

جامعة المنصورة
كلية الحقوق
الدراسات العليا
قسم القانون الدولي العام

بحث بعنوان

الرقابة الدولية على الحق في العمل

(بحث مستخلص من رسالة الدكتوراه كأحد متطلبات المناقشة)

مقدم من الباحثة
سمر عوض سعد البدري

تحت إشراف
أ.د/ الشافعي محمد بشير
أستاذ القانون الدولي العام المتفرغ بكلية الحقوق جامعة المنصورة

المقدمة

يعد الحق في العمل جوهرًا للكرامة الإنسانية، نظراً لكون احترام وحماية حقوق العمال بمثابة البناء الراسخ لحقوق الإنسان الذي ينبغي التمسك به والدفاع عنه وعدم المساس به تحت أي ظرف من الظروف، فالالتزام بالحق في العمل لا يقتصر على الالتزام بتوفير فرص عمل للأفراد فحسب إنما يمتد ليشمل كافة المقومات المرتبطة به من الحق في ظروف عمل عادلة ومرضية، ومن أهمها الحق في السلامة والصحة المهنية من أجل توفير بيئة عمل لائقة، وأيضاً يتضمن الحق في الضمان الاجتماعي ليشمل تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية وتأمين العجز والشيخوخة وحماية الأمومة وتأمين البطالة، لذلك يتمتع الحق في العمل بطبيعة مزدوجة، أي ذو شقين فهو حق اقتصادي واجتماعي في آن واحد، ويعد حق تكاملي لغيره من الحقوق فتارة أساساً وتارة أخرى مكماً لها^(١).

وتزداد الانتهاكات التي يتعرض لها العمال من أجور متدنية واستغلالية والعمل بدون ساعات راحة، مع ازدياد عدد العمال الذين يواجهون الطرد من قبل أصحاب العمل ولا يتم منحهم وقتاً كافياً لتسوية أمورهم والسعي للحصول على تعويض عند انتهاك حقوقهم، مما يدفع العمال المهاجرين للعمل بدون إرادة واختيار وفي ظروف عمل قاسية أي عمل بلا ضمانات وبدون معايير وضوابط لاشتراطات السلامة والصحة المهنية، لذلك فالحق في العمل حق حياة لكل فرد في المجتمع، فإن كانت الجرائم ضد الإنسانية وجرائم الإبادة الجماعية تهز المجتمع الدولي فجرائم العمل القسري تهدم الأوطان، لذا اضحى الحق في العمل مجالاً أكثر اتساعاً على المستويين الدولي والإقليمي من خلال عقد اتفاقيات دولية ملزمة تحدد فيها الحقوق بشكل واضح ودقيق، والنص على إنشاء أجهزة ولجان وظيفتها الأساسية متابعة ومراقبة تطبيق هذه الاتفاقيات التي تسهم في إنفاذ هذه الحقوق وتضمن التطبيق الفعلي للالتزامات الدولية.

وتعد الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان ذات أهمية أساسية في ظل متغيرات دولية متطورة، حتى يؤدي ذلك إلى ضمان تطبيق المعايير الدولية لحقوق الإنسان بفعالية والزام الدول بها، مما ينعكس

(١) د/ وطفه ضياء ياسين، حماية حق الإنسان في العمل في ظل الاستثمار الأجنبي المباشر، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٢١.

على الاستقرار الداخلي في الدول، والتغلب على الهوة الموجودة بين المبدأ والممارسة وإيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان والعمل على إنفاذها والتأكيد على مدي أهميتها، لذا ألزمت الدول بالعديد من النظم الرقابية التي علي رأسها الالتزام بتقديم التقارير كعنصر أساسي لآليات الرقابة الدولية، حيث يعمل على تفعيل الحقوق المعترف بها في الصك المعنى من خلال الإشارة عند الاقتضاء إلى العوامل والصعوبات التي تؤثر على تنفيذ الأحكام المنصوص عليها، وبالتالي يتم تسليط الضوء بشكل أفضل على الواقع الملموس لحقوق الإنسان⁽¹⁾.

وبالرغم من تنوع آليات الرقابة وتعدد صورها، إلا إنه تظل درجة تنفيذ معايير حقوق الإنسان في تناقض ملحوظ مع الدرجة التي تم بها تدوين هذه العوارض وقبولها بموجب القانون التقليدي للمجتمع الدولي، حيث إن الدول ذات السيادة لا تخلق المعايير الدولية لحماية حقوق الإنسان فحسب، بل تحدد أيضا عملية إنفاذها⁽²⁾، بالإضافة إلى الدور الذي تلعبه الشركات متعددة الجنسيات في عملية العولمة ومدي تأثير أنشطتها على حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق العمال بصفة خاصة، ويبدو الأمر مثيراً للجدل من خلال عدم الزام الشركات متعددة الجنسيات باحترام وحمايه حقوق الإنسان، على الرغم من إنتاجها لأكثر من ثلث السلع والخدمات في العالم، حيث يتطرق الأمر إلى أن تدعم الدول الشركات متعددة الجنسيات لانتهاك حقوق الإنسان⁽³⁾، لذا يجب على الدول إلزام كافة المؤسسات التجارية بدعم واحترام وحماية حقوق الإنسان المعلنة دوليا في نطاق نفوذها، واستجابة لذلك كانت هناك عدة مبادرات من الأمم المتحدة لاعتماد مدونة قواعد السلوك للشركات متعددة الجنسيات لتحديد المبادئ والأطر التي تخضع لها أنشطة هذه الشركات⁽⁴⁾.

(1) Parfait Oumba, Les mécanismes de contrôle et de garantie des droits de l'homme, Master de droit international des droits de l'homme, Cameroun, 2016, p. 14.

(2) Jost Delbruck, International Protection of human rights and state sovereignty, Indiana law Journal, Vol, 57, p. 567-578, 1982, p. 568.

(3) Steven R. Ratner, Corporations and human rights, A theory of legal responsibility, Yale law Journal, Vol, 111, p. 452-540, 2001, p. 461.

(4) Felipe Gomez Isa, International protection of human rights: achievements and challenges, University of Deusto, Spanish p. 19-47, 2006, p. 43-44.

أهمية موضوع البحث:

تتبع أهمية الرقابة الدولية علي الحق في العمل من مدي الاهتمام الدولي والإقليمي بالحق في العمل من خلال الكم الهائل من الاتفاقيات الدولية والإقليمية المتعلقة بحقوق العمال والعمل على إنفاذ التزامات الدول الأطراف في سبيل ترسيخ احترام وحماية حقوق الإنسان. وتتأكد الأهمية أيضا من خلال آليات الرقابة على تفعيل الحق في العمل من خلال نظام التقارير ونظام الشكاوى ومدي مسؤولية الدول عن انتهاك الحق في العمل وتوفير سبل انتصاف فعالة لضحايا الانتهاكات ووضع حد لتلك الخروقات التي تمس أي حق من حقوق العمال، وتأسيسا لذلك، تكتسب الحقوق معناها بتوفير سبل فعالة للتصدي للانتهاكات وضمان الوصول إلى العدالة وتعويض الضحايا.

مشكلة البحث:

تتبلور مشكلة البحث من خلال الفجوة بين النص والتطبيق، أي هناك العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية والتشريعات الوطنية التي كفلت ودعمت الحق في العمل، إلا أن هناك زاوية ضعيفة وهي نفاذ الالتزامات الدولية تجاه الحق ذاته وتطبيقه وعجز الآليات المختصة بالرقابة على معالجة الانتهاكات، ومن هنا تأتي ثمار المشكلة من خلال بيان مدي فعالية النظم الرقابية ومدي إسهامها في الرقابة على تطبيق معايير العمل الدولية وآثار انعكاسات ذلك على حماية حقوق العمال.

منهج البحث:

وفقاً لطبيعة الموضوع محل الدراسة اتبعت المنهج التحليلي، الذي تستدعيه مقتضيات الموضوع من دراسة نصوص الاتفاقيات والمواثيق الدولية وتحليلها من خلال بيان أهم المواد المتعلقة بموضوع البحث ذاته وإبراز الدور الذي تؤديه الأجهزة الرقابية المنوط بها إنفاذ الحق في العمل وما توصلت إليه من نتائج. ويزداد الأمر أكثر وضوحاً بإتباع المنهج الوصفي الذي يعد الأداة المناسبة لوصف حقوق العمال وإبراز المشكلات والعوائق التي بين الحق وإنفاذه.

خطة البحث:

ينقسم البحث إلى مبحثين وهما:

المبحث الأول: آليات الرقابة الدولية لحماية حقوق العمال.

المطلب الأول: نظام التقارير.

المطلب الثاني: نظام الشكاوى.

المبحث الثاني: مسؤولية الشركات متعددة الجنسيات عن انتهاك الحق في العمل.

المطلب الأول: الالتزام بتوفير سبل الانتصاف.

المطلب الثاني: آليات تفعيل سبل الانتصاف.

الخاتمة والنتائج والتوصيات.

المبحث الأول

آليات الرقابة الدولية لحماية حقوق العمال

تتمثل الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان في مجموعة من الإجراءات الإشرافية والرقابية المسؤولة عن متابعة وتنفيذ الالتزامات الدولية، حيث تختص بها الأجهزة والمؤسسات والهيئات المختلفة دولياً ووطنياً والمعنية بمتابعة وتقييم أداء الأجهزة التنفيذية المسؤولة عن تطبيق القانون والتحقق من أنها تلتزم بالمعايير الدولية لصون حقوق الإنسان والحريات الأساسية^(١)، فبالتالي تعد آليات التطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان دعامة من دعائم احترام وكفالة حقوق الإنسان في كافة أنحاء العالم^(٢). وتتبلور هذه الآليات في نظامي التقارير، والشكاوى بنوعيه، لذا سنتطرق لهما بالتفصيل من خلال:

المطلب الأول: نظام التقارير.

المطلب الثاني: نظام الشكاوى.

(١) د/ عبد الفتاح سراج، آليات مراقبة حقوق الإنسان، مركز الإعلام الفني، جامعة المنصورة، بدون تاريخ نشر، ص ٣.

(٢) د/ محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، الوثائق العالمية، المجلد الأول، دار الشروق، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٢.

المطلب الأول

نظام التقارير

يعد نظام التقارير حجر الزاوية في مجال التطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان، الذي تلتزم بمقتضاه كل دولة طرف في كل اتفاقية من اتفاقيات حقوق الإنسان بتقديم تقاريرها للجان الرقابة، بغية مراقبة ومتابعة وتقييم مدي التزام الدول الأطراف بأحكام هذه الاتفاقيات ووضع الحقوق الواردة بها موضع التنفيذ، وقد كانت الاتفاقية الدولية لمناهضة التمييز العنصري لعام ١٩٦٥، أول اتفاقية تعتمد على هذا النظام من خلال اختصاص لجنة القضاء على التمييز العنصري بالنظر في تقارير الدول الأطراف عما تكون قد اتخذته من إجراءات وتدابير تشريعية أو إدارية أو قضائية وتدابير أخرى امتثالاً لأحكام الاتفاقية^(١)، لذا نتطرق لبحث ذلك النظام البالغ في الأهمية من خلال الآتي:

الفرع الأول: الأساس القانوني للالتزام بتقديم التقارير.

