

المبادئ المتعلقة بحقوق الإنسان وحماية العمال من التعرض للمواد السمية



UNITED NATIONS

الأمم المتحدة
حقوق الإنسان
مكتب المفوض السامي



المبادئ المتعلقة بحقوق الإنسان وحماية العمال من التعرض للمواد السمية

- 5 تمهيد
- ألف - مبادئ بشأن الواجبات والمسؤوليات التي تقتضي منع التعرض
7 للمواد السمية
- المبدأ 1: وجوب حماية كل فرد من التعرض للمواد السمية في
8 العمل
- المبدأ 2: واجب الدول في حماية حقوق الإنسان المكفولة للعمال
10 من خلال منع التعرض للمواد السمية
- المبدأ 3: مسؤولية المؤسسات التجارية عن منع التعرض للمواد
12 السمية في المجال المهني
- المبدأ 4: أهمية إزالة المخاطر البالغة في منع حالات التعرض
14 المهني
- المبدأ 5: تجاوز نطاق واجبات ومسؤوليات منع تعرض العمال
15 للمواد السمية الحدود الوطنية
- المبدأ 6: وجوب منع الدول للأطراف الأخرى من اللجوء إلى
16 تحريف الأدلة العلمية أو التلاعب بالعمليات الإجرائية لغرض دوام
التعرض للمواد السمية
- المبدأ 7: حماية العمال من التعرض للمواد السمية هو حماية
17 لأسرهم ومجتمعاتهم المحلية والبيئة
- باء - المبادئ المتعلقة بالمعلومات والمشاركة والتجمع
18
- المبدأ 8: تمتع كل عامل بالحق في المعرفة، بما في ذلك معرفة
18 حقوقه
- المبدأ 9: وجوب عدم فرض السرية مطلقاً على معلومات الصحة
20 والسلامة من المواد السمية

- المبدأ 10: تلازم الحق في ظروف العمل الآمنة والصحية مع حرية تكوين الجمعيات، والحق في التنظيم، والحق في المفاوضة الجماعية 21
- المبدأ 11: وجوب حماية العمال وممثلي العمال والمبلغين عن المخالفات والمدافعين عن الحقوق من التعرض للتخويف والتهديد وغير ذلك من أشكال الانتقام 22
- جيم - المبادئ المتعلقة بسبل الانتصاف الفعالة 23**
- المبدأ 12: وجوب تمكين العمال وأسرهم ومجتمعاتهم من الوصول الفوري إلى وسيلة انتصاف مناسبة وفعالة، تتاح لهم منذ لحظة التعرض للمواد السمية 24
- المبدأ 13: عدم جواز تحميل العمال أو أسرهم عبء إثبات مسببات اعتلالهم أو عجزهم للوصول إلى سبيل انتصاف فعال 27
- المبدأ 14: حرمان العمال من حقهم في ظروف العمل الآمنة والصحية ينبغي أن يشكل جريمة 28
- المبدأ 15: ينبغي للدول أن تكفل المساءلة في القضايا عبر الحدودية المتعلقة بالعمال المتضررين من التعرض المهني ... 29
- الهوامش والمراجع 31**

المبادئ المتعلقة بحقوق الإنسان وحماية العمال من التعرض للمواد السمية⁽¹⁾

تمهيد

قدم المقرر الخاص الحالي المعني بالآثار المترتبة في مجال حقوق الإنسان على إدارة المواد والنفايات الخطرة والتخلص منها بطريقة سليمة بيئياً، السيد/ باسكوت تونكاك، هذه المبادئ إلى مجلس حقوق الإنسان في دورته الثانية والأربعين والتي عقدت خلال الفترة من 9 إلى 27 أيلول/سبتمبر 2019.

وتهدف هذه المبادئ إلى مساعدة الدول والمؤسسات التجارية وسائر الجهات الفاعلة الرئيسية على احترام حقوق العمال وحمايتهم من التعرض للسميات في المجال المهني وإلى توفير سبل انتصاف يلجأون إليها في حالة انتهاك هذه الحقوق. وتستمد هذه المبادئ جذورها إلى جهود المقرر الخاص الحالي والمقررين الخواص السابقين الذين كلفوا بذات المهمة، حيث امتدت الولاية المعنية بالنظر في الآثار المترتبة في مجال حقوق الإنسان على إدارة المواد والنفايات الخطرة والتخلص منها بطريقة سليمة بيئياً لمدة تتأهز 25 عاماً أولاً ضمن لجنة حقوق الإنسان ثم بعد ذلك في إطار مجلس حقوق الإنسان والذي حل محل اللجنة منذ عام 2006. وقد استفادت هذه المبادئ من الخبرات الناجمة عما تضمنته هذه الولاية من القيام بزيارات قطرية، وإجراء بحوث مواضيعية واتصالات مع الدول والجهات الفاعلة من غير الدول، فضلاً عن ما جرى من مشاورات مكثفة تهدف لإعداد هذه المبادئ وذلك منذ عام 2017.

