

العمل

حقوق الإنسان في دنيا العمل
الحق في العمل وحقوق الإنسان المرتبطة بالعمل

" لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي
ودائم إلا إذا بُني على أساس من
العدالة الاجتماعية.. "

دستور منظمة العمل الدولية

حكاية و أمثلة

ظروف عمل مريعة في مناطق التجارة الحرة

في قرية شونغويان الريفية الصغيرة في وسط الصين تعيش فتاة اسمها زياو شن في ظروف قاسية. قوتها اليومي عبارة عن حفنة من الأرز، إذا توفرت، أماها في المستقبل معدومة. كانت كل يوم تغوص في الماء زاحفة على ركبتيها لمساعدة أبيها في محصول الأرز.

وقررت زياو شن يوما أن ترحل عن قريتها. فقد سمعت أن هناك أرضا أجنبية أفضل حالا تقع بعيدا جدا في مكان ما خلف الجبال المحرمة. وفي فجر ذات يوم قبل شروق الشمس شدت الرحال بصحبة بعض الأصدقاء الذين كانوا يشاركونها أحلامها قاصدين تلك الأرض البعيدة. وبعد رحلة ألفي كيلومتر استغرقت أياما طويلة من المشقة والقلق والدموع وصلوا أخيرا إلى مدينة تسمى تشنزن، وهي منطقة تجارية حرة تقع جنوب الصين قرب حدود هونغ كونغ حيث كانوا يأملون في إيجاد عمل وكسب المال وتحقيق أحلامهم. وتعرفت زياو شن على رجلتي أعمال هما هوانغ غوانغ ولاو زاو كوان يملكان مؤسسة لإنتاج الألعاب ويحتاجان إلى تشغيل اليد العاملة في مصنعهم "مصنع زيلي للصناعات اليدوية". وانخرطت زياو شن في العمل في ذلك المصنع الذي كان يعمل فيه 472 عاملا. ولكنها سرعان ما أدركت أن حالها اليوم أسوأ مما كان عليه عندما كانت في قريتها الصغيرة. فهي تكدح منذ شروق الشمس حتى مغيبها لقاء أجر ضئيل لا يكاد يسد الرمق (26-40 يورو شهريا). وكان صاحب المصنع يخشون أن يسرقهم عمالهم فحولا مكان العمل إلى ما يشبه السجن يعيش فيه العمال ليلا نهارا بلا انقطاع وراء نوافذ مشككة بالقضبان الحديدية وقد سدت عليهم منافذ النجاة، وكان المفتشون الحكوميون يتقاضون الرشاوى لكي يغضوا النظر عن سوء ظروف العمل في المصنع.

ومرت الأيام وزياو شن تعيش وراء هذه القضبان دون القدرة على الخروج والعيش حياة طبيعية ودون أن يكون لها مكان خاص تأوي إليه. وفي عصر يوم 19 نوفمبر/تشرين الثاني 1993 شب حريق انتشر بسرعة خاطفة في المصنع وأمدد اللهب إلى المواد الكيماوية سريعة الاشتعال التي كانت مخزونة في كل أنحاء المبنى مما زاد في تاجيح النيران بشكل مخيف. وحاولت زياو شن بكل قواها الإفلات مع العمال الآخرين ولكن أين المفر والقضبان الحديدية تسد النوافذ وجميع الأبواب موصدة. فوجد اللهب 200 شاب وفتاة، كثير منهم دون السادسة عشرة، أنفسهم محاصرين بالأسنة اللهب وهم يصرخون ويستغيثون. ونجحت زياو شن في كسر قضبان إحدى النوافذ وكان أمامها حلالن إما القفز من الدور الثاني أو الاحتراق حية. قررت القفز فكسرت كاحليها ولكنها نجت بحياتها.

وفي عصر ذلك اليوم لقي 87 شخصا حتفهم وأصيب 47 آخرون إصابات خطيرة.

المصدر

هذه القصة التي حققها الصحفيان كلاوس فرنير وهانس فايس اقتبست من كتابهما "Black Book on Brand Companies" كمثل واقعي عن ظروف العمل السيئة السائدة في ما يسمى "مناطق التجارة الحرة" والتي تجتذب اهتماما متزايدا من قبل هيئات حقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية.

أسئلة للمناقشة



1- ما هي حقوق الإنسان المنتهكة في ظروف العمل المفروضة على زياو شن؟

2- ما هي القضايا الرئيسية المرتبطة بالحقوق في العمل؟

3- ما هي التدابير التي يمكن اتخاذها على الصعيد الدولي لتوفير آفاق عمل، أو على الأقل ظروف عمل، أفضل للعاملين من أمثال زياوشن؟

ما ينبغي معرفته

1- "عالم العمل في القرن الحادي والعشرين"

تملك التكنولوجيات الجديدة والطرق العالمية السريعة للبيانات من القدرة على تحويل عالم العمل ما يفوق أيضا قدرة الثورة الصناعية.

وقد أدت ظاهرة التصنيع التي شهدتها القرن العشرين إلى انحسار إضافي في القطاع الزراعي مع تصاعد في أهمية قطاع الخدمات. وكان من نتائج تحرير سوق العمل مقرونا بـ "الثورة السيبرانية" أن ازدادت إلى حد كبير الفرص المتاحة في الاقتصاد العالمي.

ويتطلب هذا **الاقتصاد العالمي الجديد** قوى عاملة ذات اختصاص رفيع وتدريب جيد وتنتمتع بالمرونة والحماس، وترغب في التكيف بسرعة لطلبات السوق. والعاملون اليوم مضطرون لمواجهة ضغوط نفسية متزايدة وتقلبات سريعة في ظروف العمل لمساييرة التطورات التكنولوجية والبنوية المتسارعة. وبتزايد عدد العاملين الذين يعملون لبعض الوقت أو يعملون لحسابهم أو يخضعون لظروف عمل غير مستقرة وتعمقت نتيجة للعولمة الفروق الاجتماعية بين أولئك الذين يملكون التعليم والمهارات والقدرة على الحراك التي تتيح لهم الازدهار في عالم الاقتصاد المتكامل، وأولئك الذين لا يملكون هذه الصفات وهذه الفوارق الجديدة مع ما يصاحبها من أوجه انعدام الأمن تؤدي إلى خلق ضروب التوتر فيما بين مختلف الشرائح الاجتماعية.

كما أن اشتداد التنافس نتيجة لتحرير التجارة والنظم المالية يزيد من حدة الضغط على الشركات لكي تخفض تكاليف إنتاجها ولكي تحقق هذه الشركات أهدافها إما أن تخفض أكثر عوامل الإنتاج استهلاكاً للتكاليف، أي "العمالة"، عن طريق الأتمتة التي تغني عن العمال، أو أن تنقل الإنتاج إلى البلدان المتدنية الأجور التي تطبق معايير اجتماعية أدنى بكثير. فبإمكان هذه الشركات بصفة عامة أن تقلل الأجور وتفرض ظروف عمل أدنى مستوى ولكن ذلك يسفر في معظم الأحيان عن الاستغلال والعمل القسري وعمل الأطفال.

وظاهرة العولمة تمس الناس في كافة أنحاء العالم ولكن نتائجها الإيجابية موزعة بصورة غير متكافئة. غير أن السلطة التي تملكها الحكومات لتخفيف النتائج السلبية الناجمة المترتبة عن إزالة المزيد من الحواجز أمام التجارة تتراجع وتتحسر أمام ظهور "أطراف عالمية" جديدة هي الشركات المتعددة الجنسيات.

ينبغي أن يصبح **البعد الاجتماعي للعولمة** أحد الشواغل الرئيسية للسياسات العالمية فيبدو من الأهمية بمكان اليوم أكثر من أي وقت مضى تعزيز المعايير الاجتماعية وحقوق الإنسان على المستوى العالمي، بغية ضمان الاستقرار الاجتماعي والسلام والتنمية، ومن أجل إعطاء وجه إنساني للاقتصاد العالمي.

العمل والأمن البشري

إن الأمن الاجتماعي والاقتصادي يمثلان جانبا هاما من الأمن البشري. ويلعب الحق في العمل والحقوق في موقع العمل دورا حاسما في تحقيق الأمن البشري. فالمحرومون من العمل إما يعتمدون على المعونة الاجتماعية أو تكون الأفاق مسدودة في وجههم تماما. والحق في العمل كحق من حقوق الإنسان يتجاوز كثيرا مجرد الحق في البقاء، لأن تلبية الاحتياجات الأساسية لا يكفي لتعزيز الأمن البشري. وحقوق العاملين تكفل لهم ظروف عمل لائقة، ولكنها تحميهم أيضا من التعرض للتمييز والاستغلال في موقع العمل. ولا يضمن العمل فقط البقاء والرفاه، ولكنه يكفل أيضا التواصل والمشاركة في المجتمع. كما أنه عامل هام في تحكّم المرء في مصيره وتقديره لنفسه وتحقيقه لذاته، ومن ثم له علاقة بالكرامة الإنسانية. والعمل في ظروف خطيرة أو غير صحية أو مجحفة، وكذلك البطالة ورفض النقابات العمالية، كلها لا تؤدي فقط إلى زعزعة أمان الفرد وإنما تخلق عدم الاستقرار والاضطراب في المجتمع. ولهذه الأسباب فإن وضع معايير للعمل اللائق الخالي من الاستغلال هو شرط أساسي لتعزيز الأمن البشري.

