



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف

مكافحة العمل الجبري دليل مفتشي العمل





الفهرس

4.....	المقدمة
5.....	أهداف الدليل
6.....	التعريفات
8.....	المرجعية القانونية
المنظومة المتكاملة للكشف عن حالات العمل الجبري	
9.....	أولاً: منظومة الرقابة والتفتيش
11.....	ثانياً: تكامل أدوار مختلف الأجهزة الحكومية
12.....	ثالثاً: التوعية والتدريب
13.....	رابعاً: التفتيش الوقائي والرصد الاستباقي
التعرف على ضحايا العمل الجبري	
14.....	مؤشرات العمل الجبري
20.....	هيكلية المؤشرات
21.....	• استخدام مؤشرات العمل الجبري
21.....	• الاجراءات التي يجب على مفتش العمل اتخاذها في حال رصد نظام التفتيش الذكي مجموعة من المؤشرات الدالة على احتمال وقوع عمل جبري
22.....	• الاجراءات الواجب اتخاذها عند استلام فريق التفتيش بلاغاً عن طريق مركز الاتصال يتعلق بالعمل الجبري
23.....	• الإجراءات الواجب اتخاذها عند اشتباه قسم الرصد الاستباقي بوجود حالة عمل جبري تم الإبلاغ عنها أو رصدها من خلال وسائل التواصل الاجتماعي
24.....	رابعاً: التعامل مع الضحايا المحتملين
25.....	خامساً: مراقبة وكالات التوظيف والاستخدام
26.....	سابعاً: مسار العمل
27.....	

المقدمة

تلتزم دولة الإمارات العربية المتحدة بمكافحة الاتجار بالبشر بكافة أشكاله، وتتصدى لمثل هذا النوع من الجرائم على المستوى الوطني عبر استراتيجية وطنية متكاملة تتسق مع النهج الدولي في التعامل مع هذه الجريمة. وقد تم تطوير هذه الاستراتيجية استناداً على ركائز أساسية تتمثل في الوقاية والمنع، والملاحقة القضائية، والعقاب وحماية الضحايا، وتعزيز التعاون على المستويين الإقليمي والدولي من خلال العمل مع حكومات الدول والمنظمات الحكومية وغير الحكومية والمنظمات الدولية، بما يساهم في التصدي لهذه الجرائم والسعي نحو القضاء عليها، لا سيما وأنها تعتبر إحدى أبشع الجرائم المنظمة العابرة للحدود والتي تقوم على استغلال الأبرياء والمستضعفين وتهدد استقرار المجتمعات وسيادتها.

وقد حققت دولة الإمارات خطوات متقدمة في مجال مكافحتها لهذه الجريمة، خصوصاً بعد أن تم إصدار القانون الاتحادي رقم (51) لعام 2006 في شأن مكافحة الاتجار بالبشر، والتوقيع على الاتفاقيات الدولية المعنية بمكافحة الاتجار بالبشر والعمل الجبري، وكذلك تأسيس اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر.

ولطالما كرّست دولة الإمارات العربية المتحدة جهودها في سبيل الارتقاء بخطتها وإجراءاتها وإبرام شراكات على الصعيدين الإقليمي والدولي، تحقيقاً لمستهدفات الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر المنبثقة عن اللجنة الوطنية المشكّلة

لهذه الغاية، والتي تضم في عضويتها وزارة الموارد البشرية والتوطين. إذ عكفت الوزارة على تطوير أنظمتها وإجراءاتها الرامية لمكافحة جرائم الاتجار بالبشر والعمل الجبري انطلاقاً من التزامها التام بالاضطلاع بمسؤولياتها ومهامها المتمثلة بالإشراف والرقابة على سوق العمل الإماراتي.



أهداف الدليل

● يهدف هذا الدليل إلى وضع الركائز الأساسية التي يتم الاستناد إليها من قبل مفتشي العمل وسلطات إنفاذ القانون لرصد جريمة العمل الجبري، والتي تعتبر إحدى أشكال الاتجار بالبشر، حيث تم إعداد الدليل بما ينسجم مع القانون الاتحادي رقم (51) لعام 2006 في شأن مكافحة الاتجار بالبشر وتعديلاته وقانون تنظيم علاقات العمل رقم (33) لعام 2021 والذي يعرف ويحظر العمل الجبري وقانون العمالة المساعدة رقم (9) لعام 2022 والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة.

● كما يهدف الدليل إلى مساعدة مفتشي العمل وسلطات إنفاذ القانون على اكتشاف ورصد المؤشرات الدالة على احتمال وقوع جريمة عمل جبري، وتوضيح الإجراءات الواجب عليهم اتخاذها في حال رصد أي من المؤشرات للإبلاغ عن هذه الحالات، حتى يتم اخضاعها لمزيد من التحقيق

● وتعزيز التعاون بين مفتشي العمل وأجهزة إنفاذ القانون وكافة الجهات الأخرى ذات العلاقة. ويشمل هذا الدليل في نطاق تطبيقه جميع القطاعات والأنشطة الاقتصادية المسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين والمشمولة في نطاق تطبيق القانونين الناظمة لعلاقات العمل بما فيها قطاع العمالة المساعدة.

