

Distr.: General
16 July 2024
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والسبعون

البند 71 (ب) من جدول الأعمال المؤقت *

تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها: مسائل حقوق الإنسان،
بما في ذلك النهج البديلة لتحسين التمتع الفعلي بحقوق
الإنسان والحريات الأساسية

أشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تقرير المقرر الخاص المعني بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، تومويا أوبوكاتا، وفقا لقرار مجلس حقوق الإنسان 15/51.

.A/79/150 *



الرجاء إعادة استعمال الورق

090824 240724 24-13043 (A)



تقرير المقرر الخاص المعني بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، تومويا أوبوكاتا

موجز

في هذا التقرير المقدم إلى الجمعية العامة، ينظر المقرر الخاص المعني بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، في الدور الذي تضطلع به المنظمات العمالية في منع تعرض العمال لأشكال الرق المعاصرة. كما يُسلط فيه الضوء على مجموعة متنوعة من الممارسات المشجعة من جانب المنظمات العمالية في جميع أنحاء العالم، والتحديات التي تواجهها هذه المنظمات والعمال في ممارسة الحقوق النقابية بفعالية ومنع أشكال الرق المعاصرة. ويستخلص المقرر الخاص استنتاجات ويصوغ توصيات عملية من خلال الاستفادة من قوة المنظمات العمالية.

أولاً - مقدمة

1 - عادة ما يقوم العمال بإنشاء المنظمات العمالية، بما في ذلك النقابات، وإدارتها من أجل حماية حقوق العمل الواجبة لهم والنهوض بها. وعلى الصعيد العالمي، تهدف هذه المنظمات العمالية إلى تأمين الحصول على العمل اللائق والدعوة إلى المساواة بين الجنسين وعدم التمييز ورفاه العمال وأسرهم. وتتعاون منظمة العمل الدولية مع المنظمات العمالية باعتبارها واحدة من هيئاتها الأساسية الثلاث في إطار الهيكل الثلاثي. ويهدف هذا التقرير إلى استكمال العمل الهام الذي تقوم به منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للنقابات العمالية والمنظمات العمالية على المستويين المحلي والوطني في التصدي لأشكال الرق المعاصرة بشكل مباشر أو غير مباشر.

2 - ووجه المقرر الخاص المعني بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها دعوة إلى طائفة واسعة من الجهات المعنية، بما فيها الدول الأعضاء والمنظمات العمالية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومؤسسات المجتمع المدني وكيانات الأمم المتحدة والهيئات الإقليمية لحقوق الإنسان، إلى تقديم مساهمات للاستشارة بها في عمله البحثي. ويود المقرر الخاص أن يشكر جميع الكيانات والأفراد الذين استجابوا لدعوته ويرحب بما أبدي من تعاون خلال هذه العملية⁽¹⁾. واستند المقرر الخاص أيضاً إلى معلومات جمعها من بحوث مكتتبية ومشاورات مع جهات معنية متعددة.

ثانياً - المعايير الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان والعمل بشأن المنظمات العمالية

3 - يعترف القانون الدولي لحقوق الإنسان بالمنظمات العمالية بوصفها كيانات تؤدي دوراً حيوياً في تعزيز حقوق العمال وحمايتهم. وفي هذا الصدد، تنص المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بوضوح على حقها في ممارسة نشاطها بحرية، وحقها في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية وطنية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها. وتؤكد المادة نفسها أيضاً حق كل شخص في تكوين منظمات عمالية والانضمام إليها وحقه في الإضراب. وهذا يعني، من بين أمور أخرى، أن العمال يجب أن يكونوا قادرين على الانضمام بحرية إلى المنظمات التي يختارونها، بما في ذلك المنظمات المستقلة عن الحكومة⁽²⁾ وألا يواجهوا الملاحقة الجنائية والعقاب بسبب مشاركتهم في أنشطة مشروعة⁽³⁾. وعلى الصعيد الإقليمي، يُعترف بهذه الحقوق في المادة 11 (1) من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان)، والمادة 8 من البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة 27 (2) من إعلان حقوق الإنسان لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، والمادة 35 (1) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان⁽⁴⁾.

(1) يمكن الاطلاع على جميع الورقات الواردة في الموقع التالي: <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، الفقرة 56؛ E/C.12/BLR/CO/7، الفقرة 28.

(3) E/C.12/KAZ/CO/2، الفقرة 33.

(4) لا ينص الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب صراحةً على الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها؛ غير أن المبادئ التوجيهية للتقارير الدورية الوطنية تنص على أن تقدم الدول تقارير عن الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها، وحق النقابات

4 - وينبغي قراءة المادة 8 بالاقتران مع المادتين 6 و 7 من العهد الدولي. وفي هذا الصدد، اعترفت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بوضوح بالدور الأساسي الذي تؤديه المنظمات العمالية في الدفاع عن الحق في العمل على الصعيدين المحلي والوطني، لا سيما بالنسبة للفئات المحرومة والمهمشة⁽⁵⁾، وفي توفير شروط عمل عادلة ومرضية⁽⁶⁾ لجميع العمال والحفاظ عليها. لذلك يجب احترام عملها وحمايته بشكل صارم. وهذا يعني، من بين أمور أخرى، أنه ينبغي للدول أن تضمن بيئة خالية من التدخل التعسفي أو غير المبرر والترهيب والمضايقة والتمييز و/أو الإجراءات الانتقامية⁽⁷⁾، بما في ذلك من أرباب العمل ورايبتاتهم⁽⁸⁾. كما يجب عليها التحقيق في انتهاكات الحقوق ذات الصلة ومعاقبة الجناة⁽⁹⁾ وتوفير سبل الانتصاف للضحايا⁽¹⁰⁾. وينبغي أيضا الاعتراف بالأدوار الأوسع نطاقاً للمنظمات العمالية، على سبيل المثال، في وضع وتنفيذ استراتيجية وطنية للتوظيف⁽¹¹⁾، وتحديد الأجور⁽¹²⁾، ومعالجة التمييز في التوظيف⁽¹³⁾.

5 - وترتبط هذه الحقوق بحقوق الإنسان الأخرى المنصوص عليها في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. ومن الأمثلة على ذلك حرية تكوين الجمعيات حيث يعترف بوضوح في المادة 22 من العهد بالحق في حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها. وحرية الرأي والتعبير والحق في التجمع السلمي جزء لا يتجزأ من الحقوق النقابية⁽¹⁴⁾، كما أن حق الفرد في الحرية والأمان على شخصه وثيق الصلة بالموضوع من أجل منع حالات الاعتقال والاحتجاز التعسفيين، وحالات الاختفاء القسري للعمال وممثليهم⁽¹⁵⁾. وكل هذه العناصر تؤكد عدم قابلية حقوق الإنسان للتجزئة وترابطها فيما يتعلق بالحقوق النقابية، والالتزامات ذات الصلة التي أكدتها اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أعلاه تكرر بالفعل تأكيده اللجنة المعنية بحقوق الإنسان⁽¹⁶⁾. وعلاوة على ذلك، فإن مبدأ عدم التمييز المنصوص عليه في كل من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية

في العمل بحرية، والحق في الإضراب في التقارير الدورية المطلوب تقديمها بموجب المادة 62 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب. انظر، المبادئ التوجيهية للتقارير الدورية الوطنية التي يمكن الاطلاع عليها في الموقع التالي:

<https://achpr.au.int/en/documents/1989-04-14/guidelines-national-periodic-reports>

- (5) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18 (2005)، الفقرات 48 و 51 و 54.
- (6) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23 (2016)، الفقرة 1.
- (7) E/C.12/IRQ/CO/5، الفقرة 31؛ E/C.12/MRT/CO/2، الفقرة 29؛ E/C.12/PSE/CO/1، الفقرة 36؛ E/C.12/TJK/CO/4، الفقرة 41؛ E/C.12/UKR/CO/7، الفقرة 28.
- (8) E/C.12/YEM/CO/3، الفقرة 39؛ A/71/385، الفقرة 73.
- (9) E/C.12/BRA/CO/3، الفقرة 38؛ E/C.12/FRA/CO/5، الفقرة 29؛ E/C.12/MNG/CO/5، الفقرة 27؛ E/C.12/MUS/CO/5، الفقرة 35.
- (10) E/C.12/CHE/CO/4، الفقرة 37؛ A/71/385، الفقرة 73.
- (11) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18 (2005)، الفقرة 42.
- (12) E/C.12/IDN/CO/2، الفقرة 33؛ E/C.12/ECU/CO/4، الفقرة 34.
- (13) E/C.12/SWE/CO/7، الفقرة 23.
- (14) E/C.12/66/5-CCPR/C127/4، الفقرة 2.
- (15) اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم 35 (2014)، الفقرة 17.
- (16) على سبيل المثال E/C.12/IRN/CO/4، الفقرة 54؛ CCPR/C/KOR/CO/5، الفقرة 58؛ CCPR/C/BRA/CO/3، الفقرة 60؛ CCPR/C/LSO/CO/2، الفقرة 28؛ CCPR/C/LKA/CO/6، الفقرة 29؛ CCPR/C/QAT/CO/1، الفقرة 41.

والسياسية يعني أن جميع الحقوق ذات الصلة يجب أن تكون مكفولة لجميع العمال في جميع القطاعات، بما يشمل العاملين في الاقتصاد غير الرسمي⁽¹⁷⁾ والقطاع العام⁽¹⁸⁾ والعمال الأجانب أو المهاجرين⁽¹⁹⁾. ولقد شددت المقررة الخاصة المعنية بالحقوق في حرية التجمع السلمي والحقوق في حرية تكوين الجمعيات أيضا على أهمية عدم التمييز على أسس مثل "نوع الجنس أو الهجرة أو وضع الإقامة أو اللغة أو الرأي الاجتماعي أو العرق أو الدين أو الميل الجنسي"⁽²⁰⁾.

6 - ومع ذلك، يجوز تقييد الحقوق النقابية وفقا للقانون، عندما تكون هذه القيود ضرورية في مجتمع ديمقراطي لمصلحة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحياتهم⁽²¹⁾. وبالمثل، يمكن تقييد حرية تكوين الجمعيات بموجب المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على هذه الأسس وكذلك لحماية الصحة العامة والآداب العامة. ويجوز بموجب المادة 8 (2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كذلك إخضاع أفراد القوات المسلحة أو أفراد الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق، والتي قد تمتد لتشمل أولئك الذين يقدمون خدمات أساسية أخرى مثل خدمات الإطفاء أو السجن أو الصحة العامة أو النقل⁽²²⁾. وفي حين تعترف اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالحاجة إلى بعض القيود، فقد أعربت عن رأي مفاده أن نطاق "العمل الأساسي" يجب أن يكون ضيقا⁽²³⁾، وأنه يجب تجنب الحظر المطلق أو القيود المفرطة⁽²⁴⁾. كما شددت المقررة الخاصة المعنية بحرية التجمع السلمي وحرية تكوين الجمعيات على الطبيعة الاستثنائية للقيود المفروضة على حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات⁽²⁵⁾.

7 - وتكمل صكوك حقوق الإنسان الأخرى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وتتص المادة 5 (هـ) '2' من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والمادة 26 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، والمادة 27 (1) (ج) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على التزامات واضحة على الدول بالاعتراف بالحقوق النقابية للأقليات والعمال المهاجرين النظاميين وغير النظاميين والأشخاص ذوي الإعاقة واحترامها. وبالمثل، على الرغم من أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز

(17) E/C.12/BRA/CO/3، الفقرة 30.

