

UNODC



مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة



**التنظيم الحكومي
للخدمات الأمنية المدنية الخاصة
ومدى إسهامها في منع الجريمة
وسلامة المجتمع**

سلسلة كتيبات العدالة الجنائية

مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
فيينا

التنظيم الحكومي
للخدمات الأمنية المدنية الخاصة
ومدى إسهامها في منع الجريمة
وسلامة المجتمع



الأمم المتحدة
نيويورك، ٢٠١٤

© الأمم المتحدة، أيلول/سبتمبر ٢٠١٤. جميع الحقوق محفوظة، في العالم أجمع.

لا تتطوي التسميات المستخدمة في هذا المنشور ولا طريقة عرض المادة التي يتضمَّنُها على الإعراب عن أيِّ رأي كان من جانب الأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأيِّ بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو للسلطات القائمة فيها أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

هذا المنشور من إنتاج: قسم اللغة الإنكليزية والمنشورات والمكتبة، مكتب الأمم المتحدة في فيينا.

شكر وتقدير

أعدّ هذا الدليل التمهيدي المتعلق بالتنظيم الحكومي للخدمات الأمنية المدنية الخاصة ومدى إسهامها في منع الجريمة وسلامة المجتمع مارك باتون الخبير الاستشاري بمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة.

وكان مارك لالوند، الخبير الاستشاري هو الآخر في المكتب المذكور، قد أعدّ مسودة أولى لهذه الوثيقة استُعرضت في اجتماع فريق خبراء عقد في فيينا يومي ٣ و٤ تموز/يوليه ٢٠١٢. ويودُّ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة أن يتوجه بالشكر والتقدير إلى الخبراء التاليين على ما قدّموه من إسهامات قيّمة خلال ذلك الاجتماع وبعده: خوان أنطونيو أرامبولا، بنجامين بوكلانند، فرانثيسكا كاونيرو، ستيوارت كازي-ماسلن، دانييل كوشي، هيلدا دي كليرك، أنجيلا إيفانسن، شيريل فرانك، ويليام غودنيك، أحمد الهانتوبي، عبد الله الهاشمي، إيميليانو مينغورانس، حسام الدين مصطفى الشاذلي، ليزا أولدرينغ، أنيكا أوسي، أبلاردو راموس فريد، مارك سيغل، نيك سميث.

ويودُّ المكتب أن يعرب عن تقديره لعملية الاستعراض والمشورة التخصّصية التي نفّذها كلُّ من بيتر دارسي ونارا يانان سرينيفاسان من جامعة إديث كووان بأستراليا. وقد ساهم أيضاً في جميع مراحل إعداد هذا الدليل التمهيدي موظفو المكتب التاليون: يوهانس دي هان، استيلا-ماريس ديون، فاليري لوبو، توم بيروكس (متدرب)، ميري شارون، طاهون شين، أندريا فاندوم.

كما يطيب للمكتب أن ينوه بالدعم السخي الذي قدّمته حكومة الإمارات العربية المتحدة، وخاصة مكتب نائب رئيس الوزراء ووزير الداخلية، سمو الشيخ سيف بن زايد آل نهيان، من أجل إعداد هذا الدليل التمهيدي وترجمته إلى الإسبانية والعربية والفرنسية.

المحتويات

الصفحة

vii	ملخص
١	مقدمة
١	تنامي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة
٤	الإشراف على الخدمات الأمنية المدنية الخاصة
٤	المنابع التي ينهل منها هذا الدليل التمهيدي
٥	هيكل الدليل التمهيدي
٧	أولاً- إسهام الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع
٧	مقدمة
٧	سبل إشراك الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع
٩	دراسات حالات
١١	تنظيم مشاركة الأمن المدني الخاص في منع الجريمة وسلامة المجتمع
٢١	ثانياً- تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة
٢١	مقدمة
٢١	المبررات التي تسوغ تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة
٢٣	أسس التنظيم
٢٤	الجهة المسؤولة عن التنظيم
٢٧	نطاق التنظيم
٣١	التصاريح الممنوحة للخدمات الأمنية المدنية الخاصة والقيود المفروضة عليها
٣٣	الترخيص
٣٩	مدونات قواعد السلوك
٤٢	سرية معلومات الزبائن
٤٣	الأسلحة واستعمال القوة
٤٦	أوضاع العمل
٤٩	ثالثاً- الإنفاذ والتفتيش والشكاوى
٤٩	مقدمة
٤٩	الإنفاذ والتفتيش
٥١	الشكاوى والانتهاكات
٥٥	المجتمع المدني، والرابطات التجارية والمهنية
٥٦	الشفافية

٦١ التدريب	رابعاً-
٦١ مقدّمة	
٦١ المسؤوليات	
٦٤ المعايير التدريبية	
٧٩ المعايير والتقواعد	خامساً-
٧٩ مقدّمة	
٨٠ صكوك حقوق الإنسان	
٨١ صكوك الأمم المتحدة المتعلقة بمكافحة الجريمة	
٨٢ معايير وقواعد الأمم المتحدة المتعلقة بمنع الجريمة والعدالة الجنائية	
٨٣ معايير أخرى	
		المرفقات
٨٧ مسرد المصطلحات الرئيسية	الأول-
٩١ الموارد المتاحة بالاتصال الحاسوبي المباشر	الثاني-
٩٣ مشاريع توصيات أوظيفي الأولية	الثالث-

ملخص

إن نمو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة واتساع نطاق أنشطتها في بلدان كثيرة يقتضيان وضع آليات ملائمة تكفل تنظيمها والإشراف عليها ضماناً لامثالها للقواعد واللوائح الوطنية والدولية.

وفي حين لا توجد في الوقت الراهن صكوك أو معايير أو قواعد محددة للأمم المتحدة تتناول الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، فإن هناك طائفة واسعة من المعايير ذات الصلة بالقطاع الأمني؛ ومنها مثلاً المعايير المتعلقة بمسؤولية الدولة عن منع الجريمة، وحماية حقوق الإنسان، والتحكم في استعمال القوة، والاحتجاز والاعتقال؛ وكذلك المعايير المتصلة بالعلاقة بين القطاع الخاص وحقوق الإنسان وحماية حقوق العمال. وينبغي الرجوع إلى تلك المعايير والتقييد بها عند وضع نظم رقابية للخدمات الأمنية المدنية الخاصة.

وتبين التجربة أن الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تزود الدول بموارد يمكنها، إذا نُظمت على النحو السليم، أن تساهم مساهمة ملموسة في الحد من الجريمة وتعزيز سلامة المجتمع؛ خاصة من خلال الشراكات وتقاسم المعلومات مع الشرطة العامة. ويجب على مدونات قواعد السلوك والتشريعات المهنية أن تُوجّه وتراقب تبادل المعلومات بين الجهات الفاعلة الأمنية العامة والخاصة.

ويشمل قطاع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة طائفة عريضة من الأنشطة؛ وينبغي للوائح أن تمتد إلى أكبر عدد يمكنها أن تمتد إليه منها عملياً؛ وذلك من أجل تجنب الثغرات وضمان المساءلة وتعظيم مساهمة الأمن الخاص في منع الجريمة وسلامة المجتمع.

وينبغي سن تشريعات تحدّد الصلاحيات الممنوحة لقطاع الأمن المدني الخاص والقيود المفروضة عليه. فإذا مُنح العاملون في قطاع الأمن الخاص صلاحيات خاصة أو حق حمل السلاح، لزم النص على ذلك صراحةً وتنظيمه حيثما كان ممكناً من الناحية التطبيقية. وينبغي أن تحدد التشريعات المجالات التي لا يُتوقع من الكيانات الأمنية الخاصة أن تعمل فيها.

ويكمن حجر الزاوية في أي نظام رقابي فعال في وجود نظام ترخيص للعاملين في القطاع المعني وللجهات التي تقدم تلك الخدمات. وتتمثل الممارسة الفضلى المقبولة هنا في أن يسري الترخيص على كل من هؤلاء العاملين وتلك الجهات؛ بحيث يتسنى تطبيق المعايير داخل الشركات وعلى فرادى الحائزين على تراخيص سواء بسواء. وينبغي أيضاً إلزام هؤلاء العاملين وتلك الجهات بالامتثال لمدونة قواعد سلوك ملائمة باعتبار ذلك الامتثال أحد شروط حصولهم على الترخيص.

وينبغي أن تكون لدى الشركات إجراءات تشغيل نمطية موثقة ورسمية بشأن طريقة تقديم الخدمات الأمنية، بما في ذلك التخزين الآمن للمعلومات والمستندات المتعلقة بالعملاء، والإبلاغ عن جميع الأمور المثيرة للقلق، بما فيها أي حالة يقوم فيها أحد العاملين في الشركة باحتجاز شخص أو باستعمال القوة.

ويجدر إيلاء اهتمام خاص لسلامة العاملين في مجال الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وظروف عملهم. فحتى في حال وجود لوائح عامة تحمي العاملين، قد تتطلب التحديات الفريدة التي يواجهها قطاع الأمن المدني الخاص وجود لوائح متخصصة.

وينبغي مساءلة أي شخص يعمل في مجال الأمن المدني الخاص أو أي جهة تقدم خدمات في هذا المجال؛ وينبغي أن تكون هناك آليات ملائمة تكفل استلام الشكاوى التي يقدمها أي شخص ضد الشركات الأمنية المدنية الخاصة وموظفيها والتحقيق في تلك الشكاوى. وينبغي أن تتولى أجهزة ملائمة إجراء تحقيقات محايدة في تلك الشكاوى، وأن تتمتع تلك الأجهزة بصلاحيات توقيع عقوبات على من تثبت إدانته من العاملين في هذا القطاع أو مقدمي تلك الخدمات.

وينبغي أن تكون إجراءات تقديم الشكاوى منشورة على الملأ. وينبغي أيضاً أن يكون واضحاً نوع الشكاوى التي سيتعامل معها المراقب. وقد تقتضي الضرورة أن يتعامل نظام العدالة الجنائية على حدة مع أخطر تلك الشكاوى.

ومن أجل التقليل قدر الإمكان من مخاطر الفساد المتعلقة بالخدمات الأمنية الخاصة، بما في ذلك عملياتها التعاقدية، يتحتم أن تضع الدول ما يلزم من معايير وعمليات تتماشى مع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

ومن الأمور الحيوية توفير فرص تدريبية ملائمة للعاملين في قطاع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة من أجل الارتقاء بمعايير هذا القطاع. لذا يجب على الدول أن تكفل إرساء معايير تدريبية ملائمة تخص هذا القطاع، وأن تنظر في الكيفية التي يتم بها وضع تلك المعايير وتنفيذها، سواء من جانب الجهات الحكومية أو غير الحكومية أو من جانب الأجهزة الأمنية المدنية الخاصة، مع إخضاعها لمزيد من الضوابط الرقابية.

مقدمة

إن توفير الأمن من الجريمة والخوف والإيذاء على مستوى الدولة كلها وعلى المستويين المحلي والشخصي يمثل أساساً هاماً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وكما جاء في مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية لمنع الجريمة،⁽¹⁾ في حين تؤدي الدولة دوراً أول في توفير السلامة العامة ومنع الجريمة، فإن هذه المسؤولية لا تتحملها الحكومة أو أجهزة إنفاذ القانون العام وحدها. فالواقع يقول إن الأفراد والمجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية ودوائر المجتمع المدني والقطاع الخاص تؤدي جميعها دوراً في تعزيز الأمن وسلامة المجتمع.

وإقراراً من تلك المبادئ التوجيهية بالدور الذي تؤديه شتى الجهات الفاعلة والمعنية في تعزيز سلامة المجتمع ومنع الجريمة، تدعو تلك المبادئ الدول إلى وضع سياسات وطنية في ميدان منع الجريمة. وهذا يشمل التعاون وإقامة الشراكات مع قطاع الشركات والسعي إلى زيادة احتمالات إلقاء القبض على المجرمين.

تنامي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة

في عدد متزايد من الدول على صعيد العالم كله، يوفر مقدمو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة مجموعة متنوعة من الخدمات التي تنصب على منع الجريمة. وتشمل تلك الخدمات، فيما تشمل، سلامة المجتمع، وفي بعض الأحيان تدابير تكفل زيادة احتمالات إلقاء القبض على المجرمين. فتأمين أماكن الترفيه والتسوق العامة وحماية المناطق السكنية وأماكن العمل ومرافق البنية التحتية الحيوية ليسا سوى مثالين على تنامي نطاق أنشطة ذلك القطاع. أما أسباب تنامي صناعة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في العقود الأخيرة فهي أسباب معقدة. إلا أن هناك عوامل معينة تستطيع أن تشرح، جزئياً على الأقل، دوافع هذا التوجه؛ ومنها ما يلي:

- تزايد معدلات الجريمة وتنامي الإحساس بالخوف منها مما يدفع الأفراد والهيئات إلى تعزيز أمنهم بغية حماية أنفسهم على نحو أنجع
- عدم قدرة الشرطة العامة على توفير الخدمات التي تطلبها الجماهير والهيئات
- خصخصة البرامج التي توسع نطاق إشراك القطاع الخاص
- تنامي الممتلكات الخاصة الضخمة؛ مثل متاجر التسوق الكبرى وملاعب كرة القدم، إلخ.
- تنامي مخاطر وقوع هجمات إرهابية، مما يستوجب توفير قدر أكبر من الحماية للأماكن المعرضة لتلك الهجمات

إن ميزانيات الشركات الأمنية الخاصة وأعداد العاملين فيها تفوق في بلدان كثيرة، مثل المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية والولايات المتحدة الأمريكية وإسرائيل، ميزانيات أجهزة الشرطة العامة وأعداد

⁽¹⁾ مرفق قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٢/٢٠٠٢.

موظفيها.^(٢) وفي الهند تبلغ نسبة الأمن الخاص إلى الشرطة العامة ٩٨، ٤ إلى ١، ٠؛ حيث يُقدَّر عدد العاملين في قطاع الأمن الخاص بأكثر من ٧ ملايين شخص.^(٣) ومنطقة أمريكا اللاتينية هي أيضاً من المناطق التي تشجع فيها الاستعانة بقطاع الأمن الخاص. فالأبحاث تُبيِّن أنَّ عدد الحراس الأمنيين و"الخبراء" الخصوصيين المسجلين في هذه المنطقة يبلغ ١، ٦ مليون حارس أمني و"خفير" خصوصي وأن عدد الحراس غير المرخصين يبلغ مليوني حارس.^(٤) وبالإضافة إلى تزايد إجمالي عدد العاملين في قطاع الأمن الخاص، تزايد أيضاً حجم فرادى شركات الأمن الخاص تزايداً هائلاً. فعلى سبيل المثال يصل عدد العاملين في أكبر شركة أمن خاص إلى أكثر من ٦٢٠ ٠٠٠ شخص موزعين في ١٢٠ بلداً؛ كما وصل حجم أعمال تلك الشركة إلى ١٢ بليون دولار في عام ٢٠١١.^(٥) وعلى صعيد العالم كله قُدِّر حجم صناعة الأمن المدني الخاص في عام ٢٠٠٩ بما قيمته ١٦٥ بليون دولار؛ ومن المرجح أن يرتفع هذا الرقم إلى ٢٤٤ بليون دولار في عام ٢٠١٦، حيث يصل معدل نموه السنوي في المنطقة إلى ٧ في المائة. ومن المرجح أن تشهد البلدان النامية أسرع معدل نمو للأسواق.^(٦)

وقد واكب نمو حجم الأمن المدني الخاص في عديد من الدول توسع في دور هذا القطاع. فالحقيقة أنَّ الكثير من الوظائف التي كانت تنهض بها عادة الشرطة العامة أصبحت تؤديها الآن شركات الأمن المدني الخاصة؛ ومنها على سبيل المثال لا الحصر تسيير دوريات مراقبة في المناطق العامة، والتحقيق في الجرائم، وممارسة سلطات معينة كسلطة التفتيش والتوقيف، وتوفير خدمات الحراس المسلحين. ويشيع الآن في بعض الدول وجود حراس أمنيين يرتدون زياً نظامياً في الأماكن الخاصة الضخمة، كمتاجر التسوق الكبرى، والجامعات، والمستشفيات، والتجمعات السكانية المحاطة بأسوار، والمناطق الترفيهية، أو عند أبواب الفنادق والمصارف؛ كما يشيع دور هؤلاء الحراس في حماية المنشآت الحكومية كمجمعات المكاتب ومرافق البنية التحتية الحيوية، بما فيها محاور النقل ومرافق الطاقة. أضف إلى ذلك أن الأفراد القادرين على شراء الخدمات الأمنية الشخصية، حيثما كان هناك قصور محتمل في خدمات الشرطة العامة أو رُئي أنَّ تلك الخدمات غير فعّالة، ساعدوا على نمو تلك الصناعة.

ومن ملامح نمو تلك الصناعة نوع الخدمات المقدّمة. فالبعض يرى أنَّ الدور الرئيسي الذي تؤديه شركات الأمن المدني الخاصة يتمثل في توفير خبراء وحراس ليليين يتولّون مراقبة عمليات الدخول، وهو دور ما زالت شركات كثيرة تؤديه. إلا أنَّ شركات الأمن المدني الخاصة توفر الآن، في مواقع متنوعة، طائفة خدمات أعرض من ذلك بكثير. وهي تشمل خدمات نقل الأموال النقدية علاوة على نقل وحماية الأشياء القيّمة الأخرى. وتجري تلك الشركات أيضاً شتى أشكال التحريّات السرية، بما فيها التحريّات المستترة أو الخفية والتحريّات المتعلقة بحالات الاحتيال المعقدة.^(٧) وقد يجري المحققون الخاصون أيضاً تحقيقات أساسية مع أفراد يُعتبر أنهم يشغلون مراكز حساسة؛ وذلك كتدبير يرمي إلى حماية الموجودات والمرافق التحتية والمعلومات من السرقة أو إساءة الاستخدام أو التلف. ومن الخدمات الأخرى التي تقدمها شركات الأمن الخاصة توفير حراس شخصيين وحماية جسدية لصيقة، وحماية الشهود، ومراقبة الحشود، وحراس مسلحين لمواقع الطاقة النووية، ومتابعة الإجراءات القانونية، وتنفيذ عمليات مراقبة (على نحو يشمل استخدام دوائر تليفزيونية مغلقة ونظم خفية)، وجمع ونشر معلومات استخباراتية، وتنفيذ عمليات رصد، وتركيب شتى أشكال أجهزة الإنذار والاستجابة للتحذيرات التي تطلقها تلك الأجهزة. وتقدّم أيضاً أشكالاً مختلفة من الاستشارات الأمنية

Anna Richards and Henry Smith, *Addressing the Role of Private Security Companies within Security Sector Reform Programmes* (London, Saferworld, 2007).

Nicolas Florquin, "A booming business: private security and small arms", in *Small Arms Survey 2011: States of Security* (Geneva, Small Arms Survey, 2011).

John Bailey and Lucia Damert, "Reforma policial y participación militar en el combate a la delincuencia. Análisis y desafíos para América Latina", *Revista Fuerzas Armadas y Sociedad*, vol. 19, No. 1 (2005), pp. 133-152.

G4S, "Key facts and figures" (٢٠١١)، متاح على الموقع التالي: www.g4s.com/en/Media%20Centre/Key%20facts%20and%20figures/

Rita Abrahamson and Michael C. Williams, *The Ethical Challenges of Security Privatization* (Oslo, International Peace Research Institute, 2009). See also PRWeb, "Global private security services market worth \$244 billion by 2016 says new research report at ReportsnReports.com", 1 February 2013. متاح على الموقع التالي: <http://www.prweb.com/releases/global-security-services/market-analysis-2016/prweb10387295.htm>

^(٧) العملاء عادةً ما يشغلون مكاتب المحاماة التي قد تستعين بمحققين من أجل جمع بيانات وإجراء مقابلات مع الأشخاص الضالعين في أمور مدنية أو جنائية أو من أجل المساعدة على إجراء تحقيقات أساسية متأنية على النحو الواجب بشأن عمليات دمج وتملك الشركات. كما إن شركات التأمين كثيراً ما تستعين بمحققين خصوصيين من أجل جمع الأدلة وإجراء مقابلات مع الشهود والأطراف في الدعاوى المرفوعة. وقد تستعين شركات خاصة أخرى، بل وحتى بعض الأفراد، بمحققين خصوصيين من أجل التحقيق في حالات سرقة أو اختفاء أموال أو أشخاص.

التقنية؛ بما في ذلك التدابير المضادة للتجسس الصناعي، وتتبع واستعادة الموجودات المسروقة. إلا أن الخدمات الأمنية المدنية الخاصة لا تشكل فئة متجانسة محددة تحديداً واضحاً؛ وإنما هي تتفاوت من دولة إلى أخرى من حيث نوع تلك الخدمات والمصطلحات المستخدمة في هذا الصدد.

ومن العوامل الدافعة الهامة التي تقف وراء تنامي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة استعانة عدد متزايد من الحكومات بالشركات التي تقدم تلك الخدمات من أجل حماية مرافق الدولة وبنيتها التحتية ومن أجل توفير بعض الخدمات التي اقترنت عادةً بقطاع إنفاذ القانون العام. فقد أدت الضغوط المتزايدة التي تتعرض لها أجهزة إنفاذ القانون إلى خصخصة بعض وظائف الشرطة في أماكن شتى في العالم كله؛ حيث باتت صناعة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تملأ الثغرات التي خلفتها قوات الشرطة المثقلة بالأعباء، وأخذت تنهض بدور متنامٍ في تعزيز منع الجريمة وسلامة المجتمع. وقد تمت خصخصة الشرطة على عدّة مستويات. فقد حدثت عملية إزاحة للأعباء حيث رفع عن كاهل الشرطة عبء أداء وظائف معينة وسارعت أجهزة الأمن الخاص إلى ملء هذا الفراغ؛ وأُبرمت تعاقدات مع الغير حيثما ظلت قوات الشرطة توفر خدمات معينة لكن مع إسناد مهمة أدائها إلى متعاقدين خارجيين؛ ولجأت قوات الشرطة إلى الأخذ بممارسات متبعة في القطاع الخاص، مثل فرض رسوم لقاء تقديم خدمات معينة وقبول رعاية جهات خاصة لأنشطة معينة.^(٨) وتتفاوت أنماط الخصخصة، ففي بعض الحالات تظل الشرطة مسيطرة على الوضع حيث تتولى الإشراف على مقاولي القطاع الخاص. فعلى سبيل المثال، أسندت مهمة نقل المسجونين، باستثناء عتاة المجرمين، بين أقسام الشرطة والمحاكم والسجون في المملكة المتحدة وسويسرا إلى القطاع الخاص. وفي بعض البلدان يكلف القطاع الخاص بإعادة مَنْ رُفضت طلبات لجوئهم إلى بلدانهم الأصلية. بل إن بعض أجهزة الشرطة كلفت جهات خارجية بأداء مهام أمنية تتعلق بزنازين الاحتجاز الخاصة بتلك الأجهزة. ووقعت أجهزة شرطة أخرى اتفاقات مع شركات خدمات أمنية مدنية خاصة تتولى تلك الشركات بموجبها تقديم بعض خدمات الشرطة، كترخيص الأسلحة النارية مثلاً، وإجراء اختبارات تعاطي المخدرات، وصيانة أساطيل المركبات، وخدمات تكنولوجيا المعلومات، والتعامل المباشر مع الشكاوى المقدمة، وتشغيل زنازين الشرطة. ونجد بالمثل أن المطارات والمباني الحكومية (بما فيها قاعات المحاكم) ومرافق الطاقة وغيرها من المواقع الحيوية التي دأبت على الاعتماد على قوات الأمن الحكومية، بما فيها قوات الشرطة، من أجل حمايتها أصبحت تعتمد الآن في بعض الأحيان على حماية شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وقد اتخذت هذه التدابير جزئياً من أجل تقليص التكاليف ومن أجل زيادة الفعالية؛ بما يسمح لقوات الشرطة بالانتشار في أماكن أخرى.

ويصعب تحديد الأنشطة التي تُشارك في أدائها الخدمات الأمنية المدنية الخاصة نظراً لانتساع نطاق تلك الأنشطة. بل كثيراً ما تكون الخدمات الأمنية العسكرية الخاصة مشمولةً في هذا القطاع. وتميل تلك الشركات إلى العمل في المناطق التي تشهد أو شهدت نزاعات، وفي الدول الهشة والدول التي تمرُّ بمراحل انتقالية، حيث تدخل في اشتباكات عسكرية النوع وتوفر خدمات مسلحة.

وحتى تكون الأمور واضحة تماماً منذ البداية، فإن هذا الدليل التمهيدي لا يعنى بالخدمات الأمنية العسكرية الخاصة المكلفة بأداء مهام هجومية على نحو صريح أو ضمني. بل ينصبُّ جلُّ اهتمام هذا الدليل على الخدمات الأمنية المدنية الخاصة التي يعلب عليها الطابع الوقائي أو الدفاعي وإن تضمنت في بعض المواقع تصدياً مسلحاً لتحذيرات أو حوادث معينة. إن الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، المذكورة في هذا الدليل، هي خدمات تقدمها شركات، أو يقدمها أفراد، يقتصر دورها، أو دورهم، على "المراقبة والردع والتبليغ والتسجيل" فيما يتعلق بالجريمة أو السلامة أو الاضطرابات أو الطوارئ. وهي خدمات تجارية ترمي إلى حماية الأفراد والموجودات المادية؛ ويجوز أن يكون العاملون في الشركات التي تقدم تلك الخدمات مسلحين في بعض الأحيان. وصحيح أن الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تكون في بعض الأحيان ضالعة في سياقات أخرى، كالصناعات الاستخراجية الريفية، ودوريات الحراسة البحرية لمراقبة القرصنة، والعمليات الأمنية المسلحة في الدول التي تشهد أو شهدت نزاعات وفي الدول الهشة التي قد تكون فيها سيادة القانون ضعيفة؛ إلا أن هذا الدليل التمهيدي لا يركّز على تلك الأوضاع.

^(٨) Mark Button, Private Policing (Cullompton, Willan Publishing, 2002)

الإشراف على الخدمات الأمنية المدنية الخاصة

إنَّ تنامي دور الخدمات الأمنية المدنية الخاصة يزيد من أهمية إرساء هياكل ثقافية وقانونية ملائمة تُيسِّر احترام القواعد واللوائح الوطنية والدولية، بما فيها معايير حقوق الإنسان، والتقيّد بها. ونظراً لما تفرضه معظم الدول من رقابة وإشراف واسعين على الشرطة العامة فإنَّ من الطبيعي توقُّع وضع ترتيبات رقابية وإشرافية مماثلة بشأن الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. إلا أنَّ التغيرات السريعة تجاوزت للأسف إجراءات التصدي الرقابية الحكومية في العديد من الدول مما تسبب في ظهور مشاكل متنوعة. ففي غياب الرقابة الفعّالة، كثيراً ما لا تخضع صناعة الخدمات الأمنية الخاصة للمساءلة من جانب عموم الناس؛ مما قد يجعل تلك الصناعة تسهّل الاعتداء على حقوق الإنسان وارتكاب الجرائم المنظمة. أضف إلى ذلك أنَّ التوسع في صناعة خدمات أمنية خاصة متاحة للقادرين على تحمُّل تكاليفها قد يقوِّض مفهوم كون الأمن سلعةً عامةً ويعوق حصول الفقراء على الأمن.^(٩) وأخيراً، استبينت أيضاً في الخدمات الأمنية المدنية الخاصة المقدّمة في عدد من المجالات مشاكلُ تتعلق بجودة تلك الخدمات.

إنَّ الرقابة الفعّالة لكلِّ من شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وفرادي العاملين فيها تساعد على ضمان مستوى خدمة عالٍ يستند إلى المعايير الموضوعية وإلى سلطة عملياتية محددة تحديداً دقيقاً؛ مما يعزز سلامة المجتمع ويمنع الجريمة ويرسي في الوقت ذاته أسس مساءلة الشركات والعاملين فيها أمام السلطات الحكومية المعنية وأمام الجمهور. ويرمي هذا الدليل التمهيدي إلى توفير إرشادات عملية للمشرعين ومقرري السياسات الساعين إلى تنظيم صناعة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة على نحو أكثر فعالية. وهو يركز على الدور المحدد الذي تؤديه تلك الخدمات في منع الجريمة وسلامة المجتمع، وعلى التدابير التي يمكن أن تتخذها الدول من أجل تنظيم تلك الخدمات على نحو أكثر فعالية ووضع معايير وقواعد تحقق المصالح الفضلى لجميع الجهات المعنية.

المنابع التي ينهل منها هذا الدليل التمهيدي

يمكن تتبُّع المنابع التي ينهل منها هذا الدليل بالرجوع إلى المناقشات التي دارت في لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية وإلى مشروع قرار قدمته الإمارات العربية المتحدة تحت عنوان "الخدمات الأمنية المدنية الخاصة: دورها ومراقبتها وإسهامها في تعزيز منع الجريمة وسلامة المجتمع". ففي ذلك القرار، الذي اعتمد في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٩ باعتباره القرار ٢/١٨، لاحظت اللجنة أنَّ الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تتعاون، في بعض الدول، مع الشرطة وتساعدنا وقد تسهم في منع الجريمة وسلامة المجتمع المحلي بما يتسق، عند الاقتضاء، مع التشريعات الوطنية.^(١٠) ولاحظت اللجنة أيضاً أهمية وجود رقابة فعّالة على الخدمات الأمنية المدنية الخاصة من جانب السلطات الحكومية المختصة من أجل ضمان عدم تشويهاها أو إساءة استعمالها على يد عناصر إجرامية، بما فيها الجماعات الإجرامية المنظمة؛ وأنشأت اللجنة فريق خبراء حكومياً دولياً مفتوح العضوية مخصّصاً من أجل دراسة دور الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وإسهامها في منع الجريمة وسلامة المجتمع والنظر في عدّة أمور منها المسائل المتعلقة بإشراف السلطات الحكومية المختصة على هذه الخدمات. ودعت الدول الأعضاء إلى النظر في الدور الذي تؤديه تلك الخدمات في أراضيتها من خلال تقييم إسهامها في منع الجريمة وسلامة المجتمع، وتحديد ما إذا كانت التشريعات الوطنية تكفل قدرًا وافيًا من الإشراف على تلك الخدمات. وسعيًا وراء دعم تنفيذ ذلك القرار، عُقدت سلسلة اجتماعات سلّطت

^(٩) منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice* (دليل بشأن إصلاح النظام الأمني: دعم الأمن والعدالة) (باريس، ٢٠٠٧). وانظر أيضاً قرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية ٢/١٨ (انظر الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٩، الملحق رقم ١٠ (E/2009/30)).

^(١٠) انظر الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٩، الملحق رقم ١٠ (E/2009/30) الفصل الأول، الفرع دال.

الضوء على أهمية المبادئ التوجيهية واللوائح الحكومية. وأسفرت هذه العملية عن مشاريع توصيات أوظبي الأولية بشأن مراقبة وتنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وإسهامها في منع الجريمة وسلامة المجتمع، التي اعتُمدت في أوظبي ولُفت انتباه اللجنة إليها في دورتها الحادية والعشرين المعقودة في نيسان/أبريل ٢٠١٢، والتي تشكل أسس هذا الدليل التمهيدي.^(١١)

ومن ثم يُستخدم هذا الدليل، عند إشارته إلى الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، مجموعة المعايير التي حُدِّدت في مشاريع توصيات أوظبي الأولية، ألا وهي:^(١٢)

- توفر مؤسسات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة خدمات ذات صلة بالأمن تهدف بوجه عام إلى حماية وتأمين الناس والبضائع والمواقع والأماكن والأحداث والعمليات والمعلومات من مخاطر تتعلق في الغالب بالجريمة. أمَّا الخدمات التي تنطوي صراحةً أو ضمناً على مهام هجومية فلا تدرج في فئة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة.
- يقوم بتقديم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أشخاص اعتباريون أو طبيعيين يعملون مقابل أجر.
- مقدمو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة هم كيانات خاصة أو أفراد وليسوا كيانات عامة. وقد تشمل تلك الكيانات شركات تجارية أو منظمات غير ربحية وكذلك أفراداً.
- مقدمو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة هم جهاتٌ تحصل على اعتماد رسمي من الدولة التي تنظم عملها وتراقبها.
- يمكن أن تكون الخدمات التي تقدمها مؤسسات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة خدماتٍ وقائيةً أو داعمةً لأجهزة إنفاذ القانون العامة، ويمكن أن تكون مكملةً لتلك الأجهزة حيثما يُسمح بذلك.

وتمشياً مع مشاريع التوصيات الأولية المشار إليها آنفاً، تُستبعد من نطاق تعريف هذا المصطلح الشركات العسكرية الخاصة والشركات العسكرية والأمنية الخاصة؛ وإنَّ يكن جزءٌ من عملياتها يندرج ضمن الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. ومع أنَّ الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تتضمن توفير خدمات في السجون ومرافق الاحتجاز الخاصة في بلدان مختلفة، فإنَّ هذه الفئة من الخدمات تعتبر مجالاً بحاجة إلى عناية وإرشادات خاصة، ومن ثم فهي خارج نطاق هذا الدليل.

هيكل الدليل التمهيدي

يعطي الدليل التمهيدي أمثلةً على الرقابة الذاتية وغيرها من الممارسات الدولية الجيدة؛ ويتمسك تمسكاً شديداً بالمعايير المتفق عليها دولياً بشأن حقوق الإنسان، والأمن، ومنع الجريمة وسلامة المجتمع؛ وكذلك بالنتائج التي أسفر عنها حتى اليوم عمل لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية.

وهو يبدأ باستكشاف مدى إسهام الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع؛ مستعرضاً أمثلةً مأخوذة من طائفة متنوعة من الدول عن أدوار تلك الخدمات ووظائفها. ويركز الدليل على عدد من دراسات الحالات التي توضح نوع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة التي يعكف على دراستها. ويبحث الفصل الأول الكيفية التي يمكن بها

^(١١) انظر تقرير اجتماع فريق الخبراء المعني بالخدمات الأمنية المدنية الخاصة، الذي عُقد في فيينا في الفترة من ١٢ إلى ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١ (UNODC/CCPCJ/EG.5/2011/2).

^(١٢) المرجع نفسه. انظر أيضاً المرفق الثالث بهذا الدليل.

للدول أن تعزز إسهام الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع؛ بدءاً بالتدابير غير الرسمية وانتهاءً بالتدابير الإلزامية، مستعيناً في ذلك بخبرات عدد من الدول.

ويتطرق الفصل الثاني إلى مسألة تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛ فيتناول طائفة من القضايا الهامة المتعلقة بإنشاء نظم رقابية ناجحة. وهو يبدأ بالأسس المنطقية العامة التي تقوم عليها عملية التنظيم ومسؤولية تنفيذها؛ ثم ينظر في القرار الهام الواجب اتخاذه بشأن نطاق الأنشطة الأمنية المدنية الخاصة وأيّ تلك الأنشطة ينبغي إخضاعه للرقابة. وبعد ذلك ينتقل ذلك الفصل إلى دراسة القضايا الهامة التي يلزم النظر فيها عند إنشاء نظم ترخيص للأفراد والشركات. ويتطرق ذلك الفصل أيضاً إلى الأوضاع التشغيلية الهامة الأخرى التي يجدر النظر فيها.

أمّا الفصل الثالث، فيتناول القضايا المتعلقة بالإنفاذ والتفتيش والشكاوى. وفي دول كثيرة، يمثل عدم الامتثال للوائح مشكلة كبرى؛ لذا يستكشف ذلك الفصل بعض الاستراتيجيات التي تتبعها الدول من أجل تحقيق أقصى قدر من الامتثال. وبما أنّ أنشطة شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تقضي حتماً إلى مسائل تتعلق بخرق اللوائح والقانون الجنائي نجد أنّ من الأمور الهامة الأخرى التي يتطرق إليها ذلك الفصل طريقة التعامل مع الشكاوى والانتهاكات. ويتناول الفصل أيضاً مسألة الشفافية، بما في ذلك أهمية القضاء على الفساد.

ولمّا كان التدريب يمثل هو الآخر عنصراً حيوياً في أي نظام رقابي ناجح، فإنّ التدريب هو الموضوع الذي يتناوله الفصل الرابع. ويبدأ ذلك الفصل بدراسة المسؤوليات الهامة التي ينطوي عليها وضع معايير تدريبية وتنفيذ التدريب، ومزايا وعيوب شتى النهوج. ويتطرق الفصل أيضاً إلى صلب مضمون الدورات التدريبية الأساسية الموجهة إلى موظفي/ حراس الأمن. ومن المسائل الأخرى التي يتناولها ذلك الفصل عدد الساعات الإلزامية، والفحوص، والدورات التدريبية التشغيلية والدورات التدريبية المتقدمة.

وأخيراً، يتناول الفصل الخامس المعايير والقواعد الدولية ذات الصلة التي تنطبق على الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وإشراف الدولة على تلك الأنشطة، مُركّزاً على صكوك حقوق الإنسان وصكوك الأمم المتحدة المتعلقة بمكافحة الجريمة والمعايير والقواعد ذات الصلة بمجال منع الجريمة والعدالة الجنائية.

أولاً – إسهام الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع

مقدمة

سيبحث هذا الفصل إسهام الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع. وسيبدأ باستكشاف الخبرات التي اكتسبتها عدّة دول؛ وبعدها ينتقل إلى النظر في الكيفية التي يمكن بها للدول أن تعزز التعاون بين الشركات التي تقدم تلك الخدمات والجهات الحكومية الفاعلة. وسيعمد، في عمل ذلك، إلى تقييم بعض المسائل التي تشكل تحديات بشأن تقاسم الاستخبارات والمعلومات.

سبل إشراك الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع

استجابةً لمذكرة شفوية أرسلتها أمانة لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية بشأن دور الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع، أفادت دول⁽¹³⁾ بأن أهمية دور الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة تتراوح بين أهمية عامة وأهمية حيوية⁽¹⁴⁾. وفي الغالب الأعم تدرج تلك الخدمات الرامية إلى منع الجريمة ضمن واحدة أو أكثر من الفئات التالية:

- منع عمليات الاقتحام والدخول غير المرخص أو الأنشطة غير المرخصة والتخريب والتعدي على الممتلكات الخاصة، أو الكشف عن تلك العمليات والأنشطة
- منع عمليات سرقة أو إضاعة أو اختلاس أو إخفاء البضائع والنقود والسندات والأسهم والأوراق النقدية والمستندات أو الأوراق القيّمة أو الاستيلاء عليها؛ أو الكشف عن هذه العمليات
- حماية الأفراد من الإيذاء البدني
- إشاعة الشعور بالاطمئنان من خلال وجود حراس أمنيين
- مراعاة وإنفاذ ما يخص الشركات من قواعد ولوائح وتدابير وسياسات وممارسات راسخة تتعلق بالحد من الجرائم
- الإبلاغ عن المنتهكين وإلقاء القبض عليهم
- الإبلاغ عن الحوادث والنداءات⁽¹⁵⁾

⁽¹³⁾ انظر الوثيقة E/CN.15/2011/14.

⁽¹⁴⁾ الأرجنتين، إسبانيا، ألمانيا، الإمارات العربية المتحدة، البحرين، البرتغال، بوليفيا (دولة-المتعددة القوميات)، تايلند، تركيا، جامايكا، الجمهورية التشيكية، جمهورية كوريا، السلفادور، السويد، سويسرا، غواتيمالا، الفلبين، قبرص، كرواتيا، كندا، كولومبيا، ليختنشتاين، مصر، موناكو، النرويج، هنغاريا.

⁽¹⁵⁾ انظر الدراسة التي أعدها اتحاد خدمات الأمن الأوروبية بعنوان الأمن الخاص في أوروبا—حقائق وأرقام (Private Security in Europe—CoESS Facts & Figures)؛ وتلقي تلك الدراسة نظرةً شاملةً على صناعة الخدمات الأمنية الأوروبية الخاصة. وهي متاحة على العنوان الإلكتروني www.coess.org.

وقد أفاد عدد كبير من الدول بأن الإسهام الرئيسي لتلك الخدمات في منع الجريمة تمثّل في مساعدة الشرطة، وخاصة إبلاغ الشرطة بالأنشطة الإجرامية.^(١٦)

ويمكن اعتبار الأنشطة الأمنية المدنية الخاصة شكلاً من أشكال منع الجريمة من خلال تقليص احتمالات ارتكابها؛ فهذه الأنشطة كثيراً ما تستهدف أماكن وأنواعاً معينة من الضحايا المحتملين (مثل المستودعات، ومواقع التصنيع، والممتلكات العقارية، ومجمعات المكاتب، والمرافق التحتية الحيوية) وتسعى إلى منع الجريمة عن طريق زيادة احتمالات الكشف عن الأحداث غير المشروعة وتحديد هوية المجرمين وإلقاء القبض عليهم.

وفي الغالب الأعم يُتعاقد مع شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة من أجل حماية الممتلكات والموجودات والأفراد من شتى أنواع الجرائم. وتشمل تلك الأنواع جرائم الممتلكات (كالسرقعة والتخريب)، والجرائم المالية (كالتدليس وجرائم الملكية الفكرية)، والجرائم العنيفة (كالاعتداءات والتهديدات واختطاف الرهائن). أي أن دور تلك الخدمات هو في معظمه وقائي وكثيراً جداً ما يؤدي من خلال حضور ظاهر جداً، سواء أكان هذا الحضور على هيئة دوريات حراسة ثابتة أو متحركة كثيراً جداً ما تكون دوريات راجلة و/أو راكبة). ويمكن الاستعانة أيضاً بالدوائر التلفزيونية المغلقة، سواء كوسيلة رادعة ظاهرة للعيان أو كوسيلة لمراقبة الأشخاص والأماكن.

وقد شهدت العقود الأخيرة طفرة هائلة في عدّة دول فيما يخص إنشاء الفضاءات العمومية الضخمة؛ مثل متاجر التسوق الكبرى والمجمعات الرياضية والترفيهية التي تفتح أبوابها لتجمّع أعداد ضخمة من الجمهور رغم كونها ممتلكات خاصة. وقد أدى ذلك بدوره إلى فتح سوق جديدة أمام الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. كما تستعين بتلك الخدمات مجموعات من المنشآت التجارية (أو الأفراد) تجتمع معاً من أجل تقاسم التكاليف والخدمات المباشرة سعياً وراء تحقيق هدف مشترك. وفي بعض الدول يتمثل أفضل مثال على ذلك في مجموعات شركات البيع بالتجزئة أو المؤسسات الترفيهية أو المنشآت التجارية الأخرى التي تشكل رابطات تعمل على النهوض بالمشاريع المحلية. وتتعاقد بعض تلك المجموعات مع شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة من أجل حماية بضائعها من السرقة (وهو ما يطلق عليه أحياناً "سرقة المعروضات")، وتوفير وسيلة ردع ظاهرة للعيان تحول دون ارتكاب أنواع أخرى من الجرائم، ومن أجل إعطاء الجمهور الذي يزور تلك الأماكن شعوراً بالسلامة والأمن. وهناك أبحاث تشير إلى إحداث تلك الظروف تأثيراً اقتصادياً إيجابياً في مجموعات الأعمال التجارية؛ إلى جانب انخفاض الحوادث التي تطوي على سلوك إجرامي أو غير مأمون.^(١٧) لكن من ناحية أخرى أقل إيجابية هناك تقارير توضح أن الخدمات الأمنية الخاصة تستعمل خصيصاً، في بعض الحالات، من أجل استهداف المشردين والأقليات العرقية والمصابين بأمراض عقلية بغية إبعادهم عن بعض التجمعات العمومية.^(١٨)

وفي بعض الدول تقدم شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة خدمات أخرى خلاف حراسة الموجودات المادية أو المواقع. وتشمل تلك الخدمات حراسة أشخاص معينين كعلية القوم والمشاهير. وهناك أيضاً أمثلة على الاستعانة بتلك الشركات من أجل حماية الشهود على جرائم كبرى.^(١٩) وكثيراً ما تعمل تلك الشركات في بعض الدول على حماية الأشياء الثمينة ونقلها، وهو ما تشيع الإشارة إليه بعبارة "نقل الأموال"؛ وهي مهام تجيز بعض الدول تسليح الحراس من أجل أدائها. وكل ما سبق هو أمثلة على مهام تهدف إلى منع الجريمة.

^(١٦) أذربيجان، إسبانيا، بلجيكا، بوليفيا (دولة-المتعددة القوميات)، تايلند، جامايكا، غواتيمالا، الفلبين، قبرص، كولومبيا، ليختشتاين، النرويج، الهند، هنغاريا.