التعريفات

العمل الجبري صورة
من صور الاتجار بالبشر

كل من

أ. باع شخصاً، أو أكثر، أو عرضه للبيع أو الشراء أو الوعد بهما أو استقطابه أو استخدامه أو جنده أو نقله أو رحله أو آواه أو استقبله أو سلمه أو استلمه، سواء داخل الدولة أو عبر حدودها الوطنية، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو إساءة استعمال السلطة أو استغلال النفوذ أو استغلال حالة الضعف وذلك بغرض الاستغلال الأخير.

2. يعد اتجاراً بالبشر إذا كان الضحية طفلاً أو عديم الأهلية ولو لم ينطو على استعمال أي من الوسائل المذكورة أعلاه.

3. تشمل صور الاستغلال جميع اشكال الاستغلال الجنسي، أو استغلال دعارة الغير، أو السخرة أو نزع الأعضاء أو الانسجة البشرية أو الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو التسول أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد.

قانون تنظيم
علاقات العمل

يحظر القانون الاتحادي رقم (33) لعام 2021 العمل الجبري ويعرفه بأنه ” استعمال صاحب العمل أي وسيلة من شأنها حمل أو إجبار العامل عنوة أو تهديده بأي عقوبة للعمل لديه أو إجباره على القيام بعمل أو تقديم خدمة رغماً عن إرادته، حيث نص القانون صراحة على عدم جواز ذلك“.

العمل الجبري من واقع
المعاهدات الدولية

بروتوكول باليرمو: الاتجار بالبشر بأنه استقطاب وتشغيل أشخاص، أو نقلهم، أو ترحيلهم 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 ضعف أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال ويشمل الاستغلال كحد 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.

اتفاقية العمل الدولية رقم 29 في شأن حظر العمل الجبري: صادقت عليها الدولة عام 1982 وتعرف العمل الجبري بأنه ”كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره“.

التعريفات

الضحية المحتملة
للعمل الجبري

هو أي عامل يمارس عملاً في الدولة سواء كان ذلك بموجب تصريح وعقد عمل قانوني أو بدون تصريح أو عقد عمل، ويتم الإبلاغ عن تعرضه لمؤشرات العمل الجبري وفقاً للمنهجية المشار إليها في هذا الدليل.



اللجنة

اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر.

المرجعية القانونية



قامت دولة الإمارات العربية المتحدة بإصدار القانون الاتحادي رقم (51) لعام 2006 وهو أول قانون شامل لمكافحة الاتجار بالبشر في المنطقة. تم إجراء التحديث على القانون في عام 2023 وإصدار مرسوم بقانون اتحادي رقم 24 لسنة 2023 والذي ساهم في تعزيز آليات مكافحة هذه الجريمة.



صادقت الدولة كذلك على اتفاقية العمل الدولي رقم (29) بشأن حظر العمل الجبري عام 1982، ورقم (105) بشأن إلغاء العمل الجبري عام 1997.



يجرم المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن "تنظيم علاقات العمل" العمل الجبري، كما يحظر المرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2022 بشأن عمال الخدمة المساعدة، تعريض عمال الخدمة المساعدة للعمل الجبري وأيه ممارسة لعمل يدخل في إطار الاتجار بالبشر وفقاً لما أصدرته الدولة من قوانين أو صادقت عليه من اتفاقيات، ويوفر كلاهما إطاراً تشريعياً لوضع سياسات وإجراءات محكمة لحظر العمل الجبري وحماية العمال بما يضمن لهم ظروف عمل لائقة وبيئة عمل إنسانية تحميهم من الوقوع ضحايا لشبكات وعصابات الاتجار بالبشر.

صادقت الدولة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية في نوفمبر 2000 والتزمت باتخاذ إجراءات فاعلة لمنع ومكافحة الاتجار بالبشر والعمل الجبري.

انضمت الدولة لبروتوكول باليرمو المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية بشأن منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال عام (2009).

المنظومة المتكاملة للكشف عن حالات العمل الجبري

أولاً: منظومة الرقابة والتفتيش

تطبق الوزارة منظومة إلكترونية متكاملة للرقابة والتفتيش تعنى بإحكام الرقابة على مدى امتثال جميع المؤسسات الوطنية الضالعة في عملية استقدام وتوظيف العمالة الوافدة بالقوانين واللوائح بما في ذلك وكالات الاستقدام الوطنية ومؤسسات أصحاب الأعمال، حيث يتولى جهاز التفتيش العمالي تطبيق إجراءات مكافحة جرائم الاتجار بالبشر والعمل الجبري دعماً لتطبيق التشريعات الوطنية التي تحظر فرض جريمة العمل الجبري، وتخصيص جهة تقوم على مراقبة سوق العمل، ورصد مؤشرات العمل الجبري في كافة القطاعات الاقتصادية الخاضعة لقانون العمل، بما فيها قطاع العمل المنزلي والخدمات المساعدة، سواء في أماكن ومواقع العمل التابعة للمنشآت المسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين، أو في مقرات السكن العمالي ومنازل أصحاب العمل ووكالات التوظيف، فضلاً عن التنسيق والمتابعة المطلوبة مع أجهزة إنفاذ القانون وكافة الجهات الأخرى ذات العلاقة في الدولة.