(18) E/C.12/IDN/CO/2، الفقرة 39؛ E/C.12/SLV/CO/6، الفقرة 37؛ E/C.12/CZE/CO/3، الفقرة 27؛ و E/C.12/COD/CO/6، الفقرة 40.

(19) E/C.12/IRL/CO/4، الفقرة 33؛ E/C.12/QAT/CO/1، الفقرة 43؛ و E/C.12/KWT/CO/3، الفقرة 25.

(20) A/71/385، الفقرة 63.

(21) المادة 8 (1) (أ) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(22) عزت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية "الخدمات الأساسية" بأنها تعني "الخدمات التي يشكل انقطاعها خطرا على الحياة أو السلامة الشخصية أو صحة كل السكان أو جزء منهم". E/C.12/VNM/CO/2-4، الفقرة 20؛ E/C.12/LKA/CO/2-4، الفقرة 22. وهذا هو التعريف نفسه الذي اعتمده لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في وقت أبكر بكثير (انظر أدناه).

(23) المرجع نفسه.

(24) E/C.12/CZE/CO/3، الفقرة 26؛ E/C.12/BOL/CO/3، الفقرتان 34-35؛ E/C.12/AZE/CO/4، الفقرة 31؛ E/C.12/BEN/CO/3، الفقرة 30.

(25) A/71/385، الفقرة 68.

ضد المرأة لا تعترف بوضوح بهذه الحقوق، فقد أوضحت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في الماضي أن هذه الحقوق مرتبطة بحق المرأة في المشاركة في الحياة السياسية والعامية⁽²⁶⁾.

8 - وتُعزّز هذه المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان معايير العمل الدولية القائمة. وتكتسب أهمية خاصة اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87) واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98) اللتان تعتبران صكين أساسيين، حيث من المتوقع أن تصدق عليهما جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وتتفهما وفقاً لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998⁽²⁷⁾. واعترفت منظمة العمل الدولية بالحقوق النقابية قبل اعتماد العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان وتطرت إلى التزامات إضافية مثل الاعتراف بالمنظمات العمالية دون ترخيص مسبق، والحماية من الوقف التعسفي عن العمل أو حل المنظمات العمالية، وحظر التمييز ضد النقابات، والحماية من الفصل من العمل بسبب العضوية النقابية. وذكرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التي تراقب تطبيق معايير العمل الدولية التي وضعتها منظمة العمل الدولية، صراحةً أن الاتفاقيتين رقم 87 ورقم 98 تغطيان جميع العمال وأرباب العمل ما لم تتصا على خلاف ذلك، بما يشمل العمال في القطاعين الخاص والعام، وأشكال التوظيف غير القياسية، وعمال الاقتصاد غير الرسمي⁽²⁸⁾، والعمال لحسابهم الخاص⁽²⁹⁾.

9 - والجدير بالذكر أن الاتفاقيتين لا تعترفان صراحةً بالحق في الإضراب على عكس العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. غير أن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات تمسكت بموقفها المتمثل في أن هذا الحق مستمد من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87، على الرغم من أنه قد يكون محدوداً في ظروف استثنائية، مثل أثناء حدوث أزمة وطنية أو محلية⁽³⁰⁾. ويجب أن يتمتع جميع العمال بالحق في الإضراب، ولكن استثناء مماثلاً لما ورد في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية معترف به صراحةً للشرطة والقوات المسلحة⁽³¹⁾. وأقرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أيضاً استثناءً للعمال الذين يقدمون "خدمات أساسية" من شأن

(26) اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم 23 (1997)، الفقرة 5.

(27) هناك صكوك إضافية، بما في ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ممثلي العمال، 1971 (رقم 135) واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 154) وصكوك أخرى تغطي قضايا ذات صلة وثيقة بالموضوع مثل الزراعة (اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، 1921 (رقم 11)، والأقاليم التابعة (اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الأقاليم التابعة)، 1947 (رقم 84) ومنظمات العمال الريفيين (اتفاقية منظمات العمال الريفيين، 1975 (رقم 141) والوظائف العامة (اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، 1978 (رقم 151).

(28) وفقاً لمنظمة العمل الدولية، تشمل "أشكال التوظيف غير القياسية" العمالة المؤقتة؛ العمل بدوام جزئي والعمل تحت الطلب؛ العمل المؤقت عن طريق وكالات التوظيف وعلاقات العمل المتعددة الأطراف الأخرى؛ والعمل المقنع والعمل الحر التبعية، انظر

<https://www.ilo.org/topics/non-standard-forms-employment#:~:text=They%20include%20temporary%20employment%3B%20part,employment%20and%20dependent%20self%2Deployment>

(29) CEACR, *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008* (2012), paras. 53 and 209

(30) المرجع نفسه، الفقرات 117-122 و 127؛ و CEACR, *General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organise Convention (No. 87), 1948 and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 98) 1949* (1994), para. 151

(31) المادتان 9 و 5 على التوالي.

”انقطاعها أن يعرض حياة جميع السكان أو جزء منهم أو سلامتهم الشخصية أو الصحة للخطر“⁽³²⁾. وقد تشمل هذه الخدمات العاملين في مراقبة حركة الملاحة الجوية، والاتصالات اللاسلكية، وخدمات الإطفاء والصحة والإسعاف، وخدمات السجن، وقوات الأمن، وخدمات المياه والكهرباء⁽³³⁾. غير أنه ينبغي توفير الحماية الكافية لهؤلاء العمال للتعويض عن هذه القيود، بما في ذلك إمكانية اللجوء إلى عمليات التوفيق والتحكيم الملائمة والنزيهة والسريعة⁽³⁴⁾.

10 - وأخيراً، في سياق الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ورغم عدم وجود إشارة مباشرة إلى المنظمات العمالية وحقوقها ذات الصلة، فإن مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان تؤكد أهمية مشاركة الجهات صاحبة المصلحة⁽³⁵⁾. وتعتبر المنظمات العمالية جهة من الجهات صاحبة المصلحة الرئيسية بالنسبة إلى الأعمال التجارية عند بذلها العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان⁽³⁶⁾ وتطوير وتشغيل آليات التظلم⁽³⁷⁾. لذلك من الواضح أنه يجب على الأعمال التجارية وأرباب العمل إقامة علاقات عمل جيدة مع المنظمات العمالية. وثمة مبادرة مهمة أخرى يجري تنفيذها تتمثل في إعداد صك دولي ملزم قانوناً ينظم، في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان، أنشطة الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال. وترد في المادة 6 من أحدث مسودة⁽³⁸⁾ إشارة إلى التزام الدول بتعزيز المشاركة الفاعلة والهادفة للجهات المعنية، بما في ذلك المنظمات العمالية. وعلاوة على ذلك، اعترف الفريق العامل المعني بمؤسسات الأعمال وحقوق الإنسان في الماضي بالنقائين بوصفهم مدافعين عن حقوق الإنسان وحث الدول على دعم حقوقهم⁽³⁹⁾.

ثالثاً - دور المنظمات العمالية في التصدي لأشكال الرق المعاصرة

11 - يوضح الفرع التالي الدور الحيوي للمنظمات العمالية في التصدي لأشكال الرق المعاصرة بشكل مباشر أو غير مباشر. ويرد في الفرع عرض لاستراتيجيات وتدخلات متنوعة تستخدمها هذه المنظمات على

(32) لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (1994)، أعلاه، الفقرة 159؛ ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (2012)، أعلاه، الفقرة 131.

(33) لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (2012)، المرجع نفسه، الفقرة 135.

(34) ILO, *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, 5th (revised) ed. (Geneva, 2006), paras. 595 and 596.

(35) A/HRC/17/31، المرفق، المبادئ 18 و 20 و 21 و 28 و 29 و 31 وشروحها.

(36) A/73/163، الفقرة 45.

(37) Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Access to Remedy in Cases of Business-related Human Rights Abuse: An Interpretive Guide* (New York and Geneva, 2024), question 53؛ وشرح المبدأ 29 وشرح المبدأ 30 من المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان (انظر A/HRC/17/31، المرفق).

(38) يمكن الاطلاع عليها عبر الموقع التالي: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-clean.pdf>

(39) A/HRC/47/39/Add.2، الفقرة 34.

الصعيد العالمي من أجل تمكين العمال وتعزيز العمل اللائق، وهي تساهم كلها بلا شك في منع الاستغلال وسوء المعاملة.

ألف - تعزيز معايير العمل الدولية والإقليمية

12 - تبذل المنظمات العمالية في جميع المناطق الجغرافية جهوداً كبيرة في سياق تعزيز معايير العمل الدولية والإقليمية⁽⁴⁰⁾. وهذه خطوة أولى مهمة في سياق منع أشكال الرق المعاصرة. وعلى الصعيد الوطني، أنجزت المنظمات العمالية في بلدان مثل غينيا - بيساو وجمهورية كوريا والسودان التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 ورقم 98⁽⁴¹⁾. ويقوم بعضها الآخر بتعزيز المعايير الإقليمية. وفي أمريكا الشمالية، دعت المنظمات العمالية إلى إدراج حقوق العمل في الاتفاقيات التجارية مثل الفصل 23 من الاتفاق بين الولايات المتحدة والمكسيك وكندا⁽⁴²⁾، كما قامت المنظمات العمالية في أوروبا بعدد من المداخلات الهامة خلال إعداد مقترحات للاتحاد الأوروبي المتعلقة بحظر المنتجات المصنوعة من العمل القسري وبشأن التوجيه المتعلق بالتزام الشركات ببذل العناية الواجبة في مجال الاستدامة⁽⁴³⁾.

13 - وعلى الصعيد الدولي، تؤدي المنظمات العمالية دوراً رئيسياً في تطوير معايير العمل الدولية. وبموجب الهيكل الثلاثي الفريد لمنظمة العمل الدولية، الذي يكفل المساواة في الأصوات بين الدول والعمال وأرباب العمل، ممثلو العمال هم جزء من مجلس إدارة منظمة العمل الدولية الذي يتخذ القرارات الاستراتيجية بشأن سياسة منظمة العمل الدولية وأنشطتها⁽⁴⁴⁾. كما أنهم يشاركون في مؤتمر العمل الدولي السنوي حيث يعتمد المندوبون اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها⁽⁴⁵⁾.

باء - النهوض بالتغييرات التشريعية أو السياساتية المحلية

14 - تحتل المنظمات العمالية موقع الصدارة في قيادة التغييرات التشريعية بهدف تعزيز حقوق العمال ومنع الاستغلال في العمل. وفي كولومبيا، مارست المنظمات العمالية الضغط من أجل إدراج الحق في المفاوضة الجماعية في مشروع قانون إصلاح العمل 166/ج لعام 2024⁽⁴⁶⁾، ولطالما دعا اتحاد النقابات المستقلة في بلغاريا إلى حماية الحق الدستوري في التجمع، ومن أبرز نتائج ذلك إضافة المادة 174 ب في القانون الجنائي البلغاري التي تنص الآن على "الجرائم ضد حق الموظفين في تكوين النقابات والاتحادات"⁽⁴⁷⁾. واضطلع مؤتمر النقابات العمالية في ملديف بدور مهم في سن مشروع قانون

(40) ورقات مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية، والاتحاد الدولي لعمال النقل، واتحاد نقابات العمال الكورية، ومؤتمر نقابات العمال في غانا، ورابطة هاري للرعاية.

