



مكتب  
العمل  
الدولي



## قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم التقيد

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



قائمة مرجعية  
وإرشادات لتقييم التقيد

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](mailto: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](http://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](mailto:pubvente@ilo.org).

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

طبع في سويسرا

صممت هذه العينة من القائمة المرجعية من أجل القائمين على تدقيق الأداء الاجتماعي وللعاملين في مجال التقيد بالمسؤولية الاجتماعية في الشركات أو منظمات الطرف الثالث التي تقدم الخدمات للشركات. وهي تمثل سلسلة من الأسئلة والإرشادات التقنية وفي مجال السياسة العامة تستند إلى الكراسة ٣: مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري.

وتستهدف هذه القائمة المرجعية مساعدة القائمين بتدقيق الأداء الاجتماعي على أداء تقييم أفضل. وتعتبر عمليات التقييم هذه أداة ربط رئيسية في تنفيذ مدونات سلوك الشركات ولتمكين مدققي الأداء الاجتماعي من الكشف عن العمل الجبري على مستوى المنشأة وسلسلة الإمداد العالمية. وبشكل عام، يمكن أن يساهم إجراء تقييم الأداء الاجتماعي مساهمة ملموسة في الكشف عن العمل الجبري والوقاية منه واستئصاله.

والقائمة المرجعية مقسمة بحسب الموضوع إلى الأقسام التالية:

• العمل في السجون؛

• الإكراه؛

• الاتجار بالبشر والعمل الجبري؛

ويتضمن كل موضوع سؤالاً رئيسياً، يعقبه سؤال فرعي أو أكثر. ويعقب هذا، بدوره، إرشادات في مجال السياسة العامة، توجز المبادئ التوجيهية لمكافحة العمل الجبري، وتعطي حينها أمكن، أمثلة توضيحية. ثم تقدم مقترحات بشأن طرائق التقييم، بما في ذلك:

• استعراض للوثائق الخاصة بالشركة ذات الصلة أو المستخدم المعني؛

• تفتيش لمكان العمل والتسهيلات ذات الصلة (أي المهاجع)؛

• إجراء مقابلات في الموقع وخارجه مع العمال وممثليهم؛

• إجراء مقابلات مع مختلف ممثلي الإدارة.

والأسئلة الواردة في القائمة المرجعية ليست مصممة لكي توجه إلى المديرين أو العمال مباشرة؛ وبدلاً من ذلك، ينبغي جمع المعلومات باستعمال جميع الطرائق المذكورة أعلاه، وتشجيع القائمين بتقييم الأداء الاجتماعي على استعمال الإسناد الترافقي للبيانات للتأكد من دقتها.

وإذا كانت القائمة المرجعية موجهة في المقام الأول إلى القائمين على تقييم الأداء الاجتماعي، إلا أن منظمات أصحاب العمل وممثليها يمكنهم أيضاً استعمالها بفعالية باعتبارها خطوة أولى على طريق تقييم عمليات دوائر الأعمال. وعلى سبيل المثال، قد ترغب منظمة لأصحاب العمل - سعياً منها إلى تلبية احتياجات أعضائها - في استعمال هذه القائمة المرجعية لمساعدتهم على الكشف بفعالية أكبر عن حالات العمل الجبري. وفي الوقت نفسه، يمكن أن يشكل التقييم المنتظم باستعمال الأسئلة والإرشادات المقدمة جزءاً من تدابير وقائية أوسع نطاقاً تقوم منظمات أصحاب العمل باعتمادها وتقديمها كخدمة لأعضائها.

ويمكن استخدام هذه القائمة المرجعية إلى جانب الكراسات ١ و ٢ و ٣ من هذا الكتيب. وإن كنت غير ملم بأي من المصطلحات الواردة أدناه، يرجى الرجوع إلى المقدمة ولحظة عامة وأسئلة متكررة لأصحاب العمل للحصول على مزيد من التوضيح. انظر المبادئ التوجيهية لمكافحة العمل الجبري ومعايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة للحصول على مزيد من الإرشادات في مجال السياسة العامة.

