

العمل الجبري والاتجار بالبشر

دليل لمفتشي العمل

العمل الجبري والإتجار بالبشر

دليل لمفتشي العمل

إعداد: بييت أندريز

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٩

الطبعة الأولى بالعربية ٢٠٠٩

الطبعة الأولى بالإنكليزية ٢٠٠٨

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على انه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

بييت اندريز

العمل الجبري والاتجار بالبشر: دليل لمفتشي العمل

بيروت، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩

ISBN 978-92-2-621321-0 (print)

ISBN 978-92-2-621322-7 (web pdf)

لا تطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications

International Labour Office

Ch - 1211, Geneva 22 - Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns. للمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب

الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان - القطاري

ص.ب. ١١-٨٨٠٤

رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠

بيروت - لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org.lb

طبع في (لبنان)

توطئة

في جميع أنحاء العالم، خُصصت استثمارات هائلة لتدريب رجال الشرطة ووكالات مراقبة الحدود وغيرها من وكالات إنفاذ القانون من أجل مكافحة الاتجار بالبشر. وعلى الرغم من ذلك، يجري حتى اليوم إهمال الدور الأساسي الذي يلعبه مفتشو العمل في القضاء على العمل الجبري، بما في ذلك الاتجار بالبشر، ومنعه. وبما أن هذه الجرائم تعتبر خطيرة، افترضت الدول وغيرها من الجهات المعنية أنه من الأفضل التعامل مع العمل الجبري والاتجار بالبشر عبر وكالات إنفاذ القانون والإجراءات الجنائية، بدلاً من الاستعانة بقانون العمل والإدارة والقضاء.

غير أن أسباب عدة تدفع اليوم بإدارات التفتيش، أكانت تعمل بمفردها أو بالتعاون مع وكالات أخرى لإنفاذ القانون، إلى تخصيص اهتمام أكبر لهذه المسائل والأخذ بعين الاعتبار دورها الخاص في معالجتها - وهو أمر بدأ يتحقق في بعض البلدان. من ناحية أولى، مفتشو العمل مجهزون بشكل جيد لتأمين الإنذار الأولي. وبذلك تتألف المؤشرات الأولى لما قد يتحول إلى حالات من العمل الجبري في الاقتصاد الخاص من انتهاكات في دفع الأجور واقتطاعات أجور غير عادلة وعقود احتيالية وممارسات توظيف انتهاكية وغيرها. ومن جهة ثانية، يسهل على مفتشي العمل النفاذ إلى معظم أماكن العمل منه على رجال الشرطة أو المدعين؛ فيكون باستطاعتهم إذاً البدء بالتحقيق الأولي وجمع الاستخبارات التي يمكن أن تستند إليها الملاحقات الجنائية لاحقاً. وثالثاً، بما أن المفتشين يلعبون دور المصالحة أكثر مما تلعبه وكالات إنفاذ القانون، يمكنهم إذاً أن يلعبوا دوراً مهماً في الوقاية والتوعية حول مخاطر العمل الجبري.

يشكل هذا الدليل أداة تدريب تهدف إلى تعريف مفتشي العمل إلى وقائع ونزعات العمل الجبري المعاصر والتحديات التي سيواجهونها، بالإضافة إلى تعزيز النقاشات حول كيفية تظافر جهود إدارات تفتيش العمل في أنحاء العالم كافة بطريقة أكثر فعالية في إطار الجهود العالمية المبذولة لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر. وهو يحدد الممارسات الجيدة والمبتكرة على غرار وحدة التفتيش المتنقلة الخاصة بمفتشي العمل وضباط الشرطة الفدرالية في البرازيل. ويجب تطبيق نماذج مماثلة في دول أخرى، على أن يتم تعديلها وفقاً للظروف الوطنية، إذا كان لا بدّ أن يستجيب العالم لنداء منظمة العمل الدولية للقضاء على العمل الجبري والاتجار بالبشر بحلول العام ٢٠١٥.

عُرِضت هذه النسخة الأولى من الدليل في اجتماع الخبراء الأوروبيين لمفتشي العمل في ديسمبر ٢٠٠٧ وكذلك في الحلقات الدراسية الوطنية في الدول الآسيوية بما فيها الصين وفيتنام. كما جرى إعداد نسخ باللغتين الإنجليزية والأسبانية عن النسخة الأولى لإطلاقها في المؤتمر الثاني عشر للرابطة الدولية المعنية بتفتيش العمل واجتماع خاص لمفتشي العمل في أميركا اللاتينية اللذين سيعقدان في جنيف وليما على التوالي في شهر يونيو ٢٠٠٨.

لقد كان بالإمكان إعداد هذا الدليل بفضل تمويل من حكومتي أيرلندا والمملكة المتحدة. إن توافرت لنا الموارد الكافية سيُسَرّننا أن ننشر هذا الدليل في لغات أخرى لاحقاً لضمان أوسع توعية ممكنة لمفتشي العمل في أنحاء العالم للمساهمة في القضاء على العمل الجبري.

روجر بلانت

رئيس برنامج العمل الخاص للقضاء على العمل الجبري

برنامج تعزيز إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

تقدير

لقد ساهم أشخاص عدة في إعداد هذا الدليل ولا بدّ من توجيه الشكر الخاص إلى وولفغانغ فره رفون ريشتهوفن، وهو مستشار دولي في شؤون تفتيش العمل شارك معرفته في عدد من حلقات التدريب حول العمل الجبري المخصص لمفتشي العمل في أنحاء العالم. وإننا لنجد العديد من أفكاره في هذا الدليل، إذ ارتكزنا على ورقة معلومات أساسية أعدّها عام ٢٠٠٧. كما سهّل الاتصال الأولي مع الرابطة الدولية المعنية بتفتيش العمل التي دعمت عملنا لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر منذ عام ٢٠٠٦.

وأودّ في هذا الإطار التعبير عن خالص شكري للعديد من الزملاء في منظمة العمل الدولية الذين أمّنوا لنا تعليقات حول المسوّدة الأولى، وأذكر بالأخص مالكولم جيفورد (SAFEWORK)، ماريا لويس فيغا (الحوار)، كارمن سوتاس، حليلة صحراوي، كليمر مارشان، روزيندا سيلفا (المعايير)، كريستيان هيس (ACT/TEMP) كلود أكبوكافي (ACTRAV)، هانس فان دي غليند (IPEC)، بالافي راي (فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز) وبالأخص الزملاء من برنامج العمل الخاص للقضاء على العمل الجبري الذين ساعدونا في جمع أمثلة ودراسات حالات حول الممارسات الجيدة. كما قدّمت لنا المنظمة الدولية لأصحاب العمل تعليقات مفيدة.

كما أشكر ظفر شهيد (الإعلان) الذي أمّن لنا التغذية الرجعية حول مسوّدة سابقة، وأشكر أيضاً روجر بلانت الذي دعمني خلال عملية الكتابة وكذلك في التحرير النهائي. وأخيراً أودّ أن أثني على تجربة مفتشي العمل في العالم أجمع التي شاركوني إياها خلال الورشات التدريبية المتعددة. فقد كان التزامهم وشجاعتهم لمحاربة ممارسات العمل الاستغلالية في ظروف غالباً ما تكون صعبة وتجربتهم دافعاً رئيسياً لكتابة هذا الدليل.

بييت أندريس

برنامج العمل الخاص للقضاء على العمل الجبري

برنامج تعزيز إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

المحتويات

٧	توطئة
VII	تقدير
	المقدمة
١	أهداف الدليل
٢	كيفية استخدام الدليل
٢	التحديدات والمفاهيم
٣	تفتيش العمل
٤	العمل الجبري
٥	الاتجار بالبشر
	العمل الجبري والاتجار بالبشر في الاقتصاد العالمي
٧	وقائع وأرقام حول العمل الجبري
٧	القطاعات الاقتصادية المهددة
٩	فئات العمال الضعيفة
١٠	
	دور مفتشي العمل في الاستراتيجيات الوطنية المعنية بمكافحة العمل الجبري
١١	من السياسات العالمية لمكافحة العمل الجبري إلى السياسات الوطنية
١١	صلاحيات ودور مفتشي العمل
١٣	
	تحديد الضحايا والتحقيق في قضايا العمل الجبري
١٧	تحديات الإنفاذ
١٧	مؤشرات حالات العمل الجبري المحتملة
١٨	تقنيات التحقيق
٢٠	الملاحظات القضائية والعقوبات
٢٣	كيفية معاملة الضحايا
٢٤	سلوك مفتشي العمل الأخلاقي
٢٦	التعاون مع أصحاب المصلحة الآخرين
٢٧	أنماط التعاون
٢٩	سلامة مفتشي العمل
٣١	
	صلات بالاقتصاد غير النظامي والتوظيف غير الشرعي
٣٣	أهمية الوقاية والتوعية
٣٣	العمل الجبري في الاقتصاد غير النظامي
٣٤	مراقبة العمل غير الشرعي
٣٦	مراقبة وكالات التوظيف الخاصة وسلسلة الإمدادات
٣٧	
	الوحدات التدريبية والنشاطات التعليمية
٤١	ورشة عمل من خمسة أيام
٤٢	ورشة عمل من ثلاثة أيام
٤٤	الملحق ١ النشاطات التعليمية
٤٧	الملحق ٢ دراسات حالات
٥١	الملحق ٣ الصكوك القانونية
٥٥	الملحق ٤ مراجع إضافية
٥٩	

المقدمة

غالباً ما تعتبر أشكال العمل الجبري المعاصرة، بما في ذلك الاتجار بالبشر، مسائل جنائية خارجة عن صلاحيات مفتشي العمل. يشرح هذا الدليل سبب اندراج العمل الجبري في نطاق عمل المفتشين وطرق تحديد العمل الجبري ومعالجته. أسباب عدة تبرر ضرورة أن يلعب مفتشو العمل دوراً فعالاً في مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر على الصعيد العالمي:

- تخترق أشكال العمل الجبري المعاصرة قطاعات الاقتصاد الرئيسية عبر سلسلة إمدادات معقدة وحركة الأشخاص غير المنتظمة عبر الحدود بحثاً عن عمل.
- يشكل العمل الجبري والاتجار بالبشر خرقاً كبيراً لحقوق الإنسان والعمال. فالعمل الجبري نقيض العمل اللائق، ويعتبر التحرر من العمل الجبري من حقوق العمل الأربعة الأساسية التي من المفترض أن يروّج لها مفتشو العمل ويحموها.
- يولّد العمل الجبري والاتجار بالبشر أرباحاً كبيرة وهما يرتبطان عادة بنشاطات غير قانونية أخرى على غرار التهريب من دفع الضرائب والاحتيايل في الفوائد الاجتماعية.
- قد تكشف عمليات التفتيش المنتظمة في الصحة والسلامة و/أو التوظيف غير القانوني عن مؤشرات حالات محتملة من العمل الجبري. يستطيع مفتشو العمل وسلطات التفتيش الأخرى لعب دور مهم في التعرف على هذه القضايا.
- بوسع مفتشي العمل الدخول إلى أماكن عمل يمكن تفتيشها من دون مذكرة تفتيش. وهم يتمتعون بعدد كبير من الإجراءات التقديرية، ما يجعلهم شريكاً مهماً لسلطات إنفاذ القانون الجنائية.
- يستطيع مفتشو العمل أن يلعبوا دوراً مهماً في منع العمل الجبري وحماية الضحايا. لذلك، هم شركاء مهمون بالنسبة إلى الوكالات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل والعمال والمنظمات غير الحكومية التي تتعامل مع مسائل العمل الجبري والاتجار بالبشر.

أهداف الدليل

هذا الدليل موجّه أساساً إلى مفتشي العمل ولكن أيضاً إلى سلطات إنفاذ القانون الأخرى على غرار الشرطة والسلطات المعنية بالضرائب والهجرة. ويهدف الدليل إلى مساعدة مفتشي العمل على فهم أشكال العمل الجبري والاتجار بالبشر المعاصرة، وكيفية ارتباط هذه المسائل بعملهم وكيفية مساهمتهم في مكافحة هذه الجريمة على الصعيد العالمي. كما ينبغي أن يشجع الدليل مفتشي العمل على تطبيق القوانين ذات الصلة ولعب دور ناشط في تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية التي تكافح العمل الجبري والاتجار بالبشر. ويهدف هذا الدليل خاصة إلى ما يلي:

- زيادة فهم مفتشي العمل للعمل الجبري والاتجار بالبشر وتحديد الضحايا والوقاية؛
- تعزيز التعاون بين مفتشي العمل والشرطة وأصحاب المصلحة الآخرين؛
- تحسين نظام حماية الضحايا وإحالتهم؛
- التحري عن أي صلات بالاقتصاد غير النظامي والتوظيف غير القانوني؛
- اقتراح أدوات تدريب عملية ونشاطات تعليمية؛
- العمل ككتاب مرجعي وكدليل لمزيد من المعلومات.

كيفية استخدام الدليل

صُمم هذا الدليل لاستخدامه في حلقات دراسية وكتاب مرجعي لوضع السياسات. فهو يؤمّن معلومات أساسية تضم أحدث الإحصاءات المتعلقة بالعمل الجبري والاتجار بالبشر والاستجابات الوطنية والإقليمية ووسائل تحديد الضحايا والتحري في قضايا العمل الجبري. وتهدف المعلومات الأساسية المعروضة هنا بشكل مختصر إلى توجيه السياسات وبناء قضية أقوى لمساهمة أكثر فعالية من قبل مفتشي العمل في القضاء على العمل الجبري والاتجار بالبشر. وتمت الإشارة عند الحاجة إلى موارد إضافية ومواد أخرى ذات صلة.

قمنا بتطوير وحدتي تدريب، الأولى لخمسة أيام والثانية لثلاثة أيام. وتغطي الوجدتان موضوع العمل الجبري والاتجار بالبشر ويمكن تعديل المحتوى وفقاً للوضع الخاص بكل بلد أو منطقة. كما تتضمن ملاحق هذا الدليل نشاطات تعليمية ومواد خلفية ودراسات حالات ومراجع إضافية.

ترتكز وحدتا التدريب على طرق التعليم التفاعلي الذي يقوم على مساهمة المشاركين الفعالة في التدريب ويتم الاعتراف بأفكارهم وتجاربهم كموارد قيّمة. ويلعب المدرّب دور مسهل التواصل في حين يتمحور التعليم حول المشاركين.

كما يتضمن التعليم التفاعلي العمل الجماعي ولعب الأدوار ومناقشة دراسات حالات. وسيتم الاستعانة بعروض Powerpoint وبشرائط مصوّرة ومواد أخرى. ويصحّب هذا الدليل قرصاً مدمجاً يحتوي على كل الوثائق المعنية.

التحديات والمفاهيم

تفتيش العمل

في هذا الدليل التدريبي، حُددت وظائف تفتيش العمل كما يلي:

أ) تأمين تنفيذ الأحكام القانونية الخاصة بشروط العمل وحماية العمال خلال عملهم، على غرار الأحكام المتعلقة بساعات العمل والأجور والسلامة والصحة والرفاه وعمل الأطفال والشباب وغيرها من المسائل المتصلة، شرط أن تكون هذه الأحكام قابلة للتنفيذ من قبل مفتشي العمل؛

ب) تأمين المعلومات التقنية وإسداء النصائح إلى أصحاب العمل والعمال حول أفضل الوسائل للتقيد بهذه الأحكام القانونية؛

ت) لفت انتباه السلطات المختصة إلى الشوائب والانتهاكات التي لا تغطيها تحديداً الأحكام القانونية الموجودة.

(المادة ٣، من الاتفاقية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل (في الصناعة والتجارة)، ١٩٤٧)



العمل الجبري

كرست اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي رقم ٢٩ (١٩٣٠) تحديد العمل الجبري، وبموجب المادة ٢، تم تعريف العمل الجبري بالشكل التالي:

كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.

ينبغي توضيح عدة عناصر من هذا التحديد:

١. تشمل عبارة «كل أعمال أو خدمات» جميع أنواع الأعمال والوظائف والأشغال لذلك لا علاقة هنا لطبيعة علاقة العمل أو قانونيتها. فمثلاً، على الرغم من أن الدعارة غير قانونية في بعض البلدان إلا أنها لا تزال تدرج ضمن نطاق الاتفاقية رقم ٢٩. أما العمل المنزلي فمن النادر أن ينظمه قانون العمل، ولكن العمل الجبري كما جاء في الاتفاقية رقم ٢٩ قد يحصل أيضاً في المنازل الخاصة.

٢. تشير عبارة «أي شخص» إلى الراشدين والأطفال. ولا فرق هنا بين المواطن والأجنبي المقيم في البلد حيث تم تحديد حالة عمل جبري.

٣. لا تشير عبارة «التهديد بأي عقوبة» إلى العقوبات الجنائية فقط، بل إلى أنواع الإكراه كافة على غرار التهديدات أو العنف أو احتجاز الأوراق الثبوتية أو حجز الأشخاص أو عدم دفع الأجور. فمن المهم أن يتمكن العمال من ترك علاقة عمل من دون فقدان أي حقوق أو امتيازات، مثال على ذلك، التهديد بعدم تسديد أجر العامل أو خسارة حق الحماية من العنف.

٤. تشير عبارة «يتطوع» إلى موافقة العامل على الدخول في علاقة عمل ما. ففيما قد يكون العامل قد وافق على عقد عمل من دون أي نوع من الخداع أو الإكراه، إلا أنه ينبغي أن يتمتع دائماً بحرية الانسحاب من اتفاق متوافق عليه من الطرفين. بمعنى آخر، يجب أن يكون التوظيف مبنياً على موافقة حرة ومطلعة وينبغي أن تتواجد دوماً خلال علاقة العمل. فإن لجأ صاحب العمل أو الموظف إلى الخداع أو الإكراه، تصبح الموافقة باطلة.

الاتجار بالبشر

غالباً ما يبرز العمل الجبري نتيجة الاتجار بالبشر (أو الاتجار بالبشر) وهو يشمل نقل شخص، عادة عبر الحدود، بهدف الاستغلال. وتم تحديد الاتجار بالبشر في بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالبشر، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (بروتوكول باليرمو) المعتمدة عام ٢٠٠٠. ويميّز بروتوكول باليرمو بين الاتجار والتهريب من خلال عناصر الاستغلال والخداع والقسر. وفقاً للمادة ٣ من البروتوكول:

يُقصد بتعبير «الاتجار بالبشر» تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقلهم 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، كحدّ 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.

إن هذا التحديد معقد بعض الشيء ولكن يمكن تقسيمه إلى العناصر التالية :

■ **النشاطات:** تجنيد شخص أو نقله أو تنقله أو إيواؤه أو استقباله.

■ **الوسائل:** القوة أو الخداع أو الاختطاف أو القسر أو الاحتيال أو التهديدات أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف.

■ **الهدف:** الاستغلال، بما في ذلك العمل الجبري أو نزع الأعضاء.

من المهم فهم أن الأعمال الجبرية ليست كلها نتيجة الاتجار بالبشر في حين أن كل حالات الاتجار بالبشر تقريباً تؤدي إلى العمل الجبري (باستثناء الاتجار بهدف نزع الأعضاء). من وجهة نظر منظمة العمل الدولية، من المهم التمييز بين **العمل الجبري**، حيث يتم استخدام أشكال من القسر والخداع لاحتجاز عامل، وشروط العمل المتدنية. فعندما يتسبب انعدام بدائل اقتصادية معقولة ببقاء بعض الأشخاص في علاقة عمل استغلالية، لا يشكل ذلك حالة عمل جبري على الرغم من أنه قد يشكل حالة استضعاف كما جاء في بروتوكول باليرمو. يجب إذاً أخذ بعين الاعتبار القيود الخارجية التي قد تؤثر في الموافقة الحرة.

بالإضافة إلى ذلك، يميّز بروتوكول باليرمو بين الاتجار بالأطفال (دون الثامنة عشرة من العمر) والراشدين. فلا تنطبق الوسائل غير المشروعة المذكورة أعلاه في قضايا الاتجار بالأطفال. كما تعتبر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ الاتجار بالأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال. بسبب تعقيد هذه التحديدات، من المهم جداً تطوير مؤشرات واضحة وتوجيهات عملية خاصة بمفتشي العمل.

يتضمن الملحق ٣ مقتطفات من اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي واتفاقيات أخرى ذات صلة وبروتوكول باليرمو. ننصح بقراءتها بإمعان ومناقشة هذه الأحكام الأساسية مع المجموعة.



العمل الجبري والاتجار بالبشر في الاقتصاد العالمي

وقائع وأرقام حول العمل الجبري

منذ نشأتها تقريباً، أدرجت منظمة العمل الدولية القضاء على العمل الجبري على جدول أعمالها. وفي حين كان التركيز أساساً على العمل الجبري الذي تفرضه الدول إلا أنه أصبح من المعروف اليوم أن معظم حالات العمل الجبري المعاصر تحصل في الاقتصاد الخاص. ففي العامين ٢٠٠٥ و٢٠٠٧، أصدرت منظمة العمل الدولية تقريرين أساسيين حول العمل الجبري وأشكاله المعاصرة بالإضافة إلى تأثيراته القانونية بموجب الاتفاقيتين رقم ٢٩ و١٠٥. ويوضح التقريران أن العمل الجبري موجود في الدول الصناعية والدول النامية على حد سواء، وهي مشكلة عالمية تؤثر في كل بلد بشكل متفاوت ويمكن معالجتها فقط من خلال بذل جهود عالمية. في العام ٢٠٠٥، أعدت منظمة العمل الدولية أول تقدير عالمي لضحايا العمل الجبري (رجالاً ونساءً وأطفالاً)، بما في ذلك العمل الجبري نتيجة الاتجار بالبشر. يظهر الجدول التالي أن العمل الجبري منتشر أكثر في آسيا والمحيط الهادئ بسبب أشكال الرق التقليدية. كما يظهر الجدول أن العمل الجبري في الاقتصادات الصناعية والانتقالية ينتج بمعظمه عن الاتجار بالبشر بهدف الاستغلال الجنسي أو في العمل.