الفرع الثاني: أنواع التقارير.

الفرع الأول

الأساس القانوني للالتزام بتقديم التقارير

يعد نظام التقارير نوعاً من الرقابة السياسية على تطبيق حقوق الإنسان، نظراً لمناقشته مع مندوبي الدول الأطراف وبحث الصعوبات التي تحول دون تنفيذ المعايير الدولية لحماية حقوق الإنسان^(٢)، وذلك تطبيقاً لما جاء بالمادة ٦٤ من ميثاق الأمم المتحدة الذي منح المجلس الاقتصادي والاجتماعي سلطة اتخاذ الخطوات المناسبة للحصول بانتظام على تقارير الوكالات المتخصصة، وله أن

(١) توميه شارف، الضمانات الدولية لحماية حقوق الإنسان، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ٢٠١٤-٢٠١٥، ص ٧٠، ٧١.

(٢) د/ نبيل عبد الرحمن نصر الدين، ضمانات حقوق الإنسان وحمايتها وفقاً للقانون الدول والتشريع الوطني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ١١٧.

يبلغ الجمعية العامة للأمم المتحدة بملاحظاته المتعلقة بتلك التقارير^(١)، وتدعيما لذلك ما قرره المادة ١٨ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية له أيضا أن يعقد مع الوكالات المتخصصة ما يلزم من ترتيبات حسب ما يراه من أجل تأمين الامتثال لتلك الالتزامات.

ويتجه الالتزام بتقديم التقارير إلى المعيار الزمني المحدد الذي يختلف من معاهدة إلى أخرى، وأن تراعي الجهات المعدة لهذه التقارير الأطر أو المبادئ التوجيهية التي توصي بها كل من اللجان المختصة بفحص التقارير المقدمة إليها حتى يتسنى هيكلة المعلومات الواردة في هذه التقارير بشكل يسمح لهذه اللجان فهم وضع حقوق الإنسان في كل دولة طرف، ويتأثر هيكل التقرير المقدم من الدول الأطراف بطبيعة الالتزام ذاته سواء أكان على نحو فوري أم تدريجي^(٢). ويجب أن تحتوى التقارير على معلومات كافية لتزويد كل هيئة من الهيئات المختصة بفهم شامل لتنفيذ المعاهدة ذات الصلة من قبل الدولة وأن توضح التقارير القانون الخاص والمتعلق بتنفيذ أحكام المعاهدات^(٣).

ويأتي الدور الأبرز للوكالات الدولية المتخصصة التي كفلت دساتيرها الالتزام بتقديم الدول الأطراف لتلك التقارير وعلى رأسها منظمة العمل الدولية، حيث نصت المادة ٢٢ من دستورها لعام ١٩١٩ على أن "تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة متضمنة ما يطلبه من بيانات". ويتضح أن دستور منظمة العمل الدولية يلزم حكومات الدول الأعضاء بتقديم التقارير كنوع من الرقابة الدولية على تطبيق قواعد العمل الدولية في شكل جمع معلومات بشأن ما تتخذه الحكومات من خطوات لتنفيذ التزاماتها الدولية طبقاً لأحكام القانون الدولي^(٤).

(١) د/ محمد فؤاد جاد الله، تطور الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان ومجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، دار النهضة العربية، ٢٠١٠، ص ١٢٥.

(٢) د/ إبراهيم على بدوي الشيخ، نفاذ التزامات مصر الدولية في مجال حقوق الإنسان في النظام القانوني المصري، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص ٣٢٢ – ٣٢٩.

(3) United Nations, Compilation of guidelines on the form and content of reports to be submitted by states parties to the international human rights treaties, HRI/GEN/Z/Rev. 6,3, June 2009, p.4.

(٤) د/ صلاح على حسن، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٢، ص ٦٨.

الفرع الثاني

أنواع التقارير

١- التقرير الأولي:

هو التقرير الذي تلتزم الدولة الطرف بتقديمه بعد الانضمام للاتفاقية خلال مدة محددة منصوص عليها، قد تكون هذه المدة سنة من نفاذ الاتفاقية وذلك وفقاً للعهدان الدوليان واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو سنتين وفقاً لاتفاقية حقوق الطفل لعام ١٩٩٠^(١).

ويتعين على حكومات الدول الأطراف في تقاريرها أن توضح الإطار الدستوري والقانوني وثيق الصلة بمواد الاتفاقية والتدابير القانونية والعملية المتخذة من جانب الحكومات، وأن تقدم الإيضاحات الكافية بخصوص مكانة الاتفاقية بالنسبة للتشريع الداخلي، حتى يكون ذلك مرجعاً للجان الرقابة للعودة إليه عند فحص التقارير الدورية، بغية التعرف على مدى التقدم المحرز في هذا المجال.

٢- التقارير الدورية:

هي التقارير التي تقدمها الدول الأطراف كل فترة محددة وبشكل دوري وتختلف المدة اللازمة لتقديم التقارير الدورية من اتفاقية لأخرى، حيث يلزم تقديمها مرة كل سنتين بعد تقديم التقرير الأولي وذلك بالنسبة للاتفاقيات العمالية المتعلقة بالعمل الجبري والحرية النقابية والتمييز في المعاملة وسياسة الاستخدام والعمال المهاجرين وتفتيش العمل^(٢).

وتحتوي التقارير الدورية على التقدم المحرز من قبل الدولة الطرف في مجال أعمال حقوق الإنسان الواردة في العهدين، وبيان الحالة الراهنة لهذا التقدم ومدى تمتع الأفراد الخاضعين لولايتها بتلك الحقوق، حيث أشارت المبادئ التوجيهية الصادرة عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية إلى شكل ومحتوى التقارير^(٣).

(١) جندي مبروك، نظام الشكاوى كآلية للتطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ٢٠١٤-٢٠١٥، ص ٧٤.
(٢) د/ عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ٢٠١٣، ص ١١٧.

(3) Committee on Economic, Social and Cultural rights, Report on the sixtieth, sixth-first and sixty – second session, (20-24 February 2017, 29 may – 33 June 2017, 18 September – 6 October 2017), E/2018 27E/C, 12/2017, p. 8 and 9.

٣- التقارير الموازية (الظل):

تعد التقارير الموازية من أبرز التقارير بالغة الأهمية لوضعية حقوق الإنسان ومدى تفعيلها على المستوي الوطني، ولمعرفة طبيعة المشكلات والانتهاكات التي غالباً لا تظهر من خلال التقارير الحكومية خاصة في الدول العربية، والتي تشكل أيضاً مصدراً أساسياً للمعلومات التي تساعد أعضاء الهيئات التعاقدية لتأكد من نفاذ حقوق الإنسان على أرض الواقع^(١).

وتتضح أهمية التقارير الموازية من خلال معرفه حقيقة ما تقدمه الدول الأطراف من معلومات وإحصاءات غير دقيقة للجان التعاقدية المعنية، بغية إقناع اللجنة بأنها اتخذت الإجراءات والتدابير اللازمة لتنفيذ الاتفاقيات والالتزامات الدولية، وحفاظاً على صورتها أمام الرأي العام الدولي خشية توجيه ملاحظات لها من اللجنة المعنية، وذلك عن طريق ما تقدمه المنظمات غير الحكومية من تعليقات ومعلومات إضافية عن التقرير المقدم من الدول الأطراف قبل أن يجري فحصه من اللجنة المختصة، لذا فهو موازياً لتقارير الدول الأطراف ومرآة لها^(٢)، لما تحاوله من الكشف عن الجوانب التي تحاول التقارير الرسمية للحكومات إغفالها وتحديد المجالات التي ثبت فيها عجز السلطات الحكومية عن معالجتها، والمساعدة في توفير الحلول المناسبة وتقديم المقترحات التي يمكن من خلالها الوصول إلى تشخيص مواطن الخلل واتخاذ الإجراءات المناسبة لحلها والتصدي لها^(٣). بالإضافة إلى ذلك يمكن استخدام التقرير الموازي كوسيلة للتحقيق على المستوى المحلي حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية من خلال عقد ورش عمل لزيادة الوعي بتلك الحقوق^(٤).

وعلى الرغم من إلزام الدول الأطراف بتقديم تقارير إلى الأجهزة المعنية إلا أن كل دولة طرف لها الحرية الكاملة في عرض محتوى ومضمون التقرير، والذي يكون في الغالب ما هو إلا عرض

(١) ليندا مادي وزهره معرج، دور التقارير الدولية لمجلس حقوق الإنسان في حماية وتطوير حقوق الإنسان، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميره بجاية، الجزائر، ٢٠١٧، ص ١٧-٢٦.
(٢) كارم نشوان، آليات حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي لحقوق الإنسان، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١١، ص ١١٩.
(٣) وسام نعمت إبراهيم، دور المنظمات الدولية غير الحكومية في مجال حقوق الإنسان، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العراق، المجلد ١٦، العدد ٥، صفحات ٢٧٣ - ٣٠٩، أيار ٢٠٠٩، ص ٢٨٨.

(4) Sandra Epal, Parallel reporting before the UN Committee on Economic, Social and Cultural rights, FIAN International, October 2003, p. 90.

للقوانين الداخلية المتفقة مع الاتفاقيات، فإن من غير المتصور أن توضح في تقاريرها مدى الانتهاكات التي تقوم بها تجاه رعاياها وتضع نفسها موضع المساءلة، لذا نخلص إلى أن نظام التقارير هو مجرد إجراء شكلي مجرد من الموضوعية والشفافية والحياد، نظراً للأسباب التالي ذكرها:

١ - نظام الإشراف والمتابعة:

كل ما تملكه أجهزة الرقابة هو إبداء الملاحظات أو التعليقات العامة ورفع تقارير سنوية عن أعمالها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة ما عدا ما يخص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ترفع التقارير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، أي ليس لديها سلطة إجبار تجاه الدول الأطراف لإلزامها بأداء التزاماتها وأيضاً ليس لها أحقية اتخاذ أي قرار ملزم قانوناً.

٢ - غياب الضمانات اللازمة لتقديم التقارير أو التأخر عن تقديمها:

لا توجد آلية لضمان تقديم الدول الأطراف التقارير في الوقت المحدد خاصة في ظل إخفاق عدد ليس بقليل من الدول عن تقديم التقارير إما إهمالاً أو عمداً، حيث تستند إلى حجة نقص مواردها وافتقارها للخبرات الفنية والقانونية اللازمة رغم تنبيه اللجان المختصة لها مرات عديدة بتقديم هذه التقارير^(١).

وقد اتخذ الأمر صورة أكثر جدية من ذلك، وهو بيان صدر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية بعنوان "التعهد بعدم ترك أي أحد خلف الركب: العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وخطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠"، ويمثل ذلك التعهد المبدأ المحوري الذي يبث الروح في أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر ويفعل تنفيذها، ومن ثم فإن مسؤوليات جميع الدول باحترام وتعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع تعد أمراً جوهرياً لتنفيذ خطه ٢٠٣٠^(٢).

