

Distr.: General  
14 September 2016  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والسبعون

البند ٦٩ (ب) من جدول الأعمال المؤقت\*

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

الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات\*\*

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تقرير المقرر الخاص المعني  
بالحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات، ماينا كيبي، المقدم عملاً بقرار مجلس  
حقوق الإنسان ٥/٢٤.

تقرير المقرر الخاص المعني بالحق في حرية التجمع السلمي وفي  
تكوين الجمعيات

موجز

يبحث هذا التقرير ممارسة الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات في  
مكان العمل والتمتع بهذا الحق، مع التركيز على أكثر شرائح القوة العاملة في العالم تعرضاً  
للتهميش، بما فيها العاملون في سلسلة الإمداد العالمية والعمال في القطاع غير المنظم والعمال  
المهاجرون والعمال المتزليون وغيرهم.

\* A/71/150

\*\* قُدّم هذا التقرير بعد الموعد النهائي لتضمينه آخر المستندات.



الرجاء إعادة استعمال الورق

061016 041016 16-15867



## المحتويات

## الصفحة

٣	.....	أولاً - مقدمة
٤	.....	ثانياً - الإطار المفاهيمي
٧	.....	ثالثاً - التحديات التي تواجه حق العمال في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات: الضغوط العالمية على حقوق العمال واستجابة الدول
١١	.....	ألف - العمال المهاجرون
١٤	.....	باء - العاملات
١٨	.....	جيم - العمال المتزليون
١٩	.....	رابعاً - الإطار القانوني الدولي
١٩	.....	ألف - صكوك حقوق الإنسان الدولية والإقليمية
٣٥	.....	خامساً - الاستنتاجات والتوصيات

## أولا - مقدمة

١ - هذا التقرير هو التقرير الرابع المقدم من المقرر الخاص إلى الجمعية العامة عملاً بقرار مجلس حقوق الإنسان ٣٢/٣٢.

٢ - ويتناول المقرر الخاص، في هذا التقرير، البيئة اللازمة لإعمال الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات في سياق العمل، ويسلط الضوء على القوانين والممارسات والمشاكل العامة التي تؤدي إلى انتهاك هذه الحقوق<sup>(١)</sup>. ويشير المقرر الخاص إلى أن حقوق العمل من حقوق الإنسان للعمال<sup>(٢)</sup>. وحرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات حقان أساسيان لأهمهما ضروريان للكرامة الإنسانية والتمكين الاقتصادي والتنمية المستدامة والديمقراطية. وهما المدخل إلى كل الحقوق الأخرى؛ وبدونها تكون جميع حقوق الإنسان والحقوق المدنية الأخرى في خطر.

٣ - والدول ملزمة بموجب القانون الدولي باحترام حق العمال في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات وحمايته والوفاء به. وتشمل هذه الالتزامات الواجبات الإيجابية والسلبية على حد سواء. والدول ملزمة، علاوةً على ذلك، بدعم هذه الحقوق "في ولايتها القضائية الوطنية، ولدى عملها على الصعيد الدولي، منفردة، أو على أساس ثنائي أو متعدد الأطراف" (انظر الوثيقة A/69/365، الفقرة ١٦).

٤ - وفي كثير من الحالات، تتقاعس الدول عن حماية هذه الحقوق الأساسية أو إنفاذها، وقلما تهيئ بيئة مواتية لممارسة ولو الحد الأدنى منها، حارمةً ملايين العمال من حقوقهم. ويؤدي ذلك إلى تفاقم التفاوت والفقر والعنف وعمالة الأطفال والعمل القسري على الصعيد العالمي، ويسهم إسهاماً مباشراً في مشاكل من قبيل الاتجار بالبشر والرق. وهذا التقرير يأخذ في الاعتبار أثر العولمة على تمتع العمال المحرومين بحقوقهم، بما في ذلك الأدوار التي تؤديها عمليات الحوكمة العالمية والدول وأرباب العمل والجهات الأخرى المعنية في سبيل احترام هذه الحقوق وحمايتها والوفاء بها.

(١) يدرك المقرر الخاص مدلول الصياغة المستخدمة في الفقرة ٥ (ز) من قرار مجلس حقوق الإنسان ٢١/١٥ المنشئ لولايته، التي تنصح بتجنب تكرار العمل الذي تكون منظمة العمل الدولية وآلياتها الرقابية المتخصصة قد نفذته بالفعل. غير أن الحق في حرية تكوين الجمعيات بصورته الأوسع نطاقاً إنما ينطبق دون شك على مكان العمل، ولا يمكن أن تدور مناقشة جادة حول حقّي تكوين الجمعيات والتجمع على الصعيد العالمي دون النظر في التحديات المحيطة بتمتع العمال بحقوقهم.

(٢) لأغراض هذا التقرير، يستخدم المقرر الخاص مصطلح "عامل" بأوسع معنى ممكن له.

٥ - ويتضمن هذا التقرير أيضا توصيات بشأن الكيفية التي يمكن للدول أن تعزز بها احترام حق العمال في التجمع وفي تكوين الجمعيات على نحو أفضل، ومن ثم تعزيز سيادة القانون، بما في ذلك احتكام العمال إلى القضاء، مع الحد من عدم المساواة والفقر والحرمان من الحقوق. وتستند هذه التوصيات إلى المعايير والصكوك الدولية لحقوق الإنسان وحقوق العمل، وقد وُضعت بالتشاور مع المجتمع المدني وحقوق الإنسان وحقوق المرأة والدول والمنظمات المعنية بحقوق العمل.

٦ - وفي أثناء الإعداد لإصدار هذا التقرير، دعا المقرر الخاص إلى عقد اجتماع للخبراء في يومي ٥ و ٦ أيار/مايو ٢٠١٦ في ديابي بكينيا. واستفاد كثيرا من المناقشات، وهو يعرب عن امتنانه لمركز التضامن والمركز الدولي للممارسة القانونية غير الساعية للربح على المشاركة في تنظيم الاجتماع، ولجميع المشاركين على إسهاماتهم. ويعرب كذلك عن تقديره للذين عرضوا تجاربهم بوسائل أخرى، مثل الرد على استبياناه. وقد وضع المقرر الخاص في حسابه عناصر العمل ذات الصلة المتوافرة داخل منظومة الأمم المتحدة<sup>(٣)</sup>.

٧ - وأخيرا، يود المقرر الخاص أن يعرب عن بالغ تقديره لمركز التضامن على المساعدة البحثية المقدمة منه والتي أثرت هذا التقرير بفيض من المعلومات.

## ثانيا - الإطار المفاهيمي

٨ - في العقود الأخيرة، ما فتئ كثير من الاقتصاديين يروجون للعولمة الاقتصادية - التي تنفذ بأقل قدر ممكن من التنظيم على الشركات ورؤوس الأموال - بوصفها أداة أساسية لتحقيق الرخاء العالمي وإنهاء الفقر. ولقد أدى النظام الاقتصادي الذي انبثق عن هذه الفلسفة إلى ارتفاع في الإنتاجية والثروة الاقتصاديتين العالميتين، ولكنه أسهم كذلك في زيادة نفوذ الشركات الكبيرة المتعددة الجنسيات زيادة هائلة وإلى تركُّز الثروة في عدد أقل من الأيدي. وفي الوقت نفسه، تأكلت سلطة هذه الدول في تنظيم تلك الكيانات التجارية. وعلاوة على ذلك، لم يُوزع النمو الاقتصادي العالمي الذي تحقق مؤخرا توزيعا متساويا. وقد زادت الإنتاجية والنتائج الاقتصادية، لكن زاد التفاوت أيضا، مع استئثار أغنى الفئات بنصيب الأسد من ثمار هذا النمو<sup>(٤)</sup>.

(٣) كانت بعض الحالات الوارد ذكرها في هذا التقرير موضوع مراسلات أُرسلت إلى الحكومات، ونشرت صحيفة، وتقارير أصدرها المكلفون بولايات في إطار الإجراءات الخاصة، وكبار المسؤولين بالأمم المتحدة.

(٤) انظر: "An economy for the 1 per cent: how privilege and power in the economy drive extreme inequality and how this can be stopped", Oxfam Briefing Paper, No. 210 (18 January 2016) العنوان التالي: [https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file\\_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-en\\_0.pdf](https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-en_0.pdf)

٩ - والسلطة غير المقيدة، سواء أكانت عامة أم خاصة في أصلها، تشكل تهديدا خطيرا لحماية حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمال في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. وتساهم الحملة العالمية التي تُشنّ على هذه الحقوق في إدخال الحوكمة في أزمة عالمية. وثروة الشركات المتعددة الجنسيات هي أكبر عدة مرات من ثروة العديد من الدول<sup>(٥)</sup>. ولئن كانت الشركات المتعددة الجنسيات الرئيسية تتحمل المسؤولية القانونية عن عملياتها محليا داخل الدول القومية التي تعمل بها، فسريران هذه القوانين لا يمتد إلى أعمالهما في الخارج، ولا تتحمل المسؤولية القانونية عن العدد الهائل من انتهاكات الحقوق التي تقع في بلدان متعددة في سلاسل إمدادها. ومن ناحية أخرى، يُلزم العمال ويُقيّدون بالقوانين الوطنية النافذة حيث يعملون. وعلاوةً على ذلك، تعرضت أدوات العمل التقليدية المستخدمة للمطالبة بالحقوق - النقابات والإضرابات والمفاوضة الجماعية وما إلى ذلك - للإضعاف الشديد في جميع أنحاء العالم. وباتت هذه الحالة تتيح على نحو فعال لسلسلة الإمداد العالمية وسيلة فعالة لتجاوز الديمقراطية ذات السيادة.

١٠ - وكثيرا ما تتعرض غالبية العمال في العالم - بمن فيهم العمال في القطاع غير المنظم، والعاملات، والعمال المحليون، والعمال المهاجرون، والعمال الزراعيون، والعمال اليوميون - للاستبعاد من أطر الحماية القانونية الوطنية، مما يجعلهم عاجزين عن ممارسة حقهم الأساسي في التجمع أو في تكوين الجمعيات، ويحرمهم من سبل الانتصاف عند انتهاك حقوقهم<sup>(٦)</sup>.

١١ - فدون حقي التجمع وتكوين الجمعيات، يكون للعمال نفوذ محدود في تغيير الظروف التي ترسخ الفقر وتزيد من عدم المساواة وتحد من الديمقراطية. والحاجة إلى الحفاظ على العمل المدفوع الأجر أمر يستهلك كل الطاقات، ولهذا يكدح العمال لساعات طويلة لقاء أجور زهيدة في بيئات غير آمنة وغير صحية، مما يهددهم بالمرض والإصابة والوفاة. ويعملون دون أدوات الحماية الاجتماعية الأساسية مثل الرعاية الصحية والتعليم والمعاشات التقاعدية، أو الحق في اختيار العمل أو تركه في حالة العمال المتجر بهم. ويتضاعف أثر عدم التمتع بحقي التجمع وتكوين الجمعيات في حالة العمال المهاجرين بسبب قسوة قوانين الهجرة، وتجرّد منظمات توظيف العمالة من المبادئ الأخلاقية، واصطباغ نظم العمل بالصبغة

(٥) انظر: "The 100 largest government and corporations by revenue", 27 August 2015. متاح على العنوان التالي: [www.corporationsandhealth.org/2015/08/27/the-100-largest-governments-and-corporations-by-revenue/](http://www.corporationsandhealth.org/2015/08/27/the-100-largest-governments-and-corporations-by-revenue/).

(٦) انظر: "Unprotected labour: what role for unions in the informal economy?", Labour Education 2002/2, No. 127 (International Labour Organization (ILO), 2002). متاح على العنوان التالي: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_111464.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111464.pdf).

العسكرية، وخضوع الحقوق للقيود في هياكل العمل بمناطق تجهيز الصادرات. أما العمال المتزليون والعمال الزراعيون المهاجرون، الذين كثيرا ما يُستبعدون من الحماية بموجب قانون العمل في أوطانهم وخارجها على السواء، فيتعرضون للاستغلال والتهميش على نحو مضاعف.

١٢ - وأما المرأة، فكثيرا ما يُسند إليها في الاقتصاد العالمي أداء الوظائف المنخفضة الأجر والمنخفضة المهارات. ويؤدي استمرار العنف الجنساني إلى قمع المطالبة الفردية والجماعية بحقوقهن لمقاومة المستغل/المنتهدك من أرباب العمل أو سلطات الدولة. وعلاوة على ذلك، كثيرا ما تحرم فئات معينة من العمال من حقوقهم - بمن فيهم النساء؛ والمهاجرون الداخليون والخارجيون؛ والأقليات العرقية والإثنية والدينية والجنسية؛ والعمال الريفيون المحرومون وغيرهم - من حيث المبدأ بحكم وضعها، مما يزيد من صعوبة المطالبة بحقوقها.

١٣ - والحرمان من الحقوق هو الحالة المشتركة بين هؤلاء العمال والسائدة في مختلف البلدان وسلاسل الإمداد العالمية. وتعزز البيئة القانونية لهؤلاء العمال، سواء أكانت مقصودة أم غير مقصودة، أسواق العمل التي تعتمد اعتمادا أساسيا على العمال المجردين من الحقوق وعلى وجود بيئة منخفضة الأجور. وأرباب العمل وغيرهم ممن يتهربون من القانون ولا يأبهون للمعايير يكتسبون ميزة تنافسية على أرباب العمل الممتثلين على حساب حق العمال في حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات.

١٤ - وعلاوة على ذلك، يؤدي عدم وجود أطر قانونية وإنفاذية عابرة للحدود ووطنية فعالة إلى مكافأة عدم الامتثال ونشره، بل حتى الخروج عن القانون. أما العنف الذي تمارسه الدولة والجهات الفاعلة الخاصة ضد النقابيين والنشطاء الحقوقيين والعمال المضربين سلميا فكثيرا ما يوجه الضربة القاضية إلى محاولات العمال ممارسة حقهم في التجمع وفي تكوين الجمعيات.

١٥ - ويسهم تقاعس الدولة عن إنفاذ القوانين واللوائح مساهمة كبيرة في إعجاز العمال عن ممارسة حقهم في التجمع وفي تكوين الجمعيات. ودون أي ملاذ واقعي قانوني أو ديمقراطي سياسي، يدخل العمال في دورة جديدة من دورات الفقر. ويشير تقرير منظمة العمل الدولية عن مبادرة إنهاء العنف إلى أن: "الفقر لا يحدث" ببساطة في عالم العمل. بل إن عالم العمل وأسواق العمل لدينا تولد الفقر، أو أنها تبين على الأقل أنها غير ملائمة للتخلص منه"<sup>(٧)</sup>. فقد

(٧) منظمة العمل الدولية، مبادرة القضاء على الفقر: منظمة العمل الدولية وخطة والتنمية لعام ٢٠٣٠، ILC.105/DG/IB (جنيف، ٢٠١٦)، الفقرة ٣٧.

