



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. 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

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 تضطلع 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 للأداء 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 متجدرة 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 وتعاون 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 وهاتي. 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 وهاتي 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. واقرن 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^٣ (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.

- 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^٤.



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