

موجز السياسات العامة

بشأن القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر

غالباً ما تسعى الجهات المانحة والحكومات والمنظمات الدولية والنقابات والجهات الفاعلة في المجتمع المدني، مع أصحاب العمل، إلى إيجاد الحلول المواتية لمنع الاتجار بالبشر. وتطالعك فيما يلي قائمة بالمعتقدات الخاطئة العشرة الأكثر تداولاً بين صنّاع السياسات، والوقائع ذات الصلة إلى جانب القوانين والسياسات والممارسات الموصى باعتمادها، استناداً إلى التجارب المستمدّة من برنامج "العمل بحرية" Work in Freedom.

المعتقد الخاطئ 1 العمل القانوني يعيق إمكانية ممارسة العمل الجبري أو يضع حداً لظروف العمل والمعيشة التعسفية الأخرى.

الوقائع	القوانين والسياسات والممارسات المنقوصة	القوانين والسياسات والممارسات الموصى بها
قد تكون أوضاع العمل محففة حتى في ظلّ ظروف قانونية (كمصادرة بطاقات الهوية، مقرونة بتقييد حرية التنقل وأجور على مستوى خطّ الفقر، ودوام عمل طويل). وقد تتأثّر ظروف العمل التعسفية عن التراخي في إنفاذ القوانين، حيثما يمارس صاحب العمل سلطته على العمّال دون حسيب أو رقيب. كذلك يتعرّض العمّال للإجحاف نتيجة سوء إدارة العمل (كنقص التمويل المخصص لتفتيش العمل). من هنا صعوبة إخضاع ممارسات العمل الجبري وما عداها من انتهاكات مرتكبة لمحاسبة دقيقة.	<ul style="list-style-type: none">القوانين والسياسات التي تعفي أصحاب العمل من مسؤولية توفير العمل اللائق عن طريق تحريرهم من القيود النظامية، أو إضفاء الشرعية على الممارسات التعسفية، أو إضعاف القدرة على إنفاذ القوانين، أو الاتكال فقط على المسؤولية الاجتماعية للشركات.ممارسات تشجّع العمّال على الهجرة من دون إطلاعهم على شخّ فرص العمل اللائق (كممارسات الترويج لهجرة آمنة واستخدام عادل في قطاعات تشتهر بقلة فرص العمل اللائق).الأرقام المقدّرة لمعدلات العمل الجبري أو الاتجار بالبشر، والتي يدّعي أصحابها بأنها شاملة أو يعتمدونها لافتراضهم بأنها شاملة.	<ul style="list-style-type: none">تعزيز إدارة شؤون العمل، مع الحرص على تحميل أصحاب العمل مسؤولية توفير العمل اللائق على طول سلاسل التوريد (كاتفاق المفاوضة الجماعية والعقد الموحد للمهاجرين العاملين في قطاع الألبسة في الأردن). راجع توصية منظمة العمل الدولية رقم 198.السياسات التي تكفل بأن تزوّد وكالات التوظيف العمّال المحتملين بمعلومات واضحة ودقيقة عن ظروف العمل والمعيشة، مانحة إياهم فرصة قبول العمل مسبقاً بمنتهى الوعي وبملاء إرادتهم (مبادرة Gram Tarang للتدريب على المهارات في قطاع الألبسة بالهند). راجع توصية منظمة العمل الدولية رقم 181.التحليل الاقتصادي والاجتماعي للأماكن الجغرافية المحتمل التعرّض فيها للعمل الجبري.

المعتقد الخاطئ 2 حظر المهن المحفوفة بالمخاطر أو منع الهجرة طلباً لتلك المهن سيضع حداً للانتهاكات.

الوقائع	القوانين والسياسات والممارسات المنقوصة	القوانين والسياسات والممارسات الموصى بها
عند اشتداد الطلب والعرض على مهنة معينة بشكل متواصل، سيبدل المهاجرون كل ما بوسعهم من أجل الهجرة. وبذلك، لا يتبيّن فقط أنّ الحظر لا يأتي بالنتائج المرجوة بل يزيد ضعف الأشخاص الذين يدّعي حمايتهم. تسري معايير العمل الدولية على شتى أنواع العمل في أيّ مهنة من المهن.	<ul style="list-style-type: none">حالات الحظر التي تطال المهن على أساس العمر أو النوع الاجتماعي أو ما عداها ضمن السياسات أو الاتفاقات الثنائية، ومذكرات التفاهم.تجريم العمّال والتدابير التي تزيدهم ضعفاً بحجة حمايتهم.	<ul style="list-style-type: none">القوانين والممارسات المعدّة خصيصاً لحّد من مواطن ضعف معينة يعاني منها أحد القطاعات المهنية (كألواح التحميل المستحدثة للحمّالين في ولاية ماهاراشترا الهندية).السياسات التي تُعنى بإزالة عوامل التمييز كلياً ضمن المهن.ضرورة تمتّع جميع العمّال بحقوق العمل.