أضعف اتخاذ القرارات وسن القوانين، سواء أكانت متعمدة أم مجرد غير ملائمة، من قدرة العمال على ممارسة الحقوق الأساسية، وأوجدت نظاماً قانونياً غير قابل للإنفاذ في مواجهة الدول أو المؤسسات المتعددة الجنسيات التي تتعاضد عن حماية تلك الحقوق.

١٦ - والحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات هما حقان أساسيان من حقوق العمال. ولأنهما يمكنان الناس من التعبير عن مصالحهم وتمثيلها، فهما مفتاح تحقيق الديمقراطية والكرامة ومساءلة الحكومات وتقوية قدرة الإنسان على الاختيار. وهذان الحقان هما أيضاً وسيلة لمعالجة عدم التكافؤ في العلاقة بين العمال وأرباب العمل، مما يساعد العمال على التصدي للانتهاكات والحصول على أجور عادلة والعمل في ظروف آمنة<sup>(٨)</sup> وإيجاد صوت جماعي يمثلهم.

١٧ - وفي الوقت نفسه، جعل الهجوم العالمي على حقوق العمل من الواضح على نحو يثير القلق أن الطرق القديمة في الدفاع عن حقوق العمال لم تعد ذات جدوى. فعالمنا والاقتصاد المعولم يتغيران بوتيرة شديدة السرعة، ومن المهم أن تتكيف الأدوات التي نستخدمها لحماية حقوق العمل بالسرعة نفسها. وثمة خطوة أولى نحو تحقيق هذا الهدف هي التخلص من التمييز المتأصل والمصطنع بين حقوق العمل وحقوق الإنسان بوجه عام. فحقوق العمال من حقوق الإنسان، والقدرة على ممارسة هذه الحقوق في مكان العمل شرط أساسي لتمتع العمال بطائفة واسعة من الحقوق الأخرى، سواء الاقتصادية أم الاجتماعية أم الثقافية أم السياسية أم غيرها.

ثالثاً - التحديات التي تواجه حق العمال في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات: الضغوط العالمية على حقوق العمال واستجابة الدول

١٨ - كان ظهور الشركات المتعددة الجنسيات دافعا إلى حدوث تغييرات هيكلية في الاقتصاد العالمي بهدف خفض التكاليف وزيادة أرباح الشركات والحد من مسؤوليتها أمام العمال<sup>(٩)</sup>. فالإنتاج وتقديم الخدمات مقسمان بين أماكن مختلفة لدى أرباب عمل مختلفين

(٨) انظر: Virginia Mantouvalou, "Organizing against abuse and exclusion: the associational rights of undocumented workers", in Cathryn Costello and Mark Freedland, eds., *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law* (Oxford, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Oxford University Press, 2014), p. 381

(٩) انظر: Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan and Cassandra Waters, "Transforming women's work: policies for an inclusive economic agenda" (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), p. 10

في بلدان مختلفة. وقد أتاح هذا الوضع للشركات الرئيسية تحويل إنتاج السلع والخدمات إلى شركات في بلدان منخفضة التكاليف وقليلة اللوائح، مما يشكل ضغطاً على الجهات المصنعة والمقدمة للخدمات في سلاسل الإمداد العالمية من أجل خفض التكاليف<sup>(١٠)</sup>. وقد أحدثت هذه التحولات الهيكلية تغييرات جذرية في علاقات العمل والنظم التقليدية.

١٩ - ويعمل اليوم ما يقدر بـ ٦٠،٧ في المائة من عمال العالم في الاقتصاد غير النظامي، حيث لا تخضع علاقات العمل للتنظيم القانوني أو تشملها الحماية الاجتماعية (وهناك نسبة أخرى تبلغ ١٣ في المائة هي نسبة من يعملون بعقود محددة المدة)<sup>(١١)</sup>. وفي بعض البلدان النامية، تشمل الوظائف غير النظامية ما يصل إلى ٩٠ في المائة من فرص العمل المتاحة<sup>(١٢)</sup>.

٢٠ - ورغم أن الاقتصاد غير النظامي موجود دائماً، فتحرير سلاسل الإمداد العالمية من القوانين والنظم وتطويرها أدى إلى توسيع نطاق نموها حتى صارت أضعافاً مضاعفة. ويشمل الاقتصاد غير النظامي العاملين لحسابهم الخاص والعاملين في المؤسسات غير النظامية، والعمال اليوميين، والبائعين في الأسواق، والعاملين المؤقتين، والعاملين بعض الوقت أو العاملين المتعاقدين، وفئات أخرى كثيرة<sup>(١٣)</sup>. والعاملون غير النظاميين يمكن أن يكونوا مدرسين أو عمالاً زراعيين أو عاملين في مراكز المكالمات الهاتفية أو سائقي سيارات الأجرة أو جامعي القمامة أو عمال التوصيل أو غيرهم.

(١٠) انظر: منظمة العمل الدولية، العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_469849.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_469849.pdf)

(١١) انظر: Martha Alter Chen, *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*, WEIGO Working Paper, No.1 (August 2012). متاح على العنوان التالي:

[http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen\\_WIEGO\\_WP1.pdf](http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf) ، و ILO, *World Employment Social Outlook: The Changing Nature of Jobs* (Geneva, 2015). متاح على العنوان التالي: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368626.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf)

(١٢) انظر: Malcolm Sharara, "Many Zimbabweans live below food poverty-World Food Programme", *Fin24*, 19 May 2016. متاح على العنوان التالي: [www.fin24.com/Economy/many-zimbabweans-live-below-food-poverty-line-wfp-20160519](http://www.fin24.com/Economy/many-zimbabweans-live-below-food-poverty-line-wfp-20160519)

(١٣) انظر: Martha Alter Chen, *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*, WEIGO Working Paper, No.1 (August 2012). متاح على العنوان التالي: [http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen\\_WIEGO\\_WP1.pdf](http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf)



٢١ - وكثيرا ما يتسم العمل غير النظامي بسوء شروط التشغيل، وانخفاض الأجور، وانعدام الحماية من عدم دفع الأجور، وتسريح العاملين دون إشعار أو تعويض، والعمل الإضافي الإلزامي، وظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية، وغياب الاستحقاقات الاجتماعية مثل التأمين الصحي أو الإجازات المرضية أو المعاشات التقاعدية أو الضمان الاجتماعي<sup>(٤)</sup>. والعاملون غير النظاميين، نظرا إلى كونهم عموما خارج إطار الحماية التي يفرضها قانون العمل، تغدو إمكانية احتكامهم إلى القضاء محدودة، وفرصتهم في التجمع أو تأسيس النقابات أو الانضمام إليها أو المفاوضة على زيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل أقل. ويحد افتقارهم إلى الحقوق الأساسية من قدرتهم على مساءلة مَنْ لهم سلطة عليهم ويجردهم من سلطة تغيير ظروفهم. وتختار الدول، بالتعاون مع أرباب العمل، من تشملهم أو لا تشملهم الحقوق النقابية.

٢٢ - ويعمل الملايين من العمال غير النظاميين في سلاسل الإمداد العالمية، حيث يقع عدد من أسوأ انتهاكات حريتي تكوين الجمعيات والتجمع السلمي - وحيث يكثر تركيز العمال المهاجرين<sup>(٥)</sup>. وكثيرا ما تضعف الدول حقوق العمل لاحتذاب الاستثمار بإنشاء مناطق خاصة لتجهيز الصادرات حيث تُقلص حريتا التجمع السلمي وتكوين الجمعيات تقليصا شديدا أو تُحظران حظرا صريحا. وقد تستخدم الدول أيضا الاتفاقات مع المستثمرين كذرائع لإضعاف معايير العمل.

٢٣ - وتمارس سلاسل الإمداد العالمية ضغطا هابطا من أعلى لأسفل على الأجور وظروف العمل، وتجعل العمال بمنأى عن نيل حقوقهم في حرية تكوين الجمعيات، إذ يشغل العمال الوظائف الدائمة، لكنهم يجرمون من حقوق الموظفين الدائمين. وهذه الترتيبات - الموجودة في الأعمال النظامية وغير النظامية على حد سواء، بما في ذلك عقود العمل لبعض الوقت أو قصير المدى أو المؤقت أو جداول الانتظار تحت الطلب أو العقود من الباطن المتعددة الطبقات أو الامتيازات<sup>(٦)</sup> وأنظمة العمل الصوري للحساب الخاص - مصممة لتقليل

(٤) انظر: [www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--en/index.htm).

(٥) انظر: منظمة العمل الدولية، العمل اللائق في سلاسل التوريد، ILC.105/IV (جنيف، ٢٠١٦) متاح على العنوان التالي: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_469849.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_469849.pdf) الصفحتان ٢٥ و ٣٢.

(٦) انظر: Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan and Cassandra Waters, "Transforming women's work: policies for an inclusive economic agenda" (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), p. 10.

التكاليف<sup>(١٧)</sup>. ونتيجةً للاستخدام الواسع النطاق لهذه الممارسة، يعمل ١,٥ بليون شخص - أي ٤٦ في المائة من العدد الإجمالي لعمال العالم - فيما يسمى "الوظائف غير المستقرة". وفي كل من جنوب آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، يعمل أكثر من ٧٠ في المائة من العمال بهذه الطريقة<sup>(١٨)</sup>.

٢٤ - وهناك ميل لتركز النساء في أدنى مستويات سلسلة الإمداد العالمية، في القطاعات ذات الأجور الأقل والمكانة الأدنى والاستحقاقات الأضعف، مثل قطاعات الملابس وتجديد الإلكترونيات والقطاعات الخدمية<sup>(١٩)</sup>. وتفوق نسبة النساء اللاتي يعملن في مجال الزراعة نسبة الرجال، حيث يشكلن ما يقرب من ٧٠ في المائة من القوة العاملة غير النظامية<sup>(٢٠)</sup>. وعلاوةً على ذلك، تشكل النساء عادةً من ٦٠ إلى ٩٠ في المائة من حجم القوة العاملة في المناطق الاقتصادية الخاصة، حيث تخفض أدوات حماية العمال تخفيضاً حاداً أو تُلغى تماماً من أجل جذب الاستثمار الأجنبي<sup>(٢١)</sup>.

٢٥ - وتسهم الشركات الرئيسية في انتهاكات الحقوق من خلال ممارسات الاستعانة بمصادر مختلفة ومخاطر الخروج، متى زادت التكاليف، وعادةً ما تكون محصنة من المساءلة القانونية. وفي معظم الحالات، لا يوجد أي اختصاص أو سبب قانوني لإقامة دعوى ضد المؤسسة في وطنها عن الانتهاكات التي يرتكبها المورد بمناى عنها<sup>(٢٢)</sup>.

٢٦ - وفي بعض البلدان تكون العمليات الإدارية أو القضائية بطيئة أو ضعيفة أو فاسدة للغاية. وعندما يُفصل من العمل العمال الذين يسعون إلى تكوين جمعيات أو تشكيل

(١٧) انظر: منظمة العمل الدولية، العمل اللائق في سلاسل التوريد، الصفحة ٢٣، متاح على العنوان التالي: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_469849.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_469849.pdf)

(١٨) انظر: International Labour Organization, World Employment and Social Outlook Trends 2016 (Geneva, 2016).

(١٩) انظر: Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan and Cassandra Waters, "Transforming women's work: policies for an inclusive economic agenda", (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), p. 7

(٢٠) المرجع نفسه.

(٢١) المرجع نفسه، الصفحة ١١.

(٢٢) انظر: منظمة العمل الدولية، العمل اللائق في سلاسل التوريد، ILC.105/IV (جنيف، ٢٠١٦)، الصفحة ٤٢، متاح على العنوان التالي: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_469849.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_469849.pdf)

اتحادات، فإنهم لا يجدون أي سبيل انتصاف فعال، سواء في الوطن ضد الشركة المحلية أو في الخارج ضد الشركة الرئيسية التي قد تكون قد ساهمت في الانتهاك. ودون تبعات قانونية، لا يُرجح أن يتغير الوضع.

## ألف - العمال المهاجرون

٢٧ - تجري العولمة في سياق أكبر حركة هجرة للسكان في تاريخ البشرية، من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية وداخل البلدان وعبر الحدود. وحسب التقديرات الأخيرة لمنظمة العمل الدولية، يوجد في العالم ٣,١٥٠ مليون عامل مهاجر<sup>(٢٣)</sup>. وتشير التقديرات إلى وجود ٣,١١٢ مليوناً منهم (٧,٧٤ في المائة) في البلدان المرتفعة الدخل<sup>(٢٤)</sup>. ويهاجرون لدعم أسرهم وتحسين مستقبلهم، ولكن انعدام حقوقهم وقدرتهم على الاختيار في مكان العمل غالباً ما يتركهم - هم وأطفالهم - واقعين في براثن الفقر.

٢٨ - ويواجه العمال المهاجرون الذي يتقاضون أجوراً منخفضة درجة شديدة من الاستغلال الاقتصادي والإقصاء الاجتماعي والحرمان من الحقوق السياسية. وغالباً ما يجرمون من حقهم في حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات بسبب وضعهم غير المنظم أو عن طريق العوائق الهيكلية الكائنة في القنوات القانونية التي تجرد العمال من حقوقهم بشكل منهجي. ورسوم الاستقدام الباهظة، تجعلهم غارقين في ديون يعجزون عن سدادها. وأما في بلد المقصد، فغالباً ما تدفع لهم أجور منخفضة أو لا تدفع لهم أجور على الإطلاق. ويخضعون لظروف عمل ومعيشة غير آمنة وغير صحية، ويتعرضون للعنف الجنساني. وعادةً ما يجرمون من الحصول على الرعاية الصحية أو الإجازات أو المنافع الاجتماعية الأخرى. وكثير منهم يجدون أنفسهم قد وقعوا ضحايا للاتجار في ظروف من السخرة أو الرق - حيث العزلة وعدم تقاضي أجر إلى جانب تقييد حرية التنقل والحرمان من الاحتكام إلى القضاء. ونظراً لأن معظم العمال المهاجرين ينعون فعلياً من تشكيل النقابات والانضمام إليها، فإنهم يصبحون عاجزين عن الدعوة إلى تحسين الأجور وظروف العمل. وقد بات المهاجرون قوة عاملة كبيرة الحجم ومتاحة ومنخفضة الأجر ومحرومة من سبيل الانتصاف أو الفرص الواقعية في المفاوضة الجماعية على تحسين الأجور وظروف العمل.

