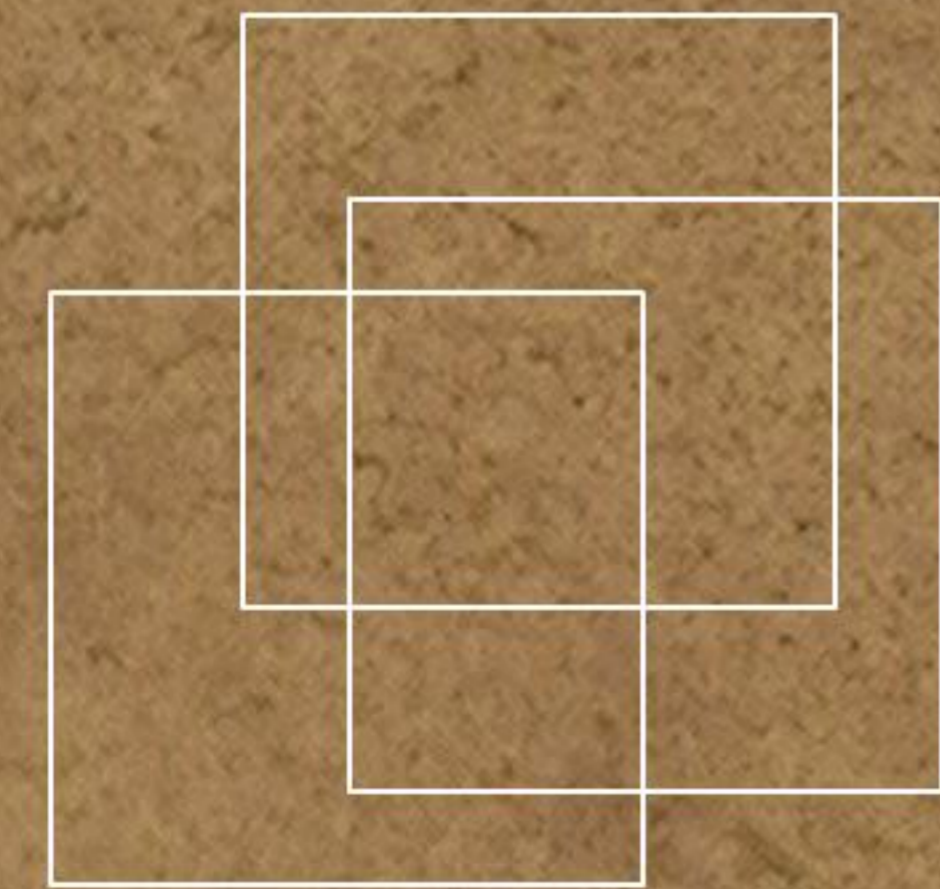




International
Labour
Office

مؤشرات ILO للعمل الجبري



برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري

تقديم المؤشرات

يقدم هذا الكتيب مقدمة لمؤشرات ILO الخاصة بالعمل الجبري. تم تصميم تلك المؤشرات لمساعدة "طليعة" مسؤولي تنفيذ القانون الجنائي ومفتشو العمل ومسؤولي اتحاد التجارة والعاملين في المنظمات غير الحكومية (NGO) لتحديد هوية الأشخاص الذين يحتمل احتباسهم في موقف العمل الجبري، والذين قد يتطلبون مساعدات ملحة. وتمثل المؤشرات العلامات أو "الأدلة" الأكثر شيوعاً التي تشير إلى التواجد المحتمل لحالة العمل الجبري.

وقد تم اشتقاق المؤشرات من التجربة النظرية والعملية لبرنامج العمل الخاص التابع لـ ILO لمكافحة العمل الجبري (SAP-FL). وتعتمد على تعريف العمل الجبري المحدد في اتفاقية العمل الجبري لـ ILO، (رقم 29) لعام 1930 وهو: "كل عمل أو خدمة يتم القيام به من قبل أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة والذي لم يقدم عليه الشخص المذكور بنفسه طواعية".

وبدوره يقدم الكتيب المؤشرات الإحدى عشر، من خلال تقديم أمثلة من واقع الحياة لتوضيح كل واحدٍ منهم، مرفق به توضيح مختصر بما يعنيه المؤشر عملياً. وستساعدك المؤشرات في تفهم ظهور حالات العمل الجبري وكيفية تأثيرها على ضحاياها.

تعتبر المؤشرات:

- استغلال نقاط الضعف
- الخداع
- تقييد التحركات
- العزلة
- العنف البدني والجنسي
- الترويع والتهديدات
- احتجاز وثائق الهوية
- حجز الرواتب
- عبودية الدين
- ظروف العمل والمعيشة السيئة
- العمل الإضافي الزائد

قد يتضمن في بعض الحالات وجود مؤشر واحد في أحد المواقف لوجود عمل جبري. ومع ذلك، في حالات أخرى، قد تحتاج إلى البحث عن العديد من المؤشرات، المأخوذة معاً، والتي تشير إلى حالة عمل جبري. وعلى كل، تغطي مجموعة من المؤشرات الإحدى عشر العناصر الأساسية المحتملة لموقف العمل الجبري، ومن هنا توفر الأساس لتقييم ما إذا كان العامل الفردي ضحية لهذه الجريمة.

