مكتب
العمل
الدولي

٢

مكافحة العمل الجبري

أسئلة متكررة
من أصحاب العمل

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

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.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 الأراء 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

مقدمة

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 السجناء؛ 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 ولمحة 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.

أولاً مكافحة العمل الجبري: دور منظمات أصحاب العمل ودوائر الأعمال

١ كيف يمكن حل مشكلة العمل الجبري؟[١]

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 تتكيف 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 مولّدة للدخل، وبرامج تأمين بالغة الصغر وضمان حق جميع العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

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

لأصحاب العمل ودوائر الأعمال دور رئيسي يؤدونه 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 موجّهة 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:

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

- ضع 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 والتقيد 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 لمكافأة الممارسات الجيدة، بالتعاون مع وسائل الإعلام.

٣ كيف أستطيع الكشف عن العمل الجبري في شركتي؟

بعض المؤشرات التي ينبغي إدراكها:

- مديونية العمال. إن العمال الذين يقعون في شراك 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 المهنيتين مماثلة للشروط المطبقة على العمال الأحرار؛
- العمل في بلد تجبر 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.

٤ 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 أتوا، 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.

ثانياً أشكال العمل الجبري

١ ما هو العمل الجبري؟

العمل الجبري أو الإلزامي هو كل عمل أو خدمة تُغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة و لم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره. وهو قد تفرضه الدولة أو المنشآت الخاصة أو الأفراد الذين باستطاعتهم بما لهم من قوة وسلطة إلحاق أشد الأذى 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 شراك الديون الاحتيالية 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 تؤدى 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 ا لتعرض 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.

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

تعرّف الاتفاقية رقم ٢٩ (١٩٣٠) العمل الجبري بأنه "كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة و لم 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 غيرهما من الضروريات؛
- التحويل إلى ظروف عمل أسوأ؛
- فقدان الوضع الاجتماعي.

٣ ما هو عدد الواقعين في شراك 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 شراك 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٪). وتأوي البلدان الصناعية ما يقدر بزهاء ٣٪ من جميع ضحايا العمل الجبري، ثلاثة أرباعهم تم الاتجار بهم[٢].

التوزيع الإقليمي للعمل الجبري والعمل الجبري الناجم عن الإتجار

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

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

٤ ما هي الأشكال المختلفة التي يتخذها العمل الجبري؟[٣]

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

العمل الجبري الذي يستحثه الدين: ويعرف عادة «بالعمل سداداً 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 Belser et.al, *ILO Minimum Estimate of Forced Labour World*, Geneva, 2005.

٣ للحصول 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 أعضاء أسرته لشخص يقدم له ائتماناً 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 للاتجار 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 التعاقدي: 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.

٥ هل هناك عمال يعتبرون أكثر تعرضا «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 تحقيق 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 عديمي 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 أليس العمل الجبري مرتبطاً بالدول القمعية أكثر منه بالقطاع الخاص؟

مازال 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.

ثالثاً المعايير الدولية لمكافحة العمل الجبري[٤]

١ 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 بمنع العمل الجبري والعمل على استئصاله حتى وإن لم تكن قد صدقت بعد على اتفاقيتي العمل الجبري.

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

٢ 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.

٣ 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 الصكان الدوليان الجديدان يحملان في طياتهما توافقاً متزايداً في الآراء بأن الاتجار بالأشخاص يمكن أن يشمل أو أن يؤدي إلى العمل الجبري أو الرق أو العبودية. وساهم اعتماد الصكين المذكورين والتصديق عليهما في إجراء تغييرات سريعة في التشريع والممارسة في بلدان كثيرة، وأدى إلى اعتماد سياسات جديدة في هذا الميدان.

رابعاً العمل في السجون

١ هل أن العمل في السجون محظور باعتباره شكل من أشكال العمل الجبري؟

لا تحظر اتفاقيتا منظمة العمل الدولية (رقما ٢٩ و١٠٥) اللجوء إلى العمل في السجون، لكنهما تضعان قيوداً واضحة على استخدامه. ولا يمكن فرض العمل في السجون 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 مماثلة لتلك المطبقة على العمال الأحرار في الصناعة المعنية.

٢ في ظل أي ظروف يكون عمل السجناء مسموحاً به؟

وفقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية، لا تعتبر عملاً جبرياً الأعمال أو الخدمات التي تغتصب 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 عملاً 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 السجين 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 وظروف 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.

٣ ماذا يعني أن يؤدى العمل في الشجن في ظل ظروف تقارب «علاقة العمل الحرة»؟

إذا استخدمت شركة ما عمل السجناء، يوصى بأن تكفل شروط وظروف عمل للسجناء مماثلة لتلك المطبقة على العمال في الاستخدام الحر في القطاع الاقتصادي المعني. وبوجه خاص، ينبغي أن يتمتع السجناء بمعايير السلامة والصحة المهنيتين المطبقة على العمال الأحرار، مع إمكانية الحصول على مستويات أجور وإعانات ضمان اجتماعي مماثلة، 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.

خامساً الإكراه

١ إذا قدم المستخدم موافقته على العمل شفويا أو خطيا، 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 أقدم 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 نجده 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 يلقى 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 ارتهان مدين بتقديم خدماته الشخصية أو خدمات شخص تابع له ضماناً 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 المدينين، بحيث يعمل بعضهم لسنوات طويلة دون إنتاج أي دخل مهم.

٦ كيف يُكره الناس على العمل الجبري؟

والعناصر الرئيسة لحالات كثيرة من العمل الجبري هي الإكراه على حث الناس على العمل عندما لا يوافقون على ذلك بحرية. 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 المستحثة (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.

٧ 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.

٨ للوقاية 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 يؤدى 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.

٩ هل يعتبر الشخص الذي يشعر بأنه مجبر على العمل للإفلات من الفقر أوالجوع 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 لتقديم أجور بالغة الانخفاض، فيمكن أن تنشأ حالة عمل جبري.

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

وضعت معظم البلدان حداً أدنى للسن 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.

سادساً الاتجار بالبشر والعمل الجبري

١ 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 مُعّرف قانونياً في *بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال*، أو "بروتوكول باليرمو" المكمل *لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية* (٢٠٠٠)[٥]. ويؤكد التعريف على النقاط الرئيسة التالية:

- الأنشطة التي تنطوي على الاتجار بالبشر يمكن أن تشمل تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيلهم أو إيواءهم 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 تنقيلهم أو إيواؤهم 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».

٢ كيف يرتبط الاتجار بالبشر بالعمل الجبري؟

العمل الجبري يمكن أن يحدث عند خداع الناس بالهجرة 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.

٣ 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 الاتجـــار بالأشـــخاص حوالي ٢,٤ مليون على المستوى العالمي. ويقدم الجدول التالي توزيعاً لهذه البيانات بحسب المناطق[٦].

عدد الأشخاص في العمل الجبري نتيجة الاتجار

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

* 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.

سابعاً المزيد من المعلومات والمصادر

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 أو بالاتصال مباشرة ببرنامج العمل الخاص لمنظمة العمل الدولية المعني بمكافحة العمل الجبري:

البريد الإلكتروني: 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.
- www.unglobalcompact.org.
- www.ungift.org.
- www.antislavery.org.
- www.ciett.org.
- www.freetheslaves.net.

١ مقدمة ولمحة عامة
٢ أسئلة متكررة من أصحاب العمل
٣ مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري
٤ قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقيد
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