وقد أحيط مجلس حقوق الإنسان علماً بهذه المبادئ في قراره رقم 21/42 المؤرخ 26 أيلول/سبتمبر 2019، الذي اعتمد بدون تصويت، وشجع مجلس حقوق الإنسان في هذا القرار الدول ومؤسسات الأعمال التجارية والجهات الفاعلة الأخرى على تنفيذ هذه المبادئ من خلال الأطر القانونية والسياساتية لكل منها، ومن خلال المبادرات والبرامج الرامية إلى تعزيز الترابط بين حقوق الإنسان ومعايير الصحة والسلامة المهنيين فيما يتعلق بتعرض العمال للمواد السمية.

المبادئ المتعلقة بحقوق الإنسان وحماية العمال من التعرض للمواد السمية

إن حقوق العمال هي حقوق الإنسان، وحقوق الإنسان هي حقوق العمال. وهذه الحقوق مترابطة وغير قابلة للتجزئة وعالمية. وهي تشمل الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ولكل عامل الحق في الكرامة وفي أن يعامل معاملة أخلاقية مبنية على الاحترام لا يخضع فيها لشروط عمل تجرده من إنسانيته أو تحط من قدره. ولا يجوز حرمان أحد من حقوق الإنسان المكفولة له بسبب العمل الذي يؤديه.

ومنذ عام 1966، اعترف صراحةً، مع اعتماد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بأن ظروف العمل المأمونة والصحية تمثل حقاً من حقوق الإنسان. وهي تشكل عنصراً أساسياً من عناصر حق الإنسان في ظروف العمل العادلة والمرضية. ويشتمل الحق في بيئة عمل آمنة وصحية على العديد من حقوق الإنسان الأخرى المتداخلة والمترابطة فيما بينها، بما في ذلك حق الفرد في الحياة والصحة وسلامة الجسم (البدنية) والأمن الشخصي. وهذه الحقوق جزء لا يتجزأ من الحق في الحصول على المعلومات وفي المشاركة المجدية، وفي حرية التعبير، والتجمع وتكوين الجمعيات، وكذلك الحق في الانتصاف الفعال.

وعلى الرغم من الاعتراف بهذه الحقوق عالمياً منذ أكثر من 50 عاماً، والجهود الخاصة المبذولة في بعض البلدان والسياقات، لا يزال هناك قصور في تنفيذ وإعمال حق جميع العمال في ظروف عمل آمنة وصحية، فضلاً عن سائر حقوق الإنسان المتداخلة والمترابطة المكفولة للعمال، ولا سيما فيما يتعلق بالتعرض للمواد الخطرة في المجال المهني. والهدف من تقديم هذه المبادئ هو مساعدة الدول وغيرها من الجهات الفاعلة على ضمان تعزيز النظرة إلى حقوق العمال باعتبارها من حقوق الإنسان. ويرى المقرر الخاص أن هذه المبادئ ستساعد، إذا ما نُفذت، على تعزيز الترابط بين حقوق الإنسان ومعايير الصحة والسلامة في المجال المهني فيما يتعلق بتعرض العمال للمواد السمية.

ولأغراض هذه المبادئ، لا يقصد بعبارة "العمال" فئة العمال المستخدمين بصفة مباشرة دون غيرها بل يقصد بها أيضاً العاملون في القطاع غير المنظم فضلاً

عن العمال المتعاقدين، والمتعاقدين من الباطن، والعمال المؤقتين المستخدمين من وكالات الاستخدام وغير ذلك من فئات العمال المؤقتين وسائر الأشخاص الذين يؤدون عملاً أو أنشطة لها صلة بالعمل.

ويدعو المقرر الخاص الدول ومؤسسات الأعمال التجارية والجهات الفاعلة الأخرى إلى تنفيذ هذه المبادئ، كلٌّ من خلال الأطر القانونية والسياساتية الخاصة به، وكذلك من خلال المبادرات والبرامج.

ألف - مبادئ بشأن الواجبات والمسؤوليات التي تقتضي منع التعرض للمواد السمية

1. إن حق الإنسان في ظروف عمل آمنة وصحية معترفٌ به صراحة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية (المادة 7) بوصفه عنصراً أساسياً من عناصر الحق في ظروف العمل العادلة والمرضية⁽²⁾؛ غير أنه يشمل أيضاً العديد من حقوق الإنسان المتداخلة والمترابطة الأخرى المكفولة للعمال.