(41) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية.

(42) ورقة مقدمة من مؤتمر العمال الكندي.

(43) ورقة مقدمة من مركز يورك لتطبيقات حقوق الإنسان.

(44) المادة 7 من دستور منظمة العمل الدولية.

(45) المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية.

(46) ورقة مقدمة من كولومبيا.

(47) ورقة مقدمة من اتحاد النقابات العمالية المستقلة في بلغاريا؛ و <https://rm.coe.int/penal-code-bulgaria-appendix-1-to-eu-survey/1680ad2b38>

العلاقات الصناعية والسلامة والصحة المهنتين الذي أنشأ آلية قانونية للمفاوضة الجماعية بما يتماشى مع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية⁽⁴⁸⁾. وعلاوة على ذلك، اتخذت المنظمات العمالية في إسبانيا إجراء قانونياً من أجل تحسين ظروف عمل عمال المنصات الرقمية، مما أدى في النهاية إلى اعتماد "قانون جديد لعمال التوصيل"⁽⁴⁹⁾ يهدف إلى تعزيز حقوقهم وحمايتهم.

15 - وتحقق أيضاً عدد من التغييرات في السياسات نتيجة لجهود الدعوة التي قامت بها المنظمات العمالية. ففي فلسطين، أسهمت حملات الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في زيادة الحد الأدنى الوطني للأجور⁽⁵⁰⁾، كما حقق الاتحاد الدولي لعمال النقل إلغاء تأشيرة العبور لطواقم العمال المهاجرين على سفن الصيد التي ترفع علم المملكة المتحدة⁽⁵¹⁾. وضغطت عدة منظمات عمالية في الولايات المتحدة، بما في ذلك اتحاد العمال الأمريكي ومؤتمر المنظمات الصناعية، من أجل إصدار أمر بحجز السلع المشتبه في أنها أنتجت نتيجة العمل القسري من جمهورية الدومينيكان⁽⁵²⁾، وفي إيطاليا، شارك اتحاد عمال الصناعات الزراعية في صياغة "المبادئ التوجيهية الوطنية بشأن تحديد وحماية ومساعدة ضحايا الاستغلال في العمل في الزراعة" التي تهدف إلى تحديد الحد الأدنى من المعايير المشتركة والمبادئ العامة لآلية عامة للتدخل في حالات الاستغلال في العمل⁽⁵³⁾.

جيم - تمكين العمال المعرضين بشكل خاص لأشكال الرق المعاصرة

16 - تؤدي المنظمات العمالية دوراً أساسياً في تمكين العمال، ولا سيما العمال المعرضين لخطر الاستغلال في أشكال الرق المعاصرة⁽⁵⁴⁾. فعلى سبيل المثال، يتلقى العمال المهاجرون الذين يواجهون صعوبات في تنظيم أنفسهم بسبب العوائق القانونية واللغوية وغيرها من العوائق المساعدة من قبل المنظمات العمالية على الصعيد العالمي، بما في ذلك في المناطق والبلدان ذات الحيز المدني المحدود للغاية. وتتمثل إحدى هذه المبادرات في رابطة شراميك سنجال، وهي رابطة يقودها مهاجرون نيباليون، تهدف إلى تمكين

(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) المرسوم بقانون ملكي رقم 2021/9، 11 أيار/مايو 2021؛ و <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>

(50) ورقة مقدمة من مركز يورك لتطبيقات حقوق الإنسان.

(51) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي لعمال النقل.

(52) ورقة مقدمة من مختبر مساءلة الشركات؛ وبيان مقدم إلى حكومة الولايات المتحدة الأمريكية من عدد من المنظمات العمالية والمجتمع المدني، يمكن الاطلاع عليه في الموقع التالي: <https://static1.squarespace.com/static/5810dda3e3df28ce37b58357/t/636a9b9f459fe04fe6a21810/1667931039708/CSO+Sign+on+Letter+e+DR+Sugar.pdf>

(53) ورقة مقدمة من الاتحاد الإيطالي العام للعمل.

(54) ورقات مقدمة من الاتحاد السويسري للنقابات العمالية، واتحاد نقابات العمال الكورية، واتحاد نقابات العمال اليابانية (Rengo)، والاتحاد العام لنقابات العمال في جيفو، والاتحاد الياباني العام لنقابات عمال النسيج والكيماويات والأغذية والتجارة والخدمات والنقابات العمالية العامة (UA zensen)، والاتحاد النقابي للجان العمالية، واتحاد نقابات العمال النرويجي (LO Norway)، والاتحاد السويسري لنقابات العمال، والمبادرات النسائية والتحالف العالمي لمكافحة الاتجار بالنساء، ومؤتمر نقابات العمال في غانا، والاتحاد العام لنقابات العمال في جمهورية الأرجنتين، واتلاف المشتغلين/المشتغلين بالجنس والتأجيرات من الاتجار بالبشر، ومؤتمر العمل النيجيري، والاتحاد الدولي للعمال المنزليين.

العمال المهاجرين في مجالات البناء والضيافة وتجارة التجزئة والعمل المنزلي وإدارة المرافق في جميع أنحاء بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية وماليزيا⁽⁵⁵⁾. وفي شمال أفريقيا، يمنح الاتحاد العام التونسي للشغل العضوية فيه للعمال المهاجرين، مما يسمح لهم بالتصدي لانتهاكات حقوق العمال⁽⁵⁶⁾، وأنشأت شبكة التضامن مع المهاجرين في اليابان (Ijuren) شبكة من المنظمات العمالية وغيرها من المنظمات غير الحكومية لدعم العمال المهاجرين النظاميين وغير النظاميين، وكذلك طالبي اللجوء في تنظيم أنفسهم⁽⁵⁷⁾. وفي أوروبا، يقدم مركز دعم العمال في اسكتلندا الدعم والمعلومات للعمال الموسمين من خلال التوعية التي يتولاها عمال مؤقتون سابقون⁽⁵⁸⁾، كما وضعت نقابة العمال في سويسرا مدونة سلوك للنقائين من أجل احترام وحماية حقوق العمال ذوي الإقامة غير النظامية⁽⁵⁹⁾. وعلاوة على ذلك، تدعو منظمات متعددة في كندا إلى استبدال تصاريح العمل المؤقتة المرتبطة بأرباب العمل للمهاجرين بتصاريح عمل مفتوحة دون روابط قطاعية أو إقليمية⁽⁶⁰⁾.

17 - ويُعدُّ التصدي للتوظيف الاحتياالي للعمال المهاجرين من مجالات العمل المهمة. وسعياً لمكافحة فرض رسوم غير قانونية والابتزاز من قبل شركات التوظيف في المكسيك ضد العمال الحاملين تأشيرات H-2A الذين يعترمون العمل في الولايات المتحدة، تدخل مجلس معايير الغذاء العادل، فأدى ذلك إلى تعيين دائرة التوظيف الوطنية المكسيكية بوصفها قناة التوظيف الوحيدة للمزارع المنتسبة إلى برنامج الغذاء العادل اعتباراً من كانون الثاني/يناير 2017⁽⁶¹⁾. وبدعم من مبادرة التوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية، طور الاتحاد الدولي للنقابات العمالية الموقع الشبكي وروبوت الدردشة "مستشار التوظيف"⁽⁶²⁾، وهو عبارة عن منصة عالمية لاستعراض التوظيف والعمالة تيسر للعمال إمكانية الوصول إلى المعلومات حول وكالات التوظيف وحقوق العمال عند البحث عن وظيفة في الخارج. ولدى منصة "مستشار التوظيف" فرق تنسيق مرتبطة بالمنظمات العمالية في بلدان مختلفة مثل إثيوبيا والأردن وإندونيسيا وأوغندا والبحرين وبنغلاديش وسري لانكا وغانا والفلبين وكينيا ونيبال ونيجيريا، وكذلك في هونغ كونغ، الصين⁽⁶³⁾.

18 - والنازحون عرضة أيضاً لأشكال الرق المعاصرة⁽⁶⁴⁾، وثمة أمثلة مشجعة على منظمات عمالية تقدم أنواعاً مختلفة من الدعم. ويقوم مركز العدالة العمالية في نيويورك بالتواصل مع اللاجئين الذين أعيد توطينهم

(55) ورقة مقدمة من منظمة حقوق العمال المهاجرين.

(56) Business and Human Rights Resource Center, "Tunisia: General Trade Union grants migrant workers union membership, standing against racial discrimination"

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/tunisia-general-trade-union-grants-migrant-workers-union-membershi-re-iterating-the-organisations-positon-against-racial-discrimination/>

(57) ورقة مقدمة من شبكة التضامن مع المهاجرين في اليابان.

(58) ورقة مقدمة من مركز دعم العمال.

(59) ورقة مقدمة من الاتحاد السويسري للنقابات العمالية.

(60) ورقات مقدمة من منظمة مكافحة الاتجار بالبشر المحلي والدولي، ورابطة حقوق عمال المنازل والمزارع، ومؤتمر العمال الكندي.

(61) ورقات مقدمة من تحالف عمال إيموكالي ومجلس معايير الغذاء العادل، وشبكة المسؤولية الاجتماعية التي يحركها العمال.

(62) يمكن الاطلاع على منصة مستشار التوظيف في الموقع التالي: <https://www.recruitmentadvisor.org/about-us>.

(63) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية؛ و <https://www.ilo.org/publications/general-principles-and-operational-guidelines-fair-recruitment-and>

(64) A/HRC/48/52.

في الولاية من أجل مساعدتهم في العثور على فرصة عمل⁽⁶⁵⁾. وفي الأردن، تقيم المنظمات العمالية شراكة مع وزارة العمل لإصدار تصاريح عمل مرنة للنازحين وتعزيز حقوقهم في التنظيم والتفاوض جماعياً، بالتعاون على نحو أوثق مع الجهات صاحبة المصلحة الأخرى مثل منظمة العمل الدولية والاتحاد العربي للنقابات⁽⁶⁶⁾. بالإضافة إلى ذلك، يُعترف بهذه الحقوق للنازحين في جمهورية كوريا والمكسيك، وقد استحدثت السويد مبادرة المسار السريع التي يتم بموجبها إدماج اللاجئين من أصحاب المؤهلات والخبرات في سوق العمل، في مهن مثل الطب والرعاية الصحية والاجتماعية والتعليم، بالتعاون على نحو أوثق مع المنظمات العمالية الوطنية⁽⁶⁷⁾.

19 - وبالإضافة إلى ذلك، تُعزز منظمات عمالية أخرى إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية في المجتمع وسوق العمل⁽⁶⁸⁾. فعلى سبيل المثال، أنشأ مؤتمر النقابات العمالية في زمبابوي هيكلًا للعمال ذوي الإعاقة يضم ممثلين من 35 نقابة منتسبة، واعتمدت سياسة خاصة بمنظور الإعاقة مؤخرًا⁽⁶⁹⁾. ويقدم الاتحاد المركزي الموحد للعمال في باراغواي الدعم للشعوب الأصلية حصراً من خلال أنشطة التدريب والتوعية المصممة لها خصيصاً⁽⁷⁰⁾، ويقدم الاتحاد الوطني لنقابات العمال في غواتيمالا دعماً مماثلاً للشعوب الأصلية⁽⁷¹⁾.