وقد تم توفير دليل آخر حول كيفية استخدام المؤشرات عملياً في أداة التعليم الإلكتروني لـ ILO بشأن تحديد حالات العمل الجبري والتحقيق فيها.



استغلال نقاط الضعف

"لم تتكلم الخادمة الصينية التي ظلت تعمل 365 يوم في السنة كلمة فرنسية واحدة عدا "صباح الخير" و"مساء الخير". فقد وضعت في موقف تبعية بسبب اللغة والعمل المستمر والعزلة. فقد كانت هذه الخادمة عبدًا حقيقيًا."

مفتش العمل في فرنسا

يمكن أن يصبح كل شخص ضحية العمل الجبري. ومع ذلك، يعتبر الأشخاص الذين يفتقرون إلى معرفة اللغة والقوانين المحلية أو القليل من خيارات المعيشة أو ينتمون إلى الأقلية الدينية أو المجموعات العرقية أو يعانون من الإعاقة أو يتميزون بشيء آخر يجعلهم بعيدين عن غالبية السكان عرضة بشكل خاص للإساءة وفي أغلب الأحيان يكتشف أنهم في موقف العمل الجبري.

فلا تقود بالضرورة الحقيقة المجردة لكونك في وضع خطير، على سبيل المثال، لغياب خيارات المعيشة البديلة، شخص إلى العمل الجبري. يكون ذلك عندما يأخذ صاحب العمل ميزة وضع خطير للعامل، على سبيل المثال، لفرض ساعات عمل زائدة أو لحجز الراتب، والتي قد يثيرها موقف العمل الجبري. كما أنه من المرجح أيضًا أن العمل الجبري في حالات التبعية التعددية على العامل، مثال، عندما يعتمد العامل على صاحب العمل ليس فقط في وظيفته أو وظيفتها لكن أيضًا في المبيت والطعام والبحث عن عمل لأقاربه أو أقاربها.



الخداع

"أخبرتني والدتي أن أختها كانت تخطط للمجيء وتأخذني بحيث يمكنني بدء العيش معها. فهي كانت خالتي التي وعدت أن تدفع لي نفقات المدرسة لكنها لم تفي بوعودها. وبدلاً من ذلك حولتني إلى خادمة."

امرأة شابة من زامبيا

يتعلق الخداع بالإخفاق في توفير ما قد وعد به العامل، سواءً لفظياً أو كتابياً. وقد يتم توظيف ضحايا العمل الجبري في الغالب بوعود بالحصول على وظائف كريمة يحصلون منها على راتب جيد. لكن بمجرد بدء العمل، لا تحقق الظروف الواعدة للعمل ويكتشف العاملون أنفسهم محتجزين في ظروف سيئة دون القدرة على الهروب. وفي تلك الحالات، لم يحصل العاملون على موافقة مستنيرة وحررة. ولو كان عندهم علم مسبق بحقيقة الأمر، لما قبلوا أبداً عرض الوظيفة.

وتشمل ممارسات التوظيف الخداعية الوعود الكاذبة فيما يخص ظروف العمل والراتب، لكن أيضاً فيما يتعلق بنوع العمل والمبيت وظروف المعيشة والاستحواذ على حالة الهجرة المنتظمة أو موقع الوظيفة أو هوية صاحب العمل. وقد يتم توظيف الأطفال أيضاً من خلال الوعود الكاذبة، التي وعدوا بها هم أو الوالدين، فيما يتعلق بالحضور في المدرسة أو التردد بالزيارة بواسطة أو إلى الوالدين.