كما طوّرت الوزارة مجموعة من الأنظمة الإلكترونية مثل النظام الإلكتروني لحماية الأجور ونظام التفتيش الذكي المعني برصد أية مؤشرات تدل على احتمالية تعرض العمال لممارسات قد تؤدي لوقوعهم ضحايا لجريمة عمل جبري أو أي جريمة أخرى من جرائم الاتجار بالبشر، حيث يقوم النظام بتصنيف منشآت القطاع الخاص حسب درجات الخطورة ومن ثمة تنبيه فريق التفتيش

العمالي وتوجيهه لمنح الأولوية في الزيارات التفتيشية. وتشمل المؤشرات التي يرصدها النظام كافة المخالفات والانتهاكات لقانون العمل بما في ذلك التأخر في أو عدم دفع الأجور، وعدم تجديد عقود العمل في موعدها، وتشغيل العمال لساعات عمل إضافية تتجاوز الحد الأقصى القانوني المسموح به، وارتفاع عدد الشكاوى العمالية أو استقبال بلاغات بدعاء التعرض لأي ممارسات مخالفة للقانون مثل شكاوى احتجاز جوازات السفر أو الاستقطاع من الأجر لتغطية تكاليف الاستقدام أو مطالبة العمال بتحملها لأي سبب. وعلاوة على ما سبق، يعمل النظام على حصر ومتابعة قنوات التواصل الاجتماعي بهدف رصد أي مؤشرات أو مخالفات قد تستدعي التدخل للتأكد من صحتها، كما تم إنشاء قنوات خاصة باستقبال البلاغات من المجتمع والتي تشمل تقديم بلاغات شبهات الاتجار بالبشر وبلاغات التحرش الجنسي.

كذلك فقد ساهم تأسيس وتفعيل مركز الاستجابة السريعة الذي يقوم من خلال غرفة عمليات تعمل على مدار اليوم بالاستجابة للبلاغات والشكاوى العمالية من خلال توفير المعلومات اللازمة وجميع المعطيات ذات العلاقة بالموقف الطارئ لمتخذي القرار من الميدان من مفتشي العمل ومسؤولي المحليات وكافة الجهات ذات العلاقة وكذلك تنسيق جهود تنفيذ خطط الاستجابة في دليل التعامل مع المنشآت التي قد يكون لديها ممارسات قد تؤدي إلى تعرض العمال للعمل الجبري.

تم كذلك إطلاق مركز للاتصال (600590000) وهي خدمة للعمال تتيح لهم الحصول على الدعم الاستشاري اللازم عبر التواصل مع الوزارة مباشرة وعلى مدار الساعة بـ 20 لغة يفهمها العمال. كما توفر الخدمة عدداً من الخدمات الإجرائية منها استقبال الشكاوى العمالية (80084) من خلال قنوات اتصال آمنة ومباشرة تقوم عند استلام البلاغ بوجود شبهة عمل جبري بإحالتها إلى التفتيش العمالي.



تهدف منظومة الرقابة والتفتيش إلى تحقيق ما يلي:



تعزيز جهود الدولة في مكافحة جرائم العمل الجبري والاتجار بالبشر وحشد الإمكانيات والجهود لما فيه منفعة المجتمع



تفعيل الشراكة وتعزيز تكامل الأدوار بين الوزارة والجهات المعنية بمكافحة جرائم الاتجار بالبشر من سلطات إنفاذ القانون والمراكز المعنية بتقديم خدمات الرعاية والإيواء بالدولة



تحديد حالات الاشتباه بوقوع جريمة عمل جبري أو أي جريمة أخرى من جرائم الاتجار بالبشر، واتخاذ الإجراءات بإحالة القضايا إلى الجهات ذات العلاقة (الشرطة، النيابة، دور الإيواء ... الخ)



تفعيل منظومة التدقيق وجمع الاستدلالات ومتابعة المخالفات التي ترتكبها المنشآت وإحالتها إلى الجهات المختصة بعد التنسيق مع الجهات المعنية. وهو ما يضمن تعزيز الأدوار الرقابية على المنشآت



تأمين امتثال أطراف العلاقة التعاقدية للتشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة والاحكام القانونية المعنية بشروط العمل وحماية العمال خلال عملهم



رصد المؤشرات والدلائل على احتمالية وجود أعمال تنطوي على جريمة اتجار بالبشر، ولاسيما العمل الجبري ضد العمال الذين تنطبق عليهم أحكام قانون تنظيم علاقات العمل وقانون العمالة المساعدة والقرارات الصادرة تنفيذًا لهما. وتأمين المشورة القانونية للضحايا الفعليين أو المحتملين للاتجار بالبشر



المساهمة في رفع مستوى وعي المجتمع بشأن التشريعات، وأفضل السبل للتقيد بها والامتثال لها، وعواقب انتهاك القانون. إلى جانب توفير الإرشاد بشأن هذه المخالفات وتوضيح مؤشرات العمل الجبري



المساعدة في اتخاذ الإجراءات اللازمة والسريعة للقضاء على مثل هذه الجريمة

ثانياً: تكامل أدوار مختلف الأجهزة الحكومية

قامت الوزارة ببناء شراكات استراتيجية مع الجهات ذات العلاقة في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر والعمل الجبري ومن هذه الجهات:



