



مكتب  
العمل  
الدولي

# مكافحة العمل الجبري

كتيب من أجل  
أصحاب العمل  
ودوائر الأعمال

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري



مكتب  
العمل  
الدولي



# مكافحة العمل الجبري

مقدمة  
ولمحة عامة

كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري

مكافحة العمل الجبري  
كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال



مقدمة ولمحة عامة

حقوق لنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٨

الطبعة الأولى ٢٠٠٩

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار إلى مصدرها. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص) على العنوان:

ILO Publication (Rights and Permissions), International Labour office, CH-1211- Geneva 22

أو بالبريد الإلكتروني على العنوان [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). ويرحب مكتب العمل الدولي. بمثل هذه الطلبات.

أما المكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ، فيجوز لها تصوير نسخ بموجب التراخيص المعطاة لها لهذا الغرض. زوروا الموقع التالي على الأنترنت [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

---

مكافحة العمل الجبري: كتيب موجه لأصحاب العمل ودوائر الأعمال/ مكتب العمل الدولي جنيف: 2009, ILO

ISBN 978-92-2-621712-6 (print)

ISBN 978-92-2-621713-3 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

حقوق نشر الصور: ILO photo gallery

دليل التنمية الإدارية/ العمل الجبري/ الاتجار بالأشخاص/ دور أصحاب العمل

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

---

إن التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، وما تتضمنه من مواد، لا تعبر عن رأي مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها أو بشأن تعيين حدودها. وتقع المسؤولية عن الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم. ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية لا يعني عدم الموافقة عليها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

كما يمكن الحصول مجاناً على قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

طبع في سويسرا

العمل الجبري مدان ومحظور على الصعيد العالمي. قد يعتقد الكثيرون منا أن هذه الظاهرة لم تعد قائمة وأنه تم القضاء عليها نهائياً. إلا أن هذا الاعتقاد مع الأسف ليس صحيحاً بصورة مطلقة. وهناك أدلة على أن حالات العمل الجبري لا تزال موجودة وتتخذ أشكالاً مختلفة في بعض البلدان حول العالم.

والعمل الجبري موضوع صكوك دولية مصدق عليها على نطاق واسع كما وأن العديد من المدونات والاتفاقات والمبادرات، في القطاع الخاص، تشير إلى حظر العمل الجبري. ويعتبر القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي واحداً من المبادئ الأساسية المعتمدة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨).

وعلى الرغم من أن العديد من الصكوك الدولية تناولت موضوع العمل الجبري فهو ليس مفهوماً بما فيه الكفاية، بل وفي بعض الأحيان يجري تجاهله. وبالنسبة لدوائر الأعمال، فإن العمل الجبري لم يكن يعتبر في الماضي أولوية. أما اليوم فهناك اهتمام متزايد بتجنب المخاطرة بالارتباط به خاصة من خلال أنشطة سلسلة الإمداد. ولقد أدى توسع عمليات العولمة في الوقت الحاضر إلى افتتاح الاقتصاد وما يرافقه من نمو متزايد لسلاسل الإمداد. فمن جهة أولى، عمدت دوائر الأعمال إلى تعزيز إدارتها لسلسلة الإمداد وتحسينها. ومن جهة ثانية، بات الناس بصورة عامة أكثر إدراكاً بالتطورات الدولية وأكثر معرفة بحالات العمل الجبري وذلك عن طريق أنشطة المنظمات غير الحكومية وجماعات الضغط ووسائل الإعلام وغيرها، إذ جرى التعريف بحالات العمل الجبري من خلال التركيز على بعض الأمثلة الحديثة منه التي سلطت وسائل الإعلام الأضواء عليها.

يقدم هذا الكتيب لأصحاب العمل ودوائر الأعمال أدوات عملية وتوجيهات مهمة لتمكين دوائر الأعمال ومنظمتها من كشف حالات العمل الجبري والوقاية منها. وتبني المنظمة الدولية لأصحاب العمل على برنامج العمل الخاص لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري ومبادراته الأولى لوضع مجموعة من الأدوات العملية للقطاع الخاص تحديداً. وقد شاركت المنظمة الدولية لأصحاب العمل عن كثب في هذه المبادرة ونحن متأكدون من أن هذا الكتيب ستكون له فائدة كبيرة في مساعدة منظمات أصحاب العمل وأعضائها على فهم قضية العمل الجبري واتخاذ التدابير اللازمة لتجنب الوقوع في مثل هذه الحالات ولتأمين مساهمتها في القضاء التام على العمل الجبري والقسري.

انطونيو بينالوزا

الأمين العام

المنظمة الدولية لأصحاب العمل

يرمي هذا الكتيب إلى تلبية الحاجة المتزايدة لدى منظمات أصحاب العمل ومختلف الشركات على الصعيد العالمي للحصول على توجيهات حول ماهية العمل الجبري، وكيف يمكن أن يؤثر على أنشطة دوائر الأعمال، وما تستطيع أن تقوم به الأطراف الفاعلة في دوائر الأعمال للتصدي لهذه المشاكل.

لقد أصبح العمل الجبري يشكل خطراً كبيراً لأصحاب العمل، لا بالنسبة للمنشآت الصغيرة على هامش الاقتصاد المنظم في البلدان النامية فحسب، بل أيضاً للمنشآت متعددة الجنسية ذات سلاسل الإمداد المعقدة وعمليات إسناد الأنشطة إلى الخارج. وتشير تقديرات مكتب العمل الدولي إلى أن ٨٠ في المائة من تجاوزات العمل الجبري يجري في الاقتصاد الخاص. ومع أن الكثير من هذه التجاوزات يتم في القطاع غير المنظم، فقد واجهت عدة شركات كبرى في الآونة الأخيرة مزاعم بوجود عمل جبري.

وعلى الرغم من أن مدونات سلوك الكثير من الشركات باتت تتضمن أحكاماً تمنع العمل الجبري وأن شركات تدقيق الأداء الاجتماعي تقدم خدماتها على نحو متزايد بشأن هذا الموضوع، لا يزال المفهوم الفعلي للعمل الجبري موضع مناقشات معقدة. فهذا الأخير يمكن أن يتخذ أشكالاً مقلّعة وقد يصعب فهمه وكشفه دون وجود توجيهات واضحة تركز على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري والمداولات في هيئاتها الإشرافية.

وتهدف الصيغة الأولى من الكتيب إلى سد مثل هذا النقص. وقد جرى إعدادها بالتعاون الوثيق مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل وتستند على مشاورات مع أصحاب العمل والجهات الفاعلة في دوائر الأعمال في مناطق مختلفة. وفي جميع هذه الاجتماعات تم الإعراب بوضوح عن الرغبة في الحصول على هذه التوجيهات، إلى جانب أمثلة لأفضل الممارسات في دوائر الأعمال والمشورة بشأن التدابير العلاجية. وتتضمن هذه الصيغة الأولى أمثلة محددة عن أفضل الممارسات، ويُشجع القراء على المشاركة بحيث يمكن إثراء الصيغ الأخرى في المستقبل.

أعد هذا الكتيب فيليب هنتر من برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري وذلك في سياق عمل فريق للخبراء بخصوص إدارة سلسلة الإمداد للمبادرة العالمية للأمم المتحدة لمكافحة الاتجار بالبشر. وقد شمل هذا العمل التعاون مع عدد من إدارات مكتب العمل الدولي، وخاصة تلك المعنية بمعايير العمل الدولية، والأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، والمنشآت متعددة الجنسية، والحوار الاجتماعي والعمل الأفضل وعمل الأطفال. وتتوجه بالشكر إلى جميع المراجعين الخارجيين من منظمات أصحاب العمل ودوائر الأعمال والمجتمع المدني على ما بذلوه من جهة في مراجعة المسودة الأولى وعلى الملاحظات القيمة التي أبدوها لجعل أدوات التوجيه هذه مفيدة لمجتمع دوائر الأعمال. وتتوجه بشكر خاص إلى السيد دافيد أركليس النائب الأول لرئيس

الشؤون العالمية وإلى السيدة برنكا مينكا من مؤسسة Manpower Inc على المساعدة القيمة التي قدمتها لتسهيل عملية المراجعة الخارجية. كما نخص بالشكر أيضاً السيد برنت ويلتون والسيدة باربرا ليون من المنظمة الدولية لأصحاب العمل على تعليقاتهم المستفيضة على المسودات السابقة.

روجر بلانت

رئيس، برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري







أصبح العمل الجبري بما فيه العمل الجبري الناجم عن الاتجار بالأشخاص من القضايا التي تزايد أهميتها بالنسبة لمنظمات أصحاب العمل ودوائر الأعمال. ويرمي هذا الكتيب إلى مساعدة الأطراف الفاعلة في دوائر الأعمال على مختلف مستوياتها على التصدي لهذه القضية وتقديم الأدوات العملية والمواد الإرشادية لتمكينها من كشف العمل الجبري والوقاية منه واتخاذ التدابير العلاجية عند الضرورة في مجالات نفوذها.

ولمنظمات أصحاب العمل ودوائر الأعمال دور مركزي في مكافحة كافة أشكال العمل الجبري أو الإلزامي. ومنظمات أصحاب العمل، بشكل خاص في موقع جيد استراتيجياً لتوفير التجهيزات المؤسسية واستدامتها، كما وأن إشراك دوائر الأعمال من الأمور الرئيسة لنجاح حملة منظمة العمل الدولية لتخليص العالم من العمل الجبري بحلول عام ٢٠١٥.

وهناك أسباب عديدة تدعو منظمات أصحاب العمل ودوائر الأعمال إلى القيام بدور مركزي في مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر على الصعيد العالمي:

- **التقيد القانوني:** صدقت معظم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على الاتفاقيتين ٢٩ و ١٠٥ بشأن العمل الجبري أو الإلزامي والدول التي صدقت على «برتوكول باليرمو» ضد الاتجار بالبشر مطالبة باعتبار هذه الممارسة جريمة. هذا يعني أن العمل الجبري والاتجار بالأشخاص تعتبر جرائم يعاقب عليها في معظم البلدان حول العالم، كما أنه يعرض الشركات المشاركة في مثل هذه الأنشطة للملاحقة.
- **إدارة المخاطر والسمعة:** لكي تنجح هذه العملية ينبغي على الشركات أن تتعامل مع الخطر على أنه خطر غير ساكن ويمكن أن ينشأ عن أنشطة تقوم بها الشركة نفسها أو مورديها أو الأطراف الفاعلة الأخرى. وتعتبر المزاعم المتعلقة بالعمل الجبري والاتجار بالأشخاص مخاطر قانونية فضلاً عن كونها تشكل تهديداً جدياً للعلامة التجارية للشركة وسمعتها.
- **العمل الجبري في سلاسل الإمداد العالمية:** أدت العولمة والصلات المتزايدة بين البلدان والشركات إلى جعل العمل الجبري والاتجار بالأشخاص من القضايا الهامة في سلاسل الإمداد العالمية.
- **مدونات قواعد السلوك والمسؤولية الاجتماعية للشركات:** القضاء على العمل الجبري عنصر أساس في مدونات السلوك وغيرها من مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات. وباتت الشركات - خاصة

الشركات التي تزود أسواق المستهلك ولها علامة تجارية ذات قيمة مهمة مطالبة أكثر فأكثر بأن يتقيد إنتاجها بالمعايير الاجتماعية ومعايير حقوق الإنسان.

## • العمل الجبري والاتجار بالأشخاص غير مقبولين أخلاقياً.

### أهداف الكتيب

هذا الكتيب موجه إلى منظمات أصحاب العمل وشريحة عريضة من الجهات الفاعلة في دوائر الأعمال تشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم، والشركات متعددة الجنسية، والشركات الموجهة إلى التصدير وتلك العاملة في سلاسل الإمداد العالمية. ومن بين الذين سيجدون في هذا الكتيب المواد التقنية والمعلومات التي ستساعدهم على القيام بعملهم اليومي كبار المديرين، وموظفو إدارات الموارد البشرية، وموظفو المشتريات والتوريد الاجتماعي، والقائمون بتدقيق الأداء الاجتماعي. كما أن منظمات أخرى ضمن المجموعة الواسعة المعنية بالمسؤولية الاجتماعية للشركات فضلاً عن الشركات التي تقدم الخدمات الإدارية - من قبيل الخبراء الاستشاريين أو شركات مراقبة النوعية - ستجد أيضاً هذا الكتيب مفيداً.

والهدف الرئيس لهذا الكتيب هو مساعدة دوائر الأعمال ومنظمات أصحاب العمل على فهم مختلف الأبعاد والقضايا المتعلقة بالعمالة الجبري والاتجار بالبشر والتصدي لها، علماً بأن كل شركة أو منظمة تعتبر فريدة من نوعها ولها احتياجات وأولويات مختلفة. وهذه الظاهرة عالمية حقاً وتؤثر على جميع البلدان في عالم اليوم. وبالتالي يمثل العمل الجبري مخاطرة جسيمة لدوائر الأعمال العالمية وكذلك لممثليها على المستويين الوطني والدولي. وللكتيب الأهداف المحددة الآتية:

- إذكاء الوعي بالعمل الجبري والاتجار بالبشر، وما هو المقصود بهما، وأي يمكن العثور عليهما؛
- توفير مواد وإرشادات عملية لمختلف الأطراف الفاعلة في دوائر الأعمال ومنظمات أصحاب العمل وتشجيع الجهود الرامية إلى مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر؛
- دعم أصحاب العمل في تعهدهم بشأن الموضوعين المشار إليهما واقتراح تدابير محددة لمساعدتهم على اتخاذ إجراءات وقائية ضد مخاطر العمل الجبري؛
- تسهيل فهم أفضل للمعايير الدولية التي تتناول القضيتين؛
- تشجيع نهج الشراكة الواسعة في مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر عن طريق تعهد الأطراف الفاعلة في دوائر الأعمال باتخاذ إجراءات على الصعيد العالمي؛
- أن يفيد ككتاب مرجعي ودليل لمزيد من القراءات.

صمم هذا الكتيب للاستعمال العملي من قبل جماعات دوائر الأعمال. وهو يتخذ شكل أدوات قائمة بذاتها وكتيبات تقدم إرشادات عملية لمساعدة دوائر الأعمال على التصدي للعمل الجبري. ويقدم الكتيب معلومات أساسية، وأحدث الإحصاءات عن العمل الجبري والاتجار بالبشر، ويعطي لمحة عامة عن القضايا الرئيسية، ومراجع لمزيد من القراءات. وهو يعتمد نهجاً موجهاً إلى القطاعات ويقدم معلومات مستقاة من مختلف المناطق والبلدان ومنظمات أصحاب العمل وشركات من أحجام مختلفة. وترد، في كل مكان في هذا الكتيب أمثلة عن إجراءات اتخذت بالفعل. وتشكل الموارد المحددة الآتية مضمون الكتيب:

- **أسئلة متكررة من أصحاب العمل:** دليل مرجعي سريع للمديرين وللعاملين في الموارد البشرية وغيرهم ممن يجيبون على أسئلة أصحاب العمل المتكررة. ويتناول الدليل موضوعات متنوعة مثل العمل في السجون والعمل الإضافي الجبري وعبودية الدين وذلك في نسق سهل الإستعمال.
- **مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري:** مجموعة من المبادئ القائمة على معايير منظمة العمل الدولية والسوابق القضائية لتوجيه إجراءات دوائر الأعمال ضد العمل الجبري والاتجار بالبشر.
- **قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقييد:** قائمة مرجعية مصممة للقائمين على تدقيق الأداء الاجتماعي ولغيرهم من الممارسين لاستعمالها في إجراءات عمليات التقييم على مستوى المنشأة. وتشمل الأداة مجموعة من الأسئلة وكذلك توجيهات في مجال السياسة العامة ومشورة تقنية عن كيفية إجراء التقييم.
- **دليل لاتخاذ إجراءات:** التدابير الرئيسية التي يمكن أن تتخذها الشركات ومنظمات أصحاب العمل للتصدي للعمل الجبري على مستوى المنشأة وعلى المستويين الوطني والصناعي وفي سلاسل الإمداد العالمية.
- **أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات:** مجموعة من الإرشادات العملية المرجعية التي تحدد بعض التدابير المموسة والمنافع التي يمكن أن تتخذها الشركات للتصدي للعمل الجبري والاتجار بالبشر.
- **دراسة حالات:** أمثلة مختارة لإجراءات متخذة في الشركات وعلى مستوى الصناعة تشير إلى المقاربات المتنوعة التي يمكن أن تعتمد الأطراف الفاعلة في التصدي للعمل الجبري في مكان العمل وفي سلاسل الإمداد. وقد أعدت دراسة حالات باستعمال الموارد المتاحة للجمهور.

### العمل الجبري

إن تعريف العمل الجبري المعتمد دولياً وارد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ (١٩٣٠). ووفقاً لهذه الاتفاقية، فإن العمل الجبري هو «كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره».

والعناصر الرئيسية لهذا التعريف هي:

**كل الأعمال أو الخدمات:** ويشمل ذلك جميع أنواع العمل أو الخدمات أو الاستخدام أيّاً تكن الصناعة أو القطاع أو المهنة التي يمارس في إطارها ويشمل الاستخدام القانوني والنظامي فضلاً عن الاستخدام غير القانوني وغير النظامي.

**أي شخص:** المقصود الراشدين والأطفال بغض النظر عن جنسيتهم أو كوفهم ينتمون إلى البلد الذي اكتشفت فيه حالة عمل جبري.

**التهديد بأي عقوبة:** ويشمل العقوبات الجنائية وكذلك مختلف أشكال الإكراه مثل التهديدات أو العنف أو حجز وثائق الهوية أو الاحتجاز أو عدم دفع الأجور. ويمكن ان تتخذ العقوبة شكل فقدان الحقوق أو الامتيازات.

**التطوع:** المقصود موافقة العمال على الدخول في علاقة استخدام وحريتهم في ترك العمل في أي وقت مع فترة إخطار معقولة وفقاً للقوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية.

من حيث المبدأ، يعتبر الأشخاص في حالة عمل جبري إذا دخلوا في علاقة عمل أو خدمة ضد حرية اختيارهم ولا يمكنهم تركه دون أن توقع عليهم عقوبة أو تهديد بتوقيع عقوبة. ولا يشترط أن يتخذ ذلك بالضرورة شكل عقوبة جسدية أو الإكراه؛ كما يمكن أن يتخذ أشكالاً أخرى، مثل فقدان الحقوق أو الامتيازات.

يقدم الإطار ١ قائمة بأثلة لتوضيح الجوانب المختلفة لهذا التعريف.

## الإطار ١: تحديد العمل الجبري في الممارسة

التهديد بعقوبة (يعني الإبقاء على شخص ما في العمل الجبري)	الافتقار إلى الموافقة على العمل («الطريق» إلى العمل الجبري)
<ul style="list-style-type: none"> <li>العنف الجسدي ضد العامل أو أسرته أو شركائه المقربين</li> <li>العنف الجنسي</li> <li>(التهديد) بانتقام غير مؤلوف</li> <li>السجن أو غيره من أشكال الاحتجاز الجسدي</li> <li>العقوبات المالية</li> <li>إبلاغ السلطات (الشرطة، سلطات الهجرة، الخ.) والترحيل</li> <li>الاستبعاد من العمل في المستقبل</li> <li>الاستبعاد من المجتمع المحلي والحياة الاجتماعية</li> <li>التجريد من الحقوق أو الامتيازات</li> <li>الحرمان من الطعام، أو المأوى أو غيرها من الضروريات</li> <li>التحويل إلى ظروف عمل أسوأ</li> <li>فقدان الوضع الاجتماعي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المولد/التحدر من «رقيق» أو وضعية عبودية الدين</li> <li>الخطف أو الخطف مع المطالبة بفيدية.</li> <li>بيع شخص ليصبح ملكاً لآخر</li> <li>الاحتجاز في موقع العمل - في سجن أو في مكان خاص</li> <li>الإكراه النفسي، مثلاً أمر بالعمل، يرافقه تهديد جدي بتوقيع عقوبة لعدم الانصياع</li> <li>المدونية المستحقة (بتزوير الحسابات، وتضخيم الأسعار، وتخفيض قيمة السلع والخدمات المنتجة وأعباء الفوائد المفرطة، وما إلى ذلك)</li> <li>الوعد الخادعة أو الكاذبة بشأن أنواع العمل وظروفه</li> <li>حجز الأجور وعدم دفعها</li> <li>احتجاز وثائق الهوية أو غيرها من الممتلكات الشخصية التي لها قيمة</li> </ul>

## الاتجار بالأشخاص

الإتجار بالأشخاص أو الإتجار بالبشر يمكن أن يؤدي إلى العمل الجبري. وهو ينطوي على نقل شخص عادة عبر الحدود الدولية بغرض استغلاله. ولقد اتخذ الإتجار بالبشر في السنوات الأخيرة أشكالاً وأبعاداً جديدة مرتبطة غالباً بالتطورات في تكنولوجيا المعلومات والنقل والجريمة المنظمة عبر الوطنية. وهو يؤثر على البلدان النامية وعلى البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية وبلدان اقتصادات السوق الصناعية على حد سواء.

وورد التعريف الأساسي للإتجار بالبشر في «بروتوكول باليرمو» لعام ٢٠٠٠ (انظر الملحق ١). ويميز هذا التعريف بين الإتجار والتهريب وذلك بالتركيز على عوامل الاستغلال والمخادعة والإكراه. ووفقاً للبروتوكول:

١ إن تعريف التهريب وارد في بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية. وهو يقرأ كما يلي: «يقصد بتعبير تهريب المهاجرين تدبير الدخول غير المشروع لشخص ما إلى دولة طرف ليس ذلك الشخص من رعاياها أو من المقيمين الدائمين فيها. وذلك من أجل الحصول بصورة مباشرة أو غير مباشرة على منفعة مالية أو منفعة مادية أخرى.»

«يقصد بتعبير الاتجار بالأشخاص تجنيد أشخاص أو نقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال حاله استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الإستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء».

وهذا التعريف معقد إلى حد كبير، لكنه يؤكد على النقاط المهمة الآتية:

**الأنشطة:** وتشمل كل مرحلة من مراحل دورة الاتجار، أي التجنيد، أو النقل، أو الإيواء أو استقبال الأشخاص؛

**المعاني:** يمكن أن يشمل ذلك التهديد بالقوة أو استعمالها، الخداع، أو الاختطاف، أو القسر، أو الاحتيال، أو التهديد، أو إساءة استعمال السلطة أو حالة استضعاف؛

**الغرض:** هذا هو الاستغلال، بما في ذلك العمل الجبري، والاسترقاق والاستعباد.

ويميز بروتوكول باليرمو بين الاتجار بالأطفال (دون ١٨ سنة من العمر) والراشدين. ويعتبر تجنيد ونقل طفل لاستغلاله من قبل طرف ثالث «إتجاراً بالأشخاص» حتى وإن كان لا ينطوي على أساليب غير مشروعة محددة في التعريف.

وبالنسبة لمكتب العمل الدولي، من المهم توضيح أن كل حالات العمل الجبري ليست نتيجة للاتجار بالبشر، كما أن جميع الأنشطة المرتبطة بالاتجار بالأشخاص لا تؤدي إلى العمل الجبري بالضرورة.

## المسؤولية الاجتماعية للشركات

تحدد منظمة العمل الدولية المسؤولية الاجتماعية للشركات باعتبارها «وسيلة تولى بها الشركات الاعتبار إلى أثر عملياتها على المجتمع وتؤكد مبادئها وقيمتها سواء في أساليب وعمليات عملها الداخلية أو في تفاعلها مع سائر الأطراف الأخرى على حد سواء. والمسؤولية الاجتماعية للشركات هي مبادرة طوعية للمنشآت وتتناول الأنشطة التي تتجاوز ما هو مفروض قانوناً».

والعناصر الرئيسية في تعريف منظمة العمل الدولية هي:

**طوعي:** تعتمد المنشآت طوعاً السلوك المسؤول اجتماعياً متجاوزة ما هو مفروض عليها قانوناً.

**متكاملة:** المسؤولية الاجتماعية للشركات تعتبر جزءاً لا يتجزأ من إدارة الشركة؛ وهي بالتالي تميز عن العمل الخيري.

**منتظمة:** الإجراءات المسؤولة اجتماعياً منتظمة وليست عارضة.

والمرجع بالنسبة لمنظمة العمل الدولية في مجال المسؤولية الاجتماعية هو إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسية الاجتماعية<sup>٢</sup>. وهذا الإعلان هو الصك الدولي الوحيد الذي يتناول المنشآت والذي وافقت عليه الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل هو أيضاً صك ترويجي رئيسي. وهو يلزم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على احترام وتعزيز أربع مبادئ أساسية في مجال العمل، بما في ذلك القضاء على العمل الجبري، سواء صدقت على اتفاقيات<sup>٣</sup> منظمة العمل الدولية ذات الصلة أو لم تصدق عليها. والمبادئ والحقوق المحددة في هذا الإعلان تشمل أيضاً مبادئ العمل الواردة في الميثاق العالمي للأمم المتحدة. ومنذ صدور هذا الاتفاق في عام ١٩٩٩، تعاونت منظمة العمل الدولية بنشاط مع مكتب الاتفاق العالمي ومع الوكالات الأعضاء في منظومة الأمم المتحدة.

يمكن الحصول على مزيد من المعلومات بشأن تعاريف العمل الجبري أو الاتجار بالأشخاص في الكراسة ٢ من هذا الكتيب، أسئلة متكررة من أصحاب العمل. انظر أيضاً الملحق الوارد فيما يلي، والذي يتضمن مقتطفات من الصكوك الدولية ذات الصلة.

٢ انظر: [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi).

٣ انظر: [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration). وبالإضافة إلى القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، يتناول الإعلان أيضاً الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، والقضاء على لامتياز في الاستخدام والمهنة.





## حقائق وأرقام

وفقاً للبيانات المتاحة لدى مكتب العمل الدولي، إن ١٢,٣ مليون شخص على الأقل هم من ضحايا العمل الجبري على الصعيد العالمي. من بينهم ٩,٨ مليون تقوم باستغلالهم وكالات خاصة. بمن فيهم أكثر من ٢,٤ مليون في العمل الجبري نتيجة للاتجار بالأشخاص. والنساء والأطفال معرضون بشكل خاص لسوء المعاملة، ولكن الرجال قد يتعرضون بدورهم لسوء المعاملة أيضاً، لاسيما في قطاعات مثل البناء والتعدين.

العمل الجبري موجود في البلدان الصناعية والبلدان النامية على السواء. وهو مشكلة عالمية تؤثر على جميع البلدان بشكل أو بآخر. ويبين الجدول ١ أدناه التوزيع الإقليمي للعمل الجبري ويكشف عنه باعتباره مشكلة عالمية حقيقية.

## الجدول رقم ١

### التوزيع الإقليمي للعمل الجبري والعمال المتجر بهم جبراً

إجمالي الاتجار بالأشخاص	إجمالي العمل الجبري	
١ ٣٦٠ ٠٠٠	٩ ٤٩٠ ٠٠٠	آسيا والمحيط الهادئ
٢٥٠ ٠٠٠	١ ٣٢٠ ٠٠٠	أمريكا اللاتينية والكاريبي
١٣٠ ٠٠٠	٦٦٠ ٠٠٠	أفريقيا جنوب الصحراء
٢٧٠ ٠٠٠	٣٦٠ ٠٠٠	البلدان الصناعية
٢٣٠ ٠٠٠	٢٦٠ ٠٠٠	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
٢٠٠ ٠٠٠	٢١٠ ٠٠٠	بلدان الاقتصادات الانتقالية
*٢ ٤٥٠ ٠٠٠	١٢ ٣٠٠ ٠٠٠	العالم

\* ملاحظة: هذا الرقم لا يظهر المجموع الحقيقي بسبب التدوير.

ومن بين أكثر من ٤, ٢ مليون رجل وامرأة وطفل من ضحايا الاتجار في مرحلة زمنية معينة، ثلثهم على الأقل يجري الاتجار بهم لأغراض اقتصادية غير الاستغلال الجنسي. وتبلغ تقديرات إجمالي الأرباح غير المشروعة التي يولدها العمل الجبري الناجم عن الإتجار نحو ٣٢ مليار دولار أمريكي، نصف هذه الأرباح تحقق في البلدان الصناعية وثلثها تقريباً في آسيا. ويمثل ذلك، على الصعيد العالمي، ربحاً متوسطاً قدره ١٣٠٠٠ دولار سنوياً تقريباً عن كل شخص منخرط في العمل الجبري، أو ١١٠٠ دولار أمريكي شهرياً.

وتشمل بعض أكثر أشكال العمل الجبري شيوعاً:

**العمل الجبري سداداً للدين:** يشار إليه بعبودية الدين في جنوب آسيا، حيث يشكل ممارسة شائعة جداً، ولكنه معروف أيضاً على نطاق واسع بالاسترقاق «سداداً للدين». ويشمل ذلك حصول العامل على قرض أو سلفة على الأجر من صاحب العمل أو من مورّد العمال، وبالمقابل يتعهد العامل بالعمل وفي بعض الأحيان بأن يعمل أيضاً أفراد الأسرة من أجل سداد القرض. ويمكن لشروط القرض أو العمل أن تبلغ حداً بحيث يقع العامل في شركه لسنوات طويلة دون أن يتمكن من سداد القرض.

**العمل الجبري في السجون:** العمل الذي يغتصب عنوة من العمال السجناء لا يعتبر بشكل عام عملاً جبرياً بموجب القانون الدولي. غير أن العمل غير الطوعي الذي يؤديه السجناء الذين لم تصدر بحقهم عقوبة عن محكمة قانونية ولا تشرف على عملهم سلطة عامة يعتبر عملاً جبرياً. كذلك، يعتبر أيضاً العمل غير الطوعي الذي يؤديه سجين لصالح منشأة خاصة عملاً جبرياً.

**العمل الجبري كنتيجة للإتجار بالبشر:** أصبح الإتجار بالأشخاص مؤسسة عالمية حقيقة. إذ كثيراً ما يرتبط بالجريمة المنظمة وينطوي على التوريد الخادع وكسب المال تحت التهديد والابتزاز بغية الحصول على مكاسب من مداخل العمال المهاجرين.

**الإكراه في العمل:** يشير إلى أشكال كثيرة من الخداع والإكراه في العمل قد تصل إلى حد العمل الجبري في ظل ظروف معينة. فحجز الأجور أو عدم دفعها، واحتجاز وثائق الهوية، والحث على المديونية تشكل بعض الأمثلة لمثل هذا الإكراه.

٤ هذه الأرقام مستقاة من مكتب العمل الدولي: تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، جنيف، ٢٠٠٥. ولمناقشة المنهجية المستعملة في الحصول على هذه الأرقام انظر:

Patrick Belser et.al, ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World, Geneva, 2005.

٥ عبودية الدين معرفة في الاتفاقية التكميلية للأمم المتحدة المعنية بإبطال الرق وتجارة الرقيق والممارسات والأعراف الشبيهة بالرق باعتبارها «حالة أو ظرف ناجم عن ارتهان مدين بتقديم خدماته الشخصية أو خدمات شخص تابع له ضماناً لدين عليه إذا كانت القيمة المعقولة لهذه الخدمات لا تستخدم لتصفية الدين أو لم تكن مدة هذه الخدمات أو طبيعتها محددة».

العمل الجبري المرتبط بنظم عقود العمل الاستغلالية: يمكن العثور حالياً على هذا الشكل من العمل الجبري في كل مكان في العالم تقريباً. على سبيل المثال قد يجد العمال المهاجرون أنفسهم «في حالة عبودية» تجاه المتعاقد مع العمال بسبب فرض رسوم باهظة مع إمكانيات محدودة لتغيير صاحب العمل لدى وصولهم إلى بل المقصد.

## القطاعات الاقتصادية المعرضة للخطر

من الصعب الحصول على معلومات إحصائية موثوقة بشأن القطاعات الاقتصادية التي يوجد فيها العمل الجبري. إلا أن تقديرات مكتب العمل الدولي تشير إلى أن ٢٠ في المئة فقط من كل أشكال العمل الجبري على الصعيد العالمي تفرضها الدولة أو القوات المسلحة. وهذا يعني أن أغلبية العمل الجبري تفرضها الوكالات الخاصة. ومن هذه الأغلبية ١١ في المئة يعود للاستغلال الجنسي الجبري لأغراض تجارية، في حين أن ٦٤ في المئة هو لأغراض الاستغلال الاقتصادي. أما نسبة ٥ في المئة من الحالات المتبقية من العمل الجبري فلا يمكن تحديدها بوضوح<sup>٦</sup>.