ولكي نفهم كيف نمت فكرة البعد الإنساني للعمل، لا بد لنا من

"الاتفات إلى التاريخ"

إن دور العدالة الاجتماعية وظروف العمل المنصفة في تعزيز السلام والتنمية دور لا يستهان به. فالعمل في ظروف من الظلم والظنك والحرمان يولد الاضطرابات. والاعتراف بأن ظروف العمل اللائقة هي شرط مسبق لضمان الكرامة الإنسانية كان في المقام الأول ثمرة النضالات التي خاضها العمال من أجل حقوقهم. وأدى ذلك إلى إدخال حقوق العمال في قوانين العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية منذ عام 1919 وتبنيها في إطار النصوص التقنية الصادرة عن الأمم المتحدة بعد الحرب العالمية الثانية.

القرن الثامن عشر: إن اعتبار العمل حقا أساسيا لجميع أفراد المجتمع كانت من المطالب الأولى التي نادى بها الثورة الفرنسية. وكان شارل فورنييه، الفيلسوف الاجتماعي الطوباوي أول من استعمل عبارة "الحق في العمل" وشدد على أهمية العمل ليس فقط للخير الاجتماعي للفرد وإنما أيضا لراحته النفسية وأكد أنه يقع على الدول واجب إتاحة فرص متكافئة للمواطنين مستنتجا أن أعمال هذا الحق يتطلب إعادة تنظيم كاملة للمجتمع.

ونجد فكرة الحق في العمل هذه أيضا في النظريات الاشتراكية؛ كما أن الحكومات الشيوعية نادى بها. ومن ثم يمكن القول بأن الحق في العمل هو من نتاج "التقاليد الاشتراكية".

القرن التاسع عشر: أدت الثورة الصناعية إلى ظهور الطبقة العاملة، أي تلك الفئة الاجتماعية التي تعتمد في عيشها على العمل المأجور لأنها لا تملك وسائل الإنتاج. فتعرض العمال للاستغلال والعمل في ظروف محفوفة بالمخاطر في المصانع ومعامل النسيج والمناجم. وخلقت حالة الفقر التي يعيشها العمال مشاعر التضامن فيما بينهم فأخذوا ينظمون أنفسهم (كارل ماركس في "يا عمال العالم اتحدوا!!!").

وارتفع صوت العمال شيئا فشيئا وازداد التعريف بأوضاعهم. وبفضل الضغوط التي مارستها أولى نقابات العمال أصدر عدد من البلدان قوانين تتعلق بساعات وظروف العمل. ولكن استمرار الاضطرابات العمالية حمل أهل الصناعة والحكومات إلى النظر في اتخاذ المزيد من التدابير.

القرن العشرون: اقترح بعض الصناعيين وضع معايير دولية موحدة لكي لا تحصل الدول التي لا تلتزم بمعايير العمل على مزايا بالنسبة لغيرها، وأدى ذلك في نهاية المطاف في 1905 و1906 إلى اعتماد أول اتفاقيتين دوليتين في مجال العمل. وكان ثمة مبادرات أخرى لإعداد واعتماد اتفاقيات إضافية توقفت بسبب اندلاع الحرب العالمية الأولى.

واعترفت معاهدة فرساي التي أنهت الحرب العالمية بالترابط والتشابك على المستوى الدولي بين ظروف العمل والعدالة الاجتماعية والسلام العالمي، وقررت إنشاء منظمة العمل الدولية كآلية لوضع المعايير الدولية في مجال العمل والعمالة.

وفي هذا السياق نما وترعرع مفهوم العمل كقيمة إنسانية وحاجة اجتماعية ووسيلة لتحقيق الذات.

وفيما بين عام 1919 وعام 1933، أعدت منظمة العمل الدولية أربعين اتفاقية تناولت مجموعة واسعة من القضايا المتعلقة بالعمل.

غير أن انهيار البورصة عام 1929، المعروف باسم "يوم الجمعة الأسود"، كان بمثابة إنكاس خطير. فقد نجم عنه همود اقتصادي خطير رافقه انتشار البطالة على نطاق واسع مما أسفر عن خروج العاطلين عن العمل في مظاهرات هائلة وانتشار الفوضى وأعمال الشغب. أما في ألمانيا فقد أفضت الأزمة الاقتصادية العالمية إلى أزمة سياسية ساهمت في بروز أدولف هتلر على الساحة وأفضت في النهاية إلى قيام الحرب العالمية الثانية.

بعد الحرب العالمية الثانية: وضعت منظمة الأمم المتحدة القضايا الاقتصادية والاجتماعية ضمن أهدافها وبرامجها الخاصة ببناء نظام عالمي جديد للحيلولة دون قيام أوضاع مماثلة من جديد.

وقد جرى التشديد على العلاقة بين العمل والكرامة الإنسانية في الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية المعتمد في فيلادلفيا عام 1944 (المعروف الآن باسم "إعلان فيلادلفيا" والذي أدمج في دستور منظمة العمل الدولية في عام 1946) والذي ينص على أن "العمل ليس بسلعة" وأن " لجميع البشر... الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص".

وأعلن ذلك أيضا في الرسالة البابوية "مزاولة العمل" (Laborem Exercens) لعام 1981 التي رفعت من شأن العمال من وجهة نظر فلسفية ودينية معتبرة إياهم عناصر فاعلة لا أدوات مفعول بها.

وقد تحقق الكثير لتحسين مصير العمال في مختلف أنحاء العالم سواء من خلال منظمة العمل الدولية أو منظمة الأمم المتحدة. ولكن ظهرت اليوم، في إطار العولمة الاقتصادية، أشكال جديدة من التحديات وانعدام الأمن تتطلب حولا جديدة أكثر تعقيدا.

"لانت المطالبة بعمل لائق اليوم تحديا عالميا مطروحا أمام القيادات السياسية والتجارية في العالم اجمع. ومستقبلنا المشترك يرتهن إلى حد بعيد بكيفية ردتنا على هذا التحدي".

منظمة العمل الدولية، 1999

2- تحديد المسألة ووصفها

إن الأمثلة عن انتهاكات حقوق الإنسان في إطار العمل كثيرة بدءاً من عمل الأطفال في مناجم الفحم، واعتقال النقابيين وانتهاء بالرق الحديث كعمل السخرة أو الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال. كما تشمل حقوق الإنسان في هذا المنظور ظروف العمل السيئة كأن تكون بيئة العمل غير صحية أو خطيرة، أو كالأفرط الاستغلالي في ساعات العمل. وتقع في إطار هذا الموضوع حماية أكثر الفئات حرماناً كالنساء أو المهاجرين. ويجب أخيراً وليس آخراً مناقشة العلاقة بين الكرامة الإنسانية والأمن البشري وظروف العمل اللائقة.

وسنعرض فيما يلي أهم آليتين دوليتين لحماية الحق في العمل وحقوق العمال، وهما من جهة نظام منظمة العمل الدولية، ومن جهة أخرى القانون الدولي لحقوق الإنسان.

النصوص التشريعية لمنظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية

أنشئت منظمة العمل الدولية في عام 1919 وكان الهدف الأول من تأسيسها هو التعبير عن الاهتمام المتزايد بتحقيق الإصلاح الاجتماعي في أعقاب الحرب العالمية الأولى. وقد بنيت على الاعتقاد الراسخ بأن الفقر يشكل خطراً على الرفاه والأمن في كل مكان وهي تهدف إلى تحسين ظروف العاملين في كل أنحاء العالم بدون تمييز قائم على العرق أو الجنس أو الأصل الاجتماعي.

وأصبحت المنظمة في عام 1947 وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة ومنحت في عام 1969 جائزة نوبل للسلام تقديراً لعملها.

ولمنظمة العمل الدولية سمة فريدة بين منظمات الأمم المتحدة لأنها تتمتع ببنية ثلاثية إذ أن القرارات التي تصدر عن هيئاتها تمثل وجهات نظر أرباب العمل والعمال إلى جانب وجهات نظر الحكومات⁰

وتقوم المنظمة

بصياغة سياسات وبرامج ترمي إلى تعزيز حقوق الإنسان الأساسية وتحسين ظروف العيش وتحسين فرص العمل؛

وتضع المعايير الدولية (الاتفاقيات والتوصيات) في هذه المجالات وتتابع تطبيقها على الصعيد الدولي؛

تدير برنامجا موسعا للتعاون التقني لمساعدة البلدان في إضفاء الفعالية على سياساتها.

وقد أعدت المنظمة نحو 180 اتفاقية تضع المعايير في مجالات عديدة مثل ظروف العمل، والأمن المهني والصحة المهنية، والضمان الاجتماعي، وسياسات العمل والتدريب المهني وتوفير الحماية للنساء والمهاجرين والسكان الأصليين.