إجمالي المتاجر بهم	إجمالي عمال السخرة	
٢٧٠٠٠٠	٣٦٠٠٠٠	الاقتصادات الصناعية
٢٠٠٠٠٠	٢١٠٠٠٠	الاقتصادات الانتقالية
١٣٦٠٠٠٠	٩٤٩٠٠٠٠	آسيا والمحيط الهادئ
٢٥٠٠٠٠	١٣٢٠٠٠٠	أميركا اللاتينية والكاريبي
١٣٠٠٠٠	٦٦٠٠٠٠	أفريقيا جنوب الصحراء
٢٣٠٠٠٠	٢٦٠٠٠٠	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
٢٤٤٠٠٠٠	١٢٣٠٠٠٠٠	العالم

أنتج بحث خاص بالأقطار أعدته منظمة العمل الدولية كماً هائلاً من المعلومات حول أنواع مختلفة من العمل الجبري والقسر التي قد يستمد منها صاحب العمل فوائد كثيرة. ويقدر المعدل السنوي للأرباح الناتجة فقط عن الاتجار بالبشر ب ٣٢ مليار دولار أميركي وإن حوالي نصف إجمالي الأرباح يُحقق في الدول الصناعية.

هذه بعض الأمثلة عن الأماكن التي يتواجد فيها العمل الجبري اليوم:

■ **الأشكال التقليدية للرق** تتواجد في الزراعة ومطاحن الأرز وأفران الآجر وغيرها من النشاطات الاقتصادية في جنوب آسيا (على سبيل المثال في الهند والنيبال وباكستان). وقد يؤثر الرق في العائلة بأسرها عندما لا يتعهد رب العائلة بعمله وحسب بل كذلك بعمل أفراد أسرته لتلقي دفعة مسبقة أو سلفة من رب عمله في حالة العوز.

■ **الاسترقاق على أساس الدين وغيره من أشكال القسر** قد يُبقي السكان الأصليين وغيرهم من سكان أميركا اللاتينية الفقراء في العمل الجبري على غرار قطع الأشجار والتعدين والزراعة. وغالباً ما يرتكز النظام على نظام معقد من المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن الذين يأخذ كل واحد منهم حصة من هؤلاء العمال المدينين والذين يعمل بعضهم لسنوات عدة من دون تلقي أي دخل مادي على الإطلاق.

■ **عمل الأطفال الجبري** في عدة مناطق من أفريقيا مرتبطة بالممارسات التقليدية التي تقضي بوضع الأطفال في كفالة الأقرباء في مدن بعيدة. ففيما تُقدم الوعود للأهل بتأمين التعليم لأولادهم، غالباً ما يتم استغلال الصبيان والبنات بلا رحمة كخدام في المنازل أو الزراعة وصيد الأسماك أو صناعة الجنس. إلا أنّ عمل الأطفال الجبري والاتجار بالأطفال لا يقتصران على أفريقيا وحسب إذ تقدّر منظمة العمل الدولية أن ٤٠ في المائة على الأقل من ضحايا العمل الجبري في أنحاء العالم هم من الأطفال.

■ **العمل الجبري المرتبط بالهجرة وأنظمة تعاقد العمل الاستغلالية** متواجدة في مختلف أنحاء العالم اليوم. فعلى سبيل المثال، قد يجد العمال المهاجرون من إندونيسيا أو الهند أو الفلبين أو غيرها من الدول الآسيوية أنفسهم فمقيدين مع متعاقد عمل بسبب التكاليف الفائقة والإمكانية المحدودة، إن لم تكن منعدمة، لتغيير صاحب العمل في بلد المقصد. وتتضمن دول المقصد الرئيسية التي تستقطب العمال المهاجرين الآسيويين كل من سنغافورة وماليزيا ودول الشرق الأوسط. وفي أوروبا، خضعت وكالات التوظيف لتدقيق معمّق إثر تقارير عن استغلالات خطيرة للعمال المهاجرين. فأحياناً يكون الفرق بين العمل غير الشرعي والجريمة المنظمة غير واضح.

■ **العمل الجبري نتيجة اتجار الجريمة المنظمة بالأشخاص** قد يتواجد في صناعة الجنس في مختلف أنحاء العالم. فبسبب طبيعة الدعارة التي غالباً ما تكون غير شرعية في العديد من الدول، تلعب شبكات الجريمة المنظمة دوراً رئيسياً في تأمين الشابات والأطفال للحنانات أو المواخير أو المنازل الخاصة. ومن المحتمل أن تكون شبكة الإنترنت والسياحة قد حفزتا الاتجار الجنسي. وقد تتورط الجريمة المنظمة في أشكال أخرى من الاتجار بالبشر كالاتجار لغايات الاستغلال في العمل. وهو غالباً ما يرتبط بالتوظيف الخداعي والابتزاز للحصول على حصة من عائدات العمال المهاجرين.

القطاعات الاقتصادية المهددة

بانتظار بذل جهود أكبر لتحديد وحماية ضحايا العمل الجبري، سيبقى من الصعب تأمين إحصاءات موثوقة حول النشاطات الاقتصادية المتأثرة بالعمل الجبري. فوفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، يتم استغلال ٤٢ في المائة من ضحايا الاتجار بالبشر في التجارة الجنسية، في حين أن ٣٢ في المائة يتم استغلالهم في قطاعات اقتصادية أخرى و٢٥ في المائة يقعون ضحية العمل الجبري والاستغلال الجنسي معاً. كما يتم اللجوء إلى أشكال أخرى من العمل الجبري والرق في نشاطات اقتصادية لا تتطلب مهارات عالية وتُعرف بدوران مرتفع للعمال فيواجه أصحاب العمل صعوبة في الاحتفاظ بالعمال.

في ما يلي لائحة غير شاملة بالقطاعات الاقتصادية التي تشكل فيها حالات العمل الجبري مشكلة كبيرة في عدد من البلدان:

- البناء، بما في ذلك أفران الأجر
- الزراعة والبستنة
- التعدين وقطع الأشجار
- صناعة تحضير المنتجات الغذائية وتعليبها
- الخدمة المنزلية وغيرها من أعمال التنظيف والعناية
- الأعمال المصنعية وبشكل خاص النسيج والملبوسات
- المطاعم وتعهّد الحفلات
- صناعة الترفيه والجنس
- وسائل النقل
- أشكال متعددة من النشاطات الاقتصادية غير النظامية مثل التسوّل والبيع المتجول المنظمين.



يصعب على مفتشي العمل ووكالات أخرى لإنفاذ القانون ومنظمات مساعدة الضحايا الوصول إلى عدد من هذه القطاعات. فمن الصعب مراقبتها بسبب دوران العمال المرتفع الذي غالباً ما يرتبط بطبيعة العمل الموسمية وترتيبات التعاقد من الباطن المعقدة وتغيير أماكن العمل، في البناء مثلاً. ويتم إخفاء نشاطات أخرى عن الأنظار العامة مثل الخدمة المنزلية والدعارة التي تحصل عادة في الأماكن الخاصة التي لا وصول لمفتشي العمل إليها.

فئات العمال الضعيفة

على الرغم من اكتشاف حالات العمل الجبري في صناعات مختلفة، وهي تطل في الوقت نفسه العمال في علاقات العمل النظامية وغير النظامية، إلا أن بعض فئات العمال أضعف من غيرها. فيصعب الوصول إلى بعض العمال بسبب أماكن عملهم المنعزلة وبسبب مبدأ حرمة المنزل الخاص. ويجدر بمفتشي العمل، ضمن صلاحياتهم ونطاق نظام التفتيش، أن يولوا انتباهاً خاصاً لمجموعات العمال التالية:

■ العمال الذين ينتمون إلى مجموعة عانت من تمييز مؤثّق في مكان العمل، على غرار الشعوب الأصلية في أميركا اللاتينية أو طائفة الروما في أوروبا أو الطوائف والقبائل المصنّفة في جنوب آسيا؛

■ العمال من النساء اللواتي يتعرضن غالباً للتمييز ويملن إلى العمل في قطاعات اقتصادية معرضة للاستغلال بما في ذلك العمل الجبري في صناعة النسيج والملبوسات أو الأعمال المنزلية؛

■ لا يعتبر الأطفال فئة عمالية بحد ذاتها. ومجموعة ضعيفة، يشمل الأطفال العاملون الشبان الذين تجاوزوا السن القانونية الأدنى للعمل ويعملون في أشكال مقبولة من العمل. يجب ألا يعمل أي طفل في أي شكل من أسوأ أشكال عمل الأطفال المحددة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ وألا يكونوا دون السن الأدنى للعمل بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨. وعلى مفتشي العمل أن يفهموا الظروف الخاصة بالأطفال العاملين بالإضافة إلى أسوأ أشكال عمالة الأطفال المرتبطة بشكل وثيق بالعمل الجبري والاتجار بالبشر.

■ العمال المهاجرون وخاصة غير الشرعيين منهم. ونجد العمال المهاجرين غير الشرعيين في قطاع البناء والزراعة والصناعة وغيرها من القطاعات التي غالباً ما يتعرضون فيها إلى ظروف عمل أسوأ من غيرهم من العمال.

دور مفتشي العمل في الاستراتيجيات الوطنية المعنية بمكافحة العمل الجبري

من السياسات العالمية لمكافحة العمل الجبري إلى السياسات الوطنية

لقد تزايد الاعتراف الدولي بأن العمل الجبري لا يمكن اعتباره من الماضي وأن مظاهره المعاصرة تتطلب تدخلاً طارئاً. ويشكل إنفاذ القانون في هذا الإطار جزءاً أساسياً من الحل كما ويُعتبر إفلات الجناة من العقاب من الأسباب الرئيسية وراء استمرار ممارسات العمل الجبري. وفي الوقت نفسه، ثمة توافق متنامٍ مفاده بأن مكافحة العمل الجبري بما في ذلك الاتجار بالبشر يتطلب مقاربة متكاملة تمزج بين إجراءات إنفاذ القانون بشكل صارم وإجراءات الوقاية ومساعدة الضحايا. وبالتالي يجب أن تشمل سياسات مكافحة العمل الجبري النقاط الثلاث التالية: الملاحقة القضائية والوقاية والحماية. ولكن الأهم أن تستند إلى تحليل سليم للمشكلة ورؤية واضحة لكيفية القضاء عليها، بما في ذلك مؤشرات نجاح قابلة للقياس وتخصيص الدول للموارد.

يجب تكريس مقاربة متكاملة مماثلة لتطوير وتطبيق السياسات في نظام إدارة العمل الوطني الإجمالي. وتقدم اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إدارة العمل رقم ١٥٠ (١٩٧٨) اقتراحات لنظام مماثل لإدارة العمل الوطنية ودورها ومهامها وتنظيمها. وبناءً على هذا الإطار المعياري، طوّرت منظمة العمل الدولية استراتيجية لإدارة العمل بهدف التواصل مع العاملين في قطاع الاقتصاد غير النظامي حيث يمكن إيجاد العديد من ضحايا العمل الجبري اليوم. والأهم من ذلك أن إحدى أبرز مهام إدارة العمل تقوم على تطوير مشاريع قوانين بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين ويكون مفتشو العمل مجبرين على فرض تطبيقها. ولتأمين التماسك بين القانون والسياسة، تبرز أهمية رعاية التعاون مع الوزارات الأخرى المعنية بمسائل العمل الجبري والاتجار بالبشر.

عام ٢٠٠٧، قيّمت منظمة العمل الدولية ٢٨ خطة عمل وطنية لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر من مختلف أنحاء العالم. والنتيجة كانت أن معظم خطط العمل الوطنية تعاني من غياب استراتيجية واضحة وموارد كافية ومؤشرات جلية. وغالباً ما تهيم على خطط العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر مقاربة لإنفاذ القانون تلعب فيها إدارة العمل ومفتشو العمل دوراً محدوداً، مع العلم بأن هذا الميل يشهد تغييراً بطيئاً نظراً للاعتراف المتنامي بأن إنفاذ القانون الجنائي وحده عاجز عن حل المشكلة. قلة من خطط العمل الوطنية فقط تغطيها تخصيصات من ميزانية الدولة وتخضع لمراجعات صارمة بهدف تقييم مدى نجاح تطبيقها. وفي العديد من الدول، تتحكم المنظمات الدولية أو منظمات المانحين الثنائية بجداول الأعمال.

على المستويين العالمي والإقليمي، يمكن ملاحظة الأحداث التالية كمراحل حاسمة في مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر:

■ عام ١٩٩٨، اعتمد مؤتمر العمل الدولي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته. ومن خلال هذه العملية، أصبح القضاء على العمل الجبري إلى جانب غيرها من معايير العمل الأساسية تحتل الأولوية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية والدول المؤسسة لها. وبالتالي أصبحت جزءاً من مبادئ الاتفاق العالمي التابعة للأمم المتحدة واتفاقيات التجارة الثنائية وسياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات للمؤسسات المنفردة أو الصناعات. عام ٢٠٠٥، اعتمد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية خطة عمل لمكافحة العمل الجبري تمتد على أربع سنوات.

■ عام ٢٠٠٠، اعتمدت الدول الأعضاء في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكولات المكملة بما فيها بروتوكول باليرمو. ومذاك بدأت مكافحة الاتجار بالبشر تتلقى اهتماماً دولياً متزايداً. ففيما لا يزال العديد من المقاربات يشدد بشكل رئيسي على إنفاذ القانون الجنائي خاصة ضد تجار الجنس، إلا أنه يتم الاعتراف بشكل متزايد بالحاجة إلى مقاربة مرتكزة على حقوق الإنسان تأخذ بعين الاعتبار مشاكل سوق العمل.

■ عام ٢٠٠٦، اعتمدت كل من الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول أفريقيا الوسطى «اتفاقية أوجا حول الاتجار بالبشر وخاصة النساء والأطفال» وهي متابطة لخطة العمل الرئيسية لمكافحة الاتجار بالبشر لعام ٢٠٠١ التابعة للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا.

■ عام ٢٠٠٤، اعتمدت الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا (آسيان) إعلاناً لمكافحة الاتجار بالبشر، خاصة النساء والأطفال. وقد عبرت عن الحاجة الطارئة إلى مقاربة إقليمية شاملة للحؤول دون الاتجار بالبشر ومحاربهته بالإضافة إلى اتخاذ الخطوات لصون حقوق الإنسان الخاصة بالضحايا.

■ عام ٢٠٠٥، اعتمدت القمة الرابعة للقارتين الأمريكيتين خطة عمل تهدف بما في ذلك إلى «القضاء على العمل الجبري قبل حلول العام ٢٠١٠ من خلال تعزيز الإجراءات والسياسات لتمكين الدول التي لم تحقق ذلك حتى الآن من إنجاز هذا الهدف». كما شجعت صياغة خطط عمل وطنية.

■ في أوروبا، يتولى كل من الاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا معاً قيادة العمل لمكافحة الاتجار بالبشر. عام ٢٠٠٣، اعتمدت منظمة الأمن والتعاون في أوروبا خطة العمل الخاصة بها لمكافحة الاتجار بالبشر. وعام ٢٠٠٥، اعتمد مجلس الاتحاد الأوروبي خطة حول أفضل الممارسات والمعايير والإجراءات لمكافحة ومنع الاتجار بالبشر (خطة عمل الاتحاد الأوروبي). في شباط/فبراير ٢٠٠٨، دخلت اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر حيز التنفيذ بمصادقة عشر دول أعضاء.

تنسيق سياسات مكافحة الاتجار بالبشر في أوروبا

ينتج العمل الجبري في أوروبا أساساً عن الاتجار بالبشر. في البداية، كانت المقاربة الأوروبية المتعلقة بالاتجار تستند إلى النظرية القائلة إن الاتجار بالبشر مرتبط بشكل رئيسي بالدعارة، فتزداد الحاجة إلى إنفاذ القانون الجنائي. ولكن هذا الأمر تغير تدريجياً منذ اعتماد بروتوكول باليرمو. في العام ٢٠٠٢، اعتمد مجلس الاتحاد الأوروبي قراراً إطارياً حول مكافحة الاتجار بالبشر. يستلزم من الدول الأعضاء كافة تعديل التشريع المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر ليتوافق مع المعايير الدولية. وفي العام ٢٠٠٤، اعتمد مجلس الاتحاد الأوروبي للعدل والشؤون الداخلية الأمر التوجيهي بشأن مسائل إصدار إقامات لرعيايا البلدان الثالثة الذين وقعوا ضحية الاتجار بالبشر أو الذين تعرضوا لعمل يهدف إلى تسهيل الهجرة غير الشرعية والذين يتعاونون مع السلطات المعنية.

في الوقت نفسه، طور فريق خبراء توصيات لخطة عمل الاتحاد الأوروبي. في العام ٢٠٠٥، اعتمد المجلس خطة حول أفضل الممارسات والمعايير والإجراءات لمكافحة ومنع الاتجار بالبشر. ويركز الفصل الرابع من خطة عمل الاتحاد الأوروبي بشكل خاص على عوامل الطلب المرتبطة بتنظيمات العمل. كما تشير خطة العمل إلى الاتجار بالبشر بهدف الاستغلال في العمل الذي يستلزم «أنواع جديدة من التخصص والتعاون مع الشركاء، مثل الوكالات المسؤولة عن مراقبة ظروف العمل والتحريرات المالية المتعلقة بالعمل غير النظامي» فقرة ٤٤.

صلاحيات ودور مفتشي العمل

أهم وظيفة لدى مفتشي العمل هي التأكد من التقييد بقانون العمل^١. في ما يتعلق بالعمل الجبري والاتجار بالبشر، غالباً ما يعاني المفتشون من غياب الصلاحيات الواضحة. ويعود السبب أولاً إلى اعتبار العمل الجبري والاتجار في عدد من البلدان جرائم تحقق الشرطة فيها أساساً. من ثم، قد لا يغطي نطاق أنظمة تفتيش العمل قطاعات قد تحصل فيها ممارسات العمل الجبري، مثل الزراعة والعمل المنزلي وصناعة الجنس. كما قد تتواجد ثغرة بين الأحكام القانونية وتطبيقها في الممارسة. ويتطلب تزويد مفتشي العمل بصلاحيات لمكافحة العمل الجبري عزماً سياسياً قوياً لتعزيز أنظمة تفتيش العمل ككل، عبر زيادة عدد المفتشين مثلاً وتدريبهم وتزويدهم بالموارد الملائمة. فإن لم يتوافر لمفتشي العمل أجهزة كمبيوتر أو وسائل نقل فسيواجهون صعوبات في إنجاز دورهم.

تمت صياغة قوانين وخطط عمل وطنية لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر من دون استشارة إدارة تفتيش العمل وبالتالي من دون تعيين دور محدد لتفتيش العمل، مع بعض الاستثناءات. يجب إذاً تكريس صلاحيات مفتشي العمل في القانون الوطني والأنظمة الإدارية بصراحة. وفي بعض الدول، نصّ قانون العمل على حظر العمل الجبري بالإضافة إلى اعتبار الاتجار بالبشر جريمة جنائية في القانون الجنائي. أما الدول التي وضعت فقط أنظمة لمكافحة الاتجار بالبشر في القانون الجنائي، فينبغي أن تتوافق هذه الأنظمة مع قانون العمل، بالأخص إن كان يشمل تحديد الاتجار بالبشر على أنه الاتجار بهدف الاستغلال في العمل.

(١) ترتبط اتفاقيتان تابعتان لمنظمة العمل الدولية مباشرة بصلاحيات ومهام مفتشي العمل: الاتفاقية بشأن تفتيش العمل، رقم ٨١ (١٩٤٧) والاتفاقية بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، رقم ١٢٩ (١٩٦٩).

نظراً لتعقيد الجريمة، قد يكون من الصعب إيكال المسؤولية لوزارة محددة. ففي العادة تُعتبر وزارة العمل مسؤولة عن مسألة العمل الجبري أما مسألة الاتجار بالبشر فهي من مهام وزارة الداخلية أو الخارجية وبالتالي يعتبر التنسيق بين السياسات مسألة فائقة الأهمية. وبما أن وزارة العمل تعتبر مسؤولة عن مفتشي العمل، سيحتاج هؤلاء إلى أنظمة محددة صادرة عن الوزارة ليتمكنوا من أداء مهامهم. كما باستطاعة مفتشي العمل الضغط على الحكومة لتقوم بعمل معين على غرار معالجة الثغرات التشريعية كما يمكن استشارتهم حول مسائل سياسية ناشئة مثل مسائل العمل الجبري والاتجار بالبشر.

تضطلع عمليات تفتيش العمل بعدة وظائف قطاعية قد تشكل نقطة انطلاق مفيدة للوقاية من العمل الجبري والقضاء عليه:

- العلاقات الصناعية
- ظروف العمل العامة
- السلامة والصحة المهنيان
- العمل غير الشرعي
- بعض جوانب الضمان الاجتماعي

تعتبر معايير العمل التي يفترض بمفتشي العمل الترويج لها والحفاظ عليها أداة أساسية لضمان العمل اللائق. ولكنها في غالب الأحيان غير مطبقة على ضحايا العمل الجبري الفعليين أو المحتملين. إضافة إلى ذلك، لا يكون عادة ضحايا العمل الجبري منظمين أو لا يشكلون جزءاً من اتفاقات تسوية جماعية. كما أنهم لا يتمتعون بالضمان الاجتماعي وغالباً ما يؤدون عملهم من دون عقد عمل نظامي وفي ظروف شديدة الخطورة وأحياناً حتى مهينة.

ترتبط الوظائف العملية الرئيسية الثلاث لمفتشي العمل بـ «النقاط الثلاث» في إطار مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر على الصعيد العالمي - الوقاية والملاحقة القضائية والحماية:

■ وظيفة التأكد من الامتثال للقانون الوطني

هذه وظيفة مفتشي العمل الإجمالية التي يمكن تنفيذها عبر استخدام وسائل الإقناع بالإضافة إلى العقوبات القاسية التي تشكل رادعاً. من أجل تحقيق الامتثال للقانون، على مفتشي العمل مراقبة مستويات الامتثال في الشركات في مختلف القطاعات الاقتصادية وملاحقتها. بهذه الطريقة يمكنهم أن يضطلعوا بدور أساسي في جمع البيانات المتعلقة بالعمل الجبري والاتجار بالبشر. وتؤمن التقارير الدورية حول نشاطات مفتشي العمل بيانات مهمة في هذا الإطار.