## العمل في السجون

## ١ - هل يلجأ صاحب العمل إلى أي عمل في السجون؟

إذا كان السجناء يعملون تحت إشراف صاحب عمل من القطاع الخاص، هل وافق العمال السجناء بحرية على أداء العمل دون تهديدهم بعقوبة أو خضوعهم لها؟

إذا كان السجناء يعملون تحت إشراف صاحب عمل من القطاع الخاص، هل تماثل شروط عملهم ما هو مطبق في العمل الحر؟

يجب أن تكون الأعمال أو الخدمات التي يؤديها السجناء في منشأة خاصة طوعية، ويجب أن يقدم العمال السجناء موافقتهم دون الخضوع لتهديد أو عقوبة، بما في ذلك فقدان حقوقهم أو امتيازاتهم داخل السجن. وينبغي أن تكون ظروف السجناء العاملين لدى صاحب عمل من القطاع الخاص مشابهة للظروف التي يتمتع بها العمال الأحرار. وعلى سبيل المثال، ينبغي أن يتمكن العمال السجناء من الحصول على مستويات أجور مماثلة، وإعانات الضمان الاجتماعي وعلى معايير السلامة والصحة المهنية ذاتها. على أن الاختلافات المعقولة في مستويات الأجور الناجمة عن استقطاعات مقابل الغذاء والإقامة مقبولة.

- انظر ما إذا كان العمال السجناء قد قبلوا العمل طوعية وبمحض اختيارهم.
- تحدث مع العمال السجناء مباشرة، إذا أمكن، وافحص استمارات الموافقة الخطية.
- راجع سجلات أجور العمال السجناء للتحقق من حصولهم على أجور مماثلة لأجور العمال الأحرار تسمح باستقطاعات قانونية.
- قم بتقييم معايير السلامة والصحة المهنية وذلك بتفتيش مكان العمل سواء داخل السجن أو خارجه.
- تحدث مع صاحب العمل بشأن سياسات وممارسات العمالة المتعلقة بالعمال السجناء أو بالأعمال أو الخدمات التعاقدية للسجون.

- اضمن عدم معاناة أي سجين من فقدان أي حقوق أو امتيازات من أي نوع كنتيجة لرفض العمل لمصلحة صاحب عمل من القطاع الخاص.
- وحيثما كان ذلك ممكناً، استعرض العقود المبرمة بين السجن والشركة المستخدمة للعمال السجناء.
- وحيثما أمكن، اضمن بقاء المعلومات المجمعة من المقابلات مع العمال السجناء مجهولة المصدر وسرية.
- اتخذ الإجراءات الملائمة لتحديد ما إذا كان قد جرى تلقين العمال السجناء قبل إجراء المقابلات معهم.



### حرية قبول العمل وإنهاؤه

٢ - هل من حق جميع العمال الدخول في علاقة عمل طوعية وحررة، دون التهديد بتوقيع عقوبة ؟

هل يوجد دليل على الإكراه في التعيين أو على إجبار العمال على قبول العمل، مثلاً تحت تهديد أو ضغط ؟

٣ - هل للعمال مطلق الحرية في إنهاء استخدامهم في أي وقت دون عقوبة ؟

هل هناك أي دليل على وضع صاحب العمل عراقيل لمنع الإنهاء القانوني لعقد العمل في أي وقت ؟

لجميع العمال الحق في الدخول في علاقة عمل وإنهاؤها طوعاً وبجبرية، دون التهديد بعقوبة، مع مراعاة الحقوق والمسؤوليات القانونية لطرفي علاقة الاستخدام. وينبغي عدم استخدام الإكراه تحت أي ظروف لتهديد العمال أو الضغط عليهم لقبول وظيفة أو البقاء فيها. كما ينبغي عدم استخدام ضعف العامل لمنحه شروط عمل دون الحد الأدنى القانوني، وعلى أصحاب العمل أن يمتنعوا عن استعمال أي ممارسات تقيد قدرة العامل على إنهاء استخدامه، مثل:

- احتجاز وثائق هوية المستخدم بما في ذلك جواز السفر؛
- فرض جزاءات مالية على العمال؛
- التأخر في دفع الأجور أو وقف دفعها؛
- تهديد العمال باستخدام العنف.



- تحدث مع العاملين الإداريين المختصين بشأن سياسات الاستخدام واطلع على نسسخ من هذه السياسات.
- تحقق من القوانين الوطنية وعقود الاستخدام، وانظر في أحكام فترات الإخطار لإنهاء العقود دون أجل محدد أو العقود المحددة الأجل.
- تحدث مع العمال بشأن حقوقهم ومسؤولياتهم. بموجب القوانين لتحديد ما إذا كانوا قد دخلوا في علاقة استخدام ويمكنهم تركها بجرية دون المعاناة من أي تهديد أو عواقب. أجر مقابلة مع مجموعة مختارة من العمال بما في ذلك العمال ممن لديهم أنواع مختلفة من العقود.

