



大会

Distr.: General
16 July 2024
Chinese
Original: English

第七十九届会议

临时议程* 项目 71(b)

促进和保护人权：人权问题，包括增进
人权和基本自由切实享受的各种途径

当代形式奴隶制，包括其原因和后果

秘书长的说明

秘书长谨向大会转递当代形式奴隶制包括其原因和后果问题特别报告员小
保方智也根据人权理事会第 51/15 号决议提交的报告。

* A/79/150。



当代形式奴隶制包括其原因和后果问题特别报告员小保方智也的报告

摘要

在提交大会的本报告中，当代形式奴隶制包括其原因和后果问题特别报告员审议了工人组织在防止工人遭受当代形式奴隶制方面的作用。报告还着重介绍了世界各地工人组织采取的各种令人鼓舞的做法，以及工会组织和工人在有效行使工会权利和防止当代形式奴隶制方面遇到的挑战。特别报告员利用工人组织的力量得出结论并提出切实可行的建议。

一. 导言

1. 包括工会在内的工人组织通常由工人建立和管理，以保护和促进他们的劳动权利。在全球范围内，工人组织旨在确保工人获得体面工作，倡导性别平等、非歧视以及工人及其家庭的福祉。国际劳工组织(劳工组织)与在三方结构下作为其三个核心群体之一的工人组织进行接触。本报告旨在补充劳工组织、国际工会联合会以及地方和国家两级的工人组织在直接或间接处理当代形式奴隶制问题方面开展的重要工作。

2. 为给研究提供资料，当代形式奴隶制包括其原因和后果问题特别报告员呼吁会员国、工人组织、国家人权机构、民间社会组织、联合国实体和区域人权机构等广大利益攸关方提供投入。他感谢所有提供答复的实体和个人，并欢迎在此过程中表现出的参与。¹ 特别报告员还借鉴了从案头研究以及与多个利益攸关方的磋商中收集的信息。

二. 关于工人组织的国际和区域人权和劳工标准

3. 国际人权法承认工人组织是在促进和保护工人权利方面发挥重要作用的实体。在这方面，《经济社会文化权利国际公约》第八条明确规定了工人组织自由行使职权、成立全国联合会或同盟以及组建或加入国际工人组织的权利。该条还确认人人有权组织和参加工人组织以及罢工。这意味着，除其他外，工人必须能够自由加入他们选择的组织，包括独立于政府的组织，² 不会因参加合法活动而面临刑事起诉和惩罚。³ 在区域一级，《保护人权与基本自由公约》(《欧洲人权公约》)第 11 条第 1 款、《美洲人权公约关于经济、社会和文化权利领域的附加议定书》第 8 条、《东南亚国家联盟人权宣言》第 27 条第 2 款和《阿拉伯人权宪章》第 35 条第 1 款承认这些权利。⁴

4. 《经济社会文化权利国际公约》第八条应与第六和第七条一并解读。在这方面，经济、社会及文化权利委员会明确承认，工人组织在地方一级和国家一级维护工作权，特别是弱势群体和边缘群体的工作权，⁵ 以及在为所有工人提供和维持公正和良好的工作条件⁶ 方面发挥着根本性作用。因此，必须严格尊重和

¹ 收到的所有材料均可在以下网站上查阅：<https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/2024/call-input-role-workers-organisations-preventing-and-addressing-contemporary>。

² E/C.12/CHN/CO/3，第 56 段；E/C.12/BLR/CO/7，第 28 段。

³ E/C.12/KAZ/CO/2，第 33 段。

⁴ 《非洲人权和人民权利宪章》没有明确规定组织和加入工会的权利；然而，根据《国家定期报告准则》，各国应在《非洲人权和民族权宪章》第 62 条要求的定期报告中报告组建和加入工会的权利、工会自由行使职权的权利和罢工的权利。见《国家定期报告准则》，可查阅 <https://achpr.au.int/en/documents/1989-04-14/guidelines-national-periodic-reports>。

⁵ 经济、社会及文化权利委员会，第 18 号一般性意见(2005 年)，第 48、51 和 54 段。

⁶ 经济、社会及文化权利委员会，第 23 号一般性意见(2016 年)，第 1 段。

保护工人组织的工作。这意味着，除其他外，各国应确保一个没有任意或不当干涉、恐吓和骚扰、歧视和(或)报复行动的环境，⁷ 包括雇主及其协会的这些行动。⁸ 各国还必须调查侵犯相关权利的行为，惩罚实施这些行为的人员，⁹ 并为受害者提供补救措施。¹⁰ 还应承认工人组织在制定和实施国家就业战略、¹¹ 确定工资标准¹² 和解决就业歧视问题¹³ 等方面的更广泛作用。

5. 这些权利与《公民及政治权利国际公约》规定的其他人权相互关联。结社自由就是一个例子，因为其第二十二条明确承认组建或加入工人组织的权利。意见和表达自由及和平集会权是工会权利的组成部分，¹⁴ 人身自由和安全权也与防止任意逮捕和拘留以及工人及其代表强迫失踪有关。¹⁵ 所有这些都强调了人权与工会权利的不可分割性和相互依存性，经济、社会及文化权利委员会在上文中强调的相关义务实际上得到了人权事务委员会的附和。¹⁶ 此外，《经济社会文化权利国际公约》和《公民及政治权利国际公约》所载的不歧视原则意味着，必须保障所有部门的所有工人，包括非正规经济¹⁷ 和公共部门¹⁸ 的工人以及外国工人或移民工人¹⁹ 的所有相关权利。和平集会自由权和结社自由权特别报告员也强调了不得基于“性别、移民或居民身份、语言、社会意见、种族、宗教或性别取向”²⁰ 进行歧视的重要性。

6. 但是，如果在民主社会中，为了国家安全或公共秩序的利益，或为了保护他人的权利和自由，有必要限制工会权利，则可依法限制工会权利。²¹ 同样，

⁷ E/C.12/IRQ/CO/5，第 31 段；E/C.12/MRT/CO/2，第 29 段；E/C.12/PSE/CO/1，第 36 段；E/C.12/TJK/CO/4，第 41 段；E/C.12/UKR/CO/7，第 28 段。

⁸ E/C.12/YEM/CO/3，第 39 段；A/71/385，第 73 段。

⁹ E/C.12/BRA/CO/3，第 38 段；E/C.12/FRA/CO/5，第 29 段；E/C.12/MNG/CO/5，第 27 段；E/C.12/MUS/CO/5，第 35 段。

¹⁰ E/C.12/CHE/CO/4，第 37 段；A/71/385，第 73 段。

¹¹ 经济、社会及文化权利委员会，第 18 号一般性意见(2005 年)，第 42 段。

¹² E/C.12/IDN/CO/2，第 33 段；E/C.12/ECU/CO/4，第 34 段。

¹³ E/C.12/SWE/CO/7，第 23 段。

¹⁴ E/C.12/66/5-CCPR/C127/4，第 2 段。

¹⁵ 人权事务委员会第 35 号一般性意见(2014 年)，第 17 段。

¹⁶ 例如，CCPR/C/IRN/CO/4，第 54 段；CCPR/C/KOR/CO/5，第 58 段；CCPR/C/BRA/CO/3，第 60 段；CCPR/C/LSO/CO/2，第 28 段；CCPR/C/LKA/CO/6，第 29 段；CCPR/C/QAT/CO/1，第 41 段。

¹⁷ E/C.12/BRA/CO/3，第 30 段。

¹⁸ E/C.12/IDN/CO/2，第 39 段；E/C.12/SLV/CO/6，第 37 段；E/C.12/CZE/CO/3，第 27 段；E/C.12/COD/CO/6，第 40 段。