2. ولكل شخص، بمن في ذلك العمال المستخدمون في القطاع المنظم وغير المنظم، الحق الطبيعي في الحياة⁽³⁾، والحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة البدنية والعقلية يمكن بلوغه⁽⁴⁾، والحق في سلامة الجسم⁽⁵⁾ البدنية⁽⁶⁾. وحالات التسمم الحاد وغيرها من حالات التعرض الشديد للمواد السمية هي انتهاكاتٌ لا سبيل إلى إنكارها لحقوق العمال هذه، فهي تعرضهم لأشكال المعاملة العنيفة والقاسية واللاإنسانية والمهينة. غير أن هذه الحقوق تشمل أيضاً مسألة التعرض المزمّن للمواد السمية على المدى الطويل، وهو ما يمكن أن تكون نتيجته عنيفة وقاسية ولاإنسانية ومهينة أيضاً⁽⁷⁾.

3. وتمتّع العمال بهذه الحقوق الإنسانية يتوقف على منع التعرض للمواد الضارة. وغالباً ما تكون أضرار التعرض المزمّن للمواد السمية غير ظاهرة للعيان، وقد تمرُّ سنوات أو حتى عقود من الزمن قبل أن تظهر بجلاء الآثار الضارة بالصحة على العمال أو أطفالهم. ومن الضروري منع التعرض للمواد السمية لحماية حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمال، وتعكس المبادئ التالية هذه الحقيقة.

المبدأ 1

وجوب حماية كل فرد من التعرض للمواد السمية في العمل.

الشرح

1-1 يعتبر العمال خصوصاً عرضة لانتهاك حقوق الإنسان المكفولة لهم ولتجاوزات تمس بهذه الحقوق، وليس أقلها تعريضهم لمواد سمية أثناء مزاولة عملهم. ولا يقصد بعبارة "العمال" فئة العمال المستخدمين بصفة مباشرة دون غيرها بل يقصد بها أيضاً العاملون في القطاع غير المنظم فضلاً عن المتعاقدين، والمتعاقدين من الباطن، والعمال المؤقتين المستخدمين من وكالات الاستخدام وغير ذلك من فئات العمال المؤقتين وسائر الأشخاص الذين يؤدون عملاً أو أنشطة لها صلة بالعمل.

1-2 وقد كان العمال أنفسهم بمثابة كاشف لخطر الغازات في منجم الفحم، وكانوا أول وأكثر من يتعرض له إجمالاً، وهو ما كشف الكلفة القاتلة لاستخدام المواد الكيميائية السامة. ولكن المشكلة لا تكمن في المخاطر المجهولة فقط. فالعامل لا يزال يتعرض لمواد سمية معروفة، بما في ذلك المواد الكيميائية الصناعية والمبيدات الخطيرة، علماً أنه ثبت وجود بدائل أقل خطورة، ويعزى ذلك لأسباب شتى⁽⁸⁾، منها على سبيل المثال، أن القوانين والسياسات المتعلقة بالصحة المهنية لا تكون حامية للصحة في الغالب. وهي لا تزال تسمح بتعرض العامل للمواد السمية بدرجة تتجاوز بالمئات بل بالآلاف ما يتعرض له غير العامل ضمن نفس الولاية الإقليمية⁽⁹⁾. وكثيراً ما تستند تقييمات مخاطر التعرض لهذه المواد، إن أُجريت أصلاً، إلى معلومات ناقصة أو افتراضات خاطئة، وينجم عن ذلك إعطاء تلميحات مضللة بشأن السلامة⁽¹⁰⁾، ووقوع آثار واسعة على صحة العامل. ولا يزال التأخير المتعمد في عمليات تحسين معايير الحماية من التعرض للمواد السمية مستمراً منذ سنوات إن لم تكن عقوداً، مما يؤدي إلى حالات لا حصر لها من الموت المبكر (انظر المبدأ 6)⁽¹¹⁾.

1-3 والعمال هم ضعفاء كفتة، الأمر الذي يتطلب من الدول أن توليهم اهتماماً خاصاً؛ بيد أن بعض الفئات العمالية تعتبر شديدة الضعف، وتواجه خطراً مضاعفاً من التعرض لسوء المعاملة. وغالباً ما تكون الفئات الأكثر عرضة للمواد السمية هي الأضعف أيضاً حياً الاستغلال، أي الفقراء والأطفال والنساء والعمال المهاجرون والأشخاص ذوو الإعاقة وكبار السن. ويتعرض هؤلاء، في أغلب الأحيان، لعدد

لا حد له من انتهاكات حقوق الإنسان ويكرهون على الاختيار البغيض بين صحتهم ودخلهم. ومن المحزن للغاية وغير المقبول أن تبقى محتهم، في معظم الحالات، محجوبة عن أكثر المستهلكين وصانعي السياسات الذين بيدهم تحقيق عملية الانتقال العادل. وتتسم البلدان المنخفضة الدخل على وجه الخصوص، بقلّة عدد العاملين في القطاع المنظم مقارنة بمن يعملون في القطاع غير المنظم، وتتجلى عاقبة ذلك بوضوح في استثناء عدد كبير من الأشخاص من تطبيق أيّ من المعايير وعمليات الرصد المعمول بها، مما يزيد من خطر تعرضهم للمواد السمية إلى حد كبير.