ولكن لا يفيد إلا عدد قليل من هذه الاتفاقيات كاتفاقيات مرجعية أساسية في مجال حقوق الإنسان. ويورد أدناه قائمة بهذه الاتفاقيات التي تعد أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية، مع بيان حالة التصديق عليها.

أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية

التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية المبدأ	عدد الدول التي صدقت عليها	الاتفاقيات	المبدأ
141	الاتفاقية 78 (1948)	حرية تكوين الجمعيات	حرية تكوين الجمعيات
152	الاتفاقية 98 (1949)	حماية حق التنظيم	وحماية حق التنظيم
120	الاتفاقية 138 (1973)	العمر الأدنى للعمل	والمفاوضة الجماعية
161	الاتفاقية 29 (1930)	حظر العمل القسري	العمر الأدنى للعمل
158	الاتفاقية 105 (1957)	الحقوق في أجر متساو ومنع التمييز في العمل والاستخدام	حظر العمل القسري
160	الاتفاقية 100 (1951)		الحقوق في أجر متساو ومنع التمييز في العمل والاستخدام
158	الاتفاقية 111 (1958)		الحقوق في أجر متساو ومنع التمييز في العمل والاستخدام
			المصدر: منظمة العمل الدولية، 2003

وكرد على التحديات الجديدة التي تطرحها العولمة اعتمدت منظمة العمل الدولية في 18 يونيو/حزيران 1998 إعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته. ويحدد هذا الإعلان بدقة أي معايير العمل أو حقوق العاملين تعتبر أساسية، وهي على وجه التحديد الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية المبينة في الإطار الوارد أعلاه. ويعتبر هذا الإعلان أو خطوة هامة تهدف إلى توجيه الجهود الدولية بعناية نحو مواجهة هذه التحديات. وهو يعبر عن التزام الدول بمجموعة من القيم المشتركة التي صيغت في عدد من القواعد التي تشكل "الحد الأدنى الاجتماعي".

ويلزم هذا الإعلان جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، بغض النظر عما إذا كانت قد صادقت أم لم تصادق على الاتفاقيات المذكورة. وبطلب من الدول التي لم تصدق على الاتفاقيات الأساسية تقديم تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ المبادئ المكرسة في الإعلان.

وتصدر منظمة العمل الدولية أيضا كل أربع سنوات تقريرا عالميا عن التقدم الذي حققته جميع الدول الأعضاء في تنفيذ المبادئ الأساسية، وهو تقرير يعتمد عليه في تقدير فعالية التدابير المتخذة أثناء الفترة السابقة.

حقوق الإنسان في مجال العمل المكرسة في القانون الدولي لحقوق الإنسان

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

يتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان طائفة واسعة من حقوق الإنسان المرتبطة بالعمل. وهذه الحقوق يتناولها تفصيلا العهدان اللذان يجعلانها ملزمة للدول الأطراف. وفيما يلي اقتباس من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان نورد فيه بياناً بهذه الحقوق التي سنعود إليها بالتفصيل فيما بعد.

"لا يجوز استرقاق أو استعباد أي شخص.. لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية.. لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.. لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.. لكل شخص الحق في الراحة، أو في أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية باجر.. لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته.. وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز... وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته."

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

المواد 4 و 20 و 23 و 24 و 25

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

الحق في عدم الخضوع للعبودية

تنص المادة 8 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على أنه: "لا يجوز إخضاع أحد للعبودية... لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي،....."

على الرغم من الإدانة العالمية للرق والعمل القسري فإنهما لا يزالان يمارسان بأشكال مختلفة. وهذه الممارسات كثيراً ما تكون مبنية على اعتبارات أيديولوجية راسخة أو متجذرة في تقاليد ثقافية مختلفة. وتربطها، بحسب منظمة العمل الدولية، صلة واضحة بالبنى غير الديمقراطية. فبوجد في العالم ملايين من الرجال والنساء والأطفال المجبرين على العيش كعبيد. ولئن كان هذا الاستغلال لا يسمى استعباداً فإن ظروفه لا تختلف عنه. والعبد هو الذي:

يرغم على العمل تحت التهديد النفسي أو الجسدي؛

يملكه "رب عمل" أو يتحكم فيه سواء عن طريق ممارسة العنف الذهني أو الجسدي أو التهديد باستخدام العنف؛

يجرد من إنسانيته ويعامل كسلعة تباع وتشترى؛

يكره جسدياً أو تفرض القيود على حرية حركته.

ما هي أشكال الرق الموجودة اليوم؟

العمل المقيد – يعاني منه ما لا يقل عن 20 مليون إنسان في العالم. ويصبح العمال عمال سخرة عندما يقترضون، أو يحملون على اقتراض، مبلغ قد لا يتجاوز ثمن دواء لمعالجة طفل مريض، ويرغمون لتسديد هذا الدين على العمل ساعات طويلة مدة سبعة أيام في الأسبوع، و365 يوماً في السنة، لقاء الحد الأدنى من القوت والمأوى بمثابة "أجر" لقاء عملهم هذا، وقد لا يمكنهم أبداً تسديد القرض الذي يمكن أن يتوارثه أبنائهم عدة أجيال.

عمل السخرة (العمل القسري) - ويعاني منه الأشخاص الذين تستخدمهم بصورة غير مشروعة الحكومات أو الأحزاب السياسية أو الأفراد/ ويجبرون على العمل – ويكون ذلك عادة تحت التهديد باستعمال العنف أو بالعقاب.

أشبع أشكال عمل الأطفال - ويقصد بذلك عمل الأطفال بشكل استغلالي وفي ظروف خطيرة. يوجد في العالم عشرات الملايين من الأطفال الذين يعملون لوقت كامل، ويحرمون من التعليم والترفيه الضروريين لازدهارهم الشخصي والاجتماعي.

الاستغلال الجنسي للأطفال لأغراض تجارية - ويشمل ذلك استغلال الأطفال لقيمتهم في مجال البغاء والتجارة الجنسية وإنتاج المواد الإباحية. وكثيراً ما يخطفون أو يشترون أو يكرهون على دخول سوق الجنس.

الاتجار بالبشر - أي نقل البشر، من النساء والأطفال في أكثر الأحيان، و/أو المتاجرة بهم، بهدف الكسب المالي وباستخدام القوة أو التهديد. وكثيراً ما يحتال على النساء ويرغمن على الخدمة المنزلية أو البغاء.

الزواج المبكر أو القسري - تقع ضحيته النساء والفتيات اللاتي يتم تزويجهن دون أن يكون لهن حق الاختيار ويرغمن على العيش حياة الرقيق مع التعرض غالباً للعنف الجسدي.

الرق التقليدي أو الاستملاكي - ويعني التعامل بالناس كسلعة تباع وتشتري. فغالبا ما يخطف هؤلاء من ديارهم ويصبحون ملكاً يتوارث ويقدم كهدايا.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

الحق في العمل

تنص المادة 6 من العهد على الحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية.... ويجب أن تشمل التدابير التي تتخذ... لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين.

هل العمل حق أم هو واجب؟

لماذا نحن نحتاج إلى إعلان حق للإنسان في العمل مع أن العمل هو واجب يقيدنا ويتطلب منا جهداً عقلياً أو بدنياً؟ كثيراً ما تقضي هذه الاعتبارات السلبية إلى إثارة الارتباك واللبلة فيما يتعلق بمفهوم الحق في العمل. في حين أن للعمل صلة وثيقة بالكرامة الإنسانية وبمشاركة الفرد في المجتمع، بينما قد تؤدي البطالة إلى الشعور بالقيود والإصابة بالكآبة. ويمكن أن يكون العمل أيضاً وسيلة لتحقيق الذات وعاملاً لازدهار شخصية الفرد.

والحق في العمل بضمن عدم استبعاد أي فرد من عالم العمل، أي أنه يتعلق أولاً بالحق في الحصول على عمل، ولكنه يشمل أيضاً الحماية من الفصل التعسفي وهو لا يشكل ضماناً للعمل، فالبطالة منتشرة في كل الدول ولكن يتعين على الحكومات أن تتخذ، بكل الوسائل الممكنة، ما يلزم من خطوات لضمان التمتع التدريجي الكامل بهذا الحق (المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)

حق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية

المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - تعترف الدول الأطراف ... بحق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل ... أجرا منصفاً ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز ... وعيشاً كريماً ... وظروف عمل تكفل السلامة والصحة؛ تساوي الجميع في فرص الترقية ...؛ الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل ...

تنص هذه المادة على الحق في تقاضي حد أدنى من الأجر يكفل عيشة لائقة، وفي التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وهذه المادة وثيقة الصلة بعدد كبير من الاتفاقيات التي أعتمدها منظمة العمل الدولية، كما تستخدمها اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تحديد الالتزامات التي تترتب على الدول بموجب هذا الحكم.

حق كل فرد في تكوين النقابات والانضمام إليها

المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - تكفل الدول الأطراف حق كل شخص في تكوين النقابات وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها ... قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها ...؛ حق الإضراب ...