## التهديد بالعنف والتحرش والتخويف

- ٤ - هل يوجد أي دليل على استعمال العنف الجسدي أو الجنسي، أو التحرش أو التخويف ضد العمال أو عائلاتهم أو المقربين إليهم؟
- لا يجوز أن يستعمل التهديد أو العنف أو التحرش أو التخويف الموجه إلى العمال وعائلاتهم أو المقربين إليهم كوسيلة لإرهاب المستخدمين بصورة فردية أو القوى العاملة بأسرها.
- تحدث مع العمال بصورة فردية وتذكر الطبيعة الحساسة لهذه المسألة. احرص بشكل خاص على ضمان سرية هذه المقابلات لحماية العامل من أي إجراءات انتقامية ممكنة وقابل العمال خارج الموقع، إن أمكن.
- ناقش مع أصحاب العمل سياسة الشركات في مجال العنف والتحرش والتخويف في مكان العمل. اطلع على نماذج من هذه السياسات.
- افحص السجلات القانونية للاطلاع على أي دليل على وجود شكاوى عالقة أو دعاوى مقدمة ضد الشركة، مثلاً أمام محكمة عمل، لتحديد ما إذا كانت هناك مزاعم سابقة بوجود عمل جبري.

## الإكراه في دفع الأجور، بما في ذلك عبودية الدين والعمل سداداً لدين

- ٥ - هل يستعمل صاحب العمل عدم الانتظام في دفع الأجور، أو تأخير دفعها أو تأجيل دفعها أو عدم دفع الأجور كوسيلة لربط العمال بالوظيفة؟
- ٦ - هل تستخدم المدفوعات غير النقدية أو "العينية" كوسيلة لخلق حالة من تبعية العامل لصاحب العمل؟
- ٧ - هل هناك أي دليل على دفع الأجور في شكل قسيمة صرف، أو كوبون أو سند أذني (سند لأمر)؟
- ٨ - هل هناك أي دليل على كسب العمال الذين تحدد أجورهم على أساس القطعة أو على أساس الأداء للحد الأدنى القانوني للأجر؟
- ٩ - هل هناك أي دليل على مطالبة العمال بإيداع مبلغ مالي أو تعرضهم لاستقطاعات غير قانونية أو غير مسموح بها بهدف إيقاع العمال المعينين تحت وطأة الديون؟
- ١٠ - هل أن السلفات على الأجور أو القروض المقدمة للعمال مطابقة للقوانين الوطنية؟
- ١١ - هل يجبر العمال على العمل بغية سداد دين متكبد فعلاً أو موروث؟

لا يعتبر عدم التقيد بممارسات دفع الأجور - مثلاً تأخير دفعها أو عدم انتظام دفعها - تلقائياً عملاً جبرياً. إلا أن بعض التجاوزات، خاصة عندما تقترن بأشكال استغلال أخرى، يمكن أن تشكل حالات إكراه أو إجبار على العمل.

ينبغي دفع الأجور مباشرة إلى العمال وبانتظام، وأن تدفع بالعملة القانونية. أما المدفوعات "العينية"، إذا كان القانون يسمح بها، فتكون جزئية فقط. كما ينبغي ألا تستخدم المدفوعات غير النقدية كوسيلة لإيقاع العامل في شرك الديون، ويحظر دفعها في شكل قسائم صرف أو سندات إذنية (سندات لأمر) محظور، كذلك الأمر بالنسبة لطرائق الدفع التي تؤثر (بقصد أو بدون قصد) على حرمان العامل من القدرة على إنهاء علاقة استخدامه. ولا يجوز دفع العمال إلى عبودية الدين أو إجبارهم على العمل لدفع دين متكبد فعلاً أو موروث. كما ينبغي ألا تتجاوز السلفات على الأجور والقروض (ومعدلات الفائدة المرتبطة بها) الحدود المقررة قانوناً ولا أن تستعمل الممارسات التعسفية لربط العمال،

بمن فيهم العمال المهاجرين وأولئك الذين ينتمون إلى السكان الأصليين والقبليين، بالعمل. ويمكن أن تشمل هذه الممارسات التعسفية، على سبيل المثال لا الحصر، ما يأتي:

