



جامعة الشرقية
A' SHARQIYAH UNIVERSITY

كلية الحقوق

المسؤولية الجزائية عن جرائم استغلال العمل

" دراسة تحليلية في القانون العُماني "

إعداد الباحث

خميس بن عبدالله بن سالم الغيلاني

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الجزائي

إشراف الدكتور

أحمد بن صالح البرواني

لجنة المناقشة

| الصفة | رتبته الأكاديمية- جهة العمل | اسم عضو اللجنة |
|-----------------|--------------------------------|--------------------------|
| رئيسًا ومشرّفًا | أستاذ مساعد - جامعة الشرقية | د. أحمد بن صالح البرواني |
| مناقشًا داخليًا | أستاذ مشارك - جامعة الشرقية | د. نزار حمدي قشطة |
| مناقشًا خارجيًا | أستاذ مساعد - جامعة الاسكندرية | د. محمد الفرعة |

سلطنة عُمان

2025 م / 1447 هـ

لجنة مناقشة الرسالة

١. رئيس اللجنة ومشرفاً: د. أحمد بن صالح البرواني

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون العام

الكلية: كلية الحقوق - جامعة الشرقية

التاريخ: ١١ من رجب ١٤٤٧ هـ

الموافق: ٣١ من ديسمبر ٢٠٢٥ م

التوقيع: 

٢. عضواً وممتحناً داخلياً: د. نزار قشطة

الدرجة العلمية: أستاذ مشارك

القسم: القانون العام

الكلية: كلية الحقوق - جامعة الشرقية

التاريخ: ١١ من رجب ١٤٤٧ هـ

الموافق: ٣١ من ديسمبر ٢٠٢٥ م

التوقيع: 

٣. عضواً وممتحناً خارجياً: د. محمد لقرنة

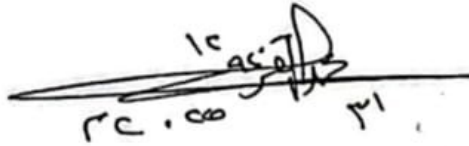
الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون العام

الكلية: كلية الحقوق - جامعة الاسكندرية

التاريخ: ١١ من رجب ١٤٤٧ هـ

الموافق: ٣١ من ديسمبر ٢٠٢٥ م

التوقيع: 
٣١ ٣٥.٥٥

التوقيع:

تفويض الجامعة

أنا الطالب/ خميس بن عبدالله بن سالم الغيلاني، أفوض جامعة الشرقية بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الباحث

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْأُوا
بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ
النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ﴾

صدق الله العظيم

سورة البقرة الآية 188

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أحمدته سبحانه على توفيقه وعونه في إنجاز هذا العمل، وأصلي وأسلم على سيدنا محمد خاتم الأنبياء والمرسلين، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتوجه بوافر التقدير والعرفان إلى مشرفي الفاضل الدكتور أحمد بن صالح البرواني؛ لما قدّمه لي من توجيه علمي سديد، ومتابعة دؤوبة، وتشجيع دائم كان له الأثر الكبير في إتمام هذا البحث.

كما أعرب عن خالص شكري وامتناني للجنة المناقشة الموقرة على ملاحظاتهم البناءة، وتوجيهاتهم القيمة التي أسهمت في تطوير هذا العمل العلمي.

وأخصُّ بالشكر والثناء كل من كان لي عونًا وسندًا في رحلتي البحثية من أساتذة وزملاء وأصدقاء، مع أسمى معاني الامتنان والتقدير إلى عائلتي العزيزة التي كانت السند الحقيقي والداعم الأكبر، فلهم مني كل الحب والتقدير والوفاء.

إهداء

إلى من كانت دعواتها سر نجاحي وحنانها ملاذي في كل حين...

إلى أُمي الغالية

وإلى من كان دعمي الأول وركيزة ثباتي في مواجهة الصعاب...

إلى أبي العزيز

وإلى رفاق الدرب الذين تقاسمت معهم التعب والنجاح، فكان حضورهم زاد الطريق ونبض

الأمل...

أهديكم جميعاً هذا العمل عربون وفاءٍ وشكرٍ لا يفيكم حقكم.

محتوى الرسالة:

الفصل الأول: المسؤولية الجزائية عن السخرة والخدمة قسرًا.

المبحث الأول: المعالجة القانونية للسخرة بوصفها أحد صور استغلال العمل.

المطلب الأول: مفهوم السخرة.

المطلب الثاني: الأشخاص المتأثرون أو المعنيون بالسخرة.

المبحث الثاني: مكافحة العمل القسري.

المطلب الأول: ماهية مكافحة العمل القسري.

المطلب الثاني: دور التشريعات في مكافحة السخرة.

الفصل الثاني: المسؤولية الجزائية عن الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق.

المبحث الأول: جرائم الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق.

المطلب الأول: مفهوم الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق.

المطلب الثاني: الأطر القانونية لمكافحة الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق.

المبحث الثاني: جرائم الاستعباد.

المطلب الأول: مفهوم الاستعباد واستغلال العمل وصوره.

المطلب الثاني: الأطر القانونية لمكافحة الاستعباد والتدابير الحمائية.

الملخص

يتناول هذا البحث دراسة المسؤولية الجزائية عن جرائم استغلال العمل، بوصفها من أخطر صور انتهاك الكرامة الإنسانية وحقوق الإنسان الأساسية؛ حيث تُجرّد هذه الممارسات الفرد من حريته وحقه في العمل اللائق، ويهدف البحث إلى تحليل الأطر القانونية الوطنية والدولية التي تحظر العمل الجبري، مع التركيز على مدى فاعلية التشريعات الوطنية في مكافحة هذه الظاهرة وضمان تطبيقها العملي، كما يُبرز البحث العلاقة بين مبدأ حرية الإرادة في عقد العمل وتجرّم الإكراه والاستغلال، مستنداً إلى أحكام القانون والاتفاقيات الدولية، لاسيما اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (29) 1930 و(105) 1957، ويعتمد البحث المنهج التحليلي المقارن من خلال دراسة النصوص القانونية في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والتجارب المقارنة، مع بيان قصور بعض التشريعات في تحقيق الردع الكافي، وتخلّص الدراسة إلى ضرورة تطوير آليات مؤسسية وقضائية متخصصة لمتابعة جرائم استغلال العمل، وتكثيف التعاون الدولي في مواجهتها، فضلاً عن تعزيز الوعي المجتمعي بحقوق العمل، وبذلك يسعى البحث إلى إرساء منظومة قانونية متكاملة تُحقّق العدالة الاجتماعية، وتصون كرامة الإنسان من كل أشكال الاستعباد والاستغلال.

الكلمات المفتاحية:

المسؤولية الجزائية، الاستعباد، الممارسات الشبيهة بالرق، السخرة، العمل القسري.

Abstract

This research examines the criminal liability for labor exploitation crimes, which represent one of the most serious violations of human dignity and fundamental human rights as such practices deprive individuals of their freedom and their right to decent work. The study aims to analyze national and international legal frameworks prohibiting forced labor with a focus on the effectiveness of domestic legislation in combating this phenomenon and ensuring its practical enforcement. It also highlights the relationship between the principle of free will in employment contracts and the criminalization of coercion and exploitation based on legal provisions and international conventions, particularly the International Labour Organization (ILO) Conventions No (29) and (105) The research adopts an analytical and comparative methodology by examining legal texts in light of Islamic law and comparative experiences identifying the shortcomings of certain legislations in achieving adequate deterrence The study concludes with the necessity of developing institutional and judicial mechanisms specialized in addressing labor exploitation crimes strengthening international cooperation and promoting social awareness of workers rights. Accordingly the research seeks to establish a comprehensive legal framework that achieves social justice and safeguards human dignity from all forms of servitude and exploitation.

المقدمة

تُعدّ جريمة استغلال العمل من أخطر الجرائم التي تمسّ الكرامة الإنسانية وحقوق الإنسان الأساسية؛ إذ تمثل شكلاً حديثاً من أشكال العبودية التي تتنافى مع المبادئ الدينية والقيم الأخلاقية والمواثيق الدولية؛ فاستغلال الإنسان لجهده أو خدماته قسراً - سواء كان ذلك من خلال الإكراه الجسدي أو النفسي أو استغلال الحاجة والفقر - يُعدّ انتهاكاً صارخاً للحق في الحرية والعدالة والمساواة، كما يقوّض أسس العدالة الاجتماعية، ويهدد الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للدول، ومن هذا المنطلق؛ اكتسب موضوع المسؤولية الجزائية عن جرائم استغلال العمل أهمية علمية وعملية بالغة؛ نظراً لتزايد صور هذه الجرائم في المجتمعات المعاصرة، وتطور أساليب ممارستها في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة.

تُبرز هذه الجريمة إشكالية معقدة تتصل بتداخل الأبعاد القانونية والاقتصادية والاجتماعية؛ إذ تتفاوت صور الاستغلال بين العمل القسري وحجز الوثائق، والحرمان من الأجور وسوء ظروف العمل؛ مما يجعل مكافحتها تتطلب معالجة شاملة، تتجاوز مجرد النصوص العقابية إلى بناء منظومة حماية متكاملة، كما أن الطبيعة الخفية لهذه الأفعال وصعوبة إثباتها؛ تزيد من التحديات التي تواجه السلطات في رصدها وملاحقة مرتكبيها؛ الأمر الذي يستدعي تطوير أدوات قانونية فعالة لضمان تحقيق الردع والعدالة معاً.

تسعى الدراسة في هذا السياق إلى تحليل الإطار التشريعي العُماني المتعلق بتجريم أفعال استغلال العمل، ومقارنته بالمعايير الدولية ذات الصلة؛ بغية الوقوف على مدى كفاية النصوص الوطنية في مواجهة هذه الجريمة، وحماية حقوق العمال، كما تهدف إلى بيان الأسس التي تقوم عليها المسؤولية الجزائية للأشخاص الطبيعيين والمعنويين في هذا المجال، وتقديم رؤية علمية تسهم في دعم الجهود الوطنية لتعزيز كفاءة المنظومة القانونية، وتكريس مبدأ صون الكرامة الإنسانية باعتباره حجر الزاوية في بناء العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

أولاً: مشكلة الدراسة

تواجه سلطنة عُمان تحديات متزايدة في مكافحة جرائم استغلال العمل التي تتخذ أشكالاً متعددة من الانتهاكات ضد العمال، سواء من المواطنين أو المقيمين، وتشمل هذه الانتهاكات تشغيل العمال في ظروف قسرية أو غير إنسانية، وحرمانهم من حقوقهم الأساسية التي كفلتها التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية، ويُظهر الواقع العملي أن الإجراءات القانونية والتنظيمية القائمة ما زالت غير كافية للحد من هذه الجرائم أو لمساءلة مرتكبيها بفعالية، مما يثير الحاجة إلى دراسة معمّقة لتحديد نطاق المسؤولية الجزائية المترتبة على هذه الأفعال، وتحليل الأطر القانونية الحالية ومدى فعاليتها في حماية العمل، ومن هنا تنبثق المشكلة الرئيسية للدراسة في التساؤل الآتي:

إلى أي مدى تحقق التشريعات العُمانية الحماية القانونية الكافية لمواجهة جرائم استغلال العمل، وما حدود المسؤولية الجزائية المترتبة على مرتكبيها من الأشخاص الطبيعيين والمعنويين؟

وتتفرع عن هذا التساؤل الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية أهمها:

- 1- ما المقصود بجريمة استغلال العمل؟ وما أبرز صورها في التشريعات العُمانية؟
- 2- ما آليات مكافحة القانونية للعمل القسري؟
- 3- إلى أي مدى تتوافق التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات والمعايير الدولية ذات الصلة بحماية العمال؟
- 4- ما أوجه القصور التشريعي أو التطبيقي التي تحد من فاعلية مكافحة هذه الجرائم؟
- 5- ما الإجراءات والتوصيات الممكنة لتعزيز المنظومة القانونية والرقابية للحد من استغلال العمال وضمان حقوقهم؟

ثانيًا: تساؤلات الدراسة

تتناول هذه الدراسة مجموعة من التساؤلات المحورية التي تهدف إلى فهم وتحليل المسؤولية الجزائية عن جرائم استغلال العمل في القانون العماني، ومن بين هذه التساؤلات:

1- كيف يقوم القانون العماني بتحديد المسؤولية الجزائية للأشخاص الطبيعيين والمعنويين في حالات استغلال بيئة العمل، وما العقوبات المترتبة على المخالفين؟

2- ما الأسس القانونية والضوابط التشريعية في النظام الأساسي وقانون العمل العماني التي تحكم مكافحة العمل القسري وحماية العمال؟

3- كيف تضمن التشريعات العمانية الحماية الدستورية للعمل ضد الاستغلال القسري، وما مدى فعالية هذه الآليات في الممارسة العملية؟

4- ما دور التشريعات والاتفاقيات الدولية، مثل: اتفاقية العمل رقم 29 واتفاقية العمل رقم 105، في مكافحة العمل القسري؟ وكيف يمكن تكييف أحكامها مع التشريع العماني؟

تهدف الدراسة إلى الإجابة عن هذه الأسئلة من خلال تحليل شامل للأطر القانونية والتشريعات العمانية ذات الصلة، وتقديم توصيات عملية لتحسين حماية حقوق العمال، وتعزيز العدالة الاجتماعية في سلطنة عمان.

ثالثًا: حدود الدراسة

تم تحديد حدود هذه الدراسة من عدة جوانب لضمان التركيز والفعالية:

1- **الحدود القانونية:** تركّز هذه الدراسة على المسؤولية الجزائية عن جرائم استغلال العمل في القانون العماني، من خلال تحليل الأطر القانونية والتشريعات الوطنية المنظمة لها، مع التوسع في تناول جرائم الاتجار بالبشر من حيث الأفعال التحضيرية والتنفيذية والأركان القانونية المرتبطة بها في التشريع العماني، كما تبحث الدراسة في المسؤولية الجزائية لكلٍ من الأشخاص الطبيعيين والمعنويين عن هذه

الجرائم، مع إلقاء الضوء على دور التشريع العُماني والتشريعات الدولية في مكافحتها والحدّ من آثارها، وتهدف الدراسة في ختامها إلى تقديم توصيات عملية تُسهم في تطوير المنظومة القانونية وتعزيز فاعلية التشريعات الوطنية، بما يضمن حماية حقوق العمل وصون كرامتهم ومنع استغلالهم في سوق العمل؛ تحقيقًا للعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة في سلطنة عُمان.

2- الحدود الجغرافية: تنحصر الدراسة في سلطنة عمان فقط بهدف تحليل التشريعات العمانية

المتعلقة باستغلال العمل والاتجار بالبشر، مع مقارنة محددة بالتشريعات الدولية ذات الصلة.

3- الحدود الزمنية: تمتد الدراسة لتشمل التشريعات الحالية المطبقة في سلطنة عمان حتى تاريخ

إجراء البحث، مع الأخذ في الاعتبار أي تعديلات أو تحديثات قانونية ذات صلة.

خامسًا: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية المتمثلة في تحليل وفهم المسؤولية الجزائية عن جرائم استغلال العمل في القانون العُماني، من خلال دراسة النصوص القانونية ذات الصلة، وتقييم مدى فعاليتها في الحد من هذه الجرائم، كما تسعى الدراسة إلى تقديم تحليل علمي شامل وموثوق يوضح الأبعاد القانونية والعملية للمسؤولية المترتبة على مرتكبي جرائم استغلال العمل سواء من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين:

1- فهم الأسس القانونية التي يقوم عليها القانون العماني في مكافحة جرائم استغلال العمل، بما في

ذلك التشريعات والنصوص القانونية ذات الصلة.

2- تحديد المسؤولية القانونية: بيان المسؤولية الجزائية المترتبة على الأشخاص الطبيعيين والمعنويين

في حالات استغلال العمل، وتحديد العقوبات المنصوص عليها في القانون.

3- تقييم الفعالية: تقييم فعالية التشريعات العمانية في مكافحة جرائم استغلال العمل، ومدى توافقها مع

المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

4- التمييز بين مختلف الجرائم: توضيح الفروق بين جرائم الاتجار بالبشر واستغلال العمل، وتحليل الأفعال التحضيرية والتنفيذية لكل منهما.

من خلال تحقيق هذه الأهداف؛ تسعى الدراسة إلى تقديم تحليل شامل وموثوق للمسؤولية الجزائية عن جرائم استغلال العمل في القانون العماني، والإسهام في تحسين التشريعات وتطبيقها بفعالية لضمان حماية حقوق العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية.

سادسًا: أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة من الجانبين العلمي والعملية:

• الجانب العلمي

تمثل الدراسة إضافة نوعية إلى حقل الدراسات القانونية، من خلال تحليلها العميق للمسؤولية الجزائية عن جرائم استغلال العمل في التشريع العُماني؛ مما يسهم في إثراء المكتبة القانونية الوطنية والعربية، كما تسهم في توضيح الأطر النظرية والقواعد القانونية التي تحكم المسؤولية الجزائية، وربطها بالمفاهيم الحديثة لحقوق الإنسان والعمل اللائق، بما يعزز الجانب البحثي والمعرفي في الدراسات القانونية، وإضافة إلى ذلك تُعد الدراسة مرجعًا علميًا مهمًا للباحثين والمهتمين في مجالات القانون الجنائي وحقوق الإنسان؛ إذ تقدم رؤية تحليلية متكاملة تجمع بين التشريع الوطني والمعايير الدولية؛ مما يعزز إمكانية الاستفادة العملية والأكاديمية من نتائج البحث.

• الجانب العملي

تساعد الدراسة في تعزيز تطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بحماية العمل، من خلال تقديم توصيات قابلة للتنفيذ تسهم في تطوير السياسات والإجراءات القانونية الخاصة بمكافحة استغلال العمل، كما تقدم دعمًا فعليًا للجهات القضائية والإدارية في ملاحقة مرتكبي هذه الجرائم، عبر توضيح نطاق المسؤولية القانونية وآليات إثباتها، وتسهم الدراسة أيضًا في رفع مستوى الوعي المهني والمؤسسي بأهمية حماية حقوق

العمل، مما يعزز من فعالية أجهزة الرقابة والإنفاذ في الحد من هذه الجرائم، بالإضافة إلى ذلك تعمل الدراسة على تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال اقتراح حلول عملية تسهم في تحسين بيئة العمل، وضمان المساواة والكرامة الإنسانية لجميع العمل في سلطنة عُمان.

سابعاً: منهج الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة وتحليل المسؤولية الجزائية عن جرائم استغلال العمل في القانون العماني

سيتم اعتماد المنهجين الأساسيين التاليين:

1- **المنهج الوصفي:** يعتمد هذا المنهج على وصف الأطر القانونية والتشريعات المتعلقة بجرائم استغلال العمل في سلطنة عمان، ويهدف إلى تقديم عرض واضح ومنظم للنصوص القانونية والدساتير والاتفاقيات الدولية ذات الصلة، وكذلك استعراض الدراسات السابقة والمراجع الأكاديمية، ويساعد المنهج الوصفي في توضيح السياق القانوني والتنظيمي للموضوع، مع تحديد الإطار العام الذي تعمل ضمنه التشريعات الوطنية والدولية.

2- **المنهج التحليلي:** يركز المنهج التحليلي على تحليل النصوص القانونية المتاحة وتفسيرها، مع توضيح تطبيقاتها العملية في مكافحة جرائم استغلال العمل، ويستخدم لجمع البيانات والمعلومات من المصادر القانونية الرسمية والمراجع الأكاديمية، مع دراسة كيفية تطبيق التشريعات وربطها بالواقع العملي، وقد تم اختيار هذا المنهج لأنه الأنسب لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في تقييم مدى فعالية التشريعات الوطنية في مكافحة جرائم استغلال العمل، وتكوين رؤية دقيقة حول نقاط القوة والقصور في النصوص القانونية.

3- **المنهج المقارن:** يهدف إلى مقارنة التشريعات العمانية بالتشريعات الدولية والمعايير القانونية العالمية المتعلقة بجرائم استغلال العمل والاتجار بالبشر، ويشمل مقارنة النصوص القانونية العمانية مع قوانين دولية مختارة مثل الاتفاقيات والبروتوكولات الدولية الخاصة بمكافحة الاتجار بالبشر والعمل القسري، كما يساعد هذا المنهج في تحديد مدى توافق التشريعات العمانية مع المعايير الدولية، واستكشاف الفجوات والتحديات التي قد تواجه سلطنة عمان في تطبيق هذه المعايير، وتم اختيار هذا المنهج لأنه يساعد في تحقيق هدف

الدراسة التطبيقية المتمثل في تقييم مدى اتساق التشريع العُماني مع المعايير الدولية، واستنباط سبل تطويرها بما يعزز حماية حقوق العمل، ويضمن عدالة ومساءلة جزائية أكثر فاعلية.

ثامناً: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: ميس غسان سليمان، **العمل القسري ما بين التحريم والتجريم**، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، عمّان، الأردن، 2021، تهدف هذه الدراسة إلى مناقشة موضوع العمل القسري بين التحريم والتجريم ضمن الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، وتتناول مدلول العمل القسري في هذه الاتفاقيات والقوانين، بالإضافة إلى العوامل التي أسهمت في انتشاره، وموقف التشريعات الوطنية والدولية من هذه الظاهرة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: أن الحروب والنزاعات والأزمة الاقتصادية المتمثلة في ضعف فرص التعليم والتشغيل كانت من أبرز العوامل التي أسهمت في تفاقم ظاهرة استغلال العمل وانتشارها في المجتمعات المعاصرة، وما خلفته من بطالة وفقر تُعدّ السبب المباشر لظاهرة العمل القسري، وأن النساء والأطفال هم الفئة الأكثر استهدافاً واستغلالاً في العمل القسري، كما وجدت الدراسة أن المشرع الأردني أغفل توضيح المقصود بظاهرة العمل القسري بشكل واضح ومباشر في قانون منع الاتجار بالبشر الأردني. بناءً على ذلك؛ أوصت الدراسة بضرورة وضع سياسات وتحديد ممارسات لضمان حصول الفئات المستضعفة على حقوقها في العمل والتعليم والمأكل والملبس، وتفعيل دور الرعاية النفسية والمجتمعية وحماية ضحايا الاتجار بالبشر، مع إعطاء الأولوية للنساء والأطفال وتوفير الرعاية اللازمة لهم، بالإضافة إلى ذلك، أكدت على أهمية النص على تعريف واضح وصريح لمصطلح العمل القسري في قانون منع الاتجار بالبشر لتجنب الغموض عند تطبيق النصوص القانونية.

أوجه الاتفاق بين الدراستين

تتفق الدراستان في أنهما تناولتا ظاهرة العمل القسري بوصفها انتهاكاً صارخاً لكرامة الإنسان وحقوقه الأساسية، وأن هذه الظاهرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتردية مثل: الفقر، والبطالة، والحروب، وضعف التعليم، كما تتفقان في التأكيد على أن النساء والأطفال هم الفئة الأكثر عرضة

للاستغلال في العمل القسري، وعلى ضرورة مواءمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية ولا سيما اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (29) و(105)، كذلك تشترك الدراستان في الدعوة إلى تعزيز الحماية القانونية والاجتماعية للفئات الضعيفة، ووضع سياسات فعالة تضمن العدالة الاجتماعية والكرامة الإنسانية.

أوجه الاختلاف بين الدراستين

تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسة من حيث زاوية المعالجة والمنهج؛ إذ ركزت الدراسة الحالية على الجانب الجنائي التحليلي المتعلق بالمسؤولية القانونية وآليات المحاسبة القضائية عن جرائم استغلال العمل، بينما ركزت دراسة سليمان على الجانب التشريعي والاجتماعي المتعلق بالتحريم والتجريم دون التعمق في الجوانب الجنائية، كما تناولت الدراسة الحالية المقارنة بين القوانين الوطنية والتشريعات الدولية والإسلامية، في حين اقتصرت هذه الدراسة على القانون الأردني فقط، واهتمت الدراسة الحالية بتحليل الركن المادي والمعنوي للجريمة، بينما ركزت هذه الدراسة على غياب تعريف واضح لمفهوم العمل القسري في التشريع الأردني.

الدراسة الثانية: عزيز قشاني، العمل الجنسي - استغلال للمرأة أم حل لمعضلة الفقر والبطالة بالمجالات الحضرية، مجلة آفاق للعلوم، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد السادس، العدد الثاني، الجزائر، 2021. تهدف هذه الدراسة إلى بحث إشكالية العمل الجنسي وعلاقته بالاقتصاد غير المهيكل في المدن المغربية، مع التركيز على مدينة الجديدة كدراسة ميدانية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاثنوجرافي، واستخدمت تقنية الانغماس وأنواع الملاحظة للوصول إلى نتائجها. توصلت الدراسة إلى أن هناك عوامل عدة تؤدي إلى انتشار الدعارة، وأن ظروف العمل في هذا المجال صعبة ومعقدة رغم أهمية المداخل التي تدرها هذه الأنشطة. الدراسة تقدم رؤية شاملة للعوامل المؤثرة على انتشار الدعارة في المدينة، وتوضح تأثيرها على الاقتصاد غير المهيكل في المنطقة وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: 1- العوامل المؤدية إلى انتشار الدعارة: كشفت الدراسة عن تعدد العوامل التي تسهم في انتشار الدعارة في مدينة الجديدة، منها الفقر، والبطالة، والهجرة الداخلية. هذه العوامل تدفع الأفراد إلى اللجوء إلى العمل الجنسي

كوسيلة للبقاء على قيد الحياة. 2- ظروف العمل الصعبة: رغم أن العمل الجنسي يدر مداخيل مهمة، إلا أن ظروف العمل في هذا المجال صعبة ومعقدة. يتعرض العاملون في هذا المجال لمخاطر صحية ونفسية، بالإضافة إلى التهميش الاجتماعي. 3- تأثير الاقتصاد غير المهيكل: العمل الجنسي يشكل جزءًا من الاقتصاد غير المهيكل في مدينة الجديدة؛ مما يعني أن هذه الأنشطة لا تخضع للرقابة القانونية والتنظيمية؛ هذا الوضع يزيد من تعقيد الظروف التي يعمل فيها الأفراد في هذا المجال، وأوصت الدراسة بضرورة وضع سياسات وبرامج لدعم الفئات المستضعفة وتوفير فرص عمل بديلة، بالإضافة إلى تعزيز التوعية حول مخاطر العمل الجنسي، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين في هذا المجال. بوجه عام، الدراسة تقدم رؤية متكاملة حول العوامل المؤثرة على انتشار الدعارة في مدينة الجديدة، وتوضح تأثيرها على الاقتصاد غير المهيكل، مع تقديم توصيات لتحسين الظروف المعيشية للعاملين في هذا المجال.

أوجه الاتفاق بين الدراستين

تتفق الدراستان في أنهما تعالجان قضايا الاستغلال الإنساني بوصفه نتيجة مباشرة للظروف الاقتصادية الصعبة والفقر والبطالة، وأن هذه الأوضاع تدفع الأفراد إلى اللجوء لأنشطة غير آمنة أو غير قانونية من أجل البقاء، كما تتفقان في الإشارة إلى أهمية تبني سياسات اجتماعية واقتصادية تهدف إلى حماية الفئات المستضعفة، وتوفير فرص عمل لائقة للحد من ظواهر الاستغلال، وتتشرك الدراستان في النظرة الإنسانية التي تعتبر أن الاستغلال شكل من أشكال الإكراه الذي يقوّض حرية الفرد وحقه في العيش الكريم، وأن الحل لا بد أن تشمل أبعادًا قانونية واجتماعية متكاملة.

أوجه الاختلاف بين الدراستين:

تختلف الدراستان في الطبيعة والمنهج؛ إذ إن الدراسة الحالية ذات طابع قانوني جنائي تحليلي تبحث في المسؤولية والعقوبة وفقًا للنصوص القانونية، بينما هذه الدراسة اجتماعية ميدانية اعتمدت المنهج الإثنوغرافي والملاحظة الميدانية، كما ركزت الدراسة الحالية على الاستغلال في العمل القسري من منظور قانوني، في حين ركز قشاني على العمل الجنسي بوصفه ظاهرة اقتصادية ضمن الاقتصاد غير المهيكل،

وكذلك تهدف إلى تطوير المنظومة التشريعية والعدلية لمواجهة هذه الجرائم، بينما هذه الدراسة تقترح حلولاً اقتصادية وتنموية، ودعمًا نفسيًا واجتماعيًا للعاملين في هذا المجال دون التركيز على التجريم القانوني.