■ وظيفة إسداء النصائح وإعطاء المعلومات

باستطاعة مفتشي العمل أن يستخدموا معرفتهم وخبراتهم للمساعدة على حل المشاكل التي يواجهونها خلال زيارات تفتيش المواقع وخلال اتصالاتهم مع منظمات العمال وأصحاب العمل. كما يمكنهم إسداء النصائح حول تطوير حملات نشر المعلومات والاضطلاع بدور أساسي في هذه الحملات على غرار الحملات ضد العمل غير الشرعي. إضافة إلى ذلك، يروج مفتشو العمل لمعايير العمل، وبالتحديد المعايير الأساسية والأنظمة الوطنية التي تؤثر فيهم ويلعبون دوراً أساسياً في وضع معايير للمقارنة ونشر الممارسات الجيدة. كما يستطيع مفتشو العمل توفير التدريب بالأخص لنقابات العمال وأصحاب العمل والمنظمات غير الحكومية والمسؤولين في محاكم العمل وغيرها من السلطات الحكومية.

■ وظيفة الحماية

باستطاعة مفتشي العمل كذلك تمكين العمّال عبر الاتصال المباشر خلال عمليات التفتيش في الموقع وذلك عبر نشر المعلومات. ويشكّل إطلاع العمّال وأصحاب العمل وضحايا العمل الجبري المحتملين على حقوقهم استراتيجية مهمة للوقاية والحماية.

يستطيع مفتشو العمل تطبيق مجموعة واسعة من الأدوات بطريقة تقديرية ومرنة وذلك بحسب الظروف التي يواجهونها في مكان العمل. وذلك يضعهم في موقع مناسب للاستجابة بفعالية لحالات غالباً ما تكون حسّاسة وتشمل ضحايا محتملين للعمل الجبري أو الاتجار بالبشر. فعلى سبيل المثال، يمكنهم إعطاء الشركات غير الممثلة فرصة تصحيح خروقاتها من خلال إصدار إنذارات قبل البدء بالملاحظات القضائية. وهم يتشاورون خلال العملية من خلال إشراك أصحاب العمل ودعم العمّال ونشر الممارسات الجيدة.

ثمة توجه عالمي نحو اعتماد أنظمة متكاملة لتفتيش العمل. لذلك يُنصح بإدماج مكافحة العمل الجبري ضمن وظائف تفتيش العمل الموجودة حالياً عوضاً عن إنشاء مؤسسة جديدة. وينعكس ذلك في الاتفاقيتين رقم ٨١ و١٢٩. ونظراً لطبيعة العمل الجبري والاتجار بالبشر المعقدة، قد يكون من المستحسن في بعض الحالات إنشاء وحدة متخصصة لتفتيش العمل يمكنها تولي المراقبة الميدانية وتطوير القدرات. من أجل تطبيق القوانين بفعالية، من الضروري تجهيز البنى المؤسسية المناسبة بالموارد المادية والمالية وتزويدها بعدد كافٍ من الموظفين المؤهلين في المكاتب المحلية بالإضافة إلى وسائل النقل.





تحديد الضحايا والتحقيق في قضايا العمل الجبري

تحديات الإنفاذ

إن العمل الجبري والاتجار بالبشر جريمتان ذات عائدات عالية وخطر انكشاف ضئيل. ويتم عادة استغلال الضحايا لفترات طويلة من الوقت وتتم عادة بيعهم وإعادة بيعهم. وتقدر منظمة العمل الدولية الربح الإجمالي الناتج عن العمل الجبري بـ ٤٤ مليار دولار أميركي في السنة، بما في ذلك ٣٢ مليار دولار أميركي في السنة نتيجة الاتجار بالبشر. وفي الوقت نفسه، تظل ملاحقة الجناة ضعيفة مقارنة بعدد الضحايا المقدر.

يشير الجدول التالي إلى الجرائم المرتبطة بالاتجار عالمياً والتي تمت ملاحقة مرتكبيها وإدانته:

السنة	الملاحقات القضائية	الإدانات	عدد البلدان ذات تشريع جديد أو معدّل
٢٠٠٣	٧٩٩٢	٢٨١٥	٢٤
٢٠٠٤	٦٨٨٥	٣٠٢٥	٣٩
٢٠٠٥	٦٦١٨	٤٧٦٦	٤١
٢٠٠٦	٥٨٠٨	٣١٦٠	٢١

المصدر: تقرير الاتجار بالبشر، وزارة الخارجية الأميركية، ٢٠٠٧

ثمة عقبات عديدة أمام إنفاذ فعال للقانون. ويرتبط بعض هذه العقبات بطبيعة العمل الجبري وبعضها الآخر بعوامل سياسية ومؤسسية بما في ذلك نطاق تفتيش العمل المحدود في بعض المناطق والبلدان (راجع القسم المتعلق بصلاحيات مفتشي العمل). ويصعب تحديد العمل الجبري والاتجار بسبب طبيعتهما التي تقضي بإخفائهما عن الأنظار. ويصعب على كل من عناصر إنفاذ القانون ومنظمات مساعدة الضحايا الوصول إلى الضحايا المحتملين الذين يعملون في بيئة منعزلة كالمنازل الخاصة والمناطق المعزولة جغرافياً وأماكن العمل المتغيرة مثل ورش البناء.

بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما يحصل العمل الجبري عندما لا يملك الضحايا المحتملون بدائل أخرى ولا يكون أمامهم خيار سوى التعاون مع المستغلين عوضاً عن مفتشي العمل. ويدرك العديد منهم أن ذلك خرق للقوانين الوطنية جراء العمل بشكل غير نظامي. وقد ينتمي آخرون إلى مجموعة تتعرض للتمييز وتتقاضي أي اتصال مع سلطات الدولة بشكل عام. بالفعل، يمكن أن تلاحق وكالات إنفاذ القانون عدداً أكبر من الجناة عندما تحصل على دعم من الضحايا المحتملين الذين يتحلون بالقوة لمقاومة الاستغلال وطلب تدخل السلطات.

كما أن الغياب الواسع للترتيبات الفعالة للتعاون والتنسيق بين الجهات المعنية قد يؤدي إلى تجزئة المسؤوليات. فنادرًا ما يتصل مفتشو العمل بوكالات إنفاذ القانون الجنائي، مثل رجال الشرطة أو المدعين، وبالتالي يحدد مفتشو العمل العديد من الجرائم المرتبطة بالعمل الجبري ولكن لا تتم ملاحقتها بموجب القانون الجنائي فلا تُعتبر جريمة جنائية.

أخيراً، إن العمل الجبري والاتجار بالبشر من المخالفات التي تحصل على هامش أسواق العمل الوطنية وغالباً ما تطلّ فئات السكان المعرضة للتمييز والتي لا تُعدّ حمايتها من أولويات الحكومة والمجتمع ككل.

مؤشرات حالات العمل الجبري المحتملة

يجب أن يتكون العنصر الأساسي للإرشادات العملية حول العمل الجبري والاتجار بالبشر الخاصة بمفتشي العمل من مؤشرات تسمح لهم بتحديد ما إن كانت حالة معينة تعتبر حالة عمل جبري أو لا. وقد لا تكون هذه المؤشرات دائماً أحد عناصر العمل الجبري ولكن يجب أن تُعتبر إشارات لإجراء المزيد من التحقيقات. ويجب أن يستند التقييم الإجمالي لمسألة معينة إلى ما إذا كان العامل قد أعطى موافقته بشكل حر ومطلع عند القبول بالعمل وإلى ما إذا كانت لديه الحرية لترك علاقة العمل.

على المؤشرات أن:

- ترشد مفتشي العمل ووكالات إنفاذ القانون ومنظمات مساعدة الضحايا الأخرى للتعرف إلى حالات العمل الجبري المحتملة؛
- تكون قطرية مخصصة من خلال الأخذ بعين الاعتبار حالات العمل الجبري التي يُرجح حصولها في قطاعات ومناطق محددة؛
- تستند إلى القوانين والأنظمة الوطنية؛
- تساعد على التمييز بين ظروف العمل السيئة والعمل الجبري.

لقد أعطت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق المعايير إرشادات في هذا السياق^٢ في مناسبات عديدة. فنقترح منظمة العمل الدولية ستة مؤشرات رئيسية. وينبغي ربط كل من هذه المؤشرات العامة بمجموعة من الأسئلة الفرعية المحددة. في ما يلي بعض الأمثلة:

■ العنف الجسدي، بما في ذلك العنف الجنسي

- هل تظهر على العامل أي علامات تدل على سوء المعاملات مثل الكدمات؟
- هل تظهر على العامل علامات القلق؟
- هل من علامات أخرى تدل على الارتباك الذهني أو آثار العنف؟
- هل يظهر المشرفون/أصحاب العمل سلوكاً عنيفاً؟

■ تقييد حرية التنقل

- هل العامل محتجز في مكان العمل؟
- هل يجبر العامل على النوم في مكان العمل؟
- هل من علامات ظاهرة تشير إلى أن العامل لا يتمتع بحرية مغادرة مكان العمل بسبب وجود مثلاً أسلاك شائكة أو حراس مسلحين أو غيرها من القيود؟
- هل يحظر على العامل مغادرة مكان العمل؟

(٢) للإطلاع على بعض ملاحظات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق المعايير راجع: منظمة العمل الدولية: الاتجار بالبشر والعمل الجبري: دليل للتشريعات وتطبيق القانون، جنيف، ٢٠٠٥.

■ التهديدات

- هل تبدو أقوال العامل غير واضحة أو هل يبدو أنه قد تلقن العقائد من صاحب العمل؟
- هل بلّغ العاملون عن أي تهديدات وجهت لهم أو لزملائهم في العمل أو لأفراد أسرهم؟
- هل من علامات تدل على أن العامل يتعرض للابتزاز (مع أو من دون تواطؤ صاحب العمل)؟
- هل يظهر العامل سلوكاً قلقاً؟
- هل يجبر العمال على العمل ساعات إضافية (غير مدفوعة) بشكل مفرط أو على القيام بمهام يفضلون عدم القيام بها وهل يتعرضون للتهديد في حالة الرفض؟
- هل وضع العامل غير نظامي (مثلاً العمال المهاجرون) وهل سيتعرض للتهديد بتسليمه للسلطات؟

■ الدين وغيره من أشكال الاسترقاق

- هل ينبغي على العامل أن يسدد رسوم توظيف أو نقل باهظة؟ في الإيجاب هل تحسم هذه الديون من الراتب؟
- هل يجبر العامل على دفع رسوم باهظة مقابل المسكن أو الطعام أو أدوات العمل تحسم مباشرة من راتبه؟
- هل منح العامل أي قرض أو سلفة تمنعه من ترك صاحب العمل؟
- هل رخصة العمل مقيّدة برب عمل محدد؟ هل من شكاوى سابقة ضد صاحب العمل؟

■ حجز الأجور أو عدم دفعها

- هل لدى العامل عقد عمل نظامي؟ في حال النفي، كيف يتم دفع الأجور؟
- هل من اقتطاع غير شرعي للأجور؟
- هل تلقى العامل أي أجر على الإطلاق؟
- ما هي قيمة الأجر مقارنة بالمستلزمات القانونية الوطنية؟
- هل لدى العمال إمكانية التصرف بأجورهم؟
- هل تعرض العمال للخداع في ما يتعلق بقيمة الأجور؟
- هل تُدفع الأجور بشكل منتظم؟
- هل يُدفع للعامل أجراً عينياً؟

■ احتجاز الأوراق الثبوتية

- هل يحتفظ العمال بأوراقهم الثبوتية؟ في حال النفي، هل يحتفظ بها صاحب العمل أو المسؤول؟ لماذا؟
- هل يستطيع العامل الوصول إلى هذه الأوراق في أي وقت كان؟

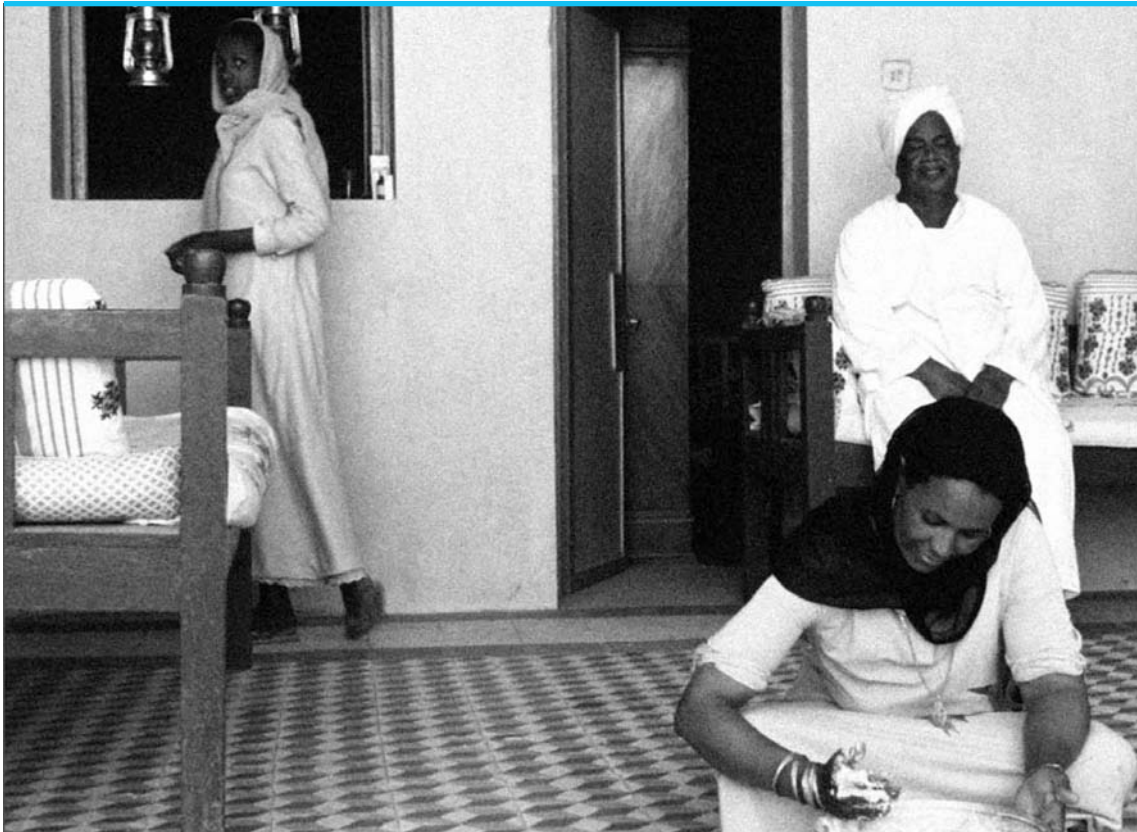
يتضمن الملحق ٢ قضايا عديدة حول العمل الجبري. قد لا يندرج بعض هذه الحالات بوضوح في إطار الاتفاقية رقم ٢٩. في الواقع، تختلف كل قضية عن الأخرى ويجب التعامل معها على هذا الأساس وبالتالي ينصح بدراسة القضايا بعناية ومناقشة مؤشرات كل قضية على حدة.

تقنيات التحقيق

يملك مفتشو العمل سلسلة واسعة من وسائل التحقيق والتي قد لا تتمتع بها سلطات إنفاذ القانون الأخرى. والأهم من ذلك أنهم يتمتعون عادة بصلاحيه الدخول بحرية وفي أي وقت من النهار أو الليل إلى أي مكان عمل خاضع للتفتيش من دون سابق إنذار (الاتفاقية رقم ٨١). ويمكنهم إجراء التحقيقات بحرية ويمكنهم بشكل خاص التحدث مع الأشخاص على انفراد ومراجعة المستندات وأخذ العينات. كما يتمتعون بصلاحيات إصدار الأوامر بهدف تصويب أي اختلال وتحديد ما إذا كان من المناسب توجيه إنذار وتقديم النصح أو المباشرة بالإجراءات أو التوصية بها. وقد تؤدي هذه الإجراءات في نهاية المطاف إلى ملاحقات جنائية. إضافة إلى ذلك، يُطلب من المفتشين التحقيق في أي شكاوى تتعلق بانتهاكات قانون العمل من دون الكشف عن هوية مصدر الشكوى ما يشجع الضحايا على التبليغ. ختاماً وعلى غرار سلطات إنفاذ القانون الأخرى، يستطيع مفتشو العمل اللجوء إلى قدرة الإقناع وإلى براعتهم للحصول على المعلومات أو تحقيق الامتثال. ويشكل التعاون مع الشركاء الاجتماعيين بمن فيهم ممثلي النقابات والعمال أداة أساسية في تحديد الانتهاكات والتأكد من الامتثال.

ويواجه مفتشو العمل تحدياً أساسياً يقضي بالعثور على أماكن يُحتمل فيها وجود ضحايا العمل الجبري والنفوذ إليها. وهذه هي حال العمل في الاقتصاد غير النظامي والعمل غير الشرعي في الاقتصاد المنتظم. في بعض الأحيان، قد تعرقل بعد القيود العملية تحديد قضايا العمل الجبري والتحقيق فيها. ففي المناطق النائية مثلاً، قد يجد مفتشي العمل غياب وسائل النقل الملائمة. وفي العديد من البلدان يتم تفتيش المؤسسات المسجلة الكبرى أو المتوسطة فقط. ولكن في الواقع ليست هذه هي الأماكن التي غالباً ما يظهر العمل الجبري فيها لا بل قد لا يظهر فيها على الإطلاق. كما قد يختبئ بعض أصحاب العمل خلف المتعاقدين من الباطن الذين يختفون في حال ظهور أي مشكلة أو قد يعيقون نفاذ مفتشي العمل. وفي بعض الدول، يمكن فرض غرامات في حال عرقلة عمليات التفتيش أو التحقيق.

أخيراً، ينبغي أن يحترم مفتشو العمل بشدة الخصوصية. ففي قطاع الزراعة مثلاً، لا يجدر بهم أن يدخلوا منزل العامل الخاص إلا بعد الحصول على رسالة موافقة أو إذن خاص من السلطات المعنية. ويتم استثناء عدد كبير من الأشخاص، وأغليبتهم من النساء اللواتي يقمن بأعمال منزلية في منازل خاصة، من عمليات تفتيش أماكن العمل بسبب حرمة المنزل الخاص. في هذه القضايا، يجب استخدام تقنيات أخرى مثل التعاون مع نقابات العمال أو منظمات المجتمعات المحلية أو المنظمات غير الحكومية.



حتى اليوم، يتم تحديد أغلبية ضحايا العمل الجبري إما من خلال مدهامات الشرطة، بمساعدة من منظمات المساعدة، وإما من خلال تقدمهم بأنفسهم. عند التحقيق في قضايا محتملة خطرة تتعلق بانتهاكات قانون العمل، لا يملك مفتشو العمل أي خيار سوى اللجوء إلى شكل من أشكال القوة، ولكن ينبغي التأكد أن ذلك سيحصل فقط بدعم من الشرطة. ولكن في المبدأ، يجب أن يتصرّف مفتشو العمل بشكل غير تصادمي.

وسائل التفتيش التالية مهمة جداً:

■ المقابلات والملاحظة المباشرة

ينبغي أن يملك مفتشو العمل صلاحية إجراء المقابلات، بمفردهم أو بوجود شهود أو صاحب العمل أو الموظفين أو أي شخص يملك أدلة مفيدة لعملية التفتيش. كما يجب أن يعتمد مفتشو العمل على حكمهم الخاص لتحديد ما إذا كان يجب إجراء مقابلات سرية للحصول على معلومات أكثر مصداقية. في أقصى حالات العمل الجبري، يتعرّض العمال للتخويف ويخشون التحدث بحرية. وبالتالي، من المفيد استخراج المعلومات من العمال بشكل حذر عبر الخطوط الساخنة أو أي وسائل سرية أخرى لتبليغ الشرطة عن الحالات. ويجب أن يتنبّه مفتشو العمل إلى خطر الانتقام المحتمل الذي قد يواجهه الموظفون من قبل أصحاب العمل بعد مغادرة المفتشين. خلال التفتيش والمقابلات، يمكن أن يستخدم مفتشو العمل وسائل الملاحظة المباشرة لتقييم حالة محددة وللتحقق من الأقاويل.

■ التحقق من الوثائق

تعترف تشريعات معظم الدول بحق المفتشين بالطلب من أصحاب العمل الإطلاع على أي كتاب أو سجل أو وثيقة أو معلومات إلكترونية للتأكد من أنها مطابقة للأحكام القانونية. كما يمكنهم نسخها أو أخذ مقتطفات منها. في ما يتعلق بالعمل الجبري، يجب أن يركز مفتشو العمل على وجود عقد عمل وعلى ما إذا كان العقد يشمل أي بنود انتهاكية مثل تسديد دين أو منع العامل من ترك صاحب العمل. وفي غياب أي عقد، يجب التركيز خلال المقابلات على الخداع والوعود الكاذبة والتهديدات غير العادلة بالطرد من العمل.

■ إنفاذ نشر البلاغات

ينبغي أن يتمتع المفتشون بصلاحية إنفاذ نشر البلاغات المستلزمة بموجب الأحكام القانونية. وفي العديد من الدول، يُطلب من أصحاب العمل نشر وثائق على غرار التنظيمات الداخلية وأوقات العمل ومعلومات حول السلامة العامة مثلاً في أماكن ملائمة. هذه الوسيلة مفيدة بشكل خاص لمنع الاتجار بالبشر. وينبغي أن يتحقق مفتشو العمل من أن المعلومات مكتوبة بلغة بسيطة أو أجنبية في المؤسسات التي توظف العمال المهاجرين. كما يجب أن تؤمّن هذه النشرات معلومات مهمة للعمال المهاجرين مثل قوانين الهجرة. ويجب اتخاذ إجراءات ضد أصحاب العمل الذين يرفضون الالتزام بهذه الأحكام.

■ تفتيش المواد المستخدمة

ينبغي أن يتمتع المفتشون بصلاحية أخذ أو اقتطاع عينات ومواد مستخدمة في مكان العمل بغية تحليلها. وتهدف هذه الأحكام إلى تأمين حماية صحة وسلامة العمال وفي بعض الأحيان عائلاتهم. فغالباً ما يعمل ضحايا العمل الجبري المحتملين في ظروف عمل خطيرة جداً وقد يتعرضون لمخاطر صحية.

وحدة التفتيش المتنقلة، البرازيل

يقوم أحد إجراءات مكافحة العمل الجبري في البرازيل على إنشاء وحدة تفتيش متنقلة خاصة (القانون رقم ٥٥٠ في ١٤ حزيران/يونيو ١٩٩٥)، وهي عبارة عن فرقة متنقلة مؤلفة من مفتشي عمل وضباط شرطة فدراليين. وهم جميعاً متطوعون ولا يعملوا في الولاية الفدرالية التي يعيشون فيها لأسباب تتعلق بالسلامة الشخصية والاستقلالية من الضغوط المحلية. ويقوم عملهم على التحقيق في ادعاءات حول العمل الجبري في المزارع الريفية ومزارع تربية الماشية. وقد ينضم في بعض الأحيان قضاة العمل إلى الوحدة لتتم الملاحقة القضائية بشكل سريع وفوري.