- فرض رسوم مفرطة للتعيين؛
  - التأخر في دفع الأجور أو عدم دفعها والسماح لتأخرات الأجور بالتراكم؛
  - الاحتيال في حساب الأجور ودفعها، بما في ذلك الاستقطاعات من الأجور؛
  - مطالبة العمال بإيداع مبالغ مالية؛
  - تقديم سلفات على الأجور أو قروض بنية سيئة أو فرض معدلات فائدة مرتفعة.
- افحص بيانات الأجور لتحديد ما إذا كان الإكراه قد استعمل في أي وقت في دفع الأجر أو عدم دفعه، أو ما إذا كان هناك دليل على إجراء استقطاعات غير قانونية أو لا يمكن تفسيرها. وعند فحص سجلات الأجور، انظر فيما إذا كان العمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس القطعة يتلقون الحد الأدنى القانوني للأجر.
- تحدث مع العمال بشأن ممارسات دفع الأجور (أي ما إذا كانت الأجور تدفع في حينها وتحسب بدقة، مع مراعاة اعتبارات العمل الإضافي والاستقطاعات القانونية) وكيفية تعيينهم وما إذا كانوا مطالبين بإيداع مبلغ مالي أو دفع رسوم للتعيين سواء لصاحب العمل أو لطرف ثالث.
  - اضمن إجراء لقاء مع ممثل للعمال من كافة القطاعات، مثلاً ممن لديهم عقود غير محددة الأجل أو عقود محددة الأجل، وكذلك من يتقاضون أجورهم على أساس الساعة أو القطعة.
  - تحدث مع المديرين والعاملين في الموارد البشرية بشأن سياسات وممارسات التعيين ودفع الأجور.
  - حدد ما إذا كانت مبيعات الشركة من السلع أو الأدوات أو ملابس العمل تستعمل كوسيلة لخلق حالة من تبعية العامل لصاحب العمل.
  - افحص السجلات المالية المتعلقة بالسلفات على الأجور والقروض في حال وجودها.
  - ادرس مجموعة عشوائية من قوائم الأجور والسجلات المرتبطة بالأجور للنظر فيما إذا كانت هناك أدلة على سوء ممارسة. واتخذ التدابير الملائمة لضمان عدم استخدام المنشأة لمجموعتين من «السجلات» لتضليل مدققي الحسابات.



- ادرس ما إذا كان ينبغي إيلاء اهتمام خاص لحقوق السكان الأصليين والقبليين و/أو العمال المهاجرين، واتخذ الإجراءات الملائمة لتحديد ما إذا كانت الشركة تتعاقد من الباطن مع ورش عمل في القطاع غير المنظم حيث يكون العمل فيها سداداً لدين أو عبودية الدين أكثر احتمالاً.
- إذا كان صاحب العمل يستعين بوكالات الاستخدام الخاصة لتوظيف العمال، تحدث مع الإدارة بشأن السياسات المتعلقة بهذه المسألة. وحيثما أمكن، التقي بممثلي وكالات الاستخدام هذه لمناقشة سياسات وإجراءات التعيين.
- تحقق من المعلومات المقدمة من الإدارة بمقارنتها بالمعلومات المقدمة من العمال لتحديد مدى صحتها.

## التدابير التأديبية

١٢ - هل هناك أي دليل على أن العقوبات التأديبية تفرض الإلزام بالعمل أو تسفر عن ذلك. مثلاً كعقاب على المشاركة في إضراب؟

بشكل عام، ينبغي ألا تشمل التدابير التأديبية عقوبات تسفر عن إلزام بالعمل. ولا يجوز اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي كوسيلة لفرض الانضباط على العمال أو معاقبتهم على المشاركة في إضراب. ولا تعتبر العقوبات التأديبية أو العقوبات التي تتخذ طابعاً نقدياً والتي لا تنطوي على إلزام بالعمل مخالفة للمعايير الدولية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي.

تحدث مع مجموعة عريضة من العمال لتحديد ما إذا كانت التدابير التأديبية تفرض الإلزام بالعمل أو تسفر عن ذلك. ابذل جهداً خاصاً لتحديد العمال الذين تعرضوا لتدابير تأديبية عن أنواع مختلفة من المخالفات وأجر مقابلة معهم.

في الحالات التي حدث فيها إضراب مؤخراً، تحدث مع العمال الذين شاركوا أو قادوا الإضراب لتحديد ما إذا كانوا قد واجهوا عقوبات لقيامهم بذلك وما إذا كانت هذه العقوبة تنطوي على إلزام بالعمل.