Phillip J. Cook and John MacDonald, "Public safety through private action: an economic assessment of BIDS", *The Economic Journal*, ^(١٧) vol. 121, No. 552, (2011), pp. 445-462

Darcie Bennett and others, *Security Before Justice: A Study of the Impacts of Private Security on Homeless and Under-housed Vancouver* ^(١٨) Residents (Vancouver, Pivot Legal Society, 2008)

Mark W. LaLonde, "Witness protection in Canada: the current state and suggested state", paper presented at the Commission of Inquiry into ^(١٩) the Investigation of the Bombing of Air India Flight 182, 2011، متاح على الموقع التالي: www.inprol.org/files/Witness%20protection%20-%20LaLonde%2021%20October%202007.pdf

دراسات حالات

تُعرض بعض دراسات الحالات المتعلقة بشتى ميادين الأمن من أجل زيادة إيضاح مساهمة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع. وتبين تلك الأمثلة المختارة الأدوار الواسعة النطاق التي تؤديها شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وستُبرز أيضاً هذه الأمثلة كلاً من المساهمات الإيجابية التي يمكن للخدمات الأمنية المدنية الخاصة أن تقدمها من أجل منع الجريمة وسلامة المجتمع، وبعض المخاطر المترتبة على ذلك.

مرافق التسوق والاستجمام والبيع بالتجزئة

توجد في عديد من الدول متاجر تسوق كبرى تتضمن الكثير من منافذ التجزئة والمطاعم والحانات والمصارف، إلخ. وكثيراً ما تكون تلك المتاجر ممتلكات خاصة لكن أبوابها مفتوحة أمام الجمهور. وفي دول كثيرة يطرح هذا الوضع تحديات إذا أُريد للشرطة العامة أن تتولى الدور الأمني الرئيسي نظراً لأن واجبها هو خدمة عامة الجمهور لا أصحاب الممتلكات الخاصة. وقد يقترن ذلك بتحدٍ بالغ يتمثل في توفير الموارد الضرورية. وبناء عليه، وللأسباب السابق ذكرها مقترنة برغبة الكثيرين من ملاك تلك المتاجر، تولت شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة المسؤولية الرئيسية عن أداء مهام منع الجريمة وسلامة المجتمع. فمثلاً في أحد أضخم مجمعات التسوق في هولندا، وهو مُجمَع يقدر عدد زائريه بأربعين مليون شخص سنوياً ويشغل مساحة تزيد على ٦٠ ٠٠٠ متر مربع، نجد أن مهام الأمن موزعة بين العاملين في شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وقوات الشرطة بنسبة ٤ إلى ١. وأوضح تقييم أجري لهذا الموقع^(٢٠) أن عمل تلك الشركات ينصبُّ أكثر ما ينصبُّ على الجانب الوقائي حيث تتصدى للحوادث لكن دون إلقاء القبض على أحد أو اعتقاله. أمّا عمل الشرطة، فكان ينصبُّ أكثر ما ينصبُّ على الجانب الإنفاذي بحيث تتدخل في الحالات التي يمارس فيها سلوكٌ معاد للمجتمع وتلقي القبض على أشخاص وتُبعد الزائرين غير المرحب بهم وتوقع غرامات، إلخ. ولوحظ أيضاً أن العلاقة بين الشرطة والأمن الخاص شهدت توتراً عبر السنين وإن تكن قد تحسنت بقدر ما في الآونة الأخيرة. والخبرة المكتسبة في هولندا تبين وجود شراكة بين الشرطة والأمن الخاص، الأكثر عدداً، كان من الممكن أن تكون أفضل. إلا أن العاملين في شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة يؤدون، في بعض الدول، دوراً أبرز بكثير في تأمين مثل هذه الأماكن. فمثلاً تُبين دراستان أخريان لمجمعات التسوق^(٢١) أن الشركات المذكورة تؤدي الوظائف الأمنية الرئيسية، بما فيها إلقاء القبض على سارقي المعروضات، وأن علاقتها العملية بالشرطة جيدة بوجه عام.

الأماكن الترفيهية

في كثير من الدول تستقبل الأماكن التي تعقد فيها أحداث والأماكن الترفيهية، بانتظام، أعداداً كبيرة من الناس، ومن بين أشهر تلك الأحداث المباريات الرياضية (كرة القدم، ألعاب القوى، الراجبي، الكريكت، كرة السلة، إلخ)، والحفلات الموسيقية، والسهرات في الأندية الليلية، والمناسبات الدينية. وتتفاوت تلك الأحداث تفاوتاً شديداً من حيث طبيعة المخاطر التي تحدى بها، إلا أن هناك أمراً لافتاً يجمعها كلها، ألا وهو تنامي إسهام الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في أداء وظائف سلامة المجتمع ومنع الجريمة أثناء تلك الأحداث. وفي دراسة أجريت في أستراليا، عكف الباحثون على تفحص مباراة كريكت بين أستراليا ونيوزيلندا أقيمت في ملعب أدلايد أوفال الذي يتسع لقرابة ٣٦ ٠٠٠ متفرج. ووجد الباحثون أنه كان هناك ٤٠ ضابط شرطة وأكثر من ٩٠ موظف أمن أثناء أيام المباراة الرئيسية. وتمثلت مهمة موظفي الأمن الأولى في مراقبة المداخل وتفتيش الحقائق ومراقبة محيط الملعب الخارجي. وأثناء المباراة ألقى

^(٢٠) Ronald Van Steden, *Privatising Policing* (Amsterdam, BJU Publishers, 2007)

^(٢١) Alison Wakefield, *Selling Security* (Cullompton, Willan Publishing, 2003); Mark Button, *Security Officers and Policing* (Aldershot,

Ashgate Publishing, 2007)

القبض على ٢٠ شخصاً؛ وكان ضباط الشرطة هم الذين نفذوا كل عمليات إلقاء القبض هذه. وفي حدث رياضي آخر حضره الباحثون، التقى فريقا كرة قدم أستراليان في ملعب ملبورن للكريكت الذي يتسع لمائة ألف متفرج؛ وكان هناك ٢٠ ضابط شرطة و١٢٥ موظف أمن. وهنا أيضاً تعامل ضباط الشرطة مع كل حالات انتهاك القانون؛ أمَّا موظفو الأمن فقد تعاملوا مع حالات انتهاك لوائح الملعب، مثل عمليات تهريب سلع محظور إدخالها. وفي بعض الدول تنتقل الآن مهام توفير الأمن، بل انتقلت فعلاً، من الشرطة العامة إلى شركات الأمن الخاصة.^(٢٢)

أمن المناطق السكنية

في دول كثيرة أدى ارتفاع الطلب على وجود قوات نظامية في شوارع المناطق السكنية على نحو لا تستطيع قوات الشرطة العامة أن تلبيها، مقترناً بنمو التجمعات السكنية الخاصة المحاطة بأسوار في بعض الدول، إلى زيادة هائلة في حجم خدمات الأمن المقدمة داخل تلك المناطق. فقد شهدت دول أمريكا الشمالية وأمريكا اللاتينية ودول أفريقية كثيرة نمواً كبيراً في التجمعات السكنية التي تعيش داخل أسوار تفصلها عن المناطق المحيطة بها وتحميها قوات أمن خاصة تؤدي وظائف مراقبة المدخل وتسيير دوريات أمنية. وفي بعض الأحيان أدى ذلك إلى إثارة جدل بسبب ما يتسم به من طابع تقسيمي ولا مساواة أمنية بين القادرين وغير القادرين على تحمل تكاليف العيش في تلك المناطق. وفي جنوب أفريقيا جُرب في زيوليثيمبا نهج يرمي إلى سد تلك الثغرات حيث مُنحت المجتمعات المحلية أموالاً بغرض إنفاقها على الأمن من أجل تحسين المساواة الأمنية.^(٢٣) وفي تورونتو، كندا، عرضت إحدى الشركات الأمنية تقديم خدمات إلى مؤسسات الإسكان العمومية وحققَت قدرًا من النجاح في التصدي للمشاكل التي تسببها الجريمة؛ لكنها استخدمت في ذلك نهجاً "شبه شرطي" أثار جدلاً كبيراً إذ لجأت على نحو منظم إلى توقيف المشاغبين وإبعادهم.^(٢٤) وفي الدول التي ترتفع فيها معدلات الجريمة كثيراً ما تُقدَّم خدماتُ تصدُّ مسلح سريع إلى القادرين على تحمل تكاليف تلك الخدمات؛ حيث تسرع وحدات مسلحة بالتدخل عند تشغيل أجهزة الإنذار بوقوع اضطرابات. وفي بعض الدول، أثار استخدام موظفين أمنيين مسلحين بعض المشاكل.

حماية مرافق البنية التحتية الوطنية

في بعض الدول جرت العادة على استخدام كيانات أمنية عمومية (قوات الشرطة، أجهزة حماية متخصصة، قوات عسكرية) من أجل حماية مرافق البنية التحتية الحيوية، بما فيها محاور النقل والاتصالات وإمدادات المياه ومواقع خزن البيانات ومرافق توليد الطاقة والمكاتب الحكومية والموانئ ومرافق الرعاية الصحية، من الكوارث الطبيعية والأعطال التقنية والأعمال الإجرامية والتخريبية. ومع تزايد المخاوف المتعلقة بالحماية من الجريمة وتهديدات المتطرفين والكوارث الطبيعية وحماية الأمن العام والموارد المادية والبشرية تتسبب التكاليف التي تتحملها الموارد العامة لقاء توفير تلك الحماية في إلقاء أعباء متزايدة على ميزانيات الدول. فالاستعانة بموظفين أمنيين ورصد أجهزة الإنذار واستخدام الدوائر التلفزيونية المغلقة، على مدار الساعة، هي كلها أمور باهظة التكاليف؛ ولا تمثل في بعض الأحيان استخداماً جيداً لقوات الشرطة المدربة تدريباً رفيعاً. ونتيجة لذلك تعتمد الآن بعض الدول، ومنها الإمارات العربية المتحدة وجامايكا والسويد وسويسرا وقبرص واليابان ودول أخرى، إلى التعاقد مع شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة لحماية بعض جوانب مرافق البنية التحتية الحيوية الوطنية مثل المطارات والموانئ ومحطات الطاقة والمكاتب الحكومية.^(٢٥) وهناك مثال طيب على ذلك في ألمانيا؛ إذ أدت الاستعانة بتلك الشركات إلى إحداث تحسن دائم في مجال

Rick Sarre and Tim Prenzler, *Private Security and Public Interest: Exploring Private Security Trends and Directions for Reform in the New* ^(٢٢)
Era of Plural Policing (Sydney, Australian Research Council report, 2011)

.Les Johnston and Clifford D. Shearing, *Governing Security: Explorations in Policing and Justice* (London, Routledge, 2003) ^(٢٣)

.George S. Rigakos, *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control* (Toronto, University of Toronto Press, 2002) ^(٢٤)

.E/CN.15/2011/14 ^(٢٥)

أمن النقل العام من حيث ازدياد شعور الركاب الذاتي بالسلامة (خاصةً كبار السن والنساء)، وقد ثبت أن حالات الإيذاء والتحرش الجسديين قد انخفضت شأنها شأن الأضرار التي تسببها أعمال التخريب والتشويه.^(٢٦)

إن القيمة التي يضيفها الأمن الخاص فيما يخص حماية مرافق البنية التحتية الحيوية تكمن في تخصصه. فشرركات الخدمات الأمنية الخاصة قادرة على استحداث معارف تقنية تخص تلك المرافق على وجه التحديد من خلال التركيز على قطاعات سوقية متخصصة.

أمن المطارات والموانئ البحرية

إن وجود موظفي أمن يحمون المطارات، ويقدر أقل الموانئ البحرية، هو أحد أشيع ما يراه الناس من مظاهر نمو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة.^(٢٧) وفي معظم الدول، تتعاون الشركات التي تقدم تلك الخدمات مع أجهزة الشرطة التابعة للدولة على أداء تلك الوظائف. وفي هونغ كونغ، الصين، تشترك قوات شرطة هونغ كونغ مع شركة خدمات أمنية مدنية خاصة في تأمين المطار الدولي. وتوفر تلك الشركة، التي يعمل بها أكثر من ٣٠٠٠ موظف، طائفة عريضة من الخدمات في الموقع المخصص للجمهور وموقع الطيران العمومي؛ بما في ذلك تسيير دوريات روتينية، ومراقبة المداخل، وإصدار تراخيص دخول مُقيّدة واعتماد الحاصلين عليها، وتخصيص حراس لمراقبة أمن البوابات، وتفتيش الركاب وأطقم الطائرات والشحنات والبريد، وفرز الركاب، ووضع ضوابط بشأن التصاريح.^(٢٨)

ويشيع في بلدان كثيرة وجود شركات خدمات أمنية مدنية خاصة في الموانئ البحرية تتولى تشغيل نظم الدوائر التلفزيونية المغلقة، ومراقبة مداخل المواقع، وحراسة مرافق الموانئ، وإسداء المشورة بشأن أمن البنية التحتية، والمشاركة في تقييم الحالة الأمنية في الموانئ، والإسهام في خطط الطوارئ والتصدي للأزمات، والاشتراك في عضوية اللجان المعنية بأمن الموانئ، جنباً إلى جنب مع الشرطة العامة وسلطات الموانئ.

تنظيم مشاركة الأمن المدني الخاص في منع الجريمة وسلامة المجتمع

في مجال السلامة والأمن ومنع الجريمة تكون الدولة هي صاحبة السلطة الأولى والمسؤولية الرئيسية. ومن ثم ينبغي أن تخضع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة لتنظيم الدولة ورقابتها ولبرامج ترمي إلى تحسين المعايير الكفيلة بتعزيز إسهام تلك الخدمات في منع الجريمة وسلامة المجتمع. ثم إن للدولة دوراً أساسياً ومسؤولية حصرية فيما يخص وضع تدابير لحماية أمن مواطنيها وجميع الأشخاص الخاضعين لولايتها القضائية وحماية رفاهم. فسلامة الشخص وأمن ممتلكاته يُنظر إليهما على نطاق واسع باعتبارهما من حقوق الإنسان الأساسية وأمرراً جوهرياً في تحقيق جودة الحياة العامة للمجتمعات.

^(٢٦) المرجع نفسه.

^(٢٧) Jens Hainmüller and Jan M. Lemnitzer, "Why do Europeans fly safer? The politics of airport security in Europe and the US", *Terrorism and Political Violence*, vol. 15, No. 1 (2003), pp. 1-36.

^(٢٨) Aviation Security Company Limited، انظر الموقع التالي: <http://www.avseco.com.hk/eng/default.asp>

فالمادة ٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تنص على أن لكل شخص الحق في الحياة والحرية والسلامة الشخصية؛ في حين تنص مادته ١٧ على عدم جواز تجريد أحد من ملكه تعسفاً.^(٢٩)

وتتحقق سلامة وأمن الأشخاص وممتلكاتهم، جزئياً، باتخاذ تدابير فعّالة لمنع الجريمة وتعزيز سلامة المجتمع. وتشمل تلك التدابير تدابير اجتماعية واقتصادية تتناول العوامل التي تقف وراء الجريمة، كالمساواة والتمهيش مثلاً، علاوة على الظروف المحيطة المتغيرة التي تؤثر في دوافع الاعتداء والإيذاء وفي الشعور بانعدام الأمن؛ وذلك مع وضع تدابير تمنع تكرار الجرائم وتقلص من احتمالات ارتكابها وتزيد من احتمالات إلقاء القبض على مرتكبيها. ويمكن لشركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أن تؤدي دوراً في مجموعة التدابير الأخيرة، التي كثيراً ما يشار إليها بعبارة "منع الجريمة من خلال تقليص احتمالات ارتكابها".

إن منع الجريمة على نحو فعّال ومسؤول يرتقي بنوعية حياة جميع المواطنين؛ كما يعود بمنافع طويلة المدى من حيث خفض التكاليف المرتبطة بنظام العدالة الجنائية الرسمي والتكاليف الاجتماعية الأخرى الناجمة عن الجريمة. وتنص المبادئ التوجيهية لمنع الجريمة، إقراراً منها بما سبق، على أنه تقع على عاتق الحكومات، بجميع مستوياتها، مسؤولية إيجاد وإدامة وتعزيز إطار يمكن فيه لجميع المؤسسات الحكومية ذات الصلة وجميع شرائح المجتمع المدني، بما في ذلك قطاع الشركات، أن تؤدي دوراً أفضل في منع الجريمة.^(٣٠) وتتضمن مسؤولية اتخاذ الإجراءات هذه تقوية السلطات الرقابية والإشرافية للجهات الفاعلة غير الحكومية التي تهض بدور في مجال سلامة المجتمع ومنع الجريمة؛ مثل مقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وتهيب مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية للتعاون والمساعدة التقنية في ميدان منع الجريمة في المدن بالدول الأعضاء أن تأخذ في اعتبارها عدداً من المبادئ؛ منها وضع خطة عمل متكاملة لمنع الجريمة تتضمن عدّة جهات فاعلة منها القطاع الخاص.^(٣١)

ومن الواضح أن هناك تحديات تواجه مشاريع التعاون بين الشرطة العامة والأمن الخاص؛ منها ما يتعلق بالسلطة القانونية، والتمويل، والقيادة والسيطرة، وخطوط الاتصالات، ومستويات الثقة والاحترام، والقيود المفروضة على جمع المعلومات وتبادلها و تخزينها، والمسؤوليات والتبعات، وتصورات الجمهور. ويمكن التغلب على العديد من تلك التحديات بفضل وضع سياسات عامة، وبناء علاقات وتدخل الدولة بقدر أكبر من خلال أطر تعاونية تعطى طابعاً رسمياً.

لذا فإن من القرارات الهامة التي يجب أن تتخذها الدولة درجة التدخل التي تريد استخدامها من أجل تعزيز تلك الشراكات. ولعل الدول، كما جاء في مشاريع توصيات أبوظبي الأولية، تنظر في تطوير أواصر التعاون بين قطاعي الأمن العام والخاص؛ وتقوم بما يلي:

- تشجيع الشراكات بين أجهزة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وأجهزة الأمن العام
- توفير التمويل لإجراء بحوث بشأن التعاون بين الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وقطاع الأمن العام ولتقييم هذا التعاون
- إنشاء برامج تدريبية محددة تركز على التعاون والتساند وتشجيعها

^(٢٩) قرار الجمعية العامة ٢١٧ ألف (د-٣).

^(٣٠) مرفق قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٣/٢٠٠٢. وهذه الرسالة أيدها إعلان بانكوك لعام ٢٠٠٥ بشأن التآزر والاستجابات: التحالفات الاستراتيجية في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية، الذي اعتمده مؤتمر الأمم المتحدة الحادي عشر لمنع الجريمة والعدالة الجنائية، الذي عُقد في بانكوك في عام ٢٠٠٥.

^(٣١) مرفق قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٩٥/٩.

- إنشاء هيئة أو آلية مناسبة للإشراف على تنفيذ جهود التعاون والتساند بين الأجهزة الأمنية التابعة للدولة وأجهزة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة
 - وتجدر ملاحظة أنه ليس من دور الأمن المدني الخاص أن يستأصل أو يقوض الشرطة العامة وإنما أن يساعدها ويتعاون معها؛ وهو ما يُتوقع من أي عضو من أعضاء المجتمع. وفي الوقت ذاته، أُقرَّ بأن النهج التعاوني والتشاورى بين الشرطة العامة والأمن المدني الخاص يمكن أن يكون قوةً دافعةً إلى توفير أمن المجتمع ومنع الجريمة. وتتضمن الأمثلة النمطية على العلاقات بين الشرطة العامة والأمن الخاص في بعض الدول ما يلي:
 - التشبيك: فرص منظمة لكنها غير رسمية لبناء العلاقات وتبادل المعارف ومناقشة التحديات المشتركة وتقاسم الإمكانيات المتاحة
 - تبادل المعلومات: تبادل المعلومات بشأن الجرائم والأنماط الجنائية، والمجرمين، والتهديدات وفرض التعاون
 - التدريب: التشارك في استضافة وتنفيذ أنشطة تدريبية قائمة على المعرفة وعلى الكفاءة بشأن مواضيع متخصصة؛ مما يساعد بدوره على تعزيز الاحترام المتبادل والفهم المشترك للأدوار والمسؤوليات والسلطات
 - منع الجريمة: التشارك في برامج تهدف إلى منع الجريمة وسلامة المجتمع، بما في ذلك استراتيجيات تكفل سلامة المجتمع؛ والتشارك في التصدي لقضايا تهم المجتمع المحلي علاوةً على دعم الجهود المنظمة التي تُبذل على صعيد المجتمعات المحلية
 - التشريعات: الدعم المشترك للقوانين المتعلقة بمنع الجريمة وسلامة المجتمع
 - العمليات: إجراء تحقيقات واتخاذ مبادرات ترمي إلى منع الجريمة وقمعها
 - البحوث: تصميم وتنفيذ بحوث تتعلق بمنع الجريمة وسلامة المجتمع، بالتشارك أحياناً مع الجامعات المحلية، ووضع ما يتعلق بها من معايير تخصص المتطلبات التكنولوجية والمسائل التي تحظى باهتمام مشترك^(٢٢)
- وتحتاج العلاقات بين قطاعي الأمن العام والأمن الخاص، حتى تكون علاقات ناجحة، إلى قيادة وإلى تحديد واضح للأدوار والمسؤوليات، وإلى التزامات متعددة المستويات، ومبادئ توجيهية بشأن التعاون وتبادل المعلومات، وإلى وجود أهداف مشتركة.
- وستتناول فيما يلي بعض الخبرات التي اكتسبتها الدول في هذا المجال.

أمثلة على التعاون المحلي والطوعي

قد تستند العلاقات التعاونية إلى موضوع بعينه أو إلى موقع بعينه؛ كاقترام منطقة مستودعات تجارية أو إثارة القلاقل في وقت متأخر من الليل في منطقة ترفيهية؛ أو قد تشمل مواضيع أعم مثل العمل المشترك على وضع تصورات بشأن السلامة والأمن الشخصي والأسباب الجذرية للجريمة وانعدام الأمن في أحد التجمعات السكنية. وقد تكون تلك العلاقات منظمة تنظيمياً دقيقاً وطويلة الأجل أو قد تكون عارضةً تهدف إلى تحقيق أغراض بعينها؛ كما قد تتطلب تمويلاً مشتركاً أو خارجياً أو لا تتطلب أي موارد إضافية.

ويشهد العالم أنماطاً كثيرة من التعاون وتبادل المعلومات بين الشرطة وشركات الأمن المدني الخاصة؛ يكتسي بعضها طابعاً رسمياً أكثر من بعضها الآخر. وفي بعض تلك الأنماط قد تزود الشرطة شركات الأمن المدني الخاصة

Whitney Gunter and Jason Kidwell, *Law Enforcement and Private Security Liaison: Partnerships for Cooperation* (York, Pennsylvania, 2004).^(٢٢)
International Foundation for Protection Officers and York College of Pennsylvania, 2004)

بقدر من التدريب والمعدات باعتبار ذلك أحد التدابير الرامية إلى منع الجريمة في المجتمع والنهوض بالسلامة والأمن.^(٢٣) وفي بعض الأنماط الأخرى، قد يتخذ التعاون شكل تشبيكٍ عَرَضِيٍّ أو اجتماعاتٍ منتظمة لتبادل المعلومات.

فعلى سبيل المثال، شهدت نيويورك في عام ١٩٨٦ مبادرة ترمي إلى تحسين التعاون بين الأمن العام والأمن الخاص من أجل حماية الأشخاص والممتلكات وتشجيع تبادل المعلومات بين الشرطة العامة والأمن الخاص وإزالة المشاكل المتعلقة بالمصادقية والتصورات الخاطئة. وأيضاً في ميسوري بالولايات المتحدة، تشاركت إدارة شرطة كريف كور مع مركز سانت جون ميرسي الطبي وشركة أمن خاصة في تنفيذ مشروع على مستوى المجتمع المحلي كله يرمي إلى توعية أفراد المجتمع بالمسائل المتعلقة بمنع الجريمة واستحداث برنامج تثقيفي في هذا الصدد يشمل عدداً من الأحداث والندوات المحلية التي تتناول مواضيع معينة؛ مثل الاعتداءات الجنسية والسطو والسلامة المرورية. ومن أمثلة التشبيك وتبادل المعلومات بانتظام مبادرة التعاون العملي المنفذة في كل من كندا والولايات المتحدة. وبموجب تلك المبادرة يتم توفير موارد من أجل تعزيز التعاون بين شركات الأمن المدني الخاصة وأجهزة إنفاذ القانون؛ ومن تلك الموارد أدلة وشرائط فيديو ودراسات حالات واستعراض للمؤلفات بغية توفير أدوات تكفل تشجيع التعاون المحلي.^(٢٤) وعادة ما يقتصر دور قطاع الأمن الخاص في مثل تلك المبادرات على المعاينة والإبلاغ والتسجيل بحيث لا يشمل التدخل المباشر على النحو الذي قد تلجأ إليه الشرطة العامة. فعلى سبيل المثال تهدف مبادرة التعاون العملي المشتركة لمنع الجريمة في فانكوفر، كندا، إلى تبادل المعلومات والموارد من أجل المساعدة على منع جرائم الممتلكات وأنماط السلوك المزعجة التي تؤثر تأثيراً سلبياً على المجتمع. وتحظى المبادرة بدعم الشرطة ورابطة داوتاون فانكوفر للمشاريع المحلية وشركة التأمين بريتيش كولومبيا (وهي شركة التأمين على السيارات في المقاطعة). وفي إطار تلك المبادرة تلتقى الجهات المعنية، بما فيها شركات الأمن الخاصة، مرة واحدة شهرياً من أجل تبادل المعلومات رسمياً واستعراض الاستراتيجيات؛ علماً بأن هناك آليات قد أنشئت من أجل التبادل الفوري للمعلومات المتعلقة بالأشخاص المهمين وأنماط واتجاهات الجريمة.^(٢٥) ومن الأمثلة الجيدة الأخرى على التعاون مشروع غريفيين في المملكة المتحدة (انظر الإطار ١).

وفي البرازيل، شكّلت عدّة مناطق سكانية رابطات تعاقدت بدورها مع شركات خدمات أمنية مدنية خاصة لتحسين الأمن فيها. ومن أمثلة ذلك أن الشرطة العسكرية في ولاية ساو باولو كوَّنت شراكةً مع شركات خدمات أمنية مدنية خاصة مكلفة بحماية منطقة بارك دوس برينسيب. وقد قدمت الشرطة تقارير إيجابية عن تلك المبادرة نُوهت فيها بأهمية دور تلك الخدمات واصفةً إياه بأنه يدعم دور الشرطة في توفير بيانات عن الجريمة في المنطقة ويساهم في تنفيذ تدابير تهدف إلى منع الجريمة ويساعد في التحقيقات التي تجريها الشرطة.^(٢٦)

وتتضمن الأمثلة الأخرى حالات تتولى فيها الشرطة تدريب موظفي شركات الخدمات الأمنية الخاصة. ففي برمودا مثلاً تُدرَّب الشرطة هؤلاء الموظفين على توخي الحذر من جرائم أو مشكلات محددة عند تسييرها دوريات حراسة أو عند إنشائها نقطة حراسة ثابتة؛ موضحةً لهم ما ينبغي أن يلاحظوه وكيفية الإبلاغ عنه. بل إن الشرطة توفر في بعض الحالات بعض معدات الاتصالات أو مواد الإبلاغ.

Edward F. Connors, William C. Cunningham and Peter Ohlhausen, Operation Cooperation: A Literature Review of Cooperation and Partnerships Between Law Enforcement and Private Security Organizations (Washington, D.C., Bureau of Justice Assistance, United States Department of Justice, 1999)

انظر www.ilj.org/publications/docs/Operation_Cooperation.pdf ^(٢٣)

Vancouver Police Department, 2011 Annual Business Plan: Year-End Report-Back ^(٢٤) متاح على الموقع التالي:

<http://vancouver.ca/police/assets/pdf/2011-report-back.pdf>

Sindicato dos Empregados em Empresas de Vigilância, Segurança e Similares de São Paulo, "Como a segurança privada pode ajudar no ^(٢٥)

trabalho da polícia" ^(٢٦) متاح على الموقع التالي: www.seevissp.org.br/noticia.php?not=105

الإطار ١- مشروع غريفيين (المملكة المتحدة)

مشروع غريفيين هو أحد الأمثلة على التعاون الناجح جداً بين شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة والشرطة. وقد بدأ في لندن في عام ٢٠٠٤؛ لكنه امتد الآن إلى عشرات المدن. وهو يهدف إلى جمع جهود الشرطة وشركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة والمجتمع المحلي من أجل الكشف عن الأنشطة الإرهابية وردعها والتصدي لها. ومن الجوانب الرئيسية في المشروع إنشاء قناة تتيح للشرطة تبادل المعلومات والاستخبارات وتلقيها. وبموجب المشروع يحضر الموظفون وأفراد المجتمع المحلي ذوو الصلة أحداثاً يتلقون خلالها معلومات وتدريباً من الشرطة بشأن مجموعة متنوعة من القضايا؛ منها المخاطر القائمة، والمسائل الجديرة بالانتباه، والإجراءات الواجب اتباعها أثناء الحوادث، وكيفية الإبلاغ عن المعلومات، إلخ. وهناك أيضاً تدريب يمكن الموظفين الأمنيين من العمل كقوات مساعدة عند وقوع حادث إرهابي كبير. وتكرر تلك الأنشطة بانتظام. وقد اتسع نطاق مشروع غريفيين حيث امتد خارج المملكة المتحدة إلى بلدان أخرى، مثل أستراليا (www.projectgriffin.org.uk).

مزيد من تدخل الدولة تشجيعاً للتعاون

أدت أهمية التعاون والتشارك في العديد من الدول إلى تدخل الدولة بقدر أكبر بغية تحقيق تلك الغايات؛ وذلك بعدة وسائل منها إنشاء هياكل قانونية ووضع حوافز أخرى من أجل إشراك الجهات الفاعلة في قطاعي الأمن العام والأمن الخاص. ويُنظر أدناه في بعض تلك الخيارات.

في إنكلترا وويلز، سعت الدولة جاهدة إلى تشجيع التعاون بين الخدمات الأمنية المدنية الخاصة والشرطة من خلال "مخطط سلامة المجتمع المعتمد" الذي أنشئ بموجب قانون إصلاح الشرطة لعام ٢٠٠٢. ويقضي هذا المخطط بأن بإمكان رؤساء الشرطة أن يعتمدوا أشخاصاً يكفون بأداء وظائف تخص سلامة المجتمع باعتبارهم موظفين أمنيين بل ومأموري سجون ومسؤولين عن حراسة القطارات والحدائق العامة، إلخ. وبوسع هؤلاء الموظفين، مقابل حضورهم دورات تدريبية معترفاً بها، ارتداء شارة خاصة وممارسة صلاحيات خاصة كإصدار إشعارات بتوقيع غرامات محددة ومصادرة الكحول والتبغ. وأجريت دراسة استقصائية في عام ٢٠١٠ أوضحت أن هناك أكثر من ٢٠٠٠ موظف أصبحوا معتمدين بموجب هذا المخطط. وميزة هذا المخطط هي أنه يسمح لجهات معينة (الحدائق العامة، متاجر التسوق الكبرى، المستشفيات) بمنح الصلاحيات والفرص التدريبية المطلوبة للحفاظ للفعال على القانون والنظام في تلك المناطق، تاركاً الشرطة تركز على وظائف أكثر أهمية. كما إنه يطمئن الشرطة إلى أن الموظفين الأمنيين مدرّبون تدريباً ملائماً ومنحرون بقدر أكبر ضمن هياكل الشرطة.^(٢٧)

وقد اعتبرت بعض الدول أن مساهمة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع هي على درجة من الأهمية أفضت إلى اعتماد، أو التخطيط لاعتماد، تشريعات تُفوض جهات معينة بإقامة شتى أشكال الشراكة بين الشرطة وشركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وعند مستوى معين تُفوض أجهزة معينة بتشجيع الشراكات. فمثلاً عُرض أمام البرلمان في جنوب أفريقيا في نهاية عام ٢٠١٣ قانون يعدل قانون عام ٢٠٠١ الأصلي بشأن تنظيم صناعة الأمن الخاص؛ مسنداً مسؤولية إضافية إلى الجهاز الرقابي، وهو الهيئة الرقابية للأمن الخاص، تتمثل في تشجيع الشراكات الرامية إلى منع الجريمة بين صناعة الأمن الخاص وأجهزة الدولة المسؤولة عن منع الجريمة.

وعلى وجه التحديد في مجال الأحداث الرياضية، في جنوب أفريقيا، جرى أيضاً تكريس هذا التعاون على نحو رسمي. فقد سنت الحكومة قانون السلامة أثناء الأحداث الرياضية والترفيهية (٢٠٠٩) واللوائح المصاحبة له. وتضفي تلك

^(٢٧) انظر <https://www.gov.uk/government/publications/community-safety-accreditation-scheme-powers>

اللوائح، جزئياً، الطابع الرسمي على دور شركات الأمن الخاصة وتعاونها مع السلطات العامة في تقييم المخاطر ووضع وتنفيذ تدابير للتخفيف منها وتوفير الموظفين اللازمين. وينص القانون على نشر قوات الأمن الخاصة أثناء أي حدث يرتأى أنه متوسط المخاطر أو عالي المخاطر؛ كما يحدد القانون الأدوار والمسؤوليات ويشترط تدريب العاملين وإرساء مستويات إشرافية ملائمة.^(٢٨)

وتعطي إسبانيا مثلاً طياً لنظام رقابي يتيح للأمن المدني الخاص أن يدعم شرطة الدولة بطرائق متنوعة. بل إن هذا النظام يلزم شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بأن تتعاون مع الشرطة وتدعمها كلما كانت هناك مخاطر تهدد النظام العام. كما أنشأت اللوائح الأصلية "لجان تنسيق مختلطة" من أجل تشجيع التعاون بين الدولة وتلك الشركات، بما فيها لجنة مركزية ولجان محلية. وتتضمن وظائف تلك اللجان ما يلي:^(٢٩)

- إسداء المشورة إلى وزارة الداخلية بشأن المعايير العامة لتطبيق واستحداث وتنسيق التشريعات المتصلة بالأمن الخاص
- اقتراح معايير متجانسة بشأن الإجراءات الإدارية
- تشجيع تبادل الخبرات المكتسبة في شتى القطاعات الممثلة في تلك اللجان، وصياغة اقتراحات بشأن السبل الجديدة لمكافحة الجريمة في مجال الأمن الخاص
- توضيح المعايير المتعلقة بتنفيذ التدابير الأمنية المنصوص عليها في المرسوم الملكي ١٩٩٤/٢٣٦٤، الذي يطور قانون الأمن الخاص
- متابعة وتوضيح أوجه التقدم التكنولوجي في صناعة الأمن حتى يستعاض عن النظم الأمنية القائمة بنظم متطورة
- اقتراح معايير تنسيقية بين الشركات الأمنية والموظفين الأمنيين وقوات الشرطة
- إبلاغ المناطق الواقعة تحت مسؤولية تلك اللجان بخطوط منع الجريمة
- تحليل وتقييم الأنشطة التثقيفية الموجهة إلى موظفي الشركات الأمنية الخاصة
- تقديم توصيات إلى الرابطات الممثلة في تلك اللجان بشأن سن تشريعات تخص الأمن الخاص، والمثل أمام تلك الرابطات إذا كانت هناك ضرورة قانونية لذلك
- إحاطة وزارة الداخلية وممثلي الولايات علماً بشأن المناطق الواقعة تحت مسؤولية تلك اللجان

وتتيح الهياكل المقامة في إسبانيا تبادل المعلومات العملية بين قطاعي الأمن الخاص والأمن العام بشأن مواضيع معينة، مثل أرقام لوحات السيارات، والإضرابات والمظاهرات المتوقعة، وتوزيع صور عتاة الإرهابيين. ويشير التقييم الأولي إلى أن هذا التبادل يخدم القطاع العام بقدر أكبر؛ لكن النظام أدرج فعلاً الخدمات الأمنية المدنية الخاصة ضمن أهداف الأمن العام.^(٣٠) ومن المتطلبات الأخرى في إسبانيا وجوب أن تسجل لدى الشرطة جميع العقود التي تُوقَّع بين شركات الأمن الخاص وعملائها؛ مع بيان عدد الموظفين الأمنيين المعنيين والخدمات التي ستقدم. ومن أجل التواصل على نحو أنجع مع الأفراد والشركات في قطاع الأمن الخاص أقامت الشرطة خطوطاً هاتفية تعمل على مدار ساعات اليوم بما يكفل سرعة الاتصال في حالات الطوارئ.

^(٢٨) انظر <http://www.info.gov.za/view/DownloadFileAction?id=98330>

^(٢٩) Andrea Gimenez-Salinas, "New approaches regarding private/public security", *Policing and Society*, vol. 14, No. 2 (2004), pp. 158-174

^(٣٠) المرجع نفسه.

ويجري الآن إصلاح التشريعات واللوائح في إسبانيا من أجل المضي في دعم التعاون وترسيخه. فهناك مشروع قانون إسباني جديد بشأن الأمن الخاص يتناول تفاصيل التعاون بين قطاعي الأمن الخاص والأمن العام. وتعزى مبررات هذا التعاون والتنسيق إلى ضرورة ضمان سلامة الناس. وتقول ديباجة مشروع هذا القانون إن قوات الأمن التابعة للدولة يجب أن تسعى جاهدة إلى تطوير أنشطة الأمن الخاص. ويبيّن الإطار ٢ الأحكام المحددة، الواردة في مشروع القانون الإسباني بشأن شركات الأمن الخاصة، المتعلقة بتبادل المعلومات بين قطاعي الأمن العام والأمن الخاص.

الإطار ٢- التعاون والاطلاع على المعلومات (المادتان ١٤ و ١٥ من مشروع القانون بشأن شركات الأمن الخاصة، إسبانيا)	
قطاع الأمن الخاص ← قوات الأمن العام	قوات الأمن العام ← قطاع الأمن الخاص
<p>يجب على شركات الأمن الخاصة أن تخطر قوات الأمن العام المختصة، في أقرب وقت ممكن، بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • أي ظروف أو معلومات ذات صلة بالإخلال بالأمن العام أو الحفاظ عليه أو استعادته؛ • جميع الجرائم التي حصلت على معلومات بشأنها أثناء أدائها أنشطتها أو وظائفها؛ <p>وذلك بتوفير معلومات عن المشتبه فيهم جنائياً؛ علاوة على ما يتعلق بهؤلاء المشتبه فيهم من معدات وحيارات وأدلة (الفقرة ٢ من المادة ١٤).</p>	<p>يجوز لقوات الأمن العام أن تزود موظفي الأمن الخاص بمعلومات يمكن أن تساعد على تيسير تقييم المخاطر ومن ثم تنفيذ التدابير الوقائية.</p> <p>لكن إذا كانت تلك المعلومات تتضمن بيانات شخصية فلا يجوز تبادلها إلا إذا كان هناك خطر حقيقي يهدد السلامة العامة أو إذا كان تبادلها يحول دون ارتكاب جرائم (الفقرة ٣ من المادة ١٤).</p>
<p>من أجل حماية السلامة العامة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يُسمح بنقل جميع البيانات الضرورية التي جمعتها شركات الأمن الخاصة إلى قوات الأمن العام. • يجوز لقوات الأمن العام أن تصل إلى النظم التي أنشأتها شركات الأمن الخاصة والتي تتيح التحقق الفوري من المعلومات عندما تقتضي الضرورة ذلك من أجل منع خطر حقيقي يهدد السلامة العامة أو الحيلولة دون وقوع جرائم (الفقرة ١ من المادة ١٥). <p>لا يشكّل إفشاء مؤسسات الأمن الخاصة وموظفيها، عن حُسن نية، معلومات إلى قوات الأمن العام خرقاً لأي قيود تفرضها أي عقود أو تشريعات أو لوائح أو أحكام إدارية على إفشاء المعلومات إذا كان ذلك الإفشاء ضرورياً لدرء خطر حقيقي يهدد السلامة العامة أو للحيلولة دون وقوع جرائم (الفقرة ٣ من المادة ١٥).</p>	

هناك أيضاً أمثلة أخرى على التعاون الإلزامي. ففي المكسيك، يجب على موظفي قطاع الأمن المدني الخاص أن يساعدوا موظفي الأمن العام في حالات الطوارئ أو الكوارث أو عندما تطلب منهم ذلك السلطة المختصة. وفي الفلبين يمكن لرؤساء المدن أو البلديات، في أوقات الكوارث أو النكبات، أن يكلفوا موظفي الأمن المرخصين بأن يساعدوا على حفظ النظام ومنع الجريمة. كما يجب على هؤلاء الموظفين أن يأخذوا وأمرهم المباشرة من رئيس الشرطة.

التحديات والفرص المتعلقة بتبادل المعلومات

إن تبادل المعلومات هو أحد أهم جوانب التعاون. وقد سبق الحديث عن ذلك عند سرد الأمثلة الخاصة بالمملكة المتحدة وإسبانيا أيضاً؛ لكن من المهم التعمق في استكشاف هذه المسألة. فمن صميم طبيعة عمل شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وموظفيها جمع معلومات عن الأفراد والأحداث والكيانات الحكومية والشركات. وأحياناً ما تكون تلك

المعلومات حساسة أو سرّية أو خاصّة؛ بل قد تتضمّن في بعض الأوقات معلومات مصنّفة، بشكل أو بآخر، على أنّها تخص أمن الدولة.

وتستعين شركات الأمن الخاصة في أحيان كثيرة بضباط شرطة سابقين أو موظفين استخباراتيين أو عسكريين سابقين؛ وذلك جزئياً بسبب ما اكتسبوه من معارف وخبرات، لكن أيضاً بسبب احتفاظ هؤلاء الأفراد عادةً بشبكات معلومات قوية قد تفيد في عمل تلك الشركات. ويجمع العاملون في تلك الشركات معلومات من خلال وسائل معينة، مثل رصد وتسجيل محتويات الدوائر التلفزيونية المغلقة، قد يوجد بعضها في أماكن عمومية أو قد يتيح إلقاء نظرة على أماكن عمومية رغم وجوده في ممتلكات خاصة؛ وكذلك من خلال مناقشات أو مصادمات روتينية مع الجمهور ومن خلال الشبكات الاستراتيجية والمعلومات التي يقدمها العملاء كالخطط والمرافق التحتية الأمنية مثلاً.

ويتمثّل التحديّ الذي يواجهه الدول في تنظيم المعلومات التي يجوز لشركات الأمن الخاصّة أن تجمعها على نحو مشروع، وفي تنظيم طريقة جمع تلك المعلومات ومصادر جمعها وكيفية ومدّة خزنها وتحديد مَنْ يحقُّ له الاطلاع عليها وكيفية تبادلها وهويّة من يجوز تبادلها معه.

واحتمالات التعسّف وإساءة الاستعمال في هذا الصدد تقتضي من الرقابيين ربط الأطر الرقابية وترتيبات تبادل المعلومات بالتشريعات التي تحكّم خصوصية البيانات الشخصية وحرية المعلومات. ويمكن وضع معايير تحكّم طبيعة المعلومات المجمّعة والحالات المحدّدة التي يجوز فيها جمعها وتبادلها وكيفية ومدّة خزنها وتبادلها (انظر الإطار ٣).

الإطار ٣- المعايير النمطية المتعلقة بتبادل المعلومات

تحدد مشاريع توصيات أبوظبي الأوليّة تحديداً واضحاً بعض المسائل التي يتعيّن على الدول أن تنظر فيها عند تبادل المعلومات. وهي تتضمّن ما يلي:

- تصنيف مختلف أنواع المعلومات ومستوى الوصول إلى تلك المعلومات بين الدولة والخدمات الأمنية المدنية الخاصة وتحديد ما يمكن جمعه من معلومات
- تعزيز عمليات تبادل المعلومات بين الخدمات الأمنية المدنية الخاصة والأجهزة الأمنية العامة
- إنشاء شبكات آمنة لتبادل المعلومات
- سن قوانين تحمي المعلومات التي توفرها الخدمات الأمنية المدنية الخاصة
- تطوير التنسيق بين جميع مستويات الأجهزة الأمنية العامة في تبادل المعلومات مع الخدمات الأمنية الخاصة
- إدراج قواعد الاستخدام الأخلاقي والمشروع للمعلومات في أي مدونة لقواعد سلوك مشغلي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة

ويجب أيضاً على مدونات قواعد السلوك المهنية والتشريعات أن توجّه وتضبط عمليات تبادل المعلومات من جانب السلطات العامة (كأجهزة الشرطة والاستخبارات والأجهزة العسكرية وغيرها) والسلطات الرقابية (كأجهزة الاتصالات والطاقة والصحة) مع الجهات الفاعلة داخل صناعة الأمن الخاص.

وإذا كانت لدى الدولة مخاوف من قيام شركات الأمن الخاصة بخزن بيانات رقمية خارج البلد أو على خوادم افتراضية، خاصة إذا كانت تلك البيانات تتعلق ببيانات المواطنين الشخصية أو بمعلومات أمنية بشأن مرافق البنية التحتية الحيوية كالمرافق الحكومية مثلاً، جاز للدولة أن تسنّ لوائح تشترط خزن كل تلك المعلومات خزناً آمناً داخل البلد.