تقييد التحركات

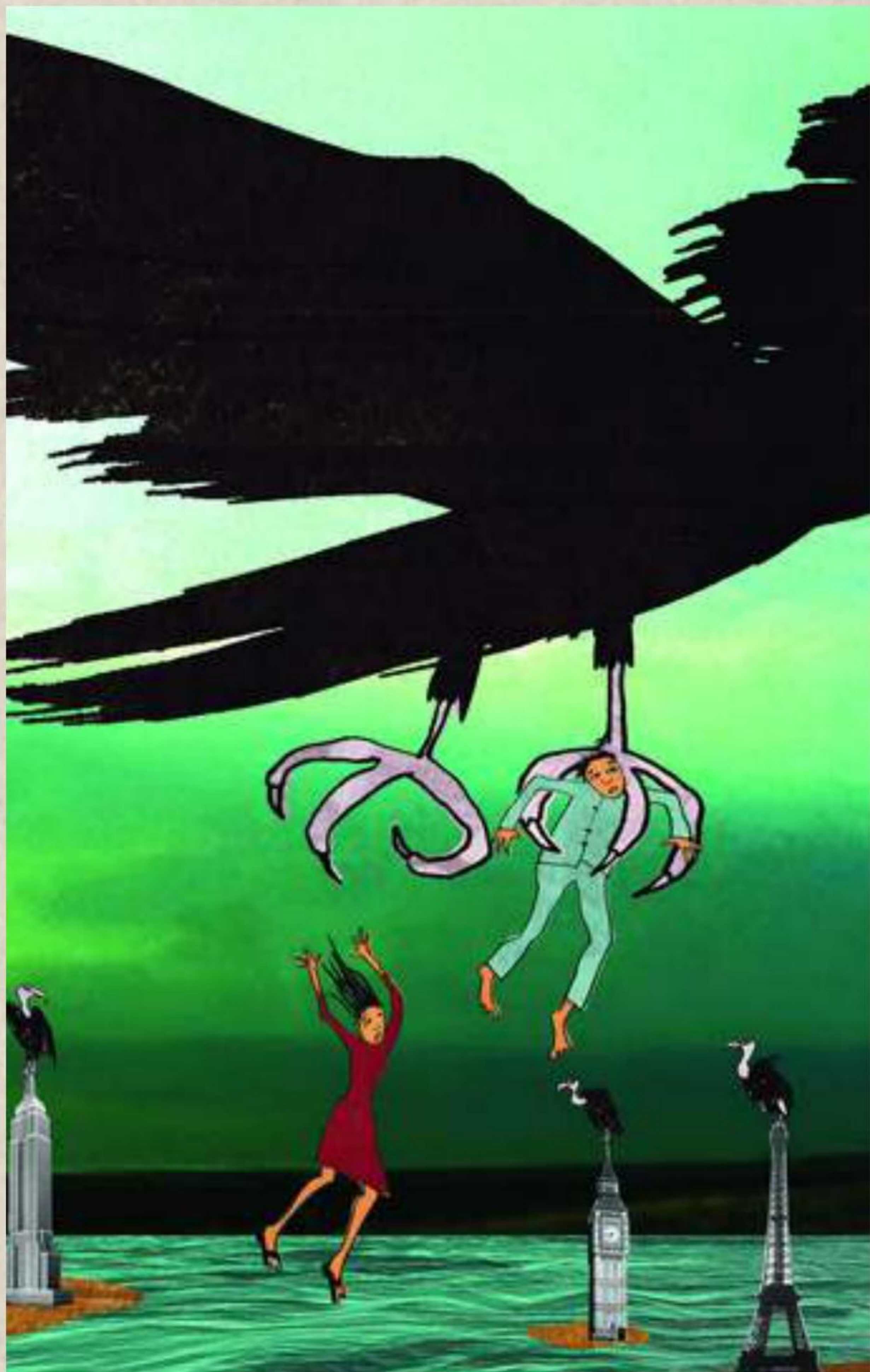
"كانت هناك أسلاك على النوافذ وباب حديد، مثل السجن. وكان من المستحيل الهروب، أو حتى مجرد التفكير فيه. فقد استمر لمدة شهرين، فقد أخذوني إلى العملاء وأعادوني مرة أخرى. وكان ذلك دائماً في ظل وجود حرس."

تم الاتجار بفتاة تبلغ من العمر 16 عاماً من كزاخستان للدعارة في روسيا.

وقد يتم احتجاز العاملين المجبرين تحت حراسة لمنعهم من الهروب، في العمل أو أثناء الانتقال.

وإذا لم يكن العاملين أحراراً في الدخول والخروج من مباني العمل، ويخضعون لقيود معينة والتي تعتبر معقولة، فإن ذلك يمثل مؤشراً قوياً للعمل الجبري. وقد يشمل ترخيص القيود تلك التي تتعلق بحماية سلامة وأمن العاملين في مواقع العمل الخطيرة، أو الحاجة إلى طلب الإذن المسبق من المشرف لحضور ميعاد طبي.

قد يتم التحكم في تحركات العاملين المجبرين داخل مكان العمل، من خلال استخدام كاميرات المراقبة، وخارج مكان العمل بواسطة بعض العملاء التابعين لصاحب العمل الذين يرافقونهم عند مغادرة الموقع.



العزلة

"كان المعسكر في منطقة يصعب جدًا الوصول إليها. وللسفر إلى المركز الحضاري، كان من الواجب عليك التخطيط لرحلة تستغرق عدة أيام مقدمًا. فالانتقال كان متوفرًا فقط من خلال طائرة صغيرة أو بواسطة قارب نهري، والذي قد يستغرق ما يصل إلى 22 يومًا."

عامل من المواطنين المحليين هاربًا في بيرو

يتم في الغالب عزل ضحايا العمل الجبري في مواقع بعيدة، مع حرمانهم من الاتصال بالعالم الخارجي.

قد لا يعلم العاملون أين هم، فقد يكون موقع العمل بعيدًا عن السكن وقد لا توجد وسائل انتقال متوفرة. لكن قد يتم بالتساوي عزل العاملين حتى في المناطق المأهولة، عن طريق احتجازهم خلف الأبواب المغلقة ومصادرة هواتفهم المحمولة وغيرها من وسائل الاتصال، لمنعهم من الاتصال بأسرهم وطلب المساعدة.

كما يمكن أيضًا ربط العزلة بحقيقة أن مباني العمل غير رسمية وغير مسجلة مما يجعل الأمر صعبًا على المنفذين للقانون أو غيرهم من الوكالات تحديد موقع العمل ومراقبة ما يحدث للعاملين.