الدراسة الثالثة: حمدي محمد حسين، المسؤولية الجنائية عن جريمة الاتجار بالبشر والجرائم الملحقة بها في ضوء التشريعات المقارنة، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهما الأشراف، جامعة الأزهر، كلية الشريعة والقانون بتفهما الأشراف، الدقهلية، مصر، العدد 17، الجزء الثاني، 2015. يعد الاتجار بالبشر من أخطر الجرائم التي تستهدف كرامة الإنسان وحقوقه، ويتخذ صورًا متعددة، منها استغلال الأشخاص في العمل القسري أو استغلالهم جنسيًا في أوضاع شبيهة بالعبودية. تزداد خطورة هذه الجرائم لأنها تستهدف النساء والأطفال، وتمارس ضدهم أعمال العنف والقسوة أو استغلالهم جنسيًا، وتوجه أيضًا ضد الرجال باستخدامهم في أعمال السخرة. سلط البحث الضوء على المسؤولية الجنائية عن جريمة الاتجار بالبشر والجرائم الملحقة بها في ضوء التشريعات المقارنة، باستخدام المنهج التحليلي. كشف البحث عن الجريمة الأصلية "جريمة الاتجار بالبشر" والجرائم الملحقة بها، وأوضح الأحكام الخاصة بالجرائم المنصوص عليها في قانون مكافحة الاتجار بالبشر. خص البحث إلى أن الركن المادي لجريمة الاتجار بالبشر يتضمن عدة عناصر تبين بشاعة هذه الجريمة، خاصة في مواجهة النساء والأطفال، مما أدى لاعتبارها جريمة دولية تستدعي مواجهة ومكافحة على المستوى الدولي والوطني، كما أشارت النتائج إلى أن المشرع الجنائي يشجع الجناة على الإبلاغ عن جرائمهم التي يقومون بها أو مازالت في مرحلة التنفيذ للاستفادة من الإعفاء المقرر للعقوبة، وذلك ما يتم ملاحظته في أغلب تشريعات مكافحة الاتجار بالبشر، بناءً على ذلك قرر المشرع المصري وغيره من التشريعات مجال الإعفاء من العقوبات لمن يقوم بالإبلاغ عن الجريمة أو الجناة أو الأموال المتحصلة من الجريمة وفق الضوابط المبينة.

أوجه الاتفاق بين الدراستين:

تنفق الدراستان في انتمائهما إلى المجال القانوني الجنائي واعتمادهما على المنهج التحليلي المقارن في دراسة جرائم الاتجار بالبشر واستغلال الإنسان، كما تتفقان في اعتبار هذه الجرائم من أخطر ما يهدد

كرامة الإنسان وحقوقه الأساسية، وأنها تستهدف على نحو خاص النساء والأطفال؛ مما يستدعي تدخلاً تشريعياً وقضائياً فعالاً، وتشارك الدراسات في التأكيد على أهمية التعاون الدولي وتوحيد الجهود القانونية لمكافحة هذه الجرائم العابرة للحدود، وعلى ضرورة وضع آليات فعالة للمساءلة والعقاب لضمان الردع العام وحماية الضحايا.

أوجه الاختلاف بين الدراستين:

تختلف الدراستان في نطاق الموضوع، إذ تناولت هذه الدراسة جريمة الاتجار بالبشر بكل صورها، بينما خصصت الدراسة الحالية لبحث استغلال العمل تحديداً كصورة من صور الاتجار بالبشر، كما ركزت على البعد الإسلامي والاجتماعي في تحليل الجريمة، بينما اقتصرَت دراسة حسين على التشريعات الوضعية المقارنة، واهتمت بتعزيز المساءلة الجنائية وتطوير المؤسسات القضائية، في حين ركزت هذه الدراسة على سياسة الإعفاء من العقوبة لمن يبلغ عن الجريمة؛ بوصفها وسيلة لتشجيع الكشف عن الجناة.

الفصل الأول

المسؤولية الجزائية عن السخرة والخدمة قسرًا

تمهيد وتقسيم

تُعدّ السخرة واستغلال العمل انتهاكًا جسيمًا للحقوق الأساسية للإنسان؛ لما ينطويان عليه من مساس مباشر بحرية الفرد وكرامته الإنسانية، إذ يُجبر الضحايا على أداء أعمال تحت ظروف قهرية تُقارب في طبيعتها ممارسات العبودية الحديثة، وقد أولت المنظومة القانونية الدولية والوطنية عناية خاصة بهذا الحق؛ تأكيدًا على مبدأ حرية الإنسان في اختيار عمله وعدم جواز إرغامه على أدائه دون رضاه، وفي هذا الإطار أُرست الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان¹ - وخصوصًا اتفاقيات منظمة العمل الدولية - هذا المبدأ بوصفه أحد الأعمدة الأساسية لحماية كرامة العامل، ويُعدّ في مقدمتها اتفاقية العمل الدولية رقم (29) بشأن السخرة أو العمل الجبري التي شكلت الإطار القانوني الأهم لحظر هذه الممارسات وتجريمها، وعلى الصعيد الوطني حرصت غالبية الدول على تكريس هذا الحق في دساتيرها وتشريعاتها العمالية؛ فنصّت صراحة على حظر العمل الجبري أو القسري تحت أي شكل أو مسمى؛ تأكيدًا لالتزامها بالمعايير الدولية ذات الصلة؛ ضمانًا لصون كرامة الإنسان وحقه في العمل الحر اللائق بوصفه حقًا أصليًا لا يجوز المساس به².

ومع ذلك، تشير التقارير الصادرة عن المنظمات الدولية المعنية بحقوق العمل - لاسيما منظمة العمل الدولية - إلى تنامي ظاهرة العمل القسري حول العالم؛ مما يؤكد الحاجة إلى تعزيز آليات مكافحة

¹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930، جنيف، 1930.

² خالد محمد الزعبي، حماية العمل من العمل الجبري في ضوء اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الثالث، السنة الثالثة والأربعون، 2019، ص 213.

على المستويين الوطني والدولي، فالتحديات المعاصرة مثل: اتساع الاقتصاد غير الرسمي، وتشابك سلاسل التوريد العالمية تخلق بيئة خصبة لأشكال جديدة من الاستغلال¹؛ لذلك سنتناول الفصل في مبحثين:

المبحث الأول: المعالجة القانونية للسُّخرة بوصفها أحد صور استغلال العمل.

المبحث الثاني: مكافحة العمل القسري.

المبحث الأول

المعالجة القانونية للسُّخرة بوصفها أحد صور استغلال العمل

يُعد تحديد الجوانب القانونية للسُّخرة واستغلال العمل أمرًا بالغ الأهمية؛ وذلك لفهم طبيعتها وآليات مكافحتها، فالسُّخرة بوصفها عملاً قسريًا يُمارس دون رضا العامل الحقيقي تتعارض مع مبادئ العدالة الاجتماعية ومعايير العمل اللائق، ويستلزم مواجهتها تحليلًا دقيقًا للأفعال المكونة لها والنطاق الشخصي الذي تشملها، بما يُسهم في تعزيز الحماية القانونية للعمل، ويحد من أشكال الاستغلال الحديثة.

لذلك سنتناول هذا المبحث في مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم السُّخرة.

المطلب الثاني: الأشخاص المتأثرون أو المعنيون بالسُّخرة.

¹ منظمة العمل الدولية تصدر تقريراً بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات أورده الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.akhbaralaan.net/news/world/2022/02/11/> تاريخ الزيارة 1 مايو 2025.

المطلب الأول

مفهوم السخرة

تُشكل السخرة واستغلال العمل انتهاكًا صارخًا لكرامة الإنسان وحقوقه الأساسية؛ حيث يُجبر الأفراد على أداء أعمال قسرية تحت وطأة التهديد والعوز؛ مما يقوض حريتهم واستقلاليتهم، ويهدف هذا المطلب إلى التعمق في ماهية الأفعال المكونة لهذين المفهومين المتداخلين، وتبسيط الضوء على العناصر الجوهرية التي تميزهما عن أشكال العمل الأخرى، لذلك سنتناول هذا المطلب في فرعين:

سنتناول في الفرع الأول: السخرة كأحد صور استغلال العمل بالإكراه.

وفي الفرع الثاني: نتناول انطواء السخرة واستغلال العمل على سلب الحرية

الفرع الأول: السخرة كأحد صور استغلال العمل بالإكراه

يُعرّف عقد العمل بأنه (العقد الذي يلتزم فيه أحد طرفيه بالعمل تحت إدارة الطرف الآخر وإشرافه مقابل أجر مُتفق عليه بينهما)، ويقوم هذا العقد على ثلاثة أركان أساسية هي: الرضا، والمحل، والسبب، ويشترط في صحة الرضا أن يكون صادرًا عن إرادة سليمة خالية من العيوب كالغلط أو التدليس أو الاستغلال أو الإكراه، ويُعرف الإكراه بأنه "ضغط غير مشروع يُمارس على إرادة الشخص، مما يدفعه إلى الالتزام بعقد أو تصرف دون رضاه الحقيقي"¹.

¹ بشار عدنان ملكاوي، معجم تعريف مصطلحات القانون ملحق بمعاني المصطلحات باللغات الفرنسية والإنجليزية، الطبعة الأولى، دائرة المكتبة الوطنية، الأردن، 2016، ص 32.

كما عرّف قانون العمل العُماني في المادة الأولى الفقرة التاسعة¹، عقد العمل بأنه " كل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر".

ويُعدّ الإكراه في عقد العمل شأنه شأن غيره من العقود عيباً من عيوب الرضا التي تُؤثر في صحته، وقد تؤدي إلى بطلانه متى ثبت أن هذا الإكراه قد أثر تأثيراً مباشراً في إرادة أحد الطرفين العامل أو صاحب العمل، وذلك بالنظر إلى أن عقد العمل يُعرّف بأنه: كل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل بأن يؤدي عملاً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجرٍ محدد²، ويتكون الإكراه بصورة عامة من عنصرين:

عنصر مادي: ويتمثل في استخدام وسائل مادية تقع على جسد الشخص المُكروه؛ مما يُسبب له آلاماً بدنية يسعى لتجنبها بالامتنال لما يُطلب منه قسراً مثل الضرب الشديد، وقد يقتصر هذا العنصر على مجرد التهديد بإلحاق الأذى دون تنفيذه الفعلي، إلا أن هذا التهديد يؤثر على إرادة المُكروه لما يُحدثه في نفسه من خوف ورهبة، وعنصر آخر وهو نفسي، ويتجلى في انتزاع موافقة الشخص المُكروه على سلوك أو فعل عمل معين³.

وبالرجوع لنصوص قانون العمل العُماني⁴، نجدتها تحظر بشكل قاطع على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري، أو السخرة على العامل والإكراه في سياق العمل بناءً على المادة سالفه الذكر، يعني ممارسة ضغط غير مشروع على إرادة العامل سواء كان هذا الضغط مادياً أو معنوياً (كالتهديد

¹ المادة رقم (1 / 9) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

² سوسن ترمخان بكه، الجرائم ضد الإنسانية "في ضوء أحكام النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية"، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2006، ص 415.

³ أسماء أحمد الرشيد، الإتجار بالبشر وتطوره التاريخي، دار النهضة العربية الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2009م، ص 87.

⁴ الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023.

بالعقوبة أو الحرمان من الحقوق الأساسية) مما يحمله على أداء عمل أو خدمة دون رضاه الطوعي وحرية في الاختيار، هذا الفعل يتجه إلى حرمان العامل من حريته في اختيار العمل وشروطه¹.

يعتقد الباحث بناء على ما سبق إيضاحه أنه على الرغم من أن قانون العمل العماني لم يُعرف "الإكراه" بشكل صريح إلا أنه حظر "العمل الجبري أو القسري" في المادة (5)، وبالاستناد إلى المفاهيم القانونية المتعارف عليها يشير إلى أي ضغط غير مشروع يسلب العامل إرادته الحرة في أداء العمل.

يمكن تحديد أهم صور العمل القسري القائم على الإكراه، والذي يتمثل في وجود تهديد حقيقي أو منطقي من شأنه أن يسلب العامل إرادته الحرة في أداء العمل في الممارسات التالية:

استخدام وسائل العنف البدني مثل: إلحاق الأذى الجسدي بالعامل نفسه أو بأحد أفراد عائلته أو أحد زملائه المقربين، العنف الجنسي، سجن العامل أو حجزه في مكان العمل؛ حيث يُعد تقييد حركة العامل واحتجازه وسيلة شائعة لفرض العمل بالقوة على العامل، وغالبًا ما يكون الهدف من ذلك هو منعهم من التواصل مع المجتمع الخارجي، واستغلالهم لأقصى درجة ممكنة في العمل².

ومن صور الإكراه في العمل أيضًا استخدام وسائل التهديد مثل: التهديد بنقل العامل إلى ظروف عمل أسوأ، أو التهديد بانتقام خارق للطبيعة، أو بالفصل من العمل الحالي والحرمان من فرص العمل المستقبلية، أو بالحرمان من الطعام والمأوى والضروريات الأساسية، أو بتجريدته من حقوقه ومزاياه الوظيفية، أو بفقدان مكانته الاجتماعية، ويُعد التهديد بإبلاغ سلطات الشرطة أو إدارة الهجرة والترحيل "خاصةً اتجاه

¹ المادة رقم (5) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

² الاتجار بالبشر والعمل الجبري دليل للتشريعات وتطبيق القانون منظمة العمل الدولية "برنامج العمل الخاص للقضاء على العمل الجبري"، 2005، ص 20.

العمال الأجانب غير القانونيين" إلى جانب التهديد بالاستبعاد من المجتمع المحلي وعزله عن الحياة الاجتماعية، من أبرز وسائل الإكراه المستخدمة لانتزاع العمل القسري¹.

إن لجوء صاحب العمل إلى أي من الممارسات التي تم ذكرها سابقًا في التعامل مع العامل يُبطل أي قيمة لموافقة العامل، وفقًا لما نصت عليه المادة الثالثة من بروتوكول باليرمو، حيث إن هذا البروتوكول لا يعتد بموافقة العامل إذا ثبت استخدام وسائل مثل التهديد أو القوة أو ما شابه ذلك؛ وبالتالي تصبح أي دفع تُبنى على أساس هذه الموافقة غير مقبولة².

وقد أحسن البروتوكول بعدم الاعتراف بموافقة العامل في حالة إكراهه باستخدام الوسائل المذكورة؛ ويُعزى ذلك إلى أن هذه الموافقة لا تتبع من إرادة حرة وصادقة للعامل، بل تكون حرية الاختيار لديه منعدمة في غالب الأحيان، وحتى في الحالات التي قد توجد فيها قدر من الإرادة فإنها تكون معيبة وخاضعة لتأثير التهديدات المختلفة، وإن ما تضمنه البروتوكول يحمل نتائج إيجابية؛ إذ يسد الطريق أمام العديد من مرتكبي هذه الأفعال، ويحول دون إفلاتهم من العقاب بالادعاء بالحصول على موافقة الضحية، وخلاف ذلك سيؤدي إلى تسهيل هروبهم من القانون، وانتشار العمل الجبري، وزيادة عدد مرتكبيه بطبيعة الحال³.

وترى منظمة العمل الدولية أهمية التمييز بين العمل الجبري الذي يتضمن استخدام أشكال من القسر والخداع لاحتجاز العامل وظروف العمل المتدنية، فعندما يؤدي عدم وجود بدائل اقتصادية معقولة إلى بقاء بعض الأفراد في علاقة عمل استغلالية؛ فإن ذلك لا يُعد حالة عمل جبري على الرغم من أنه قد

¹ التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (93)، مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، الطبعة الأولى، جنيف، 2005، ص6

² دهام أكرم عمر، جريمة الإتجار بالبشر "دراسة مقارنة"، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر، 2011، ص44.

³ بييت اندريز، العمل الجبري والاتجار بالبشر "دليل لمفتشي العمل"، منظمة العمل الدولية، بيروت، الطبعة العربية الأولى، 2009، ص24.

يشكل حالة استضعاف كما ورد في بروتوكول باليرمو؛ لذلك يجب أخذ القيود الخارجية التي قد تؤثر في حرية الموافقة بعين الاعتبار¹.

وتوجد العديد من التطبيقات القضائية في مختلف الأنظمة القانونية التي تجرم السخرة واستغلال العمل، ومن أبرز الأمثلة على ذلك قضية عُرضت على القضاء الأمريكي تتعلق باستغلال العمال، ففي ولاية فلوريدا استغلّت إحدى الشركات الزراعية أكثر من 700 عامل من المكسيك وغواتيمالا في جني الحمضيات، حيث أجبرهم أصحاب العمل على العمل تحت التهديد باستخدام القوة، وكانوا يتقاضون أجورًا زهيدة أو لا يتقاضون أي أجر على الإطلاق، وقد تمت إدانة الأخوين راموس (Ramos) " مالكي الشركة" عام 2000م بتهمة الاتجار بالبشر في صورة السخرة واستغلال العمال، وتُعد هذه القضية نموذجًا صارخًا لانتهاكات حقوق العمال، كما تؤكد على دور القضاء في مكافحة هذه الجرائم وحماية الضحايا، وتوضح أيضًا أهمية التشريعات الدولية والمحلية في تجريم السخرة واستغلال العمل الذي يُعتبر أحد أشكال العبودية الحديثة، وتكشف مثل هذه القضايا عن الحاجة إلى تعزيز آليات الرقابة والعقاب؛ لضمان عدم استغلال العمال، خاصة في القطاعات ذات الطابع الموسمي مثل الزراعة².

ويرى الباحث على أن ظروف العمل القاسية أو انخفاض الأجور لا يشكلان بمفردهما عملاً جبريًا بالمعنى القانوني، فتفاوت فرص العمل بين الأفراد وعدم رضا بعض العمل عن مزايا عملهم لا يصل إلى مستوى السخرة، كما أن استمرار العامل في عمل غير مرغوب فيه بسبب ضعف البدائل الاقتصادية في بلده لا يجعله ضحية للعمل الجبري، ما لم يكن صاحب العمل هو من أوجد هذه الظروف الإكراهية، كما يتحقق العمل الجبري قانونًا عندما يكون صاحب العمل هو المصدر المباشر للإكراه، سواء عبر استخدام

¹ خالد مصطفى فهمي، النظام القانوني لمكافحة جرائم الإتجار بالبشر "في ضوء القانون رقم 64 لسنة 2010" والاتفاقيات الدولية والتشريعات العربية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2011، ص 529.

² محمد جميل، الإتجار بالبشر كجريمة منظمة عابرة للحدود الوطنية وسبل مكافحتها، دراسة تحليلية في ضوء التشريعات الدولية الوطنية، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد الواحد والأربعون، الملحق الثالث، الجامعة الأردنية، 2014، ص 1147.

القوة المادية أو التهديد أو غيرها من الوسائل التي تسلب إرادة العامل، أما إذا نتجت حالة عدم الرضا عن ظروف خارجية لم يخلقها صاحب العمل كالأوضاع الاقتصادية الصعبة في بلد العامل، فلا يمكن اعتبار ذلك عملاً جبرياً بالمعنى القانوني الدقيق.

الفرع الثاني: انطواء السخرة واستغلال العمل على سلب الحرية

يُقصد بالسخرة كما أوضحنا سابقاً جميع الأعمال أو الخدمات التي تُفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد بأي نوع من العقاب، والتي لم يبذل هذا الشخص استعداده لأدائها بمحض إرادته الحرة، وبعد تناولنا للعنصر الأول لقيام العمل الجبري والمتمثل في اقترانه بأفعال القوة والتهديد والإكراه، لذلك سنتناول وفقاً لما يلي هذا الفرع: أولاً مسألة القبول، ثانياً أثر القيود الخارجية والإكراه غير المباشر على حرية القبول، ثالثاً الرجوع عن القبول الحر.

أولاً: مسألة القبول

إن عدم الطوعية في أداء العمل يُعد أمراً جوهرياً في ثبوت حالة العمل القسري، وهو أمر يستلزم البحث والتحقق في كل حالة على حدة، ويتعين إثبات أن الشخص المعني لم يكن لديه خيار حقيقي في قبول أو رفض العمل المطلوب منه، أما إذا كان الشخص على دراية كاملة بما يقوم به، وأبدى موافقته بشأن مسار تصرف معين قد يشكل في ظروف أخرى حالة من حالات العمل الجبري، فلا نكون هنا بصدد عمل جبري، فعلى سبيل المثال إذا وافقت امرأة على القدوم إلى بلد ما لممارسة الدعارة، فإنها تكون قد ارتكبت جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي ولا تُعتبر ضحية للعمل الجبري¹.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز اعتبار موافقة العامل في مرحلة ما بمثابة موافقة عامة وشاملة لجميع المراحل، فبدون إبداء العامل موافقته في إحدى المراحل يكون فعل السخرة قد تحقق، وبالتالي يقع على

¹ الحماية القانونية الدولية لحقوق الإنسان في النزاع المسلح، الأمم المتحدة، مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، جنيف، 2012، ص 7 وما يليها.

عاتق صاحب العمل عبء إثبات صحة رضا العامل من خلال إبداء الموافقة والالتزام بها في جميع المراحل، فإذا تم إبطال هذه الموافقة بلجوء صاحب العمل إلى أي من الوسائل غير المشروعة، أو إذا لم توجد تلك الموافقة في إحدى المراحل يُعتبر فعل السخرة قد وقع بالفعل¹.

ويود الباحث الإشارة إلى أن عنصر التهديد أو الترهيب له دورًا محوريًا في تحديد مدى واقعية خيارات الفرد، وما إذا كانت قد اتخذت بناءً على حالة من الخوف والوجل، ويجب الأخذ في الاعتبار أن تأثير التهديد يتباين من شخص لآخر؛ إذ قد يكون له وقع كبير على أحدهم بينما لا يؤثر بالقدر نفسه على غيره.

ثانيًا: أثر القيود الخارجية والإكراه غير المباشر على حرية القبول

إن عبارة "تحت التهديد بأي عقاب" الواردة في تعريف السخرة تحمل دلالات واسعة تتجاوز العقوبات الجزائية أو الجسدية المباشرة، فقد يتخذ هذا التهديد شكل حرمان من بعض الامتيازات أو الحقوق المستحقة، ويسلط التقرير الصادر عن مكتب العمل الدولي الضوء على ممارسات غير قسرية بطبيعتها إلا أنها تؤدي إلى سلب العامل إرادته الطوعية في أداء عمله وتفقدته حريته، ومن أبرز هذه الأسباب:

1- قد ينشأ فرد في سلالة تخضع لحالة من الرق أو العبودية وينقل إليه هذا الوضع وما يترتب عليه من عمل قسري بالوراثة، أو قد يتحول الشخص إلى سلعة يتم بيعها وممارسة الاستعباد بحقه من قبل المالك الجديد.

2- يتحقق من خلال إغراق العامل في ديون تجعله خاضعًا للسخرة لسدادها، ويشير التقرير إلى ممارسات تؤدي إلى تفاقم ديون العامل مثل التزوير في الحسابات، أو فرض أسعار مبالغ فيها، أو تخفيض قيمة الخدمات أو السلع المنتجة، أو فرض فوائد ربوية باهظة.

3- يكون ذلك بتقديم معلومات مضللة أو وعود زائفة بشأن طبيعة العمل وشروطه، بهدف استدراج العامل وإجباره على العمل بعد ذلك.

¹ أسماء الرشيد، مرجع سابق، ص 88.

4- يعمل العامل بتوقع الحصول على أجورهم، لكن صاحب العمل إما لا ينوي الدفع أصلاً، أو يتعمد حجب جزء كبير من الأجور بشكل غير مقبول وبدون سبب مقنع، مما يضطر العامل للاستمرار في العمل خوفاً من فقدان مستحققاته المتراكمة.

5- يقوم صاحب العمل بالاستيلاء على بطاقة الهوية أو جواز السفر بحجة تسهيل إجراءات الهجرة، ولكنه يرفض إعادتها إلا بشرط استمرار العامل في خدمته، وإن شعور العامل بالعجز عن إثبات هويته أو جنسيته؛ يولد لديه خوفاً يجعله مرغماً على الخضوع لإرادة صاحب العمل¹.

وقد أكدت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان على ضرورة مراعاة ظروف العامل الفردية عند تحديد ما إذا كان قد وافق على أداء العمل طواعية أم لا، ففي حالة عاملة منزل قدمت للعمل في بلد أجنبي لدى أسرة لم تختبرها، وتم مصادرة وثائقها الثبوتية بحجة تسوية إقامتها (وهو ما لم يفعله صاحب العمل)، ونظراً لثقافتها المحدودة وشعورها بالعزلة في الغربية، رأت المحكمة أن هذه العناصر مجتمعة أدت إلى سلب إرادتها وإجبارها على السخرة، ومع التأكيد على أن بعض أشكال إساءة تطبيق العقود وظروف التوظيف الصعبة لا ترقى بذاتها إلى مصاف الاستعباد الطوعي، وعلى الرغم من أن استخدام القوة أو التهديد بها لإجبار العامل على الدخول في العمل، أو الاستمرار فيه يشير بوضوح إلى حالة السخرة، إلا أنه لا يمكن مساواة السخرة ببساطة بالأجور المنخفضة، أو بظروف العمل السيئة، كما أن السخرة لا تشمل الحالات التي يكون فيها الدافع الوحيد للاستمرار في العمل هو الضرورة الاقتصادية البحتة².

ولقد أوضحت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية أن الوضع الاقتصادي العام الذي قد يُجبر الشخص على البقاء في عمل ما لا يُعتبر بحد ذاته نوعاً من "التهديد بأي عقاب" بالمعنى المقصود

¹ مكتب العمل الدولي، جنيف تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، مرجع سابق، ص6.

² حامد سيد محمد، الإتجار في البشر كجريمة منظمة عابرة للحدود، القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2010، ص36.

في تعريف العمل الجبري، فالإكراه المقصود هنا هو كل ضغط مادي أو معنوي يمارسه الجاني على الضحية؛ بهدف سلب إرادته أو التأثير فيها لتتصرف وفقاً لرغباته¹.

ثالثاً: الرجوع عن القبول الحر

يدخل العديد من الأفراد في أوضاع تُفضي إلى السخرة بدايةً بموافقتهم الظاهرية، إلا أن هذه الموافقة غالباً ما تكون مبنية على الاحتيال أو الخداع من قبل أصحاب العمل، ويكتشف هؤلاء الضحايا لاحقاً أنهم مُقيدون وغير قادرين على الانسحاب من العمل²، ويصبح ترك العمل أمراً متعذراً عليهم نتيجة للإكراه الجسدي أو النفسي الذي يُمارس عليهم، وفي جميع الأحوال التي يثبت فيها لجوء صاحب العمل إلى الغش أو الخداع، فإن موافقة العامل الأولية تُعتبر باطلة ولا يُعتد بها قانوناً، وعلاوة على ذلك فإن منع العامل من ترك العمل يُشكل انتهاكاً صريحاً لحريته الشخصية التي يكفلها القانون³.

يرى الباحث أنه في سياق العقود أن أغلب حالات السخرة تمثل انتهاكاً لمبدأ الحرية التعاقدية الأساسي، ويتجلى هذا الانتهاك عندما يتخلف صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته التعاقدية والقانونية تجاه العامل، بينما يستمر في الاستفادة من خدماته، ومع ذلك **يرى الباحث** أنه في الحالة التي يرضى فيها العامل ابتداءً بالقيام بعمل ذي حقوق مُحددة حتى وإن كانت متدنية دون وجود أي إكراه أو تأثير خارجي يُعيق إرادته الحرة؛ فإن الشعور اللاحق بعدم الرضا الذي قد ينشأ لديه لأسباب ذاتية لا علاقة لصاحب العمل بها، لا يُنشئ حالة من العمل الجبري؛ فالعقد الذي يحكم العلاقة بين الطرفين والقائم على رضا كليهما عند إبرامه يظل صحيحاً، ومنتجاً لآثاره القانونية ما دام لم يُحل أحد الطرفين بشروطه؛ وبالتالي فإن

¹ محمد السعيد عبد الفتاح، أثر الإكراه على الإرادة في المواد الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2002، ص

10.

² مكتب العمل الدولي، 2005، ص6.

³ عبد الرحمن محمد الجنابي، الحماية القانونية للعامل من العمل الجبري والاتجار بالبشر في ضوء اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كربلاء، العراق، المجلد السابع، العدد الثاني، 2018، ص158.

العامل الذي وافق طواعية على شروط العقد المتفق عليها مع صاحب العمل لا يمكنه الاحتجاج لاحقاً بعدم رضائه، طالما بقي حقه في إنهاء العقد وفقاً للشروط القانونية والتعاقدية متاحاً له.