لجأ الناس دائماً إلى التجمع في منظمات وجمعيات لتعزيز أمنهم سواء في موقع العمل أو في مجتمعهم وأمتهم.

ترتبط أحكام المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ارتباطاً وثيقاً بالحق في حرية تكوين الجمعيات. والحق في المفاوضات الجماعية يفعل الحق في حرية تكوين الجمعيات في عالم العمل. ويعتبر هذان الحقان على درجة عالية من الأهمية لأنهما كثيراً ما يفتحان الطريق أمام تأمين حقوق أساسية أخرى في مجال العمل. ومع ذلك فإنهما لا يحظيان من السلطات العامة بنفس القدر من الالتزام أو الاعتراف الذي تحظى به، مثلاً، مكافحة عمل الأطفال.

حق المساواة في المعاملة وحق عدم التعرض للتمييز

عند مناقشة الحقوق المرتبطة بالعمل، علينا ألا نغفل الأحكام الخاصة بمبدأي عدم التمييز والمساواة في المعاملة. فالأحكام المتعلقة بعدم التمييز والمساواة في المعاملة تتخلل قانون الحقوق الاجتماعية بأسره. ويجب إيلاء عناية خاصة للأحكام التي تضمن للنساء المساواة في المعاملة في سوق العمل.

انظر الوحدة التعليمية الخاصة بالحقوق الإنسانية للمرأة



كان اعتماد منظمة الأمم المتحدة لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من المعالم الأساسية على طريق الاعتراف للمرأة بالمساواة في الانتفاع بالفرص الاقتصادية. وهذه الاتفاقية تتناول أيضاً حقوق المرأة في الإنجاب فتوخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، يتعين على الدول الأطراف حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز على أساس الحالة الزوجية. ويتعين عليها بالإضافة إلى ذلك إدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها.

مستوى الالتزامات

إن فعالية الوثائق الدولية تتوقف دائماً، في نهاية المطاف، على التدابير التي تتخذها الحكومات للوفاء بالتزاماتها القانونية الدولية.

وتشمل الواجبات المترتبة على الدول لإعمال الحقوق المذكورة أعلاه ما يلي:

← **واجب الاحترام:**

إن الواجب الأساسي الأهم الذي يقع على الدول هو احترام حرية الفرد في عدم الخضوع للاسترقاق والعمل القسري. وثمة جانب آخر على جانب كبير من الأهمية يتمثل في حرية

الفرد في تكوين الجمعيات وفي إنشاء النقابات والانضمام إليها. وكثيرا ما تنتهك هذه الحقوق لأن من شأنها ممارسة الضغوط على الدولة لحملها على أعمال حقوق عمالية هامة أخرى.

← واجب الحماية:

إن الدول الأطراف ملزمة بوضع معايير دنيا يجب ألا تقل عنها شروط العمل التي توفر لأي عامل. كما يفترض الحق في العمل الحماية من الفصل من العمل ظلما، وفي جميع الأحوال يتعين على الدولة أن تكفل الحماية ضد التمييز في الالتحاق بالعمل.

← واجب التشجيع:

في مجال العمل، يمكن فهم هذا الواجب بمعنى الالتزام بتسهيل الالتحاق بالعمل عن طريق توفير خدمات التوجيه المهني والتدريب.

← واجب الوفاء بالحاجات:

كثيرا ما يساء فهم الحق في العمل في هذا الصدد، فهو لا يلزم الدول بتأمين عمل لكل شخص ولكنه يدعوها إلى انتهاج سياسات تكفل تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مستمرة و عمالة كاملة ومنتجة.

3 - آفاق لتفاعل الثقافات وقضايا مثيرة للجدل

في إطار تنفيذ هذا الإطار القانوني الدولي، لا بد من مراعاة التنوع الإنمائي والمؤسسي للشعوب التي تعيش بأشكال مختلفة تجربة التكافل المتزايد الذي يشهده عالم العمل. وتقدم حكاية "الصيد" المعروفة مثلا أيضا جيدا لفكرة أن "العمل" له قيمة مختلفة في بيئات ثقافية مختلفة وأن التدابير الرامية إلى تغيير أنماط العمل يجب أن تكون مدروسة بعناية.

أمثلة الصيد

في ظهيرة ذات يوم كان صياد مستلقيا على الشاطئ وقد انتشرت شباكه حوله في الرمال بنعم بأشعة الشمس الدافئة ويسترق النظر بين الفينة والفينة إلى زرقعة الأمواج المتلاطمة. راه سائح على هذه الحال فاقترب منه وفي نيته معرفة سبب تكاسل هذا الصياد بدلا من الخروج إلى البحر لكسب قوته وقوت عائلته بعرق جبينه.

بادر السائح الصياد قائلا: "إنك لن تصيد سمكا كثيرا وأنت على هذه الحال. فالأجدى بك أن تجد في العمل بدلا من الاسترخاء على الشاطئ"

نظر إليه الصياد وابتسم قائلا "وماذا سيفيدني ذلك؟"

أجاب السائح: "يمكنك أن تشتري شباكا أكبر وتصيد سمكا أكثر"

قال الصياد مبتسما "وعندئذ، ماذا سيفيدني ذلك"

رد السائح قائلا: "إنك سوف تكسب مالا كثيرا فيمكنك شراء قارب وصيد المزيد من السمك"

عاود الصياد سؤاله: "وعندئذ ماذا سيفيدني ذلك؟"

بدأ السائح يشعر بالضيق من ردود الصياد، قال له: "يمكنك إنك أن تتباع قاربا أكبر وتستأجر من يساعدك في عملك"

"وعندئذ ماذا سيفيدني ذلك؟"

تملك السائح الغضب وقال "ألا تفهم؟ يمكنك إنك أن تمتلك أسطول صيد وتجوب بحار العالم وتجعل عمالك يصطادون لك"

ومرة أخرى سأله الصياد "وعندئذ ماذا سيفيدني ذلك؟"

تميز السائح حنقا وصرخ في وجه الصياد: "ألا تفهم أنه يمكنك أن تبلغ من الثراء ما يغنيك تماماً عن العمل فتعيش بقية حياتك جالساً على الرمال ترقب غروب الشمس ولا هم لك في هذه الدنيا"

فنظر إليه الصياد ولم تفارق الابتسامة وجهه وقال " وماذا تراني فاعلا الآن!"

4 - التنفيذ والرصد

إن الاتفاقيات ملزمة للدول التي تصادق عليها. ولكن فعالية الصكوك الدولية تعتمد على إرادة الدول الراغبة في وضعها موضع التنفيذ عن طريق سن القوانين الوطنية والالتزام بإراء سلطات المتابعة. فإمكانيات توقيع الجزاءات على الدولة التي تنقض الالتزامات التي تترتب عليها إمكانيات ضئيلة وغالبا ما لا تتجاوز "وصمها بالعار". وقد ادى ضعف آليات التنفيذ في اقتصاد العولمة إلى المطالبة بربط حقوق الإنسان، ولا سيما الحق في العمل، بالنشاط التجاري، الأمر الذي من شأنه إتاحة إمكانية توقيع جزاءات تجارية على الدول التي تنتهك القواعد الدولية. ولكن هذه القضية تثير الكثير من الخلاف والجدل. فالجزاءات التجارية يمكن أن ترغم الدول على اتخاذ التدابير اللازمة، مثل منع عمل الأطفال، ولكن المشكلات المطروحة غالبا ما تتطلب حولا أعقد بكثير.

وعملا على تطبيق المعايير الدولية، وضعت منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة مجموعة من الإجراءات الخاصة بالمراقبة وتقديم الشكاوى.

فيتعين على الدول الأطراف في اتفاقيات منظمة العمل الدولية تقديم تقارير دورية بهذا الشأن تقوم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بتحليلها والتعليق عليها. ثم ترفع هذه اللجنة تقاريرها إلى مؤتمر العمل الدولي الذي ينعقد سنوياً. وقد أدى هذا الإجراء، الذي قد يبدو عديم الجدوى كأداة تنفيذية، إلى إدخال نحو 2000 تعديل على التشريعات الوطنية في مجال العمل والشؤون الاجتماعية في أكثر من 130 بلدا منذ عام 1967 !

والى جانب آلية المراقبة المذكورة، فإن منظمة العمل الدولية توفر إجراءات يتعلقان بالشكاوى الخاصة بتطبيق المعايير في مجال العمل أولهما يسمح لأرباب العمل أو لمنظمات العمال بتقديم شكوى ضد إحدى الدول الأعضاء. والثاني يسمح للدولة العضو بتقديم شكوى ضد دولة عضو أخرى. وعلى أثر ذلك يمكن تعيين لجنة تحقيق. وتتلقى الحكومات بانتظام النتائج التي تتوصل إليها مثل هذه اللجان.

