



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. 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 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.

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: 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^١، 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^٢. 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 حيادياً وتقني لحالة 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 المهنيتين 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 وبجبرية، 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

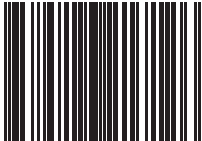
- «١» يتخذ أصحاب العمل تدابير فورية وفعالة للحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال. بما في ذلك عبودية الدين، والقنانة، والعمل الجبري أو الإلزامي، وجميع أشكال الرق والممارسات الشبيهة بالرق، مثل بيع الأطفال والاتجار بهم.
- «٢» يكفل أصحاب العمل الذين يلجأون إلى وكالات الاستخدام الخاصة عدم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

١	مقدمة وملحة 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