المطلب الثاني

النطاق الشخصي لجرائم السخرة

يستهدف العمل الجبري جميع أفراد المجتمع دون تمييز في العمر أو الجنس، مما استدعى تدخل الدول بسن تشريعات متنوعة لمكافحة هذه الظاهرة بكافة صورها¹، وقد أرسى قانون العمل العماني حماية مهمة في هذا الصدد، حيث حظرت المادة (5) مكرراً منه²، وعلى أصحاب الأعمال فرض أي شكل من أشكال السخرة أو استغلال العمل في إطار العلاقات العمالية الخاضعة لأحكامه؛ لذلك سنتناول هذا المطلب في فرعين:

الفرع الأول: النساء والأطفال.

الفرع الثاني: الفئات المستثناة من أحكام قانون العمل.

الفرع الأول: النساء والأطفال

نطاق تطبيق قانون العمل لا يمتد ليشمل جميع فئات العاملين بشكل مطلق؛ إذ إن التشريع العماني استثنى بعض الفئات التي تخضع لقوانين أو أنظمة خاصة تتناسب مع طبيعة أعمالها، كما منح المشرع الجهة المختصة صلاحية إصدار قرارات تنظيمية لفئات معينة ذات طبيعة عمل خاصة، بحيث تتضمن هذه القرارات القواعد والشروط المتعلقة بعلاقات العمل، والجزاء المترتبة على مخالفتها، والإعفاءات من الرسوم القضائية في المنازعات العمالية، بالإضافة إلى تنظيم عمل مأموري الضبط

¹ أحمد جاسم السعدي، العمل الجبري في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والتشريعات الوطنية والدولية، مجلة كلية القانون، جامعة النهدين، المجلد الثاني والعشرون، العدد الثاني، ص52.

² المادة رقم (5) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

القضائي، وشروط ورسوم تراخيص العمل، والضمانات الواجب توافرها في صاحب العمل¹؛ لذلك سنتناول في هذا الفرع: أولاً عمالة النساء، ثانياً عمالة الأطفال.

أولاً: عمالة النساء

عندما يستغل صاحب العمل سلطته ويجبر العامل على أداء عمل قسري دون إرادته الحرة وغالباً دون أجر؛ فإننا نكون أمام حالة من السخرة واستغلال العمال، وعندما يكون الضحية امرأة فإن ذلك يشكل عملاً جبرياً يستهدف فئة النساء بشكل خاص، وتشير الإحصائيات إلى أن عددًا كبيراً من النساء حول العالم يتعرضن يومياً للسخرة، حيث يُجبرن على العمل بأجور زهيدة أو بدون أي مقابل مالي، ويُسلبن حريتهن تحت التهديد والعقاب دون أن يكون لديهن خيار لإنهاء هذا الوضع، أو رفض القيام بأعمال منافية للأخلاق واستغلالهن في ذلك، كما تتعدد أشكال هذا الاستغلال بما في ذلك إجبار المرأة على ممارسة الدعارة، أو تقديم خدمات جنسية، أو المشاركة في أفلام إباحية قسراً².

غالباً ما يبدأ استغلال النساء بالخداع ويليه التهديد، أو فرض عقوبات مختلفة لإجبارهن على العمل، وقد تم تحديد أربعة أنماط رئيسية في مجال الاستغلال الجنسي القسري:

النمط الأول: يتضمن استقدام امرأة للعمل في مهنة مشروعة ليقوم وكيل الاستخدام بخطفها وإجبارها على تقديم خدمات جنسية، أما النمط الثاني فيستغل النساء المهاجرات للعمل، حيث يتم استدراجهن إلى وظيفة أخرى ليقعن ضحية الاستغلال وإجبارهن على الدعارة، النمط الثالث يتضمن خداع المرأة بشأن طبيعة العمل وإرغامها على تقديم خدمات جنسية تحت مسمى جزء من وظيفتها، وأخيراً النمط الرابع يستغل

¹ المادة رقم (2) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

² د. بدر بن ياسر المحروقي، جرائم الإتجار بالبشر بين القانون العماني والاتفاقيات الدولية، بحث منشور، المعهد العربي للدراسات والبحوث القانونية، مصر، القاهرة، 2015، ص 231.

النساء اللاتي يتم وعدهن كذبًا بالزواج وحياة أفضل في الخارج، ليتم استغلالهن جنسيًا وإجبارهن على العمل في أماكن مشبوهة، وتختلف هذه الأنماط تبعًا للأنشطة السائدة، والنظام القانوني في كل بلد¹.

كما تتشابه الأساليب المستخدمة لإرغام النساء على العمل قسرًا إلى حد كبير، وتشمل احتجاز الضحية والامتناع عن دفع أجورها، واستغلال ديونها، والتهديد بإبلاغ السلطات، وإخضاعها للعنف اللفظي والبدني والجنسي أو حتى التهديد بالقتل لإخافتها، فبمجرد وصول العاملة إلى بلد المقصد، تُجرد من وثائقها وجواز سفرها وتُجبر على ظروف عمل تتضمن الاستغلال الجنسي، أو الأعمال الشاقة ويصعب على المرأة التحرر من هذا الاستغلال؛ لضعفها وعدم قدرتها على مقاومة مستغليها².

ولقد حظيت فئة النساء بحماية خاصة من السخرة واستغلال العمل في قانون العمل الذي عرّف العامل بأنه: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه، ليشمل بذلك الذكور والإناث على حد سواء، وقد منح القانون للمرأة العاملة مركزًا قانونيًا محميًا بكافة الوسائل القانونية، وأفرد لها حماية خاصة من السخرة واستغلال العمل باعتباره فعلًا غير مشروع يُعاقب عليه بالسجن أو الغرامة أو كليهما معًا، وذلك وفقًا لما ورد بالمادة رقم 12 الفقرة الأولى من قانون العمل والتي تنص على "يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلًا تعسفيًا للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية:

... الحمل أو الولادة أو الرضاعة بالنسبة للمرأة العاملة"³.

على مستوى القوانين الوطنية الأخرى تترسخ حماية المرأة من الاستغلال والإكراه في نصوص قانونية متنوعة، وإن لم تأت تحت مسمى "السخرة واستغلال العمل" بشكل مباشر⁴، ففي قانون الجزاء

¹ هيلين هاروف، تافيل وأليكس نصري، عالقون في الفخ" الإتجار بالبشر في الشرق الأوسط"، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2013، ص 54.

² بدر بن ياسر المحروقي، مرجع سابق، ص 233.

³ المادة رقم (1/12) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

⁴ أسماء مجدي علس حسنين، دور منظمات المجتمع المدني في التمكين السياسي للمرأة المصرية"دراسة إمبريقية على المركز المصري لحقوق المرأة"، العدد السادس، أكتوبر 2022، ص 28.

العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 7 لسنة 2018 نجد تجريمًا واضحًا لأفعال حمل ذكر أو أنثى على الفجور أو الدعارة بالإكراه أو التهديد، وهو ما يوفر حماية قانونية للمرأة التي قد تُجبر قسرًا على العمل في الدعارة، وعلى الرغم من عدم وجود مادة صريحة تجرم السخرة كجريمة مستقلة، فإن القانون يجرم أفعال الإكراه في العموم، والتي يمكن الاستدلال بها لحماية الأفراد من إجبارهم على العمل ضد إرادتهم، فالمواد المتعلقة بالاعتداء على الحرية الشخصية والتهديد؛ تصبح ذات صلة في الحالات التي تنطوي على إجبار على العمل، فنجد نص المادة 91 التي تُجرّم الاتفاق الجنائي الذي يهدف إلى استغلال النساء أو إخضاعهن للسخرة، مما يضع أساسًا قانونيًا لمحاسبة المتورطين في مثل هذه الممارسات¹، وبالمثل فإن تجريم التهديد واستخدام القوة في مواد أخرى من القانون يوفر حماية إضافية للنساء اللاتي قد يُجبرن على العمل تحت وطأة التهديد أو العنف، كما تؤكد على ذلك المادة 117 التي تجرم الإكراه².

أما على الصعيد الدولي فقد اهتمت العديد من الاتفاقيات والمعاهدات بمكافحة الاستغلال غير المشروع للأشخاص وخاصة النساء، بدءًا من الاتفاقية الدولية لمكافحة الإتجار بالنساء والأطفال لعام 1921، واتفاقية مكافحة الإتجار بالنساء البالغات لعام 1933، واتفاقية حظر الإتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير لعام 1950، وصولًا إلى معاهدة الأمم المتحدة بشأن إلغاء كل أشكال التمييز ضد النساء لعام 1979 التي ألزمت الدول الأطراف باتخاذ إجراءات؛ لضمان إلغاء تجارة النساء واستغلال الدعارة، كما صدر البروتوكول المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (بروتوكول باليرمو) لعام 2000 بشأن منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، وقرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن الإتجار بالنساء والفتيات، ومشروع القانون العربي النموذجي لمواجهة جرائم

¹ المادة رقم (91) قانون الجزاء العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 7 لسنة 2018.

² المادة رقم (117) قانون الجزاء العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 7 لسنة 2018.

الإتجار بالأشخاص بمن فيهم النساء، والتي سارت جميعها على نفس نهج الاتفاقيات والمواثيق الدولية السابقة¹.

ولقد طُبِّقَ القضاء الأمريكي هذه المبادئ في عام ٢٠٠٣م بإدانة رجل أعمال كوري بتهمة الخدمة القسرية؛ لإجباره سيدات من الصين وفيتنام على العمل في مصنعه للملابس تحت التهديد بالعقوبات المالية، والرقابة، ومنع الطعام، والسماح باستخدام القوة عند مقاومتهم، كما سجلت سلطنة عمان العديد من القضايا المتعلقة باستغلال النساء وإجبارهن على ممارسة الدعارة².

ما سبق يخلص الباحث إلى أن النساء هن من أكثر الفئات عرضة للعمل الجبري؛ نظرًا لضعفهن وصعوبة مقاومته والتخلص منه، ويشمل العمل الجبري جميع أنواع العمل الذي تُكره المرأة على القيام به، إلا أن الأعمال ذات الطابع الجنسي هي الأكثر شيوعًا في استغلال هذه الفئة، ويبقى رضا المرأة هو الفيصل في تحديد وجود عمل جبري من عدمه، ومع ذلك حظيت النساء بحماية خاصة في الاتفاقيات الدولية التي صدر العديد منها خصيصًا لمعالجة أوضاعهن كعاملات، ولعل أكثر صور العمل الجبري شيوعًا في عمالة النساء هي تلك التي تهدف إلى الاستغلال الجنسي، والذي يعني إخضاع شخص لسلطة آخر وإجباره على ممارسة البغاء.

ثانيًا: عمالة الأطفال

سعت القوانين الدولية إلى توفير حماية قانونية خاصة للأطفال منذ ولادتهم وحتى بلوغهم سن الرشد، ليس فقط بتقرير حقوقهم بل أيضًا بوضع آليات لضمان حمايتهم من أي اعتداء خاصة عندما يكونون ضحايا للاستغلال، وفي سياق السخرة واستغلال العمل لا يوجد تعريف محدد خاص بالأطفال

¹ محمود شريف بسيوني، الجريمة المنظمة عبر الوطنية "ماهيتها ووسائل مكافحتها دوليًا وعربيًا"، الطبعة الأولى، دار الشروق، القاهرة، مصر، 2004، ص 86.

² محمد بركات فارس الطراونة، اختصاص القضاء الجنائي الدولي بنظر الجرائم ضد الإنسانية، رسالة ماجستير في القانون الجنائي، قسم القانون الجنائي، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2008، ص 285.

يختلف جوهرياً عن تعريف السخرة واستغلال العمل للبالغين، بل يركز على مفهوم الإكراه والتهديد بالعقاب مع الأخذ في الاعتبار ضعف الأطفال وحاجتهم لحماية أكبر¹.

ولقد سعت القوانين الوطنية لتوفير حماية قانونية خاصة للأطفال منذ ولادتهم وحتى بلوغهم سن الثامنة عشرة، وهو السن الذي يُعتد به لتحديد مفهوم الطفل في قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 22 / 2014 المادة (1/د)، ولم تكثف بذلك بل وضع القانون آليات لضمان حمايتهم من أي اعتداء، خاصة عندما يكونون ضحايا للاستغلال في العمل والسخرة².

وهناك أربعة أبعاد تميّز السخرة بالنسبة للأطفال، وهي مشابهة لأبعاد السخرة واستغلال العمل لدى البالغين مع تعديلات طفيفة تراعي ضعف الطفل، تشمل هذه الأبعاد التوظيف غير الحر سواء كان قسرياً بالإجبار على العمل رغم الإرادة (مع استثناء حالات الفقر وحاجة الأسرة للدخل)، أو مضللاً بالاستناد إلى وعود كاذبة حول العمل، البعد الثاني هو عمل وحياة الطفل تحت الضغط، ويتضمن ظروف عمل أو معيشة سلبية مفروضة بالقوة أو العقوبة أو التهديد بها، وقد يشمل عبء عمل يفوق قدرات الطفل، والبعد الثالث يتمثل في عدم تمكن الطفل من الانفصال عن صاحب العمل خوفاً من العقوبة، وأخيراً فإن إخضاع وتخويف الطفل قد يتطلب إكراهاً وتهديدات أقل حدة من البالغين، وقد يتخذ استغلال ضعفهم أشكالاً متعددة، كما أن عزل الطفل عن والديه يعتبر شكلاً من أشكال الإكراه لا ينطبق على البالغين³.

وينقسم استغلال الأطفال في السخرة واستغلال العمل إلى نوعين رئيسيين من الأعمال:

الأول هو الاستغلال في أعمال مشروعة في أصلها العام، مثل العمل في الزراعة والصناعة والخدمة المنزلية، ففي الزراعة يعمل أطفال لساعات طويلة في ظروف خطيرة وشاقة بأجور زهيدة أو بدون أجر،

¹ مصعب الأتراك، عسى الأحساء، الخطوط التوجيهية لمسح التقديرات المظاهرة للعمل الجبري في صفوف الراشدين والأطفال، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان، 2012، ص 18.

² المادة (1/د) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 22/2014.

³ بدر بن ياسر بن سليمان المحروقي، جرائم الإتجار بالبشر بين القانون العماني والاتفاقيات الدولية، المعهد العربي للدراسات القانونية، القاهرة، مصر، 2015، ص 287.

ويُحتجزون ويُمنعون من المغادرة، وفي الخدمة المنزلية يُستغل الأطفال في أعمال لا تتناسب مع أعمارهم لساعات طويلة بأجور قليلة أو بدون أجر، وقد يتعرضون للإيذاء والعزلة، أما العمل في المصانع والمناجم فيعرض الأطفال لمخاطر صحية وإصابات بالغة في ظل ظروف عمل سيئة ونقص في وسائل السلامة، وقد يُمنعون من ترك العمل بالعنف أو بسبب اعتماد أسرهم على أجورهم¹، ولقد حظر قانون الطفل العماني تشغيل أي طفل لم يكمل سن الخامسة عشرة في غير الأعمال المحددة التي قد تضر بصحته أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي المادة(46)²، كما حدد ساعات العمل اليومية للطفل بما لا يزيد عن ست ساعات مع فترات للراحة (49)³، كما حددت المادة (100) من قانون العمل الجديد أن لا يجوز تكليف العامل الحدث بالعمل لساعات إضافية، أو إبقاؤه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة له، كما لا يجوز تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية⁴.

أما النوع الثاني من استغلال الأطفال في العمل الجبري فهو في أعمال غير مشروعة في أصلها العام، وهي الأعمال التي يُعاقب القانون على القيام بها ومع ذلك يُستغل الأطفال للعمل فيها قسراً. هناك إجماع دولي على ضرورة القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال، ويعتبر العمل الجبري من أسوأ هذه الأشكال؛ لأنه يستغل ضعفهم وحاجتهم وعدم وجود من يحميهم⁵، ولقد حظر قانون الطفل العماني صراحة استغلال الطفل أو تسليمه للغير بقصد التسول المادة (44)⁶، كما حظر استغلال الطفل في أماكن إنتاج أو بيع التبغ والخمور والمواد المخدرة والمؤثرات العقلية أو الترويج لها المادة (58)⁷، وهذا ما نص عليه قانون العمل في المادة (5) يحظر على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري

¹ فهد بن محمد الحمد، حماية الطفل في نظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص السعودي، دراسة تأصيلية مقارنة بالموثيق الدولية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2010، ص 48.

² المادة (46) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

³ المادة (49) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

⁴ المادة (100) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم سلطاني رقم 2023 / 53.

⁵ فهد بن محمد الحمد، حماية الطفل في نظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص السعودي، ص 48.

⁶ المادة (44) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

⁷ المادة (58) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

على العامل¹، حيث أن هناك إجماع دولي على ضرورة القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال، وتعتبر السخرة واستغلال العمل من أسوأ هذه الأشكال لأنه يستغل ضعفهم وحاجتهم وعدم وجود من يحميهم².

ولقد عرّفت المادة الأولى من الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل بأنه: كل من لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك، وتؤكد المادة (32) من الاتفاقية على حق الطفل في الحماية من العمل الذي يهدد صحته أو نموه ومن الاستغلال الاقتصادي، وتلزم الدول بتحديد سن أدنى للعمل وتنظيم شروطه، فالعمالة الجبرية للأطفال تشمل جميع الأعمال والخدمات المفروضة عليهم قسراً تحت التهديد بالعقاب، والتي لم يتطوعوا لأدائها بإرادتهم الحرة³.

والعمالة الجبرية للأطفال تشمل جميع الأعمال والخدمات المفروضة عليهم قسراً تحت التهديد بالعقاب، والتي لم يتطوعوا لأدائها بإرادتهم الحرة، وقد نص قانون الطفل العماني رقم 22 لسنة 2014 على حماية الطفل من الاستغلال بكافة أشكاله بما في ذلك السخرة والعمل قسراً، وذلك لماورد بالمواد (1/ي)، (56/و).

الفرع الثاني: الفئات المستثناة من أحكام قانون العمل

بينما يمثل قانون العمل العماني الإطار القانوني العام الذي ينظم علاقات العمل، وينشئ حقوقاً والتزامات للعامل وصاحب العمل، استثنت المادة الثانية منه بعض الفئات من نطاق سريانه من حيث الأشخاص وهم أفراد القوات المسلحة، وهيئات الأمن العام، والعاملون بوحدات الجهاز الإداري للدولة والوحدات الحكومية الأخرى، بالإضافة إلى أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم والمستخدمين داخل المنازل أو خارجها كالسائق والمربية والطباخ ومن في حكمهم، حيث نصت المادة على أن الوزير سيصدر

¹ المادة (5) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم سلطاني رقم 53 / 2023.

² علي صلاح ياسين، وسائل الحماية المدنية للأطفال المشردين من العنف، مقال منشور، مجلة اشور للعلوم القانونية والسياسية تصدر عن الجمعية العراقية للعلوم القانونية، المجلد الثاني، العدد الأول، 2025.

³ مورع الموازد، أشكال الإتجار بالبشر ومبادرة الأمم المتحدة العالمية لمكافحة، بحث منشور، مجلة الفقه والقانون، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، العدد 20، يوليو 2014، ص 204.

قرارًا بقواعد وشروط العمل الخاصة بهذه الفئات المستتاة؛ مما يؤكد على أن قانون العمل يتمتع بولاية عامة في التطبيق على العلاقات العمالية في سلطنة عمان إلا ما تم استثناءه بنص خاص؛ لذلك سنتناول في هذا الفرع أولاً خدم المنازل ومن في حكمهم، ثانياً الموظف العام.

أولاً: خدم المنازل ومن في حكمهم

استثنى قانون العمل المستخدمين داخل المنازل وخارجها كالسائق والمربية والطباخ ومن في حكمهم من نطاق تطبيقه، ويقصد بخدم المنازل من وجهة نظر الفقه كل من يكون عمله متصلاً بشخص المخدم بحيث يمكن الاطلاع على أسراره وشؤونه الخاصة¹، ولكن الأصح عند تعريف هذه الفئة هو ربطها بمكان العمل " المنزل " كمعيار وليس بصاحب العمل أي ارتباط عمل هذه الفئة بالمنزل بشكل مباشر وليس بشخص المخدم².

لم تعد العلة قائمة بشأن استبعاد هذه الفئة من الحماية، إذ أصبح عمال المنازل في سلطنة عُمان مشمولين بإطار قانوني خاص ومستقل، حيث عالج المشرع العماني الثغرة التشريعية السابقة بإصدار القرار الوزاري رقم (2025/574) بإصدار اللائحة التنظيمية لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم استناداً إلى قانون العمل الجديد الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53)، وقد ألغت هذه اللائحة فعلياً الاستبعاد الكلي لهذه الفئة، ووضعت تنظيمًا قانونيًا يضمن لهم حقوقاً أساسية مثل الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر، وينظم ساعات وشروط العمل، وذلك بهدف توفير حماية كاملة لحقوقهم، مما يلغي القول بأن المشرع استبعدهم عمدًا أو أنهم ما زالوا عرضة لسوء المعاملة نتيجة لغياب النصوص القانونية ومن هذه التجاوزات³:

¹ بشار عدنان ملكاوي، مرجع سابق، ص 47، 48.

² أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد، مكتبة دار الثقافة، الأردن، 1999، ص 87.

³ وزارة العمل: قرار وزاري رقم ٦١٩ / ٢٠٢٤ بشأن إصدار النموذج الاسترشادي للائحة نظام العمل في منشآت القطاع الخاص.

1- تشغيل العاملة المنزلية بعمل لا يدخل ضمن نطاق العقد الموقَّع معها، وهذا ما تم مع إحدى العاملات التي قدمت للعمل في أحد المنازل للقيام بالأعمال المنزلية، لكنها تفاجأت بأنها ملزمة برعاية امرأة مسنة تعاني من الخوف وعدم التحكم في الإخراج، فكانت مرغمة على الاهتمام بالمرأة المسنة وتنظيفها لعدة مرات في اليوم¹.

2- إرغام العامل في أعمال منزلية لدى رب عمل آخر، أو في ظروف عمل مختلفة وهذا ما حصل مع إحدى العاملات التي قدمت للعمل في أحد المنازل لكن تفاجأت بأن رب العمل متزوج من امرأتين، كل واحدة في منزل وأرغمت على العمل في المنزلين بنفس الأجر.

3- إرغام العاملة على العمل أكثر من ساعات العمل المقررة أو المتفق عليها، وهذا ما حصل مع عاملة أرغمت على رعاية طفلين توأمين بالإضافة إلى الأعمال المنزلية، مما أدى إلى عملها لساعات طويلة في اليوم وحالة أخرى تم رصدتها تقوم بالعمل لأكثر من ١٦ ساعة يوميًا، إلى جانب حرمان البعض من الإجازات الأسبوعية والمرضية والسنوية المكفولة بالقوانين والأنظمة السارية.

4- تشغيل العاملة بأجر أقل من الأجر المتفق عليه أو الواجب دفعه، وحرمانها من الأجر في بعض الحالات ومن بدل العمل الإضافي.

5- إجبار العامل على العمل بعد انتهاء مدة العقد من خلال حجز وثائق السفر، وهذا ما حصل مع إحدى العاملات التي لم تستطع السفر بعد انتهاء عقدها مع صاحب العمل، الذي قام بحجز جواز سفرها لمدة ستة أشهر لإرغامها على البقاء في العمل².

¹ حقوق عمالة الخدمة المنزلية <https://www.helperchoice.com/c/ar/> تاريخ الزيارة 4يناير 2025.

² ياسر عبد الله سعيد البادي، العمل العقابي كأحد أساليب المعاملة العقابية في سلطنة عُمان في ضوء القانون العماني، بحث منشور، مجلة الشريعة والقانون، ماليزيا، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، 2023، ص 35.

6- تراكم الغرامات المترتبة على إقامة العاملة غير القانونية، حيث يغفل أصحاب العمل عن تجديد تصاريح العمل وإذن الإقامة للعاملة، مما يجعلها في وضع غير قانوني يسهل معه إجبارها على العمل وبالشكل والأجر الذي يرتثيه رب العمل، ولا يكون لديها الخيار بترك العمل ومغادرة البلاد؛ لعدم مقدرتها على دفع الغرامات المالية المترتبة على إقامتها دون سند قانوني.

7- الإساءات النفسية والجسدية والجنسية التي قد تتعرض لها العاملة¹.

بالنظر إلى أن كثيرًا من الدول تخرج العمل المنزليين من تطبيقات قانون العمل الذي يجرم عادة حالات العمل القسري، فنجد هذه الفئة أكثر عرضة من غيرها للعمل القسري، حيث دفعت الظروف التعسفية التي تمارس على هذه الفئة بمنظمة العمل الدولية إلى إيلاء الموضوع عناية خاصة، وإصدار اتفاقية دولية تسعى إلى تكريس الحد الأدنى من العمل اللائق لهذه الفئة وتوفير الحماية لها، وهذه الاتفاقية هي اتفاقية العمل اللائق للعمل المنزليين رقم 189 لسنة 2011، والتي نصت في مادتها الثالثة فقرة ب على "القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي"، خصوصًا أن العمل المنزليين في أغلبهم عبارة عن أشخاص مهاجرين وغالبيتهم من النساء، بحيث تكون ظروف عملهم تعسفية وتفتقر إلى الحماية القانونية، ويكونون أكثر من غيرهم عرضة لممارسات العمل الجبري، وذلك بحكم طابع العمل الذي يؤديه، فهم يعيشون في عزلة عن المجتمع ومقيدون في حركتهم؛ لأن أعمالهم تتم في إطار خصوصية البيت، ومن ثم فهم عادة في عزلة عن لوائح سوق العمل².

ومن المعلوم أن عملهم يمكن أن يتحول من عمل طوعي إلى عمل قسري أو إجبار، فالظروف المحيطة بعملهم قد ترغمهم على الاستمرار بالعمل رغمًا عنهم، خصوصًا إذا مورست عليهم ظروف الإكراه المادي بالحبس في المنزل، أو الإكراه النفسي على شكل تهديدات معقولة بإيقاع عقوبات مثل: الطرد من

¹ مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التقرير الثالث الجزء أ، ب، مؤتمر العمل

الدولي، الدورة 99، جنيف، 2010، ص 295.

² بشار عدنان ملكاوي، مرجع سابق، ص 59.

العمل، أو الاعتداء الجنسي، أو المديونية المصطنعة، أو الخداع، أو احتجاز الأجور، أو وثائق السفر، فالتقارير الدولية الصادرة في هذا الخصوص تؤكد على الوضع الهش لهذه الفئة، ويواجهون في كثير من الأحيان سياسات من شأنها إرغامهم على البقاء في العمل، مثل نظام الكفالة، والمنتبع لوضع هذه الفئة يتضح لديه بأن عددًا قليلاً من الدول التي تسن قوانين أو أنظمة خاصة لتنظيم العمل المنزلي، ومع ذلك فإن الحماية التي توفرها هذه القوانين هي أقل من الحماية التي توفرها القوانين التي تنظم عمل الفئات الأخرى من العمال، كما إن غلبة الطابع الشخصي في علاقة العامل المنزلي ورب العمل خصوصاً إذا ما علمنا أن غالبية المشتغلين بهذا العمل هم من النساء المهاجرات اللواتي لا يجدن مجالاً آخر للعمل فيه طلباً لكسب العيش؛ فإنها تكون معرضة أكثر من غيرها للممارسات التعسفية، واعتداءات بدنية وجنسية في بلدان المقصد¹.

ويعتبر الاسترقاق المنزلي اللاإرادي نمطاً فريداً من العمل قسراً في المنازل الخاصة؛ لأن مكان العمل ليس مكاناً رسمياً للعمل، كما أنه متصل بمكان سكن العاملين بعد أوقات العمل، وغالباً لا يشاركون فيه عمال آخرون، وكثيراً ما تفرض هذه البيئة عزلة اجتماعية على خدم المنازل، وتسهم في تعرضهم للاستغلال رغماً عنهم؛ لأن السلطات لا تستطيع تفتيش الأملاك الخاصة بنفس السهولة المتاحة لتفتيش أماكن العمل العامة².

بناء على ما سبق ايضاحه يرى الباحث بضرورة أن تغطي قوانين العمل المنزليين كونهم يشكلون نسبة كبيرة من العمل ولكونها فئة مستضعفة؛ وذلك لتقادي انتهاك حقوقهم على اعتبار أن خدمة المنازل

¹ أيمن أديب الهلسه، حمدي سليمان القبيلات، مدى موثمة التشريعات الأردنية للمعايير الدولية في مكافحة العمل الجبري، المجلد السابع، العدد الثالث، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة الإسرء، الأردن، 2015، ص 69

² محمد نواف الفواعرة، العمل القسري ما بين التحريم الدولي والتجريم الوطني، المجلد العشرون، العدد الثالث، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، كلية القانون، جامعة آل البيت، الأردن، 2014، ص 376.