وفي الحالات التي تطلع فيها شركات الأمن الخاص على معلومات حكومية سرية، كما في الحالات التي تتولى فيها تلك الشركات حراسة مرافق تحتية تابعة للدولة بموجب عقد، فمن الشائع أن تشترط الدولة، بصفتها الزبون، إخضاع جميع الموظفين الأمنيين ذوي الصلة لفحص أمني دقيق وأن تفرض متطلبات إضافية بشأن تخزين أي معلومات أو بيانات تتعلق بالجهة المحروسة وموقعها.

ومن الأمور الحيوية عقد اجتماعات منتظمة بين أجهزة الأمن العام ومشغلي الخدمات الأمنية الخاصة من أجل ضمان وجود نظام جيد لتبادل المعلومات. وتوصي وزارة الأمن الداخلي في الولايات المتحدة بأن تُعقد، على نحو منتظم، جلسات تعاونية ولقاءات إعلامية تفصيلية بين أجهزة الأمن الخاص وأجهزة الأمن العام. ويوصى بالأخذ تلك الجلسات شكل عروض إيضاحية وإنما أن تأخذ شكل جلسات حوارية.^(٤١) وفي الإمارات العربية المتحدة، تُعقد اجتماعات شهرية مع الرقابيين والشرطة يُتوقع من رؤساء الشركات الأمنية أن يحضروها. وأثناء الربع الثالث من عام ٢٠١٣، نُظر في إضفاء مزيد من الطابع الرسمي على هذه الترتيبات. انظر الإطار ٤ للاطلاع على أمثلة بشأن تبادل المعلومات.

الإطار ٤- أمثلة على تبادل المعلومات

إن "تحالف الشرطة والأمن الخاص في ولاية فرجينيا" هو منظمة متخصصة في أمن متاجر التسوق الكبرى والتحقيقات الخاصة وأمن الشركات وإنفاذ القانون. وتستفيد هذه المنظمة من نظام "فاكس سريع" (أي استلام وإرسال الفاكسات عن طريق البريد الإلكتروني) من أجل تبادل المعلومات على نحو سريع وفعال بين قطاعي الأمن العام والأمن الخاص. وتستخدم أيضاً نظم الفاكسات السريعة مختلف منظمات الشراكة الأخرى في الولايات المتحدة.

www.ifpo.org/resources/articles-and-reports/security-management-and-supervision/law-enforcement-and-private-security-liaison-partnerships-for-cooperation/

ووقع جهاز الشرطة في جنوب أفريقيا مذكرة تفاهم مع مشغلي الخدمات الأمنية الخاصة في إحدى مدن جنوب أفريقيا يسمح لهم بتزويد مركز الاتصال التابع للشرطة بالموظفين. ويمكن عندئذ لموظفي الخدمات الأمنية الخاصة أن يتصلوا بهذا المركز لنقل ما لديهم من معلومات قيّمة. ويساعد هذا التعاون الشرطة على تبيين بؤر الجريمة.

<http://pisgs.ohio.gov/>

وفي المكسيك، يجري استحداث أداة وظيفية لدى مؤسسة بلاتفورم مكسيكو من أجل التقاط المعلومات التي يجمعها موظفو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة عن الحوادث والجرائم. وهذا يساعد الشرطة على جمع الاستخبارات ومنع الجرائم؛ كما يساعد موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة على معاونة الشرطة.

ثانياً - تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة

مقدمة

يمثل وجود نظام رقابي فعال للخدمات الأمنية المدنية الخاصة عنصراً هاماً في تعزيز إسهام هذا القطاع في منع الجريمة وسلامة المجتمع. ويمكن تقسيم الدول تقسيماً عريضاً إلى ثلاث فئات فيما يخص تنظيم تلك الخدمات: دول لا تنظم تلك الخدمات، ودول تنظمها بقدر غير كافٍ، ودول تنظمها على نحو فعال. وتدرج معظم الدول ضمن الفئتين الأوليين؛ لذا قد تجد تلك الدول هذا الدليل التمهيدي مفيداً في استحداث نظام جديد أو في توجيه عمليات إصلاحية تضيف على نظمها مزيداً من الفعالية. ويستكشف هذا الفصل المكونات الرئيسية لتلك النظم. وهو يبدأ بالمبررات التي تسوغ تنظيم تلك الخدمات وينظر في أمر الأجهزة المسؤولة عن أداء تلك الوظيفة؛ وبعدها يشرع في استعراض بعض المعايير الكثيرة التي تتبعها الدول من أجل تحسين جودة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وقابليتها للمساءلة.

المبررات التي تسوغ تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة

يمكن تقسيم المبررات التي تسوغ تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة إلى مجموعتين عريضتين. الأولى تتعلق بالمشاكل المرتبطة بقطاع غير خاضع لأي تنظيم أو بقطاع منظم تنظيمياً غير كافٍ، باعتبار أن التنظيم وسيلة من وسائل التصدي لتلك المشاكل. ففي بعض الدول ارتبطت تلك الخدمات، وإن يكن على نحو لا يمثل القاعدة العامة، بالتجاوزات المتعلقة بحقوق الإنسان، والاتجار بموارد النزاعات، والفساد، وجماعات الجريمة المنظمة، والاتجار غير المشروع بالأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة.^(٤٢) ويقال إن بعض تلك الأنشطة قد نُفذ بناءً على أوامر عملاء الشركات، أو الجماعات السياسية أو العرقية المعنية، أو الدول.^(٤٣) وفي بعض الدول قد تكون لدى شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة ارتباطات بأحزاب سياسية وجماعات شبه عسكرية أو عرقية وعناصر إجرامية؛ بل قد تكون تلك الشركات خاضعةً لسيطرة جماعات إجرامية منظمة.^(٤٤) كما تتضمن التحديات التي تواجهها بعض الدول قصوراً أو انعداماً التدريب الذي يتلقاه حراس الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، وإساءة استخدام السلطة والاستخدام المفرط للقوة من جانب الموظفين الأمنيين، وانخفاض المعايير المهنية بوجه عام، وقصور آليات المساءلة القانونية، وعدم الامتثال للقانون.^(٤٥)

^(٤٢) Mike Bourne and Owen Greene, *Armed Violence, Governance, Security Sector Reform, and Safety Security and Access to Justice* (Bradford, University of Bradford Centre for International Cooperation and Security, 2004); Sabelo Gumedze, *Private Security in Africa: Manifestations, Challenges and Regulation* (Tshwane, South Africa, Institute for Security Studies, 2007)

^(٤٣) Benjamin Perrin, "Promoting compliance of private security and military companies with international humanitarian law", *International Review of the Red Cross*, vol. 88, No. 863 (2006) pp. 613-636

^(٤٤) South Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons, *SALW and Private Security Companies in South Eastern Europe: A Cause or Effect of Insecurity?*, 2nd ed. (Belgrade, 2005)

^(٤٥) مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، دليل تمهيدي بشأن تأمين المناطق الحضرية، سلسلة كتيبات العدالة الجنائية (نيويورك، ٢٠١١) (Introductory Handbook on Policing Urban Space, Criminal Justice Handbook Series (New York, 2011)).

أمَّا المجموعة الثانية، فهي تعود إلى الإقرار بأنَّ للخدمات الأمنية المدنية الخاصة دوراً إيجابياً تؤديه في منع الجريمة وسلامة المجتمع لكن على أساس أنَّ تنظيم تلك الخدمات أمر ضروري لأداء ذلك الدور. وترغب دول كثيرة في تحسين جودة صناعة الأمن الخاص من أجل زيادة احتمالات تشارك الخدمات الأمنية المدنية الخاصة مع الشرطة والارتقاء بفعالية تلك الخدمات.

الخيارات المتاحة أمام الدول

التنظيم هو واحد من عدَّة خيارات يمكن للدول أن تأخذ بها عند تعاملها مع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وفي الطرف الأقصى، قد تحظر الدول تلك الأنشطة حظراً تاماً. وفي الطرف الأقصى الآخر، قد تقرر الحكومات أن تمسك عن أي تدخل خاص في هذا الصدد وأن تُعامل تلك الخدمات معاملةً لأي صناعة أخرى توفر خدمات كخدمات النظافة أو الأطعمة مثلاً. وفي الولايات المتحدة، حيث التنظيم مسؤولية تقع على مستوى كل ولاية من الولايات لا على المستوى الاتحادي، ما زالت عدَّة ولايات تفتقر إلى أي تنظيم للخدمات الأمنية المدنية الخاصة. ويتمثل خيار آخر في التنظيم الذاتي. وفي المملكة المتحدة، ظلَّ هذا هو السبيل المفضل للتعامل مع هذه الصناعة حتى عام ٢٠٠١. وفي ظل هذه الترتيبات الذاتية أنشأت الصناعة مجموعة متنوعة من الضوابط والمعايير التي يتعين على شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أن تتبعها. وما زالت بعض تلك الهياكل قائمة باعتبارها التدابير الأولية المعمول بها في بعض القطاعات التي لا تزال غير خاضعة للتنظيم الحكومي، كقطاع تركيب المعدات الأمنية مثلاً؛ وتعمل تلك الهياكل أيضاً على التوازي مع بعض التدابير الحكومية. إلا أنَّ نمط التنظيم الذاتي يسبب مشاكل كبيرة يحتاج مقرر السياسات إلى النظر فيها على النحو التالي:

- يلزم أن تظل المعايير منخفضة من أجل تشجيع المشاركة.
- اختارت شركات كثيرة عدم الأخذ بأي تنظيم.
- تميل العقوبات الموقعة على الشركات الخاضعة للتنظيم نحو الضعف لأنَّ توقيع عقوبات قوية قد يحدو بالشركات المنضبطة إلى الحيود عن هذا الإطار التنظيمي.
- كثيراً ما يكون التنظيم مصمماً على نحو يخدم مصالح الصناعة لا مصالح الجمهور الأعرض.
- لا يحصل العملاء والمستفيدون النهائيون سوى على ضمانات ضئيلة تخص جودة أو مهنية الأداء.

والخيار الأشيع في قطاع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة هو شكل من أشكال التنظيم القانوني. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنَّه كثيراً ما تكون هناك درجة من التنظيم الذاتي جنباً إلى جنب مع التنظيم الحكومي؛ وإلى أن أسس التنظيم الذاتي يمكن أن تعزز التنظيم الحكومي.

تتادي مشاريع توصيات أوظيفي الأولية بالأخذ بالتنظيم القانوني. وهذا التنظيم يتفاوت في عدد من المعايير الرئيسية، ألا وهي الجهة المسؤولة عن التنظيم، والمدى المشمول بالتنظيم في قطاع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، ونطاق المعايير المطبقة على تلك الخدمات، والامتثال للوائح.

وكما جاء في هذا الدليل، قد تود الدول الأعضاء أن تسنَّ تشريعات شاملة بشأن تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تتضمن ما يلي:

- تعريف الخدمات الأمنية المدنية الخاصة
- تحديد أنشطة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة ومسؤولياتها، بما في ذلك التزامها بمسك سجل يوفر بشفافية وكفاءة معلومات عن إجراءات السيطرة على المنشآت والأسلحة والذخيرة والمعدات ذات الصلة، و التزامها بضمان إتاحة هذه المعلومات للسلطات المختصة

- تحديد أي صلاحيات تبعية لمقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وموظفيها
- تحديد الأنشطة المحظور على مقدمي تلك الخدمات وموظفيها الاضطلاع بها، والحد على نحو صارم من استخدام القوة وإنشاء نظام لفرض عقوبات على المخالفين
- كفالة إنشاء آليات أو هيئات تنظيمية فعّالة للإشراف على إدارة هذه الخدمات، ضمن الحدود الوطنية، على أن تشمل هذه المهمة الإشراف على إصدار شهادات الاعتماد والتدريب
- توفير آلية دورية لاستعراض وتقييم مدى فعالية اللوائح التنظيمية واقتراح إصلاحات لعلاج أي مواطن ضعف تشوبها
- توفير مدونة لقواعد سلوك موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة

أسس التنظيم

حالما تقرر الدولة أن تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أمر ضروري، يتعين البتُّ في كيفية تنفيذه. وفي بعض الأحيان يمكن تنفيذ هذا التنظيم من خلال تشريعات عامة. ففي أستراليا مثلاً، نجد أن القانون التجاري العام (قانون تنظيم التجارة والصناعة لعام ١٩٩٤) يمثل أسس هذه التشريعات. وقد نُظر في إدخال تغييرات من أجل سن قانون خاص ينص على إصدار بطاقة هوية خاصة والحصول على تدريب إلزامي، وهما أمران غير ممكنين بموجب القانون الراهن. وتُعتبر مثل هذه النهوج العامة أقل استصواباً من التشريعات المفصلة على نحو أكثر تحديداً.

إلا أن معظم الدول تستخدم قانوناً محدداً يجيزه البرلمان الوطني من أجل إنشاء نظام رقابي. وتبعاً للأعراف القانونية المتبعة في الدولة كثيراً ما تكون هناك تشريعات ومراسيم وقرارات ثانوية يصدرها الرقيب من أجل تناول تفاصيل القانون الدقيقة.

ففي جنوب أفريقيا مثلاً، نجد أن القانون الحالي الذي ينظم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة هو قانون تنظيم صناعة الأمن الخاص لعام ٢٠٠١؛ وهذا القانون يخضع الآن للتعديل أيضاً. وبالإضافة إلى ذلك، صدرت لوائح متنوعة بموجب هذا القانون. ومن تلك اللوائح مثلاً:

- لوائح وُضعت بموجب قانون تنظيم صناعة الأمن الخاص لعام ٢٠٠١ (القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠١). وتحدد تلك اللوائح بقدر أكبر من التفصيل إجراءات ومعايير التطبيق المتعلقة بالنزي الموحد والأسلحة، وحفظ المعلومات، إلخ.
- لوائح التحقيق في السلوك غير اللائق لعام ٢٠٠٢. وتغطي تلك اللوائح بقدر أكبر من التفصيل عملية التعامل مع الشكاوى.
- لوائح تتعلق بالطعون وطلبات الإعفاء لعام ٢٠٠٢. وتحدد تلك اللوائح، كما يدل اسمها، بقدر أكبر من التفصيل عملية تقديم الطعون؛ وقد صدرت بموجب نفس قانون عام ٢٠٠١.

وإذا كان هناك متسعٌ يسمح بوضع لائحة بموجب تشريعات عامة، فقد يكون ذلك خياراً سريعاً تلجأ إليه الدولة. إلا أن هناك في أحيان كثيرة، كما يبين هذا الدليل، طائفة واسعة من القضايا المعقدة يحتاج التصدي لها إلى إصدار تشريعات ولوائح خاصة.

الجهة المسؤولة عن التنظيم

من القرارات المبكرة الأخرى التي يتعين على الدولة اتخاذها عند تصميم نظام رقابي تحديد الجهة المسؤولة عن التنظيم. وتبين الخبرات التي اكتسبتها الدول التي تنظم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أن هناك طائفة واسعة من الأنماط المختلفة لتحمل مسؤولية السيطرة. وقد حددت دراسة نُشرت في عام ٢٠١٢^(٤٦) مجموعة من النظم المختلفة. فبادئ ذي بدء هناك نظم احتكارية يتولى فيها جهاز واحد تنظيم كل أجزاء صناعة الأمن الخاص، كما هو حال هيئة الأمن الخاص في آيرلندا. ثم هناك نظم تقاسمية توزع فيها مسؤولية التنظيم على أجهزة مختلفة. ففي ولاية فلوريدا في الولايات المتحدة مثلاً، يتولى قسم الترخيص التابع لإدارة الولاية تنظيم قطاعي الحراسة الشخصية والتحقيقات الخاصة في حين تتولى دائرة تنظيم الأعمال التجارية والمهنية مسؤولية تركيب أجهزة الإنذار. وفي فرنسا وإيطاليا، هناك مسؤوليات موزعة بين الدوائر الحكومية المركزية والحكومات المحلية والشرطة. وأنجع الأنماط الرقابية هو النمط الاحتكاري، لأنه يقلل إلى أدنى حد النزاعات التنظيمية بشأن المسؤوليات والتفسيرات المتفاوتة للقواعد والعمليات؛ إلا أن ذلك أمر يصعب تحقيقه في بعض الدول نظراً لما لأجهزة معينة من صلاحيات مصونة، كحق الاطلاع على السجلات الجنائية الذي كثيراً ما يقتصر على الشرطة.^(٤٧)

كما يجدر إلقاء نظرة على بعض الأجهزة التي تتحمل معاً مسؤولية التنظيم، ومزايا تلك الأجهزة وعيوبها. ومن الشائع جداً أن تؤدي إدارة حكومية دوراً رئيسياً في تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وهنا تستعين الدولة بطائفة عريضة من الإدارات المختلفة، كما يبين الإطار ٥. ومن الخيارات الشائعة جداً في هذا الصدد وزارة العدل ووزارة الداخلية؛ لكن هناك أيضاً إدارات حكومية أخرى، كوزارة التجارة مثلاً، تتولى أيضاً في بعض الأحيان تلك المسؤولية. وتوفر الاستعانة بإدارة حكومية ميزة الاستقلال الواضح عن صناعة الأمن الخاص؛ رغم أن من الممكن أن تمثل هذه الاستعانة نقطة ضعف إذا أنشئت لوائح تتسم بالبيروقراطية ولا تأخذ في اعتبارها بالقدر الكافي حقائق هذا القطاع.

وفي بعض الدول تؤدي الشرطة دوراً تنظيمياً للخدمات الأمنية المدنية الخاصة، كما في نيوزيلندا وأستراليا وعدة ولايات في الولايات المتحدة. وللوهلة الأولى، قد يبدو ذلك وسيلة ملائمة لتعزيز الشراكة. إلا أن النجاح في الاستعانة بالشرطة يتوقف على عدد من العوامل. فإذا كانت الشرطة ملتزمة بالشراكة، كان هناك احتمال في أن تتجح تلك الاستعانة. لكن إذا كان لدى الشرطة إحساس بالعداء تجاه الشركات التي تقدم تلك الخدمات وموظفيها، كان هناك احتمال أن يفضي ذلك إلى لوائح تقييدية تحول دون ازدهار هذا القطاع. ومن المخاطر الأخرى أن الشرطة قد لا تكون مموّلة التمويل الكافي لأداء تلك الوظائف، ممّا يترتب عليه ألا يستطيع الجهاز الرقابي الاضطلاع بمسؤولياته على النحو السليم، ممّا يفضي بدوره إلى حالة عدم امتثال.

ومن الجوانب الهامة الأخرى لمسؤولية التنظيم درجة استقلالية الهياكل عن قطاع الأمن المدني الخاص. وبوجه عام في النظم التي تؤدي فيها إدارة حكومية أو الشرطة تلك الوظائف يكون هناك استقلال واضح عن قطاع الأمن الخاص. إلا أن مكنم الخطر في تلك النهج هو أن الابتعاد عن قطاع الأمن الخاص يؤدي إلى وضع لوائح غير قابلة للتطبيق و/أو إلى إجهاد الأهداف التي تتوخاها هذه اللوائح. كما قد تفضي هذه اللوائح إلى زيادة احتمالات عدم امتثال الجهة الخاضعة للتنظيم أو سعيها إلى البحث عن ثغرات تمكنها من تفادي الامتثال. ومن أجل مجابهة هذا الوضع، تعتمد بعض النظم إلى إنشاء مجالس استشارية.

Mark Button, "Optimising security through effective regulation: lessons from around the globe", *Policing and Security in Practice*, Tim^(٤٦) .Prenzler, ed. (Basingstoke, Palgrave, 2012)

Tim Prenzler and Rick Sarre, "Developing a risk profile and model regulatory system for the security industry", *Security Journal*, vol. 21,^(٤٧) .No. 3 (2008), pp. 264-277

ففي فنلندا مثلاً، نجد أن الرقيب هو إدارة حكومية تابعة لوزارة الداخلية لكن جزءاً رئيسياً من الهيكل الرقابي يتمثل في مجلس استشاري يتألف من ممثلي صناعة الأمن (أصحاب العمل والعاملين) ودوائر الأعمال التجارية ومستهلكي الخدمات الأمنية (المادة ٥١-٢ من قانون الخدمات الأمنية الخاصة ٢٨٢/٢٠٠٢) ويؤدي دوراً رسمياً في إسداء المشورة إلى الرقيب (المادة ٥٢ من القانون المذكور). ويمكن لهذا المجلس الاستشاري أن يؤثر تأثيراً إيجابياً في الرقيب من خلال ضمان تجنب الأخذ بلوائح تقييدية، لكن دون أن تكون لهذا المجلس هيمنة على الرقيب. كما يرى الرقيب في هذه الحالة أن المجلس يسدي له مشورة بالغة القيمة. وهذا يعطي مثلاً على ممارسة رقابية جيدة جداً.

وكوسيلة أخرى لمعالجة هذه القضية عمدت عدة دول إلى إنشاء أجهزة مستقلة، منفصلة عن الهياكل الحكومية، لأداء الوظائف الرقابية. ويدير تلك الأجهزة في جميع الأحوال مجلسٌ يضم موظفيها هي يتولى إدارة المخطط. والتفاوت في هذا النموذج يتوقف على مدى وجود ممثلين للخدمات الأمنية المدنية الخاصة داخل مجلس الإدارة. وفي جنوب أفريقيا، حيث تتولى مسؤولية التنظيم "السلطة الرقابية لصناعة الأمن الخاص"، أنشئ مجلسٌ بموجب قانون تنظيم صناعة الأمن الخاص لعام ٢٠٠١ يؤدي الوظائف التوجيهية والقيادية. وينص ذلك القانون على عدم جواز تعيين أي شخص في عضوية المجلس إذا كانت لديه مصلحة مالية أو شخصية مباشرة أو غير مباشرة في صناعة الأمن الخاص أو كان ممثلاً لجهاز يدافع عن مصالح أصحاب العمل أو العاملين في صناعة الأمن الخاص أو مصالح الموظفين الأمنيين أو أي شركة أمنية أو كان عضواً في هذا الجهاز.

وفي المملكة المتحدة يضم الرقيب الحالي، وهو هيئة صناعة الأمن، أعضاء معظمهم من قطاع الأعمال والقطاع العام ليست لديهم أي مصالح أمنية في صناعة الأمن الخاص. إلا أن بعض أعضائه الحاليين أو السابقين وقع عليهم الاختيار بسبب ما اكتسبوه من خبرة سابقة في صناعة الأمن. وهؤلاء يشكلون أقلية الأعضاء؛ علماً بأن من المرجح أن يتغير هذا الوضع في المستقبل. وهناك نموذج آخر في أيرلندا حيث يتولى مسؤولية التنظيم رقيبٌ مستقلٌ مماثل، هو هيئة الأمن الخاص، يتألف مجلس إدارته من ١١ عضواً، أربعة منهم ينتمون مباشرة إلى صناعة الأمن الخاص (ممثلان لأصحاب العمل وممثلان للعاملين)؛ أما الأعضاء الآخرون، فينتمون إلى الشرطة أو إلى الحكومة أو هم ممثلون مستقلون.

وهناك أيضاً مخاطر في أن تمارس صناعة الأمن الخاص نفوذاً مفرطاً أو سيطرة مفرطة على الرقيب. والمشكلة الشائعة بشأن التنظيم في هذه الحالة هي "السطوة الرقابية"، حيث يشرع الرقيب في العمل لصالح الجهة الخاضعة للتنظيم لا للمصالح العام. لذا فإن من المخاطر التي يلزم أن يتصدى لها مقرر السياسات إنشاء هيكل إداري لا يكون مستقلاً بقدر مفرط عن صناعة الأمن الخاص ولا خاضعاً بقدر مفرط لمصالح تلك الصناعة. ويجب أن يكون الهيكل القائم متوائماً مع النهج المعرض الذي تتبعه الدولة حيال مسألة التنظيم.

وأياً كان النهج المتبع، فإن النموذج الذي يشار إليه باسم "التنظيم المستجيب" هو الذي يطرح سبيلاً للأمام.^(٤٨) وفي هذا النموذج يكون وجود جماعات المصالح متأصلاً داخل العملية الرقابية لكن دون أن تكون لتلك الجماعات سيطرة نهائية. وتدخل جماعات المصالح الملائمة في صميم العملية (على أساس تشاوري أو استشاري في كثير من الأحيان)؛ وهو ما يعني أنها تكون قادرة على المساعدة على تحديد شكل اللوائح لكن دون تحديد مضمونها. ولا تقتصر مزايا هذا النموذج على أنه سيسفر على الأرجح عن إنشاء لوائح عملية بقدر أكبر وإنما تتمثل تلك المزايا أيضاً في ترجيح احتمالات الامتثال لتلك اللوائح. والوضع المثالي إذن هو أن يُدرج الجهاز الرقابي رسمياً كلاً من الجماعات الرئيسية التي تمثل صناعة الأمن الخاص (أصحاب العمل والعاملين) والمشتريين وعامة الجمهور داخل عملية الصياغة الرقابية

^(٤٨) Ian Ayres and John Braithwaite, *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate* (Oxford, Oxford University Press, 1995)

على نحو يسمح بالتشاور. أما البديل فهو أن تشكل الجماعات الرئيسية أقلية في عضوية أي جهاز أو مجلس رقابي. ويمكن اتباع مثل هذا النهج في بعض النماذج التي نوقشت من قبل؛ كالهيئة المستقلة في أيرلندا التي تمثل صناعة الأمن الخاص في عضوية مجلسها، أو كالحالة في فنلندا التي توجد فيها إدارة حكومية ولجنة تشاورية. ومن المفترض أن توجي بعض الأمثلة الواردة في هذا القسم بأفكار جديدة بشأن أشكال التكيف الممكنة مع السياق الخاص لكل دولة يكون فيها التنظيم محل تخطيط أو إصلاح.

الإطار ه- أمثلة على الرقابيين

الأجهزة المستقلة

هيئة الأمن الخاص، أيرلندا
الهيئة الرقابية لصناعة الأمن الخاص، جنوب أفريقيا
هيئة صناعة الأمن، المملكة المتحدة
مجلس وكالات الأمن والمخبرين الخاصين، جورجيا (الولايات المتحدة)
المجلس الوطني للأنشطة الأمنية الخاصة، فرنسا

الإدارات الحكومية المسؤولة عموماً

وزارة التجارة، ألمانيا
وزارة العدل، الدانمرك والنرويج وهولندا وكولومبيا البريطانية (كندا)
وزارة الداخلية، الاتحاد الروسي وإسبانيا وإستونيا والإمارات العربية المتحدة وإيطاليا والبرتغال وبلجيكا وبولندا وفرنسا وفنلندا
وزارة الأمن العام، المكسيك

الرقباء الشرطيون

إدارة ترخيص وإنفاذ الأمن، شرطة نيو ساوث ويلز (أستراليا)
شرطة فيكتوريا (أستراليا)
إدارة شرطة العاصمة، مقاطعة كولومبيا (الولايات المتحدة)
إدارة شرطة أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة

وظائف الرقابيين

يلزم أن تحدد التشريعات التأسيسية وظائف الرقيب. وتتضمن بعض أهم تلك الوظائف ما يلي:

- وضع المعايير
- ترخيص العاملين
- ترخيص مقدمي الخدمات الأمنية
- إنفاذ التشريعات
- النظر في الشكاوى والعقوبات
- اعتماد المعايير التدريبية
- تعزيز التعاون مع الشرطة

وتتفاوت تلك الوظائف بتفاوت الرقابيين. ومن القرارات الهامة الأخرى تحديد الصلاحيات المعطاة للرقيب أو الراعي الحكومي من أجل تغيير النظام الرقابي دون الحاجة إلى مزيد من التشريعات الرئيسية. ففي كثير من النظم الرقابية، يتمتع الرقابيون بصلاحيات واسعة تتيح لهم تغيير أدق تفاصيل اللوائح التنظيمية. وستُشرح بمزيد من التفصيل بعض تلك الصلاحيات عند مناقشة المعايير في هذا الفصل وفي الفصول التالية.

نطاق التنظيم

أوضح هذا الدليل في موضع سابق الصعوبات التي تكتف وضَع تعريف متفق عليه عموماً للخدمات الأمنية المدنية الخاصة. فقد يتفاوت من دولة إلى أخرى شكل قطاع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وتعاريفه. وهناك قطاعات كثيرة تشمل، فيما تشمل، وظائف معينة مثل الموظفين الأمنيين ومديري الأمن ومشرفي البوابات (أو المسيطرين على الحشود أو حماة أصحاب المؤسسات أو من يعرفون أحياناً باسم "الطاردون") وموظفي الحماية للصيقة (الحراس الشخصيين) ومسؤولي الأمن والمحققين الخاصين والمستشارين الأمنيين والمتخصصين في تركيب المعدات الأمنية والأقفال، الذين يستعان بهم من خلال التعاقد مع الشركات التي يعملون بها أو من خلال تعيينهم داخلياً (أي مباشرة من جانب الزبون).

وهذا معناه أن من القرارات الهامة جداً عند تصميم النظام الرقابي تحديد مدى انطباق التنظيم على شتى وظائف الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وإذا لم تكن تلك القطاعات خاضعةً للتنظيم، كان هناك احتمال ظهور ثغرات يمكن لعديمي الضمائر أن يستغلوها.

ويجب الموازنة بين ما سبق واحتمال أن تكون المشاكل في بعض القطاعات تافهة على نحو تنتفي معه ضرورة إدراج جزء من قطاع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة ضمن النظام الرقابي مع ما يترتب على هذا الإدراج من أعباء بيروقراطية لا داعي لها. ومن أمثلة ذلك أن كثيراً من النظم لا تراقب موظفي الأمن الداخليين.^(٤٩) ويرجع ذلك في أحيان كثيرة إلى أن المعايير ليست منخفضة في هذا القطاع وإنَّ يكن هذا الإغناء من الرقابة يخلق ثغرة كبيرة يمكن استغلالها. إلا أن بعض الدول اختارت أن تشترط ترخيص أي عامل تكون وظيفته الأولى أو يكون دوره الرئيسي توفير الأمن، أو إذا كان جزء كبير من الواجبات المسندة إليه يتضمن توفير خدمة أمنية، على نحو يشمل كل مَنْ يُشرف على أعمال غيره الأمنية أو يديرها أو يوجهها، أو كل مَنْ قد يؤدي هذا الدور نيابةً عن الشركة. وهذا الاشتراط لا يكتفي بأن يأخذ في اعتباره الجمهور الأهم، أي شركات الأمن المتعاقدة وموظفيها الذين يستعين بهم مستخدمون نهائيون، وإنما يراعي أيضاً موظفي الأمن الداخليين وغيرهم ممن يوفر خدمة أمنية.

وبما أن عمال الأمن الداخليين كثيراً ما يؤدون واجبات ومسؤوليات مماثلة لعمال الأمن المدني الخاص التعاقديين، فإنَّ بوسع الترخيص أن يكفل الاتساق في الامتثال للوائح والمعايير المفروضة على عمال الأمن التعاقديين، بما في ذلك التدقيق والتدريب والخضوع لعملية فحص الشكاوى.

وعند دراسة بعض الدول أوضاع العاملين الآخرين الذين يؤدون وظيفة أمنية، حيثما كان هناك تهديد محتمل للناس من خلال توفير تلك الخدمة، اختارت تلك الدول ترخيص حراس البوابات الذين يعملون في الأندية والحانات والمراكز الترفيهية. وتتمثل مهمة هؤلاء العاملين في السيطرة على المداخل وفحص الهويات والتعامل أحياناً مع أفراد الجمهور المتوترين أو الحائقين أو الخاضعين لتأثير المخدرات والكحوليات. وقد اختارت بعض الدول، إقراراً منها بأن هؤلاء العاملين وأفراد الجمهور قد يستفيدون من تأهيل هؤلاء العاملين وإكمالهم مجموعة برامج تدريبية، إدراج حراس

^(٤٩) موظفو الأمن الداخليون هم أشخاص تستعين بهم شركة لم تتعاقد خارجياً مع شركة خدمات أمن خاصة من أجل الحصول على خدماتها الأمنية وإنما تستعين بدلاً من ذلك بموظفيها الأمنيين أو بموظفين يعملون لديها يؤدون وظيفة أمنية ضمن مجموعة وظائف أوسع مسندة إليهم، بمن فيهم أحياناً موظفو الصيانة والنظافة والأشغال الهندسية والأرضية.

البوابات ضمن تعريف موظفي الأمن اللازم حصولهم على تراخيص. ففي أيرلندا مثلاً، يشترط قانون الخدمات الأمنية الخاصة (رقم ١٢ لعام ٢٠٠٤) قيام هيئة الأمن الخاص بترخيص "مشرفي البوابات"؛ ويُعرّف هذا القانون هؤلاء العاملين بأنهم أي شخص يؤدي، مقابل أجر وكجزء من واجباته، داخل أي مبنى أو مكان آخر يقع فيه حدث عام أو خاص أو تؤدي فيه، أو على وشك أن تؤدي فيه، وظيفة ما، أو بالقرب من ذلك المبنى أو المكان، أيًا من الوظائف التالية: (أ) التحكم في دخول المبنى أو المكان أو الإشراف على دخوله أو تنظيم أو تقييد دخوله، و(ب) مراقبة أو رصد سلوك الأشخاص الموجودين داخل المبنى أو المكان، و(ج) إبعاد أشخاص خارج المبنى أو المكان بسبب سلوكهم.

بل إن الترخيص ينطبق أيضاً في أيرلندا، علاوة على مشرفي البوابات والحراس الأمنيين، على موردي المعدات الأمنية والمسؤولين عن تركيبها، والمحققين الخاصين، والمستشارين الأمنيين، ومقدمي خدمات النقل المحمية والمتخصصين في صنع الأقفال وموردي الخزائن والمسؤولين عن تركيبها. وتعتبر كولومبيا البريطانية في كندا مثلاً آخر على الرقابة الموسعة؛ فهي تشترط حصول الأشخاص التاليين على ترخيص: الحراس الأمنيين (التعاقديين والداخليين)؛ والحراس الأمنيين الذين يستقلون عربات مدرعة؛ والمتخصصين في تركيب أجهزة الإنذار وبيعها ورصدها والاستجابة لها؛ وراصدي الدوائر التلفزيونية المغلقة؛ والمتخصصين في صنع الأقفال؛ والمتخصصين في تركيب الأغلاق الإلكترونية؛ والمحققين الخاصين؛ والمستشارين الأمنيين. وفي الطرف الأقصى الآخر هناك نظم رقابية تكتفي بتنظيم خدمات الحراسة الأمنية التعاقدية و/أو المحققين الخاصين، كما هو الحال في بعض الولايات الأمريكية.

وما أن يتقرر نطاق التنظيم حتى يلزم أداء المهمة الهامة جداً المتمثلة في وضع تعاريف لهذه القطاعات في التشريعات واللوائح. وتلك قضية رئيسية إذ أن عدم تعريف الوظائف الأمنية المدنية الخاصة تعريفاً وافياً يمكن أن يؤدي إلى نشوء ثغرات يستطيع عديمو الضمائر استغلالها. ويعطي الإطار ٦ مجموعة متنوعة من التعاريف من أجل إيضاح الفوارق بين الدول.

الإطار ٦ - نخبة مختارة من التعاريف التي تستخدمها الدول لمصطلحي "الموظف الأمني" و"الحارس"

أيرلندا: قانون الخدمات الأمنية الخاصة لعام ٢٠٠٤، المادة ٢

يعني مصطلح "الحارس الأمني" شخصاً يقدم، مقابل أجر، خدمات حراسة أو دورية أو أي خدمات حماية أخرى تتعلق بأشخاص أو ممتلكات؛ ويتضمن المصطلح أي شخص يقوم من أجل تلك الأغراض بما يلي:

(أ) تقديم تلك الخدمات حصراً لصاحب عمل ليس صاحب شركة أمن خاص؛ أو

(ب) رصد معدات أمنية؛ أو

(ج) الإشراف على حراس أمن أثناء قيامهم بالحراسة أو بدوريات والتفتيش عليهم؛ أو

(د) مصاحبة كلب حراسة أثناء قيامه بالحراسة أو بدوريات؛ أو

(هـ) رصد تحركات أشخاص، سواء أكانوا يستقلون مركبات أم لا، تتعلق بأي مبنى أو مكان آخر يقع فيه حدث عام أو خاص أو تؤدي فيه، أو على وشك أن تؤدي فيه، وظيفة ما؛ أو الإشراف على تلك التحركات أو تنظيمها أو تقييدها أو توجيهها.

كولومبيا البريطانية، كندا: قانون الخدمات الأمنية لعام ٢٠٠٧، المادة ١

تتضمن عبارة "خدمة حراسة أمنية" شخصاً يقوم بما يلي:

(أ) تسيير دورية حراسة أو مراقبة تتعلق بممتلكات، أو الإشراف على ذلك؛

(ب) توفير حارس لأحد الأفراد أو الإشراف على ذلك؛

(ج) أداء خدمات بهدف الحيلولة دون فقدان ممتلكات؛

(د) حراسة بوابات منشأة مرخصة بموجب قانون ترخيص ومراقبة المشروبات الكحولية.

جنوب أفريقيا: قانون تنظيم صناعة الأمن الخاص لعام ٢٠٠١، الفصل ١

يعني مصطلح "الموظف الأمني" أي شخص طبيعي:

- (أ) '١' يُوظّفه شخص آخر، بما في ذلك هيئة تابعة للدولة، ويتلقى، أو يحق له أن يتلقى، من ذلك الشخص الآخر أي أجر أو مكافأة أو رسوم أو منافع مقابل تقديمه خدمة أمنية واحدة أو أكثر؛ أو '٢' يساعد على تسيير أو إدارة شؤون مقدم خدمات أمنية آخر ويتلقى، أو يحق له أن يتلقى، من مقدم الخدمات الأمنية الآخر ذلك أي أجر أو مكافأة أو رسوم أو منافع فيما يخص خدمة أمنية واحدة أو أكثر؛ أو
- (ب) يقدم خدمة أمنية تحت إشراف مقدم خدمات أمنية آخر ويتلقى، أو يحق له أن يتلقى، من أي شخص آخر أي أجر أو مكافأة أو رسوم أو منافع مقابل تلك الخدمة؛ أو
- (ج) يُبيّحه، أو يُبيح خدماته، على نحو مباشر أو غير مباشر مقدم خدمات أمنية آخر لأي شخص آخر ويتلقى، أو يحق له أن يتلقى، من أي شخص آخر أي أجر أو مكافأة أو رسوم أو منافع مقابل تقديمه خدمة أمنية واحدة أو أكثر.

يعني مصطلح "الخدمة الأمنية"، خدمة واحدة أو أكثر، أو نشاطاً واحداً أو أكثر، من الخدمات أو الأنشطة التالية:

- (أ) حماية أو وقاية شخص أو ممتلكات بأي طريقة كانت؛
- (ب) إسداء المشورة بشأن حماية أو وقاية شخص أو ممتلكات، وبشأن أي نوع آخر من الخدمات الأمنية على النحو المعرّف في هذه المادة، أو بشأن استخدام معدات أمنية؛
- (ج) تقديم خدمة تفاعلية أو استجابية تخص وقاية شخص أو ممتلكات بأي طريقة كانت؛
- (د) تقديم خدمة بهدف ضمان النظام والسلامة في مبان تُستخدم لأغراض رياضية أو ترويحية أو ترفيهية أو لأغراض مماثلة؛
- (هـ) صنع أجهزة رصد مذكورة في المادة ١ من قانون حظر الاعتراض والرصد لعام ١٩٩٢ (القانون رقم ١٢٧ لعام ١٩٩٢) أو استيراد تلك الأجهزة أو توزيعها أو ترويجها؛
- (و) أداء وظائف محقّق خاص؛
- (ز) تقديم تدريبات أو تعليمات أمنية إلى مقدم خدمات أمنية فعلي أو منظر؛
- (ح) تركيب معدات أمنية أو صيانتها أو إصلاحها؛
- (ط) رصد إشارات أو رسائل صادرة عن معدات أمنية إلكترونية؛
- (ي) أداء وظائف أخصائي أقتال؛
- (ك) إتاحة شخص، أو خدماته، على نحو مباشر أو غير مباشر، من أجل تقديم أي خدمة مشار إليها في الفقرات من (أ) إلى (ي) وفي الفقرة (ل) إلى شخص آخر؛
- (ل) إدارة عملية تقديم أي من الخدمات المشار إليها في الفقرات من (أ) إلى (ي) أو مراقبة تلك العملية أو الإشراف عليها؛
- (م) توليد انطباع، بأي طريقة كانت، يوحي بتقديم خدمة واحدة أو أكثر من الخدمات المذكورة في الفقرات من (أ) إلى (ل).

الإمارات العربية المتحدة، القرار الوزاري رقم ٥٥٧ لسنة ٢٠٠٨ باللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي

رقم ٣٧ لسنة ٢٠٠٦ بشأن شركات الأمن الخاصة

يشمل مصطلح "الحارس الأمني" الحارس الأمني بكافة فئاته الواردة باللائحة والذي يقوم بأداء أو توصيل واحد أو أكثر من الأنشطة التالية إمّا بالزّي أو بالملايس العادية، أو يقوم بالإشراف أو التفتيش على واحد من تلك الأنشطة:

- (أ) مراقبة أشخاص أو ممتلكات أو معلومات؛
- (ب) حماية أشخاص أو ممتلكات من الضرر أو أي نشاط غير قانوني آخر؛
- (ج) التحكم في الوصول إلى المباني التي تتم حمايتها؛
- (د) منع سرقة أو استغلال بضائع أو أموال أو أشياء أخرى ذات قيمة؛

الإطار ٦- (تابع)

- (هـ) التحفظ على الأشخاص المشتبه في ارتكابهم سرقة أو استغلال بضائع أو أموال أو أشياء ذات قيمة؛
 (و) خدمة الاستجابة للإنذار الأمني؛
 (ز) الحفاظ على النظام والسلامة أثناء الأحداث الرياضية والحفلات والأحداث العامة الأخرى.

الإعفاءات

إلى جانب تحديد الأطراف التي تعينها اللائحة الأمنية، وهو في حد ذاته أمر هام، تُحدّد بعض الدول أيضاً فئات الأشخاص أو الجهات التي لا تنطبق عليها التشريعات.

وعادةً ما يتم ذلك من أجل ألا ترخص مرتين الوظائف التي تخضع بالفعل للتنظيم بواسطة تدابير أخرى بسبب احتمال أن تكون أنشطة شاغليها قريبة الشبه بالأنشطة الأمنية الخاصة؛ كالمحامين مثلاً وضباط الشرطة والصحفيين. وتشتد أهمية ذلك إذا كانت الدولة تبيع وتنظم إجراء تحقيقات خاصة. ولعل الخط الفاصل بين الاستفسارات الرسمية، التي تندرج ضمن عملية الفحص الأساسي لمقدمي طلبات شغل الوظائف أو ضمن الفحص الائتماني الذي تجريه المصارف أو شركات التأمين، وبين "التحقيق الخاص"، يحتاج إلى إيضاح في التشريعات. فتشريعات بليز مثلاً تتضمن، كما يبين الإطار ٧، قائمةً مستفيضةً بالإعفاءات. ونظراً لديناميات صناعة الأمن الخاص، فإن من الممارسات الجيدة إسناد صلاحية تحديد الإعفاءات من خلال لوائح ثانوية.

الإطار ٧- الإعفاءات: مثال من بليز

في بليز تنص المادة ٢ من قانون (مراقبة) خدمات التحقيقات الأمنية الخاصة لعام ٢٠٠٢ على أن التشريعات لا تنطبق على فئات الأشخاص والجهات التالية:

- (أ) المحامين أثناء ممارستهم مهنتهم، أو موظفيهم أثناء تصرفهم في نطاق عملهم المعتاد؛ أو
 (ب) الأشخاص الذين يبحثون عن معلومات ويقدمونها؛
 بشأن تصنيف الأشخاص المالي الائتماني؛
 لأصحاب العمل بشأن مؤهلات وصلاحية موظفيهم الحاليين أو المحتملين؛
 بشأن مؤهلات وصلاحية مقدمي طلبات الحصول على سندات التأمين والتعويض، والذين لا يعملون كمحققين خاصين على نحو آخر؛ أو
 (ج) إدارة شرطة بليز أو أي أشخاص يتصرفون في نطاق عملهم المعتاد؛ أو
 (د) فاحصي طلبات الحصول على تأمينات وموظفيهم أثناء تصرفهم في نطاق عملهم المعتاد؛ أو
 (هـ) شركات التأمين التي تؤدي عملها على نحو مشروع في بليز، وموظفيها أثناء تصرفهم في نطاق عملهم المعتاد؛ أو
 (و) الخفراء الذين لا يعملون لدى شركات؛ أو
 (ز) الحراس المراقبين غير المسلحين الذين يعملون في المتاجر والمنشآت التجارية من أجل مراقبة الزبائن؛ أو
 (ح) الحراس الأمنيين المؤقتين الذين لا تزيد مدة الاستعانة بهم في كل مرة عن يومين ولا يحملون أسلحة نارية؛ أو
 (ط) أي فئة أخرى من الأشخاص المعفّين بموجب اللوائح.