فيما يأتي قائمة غير شاملة للقطاعات الاقتصادية التي أمكن فيها تحديد وجود حالات العمل الجبري والاتجار بالبشر باعتبارها مشكلة هامة في بلدان كثيرة:

- الزراعة والبستنة؛
- البناء؛
- صناعة الملابس والمنسوجات في ظروف استغلالية؛
- الضيافة وتوريد الأطعمة؛
- التعدين وقطع الأخشاب؛
- معالجة المواد الغذائية وتعبئتها؛
- النقل؛
- الخدمة المنزلية وغيرها من أعمال الرعاية والتنظيف؛
- صناعة الجنس والبغاء.

٦ انظر: مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، جنيف، ٢٠٠٥.

إن العمل الجبري الناتج عن الاتجار بالبشر يطال إلى حد كبير الأشخاص العاملين على هامش الاقتصاد المنظم، الذي يعانون من وضع غير قانوني أو وضع المهاجرين. إلا أنه يتضح على نحو متزايد أن ممارسات التوظيف والاستخدام القسرية يمكن أن تصيب أيضاً العمال المهاجرين في القطاعات الاقتصادية الرئيسية الأخرى. على سبيل المثال، قطاع الرعاية الصحية، ومعالجة المواد الغذائية، وتكنولوجيا المعلومات، وعقود التنظيف في القطاعين العام والخاص على السواء.

## العمال المعرضون

العمل الجبري ظاهرة عالمية تؤثر على كل منطقة وبلد وقطاع اقتصادي، وعلى العمال الذين يتواجدون في علاقة عمل نظامية أو غير نظامية على السواء. إلا أن هناك فئات من العمال أكثر تعرضاً للإكراه من غيرهم. ويتعرض بعضهم للخطر نتيجة انتمائهم العرقي، أو فقرهم النسبي أو وضعهم غير القانوني كمهاجرين. وينبغي أن يولي أصحاب العمل اهتماماً خاصاً عند استخدامهم بطريقة مباشرة أو عندما يتعاملون مع شركات متعاقدة من الباطن في سلسلة الإمداد إلى:

- العمال الذين يشكلون جزءاً من مجموعة عانت من نمط تمييز منذ فترة طويلة مثل السكان الأصليين والقبليين في أمريكا اللاتينية والطبقات الدنيا في جنوب آسيا وخاصة النساء ضمن هذه المجموعات؛
- العمال المهاجرين، وخاصة من هم في وضع غير قانوني الذين يمكن استغلال هشاشتهم وضعهم عن طريق الإكراه؛
- المستخدمين في المنشآت في القطاع غير المنظم، بمن فيهم الذين يعملون في منازلهم ومن يعيشون في المناطق الريفية النائية العاملين على هامش الاقتصاد المنظم؛
- الشباب والعمال غير المهرة أو الأميين الذين قد يكونون أقل إدراكاً بحقوقهم القانونية من نظرائهم ممن هم أكبر منهم سناً وأكثر مهارة وأفضل تعليماً.

## الاتفاقيات والتوصيات والإعلانات الدولية عامة

- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨
- إعلان منظمة العمل الدولية الثلاثي للمبادئ بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، ٢٠٠٦
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية وعولمة منصفة، ٢٠٠٨

## العمل الجبري

- اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

## العمل الجبري والاتجار بالأطفال

- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

## العمال المهاجرون

- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)

## التوظيف وعلاقات الاستخدام

- اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧، (رقم ١٨١)
- توصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨)
- توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)

## حقوق الإنسان

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ١٩٦٦
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٦٦
- الاتفاقية الدولية المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ١٩٩٠

## إبطال الرق

- الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، ١٩٥٧

## الجريمة

- اتفاقية مكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، ٢٠٠٠

## الإتجار

- بروتوكول باليرمو لمنع وقوع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة الأطفال والنساء، ٢٠٠٠

### تقارير مكتب العمل الدولي وواستقصاءاتها

- مكتب العمل الدولي: تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، جنيف، ٢٠٠٥.
- مكتب العمل الدولي: استئصال العمل الجبري: الدراسة الاستقصائية العامة المتعلقة باتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)، جنيف، ٢٠٠٧.
- مكتب العمل الدولي: Action against trafficking in human beings، جنيف، ٢٠٠٨.
- مكتب العمل الدولي: Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers، جنيف، ٢٠٠٦.
- مكتب العمل الدولي: An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers، جنيف، ٢٠٠٣.
- مكتب العمل الدولي: Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors، جنيف، ٢٠٠٨.

### بيانات سياسة عامة للمنظمة الدولية لأصحاب العمل

- IOE, The informal economy: An employer's approach, Geneva, 2006
- IOE, The role of business within society, Geneva, 2005
- IOE, Corporate social responsibility: An IOE approach, Geneva, 2003
- IOE, Codes of conduct: Position paper of the IOE, Geneva, 1999

### مصادر أخرى

- Anti-Slavery International, Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century, London, 2008
- Anti-Slavery International, Debt Bondage, London, 1998
- US State Department, Trafficking in Persons Report 2008. <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

### مواقع على الشبكة الإلكترونية

- [www.ilo.org/forcedlabour](http://www.ilo.org/forcedlabour)
- [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)
- [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- [www.ungift.org](http://www.ungift.org)
- [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)
- [www.ciett.org](http://www.ciett.org)
- [www.freetheslaves.net](http://www.freetheslaves.net)

### ألف - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) - مقتطفات

#### المادة ١

١- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن.

#### المادة ٢

١- في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير «العمل الجبري أو الإلزامي» كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.

٢- على أن تعبير «العمل الجبري أو الإلزامي» في مفهوم هذه الاتفاقية لا يتضمن:

(أ) أي أعمال أو خدمات تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأعمال ذات صبغة عسكرية بحتة؛

(ب) أي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل؛

(ج) أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إرادة من محكمة قانونية، بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة، وألا يكون هذا الشخص مؤجراً لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها؛

(د) أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة، كحريق أو فيضان أو مجاعة، أو وباء أو مرض وبائي، أو غزو من حيوانات أو حشرات، أو آفات زراعية، وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم؛

(هـ) الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع، ومن ثم يمكن اعتبارها واجبات مدنية طبيعية على أفراد المجتمع، بشرط أن يكون لأفراد المجتمع أو لممثلهم المباشرين الحق في أن يستشاروا فيما يتعلق بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات.

## المادة ٢٥

يعاقب على تكليف غير مشروع بعمل جبري أو إلزامي بوصفه جريمة يعاقب عليها، وتلتزم كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية بضمان أن تكون العقوبات التي يفرضها القانون كافية حقاً ومنفذة بكل دقة.

## باء - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري رقم ١٠٥ (١٩٥٧) - مقتطفات

### المادة ١

تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه:

(أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛

(ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛

(ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛

(د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛

(هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

### المادة ٢

تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية.



## جيم - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة رقم ١٨١ (١٩٩٧) - مقتطفات

### المادة ١

١- في مفهوم هذه الاتفاقية تعني عبارة «وكالات الاستخدام الخاصة» أي شخص طبيعي أو اعتباري، مستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل التالية:

(أ) خدمات ترمي إلى التوفيق بين عروض الاستخدام والطلب عليه، دون أن تصبح وكالة الاستخدام الخاصة طرفاً في علاقات الاستخدام التي قد تنشأ عن ذلك؛

(ب) خدمات تتمثل في توظيف العمال بغية إتاحتهم لطرف ثالث، قد يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً (ويشار إليه أذناه بعبارة «المنشأة المستخدمة») يحدد مهامهم ويشرف على تنفيذهم لهذه المهام؛

(ج) خدمات أخرى تتعلق بالبحث عن وظائف، تحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، من قبيل توفير المعلومات، دون أن يهدف ذلك إلى التوفيق بين عروض وطلبات عمل محددة.

٢- في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير «العمال» الباحثين عن عمل.

### المادة ٢

١- تطبق هذه الاتفاقية على جميع وكالات الاستخدام الخاصة.

٢- تطبق هذه الاتفاقية على جميع فئات العمال وجميع فروع النشاط الاقتصادي، ولا تطبق على تعيين أو توظيف البحارة.

### المادة ٣

١- يحدد الوضع القانوني لوكالات الاستخدام الخاصة وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال.

٢- تحدد كل دولة عضو الشروط التي تنظم عمل وكالات الاستخدام الخاصة وفقاً لنظام للترخيص أو الاعتماد، ما لم تكن هذه الشروط منظمة أو محددة خلاف ذلك. بموجب قوانين وممارسات وطنية ملائمة.

## المادة ٤

تتخذ تدابير لضمان عدم حرمان العمال الذين تعينهم وكالات الاستخدام الخاصة التي تقدم الخدمات المشار إليها في المادة ١، من الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية.

## المادة ٥

١- توخياً لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الحصول على عمل ومزاولة مهن معينة، تتحق كل دولة عضو من أن وكالات الاستخدام الخاصة تعامل العمال دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز التي تغطيها القوانين والممارسات الوطنية، وبوجه خاص السن والإعاقة.

## المادة ٧

١- لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة، جزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال.

٢- يجوز للسلطة المختصة، حرصاً على مصلحة العمال المعنيين، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، أن تسمح باستثناءات من أحكام الفقرة ١ أعلاه فيما يتعلق بفئات معينة من العمال، فضلاً عن أنواع محددة من الخدمات التي تقدمها وكالات الاستخدام الخاصة.

## المادة ٨

١- تعتمد كل دولة عضو، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، جميع التدابير الضرورية والملائمة ضمن اختصاصها، وعند الاقتضاء، بالتعاون مع سائر الدول الأعضاء، لتوفير الحماية الملائمة للعمال المهاجرين المعيّنين أو الموظفين على أراضيها عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة وحمائهم من التجاوزات. وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تنص على عقوبات، بما في ذلك حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تمارس التدليس وترتكب تجاوزات.

٢- حيثما يعين العمال في بلد ما للعمل في بلد آخر، تنظر الدولتان العضوان المعنيتان في عقد اتفاقات ثنائية لمنع التجاوزات وممارسات التدليس في التعيين والتوظيف والاستخدام.

## المادة ٩

تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان عدم قيام وكالات الاستخدام الخاصة باستخدام أو توريد الأطفال للعمل.

## المادة ١٠

تكفل السلطة المختصة وجود آليات وإجراءات ملائمة يشارك فيها، عند الاقتضاء، أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، من أجل التحقيق في الشكاوى والتجاوزات وممارسات التمييز المزعومة المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة.

## المادة ١١

تتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، التدابير اللازمة لضمان توفير الحماية الملائمة للعمال المستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة حسبما ورد في الفقرة ١ (ب) من المادة ١ أعلاه، فيما يتعلق بما يلي:

- (أ) الحرية النقابية؛
- (ب) المفاوضات الجماعية؛
- (ج) الحد الأدنى للأجور؛
- (د) ساعات العمل وسائر ظروف العمل؛
- (هـ) إعانات الضمان الاجتماعي القانونية؛
- (و) الحصول على التدريب؛
- (ز) السلامة والصحة المهنتان؛
- (ح) التعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية؛
- (ط) التعويض في حالات الإعسار وحماية مستحقات العمال؛
- (ي) حماية الأمومة، وإعانات الأمومة، وحماية الوالدين وإعانات الوالدين.

## دال - بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص،

### وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة

### لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية - مقتطفات

#### المادة ٢: بيان الأغراض

أغراض هذا البروتوكول هي:

- (أ) منع ومكافحة الاتجار بالأشخاص، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والأطفال؛
- (ب) حماية ضحايا ذلك الاتجار ومساعدتهم، مع احترام كامل لحقوقهم الإنسانية؛
- (ج) تعزيز التعاون بين الدول الأطراف في تحقيق تلك الأهداف.

#### المادة ٣: المصطلحات المستخدمة

أغراض هذا البروتوكول هي:

- (أ) يقصد بتعبير الاتجار بالأشخاص «تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيطهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء»؛
- (ب) لا تكون موافقة ضحية الاتجار بالأشخاص على الاستغلال المقصود المبين في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة محل اعتبار في الحالات التي يكون قد استخدم فيها أي من الوسائل المبينة في الفقرة الفرعية (أ)؛
- (ج) يعتبر تجنيد طفل أو نقله أو تنقيطه أو إيواؤه أو استقباله لغرض الاستغلال «إتجاراً بالأشخاص» حتى إذا لم ينطو على استعمال أي من الوسائل المبينة في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة؛
- (د) يقصد بتعبير «طفل» أي شخص دون الثامنة عشرة من العمر.

## المادة ٦: مساعدة ضحايا الاتجار بالأشخاص وحمايتهم

١- تحرص كل دولة طرف، في الحالات التي تقتضي ذلك وبقدر ما يتيحها قانونها الداخلي، على صون الحرمة الشخصية لضحايا الاتجار بالأشخاص وهويتهم، بوسائل جعل الإجراءات القانونية المتعلقة بذلك الاتجار سرية.

٢- تكفل كل دولة طرف احتواء نظامها القانوني أو الإداري الداخلي على تدابير توفر لضحايا الاتجار بالأشخاص، في الحالات التي تقتضي ذلك، ما يلي:

(أ) معلومات عن الإجراءات القضائية والإدارية ذات الصلة؛

(ب) مساعدات لتمكينهم من عرض آرائهم وشواغلهم وأخذها بعين الاعتبار في المراحل المناسبة من الإجراءات الجنائية ضد الجناة، بما لا يمس بحقوق الدفاع.

٣- تنظر كل دولة طرف في تنفيذ تدابير تتيح التعافي الجسدي والنفسي والاجتماعي لضحايا الاتجار بالأشخاص، بما يشمل، الحالات التي تقتضي ذلك، التعاون مع المنظمات غير الحكومية وسائر المنظمات ذات الصلة وغيرها من عناصر المجتمع المدني، وخصوصاً توفير ما يلي:

(أ) السكن اللائق؛

(ب) المشورة والمعلومات، خصوصاً فيما يتعلق بحقوقهم القانونية، بلغة يمكن لضحايا الاتجار بالأشخاص فهمها؛

(ج) المساعدة الطبية والنفسانية والمادية؛

(د) فرص العمل والتعليم والتدريب.

٤- تأخذ كل دول طرف بعين الاعتبار، لدى تطبيق أحكام هذه المادة، سن ونوع جنس ضحايا الاتجار بالأشخاص واحتياجاتهم الخاصة، ولاسيما احتياجات الأطفال الخاصة، بما في ذلك السكن اللائق والتعليم والرعاية.

٥- تحرص كل دولة طرف احتواء نظامها القانوني الداخلي على تدابير تتيح لضحايا الاتجار بالأشخاص إمكانية الحصول على تعويض عن الأضرار التي تكون قد لحقت بهم.

## المادة ٩: منع الاتجار بالأشخاص

١ - تضع الدول الأطراف سياسات وبرامج وتدابير أخرى شاملة من أجل:

(أ) منع ومكافحة الاتجار بالأشخاص؛

(ب) حماية ضحايا الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، من معاودة إيذائهم.

٢ - تسعى الدول الأطراف إلى القيام بتدابير، كالبحوث والمعلومات والحملات الإعلامية والمبادرات الاجتماعية والاقتصادية، لمنع ومكافحة الاتجار بالأشخاص.

٣ - تشمل السياسات والبرامج والتدابير الأخرى التي توضع وفقاً لهذه المادة، حسب الاقتضاء، التعاون مع المنظمات غير الحكومية أو غيرها من المنظمات ذات الصلة وسائر عناصر المجتمع المدني.

٤ - تتخذ الدول الأعضاء أو تعزز، بوسائل منها التعاون الثنائي أو المتعدد الأطراف، تدابير لتخفيف وطأة العوامل التي تجعل الأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المستضعفين أمام الإبتجار، مثل الفقر والتخلف وانعدام تكافؤ الفرص.

٥ - تعتمد الدول الأعضاء أو تعزز تدابير تشريعية أو تدابير أخرى، مثل التدابير التعليمية أو الاجتماعية أو الثقافية، بوسائل منها التعاون الثنائي أو المتعدد الأطراف، من أجل صد الطلب الذي يحفز جميع أشكال استغلال الأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، التي تفضي إلى الاتجار.

مقدمة وملحة عامة	١
أسئلة متكررة من أصحاب العمل	٢
مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري	٣
قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقييد	٤
دليل لاتخاذ إجراءات	٥
أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات	٦
دراسات حالة لأفضل الممارسات	٧

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري  
البرنامج المعني بالترويج لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل



ISBN 978-92-2-621712-6



9 789226 217126

International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
forcedlabour@ilo.org  
www.ilo.org/forcedlabour



مكتب  
العمل  
الدولي



أسئلة متكررة  
من أصحاب العمل

مكافحة العمل الجبري

كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري



مكافحة العمل الجبري  
كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

٢

أسئلة متكررة من  
أصحاب العمل

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار إلى مصدرها. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص) على العنوان:

ILO Publication (Rights and Permissions), International Labour office, CH-1211- Geneva 22

أو بالبريد الإلكتروني على العنوان [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

أما المكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ، فيجوز لها تصوير نسخ بموجب التراخيص المعطاة لها لهذا الغرض. زوروا الموقع التالي على الأنترنت [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

---

مكافحة العمل الجبري: كتيب موجه لأصحاب العمل ودوائر الأعمال/ مكتب العمل الدولي جنيف: ILO, 2009

ISBN 978-92-2-621712-6 (print)

ISBN 978-92-2-621713-3 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

حقوق نشر الصور: ILO photo gallery

دليل التنمية الإدارية/ العمل الجبري/ الاتجار بالأشخاص/ دور أصحاب العمل

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

---

إن التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، وما تتضمنه من مواد، لا تعبر عن رأي مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها أو بشأن تعيين حدودها. وتقع المسؤولية عن الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم. ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية لا يعني عدم الموافقة عليها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

كما يمكن الحصول مجاناً على قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

تقدم هذه الكراسة معلومات بشأن العمل الجبري والاتجار بالأشخاص وذلك في شكل أسئلة متكررة من أصحاب العمل ودوائر الأعمال. وهي تغطي طائفة عريضة من الموضوعات، بما في ذلك أشكال العمل الجبري وأحدث الإحصاءات بشأن العمل الجبري والاتجار بالأشخاص ودور منظمات أصحاب العمل ودوائر الأعمال في التصدي لهذه القضايا؛ والمعايير الدولية ذات الصلة مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية و"بروتوكول باليرمو" الصادر عن الأمم المتحدة بشأن الاتجار بالأشخاص؛ وعمل السحناء؛ وعبودية الدين وسائر أشكال الإكراه في العمل. وللحصول على مزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على قائمة المصادر والمواقع الإلكترونية المتاحة في نهاية الكراسة أو الكراسة ١ بعنوان: مقدمة ولحجة عامة للحصول على معلومات عامة بشأن العمل الجبري والاتجار بالأشخاص، والكراسة ٥ بعنوان: دليل لاتخاذ إجراءات، للحصول على معلومات تفصيلية بشأن الإجراءات التي يمكن أن يتخذها أصحاب العمل ودوائر الأعمال. يرجى ملاحظة أن بعض المعلومات المعروضة في هذه الكراسة يمكن العثور عليها في أجزاء أخرى من الكتيب.



## مكافحة العمل الجبري: دور منظمات أصحاب العمل ودوائر الأعمال

### كيف يمكن حل مشكلة العمل الجبري؟<sup>١</sup>

يتطلب التخلص من العمل الجبري اتخاذ إجراءات على جبهات متعددة. فهو يتطلب فهماً أوضح لكيفية سير العمل الجبري في سياقات مختلفة، وعلى من يؤثر وكيف. وهو يقتضي أن تعتمد البلدان وتنفذ قوانين وسياسات متشددة تحظر العمل الجبري، بمختلف أشكاله، وتحمي ضحاياه وتوقع عقوبات ملائمة على مرتكبيه. وثمة ضرورة لاتخاذ طائفة من الإجراءات العملية لتكثيف مع واقع البلد وأنواع مشاكل العمل الجبري، بما في ذلك توعية الجمهور على مخاطر العمل الجبري وتوفير فرص بديلة لكسب الدخل على المستوى المحلي للمهاجرين غير النظاميين المحتملين، وتوعية العمال بشأن حقوقهم، وتوفير قوانين حماية صارمة، ورصد أنشطة وكالات التوظيف وتنظيمها، ومراقبة المتعاقدين وأصحاب العمل، وإعادة التأهيل وإدماج ضحايا العمل الجبري الذين يجري انتشالهم. وتظل الوقاية من العمل الجبري، على المدى الطويل، باتخاذ مبادرات لتخفيض حدة الفقر كخلق أنشطة مولدة للدخل، وبرامج تأمين بالغة الصغر وضمان حق جميع العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

### ما هو الدور الذي يمكن أن يؤديه أصحاب العمل ودوائر الأعمال في مكافحة العمل الجبري والاتجار؟

لأصحاب العمل ودوائر الأعمال دور رئيسي يؤديه في مكافحة العمل الجبري والاتجار بالأشخاص. ولقد اتخذت قيادات دوائر الأعمال بالفعل خطوات ملموسة للتصدي لهذه القضية. إلا أنه لا يمكن النظر إلى دور دوائر الأعمال بمعزل عن دور الأطراف الفاعلة الهامة الأخرى ولا سيما الحكومات والشركاء الاجتماعيين. وتأسيساً على ذلك وبهدف توفير المساعدة لتوجيه إجراءات دوائر الأعمال، وضعت منظمة العمل الدولية عشرة مبادئ موجهة إلى قيادات دوائر الأعمال لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالأشخاص. وتبرز هذه المبادئ بعض الخطوات التي يمكن أن تتخذها الشركات وأصحاب العمل في التصدي لهذه القضية:

للحصول على مزيد من المعلومات حول المسائل التي يمكن أن يضطلع بها أصحاب العمل ودوائر الأعمال في مكافحة العمل الجبري، انظر الكراسية ٥: دليل لاتخاذ إجراءات والكراسية ٦ أفكار لاتخاذ إجراءات.

- وضع سياسة واضحة وشفافة للشركة تحدد التدابير المتخذة لمنع العمل الجبري والاتجار بالأشخاص مع توضيح أن هذه السياسة تنطبق على جميع المنشآت المشاركة في سلسلة إنتاج وإمداد الشركة؛
- درب القائمين بالمراقبة وموظفي الموارد البشرية والتقييد بالقوانين على وسائل الكشف عن العمل الجبري في الممارسة، وحاول اتخاذ التدابير العلاجية الملائمة؛
- قدم معلومات منتظمة للمساهمين وللمستثمرين المحتملين، مع اجتذابهم إلى المنتجات والخدمات التي تتسم بالتزام واضح ومستدام بالممارسات الأخلاقية في الأعمال. بما في ذلك منع العمل الجبري؛
- قم بالترويج للاتفاقات ومدونات السلوك في القطاع الصناعي (كما في الزراعة، والبناء وصناعة المنسوجات)، وذلك بتحديد المجالات التي توجد فيها مخاطر العمل الجبري، واتخذ التدابير العلاجية الملائمة؛
- عامل العمال المهاجرين بإنصاف وراقب بدقة الوكالات التي تقوم بتوفير العمالة المتعاقدة خاصة عبر الحدود، وضع تلك المعروفة بقيامها بممارسات تعسفية وبالعمل الجبري على قائمة سوداء؛
- اضمن تزويد جميع العمال بعقود مكتوبة بلغات يستطيعون فهمها بسهولة، تحدد حقوقهم فيما يتعلق بدفع الأجور، والعمل الإضافي، واحتجاز وثائق الهوية، وغيرها من المسائل المرتبطة بالوقاية من العمل الجبري؛
- شجع تنظيم لقاءات وطنية ودولية بين الفاعلين في دوائر الأعمال تعرّف مجالات المشاكل المحتملة ويجري فيها التداول في أفضل الممارسات؛
- ساهم في البرامج والمشاريع الرامية إلى مساعدة ضحايا العمل الجبري والاتجار بالأشخاص عن طريق تدابير التدريب المهني وغيرها من التدابير الملائمة؛
- أقم الجسور بين الحكومات، والعمال، ووكالات إنفاذ القانون وإدارات تفتيش العمل، وشجع التعاون في العمل ضد العمل الجبري والاتجار؛
- حاول ابتكار أساليب لمكافحة الممارسات الجيدة، بالتعاون مع وسائل الإعلام.

## كيف أستطيع الكشف عن العمل الجبري في شركتي؟

بعض المؤشرات التي ينبغي إدراكها:

- مديونية العمال. إن العمال الذين يقعون في شركاء الدين قد يضطرون إلى العمل لمصلحة صاحب عمل معين من أجل سداد الدين؛
- عمل السجناء. استخدام عمل السجناء ليس عملاً جبرياً في حد ذاته. إلا أنه ينبغي أن تستخدم الشركات العمال السجناء على أساس طوعي فقط، وأن تكون الشروط المتعلقة بالأجور والمنافع والسلامة والصحة المهنتين مماثلة للشروط المطبقة على العمال الأحرار؛
- العمل في بلد تبحر فيه السلطات السكان على العمل لأغراض التنمية، مثلاً للمساعدة في البناء والزراعة وغيرها من الأشغال العامة؛
- الممارسات الاستغلالية مثل العمل الإضافي الإجباري أو إيداع ودائع (مالية أو مستندات شخصية) للحصول على عمل؛
- العمال المهاجرون يتعرضون بشكل خاص إلى العمل الجبري؛
- العمال العاملون بدون عقود عمل، وهم على الأرجح لا يعرفون حقوقهم بما في ذلك حقهم في ترك عملهم؛
- القوائم المرجعية العملية لتحديد الحالات المحتملة للعمل الجبري يمكن أن تكون أداة مفيدة لأصحاب العمل ودوائر الأعمال.

## ما يمكن أن تقوم به الشركات وأصحاب العمل لتجنب خطر الاتجار بهدف العمل الجبري؟

يمكن أن تعرض المرونة والسرعة التي تسير بها سوق العمل في الوقت الراهن أصحاب العمل للضرر إذا ما اعتمدوا على طرف ثالث للقيام بالتعيين. وإذا كان لدى الشركات عمال مهاجرون ضمن صفوف قواها العاملة، وخاصة إذا استخدم طرف ثالث في تعيينهم، عليها أن تعرف من هم هؤلاء العمال ومن أي أنواء، وأن تتأكد من أن استخدامهم في مكان العمل قد جرى بصورة علانية تماماً وبدون خداع أو إكراه. كما أن وضع سياسة للشركة تضم مبادئ توجيهية لتعيين العمال المهاجرين واللجوء إلى وكالات التوظيف والاستخدام ذات الصيت الطيب أمر هام أيضاً.





## ما هو العمل الجبري؟

١

العمل الجبري أو الإلزامي هو كل عمل أو خدمة تُغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها. وهو قد تفرضه الدولة أو المنشآت الخاصة أو الأفراد الذين باستطاعتهم بما لهم من قوة وسلطة إلحاق أذى بالعمال مثل العنف الجسدي أو الإيذاء الجنسي. ويمكن أن يشمل العمل الجبري ممارسات من نوع: تقييد حركة الأشخاص؛ احتجاز الأجور أو وثائق الهوية لإجبارهم على البقاء في العمل؛ أو إيقاعهم في شرك الديون الاحتياطية التي لا يمكنهم الفرار منها. والعمل الجبري جريمة جنائية وانتهاك لحقوق الإنسان الأساسية.

وتشمل العناصر الرئيسية لتعريف العمل الجبري أو الإلزامي الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩:

**١ - تهديد بعقوبة.** يمكن أن تتألف العقوبة من جزاء جنائي أو إلغاء الحقوق والامتيازات. ويمكن أن يتخذ التهديد بالانتقام أشكالاً مختلفة بعضها شديد الصراحة كاستعمال العنف، أو الإلزام بأعمال جسدية بل والتهديد بالموت، وبعضها مبطن غالباً ما يكون نفسياً كالتهديد بإبلاغ السلطات بوجود عمال مهاجرين غير نظاميين.

**٢ - الأعمال والخدمات التي تؤدي بطريقة غير طوعية.** المقصود بالمبدأ القائل بأن جميع علاقات العمل تقوم على أساس الموافقة المتبادلة للأطراف المتعاقدة أنه يجوز لكلا الطرفين إنهاء علاقة العمل في أي وقت، مع إعطاء مهلة معقولة وفقاً للقوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية. وإذا لم يتمكن العامل من إلغاء موافقته، دون الخشية من التعرض لعقوبة، يمكن اعتبار هذه الحالة عملاً جبرياً. وانتفاء العرض الطوعي يمكن ربطه بالضغوط الخارجية أو غير المباشرة، على سبيل المثال احتجاز جزء من أجر العامل أو مصادرة وثائق هوية العامل.

**٣ - أي عمل أو خدمة.** ويشمل ذلك أي عمل أو خدمة أو استخدام، بغض النظر عن الصناعة أو القطاع أو المهنة التي يوجد فيها، ويشمل الاستخدام القانوني والرسمي فضلاً عن الاستخدام غير المشروع وغير النظامي.

**٤ - أي شخص.** ويشمل الراشدين والأطفال على السواء، بغض النظر عن جنسيتهم، ولا تأثير لكون الشخص من رعايا البلد الذي كشفت فيه حالة العمل الجبري.

## ماذا يشكل «التهديد بأي عقوبة» المشار إليه في الاتفاقية رقم ٢٩؟

تعرف الاتفاقية رقم ٢٩ (١٩٣٠) العمل الجبري بأنه "كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره". ولا يقتصر "التهديد بأي عقوبة" في هذا التعريف على عقوبة جنائية فحسب بل يتضمن أيضاً فقدان الحقوق أو الامتيازات. ومن الناحية العملية، يمكن أن يتخذ ذلك أشكالاً عديدة من البدنية و/أو النفسية، مثل:

- العنف الجسدي ضد العامل أو أسرته أو شركائه المقربين؛
- العنف الجنسي؛
- السجن أو غيره من أشكال الاحتجاز الجسدي؛
- العقوبات المالية؛
- إبلاغ السلطات (الشرطة، سلطات الهجرة، الخ.) والترحيل، مثلاً في حالة العمال المهاجرين الذين هم في وضع استخدام غير مشروع؛
- الاستبعاد من العمل في المستقبل؛
- الاستبعاد من المجتمع المحلي والحياة الاجتماعية؛
- التجريد من الحقوق أو الامتيازات؛
- الحرمان من الطعام، أو المأوى أو غيرها من الضروريات؛
- التحويل إلى ظروف عمل أسوأ؛
- فقدان الوضع الاجتماعي.

## ما هو عدد الواقعين في شركاء العمل الجبري؟

تشير تقديرات مكتب العمل الدولي إلى أن هناك ١٢,٣ مليون شخص على الأقل في جميع أنحاء العالم من ضحايا العمل الجبري، من بينهم ٩,٨ مليون يستغلهم أفراد ومنشآت خاصة، بما في ذلك أكثر من ٢,٤ مليون في العمل الجبري نتيجة الاتجار بالبشر. أما الباقون وعددهم ٢,٥ مليون فهم مكرهون على العمل لدى الدولة أو لدى مجموعة عسكرية متمردة. ومن المعتقد أن الأطفال دون ١٨ سنة من العمر يمثلون من ٤٠ إلى ٥٠ في المائة من جميع العمال الواقعين في شركاء العمل الجبري. والنساء والفتيات يمثلن معظم الاستغلال الجنسي الجبري لأغراض تجارية، و٥٦٪ من الاستغلال الاقتصادي الجبري.

ويوجد أكبر عدد من العمال في العمل الجبري في منطقة آسيا والمحيط الهادئ (٧٧٪ من الإجمالي)، تليها أمريكا اللاتينية والكاريبي (١١٪). وتأتي البلدان الصناعية ما يقدر بنها ٣٪ من جميع ضحايا العمل الجبري، ثلاثة أرباعهم تم الاتجار بهم<sup>٢</sup>.