تحصل غالبًا في نطاق المنزل الذي لا يكون خاضعًا للتنظيم والمراقبة والتفتيش؛ مما يجعلهم أكثر عرضة من غيرهم للسخرة واستغلال العمل.

الموظف العام هو الجهة التي تملك صلاحية مباشرة أعمال التحقيق والضبط في الجرائم المرتبطة بعلاقات العمل، ومن هنا كان من الضروري توضيح أن نطاق هذه الصفة لا يمتد إلى العاملين في المؤسسات أو الشركات التي لا تُعد من أشخاص القانون العام مثل: مؤسسة خدمات الأمن والسلامة، لأنهم لا يتمتعون بصفة الموظف العام وفق التعريف القانوني، وبالتالي فإن بيان هذا المفهوم يهدف إلى تمييز الجهات المخولة قانونًا بمباشرة إجراءات الضبط، والتحقيق في جرائم استغلال العمل عن غيرها من الجهات الخاصة، وضمان أن ممارسة تلك الصلاحيات لا تتم إلا بناءً على أساس قانوني صريح حمايةً للحقوق والحريات.

بناءً على الفتوى الصادرة بخصوص الموظف العام بوزارة العدل والشؤون القانونية¹، والتي تناولت مدى إمكانية منح موظفي مؤسسة خدمات الأمن والسلامة صفة الضبطية القضائية، فقد أوضحت الفتوى أن المشرع العماني حدد حصراً مأموري الضبط القضائي في المادة (31) من قانون الإجراءات الجزائية، وأجاز لوزير العدل والشؤون القانونية بالاتفاق مع الوزير المختص تخويل بعض موظفي الجهات الحكومية هذه الصفة بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم، وقد استندت الفتوى إلى تعريف الموظف العام الوارد في المادة (2)²، التي خلصت إلى أن المقصود بالموظفين الجائز منحهم صفة الضبطية القضائية هم الموظفون العموميون بهذا المعنى الاصطلاحي، وتطبيق ذلك على مؤسسة خدمات الأمن والسلامة، التي تبين أنها مملوكة لصناديق تقاعد من أشخاص القانون الخاص والمرخص لها بتقديم الخدمات الأمنية الإضافية، وأن العاملين فيها ليسوا من الموظفين العموميين وفقاً لتعريف قانون الخدمة المدنية، فقد انتهت الفتوى إلى عدم جواز منحهم صفة الضبطية القضائية استناداً إلى الفقرة الأخيرة من المادة (31) من قانون الإجراءات الجزائية، كما أوضحت الفتوى أن تعريف الموظف

¹ رقم 212745491 بتاريخ 2 / 8 / 2021.

² المادة (2) من قانون الخدمة المدنية بأنه الشخص الذي يشغل وظيفة عامة بإحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة

العام في قانون الجزاء يقتصر تطبيقه على أحكام ذلك القانون، وأن الاستثناء لا يجوز التوسع في تفسيره، مؤكدة على أن منح صلاحيات الضبط القضائي المتعلقة بالحريات العامة يتطلب نصًا قانونية صريحة وليس اجتهادًا بالقياس، وأن تحقيق ذلك في ظل التوسع في سياسة التخصيص يتطلب تعديل نص المادة (31) من قانون الإجراءات الجزائية على نحو يسمح بذلك صراحة¹.

وقد تضمن القانون قانون الخدمة المدنية تنظيم عمل الموظف العام في الدولة، وحددت حقوقه مقابل أداء التزاماته في العمل، فمن حقه الحصول على الراتب لقاء عمله، ومن حقه التمتع بالإجازات بمختلف أنواعها سواء الاعتيادية أو المرضية أو الطارئة وغيرها، كما أن عمله يقتصر على ساعات محددة يوميًا يستحق عما يزيد عليها أجرًا إضافيًا، كما يبقى حقه في الاستقالة من العمل متاحًا فهو غير مجبر على البقاء في ذات العمل دون إرادته، وإذا ما تم الإخلال بأي حق من حقوقه فيكون أمامه اللجوء لاقتضاء حقه عن طريق القضاء.

ويخلص الباحث مما سبق إيضاحه إلى أن حق الموظف العام تم تحديده على وجه الدقة في القانون، بما يجعل خضوعه للعمل القسري في أضيق نطاقاته، فقد تم تنظيم عمله منذ تعيينه وحتى انتهاء خدمته، بل وفي حالة فصله من العمل بغير مبرر اعتبر ذلك فصلًا تعسفيًا يوجب إعادته للعمل مرة أخرى بل وتعويضه أيضًا، كما أن النظام الأساسي للدولة رقم (2021/6) كفل له حرية العمل؛ إذ نص ضمن مبادئه على "تسن الدولة القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما، ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل"، ومن المعلوم بأنه كلما تم سن تشريعات وقوانين تنظم عمل الموظف في أدق تفاصيله وفي جميع جوانبه؛ أصبح أكثر أمانًا من التعرض للإكراه والاستغلال، ويعتبر الموظف العام من أكثر فئات العمل التي حظيت بحماية لحقوقها، حتى وإن لم يشملها قانون العمل

¹ الفتوى رقم 212745491، وزارة العدل والشؤون القانونية، أغسطس 2021 على الرابط الإلكتروني التالي <https://qanoon.om/p/2021/fatwa202141/#:~:text=A>. تاريخ الزيارة 10 مايو 2025.

ضمن نطاق سريانه، فهناك قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية اللذان صدرا لينظما كل ما يتعلق بالموظف العام.

يستنتج الباحث مما سبق إيضاحه في ختام هذا المبحث الذي تناول الجوانب القانونية للسخرة واستغلال العمل من حيث الأفعال المكونة لها، والنطاق الشخصي الذي تشمله يتضح أن هذه المفاهيم تشكل انتهاكاً خطيراً لحقوق الإنسان وكرامته، وتتطلب مواجهة قانونية شاملة على المستويين الوطني والدولي، وقد تم استعراض العناصر الأساسية للسخرة والاستغلال وعلى رأسها الإكراه وسلب الحرية، مع التأكيد على أن الرضا الحقيقي والطوعي للعامل هو الفيصل في تحديد مشروعية العمل، كما تم تسليط الضوء على مختلف أشكال الإكراه والتهديد التي قد تقود إلى العمل القسري، وأثر القيود الخارجية والإكراه غير المباشر على حرية القبول، أما فيما يتعلق بالنطاق الشخصي فقد تبين أن السخرة واستغلال العمل يستهدفان جميع فئات المجتمع، مع إيلاء اهتمام خاص بالفئات الأكثر ضعفاً كالأطفال والنساء، حيث تم استعراض الحماية القانونية المقررة لهم في التشريع العماني والاتفاقيات الدولية، وفي المقابل تم التطرق إلى فئات مستثناة من نطاق قانون العمل العماني كخدم المنازل والموظفين العموميين، مع التأكيد على ضرورة توفير حماية قانونية كافية لهم نظراً لخصوصية ظروف عملهم واحتمالية تعرضهم للاستغلال.

المبحث الثاني

مكافحة العمل القسري

تولي الأنظمة القانونية على المستويين الوطني والدولي أهمية قصوى لمكافحة العمل القسري واستغلال العمل، باعتبارهما من أشد انتهاكات حقوق الإنسان وأكثرها منافاة للكرامة الإنسانية، ويهدف هذا المبحث إلى استجلاء الآليات القانونية التي اعتمدها النظام القانوني العماني والمنظومة الدولية لمواجهة هذه الظاهرة، وعلى الصعيد الوطني سيتم التركيز على الدور الذي يؤديه التشريع العماني في هذا المجال، بدءاً من الحماية الدستورية التي يوفرها للعمال ضد السخرة والاستغلال، وصولاً إلى الإطار القانوني المحدد في قانون العمل العماني لحماية حقوقهم، أما على الصعيد الدولي فسيتناول المبحث دور التشريعات الدولية

في مكافحة السخرة واستغلال العمل، مع التركيز بشكل خاص على اتفاقية العمل رقم 29 باعتبارها الأساس الدولي لحماية العمل من هذه الممارسات، بالإضافة إلى تكييف أحكام اتفاقية العمل رقم 105 مع التشريع العماني لتعزيز جهود مكافحة؛ لذلك سنتناول في هذا المبحث مطلبين:

المطلب الأول: ماهية العمل القسري.

المطلب الثاني: آليات التشريعات الدولية في مكافحة السخرة.

المطلب الأول

ماهية العمل القسري

إن حماية الحقوق والحريات الأساسية للعامل في مواجهة رب العمل لا تتحقق بمجرد النص عليها في الدساتير أو المواثيق الدولية، بل تتطلب وجود آليات قانونية ومؤسسية فعالة تُترجم هذه المبادئ إلى ممارسات عملية تضمن صون كرامة العامل وحرية، فرغم أن المواثيق الدولية أرسيت الأسس العامة لحرية العمل وحظرت أشكال الاستغلال كافة؛ فإن المسؤولية الفعلية تقع على عاتق التشريعات الوطنية لتفعيل تلك المبادئ، عبر تجريم صريح للعمل القسري واستغلال الجهد البدني للعامل، وفرض جزاءات رادعة على كل من يثبت تورطه في هذه الممارسات، كما تبرز الحاجة إلى إنشاء دوائر قضائية وإدارية متخصصة تُعنى بمتابعة قضايا العمل الجبري والاتجار بالعمالة، وتعمل على رصد الانتهاكات والتحقيق فيها وضمان إنصاف الضحايا، فالحماية الحقيقية لحرية العامل لا تُقاس بوفرة النصوص، بل بمدى فاعلية آليات الوقاية والرقابة والتجريم التي تحول دون وقوع الانتهاك ابتداءً، وتكفل المساءلة العادلة عند حدوثه¹؛ لذلك سنتناول في هذا المطلب فرعين:

¹ محمد نواف الفواعره، العمل القسري ما بين التحريم الدولي والتجريم الوطني، المجلد 20، العدد 3، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، كلية القانون، جامعة آل البيت، الأردن، أيلول، 2014.

الفرع الأول: الحماية الموضوعية للعمل من السخرة واستغلال العمل.

الفرع الثاني: الحماية الإجرائية لحماية العمل من السخرة واستغلال العمل في قانون العمل العماني.

الفرع الأول: الحماية الموضوعية للعمل من السخرة واستغلال العمل

يمثل إصدار المرسوم السلطاني الخاص مكافحة الاتجار بالبشر خطوة تشريعية متقدمة في سلطنة عمان، تأتي في سياق تعزيز الحماية القانونية الشاملة للعمل، ويتكامل هذا القانون مع المبادئ الدستورية الراسخة التي أقرها النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 6 / 2021، حيث يتسق الدستور وقانون الاتجار بالبشر مع النظام الأساسي في هدف أساسي، وهو صون حقوق وكرامة الأفراد العاملين في السلطنة، وحمايتهم من مختلف أشكال الاستغلال التي تمس إنسانيتهم، وعلى رأس هذه الأشكال السخرة واستغلال العمل؛ لذلك سنتناول في هذا الفرع أولاً تعزيز الحماية القانونية للعمل في سلطنة عمان، ثانياً التوافق الدستوري مع حظر العمل الجبري وتجريم الاستغلال، ثالثاً تعزيز الحماية الدستورية من خلال تعريف وتجريم أفعال الاتجار، رابعاً حماية خاصة للفئات الضعيفة، وتأكيد عدم الاعتداد بالرضا المشوب، خامساً العقوبات الرادعة كضمانة لتنفيذ الحماية الدستورية، سادساً إجراءات حماية الضحايا" ترجمة دستورية لحماية الكرامة الإنسانية، سابعاً- اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر " آلية مؤسسية لتفعيل الحماية الدستورية".

أولاً: تعزيز الحماية القانونية للعمل في سلطنة عمان: يمثل إصدار المرسوم السلطاني بقانون مكافحة الاتجار بالبشر¹، خطوة تشريعية متقدمة في سلطنة عمان، تأتي تكاملاً مع المبادئ الدستورية التي أرساها النظام الأساسي للدولة²، يهدف الدستور والقانون الاتجار بالبشر إلى توفير حماية شاملة للأفراد بمن فيهم

¹ رقم 126 / 2008 بقانون مكافحة الاتجار بالبشر والرسوم السلطاني رقم 78 لسنة 2025.

² النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 6 / 2021.

العمال، من أشكال الاستغلال التي تنتهك كرامتهم الإنسانية وحقوقهم الأساسية، وعلى رأسها السخرة والعمل القسري.

ثانياً: التوافق الدستوري مع حظر العمل الجبري وتجريم الاستغلال: يتسق قانون مكافحة الاتجار بالبشر بشكل وثيق مع المادة (15) من النظام الأساسي للدولة¹، التي تحظر صراحة إلزام أي مواطن بالعمل جبراً إلا بشروط استثنائية محددة، فالقانون يُفصل ويُجرم الأفعال التي تؤدي إلى الاستغلال، ويُعرف الاستغلال في مادته الأولى تعريفاً شاملاً يتضمن "السخرة" و"العمل قسراً" كأحد أبرز صوره؛ بذلك يُعتبر قانون مكافحة الاتجار بالبشر أداة تشريعية تُفعل الحظر الدستوري للعمل الجبري، وتُوسّع نطاقه ليشمل مختلف أشكال الاستغلال القسري التي قد يتعرض لها العمال.

ثالثاً: تعزيز الحماية الدستورية من خلال تعريف وتجريم أفعال الاتجار: يُعمّق قانون مكافحة الاتجار بالبشر الحماية الدستورية، من خلال تحديده الدقيق للأفعال التي تُعد جريمة اتجار بالبشر إذا ارتكبت بغرض الاستغلال المادة (2)، وتشمل هذه الأفعال استخدام أو نقل أو إيواء أو استقبال شخص بالوسائل القسرية أو الاحتيالية أو باستغلال ضعف الضحية²، وهذا التجريم المفصل يُغطي مختلف الصور التي قد يتعرض فيها العمل للاستغلال القسري، ويتجاوز مجرد الحظر العام للعمل الجبري المنصوص عليه في الدستور، ليحدد السلوكيات المجرّمة وآليات ارتكابها³.

رابعاً: حماية خاصة للفئات الضعيفة وتأکید عدم الاعتداد بالرضا المشوب: يتكامل قانون مكافحة الاتجار بالبشر مع روح النظام الأساسي للدولة في توفير حماية خاصة للفئات الأكثر ضعفاً، فالمادة (3) من

¹ المادة رقم (15) من النظام الأساسي لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 6 / 2021.

² المادة رقم (2) قانون مكافحة الاتجار بالبشر الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 لسنة 2008.

³ محمد عدنان علي الزبير، تحقيق العدالة الجنائية الدولية: دراسة في نطاق القضاء الوطني، الطبعة الأولى، 2022، ص 186.

القانون تنص على عدم الاعتداد برضاء المجني عليه إذا استُخدمت وسائل قسرية أو احتيالية، أو إذا كان المجني عليه حدثاً أو في حالة ضعف يفقده حرية الاختيار¹.

من وجهة نظر الباحث هذه المادة تُعزز المبادئ الدستورية المتعلقة بحماية الطفولة والكرامة الإنسانية، وتُدرِك أن "رضا" العامل قد يكون شكلياً نتيجة لظروفه الاقتصادية أو الاجتماعية الصعبة، وهو ما يستدعي حماية قانونية إضافية.

خامساً: العقوبات الرادعة كضمانة لتنفيذ الحماية الدستورية: يُعد فرض عقوبات مشددة على مرتكبي جرائم الاتجار بالبشر المادتان (8، 9) آلية مهمة لتنفيذ الحماية الدستورية على أرض الواقع، وهذه العقوبات التي تصل إلى السجن لمدد طويلة وغرامات مالية كبيرة، تُشكل رادعاً قوياً للأفراد والكيانات التي قد تُقدم على استغلال العمال قسراً²، بذلك يُترجم القانون التزام الدولة الدستوري بحماية حقوق العمل إلى إجراءات عملية وقابلة للتنفيذ.

سادساً: إجراءات حماية الضحايا ترجمة دستورية لحماية الكرامة الإنسانية: تُجسد الإجراءات التي نص عليها قانون مكافحة الاتجار بالبشر لحماية ضحايا الاتجار أثناء التحقيق والمحاكمة المادة (5)³، التزم الدولة الدستوري بحماية الكرامة الإنسانية المادة (18) من النظام الأساسي، والتي تنص على " الحياة والكرامة حق لكل إنسان، وتلتزم الدولة باحترامهما وحمايتهما وفقاً للقانون"⁴.

من خلال ضمان إتاحة المعلومات القانونية للضحايا بلغة واضحة ومفهومة، وتوفير سبل الرعاية والإيواء والحماية الأمنية اللازمة لهم، بالإضافة إلى السماح لهم بالبقاء لغايات التحقيق والإجراءات

¹ المادة رقم (3) قانون مكافحة الاتجار بالبشر الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 لسنة 2008.

² المادتين رقم (8، 9) قانون مكافحة الاتجار بالبشر الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 لسنة 2008.

³ المادة رقم (53) قانون مكافحة الاتجار بالبشر الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 لسنة 2008.

⁴ المادة رقم (18) من النظام الأساسي لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 6 / 2021.

القضائية، ويؤكد القانون على أن الضحية ليست مجرد طرف في الدعوى، بل هي إنسان يستحق كامل الحماية والدعم¹.

سابعاً: اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر: آلية مؤسسية لتفعيل الحماية الدستورية: يُعد إنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر المادتان (22 و23) آلية مؤسسية مهمة؛ لتفعيل المبادئ الدستورية والقانونية المتعلقة بحماية العمال من الاستغلال، ومن خلال مهامها في وضع الخطط، والتنسيق بين الجهات، وتوفير الرعاية للضحايا، وإجراء الدراسات والحملات التوعوية؛ تضطلع اللجنة بدور محوري في ترجمة النصوص القانونية إلى سياسات وإجراءات عملية تُساهم في مكافحة السخرة واستغلال العمل على أرض الواقع².

يخلص الباحث مما سبق إيضاحه أن الدمج بين قانون مكافحة الاتجار بالبشر والنظام الأساسي للدولة في سلطنة عمان؛ يُظهر وجود إطار قانوني متكامل يهدف إلى توفير حماية شاملة للعمل من السخرة واستغلال العمل، فالنظام الأساسي يضع المبادئ الدستورية العامة التي تحظر العمل الجبري، وتؤكد على حماية الكرامة الإنسانية، بينما يُفصل قانون مكافحة الاتجار بالبشر هذه المبادئ، ويُجرم الأفعال المرتبطة بالاتجار والاستغلال، ويُحدد آليات حماية الضحايا وفرض العقوبات على الجناة، هذا التكامل التشريعي يُعزز من قدرة الدولة على مكافحة هذه الجرائم، وضمان بيئة عمل عادلة وآمنة تحترم حقوق وكرامة جميع العاملين.

¹ محمد عبدالله أحمد الشوابكه، مدى الكفاية الدستورية والقانونية لمنع وقمع ومكافحة الاتجار بالبشر في دولة الامارات العربية المتحدة، مجلة دراسات وأبحاث جامعة الجلفة، الجزائر، 2014، ص 45.

² المادتين رقم (22، 23) قانون مكافحة الاتجار بالبشر الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 لسنة 2008.

الفرع الثاني: الحماية الإجرائية العمل من السخرة واستغلال العمل في قانون العمل

العماني

يُولي قانون العمل الجديد أهمية قصوى لحماية حرية العامل وكرامته الإنسانية، ويضع حظرًا صريحًا وشاملاً على فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري، وهذا الحظر الذي يُعد حجر الزاوية في منع ممارسات السخرة والاستغلال، يؤكد التزام القانون بتوفير بيئة عمل تحترم الحقوق الأساسية للعامل، وتصون إرادته الحرة في اختيار طبيعة العمل وشروطه بما يتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان في مجال العمل؛ لذلك سنتناول أولاً حظر العمل الجبري والقسري، ثانياً حماية وثائق العامل الشخصية، ثالثاً بطلان الشروط المخالفة للقانون، رابعاً آليات تسوية المنازعات العمالية، خامساً الحماية من الفصل التعسفي، سادساً التزامات صاحب العمل تجاه العامل.

أولاً: بطلان الشروط المخالفة للقانون

أولى القانون اهتماماً بالغاً لضمان عدم إمكانية الالتفاف على الحقوق الأساسية التي يكفلها للعمل، ويُرسخ مبدأ حماية العامل كطرف أضعف في العلاقة التعاقدية، وتحقيقاً لهذه الغاية تنص المادة (4) من القانون على حماية إضافية تتمثل في البطلان المطلق لأي شرط أو اتفاق يُبرم بين العامل وصاحب العمل، ويتعارض بشكل صريح أو ضمني مع أحكام هذا القانون، حتى لو تم إبرام هذا الشرط أو الاتفاق قبل تاريخ العمل بالقانون الجديد، ويُستثنى بشكل واضح من هذا البطلان الشرط أو الاتفاق الذي يكون أكثر فائدة وميزة للعامل من حيث الحقوق والمزايا التي يمنحها إياه القانون، تأكيداً على مبدأ الأولوية لما هو أصلح للعامل، ويهدف إلى تحقيق مصلحته الفضلى¹.

ويمتد نطاق هذا الحظر القانوني ليشمل أي إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق التي تنشأ للعامل بموجب القانون، وإذا كانت هذه الإجراءات القانونية مخالفة لأحكامه أو تُنتقص من الحقوق التي

¹ المادة (4) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

يقررها، كما تهدف الحماية القانونية الجوهرية إلى ترسيخ حد أدنى إلزامي من الحقوق والمعايير التي نص عليها القانون كضمانة أساسية لا يجوز للعامل النزول عنها، أو الانتقاص منها بأي شكل من الأشكال من خلال اتفاقيات فردية قد تُفرض عليه بحكم حاجته الاقتصادية، أو ضعفه النسبي في مواجهة صاحب العمل¹.

يخلص الباحث إلى إن هذا الإجراء القانوني الحاسم يُنشئ ما يشبه "شبكة أمان قانونية" قوية تحيط بالعمال، وتحميه من الوقوع ضحية لشروط عمل مجحفة أو استغلالية، فهو يحول بشكل فعال دون إمكانية تآكل حقوق العامل التي كفلها القانون من خلال اتفاقيات قد تبدو في ظاهرها قائمة على الرضا المتبادل، ولكنها في حقيقتها تُنتقص من مستوى الحماية الذي أراد المشرع توفيره للعامل، وبالتالي يُسهم بشكل كبير في منع الاستغلال وضمن حصول العامل على حقوقه كاملة غير منقوصة وفقاً لما يقتضي به القانون.

ثانياً: آليات تسوية المنازعات العمالية

يُولي القانون اهتماماً خاصاً بضمان حصول العامل على حقوقه كاملة في حال نشوء أي خلاف أو نزاع مع صاحب العمل، ويهدف إلى توفير آليات فعالة ومتاحة لتسوية هذه المنازعات بشكل عادل وسريع، وتحقيقاً لهذا الهدف؛ تنص المادة (9) من القانون على إجراء إلزامي يتمثل في ضرورة تقديم العامل أولاً طلباً رسمياً لتسوية النزاع إلى التقسيم الإداري المختص في الوزارة المعنية بشؤون العمل، وذلك قبل اللجوء إلى ساحات القضاء ورفع دعوى أمام المحكمة المختصة، ويُعد هذا الإجراء بمثابة محاولة أولية لحل الخلاف ودياً وتقريب وجهات النظر بين الطرفين؛ مما قد يوفر الوقت والجهد والتكاليف القضائية على كليهما².

وفي حال فشل مساعي التسوية الودية في المرحلة الإدارية يتم إحالة القضية بشكل رسمي إلى المحكمة العمالية المختصة للفصل فيها بحكم قضائي ملزم، وتأكيداً على حق العامل في الوصول إلى

¹ أحمد لطفي السيد مرعي، مرجع سابق، ص 44.

² المادة (9) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

العدالة وعدم حرمانه من هذا الحق بسبب الأعباء المالي؛ تنص المادة (13) من القانون على إعفاء الدعاوى القضائية التي يرفعها العمال والناشئة عن المنازعات المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون من كافة الرسوم القضائية المقررة¹.

يخلص الباحث إلى أن هذا الإعفاء يُعدّ إجراءً بالغ الأهمية؛ حيث يزيل حاجزًا ماليًا كبيرًا قد يمنع العمل وخاصة ذوي الدخل المحدود من المطالبة بحقوقهم القانونية في حالات استغلال العمل أو السخرة أو أي انتهاك آخر لأحكام القانون، ومن خلال تيسير الوصول المجاني إلى القضاء يُعزز القانون قدرة العامل على إنفاذ حقوقه، ويضمن عدم إفلات أصحاب العمل المستغلين من المساءلة القانونية.

مما سبق إيضاحه يخلص الباحث إلى أن قانون العمل العماني الجديد يقدم إطارًا قانونيًا متينًا لحماية العمل من السخرة واستغلال العمال، من خلال حظر العمل الجبري، وحماية وثائقهم الشخصية، وإبطال الشروط المخالفة للقانون، وتوفير آليات لتسوية المنازعات، والحماية من الفصل التعسفي، وفرض التزامات واضحة على أصحاب العمل. هذه المواد تعمل بشكل متكامل لضمان حقوق العمل وكرامتهم في سوق العمل العماني.

المطلب الثاني

دور التشريعات في مكافحة السخرة

التشريعات الوطنية والدولية في مكافحة السخرة من أهم الركائز الأساسية لحماية حقوق الإنسان وصون كرامة العامل؛ إذ تمثل السخرة أحد أخطر أشكال الاستغلال التي تتنافى مع مبادئ العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، وقد حرصت القوانين العمانية والاتفاقيات الدولية على وضع ضوابط واضحة

¹ المادة (13) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

تجرّم هذا النوع من العمل القسري، وتكفل ضمانات قانونية لحماية العمل من أي انتهاك لحقوقهم؛ لذلك سنتناول في هذا المطلب فرعين:

الفرع الأول: اتفاقية العمل رقم 29 كأساس لحماية العمل من السخرة واستغلال العمل.

الفرع الثاني: تكييف أحكام اتفاقية العمل رقم 105 مع التشريع العماني لمكافحة السخرة واستغلال العمال.

الفرع الأول: اتفاقية العمل رقم 29 كأساس لحماية العمل من السخرة واستغلال العمل

تفرض اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930 حظرًا شاملًا على العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله على الدول المصادقة، ويُعرّف العمل الجبري بأنه أي عمل يُنتزع تحت التهديد بالعقوبة، ولم يتطوع الشخص لأدائه بحرية؛ لذلك سنتناول في هذا الفرع تسع نقاط:

أولاً: الحظر الشامل للعمل الجبري والإلزامي بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29). **ثانيًا:** الاستثناءات المحدودة من حظر العمل الجبري والإلزامي. **ثالثًا:** اعتماد ونفاذ اتفاقية العمل الجبري رقم (29). **رابعًا:** دور اتفاقية العمل الجبري في تعزيز حماية حقوق العمل. **خامسًا:** الخدمات القروية البسيطة كاستثناء مشروط من العمل الجبري. **سادسًا:** التزام الدول الأعضاء بفرض عقوبات جنائية فعالة على العمل القسري. **سابعًا:** مقارنة العقوبات على العمل القسري بين القانون العماني والاتفاقية الدولية. **ثامنًا:** تغليب العقوبة الأشد في قانون مكافحة الاتجار بالبشر العماني.

أولاً: الحظر الشامل للعمل الجبري والإلزامي بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29)

فرضت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930، والمعروفة باتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي التزامًا قاطعًا على جميع الدول التي صادقت عليها بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله حظرًا تامًا، ويُعرّف العمل الجبري أو الإلزامي في سياق هذه الاتفاقية بأنه أي عمل أو خدمات

تُنتزع من أي شخص تحت التهديد بإنزال عقوبة عليه، ولم يُبدِ ذلك الشخص تطوعًا ورغبته الحرة في أدائها بمحض اختياره. يمثل هذا الحظر الشامل مبدأً أساسيًا في القانون الدولي للعمل، ويهدف إلى صيانة حرية الأفراد وكرامتهم الإنسانية في عالم العمل، ويُعدّ أساسًا في مكافحة جميع أشكال الاستغلال القسري¹.

ثانيًا: الاستثناءات المحدودة من حظر العمل الجبري والإلزامي

على الرغم من الحظر الشامل الذي تقرضه المادة الثانية من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٢٩)، فقد استنتجت الفقرة الثانية من نفس المادة بعض أنواع الأعمال أو الخدمات التي لا تُعد في مفهوم الاتفاقية من قبيل العمل القسري أو الإلزامي، وقد وردت هذه الاستثناءات على سبيل الحصر والتضييق وهي:

1- أي عمل أو خدمة تُفرض بمقتضى قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية، ولكن بشرط أن يكون هذا العمل أو الخدمة ذا طبيعة عسكرية بحتة².