1-4 وفي سياق إعمال حق كل فرد في ظروف العمل الآمنة والصحية، يجب حماية جميع العمال من التعرض للمواد السمية بغض النظر عن الدخل أو السن أو نوع الجنس أو الأصل الإثني أو العرق أو الدين أو الفئة أو أي وضع آخر، سواء في القطاع المنظم أو غير المنظم. والحق في ظروف العمل الآمنة والصحية ليس امتيازاً؛ فهو من حقوق الإنسان المكفولة للجميع. وتتعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل، لعام 1990 (رقم 170) بأنه "من حق العامل أن يبتعد بنفسه عن الخطر... إذا كان لديه مبرر معقول للاعتقاد بوجود خطر وشيك وشديد على سلامته أو صحته" (المادة 18).

1-5 ولا يمكن مطلقاً أن يكون انعدام الأمن الاقتصادي الذي يعاني منه العامل ذي الدخل المنخفض مبرراً لضعف مستوى الحماية من التعرض للمواد السمية⁽¹²⁾. ويملك الشخص، أيّاً كان جنسه، نفس الحق في ظروف العمل الآمنة والصحية. ونظراً إلى أن المخاطر تختلف باختلاف نوع الجنس بسبب تباين الخصائص البيولوجية والأدوار الاجتماعية، من اللازم أن تأخذ الدول ومؤسسات الأعمال التجارية بمنظور جنساني في أداء واجباتها ومسؤولياتها (انظر على سبيل المثال، المبادئ 2 و3 و12)⁽¹³⁾. ولا يمكن تبرير تعريض الأطفال لمواد سمية في العمل⁽¹⁴⁾. ويصنف ضمن أسوأ أشكال عمل الأطفال كل عمل يستخدم فيه الطفل مبيدات أو مواد كيميائية صناعية سمية أو معادن أو غيرها من المواد الخطرة، أو يتعرض فيه لهذه المواد بشكل آخر من الأشكال⁽¹⁵⁾.

1-6 ويسري حظر التمييز العنصري بكافة أشكاله. وللعامل المهاجرين والمؤقتين الحق في المساواة وفي أن يساوا بالمواطنين في المعاملة فيما يتعلق بالسلامة والصحة وظروف العمل الأخرى⁰. ولا ينبغي بتاتاً أن يشكل العرق أو الأصل

الائتي عاملاً يمنع إعمال حق العمال في ظروف العمل الآمنة والصحية. ومن حق الأشخاص ذوي الإعاقة التمتع بظروف عمل آمنة وصحية وبحقوق الإنسان ذات الصلة، على قدم المساواة مع الآخرين.

المبدأ 2

وأجب الدول في حماية حقوق الإنسان المكفولة للعمال من خلال منع التعرض للمواد السمية.

الشرح

2-1 كل دولة ملزمة باتخاذ تدابير لمنع التعرض للمواد السمية في المجال المهني. ويتعين على الدول اتخاذ تدابير إيجابية لحماية الحق في الحياة، بما في ذلك اعتماد القوانين أو التدابير الأخرى الملائمة من أجل حماية الفرد من فعل أو ترك فعل يمكن أن يتسبب في وفاته وفاة غير طبيعية أو ميكرة أو أن يحول دون تمتعه بحياة كريمة، بما في ذلك التهديدات الناشئة عن الأشخاص العاديين والكيانات. ويتعين على الدول أيضاً، بمقتضى واجبها في حماية الحق في الحياة، أن تتخذ تدابير خاصة لحماية الأشخاص الضعفاء المعرضين، على نحو خاص، لتهديدات محددة تحقق بحياتهم، مثل العمال⁽¹⁶⁾. وعلاوة على ذلك، تعتبر الدول ملزمة باعتماد تدابير وقائية لحماية الحق في الصحة، بما في ذلك أحكاماً تحدد ظروف العمل الصحية⁽¹⁷⁾. ومن واجب الدول أيضاً تحسين جميع جوانب الصحة الصناعية بموجب الحق في الصحة⁽¹⁸⁾. ويشمل ذلك اتخاذ تدابير الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية ووقاية السكان والحد من تعرضهم للمواد الضارة، مثل الأشعة والمواد الكيميائية الضارة التي تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على صحة الإنسان⁽¹⁹⁾.

2-2 ومن واجب الدول الأطراف في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حماية الحق في ظروف العمل الآمنة والصحية. والعمل، كما حددته المادة 6 من العهد، يجب أن يكون عملاً لائقاً. ويتطلب العمل اللائق من الدول أن تحترم وتحمي حق العمال في سلامة الجسم الذي يُنتهك بفعل التعرض للمواد السمية⁽²⁰⁾.