(٢٣) International Labour Organization, Global Estimates of Migrant Domestic Workers: Results and Methodology (Geneva, 2015).

(٢٤) المرجع نفسه.

٢٩ - وحصول العمال على وضع قانوني لا يضمن إمكانية ممارسة حقوقهم الأساسية. فمعظم برامج الهجرة المؤقتة أو الدائرية تنكر الحق في التجمع وفي تكوين الجمعيات من حيث المبدأ أو تمنع التمتع بهما وتترك العمال تحت رحمة أرباب العمل. ومن هذه البرامج برنامجا كفالة في الشرق الأوسط والعمال الزوار في الولايات المتحدة. وفي العديد من بلدان الشرق الأوسط (مثل البحرين وعمان وقطر والكويت والمملكة العربية السعودية)، يربط هذا النظام المفرد في الصرامة وجود العامل المهاجر في البلد بتأشيرة يكفلها أحد المواطنين. وتكون قدرة العمال على الإقامة والعمل بل حتى مغادرة البلد مرهونة بموافقة وأهواء الكفيل الذي يسيطر سيطرة كاملة على وجود العامل<sup>(٢٥)</sup>. والشيء نفسه تقريبا ينسحب على برامج العمال الزوار في الولايات المتحدة، حيث تُربط التأشيرات بأرباب عمل بعينهم<sup>(٢٦)</sup>. ومن وجهة نظر قانونية، فوضت هذه الدول الإشراف على الرعايا الأجانب والسيطرة عليهم والمسؤولية عنهم إلى شركات خاصة وأفراد. وأدى نقل المسؤولية على هذا النحو إلى ارتكاب انتهاكات جسيمة وحرمان شديد من الحقوق الأساسية.

٣٠ - وفي الولايات المتحدة ينضم كل سنة أكثر من ١٠٠ ٠٠٠ شخص إلى برنامج العمال الزوار بتأشيرات عمل مؤقتة من الفئة H-2 في قطاعات مثل إنشاء المساحات الخضراء والتشييد وتجهيز الأغذية البحرية والزراعة. وعلى الرغم من أن العمال الزوار مهاجرون مؤقتون، فإنهم يفيدون تعرضهم للنصب بشأن أجورهم والتهديد بالأسلحة والضرب والاعتصاب والتجويد والحبس. وقد توفي بعضهم في أثناء العمل<sup>(٢٧)</sup>. فالعلاقة بين رب العمل والتأشيرات توفر عنصرا من عناصر القسر؛ إذ إن العمال الذين يشكون من ظروف العمل يمكن أن يُفصلوا من العمل، ويتحتم عليهم أن يغادروا البلد أو أن يرحلوا. وهذه العلاقة

(٢٥) انظر: International Trade Union Confederation (ITUC), "The case against Qatar: host of the FIFA 2022 World Cup—ITUC special report (Brussels, 2014) متاح على العنوان التالي: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the\_case\_against\_qatar\_en\_web170314.pdf

(٢٦) انظر: http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20317&LangID=E#sthash.mXdGRS7D.dpuf

(٢٧) انظر: Jessica Garrison, Ken Bensinger and Jermy Singer-Vine, "The new American slavery: invited to the United States, foreign workers find a nightmare", 24 July 2015. متاح على العنوان التالي: https://www.buzzfeed.com/jessicagarrison/the-new-american-slavery-invited-to-the-us-foreign-workers-f?utm\_term=.yWzOzJKYW#.gp0jykNYK

الشرطية تتمتع جهود العمال الرامية إلى ممارسة حرية تكوين الجمعيات والتجمع<sup>(٢٨)</sup>. والعمال الذين يحاولون ممارسة حقوقهم غالبا ما يوضعون في القائمة السوداء من جانب أرباب العمل الذين يستخدمون التهديد بالحرمان من فرص العمل في المستقبل لإسكات صوت العمال<sup>(٢٩)</sup>.

٣١ - أما في المملكة المتحدة، فغالبا ما ينتج عن الأعمال التي يتحكم فيها مشرفو عمال اليومية في قطاعات الضيافة وتجهيز الأغذية والزراعة استغلال العمال المهاجرين عن طريق سرقة أجورهم أو مصادرة جوازات سفرهم. ويؤدي احتمال فصل العمال وفقدانهم الحق القانوني في العمل والبقاء في البلد إلى إقعادهم عن ممارسة حقوقهم. ونظرا لأن تحقيقات الشرطة تميل إلى التركيز أكثر على مسائل إنفاذ الهجرة أكثر من تركيزها على دعاوى تعرض العمال المهاجرين لسوء المعاملة الخطيرة، فإنه يُحال بينهم وبين الاحتكام إلى القضاء<sup>(٣٠)</sup>. ويشكل العمل القسري أيضا مشكلة كبيرة ومنتزدة في المملكة المتحدة<sup>(٣١)</sup>.

٣٢ - والتعرض للترهيب أمر مشترك بين تجارب العمال المهاجرين. ففي عام ٢٠١٥، تعرض ٢٤٥ زمبابويا من العمال المهاجرين لمضايقات وترهيب وأعمال انتقامية (وتعرض أربعة منهم لعنف بدني) بعد أن نظموا أنفسهم لطلب زيادة في الأجر في مزرعة حضروات في جنوب أفريقيا. وكانوا يعملون لمدة ١٢ ساعة يوميا وسبعة أيام في الأسبوع، ولمدة ١٧ ساعة يوميا في موسم حصاد الخضروات، لكنهم كانوا يحصلون على نحو نصف الحد الأدنى للأجور<sup>(٣٢)</sup>. وقد طردوا قسريا في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، لكن أنصفتهم المحكمة بعد ذلك عندما تبين للقاضي أنهم يستحقون أجورا متأخرة أو إعادتهم إلى أعمالهم<sup>(٣٣)</sup>.

(٢٨) انظر: Shannon Lederer, "Top 10 ways guest worker visa programmes undermine immigrant rights", 9 September 2015. متاح على العنوان التالي: <http://www.aflcio.org/Blog/Political-Action-Legislation/Top-10-Ways-Guest-Worker-Visa-Programs-Undermine-Immigrant-Rights>.

(٢٩) المرجع نفسه.

(٣٠) تقرير مقدم من اتحاد يونيسون العمالي.

(٣١) انظر: Hsiao-Hung Pai, "The lessons of Morecambe Bay have not been learned", The Guardian, 3 February 2014. متاح على العنوان التالي: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2014/feb/03/morecambe-bay-cockle-pickers-tragedy>.

(٣٢) انظر: Tula Connell, "70 migrant workers fled abuse in South Africa", 22 January 2016. متاح على العنوان التالي: [www.solidaritycenter.org/70-migrant-farm-workers-fled-abuse-in-south-africa/](http://www.solidaritycenter.org/70-migrant-farm-workers-fled-abuse-in-south-africa/).

(٣٣) انظر: Tula Connell, "Zimbabwe migrant farm workers see dawn of justice", 18 May 2016. متاح على العنوان التالي: [www.solidaritycenter.org/zimbabwe-migrant-farm-workers-win-court-case/](http://www.solidaritycenter.org/zimbabwe-migrant-farm-workers-win-court-case/).

٣٣ - أما العنف مع الإفلات من العقاب فأمر شائع أيضا. ففي المكسيك، تعرض عمال زراعيون مهاجرون في إحدى كبريات مؤسسات تصدير الطماطم في البلد لاعتداءات بدنية عندما اشتكوا من قلة الطعام أو حاولوا مغادرة معسكر العمل الذي أغلق عليهم، "كأنهم سجناء". وهدد رؤساء المعسكرات العمال الذين طالبوا بأجورهم المحتجزة بصورة غير قانونية. ولم يتمكن العمال المدينون من التمتع بحقوقهم في التجمع وفي تكوين الجمعيات خشية فقدان الأجور التي لم تكن تُدفع حتى الحصاد. وتلقت الشركة تمويلا من البنك الدولي وهي تورد إنتاجها إلى بقالين رئيسيين في الولايات المتحدة<sup>(٣٤)</sup>.

#### باء - العاملات<sup>(٣٥)</sup>

٣٤ - لا تضم القوة العاملة على الصعيد العالمي اليوم سوى نصف النساء تقريبا مقابل أكثر من ثلاثة أرباع الرجال<sup>(٣٦)</sup>. وتتركز ثلاثة أرباع أعمالهن في أعمال غير نظامية وغير محمية. وهذا الأمر يجعل النساء، على الأرجح، أقل بكثير من الرجال في الانضمام إلى النقابات والتمتع بأوجه الحماية المتصلة بالعمل، بما في ذلك حق التجمع وتكوين الجمعيات.

٣٥ - ويؤدي التمييز والانتهاك والإبعاد إلى وظائف في قاع الاقتصاد العالمي إلى إضعاف قدرة العاملات على الانضمام إلى المنظمات التي تدافع عن مصالحهن وتكوين تلك المنظمات. وعلى الصعيد العالمي، يتركز تشغيل المرأة في أعمال منخفضة الأجر في أقاصي سلسلة الإمداد العالمية حيث ندرة الحماية الاجتماعية، بما فيها تلك التي يوفرها قانون العمل.

٣٦ - أما فجوة الأجور بين الجنسين على الصعيد العالمي، التي تقدر حاليا بنسبة تبلغ ٧٧ في المائة<sup>(٣٧)</sup>، فهي مؤشر آخر على التمييز ضد العاملات. والقيود الوظيفية الجنسانية المكرسة في القانون، بما يتنافى مع الاتفاقيات والمعايير الدولية، تزيد من تخفيض أجور النساء ومن تقليل معدل تشغيلهن، وهو ما له عواقب اقتصادية واجتماعية طويلة الأمد تنعكس على

(٣٤) انظر: Richard Marosi, "Desperate workers on a Mexican mega-farm: 'they treated us like slaves'", *Los Angeles Times*, 10 December 2014. متاح على العنوان التالي: <http://graphics.latimes.com/product-of-mexico-labor/>

(٣٥) للاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن المشاكل التي تواجه المرأة في مكان العمل، انظر الوثيقة [A/HRC/26/39](http://www.unhcr.org/refugees/2016/03/16-15867.html).

(٣٦) انظر: United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015), p. 74.

(٣٧) انظر: International Labour Organization, "ILO: large gender gaps remain across broad spectrum of global labour market", 8 March 2016. متاح على العنوان التالي: [www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_457267/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_457267/lang-en/index.htm).

النساء أنفسهن وعلى أسرهن وبلدهن<sup>(٣٨)</sup>. وقد انتهت دراسة استقصائية أجراها البنك الدولي على ١٧٣ بلداً إلى أن ١٥٥ منها على الأقل لديها قانون واحد يعوق الفرص الاقتصادية للنساء<sup>(٣٩)</sup>. ولا تزال هناك قيود قانونية مفروضة على نوع العمل الذي يمكن للمرأة أن تمارسه في ٧٩ بلداً<sup>(٤٠)</sup>.

٣٧ - وممارسات التوظيف تطلق يد أرباب العمل أيضاً في توجيه المرأة إلى الوظائف المنخفضة الأجر والمكانة<sup>(٤١)</sup>. وقد تكون المرأة متركزة في أكثر وظائف الاقتصاد العالمي افتقاراً للحماية بسبب ما يعتقد كثر من أرباب العمل من أن النساء العاملات أكثر طاعة وحثافاً، ولا يتذمرن كما أن طلباتهن أقل<sup>(٤٢)</sup>.

٣٨ - وتقترب اللامساواة بين الجنسين في الأسرة مع التمييز في العمل، وهو ما يُفضي إلى النيل من تمتع المرأة بحقوق الإنسان وحقوق العمل. فعلى سبيل المثال، يقع العبء الأكبر من الأعمال المنزلية على عاتق المرأة على اختلاف الثقافات، مما يضعف من قدرتها على التنقل ويحدّ من فرص عملها<sup>(٤٣)</sup>. وتحمل عبء الرعاية غير المدفوعة الأجر يجرم المرأة من حقوقها ويجعلها بمنأى عن التمتع بحقوقها في تكوين الجمعيات في العمل، ذلك أنه يضطرها إلى القيام بأعمال الرعاية لجزء من الوقت أو تحت الطلب أو في البيت أو دون أجر لتمكينها من مواصلة عملها غير المدفوع الأجر<sup>(٤٤)</sup>. وهذا ما يُضطر النساء، في كثير من الأحيان، إلى العمل في الاقتصاد غير النظامي غير المحمي. وعادةً ما تشغل النساء هذه الوظائف لفترات

(٣٨) انظر: Arancha González, "In 155 countries women still face legal discrimination. The consequences are huge", *The Guardian*, 3 December 2015 <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/dec/03/women-legal-discrimination-worldwide-consequences>.

(٣٩) المرجع نفسه.

(٤٠) انظر: World Bank, *Women Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality—Key Findings* (Washington, D.C., 2013).

(٤١) انظر: Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan and Cassandra Waters, "Transforming women's work: policies for an inclusive economic agenda", (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), p. 5.

(٤٢) المرجع نفسه.

(٤٣) المرجع نفسه.

(٤٤) المرجع نفسه.

أطول من عمرهن مقارنةً بالرجال دون أدوات حماية اجتماعية متصلة بالعمل، الأمر الذي تترتب عليه خسائر فادحة منها ترسيخ ما يعانينه من فقر<sup>(٤٥)</sup>.

٣٩ - وربما يكون أكبر عائق أمام ممارسة المرأة الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات هو العنف الجنساني الذي تتضرر منه أكثر من ٣٥ في المائة من النساء على الصعيد العالمي<sup>(٤٦)</sup>. ولئن كانت الأضواء العالمية تسلط بصورة متزايدة على العنف ضد المرأة بشكل عام، فإن وقوع هذا الضرب من العنف في مكان العمل لا يزال يقابل بالإهمال أو التجاهل.

٤٠ - ويشيع العنف الجنساني في العمل<sup>(٤٧)</sup> في الاقتصاد النظامي وغير النظامي، وكثيراً ما يتقاطع مع غيره من صور التمييز والاستغلال، لا سيما على أساس العرق والأصل الإثني وبلد المنشأ والعمر<sup>(٤٨)</sup>. ويشمل العنف الجنساني في العمل ما يلي: الاعتداء البدني، والقتل والشروع فيه، والعنف الجنسي، والاعتداء اللفظي والتهديد، والتسلط، والإساءة النفسية والترهيب، والتحرش الجنسي، والإيذاء الاقتصادي والمالي، والتعقب، وغير ذلك من أشكال العنف.