20 - ويعد القضاء على عمل الأطفال مجالاً آخر من المجالات التي تتخرب فيها المنظمات العمالية بقوة. ويشجع الاتحاد العام للعمال الزراعيين في غانا القضاء على عمل الأطفال في الزراعة وصيد الأسماك من خلال أنشطة الدعوة وحماية الأطفال المستغلين وإعادة تأهيلهم وتيسير فرص حصولهم على التعليم⁽⁷²⁾. ويوفر اتحاد العمال في صناعة الطوب (Unión Obrera Ladrillera) في الأرجنتين مكاناً آمناً حيث يستطيع الأطفال المستخدمون في إطار عمل الأطفال الحصول على الدعم المدرسي وبدائل أخرى للعمل⁽⁷³⁾، وبالمثل في كوستاريكا، يوجد ما يسمى "Casas de la Alegría" (بيوت الفرح) للأطفال الشعوب الأصلية حيث يتلقون دعماً مصمماً خصيصاً ومناسباً لهم من الناحية الثقافية⁽⁷⁴⁾. وعلاوة على ذلك، قامت منظمات أرباب العمل والعمال الوطنية في ملاوي بتنسيق برامج للتوعية بشأن عمل الأطفال في سلاسل توريد التبغ⁽⁷⁵⁾.

21 - وتدعم منظمات عمالية مختلفة أيضاً المتضررين من التمييز الهيكلي، بما في ذلك التمييز على أساس العمل والأصل. وفي هذا الصدد، تدعو الشبكة الدولية للتضامن مع الداليت إلى القضاء على التمييز

(65) ورقة مقدمة من شبكة الحرية في الولايات المتحدة الأمريكية (Freedom Network USA).

(66) Equal Time, Impact of Forced Displacement, 2023؛ وورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية.

(67) A/HRC/48/52، الفقرة 56.

(68) ورقة مقدمة من إكوادور.

(69) ورقة مقدمة من مؤتمر النقابات العمالية في زمبابوي.

(70) ورقة مقدمة من الاتحاد المركزي الموحد للعمال (Central Unitaria de Trabajadores Auténtica).

(71) ورقة مقدمة من الاتحاد الوطني لنقابات العمال في غواتيمالا (Unstragua Historica).

(72) ورقة مقدمة من مؤتمر نقابات العمال في غانا.

(73) الاتحاد العام للنقابات العمالية في جمهورية الأرجنتين.

(74) A/HRC/54/30/Add.1، الفقرة 23.

(75) منظمة العمل الدولية، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات 521 (2023) (ILC.111/III(A))؛ وورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية.

الطبيقي وتوفير ظروف عمل لائقة للعمال المضطهدين في جنوب آسيا⁽⁷⁶⁾. وسُجّلت حالة نموذجية بشأن التفاوض الجماعي في الهند مؤخرًا عندما تفاوضت منظمة العدالة العمالية العالمية - المنتدى الدولي لحقوق العمال ونقابة عمال النسيج والعمل المشترك في تاميل نادو، وهي نقابة تقودها طائفة الداليت والنساء، على برنامج يعالج العنف والتحرش القائم على نوع الجنس في العمل واستحدثته، وأصبح هذا البرنامج قابلاً للإنفاذ من خلال التزامات تعهد بها كل من الموردین والعلامات التجارية⁽⁷⁷⁾. وفي الولايات المتحدة، أُفيد بأن العمال المنحدرين من أصل أفريقي والعمال من أصل لاتيني يكسبون 20 إلى 35 في المائة أكثر لدى انضوائهم في نقابات بدعم من المنظمات العمالية، مقارنةً بمن لا ينتمون إليها، مما يدلُّ بشكل واضح على فوائد الانضمام إلى النقابات بين المنتمين إلى فئات الأقليات⁽⁷⁸⁾.

22 - وعلاوة على ذلك، يواجه العاملون في الاقتصاد غير الرسمي خطراً متزايداً من الاستغلال في العمل⁽⁷⁹⁾، وتتخذ منظمات العمال إجراءات استباقية في حماية حقوقهم في أماكن العمل⁽⁸⁰⁾. وعلى سبيل المثال، يساعد معهد الاقتصاد العادل والعمل في قطاعي السياحة والعمالة المنزلية (مثل عمال النظافة ومقدمي الرعاية) في تايلند على تنظيم أنفسهم تنظيمًا فعالاً من خلال توفير المعلومات وإسماع أصواتهم وبناء التضامن في جميع القطاعات⁽⁸¹⁾، ويقدم اتحاد نقابات العمال الكوريين خدمات استشارية قانونية متخصصة للعمال المستقلين⁽⁸²⁾. أما بالنسبة إلى العمل المنزلي الذي لا يخضع للتنظيم على النحو الواجب في مختلف أنحاء العالم، فقد أنشأ اتحاد العاملات المنزليات في الكونغو وقادة المجتمع المحلي مجموعات دعم وعيادات قانونية للعاملات في غوما⁽⁸³⁾. وحُدِّدت مبادرات مشجعة أخرى بشأن تمكين وحماية العمال في القطاعات غير النظامية في أوغندا والبرازيل وبوروندي وتوغو ونيجيريا⁽⁸⁴⁾، من بين بلدان أخرى.

دال - مبادرات خاصة بقطاعات محددة لمنع أشكال الرق المعاصرة

23 - تقوم المنظمات العمالية بمنع أشكال الرق المعاصرة أو التصدي لها في مختلف قطاعات الاقتصاد. وفيما يتعلق بمصايد الأسماك، يمنع منتدى تجمع البحارة الإندونيسيين العمل القسري في الصيد في المياه البعيدة ويساعد الناجين من خلال تنظيم أنشطة اجتماعية وتوفير المأوى وربط الصيادين بالسلطات

(76) The International Dalit Solidarity Network “what we do” available at <https://idsn.org/about-us/what-we-do>

(77) وقرات مقدمة من تحالف الحد الأدنى للأجور في آسيا، ونقابة عمال النسيج والعمل المشترك في تاميل نادو، والمنتدى العالمي للعدالة العمالية - المنتدى الدولي لحقوق العمال.

(78) ورقة مقدمة من شبكة الحرية في الولايات المتحدة الأمريكية.

(79) A/77/163.

(80) وقرات مقدمة من المعهد البريطاني للقانون الدولي والمقارن، ومؤتمر العمل النيجيري، واتحاد النقابات العمالية المستقلة في بلغاريا.

(81) ورقة مقدمة من المعهد البريطاني للقانون الدولي والمقارن.

(82) ورقة مقدمة من اتحاد نقابات العمال الكوريين.

(83) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للعمال المنزليين.

(84) وقرتان مقدمتان من مؤتمر العمل النيجيري والاتحاد الدولي للنقابات العمالية؛ و “The Role of Social Dialogue and the Social Partners in Addressing the Consequences of COVID-19 in the Informal Economy” (2020) 3; and ILO, *Interactions between Workers’ Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice* (2020) 29-31, 45-46, 80-82.

وغيرها من الجهات المقدمة للخدمات لتعزيز إمكانية الوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف⁽⁸⁵⁾. وبالمثل، كان للاتحاد الدولي لعمال النقل في أيرلندا دور مهم في تحديد وإحالة الصيادين المهاجرين الذين تم الاتجار بهم إلى سلطات إنفاذ القانون، ونجح أيضا في الضغط من أجل إلغاء نظام التأشيرات للصيادين من خارج المنطقة الاقتصادية الأوروبية يعتبر على نطاق واسع أنه استغلالي للغاية⁽⁸⁶⁾.

24 - وتُبدل أيضا جهود بارزة في قطاع الصناعة الزراعية. ففي البرازيل، تزور منظمة عمال الأرياف في ولاية ميناس جيراييس مزارع البن، وتبلغ عن انتهاكات حقوق الإنسان، وتشجع في اتخاذ إجراءات قانونية عند الاقتضاء، وتقدم التدريب للعمال⁽⁸⁷⁾. وفي المكسيك، تدعو اللجنة العمالية الحدودية إلى تحسين ظروف العمل والمعيشة لعمال المصانع في شمال البلد وإلى تمثيل نقابي حقيقي للعاملين في هذا القطاع⁽⁸⁸⁾، ويوفر الاتحاد النسائي في مقاطعة تهاى بنه التدريب على اكتساب المهارات والمساعدة المالية للمزارعات حتى يتسنى لهن الحفاظ على أعمالهن التجارية الزراعية⁽⁸⁹⁾. وفي زامبيا، لعبت النقابة الوطنية للعمال في المزارع وقطاع الزراعة دوراً مهماً في التصدي للتحرش الجنسي والعنف ضد العاملات في مجال البستنة من خلال التدخل المباشر لدى أرباب العمل والتوعية بالتعاون مع الحركة النسائية في البلد⁽⁹⁰⁾.

25 - وفيما يتعلق بالقطاعات الأخرى، في صناعة الملابس الجاهزة في جمهورية مصر العربية، نظم عمال النسيج والملابس إضرابا سلميا، بدعم من الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، من أجل المطالبة بتحسين الأجور وظروف العمل، وحصلوا في النهاية على علاوة على الرواتب وزيادات على أساس الأداء تصل إلى 30 في المائة⁽⁹¹⁾. وفي قطاع الإنشاءات، أضرب العمال المهاجرون في تركيا، الذين يعملون لحساب شركة إنشاءات في مشروع بناء سكة الحديد في تنزانيا، عن العمل بعد سبعة أشهر من عدم حصولهم على أجورهم. وبمساعدة من اتحاد النقابات العمالية التقدمية في تركيا والاتحاد الدولي للنقابات العمالية والنقابات التنزانية، تمكن هؤلاء العمال من الحصول على أجورهم المتأخرة⁽⁹²⁾. وبالنسبة للعمل المنزلي، يلاحظ مثال على الممارسات الجيدة في ماليزيا حيث استخدم الاتحاد الدولي للعمال المنزليين منصات التواصل الاجتماعي للوصول إلى العمال المنزليين وتنظيمهم، مما يسمح لهم بتبادل المعلومات الهامة والإبلاغ عن حالات الاستغلال وسوء المعاملة⁽⁹³⁾.

(85) ورقة مقدمة من منظمة العدالة العمالية العالمية - المنتدى الدولي لحقوق العمال.

(86) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي لعمال النقل.

(87) ورقة مقدمة من منظمة كونكتاش لحقوق الإنسان، ومنظمة عمال الأرياف في ولاية ميناس جيراييس (Aderec-MG)، ومنظمة مراسلون - البرازيل (Reporter Brasil).

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

(89) ASEAN, Third Report on the Advancement of Women in ASEAN (2021), 111

(90) International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations "Safe Farms, Safe Workers, Safe Communities: Improving Occupational Health, Safety and Environmental Standards on Plantations and Farms in Africa" (2015), 25

(91) ورقة مقدمة من مؤسسة ماعت السلام. برعاية جبران واتحاد عمال محافظة القليوبية، نجاح مفاوضات إنهاء اعتصام عمال النقل والمواصلات، الصفحة الرسمية للاتحاد العام لنقابات عمال مصر، 31 كانون الثاني/يناير 2024، انظر: <https://fbook.cc/SDR8>.

(92) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية.