¹⁹ E/C.12/IRL/CO/4，第 33 段；E/C.12/QAT/CO/1，第 43 段；E/C.12/KWT/CO/3，第 25 段。

²⁰ A/71/385，第 63 段。

²¹ 《经济社会文化权利国际公约》，第八条第一款(子)项。

《公民及政治权利国际公约》第二十二规定的结社自由也可以这些理由以及保护公共卫生和道德的理由加以限制。《经济社会文化权利国际公约》第八条第二款还允许武装部队或警察或国家行政机关人员实行某些合法限制，这种限制可扩大到提供其他基本服务的部门，如消防、监狱、公共卫生或交通运输服务部门的人员。²² 经济、社会及文化权利委员会虽然承认有必要作出某些限制，但认为“基本工作”的范围应当缩小，²³ 应避免绝对禁止或过分限制。²⁴ 和平集会自由权和结社自由权特别报告员也强调了限制的例外性质。²⁵

7. 其他人权文书补充了《经济社会文化权利国际公约》和《公民及政治权利国际公约》。《消除一切形式种族歧视国际公约》第五条(辰)款第(二)项、《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》第二十六条和《残疾人权利公约》第二十七条第一款第(三)项规定了各国承认和尊重少数群体、有证和无证移民工人和残疾人工会权利的明确义务。同样，虽然《消除对妇女一切形式歧视公约》没有明确承认这些权利，但消除对妇女歧视委员会过去曾澄清，这些权利与妇女参与政治和公共生活的权利相互关联。²⁶

8. 这些国际人权条约加强了现有的国际劳工标准。特别重要的是劳工组织《1948年结社自由和保护组织权利公约》(第87号)和劳工组织《1949年组织权利和集体谈判权利公约》(第98号)，这两项公约被视为基本文书，根据1998年《劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》，劳工组织所有成员国都应批准和执行这两项公约。²⁷ 劳工组织在国际人权两公约通过之前就已承认工会权利，并规定了其他义务，如承认未经事先批准的工人组织，保护工人组织不被任意中止或解散，禁止反工会歧视，以及保护工人不因加入工会而被解雇。实施公约与建议书专家委员会负责监督劳工组织制定的国际劳工标准的执行情况。该委员会明确指出，除非公约另有规定，第87号和第98号公约涵盖所有工人和雇

²² 经济、社会及文化权利委员会将“基本服务”定义为“如中断会危及全体或部分人口的生命、人身安全或健康的服务”。E/C.12/VNM/CO/2-4，第20段；E/C.12/LKA/CO/2-4，第22段。这与国际劳工组织实施公约与建议书专家委员会很早以前就采用的定义相同(见下文)。

²³ 同上。

²⁴ E/C.12/CZE/CO/3，第26段；E/C.12/BOL/CO/3，第34-35段；E/C.12/AZE/CO/4，第31段；E/C.12/BEN/CO/3，第30段。

²⁵ A/71/385，第68段。

²⁶ 消除对妇女歧视委员会，第23号一般性建议(1997年)，第5段。

²⁷ 还有其他文书，包括劳工组织《1971年工人代表公约》(第135号)和劳工组织《1981年集体谈判公约》(第154号)以及涉及农业(劳工组织《1921年(农业)结社权利公约》(第11号))、非本土领土(劳工组织《1947年(非本土领土)结社权利公约》(第84号))、农村工人组织(《1975年农村工人组织公约》(第141号))和公共就业(《1978年(公共部门)劳资关系公约》(第151号))等相关问题的其他文书。

主，包括私营和公共部门的工人、非标准就业形式、²⁸ 非正规经济部门工人和自营职业者。²⁹

9. 值得注意的是，与《经济社会文化权利国际公约》不同，这两项公约没有明确承认罢工权。然而，实施公约与建议书专家委员会坚持认为，这项权利源自劳工组织第 87 号公约，尽管在特殊情况下，如在国家或地方危机期间，这项权利可能受到限制。³⁰ 所有工人都享有罢工权，但《经济社会文化权利国际公约》明确承认警察和武装部队也有类似的例外。³¹ 实施公约与建议书专家委员会还承认提供“基本服务”的工人也例外，因为这些服务的“中断会危及全体或部分人口的生命、人身安全或健康”。³² 例外者可能还包括空中交通管制、电信、消防、医疗卫生和救护服务、监狱服务、安全部队和水电服务等部门的工作人员。³³ 然而，为弥补这些限制，应向这些工人提供充分的保护，包括获得充分、公正和迅速的调解和仲裁程序。³⁴

10. 最后，在工商业与人权方面，《联合国工商企业与人权指导原则》虽然没有直接提到工人组织和相关权利，但强调了利益攸关方参与的重要性。³⁵ 在企业开展人权尽责调查³⁶ 以及建立和运作申诉机制时，工人组织被视为主要利益攸关方之一。³⁷ 因此，企业和雇主显然应该与工人组织建立良好的工作关系。另一项重要举措是正在制定一项具有法律约束力的国际文书，以便在国际人权法中规范跨国公司和其他工商企业的活动。最新草案³⁸ 第 6 条提到国家有义务促进

²⁸ 根据劳工组织的定义，“非标准就业形式”包括临时就业；兼职和随叫随到的工作；临时代理工作和其他多方雇用关系；以及变相就业和依附性自营职业，见 <https://www.ilo.org/topics/non-standard-forms-employment#:~:text=They%20include%20temporary%20employment%3B%20part,employment%20and%20dependent%20self%20employment>。

²⁹ 实施公约与建议书专家委员会，根据 2008 年《劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》对有关工作中权利的基本公约进行的一般调查(2012 年)，第 53 和 209 段。

³⁰ 同上，第 117-122 和 127 段；实施公约与建议书专家委员会，关于《1948 年结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)和《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)报告的一般调查(1994 年)，第 151 段。

³¹ 分别为第 9 和第 5 条。

³² 实施公约与建议书专家委员会(1994 年)，上述第 159 段；实施公约与建议书专家委员会(2012 年)，上述第 131 段。

³³ 实施公约与建议书专家委员会(2012 年)，同上，第 135 段。

³⁴ 劳工组织，《结社自由：国际劳工局理事会结社自由委员会决定和原则摘要》，第 5 版(修订版)(2006 年，日内瓦)，第 595 和 596 段。

³⁵ A/HRC/17/31，附件，原则 18、20、21、28、29 和 31 及其评注。

³⁶ A/73/163，第 45 段。

³⁷ 联合国人权事务高级专员办事处，《在与企业有关的侵害人权案件中获得补救：解释性指南》(2024 年，纽约和日内瓦)，问题 53；《工商企业与人权指导原则》第 29 和 30 条的评注(见 A/HRC/17/31，附件)。

³⁸ 可查阅 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-clean.pdf>。

包括工人组织在内的相关利益攸关方积极和有意义的参与。此外，工商业与人权工作组过去曾承认工会会员为人权维护者，并敦促各国维护他们的权利。³⁹

三. 工人组织在解决当代形式奴隶制问题方面的作用

11. 下一节概述工人组织在直接或间接解决当代形式奴隶制问题方面的重要作用。该节展示这些组织在全球范围内为增强工人权能和促进体面工作而采取的各种战略和干预措施，所有这些无疑都有助于防止剥削和虐待。

A. 促进国际和区域劳工标准

12. 所有地理区域的工人组织都在大力促进国际和区域劳工标准。⁴⁰ 这是防止当代形式奴隶制的重要第一步。在国家一级，几内亚比绍、大韩民国和苏丹等国在本国工人组织的推动下批准了劳工组织第 87 和 98 号公约。⁴¹ 其他国家则推广区域标准。在北美，工人组织倡导将劳工权利纳入贸易协定，如《美国-墨西哥-加拿大协定》第 23 章，⁴² 在欧洲，工人组织在欧洲联盟关于禁止使用强迫劳动生产的产品的条例和关于企业可持续性尽责调查的指令的提案制定过程中进行了一些重要干预。⁴³