ثالثاً: التوعية والتدريب

تنفيذاً لنص المادة (33) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2021 والتي تنص على ضرورة تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية المنظمة لها، يجب على مفتشي العمل الالتزام بثقافة الإنتاج بشأن مفهوم الاتجار بالبشر والعمل الجبري، وتوعيتهم بالمؤشرات ذات العلاقة أثناء الزيارات التفتيشية الدورية. وذلك من خلال تقديم المعلومات والإرشادات الفنية للعمال وأصحاب العمل حول التشريعات الصادرة، والعقوبات التي سيتم تطبيقها في حال المخالفة. كما يجب تصميم وإنشاء ونشر وسائل تدريبية وتوعوية سواء أكانت مقروءة أو مسموعة أو مرئية، بشأن العمل الجبري ومؤثراته والجهات التي يجب التواصل معها في حال التعرض لأي ممارسات شبيهة بالعمل الجبري، وسبل الإبلاغ، والإجراءات التي تتخذها الوزارة ضماناً لسرية البلاغات وتوفير الحماية لمقدميها. على أن يتم استخدام هذه الوسائل في توعية جميع الأطراف ذات العلاقة ورفع سوية الوعي بهذه الجريمة.

باعتبارهم العنصر الفعّال في مراقبة مدى نفاذ القانون وقياس التزام المنشآت بالتشريعات، يجب على مفتشي العمل الحرص على:

● المشاركة في الورش الدورية الداخلية للمفتشين حول القرارات والتشريعات المعنية بمكافحة الاتجار بالبشر



● المشاركة الفعالة في البرامج التدريبية التي تتيحها الجهات المعنية، لاسيما تلك المختصة بمكافحة الاتجار بالبشر والعمل الجبري



● الالتحاق بالبرامج التدريبية ذات العلاقة، ومن ضمنها دبلوم "اختصاصي مكافحة الاتجار بالبشر" الذي يتم تنفيذه بالتعاون مع اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر والقيادة العامة لشرطة دبي ومعهد دبي القضائي ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (UNODC)، وذلك لإعداد نخبة من المفتشين ذوي الكفاءة مؤهلين للتعامل بمهنية عالية مع جريمة الاتجار بالبشر



رابعاً: التفتيش الوقائي والرصد الاستباقي

1. ينبغي على المفتشين خلال الزيارات التفتيشية ضمان التزام صاحب العمل بما يلي:

- إرسال نسخ من عروض العمل إلى العمال في بلدتهم الأصلي باللغتين العربية ويأخذ اللغات المعتمدة التي يفهمها العامل، على أن توضح هذه العروض للعامل جميع شروط وظروف العمل لضمان موافقته عليها قبل مغادرة بلده.
- تحرير عقود عمل مطابقة لنماذج العقود المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتوطين.
- تزويد العامل بنسخة من عقد العمل بعد توقيعه.

2. التأكد من التزام مكاتب استقدام العمالة بما يلي:

- الالتزام بعدم تحصيل أي رسوم مقابل خدمات الاستقدام والتوظيف من العمال.
- التزام مكاتب استقدام العمالة بتوفير سكن لائق حسب المعايير المعتمدة من قبل وزارة الموارد البشرية والتوطين.
- التزام مكاتب استقدام العمالة بالتعامل مع مكاتب توظيف مرخصة ومعتمدة من قبل الدول المرسلة للعمالة.
- توقيع عقد مع مكاتب التوظيف في الخارج يقضي بالتزامها بالحصول على توقيع العامل وبصمته على عرض العمل ليتم استرجاعه لاحقاً من النظام الإلكتروني الخاص بوزارة الموارد البشرية والتوطين، لتوقيعه واعتماده كعقد عمل معتمد.
- تزويد العامل بنسخة من دليل اعرف حقوقك بما يضمن توعية العاملين بشأن ما يلي:

1. أهمية الاحتفاظ بمستنداته الثبوتية في مكان آمن، وعدم جواز قيام صاحب العمل بحجز هذه المستندات.
2. أهمية التوقيع على عقد العمل عند الوصول إلى دولة الإمارات العربية المتحدة. التبليغ عن أية ممارسات يتم فيها إلزام العامل بتحمل رسوم وتكلفة استقدامه وتشغيله، أو تحصيلها منه سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
3. التبليغ عن أي ممارسات يتم فيها إلزام العامل بتحمل رسوم وتكلفة الاستقدام والاستخدام، أو تحصيلها منه سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
4. ضرورة مراجعة شروط عقد عمله والتأكد من تطابقها مع شروط وبنود عرض العمل الذي وقع عليه في بلده.
5. التواصل مع وزارة الموارد البشرية والتوطين بشكل فوري عبر قنوات التواصل المتاحة في حال لم يتم صاحب العمل بتوفير فرصة العمل المتفق عليها في عرض وعقد العمل أو في حال لم يحصل على أجره كاملاً في الموعد المحدد.