لقد أشار التقييم المنتظم لعمليات هذه الوحدة إلى معيارين أساسيين للفعالية: التنظيم المركزي والسرية المطلقة في التخطيط. فقد باءت محاولات اللامركزية بالفشل إذ أن أنباء مدهمات التفتيش كانت تصل إلى أصحاب الأراضي مسبقاً ما سمح لهم بتوزيع العمال أو إخفاء الحالة.

وأظهر هذا الفريق المشترك بين الوكالات ذات الميزانية المنخفضة أهميته في مكافحة العمل الجبري. وتم تطبيق عمل التحري الذي تقوم به فرق التفتيش المتنقلة على المستويين المحلي والوطني. فأنشأت بلدية فيلا ريكا في ولاية ماتو غروسو دو سول لجنة بالتعاون مع مكتب العمدة والمجلس البلدي ومنظمات المنتجين الزراعيين والعمال الريفيين. عند التبليغ عن ادعاءات العمل الجبري، تتفاوض اللجنة مع أصحاب الأراضي المحليين والوسطاء. ويسهل التهديد باستدعاء وحدة التفتيش المتنقلة واحتمال فرض الغرامات هذه المفاوضات. وبالتالي، يتم استدعاء وحدة التفتيش المتنقلة في حال فشل هذه المفاوضات.

المصدر: ILO:Trabalho Escravo no Brazil do Seculo XXI, Brasil 2005

مصادر استخبارات ومعلومات:

- شهادات الضحايا والشهود
- معلومات من منظمات نقابات العمال
- المنظمات غير الحكومية أو منظمات المجتمعات المحلية، على غرار لجان المراقبة والمجموعات الدينية
- معلومات من سلطات الضرائب والجمارك
- معلومات من سلطات الضمان الاجتماعي
- معلومات تم استخراجها من قواعد بيانات تحتفظ بها وكالات حكومية أخرى
- تقارير وسائل الإعلام أو أي تقارير رسمية أخرى
- قواعد بيانات تحتفظ بها المنظمات الدولية مثل الإنتربول ومنظمة الهجرة الدولية
- السلطات البيئية ومراقبة النشاطات المعرضة للخطر بواسطة الأقمار الصناعية، مثل إزالة الغابات والتعدين
- معلومات تم الحصول عليها من الخطوط الساخنة/مخبرين عفويين
- مراقبة شبكة الإنترنت، مثلاً عروض عمل مريبة

الملاحقات القضائية والعقوبات

تعتمد مصداقية مفتشي العمل في نهاية المطاف على وجود آلية إنفاذ رادعة بشكل كاف. فالعمل الجبري والاتجار بالبشر عبارة عن جريمتين غالباً ما ترتكبان على خلفية انتهاكات قانون العمل. وبالتالي، يرتبط الإنفاذ بقانون العمل والقانون الجنائي معاً. فوفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي رقم ٢٩، يجب اعتبار العمل الجبري جريمة جنائية وفرض العقوبات بشكل ملائم وصارم. ويمكن أن تشمل العقوبات السجن بالإضافة إلى الغرامات. ففي حين يتمتع مفتشو العمل بحرية فرض العقوبات أو عدم فرضها، تتطلب قضايا العمل الجبري عادة رداً قانونياً وجنائياً سريعاً من قبل وكالات إنفاذ القانون. ويحتاج مفتشو العمل إلى المعرفة والحكم الجيد للتمييز بين عدم الامتثال الخطير والمتعمد من جهة والانتهاك غير المتعمد أو البسيط من جهة أخرى. فاحتجاز أوراق العمال الوثبوتية مثلاً غير قانوني في البلدان كافة ويمكن اعتباره مؤشراً للعمل الجبري. ولكن بعض أصحاب العمل قد لا يحتجزون الأوراق عن سوء نية، وهو أمر يصعب التأكد منه. لذلك، قبل اتخاذ إجراءات جنائية، يجب أن يحاول مفتشو العمل فهم نوايا أصحاب العمل.

قبل فرض العقوبات الجنائية، يستطيع مفتشو العمل اللجوء إلى عدد كبير من العقوبات الإدارية المتاحة لهم. تقوم إحدى هذه العقوبات الأكثر استخداماً على فرض الغرامات ولكن ينبغي أن تشكل وأن تبقى هذه الغرامات رادعاً فعالاً. فقد قامت بعض الدول بوضع وسائل لتحديد مبلغ الغرامات. وتستند هذه الوسائل إلى معايير مثل تكرار الجنحة أو رقم الأعمال أو عدد العمال الذين تطلبهم الجنحة أو طبيعة وعواقب الانتهاك. ويمكن فرض عقوبات أشد مثل سحب رخصة العمل أو إقفال المؤسسة. وفي حين أن العمل الجبري والاتجار بالبشر جريمتان قد تؤديان عادة إلى ملاحقات جنائية إلا أنه من المهم معالجة انتهاكات قانون العمل ذات الصلة التي قد تؤدي إلى العمل الجبري في بعض الحالات.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يستخدم مفتشو العمل إجراءات عقابية أخرى كرادع. ففي البرازيل مثلاً، تقوم الأمانة العامة لتفتيش العمل بنشر أسماء أصحاب العمل الذين أدينوا في المحاكم بتهم متعلقة بالعمل الجبري. وسمحت هذه «اللائحة السوداء» للمؤسسات العامة بالحد من نفاذ هؤلاء إلى الائتمانات والمساعدات والفوائد الاجتماعية. ولكن يجب



استخدام هذا النوع من «اللوائح السوداء» بحذر لتفادي إساءة الاستخدام والفساد. كما مكّنت حكومة البرازيل وكالات إنفاذ القانون الفدرالية والسلطات القضائية العمل معاً بشكل وثيق وإصدار العقوبات ضد أصحاب العمل بشكل فوري لمنع إفلاتهم من العقاب. ففي السابق، كان أصحاب العمل يتمكنون في معظم الحالات من التهرب من الملاحقة القضائية بسبب الفساد أو الرد القضائي غير الملائم. وأجرت السلطات الفيليبينية محاولة شبيهة لتشهير الجناة وتحذير العامة عبر نشر معلومات حول وكالات التوظيف الإجرامية على موقعها الإلكتروني.

في ما يلي ملخص عن العقوبات الإدارية والمدنية والجنائية المحتملة:

- إنذار لإدخال بعض التغييرات
- دفع غرامات
- إقفال الشركة مؤقتاً بانتظار التغييرات
- إعادة العامل إلى وضعه السابق
- سحب مؤقت أو دائم للرخصة (مثلاً لوكالة توظيف خاصة)
- تعويض الضرر المالي الذي ألحق بالضحية
- تعويض الضرر المعنوي من خلال دفع مبلغ إجمالي
- مصادرة الأصول
- التجريد من حق توقيع عقود أو تخصيص أموال
- أمر بعدم مغادرة المنزل أو بالسجن

كيفية معاملة الضحايا

تتطلب معظم الملاحقات القضائية في حالات العمل الجبري والاتجار بالبشر شهادات من ضحايا حتى إن كان بالإمكان في بعض الأحيان اعتبار الأدلة المرتكزة على الاستخبارات كافية لإحالة قضية إلى النظام القضائي. عند التعامل مع ضحايا العمل الجبري المحتملين أو الفعليين يجب أن تهيمن دائماً اهتمامات حقوق الإنسان على احتياجات إنفاذ القانون الجنائي. وقد أصدر المفوض السامي لحقوق الإنسان المبادئ والمبادئ التوجيهية الموصى بها في ما يتعلق بحقوق الإنسان والاتجار بالبشر والتي تؤمّن توجيهات مفيدة في هذا السياق. وفي بعض البلدان، قامت وكالات إنفاذ القانون ومنظمات مساعدة الضحايا بتوقيع مذكرة تفاهم لتسهيل التعاون وحماية مصالح الضحايا في الوقت نفسه. يُنصح أن يطلع مفتشو العمل على اتفاقيات التعاون هذه وتطوير شراكتهم الخاصة مع نقابات العمال ومنظمات أخرى تعتمد مقارنة مرتكزة على الضحايا للتحديد والملاحقة القضائية.

يجب أن توجه المبادئ التالية عملية تحديد الضحايا ومساعدتهم:

- ينبغي أن يطلع الضحايا على الخيارات المحتملة كافة وبالأخص تلك التي تتعلق بإدلاء الشهادة في المحكمة. كما يجب أن يطلعوا على الإجراءات والمخاطر المحتملة.
- يجب أن يُعفى الضحايا من التحقيقات الجنائية في حال ارتكابهم جريمة خلال تعرضهم للعمل الجبري («بند عدم العقاب»).
- ينبغي احترام خصوصية الضحايا والتعامل مع المعلومات التي قدّموها بسرية.

- يجب ضمان سلامة الضحايا وعائلاتهم وقبل إعادة إرسال الضحايا المتاجر بهم إلى بلدهم يجب تقييم المخاطر المحتملة بحذر.
- يجب تأمين مساعدة للضحايا وفقاً لاحتياجاتهم على غرار المساعدة الطبية والنفسية والقانونية.
- يجب تمكين الضحايا من اتخاذ قراراتهم وخياراتهم الخاصة المطلعة والمشاركة قدر الإمكان في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.
- يجب أن يطلع الضحايا على التعويض بعيداً عن الإجراءات الجنائية.
- يجب اتخاذ إجراءات خاصة تُعنى بحقوق الأطفال واحتياجاتهم ويجب أن تصب كل المساعدات والحماية المؤمّنة للأطفال في مصلحتهم.

يجب أن يدرك المفتشون أن العلاقة بين الضحايا المحتملين والجناة قد تكون معقدة وفي بعض الأحيان متضاربة. يجب أولاً اعتبار الضحايا عمالاً فقدوا بعضاً من قدرة اتخاذ القرار الحر غير أنهم لا يزالون أفراداً يتمتعون بدرجة من قوة الإرادة. بالفعل، على الرغم من ضرورة التركيز على **الضحايا** لتطوير استجابة من قبل وكالات إنفاذ القانون غير أن معظم العمال لن يعتبروا أنفسهم ضحايا.

فيميل العمال المهاجرون مثلاً إلى احتساب مخاطرهم بطريقة عقلانية: «من رقيق إلى أصحاب عمل حر»، هذا هو المفهوم الشائع لدى الأشخاص الذين يعانون من الإساءة الشديدة خلال النهار وأثناء العمل. ولكن العديد منهم ينجح في تحسين ظروف معيشتهم وعملهم. أما ضحايا العمل الجبري المحتملين الآخرين فقد ينتمون إلى مجموعة من الأشخاص الذين يعانون من التمييز الخطر على مر الأجيال. لذلك تفوق مقاومة الاستغلال قدرات هؤلاء الأشخاص ومخيلتهم.



في بعض الأحيان، قد يتعاون الضحايا مع صاحب العمل لا بل قد يحاولون تغطية أخطائه لأنهم لا يرون أي بديل اقتصادي آخر ملائم للظروف الحالية. كما قد يصبحون جزءاً من الشبكة الإجرامية التي استغلّتهم في السابق. ينبغي إذاً أن يكون المفتشون شديدي الانتباه عند البحث عن الضحية «النقية». ومن الأهم البحث عن مؤشرات موضوعية للفساد يمكن استخدامها لإدانة أصحاب العمل وفي الوقت نفسه، من المهم تقييم قيود ضحية محتملة بشكل واقعي وعدم المبالغة في التدخل على الرغم من أن على المفتشين التبليغ عن المخالفات القانونية كافة إلى السلطات المعنية.

غير أن الاتفاقيتين رقم ٨١ و١٢٩ لا تحتويان على أي أحكام تقترح عدم حماية العمال من قبل مفتشي العمل بسبب وضعهم الوظيفي غير الشرعي. لذلك يلعب مفتشو العمل دوراً مهماً في حماية حقوق الضحايا الفعليين أو المحتملين الناتجة عن علاقة العمل، على غرار تسديد الأجور.

في الدول التي طوّرت فيها آلية إحالة وطنية للضحايا، سيلاحظ مفتشو العمل وسلطات إنفاذ القانون الأخرى أن تلبية احتياجات الضحايا باتت أسهل. وإن آلية الإحالة الوطنية إطار تعاوني يقوم من خلال الفاعلين الحكوميين بإنجاز التزاماتهم التي تشمل حماية وتعزيز حقوق الإنسان الخاصة بضحايا العمل الجبري والاتجار بالبشر، بالإضافة إلى تنسيق الجهود في إطار شراكة استراتيجية مع المجتمع المدني ومنظمات العمال وأصحاب العمل. وتختلف هيكلية هذه الآلية من بلد إلى آخر ولكن عليها التنسيق بشكل رسمي بين الوكالات الحكومية ونقابات العمال والمنظمات غير الحكومية التي تتعامل مع ضحايا العمل الجبري. وتشمل عادة آلية الإحالة الوطنية منسّقاً وطنياً وطاولات مستديرة وفرق عمل على الصعيدين الوطني والمحلي^٣. وتم تطوير نموذج آلية الإحالة الوطنية في سياق الاتجار بالبشر ولكن يمكن استخدامه في سياق العمل الجبري عموماً. ويجب أن تأخذ هذه الآلية بعين الاعتبار احتمال إصابة بعض ضحايا العمل الجبري والاتجار بالبشر بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الإيدز أو بأمراض أخرى فيحتاجون إلى علاج خاص. في كل الحالات، من المستحسن أن تطور مفتشو العمل قاعدة بيانات مع مؤمّن خدمات معتمد بالتعاون مع الشرطة والسلطات الأخرى من أجل إحالة الضحايا لتلقي مساعدة إضافية.

سلوك مفتشي العمل الأخلاقي

إذ غالباً ما تتورط الشبكات الإجرامية في العمل الجبري والاتجار بالبشر، قد يتعرض مفتشو العمل، على غرار السلطات الرسمية الأخرى، إلى الرشوة وممارسات أخرى غير أخلاقية. وعلى الرغم من أن الفساد مسألة حساسة إلا أنه يجب مواجهتها في الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العمل الجبري وفي إطار تعزيز الحكم الجيد. ويعتبر موضوع الفساد أو السلوك غير الأخلاقي لدى مفتشي العمل في حالة محتملة من العمل الجبري غاية في الأهمية إذ قد يعرض حياة الضحايا للخطر.

هنالك بعض الحالات التي استطاع فيها ضحايا العمل الجبري والاتجار بالبشر الهرب من صاحب عمل مسيء ولكن أعيدوا إليه على يد مسؤولين فاسدين في سلطات إنفاذ القانون وهذا أمر غير مسموح به. لذا أعدت منظمة العمل الدولية توصيات ونموذجاً لمدونة سلوك أخلاقي، على أن تكون قاعدة لأي جهود تبذلها إدارات التفتيش لمكافحة الفساد وحماية العمال الضعفاء^٤.

٣ منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان: ضم الجهود لحماية حقوق الأشخاص المتاجر بهم. دليل عملي، وارسو، ٢٠٠٤.

٤ منظمة العمل الدولية: عدة مفتشي العمل. نموذج سياسة الإنفاذ، كتيب تدريب وعمليات، مدونة السلوك الأخلاقي، تحرير آني رايس، بودابست.

التعاون مع أصحاب المصلحة الآخرين

إن العمل الجبري والاتجار بالبشر جريمتان معقدتان تحتاجان إلى رد شمولي. وعندما تتورط شبكات الجريمة المنظمة غالباً ما يصبح التعاون مع الدول الأخرى ضرورياً. بالإضافة إلى ذلك، يحتاج الضحايا المحتملين إلى مساعدة موجهة لا يستطيع مفتشو العمل تأمينها. ويمكن أن يتغير نطاق التعاون وفقاً للدول من تبادل المعلومات (بما في ذلك التقارير والبيانات التي تم جمعها في كل سلطة) إلى المشاركة في لجان مشتركة بين الوكالات والتحريرات المشتركة والدعم المشترك لبرامج حماية الضحايا أو حملات التوعية. كما أن التعاون مع العمال وأصحاب العمل ضروري ويجب تثبيته في آليات الحوار الاجتماعي الذي يستطيع من خلاله مفتشو العمل والشركاء الاجتماعيون تبادل المعلومات واتخاذ إجراءات تصحيحية إن لزم الأمر.

باختصار، يؤمن التعاون ملاحقات فعالة وحماية للضحايا بالإضافة إلى إدارة المعلومات وتنفيذ السياسة الكلية على خلفية الموارد القليلة والأولويات المتضاربة. إلا أن التعاون يواجه عقبات عديدة منها الحواجز اللغوية ونقص التوعية والصلاحيات التنافسية ونقص الموارد.

الشركاء الحكوميون :

■ الشرطة

بما أن العمل الجبري والاتجار بالبشر يرتبطان عادة بالجريمة المنظمة، يمكن أن يكون دعم الشرطة الفعال ضرورياً. فقد يشكل السماح لمفتشي العمل باستدعاء الشرطة عند عرقلة عملهم أو تعرضهم للتهديد رادعاً، والأهم من ذلك أنه سيؤمن حماية سلامة المفتش الشخصية.

■ القضاء

تعتمد فعالية العقوبات المتاحة لمفتشي العمل بشكل كبير على الطريقة التي تتعامل فيها السلطات القضائية مع ملف القضية التي تمت إحالتها إليها. وقد يساهم التعاون الوثيق والتنسيق بين إدارات تفتيش العمل والسلطات القضائية (على غرار محاكم العمل أو المحاكم الجنائية) في تأمين عقوبات فعالة يمكن إنفاذها على الفور، كما هي الحال في البرازيل. وبشكل هذا التعاون طريقة لزيادة توعية السلطات القضائية حول دور مفتشي العمل في مكافحة العمل الجبري.

■ سلطات الهجرة

إن التعاون الوثيق مع سلطات الهجرة ضروري لحماية ضحايا الاتجار بالبشر المحتملين من الترحيل، بما أن العديد منهم عمال مهاجرون غير شرعيين. كما ستدخل هذه السلطات لمنح إقامات مؤقتة لضحايا الاتجار بالبشر. ولكن يجب تصميم هذا التعاون بطريقة لا تعيق هدف مفتشي العمل الأساسي ألا وهو حماية حقوق ومصالح جميع العمال (مهما كان وضعهم القانوني) بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل. فبينما يميل مفتشو العمل إلى التركيز على مخالفات أصحاب العمل، قد تبالغ سلطات الهجرة في حماسها لاكتشاف العمال غير الشرعيين الذين قد يكونوا تعرضوا لاستغلال خطر. لذلك إن التعاون الوثيق بين سلطات الهجرة ومفتشي العمل ضروري لتفادي الضغوط المحتملة في إنفاذ القوانين المختلفة ولحماية العمال من أي انتقام.

■ الحرس الحدوديون والجمارك وسلطات الضرائب

غالباً ما يرتبط العمل الجبري والاتجار بالبشر بنشاطات إجرامية أخرى، على غرار التهريب والتهرب من دفع الضرائب أو تبييض الأموال. بالتالي قد يملك الحرس الحدودي معلومات مفيدة حول نشاطات محتملة من الاتجار بالبشر والتهريب، فيما التعاون مع سلطات الضرائب أو الجمارك ضروري لمصادرة أصول المتاجرين بالأشخاص أو أصحاب العمل المجرمين. وفي بعض الأحيان، قد يؤدي التحقيق في التهريب من دفع الضرائب إلى اكتشاف حالات من العمل الجبري والعكس صحيح، شرط توعية السلطات إزاء هذه المسألة.

■ مؤسسات الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي

لا يتمتع معظم ضحايا العمل الجبري أو الاتجار بالبشر بالضمان الاجتماعي أو بخطة تأمين اجتماعي. ينبغي إذًا إطلاع مفتشي العمل على البيانات المتعلقة بالاحتيايل في الأرباح وأي معلومات أخرى ذات صلة من أجل تحديد النشاطات والمؤسسات الشديدة الخطورة. بالمقابل، يجب أن يبلغ مفتشو العمل مؤسسات الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي عن أماكن العمل التي تشكل فيها ظروف الصحة والسلامة خطراً على العمال.

الشركاء الاجتماعيون:

■ منظمات العمال

يمكن أن تلعب نقابات العمال دوراً مهماً في تحديد الضحايا المحتملين وتقديم الشكاوى التي قد يتخوف الضحايا من تقديمها بأنفسهم. كما تستطيع نقابات العمال أن تؤمن المشورة القانونية للعمال، بما في ذلك العمال المهاجرين من أجل تقادي الأسوأ. في العام ٢٠٠٧، اعتمد المؤتمر الدولي لنقابات العمال خطة عمل لمكافحة العمل الجبري تقوم بنشر رسالة إخبارية تفضح حالات العمل الجبري وتدعو إلى التصرف. في أنحاء عدة من العالم، أصبحت نقابات العمال ناشطة في مكافحة العمل الجبري وحماية الضحايا (راجع المربع في الأسفل).

■ منظمات أصحاب العمل

من الممكن لا بل غالباً ما يتعاون أصحاب العمل مع المفتشين بطرق عديدة، مثل تبليغ المفتشين عن جناة محتملين أو المشاركة في حملات التوعية والوقاية. وتلعب منظمات أصحاب العمل دوراً أساسياً في منع التوظيف غير الشرعي والممارسات الاستغلالية من خلال تعميم النصائح بين أعضائها وترويج معايير الأعمال الأخلاقية.

منظمات شريكة أخرى:

■ المنظمات غير الحكومية ومنظمات مساعدة الضحايا

إن المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني ضرورية في القطاعات الاقتصادية التي لا تغطيها نقابات العمال والتي يصعب على مفتشي العمل أو رجال الشرطة النفاذ إليها. مثلاً على ذلك، الخدمة المنزلية أو الجنس والترفيه أو أنواع العمل الأخرى التي تقع خارج نطاق صلاحيات مفتشي العمل. في عدد كبير من البلدان، أنشأت المنظمات غير الحكومية خطوطاً ساخنة يستطيع العامل من خلالها أن يحصل على مساعدة أولية. كما تساهم الخطوط الساخنة في منع العمل الجبري والاتجار بالبشر بما أن الأشخاص المعرضين للخطر يستطيعون الحصول على معلومات حول كيفية حماية أنفسهم من الاستغلال. إن التعاون مع المنظمات غير الحكومية ضروري بما أن على سلطات إنفاذ القانون إنقاذ الضحايا من حالة العمل الجبري وهي بالتالي بحاجة إلى مثل هؤلاء الشركاء لإحالة الضحايا إليها ليتلقوا المساعدة الملائمة أكانت طبية أو قانونية أو نفسية.