المعتقد الخاطئ 3 القوانين والسياسات والممارسات الإدارية والمؤسسات المعنية بمكافحة الاتجار بالبشر هي وسائل شاملة لوقف هذه الظاهرة.

الوقائع	القوانين والسياسات والممارسات المنقوصة	القوانين والسياسات والممارسات الموصى بها
<p>قد تكون بعض القوانين والسياسات المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر مفيدة، لكنها تميل إلى التركيز على ملاحقة وكالات التوظيف وحماية الضحايا وتزويد المهاجرين بالمعلومات. وقلماً تأخذ بعين الاعتبار دينامية السلطة الكامنة وراء الانتهاكات المرتكبة في العمل، وتميل بالتالي إلى تجنّب القوانين المتعلقة بالاقتصاد والعمل، والسياسات والممارسات التي تسبّب بتعرضهم إلى العمل الجبري.</p>	<ul style="list-style-type: none"> القوانين والسياسات والممارسات الإدارية المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر، والمؤسسات التي تهمل مجالات اختصاص المبادئ الأساسية وحقوق العمل أو تستثنئها عمداً، بالإضافة إلى إدارة شؤون العمل وسواها من السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على ظروف العمل. لمحاسبة السياسات المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر التي تسيء إلى العمّال المهاجرين. راجع تقرير بعنوان "الأضرار الجانبية" (التحالف العالمي لمكافحة الاتجار بالنساء، 2007) 	<ul style="list-style-type: none"> الخطوات الإضافية لإنفاذ قوانين العمل التي تُعنى بشئ أشكال التقصير الملحوظة في مجال العمل اللائق. السياسات الاقتصادية التي تولّد فرص العمل اللائق وتقلّص حجم التفاوت (كالسياسات المالية التي تسمح بتطبيق المعايير الدولية للعمل والحماية الاجتماعية، والسياسات التجارية التي تؤيّد احترام حقوق العمل للمهاجرين). راجع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122.

المعتقد الخاطئ 4 التدابير الوقائية المستجيبة للاتجار بالبشر تتطلّب تشديد الضوابط والرقابة على الحدود في بلدان المنشأ.

الوقائع	القوانين والسياسات والممارسات المنقوصة	القوانين والسياسات والممارسات الموصى بها
<p>ما خلا الآليات المسموح بها للتحقق من بطاقات هوية المهاجرين المغادرين، قلماً يتسنى لعناصر الشرطة وحرس الحدود اتخاذ تدابير معيّنة في مناطق المنشأ من أجل الحد من الاتجار بالبشر، وبخاصة أشكال العمل الجبري، في مناطق المقصد. عدا عن أنّ السماح لعناصر الشرطة وحرس الحدود في مناطق المنشأ بوقف أعمال الاتجار بالبشر في مناطق المقصد يفتح الباب أيضاً أمام اجتهادات استنسابية تخوّل أصحابها إصدار أحكام تمييزية من شأنها أن تمسّ أكثر فأكثر المهاجرين، وتؤثّر تحديداً على أولئك الذين يتعرضون أصلاً لأنماط شائعة من التمييز الاجتماعي والاقتصادي والسياسي (على مثال المجموعة الإثنية "الداليت" والسكان الأصليين، والأقليات، وإلخ).</p>	<ul style="list-style-type: none"> إسناد صلاحيات خاصة إلى عناصر الشرطة وموظفي الهجرة وحرس الحدود في بلدان المنشأ لمنع الاتجار بالبشر (كصلاحيات الاعتقال الاحتياطي فيما يتعلق بالاتجار بالبشر أو منع اللاجئين من طلب اللجوء إلى الخارج بحجة مكافحة الاتجار بالبشر). التدابير الإضافية لتعقب المهاجرين المغادرين ومراقبتهم، ما يخلّ بمبدأ حرية التنقل الذي تكفله حقوق الإنسان الأساسية والدستورية. تقديم المساعدة التقنية لعناصر الشرطة وموظفي الهجرة وحرس الحدود في مناطق المنشأ وتدريبهم على سبل منع الاتجار بالبشر - خارج نطاق الملاحقة القضائية أو حماية الضحايا. 	<ul style="list-style-type: none"> من الضروري مؤسسات العمل اتخاذ التدابير الوقائية لمعالجة مشكلة الاتجار بالبشر في مناطق المقصد، حيث تتحمّل بالتزامن مع مكوناتها المسؤولية الأولى عن توفير فرص العمل اللائق والاستخدام العادل. راجع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 143 وتوصية منظمة العمل الدولية رقم 151. من الضروري قيام تعاون بين حكومات بلدان المقصد وحكومات بلدان المنشأ من أجل تحسين الإجراءات القانونية لحماية المهاجرين، والسماح بتفعيل سبل الملاحقة القضائية لإجراءات الاستخدام غير المشروعة التي تؤدّي إلى قصور في العمل اللائق.