2- أي عمل أو خدمة تشكل جزءًا من الواجبات المدنية الاعتيادية للمواطنين في بلد يتمتع بالحكم الذاتي الكامل، ويُقصد بذلك الالتزامات التي تقع على عاتق المواطنين تجاه مجتمعهم في الظروف الطبيعية³.

3- أي عمل أو خدمة تُفرض على شخص ما بناءً على إدانة قضائية صادرة بحقه، شريطة أن يُنفذ هذا العمل أو الخدمة تحت إشراف وسيطرة سلطة عامة، وألا يتم تأجير هذا الشخص أو وضعه تحت تصرف أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة. يهدف هذا الاستثناء إلى ضمان عدم استغلال العمل المفروض كعقوبة لأغراض ربحية خاصة⁴.

4- أي عمل أو خدمة يُفرض في حالات الطوارئ القاهرة، ويُقصد بها حالات استثنائية تهدد حياة السكان أو رفاههم، مثل: حالات الحرب، أو الكوارث الطبيعية كالفيضانات والزلازل، أو حالات

¹ المادة (2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930.

² المادة (2/2 أ) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930.

³ المادة (2/2 ب) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930.

⁴ المادة (2/2 ج) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930.

المجاعة والأوبئة العنيفة التي تصيب الإنسان والحيوان، أو غزو الآفات الزراعية والحيوانية، أو أي حالة أخرى مماثلة تُعرض للخطر بقاء أو رخاء السكان كلهم أو جزء منهم، ويُشترط في هذه الحالات أن يكون العمل أو الخدمة المفروضة ضروريًا لمواجهة حالة الطوارئ والتخفيف من آثارها¹.

ثالثاً: اعتماد ونفاذ اتفاقية العمل الجبري رقم (29)

تم اعتماد اتفاقية العمل الجبري رقم (29) من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة عشرة الذي عُقد في جنيف بتاريخ الثامن والعشرين من شهر يونيو عام 1930، وقد بدأ نفاذ هذه الاتفاقية الدولية الملزمة في الأول من شهر مايو عام 1937، وذلك وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة الثامنة والعشرين من الاتفاقية نفسها التي تحدد شروط وإجراءات دخول الاتفاقية حيز التنفيذ بعد استيفاء عدد معين من تصديقات الدول الأعضاء في المنظمة².

رابعاً: دور اتفاقية العمل الجبري في تعزيز حماية حقوق العمل

تُعد اتفاقية العمل الجبري رقم (29) مرجعاً أساسياً في القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي للعمل، حيث تضع معايير دولية واضحة وملزمة للدول بشأن حظر العمل الجبري أو الإلزامي، وقد كان لهذه الاتفاقية تأثير كبير في تطوير التشريعات الوطنية في مختلف الدول نحو تعزيز حماية العمل من أشكال الاستغلال القسري، وذلك حسبما يُشير الدكتور بدر بن ياسر بن سليمان المحروقي في مؤلفه إلى أهمية هذه الاتفاقية في سياق حماية حقوق العمل ومنع السخرة والاستغلال في بيئة العمل³.

خامساً: الخدمات القروية البسيطة كاستثناء مشروط من العمل الجبري

¹ المادة (2/2 د) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930.

² المادة (28) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930.

³ بدر بن ياسر بن سليمان المحروقي، جرائم الإتجار بالبشر بين القانون العماني والاتفاقيات الدولية، المعهد العربي للدراسات القانونية، القاهرة، مصر، 2015، ص 462.

استثنت الفقرة الفرعية (هـ) من الفقرة الثانية للمادة الثانية في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٢٩) الخدمات القروية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع المحلي خدمة لمصلحتهم المباشرة، والتي يمكن اعتبارها واجبات مدنية طبيعية تقع على عاتق أعضاء هذا المجتمع، ومع ذلك وضعت الاتفاقية شرطاً مهماً لهذا الاستثناء، وهو أن يكون لأفراد المجتمع أو لممثليهم المباشرين الحق في إبداء الرأي حول مدى ضرورة وأهمية مثل هذه الخدمات قبل فرضها عليهم. يهدف هذا الشرط إلى ضمان عدم إساءة استخدام هذا الاستثناء وفرض أعمال قسرية تحت ستار الخدمات المجتمعية¹.

سادساً: التزام الدول الأعضاء بفرض عقوبات جنائية فعالة على العمل القسري

ألزمت المادة (25) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) الدول الأعضاء التي صادقت عليها بضرورة المعاقبة على فرض العمل القسري أو الإلزامي بعقوبات جنائية، وأكدت الاتفاقية على أن تكون هذه العقوبات فعالة وحقيقية وقادرة على مواجهة هذه الجريمة الخطيرة، وتحقيق الردع اللازم لمنع وقوعها، كما ألزمت الدول الأعضاء بضمان تنفيذ هذه العقوبات بشكل كامل وفعال².

سابعاً: مقارنة العقوبات على العمل القسري في القانون العماني والاتفاقية الدولية

تنص المادة (5) من قانون العمل العماني على أن يحظر على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري على العامل، وهو نص واضح ومباشر يضع حدًا لأي ممارسة من شأنها إجبار العامل على أداء مهام لم يوافق عليها ضمن عقد العمل، وهذا التحريم يشمل جميع أشكال الإكراه سواء كانت جسدية أو نفسية أو اقتصادية، ويهدف إلى حماية حقوق العامل والحفاظ على كرامته في بيئة العمل، كما أن النص يضع مسؤولية مباشرة على صاحب العمل لضمان التزامه بالعقد المبرم مع العامل، وعدم تحميله أعمالاً إضافية أو مهاماً قسرية غير منصوص عليها قانونياً؛ بما يعزز من مبدأ

¹ المادة (2/2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930.

² المادة (25) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930.

التوازن في العلاقة التعاقدية بين الطرفين، ويؤكد على احترام حرية العامل في قبول أو رفض الأعمال التي تقع ضمن نطاق العقد فقط¹.

ثامناً: تغليب العقوبة الأشد في قانون مكافحة الاتجار بالبشر العماني

في المقابل تضمنت المادة (7) من قانون مكافحة الاتجار بالبشر العماني آلية لتغليب تطبيق العقوبة الأشد في حال ارتكاب فعل من الأفعال المجرمة للاتجار بالبشر، والتي قد تشمل العمل القسري، ونصت هذه المادة على أنه "مع عدم الإخلال بالعقوبات الفرعية أو الإضافية أو بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون الجزاء العماني أو أي قانون آخر، يعاقب على الجرائم المبينة في هذا القانون بالعقوبات المنصوص عليها فيه"²، وهذا يعني أنه في حال اعتبار فعل العمل القسري ضمن أفعال الاتجار بالبشر، سيتم تطبيق العقوبة الأشد المنصوص عليها في قانون الجزاء العماني أو أي قانون آخر ذي صلة، ويُعد هذا الحكم ذا طبيعة حمائية للمجني عليهم والمتضررين، ويهدف إلى تحقيق الردع في المجتمع لمكافحة جرائم الاتجار بالبشر بما فيها الأعمال القسرية³.

تاسعاً: حق المجني عليهم في التعويض المدني في القانون العماني

منح القانون العماني الحق للمجني عليهم في جرائم الاتجار بالبشر - والتي قد تشمل العمل القسري - في الحصول على تعويضات مدنية لجبر الضرر الذي لحق بهم نتيجة تلك الأفعال، ويستند النظام القانوني العماني في تقدير التعويض على مبدأ تقدير قدر الضرر الواقع فعلاً على المجني عليه، وقد نصت المادة (176) من قانون المعاملات المدنية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2013/29)

¹ المادة (123) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

² المادة رقم (7) قانون مكافحة الاتجار بالبشر الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 لسنة 2008.

³ سعيد أحمد علي قاسم، شرح قانون الإتجار بالبشر العماني "دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والأجنبية"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 112.

على أن: " ١ - كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو كان غير مميز بالتعويض، ٢ - إذا كان الإضرار بالمباشرة لزم التعويض وإن لم يتعد، وإذا كان بالتسبب فيشترط التعدي"¹.

الفرع الثاني: تكييف أحكام اتفاقية العمل رقم 105 مع التشريع العماني لمكافحة

السخرة واستغلال العمل

تُكمل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (105) - والتي صدّقت عليها سلطنة عمان بالمرسوم السلطاني رقم 65 / 2005 - جهود الاتفاقية رقم (29) بتحريم أشكال محددة من العمل الجبري المرتبط بالإكراه السياسي، أو التنمية الاقتصادية، أو التأديب في العمل، أو الإضراب، أو التمييز؛ لذلك سنتناول في هذا الفرع:

أولاً: تحريم أشكال محددة من السخرة واستكمال الحماية. ثانياً: الحالات الخمس المحظورة للعمل الجبري أو الإلزامي بموجب الاتفاقية رقم (105). ثالثاً: التزام الدول باتخاذ تدابير فعالة للقضاء الفوري والكامل على العمل الجبري. رابعاً: تكييف قانون الطفل العماني مع مبادئ حظر العمل الجبري والسخرة في الاتفاقيات الدولية.

أولاً: تحريم أشكال محددة من السخرة واستكمال الحماية

سار المشرع العماني في قانون الاتجار بالبشر على ذات النهج الذي تبنته اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) بشأن حظر العمل الجبري والإلزامي، قامت المنظمة باعتماد صك دولي آخر في عام ١٩٥٧م، وهو اتفاقية تجريم السخرة رقم (105)، و لم تهدف هذه الاتفاقية إلى إجراء أي تعديل جوهري على تعريف أو مفهوم العمل الجبري كما ورد في الاتفاقية السابقة، بل جاءت لتشكّل إضافة نوعية وتكملة للجهود الدولية في هذا المجال، فبينما طالبت الاتفاقية رقم (29) بالقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي بشكل عام، ركزت الاتفاقية رقم (105) بشكل خاص على تحريم والقضاء على أي شكل من أشكال العمل الجبري أو

¹ المادة (176) من قانون المعاملات المدنية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 29 لسنة 2013.

الإلزامي في خمس حالات محددة تُعتبر من أخطر وأكثر صور الاستغلال القسري انتهاكًا لحقوق الإنسان الأساسية في عالم العمل.

ثانيًا: الحالات الخمس المحظورة للعمل الجبري أو الإلزامي بموجب الاتفاقية رقم (105)

حددت اتفاقية تحريم السخرة رقم (105) خمس حالات معينة يُحظر فيها بشكل قاطع فرض أو استخدام أي شكل من أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ وذلك نظرًا لطبيعتها القمعية أو التمييزية أو التي تتعارض مع الحقوق والحريات الأساسية للأفراد، وقد نصت الاتفاقية على ضرورة القضاء التام على هذه الممارسات في الدول التي تصدق عليها وهذه الحالات هي:

- 1- كوسيلة إكراه سياسي أو تعليم أو كعقاب على آراء سياسية محددة أو التعبير عنها، ويُحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي كوسيلة لإجبار الأفراد على تبني آراء سياسية معينة، أو كوسيلة للعقاب على آرائهم المعارضة أو تعبيرهم عنها. يهدف هذا الحظر إلى حماية حرية الفكر والتعبير والمعتقد، وضمان عدم استغلال العمل القسري لأغراض سياسية قمعية.
- 2- كوسيلة حشد واستعمال العمل لأغراض التنمية الاقتصادية: تحرم الاتفاقية استخدام العمل الجبري أو الإلزامي كأداة أو وسيلة لتعبئة العمل أو استخدامهم بشكل قسري لتحقيق أهداف أو خطط التنمية الاقتصادية للدولة. يهدف هذا الحظر إلى التأكيد على أن التنمية الاقتصادية يجب أن تقوم على أساس العمل الحر والطوعي للأفراد، وليس على استغلالهم وإجبارهم على العمل.
- 3- كوسيلة تأديب في العمل: تحظر الاتفاقية استخدام العمل الجبري أو الإلزامي كوسيلة لتأديب العمل أو معاقبتهم على مخالفات أو أخطاء ارتكبوها في سياق علاقة العمل، وتشدد الاتفاقية على أن التأديب في العمل يجب أن يتم وفقًا للإجراءات القانونية والتعاقدية المنصفة، وليس من خلال فرض عمل قسري كشكل من أشكال العقاب.
- 4- كعقاب على المشاركة في الإضراب، وتحرم الاتفاقية بشكل قاطع استخدام العمل الجبري أو الإلزامي كعقوبة أو جزاء يُفرض على العمال بسبب مشاركتهم في الإضرابات أو أي أشكال أخرى

من الاحتجاجات العمالية المشروعة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. يهدف هذا الحظر إلى حماية حق العمال في الإضراب كأحد الحقوق الأساسية في مجال العمل.

5- كوسيلة للتمييز العرقي أو الاجتماعي أو الديني: تحظر الاتفاقية استخدام العمل الجبري أو الإلزامي كوسيلة للتمييز بين الأفراد أو الجماعات على أساس العرق أو الأصل الاجتماعي أو الدين أو أي شكل آخر من أشكال التمييز. يهدف هذا الحظر إلى ضمان المساواة وعدم التمييز في مجال العمل، وعدم استغلال العمل القسري لإدامة أو تعزيز ممارسات التمييز.

ثالثاً: التزام الدول باتخاذ تدابير فعالة للقضاء الفوري والكامل على العمل الجبري

تضمنت اتفاقية تحريم السخرة رقم (105) تعهداً صريحاً وملزماً على الدول التي تصدق عليها بضرورة اتخاذ تدابير فعالة وملموسة تضمن الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو الإلزامي في تلك الحالات المحظورة، ويشدد هذا الالتزام على ضرورة أن تتخذ الدول الأعضاء موقفاً حازماً وعملياً للحد من ممارسات العمل القسري والقضاء عليها بشكل نهائي.

وتقوم منظمة العمل الدولية بدور رقابي مهم في هذا الشأن، حيث تتابع مدى التزام الدول الأعضاء بما ورد في الاتفاقية من خلال آليات الرقابة المختلفة، وتقوم المنظمة بإصدار تقارير دورية ومستمرة توضح وضع كل دولة فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقية، كما تقوم بتقديم توصياتها إلى الدول الأعضاء في هذا الشأن بهدف تعزيز جهودها في مكافحة العمل القسري، ويُعد هذا الدور الرقابي للمنظمة بحد ذاته ضماناً إضافية لضحايا العمل القسري؛ حيث يشجع دولهم على اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة للحد من هذه الممارسات وحماية حقوقهم¹.

رابعاً: تكييف قانون الطفل العماني مع مبادئ حظر العمل الجبري والسخرة في الاتفاقيات الدولية

¹ محمد نواف القواعره، مرجع سابق، ص378.

يتضمن المرسوم السلطاني رقم 22 / 2014 بإصدار قانون الطفل في سلطنة عمان العديد من المواد التي تتكامل بشكل كبير مع مبادئ حظر العمل الجبري والسخرة الواردة في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (29) ورقم (105)، وتُعزز حماية الأطفال من هذه الممارسات الاستغلالية، ويمكن تكييف وتحليل بعض مواد قانون الطفل في ضوء هذه الاتفاقيات على النحو التالي:

1- حظر استغلال الأطفال في السخرة والعمل القسري

تُعرّف المادة (1) من قانون الطفل في الفقرة (ي) الاستغلال تعريفاً شاملاً يتضمن "السخرة والعمل قسراً" كأحد أبرز أشكاله المحظورة¹، ويتطابق هذا التعريف بشكل مباشر مع مفهوم العمل الجبري أو الإلزامي الوارد في المادة الثانية من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29)، والذي يشمل أي عمل أو خدمات تُنتزع من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع الشخص بأدائها بمحض اختياره. إن إدراج السخرة والعمل القسري ضمن تعريف الاستغلال في قانون الطفل؛ يُؤكد على التزام القانون بحماية الأطفال من هذه الممارسات التي تنتهك حريتهم وكرامتهم الإنسانية.

2- حماية الطفل من الاستغلال

تحظر المادة (44) من قانون الطفل بشكل صريح استغلال الطفل أو تسليمه للغير بقصد التسول، وتُعرّف أفعال التسول تعريفاً واسعاً يشمل استجداء الصدقة أو عرض سلع تافهة أو القيام بالألعاب استعراضية بهدف الحصول على إحسان من الغير، ويُعتبر هذا الحظر متوافقاً مع روح اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) التي تهدف إلى القضاء على جميع أشكال العمل الجبري، حيث أن إجبار الأطفال على التسول يُعد شكلاً من أشكال الاستغلال الاقتصادي القسري الذي يُعرض سلامتهم ونموهم للخطر².

3- حظر تشغيل الأطفال في الأعمال الخطرة والمحظورة

¹ المادة (1/ي) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

² المادة (44) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

تحظر المادة (45) من قانون الطفل تشغيل أي طفل في الأعمال أو الصناعات التي يُرجح أن تؤدي بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تُراول فيها إلى الإضرار بصحته أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي¹، كما تحظر المادة (46) تشغيل أي طفل لم يكمل سن الخامسة عشرة في غير الأعمال المنصوص عليها في المادة (45)²، مع وجود بعض الاستثناءات المحدودة للعمل العائلي في ظروف معينة لا تعيق تعليمه أو تضر بصحته أو نموه، وتتكامل هذه المواد مع مبادئ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، وتهدف إلى حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي ومنع إخضاعهم لأعمال قد تُشكل خطرًا على نموهم البدني والعقلي والنفسي، وهو ما يتماشى مع الهدف العام للاتفاقيتين رقمي (29) و (105) في منع أشكال الاستغلال القسري.

4- حظر إرغام الطفل على أداء عمل قسرًا

تُجرّم المادة (56) من قانون الطفل في الفقرة (و) بشكل مباشر إرغام الطفل على أداء عمل قسرًا، وتعدّه فعلاً محظوراً يُعاقب عليه القانون³، ويتطابق هذا النص بشكل واضح مع الحظر الشامل للعمل الجبري أو الإلزامي المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29)، ويُؤكد على التزام القانون العماني بحماية الأطفال من أي شكل من أشكال الإكراه على العمل ضد إرادتهم الحرة.

5- العقوبات على إرغام الطفل على أداء عمل قسرًا

تنص المادة (72) من قانون الطفل على عقوبات مشددة بالسجن لمدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد على خمس عشرة سنة، وغرامة مالية كبيرة، على كل من ارتكب أيًا من الأفعال المحظورة المنصوص عليها في المادة (56)⁴، والتي تشمل إرغام الطفل على أداء عمل قسرًا. تتوافق هذه العقوبات

¹ المادة (45) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

² المادة (46) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

³ المادة (56/و) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

⁴ المادة (72) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

مع التزام الدول الأعضاء في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) بفرض عقوبات جنائية فعالة على فرض العمل القسري، وتعكس مدى جدية القانون العماني في مكافحة هذه الجريمة وحماية الأطفال منها.

6- حق الطفل في الحماية من الاستغلال

تُقر المادة (7) من قانون الطفل بحق الطفل في الحماية من العنف والاستغلال والإساءة، وتُوجب على الدولة كفالة التمتع بهذا الحق بكل السبل المتاحة. يُعد هذا النص مظلة عامة تشمل حماية الطفل من الاستغلال في العمل القسري¹، ويتكامل مع المبادئ الأساسية لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (29) ورقم (105) في ضمان حقوق الطفل في بيئة آمنة وكرامة بعيدة عن أي شكل من أشكال الاستغلال.

يخلص الباحث إلى أن قانون الطفل العماني يُظهر توافقاً قوياً وتكبيراً واضحاً مع مبادئ حظر العمل الجبري والسخرة الواردة في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقمي (29) و(105)، ومن خلال تعريفه للاستغلال ليشمل السخرة والعمل القسري، وحظره لتشغيل الأطفال في الأعمال الخطرة والتسول، وتجريمه لإرغام الطفل على أداء عمل قسراً، وفرض عقوبات مشددة على ذلك، بالإضافة إلى إقراره بحق الطفل في الحماية من الاستغلال، ويُقدم القانون إطاراً قانونياً مهماً لحماية الأطفال في سلطنة عمان من هذه الممارسات الاستغلالية، ويتماشى مع المعايير الدولية في هذا المجال.

في ختام هذا الفصل يتضح أن الحماية القانونية من السخرة واستغلال العمل تُشكل أساساً راسخاً في صون كرامة الإنسان وحقوقه الأساسية في علاقات العمل، وقد استعرضنا الإطار المفاهيمي والقانوني للسخرة واستغلال العمل، مُسلطين الضوء على اقترانه بالإكراه وسلبه للحرية كعنصرين جوهريين يميزانه عن ظروف العمل القاسية أو الأجور المتدنية، كما تناولنا النطاق الشخصي لهذه الممارسات مُبينين الفئات الأكثر عرضة لها كعمالة النساء والأطفال، بالإضافة إلى فئات مستثناة من نطاق قانون العمل كخدم المنازل، مؤكداً على ضرورة توفير حماية قانونية شاملة وفعالة للجميع.

¹ المادة (7) من قانون الطفل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22.

إن التحديات المعاصرة تستلزم يقظة مستمرة وتطويراً للآليات القانونية والرقابية لمواجهة الأشكال المتجددة للاستغلال القسري؛ فالحفاظ على بيئة عمل عادلة وأمنة يتطلب تضافر الجهود على المستويات الوطنية والدولية، وتعزيز الوعي بحقوق العمل، وتفعيل دور القضاء في إنفاذ القوانين وتوفير الحماية للضحايا. إن مكافحة السخرة واستغلال العمل ليست مجرد واجب قانوني، بل هي ضرورة إنسانية وأخلاقية لضمان مجتمع يسوده العدل والمساواة والكرامة للجميع.

الفصل الثاني

المسؤولية الجزائية والممارسات الشبيهة بالرق

يهدف هذا الفصل إلى التعمق في مفهوم الحماية القانونية من ظواهر الاسترقاق والاستعباد واستغلال العمل، في إطار دراسة تحليلية تجمع بين التشريعات الوطنية العمانية والصكوك القانونية الدولية، وعلى الرغم من التطور الهائل الذي شهدته حقوق الإنسان على مدار العقود الماضية ووجود ترسانة قانونية دولية ومحلية تُجرم هذه الممارسات، إلا أنها لا تزال تشكل تهديدًا حقيقيًا لكرامة الأفراد وحقوقهم الأساسية في العديد من أنحاء العالم، وهذه الظواهر وإن اختلفت أشكالها وتعقيداتها لكنها تتفق جميعها في حرمان الإنسان من حريته وإرادته، وتُسجلها التاريخ كوصمة عار على جبين الإنسانية، وينبثق هذا الفصل من الحاجة الملحة إلى فهم دقيق وشامل لهذه المفاهيم المتداخلة، لا سيما في ظل تشابك الممارسات التي تُصنف ضمن هذه الفئة، وتطور صور الاستغلال لتشمل ما يُعرف بـ "العمل الجبري".

وفي هذا السياق يُعد العمل الجبري أحد أبرز تجليات الرق الحديث؛ حيث يتجاوز المفهوم التقليدي للعبودية ليشمل كل ما يسلب العامل حريته وإرادته في اختيار عمله ويُفرض عليه تحت التهديد أو الإكراه، كما سنقوم في هذا الفصل بتشريح الأطر القانونية التي تسعى لمكافحة هذه الظواهر، بدءًا من تعريفها الدقيق والتمييز بين مصطلحاتها المختلفة، وصولًا إلى تحليل التدابير القانونية المعتمدة على المستويين الدولي والوطني. ولتحقيق هذه الأهداف؛ سيتناول هذا الفصل بحثين رئيسيين: المبحث الأول سيُخصص لتوضيح صور الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالعبودية واستغلال العمل في التشريع العماني والتشريعات الدولية، بما في ذلك مفهوم العمل الجبري وعناصره الأساسية، أما المبحث الثاني فسيُتعمق في الاستعباد واستغلال العمل من منظور تحليلي للمفهوم والصور والأطر القانونية في التشريعات العمانية والدولية. إن هذه الدراسة التحليلية تهدف إلى الإسهام في تعزيز الوعي القانوني بمدى خطورة هذه الممارسات، ودعم الجهود الرامية إلى القضاء عليها بشكل فعال بما يضمن حماية حقوق جميع الأفراد وكرامتهم الإنسانية.

لذلك سنتناول في هذا الفصل بحثين:

المبحث الأول: صور الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالعبودية واستغلال العمل في التشريع العُماني والتشريعات الدولية.

المبحث الثاني: جرائم الاستعباد.

المبحث الأول

صور الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالعبودية واستغلال العمل في التشريع

العُماني والتشريعات الدولية

يهدف هذا المبحث إلى تسليط الضوء على ظاهرة عالمية خطيرة لا تزال تهدد كرامة الإنسان وحقوقه الأساسية، المتمثلة في الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل، وعلى الرغم من التطورات التشريعية والمواثيق الدولية التي تُجرم هذه الأفعال، إلا أنها تستمر في اتخاذ أشكال متعددة ومعقدة في عالمنا المعاصر، وينبثق هذا المبحث من الحاجة الملحة إلى فهم دقيق وشامل لهذه المفاهيم، خاصةً في ظل تداخل المصطلحات وتشابك الممارسات التي تُصنف ضمن هذه الفئة، كما يُعد العمل الجبري أحد أبرز صور الرق الحديث؛ حيث يتجاوز المفهوم التقليدي للعبودية، ليشمل كل ما يسلب العامل حريته وإرادته في اختيار عمله؛ لذا سيستهل هذا المبحث بتقديم تعريف للاسترقاق، والتمييز بينه وبين الممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل، مع التركيز على مفهوم العمل الجبري وعناصره الأساسية، ثم ينتقل إلى استعراض أبرز أنواع الممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل؛ لذلك سنتناول في هذا المبحث مطلبين :

المطلب الأول: مفهوم الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق.

المطلب الثاني: الأطر القانونية لمكافحة الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق.

المطلب الأول

مفهوم الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق

يهدف هذا المطلب إلى الغوص في صميم إحدى أخطر الظواهر التي تُنتهك بها كرامة الإنسان وحقوقه الأساسية عالمياً، ويأتي هذا المطلب من الضرورة القصوى لتوفير فهم معمق ومفصل لهذه المفاهيم، لا سيما في ظل تداخل المصطلحات وتشابك صور الاستغلال، ويُعد العمل القسري من أبرز تجليات العبودية الحديثة؛ إذ يتجاوز حدود الرق التاريخي، ليشمل أي شكل من أشكال الحرمان من حرية العامل وإرادته في اختيار عمله؛ لذلك سنتناول في هذا المطلب فرعين:

الفرع الأول: تعريف الاسترقاق والتمييز بينه وبين الممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل.

الفرع الثاني: أنواع الممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل (العبودية، السخرة، القنانة، الزواج القسري)

الفرع الأول: تعريف الاسترقاق والتمييز بينه وبين الممارسات الشبيهة بالرق

واستغلال العمل

يُعد العمل الجبري من الصور الحديثة للرق أو العبودية، حيث يركز على سلب العامل حريته في اختيار عمله وإجباره عليه، وذلك من خلال ممارسات يقوم بها صاحب العمل تجاه العامل تفقده حقاً من حقوقه الأساسية، وتجعله مسلوب الإرادة أثناء أدائه لعمله؛ لذلك سنتناول أولاً: مفهوم حظر العمل الجبري، وثانياً: أهم الاتفاقيات الدولية التي عالجت العمل الجبري.

أولاً : مفهوم حظر العمل الجبري

تكمن معرفة مفهوم العمل الجبري في وضع إطار عام لهذا الفعل، مما يسهل وضعه تحت نطاق عدم المشروعية الدولية والوطنية، وقد اهتمت العديد من الاتفاقيات والصكوك الدولية والتشريعات الوطنية بمكافحة كافة أشكال وأساليب العمل الجبري ووضع مفهوم قانوني محدد له، حيث إن هناك العديد من

المصطلحات المستخدمة كمرادفات لمصطلح العمل الجبري مثل: "العمل الإلزامي" و"العمل القسري"، وجميعها تحمل ذات المعنى، وهي ترجمات مختلفة للمصطلح، وتشير منظمة العمل الدولية إلى استخدام المصطلحات الثلاثة للمعنى نفسه، وإن تباينت التشريعات الوطنية في الأخذ بأحدها دون الآخر¹. وعلى الصعيد الوطني نجد المادة (15) من النظام الأساسي للدولة في سلطنة عمان تؤكد على مبدأ محوري ضمن مبادئها الاجتماعية، وهو حظر العمل الجبري؛ حيث تنص صراحة على أنه "لا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً"²، ومع ذلك تحدد المادة استثناءات دقيقة لهذا الحظر، مشيرةً إلى أنه لا يمكن إلزام بالعمل الجبري إلا إذا كان ذلك "بمقتضى قانون"، و"لأداء خدمة عامة"، و"لمدة محددة"، و"بمقابل عادل". هذه الضوابط الصارمة تضمن أن أي استثناء لهذا المبدأ الأساسي يجب أن يكون له أساس قانوني واضح يخدم المصلحة العامة، ويكون مؤقتاً، ويكفل تعويضاً منصفاً؛ مما يعكس التزام الدولة بحماية كرامة وحقوق مواطنيها وحرمتهم في اختيار العمل³.