وتحدر الإشارة بالإضافة إلى ذلك إلى وجود اللجنة المختصة بحرية تكوين الجمعيات المكلفة بفحص الانتهاكات المدعى بها للحقوق النقابية. ويمكن تقديم الشكاوى في هذا الإطار ضد كل حكومة سواء صادقت أم لم تصادق على الاتفاقيات ذات الصلة ومند إنشاء هذه اللجنة في عام 1950 حققت الكثير ابتداء من تعديل القوانين ورد عمال مفصولين إلى وظائفهم، وحتى إطلاق سراح نقابيين مسجونين.

والهيئة المسؤولة في الأمم المتحدة عن مراقبة التنفيذ الملزم للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هي اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وخلافا للهيئات الأخرى المعنية بمعاهدات حقوق الإنسان فإن هذه الهيئة لم تنشأ بمقتضى العهد الدولي المعني، وإنما كلفها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام 1985 بمراقبة تنفيذ العهد. وهي مؤلفة من 18 خبيرا مستقلا.

ويتعين على الدول الأطراف في العهد أن تقدم تقارير كل خمس سنوات تبين فيها ما اتخذته من تدابير قضائية وسياسية وغيرها لضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وبعد تحليل هذه التقارير بواسطة اللجنة ومناقشتها مع مندوبي الدول الأعضاء المعنية، تصدر اللجنة "ملاحظات ختامية" تضمنها آراءها. وقد تمكنت هذه اللجنة في عدة مناسبات من الكشف عن انتهاكات للعهد وحثت الدول الأعضاء بالتالي على أن تكف عن انتهاك الحقوق المعنية.

ولكن لا يمكن حتى الآن للأفراد أو الجماعات أن يقدموا شكاوى رسمية إلى اللجنة بشأن تعرضهم لانتهاك حقوقهم.

معلومات مفيدة

1- ممارسات جيدة

البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال

وضعت منظمة العمل الدولية برنامجا دوليا للقضاء على عمل الأطفال. وهي تعد، بالتعاون مع الحكومات ومع المنظمات غير الحكومية، برامج تأخذ بعين الاعتبار تعقيد الموضوع وضرورة اتباع أساليب مدروسة ومتسقة في معالجة المشكلة. وينبغي لها إيجاد بدائل لعمل الأطفال، مثلا عن طريق تطوير برامج لسحب الأطفال من عملهم على أن تتاح لهم فرص بديلة للتعليم وتوفر لأسرهم مصادر بديلة للدخل والأمان. وقد تمكن هذا البرنامج الدولي، خلال السنوات العشر التي انقضت على وجوده، من توسيع نطاق أنشطته الميدانية التي كانت تشمل في البداية 6 بلدان وباتت اليوم تشمل 82 بلدا.

تقدير عالمي لعدد الأطفال العاملين الذين تتراوح أعمارهم من 5 إلى 17 سنة في عام 2000

الفئة العمرية	نسبة عدد الأطفال العاملين إلى إجمالي عدد السكان (نسبة مئوية)
9-5	12.2
14-10	23.0
المجموع (5-14)	17.6
17-15	42.4
المجموع (5-17)	23.0

المصدر: منظمة العمل الدولية

وشن البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، بالتشارك مع الاتحاد الأفريقي لكرة القدم ومنظمي كأس أفريقيا، حملة كبرى للتوعية بقضايا عمل الأطفال بمناسبة بطولة عام 2002 في مالي. وتحت شعار بسيط "بطاقة حمراء لعمل الأطفال" يفهمه كل من لديه معرفة بكرة القدم، استخدمت الحملة وسائل إعلامية مختلفة - أشرطة فيديو، وموسيقى شعبية، ومواد مطبوعة نشرت عن طريق التلفزيون والإذاعة وشركتي طيران، وأثناء مباريات كرة القدم ذاتها - للوصول إلى ملايين الناس في أفريقيا وغيرها. ونفذت أنشطة في إطار الحملة في 21 بلدا أفريقيا كما روجت وسائل الإعلام الوطنية للحملة على نطاق واسع في عدة بلدان. ويقدر أن رسالة الحملة وصلت إلى 12 مليون شخص في كينيا وإلى 5 ملايين شخص في زامبيا وحدها. وكان حماس بعض البلدان، مثل مصر وغانا، للحملة كبيرا إلى حد أنها ستظل تشكل جزءا من الكثير من المباريات المقبلة الوطنية والمحلية لكرة القدم، وغير ذلك من الأحداث العامة.

هل كنت تعلم

... أن 250 مليون طفل بين الخامسة والرابعة عشرة من العمر يعملون إما لكامل الوقت أو لبعض الوقت. وهذا يعني أن 16 طفلاً من كل 100 طفل في العالم يعملون لكسب عيشهم.
... وأن نصف هؤلاء تقريباً، أي نحو 120 مليوناً، يعملون لوقت كامل كل يوم وعلى مدار السنة...

... وأن 70 في المائة منهم يعملون في الزراعة...

... وأن 70 في المائة منهم يعملون في ظروف خطيرة..

... وأن من ضمن هؤلاء الأطفال البالغ عددهم 250 مليون طفل، نحو 50 مليوناً تتراوح أعمارهم بين الخامسة والحادية عشرة، ويعملون، بطبيعة الحال، في ظروف خطيرة بالنظر إلى سنهم وضعف حصانتهم.

... وأن عمل الأطفال منتشر أيضاً في البلدان المتقدمة. ففي الولايات المتحدة مثلاً يعمل أكثر من 230.000 طفل في الزراعة و13.000 في معامل الشقاء (وهي مؤسسات صناعية صغيرة تستخدم العمال بأجور زهيدة وفي ظروف صحية سيئة للغاية).

المصدر: منظمة الأمم المتحدة

مدونات قواعد سلوك الشركات فيما يتعلق بالحقوق في العمل وحقوق الإنسان

لم يعد يسع الشركات عبر الوطنية بعد الآن التهرب من المساءلة عن أنشطتها. فالمستهلكون والمنظمات غير الحكومية تمارس عليها ضغوطاً هائلة لدفعها إلى تحسين شروط العمل في مختلف شركاتها. وهذه الضغوط تسفر بصورة متزايدة عن اعتماد قواعد سلوك خاصة بالشركات تشمل حقوق الإنسان ومعايير العمل كما تشمل الشواغل البيئية. للحصول على مزيد من الأمثلة راجع الموقع الشبكي:

<http://www1.umn.edu/humanrts/links/sicc.html>

وأبرز هذه الأمثلة هو بلا شك التعهدات والمبادئ التوجيهية لمؤسسة " ليفي ستراوس وشركاؤه" فيما يتعلق باختيار البلدان، وهي وموجهة إلى المتقاعدين والمزودين الذين تتعامل معهم، وتشمل بين أمور أخرى السلامة والصحة في مزاوله العمل، وحرية إنشاء الجمعيات والانضمام إليها، والأجور والمزايا، وساعات العمل، وعمل الأطفال، والعمل القسري، وعدم التمييز عند التوظيف.

ولهذه الجهود بالتأكيد تأثير إيجابي على الظروف الاجتماعية، ولكنها غالباً ما لا تسعى إلى تحقيق معايير عالية جداً كذلك المكروسة في الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، وإنما تكفي بالمعايير الوطنية كما أنها تقتصر إلى آليات مراقبة فعالة. ومن ثم يمكن القول بأنها لا تقدم في كثير من الأحيان سوى خدمة وهمية للمعايير الدولية. ولكنها تشكل مع ذلك خطوة في الاتجاه السليم نحو زيادة المساءلة الاجتماعية.

◀ وضع علامة مميزة على المنتجات

ثمة اتجاه متزايد إلى الحث على وضع علامة مميزة على المواد للدلالة على أن إنتاجها يتفق مع الممارسات الاجتماعية الجيدة باعتبار ذلك يسهم في تحسين الممارسات الاجتماعية وحماية حقوق الإنسان فهو يسمح للمستهلك بالتأثير على الممارسات في مجال الإنتاج من خلال استخدام قدرته الشرائية لدعم الممارسات الجيدة. واليوم توجد مبادرات بهذا المعنى في 17 بلداً، في أوروبا وأمريكا الشمالية بصفة رئيسية، وتوجد مثل هذه العلامة المميزة اليوم على مجموعة من المواد مثل القهوة وشراب الشوكولاته، وأواح الشوكولاته، وعصير البرتقال، والشاي، والعسل، والسكر، والموز.

ورامارك (RUGMARK)، على سبيل المثال، هي منظمة لا تسعى إلى الربح تعمل من أجل القضاء على عمل الأطفال في معامل السجاد. وهي توفر فرص تعليمية



لأطفال الهند ونيبال وباكستان. وعلامة RUGMARK المميزة تضمن أن المعمل الذي أنتج البساط أو السجادة التي تشتريها لم يلجأ إلى عمل الأطفال غير المشروع.

أنشئت مؤسسة فيرتريد FAIRTRADE بهدف تحسين التعامل التجاري مع المنتجين المهمشين والمحرومين في العالم الثالث. وهي تمنح علامة فيرتريد للمنتجات التي تفي بالمعايير المعترف بها دولياً للتجارة المنصفة. والمنتجات الموسومة بهذه العلامة تباع في معظم شبكات السوبرماركت الكبرى في أوروبا.