المعتقد الخاطئ 5 برامج الهجرة الآمنة تحول دون انتهاك حقوق المرأة.

الوقائع	القوانين والسياسات والممارسات المنقوصة	القوانين والسياسات والممارسات الموصى بها
<p>قد تثبت برامج الهجرة الآمنة جدواها، لكنّ مفاهيم السلامة والحماية في بعض المجتمعات الأبوية تميل إلى استبعاد قدرة المرأة على اتخاذ خيار حرّ والتصرف بناءً عليه؛ ثمة توجّه نحو اتخاذ تدابير لحماية المهاجرات بدون مشاركتهن أو قيادتهن، أو حتى بدون مشاركة أو قيادة من يمثلهنّ، ما سيؤدّي حتماً إلى بروز سياسات وممارسات تحرمهنّ من ممارسة حقوقهن (كتقييد حركتهن) عوض تعزيز قدرتهن.</p> <p>لكنّ مفهوم الهجرة الآمنة من منظور الحكومة يلغي مسؤولية الحكومات المحلية في توفير فرص العمل المحلية والخدمات الأساسية التي قد تطيح بمبدأ الهجرة لانسداد الأفق.</p>	<ul style="list-style-type: none"> سياسات الهجرة الآمنة التي تحرم المرأة من ممارسة حقوقها بأيّ شكل من الأشكال. سياسات منع الهجرة المزوّج لها بحجة توفير الحماية ومكافحة الاتجار بالبشر (لجان مكافحة الاتجار بالبشر على مستوى القرى). لجان تهدف إلى حماية المهاجرين لكنها تُقصي التعاملات المهاجرات عن المشاركة بشكل فعّال (كالهينئات المشتركة بين الوزارات التي لا تضمّ عمّال مهاجرين). سياسات الإنفاذ والتأهيل المنهجية التي تتجاهل إرادة العمّال المهاجرين. السياسات والممارسات الإدارية التي تحظر تحديداً هجرة الإناث. 	<p>عوض إعداد وتنفيذ برامج للهجرة الآمنة، يُنصَح بتطبيق السياسات والبرامج التي تدعم التنقل بملء الإرادة. فمن شأن هذا التوجّه أن يضمن قدرة المرأة على اتخاذ الخيار الواعي ويحدّد مسؤولية الحكومات المحلية في ضمان الخيارات المحلية. راجع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111. لذا، يجدر بكافة القوانين والسياسات والممارسات الموضوعية لدعم المهاجرات أن تشركهنّ فعلياً في صنع القرار (كمبادرات الاتحاد الدولي لعاملات المنازل الساعية إلى دعم عاملات المنازل المهاجرات). راجع توصية منظمة العمل الدولية رقم 100.</p>

المعتقد الخاطئ 6 تزويد المرأة بالمعلومات والتدريب قبل مغادرتها هو خير سبيل لتجنّبها الوقوع ضحية الاتجار بالبشر، وإلاّ فقد تتخذ قرارات خاطئة.