ادرس وثائق الشركة المتعلقة بالتدابير التأديبية والعقوبات (أي سياسات وإجراءات الشركة والإنذارات الخطية والتأنيب الموجه إلى العمال) لتحديد ما إذا كانت الشركة تفرض العمل كوسيلة لفرض الانضباط على العمال.

- تحدث مع المديرين بشأن السياسات المتعلقة بالتدابير التأديبية وبخاصة حول مدى استجابة الإدارة للإضراب. ابذل جهداً خاصاً للتحدث مع موظفي الإشراف لتحديد ما إذا كانت التدابير المستخدمة لفرض الانضباط قد أسفرت عن إلزام بالعمل.

## العمل الإضافي الإجباري

١٣ - هل يجبر العمال على العمل ساعات عمل إضافية تتجاوز ما تسمح به القوانين الوطنية أو (عند الاقتضاء) الاتفاقات الجماعية، تحت تهديد عقوبة؟

هل هناك دليل على قيام أصحاب العمل باستغلال ضعف العمال واستخدام التهديد لفرض أعمال أو خدمات تتجاوز ساعات العمل العادية، مثل التهديد بالصراف من الخدمة أو توقيع عقوبة اقتصادية؟

هل يجبر العمال على العمل ساعات عمل إضافية أكثر مما تسمح به القوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية بغية كسب الحد الأدنى القانوني للأجر؟

لا تعتبر ظروف العمل التعسفية المتعلقة بالعمل الإضافي حالات عمل جبري تلقائياً. ولكن يمكن أن تصبح حالات عمل جبري إذا طلب من المستخدمين - تحت التهديد بتوقيع عقوبة - العمل ساعات تتجاوز ما تسمح به القوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية في حال وجود مثل هذه الاتفاقات.

على سبيل المثال، قد تدفع الخشية من الصراف من الخدمة، في بعض الحالات، العمال إلى العمل ساعات عمل إضافية تتجاوز تلك التي تسمح بها القوانين الوطنية. كما أنه في حالات أخرى، عندما حيث يقوم الأجر على أهداف إنتاجية، قد يضطر العمال إلى العمل ساعات عمل تتجاوز ساعات العمل العادية لأنه السبيل الوحيد لكي يتمكنوا من كسب الحد الأدنى للأجر. ويمكن أن يكون العمال في هذه الحالات قادرين نظرياً على رفض العمل ساعات تتجاوز ساعات العمل العادية. ولكن، إذا كانوا في وضع استضعاف قد يعني ذلك أنه ليس لديهم خيار من الناحية العملية وأنهم مضطرون إلى العمل للحفاظ على وظائفهم أو كسب الحد الأدنى للأجر أو كلاهما. وفي هذه الحالة، إذا فرض العمل باستغلال ضعف العمال أو تحت التهديد بتوقيع عقوبة أو الصراف من الخدمة أو دفع أجور دون الحد الأدنى، فهذا لا يعتبر مجرد ظروف عمل سيئة بل عملاً جبرياً أو إلزامياً.

- تحدث مع العمال حول ما إذا كان يطلب منهم العمل أكثر من عدد ساعات العمل الإضافي القانونية يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً. وعند الاقتضاء، راجع الأحكام الواردة في عقود الاستخدام المتعلقة بساعات العمل والعمل الإضافي وناقشها مع العمال المعنيين.
- انظر فيما إذا كان قد جرى استخدام التهديد لإجبار المستخدمين على العمل، مثل التهديد بالصرف من الخدمة.
- انظر فيما إذا كان العمال قد عانوا من عقوبة من أي نوع لرفضهم العمل لساعات إضافية تتجاوز الحد الأقصى القانوني.
- أدرس عينة تمثيلية لسجلات الحضور والانصراف وقارنها بسجلات الإنتاجية لتحديد ما إذا كان العمال يعملون عملاً إضافياً "بعد انتهاء ساعات العمل العادية".
- تحدث مع المديرين بشأن استعمال العمل الإضافي خاصة بالنسبة إلى التقييد بمهل الإنتاج. انظر فيما إذا كان المدراء مطلعين على ما ينص عليه القانون بخصوص العمل الإضافي.
- ادرس سياسات الشركة المتعلقة بالعمل الإضافي.
- تفحص سجلات حضور وانصراف العمال واحرص على اختيار مجموعة حالات تشمل كل فئات العمال وكذلك سجلات مختلف أنواع العقود.
- ادرس إمكانية زيارة مكان العمل أثناء "فترة التوقف عن العمل" لتحديد ما إذا كان العمال يعملون "بعد انتهاء ساعات العمل العادية".