13. 在国际一级，工人组织在制定国际劳工标准方面发挥关键作用。劳工组织独特的三方结构确保国家、工人和雇主都有平等的发言权。在这种结构下，工人代表是国际劳工局理事会的一部分，理事会就劳工组织的政策和活动作出战略决定。⁴⁴ 工人代表还参加一年一度的国际劳工大会，代表们在会上通过劳工组织的公约和建议。⁴⁵

B. 推动国内立法或政策改革

14. 工人组织站在推动立法改革的最前沿，以期促进工人权利和防止劳动剥削。在哥伦比亚，工人组织游说将集体谈判权纳入 2024 年第 166/C 号劳工改革法案，⁴⁶ 保加利亚独立工会联合会长期以来一直倡导保护宪法规定的结社权，一个突出的成果是在保加利亚《刑法》中增加了第 174 条 b 款，该款现已规定“侵犯雇员参加工会和工会结社权的罪行”。⁴⁷ 马尔代夫工会大会在颁布《劳资关系和职

³⁹ A/HRC/47/39/Add.2，第 34 段。

⁴⁰ 国际工会联合会、国际运输工人联合会、韩国工会联合会、加纳工会大会和佃农福利救济协会提交的材料。

⁴¹ 国际工会联合会提交的材料。

⁴² 加拿大劳工大会提交的材料。

⁴³ 约克应用人权中心提交的材料。

⁴⁴ 《劳工组织章程》，第 7 条。

⁴⁵ 《劳工组织章程》，第 19 条。

⁴⁶ 哥伦比亚提交的材料。

⁴⁷ 保加利亚独立工会联合会提交的材料；以及 <https://rm.coe.int/penal-code-bulgaria-appendix-1-to-eu-survey/1680ad2b38>。

业安全与健康法案》方面发挥了重要作用，该法案根据劳工组织的核心公约建立了集体谈判的法律机制。⁴⁸ 此外，西班牙的工人组织为改善平台工人的工作条件采取了法律行动，最终成果是通过了一项新的“骑手法”，⁴⁹ 旨在促进和保护他们的权利。

15. 由于工人组织的倡导，还实现了一些政策变革。在巴勒斯坦，巴勒斯坦工会总联合会开展的运动促进提高了全国最低工资，⁵⁰ 在国际运输工人联合会的努力下，悬挂联合王国国旗的渔船上的移民船员的过境签证要求被取消。⁵¹ 美国的多个工人组织，包括美国劳工联合会和产业工会联合会，游说对怀疑多米尼加共和国使用强迫劳动生产的货物发布扣留释放令，⁵² 在意大利，农业工人联合会参与起草了“关于识别、保护和援助农业劳动剥削受害者的国家准则”，目的是为干预劳动剥削的公共机制制定最低共同标准和一般原则。⁵³

C. 增强特别易受当代形式奴隶制的工人的权能

16. 工人组织在赋予工人权能方面发挥着重要作用，特别是在当代形式奴隶制中遭受剥削的风险更高的工人。⁵⁴ 例如，由于法律、语言和其他障碍而在组织方面面临挑战的移民工人得到了全球工人组织的援助，包括在公民空间非常有限的区域和国家。尼泊尔移民领导的 Shramik Sanjal 协会就是这样一个组织，该协会旨在增强海湾阿拉伯国家合作委员会成员国和马来西亚的建筑、酒店、零售、家政和设施管理等行业的移民工人的权能。⁵⁵ 在北非，突尼斯总工会给予移民工人会员资格，使他们能够站出来反对侵犯劳工权利的行为，⁵⁶ 日本声援移民网络建立了一个工人组织和其他非政府组织网络，以支持有证和无证的移民工人以及寻求庇护者组织起来。⁵⁷ 在欧洲，苏格兰的工人支助中心通过前临

⁴⁸ <https://www.ituc-ap.org/news-and-updates/historic-victory-for-workers-rights-as-maldives-passes-industrial-relations-and-occupational-safety-and-health-bills>.

⁴⁹ 第 9/2021 号皇家法令，2021 年 5 月 11 日；以及 <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>。

⁵⁰ 约克应用人权中心提交的材料。

⁵¹ 国际运输工人联合会提交的材料。

⁵² 公司责任实验室提交的材料；以及若干工人组织和民间社会向美利坚合众国政府提交的一份声明，可查阅 <https://static1.squarespace.com/static/5810dda3e3df28ce37b58357/t/636a9b9f459fe04fe6a21810/1667931039708/CSO+Sign+on+Letter+re+DR+Sugar.pdf>。

⁵³ 意大利劳工联合总会提交的材料。

⁵⁴ 瑞士工会联合会、韩国工会联合会、日本工会联合会、岐阜总工会、全国纤维化学食品流通服务普通工会同盟(UA zensen)、工人委员会联合会、挪威工会联合会(LO Norway)、瑞士工会联合会、妇女倡议和反对贩卖妇女全球联盟、加纳工会大会、阿根廷共和国工会联合会、性工作者和幸存者联合会、尼日利亚劳工大会和国际家政工人联合会提交的材料。

⁵⁵ Migrant-Rights.org 提交的材料。

⁵⁶ 工商企业和人权资源中心，“突尼斯：总工会授予移民工人工会会员资格，反对种族歧视”，可查阅 <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/tunisia-general-trade-union-grants-migrant-workers-union-membership-re-iterating-the-organisations-position-against-racial-discrimination/>。

⁵⁷ 日本声援移民网络提交的材料。

时工人牵头的外联活动向季节工人提供支助和信息，⁵⁸ 瑞士的 Unia 为工会会员制定了行为守则，以尊重和保护非正规居留身份工人的权利。⁵⁹ 此外，加拿大的多个组织一直主张用没有部门或区域联系的开放式工作许可证取代针对移民的与雇主挂钩的临时工作许可证。⁶⁰

17. 打击欺诈性招聘移民工人是另一个重要的工作领域。为了打击墨西哥招聘人员对打算持 H-2A 签证到美国工作的农业工人非法收费和敲诈勒索的行为，公平食品标准委员会进行了干预，因此从 2017 年 1 月起，墨西哥国家就业服务局被指定为公平食品计划下属农场的唯一招聘渠道。⁶¹ 在劳工组织公平招聘倡议的支持下，国际工会联合会开发了招聘顾问网站和聊天机器人，⁶² 这是一个全球招聘和就业审查平台，为工人在国外找工作时提供有关招聘机构和工人权利的便捷信息。招聘顾问在巴林、孟加拉国、埃塞俄比亚、加纳、印度尼西亚、约旦、肯尼亚、尼泊尔、尼日利亚、菲律宾、斯里兰卡和乌干达等国以及中国香港设有附属于工人组织的协调小组。⁶³

18. 流离失所者也容易遭受当代形式奴隶制，⁶⁴ 工人组织提供不同类型支助的例子令人鼓舞。纽约工人正义中心对在纽约州重新安置的难民开展外联活动，以帮助他们找到工作。⁶⁵ 在约旦，工人组织与劳工部合作，向流离失所者发放灵活的工作许可证，并与劳工组织和阿拉伯工会联合会等其他利益攸关方密切合作，促进流离失所者的组织权和集体谈判权。⁶⁶ 此外，墨西哥和大韩民国承认流离失所者的这些权利，瑞典推出了一项快速通道举措，通过与国家工人组织的密切合作，将具有资格和经验的难民纳入劳动力市场，从事医疗、卫生和社会护理及教学等职业。⁶⁷

19. 此外，还有一些国家促进残疾人和土著人民融入社会和劳动力市场。⁶⁸ 例如，津巴布韦工会大会为残疾工人建立了一个架构，有来自 35 个附属机构的代表组成，最近还通过了一项残疾政策。⁶⁹ 巴拉圭的中央劳工联合会通过有针对性的