التصاريح الممنوحة للخدمات الأمنية المدنية الخاصة والقيود المفروضة عليها

من عناصر التنظيم الهامة الأخرى تحديد ما يجوز وما لا يجوز للخدمات الأمنية المدنية الخاصة أن تفعله. وكثيراً ما تكون الأحكام التي تحدد ذلك موجودة فعلاً في تشريعات أخرى. فمثلاً يتمتع المواطنون في دول كثيرة بحق الاعتقال؛ وهو حق كثيراً ما يستخدمه موظفو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وعادةً ما تكون تلك الحقوق منصوصاً عليها في تشريعات عامة. وتجدر ملاحظة أنه على الرغم من أن هؤلاء الموظفين لا يملكون في معظم الدول أيّ صلاحيات إضافية خاصة فإن مظهرهم، بزيهم الموحد، يوحي بأنهم أصحاب سلطة؛ مما يعني أن كثيراً من الناس سيرضخون لطلباتهم على أي حال. كما يملك هؤلاء الموظفون مزايا معينة قياساً على عموم المواطنين؛ وذلك على النحو التالي:

- في الدول التي يملك فيها موظفو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة حقوق الاعتقال المكفولة لعموم المواطنين ويستعملون القوة لمنع الجرائم، كثيراً ما يكون هؤلاء الموظفون مدربين ومفترضاً فيهم أن يستخدموا تلك الصلاحيات في ظروف محددة.
- كثيراً ما يكون بإمكان موظفي تلك الخدمات العاملين في فضاءات خاصة استخدام حقوق مالك الأرض الحصرية وتفتيش الناس كشرط للسماح لهم بالدخول وفرض عقوبات على المخالفين لشروط الدخول.
- كثيراً ما يتمتع موظفو تلك الخدمات العاملون في أماكن يحمون الموظفين الموجودين فيها، والذين تتضمن عقود عملهم بنوداً تنص على توقيع عقوبات على غير الممثلين للإجراءات الأمنية، بصلاحيات اكتسبوها بحكم الواقع تسمح لهم بإيقاف الأشخاص وتفتيشهم.^(٥٠)

إلا أن الدول تقرر أحياناً أن توضح بجلاء عدم إعطاء موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أيّ سلطات إضافية خاصة. فمثلاً تنص المادة ١٥ من قانون الخدمات الأمنية (القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٢) في اليابان على أن هذا القانون لا يعطي شركات الأمن الخاصة والحراس الأمنيين حق ممارسة أي سلطة خاصة وأنه يُحظر عليهم انتهاك حقوق وحرريات الآخرين أو التدخل في أنشطة مشروعة يضطلع بها أفراد آخرون أو جماعات أخرى. وتتسبب بعض الدول فئات مختلفة من العاملين تُميّز بينها فتتمتع بعضها حقوقاً أكثر من غيرها. ففي جمهورية كوريا مثلاً أنشأ القانون فئة ضباط الأمن الخاص، وميّزها عن فئة ضباط الأمن العام الذين يحق لهم حمل أسلحة نارية.^(٥١)

وتبعاً لظروف الدولة كثيراً ما تحدّد في التشريعات طائفة واسعة من التصاريح الممنوحة للخدمات الأمنية المدنية الخاصة والقيود المفروضة عليها. وترد أدناه قائمة ببعض أشيع تلك التصاريح والقيود.

التصاريح

التصريح بحمل أسلحة: في معظم الدول لا يستطيع عموم المواطنين عادةً حمل أسلحة؛ ولا بد من وجود تشريعات تبيح لمهنيين معينين حملها. ففي كل من شيلي وإكوادور مثلاً لا يمكن أن يحمل أسلحة نارية سوى العاملين الأمنيين المرخصين؛ وذلك أثناء ساعات العمل فقط وداخل المباني والمناطق التي يؤدون فيها خدمات أمنية فحسب. أمّا خارج ساعات العمل، فيتعين خزن الأسلحة النارية خزناً مأموناً في مباني شركة الأمن.^(٥٢) وفي كولومبيا البريطانية، كندا، يُحظر، كما يبين الإطار ٨، حمل الأسلحة النارية بوجه عام على الموظفين الأمنيين إلا مَنْ كان منهم مستقل عربات مدرعة أثناء عمله.

^(٥٠) Mark Button, *Security Officers*

^(٥١) Mark Button, Hyenho Park and Julak Lee, "The private security industry in South Korea: a familiar tale of growth, gaps and the need for better regulation", *Security Journal*, vol. 19, No. 2 (2006) pp. 167-179

^(٥٢) مركز الأمم المتحدة الإقليمي للسلم ونزع السلاح والتنمية في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، *Control and Regulation of Private Security Companies in Latin America and the Caribbean: A Comparative Analysis* (Lima, 2011). (مراقبة وتنظيم الشركات الأمنية الخاصة في أمريكا اللاتينية والكاريبي: دراسة تحليلية مقارنة (ليما، ٢٠١١)).

الإطار ٨- مثال من كولومبيا البريطانية، كندا

قانون الخدمات الأمنية لسنة ٢٠٠٧، المادة ٢٦ (٢) تنص على ما يلي:

رهنأً باللوائح، يجوز لأمين السجل أن يسمح لفرد يعمل في مجال الأمن حارساً لعربة مدرعة أن يحمل، أثناء أدائه هذا العمل الأمني، سلاحاً نارياً من النوع الذي يحدده أمين السجل؛ وذلك إذا اقتنع أمين السجل بأن:

(أ) الفرد

١' مؤهلٌ لاستخدام السلاح الناري،

٢' حاصلٌ على جميع التراخيص والتصاريح التي يشترطها القانون فيما يخص هذا السلاح الناري،

(ب) السلاح الناري مسجلاً

١' بموجب قانون الأسلحة النارية (كندا) والقانون الجنائي،

٢' باسم الشركة الأمنية التي يؤدي من خلالها ذلك الفرد عمله الأمني.

الصلاحيات الخاصة: في بعض الدول يعطي القانون، أو التشريعات ذات الصلة، صلاحيات خاصة لموظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. ففي فنلندا مثلاً، يحق للموظفين الأمنيين إخراج الأشخاص غير المصرح لهم من المناطق المحروسة. وفي بلغاريا، يحق للضباط استخدام القوة وأدوات معينة كالهراوات والأصفاد عندما يتعذر عليهم أداء واجباتهم الرسمية بأي طريقة أخرى.^(٥٢) وفي السويد أُنشئت فئة من الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أذنت لها التشريعات بممارسة مجموعة من الصلاحيات؛ منها على سبيل المثال حق الاعتقال واستخدام القوة ومصادرة المشروبات الكحولية. وفي إسرائيل، اقترحت في عام ٢٠١٢ تشريعات من شأنها إعطاء الموظفين الأمنيين صلاحية استخدام القوة لمنع شخص من دخول مبنى وإخراجه منه.^(٥٣) وفي بعض الولايات القضائية تُمنح أيضاً صلاحيات اعتقال إضافية؛ ففي ولاية فرجينيا، بالولايات المتحدة، تعطي المادة ٩-١-١٤٦ من قانون فرجينيا الموظفين الأمنيين المسلحين صلاحيات اعتقال داخل المباني التي يحرسونها تفوق صلاحيات الاعتقال الممنوحة للمواطن العادي. وفي بعض الدول، أُعطيت صلاحيات خاصة لفئات معينة من موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. فمثلاً أُعطي الموظفون الأمنيون العاملون في المحاكم في إنكلترا وويلز طائفة عريضة من الصلاحيات بموجب قانون المحاكم لسنة ٢٠٠٢، تتضمن صلاحيات تفتيش الأشخاص أو إقصائهم أو إبعادهم أو احتجازهم وصلاحيات ضبط ومصادرة السلع.

المحظورات

كثيراً ما تحظر التشريعات على شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة الاضطلاع بوظائف معينة. ففي بعض الدول مثلاً، يُنظر إلى التحقيقات الجنائية على أنها من مسؤولية الدولة وحدها؛ ومن ثم تُستبعد تلك الشركات من المشاركة فيها. وفي موزامبيق مثلاً، تحظر تشريعات شركات الأمن الخاصة، التي تنظم قطاع الأمن الخاص، تحديداً على الموظفين الأمنيين والشركات الأمنية المشاركة في التحقيقات الجنائية.^(٥٤)

أمَّا الأنشطة الأخرى التي تحظر بعض الدول على الخدمات الأمنية المدنية الخاصة الاضطلاع بها فتتضمن ما يلي:

• التدخل في النزاعات السياسية أو العمالية

^(٥٢) اتحاد خدمات الأمن الأوروبية، *Private Security in Europe* (الأمن الخاص في أوروبا).

^(٥٣) انظر 1.451801 www.haaretz.com/news/national/knesset-passes-bill-to-let-security-guards-use-reasonable-force-1.451801

^(٥٤) Juliet M. Berg, "Overview of plural policing oversight in select Southern African Development Community (SADC) countries", paper

.prepared for the Open Society Foundation for inclusion on the police accountability website, 2005

- اعتراض الاتصالات
- عمل تسجيلات بصرية أو سمعية أو التقاط صور في الموقع الخاضع للحماية إلا بتصريح خاص
- استخدام الزبي الموحد على نحو غير مصرح به
- استخدام المعلومات المتعلقة بالزبائن على نحو غير مصرح به
- التصرف بطريقة قد تلحق الضرر بحقوق الأشخاص الطبيعيين أو حرياتهم أو حياتهم أو صحتهم أو سمعتهم أو كرامتهم أو ممتلكاتهم أو مصالحهم المشروعة^(٥٦)

وتضع بعض النظم الرقابية قيوداً على حجم شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة خشية احتمال أن تصبح قوية على نحو مفرط. ففي الفلبين مثلاً، لا تستطيع أي وكالة تعمل في مانيلا أو ضواحيها توظيف أكثر من ١ ٠٠٠ حارس أو خفير أمني.

الترخيص

يمثل نظام الترخيص أو التسجيل حجر الزاوية في معظم النظم الرقابية. ويفرض هذا الوضع شروطاً يتحتم استيفاؤها من أجل الحصول على تصريح بالعمل في هذا القطاع. ومن القرارات الهامة تطبيق الترخيص إماماً على العاملين أو على مقدمي الخدمات أو على كليهما. ففي المملكة المتحدة مثلاً، لا يطبق الترخيص إلا على العاملين؛ وإن يكن يجري إصلاح هذا الوضع حالياً من أجل تطبيق الترخيص على مقدمي الخدمات أيضاً. وتتمثل الممارسة الفضلى في تطبيق الترخيص على كلتا الفئتين حتى يتسنى الارتقاء بالمعايير في الشركات وفي صفوف الأفراد حاملي الرخص. إلا أن هناك نطاقاً واسعاً من المعايير التي يمكن تطبيقها على الترخيص. وسيبحث الجزء الوارد أدناه في الخيارات المتاحة أمام مقررّي السياسات.

ترخيص العاملين الأمنيين

إن أحد أهداف التنظيم الهامة تمكين السلطة المختصة من فحص ومراقبة العاملين ومقدمي الخدمات في قطاع الأمن الخاص بما يخدم الصالح العام؛ وذلك من أجل الحيلولة دون اكتساب المجرمين وغيرهم من الأشخاص غير الملائمين وضعاً مؤتمناً باعتبارهم موظفين أمنيين.

وفي دول كثيرة، نجد أن الهيئة الرقابية هي التي تتولى فحص مقدمي طلبات الترخيص، سواء أكانوا شركات أو أفراداً، وتتحمل المسؤولية في هذا الصدد؛ وذلك من أجل ضمان صلاحيتهم قياساً على المعايير التي ترسيها اللوائح. ونظراً لأن جزءاً من عملية الفحص يشمل التحقق من عدم وجود أي سوابق إجرامية محتملة أو مخالفات للقانون، فقد يقتضي ذلك الجزء من الفحص إنشاء وصلات ربط بأنظمة الشرطة.

إن الفحص هو إحدى الوسائل التي تكفل مساءلة شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وموظفيها وتمكين السلطات والجمهور من فرض رقابة فعّالة على تلك الشركات والعاملين فيها. وتشترط بعض الدول ترخيص جميع العاملين بغض النظر عن المكانة أو الوظيفة التي يشغلونها؛ في حين لا تشترط دول أخرى سوى ترخيص الموظفين الميدانيين. وتسرد القائمة الواردة أدناه المعايير التي تطبقها دول كثيرة على العاملين (انظر أيضاً الإطار ٩). وتجدر ملاحظة أن من بين تلك المعايير ما هو أشيع استخداماً من غيره.

- يجب أن تكون سنُّ العامل أكبر من سن دنيا (١٩ سنة في أحيان كثيرة؛ علماً بأن بعض الدول تضع أيضاً سنّاً قصوى).

^(٥٦) انظر الوثيقة E/CN.15/2011/14، الفقرة ٢٥.

- ينبغي أن يكون من حق العاملين أن يعملوا في البلد على نحو قانوني (بعض الدول تُقصر تراخيص الموظفين الأمنيين على مواطنيها وحدهم).
- ينبغي ألا يكون للعاملين سجل جنائي (بعض الدول تسمح بترخيص الأشخاص الذين لديهم سجل جنائي ضئيل جداً إذا لم يكونوا قد أُدينوا مؤخراً).
- يجب أن يكون العاملون ذوي لياقة بدنية جيّدة وصحة ذهنية طيبة.
- يجب تقديم ما يؤكد محل الإقامة الحالي؛ بل ومحال الإقامة السابقة في بعض الحالات.
- يجب أن يكون العامل قد بلغ مستوى معيناً من التعليم الرسمي.
- يجب أن يُجيد العامل اللغة (اللغات) الوطنية قراءةً وكتابةً وحديثاً.
- يجب ألا يكون العامل عضواً حالياً أو سابقاً في جهاز الشرطة أو المؤسسة العسكرية أو أي جهاز أمني أو استخباراتي آخر تابع للدولة.
- يجب التحقق من رقم الضمان الاجتماعي وأي رقم هوية وطنية آخر.
- يجب التحقق من بيانات ومراجع العمل السابق.
- يجب أن يقدم العامل ما يُثبت أنه حاصل على ترخيص أسلحة نارية إذا كانت وظيفته تتطلب حمل السلاح.
- يجب أن يقدم العامل ما يُثبت أخذ بصماته عند فحص سجله الجنائي.
- يجب أن يخضع العامل لتحاليل تعاطي المخدرات قبل توظيفه.
- يجب أن يخضع العامل لفحص ائتماني.
- يجب أن يملك العامل القدرة البدنية على أداء وظائفه الأساسية.

وسعيّاً وراء تجنب أي تضارب مصالح محتمل وأي محاباة في منح العقود الحكومية لزملاء سابقين وأي فساد محتمل، تحظر بعض الدول على فئات معينة من العاملين الحكوميين (كالعاملين في جهاز الشرطة والمؤسسة العسكرية وأي جهاز أمني أو استخباراتي تابع للدولة) العمل لدى شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة لفترة زمنية معينة بعد تركهم عملهم الحكومي.

ففي بلجيكا مثلاً، تشترط التشريعات الوطنية التي تنظم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة على طالبي الترخيص كموظفين أمنيين أن يكونوا قد تركوا الخدمة العامة (جهاز الشرطة، المؤسسة العسكرية، الأجهزة الاستخباراتية) منذ سنتين على الأقل. وفي أوروغواي وبنما وبوليفيا (دولة-المتعددة القوميات) وكولومبيا والمكسيك وهندوراس يُحظر على الأعضاء العاملين في القوات المسلحة والموظفين العموميين الحصول على ترخيص^(٥٧). لكن ذلك لا يحدث في دول كثيرة؛ وتستند الانتقادات الموجهة إلى تلك السياسات إلى أنها تحرم قطاع الأمن المدني الخاص من موظفين مهرة كانت تربطهم بجهاز الشرطة صلات طيبة حتى وقت قريب على نحو يعزز احتمالات تعاونهم معه.

الإطار ٩- أمثلة على معايير الترخيص المطبقة على العاملين

في إسبانيا، يشترط القانون الذي ينظم صناعة الأمن الخاص، وهو القانون ١٩٩٢/٢٣ (يجري حالياً استعراض مشروع قانون جديد) على مقدمي طلبات الحصول على تراخيص أمنية فردية ألا يكونوا قد أُدينوا جنائياً طوال السنوات الخمس السابقة، وأن يكونوا من مواطني الاتحاد الأوروبي أو المنطقة الاقتصادية الأوروبية، وألا يكونوا قد طردوا من القوات المسلحة أو قوات الأمن التابعة للدولة، وألا يكونوا قد تولوا مهمة التفتيش على شركات الأمن الخاصة طوال السنتين السابقتين، وأن يجتازوا اختبارات اللياقة البدنية والذهنية، وألا يكونوا قد أُدينوا بسبب ارتكابهم سلوكاً غير لائق يتعلق بالحقوق الأساسية طوال السنوات الخمس

^(٥٧) مركز الأمم المتحدة الإقليمي للسلم ونزع السلاح والتنمية في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي *Control and Regulation of Private Security Companies*. (مراقبة وتنظيم الشركات الأمنية الخاصة).

السابقة (حق الإنسان في احترام شرفه وخصوصيته الشخصية والأسرية وسمعته الشخصية واتصالاته الخاصة وغير ذلك من الحقوق الأساسية)، وأن تتراوح أعمارهم بين ١٨ و٥٥ عاماً، وأن يكونوا قد اجتازوا مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي، وألا يكونوا قد شغلوا مناصب قيادية في أجهزة أو خدمات أو دعاوى تتعلق بالأمن أو الإشراف أو التحقيق الخاص طوال السنتين السابقتين على تقديم طلباتهم.

وفي كولومبيا البريطانية (كندا)، تتبع وزارة العدل سياسات معلنة على الملأ تتمثل في إجراء تقييم للمخاطر بشأن العاملين الأمنيين وكل الأشخاص الذين يتحكمون في شركات أمنية (حيث يتعين أن يحصل كل هؤلاء على ترخيص) عند تقديم طلب الترخيص الأولي وعند تجديد الترخيص فيما بعد؛ وذلك من أجل تحديد مدى احتمال عدم استيفائهم جميع متطلبات الترخيص أو احتمال أن يمثلوا خطراً على الناس. وبموجب المواد ٤ و١٥ و٢٨ من قانون الخدمات الأمنية في مقاطعة كولومبيا البريطانية يجوز لأمين السجل أن يرفض إصدار الترخيص الأمني أو أن يُعلِّقه أو يلغيه عندما يكون ذلك مستصوباً بسبب وجود اتهامات جنائية أو أحكام إدانة أو معلومات موثوقة أخرى تثير الشك بشأن سلوك صاحب طلب الترخيص أو حامل الترخيص أو بشأن حالته الذهنية أو طباعه أو سمعته الشخصية. وبوسع أصحاب طلبات الترخيص أن يقدموا مذكرات مكتوبة يوضِّحون فيها جوانب معينة من تاريخهم وأن يطعنوا بطريقة علنية وشفافة في أي قرار يصدر عن أمين السجل. (انظر www.pssg.gov.bc.ca/securityindustry/risk/index.htm).

ويشترط الاتحاد الروسي في قانون الخدمات الأمنية الخاصة والمخبرين (٢٠٠٧) أن يكون أصحاب طلبات الحصول على ترخيص للعمل كموظفي خدمات أمنية مدنية خاصة مواطنين روسيين، وألا تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً، وألا يكونوا يعانون من أي اختلالات عقلية (على النحو الذي تحدده المحكمة) أو أمراض على النحو الذي تحدده اللوائح الحكومية، وألا يكونوا قد أدينوا بارتكاب جرائم، وألا يكونوا متهمين وقت تقديمهم للطلبات بارتكاب جرائم. أمّا الموظفون السابقون الذين طردوا من الخدمة العمومية أو من العمل في المحاكم أو مكتب النائب العام أو أجهزة إنفاذ القانون الأخرى بسبب إلحاقهم أضراراً بتلك الأجهزة، فلا يُسمح لهم بالحصول على ترخيص للعمل كموظفين أمنيين.

وفي كينيا، ينص قانون تنظيم صناعة الأمن الخاص (مشروع سنة ٢٠١١) على أنه يحق للشخص أن يسجل كمقدم خدمات أمنية خاصة إذا كان من مواطني كينيا أو مقيمون في كينيا إقامة معتادة؛ وكان عمره يتجاوز ١٨ عاماً؛ وقدم شهادة حسن سلوك صادرة عن إدارة التحقيقات الجنائية؛ وقدم شهادة، إذا كان قد سبق له العمل في أي قوات نظامية، تقييد بإخلاء طرفه من تلك الأجهزة؛ وكان سليماً عقلياً.

وفي الإمارات العربية المتحدة، تشترط إدارة شركات الأمن الخاصة على الشركات الأمنية وموظفيها، بمن فيهم مديروها والمشرفون عليها والحراس العاملون لديها، الحصول على ترخيص من الإدارة المذكورة. وتتوخى تلك الإدارة الحرص الواجب؛ كما تفرض قيوداً على شركات الأمن حتى تضمن توظيفها هي الأخرى الحرص الواجب عند الاستعانة بموظفين أمنيين مغتربين من خلال فحص سجلاتهم في أوطانهم. وتخضع هذه العملية لفحوص عشوائية تتولى الإدارة إجراءها. وتضع الإدارة الشروط التالية الواجب استيفاؤها: (أ) يجب على شركات الأمن أن توفِّق أوضاعها بحيث تمتثل للمعايير ذات الصلة الخاصة بالمنظمة الدولية للتوحيد القياسي في غضون ١٢ شهراً من تاريخ إصدار الترخيص؛ و(ب) لا يجوز توظيف أي شخص ذي سوابق جنائية؛ و(ج) يجب على الحراس أن يتكلموا اللغة الوطنية (العربية) أو الإنكليزية؛ و(د) يجب أن يكون الحراس حاصلين على شهادة إكمال الدراسة الثانوية (الفصل ١٢) أو ما يعادلها كحد أدنى؛ و(هـ) يجب توافر خبرة سابقة (المدة سنتين) في مؤسسة عسكرية أو جهاز شرطة أو جهاز أمن أو خبرة أخرى ذات صلة؛ و(و) يجب ألا يقل العمر عن ٢١ عاماً ولا يتجاوز ٥٥ عاماً؛ و(ز) يجب توافر اللياقة البدنية لأداء واجبات ووظائف العاملين الأمنيين؛ و(ح) يجب اجتياز الاختبارات التي تجريها الإدارة وحضور واجتياز الدورات التدريبية الإلزامية المطلوبة للفئة التي ينتمي إليها الشخص؛ و(ط) يجب تقديم ما يثبت أن الشخص مؤمن عليه؛ و(ي) يجب مسك سجلات بأنشطة الشركة؛ و(ك) يجب على الحراس الأمنيين أن يسجلوا البيانات اليومية في الدفاتر الرسمية (يفضي الامتناع عن عمل ذلك إلى توجيه إنذار أو فرض غرامات أو إلغاء الترخيص).

وقد تعتمد بعض الدول أيضاً إلى الاستفسار عن المستوى التعليمي، والخلفية الأسرية، والحالة الصحية، والحياة الشخصية، وتعاطي المخدرات والكحوليات، والحالة المالية، والانتماء إلى منظمات معينة، والمراجع الشخصية والمهنية. ويشيع بقدر أكبر الاستفسار عن تلك الأمور عند تكليف العاملين الأمنيين بحراسة مبان أو موجودات أو مرافق تحتية حيوية تابعة للدولة. ومن المتطلبات الهامة الأخرى اكتساب حدٍّ أدنى من التدريب. وسيتناول الفصل الرابع هذا الجانب من جوانب الترخيص.

وفي الأماكن التي شهدت في الآونة الأخيرة حالات عدم استقرار أو نزاعات قد تستبعد بعض الدول أشخاصاً يُعرف أن لهم تاريخاً من الاعتداء على حقوق الإنسان أو أنهم كانوا أعضاء في مليشيات مسلحة من الحصول على ترخيص أمني

سواء كموظفين أو ملاك شركات أو مسؤولين عنها. وفي حين تجري بعض الدول فحوصاً لمقدمي طلبات الحصول على ترخيص من خلال جهاز حكومي مركزي، فإن بعضها الآخر قد يسمح لشركات الأمن بإجراء بعض الفحوص بنفسها كجزء من العملية السابقة للتوظيف.

ومن أجل المساعدة على التحقق من أن العاملين الأمنيين لم يتورطوا في أعمال جنائية منذ حصولهم على الترخيص في البداية، فإن من الممارسات الجيدة اشتراط تجديد التراخيص دورياً على نحو يتضمن في حده الأدنى فحص السجل الجنائي والبيانات التي تملكها الشرطة. ومن الشائع أيضاً وضع حدود زمنية لصلاحيه التراخيص من أجل مساعدة عملية تجديدها. وتجزئ بعض الدول إصدار تراخيص مؤقتة للعاملين الأمنيين؛ من أجل الأحداث الجماهيرية الضخمة مثلاً أو التصدي لحالات الطوارئ، حيث قد لا يُشترط الحصول على تدريب كامل أو قد لا يكون ذلك أمراً عملياً في ظل تلك الظروف.

أنواع التراخيص المختلفة

قد تصدر الدول تراخيص تختلف باختلاف الوظائف في قطاع الأمن المدني الخاص. وتشمل بعض أنواع التراخيص الموظفين أو الحراس الأمنيين، ومشغلي الدوائر التليفزيونية المغلقة والمحققين الخاصين والمدبرين. كما يُميز في بعض الحالات بين الموظفين والحراس الأمنيين تبعاً للأطر التي يمكنهم العمل فيها. وكثيراً ما تتغير المعايير باختلاف فئات التراخيص؛ لا سيما من حيث التدريب الإلزامي. وفي بعض الدول، يقتصر الترخيص على فئة بعينها من الخدمات الأمنية. ففي بلجيكا مثلاً، لا يمكن الجمع بين خدمات نقل الأموال وخدمات الإشراف على البوابات. وفي الفصل الرابع، ستكون هناك عودة إلى تناول قضية اختلاف المعايير التدريبية.

بطاقة الترخيص

من النواتج الهامة الأخرى لعملية الترخيص إصدار بطاقة ترخيص. وعادة ما تحتوي تلك البطاقات على صورة العامل واسمه ونطاق الترخيص وتاريخ انتهائه. وفي بعض الأحيان، تُلحق شروط معينة بحمل الترخيص، مثل وجوب إظهاره. وهذا أمر يهم الناس إذ يكون بمقدورهم أن يروا أن العامل مرخص وأن يقدموا تقريراً عن أي سوء سلوك يصدر عنه بسهولة أكبر نظراً لتمكنهم من الاطلاع على اسمه ورقمه وتفاصيل أخرى تخصه. وتفيد أيضاً تلك القواعد التي توجب إظهار البطاقة في منع عدم الامتثال لأن من لا يحمل ترخيصاً يكون أكثر عرضة للشك فيه إذا عمل دون إظهار ترخيص أو مُستخدم ترخيص شخص لا يشبهه. وفي جامايكا، ينص قانون هيئة تنظيم الأمن الخاص (١٩٩٢) على أن تصدر الهيئة الرقابية بطاقة تسجيل للعاملين الأمنيين المرخصين يُجبرون على حملها طوال الوقت أثناء أدائهم عملاً أمنياً وعلى إعادتها إلى الهيئة عند تركهم ذلك العمل. وتملك الهيئة، باعتبارها جهازاً مستقلاً تخصص له الدولة ميزانية مضمونة، سلطة منح بطاقات تسجيل للعاملين الأمنيين أو رفض منحها أو تعليقها أو إلغائها.

ترخيص مقدمي الخدمات الأمنية

تغطي معايير ترخيص مقدمي الخدمات الأمنية أو شركات الخدمات الأمنية مجالين رئيسيين. فأولاً، يحتاج عادة ملاك هذه الشركات أو كبار مديريها إلى شكل من أشكال الترخيص، شأنهم في ذلك شأن موظفيهم (انظر الإطار ١٠). وعادة ما تطبق المعايير التي نوقشت أعلاه بشأن العاملين على هؤلاء الأشخاص أيضاً؛ وفي أحيان كثيرة تكون هناك معايير إضافية علاوة على متطلبات أعلى تشمل المتطلبات المتعلقة بالشركات كالجوانب المالية والتأمينات، إلخ.

الإطار ١٠- أمثلة على معايير ترخيص مقدمي الخدمات الأمنية

في البرازيل، يرسى القانون ١٠٢،٧ (١٩٩٢) بشأن شركات الأمن الخاص وأمن المؤسسات المالية قواعد تتعلق بأمن المؤسسات المالية؛ ويوضح هذا القانون ويكمله المرسوم رقم ٨٩-٥٦، المتعلق بالخدمات الأمنية الخاصة، الذي يعطي وزارة العدل، من خلال جهاز الشرطة الاتحادية، مسؤولية التصريح لأي شركة متخصصة في الأمن الخاص ومسؤولية مراقبتها والإشراف على عملها. ويصدر ترخيص أمني محدد المدّة وخاضع للتجديد سنوياً يُصرّح لشركات الخدمات الأمنية بالعمل. ويتوقف إصدار الترخيص الأمني وتجديده فيما بعد على تقديم ملاك تلك الشركات وشركائها ومديريها ومسؤوليها الإداريين ما يدلّ على عدم وجود أحكام جنائية تُدينهم.

وفي الإمارات العربية المتحدة، ينص القانون الاتحادي، الذي ينظم صناعة الأمن ويقرّ بالسّمات والمتطلّبات الفريدة لشبّات الخدمات الأمنية، علاوة على ترخيص فرادى العاملين الأمنيين، على إصدار تراخيص منفصلة للشركات أو على تحديد الأنشطة التي تضطلع بها كل منها؛ بما في ذلك الحراسة الأمنية العامة، ونقل الأموال، ومكاتب الصرافة، وأمن الفنادق، وأمن المستشفيات، وأمن المطارات، وأمن المصارف، وأمن الشخصيات البارزة، وأمن الأحداث العامة، وأمن المرافق التحتية الحيوية، والتدريب الأمني. وهناك أيضاً تدابير تشترط على فرادى العاملين الأمنيين الحصول على تدريبات وشهادات وتراخيص ذات مستويات تخصصية، بالإضافة إلى المستويات الأساسية، بالنسبة لكل مجال من المجالات الفريدة التي سيعملون بها (القانون الاتحادي رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦، وزارة الداخلية، الإمارات العربية المتحدة).

وفي الفلبين يحدد القانون الجمهوري رقم ٥٤٨٧، المعروف أيضاً باسم قانون وكالات الأمن الخاص (١٩٦٩)، المتطلبات الأساسية لترخيص مشغلي أو مديري وكالات الأمن؛ ومنها ما يلي:

يجب على مشغلي أو مديري الوكالات، بمن فيهم مديرو مكاتبها الفرعية ما يلي:

- أن يكونوا مواطنين فلبينيين
- ألا تقل أعمارهم عن ٢٥ عاماً
- أن يكونوا من خريجي الجامعات و/أو ضباطاً خارج الخدمة حالياً أو متقاعدين من القوات المسلحة الفلبينية أو الشرطة الوطنية الفلبينية
- أن يكون سجلهم خالياً من أي إدانة بارتكاب أي جرم أو اعتداء ينطوي على أمر أخلاقي مشين
- أن يكونوا ذوي خصال أخلاقية حميدة

ومن أجل الحصول على ترخيص كشركة أمنية تميل الدول، بالإضافة إلى التشريعات القائمة المتعلقة بإنشاء وترخيص الشركات الخاصة، إلى اشتراط استيفاء مجموعة من المعايير الأخرى، خلاف أنواع المعايير التي نوقشت آنفاً، منها ما يلي:^(٥٨)

- إثبات أنّ كبار المديرين يملكون خبرة في الصناعة الأمنية و/أو مؤهلات تعليمية ذات صلة
- إثبات أنّ الموظفين الأمنيين لا يتعاطون المخدرات وأنهم لائقون بدنياً ونفسياً
- سرد قائمة الخدمات الأمنية التي تخطط الشركة لتقديمها
- إثبات وجود موارد اقتصادية كافية أو القدرة المالية على كفاءة أداء الخدمات الأمنية المقترحة أداءً وافياً
- إثبات وجود تأمين كافٍ وملائم
- ضمان أن يكون الموظفون التشغيليون على دراية واجبة بالتشريعات القائمة وقانون حقوق الإنسان وتقديم أدلة على ذلك
- إثبات وجود نظام رسمي لضمان الجودة

^(٥٨) انظر الوثيقة E/CN.15/2011/14.

- في حالة تزويد الموظفين التشغيليين بأسلحة نارية، إثبات أنهم مدربين تدريباً ملائماً على استخدامها؛ ومسك دفاتر بشأن تسليمهم تلك الأسلحة وخبزنها واستعادتها منهم؛ والتقييد بمتطلبات ترخيص الأسلحة النارية التي وضعتها الدولة
- موافقة السلطة المختصة على الزي الموحد وعلى تصميم مركبات الدوريات المتنقلة المعتمز استخدامها

وقد يتطلب أيضاً ترخيص الشركات ما يلي:

- تسجيل عنوان الشارع الذي يقع فيه مقر الشركة، أو عنوان المُشغَّل
- توافر معدات ملائمة
- الخزن المأمون لمعلومات العملاء
- توافر قدر أدنى من الموارد
- إنشاء قوائم بالموظفين المرخصين
- مسك سجلات
- إبلاغ السلطات المختصة بأنواع معينة من الحوادث
- إظهار أو حمل ترخيص (من الشائع أيضاً مطالبة العاملين الأمنيين بحمل الترخيص أثناء اضطلاعهم بأنشطة أمنية)

وفي حين أن الدول لا تهتم عادةً بالدخول في التفاصيل اليومية لعمل الشركات، فإنها يمكن أن تستوثق من أن تلك الشركات ممتثلة لجميع القوانين القائمة ومن أن لديها معايير تشغيلية تكفل هذا الامتثال وتشجع أداء الخدمات التي تحقق المصالح الفضلى لجميع المعنيين؛ علماً بأن هذا هو ما ينبغي أن تفعله الدول بل وهو ما تفعله في الواقع.

وفي مجال ترخيص شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، تشترط الممارسة الجيدة في بعض الدول على الشركات أن تكون لديها إجراءات تشغيلية نمطية موثقة ورسمية تتعلق بطريقة تقديم الخدمات الأمنية، بما في ذلك خزن معلومات الزبائن خزاناً مأموناً وتوثيق جميع الحوادث الهامة والإبلاغ عنها على نحو يشمل أي حالة يقوم فيها أحد الموظفين باحتجاز شخص أو باستخدام القوة.

وهناك بضع دول، منها الإمارات العربية المتحدة، تشترط أيضاً على شركات الأمن المدني الخاصة المرخصة أن يكون لديها برنامج رسمي لضمان الجودة يُفحص بناءً على معايير دولية مثل المعيار ٩٠٠١ الخاص بالمنظمة الدولية للتوحيد القياسي.^(٥٩)

إنّ المعايير التشغيلية المتعلقة بتوفير الخدمات الأمنية تتناول في بعض الأحيان الحدود المادية للمكان الذي قد يتم فيه العمل؛ كأن يكون المكان قاصراً على موقع الزبون الذي تعاقدت الشركة على حمايته، أو كالأل يكون مسموحاً بتسيير دوريات في الأماكن العامة إلا عند العمل تحت إشراف الشرطة العامة أثناء التجمعات الجماهيرية الحاشدة، مثل الاحتفالات أو المواكب الضخمة.

ومنعاً لوقوع لبس بشأن الأدوار والهويات، تسن بعض الدول تشريعات تحظر على شركات الأمن كتابة كلمة "ضابط" على الزي الموحد الذي يرتديه موظفوها؛ وتنص على وجوب ألا تكون المركبات الخاصة المستخدمة في دورياتها شبيهة بمركبات الشرطة العامة، بل وتنص تحديداً على وجوب عدم تركيب كشافات على سطح مركبات دوريات الحراسة

^(٥٩) المعيار ٩٠٠١ الخاص بالمنظمة الدولية للتوحيد القياسي هو معيار معترف به دولياً بشأن نظم إدارة الجودة، ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات على العنوان الإلكتروني www.iso.org.

تصدر عنها أضراراً متقطعة حمراء أو زرقاء. وتستخدم بعض الدول أيضاً لوائح لمراقبة شكل وطراز الزي الموحد الذي يرتديه الموظفون الأمنيون؛ وذلك جزئياً تبيدياً لأي لبس لدى الجمهور بشأن مَنْ هو ضابط شرطة عامة ومَنْ هو في الواقع عامل أمن خاص. وفي أوغندا، يحكم قانون الشرطة (المادة ٧٢) شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وموظفيها. وينص القانون، في تناوله للمعايير التشغيلية، على جواز وضع لوائح تنظم استخدام الزي الموحد والمعدات من جانب تلك الشركات. وفي بعض الدول، نجد أن التمييز بين العاملين الأمنيين المدنيين الخاصين وعناصر الشرطة يقتضي أيضاً ارتداءً علامات مميزة. ففي هولندا مثلاً، يجب أن يرتدي جميع موظفي الأمن المدني الخاص علامة خاصة يضعونها على زيهم الموحد تمييزاً لهم عن عناصر الشرطة.

مدونات قواعد السلوك

تعطي مدونات قواعد السلوك إرشادات بشأن مبادئ السلوك يمكن أن تتراوح بين الخاص والعام، وأن تتناول أحياناً تعاليم أخلاقية تخص السلوك.

وفي سياق الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، يمكن لتشريعات الولايات القضائية التي تحكم شركات الأمن وموظفيها أن تتضمن مدونة قواعد سلوك أو مدونة قواعد أخلاق. ويمكن لمدونات قواعد السلوك أن توفر، ضمن أطر قانونية واضحة، قدرًا من السيطرة والمساءلة، خاصةً عند اقترانها بألية إشراف رسمية.

ويمكن لمدونات قواعد السلوك أن تشرح للموظفين الأمنيين أنماط سلوك مأمولة؛ منها مثلاً:

- التصرف على نحو يمثل لجميع القوانين، بما فيها القوانين المتعلقة بحقوق الإنسان.
- التصرف بنزاهة.
- الظهور بمظهر مهني.
- حماية خصوصية وسرية جميع البيانات التي يتم جمعها أثناء أداء المهام المسندة إلى الموظف.
- التعاون مع السلطات الحكومية وسلطات إنفاذ القانون.
- إبلاغ السلطة المختصة فوراً بجميع انتهاكات القانون المؤكدة أو المزعومة.

ويمكن أن تصاغ مدونات قواعد السلوك بعبارات تحضُّ على الفعل الإيجابي، كما في النقاط الواردة أعلاه؛ أو بعبارات تحظر تصرفات أو سلوكيات معينة. فقد تتضمن مدونات قواعد السلوك المعمول بها في بعض الدول مثلاً متطلبات محددة تحظر على الموظفين الأمنيين تناول أو تعاطي الكحوليات أو المخدرات (على نحو مشروع أو غير مشروع) أثناء العمل وتحظر أي أنماط سلوكية غير مهنية مماثلة. وتعطي "مدونة لقواعد السلوك للموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين"، التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها ١٦٩/٣٤ (انظر الإطار ١١)، أفكاراً مفيدة في هذا الصدد نظراً لأنَّ موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة قد يمارسون في كثير من الدول صلاحيات مماثلةً لصلاحيات أجهزة الشرطة.

الإطار ١١ - مدونة لقواعد السلوك للموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين

المادة ١

يُعنى الموظفون المكلفون بإنفاذ القوانين، في كل الأوقات، بالواجب الملحق على عاتقهم بموجب القانون، وذلك بخدمة المجتمع وبحماية جميع الأشخاص من الأعمال غير القانونية، على نحو يتفق والدرجة العالية من المسؤولية التي تتطلبها مهنتهم.

الإطار ١١ - (تابع)

المادة ٢

يحترم الموظفون المكلفون بإنفاذ القوانين، أثناء قيامهم بواجباتهم، الكرامة الإنسانية ويحمونها، ويحافظون على حقوق الإنسان لكل الأشخاص ويوطنونها.

المادة ٣

لا يجوز للموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين استعمال القوة إلا في حالة الضرورة القصوى وفي الحدود اللازمة لأداء واجبهم.

المادة ٤

يحافظ الموظفون المكلفون بإنفاذ القوانين على سرية ما في حوزتهم من أمور ذات طبيعة سرية، ما لم يقتض خلاف ذلك كل الاقتضاء أداء الواجب أو متطلبات العدالة.

المادة ٥

لا يجوز لأي موظف من الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين أن يقوم بأي عمل من أعمال التعذيب أو غيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، أو أن يحرّض عليه أو أن يتفاوض عنه؛ كذلك لا يجوز لأي من الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين أن يتدّرع بأوامر عليا أو بظروف استثنائية كحالة الحرب، أو التهديد بالحرب، أو تهديد للأمن القومي، أو عدم الاستقرار السياسي الداخلي، أو أية حالة أخرى من حالات الطوارئ العامة، لتبرير التعذيب أو غيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.

المادة ٦

يكفل الموظفون المكلفون بإنفاذ القوانين الحماية التامة لصحة الأشخاص المحتجزين لديهم، وعليهم، بوجه خاص، اتخاذ التدابير الفورية لتوفير العناية الطبية لهم كلما لزم ذلك.

المادة ٧

يمنتع الموظفون المكلفون بإنفاذ القوانين عن ارتكاب أي فعل من أفعال إفساد الذمة، وعليهم أيضا مواجهة جميع هذه الأفعال ومكافحتها بكل شدة.

المادة ٨

يقوم الموظفون المكلفون بإنفاذ القوانين باحترام القانون وهذه المدونة. ويقومون أيضا، قدر استطاعتهم، بمنع وقوع أي انتهاكات لها ومواجهة هذه الانتهاكات بكل شدة. ويقوم الموظفون المكلفون بإنفاذ القوانين، الذين يتوفر لديهم ما يحملهم على الاعتقاد بوقوع أو قرب وقوع انتهاك لهذه المدونة بإبلاغ الأمر إلى سلطاتهم العليا وكذلك، حيثما لزم ذلك، إلى السلطات والأجهزة المختصة الأخرى التي تتمتع بصلاحيات المراجعة أو إتاحة سبل الانتصاف.

وعندما تكون عناصر مدونة قواعد السلوك مدمجة ضمن لائحة حكومية، فإن التشريعات عادة ما تعرّف جرائم محددة تُرتكب عند انتهاك أي نمط سلوك يُتوقع التقيد به. وقد تتضمن العقوبات فرض غرامات أو تعليق الترخيص (الممنوح للعاملين أو للشركة)، وتنفيذ تدريب إصلاحي، وفترة اختبار تقتزن بعملية رصد، أو إلغاء الترخيص (الممنوح للعاملين أو للشركة). وفي سنغافورة، تتضمن لوائح صناعة الأمن الخاص (٢٠٠٩) مدونة قواعد سلوك تنظم سلوك كل من العاملين الأمنيين وشركات الأمن؛ بما في ذلك طريقة التصرف، والمعرفة اللازمة، والسلوك الأخلاقي ومعاملة العاملين.

وتشجّع الدول على أن تتسنى، بالتشاور مع صناعة الأمن، مدونة قواعد سلوك تترسخ في التشريعات وتكون قابلة للإنفاذ أيضا.

ويمكن العثور في الإطار ١٢ الوارد أدناه على عينة من مدونات قواعد السلوك.

الإطار ١٢ - عينة من مدونات قواعد السلوك والأخلاقيات المتضمنة في التشريعات

قانون صناعة الأمن الخاص (الفصل ٢٥٠-ألف) (٢٠٠٩)، تنظيم (سلوك) صناعة الأمن الخاص S170/2009، سنغافورة. مدونة قواعد سلوك

١- يجب على أي محقق خاص مرخص ألا يعطي أي وصف خاطئ لأي شخص بشأن مستواه التدريبي أو مهاراته أو مؤهلاته كمحقق خاص.

٢- يجب على كل موظف يتولى إدارة شؤون وكالة تحقيقات خاصة مرخصة أن يزود المحقق الخاص الذي يعمل في الوكالة بمعلومات ومعدات وافية تمكنه من أداء أي مهمة تُسند إليه.

٣- يجب على كل موظف أمني مرخص، أثناء أدائه مهامه كموظف أمني، ما يلي:

(أ) عدم النوم؛

(ب) عدم تعاطي الكحوليات أو الوقوع تحت تأثيرها؛

(ج) عدم التغيب عن مكان عمله دون أسباب وجيهة؛

(د) عدم استخدام أي عبارات تهديدية أو مُسيئة؛

(هـ) الحفاظ على زيه نظيفاً ومُهَنْدماً طول الوقت؛

(و) الاستجابة فوراً لأي طلب مساعدة من جانب أي شخص داخل مكان عمله إذا لحقت بذلك الشخص أي إصابة شخصية أو أضرار أو تعرُّض لضياع ممتلكاته داخل المبنى.