### التوزيع الإقليمي للعمل الجبري والعمل الجبري الناجم عن الإتجار

إجمالي المتجر بهم	إجمالي القوى العاملة	
١ ٣٦٠ ٠٠٠	٩ ٤٩٠ ٠٠٠	آسيا والمحيط الهادئ
٢٥٠ ٠٠٠	١ ٣٢٠ ٠٠٠	أمريكا اللاتينية والكاريبي
١٣٠ ٠٠٠	٦٦٠ ٠٠٠	أفريقيا جنوب الصحراء
٢٧٠ ٠٠٠	٣٦٠ ٠٠٠	البلدان الصناعية
٢٣٠ ٠٠٠	٢٦٠ ٠٠٠	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
٢٠٠ ٠٠٠	٢١٠ ٠٠٠	البلدان التي تمر بمرحلة انتقال
*٢ ٤٥٠ ٠٠٠	١٢ ٣٠٠ ٠٠٠	العالم

\* ملاحظة: هذا الرقم لا يبين المجموع الحقيقي بسبب التدوير.

### ما هي الأشكال المختلفة التي يتخذها العمل الجبري؟<sup>٣</sup>

يمكن أن يتخذ العمل الجبري أشكالاً مختلفة - بعضها تفرضه الدولة، لكن أغلبيته يوجد في الاقتصاد الخاص. والعمل الجبري يمكن أن يكون نتيجة للاتجار بالأشخاص والمهجرة غير النظامية، وهي مشكلة تبدو في تزايد ومتواجدة في جميع مناطق العالم. وتشمل آليات الإكراه: عبودية الدين والرق وسوء استعمال الممارسات المتعارف عليها، وأنظمة التعيين الحادعة. وتتضمن أكثر أشكال العمل الجبري شيوعاً:

**العمل الجبري الذي يستحثه الدين:** ويعرف عادة «بالعمل سداً لدين» في جنوب آسيا، حيث تعتبر هذه الممارسة شائعة، ولكنها تعرف أيضاً «بعبودية الدين». وهي تحدث في كثير من القطاعات الاقتصادية، بما في ذلك الزراعة، وصناعة الطوب، والتعدين وغيرها، وترتبط كثيراً بأنماط التمييز القائمة منذ زمن طويل.

٢ هذه الأرقام مستقاه من: تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، جنيف، ٢٠٠٥. لمناقشة المنهجية المستخدمة للحصول على هذه الأرقام، انظر: Patrick Belsler et al, *ILO Minimum Estimate of Forced Labour World*, Geneva, 2005.

٣ الحصول على مزيد من المعلومات بشأن الأشكال المختلفة التي يمكن أن يتخذها العمل الجبري انظر الكراسة ١: مقدمة ولمحة عامة.

والضحايا في الغالب من أفقر الناس في المجتمع وفي بعض أنحاء العالم فإن السكان الأصليين والقبليين هم الأكثر تعرضاً لهذه الممارسة. وتنشأ عبودية الدين نتيجة رهن الشخص لخدماته أو خدمات أعضائه لأسرته لشخص يقدم له ائتمناً من أجل سداد قرض أو سلفة.

**العمل الجبري في السجون:** العمل في السجن لا يعتبر عادة عملاً جبرياً بموجب القانون الدولي. غير أن العمل غير الطوعي الذي يؤديه السجناء ممن لم تصدر ضدهم أحكام من المحاكم ولا تشرف عليه سلطة عامة يعتبر عملاً جبرياً. كما يعتبر العمل غير الطوعي الذي يؤديه المسجون لصالح منشأة خاصة عملاً جبرياً أيضاً.

**العمل الجبري كنتيجة للتجار بالأشخاص:** الاتجار بالأشخاص يرتبط غالباً بالعمل الجبري. وتقوم به الشبكات الإجرامية المنظمة أو الأفراد ويمكن أن ينطوي على تعيين خادع والابتزاز والابتزاز بالتهديد لأغراض استغلال العمل.

**العمل الجبري المرتبط بالاستغلال في أنظمة العمل التعاقدية:** يمكن العثور على هذا الشكل في كل مكان في عالم اليوم. وعلى سبيل المثال يمكن أن يجد العمال المهاجرون أنفسهم في حالة "عبودية" لمصلحة مورد للأيدي العاملة بسبب الرسوم الباهظة التي فرضت عليهم مع إمكانية محدودة لتغيير صاحب العمل عند وصولهم إلى بلد المقصد، هذا إذا كانت مثل هذه الإمكانية متاحة لهم.

## هل هناك عمال يعتبرون أكثر تعرضاً لخطر العمل الجبري؟

العمل الجبري ظاهرة عالمية متواجدة في كل منطقة وبلد وقطاع اقتصادي وتصيب العمال في علاقة عمل نظامية أو غير نظامية على السواء. إلا أن هناك فئات من العمال أكثر عرضة من غيرهم للإكراه. وبعضهم في وضع أكثر خطورة بسبب انتمائهم العرقي أو فقرهم النسبي أو وضعهم كعمال مهاجرين غير قانونيين:

- العمال الذين يشكلون جزءاً من مجموعة عانت منذ أمد طويل من أنماط التمييز، كالسكان الأصليين والقبليين في أمريكا اللاتينية، والفئات من الطبقات الدنيا في جنوب آسيا، وبخاصة النساء ضمن هذه المجموعات؛
- العمال المهاجرون وخاصة من هم في وضع غير قانوني، الذين يمكن استغلال هشاشة وضعهم عن طريق الإكراه؛
- العمال المستخدمون في المنشآت غير النظامية، بما فيهم العمال في منازلهم ومن هم في المناطق الريفية النائية، العاملون على هامش الاقتصاد المنظم؛

- الشباب والعمال غير المهرة أو الأميين وهم عادة أقل وعياً لحقوقهم القانونية من نظرائهم الأكبر منهم سناً وأكثر مهارة وأفضل تعليماً.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن إجبار العمال من كلا الجنسين على العمل في مجموعة من القطاعات في الاستغلال الجبري الجنسي التجاري (الذي يصيب النساء والفتيات بصورة شبه حصرية).

## ٦ ما هي أسباب العمل الجبري؟

يجد العمل الجبري جذوره بالدرجة الأولى في الفقر وعدم المساواة والتمييز وغالباً ما يكون الحافز لتحقيق الربح المالي على حساب العمال المستضعفين وغير المحميين. وكنتيجة للتشريعات غير الملائمة وضعف وسائل تنفيذ القانون نادراً ما تجري ملاحقة مرتكبيه ومعاقبتهم. وفي هذه الحالة ترجح كفة المكاسب المحتملة التي يمكن أن تجنيها أقلية من أصحاب العمل عندي الضمير والوكلاء والتجار الذين يلجأون إلى ممارسات العمل الجبري على المخاطر المحتملة. ويقدر مكتب العمل الدول الأرباح السنوية الناجمة عن العمل الجبري للعمال المتاجر بهم بحوالي ٣١,٦ مليار دولار أميركي، نصف هذه الأرباح تحقق في البلدان الصناعية. كما أن العمل الجبري كثيراً ما تكون وراءه عوامل سياسية.

## ٧ ليس العمل الجبري مرتبطاً بالدول القمعية أكثر منه بالقطاع الخاص؟

ما زال العمل الجبري الذي تفرضه الدولة مباشرة مدعاة قلق بالغ. غير أنه وفقاً لتقديرات مكتب العمل الدولي فإن غالبية ضحايا العمل الجبري يستغلهم وكلاء من القطاع الخاص. والعمل الجبري أو الإلزامي ظاهرة عالمية ماثلة في جميع المناطق في الاقتصادات النامية والمتقدمة على السواء، في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وفي سلسلة الإمداد العالمية للمنشآت متعددة الجنسية، وفي المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وفي قطاعات متنوعة كالزراعة والصناعة التحويلية والخدمات. وإذا كان الرق التقليدي والعمل الجبري الذي ترعاه الدولة يتجهان إلى الزوال، هناك أشكال أخرى من العمل الجبري في القطاع الخاص آخذة في التزايد.



## ما هي الصكوك الدولية القائمة حالياً للقضاء على العمل الجبري؟

اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقيتين (صكان ملزمان قانونياً للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي صدقت عليهما) بشأن العمل الجبري. الأول، هو اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) التي تدعو إلى القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله. واستكملت هذه الاتفاقية في عام ١٩٥٧ باتفاقية إلغاء العمل الجبري (رقم ١٠٥). وقد اعتمدت في وقت كان يزداد فيه استعمال العمل الجبري لأغراض سياسية، ودعت الاتفاقية رقم ١٠٥ إلى حظر العمل الجبري كوسيلة:

- للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية؛
- لحشد الأيدي العاملة لأغراض التنمية الاقتصادية؛
- لغرض فرض الانضباط على الأيدي العاملة؛
- للمعاقبة على المشاركة في إضرابات؛
- للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

واتفاقيتا العمل الجبري من بين أكثر اتفاقيات منظمة العمل الدولية تصديقاً وهما تعتبران من الاتفاقيات «الأساسية» لمنظمة العمل الدولية. ويعني ذلك أن التحرر من العمل الجبري، إلى جانب الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، والقضاء على عمل الأطفال والتمييز في العمل، من الأمور التي لا غنى عنها في تحقيق العمل اللائق. وبالإضافة إلى ذلك، يلزم إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المعتمد في العام ١٩٩٨، جميع الدول الأعضاء. يمنع العمل الجبري والعمل على استئصاله حتى وإن لم تكن قد صدقت بعد على اتفاقيتي العمل الجبري.

٤ للحصول على مزيد من المعلومات، انظر الملحق ١ بالكراسة ١ للاطلاع على مقتطفات من المعايير الدولية ذات الصلة المتعلقة بالعمل الجبري والاتجار بالأشخاص.

## هل توجد أي استثناءات في تعريف العمل الجبري الوارد في اتفاقيات منظمة العمل الدولية؟

تعرف الاتفاقية رقم ٢٩ العمل الجبري بشكل واسع على أنه كل عمل أو خدمة يُضطلع بها بطريقة غير طوعية وتحت التهديد بتوقيع عقوبة. إلا أن الاتفاقية تحدد الأشكال من العمل الإلزامي التي لا تدخل في نطاق هذا التعريف وهي:

- أي أعمال أو خدمات ذات طابع عسكري بحت والمطلوبة بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية؛
- أي أعمال أو خدمات تشكل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل كالإشراك عنوة في هيئة محلفين أو تقديم العون لشخص في حالة الخطر؛
- أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية، بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة، وألا يكون هذا الشخص مؤجراً لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها؛
- أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ، أو في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بكارثة، كحريق أو فيضان أو مجاعة، أو أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم؛
- الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع، مثل أعمال الصيانة، والأعمال المتصلة بالنظافة العامة، أو صيانة الطرق أو الدروب أو أماكن الري.

## كيف يتصدى القانون الدولي للاتجار بالبشر؟

تمثّل تزايد الوعي بالاتجار بالأشخاص في وضع صكوك دولية وإقليمية جديدة لمكافحة الاتجار، وعلى سبيل المثال بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص (٢٠٠٠) أو «بروتوكول باليرمو»، واتفاقية مجلس أوروبا المعنية بإجراءات مكافحة الاتجار بالبشر (٢٠٠٥). وهذان الصكوك الدوليان الجديدان يميلان في طياتهما توافقاً متزايداً في الآراء بأن الاتجار بالأشخاص يمكن أن يشمل أو أن يؤدي إلى العمل الجبري أو الرق أو العبودية. وساهم اعتماد الصكوك المذكورين والتصديق عليهما في إجراء تغييرات سريعة في التشريع والممارسة في بلدان كثيرة، وأدى إلى اعتماد سياسات جديدة في هذا الميدان.



### هل أن العمل في السجن محظور باعتباره شكل من أشكال العمل الجبري؟

١

لا تحظر اتفاقيتنا منظمة العمل الدولية (رقما ٢٩ و ١٠٥) اللجوء إلى العمل في السجن، لكنهما تضعان قيوداً واضحة على استخدامه. ولا يمكن فرض العمل في السجن إلا على مجرم مدان من محكمة قانونية. ولا يمكن إجبار الموقوفين الذين ينتظرون المحاكمة على العمل، وكذلك الأمر بالنسبة للأشخاص الذين سجنوا نتيجة قرار إداري. ويجب أن يجري العمل الذي يؤديه السجناء تحت إشراف سلطات السجن العامة، ولا يمكن إجبار السجناء على العمل لصالح منشآت خاصة داخل السجن أو خارجه.

غير أنه، حتى في ظل الظروف المذكورة أعلاه، تحظر الاتفاقية رقم ١٠٥ اللجوء إلى العمل الجبري إذا فرض للأغراض الآتية:

- كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي، أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية؛
- كأسلوب لحشد الأيدي العاملة لأغراض التنمية الاقتصادية؛
- كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛
- كعقاب على المشاركة في إضرابات؛
- كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني؛

وفي الحالات التي يرتبط فيها عمل السجناء بأنشطة تجارية من القطاع الخاص داخل السجن أو خارجه، يجب ألا يكون العمل إلزامياً. وينبغي أن يتقدم السجناء طواعية لأداء هذه الأعمال وأن تكفل الشركات - في حال استعمالها لعمل السجناء - أن تكون شروط وأحكام عمل السجناء ماثلة لتلك المطبقة على العمال الأحرار في الصناعة المعنية.

## في ظل أي ظروف يكون عمل السجناء مسموحاً به؟

وفقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية، لا تعتبر عمالاً جبرياً الأعمال أو الخدمات التي تفتصب من شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة. إلا أنه، لضمان عدم اعتبار العمل في السجن عمالاً جبرياً يجب أن تتحقق الشروط الآتية:

- إذا ثبت أن الشخص مذنب لارتكابه جريمة، وصدر قرار من محكمة قانونية مستقلة بعد محاكمة وفق الأصول. ولا يجوز إجبار الأشخاص المحتجزين الذين لم تصدر بحقهم إدانة، كمن ينتظرون المحاكمة أو الموقوفين دون محاكمة، على أداء أي عمل؛ إلا أن ذلك لا يحول دون توفير العمل لهؤلاء الأشخاص بناء على طلبهم لأداء عمل على أساس طوعي؛
- العمل الذي تشرف عليه وتراقبه سلطة عامة. ويمثل هذه السلطة في سجون الدولة إدارة السجن.
- لا يؤجر السجنين لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصة أو يوضع تحت تصرفها.

وعلى غرار ما هو معمول به بالنسبة للقطاع الخاص، يعتبر العمل الإلزامي في السجون الذي يوضع بتصرف أفراد أو شركات خاصة مخالفاً للمعايير الدولية. إلا أن الشركات الخاصة أو الأفراد يستطيعون استخدام السجناء الذين يعملون بملئ إرادتهم. وعلى الشركات التي تستأجر سجناء للعمل داخل السجون أو خارجها أن تضمن للعمال السجناء شروطاً وظروفاً عمل مماثلة لتلك المطبقة في علاقة الاستخدام الحرة في القطاع المعني. وينبغي أن تتأكد أيضاً من موافقة هؤلاء العمال على العمل لصالح صاحب عمل في القطاع الخاص.

وفيما يأتي بعض الأمثلة عن كيفية ربط عمل السجناء بالقطاع الخاص:

- يجوز للسجناء العمل في القطاع الخاص كجزء من برنامج تعليمي أو تدريبي؛
- يجوز للسجناء العمل في ورش داخل السجون لإنتاج سلع تباع للقطاع الخاص في السوق الحرة؛
- يجوز للسجناء العمل خارج السجن لصالح القطاع الخاص كجزء من برنامج يسبق إطلاق سراحهم؛
- يؤدي السجناء في حالات كثيرة العمل داخل السجون، مما يساهم في تسيير المرافق الإصلاحية التي تديرها مؤسسات القطاع الخاص؛

- يعمل بعض السجناء مع شركات خاصة خارج السجون أثناء النهار ويعودون ليلاً.

### ماذا يعني أن يؤدي العمل في السجن في ظل ظروف تقارب «علاقة العمل الحرة»؟

إذا استخدمت شركة ما عمل السجناء، يوصى بأن تكفل شروط وظروف عمل للسجناء ماثلة لتلك المطبقة على العمال في الاستخدام الحر في القطاع الاقتصادي المعني. وبوجه خاص، ينبغي أن يتمتع السجناء بمعايير السلامة والصحة المهنية المطبقة على العمال الأحرار، مع إمكانية الحصول على مستويات أجور وإعانات ضمان اجتماعي ماثلة، ويسمح بإجراء استقطاعات مقابل الغذاء والمأوى. كما يوصى أيضاً بالتأكد من قيام السجناء بتقديم أنفسهم طواعية للعمل دون الخضوع لأي ضغط أو تهديد بتوقيع عقوبة، مثل فقدان الحقوق والامتيازات داخل السجن. وأحد سبل القيام بذلك الحصول على موافقة خطية بالعمل من العمال السجناء.



## ١ إذا قدم المستخدم موافقته على العمل شفويًا أو خطيًا، كيف يمكن أن تكون هناك مسألة عمل جبري؟

لا تضمن موافقة المستخدم الصريحة على العمل في جميع الحالات أنه يعمل طواعية. وعلى سبيل المثال، عندما تُعطى الموافقة على العمل تحت التهديد بتوقيع عقوبة (مثل التهديد بالعنف)، فلا يمكن أن يكون هناك "عرض طوعي" من جانب المستخدم. وفي هذه الحالة، يؤثر القسر الخارجي أو الإكراه غير المباشر على حرية العامل في التقدم طوعاً للعمل. ويمكن أن يكون هذا القسر نتيجة إجراء من جانب السلطة، مثلاً صك قانوني. كما يمكن أن يكون نتيجة تدخل من قبل صاحب عمل ما، كأن يقنع العمال المهاجرين بواسطة الخداع وبالوعود الكاذبة واحتجاز وثائق هويتهم أو إجبارهم على البقاء تحت تصرفه. فهذه الممارسات تعتبر عملاً جبرياً وفقاً لنصوص اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

## ٢ هل يعتبر احتجاز الوثائق الشخصية خلال فترة الاستخدام عملاً جبرياً؟

ليس بالضرورة. إلا أن احتجاز وثائق الهوية أو أي ممتلكات شخصية ثمينة أخرى يمكن اعتباره مؤشراً على العمل الجبري إذا كان العمال غير قادرين على الوصول إلى هذه المستندات حسب رغبتهم وإذا شعروا بأنهم لا يستطيعون ترك العمل دون المجازفة بفقدان هذه المستندات. وفي حالات كثيرة، قد لا يستطيع المستخدم الحصول على وظيفة أخرى بل وحتى الحصول على بعض الخدمات كمواطن دون أن تكون في حوزته هذه الوثائق.

## ٣ هل يعتبر العمل الإضافي الإلزامي المطلوب للوفاء بمهل الإنتاج عملاً جبرياً؟

الالتزام بأداء العمل الإضافي لا يعتبر عملاً جبرياً إذا بقي ضمن الحدود التي يسمح بها التشريع الوطني أو المتفق عليها في الاتفاقات الجماعية. ويعني ذلك، أنه وفقاً للمعايير الدولية، يقع العمل الجبري فقط إذا تجاوز العمل الإضافي الحدود الأسبوعية أو الشهرية التي يسمح بها القانون وكان مفروضاً على العمال، بغض النظر عن أسباب هذا العمل الإضافي. وإذا فرض صاحب عمل ما

على المستخدمين لديه العمل تحت هذه الظروف خلافاً لأحكام القانون ومع التهديد بتوقيع عقوبة عليهم نكون أمام حالة عمل جبري.

إلا أنه، في بعض الحالات، لوحظ أيضاً أن الخشية من الصرف من الخدمة تدفع العمال إلى العمل ساعات إضافية تتجاوز المسموح به قانوناً؛ في حين أنه، في حالات أخرى، قد يضطر العمال إلى العمل بما يتجاوز الحد الأقصى القانوني لأنه السبيل الوحيد لكسب الحد الأدنى للأجر (مثلاً في الحالات التي يقوم فيها الأجر على إنجاز أهداف إنتاجية). وفي هذه الحالات، وإن كان العمال يستطيعون نظرياً رفض العمل، إلا أنه بسبب هشاشة وضعهم ليس أمامهم أي خيار ولذلك يضطرون إلى القيام بذلك لكسب الحد الأدنى للأجر أو الحفاظ على وظائفهم أو لكلاهما معاً. ووفقاً للجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، تصبح هذه الحالة بمثابة فرض للعمل تحت التهديد بتوقيع عقوبة ما ويمكن بالتالي اعتباره عملاً جبرياً.

#### ٤ إذا كنت اقدم الأجور والإعانات كاملة، هل يمكن أن تنشأ مشكلة العمل الجبري؟

إذا لم يكن الشخص حراً في ترك وظيفته بسبب تهديد بتوقيع عقوبة عليه فهذا يشكل عملاً جبرياً، بغض النظر عما إذا كنت تؤمن الأجور أو غيرها من أشكال التعويض.

#### ٥ ما هي عبودية الدين والعمل سداداً لدين؟

يُعرف العمل الجبري الذي سببه الديون بالعمل سداداً لدين في جنوب آسيا، لكنه معروف على نطاق واسع بعبودية الدين. ووفقاً للأبحاث التي أجراها مكتب العمل الدولي، يمكن العثور على العمل سداداً لدين في الزراعة، وقمائن الطوب، ومعامل الأرز وغيرها من الأنشطة الاقتصادية في جنوب آسيا وأمريكا اللاتينية. ويمكن أن نجد أيضاً في مصانع الجلود، وتصنيع الأسماك ومصانع السجاد. وضحاياه هم عادة من أفقر الناس في المجتمع، وغالباً من بين الأميين ومن يمكن خداعهم بسهولة وإبقاءهم على جهل بحقوقهم؛ وإذا حاولوا ترك عملهم عادة ما يلقي القبض عليهم ويعادون بالقوة. وفي بعض المناطق يكون السكان الأصليون والقبليون الأشد تأثراً.

وتعرّف الاتفاقية التكميلية للأمم المتحدة لإبطال الرق (١٩٥٦) عبودية الدين قانوناً بأنها «الحال أو الوضع الناجم عن ارتكان مدين بتقدم خدماته الشخصية أو خدمات شخص تابع له ضمناً لدين عليه، إذا كانت القيمة المنصفة لهذه الخدمات لا تستخدم لتصفية هذا الدين أو لم تكن مدة هذه الخدمات أو طبيعتها محددة».

ويمكن أن يؤثر العمل سداداً لدين على الأسرة بأكملها عندما لا يتعهد رب الأسرة المعيل لها بعمله فقط بل بعمل أفراد أسرته أيضاً من أجل تلقي مدفوعات في شكل سلفة من صاحب عمله أو قرض عند الحاجة. وتخضع عبودية الدين (وغيرها من أشكال الإكراه) في حالات كثيرة إلى نظام معقد من المتعاقدين ومن المتعاقدين من الباطن الذي يقتطعون جميعاً من أجور العمال المدنيين، بحيث يعمل بعضهم لسنوات طويلة دون إنتاج أي دخل مهم.

## كيف يكره الناس على العمل الجبري؟

٦

والعناصر الرئيسية لحالات كثيرة من العمل الجبري هي الإكراه على حث الناس على العمل عندما لا يوافقون على ذلك بجرية. وهناك أشكال كثيرة من الإكراه ينبغي عليك أن تدركها:

- المولد / التحدر من "رقيق" أو وضعية العمل سداداً لدين؛
- الخطف أو الخطف مع المطالبة بفدية؛
- بيع شخص ليصبح ملكاً لآخر؛
- الاحتجاز في موقع العمل؛
- الإكراه النفسي، مثلاً أمر بالعمل، يرافقه تهديد جدي بتوقيع عقوبة؛
- المديونية المستحقة (بتزوير الحسابات، وتضخيم الأسعار، وتخفيض قيمة السلع، الخ...)
- الوعود الخادعة أو الكاذبة بشأن أنواع وشروط العمل؛
- حجز الأجور أو عدم دفعها؛
- احتجاز وثائق الهوية أو غيرها من الممتلكات الشخصية الثمينة.

قد يدخل شخص أحياناً في علاقة عمل بصورة طوعية، لكنه يمنع فيما بعد من إنهاء هذه العلاقة إذا ما أراد ذلك. مثل هذه الحالة تشكل أيضاً إكراهاً.

## إذا طلبت شركة من مستخدم ما العمل لفترة زمنية محددة لاسترداد التكاليف المرتبطة بالتدريب. هل يعتبر هذا عملاً جبرياً؟

تقوم الشركات أحياناً باستثمارات كبيرة لتحسين مهارات ومعارف عمالها، خاصة في حالة توفر التدريب في الخارج فقط. وفي هذه الحالة يمكنهم إبرام اتفاق مع المتدرب للعمل في الشركة لفترة زمنية محددة وذلك لاسترداد تكلفة الاستثمار. وهذا الاتفاق من شأنه أن يقلل من حرية العامل - المتدرب في إنهاء علاقة عمله، ويمكن أن يؤدي - في بعض الحالات - إلى حالة العمل الجبري. إلا أنه ينبغي أخذ عوامل متعددة بالاعتبار عند تحديد ما إذا كانت هذه الحالة عملاً جبرياً، مثل:

- طول الفترة التي وافق العامل - المتدرب على قضائها مع الشركة عقب التدريب؛
- الفترة اللازمة لاسترداد التكاليف، وما إذا كانت معقولة بالنظر إلى طول مدة التدريب وتكلفته؛
- ما إذا كان يجوز للعامل - المتدرب الاستقالة إذا دفع جزءاً من تكاليف التدريب.

## لوقاية من السرقة وحماية أمن العاملين والممتلكات في شركتي، أقوم باستئجار حراس أمن وأغلق أبواب مكان العمل. هل يعتبر هذا عملاً جبرياً؟

كما هو الشأن في حالة احتجاز المستندات الشخصية، يمكن اعتبار إغلاق الأبواب كمؤشر للعمل الجبري أو الإلزامي. فهو يقيد حرية الحركة ويثير تساؤلات حول الطبيعة الطوعية للعمل. إلا أن النقطة الهامة هنا هي التذكير بأن العمل الجبري يتميز بالتهديد بتوقيع عقوبة أو يتعلق بالأعمال والخدمات غير المؤداة طوعاً. وإذا لم يكن هناك تهديد بتوقيع عقوبة وكان العمل يؤدي طوعاً، فلا يعتبر العمل جبرياً.

وبالمثل، لا يعتبر وضع حراس أمن على منافذ المصنع لأسباب أمنية عملاً جبرياً. إلا أن الاستخدام غير الملائم لحراس الأمن يمكن اعتباره مؤشراً للعمل الجبري ولذلك ينبغي تجنبه والتعامل مع بحذر.



## هل يعتبر الشخص الذي يشعر بأنه مجبر على العمل للإفلات من الفقر أو الجوع ضحية للعمل الجبري؟

كلا. كون أنه ينبغي على الشخص أن يعمل لسد رمقه لا يجعل من الأعمال أو الخدمات عملاً جبرياً، طالما توافرت للشخص القدرة على قبول العمل وتركه (على أن يتم إبلاغ صاحب العمل قبل فترة معقولة) دون الخشية من توقيع عقوبة عليه. إلا أنه إذا استخدم صاحب عمل هذه الظروف الاقتصادية لتقدم أجور بالغة الانخفاض، فيمكن أن تنشأ حالة عمل جبري.

## هل يستطيع الحدث تقديم نفسه للعمل طوعاً إذا حصل صاحب العمل على موافقة الوالدين؟

وضعت معظم البلدان حداً أدنى للسّن لإبرام عقد عمل يمكن أن يتزامن مع سن انتهاء التعليم الإلزامي. إلا أن الأعمال التي يحتمل أن تعرض صحة وسلامة ومعنويات الأشخاص للخطر عادة ما تكون محظورة بالنسبة لمن هم دون ١٨ سنة من العمر، بحيث لا يستطيع الأطفال ولا الأشخاص الذين يمتلكون السلطة الأبوية إعطاء موافقة صالحة على القبول بأداء هذا النوع من الأعمال.



## ما هو الاتجار بالبشر؟

الاتجار بالأشخاص أو الاتجار بالبشر يمكن أن يؤدي إلى العمل الجبري. فهو ينطوي على نقل شخص ما، عادة عبر الحدود الدولية، لأغراض استغلاله. وفي السنوات الأخيرة، اتخذ الاتجار بالبشر أشكالاً وأبعاداً جديدة، مرتبطة في حالات كثيرة بالتطورات في تكنولوجيا المعلومات والنقل والجريمة المنظمة عبر الوطنية. وهو يصيب البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقال وبلدان اقتصاد السوق الصناعية كبلدان مصدر وعبور ومقصد. وهو مُعرّف قانونياً في بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال، أو "بروتوكول باليرمو" المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (٢٠٠٠).<sup>٥</sup> ويؤكد التعريف على النقاط الرئيسة التالية:

- الأنشطة التي تنطوي على الاتجار بالبشر يمكن أن تشمل تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقلهم أو إيوائهم أو استقبالهم؛
- ويمكن أن تشمل الوسائل، القسر أو الخداع أو الاختطاف أو الإكراه أو الاحتيال أو التهديد أو استغلال السلطة أو استغلال حالة ضعف؛
- ويكون الغرض من الإستغلال، ويشمل العمل أو الخدمة الجبرية أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد.

بالإضافة إلى ذلك، يميز بروتوكول باليرمو بين الاتجار بالأطفال (دون الثامنة عشرة من العمر) والراشدين. ولا تكون أي من الوسائل غير المشروعة المذكورة أعلاه محل اعتبار في حالة الاتجار بالأطفال. ويعرّف الاتجار بالأطفال أيضاً بأنه من أسوأ أشكال عمل الأطفال في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢.

٥ يمكن الاطلاع على مقتطفات من «بروتوكول باليرمو» في الملحق ١ بالكراسة ١: مقدمة ولمحة عامة. وفقاً للبروتوكول يعني الاتجار بالأشخاص «تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقلهم أو إيوائهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال، ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء».

## كيف يرتبط الاتجار بالبشر بالعمل الجبري؟

العمل الجبري يمكن أن يحدث عند خداع الناس بالمهجرة بهدف الاستغلال التجاري أو الجنسي. ويمكن أن يبدأ الاتجار بالبشر بالاتصال بوكالة استخدام تعرض العمل في الخارج. وبمجرد الانتقال إلى بلد المقصد تتغير ظروف الاستخدام وتحتجز المستندات ويبدأ تطبيق الإكراه. والنتيجة هي العمل الجبري.

والعمل الجبري من هذا القبيل ينشأ أيضاً عن اختطاف أفراد، من الأطفال أحياناً، أو خطفهم أو «بيعهم». وينخرط هؤلاء العمال الجبريون في أعمال الخدمة المنزلية، والزراعة، والبيع في الشوارع، وفي صناعة الجنس، وورش العمل المضنية في الصناعة التحويلية.

## ما هي أسباب الاتجار بالأشخاص؟

هناك عوامل عديدة يمكن اعتبارها سبباً للاتجار بالأشخاص ولعبت دوراً في زيادة نموه في السنوات الأخيرة. وتشمل هذه العوامل:

- تزايد عدم المساواة داخل الدول وفيما بينها؛
- الافتقار إلى المعلومات بشأن مخاطر الاتجار؛
- الافتقار إلى المعلومات بشأن فرص الهجرة الآمنة؛
- إزالة المعوقات أمام حركة الناس والسلع، وكذلك توفر وسائل نقل حسنة ورخيصة عبر الحدود؛
- إزالة المعوقات أمام الهجرة القانونية إلى البلدان الصناعية؛
- سوء إدارة سوق العمل، وعلى سبيل المثال قوانين العمل المتخلفة وانخفاض مستوى تطور إدارات العمل بما في ذلك تفتيش العمل؛
- الأرباح الناشئة عن استغلال الأيدي العاملة والاستغلال الجنسي الذي يجتذب اهتمام الجريمة المنظمة؛
- رغبة المهاجر في معيشة أفضل، وجهله بالاتجار بالأشخاص وعواقبه.

وتشير تقديرات مكتب العمل الدولي إلى بلوغ عدد ضحايا العمل الجبري الناشئ عن الاتجار بالأشخاص حوالي ٢,٤ مليون على المستوى العالمي. ويقدم الجدول التالي توزيعاً لهذه البيانات بحسب المناطق<sup>٦</sup>.

### عدد الأشخاص في العمل الجبري نتيجة الاتجار

١ ٣٦٠ ٠٠٠	آسيا والمحيط الهادئ
٢٧٠ ٠٠٠	البلدان الصناعية
٢٥٠ ٠٠٠	أمريكا اللاتينية والكاريبي
٢٣٠ ٠٠٠	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
٢٠٠ ٠٠٠	البلدان الانتقالية
١٣٠ ٠٠٠	أفريقيا جنوب الصحراء
*٢ ٤٥٠ ٠٠٠	العالم

\* ملاحظة: هذا الرقم لا يظهر المجموع الحقيقي بسبب التدوير.