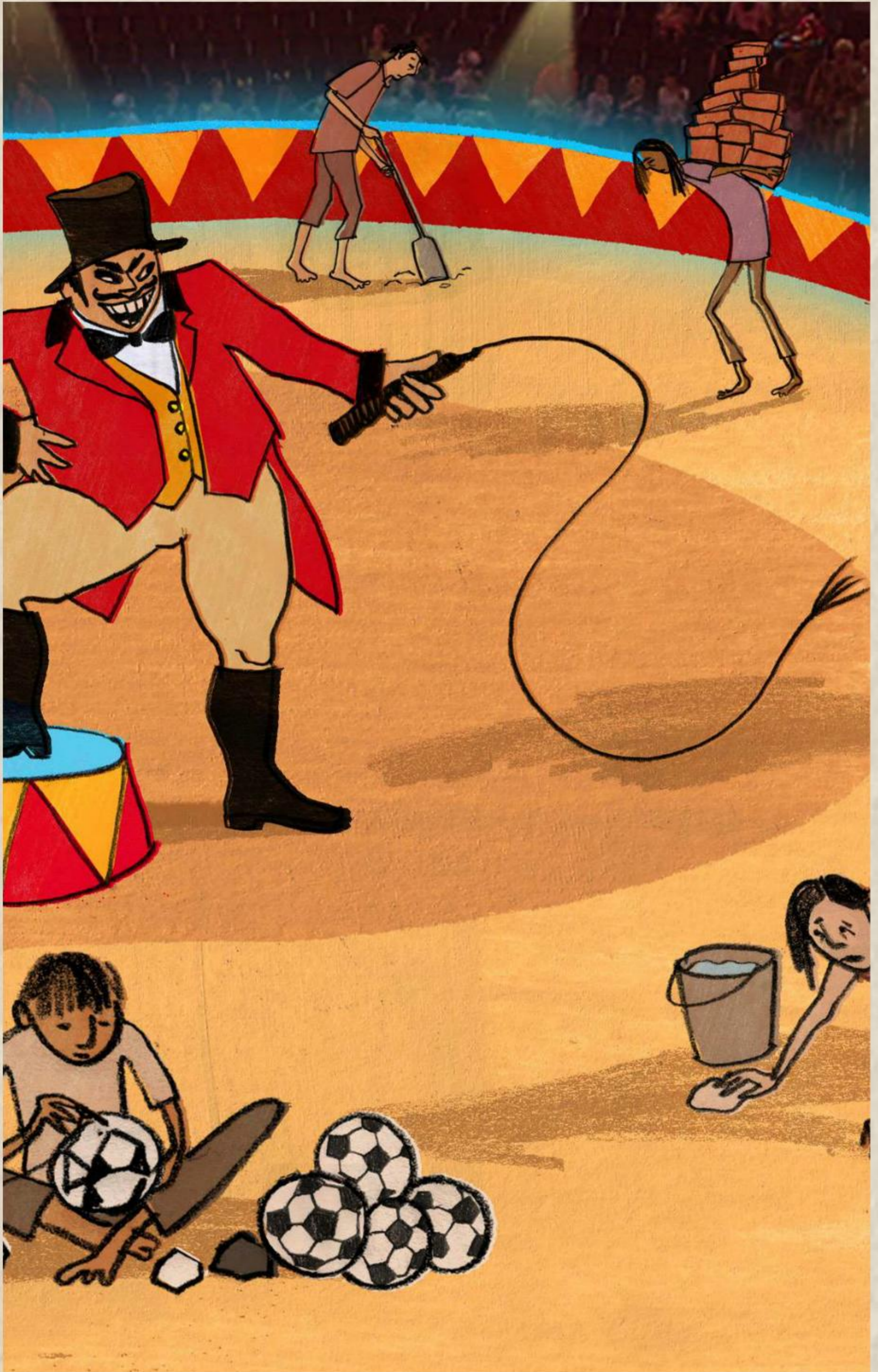
العنف البدني والجنسي

"بدأت سوء المعاملة تقریبًا والذي أصبح أكثر تكرارًا و عنفًا بعد وصولي. فعادةً ما كنت أتعرض للصفع والجلد واللكم."

عامل محلي كامبودي يبلغ من العمر 22 عامًا في ماليزيا

وقد يتعرض العالمون المجبرون وأفراد أسرهم وأصحابهم للعنف البدني أو الجنسي. وقد يشمل العنف إجبار العاملين على تناول العقاقير أو الكحوليات لمزيد من إحكام السيطرة عليهم. كما يمكن استخدام العنف لإجبار العاملين على القيام بمهام لم تكن جزءًا من الاتفاق الأولي، مثل القيام بممارسة الجنس مع صاحب العمل أو أفراد الأسرة، أو أقل من ذلك تطرفًا، كالقيام بعمل محلي جبري بالإضافة إلى المهام "المعتادة". ويمثل الاختطاف أو الخطف البدني شكل متطرفًا من أشكال العنف التي يمكن استخدامها لأخذ أحد الأشخاص ضحية وإجبارهم على العمل.