التعرف على الضحايا المحتملين للعمل الجبري

تضطلع وزارة الموارد البشرية والتوطين بأدوار فاعلة لمكافحة جريمة الاتجار بالبشر وخاصة في صورتها المتمثلة بالعمل الجبري. وفي هذا الإطار، تم وضع إحدى عشر مؤشراً رئيسياً يرتبط كل منها بمجموعة من الأسئلة الفرعية المحددة، وهو ما يساعد في رصد حالات الاشتباه بارتكاب جريمة العمل الجبري:

مؤشرات العمل الجبري

المؤشر

المؤشر	نعم	لا
1. الخداع واستبدال عقود العمل		
ما اسم مكتب استقدام العمالة الذي التي قام باستقدامك للعمل؟		
هل لديك علم عما إذا كان مكتب الاستقدام مرخص للعمل في الدولة أم لا؟		
هل أرسل إليك مكتب الاستقدام عرض عمل قبل مغادرتك ووطنك الأم؟		
وهل قمت بالاطلاع على شروط عملك وهل تم توضيحها لك أم لا؟		
هل قمت بتوقيع عقد عملك عند وصولك إلى الدولة؟		
هل طُلب منك العمل ضمن شروط وظروف تختلف عما تم الاتفاق عليه في عرض العمل؟		

هل تتقاضى الراتب الذي تم الاتفاق عليه أم أقل من المذكور في عرض العمل؟

هل وافقت على الشروط الواردة في عرض العمل وقمت بالتوقيع على عقد العمل قبل مغادرتك لوطنك الأم أم لا؟

وهل يتضمن ذات شروط عرض العمل أم أن هناك اختلاف؟ ما هو الاختلاف؟

هل تمارس نفس المهنة أو العمل المذكور في عرض العمل أم في عمل/ مهنة تختلف عما تم الاتفاق عليه؟

2. استغلال حالات الضعف

هل يتمتع العامل بإقامة قانونية في الدولة؟ هل لديك تصريح عمل و تصريح عمل إقامة ساري المفعول؟

هل تم تجديد تصاريح العمل والإقامة وعقود العمل في موعدها القانوني؟

هل أقدم صاحب العمل أو أي من ممثليه على تهديدك باتخاذ أي إجراء ضدك حال لم تمتثل لأوامره، هل طلب منك تقديم أي خدمات لا تتعلق بالعمل رغماً عن إرادتك في أي وقت؟

هل يتم تعريضك لأي نوع من أنواع الإكراه النفسي من خلال المعاملة المهينة أو التعرض لأي شكل من أشكال الإهانة والتحقير؟

3. التشغيل لساعات عمل إضافية مفرطة

هل يتم تشغيل العمال لساعات عمل تفوق الحد الأقصى القانوني لساعات العمل الإضافية رغماً عن إرادتهم و/أو تحت التهديد؟

لا

نعم

لا

نعم

		هل تعلم ما هو الحد الأقصى المقرر لساعات العمل اليومية والأسبوعية؟
		هل يتم تسجيل ساعات العمل اليومية والأسبوعية لك ولزملائك من العمال؟
		هل تتقاضى التعويض المنصوص عليه قانوناً مقابل ساعات العمل الإضافية؟
		4. ظروف السكن والمعيشة السيئة
		هل يتم اجبار العمال على السكن في ظروف سيئة؟
		هل هناك أي قيود على حركة العمال في السكن العمالي، وجود أقفال على النوافذ و / أو الأبواب؟ حراس أو كلاب حراسة.. الخ؟
		هل تتوفر وسائل اتصال شخصية مثل الهواتف المحمولة أو أجهزة الاتصال الإلكترونية الأخرى، أو عامة مثل الهواتف الأرضية في مقر السكن العمالي؟ أم أنه لا يمكن للعمال التواصل مع المحيط الخارجي؟
		هل لاحظ المفتش أو تم إبلاغه عن تعمد إخفاء أو اختباء أي من العمال عند زيارته لمقر السكن العمالي؟
		5. 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 أو الخوف؟ هل يرد على أسئلة المفتش أم يقوم أحد الزملاء بالرد نيابة عنه.

		هل من علامات أخرى تدل على الارتباك الذهني أو آثار العنف؟
		هل يظهر المشرفون/أصحاب العمل سلوكاً عنيفاً؟
		6. العزل وتقييد حرية التنقل
		هل العامل محتجز في مكان العمل؟
		هل تمت مصادرة هواتف العمال أو منعهم من استخدام الهاتف أم أن لهم الحق في استخدام أي من وسائل التواصل؟
		هل يُحظر على العامل مغادرة مكان العمل؟
		هل من علامات ظاهرة تشير إلى أن العامل لا يتمتع بحرية مغادرة مكان العمل بسبب وجود، على سبيل المثال، أسلاك شائكة أو حراس مسلحين أو غيرها من القيود؟
		إذا كان مقر السكن العمالي الذي يوفره صاحب العمل يقع في منطقة نائية، هل تتوفر للعامل وسيلة نقل إلى المدينة.
		هل يسمح للعامل بتغيير العمل والانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر؟ أم أن هناك إجراءات يتخذها صاحب العمل لإجبار العامل على العمل لديه فقط؟
		7. التهديدات

هيكلية المؤشرات:

يجب دراسة المؤشرات على نحو يستهدف التأكد من توافر العناصر الثلاثة لجريمة العمل الجبري، وإعداد تقارير التفتيش على النحو الذي يوضح مدى توفر العناصر الثلاثة، وهي:



الفاعل:

(استقطاب وتشغيل
أشخاص، أو نقلهم، أو
ترحيلهم، أو إيواؤهم، أو
استقبالهم)



الوسيلة:

استعمال القوة/ التهديد
باستعمالها/ الخداع /
الاحتيال/ الترهيب/ استغلال
حالة الضعف/ إساءة
استعمال السلطة



الغرض:

الاستغلال الجنسي/ العمل
القسري أو الجبري /
التسول القسري/ الاستعباد
المنزلي/ عبودية الدين /
أي شكل آخر من أشكال
الاستغلال في العمل

استخدام مؤشرات العمل الجبري:

صممت هذه المؤشرات ليتم استخدامها من قبل مفتشي العمل في مختلف قطاعات سوق العمل المسجلة لدى الوزارة سواء من خلال:



خلال عملية التفتيش



مرحلة ما قبل إجراء التفتيش، لتحديد ماهية
الأسئلة والمعلومات التي يجب الاستفسار عنها
عند الشك في احتمال تعرض أي من العمال
لممارسات تشبه العمل الجبري.



بعد الانتهاء من إجراء التفتيش لغرض إعداد التقرير وتسجيل البيانات على نحو يوثق نتائج التفتيش على كل من هذه
المؤشرات على حدة

الإجراءات التي يجب على مفتش العمل اتخاذها في حال رصد نظام التفتيش الذكي لمجموعة من المؤشرات الدالة على احتمال وقوع عمل جبري:

يقوم قسم الاتجار بالبشر والعمل الجبري بعد استلام البلاغ عبر القنوات المختلفة بما يلي:

● التدقيق على بيانات المنشأة للتأكد من مدى التزامها بقانون العمل والقرارات المنفذة له وما إذا كانت تصنف ضمن المنشآت عالية الخطورة.

● التنسيق مع الجهات ذات الاختصاص والمتمثلة في الشرطة لتخصيص زيارة تفتيشية للمنشأة، تحسباً لأن يتم عرقلة المفتش أو منعه من الدخول لمقر المنشأة أو منعه من مقابلة العامل أو تعرضه للتهديد من قبل صاحب العمل أو من يمثله أو عرض رشوة عليه مقابل استغلال المفتش واجباته وصلاحيات وظيفته لإخفاء المعلومات أو التستر على الجريمة.

● في حال تعرض المفتش لأيمن الممارسات أعلاه، يتم فوراً التواصل بشكل مباشر مع الجهات التي تم التنسيق معها حسب ما هو مذكور أعلاه لتقوم بدورها باستصدار أمر من النيابة العامة بتمكين مفتش العمل من دخول المنشأة ومقابلة العمال.

● على مفتش العمل في هذه الحالة تقديم تقريره بشأن ارتكاب المنشأة مخالفة عرقلية ومنع أحد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام المرسوم بقانون رقم (33) لعام 2021، ليتم توقيع الغرامة المقررة قانوناً بموجب أحكام المادة (59) والتي لا تقل عن (20.000) درهم ولا تزيد عن (100.000).

● على مفتش العمل التحقق من جميع المؤشرات الواردة في هذا الدليل من خلال توجيه الأسئلة المذكورة أعلاه للعمال لبيان توافر أي منها وتسجيلها في استمارة وتقرير التفتيش المعد لهذا الغرض

● في حال ثبوت وجود مجموعة من المؤشرات ذات الدلالات القوية يتم التواصل مع الجهات الشرطة والتي تقوم بدورها بالتدخل وتحرير محضر رسمي بالواقعة ومن ثم نقل الضحية المحتملة إلى مركز الإيواء المناسب لتقديم الدعم والحماية للعامل في حال ثبوت الحاجة الي ذلك أو بناء على طلب العامل/ العاملة ذلك نظراً للشعور بعدم الامان او التهديد او الخوف على الحياة.

● على مفتش العمل تحرير محاضر الضبط ضد المنشأة المخالفة مع القيام بإجراءات الوقف الإداري لملف المنشأة أو صاحب العمل وإحالتها للنيابة العامة بموجب نص المادة (14) من القانون الاتحادي رقم (33) لعام 2021 في شأن حظر العمل الجبري لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق صاحب العمل

● يتم متابعة الضحية بالتنسيق مع مركز الشرطة المختص لحين الإحالة للنيابة واتخاذ الإجراءات القانونية بحق المنشأة و/ أو صاحب العمل وصدور حكم نهائي ضده.

● خلال فترة التحقيقات، على مفتش العمل المختص مقابلة الضحية المحتملة بالتنسيق مع مركز الإيواء

لتوضيح الموقف القانوني وإحاطة الضحية المحتملة علماً بالإجراءات التي سيتم اتخاذها لإعفاؤها من أي مخالفات أو غرامات تتعلق بانتهاك قانون العمل (مثل العمل بدون تصريح عمل) ومناقشة فرص تأمين الحصول على تصريح عمل جديد في حال الرغبة في ذلك. وفق الاجراءات واللوائح المعمول بها.