(93) ILO, *Organising women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN* (2021), 141

هاء - تفقد ظروف العمل والمعيشة وتيسير الوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف

26 - يعد تفقد أماكن العمل والسكن أمراً ضرورياً في تحديد حالات أشكال الرق المعاصرة، وتساهم المنظمات العمالية مساهمة مهمة في هذا الصدد⁽⁹⁴⁾. ويشارك بعضها، مثل تلك الموجودة في سويسرا، في أنشطة التوعية وغيرها من الأنشطة من أجل تدريب مفتشي العمل⁽⁹⁵⁾، ويذهب بعضها الآخر إلى أماكن العمل ويتفقد ظروف العمل بالتعاون مع الحكومات وسائر الجهات صاحبة المصلحة. وفي السويد، تتعاون المنظمات المنتسبة للاتحاد السويدي للنقابات العمالية مع الحكومة لتفقد مواقع العمل وأرباب العمل المشتبه في استغلالهم للعمال⁽⁹⁶⁾. وبالمثل، تقوم بعض المنظمات العمالية في باكستان والهند، بزيارات منتظمة لمواقع العمل لمراقبة ظروف العمل والمعيشة، والتي أسفرت عن نتائج إيجابية في قطاعات مثل الزراعة⁽⁹⁷⁾. وبالإضافة إلى ذلك، يعمل مؤتمر العمال الكندي بنشاط على تيسير إنفاذ متطلبات الحكومة الخاصة بالسكن الذي يتم توفيره للعمال المهاجرين⁽⁹⁸⁾، وثمة مبادرة مشجعة أخرى على الصعيد العالمي منبثقة عن الاتحاد الدولي لعمال النقل الذي يوظف مفتشين متفرغين كمسؤولين نقابيين يقومون بتفتيش السفن في أكثر من 120 ميناء في 57 بلداً⁽⁹⁹⁾.

27 - وبمجرد اكتشاف انتهاكات حقوق العمل والحقوق الأوسع نطاقاً، تساعد المنظمات العمالية العمال في الوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف. وغالباً ما تمثل العمال أو تساعدهم في التفاوضي، وتعزز الحوار مع أرباب العمل، وتبلغ عن انتهاكات حقوق الإنسان من خلال النظام الإشرافي لمنظمة العمل الدولية أو نقاط الاتصال الوطنية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أو آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان⁽¹⁰⁰⁾. وعلى سبيل المثال، تعمل منظمات مثل رابطة هاري للرعاية في باكستان على تعزيز إمكانية وصول العمال المعرضين لخطر العمالة المرتهنة في الزراعة ومصايد الأسماك إلى العدالة، من خلال التعاون مع السلطة القضائية ومكاتب أمناء المظالم واللجان المستقلة على مستوى الأفضية والمقاطعات⁽¹⁰¹⁾. وفي هونغ كونغ، يدير اتحاد نقابات العمال المنزليين الآسيويين الحالات التي تتعلق بالعمال المنزليين المهاجرين من مختلف الجنسيات من أجل استرداد رسوم الوكالات الباهظة والاحتفاظ بها⁽¹⁰²⁾. وبالمثل، تعالج رابطة المواطنين الفلبينيين العاملين في الخارج في ماليزيا ورابطة العمال المنزليين المهاجرين الإندونيسيين شكاوى العمال المنزليين من خلال خط ساخن يعمل على مدار 24 ساعة ووسائل التواصل الاجتماعي وقنوات أخرى بالتعاون الوثيق مع المنظمات المحلية والنقابات والسفارات والسلطات لتقديم طائفة

(94) ورقة مقدمة من الاتحاد المركزي الوحيد للعمال (Central Única Dos Trabalhadores).

(95) ورقة مقدمة من سويسرا.

(96) ورقة مقدمة من الاتحاد السويدي للنقابات العمالية.

(97) ورقة مقدمة من رابطة هاري للرعاية.

(98) ورقة مقدمة من مؤتمر العمال الكندي.

(99) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي لعمال النقل؛ و "About the Inspectorate"، متاح في الموقع التالي <https://www.itfseafarers.org/en/focs/about-the-inspectorate>

(100) ورقات مقدمة من مؤتمر النقابات العمالية في زيمبابوي؛ والاتحاد الدولي لعمال النقل؛ ومؤتمر العمل النيجيري؛ ومنظمة العمل - القوة العمالية.

(101) ورقة مقدمة من رابطة هاري للرعاية.

(102) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للعمال المنزليين.

متنوعة من الخدمات⁽¹⁰³⁾. وفي المملكة المتحدة، لدى نقابة الخدمة العامة (UNISON) صندوق للرعاية الاجتماعية يوفر الدعم المالي الطارئ لأعضائه وللعمال للحصول على الدعم القانوني المجاني⁽¹⁰⁴⁾.

واو - التعاون الدولي بين المنظمات العمالية

28 - توجد أمثلة مشجعة على التعاون الدولي بين المنظمات العمالية خارج الحدود الوطنية. فعلى سبيل المثال، يعمل برنامج "العمل اللائق للجميع" التابع للاتحاد النرويجي للنقابات العمالية (LO Norway)، والذي يهدف إلى تمكين وتدريب المنظمات العمالية المحلية، في 16 بلداً في أفريقيا وأمريكا اللاتينية وآسيا والشرق الأوسط⁽¹⁰⁵⁾. ويقدم الاتحاد الياباني لنقابات عمال النسيج والكيماويات والأغذية والتجارة والخدمات ونقابات العمال العامة (UA zensen) الدعم لبناء قدرات النقابات العمالية في ميانمار وإندونيسيا⁽¹⁰⁶⁾. وعلاوة على ذلك، أنشأ تحالف عمال إيموكالي في الولايات المتحدة برنامج الغذاء العادل، وهو عبارة عن شراكة وشبكة للمسؤولية الاجتماعية يقودها العمال وتهدف إلى تعزيز بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان في سلاسل الإمداد⁽¹⁰⁷⁾. وبالإضافة إلى الولايات المتحدة، يعمل برنامج الغذاء العادل حالياً في جنوب أفريقيا وشيلي، وينفذ عمليات في مختلف القطاعات الصناعية، بما في ذلك تربية الاستزراع المائي والنباتات⁽¹⁰⁸⁾.

29 - ويعمل العديد من هذه المنظمات العمالية مع مجموعة من الجهات صاحبة المصلحة الأخرى. وفي دول الشرق الأوسط، تتواصل شراميك سانجال، وهي حركة تمثل أصوات العمال المهاجرين من نيبال، مع السفارات النيبالية والمدافعين عن حقوق المهاجرين ومنظمات المجتمع المدني في جميع بلدان مجلس التعاون الخليجي لدعم العمال المستضعفين. وعلى الرغم من أن السلطات المحلية والشركات وأرباب العمل قد لا يرحبون علناً بمبادرات تنظيم العمال، فقد ساعدت هذه الشركات في معالجة قضايا حقوق الإنسان ووفرت بيئة أكثر دعماً للعمال المهاجرين في المنطقة⁽¹⁰⁹⁾. ويتعاون اتحاد نقابات العمال لعموم إندونيسيا أيضاً مع الدول ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية في جميع أنحاء العالم من أجل تشجيع تنفيذ قوانين حماية العمال للعمال الإندونيسيين المهاجرين في الخارج⁽¹¹⁰⁾.

(103) المرجع نفسه.

(104) ورقة مقدمة من مركز يورك لتطبيقات حقوق الإنسان؛ و <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) ورقة مقدمة من الاتحاد الياباني لنقابات عمال النسيج والكيماويات والأغذية والتجارة والخدمات ونقابات العمال العامة.

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

(108) ورقات مقدمة من تحالف عمال إيموكالي ومجلس معايير الغذاء العادل، وشبكة المسؤولية الاجتماعية التي يقودها العمال.

(109) ورقة مقدمة من منظمة حقوق العمال المهاجرين.

(110) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية.

رابعاً - التحديات التي تواجهها المنظمات العمالية في منع أشكال الرق المعاصرة والتصدي لها

30 - من الواضح أن المنظمات العمالية تؤدي دوراً رئيسياً في تمكين العمال ومنع أشكال الرق المعاصرة بشكل مباشر أو غير مباشر. غير أنها تواجه في الوقت نفسه عدداً لا يحصى من التحديات التي تقوض عملها في هذا الصدد. وفيما يلي، سنقدم لمحة عامة عن العقبات الرئيسية المطروحة، مع التأكيد عليها بأمثلة محددة.

ألف - القيود المفروضة على الحقوق النقابية

31 - يساور المقرر الخاص القلق إزاء وجود قيود مفروضة في العديد من البلدان على الحق في تكوين المنظمات العمالية أو الانضمام إليها في القانون والممارسة. فوفقاً للاتحاد الدولي للنقابات العمالية، أعادت 73 في المائة من الدول تسجيل المنظمات العمالية أو الاعتراف بها في عام 2023⁽¹¹¹⁾. وفي الإمارات العربية المتحدة، النقابات العمالية محظورة، وفي سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية، الأطر التشريعية المحلية المتعلقة بالحق في تكوين منظمات عمالية أو الانضمام إليها للعمال المهاجرين لا ترقى إلى مستوى المعايير الدولية⁽¹¹²⁾. وفي أوكرانيا، أفادت التقارير بأن النقابات العمالية حُظرت في جميع الأراضي التي يحتلها الاتحاد الروسي، بما في ذلك شبه جزيرة القرم، وواجه العمال خطر الاستغلال المتزايد⁽¹¹³⁾، وأصدرت حكومة ميانمار إعلاناً بعدم الاعتراف بـ 16 نقابة ومنظمة من منظمات المجتمع المدني بعد انقلاب عام 2021⁽¹¹⁴⁾. كما أُبلغ عن وجود عقبات فيما يتعلق بتسجيل النقابات في دول مثل باكستان وبيلاروس والجزائر والسلفادور⁽¹¹⁵⁾.

32 - وحتى عندما تكون المنظمات العمالية قادرة على التسجيل، يواجه العديد منها عقبات مختلفة في الممارسة العملية. ففي جمهورية الصين الشعبية، يكفل قانون النقابات العمالية لعام 2022 الحقوق النقابية لجميع العمال، بمن فيهم المهاجرون. ومع ذلك، يواجه العاملون في قطاع الصيد في المياه البعيدة تحديات غير متناسبة في ممارسة حريتهم في تكوين الجمعيات. وفي هذا الصدد، أُفيد بأن منتدى تجمع البحارة الإندونيسيين، وهو النقابة الرئيسية للصيادين المهاجرين في قطاع الصيد في المياه البعيدة في جمهورية الصين الشعبية، تعرض لتدخل تعسفي من قبل مالك سفينة تابعة لجمهورية الصين الشعبية

(111) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية؛ و <https://www.ituc-csi.org/2023-global-rights-index-en>.

(112) ورقات مقدمة من مؤسسة ماعت للسلام، ومنظمة حقوق العمال المهاجرين، وإئتلاف العدالة العمالية للمهاجرين في الخليج؛ والموجزات القطرية للإمارات العربية المتحدة وعمان والمملكة العربية السعودية المتاحة في الموقع التالي: www.ilo.org/publications/country-briefs-regulatory-frameworks-governing-migrant-workers-arab-states.

(113) ورقة مقدمة من رابطة إعادة إدماج القرم.

(114) ملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن ميانمار (اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87) المعتمدة في عام 2023، نُشرت في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex؛ (2023)، 16 "Towards Freedom and Dignity in Myanmar". ILO.

(115) ورقة مقدمة من اتحاد نقابات القوى المنتجة، ورابطة هاري للرعاية؛

ملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن الجزائر والسلفادور (الاتفاقية رقم 87) المعتمدة في عام 2023، نُشرت في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex؛ و E/C.12/BLR/CO/7، الفقرة 27.