(١) توميه شارف، الضمانات الدولية لحماية حقوق الإنسان، مرجع سابق، ص ٧٥.

(2) Committee on Economic, Social and Cultural rights, The pledge to leave on one behind: the international covenant on economic, social and cultural rights and the 2030 agenda for sustainable development, Economic and social council, E/C/12/2019/1, 5 April 2019, p.2.

المطلب الثاني

نظام الشكاوى

نظراً لوجود فجوة بين حقوق الإنسان الممنوحة للأفراد والحاجة الماسة إلى تفعيل تلك الحقوق ومطالبة الدول بإنفاذها على أرض الواقع، فقد صيغت معايير عالمية جديدة أسندت لهيئات متخصصة مكلفة بالإشراف على أداء المعاهدات على المستوى الداخلي لكل دولة طرف، لذلك دعمت آلية الشكاوى وخاصة الشكاوى الفردية كجزء هام من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان والتي خلقت تحدياً كبيراً لإزالة هذه الفجوة⁽¹⁾، حيث نبع هذا الالتزام من افتراض أن فحص التقارير سيؤدي إلى حوار بين كل دولة والهيئة التعاهدية ذات الصلة وإلى تحسينات تدريجية في الامتثال للالتزامات المرتبطة بالاعتماد المحدود على إجراءات الشكاوى الحكومية أو الفردية⁽²⁾، ونحدد ذلك من خلال الآتي:

الفرع الأول: إطار تقديم الشكاوى.

الفرع الثاني: أنواع الشكاوى.

-
- (1) Alexandr R. Harrington, Don't mind the gap, the rise of individual complaint mechanisms with in international human rights treaties, Duke Journal of comparative and international law, Vol, 22, p, 153. 182, 2012, p. 165.
 - (2) Philip Aslton and James Craw Ford, The Future of human rights treaty monitoring, the human rights treaty system a system in crisis, Cambridge University Press, 2000, p. 12.

الفرع الأول

إطار تقديم الشكاوى

ينقسم إطار تقديم وفحص الشكاوى إلى نوعين رئيسيين، يتمثل الأول في الإطار غير التعاهدي، سواء بموجب إجراءات خاصة أو عن طريق الوكالات الدولية المتخصصة، والآخر في الإطار التعاهدي الذي يتم بموجب اتفاقيات حقوق الإنسان.

١- الإطار غير التعاهدي:

منح ميثاق الأمم المتحدة وفقاً للمادة ٦٨ المجلس الاقتصادي والاجتماعي سلطة إنشاء لجان للشئون الاقتصادية والاجتماعية لتعزيز حقوق الإنسان، بالإضافة إلى إنشاء غيرها من اللجان التي قد يحتاج إليها المجلس لتأدية وظائفه، وبناء على ذلك قام المجلس بإنشاء مجموعة من الأجهزة واللجان الفرعية لمباشرة اختصاصاته في مجال حقوق الإنسان^(١).

أ- الإجراء ١٥٠٣ وفقاً للجنة حقوق الإنسان^(٢):

يعد الإجراء ١٥٠٣ من أهم القرارات التي صدرت عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي وأيضاً أقدم آلية لشكاوى حقوق الإنسان في منظومة الأمم المتحدة، حيث تتميز إجراءاته بالسرية الخاصة لبحث الشكاوى والكشف عن نمط مستمر من الانتهاكات لحقوق الإنسان ولفترة ممتدة من الزمن^(٣)، لذا يوصف بالإجراء العالمي الوحيد الذي شمل جميع حقوق الإنسان وجميع الحريات الأساسية في جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، وتهدف سرية الإجراء إلى تعزيز التعاون مع الدول المعنية، حيث ترسل الشكاوى إلى الدول المعنية مع إغفال اسم الشاكي والدولة مخيرة بالرد أو عدم الرد^(٤). ويمثل القرار رقم

(١) د/ أحمد أبو الوفاء، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة، دار النهضة العربية، ط٣، ٢٠٠٨، ص ١٩٥.

(٢) سمي بالإجراء ١٥٠٣ نظراً لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم ١٥٠٣ (د-٤٨) المؤرخ في ٢٧ أيار/مايو ١٩٧٠، وتم تعديله بموجب القرار رقم ٣ لسنة ٢٠٠٠ في ١٦ يونيو ٢٠٠٠ من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

(٣) دعاء إبراهيم عبد الجيد، دور مؤسسات وجمعيات المجتمع المدني في مراقبة العملية الانتخابية، دار الفكر والقانون، ٢٠١٥، ص ١١١.

(٤) شفيق السامرائي، حقوق الإنسان في الموثيق والاتفاقيات الدولية، دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٥، ص ٢٤٤.

١٥٠٣ خطوة هامة في مجال حقوق الإنسان، حيث أصبح للأفراد والجماعات الحق الكامل في تقديم الشكاوى والبلاغات للأمانة العامة للأمم المتحدة، وبناء عليه يرسل خبراء الأمم المتحدة بعثات من الأفراد والمنظمات لتحديد انتهاكات حقوق الإنسان في الدولة المتهمه بذلك، إلا أن جدواه تتوقف على مدى الاستجابة للتدخل ونوع التدخل الذي يتم في هذه الحالات^(١).

وتتبلور أهمية الإجراء ١٥٠٣ من وجهة نظرنا من خلال تناوله لشكاوى الأفراد المتعلقة بانتهاك أي حق من حقوق الإنسان المدرجة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وليس من الضروري أن تكون الدولة طرفاً في المعاهدة لتقدم ضدها أي شكوى بموجب الإجراء ١٥٠٣، وأيضاً تتسم معايير قبوله للشكوى عموماً بأنها أكثر مرونة عن المعايير المطبقة في آليات الشكوى الأخرى.

ومع ذلك لا يخلو ذلك الإجراء من عيوب نتيجة لسريته، حيث لا يتم إبلاغ مقدمي الشكوى بالقرارات المتخذة في مختلف المراحل فدوره ينتهي بمجرد تسلم وصل من أمانة المفوضية السامية لحقوق الإنسان بوصول شكواه^(٢). ومن مساوئ سرية الإجراء أيضاً أنه لا يجذب الاهتمام العام بحالة حقوق الإنسان في دولة ما^(٣).

٢- الإطار التعاهدي:

نصت العديد من الاتفاقيات الدولية والإقليمية على الحق في الشكوى سواء من الدول أو الأفراد، وتتنوع أوجه الحماية للعديد من الحقوق سواء أكانت على مستوى منظمة الأمم المتحدة أم على مستوى المنظمات الإقليمية.

(١) د/ حسام محمد أحمد هندواوي، القانون الدولي العام وحماية حقوق الأقليات، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧، ص ٣٢٩.

(٢) د/ بظاهر بوجلال، دليل آليات المنظومة الأممية لحماية حقوق الإنسان، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، ٢٠٠٤، ص ٧٢.

(٣) د/ يوسف حسن يوسف، الاتفاقيات والمعاهدات في ضوء القانون الدولي، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ٢٠١٧، ص ٢٠٧.

أ- شكاوى الدول:

هناك مجموعة من الاتفاقيات الدولية التي نصت على إجراء الشكاوى بين الدول ومنها الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري^(١)، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية^(٢)، والبروتوكول الاختياري للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية لمناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة طبقاً للمادة ٢١، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم^(٣)، والاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري وأخيراً اتفاقية حقوق الطفل بمقتضى البروتوكول الاختياري الثالث^(٤).

ب- شكاوى الأفراد:

أقرت الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان بحق الشكاوى للأفراد وتمثلت في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية بموجب بروتوكوله الاختياري الأول وذلك وفقاً لما جاء في نص المادة الأولى منه، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة بموجب المادة ٢٢ منها، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بموجب البروتوكول الملحق به^(٥)، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب بروتوكولها الاختياري

(١) نصت المادة ١١ من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري على أن "إذا اعتبرت دولة طرف أو دولة طرف أخرى لا تضع أحكام هذه الاتفاقية موضع التنفيذ، كان لها أن تلتفت نظر اللجنة على ذلك...".

(٢) نصت المادة ٤١ من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على أن "لكل دولة طرف في هذا العهد أن تعلن في أي حين، بمقتضى أحكام هذه المادة أنها تعترف باختصاص اللجنة في استلام ودراسة بلاغات تنطوي على ادعاء دولة طرف بأن دولة طرف أخرى لا تفي بالتزاماتها التي يترتبها عليها هذا العهد...".

(٣) نصت المادة ١٠ من البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن "لأي دولة طرف في هذا البروتوكول أن تعلن في أي وقت بموجب هذه المادة أنها تعترف باختصاص اللجنة في تلقي رسائل تدعي فيها دولة طرف أن دولة طرف لا تفي بالتزاماتها بموجب العهد".

(٤) نصت المادة ٧٦ من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على أن "لأي دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تعلن في أي وقت بموجب هذه المادة أنها تعترف باختصاص اللجنة في تلقي ودراسة الرسائل التي تدعي فيها دولة طرف أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية".

(٥) نصت المادة الأولى من البروتوكول الاختياري للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على "١- تعترف كل دولة طرف في العهد، تصبح طرف في هذا البروتوكول باختصاص اللجنة في تلقي البلاغات والنظر فيها وفقاً لما تنص عليه أحكام هذا البروتوكول".

وذلك وفقا لما جاء في مادته الأولى^(١)، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري بموجب المادة ١٤، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم^(٢).

الفرع الثاني

أنواع الشكاوى

تنقسم الشكاوى إلى نوعين في غاية الأهمية كلا منهما ينفرد بطابعه الخاص سواء من خلال الجهة المختصة بإجرائه، وكذلك الإجراءات المتخذة في تقديم وفحص الشكوى، لذا نعرض لكلا منهما على حده.

١- شكاوى الدول:

أكدت اتفاقيات حقوق الإنسان على آلية الشكاوى المقدمة من الدول الأطراف إلى اللجان المختصة بذلك، وامتدت جذور شكاوى الدول إلى منظمة العمل الدولية، حيث نص دستورها من خلال المواد ٢٦ إلى ٣٤ على إجراءات خاصة بالشكاوى المقدمة إلى المنظمة والمتعلقة بجميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها^(٣).