⁵⁸ 工人支助中心提交的材料。

⁵⁹ 瑞士工会联合会提交的材料。

⁶⁰ 打击国内和国际人口贩运组织、家庭和农场工人权利协会和加拿大劳工大会提交的材料。

⁶¹ 伊莫卡利工人联盟、公平食品标准委员会和工人推动的社会责任网络提交的材料。

⁶² 招聘顾问可查阅 <https://www.recruitmentadvisor.org/about-us>。

⁶³ 国际工会联合会提交的材料；以及 <https://www.ilo.org/publications/general-principles-and-operational-guidelines-fair-recruitment-and>。

⁶⁴ A/HRC/48/52。

⁶⁵ 美国自由网络提交的材料。

⁶⁶ 《平等时间，强迫流离失所的影响》，2023 年；国际工会联合会提交的材料。

⁶⁷ A/HRC/48/52，第 56 段。

⁶⁸ 厄瓜多尔提交的材料。

⁶⁹ 津巴布韦工会大会提交的材料。

培训和提高认识活动专门支持土著人民⁷⁰，危地马拉的历史危地马拉工人联合会也为土著人民提供类似的支持。⁷¹

20. 消除童工现象是工人组织积极参与的另一个领域。加纳农业工人总工会通过宣传、保护受剥削的儿童并使其恢复正常生活，以及为其接受教育提供便利，促进消除农业和渔业中的童工现象。⁷² 阿根廷的拉德里列拉总工会为被迫从事童工劳动的儿童提供了一个安全的空间，使他们能够获得学校支助和替代工作的其他机会；⁷³ 同样，在哥斯达黎加，为土著儿童设立了“欢乐之家”，为他们提供针对性和文化上适宜的支助。⁷⁴ 此外，马拉维的国家雇主和工人组织协调了提高对烟草供应链中童工问题认识的方案。⁷⁵

21. 各种工人组织也支持受到结构性歧视，包括基于工作和出身的歧视的人。在这方面，国际声援达利特人网络倡导消除种姓歧视，并为南亚受压迫的工人争取体面的工作条件。⁷⁶ 最近在印度发生了一个关于集体谈判的典型案例：全球劳工正义-国际劳工权利论坛与泰米尔纳德邦纺织工人和普通工人工会(一个由达利特人和妇女领导的工会)谈判并推出了一项解决工作场所性别暴力和骚扰问题的方案，该方案通过供应商和品牌作出承诺而得以执行。⁷⁷ 据报道，在美国，在工人组织的支持下加入工会的非洲裔工人和西班牙裔工人，收入比未加入工会的工人高出 20%至 35%，这充分表明了少数群体工人加入工会的好处。⁷⁸

22. 此外，非正规经济部门的工人遭受劳动剥削的风险更高，⁷⁹ 工人组织积极主动地维护他们在工作中的权利。⁸⁰ 例如，公正经济和劳工研究所通过提供信息、扩大他们的声音和建立跨部门团结，帮助泰国旅游业和家庭服务行业的工人(例如清洁工和护理人员)有效地组织起来；⁸¹ 韩国工会联合会向自由职业者提供专门的法律咨询服务。⁸² 关于在世界多地都没有适当加以规范的家务工作，

⁷⁰ 中央劳工联合会提交的材料。

⁷¹ 历史危地马拉工人联合会提交的材料。

⁷² 加纳工会大会提交的材料。

⁷³ 阿根廷共和国工人联合会

⁷⁴ [A/HRC/54/30/Add.1](#)，第 23 段。

⁷⁵ 劳工组织，实施公约与建议书专家委员会的报告(ILC.111/III(A)) (2023) 521；国际工会联合会提交的材料。

⁷⁶ 国际声援达利特人网络“我们做什么”，可查阅 <https://idsn.org/about-us/what-we-do>。

⁷⁷ 亚洲最低工资联盟、泰米尔纳德邦纺织工人和普通工人工会以及全球劳工正义-国际劳工权利论坛提交的材料。

⁷⁸ 美国自由网络提交的材料。

⁷⁹ [A/77/163](#)。

⁸⁰ 英国国际法和比较法研究所、尼日利亚劳工大会和保加利亚独立工会联合会提交的材料。

⁸¹ 英国国际法和比较法研究所提交的材料。

⁸² 韩国工会联合会提交的材料。

刚果家庭妇女联盟和社区领导人在戈马为工人设立了支助小组和法律培训班。⁸³ 巴西、布隆迪、尼日利亚、多哥和乌干达等国⁸⁴ 也确定了关于增强非正规工人权能和保护非正规工人的其他令人鼓舞的举措。

D. 防止当代形式奴隶制的具体部门举措

23. 工人组织在各个经济部门防止或应对当代形式的奴隶制。在渔业方面，印度尼西亚海员集会论坛防止远洋捕鱼中的强迫劳动，并通过组织社会活动、提供庇护所、将渔民与当局和其他服务提供者联系起来以促进诉诸司法和获得补救措施的机会来帮助幸存者。⁸⁵ 同样，在爱尔兰，国际运输工人工会在查明被贩运的移民渔民并将其移交执法当局方面发挥了重要作用，还成功进行游说，促使被广泛认为具有高度剥削性的针对欧洲经济区以外渔民的签证制度得以废除。⁸⁶

24. 在农产工业方面也正在做出重要努力。在巴西，米纳斯吉拉斯州农村雇员协会访问咖啡种植园，报告侵害人权行为，酌情采取法律行动，并为工人提供培训。⁸⁷ 在墨西哥，边境工人委员会倡导改善该国北部出口加工业工人的工作和生活条件，并为这一行业的工人争取真正的工会代表权，⁸⁸ 越南太平省妇女联盟向女性农民提供技能培训和财政援助，使她们能够维持农业经营。⁸⁹ 在赞比亚，全国种植园和农业工人联盟在解决性骚扰和暴力侵害女性园艺工人问题方面发挥了重要作用，直接与雇主进行交涉，并与该国的妇女运动合作提高认识。⁹⁰

25. 关于其他部门，在埃及的服装业，纺织和服装工人在埃及工会总联合会的支持下组织了一次和平罢工，目的是要求更好的工资和工作条件，最终获得了高达 30% 的奖金和基于业绩的加薪。⁹¹ 在建筑部门，被一家建筑公司雇佣在坦桑尼亚从事铁路项目的土耳其移民工人在七个月没有拿到工资后举行了罢工。在土耳其进步工会联合会、国际工会联合会和坦桑尼亚工会的协助下，这些工

⁸³ 国际家政工人联合会提交的材料。

⁸⁴ 尼日利亚劳工大会和国际工会联合会提交的材料；劳工组织《社会对话和社会伙伴在应对非正规经济中 COVID-19 后果方面的作用》(2020 年)，第 3 页；劳工组织，《工人组织和非正规经济中的工人之间的互动：实践纲要(2020 年)》，第 29-31、45-46、80-82 页。

⁸⁵ 全球劳工正义-国际劳工权利论坛提交的材料。

⁸⁶ 国际运输工人联合会提交的材料。

⁸⁷ 人权联系会、Adere-MG 和巴西记者提交的材料。

⁸⁸ <https://en.archive.maquilasolidarity.org/node/1028>。

⁸⁹ 东盟，《关于提高东盟妇女地位的第三次报告》(2021 年)，第 111 页。

⁹⁰ 国际食品、农业、旅馆、饭店、餐饮、烟草和同业工会联合会，《安全农场、安全工人、安全社区：改善非洲种植园和农场的职业健康、安全和环境标准》(2015 年)，第 25 页。