٤- يجب على كل موظف أمني مرخص ألا يعطي أي وصف خاطئ لأي شخص بشأن مستواه التدريبي أو مهاراته أو مؤهلاته كموظف أمني.

٥- يجب على كل موظف يتولى إدارة شؤون وكالة أمنية مرخصة أن يزود الموظف الأمني الذي يعمل في الوكالة بمعلومات وافية والزي الموحد المطلوب لتمكينه من أداء أي مهمة تُسند إليه.

٦- يجب على كل محقق خاص مرخص، وكل موظف أمني مرخص، وكل موظف يعمل في وكالة تحقيقات خاصة مرخصة ويتولى إدارة شؤون تلك الوكالة، وعلى كل موظف يعمل في وكالة أمنية مرخصة ويتولى إدارة شؤون تلك الوكالة، أن يكون على قدر معقول من المعرفة والفهم لما ينطبق عليه من أحكام هذا القانون وهذه المدونة.

٧- يجب على كل موظف يعمل في وكالة تحقيقات خاصة مرخصة ويتولى إدارة شؤون تلك الوكالة، وعلى كل موظف يعمل في وكالة أمنية مرخصة ويتولى إدارة شؤون تلك الوكالة، أن يتخذ خطوات معقولة تكفل أن يكون المحققون الخاصون المرخصون والموظفون الأمنيون المرخصون العاملون في وكالته ممتثلين لما ينطبق على تلك الوكالة من أحكام هذا القانون وهذه المدونة.

المجلس الاستشاري للخدمات الأمنية الخاصة في ولاية فرجينيا — مدونة القواعد الأخلاقية للأمن الخاص

أتعهد، بصفتي عضواً في أوساط الأمن الخاص في فرجينيا، بما يلي:

أن أقبل المسؤوليات والواجبات الأمنية الخاصة من خلال حماية الأرواح والممتلكات؛ ومنع الجرائم والحد منها؛ وإعلاء كلمة القانون؛ واحترام الحقوق الدستورية لكل الناس.

أن أتصرف بشرف ونزاهة؛ وأن أتمسك بأسمى المبادئ الأخلاقية في أدائي واجباتي الأمنية.

أن أتوخى الأمانة والالتقان وأن أكون جديراً بالاعتماد عليّ في أدائي واجباتي؛ وأن أتقيّد في كل الأوقات بالقوانين والسياسات والإجراءات التي تحمي حقوق الآخرين.

الإطار ١٢ - (تابع)

أن أراعي الحَقَّ والدقة والحصافة دون أن أسمح للعواطف الشخصية والأحكام المسبقة ومشاعر العداوة أو الصداقة أن تؤثر في أحكامي.

أن أراعي وأحترم المعلومات السرية والخاصة إلا في الحالات التي تخالف هذا القانون ومدونة القواعد الأخلاقية هذه.

أن أتعاون مع وكالات العدالة الجنائية والوكالات الحكومية المعنية بشأن الأمور التي تدرج ضمن اختصاصاتها.

ألا أقبل أيَّ عَطِيَّةٍ أو وعد أو خدمة أخرى من شأنها أن تمسَّ نزاهتي.

أن أسعى جاهداً باستمرار من أجل تحسين أدائي من خلال ما يتاح لي من فرص تدريبية وتنقيفية حتى أُعدَّ نفسي إعداداً أفضل للنهوض بواجباتي.

أن أتصرف على نحو مهني في جميع الأوقات وأن أؤدي واجباتي بطريقة تعبر عن الثقة المودعة في شخصياً وفي شركتي وفي أوساط الأمن الخاص.

بالإضافة إلى الجهود التي تبذلها الدولة من أجل تعزيز المساءلة، يمكن أيضاً تشجيع القطاع الخاص على إنشاء مدونات قواعد سلوك طوعية. وكمثال على معايير إقليمية طوعية تجسد تجسيداُ واسعاً ما يلزم من معايير مهنية ومعايير تخص أداء الخدمة، وإن تكن تركز على منطقة بعينها في أوروبا الشرقية، تنص مدونة سارايفو لقواعد السلوك على مجموعة من المعايير الأساسية التي تطبق على جميع أصحاب العمل والعاملين في صناعة الأمن الخاص. وهي تغطي طائفةً عريضةً من المجالات؛ تشمل اختيار العاملين وتعيينهم، والتدريب المهني، والصحة والسلامة أثناء العمل، وعدم التمييز، وعلاقات التعامل مع الزبائن والشرطة والشركات الأمنية الأخرى. وتحدد مبادئ سارايفو التوجيهية الخاصة بالزبائن إجراءات اشتراء طوعية تتألف من ثلاث مراحل يوصى الزبائن باتباعها عند التعاقد مع مقدمي الخدمات الأمنية الخاصة. وهناك معايير طوعية أخرى، هي مدونة قواعد السلوك الدولية لمقدمي الخدمات الأمنية الخاصة، تطرح مبادئ بشأن الشركات الأمنية الخاصة التي تعمل في بيئات معقدة (كالدول الهشة، والدول التي تشهد أو شهدت نزاعات)، وتبرز وتُرسِّخ واجبات تلك الشركات؛ لا سيما فيما يخص القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان. وتتضمن تلك المدونة، التي يجوز أن تلتزم بها طوعياً شركات الأمن الخاصة ومقدمو الخدمات الأمنية الخاصة، مبادئ بشأن سلوك العاملين والمدبرين وبشأن إدارة الشركات وحوكمتها.

سرية معلومات الزبائن

كثيراً ما تملك شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، بحكم طبيعة عملها، معلومات تفصيلية عمَّا لدى زبائنها من نظم أمنية وخطط هيكلية وقوائم موظفين تحتوي على معلومات شخصية وبيانات حساسة أخرى. وقد تتعلق تلك المعلومات بالأفراد ونظم النقل أو الطاقة ومواقع التصنيع ومباني الرعاية الصحية أو المباني الحكومية.

ويلزم أن تحدد التشريعات نوعية المعلومات التي يمكن أن يجمعها العاملون والشركات في قطاع الأمن المدني الخاص ووسائل جمعها والمعلومات التي لا يجوز جمعها. ولدى بعض الدول فعلاً نظم أساسية وقوانين مدنية تحكم سرية معلومات الزبائن وتدابير يجب على الشركات و/أو الأفراد اتخاذها من أجل صون تلك المعلومات. بل إن بضع دول تدرج كل ذلك أيضاً في تشريعات تحكم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛ ينص بعضها على وجوب إفشاء المعلومات الخاصة بالزبائن إلى السلطات الحكومية المختصة، على نحو مستتر، بناء على طلبها.

فمنظراً لدور تلك الشركات من غير المستبعد أن تجمع، مصادفةً أو على نحوٍ روتيني، معلومات قد تهم سلطات الدولة. وهذه المعلومات قد تخص أشخاصاً مشتبهاً فيهم أو متورطين جنائياً، وأنماطاً من الجرائم أو تهديدات وشيكة للسلامة العامة. وفي الوقت ذاته قد تكون لدى الشرطة العامة معلومات تريد أن تنقلها إلى موظفي الأمن الخاص، في ظروف محدودة، يمكن أن تساهم في منع الجريمة وتعزيز سلامة المجتمع.

وفي حين قد تكون هناك بالفعل علاقات مخصصة الغرض وعلاقات غير رسمية بين سلطات الدولة، كالشرطة مثلاً، وتلك الشركات من أجل تبادل هذه المعلومات، فلعلّ من المصلحة الفضلى للسلطات المختصة إضفاء الطابع الرسمي على تلك العملية. فهذا يمكن أن يساعد على الحيلولة دون انتهاك خصوصية الأفراد وعلى حماية حقوقهم وحرّياتهم ومنع أي تعسف محتمل في هذا الصدد. وهنا يلزم وضع بروتوكولات واتفاقات رسمية تحدد المعلومات التي يجوز تبادلها والجهات التي يمكنها أن تتبادلها وطريقة تبادلها؛ علاوة على كيفية إرسال تلك المعلومات وتخزينها.

ومن المجالات التي قد تود الدول أن توسّع النهج الذي تتبعه فيها حيال سرية معلومات الزبائن مجال إرسال البيانات إلى الخارج. وقد يحدث ذلك عندما تكون شركة الأمن إحدى الشركات المتعددة الجنسيات وتخزن بياناتها الرقمية على خوادم موجودة في بلد أجنبي؛ أو عندما تختار شركة الأمن أن تخزن بياناتها الرقمية على خوادم افتراضية، وهو ما قد ينطوي أيضاً على استعمال خادوم موجود في بلد أجنبي.

ومن الأمور التي قد تشغل بال الدول تأمينُ هذا الخزن، بحيث لا يسهل على الأطراف الثالثة أن تتطلع دون إذن على المعلومات المخزونة؛ أو تأمين البيانات المتعلقة بمصالح الأمن الوطني أو بمرافق البنية التحتية الحيوية. وفي تلك الحالات قد تنظر الدول في حظر خزن معلومات الزبائن في بلدان أجنبية، وفي وضع معايير لحماية البيانات تكون قابلة للقياس وللتحقق منها.

الأسلحة واستعمال القوة

في كثير من الدول لا يكون موظفو الأمن المدني الخاص مزودين بأسلحة نارية أو بأسلحة أخرى لكنهم يكونون مسلحين في عدد لا يستهان به من الدول. وفي الدول التي يكون بعض موظفيها الأمنيين مسلحين، عادةً ما يمثل هؤلاء الموظفون نسبةً صغيرةً من إجمالي عدد العاملين في قطاع الأمن المدني الخاص. فمثلاً وجدت الدراسة الاستقصائية التي أجريت في عام ٢٠١١ بشأن الأسلحة الصغيرة أن من بين كل ١٠٠ موظف أمن مدني خاص هناك موظفان مسلحان في كل من السويد وكرواتيا والهند و٦ موظفين مسلحين في ألمانيا. ومن الدول التي بلغت فيها هذه النسبة قيماً أعلى تركيا (٢٢ موظفاً مسلحاً من بين كل ١٠٠ موظف)، والاتحاد الروسي (٢٣ من بين كل ١٠٠) وإسبانيا (٢٤ من بين كل ١٠٠)؛ أمّا أعلى تلك النسب فوُجِدَت في بلغاريا (٤٠ من بين كل ١٠٠) والجمهورية الدومينيكية (٨٠ من بين ١٠٠) وكولومبيا (٨٥ من بين كل ١٠٠).^(١٠٠)

وعندما يكون مسموحاً للموظفين الأمنيين بحمل أسلحة نارية، هناك مخاوف أُبدت بشأن التدريب والاستخدام الملائم لتلك الأسلحة وتخزينها الأمن والمأمون وتسريبها إلى السوق السوداء؛ وبشأن استهداف الجماعات الإجرامية موظفي الأمن الخاص من أجل سرقة أسلحتهم النارية بالقوة؛ علاوة على الخشية من أن يقدّم بعض العاملين، إذا كان موقع عملهم على مسافة معينة من مكاتب الشركة، على أخذ أسلحتهم النارية معهم إلى ديارهم حيث قد يؤدي تخزينها غير الأمن إلى مخاطر، خاصة عند وجود أطفال.

وفيما يخص استخدام الأسلحة النارية، هناك إرشادات دولية تغطي هذا الموضوع بالنسبة للشرطة العامة، مثل المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين.^(١٠١)

^(١٠٠) Small Arms Survey, *Small Arms Survey 2011: States of Security*, chap. 4 (Geneva, 2011) (دراسة استقصائية بشأن الأسلحة الصغيرة،

دراسة استقصائية بشأن الأسلحة الصغيرة ٢٠١١: الأوضاع الأمنية، الفصل ٤ (جنيف، ٢٠١١)).

^(١٠١) منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.91.IV.2.

وفي الدول التي تسمح لموظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بحمل أسلحة، ينبغي لمقدمي تلك الخدمات وللعاملين أن يتقيّدوا بنفس تلك المبادئ العريضة، في حين ينبغي أن تسترشد اللوائح التي تحكم تلك المجالات بمثل هذه المعايير والقواعد.

وتشجّع الدول على النظر في نهج رقابية إزاء الاستخدام المدني للأسلحة النارية تشمل لوائح تتعلق بأمان تلك الأسلحة وخبزنها؛ وتوقيع عقوبات و/أو جزاءات إدارية ملائمة على المعتدين الذين يسيئون استخدام الأسلحة النارية أو يحوزونها على نحو غير مشروع؛ والأسلحة النارية غير الآمنة أو غير المرغوب فيها؛ ونظم الترخيص، بما في ذلك ترخيص شركات الأسلحة النارية من أجل ضمان عدم توزيعها على أشخاص أدينوا بارتكاب جرائم خطيرة أو على أشخاص آخرين تحظر عليهم قوانين الدولة العضو المعنية امتلاك أو حيازة أسلحة نارية؛ ونظم مسك سجلات الأسلحة النارية، بما في ذلك نظام لتوزيع تلك الأسلحة النارية تجارياً، واشترط وضع علامات ملائمة على تلك الأسلحة وقت صنعها أو استيرادها، من أجل مساندة التحقيقات الجنائية وتثبيط محاولات سرقتها وكفالة عدم توزيعها إلا على الأشخاص الذين يجيز لهم قانون الدولة العضو المعنية امتلاكها أو حيازتها.^(١٢)

ويوصى أيضاً بوضع تدابير ترمي إلى مراقبة وتنظيم صنع الأسلحة النارية وبيعها وتوزيعها وخبزنها على نحو يتسق مع السلامة العامة ومنع الجريمة، بما في ذلك حيازتها واستخدامها من جانب شركات الأمن المدني الخاص، ويتسق مع بروتوكول مكافحة صنع الأسلحة النارية وأجزائها ومكوناتها والذخيرة والاتجار بها بصورة غير مشروعة، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.

وعند تنظيم صناعة الأمن الخاص، عالجت بعض الدول تلك المخاوف بقدر أكبر من التفصيل مقارنة بغيرها؛ فشملت تلك المعالجة نوع الأسلحة النارية المسموح به، وترخيص الأسلحة النارية والجهات التي تصدر من أجلها تلك التراخيص (سواء أكانت شركات أم عاملين فرادى)، وتسجيل وإدارة مخزونات تلك الأسلحة، وإرشادات بشأن استعمالها السليم والتدريب على ذلك.

ويمكن تناول هذه المسائل في الإطار الأوسع لتنظيم صناعة الأمن أو على حدة في نظم تشريعية منفصلة، كأن يحدث ذلك في قانون وطني بشأن الأسلحة النارية. وهذه التشريعات يمكن أن تتضمن إرشادات استحدثتها آلية الأمم المتحدة لتنسيق الأعمال المتعلقة بالأسلحة الصغيرة؛ وهي الآلية التي وضعتها، بالتعاون مع شركاء من كل أنحاء العالم، معايير الأمم المتحدة الدولية لمراقبة الأسلحة الصغيرة. ومن تلك الإرشادات مثلاً إرشادات وردت في المعيار ٢٠-٠٥ الخاص بالمنظمة الدولية للتوحيد القياسي (إدارة المخزون: الأسلحة)؛ وعلى نحو أكثر تحديداً في معيار المنظمة ٢٠-٠٢ (الضوابط الوطنية المفروضة على حصول المدنيين على أسلحة صغيرة وأسلحة خفيفة)، الذي يوفر إرشادات بشأن ترخيص الأسلحة النارية وخبزنها خزناً آمناً بما في ذلك ترخيص شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وتدريب وترخيص موظفيها المسلحين.^(١٣)

وإذا كانت الدولة تسمح لشركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وموظفيها بحمل أسلحة، كان من المستصوب جداً أن تنظر الدولة، اتساقاً مع المعايير الدولية لمراقبة الأسلحة الصغيرة وكحدّ أدنى، فيما يلي:

- ترخيص الشركات على نحو يسمح لها بامتلاك أسلحة نارية وحيازتها وخبزنها ونقلها.
- ترخيص فرادى العاملين فيها على نحو يسمح لهم بامتلاك أسلحة نارية وحيازتها وخبزنها ونقلها.
- وضع معايير بشأن قيام الشركات بمسك سجلات تخص الأسلحة النارية.
- وضع معايير بشأن الخزن الآمن للأسلحة النارية.

^(١٢) قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٨/١٩٩٧، الفقرة ٥.

^(١٣) يُعرّف البند ٨-١٢ من معيار المنظمة ٢٠-٠٢ شركة الأمن الخاص بأنها شخصية اعتبارية غير حكومية تعرض خدمات حماية مادية مقابل رسوم ويحوز موظفيها (كلهم أو بعضهم) أسلحة نارية يحملونها أو يستخدمونها أثناء عملهم.

- وضع معايير بشأن استعمال الأسلحة النارية وإبلاغ السلطة الحكومية المختصة بجميع الأحداث المتعلقة بذلك الاستعمال.
- وضع معايير بشأن التدريب على خزن الأسلحة النارية واستعمالها وصيانتها ونقلها.

وبالإضافة إلى الأسلحة النارية، يمكن للدول أن تنظر في تنظيم استعمال أسلحة أخرى؛ مثل الهراوات والأدوات المتعلقة بها، والرذاذ والغازات المسيلة للدموع، وأدوات تقييد الحركة وكلاب الحراسة، بما في ذلك وضع إجراءات تشغيلية نمطية أساسية.^(٦٤)

وفي بعض الدول تتولى شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تشغيل السجون ومراكز الاحتجاز نيابة عن الحكومات؛ وهي قضية لا يجري التطرق إليها في سياق هذا الدليل. وفي هذه الحالة ينطبق كلٌّ من "القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء" (١٩٥٥)، و"مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن" (١٩٨٨)،^(٦٥) و"المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء" (١٩٩٠).^(٦٦)

وتفاوتت تفاوتاً عظيماً طبيعة ووتيرة استعمال القوة من جانب موظفي الأمن المدني الخاص تبعاً لدورهم واختصاصاتهم وصلاحياتهم وسياق عملهم. وتشترط بعض الدول، في النهج الذي تتبعه حيال تنظيم صناعة الأمن، أن يتجنب كل العاملين الأمنيين المرخصين استخدام القوة إلا في ظروف استثنائية؛ وحتى في تلك الظروف تشترط الدول أن يقتصر استخدام القوة على الحد الأدنى الضروري، كما في حالة الدفاع عن النفس أو عن الآخرين. ويمكن الإسهاب في تناول ذلك في القسم الخاص بالصلاحيات والسلطات من أقسام نهج رقابي يُتبع حيال الحوكمة.

وبالإضافة إلى تقييد أي استخدام للقوة، تُلزم بعض الدول الشركات الأمنية بمسك سجلات وإبلاغ السلطة المختصة عن الحالات التي يستعمل فيها عاملٌ أمني توظيفه الشركة أو تستعين به، أو كلبٌ مسموح للشركة بالاستعانة به، أي نوع من أنواع القوة ضد أي شخص. ويمكن أن تضع الدولة بآرامترات بشأن هذا الإبلاغ؛ من ذلك مثلاً الإبلاغ عن أي حالة اعتقال أو حادث يصاب خلاله أحد أفراد الجمهور بسبب فعل ارتكبه عاملٌ أمني مرخص أو وكيلٌ للشركة. والبديل هو أن تختار الدولة عدم اشتراط الإبلاغ إلا عند وقوع إصابات تستلزم عنايةً طبية.

وتعد هذه الأنواع من البلاغات ضرورية لعدة أسباب. فالبلاغات تتيح للجهة الرقابية أو لوكالة أخرى استعراض تفاصيل الحادث إذا تلقت شكوى وتُتبع الحوادث لأغراض إحصائية. كما تتيح للشركات الأمنية أن تقرر ما إذا كان استعمال القوة قد جاء متناسباً مع الظروف التي اكتفتها؛ وأن توفر، إذا اقتضت الحاجة، تدريباً إضافياً لموظفيها على استعمال القوة استعمالاً ملائماً، أو أن تستعرض أو تنقح سياساتها وإجراءاتها، أو أن تعاقب الموظف المعني.

وفي كولومبيا البريطانية، كندا، فرض أمينُ السجل، من أجل ضمان أن تكون البلاغات مكتوبةً ومُقيّدةً بالنسبة لجميع حوادث استعمال القوة التي يشارك فيها عاملون أمنيون بما فيها الحوادث التي يستعمل فيها عاملٌ أمني توظيفه شركة غير أمنية القوة ضد شخص آخر، شرطاً ترخيصياً على جميع العاملين الأمنيين يلزمهم بإنشاء سجلات بشأن بلاغات استعمال القوة. وفي الإمارات العربية المتحدة أيضاً، يُشترط على الموظفين الأمنيين حملُ كتيّب يسجلون فيه تفاصيل أي حادث من هذا القبيل.

^(٦٤) في معظم الحالات، لا تُستخدم الكلاب إلا كتدبير للوقاية أو الكشف.

^(٦٥) قرار الجمعية العام ١٧٣/٤٣.

^(٦٦) قرار الجمعية العامة ١١١/٤٥.

أوضاع العمل

هناك أدلة وفيرة جداً من دول كثيرة على مخاطر العمل في قطاع الأمن المدني الخاص وسوء أوضاع العاملين في ذلك القطاع.

وفي حين أن لدى الدول عادةً تشريعات ومعايير تتعلق بالعمل وأوضاع العمل (الأجر، وساعات العمل والراحة، والصحة، والسلامة)، فإن هناك سياقات معينة تحتاج فيها صناعة الأمن المدني الخاص إلى عناية إضافية تتخذ شكل لوائح تخص الأمن تحديداً.

فقد يكلف العاملون الآمنون بالعمل في منطقة يكون من الخطر أن يعمل فيها الشخص بمفرده أو بدون التمكن من الوصول فوراً إلى شكل من أشكال أجهزة الاتصال عند وقوع طوارئ. ومن الأمثلة الأخرى أن يكلف العاملون بالعمل في إطار صناعي يتعرضون فيه لمواد كيميائية أو غازية خطيرة، أو على مقربة شديدة من معدات ثقيلة خطيرة. هنا قد تقتضي الضرورة توفير تدريب متخصص، وإجراءات بشأن العمل الميداني، ومعدات حماية شخصية مثل أجهزة التنفس والبدئات الشديدة الوضوح للعيان وقوارب النجاة وأدوات حماية العينين والأذنين، من أجل كفالة السلامة الشخصية والحيلولة دون حدوث إصابات مستديمة أو حتى حدوث وفيات. أضف إلى ذلك أن الحراس الآمنين الذين يعملون في مجال نقل الأموال قد يحتاجون إلى دروع واقية من الرصاص تكفل سلامتهم الشخصية.

وفي بعض الدول، عادةً ما يكون أجر العاملين الآمنين منخفضاً؛ علماً بأنهم كثيراً ما يظلون يعملون لساعات طويلة دون الحصول على أجر مقابل ساعات العمل الإضافية. ولا يمكن السماح بذلك إذا أريد للأمن أن يكون خدمة ثمينة وأن يجتذب مستوى أرفع من العاملين. فلعلّ الدول تود أن تنظر في وضع معدلات أجور دنيا للعاملين الآمنين وأن تنظم أقصى عدد من ساعات العمل التي يمكن للعامل أن يؤديها أسبوعياً (انظر الإطار ١٢).

وهناك تقارير تقيّد بأن صاحب العمل يطالب العاملين الآمنين في بعض الأماكن بأن يعملوا ساعات طويلة جداً على نحو يضرب بصحتهم ويجعلهم عاجزين عن أن يظلوا متيقظين بحيث يستطيعون أداء واجباتهم بكاملها كما ينبغي. وفي مثل هذه الحالات، يمكن أن تكون لهذا الأمر، علاوة على كونه خطراً يهدد العاملين، آثار سلبية على سلامة المجتمع ومنع الجريمة.

وفي دول عديدة، كثيراً ما تكون هناك لوائح عامة بشأن المعايير الدنيا لأوضاع العمل، كالأجر وساعات العمل؛ فإذا وُجدت تلك اللوائح لزم تطبيقها على العاملين الآمنين المدنيين الخاصين. ولعلّ الدول التي ليست لديها أحكام قانونية تتناول المسائل المتعلقة بحقوق الإنسان في أماكن العمل (كالتمييز، والتحرش، والأجر، وساعات العمل) تود أن تسنّ مثل هذه الأحكام أخذة في اعتبارها الاتفاقيات الأساسية الخاصة بمنظمة العمل الدولية.^(٦٧) وكما جاء في الإعلان الصادر عن منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل،^(٦٨) لعلّ الدول تود أن تنظر في تلبية احتياجات العاملين المتعلقة بسلامتهم من خلال وضع لوائح إضافية تقتدرن بأليات بشأن الشكاوى والتفتيش الميداني. ويمكن لتلك اللوائح أن تتناول ما يلي:

- الأجر الأدنى
- أقصى عدد لساعات العمل الأسبوعية
- فترات الراحة المقررة
- توفير معدات الحماية الشخصية

^(٦٧) اتفاقية السخرة لعام ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، واتفاقية حرية تكوين رابطات وحماية الحق في التنظيم لعام ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي لعام ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، واتفاقية المساواة في الأجور لعام ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، والاتفاقية المتعلقة بإلغاء السخرة لعام ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)، واتفاقية التمييز (في العمل والمهنة) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية سن العمل الدنيا لعام ١٩٧٣ (رقم ١٢٨)، واتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).

^(٦٨) بصيغته المعتمدة أثناء الدورة السادسة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، ١٩٩٨).

- اشتراط استبانة الأخطار المتعلقة بشتى مواقع العمل وتقييمها، ووضع تدابير للتخفيف من المخاطر المرتبطة بها

الإطار ١٣ - اللوائح الأمنية المحددة المتعلقة بأوضاع العمل في الإمارات العربية المتحدة

في الإمارات العربية المتحدة تتضمن المادة ٢٤ من القرار الوزاري رقم ٥٥٧ لسنة ٢٠٠٨ باللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ بشأن شركات الأمن الخاصة، أحكاماً تفصيلية تخص أجور موظفي الأمن وأوضاع عملهم.

المادة ٢٤

تلتزم الشركة عند التعاقد مع موظف الأمن بالضوابط التالية:

- ١- [...] لا تدخل في قيمة الراتب الأساسي ساعات العمل الإضافية أو قيمة السكن أو المواصلات أو مكافأة نهاية الخدمة أو أية مزايا أخرى.
- ٢- أن لا تزيد ساعات العمل اليومية عن ٩ ساعات إلا بموافقة خطية من موظف الأمن بحيث تُحتسب له عن كل ساعة إضافية ضعف قيمة الساعة العادية.
- ٣- أن يعمل موظف الأمن لمدة ٦ أيام في الأسبوع فقط، ويحصل على يوم راحة كإجازة أسبوعية، ولا يجوز تحت أي ظرف تشغيل موظف الأمن في يوم الإجازة ولو تم ذلك بموافقة الخطية.
- ٤- مكافأة نهاية الخدمة.
- ٥- توفير تذكرة سفر كاملة كل سنتين.
- ٦- إجازة مدفوعة الأجر لمدة شهر عن كل سنة.
- ٧- سكن ملائم أو بدل نقدي عنه.
- ٨- تأمين صحي شامل.
- ٩- مواصلات من السكن إلى مقر العمل وبالعكس أو بدل نقدي عنه.
- ١٠- دفع كافة المصاريف اللازمة لإصدار التأشيرات والإقامات والإجراءات اللازمة لمباشرة العمل.

ثالثاً- الإنفاذ والتفتيش والشكاوى

مقدمة

في بعض الدول تؤدي شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أدواراً وتمارس صلاحياتٍ شبيهةً بأدوار وصلاحيات الشرطة، بما في ذلك استخدام القوة، حيث يحمل موظفوها الأسلحة ويحتجزون الناس. وتشيع جداً آلياتُ مساءلة موظفي إنفاذ القانون الحكوميين؛ لكن تلك الآليات تتفاوت من حيث مدى فعاليتها. لذا من المهم جداً وجود آليات ملائمة تتعلق بالإشراف والشكاوى. والامتثال هو أيضاً أمر ضروري حتى ينجح العمل الرقابي؛ مما يتطلب الإنفاذ والتفتيش. ومن ثم يبدأ هذا الفصل بالنظر في أفضل سبل إنفاذ اللوائح؛ ثم ينتقل إلى الاعتبارات المتعلقة بالشكاوى. كما سيواصل هذا الفصل النظر في الدور الهام الذي تهض به دوائر المجتمع المدني والرابطات التجارية والمهنية في تعزيز إنفاذ اللوائح ونظم الشكاوى، علاوة على مسألة الفساد من حيث ارتباطها بصناعة الأمن الخاص.

الإنفاذ والتفتيش

في الفصل السابق أُوضح أن أحد أول القرارات المطلوب اتخاذها عند تنظيم صناعة الأمن المدني الخاص هو البت في الجهة المسؤولة عن التنظيم الرقابي. وفي بعض الدول تتحمل الهيئة الرقابية أيضاً مسؤولية معالجة الشكاوى والتفتيش والإنفاذ. إلا أن من الشائع في دول أخرى أن تشارك في تلك الأنشطة أجهزة أخرى أيضاً، خاصة جهاز الشرطة.

وأيضاً كان النموذج الذي تقرر الدولة الأخذ به يظل من المهم توافر ما يحتاجه الرقيب من موارد من أجل أداء مسؤولياته؛ علماً بأن الأجهزة الرقابية كثيراً ما تفتقر إلى الموارد اللازمة للنهوض بدورها. ففي كندا وجدت إحدى الدراسات أن أعداد الموظفين العاملين في الوكالات الرقابية منخفضة، وأن بعضها يناضل من أجل التكيف مع العدد الضخم من أصحاب طلبات الحصول على تراخيص. كما لوحظ وجود استراتيجيات محدودة، أو حتى عدم وجود استراتيجيات، للكشف عن عدم الامتثال في بعض المقاطعات؛ وذلك مع الميل إلى التركيز على التحقيق في الشكاوى بعد وقوع أسبابها بدلاً من استباقها بعمليات تفتيش عشوائية.^(١٩) وأخيراً وجدت الدراسة أن العقوبات كانت في بعض الحالات طفيفة جداً ومن غير المرجح أن تمثل رادعاً ملموساً. وتوحي بحوث أجريت في الولايات المتحدة^(٢٠) بأن هذه المشكلة ما زالت قائمة؛ إذ وُجد أن ١٢ في المائة من الموظفين الذين أجريت معهم مقابلات شخصية في ولاية نيويورك لم يتلقوا أي تدريب على الإطلاق وأن ١٧ في المائة منهم تلقوا تدريباً يقل عن التدريب الإلزامي في الولاية الذي يستغرق ثماني ساعات، وأن

^(١٩) David Hyde, "The role of 'Government' in regulating, auditing and facilitating private policing in late modernity: the Canadian experience"

^(٢٠) Betsy Gotbaum, *Undertrained, Underpaid, and Unprepared: Security Officers Report Deficient Safety Standards in Manhattan Office*

Buildings (New York, Public Advocate for the City of New York, 2005)

متوسط ساعات التدريب خلال ٢, ٣ سنة عمل بلغ ١٩ ساعة. وينص قانون الولاية على ٤٠ ساعة تدريبية أخرى في السنة الثانية؛ لكن في المائة فقط من الموظفين الذين أجريت معهم مقابلات شخصية هم الذين تلقوا هذه الجرعة التدريبية الدنيا. وترد في الإطار ١٤ بعض الأمثلة على الإنفاذ الفعال.

وتعتمد بعض الدول على شركات الأمن في تقديم تقارير سنوية تُوثق عملية امتثالها للتشريعات ذات الصلة. وتجري دول أخرى عمليات تفتيشية عشوائية ميدانية ومراجعات للسجلات المكتبية إما على نحو مُرتب أو فجائي أو بناءً على الشكاوى المقدمة. وتتحقق تلك العمليات التفتيشية من أن الشركة وموظفيها في حالة امتثال تام للتشريعات واللوائح الحاكمة؛ وعادة ما تكون للمفتشين سلطة كاملة في طلب جميع السجلات الموقعية ذات الصلة وفحصها.

الإطار ١٤- أمثلة على الإنفاذ الفعال في المملكة المتحدة وسنغافورة وشيلي

تضرب المملكة المتحدة مثلاً طيباً على الامتثال الاستباقي وعلى توافر ما يلزم من موارد لإنفاذ النظام الرقابي. فهيئة الصناعة الأمنية تجري بانتظام عمليات تفتيش خاطفة في مناطق محددة. وخلال عام ٢٠١٠ أجريت ٧٧٠ عملية تفتيش عشوائي تم خلالها فحص ٢٢٨٧ فرداً كان ٩٧ في المائة منهم يحملون تراخيص سليمة، وهذه النسبة تتجاوز بكثير النسبة المستهدفة وهي ٩٠ في المائة. كما إن معظم موظفي الهيئة البالغ عددهم ١١٣ شخصاً يمارسون مهام الامتثال والإنفاذ.^(١)

وفي سنغافورة تجري إدارة الترخيص والرقابة التابعة للشرطة تمريناً سنوياً يهدف إلى تصنيف جميع الشركات المرخصة حسب مستويات أدائها. وتُنشر النتائج على الملأ في موقع شرطة سنغافورة الإلكتروني من أجل مساعدة مشتري الخدمات على الوقوف على مدى جودة الخدمات ومن أجل تحفيز شركات الأمن على تحسين قدراتها التشغيلية وعلى الارتقاء استراتيجياً بمعايير صناعة الأمن الخاص في سنغافورة. وتستند التقارير إلى "أركان الامتياز التشغيلي الثلاثة": العمليات، والتدريب على العمليات، ودعم العمليات.

وفي شيلي، تمثل الشرطة الوطنية (Carabineros) إحدى الهيئات الإشرافية التي ترصد خدمات الأمن الخاص؛ وتتبع تلك الهيئة إدارةً فرعية مختصة بمجال الأمن الخاص. وهي تجري عمليات مراجعة تشمل زيارات ميدانية دورية. وتخصص الهيئة أيضاً، أثناء عملها في مواقع الشركات، بعض الوقت لرصد كل الأنشطة المنفذة في مجال الأمن.^(ب)

^(١) Security Industry Authority, *Annual Report and Accounts 2009/10* (London, The Stationery Office, 2010)

^(ب) Lucia Dammert, *Private Security: An Answer to Public Security Needs in Urban Centers?* (Washington, D.C., Organization of American States, 2008)

وإذا كان لدى الجهاز الرقابي موظفو إنفاذ وتفتيش كان من الضروري عادةً أن تمنحهم التشريعات صلاحيات معينة حتى يتسنى لهم أداء عملهم على النحو الملائم (انظر الإطار ١٥). وتتضمن بعض تلك الصلاحيات صلاحية دخول المباني التي قد تحتوي على مواد أو وثائق أو أفراد ذوي صلة بشركة أمن مدني خاص، وصلاحية التفتيش وصلاحية مصادرة الوثائق.

الإطار ١٥- مثال على تشريعات بشأن صلاحيات موظفي الإنفاذ والتفتيش

في المملكة المتحدة يتمتع مفتشو هيئة الصناعة الأمنية، بموجب المادة ١٩ من قانون صناعة الأمن الخاص لعام ٢٠٠١، بالصلاحيات التالية:

١- رهناً بالمادتين الفرعيتين (٣) و(٤) يجوز للشخص الذي تأسد له الهيئة كتابةً وخصيصاً أن يدخل أي مبانٍ يملكها أو يشغلها أي شخص يبدو له أنه شخص خاضع للوائح التنظيمية باستثناء المباني التي يقتصر الغرض من شغلها على أغراض الإقامة باعتبارها مسكناً خاصاً.

٢- يجوز للشخص الذي تأذن له الهيئة كتابةً وخصيصاً أن يطلب من أي شخص يبدو له أنه شخص خاضع للوائح التنظيمية أن يُطلِّعه على أي وثائق أو معلومات أخرى تتعلق بأي أمر يتصل بما يلي:

(أ) أي سلوك خاضع للترخيص صَدَرَ، أو يمكن أن يصدر، عن الشخص المعني؛

(ب) تقديم الشخص المعني أي خدمات بشأن صناعة الأمن؛

(ج) أي أمور تُقرَضُ بشأنها شروطٌ على الشخص المعني بمقتضى رخصة أو موافقة ممنوحة وفقاً للترتيبات المنصوص عليها في المادة ١٥.

٣- الشخص الذي يمارس الصلاحية المعطاة بموجب المادة الفرعية (١) لا يمارسها إلا في ساعة معقولة.

كما تحمي التشريعات المعمول بها في المملكة المتحدة المفتشين من خلال توقيع عقوبات جنائية على كل من لا يمثل لطلباتهم أو يعوقهم عن أداء عملهم.

الشكاوى والانتهاكات

تتطوي الوظائف التي تؤديها شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة على احتمالات ارتكاب أخطاء وتجاوزات في ممارسة الصلاحيات القانونية واستعمال القوة، وخرق أمن البيانات وسرقتها؛ علماً بأن الاحتمالات المذكورة أعلاه ليست سوى غيض من فيض. لذا ينبغي إنشاء نظام لتلقي الشكاوى التي تتسم بقدر معين من الخطورة بحيث يكون ذلك النظام جزءاً من عملية الإشراف العام على تلك الأنشطة وعلى هؤلاء المشغلين، وكذلك على الموظفين المسؤولين عن إنفاذ القانون.

وينبغي التحقيق دون تحيُّز في الشكاوى المقدمة ضد العاملين في قطاع الأمن المدني الخاص؛ على أن يتولى التحقيق في الشكاوى التي تتسم بقدر كاف من الجدية جهازاً ملائماً غير منحاز. ولعل الدول تود أن تنظر في إرساء قدر من الاستقلالية في معالجة الشكاوى من خلال تكليف إدارة مستقلة أو حتى جهاز قائم بذاته بالإشراف على عملية الفصل في تلك الشكاوى. ومن المستصوب في هذا الصدد وجود عملية طعون مستقلة.

والشكاوى التي تتعلق بممارسة العنف وانتهاك حقوق الإنسان والإتيان بسلوك عنصري هي شكاوى ينبغي أن يتعامل معها نظام العدالة الجنائية؛ أمّا الشكاوى الطفيفة، كالشكاوى من تعامل فظ، فيمكن أن يتكفل بمعالجتها مقدّم الخدمات الأمنية بدلاً من الرقيب. ويمكن الاطلاع على أمثلة على التشريعات التي تنشئ آليات تعامل مع الشكاوى في الإطار ١٦.

الإطار ١٦- أمثلة على التشريعات التي تنشئ آليات تعامل مع الشكاوى

كولومبيا البريطانية، قانون الخدمات الأمنية في كندا لعام ٢٠٠٧، عملية معالجة الشكاوى

المادة ٢٤

١- يجب على أمين السجل أن يتعامل، وفقاً لعملية ينشئها الوزير، مع الشكاوى التي يقدمها الجمهور بشأن أمور تتعلق بهذا القانون.

٢- بغض النظر عن المادة الفرعية (١) يجوز لأمين السجل أن يرفض التحقيق في الشكاوى، أو أن يوقف التحقيق فيها، إذا رأى أن أيّاً من الأمور التالية تنطبق عليها:

الإطار ١٦ - (تابع)

- (أ) انقضاء أكثر من عام بين التاريخ الذي علم فيه الشاكي بالوقائع التي استندت إليها الشكوى والتاريخ الذي تلقى فيه أمين السجل الشكوى؛
- (ب) احتواء القانون على وسيلة انتصاف وافية للشاكي، وعدم وجود أي سبب معقول يُبرّر امتناع الشاكي عن الاستفادة من تلك الوسيلة؛
- (ج) الشكوى تافهة أو كيدية أو غير مقدمة بحُسن نية؛
- (د) لا ضرورة للمضي في التحقيقات من أجل النظر في الشكوى؛
- (هـ) التحقيقات لن تعود بنفع على الشاكي.
- ٣- يجب على أمين السجل أن يبادر فوراً بإعطاء الشاكي إخطاراً مكتوباً بقرار أمين السجل بالتحقيق أو عدم التحقيق في الأمر؛ ويجوز له أن يذكر أي سبيل آخر قد يكون اللجوء إليه متاحاً أمام الشاكي.
- ٤- يجوز لأمين السجل أن يمارس الصلاحيات المبينة في المادة ٢٩ (الإجراءات العاجلة لحماية الجمهور) نتيجة لمعلومات حصل عليها أثناء التحقيق في الشكوى بموجب هذه المادة.

العقوبات الإدارية

المادة ٣٥

- ١- يجوز لأمين السجل، بعد إعطائه الشخص فرصة للاستماع إليه، أن يُوقَّع على هذا الشخص عقوبة إدارية إذا انتهك الشخص:
- (أ) حكماً منصوصاً عليه في هذا القانون أو في اللوائح، أو
- (ب) شرطاً من شروط الترخيص.
- ٢- يجب على أمين السجل، قبل توقيع عقوبة إدارية على الشخص، أن ينظر فيما يلي:
- (أ) إجراءات الإنفاذ التي سبق اتخاذها في حق الشخص لارتكابه مخالفات ذات طابع مماثل؛
- (ب) مدى خطورة المخالفة وحجمها؛
- (ج) مدى الضرر الذي لحق بآخرين من جراء المخالفة؛
- (د) ما إذا كانت المخالفة متكررة أو مستمرة؛
- (هـ) ما إذا كانت المخالفة مُتعمَّدة؛
- (و) أي منفعة اقتصادية استمدها الشخص من المخالفة؛
- (ز) الجهود التي بذلها الشخص من أجل تدارك المخالفة.
- ٣- إذا وُقِّع أمين السجل عقوبة إدارية على الشخص لم يُجْزَ إقامة دعوى ضد الشخص على جرم منصوص عليه في هذا القانون ينطوي على ارتكابه المخالفة ذاتها.
- ٤- لا يجوز إخضاع الشخص الذي أدين بارتكاب جرم بموجب هذا القانون لعقوبة إدارية تتعلق بالملاسات التي سببت إدانته.
- ٥- إذا خالف كيان تجاري حكماً منصوصاً عليه في هذا القانون أو في اللوائح أو شرطاً من شروط الترخيص كان موظف الكيان التجاري أو مديره أو وكيله الذي أذن أو سمح بهذه المخالفة أو وافق عليها مسؤولاً أيضاً عن ارتكابها بموجب هذه المادة، سواء وُقِّعَت أم لم تُوقَّع عقوبة إدارية على ذلك الكيان التجاري.

آيرلندا، قانون الخدمات الأمنية الخاصة لعام ٢٠٠٤

المادة ٣٩

- ١- يجوز لأي شخص أن يقدم شكوى مكتوبة إلى الهيئة ضد حامل ترخيص تتعلق بسلوك حامل الترخيص أثناء تقديمه خدمة أمنية، بما في ذلك مخالفة يُزعم أن حامل الترخيص قد ارتكبها لأي حكم من أحكام هذا القانون أو اللوائح الموضوعة بموجبه.
- ٢- عند تلقي هذه الشكوى تحقق الهيئة فيها إذا اقتضت بأن الشكوى مقدمة بحُسن نية وبأنها ليست تافهة أو كيدية، مفسحة أمام كل من حامل الترخيص والشاكي فرصة الاستماع إليه أثناء التحقيق.
- ٣- عند اكتمال التحقيق:

(أ) قد تقرر الهيئة عدم تأييد الشكوى؛

(ب) إذا اقتضت الهيئة، بناء على أسباب معقولة، بأن حامل الترخيص:

١' مذنب لسوء سلوكه أثناء تقديمه خدمة أمنية، أو

٢' خالف أي حكم من أحكام هذا القانون أو اللوائح الموضوعة بموجبه (سواء أُدين حامل الترخيص أم لم يُدّن بارتكاب جرم يتعلق بالمخالفة)، جاز للهيئة أن تتخذ أي إجراء من الإجراءات التالية بشأن الترخيص أو حامل الترخيص تراه ملائماً بناء على ملاسبات الحالة:

سحب الترخيص،

تعليق الترخيص لفترة زمنية محددة،

توجيه توبيخ،

توجيه إنذار،

توجيه تحذير،

إسداء مشورة،

وتُخطر الهيئة الشاكي وحامل الترخيص بقرارها؛

(ج) إذا اقتضت الهيئة، بناء على أسباب معقولة، بأن استمرار سريان الترخيص خطراً يهدد أو يحتمل أن يهدد سلامة أو رفاهية أي شخص أو أشخاص سحبت الهيئة الترخيص أو علّقت له لفترة زمنية محددة وأخطرت الشاكي وحامل الترخيص بقرارها؛ ولا تنطبق في هذه الحالة المادة ٢٧.

٤- يجوز للمفتش، لأغراض التحقيق في شكوى، دخول مباني شخص يُقدّم خدمة أمنية وفحص دفاتر ذلك الشخص ووثائقه وسجلاته؛ وتطبق المادة ١٥، مع إدخال ما يلزم من تعديلات، فيما يتعلق بذلك الدخول والفحص.