ونلاحظ أن آلية الشكاوى لا تعتبر من الآليات المشتركة لكافة الاتفاقيات وذلك على خلاف الأمر فيما يتعلق بنظام التقارير الذي نص عليه في جميع اتفاقيات حقوق الإنسان، فنجد أن آلية الشكاوى نص عليها في عدد محدود من اتفاقيات حقوق الإنسان، ويضاف إلى ذلك أن الشكاوى المقدمة من الدول الأطراف مقيدة وخاضعة لتقدير الدول الأطراف في أن تقبل بها أو لا تقبل وهو ما يعكس محدودية وندرة

(١) نصت المادة الأولى من البروتوكول الاختياري للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على أن "تعترف الدولة الطرف في هذا البروتوكول باختصاص لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالرسائل المقدمة وفقا لمادة ٢ التي نصت على أن "يجوز أن تقدم الرسائل من قبل أو نيابة عن أفراد أو مجموعات أفراد خاضعين لولاية دولة طرف يدعون أنفسهم ضحايا انتهاك تلك لدولة الطرف لأي من الحقوق المحددة في الاتفاقية"

(٢) نصت المادة ٧٧ من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين على أن "يجوز لأية دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تعلن في أي وقت أنها تعترف بموجب هذه المادة باختصاص اللجنة في تلقي ودراسة الرسائل الواردة من الأفراد ... يدعون أن حقوقهم الفردية المقررة بموجب هذه الاتفاقية قد تعرضت للانتهاك من قبل تلك الدولة الطرف".

(٣) د/ عبد الواحد محمد الفار، قانون حقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٢٥٠.

الالتجاء إليها، وبالتالي يحد ذلك من فعالية شكاوى الدول، نظراً لخشية الدول الأطراف من أن تكون اليوم مدعية ضد غيرها من الدول الأخرى حيث تصبح في الغد مدعي عليها. كما أن استخدام الشكاوى بين الدول يتأثر بالمناخ السياسي الذي تعمل في إطاره الأمم المتحدة، ومدى قدرة الدول المعنية على إصدار قرارات تدين انتهاكات حقوق الإنسان في دولة ما^(١).

٢- الشكاوى الفردية:

يعد نظام شكاوى الأفراد دعامة من أهم دعائم تفعيل حقوق الإنسان، حيث يخول لأي فرد حق الشكاوى ضد دولته التي انتهكت حقوقه المكفولة له بموجب أحكام اتفاقيات حقوق الإنسان، وتقدم إلى اللجنة المناط لها فحص شكواه بشروط وإجراءات محددة، ونظراً لقلق هيئات المعاهدات بشأن واقع تنفيذ القوانين التي تعكس المعايير الدولية، لذلك أصبح الخبراء بحاجة إلى معلومات إحصائية أكثر تفصيلاً عن العوامل الاجتماعية والاقتصادية وأنواع أخرى من المؤشرات التي توضح مسار حقوق الإنسان وتقييمها فعلياً على أرض الواقع^(٢).

وخير مثال على ذلك ما تلقاه المدير العام لمنظمة العمل الدولية من بلاغ ضد حكومة قطر لانتهاكها للأحكام الواردة بالاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠ واتفاقية تفتيش العمل رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧، التي أدلى بها المندوبون في الدورة ١٠٣ لسنة ٢٠١٤ لمؤتمر العمل الدولي، حيث نوقشت الشكاوى في عدة دورات لمجلس الإدارة بمنظمة العمل الدولية إلى أن انتهى الأمر بسحب منظمة العمل الدولية شكواه ضد قطر، مع المصادقة على إطلاق برنامج شامل للتعاون الفني مدته ٣ سنوات بين منظمة العمل الدولية وقطر^(٣).

وهناك بعض العقبات التي تعرقل فعالية ذلك النظام، نظراً لوجود العديد من الدول التي تفضل عدم الانضمام للاتفاقيات التي تمنح الأفراد حق الشكاوى لكي تبقى حرة بدون التزام يلقي على عاتقها

(١) د/ إبراهيم على بدوي الشيخ، التطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان، الآليات والقضايا الرئيسية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ١٤٧.

(2) Gudmunder Alferedsson, International human rights monitoring mechanisms, Leiden Boston, Netherlands, 2002, p.12.

(٣) متاح على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية:

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_627159/lang--ar/index.htm.5/12/2019

تجاه رعاياها. كما لا يمكن للجان الرقابة على تنفيذ حقوق الإنسان فرض جزاءات على الدول التي تمتنع عن التنفيذ^(١). بالإضافة إلى عدم إتاحة إجراءات تقديم الشكاوى لكل اللجان المعنية بالإشراف على اتفاقيات حقوق الإنسان، مثل اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية حيث لم يبدأ سريان عملها بعد.

ونخلص من ذلك أن إجراء الشكاوى الفردية لا يؤدي إلى نتائج ملزمة ويفتقر إلى أي تطبيق فعال مع ضعف الجوانب العقابية لآليات الشكاوى الفردية التي تعتمد في الغالب على الإدانة الدولية، لذا يجب أن تتحسن الصورة بأداة إضافية متاحة للجان الرقابية بموجب إجراء الاتصالات، وهي تدابير مؤقتة من خلالها يتم مطالبة الدولة الطرف باتخاذها لحين الانتهاء من النظر في الشكاوى المقدمة لديها^(٢)، نظرا لكونها جرس إنذار لمنع الاستمرار في انتهاك حقوق الأفراد، إلا أن يظل عامل الضعف الرئيسي لإجراء الشكاوى هو أن غالبا تفضل سيادة الدولة على حماية حقوق الإنسان^(٣).

(١) د/ محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحماية حقوق الإنسان، الجزء الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٥، ص ٢٧٠.

(2) Patricial Watt, Monitoring human rights treaties, Training and Information Centre verification year book, p, 213-232, 2000, p. 221.

(3) Rania Aljazairi, The United Nations human rights treaty system; success and failures,a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of arts in international. Affairs, Lebanese American University, Lebanon, June 2006, p. 101.

المبحث الثاني

مسئولية الشركات متعددة الجنسيات عن انتهاك الحق في العمل

تعتبر المسؤولية محور أي نظام قانوني باعتبارها أداة تطوير القوانين نظراً لقيامها بتفعيل هذا النظام وتحويله من مجرد قواعد نظرية إلى التزامات قانونية، حيث تبدو أهميتها في مجال حقوق الإنسان بشكل عام وعلى وجه الخصوص بالنسبة للعمال في النظام الاقتصادي الحديث منذ الثورة الصناعية ثم الثورة التكنولوجية تليها الاستثمارات الأجنبية المباشرة المجسدة في الشركات متعددة الجنسيات، التي تعد أنشطتها مصدراً رئيساً للانتهاكات المتصلة بالحق في العمل^(١)، حيث أعلنت منظمة العمل الدولية أن من بين إجمالي مدونات قواعد السلوك للشركات متعددة الجنسيات التي أتاحت الفرصة للإعلان عن طواعية التزاماتها باحترام حقوق الإنسان، هي ١٥% من حرية تكوين الجمعيات، و ٢٥% من حظر السخرة، و ٤٠% من مستويات الأجور، و ٤٥% من حظر عمل الأطفال، و ٦٦% من عدم التمييز، و ٧٥% من الصحة والسلامة المهنية^(٢).

ونظراً لعمومية قواعد المسؤولية الدولية وخصوصية حقوق الإنسان، فينبغي أن تكون الأولوية والأسبقية لتلك الأخيرة على الأولي في حالة حدوث نزاع، لذا يتضح إمكانية تأسيس مسؤولية الدولة بموجب قانون حقوق الإنسان بشكل أوسع نطاقاً من القواعد العامة للقانون الدولي، وذلك ما أكدته محكمة العدل الدولية في قضية هنغاريا ضد سلوفاكيا^(٣)، وبناء على ذلك تصبح الدولة مسؤولة عن انتهاكات حقوق الإنسان عن التصرفات الصادرة عن الشركات متعددة الجنسيات خاصة بشكل غير مباشر^(٤).

(١) رحمه زدايرية، الشركات التجارية وانتهاكات حقوق الإنسان على المستوي الداخلي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، ٢٠١٧/٢٠١٨، ص ٢٥-٢٦.

(2) Paul Milliet, *Droits de l'homme et responsabilités des entreprises, covalence intern analyst papers*, Geneva, 30/7/2009, p. 8.

(3) ICJ, *The Gabcikovo – Nagymaros Project Hungry V. Slovakia 1*, Judgment of 25 September 1997, p. 78.

(4) Chirwa Danwoodd Mzikenge, *The doctrine of state responsibility as potential means A holding private actors accountable for human rights*, *Melbourne Journal of international law*, Vol, 5, No, 1, p. 36 – 91, 2004, p. 86.

ولقد حظي النشاط المتزايد للشركات متعددة الجنسيات وتأثيراته المختلفة في الدول باهتمام المنظمات الدولية المختلفة، فهي لم يعد ينظر إليها كأشخاص قانونية خاصة، إنما كأشخاص قانونية تمارس أنشطة ذات صفة دولية سواء أكانت اقتصادية أم قانونية، والأهم من ذلك هو إبراز الجانب الدولي لنشاطها^(١)، لبيان مدي أهمية دوره وتأثيراته على حقوق الإنسان وبالأخص علي العمال، حيث تزداد المخاوف من تنامي الدور الذي تؤديه الشركات متعددة الجنسيات خاصة في دول العالم النامي المضيف لنشاطات هذه الشركات، لذا هناك حاجة ملحة على المجتمع الدولي بضرورة بذل الجهود اللازمة لتنظيم سلوكها^(٢).

وتعد المسائل المتصلة بالعمال والسياسات الاجتماعية من أبرز القضايا التي دعت إلى نشأة المسؤولية الاجتماعية للشركات متعددة الجنسيات، من أجل فحص أوجه القصور في وضع واجبات حقوق الإنسان على الدول وحدها باعتبارها المدين الرئيسي بتلك الالتزامات الدولية، بالإضافة إلى أن الشركات تعد جهات قوية ومؤثرة على إنفاذ حقوق الإنسان، حيث تفتقر بعض الدول إلى الموارد أو القدرة للسيطرة عليها، لذا لا بد من النظر إلى الشركة بوصفها صاحبة التزام، وبالتالي فإن التأثير المحتمل لكيان الشركة على حقوق الإنسان يجعل مسؤولية الشركات ضرورة عملية وممكنة من الناحية النظرية^(٣).

ونتيجة لذلك تنوعت المبادرات الدولية الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية من خلال الميثاق العالمي للأمم المتحدة (دليل الأعمال التجارية)^(٤)، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان،

(١) د/ أحمد محمد سليمان عيسى، النظام القانوني للشركات متعددة الجنسيات، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، مجلد ٢١، عدد ٣٥، صفحات ٣٦٧، ٥٠٣، ٢٠١٢، ص ٤١٢، ٤١٣.

(٢) د/ تامر محمود راحي أحمد، تنظيم نشاط الشركة متعددة الجنسيات في مجال العمل، دراسة تأصيلية في ضوء الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مجلة الفكر الشرطي، مركز بحوث الشرطة، القيادة العامة لشرطة الشارقة، مجلد ٢٣، عدد ٨٨، صفحات ٢٩٣-٣٢٣، ٢٠١٤، ص ٣٠٠.

(3) Steven Ratner, Corporations and human rights: a theory of Legal responsibility, Yale law Journal, Vol, 111, No, 3, Yale University school of law, 2001, p. 70.