ثانياً: أهم الاتفاقيات الدولية التي عالجت العمل الجبري

1- الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926م: اعتبرت العمل بالسخرة أو العمل القسري مماثلاً للرق؛ لما فيه من إهانة للكرامة الإنسانية، وتُسجل لهذه الاتفاقية السبق في لفت نظر العالم إلى ظاهرة العمل القسري ومحاولة محاربتها، وقد مهدت لظهور اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالسخرة أو العمل القسري لسنة 1930م.

2- اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالسخرة أو العمل القسري رقم (29) لسنة 1930م: تُعد أول وثيقة قانونية دولية خاصة عرّفت السخرة، وجرّمتها، ووضعت عددًا من الخطوات على طريق إلغائها.

¹ الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926، واتفاقية العمل الدولية الخاصة بالسخرة أو العمل القسري رقم (29) لسنة 1930م، والاتفاقية الدولية رقم (105) الخاصة بتحريم السخرة لسنة 1957.

² المادة رقم (15) من النظام الأساسي لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 6 لسنة 2021.

³ أحمد حسن البرعي، الحريات النقابية ومدى تأثرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، منشورات منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي القاهرة.

3- الاتفاقية الدولية رقم (105) الخاصة بتحريم السخرة لسنة 1957م: لم تتضمن تعريفاً محدداً للعمل القسري، وإنما جاءت لتؤكد على الاتفاقية السابقة، وألزمت الدول الأطراف باتخاذ الإجراءات الفعالة لقمع العمل الجبري والغائه¹.

بالإضافة إلى ما سبق، هناك العديد من المواثيق الدولية النازمة لحقوق الإنسان مثل: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م (المادة 4 والمادة 1/23)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966م (المادة 1/3/8)، وعدد من الاتفاقيات الأخرى مثل: اتفاقيات جنيف الأربع لسنة 1949م (المادة 51)، والتي تحرص جميعها على الاهتمام بظاهرة العمل القسري، والعمل على مكافحتها كنشاط غير مشروع ينتهك حقوق العامل².

ورغم أن التشريعات الوطنية لم تضع تعريفاً للعمل الجبري، فبالرجوع إلى الاتفاقيات الدولية المعنية بمكافحة العمل القسري وتحديدًا الاتفاقية الخاصة بالسخرة رقم (29) لسنة 1930م نجد أنها عرّفت العمل القسري في المادة (2/1)؛ إذ نصت على: "تعني عبارة عمل السخرة أو العمل القسري جميع الأعمال أو الخدمات التي تُفرض عنوةً على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره"³، لكن استثنت الفقرة الثانية من المادة ذاتها بعض الأعمال التي لم تُعدها من قبيل السخرة أو العمل القسري كالأعمال العسكرية والأعمال البدنية الطبيعية والإدانة القانونية وحالات الطوارئ⁴.
بناءً على ما سبق إيضاحه؛ يرى الباحث أن التعريف السابق للعمل الجبري يشمل عدة عناصر:

جميع أنواع الأعمال والوظائف والأشغال، ولا علاقة هنا لطبيعة علاقة العمل أو قانونيتها، وتحدد حالة العمل القسري بحسب طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وليس بنوع النشاط المنجز، كما أن مسألة قانونية النشاط من عدمها وفقاً للتشريع الوطني ليس لها صلة بتحديد ما إذا كان العمل جبرياً أم لا،

¹ أيمن أديب الهلسه، حمدي سليمان القبيلات، مدى مواءمة التشريعات الأردنية للمعايير الدولية في مكافحة العمل الجبري، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة الإسرء، الأردن، المجلد 7، العدد الثالث، 2015، ص 69.

² ولقد تم شرح الاتفاقيات الدولية في الجزء الأول من هذه الدراسة.

³ المادة (2/1) من الاتفاقية الخاصة بالسخرة رقم (29) لسنة 1930م.

⁴ المادة (2) من الاتفاقية الخاصة بالسخرة رقم (29) لسنة 1930م.

مثل المرأة التي تُجبر على الدعارة تُعد في حالة عمل جبري؛ لأنها تعمل بغير إرادتها وتحت التهديد، بغض النظر عن قانونية النشاط المذكور أو عدم قانونيته، وبالمثل يُعد الطفل أو الشخص البالغ الذي يُكره على التسول أو العمل كمتسول في حالة عمل قسري¹.

كما أوضحت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية أن التعليم الإلزامي والتعليم المهني الإلزامي لا يندرجان ضمن تعريف العمل أو الخدمة بحسب المادة الثانية من الاتفاقية الخاصة بالسخرة رقم (29) لسنة 1929، إلا أن تقييم ما إذا كان فعل معين يشكل عملاً قسرياً يتطلب دراسة دقيقة لوقائع كل حالة على حدة، ويشمل مفهوم "أي شخص" في هذا السياق كلاً من الراشدين والأطفال، سواء كانوا مواطنين أو أجانب مقيمين في البلد، ليشمل أي حالة عمل جبري، أما "التهديد بأي عقاب" فيمتد ليشمل جميع أشكال الإكراه، وليس فقط العقوبات الجنائية، كالتهديد بالعنف، أو حجز الأوراق الثبوتية، أو احتجاز الأشخاص، أو الامتناع عن دفع الأجور، مع التأكيد على حق العمال في إنهاء علاقة العمل دون خسارة حقوقهم أو امتيازاتهم، وأخيراً يشير مفهوم "تطوع" إلى الموافقة الحرة والمستنيرة للعامل على الدخول في علاقة عمل، والتي يجب أن تستمر طوال فترة العلاقة؛ إذ أن استخدام الخداع أو الإكراه من قبل صاحب العمل يبطل هذه الموافقة ويجعلها غير حرة²، واستكمالاً لنهج الاتفاقيات السابقة، اعتمدت منظمة العمل الدولية عام 1957 اتفاقية تحريم السخرة رقم (105)، والتي لم تُعدّل مفهوم العمل الجبري، بل جاءت لتُكمل الاتفاقية رقم (29) لسنة 1930، فبينما طالبت الاتفاقية رقم (29) بالقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي بصورة عامة، ركزت الاتفاقية رقم (105) على ركيزتين أساسيتين:

1- القضاء على أي شكل من أشكال العمل الجبري أو الإلزامي في خمس حالات محددة وهي: كوسيلة إكراه سياسي أو تعليم، أو عقاب على آراء سياسية معينة أو التعبير عنها، وكوسيلة لحشد واستخدام العمل لأغراض التنمية الاقتصادية والتأديب في العمل، وكعقاب على المشاركة في الإضراب، وأخيراً كوسيلة للتمييز العرقي أو الاجتماعي أو الديني.

¹ محمد نواف الفواعرة، العمل القسري ما بين التحريم الدولي والتجريم الوطني، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، كلية القانون، جامعة آل البيت، الأردن، المجلد 20، عدد أيلول، 2014، ص 376.

² أيمن أديب الهلسه، مرجع سابق، ص 71.

2- تعهد الدول باتخاذ تدابير فعالة تضمن الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري¹.

ووفقًا لما تقدم؛ يرى الباحث أن "العمل بالسخرة" الذي يُعرّف على أنه كل عمل إجباري بدون أجر يُفرض على العامل، ومصطلح "العمل القسري" الذي ورد تعريفه في الاتفاقيات الدولية، وورد تعريف آخر له على أنه كل عمل فيه إجبار يقع على العامل، سواء بطبيعة العمل أو مكانه أو زمانه أو قدر الأجر فيه بما يخالف القانون أو الاتفاق، أو حمل العامل على القبول به تعاقدًا - هي تعريفات ذات مدلول متشابه؛ فكلاهما يعتد به كتجريد للفرد من إرادته الحرة في حقه في اختيار عمله، وحرمانه من الأجر أو المقابل المادي للعمل، ويكمن الاختلاف في أن العمل بالسخرة يمثل إجبارًا على عمل ما خلافًا للإرادة الحرة للفرد، ودون وجود أي بدل مادي أو مقابل لذلك، وهو ما يختلف عن العمل القسري الذي يشمل الإجبار أيضًا، ولكن قد يشمل كذلك وجود أو نقص المقابل المادي، سواء أكان قليلاً أو غير عادل، ولا يتناسب مع الجهد المبذول؛ وعليه يمكن القول بأن السخرة هي إحدى صور العمل القسري، كما يرى الباحث أن فعل العمل الجبري في ضوء تعريفه الوارد بالاتفاقية رقم (29) لسنة 1930م ينشأ عند إتيان المكره لعمل أو أدائه لخدمة معينة تحت تأثير التهديد الذي يسلب منه إرادته، ويعتقد أن هذا التعريف يتسم بالغموض ويبدو ذلك جلياً في الجوانب التالية:

1- فسرت التقارير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية عبارة "جميع الأعمال أو الخدمات" الواردة بالتعريف بأنها تشمل جميع أنواع الأعمال والوظائف والأشغال، بغض النظر عن نوعها أو مدى قانونيتها، وأن حالة العمل القسري تتحدد بحسب طبيعة العلاقة بين العامل ورب العمل وآلية خضوع الأول للثاني.

2- يثور تساؤل هنا حول ما إذا كان العمل الجبري ينحصر في إطار عقود العمل فقط، والتي تنطوي بطبيعتها على عنصر التبعية القانونية، وهي خضوع العامل وامتناله لأوامر وتوجيهات صاحب العمل.

¹ محمد نواف الفواعرة، مرجع سابق، ص 378.

الفرع الثاني: أنواع الممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل (العبودية، السخرة، القنانة، الزواج القسري)

بعد الإشارة وبإيجاز إلى أهم الاتفاقيات التي اهتمت بحماية حق العامل وحرية في اختيار عمله وعدم جواز تعرضه للعمل القسري، لابد من بيان مدلول العمل القسري في الاتفاقيات الدولية، ونقصد بذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية المناهضة للعمل القسري، وسوف نتناول في هذا الفرع: أولاً: حماية حق العامل من العمل القسري، وثانياً: العمل القسري في سياق الاتجار بالبشر، وثالثاً: العمل بالسخرة والعمل القسري " مفاهيم متقاربة"، ورابعاً: الموقف القانوني العماني " توافق مع المعايير الدولية".

أولاً: حماية حق العامل من العمل القسري

تُعد حماية حق العامل في اختيار عمله بحرية ومنعه من التعرض للعمل القسري من الركائز الأساسية للعدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان، وقد كرّست العديد من الاتفاقيات الدولية - لا سيما تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية - جهوداً كبيرة لمكافحة هذه الممارسات، ومن أبرز هذه الاتفاقيات، نجد اتفاقية العمل الجبري رقم 29 لعام 1930، واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105 لعام 1957¹، تُعرّف اتفاقية العمل الجبري العمل القسري بأنه "كل عمل أو خدمة تُنتزع من أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، ولا يكون هذا الشخص قد تطوع للقيام بها بمحض اختياره" هذا التعريف يضع معيارين أساسيين، وهما: وجود تهديد بعقاب، وغياب الإرادة الحرة في أداء العمل².

ثانياً: العمل القسري كأحد صور الاتجار بالبشر

لم تقتصر جهود مكافحة العمل القسري على اتفاقيات العمل الدولية فحسب، بل امتدت لتشمل الاتفاقيات الدولية المجرّمة للاتجار بالبشر، حيث يُعتبر العمل القسري أحد الأوجه الرئيسية للاستغلال في

¹أحمد حسن البرعي، تنظيم عن المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية، بحث منشور بمجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، العدد الرابع، القاهرة 1996.

² المادة رقم (2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لسنة 1930.

هذه الجرائم، ويُعد بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص - وبخاصة النساء والأطفال - (بروتوكول باليرمو) المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000 وثيقة محورية في هذا الصدد، ويُعرّف البروتوكول "الاستغلال" بأنه يشمل - ضمن أمور أخرى - "السخرة أو الخدمات قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد"¹، هذا الربط يؤكد أن العمل الجبري هو شكل من أشكال الاستغلال ضمن جرائم الاتجار بالبشر، والذي يتم غالباً من خلال الإكراه أو التهديد أو الخداع².

ثالثاً: العمل بالسخرة والعمل القسري" مفاهيم متقاربة"

غالباً ما يتم الخلط بين مصطلحي "العمل بالسخرة" و"العمل القسري"؛ نظراً لتقاربهما في المدلول، ويُعرّف العمل بالسخرة بأنه "كل عمل إجباري بدون أجر يُفرض على العامل"، بينما يشمل تعريف العمل القسري "كل عمل فيه إجبار يقع على العامل، سواء بطبيعة العمل، أو مكانه، أو زمانه، أو قدر الأجر فيه بما يخالف القانون أو الاتفاق، أو حمل العامل على القبول به تعاقدياً"، لكن الفارق الجوهرى يكمن في مسألة المقابل المادي؛ فالسخرة تعني دائماً العمل بلا أجر، في حين أن العمل القسري قد يشمل عدم وجود أجر أو وجود أجر زهيد أو غير عادل لا يتناسب مع الجهد المبذول³.

بناءً على ما سبق إيضاحه؛ يرى الباحث أن السخرة هي إحدى صور العمل القسري، حيث يُعد العمل القسري مفهوماً أوسع يشمل الإجبار بأشكاله المتنوعة، سواء كان ذلك مصحوباً بحرمان كلي من الأجر، أو بنقص في المقابل المادي.

رابعاً: الموقف القانوني العماني" توافق مع المعايير الدولية"

¹ بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000.

² أيمن أديب الهلسه، مرجع سابق، ص 72.

³ مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الطبعة الأولى، الدورة (93)، جنيف، 2005، ص 6.

يُظهر القانون العُماني توافقًا واضحًا مع هذه المفاهيم الدولية في حماية حرية العامل ومنع العمل القسري؛ ففي القانون الجزائي العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 7 لسنة 2018 تُجرّم المادة (322) الأفعال التي تسلب حرية الفرد، مثل: القبض، والخطف، والحبس، والتي تُشكّل وسائل للإكراه تؤدي إلى العمل القسري، كما تتطابق الظروف المشددة المذكورة في هذه المادة مثل: استعمل الحيلة، أو القوة، أو التهديد مع مفهوم "التهديد بأي عقاب" الوارد في تعريف العمل القسري¹، بالإضافة إلى ذلك تُجرّم المواد (324) و(325) التهديد بارتكاب أفعال ضارة أو باستخدام السلاح؛ مما يؤكد على الأدوات التي يمكن استخدامها لإجبار الأفراد على العمل خلافًا لإرادتهم².

كما يتجلى هذا التوافق أيضًا في قانون مكافحة الاتجار بالبشر الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 لسنة 2008؛ حيث تُعرّف المادة الأولى "الاستغلال" بأنه يشمل "السخرة أو العمل قسراً³، أو الاسترقاق، أو الممارسات الشبيهة بالرق"؛ مما يربط العمل القسري بالاتجار بالبشر⁴، وتؤكد المادة (الثانية/أ) على أن جريمة الاتجار بالبشر تتحقق باستخدام وسائل ك"الإكراه أو التهديد أو الحيلة" لسلب إرادة الفرد⁵، ويُعزّز هذا المفهوم من خلال عدم الاعتراد برضاء المجني عليه متى استُخدمت ضده وسائل غير مشروعة؛ إذ يُعد ذلك دليلاً على انتفاء الإرادة الحرة التي تُعدّ عنصراً جوهرياً في تكييف هذه الجرائم وتمييزها عن غيرها⁶.

¹ المادة رقم (322) القانون الجزائي العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 7 لسنة 2018

² أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية، دراسة مقارنة، مطبوعات مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية ١٩٨٣.

³ المادة رقم (1) قانون مكافحة الاتجار بالبشر الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 لسنة 2008.

⁴ منى كامل تركي، مصطفى الفوركي، استخدام تكنولوجيا المعلومات في جريمة الاتجار بالبشر، مقال منشور، مجلة القانون والأعمال الدولية، الإصدار 56، مارس، 2025.

⁵ المادة رقم (2/أ) قانون مكافحة الاتجار بالبشر الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 لسنة 2008.

⁶ المتولي الشاعر، جريمة الإتجار بالبشر الواقعة من جانب الشخص المعنوي (الإعتباري) في التشريع العماني والمصري والاماراتي، بحث منشور في مجلة القانون والأعمال الدولية، الإصدار رقم 35، 2021.

أخيراً تُعزز أحكام قانون العمل العماني وخاصة الباب الثالث المتعلق بـ"عقد العمل والتزامات صاحب العمل والعمال" مفهوم العمل الحر والطوعي؛ فالمادة (33) والمادة (36) تشترطان أن يكون عقد العمل مكتوباً وواضحاً؛ مما يضمن الشفافية ويتنافى مع الإكراه، كما تُؤكد المواد التي تنظّم إنهاء عقد العمل مثل المادة (38) والمادة (41) التي تمنح العامل الحق في ترك العمل في حالات معينة على حق العامل في إنهاء العلاقة التعاقدية بإرادته الحرة، ووجود آليات لحمايته من الاستغلال¹. إن أي خروج عن هذه المعايير مثل: عدم وجود عقد عمل واضح، أو حرمان العامل من حقوقه الأساسية، أو منعه من إنهاء العقد يمكن أن يُشكل مؤشراً على ممارسات شبيهة بالرق أو استغلال العمال؛ حيث يتم سلب إرادة العامل وحرمانه من حريته في اختيار عمله أو تركه².

المطلب الثاني

الأطر القانونية لمكافحة الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل

تُعد مكافحة استغلال العمل تحدياً عالمياً يتطلب استجابة قانونية وسياسية متعددة الأوجه على الصعيد الدولي، وقد أسفرت هذه الجهود عن تطوير مجموعة من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تُشكل الإطار القانوني الأساسي لحماية حقوق العمل وضمان ظروف عمل كريمة، كما تُسهم هذه الاتفاقيات في تحديد المعايير الدولية، وتوجيه التشريعات والسياسات الوطنية للدول الأطراف، وتوفير آليات للتعاون الدولي في هذا المجال؛ لتكون بذلك حجر الزاوية في بناء عالم عمل أكثر عدلاً وإنسانية؛ لذلك سنتناول في هذا المطلب فرعين:

الفرع الأول: الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات الصلة بمكافحة استغلال العمل.

¹ المادة رقم (41) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023.

² مكتب العمل الدولي، ثمن الإكراه، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، جنيف، 2009، ص 6.

الفرع الثاني: التشريعات والقوانين العمانية التي تجرم الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل.

الفرع الأول: الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات الصلة بمكافحة استغلال العمل

تُعد مكافحة استغلال العمل تحديًا عالميًا يتطلب استجابة قانونية وسياسية متعددة الأوجه، وقد أسفرت هذه الجهود عن تطوير مجموعة من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تُشكل الإطار القانوني الأساسي لحماية حقوق العمل وضمان ظروف عمل كريمة؛ لذلك سنتناول في هذا الفرع: أولاً: اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ثانياً: صكوك الأمم المتحدة، ثالثاً: صكوك أخرى ذات صلة.

أولاً: اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تُعد منظمة العمل الدولية الهيئة الأممية المتخصصة في شؤون العمل، وهي المسؤولة عن صياغة وتطوير معايير العمل الدولية، وقد أصدرت المنظمة عددًا من الاتفاقيات الأساسية التي تُعالج بشكل مباشر أو غير مباشر ظاهرة استغلال العمل¹.

1- اتفاقية العمل الجبري رقم 29 لعام 1930

تُعد هذه الاتفاقية التي دخلت حيز التنفيذ في عام 1932 من أقدم وأهم الصكوك الدولية التي تُحظر العمل الجبري أو الإلزامي، وتُعرّف الاتفاقية العمل الجبري بأنه "جميع الأعمال أو الخدمات التي تُنتزع من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة، والتي لا يُقدمها الشخص طواعية" (منظمة العمل الدولية، 1930)، وقد شكلت هذه الاتفاقية أساسًا قانونيًا لمكافحة أشكال العبودية الحديثة والعمل القسري في جميع أنحاء العالم².

¹ أحمد الرشيد، إنشاء قواعد القانون الدولي للعمل وآليات تطبيقها، منشور ضمن أبحاث ندوة القانون الدولي للعمل من النشأة إلى زمن العولمة، مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية الطبعة الأولى 2005.

² محمد حمد حسن رقيب، أحكام جرائم الإتجار بالبشر، المجلس الوطني للإعلام، الإمارات العربية المتحدة، 2010، ص106.

2- اتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105 لعام 1957

جاءت هذه الاتفاقية لتُكمل وتُعزز أحكام الاتفاقية رقم 29، حيث دعت إلى الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو الإلزامي في خمس حالات محددة: كوسيلة للإكراه أو التثقيف السياسي، أو كعقاب على حيازته أو التعبير عن آراء سياسية أو آراء معارضة أيديولوجيًا للنظام السياسي القائم، أو لأغراض تعبئة واستخدام اليد العاملة لأغراض التنمية الاقتصادية، أو كوسيلة للانضباط في العمل، أو كعقاب على المشاركة في الإضرابات، أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الديني أو الجنسي أو الاجتماعي (منظمة العمل الدولية، 1957)¹.

3- اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182 لعام 1999

تُلزم هذه الاتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ تدابير فورية وفعالة لحظر والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، وتُعرّف هذه الأشكال بأنها جميع أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق (مثل بيع الأطفال والاتجار بهم والعبودية بالدين والعمل القسري أو الإلزامي)، وتجنيب الأطفال للنزاعات المسلحة، واستخدام الأطفال في البغاء أو إنتاج المواد الإباحية، واستخدام الأطفال في الأنشطة غير المشروعة، وأي عمل يضر بصحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال².

4- اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم 138 لعام 1973

تهدف هذه الاتفاقية إلى القضاء الفعال على عمل الأطفال من خلال تحديد حد أدنى لسن القبول في العمل أو الاستخدام، وينبغي ألا يقل هذا السن عن سن إتمام التعليم الإلزامي، وفي أي حال من الأحوال لا يقل

¹ مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص 8.

² أحمد عبد الله، عمل الأطفال الأبعاد الدولية والإقليمية، مجلة العمل العربي، العدد الرابع والسبعون، مطبوعات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، يناير، 2001.

عن 15 عامًا تسمح الاتفاقية بحد أدنى لسن 14 عامًا في ظروف معينة للدول النامية، وتحدد سن 18 عامًا للعمل الخطير.

5- اتفاقية الهجرة من أجل العمل رقم 97 لعام 1949

تُركز هذه الاتفاقية على حماية العمل المهاجرين، وتهدف إلى ضمان معاملة عادلة لهم فيما يتعلق بظروف العمل الأجور، والضمان الاجتماعي، وحقوق الانضمام إلى النقابات (منظمة العمل الدولية، 1949). تُعد هذه الاتفاقية بالغة الأهمية في سياق مكافحة استغلال العمل المهاجرين، الذين غالبًا ما يكونون عرضة للانتهاكات بسبب ضعف وضعهم¹.

6- اتفاقية العمل المهاجرين (أحكام تكميلية) رقم 143 لعام 1975

تُعنى هذه الاتفاقية بالهجرة غير المشروعة والعمل المهاجرين في وضع غير نظامي، وتدعو الاتفاقية إلى منع الهجرة غير المشروعة ومعاينة منظمي الاتجار بالعمل، مع التأكيد على ضرورة حماية حقوق العمال المهاجرين في وضع غير نظامي من الاستغلال، حتى لو كانوا قد دخلوا البلاد بشكل غير قانوني².

7- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 لعام 2011

تُمثل هذه الاتفاقية إنجازًا مهمًا في حماية حقوق العمل المنزليين الذين غالبًا ما يكونون عرضة للاستغلال نظرًا لطبيعة عملهم في المنازل الخاصة، وتدعو الاتفاقية إلى ضمان حصول العمال المنزليين

¹ أحمد عبد الونيس شتا، القواعد والمعايير الأساسية للقانون الدولي للعمل، منشور ضمن أبحاث ندوة، القانون الدولي للعمل من النشأة إلى زمن العولمة، مكتب العمل الدولي منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى، 2005.

² منظمة العمل الدولية، اتفاقية العمل المهاجرين (أحكام تكميلية)، رقم 143، جنيف 1975.

على نفس الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال الآخرون، بما في ذلك ساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والحد الأدنى للأجور، والضمان الاجتماعي¹.

ثانياً: صكوك الأمم المتحدة

إلى جانب اتفاقيات منظمة العمل الدولية تُسهم عدة صكوك دولية صادرة عن الأمم المتحدة في مكافحة استغلال العمل من منظور حقوق الإنسان الأوسع مُقدمةً إطاراً شاملاً للحماية.

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948

يُعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وثيقة تأسيسية في مجال حقوق الإنسان، حيث تنص المادة الرابعة منه صراحةً على أنه "لا يجوز استرقاق أحد أو استعباده، ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما"²، كما تُقر المادة 23 بحق كل شخص في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي حماية من البطالة، وفي أجر متساوٍ لعمل متساوٍ، وفي أجر يكفل له ولأسرته عيشة لائقة³.

2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966

يُعد هذا العهد معاهدة دولية ملزمة قانوناً، ويُفصل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وتنص المادة السادسة منه على حق كل شخص في العمل⁴، بينما تُفصل المادة السابعة حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، بما في ذلك الأجر العادل، وظروف العمل الآمنة والصحية، وتكافؤ الفرص، والراحة، وأوقات الفراغ، وتحديد معقول لساعات العمل⁵.

¹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية العمل اللائق للعمل المنزليين، رقم 2011، 189، جنيف، منظمة العمل الدولية.

² المادة رقم (4) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

³ المادة رقم (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

⁴ المادة رقم (6) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

⁵ مكتب العمل الدولي، جنيف، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، مرجع سابق، ص 7.

3- بروتوكول منع وقوع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال (بروتوكول

باليرومو) لعام 2000

يُعد هذا البروتوكول مكملاً لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، ويركز بشكل خاص على مكافحة الاتجار بالبشر، وهي جريمة غالباً ما تُقضي إلى استغلال العمل، ويُعرّف البروتوكول الاتجار بالبشر، ويلزم الدول الأطراف بتجريم هذه الأفعال وحماية الضحايا، وتعزيز التعاون الدولي لمكافحة هذه الجريمة العابرة للحدود.

ثالثاً: صكوك أخرى ذات صلة

اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000

على الرغم من أن هذه الاتفاقية لا تُركز بشكل مباشر على استغلال العمل، إلا أنها تُوفر إطاراً قانونياً شاملاً لمكافحة الجريمة المنظمة التي غالباً ما ترتبط بالاتجار بالبشر والعمل القسري¹، ويُعد بروتوكول اليرومو المذكور أعلاه جزءاً لا يتجزأ من هذه الاتفاقية؛ مما يُعزز من فعاليتها في مكافحة الجرائم المتصلة بالاستغلال.

بناء على ما سبق إيضاحه؛ يرى الباحث أن هذه الاتفاقيات والمعاهدات الدولية تُشكل شبكة معقدة ومتكاملة من القواعد والمعايير التي تهدف إلى مكافحة استغلال العمل بجميع أشكاله، وتُعد هذه الصكوك أدوات حيوية للدول في وضع تشريعاتها وسياساتها الوطنية، وتعزيز التعاون الدولي وضمان حماية حقوق العمل في جميع أنحاء العالم، كما أن تنفيذ هذه الاتفاقيات بشكل فعال يتطلب التزاماً مستمراً من الحكومات والمنظمات الدولية والمجتمع المدني، بالإضافة إلى البحث المستمر لتقييم فعالية هذه الصكوك وتحديد الثغرات في تطبيقها.

¹ محمد نواف الفواعة، مرجع سابق، ص 384.

الفرع الثاني: التشريعات والقوانين العمانية التي تجرم الاسترقاق والممارسات الشبيهة

بالرق واستغلال العمل

تُعد التشريعات والقوانين الوطنية في سلطنة عمان ركيزة أساسية في مكافحة الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل، وهذه القوانين تترجم المبادئ الدولية إلى نصوص قابلة للتطبيق محلياً مُجسّدة التزام السلطنة بحماية حقوق الأفراد وحريتهم في العمل؛ لذلك سنتناول في هذا الفرع أولاً: قانون الجزاء العماني، ثانياً: قانون مكافحة الاتجار بالبشر، ثالثاً: قانون العمل العماني، رابعاً: قانون حماية الطفل.