● في حال رصد عمال مخالفين لقانون دخول وإقامة الاجانب، يتم التالي:

a. التفتيش على جميع المؤشرات ذات العلاقة بالعمل الجبري أعلاه، خاصة ما يتعلق باستلام العمال لمستحقاتهم.

b. التفتيش على السجلات وعقد مقابلات شخصية مع العمال للتأكد من شروط وظروف عملهم بما في ذلك الحصول على الأجر وعلى الوجبات الغذائية، وأيام الراحة الأسبوعية والاجازات الرسمية.



الإجراءات الواجب اتخاذها عند استلام فريق التفتيش بلاغاً يتعلق بالعمل الجبري عبر أي من القنوات التي تعمل بها وزارة الموارد البشرية والتوطين (مركز الاتصال/ الموقع الالكتروني/ التطبيق الذكي):

● استلام البلاغ وتوجيه فريق عمل التفتيش بزيارة المنشأة والتفتيش على جميع المؤشرات الدالة على احتمالية وقوع جريمة عمل جبري على النحو المبين لاحقاً في هذا الدليل.

● في حال التأكد من توفر نسبة / مجموعة المؤشرات التي تشير الى ارتفاع معدل خطورة البلاغ، ينبغي حينئذ على فرق التفتيش إبلاغ جهات انفاذ القانون والتنسيق معها بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها ضماناً لضبط الواقعة وفق إجراءات قانونية سليمة تسمح بتكثيف الجريمة على النحو الصحيح قانونياً.

● عند الوصول لمقر المنشأة أو المكان الذي تم تحديده من قبل مقدم البلاغ يتم مقابلة مجموعة من العمال وليس مقدم البلاغ فقط لضمان سرية المعلومات المقدمة من الضحية. وذلك لمقابلة العمال وسماع أقوالهم وأخذ إفاداتهم وجمع الاستدلالات عن طريق معاينة المستندات والتأكد من الوقائع وإحالتها إلى منظومة التدقيق وجمع الاستدلالات. على أن تتم مقابلة العمال بشكل فردي وفي غرفة منفصلة، أي أن تتم المقابلة بحضور العامل فقط دون تواجد أي من أصحاب العمل أو أي من رؤساء العامل.

● التنسيق مع الجهات المعنية باستقبال الضحايا من الرجال والنساء والأطفال لضمان توفير المأوى والخدمات اللازمة لحماية الضحية وفقاً لاحتياجات كل منهم.



الإجراءات الواجب اتخاذها عند اشتباه قسم الرصد الاستباقي بوجود حالة عمل جبري تم الإبلاغ عنها أو رصدها من خلال وسائل التواصل الاجتماعي:

1. يقوم قسم الرصد الاستباقي، بفحص المادة المنشورة سواء كانت شكوى أو استغاثة أو رصد لحالة ما عن طريق فيديو أو إعلان أو رسالة نصية بهدف التعرف على هوية الناشر وتحديد هوية صاحب العمل / المنشأة ذات العلاقة، والوقوف على ما إذا كانت منشأه حقيقة مسجلة لدى الوزارة أو وهمية.

الشخص الطبيعي أو الاعتباري وموقعه لتنفيذ الزيارة واثبات المخالفة . يتم التنسيق مع أجهزة انفاذ القانون لتخصيص زيارة تفتيشية عاجله حسب معطيات الحالة مع اتخاذ الاجراءات اللازمة لضمان سرعة الاستجابة والتعامل مع الحالة بشكل متكامل.

● في حال كان المحتوى المنشور هو إعلان، ومنسوب لمنشأة مسجلة يتم التدقيق على بياناتها عبر نظام الوزارة والتواصل مع المنشأة للتأكد من مدى صحة نشرها للإعلان المنسوب اليها ومن ثم اتخاذ الاجراءات الواردة أدناه. وفي حال ثبوت مخالفة محاولة التفرير بالعمال وتزويدهم بعقود عمل وهمية، يتم احالة الملف الى الشرطة.

● بالتعاون مع وزارة الخارجية والتعاون الدولي ومراكز إيواء وإدارة حقوق الانسان بأجهزة الشرطة، يتم تعريف الضحية بحقوقها والخيارات المتاحة ومن ثم وضع

خطة لعودة الضحية الطوعية بعد تقييم المخاطر وذلك بالتنسيق مع الجهات ذات الاختصاص والبعثات الدبلوماسية المعنية وذلك لإزالة العقبات التي تحول دون عودة

الضحية مثل عدم توافر جواز السفر أو وجود بلاغ هروب على الضحية أو غرامات الإقامة أو اتخاذ الإجراءات اللازمة لتيسير خطوات البحث عن فرصة عمل جديدة واستصدار تصريح العمل والإقامة بالتنسيق مع الجهات ذات الصلة.

● إحالة القضايا للسلطات القضائية بعرائض تبين الوقائع والتكليف القانوني ومتابعتها لحين صدور الحكم النهائي



خامساً: التعامل مع الضحايا المحتملين

1. التواصل مع الجهات الشرطة لتحرير محضر رسمي وحماية الضحايا المحتملين في حالة وجود أي خطر يهدد سلامتهم.