(٤) تم إطلاق الميثاق العالمي للأمم المتحدة في يوليو ٢٠٠٠ من قبل الأمين العام للأمم المتحدة كوفي عنان خلال منتدى دافوس الاقتصادي حيث نص على أن "يدعو الشركات إلى اعتماد ودعم وتطبيق مجال النفوذ في مجموعة من القيم الأساسية، في مجالات حقوق الإنسان ومعايير العمل والبيئة ومكافحة الفساد".

وأخيراً إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسيات الصادر عن منظمة العمل الدولية عام ١٩٧٧ المعدل في عام ٢٠١٧^(١)، لذا ازدادت الحاجة الماسة إلى وجود صك دولي ملزم لتنظيم سلوك وأنشطة الشركات متعددة الجنسيات، ويتضح ذلك من خلال الآتي:

المطلب الأول: الالتزام بتوفير سبل الانتصاف.

المطلب الثاني: آليات تفعيل سبل الانتصاف.

المطلب الأول

الالتزام بتوفير سبل الانتصاف

وفقاً للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ينبغي على الدول اتخاذ الخطوات المناسبة لفعالية الآليات القضائية المحلية لحقوق الإنسان المتعلقة بالأعمال التجارية، والنظر في الحواجز والعوائق التي يمكن أن تؤدي إلى الحرمان من الوصول إلى علاج تلك الانتهاكات^(٢)، وذلك بناء على مبدأ لا يوجد حق دون انتصاف، حيث تكتسب الحقوق معناها بتوافر سبل فعالة للانتصاف من أجل تعويض ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان، وبالتالي فإن الشركات مدعوه إلى اتخاذ التدابير اللازمة لتجنب انتهاكات حقوق الإنسان التي قد يكون لها دوراً في إحداث ذلك إما من خلال أنشطتها الخاصة أو من خلال علاقاتها التجارية، وذلك من خلال بيان:

الفرع الأول: عوائق الوصول إلى سبل الانتصاف.

الفرع الثاني: نماذج انتهاكات الشركات متعددة الجنسيات لحقوق العمال.

(١) الأمم المتحدة، كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع (الاتجاهات والقضايا الراهنة)، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، نيويورك وجنيف، ٢٠٠٤، ص ٣٠، ٣١.

(2) Juan Rubio and Katerina Yianribas, Human rights in business removal of barriers to access to Justice in the European Union, New York, 2017, p. 38.

الفرع الأول

عوائق الوصول إلى سبل الانتصاف

إن إسناد مسؤولية انتهاك حقوق الإنسان للجهات الخاصة من غير الدول لا تزال قيد الإعداد، لذلك تظل مسألة الشركات عن تلك الانتهاكات تحت ستار ما يسمى بـ "حجاب الشركات" على الرغم من أنها عنصر فعال في تطور القانون الدولي في حين أن القانون نفسه قد يكون بطيئاً في الاستجابة لهذا الواقع^(١).

1- حجاب الشركات:

تتبلور مشكلة حجاب الشركات عند مساءلة الشركة الأم عن الانتهاكات التي ارتكبتها شركة تابعة لها ومن المؤكد أنها كيان نشط في سلسلة التوريد الخاصة بها، فمن الصعب على المستوي الواقعي إثبات أن الشركة الأم قد تسببت في الضرر أو شاركت فيه، حيث تتمثل العقبة الرئيسية التي يواجهها الضحايا في إمكانية العثور على الأدلة اللازمة للإثبات المادي والمعتمد للدعوات الواقعية والمتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان من جانب الشركات متعددة الجنسيات، ومن المؤكد أن هذه العقبة تسهم في التقليل من نطاق سبل الانتصاف في سياق العلاقات مع المقاولين من الباطن^(٢).

ويعتمد اختراق حجاب الشركة على درجة التحكم القانوني أو الفعلي من خلال إنشاء كيانات قانونية منفصلة، نظراً لأن الشركة الأم غير مسؤولة عن تصرفات فروعها التابعة لها بحكم كونها أحد المساهمين بالإدارة، وبالتالي تقوض الشخصية القانونية لها أي يتم فصل الشركة الأم عن فروعها من حيث الحقوق والالتزامات^(٣).

(1) Villam Engstrom, Who is responsible for corporate human rights violations, Institute for human rights, Abo Kademi University, Finland, January, 2002, p. 27.

(2) FIDH, Corporate accountability for human rights abuses, a guide for victims and NGOs on recourse mechanisms, May, 2016, p. 269.

(3) Richard Mearan, Tort litigation against multinational corporations for violation of human rights, University of Hong Kong Law review, Vol, 3, No, 1, p. 1-41, 2011, p. 13.

ونخلص من ذلك أن حجاب الشركات يمثل عقبة إضافية أمام اتخاذ الإجراءات القانونية من جانب ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان، حيث أن تحديد الشركة الأم أمراً بالغ الأهمية عندما تكون أصول الشركة التابعة غير كافية لتعويض الضحايا، نظراً لاعتماد مساءلة الشركات في الغالب على الدول التي تفي بالتزاماتها والتي تضمن بشكل غير مباشر تنظيم الشركات متعددة الجنسيات⁽¹⁾.

ويعد من بواعث الأمل تدعيم الشركات للجهود الرامية إلى وضع أساليب أكثر دقة للتقارير المتعلقة بحقوق الإنسان التي تتوافق مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وبالفعل في عام ٢٠١٦، ألزمت أكثر من ٦٠٠٠ شركة مدرجة في الاتحاد الأوروبي بالإفصاح عن الكيفية التي يتم بها إدارة مخاطر حقوق العمال وحقوق الإنسان، كما قامت دول الاتحاد الأوروبي حالياً بتحويل توجيهات الاتحاد الأوروبي ذات الصلة إلى تشريعات⁽²⁾.

الفرع الثاني

نماذج انتهاكات الشركات متعددة الجنسيات لحقوق العمال

مع ازدياد انتهاكات حقوق العمال ظهرت فكرة العمالة الرخيصة التي تشير إلى استخدام الأطفال غير البالغين واستغلال حاجاتهم للمال وتعرضهم للمخاطر، حيث لم يتم تدريبهم المهني اللازم لضمان سلامتهم المهنية، لذا يكونوا عرضة لمزيد من الحوادث المهنية، واتهمت العديد من الشركات متعددة الجنسيات مثل (Disney – Nike – Walmart) بالاستغلال الضار للعمال وهذا يرجع جزئياً إلى حقيقة أن العديد من ممارسات العمال تتم خارج الإطار القانوني في أمريكا الشمالية

(1) Pamiela Choga, Holding multinational corporations in Africa's extra active industries accountable for human rights violations, Master of laws, University of the Witwatersrand, South Africa, 2018, p. 10.

(2) ILO, Child Labour guidance tool for business, how to do business with respect for children's rights to be free from child labour, international labour office, 2015, p. 52.

وأوروبا، بالإضافة للمهاجرين الذين يكدحون في المصانع المستغلة للعمال غير القانونيين وما يتعرضوا له من إكراه جسدي ونفسي^(١).

١- حادثة بوبال ١٩٨٤م:

تعد حادثة مدينة بوبال بالهند من أسوأ الكوارث الصناعية في التاريخ عندما حصل انفجار مصنع المبيدات للشركة يونيون كاربيد في منتصف ليلة ديسمبر ١٩٨٤، مما أدى إلى انطلاق غاز ميثيل ايزوسيانات حيث تعرض أكثر من نصف مليون نسمة لهذا الغاز، وبلغت حصيلة الوفيات الفورية ٢٢٥٩ شخصاً وأدت الآثار المتخلفة في زيادة حصيلة القتلى إلى حوالي ١٥,٠٠٠ شخصاً^(٢).

وتعد بوبال مثال جيد لمشكلة نموذجية لانتهاكات حقوق الإنسان التي يعاني منها الفقراء الأميون من بلد نامي على يد شركة متعددة الجنسيات، حيث واجه الضحايا تحديات قانونية لوحظت على مر السنين من محاولات تعرقلها الشركات متعددة الجنسيات من أجل إخفاق الوصول إلى العدالة وعدم إنفاذ حقوق الإنسان^(٣).

٢- حريق مصنع كراتشي ٢٠١٢م:

حريق مصنع كراتشي المملوك لشركة Ali Enterprises الذي نتج عنه قتل ٢٥٨ شخصاً وإصابة ٣٢ آخرون نظراً لمنع العمال الفرار من المبنى في ١١ ديسمبر ٢٠١٢، وتعتبر كارثة كراتشي مثلاً معبراً عن ظروف عمل لا إنسانية تحملها العمال، نظراً لقيامهم بتصنيع الملابس للسوق الأوروبية بأجور تقل عن مستوي الكفاف والعمل الإضافي لمدة ستة أو سبعة أيام في الأسبوع، والتعرض للإساءة

(1) Denis G, Arnold and Norman E, Bowie, Sweat shops and respect for persons, Business ethics quarterly, Vol, 13, No, 2, p, 609 – 624, 2015, p. 614.

(2) Borcelona Panda, Multinational Corporations and human rights violations, call for rebuilding the laws, twenty first century, Journal of financial Crime, Vol, 20, No, 4, 2013, p. 422.

(3) Surya Deva, Violation of human rights by multinational corporations: an integrated theory of regulation, A thesis submitted for the degree of doctor of philosophy, Faculty of Law, University of Sydney, Australia, 2007, p, 43 and 199.

والتميز وللحوادث الخطيرة في مكان العمل، نظراً لعدم كفاية تدابير السلامة المهنية للحرائق التي ساهمت في وفاة وإصابة العديد من العمال⁽¹⁾.

٣- كارثة رانا بلازا ٢٠١٣م:

في ٢٤ أبريل ٢٠١٣، شهدت بنغلاديش أكبر مأساة صناعية في تاريخها عندما انهار مبنى رانا بلازا الذي يضم عدد من مصانع RMG، حيث توفي ما لا يقل عن ١٠٨٠ عامل وأصيب ٢٥٠٠ عامل بجروح خطيرة، لذا أكدت منظمة العمل الدولية علي أن "الإخفاق على جميع مستويات سلاسل الإمداد العالمية التي ساهمت في هدم أسس العمل اللائق والسلامة والصحة المهنية، كما عملت على إضعاف حقوق العمال لاسيما ما يتعلق بحرية تكوين الجمعيات والمفاوضات الجماعية^(٢).

واستجابة لهذه المآسي ألقى تقرير الأمم المتحدة باللوم على الحكومة البنغلاديشية لفشلها في التصدي لكوارث حقوق الإنسان الناجمة عن مصانع RMG في بنغلاديش، مشيراً إلى افتقار الدولة للإدارة السياسية والموارد التقنية، واتهمت حكومة بنغلاديش إلى جانب أصحاب المصانع بالإهمال الجنائي، نظراً لإخفاقها في مراقبة أداء المصانع لضمان حقوق العمال الأساسية، لذلك التزمت الحكومة البنغلاديشية بالفعل بتطوير الخطة الوطنية الثلاثية للسلامة من الحرائق والسلامة الإنشائية، وفي يوليو ٢٠١٣ أدخلت تعديلات على قانون العمل في بنغلاديش بشأن حرية تكوين الجمعيات والصحة والسلامة المهنية^(٣).