٤١ - وقد انتهت دراسة استقصائية أجريت مؤخراً في بلدان الاتحاد الأوروبي إلى أن ٧٥ في المائة من النساء في وظائف الإدارة والوظائف المهنية الرفيعة و ٦١ في المائة منهن في قطاع الخدمات تعرضن لشكل ما من أشكال التحرش الجنسي<sup>(٤٩)</sup>. وقد أبلغت نساء عاملات في بلدان مختلفة منها الأردن وبنغلاديش وتونس والجمهورية الدومينيكية<sup>(٥٠)</sup> وسوازيلند<sup>(٥١)</sup>

(٤٥) المرجع نفسه.

(٤٦) انظر: منظمة الصحة العالمية، العنف الممارس ضد المرأة: العنف الممارس ضد المرأة من قبل شريكها المعاشر والعنف الجنسي الممارس ضدها - صحيفة وقائع، متاح على العنوان التالي: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/ar/>

(٤٧) Lisa McGowan, "Gender-based violence at work", Solidarity Center (forthcoming)

(٤٨) المرجع نفسه.

(٤٩) انظر: European Union Agency for Fundamental Rights, *Violence against Women: An EU-Wide Survey—Main Results* (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2014)

(٥٠) انظر: [www.laborrights.org/publications/sexual-harassment-export-processing-zones-dominican-republic](http://www.laborrights.org/publications/sexual-harassment-export-processing-zones-dominican-republic); Lourdes Pantaleón, "Sexual harassment in the export processing zones of the Dominican Republic", May 2003. متاح على العنوان التالي: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1484&context=globaldocs>

(٥١) انظر: All Africa, "Swaziland: Swazi textile workers exploited", 1 November 2014. متاح على العنوان التالي: <http://allafrica.com/stories/201411031316.html>



وكمبوديا<sup>(٥٢)</sup> وهايتي<sup>(٥٣)</sup> عن تعرضهن لاعتداءات لفظية أو بدنية أو جنسية أو لتحرش جنسي جنسي أو اغتصاب في مكان العمل. وتقول ٩٠ في المائة تقريبا من الكينيات العاملات في مجال الشاي وتجهيز الصادرات إنهن شهدن اعتداءات جنسية في مكان العمل أو تعرضن لها؛ وكلهن تقريبا أفدن أنهن يخشين من الإبلاغ خوفا من فقدان وظائفهن<sup>(٥٤)</sup>.

٤٢ - وتعرض الزعيمات النقابيات في غواتيمالا "للاستهداف بشكل خاص"<sup>(٥٥)</sup> بأعمال التهديد والعنف والقتل. وتفيد نساء عاملات أنهن تعرضن للكم بغرض الإجهاض القسري، أو اختطفن في أثناء انتظارهن وسائل المواصلات للذهاب إلى العمل أو العودة منه<sup>(٥٦)</sup>. وفي غواتيمالا، قُتل ما يزيد على ٥٠٠٠ امرأة وفتاة بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٥<sup>(٥٧)</sup>. وقد اعتمدت الحكومة الغواتيمالية قانوناً لمكافحة قتل الإناث، لكن بدلاً من استخدام القانون لمعاقبة المسؤولين عنه وملاحقتهم، كثيراً ما يُستخدم للهجوم على الزعيمات النقابيات<sup>(٥٨)</sup>.

٤٣ - فدون القدرة على التنظيم النقابي والتحرك الجماعي في العمل، يُضطر عدد كبير جدا من العاملات في العالم إلى العمل في مناخ من العنف والخوف. ويؤدي التهديد الدائم بفقدان العمل والصحة وفرص إعالة الأسرة وربما الاستمرار على قيد الحياة إلى زيادة ما تواجهه العاملات من تحديات في سبيل الدفاع عن حقن الأساسيين الممثلين في حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات.

(٥٢) انظر: Mégane Ghorbani, "Informal work in Tunisia: a factor to be included in strategies addressing gender-based violence", 20 June 2014 [www.awid.org/news-and-analysis/informal-work-tunisia-factor-be-included-strategies-addressing-gender-based](http://www.awid.org/news-and-analysis/informal-work-tunisia-factor-be-included-strategies-addressing-gender-based).

(٥٣) انظر: International Labour Organization and International Finance Corporation, *Better Work Haiti: Garment Industry 12th Biannual Synthesis Report Under the HOPE II Legislation* (Geneva, 2016).

(٥٤) انظر: Regina G. M. Karega, "Violence against women in the workplace in Kenya: assessment of workplace sexual harassment in the commercial agricultural and textile manufacturing sectors in Kenya", May 2002 [www.laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/Kenya.pdf](http://www.laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/Kenya.pdf).

(٥٥) انظر Callum McSorley, "Guatemala: the world's most dangerous place for trade unions", *International Network of Street Papers*, 28 October 2013 [www.streetnewsservice.org/news/2013/october/feed-400/guatemala-the-world%E2%80%99s-most-dangerous-place-for-trade-unions.aspx](http://www.streetnewsservice.org/news/2013/october/feed-400/guatemala-the-world%E2%80%99s-most-dangerous-place-for-trade-unions.aspx).

(٥٦) المرجع نفسه.

(٥٧) انظر Mimi Yagoub, "Why does Latin America have the world's highest female murder rates?", 11 February 2016 [www.insightcrime.org/news-analysis/why-does-latin-america-have-the-world-s-highest-female-murder-rates](http://www.insightcrime.org/news-analysis/why-does-latin-america-have-the-world-s-highest-female-murder-rates).

٤٤ - والعنف الجنساني في مكان العمل انتهاك حسيم لحقوق الإنسان يمنع ممارسة الحقوق بما في ذلك حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات. ومع ذلك، وعلى الرغم من انتشاره وأثره المدمر، لا يوجد معيار دولي ملزم واحد يتناول هذه المسألة.

### جيم - العمال المتزليون

٤٥ - يشكل العمال المتزليون، نظرا إلى موقعهم الذي يتقاطع فيه النوع الجنساني والعرق والمهجرة والطابع غير النظامي، شريحة كبيرة من القوى العاملة العالمية المستبعدة من الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. وتفيد تقديرات منظمة العمل الدولية أن عدد العمال المتزليين في العالم يبلغ ٦٧ مليون شخص، و ٨٠ في المائة منهم من النساء<sup>(٥٨)</sup>؛ وأن ١١,٥ مليوناً من العمال المهاجرين يعملون في الخدمة المتزلية، ونحو ثلاثة أرباعهم من النساء.

٤٦ - والعديد من البلدان لا يعترف بإضفاء صفة "عمال" على العمالة المتزلية بموجب القانون<sup>(٥٩)</sup>، بمعنى أنهم لا يتمتعون سوى بقدرة محدودة على ممارسة حقي التجمع وتكوين الجمعيات في العمل. وما يقرب من ٩٠ في المائة من العمال المتزليين يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية الفعالة، مما يجعلهم هم وأسره في أوضاع هشة اقتصاديا واجتماعيا.

٤٧ - والعمال المتزليون المهاجرون، مثلهم مثل غيرهم من المهاجرين، لا يحظون، في كثير من الأحيان، بالحماية التي تكفلها حقوق العمال. ويتعرضون لأقصى الانتهاكات، بما في ذلك العمل القسري والاتجار والعنف الجنساني. ويمكن أن يُحرَموا من الطعام والنوم ويمنع عنهم العلاج الطبي ويحظر عليهم مغادرة أماكن عملهم<sup>(٦٠)</sup>. فزينب يوسف، عاملة كينية تعرضت للاتجار ونقلت إلى المملكة العربية السعودية، حيث أرغمت على العمل لمدة ٢١ ساعة يوميا في التنظيف والرعاية لأطفال رب العمل السبعة. ولم تستطع مغادرة المنزل أو

(٥٨) انظر: منظمة العمل الدولية، "العمل اللائق للعمال المتزليين: الإنجازات منذ اعتماد الاتفاقية رقم ١٨٩"، مذكرة إحاطة، متاحة على العنوان التالي: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms\\_491350.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_491350.pdf)

(٥٩) انظر عنوان الموقع الشبكي للاتحاد الدولي للعمال المتزليين على: <http://www.idwfed.org/en>

(٦٠) Presentation by Teresa Wabuko, Kenya Union of Domestic, Hotels, Education Institutions and Hospital Workers Union, at the United Nations expert consultation on freedom of assembly and association, 5 May 2016.

الاتصال بأسرتها، وواجهت تحرشا جنسيا واعتداء بدنيا مستمرين من رب عملها وأبنائه<sup>(٦١)</sup>. وفي ظل هذه الظروف، لا تتاح للعمال المتزليين فرصة التجمع السلمي أو تكوين الجمعيات.

٤٨ - والعمل المتزلي مدفوع الأجر عمل غير مستقر في جوهره<sup>(٦٢)</sup>. وهناك كثير من الأمثلة على القوانين التي تميز بين العمال المتزليين وغيرهم من العمال. فالمملكة المتحدة تستبعد العمال المتزليين من القيود المفروضة على الحد الأدنى لساعات العمل والأجور والأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة. وسويسرا وفنلندا وكندا واليابان تستبعد كذلك العمال المتزليين من التشريع المتعلق بالحد الأدنى للأجور<sup>(٦٣)</sup>.

٤٩ - والعديد من البلدان، بما في ذلك المملكة المتحدة وفرنسا، تستبعد العمال المتزليين من اختصاص هيئات التفتيش المعنية بالعمل مراعاةً لخصوصية أرباب العمل<sup>(٦٤)</sup>. أما إثيوبيا والأردن وكندا (أونتاريو)، فتستبعد العمال المتزليين من القوانين التي تنظم التمثيل النقابي<sup>(٦٥)</sup>. وكثيرا ما يُعامل قانون الهجرة العمال المتزليين بصورة مختلفة عن غيرهم من العمال<sup>(٦٦)</sup>. ومع ذلك، يلاحظ المقرر الخاص، أن ٣٠ بلدا حتى الآن قد اتخذت خطوة إيجابية بأن مدت نطاق حماية العمالة لتشمل العمال المتزليين.

## رابعاً - الإطار القانوني الدولي

### ألف - صكوك حقوق الإنسان الدولية والإقليمية

٥٠ - الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات حق معترف به في العديد من الصكوك الدولية، بما فيها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

Presentation by Zainab Yusuf, Kenya Union of Domestic, Hotels, Education Institutions and Hospital Workers Union, at the United Nations expert consultation on freedom of assembly and association, 5 May 2016.

(٦٢) انظر: Virginia Mantouvalou, "Human Rights for precarious workers: the legislative precariousness of domestic labour", Labour Rights Institute Online Working Papers, 2/2012 متاح على العنوان التالي: [www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf](http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf)

(٦٣) المرجع نفسه.

(٦٤) المرجع نفسه.

(٦٥) المرجع نفسه.

(٦٦) المرجع نفسه.

٥١ - وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أنه يجب على الدول احترام الحق في التجمع والحق في تكوين الجمعيات، وضمان أن يتمتع بهما جميع الأشخاص الموجودين في إقليمها وفي نطاق اختصاصها، دون تمييز من أي نوع، من خلال القانون وتوفير سبل الانتصاف والإنفاذ الفعالة<sup>(٦٧)</sup>. كما يجب على الدول أن تمتنع عن انتهاك الحقوق المعترف بها في العهد، وتحمل المسؤولية عن انتهاكات هذه الحقوق عندما يقع الانتهاك نتيجة لعدم تأمينها ذلك الحق ضمن القوانين الداخلية والممارسة العملية. والرغبة في تعظيم الربح الاقتصادي أو هزيمة مناخ جاذب للاستثمار لا تقلل من التزامات الدولة ومسؤولياتها. ويلزم العهد الدول أيضا بمكافحة التمييز الذي تمارسه الجهات الخاصة<sup>(٦٨)</sup> في مجالات منها مجال العمل<sup>(٦٩)</sup>.

٥٢ - وينطبق مبدأ عدم التمييز على جميع الحقوق، والدول ملزمة بأن تكفل قدرة الفئات المحرومة من حقوقها تقليديا على التمتع بحقوقها في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. وتلزم المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الدول باتخاذ تدابير إيجابية لضمان تمتع المرأة بالمساواة في الحقوق. بما في ذلك حقا التجمع وتكوين الجمعيات. وتطلب اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين<sup>(٧٠)</sup> من الدول أن تشجع التنظيم الذاتي للعمال المهاجرين بصرف النظر عن وضع هجرتهم، وتزودهم بمعلومات عن دوائر الجمعيات ذات الصلة التي يمكنها تقديم المساعدة لهم.

٥٣ - ويلزم العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الدول بأن تكفل تمكين الناس من التنظيم النقابي والانضمام إلى جمعيات العمال التي تعالج شواغلهم، وإيلاء اهتمام خاص للعمال المتزليين والعاملات الريفيات والعاملات في الصناعات التي تهيم عليها الإناث والعاملات في المنازل اللاتي غالبا ما يحرمن من هذا الحق<sup>(٧١)</sup>.

٥٤ - والنقابات والحق في الإضراب كلاهما أداتان أساسيتان لتحقيق حقوق العمال، لأنهما توفران الآليات التي يمكن من خلالها أن يدافع العمال عن مصالحهم بصورة جماعية، وأن يتعاملوا مع المؤسسات التجارية الكبيرة والحكومة بقدر أكبر من التساوي. والدولة ملزمة بحماية هذه الحقوق لجميع العمال.

(٦٧) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المواد ٢ (٢)، ٢ (٣) (أ - ج).

(٦٨) المرجع نفسه، المادتان ٢ و ٢٦.

(٦٩) Human Rights Committee, *Franz Nahlik v. Austria*, decision on communication No. 608/1995, 22 July 1996.

(٧٠) (CCPR/C/57/D/608/1995).

(٧١) اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم ٢، ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٣ (CMW/C/GC/2).

(٧١) اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم ٢٣ (٢٠١٦) بشأن الحق في التمتع بظروف عمل عادلة ومرضية (E/C.12/GC/23).

٥٥ - والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كلاهما يحميان صراحة الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها. ويفرض القانون الدولي لحقوق الإنسان على الدول أيضا التزاما بالعمل بجدية على تعزيز التمتع بالحقوق الأساسية، بما فيها حقوق العمل، وتشجيعه وتيسيره (الوثيقة A/70/266، الفقرة ٤). وعلاوة على ذلك، تظهر ضمنا في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فكرة تحييد أن تشجع الدول الحركة النقابية في أوساط العمال. ويجب على الدول أن تتخذ التدابير اللازمة لضمان عدم عرقلة الأطراف الثالثة الحقوق النقابية.