2-3 ومنع هذا التعرض يتطلب من الدولة اتخاذ إجراءاتٍ مدروسة. ويجب على الدول أن تبذل كل ما في وسعها لحماية جميع العاملين في إقليمها و/أو ولايتها

القضائية من التعرض للمواد السمية في المجال المهني⁽²¹⁾. ويجب عليها أن تتخذ الخطوات المناسبة لمنع حالات التعرض للمواد السمية وغيرها من المواد الخطرة في المجال المهني، والتحقيق فيما يقع من حالات ومعاينة من يتسبب في وقوعها وإتاحة سبل الانتصاف، مستعينة في ذلك بوضع وإنفاذ السياسات والتشريعات والأنظمة الفعالة، فضلاً عن إصدار الأحكام القضائية⁽²²⁾.

2-4 ويجب على الدول أن تحرص على أن تكون قوانينها وسياساتها المتعلقة بالصحة المهنية حامية للصحة وقائمة على الحقوق. فالقوانين والسياسات التي تجيز التعرض للمواد الضارة ليست بالضرورة حامية لصحة العمال⁽²³⁾. ويجب على الدول ألا تسمح بتعريض العمال لخطر الآثار الضارة بالصحة بدرجة أكبر مما يتعرض له عامة الناس ما لم يكن المبرر هو تحقيق مصلحة عامة عظيمة تتجاوز حاجة العمل⁽²⁴⁾. وينبغي للدول أن تتخذ الإجراءات اللازمة لحماية العمال في حالة انعدام اليقين العلمي (انظر أيضاً المبدأ 6). وحتى تضمن الدول عدم التغاضي عن استغلال العمال، يجب عليها أن ترصد ظروف العمل، بما يشمل الرصد المنتظم لحالات التعرض للمواد الضارة (انظر أيضاً المبدأ 8)، وإنفاذ القوانين الخاصة بحماية حقوق العمال.

2-5 وتقع على الدول واجبات مضاعفة فيما يتعلق بحماية العمال المعرضين لمخاطر اجتماعية أو فيزيولوجية مرتفعة، بمن في ذلك عمال القطاع غير المنظم. وينبغي أن تطبق الدول معايير أكثر صرامة لحماية فئات العمال الشديدة الضعف حيال استغلالها بتعريضها للمواد السمية. وهناك عوامل متعددة (انظر المبدأ 1) تزيد من تقادم حالة الضعف العامة للعمال حيال هذا التعرض. ولكي تكون تدابير منع حالات التعرض والتصدي لها تدابير فعالة، يجب أن يراعى فيها الوضع الاجتماعي ومستوى التعليم والسن ونوع الجنس والأصل القومي والأصل الإثني والإعاقة وغير ذلك من العوامل التي تقادم من ضعف العمال. ويجب اتخاذ تدابير خاصة لحماية العمال من التعرض للمواد السمية في القطاعات التي تتطوي على خطورة عالية، مثل التعدين والزراعة والبناء والطاقة والقطاع العسكري والتصنيع والتخلص من النفايات وغيرها. ولا ينبغي أن تكون السياسات والبرامج الوطنية الرامية إلى تعزيز ظروف العمل الآمنة والصحية موجهة إلى القطاع الرسمي وحده بل ينبغي أن تشمل أيضاً الاقتصاد غير الرسمي، مع مراعاة أن عمال القطاع غير المنظم يُغفلون عادةً في الإحصاءات المتعلقة بآثار المواد الخطرة على العمال.

2-6 ويجب على الدول وضع حد لأسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك

الظروف التي يستخدم فيها الطفل مواد سمية في العمل أو يتعرض لها بشكل من الأشكال. ويجب على الدول أيضاً دمج نهج جنسانية في تدابير منع تعرض العمال للمواد السمية. ويعدُّ تحصين الصحة الإنجابية من تبعات ظروف العمل الخطرة أحد الالتزامات الأساسية الواقعة على الدول في مجال القضاء على التمييز ضد المرأة في العمل. فالمرأة العاملة لها الحق في الحصول على حماية خاصة في كل الفترات التي تنطوي على مخاطر تهدد وظيفتها الإنجابية ونسلها، الأمر الذي يتطلب حمايتها من العمل الذي يعرضها أو يعرض جنينها لمواد كيميائية سمية⁽²⁵⁾. ولا ينبغي في الوقت نفسه، أن تحرم النساء من فرص العمل أو الدخل المتكافئة. ويمكن أن تتعرض المرأة العاملة أيضاً لمواد سمية في العمل قبل الحمل وفي مراحلها الأولى، أو حتى قبل أن تعلم بوقوع الحمل. ويتطلب هذا الأمر من الدول والمؤسسات التجارية حماية صحة النساء الإنجابية بمنع تعرضهن للمواد السمية بدون أن تحد من عاملتهن على أساس تمييزي. وأفضل وسيلة للقيام بذلك هو إزالة المواد السمية من العمل، وتطبيق المعايير الملائمة لحماية جميع العمال⁽²⁶⁾.