-
- (1) Axel Marx. Claire Bright and Other, Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries, European Union, 2019, p. 108.
 - (2) Christelle Belporo, Les enjeux contemporains de L'encadrement de la responsabilité des entreprises en matière de droits humains dans la chaine d'approvisionnement : le cas pratique de la tragédie au Bangladesh, Dalloz, p, 722-737, 2016, p. 734.
 - (3) Javed Siddiqui, Human rights disasters corporate accountability and the state, Accounting, Auditing and Accountability Journal, Vol, 29, No, 4, 2016, p. 679.

المطلب الثاني

آليات تفعيل سبل الانتصاف

أكدت محكمة العدل الأوروبية أن المحاكم الوطنية في أي دولة عضو في الاتحاد الأوروبي لا يجوز لها أن ترفض الدعوى المرفوعة ضد الشركات التي مقرها في تلك الدولة، لذا يجب على الشركات تحديد ومعالجة المظالم في وقت مبكر، نظراً لاعتبار أن آلية التظلم الفعالة جزءاً من مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، حيث أشاد أيضاً الممثل الخاص المعنى بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال التجارية John Ruggie بمجموعة من المعايير تكون بمثابة حد أدنى لآليات التظلم وهي:

أ - **الشرعية:** يجب أن تحتوي آليات التظلم على هياكل حكم واضحة وشفافة ومستقلة من أجل ضمان قدرة أي طرف لتقديم التظلم.

ب - **يمكن الوصول إليها:** يجب نشر وسائل الانتصاف للذين يرغبون في الوصول إليها، وتقديم المساعدة الكافية للأطراف المتضررة التي قد تواجه عوائق أمام الوصول إلى سبل الانتصاف بما في ذلك اللغة أو الوعي أو التمويل أو الخوف من الانتقام.

ج - **يمكن التنبؤ بها:** يجب أن تكون إجراءات آلية الانتصاف واضحة ومعرفة بإطار زمني لكل مرحلة، وأيضاً وضوح وسائل رصد وتنفيذ النتائج التي تم التوصل إليها.

د - **منصفة:** يجب أن تضمن الآلية حصول الأطراف المتضررة بشكل معقول على المعلومات والنصائح والخبرات اللازمة للانخراط في عملية التظلم وبشروط عادلة ومنصفة.

هـ - **متوافقة مع الحقوق:** يجب أن تضمن الآلية توافق نتائجها وسبل الانتصاف مع معايير حقوق الإنسان المعترف بها دولياً⁽¹⁾.

(1) John Ruggie, Promotion and Protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development, human rights council, eighth session agenda item3, A/HRC/8 /5, 7 April, 2008, p. 24.

ونلاحظ أن من أبرز الطرق والوسائل التي تعمل على إزالة العقبات أمام الضحايا وضمان حصولهم على حقوقهم وجبر أضرارهم تعمل من خلال اتجاهين على المستويين الدولي والوطني حتى تكتمل منظومة تفعيل وإنفاذ الالتزامات الدولية لتفعيل حقوق العمال على أرض الواقع.

الفرع الأول

مشروع الصك الملزم لتنظيم أنشطة الشركات

متعددة الجنسيات وغيرها من المؤسسات التجارية

على الرغم من المحاولات العديدة التي بذلت لتنظيم نشاط الشركات متعددة الجنسيات من أجل توفير سبل انتصاف فعالة لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان، إلا إنه لا توجد آلية قوية في الأفق لتقرير مسؤولية الشركات متعددة الجنسيات عن أعمالها التجارية⁽¹⁾، لذا يجب أن تكون سبل الانتصاف والإجراءات القانونية فعالة من الناحية العملية، ولاسيما لتذليل جميع العقبات المالية والقانونية والإجرائية للضحايا، وكشف الحجاب عن الشركات وتحميل عبء الإثبات على عاتق المدعي عليه، وتيسير الحصول على الوثائق والمعلومات اللازمة وكذلك التمثيل القانوني وتمويله، من أجل تمكين الضحايا من جبر أضرارهم، كما تدعو الحاجة إلى وجود صك ملزم سيكون مكملاً للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة فيما يتعلق بالمبادئ الأساسية والتنفيذية على حد سواء، ومن شأن هذا الصك أن يعزز واجب الدولة في الحماية فيما يتعلق بالتعويض الفعال، وأن يعيد التأكيد في الوقت ذاته على مساءلة الدول تجاه قدرتها التنظيمية لأعمال الشركات متعددة الجنسيات⁽²⁾، حيث تم مناقشة العيوب المتعلقة بصياغة وتنفيذ التزامات الشركات عبر الوطنية في مجال حقوق الإنسان بعناية قبل أي تحرك نحو اعتماد القواعد

(1) Surya Deva, Corporate human rights violations: a case for extraterritorial regulation, hand book of the philosophical foundations of business ethics, Springer, p. 1077-1090, 2012, p. 1078.

(2) الجمعية العامة، تقرير عن الدورة الثانية للفريق العامل بالحكومة الدولي المفتوح العضوية المعنى بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان، مجلس حقوق الإنسان، الدورة الرابعة والثلاثون، البند 3 من جدول الأعمال، A/HRC/ 34/47، 4 يناير 2017، ص 25، 26.

الملزمة التي لا تقتصر فقط على إرساء نصوص ملزمة بل تمتد إلى إنشاء آلية إنفاذ قوية، وأن تأخذ أيضاً على عاتقها المبادرة في الاستجابة لإزالة العقبات التي تقف أمام الضحايا من أجل حصولهم على تعويض لجبر أضرارهم^(١).

وبناءً على ما سبق، تبرز أهمية وجود صك دولي ملزم بشأن تنظيم أنشطة الشركات متعددة الجنسيات وغيرها من المؤسسات التجارية من أجل تسهيل التغلب على الحواجز القضائية من خلال إنشاء إطار للولاية القضائية، وتحديد القانون الواجب التطبيق وإزالة كافة العوائق التي تقف أمام مسؤولية الشركات في جميع الحالات المتعلقة بقضايا حقوق الإنسان، كما يمكن للمعاهدة إنشاء آلية لتحديد سلوك الشركة الأم لتمكين الضحايا من متابعة التعويض من الشركة الأم إذا كانت الشركة المحلية غير قادرة على الوفاء بالتزاماتها، واستخدام المعاهدة يعمل على تحسين مسؤولية الشركات عن طريق إعطاء قوة قانونية ملزمة لإطار العناية الواجبة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بدلاً من تلك المبادرات الطوعية غير الملزمة^(٢). ويأتي الهدف الأسمى للاتفاقية وهو تعزيز احترام وحماية وتفعيل حقوق الإنسان في سياق أنشطة الأعمال عبر الوطنية من أجل الوصول بفعالية إلى العدالة وتأهيل ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان وتعزيز التعاون الدولي بهدف الوفاء بالتزامات الدول بموجب قانون حقوق الإنسان.

ويشمل مشروع الصك الملزم بموجب القرار رقم 26/9 في يونيو ٢٠١٤، بيان نطاق تطبيق هذه الاتفاقية وحقوق الضحايا، وقد افتتحت الدورة الرابعة للفريق العامل بإصدار مشروع صك ملزم قانوناً ومشروع للبروتوكول الاختياري في الفترة من ١٥ إلى ١٩ أكتوبر ٢٠١٨، حيث يعد مشروع الصك الملزم والبروتوكول الملحق به حلماً رئيسياً وأساساً طيباً لبدء المفاوضات الموضوعية، نظراً لما تهدف له المادة (٨) من مشروع الصك، حيث تسعى إلى القضاء على العديد من العقبات العملية التي

(1) Surya Deva, UN's human rights norms for transitional corporations and other business enterprises: an imperfect step in the rights directions/, ILSA Journal of international and comparative law, Vol, 10, No, 493, p. 494 – 522, 2004, p. 514.

(2) Daniel Blackburn, Removing barriers to justice: how a treaty on business and human rights could improve access to remedy for victims, International Centre for Trade Union Rights, August 2017, p. 10.

تحول دون إقامة العدل من خلال حق الضحايا في تقديم الدعاوى إلى الجهات القضائية المختصة من أجل الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة، ويتعين على الدول الأطراف التحقيق في جميع انتهاكات حقوق الإنسان على نحو فعال وسريع وشامل ونزيه، كما رحب عدد من الوفود والمنظمات غير الحكومية بإدراج المادة (١٠) المتعلقة بالمسئولية القانونية وعن تقديرها لهذه المادة ، التي تغطي المسئولية المدنية والجنائية والإدارية للشركات عبر الوطنية بشكل مباشر^(١).

الفرع الثاني

القانون الفرنسي "واجب اليقظة" رقم ٣٩٩ لسنة ٢٠١٧

يعد ضمان الوصول الفعال إلى سبل الانتصاف القانونية لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان من قبل الشركات جزء رئيسيا من التزام الدولة في حماية حقوق الإنسان، لذلك أجريت دراسة حديثة حول الوصول لسبل الانتصاف التي حددت جميع الإجراءات القانونية لدعاوى المرفوعة في أوروبا ضد الشركات التي تتخذ من الاتحاد الأوروبي مقرا لها والمتهمة بانتهاك حقوق الإنسان، حيث تم تحديد ٣٥ حالة منها ١٢ قضية تم رفضها، و ١٧ قضية لا تزال جارية، و ٤ منها تم تسويتها بالكامل خارج المحكمة، واثنان فقط من القضايا أدت إلى نتيجة ناجحة للمدعيين، وما زال يواجه الضحايا العديد من العقبات^(٢).

ونظراً للمبادرات الدولية والصكوك متعددة الأطراف للشركات متعددة الجنسيات غير الملزمة قانوناً، لذلك قامت المنظمات غير الحكومية والنقابات العمالية بحملات لاعتماد قانون واجب اليقظة الفرنسي لتغلب على مشكلة حجاب الشركات وإمكانية مساءلة الشركة الأم، وفي ٢٣ مارس ٢٠١٧، اعتمدت الجمعية الوطنية قرار المجلس الدستوري بان مشروع القانون يتسق مع الدستور وحاز على

(1) Human rights council, Report on the fourth session of the open ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, fortieth session, agenda item3, 25 February – 22 March 2019, A/HRC/40/46, 2 January 2019, p. 15.

(2) European coalition for corporate justice, The French duty of vigilance law frequently asked questions, Brussels, Belgium, 23 February, 2017, p. 1 and 2

الأغلبية، مع فرض غرامة مدنية قصوى قدرها عشرة ملايين يورو على المؤسسات التي لا تحترم الالتزامات المنصوص عليها في القانون، لذا يعد القانون الفرنسي أحد مميزات التشريعات الفرنسية من خلال فرض واجب الرعاية على الشركة الأم عن الآثار الضارة بحقوق الإنسان الناشئة عن أنشطة فروعها التابعة لها أو الموردين أو المقاولين من الباطن، ويفرض القانون على الشركات تحديد المخاطر الرئيسية للتأثيرات الحادة، إما المرتبطة بأنشطتها أو أنشطة شركاء الأعمال واتخاذ الإجراءات اللازمة لمنعها.