٥٦ - والحق في الإضراب حق راسخ منذ عقود في القانون الدولي، في الصكوك العالمية والإقليمية على السواء، وهو مكرس أيضا في دساتير ما لا يقل عن ٩٠ بلدا<sup>(٧٢)</sup>. وفي الواقع، بات الحق في الإضراب قانونا دوليا عرفيا<sup>(٧٣)</sup>.

#### ١ - صكوك منظمة العمل الدولية

٥٧ - تطلّع منظمة العمل الدولية، باعتبارها المؤسسة العالمية الثلاثية الوحيدة، بدور فريد في وضع معايير بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتشمل اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، التي تدعو الدول إلى منع التمييز ضد نقابات العمال، وحماية منظمات أرباب العمل والعمال من التدخل المتبادل وتشجيع المفاوضة الجماعية؛ واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، التي تحمي العمال الذين يمارسون حقهم في التنظيم النقابي وتؤكد مبدأ عدم التدخل بين منظمات العمال وأرباب العمل وتشجع المفاوضة الجماعية الطوعية. وهذه الحقوق الأساسية ضرورية لحماية حقوق العمل الأساسية الأخرى. والدول الأعضاء في

(٧٢) انظر على سبيل المثال: Clarence Wilfred Jenks, *The International Protection of Trade Union Freedom*, The Library of World Affairs, No. 35 (New York, Frederick A. Praeger, 1957), pp. 561-562; Paul O'Higgins, "International standards and British labour law", in Roy Lewis, *Labour Law in Britain* (Oxford, United Kingdom, Oxfordshire, 1986), p. 577; Breen Creighton, "The ILO and protection of freedom of association in the United Kingdom", in Keith D. Ewing, Conor A. Gearty and Bob A. Hepple, eds., *Human Rights and Labour Law: Essays for Paul O'Higgins* (New York, Mansell, 1994), p.2; ILO, *International Labour Standards: A Workers' Education Manual*, 3rd rev. ed. (Geneva, 1990), p. 106.

(٧٣) انظر، على سبيل المثال، اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨، المواد ٣ و ٨ و ١٠؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦، المادة ٨؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦، المادة ٢٢؛ والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام ١٩٥٠، المادة ١١؛ واتفاقية البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان لعام ١٩٦٩، المادة ١٦.

منظمة العمل الدولية ملزمة باحترام مبادئ حرية تكوين الجمعيات سواء صدقت على الاتفاقيات ذات الصلة أم لم تصدق عليها<sup>(٧٤)</sup>. ويدعو برنامج توفير العمل اللائق الذي وضعته منظمة العمل الدولية البلدان إلى احترام الاتفاقيات الأساسية، وتوفير الحماية الاجتماعية، وإيجاد فرص عمل لائقة، والمشاركة في حوار اجتماعي (ثلاثي) حقيقي. واتفاقية العمال المتزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) صك ذو أهمية كذلك، إذ تحدد معايير تحقيق فعالية تعزيز حقوق الإنسان للعمال المتزليين وحمايتهم.

٢ - التزامات الدول باحترام الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات وحمايته والوفاء به

الاحترام

٥٨ - للدول دور رئيسي في منع أو وقف انتهاكات حق العمال في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات، مع تحملها التزامات واضحة تتمثل في حماية هذين الحقين وتعزيزهما وتيسيرهما والوفاء بهما، حتى في الاقتصاد العالمي. غير أن قدرة العمال على ممارسة حقيهم تشهد تدهورا حادا. إذ إن العديد من الدول تضع عقبات، في القانون والممارسة على السواء، تقيد حقوق العمال، أو تتقاعس عن تنفيذ القوانين التي تحمي هذه الحقوق. وقد تبين للاتحاد الدولي لنقابات العمال أن ٥٠ من أصل ١٤١ بلدا شملتها الدراسة الاستقصائية قد فرضت هذه القيود<sup>(٧٥)</sup>.

٥٩ - وفرضت بعض الدول حظرا تاما على جميع النقابات المشروعة، منها المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة<sup>(٧٦)</sup>. وهناك دول أخرى مثل قطر تفرض قيودا واسعة

(٧٤) International Labour Organization, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (Geneva, 1998). متاح على العنوان التالي: [www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm)

(٧٥) انظر: ITUC: global rights index: the world's worst countries for workers (Brussels, 2016). متاح على العنوان التالي: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_ra\\_2016\\_eng.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf)

(٧٦) انظر: "Internationally recognized core labour standards in Saudi Arabia", report for the World Trade Organization (WTO) General Council review of the trade policies of Saudi Arabia, Geneva, 25 and 27 January 2012. متاح على العنوان التالي: [www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,10469](http://www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,10469), و "Internationally recognized core labour standards in the United Arab Emirates", report for the WTO General Council review of the trade policies of the United Arab Emirates, Geneva, 27 and 29 March 2012. متاح على العنوان التالي: [www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,10867](http://www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,10867)

النطاق على نحو غير مقبول، مثل منع موظفي القطاع العام من الانضمام إلى النقابات أو المشاركة في المفاوضة الجماعية أو الإضرابات<sup>(٧٧)</sup>. وبعض القوانين تقيّد مواضيع المفاوضة، بما في ذلك الأجور، مما يعوق ممارسة الحق في التجمع وفي تكوين الجمعيات، إذ يكون العمال أكثر تردداً في تحمل مخاطر التنظيم النقابي عندما تكون المكاسب المحتملة محدودة للغاية<sup>(٧٨)</sup>. أما الدول، مثل الصين، التي تملك أو تشغل مؤسسات ولا تسمح بتشكيل نقابات مستقلة، فتنتهك الحق في تكوين الجمعيات وفي التجمع، بصفتها حكومة ورب عمل على السواء (انظر E/C.12/CHN/CO/2، الفقرة ٢٣).

٦٠ - وينتشر "عدم الاستقرار التشريعي" المتعلق بحريتي تكوين الجمعيات والتجمع السلمي انتشاراً واسعاً على الصعيد العالمي، وكذلك عدم الانسجام في السياسات المحيطة به. وكثيراً ما تسن الدول قوانين لا تحمي الحق في التجمع وفي تكوين الجمعيات حماية تامة، وتقيّد الحقوق تقييداً صريحاً، وتستبعد فئات معينة أو تضع حدوداً على بعض عناصر الحقوق. ففي الهند، على سبيل المثال، حيث يعمل عشرات الملايين من العمال في الاقتصاد غير النظامي، تعمل الحكومة على زيادة مرونة قوانين العمل كي تجعل من الأسهل على أرباب العمل فصل العمال<sup>(٧٩)</sup>.

٦١ - وعندما يتنازع تشريعان، قد تعطي الفجوات القائمة بينهما الفرصة لوقوع انتهاكات للحقوق. ويقع على عاتق الدول التزام بالاستمرار في اتباع معايير واضحة ومتسقة لصالح حق جميع العمال في التجمع وفي تكوين الجمعيات في القوانين والسياسات والممارسات كافة. وفي الفلبين، أسفر عدم اتساق السياسات على المستوى الوطني عن سياسات متضاربة بشأن حق عمال القطاع العام في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. ويعترف الأمر التنفيذي الذي ينظم نقابات القطاع العام بالحق في اتفاقات المفاوضة الجماعية، لكن دائرة إدارة الميزانية تفرض حدوداً وقيوداً تتعلق بالميزانية، مما يكون له أثر فعال في إضعاف الحق في التفاوض في القطاع العام<sup>(٨٠)</sup>.

(٧٧) International Labour Organization, case No. 2988 (Qatar), complaint date 28 September 2012. متاح على العنوان التالي:

.www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO::P50001\_COMPLAINT\_FILE\_ID:3079678:NO

(٧٨) تقرير مقدم من الاتحاد المستقل لعمال الخدمات العامة، الفلبين.

(٧٩) Stratfor, "The difficulties of retooling the Indian economy", 20 July 2016. متاح على العنوان التالي:

.https://www.stratfor.com/analysis/difficulties-retooling-indian-economy

(٨٠) تقرير مقدم من الاتحاد المستقل لعمال الخدمات العامة، الفلبين.

٦٢ - وقد بدأت بعض الدول في استخدام قوانين أعم لتقييد حق العمال في التجمع وفي تكوين الجمعيات. ففي الهند، على سبيل المثال، استخدمت حكومة كارناتاكا المادة ١٤٤ من قانون الإجراءات الجنائية، التي تحظر التجمعات التي تضم أكثر من ١٠ أشخاص، من أجل وقف احتجاجات عمال الملابس في بنغالورو في نيسان/أبريل ٢٠١٦<sup>(٨١)</sup>. ويحمي دستور زمبابوي الحق في التجمع وفي تكوين الجمعيات، ولكن تنتقص منه القوانين الجنائية الأخرى التي تعاقب على الأفعال والآراء المخلة بالنظام العام بعقوبات سجن تصل إلى خمس سنوات. وقد استخدمت القوانين لقمع النقابات العمالية وحق المجتمع المدني في حرية تكوين الجمعيات<sup>(٨٢)</sup>. وكذلك في سوازيلند، أسفر توجيه اتحاد العمال انتقادات إلى الحكومة عن إلغاء تسجيله<sup>(٨٣)</sup>.

٦٣ - والدول التي تميز ضد فئات معينة أو تستبعداها من تشريعات الحماية تنتهك ما قطعتة على نفسها من التزامات باحترام هذه الحقوق وحمايتها، فضلا عن المبدأ الأساسي الذي مفاده أن هذه الحقوق ينبغي أن يتمتع بها الجميع على قدم المساواة. فلا يجوز للسلطات ممارسة التمييز ضد أي جماعة أو فرد على أسس مثل النوع الجنساني أو الهجرة أو وضع الإقامة أو اللغة أو الرأي الاجتماعي أو العرق أو الدين أو الميل الجنسي. وإنفاذ قوانين الهجرة لا أسبقية له على احترام قانون حقوق الإنسان.

٦٤ - ويمكن أن يمنع التمييز العنصري العمال من ممارسة حقهم في التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات، كما هو الحال في كولومبيا، حيث إن ما يقرب من ٧٥ في المائة من القوة العاملة في موانئ كولومبيا - المنحدرين أساسا من أصل أفريقي - يعملون بموجب عقود مرنة ولا يُسمح لهم بالانضمام إلى النقابات أو بالمفاوضة. والعديد من آلاف النقابيين<sup>(٨٤)</sup> الذي قتلوا في كولومبيا بين عامي ١٩٨٦ و ٢٠١١ هم من الكولومبيين المنحدرين من أصل أفريقي<sup>(٨٥)</sup>.

(٨١) تقرير مقدم من منظمة الشباب من أجل الوحدة والعمل التطوعي، الهند.

(٨٢) انظر: [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_ra\\_2013\\_eng\\_final.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_eng_final.pdf).

(٨٣) انظر: International Trade Union Confederation, "New ITUC report on violations of trade union rights", 12 June 2013. متاح على العنوان التالي: [www.ituc-csi.org/new-ituc-report-on-violations-of](http://www.ituc-csi.org/new-ituc-report-on-violations-of).

(٨٤) انظر: Verdad Abierta, "Estadísticas Defensores de derechos humanos, sindicalistas, docentes y periodistas". متاح على العنوان التالي: [www.verdadabierta.com/cifras/3831-estadisticas-de-sindicatos-](http://www.verdadabierta.com/cifras/3831-estadisticas-de-sindicatos-docentes-y-periodistas-)

(٨٥) انظر: Tula Connell, "Afro-Colombians fighting against discrimination at work", 12 March 2013. متاح على العنوان التالي: [www.solidaritycenter.org/afro-colombians-fighting-against-discrimination-at-work/](http://www.solidaritycenter.org/afro-colombians-fighting-against-discrimination-at-work/).



٦٥ - وإضافة إلى ذلك، الدول التي تستخدم أو تسمح باستخدام العمالة غير المستقرة وغير النظامية لتجنب التزامات التشغيل القانونية، مثل الحد الأدنى للأجور والاستحقاقات (و كثيرا ما يكون ذلك لتجنب تشكيل النقابات)، تتعاضد عن احترام حق العمال في التجمع وفي تكوين الجمعيات. فعلى سبيل المثال، تستخدم بيرو العقود القصيرة الأجل في القطاع العام على نحو متزايد<sup>(٨٦)</sup>. وقانون النقابات الجديد في كمبوديا يستبعد العمال غير النظاميين والموظفين المدنيين والمدرسين والعمال المتزولين من نطاقه<sup>(٨٧)</sup>. وكذلك تستخدم جمهورية جورجيا العقود القصيرة الأجل للعديد من موظفي الدولة والبلديات، وترفض تطبيق أحكام قانون العمل التي تتطلب عقود عمل طويلة الأجل أو مفتوحة المدة<sup>(٨٨)</sup>.

٦٦ - والقيود التي تفرضها الدولة على حقي التجمع وتكوين الجمعيات، بما في ذلك الحق في الإضراب، كثيرا ما تتجاوز المعايير التي حددها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ وعقود من السوابق القضائية. وفي البلدان التي يُحظر فيها قانونا الحق في الإضراب، تسعى الحكومات إلى تبرير القيود المفروضة باسم النظام العام أو الأمن العام أو خطر الإرهاب أو المصلحة الوطنية أو الأمانة الاقتصادية<sup>(٨٩)</sup>.

٦٧ - ومن ضمن القيود التي كثيرا ما تُستخدم ما يلي: استبعاد فئات من العمال من حق الإضراب؛ والشروط المفرطة المسبقة اللازمة لتنفيذ إضراب قانوني؛ والتغييرات القانونية غير الملائمة التي تسمح للسلطات العامة بوقف الإضراب أو الإعلان أنه إضراب غير قانوني؛ والحجج الحكومية والعامة المؤيدة لفرض قيود على الحق في الإضراب<sup>(٩٠)</sup>. والشروط البالغة الصعوبة أو القيود المفرطة يمكن أن تجعل من تنفيذ إضراب قانوني أمرا شبه مستحيل، مما يترتب عليه استبعاد إحدى الأدوات التي يلوذ بها العمال في آخر المطاف في إطار محاولتهم

(٨٦) انظر: Lucien O. Chauvin, "Peru submits Pacific trade pact to congress for approval", *Bloomberg*, *Bureau of News Affairs*, 21 July 2016. متاح على العنوان التالي: [www.bna.com/peru-submits-pacific-n73014445176/](http://www.bna.com/peru-submits-pacific-n73014445176/).

(٨٧) انظر: Mong Palatino, "The trouble with Cambodia's new law on trade unions", *The Diplomat*, 18 April 2016. متاح على العنوان التالي: <http://thediplomat.com/2016/04/the-trouble-with-cambodias-new-law-on-trade-unions/>.