المبدأ 3

مسؤولية المؤسسات التجارية عن منع التعرض للمواد السمية في المجال المهني.

الشرح

3-1 في عالم اليوم، لا يكاد يسلم قطاعٌ من القطاعات الاقتصادية من الانتهاك المستمر للحق في ظروف العمل الآمنة والصحية، بما في ذلك أكثر الصناعات قوةً من الناحية الاقتصادية وتقدماً من الناحية التكنولوجية في العالم. فالعديد من هذه الصناعات والقطاعات تملك - بحكم هيكلها الخاص - سلاسل إمداد ضخمة غير شفافة، بل إنها تقيم صلات مع قطاع الاقتصاد غير الرسمي. ولا يظهر تورط بعض هذه المؤسسات التجارية بوضوح، كما هو الحال مثلاً بالنسبة للمؤسسات المالية التي تتاجر بالذهب المستخرج على أيدي عمال في القطاع غير المنظم باستخدام الزئبق السام، وهي مادة تخلف آثاراً خطيرة على الصحة، وخاصة على صحة العاملات وأطفالهن.

3-2 ويدخل ضمن هذه المؤسسات أصحاب العمل والمكلفون بالمشتريات وموردو المواد السمية وغيرهم. وفي حالة التعرض المهني، تشمل الآثار التي تقع مسؤوليتها

على عاتق المؤسسات التجارية، التعرض للمواد السمية والعواقب الضارة بالصحة. وتقتضي مسؤوليات الشركات فيما يتعلق بظروف العمل الآمنة والصحية، تحسين ظروف العمل باستمرار وتوسيع نطاق علاقاتها التجارية، في الداخل أو في الخارج على حد سواء، وتمديد دورة حياة منتجاتها⁽²⁷⁾.

3-3 ويمكن للمؤسسات التجارية أن تبتدع بدائل تخفف من أضرار عملياتها وعلاقاتها التجارية على صحة الإنسان والبيئة وأن تعتمد هذه البدائل. وهذا ما قامت به بعض المؤسسات بالفعل. بيد أن العديد من المؤسسات لم تفعل، بما في ذلك مؤسسات عديدة استعانت بمصادر خارجية في معالجة مشكلة التعرض للسميات و/أو طمست المشكلة باللجوء إلى المستويات الدنيا من سلاسل الإمداد العالمية. وهو ما أتاح لها الاستمرار في أساليب العمل المعتادة بدلاً من اعتماد تدابير تكفل احترام حقوق العمال المتضررين من مزولة عمل يعرضهم للسميات، على الرغم من تزايد التوقعات بأن تمنع المؤسسات التجارية التعرض للسميات في إطار بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان.

3-4 وتتحمل المؤسسات التجارية مسؤولية منع التعرض للمواد السمية في المجال المهني في إطار جهود بذل العناية الواجبة المتوقعة منها بشأن آثار هذه المواد على حقوق الإنسان من أجل "الحيلولة دون حدوثها والتخفيف من حدتها"⁽²⁸⁾. ويشكل منع انتهاك حقوق الإنسان أمراً أساسياً ومقدمةً لجهود التخفيف في إجراءات بذل العناية الواجبة⁽²⁹⁾. ولكي تمنع المؤسسات التجارية وقوع آثار سلبية على حقوق العمال، فإن مسؤوليتها تقتضي منها أولاً وقبل كل شيء أن تمنع التعرض للمواد الضارة بإزالة المواد السمية من منتجاتها ومن عمليات الإنتاج إلى أقصى حد ممكن. وإذا لم يكن بإمكان المؤسسات التجارية إزالة المخاطر، فينبغي لها أن تطبق بصرامة وانتظام، التسلسل الهرمي لإجراءات السيطرة على المخاطر من أجل منع التعرض للمواد السمية (المبدأ 4)، والتخفيف من الآثار السلبية على الصحة، مع توفير معدات الحماية الشخصية كتدبير أخير لتوفير الحماية. وينبغي لقطاع الأعمال أن يتحرى على نحو استباقي عن ظروف العمل في سلاسل الإمداد والقيمة التي يستخدمها (انظر أيضاً المبدأين 5 و8).

3-5 وينبغي أن تكفل مؤسسات الأعمال التجارية في سياساتها وممارساتها دائماً توفير الحماية اللازمة للعمال الذين يواجهون خطر التعرض للمواد السمية بدرجة أكبر. ومن مسؤولية المؤسسات التجارية ضمان عدم استخدام الأطفال والعمال الشباب والمرأة الحامل أو النفساء أو المرضع للمواد السمية في العمل أو التعرض

لها بشكل من الأشكال. ويمكنها أن تتخذ تدابير كأن تُكثف ظروف عملهم وساعاته، أو تتيح لهم الفرصة لأداء أعمال مناسبة أخرى أو تعرض عليهم الخدمة في مكان عمل آخر إذا لم تكن تدابير التكييف ممكنة من الناحية التقنية أو جائزة قانوناً في مكان العمل المشار إليه. ويجب اتخاذ تدابير خاصة لحماية العمال من التعرض للمواد السمية في القطاعات التي تنطوي على خطورة عالية، مثل التعدين والزراعة والبناء والطاقة والقطاع العسكري والتصنيع والتخلص من النفايات وغيرها.