وبموجب هذا القانون الجديد يتم تمكين الأطراف المعنية من مساءلة الشركات من خلال الطلب إلى السلطات القضائية بأن تأمر الشركة بتأسيس ونشر وتنفيذ خطة اليقظة، وأيضاً أن تطلب التعويض إذا انتهكت حقوقهم، ويلزم القانون أيضاً الشركات بممارسة العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان، والتي تعد بمثابة المبدأ التشغيلي والرئيسي لوضع مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان موضع التنفيذ.

ويتبع قانون واجب اليقظة الفرنسي نهجا مشابها للعناية من المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الشركات التجارية، حيث يتطلب من الشركات القيام بإعداد خرائط للمخاطر، واتخاذ الإجراءات اللازمة للتخفيف من آثارها الضارة ومنعها، بالإضافة إلى آلية تنبيه تشتمل على تقارير عن المخاطر الحالية أو الفعلية⁽¹⁾. وعلى الرغم من إن القانون الفرنسي ينشئ التزاماً بتوفير وسائل لتنفيذ تدابير اليقظة المنصوص عليها في القانون، إلا أنه مازالت آليات منع المخاطر المنصوص عليها في قانون واجب اليقظة تخضع لوسائل التقدير والاجتهاد، وبالتالي سيكون عمل القاضي منحصرأ في تحديد ما إذا كانت الشركات تتصرف بحكمة وعناية لمنع الانتهاكات التي ينص عليها القانون من خلال تطبيقها للخطط اليقظة، لذلك صممت القانون عن تحديد طرق التنفيذ الفعالة لتدابير العناية الواجبة مما ترك للشركات

(1) Michelle Langlois , Human rights reporting in France: A base line for assessing the impact of the duty of vigilance law, New York, September, 2018, p. 14.

حرية اختيار الإجراءات التي يتعين تنفيذها من أجل الامتثال لالتزاماتها⁽¹⁾. ونجد أن القانون الفرنسي لا ينطبق إلا على الشركات التي يعمل بها أكثر من ٥٠٠٠ عامل وبالتالي سيقتضى عدداً كبيراً من الشركات⁽²⁾، وعلاوة على ذلك لا يوجد مبدأ عكسي لعبء الإثبات حيث يتعين على الضحايا دائماً إثبات الضرر، لذلك يجب أن تضمن المعاهدة إمكانية الوصول إلى العدالة وتعويض الضحايا من خلال النص على مبدأ عكسي لعبء الإثبات، فضلاً عن المساعدة القانونية لتغطية رسوم وتكاليف الإجراءات، وأن توفر أيضاً آليات التعاون بين الدول لتسهيل التحقيقات وإنفاذ الأحكام في حالة الإدانة، ويجب أن تتيح المعاهدة الفرصة للضحايا لتقديم الشكاوى ضد الشركات متعددة الجنسيات إلى المحاكم الوطنية في الدول المضيفة والدول المنشئة للشركة، وفي حالة فشل الولايات القضائية الوطنية ينبغي أن تنص المعاهدة على آليات فعالة للجبر على المستوي الدولي، حيث يجب أن تضمن المعاهدة أولوية حقوق الإنسان على القواعد الدولية للتجارة والاستثمار، وأن تضمن من الدول اتخاذ خطوات ملموسة لحظر آليات تسوية المنازعات بين المستثمرين والدول التي تقوض التزاماتها بالوفاء في مجال حقوق الإنسان.

وتأسيساً لما سبق، يمثل مشروع المعاهدة السابق ذكره أملاً غير مسبوق لملايين الضحايا في مجال حقوق الإنسان للانتهاكات التي ترتكبها الشركات متعددة الجنسيات، ويعد فرصة تاريخية بعد انهيار مبنى رانا بلازا الذي أظهر الحاجة إلى تطوير الأدوات التنظيمية للشركات متعددة الجنسيات من خلال بيان أوجه القصور في المعايير الطوعية لمنع انتهاكات حقوق الإنسان، كما يوفر أيضاً القانون الفرنسي الدعم الكافي لاعتماد هذه المعاهدة الدولية، فتلتزم فرنسا بالفعل بترويج قانونها الجديد خارج حدودها كجزء من خطة العمل الوطنية لتنفيذ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن حقوق الإنسان والأعمال التجارية، حيث تهدف الأمم المتحدة إلى معالجة الثغرات الحالية ومعالجة أوجه القصور في المعايير الوطنية من خلال صك دولي ملزم قانوناً، لذا يشكل ذلك الصك اللبنة الرئيسية الأولى والأساس

(1) Essai Alexis Langenfeld, Devoir de vigilance des multinationales. Comparaison des choix éd politique législative, Mémoire de maitrise en droit des affaires, Université Laval, 2018, p. 92.

(2) Article 1, Loi n° 2017 – 399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises, donneuses d'ordre (1), Disponible sur, <https://www.legifrance.gouv.fr/elil.loi/2017/3/27/ECFX.1509096.L/jo/texte.5/11/2019>

المعياري الذي يدعو إلى إطار قانوني حقيقي لأنشطة الشركات متعددة الجنسيات فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان، مع فرض العقوبة اللازمة لضمان الامتثال لآليات سبل الانتصاف الفعالة حتى يتمكن الضحايا من الحصول على التعويض الكافي لجبر أضرارهم.

قائمة المختصرات

FIDH	International Federation for Human Rights
NGO(s)	Non-Governmental Organization (s)
ICJ	International Court of Justice
ILO	International Labour Organization .

الخاتمة

تظل حقوق الإنسان كتلة واحدة غير قابلة للتجزئة تدور في فلك حماية واحترام الإنسان من أجل توفير كافة مقومات الكرامة الإنسانية، لذا تناولنا في هذه الدراسة عرضاً لأهم العناصر التي تبلور الرقابة الدولية لإنفاذ الحق في العمل، وإبراز أوجه القصور في إنفاذ حقوق العمال على أرض الواقع، وحتى تكتمل أوجه الحماية تبنت الأنظمة الرقابية قائمة من الإجراءات الواضحة مخاطبة بها الدول الأطراف للالتزام بتفعيل وضمأن الحفاظ على حقوق العمال من الانتهاك.

ودعمت دراسة الرقابة الدولية علي الحق في العمل بمختلف محاورها ما يدور حولها من تساؤلات، ففي المبحث الأول عرضت لآليات الرقابة الدولية من خلال نظام التقارير ونظام الشكاوى، مع إيضاح الأساس القانوني للالتزام بتقديم التقارير وأنواعها، وبيان مضمون نظام الشكاوى وإطار تقديمها وأنواعها. وفي المبحث الثاني تناولت مسؤولية الشركات متعددة الجنسيات عن انتهاك الحق في العمل، بإيضاح المسؤولية الاجتماعية والالتزام بتوفير سبل الانتصاف وعرض لعوائق الوصول إلى سبل الانتصاف، وأهمها حجاب الشركات وبيان لأهم نماذج وصور انتهاكات الشركات متعددة الجنسيات لحقوق العمال، وتوضيح آليات تفعيل سبل الانتصاف على المستويين الدولي والوطني، ومما سبق بيانه، نعرض لأهم النتائج والتوصيات التي انتهت إليها الدراسة من خلال الاتي:

أولاً: النتائج:

- ١- تعد حماية وتفعيل حقوق العمال ذات أهمية قصوى لتعزيز الدعم الاجتماعي والتخفيف من أعباء الأزمات العالمية لعام ٢٠٠٨، التي تم تقاسمها بشكل غير عادل.
- ٢- من أهم أنواع آليات الرقابة لإنفاذ الحق في العمل التقارير الموازية، التي تعد مرآة للتقارير الواردة من الدول الأطراف، حيث تهدف إلى الوصول إلى الحقائق وتوضيح خفايا التقارير بشكل عام التي تعد مجرد إجراء شكلي مجرد من الموضوعية والشفافية والحياد، وتعمل أيضاً على جمع المعلومات وتقصي الحقائق ودراسة حالات ملموسة لانتهاكات الحق في العمل.

٣- نلاحظ ندرة الشكاوى بين الدول على عكس نظام الشكاوى الفردية، فهو نظام مميز وفريد من نوعه نظراً لمنحه للجان المختصة سلطة شبه قضائية في عملية فحص الشكاوى وما تصدره من قرارات وتوصيات التي غالباً ما تستجيب لها الدول الأطراف، ولم يقتصر الأمر عند ذلك الحد بل امتد إلى مراقبة ومتابعة سلوك الدول الأطراف إزاء استنتاجاتها وآرائها للتأكد من أن الدولة المعنية رفعت الضرر وأزالت أسباب وآثار الانتهاك.

٤- على الرغم من التطورات والمبادرات الدولية المتتالية لقمع انتهاكات حقوق العمال من قبل الشركات متعددة الجنسيات، إلا أنه مازال من الصعب تنفيذ تلك المبادرات حيث ظل هناك تردداً كبيراً من جانب الدول في منح الشركات متعددة الجنسيات وضعاً قانونياً مماثلاً لها، مما يضعف مركز الضحايا من إثبات مسؤولية الشركات عن انتهاك حقوقهم بالإضافة إلى طوعية المبادرات وعدم إلزاميتها.

ثانياً: التوصيات:

١- تدعيماً للأسس الجوهرية لحفظ السلم والأمن الدوليين، ضرورة بذل المزيد من الجهود الدولية والإقليمية للترويج للاتفاقيات التي تمثل الشرعة الدولية للقانون الدولي للعمل، وتشجيع الدول للانضمام إليها وتفعيلها في أنظمتها الداخلية.

٢- ينبغي خلق موازنة كاملة بين التشريعات والسياسات الوطنية المتعلقة بحقوق العمل حتى تعمل سوية مع الإطار الدولي للحق في العمل، وإعادة النظر في كافة التشريعات المتعارضة مع المعايير الدولية بهدف ضمان تنفيذها بشكل فعال ومثمر وتفعيل كافة حقوق العمال داخل أوطانها وخارجها، وتشجيعهم على الإبلاغ عما يتعرضوا له من جرائم وانتهاكات جسيمة لحقوقهم التي تعد الحد الأدنى والممثل للكرامة الإنسانية.

٣- نطمح أن تنال الشكاوى الفردية قدراً من الإلزامية والتطبيق الفعال، ومرجع ذلك طبيعتها الاختيارية لإحجام العديد من الدول الأطراف في اتفاقيات معينة من الانضمام للبروتوكولات الاختيارية الملحق بها والتي تنص على حق الشكاوى الفردية، وخير مثال على ذلك عدم

سريان عمل اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية واللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين في تلقي وفحص شكاوى الأفراد حتى الآن.