(٨٨) مركز التضامن، مقابلة بالبريد الإلكتروني مع غوتشا أليكساندريا، مدير مشروع مركز التضامن المعني بالتفتيش العمالي في جورجيا، ١٦ آب/أغسطس ٢٠١٦.

(٨٩) انظر: Edlira Xhafa, *The Right to Strike Struck Down? A Global Survey of Recent Trends*, FES Briefing (Berlin, Friedrich Ebert Stiftung, May 2016), p. 2. متاح على العنوان التالي: [www.fes.de/gewerkschaften/common/pdf/2016\\_FES\\_Briefing\\_Right\\_to\\_Strike.pdf](http://www.fes.de/gewerkschaften/common/pdf/2016_FES_Briefing_Right_to_Strike.pdf).

(٩٠) المرجع نفسه، الصفحتان ٢ - ٣.

جعل أرباب العمل يجلسون إلى طاولة المفاوضات. وهذه القيود تشكل انتهاكا لحق العمال في حرية التجمع وفي تكوين الجمعيات.

٦٨ - والدول ملزمة باحترام الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات بالامتناع عن التدخل، بشكل مباشر أو غير مباشر، في ممارسته. وبموجب القانون الدولي، لا يُسمح بفرض قيود على الحق في التجمع السلمي أو في تكوين الجمعيات أو الانضمام إلى النقابات إلا عندما يرد النص عليها في القانون وبما تمليه الضرورة في مجتمع ديمقراطي تعزيزا للمصالح المشروعة المنصوص عليها في تلك الصكوك<sup>(٩١)</sup>. ويضع القانون الدولي في الاعتبار إمكانية تقييد الدول ممارسة أفراد القوات المسلحة والشرطة الحق في حرية تكوين الجمعيات، ويسمح للدول بتقييد حق الإضراب المكفول للدوائر الخدمية الأساسية والموظفين المدنيين العاملين في إدارة الدولة<sup>(٩٢)</sup>. ومع ذلك، كما هو الحال في جميع القيود، ينبغي أن تكون تلك القيود هي الاستثناء لا القاعدة.

٦٩ - وفي كثير من البلدان التي تنص دساتيرها على الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات، كالبحرين، يُتعمد عرقلة الإضرابات. وهناك ٩٢ بلدا تستبعد فئات محددة من العمال من حق الإضراب. ففي الهند، يسمح القانون للحكومة بحظر الإضرابات في المؤسسات المملوكة لها<sup>(٩٣)</sup>. وفي كازاخستان، لا يجوز للعمال العاملين في الكيانات التي توفر “الأنشطة الحيوية” (النقل العام والمرافق والاتصالات) الإضراب ما لم توفر “مجموعة ضرورية من الخدمات بناءً على اتفاق سابق مع السلطات التنفيذية المحلية<sup>(٩٤)</sup>”.

٧٠ - وقد أغلقت الحكومة المصرية الفضاء المدني، إذ حظرت جميع الإضرابات والاحتجاجات تقريبا، وتعكف حاليا على تضيق الخناق على الصحفيين وعلى نقاباتهم<sup>(٩٥)</sup>.

(٩١) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة ٢٢ (٢)؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة ٨ (١) (أ).

(٩٢) انظر: Organization for Security and Cooperation in Europe, “Venice Commission guidelines on freedom of peaceful assembly”, 2nd ed., 9 July 2010. متاح على العنوان التالي: [www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2010\)020-e](http://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2010)020-e).

(٩٣) انظر: International Trade Union Confederation, “ITUC global rights index: workers’ rights weakened in most regions, worst year on record for attacks on free speech and democracy”, 9 June 2016. متاح على العنوان التالي: [www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-workers](http://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-workers).

(٩٤) International Labour Organization, “Memorandum of technical comments on the draft law on trade unions of Kazakhstan, June 2013, p. 5. انظر أيضا: Kazakhstan, Labour Code of 1 January 2016, art. 172 (2).

(٩٥) انظر: <http://anhri.net/?p=146255>.

وفي ١ أيار/مايو ٢٠١٦، منعت الشرطة المئات من العمال من الاجتماع في مبنى النقابة للاحتفال باليوم الدولي للعمال<sup>(٩٦)</sup>.

٧١ - وفي تجمع نظم في جمهورية كوريا في ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، استخدم ٢٠.٠٠٠ شرطي الغاز المسيل للدموع ومدافع المياه لتفريق مظاهرة احتجاجية حضرها ١٠٠.٠٠٠ متظاهر. وقد أصيب عشرات بجروح، واتخذت إجراءات جنائية ضد ٥٨٥ من قادة اتحاد نقابات عمال كوريا وأعضائه. وحكم على رئيس الاتحاد بالسجن لمدة خمس سنوات (الوثيقة A/HRC/32/36، الفقرة ٤١) ويؤكد المقرر الخاص مرة أخرى أن اهتمام المشاركين في تجمع سلمي بارتكاب جرائم جنائية ينتهك الحق في التجمع السلمي.

٧٢ - ويرحب المقرر الخاص بحرية انضمام أي شخص إلى النقابات في سلوفينيا، وإنشاء نقابة للمهاجرين واكتسابها الشخصية القانونية في شباط/فبراير ٢٠١٦<sup>(٩٧)</sup>.

#### الحماية

٧٣ - الدول ملزمة بحماية حق العمال في التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات من تدخل الجهات الفاعلة من غير الدول، مثل أرباب العمل من القطاع الخاص والمؤسسات. ويشمل ذلك الالتزام باتخاذ خطوات لمنع الانتهاكات والمعاقبة عليها وجبر ضحاياها من خلال القوانين والسياسات والأحكام القضائية الفعالة. ويكتسي تنفيذ المعايير أهمية تماثل أهمية القواعد نفسها.

٧٤ - وقد تسمح الدول ذات الحكومات الاستبدادية بإنشاء وتشغيل جمعيات ونقابات ترعاها هي أو تشجع الغير على ذلك، بهدف الحيلولة دون ظهور أصوات مستقلة. وتفرض الصين قيوداً على حقوق العمال في تكوين الجمعيات العمالية وانتخاب ممثلي العمال المفضلين عن طريق منح اتحاد نقابات العمال لعموم الصين مركزاً احتكاريًا، وهو يؤدي إلى قمع حق العمال في التنظيم النقابي<sup>(٩٨)</sup>. وتعمل اتحادات النقابات المتحالفة مع الحكومة في

(٩٦) انظر: "Egyptian journalists protest against arrests after 'raid' on union", The Guardian, 2 May 2016. متاح على العنوان التالي: <https://www.theguardian.com/world/2016/may/02/egyptian-journalists-protest-arrests-cairo>.

(٩٧) تقرير مقدم من حكومة سلوفينيا.

(٩٨) Samuel Li Shing Hong, "Freedom of association and assembly in the private sector for vulnerable workers in a global economy—from the Asian perspective", Asia Monitor Resource Centre مشاوره خبراء الأمم المتحدة المتعلقة بحرية التجمع وتكوين الجمعيات، ٦ أيار/مايو ٢٠١٦، الصفحة ٢.

مصر (انظر الوثيقة E/C.12/EGY/CO/2-4، الفقرة ١٣) والاتحاد الروسي<sup>(٩٩)</sup> وفيت نام (انظر الوثيقة E/C.12/VNM/CO/2-04، الفقرة ٢١) على إحباط المحاولات التي يبذلها العمال لتشكيل نقابات مستقلة، ونادرا ما تمثل مصالح العمال، وغالبا ما توقع اتفاقات مفاوضة جماعية ضعيفة (دون الاستماع إلى صوت العمال) وتعمل بجدية على منع العمال من ممارسة حقهم في التجمع وفي تكوين الجمعيات.

٧٥ - وهناك دول أخرى تتقاعس بصفة عامة عن حماية العمال من الانتهاكات التي يرتكبها أرباب العمل أو عن إنفاذ القوانين الخاصة بهم. وفي الواقع، لا يتوقف كثير منها عند مجرد التقاعس، بل إنها تدعم أرباب العمل في التعدي على حق العمال في التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات أو تتواطأ معهم في ذلك. وفي الولايات المتحدة، أفادت التقارير أن مسؤولي ولاية تينيسي عرضوا على شركة فولكسفاغن حوافز قيمتها نحو ٣٠٠ مليون دولار لإضافة خط إنتاج إلى أحد المصانع، ولكن العرض كان مشروطا ببقاء المصنع دون تشكيل نقابي (الوثيقة A/HRC/32/36، الفقرة ٣٨). وفي ولاية جورجيا في الولايات المتحدة، منعت الشرطة، التي استدعتها الشركة، منظمين نقابيين من توزيع منشورات خارج بوابات الشركة، وأصدرت أمر بالثول أمام القضاء يحمل تعليقا يقول: "تخريض السائقين على تشكيل نقابة"<sup>(١٠٠)</sup>. وتذكر حكومة ولاية ميسيسيبي عدم تشكيل نقابات باعتباره أحد المزايا العظيمة عند تحفيز أرباب العمل المحتملين. والحالة في مصنع نيسان في كانتون مثال على الأخطار المترتبة على ذلك، حيث كافحت الشركة للحيلولة دون تشكيل نقابات. وقد أُبلغ المقرر الخاص، خلال زيارته الرسمية إلى الولايات المتحدة في تموز/يوليه ٢٠١٦، بأن شركة نيسان لديها ٤٤ مصنعا رئيسيا حول العالم؛ وعمالها جميعها منضمون إلى نقابات، باستثناء اثنين منها في جنوب الولايات المتحدة.

٧٦ - والعنف ضد العمال هو سبب ونتيجة في آن واحد لإضعاف حق العمال في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات على الصعيد العالمي. ففي عام ٢٠١٥، قتل نقابيون في ١١ بلدا بسبب نشاطهم: إيران (جمهورية - الإسلامية) وبيرو وتركيا وجنوب أفريقيا والسلفادور وشيلي وغواتيمالا وكولومبيا ومصر والمكسيك. وانتقل وباء العنف إلى هندوراس حيث قتل ٣١ نقابيا و ٥٧ عاملا ريفيا و ٢٨ صحفيا بين عام ٢٠٠٩ وأوائل عام

(٩٩) انظر: [https://www.gwu.edu/~ieresgwu/assets/docs/demokratizatsiya%20archive/10-2\\_Crowley.PDF](https://www.gwu.edu/~ieresgwu/assets/docs/demokratizatsiya%20archive/10-2_Crowley.PDF)، الصفحتان ٢٣٨-٢٣٩.

(١٠٠) انظر: Dave Jamieson, Dave Jamieson, "Watch what happens when you try to unionize some truck drivers in the south", *Huffington Post*, 7 August 2016. متاح على العنوان التالي: [www.huffingtonpost.com/entry/unionizing-in-the-south-video\\_us\\_57893980e4b0867123e13a29](http://www.huffingtonpost.com/entry/unionizing-in-the-south-video_us_57893980e4b0867123e13a29)

٢٠١٤، بينما أُغتيل ٦٢ نقابيا في غواتيمالا منذ عام ٢٠٠٨<sup>(١٠١)</sup>. وعادة ما يرتكب هذا العنف مع إفلات مرتكبيه من العقاب، ويشكل رادعا مروعا لممارسة العمال الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات.

٧٧ - وفي بعض الأحيان تعزز سلطات الدولة فعليا جهود أرباب العمل الرامية إلى تقييد حق العمال في التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. وفي الجزائر، استخدمت الشرطة، في عام ٢٠١٣، العنف في تفريق احتجاج سلمي لنقابة العمال المتعاقدين في مجمع حكومي، وألقت القبض على ٢٠ شخصا<sup>(١٠٢)</sup>. أما في نيجيريا، فقد ضربت الشرطة، في ١٩ أيار/مايو ٢٠١٦، أعضاء مؤتمر العمال النيجيري الذين كانوا يتظاهرون سلميا وأطلقت عليهم الغاز المسيل للدموع بزعم أن العمال لم يحصلوا على ترخيص من الشرطة لتنظيم الاحتجاج<sup>(١٠٣)</sup>. ويشدد المقرر الخاص على أن الحق في التجمع السلمي هو أحد الحقوق الأساسية؛ وأن ممارسته لا تتطلب إذنا من الدولة (الوثيقة A/HRC/32/36/Add.1، الفقرة ١٧).

٧٨ - وينص القانون الإندونيسي على حق النقابات في الإضراب، ولكن الشرطة كثير ما تضغط على العمال لإنهاء الإضرابات والاحتجاجات القانونية عن طريق العنف أو الاعتقالات. فعلى سبيل المثال، اعتقل ٢٣ ناشطا عماليا ومحاميا مساعدة قضائية عندما احتجت اتحادات نقابية عديدة على اللائحة الحكومية المتعلقة بالأجور رقم ٥٢٠١/٧٨. وفي عام ٢٠١٤، أصيب ١٧ عاملا بجروح في جاوة الغربية في هجوم منظم؛ وشاهدت الشرطة العنف، لكنها لم توقفه. وكان للحادث أثر مثير على تشكيل النقابات وممارسة العمال حقوقهم<sup>(١٠٤)</sup>. وكان لدور القوات العسكرية والشرطة في الرصد وتقديم الخدمات الأمنية في المصانع أثر مماثل<sup>(١٠٥)</sup>.

(١٠١) انظر: Tula Connell, "Central American trade unionists increasingly targeted", 3 February 2014. متاح على العنوان التالي: [www.solidaritycenter.org/central-american-trade-unionists-increasingly-targeted/](http://www.solidaritycenter.org/central-american-trade-unionists-increasingly-targeted/).

(١٠٢) انظر: ConstitutionNet, "Algeria: crackdown on independent trade unions, unionists prosecuted, imprisoned for peaceful activities", 7 October 2013. متاح على العنوان التالي: [www.constitutionnet.org/news/algeria-crackdown-independent-trade-unions-unionists-prosecuted-imprisoned-peaceful-activities](http://www.constitutionnet.org/news/algeria-crackdown-independent-trade-unions-unionists-prosecuted-imprisoned-peaceful-activities).

(١٠٣) انظر: Cholo Brooks, "Nigerian policemen beat up labour members on peaceful protest in Ebonyi", Global News Network Liberia, 19 May 2016. متاح على العنوان التالي: <http://gnnliberia.com/2016/05/19/nigerian-policemen-beat-labour-members-peaceful-protest-ebonyi-state/>.

(١٠٤) تقرير مقدم من اتحاد الكفاح العمالي الإندونيسي.