٦ انظر: مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، جنيف، ٢٠٠٥.



### ١ أين أستطيع الحصول على المزيد من المعلومات بشأن العمل الجبري والاتجار بالبشر؟

يمكن الحصول على مزيد من المعلومات بشأن العمل الجبري، والاتجار وإجراءات منظمة العمل الدولية بالاطلاع على الموقع التالي [www.ilo.org/forcedlabour](http://www.ilo.org/forcedlabour) أو بالاتصال مباشرة ببرنامج العمل الخاص لمنظمة العمل الدولية المعني بمكافحة العمل الجبري:

البريد الإلكتروني: [forcedlabour@ilo.org](mailto:forcedlabour@ilo.org)

الفاكس: +٤١٢٢ ٧٩٩ ٦٥٦١

يمكنك أيضاً الاطلاع على المصادر الرئيسة والمواقع التالية على الشبكة الإلكترونية:

### تقارير منظمة العمل الدولية واستقصاءاتها

- مكتب العمل الدولي: تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، جنيف، ٢٠٠٥.
- مكتب العمل الدولي: *Eradication of forced labour*، جنيف، ٢٠٠٧.
- مكتب العمل الدولي: *Action against trafficking in human beings*، جنيف، ٢٠٠٨.
- مكتب العمل الدولي: *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*، جنيف، ٢٠٠٨.
- مكتب العمل الدولي: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*، جنيف، ٢٠٠٨.
- مكتب العمل الدولي: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*، جنيف، ٢٠٠٣.

## بيانات السياسة العامة للمنظمة الدولية لأصحاب العمل

- .IOE, *The informal economy: An employer's approach*, Geneva, 2006
- .IOE, *The role of business within society*, Geneva, 2005
- .IOE, *Corporate social responsibility: An IOE approach*, Geneva, 2003
- .IOE, *Codes of conduct: Position paper of the IOE*, Geneva, 1999

## المصادر الأخرى ذات الصلة

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2008*. <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

## المواقع على الشبكة الإلكترونية

- [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)
- [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- [www.ungift.org](http://www.ungift.org)
- [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)
- [www.ciett.org](http://www.ciett.org)
- [www.freetheslaves.net](http://www.freetheslaves.net)



مقدمة وملحة عامة

١

أسئلة متكررة من أصحاب العمل

٢

مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري

٣

قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقييد

٤

دليل لاتخاذ إجراءات

٥

أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

٦

دراسات حالة لأفضل الممارسات

٧

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري

البرنامج المعني بالترويج لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

WORK IN FREEDOM

ISBN 978-92-2-621712-6



9 789226 217126

International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
forcedlabour@ilo.org  
www.ilo.org/forcedlabour



مكتب  
العمل  
الدولي



## مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري

مكافحة العمل الجبري

كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري

**مكافحة العمل الجبري**  
**كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال**

٣

**مبادئ توجيهية**  
**لمكافحة العمل الجبري**

حقوق لنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٨

الطبعة الأولى ٢٠٠٩

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار إلى مصدرها. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص) على العنوان:

ILO Publication (Rights and Permissions), International Labour office, CH-1211- Geneva 22

أو بالبريد الإلكتروني على العنوان [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). ويرحب مكتب العمل الدولي. بمثل هذه الطلبات.

أما المكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ، فيجوز لها تصوير نسخ بموجب التراخيص المعطاة لها لهذا الغرض. زوروا الموقع التالي على الإنترنت [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

---

مكافحة العمل الجبري: كتيب موجه لأصحاب العمل ودوائر الأعمال/ مكتب العمل الدولي جنيف: ILO, 2009

ISBN 978-92-2-621712-6 (print)

ISBN 978-92-2-621713-3 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

حقوق نشر الصور: ILO photo gallery

دليل التنمية الإدارية/ العمل الجبري/ الاتجار بالأشخاص/ دور أصحاب العمل

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

---

إن التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، وما تتضمنه من مواد، لا تعبر عن رأي مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها أو بشأن تعيين حدودها. وتقع المسؤولية عن الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم. ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية لا يعني عدم الموافقة عليها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

كما يمكن الحصول مجاناً على قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

طبع في سويسرا

# مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري

استقيت المبادئ التوجيهية لمكافحة العمل الجبري من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، وتعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية<sup>١</sup>، ومن صكوك منظمة العمل الدولية كإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والإعلان الثلاثي للمبادئ بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، وبروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وخاصة النساء والأطفال<sup>٢</sup>. وهذه المبادئ موجهة إلى الأطراف الفاعلة في دوائر الأعمال، وترمي إلى توفير تفسير واضح وعملي لمعايير العمل الدولية.

١ لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أنشئت في عام ١٩٢٦ وتقدم تقييماً حياً وتقني حالة تطبيق معايير العمل الدولية. للحصول على مزيد من المعلومات حول تعليقات اللجنة بشأن العمل الجبري، انظر: *Eradication of Forced Labour: General Survey concerning the Forced Labour convention, 1930 (No.29) and the abolition of Forced Labour convention, 1957 (No.105)* المنشور في ٢٠٠٧ للدورة السادسة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي. والمبادئ التوجيهية مستقاة أيضاً من تعليقات وآراء مجموعة أصحاب العمل في منظمة العمل الدولية المعدة لهذه الدورة لمؤتمر العمل الدولي.

٢ انظر أيضاً الملحق بالكراسة ١: مقدمة ولمحة عامة لمقتطفات من صكوك دولية مختارة.

## العمل في السجون

«١» لا يمكن أن تطلب الأعمال أو الخدمات إلا من السجناء الذين أدانتهم محكمة قانونية. ويجب أداء هذه الأعمال والخدمات تحت إشراف سلطة عامة ومراقبتها، مثل إدارة السجن في مرفق تديره الدولة. ولا يجوز تأجير العمال السجناء أو وضعهم تحت تصرف أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة. كما أنه من غير المسموح أن تفرض الأعمال والخدمات الجبرية على السجناء لمصلحة المنشآت الخاصة سواء داخل السجون أو خارجها، أو داخل السجون التي تديرها هيئات خاصة.

«٢» يجب أن تكون الأعمال أو الخدمات التي يؤديها السجناء في منشآت خاصة طوعية، ويجب على العمال السجناء أن يوافقوا على العمل لمصلحة صاحب عمل من القطاع الخاص دون أن يكونوا موضع تهديد أو عقوبة، بما في ذلك فقدان الحقوق أو الامتيازات داخل السجن.

«٣» ينبغي أن تكون الشروط المتاحة للسجناء الذين وافقوا على العمل داخل منشآت خاصة قريبة من الشروط التي يتمتع بها العمال الأحرار، وأن يتمكن العمال السجناء من الحصول على مستويات أجور، وإعانات الضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية مقارنة لعلاقة العمل الحر. ويسمح بفوارق معقولة في مستويات الأجور بعد إجراء الاستقطاعات للغذاء والإقامة.

## الإكراه

«١» حرية الاستخدام: لجميع العمال الحق في الدخول في استخدام طوعي وحر، دون تهديد بتوقيع أي عقوبة.

«٢» إنهاء الاستخدام: يكون للعمال حرية إنهاء عقد استخدامهم إذا كان لمدة غير محددة أو لمدة طويلة وذلك بإرسال إخطار قبل مدة معقولة (وفقاً للقوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية) وفي أي وقت دون التعرض لعقوبة. ولا يجوز أن يطلب من العمال المتعاقدين لمدة محددة العمل بعد انقضاء عقدهم. كما لا يجوز أن يستعمل أصحاب العمل أي وسائل لتقييد قدرة العمال على إنهاء استخدامهم وذلك مثلاً بالمطالبة بإيداع مبالغ مالية، أو احتجاز وثائق المستخدم، أو استعمال أو التهديد باستعمال العنف، وفرض جزاءات مالية أو المطالبة بدفع رسوم التعيين.

«٣» التهديد باستعمال العنف، والتحرش والتخويف: لا يجوز لأصحاب العمل اغتصاب أي أعمال أو خدمات من أي شخص تحت التهديد بتوقيع أي عقوبة. ويشمل ذلك استعمال أو التهديد باستعمال العنف الجسدي أو الجنسي، والتحرش بالعامل أو بأسرته أو بشركائه المقربين بهدف الإكراه.

«٤» الإكراه في دفع الأجور بما في ذلك عبودية الدين والعمل سداداً لدين:

(أ) تدفع الأجور بانتظام وتحظر أساليب الدفع التي تحرم العمال من الإمكانية الحقيقية لإنهاء استخدامهم. ولا أن يؤخر أو يؤجل دفع الأجور بحيث تتراكم متأخرات للأجور.

(ب) تدفع الأجور مباشرة للعامل وتدفع بالعملة القانونية، أو بشيك أو حوالة بريديّة حيثما يسمح القانون أو الاتفاق الجماعي بذلك أو بموافقة العامل. ويحظر الدفع في شكل قسيمة صرف أو كويون أو سند أذني (سند لأمر).

(ج) لا يستعمل الدفع "العيني" في شكل سلع أو خدمات لخلق حالة من تبعية العامل لصاحب العمل. وينبغي أن تكون المدفوعات العينية جزئية فقط لضمان عدم حرمان العامل من الأجر النقدي تماماً ويسمح بها فقط إذا أجازتها القوانين أو الأنظمة الوطنية أو الاتفاقات الجماعية.

(د) لا يجوز أن يكسب العمال الذين تحسب أجورهم على أساس الأداء أو على أساس القطعة أقل من الحد الأدنى القانوني الرسمي للأجر.

(هـ) لا يقيد العمال بعبودية الدين أو يجبرون على العمل لصاحب عمل لسداد دين قائم فعلاً أو موروث.

(و) لا يستعمل الخداع في دفع الأجور، والمقدمات على الأجور والقروض للمستخدمين كوسيلة لتقييد العمال بالوظيفة. ولا يجوز أن تتجاوز المقدمات على الأجور والقروض والاستقطاعات من الأجور الحدود المقررة في القوانين الوطنية. وينبغي أن يبلغ العمال بالأحكام والشروط المتعلقة بمنح المقدمات والقروض وسدادها.

(ز) لا تجرى أي استقطاعات من الأجور بهدف إيقاع العامل في الدين وربطه بعمله، وينبغي اتخاذ تدابير للحد من الاستقطاعات من الأجور للوقاية من هذه الحالات. ويبلغ العمال بشروط ونطاق الاستقطاعات من الأجور، ولا تجرى سوى الاستقطاعات التي تسمح بها القوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم.

(ح) لا يجبر العمال على استخدام المخازن أو الخدمات التي تسيّرهما منشأة ما. وحيثما يتعذر الوصول إلى غيرها من المخازن أو الخدمات، يكفل أصحاب العمل بيع السلع أو الخدمات وتوفيرها بأسعار عادلة ومعقولة دون أن يكون الهدف إيقاع العمال المعنيين في الديون أو في الإكراه.

«٥» التدابير التأديبية:

(أ) ينبغي ألا تشمل التدابير التأديبية توقيع عقوبات تؤدي إلى إلزام بالعمل.

(ب) لا يستعمل العمل الإلزامي لفرض الانضباط على العمال أو كعقاب على المشاركة في إضرابات.

«٦» العمل الإضافي القسري:

(أ) لا يجبر العمال على العمل ساعات إضافية تتجاوز الحدود المسموح بها في القوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية تحت التهديد بتوقيع عقوبة، كالتهديد بالصرف من الخدمة مثلاً.

(ب) لا تفرض الأعمال أو الخدمات خارج ساعات العمل اليومية وذلك باستغلال ضعف العامل تحت التهديد بتوقيع عقوبة. ولا يجوز أن يقوم أصحاب العمل، مثلاً، بتحديد أهداف للأداء تسفر عن إلزام بالعمل يتجاوز ساعات العمل العادية نظراً لحاجة العامل إلى كسب الحد الأدنى للأجر.

«٧» حرية الحركة: لا يستعمل الإكراه لحبس العمال أو سجنهم في أماكن العمل أو المباني ذات الصلة، مثلاً في المساكن التي يديرها صاحب العمل. ولا يجوز جعل الإقامة إلزامية في المساكن التي يديرها صاحب العمل شرطاً للحصول على عمل.

«٨» الشروط المتعلقة بتنمية المهارات والتدريب المهني: تكون فرص التدريب المتاحة للمستخدمين اختيارية. ولا يجوز لأصحاب العمل الذين يقدمون مثل هذه الفرص فرض أعمال وخدمات غير معقولة كوسيلة لاسترداد التكاليف المرتبطة بها.



## الاتجار بالبشر والعمل الجبري

«١» المهجرة من أجل العمل:

- (أ) يعامل العمال المهاجرون معاملة لائقة، بغض النظر عن وضعهم القانوني، وتتخذ تدابير للوقاية من الشروط التعسفية والممارسات الاحتياطية التي يمكن أن تقضي إلى الإكراه والاتجار لاستغلال الأيدي العاملة.
- (ب) يستفيد العمال المهاجرون من ظروف عمل لا تكون أقل ملاءمة من الظروف المتاحة للعمال المحليين، ويكون لهم الحق في الدخول في علاقة استخدام وإثائها (مع تقديم إخطار معقول وفقاً للقوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية) طوعاً وبحرية، دون أي تهديد بعقوبة.
- (ج) لا يهدد أصحاب العمل المهاجرين غير النظاميين أو أفراد أسرهم بتبليغ السلطات أو إكراه هؤلاء العمال على قبول العمل أو الاحتفاظ به.

«٢» تعيين العمال المهاجرين: لا يجوز فرض أي رسوم أو تكاليف للتعيين بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كلياً أو جزئياً، على العامل بما في ذلك التكاليف المرتبطة بدراسة المستندات الرسمية وتأشيرات العمل، ما لم تسمح بذلك القوانين الوطنية. وإذا جرى جمع رسوم من العمال عملاً بالقوانين الوطنية، ينبغي تنظيم مقدار هذه الرسوم والكشف عنها، كما ينبغي أيضاً وضع ضمانات لحماية العمال من الاستغلال.

«٣» احتجاز الوثائق:

- (أ) تحظر ممارسات من قبيل مصادرة أو احتجاز وثائق هوية العامل أو غيرها من الأشياء الثمينة (كتصاريح العمل ووثائق السفر).
- (ب) إلا أنه يجوز أن يوفر أصحاب العمل أماكن تخزين مأمونة لتلك الوثائق إذا طلب العمال ذلك. ويجب أن يتمكن العمال عندئذ من الوصول إليها بحرية في أي وقت بناء على طلبهم.
- (ج) لا يحتجز أصحاب العمل الوثائق الشخصية لأغراض ربط العمال بالوظيفة.

«٤» وكالات الاستخدام الخاصة: يتخذ أصحاب العمل الذين يكلفون وكالات استخدام خاصة لتعيين عمالهم ضمن مجال نفوذهم وقدرة استطاعتهم تدابير:

- لضمان عدم ضلوع هذه الوكالات في ممارسات احتياطية تعرض العمال لمخاطر العمل الجبري والاتجار بالأشخاص لأغراض استغلال الأيدي العاملة؛

- لمنع إساءة معاملة العمال المتعاقدين مع هذه الوكالات، مثلاً عن طريق ضمان حصول هؤلاء العمال على حماية ملائمة فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالأجور، وساعات العمل، والعمل الإضافي وغيرها من شروط العمل؛
- لضمان عدم تحميل العمال، إلى أقصى حد ممكن، لأي رسوم أو تكاليف مرتبطة بالتعيين بل أن تتحملها الشركة المتعاقدة؛
- للاستعانة فقط بوكالات التعيين المرخصة أو المعتمدة من السلطة المختصة.

«٥» عقود الاستخدام: يقدم أصحاب العمل عقود استخدام خطية بلغات يستطيع العمال المهاجرون فهمها بسهولة وتشير بوضوح إلى حقوقهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بدفع الأجور، وساعات العمل، والأسباب القانونية لإنهاء الاستخدام، وغيرها من القضايا المتعلقة بالوقاية من العمل الجبري.

## أسوأ أشكال عمل الأطفال

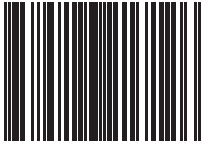
- «١» يتخذ أصحاب العمل تدابير فورية وفعالة للحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال. بما في ذلك عبودية الدين، والقنانة، والعمل الجبري أو الإلزامي، وجميع أشكال الرق والممارسات الشبيهة بالرق، مثل بيع الأطفال والاتجار بهم.
- «٢» يكفل أصحاب العمل الذين يلجأون إلى وكالات الاستخدام الخاصة عدم قيام هذه الوكالات بتشغيل الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال على النحو المشار إليه أعلاه.

١	مقدمة ولمحة عامة
٢	أسئلة متكررة من أصحاب العمل
٣	مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري
٤	قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقييد
٥	دليل لاتخاذ إجراءات
٦	أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات
٧	دراسات حالة لأفضل الممارسات

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري  
البرنامج المعني بالترويج لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

WORK IN FREEDOM

ISBN 978-92-2-621712-6



9 789226 217126

International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
forcedlabour@ilo.org  
www.ilo.org/forcedlabour



مكتب  
العمل  
الدولي



## قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقيد

مكافحة العمل الجبري

كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري

مكافحة العمل الجبري  
كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال



قائمة مرجعية  
وإرشادات لتقييم التقيد

حقوق لنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٨

الطبعة الأولى ٢٠٠٩

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار إلى مصدرها. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص) على العنوان:

ILO Publication (Rights and Permissions), International Labour office, CH-1211- Geneva 22

أو بالبريد الإلكتروني على العنوان [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

أما المكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ، فيجوز لها تصوير نسخ بموجب التراخيص المعطاة لها لهذا الغرض. زوروا الموقع التالي على الأنترنت [www.ifro.org](http://www.ifro.org) للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

---

مكافحة العمل الجبري: كتيب موجه لأصحاب العمل ودوائر الأعمال/ مكتب العمل الدولي جنيف: ILO, 2009

ISBN 978-92-2-621712-6 (print)

ISBN 978-92-2-621713-3 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

حقوق نشر الصور: ILO photo gallery

دليل التنمية الإدارية/ العمل الجبري/ الاتجار بالأشخاص/ دور أصحاب العمل

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

---

إن التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، وما تتضمنه من مواد، لا تعبر عن رأي مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها أو بشأن تعيين حدودها. وتقع المسؤولية عن الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم. ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية لا يعني عدم الموافقة عليها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

كما يمكن الحصول مجاناً على قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

طبع في سويسرا

صممت هذه العينة من القائمة المرجعية من أجل القائمين على تدقيق الأداء الاجتماعي وللعاملين في مجال التقيد بالمسؤولية الاجتماعية في الشركات أو منظمات الطرف الثالث التي تقدم الخدمات للشركات. وهي تمثل سلسلة من الأسئلة والإرشادات التقنية وفي مجال السياسة العامة تستند إلى الكراسة ٣: مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري.

وتستهدف هذه القائمة المرجعية مساعدة القائمين بتدقيق الأداء الاجتماعي على أداء تقييم أفضل. وتعتبر عمليات التقييم هذه أداة ربط رئيسية في تنفيذ مدونات سلوك الشركات ولتمكين مدققي الأداء الاجتماعي من الكشف عن العمل الجبري على مستوى المنشأة وسلسلة الإمداد العالمية. وبشكل عام، يمكن أن يساهم إجراء تقييم الأداء الاجتماعي مساهمة ملموسة في الكشف عن العمل الجبري والوقاية منه واستئصاله.

والقائمة المرجعية مقسمة بحسب الموضوع إلى الأقسام التالية:

• العمل في السجون؛

• الإكراه؛

• الاتجار بالبشر والعمل الجبري؛

ويتضمن كل موضوع سؤالاً رئيسياً، يعقبه سؤال فرعي أو أكثر. ويعقب هذا، بدوره، إرشادات في مجال السياسة العامة، توجز المبادئ التوجيهية لمكافحة العمل الجبري، وتعطي حينها أمكن، أمثلة توضيحية. ثم تقدم مقترحات بشأن طرائق التقييم، بما في ذلك:

• استعراض للوثائق الخاصة بالشركة ذات الصلة أو المستخدم المعني؛

• تفتيش لمكان العمل والتسهيلات ذات الصلة (أي المهاجع)؛

• إجراء مقابلات في الموقع وخارجه مع العمال وممثليهم؛

• إجراء مقابلات مع مختلف ممثلي الإدارة.

والأسئلة الواردة في القائمة المرجعية ليست مصممة لكي توجه إلى المديرين أو العمال مباشرة؛ وبدلاً من ذلك، ينبغي جمع المعلومات باستعمال جميع الطرائق المذكورة أعلاه، وتشجيع القائمين بتقييم الأداء الاجتماعي على استعمال الإسناد الترافقي للبيانات للتأكد من دقتها.

وإذا كانت القائمة المرجعية موجهة في المقام الأول إلى القائمين على تقييم الأداء الاجتماعي، إلا أن منظمات أصحاب العمل وممثليها يمكنهم أيضاً استعمالها بفعالية باعتبارها خطوة أولى على طريق تقييم عمليات دوائر الأعمال. وعلى سبيل المثال، قد ترغب منظمة لأصحاب العمل - سعياً منها إلى تلبية احتياجات أعضائها - في استعمال هذه القائمة المرجعية لمساعدتهم على الكشف بفعالية أكبر عن حالات العمل الجبري. وفي الوقت نفسه، يمكن أن يشكل التقييم المنتظم باستعمال الأسئلة والإرشادات المقدمة جزءاً من تدابير وقائية أوسع نطاقاً تقوم منظمات أصحاب العمل باعتمادها وتقديمها كخدمة لأعضائها.

ويمكن استخدام هذه القائمة المرجعية إلى جانب الكراسات ١ و ٢ و ٣ من هذا الكتيب. وإن كنت غير ملم بأي من المصطلحات الواردة أدناه، يرجى الرجوع إلى المقدمة ولحظة عامة وأسئلة متكررة لأصحاب العمل للحصول على مزيد من التوضيح. انظر المبادئ التوجيهية لمكافحة العمل الجبري ومعايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة للحصول على مزيد من الإرشادات في مجال السياسة العامة.



## العمل في السجون

## ١ - هل يلجأ صاحب العمل إلى أي عمل في السجون؟

إذا كان السجناء يعملون تحت إشراف صاحب عمل من القطاع الخاص، هل وافق العمال السجناء بحرية على أداء العمل دون تهديدهم بعقوبة أو خضوعهم لها؟

إذا كان السجناء يعملون تحت إشراف صاحب عمل من القطاع الخاص، هل تماثل شروط عملهم ما هو مطبق في العمل الحر؟

يجب أن تكون الأعمال أو الخدمات التي يؤديها السجناء في منشأة خاصة طوعية، ويجب أن يقدم العمال السجناء موافقتهم دون الخضوع لتهديد أو عقوبة، بما في ذلك فقدان حقوقهم أو امتيازاتهم داخل السجن. وينبغي أن تكون ظروف السجناء العاملين لدى صاحب عمل من القطاع الخاص مشابهة للظروف التي يتمتع بها العمال الأحرار. وعلى سبيل المثال، ينبغي أن يتمكن العمال السجناء من الحصول على مستويات أجور مماثلة، وإعانات الضمان الاجتماعي وعلى معايير السلامة والصحة المهنية ذاتها. على أن الاختلافات المعقولة في مستويات الأجور الناجمة عن استقطاعات مقابل الغذاء والإقامة مقبولة.

- انظر ما إذا كان العمال السجناء قد قبلوا العمل طوعية وبمحض اختيارهم.
- تحدث مع العمال السجناء مباشرة، إذا أمكن، وافحص استمارات الموافقة الخطية.
- راجع سجلات أجور العمال السجناء للتحقق من حصولهم على أجور مماثلة لأجور العمال الأحرار تسمح باستقطاعات قانونية.
- قم بتقييم معايير السلامة والصحة المهنية وذلك بتفتيش مكان العمل سواء داخل السجن أو خارجه.
- تحدث مع صاحب العمل بشأن سياسات وممارسات العمالة المتعلقة بالعمال السجناء أو بالأعمال أو الخدمات التعاقدية للسجون.

- اضمن عدم معاناة أي سجين من فقدان أي حقوق أو امتيازات من أي نوع كنتيجة لرفض العمل لمصلحة صاحب عمل من القطاع الخاص.
- وحيثما كان ذلك ممكناً، استعرض العقود المبرمة بين السجن والشركة المستخدمة للعمال السجناء.
- وحيثما أمكن، اضمن بقاء المعلومات المجمعة من المقابلات مع العمال السجناء مجهولة المصدر وسرية.
- اتخذ الإجراءات الملائمة لتحديد ما إذا كان قد جرى تلقين العمال السجناء قبل إجراء المقابلات معهم.



### حرية قبول العمل وإنهاؤه

٢ - هل من حق جميع العمال الدخول في علاقة عمل طوعية وحررة، دون التهديد بتوقيع عقوبة ؟

هل يوجد دليل على الإكراه في التعيين أو على إجبار العمال على قبول العمل، مثلاً تحت تهديد أو ضغط ؟

٣ - هل للعمال مطلق الحرية في إنهاء استخدامهم في أي وقت دون عقوبة ؟

هل هناك أي دليل على وضع صاحب العمل عراقيل لمنع الإنهاء القانوني لعقد العمل في أي وقت ؟

لجميع العمال الحق في الدخول في علاقة عمل وإنهاؤها طوعاً وبجبرية، دون التهديد بعقوبة، مع مراعاة الحقوق والمسؤوليات القانونية لطرفي علاقة الاستخدام. وينبغي عدم استخدام الإكراه تحت أي ظروف لتهديد العمال أو الضغط عليهم لقبول وظيفة أو البقاء فيها. كما ينبغي عدم استخدام ضعف العامل لمنحه شروط عمل دون الحد الأدنى القانوني، وعلى أصحاب العمل أن يمتنعوا عن استعمال أي ممارسات تقيد قدرة العامل على إنهاء استخدامه، مثل:

- احتجاز وثائق هوية المستخدم بما في ذلك جواز السفر؛
- فرض جزاءات مالية على العمال؛
- التأخر في دفع الأجور أو وقف دفعها؛
- تهديد العمال باستخدام العنف.

- تحدث مع العاملين الإداريين المختصين بشأن سياسات الاستخدام واطلع على نسسخ من هذه السياسات.
- تحقق من القوانين الوطنية وعقود الاستخدام، وانظر في أحكام فترات الإخطار لإنهاء العقود دون أجل محدد أو العقود المحددة الأجل.
- تحدث مع العمال بشأن حقوقهم ومسؤولياتهم. بموجب القوانين لتحديد ما إذا كانوا قد دخلوا في علاقة استخدام ويمكنهم تركها بجرية دون المعاناة من أي تهديد أو عواقب. أجر مقابلة مع مجموعة مختارة من العمال بما في ذلك العمال ممن لديهم أنواع مختلفة من العقود.

## التهديد بالعنف والتحرش والتخويف

- ٤ - هل يوجد أي دليل على استعمال العنف الجسدي أو الجنسي، أو التحرش أو التخويف ضد العمال أو عائلاتهم أو المقربين إليهم؟
- لا يجوز أن يستعمل التهديد أو العنف أو التحرش أو التخويف الموجه إلى العمال وعائلاتهم أو المقربين إليهم كوسيلة لإرهاب المستخدمين بصورة فردية أو القوى العاملة بأسرها.
- تحدث مع العمال بصورة فردية وتذكر الطبيعة الحساسة لهذه المسألة. احرص بشكل خاص على ضمان سرية هذه المقابلات لحماية العامل من أي إجراءات انتقامية ممكنة وقابل العمال خارج الموقع، إن أمكن.
- ناقش مع أصحاب العمل سياسة الشركات في مجال العنف والتحرش والتخويف في مكان العمل. اطلع على نماذج من هذه السياسات.
- افحص السجلات القانونية للاطلاع على أي دليل على وجود شكاوى عالقة أو دعاوى مقدمة ضد الشركة، مثلاً أمام محكمة عمل، لتحديد ما إذا كانت هناك مزاعم سابقة بوجود عمل جبري.

## الإكراه في دفع الأجر، بما في ذلك عبودية الدين والعمل سداداً لدين

- ٥ - هل يستعمل صاحب العمل عدم الانتظام في دفع الأجر، أو تأخير دفعها أو تأجيل دفعها أو عدم دفع الأجر كوسيلة لربط العمال بالوظيفة؟
- ٦ - هل تستخدم المدفوعات غير النقدية أو "العينية" كوسيلة لخلق حالة من تبعية العامل لصاحب العمل؟
- ٧ - هل هناك أي دليل على دفع الأجر في شكل قسيمة صرف، أو كوبون أو سند أذني (سند لأمر)؟
- ٨ - هل هناك أي دليل على كسب العمال الذين تحدد أجورهم على أساس القطعة أو على أساس الأداء للحد الأدنى القانوني للأجر؟
- ٩ - هل هناك أي دليل على مطالبة العمال بإيداع مبلغ مالي أو تعرضهم لاستقطاعات غير قانونية أو غير مسموح بها بهدف إيقاع العمال المعينين تحت وطأة الديون؟
- ١٠ - هل أن السلفات على الأجر أو القروض المقدمة للعمال مطابقة للقوانين الوطنية؟
- ١١ - هل يجبر العمال على العمل بغية سداد دين متكبد فعلاً أو موروث؟

لا يعتبر عدم التقيد بممارسات دفع الأجر - مثلاً تأخير دفعها أو عدم انتظام دفعها - تلقائياً عملاً جبرياً. إلا أن بعض التجاوزات، خاصة عندما تقترن بأشكال استغلال أخرى، يمكن أن تشكل حالات إكراه أو إجبار على العمل.

ينبغي دفع الأجر مباشرة إلى العمال وبانتظام، وأن تدفع بالعملة القانونية. أما المدفوعات "العينية"، إذا كان القانون يسمح بها، فتكون جزئية فقط. كما ينبغي ألا تستخدم المدفوعات غير النقدية كوسيلة لإيقاع العامل في شرك الديون، ويحظر دفعها في شكل قسائم صرف أو سندات إذنية (سندات لأمر) محظور، كذلك الأمر بالنسبة لطرائق الدفع التي تؤثر (بقصد أو بدون قصد) على حرمان العامل من القدرة على إنهاء علاقة استخدامه. ولا يجوز دفع العمال إلى عبودية الدين أو إجبارهم على العمل لدفع دين متكبد فعلاً أو موروث. كما ينبغي ألا تتجاوز السلفات على الأجر والقروض (ومعدلات الفائدة المرتبطة بها) الحدود المقررة قانوناً ولا أن تستعمل الممارسات التعسفية لربط العمال،

بمن فيهم العمال المهاجرين وأولئك الذين ينتمون إلى السكان الأصليين والقبليين، بالعمل. ويمكن أن تشمل هذه الممارسات التعسفية، على سبيل المثال لا الحصر، ما يأتي:

- فرض رسوم مفرطة للتعيين؛
  - التأخر في دفع الأجور أو عدم دفعها والسماح لتأخرات الأجور بالتراكم؛
  - الاحتيال في حساب الأجور ودفعها، بما في ذلك الاستقطاعات من الأجور؛
  - مطالبة العمال بإيداع مبالغ مالية؛
  - تقديم سلفات على الأجور أو قروض بنية سيئة أو فرض معدلات فائدة مرتفعة.
- افحص بيانات الأجور لتحديد ما إذا كان الإكراه قد استعمل في أي وقت في دفع الأجر أو عدم دفعه، أو ما إذا كان هناك دليل على إجراء استقطاعات غير قانونية أو لا يمكن تفسيرها. وعند فحص سجلات الأجور، انظر فيما إذا كان العمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس القطعة يتلقون الحد الأدنى القانوني للأجر.
- تحدث مع العمال بشأن ممارسات دفع الأجور (أي ما إذا كانت الأجور تدفع في حينها وتحسب بدقة، مع مراعاة اعتبارات العمل الإضافي والاستقطاعات القانونية) وكيفية تعيينهم وما إذا كانوا مطالبين بإيداع مبلغ مالي أو دفع رسوم للتعيين سواء لصاحب العمل أو لطرف ثالث.
  - اضمن إجراء لقاء مع ممثل للعمال من كافة القطاعات، مثلاً ممن لديهم عقود غير محددة الأجل أو عقود محددة الأجل، وكذلك من يتقاضون أجورهم على أساس الساعة أو القطعة.
  - تحدث مع المديرين والعاملين في الموارد البشرية بشأن سياسات وممارسات التعيين ودفع الأجور.
  - حدد ما إذا كانت مبيعات الشركة من السلع أو الأدوات أو ملابس العمل تستعمل كوسيلة لخلق حالة من تبعية العامل لصاحب العمل.
  - افحص السجلات المالية المتعلقة بالسلفات على الأجور والقروض في حال وجودها.
  - ادرس مجموعة عشوائية من قوائم الأجور والسجلات المرتبطة بالأجور للنظر فيما إذا كانت هناك أدلة على سوء ممارسة. واتخذ التدابير الملائمة لضمان عدم استخدام المنشأة لمجموعتين من «السجلات» لتضليل مدققي الحسابات.