⁹¹ 玛亚特支持和平组织提交的材料。在纪伯伦和盖勒尤卜工人联盟的主持下，结束纺织和服装工人静坐示威的谈判取得成功，埃及工会联合会官方页面，2024 年 1 月 31 日，见：<https://fbook.cc/5DR8>。

人得以领取拖欠的工资。⁹² 在家政工作方面，马来西亚是一个良好做法的范例，国际家政工人联合会利用社交媒体平台联系并组织家政工人，使他们能够交流重要信息并报告剥削和虐待案件。⁹³

E. 检查工作和生活条件，助力诉诸司法和获得补救

26. 检查工作场所和住房对于查明当代形式奴隶制的情况至关重要，工人组织在这方面作出了重要贡献。⁹⁴ 有些工人组织，如瑞士的组织，参加了提高认识和其他活动，以培训劳动监察员，⁹⁵ 还有一些工人组织与政府和其他利益攸关方合作，前往工作场所检查工作条件。在瑞典，隶属于瑞典工会联合会的组织与政府合作，检查涉嫌剥削的工作场所和雇主。⁹⁶ 同样，在巴基斯坦和印度，一些工人组织定期访问工作场所，以监测工作和生活条件，这在农业等部门产生了积极成果。⁹⁷ 此外，加拿大劳工大会积极促进执行政府关于向移民工人提供住房的要求；⁹⁸ 另一项令人鼓舞的全球举措则来自国际运输工人联合会，该联合会雇用全职检查员作为工会官员，在 57 个国家的 120 多个港口检查船只。⁹⁹

27. 一旦发现侵犯劳工权利和更广泛权利的行为，工人组织就会帮助工人诉诸司法和获得补救。工人组织经常在诉讼中代表或协助工人，促进与雇主的对话，并通过劳工组织监督系统、经济合作与发展组织国家联络点或联合国人权机制报告侵害人权行为。¹⁰⁰ 例如，巴基斯坦佃农福利救济协会等组织通过与地区一级和省一级的司法机构、监察员办公室和独立委员会合作，促进面临债务劳役风险的农业和渔业工人诉诸司法。¹⁰¹ 在中国香港，亚洲家务工工会联合会管理涉及不同国籍移民家政工人的案件，以使过多的中介费得到退还。¹⁰² 同样，马来西亚海外菲律宾工人民族主义协会和印度尼西亚移民家政工人协会通过 24 小时热线、社交媒体和其他渠道，处理家政工人的申诉，与当地组织、工会、大使

⁹² 国际工会联合会提交的材料。

⁹³ 劳工组织，《组织移民女工：东盟工会会员手册》(2021 年)，第 141 页。

⁹⁴ 中央工会提交的材料。

⁹⁵ 瑞士提交的材料。

⁹⁶ 瑞典工会联合会提交的材料。

⁹⁷ 佃农福利救济协会提交的材料。

⁹⁸ 加拿大劳工大会提交的材料。

⁹⁹ 国际运输工人联合会提交的材料；“关于检查制度”，可查阅 <https://www.itfseafarers.org/en/focs/about-the-inspectorate>。

¹⁰⁰ 津巴布韦工会大会、国际运输工人联合会、尼日利亚劳工大会和劳工组织“工人力量”提交的材料。

¹⁰¹ 佃农福利救济协会提交的材料。

¹⁰² 国际家政工人联合会提交的材料。

馆和当局密切合作，提供各种服务。¹⁰³ 在联合王国，UNISON 设有一个福利基金，为其成员提供紧急资金支持，并使工人能够获得免费法律支助。¹⁰⁴

F. 工人组织之间的国际合作

28. 工人组织超越国界开展国际合作的例子令人鼓舞。例如，挪威工会联合会 (LO Norway) 在非洲、拉丁美洲、亚洲和中东的 16 个国家开展“人人有体面工作”方案，旨在增强当地工人组织的权能并对其进行培训。¹⁰⁵ 全国纤维化学食品流通服务普通工会同盟 (UA zensen) 为缅甸和印度尼西亚工会的能力建设提供支助。¹⁰⁶ 此外，美国的伊莫卡利工人联盟创建了公平食品方案，这是一个由工人推动的社会责任伙伴关系和网络，旨在加强供应链中的人权尽责调查。¹⁰⁷ 除美国外，公平食品方案目前还在智利和南非开展业务，业务涉及水产养殖和园艺等多个行业。¹⁰⁸

29. 许多工人组织还与一系列其他利益攸关方合作。在中东国家，代表来自尼泊尔的移民工人心声的 Shramik Sanjal 运动在海湾合作委员会各国与尼泊尔大使馆、移民权利维护者和民间社会组织接触，支持弱势工人。虽然地方当局、公司和雇主可能不会公开欢迎工人组织的举措，但这些伙伴关系有助于解决人权问题，并为该地区的移民工人创造了一个更有利的环境。¹⁰⁹ 全印度尼西亚工会联合会还与各国、全球民间社会组织和国际组织合作，以鼓励实施针对印度尼西亚海外移民工人的劳动保护法。¹¹⁰

四. 工人组织在防止和应对当代形式奴隶制方面面临的挑战

30. 显然，工人组织在直接或间接地增强工人权能和防止当代形式奴隶制方面发挥着关键作用。然而，工人组织同时面临着各种挑战，这些挑战削弱了它们在这方面的作用。下文将概述所遇到的主要障碍，并以具体实例加以强调。

A. 对工会权利的限制

31. 特别报告员感到关切的是，许多国家在法律和实践中对成立或加入工人组织的权利施加了限制。根据国际工会联合会的数据，2023 年，73% 的国家阻碍

¹⁰³ 同上。

¹⁰⁴ 约克应用人权中心提交的材料；以及 <https://www.unison.org.uk/get-help/services-support/there-for-you/financial-assistance/>。

¹⁰⁵ <https://www.lo.no/hva-vi-mener/decent-work-for-all/>。

¹⁰⁶ 日本全国纤维化学食品流通服务普通工会同盟提交的材料。

¹⁰⁷ <https://wsr-network.org/what-is-wsr/>。

¹⁰⁸ 伊莫卡利工人联盟、公平食品标准委员会和工人推动的社会责任网络提交的材料。

¹⁰⁹ Migrant Rights.org 提交的材料。

¹¹⁰ 国际工会联合会提交的材料。

工人组织的注册或获得承认。¹¹¹ 在阿拉伯联合酋长国，工会被禁止；在阿曼和沙特阿拉伯，关于移民工人组建或加入工人组织权利的国内立法框架不符合国际标准。¹¹² 在乌克兰，据报道，在包括克里米亚自治共和国在内的所有被俄罗斯联邦占领的领土上，工会都被禁止，工人面临更大的被剥削风险；¹¹³ 在 2021 年政变后上台的缅甸政府宣布不承认 16 个工会和民间社会组织。¹¹⁴ 据报告，阿尔及利亚、白俄罗斯、萨尔瓦多和巴基斯坦等国在工会注册方面也存在障碍。¹¹⁵

32. 即使工人组织能够注册，许多组织在实践中也面临各种障碍。在中华人民共和国，2022 年《工会法》赋予包括移民工人在内的所有工人工会权利。然而，受雇于远洋捕捞业的工人在行使结社自由方面遇到了极大的挑战。在这方面，据报告，中华人民共和国远洋捕捞部门移民渔民的主要工会——印度尼西亚海员集会论坛受到中华人民共和国一名船主的任意干涉，此后政府没有及时作出反应。¹¹⁶ 在巴林，尽管家政工人总工会于 2023 年 6 月成立，但在完成注册方面出现了长时间的拖延。¹¹⁷ 此外，在塞内加尔和乌兹别克斯坦，工人组织成立和开展活动必须得到政府的授权或批准；¹¹⁸ 特立尼达和多巴哥的《工会法》规定，组织或加入未经正式承认的组织将受到制裁。¹¹⁹