(١٠٥) المرجع نفسه.

٧٩ - وتجري المحاولات الرامية إلى إضعاف الحق في الإضراب على الصعيدين المتعدد الأطراف والوطني. وفي عام ٢٠١٢، بدأ فريق أرباب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية في المحاججة بأن الحق في الإضراب، الذي تحميه الاتفاقية رقم ٨٧، غير موجودة على الإطلاق. غير أن قرارات المحكمة اللاحقة رفضت مزاعم أرباب العمل<sup>(١٠٦)</sup>. ويلاحظ المقرر الخاص الدور الإيجابي الذي يضطلع به الفريق الحكومي في دعم حق العمال في الإضراب باعترافه بأنه ”دون حماية الحق في الإضراب، فحرية تكوين الجمعيات، ولا سيما الحق في تنظيم أنشطة بغرض تعزيز مصالح العمال وحمايتهم لا يمكن أن تتحقق بالكامل“<sup>(١٠٧)</sup>.

#### الوفاء

٨٠ - يفرض القانون الدولي لحقوق الإنسان على الدول مسؤولية اتخاذ تدابير إيجابية لضمان ممارسة الحقوق. وهذا يعني أنه لا يجوز للدول أن تتخذ إجراءات تخل بها، ولا يجوز لها الاستمرار في اتباع نهج ”الحياد“ أو ”عدم التدخل“ ردا على تصرفات الأطراف الثالثة التي تخل بهذه الحقوق (الوثيقة A/HRC/32/36/Add.2، الفقرة ٦٨).

٨١ - وإتاحة سبل الانتصاف الفعالة مسألة أساسية للعمال الذين غالبا ما يجرمون من حق الاحتكام إلى القانون في مواجهة انتهاك حقوقهم. والعمال الذين يعانون من حالات ضعف قد يجدون أنه من الصعب للغاية المطالبة بحقوقهم بسبب العوائق الهيكلية، بما في ذلك عدم وجود هيئات التفتيش العمالية التي قلما تعمل في أماكن العمل غير النظامية والخاصة؛ والتعاون بين مسؤولي الشرطة والهجرة الذي يعطي الأولوية للتحقيق في وضع الهجرة على انتهاك الحقوق على يد أرباب العمل؛ والقيود التي تجعل العمال المهاجرين ”عمالة غير حرة“ مما يمنعهم من التجول في البلدان المضيفة.

٨٢ - وحتى العمال المهاجرون الذين يتعاملون رسميا مع المفتشين يترددون في الإبلاغ عن الانتهاكات خوفا من الترحيل. وإضافةً إلى ذلك، كثيرا ما يجرم المهاجرون من الحقوق القانونية أو المكوث في أماكن الإقامة المؤقتة للبقاء في البلد في أثناء الإجراءات القانونية،

(١٠٦) انظر: [www.industrialall.org](http://www.industrialall.org)، 26 February 2015. IndustriAll Global Union, ”Right to strike upheld at ILO“، متاح على العنوان التالي: [www.industrialall-union.org/right-to-strike-upheld-at-ilo](http://www.industrialall-union.org/right-to-strike-upheld-at-ilo).

(١٠٧) International Labour Organization, document TMFAPROC/2015/2، متاح على العنوان التالي:

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_346764.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_346764.pdf)

مما يحول دون الإدلاء بمعلومات في إطار الإجراءات القانونية والمشاركة فيها. وعدم وجود عقود مكتوبة في بيئة العمل غير النظامية يجعل من الصعب إثبات علاقة العمل.

٨٣ - والدول ملزمة بموجب القانون الدولي بإنشاء آليات تظلم ميسرة وفعالة يمكن أن تحقق فوراً في الادعاءات المتعلقة بانتهاك الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات (انظر الوثيقة A/HRC/20/27، الصفحة ١٩). ومتى فُرضت قيود على تلك الحقوق دون وجه حق، يكون للضحايا حق الحصول على الجبر، بما في ذلك التعويض المناسب وتوقيع جزاءات على رب العمل (المرجع نفسه). وينبغي إتاحة سبل انتصاف فعالة بتسخير طائفة من الآليات، بما فيها المؤسسات القضائية وغير القضائية والإدارية كالمحاكم ومكاتب أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية المعنية بحقوق الإنسان.

٨٤ - ومن الأمثلة المشجعة على إشراك القضاء قضية عامل متزلي توغولي شاب يزرع تحت وطأة العمل القسري، حيث قضت المحكمة بأن من واجب الدولة أن تجرم الاستغلال العمالي الشديد الذي تمارسه الكيانات الخاصة. وفي النرويج، يمكن للعمال اتخاذ إجراءات قانونية أمام المحاكم عند انتهاك حقوقهم<sup>(١٠٨)</sup>. والالتجاء إلى المحكمة مجاني، وتتوافر المساعدة القانونية المجانية لمن تقل دخولهم عن حد معين. وفي مراكز خدمة العمال الأجانب، تتعاون الإدارات الحكومية المعنية في توعية الرعايا الأجانب الذين يصلون إلى النرويج بغرض العمل بحقوقهم ومساعدتهم في الإسراع في اتخاذ الإجراءات اللازمة حيال طلباتهم<sup>(١٠٩)</sup>.

### ٣ - دور الجهات الفاعلة والعوامل العابرة للحدود الوطنية الأخرى

٨٥ - الحكومات وأرباب العمل ليست الكيانات الوحيدة التي تؤثر على قدرة العمال على ممارسة حقوقهم في التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. فالمؤسسات المالية المتعددة الأطراف قد تشترط منح القروض الحكومية باتخاذ تدابير تضعف أدوات الحماية العمالية، وتحرم العمال من المشاركة في العملية، وتمضي بعلاقة العمل صوب اتخاذ طابع غير نظامي. فالقروض التي منحها صندوق النقد الدولي إلى رومانيا واليونان<sup>(١١٠)</sup> مؤخراً مشروطة بتقييد حقوق العمال واستحقاقاتهم أو حرمانهم منها. وفي الوقت ذاته، لم تنفذ المؤسسات المالية نفسها معايير

(١٠٨) انظر: James A. Gross and Lance Compa, eds., *Human Rights in Labour and Employment Relations: International and Domestic Perspectives* (Ithaca, New York, Cornell University Press, 2009), p. 166

(١٠٩) تقرير مقدم من حكومة النرويج.

(١١٠) انظر: International Trade Union Confederation, "IMF should stop attacks against pensions and workers", rights in Greece, 27 May 2015، متاح على العنوان التالي: www.ituc-csi.org/imf-should-stop-attacks-against

العمل الخاصة بها، كما هو الحال في أوزبكستان، حيث يستشري العمل القسري<sup>(١١١)</sup> الذي ترعاه الدولة في المشاريع الممولة من البنك الدولي لصالح قطاع القطن الحكومي. ويلاحظ المقرر الخاص أن البنك الدولي اعتمد مؤخرا إطارا بيئيا واجتماعيا جديدا ينص على وجوب احترام حقوق العمال في المشاريع التي يمولها البنك. ومع ذلك، يساوره القلق من أن ضمانات العمل لا تشير إلى المعايير الدولية لحقوق الإنسان، ومن ثم، قد تضعفها القوانين الوطنية<sup>(١١٢)</sup>.

٨٦ - وتنظم اتفاقات التجارة والاستثمار المعاصرة جوانب واسعة من العلاقات الاقتصادية والاجتماعية الدولية، التي تؤثر العديد منها على حقوق الإنسان. وفي السنوات الأخيرة، تضمنت الاتفاقات التجارية التي تفاوضت عليها كندا والاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة أحكاما عمالية لمعالجة أوجه القصور في حقوق العمال. ولئن كانت الاتفاقات التجارية قد ساعدت في تشجيع بعض البلدان، مثل البحرين<sup>(١١٣)</sup> وبيرو وعمان<sup>(١١٤)</sup> (الموقعة على اتفاقات تجارية ثنائية مع الولايات المتحدة)، على إجراء إصلاحات قانونية قبل التصديق عليها، فإنها لم تعالج مسألة التغييرات اللازمة لضمان الحرية الكاملة في التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات، وجاء إنفاذ أحكامها مشوبا بالقصور.

٨٧ - فعلى سبيل المثال، رغم انتهاكات حرية تكوين الجمعيات في كولومبيا جيدة التوثيق والمنهجية والممتدة لعقود طويلة، وقعت الولايات المتحدة اتفاقا للتجارة الحرة مع البلد في عام ٢٠١٢. وبعد أربع سنوات، قدمت النقابات، المحبطة بسبب التساهل في الإنفاذ وغياب الإرادة السياسية، شكوى تجارية متضمنة تهما بوقوع انتهاكات واسعة النطاق ومستمرة

(١١١) انظر: "Defending Human Rights in Development"; press release issued 14 July 2016 by the International Corporate Accountability Roundtable.

(١١٢) انظر البنك الدولي، مجلس المديرين التنفيذيين للبنك الدولي يعتمد إطارا بيئيا واجتماعيا جديدا<sup>٢</sup>، بيان صحفي، ٤ آب/أغسطس ٢٠١٦. متاح على العنوان التالي: [www.worldbank.org/en/news/press-release/2016/08/04/world-bank-board-approves-new-environmental-and-social-framework](http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2016/08/04/world-bank-board-approves-new-environmental-and-social-framework)؛ وانظر أيضا: International Trade Union Confederation, "World Bank should uphold ILO standards in new labour safeguard", 25 July 2016. [www.ituc-csi.org/world-bank-should-uphold-ilo](http://www.ituc-csi.org/world-bank-should-uphold-ilo).

(١١٣) انظر: Jeffrey S. Vogt, "The evolution of labour rights and trade: a transatlantic comparison and lessons for the transatlantic trade and investment partnership", Journal of International Economic Law, vol. 18, No. 4 (2015), pp. 18 and 838-841 <https://ideas.repec.org/s/oup/jieclw.html>

(١١٤) المرجع نفسه، الصفحات ١٨ و ٨٣٧-٨٣٨.



لحرية تكوين الجمعيات في قطاعي النفط وقصب السكر<sup>(١١٥)</sup>. وقدمت النقابات الكندية شكوى مماثلة في إطار اتفاق التجارة الثنائية الموقع بين بلدها وكولومبيا<sup>(١١٦)</sup>.

٨٨ - وتفيد التقارير الواردة من المجموعات المعنية بالعمل والبيئة وحقوق الإنسان أن اتفاق التجارة الحرة الخاص بالشراكة عبر المحيط الهادئ، الذي وقعته الولايات المتحدة و ١١ بلدا من البلدان المطلة على المحيط الهادئ في ٤ شباط/فبراير ٢٠١٦، ولم يبدأ نفاذه بعد، قد جرى التفاوض عليه على نحو لا يتسم بالشفافية وأن داعميه كانوا بصفة أساسية من جماعات الضغط في مجال الأعمال التجارية<sup>(١١٧)</sup>. ويشير المنتقدون إلى أنه لا يحسن ما يشوب الالتزامات المتعلقة بحقوق العمل في الاتفاقات السابقة من قصور، وتمتد فوائده لتشمل بلدانا مثل فييت نام وبروني، اللتين تفرضان قيودا على الحقوق السياسية والحريات المدنية وحرية تكوين الجمعيات وتحظران النقابات المستقلة. والمكسيك مستفيد أيضا، على الرغم من سجلها الذي يتضمن "اتفاقات مفاوضة جماعية غير مشروعة (تعرف عادة باسم "عقود الحماية") موقعة" بين رب عمل ونقابة يسيطر عليها رب عمل<sup>(١١٨)</sup>.

٨٩ - وقد سبق للمقرر الخاص أن سلط الضوء على ما ينطوي عليه اتفاق التجارة الحرة الخاص بالشراكة عبر المحيط الهادئ من تحيز واضح لمصالح مؤسسات الأعمال التجارية على حساب حق غير المستثمرين في حرية التجمع وفي تكوين الجمعيات، مع إعطاء الشركات الحق في الطعن في القوانين والسياسات التي تؤذي استثماراتها، مع عدم منح مجموعات المجتمع المدني المساواة في المعاملة (الوثيقة A/HRC/32/36، الفقرة ٣٩)<sup>(١١٩)</sup>. ويعتقد المقرر الخاص

(١١٥) انظر: American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations and others, "Public submission to the Office of Trade and Labour Affairs under chapters 17 (labour) and 21 (dispute settlement) of the Colombia-United States Trade Promotion Agreement", 2016 [https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/Colombia %20Final%20Word%20version%20%2800000002%29.pdf](https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/Colombia%20Final%20Word%20version%20%2800000002%29.pdf).

(١١٦) انظر: Canada, National Administrative Office, Public Communication CAN 2016-1 (Colombia)—Accepted for Review. متاح على العنوان التالي: [www.labour.gc.ca/eng/relations/international/agreements/colombia/2016-1.shtml](http://www.labour.gc.ca/eng/relations/international/agreements/colombia/2016-1.shtml).

(١١٧) انظر: John Nichols, "TPP prioritizes the 'rights' of corporations over workers, the environment and democracy", *The Nation*, 7 October 2015. متاح على العنوان التالي:

<https://www.thenation.com/article/tpp-prioritizes-rights-of-corporations-over-workers-the-environment-and-democracy/>؛ وانظر أيضا: Fair Labour Association, "Protection contracts in Mexico", Issue Brief, March 2015. متاح على العنوان التالي: [www.fairlabor.org/report/protection-contracts-mexico](http://www.fairlabor.org/report/protection-contracts-mexico).

(١١٨) انظر: Fair Labour Association, "Protection contracts in Mexico".

(١١٩) انظر: Trans-Pacific Partnership agreement of 4 February 2016, chap. 28. متاح على العنوان التالي: <https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Final-Text-Dispute-Settlement.pdf>.

أن الأحكام العمالية الواردة في الاتفاقات التجارية غير قادرة على توفير تحسينات قابلة للاستمرار في البيئة التمكينية لحرية العمال في تكوين الجمعيات دون وجود آليات إنفاذ ملزمة والتزام سياسي واضح من جانب الدول الموقعة.

٩٠ - ويؤكد المقرر الخاص أن الهيئات الخاصة المتعددة الأطراف، مثل اللجنة الأولمبية الدولية والاتحاد الدولي لكرة القدم، عليها مسؤولية احترام، إن لم يكن تعزيز، حقوق الإنسان المعترف بها عالمياً (الوثيقة A/69/365، الفقرة ٣١). ويعرب عن أسفه لأن هذه الهيئات لم تستفد من سلطتها ونفوذها للضغط على البلدان المستضيفة لفعاليتها مثل البرازيل (الألعاب الأولمبية الصيفية لعام ٢٠١٦) وقطر (كأس العالم لعام ٢٠٢٢) لدعم حقوق العمال، بما في ذلك حق التجمع وتكوين الجمعيات.