وعدم استجاب الحكومة في الوقت المناسب بعد ذلك⁽¹¹⁶⁾. وفي البحرين، رغم تأسيس النقابة العامة للعمال المنزلية في حزيران/يونيه 2023، تأخر كثيرا إنجاز تسجيلها⁽¹¹⁷⁾. وفي أوزبكستان والسنگال كذلك، يجب الحصول على تصريح أو موافقة من الحكومة لتكوين منظمات عمالية وممارسة أنشطتها⁽¹¹⁸⁾، وتُفرض عقوبات على تكوين منظمة غير معترف بها رسمياً أو الانضمام إليها وفقاً لقانون النقابات العمالية في ترينيداد وتوباغو⁽¹¹⁹⁾.

33 - وثمة مشكلة ذات صلة تتمثل في أن العمال في بعض أنحاء العالم يمكنهم الانضمام فقط إلى الهيئات التي أنشأتها الدولة، الأمر الذي يقوض استقلالية هذه المنظمات إلى حد كبير. ففي آسيا الوسطى، وعلى الرغم من أن تركمانستان صدّقت على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 ورقم 98، أُفيد بأنه لا يحق للعمال إنشاء منظمات مستقلة في البلد⁽¹²⁰⁾، مما يحد من القدرة على التصدي للعمل القسري الذي تفرضه الدولة⁽¹²¹⁾. وفي اليمن، يشير قانون النقابات على وجه التحديد إلى الاتحاد العام لنقابات العمال، مما يجعل من المستحيل إنشاء نقابات أخرى⁽¹²²⁾. وبالمثل، فإن اتحاد نقابات العمال لعموم الصين هو المنظمة العمالية الوحيدة المعتمدة في الصين⁽¹²³⁾، وأفيد بأن حكومة كوبا تحظر إنشاء هيئات مستقلة، ويضطر العمال إلى الانضمام إلى الهيئة الرسمية في البلد، أي الاتحاد المركزي لعمال كوبا⁽¹²⁴⁾.

34 - ويواجه العمال والمنظمات العمالية أيضاً عقبات في ممارسة المفاوضات الجماعية والحق في الإضراب. وفي طاجيكستان، تتطلب المادة 323 (2) من قانون العمل أغلبية الثلثين للدعوة إلى الإضراب، الأمر الذي قد يحول دون قيام العمال بالإضراب حيث قد يكون من الصعب تحقيق النصاب القانوني⁽¹²⁵⁾. وثمة قانون مماثل في المملكة المتحدة حيث يجب أن يصوت ما لا يقل عن خمسين بالمائة من أعضاء النقابات تأييداً للإضراب عن العمل⁽¹²⁶⁾، وتفرض زماموي إجراء مرهقا لإعلان الإضراب مع التهديد بفرض عقوبات في حال عدم الامتثال⁽¹²⁷⁾. ولوحظت أيضاً القيود المفروضة على المفاوضات الجماعية والحق

(116) ورقة مقدمة من منظمة العدالة العمالية العالمية.

(117) ورقة مقدمة من ائتلاف العدالة العمالية للمهاجرين في الخليج.

(118) E/C.12/SEN/CO/3، الفقرتان 22 و 23؛ و E/C.12/UZB/CO/3، الفقرة 34.

(119) ورقة مقدمة من ترينيداد وتوباغو.

(120) ورقة مقدمة من حملة القطن؛ ملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن تركمانستان (الاتفاقية رقم 87 المعتمدة في عام 2022، نُشرت في الدورة 111 لمؤتمر العمل الدولي (2023)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex.

(121) CCPR/C/TKM/CO/3، الفقرة 32، CEDAW/C/TKM/CO/6، الفقرة 41؛ و AL TKM2021/2.

(122) المواد 2 و 20 و 21؛ و E/C.12/YEM/CO/3، الفقرة 39.

(123) E/C.12/CHN/CO/3، الفقرة 55.

(124) ملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن كوبا (الاتفاقية رقم 87) المعتمدة في عام 2023، نُشرت في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex.

(125) E/C.12/TJK/CO/4، الفقرة 40.

(126) قانون النقابات العمالية لعام 2016.

(127) <https://survey.ituc-csi.org/Zimbabwe.html#tabs-2>؛ ورقة مقدمة من مؤتمر النقابات العمالية في زيمبابوي.

في الإضراب في أيرلندا وجمهورية كوريا وكومبوديا، وكذلك في هونغ كونغ، الصين⁽¹²⁸⁾. وأبلغ كذلك عن فرض حظر واسع النطاق بشكل مفرط على فئات معينة من العمال الذين قد لا تعتبر خدماتهم بالضرورة أساسية في إثيوبيا وأذربيجان وألبانيا وأنغولا وبنن وبوركينا فاسو وتشيكيا والسلفادور وكوستاريكا⁽¹²⁹⁾.

باء - انتهاكات حقوق الإنسان الأخرى التي يعاني منها العمال وممثلوهم

35 - غالبا ما يواجه العمال وممثلوهم التهديدات والمضايقات والعنف، سواء من سلطات الدولة أو من جهات خاصة مثل أرباب العمل. ووفقا للاتحاد الدولي للنقابات العمالية، قُتل نقابيون في ثمانية بلدان في عام 2023، وتعرض العمال للاعتقال والاحتجاز التعسفيين في 46 في المائة من البلدان، وحرّم في 65 في المائة من البلدان العمال من الوصول إلى العدالة أو قيدت وصولهم إليها⁽¹³⁰⁾. وفي جمهورية إيران الإسلامية، مُنعت المنظمات العمالية من الاجتماع، واعتقل أعضاؤها بشكل تعسفي⁽¹³¹⁾. وأبلغ أيضا عن مضايقة وعنف وملاحقات جنائية وإدانان بتهم مثل "تكوين جمعيات إجرامية" و "خطاب الكراهية" و "الإرهاب"، فضلا عن ممارسات قمعية أخرى ضد قادة النقابات وأعضائها في بوروندي وتشاد وتوغو⁽¹³²⁾ وغواتيمالا واليابان، وأثيرت مزاعم عن عمليات قتل خارج نطاق القضاء في الفلبين وفنزويلا (جمهورية - البوليفارية)⁽¹³³⁾. وفي سري لانكا، تعرّض أعضاء النقابات للمراقبة المنتظمة، وعمليات خرق النقابات والفصل من العمل⁽¹³⁴⁾، كما لوحظ استخدام القوة ضد العمال والمنظمات العمالية التي تشارك في الإضرابات أو المظاهرات السلمية في إندونيسيا وفرنسا الكاميرون⁽¹³⁵⁾.

36 - وإلى جانب هذه الانتهاكات لحقوق الإنسان التي ترتكبها جهات حكومية، قد يواجه العمال والمنظمات العمالية عرقلة وتدخلًا من قبل الشركات وأرباب العمل. فعلى سبيل المثال، أُفيد بأن العديد من أصحاب المصانع في بنغلاديش يمنعون العمال من تنظيم أنفسهم ويعتمدون على وكلاء خارجيين لتهديد أعضاء النقابات⁽¹³⁶⁾. وعندما أنشأ العمال في شركة أمازون في الولايات المتحدة نقابة عمال أمازون، كانت

(128) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للعمال المنزليين؛ E/C.12/KHM/CO/2، الفقرة 30؛ CCPR/C/CHN-HKG/CO/4، الفقرة 49؛ CCPR/C/KOR/CO/5، الفقرة 57؛ E/C.12/IRL/CO/4، الفقرة 32.

(129) لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر بشأن أنغولا وكوستاريكا (الاتفاقية رقم 87) معتمد عام 2023، نشر في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، وملاحظة بشأن ألبانيا وبنن وبوركينا فاسو وبوركينا فاسو وإثيوبيا والسلفادور (الاتفاقية رقم 87) معتمدة عام 2023، نشرت في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex؛ E/C.12/AZE/CO/4، الفقرتان 30-31؛ E/C.12/SLV/CO/6، الفقرتان 36-37؛ E/C.12/CZE/CO/3، الفقرتان 26-27.

(130) ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية؛ و <https://www.ituc-csi.org/2023-global-rights-index-en>

(131) CCPR/C/IRN/CO/4، الفقرة 53.

(132) ورقة مقدمة من اتحاد نقابات القوى المنتجة؛ E/C.12/TCD/CO/4، الفقرة 29؛ CCPR/C/BDI/CO/3، الفقرة 39؛ E/C.12/GTM/CO/4، الفقرة 28؛ E/C.12/TGO/CO/5، الفقرة 43؛ A/HRC/56/55/Add.1، الفقرة 64.

(133) CCPR/C/PHL/CO/5، الفقرة 47؛ CCPR/C/VEN/CO/5، الفقرة 13.

(134) A/HRC/51/26/Add.1، الفقرة 74.

(135) ملاحظة بشأن إندونيسيا (الاتفاقية رقم 87) معتمدة في عام 2022، نشرت في الدورة 111 لمؤتمر العمل الدولي (2023) وبشأن الكاميرون (الاتفاقية رقم 87) معتمدة في عام 2021، نشرت في الدورة 110 لمؤتمر العمل الدولي (2022)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex؛ E/C.12/IDN/CO/2، الفقرة 38؛ E/C.12/FRA/CO/5، الفقرة 28؛ وورقة مقدمة من منظمة القوى العمالية.

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

هناك حالات مزعومة من الإجراءات الانتقامية والتهديدات والتعليقات العنصرية من رب العمل⁽¹³⁷⁾. وسجلت وزارة العمل الكولومبية أكثر من 390 حالة رفض مزعوم للتفاوض مع المنظمات النقابية بين الشركات⁽¹³⁸⁾، وعلى الرغم من الإصلاحات الجارية في نظام الكفالة، لا يزال العمال الوافدون في بلدان مجلس التعاون الخليجي يواجهون خطر إنهاء عملهم أو تعليقه وترحيلهم لاحقاً إذا ما شاركوا في أنشطة نقابية⁽¹³⁹⁾. وعلاوة على ذلك، تقتصر الأطر القانونية المحلية إلى أحكام تحظر التمييز ضد النقابات أو تنص على عقوبات رادعة بما فيه الكفاية ضد هذا التمييز، كما لوحظ في إريتريا وجرسي وجمهورية أفريقيا الوسطى وسان تومي وبرينسيبي وغابون⁽¹⁴⁰⁾.

37 - وثمة مشكلة ذات صلة تتمثل في التعاون المحدود بين أرباب العمل والمنظمات العمالية. ووفقاً لدراسة نشرتها مؤسسة KnowTheChain في عام 2023، وهي مورد للشركات والمستثمرين لفهم مخاطر العمل القسري ومعالجتها في سلاسل الإمداد العالمية، فإن 22 في المائة فقط من شركات الملابس والأحذية التي جرى استعراضها تتعاون مع النقابات العمالية المحلية أو العالمية لتحسين حرية تكوين الجمعيات في سلاسل الإمداد الخاصة بها⁽¹⁴¹⁾. ويقال إن تدقيق الأداء الاجتماعي، الذي تستخدمه الشركات وأرباب العمل بشكل متزايد، غير كافٍ لتحديد انتهاكات حقوق العمال ومعالجتها حيث يتم استبعاد المنظمات العمالية في كثير من الحالات⁽¹⁴²⁾. وفي بعض الحالات، تستخدم آليات التظلم التي تقودها الشركات بشكل خاطئ بطريقة تحل محل النقابات العمالية أو تقوض شرعيتها في المنازعات المتعلقة بالعمل⁽¹⁴³⁾. ولوحظ أن الافتقار إلى تشريعات أو سياسات كافية بشأن بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان هو أحد العوامل التي تشجع على عدم التعاون من جانب الشركات وأرباب العمل⁽¹⁴⁴⁾، وثمة حاجة ملحة لتصحيح هذا الأمر على الصعيد العالمي.