- ادرس ما إذا كان ينبغي إيلاء اهتمام خاص لحقوق السكان الأصليين والقبليين و/أو العمال المهاجرين، واتخذ الإجراءات الملائمة لتحديد ما إذا كانت الشركة تتعاقد من الباطن مع ورش عمل في القطاع غير المنظم حيث يكون العمل فيها سداداً لدين أو عبودية الدين أكثر احتمالاً.
- إذا كان صاحب العمل يستعين بوكالات الاستخدام الخاصة لتوظيف العمال، تحدث مع الإدارة بشأن السياسات المتعلقة بهذه المسألة. وحيثما أمكن، التقي بممثلي وكالات الاستخدام هذه لمناقشة سياسات وإجراءات التعيين.
- تحقق من المعلومات المقدمة من الإدارة بمقارنتها بالمعلومات المقدمة من العمال لتحديد مدى صحتها.

## التدابير التأديبية

١٢ - هل هناك أي دليل على أن العقوبات التأديبية تفرض الإلزام بالعمل أو تسفر عن ذلك. مثلاً كعقاب على المشاركة في إضراب؟

بشكل عام، ينبغي ألا تشمل التدابير التأديبية عقوبات تسفر عن إلزام بالعمل. ولا يجوز اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي كوسيلة لفرض الانضباط على العمال أو معاقبتهم على المشاركة في إضراب. ولا تعتبر العقوبات التأديبية أو العقوبات التي تتخذ طابعاً نقدياً والتي لا تنطوي على إلزام بالعمل مخالفة للمعايير الدولية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي.

تحدث مع مجموعة عريضة من العمال لتحديد ما إذا كانت التدابير التأديبية تفرض الإلزام بالعمل أو تسفر عن ذلك. ابذل جهداً خاصاً لتحديد العمال الذين تعرضوا لتدابير تأديبية عن أنواع مختلفة من المخالفات وأجر مقابلة معهم.

في الحالات التي حدث فيها إضراب مؤخراً، تحدث مع العمال الذين شاركوا أو قادوا الإضراب لتحديد ما إذا كانوا قد واجهوا عقوبات لقيامهم بذلك وما إذا كانت هذه العقوبة تنطوي على إلزام بالعمل.

ادرس وثائق الشركة المتعلقة بالتدابير التأديبية والعقوبات (أي سياسات وإجراءات الشركة والإنذارات الخطية والتأنيب الموجه إلى العمال) لتحديد ما إذا كانت الشركة تفرض العمل كوسيلة لفرض الانضباط على العمال.

- تحدث مع المديرين بشأن السياسات المتعلقة بالتدابير التأديبية وبخاصة حول مدى استجابة الإدارة للإضراب. ابذل جهداً خاصاً للتحدث مع موظفي الإشراف لتحديد ما إذا كانت التدابير المستخدمة لفرض الانضباط قد أسفرت عن إلزام بالعمل.

## العمل الإضافي الإجباري

١٣ - هل يجبر العمال على العمل ساعات عمل إضافية تتجاوز ما تسمح به القوانين الوطنية أو (عند الاقتضاء) الاتفاقات الجماعية، تحت تهديد عقوبة؟

هل هناك دليل على قيام أصحاب العمل باستغلال ضعف العمال واستخدام التهديد لفرض أعمال أو خدمات تتجاوز ساعات العمل العادية، مثل التهديد بالصراف من الخدمة أو توقيع عقوبة اقتصادية؟

هل يجبر العمال على العمل ساعات عمل إضافية أكثر مما تسمح به القوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية بغية كسب الحد الأدنى القانوني للأجر؟

لا تعتبر ظروف العمل التعسفية المتعلقة بالعمل الإضافي حالات عمل جبري تلقائياً. ولكن يمكن أن تصبح حالات عمل جبري إذا طلب من المستخدمين - تحت التهديد بتوقيع عقوبة - العمل ساعات تتجاوز ما تسمح به القوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية في حال وجود مثل هذه الاتفاقات.

على سبيل المثال، قد تدفع الخشية من الصراف من الخدمة، في بعض الحالات، العمال إلى العمل ساعات عمل إضافية تتجاوز تلك التي تسمح بها القوانين الوطنية. كما أنه في حالات أخرى، عندما حيث يقوم الأجر على أهداف إنتاجية، قد يضطر العمال إلى العمل ساعات عمل تتجاوز ساعات العمل العادية لأنه السبيل الوحيد لكي يتمكنوا من كسب الحد الأدنى للأجر. ويمكن أن يكون العمال في هذه الحالات قادرين نظرياً على رفض العمل ساعات تتجاوز ساعات العمل العادية. ولكن، إذا كانوا في وضع استضعاف قد يعني ذلك أنه ليس لديهم خيار من الناحية العملية وأنهم مضطرون إلى العمل للحفاظ على وظائفهم أو كسب الحد الأدنى للأجر أو كلاهما. وفي هذه الحالة، إذا فرض العمل باستغلال ضعف العمال أو تحت التهديد بتوقيع عقوبة أو الصراف من الخدمة أو دفع أجور دون الحد الأدنى، فهذا لا يعتبر مجرد ظروف عمل سيئة بل عملاً جبرياً أو إلزامياً.



- تحدث مع العمال حول ما إذا كان يطلب منهم العمل أكثر من عدد ساعات العمل الإضافي القانونية يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً. وعند الاقتضاء، راجع الأحكام الواردة في عقود الاستخدام المتعلقة بساعات العمل والعمل الإضافي وناقشها مع العمال المعنيين.
- انظر فيما إذا كان قد جرى استخدام التهديد لإجبار المستخدمين على العمل، مثل التهديد بالصرف من الخدمة.
- انظر فيما إذا كان العمال قد عانوا من عقوبة من أي نوع لرفضهم العمل لساعات إضافية تتجاوز الحد الأقصى القانوني.
- أدرس عينة تمثيلية لسجلات الحضور والانصراف وقارنها بسجلات الإنتاجية لتحديد ما إذا كان العمال يعملون عملاً إضافياً "بعد انتهاء ساعات العمل العادية".
- تحدث مع المديرين بشأن استعمال العمل الإضافي خاصة بالنسبة إلى التقييد بمهل الإنتاج. انظر فيما إذا كان المدراء مطلعين على ما ينص عليه القانون بخصوص العمل الإضافي.
- ادرس سياسات الشركة المتعلقة بالعمل الإضافي.
- تفحص سجلات حضور وانصراف العمال واحرص على اختيار مجموعة حالات تشمل كل فئات العمال وكذلك سجلات مختلف أنواع العقود.
- ادرس إمكانية زيارة مكان العمل أثناء "فترة التوقف عن العمل" لتحديد ما إذا كان العمال يعملون "بعد انتهاء ساعات العمل العادية".

## حرية الحركة

- ١٤ - هل يوجد دليل على تقييد حركة العمال في مكان العمل أو أماكن الإقامة التي يديرها صاحب العمل (مثلاً المهاجع) خارج ساعات العمل؟

هل يوجد دليل على أي قيود أخرى مفروضة على حرية حركة العمال؟

- ينبغي عدم تقييد حركة العمال أو حبسهم أو احتجازهم بأي طريقة أخرى في مكان العمل أو أماكن الإقامة التي يديرها صاحب العمل سواء خلال ساعات العمل أو خارجها ويحظر وضع قيود غير قانونية على حرية حركة العمال. إلا أنه، يمكن وضع قيود معقولة على التحرك داخل مكان العمل وخلال ساعات العمل وفقاً لشروط تتعلق بالانضباط في مكان العمل.

- تحدث مع المديرين وموظفي الموارد البشرية بشأن سياسات الشركة المتعلقة بأماكن الإقامة التي يديرها صاحب العمل، وادرس هذه السياسات.
- انظر في التدابير الأمنية للشركة وبخاصة دور ومسؤوليات موظفي الأمن. ادرس ما إذا كان يتم الاستعانة بموظفي الحراسة على نحو غير ملائم لتقييد حرية حركة العمال داخل مكان العمل أو خارجه.
- تحدث مع العمال بشأن الظروف المتعلقة بحرية الحركة في مكان العمل ودخل المهاجع وحوله.
- انظر في إمكانية القيام بتفتيش للموقع لفحص مكان العمل وأماكن الإقامة التي يديرها صاحب العمل على السواء.

### الشروط المتعلقة بتتمية المهارات والتدريب المهني

- ١٥ - إذا كان صاحب العمل يوفر فرص التدريب، هل يطلب من العمال عقب ذلك العمل لفترة مقررة من الوقت لتمكين صاحب العمل من استرداد التكاليف؟

هل يحق للعمال إنهاء عقد عملهم قبل انتهاء هذه الفترة مقابل دفع تكلفة التدريب (كلياً أو جزئياً) للشركة؟

ينبغي أن يقبل المستخدمون فرص التدريب طوعاً. وعلى أصحاب العمل الذين يتيحون فرص التدريب هذه، عدم فرض أداء أعمال أو خدمات بطريقة غير معقولة كوسيلة لاسترداد التكاليف المرتبطة بها. والمبدأ الرئيسي هنا هو حرية العامل في إنهاء عقد عمله. لذا، يوصى بالألا يشترط أصحاب العمل عدم السماح للعامل بإنهاء عقد عمله قبل دفع التكاليف.

- تفحص سجلات الأجور للكشف عن أي دليل على استقطاعات تتعلق بتكاليف التدريب.
- استعرض عقود الاستخدام للنظر في الأحكام الخاصة بفرص التدريب والترتيبات المتعلقة بدفع تكاليفها.
- حدد العمال الذين استفادوا من فرص التدريب وتحدث معهم. وقدر شروط تقديم فرص التدريب لهم ومشاركتهم في مثل هذا التدريب.
- تحدث مع الإدارة بشأن سياسات التدريب والمسائل المتعلقة بحرية إنهاء عقد الاستخدام. وادرس سياسات التدريب وإنهاء الاستخدام.

## الاتجار بالبشر والعمل الجبري

### الهجرة من أجل العمل وتعيين العمال المهاجرين

١٦ - هل يعامل العمال المهاجرون معاملة منصفة وهل يستفيدون من ظروف عمل لا تقل ملاءمة عن تلك المتاحة للعمال المعيّنين محلياً؟

١٧ - هل هناك أي دليل على تهديد العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم بإبلاغ السلطات عنهم لإكراههم على الدخول في علاقة استخدام أو البقاء بها.

١٨ - هل يطلب من العمال دفع رسم لصاحب العمل أو الوسيط للحصول على وظيفة؟

هل يوجد دليل على قيام العمال بإيداع مبلغ مالي قبل بدء العمل؟

إذا كانت القوانين الوطنية تسمح بتحمل العمال رسوم التعيين، فهل أن العمال أحرار في إنهاء الاستخدام في أي وقت دون تهديد أو عقوبة تتعلق بالسداد؟

١٩ - هل يتحكم العمال في وثائقهم الشخصية (أي شهادة الميلاد، جواز السفر، تصريح العمل، تصريح الإقامة و/أو وثائق الهوية)؟

٢٠ - هل هناك أي دليل على احتجاز أصحاب العمل لوثائق هوية العامل أو مصادرتها؟

إذا طلب العمال من صاحب العمل الاحتفاظ بالوثائق الشخصية لأسباب أمنية أو غيرها من الأسباب، هل يستطيع العمال الوصول إليها في أي وقت بناء على طلبهم؟

٢١ - هل اتخذ صاحب العمل تدابير لمنع الشروط التعسفية والممارسات الاحتياطية التي يمكن أن تفضي إلى الإكراه والاتجار بالأشخاص بهدف استغلال عملهم؟

ينبغي معاملة العمال المهاجرين بإنصاف بغض النظر عن وضعهم القانوني، وأن يستفيدوا من ظروف عمل لا تقل ملاءمة عن الظروف المتاحة للعمال المحليين. كما ينبغي أن يكون من حقهم الدخول طوعاً وبجربة في علاقة استخدام وإنهاءها (مع فترة إخطار معقولة وفقاً للقوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية) دون أن يتعرضوا للتهديد من أي نوع. وعلى أصحاب العمل اتخاذ التدابير لمنع الشروط التعسفية والممارسات الاحتياطية التي يمكن أن تفضي إلى إكراه أو اتجار بهدف استغلال عملهم.

ولا يجوز تهديد العمال المهاجرين غير النظاميين وعائلاتهم إطلاقاً بإبلاغ السلطات أو إكراههم على قبول عمل.

تحظر ممارسات مثل مصادرة أو احتجاز وثائق هوية العامل. بيد أنه، يجوز لأصحاب العمل بناء على طلب العمال أنفسهم توفير مكان آمن لحفظ هذه الوثائق، على أن يكون باستطاعة العمال الوصول إليها بحرية في جميع الأوقات. كما وأنه قد يرغب أصحاب العمل أنفسهم تزويد العمال بنسخ من الوثائق الأصلية و"بإبصالات" تشير إلى الوثائق التي أودعت لدى صاحب العمل.

- انظر فيما إذا كان العمال المهاجرون يستفيدون من ظروف عمل شبيهة بظروف عمل العمال المحليين.
- استعرض سجلات الأجور للتأكد من المساواة بين مستويات أجور العمال المهاجرين والعمال المحليين.
- ادرس سياسات الشركة وعقود العمال المهاجرين، وراجع الأحكام المتعلقة بالدخول في علاقة استخدام وإثرائها.
- تحدث مع العمال المهاجرين بشأن كيفية تعيينهم، واستعلم عما إذا كان عليهم أن يدفعوا رسماً لصاحب العمل أو لوسيط أو إيداع مبلغ مالي. تحقق مما إذا كان العمال يشعرون بحرية في إنهاء عملهم في الحالات التي يكونوا قد دفعوا فيها رسماً للتعيين.
- إذا طلب العمال من الإدارة الاحتفاظ بوثائق هويتهم، عاين مكان هذه الوثائق وتحدث مع العمال عما إذا كان بإمكانهم الوصول إليها بحرية في جميع الأوقات. أجر مقابلة مع مدير أو موظفي الموارد البشرية بشأن سياسات وإجراءات الشركة وتحقق من الظروف التي يمكن في إطارها وصول العمال إلى وثائقهم الشخصية.
- تحدث مع الإدارة حول التدابير التي اتخذت لمنع الشروط التعسفية والممارسات الاحتيالية المتعلقة بالعمال المهاجرين.
- انظر فيما إذا كان يتوجب إيلاء اهتمام خاص لحقوق السكان الأصليين والقبليين و/أو العمال المهاجرين. وتحقق مما إذا كان أصحاب العمل قد سحبوا جوازات السفر أو أي وثائق تتعلق بعقود عمل العمال المهاجرين «لحفاظ عليها في مكان آمن».



## وكالات الاستخدام الخاصة وعقود الاستخدام

٢٢- هل هناك دليل على قيام أصحاب العمل الذين يلجأون إلى وكالات الاستخدام الخاصة باتخاذ تدابير لمراقبة هذه الوكالات والحيلولة دون وقوع تجاوزات متعلقة بالعمل الجبري أو الاتجار بالبشر؟

هل الوكالات التي تمت الاستعانة بها هي فقط تلك المرخصة أو المعتمدة من السلطة الوطنية المختصة؟

هل يضمن صاحب العمل عدم قيام العمال المتعاقدين عن طريق وكالات الاستخدام بدفع رسم للتعيين إلى الوكالة؟

٢٣- هل تقدم لجميع العمال عقود استخدام خطية بلغة يسهل عليهم فهمها؟

٢٤- هل تشير عقود الاستخدام بوضوح إلى حقوق ومسؤوليات العمال فيما يتعلق بالأجور، وساعات العمل، والأسباب المشروعة لإنهاء الاستخدام، وغيرها من المسائل المتعلقة بالعمل الجبري؟

لا يجوز تنازلي بصورة مباشرة أو غير مباشرة، كلياً أو جزئياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال بل ينبغي بالأحرى أن تتحملها الشركة أو صاحب العمل. وعلى المنشآت التي تشغل عمالاً عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة أن تضمن حصول هؤلاء العمال على الحماية الملائمة فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، وساعات العمل، والعمل الإضافي وغيرها من الظروف المتعلقة بالوقاية من العمل الجبري.

ينبغي أن يوفر أصحاب العمل عقود استخدام خطية بلغات يستطيع العمال فهمها بسهولة وتشير بوضوح إلى حقوقهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بدفع الأجور، وساعات العمل، والأسباب المشروعة لإنهاء الاستخدام، وغيرها من المسائل المتعلقة بالعمل الجبري.

• تحدث إلى العمال المعينين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة أو الذين تستخدمهم هذه الوكالات مباشرة. حدد العمال المهاجرين وتحدث إليهم، وناقش معهم، بشكل خاص، الشروط التي جرى تعيينهم بموجبها.

• أدرس عقود استخدام العمال المهاجرين وغيرهم من العمال المعينين أو المستخدمين مباشرة عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة.

- أدرس ظروف استخدام العمال المعيّنين عن طريق هذه الوكالات وبنوع خاص ما يتعلق بدفع الأجور، وساعات العمل، والعمل الإضافي، وغيرها من المسائل ذات الصلة.
- تفحص بيانات الأجور بحثاً عن دليل على استقطاعات لا يمكن تفسيرها أو غير مشروعة.
- تحدث إلى ممثلي وكالات الاستخدام وناقش معهم إجراءات التعيين وادرس سياسات الشركة بهذا الصدد.



## أسوأ أشكال عمل الأطفال

٢٥- هل يوجد دليل على انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال (مثلاً، عبودية الدين، العمل الجبري أو الإلزامي، الرق وبيع الأطفال والاتجار بهم)؟

يخطر تماماً انخراط الأطفال في عبودية الدين، والقنانة، والعمل الجبري أو الإلزامي، وجميع أشكال الرق والممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال مثلاً أو الاتجار بهم. وعلى أصحاب العمل اتخاذ إجراءات فورية وفعالة لمنع واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال هذه، والسعي إلى ضمان عدم انخراط وكالات الاستخدام الخاصة المتعاقدة معهم في مثل هذه الممارسات.

- اتخذ تدابير للكشف عن عمل الأطفال في مكان العمل وذلك باستخدام تقنيات فعالة لتقدير السن وسائر المعلومات المجمعة عن طريق تفتيش الموقع وإجراء مقابلات مع العمال، واستعراض وثائق الشركة والعمال ذات الصلة وتحدث مع الإدارة.
- تحدث إلى ممثلي مجموعة عريضة من العمال. ناقش ظروف العمل وخاصة التعيين لتحديد مدى وجود ضمانات لمنع والقضاء على تشغيل الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال. وتذكر حساسية هذا الموضوع. وتأكد من التحدث مع العمال الذين تشبه في كونهم من الأطفال.
- تحدث مع المديرين بشأن السياسات المتعلقة بعمل الأطفال وأسوأ أشكاله. ادرس هذه السياسات وتحقق من التدابير الخاصة المستخدمة لمنع تعيين أو تشغيل الأطفال في أعمال الشركة أو عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة. ناقش أيضاً التدابير الرامية إلى الانتشال الفوري للأطفال العاملين في أسوأ أشكال عمل الأطفال وتوفير الحماية لهم.





مقدمة وملحة عامة	١
أسئلة متكررة من أصحاب العمل	٢
مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري	٣
قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقييد	٤
دليل لاتخاذ إجراءات	٥
أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات	٦
دراسات حالة لأفضل الممارسات	٧

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري  
البرنامج المعني بالترويج لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل



International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
forcedlabour@ilo.org  
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-621712-6



9 789226 217126



مكتب  
العمل  
الدولي



## دليل لاتخاذ إجراءات

مكافحة العمل الجبري

كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري

مكافحة العمل الجبري  
كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

٥

دليل لاتخاذ إجراءات

حقوق لنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٨

الطبعة الأولى ٢٠٠٩

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار إلى مصدرها. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص) على العنوان:

ILO Publication (Rights and Permissions), International Labour office, CH-1211- Geneva 22

أو بالبريد الإلكتروني على العنوان [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

أما المكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ، فيجوز لها تصوير نسخ بموجب التراخيص المعطاة لها لهذا الغرض. زوروا الموقع التالي على الأنترنت [www.ifro.org](http://www.ifro.org) للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

---

مكافحة العمل الجبري: كتيب موجه لأصحاب العمل ودوائر الأعمال/ مكتب العمل الدولي جنيف: ILO, 2009

ISBN 978-92-2-621712-6 (print)

ISBN 978-92-2-621713-3 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

حقوق نشر الصور: ILO photo gallery

دليل التنمية الإدارية/ العمل الجبري/ الاتجار بالأشخاص/ دور أصحاب العمل

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

---

إن التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، وما تتضمنه من مواد، لا تعبر عن رأي مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها أو بشأن تعيين حدودها. وتقع المسؤولية عن الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم. ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية لا يعني عدم الموافقة عليها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

كما يمكن الحصول مجاناً على قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

طبع في سويسرا

## العمل الجبري وأصحاب العمل

تكمل هذه الكراسة المواد الأخرى المقدمة في هذا الكتيب وذلك بإبراز مسائل كثيرة يستطيع أصحاب العمل القيام بها على مستوى المنشأة والصناعة وعلى المستوى الوطني لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر. وهي مبنية على البيانات المقدمة في الكراسة ١ التي تبين الأسباب التي تدعو إلى قيام دوائر الأعمال ومنظمات أصحاب العمل باتخاذ إجراءات للتصدي لهذه القضايا.

وحتى عهد قريب، لم يكن ينظر إلى العمل الجبري على أنه مشكلة ترتبط بدوائر الأعمال ومنظمات أصحاب العمل. بل على أنها تتعلق، بالأحرى، بانتهاك الدول القمعية والقوات المسلحة لحقوق الإنسان مع تأثير طفيف على دور القطاع الخاص وأنشطته. إلا أن هذا المفهوم بدأ يتغير في السنوات القليلة الماضية. وقد بينت أبحاث منظمة العمل الدولية أن أربع من كل خمس حالات عمل جبري حول العالم تشارك فيها أطراف فاعلة من القطاع الخاص، وأن العمل الجبري الناجم عن الاتجار بالبشر يعتبر ظاهرة عالمية حقيقية يمكن أن تمس أي بلد أو منطقة أو قطاع اقتصادي<sup>١</sup>.

والعمل الجبري ممارسة إجرامية محظورة في القانون الدولي وفي معظم التشريعات الوطنية على السواء. ودوائر الأعمال التي ينسب إليها أنها استفادت من مثل هذا العمل لن تتعرض سمعتها إلى ضرر جسيم فحسب لكنها قد تواجه أيضاً دعاوى قضائية وملاحقات جنائية باهظة التكلفة. ومن المؤكد أنه لا توجد في الوقت الحاضر دوائر أعمال تستطيع تحمل الآثار السلبية لارتباط من هذا النوع في عملياتها أو في عمليات سلاسل إمدادها.

١ انظر: مكتب العمل الدولي: تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، جنيف، ٢٠٠٥.

## دور أصحاب العمل ودوائر الأعمال

اتخذ أصحاب العمل والأطراف الفاعلة في دوائر الأعمال على اختلافها بعض الخطوات الرئيسية. فقد اعتمدت بعض الشركات تدابير في مجال السياسة العامة - مثلاً، مدونات سلوك - التي تحظر صراحة العمل الجبري، في حين انضمت أخرى إلى مبادرات متعددة الأطراف مثل **الاتفاق العالمي للأمم المتحدة**. ووقع البعض الآخر على **المبادئ الأخلاقية لأثينا لعام ٢٠٠٦** التي تقدم توجيهات لقيادات دوائر الأعمال عن كيفية الوقاية من الاتجار بالبشر واستئصاله. وهذه المبادرات هامة. إلا أنه هناك توافق دولي متزايد على أنه لا يزال يتعين إنجاز الكثير من الأمور.

## كيفية استعمال هذه الكراسة

توضح هذه الكراسة أنه يمكن اتخاذ إجراءات على جبهات كثيرة. فهي تقدم إرشادات واسعة للمنشآت ومنظمات أصحاب العمل، وتشير حيثما أمكن إلى الروابط بين الأدوات المتاحة في أجزاء أخرى من هذا الكتيب. انظر **الكراسة ٦: أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات**، خاصة لإجراء مناقشة تكميلية للخطوات العملية التي يمكن أن يتخذها أصحاب العمل، و**الكراسة ١: مقدمة ولحة عامة للاطلاع على قائمة المراجع والمقترحات لمزيد من القراءات**. وليس من المتوقع أن تقوم الشركات ومنظمات أصحاب العمل بالاضطلاع بجميع الأنشطة الواردة هنا. فكل شركة تختلف عن غيرها وستقوم كل منظمة بوضع نهجها الخاص للتصدي لهذه القضايا.

## تفهم المشكلة

من المهم لكي تتمكن الشركة من التصدي بفعالية للعمل الجبري أن تدرك إدارتها في المقام الأول ما هو تعريف العمل الجبري وكيفية ظهوره على مستوى المنشأة أو ضمن سلسلة إمداد. قد يكون مدير أو صاحب شركة على علم بأن العمل الجبري مخالف للقانون. ولكنه قد لا يعرف ما هو العمل الجبري أو الفرق بينه وبين الاستغلال أو ظروف العمل السيئة. وفي هذه الحالة من المهم البدء بفهم الحالة بغية إذكاء الوعي. ويمكن وضع تحليل من هذا النوع داخل الشركة أو بمساعدة مستشار أو خبير آخر.

## ما هو العمل الجبري؟

ينبغي أن يكون لجميع العاملين ضمن الشركة فهماً واضحاً للعمل الجبري وكيفية تعريفه في التشريع الوطني. والدراية بهذا التعريف وبأحكام قانون العمل والقوانين الجنائية ذات الصلة الجنائية يساعد الشركة على التقيد بالقانون. ومن المفيد أيضاً دراسة التعريف الدولي الوارد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ (انظر الكراسة ١ للاطلاع على مقتطفات من الاتفاقية). وهذا التعريف مقبول من المجتمع الدولي وهو ينص على أن العمل الجبري هو كل الأعمال أو الخدمات التي تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.

ومن الممكن أيضاً أن تقدم شركتك سلعاً أو خدمات لشركات أخرى تعرف العمل الجبري بطريقة مختلفة أو تقوم بإجراء تدقيق للعمل الجبري استناداً إلى معايير ومؤشرات مختلفة. ويمكن أن يؤدي هذا إلى الارتباك، كما قد تفضي التعاريف التي قامت بوضعها المنظمات المعنية بالمسؤولية الاجتماعية للشركات إلى مزيد من الارتباك. وبغية ضمان الوصول للسلس والمتواصل إلى الأسواق الدولية، من الأفضل عدم التقييد بالقانون فحسب بل أيضاً اعتماد سياسات وممارسات تعكس أعلى المتطلبات من المشتريين.

يمكن الاطلاع على التعاريف والتفسيرات المتعلقة بالعمل الجبري في الكراسة ١: مقدمة ولحمة عامة والكراسة ٢: أسئلة متكررة من أصحاب العمل. قم بتوزيع الكراستين على العاملين لديك لتشجيعهم على تفهم الموضوع بشكل واسع.

## الحالة في الشركة

بعد تطوير فهم العمل الجبري ودراسة كيف يمكن أن يشكل خطراً لشركتك، فإن الخطوة التالية هي فحص الوضع الجاري في عملياتك وعبر سلسلة الإمداد الخاصة بك. ويمكن القيام بذلك عن طريق تقييم داخلي أو "تدقيق للأداء الاجتماعي". وسيحدد هذا التقييم ما إذا كان العمل الجبري موجوداً في منشأتك ويمكن أن يأخذ في اعتباره الجوانب من أعمالك التي يمكن أن تكون أكثر عرضة للخطر.

وسيدرس تقييم من هذا النوع بشكل عام أكثر من مسألة واحدة من الحقوق المتعلقة بالعمل. وفي هذه الحالة، من المهم أن يكون التركيز على العمل الجبري فعالاً وشاملاً. استعرض **الكراسة ٤: قائمة مراجع وإرشادات لتقييم التقييد**. فهي تقدم توصيات محددة لكيفية إجراء هذا التقييم.

i

## اعتماد سياسات واستراتيجيات فعالة

يمكن أن يؤدي الخطر التام للعمل الجبري والاتجار بالبشر في جميع عمليات الشركة دوراً مركزياً في التصدي لهاتين القضيتين. ووضع سياسة فعالة لحقوق العمال تشمل أحكاماً بهذا الصدد هي من أهم الخطوات الأولية للتصدي للعمل الجبري على مستوى المنشأة.

## وضع سياسة للشركة

كان أحد أشكال سياسة حقوق العمال، في السنوات الأخيرة، وضع مدونة سلوك للشركات. ومدونات السلوك هذه هي بيانات أساسية للمبادئ التي تحكم سلوك منشأة ما وتطبق عادة على الموردين والمتعاقدين من الباطن.

وتتم مدونات السلوك دائماً بعدد من القضايا وليس العمل الجبري وحده. وهي شائعة الانتشار بشكل خاص في الصناعات التصديرية مثل الملابس الجاهزة والمنسوجات والزراعة. كما أنها موجودة أيضاً في شركات البناء والضيافة والسياحة والتعدين وسائر الصناعات. ومدونات السلوك هي إحدى الوسائل التي تلتزم الشركات رسمياً (وإن طوعياً) بموجها بالتصدي للعمل الجبري.

ووضع مدونة سلوك ليس بالأمر الصعب. وثمة عدد من المبادرات تقدم المشورة مجاناً حول الخطوات التي يتعين اتخاذها إذا قررت شركة ما أن تقدم على ذلك.



وتشمل بعض هذه الخطوات:

- إجراء تقييم للشركة ولشركاء دوائر الأعمال لتحديد درجة التزام كل منهم بالقوانين الوطنية على أن تتفق مع أفضل الممارسات في الصناعة؛
- إنشاء فريق عمل على مستوى الشركة لوضع مشروع مدونة تعبر عن التزام الشركة بمحظر العمل الجبري والاتجار بالبشر؛
- تنظيم مشاورات داخلية بشأن مشروع المدونة ثم القيام عقب ذلك بالتشاور مع الشركاء الخارجيين أو أصحاب المصلحة المعنيين؛
- إعادة صياغة ووضع اللمسات الأخيرة على المدونة وإرسالها إلى جميع الشركاء في دوائر الأعمال المعنية ومنظمات دوائر الأعمال ومنظمات أصحاب العمل ووسائل الإعلام وغيرهم من أصحاب المصلحة بما في ذلك العمال وممثليهم.

**الكراسة ٣: مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري** يمكن استخدامها لوضع إطار لمناقشة صياغة الأحكام المتعلقة بالعمل الجبري في المدونة. قد ترغب أيضاً الاتصال بالمنظمة المحلية لأصحاب العمل أو المنظمة الدولية لأصحاب العمل للحصول على المشورة. ويمكن أيضاً أن توفر المبادرات الأخرى مثل **الميثاق العالمي للأمم المتحدة ودوائر الأعمال في الولايات المتحدة** المعنية بالمسؤولية الاجتماعية، معلومات مفيدة بشأن مدونات سلوك المسؤولية الاجتماعية للشركات.

## تنفيذ سياسات المنشأة

إن وضع مدونة سلوك أو شكل آخر لسياسة حقوق العمال هي مجرد خطوة أولى. بعد ذلك يأتي الجزء الصعب: تنفيذ هذه السياسة وضمها تعهد الشركة ومورديها بالمعايير المقررة حديثاً.

## تدقيق الأداء الاجتماعي

إحدى السبل التي تمكن الشركة من تنفيذ سياساتها الاجتماعية هي اعتماد التقييم على مستوى المنشأة أو تدقيق الأداء الاجتماعي. ويمكن أن يساعد التدقيق الشركة على تحديد مستوى تقيدها بالمدونة الجديدة، أو بصريح العبارة: إن التدقيق قد يساعد الشركة على تحديد ما إذا كان هناك عمل جبري في عملياتها الخاصة أو سلسلة إمدادها. وكلما كان التدقيق أعمق كان الأفضل في كشف حالات العمل الجبري والاتجار بالأشخاص.