#### ٤ - المسؤولية الاجتماعية للشركات ومبادرات الامتثال الطوعي

٩١ - تشكل المسؤولية الاجتماعية للشركات وتدقيق الأداء الاجتماعي صناعة قوامها ملايين الدولارات أنشأتها المؤسسات التجارية العالمية لرصد الامتثال لمعايير حقوق الإنسان في الصناعة عبر سلاسل الإمدادات على مستوى المؤسسة. وعلى الرغم من أن هذه الآليات قد نتج عنها بعض النجاحات الفردية وأفادت صورة الشركات في مجال العلاقات العامة، فليس لها أثر قابل للقياس على تعزيز حقي التجمع وتكوين الجمعيات. ومن ضمن المشاكل التي تواجهها طابعها الطوعي غير الملزم؛ وعدم التشاور مع العمال والمجتمعات المحلية؛ والأثر الضئيل لنتائج التدقيق على صنع القرار في المؤسسات التجارية؛ وعمليات تدقيق المصانع المحدودة سابقة التخطيط التي كثيراً ما تتجاهل حرية تكوين الجمعيات<sup>(١٢٠)</sup>. ففي باكستان، على سبيل المثال، احترق مصنع "علي إنتربرايز" للملابس، مما أسفر عن مقتل ما يقرب من ٣٠٠ عامل<sup>(١٢١)</sup> بعد أيام فقط من تدقيقه واعتماده في عام ٢٠١٢.

٩٢ - ومع ذلك، يلاحظ المقرر الخاص الأثر الإيجابي للاتفاق المتعلق بالحرائق وسلامة المباني في بنغلاديش<sup>(١٢٢)</sup> على تحسين قدرة العاملين في مجال الملابس على ممارسة حقهم في التجمع وفي تكوين الجمعيات. وقد وقعت العلامات التجارية العالمية وتجار التجزئة والنقابات اتفاقاً ملزماً قانوناً، أبرم في أيار/مايو ٢٠١٣، منح عمال الملابس دوراً في تحسين أماكن عملهم.

(١٢٠) انظر منظمة العمل الدولية، العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، الفقرات ١٣٥-١٣٩. متاح على العنوان التالي: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_469849.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_469849.pdf)

(١٢١) انظر: [www.cleanclothes.org/safety/ali-enterprises](http://www.cleanclothes.org/safety/ali-enterprises)

(١٢٢) انظر: <http://bangladeshaccord.org/about/>

٩٣ - وفي حين أن هناك مجالاً لمبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، فإنها ليست بديلاً عن الإنفاذ الملزم قانوناً والقوي للحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. وعندما تصبح حوكمة المؤسسات الخاصة وسيلة الرصد والإنفاذ المسيطرة على المشهد، فمن شأن نظم التفتيش العامة السقيمة أصلاً أن تزداد اعتلالاً. وعلاوةً على ذلك، عادةً ما تكون الآليات الخاصة غير قادرة على توفير سبل انتصاف فعال على نحو يتسم بالاتساق. وتشير الدراسات الأخيرة التي أجريت على مدونات قواعد السلوك إلى أنها يمكن أن تؤدي إلى نتائج سلبية على رفاه العمال، في إندونيسيا على سبيل المثال، مع وجود اتجاهات مماثلة في جمهورية كوريا والصين والهند<sup>(١٢٣)</sup>. وفي هذا الصدد، يكرر المقرر الخاص تأييده لإعداد صك دولي لحقوق الإنسان ينشئ التزامات ملزمة للشركات الوطنية وعبر الوطنية (الوثيقة A/HRC/29/25، الفقرة ٢٣).

#### خامساً - الاستنتاجات والتوصيات

٩٤ - غالبية عمال العالم، لا سيما من يعاني منهم من حالات ضعف، مثل المهاجرين والنساء والعمال المتزلزين، محرومون من حقهم في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات في مكان العمل. وبأبي هذا الحرمان نتيجة لعوامل كثيرة، منها فشل السياسات الاقتصادية التي يروج لها كثيراً في الحد من الفقر وعدم المساواة الاقتصادية؛ والسلطة المتزايدة التي تتمتع بها الشركات المتعددة الجنسيات الكبيرة وما يقابلها من تقاعس الدول عن الاضطلاع بمهمة التنظيم الفعال وإنفاذ القواعد والمعايير في مواجهة تلك الجهات الفاعلة؛ وما تعانيه أماكن العمل من تشتت وتوزيع مسؤوليات أرباب العمل عبر مجموعة من الجهات الفاعلة؛ والحملة التي تشن على المجتمع المدني على الصعيد العالمي مستهدفة المنظمات والأفراد العاملين على مشاكل العمالة.

٩٥ - ويجب أن يتمتع العمال بالحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات بغض النظر عن وضعهم القانوني داخل البلد. وعلاوةً على ذلك، تكتسي تلك الحقوق أهمية محورية في كفالة تمكن العمال من المطالبة بحقوقهم في ظروف عمل عادلة ومرضية في مواجهة العقبات الهيكلية التي تبقي العمال ومشاكلهم في الهامش.

٩٦ - وتقع على عاتق الدول التزامات بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان بكفالة تمتع جميع الأشخاص داخل نطاق اختصاصها بالقدرة على ممارسة حقوقهم. وتشمل هذه

(١٢٣) Sanjiv Pandita and Fahmi Panimbang, "Global supply chains: struggle within or against them?", in Shae Garwood, Sky Croeser and Christalla Yakinthou, eds., Lessons for Social Change in the Global Economy: Voices from the Field (Plymouth, United Kingdom, Lexington Books, 2013).

الالتزامات الامتناع عن انتهاك حقوق العمال، واتخاذ تدابير إيجابية للوفاء بالحقوق، والحماية من انتهاكات الأطراف الثالثة.

٩٧ - وعلى الرغم من ذلك، عادةً ما تعطي الدول الأولوية للمصالح الاقتصادية ومصالح الشركات على حساب حقوق العمال، وهو نهج يؤدي إلى نتائج عكسية تفضي إلى تفاقم الفقر وعدم المساواة. وهذه الحالة يجب أن تُعالج على وجه السرعة بما يمكن الناس من ممارسة حقوقهم ويكفل قدرة النظام الاقتصادي العالمي على البقاء. وبهذه الروح، يدعو المقرر الخاص الدول والمنظمات المتعددة الأطراف ومؤسسات الأعمال التجارية وسائر الأطراف المعنية إلى الالتزام بإيجاد أفضل بيئة مواتية ممكنة لممارسة الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. ويعرض المقرر الخاص التوصيات التالية بوصفها خطوات صوب تحقيق هذه الأهداف.

٩٨ - يوصي المقرر الخاص بأن تقوم الدول بما يلي:

١' اعتماد جميع التوصيات الواردة في تقاريره السابقة وتنفيذها، مع التسليم بأن العمال الذين يعانون من حالات ضعف هم بالأحرى أكثر عرضةً لانتهاك حقوقهم من الفئات الأخرى؛

٢' التصديق على جميع الصكوك الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان التي تضمن الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات، علاوة على حقوق العمال الأخرى، بما في ذلك اتفاقيتا منظمة العمل الدولية ٨٧ و ٩٨؛

٣' ضمان تمكن الجميع من ممارسة الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات في مكان العمل دون تمييز على أساس نوع العمل أو علاقته أو مكانه أو المؤسسة أو القطاع أو وضع الهجرة أو غير ذلك من القيود المخالفة للقانون الدولي والمعايير الدولية؛

٤' ضمان الاتساق في السياسات من خلال استعراض وتنقيح القوانين والسياسات الوطنية التي قد تؤثر سلباً على الممارسة الكاملة لحقّي حرية التجمع وتكوين الجمعيات؛

٥' اتخاذ ما يلزم من تدابير، بما فيها التدابير الإيجابية، لضمان قدرة العمال الذين يعانون من حالات ضعف على ممارسة حقّي التجمع وتكوين الجمعيات على نحو فعال. وينبغي أن تشمل تلك الإجراءات ما يلي:

- (أ) تحسين برامج العمال الزائرين لتحقيق أهداف منها إزالة الحواجز الهيكلية، مثل الشروط القسرية للحصول على تأشيرات العمل التي تعطي رب العمل سيطرة مفرطة على حياة العمال؛
- (ب) إزالة العقبات التي تعترض سبيل حرية الحركة والاحتكام إلى القضاء (مثل توفير وضع هجرة مؤقت أثناء التحقيق في انتهاكات الحقوق)؛
- (ج) تنظيم الاحتياجات المالية التي تخلق الظروف المؤدية إلى الاستدانة والاستغلال على يد الأطراف الثالثة؛
- (د) العمل بجدية لإيجاد بيئة مواتية تمكن العمال من تكوين الجمعيات الطوعية المستقلة، بما فيها النقابات؛
- ٦' إنشاء آليات مستقلة لرصد الحماية الفعالة لحقي التجمع وتكوين الجمعيات وتوفير الموارد الكافية لها؛
- ٧' منع الشركات التي لا تحترم حقي التجمع وتكوين الجمعيات من تقديم عطاءات للحصول على عقود في القطاع العام؛
- ٨' ضمان توافر سبل الانتصاف الفعالة القضائية أو غيرها من سبل الانتصاف الملائمة في مواجهة انتهاك حقي التجمع السلمي وتكوين الجمعيات المكفولين للجميع وغير المرهونين بوضع الهجرة؛
- ٩' إيلاء اهتمام خاص لحماية وتعزيز حق العمال المهاجرين في التجمع وفي تكوين الجمعيات، حيث إنهم بحكم وضعهم كمهاجرين قد لا تتاح أمامهم آليات أخرى للنهوض بمصالحهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية؛
- ١٠' التمسك بحماية حق العمال في التجمع وفي تكوين الجمعيات في اتفاقات التجارة والاستثمار الثنائية والمتعددة الأطراف، والتشاور مع منظمات المجتمع المدني، بما فيها النقابات، بنفس قدر مشاركة الكيانات التجارية في تلك الاتفاقات؛
- ١١' ضمان امتثال الجهات الفاعلة من غير الدول، ولا سيما مؤسسات الأعمال التجارية، لقواعد حقوق الإنسان الدولية ومعاييرها، وخاصة

الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. وينبغي أن تشمل آليات التنظيم عمليات العناية الواجبة، وتقييمات الأثر على حقوق الإنسان ونظم الإفصاح الإلزامي فيما يتعلق بسلاسل الإمداد العالمية.

٩٩ - ويوصي المقرر الخاص بأن تقوم مؤسسات الأعمال التجارية (بما فيها أرباب العمل أو الشركات الرئيسية أو الشركات التابعة أو الموردون أو أصحاب حق الامتياز أو المستثمرون في سلاسل التوريد) بما يلي:

١' الوفاء بالتزاماتها المتمثلة في احترام الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. ويشمل ذلك احترام حقوق جميع العمال في تشكيل النقابات وجمعيات العمال والانضمام إليها والمشاركة في المفاوضات الجماعية وغيرها من الإجراءات الجماعية، بما في ذلك الحق في الإضراب؛

٢' الامتناع عن السياسات والممارسات المناهضة للنقابات وأعمال الانتقام من العمال الذين يمارسون حقهم في التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات؛

٣' تنفيذ المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان بوسائل منها قطع التزامات سياسية باحترام حقي التجمع السلمي وتكوين الجمعيات وبذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان فيما يتعلق بسلاسل الإمداد العالمية.

١٠٠ - ويوصي المقرر الخاص بأن يقوم المجتمع المدني، بما فيه النقابات، بما يلي:

١' إنشاء تحالفات تشارك فيها مختلف كيانات المجتمع المدني لرصد تنفيذ هذه التوصيات تنفيذا فعالا؛

٢' الالتزام بالمبدأ القائل إن حقوق العمال من حقوق الإنسان، والاعتراف بالحاجة الماسة إلى أن تعمل منظمات حقوق الإنسان العامة في مجال حقوق العمل كجزء من ولاياتها الأساسية، ولا سيما في هذا العصر الذي يشهد إضعاف حقوق العمال؛

٣' أن توجه النقابات جهود التوعية والدعوة إلى فئات العمال المحرومين تاريخيا، بما في ذلك الإدماج الكامل للعمال المتزلين والمهاجرين وغير النظاميين في النقابات واتفاقات المفاوضات الجماعية؛

٤' مواصلة الدعوة إلى تكافؤ الفرص لتمكين العمال من عرض آرائهم في المشاورات مع الحكومات ومؤسسات الأعمال التجارية بشأن المسائل التي تؤثر على حقوقهم.

١٠١- ويوصي المقرر الخاص منظمة العمل الدولية بأن تقوم بما يلي:

١' مواصلة وضع المعايير لضمان تمكن العمال غير النظاميين من التمتع بالحق في حرية تكوين الجمعيات وفي المفاوضة الجماعية؛

٢' تعزيز السياسات والبرامج الرامية إلى ضمان تمكن العمال الذي يعانون من حالات ضعف، بمن فيهم العمال المهاجرون والعمال المتزليون والعمال المنتمون إلى أقليات والعاملون في الاقتصاد غير النظامي، من ممارسة حقهم في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات؛

٣' مواصلة وضع المعايير لمعالجة ثغرات الحوكمة فيما يتعلق بحماية حق العمال في التجمع وفي تكوين الجمعيات في سلاسل الإمداد العالمية.

١٠٢- ويوصي المقرر الخاص بأن تقوم الأمم المتحدة والمؤسسات المالية المتعددة الأطراف بما يلي:

١' ضمان تعزيز وحماية الحق في التجمع وفي تكوين الجمعيات في سياساتها وبرامجها، بالتشاور مع النقابات ومنظمات العمال، ولا سيما فيما يتعلق بالسياسات المتصلة بالتشغيل والتنمية الاقتصادية والتجارة والهجرة وحقوق فئات محددة منها النساء والأطفال والأقليات العرقية/الإثنية؛

٢' اعتماد معايير وضمانات الأداء وتنفيذها تنفيذًا فعالًا في الإقراض وتقديم العطاءات في القطاعين العام والخاص بما يحمي حق العمال في التجمع وفي تكوين الجمعيات؛

٣' ضمان الاتساق في السياسات، من خلال استعراضها وتنقيحها بطريقة شاملة، بالتشاور مع النقابات والمجتمع المدني، لما قد يكون لها من أثر ضار على الممارسة الكاملة لحق العمال في حرية التجمع وفي تكوين الجمعيات.