القوانين والسياسات والممارسات المنقوصة	القوانين والسياسات والممارسات الموصى بها	الوقائع
<ul style="list-style-type: none"> السياسات التي تتحكّم بالقرارات المتعلقة بهجرة المرأة، والتي تُتخذ بدون مشاركة فعلية وكاملة منها. توعية المهاجرات على حقوقهن العامة، دون تزويدهن بنصائح عملية حول طريقة تثبيتها والتفاوض بشأنها. برامج تشكّل عبئاً على المهاجرات قبل المغادرة (من حيث الوقت والكلفة) نظراً لطول مدتها. الهجرة الآمنة انطلاقاً من فرضية أنّ التوعية كافية لتحسين المهاجرة من الوقوع ضحية الاتجار بالبشر. 	<ul style="list-style-type: none"> السير باتجاه معاكس للسياسات المسبّبة لهجرة انسداد الأفق (كدعم جهود بناء السلام عوض الزعة العسكرية؛ والاستثمار في برامج الحماية الاجتماعية عوض قطع التمويل عنها). المفاوضة الجماعية. راجع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 (بشأن العمل اللائق للعمال المتزليين). برامج إعلامية لمرحلة ما قبل اتخاذ قرار الهجرة في المناطق التي تشهد نزوحاً كثيفاً (كبرنامج العمل بحرية في الهند ونيبال وبنغلادش). راجع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97. 	<p>من شأن توفير المعلومات والتدريب قبل المغادرة أن يفيد المرأة، لكنه لا يصلح كبديل عن سوء إدارة الاستخدام والتعليم والحماية الاجتماعية. تشتدّ عوامل الضيق المسبّبة للهجرة لتبلغ ذروتها خلال مرحلة المغادرة. قد لا تكون المرأة واعية دوماً لما ينتظرها في المكان الذي تقصده، لكنها تدرك الأسباب الفعلية التي تدعوها إلى الهجرة (كشخ الخيارات المعيشية ونقص فرص العمل والعنف والتمييز). ففي سياق الهجرة الناجمة عن انسداد الأفق، قد يتسبّب تأخير موعد المغادرة للاستفادة من التدريب في تراكم عوامل الضعف وتفاقمها؛ هذا فضلاً عن أنّ المهاجرة حالما تتخذ قرار الهجرة تخفّ قدرتها على استيعاب المعلومات التي تتحدث عن المخاطر.</p>

المعتقد الخاطئ 7 وكالات التوظيف غير النظامية تفتقر عادةً إلى المعايير الأخلاقية وتتصدّر قائمة الجهات المسؤولة عن الاتجار بالبشر.

القوانين والسياسات والممارسات المنقوصة	القوانين والسياسات والممارسات الموصى بها	الوقائع
<ul style="list-style-type: none"> حظر وكالات التوظيف غير النظامية وتجريمها في ظلّ ظروف يتنصّل فيها أصحاب العمل عموماً من مسؤولياتهم (كسياسات مكافحة الاتجار بالبشر التي تجرّم وكالات التوظيف غير النظامية)، قبل السعي أولاً إلى معالجة القصور في فرص العمل اللائق. حظر رسوم التوظيف المفروضة على العمّال في بيئة تشهد معدلات عالية من اليد العاملة غير النظامية، قبل العمل أولاً على تعزيز العمل النظامي، ومعالجة الخلل الملحوظ في العمل اللائق، وتسهيل آليات الاستخدام للمهاجرين بحيث تنفّي حاجتهم إلى مؤسسات الاستخدام الوسيطة وغير النظامية. 	<ul style="list-style-type: none"> تعزيز علاقات العمل النظامية وتحميل أصحاب العمل مسؤولية توفير العمل اللائق. راجع توصية منظمة العمل الدولية رقم 204. ضمان أن تتمّ مساءلة وكالات التوظيف على أساس التزام أصحاب العمل بتوفير العمل اللائق، قبل تطبيق مبدأ المساءلة على جميع الجهات الفاعلة في سلسلة التوظيف. 	<p>حيثما يتعدّر تطبيق مبدأ المساءلة عن واقع الاستخدام والعمل اللائق بسبب ارتفاع معدلات العمل غير النظامي في أغلب الأحيان، يضطرّ كل من أصحاب العمل والعمّال إلى اللجوء لمؤسسات وسيطة غير نظامية نوعاً ما من أجل الاستخدام. فيتكل أصحاب العمل على المؤسسات الوسيطة غير النظامية رغبةً منهم بعدم الخضوع للتدقيق، فيما يلجأ العمّال إليها لتقييم خيارات العمل وشقّ طريقهم في البيئات المشددة. والمفارقة أنّ حرمان العمّال المهاجرين من تلك الإمكانية يزيدهم ضعفاً.</p>

المعتقد الخاطئ 8 الانتظام يسمح حتماً بأن تُحمّل وكالات التوظيف مسؤولية ضمان الاستخدام العادل لطالبي العمل اللائق.