■ المنظمات الدولية

قامت المنظمات الدولية باتخاذ إجراءات أكثر فعالية لمكافحة العمل الجبري والاتجار على مرور السنوات، كما أطلقت عدة مشاريع حول العالم لتحسين الوضع. لا يشارك عادة مفتشو العمل في هذه البرامج الوطنية أو الإقليمية الممولة من الخارج، ولكنها لا تزال تشكل مدخلاً مفيداً إلى التعاون وبناء القدرات وتبادل الممارسات الجيدة.

عمل نقابات العمال بالتعاون مع مفتشي العمل

في العام ٢٠٠٢، قام الاتحاد النسائي لعموم الصين بالتعاون مع الوزارة الصينية للعلوم الاجتماعية بتطوير نظام إشراف قانوني في المنظمات المنتسبة إلى الاتحاد للتحقق من ظروف عمل النساء. وتتمحور مهام مشرفي نقابة العمال الأساسية حول التركيز على التمييز الجنسي والامتثال بأنظمة قانون العمل المتعلقة بالنساء العاملات والمتأخرات في دفع الأجور والإساءة إلى العاملات وعمالة الأطفال غير القانونية وحالات العمل من دون عقد. بموازاة ذلك، تم تنظيم العديد من ورش العمل التي تركز على حقوق عمل النساء من أجل تعزيز الأنظمة القانونية.

المصدر: منظمة العمل الدولية، مشروع الصين لمنع الاتجار بالبينات والنساء الشابات، ٢٠٠٤-٢٠٠٨

انماط التعاون

هنالك أشكال عديدة من التعاون ولكن يجب تفادي التعاون المبني على الأفراد والذي ينتهي مع مغادرة هؤلاء. وي طرح التعاون المنهجي أسئلة عديدة. إذ يجب أولاً معرفة أين ينتهي عمل مفتشي العمل ليبدأ عمل الشرطة والسلطات الأخرى. وينبغي ثانياً تطوير التعاون مع شركاء ربما جدد بالنسبة لمفتشي العمل، على غرار منظمات المساعدة المبنية على المجتمعات المحلية، وتعزيزه خلال فترة زمنية من أجل بناء الثقة.

■ اتفاقيات التعاون

يمكن توقيع اتفاقيات تعاون أو مذكرات تفاهم مع جهات وطنية أو دولية أخرى. فهي تؤمّن قاعدة تعاون أكثر منهجية مقارنة بتبادل معلومات غير رسمية.

■ المشاركة في اللجان الوطنية

يشارك عادة مفتشو العمل بشكل مباشر أو غير مباشر في لجان ثلاثية وطنية حيث يتم مناقشة إنفاذ قانون العمل. ولكن في العديد من الدول، تم إنشاء لجان وطنية تعالج بشكل محدد أكثر مسألتين العمل الجبري والاتجار بالبشر. وفي بعض الأحيان تتولى وزارات الشؤون الداخلية إدارة هذه اللجان، ما يشرح سبب غياب مفتشي العمل من هذه اللجان.

عمليات تفتيش مشتركة في إيطاليا

يعمل موظفون من قيادة الدرك لحماية العمل بقيادة وزارة العمل على مراقبة تطبيق قانون العمل وأنظمة الضمان الاجتماعي. ويقومون باستهداف المجموعات العمالية الأكثر ضعفاً على غرار المهاجرين أو القاصرين. وتقوم مهمتهم الرئيسية على مكافحة العمل غير الشرعي والمقنّع واستغلال العمال في المؤسسات ذات الأجور المنخفضة والظروف السيئة والاتجار بالبشر والقضاء على ظروف العمل غير الإنسانية، بما في ذلك الرق. كما تقوم هذه الوحدة المتخصصة بالكشف عن عمليات الاحتيال والاقتطاع غير القانوني في المساهمات الاجتماعية وتلقي التمويل العام بفضل ادعاءات خاطئة.

يتم تدريب هؤلاء الموظفين ليتمكنوا من لعب دور مفتشي العمل وفي الوقت نفسه دور عملاء وضباط من الشرطة القضائية. ويتم تنفيذ العمليات بشكل مستقل لدعم وحدات الدرك الإقليمية أو سلطات أخرى من سلطات إنفاذ القانون (على غرار إدارات تفتيش العمل والشرطة) في إنفاذ تشريعات العمل. ويقوم مشرفو القيادة (التي تتألف من ١٠٢ مجموعة محلية على مستوى المقاطعات) بمنع وقمع مخالفات تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى إنجاز تحاليل ودراسات حول النزاعات الاقتصادية وميول سوق العمل وتأمين المشورة القانونية للعمال.

في العام ٢٠٠٥، نفذت القيادة أكثر من ٢٤٥٠٠ عملية تفتيش (تشمل ١٢٨٠٠٠ عامل) وأحالت إلى السلطة القضائية أكثر من ١٠٠٠٠ شخص، تم توقيف ١٨٨ منهم بتهم مرتبطة أساساً باستغلال مهاجرين غير شرعيين من البلدان الثالثة في العمل. وخلال العملية التي عُرفت باسم «ماركو بولو» والتي تم تنفيذها على المستوى الوطني، تم توقيف أكثر من ٩٠ شخصاً مرتبطين بشركات صينية بتهم متعلقة باستغلال المهاجرين غير الشرعيين.

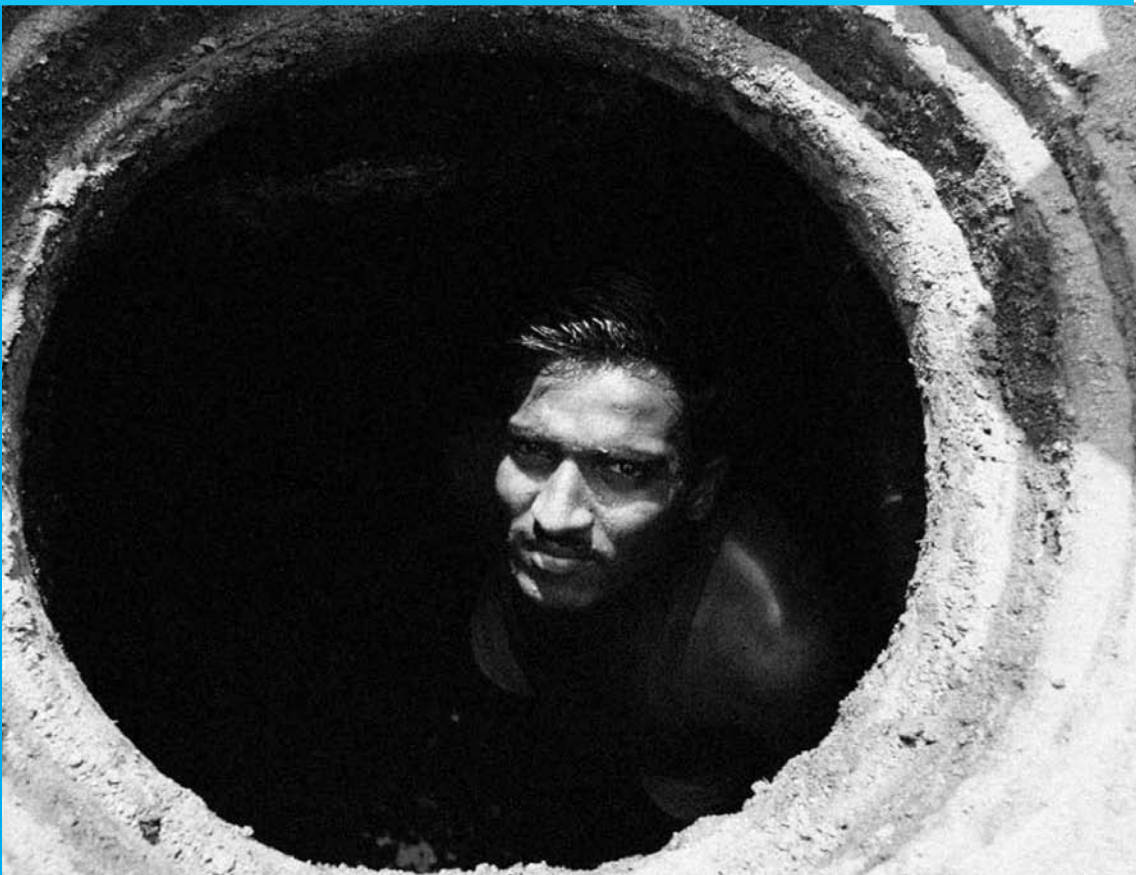
مصدر: مكافحة الاتجار بالبشر بهدف الاستغلال في العمل الجبري، الممارسة السليمة في أوروبا، منظمة العمل الدولية/المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة، ٢٠٠٦.

يحتوي الملحق ٤ على أمثلة عن بلدان تمت فيها اتفاقيات مماثلة للتعاون المشترك بين الوكالات.

سلامة مفتشي العمل

إن العمل الجبري جريمة خطيرة على الرغم من أن القضايا قد تختلف مع تفاوت أشكال القسر من الخفيف إلى الأكثر خطورة. وقد تؤثر المخاطر التي تهدد سلامة مفتشي العمل الشخصية في عملهم. فليس من الاستثنائي أن يتعرض المفتشون إلى التهديد والشتائم وحتى إلى الاعتداء الجسدي من قبل أصحاب العمل الذين يعترضون على وجودهم. كما أن أصحاب العمل الذين يتفاوضون عن حقوق العمال الأساسية يميلون إلى إظهار سلوك عدائي تجاه مفتشي العمل. ففي البرازيل وفرنسا مثلاً، تم اغتيال مفتشي عمل عام ٢٠٠٤ خلال زيارتهم مشاريع زراعية حيث كان العمال يتعرضون لاستغلال خطير. وقد يتم اعتبار بعض أماكن العمل قمحظورة ف بسبب طبيعتها السرية وبيئتها الخطرة. وفي أخطر قضايا العمل الجبري التي تم اكتشافها حتى الآن، استخدم أصحاب العمل حراساً مسلحين لمنع العمال من الفرار.

لذلك، يجب أن تظهر الحكومات التزاماً واضحاً لضمان سلامة مفتشيها والامتناع عن التدخل السياسي ولمعاينة أصحاب العمل الذين يعرفون أو يسيئون إلى عمل المفتشين. من المهم إذاً وضع عقوبات واضحة ورادعة لمعاينة عرقلة عمل المفتشين. كما يجدر بالحكومات أن تشجع اتفاقيات التعاون مع الشرطة وسلطات إنفاذ القانون الأخرى بهدف تعزيز وجود الدولة في البيئات الخطرة وتأمين حماية المفتشين غير المسلحين.



صلات بالاقتصاد غير النظامي والتوظيف غير الشرعي

أهمية الوقاية والتوعية

غالباً ما يعمل مفتشو العمل في سياق اجتماعي واقتصادي يواجهون فيه التحديات، وهي تحديات تبرز خاصة في الدول التي تشهد نسباً مرتفعة من العمل غير النظامي والعمال (المهاجرين) غير الشرعيين مقارنة بالعمل الشرعي. من المهم إذاً إنشاء روابط بين عمل مفتشي العمل وخطط التنمية الوطنية بالإضافة إلى سياسات التوظيف. وقد أظهرت الخبرة أن الاستراتيجية المبنية على الملاحقة القضائية فقط لن تتجح بل يجب أن تكملها إجراءات طويلة الأجل تعالج جذور المشكلة على غرار الفقر أو نقص التوعية أو التمييز أو سياسات هجرة تقييدية جداً. ويشكل منع العمل الجبري من خلال القضاء على جذوره تحدياً كبيراً. ويستطيع مفتشو العمل لعب دور متعدد الجوانب في تنفيذ هذا الهدف الطويل الأجل.

■ التوعية

من الشائع أن يجهل العمال حقوقهم وأصحاب العمل واجباتهم القانونية. ويستطيع مفتشو العمل، من خلال مشاركتهم في لجان ثلاثية ومشاريع توعية، لعب دور رئيسي في تثقيف الشركاء الاجتماعيين والمجتمع ككل. ومن الممكن أن تشمل نشاطات التوعية معلومات حول كيفية الحصول على رخص العمل في قطاعات مثل الخدمة المنزلية أو كيفية تفادي الإساءة خلال عملية التوظيف أو كيفية تقديم الشكاوى أو معاملة العمال المهاجرين بشكل عادل أو تجنب العمل الجبري في سلسلة الإمدادات. في العديد من الدول، يملك مفتشو العمل خبرة في العمل مع وسائل الإعلام ونشر المعلومات عبر التلفاز والراديو.

■ سياسات مناهضة للتمييز

يملك العديد من الدول سياسات وطنية مناهضة للتمييز يمكن استخدامها كمدخل للحد من ضعف مجموعات معينة من العمال مثل النساء. وفي الأماكن التي تنفذ فيها هذه السياسات المناهضة للتمييز، قد يكون مفتشو العمل مدربين على طرح الأسئلة الحساسة والتحقق من وجود إجراءات إشعار وإن كانت الشركة تعتمد أي سياسة لمكافحة التمييز في مكان العمل بالإضافة إلى الاعتداء والعنف.

■ برامج خاصة بمجموعات العمال الضعيفة

تتوزع مجموعات العمال الضعيفة على فئات مختلفة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، وبالأخص في القطاعات المعرضة أكثر للعمل الجبري. كما أن هنالك أنواع مختلفة من العمال، في أطر عمل تنظيمية مختلفة، يمكن تصنيفها بسبب الظروف المختلفة على أنها «ضعيفة». عند التعامل مع أي فئة من مجموعات العمال الضعيفة، وفي مقاربة متكاملة، سيحقق مفتشو العمل في عدد من «ممارسات العمل غير العادلة» المتعلقة مثلاً بالأجور وعقود العمل.

يجهل معظم ضحايا العمل الجبري حقوقهم، وفي بعض الأحيان قد يجهل أصحاب العمل بعض التشريعات المحددة مثل منع احتجاز الأوراق الثبوتية من دون موافقة صاحبها. لذلك تعتبر الحملات الإعلامية عنصراً أساسياً في الاستراتيجيات الوطنية لمكافحة العمل الجبري. في بعض الدول، اكتسب مفتشو العمل خبرة قيّمة في العمل مع وسائل الإعلام للتوعية حول قانون العمل. وعند العمل مع وسائل الإعلام، من المهم عدم تعريض الضحايا المحتملين للخطر. ومن المستحسن إذاً التعاون مع منظمات العمال وأصحاب العمل أو المنظمات غير الحكومية عند إعداد حملات التوعية.

العمل الجبري في الاقتصاد غير النظامي

لا يوجد تحديد عالمي «للاقتصاد غير النظامي» ولكن هنالك إجماع على أنه يشمل نطاقاً واسعاً من النشاطات الاقتصادية التي لا يغطيها القانون ولا الممارسة بأي ترتيبات رسمية. وقد يتخذ العمل غير النظامي أشكالاً عديدة، على غرار عمال المهن الحرة غير المصرحين أو أفراد العائلة العاملين الذين لا يتلقون أجراً أو العمال الذين يُدفع لهم في الاقتصاد غير النظامي. وهذا الأمر شائع في قطاع الزراعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمل المنزلي وخدمات أخرى. فغالباً ما يتم استخدام العمل غير المصرح عنه بالتوازي مع العمل غير الشرعي، بالأخص في الدول المتقدمة وذلك حتى لو كان النشاط بحد ذاته قانونياً. وفقاً لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، يشير العمل غير القانوني إلى العمل غير المسموح به قانوناً. هذه المسألة تطلّ خاصة العمال المهاجرين غير الشرعيين وسيتم مناقشته بالتفصيل لاحقاً. وتناقش الفقرة التالية أنواع العمل الجبري في الاقتصاد غير النظامي الأكثر شيوعاً في الدول النامية.

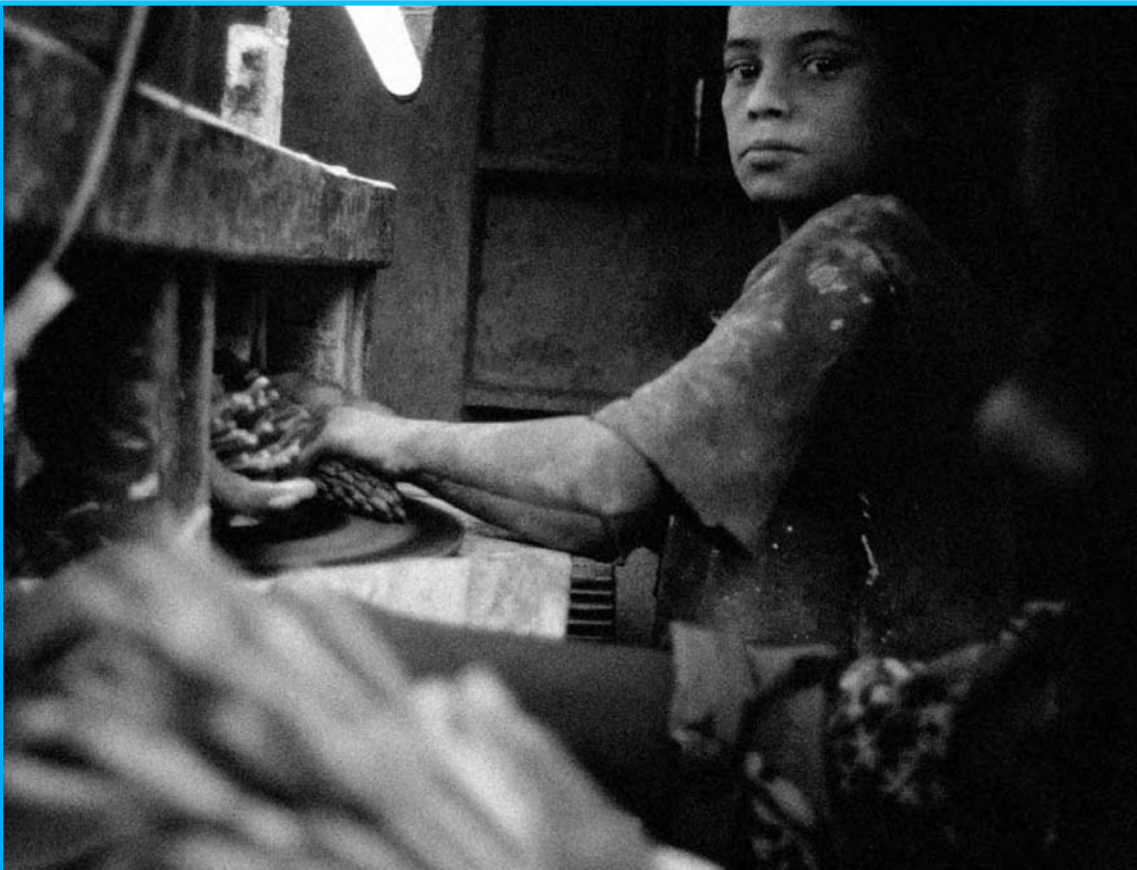
وفقاً لأبحاث منظمة العمل الدولية، تحصل أشكال تقليدية عديدة من العمل الجبري في المناطق الريفية التي غالباً ما تكون منعزلة ويصعب على مفتشي العمل الوصول إليها عادة لمجرد غياب وسائل النقل. ويجهل معظم العمال في الزراعة حقوقهم وخاصة في الدول النامية. وتكون عادة نسبة الأمية أكثر ارتفاعاً في المناطق الريفية مما هي عليه في المدن. فالعديد من العمال المسخّرين في الهند مثلاً يعيشون في المناطق الريفية ويتمتعون بأدنى مستويات التعليم أو لا يتمتعون بأي مستوى تعليم على الإطلاق. كما قد تتدخل أحياناً الممارسات التقليدية، ففي النيجر مثلاً، لا يزال المتحدرون عن أجداد الرقيق يعانون من التمييز في سوق العمل على الرغم من الحظر الرسمي للاسترقاق والممارسات الشبيهة به. وبالتالي، يبقى العديد من المتحدرين عن أجداد الرقيق مع «أسيادهم» ويمارسون الأعمال الصعبة مقابل أجر ضئيل أو لا أجر على الإطلاق. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما يكون العمل في الزراعة موسمياً ويطلّ العمال المهاجرين. وتشمل مثلاً أسوأ حالات العمل الجبري عمالاً مهاجرين موسميّين يعملون في الزراعة.

تتطلب عملية تحديد ومكافحة العمل الجبري في الاقتصاد غير النظامي جهوداً موحدة من قبل أصحاب المصلحة كافة. ويكمن الشرط الأساسي في استخدام عدد كاف من مفتشي العمل لمراقبة القطاعين النظامي وغير النظامي بالإضافة إلى تأمين التدريب الملائم لهم. وأظهرت أبحاث منظمة العمل الدولية أن النقص في عدد مفتشي العمل يتراوح عالمياً بين ٤٠٠٠٠ و٤٥٠٠٠. ومن الصعب الوصول إلى العمال في الاقتصاد غير النظامي من دون عدد كاف من مفتشي العمل. بالإضافة إلى ذلك، وكما ورد سابقاً، يجب أن ينمّي مفتشو العمل شراكات مع منظمات المجتمعات المحلية (على غرار لجان المراقبة) ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمدققين الخاصين وأصحاب مصلحة آخرين من أجل تعزيز قدرة بسط سلطتهم.

يجب إدماج ذلك مع عدد من الإجراءات المكفلة التي يمكن أن يطلقها أصحاب المصلحة المختلفون، مثلاً:

- برامج التعليم والإلمام بالقراءة والكتابة والتوعية الخاصة بعمال الاقتصاد غير النظامي؛
- تطوير خطط الائتمانات البالغة الصغر أو إجراءات أخرى مدرة للدخل للعمال الذين تم إنقاذهم من العمل الجبري وأفراد عائلاتهم؛
- تعزيز حق تنظيم العمال مثل إنشاء منظمات للعمال المنزليين أو منظمات خاصة للعمال الزراعيين؛
- تطوير الضمان الاجتماعي وبرامج أخرى للحماية الاجتماعية الموجهة خصيصاً إلى عمال الاقتصاد غير النظامي؛
- نشر منهجية تحسين العمل في المنشآت الصغيرة التابعة لمنظمة العمل الدولية بالإضافة إلى مبادرات أخرى لتغطية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإطلاق نشاطات رئيسية لمكافحة العمل الجبري.