38 - ومن المهم تسليط الضوء على أن هذه الانتهاكات وغيرها من انتهاكات حقوق الإنسان والتجاوزات التي يتعرض لها العمال ومنظماتهم لا تعالج دائماً بصورة مرضية بسبب محدودية الوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف، مما يعزز بالتالي ثقافة الإفلات من العقاب. ففي جنوب أفريقيا، على سبيل المثال، أُعرب عن مخاوف بشأن عدم إجراء تحقيقات مناسبة في مزاعم عمليات الفصل المناهض للعمل النقابي والاعتقالات

(137) ورقة مقدمة من شبكة الحرية في الولايات المتحدة الأمريكية.

(138) ورقة مقدمة من كولومبيا.

(139) ورقات مقدمة من مؤسسة ماعت للسلام وائتلاف العدالة العمالية للمهاجرين في الخليج.

(140) لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر بشأن غابون (اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98) معتمد في عام 2023، نشر في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)؛ وملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن إريتريا وجرسي جمهورية أفريقيا الوسطى وسان تومي وبرينسيبي (الاتفاقية رقم 98)، المعتمدة في عام 2023، نُشرت في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex.

(141) KnowTheChain, Apparel & Footwear Benchmark Findings Report (2023).

(142) ورقات مقدمة من الاتحاد العام لنقابات العمال في البرازيل ومنظمة أوكسفام البرازيل؛ و Business and Human Rights Resource Centre, "Social Audit Liability" (2021).

(143) ورقة مقدمة من المنظمة الدولية لمكافحة الرق، وشرح المبدأ 29 من المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (انظر A/HRC/17/31، المرفق).

(144) المرجع نفسه.

وقتل أعضاء النقابات⁽¹⁴⁵⁾. وبالمثل، في البرازيل، وعلى الرغم من التقارير التي تفيد بتعرض قادة النقابات والعمال المضربين للعنف والتمييز⁽¹⁴⁶⁾، اعتبرت التدابير التي اتخذتها الحكومة غير ناجحة⁽¹⁴⁷⁾، وفي العراق، لا يستطيع العمال الذين فصلوا من عملهم بسبب مشاركتهم في أنشطة نقابية الوصول إلى سبل الانتصاف القانونية⁽¹⁴⁸⁾. وقد أُبلغ عن وجود عقبات تعترض وصول العمال والمنظمات العمالية إلى العدالة وسبل الانتصاف في العديد من البلدان، بما في ذلك إسواتيني وتركيا وتونس وفيجي⁽¹⁴⁹⁾.

جيم - أشكال التمييز والتهميش المتقاطعة

39 - لا تزال فئات معينة من العمال تواجه عقبات تعترض ممارسة الحقوق النقابية بسبب التمييز الهيكلي والتهميش، مما يزيد بدوره من وقوعهم ضحايا لأشكال الرق المعاصرة. ومن الأمثلة على ذلك التمتع المحدود للعمال بهذه الحقوق. فهؤلاء العاملات يتحملن حصة غير متناسبة من الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وينقلن وقتهن وفرص انخراطهن مع المنظمات العمالية، بما في ذلك تولي مناصب قيادية، نتيجة لذلك⁽¹⁵⁰⁾. وقد تعفي قوانين العمل المنزلي أيضا بعض القطاعات التي تشكل فيها العاملات نسباً كبيرة من القوى العاملة، مثل الزراعة والعمل المنزلي، من الحماية المهنية، بما في ذلك الحقوق النقابية⁽¹⁵¹⁾.

40 - ولا بد أيضا من تسليط الضوء على تجربة العمال المنتمين إلى الأقليات. ففي بلدان آسيوية مثل باكستان وبنغلاديش ونيبال والهند، تعتبر حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية من التحديات المستمرة لمعظم العمال من الطبقات المضطهدة مثل الداليت. وحتى عندما يُسمح للعمال بموجب القانون بالانضمام إلى النقابات، قد تنقسم المنظمات العمالية نفسها على أسس طبقية، حيث يكون للعمال من الطبقات الأكثر حرماناً أقل قدرة على التفاوض⁽¹⁵²⁾. ويجب التأكيد أيضا على الأبعاد الجنسانية، فنساء الداليت يواجهن عقبات إضافية لأنهن أقل قدرة على ممارسة الحقوق النقابية لأسباب مختلفة⁽¹⁵³⁾. ويعاني العمال المهاجرون أيضا من الحرمان عندما يتعلق الأمر بممارسة الحقوق النقابية كما هو مذكور أعلاه. وحتى في الدول التي يستطيع فيها العمال المهاجرون ممارسة هذه الحقوق، يقل احتمال انخراطهم مع المنظمات العمالية بسبب المخاوف من إمكانية إدراجهم على القائمة السوداء من قبل شركات التوظيف

(145) ملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن جنوب أفريقيا (الاتفاقية رقم 87) المعتمدة في عام 2023، نُشرت في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex.

(146) E/C.12/BRA/CO/3 (اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 2023)، الفقرة 37؛ وورقة مقدمة من الاتحاد المركزي الوحيد للعمال.

(147) ملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن البرازيل (الاتفاقية رقم 87) المعتمدة في عام 2023، نُشرت في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex.

(148) E/C.12/IRQ/CO/5، الفقرة 30.

(149) ملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن إسواتيني وتركيا وتونس وفيجي (الاتفاقية رقم 87) المعتمدة في عام 2023، نُشرت في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex.

(150) A/75/184، الفقرتان 42 و 66؛ A/HRC/44/51، الفقرة 53.

(151) A/HRC/44/51، الفقرة 52.

(152) ورقة مقدمة من الشبكة الدولية للتضامن مع الداليت.

(153) المرجع نفسه؛ وورقة مقدمة من المنظمة الدولية لمكافحة الرق.

أو فصلهم من قبل أرباب العمل⁽¹⁵⁴⁾. وتشكل الحواجز اللغوية والشبكية الاجتماعية المحدودة وعدم إمكانية الوصول إلى المعلومات حول حقوقهم صعوبات إضافية بالنسبة إليهم⁽¹⁵⁵⁾.

41 - وبالإضافة إلى ذلك، يواجه العاملون في المناطق النائية أو الريفية وفي المناطق الاقتصادية الخاصة أيضاً صعوبات. وفيما يتعلق بالمناطق النائية أو الريفية، تشمل القطاعات المتضررة بشكل خاص الزراعة والبناء وصيد الأسماك واستخراج الموارد الطبيعية، حيث لا يستطيع العمال الانضمام إلى نقابات ولا تتوافر لهم قنوات للإبلاغ عن انتهاكات حقوق الإنسان بسبب مواقعهم⁽¹⁵⁶⁾. وتشكل الشعوب الأصلية مثلاً وثيق الصلة بالموضوع لأنها غالباً ما تعمل في هذه المجالات في مختلف أنحاء العالم⁽¹⁵⁷⁾. وفي المناطق الاقتصادية الخاصة، بما في ذلك المناطق الاقتصادية الخاصة في إثيوبيا وبنغلاديش وجامايكا وكينيا وهايتي، أفيد بأن العمال غير قادرين على ممارسة حقهم في المفاوضات الجماعية وحرية تكوين الجمعيات بشكل كامل، حيث تتدنّى أشكال حماية العمال أو ببساطة لا تطبق على الإطلاق من أجل جذب الاستثمار الأجنبي⁽¹⁵⁸⁾.

42 - ويواجه العاملون في أشكال التوظيف غير القياسية وفي الاقتصاد غير الرسمي، وكذلك العاملون لحسابهم الخاص صعوبات قانونية وعملية عند الانضمام إلى النقابات. ففي أرمينيا، على سبيل المثال، يشكل العاملون في الاقتصاد غير الرسمي والعاملون لحسابهم الخاص جزءاً كبيراً من القوى العاملة، ومع ذلك لا يُسمح لهم بتشكيل نقابات عمالية أو الانضمام إليها⁽¹⁵⁹⁾. ويقع العمال المنزليون خارج نطاق قوانين العمل⁽¹⁶⁰⁾ وغالباً ما لا يكون في وسعهم التمتع بالحق في التنظيم أو المفاوضات الجماعية جراء ذلك⁽¹⁶¹⁾. والاشتغال بالجنس مثال آخر على العمل غير الرسمي في أنحاء مختلفة من العالم حيث يواجه المشتغلون/المشتغلات بالجنس في كثير من الأحيان صعوبات متفاوتة في تكوين النقابات، لأنه لا يعترف بعملهم على هذا النحو في العديد من البلدان ولا توجد قوة عاملة مركزية لتكوين نقابات⁽¹⁶²⁾. وبالإضافة إلى ذلك، لا تزال العديد من الأطر القانونية المحلية تتسم بثغرة في حماية حقوق العاملين في المنصات الرقمية،

(154) وقرات مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية، وشبكة الحرية في الولايات المتحدة الأمريكية، والاتحاد الهولندي للنقابات العمالية. وأشار الاتحاد الدولي للنقابات العمالية أيضاً إلى أن تحديات مماثلة طرحت على مستوى الجوانب التشغيلية لمنصة مستشار التوظيف للتعلم من الأقران على الموقع الشبكي (www.recruitmentadvisor.org) التي تتوجّه إلى العمال المهاجرين باعتبارهم مستعلميها الرئيسيين.

(155) ورقة مقدمة من منظمة حقوق العمال المهاجرين.

(156) ورقة مقدمة من شبكة الحريات في الولايات المتحدة الأمريكية.

(157) المرجع نفسه.

(158) ITUC “Global Labour Index” (2024), 47; Lorenzo Cotula and Liliane Mouan, “Labour Rights in Special Economic Zones: Between Unilateralism and Transnational Law Diffusion” *Journal of International Economic Law* 24 (2021) p. 341 وملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن جامايكا (الاتفاقية رقم 87) المعتمدة 2022، نشرت في الدورة 111 لمؤتمر العمل الدولي (2023)؛ وورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية.

(159) E/C.12/ARM/CO/4، الفقرة 33؛ وورقة مقدمة من اتحاد نقابات العمال في أرمينيا.

(160) وفقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن 61,5 في المائة من العمال المنزليين مستبعدون كلياً من قوانين العمل في منطقة آسيا والمحيط الهادئ و 94 في المائة في الدول العربية ولا تغطيهم بدلاً من ذلك سوى لوائح ثانوية. انظر ILO “The road to decent work for domestic workers” (2023), 12.

(161) ملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن الأردن (الاتفاقية رقم 98) المعتمدة في عام 2023، نُشرت في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، متاحة في قاعدة البيانات Normlex؛ ورقة مقدمة من الاتحاد الدولي للعمال المنزليين (آسيا)؛ و <https://www.ituc-csi.org/2023-global-rights-index-en>.

(162) وورقتان مقدمتان من شبكة الحرية في الولايات المتحدة الأمريكية وإئتلاف المشتغلين/المشتغلات بالجنس والناجيات من الاتجار بالبشر.

بما في ذلك حقوقهم النقابية، لأن معظم المنصات الرقمية تصف قطاعات أعمالها بأنها جهات وسيطة تكنولوجية وتُصنف معظم عمال المنصات بوصفهم مستقلين أو يعملون لحسابهم الخاص⁽¹⁶³⁾، كما لوحظ في تايلند وجمهورية كوريا وكندا⁽¹⁶⁴⁾.