٤- ندعو إلى اكتمال البناء الذي يعد سابقاً فريداً من نوعه، من خلال إلزام الشركات متعددة الجنسيات بتعزيز واحترام وحماية حقوق الإنسان من أجل الوصول بفعالية إلى العدالة وتأهيل ضحايا انتهاكات الإنسان، وهو تحويل مشروع الصك الملزم لتنظيم أنشطة الشركات متعددة الجنسيات لعام ٢٠١٨، إلى معاهدة دولية راسخة الوجود.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١- المراجع العامة:

- د/أحمد أبو الوفاء، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٨.
- د/إبراهيم بدوي علي الشيخ، التطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان، الآليات والقضايا الرئيسية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٨.
- د/بطاهر بوجلال، دليل آليات المنظومة الأممية لحماية حقوق الإنسان، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، ٢٠٠٤.
- د/حسام محمد أحمد هنداوي، القانون الدولي العام وحماية حقوق الأقليات، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧.
- د/محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحماية حقوق الإنسان، الجزء الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٥.
- د/محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، الوثائق العالمية، المجلد الأول، دار الشروق، القاهرة، ٢٠٠٣.
- د/عبد الواحد محمد الفار، قانون حقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢.
- د/يوسف حسن يوسف، الاتفاقيات والمعاهدات في ضوء القانون الدولي، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ٢٠١٧.
- شفيق السامرائي، حقوق الإنسان في المواثيق والاتفاقيات الدولية، دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٥.

٢- المراجع المتخصصة:

- د/إبراهيم علي بدوي الشيخ، نفاذ التزامات مصر الدولية في مجال حقوق الإنسان في النظام القانوني المصري، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣.
- د/صلاح علي حسن، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٢.
- د/عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ٢٠١٣.

- د/ عبد الفتاح سراج، آليات مراقبة حقوق الإنسان، مركز الإعلام الفني، جامعة المنصورة، بدون تاريخ نشر.
- د/ محمد فؤاد جاد الله، تطور الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان ومجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، دار النهضة العربية، ٢٠١٠.
- د/ نبيل عبد الرحمن نصر الدين، ضمانات حقوق الإنسان وحمايتها وفقا للقانون الدولي والتشريع الوطني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
- د/ وطفه ضياء ياسين، حماية حق الإنسان في العمل في ظل الاستثمار الأجنبي المباشر، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥.
- دعاء إبراهيم عبد الجيد، دور مؤسسات وجمعيات المجتمع المدني في مراقبة العملية الانتخابية، دار الفكر والقانون، ٢٠١٥.

٣- رسائل الدكتوراه والماجستير:

- توميه شارف، الضمانات الدولية لحماية حقوق الإنسان، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ٢٠١٤-٢٠١٥.
- جنيدي ميروك، نظام الشكاوى كآلية للتطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ٢٠١٤-٢٠١٥.
- رحمة زدايرية، الشركات التجارية وانتهاكات حقوق الإنسان على المستوي الداخلي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، ٢٠١٧/٢٠١٨.
- كارم نشوان، آليات حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي لحقوق الإنسان، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١١.
- ليندا مادي وزهره معرج، دور التقارير الدولية لمجلس حقوق الإنسان في حماية وتطوير حقوق الإنسان، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميره بجاية، الجزائر، ٢٠١٧.

٤- المجالات العلمية:

- د/ أحمد محمد سليمان عيسى، النظام القانوني للشركات متعددة الجنسيات، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، مجلد ٢١، عدد ٣٥، صفحات ٣٦٧، ٥٠٣، ٢٠١٢.
- د/ تامر محمود راحي أحمد، تنظيم نشاط الشركة متعددة الجنسيات في مجال العمل، دراسة تأصيلية في ضوء الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مجلة الفكر الشرطي، مركز بحوث الشرطة، القيادة العامة لشرطة الشارقة، مجلد ٢٣، عدد ٨٨، صفحات ٢٩٣-٣٢٣، ٢٠١٤.

- وسام نعمت إبراهيم، دور المنظمات الدولية غير الحكومية في مجال حقوق الإنسان، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العراق، المجلد ١٦، العدد ٥، صفحات ٢٧٣ – ٣٠٩، ٢٠٠٩.

ثانيا: المراجع الأجنبية:
١-مراجع إنجليزية:

Books:

- Axel Marx. Claire Bright and Other, Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries, European Union, 2019.
- Daniel Blackburn, Removing barriers to justice: how a treaty on business and human rights could improve access to remedy for victims, International Centre for Trade Union Rights, August 2017.
- Felipe Gomez Isa, International protection of human rights: achievements and challenges, University of Deusto, Spanish, p. 19-47, 2006.
- Juan Rubio and Katerina Yianribas, Human rights in business removal of barriers to access to Justice in the European Union, New York, 2017.
- Gudmunder Alferedsson, International human rights monitoring mechanisms, Leiden Boston, Netherlands, 2002.
- Michelle langlois, Human rights, reporting in France: a base line for assessing the impact of the duty of vigilance law, New York, September, 2018.
- Patricial Watt, Monitoring human rights treaties, Training and Information Centre verification year book, p, 213-232, 2000.
- Philip Aslton and James Craw Ford, The Future of human rights treaty monitoring, the human rights treaty system a system in crisis, Cambridge University Press, 2000.
- Sandra Epal, Parallel reporting before the UN committee on economic, social and cultural rights, FIAN international, October 2003.

- Surya Deva, Corporate human rights violations: a case for extraterritorial regulation, hand book of the philosophical foundations of business ethics, Springer, p. 1077-1090, 2012.
- Villam Engstrom, Who is responsible for corporate human rights violations, Institute for human rights, Abo Kademi University, Finland, January, 2002.

Articles:

- Alexandr R. Harrington. Don't mind the gap. The rise of individual complaint mechanisms with in international human rights treaties, Duke Journal of comparative and international law, Vol, 22, p, 153. 182, 2012.
- Borcelona Panda, Multinational Corporations and human rights violations, call for rebuilding the laws, twenty first century, Journal of financial Crime, Vol, 20, No, 4, 2013.
- Chirwa Danwoodd Mzikenge, The doctrine of state responsibility as potential means A holding private actors accountable for human rights, Melbourne Journal of international law, Vol, 5, No, 1, p. 36 – 91, 2004.
- Denis G, Arnold and Norman E, Bowie, Sweat shops and respect for persons, Business ethics quarterly, Vol, 13, No, 2, p, 609 – 624, 2015.
- Javed Siddiqui, Human rights disasters corporate accountability and the state, Accounting, Auditing and Accountability Journal, Vol, 29, No, 4, 2016.
- Jost Delbruck, International Protection of human rights and state sovereignty, Indiana law Journal, Vol, 57, p. 567-578, 1982.
- Richard Mearan, Tort litigation against multinational corporations for violation of human rights, University of Hong Kong Law review, Vol, 3, No, 1, p. 1-41, 2011.
- Steven R. Ratner, Corporations and human rights, A theory of legal responsibility, Yale law Journal, Vol, 111, p, 452-540, 2001.
- Surya Deva, UN's human rights norms for transitional corporations and other business enterprises: an imperfect step in the rights directions, ILSA

Journal of international and comparative law, Vol, 10, No, 493, p. 494 – 522, 2004.

Thesis:

- Rania Aljazairi, The United Nations human rights treaty system; success and failures, a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of arts in international Affairs, Lebanese American University, Lebanon, June 2006.
- Surya Deva, Violation of human rights by multinational corporations: a theory of regulation, a thesis submitted for the degree of doctor of philosophy, Faculty of Law, University of the Sydney, Australia, 2007.
- Pamiela Choga, Holding multinational corporations in Africa's extra active industries accountable for human rights violations, Master of laws, University of the Witwatersrand, South Africa, 2018.

Reports :

- Committee on Economic, Social and Cultural rights, The pledge to leave on one behind: the international covenant on economic, social and cultural rights and the 2030 agenda for sustainable development, Economic and social council, E/C/12/2019/1, 5 April 2019.
- Committee on Economic, Social and Cultural rights, Report on the sixtieth, sixth- first and sixty – second session, (20-24 February 2017, 29 may – 33 June 2017.
- FIDH, Corporate accountability for human rights abuses: a guide for victims and NGOS on recourse mechanisms, May, 2016.
- ILO, Child Labour guidance tool for business, how to do business with respect for children's rights to be free from child labour, international labour office, 2015.
- United Nations, Compilation of guidelines on the form and content of reports to be submitted by states parties to the international human rights treaties, HRI/GEN/Z/Rev. 6,3, June 2009, p.4.

Cases:

- ICJ, The Gabčíkovo – Nagymaros Project Hungary V. Slovakia 1, Judgment of 25 September 1997.

٢-مراجع فرنسية:

Ouvrages :

- Christelle Belporo, Les enjeux contemporains de L'encadrement de la responsabilité des entreprises en matière de droits humains dans la chaîne d'approvisionnement : le cas pratique de la tragédie au Bangladesh, Dalloz, p, 722- 737, 2016.
- Paul Milliet, Droits de l'homme et responsabilités des entreprises, covalence intern analyst papers, Geneva, 30/7/2009.

Thèse:

- Essai Langenfeld, Devoir de vigilance de multinationales comparaison des choix éd politique législative, Mémoire de maîtrise en droit des affaires, Université Laval, 2018.
- Parfait Oumba, Les mécanismes de contrôle et de garantie des droits de l'homme, Master de droit international des droits de l'homme, Cameroun, 2016.

ثالثا: مواقع الإنترنت:

- https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_627159/lang--ar/index.htm.5/12/2019
- <https://www.legifrance.gouv.fr/elil.loi/2017/3/27/ECFX.1509096.L/jo/texte.10/11/2019>.

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع
٢	المقدمة
٦	المبحث الأول: آليات الرقابة الدولية لحماية حقوق العمال
٧	المطلب الأول: نظام التقارير
٨	الفرع الأول: الأساس القانوني للالتزام بتقديم التقارير
٩	الفرع الثاني: أنواع التقارير
١٢	المطلب الثاني: نظام الشكاوى
١٣	الفرع الأول: إطار تقديم الشكاوى
١٦	الفرع الثاني: أنواع الشكاوى
١٩	المبحث الثاني: مسؤولية الشركات متعددة الجنسيات عن انتهاك الحق في العمل
٢١	المطلب الأول: الالتزام بتوفير سبل الانتصاف
٢٢	الفرع الأول: عوائق الوصول إلى سبل الانتصاف
٢٣	الفرع الثاني: نماذج انتهاكات الشركات متعددة الجنسيات لحقوق العمال
٢٦	المطلب الثاني: آليات تفعيل سبل الانتصاف
٢٧	الفرع الأول: مشروع الصك الملزم لتنظيم أنشطة الشركات متعددة الجنسيات وغيرها من المؤسسات التجارية
٢٩	الفرع الثاني: القانون الفرنسي "واجب اليقظة" رقم ٣٩٩ لسنة ٢٠١٧
٣٣	قائمة المختصرات
٣٤	الخاتمة
٣٧	قائمة المراجع
٤٣	فهرس الموضوعات