ومن الأبعاد الهامة الأخرى لعملية الشكاوى الإعلان الجيد عن طبيعة الشكاوى، ونوع الشكاوى الممكن تقديمها، وكيفية تقديم الشكاوى، ونتائجها المحتملة. وفي كولومبيا البريطانية، كندا، من الأمثلة على الممارسة الجيدة في هذا الصدد الموقع الشبكي "الأمن وأنت: اعرف حقوقك".^(٧١) فهذا الموقع يعطي معلومات عن دور الحراس الأمنيين، وحقوق الناس تجاههم، وكيفية تقديم شكاوى بما في ذلك الاستمارات اللازمة. ويدير هذا الموقع "تحالف حقوق الإنسان" في كولومبيا البريطانية، لا الرقيب، الذي يضرب أيضاً مثالاً إيجابياً على دور المجتمع المدني في ضمان مساءلة شركات الأمن المدني الخاص وموظفيها.

^(٧١) متاح على العنوان الإلكتروني www.securityandyou.ca/index.html.

ولعل من الممارسات الجيدة من جانب الرقباء توفير المعلومات التالية على مواقعهم الشبكية وبوسائل أخرى عندما تكون معدلات استخدام الإنترنت ضعيفة:

- نشر معلومات عن الشكاوى التي سيعالجها الرقيب وغيره، وذلك بأسلوب يسهل فهمه (لا بلغة قانونية).
- إتاحة الاستمارات اللازمة.
- تحديد النتائج والمهل الزمنية المحتملة.
- إعلان نتائج جلسات الاستماع والتحقيقات.

ويتضمن الإطار ١٧ بعض الأمثلة على مواقع رقباء إلكترونية تتعلق بالشكاوى.

الإطار ١٧ - أمثلة على مواقع رقباء إلكترونية توفر معلومات عن الشكاوى

ولاية أوهايو، الولايات المتحدة
<http://pisgs.ohio.gov/>

أونتاريو، كندا
www.mcscs.jus.gov.on.ca/english/PSIS/PublicComplaints/PSIS_complaints.html

المملكة المتحدة
www.sia.homeoffice.gov.uk/Pages/contact-complaint.aspx

ولاية واشنطن، الولايات المتحدة
www.dol.wa.gov/business/securityguards/sgcomplaint.html

كما يمكن أن يتضمن الإشراف لجانَ تحقيق برلمانية وأمناءَ مظالم يتمتعون في أحيان كثيرة بصلاحيات واسعة تتيح لهم إجراء استقصاءات مستقلة بشأن الشكاوى والفضائح. وقد تتولى الإشراف أيضاً أجهزة أخرى مثل أجهزة معايير العمل، والصحة والسلامة، وحقوق الإنسان. ففي الولايات المتحدة مثلاً هناك لجنة برلمانية معنية بالأمن الداخلي تغطي طائفة واسعة من المسائل المتعلقة بالأمن التي لها صلة بالخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وفي المملكة المتحدة تنظر لجنة الشؤون الداخلية التابعة لمجلس العموم في طائفة عريضة من المسائل المتعلقة بالسياسات والعدالة الجنائية تشمل الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وقد أجرت تلك اللجنة بانتظام تحقيقات بشأن جوانب معينة من ذلك القطاع، وقدمت توصيات إلى الحكومة في هذا الصدد.

العقوبات التي يوقعها الجهاز الرقابي

من أجل تشجيع الامتثال، كثيراً ما تتوافر للرقباء طائفة عريضة من العقوبات كأدوات لاستخدامها في هذا الغرض. وينبغي أن تنظر الدول في منح الرقباء صلاحية توقيع عقوبات ونشر الانتهاكات التي قد تقضي إلى توقيع تلك العقوبات. وترد أدناه قائمة ببعض أشيع تلك العقوبات، وهي قد تتعلق بفرادى العاملين و/أو بمقدمي الخدمات:

- إصدار إنذار

- تعليق الترخيص
- وضع قيود على الترخيص
- سحب الترخيص
- مصادرة كفالة
- فرض غرامة
- إجراء ملاحقة جنائية

وفي المملكة المتحدة التي يجري فيها حالياً استعراض النظام الرقابي لا يملك الرقيب، وهو "هيئة الصناعة الأمنية"، صلاحية فرض غرامات على حاملي التراخيص؛ وهو لا يستطيع عمل ذلك إلا من خلال ملاحقة جنائية ناجحة، وهي عملية باهظة التكاليف ومضنية. والتشاور بشأن النظام الرقابي الجديد في المملكة المتحدة يزيد احتمالات سد هذه الثغرة بإعطاء الرقيب صلاحية فرض غرامات. إلا أن الرقيب في المملكة المتحدة دأب على استخدام عقوباته الأخرى. فعلى سبيل المثال، سُحبت في المملكة المتحدة منذ تنفيذ هذه التشريعات تراخيص أكثر من ٢٥ ٠٠٠ عامل أمن. وشهدت الفترة ٢٠١٠/٢٠١١ سحب ١٢٤٣ ترخيصاً، وإصدار ٢٦٨ إنذاراً مكتوباً و٣٦ إخطاراً بوجوب إدخال تحسينات، من بين ما مجموعه أكثر من ٣٦٠ ٠٠٠ ترخيص سار. كما يلاحق المخالفون للوائح ملاحقة قضائية؛ حيث شهدت الفترة ٢٠٠٩/٢٠٠٨ ما مجموعه ٨٩ ملاحقة قضائية شملت ١٣ كياناً.

المجتمع المدني، والرابطات التجارية والمهنية

في بعض الدول يكون أيضاً للمجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية والرابطات المهنية والتجارية التي تمثل صناعة الأمن المدني الخاص دور هام في تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وقد يتخذ ذلك شكل مساعدة على وضع المعايير، وإبداء تعليقات بشأن اللوائح، ودعم إنفاذ اللوائح والامتثال لها.

وفي الاتحاد الأوروبي بذلت الرابطات التجارية والمهنية والنقابات العمالية، سواء على صعيد الاتحاد أو على صعيد دوله الأعضاء، جهوداً ضخمة من أجل استحداث معايير أرفع وتشجيع الامتثال وجمع شتات العاملين وأصحاب العمل. و"اتحاد خدمات الأمن الأوروبية" هو اتحاد للرابطات التجارية الوطنية المعنية بصناعة الأمن في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (وفي عدة دول غير أعضاء في الاتحاد الأوروبي). وقد عمل مع نقابة العمال المناظرة له، وهي يوني أوروبا (UNI Europa)، على استحداث معايير وتشجيع الامتثال والضغط على الاتحاد الأوروبي وحكومات دوله الأعضاء. ومن بين الإنجازات التي حققها وضع معايير للتدريب المهني، وإجراء حوارات اجتماعية منتظمة بين أصحاب العمل والعاملين، ووضع خطط لتنسيق جوانب التنظيم، ووضع مدونة قواعد سلوك ومبادئ أخلاقية لقطاع صناعة الأمن، ومنح عقود أمنية على نحو مسؤول، واستحداث أداة لتقييم المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة، وإصدار إعلان عن خفض التوتر المتعلق بالعمل.

كما قد تُجري جماعات الدفاع عن مصالح الجمهور استقصاءً بشأن الفئات السكانية المستضعفة بوجه خاص سعياً وراء تحديد طبيعة ومدى تفاعلها مع موظفي الأمن المدني الخاص، ومدى شرعية سلوك هؤلاء الموظفين. وقد يُبرز ذلك وجود حالات اعتداء على حقوق الإنسان وغيرها من الأفعال المحتملة غير القانونية التي قد تحمل الدول على تعديل المعايير التدريبية وأساليب تنفيذ الأنشطة التدريبية.

الشفافية

كثيراً ما تتعلق مخاوف الدولة بشأن الشفافية في صناعة الأمن الخاص بمسألتي الملكية والفساد. وتشترب بعض الدول أن تكون جميع شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة مملوكة لمواطن محلي معروف الهوية، في حين تسمح دول أخرى بأن يحتفظ شخص أو كيان أجنبي بنسبة ضئيلة من أسهم تلك الشركات. وهناك أيضاً دول أخرى تكتفي باشتراط أن تكون الشركة مسجلة تسجيلاً قانونياً داخل الدولة. وتطبق نهج مختلفة مماثلة على موظفي تلك الشركات ومديريها. ففي جامايكا مثلاً عدل في عام ٢٠١٠ قسم من قانون هيئة تنظيم الأمن الخاص (١٩٩٢) من أجل إدراج استثناء في قانون الشركات من أجل اختراق الستار المؤسسي وتأكيد هويات مديري شركات الأمن الخاص وحاملي الأسهم فيها.

وللمساعدة على توكي الشفافية أنشأت بعض الدول مواقع على شبكة الإنترنت تعرض قائمة بكل شركات الأمن المدني الخاص المرخصة ومالكها وعناوينها وأحدث حالات انتهاك اللوائح والعقوبات الموقعة على مرتكبيها، وما إذا كانت مدة صلاحية الترخيص ما زالت قائمة أم انقضت، وحجم العمالة المرخصة، بل وزبائن الشركات في بعض الأحيان.

ويتمثل نهج موسع حيال الشفافية، يستهدف صناعة الأمن وجماعات المستخدمين وعامة الجمهور، في أن تُنشر على الملأ معايير ترخيص شركات الأمن وأفراد الأمن علاوة على الرسوم والعمليات وطريقة الامتثال للوائح؛ مع إتاحة إمكانية الاطلاع الإلكتروني المباشر على دليل السياسات والإجراءات الذي تسترشد به الهيئة المنظمة. كما يمكن أن تتاح للجمهور قاعدة بيانات إلكترونية لشركات الأمن المرخصة.

أضف إلى ذلك أن بعض الدول تطالب شركات الأمن المرخصة بأن تقدم تقارير سنوية عن التغييرات الإدارية والخدمات المعروضة والعمليات والحوادث التي استعملت فيها القوة (ما لم يكن مطلوباً الإبلاغ عنها وقت وقوعها) وغيرها من الأحداث أو الأمور المقلقة. وقد تختار الدول، لأسباب تتعلق بالخصوصية والتنافسية، عدم نشر تلك التقارير أو هيكلتها بحيث تصبح قابلة لإتاحتها علناً. ومن الممكن أن يمثل الإعلان بطريقة شفافة عن الممارسات الجيدة والممارسات السيئة على السواء نهجاً إيجابياً حيال تعزيز الامتثال وتشجيع توكي قدر أكبر من المهنية داخل أي صناعة خاضعة للمراقبة.

الممارسات الفاسدة

لما كان الشائع هو أن الأمن المدني الخاص خدمة تقدم مقابل أجر عقب إرساء عقد فإن هناك متسعاً لوجود ممارسات فاسدة. وكما هو الحال مع ضباط الشرطة هناك احتمال أن يتلقى ضباط فاسدون ذوو سلطان رشواي مقابل محاباة الراشدين. أضف إلى ذلك أن احتدام التنافس في أسواق معظم الدول على توفير خدمات أمنية يثير مخاطر الرشو والفساد في عمليات العطاءات. ونظراً لهذه المخاطر ثمة حاجة إلى اتخاذ تدابير تمنع الممارسات الفاسدة وتستجيب في الوقت ذاته لما يقدم إلى السلطات المختصة من مزاعم بوجود تجاوزات.

إن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد^(٧٢) تدعو الدول إلى اتخاذ تدابير تتصدى للفساد، بما في ذلك سياسات وممارسات وقائية، وإنشاء أجهزة مناهضة للفساد، ووضع مدونات قواعد سلوك للموظفين العموميين، وتدابير تكفل الشفافية، ومبادئ توجيهية بشأن المشتريات، وخطط عمل متكاملة لمنع الفساد يشارك فيها القطاع الخاص.

^(٧٢) الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد ٢٣٤٩، الرقم ٤٢١٤٦.

وفيما يتعلق تحديداً بالقطاع الخاص تنص الفقرة ٢ (ب) من المادة ١٢ من الاتفاقية على أن تقوم الدول الأطراف بعدة أمور منها اتخاذ تدابير قد تتضمن تعزيز وضع معايير وإجراءات تستهدف صون نزاهة كيانات القطاع الخاص ذات الصلة، بما في ذلك وضع مدونات قواعد سلوك من أجل قيام المنشآت التجارية وجميع المهن ذات الصلة بممارسة أنشطتها على وجه صحيح ونزيه وسليم ومنع تضارب المصالح، ومن أجل ترويج استخدام الممارسات التجارية الحسنة بين المنشآت التجارية وفي العلاقات التعاقدية بين تلك المنشآت والدولة. كما توجه المادة ١٢ إرشادات إلى القطاع الخاص بشأن اتخاذ تدابير إضافية يمكن تفعيلها من أجل التخفيف من خطر الفساد، منها ما يلي:

- تعزيز التعاون بين أجهزة إنفاذ القانون وكيانات القطاع الخاص ذات الصلة.
- تعزيز الشفافية بين كيانات القطاع الخاص، بما في ذلك اتخاذ تدابير عند الاقتضاء بشأن هوية الشخصيات الاعتبارية والطبيعية الضالعة في إنشاء وإدارة الشركات.
- ضمان أن تكون لدى منشآت القطاع الخاص، مع أخذ بنيتها وحجمها بعين الاعتبار، ضوابط كافية لمراجعة الحسابات داخلياً تساعد على منع أفعال الفساد وكشفها وضمان أن تكون حسابات منشآت القطاع الخاص هذه وبياناتها المالية اللازمة خاضعة لإجراءات مراجعة حسابات وتصديق ملائمة.

وانطلاقاً من أنه يحدث في بعض الحالات أن يترك موظفو الدولة عملهم الحكومي من أجل الالتحاق بعمل في القطاع الخاص، ومن أن التغييرات الوظيفية اللاحقة و/أو الروابط السابقة قد تهيئ فرصاً لوقوع فساد، تقترح الاتفاقية اتخاذ تدابير من أجل منع تضارب المصالح بفرض قيود، حسب الاقتضاء ولفترة زمنية معقولة، على ممارسة الموظفين العموميين السابقين أنشطة مهنية، أو على عمل الموظفين العموميين في القطاع الخاص بعد استقالتهم أو تقاعدهم، عندما تكون لتلك الأنشطة أو ذلك العمل صلة مباشرة بالوظائف التي تولوها أولئك الموظفون العموميون أو أشرفوا عليها أثناء مدة خدمتهم. واتساقاً مع ذلك تحظر بعض الدول على شاغلي بعض المناصب الحكومية الالتحاق بالعمل في قطاع صناعة الأمن المدني الخاص لفترة زمنية معينة بعد تركهم عملهم الحكومي.

وتجنباً لتضارب مصالح حقيقي أو مُتصوّر تحظر الدول في بعض الأحيان على العاملين الحاليين من أفراد الشرطة والمؤسسة العسكرية وأجهزة الدولة الأمنية الأخرى أن يملكو حصصاً في شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أو أن تكون لهم أي مصالح مالية أو تشغيلية في تلك الشركات أو أن يلتحقوا بأي عمل فيها. بل إن بعض الدول تحظر على أي شخص يشغل حالياً أي وظيفة عمومية أن يكون له أي دور رسمي أو غير رسمي في مثل هذه الشركات. ومثلاً يشترط قانون الخدمات الأمنية الخاصة (القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٤) في أيرلندا الكشف عن أي تضارب مصالح محتمل من جانب الهيئة أو مديرها التنفيذي أو أي موظف فيها أو أي عضو في لجنة استشارية أو خبير استشاري أو مستشار عيّنته الهيئة متى كانت لأي منهم مصلحة مالية أو منفعة مادية في أي أمر تنظر فيه الهيئة.

وبالإضافة إلى المادة ١٢، المشار إليها آنفاً، من اتفاقية مكافحة الفساد نجد أن مادتيها ٢١ و٢٢ وثيقتا الصلة بتنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة إذ أنهما تتناولان الرشوة واختلاس الممتلكات في القطاع الخاص وتشجعان الدول على اعتماد ما قد يلزم من تدابير تشريعية وتدابير أخرى لتجريم تعمد أي شخص، أثناء مزاولته نشاطاً اقتصادياً أو مالياً أو تجارياً، الإتيان بممارسات فاسدة من أجل تحقيق منفعة داخل شركات القطاع الخاص أو فيما بينها.

وبغية مكافحة الممارسات الفاسدة المتعلقة بتشغيل الخدمات الأمنية الخاصة عند تقديمها إلى الحكومات ينبغي للحكومات أن تضمن احتواء مبادئ الاشتراء التوجيهية والعقود التي تبرمها الحكومات مع الشركات الأمنية على قواعد محددة تحظر الرشوة وعلى عقوبات في حالة عدم الامتثال لها، وتنفيذ عطاءات منصفة شفافة وإجراءات شفافة أخرى عند تعاقد الأجهزة العامة مع مقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة (انظر الإطار ١٨). وبوجه أعم لعلّ الدول تود النظر فيما يلي:

- حظر الرشوة وتعريف مفهوم الرشوة في القوانين الوطنية والأدلة التدريبية
- تعيين هيئة مناسبة للتحقيق بشأن الفساد أو مراقب خارجي من هذا القبيل لضمان شفافية العقود المبرمة بين الأجهزة الأمنية العامة وشركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، وضمان إضافة بنود تمنع الرشوة إلى تلك العقود. وينبغي أن تتضمن هذه العقود كذلك بنوداً بشأن المعلومات المتعلقة بالوكلاء والوسطاء ونشر بعض الوثائق المتضمنة في عملية التعاقد وتعيين مراقب مستقل لديه صلاحية الاطلاع على جميع المواد المستخدمة في عملية التعاقد. وينبغي أن يكون هذا المراقب المستقل خبيراً فنياً مستقلاً، وينبغي أن يراجع جميع الوثائق للتأكد من خلوها من الممارسات الفاسدة والتحيز، وينبغي أن يُسمح له بسماع الشكاوى المقدمة من جميع الأطراف في العقد والبت فيها
- ضمان احتواء جميع البرامج التدريبية لشركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة على مواضيع معينة؛ مثل الإقرار باحتمال وجود تضارب في المصالح، وتجنب الرشوة والفساد والممارسات الأخرى غير القانونية، والحرص على مراعاة السلوك الأخلاقي في الأعمال التجارية
- ضمان أن تكون مدونات قواعد السلوك المتعلقة بصناعة الأمن المدني الخاص تحظر حظراً باتاً الرشوة والاختلاس والفساد والممارسات الأخرى غير القانونية، بما في ذلك الممارسات التجارية غير الأخلاقية
- إصدار مبادئ توجيهية واضحة، يجري تحديثها دورياً، موجّهة إلى مشغلي الخدمات الأمنية الخاصة بشأن التصرفات المناسبة عندما يُعرض عليهم موظف حكومي رشوة أو هدية أو استضافةً
- إصدار مبادئ توجيهية واضحة بشأن السلوك المناسب لموظفي أجهزة الأمن العامة المرتبطين بعلاقة مباشرة بهيئة خدمات أمنية مدنية خاصة ولهم مصالح مالية في هذه الهيئة أو تربطهم بها علاقة شخصية
- إصدار مبادئ توجيهية واضحة بشأن حسم حالات تضارب المصالح بوجه عام
- ضمان وضع لوائح تنظيمية مناسبة لموظفي أجهزة الأمن العامة وأجهزة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بشأن فترة ما بعد ترك الخدمة، وتحديد فترة زمنية (تتراوح بين عام وعامين) لا بد من انقضائها قبل تمكنهم من العمل في شركة خدمات أمنية مدنية خاصة
- كفالة وجود ضمانات كافية تحول دون إساءة استعمال أجهزة الأمن العامة لعمليات الاشتراء، مثل اشتراء الخدمات الأمنية المدنية الخاصة من مصدر وحيد غير مأذون به (أي تنفيذ عملية الاشتراء دون اللجوء إلى إجراءات تقديم العطاءات على النحو الواجب)

وتنشأ مخاوف في بعض الدول عندما تتولى الشرطة تشغيل شركة أمن تُقدّم خدماتها مقابل أجر وتُطرح عطاءات عقود بشأن تأمين حدث رياضي جماهيري ضخم، تتنافس فيها مع شركات أمن خاصة. وفي هذه الحالات لعلّ الدول تود أن تدرس احتمال وقوع نزاع بين الشركات العامة والخاصة التي تتنافس في سوق واحدة واحتمال حدوث تضارب في المصالح أو فساد أو وقوع أضرار عامة؛ لا سيما عندما تتولى الشرطة أيضاً تنظيم أو ترخيص صناعة الأمن الخاص.

الإطار ١٨- مبادئ سرايفو التوجيهية المتعلقة بالزبائن عند اشتراء خدمات شركات الأمن الخاصة

تضع مبادئ سرايفو التوجيهية المتعلقة بالزبائن عند اشتراء خدمات شركات الأمن الخاصة معايير نسبية بشأن منح وتوقيع عقود الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛ وتتناول معايير اختيار معينة مثل خبرات الموظفين ومستوى تدريبهم وقدراتهم المهنية، ومسائل معينة مثل ظروف العمل وعملية الاختيار والتعيين، واستعمال القوة والأسلحة النارية الخ. كما تقترح تلك المبادئ التوجيهية مؤشرات بشأن رصد الأداء بعضها يتعلق بنتائج الأنشطة التدريبية، بما في ذلك إساءة استعمال القوة أو الأسلحة النارية، وانتهاك قوانين حقوق الإنسان ومدونات قواعد السلوك. وتوفر تلك الوثيقة نقطة انطلاق جيدة للدول التي ترغب في وضع مثل هذه المبادئ التوجيهية.

متاحة على العنوان الإلكتروني www.seesac.org/res/files/publication/545.pdf.

رابعاً- التدريب

مقدمة

إن تدريب الموظفين من أهم المسائل المتعلقة بمعايير الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وهناك طائفة عريضة من المسائل التي يجدر النظر فيها؛ كما إن هناك تفاوتاً شاسعاً بين الدول في النهج الذي تتبعه حيال هذا التدريب. وليس لدى بعض الدول التي تنظم فيها تلك الخدمات أي معايير تدريبية إلزامية، إذ يترك هذا الأمر للصناعة نفسها كي تنظمه. وهذا شائع في الولايات المتحدة مثلاً. وفي المقابل هناك دول تشتراط مئات الساعات من التدريب وتضع معايير فردية لشتى الوظائف المرخصة. ففي هنغاريا مثلاً تبلغ ساعات التدريب الأساسي الإلزامي لموظف الأمن ٢٢٠ ساعة.

ويمكن للمعايير التدريبية الإلزامية أن تساعد على تخفيف مخاطر أن يتصرف العاملون تصرفات غير ملائمة بشأن سلامة الجمهور ومنع الجريمة، وأن تعزز في الوقت نفسه الجهود الرامية إلى تحسين القدرات المهنية وجودة الخدمات المقدمة. وتجدر أيضاً ملاحظة أن مقدمي تلك الخدمات في العديد من الدول التي تخلو من أي تدريب إلزامي في القطاعات التي تستخدم فيها المنافسة كثيراً ما يقلصون التدريب إلى أدنى حد له حتى يكتسبوا ميزة تنافسية. لذا فإن الدولة حين تضع معايير إلزامية في قطاع صناعة الأمن الخاص إنما ترسي قواعد منصفة تنطبق على جميع الشركات وتخفف من حدة التنافس الشرس الذي كثيراً ما يتحول إلى "سباق حتى النخاع" على حساب الروح المهنية وجودة الخدمات.^(٧٣) وهذا معناه أن إرساء معايير إلزامية دنيا لتدريب موظفي قطاع الأمن المدني الخاص هو جزء هام من أي تنظيم لهذا القطاع.

وهناك مسائل عديدة أخرى تحتاج إلى حسم من جانب الدول؛ منها على سبيل المثال لا الحصر تحديد الجهة المسؤولة عن وضع المعايير والجهة التي تتولى التدريب ومدى الحاجة إلى تدريب تشيطي ومحتوى الأنشطة التدريبية. وسيستكشف هذا الفصل تلك المسائل وغيرها من المسائل التي تهم الدول فيما يتعلق بإنشاء نظام تدريبي فعال لموظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة.

المسؤوليات

هناك طائفة عريضة من المسؤوليات المتعلقة بتدريب موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة مما يستوجب تحديد الجهة المسؤولة عن النهوض بتلك المسؤوليات. وتتفاوت تجارب الدول في طريقة أداء هذه الوظائف؛ وسيستكشف هذا الفصل بعض تلك الاختلافات. وترد أدناه أهم تلك الوظائف.

^(٧٣) P. D'Arcy "الخدمات الأمنية المدنية الخاصة: تحديات جديدة"، عرض إيضاحي مقدم أثناء الحدث الجانبي الذي استضافه المجلس الأكاديمي للأمم المتحدة خلال الدورة العشرين للجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية، فيينا، ٢٠١١.

وضع المعايير التدريبية

في بعض الدول يكون الرقيب هو الذي يضع المعايير التدريبية. وكما نوقش من قبل بشأن علاقات العمل الإيجابية بين هيئات الدولة الرقابية وصناعة الأمن الخاص؛ يلاحظ أن إرساء المعايير التدريبية هو مثال آخر على ما يمكن أن تقدمه تلك الصناعة من مدخلات إيجابية ملموسة تثري عمل الهيئة الرقابية، شأنها في ذلك شأن المؤسسات التعليمية ما بعد الثانوية التي يمكن فعلاً أن توفر تدريباً في مجالات علم الجريمة والعدالة الجنائية والأمن ومنع الجريمة. وقد أنشئت في بعض الدول لجان استشارية تمثيلية تحدد أهداف التعلم وفئات التعليم حيث أثرت بعض تلك اللجان كامل المناهج الدراسية ومعايير اختيار المعلمين المحتملين. بل إن بعض الدول اعتمدت معايير صناعية إلزامية.

ويلزم أن تتخذ الدول عدّة قرارات بشأن المعايير التدريبية؛ في مقدمتها المحتوى الفعلي للدورات التدريبية، وهو ما سيبحث أدناه. وتتضمن القرارات الأخرى المتعلقة بالمعايير ما إذا كانت تلك المعايير ستختلف باختلاف الوظائف الخاضعة للتنظيم، وما إذا كانت هناك ضرورة لوضع معايير تخص المشرفين والمديرين، وما إذا كانت الدورات التدريبية ستنظم قبل التعيين أو بعده في سياق العمل، وما إذا كان سينظم تدريب تشيطي، وما إذا كانت ستجرى اختبارات نهائية.

تنفيذ التدريب

هناك دول تسمح لمقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة والمتعاقدین المتخصصين (الكليات والرابطات والمعاهد الخ) بتنفيذ التدريب رهنأ بشتى أشكال التصاريح. وهذا هو الحاصل مثلاً في إكوادور وأوروغواي وكوستاريكا وكولومبيا والمكسيك والمملكة المتحدة. لكن هذا النهج أدى في بعض الدول إلى حدوث تجاوزات معينة، منها مثلاً عدم التقيد الواجب بالمناهج التدريبية، وتقليص عدد الساعات الإلزامية، والغش في الامتحانات. ونتيجة لذلك أسندت بعض الدول تلك المهمة إلى جهة وحيدة؛ كما في السلفادور حيث تتولى توفير التدريب أكاديمية الأمن العام الوطنية. وهذا هو الحال أيضاً في الإمارات العربية المتحدة. وللاطلاع على وصف لنخبة مختارة من النظم الحكومية انظر الإطار ١٩.

وهناك نماذج أخرى عند تعدد الجهات التي تنفذ التدريب، مع وجود معايير تخص مقدمي هذا التدريب والمتعاقدین على تقديمه. وفي بعض تلك النماذج وضع الرقيب معايير تدريبية مختلفة تضمن جودتها أجهزة أخرى تتحمل مسؤولية عامة عن الحفاظ على المعايير التدريبية. وفي أحد النماذج الأخرى يتولى الرقيب المسؤول عن الخدمات الأمنية المدنية الخاصة هذا الدور بالإضافة إلى وظائفه الإنفاذية الأخرى.

الإطار ١٩- المسؤوليات التدريبية في نخبة مختارة من النظم الحكومية

في كندا، حيث تتولى تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة كل مقاطعة من المقاطعات، أنشأت مقاطعة كولومبيا البريطانية دورة تدريبية أساسية نمطية سابقة للتوظيف موجهة إلى الحراس ومنحت ترخيص تنفيذها لشركات الأمن المدني الخاصة والكليات والمؤسسات التدريبية الأخرى. ومن أجل ضمان نزاهة التدريب وما يعقبه من ترخيص لفرادى الحراس أسندت الحكومة إلى أكاديمية شرطة المقاطعة مسؤولية مراقبة وإدارة الامتحانات التي تعقد في نهاية التدريب من خلال شبكة مراقبين

معتمدين يتولون تسليم نصوص الامتحانات إلى المدارس وفحص هوية الدارسين والإشراف على الامتحانات ثم إرسال أوراق الإجابة على أسئلة الامتحانات إلى أكاديمية الشرطة من أجل تصحيحها.^(١)

ومن خلال هيئات التعليم والتدريب المختصة بهذا القطاع في جنوب أفريقيا يمكن لمقدمي خدمات التدريب في مجال الأمن أن يحصلوا على ما يفيد اعتماد برامجهم التدريبية باعتبارها تستوفي مستوى نظرياً وعملياً واضحاً خاصاً بالحكومة يرتبط بإطار أكبر هو إطار المؤهلات الوطني في جنوب أفريقيا.

واشترطت حكومة الإمارات العربية المتحدة بلوغ مستوى معين يتمثل في برنامج تدريبي إلزامي مدته ٤٠ ساعة ينفذه معلمون متخصصون يعملون بمعهد الأمن الوطني، وهو جهاز حكومي مستقل، في حين تتولى الشرطة على نحو منفصل ومستقل مسؤولية الامتحانات.

انظر - www.jibc.ca/programs-courses/schools-departments/school-public-safety-security/justice-public-safety-division/security-training-programs/basic-security-training (١)

وترتبط بتنفيذ التدريب الامتحانات أو الاختبارات التي تجرى للوقوف على ما حصله المتدربون من معارف، إذا كان ذلك مطلوباً. وتسمح بعض الدول للمدرب بأن يدير تلك الامتحانات؛ في حين تشترط دول أخرى أن تديرها جهة مستقلة أخرى؛ بل وفي دول أخرى يتولى الرقيب هذه المهمة بنفسه. ومن الواضح أن هناك خوفاً من ألا تستوفي الامتحانات أرفع المعايير إذا تولت إجرائها شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أو المتعاقدون. ففي المملكة المتحدة، حيث يجوز أن يتولى بعض المتعاقدين مهمة إجراء التدريب والامتحانات تحت رقابة أجهزة اعتماد عامة، وردت تقارير تفيد بوجود حالات غش منهجي في عملية الامتحانات. وظهرت تلك المشاكل أيضاً في الإمارات العربية المتحدة مما أدى إلى إنشاء معهد مدعوم من الدولة يتولى كل شؤون التدريب.

وصحيح أن الاختبارات التي توجه فيها أسئلة ذات اختيارات متعددة يختار المتدرب واحداً منها هي الاختبارات الأسهل من حيث إدارتها إلا أنها تقيس أساساً ما حفظته ذاكرة المتدرب لا ما اكتسبه من معارف أو قدرات حقيقية يستطيع أن يطبقها في الميدان تطبيقاً ملائماً. فالاختبارات التي تتجاوز مجرد حفظ المعلومات وتضمن إلى حد ما عدم اقتصار المتدربين على تحصيل المعلومات الضرورية وإنما أيضاً استيعابها والقدرة على تطبيقها تطبيقاً ملائماً ومن ثم القدرة على شرح أسباب ما يتخذونه من قرارات هي اختبارات تستغرق وقتاً طويلاً وتستنفد موارد الأجهزة التي تجريها. ومع ذلك، نظراً للطابع الحساس الذي يتسم به أحياناً دور موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وتفاعلهم مع الجمهور والجهات والسلطات المختصة، فإن الجهد الإضافي المطلوب لضمان أن المتدربين لا يفهمون أدوارهم وحدودهم فقط وإنما يستطيعون أيضاً أداء واجباتهم على نحو يتسق مع الممارسات الجيدة هو جهد يستحق عنايةً بذلةً وجديرٌ بأن يحقق المصالح الفضلى لكل المعنيين.

وتشجع الدول على تصميم وتنفيذ نهج حيال الاختبارات اللاحقة للتدريب يضمن نزاهة العملية ونتائجها وكونها أيضاً في الوقت ذاته مقياساً حقيقياً للمعارف والكفاءات المكتسبة. ولعل الدول تود أيضاً أن تنظر في تحديد النسبة الدنيا للملائمة التي يجب أن يحرزها المتدرب حتى يجتاز تلك الاختبارات بنجاح.

ترخيص المدربين

في حين تتبّع بعض الدول شكلاً من أشكال النهج الرقابي حيال تنفيذ التدريب الأمني من خلال وضع معايير تدريبية وتحديد المحتوى التدريبي الفعلي أو ترخيص المدارس فإن حفنة من الدول تتخذ خطوات إضافية

تتمثل في ترخيص المدربين الفعليين والمؤسسات التي تتولى التدريب أو في وضع معايير لهؤلاء المدربين وتلك المؤسسات.

وفيما يخص المدربين يمكن أن يتضمن ذلك اشتراط الحصول على بعض الخبرة ذات الصلة (كالمعمل السابق في جهاز الشرطة أو في الأجهزة العسكرية أو الأمنية) وعلى بعض الخبرة المؤتقة كمعلمين أو مدربين في مجال مشابه. فمثلاً يشترط قانون الأمن الخاص في ولاية فيكتوريا الأسترالية وجوب أن تكون جميع الجهات التدريبية المسجلة الراغبة في تنفيذ أنشطة تدريبية تؤهل المتدربين للحصول على ترخيص أمني حاملة لـ "ترخيص أعمال أمنية خاصة" يسمح لها بمزاولة نشاط "المدربين". أضف إلى ذلك أنه يجب على كل فرادى المدربين العاملين لدى هيئة مرخصة مهمتها تدريب الأشخاص بغرض تأهيلهم للحصول على ترخيص أمني أن يكونوا حاملين لـ "ترخيص مشغل أمن خاص" يسمح لهم بمزاولة نشاط "المدربين". ويُعرف القانون مدرب الأمن الخاص بأنه:

(أ) شخص يعمل لدى هيئة تعليمية وتدريبية مسجلة لتوفير أو تقييم تدريب على الأمن الخاص؛ أو

(ب) هيئة تعليمية وتدريبية مسجلة تقوم بتوفير أو تقييم تدريب على الأمن الخاص.

ويقضي ذلك النظام بوجود أن يقدم أصحاب طلبات الترخيص كمدربين قائمة بمؤهلاتهم وبالذورة (بالدورات) أو الأنشطة الترخيفية التي سيتولون تنفيذها أو تقييمها وملخص تفصيلي حديث يحتوي على معلومات وأدلة كافية تُقنع الرقيب الحكومي بأن لديهم خبرة ذات صلة في مجالات الاختصاص التي سينفذون فيها مهمة التدريب أو التقييم. ويجب على هؤلاء الأشخاص أن يُثبتوا على نحو موثوق امتثالهم لمعايير الإطار الاتحادي الأسترالي للتدريب الجيد المتعلقة بالمهارات المهنية.^(٧٤) ويحتاج المدربون الآمنون الذين يقدمون دورات متقدمة في مجال المساعدات الأولية والأسلحة النارية إلى مزيد من الاعتماد والترخيص الحكوميين.

وأياً كانت الجهة التي تتولى التدريب تتحمل بعض الدول مسؤولية إصدار تراخيص إكمال التدريب التي تحمل أرقاماً تسلسلية فردية تُربط بعد ذلك بالسجل والترخيص الحكوميين لكل عامل أمني.

المعايير التدريبية

عند نظر الدول في وضع معايير تدريبية لموظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة يجب عليها أن تنظر في عدد من المسائل. أولها محتوى المناهج التدريبية الأساسية. وكثيراً ما يُنص على عدد إلزامي من الساعات التدريبية. وتتضمن المسائل الأخرى الجديرة بالنظر التدريب التشيطي، والاختبارات، والتدريب التخصصي، والتدريب الإداري. وسيتناول هذا الفصل كل تلك المسائل الهامة حتى يتسنى للدول أن تتخذ أفضل القرارات من أجل إنشاء أنجع النظم التدريبية لموظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة.

المناهج التدريبية الأساسية

بوجه عام تقتضي طبيعة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة من موظفي العمليات الأمامية مستوى معيناً من المعارف النظرية والكفاءات العملية في عدد من المجالات.

^(٧٤) متاح على العنوان الإلكتروني www.police.vic.gov.au/content.asp?Document_ID=38045

ويوصى، كحد أدنى، بتوفير تدريب أساسي يغطي ما يلي قبلما يتسنى لمشغلي تلك الخدمات أن يستهلوا عملهم:

- دور الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وإسهامها في منع الجريمة وسلامة المجتمع
- التشريعات التي تتعلق بصلاحيات الاعتقال وجمع الأدلة واستعمال القوة والتي تنظم تلك الصلاحيات
- مهارات الاتصال المتعلقة بالتقارير الشفوية والكتابية
- مهارات تسوية المنازعات والتخفيف من حدتها، التي قد تتضمن مهارات التدخل البدني العملي دفاعاً عن النفس
- تسلسل مراحل استعمال القوة
- مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات والروح المهنية، بما في ذلك استخدام التشريعات والأدوات الخاصة بالمبليّين
- الزي والمظهر العام
- المهارات المتعلقة بخدمة العملاء والزبائن
- الإجراءات العاجلة في حالة وقوع كوارث طبيعية وحوادث وطوارئ أخرى
- حقوق الإنسان والتقييد بمعايير وقواعد حقوق الإنسان الوطنية والدولية المنطبقة
- مسك السجلات (كالدفاتر والتقارير وأجهزة التصوير)
- التعامل مع الجمهور ومع الجماعات المستضعفة
- عواقب عدم التقيد بالتشريعات والتدريبات
- الأسلحة النارية، إن وجدت: استخدامها (متى وكيف وحدود هذا الاستخدام)، والتمرس على استعمالها، وسلامتها، وأمان تخزينها ونقلها

ويجري الإطار ٢٠ مقارنةً بين خمسة أمثلة لمناهج تدريبية أساسية موجهة إلى الحراس الأمنيين غير المسلحين، تتوغل في تناول تلك المواضيع ويُفترض فيها أن ترسي أركان دورة أساسية تستحدثها الدولة. وهناك اختلافات في المواضيع المغطاة، مثل مدى التدريب المتعلق بالصحة والسلامة، والعناية بالعملاء، وإدارة المنازعات.

الإطار ٢٠- مقارنة المناهج التدريبية الأساسية للحراس غير المسلحين

أستراليا: ترخيص من الفئة الثانية للعمليات الأمنية (المستوى الوطني)

الصناعة/ الشركات تحتاج إلى مؤهلات ومهارات معينة مثل:

الاتصال، العمل الجماعي، حل المشاكل، المبادرة والمبادأة، التخطيط والتنظيم، الإدارة الذاتية، التكنولوجيا التعليمية من أجل استيفاء المؤهلات يجب على المرشح أن يثبت كفاءته في:

سبع وحدات أساسية

- التواصل الفعال مع قطاع الصناعة الأمنية
- اتباع إجراءات سلامة مكان العمل في قطاع الصناعة الأمنية
- العمل الفعال في قطاع الصناعة الأمنية

الإطار ٢٠ - (تابع)

- الاستجابة للأوضاع التي تنطوي على مخاطر أمنية
- العمل كجزء من فريق أمني
- تقديم خدمات أمنية للزبائن
- تنفيذ مساعدات أولية

خمس وحدات اختيارية

- مراقبة حركة المرور وتوجيهها
- تفتيش الأفراد
- تفتيش المفردات
- تقديم الأدلة إلى المحكمة
- حماية سلامة الأشخاص
- التحكم في مداخل ومخارج المباني
- رصد ومراقبة سلوك الأفراد والحشود
- حماية الأشياء الثمينة أثناء نقلها من مكان إلى آخر
- تشغيل المعدات الأمنية الأساسية
- تسيير دوريات حراسة للمباني
- المساهمة في أنشطة التحقيق
- حماية الذات والآخرين باستخدام التقنيات الدفاعية الأساسية
- رصد مرفق تبليغ إلكتروني
- رصد المعدات والخدمات البيومترية
- تحميل وتفرغ أموال نقدية أثناء نقلها من مكان إلى آخر في بيئة آمنة
- إدارة المنازعات من خلال التفاوض
- إدارة الكلاب أثناء أدائها مهام أمنية
- توجيه الكلاب المستخدمة في دوريات أمنية
- السيطرة على الأشخاص باستخدام تقنيات الاشتباك باليد
- رصد الحالة الأمنية داخل غرف التحكم
- صون واستخدام قاعدة بيانات أمنية
- تفتيش المركبات
- استخدام نظم الاتصالات

المجلس الكندي للمعايير العامة (المعايير الوطنية)

- الوحدة ألف-١ - الجوانب الإدارية، والتقديم، وتقييم معارف المرشحين: إعطاء المرشحين لمحة مقتضبة عن الترتيبات الإدارية المتعلقة بالدورة التدريبية (٣ ساعات).
- الوحدة ألف-٢ - مقدمة بشأن الواجبات والمسؤوليات: واجب الموظفين الأمنيين هو حماية الناس والممتلكات والمعلومات. يلقي هذا القسم نظرة عامة على الواجبات والمسؤوليات الرئيسية المتعلقة بتلك المتطلبات الأمنية (ساعتان).
- الوحدة ألف-٣ - الروح المهنية والعلاقات العامة: يجب أن يكون الموظفون الأمنيون قادرين على توجيه وسائل الإعلام نحو مخاطبة المتحدث الملائم وعلى التعامل من وقت إلى آخر مع ممثلي وسائل الإعلام. ويلقي هذا القسم نظرة عامة على دور وسائل الإعلام والعلاقات بها (٣ ساعات).

- الوحدة ألف-٤- السلطات والواجبات والمسؤوليات القانونية: تستعرض هذه الوحدة مصادر السلطات ومداهما، والحدود القانونية التي تحكّم ممارسة تلك السلطات. كما تغطي العواقب القانونية التي يَحتمل أن تترتب على الممارسة الخاطئة لتلك السلطات (٦ ساعات).
- الوحدة ألف-٥- نظم الإنذار والحماية: تمُدُّ هذه الوحدة المرشحين بفهم أساسي لمبادئ نظم الحماية والإنذار بوقوع حرائق التي يرجح أن تصادفهم، مع بعض المعلومات عن تشغيل تلك النظم (ساعتان).
- الوحدة ألف-٦- حركة المرور: تتناول هذه الوحدة الطريقة الصحيحة لتوجيه عملية مرور المركبات والمارة والاستخدام السليم للإشارات اليدوية (ساعة واحدة).
- الوحدة ألف-٧- مراقبة دخول العاملين والمواد: يراقب الموظفون الأمنيون دخول العاملين والمواد إلى المرفق وخروجهم منهم وتحركاتهم داخله (وهي تحركات أساسية للتشغيل العادي) من أجل منع أي تحركات غير مصرح بها. لذا يجب على الموظفين الأمنيين أن يستوعبوا ضوابط وتدابير الدخول التي تنطوي على تفاعل مع الموارد البشرية إلى جانب العناصر الأمنية الداعمة الأخرى مثل النظم الإلكترونية والحوافز المادية (٢ ساعات).
- الوحدة ألف-٨- كتابة التقارير، وتدوين الملاحظات، وتسجيل الأدلة، ورسم مخطط مسرح الجريمة: من شأن هذه الوحدة أن تساعد المرشحين على إعداد التقارير وعرض الوقائع بشأن حماية الأدلة وعلى التصرف اللائق أمام المحكمة (٤ ساعات).
- الوحدة ألف-٩- الاستجابة لحالات الطوارئ، والكشف عن الحرائق، وتوفير الوقاية والسلامة إزاء الأجهزة المتفجرة والتهديد باستخدام القنابل والطرود المشبوهة: يُنتظر من الموظفين الأمنيين أن يتعاملوا مع الأمور غير المتوقعة بحيث يقللون إلى أدنى حدٍ من التأثير السلبي الذي تسببه حالات الطوارئ التي تحدث في موقع العمل. فقد يطالب الموظفون الأمنيون بحماية ساحة العمل من أعمال إجرامية أو مدنية مما يستوجب منهم أن يدركوا أهمية إدارة تلك الساحة. وتشدد هذه الوحدة على العمليات التي تجرى في موقع العمل وعلى مسؤوليات الموظفين الأمنيين بشأنها. كما سيتدرب المرشحون على الطريقة الصحيحة والمأمونة للبحث داخل المنطقة التي تحتوي على الأشياء المشبوهة وعلى تحديد تلك المنطقة وتأمينها لحين وصول الشرطة (٩ ساعات).
- الوحدة ألف-١٠- إجراءات تسيير دوريات الحراسة: يقوم الموظفون الأمنيون بتسيير دوريات حراسة (٤ ساعات).
- الوحدة ألف-١١- نزاعات العمل: يجب على الموظفين الأمنيين أن يكونوا على دراية، عند أدائهم واجباتهم، بالسمات الأساسية للعلاقة التي تربط ما بين أصحاب العمل والعاملين وانعكاساتها على عملهم. وتستعرض هذه الوحدة المبادئ العامة لعلاقات العاملين بالإدارة ذات الصلة بعمل الموظفين الأمنيين ودور هؤلاء الموظفين ومسؤولياتهم أثناء النزاعات الصناعية (ساعتان).
- الوحدة ألف-١٢- العلاقات مع الشرطة: من المهم أن يفهم الموظفون الأمنيون الأدوار المنوطة بكل من الأمن الخاص والشرطة والمبادئ العامة التي تحكم علاقات الطرفين (ساعة واحدة).
- الوحدة ألف-١٣- استعمال القوة: هناك عددٌ من المبادئ التوجيهية المتعلقة باستعمال القوة وُضع من أجل مساعدة الممارسين في مجالي إنفاذ القانون والأمن على تناول المسائل المعقدة المتمثلة في "البَتّ" و"الربط". وتعرض هذه الوحدة تلك المبادئ التوجيهية (٦ ساعات على الأقل).
- الوحدة ألف-١٤- التواصل الفعال: يواجه الموظفون الأمنيون باستمرار مواقف تتطلب قدراً معيناً من المهارة لنزع فتيل تلك المواقف، خاصة عند تصديدهم للأزمات. لذا من المهم بالنسبة لهم أن يُحسِنُوا التواصل فيما بينهم بل وأن يُسَخِّرُوا هذا التواصل لصالحهم (٨ ساعات).
- الوحدة ألف-١٥- الإسعافات الأولية وإنقاذ المصابين باضطرابات القلب وضيق التنفس (تخصيص ما يلزم من ساعات إضافية من أجل الحصول على شهادات): يجب على الموظفين الأمنيين أن يكملوا دورات تدريبية بشأن تقديم الإسعافات الأولية وإنقاذ المصابين باضطرابات القلب وضيق التنفس، وأن يحصلوا على شهادات بإتمام تلك الدورات.