## حرية الحركة

١٤ - هل يوجد دليل على تقييد حركة العمال في مكان العمل أو أماكن الإقامة التي يديرها صاحب العمل (مثلاً المهاجع) خارج ساعات العمل؟

هل يوجد دليل على أي قيود أخرى مفروضة على حرية حركة العمال؟

ينبغي عدم تقييد حركة العمال أو حبسهم أو احتجازهم بأي طريقة أخرى في مكان العمل أو أماكن الإقامة التي يديرها صاحب العمل سواء خلال ساعات العمل أو خارجها ويحظر وضع قيود غير قانونية على حرية حركة العمال. إلا أنه، يمكن وضع قيود معقولة على التحرك داخل مكان العمل وخلال ساعات العمل وفقاً لشروط تتعلق بالانضباط في مكان العمل.

- تحدث مع المديرين وموظفي الموارد البشرية بشأن سياسات الشركة المتعلقة بأماكن الإقامة التي يديرها صاحب العمل، وادرس هذه السياسات.
- انظر في التدابير الأمنية للشركة وبخاصة دور ومسؤوليات موظفي الأمن. ادرس ما إذا كان يتم الاستعانة بموظفي الحراسة على نحو غير ملائم لتقييد حرية حركة العمال داخل مكان العمل أو خارجه.
- تحدث مع العمال بشأن الظروف المتعلقة بحرية الحركة في مكان العمل ودخل المهاجع وحوله.
- انظر في إمكانية القيام بتفتيش للموقع لفحص مكان العمل وأماكن الإقامة التي يديرها صاحب العمل على السواء.

## الشروط المتعلقة بتتمية المهارات والتدريب المهني

- ١٥ - إذا كان صاحب العمل يوفر فرص التدريب، هل يطلب من العمال عقب ذلك العمل لفترة مقررة من الوقت لتمكين صاحب العمل من استرداد التكاليف؟

هل يحق للعمال إنهاء عقد عملهم قبل انتهاء هذه الفترة مقابل دفع تكلفة التدريب (كلياً أو جزئياً) للشركة؟

ينبغي أن يقبل المستخدمون فرص التدريب طوعاً. وعلى أصحاب العمل الذين يتيحون فرص التدريب هذه، عدم فرض أداء أعمال أو خدمات بطريقة غير معقولة كوسيلة لاسترداد التكاليف المرتبطة بها. والمبدأ الرئيسي هنا هو حرية العامل في إنهاء عقد عمله. لذا، يوصى بالألا يشترط أصحاب العمل عدم السماح للعامل بإنهاء عقد عمله قبل دفع التكاليف.

- تفحص سجلات الأجور للكشف عن أي دليل على استقطاعات تتعلق بتكاليف التدريب.
- استعرض عقود الاستخدام للنظر في الأحكام الخاصة بفرص التدريب والترتيبات المتعلقة بدفع تكاليفها.
- حدد العمال الذين استفادوا من فرص التدريب وتحدث معهم. وقدر شروط تقديم فرص التدريب لهم ومشاركتهم في مثل هذا التدريب.
- تحدث مع الإدارة بشأن سياسات التدريب والمسائل المتعلقة بحرية إنهاء عقد الاستخدام. وادرس سياسات التدريب وإنهاء الاستخدام.

## الاتجار بالبشر والعمل الجبري

### الهجرة من أجل العمل وتعيين العمال المهاجرين

١٦ - هل يعامل العمال المهاجرون معاملة منصفة وهل يستفيدون من ظروف عمل لا تقل ملاءمة عن تلك المتاحة للعمال المعيّنين محلياً؟

١٧ - هل هناك أي دليل على تهديد العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم بإبلاغ السلطات عنهم لإكراههم على الدخول في علاقة استخدام أو البقاء بها.