33. 与此相关的一个问题是，世界某些地区的工人只能加入国家设立的机构，这严重损害了这些组织的独立性。在中亚，虽然土库曼斯坦批准了劳工组织第 87 和第 98 号公约，但据报告该国没有建立独立组织的权利，¹²⁰ 这限制了解决国家强加的强迫劳动问题的能力。¹²¹ 在也门，《工会法》专门提到工会总联合会，

¹¹¹ 国际工会联合会提交的材料；以及 <https://www.ituc-csi.org/2023-global-rights-index-en>。

¹¹² 玛亚特支持和平组织、Migrant-Rights.org、海湾地区移民劳工正义联盟提交的材料；以及阿拉伯联合酋长国、阿曼和沙特阿拉伯的国家简报，可查阅 www.ilo.org/publications/country-briefs-regulatory-frameworks-governing-migrant-workers-arab-states。

¹¹³ 克里米亚重新统一协会提交的材料。

¹¹⁴ 实施公约与建议书专家委员会，关于缅甸的意见(《1948 年结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号))，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布，可查阅 Normlex 数据库；国际劳工组织《缅甸走向自由和尊严》(2023 年)，第 16 页。

¹¹⁵ 生产力工会联合会和佃农福利救济协会提交的材料；

实施公约与建议书专家委员会，关于阿尔及利亚和萨尔瓦多的意见(第 87 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布，可查阅 Normlex 数据库；E/C.12/BLR/CO/7，第 27 段。

¹¹⁶ 全球劳工正义组织提交的材料。

¹¹⁷ 海湾地区移民劳工正义联盟提交的材料。

¹¹⁸ E/C.12/SEN/CO/3，第 22 和 23 段；E/C.12/UZB/CO/3，第 34 段。

¹¹⁹ 特立尼达和多巴哥提交的材料。

¹²⁰ 棉花运动提交的材料；实施公约与建议书专家委员会，关于土库曼斯坦的意见(第 87 号公约)，2022 年通过，国际劳工大会第 111 届会议(2023 年)公布，可查阅 Normlex 数据库。

¹²¹ CCPR/C/TKM/CO/3，第 32 段；CEDAW/C/TKM/CO/6，第 41 段。以及 AL TKM 2/2021。

从而不可能成立其他工会。¹²² 同样，中华全国总工会也是中国唯一获得授权的工人组织。¹²³ 据报告，古巴政府禁止建立独立实体，工人必须加入该国的官方工会——古巴工人中央工会。¹²⁴

34. 工人和工人组织在行使集体谈判权和罢工权方面也面临障碍。在塔吉克斯坦，《劳动法》第 323 条第 2 款要求三分之二多数才能举行罢工，这可能会阻止工人罢工，因为可能难以达到法定人数。¹²⁵ 联合王国也有类似的法律，规定劳工行动必须至少有 50% 的工会成员投票赞成；¹²⁶ 津巴布韦则规定了宣布罢工的繁琐程序，并威胁对不遵守程序者进行制裁。¹²⁷ 柬埔寨、爱尔兰和大韩民国以及中国香港也对集体谈判和罢工权实行限制。¹²⁸ 此外，据报告，在安哥拉、阿尔巴尼亚、阿塞拜疆、贝宁、布基纳法索、哥斯达黎加、捷克、埃塞俄比亚和萨尔瓦多，对于不一定被认为提供必要服务的某些类别工人的禁止过于宽泛。¹²⁹

B. 工人及其代表遭受的其他侵害人权行为

35. 工人及其代表经常面临来自国家当局和雇主等私人行为体的威胁、骚扰和暴力。据国际工会联合会称，2023 年，有 8 个国家的工会成员被杀害，46% 的国家的工人遭到任意逮捕和拘留，65% 的国家拒绝或限制工人诉诸司法。¹³⁰ 在伊朗伊斯兰共和国，阻止工人组织举行会议，工人组织成员被任意逮捕。¹³¹ 据报告，在布隆迪、乍得、日本、危地马拉和多哥也发生了针对工会领导人和成员的骚扰、暴力、刑事起诉和定罪，罪名是“犯罪结社”、“仇恨言论”和“恐怖主义”，以及其他压制做法，¹³² 在菲律宾和委内瑞拉玻利瓦尔共和国据称存在法外处决的情况。¹³³ 在斯里兰卡，工会成员经常受到监视，工会受到打压，

¹²² 第 2、20 和 21 条；E/C.12/YEM/CO/3，第 39 段；

¹²³ E/C.12/CHN/CO/3，第 55 段。

¹²⁴ 实施公约与建议书专家委员会，关于古巴的意见(第 87 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布，可查阅 Normlex 数据库。

¹²⁵ E/C.12/TJK/CO/4，第 40 段。

¹²⁶ 2016 年《工会法》。

¹²⁷ <https://survey.ituc-csi.org/Zimbabwe.html#tabs-2>；津巴布韦工会大会提交的材料。

¹²⁸ 国际家政工人联合会提交的材料；E/C.12/KHM/CO/2，第 30 段；CCPR/C/CHN-HKG/CO/4，第 49 段；CCPR/C/KOR/CO/5，第 57 段；E/C.12/IRL/CO/4，第 32 段。

¹²⁹ 实施公约与建议书专家委员会，关于安哥拉和哥斯达黎加的直接请求(第 87 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布，关于阿尔巴尼亚、贝宁、布基纳法索、埃塞俄比亚和萨尔瓦多的意见(第 87 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布，可查阅 Normlex 数据库；E/C.12/AZE/CO/4，第 30-31 段；E/C.12/SLV/CO/6，第 36-37 段；E/C.12/CZE/CO/3，第 26-27 段。

¹³⁰ 国际工会联合会提交的材料；以及 <https://www.ituc-csi.org/2023-global-rights-index-en>。

¹³¹ CCPR/C/IRN/CO/4，第 53 段。

¹³² 生产力工会联合会提交的材料；E/C.12/TCD/CO/4，第 29 段；CCPR/C/BDI/CO/3，第 39 段；E/C.12/GTM/CO/4，第 28 段；E/C.12/TGO/CO/5，第 43 段；A/HRC/56/55/Add.1，第 64 段。

¹³³ CCPR/C/PHL/CO/5，第 47 段；CCPR/C/VEN/CO/5，第 13 段。

工会成员被解雇¹³⁴；在喀麦隆、印度尼西亚和法国，也发现存在对参加罢工或和平示威的工人和工人组织使用武力的情况。¹³⁵

36. 除了国家行为体的这些侵害人权行为外，工人和工人组织还可能面临企业和雇主的阻挠和干涉。例如，据报道，孟加拉国的许多工厂主阻止工人组织起来，并依靠外部代理人威胁工会成员。¹³⁶ 当美国亚马逊公司的工人成立亚马逊工会时，据称有雇主报复、威胁和发表种族主义言论的情况。¹³⁷ 哥伦比亚劳工部登记了 390 多起据称企业拒绝与工会组织谈判的事件；¹³⁸ 尽管目前正在对担保制度进行改革，但海湾合作委员会国家的移民工人如果参与工会活动，仍将面临被终止或暂停就业并随后被驱逐出境的风险。¹³⁹ 此外，国内法律框架缺乏禁止反工会歧视的规定，也没有对这种歧视规定足够的劝阻性制裁措施，中非共和国、厄立特里亚、加蓬、泽西岛以及圣多美和普林西比就是如此。¹⁴⁰