المبدأ 4

أهمية إزالة المخاطر البالغة في منع حالات التعرض المهني.

الشرح

4-1 إن أنجع السبل لمنع تعرض العمال للمواد السمية هو إزالتها من مكان العمل. ويتجسد ذلك في الممارسة السليمة التي تُعرف بالتسلسل الهرمي لإجراءات السيطرة على المخاطر، وهي ممارسة تشجعها منظمة العمل الدولية والهيئات الوطنية المعنية بالسلامة والصحة في المجال المهني⁽³⁰⁾. وتُعقب إزالة المخاطر، في سلم الترتيب التنازلي لدرجة فعالية منع التعرض للخطر، خيارات التخفيف من الخطر مثل الاستعانة بمواد وأدوات بديلة أقل خطورة؛ والضوابط الهندسية؛ والضوابط الإدارية؛ واستخدام معدات الحماية الشخصية⁽³¹⁾. وقد تطورت الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية وغيرها لتحسين معايير السلامة والصحة في المجال المهني فباتت تركز أكثر على منع حوادث وأمراض المهنة من خلال وضع حد لاستخدام المواد المسرطنة وغيرها من المواد الكيميائية التي تشكل مصدراً للقلق، وبذلك، أضافت عنصراً مكملاً لوصفة التدابير الحمايية التقليدية المتبعة في التعامل مع مخاطر محددة⁽³²⁾.

4-2 وينبغي للدول أن تلتزم المؤسسات التجارية، فيما تسنه من تشريعات بشأن السلامة والصحة في المجال المهني، بإزالة المخاطر كلما أمكنها ذلك وتطبيق نظام التسلسل الهرمي كلما تعذرت إزالة الخطر. وينبغي أن تحرص الدول على أن تكون قوانينها وسياساتها تحوطية فعلياً نظراً إلى أن مستوى اليقين العلمي يظل متدنياً في كثير من الأحيان. وينبغي أن يطبق قطاع الأعمال التجارية التسلسل الهرمي للسيطرة على المخاطر بغض النظر عما إذا كان القانون يشترط ذلك.

المبدأ 5

تجاوز نطاق واجبات ومسؤوليات منع تعرض العمال للمواد السمية الحدود الوطنية.

الشرح

5-1 إن نقل الأنشطة الخطرة والملوثة على الصعيد الدولي، سواء تعلق الأمر باستخراج الموارد الطبيعية واستخدام المواد الكيميائية والمبيدات السمية أو بالتخلص من النفايات الخطرة، بدون اتخاذ التدابير المناسبة لحماية العمال من التعرض للمواد السمية، جعل العامل وأسرته ومجتمعه يواجهون خطراً كبيراً من تكبد آثار شديدة على صعيد حقوق الإنسان. وقد أسفرت العولمة وعوامل أخرى، على سبيل المثال، عن اتساع مطرد في نطاق أنشطة التصنيع والتجهيز التي تُستخدم فيها المواد الكيميائية بكثافة، وهي أنشطة كانت تتركز في البلدان الصناعية المتقدمة، ثم امتدت إلى البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية عن طريق عولمة سلاسل الإمداد⁽³³⁾. ويؤدي ضعف إمكانية تحقيق الشفافية واقتفاء الأثر في جميع سلاسل الإمداد والقيمة العالمية إلى تفاقم مشكلة التعرض للمواد السمية وإعاقة جهود مختلف الجهات صاحبة المصلحة الرامية إلى تحسين الصحة المهنية.

5-2 ومن المسلم به أن النقل الدولي لتكنولوجيات معينة يمكن أن يعود بمنافع على المجتمع، ولكن نقل مواد وأساليب إنتاج تحمل مخاطر التعرض المهني على العمال من بلدان ذات أنظمة أكثر تقدماً إلى بلدان تتدنى فيها معايير حماية العمال، لا يزال يمثل مشكلة كبرى⁽³⁴⁾. وينبغي اعتبار نقل عمليات الإنتاج والأشياء والمواد الخطرة عبر الحدود الوطنية إلى البلدان التي تتدنى فيها مستويات الحماية، شكلاً من أشكال الاستغلال إذا لم تُتخذ التدابير المناسبة لحماية العمال من التعرض للمواد السمية.