وحيث أن العنف غير مقبول كإجراء تأديبي تحت أي ظروف، إلا أنه مؤشر قوي جدًا للعمل الجبري.



الترويع والتهديدات

"عندما أخبرت المرأة أنني كنت أعمل من أجل أن أغير، قامت بتهديدي وقالت لن تغادر ما لم تدفع 600 دولار، وإلا سوف تذهب إلى الشرطة وتخبرهم بأنني لا أملك أوراق إثبات هوية. فلم أجد ما أفعله لأنه لم يكن لدي أوراق إثبات الهوية، وأعرف أن الشرطة لن تساعدني في ذلك."

عامل مهاجر أثيوبي يبلغ من العمر 31 عامًا في لبنان

وقد يعاني ضحايا العمل الجبري من الترويع والتهديدات عندما يشكون من ظروفهم ويرغبون في ترك وظائفهم.

وبالإضافة إلى التهديد بالعنف البدني، تشمل بعض التهديدات الأخرى الشائعة والتي يتم استخدامها ضد العاملين الإذانة عند سلطات الهجرة أو فقدان الراتب أو الوصول إلى المبيت أو أرض الوطن أو التهديد بأعضاء الأسرة أو مزيد من التدهور في ظروف العمل أو سحب "الامتيازات" مثل الحق في مغادرة مكان العمل. وبالتالي، تمثل أيضًا إهانة وتقويض العاملين شكلاً من أشكال الإكراه النفسي، والمقصود منها زيادة الإحساس بالضعف.

يجب تقييم مصداقية وتأثير التهديدات من منظور العاملين، مع الأخذ في الاعتبار الاعتقادات الفردية والعمر والخلفية الثقافية والحالة الاجتماعية والاقتصادية له أو لها.



احتجاز وثائق الهوية

"عندما كنت اتباع إجراءات الهجرة، انتزع السائق جواز سفري. وعندها لم استطع المغادرة لأن جواز سفري أصبح مع صاحب العمل، ولا يمكنني التحرك بدونهُ."

رجل نيبالي يعمل كعامل نظافة في الإمارات العربية المتحدة

يعتبر احتجاز صاحب العمل لوثائق إثبات الهوية أو غيرها من الممتلكات الشخصية القيمة أحد عناصر العمل الجبري إذا كان العاملون غير قادرين على الوصول إلى تلك العناصر عند الطلب وإذا شعروا أنه لا يمكنهم ترك العمل دون المخاطرة بفقدانها. وفي معظم الحالات، بدون وثائق إثبات الهوية، لن يكون العامل قادرًا على الحصول على وظائف أخرى أو الوصول إلى الخدمات الأساسية، وقد يخاف من طلب المساعدة من السلطات أو من NGOs.