43 - ويجب معالجة هذه التحديات وغيرها معالجة دقيقة حتى يتسنى إعمال الحقوق النقابية إعمالاً كاملاً وحتى تتمكن المنظمات العمالية من مواصلة عملها الهام المتمثل في تمكين العمال ومنع أشكال الرق المعاصرة. وتقع على عاتق الدول المسؤولية الرئيسية في هذا الصدد بموجب القوانين الدولية لحقوق الإنسان وقوانين العمل الدولية. غير أنه من الواضح أن اتباع نهج مشترك مع إشراك جميع الجهات الفاعلة المحلية والوطنية والدولية ذات الصلة أمر ضروري من أجل توفير بيئة مواتية لممارسة الحقوق النقابية وغيرها من حقوق العمال. ويجب أن تُسمع أصوات العمال والمنظمات العمالية والضحايا والناجين من أشكال الرق المعاصرة بوضوح وأن تتعكس في العملية بشكل كافٍ لكي تتجح هذه العملية، ويحث المقرر الخاص جميع الجهات المعنية على العمل معاً بشكل تعاوني.

خامسا - استنتاجات

44 - تؤدي المنظمات العمالية دوراً حاسماً في منع أشكال الرق المعاصرة من خلال آليات وإجراءات مختلفة. وتشارك هذه المنظمات العمالية في أنشطة الدعوة والتوعية وبناء القدرات لتعزيز حقوق العمال؛ ومن خلال المفاوضة الجماعية، تتفاوض المنظمات العمالية مع أرباب العمل لتحسين ظروف العمل والأجور والمزايا. كما تقوم المنظمات العمالية بمراقبة أماكن العمل والإبلاغ عن أي انتهاكات لحقوق الإنسان يتم تحديدها؛ وتدعم المنظمات العمالية الضحايا وتساهم في حمايتهم؛ وتؤثر على السياسات والتشريعات؛ وتتخبط في شراكات مع الحكومات ومنظمات المجتمع المدني والشركات وأرباب العمل والمنظمات الدولية لتعزيز حقوق العمال؛ وتدعم وصول العمال إلى العدالة وسبل الانتصاف من خلال المحاكم المحلية والهيئات الدولية بما في ذلك النظام الإشرافي لمنظمة العمل الدولية ومنظومة الأمم المتحدة.

45 - ومع ذلك، تواجه المنظمات العمالية وأعضاؤها عدداً من التحديات في الوفاء بولاياتها، بدءاً من المضايقة والتمييز ضد النقابات وصولاً إلى التهديدات واستخدام العنف. ومن الواضح أيضاً أن فئات معينة من العمال تواجه عوائق كبيرة في ممارسة الحقوق النقابية بسبب أشكال التمييز والتهميش المتقاطعة. وتشمل هذه الفئات العاملات؛ والعمال الموسميون وغيرهم من العمال المهاجرين؛ والعمال من السكان الأصليين؛ والنساء المنتميات إلى فئات الأقليات؛ والعمال في الاقتصاد غير الرسمي، وأشكال التوظيف غير القياسية وأسواق العمل الرقمية؛ والعمال المنزليين؛ والمشتغلات/المشتغلين بالجنس؛ والعمال في المناطق الريفية أو النائية. ويتعين إيلاء اهتمام خاص لتشجيع التحرك الجماعي لهؤلاء

(163) منظمة العمل الدولية، "تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات" (2024)، الفقرة 116؛ وورقتان مقدمتان من الاتحاد الدولي للنقابات العمالية والمعهد البريطاني للقانون الدولي والمقارن.

(164) CCPR/C/KOR/CO/5، الفقرة 57؛ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشرة بشأن كوريا (اتفاقيتا منظمة العمل الدولية رقم 87 ورقم 98) معتمدة في عام 2023، نشرت في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، وطلب مباشر بشأن كندا (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98) معتمد في عام 2023، نشر في الدورة 112 لمؤتمر العمل الدولي (2024)، متاح في قاعدة البيانات Normlex؛ وورقات مقدمة من معهد الاقتصاد العادل والعمل، والتحالف العالمي لمنهضة الاتجار بالنساء، واتحاد نقابات العمال الكوريين.

العمال، وستستفيد المنظمات العمالية أيضا من زيادة التنوع في عضويتها وقيادتها. ولا يمكن منع أشكال الرق المعاصرة إلا عندما يتمتع جميع العمال بالحق في التعبير بصوت جماعي دون تمييز، وعندما يتم إعمال حقوقهم في تكوين منظمات عمالية والانضمام إليها والمشاركة في المفاوضات الجماعية بموجب معايير منظمة العمل الدولية بشكل كامل في القانون والممارسة. ومن الضروري أن تعترف الدول والشركات وأرباب العمل ومنظمات المجتمع المدني والمجتمع الدولي بدور المنظمات العمالية وأن تقيم علاقة عمل بناءة معها وتحافظ عليها.

سادسا - توصيات

46 - يقدم المقرر الخاص المعني بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، التوصيات التالية إلى الحكومات:

(أ) التصديق على جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها تنفيذا كاملا، ولا سيما اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)؛

(ب) الاعتراف بالحقوق النقابية لجميع العمال وحمايتهم في القانون والممارسة دون تمييز من أي نوع؛

(ج) ضمان أن يكون أي تقييد للحقوق النقابية محددا ومطبقا بدقة في القانون والممارسة؛

(د) الاعتراف بوجود المنظمات العمالية دون أي قيود أو عقبات واحترام استقلاليتها؛

(هـ) الامتناع عن التدخل تعسفيا في ممارسة المنظمات العمالية والعمال لحقوقهم النقابية؛

(و) حظر التمييز ضد النقابات وتعزيز مساءلة السلطات العامة والشركات وغيرها من الجهات التي تتدخل بشكل تعسفي أو غير قانوني في أنشطة المنظمات العمالية وتمنع العمال من ممارسة حقوقهم النقابية؛

(ز) ضمان إزالة الحواجز التي تحول دون وصول جميع العمال إلى العدالة وسبل الانتصاف دون تمييز، وضمان مشاركة المنظمات العمالية في هذه العملية؛

(ح) إضفاء الطابع الرسمي على الاقتصاد غير الرسمي إلى أقصى حد ممكن من أجل تعزيز حماية حقوق العمال، وبذلك ضمان الإعمال الكامل للحقوق النقابية؛

(ط) إشراك المنظمات العمالية في تفتيش العمل من أجل تحديد أشكال الرق المعاصرة، ومحاسبة مرتكبيها وتيسير وصول الضحايا إلى العدالة وسبل الانتصاف على نحو أكثر فعالية؛

(ي) تعزيز بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان لدى الشركات وأرباب العمل من خلال التعاون الهادف مع المنظمات العمالية؛

(ك) تعزيز المشاركة الفاعلة للمنظمات العمالية في وضع قوانين وسياسات العمل، وكذلك خطط العمل والتشريعات الوطنية المتعلقة بأشكال الرق المعاصرة؛

(ل) تعزيز الشراكات بين المنظمات العمالية والسلطات العامة المعنية والشركات ومنظمات المجتمع المدني من أجل تبادل المعلومات وتنسيق الجهود المشتركة في مكافحة أشكال الرق المعاصرة؛
 (م) معالجة أشكال التمييز المتقاطعة فيما يتعلق بممارسة الحقوق النقابية على نحو أكثر فعالية. واعتماد تدابير خاصة مؤقتة للفئات المهمشة عند الاقتضاء.

47 - ويقدم المقرر الخاص التوصيات التالية إلى الشركات وأرباب العمل:

(أ) احترام وحماية الحقوق النقابية لجميع العمال، وكذلك أنشطة المنظمات العمالية دون تمييز والامتناع عن التدخل التعسفي أو غير القانوني؛

(ب) ضمان مشاركة المنظمات العمالية في تسوية المنازعات العمالية وعمليات صنع القرار فيما يتعلق بظروف العمل؛

(ج) السماح للمنظمات العمالية بتفتيش أماكن العمل والمسكن التي يوفرها أرباب العمل بحرية واستقلالية؛

(د) إنشاء آليات تظلم مستقلة يسهل الوصول إليها، وتوفير سبل انتصاف فعالة في حالة حدوث انتهاكات لحقوق العمال وحقوق الإنسان؛

(هـ) تنفيذ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان بمشاركة هادفة مع المنظمات العمالية؛

(و) تعزيز المفاوضة الجماعية والاتفاقيات الإطارية العالمية بين العلامات التجارية وتجار التجزئة والنقابات العالمية؛

(ز) العمل مع الدول ومنظمات المجتمع المدني الوطنية والدولية وغيرها من الجهات صاحبة المصلحة المعنية مثل منظمة العمل الدولية لتوفير بيئة مواتية لممارسة الحقوق النقابية؛

(ح) معالجة أشكال التمييز المتقاطعة التي تمنع العمال من ممارسة الحقوق النقابية بفعالية.

48 - ويُقدّم المقرر الخاص التوصيات التالية إلى المنظمات العمالية:

(أ) مواصلة جهودها الهامة في سياق تمكين العمال وتعزيز حقوقهم محليًا ووطنياً ودولياً؛

(ب) إعطاء الأولوية لمكافحة أشكال الرق المعاصرة على المستوى القطاعي والمجتمعي والوطني والدولي من خلال القيام بما يلي:

1' وضع وتنفيذ توجيهات وسياسات محددة؛

2' التواصل وتبادل المعلومات ذات الصلة استباقياً مع الجهات المعنية الحكومية وغير الحكومية العاملة في هذا المجال؛

3' تعزيز قدرة العمال على التعرف على حالات الاستغلال وتأمين الوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف؛

‘4’ تنفيذ أنشطة دعوة وبرامج مشتركة تهدف إلى منع أشكال الرق المعاصرة وحماية الضحايا؛

(ج) تشجيع التحرك الجماعي للعمال المستبعبدين من الأشكال التقليدية للتنظيم من خلال القيام بما يلي:

‘1’ تعزيز وحماية حقوق العمل للعمال المعرضين بشكل خاص لأشكال الرق المعاصرة، مثل النساء والسكان الأصليين والأشخاص المنتمين إلى الأقليات والعمال المهاجرين والمشتغلات/المشتغلين بالجنس والعاملين في الاقتصاد غير الرسمي وفي أشكال التوظيف غير القياسية أو الجديدة والعمال في الأرياف والمناطق النائية؛

‘2’ إشراكهم في جميع عمليات صنع القرار وفي المناصب القيادية؛

‘3’ العمل على نحو وثيق مع الجهات المعنية الأخرى مثل السلطات المحلية وقادة المجتمع المحلي ومنظمات المجتمع المدني لهذا الغرض؛

(د) تعزيز التحالفات الوطنية والدولية من أجل تعزيز الحقوق النقابية وحمايتها؛

(هـ) العمل مع الشركات وأرباب العمل بشكل تعاوني لتنفيذ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

49 - ويقدم المقرر الخاص التوصيتين التاليتين إلى الجهات الفاعلة المناهضة للعبودية:

(أ) العمل مع المنظمات العمالية على نحو أكثر استباقية وتعزيز مبادرات وبرامج مكافحة الرق التي يقودها العمال؛

(ب) دعم وتعزيز حقوق العمل الأساسية في مكان العمل، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والحرية النقابية لجميع العمال.