37. 一个相关的问题是雇主和工人组织之间的接触有限。KnowTheChain 是一个供公司和投资者了解和解决其全球供应链中强迫劳动风险的资源。根据其在 2023 年发布的一项研究，所审查的服装和鞋类公司中只有 22% 与本地或全球工会接触，以改善其供应链中的结社自由。¹⁴¹ 企业和雇主越来越多地利用社会审计，但据说社会审计不足以查明和处理侵犯劳工权利的行为，因为在许多情况下，工人组织被排除在外。¹⁴² 在某些情况下，公司主导的申诉机制也被错误地利用，在与劳工有关的争端中取代或削弱了工会的合法性。¹⁴³ 据指出，缺乏关于人权尽责调查的适当立法或政策是促使企业和雇主不与工会接触的因素之一，¹⁴⁴ 迫切需要在全球范围内纠正这一问题。

¹³⁴ A/HRC/51/26/Add.1，第 74 段。

¹³⁵ 关于印度尼西亚的意见(第 87 号公约)，2022 年通过，国际劳工大会第 111 届会议(2023 年)公布，关于喀麦隆的意见(第 87 号公约)，2021 年通过，国际劳工大会第 110 届会议(2022 年)公布，可查阅 Normlex 数据库；E/C.12/IDN/CO/2，第 38 段；E/C.12/FRA/CO/5，第 28 段；“工人力量”提交的材料。

¹³⁶ <https://survey.ituc-csi.org/Bangladesh.html?lang=en#tabs-3>。

¹³⁷ 美国自由网络提交的材料。

¹³⁸ 哥伦比亚提交的材料。

¹³⁹ 玛亚特支持和平组织和海湾地区移民劳工正义联盟提交的材料。

¹⁴⁰ 实施公约与建议书专家委员会，关于加蓬的直接请求(《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号))，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)出版；实施公约与建议书专家委员会，关于中非共和国、厄立特里亚、泽西岛和圣多美和普林西比的意见(第 98 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)出版，可查阅 Normlex 数据库。

¹⁴¹ KnowTheChain，服装和鞋类基准调查报告(2023 年)。

¹⁴² 巴西总工会和乐施会巴西分会提交的材料；企业责任资源中心，“社会审计责任”(2021 年)。

¹⁴³ 反奴隶制国际提交的材料；《工商企业与人权指导原则》原则 29 的评注(见 A/HRC/17/31，附录)。

¹⁴⁴ 同上。

38. 必须强调的是，由于诉诸司法和获得补救的机会有限，工人及其组织遭受的这些和其他侵犯人权行为和虐待并不总是得到令人满意的解决，从而助长了有罪不罚的文化。例如，在南非，反工会的解雇、逮捕和杀害工会成员的指控没有得到适当调查，引发了人们的关切。¹⁴⁵ 同样，在巴西，尽管有报告称工会领导人和罢工工人遭受暴力和歧视，¹⁴⁶ 但政府采取的措施被认为是无效的；¹⁴⁷ 在伊拉克，因参加工会活动而被解雇的工人无法获得法律补救。¹⁴⁸ 据报告，在包括斯威士兰、斐济、突尼斯和土耳其在内的多个国家，工人和工人组织在诉诸司法和获得补救方面遇到障碍。¹⁴⁹

C. 相互交织的歧视和边缘化形式

39. 由于结构性歧视和边缘化，某些工人团体在行使工会权利方面继续遇到障碍，这反过来又增加了他们在当代形式奴隶制中的受害程度。女工在享受这些权利方面受到的限制就是一个例子。她们承担了过多的无酬照护和家务工作，因此，她们参与工人组织的时间和机会，包括担任领导职务的时间和机会减少。¹⁵⁰ 国内劳动法也可能规定女工占劳动力很大比例的某些部门(如农业和家政工作)不受劳动保护(包括工会权利)的限制。¹⁵¹

40. 还应强调属于少数群体的工人的经历。在孟加拉国、印度、尼泊尔、巴基斯坦和斯里兰卡等亚洲国家，结社自由和集体谈判权对于大多数来自受压迫种姓(诸如达利特人)的工人来说是长期存在的挑战。即使法律允许工人加入工会，工人组织本身也可能按种姓划分，来自最弱势种姓的工人组织的谈判能力最低。¹⁵² 还必须强调性别因素，达利特妇女由于各种原因不太可能行使工会权利，因而面临更多障碍。¹⁵³ 如上所述，移民工人在行使工会权利方面也处于不利地位。即使在他们可以行使这些权利的国家，移民工人也不太可能与工人组织接触，

¹⁴⁵ 实施公约与建议书专家委员会，关于南非的意见(第 87 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布，可查阅 Normlex 数据库。

¹⁴⁶ E/C.12/BRA/CO/3(实施公约与建议书专家委员会，2023 年)，第 37 段；中央工会提交的材料。

¹⁴⁷ 实施公约与建议书专家委员会，关于巴西的意见(第 98 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布，可查阅 Normlex 数据库。

¹⁴⁸ E/C.12/IRQ/CO/5，第 30 段。

¹⁴⁹ 实施公约与建议书专家委员会，关于斯威士兰、斐济、缅甸、土耳其和突尼斯的意见(第 87 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布，可查阅 Normlex 数据库。

¹⁵⁰ A/75/184，第 42 和 66 段；A/HRC/44/51，第 53 段。

¹⁵¹ A/HRC/44/51，第 52 段。

¹⁵² 国际声援达利特人网络提交的材料。

¹⁵³ 同上；反奴隶制国际提交的材料。

因为他们担心可能被招聘者列入黑名单或被雇主解雇。¹⁵⁴ 语言障碍、社交网络有限以及缺乏有关其权利的信息，给他们带来了额外的挑战。¹⁵⁵

41. 此外，偏远或农村地区以及经济特区的工人也面临挑战。关于偏远或农村地区，特别受影响的部门包括农业、建筑业、渔业和自然资源开采业，这些部门的工人无法成立工会，而且由于其所处位置，报告侵害人权行为的渠道被切断。¹⁵⁶ 土著人民是一个相关的例子，因为他们经常在世界各地的这些地区劳作。¹⁵⁷ 据报道，在特别经济区，包括孟加拉国、埃塞俄比亚、海地、牙买加和肯尼亚的特别经济区，工人无法充分行使集体谈判权和结社自由权，因为为了吸引外国投资，劳动保护标准要么被降低，要么根本不适用。¹⁵⁸

42. 非标准就业形式和非正规经济部门的工人以及自营职业者在组建工会方面面临法律挑战和实际挑战。例如，在亚美尼亚，非正规经济部门的工人和自营职业者占劳动力的很大一部分，但他们却无权组建或加入工会。¹⁵⁹ 家政工人也不属于劳工立法的范围，¹⁶⁰ 因此往往无法享有组织权或集体谈判权。¹⁶¹ 性工作世界各地非正规工作的另一个例子，由于许多国家不承认性工作，也没有集中的劳动力来组织工会，因此性工作者在组织工会方面往往面临极大的挑战。¹⁶² 此外，许多国内法律框架在保护平台工人的权利，包括其工会权利方面仍然存在差距，因为大多数平台将其企业定性为技术中介，并将工人视为自由职业者或自营职业者，¹⁶³ 正如在加拿大、大韩民国和泰国所观察到的情况。¹⁶⁴

¹⁵⁴ 国际工会联合会、美国自由网络和荷兰工会联合会提交的材料。国际工会联合会还指出，以移民工人作为主要用户的点对点网站招聘顾问平台(www.recruitmentadvisor.org)在运作方面也遇到了类似的挑战。

¹⁵⁵ Migrants-Rights.org 提交的材料。

¹⁵⁶ 美国自由网络提交的材料。

¹⁵⁷ 同上。

¹⁵⁸ 国际工会联合会，《全球劳动力指数》(2024 年)，第 47 页；Lorenzo Cotula 和 Liliane Mouan，“经济特区的劳工权利：单边主义与跨国法律传播之间”，《国际经济法杂志》，第 24 期(2021)，第 341 页；实施公约与建议书专家委员会，关于牙买加的意见(第 87 号公约)，2022 年通过，国际劳工大会第 111 届会议(2023 年)出版；国际工会联合会提交的材料。