أما في ما يتعلق بالتفتيش الذي يستهدف العمال في المنازل فهو حالة خاصة بسبب حرمة المنازل الخاصة. إن عزل العديد من العمال المنزليين بالإضافة إلى الحواجز اللغوية وغياب المهارات يجعل هؤلاء عرضة للاتجار بالأشخاص والعمل الجبري. وقد تساهم الخطوط الساخنة بالإضافة إلى التعاون مع منظمات المجتمعات المحلية في الحصول على المعلومات، وفي حال الشك، يميل مفتشو العمل إلى استخدام «عنصر المفاجأة» فيسألون إن كان بإمكانهم الدخول، وبعد حصولهم على الموافقة يتابعون تحقيقاتهم. كما قد يشكل الاتصال بوسائل الإعلام المحلية وسيلة أخرى لتبسيط الضوء على «قضايا مخفية» مماثلة من العمل الجبري. وفي الحالات الخطرة، يضطر مفتشو العمل إلى تبليغ الشرطة.



لجان المراقبة وإنفاذ قانون العمل لمكافحة عمل السخرة في الهند

وفقاً لعدد من الدراسات وعمليات المسح، يسود عمل السخرة في الهند ودول أخرى من جنوب آسيا في مختلف قطاعات الاقتصاد غير النظامي، بما في ذلك الزراعة واستغلال المحاجر وصقل الأحجار الكريمة وصناعة الحرير وصناعة السجائر والنسيج على النول اليدوي والآلي ومطاحن الأرز. ولا يستطيع العديد من العمال في الاقتصاد غير النظامي التعامل مع المخاطر والأزمات الاقتصادية ولا يملكون إلا بعض الوسائل لتغطية حاجات الاستهلاك الأساسية. وغالباً ما يشكل اقتراض الأموال الوسيلة الوحيدة لتفادي الفقر المدقع ولكنه يؤدي عادة إلى الاسترقاق على أساس الدين فيحرم هذا الدين العمال من قدرتهم على التفاوض ويجعلهم أكثر عرضة لخطر الاستغلال.

قامت حكومة الهند بحظر عمل السخرة عبر اعتماد قانون (تحریم) نظام عمل السخرة في العام ١٩٧٦. وبموجب القانون، تم إنشاء لجان مراقبة في كل مكان تقريباً، غير أنها في معظم الأوقات لا تنجح في تحديد الضحايا وإعادة تأهيلهم. لذا توصي منظمة العمل الدولية بتعزيز أنظمة إنفاذ تعمل يدأ بيد مع لجان المراقبة على المستوى المحلي. فعلى سبيل المثال، يمكن منع الاسترقاق على أساس الدين من خلال تطبيق فعال لقانون الحد الأدنى من الأجور في الهند بالإضافة إلى نظام وحدات الإنتاج (بموجب قانون المصانع). ويجب أن تقوم إدارة العمل وقسم المصانع بعمليات تفتيش دورية في مواقع العمل والمؤسسات وتقديم الشكاوى إلى كبار المسؤولين في ما يتعلق بعدم دفع الحد الأدنى من الأجور والأجور المتخلفة.

في المقابل، يجب أن تعدّ الحكومة ورش عمل توجيهية للجان المراقبة من أجل تمكينها من العمل بشكل فعال. ويجب ألا يقتصر دور هذه اللجان على متابعة القضايا المحددة فقط بل يجب أن يشمل أيضاً المراقبة الفعالة للقطاعات والمجموعات الضعيفة.

مصدر: ساثيا ماريا: عمل السخرة في تاميل نادو ؟ تحدي أمام إدارة العمل، منظمة العمل الدولية

مراقبة العمل غير الشرعي

توكل معظم الدول إلى إدارات تفتيش العمل مهمة الإشراف على شرعية التوظيف وملاحقة المخالفات، بما في ذلك العمال غير الشرعيين والعمال المهاجرين غير الشرعيين. ويتزايد اليوم عدد الدول التي تنزل عقوبات بأصحاب العمل الذين يلجأون إلى العمالة غير الشرعية. ويشكل توظيف العمال المهاجرين غير الشرعيين مسألة حساسة تفرض تحديات أمام صانعي السياسات وسلطات إنفاذ القانون. فغالباً ما يشكل الاقتصاد غير النظامي «عامل جذب» للهجرة غير الشرعية. يجب إذاً تطوير إجراءات مدمجة تعالج مسألة الطلب المتزايد من جهة الاقتصاد غير النظامي وتقدم فرص هجرة شرعية وتنزل العقاب الملائم بأصحاب العمل الذين يستخدمون العمالة غير الشرعية.

ذكرت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والمعايير في مسحها العام حول تفتيش العمل للعام ٢٠٠٦ أن مهمة مفتشي العمل الرئيسية تهدف إلى حماية العمال وليس إلى تطبيق قوانين الهجرة. كما أشارت إلى أن العمال الذين يقيمون بشكل غير شرعي في بلد ما يتعرضون لعقوبة مزدوجة: فبالإضافة إلى فقدانهم وظيفتهم، يواجهون أيضاً خطر الترحيل. لذلك يجب أن يركز مفتشو العمل على ظروف العمل الانتهاكية التي غالباً ما يتعرض لها العمال غير الشرعيين، كما يجب أن يتأكدوا من أن جميع العمال يتمتعون بحقوقهم القانونية الناجمة عن علاقة العمل. ولكن في الواقع لا تزال العقوبات التي يواجهها أصحاب العمل الذين يستخدمون العمال غير الشرعيين ضعيفة ولا تشكل رادعاً فعالاً في حين أن المهاجرين يواجهون صعوبات في المطالبة بحقوقهم وبالأخص إن كان وضعهم غير شرعي.

مكافحة العمل غير الشرعي، فرنسا

قامت المراجعات المتتالية لقانون العمل بتحديد مجموعة العقوبات التالية عند مخالفة الأحكام المتعلقة بالتوظيف غير الشرعي: ثلاث سنوات سجن كحد أقصى (خمس سنوات في حال تورط قاصرين) وغرامة تصل إلى ٤٥٠٠٠ يورو وسحب رخصة عمل صاحب العمل لمدة أقصاها خمس سنوات في القطاعات نفسها وإمكانية نشر الحكم.

قامت الحكومة بإنشاء مديرية مشتركة بين الوزارات لمكافحة العمل غير الشرعي تضم عدداً من الوزارات على غرار وزارة العدل والعمل والزراعة والنقل والداخلية والمالية وغيرها من الوزارات مع مسؤولية:

- تحديد سياسة مراقبة العمل غير الشرعي وشروط الامتثال؛
- تنسيق الخدمات العامة المعنية بالمراقبة؛
- تنظيم تدريب مشترك للمسؤولين في منطقة أو قسم معيّن؛
- تزويد شبكات المسؤولين بدعم قضائي ومنهجي؛
- تقويض أبحاث حول تطور العمل غير الشرعي.

كما أن الملاحقة بموجب القانون الجنائي ممكنة عند تعريض فرد لظروف عمل أو سكن غير إنسانية من خلال استهداف نقطة ضعفه أو حالة ارتهان أو عند الحصول على خدمات من فرد ما من دون مقابل أو مقابل أجر غير متناسب مع قيمة العمل المنجز. في العام ٢٠٠٥، طلبت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان من فرنسا تعزيز الأحكام المتعلقة بمكافحة العمل الجبري. واستند هذا الحكم إلى قضية قاصر من توغو كان مسجراً ولم يحصل على تعويض ملائم وعدالة اجتماعية. بالتالي، ينبغي أن تكمل مكافحة العمل غير الشرعي إجراءات قوية لحماية الضحايا وعقوبات جنائية ملائمة.

المصدر: و. فرهر فون ريشتهوفن: دور مفتشي العمل في مكافحة الاتجار بالبشر والعمل الجبري في أوروبا، منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٠٧.

مراقبة وكالات التوظيف الخاصة وسلسلة الإمدادات

غالباً ما يتم توظيف ضحايا العمل الجبري والاتجار بالبشر من قبل وسطاء يخدعونهم حول ظروف العمل ويحتالون عليهم في رسوم التوظيف وينتمي هؤلاء الوسطاء أحياناً إلى شبكة إجرامية أكبر. لذلك من المهم تقوية الأنظمة المتعلقة بوكالات التوظيف الخاصة وتحسين آليات الرقابة من أجل تعزيز معايير الأعمال الأخلاقية في قطاع التوظيف بالإضافة إلى منع وكلاء التوظيف غير الشرعيين أو النظاميين من النفاذ إلى السوق.

على مفتشي العمل لعب دور مهم في تحديد ومراقبة وكالات التوظيف الخاصة والمتعاقدين من الباطن، بما في ذلك الوكالات التي تعمل تحت غطاء ما مثل السفريات وعرض الأزياء ووكالات تأمين السكن والعمل في الخارج مقابل التعلم وغيرها من الوكالات. وقامت منظمة العمل الدولية بنشر مبادئ توجيهية حول وكالات التوظيف الخاصة بالإضافة إلى دليل تدريب يعالج بالتحديد توظيف العمال المهاجرين بهدف منع الاتجار بالبشر^٥. ويمكن دراسة هذا الموضوع بشكل معمق أكثر من خلال استخدام أدوات منظمة العمل الدولية هذه الموجهة إلى مفتشي العمل ووكالات أخرى ذات صلة.

^٥ منظمة العمل الدولية (٢٠٠٧): وكالات التوظيف الخاصة: التنظيم والمراقبة والإنفاذ، جنيف، ٢٠٠٧؛ منظمة العمل الدولية (٢٠٠٦): الاتجار بالبشر بهدف العمل الجبري: كيفية مراقبة توظيف العمال المهاجرين، جنيف، ٢٠٠٦.

غالباً ما يحصل العمل الجبري والاتجار بالبشر في أسفل سلسلة الإمدادات. وقد يكون للضغوط التنافسية في بعض الصناعات أثراً معاكساً على ظروف العمل التي قد تؤدي في الحالات القصوى إلى العمل الجبري. فيبيع الموردون منتجاتهم بسعر يسمح لهم بتغطية النفقات فقط؛ لذلك إن أرادوا الحصول على أرباح، يحاولون التقليل من تكاليف العمل. في هذه الحالات، يحوّل الموردون العبء إلى متعاقدى العمل الذين سيستخدمون بدورهم العمال المهاجرين الذين يعانون من وضع غير مستقر. وغالباً ما يستخدم المتعاقدون العمال الذين سيذعنون على الأرجح للاستغلال.

على الرغم من أن التزام الفاعلين في الشركات بمنع العمل الجبري والاتجار بالبشر والقضاء عليه يظل محدوداً إلا أنه تم اتخاذ خطوات أولية أساسية. إحدى هذه المبادرات كانت اعتماد «مبادئ أثينا» في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ والتي تركز بشكل خاص على الاتجار بالبشر بهدف الاستغلال الجنسي وتم التوقيع على هذه المبادئ من قبل المدراء العاملين التنفيذيين لبعض الشركات الكبرى. كما قدمت منظمة العمل الدولية **المبادئ العشرة لقادة الأعمال** في العام ٢٠٠٧، لتوجيه تحالف الأعمال ضد العمل الجبري والاتجار بالبشر. وتم نشر هذه المبادئ على نطاق واسع خلال مؤتمر الأمم المتحدة لقمة قادة الاتفاق العالمي عام ٢٠٠٧.

بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما يتم تكريس الإجراءات ضد العمل الجبري والاتجار بالبشر في سياسات الشركة حول حماية الحقوق الأساسية في العمل. في العديد من الشركات، يتم تنفيذ هذه السياسات من خلال التدقيق الاجتماعي والتقارير والتدريب الداخلي. ويجب أن تكتمل إجراءات تفتيش عمل موجهة مبادرات الشركات الطوعية لمعالجة مسألة العمل الجبري في سلسلة إمداداتها. فمثلاً، يمكن أن تتعاون الشركات مع مفتشي العمل لتحديد الموردين المعرضين للخطر ولتبادل معلومات حول التدقيق الخاص والتقارير غير المالية.

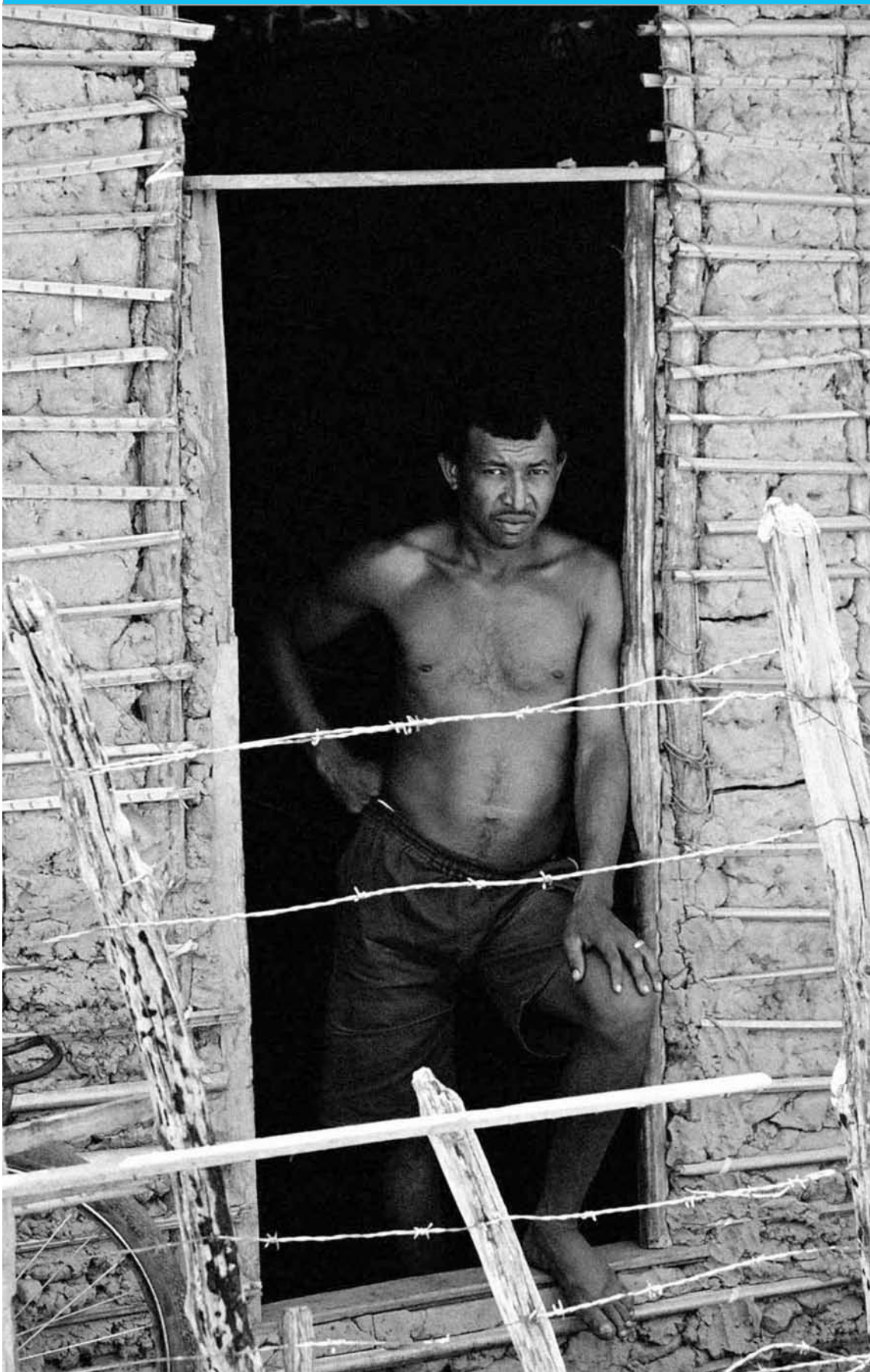


عمل مفتشي العمل وأصحاب العمل التكميلي ضد العمل الجبري في الأردن

في العام ٢٠٠٦، قامت لجنة العمل الوطني الأميركية بالتحري عن ممارسات العمل في المناطق الصناعية المؤهلة في الأردن وانتقدت ظروف العمل الانتهاكية، بما في ذلك العمل الجبري، في تقرير حاز على دعاية كبيرة. وتوقفت هذه الدراسة عند المصانع التي تتمتع بأفضلية النفاذ إلى الأسواق الأميركية. وأثار تقرير اللجنة مخاوفاً في الأردن، فسارعت وزارة العمل إلى إطلاق حملات تفتيش. ونتيجة لهذه الحملة، تم إصدار ١١٤ عقوبة وتم إفضال مؤسستين. وعلى الرغم من أنه لم يكن بالإمكان التأكد من بعض ادعاءات اللجنة، غير أنه لوحظ احتمال تخويف العمال المهاجرين قبل أو خلال المقابلات. كما أنه لوحظ أن التنفيذ يميل أكثر إلى التركيز على رخص عمل العمال المهاجرين بدلاً من مخالفات العمل مثل العمل الإضافي الجبري وعدم انتظام دفع الأجور. بالإضافة إلى ذلك، تمت الإشارة إلى العدد غير الكافي من مفتشي العمل وقدرتهم الضعيفة على التحقق من المناطق الصناعية المؤهلة بشكل منتظم.

رداً على تقرير لجنة العمل الوطني، قام موظفو المناطق الصناعية المؤهلة والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بإعداد نشاطات توعية وتدريب لمعالجة مسألة الانتهاكات في المصانع. وشملت هذه النشاطات العمال بشكل مباشر وشجعت تحسين ظروف العمل وممارسات العمل وتوظيف العمال المهاجرين. كما يعمل كل من مدراء الشركات والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات بشكل وثيق مع المشتريين العالميين الذين يتمولوا من الأردن، وفي سياق برامج مسؤولية الشركات الاجتماعية، يسعون إلى الامتثال بمدونة قواعد السلوك وأنظمة الترخيص الطوعي. وتدعم النشاطات المتواصلة الدعوة إلى آلية تدقيق اجتماعي موحدة وشاملة من أجل مراقبة بشكل منتظم المصانع التي تنتج بهدف التصدير.

المصدر: تقرير وزارة العمل حول وضع العمال المهاجرين في المناطق الصناعية المؤهلة، عمان، ٢٠٠٦.



الوحدات التدريبية والنشاطات التعليمية

يتوقف هذا القسم عند الوحدات التدريبية والنشاطات التعليمية التي تشكل برنامجين، الأول يمتد على ثلاثة أيام والثاني على خمسة أيام. هذان البرنامجان عبارة عن أمثلة ونوصي بتكييف هذه الأفكار لتتوافق مع حاجات ومصالح مفتشي العمل في بلدكم. وتشير الأرقام بين هلالين إلى النشاطات التعليمية أو الوثائق في الملحقات التي يمكن دمجها في البرنامج التدريبي.