١٨ - هل يطلب من العمال دفع رسم لصاحب العمل أو الوسيط للحصول على وظيفة؟

هل يوجد دليل على قيام العمال بإيداع مبلغ مالي قبل بدء العمل؟

إذا كانت القوانين الوطنية تسمح بتحمل العمال رسوم التعيين، فهل أن العمال أحرار في إنهاء الاستخدام في أي وقت دون تهديد أو عقوبة تتعلق بالسداد؟

١٩ - هل يتحكم العمال في وثائقهم الشخصية (أي شهادة الميلاد، جواز السفر، تصريح العمل، تصريح الإقامة و/أو وثائق الهوية)؟

٢٠ - هل هناك أي دليل على احتجاز أصحاب العمل لوثائق هوية العامل أو مصادرتها؟

إذا طلب العمال من صاحب العمل الاحتفاظ بالوثائق الشخصية لأسباب أمنية أو غيرها من الأسباب، هل يستطيع العمال الوصول إليها في أي وقت بناء على طلبهم؟

٢١ - هل اتخذ صاحب العمل تدابير لمنع الشروط التعسفية والممارسات الاحتياطية التي يمكن أن تفضي إلى الإكراه والاتجار بالأشخاص بهدف استغلال عملهم؟

ينبغي معاملة العمال المهاجرين بإنصاف بغض النظر عن وضعهم القانوني، وأن يستفيدوا من ظروف عمل لا تقل ملاءمة عن الظروف المتاحة للعمال المحليين. كما ينبغي أن يكون من حقهم الدخول طوعاً وبجربة في علاقة استخدام وإنهاءها (مع فترة إخطار معقولة وفقاً للقوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية) دون أن يتعرضوا للتهديد من أي نوع. وعلى أصحاب العمل اتخاذ التدابير لمنع الشروط التعسفية والممارسات الاحتياطية التي يمكن أن تفضي إلى إكراه أو اتجار بهدف استغلال عملهم.



ولا يجوز تهديد العمال المهاجرين غير النظاميين وعائلاتهم إطلاقاً بإبلاغ السلطات أو إكراههم على قبول عمل.

تحظر ممارسات مثل مصادرة أو احتجاز وثائق هوية العامل. بيد أنه، يجوز لأصحاب العمل بناء على طلب العمال أنفسهم توفير مكان آمن لحفظ هذه الوثائق، على أن يكون باستطاعة العمال الوصول إليها بحرية في جميع الأوقات. كما وأنه قد يرغب أصحاب العمل أنفسهم تزويد العمال بنسخ من الوثائق الأصلية و"بايصالات" تشير إلى الوثائق التي أودعت لدى صاحب العمل.

- انظر فيما إذا كان العمال المهاجرون يستفيدون من ظروف عمل شبيهة بظروف عمل العمال المحليين.
- استعرض سجلات الأجور للتأكد من المساواة بين مستويات أجور العمال المهاجرين والعمال المحليين.
- ادرس سياسات الشركة وعقود العمال المهاجرين، وراجع الأحكام المتعلقة بالدخول في علاقة استخدام وإثرائها.
- تحدث مع العمال المهاجرين بشأن كيفية تعيينهم، واستعلم عما إذا كان عليهم أن يدفعوا رسماً لصاحب العمل أو لوسيط أو إيداع مبلغ مالي. تحقق مما إذا كان العمال يشعرون بحرية في إنهاء عملهم في الحالات التي يكونوا قد دفعوا فيها رسماً للتعيين.
- إذا طلب العمال من الإدارة الاحتفاظ بوثائق هويتهم، عاين مكان هذه الوثائق وتحدث مع العمال عما إذا كان بإمكانهم الوصول إليها بحرية في جميع الأوقات. أجر مقابلة مع مدير أو موظفي الموارد البشرية بشأن سياسات وإجراءات الشركة وتحقق من الظروف التي يمكن في إطارها وصول العمال إلى وثائقهم الشخصية.
- تحدث مع الإدارة حول التدابير التي اتخذت لمنع الشروط التعسفية والممارسات الاحتيالية المتعلقة بالعمال المهاجرين.
- انظر فيما إذا كان يتوجب إيلاء اهتمام خاص لحقوق السكان الأصليين والقبليين و/أو العمال المهاجرين. وتحقق مما إذا كان أصحاب العمل قد سحبوا جوازات السفر أو أي وثائق تتعلق بعقود عمل العمال المهاجرين «لحفاظ عليها في مكان آمن».