القوانين والسياسات والممارسات المنقوصة	القوانين والسياسات والممارسات الموصى بها	الوقائع
<ul style="list-style-type: none"> سياسات التوظيف التي لا تحمّل أصحاب العمل مسؤولية توفير العمل اللائق. سياسات التوظيف التي لا تقرّ بدور العمل غير النظامي وإجراءات الاستخدام المرتبطة به. تدريب وكالات التوظيف النظامية على مبادئ الاستخدام العادل، مع توقّع تحقيق التقدّم عندما يجري الاستخدام عبر قنوات غير نظامية. 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد آليات المساءلة التي يخضع لها مختلف الأطراف المعنيين على طول سلسلة الاستخدام، بدءاً بأصحاب العمل وانتهاءً عند الوكلاء الفرعيين (أنظر للأعلى). راجع توصية منظمة العمل الدولية رقم 198، و اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 181، و المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية من أجل التوظيف العادل. راجع معايير التشغيل لتقييم ممارسات الاستخدام العادلة. 	<p>صحيح أنّ تسجيل وكالات التوظيف هو خير سبيل لتحسين المساءلة في مجال الاستخدام، لكنّ مسؤولية توفير العمل اللائق تقع بالدرجة الأولى على عاتق أصحاب العمل، إذ ليس بإمكان تلك الوكالات بمفردها أن تكفل تماماً استخدام اليد العاملة للعمل اللائق. ففي البيئات التي تضجّ بتجاوزات أصحاب العمل، تتوزّع مهمة الاستخدام للعمل اللائق على عدة جهات فاعلة، بحيث يصعب من الصعب تحديد المسؤوليات.</p>

المعتقد الخاطئ 9 عمل الأطفال هو من مسؤولية أصحاب العمل وعائلاتهم حصرياً

الوقائع	القوانين والسياسات والممارسات المنقوصة	القوانين والسياسات والممارسات الموصى بها
<p>من المهم تحميل أصحاب العمل مسؤولية عمل الأطفال، لكنّ صنّاع السياسات يتحملون بدورهم جزءاً كبيراً من تلك المسؤولية. غالباً ما تنتشر ظاهرة عمل الأطفال في بيئات تعجز فيها السياسات الاجتماعية والاقتصادية عن توفير فرص كافية للعمل وتأمين سبل العيش. والمعروف أنّ السياسات الاقتصادية التي تراعي مصالح كبار اللاعبين في السوق تؤدي إلى منافسة شرسة، تقود بدورها إلى نشوء مؤسسات صغيرة غير نظامية تعود إلى انتهاج أساليب معهودة من العمل غير المدفوع الأجر على أساس العمر و/أو الطائفة و/أو الطبقة الاجتماعية و/أو العمل المذلّ بسبب النوع الاجتماعي لتأمين لقمة العيش. لذا، لا تكمن الحلول المستدامة في منع عمل الأطفال من دون توفير سبل العيش وفرص العمل البديلة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • سياسات وممارسات وبرامج حول عمل الأطفال تهمل السياسات الاقتصادية التي تولد الظروف المؤاتية لنمو الطفل. • الأرقام المقترنة لعمل الأطفال التي يدعي أصحابها بأنها شاملة أو يعتمدها لافتراضهم بأنها شاملة. 	<ul style="list-style-type: none"> • الإدارة الاقتصادية السليمة التي تضمن العمل اللائق وخيارات سبل العيش. راجع توصية منظمة العمل الدولية رقم 122. • السياسات الاقتصادية التي تراعي قدرة المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة ومتوسطة الحجم على تعزيز فرص العمل اللائق. راجع توصية منظمة العمل الدولية رقم 122. • القوانين والسياسات والبرامج التي تشجّع تنقل العمّال بخيارٍ منهم، من خلال الحماية الاجتماعية والاستخدام المحلي والهجرة للبحث عن عمل لائق. راجع توصية منظمة العمل الدولية رقم 202.
<p>في بعض الحالات، يعمد أصحاب العمل عن قلة إدراك، ورغم قدرتهم أحياناً على توفير ظروف العمل اللائق، إلى استخدام عمّال دون سنّ العمل هم بأمنّ الحاجة إلى العمل لدرجة إخفاء أعمارهم.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • السياسات التي تفرض عقوبات على أصحاب العمل أو الأسر أو العمّال بسبب عمل الأطفال، من دون أن تأخذ بعين الاعتبار السياسات أو الممارسات التي تدفع المهاجرين إلى إخفاء أعمارهم. • بعد الكشف عن حالات عمل الأطفال، الفصل بين العامل الطفل وصاحب العمل من دون طرح خيارات بديلة توفر لهم التعليم وسبل العيش. 	<ul style="list-style-type: none"> • طرح خيارات بديلة توفر للعمّال الأطفال المرصودين التعليم وسبل العيش (كالتعاون بين برنامج "عمل أفضل" في الأردن وبرنامج العمل بحرية في نيبال من أجل توفير فرص التعليم للحالات المرصودة). راجع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182.