الإطار ٢٠ - (تابع)

الدليل الأوروبي للتدريب المهني على أساسيات الحراسة

- الوحدة ١ - صناعة الأمن الخاص
 - الثقافة والتاريخ
 - القطاعات والخدمات
 - العملية التشاورية الخاصة بالاتحاد الأوروبي
 - اللوائح والمعايير
 - التشريعات المتعلقة بصناعة الأمن
 - التعاريف والمصطلحات
- الوحدة ٢ - الحارس الأمني
 - خصائص الحارس الأمني
 - متطلبات الترخيص
 - الواجبات العامة
 - المهارات المفيدة
- الوحدة ٣ - المعدات الأمنية
 - المعدات الشخصية
 - معدات العمل
 - الوثائق الموقعية
 - النظم الإلكترونية
- الوحدة ٤ - الإجراءات الأمنية العملية
 - تسيير دوريات من أجل الحفاظ على الأمن
 - تسيير دوريات من أجل الحفاظ على السلامة
 - تسيير دوريات من أجل منع الحرائق
 - مهام حراسة البوابات
 - مهام حراسة غرف المراقبة والتحكم
 - مهارات المراقبة و المعاينة
- الوحدة ٥ - إجراءات الطوارئ
 - ما المقصود بحالة طوارئ؟
 - التصدي العام
 - الحرائق
 - تفعيل الإنذارات
 - الاقتحام
 - الحادث أو الحادثة
 - الحوادث الكبرى
 - الإسعافات الأولية في حالات الطوارئ
 - النزاعات
 - خدمات الطوارئ
- الوحدة ٦ - القانون والحارس الأساسي
 - النظام القانوني
 - نظرة عامة على الجانب الأمني
 - التمييز بين الجنائي والمدني
 - تصنيف المدونات
 - المدونات القانونية ذات الصلة
 - النظم والإجراءات المتعلقة بالمحاكم
- الوحدة ٧ - الحرائق
 - تأثيرات الحرائق
 - المبادئ المتعلقة بالحرائق
 - أجهزة إطفاء الحرائق
 - الإجراءات المتعلقة بمكان العمل
- الوحدة ٨ - الصحة والسلامة
 - التشريعات
 - دور الشركاء الاجتماعيين
 - المصطلحات والتعاريف
 - معدات الوقاية الشخصية
- الوحدة ٩ - الإسعافات الأولية
 - الإسعافات الأولية في حالات الطوارئ
 - اللوائح
 - أطقم الإسعافات الأولية
 - أسباب الإصابات العامة
 - الاحتياطات
- الوحدة ١٠ - العناية بالزبائن، والجودة
 - مبادئ العناية بالزبائن
 - العناية بالزبائن وتأمينهم
 - مبادئ نظام الجودة ٩٠٠٠ الخاص بالمنظمة الدولية للتوحيد القياسي
 - الجودة والأمن
 - مسؤولية الزبائن عن الجودة
- الوحدة ١١ - التواصل
 - مهارات التواصل
 - التسجيل والتبليغ
 - فض النزاعات
 - إعلام الجمهور
 - اتباع التعليمات
 - العمل الجماعي

- الوحدة ١٢- علاقات العمل
 - التطورات التاريخية
 - المصطلحات العامة
 - هياكل النظم
 - تأثير الشركاء الاجتماعيين
- الوحدة ١٣- لوائح العمل
 - تشريعات العمل
- اتفاقات العمل الجماعية
- القواعد المطبقة في الشركة
- عقود العمل الفردية
- قوائم العاملين المرجعية
- الوحدة ١٤- معايير التقييم
 - معايير الأداء
 - التصنيف

الإمارات العربية المتحدة (المعايير الوطنية)

- الوحدة ١- مدخل إلى الأمن الخاص
 - الدرس ألف- إدارة الدورات
 - الدرس باء- فهم الأوضاع في الإمارات العربية المتحدة
 - الدرس جيم- ترخيص شركات الأمن والحراس الأمنيين
 - الدرس دال- فهم سمات الأمن الخاص
- الوحدة ٢- أدوار الحراس الأمنيين ومسؤولياتهم
 - الدرس ألف- الروح المهنية والعمل الجماعي
 - الدرس باء- الوعي الأمني ومنع الجريمة
 - الدرس جيم- الاتصالات اللاسلكية
 - الدرس دال- التبليغ وتدوين الملاحظات
 - الدرس هاء- مسارح الجريمة
 - الدرس واو- مهارات التواصل الشفوي
 - الدرس زاي- السلامة في مكان العمل
- الوحدة ٣- القانون والسلطة القانونية
 - الدرس ألف- الشرطة في الإمارات العربية المتحدة
 - الدرس باء- المحاكم في الإمارات العربية المتحدة
 - الدرس جيم- صلاحيات التوقيف
 - الدرس دال- صلاحيات التفتيش
 - الدرس هاء- استعمال القوة
- الوحدة ٤- التعامل مع الجمهور
 - الدرس ألف- المهارات المتعلقة بخدمة الزبائن
 - الدرس باء- التنوع الثقافي
- الوحدة ٥- حماية الممتلكات
 - الدرس ألف- تسيير الدوريات الأمنية
 - الدرس باء- إجراء عمليات التفتيش
 - الدرس جيم- نظم الإنذار والاستجابة للإنذارات
 - الدرس دال- مراقبة الدخول
 - الدرس هاء- الدوائر التلفزيونية المغلقة
 - الدرس واو- مراقبة المرور/التبليغ عن حوادث المرور

الإطار ٢٠ - (تابع)

- الدرس زاي - أمن المعلومات
- الدرس حاء - التهديد باستخدام القنابل
- الوحدة ٦ - حالات الطوارئ والتصدي لها
 - الدرس ألف - الكشف عن الحرائق والتصدي لها
 - الدرس باء - التعامل مع المواد الخطرة
 - الدرس جيم - التصدي للكوارث والطوارئ العامة
 - الدرس دال - الإخلاء والسيطرة على الحشود

المملكة المتحدة (المعايير الوطنية الأساسية)

الوحدة ١ - أدوار الحراس الأمنيين ومسؤولياتهم

- تحديد المتطلبات المتعلقة بفعالية تسيير الدوريات، والتصدي للحوادث التي تقع أثناء تسيير الدوريات، والتسجيل العملي للبيانات الخاصة بالدوريات، وتحديد متطلبات مراقبة الدخول:
 - أغراض مراقبة الدخول وأنواعها والمعلومات اللازمة لها
 - المهام الرئيسية التي يؤديها الحارس الأمني فيما يخص مراقبة الدخول
- تحديد المتطلبات المتعلقة بإجراءات التفتيش:
 - أسباب التفتيش
 - التفتيش العملي للمركبات والأفراد وممتلكاتهم
- تحديد نظم وإجراءات الأمن والطوارئ:
 - عناصر نظم الإنذار عند اندلاع حرائق
 - التعامل مع عمليات الاقتحام
- التعرف على متطلبات مواجهة الحرائق:
 - طرائق تشغيل أجهزة إطفاء الحرائق
 - الأسباب الشائعة لاندلاع حرائق في أماكن العمل
- تحديد متطلبات الصحة والسلامة في أماكن العمل
 - الأسباب الشائعة لوقوع حوادث في أماكن العمل
- تحديد دور الحارس الأمني وصلاحياته القانونية:
 - التوقيف وصلاحيات التوقيف
 - قانون التعدي
 - مسؤوليات الحارس الأمني بموجب قانون حماية البيانات فيما يخص الدوائر التلفزيونية المغلقة والسجلات
- تحديد متطلبات التعامل مع الطوارئ:
 - الطوارئ التي قد يواجهها الحارس الأمني
 - الإجراءات اللازمة في حالة التهديد باستخدام قنابل

- تحديد متطلبات العناية بالزبائن:
 - أهمية العناية بالزبائن
 - دور الحارس الأمني في العناية بالزبائن
 - تحديد متطلبات التواصل الفعال:
 - أساليب وإجراءات التواصل
 - أهمية إجراءات التسليم والتسليم
 - الإقرار بالمساواة والتنوع في أماكن العمل:
 - المساواة في الفرص وإطلاق الأحكام المسبقة والمقبولة عند التعامل مع الزملاء والزوار والآخرين
 - إنفاذ القوانين التالية:
- قانون المساواة، قانون العلاقات العنصرية، قانون التمييز بين الجنسين، قانون التمييز ضد المعاقين

الوحدة ٢- إدارة النزاعات من جانب الحراس الأمنيين

- تقييم وتقليل مخاطر العنف في بيئة العمل:
 - تقييم مخاطر العنف الموجودة في بيئة العمل
 - التأهب والتخطيط لتقليل مخاطر العنف قبل الاضطلاع بنشاط عملي ينطوي على مخاطر محددة، وتقييم الموقف أولاً بأول من أجل استبانة احتمالات حدوث عنف
- تحديد أنماط السلوك التي تنبئ بتصعيد ينحو إلى العنف واتخاذ ما يلزم من تدابير من أجل تجنب هذا التصعيد أو تهدئة الموقف ونزع فتيل اشتعاله:
 - المهارات والسلوكيات التي من شأنها تهدئة الموقف ونزع فتيل اشتعاله
 - التصرف عند اندلاع نزاع شديد المخاطر بغية التقليل قدر الإمكان من احتمالات وقوع إصابات
 - إظهار المهارات المطلوبة لدرء الميول العدوانية
- تحديد الدعم اللاحق لوقوع الحادث، وتقديم تقرير عن ملابسات الحادث من أجل توفير معلومات مفيدة على المستوى الشخصي والتنظيمي:
 - الإبلاغ عن حوادث العنف التي تقع في مكان العمل وتسجيل تلك الحوادث من أجل توفير معلومات تزيد من احتمالات منع تكرارها في المنظمة كلها
 - استعراض الحادث، بما في ذلك تسلسل الأحداث التي أفضت إليه، من أجل استخلاص الدروس المستفادة منه على المستوى الشخصي وتبادل الممارسات الجيدة مع زملاء العمل

وعند وضع معايير تدريبية وطنية تقوم بعض الدول، علاوة على استعراض المعايير التي وضعتها الدول الأخرى والرابطات المهنية الإقليمية والدولية، بعقد مجالس استشارية يمثل فيها كل من الرقيب وصناعة الأمن وجماعات المستخدمين وجهاز الشرطة والأخصائيين التربويين من أجل تقديم توجيهات بشأن المحتوى وطريقة التنفيذ ومعايير التقييم والمؤهلات المستصوب توافرها لدى المعلمين. ويمكن لمثل تلك المجالس أن تساعد على ضمان جودة وجدوى البرامج التدريبية التي تدعم صناعة الأمن وتلبية احتياجات الرقيب وجماعات المستفيدين.

وهناك عدّة أجهزة أمنية ذات سمعة دولية سعت إلى وضع وثائق أكثر إسهاباً بشأن المعايير الوطنية لتدريب الموظفين الأمنيين المدنيين الخاصين. ومن بين هذه الوثائق المبادئ التوجيهية لاختيار وتدريب الموظفين الأمنيين، التي وضعتها "المؤسسة الأمريكية للأمن الصناعي"، (يمكن شراء تلك المبادئ التوجيهية من المؤسسة المذكورة) والدليل الأوروبي لتدريب المهني على أساسيات الحراسة^(٧٥) (انظر الإطار ٢٠) الذي يرجع السبب في وضعه إلى الاعتقاد بأن المؤهلات

المهنية ستساعد على تطوير المعايير الاحترافية. وقد وضع ذلك الدليل تحت إشراف الإدارة العامة للتربية والثقافة التابعة للمفوضية الأوروبية، وتشارك في إعداده كلٌّ من "يوني أوروبا" واتحاد خدمات الأمن الأوروبية. ويغطي الدليل ١٣ مجالاً رئيسياً تشمل صناعة الأمن الخاص، ودور الحارس الأمني، والمعدات الأمنية، وإجراءات التأمين والطوارئ، والقانون، والحرائق، والصحة والسلامة، والإسعافات الأولية، والعناية بالزبائن، والتواصل، وعلاقات العمل، ولوائح العمل. وهو يرسى الأساس الذي يُستند إليه في استحداث مدخلات محددة تتعلق بالقانون على صعيد الدولة؛ كما يغطي طائفة عريضة من المواضيع التي تهتم معظم الدول. ويركز هذا الدليل الأوروبي على التدريب العملي؛ ويقترح، خلافاً لبعض المعايير التي وضعتها رابطات صناعة الأمن، مناهج تفصيلية ذات أهداف تعليمية ومقاييس أداء محددة. وهو يعطي للنهج التعليمي القائم على التجريب العملي الأولوية على النهج الأكثر شيوعاً المتمثل في إلقاء المحاضرات النظرية؛ وذلك إيماناً بأن ذلك النهج التعليمي هو الأقدر على إكساب البالغين معارف جديدة يستطيعون تطبيقها على النحو الملائم في ميادين العمل. وستجد الدول التي تتطلع إلى استلهام مناهج تدريبية بشأن أساسيات الحراسة أن هذا الدليل الأوروبي يرسى، جنباً إلى جنب مع عناصر موجودة في بعض الأدلة الأخرى، أساساً متيناً يمكن أن يساعدها في هذا الصدد.

الإعفاءات من المتطلبات التدريبية

قررت أيضاً بعض الدول، عند إنشائها معايير تدريبية للعاملين الأمنيين، إعفاء فئات معينة من الناس اعتقاداً منها بأن لدى تلك الفئات قدراً من الخبرة الحديثة والتدريب والمعارف يساوي أو يتجاوز قدر التدريب الذي يحصل عليه حالياً العاملون الأمنيون. وكثيراً ما تتضمن تلك الفئات ضباط الشرطة أو الجيش الذين تقاعدوا حالياً أو منذ عهد قريب جداً. إلا أنه يبدو أن هذا الإعفاء يفترض أن الخدمات الشرطة والعسكرية مماثلة للعمل الأمني بما يكفي لكي تنتهي الحاجة إلى اكتساب أي معارف أو مهارات جديدة. وهذا الإعفاء لا يأخذ في اعتباره احتمال أن يكون بعض الأشخاص المشمولين به غير مطلعين على التشريعات الإرشادية والممارسات الأمنية الحديثة التي تختلف عما كان معمولاً به لدى جهة عملهم السابقة. ولعل أحد الحلول يتمثل هنا في إعداد برنامج تدريبي معدّل ومختصر لهؤلاء الأشخاص.

عدد ساعات التدريب

إن أحد الجوانب الهامة للمعايير التدريبية المعمول بها في كثير من الدول هو تحديد عدد ساعات التدريب. وفي الولايات المتحدة، حيث تتحمل كل ولاية مسؤولية وضع معايير تدريبية، عادة ما يكون عدد ساعات التدريب في الولايات التي تحدد تلك الساعات هو يوم واحد أو أقل. ففي ولاية واشنطن مثلاً يبلغ عدد ساعات التدريب الإلزامي للحارس الأمني ثماني ساعات يتعين أن تجرى أربع ساعات منها على الأقل داخل قاعات التدريب. ومن الناحية المقابلة نجد أن ولاية كاليفورنيا تشترط أن يكون عدد ساعات التدريب الإلزامي ٤٠ ساعة. وفي أوروبا هناك تفاوت شاسع بين البلدان في هذا الصدد. فعلى سبيل المثال يحتاج الحارس الأمني إلى ٣٢٠ ساعة تدريب في هنغاريا، و٢٨٨ في السويد، و١٨٠ في إسبانيا، و١٢٧ في بلجيكا، و٧٠ في فرنسا، و٤٠ في كل من بلغاريا وألمانيا. ومن الناحية المقابلة نجد أن النمسا وبولندا تشترطان أقل من ١٠ ساعات (٥، ٧، ٨ ساعات على التوالي).^(٧٦) وتكتفي بعض الدول بتحديد المستويات الواجب بلوغها بدلاً من اشتراط عدد معين من الساعات؛ ومن هذه الدول أستراليا مثلاً حيث أصبح المستوى CPP07 هو المستوى الواجب بلوغه على الصعيد الوطني.^(٧٧)

^(٧٦) البيانات الواردة في هذا القسم مأخوذة من اتحاد خدمات الأمن الأوروبية، إلى جانب مواقع شبكية خاصة بجهات رقابية بعينها.

^(٧٧) متاح على الموقع التالي: <https://training.gov.au/Training/Details/PPP07>.

التدريب التنشيطي

من المهم أيضاً أن يحرص موظفو الأمن المدني الخاص على تحديث مهاراتهم ومعارفهم. وتستخدم الدول مجموعة متنوعة من النماذج من أجل ضمان ذلك التحديث. ففي جمهورية كوريا يُلزم قانونُ صناعة الخدمات الأمنية (١٩٧٦) كلَّ حارسٍ أمني بأن يحصل شهرياً على تدريب داخلي وتدريب تنشيطي في مواضيع معينة مثل قانون صناعة الخدمات الأمنية، ومنع الجريمة، وتدابير مكافحة الإرهاب، والدفاع عن النفس، وأمن المعلومات، والرمائية، والتخلص من المتفجرات علاوة على مواضيع أخرى. وفي بلجيكا هناك تدريب تنشيطي إجباري يتعلق بالقانون كل خمس سنوات ويستغرق ثماني ساعات. أمّا في الإمارات العربية المتحدة، فيتعيّن على الحراس أن يلتحقوا سنوياً بدورة تنشيطية تستغرق يومين.

التدريب التخصصي

حَمَلَ ما يتسم به قطاع الأمن المدني الخاص المتزايد التعقيد من تنوع وتحدٍ بعض الدول على إنشاء تدريب إلزامي يخص مختلف الأدوار.

ولعل الدول تود أن تنشئ معايير تدريبية من أجل منح تراخيص أمنية تخصصية وبشأن الوظائف التي تتسم بسياق تشغيلي فريد من نوعه وتتطلب معارف وخبرات فنية إضافية، خاصة عندما تؤدي طبيعة العمل إلى تعريض كل من العاملين وأفراد الجمهور لمخاطر أكبر. ومن أمثلة ذلك ما يلي:

- أمن المرافق التحتية الحيوية (كمرافق الطاقة والمكاتب الحكومية)
- التخطيط والتصدي للطوارئ والكوارث (باعتبار ذلك مثلاً أحد مكونات تخطيط الدولة وإجراءات تصديها المنسقة)
- أمن النقل (كالمطارات: المناطق العامة، فحص الركاب، التصدي للطوارئ، المناطق المأمونة)
- أمن الأحداث الجماهيرية الضخمة (كمراقبة الدخول أثناء الأحداث الرياضية الكبرى والسيطرة على الحشود الحاضرة)
- أمن الشخصيات المرموقة (كحماية المسؤولين التنفيذيين)
- أمن نقل الأموال (كالأمن المسلح)

أسوة بالنهج التشاوري الذي أتبع بشأن تصميم معايير التدريب الأساسية للعاملين الأمنيين، لعلّ الدول تود أن تسلك مساراً مماثلاً عند إنشاء برامج تدريبية تخصصية. ففي بلجيكا مثلاً، هناك معايير تدريبية تخصصية مربوطة بمنح تراخيص لمجموعة متنوعة من الوظائف الأمنية المدنية الخاصة الخاضعة للترخيص، وترد أدناه قائمة بمعظم تلك الوظائف:^(٧٨)

- الحراسة الأساسية (١٢٧ ساعة)
- دوريات الحراسة لمناطق بعينها (٤٠ ساعة)
- الأمن الذي يوفره موظفون داخليون (١٣٢ ساعة)
- الإشراف على البوابات (٣٢ ساعة)
- وظائف الحراسة الشخصية (٥١ ساعة)
- الإنذار والرصد بواسطة دوائر تليفزيونية مغلقة (٧٠ ساعة)
- أمن الطيران (٤٠ ساعة)

^(٧٨) Confederation of European Security Services, *Private Security in Europe* (اتحاد خدمات الأمن الأوروبية، الأمن الخاص في أوروبا).

- الأمن البحري (١٦ ساعة)
- التحقيق الخاص (٢٥٠ ساعة)
- موظفو الإدارة الوسطى (٥٢ ساعة)
- موظفو الإدارة العليا (١٠٠ ساعة)

ومن الدول الأخرى التي تتبع هذا النهج الإمارات العربية المتحدة^(٧٩) التي تشترط، علاوةً على التدريب على أساسيات الحراسة الأمنية لمدة أسبوع (٤٠ ساعة) الذي يجب أن يتلقاه جميع موظفي الأمن المدني الخاص، الحصول أيضاً على تدريب تخصصي بشأن ما يلي:

- أمن الأحداث الخاصة (يومان)
- الإشراف الأمني (٥ أيام)
- أمن نقل الأموال (٥ أيام)
- أمن الفنادق (٣ أيام)
- أمن المصارف (٣ أيام)
- أمن المستشفيات (٣ أيام)
- أمن مكافحة الحرائق (يومان)
- الفحص بالأشعة السينية (يومان)
- الدوائر التلفزيونية المغلقة (٥ أيام)
- المرافق التحتية الوطنية الحيوية (٥ أيام)
- خدمة الزبائن (٥ أيام)
- أمن خطوط النفط والغاز (١٠ أسابيع)

وقد حدّد كلٌّ من جنوب أفريقيا والمملكة المتحدة^(٨٠) المعارف والكفاءات الأساسية اللازم توافرها حتى يتسنى منح ترخيص تقديم الخدمات الأمنية المتعلقة بحماية الشخصيات المرموقة وبالحماية اللصيقة. وتتص معايير جنوب أفريقيا على أنّ من المفترض في المتدربين الأكفاء أن يكونوا قادرين على البحث عن المعلومات المتعلقة ببدء المخاطر، وعلى تحديد سمات تلك المخاطر، والتخطيط والتأهب لعمليات الحماية اللصيقة، وتنفيذ تدابير الحماية اللصيقة، والتواصل مع الجهات الفاعلة في سياق عمليات الحماية. ويتوقف الترخيص على إثبات توافر الكفاءات المطلوبة وعلى الامتثال للمعايير المتعلقة باستعمال المركبات والأسلحة النارية وتقديم الإسعافات الأولية في حالات الطوارئ.

التدريب على مهام الإشراف والإدارة

عند وضع معايير إلزامية بشأن تدريب العاملين الأمنيين تشترط بعض الدول على جميع العاملين الأمنيين المرخصين أن يكملوا تدريبهم بنجاح كجزء من الترخيص الذي يحملونه. ويمكن أن يتضمن هذا الاشتراط موظفي الخطوط الأمامية والمشرفين والمديرين على اعتبار وجوب أن تتوافر لدى كل من يوجهون عمل العاملين الأمنيين في الخطوط الأمامية نفس المعارف الأمنية التشغيلية التي يملكها هؤلاء العاملون؛ وذلك كحدٍّ أدنى. بل إن بعض الدول تُلزم أصحاب الشركات ومديريها بالحصول على هذا التدريب، مع استبعاد موظفي الدعم الإداري الذين لا يمارسون سلطة تشغيلية على العاملين في الخطوط الأمامية.

^(٧٩) وثائق قدمتها الإمارات العربية المتحدة.

^(٨٠) انظر <http://allqs.sqa.org.za/showQualification.php?id=58696> و www.sia.homeoffice.gov.uk/Pages/licensing-close-protection.aspx

وهناك حجج قوية تدعو الدول إلى وضع معايير دنيا بشأن حصول المديرين والمشرفين على تدريب يُكسبهم ما يحتاجونه من مهارات إدارية وإشرافية.^(٨١) فأولاً من المفترض في هؤلاء المديرين والمشرفين أن يكونوا قدوةً تدفع زملاءهم الأقل مرتبةً إلى بلوغ معايير أرفع. وثانياً من المهم أن تتوافر لديهم، باعتبارهم قادةً ومديرين، مستويات الكفاءة المطلوبة خاصة في قطاع الحراسة الذي يتسم في دول كثيرة بمعدل تبديل عالٍ للعمالة مما يعني احتمالاً ألا تكون لدى بعض الحراس خبرات واسعة. ومن ثم لعلّ الدول تود أن تنظر في أن تضع، علاوة على التدريب الأساسي، مقررات تعليمية إلزامية تتعلق تحديداً بالإشراف والإدارة في مجال صناعة الخدمات الأمنية ويمكن أن تتضمن مواضيع معينة مثل إدارة المخاطر، والموارد البشرية، والأخلاقيات، والروح المهنية.

ومن الممكن أن تركز تلك المقررات على أمور بعينها؛ مثل الفساد، وحقوق الإنسان، والتبليغ. وفي بلجيكا يجب على موظفي الإدارة الوسطى، علاوة على إكمال دورة إلزامية مدتها ١٢٧ ساعة بشأن أساسيات الحراسة، أن يحصلوا على تدريب إلزامي آخر مدته ٥٢ ساعة؛ علماً بأن مدة هذا التدريب الإلزامي الإضافي تصل إلى ١٠٠ ساعة فيما يخص موظفي الإدارة العليا.^(٨٢) وفي مثال آخر يطرح معهد صناعة الأمن في سنغافورة (وهو مؤسسة عامة مستقلة) نهجاً متدرجاً بشأن تدريب العاملين الأمنيين تمهيداً لمنحهم تراخيص مزاوله المهنة؛ بما في ذلك "ترخيص بأداء عمليات أمنية" (٢٢ يوماً دراسياً)، و"ترخيص متقدم بأداء عمليات أمنية" (٣١ يوماً دراسياً)، و"شهادة في الإدارة الأمنية" (٤٦ يوماً دراسياً).^(٨٣)

وفي بعض الدول، أدت أهمية تكوين مديرين في قطاع الأمن المدني الخاص إلى تشجيع وضع مقررات جامعية في هذا المجال. وفي بعض البلدان، كإسبانيا مثلاً، متاح للمديرين الأمنيين مقررات جامعية محددة من أجل دعم هذا التخصص. وفي قطاع رعاية الصحة العامة في المملكة المتحدة هناك نظام إلزامي يُجبر جميع المديرين الأمنيين على اجتياز دورة تدريبية مدتها خمسة أسابيع تدرج ضمن شهادة جامعية للتعلم عن بُعد. وفي بعض الولايات الأمريكية يُلزم أصحاب الشركات الأمنية بالحصول على قسط معين من التعليم الجامعي. ففي ولاية ميتشيغان مثلاً لا يستطيع أي شخص الحصول على ترخيص بإنشاء وكالة حراسة أمنية خاصة إلا إذا كان حاصلاً على شهادة البكالوريا في الإدارة الشرطة أو الصناعة الأمنية من كلية أو جامعة معترف بها وكانت لديه خبرة مدتها عامان في العمل المتفرغ كموظف في وكالة حراسة أمنية مرخصة أو كمدير أمني في شركة خاصة.

ولعلّ الدول تود أن تنظر، عندما يكون العاملون الأمنيون مسلحين، في وضع معايير وبرامج تدريبية للمشرفين والمديرين فيما يخص أمن وإدارة مخزونات الأسلحة ومسك السجلات المتعلقة بها، بالإضافة إلى اشتراط الحصول على ترخيص معين. وعلى غرار التدريب التخصصي المتقدم الذي نوقش من قبل، يمكن للدول أن تتعاون مع الشركاء المحليين على وضع معايير تدريبية للمشرفين والمديرين تغطي مجالات تقييم المخاطر وإدارتها وتخطيط وإدارة أمن المرافق التحتية الوطنية والحيوية.

وثمة مجموعة متنوعة من الشهادات التدريبية المعترف بها دولياً، التي يمكن للدول أن تأخذ بها، في مجال الإدارة والإشراف الأمنيين. ومن أمثلة ذلك ترخيص مزاوله مهنة الحماية والأمن المادي الذي تصدره المؤسسة الأمريكية للأمن الصناعي، وترخيص وشهادة إدارة الأمن اللذان يصدرهما معهد الأمن في المملكة المتحدة. ومن منطلق الإقرار بأن الأمن مهنة متنامية، يعرض الآن العديد من المؤسسات ما بعد المرحلة الثانوية مناهج تعليمية وتدريبية متقدمة تشمل درجات جامعية في التخصصات المتعلقة بالأمن، منها مثلاً السياسات، والمرافق التحتية الحيوية، ومكافحة

^(٨١) Mark Button, "The Private Security Industry Act 2001 and the security management gap in the United Kingdom", *Security Journal*, vol.24,

No.2 (2011), pp. 118-132

^(٨٢) اتحاد خدمات الأمن الأوروبية، الأمن الخاص في أوروبا.

^(٨٣) انظر www.sii.edu.sg/sii_home.htm

الإرهاب، والقيادة الأمنية؛ بالإضافة إلى برامج تراخيص وشهادات دراسية تركز بقدر أكبر على المجالات التقنية والتكتيكية، ومنها مثلاً تصميم ورصد نظم الأمن، وتقييم التهديدات والحد من أثارها، والتشاور الأمني، وإدارة الشركات الأمنية.

وتشترط حفنة من الدول، قبل ترخيص أي شركة أمن مدني خاصة جديدة، إثبات أن موظفي الإدارة العليا لا يملكون الخبرة في ذلك الميدان فقط وإنما لديهم أيضاً درجة جامعية ذات صلة. وتشجع الدول على وضع برامج للحصول على شهادات جامعية وشهادات عليا في مجال الأمن باعتبار ذلك أحد مكونات استراتيجيات تلك الدول الوطنية الرامية إلى منع الجريمة.

تشجيع التدريب المتقدم

من المهم أيضاً وضع نظام تدريبي يشجع على تدريب متقدم إضافي يتجاوز المستوى الأساسي. ويسمح كل من فنلندا والمملكة المتحدة، إقراراً منهما بأن لارتداء زي موحد أهمية معينة، بارتداء شارات خاصة تدل على إكمال مستوى تدريبي أرفع؛ ممّا يساعد أيضاً على تشجيع بلوغ مستويات تدريبية أعلى تتجاوز المتطلبات الأساسية. وفي فنلندا، يُسمح للحراس الذين أكملوا دورات تدريبية ذات مستوى يتجاوز التدريب الأساسي الإجمالي الذي يستغرق ١٠٠ ساعة بحمل شارة على أكتافهم مكتوب عليها الحرف "A". وفي المملكة المتحدة، يمكن للعاملين الأمنيين الذين يرتدون زيّاً موحداً وأكملوا دورة تدريبية إضافية أن يُعتمدوا من جانب رئيس الشرطة المحلية ضمن "مخطط اعتماد أمن المجتمع المحلي"، وأن يضعوا شارة خاصة على زيهم الموحد تدل على ذلك.

الأسلحة النارية، والأسلحة الأخرى، واستعمال القوة

في الفصل الأول نوقش موضوع استعمال الأسلحة النارية والأسلحة الأخرى واستعمال القوة من جانب العاملين الأمنيين المدنيين الخاصين. ومن المهم جداً أن يغطي التدريب هذه القضايا. وفي بعض الدول يجوز للعاملين الأمنيين أن يحملوا أسلحة نارية أو أسلحة أخرى أو أدوات سيطرة، قد تتضمن أصنافاً معينة مثل المسدسات والأسلحة النارية ذات المواسير الطويلة (بنادق رصاص وبنادق رش) والهرارات والأصفاذ والصواعق الكهربائية والمهيجات الكيميائية.

وتتفاوت من دولة إلى أخرى معايير التدريب على الأسلحة. وفي بعض الدول، ومنها أستراليا، لا يُسمح للعاملين الأمنيين بحمل أدوات قسرية مثل الهرارات والأصفاذ والأسلحة النارية إلا عندما يرخص لهم بذلك تحديداً وبعد إكمالهم تدريباً إضافياً تقدمه جهة تدريبية معتمدة لدى الحكومة؛ بل ولا يُسمح لهم بحملها إلا عند أداء مهام بعينها، مثل نقل أو حماية كميات ضخمة من الأموال وغيرها من الأشياء الثمينة.^(٨٤)

وعند السماح للعاملين الأمنيين بحمل أسلحة، سواء أكانت مصممة لكي تكون فتاكة أو غير فتاكة أو مقصوداً بها أن تكون كذلك، يلزم تدريبهم على إجراءات التشغيل النمطية الأساسية لتلك الأسلحة؛ بما في ذلك استخدامها المأمون والسليم، والحالات التي يكون فيها استعمالها ملائماً ومبرراً من الناحية القانونية، وكيفية استعمالها، وكيفية توثيق هذا الاستعمال وإبلاغ السلطة المختصة بشأنه.

ويتعين أن يستند التدريب إلى معارف محددة ومعايير كفاءة تتسق والممارسات الدولية الجيدة. وعند السماح لهؤلاء الموظفين بحمل أسلحة أو باستعمال القوة من الأفضل لهم، بالإضافة إلى إكمالهم برنامجاً تدريبياً أولياً قبل أول عملية

^(٨٤) انظر www.police.wa.gov.au/Ourservices/PoliceLicensingServices/Security/Licenceinformation/tabid/1811/Default.aspx

انتشار عملياتي لهم، أن يواظبوا على حضور دورات تدريبية تشييطية تُختبر خلالها معارفهم وقدراتهم. ففي ولاية نيويورك مثلاً يجب على طالبي العمل كحراس مسلحين، بموجب القانون الجنائي ٤٠٠,٠٠، أن يكونوا حاصلين على ترخيص سار بحمل مسدسات من جانب ولاية نيويورك وأن يكملوا دورة تدريب الحراس الأمنيين على الأسلحة النارية التي تستغرق ٤٧ ساعة قبل تقديمهم طلباً للحصول على بطاقة تسجيل حارس مسلح خاص. وبعد انقضاء عام على تاريخ إكمال تلك الدورة يجب على حاملي بطاقة التسجيل أن يكملوا، سنوياً بعد ذلك، دورة تدريبية سنوية أثناء الخدمة لحراس الأمن المسلحين مدتها ثماني ساعات.^(٨٥)

^(٨٥) انظر www.criminaljustice.ny.gov/ops/sgtraining/.

خامساً- المعايير والقواعد

مقدمة

في حين لا توجد في الوقت الراهن أي صكوك أو معايير أو قواعد خاصة بالأمم المتحدة تتناول الخدمات الأمنية المدنية الخاصة فإن هناك طائفة عريضة من المعايير التي تنطبق على قطاع الأمن؛ بما فيها المعايير المتعلقة بمسؤولية الدولة حيال منع الجريمة وحماية حقوق الإنسان والتحكم في استعمال القوة والاحتجاز والاعتقال، علاوة على العلاقة بين دوائر الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وحماية حقوق العاملين.

وقد أوضح هذا الدليل طائفة متنوعة من تلك المعايير والقواعد. وسيعيد هذا الفصل تناول بعض تلك المعايير والقواعد؛ بما فيها صكوك حقوق الإنسان ذات الصلة، واتفاقيات الأمم المتحدة المتعلقة بالجريمة، والمعايير والقواعد المعمول بها في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية، وكذلك المعايير الدولية والإقليمية الهامة الأخرى.

وعلى الرغم من عدم وجود معايير وقواعد للأمم المتحدة متفق عليها بشأن تنظيم ومراقبة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في حد ذاتها فإن هناك مناقشات تجرى حول هذا الموضوع. وكما أبرز في بداية هذا الدليل قامت الدول، داخل إطار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية القائمة في فيينا وهي لجنة فنية تابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، بدراسة الدور الذي تؤديه في أراضيها الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وبتقييم إسهام تلك الخدمات في منع الجريمة وسلامة المجتمع بغية تحديد ما إذا كانت التشريعات الوطنية توفر إشرافاً وافياً على تلك الخدمات. وقد عُقدت سلسلة من اجتماعات الخبراء سلطت الضوء على أهمية وضع مبادئ توجيهية ولوائح تنظيمية حكومية في هذا الصدد. وقد أفضت هذه العملية إلى مشاريع توصيات أوروبية بشأن مراقبة وتنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة (انظر المرفق الثالث بهذا الدليل)؛ وهي التوصيات التي لُفت انتباه اللجنة إليها في دورتها الحادية والعشرين المعقودة في نيسان/أبريل ٢٠١٢ والتي استخدمت كأساس استند إليه هذا الدليل التمهيدي.^(٨٦)

وعلاوة على ذلك أنشأت الدول الأعضاء، في عملية مختلفة ذات نطاق أوسع شملت الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، فريقاً عاماً حكومياً دولياً مفتوح العضوية ضمن إطار مجلس حقوق الإنسان القائم في جنيف. وتمثلت مهمة ذلك الفريق في النظر في إمكانية وضع إطار رقابي دولي على نحو يشمل خيار إعداد صك ملزم قانوناً بشأن تنظيم ورصد ومراقبة أنشطة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بما في ذلك خضوعها للمساءلة.

^(٨٦) انظر UNODC/CCPCJ/EG.5/2011/2.

صكوك حقوق الإنسان

إنَّ تنامي دور الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في بعض الدول، خاصة حيثما أصبحت تضطلع بوظائف كانت تتولاها من قبل الشرطة العامة، أبرز بقدر أكبر من الوضوح الحاجة إلى استحداث معايير تهدف إلى احترام حقوق الإنسان من جانب الشركات الأمنية المدنية الخاصة وموظفيها. وقد تحددت الخوصصة بالشرطة العامة إلى إيلاء عناية أقل لوظائف ومجالات معينة، ممَّا يفضي إلى المساواة أمنية وإلى وجود مجالات معينة تقتصر إلى مستويات الحماية الأساسية من العنف.^(٨٧) لذا من المهم التأكيد على قابلية تطبيق صكوك حقوق الإنسان على الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. والدول ملتزمة في نهاية المطاف بضمان امتثال تلك الشركات وموظفيها لصكوك حقوق الإنسان، مثلما تلتزم بها الدول نفسها.

إنَّ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية^(٨٨) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^(٨٩) ينصَّان على مبادئ تتعلق بالحقوق الأساسية للأفراد، يتعين على الدول أن تحترمها. كما تتضمن عدَّة معاهدات ومبادئ أحكاماً تنطبق على مقدمي الخدمات الأمنية الخاصة والعامة، سواء فيما يخص السلوكيات المحظورة (كالتعذيب مثلاً) أو الأولويات المستصوبة التي يتعين على مقدمي تلك الخدمات مراعاتها في أنشطتهم. ومن أمثلة ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة،^(٩٠) واتفاقية حقوق الطفل،^(٩١) والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.^(٩٢)

وهناك معاهدات ترسي واجبات ملزمة قانوناً صدقت عليها أغلبية مطلقة من الدول، مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ومن المفاهيم الأساسية التي يعتمد عليها الإطار القانوني الدولي حق الانتصاف الذي يعني أنَّ على الدول أن تنشئ آليَّة يستطيع الناس بموجبها أن يلتمسوا الانتصاف إذا انتهكت حقوقهم.

ثمَّ إنَّ أحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^(٩٣) تنطبق على علاقات شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بالجمهور وبموظفيها، بما في ذلك ما يلي:

- حق كل فرد في الحياة والحرية والأمان.
- عدم جواز استرقاق أحد أو استعباده أو إخضاعه لمعاملة أو عقوبة قاسية أو إنسانية أو مهينة.
- حق كل شخص في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية المختصة لإنصافه عن أعمال تنطوي على انتهاك للحقوق الأساسية التي يمنحها له الدستور أو القانون.
- عدم جواز القبض على أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفاً.
- عدم جواز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو أسرته أو مسكنه أو مراسلاته أو لحملات على شرفه وسمعته، وحق كل شخص في حماية القانون له من مثل هذا التدخل أو تلك الحملات.
- حق كل شخص في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية.

^(٨٧) David A. Sklansky, "Private Policing and Human Rights," *Law and Ethics of Human Rights*, vol. 5, No. 1 (2011), pp. 111-136.

^(٨٨) مرفق قرار الجمعية العامة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١).

^(٨٩) المرجع نفسه.

^(٩٠) الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد ١٢٤٩، الرقم ٢٠٢٧٨.

^(٩١) المرجع نفسه، المجلد ١٥٧٧، الرقم ٢٧٥٢١.

^(٩٢) المرجع نفسه، المجلد ٦٦٠، الرقم ٩٤٦٤.

^(٩٣) قرار الجمعية العامة ٢١٧ ألف (د-٣).

- حق كل شخص في العمل، وفي حرية اختيار هذا العمل بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.
- حق كل شخص في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصالحه.
- حق كل شخص في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر.

صكوك الأمم المتحدة المتعلقة بمكافحة الجريمة

تنص المادة ٣١ من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية^(٩٤) على أن على الدول الأطراف أن تسعى، وفقاً للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، إلى تقليل الفرص التي تتاح حالياً أو مستقبلاً للجماعات الإجرامية المنظمة لكي تشارك في الأسواق المشروعة بعائدات الجرائم، وذلك باتخاذ ما يلزم من التدابير التشريعية أو الإدارية أو التدابير الأخرى. وينبغي أن تركز هذه التدابير على ما يلي:

(أ) تدعيم التعاون بين أجهزة إنفاذ القانون أو أعضاء النيابة العامة وبين الهيئات الخاصة المعنية، بما فيها قطاع الصناعة؛

(ب) العمل على وضع معايير وإجراءات بقصد صون سلامة الهيئات العامة والهيئات الخاصة المعنية، وكذلك لوضع مدونات لقواعد السلوك للمهن ذات الصلة، وخصوصاً المحامين وكتاب العدل وخبراء الضرائب الاستشاريين والمحاسبين؛

(ج) منع إساءة استغلال الجماعات الإجرامية المنظمة للمناقصات التي تجريها الهيئات العامة وكذلك للإعانات والرخص التي تمنحها الهيئات العامة للنشاط التجاري.

إن منع أي تورط للشركات الأمنية المدنية الخاصة أو موظفيها في الجريمة المنظمة هو أمر بالغ الأهمية، خاصةً عند قيامها بحماية مرافق تحتية حيوية أو بتقديم خدمات إلى الحكومات بشأن منع الجريمة وتحقيق الأمن.

وقد سبق التأكيد على أن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد توفر للدول تدابير ترمي إلى مكافحة الفساد، تشمل الأخذ بسياسات وممارسات وقائية، وإنشاء أجهزة مضادة للفساد، ووضع مدونات قواعد سلوك للموظفين العموميين، وتوخي الشفافية، واستحداث مبادئ شراء توجيهية، وإعداد خطط عمل متكاملة من أجل منع الفساد يشارك فيها القطاع الخاص.

وفيما يخص تحديد القطاع الخاص تنص الاتفاقية على أن تتخذ الدول الأطراف، في جملة أمور، تدابير يمكن أن تتضمن تشجيع وضع معايير وإجراءات ترمي إلى صون نزاهة كيانات القطاع الخاص ذات الصلة.

وتعطي المادة ١٢ من الاتفاقية إرشادات للقطاع الخاص بشأن تدابير إضافية يمكن اتخاذها من أجل التخفيف من التهديد الذي يمثله الفساد، منها ما يلي:

- تعزيز التعاون بين أجهزة إنفاذ القانون وكيانات القطاع الخاص ذات الصلة.
- تعزيز الشفافية بين كيانات القطاع الخاص، بما في ذلك اتخاذ تدابير عند الاقتضاء بشأن هوية الشخصيات الاعتبارية والطبيعية الضالعة في إنشاء وإدارة الشركات.

^(٩٤) قرار الجمعية العامة ٢٥/٥٥.

