante. Identificați și recompensați practicile bune.
- Țineți consultări periodice cu cumpărătorii pentru a discuta timpii de livrare și alte cerințe de producție, care pot avea consecințe asupra orelor de lucru și pot conduce la situații abuzive ce implică ore suplimentare forțate.

# Luarea de acțiuni pentru abordarea traficului de ființe

---

## Acțiuni sugerate

---

- Luați măsuri pentru a-i proteja pe lucrătorii migranți de condițiile, care îi fac mai vulnerabili la situațiile de muncă forțată și trafic.
- Nu confiscați sau forțați lucrătorii să predea documente personale. Însă, dacă ei vă cer aceasta (de exemplu, din motive de securitate), elaborați politici și proceduri pentru deținerea unor astfel de documente, care ar preveni posibilitatea abuzului.
- Dacă utilizați o agenție privată de ocupare a forței de muncă pentru a recruta lucrători, asigurați-vă că această agenție funcționează conform unui standard înalt de etică. Folosiți serviciile agențiilor, care nu percep taxe de la lucrători.
- Nu amenințați lucrătorii migranți ilegali că îi veți denunța autorităților.
- Dacă oferiți cazare angajaților dvs., asigurați-vă că circulația acestora nu este restricționată în afara orelor de lucru.
- În cazul, în care întreprinderea dvs. are contracte de muncă cu o agenție de recrutare, conveniți cu agenția că aceasta este responsabilă pentru respectarea legii și a acordurilor colective.
- În sfera dumneavoastră de influență, participați la programe de prevenire și reintegrare pentru fostele victime ale traficului de persoane, oferind oportunități de dezvoltare a abilităților și formare profesională.
- Acolo unde este posibil, participați la programe naționale și internaționale de combatere a traficului de persoane, inclusiv campanii în mass media, și coordonați-le cu autoritățile naționale, organizațiile lucrătorilor și alte părți interesate.

## Beneficii ale acțiunilor

---

- Monitorizarea practicilor de recrutare ale agențiilor de ocupare a forței de muncă poate ajuta la identificarea celor mai etice organizații cu cea mai bună reputație. Aceasta, la rândul său, poate minimiza pentru întreprinderea dvs. riscul de asociere cu abuzuri de trafic de persoane.
- Stabilirea unei politici și practici bune în ceea ce privește păstrarea documentelor și taxele de recrutare ajută la asigurarea faptului că lucrătorii nu sunt plasați în situații vulnerabile, care pot echivala cu abuz și constrângere.
- Lucrul în parteneriat cu guvernul, organele de drept și alte părți interesate poate asigura că măsurile anti-trafic sunt mai eficiente și mai durabile.

## Pași practici de acțiune

---

- Discutați cu angajații noi, care au fost recrutați prin agențiile de ocupare a forței de muncă, pentru a determina în ce condiții au fost recrutați și dacă li s-a cerut să plătească o taxă de recrutare.
- Dacă vi se solicită (de exemplu, din motive de securitate), oferiți angajaților dvs. un loc sigur pentru a-și depune documentele personale, de exemplu un safeu sigur sau un dulap securizat. Asigurați-vă că aceștia au acces la documentele lor în orice moment la cerere și numiți o persoană de „contact” din echipa dumneavoastră de supraveghere.
- Oferiți lucrătorilor fotocopii ale documentelor lor și comunicați lucrătorilor toate aceste măsuri.
- Instruiți managerii, personalul responsabil de resurse umane, personalul de supraveghere, funcționarii responsabili de conformitate și lucrătorii cu privire la modul de identificare și prevenire a traficului de persoane.
- Discutați despre practicile bune și rele legate de documentele de identitate ale lucrătorilor, lucrătorii migranți, plata salariilor și alte aspecte.
- Înainte de a contracta o agenție privată de recrutare, aflați mai multe despre aceasta și întâlniți-vă cu reprezentanții ei pentru a discuta politicile privind taxele de recrutare și alte practici de angajare.



- Discutați cu alte companii din industria dvs., creați rețele și folosiți atare rețele pentru a face schimb de informații și idei de acțiune. Faceți uz de serviciile oferite de organizația dvs. patronală și de **Organizația Internațională a Angajatorilor**.
- Oferiți contracte de muncă clare și concise, scrise într-o limbă, pe care lucrătorii o înțeleg, și în care ar fi clar expuse condițiile de angajare privind plata salariilor, orele suplimentare și păstrarea actelor de identitate.

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

**Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate**  
**Subdiviziunea Principii și drepturi fundamentale în muncă**