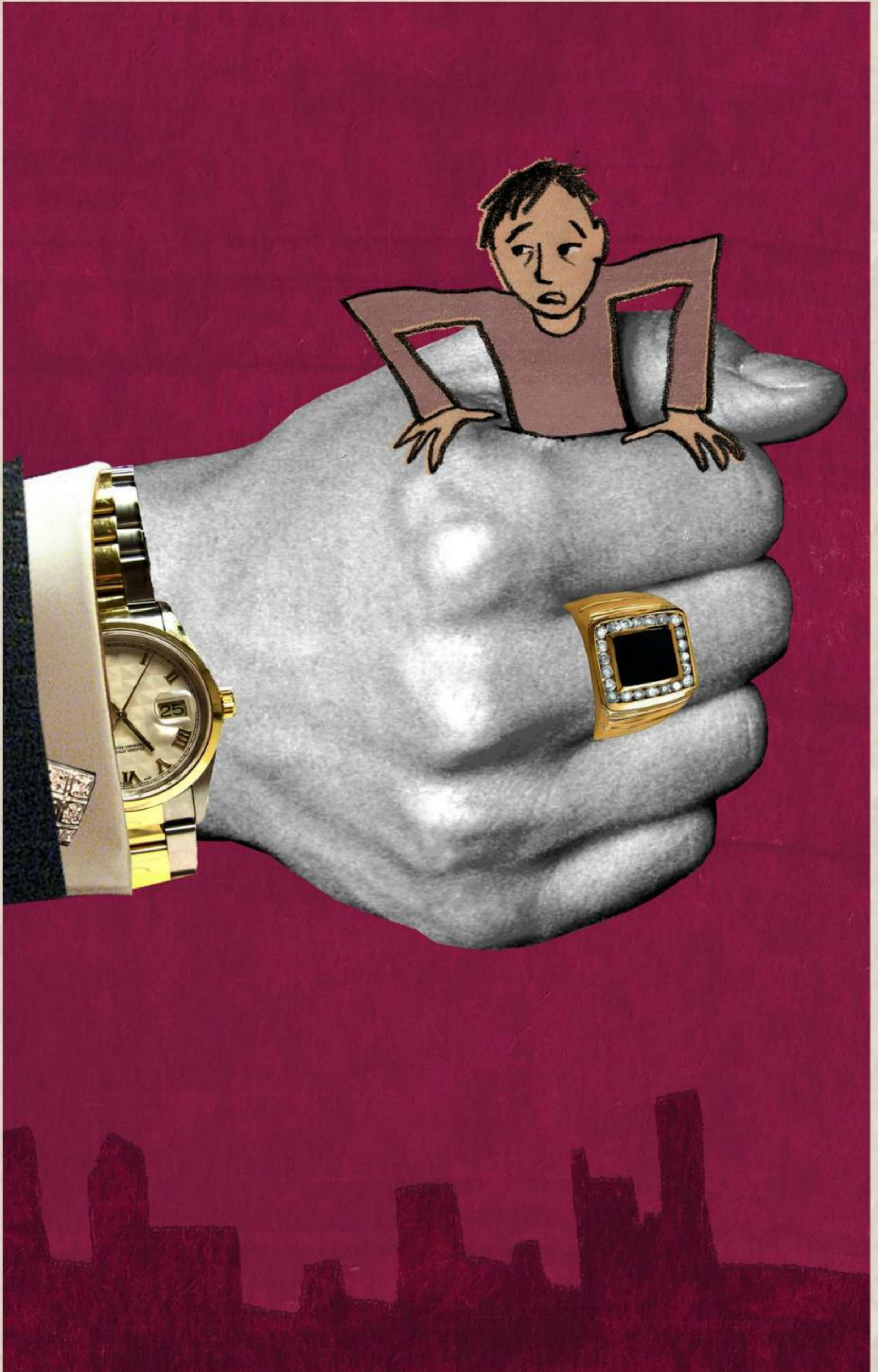


حجز الرواتب

"في البداية، وعدني براتب وعندها بدأت العمل. ومنحني الطعام وأحيانًا اشترى لي بعض الملابس. لكنني لا زلت أنتظر الحصول على راتبي. وعندما سألته عن راتبي، يقول لي: "بعد بيع تلك المنتجات". ومع ذلك استمر في العمل معه. وفي ليلة ما، أخبرته أريد ما يدين به لي لأنني أريد المغادرة وترك العمل. عندها قفز عليّ وبدأ في الضرب وهو يصيح قائلاً "يمكنك المغادرة إن أردت لكنني لن أعطيك شيئاً". تركته وأنا أبكي. فقد مكثت في العمل 16 شهرًا في مكانه، لكنني لم أحصل على أي شيء."

صبي صغير يبلغ من العمر 16 عامًا في النيجر

قد يلتزم العاملون بالبقاء مع صاحب عمل متعسف ينتظرون رواتبهم المدين لهم بها. فلا تتضمن حقيقة دفع الرواتب غير المنتظمة أو المؤجلة تلقائيًا موقف عمل جبري. لكن عندما يتم احتجاز الرواتب عمدًا وبانتظام كوسيلة لإكراه العامل على البقاء، ورفض منحه أو منحها فرصة تغيير صاحب العمل، فذلك يشير إلى العمل الجبري.