2. طمأنة الضحية بأن المعلومات التي سوف يدلي بها ستكون سرية وبأنه سوف يتم التنسيق مع الجهات المعنية بتقديم الدعم والإيواء مع متابعة الضحية في حال الرغبة في الاستمرار في العمل بتسهيل الإجراءات.

3. تبصير الضحية بالحقوق العمالية، وتعريفه بالاجراءات التي سيتم اتخاذها تجاهه في المرحلة التالية.

4. إعلام الضحية بأنه الجهات المعنية ستقوم بالإعفاء من أية عقوبات جزائية في حال الإفصاح عما تتعرض له من ممارسات قد تشبه العمل الجبري

5. التنسيق مع الجهات المعنية الأخرى في الدولة لإيداع الضحايا المحتملين بدور الإيواء، اذا دعت الحاجة الى ذلك.

6. عرض تقديم المساعدة الطبية والنفسية والقانونية للضحايا المحتملين عبر مراكز إيواء والتأكيد على مجانية هذه الخدمات.

7. ضمان احترام خصوصية الضحايا المحتملين والتأكد من الحفاظ على سرية المعلومات التي سيتم تقديمها.

8. عدم الإفصاح عن هوية الضحايا و / أو الضحايا المحتملين من قبل الجهات المعنية بالتعامل معها منذ بداية التعرف عليها وحتى اجتيازها برامج إعادة التأهيل.

9. عدم نشر أي معلومات عن الضحية أو الضحايا المحتملين أو عن الواقعة.

10. عدم الإفصاح عن مكان إيواء الضحايا



سادساً: مراقبة وكالات التوظيف والاستقدام

نظمت الوزارة عمل وكالات التوظيف في المرسوم بقانون ولائحته التنظيمية، حيث نصت المادة (9) حسب قرار المجلس رقم (1) في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل:

أولاً: للوزارة الحق بوقف ترخيص الوكالة مؤقتاً وإلغاء ترخيصها إذا تم التحقق من توافر إحدى الحالات الآتية:

عدم سداد أجور العمال



إذا ارتكبت الوكالة أي عمل ينطوي على شكل من أشكال العمل الجبري (الذي يعد شكل من أشكال جريمة الاتجار بالبشر)



ثانياً: على مفتشي العمل القيام بزيارات تفتيشية دورية ربع سنوية على جميع وكالات التوظيف الخاصة المعتمدة، وذلك للتأكد من التزامها بالاشتراطات التي تنص عليها التشريعات الصادرة بهذا الخصوص، وهي:

1. التفتيش على السجلات للتأكد من دفع أصحاب الأعمال لتكاليف ورسوم الاستقدام
2. التفتيش على عقود الارتباط التي تقوم وكالات الاستقدام الوطنية بتوقيعها مع وكالات التوظيف في الخارج للتأكد من التزام الوكالات بتقديم عروض العمل للعامل في دولة الإرسال وأخذ توقيعه عليه.
3. عقد مقابلات شخصية مع العمال المتواجدين في الوكالة للاستفسار عن إجراءات استقدامهم وما إذا تم تعريضهم لأي نوع من أنواع الاستغلال

في الوكالات التي تمارس نشاط التوظيف المؤقت: على مفتش العمل الالتزام بما يلي:

• التفتيش على السجلات وعقد مقابلات شخصية مع العمال للتأكد من شروط وظروف عملهم بما في ذلك الحصول على الأجر وعلى الوجبات الغذائية، والأيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية



• التفتيش على السكن العمالي ومدى مطابقته للمعايير المنصوص عليها في قرارات مجلس الوزراء والقرارات الوزارية ذات العلاقة.



• وفي حال كان هناك اشتباه في حالة من حالات العمل الجبري أثناء الزيارة التفتيشية يتم جمع الاستدلالات والتنسيق مع الجهات ذات الاختصاص لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق المنشأة واتخاذ جميع الإجراءات الإدارية من إلغاء التصريح إلى المخالفة





المسار التوضيحي الاتجار بالبشر

المداخلات:

- ورود بلاغ أو شكاوى عمالية بأحد قنوات التواصل بالوزارة
- الزيارات التفتيشية الدورية
- الرصد الاستباقي
- لوسائل التواصل الاجتماعي
- منظومة التفتيش الإلكتروني (مصفوفة المخاطر)
- مؤسسات المجتمع المدني
- السفارات والبعثات الدبلوماسية
- وزارة الداخلية والنيابة العاملة

البداية

يتم التدقيق على بيانات المنشأة عن طريق أنظمة الوزارة

التواصل مع الضحية وجمع المعلومات والأدلة



تنفيذ الزيارة التفتيشية

التأكد من تطابق مؤشرات الاتجار بالبشر أو العمل الجبري ومخالفات المرسوم بقانون 33 لسنة 2021

لا يطابق

يطابق

التنسيق مع الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات القانونية حيال الحالة
كل حسب اختصاصه:
الشرطة - مراكز الأيواء على مستوى الدولة - مركز رعاية النساء والأطفال

(المرحلة القضائية) الاستماع للجلسة القضائية وصدور الحكم

اشعار الوزارة بما توصل إليه من صدور الحكم

اتخاذ كافة الإجراءات الإدارية والجزائية بشأن المنشأة

النهاية

بقاء الضحية والعمل في الدولة أو العودة الطوعية لبلده