## وكالات الاستخدام الخاصة وعقود الاستخدام

٢٢- هل هناك دليل على قيام أصحاب العمل الذين يلجأون إلى وكالات الاستخدام الخاصة باتخاذ تدابير لمراقبة هذه الوكالات والحيلولة دون وقوع تجاوزات متعلقة بالعمل الجبري أو الاتجار بالبشر؟

هل الوكالات التي تمت الاستعانة بها هي فقط تلك المرخصة أو المعتمدة من السلطة الوطنية المختصة؟

هل يضمن صاحب العمل عدم قيام العمال المتعاقدين عن طريق وكالات الاستخدام بدفع رسم للتعيين إلى الوكالة؟

٢٣- هل تقدم لجميع العمال عقود استخدام خطية بلغة يسهل عليهم فهمها؟

٢٤- هل تشير عقود الاستخدام بوضوح إلى حقوق ومسؤوليات العمال فيما يتعلق بالأجور، وساعات العمل، والأسباب المشروعة لإنهاء الاستخدام، وغيرها من المسائل المتعلقة بالعمل الجبري؟

لا يجوز تنازلي بصورة مباشرة أو غير مباشرة، كلياً أو جزئياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال بل ينبغي بالأحرى أن تتحملها الشركة أو صاحب العمل. وعلى المنشآت التي تشغل عمالاً عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة أن تضمن حصول هؤلاء العمال على الحماية الملائمة فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، وساعات العمل، والعمل الإضافي وغيرها من الظروف المتعلقة بالوقاية من العمل الجبري.

ينبغي أن يوفر أصحاب العمل عقود استخدام خطية بلغات يستطيع العمال فهمها بسهولة وتشير بوضوح إلى حقوقهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بدفع الأجور، وساعات العمل، والأسباب المشروعة لإنهاء الاستخدام، وغيرها من المسائل المتعلقة بالعمل الجبري.

• تحدث إلى العمال المعينين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة أو الذين تستخدمهم هذه الوكالات مباشرة. حدد العمال المهاجرين وتحدث إليهم، وناقش معهم، بشكل خاص، الشروط التي جرى تعيينهم بموجبها.

• أدرس عقود استخدام العمال المهاجرين وغيرهم من العمال المعينين أو المستخدمين مباشرة عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة.

- أدرس ظروف استخدام العمال المعينين عن طريق هذه الوكالات وبنوع خاص ما يتعلق بدفع الأجور، وساعات العمل، والعمل الإضافي، وغيرها من المسائل ذات الصلة.
- تفحص بيانات الأجور بحثاً عن دليل على استقطاعات لا يمكن تفسيرها أو غير مشروعة.
- تحدث إلى ممثلي وكالات الاستخدام وناقش معهم إجراءات التعيين وادرس سياسات الشركة بهذا الصدد.



## أسوأ أشكال عمل الأطفال

٢٥ - هل يوجد دليل على انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال (مثلاً، عبودية الدين، العمل الجبري أو الإلزامي، الرق وبيع الأطفال والاتجار بهم)؟

يخطر تماماً انخراط الأطفال في عبودية الدين، والقنانة، والعمل الجبري أو الإلزامي، وجميع أشكال الرق والممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال مثلاً أو الاتجار بهم. وعلى أصحاب العمل اتخاذ إجراءات فورية وفعالة لمنع واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال هذه، والسعي إلى ضمان عدم انخراط وكالات الاستخدام الخاصة المتعاقدة معهم في مثل هذه الممارسات.

- اتخذ تدابير للكشف عن عمل الأطفال في مكان العمل وذلك باستخدام تقنيات فعالة لتقدير السن وسائر المعلومات المجمعة عن طريق تفتيش الموقع وإجراء مقابلات مع العمال، واستعراض وثائق الشركة والعمال ذات الصلة وتحدث مع الإدارة.
- تحدث إلى ممثلي مجموعة عريضة من العمال. ناقش ظروف العمل وخاصة التعمين لتحديد مدى وجود ضمانات لمنع والقضاء على تشغيل الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال. وتذكر حساسية هذا الموضوع. وتأكد من التحدث مع العمال الذين تشبه في كونهم من الأطفال.
- تحدث مع المديرين بشأن السياسات المتعلقة بعمل الأطفال وأسوأ أشكاله. ادرس هذه السياسات وتحقق من التدابير الخاصة المستخدمة لمنع تعيين أو تشغيل الأطفال في أعمال الشركة أو عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة. ناقش أيضاً التدابير الرامية إلى الانتشال الفوري للأطفال العاملين في أسوأ أشكال عمل الأطفال وتوفير الحماية لهم.



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



International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
forcedlabour@ilo.org  
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-621712-6



9 789226 217126