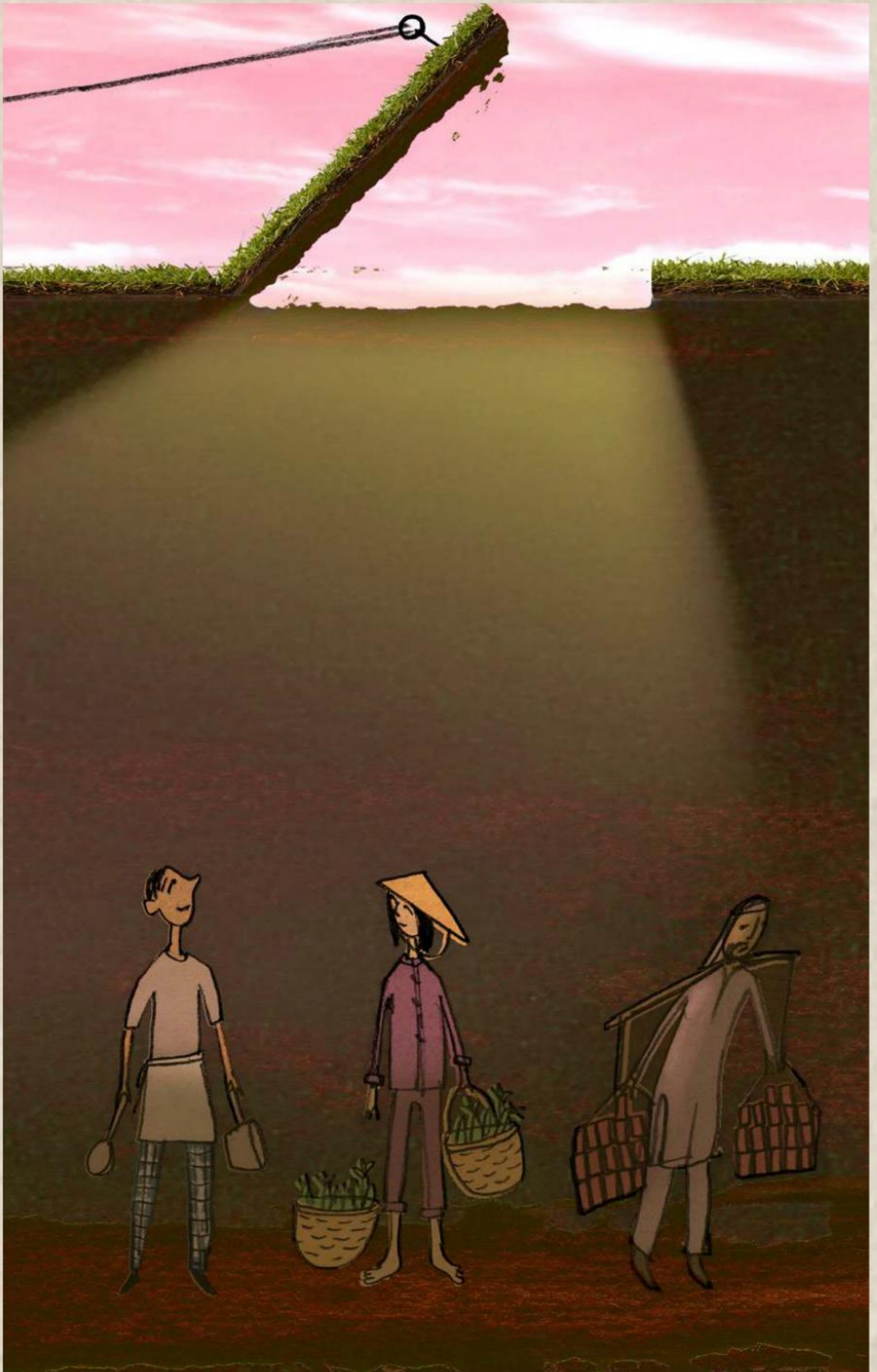
عبودية الدين

"اقترض عامل 20.000 روبية من سمسار. وعندما سدد المبلغ إلا 4000 روبية، ادعى السمسار كذبًا بأن العامل مدين له بمبلغ 40.000 روبية. وكان قد قدم للعمل في المنجم، بينما كان ابن السمسار يواصل المراقبة من الخارج."

قائد عمل في منجم في باكستان

يعمل العاملون المجبرون في الغالب في محاولة لسداد الدين المدينين به أو أحيانًا الدين المتوارث عن أسلافهم. وقد ينشأ الدين عن سلف على الراتب أو قروض لتغطية تكاليف التوظيف أو الانتقالات أو من النفقات المعيشية اليومية أو النفقات الطارئة، مثل التكاليف الطبية. ويمكن جمع الديون نتيجة للتلاعب بالمفاهيم، خاصةً عندما يكون العاملون غير متعلمين. كما يمكن أن تظهر عبودية الدين عندما يتم توظيف الأطفال مقابل قرض تم منحه للوالدين أو الأقارب. يجعل أصحاب العمل أو المسؤولين عن التوظيف الأمر صعبًا على العاملين في الهروب من الدين، عن طريق إبخاس ما يقومون به من أعمال أو عن طريق معدلات الفائدة المتضخمة أو تكاليف الطعام والسكن.

وتعكس عبودية الدين – أو العمل الاستعبادي – عدم توازن في القوة بين العامل - المدين وصاحب العمل – الدائن. كما تحظى بتأثير في عملية ربط العامل لصالح صاحب العمل لفترة غير محددة من الوقت أو أي فترة من موسم واحد إلى أعوام أو لأجيال متتالية. كما لا تحمل أي تشابه بالنسبة لاتخاذ قرض "عادي" من أحد البنوك أو من مقرض مستقل آخر، لإعادة السداد على فترات مقبولة ومتفق عليها بشكل متبادل.