← مبادرة الاتفاق العالمي

"دعونا نوحّد قوى السوق تحت سلطة مبادئ عالمية"

كوفي أنان، الأمين العام للأمم المتحدة

يقوم "الاتفاق العالمي" على فكرة أطلقها كوفي أنان، الأمين العام للأمم المتحدة، في كلمة ألقاها أمام المنتدى الاقتصادي العالمي بتاريخ 30 يناير/كانون الثاني 1999، دعا فيها أوساط الأعمال إلى الالتزام بالقيم المتفق عالمياً على تأييدها وإقرارها. وكان الاتجاه الناشئ إلى مساءلة الشركات يفتقر إذاك إلى إطار دولي لمساعدة الشركات في تطوير وتعزيز أساليب عالمية مبنية على القيم في الإدارة. فجاءت مبادرة "الاتفاق العالمي" لسد هذا العجز وقوبلت بالترحاب في أوساط الأعمال.

وهو يعلن 9 قيم أساسية تتعلق بحقوق الإنسان وقضايا العمل والبيئة. ويشتمل، فيما يتعلق بالعمل، على عدد من الالتزامات تتعلق بالوفاء بمعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وهي

□ حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛

← إلغاء كل أشكال عمل السخرة أو العمل القسري؛

← القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛



← إلغاء التمييز فيما يتعلق بالعمالة والمهنة.

وتساعد منظمة العمل الدولية في صياغة التدابير العملية الرامية إلى النهوض الفعلي لهذه المعايير.

ويوفر الموقع الشبكي <http://www.unglobalcompact.org> إمكانية الحصول بسهولة على معلومات عن المبادئ التي تقوم عليها هذه المبادرة، بالإضافة إلى قائمة بالشركات المشاركة فيه. فقد انضمت مئات الشركات والمنظمات إلى المبادرة منذ إنشائها.

والاتفاق العالمي عبارة عن مجموعة اختيارية من المبادئ. وعلى الرغم من الاعتراف الواسع بأهميته كخطوة إيجابية في تشجيع الشركات على التصرف على نحو مسؤول، فهناك من يشك في إمكانية تنفيذه بفعالية. ويؤكد نقاد هذه المبادرة أن التحديات التي يواجهها تنفيذها تتمثل في افتقارها إلى معايير قانونية واجبة التطبيق، وإلى آليات مستقلة للمراقبة والتنفيذ، وإلى وضوح معنى المعايير ذاتها.

2- اتجاهات

□ مناطق تجهيز الصادرات (EPZs)

تعتمد البلدان أكثر فأكثر إلى اجتذاب المستثمرين عن طريق إنشاء مناطق تجهيز الصادرات، وهي ما يسمى بمناطق التجارة الحرة، التي تُمنح فيها استثناءات ليس فقط في مجال الإعفاء من الضرائب الجمركية، بل من الالتزام بالقوانين التي تحمي حقوق العاملين أيضا وتستفيد الشركات عبر الوطنية من تدني تكاليف العمالة، ولكن هذه المناطق تجتذب مع ذلك أعدادا كبيرة من العمال لأن الأجور فيها تظل أعلى من الأجور التي تدفع لقاء عمل مماثل خارجها وفي المقابل قد تكون ظروف العمل فيها أقل مدعاة للرضا، على صعيد السلامة والصحة مثلا. فإغفال قواعد الحماية من الحريق، وعدم وجود مرافق للإسعافات الأولية، والآليات غير المأمونة، تشكل بعضا من المشكلات الكثيرة التي يمكن أن تواجه في مناطق التجارة الحرة. وقد تحسنت الظروف بلا شك مع ازدياد التوعية، ولكن المشكلات لا تزال قائمة.

وتوجد مناطق للتجارة الحرة (مناطق تجهيز الصادرات) في ما لا يقل عن 70 بلدا. وتستخدم هذه المناطق البالغ عددها 845 منطقة في العالم 27 مليون عامل.

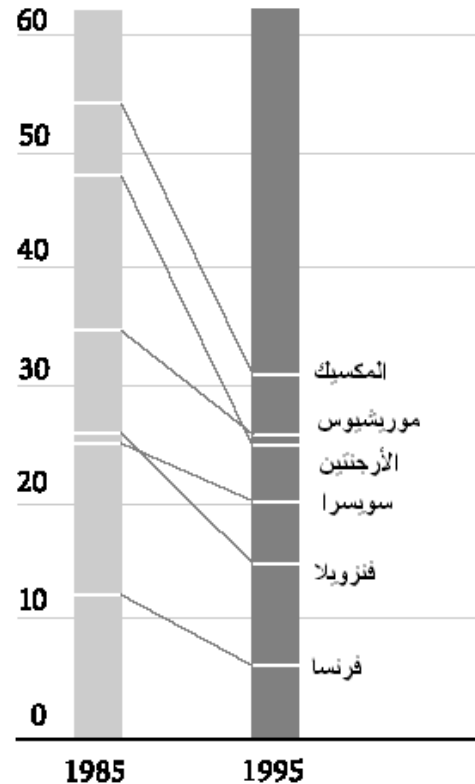
المصدر:

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2000

• انحسار نقابات العمال

تراجع عضوية نقابات العمال

عضوية نقابات العمال كنسبة مئوية من العمال غير الزراعيين



المصدر: منظمة العمل الدولية، 1997 ج

تشهد نقابات العمال في بعض البلدان المتقدمة انخفاضا غير مسبوق في عدد أعضائها. ففي الولايات المتحدة مثلا تبلغ نسبة العمال المنضمين إلى نقابات نحو 15 في المائة فقط من عدد العمال. ونقابات العمال اليوم أضعف بكثير مما كانت عليه في الماضي القريب. وفي معظم البلدان النامية يلاحظ أن حرية تكوين الجمعيات شبه معدومة فيما يخص نقابات العمال؛ فتوضع مختلف أشكال العقبات للحيلولة دون تنظيم العمال، وتلجأ بعض البلدان بشكل عادي إلى استعمال العنف والتعذيب والقتل العشوائي والاعتقالات التعسفية لمنع العاملين من الأتحاد للمطالبة بحقوقهم.

تزايد الحراك على الصعيد الدولي: الهجرة العمالية

إن مأساة الفقر والعنف هي التي تدفع الناس اليوم إلى هجرة أوطانهم بحثا عن مستقبل أفضل. وتتفاقم هذه الحالة بسبب اتساع الفوارق في مستويات التنمية الاقتصادية. ويعاني العمال المهاجرون في أغلب الأحيان من التمييز والاستغلال بشتى أشكالهما.

ويبلغ إجمالي عدد المهاجرين في العالم 150 مليون شخص مما يعادل 2 في المائة من سكان العالم، يوجد منهم في أفريقيا وحدها 50 مليون مهاجر. ووفقا لمنظمة العمل الدولية أكثر من 100 مليون من المهاجرين هم من العمال، مع نسبة كبيرة جدا (47.5 في المائة) من النساء. وإضافة إلى هذه التقديرات يوجد عدد متزايد من المهاجرين المتسولين سرا، أي بدون أوراق رسمية (من)

30 إلى 40 مليون). ومن المرجح أن تزداد هذه الأعداد ما لم تعالج أوجه التفاوت السائدة في عالمنا المعولم معالجة سليمة.

ومما يؤسف له أن اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين (الاتفاقية رقم 97 والاتفاقية رقم 143) لم يصدق عليها إلا عدد قليل نسبيا من الدول لأن الدول تخشى من وضع قيود إضافية على سياسات الهجرة التي تتبعها. وطراً تطور إيجابي في هذا الصدد يتمثل في دخول "اتفاقية الأمم المتحدة الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" حيز النفاذ في ديسمبر/كانون الأول 2002 (إذ تسنى بفضل تصديق تيمور الشرقية عليها تخطي عتبة التوقيعات العشرين اللازمة لنفاذها)، فاتحة بذلك آفاقاً أفضل أمام العمال المهاجرين في كل أنحاء العالم.

"يشكل الشباب العاطلون عن العمل 40 في المائة من مجموع العاطلين في العالم. ويقدر عدد الشباب العاطلين اليوم في العالم بـ66 مليون شخص - أي بزيادة قدرها 10 ملايين منذ عام 1965. كما أن البطالة الناقصة هي أيضاً في تزايد مستمر. وغالبية الوظائف الجديدة هي وظائف منخفضة الأجر وغير آمنة. وبلغت الشباب أكثر فأكثر لتأمين رزقهم إلى القطاع غير الرسمي في أعمال لا توفر لهم سوى القليل من الحماية أو المزايا أو الأفاق، أو لا توفر لهم شيء من ذلك على الإطلاق".

كوفي أنان

الأمين العام للأمم المتحدة

□ **بطالة الشباب**

تتمثل إحدى المشاكل الهائلة التي تواجه البلدان المتقدمة والنامية على السواء في وجود عدد ضخم ومتزايد من الشباب العاطلين عن العمل.