¹⁵⁹ E/C.12/ARM/CO/4，第 33 段；亚美尼亚工会联合会提交的材料。

¹⁶⁰ 根据劳工组织的数据，在亚洲及太平洋地区，61.5%的家政工人被完全排除在劳工法之外，在阿拉伯国家，这一比例为 94%，而仅由附属法规覆盖。见劳工组织《家政工人体面工作之路》(2023 年)，第 12 页。

¹⁶¹ 实施公约与建议书专家委员会，关于约旦的意见(第 98 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布，可查阅 Normlex 数据库；国际家政工人联合会提交的材料；以及 <https://www.ituc-csi.org/2023-global-rights-index-en>。

¹⁶² 美国自由网络和性工作者和幸存者联合会提交的材料。

¹⁶³ 劳工组织，“在平台经济中实现体面工作”(2024 年)，第 116 段；国际工会联合会和英国国际法和比较法研究所提交的材料。

¹⁶⁴ CCPR/C/KOR/CO/5，第 57 段；实施公约与建议书专家委员会，关于韩国的直接请求(劳工组织第 87 和 98 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布；关于加拿大的直接请求(劳工组织第 98 号公约)，2023 年通过，国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)公布，可查阅 Normlex 数据库；公正经济和劳工研究所、反对贩运妇女全球联盟和韩国工会联合会提交的材料。

43. 必须彻底解决这些挑战和其他挑战，才能充分实现工会权利，使工人组织能够继续开展增强工人权能和防止当代形式奴隶制的重要工作。根据国际人权法和劳工法，国家在这方面负有主要责任。然而，为了创建一个有利于行使工会权利和其他劳工权利的环境，显然必须采取一种联合的方法，让所有相关的地方、国家和国际行为体参与进来。必须清楚地听取工人和工人组织以及当代形式奴隶制受害者和幸存者的声音，并在这一进程中得到充分反映，这样这一进程才能发挥作用。特别报告员敦促所有利益攸关方携手合作。

五. 结论

44. 工人组织通过各种机制和行动，在防止当代形式奴隶制方面发挥着至关重要的作用。它们参与宣传、提高认识和能力建设，以促进工人的权利；通过集体谈判，工人组织与雇主谈判改善工作条件、工资和福利。工人组织还对工作场所进行监督，并报告任何已查明的侵害人权行为；支持受害者并促进对他们的保护；影响政策和立法；与各国政府、民间社会组织、企业和雇主以及国际组织结成伙伴关系，促进工人权利；支持工人通过国内法院以及国际机构，包括劳工组织监督系统和联合国系统，诉诸司法和获得补救。

45. 然而，工人组织及其成员在履行其任务时面临着一些挑战，从骚扰和反工会歧视到威胁和使用暴力。同样明显的是，由于交叉形式的歧视和边缘化，某些类别的工人在行使工会权利方面面临重大障碍。其中包括女工；季节工和其他移民工人；土著工人；属于少数群体的工人；非正规经济部门、非标准就业形式和数字劳动力市场中的工人；家政工人；性工作者；以及农村或偏远地区的工人。需要特别考虑鼓励这些工人的集体能动性，工人组织也将受益于其成员和领导层的日益多样化。只有当所有工人都有权不受歧视地以集体的声音发言，只有当他们根据劳工组织的标准组建和加入工人组织并进行集体谈判的权利在法律和实践中得到充分实现时，才能防止当代形式奴隶制。国家、企业和雇主、民间社会组织和国际社会必须承认工人组织的作用，并与它们建立和保持建设性的工作关系。

六. 建议

46. 当代形式奴隶制包括其原因和后果问题特别报告员向各国政府提出以下建议：

(a) 批准并充分执行劳工组织所有相关公约，特别是《1948 年结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)和《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)；

(b) 在法律和实践中承认和保护所有工人的工会权利，不得有任何歧视；

(c) 确保严格界定对工会权利的任何限制，并在法律和实践加以适用；

(d) 承认工人组织的存在，不设置任何限制或障碍，并尊重其独立性；

- (e) 不任意干涉工人组织和工人行使工会权利；
- (f) 消除反工会歧视，加强对任意或非法干涉工人组织活动和阻止工人行使工会权利的公共当局、企业和其他方面的问责；
- (g) 确保不加歧视地消除所有工人诉诸司法和获得补救的障碍，并确保工人组织参与这一进程；
- (h) 尽可能使非正规经济部门正规化，以加强对劳工权利的保护，并在此过程中确保充分实现工会权利；
- (i) 让工人组织参与劳动监察，以查明当代形式奴隶制，追究施害者的责任，并为受害者更有效地诉诸司法和获得补救提供便利；
- (j) 加强企业和雇主的人权尽责调查，与工人组织进行有意义的接触；
- (k) 促进工人组织积极参与制定劳动法和政策以及关于当代形式奴隶制的国家行动计划和立法；
- (l) 促进工人组织、相关公共当局、企业和民间社会组织之间的伙伴关系，以便在打击当代形式奴隶制方面共享信息和协调共同努力；
- (m) 更有效地处理与行使工会权利有关的交叉形式的歧视问题。酌情为边缘化群体采取暂行特别措施。

47. 特别报告员向企业和雇主提出以下建议：

- (a) 尊重和保护所有工人的工会权利以及工人组织的活动，不加歧视，不进行任意或非法干涉；
- (b) 确保工人组织参与劳资纠纷的解决和有关工作条件的决策过程；
- (c) 允许工人组织自由和独立地视察雇主提供的工作场所和住房；
- (d) 建立独立和便捷的申诉机制，并在发生侵犯劳工和人权行为时提供有效的补救措施；
- (e) 实施《联合国工商企业与人权指导原则》，与工人组织进行有意义的接触；
- (f) 促进品牌、零售商和全球工会之间的集体谈判和全球框架协议；
- (g) 与各国、国家和国际民间社会组织以及劳工组织等其他相关利益攸关方合作，为行使工会权利创造有利环境；
- (h) 解除妨碍工人有效行使工会权利的交叉形式的歧视问题。

48. 特别报告员向工人组织提出以下建议：

- (a) 继续在地方、国家和国际各级为增强工人权能和促进他们的权利作出重要努力；

(b) 优先在部门、社区、国家和国际各级打击当代形式奴隶制，具体做法是：

- (一) 制定和执行具体的指导意见和政策
- (二) 与在本领域开展工作的相关政府和非政府利益攸关方积极交流和分享相关信息
- (三) 提高工人识别剥削情况和确保诉诸司法和获得补救的能力
- (四) 实施旨在防止当代形式奴隶制和保护受害者的联合宣传和方案
- (c) 通过以下方式鼓励被排除在传统组织形式之外的工人的集体能动性：
 - (一) 促进和保护特别易受当代形式奴隶制之害的工人的劳动权利，如妇女、土著人民、少数群体成员、移民工人、性工作者、非正规经济部门的工人、非标准或新形式就业的工人以及农村和偏远地区工人；
 - (二) 让他们参与所有决策进程和担任领导职务
 - (三) 为此目的与地方当局、社区领袖和民间社会组织等其他利益攸关方密切合作
 - (d) 加强促进和保护工会权利的国家和国际联盟；
 - (e) 与企业和雇主合作，实施《联合国工商企业与人权指导原则》。

49. 特别报告员向反奴隶制行为体提出以下建议：

- (a) 更积极主动地与工人组织合作，促进工人推动的反奴隶制倡议和方案。
- (b) 支持和促进工作场所的基本劳工权利，包括所有工人的集体谈判和结社自由。