



مكتب
العمل
الدولي



أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

مكافحة العمل الجبري

كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

برنامج عمل خاص لمكافحة العمل الجبري

مكافحة العمل الجبري
كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

٦

أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

حقوق لنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٨

الطبعة الأولى ٢٠٠٩

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

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

أو بالبريد الإلكتروني على العنوان pubdroit@ilo.org. 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 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

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

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

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

اتخاذ إجراءات ضد العمل الجبري

اقتراحات مفيدة لاتخاذ إجراءات

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

مزايا اتخاذ إجراءات

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

خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

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

اتخاذ إجراءات ضد التعسفي في السجن

أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

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

مزايا اتخاذ إجراءات

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

خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

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

اتخاذ إجراءات ضد عبودية الدين والعمل سداداً لدين

أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

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

مزايا اتخاذ إجراءات

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

خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

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

اتخاذ إجراءات ضد الإكراه في الاستخدام^١

أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

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

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

مزايا اتخاذ إجراءات

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

خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

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

اتخاذ إجراءات لمنع العمل الإضافي الجبري

أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

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

مزايا اتخاذ إجراءات

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

خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

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

اتخاذ إجراءات للتصدي للاتجار بالبشر

أفكار مفيدة لاتخاذ إجراءات

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

مزايا اتخاذ إجراءات

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

خطوات عملية لاتخاذ إجراءات

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

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

١	مقدمة وملحة 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