وأكثر المناطق معاناة من هذه المشكلة هي جنوب أوروبا (اليونان وإيطاليا وإسبانيا)، وأوروبا الشرقية (لا سيما بلغاريا ولاتفيا وجمهورية مقدونيا اليوغسلافية السابقة وبولندا) ومنطقة الكاريبي (بما في ذلك جامايكا وترينيداد وتوباغو). ولكن نسبة البطالة بين الشباب

ليست مرتفعة في كل البلدان. ففي النمسا واليابان والمكسيك وسنغافورة وكوريا الجنوبية وجمهورية تنزانيا المتحدة، يوجد أقل من شاب واحد من كل 12 شابا بلا عمل والفارق بين نسبة الشباب العاطلين والكبار العاطلين قليلة نسبيا. (البيانات القطرية خاصة بعام 1997 أو ما قبله، منظمة العمل الدولية).

... وفقا لتقديرات منظمة الأمم المتحدة يعيش في العالم اليوم نحو 510 ملايين فتاة و540 مليون شاب.

... وهذا يعني أن من بين كل خمسة أفراد يوجد فرد يتراوح عمره من 15 إلى 24 سنة، أو أن الشباب يشكلون نحو 18 في المائة من سكان العالم.

... وفي المتوسط، وفي كل مكان تقريبا، يوجد شابان بلا عمل مقابل كل عاطل عن العمل من الراشدين.

... ويوجد وفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية نحو 70 مليون عاطل عن العمل من الشباب في العالم.

وفي بلدان شتى مثل كولومبيا ومصر وإيطاليا وجامايكا، فإن أكثر من شاب واحد من كل ثلاثة شبان يصنف في فئة "العاطلين عن العمل" - أي الذين إما يعلنون أنفسهم بلا عمل، أو يبحثون عن عمل و/أو أنهم على استعداد للعمل.

وتخلق البطالة طويلة الأمد محنة اجتماعية، ويمكن أن تؤدي عندما تنتشر بين الشباب إلى عواقب وخيمة. فكتيرا ما تقترن بطالة الشباب بمشكلات اجتماعية خطيرة كالعنف والجريمة والانتحار وتعاطي المخدرات والكحول، وتؤدي من ثم إلى الدوران بلا نهاية في حلقة مفرغة. وإذا أريد للسياسات والبرامج الخاصة بالشباب أن تكون فعالة لا بد من تحديد أغراضها بدقة بحيث تأخذ في الحسبان قدرات وحاجات واختلافات محددة.

أنشطة مختارة

النشاط الأول : النساء- الأطفال – العمل

القسم الأول: مقدمة

هذا النشاط عبارة عن "العبة الأدوار" تتناول القضايا المتعلقة بالحقوق الإيجابية للمرأة في إطار العمل. والحقوق الإيجابية تشمل حق المرأة في اختيار ما إذا كانت ترغب أو لا ترغب في الإنجاب.

نوع النشاط: لعبة أدوار

القسم الثاني: معلومات عامة عن لعبة الأدوار

الأهداف والغايات:

تهدف لعبة الأدوار هذه إلى التعريف على نحو أفضل بالحقوق الإيجابية للمرأة، وتحاول وضع المشاركين في مكان ضحية التمييز لكي يشعروا بما تشعره فعلا، وتشجع مواقف المساواة والعدالة والمسؤولية.

الفئة المستهدفة: اليافعون والراشدون

حجم المجموعة/ تركيبتها: 15- 25

المدة: زهاء ساعة ونصف

المهارات المطلوبة: التفكير النقدي، وتكوين الرأي، ومهارات في مجال التعبير والتعاطف.

القسم الثالث: معلومات خاصة بلعبة الأدوار

عرض الموضوع

اقرأ السيناريو الأساسي للعبة الأدوار

" ماريّا عاطلة عن العمل منذ سنة تقريبا وتجدّ في البحث عن عمل جديد. ومنذ عشرة أيام أجرت مقابلة للحصول على العمل الذي طالما حلمت به. وجرّت الأمور على أحسن ما يرام وعرضت الشركة عليها الوظيفة المنشودة، وطلبت منها مقابلة المسؤول عن شؤون الموظفين لتوقيع العقد. وبعد أن ناقشت معه واجبات وظيفتها وكل ما يتصل بعملها الجديد، كانت على وشك التوقيع على العقد عندما أخبرها بأن من شروط العقد التوقيع على بيان تلتزم فيه بعدم الإنجاب خلال السنتين المقبلتين".

توزيع الأدوار

قسّم الفريق إلى أفرقة أصغر حجما (يتألف كل منها من 4 إلى 6 أشخاص)

اقرأ السيناريو ودع للفريق عشرين دقيقة لكي يتفق على نهاية لهذه القصة ويضعها في شكل تمثيلية (لعبة أدوار). وينبغي أن تبدأ اللعبة بالمقابلة بين ماريّا والمسؤول عن شؤون الموظفين، وألا تستغرق أكثر من خمس دقائق.

ادع كل فريق صغير إلى عرض تمثيليته – ويسعك أيضا استعمال الأساليب التالية:

تبديل الأدوار: دون إنذار مسبق، تأمر بإيقاف التمثيل وتطلب من الممثلين تبديل أدوارهم ومواصلتها من النقطة التي توقفت عندها ثم تناقش ما جرى مناقشة معمقة.

معاودة التمثيل: بعد الانتهاء من أداء اللعبة، غير الموقف (ماريا غير قادرة على الحمل، أو ماريا حبلى بالفعل .. على سبيل المثال) واطلب من الممثلين إعادة تمثيل نفس اللوحة مع مراعاة هذا التغيير.

سجل ملاحظاتك لمناقشة اللعبة بعد أدائها.

استطلاع ردود الفعل

ابدأ باستخلاص النتائج من كل فريق صغير (كيف أعدوا لعبة الأدوار؛ هل كان ذلك صعباً؟)، ثم تحدث عن آثار هذا الشكل التمييزي، وما يمكن عمله لمقاومته.

- هل استغرب أحد منهم هذا الوضع؟

- وما هي النتائج التي خلصت إليها الأفرقة؟ (نهاية واقعية؟ ما هي نقاط القوة – نقاط الضعف؟ هل من الأفضل اتخاذ موقف جازم، أو عدائي، أو مدعن؟)

- ما هي الحقوق التي تتمتع بها المرأة في بلدكم (وبالأخص في حالة الحمل)؟

- لماذا تصرفت الشركة على هذا النحو – هل كان رد فعلها سليماً؟

- هل جرى انتهاك حقوق الإنسان في هذه القضية؟ وفي حال الإيجاب ما هي الحقوق المنتهكة؟

- ولو كانت ماريا رجلاً، هل كانت ستعرض لمثل هذا الموقف؟

- وكيف ينظر الرجال إلى هذه القضية؛ هل تختلف نظرتهم عن النساء؟

- ما الذي يمكن عمله لتعزيز وحماية حقوق المرأة في الإنجاب؟

إرشادات منهجية

اشرح للفريق ما هي الحقوق الإنجابية.

يمكنك أن تشكل أفرقة مكونة من جنس واحد (من الإناث أو من الذكور)، فربما كانت النهايات التي يبتكرونها للقصة أكثر إثارة.

• ضع في اعتبارك أنه يمكن أن تدور مناقشة حول الإجهاد، الأمر الذي يقتضي من المشاركين نبذ بعض الصور الجامدة والأفكار المسبقة.

اقتراحات للتنوع

□ اطلب في البداية من شخصين متطوعين أن يؤديا لعبة الأدوار، على أن يكتفي الباقيون بالمشاهدة.

- أوقف الأداء من وقت لآخر واطلب من المشاركين أن يعلقوا على المشهد.

- دع المشاهدين يحلون محل الممثلين في أداء الدور

- صف شخصيات أخرى إلى التمثيلية (زوج ماريما، ممثل نقابة عمالية).

اطلب من الفريق القيام ببحوث في مجال الحقوق الإيجابية في بلدك (مقابلات، الاشتراك في تمثيل لوحات مسرحية عن حقوق الإنسان في الأماكن العامة – ادع بعض المراقبين للحضور).

القسم الرابع : المتابعة

الحقوق ذات الصلة / مجالات للمزيد من البحث

الحقوق الاجتماعية، المساواة بين الجنسين، التمييز، كراهية الأجانب.

المصدر: اقتباس من المصدر التالي:

Compass: A Manual on Human Rights education with Young People. 2002. Strasbourg Cedex: Council of Europe Publishing.

النشاط الثاني: الاقتصاد المنصف

القسم الأول : المقدمة

إن توزيع الثروة والسلطة داخل المجتمع يؤثر عادة على فرص الناس في التمتع الكامل بحقوقهم الإنسانية وفي حياة كريمة. ويتأثر المشاركون في إطار هذا النشاط مفهوم "الإنصاف" ويتأملون في أوضاعهم الخاصة. ويربطون بين الملابس التي يرتدونها وبين الناس الذين صنعوها.

نوع النشاط: دراسة حالة

القسم الثاني: معلومات خاصة بدراسة الحالة

الأهداف والغايات:

يربط المشاركون في دراسة الحالة بين الملابس التي يرتدونها وبين الناس الذين صنعوها. كما يطرحون الأسئلة بشأن مسؤوليتنا.