أولاً: القانون الجزائي العماني¹

يتضمن القانون الجزائي العماني نصوصاً صريحة تُجرم الأفعال التي تُشكل أساساً للممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل²، وذلك من خلال حماية الحرية الشخصية للأفراد حيث تُسهم المادة 322 التي تتناول القبض على الأشخاص وخطفهم وحبسهم وحرمانهم من حريتهم بأي وسيلة بالمخالفة للقانون بشكل مباشر في تجريم الأفعال التي تُشكل أساساً لهذه الممارسات³، وتصل العقوبة المقررة لمن يقبض شخصاً أو يحجزه أو يحرمه من حريته إلى السجن لمدة لا تقل عن سبع سنوات، ولا تزيد على خمس عشرة سنة في حالات معينة ترتبط بشكل وثيق بالعمل الجبري والاستغلال، ومن هذه الحالات:

أن يكون الغرض من الفعل الحصول على مقابل مادي، ما يعالج بشكل مباشر استغلال العمل بتحقيق مكاسب مالية على حساب جهد الآخرين، أو أن يكون الغرض هو حمل المجني عليه على ممارسة البغاء، وهو صورة بارزة من صور الاستغلال الجنسي الذي يندرج تحت مفهوم العمل الجبري، أو أن يكون الهدف الانتقام من المجني عليه أو إلحاق أذى به؛ ما يعكس استخدام الإكراه وسلب الحرية كوسيلة للسيطرة،

¹ الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 7 / 2018.

² المادة رقم (322) من القانون الجزائي العماني رقم 7 لسنة 2018.

³ مزهر جعفر عبيد، شرح قانون الجزاء العماني القسم الخاص بالجرائم الواقعة على الأفراد، أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة، الطبعة الأولى، نزوى، سلطنة عمان، 2006، ص 26.

كما تُعزز هذه المادة الحماية أيضًا بتجريم إخفاء الشخص المخطوف أو المقبوض عليه مع العلم بذلك¹؛ مما يقطع الطريق على استمرار حالة الاستعباد أو العمل القسري، و علاوة على ذلك تُشكل أحكام الفصل الثاني من قانون الجزاء الخاصة بالتهديد والسب والقتل دعامة إضافية في مكافحة العمل الجبري، كما تُجرّم المادة 324 كل من هدد غيره بأي وسيلة بارتكاب جنحة أو عمل ضار يقع عليه أو على من يهمله أمره، وتُشدد العقوبة إذا كان التهديد بارتكاب جنائية، وتُجرّم المادة 325 التهديد بالسلاح.

يرى الباحث بناء على ما سبق إيضاحه أن هذه المواد تُجرّم "التهديد بأي عقاب" الذي يُعد عنصرًا أساسيًا في تعريف العمل القسري وفقًا للاتفاقيات الدولية، فالتهديد بالعنف أو الضرر أو استخدام السلاح؛ يُعد من أبرز أشكال الإكراه التي تُسلب إرادة الفرد، وتُجبره على أداء عمل أو خدمة دون موافقته الحرة؛ مما يُسهم بشكل فعال في حماية الأفراد من الوقوع ضحايا للاستغلال والعمل الجبري.

ثانيًا: قانون مكافحة الاتجار بالبشر².

يُعد قانون مكافحة الاتجار بالبشر تشريعًا متخصصًا يهدف إلى مكافحة أشكال الاستغلال المتعددة، والتي تشمل الممارسات الشبيهة بالرق، حيث تعرف المادة الأولى من هذا القانون "الاستغلال" تعريفًا واسعًا يشمل "الدعارة، وأي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي أو السخرة أو العمل قسرًا أو الاسترقاق، أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد، أو النزاع غير المشروع للأعضاء.

ويرى الباحث أن هذا التعريف يؤكد بوضوح تجريم السخرة والعمل القسري، والاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق كأشكال من أشكال الاستغلال ضمن جريمة الاتجار بالبشر، كما تُحدد المادة الثانية /أ أن جريمة الاتجار بالبشر تتحقق بـ"استخدام شخص أو نقله أو إيوائه أو استقباله عن طريق الإكراه أو التهديد أو الحيلة أو باستغلال الوظيفة أو النفوذ أو باستغلال حالة استضعاف أو باستعمال سلطة ما على ذلك الشخص، أو بأية وسيلة أخرى غير مشروعة". هذه الوسائل، كالإكراه والتهديد والحيلة هي ذاتها التي تسلب إرادة الفرد وتدفعه للعمل الجبري، ولقد عززت المادة الثالثة هذا المفهوم بعدم الاعتداد برضاء المجني عليه

¹ محمد صبحي نجم، عبد الرحمن توفيق، الجرائم الواقعة على الأشخاص والأموال في قانون العقوبات الأردني، مطبعة التوفيق، عمان، الأردن، بدون سنة طبع، ص 140.

² الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 126 / 2008.

إذا استخدمت هذه الوسائل، أو إذا كان المجني عليه حدثاً، أو في حالة لا يمكن معها الاعتداد برضائه؛ مما يُبرز غياب الإرادة الحرة كعنصر أساسي في هذه الجرائم¹.

ثالثاً: قانون العمل العماني²

يُعزز قانون العمل العماني مفهوم العمل الحر والطوعي الذي يتناقض بشكل مباشر مع العمل الجبري والممارسات الشبيهة بالرق، فالمواد المتعلقة بعقد العمل مثل: المادة الثالثة والثلاثين التي تشترط أن يكون العقد مكتوباً، والمادة السادسة والثلاثون التي تحدد البيانات الأساسية الواجب تضمينها في العقد تضمن الشفافية والوضوح في العلاقة التعاقدية، وهو ما يتنافى مع الإكراه أو الغش، كما أن المواد التي تنظم إنهاء عقد العمل مثل الثامنة والثلاثين التي تتطلب إخطاراً مسبقاً لإنهاء العقد غير محدد المدة، كما يمنح القانون العامل الحق في ترك العمل دون التقييد بمدة الإخطار في حالات معينة (مثل: غش صاحب العمل عدم قيامه بمنح العامل أجره، أو الاعتداء عليه)، ويؤكد على حق العامل في إنهاء العلاقة التعاقدية بإرادته الحرة، ويوفر آليات لحمايته من الاستغلال أو الظروف الخطرة.

يرى الباحث أن هذه الأحكام بتأكيداتها على حقوق العامل وواجبات صاحب العمل في إطار عقد عمل طوعي ومنظم توضع معايير للعلاقة العمالية السليمة؛ وعليه فإن أي خروج عن هذه المعايير مثل: عدم وجود عقد عمل واضح، أو حرمان العامل من حقوقه الأساسية كالأجر أو منعه من إنهاء العقد رغم وجود أسباب مشروعة، يمكن أن يُشكل مؤشراً على وجود ممارسات شبيهة بالرق أو استغلال العمل؛ حيث يتم سلب إرادة العامل وحرمانه من حريته في اختيار عمله أو تركه.

رابعاً: قانون حماية الطفل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 22 / 2014

يُقدم قانون حماية الطفل في سلطنة عمان حماية خاصة وشاملة للأطفال من جميع أشكال الاستغلال والممارسات الشبيهة بالرق؛ وذلك بالنظر إلى ضعفهم وحاجتهم الماسة للرعاية؛ حيث تُكفل المادة

¹ كامل السعيد، شرح قانون العقوبات الأردني الجرائم الواقعة على الإنسان، الطبعة الثانية، عمان، مكتبة دار الثقافة، 1991، ص 58.

² الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

السابعة للطفل الحق الحماية من العنف والاستغلال والإساءة، وتضمن له معاملة إنسانية كريمة تحفظ كرامته، ويُشدد القانون بشكل مباشر على تجريم الأفعال التي تندرج تحت مفهوم الاسترقاق واستغلال العمل، على سبيل المثال: تُجرّم المادة 56/و من قانون الطفل صراحةً "استخدام طفل في تجارة الرقيق بجميع أشكاله، أو استرقاقه، أو إخضاعه للسخرة، أو إرغامه على أداء عمل قسراً؛ ما يؤكد أن هذه الممارسات تُعد جرائم يعاقب عليها القانون بجديّة، بالإضافة إلى ذلك تُعزز المادة 72 من قانون الطفل العقوبات على مرتكبي هذه الأفعال الخطيرة؛ مما يعكس التزام القانون الراسخ بحماية الأطفال من هذه الجرائم.

بناء على ما سبق إيضاحه؛ يرى الباحث أن هذه القوانين مجتمعة تُظهر إطاراً قانونياً متكاملًا في سلطنة عمان لمكافحة الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل، ويتم ذلك من خلال تجريم الأفعال المرتبطة بسلب الحرية والإكراه والاستغلال، وضمان حقوق العمل في إطار علاقات عمل طوعية ومنظمة، مع إيلاء حماية خاصة للأطفال كقوة ضعيفة وأكثر عرضة للاستغلال، ويُبرز هذا الإطار القانوني التزام سلطنة عمان بالمعايير الدولية في حماية حقوق الإنسان والعمل اللائق.

المبحث الثاني

جرائم الاستعباد

يتناول هذا المبحث ظاهرة الاستعباد واستغلال العمل من منظور تحليلي شامل، مُفكِّكاً مفهوميهما المعقَّدين وصورهما المتعددة في العصر الحديث، وصولاً إلى استعراض الأطر القانونية الدولية والمحلية التي تُعنى بمكافحتها، وفي سياقٍ يظل فيه الكفاح ضد انتهاكات حقوق الإنسان مستمرًا، يسعى هذا المبحث إلى توضيح العلاقة بين المفهوم التقليدي للرق والأشكال المعاصرة للاستغلال مثل: العمل الجبري، والسخرة، والتي تُسلب الفرد حريته وكرامته، ومن خلال تسليط الضوء على أبرز الاتفاقيات الدولية وأدوار المنظمات الأممية، بالإضافة إلى تحليل مفصّل للتشريعات العمانية، ودور الجهات المختصة في حماية الضحايا، وتطبيق العقوبات الرادعة؛ يقدم هذا المبحث رؤية متكاملة لجهود مكافحة هذه الجرائم، مؤكِّدًا على التزام سلطنة عمان بالمعايير الدولية في هذا الصدد؛ لذلك سنتناول في هذا المبحث مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم الاستعباد واستغلال العمل وصوره.

المطلب الثاني: الأطر القانونية لمكافحة الاستعباد والتدابير الحمائية.

المطلب الأول

مفهوم الاستعباد واستغلال العمل وصوره

يتعمق هذا المطلب في تحليل مفهوم الاستعباد وأشكاله المتنوعة، مميزاً إياه عن مفاهيم قريبة مثل: الاسترقاق واستغلال العمل، بدءاً من التعريفات التاريخية للعبودية وصولاً إلى الأطر القانونية المعاصرة التي تُجرّم العمل الجبري بجميع صورته، ويهدف هذا الجزء إلى توضيح كيفية تطور هذه الظاهرة لتمتد إلى كل ما يُجبر الفرد على العمل دون إرادته، ثم سيُسلط الضوء على المعايير الدولية والوطنية التي تُحدد العمل القسري، مع استعراض الفروقات الدقيقة بين العمل بالسخرة وأنواع الإكراه الأخرى؛ لذلك سنتناول في هذا المطلب فرعين:

الفرع الأول: تعريف الاستعباد والتمييز بينه وبين الاسترقاق واستغلال العمل.

الفرع الثاني: صور الاستعباد واستغلال العمل في العصر الحديث.

الفرع الأول: تعريف الاستعباد والتمييز بينه وبين الاسترقاق واستغلال العمل

تُعد ظاهرة العمل الجبري شكلاً معاصراً ومقلّماً من أشكال الرق والعبودية؛ حيث تُجرد الأفراد من حقهم الأساسي في اختيار عملهم، وتُفرض عليهم وظائف قسرية، وتاريخياً يشير مصطلحاً "الاستعباد" و"الاسترقاق" إلى حالة من السيطرة المطلقة على شخص كملكية يُحرّم فيها الفرد من حريته وحقوقه الأساسية، ويُجبر على العمل دون إرادته أو مقابل¹، و تُؤكد اتفاقية الرق لعام 1926 على أن العمل

¹ الدوايدي مبروك، تجارة الرقيق عبر صحراء بلاد المغرب في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر الميلاديين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، 2022، ص 63.

بالسخرة أو العمل القسري يماثل الرق في إهانتها للكرامة الإنسانية؛ مما يُبرز أن العمل الجبري اليوم هو امتداد وتطور للمفاهيم التقليدية للرق والعبودية في سياقات حديثة¹.

لتوضيح ذلك بشكل أعمق، تُعرّف اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالسخرة أو العمل القسري رقم (29) لسنة 1930م العمل القسري في المادة (2/1) بأنه: "جميع الأعمال أو الخدمات التي تُفرض عنوةً على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره"²، يرى الباحث هذا التعريف القانوني الشامل يُركز على عنصرى الإكراه وغياب الإرادة الحرة للفرد كركيزتين أساسيتين لتحديد ما يُعتبر عملاً قسرياً، ويُشكل الأساس الذي تُبنى عليه التشريعات الدولية لمكافحة هذه الممارسات.

وتقدم الأبحاث الحديثة تعريفات أكثر تفصيلاً لصور العمل الجبري؛ فمصطلح العمل بالسخرة يُعرّف بأنه "كل عمل إجباري بدون أجر يفرض على العامل"، وهذا النوع من العمل يُعد من أبعث أشكال الاستغلال؛ حيث لا يحصل العامل على أي مقابل مادي لجهده؛ مما يجعله تجسيداً مباشراً للعبودية الحديثة، فغياب الأجر هنا هو السمة المميزة التي تُفرقه عن صور أخرى من العمل الجبري. أما العمل القسري فيُعرّف أيضاً بأنه "كل عمل فيه إجبار يقع على العامل سواء بطبيعة العمل أو مكانه أو زمانه أو قدر الأجر فيه بما يخالف القانون أو الاتفاق أو حمل العامل على القبول به تعاقدياً"، هذا التعريف يُوسّع نطاق العمل القسري ليشمل حالات تتجاوز غياب الأجر التام؛ فقد يتضمن العمل القسري إجبار العامل على ظروف عمل غير مقبولة، أو ساعات عمل مرهقة أو في أماكن غير ملائمة، أو بأجر غير عادل لا يتناسب مع الجهد المبذول، حتى لو كان هناك مقابل مادي بسيط. العنصر الأساسي هنا هو وجود الإكراه الذي يُفقد العامل حريته في اتخاذ قراراته المهنية³.

¹ الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926م.

² المادة رقم (2 / 1)الاتفاقية الخاصة بالسخرة رقم (29) لعام 1930م

³ بشار عدنان ملكاوي، دراسات فقهية في قانون العمل، الطبعة الأولى عمان، الأردن، 2014م، ص 95.

الفرع الثاني: صور الاستعباد واستغلال العمل في العصر الحديث

تتخذ صور العمل الجبري والاستغلال في العصر الحديث أشكالاً متعددة، ولا تقتصر على أنماط محددة من الأعمال، فعبارة "جميع الأعمال أو الخدمات" تُشير إلى أن نطاق العمل الجبري لا يقتصر على طبيعة العلاقة التعاقدية أو قانونيتها، ولا حتى على ظروف العمل القاسية أو الخطرة بحد ذاتها، بل إن المعيار الأساسي يكمن في طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، والآلية التي يُخضع بها العامل لإرادة صاحب العمل، بحيث تُسلب منه حريته في الاختيار وهذا يعني أن أي عمل يُفرض على الفرد تحت الإكراه بغض النظر عن ماهيته أو طبيعته، يمكن أن يُصنف ضمن العمل الجبري إذا ما فقد العامل سيطرته على قراراته المتعلقة بعمله. هذا المفهوم الواسع يضمن تغطية شاملة لجميع أشكال الاستغلال التي قد تظهر في سوق العمل¹.

ومن الجدير بالذكر أن الأنشطة غير القانونية لا تُستثنى من تعريف العمل الجبري، فمسألة قانونية النشاط من عدمها وفقاً للتشريعات الوطنية لا تؤثر على تصنيف العمل كعمل جبري من عدمه، فعلى سبيل المثال: تُعدّ المرأة التي تُجبر على الدعارة في حالة عمل جبري؛ لأنها تؤدي هذا النشاط ضد إرادتها وتحت التهديد بغض النظر عن الوضع القانوني للدعارة في البلد المعني، وبالمثل يُعتبر الطفل أو الشخص البالغ الذي يُكره على التسول أو العمل كمتسول في حالة عمل قسري، حتى لو كان التسول نفسه يُصنف كنشاط غير قانوني، وهذا التأكيد على أن الإكراه هو المعيار الأساسي بغض النظر عن طبيعة النشاط، ويسلط الضوء على ضرورة مكافحة الاستغلال في جميع صورته، حتى تلك التي تحدث في ظل القانوني أو غير القانوني².

¹ مكتب العمل الدولي، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (93)، الطبعة الأولى، جنيف، 2005، ص 6.

² إبراهيم سيد أحمد، قانون مكافحة جرائم الاتجار بالبشر واتفاقية الأمم المتحدة، دار الكتاب القانوني، الاسكندرية، مصر، 2009، ص 79.

كما تتجاوز عبارة التهديد بأي عقاب مجرد العقوبات الجنائية، لتشمل جميع أنواع الإكراه التي تُجبر الأفراد على العمل ضد إرادتهم، ويمكن أن تتجسد هذه التهديدات في أشكال مختلفة مثل: التهديد بالعنف الجسدي أو النفسي، أو احتجاز الأوراق الثبوتية الشخصية كجوازات السفر وبطاقات الهوية أو حجز الأشخاص وتقييد حركتهم، أو حتى التهديد بعدم دفع الأجور المستحقة، أو حرمان العامل من حقوقه ومزاياه، ومن الضروري جدًا أن يتمكن العمال من إنهاء علاقة العمل دون فقدان أي حقوق أو امتيازات اكتسبوها، وهذا التأكيد على أشكال الإكراه غير المباشرة يُبرز مدى تعقيد ظاهرة العمل الجبري، وكيف يمكن أن يتم التحكم بالأفراد من خلال الضغوط الاقتصادية والنفسية، وليس فقط من خلال التهديد المباشر بالعقاب الجسدي¹.

أيضًا يُعد غياب الموافقة الحرة والمطلعة أحد الركائز الأساسية في تعريف العمل الجبري، فكلما "تطوع" تعني أن موافقة العامل على الدخول في علاقة العمل يجب أن تكون نابعة من إرادته الحرة، وغير مشوبة بأي نوع من الخداع أو الإكراه²، ولكي تكون الموافقة صحيحة يجب أن يكون العامل على دراية كاملة بشروط العمل وحقوقه وواجباته، وعلاوة على ذلك ينبغي أن يتمتع العامل دائمًا بحرية الانسحاب من أي اتفاق متوافق عليه بين الطرفين، وإذا لجأ صاحب العمل أو حتى الموظف إلى الخداع أو الإكراه بأي شكل من الأشكال للحصول على موافقة العامل، فإن هذه الموافقة تُعتبر باطلة، ويُصنّف العمل في هذه الحالة كعمل جبري، وهذا المبدأ يُسلط الضوء على أهمية الشفافية والنزاهة في العلاقات التعاقدية، ويؤكد على حق الأفراد في اتخاذ قراراتهم بحرية تامة³.

¹ بيببت اندريز، العمل الجبري والاتجار بالبشر: دليل لمفتشي العمل منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى، بيروت، 2009م،

ص 4

² مظهر أحد كمال، الرأسمالية وتجارة الرق مسائل في إفريقيا، بحث منشور، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1989م.

³ إبراهيم سيد أحمد، مرجع سابق، ص 80.

المطلب الثاني

الأطر القانونية لمكافحة الاستعباد والتدابير الحمائية

يُعد التصدي للعمل القسري والاستغلال تحديًا عالميًا، ورغم مصادقة معظم الدول على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، فإن آليات التجريم تتفاوت، وهذا الفرع يُركّز على النهج التشريعي لسلطنة عمان في مكافحة هذه الظواهر، حيث اختار المشرع العماني تضمين الأحكام المتعلقة بالعمل الجبري ضمن قانون العمل على غرار العديد من الدول، ويُشير هذا التوجه إلى تبني مقاربة شاملة تُعالج قضايا الاستغلال في سياق علاقات العمل؛ مما يُتيح آليات وقائية وحمائية وعقابية أكثر مرونة، مع التركيز على حقوق العمل المتضررين؛ لذلك سنتناول في هذا المطلب فرعين:

الفرع الأول: التشريعات والقوانين العمانية التي تجرم الاستعباد واستغلال العمل.

الفرع الثاني: التدابير الحمائية لضحايا الاستعباد واستغلال العمل ودور الجهات المختصة.

الفرع الأول: التشريعات والقوانين العمانية التي تجرم الاستعباد واستغلال العمل

لقد صادقت غالبية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على اتفاقية أو كلتا اتفاقيتي المنظمة بشأن العمل الجبري، ومع ذلك لم تُجرّم العديد من هذه الدول العمل الجبري بشكل صريح في قوانينها الجزائية، بل اكتفت بمعاقبته ضمن التشريعات المنظمة لحقوق العمل وتحديدًا قانون العمل¹، ويعكس هذا التوجه فهمًا بأن قضايا العمل الجبري تتبع غالبًا من سياقات علاقات العمل والاستغلال الاقتصادي؛ لذلك فإن معالجة هذه الانتهاكات ضمن قوانين العمل يتيح آليات أكثر مرونة وتخصصًا مثل: التفتيش العمالي، وتسوية النزاعات، وتطبيق العقوبات الإدارية والمالية، وهذا

¹ مكتب العمل الدولي، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في

العمل، مرجع سابق، ص 7.

النهج يركز أيضًا على توفير سبل الإنصاف للعمال المتضررين؛ مما يشير إلى مقارنة شاملة تجمع بين الجوانب الوقائية والحمائية والعقابية ضمن إطار قانوني موحد، ولا يعني بالضرورة ضعف التجريم بل تكاملًا قانونيًا¹.

ويُصنف المشرع العماني ضمن الدول التي عاقبت على العمل القسري بموجب التشريعات المنظمة لحقوق العمل، وتحديدًا في قانون العمل، وهذا يعني أن القانون العماني يتعامل مع قضايا العمل الجبري ضمن إطار قانون العمل، ولا يعتمد بالضرورة على نصوص تجرّمية صريحة ومستقلة في قانون الجزاء، وهذا النهج يتوافق مع ممارسات العديد من الدول التي تفضّل معالجة هذه الظاهرة ضمن قوانين العمل، بهدف ضمان حقوق العمال ومنع استغلالهم، مع أن تركيز التجريم ضمن قانون العمل قد يسهّل عملية الإثبات والتطبيق في القضايا المتعلقة بالاستغلال العمالي؛ حيث تكون الهيئات العمالية والتفتيشية هي الجهات المسؤولة عن رصد هذه الانتهاكات والتعامل معها، كما أن هذا النهج يركز على إعادة الحقوق للعمل المتضررين وتعويضهم بدلًا من التركيز المطلق على العقوبة الجنائية التي قد تكون أبطأ وأكثر تعقيدًا في التنفيذ².

على سبيل المقارنة تُظهر الدراسة أن المشرع الأردني اتبع مسارًا مختلفًا في تجريم العمل القسري؛ فقد بدأ بتجريمه من خلال قانون منع التشغيل الإلزامي، ثم عاد ودمجه ضمن التشريع المنظم لحقوق العمل، وتحديدًا قانون العمل، بينما لم يتضمن قانون العقوبات الأردني نصًا خاصًا يجرم العمل القسري، وهذا التباين يسلط الضوء على اختلاف المناهج التشريعية بين الدول في معالجة هذه الظاهرة. يوضح هذا التطور في الأردن تحولًا في الفهم القانوني للعمل الجبري؛ حيث بدأ بقانون متخصص، ثم انتقل إلى دمج التجريم ضمن قانون العمل؛ مما قد يعكس رغبة في توحيد الجهود التشريعية المتعلقة بحقوق العمل، وهذا التباين بين الدول يشير إلى أن كل دولة قد تختار

¹ أحمد أبوشنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد، مكتبة دار الثقافة، الأردن، 1999، ص 62.

² أحمد بن صالح بن ناصر البرواني، المواجهة الجنائية لجرائم الاتجار بالبشر "دراسة في القانون العماني والمقارن"، الطبعة الأولى، مكتبة بيروت، القاهرة، مصر، 2016، 49.

المسار الذي يتناسب مع أولوياتها القانونية والاجتماعية، ومدى تطور أطرها القانونية القائمة لتحقيق هدف مكافحة العمل الجبري¹.

الفرع الثاني: التدابير الحمائية لضحايا الاستعباد واستغلال العمل ودور الجهات المختصة

تُعد المادة (33) من قانون العمل نقطة انطلاق أساسية في حماية حقوق العمل؛ حيث تُوجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرراً باللغة العربية من نسختين، وهذا الشرط لا يضمن شفافية العلاقة التعاقدية فحسب، بل يعزز من قدرة العامل على إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات حتى في غياب العقد المكتوب، وهو أمر بالغ الأهمية في سياق مكافحة الاستغلال²، علاوة على ذلك يتعزز الإطار الوقائي من خلال إلزام عقود العمل بتضمين البيانات الجوهرية مثل: الأجر الأساسي، وطبيعة العمل، ومدة العقد، ومواعيد صرف الأجور؛ بما يحد من فرص الغموض أو الاستغلال الذي قد يؤدي إلى ممارسات شبيهة بالاستعباد، كما أن اشتراط اعتماد العقد من الجهة المختصة يوفّر طبقة إضافية من الرقابة القانونية، والتحقق من سلامة الشروط التعاقدية، بما يضمن حماية العامل من أي تجاوزات محتملة³.

ويُعد تحديد ساعات العمل الفعلية من أهم التدابير الحمائية ضد استنزاف العمال⁴، فوفقاً للمادة (70) لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً وأربعين ساعة أسبوعياً، مع تخصيص ساعة للراحة؛ وهذا الحد الأقصى يمنع الإرهاق المفرط الذي يُمكن أن يُصاحب ظروف العمل الاستغلالية⁵، وتُعالج المادة (71) قضية العمل الإضافي بحزم، حيث تُوجب على صاحب العمل دفع أجر إضافي محدد بزيادة لا تقل عن

¹ أحمد أبوشنب، مرجع سابق، ص 62.

² المادة رقم (33) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

³ محمد إبراهيم، علاقات الرق في المجتمع السوداني (النشأة، السمات، الاضمحلال)، الطبعة الثانية، عزة للنشر والتوزيع، الخرطوم، السودان، 2013، ص 87.

⁴ أحمد بن صالح، مرجع سابق، ص 50.

⁵ المادة رقم (71) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

25% لساعات العمل النهارية و50% لساعات العمل الليلية، أو منح العامل إذنًا بالتغيب كبديل¹، هذا التنظيم الصارم للعمل الإضافي يُقلل من احتمالية إجبار العمل على العمل لساعات طويلة دون تعويض عادل، وهو أحد مؤشرات الاستغلال².

و تُقدّم أحكام إنهاء عقد العمل حماية جوهرية ضد الفصل التعسفي الذي يُمكن أن يُستخدم كوسيلة للضغط على العمل؛ ففي العقود غير محددة المدة تُوجب المادة (38) الإخطار المسبق³، والأكثر أهمية في سياق الحماية من الاستغلال هو ما نصت عليه المادة (41) التي تُحوّل العامل الحق في ترك العمل دون التقيد بمدة الإخطار ودون المساس بحقوقه، بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة والتعويض، وفي حالات محددة تُعد انتهاكات جسيمة من جانب صاحب العمل، تشمل هذه الحالات: ارتكاب صاحب العمل للغش، وعدم دفع الأجور لأكثر من شهرين، وارتكاب أعمال مخلة بالأداب، والاعتداء على العامل، أو وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل وصحته⁴، ويرى الباحثُ تُمكن هذه الأحكام العمل من التخلص من العلاقات التعاقدية المسيئة دون الخسارة المالية؛ مما يُعد رادعًا قويًا ضد الاستغلال.