ورشة عمل من خمسة أيام

اليوم الأول العمل الجبري – مسألة تواجه مفتشي العمل

الجلسة الصباحية

- الترحيب
- مقدمة وتوقعات المشاركين
- نظرة عامة حول الدورة
- تحديدات ومفاهيم
- التمييز بين العمل الجبري من جهة والاستغلال من جهة أخرى وبين الاتجار بالبشر من جهة والتهريب من جهة أخرى - تمرين جماعي (١)

جلسة بعض الظهر

- العمل الجبري في القطاعات الاقتصادية والمناطق: وقائع وأرقام
- شريط مصور عن العمل الجبري - نقاش
- العمل الجبري والاتجار بالبشر في منطقتكم/بلدكم - تمرين جماعي (٢)

اليوم ٢ الأطر القانونية والسياسية

الجلسة الصباحية

- التذكير باليوم السابق ؟ تحديدات ومفاهيم
- المبادئ الأساسية المتعلقة بالأدوات الدولية لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر
- القوانين والأنظمة الوطنية ذات الصلة - تمرين جماعي (٣)

جلسة بعد الظهر

- السياسات الإقليمية والعالمية لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر
- خطط العمل الوطنية لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر
- تقييم الاستجابة الوطنية - تمرين جماعي (٤)

اليوم ٣ دور وصلاحيات مفتشي العمل

الجلسة الصباحية

- التذكير باليوم السابق - الاستجابات الوطنية
- تطبيق وظائف مفتشي العمل لمكافحة العمل الجبري
- تقييم الموارد والهيكلية المؤسساتية ؟ تمرين جماعي (٥)
- تحديات الإنفاذ

جلسة بعد الظهر

- مؤشرات العمل الجبري
- المؤشرات والتحقيق في القضايا - تمرين جماعي (٦)
- الملاحقات والعقوبات
- الصلات بالاقتصاد غير النظامي والعمل غير الشرعي

الجلسة الصباحية

- كيفية معاملة ضحايا العمل الجبري: مسائل الحماية وإعادة التأهيل
- مقتطفات مصوّرة حول عمل نقابات العمال والمنظمات غير الحكومية مع الضحايا
- آلية الإحالة الوطنية - تمرين جماعي (٧)

جلسة بعد الظهر

- الوقاية ودور مفتشي العمل
- مراقبة التوظيف
- التعاون مع أصحاب المصلحة الآخرين
- منع العمل الجبري والبحث عن شركاء - تمرين جماعي (٨)

الجلسة الصباحية - فرق العمل

- تطوير مبادئ توجيهية عملية - تمرين جماعي (٩)
- تقارير التفتيش - تمرين جماعي (١٠)
- تخطيط العمل - تمرين جماعي (١١)

جلسة بعد الظهر

- التقارير من فرق العمل
- تقييم الدورة
- الملاحظات الختامية

ورشة عمل من ثلاثة أيام

اليوم الأول العمل الجبري – مسألة تواجه مفتشي العمل

الجلسة الصباحية

- الترحيب
- مقدمة وتوقعات المشاركين
- نظرة عامة حول الدورة
- تحديدات ومفاهيم
- العمل الجبري في القطاعات الاقتصادية والمناطق: وقائع وأرقام

جلسة بعض الظهر

- المبادئ الأساسية المتعلقة بالأدوات الدولية لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر
- خطط العمل الإقليمية والوطنية لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر
- القوانين والأنظمة الوطنية ذات الصلة - تمرين جماعي (٣)

اليوم ٢ مجالات التدخل

الجلسة الصباحية

- مؤشرات العمل الجبري
- التحقيق في القضايا - تمرين جماعي (٦)
- الملاحقات والعقوبات

جلسة بعد الظهر

- حماية الضحايا والإحالة للمساعدة
- نشاطات الوقاية: التوعية والحوار الاجتماعي
- التعاون مع أصحاب المصلحة الآخرين

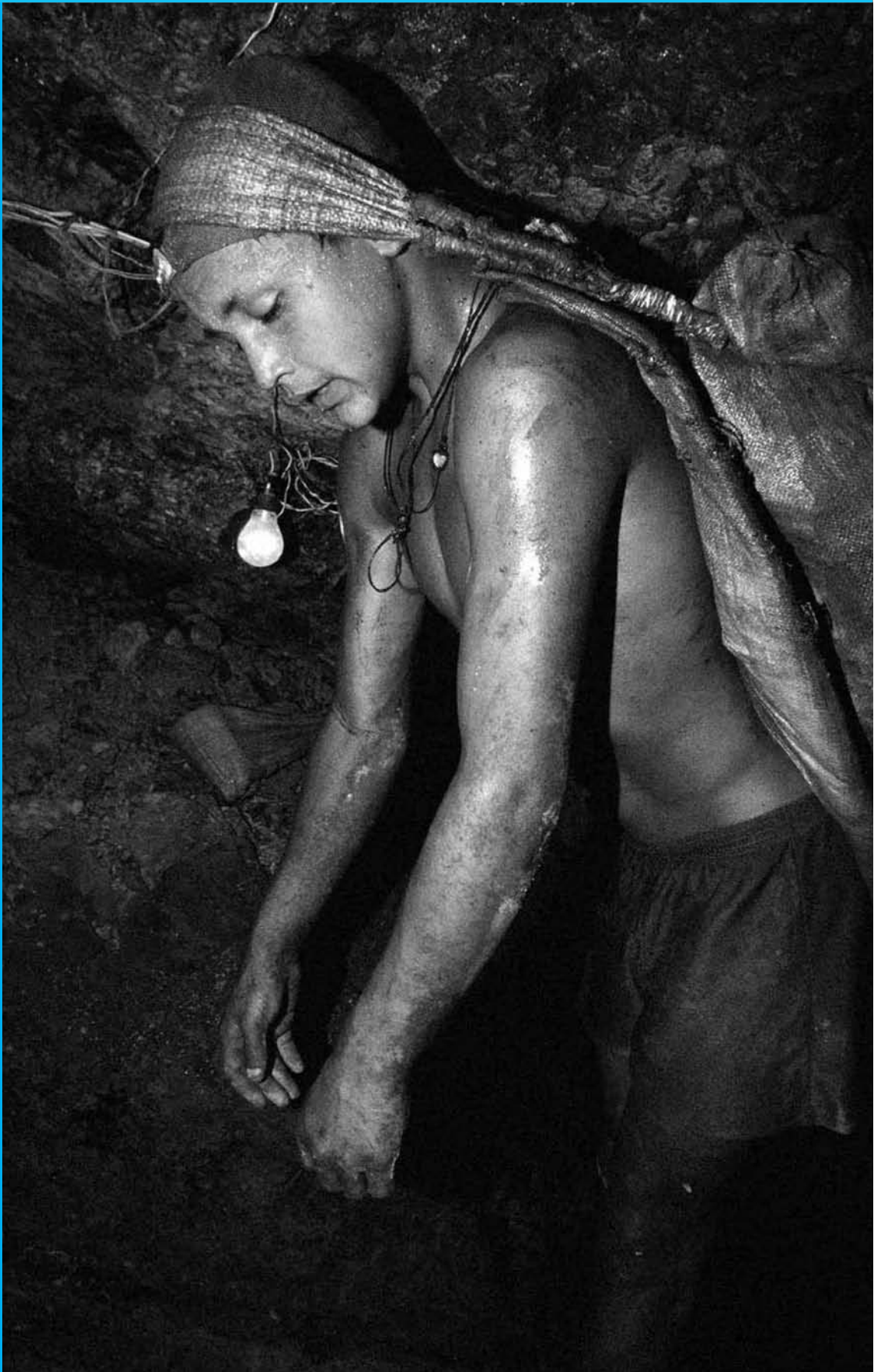
اليوم ٣ التخطيط للمستقبل

الجلسة الصباحية

- تطوير مبادئ توجيهية عملية - تمرين جماعي (٩)
- تقارير التفيتش - تمرين جماعي (١٠)
- تخطيط العمل - تمرين جماعي (١١)

جلسة بعد الظهر

- التقارير من فرق العمل
- تقييم الدورة
- الملاحظات الختامية



الملحق ١ : النشاطات التعليمية

النشاط الأول التمييز بين العمل الجبري من جهة والاستغلال من جهة أخرى وبين الاتجار بالبشر من جهة والتهريب من جهة أخرى

الهدف مساعدتك على تحديد حالات العمل الجبري/الاتجار بالبشر المحتملة والتمييز بينها وبين أشكال أخرى من الاستغلال والتحرك.

المهمة إقرأ الحالات ١-٤ في الملحق ٢ وحدد ما هي الجنح (العمل الجبري أو الاتجار بالبشر أو التهريب أو غيرها من المخالفات) المرتبطة بكل حالة. وليستد قرارك على تحديدات الأدوات الدولية المذكورة في الملحق ٣.

النشاط ٢ العمل الجبري والاتجار بالبشر في المنطقة/البلد

الهدف أن تتعلم أكثر عن مختلف أشكال العمل الجبري والاتجار بالبشر حول العالم ومشاركة المعلومات من بلدك/منطقتك/مقاطعتك مع المشاركين الآخرين.

المهمة ضع على الخريطة أشكال العمل الجبري/الاتجار بالبشر وشرح أين عثرت على هذه المعلومات وعلم المناطق الرمادية أو الممارسات التي قد تشكل حالات عمل جبري ولكنها بحاجة لمزيد من التدقيق. تبادل خبرات جمع البيانات في بلدك، بما في ذلك حالات الفشل أو الممارسات الجيدة.

النشاط ٣ القوانين والأنظمة الوطنية ذات الصلة

الهدف مناقشة وتقييم الإطار القانوني الحالي في بلدك.

المهمة ناقش أحكام العمل والقوانين الجنائية ذات الصلة مع أعضاء فريقك وقيم إن كانت تتوافق مع المعايير الدولية. كما ناقش إن كان الإطار الحالي كافياً ويزود مفتشي العمل بصلاحيات متينة لاتخاذ الإجراءات ضد العمل الجبري.

النشاط ٤ تقييم الاستجابة الوطنية

الهدف مناقشة وتقييم السياسة الوطنية لمكافحة العمل الجبري/الاتجار بالبشر.

المهمة الإطلاع على خطة العمل الوطنية في بلدك لمكافحة العمل الجبري/الاتجار بالبشر. قم بتحضير تقرير مختصر حول عناصر الخطة الرئيسية، وبالأخص تلك التي تتعلق بالإنفاذ ونظام سوق العمل. وعلم نقاط قوة وضعف الخطة بالإضافة إلى دور مفتشي العمل في حال كان مذكوراً. وقم بتطوير اقتراحات لمراجعة خطة العمل وسياسة تفتيش العمل المتعلقة بالعمل الجبري/الاتجار بالبشر.

النشاط ٥

تقييم الموارد والهيكليات المؤسسية

الهدف

مناقشة وتقييم تنفيذ خطة العمل الوطنية ودور مفتشي العمل.

المهمة

مناقشة التنفيذ بالإضافة إلى أثر خطة العمل الوطنية مع أعضاء فريقك. وانتبه خاصة إلى المؤسسات المعنية ونقاط ضعفها وقوتها بالإضافة إلى تخصيصات الموازنة. وقم بتحديد إمكانات وحدود تدخل أكثر فعالية من قبل مفتشي العمل.

النشاط ٦

المؤشرات والتحقيق في القضايا

الهدف

تطبيق المؤشرات على قضايا واقعية بالإضافة إلى مناقشة إجراءات وتقنيات التحقيقات.

المهمة

اطلع مجدداً على الحالات التي ناقشتها في بداية الدورة (الملحق ٢) وقم بإعداد لائحة مؤشرات لكل حالة. بالاستناد إلى التقييم، اقترح إجراءات تحقيق مع الأخذ بعين الاعتبار حماية الضحايا من الانتقام واتهام الجناة. ثم قم بشرح الخطوات التي ستتخذها ضمن صلاحياتك وحدد أنواع الأعمال التي ستطلب تنفيذها من قبل منظمات أخرى، على غرار الشرطة أو المنظمات غير الحكومية.

النشاط ٧

آلية الإحالة الوطنية

الهدف

فهم دور مفتشي العمل في حماية الضحايا وإحالتهم.

المهمة

تأكد من أنه تم تأسيس آلية إحالة وطنية في بلدك، وفي حال كانت موجودة حدّد الشركاء الأساسيين والمبادئ التوجيهية. وقم بتطوير اقتراحات لتدخل مفتشي العمل في هذه الآلية. وفي حال لم تكن موجودة، قم بإعداد لائحة بالشركاء المحتملين، وخاصة المنظمات غير الحكومية ونقابات العمال، الذين يمكن إحالة الضحايا المحتملين إليهم للمزيد من المساعدة. وناقش إمكانية وضع مذكرة تفاهم مع هذه المنظمات.

النشاط ٨

منع العمل الجبري والبحث عن شركاء

الهدف

فهم دور مفتشي العمل في الوقاية وتطوير اقتراحات ملموسة.

المهمة

تخيل أنه طُلب من مؤسستك تطوير حملة توعية ضد العمل الجبري والاتجار بالبشر. فما هي المسائل التي تريد أن تعالجها في هذه الحملة ومن سيكون الشركاء وكيف ستكون الاستراتيجية الكاملة لهذه الحملة؟

النشاط ٩

تطوير مبادئ توجيهية عملية

الهدف	تطوير مبادئ توجيهية للتفتيش حول العمل الجبري/الاتجار بالبشر.
المهمة	يجب أن تقوم أنت وزملائك في الفريق بتطوير مبادئ توجيهية عملية لتحديد العمل الجبري. وتشكل المواد التالية قاعدة مفيدة لهذه المبادئ: - محتويات سياسة مكان العمل حول العمل الجبري/الاتجار بالبشر - القوانين والأنظمة الوطنية - المؤشرات - معاملة الضحايا الفعليين والمحتملين لا تتقيد بهذه الاقتراحات. ويمكن تبادل المسودات بين الفرق لتحسينها كما من المستحسن أن يتولى مفتش واحد مسؤولية إعداد النسخة النهائية التي يمكن عرضها في الجلسة العامة.

النشاط ١٠

تقارير التفتيش

الهدف	مساعدتك على تحضير أداة لكتابة التقارير حول العمل الجبري.
المهمة	من خلال العمل الجماعي، اختر شكل تقرير يُستخدم حالياً في إدارة التفتيش وقم بإضافة فقرة حول العمل الجبري في مكان العمل. من المستحسن مجدداً تبادل المسودات بين الفرق لتحسينها ثم يتولى مفتش واحد مسؤولية إعداد النسخة النهائية لتوزيعها.

النشاط ١١

التخطيط للمستقبل

الهدف	تحضير المتابعة لورشة العمل.
المهمة	راجع ما تمت مناقشته خلال ورشة العمل هذه. وفكر بالأعمال التي ستقوم بها والأعمال التي ترغب بأن ينفذها الآخرون (مثل صانعي السياسات أو كبير مفتشي العمل). قم بإعداد لائحة تتضمن ما يلي: ❖ أي نوع من الأعمال مستلزم؟ ❖ متى يجب تنفيذها؟ ❖ من يجب أن يكون معنياً؟ ❖ ما هي الموارد المستلزمة؟



الملحق ٢ : دراسات حالات

تم تجميع دراسات الحالات هذه من نشاطات منظمة العمل الدولية على الأرض وأبحاثها في مختلف أنحاء العالم. وهي تسلط الضوء على مختلف الممارسات الانتهاكية التي قد تشكل العمل الجبري. عند التحضير لدورة تدريبية، من المستحسن الاستعانة بحالات مرتبطة بسياق البلد المحدد. ينبغي أن يقرأ المشاركون هذه الحالات بإمعان ويقومون بتحديد مؤشرات العمل الجبري. كما يجب أن يحددوا الحالات التي تشكل برأيهم حالات عمل جبري و/أو اتجار بالأشخاص وإعطاء توصيات حول التدخل الملائم.

الحالة الأولى

إن لين شابة فييتنامية درست على الخياطة. وكانت تبحث عن وظيفة في مصنع في بلدها فتقدمت بطلب في وكالة توظيف. وتتعاقد هذه الوكالة من الباطن مع مصنع ملابس كبير يقوم بتصنيع المنسوجات للمشتريين الدوليين. فتمت مقابلة لين وعرضت عليها وظيفة ولكن طلبت منها الوكالة تسديد رسوم التوظيف التي تبلغ ٢٠٠٠٠٠٠ دونغ وإيداع مبلغ مليون دونغ يمكن أن تسترجعه بعد انتهاء مدة العقد. غير أن لين لم تملك هذا القدر من المال فطلبت منها الوكالة تسليم أوراقها الثبوتية إلى حين تسديد رسوم التوظيف. فاستجابت لين لمطلبهم وبدأت عملها في المصنع. ولكنها ما لبثت أن اكتشفت أن ظروف العمل مختلفة جداً عما جاء في العقد، فاضطرت أن تعمل ساعات طويلة ولم يسمح المشرف للنساء باستخدام المرحاض كلما طلبن الإذن بذلك وكان يضغط عليهن كثيراً. بعد مرور شهر، اشتكت لين من هذه الظروف للوكالة وطلبت مغادرة العمل. غير أن الوكالة رفضت أن تعيد إليها أوراقها الثبوتية لأنها لم تكن قد سددت رسوم التوظيف، فعادت لين إلى المصنع ولكن عند انتهاء الشهر الثاني أرادت مجدداً ترك العمل فوافقت عندها الوكالة على إعطائها أوراقها الثبوتية ولكن قررت الوكالة الاحتفاظ بنصف المبلغ الذي أودعته لين في البداية. فرفضت لين ذلك وقدمت شكوى أمام الإدارة المحلية لتفتيش العمل.

الحالة ٢

غادر دين، وهو فلاح غير ماهر، بلده التي تقع في منطقة نائية من الصين للبحث عن عمل في أقرب مدينة. فسمع أن شركات البناء تبحث دائماً عن عمال مؤقتين وحصل على اسم مكان يتوجه إليه العمال ليتم توظيفهم بشكل يومي. سرعان ما تم توظيف دين لمدة أسبوع وبدأ العمل في موقع بناء ولكن الأعمال التي أوكلت إليه كانت صعبة جداً وتعرض طوال الوقت للمضايقات. هو لم يوقع على عقد عمل ولم يكن متأكداً من أن العمل بهذه الطريقة قانوني غير أنه لم يجراً على الاستفسار. بعد انقضاء الأسبوع حصل على ١٠٠ رنمينبي فقط، وهو مبلغ أقل بكثير من المبلغ الذي حصل عليه زملاؤه. فأراد أن يشتكي ولكن قال له صاحب العمل إنه لن يحصل على مبلغ إضافي لأنه مجرد فلاح غير ماهر.

الحالة ٣

كان يعمل مانويل في ظروف عمل شبيهة بالرق في ولاية جنوب بارا في البرازيل في مزرعة لتربية الماشية في أعماق غابة الأمازون. كان يعمل سبعة أيام في الأسبوع ويرتوي من مياه الماشية من دون أن يتلقى راتب ومن دون مسكن ملائم، وكان يملك فقط قطعة قماش لينام عليها، وكان رجال مسلحون يحرسون المكان ويمنعون أي شخص من المغادرة. وعندما حان موعد استلام الأجر قيل له أنه «أكل» كل شيء، بالفعل وجب عليه أن يدفع مقابل الطعام والمسكن وحتى الأدوات التي كان يستخدمها في العمل. وكان صاحب العمل يملك المتجر الوحيد في المنطقة وكانت الأسعار مرتفعة جداً. وعندما طالب بأجوره السابقة قيل له أنه عليه البقاء والعمل لفترة إضافية إن أراد كسب المال. بعد مرور ٤ سنوات وهو يعيش في هذه الظروف، تم إخلاء سبيله من قبل وحدة تفتيش العمل المتقلة.

الحالة ٤

واجهت الإدارة العامة لتفتيش العمل في البرتغال حالة خطيرة جداً متعلقة بعامل من منطقة ساو توم أند برينسيب يعمل في مزرعة وهو مجبر على العيش في ظروف شبه إنسانية. وكان يتعرض بشكل دائم للتهديدات بالمسدس من قبل زوجة صاحب المزرعة ولكنه نجح بتبليغ السلطات، فقام ضباط من الحرس الجمهوري الوطني وخدمة الحدود والأجانب بإنقاذه. كما تتحرى الإدارة العامة لتفتيش العمل عن حالة مشابهة تتعلق بعامل آخر في هذه الحيازة الصغيرة، وتهدد الزوجة العمال بأسلحة نارية لتجبرهم على العمل وعلى البقاء ولكنهم لا يتلقون أجوراً ويجبرون على العيش في بعض الأحيان مع الحيوانات.

الحالة ٥

بلغ مكتب العمل الألماني في فرانكفورت/ماين عن حالة توظيف استغلالية لأربع نساء من ليتوانيا يعملن في مصنع خياطة غير شرعي. وجد المفتشون مشغل تعرق سري محمي بكاميرات المراقبة وأبواب حديدية. تمكن مفتشو العمل من دخوله من خلال تنكرهم كزبائن فعثروا على ما بين ١٥ و ٢٠ آلة خياطة و ٤ نساء ليتوانيات خائفات. خلال مقابلة طويلة، وصفت النساء ظروف عملهن بالشكل التالي: كان عليهن العمل ما بين ١٢ و ١٥ ساعة يومياً مقابل راتب قدره ٤٠٠ يورو لستة أسابيع من العمل، أي ما يعادل ١,٢٥ - ١,٥٠ يورو في الساعة. يتم الإقفال عليهن داخل المشغل، ويسمح لهن بالخروج للتبضع من دون أي حراسة مرة كل أسبوعين. وقد ادّعين أنهن كنّ خائفات من صاحب العمل وهو مواطن أردني. وقد كان المشغل يعمل منذ سنوات عدة من خلال ١٠ أو ١٢ موظفاً غير شرعي يتم تغييرهم بشكل منتظم. وقد بلغ إجمالي قيمة الإنتاج مليون يورو ولم يتم تسجيل موظف واحد على الإطلاق. صرّح مفتش العمل بأن هذه كانت من أكثر الحوادث إثارة للصدمة خلال حياته المهنية التي تمتد على ٧ سنوات وكان من النادر أن يتعاون الضحايا إلى هذا الحد مع مفتشي العمل. مع ذلك كان على الضحايا مغادرة البلاد عند تبلغ مصلحة الهجرة بالقضية.

ينتمي لانديلاني، وهو شاب يبلغ من العمر ٢٢ عاماً، إلى عائلة من ٧ أطفال من بلدة موشورو في تشيباتا في زامبيا. عندما بلغ الـ ١٩ من العمر ساعده والده على الحصول على عمل مع سيدة أعمال في تشيباتا كانت تأتي إلى بلدتهم لشراء الأحجار الكريمة. عندما وصل لانديلاني إلى تشيباتا اتفق مع صاحب العمل على راتب يبلغ ١٥٠٠٠٠ كواشا في الشهر. وكان يسكن في مطعم حيث يتناول طعامه، كما كان يقوم بحراسة المكان. بالإضافة إلى ذلك كانت تشمل مهامه الكناسة والتنظيف وغسل الأطباق كما كان يروي الزهور ويعمل في المزرعة ويقوم بقلوبة الأجر وحرقه. عمل لمدة ٣ أشهر في تشيباتا من دون أن يتلقى أي راتب، بل تلقى مرة واحدة ١٠ آلاف ك. لشراء الملابس. فأقتعه ابن أخ صاحب العمل بالمغادرة ووعده بوظيفة في كاتيت يكون مسؤولاً فيها عن طاوولات البليارد مقابل راتب يبلغ ٣٥٠٠٠٠ ك. ففر من تشيباتا للعمل لصالح ابن الأخ في النادي الليلي. وعمل في النادي طوال سنتين من دون الحصول على راتب. وكانت ساعات عمله تبدأ فور وصول الزبائن وتنتهي في ساعات متأخرة، وكان في بعض الأحيان ينام على الكرسي بينما يلعب الناس البليارد. وكان يتراوح الربح اليومي بين ١٥٠٠٠٠ ك. و١٨٠٠٠٠ ك.. ولكن عندما طالب لانديلاني رب عمله بالمال، قال له أن يتوقف عن العمل لأنه وظف شخص آخر ليحل مكانه وعرض عليه أن يؤمن له وسيلة نقل إلى بلدته. للبقاء على قيد الحياة، بدأ لانديلاني بالقيام بأعمال صغيرة وتناول الطعام عند بعض الأصدقاء. كما دفع لمساعد مأمور التنفيذ ليسترجع له الراتب المستحق غير أنه كان صديق صاحب العمل ما أدى إلى تعثر القضية وقام صاحب العمل بدفع مبلغ ١٠٠٠٠٠ ك. فقط لتسوية القضية. ولكن لسوء حظ لانديلاني هرب المساعد مع أموال الشركة خادعاً العديد من الأشخاص في كاتيت.



ن. امرأة مصلي (شيخ مسلم) أمية، متأهلة وتعمل في دارة ز. في الباكستان. ز. يملك منزل ن. مع أنها شيدته بنفسها. في منزلها لديها طاقة كهربائية ولكن ما من تسهيلات أخرى. لديها أربع بنات وابنان. يعمل زوجها م. أيضاً في منزل ز. وتعيش ابنتاهما في مولتن. ن. وابنتها ت. تنظفان الأرضية وتغسلان الملابس والأطباق المتسخة في منزل ج. ويهتم زوجها بالحيوانات فيما يتولى ابنه ري الأراضي. وهم يعملون من الخامسة صباحاً حتى الثامنة ليلاً. ويقع منزلهم قرب الدارة ليكون بالإمكان استدعاءهم في أي وقت كان إن لزم الأمر للعمل. زوجة ز. قاسية بشكل خاص وتضربهم بحذائها بحجة أنهم يعملون ببطء شديد أو لا يقومون بالعمل بالشكل الصحيح. كما تضرب زوجها وأولادها ولكن ن. لا تعرف السبب.

