



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. 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 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

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^١.

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 واستتصاله. 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** و**الكراسة 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 لشركتكم، فإن الخطوة التالية هي فحص الوضع الجاري في عملياتكم 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 منشأتكم ويمكن أن يأخذ في اعتباره الجوانب من أعمالكم 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 الجري 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 الجري يمكن استخدامها لوضع إطار لمناقشة صياغة الأحكام المتعلقة بالعمل الجري 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 جري في عملياتها الخاصة أو سلسلة إمدادها. وكلما كان التدقيق أعمق كان الأفضل في كشف حالات العمل الجري 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

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 والمشتريين 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 الموضوع 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 الأعمال.

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 الأخرى، 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.

وتتخاطر 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 و 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. والجدال الرئيسيان للعمل هما:

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

تقديم المشورة وإذكاء الوعي

تقدم المشورة وإذكاء الوعي من الوظائف الرئيسية 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 الرئيسية 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 الجري. 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 الجري 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 الجري - 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 يكون قادراً على تبيان عدم وجود أي دليل على العمل الجري 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 الجري. 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.

i

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 «الصفرة». 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^٢.

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.

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.

• 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 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