الفئة المستهدفة: اليافعون والراشدون

حجم المجموعة/تركيبتها: نحو 25 شخصا

المدة: ساعة ونصف الساعة

اللوازم المطلوبة : لوح من الورق القلاب أو سبورة، أقلام مناسبة أو طباشير، مجموعة أسئلة للمناقشة.

وتوزيع قمصان قطنية (تيشورت) ماركة ماث

المهارات المطلوبة: التحليل والتأمل والتعبير والتفكير النقدي؛ ومهارات في الكتابة.

القسم الثالث: معلومات خاصة بدراسة الحالة

عرض الحالة:

تيشورتات ماث (الموزعة):

إن القميص القطني الذي يباع بسعر 20 دولار في الولايات المتحدة تنتجه شركة دولية في أحد معاملها في السلفادور. وهذا المعمل هو مثال لما يسمى بالماكيلادورا، أي مصنع تملكه شركات أجنبية لتجميع السلع المعدة للتصدير. والعامل السلفادوري الذي ينتج القميص يتقاضى 0.56 دولاراً في الساعة، وينتج في المتوسط 4.7 قميص في الساعة.

بناء على هذه المعلومات، احسب ما يلي:

□ كم يتقاضى العامل لقاء صنع القميص الواحد؟

وفي عام 1994، حسبت الحكومة السلفادورية أن الأسرة تحتاج كحد أدنى لمجرد سد الرمق إلى أربعة أضعاف أجر العامل في الماكيلادورا.

□ إذا ما ضوعف أجر العامل أربع مرات، كم يكون أجره في الساعة؟

● كم سيتقاضى لقاء القميص الواحد؟

● وإذا ما حملت الشركة هذه الزيادة للمستهلك، كم سيصبح ثمن القميص؟

وتخيل الآن أن أجر العامل زيد عشر مرات؟

□ كم سيكون أجره في الساعة؟

● كم سيتقاضى لقاء القميص الواحد؟

● وإذا ما حملت الشركة هذه الزيادة في التكلفة للمستهلك، كم ستدفع ثمن القميص؟

تعليمات لإجراء دراسة الحالة:

تقييم الحالة

أوضح للفريق أن المطلوب في دراسة الحالة تقييم صلاحية ادعاء بائعي الألبسة بالتجزئة رداً على المطالبة بزيادة أجور العمال الذين يصنعون ملابسنا، حيث يؤكدون في أغلب الأحيان أن الأجور يجب أن تظل منخفضة حتى يتمكن المستهلكين من شراء السلع بأسعار منخفضة.

اعرض الحالة على كل عضو من أعضاء الفريق واطلب من كل عضوين معا الإجابة عن الأسئلة.

اطرح الأسئلة التالية على الفريق:

هل أنتم مستعدون لشراء القميص بثمن أعلى؟ وفي حالة الإيجاب – بأي ثمن؟

هل يجري في الحالة التي تعيننا انتهاك أي حق من حقوق الإنسان المكرسة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؟ اذكر نص مواد محددة من الإعلان.

لماذا يبيع صانعو الألبسة منتجاتهم في بلاد الغرب في حين ينتجونها في السلفادور؟

من المسؤول عن السهر على أن يتقاضى العمال السلفادوريون أجوراً كافية لإعالة أنفسهم وأسرهم؟

ناقش هذه الأسئلة في الفريق.

استطلاع ردود الفعل

اطرح بعض الأسئلة التلخيصية:

ما هي الأمور الهامة التي ستذكرونها مما سمعتموه اليوم؟

حاولوا التفكير في كلمة أو عبارة تلخص مشاعركم؟

اطلب من المشاركين الإجابة كلا بدوره.

إرشادات منهجية:

تستخدم عادة دراسات الحالات للحفز على قيام نقاش مفيد، ولا بد في هذه الحالة بالذات من خلق مناخ من الثقة والاحترام لحمل المشاركين على المساهمة في النقاش. ولهذا ينبغي أن يفكر كل أعضاء الفريق في بعض المبادئ التي يعتقدون أن على الجميع الالتزام بها في النقاش. سجل كل الاقتراحات التي تقدم بهذا الصدد وأعرضها في مكان يمكن أن يراه الجميع.

اقتراحات للتنوع

اطلب من الفريق بأكمله بأن يقوم بعمل ما (أي عمل). ثم وزع بطاقات تحدد جنس شخص ما وعمره والأجر الذي يتقاضاه لقاء عمله (مثلاً، 10 من الحلوى لقاء خمس دقائق عمل؛ 2 من الحلوى لقاء عشر دقائق عمل...). ثم ادفع لكل من أفراد الفريق أجراً (من الحلوى) يتفق مع عمره أو جنسه كما جاء على بطاقته واحسب "المال" (= الحلوى) بصوت عالٍ حتى يعرف كل فرد ما تقاضاه الآخرون لقاء القيام بنفس العمل الذي قام به جميعهم. وناقش مشاعرهم. وزع قمصان ماث القطنية.

القسم الرابع: المتابعة

الحقوق ذات الصلة / مجالات للمزيد من البحث:

الحقوق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

المصادر:

اقتباس من:

DAVID A. SHIMAN. 1999. *ECONOMIC AND SOCIAL JUSTICE. A HUMAN RIGHTS PERSPECTIVE*. MINNESOTA: HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER OF THE UNIVERSITY OF MINNESOTA.

مراجع

Anti-Slavery and ICFTU. 2001. *Forced Labour in the 21st Century*. London: Anti-Slavery International.

Anti-Slavery International: <http://www.antislavery.org>

Craven, Matthew. [1995] 2002. *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, A Perspective on its Development*. Oxford: Clarendon Press.

Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen. 2001. *Menschenrechte und menschliche Entwicklung. Anregungen zur Arbeit mit dem UNDP-Bericht über die menschliche Entwicklung 2000 in Schulen.* Bonn: DGVN.

Drzewicki, Krzysztof. 2001. *The Right to Work and Rights at Work.* Edited by Eide, Asbjorn, Catarina Krause and Allan Rosas. Economic, Social and Cultural Rights, A Textbook. Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers.

Goldewijk, Berma Klein, Adalid Contreras Baspineiro and Paulo César Carbonari. 2002. *Dignity and Human Rights, The Implementation of Economic, Social and Cultural Rights.* Antwerp: Intersentia.

Human Rights Resource Center. *Circle of Rights. Economic, Social and Cultural Rights Activism: A Training Resource.* Available online at: <http://hrusa.org/hrmaterials/IHRIP/circle/toc.htm>

International Labour Office. 1999. *Decent Work.* International Labour Conference, 87th Session 1999. Geneva: ILO Publications.

International Labour Office. 2000. *Your voice at Work. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.* Geneva: ILO Publications.

International Labour Office. 2001. *Stopping forced labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.* Geneva: ILO Publications.

Leary, Virginia A. 1995. *A Violations Approach to the Right to Work (Labour Rights).* Edited by Van Boven, Theo, Cees Flinterman and Ingrid Westendorp. *The Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights.* SIM Special No. 20, Utrecht: The Netherlands Institute for Human Rights.

Leary, Virginia A. 1998. *Globalisation and Human Rights.* Edited by Symonides, Janusz. *Human Rights: New Dimensions and Challenges.* Aldershot: Dartmouth Publishing Company Limited.

Levin, Leah. [1981] 1996. *Human Rights. Questions and Answers.* Paris: UNESCO Publishing.

McChesney, Allan. 2000. *Economic, Social and Cultural Rights.* New York: American Association for the Advancement of Science.

Shiman, David A. 1999. *Economic and Social Justice. A Human Rights Perspective.* Minneapolis: The Human Rights Resource Center.

United Nations Development Programme. 2000. *Human Development Report. Human Rights and Human Development.* New York: Oxford University Press.

United Nations. 1996. The Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Fact Sheet No. 16. Geneva: United Nations.

United Nations. 1998. The United Nations in our daily lives, A brief description of the UN and its Specialized Agencies. Geneva: United Nations Publishing.

United Nations. 2001. We the peoples: the Role of the United Nations in the 21st Century, Briefing Papers for Students. New York: UN Publishing.

ILO. What are International Labour Standards? Available online at: http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/wha_tare/index.htm

معلومات إضافية

Anti-Slavery International : <http://www.antislavery.org>

Bread and Roses: <http://www.bread-and-roses.com/>

China Labour Bulletin <http://www.china-labour.org.hk>

Child Workers in Asia <http://www.cwa.tnet.co.th>

Global March Against Child Labour: <http://www.globalmarch.org/>

International Confederation of Free Trade Unions: <http://www.icftu.org>

International Labour Organisation: <http://www.ilo.org>

International Organization for Migration: www.iom.int

The Anti-Slavery Portal: <http://www.iabolish.com>

The Concerned for Working Children (CWC): <http://www.workingchild.org/htm/cwc.htm>

The Fairtrade Foundation: <http://www.fairtrade.org.uk/>

The Reference Centre on Corporate Social Responsibility:
<http://www.csreurope.org/home/default.asp>

UNICEF: <http://www.unicef.org/crc/>