تُولي المواد القانونية اهتمامًا خاصًا بظروف عمل العمال ورفاهيتهم؛ فتُلزم المادة (57) صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعافات الأولية، وتحمل نفقات العلاج والإقامة في المستشفيات في حال عدم توفر التأمين الصحي⁵، وتُوسّع المادة (58) هذه الالتزامات لتشمل توفير وسائل النقل المناسبة والمسكن الملائمة والوجبات الغذائية ومياه الشرب في المناطق التي يُحددها الوزير⁶، هذه الشروط الأساسية لا تضمن كرامة العامل فحسب، بل تُقلل أيضًا من اعتماده الكلي على صاحب العمل في جميع جوانب حياته؛ مما يُحد من فرص الاستبعاد

¹ المادة رقم (70) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

² بشار عدنان ملكاوي، مرجع سابق، 96.

³ المادة رقم (38) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

⁴ حشمت محمد عبده، جرائم استغلال المشردين قسريًا داخل دولهم الأسباب والتداعيات في إطار القانون الدولي العام "دراسة تطبيقية"، مجلة كلية الحقوق، جامعة المنيا، المجلد السادس، العدد الأول، 2023، ص 291.

⁵ المادة رقم (57) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

⁶ المادة رقم (58) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

غير المباشر¹، كما تُقدم المادة (76) حماية خاصة للعاملات المرضعات بمنحهن ساعة يوميًا لرعاية أطفالهن؛ مما يُسهم في دعم حقوق المرأة العاملة، ويُقلل من تعرضها للتمييز أو الاستغلال².

كما يُعد الدور الذي تضطلع به الجهات المختصة، وفي مقدمتها الوزارة (وزارة العمل) محورًا في إنفاذ هذه التدابير الحمائية، فبالإضافة إلى اعتماد عقود العمل تُمارس الوزارة سلطتها في اعتماد لوائح نظام العمل والجزاءات التي تُعدها المنشآت؛ مما يضمن توافقها مع القانون، ويحمي العمل من الشروط التعسفية³، وفي حالات إنهاء العقود لأسباب اقتصادية تتدخل لجنة خاصة برئاسة الوزارة وعضوية جهات حكومية واتحاد عمل سلطنة عمان⁴ للنظر في طلبات تقليص العمالة، لا تُسهم هذه اللجنة في ضمان الشفافية والعدالة في هذه القرارات فحسب، بل تُمكنها أيضًا من اقتراح بدائل لإنهاء العقود مثل: تقليص ساعات العمل، أو تخفيض الأجور؛ مما يُقلل من الأثر السلبي على العمل، علاوة على ذلك، تُعالج الجهات المختصة شكاوى العمل المتعلقة بالنزاعات العمالية؛ مما يوفر آلية قانونية فعّالة للعاملين للدفاع عن حقوقهم⁵.

يرى الباحث أن ذلك يُشكّل دعامة قوية لحماية العمل من الاستغلال بكافة أشكاله، وتُعزز من دور الجهات المختصة في تطبيق هذه الحماية، وضمان بيئة عمل عادلة وآمنة، إضافة إلى التدابير الحمائية للأطفال ضحايا الاستعباد واستغلال العمل، ودور الجهات المختصة في القانون العماني، وتُقدم المواد القانونية المذكورة من قانون الطفل العماني بالإضافة إلى قانون العمل السابق إطارًا قانونيًا متكاملًا لحماية الأطفال من كافة أشكال العنف والاستغلال، بما في ذلك الاستعباد واستغلال العمل، ويوضح هذا التحليل الذي قدمه الباحث آليات هذه الحماية، ودور الجهات المختصة في تطبيقها، حيث ينص القانون بوضوح في المادة (2) على مجموعة من الحقوق الأساسية للطفل أبرزها: الحق في الحياة والبقاء والنمو، والحماية من التمييز. هذه المبادئ

¹ بشار عدنان ملكاوي، مرجع سابق، ص 97.

² المادة رقم (76) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

³ المادتين رقم (54،55) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

⁴ المادة رقم (45) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 / 2023.

⁵ عيسى حسن الكندري، مواجهة تجنيد الأطفال أثناء النزاعات المسلحة في التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، 2018، ص76.

التأسيسية تُشكل حجر الزاوية في أي حماية ضد الاستعباد أو الاستغلال؛ حيث إن الحرمان من هذه الحقوق هو جوهر تلك الممارسات، وتُعزز المادة (7) هذا المبدأ بشكل مباشر؛ إذ تُؤكد على حق الطفل في الحماية من العنف والاستغلال والإساءة، وفي معاملة إنسانية كريمة تحفظ له كرامته وسمعته وشرفه، ويعتقد الباحث أن هذا النص يُقدم تعريفًا واسعًا للحماية، ولا يقتصر على الحماية الجسدية فحسب، بل يمتد ليشمل الحماية النفسية والمعنوية للطفل، كما أن المادة (3) تُشير إلى أن أحكام هذا القانون لا تُخل بأي حماية أفضل للطفل يكفلها قانون آخر؛ مما يعني أن القانون يسعى لتقديم أقصى درجات الحماية الممكنة.

أيضًا يُقدم القانون تدابير صارمة لمكافحة استغلال الأطفال اقتصاديًا؛ حيث تُجرم المادة (44) بشكل صريح استغلال الطفل أو تسليمه للغير بقصد التسول، وتُعرّف أشكال التسول التي لا تُعد موردًا للعيش بذاتها؛ مما يُضيق الخناق على هذه الظاهرة الخطيرة، وفيما يتعلق باستغلال الأطفال في العمل، تُفصل المادة (45) حظر تشغيل أي طفل في الأعمال أو الصناعات التي يُرجح أن تُضر بصحته أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي، وتترك تحديد هذه الأعمال لقرار من وزير القوى العاملة، وتُحدد المادة (46) الحد الأدنى لسن التشغيل بـ (15) خمسة عشر عامًا، مع استثناءات محدودة للأعمال الأسرية التي لا تُعيق تعليم الطفل أو تُضر بصحته، ومن وجهة نظر الباحث هذه المواد تُشكل حصنًا منيعًا ضد استغلال الأطفال في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو غير المناسبة لأعمارهم، كما تُحدد المادة (49) ساعات عمل قصوى للطفل العامل لا تزيد عن (6) ست ساعات يوميًا مع فترات راحة، لضمان عدم إرهاقه.

ويتجاوز القانون الحماية من استغلال العمل ليشمل تدابير أوسع ضد الاستعباد والعنف وتُقدم المادة (56) قائمة شاملة للأفعال المحظورة التي تُشكل انتهاكًا صارمًا لحقوق الطفل، وتُصنف ضمن أشكال الاستعباد والاستغلال البشري. تشمل هذه الأفعال: اختطاف أو بيع طفل أو نقل عضو من أعضائه، أغتصاب طفل أو هتك عرضه أو التحرش به جنسيًا، أو حمل أو إكراه طفل على تعاطي أي نشاط جنسي أو استغلاله في الدعارة، أو غيرها من الممارسات الجنسية أو في العروض والمواد الإباحية، أو استخدام طفل في تجارة الرقيق بجميع أشكاله، أو استرقاقه، أو إخضاعه للسخرة، أو إرغامه على أداء عمل قسرًا، وتهريب طفل أو مساعدته

على الهروب عبر الحدود بغرض استغلاله، أو ممارسة العنف ضده بأي شكل من أشكاله، وممارسة أي شكل من أشكال العنف على الطفل.

هذه البنود تؤكد على التزام الدولة بمكافحة أشد أشكال الاستغلال التي قد يتعرض لها الأطفال، وتقدم أساساً قانونياً قوياً للملاحقة القضائية لمرتكبي هذه الجرائم، كما تحظر المادة (55) تجنيد الطفل إجبارياً في القوات المسلحة أو الجماعات المسلحة، أو إشراكه في الأعمال الحربية.

يرى الباحث أن القانون يُشجع على الإبلاغ عن الانتهاكات الواقعة على الأطفال؛ حيث تُعطي المادة (62) الحق لكل شخص في الإبلاغ عن أي واقعة تُشكل عنفاً ضد الطفل أو استغلالاً له، وتؤكد على ضرورة حماية المبلِّغ وعدم الإفصاح عن هويته، وتُلزم المادة (63) الأطباء والمعلمين وغيرهم ممن يطلعون بحكم مهنتهم على معلومات تعيد بوجود عنف أو استغلال أو إساءة للطفل بضرورة إبلاغ لجان حماية الطفل، وفي الحالات التي يتعرض فيها الطفل للعنف أو الاستغلال تُتيح المادة (64) إيداع الطفل بدار الرعاية المؤقتة بقرار من الادعاء العام بناءً على توصية مندوب حماية الطفل، مع ضمان إعادة الطفل إلى ولي أمره بعد زوال الأسباب، وتعهده بالرعاية (المادة 65)، ولضمان فاعلية هذه التدابير؛ يُحدد القانون عقوبات صارمة للمخالفين، وتُشير المادة (66) إلى أن العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون لا تُخل بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، وتُفرض عقوبات السجن والغرامة على مرتكبي الأفعال المحظورة المتعلقة باستغلال الأطفال في العمل (المادة 71)، والأفعال الجسيمة المتعلقة بالاستعباد والاعتداء على الأطفال (المادة 72)، بالإضافة إلى ذلك تُتيح المادة (76) للطفل الحق في المطالبة بالتعويض المدني عن كافة الأضرار التي لحقت به جراء ممارسة العنف أو الإساءة أو الاستغلال؛ مما يُعزز من حقوق الضحايا في جبر الضرر.

الخاتمة

في ختام هذا البحث يتضح أن جرائم استغلال العمل تمثل أحد أبرز التحديات القانونية والإنسانية التي تواجه المجتمعات المعاصرة؛ لما تشكله من انتهاك صارخ لكرامة الإنسان وحقوقه الأساسية التي أقرتها الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية؛ فظاهرة العمل القسري أو الجبري لا تقف عند حدود الإكراه الجسدي، بل تمتد لتشمل أشكالاً متعددة من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي والنفسي تُفرض مبدأ حرية العمل من محتواه الحقيقي، وتحوّل العلاقة التعاقدية إلى صورة من صور الإذعان القسري.

لقد أثبتت الدراسة أن مواجهة هذه الجرائم تتطلب إطاراً قانونياً متكاملًا لا يقتصر على سن النصوص المجرّمة، بل يتعدى ذلك إلى بناء منظومة مؤسسية قادرة على إنفاذ القانون بفعالية وعدالة؛ فالنصوص القانونية مهما بلغت دقتها تظل عاجزة دون وجود آليات تنفيذ ومراقبة تُعزز مبدأ سيادة القانون، وتحمي الفئات الهشة من الوقوع ضحية الاستغلال، ومن هنا تبرز أهمية تفعيل الرقابة العمالية وتطوير إجراءات التفتيش والتحقيق، وتمكين الأجهزة القضائية والإدارية من التعامل السريع والحازم مع هذه القضايا.

كما أظهرت الدراسة أن اتفاقيات منظمة العمل الدولية - ولا سيما الاتفاقيتين رقم (29) و(105) - أرسيت الأساس الدولي لحظر السخرة والعمل القسري، ووضعت التزامات واضحة على الدول الأعضاء لمكافحتها، إلا أن التطبيق الفعلي لهذه الالتزامات يظل متفاوتاً بين الدول تبعاً لمدى قوة مؤسساتها التشريعية والقضائية، وعليه فإن التحدي الأكبر يكمن في ترجمة هذه الالتزامات إلى إجراءات واقعية تحمي العامل في بيئة العمل اليومية من أي شكل من أشكال القهر أو الاستغلال.

وفي السياق الوطني بيّن البحث أن التشريع العماني قد خطى خطوات مهمة نحو تجريم العمل القسري واستغلال العمال، إلا أن هذه الجهود ما زالت بحاجة إلى مزيد من التطوير والتنسيق بين الجهات المعنية، بما يضمن تحقيق التكامل بين القواعد القانونية وآليات التطبيق، وتوصي الدراسة بضرورة إنشاء دوائر قضائية متخصصة للنظر في قضايا استغلال العمال والاتجار بالبشر؛ لما لذلك من أثر في تسريع

الفصل في القضايا وتحقيق العدالة للضحايا، إضافة إلى تعزيز كفاءة الجهات الرقابية وتزويدها بالصلاحيات والإمكانات اللازمة لرصد الانتهاكات والتصدي لها.

كما أن تجريم استغلال العمال لا ينبغي أن يقف عند حد الردع القانوني فحسب، بل يجب أن يقترن بجهود توعوية ومجتمعية تهدف إلى ترسيخ ثقافة احترام حقوق العمل، وتأكيد أن العمل القسري ليس مجرد مخالفة قانونية، بل هو انتهاك أخلاقي وديني يمس جوهر كرامة الإنسان، ومن هذا المنطلق؛ فإن الشريعة الإسلامية تُعدّ من أوائل النُظُم التي أعلنت من شأن العامل وأكدت على وجوب معاملته بالعدل والإحسان، وصون حرّيته وحقه في الكسب الشريف؛ وهو ما يُعدّ مرجعاً تشريعياً وإنسانياً يمكن البناء عليه في تطوير القوانين الوضعية المعاصرة.

وتخلّص الدراسة إلى أن حماية العامل من الاستغلال لا يمكن تحقيقها بمعزل عن التعاون الدولي والإقليمي؛ إذ تتجاوز هذه الظاهرة حدود الدول بفعل العولمة وحركة العمالة العابرة للحدود؛ لذلك فإن التنسيق بين الدول في تبادل المعلومات، وتوحيد الجهود في الملاحقة القضائية، وتفعيل الاتفاقيات الدولية ذات الصلة؛ يمثل ركيزة أساسية في محاربة استغلال العمال، كما يجب العمل على تحسين ظروف العمل، وتوفير بدائل اقتصادية للعمال المعرضين للاستغلال لضمان الوقاية قبل وقوع الجريمة.

وفي ضوء ما تقدم، يمكن القول إن المسؤولية الجزائية عن جرائم استغلال العمال تمثل جزءاً من مسؤولية أكبر تتعلق بحماية الإنسان كقيمة عليا في النظامين القانوني والأخلاقي؛ فحماية حرية العامل ليست مجرد التزام قانوني على الدولة، بل هي واجب إنساني وأخلاقي يعكس مدى تقدم المجتمع وتحضّره؛ لذا فإن استمرار الجهود التشريعية والمؤسسية في هذا المجال هو السبيل لتحقيق العدالة الاجتماعية، وترسيخ مبدأ الكرامة الإنسانية، وجعل العمل وسيلة للبناء والارتقاء، لا أداة للاستغلال والإذلال.

وبذلك؛ فإن هذا البحث يؤكد أن تحقيق العدالة في علاقات العمل يتطلب تضافر التشريعات والرقابة والوعي في منظومة واحدة تُعيد للعامل إنسانيته، وتُرسّخ قيم العدل والمساواة، وتُسهم في بناء مجتمع تسوده الكرامة وسيادة القانون.

نتائج البحث

- 1- يتضح أن العمل القسري يمثل انتهاكاً صارخاً للحقوق الأساسية للإنسان، ويقوّض مبدأ حرية الإرادة في التعاقد؛ مما يجعله من الجرائم الماسة بالكرامة الإنسانية التي تستوجب حماية قانونية خاصة.
- 2- أظهرت الدراسة أن العديد من التشريعات العربية - ومنها التشريع العماني - قد تضمنت نصوصاً تُجرّم السخرة واستغلال العمال، إلا أن تطبيقها العملي لا يزال محدوداً بسبب ضعف آليات التنفيذ والرقابة.
- 3- بيّنت الدراسة أن اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (29) و(105) تشكلان الإطار الدولي الأساسي لحظر العمل الجبري إلا أن التزام بعض الدول بتطبيقهما ما زال جزئياً.
- 4- أوضحت الدراسة أن القوانين الوطنية تركز في الغالب على النصوص العقابية دون تطوير منظومة مؤسسية وقضائية متخصصة لمعالجة هذه القضايا بشكل فعال وسريع.
- 5- أظهرت الدراسة أن الجهل بالحقوق القانونية والفقر وضعف الوعي المجتمعي تُعد من أهم العوامل التي تُسهم في وقوع العمل ضحايا للاستغلال؛ ما يستدعي معالجة وقائية لا تقتصر على الردع القانوني.
- 6- كما تبين أن الشريعة الإسلامية أرسّت منذ قرون مبادئ صون كرامة العامل وحظر الإكراه في العمل، وهو ما يمكن عدّه أساساً شرعياً راسخاً لتجريم الاستغلال في التشريعات الحديثة.

توصيات البحث

- 1- إنشاء دوائر قضائية متخصصة للنظر في جرائم العمل القسري والاتجار بالبشر لتسريع إجراءات التقاضي، وضمان تحقيق العدالة الفورية للضحايا.
- 2- تعزيز دور أجهزة التفتيش العمالي وتزويدها بالكفاءات والسلطات اللازمة لرصد الانتهاكات والتحقيق فيها، مع فرض عقوبات رادعة على المخالفين.

- 3- تفعيل التعاون الدولي والإقليمي بين الدول لتبادل المعلومات والخبرات بشأن مكافحة استغلال العمالة، وتنفيذ أحكام الاتفاقيات الدولية ذات الصلة.
- 4- تكثيف حملات التوعية والتثقيف المجتمعي حول حقوق العمل وطرق الإبلاغ عن حالات الاستغلال من خلال وسائل الإعلام والمؤسسات التعليمية.
- 5- تضمين مبادئ الشريعة الإسلامية في التشريعات العمالية، بما يعزز من القيم الأخلاقية في بيئة العمل، ويؤكد على احترام الإنسان كقيمة عليا.
- 6- إنشاء مراكز دعم وحماية للعمل لتقديم الاستشارات القانونية والنفسية والاجتماعية لضحايا الاستغلال، وتمكينهم من الوصول إلى العدالة.

المراجع

أولاً: القرآن الكريم

1- سورة البقرة

ثانياً: مراجع عامة

- 1- أ. أسماء أحمد الرشيد، الإتجار بالبشر وتطوره التاريخي، دار النهضة العربية، الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2009
- 2- أحمد عبد الله، عمل الأطفال: الأبعاد الدولية والإقليمية، مجلة العمل العربي، العدد الرابع والسبعون، مطبوعات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، يناير 2001.
- 3- أسماء مجدي علس حسنين، دور منظمات المجتمع المدني في التمكين السياسي للمرأة المصرية، دراسة إمبريقية على المركز المصري لحقوق المرأة، العدد السادس، أكتوبر 2022.
- 4- خالد محمد الزعبي، حماية العمل من العمل الجبري في ضوء اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الثالث، السنة الثالثة والأربعون، 2019.
- 5- سوسن ترمخان بكه، الجرائم ضد الإنسانية "في ضوء أحكام النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية"، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2006.
- 6- علي صلاح ياسين، وسائل الحماية المدنية للأطفال المشردين من العنف، مجلة أشور للعلوم القانونية والسياسية، المجلد الثاني، العدد الأول، 2025.

7- محمد جميل، الإتجار بالبشر كجريمة منظمة عابرة للحدود الوطنية وسبل مكافحتها، دراسة تحليلية في ضوء التشريعات الدولية الوطنية، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد الواحد والأربعون، الملحق الثالث، الجامعة الأردنية، 2014.

ثالثاً: المراجع المتخصصة

- 1- الاتجار بالبشر والعمل الجبري دليل للتشريعات وتطبيق القانون، منظمة العمل الدولية "برنامج العمل الخاص للقضاء على العمل الجبري"، 2005.
- 2- أيمن أديب الهلسه، حمدي سليمان القبيلات، مدى مواءمة التشريعات الأردنية للمعايير الدولية في مكافحة العمل الجبري، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة الإسرء، الأردن، المجلد السابع، العدد الثالث، 2015.
- 3- بدر بن ياسر المحروقي، جرائم الإتجار بالبشر بين القانون العماني والاتفاقيات الدولية، بحث منشور، المعهد العربي للدراسات والبحوث القانونية، مصر، القاهرة، 2015.
- 4- بشار عدنان ملكاوي، معجم تعريف مصطلحات القانون ملحق بمعاني المصطلحات باللغات الفرنسية والإنجليزية، الطبعة الأولى، دائرة المكتبة الوطنية، الأردن، 2016.
- 5- بييت اندريز، العمل الجبري والاتجار بالبشر "دليل لمفتشي العمل"، منظمة العمل الدولية، بيروت، الطبعة العربية الأولى، 2009.
- 6- حامد سيد محمد، الإتجار في البشر كجريمة منظمة عابرة للحدود، القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2010.
- 7- الحماية القانونية الدولية لحقوق الإنسان في النزاع المسلح، الأمم المتحدة، مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، جنيف، 2012.

- 8- خالد مصطفى فهمي، النظام القانوني لمكافحة جرائم الاتجار بالبشر في ضوء القانون رقم 64 لسنة 2010 والاتفاقيات الدولية والتشريعات العربية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2011.
- 9- دهام أكرم عمر، جريمة الإتجار بالبشر "دراسة مقارنة"، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر، 2011.
- 10- عبد الفتاح محمد السعيد، أثر الإكراه على الإرادة في المواد الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2002.
- 11- محمد بركات فارس الطراونة، اختصاص القضاء الجنائي الدولي بنظر الجرائم ضد الإنسانية، رسالة ماجستير، قسم القانون الجنائي، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر.
- 12- محمد نواف الفواعرة، العمل القسري ما بين التحريم الدولي والتجريم الوطني، المجلد العشرون، العدد الثالث، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، كلية القانون، جامعة آل البيت، الأردن، 2014.
- 13- محمود شريف بسيوني، الجريمة المنظمة عبر الوطنية "ماهيتها ووسائل مكافحتها دولياً وعربياً"، الطبعة الأولى، دار الشروق، القاهرة، مصر، 2004.
- 14- مصعب الأتراك، عسى الأحساء، الخطوط التوجيهية لمسح التقديرات المظهرة للعمل الجبري في صفوف الراشدين والأطفال، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان، 2012.
- 15- هيلين هاروف، تافيل وأليكس نصري، عالقون في الفخ "الإتجار بالبشر في الشرق الأوسط"، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2013.

رابعاً: الرسائل العلمية

- 1- الدوايدي مبروك، تجارة الرقيق عبر صحراء بلاد المغرب في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر الميلاديين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، 2022.
- 2- عيسى حسن الكندري، مواجهة تجنيد الأطفال أثناء النزاعات المسلحة في التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، 2018.
- 3- فهد بن محمد الحمد، حماية الطفل في نظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص السعودي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2010.
- 4- محمد بركات فارس الطراونة، اختصاص القضاء الجنائي الدولي بنظر الجرائم ضد الإنسانية، رسالة ماجستير، قسم القانون الجنائي، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر.
- 5- محمد عدنان علي الزبير، تحقيق العدالة الجنائية الدولية: دراسة في نطاق القضاء الوطني، الطبعة الأولى، 2022.

خامساً: البحوث والدراسات

- 1- أحمد جاسم السعدي، العمل الجبري في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والتشريعات الوطنية والدولية، مجلة كلية القانون، جامعة النهريين، المجلد الثاني والعشرون، العدد الثاني.
- 2- حشمت محمد عبده، جرائم استغلال المشردين قسرياً داخل دولهم الأسباب والتداعيات في إطار القانون الدولي العام "دراسة تطبيقية"، مجلة كلية الحقوق، جامعة المنيا، المجلد السادس، العدد الأول، 2023.

3- عبد الرحمن محمد الجنابي، الحماية القانونية للعامل من العمل الجبري والاتجار بالبشر في ضوء اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كربلاء، العراق، المجلد السابع، العدد الثاني، 2018.

سادسًا: المصادر:

أ- التشريعات والقوانين:

- 1- النظام الأساسي للدولة، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2021/6).
- 2- قانون العمل، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53).
- 3- قانون مكافحة الإتجار بالبشر، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2008/126).
- 4- قانون الجزاء العُماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2018/7).
- 5- قانون الطفل العُماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2014/22).
- 6- قانون المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2013/29).
- 7- قانون الخدمة المدنية، والفتوى رقم (212745491) وزارة العدل والشؤون القانونية، أغسطس 2021.
- 8- قرار وزاري رقم ٦١٩ / ٢٠٢٤ بشأن إصدار النموذج الاسترشادي للائحة نظام العمل في منشآت القطاع الخاص.

9- الفتوى رقم 212745491 ، وزارة العدل والشؤون القانونية، أغسطس 2021 على الرابط الالكتروني

التالي <https://qanoon.om/p/2021/fatwa202141/#:~:text=A>. تاريخ الزيارة 10 مايو

2025.

ب- التقارير الصادرة عن المنظمات الدولية:

- 1- منظمة العمل الدولية، اتفاقية العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930، جنيف، 1930.

- 2- منظمة العمل الدولية، اتفاقية العمل اللائق للعمل المنزليين رقم (189) لسنة 2011، جنيف.
- 3- الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926.
- 4- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (105) بشأن إلغاء العمل الجبري لسنة 1957.
- 5- بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000.
- 6- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.
- 7- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.
- 8- مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (93)، الطبعة الأولى، جنيف، 2005.
- 9- مكتب العمل الدولي، ثمن الإكراه: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الدورة (98)، جنيف، 2009.
- 10- مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث، الجزء (أ)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (99)، جنيف، 2010.
- 11- الأمم المتحدة، الحماية القانونية الدولية لحقوق الإنسان في النزاع المسلح، مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، جنيف، 2012.

فهرس المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|--------|---|
| أ | لجنة مناقشة الرسالة |
| ب | تفويض الجامعة |
| ج | الآية الكريمة |
| هـ | الإهداء |
| د | الشكر والتقدير |
| ز | ملخص الرسالة باللغة العربية |
| ح | ملخص الرسالة باللغة الإنجليزية |
| ط-ي | قائمة المحتويات |
| 1 | المقدمة |
| 12 | الفصل الأول: المسؤولية الجزائية عن السخرة والخدمة قسرًا |
| 13 | المبحث الأول: المعالجة القانونية للسخرة بوصفها أحد صور استغلال العمال |
| 14 | المطلب الأول: مفهوم السخرة |
| 14 | الفرع الأول: السخرة كأحد صور استغلال العمل بالإكراه |
| 19 | الفرع الثاني: انطواء السخرة واستغلال العمال على سلب الحرية |
| 23 | المطلب الثاني: النطاق الشخصي لجرائم السخرة |
| 23 | الفرع الأول: النساء والأطفال |
| 30 | الفرع الثاني: الفئات المستثناة من أحكام قانون العمل |
| 37 | المبحث الثاني: مكافحة العمل القسري |
| 38 | المطلب الأول: ماهية العمل القسري |
| 39 | الفرع الأول: الحماية الموضوعية للعمل من السخرة واستغلال العمل |
| 43 | الفرع الثاني: الحماية الإجرائية العمل من السخرة واستغلال العمل في قانون العمل العماني |
| 45 | المطلب الثاني: دور التشريعات في مكافحة السخرة |
| 46 | الفرع الأول: اتفاقية العمل رقم 29 كأساس لحماية العمل من السخرة واستغلال العمل |
| 51 | الفرع الثاني: تكييف أحكام اتفاقية العمل رقم 105 مع التشريع العماني لمكافحة السخرة واستغلال العمل |
| 58 | الفصل الثاني: المسؤولية الجزائية والممارسات الشبيهة بالرق |
| 59 | المبحث الأول: صور الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالعبودية واستغلال العمل في التشريع العماني والتشريعات الدولية |
| 60 | المطلب الأول: مفهوم الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق |

| | |
|----|--|
| 60 | الفرع الأول: تعريف الاسترقاق والتمييز بينه وبين الممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل |
| 65 | الفرع الثاني: أنواع الممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل (العبودية، السخرة، القنانة، الزواج القسري) |
| 68 | المطلب الثاني: الأطر القانونية لمكافحة الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل |
| 69 | الفرع الأول: الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات الصلة بمكافحة استغلال العمل |
| 74 | الفرع الثاني: التشريعات والقوانين العمانية التي تجرم الاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق واستغلال العمل |
| 77 | المبحث الثاني: جرائم الاستعباد |
| 78 | المطلب الأول: مفهوم الاستعباد واستغلال العمال وصوره |
| 78 | الفرع الأول: تعريف الاستعباد والتمييز بينه وبين الاسترقاق واستغلال العمل |
| 80 | الفرع الثاني: صور الاستعباد واستغلال العمال في العصر الحديث |
| 82 | المطلب الثاني: الأطر القانونية لمكافحة الاستعباد والتدابير الحمائية |
| 82 | الفرع الأول: التشريعات والقوانين العمانية التي تجرم الاستعباد واستغلال العمل |
| 84 | الفرع الثاني: التدابير الحمائية لضحايا الاستعباد واستغلال العمال ودور الجهات المختصة |
| 89 | الخاتمة |
| 91 | نتائج البحث |
| 91 | توصيات البحث |
| 92 | قائمة المصادر والمراجع |
| 99 | الفهرس |