- ضمان أن تكون لدى منشآت القطاع الخاص، مع أخذ بنيتها وحجمها بعين الاعتبار، ضوابط كافية لمراجعة الحسابات داخلياً تساعد على منع أفعال الفساد وكشفها وضمان أن تكون حسابات منشآت القطاع الخاص هذه وبياناتها المالية اللازمة خاضعة لإجراءات مراجعة حسابات وتصديق ملائمة.

وتتناول المادة ٢١ من الاتفاقية عن الرشوة في القطاع الخاص، وتشجع الدول الأطراف على النظر في اعتماد ما قد يلزم من تشريعات وتدابير أخرى من أجل تجريم ما يرتكب في سياق مزاوله الأنشطة الاقتصادية أو المالية أو التجارية من ممارسات الفساد التي تنتفع منها منشآت القطاع الخاص.

معايير وقواعد الأمم المتحدة المتعلقة بمنع الجريمة والعدالة الجنائية

هناك عدّة معايير وقواعد وضعتها الأمم المتحدة في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية تزود الدول الأعضاء الساعية إلى تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بإرشادات وأفكار مفيدة.

وتعترف المبادئ التوجيهية للتعاون والمساعدة التقنية في ميدان منع الجريمة في المدن^(٩٥) بأن الجريمة تتسم بتعدد عواملها وأشكالها وبأن الأخذ بنهج منسق فيما بين الوكالات على الصعيد المحلي، على نحو يشارك فيه القطاع الخاص، كثيراً ما يكون مفيداً. وتدعم تلك المبادئ توثيق الصلات بين الجهات الفاعلة، بما يشمل تبادل المعلومات، وتضافر الجهود ووضع استراتيجية متسقة تستند إلى خطة عمل متكاملة ترمي إلى منع الجريمة. ويشجع البند ٣ (د) '١' من تلك المبادئ الدول على النظر في اتخاذ إجراءات وقائية أولية من خلال النهوض بتدابير منع الجريمة الظرفية، مثل تدعيم الأهداف وتقليل الفرص، وهي خدمات تقدمها الشركات الأمنية المدنية الخاصة.

وتنص مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية لمنع الجريمة لعام ٢٠٠٢^(٩٦) على أن منع الجريمة يتضمن وضع استراتيجيات وتدابير تسعى إلى تقليص احتمالات وقوع الجرائم وما يترتب عليها من آثار ضارة تلحق بالأفراد والمجتمعات، بما في ذلك الشعور بالخوف من الجرائم. وضمن هذا الإطار المرجعي المفاهيمي، تنص الفقرة الفرعية ٦ (ج) من تلك المبادئ على أن منع وقوع الجرائم يتم من خلال تقليص فرص ارتكابها وزيادة احتمالات القبض على مرتكبيها وتقليل المنافع المترتبة عليها، بما في ذلك من خلال التصميم البيئي وتوفير المساعدات والمعلومات للضحايا المحتملين والفعليين (منع الجرائم الظرفية). وفي بعض الدول يَصِف هذا التعريفُ لمنع الجرائم وإطار العمل جزءاً كبيراً من الأنشطة التي تضطلع بها الشركات الأمنية المدنية الخاصة.

وهناك مرجعيات أخرى متفق عليها في مجال منع الجريمة وإصلاح العدالة الجنائية يمكن أن تفيد مقررسي السياسات عند وضع لوائح تنظيمية للخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛ منها "مدونة قواعد السلوك للموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين" التي أشير إليها في الفصل الثاني من هذا الدليل والتي تتناول شتى وظائف إنفاذ القوانين. وأيضاً لا تزال "المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين" تمثل إطاراً هاماً يوفر إرشادات رئيسية تساعد على تحديد مدى شرعية استخدام هؤلاء

^(٩٥) قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٩٥/٩.

^(٩٦) مرفق قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠٠٢/١٢.

الموظفين للقوة، ويُلزم بمساءلة هؤلاء الموظفين إذا أدى استخدام القوة أو الأسلحة النارية إلى وقوع إصابات أو وفيات.

ومن المعايير والقواعد الأخرى التي يمكن أن تكون وثيقة الصلة بهذا الموضوع "القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء" و"إعلان القضاء على العنف ضد المرأة" و"المبادئ التوجيهية لمنع جنوح الأحداث".^(٩٧)

معايير أخرى

في عام ٢٠١١، أقرّ مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، تسليماً منه بأنّ الدول ليست مسؤولة وحدها عن احترام حقوق الإنسان وحمايتها، مجموعة جديدة من المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"؛ وذلك من أجل أن يكون هناك لأول مرة معيار عالمي بشأن منع ومجابهة ما يتصل بالأنشطة التجارية من مخاطر المساس بحقوق الإنسان، سواء أكانت أنشطة عبر وطنية أم غير ذلك، وبغض النظر عن حجم المنشأة التجارية والقطاع الذي تنتمي إليه ومكانها ومالكها وهيكلها. وتستند تلك المبادئ التوجيهية، ضمن إطار "الحماية والاحترام والانتصاف"، إلى الإقرار بما يلي:

(أ) التزامات الدول القائمة باحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية وحمايتها وإعمالها؛

(ب) دور المؤسسات التجارية بوصفها هيئات متخصصة من المجتمع تضطلع بمهام متخصصة، ويُطلب منها الامتثال لجميع القوانين المعمول بها وحماية حقوق الإنسان؛

(ج) الحاجة إلى مقابلة الحقوق والالتزامات بسبل انتصاف مناسبة وفعّالة عندما تُنتهك.^(٩٨)

ومن المهم بالنسبة للخدمات الأمنية المدنية الخاصة أن تتصّص المبادئ التوجيهية على وجوب أن تتوخّى الشركات التجارية الحرص اللازم لتجنب حدوث أي انتهاك لحقوق الآخرين ولتدارك أي آثار سلبية تترتب على أي عمل تشارك فيه. وهذا يتضمن حقوق عامة الجمهور الذين قد تتعامل معهم ومنتھكي القانون الذين قد تصادفهم علاوة على زبائن تلك المنشآت وموظفيها. ويرسي هذا المبدأ عملية تتيح للشركات معرفة التزاماتها وكيفية الوفاء بها. ومن شأن ذلك أن يساعد على توعيتها بتعهداتها وواجباتها وعلى اتخاذها تدابير تكفل امتثالها لتلك التعهدات والواجبات وتحول دون تملصها منها وتُخفّف من أي آثار مناوئة يُحتمل أن تترتب على مساسها بحقوق الإنسان. وبوسع الشركات أن تجري تقييماً للآثار الفعلية والمحتملة المتعلقة بحقوق الإنسان وأن تعلن التزامها بتلك الحقوق وأن تقدّم، على نحو شفّاف وعلني، تقارير عمّا تحرزه من تقدّم في هذا الصدد.

كما تتناول تلك المبادئ التوجيهية كلاً من مسؤولية الدولة عن توفير سبل الانتصاف من خلال الوسائل القضائية والإدارية والتشريعية ومسؤولية الشركات عن منع وجبّر أي انتهاك للحقوق قد تساهم في حدوثه. ويُعتبر وجود آليات شكاوى فعّالة أمراً حيوياً للوفاء بأول مبدأين توجيهيين. وفي الوقت ذاته تشجّع آليات الشركات الداخلية على أعمال لغة التحاور والتواصل بدلاً من أن تتصرف الشركة وكأنّها هي وحدها التي تملك الحكم على أفعالها.

^(٩٧) لإلقاء نظرة عامة على تلك المعايير والقواعد، انظر خلاصة وافية لمعايير الأمم المتحدة وقواعدها في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية (نيويورك، الأمم المتحدة، ٢٠٠٦).

^(٩٨) عرض قدمه جون غ. روغي، الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بشأن تقرير مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، جنيف، ٣٠ أيار/مايو ٢٠١١.

إن اعتماد المبادئ التوجيهية يميز شركة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة عن منافسيها، ويعزز الامتثال للمعايير الحكومية والرقابية، ويقلص مخاطر حدوث انتهاك مقصود أو عفوي للقوانين وحقوق الإنسان، ويزين صورة صناعة الأمن ويَجْمَلُهَا. إلا أن هذا لا يعني عدم وجود صعوبات تكثف الجمع بين حقوق الإنسان والأعمال التجارية. فهذه الصعوبات موجودة لكن العديد من الأمثلة الدولية تبين أن من الممكن التغلب عليها.

وفي أعقاب اعتماد المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، قامت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بتحديث مبادئها التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات؛ حيث أضافت إليها فصلاً عن حقوق الإنسان يعتمد اعتماداً صريحاً على المبادئ التجارية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان ويتماشى معها تماماً إذ يؤكد على أن الشركات مسؤولة عن احترام تلك الحقوق. وأضافت في الوقت ذاته حكماً ينص على وجوب أن تتوخى الشركات العناية الواجبة استناداً إلى المخاطر القائمة من أجل تحديد ومجابهة آثارها الضارة في كل المجالات التي تغطيها مبادئ المنظمة التوجيهية، لا مجال حقوق الإنسان وحده، ووجوب الأكتفي الشركات بعمل ذلك فيما يخص أنشطتها هي وإنما أيضاً فيما يخص علاقاتها التجارية على نحو يشمل سلاسل الإمدادات.

وتجدر الإشارة أيضاً إلى وثيقة مونترو،^(٩٩) التي صدقت عليها مجموعة أولية من الدول يبلغ عددها ١٧ دولة في عام ٢٠٠٨، فيما يخص إعادة تأكيد التزام الدول بضمأن أن تكون الشركات العسكرية والأمنية الخاصة العاملة أثناء النزاعات المسلحة ممتثلة للقانون الإنساني الدولي ولقوانين حقوق الإنسان. إلا أن وثيقة مونترو ليست ملزمة قانوناً في حد ذاتها وإنما هي تتضمن تجميعاً للالتزامات القانونية الدولية والممارسات الجيدة ذات الصلة. وتقدم وثيقة مونترو، التي اتخذت زمام المبادرة بشأنها حكومة سويسرا واللجنة الدولية للصليب الأحمر، نحو ٧٠ توصية بشأن الممارسات الحكومية الجيدة، مثل التحقق من سجل سوابق الشركة ومن الإجراءات التي تتبعها لفحص موظفيها.

وفي عام ٢٠٠٠، أطلقت المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان، التي تركّز على الاستعانة بالخدمات الأمنية المدنية الخاصة داخل قطاع الصناعة الاستخراجية في الدول الهشة وذات الدخل المنخفض والمتوسط، من أجل توفير إرشادات بشأن سلوك الشركات الأمنية من منظور حقوق الإنسان عندما تستعين بها الشركات الاستخراجية ومن أجل إفساح المجال أمام الدول والمنظمات غير الحكومية وشركات الخدمات الأمنية لتبادل الخبرات العملية والدروس المستفادة.^(١٠٠)

وكما جاء في الفصل الثاني، تتضمن الأمثلة على مدونات قواعد السلوك الطوعية المتعلقة بقطاع الأمن الخاص مدونة سربيفو لقواعد سلوك شركات الأمن الخاصة التي وضعت مجموعة من المعايير الأساسية بشأن التحلي بالروح المهنية عند أداء الخدمات؛ وهي المدونة التي كانت موجهة في الأصل إلى شركات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في البوسنة والهرسك والتي يتعين على جميع أصحاب العمل والعاملين في القطاع الأمني تنفيذها.^(١٠١) وتدعم تلك المدونة مبادئ سربيفو التوجيهية الموجهة إلى الزبائن عند اشتراء خدمات شركات الأمن الخاصة، علماً بأن تلك المبادئ التوجيهية تتضمن أحكاماً تنص على توخي الإنصاف والشفافية في عمليات الاشتراء؛ وهو أمر عظيم القيمة في السياقات التي قد يشوبها الفساد على نحو يزعزع الاستقرار. وهناك أيضاً المدونة الدولية لقواعد سلوك مقدمي الخدمات الأمنية

^(٩٩) وثيقة مونترو بشأن الالتزامات القانونية والممارسات السلمية للدول ذات الصلة بعمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أثناء النزاع المسلح (مرفق وثيقة الأمم المتحدة A/63/467-S/2008/636).

^(١٠٠) انظر www.voluntaryprinciples.org.

^(١٠١) اعتمدت المدونة، عند وضعها، على المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان وعلى وثيقتين تشارك في إعدادهما كل من اتحاد خدمات الأمن الأوروبية ومؤسسة يوني أوروبا؛ وهما Selecting Best Value: A Manual for Organizations Awarding Contracts for Private Guarding Services (١٩٩٩) (انظر www.securebestvalue.org) و (2003) the Code of Conduct and Ethics for the Private Security Sector، متاحة على الموقع www.coess.org/Uploads/، www.dbsAttachedFiles/Code_of_Conduct_and_Ethics_EN.pdf.

الخاصة التي تطرح مجموعةً من المبادئ الموجَّهة إلى الشركات الأمنية المدنية الخاصة التي تقدِّم في المقام الأوَّل خدمات (مسلحة) في بيئات معقدة كالبيئات التي تسود في الدول التي تواجه أو واجهت نزاعات أو في البلدان التي عانت من كوارث طبيعية. وأخيراً هناك أيضاً مدونة قواعد وضعتها الرابطةُ الدولية لشركات المراقبة، وهي إحدى أقدم الرابطات التي تمثل شركات الأمن الخاصة الموجودة في ٣٤ دولة على صعيد العالم كله؛ وقد اعتمدت تلك المدونة في عام ٢٠١٢. وهي تغطي حقوق الإنسان والقوانين واللوائح التي تحكم الأمن الخاص، وأخلاقيات الأعمال التجارية، وأوضاع العمل، والبيئة، والامتثال، والإنفاذ.^(١٠٢)

^(١٠٢) متاحة في الموقع الشبكي <http://www.security-ligue.org>.

المرفق الأول - مسرد المصطلحات الرئيسية

يستخدم هذا الدليل التمهيدي عدداً من المصطلحات الرئيسية التي من المفيد وضع تعاريف لها نظراً لأهميتها الشديدة التي تعود إلى طريقة استعمالها في الدليل.

الخدمات الأمنية المدنية الخاصة

يستخدم هذا الدليل، عند إشارته إلى الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، مجموعة المعايير التي حددتها مشاريع توصيات أبو ظبي الأولية (انظر المرفق الثالث)، ألا وهي:

(أ) تُوفّر مؤسسات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة خدمات ذات صلة بالأمن تهدف بوجه عام إلى حماية أو تأمين الناس والبضائع والمواقع والأماكن والأحداث والعمليات والمعلومات من مخاطر تتعلق في الغالب بالجريمة. أما الخدمات التي تنطوي صراحةً أو ضمناً على مهام هجومية، فلا تدرج في فئة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛

(ب) يقوم بتقديم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أشخاص اعتباريون أو طبيعيون يعملون مقابل أجر؛

(ج) مقدّمو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة هم أشخاص اعتباريون أو طبيعيون من غير الهيئات العامة. وقد تشمل هذه الجهات شركات تجارية أو منظمات غير ربحية وكذلك أفراداً؛

(د) مقدّمو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة هم جهات تحصل على اعتماد رسمي مرخص من الدولة التي تنظّم عملها وتراقبها؛

(هـ) يمكن أن تكون الخدمات الأمنية المدنية الخاصة خدمات وقائية أو داعمة لأجهزة إنفاذ القانون العامة، ويمكن أن تكون مكّلة لتلك الأجهزة، حيثما يُسمح بذلك.

وتمشياً مع مشاريع التوصيات الأولية لا تدخل الشركات العسكرية الخاصة أو الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ضمن نطاق هذا التعريف، حتى وإن كان جزء من عملياتها يندرج في نطاق الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. ومع أنّ الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تتضمن توفير الخدمات في السجون ومرافق الاحتجاز الخاصة في بلدان مختلفة، فإنّ هذه الفئة من الخدمات تعتبر مجالاً بحاجة إلى عناية وإرشادات خاصة، ومن ثمّ فهي خارج نطاق هذا الدليل.

الشركة الأمنية المدنية الخاصة

هي كيان تجاري يمكن أن يكون مملوكاً لجهة واحدة أو أن يكون شراكةً أو رابطةً أو شركةً أو مؤسسةً تقدّم خدمات أمنية مدنية خاصة.

العامل الأمني المدني الخاص

هو شخص يعمل في منظمة تقدّم خدمات أمنية مدنية خاصة.

منع الجريمة وسلامة المجتمع

يتضمن "منع الجريمة" استراتيجيات وتدابير تسعى إلى التقليل من احتمالات حدوث جرائم والحد من آثارها الضارة التي قد تلحق بالأفراد والمجتمع، بما في ذلك الخوف من الجريمة، وذلك بالتدخل للتأثير في أسبابها المتعددة. وينبغي أن

يكون التعاون والشراكات جزءاً أساسياً من منع الجريمة الفعّال، نظراً للطابع الواسع النطاق لأسباب الجريمة والمهارات والمسؤوليات المطلوبة للتصدي لها. ويشمل ذلك الشراكات فيما بين الوزارات وكذلك بين الهيئات والمنظمات المجتمعية المحلية والمنظمات غير الحكومية وقطاع الأعمال والمواطنين الأفراد.

الاحتجاز

هو حرمان شخص من حريته الشخصية إلا إذا كان سبب ذلك الحرمان هو إدانته بارتكاب جريمة.

الترخيص

هو عملية رسمية عادةً ما تحددها الحكومة في قانون ويُشترط فيها على العامل و/أو الشركة استيفاء مجموعة من المعايير من أجل العمل في مجال نشاط معين. وعادةً ما يقترن الحفاظ على الترخيص بشروط معينة ينجم عن الإخلال بها فقدان الرخصة ومن ثم عدم القدرة على مواصلة مهنة الأمن المدني الخاص سواء كعامل أو كشركة. وفيما يخص العاملين عادةً ما تتعلق تلك المعايير بالسمات الشخصية والتدريب؛ أمّا بالنسبة للشركات فعادةً ما تتعلق تلك المعايير بجملة أمور منها الموارد والتأمينات والمرافق والمؤهلات الخاصة بمالكيها. وفي معظم الدول التي يطبق فيها الترخيص، يكون عدم الامتثال للوائح المتعلقة به جريمة أيضاً. وتستخدم بعض الدول مصطلح "التسجيل" بدلاً من "الترخيص".

آلية الإشراف

هي آلية رسمية كثيراً ما تُستخدم من أجل ضمان الامتثال للصناعة الخاضعة للتنظيم، كصناعة الأمن المدني الخاص مثلاً، بحيث تمثل الشركات والأفراد الحاصلون على ترخيص لمعايير محددة. ويمكن الإشراف على الامتثال والتحقق منه من خلال الترخيص والرصد والتفتيش والمراجعة. ويمكن أيضاً أن يتم ذلك من خلال عملية شكاوى وانتصاف.

الرقب

هو جهة حكومية أُسندت إليها قانوناً مسؤولية وضع وكفالة معايير دنيا تنطبق على من يؤدون وظائف تتعلق بالخدمات الأمنية المدنية الخاصة. ومن بين الأنشطة التي يشيع تكليف الرقيب بأدائها ترخيص العاملين و/أو الشركات وإنفاذ التشريعات ومعالجة الشكاوى.

المعايير والقواعد

هي مبادئ معيارية تخص السلوك و/أو الأداء ويسعى الإطار إلى إعلانها. وقد قدّمت معايير الأمم المتحدة وقواعدها في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية رؤيةً جماعية عن الكيفية التي ينبغي بها هيكلة نظام العدالة الجنائية. وعلى الرغم من الطبيعة القانونية "اللينة"، غير الملزمة، التي تتسم بها هذه المعايير والقواعد، فإنها قدّمت إسهاماً بالغ الأهمية في الترويج لنظم عدالة جنائية أكثر فعالية وإنصافاً، وذلك في ثلاثة أبعاد. أولها أنها يمكن أن تُستخدم على الصعيد الوطني في العناية بالقيام بعمليات تقييم متعمق تؤدي إلى اعتماد إصلاحات ضرورية لنظم العدالة الجنائية. وثانيها أنها يمكن أن تساعد البلدان على وضع الاستراتيجيات على الصعيدين الإقليمي والإقليمي. وثالثها أن هذه المعايير والقواعد تمثل، على الصعيدين العالمي والدولي، "أفضل الممارسات" التي يمكن أن تعدّلها الدول لأجل تلبية احتياجاتها الوطنية.

التدريب

هو تعليم يركز على اكتساب وتطوير المعارف والمهارات والكفاءات. وعادةً ما تتمثل أهداف التدريب المحددة في تحسين قدرات الشخص وإمكانياته وأدائه ومعارفه.

استعمال القوة

استعمال القوة يعني الإكراه الذي ينطوي على استخدام العنف أو التهديد باستخدامه. وقد يمارس هذا العنفُ بوسائل دينامية أو غير دينامية، خاصة باستخدام أسلحة فتاكة أو يحتمل أن تكون فتاكة أو أسلحة أقل فتكاً.

وفي بعض الدول يحق قانوناً لموظفي الأمن الخاص استخدام الوسائل الملائمة، بما فيها القوة، من أجل فض أوضاع معينة، واعتقال مجرمين مزعومين ومن أجل حماية أنفسهم وغيرهم. وفي أحيان كثيرة يكون هذا الحق مماثلاً لما يتمتع به المواطنون العاديون من سلطة استخدام القوة دفاعاً عن أنفسهم أو عن غيرهم ضد أي أذى. ومناطق الأمر هنا هومدى معقولة هذا الاستخدام في ضوء الظروف التي تكتنفه والقوانين التي تنطبق عليه. وفي بعض الولايات القضائية يقوم استعمال القوة على مفهوم "التسلسل" الذي يتضمن ما يلي:

- ١- الوجود (استخدام تأثير وجود شخص ذي سلطة على الشخص المراد إخضاعه)
- ٢- توجيه ألفاظ (توجيه أوامر إلى الشخص المراد إخضاعه)
- ٣- السيطرة باليدين العاريتين (استخدام اليدين العاريتين في تفتيش الشخص المراد إخضاعه أو في انتزاع أسلحته أو شل حركته أو السيطرة عليه على نحو آخر)
- ٤- الأسلحة الوسيطة (استخدام أسلحة كيميائية أو إلكترونية أو صدمية غير فتاكة ضد الشخص المراد إخضاعه)
- ٥- القوة المميّنة (استخدام أي قوة يُرَجَّح أن تلحق بالشخص المراد إخضاعه إصابة دائمة أو أن تؤدي إلى وفاته)

وفي بعض الدول تُصدّر إلى موظفي الأمن المدني الخاص توجيهاتٌ بتجنب أي استعمال للقوة من أجل التركيز في المقام الأول على إنهاء التصعيد ثم الانسحاب وبعدهم استعمال القوة إلا كملاذ أخير. وعند استعمال القوة يلزم أن يكون ذلك بأقل قدر ممكن وأن يقتصر استعمالها على حماية الموظفين أو غيرهم من أي إصابات أو هجمات خطيرة وشيكة، إذا تعذر عليهم الهروب.

إنّ المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين^(١) تُلزم الحكومات وأجهزة إنفاذ القانون باتباع وتنفيذ قواعد ولوائح بشأن استعمال القوة والأسلحة النارية ضد الأشخاص من جانب موظفي إنفاذ القانون. وتتص تلك المبادئ على أنه يتعين على موظفي إنفاذ القانون أن يحرصوا قدر الإمكان، في أدائهم واجبهم، على استخدام وسائل غير عنيفة قبل لجوئهم إلى استعمال القوة والأسلحة النارية. وفي الدول التي يُسمح فيها لموظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بحمل أسلحة ينبغي لمقدمي تلك الخدمات وموظفيهم أن يتقيدوا بنفس تلك المبادئ العامة؛ كما ينبغي للوائح التي تحكّم تلك المجالات أن تسترشد بتلك المعايير والقواعد.

^(١) منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.91.IV.2.

المرفق الثاني- الموارد المتاحة بالاتصال الحاسوبي المباشر

هناك عدد هائل من الموارد المتاحة بالاتصال الحاسوبي المباشر بشأن الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛ على نحو يشمل لوائح ومعايير وأمثلة على ممارسات جيدة ورابطات مهنية بما فيها ما سبقت الإشارة إليه في هذا الدليل التمهيدي. وبالإضافة إلى الأدوات والمنشورات الصادرة عن مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة والمتعلقة بمنع الجريمة والعدالة الجنائية، تمثل الموارد الواردة أدناه حفنة موارد قد تكون مفيدة لمقرري السياسات والممارسين.

الشركة الأمريكية الدولية للأمن الصناعي

www.asisonline.org

مركز موارد الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

www.business-humanrights.org

اتحاد خدمات الأمن الأوروبية

www.coess.org/

مركز جنيف للمراقبة الديمقراطية للقوات المسلحة - تنظيم الأمن الخاص

www.privatesecurityregulation.net/

المركز الدولي لمنع الجريمة

www.crime-prevention-intl.org

الرابطة الدولية لمنظمي خدمات الأمن والتحقيق

www.iasir.org/

المدونة الدولية لقواعد سلوك مقدمي الخدمات الأمنية الخاصة

www.icoc-psp.org/

الرابطة الدولية لشركات المراقبة

www.security-ligue.org/

رابطة الأمن الأفريقية

www.pasa-africa.org/default.aspx

مؤسسة استقصاء الأسلحة الصغيرة

www.smallarmssurvey.org

مركز الأمم المتحدة الإقليمي للسلم ونزع السلاح والتنمية في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي

www.unlirec.org

جامعة دنفر، مشروع رصد الأمن الخاص

<http://psm.du.edu/>

الاتحاد العالمي للأمن

http://wwwh2.bwebsite.com.br/site/default_eng.asp

المرفق الثالث- مشاريع توصيات أوظيفي الأولية

مشاريع توصيات أوظيفي الأولية بشأن مراقبة وتنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وإسهاها في منع الجريمة وسلامة المجتمع⁽¹⁾

ألف- تعريف الخدمات الأمنية المدنية الخاصة

١- لعلّ الدول تنظر في تعريف الخدمات الأمنية المدنية الخاصة. ونظراً لأنه لا يوجد حالياً تعريف مقبول بوجه عام للخدمات الأمنية المدنية الخاصة، تُعتبر المعايير التالية معايير إرشادية لتوضيح ماهية هذه الخدمات:

- (أ) تُوفّر مؤسسات الخدمات الأمنية المدنية الخاصة خدمات ذات صلة بالأمن تهدف بوجه عام إلى حماية أو تأمين الناس والبضائع والمواقع والأماكن والأحداث والعمليات والمعلومات من مخاطر تتعلق في الغالب بالجريمة. أمّا الخدمات التي تنطوي صراحةً أو ضمناً على مهام هجومية فلا تدرج في فئة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛
- (ب) يقوم بتقديم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أشخاص اعتباريون أو طبييعيون يعملون مقابل أجر؛
- (ج) مقدّمو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة هم أشخاص اعتباريون أو طبييعيون من غير الهيئات العامة. وقد تشمل هذه الجهات شركات تجارية أو منظمات غير ربحية وكذلك أفراداً؛
- (د) مقدّمو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة هم جهات تحصل على اعتماد رسمي من الدولة التي تنظّم عملها وتراقبها؛
- (هـ) يمكن أن تكون الخدمات الأمنية المدنية الخاصة خدمات وقائية أو داعمة لأجهزة إنفاذ القانون العامة، ويمكن أن تكون مكّلة لتلك الأجهزة، حيثما يُسمح بذلك.

٢- ومما هو جدير بالملاحظة أن شركات الأمن الخاصة التي تُوفّر خدمات الحماية على متن السفن التجارية قد تنطبق عليها المعايير السابقة للخدمات الأمنية المدنية الخاصة بشرط أن تكون وظيفتها الأولى دفاعية وليست هجومية.

٣- ولا تدخل الشركات العسكرية الخاصة أو الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ضمن نطاق هذا التعريف، حتى وإن كان جزءاً من عملياتها يندرج في نطاق الخدمات الأمنية المدنية الخاصة.

٤- ومع أن الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تتضمن توفير الخدمات في السجون ومرافق الاحتجاز الخاصة في بلدان مختلفة، فإنّ هذه الفئة من الخدمات تعتبر مجالاً بحاجة إلى عناية وإرشادات خاصة، ومن ثمّ فهي خارج نطاق مشاريع التوصيات الأولية المقدّمة هنا.

⁽¹⁾ بصيغتها الواردة في تقرير اجتماع فريق الخبراء المعني بالخدمات الأمنية المدنية الخاصة، الذي عقد في فيينا في الفترة من ١٢ إلى ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١ (الوثيقة UNODC/CCPCJ/EG.5/2011/2).

باء- الرقابة على الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وتنظيمها

٥- لعلّ الدول تقوم باستعراض وتقييم وتنقيح اللوائح الحالية التي تنظم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، وفي حال عدم وجود لوائح تنظيمية حالياً، تسنّ تشريعات شاملة بشأن تنظيم هذه الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، تتضمن ما يلي:

(أ) تعريف الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛

(ب) تحديد أنشطة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة ومسؤولياتها، بما في ذلك واجباتها بشأن إنشاء سجل يوقر بشفافية وكفاءة معلومات عن إجراءات السيطرة على المنشآت والأسلحة والذخيرة والمعدات ذات الصلة، وكفالة إتاحة هذه المعلومات للسلطات المختصة؛

(ج) تحديد أيّ صلاحيات تبعية لمقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وموظفيها؛

(د) تحديد الأنشطة المحظور على مقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وموظفيها الاضطلاع بها، والحدّ على نحو صارم من استخدام القوة، وإنشاء نظام لفرض عقوبات على المخالفين؛

(هـ) كفالة إنشاء آليات أو هيئات تنظيمية فعّالة للإشراف على إدارة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة ضمن الحدود الوطنية، على أن تشمل هذه المهمة الإشراف على إصدار شهادات الاعتماد والتدريب؛

(و) توفير آلية دورية لاستعراض وتقييم مدى فعالية اللوائح التنظيمية واقتراح إصلاحات لعلاج أيّ مواطن ضعف فيها؛

(ز) توفير مدونة لقواعد سلوك موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة.

٦- ولعلّ الدول تنظر أيضاً في إرساء معايير لعمل مقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، تتضمن ما يلي:

(أ) وضع معايير دُنيا لصلاحيات مقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة لتوفير تلك الخدمات، تشمل تدابير رقابية لضمان الحرص الواجب لدى مالكي مؤسسات هذه الخدمات بغية منع سيطرة المجرمين عليها؛

(ب) وضع معايير دُنيا تشمل جميع مجالات عمل مقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وإدارة شؤونها؛

(ج) كفالة امتثال مقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة لجميع القوانين واللوائح التنظيمية الوطنية، بما فيها القوانين الدولية الواجب تطبيقها، وقوانين العمل والممارسات واللوائح التنظيمية الوطنية المتعلقة بالموظفين العاملين لديهم، وقواعد الصحة والسلامة ذات الصلة، واحترامهم حقوق الإنسان في التعامل مع جميع الأشخاص؛

(د) توفير لوائح تنظيمية مناسبة للتريخيص بممارسة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، بما في ذلك بنود تنصّ على فئات مختلفة من التراخيص حيثما يكون مناسباً، ويجوز خصوصاً أن تشمل اللوائح التنظيمية ضرورة كفالة إصدار وثائق ترخيص ملائمة لموظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، وأن تكون تلك الوثائق مقيدة زمنياً وتتضمن على أقل تقدير صورة شخصية وسائر المعلومات المهمة المتعلقة بالهوية.

٧- ولعلّ الدول تنظر إضافة إلى ذلك في كفالة تهيئة ظروف عمل مناسبة تساعد على زيادة فعالية موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة إلى أعلى درجة. وينبغي لظروف العمل تلك أن تشمل ما يلي:

(أ) حرص جميع مقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة المرخصين على أن يوقروا موظفيهم بيئة عمل وتدريب يُحافظُ فيها على المعايير الدنيا للصحة والسلامة؛

(ب) كفالة دفع أجور عمل مجزية لموظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وفقاً للمستويات المحددة للمرتبات.

٨- ولعلّ الدول تنظر في إرساء مقاييس دُنيا لمعايير توظيف واختيار موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة على أن تشمل ما يلي:

- (أ) مقاييس التعليم والقدرة على القراءة والكتابة والمهارات اللغوية؛
- (ب) مقاييس الصفات الشخصية غير المناسبة لموظفين يعملون في قطاع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، بما يشمل السوابق المسجلة في صحيفة الحالة الجنائية (والإدانات السابقة)؛
- (ج) مقاييس التدريب والكفاءة لكل مهام موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛
- (د) مراجعة مؤهلات موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بانتظام للتحقق من استمرار استيفائهم المعايير المذكورة أعلاه.

٩- ولعلّ الدول تنظر أيضاً في تشجيع المنظمات غير الحكومية ذات الصلة على الاضطلاع بدور في الإشراف على الخدمات الأمنية المدنية الخاصة من خلال ما يلي:

- (أ) كشف ومنع أيّ تجاوزات يرتكبها موظفو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة ومقدّمو هذه الخدمات؛
- (ب) التوعية بالمعايير التي يجب أن يستوفوها موظفو الخدمات الأمنية المدنية الخاصة ومقدّمو هذه الخدمات.

١٠- ولدى النظر في قابلية تطبيق اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد - وخصوصاً المادة ١٢ (القطاع الخاص)، والمادة ٢١ (الرشوة في القطاع الخاص)، والمادة ٢٢ (اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص) - على الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، لعلّ الدول تُعنى بما يلي:

- (أ) كفالة احتواء العقود المبرمة مع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة على أحكام محددة بشأن اجتناب الرشوة وعقوبات على عدم الامتثال لها؛
- (ب) تعيين هيئة مناسبة للتحقيق بشأن الفساد أو مراقب خارجي من هذا القبيل لضمان شفافية العقود المبرمة بين الأجهزة الأمنية العامة والخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛
- (ج) ضمان اشتغال جميع برامج تدريب العاملين في مجال الخدمات الأمنية المدنية الخاصة على مواضيع بشأن اجتناب الرشوة والفساد والممارسات الأخرى غير المشروعة وبشأن السلوك الأخلاقي في العمل التجاري؛
- (د) ضمان أن تتصّ مدوّنات قواعد سلوك العاملين في مجال الخدمات الأمنية المدنية الخاصة نصّاً صريحاً على حظر الرشوة والاختلاس والفساد وغير ذلك من الممارسات غير المشروعة، بما في ذلك الممارسات التجارية للأخلاقية؛
- (هـ) إصدار مبادئ توجيهية واضحة، يجري تحديثها دورياً، موجّهة إلى مشغلي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بشأن التصرفات المناسبة عندما تُعرض عليهم رشوة أو هدية أو ضيافة؛
- (و) إصدار مبادئ توجيهية واضحة بشأن السلوك المناسب لموظفي أجهزة الأمن العامة المرتبطين بعلاقة مباشرة بهيئة خدمات أمنية مدنية خاصة ولهم مصالح مالية في هذه الهيئة أو تربطهم بها علاقة شخصية؛
- (ز) إصدار مبادئ توجيهية واضحة بشأن معالجة حالات تضارب المصالح عموماً؛
- (ح) ضمان وضع لوائح تنظيمية مناسبة لموظفي أجهزة الأمن العامة وأجهزة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بشأن فترة ما بعد ترك الخدمة؛
- (ط) كفالة وجود ضمانات كافية تحول دون إساءة استعمال أجهزة الأمن العامة لعمليات الاشتراء، مثل اشتراء الخدمات الأمنية المدنية الخاصة من مصدر وحيد على نحو غير مآذون به (أي تنفيذ عملية الاشتراء من دون اللجوء لإجراءات تقديم العطاءات على النحو الواجب)؛
- (ي) ضمان أن يكون قيام أجهزة الأمن العامة بالاستعانة بأجهزة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في العمل وفق مناقصات وإجراءات أخرى شفافة ومنصفة؛

- (ك) ضمان الحظر التام على اختلاس مشغلي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة لأئى ممتلكات أو أموال أو أشياء ذات قيمة توضع فى عهدتهم أو يحصلون عليها بحكم مركزهم؛
- (ل) ضمان وجود لوائح تنظيمية مناسبة فى الدول التى يُسمح فيها لموظفى إنفاذ القانون بالعمل بصفة موظفين فى الخدمات الأمنية المدنية الخاصة عندما يصبحون خارج الخدمة.

الشكاوى وعمليات التفتيش والجزاءات

- ١١- دون المساس بالإجراءات العادية لنظم العدالة الجنائية، لعلّ الدول تنظر فى إخضاع أجهزة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وموظفيها لإجراءات تتعلق بتلقي الشكاوى المقدمة ضدها والتحقيق فيها. ولبلوع هذه الغاية، لعلّ الدول تقوم بما يلي:
- (أ) إنشاء آليات لتلقي الشكاوى المقدمة من أئى شخص ضد موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة ومقدمي هذه الخدمات والتحقيق فيها بنزاهة؛
- (ب) تحديد نوع الشكاوى التي ستخضع لهذه الآليات؛
- (ج) استخدام هيئة محايدة لتقرير الذنب والعقوبة فى أشدّ الشكاوى خطورةً، وترتيب إجراءات استئناف مناسبة؛
- (د) الإعلان عن وجود هذه الأحكام القانونية؛
- (هـ) ضمان إحالة القضايا الخطيرة إلى نظام العدالة الجنائية لملاحقة مرتكبيها قضائياً.

- ١٢- ولعلّ الدول تنظر أيضاً فى وضع معايير بشأن تقديم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وتشجيع مؤسسات القطاع الخاص التي تقدّمها على وضع مدونات قواعد سلوك فى هذا الشأن.
- ١٣- ولعلّ الدول تنظر أيضاً فى ضمان إخضاع مقدمي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة لعمليات تفتيش منتظمة بغية زيادة الامتثال إلى أعلى حدّ، وكذلك تخصيص الدولة لموارد كافية لذلك الغرض.
- ١٤- ولعلّ الدول تنظر فى تحديد عقوبات مناسبة لحالات تجاوز أو انتهاك اللوائح التنظيمية للخدمات الأمنية المدنية الخاصة ولحالات عدم الامتثال لها.

تدريب موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة

- ١٥- حيثما تقرّر الدول اعتماد معايير بشأن تدريب موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة، يجوز أن تُضمّن فى تلك المعايير العناصر التالية:

- (أ) توجيهات محدّدة بشأن المواضيع التي يشملها التدريب؛
- (ب) توجيهات محدّدة بشأن المواضيع التي يجب على جميع الموظفين التدرّب عليها كحدّ أدنى. وتشمل هذه المواضيع ما يلي:
- ١' دور الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وإسهامها فى منع الجريمة وسلامة المجتمع؛
- ٢' التشريعات ذات الصلة بصلاحيات القبض على الجناة وجمع الأدلة واستعمال القوة؛
- ٣' مهارات الاتصال المتعلقة بالبلاغات الشفوية والتقارير المكتوبة؛
- ٤' مهارات تسوية النزاعات والتخفيف من حدّتها؛
- ٥' مهارات التعامل مع الزبائن وخدمتهم؛
- ٦' إجراءات الطوارئ فى حالات الكوارث الطبيعية والحوادث وغيرها؛
- ٧' حقوق الإنسان والتقيّد بالمعايير والقواعد الوطنية والدولية لحقوق الإنسان؛

- (ج) إجراءات التشغيل المعيارية الأساسية الخاصة بكيفية استخدام الأسلحة النارية والأسلحة غير المميتة والمعايير الدنيا لتدريب الموظفين الذين يحملون تلك الأسلحة وغيرها من الأسلحة (بما في ذلك تنظيم دورات تدريبية تشييطية)؛
- (د) مجموعة معايير تدريبية لكل مجال يمكن لجميع مستويات موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة أن يعملوا فيه؛
- (هـ) توجيهات بشأن المنهجيات التقديرية والتقييمية المناسبة لقياس كفاءات الموظفين؛
- (و) اشتراط تلقي جميع موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة تدريباً أساسياً مناسباً قبل بدء أي تدريب آخر.

١٦- ولعلّ الدول تنظر في استحداث آلية لاعتماد مدربي موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة والجهات التي تقوم بتدريب هؤلاء الموظفين، وينبغي أن تشمل هذه الآلية ما يلي:

- (أ) ضمان أن تكون مؤسسات التدريب مؤهلة ومجهزة على نحو مناسب لتدريب موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛
- (ب) منح تراخيص لمزاولة هذا النوع من التدريب.

١٧- ولعلّ الدول تنظر أيضاً في تشجيع التخصص والاحتراف لدى موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وذلك باستحداث آلية مناسبة لتزويد هؤلاء الموظفين بالمؤهلات المهنية. وينبغي أن تقوم هذه الآلية بما يلي:

- (أ) تزويد موظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بشهادات اعتماد أو تراخيص مناسبة صادرة عن جهات مختصة بتبني الخدمات الأمنية المحددة المسموح لهؤلاء الأشخاص بتوفيرها؛
- (ب) ضمان إجراء تحديث دوري لبرامج تدريب الموظفين.

١٨- ولعلّ الدول تنظر كذلك في التشجيع على إعداد برامج مهنية مستمرة ذات صلة بالخدمات الأمنية المدنية الخاصة. وهذه البرامج يمكن:

- (أ) أن توضع بالتشاور مع السلطة التنظيمية، وأجهزة إنفاذ القانون، والرابطات المهنية والتجارية، والمنظمات غير الحكومية، والزيائن؛
- (ب) أن توفر لموظفي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة بجميع مستوياتهم؛
- (ج) أن تعتمد هياكل مختصة، حيثما يكون مناسباً؛
- (د) أن تُستخدم كأساس للتطوير المهني المستمر والتقدم الوظيفي.

جيم- إسهام الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع

١٩- لعلّ الدول تنظر في المبادئ التالية باعتبارها أساساً تدعم إسهام الخدمات الأمنية المدنية الخاصة في منع الجريمة وسلامة المجتمع:

- (أ) ينبغي أن تضطلع الحكومة على جميع مستوياتها بدور قيادي في وضع برامج لمنع الجريمة وفي تعزيز سلامة المجتمع؛
- (ب) ينبغي للخدمات الأمنية المدنية الخاصة أن تضطلع بدور تكميلي مهم في منع الجريمة وسلامة المجتمع؛
- (ج) ينبغي أن تخضع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة للوائح تنظيمية وبرامج حكومية ترتقي بمعاييرها من أجل تعزيز إسهام هذه الخدمات في منع الجريمة وسلامة المجتمع.

٢٠- ولعلّ الدول تنظر أيضاً في إيلاء أولوية للنهوض بالتعاون بين قطاعي الأمن العام والخاص. وينبغي أن يُعترف في هذا التعاون بدور الحكومات المركزي في تنظيم الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وأن يكون متسقاً مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية لمنع الجريمة وغيرها من معايير الأمم المتحدة وقواعدها في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية. وفي هذا الصدد، لعلّ الدول تقوم بما يلي:

- (أ) تشجيع الشراكات بين أجهزة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وأجهزة الأمن العامة؛
- (ب) توفير التمويل لإجراء بحوث بشأن التعاون بين الخدمات الأمنية المدنية الخاصة وقطاع الأمن العام ولتقييم هذا التعاون؛
- (ج) إنشاء برامج تدريبية محددة تركّز على التعاون وتشجيعها؛
- (د) إنشاء هيئة أو آلية مناسبة للإشراف على تنفيذ جهود التعاون في العمل بين الأجهزة الأمنية التابعة للدولة وأجهزة الخدمات الأمنية المدنية الخاصة.

٢١- والخدمات الأمنية المدنية الخاصة ملزمة عموماً بنقل المعلومات إلى سلطات إنفاذ القانون. والدول التي تقرّر تبادل المعلومات مع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة كوسيلة لتعزيز منع الجريمة وسلامة المجتمع يمكنها أن تقوم بذلك في إطار المعايير التالية:

- (أ) تصنيف مختلف أنواع المعلومات ومستوى الوصول إلى تلك المعلومات بين الدولة والخدمات الأمنية المدنية الخاصة وتحديد ما يمكن جمعه من معلومات؛
- (ب) تعزيز عمليات تبادل المعلومات بين الخدمات الأمنية المدنية الخاصة والأجهزة الأمنية العامة؛
- (ج) إنشاء شبكات آمنة لتبادل المعلومات؛
- (د) سنّ قوانين تحمي المعلومات التي توفرها الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛
- (هـ) تطوير التنسيق بين جميع مستويات الأجهزة الأمنية العامة في تبادل المعلومات مع الخدمات الأمنية المدنية الخاصة؛
- (و) إدراج قواعد بالاستخدام الأخلاقي والمشروع للمعلومات في أيّ مدونة لقواعد سلوك مشغلي الخدمات الأمنية المدنية الخاصة.



UNODC



مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

Vienna International Centre, P.O. Box 500, 1400 Vienna, Austria
Tel: (+43-1) 26060-0, Fax: (+43-1) 26060-5866, www.unodc.org