تقدم **الكراسة ٤** أداة لمساعدة الشركات على تنفيذ التدقيق بالعمل الجبري: قائمة بالمراجع وإرشادات لتقييم التقييد. وتحدد هذه الأداة الممارسات المشتركة في تدقيق الأداء الاجتماعي وتوصي باستعمال متوازن للطرائق الأربع الرئيسية للتقييم:

- إجراء مقابلات مع العمال داخل الموقع وخارجه؛
- استعراض لوثائق الشركة؛
- إجراء مقابلات مع المديرين؛
- التفتيش على مكان العمل.

ويمكن استعمال هذه الطرائق جنباً إلى جنب لزيادة الفعالية. إلا أنه يعود للشركة تقرير كيفية إجراء هذا التقييم. ويمكن أن تقرر الشركة استخدام طرائق أخرى أو الاستعانة بخبير استشاري (على سبيل المثال طرف ثالث مدقق للأداء الاجتماعي). وفي كلتا الحالتين، من المهم أن يكون التدقيق فعالاً وموثوقاً.

## التدريب على مستوى المنشأة

قد ترغب الشركة أيضاً في توفير التدريب للمديرين والمشرفين والعمال على كيفية التصدي للعمل الجبري. وقد يكون الهدف من وراء ذلك ضمان تنفيذ المدونة بفعالية أكبر ومستويات تقييد أعلى من قبل المنشأة ومورديها. ومن شأن التدريب أن يؤدي، بشكل خاص، إلى بناء قدرات كبار العاملين على الكشف والوقاية من العمل الجبري واتخاذ تدابير تصحيحية عند الضرورة.

وينطلق التدريب على مستوى المنشأة من مبدأ أن المديرين وأصحاب الشركة لا يمكنهم القيام بذلك وحدهم. وللتصدي للعمل الجبري والاتجار بالبشر على نحو فعال، لا بد من إشراك أعضاء آخرين في الشركة بما في ذلك العمال على جميع المستويات. ويمكن لشركة ما أن يكون لديها خبرة في تقديم التدريب للمدراء وموظفي الإشراف وللعمال. استخلص الدروس من هذه الخبرة، وتذكر ما يأتي:

- **الجمهور:** تحقق من أن التدريب تثقيفي وعملي ويتناسب مع احتياجات المشاركين ومستوى معرفتهم.
- **المدرّب:** أجر التدريب بنفسك أو تعاقد مع خبير محلي. تحدث مع منظمة أصحاب العمل التي تنتمي إليها للاستفادة من خبرتها في هذا المجال.
- **الموقع:** انظر في مزاي وعيوب المكان الذي سينظم فيه التدريب، مثلاً في مكان العمل أو «خارج الموقع».

- **التوقيت:** انشغال المستخدمين. نظم التدريب في أفضل وقت يستطيعون فيه الحضور.
- **الطرائق:** انظر في استخدام طرائق التدريب التي تضمن المشاركة النشطة لجميع المشاركين.

التدريب على العمل الجبري والاتجار بالبشر يمكن الاضطلاع به وحده أو إدماجه في برامج أخرى. وقد جرى وضع برنامج تدريب نمطي يشمل العمل الجبري ويمكن تكييفه لتلبية مختلف احتياجات دوائر الأعمال بواسطة **Better Work** (عمل أفضل)، وهو مشروع مشترك بين مكتب العمل الدولي ومؤسسة التمويل الدولية.

انظر الموقع التالي على شبكة الأنترنت: [www.betterwork.org](http://www.betterwork.org)

## تقديم تقارير الأداء الاجتماعي

قد ترغب بعض الشركات في إبلاغ أصحاب المصلحة والجمهور عموماً بأنشطتها. ومن السبل المتاحة لها للقيام بذلك شبكة الإنترنت أو عن طريق موقع الشركة الإلكتروني. وهناك طريقة أخرى هي نشر تقرير اجتماعي أو تقرير بشأن الاستدامة سنوياً، مما يسمح للشركة "بالتحديث" مباشرة إلى المستثمرين والمستهلكين والمجتمع المدني الأوسع.

**ومبادرة تقديم التقارير العالمية** هي مبادرة من أصحاب مصلحة متعددين تساعد الشركات على إعداد تقرير الأداء الاجتماعي. وتضع هذه المبادرة مبادئ توجيهية عالمية لقطاعات محددة حول كيفية تبادل الخبرات بشأن الأداء الاجتماعي وحقوق الإنسان والأداء البيئي وتضم الشركات ومنظمات العمال وسائر المجموعات المشاركة في العملية. وفيما يتعلق بالعمل الجبري، تقدم مبادرة تقديم التقارير العالمية المشورة للشركات بشأن "الكشف الموجز" وتقرح عليها بأن تقوم:

- بتعيين العمليات التي تنطوي على مخاطرة كبيرة بالنسبة لحوادث العمل الجبري؛
- بالتعليق على التدابير التي تكون قد اتخذتها للقضاء على هذه التجاوزات.

**الميثاق العالمي للأمم المتحدة** مبادرة أخرى يتعين ذكرها هنا. وهو يفرض على الشركات المشاركة إعداد "بيان عن التقدم الحرز" سنوياً يشير إلى التدابير المتخذة لتنفيذ مبادئ الميثاق العشرة. بما في ذلك القضاء على العمل الجبري والإلزامي. وينبغي أن يتضمن هذا البيان وصفاً للأنشطة العملية وقياساً للنتائج أو للنتائج المتوقعة من هذه الأنشطة. ويقدم الميثاق العالمي أيضاً المشورة للشركات بشأن الخطوات التي يتعين اتخاذها لمكافحة العمل الجبري. ويحدد الإطار الوارد أدناه التوصيات الرئيسية بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها على مستوى مكان العمل والمجتمع المحلي الموضوعة بالتشاور مع منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة.

## الميثاق العالمي للأمم المتحدة: استراتيجيات من أجل دوائر الأعمال لمكافحة العمل الجبري مقتطف من «المبادئ الأساسية للميثاق العالمي للأمم المتحدة : دليل لدوائر الأعمال» وضعه فريق العمل المعنى بالعمل للميثاق العالمي .

### في مكان العمل

- التزم بالأحكام المعنية بالعمل الجبري الواردة في القوانين واللوائح الوطنية، وحيثما تكون القوانين الوطنية غير كافية، تراعى المعايير الدولية.
- تحقق من تقديم عقود الاستخدام في عمليات الشركة وفي تعاملاتها مع سائر دوائر الأعمال، لجميع المستخدمين التي تبين جميع شروط وأحكام الخدمة، والطبيعة الطوعية للعمل، وحرية تركه (بما في ذلك تطبيق الاجراءات الملائمة) وتوقيع أى عقوبات تكون مرتبطة بترك العمل أو التوقف عنه.
- وضع سياسات وإجراءات تحظر المتطلبات التي تقتضى إيداع العمال لمبالغ مالية لدى الشركة.
- تشجيع المديرين على اتخاذ إجراءات عند الاقتضاء.
- اذا تواجد العمل الجبري ضمن مجال نفوذ الشركة، قم بإتخاذ الاجراءات الملائمة لانتشال هؤلاء العمال من مكان العمل مع تزويدهم بالخدمات الملائمة. وساعد العمال قدر الإمكان على الحصول على البدائل القابلة للاستدامة.
- مارس العناية الواجبة في التعامل مع دوائر الاعمال.

### في العمليات التجارية في المجتمع المحلي:

- قد ترغب الشركات أيضا المساهمة، حيثما أمكن في الجهود التي يبذلها المجتمع المحلي الأوسع بغية القضاء على العمل الجبري والمساعدة على تحرير العمال من العمل الجبري بهدف العثور على عمل مختار بحرية.
- العمل في شراكة مع الشركات الاخرى ، و الروابط القطاعية و منظمات أصحاب العمل من أجل وضع لهم على مستوى الصناعة للتصدي لهذه القضية، وبناء الجسور مع النقابات العمالية، وسلطات إنفاذ القانون، وهيئات تفتيش العمل وغيرها.
- إنشاء فريق عامل أو لجنة أو المشاركة فيها تكون معنية بالعمل الجبري في منظماتك التمثيلية لأصحاب العمل على المستوى المحلي أو على مستوى الولاية أو المستوى الوطني.
- قدم الدعم لوضع خطة عمل وطنية ضد العمل الجبري كجزء من السياسة الرئيسية والآليات المؤسسية لمكافحة العمل الجبري على المستوى الوطني.
- شارك، في إطار مجال نفوذ الشركة في برامج الوقاية وإعادة إدماج الضحايا السابقين للعمل الجبري وذلك بتنمية المهارات وتوفير فرص التدريب على الوظائف.
- شارك، حيثما أمكن، في البرامج الوطنية والدولية، بما في ذلك في حملات وسائط الإعلام، ونسق مع السلطات الوطنية والمحلية و النقابات العمالية وغيرها من أصحاب المصلحة.

## العمل مع الآخرين

إن مبادرة تقديم التقارير العالمية والميثاق العالمي للأمم المتحدة مبادرتان تعملان على جمع الشركات وسائر دوائر الأعمال ومنظمات المجتمع المدني. وتسعى شركات كثيرة إلى إشراك أصحاب المصلحة في التصدي للعمل الجبري والاتجار بالبشر.

وعلى سبيل المثال، قد تختار شركة ما المشاركة في بيان سياسية عامة جماعي من قبل منظمة لأصحاب العمل أو مجموعة من الشركات. وفي حالات كثيرة، تضع مجموعة تعمل في ذات القطاع أو الصناعة مدونة سلوك وبرامج تدقيق الأداء الاجتماعي المختص. وهذا ما يتيح للشركات الفرصة لتبادل المعلومات ووضع أفضل الممارسات سوية. (انظر القسم ثالثاً أدناه للحصول على مزيد من المعلومات بشأن دور منظمات أصحاب العمل).

وقد ترغب شركة ما أيضاً في العمل مباشرة مع منظمة عمالية أو غيرها من مجموعات المجتمع المدني. ويمكن أن يتخذ ذلك شكل التفاوض حول اتفاق أو بيان مبادئ أو تعهد مشترك بتنفيذ مدونة سلوك الشركة. وفي السنوات الأخيرة، وقّع عدد من الشركات المتعددة الجنسية على اتفاقات أطر دولية مع اتحادات عمالية عالمية. وتتناول هذه الاتفاقات - التي تغطي عمليات الشركات وكثيراً ما تنطبق على الموردين - مجموعة متنوعة من المسائل بما في ذلك العمل الجبري.

وتتخاطب الشركات أيضاً في عدد متزايد من مبادرات أصحاب المصلحة. وتوفر هذه المنظمات محافل هامة للشركات لإشراك المجتمع المدني في وضع سياسة التنمية وتدابير تدقيق الأداء الاجتماعي والشفافية. وعادة ما تكون مبادرات أصحاب المصلحة ذات طابع عالمي وتقوم بتسيير مشاريع نموذجية وبرامج تدريبية وغيرها من الأنشطة حول العالم. ومن الأمثلة على هذه المبادرات **مبادرة التجارة الأخلاقية في المملكة المتحدة ومبادرة الكاكاو الدولية**.

والاشتراك مع منظمات العمال ومبادرات أصحاب المصلحة يمكن أن يكون له عدد من المزايا. فقد يقوم بتوفير:

- مكان لتقاسم المعلومات وأفضل الممارسات بين الشركات وأصحاب المصلحة؛
- فرصة للتعلم من الآخرين عما يصلح الأخذ به وما لا يصلح؛
- محفل للتدريب الجماعي وبناء القدرات؛
- مكان للتوصل إلى حلول لبعض التحديات التقنية الرئيسية لمعالجة قضية العمل الجبري المعقدة.

ويمكن أن يؤدي العمل مع النقابات والمنظمات غير الحكومية أيضاً إلى ممارسات جيدة في المعالجة. كما أن العمل مع أصحاب المصلحة قد يقوي هذا الارتباط ويوفر للشركات - إضافة إلى ما تقدمه منظمات أصحاب العمل - شبكة يمكن اللجوء إليها عند البحث عن إرشادات أو مساعدة إضافية.



## وضع استراتيجية أو خطة عمل

إن الخطوة الرئيسية الأولى لمنظمات أصحاب العمل في التصدي للعمل الجبري وضع استراتيجية أو خطة عمل. وهذا ما يساعد المنظمة على معالجة العمل الجبري بأسلوب منظم مستدام ويشجع على التفكير الاستراتيجي في معالجة أسوأ التجاوزات. والبدء بوضع استراتيجية يساعد المنظمة أيضاً على أن يكون لعملها أكبر الأثر.

وليس من الضروري أن تكون الاستراتيجية شاملة أو عبارة عن خطة تفصيلية. ولكن ينبغي أن تمكن أصحاب العمل من تحديد هدف وسلسلة من الخطوات يتعين تحقيقها. ويؤدي وضع استراتيجية إلى توضيح بعض المشاكل التي يمكن أن يواجهها أصحاب العمل ويتيح الفرصة للتفكير في أساليب حلها. كما يمنح أصحاب العمل الأساس اللازم للتأثير على الرأي العام وقد يؤدي أيضاً إلى توفير أدوات عمل وموارد للأعضاء. وإلى ذلك فإن الاستراتيجية تحدد الشركاء المحتملين الذين يمكن لأصحاب العمل أن يعتمدوا عليهم. ومن المهم عند وضع استراتيجية إدراك أن الطريقة المثلى للتصدي للعمل الجبري هي العمل المشترك وليس العمل الفردي.

## تحديد الأهداف

إن معظم منظمات أصحاب العمل متمكنة بشكل جيد من وضع أهداف استراتيجية بشأن القضايا الاجتماعية. والعملية المستخدمة بهذا الشأن مماثلة لأي عملية تنطوي على معالجة مسألة سياسة عامة مهمة. ويمكن دعوة مجموعة يعهد إليها بتحديد أهداف رئيسية. ولا بد أن يسفر عن هذا التشاور مشروع استراتيجية يجري تقاسمه مع ممثلي المنظمات الآخرين وربما أيضاً مع الأعضاء. ويتم معالجة المسائل التقنية والعملية بما في ذلك التكاليف المترتبة عليها. وتوضع اللمسات الأخيرة على الاستراتيجية عن طريق استعراض داخلي آخر وربما أيضاً من خلال مشاورات مع شركاء خارجيين. وعلى سبيل المثال، يمكن طلب المساعدة من المنظمة الدولية لأصحاب العمل أو مكتب العمل الدولي.

## «شراؤها بالكامل»

بعد وضع الأهداف، من المهم النظر في «شرائها بالكامل». وتتطلب استراتيجية التصدي للعمل الجبري الدعم السياسي من المجلس التنفيذي للمضي قدماً في هذا العمل. وقد يستلزم ذلك عرض الاستراتيجية على المجلس وإجراء تعديلات تستند إلى تعليقاته أو إشراكه وبفعالية منذ البداية في وضع الاستراتيجية. ويمكن أن تمتد هذه المرحلة من العملية على فترة زمنية طويلة، لكنها خطوة هامة لنجاح الاستراتيجية على المدى الطويل ينبغي عدم الإقلال من شأنها.

قد ترغب في الاتصال بالمنظمة الدولية لأصحاب العمل أو بمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في مكتب العمل الدولي. ويمكن لكلاهما أن يقدم معلومات بشأن وضع استراتيجية أو خطة عمل وتسهيل الاتصال بمنظمات أصحاب العمل.

انظر الموقع التالي: [www.ilo.org/employers](http://www.ilo.org/employers) و [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org).

## العملية مقابل المضمون

تمثل الخطوات المذكورة أعلاه عملية وضع استراتيجية وليس مضمونها. وبشكل عام، ينبغي أن تتولى المنظمة بنفسها تحديد المضمون. إلا أن المقترحات بشأن الإجراءات يمكن أن تدور حول ثلاث نقاط: خبرة منظمات أصحاب العمل بالقضايا الاجتماعية؛ طبيعة الخدمات التي سبق لها أن قدمتها؛ والوضع الفريد لمنظمات أصحاب العمل كجهات فاعلة رئيسة في سوق العمل. والمجالان الرئيسان للعمل هما:

- تقديم المشورة إلى الأعضاء وإذكاء الوعي؛
- المشاركة مع الآخرين في اتخاذ إجراءات.

## تقديم المشورة وإذكاء الوعي

تقدم المشورة وإذكاء الوعي من الوظائف الرئيسة لمنظمات أصحاب العمل. ولا يشكل العمل الجبري والاتجار بالبشر من هذه الناحية استثناء. ويمكن أن تكون هاتان القضيتان من المواضيع المعقدة والمثيرة للارتباك لأصحاب العمل، وقد يساء فهمهما أو الخلط بينهما مع مفاهيم أخرى. وعلى سبيل المثال، قد لا يعرف مدير ما ببساطة مغزى تعبير عبودية الدين أو الإكراه. ولهذا السبب، فإن نقطة الانطلاق الرئيسة لمنظمات أصحاب العمل هي تقديم المعلومات والمشورة لأعضائها.



## تعيين منسق

يمكن أن تختار منظمة لأصحاب العمل، كجزء من الاستراتيجية الشاملة، تعيين عضو من العاملين لديها كمنسق معني بالعمل الجبري. ومن الممكن أن يكون لهذا الشخص معرفة بهذه القضية. إلا أن ذلك ليس ضرورياً، فتعيين شخص كمنسق سيسمح لمنظمة أصحاب العمل بتطوير خبرتها مع مضي الوقت. ويمكن للمنسق أن يكرس وقته للعمل الجبري وحده، أو أن يكون الموضوع من ضمن «حافضة» من المسؤوليات الأخرى. والنقطة الرئيسة هنا هي أن يكون للأعضاء شخص واحد في المنظمة يمكن أن يتوجهوا إليه إذا كانت لديهم أي استفسارات أو لطلب المساعدة.

## توفير المعلومات ...

من بين واجبات المنسق نشر المعلومات على الأعضاء. وعلى مستوى القاعدة، قد ترغب المنشآت في معرفة الأحكام ذات الصلة الواردة في قانون العمل والقانون الجنائي. كما أن تقديم نسخ منها أو إعداد ملخص موجز من التشريع يمكن أن يكون مفيداً كنقطة انطلاق. وبشكل أعم، يمكن أيضاً الحصول على هذه المعلومات من هذا الكتيب. كما يمكن أن يكون الحصول على نسخ من الكراسة ٢ (أسئلة متكررة من أصحاب العمل) مفيداً أيضاً. وتكمن الفائدة المستمدة من هذه المواد في أنها توفر معلومات موجزة في نسق "يسهل قراءته".

وقد ترغب أيضاً في دراسة إمكانية توفير معلومات عن المشتريين الدوليين وعن المسؤولية الاجتماعية للشركات. والعمل الجبري - إلى جانب غيره من المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية - هو الجزء الرئيسي من برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات وتوقعات المشتريين المتزايدة بسرعة. ويجب على المورد أن يكونوا قادرين على تبيان عدم وجود أي دليل على العمل الجبري في إطار عملياتهم أو في عمليات المتعاقدين معهم من الباطن. وهكذا، تستطيع أي منظمة لأصحاب العمل أداء دور هام في إبلاغ أعضائها بالمواقف والتوقعات المتغيرة للمشتريين الدوليين وفي أسواق المستهلكين.

## ... والمشورة

بالإضافة إلى المعلومات المقدمة، قد ترغب أيضاً في إسداء المشورة للأعضاء بشأن مكافحة العمل الجبري. ويمكن أن يجري ذلك من شخص إلى آخر عن طريق المنسق الموجود في شركتك أو أن تسهل منظمتك تبادل الآراء بين الأعضاء. وقد تعقب المشورة التي تقدمها المقترحات الواردة في الفصل السابق. كما قد ترغب أيضاً في استعراض الكراسة ٦ بعنوان: أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات. وتقديم إرشادات بشأن التعهدات

على مستوى المنشأة والتدابير الإصلاحية واعتماد نهج الشراكة يمكن أن يكون مفيداً بشكل خاص لأعضاء منظماتك.

والأسلوب الآخر لتقاسم المشورة هو تسهيل تبادلها بين أعضاء منظماتك. وتستطيع الشركات التعلم إلى حد كبير من بعضها البعض، وقد ترغب منظماتك في القيام بدور في توثيق ونشر أمثلة عن أفضل الممارسات. ويمكن أن يتم ذلك من خلال موقع الشركة الإلكتروني أو في شكل مطبوعة؛ وللوصول إلى جمهور أوسع، يمكن أن يطلب إلى الشركات التي تطبق «أفضل الممارسات» أن تقوم بعرض استراتيجياتها وبرامجها في حلقات دراسية أو غيرها تقودها منظمات أصحاب العمل.

للاطلاع على أمثلة من التدابير العملية التي اتخذتها الشركات للتصدي للعمل الجري انظر **الكراسة ٧: دراسات حالة لأفضل الممارسات**. وينبغي ألا يغيب عن بالك أن مستوى وعي أعضاء منظماتك يمكن أن يكون مختلفاً تماماً؛ وفي تزويدهم بالمعلومات والمشورة، تأكد من أن لديك فهم واضح لاحتياجاتهم ومستوى معرفتهم.



## إذكاء الوعي

يشكل مستوى وعي أعضاء منظماتك وقدرتهم على التصدي للعمل الجري والاتجار بالبشر عاملاً مهماً في تصميم أي استراتيجية. وإذا كانت هذه القضايا جديدة نسبياً بالنسبة لهم أو أنها لم تحظ إلا باهتمام قليل في الماضي، فقد تضطر إلى أن تبدأ من «الصفري». بالمقابل، إذا كانت قضايا العمل الجري والاتجار بالبشر تناقش في وسائل الإعلام ولدى أعضاء منظماتك مستوى جيد من الفهم، فقد يكون من الممكن للمنسق أن يبدأ من مستوى أعلى من المشاركة.

وفي كلتا الحالتين فإن الطريقة المنهجية لتقاسم المعلومات وإذكاء الوعي تقوم على تنظيم ورشة عمل أو حلقة دراسية وطنية حول العمل الجري. وسيشجع ذلك على الحوار بين منظماتك وأعضائها، وبين الأعضاء أنفسهم. ويمكن تنظيم مؤتمر من هذا النوع بدعم من أصحاب المصلحة الآخرين دون أن تكون له تكلفة مرتفعة. إلا أنه، من الضروري أن تكون هناك مجموعة واضحة من الأهداف والأولويات. وينبغي دراسة النتائج المتوقعة ليكون المؤتمر ناجحاً وذا مغزى. ويرد مثال لهذا النوع من المؤتمرات في الإطار الآتي:

## إشراك دوائر الأعمال: التصدي للعمل الجبري

### مؤتمر برعاية مجلس الولايات المتحدة للأعمال الدولية

### وغرفة تجارة الولايات المتحدة والاتحاد الدولي لأصحاب العمل

في شباط/فبراير ٢٠٠٨، قامت شركة كوكاكولا باستضافة مؤتمر بشأن "إشراك دوائر الأعمال: التصدي للعمل الجبري" في مقرها الرئيسي في مدينة اتلانتا في الولايات المتحدة. ضم هذا الاجتماع ٨٠ ممثلاً من منظمات أصحاب العمل ومختلف الشركات وموظفي وزارتي العمل والخارجية في الولايات المتحدة ومنظمات المجتمع المدني ومنظمة العمل الدولية وذلك لتبادل الخبرات والمعارف بشأن مكافحة العمل الجبري.

ومع نمو الاستثمارات والمشتريات في أسواق البلدان النامية، تزايد مخاطر مواجهة دوائر الأعمال للعمل الجبري. وتولي منظمات المجتمع المدني وحقوق الإنسان في الوقت الحاضر اهتماماً وثيقاً لهذه المسائل وذلك في إطار مناقشات أوسع نطاقاً بشأن الاتجار بالبشر وعمل الأطفال. وهكذا أصبح العمل الجبري خطراً جسيماً يتطلب أن توليه دوائر الأعمال اهتماماً فورياً.

واستهدف هذا الاجتماع الذي استغرق يوماً واحداً استكشاف هذه المسائل مع التركيز على خبرات الشركات العاملة بشكل مستقل وبالتعاون مع أخرى. وشرع الاجتماع في مناقشة التحديات التي تواجه دوائر الأعمال في التصدي لهذه القضايا ووصف الأساليب التي تواجه بها الشركات هذه التحديات. وناقش المشاركون عدداً من القضايا، من بينها:

- دور الحكومات في التصدي لهذه المشكلة؛
- الحاجة إلى إرشادات واضحة وأمثلة عن أفضل الممارسات؛
- الحاجة إلى تجنب الممارسات التعسفية لوكالات التعيين؛
- الحاجة إلى وضع تنظيم استراتيجي لمشاكل العمل الجبري بحسب البلد والقطاع؛
- دور تدقيق الأداء الاجتماعي ووضع نظم مراقبة موثوقة.

وأخيراً، ادرس أيضاً إمكانية وضع كتيب بشأن مكافحة العمل الجبري وذلك باستعمال المواد المعروضة هنا كدليل إرشادي. وترجم الكراسات ذات الصلة وتؤكد من تضمينها المعلومات الوطنية والمعلومات القطاعية المحددة التي يمكن أن تم الجمهور لديك. قم بتكييف دراسات الحالة الواردة في **الكراسة ٧**، أو اجمع وقم بإعداد دراسات الحالة الخاصة بك. ومن ناحية أخرى، تأكد من أنه لديك غرض واضح وجمهور مستهدف

عند إعدادك لهذه المواد، واجعل هذا الكتيب عملياً قدر الإمكان. وادرس أيضاً إمكانية إشراك بعض أعضاء منظماتك في مرحلة تصميم المشروع، وتشاور مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل ومكتب العمل الدولي بشأن المسائل التقنية أو السياسية.

## الارتباط مع الآخرين في اتخاذ إجراءات

أوصي في القسم السابق بقيام منظمات أصحاب العمل بدور مركزي في توفير المعلومات والمشورة لأعضائها بشأن التصدي للعمل الجبري والاتجار بالبشر. إلا أن أصحاب العمل قد يودون المضي أبعد من إذكاء الوعي وأن يشاركوا أكثر وبطريقة عملية.

وفي كثير من الحالات، فإن مشاركة من هذا القبيل لا تتم بمعزل عن مشاركة منظمات أخرى، مثلاً مع حكومات، ومنظمات غير حكومية وطنية أو دولية، ووكالات الأمم المتحدة، ومكتب العمل الدولي، والمنظمة الدولية لأصحاب العمل و/أو منظمات العمال. ويوزع تمويل الأنشطة وإدارتها عادة بين المشاركين؛ إلا أن هناك بعض الأنشطة التي يمكن أن يديرها أصحاب العمل نظراً لموقعهم الفريد باعتبارهم من الأطراف الفاعلة في سوق العمل.

## العمل مع الحكومات

للحكومات دور رئيسي في القضاء على العمل الجبري والاتجار بالأشخاص. ومن شأن إقامة علاقة تعاون مع الوكالات الحكومية المختلفة تمكين منظمات أصحاب العمل من التأثير بشكل فعال على مسائل السياسة العامة مثل الأيدي العاملة والهجرة.

وكخطوة رئيسية أولية، ينبغي إشراك منظمات أصحاب العمل في جميع المفاوضات المتعلقة بالتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية واتفاقيات الأمم المتحدة. ويجب أن تشارك هذه المنظمات في وضع التشريعات الوطنية وفي أي تغييرات أو تعديلات لقوانين العمل والقوانين الجنائية. وارتباط الحكومة بهذه الطريقة يكفل تمثيل وجهة نظر أصحاب العمل خلال عملية المفاوضة. ويمكن أن تشارك منظمات أصحاب العمل الحكومات في عملية تفتيش العمل إذ إنها تتعلق بالعمل الجبري. وقد ترغب منظمات أصحاب العمل أيضاً التأثير على وزارات العمل فيما يتعلق بالمسائل التقنية، كتسهيل عمليات تفتيش العمل والإسهام في جعلها أكثر فعالية وكفاءة مثلاً. كما قد ترغب بعض الجمعيات القطاعية القيام بذلك في القطاعات التي تبين أن مخاطر العمل الجبري منتشر فيها بصورة خاصة.

## العمل مع منظمات العمال وغيرها

في إطار عملها مع الحكومة، قد ترغب منظمات أصحاب العمل في أن تعمل أيضاً مع منظمات العمال من خلال إقامة حوار بشأن المسائل سالفة الذكر. وتقوم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بدور مماثل إزاء الحكومات وذلك بإبداء مواقفها بشأن مسائل السياسة العامة.

إلا أن منظمات أصحاب العمل قد ترغب في إشراك العمال خارج نطاق إصلاح التشريعات أو وضع السياسة العامة. وعلى سبيل المثال، قد يود صاحب عمل ما القيام بدور رائد في إشراك العمال، على مستوى القطاع، في وضع بيان مشترك بشأن القضاء على العمل الجبري. وتبين الجمعيات القطاعية بإعطاء الأمثلة على أنه يمكن بناء تعاون فعال مع الاتحادات العمالية على نطاق عالمي في وضع وتنفيذ برامج تتناول هذه القضايا<sup>٢</sup>.

ومن المرجح أن يكون للمنظمات غير الحكومية أيضاً دور مهم في هذا الشأن. ذلك إما مجموعات عريضة ومتنوعة، بعضها يعمل على الصعيد الدولي والبعض الآخر على المستوى الوطني بل وحتى المحلي. وأياً كانت الحالة، تعتبر المنظمات غير الحكومية من الأطراف الفاعلة التي تتزايد أهميتها في مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين. لذا قد يرغب أصحاب العمل وممثليهم التعامل معها بشكل أكثر مباشرة. وفي هذه الحالة، يُنصح بأن تكون منظمات أصحاب العمل واضحة فيما يتعلق بأهدافها ومسؤولياتها عند بناء هذه التحالفات.

للحصول على مزيد من المعلومات والإرشادات بشأن الدور الذي تستطيع أن تقوم به منظمات أصحاب العمل في عملها مع الحكومات، ومنظمات العمال والمنظمات غير الحكومية، يرجى الاطلاع على موقع المنظمة الدولية لأصحاب العمل: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org).

i

## اتخاذ إجراءات للوقاية والحماية

سبقت الإشارة إلى أن منظمات أصحاب العمل في وضع يمكنها من تقديم المشورة لأعضائها، وأداء دور في إذكاء الوعي والانخراط في الحوار مع الحكومات وغيرها من الأطراف. وهذه أنشطة مهمة. إلا أن منظمات أصحاب العمل قد ترغب أيضاً في المشاركة في البرامج التي تتخذ إجراءات للحماية والوقاية من العمل الجبري والاتجار بالبشر. وفي هذه الحالة، يمكن إشراك المنظمة على مستويات متعددة. إذ قد ترغب في:

٢ مبادرة شركة كوكاكولا الدولية هي مبادرة لأصحاب مصلحة متعددين جمعت شركات وغيرها من الأطراف الفاعلة في دوائر الأعمال إلى جانب منظمات العمال والمجتمع المدني للتصدي للعمل الجبري وعمل الأطفال في نمو شركة كوكاكولا وعملياتها. انظر: [www.cocainitiative.org](http://www.cocainitiative.org).

• اتخاذ المبادرة بنفسها؛

• الانضمام إلى مبادرة أطلقها آخرون؛

• دعم جهود جمعية عضو تتخذ إجراءات.

ويجوز لمنظمة لأصحاب العمل، ولا سيما لمنظمة تتوفر لديها الخبرة بهذه القضية، أن تساعد جمعية ناشئة بتقديم المشورة والمعلومات لها، وبتمكينها من الوصول إلى الشبكات والهيئات المانحة والشركاء المحتملين. وقد ترغب أيضاً في تزويدها بمعلومات بشأن أفضل الممارسات التي قام بوضعها أعضاء آخرون واجهوا مشاكل مماثلة.

ويمكن لمنظمات أصحاب العمل، بموجب دورها في تمثيل دوائر الأعمال، أن تضع أو أن تشارك في وضع برامج تهدف إلى إعادة تأهيل أو إعادة إدماج الضحايا السابقين للعمل الجبري أو ضحايا الاتجار بالبشر. ويمكنها أن تقود برامج التوظيف أو التدريب، وأن توفر فرص التدريب المهني وتنمية المهارات. ولهذه البرامج وظائف وقائية وحمائية على السواء: إذ يمكنها أن توفر فرص توليد الدخل للعمال وتساعدهم على إعادة الاندماج في مجتمعاتهم. كما يمكنها أيضاً أن تتصرف كآلية لمنع إعادة الاتجار بالعمال أو استهدافه من جديد لاستغلال العمل الجبري.