أت ن. قبل ستة أعوام. وقبل ذلك كانت تعيش في قرية حيث أقرضها صاحب الأرض وصاحب العمل شودري ٨٠ ألف روبية لتزوّج ابنها وابنتها. ولكن كان من الصعب عليها تسديد الدين لذلك تم إعادة تمويل الدين المتبقي الذي يبلغ ٦٠ ألف روبية، أي أن ز. دفع المبلغ المالي إلى صديقه الشودري. في الواقع اشتراهم بتغطيته دينهم فأتوا للعمل لديه. على حد قول ت.، إن كسروا مزهرية أثناء التنظيف وهي تساوي ٢٥ روبية يُضاف المبلغ إلى قرضهم بمعدّل ٥٠٠ روبية. إن نفق حيوان تضاف قيمته إلى القرض أيضاً. فارتفع القرض من ٦٠ ألف روبية إلى ٣٠٠ ألف. هذا النظام القائم على حسم المبلغ مقابل كل غرض متضرر يُسمى بارشي شارهانا. وكنوع من التعويض، يُعطى كل شخص ٢٠٠ روبية وكيس قمح. فيستخدمون القمح لتقليص دينهم ولا يأخذونه لأنفسهم. في حالات مماثلة تصبح مشاكل الكبد والنظر شائعة. تم تزويج ت. ولكنها تطلقت ولهذا السبب عادت. غالباً ما يستضيف ز. أصدقاءً من الرجال يثملون ويتعرضون لفتيات المصلي.

الملحق ٣ : الصكوك القانونية

أ. اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي رقم ٢٩ (١٩٣٠) - مقتطفات

المادة ١

١. تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن.

المادة ٢

١. في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير «العمل الجبري أو الإلزامي» كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.

٢. على أن تعبير «العمل الجبري أو الإلزامي» في مفهوم هذه الاتفاقية لا يتضمن:

(أ) أي أعمال أو خدمات تفتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأعمال ذات صبغة عسكرية بحتة،

(ب) أي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل،

(ج) أي أعمال أو خدمات تفتصب 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 للأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها،

(د) أي أعمال أو خدمات تفتصب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة كحريق أو فيضان أو مجاعة أو وباء أو مرض وبائي أو غزو من حيوانات أو حشرات أو آفات زراعية، ويوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم،

(هـ) الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع، ومن ثم يمكن اعتبارها واجبات مدنية على أفراد المجتمع، بشرط أن يكون لأفراد المجتمع أو لممثليهم المباشرين الحق في أن يستشاروا في ما يتعلق بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات.

المادة ٢٥

يعاقب على تكليف غير مشروع بعمل جبري أو إلزامي بوصفه جريمة يعاقب عليها، وتلتزم كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية بضمان أن تكون العقوبات التي يفرضها القانون كافية حقاً ومنفذة بكل دقة.

ب. بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالبشر، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية - مقتطفات

المادة ٢ بيان الأغراض

أغراض البروتوكول هي:

- أ) منع ومكافحة الاتجار بالبشر، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والأطفال؛
- ب) حماية ضحايا ذلك الاتجار ومساعدتهم، مع احترام كامل لحقوقهم الإنسانية؛
- ج) تعزيز التعاون بين الدول الأطراف على تحقيق تلك الأهداف.

المادة ٣ : المصطلحات المستخدمة

لأغراض هذا البروتوكول:

- أ) يُقصد بتعبير «الاتجار بالبشر» تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تثقيبهم 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، كحدّ 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؛
- ب) لا تكون موافقة ضحية الاتجار بالبشر على الاستغلال المقصود المبيّن في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة محل اعتبار في الحالات التي يكون قد استُخدم فيها أي من الوسائل المبيّنة في الفقرة الفرعية (أ)؛
- ج) يُعتبر تجنيد طفل أو نقله أو تثقيبه أو إيواؤه أو استقباله لغرض الاستغلال «اتجاراً بالأشخاص»، حتى إذا لم ينطو على استعمال أي من الوسائل المبيّنة في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة؛
- د) يُقصد بتعبير طفل أي شخص دون الثامنة عشرة من العمر

المادة ٦ : مساعدة ضحايا الاتجار بالبشر وحمايتهم

١. تحرص كل دولة طرف، في الحالات التي تقتضي ذلك وبقدر ما يتيح قانونها الداخلي، على صون الحرمة الشخصية لضحايا الاتجار بالبشر وهويتهم، بوسائل منها جعل الإجراءات القانونية المتعلقة بذلك الاتجار سرّية.
٢. تكفل كل دولة طرف احتواء نظامها القانوني أو الإداري الداخلي على تدابير توفّر لضحايا الاتجار بالبشر، في الحالات التي تقتضي ذلك، ما يلي:
 - أ) معلومات عن الإجراءات القضائية والإدارية ذات الصلة؛
 - ب) مساعدات لتمكينهم من عرض آرائهم وشواغلهم وأخذها بعين الاعتبار في المراحل المناسبة من الإجراءات الجنائية ضد الجناة، بما لا يمسّ بحقوق الدفاع.
٣. تنظر كل دولة طرف في تنفيذ تدابير تتيح التعافي الجسدي والنفساني والاجتماعي لضحايا الاتجار بالبشر، بما يشمل، في الحالات التي تقتضي ذلك، التعاون مع المنظمات غير الحكومية وسائر المنظمات ذات الصلة وغيرها من عناصر المجتمع المدني، وخصوصاً توفير ما يلي:
 - أ) السكن اللائق؛
 - ب) المشورة والمعلومات، خصوصاً في ما يتعلق بحقوقهم القانونية، بلغة يمكن لضحايا الاتجار بالبشر فهمها؛
 - ج) المساعدة الطبية والنفسانية والمادية؛
 - د) فرص العمل والتعليم والتدريب.
٤. تأخذ كل دولة طرف بعين الاعتبار، لدى تطبيق أحكام هذه المادة، سنّ ونوع جنس ضحايا الاتجار بالبشر واحتياجاتهم الخاصة، ولا سيّما احتياجات الأطفال الخاصة، بما في ذلك السكن اللائق والتعليم والرعاية.
٥. تحرص كل دولة طرف على توفير السلامة البدنية لضحايا الاتجار بالبشر أثناء وجودهم داخل إقليمها.
٦. تكفل كل دولة طرف احتواء نظامها القانوني الداخلي على تدابير تتيح لضحايا الاتجار بالبشر إمكانية الحصول على تعويض عن الأضرار التي تكون قد لحقت بهم.

المادة ٩ : منع الاتجار بالبشر

١. تضع الدول الأطراف سياسات وبرامج وتدابير أخرى شاملة من أجل:
 - أ) منع ومكافحة الاتجار بالبشر؛
 - ب) حماية ضحايا الاتجار بالبشر، وبخاصة النساء والأطفال، من معاودة إيذائهم.
٢. تسعى الدول الأطراف إلى القيام بتدابير، كالبحوث والمعلومات والحملات الإعلامية والمبادرات الاجتماعية والاقتصادية، لمنع ومكافحة الاتجار بالبشر.

٣. تشمل السياسات والبرامج والتدابير الأخرى التي توضع وفقاً لهذه المادة، حسب الاقتضاء، التعاون مع المنظمات غير الحكومية أو غيرها من المنظمات ذات الصلة وسائر عناصر المجتمع المدني.
٤. تتخذ الدول الأطراف أو تعزز، بوسائل منها التعاون الثنائي أو المتعدد الأطراف، تدابير لتخفيف وطأة العوامل التي تجعل الأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، مستضعفين أمام الاتجار، مثل الفقر والتخلف وانعدام تكافؤ الفرص.
٥. تعتمد الدول الأطراف أو تعزز تدابير تشريعية أو تدابير أخرى، مثل التدابير التعليمية أو الاجتماعية أو الثقافية، بوسائل منها التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف، من أجل صدّ الطلب الذي يحفز جميع أشكال استغلال الأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، التي تفضي إلى الاتجار.

ج. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل رقم ٨١ (١٩٤٧) - مقتطفات

المادة ٢

١. ينطبق نظام تفتيش العمل في الأماكن الصناعية على كل أماكن العمل التي يناط فيها بمفتشي العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل.
٢. يجوز أن تستثنى القوانين أو اللوائح الوطنية منشآت المناجم والنقل أو أجزاء منها من تطبيق هذه الاتفاقية.

المادة ٣

١. وظائف نظام تفتيش العمل هي:
 - أ) تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث وغير ذلك من أمور بقدر ما تكون هذه الأحكام منوطة بمفتشي العمل؛
 - ب) تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الالتزام بالأحكام القانونية فعالية؛
 - ج) تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد.
٢. لا يجوز أن تتعارض أي واجبات أخرى تسند إلى مفتش العمل مع أدائهم لواجباتهم الأولية، أو أن تخل بأي حال بالسلطة والحيدة اللازمتين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل وبالعمال.

المادة ٥

- تتخذ السلطة المختصة الترتيبات الملائمة لتشجيع:
- أ) التعاون الفعال بين إدارات التفتيش وغيرها من الإدارات الحكومية والمؤسسات العامة أو الخاصة التي قد تشارك في مثل هذه الأنشطة؛
 - ب) التعاون بين موظفي إدارة تفتيش العمل وأصحاب العمل والعمال أو منظماتهم.

المادة ٦

- تتألف إدارة التفتيش من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم وظروف خدمتهم استقرار الاستخدام، ومستقلين عن التغيرات الحكومية وعن التأثيرات الخارجية غير السليمة

المادة ٩

تتخذ كل دولة عضو التدابير التي تكفل مشاركة خبراء تقنيين ومختصين مؤهلين، بينهم متخصصون في الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء، في أعمال التفتيش، بالطريقة التي تراها مناسبة للظروف الوطنية، من أجل ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية صحة وسلامة العمال أثناء قيامهم بالعمل، وبحث آثار العمليات والمواد وأساليب العمل على صحة العمال وسلامتهم.

المادة ١٠

يكون عدد مفتشي العمل كافياً لضمان الأداء الفعال لواجبات إدارة التفتيش ويحدد هذا العدد مع مراعاة ما يلي:

(أ) أهمية الواجبات التي يكون على المفتشين أداؤها، وبوجه خاص ---

«١» عدد أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وطبيعتها وحجمها ووضعها؛

«٢» عدد العمال المستخدمين في هذه الأماكن وفئاتهم؛

«٣» عدد الأحكام القانونية التي يجري إنفاذها وتعتها.

(ب) الإمكانيات المادية الموضوعة تحت تصرف المفتشين.

(ج) الشروط العملية التي ينبغي أن تجرى بها زيارات التفتيش حتى تكون فعالة

المادة ١١

١. تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لتزويد مفتشي العمل بما يلي ---

(أ) مكاتب محلية مجهزة تجهيزاً مناسباً يتماشى مع احتياجات الإدارة ويمكن لكل المعنيين الوصول إليها؛

(ب) تسهيلات النقل اللازمة لأداء واجباتهم عند عدم وجود تسهيلات عامة مناسبة.

٢. تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لرد ما يتحمله المفتشون من نفقات ومصروفات عارضة قد تلزم لأداء واجباتهم.

المادة ١٢

١. يخول مفتشو العمل الذين يحملون أوراق اعتماد صحيحة السلطات التالية:

(أ) الدخول بحرية ودون إخطار سابق إلى أي موقع عمل خاضع للتفتيش في أي ساعة من ساعات النهار أو الليل؛

(ب) الدخول نهاراً في أي مواقع لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأنها خاضعة للتفتيش؛

(ج) إجراء أي بحث أو اختبار أو تحقيق قد يروونه ضرورياً للتحقق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونية، وبوجه خاص -

«١» توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المنشأة على انفراد أو أمام شهود عن أي مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية،

«٢» طلب الإطلاع، بالطريقة التي قد تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، على أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بظروف العمل بإمسائها، للتحقق من توافقها مع الأحكام القانونية، وأخذ صور أو مستخرجات من هذه الوثائق،

«٣» أخذ أو اقتطاع عينات من المواد والمنتجات المستعملة أو المتناولة لأغراض التحليل، بشرط إخطار صاحب العمل أو ممثله بالعينات أو المواد التي أخذت أو اقتطعت لهذه الأغراض.

٢. يقوم المفتشون عند قيامهم بزيارة تفتيش بإخطار صاحب العمل أو ممثله بوجودهم ما لم يروا أن هذا الإخطار قد يضر بأدائهم لواجباتهم.

المادة ١٧

١. يتعرض من يخالفون أو يغفلون الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل للإجراءات القانونية فوراً دون سابق إنذار: ما لم تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على استثناءات في الحالات التي ينبغي فيها توجيه إخطار سابق بتنفيذ تدابير علاجية أو وقائية.

٢. يترك لتقدير مفتشي العمل توجيه إنذار أو نصيحة بدلاً من اتخاذ الإجراءات القانونية أو التوصية باتخاذها.

الملحق ٤ : مراجع إضافية

١. موارد منظمة العمل الدولية

■ **منظمة العمل الدولية: تفتيش العمل.** مسح منظمة العمل الدولية لدورة مؤتمر العمل الدولي ال ٩٦، جنيف، ٢٠٠٦

يلخص المسح التقارير المتعلقة باتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) وبروتوكول العام ١٩٩٥ المكمل لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ والتوصية بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) والتوصية بشأن اتفاقية العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧ (رقم ٨٢) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) والتوصية بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٣).

■ **منظمة العمل الدولية: عدة مفتشي العمل.** نموذج سياسة الإنفاذ، كتيب تدريب وعمليات، مدونة السلوك الأخلاقي، بودابست، ٢٠٠٦

صممت هذه العدة كمرجع لمفتشي العمل على كل مستويات الخدمة ولمساعدتهم في أعمالهم اليومية.

■ **منظمة العمل الدولية: مكافحة عمل الأطفال: دليل لمفتشي العمل،** جنيف، ٢٠٠٢

يزوّد هذا الدليل العاملين في مجال تفتيش العمل بالمعلومات الأساسية لفهم عمل الأطفال الخطرة والانتهاكية واتخاذ الإجراءات لمكافحتها. كما يؤمّن اقتراحات حول كيفية تقييم الإساءة والخطر وتقييم حالة معيّنة بشكل شمولي وكيفية العمل باتجاه القرارات المبينة على الإجراءات.

■ **منظمة العمل الدولية: نظام التدريب المتكامل حول تفتيش العمل،** جنيف، ٢٠٠٦

يؤمّن نظام التدريب المتكامل إطار تستطيع من خلاله كل إدارة تفتيش وطنية أن تطوّر أنظمة تدريب تتوافق مع احتياجاتها ومصممة لتناسب مع الموارد المتاحة.

■ **منظمة العمل الدولية: والاستغلال في العمل الجبري والاتجار بالبشر: التوجيه في التشريعات وإنفاذ القانون،** جنيف، ٢٠٠٥

هذا دليل قانوني صمّم لتزويد المشرعين وسلطات إنفاذ القانون (الشرطة ومفتشي العمل) بمساعدة عملية لفهم وتنفيذ المعايير الدولية المتعلقة بالاتجار بالبشر ولاتخاذ الإجراءات المناسبة.

■ **منظمة العمل الدولية: الاتجار بهدف العمل الجبري: كيفية مراقبة توظيف العمال المهاجرين،** جنيف، ٢٠٠٥

هذا كتيب تدريب تم تطويره لمفتشي العمل وسلطات إنفاذ القانون الأخرى المسؤولة عن مراقبة وكالات التوظيف الخاصة والوكالات التي تقوم بالتوظيف تحت غطاء ما.

■ **منظمة العمل الدولية** : تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري. تقرير عالمي تحت متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، جينيف، ٢٠٠٥

هذا ثاني تقرير عالمي لمنظمة العمل الدولية حول العمل الجبري وهو يعطي لمحة عامة عن مختلف أشكال العمل الجبري والاتجار بالبشر حول العالم ووسائل القضاء عليهما. ولكن الأهم من ذلك أن هذا التقرير يدعو إلى تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، وهو تحالف بدأ يتكون اليوم.

■ **منظمة العمل الدولية** : الإجراءات لمكافحة الاتجار بالبشر، جينيف، ٢٠٠٨

تقدّم هذه الوثيقة لمحة عامة موجزة عن مقارنة منظمة العمل الدولية لمكافحة الاتجار بالبشر والاستجابات برعاية المنظمة.

٢. تقارير الأمم المتحدة

■ **مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة**

عدة لمكافحة الاتجار بالبشر، نيويورك، ٢٠٠٦

تهدف هذه العدة إلى اقتراح وسائل تستطيع من خلالها المنظمات الحكومية المعنية وغيرها من تطوير عناصر استراتيجية شاملة لمنع ومعالجة مشكلة الاتجار بالبشر وتحديد الضحايا وعرض عليهم المساعدة والحماية الفعالة والعمل ضمن شراكات بين جميع الأطراف لمكافحة الاتجار بالبشر ولتطوير إجراءات فعالة ضده.

■ **مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان**

المبادئ والمبادئ التوجيهية الموصى بها في ما يتعلق بحقوق الإنسان والاتجار بالبشر، نيويورك، ٢٠٠٢

طوّرت المفوضية هذه المبادئ التوجيهية بهدف تأمين توجيهات لسياسة عملية ومستندة إلى الحقوق حول منع الاتجار بالبشر وحماية الأشخاص المتاجر بهم، مع الأخذ بعين الاعتبار تسهيل دمج مفهوم حقوق الإنسان في القوانين والسياسات والتدخلات المحلية والإقليمية والدولية لمكافحة الاتجار بالبشر. وتدخل هذه المبادئ التوجيهية وتنفيذها في الإطار الأوسع لبروتوكول باليرمو.

٣. موارد أخرى ذات صلة

■ **وزارة الخارجية الأميركية** : التقرير حول الاتجار بالبشر للعام ٢٠٠٨

<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

إن التقرير السنوي حول الاتجار بالبشر الصادر عن وزارة الخارجية الأميركية من أشمل التقارير عالمياً حول الجهود المبذولة من قبل الحكومات لمكافحة أخطر أشكال الاتجار بالبشر. ويصف هذا التقرير الجهود المبذولة من قبل كل حكومة من أجل تطبيق القوانين ضد الاتجار بالبشر وحماية الضحايا ومنع الاتجار بالبشر. وتشرح كل فقرة وصفية قاعدة تصنيف الدول وفقاً للدرجة ١ أو الدرجة ٢ أو الدرجة ٢ قائمة المراقبة أو الدرجة ٣.

■ المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة :

تدريب عناصر إنفاذ القانون الحدوديين على مكافحة الاتجار بالبشر، دليل تدريبي، فيينا، ٢٠٠٦. تهدف هذه الموارد التدريبية إلى تأمين حزمة تدريب حديثة وسهلة الاستخدام للموظفين غير المتخصصين الذين قد يتعاملون خلال عملهم مع قضايا متعلقة بالاتجار بالبشر. وتتضمن حزمة التدريب قديليل تدريب «و» قراءة الخلفيات.

■ المنظمة الدولية للهجرة: دليل المنظمة الدولية للهجرة حول المساعدة المباشرة لضحايا

الاتجار بالبشر، جنيف، ٢٠٠٧

يؤمن هذا الدليل الإرشادات والنصائح الضرورية لتأمين مساعدة شاملة لضحايا الاتجار بالبشر بشكل فعال، بدءاً من الاتصال الأولي وصولاً إلى إعادة إدماج الأشخاص المعنيين بشكل فعال في المجتمع.

٤. اتفاقيات التعاون

■ تايلاند وكمبوديا (اتفاق ثنائي)

تم توقيع مذكرة تفاهم بين تايلاند وكمبوديا حول تعاون ثنائي للقضاء على الاتجار بالأطفال والنساء ومساعدة ضحايا الاتجار بالبشر في العام ٢٠٠٣. وتنص هذه المذكرة على أن الحكومتين ستخدان الإجراءات الملائمة في مجالات الوقاية والحماية والملاحقة والترحيل وإعادة الإدماج.

■ بلغاريا (مختلف أصحاب المصلحة على الصعيد الوطني)

تم إنشاء عام ٢٠٠١ فرقة العمل الوطنية المعنية بالاتجار بالبشر من أجل تأمين استجابة موحدة ومنسقة لسلطات إنفاذ القانون من أجل مكافحة الاتجار بالبشر. بقيادة الخدمة الوطنية لمكافحة الجريمة المنظمة، تتألف فرقة العمل من خدمة الشرطة الوطنية وخدمة الحدود الوطنية والدرك الوطني ومكتب الإنتربول الوطني. وتشمل مهامها جمع الاستخبارات وتحليلها وتنسيق عمل الشرطة بالإضافة إلى التنسيق مع السلطات والمنظمات غير الحكومية الأخرى وتبادل المعلومات في ما بينها.

■ ألمانيا (الوزارات المعنية والشرطة وغيرها من السلطات على الصعيد الوطني)

أنشأت الوزارة الفدرالية للشؤون العائلية والمسنين والشباب في ألمانيا عام ١٩٩٧ مجموعة عمل وطنية تدعى فالانجار بالنساء ف مع تدخل عدد من الوزارات الفدرالية والأراضي بالإضافة إلى مكتب الشرطة الجنائية الفدرالية والخدمات الاستشارية المتخصصة. وتقوم مهمة مجموعة العمل على تأمين التبادل المشترك للمعلومات بين أعضائها حول الإجراءات المتعلقة بمكافحة الاتجار بالنساء وتحليل المشاكل التي قد تعترض طريق مكافحة الفعالة للاتجار بالنساء وإعداد نشاطات واقتراحات مشتركة.

■ تايلاند (وكالات حكومية ومنظمات غير حكومية)

تم توقيع عام ٢٠٠٣ مذكرة تفاهم حول العمليات بين وكالات حكومية ومنظمات غير حكومية معنية بمعالجة مسألة الاتجار بالأطفال والنساء. وتهدف هذه المذكرة إلى تعزيز العمليات المشتركة بين الوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية لمكافحة الاتجار بالأطفال والنساء، بالإضافة إلى التقليل من العقبات الناجمة عن العمليات التطبيقية.