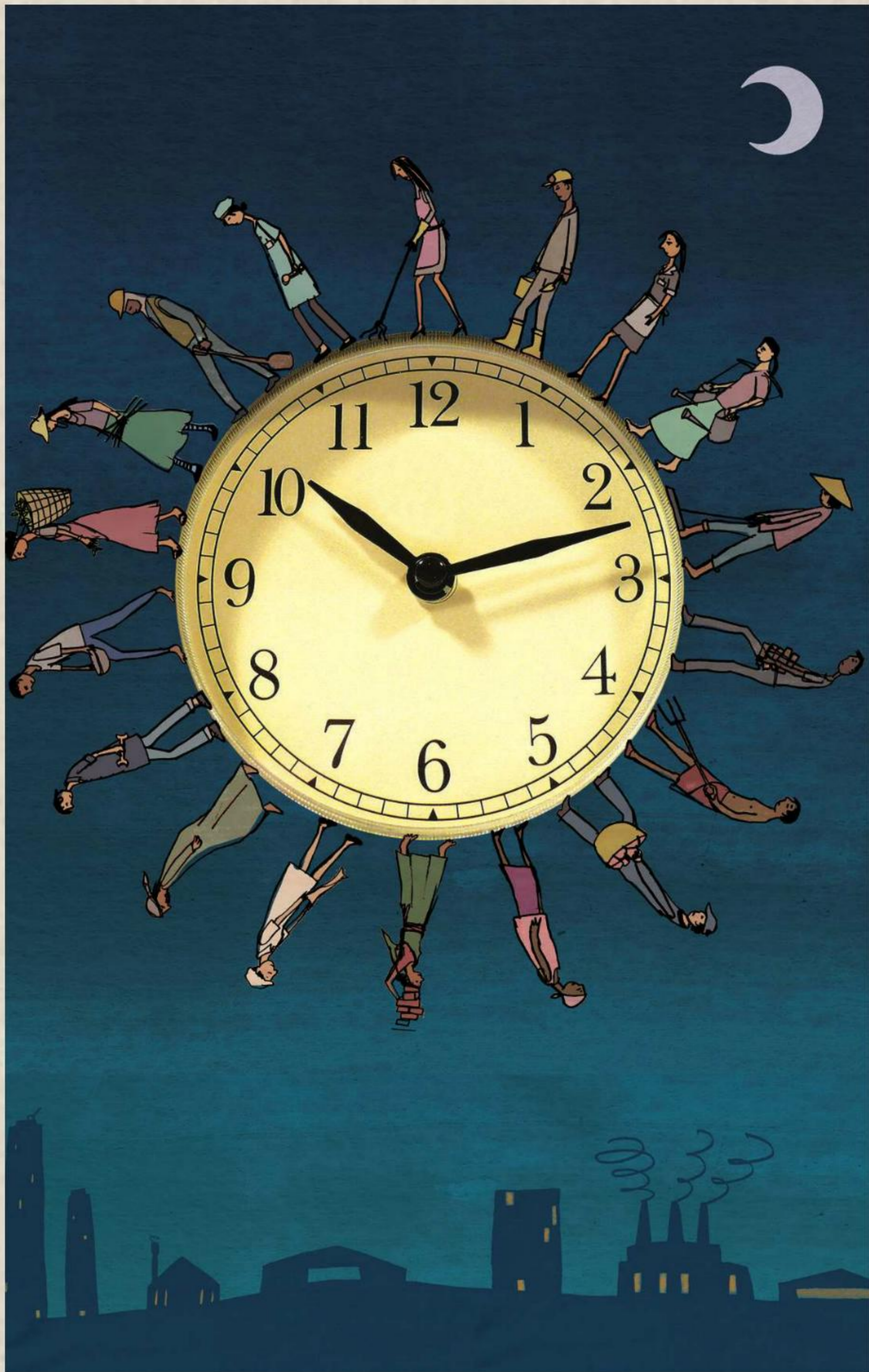
ظروف العمل والعيش السيئة

"تم إسكان العاملين في أكواخ بلاستيكية، ويشربون المياه الملوثة وقد تم احتجازهم في حفر خلف الأدغال لإخفائهم حتى وقت المغادرة."

مفتش العمل يصف ظروف العمل في مزرعة كبيرة في البرازيل

من المحتمل أن يتحمل ضحايا العمل الجبري ظروف العمل والعيش التي لا يقبلها العاملون بحرية. وقد يتم العمل في ظل ظروف تعمل على الانحطاط (وضيقة أو قذرة) أو ظروف خطيرة (صعبة أو خطيرة بدون معدات وقائية كافية)، وفي خرق خطير لقانون العمل. كما يمكن تعرض العاملين المجبرين لظروف معيشية دون المستوى، والتي هيكت للعيش في ظروف مكتظة غير صحية ودون الحفاظ على أي خصوصية.

لا تُثبت ظروف العمل والمعيشة السيئة للغاية وحدها وجود حالة العمل الجبري؛ ولسوء الحظ، قد يقبل الأشخاص أحياناً "طواعية" ظروف سيئة بسبب غياب أي وظائف بديلة. ومع ذلك، يجب أن تمثل الظروف التعسفية "تنبهًا" بوجود محتمل للإكراه الذي يمنع العاملين المستغلين من ترك العمل بوظائفهم.



الإفراط في ساعات العمل الإضافية

"كان من المفترض عليّ أن أعمل 19 ساعة في اليوم بدون أي راحة أو الدفع مقابل العمل الإضافي أو الحصول على إجازة. فكانوا يعاملونني مثل الحيوان."

عامل نيبالي مهاجر

وقد يتم إلزام العاملين المجبرين بالعمل لساعات زائدة أو لأيام أكثر مما هو محدد في القانون المحلي أو الاتفاق الجماعي. وقد يحرمون من الاستراحة والإجازات، مما يجعلهم يقومون بالعمل في المناوبات والعمل في ساعات زملائهم المتغيبين، أو ينتظرون الاتصال بهم على مدار 24 ساعة في اليوم، 7 أيام في الأسبوع.

كما يمكن اعتبار تحديد ما إذا كان العمل الإضافي يشكل جريمة عمل جبري أمرًا معقدًا إلى حدٍ ما. وكقاعدة أساسية، إذا كان من الواجب على الموظفين القيام بعمل إضافي أكثر مما هو مسموح به بموجب القانون المحلي، تحت أي شكل من أشكال التهديد (مثال، الفصل من العمل) أو للحصول على الأقل على الحد الأدنى للرواتب، فذلك يرتقي إلى مستوى العمل الجبري.



برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري (SAP-FL)

مكتب العمل الدولي

طريق موريلونز 4

CH-1211 جينييفا 22

forcedlabour@ilo.org

www.ilo.org/forcedlabour