وأياً كان النهج المتبع، من الضروري أن تنظر منظمات أصحاب العمل في مسائل توفير الأموال ووقت الموظفين. ووضع أو المشاركة في برنامج من هذا القبيل يتطلب الوقت والموارد. وثمة ثلاثة مصادر رئيسية للتمويل:

• استخدام الموارد الداخلية الموجودة؛

• إعادة توزيع وقت الموظفين؛

• التمويل الخارجي، لا سيما من جهات مانحة على أساس ثنائي ووكالات الأمم المتحدة.

ادرس استعمال الموارد الداخلية لتمويل الأنشطة التحضيرية، وفي الوقت ذاته ابحث عن الجهات المانحة الخارجية لتمويل جوانب أوسع من العمل. تأكد من وضع جدول زمني مستدام للتمويل كسي لا تعتمد المنظمة على الجهات المانحة، ما يعرضها لخطر إغلاق مبادرات جيدة عند توقف التزام الجهات المانحة.

مقدمة وملحة عامة	١
أسئلة متكررة من أصحاب العمل	٢
مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري	٣
قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقييد	٤
<b>دليل لاتخاذ إجراءات</b>	<b>٥</b>
أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات	٦
دراسات حالة لأفضل الممارسات	٧

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري  
البرنامج المعني بالترويج لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل



ISBN 978-92-2-621712-6



9 789226 217126

International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
forcedlabour@ilo.org  
www.ilo.org/forcedlabour



مكتب  
العمل  
الدولي



أفكار مفيدة  
لاتخاذ إجراءات

مكافحة العمل الجبري

كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري



مكافحة العمل الجبري  
كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

٦

أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

حقوق لنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٨

الطبعة الأولى ٢٠٠٩

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار إلى مصدرها. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص) على العنوان:

ILO Publication (Rights and Permissions), International Labour office, CH-1211- Geneva 22

أو بالبريد الإلكتروني على العنوان [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

أما المكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ، فيجوز لها تصوير نسخ بموجب التراخيص المعطاة لها لهذا الغرض. زوروا الموقع التالي على الأنترنت [www.ifro.org](http://www.ifro.org) للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

---

مكافحة العمل الجبري: كتيب موجه لأصحاب العمل ودوائر الأعمال/ مكتب العمل الدولي جنيف: ILO, 2009

ISBN 978-92-2-621712-6 (print)

ISBN 978-92-2-621713-3 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

حقوق نشر الصور: ILO photo gallery

دليل التنمية الإدارية/ العمل الجبري/ الاتجار بالأشخاص/ دور أصحاب العمل

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

---

إن التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، وما تتضمنه من مواد، لا تعبر عن رأي مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها أو بشأن تعيين حدودها. وتقع المسؤولية عن الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم. ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية لا يعني عدم الموافقة عليها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

كما يمكن الحصول مجاناً على قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

طبع في سويسرا

## مذكرة

تعرض هذه الكراسة سلسلة من الإجراءات التوجيهية التي تشير إلى بعض التدابير الملموسة والعملية التي يمكن أن تتخذها دوائر الأعمال ومنظمات أصحاب العمل في جهودها الرامية إلى مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر. وهي تكمل الكراسة ٥ من هذا الكتيب بتقديم أفكار محددة لاتخاذ إجراءات وذلك في حجم سهل المنال والاستعمال.

ولا يتوقع من الشركات ومنظمات أصحاب العمل أن تفعل كل ما هو مقترح في الكراسة. فكل شركة مختلفة عن الأخرى وكل منظمة ستضع فئجها الخاص في تلبية احتياجات أعضائها. إلا أن هذه الأفكار واضحة المعالم ولا تتطلب في معظم الحالات استثمارات مالية ضخمة. أما ما تتطلبه فهو الوقت والطاقة والالتزام الفعلي والمستدام. ولهذا الغاية تقدم هذه الكراسة قائمة عريضة من الخطوات العملية.

وتتناول هذه الإجراءات التوجيهية الموضوعات الرئيسة الآتية: العمل الجبري، العمل في السجون، عبودية الدين والعمل سداداً لدين، والإكراه في العمل، والعمل الإضافي الجبري، والاتجار بالبشر. ويمكن استعمالها كمادة مرجعية لموظفي الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية في الشركات أو كمواد ترويجية في شكل ملصقات يمكن عرضها في المكاتب أو في مواقع العمل. كما يمكن لمنظمات أصحاب العمل الاستفادة منها، مثلاً في تنظيم برامج التدريب أو كأدوات مرجعية لورش العمل والمؤتمرات.

# اتخاذ إجراءات ضد العمل الجبري

## اقتراحات مفيدة لاتخاذ إجراءات

- ضع سياسة واضحة وشفافة للشركة تحدد تدابير الوقاية من العمل الجبري، ووضح أن هذه السياسة تنطبق على جميع المنشآت في سلسلة إنتاج وإمداد الشركة. قدم تقارير عن تنفيذ هذه السياسة.
- اعتمد ممارسات للتعيين والموارد البشرية (أي، فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل وعقود الاستخدام) تقلل إلى أدنى حد من مخاطر العمل الجبري.
- ارصد الموردين والمتعاقدين من الباطن الذين تتعامل معهم وقدم التدريب بشأن العمل الجبري إلى القائمين بتدقيق الأداء الاجتماعي وللعاملين بمراقبة التقيد، ومديري الموارد البشرية وإلى غيرهم من المشرفين.
- اعمل في شراكة مع الشركات الأخرى والجمعيات القطاعية ومنظمات أصحاب العمل من أجل وضع منهج على مستوى الصناعة لمواجهة العمل الجبري.
- ابني الجسور مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك منظمات العمال وسلطات تنفيذ القانون ومع إدارات تفتيش العمل والمنظمات غير الحكومية.
- اتخذ تدابير وقائية ضد الاتجار بالبشر وانشر الوعي بشأن حالات التضمر والمخاطر التي يمكن أن يواجهها المهاجرون غير النظاميين.
- استهل أو شارك في البرامج التي تساهم في إعادة إدماج الضحايا السابقين للعمل الجبري و/أو الاتجار بالبشر وذلك بتوفير فرص تنمية المهارات والتدريب على الوظائف.

## مزايا اتخاذ إجراءات

- وضع سياسات واضحة وبرامج تنفيذ تبعث بإشارة إيجابية للمشتريين وللمستثمرين وللعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة. وتقديم تقارير عن كيفية تنفيذ السياسات بطريقة تحسّن من صورة العلامة التجارية ومن سمعة الشركة.
- إن اتخاذ إجراءات على مستوى الصناعة وبالنسبة لأصحاب المصلحة قد يكون وسيلة فعالة لحشد الموارد الجماعية والمهارات والمعارف بهدف التصدي للعمل الجري بطريقة واسعة ومنظمة.
- إن إتخاذ تدابير لمنع قيام الظروف التي تؤدي إلى الاتجار بالبشر وللمساعدة في إعادة إدماج الضحايا السابقين للعمل الجري، يمكن أن يكون لها أثر إيجابي على أسواق العمل المحلية والوطنية.

## خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

- وجه الدعوة لإنشاء فريق عمل لوضع سياسة للشركة للتصدي للعمل الجري، وأدرج أحكاماً بشأن التنفيذ وتقديم تقارير. وقم بإنشاء لجنة ثنائية الأطراف على مستوى المنشأة تتولى مسؤولية هذه القضية.
- أنشئ آلية للشكاوى على مستوى المنشأة و/أو مكان العمل تكون مجهزة وسريّة ويسهل وصول العمال إليها.
- تشاور مع منظمة أصحاب العمل التي تنتمي إليها وأعضاء صناعتك بشأن أفضل الممارسات في رصد الموردين والمتعاقدين من الباطن. وجه دعوة لإنشاء فريق عمل لوضع سياسات وإجراءات فعالة.
- أنشئ وشارك في فريق أو لجنة عمل بشأن العمل الجري في منطقتك التمثيلية لأصحاب العمل على المستوى المحلي أو مستوى الولاية أو المستوى الوطني.
- يدعم وضع خطة عمل وطنية لأصحاب العمل ضد العمل الجري كجزء من السياسة العامة وآليات مؤسسية لمكافحة العمل الجري على المستوى الوطني.

# اتخاذ إجراءات ضد التعسفي في السجنون

## أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

- إذا كنت تستخدم مباشرة عمالاً سجناء أو تتعاقد من الباطن مع سجن ما، تأكد من الاضطلاع بالعمل بشكل طوعي. لا يجوز جبر السجناء على العمل.
- تأكد من أن السجناء قدموا موافقة رسمية على العمل والأفضل أن تكون خطية.
- قدم للعمال السجناء الأجور وإعانات الضمان الاجتماعي ومعايير السلامة والصحة المهنيتين شبيهة بتلك التي يتمتع بها العمال النظاميون.
- اجر الاستقطاعات القانونية فقط من أجور العمال، مثلاً مقابل الغذاء والإقامة.

## مزايا اتخاذ إجراءات

- يجوز أن تقيد بعض الحكومات استيراد السلع المنتجة من عمل السجناء. ويمكن أن يقلل تجنب استخدام عمل السجناء واعتماد أفضل الممارسات عند استخدامه من مخاطر مواجهة فرض حظر على استيراد السلع.
- اعتماد إجراءات من هذا القبيل يقلل إلى أدنى حد من مخاطر اتخاذ إجراءات قانونية ويجنبك الأضرار التي يمكن أن تلحق بسمعة شركتك كنتيجة لربطها بالعمل التعسفي في السجن.

## خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

- ضع استمارة نموذجية لموافقة خطية للعمال السجناء ليقعوا عليها عند موافقتهم على العمل. قدم على هذه الاستمارة معلومات بشأن الأجر وشروط العمل بحيث يتمكن العمال من تقديم موافقتهم الحرة والواعية على العمل.
- قدم للعمال بياناً واضحاً وتفصيلاً للأجر يُبين ساعات العمل المنحزة والأجر المكتسب وأي استقطاعات قانونية أُجريت مقابل الغذاء والإقامة.
- حدد مستويات الأجر للعمال الأحرار في القطاع الصناعي أو المجموعة المهنية المعنية، وقدم للعمال السجناء أجوراً مشابهاً.
- اجتمع إلى سلطات السجن، بما في ذلك مفتشو السجن، لمناقشة سياسات وممارسات الاستخدام. تحدث، إذا أمكن، مع العمال السجناء بشأن شروط العمل بغية تحديد ما إذا كانوا قد قدموا موافقتهم على العمل بحرية.

# اتخاذ إجراءات ضد عبودية الدين والعمل سداداً لدين

## أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

- اعتمد سياسات موارد بشرية تمنع مخاطر وقوع العمال في عبودية الدين.
- لا تطلب من المستخدمين الجدد إيداع مبالغ مالية عند بدء العمل.
- كن حذراً عند تقديم سلفات على الأجر أو قروض للمستخدمين. وإذا ما فعلت ذلك، تأكد من عدم وضع العمال في حالة تجعلهم يشعرون بأنهم مجبرون على العمل لسداد القرض.
- اعرف القوانين والممارسات الوطنية. وإذا أجريت استقطاعات من أجور العمال، تأكد من أنها ضمن الحدود القانونية.
- تحقق من أن عقود الاستخدام تعطي معلومات واضحة عن شروط وظروف الاستخدام وأنها بلغة يسهل على العمال فهمها.
- إذا قمت بتعيين عمال دولياً عن طريق وكالات استخدام خاصة لهذا الغرض، تحقق من عدم تحميل العمال رسوم باهظة للحصول على الوظيفة.



## مزايا اتخاذ إجراءات

- اعتماد ممارسات جيدة من هذا النوع ستساعدك على منع تعرض شركتك للإلتهام بارتكاب بتجاوزات، كعبودية الدين مثلاً.
- اتخاذ تدابير لاختيار وكالات الاستخدام الخاصة بعناية ورصدها يقلل من مخاطر مواجهة العمال في شركتك لممارسات تعيين غير أخلاقية والمعاناة من ظروف مماثلة للعمل الجبري.

## خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

- لمنع مخاطر وقوع المستخدمين في براثن الديون والشعور بأنهم مجبرون على العمل، ادفع أجورهم على فترات منتظمة، وفي الموعد المحدد ومباشرة، أو اتفق معهم على دفع أجورهم في حساب مصرفي باسمهم.
- استحدث بيان نموذجي للأجر ونظام للدفع يوفر معلومات واضحة بشأن ساعات العمل المنجزة، ومعدلات الأجر، والاستقطاعات القانونية (في حال وجودها)، للحيلولة دون حصول خطأ في حساب الأجر مما قد يعرض العمال وأعمالك للخطر.
- تأكد من أن الاستقطاعات من الأجر لا تؤدي إلى حصول العمال على أجر صاف يقل عن الحد الأدنى للأجر.
- اجر مقابلة مع المستخدمين الجدد، وخاصة مع العمال المهاجرين، واسألهم عما إذا كانوا قد دفعوا رسوم تعيين للحصول على الوظيفة. وعند الاقتضاء، تحقق من ذلك مباشرة مع وكالة الاستخدام.
- إذا قدمت سلفات على الأجر أو قروض للمستخدمين، تحقق من أنهم يستطيعون سدادها خلال فترة زمنية معقولة (أي، تقدم قروض صغيرة بأسعار فائدة منخفضة أو اعتمد فترات تقسيط أقصر).
- تحقق من أن عقود استخدامك تتضمن أحكاماً بشأن الأجر والاستقطاعات من الأجر وشروط إنهاء الاستخدام والمسائل الأخرى المتعلقة بمنع عبودية الدين.

# اتخاذ إجراءات ضد الإكراه في الاستخدام<sup>١</sup>

## أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

- ضع سياسة صارمة بشأن منع الإكراه ودرّب جميع العاملين المعنيين على أدوارهم ومسؤولياتهم. بموجب هذه السياسة.
- اعتمد ممارسات تعيين وموارد بشرية تحول دون قيام ظروف قد تؤدي إلى الإكراه.
- اتخذ تدابير ملائمة للتقليل إلى أدنى حد من خطر الإكراه المرتبط بدفع الأجور. تجنب عدم دفع أو تأخير دفع الأجور الذي قد يكون من آثاره إلزام العمال بالعمل.
- تأكد من أن جميع المستخدمين أحرار في إنهاء استخدامهم في أي وقت مع إعطاء فترة إخطار معقولة وفقاً للقوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية.
- لا تصدر وثائق العمال الشخصية أو تجبرهم على تسليمها. أما إذا طلب منك العمال ذلك، اتخذ تدابير لتوفير مكان آمن ومضمون لإيداع ممتلكاتهم الثمينة.
- لا تستعمل ممارسات تعسفية أو التهديد لإكراه العمال المهاجرين على العمل، مثل التهديد بإبلاغ السلطات عنهم.
- اتبع نهج «عدم التسامح» مع العنف الجسدي والسجن أو الاعتقال في مكان العمل أو المهاجع والعنف الجنسي والحرمان من الطعام أو المأوى أو غير ذلك من الضروريات والإيذاء الكلامي أو التهديد.

١ الإكراه في الاستخدام يشير إلى أشكال الخداع أو القهر في مكان العمل التي يمكن أن تسفر عن العمل الجبري في ظروف محددة، مثل احتجاز الأجور أو عدم دفعها أو مصادرة وثائق الهوية بهدف إلزام العامل بالعمل.

## مزايا اتخاذ إجراءات

- ستساعد هذه التدابير على ضمان أن المستخدمين يعملون بحرية. وهو حق أساسي من حقوق الإنسان محمي بموجب القانون الدولي والقوانين الوطنية في معظم البلدان.
- أن تكون لديك سياسة واضحة وفعالة بشأن تجنب الإكراه وتدريب المديرين والمشرفين وغيرهم من العاملين المعنيين، تعتبر إشارة إيجابية بالنسبة للمشتريين والمستثمرين والعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة.
- إن وجود مزاعم باستخدام العمل الجبري أو الإكراه في إنتاج السلع أو الخدمات يمكن أن يؤدي إلى منع استيرادها في بعض البلدان. واتخاذ أي شركة أو صناعة لتدابير وقائية من شأنه أن يساعد على ضمان وصول السلع أو الخدمات إلى الأسواق العالمية.

## خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

- أنشئ لجنة لصياغة سياسة الشركة بشأن منع الإكراه وتشااور مع ممثلي منظمة أصحاب العمل التي تنتمي إليها للحصول على المشورة والمساعدة التقنية.
- نظم دورات تدريبية منتظمة للمديرين والمشرفين والعمال بشأن الممارسات الجيدة والسبب المتعلقة بالإكراه.
- وفر مكان آمن لإيداع الوثائق الشخصية إذا طلب منك العمال ذلك (لأسباب أمنية أو غيرها)، مثلاً خزنة آمنة ومضمونة. وتأكد من معرفة العمال بمكانها وإمكانية وصول العمال إليها بحرية في أي وقت بناء على طلبهم. وقدم للعمال نسخاً عن هذه الوثائق، وعين شخصاً «مختصاً» في إدارتك أو في فريق الإشراف لهذا الغرض.
- إذا قدمت قروضاً أو سلفات للمستخدمين، تحقق من أنها لا تعرض العمال إلى حالة «مجازفة»: قدم قروضاً صغيرة، واعتمد فترات تقسيط أقصر ومعدلات فائدة منخفضة.
- لا تطلب من المستخدمين إيداع مبالغ مالية مقابل حصولهم على العمل.
- قم بإعداد عقود استخدام مكتوبة لجميع المستخدمين بلغة يسهل عليهم فهمها تحدد حقوقهم فيما يتعلق بدفع الأجور والعمل الإضافي وغيرها من المسائل المتعلقة بمنع العمل الجبري.

# اتخاذ إجراءات لمنع العمل الإضافي الجبري

## أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

- اعرف واحترم القوانين الوطنية وأحكامها بشأن ساعات العمل والعمل الإضافي، والتزم عند الاقتضاء بأحكام الاتفاقات الجماعية في شركتك أو في الصناعة المعنية.
- ضع سياسة للشركة بشأن العمل الإضافي تشير بوضوح إلى أن الاضطرار بالعمل الإضافي هو طوعي. درب العاملين بالموارد البشرية والمشرفين على هذه السياسة.
- تفاوض بشأن العمل الإضافي مع المستخدمين لديك ولا تجعله إجبارياً. احصل على موافقتهم على العمل ساعات إضافية وابق ضمن حدود القانون وشروطه.
- لا تهدد المستخدمين الذين اختاروا عدم القيام بعمل إضافي.
- إذا اقتضى الأمر استخدام العمل الإضافي دورياً للوفاء بمواعيد تسليم المنتجات. خطط مقدماً وتحديث مع العمال مسبقاً.
- عالج الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى استمرار استخدام العمل الإضافي، مثلاً تشاور مع المشترين حول المسائل المتعلقة بمتطلبات الإنتاج ومواعيد التسليم.

## مزايا اتخاذ إجراءات

- التفاوض بشأن العمل الإضافي والتأكد من الحصول على موافقة المستخدمين يضمن أن العمل الإضافي يتم بشكل طوعي.
- تطبيق سياسة على مستوى الشركة بشأن ساعات العمل والعمل الإضافي، وتدريب المديرين والمشرفين المعنيين يقلل من احتمال وقوع تجاوزات.
- التشاور مع المشتري يمكن أن يساعد في إذكاء الوعي وتقوية العلاقات بين المشتري والمورد ويشجع على إقامة علاقات تجارية مستدامة قد تساعد بدورها على منع قيام ظروف تؤدي إلى تجاوزات في مكان العمل.
- الممارسات الجيدة من هذا القبيل تساعد على عدم تعرض سمعة شركتك أو صناعتك للخطر.

## خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

- أنشئ لجنة مشتركة بين العمال والإدارة (تضم ممثلي النقابات العمالية في أماكن العمل حيثما توجد نقابات عمالية) وتحدث مع المستخدمين بشأن العمل الإضافي. أبلغهم واتفق معهم مقدماً على أن العمل الإضافي قد يكون ضرورياً خلال فترات ذروة الإنتاج.
- تناول قضية العمل الإضافي مع المستخدمين الجدد وتحقق من فهمهم للقانون ولسياسات الشركة المعنية.
- قدم معلومات إلى العاملين بالموارد البشرية والمشرفين والعمال بشأن العمل الإضافي توضح ما هو مسموح به وما هو غير مسموح به. بموجب القانون. وزّع نسخاً عن سياسات الشركة وتحقق من تفهم كل شخص معني للأحكام ذات الصلة. حدد الممارسات الجيدة وقدم مكافآت مقابلها.
- نظم مشاورات دورية مع المشتري لمناقشة الوقت اللازم للتسليم وغير ذلك من متطلبات الإنتاج التي يمكن أن تؤثر على ساعات العمل وأن تؤدي إلى حالات تعسفية تنطوي على العمل الإضافي الجبري.

## اتخاذ إجراءات للتصدي للاتجار بالبشر

### أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

- اتخذ تدابير لحماية العمال المهاجرين من ظروف تزيد من تعرضهم لحالات العمل الجبري والاتجار بالأشخاص.
- لا تصدر أو تجبر العمال على تسليم الوثائق الشخصية. أما إذا طلب العمال ذلك (لأسباب أمنية مثلاً) قم بوضع سياسات وإجراءات للاحتفاظ بهذه الوثائق تحول دون إمكانية حدوث تجاوزات.
- إذا استعنت بوكالة استخدام خاصة لتوظيف العمال، تحقق من أن هذه الوكالة تراعي معايير أخلاقية رفيعة. استخدم الوكالة التي لا تفرض رسوماً على العمال.
- لا تهدد بإبلاغ السلطات عن العمال المهاجرين غير النظاميين.
- إذا وفرت أماكن للإقامة للمستخدمين لديك، تحقق من عدم تقييد حرية حركتهم خارج ساعات العمل.
- إذا تعاقدت شركتك مع وكالة تعيين، اتفق مع هذه الوكالة على ضرورة أن تتقيد بالقوانين والاتفاقات الجماعية ذات الصلة.
- شارك في برامج وقاية وإعادة إدماج ضحايا الاتجار السابقين، ضمن مجال نفوذك، وذلك بإيجاد فرص تنمية المهارات وفرص التدريب على الوظائف.
- شارك، حيثما أمكن، في البرامج الوطنية والدولية لمكافحة الاتجار بالأشخاص بما في ذلك الحملات الإعلامية، ونسق مع السلطات المحلية والوطنية ومنظمات العمال وغيرهم من أصحاب المصلحة.

## مزايا اتخاذ إجراءات

- يمكن أن يساعد رصد ممارسات التعيين لوكالات الاستخدام على تحديد الوكالات ذات السمعة الحسنة والأخلاقية. ومن شأن هذا الأمر أن يقلل بدوره من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها شركتك في ارتباطها بتجاوزات في مجال الاتجار بالبشر.
- وضع سياسات وممارسات جيدة فيما يتعلق بالاحتفاظ بالوثائق الشخصية ورسوم التعيين يساعد على ضمان عدم وضع العمال في حالات تضرر قد تصل إلى التجاوزات والإكراه.
- العمل في شراكة مع الحكومة وهيئات تنفيذ القانون وغيرها من أصحاب المصلحة من شأنه أن يؤمن وضع تدابير لمكافحة الاتجار بالأشخاص أكثر فعالية واستدامة.

## خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

- تحدث مع المستخدمين المجدد الذين جرى تعيينهم عن طريق وكالات الاستخدام لتحديد ظروف تعيينهم وما إذا كان قد طلب منهم دفع رسم للتعيين.
- قدم للمستخدمين لديك مكان آمن لإيداع الوثائق الشخصية إذا طلبوا منك ذلك (مثلاً، لأسباب أمنية) في خزانة آمنة ومضمونة. وتحقق من إمكانية وصولهم إليها بناء على طلبهم في أي وقت، وعيّن شخصاً «مختصاً» من فريق الإشراف في المنشأة لهذا الغرض.
- قدم للعمال نسخاً عن وثائقهم وبلغ العمال بهذه التدابير.
- درب المديرين والعمال في الموارد البشرية والمشرفين والمسؤولين عن تنفيذ القوانين والعمال على كيفية الكشف عن الاتجار بالبشر والوقاية منه. ناقش الممارسات الجيدة والسيئة المتعلقة بالوثائق الشخصية والعمال المهاجرين ودفع الأجور وغيرها من المسائل.
- قبل التعاقد مع وكالة استخدام خاصة، استعلم جيداً عنها والتقي بممثليها لمناقشة السياسات المتعلقة برسوم التعيين وغيرها من ممارسات الاستخدام.

- 
- تحدث إلى الشركات الأخرى في قطاعك الصناعي، وأنشئ شبكات، واستعمل هذه الشبكات لتبادل المعلومات والآراء بشأن الإجراءات. استفيد من الخدمات التي تقدمها منظمة أصحاب العمل التي تنتمي إليها والمنظمة الدولية لأصحاب العمل.
  - قدم عقود استخدام واضحة وموجزة ومكتوبة بلغات يسهل على العمال فهمها وتنص بوضوح على شروط الاستخدام المتعلقة بدفع الأجور، والعمل الإضافي والاحتفاظ بوثائق الهوية.



مقدمة ولمحة عامة	١
أسئلة متكررة من أصحاب العمل	٢
مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري	٣
قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقييد	٤
دليل لاتخاذ إجراءات	٥
أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات	٦
دراسات حالة لأفضل الممارسات	٧

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري  
البرنامج المعني بالترويج لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

WORK IN FREEDOM

ISBN 978-92-2-621712-6



9 789226 217126

International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
forcedlabour@ilo.org  
www.ilo.org/forcedlabour



مكتب  
العمل  
الدولي



دراسات حالة  
لأفضل الممارسات

مكافحة العمل الجبري

كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري

**مكافحة العمل الجبري**  
**كتيب موجه إلى أصحاب العمل ودوائر الاعمال**



**دراسات حالة لانتفض الممارسات**

حقوق لنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٨

الطبعة الأولى ٢٠٠٩

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار إلى مصدرها. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص) على العنوان:

ILO Publication (Rights and Permissions), International Labour office, CH-1211- Geneva 22

أو بالبريد الإلكتروني على العنوان [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

أما المكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ، فيجوز لها تصوير نسخ بموجب التراخيص المعطاة لها لهذا الغرض. زوروا الموقع التالي على الأنترنت [www.ifro.org](http://www.ifro.org) للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

---

مكافحة العمل الجبري: كتيب موجه لأصحاب العمل ودوائر الأعمال/ مكتب العمل الدولي جنيف: ILO, 2009

ISBN 978-92-2-621712-6 (print)

ISBN 978-92-2-621713-3 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

حقوق نشر الصور: ILO photo gallery

دليل التنمية الإدارية/ العمل الجبري/ الاتجار بالأشخاص/ دور أصحاب العمل

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

---

إن التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، وما تتضمنه من مواد، لا تعبر عن رأي مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها أو بشأن تعيين حدودها. وتقع المسؤولية عن الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم. ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية لا يعني عدم الموافقة عليها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

كما يمكن الحصول مجاناً على قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

طبع في سويسرا

## دراسة الحالة # ١

البلد:	البرازيل
السلعة:	الحديد الخام
الصناعة:	صناعة السيارات

### القضية

يقدر أن هناك ٢٥٠٠٠ عامل برازيلي يعملون اليوم في البرازيل في ظروف شبيهة بالرق. ومعظمهم واقعون في شرك عبودية الدين في مخيمات في إقليم الأمازون حيث يعملون ويجبرون على دفع مبالغ مالية مقابل الانتقال والغذاء والإقامة والأدوات. وإذا كان العمال يدخلون عادة طواعية في علاقة استخدام، فإن دور (وكلاء التعيين) هو إقناع أفراد العمال بالانضمام إلى مخيمات لقاء وعدهم بالحصول على أجور جيدة وظروف عمل جيدة وإعانات. وبمجرد تعيينهم، كثيراً ما يكتشف العمال أنهم ليسوا أحراراً في المغادرة بسبب الديون التي تكبدها والتهديد بالعنف الجسدي.

ويُحرم الأشخاص المجبرون على العمل في ظل هذه الظروف من إمكانية ترك صاحب عملهم نظراً لتزايد ديونهم ووجود دوريات الحراس المسلحين في مخيمات العمل. وبمجرد وصولهم إلى مخيمات العمل، تصدر بطاقة تسجيل العمل. وهذا ما يحول دون حصولهم على حقوقهم في الحماية والإعانات المتاحة لغيرهم من العمال في القطاع المنظم. ويعمل العمال ساعات طويلة وغالباً دون أن تدفع أجورهم لفتترات طويلة. وتشير الأدلة إلى أن العمال يحمون عن المطالبة بالمدفوعات المتأخرة خشية عدم تلقي أي دخل على الإطلاق.

وفي أواخر العام ٢٠٠٦، ركزت الأخبار على العديد من حالات استخدام العمل الجبري في سلاسل إمداد المصانع الكبرى للمركبات في أوروبا واليابان والولايات المتحدة. وفي البرازيل، أُفيد عن وقوع العمل الجبري في مخيمات الفحم النباتي التي توفر هذا الفحم لكبار مصدري سبائك الحديد. وإذا كان ذلك يمثل نسبة صغيرة جداً من الأنشطة التي تستخدم العمل الجبري في البرازيل، إلا أن نحو ٩٠ في المئة من سبائك الحديد المنتج من هذا الفحم النباتي يصدر إلى الولايات المتحدة.

اتخذت حكومة البرازيل، في السنوات الأخيرة، خطوات هامة لمكافحة العمل الجبري الكثير منها بالاشتراك مع جماعات دوائر الأعمال. وفي ١٩٩٥، قامت بإنشاء فريق خاص للتفتيش المتنقل للتحقيق والإغارة على

المخيمات المتهممة باستخدام العمل الجبري. كما تحتفظ الحكومة بسجل «لقائمة قنطرة» من الملكيات الخاصة والشركات التي تبين أنها تستخدم عمالة الرق. واعتباراً من منتصف عام ٢٠٠٨، شمل هذا السجل أكثر من ٢٠٠ شخص ووحدة في قطاع تربية الماشية بصورة رئيسة، يليه قطاعا الفحم النباتي والسكر.

وفي أيار/مايو ٢٠٠٥، أقام قطاع الأعمال البرازيلي تحالفاً وطنياً لاستئصال استرقاق اليد العاملة، جنباً إلى جنب مع مجموعات المجتمع المدني. ووقع حتى الآن أكثر من ١٨٠ شركة وجمعية، بما في ذلك سلاسل المتاجر الكبرى والمجموعات الصناعية والمالية، على هذا التحالف. وبموجب آلية للمتابعة، يقوم «معهد للمراقبة الاجتماعية» برصد أداء الموقعين على هذا التحالف والوثائق المتعلقة بأفضل الممارسات.

## استجابة دوائر الأعمال لهذه القضية

### الإجراءات الجماعية لشركات برازيلية

تعمل المجموعة الصناعية البرازيلية لتصنيع سبائك الحديد على استئصال العمل الجبري في سلسلة الإمداد. واعتباراً من عام ٢٠٠٤، يقوم معهد الفحم النباتي بإرسال مفتشي العمل إلى مخيمات الفحم النباتي لتقييم التقيد وتوزيع مدونة سلوك للصناعة جرى وضعها في عام ١٩٩٩. وعند مواجهة حالات عدم تقيد، تسحب الشهادات من الموردين ويتوقف بالتالي أعضاء المجموعة الصناعية عن التعامل معهم. ويقوم معهد الفحم النباتي بإصدار «قائمة قدرة» لاستكمال العمل الذي تفضل به الحكومة. وإلى ذلك، وقعت ١٤ شركة لإنتاج سبائك الحديد في البرازيل في آب/أغسطس ٢٠٠٤ على التزام مشترك بإنهاء عمالة الرق في إنتاج الفحم النباتي.