المعتقد الخاطئ 10 ضرورة الترحيب بكلّ مبادرة أو جهود لمكافحة العمل الجبري.

الوقائع	القوانين والسياسات والممارسات المنقوصة	القوانين والسياسات والممارسات الموصى بها
<p>رغم اعتبار العمل الجبري من القضايا التي تشغل اهتمام الجميع، يتبيّن من الوقائع والمعتقدات المغلوطة الألفة الذكر أنّ أكثر المساعي المبذولة لمعالجة تلك القضية ترتكز على فرضيات خاطئة، مجتزأة وناقصة؛ عدا عن أنّ النزعة نحو اعتبار تلك المساعي من المسلّمات يحول دون اتخاذ تدابير شاملة. لهذا السبب، تفقد المؤسسات التي تقوم بجهود متفرقة لمعالجة مشكلة العمل الجبري مصداقيتها في النهاية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • اتخاذ تدابير لمكافحة العمل الجبري، تعالج أعراض المشكلة لا أسبابها. والتعاطي مع ظاهرة الاتجار بالبشر من دون مراعاة حقوق الإنسان في كسب العيش والعمل وحرية التنقّل على قدم المساواة بين الجميع. • انتهاج مقاربات متفرقة لمعالجة مشكلة العمل الجبري أو الاتجار بالبشر، لا تندرج ضمن إطار حملة شاملة لجدّد من مواطن الضعف، وترتيب العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل. • اتخاذ تدابير متواضعة ومجزّأة لتبرير العجز المتماذي. 	<p>ما من حلول سهلة وبسيطة لمشكلة الاتجار بالبشر أو العمل الجبري أو العبودية الحديثة. لذا، تبرز الحاجة إلى طرح قوانين وسياسات وممارسات إضافية من أجل ترسيخ مفهوم العمل اللائق بشكل شامل. وينبغي أيضاً أن تراعي القوانين والسياسات والممارسات حقوق سبل العيش والعمل والتنقّل لمعالجة ظاهرة العمل الجبري، ما يعني حتماً عززة دينامية القوى المعنّية بالعمل والمداخيل والموجودات. راجع بروتوكول منظمة العمل الدولية رقم 29، المادة 2 (و).</p>

العمل بحرية

"العمل بحرية" هو برنامج متكامل للتعاون من أجل التنمية يهدف إلى تخفيض تعرض النساء المهاجرات للاتجار بالبشر والعمل الجبري في مجالي الألبسة والعمل المنزلي. يعمل البرنامج على امتداد مسارات الهجرة في الهند ونيبال وبنغلادش والأردن ولبنان، تركز التدخلات على تعزيز التنقل الاختياري والتوظيف العادل في الوظائف اللائقة والسلامة والكرامة للعمال المهاجرين. إن برنامج "العمل بحرية" التابع لمنظمة العمل الدولية مدعوم من قبل UK Aid – وزارة التنمية الدولية. غير أن الآراء المعبر عنها في هذا الموجز لا تعكس بالضرورة السياسات الرسمية للوزارة.

لمزيد من المعلومات، يرجى التواصل مع:



إيغور بوسك، كبير المستشارين الفنيين، برنامج "العمل بحرية"، منظمة العمل الدولية، فريق الدعم التقني لبرنامج العمل اللائق في منطقة جنوب آسيا ومكتب المنظمة في الهند. العنوان: Core 4B 3rd Floor, India Habitat Centre, Lodi Road, New Delhi 110 003, India
www.ilo.org/forcedlabour | الموقع الإلكتروني: bosc@ilo.org