### الإجراءات الفردية لشركات برازيلية

في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، أعلن أحد كبار منتجي الحديد الخام (ركاز الحديد) أنه لن يبيع الحديد من الآن فصاعداً إلى شركات سبائك الحديد التي تشتري الفحم النباتي من المخيمات التي تستخدم عمالة الرق. وطلبت هذه الشركة من عملائها إثبات أنهم لا يشاركون بشكل مباشر أو غير مباشر في استخدام العمل الجبري وقامت بإجراء تدقيق لآداء الاجتماعي لعشرة منهم في هذا الشأن. ونتيجة لهذا التدقيق، قامت الشركة بتعليق إمدادها لسبعة زبائن مشيرة إلى وجود مشكلات تتعلق بالعمل الجبري والبيئة تشكل انتهاكات خطيرة. وأنهت الشركة من طرف واحد عقود أربعة من زبائنها فيما بعد. إلا أنه كان على الشركة، عند قيامها بهذا الإجراء، أن تعمل بحذر

لغلا تصطدم بمنظمي مقاومة التكتلات الاحتكارية لأنها هي المنتج الوحيد للحديد الخام في ذلك الإقليم من البرازيل.

اعتبرت شركة كبرى لإنتاج سبائك الحديد في البرازيل أن هناك صلة مباشرة بين العمل الجبري وإزالة الاحراج في الأمازون، وأشارت إلى أن منتجي سبائك الحديد يشتركون الفحم النباتي من المخيمات غير المشروعة لأنه لولا ذلك لكان عليهم الانتظار عقوداً كثيرة قبل أن تنمو الأشجار اللازمة لإنتاج الكمية ذاتها من الفحم النباتي باستخدام تقنية إحراق الخشب. وتعتمد هذه الشركة بدلاً من ذلك إلى استعمال المستخدمين لديها كما أنهما تمتلك غابات الأوكالبتوس لإنتاج ما تحتاجه من أخشاب.

### الإجراءات الجماعية لشركات الولايات المتحدة

في ٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٦، أعلن بيان صحفي أن خمس شركات كبرى لصناعة السيارات تعمل معاً على تقديم التدريب الجماعي للموردين على كيفية تجنب شراء الإمدادات المنتجة باستخدام العمل الجبري. وتولت مجموعة عمل صناعة السيارات (AIAG) في بداية الأمر عملية تنسيق هذه المبادرة اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ ثم تلته مجموعة المسؤولية الاجتماعية لدوائر الأعمال اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وشملت المشاريع الأولية لهذه المبادرة بيانات مشتركة لاستحداث صوت الصناعة المشترك بشأن قضايا متعددة تتعلق بظروف العمل بما في ذلك العمل الجبري.

### الإجراءات الفردية لشركات الولايات المتحدة

استجابة لعنوان غلاف بلومبرج في نهاية ٢٠٠٦ ولتقارير صحفية أخرى عن استخدام عمالة الرق في صناعة السيارات في الولايات المتحدة، اعتمدت شركات كثيرة عدداً من التدابير، بما في ذلك:

- التوقف الفوري عن شراء سبائك الحديد يُعزى إنتاجه إلى عمالة الرق في البرازيل؛
- مطالبة الموردين بإثبات أن سبائك الحديد قد أنتج بدون استخدام عمالة الرق، ووقف التعامل مع الموردين الذين يقصرون في إثبات ذلك.

## الدروس الأولى المستخلصة من هذه القضية

من المؤكد أن هناك مجالاً لمزيد من التعاون بشأن هذه القضية بغية المضي قدماً لاستكمال استئصال العمل الجبري في سلسلة إمداد كبار منتجي السيارات. وقد تحقق تقدم بالفعل من حيث استعداد الشركات للعمل معاً بشأن هذه القضية كما يتبين من مبادرات معهد الفحم النباتي ومجموعة عمل صناعة السيارات. بالإضافة إلى ذلك، فالخطوات التي اتخذتها إحدى الشركات لوقف إمداد الحديد الخام إلى منتجي سبائك الحديد الذين يستخدمون الفحم النباتي الذي تنتجه عمالة الرقيق هي خطوة في الاتجاه السليم. إلا أنه يمكن أن يكون هناك تعاون أكبر على المستوى الحكومي لضمان عدم تعارض الخطوات المتخذة لوقف أو مقاطعة موردين معينين بأحكام مكافحة التكتلات الاحتكارية. وعلاوة على ذلك، يمكن تقديم المزيد من الدعم الحكومي لشركات الولايات المتحدة التي ترغب في كسر الحلقة التي تبقى على العمل الجبري في سلسلة الإمداد الخاصة بها.

وتجدر الملاحظة أن أغلبية كبيرة من الشركات المشاركة في هذا الحوار تعتبر من الأطراف الفاعلة الرئيسية في الصناعة. أما الشركات الصغيرة، فإن الموارد المتاحة لها للتصرف حيال هذه القضايا محدودة. وفي مثل هذه الحالات، يمكن أن يكون لموقف نشط تتخذه هيئة صناعية نتائج ملموسة جداً.

وقضية توفر غابات الأخشاب قضية هامة ينبغي عدم التقليل من شأنها. كما أن الانتقال من الفحم النباتي في إنتاج سبائك الحديد إلى فحم الكوك يمكن أن يشكل عاملاً مساعداً. إلا أن هذا الأمر يتطلب تقديم مساعدات مالية لمنتجي سبائك الحديد بسبب ارتفاع التكاليف المترتبة على هذا التحول.

وبخصوص تدقيق ورصد مخيمات الفحم النباتي، ينبغي تشجيع العمل الذي يقوم به فريق التفتيش الخاص المتنقل للحكومة البرازيلية الذي تساعده المحاكم المتنقلة التي تكفل إصدار أحكام سريعة وتحرير العمال. ويبدو أن هناك مجالاً لجهود تعاونية بين هذا الفريق والقائمين بالتدقيق التابعين لمعهد الفحم النباتي ودوائر الأعمال في الولايات المتحدة والبرازيل المشاركة في إنتاج الصلب.

وليس واضحاً ما هي الوحدات التي تدير مخيمات الفحم النباتي التي يجري فيها استخدام العمل الجبري. ولكن، يبدو أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين هذه المخيمات ومنتجي سبائك الحديد. وفي الحالات التي أغلقت فيها المخيمات بواسطة المفتشين المتنقلين، طلب من منتجي سبائك الحديد (أي المشترون من مخيمات الفحم النباتي) دفع أجور العمال. وكل توضيح بشأن القوة التفاوضية لمنتجي سبائك الحديد لهو موضع ترحيب.



## دراسة الحالة # ٢

**البلد:** الصين  
**السلعة:** المعدات الإلكترونية

### القضية

تركز دراسة هذه الحالة على مزاعم العمل الجبري في مصانع الصين والإجراءات المتخذة استجابة لهذه المزاعم من قبل شركة كبرى للمعدات الإلكترونية في الولايات المتحدة. والمصانع المعنية بالموضوع مملوكة لشركتين مختلفتين، والشركتان تقومان بتجميع منتجات لشركة متعددة الجنسيات في الولايات المتحدة. وكان أحد هذه المصانع موضع انتقاد حاد من وسائل الإعلام.

وتراوح وصف ظروف العمل من إجبار عمال على العمل لساعات طويلة والعيش في أماكن إقامة ضيقة وغير كافية وإجبارهم على دفع مبالغ مالية مقابل الإقامة والتغذية إلى منعهم من مغادرة المصنع. وإلى ذلك، كانت هناك ادعاءات بتشغيل الأطفال في تصنيع بعض المنتجات واستخدام إجراءات تأديبية من بينها إجبار العمال على الوقوف لساعات طويلة. وظهرت هذه الادعاءات في البداية في تقرير لم يكن متوفراً على شبكة الأنترنت تضمن بعض الصور عن الظروف في المصنع نُشرت في وقت لاحق في الصحافة الدولية. وقد نشرت هذه القصة للمرة الأولى في صحيفة في المملكة المتحدة وبعد ذلك بفترة قصيرة في مجلة أعمال في الصين.

### استجابة دوائر الأعمال لهذه القضية

ردت الشركة الأمريكية المعنية بالقضية بإصدار بيان خلال ثلاثة أيام من نشر المزاعم الواردة أعلاه. وقد جاء في البيان أن الشركة بصدد اتخاذ تدابير للتحقيق في هذه القضية وأنها اتخذت هذه المزاعم على محمل الجد.

وقد باشرت الشركة الأمريكية التحقيق في هذه المزاعم من خلال زيارات مكثفة للمصنع ومقابلات مع العمال. ونشرت تقريراً على موقعها الإلكتروني خلال ستة أسابيع من التغطية الأولى في وسائل الإعلام. وأشار التقرير إلى أن فريقها المسؤول عن إجراء التدقيق كان يتألف من عاملين في دائرة الموارد البشرية ودائرة العمليات والدائرة القانونية، وأنه جرت مقارنة الأدلة المجمعة بمصادر معلومات كثيرة من المستخدمين والإدارة وسجلات الموظفين. وأوضح التقرير أيضاً أنه في معرض التدقيق في مزاعم

العمل الجبري، جرى فحص سجلات الأمن للبحث عن الأوراق الثبوتية المزورة. وقد أوجز التقرير النتائج التي توصل إليها التحقيق والمتعلقة ببيئة العمل والمعيشة والتعويضات والعمل الإضافي وكيفية معاملة العمال.

وإذا كان تقرير الشركة قد أفاد بعدم وجود أدلة على العمل الجبري أو عمل الأطفال، إلا أنه أقر صراحة بأنه جرى تجاوز ساعات العمل الأسبوعية المحددة في مدونة السلوك الخاصة بالشركة. وقالت الشركة إنه نتيجة لما توصل إليه التقرير سيقوم المورد بتغيير سياسته لضمان التقيد بحدود العمل الإضافي الأسبوعي. وإلى ذلك، أشارت الشركة إلى ضرورة إدخال تحسينات على مرافق الإقامة وأن المورد يعمل على شراء المزيد من الأراضي لإنشاء مرافق إضافية.

وذكرت معلومات أن المورد المعني قام بفتح المصنع لزبائنه وأتاح إمكانية إجراء عمليات التدقيق. وتحدث الإشارة إلى أن هذا المورد هو شركة كبرى في قطاع الصناعة نمت بسرعة في السنوات الأخيرة. وقد أعرب المورد المذكور عن ارتياحه لتقرير الشركة الأمريكية الذي قدم إيضاحات بشأن المزاعم الخاصة بظروف العمل في مصنعه. وقالت المصادر أيضاً إن هذا الحادث أسفر عن تغيير في نهج الشركة فأصبحت أكثر انفتاحاً بشأن أعمالها عما كانت عليه حتى الآن.

ومن المهم ملاحظة أن مركز الأعمال وموارد حقوق الإنسان، الذي يطبق سياسة طلب توضيح من الشركات التي يرد اسمها في مزاعم حول عدم احترام حقوق الإنسان، قد سجل في نشرته الموجزة أن هذه الحالة الخاصة تمت تسويتها قبل وصول رد الشركة. وهي الحالة الوحيدة المذكورة في هذا المؤشر.

## الدروس الأولية المستخلصة من هذه القضية

كانت الشركة الأمريكية المعنية تستعين بنحو ١٥٪ من مجموع عمال المصنع الصيني. ومع أن عدداً من الشركات الكبرى المعروفة في مجال صناعة المعدات الإلكترونية يستخدم المصنع ذاته إلا أنه لم يُعرف سوى القليل عن ردود فعل هذه الشركات تجاه هذه القضية. ولم تمنع النسبة المئوية المشار إليها الشركة من نشر نتائج التدقيق الذي قامت به.

سلّطت هذه القضية الأضواء على مدونة سلوك صناعة المعدات الإلكترونية، وهي وثيقة خاصة بهذا القطاع ومبادرة تجمع أكثر من ٤٠ شركة (حتى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨) عاملة في صناعة المعدات الإلكترونية. وترمي هذه المبادرة إلى تحسين ظروف العمل في سلسلة إمداد الصناعة. ووقت نشر هذه القضية، كان المورد القائم في الصين منضماً إلى مدونة سلوك صناعة المعدات الإلكترونية (EICC) في حين أن الشركة الأمريكية لم تكن عضواً فيها. إلا أن هذه الأخيرة أشارت في تقريرها الذي يورد تفاصيل التدقيق ونتائجه إلى أنها ستنتضم إلى مدونة السلوك هذه.

وعقب نشر تقرير الشركة بوقت قصير، أبرزت وسائل الإعلام الدولية قضية تتعلق بمقوق الإنسان وأشارت إلى الصحفيين الذين نشروا القصة في وسائل الإعلام البريطانية والصينية. واتخذ الفرع المملوك بالكامل من متعاقد من الباطن القائم في الصين إجراءات قانونية ضد الصحفيين بصفتهم الشخصية بسبب التشهير. وطالبت الدعوى القضائية بمبالغ مالية كبيرة. وبمجرد قبول المحكمة للدعوى جمّدت أموال الصحفيين. وساندت الصحيفة المعنية صحفيها وانتقدت الدعوى القضائية. وأعقب ذلك أن طالبت المنظمات غير الحكومية التي تنادي بحرية الصحافة كلاً من المورد والشركة الأمريكية باتخاذ إجراءات للرجوع عن الدعوى. وأعلنت الشركة الأمريكية إنها تعمل بعيداً عن الأضواء للمساعدة على تسوية هذه القضية. وبعد ذلك بفترة قصيرة تم بالفعل سحب الدعوى.

وتبين هذه القضية أن الشركة تمكنت بتصرفها بسرعة واستجابتها للمطالبة بالرجوع عن الدعوى من تهدئة مشاعر القلق بشأن ظروف العمل الخاصة في تصنيع المنتجات الرئيسية. أضف إلى ذلك أنه عندما بدأت القضية تتخذ اتجاهاً مختلفاً وانتقلت إلى المجال السياسي الحساس لحرية الصحافة، كانت الشركة على ما يبدو مستعدة لمواصلة العمل على التهدئة. ورغم ذلك، تبرز هذه القضية الصعوبات في ضمان التقييد بمدونات الشركات في حالات الاعتماد الكبير على الخارج. ويبين قرار الشركة الأمريكية بالانضمام إلى مدونة سلوك صناعة المعدات الإلكترونية مدى أهمية العمل بالتعاون مع الشركات الأخرى التي تواجه صعوبات مماثلة يمكن وصفها بأنها متجذرة في هذه الصناعة.



## دراسة الحالة # ٣

**البلد:** الأردن  
**السلعة:** الملابس الجاهزة والمنسوجات

### القضية

يستفيد الأردن، منذ عام ٢٠٠٠، من ترتيبات أفضلية التجارة مع الولايات المتحدة من خلال اتفاق التجارة الحرة (FTA) المبرم بين الأردن والولايات المتحدة. ويهدف هذا الاتفاق إلى تأمين دعم البلدين لمعايير منظمة العمل الدولية، بما في ذلك حظر العمل الجبري. وكنتيجة لذلك، فعند إجراء تحقيق شامل وصریح حول ظروف العمل في المصانع الأردنية، تشارك الحكومتان الأردنية والأمريكية فيه، إضافة إلى الشركات القائمة في البلدين.

وفي أيار/مايو ٢٠٠٦، نشرت لجنة العمالة الوطنية (NLC) في الولايات المتحدة تقريراً انطوى على انتقاد شديد للهجرة بشأن ظروف العمل في مصانع النسيج في الأردن التي تنتج السلع من أجل الشركات القائمة في الولايات المتحدة. وتناولت الدراسة المصانع القائمة في المناطق الصناعية المؤهلة (QIZ) التي تستفيد من الدخول التفضيلي إلى أسواق الولايات المتحدة.

وحتى تموز/يوليه ٢٠٠٦، كانت توجد في الأردن ١٣ منطقة صناعية مؤهلة تضم ما مجموعه ١١٠ شركات، تستخدم أكثر من ٥٤٠٠٠ عامل. وأشارت غرفة التجارة الأمريكية في الأردن إلى أن مصانع المناطق الصناعية المؤهلة تضم نحو ٦٦٪ من العمال الأجانب الذين يطلق عليهم تسمية «العمال الضيوف» جرى استقدامهم من الصين والهند وبنغلاديش وسري لانكا. ومع أن المناطق الصناعية المؤهلة قد صممت لتشجيع الاستثمارات الأجنبية المباشرة وتوفير فرص العمل للسكان المحليين، تعتمد المصانع المعنية أساساً على القوة العاملة المهاجرة.

يصف تقرير لجنة العمالة الوطنية ظروف العمل القاسية بما في ذلك الإيذاء الجسدي والجنسي وعدم الحصول على الأجور والتغذية المناسبة والماء وظروف المعيشة السيئة. وقد طُلب إلى العمال الضيوف دفع مبالغ مالية كبيرة في بلدانهم الأصلية للحصول على وظيفة، إلا أنهم كانوا يكسبون في الأردن جزءاً مما وعدوا به. كما لم يحصل بعضهم على أي أجور لفترات زمنية طويلة. وبالإضافة إلى ذلك، تمت

٢ لجنة العمالة الوطنية: U.S.-Jordan Free Trade Agreement Descends into Human Trafficking & Involuntary Servitude, New York, 2006.

مصادرة جوازات سفر العمال عند وصولهم إلى المصانع وكانت هناك شكاوى تتعلق بعدم دفع الأجور، كما سجلت حالات إجبار عمال على العودة إلى بلدهم الأصلي لمواجهة الديون التي لا يستطيعون سدادها. ونظراً لعدم تمكنهم من الحصول على جوازات سفرهم وعدم توفر أي وسائل للشكوى دون التعرض لمخاطر الطرد أو السجن أو الضرب أو الحرمان من الطعام والشراب، فقد وقع العمال بالفعل في مأزق الوضع الذي يعانون منه في الأردن من جهة، وتزايد الدين الناشئ عن المبالغ الكبيرة للفوائد في بلدهم الأصلي من جهة أخرى.

وعلاوة على ذلك، يحظر على العمال غير الأردنيين، حتى أولئك الحاصلين على إذن بالعمل في المناطق الصناعية المؤهلة، الانضمام إلى نقابة عمالية. ولذلك لا يمكنهم اللجوء إليها طلباً للمساعدة.

وبعد فترة قصيرة من الإعلان في الصحافة عن القضايا المذكورة أعلاه، استجابت الحكومة الأردنية وقامت فرق التفتيش التابعة لوزارة العمل، يصحبها ممثلون عن سفارات الهند والصين وسري لانكا، بزيارة أربع مناطق صناعية مؤهلة للتحقيق في هذه المزاعم. وقد جرى توقيع عدد من العقوبات وأغلقت بعض المنشآت.

## استجابة دوائر الأعمال لهذه القضية

### الإجراءات الجماعية

في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ قدم الاتحاد الأمريكي للعمل - مؤتمر المنظمات الصناعية (AFL-CIO) ورابطة النسيج الوطنية (NAT) في الولايات المتحدة شكوى مشتركة لدى حكومة الولايات المتحدة يطلبان فيها تنفيذ إجراءات تسوية النزاعات الواردة في اتفاق التجارة الحرة نتيجة للانتهاكات الأردنية «الصارخة» لحقوق العمال. وزعمت الشكوى أن الأردن انتهك التزامه باحترام معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية وبتأمين التنفيذ الفعلي لقانون العمل الأردني. وكانت هذه هي المرة الأولى التي تقدم فيها منظمات دوائر الأعمال شكوى بشأن حقوق العمال استناداً إلى اتفاق للتجارة.

### الاستجابات الفردية

في رد مباشر على تقرير لجنة العمالة الوطنية، أجابت الشركات على النحو الآتي:

زعمت إحدى الشركات إنها لا تعمل مباشرة مع المصانع ولكن مع البائعين وأنها تتوقع من جميع البائعين والمصانع اتباع القوانين المحلية ومعاييرها الخاصة بها. وأوضحت هذه الشركة أنها تعمل مع مصنع

واحد فقط من بين المصانع الخمسة المذكورة في التقرير وأنها ستتابع المسألة مع البائع المعني وتتعاون معه عن كثب. وقالت الشركة إنها تلتزم باتخاذ إجراءات تصحيحية.

وادعت شركة أخرى للملابس الجاهزة إن أحد المصانع المعنية أصدر شهادة صالحة من برنامج معترف به. وفي أعقاب صدور تقرير لجنة العمالة الوطنية، قامت الشركة بمتابعة المسألة بإجراء تحقيقها الخاص فوجدت أن بعض المسائل الواردة في التقرير قد حصلت بالفعل. وأشارت الشركة أنها حاولت تشجيع اتخاذ إجراءات تصحيحية في المصنع، إلا أنها أوضحت أن طلبياتها تمثل أقل من ١٪ من الطاقة الإنتاجية للمصنع. وخلصت الشركة إلى ما يلي: «وبناء على ذلك ليس لدينا أي نفوذ أو قدرة تفاوضية مع المصنع». ونتيجة لما توصلت إليه من استنتاجات بعدم تعاون المصنع معها، قررت الشركة عدم تقديم أي طلبيات إلى هذا المصنع في المستقبل.

وورد في رد من شركة للتوزيع في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، أنه تبين من تدقيق أجراه مدققوها الداخليون للموقع أعقبته زيارة ثانية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، أنه جرى إدخال بعض التحسينات. وأشارت الشركة إلى أن المقابلات التي أجريت مع العمال تؤيد حصول تحسينات. وأعربت الشركة أيضاً عن بوادر قلقها من أنها إذا أوقفت تعاملها مع مصنع معين، فإنها ستفقد نفوذها في التفاوض لإدخال تحسينات في الممارسة. إلا أن الشركة لم تحدد ما إذا كانت ستوقف تعاملها على الفور مع المصنع المورد فيما لو تبين أن «انتهاكات المصنع فاضحة» كاعتماده مثلاً على العمل في السجون. وأخيراً أشارت الشركة إلى أنها تعمل بالتعاون مع حكومة الأردن ومع سائر تجار التجزئة ومع منظمة العمل الدولية للتصدي لهذه القضية.

## الدروس الأولية المستخلصة من هذه القضية

من الواضح أنه، وإن كانت الأطراف الرئيسية الضالعة في هذه القضية هي حكومتا الأردن والولايات المتحدة، إلا أن الشركات المعنية تعتبر هي أيضاً مسؤولة عن الظروف السائدة في المصانع التي تورط إليها. والهدف العام لاتفاق التجارة الحرة مع الأردن هو تأمين الوظائف للعمال المحليين واجتذاب الاستثمارات الأجنبية المباشرة. إلا أنه أصبح واضحاً أن الأعداد الكبيرة من العمال المهاجرين الذين استقدموا إلى الأردن لشغل الوظائف في هذه المصانع هم الذين عانوا أشد المعاناة من هذا الوضع.

ويبدو أن هناك إمكانات متاحة للشركات للعمل معاً مع الحكومتين المعنيتين والمصانع الموردة ومنظمة العمل الدولية لتحسين هذا الوضع. وعلى تلك الشركات أيضاً أن تنظر في إمكانية العمل مع شركات أخرى تتعامل مع المصنع ذاته. غير أن ذلك يثير مشكلة بالنسبة لصغار الموردين الذين يحاولون معالجة قضايا من هذا القبيل إذا ما كانوا يشكلون جزءاً من سلسلة إمداد كبيرة لأن نفوذهم من هذه

الناحية يكون محدوداً. وفي مثل هذه الحالات يمكن أن يكون لهيئة صناعية فعالة تعمل على معالجة هذه القضايا مع عدد كبير من الشركات ذات الأحجام المختلفة تأثير إيجابي ومرحب به.

ومن الواضح، في نهاية المطاف أن أعمال لجنة العمالة الوطنية والخطوات اللاحقة التي اتخذتها الشركات، تشير إلى وجود اختلافات كبيرة في مدى فعالية إجراءات التدقيق، خاصة في الكشف عن حالات العمل الجسري وتوثيقها. وعلى سبيل المثال، أفادت تقارير عن قيام مديري المصنع بتلقين العمال ما يجب عليهم قوله رداً على الأسئلة الموجهة إليهم من المدققين.





## دراسة الحالة # ٤

**البلد:** الولايات المتحدة الأمريكية

**السلعة:** المواد الغذائية الخام

**الصناعة:** الزراعة والمواد الغذائية

### القضية

معظم العمال العاملون بشكل فردي في مزارع الولايات المتحدة الذين يعانون من حالات العمل الجبري هم من العمال المهاجرين من المكسيك وغواتيمالا وهايتي. وهؤلاء الأفراد يجري الاتجار بهم في بعض الأحيان مباشرة من بلدانهم الأصلية وفي أحيان كثيرة أخرى عند وصولهم إلى الولايات المتحدة.

وقام تحالف إيماكالي للعمال (CIW)، وهي منظمة شكلها عمال المزارع في فلوريدا في عام ١٩٩٣، بتوثيق عدد من الحالات. ويصف هذا التحالف نفسه بأنه منظمة عمالية محلية تضم عمالاً مهاجرين من أميركا اللاتينية وهايتي والهنود المايا من يعملون في وظائف منخفضة الأجر في فلوريدا.

ووفقاً لهذا التحالف (CIW)، يوجد عملياً عمل جبري في مزارع فلوريدا ناجم عن عبودية الدين إذ يطلب من العمال العمل ساعات طويلة ثم تستقطع من أجورهم مبالغ مالية مقابل النقل والأدوات والتجهيزات. وفي حالات كثيرة، لا يحصل العمال على الأجور المستحقة لهم لفترات زمنية طويلة. وهم يحتجزون في مخيمات ويعيشون في ظروف سيئة وكثيراً ما يكونون تحت مراقبة حراس مسلحين. وكان تحالف إيماكالي للعمال أداة فعالة في كشف حالات العمل الجبري وملاحقتها وذلك بالعمل بشكل سري مع العاملين في هذه المزارع.

وقد أفيد عن حوادث كثيرة تتعلق بظروف العمل السيئة. وفي ١٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧ تمكن ثلاثة من العمال المهاجرين العاملين في قطف الفاكهة من الهرب من صاحب عملهم والإفصاح عن الظروف التي كانوا خاضعين لها. وشمل ذلك إيقاعهم في شرك الدين والضرب وإجبارهم على دفع ثمن المياه للاستحمام.

وركر تحالف إيماكالي للعمال على قضية مركزية هي الأجور المنخفضة للغاية التي يتقاضاها هؤلاء العمال والتي لم يطرأ عليها إلا تحسن طفيف منذ الثمانينات من القرن الماضي. وأطلق التحالف في البداية

حملة استهدفت مزارعي الطماطم المسؤولين عن إدارة المزارع ثم وجهت الحملة إلى شركات دولية للمواد الغذائية معترف بها على الصعيد العالمي.

## استجابة دوائر الأعمال لهذه القضية

استجابة للحملات التي تزعمها تحالف إيماكالي للعمال، قامت الشركات الدولية للمواد الغذائية بالمشاركة في التصدي لقضية العمل الجبري في سلاسل إمدادها.

وفي آذار/مارس ٢٠٠٥، وافقت إحدى هذه الشركات على دفع سنت إضافي لكل رطل من الطماطم تشتريه من مزارع فلوريدا. واقترن ذلك بشرط هو قيام الشركة من الآن فصاعداً بالعمل فقط مع الموردين الذين يضمنون وصول المال إلى العمال مباشرة. وتوصلت شركة أخرى إلى اتفاق مماثل مع تحالف إيماكالي للعمال في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، شمل التزاماً بالعمل على وضع مدونة سلوك لمزارعي الطماطم ولزيادة إشراك عمال المزارع في رصد التقييد بالمدونة.

استمر تحالف إيماكالي للعمال على موقفه باستهداف كبار مقدمي الوجبات السريعة بدلاً من المزارعين. ولكن في أيار/مايو ٢٠٠٨ أنهى التحالف حملته ضد شركة كبيرة بعد الإعلان عن أن الشركة ستعمل جنباً إلى جنب مع التحالف من أجل تحسين ظروف عمل عمال المزارع.

ووافق كبار مقدمي الوجبات السريعة على المشاركة في برنامج زيادة الأجور ودعوا مع تحالف إيماكالي إلى مشاركة واسع في هذا البرنامج على مستوى الصناعة. ولتشجيع إشراك المزارعين، التزمت إحدى الشركات بتمويل الزيادة في الضرائب على الأجور والتكاليف الإدارية الناجمة عن زيادة الأجور. واعتمدت الشركة مع تحالف إيماكالي للعمال مبادئ توجيهية بعدم التسامح تقضي بوضع حد فوري في سلاسل الإمداد لبعض الممارسات غير المشروعة للمزارعين. والتزمت الشركة أيضاً بضمان مشاركة عمال المزارع في رصد تقييد المزارعين بمدونة السلوك المشار إليها.

## الدروس الأولية المستخلصة من هذه القضية

تبحث دراسة الحالة هذه في سياق أوسع الممارسة المسؤولة لدوائر الأعمال المتعلقة بالعمال المهاجرين. وتشير دراسة نشرها المركز الجنوبي لقانون الفقر<sup>٣</sup> (SPLC) Southern Poverty Low Center إلى أن الأفراد الذين يأتون إلى الولايات المتحدة في إطار برنامج العمال الضيوف يتعرضون لخطر الاستغلال. وقد ورد في التقرير «إنهم ملتزمون بالبقاء لدى صاحب عمل واحد دون أن تتاح لهم فرصة الحصول على الحقوق القانونية. فالعمال المهاجرون:

٣ انظر: Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States, March 2007. متاح على الموقع التالي: [www.splcenter.org](http://www.splcenter.org).

- يخدمون بانتظام فيما يتعلق بأجورهم؛
- يجبرون على رهن مستقبلهم مقابل الحصول على أجر منخفض ووظائف مؤقتة؛
- بأسرهم أصحاب العمل أو سمسرة الأيدي العاملة الذين يصادرون وثائقهم؛
- يجبرون على العيش في ظروف يرثى لها؛ و
- يحرمون من الرعاية الطبية عند الإصابة في موقع العمل».

ركزت حملة تحالف إيماكالي للعمال وما تبعتها من تغطية إعلامية بالدرجة الأولى على الأجور الهزيلة المدفوعة للعمال لا على ظروف عملهم التي تصل إلى حد العمل الجبري. إلا أنه، حتى لو دفع عدد أكبر من الشركات سنتاً إضافياً مقابل كل رطل من الطماطم للعمال، ستبقى ظروف العمل الجبري قائمة وتستلزم التصدي لها.

ويكمن الخطر هنا في أن الشركات المشاركة في هذه المناقشة تركز على حملة السنن الإضافي مقابل كل رطل على حساب حل المشكلة الأوسع انتشاراً الواردة في تقرير المركز الجنوبي لقانون الفقر (SPLC) والمتعلقة بحالات العمل الجبري.

بالإضافة إلى ذلك هناك مجال لطرح أسئلة بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المسؤولة عن تعيين العمال في بلدانهم الأصلية الذين يستخدمون فيما بعد في قطاع الزراعة في الولايات المتحدة. ويعتبر هذا القطاع، في الوقت الراهن، غير منظم إلى حد بعيد بحيث يصل العمال إلى الولايات المتحدة وهم واقعون في شرك مديونية عالية وأسعار فائدة باهظة. ومع أن القانون المحلي في الولايات المتحدة يتضمن أحكاماً تقضي بدفع تكاليف السفر وتكاليف تأشيرة الدخول، إلا أن سدادها كاملة نادراً ما يحصل عملياً.

ويؤمل أن تكون الشركات التي استهدفت علانية عن طريق أعمال تحالف إيماكالي للعمال، قادرة على النظر في أوضاع الوكالات التي تؤمن العمال لمزارعي الطماطم. والأمل معقود أيضاً على أن يتم بفضل جهد تعاوني من شركات كثيرة والهيئات الصناعية والحكومات المعنية ومنظمة العمل الدولية التصدي لهذه القضية بفعالية. كما أن العمل الرائد الذي بدأ بالتوقيع على مبادئ أئينا الأخلاقية والترويج لها يشكل مرجعاً مساعداً في هذا المجال<sup>٤</sup>.



مقدمة ولمحة عامة	١
أسئلة متكررة من أصحاب العمل	٢
مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري	٣
قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقييد	٤
دليل لاتخاذ إجراءات	٥
أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات	٦
دراسات حالة لأفضل الممارسات	٧

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري  
البرنامج المعني بالترويج لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل



ISBN 978-92-2-621712-6



9 789226 217126

International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
forcedlabour@ilo.org  
www.ilo.org/forcedlabour

١ مقدمة وملحة عامة

٢ أسئلة متكررة من أصحاب العمل

٣ مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري

٤ قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقيد

٥ دليل لانتخا إجراءات

٦ أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

٧ دراسات حالة لأفضل الممارسات

برنامج عمل طامن لمكافحة العمل الجبري

البرنامج المعني بالترويج لإعلان المبادئ والطرق الأساسية في العمل

WORK IN FREEDOM

ISBN 978-92-2-621712-6



9 789226 217126

International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
forcedlabour@ilo.org  
www.ilo.org/forcedlabour