5-3 والدول ملزمة باتخاذ تدابير صائبة لمنع حالات تعرض العمال للمواد السمية التي تقع خارج أراضيها وتنشأ عنها انتهاكات للحقوق الواجب إعمالها بسبب أنشطة الكيانات التجارية التي تستطيع الدول ممارسة الرقابة عليها والتي يمكن التنبؤ بها ببذل جهد معقول⁽³⁴⁾. وينبغي للدول أن تطلب من هذه الكيانات التجارية بذل العناية الواجبة لتحديد التجاوزات التي ترتكبها الشركات الفرعية الأجنبية والموردون وسائر الشركاء التجاريين، ومنع ارتكابها.

4-5 وتتحمل المؤسسات التجارية، ولا سيما المؤسسات التي تنفذ عمليات تتخطى الحدود الوطنية، المسؤولية عن عواقب حالات تعرض العمال للمواد السمية التي تتسبب فيها أو تساهم فيها أو تكون لها صلة بها⁽³⁵⁾. ويستتبع ذلك مسؤولية تتفاوت درجاتها عن ظروف تصنيع منتجاتها واستخدامها والتخلص منها. ومسؤوليات المؤسسات التجارية فيما يتعلق بالحق في ظروف العمل الآمنة والصحية وحقوق الإنسان الأخرى الواجب إعمالها هي مسؤوليات تسري عبر الحدود⁽³⁶⁾. وفيما يتعلق بالعواقب التي يكون للمؤسسات التجارية يدٌ في وقوعها، تتحمل المؤسسة مسؤولية إجراء تحريات استباقية بشأن الآثار التي تلحق بحقوق العمال في سلاسل الإمداد والقيمة التي تستخدمها وأثناء مدة دورة حياة منتجاتها. وتقتضي مسؤولية قطاع الأعمال أن يضمن هو وموردوه، في الداخل والخارج على حد سواء، اتباع ممارسات جيدة مثل تطبيق التسلسل الهرمي للسيطرة على المخاطر من أجل منع التعرض للمواد السمية في سياق دورات حياة منتجاتهم وعملياتهم وخدماتهم.

المبدأ 6

وجوب منع الدول للأطراف الأخرى من اللجوء إلى تحريف الأدلة العلمية أو التلاعب بالعمليات الإجرائية لغرض دوام التعرض للمواد السمية.

الشرح

6-1 تتوقف القدرة على حماية حقوق الإنسان المكفولة للعمال، بما في ذلك توفير ظروف العمل الآمنة والصحية، على إمكان تحويل الأدلة إلى قوانين وسياسات حامية وعلى إعمال حق الإنسان في التمتع بفوائد التقدم العلمي⁽³⁷⁾. وعلى الرغم من وجود أدلة واضحة بشأن المخاطر الصحية والتعرض للمواد السمية على حد سواء، فقد وقعت مراراً حالات زُورت فيها البيانات وعُتِم على الأدلة وتلوعب بالعمليات لتأخير إجراءات التخفيف من المخاطر⁽³⁷⁾. ونجم عن ذلك تأخير شديد، دام عقوداً في بعض الحالات، في تحويل هذه الأدلة إلى تدابير ملموسة لحماية العمال. وقد وثِّقت توثيقاً جيداً شتى الأساليب التي استعانت بها بعض المؤسسات التجارية لتأخير اعتماد القوانين والأنظمة الحامية، فلجأت على سبيل المثال، إلى تنظيم حملات محددة الأهداف لتحريف العلم⁽³⁸⁾.

6-2 وتظهر المساعي التي تبذلها أي جهة من الجهات الفاعلة في سبيل عرقلة اعتماد القوانين الحامية للصحة ومعايير التعرض والممارسات المحسنة مدى ازديادها بالواجبات والمسؤوليات التي تقضي بمنع تعرض العمال للسميات. وهي

تتعدى الاستهانة بحقوق الإنسان إلى محاولة تكريس استغلال اللامساواة داخل المجتمعات وفيما بينها.

3-6 ويجب على الدول اعتماد تشريعات أو غير ذلك من التدابير لكي تمنع المؤسسات التجارية والأطراف الأخرى من تعمد تزوير الأدلة العلمية أو التعتيم عليها أو تحويرها أو التلاعب بالإجراءات على نحو يضر بصحة العمال وسلامتهم، مع ضمان احترام الحق في حرية التعبير في سياق هذه الجهود. والجدير بالذكر، أن حماية الصحة العامة تمثل استثناءً مشروعاً من حرية التعبير⁽³⁹⁾. وينبغي أن يخضع مرتكبو هذه الأعمال غير المشروعة للمساءلة، بما في ذلك اتخاذ عقوبات جنائية في حقهم عند الاقتضاء.

المبدأ 7

حماية العمال من التعرض للمواد السمية هو حمايةٌ لأسرهم ومجتمعاتهم المحلية والبيئة.

الشرح

7-1 عندما يتعرض العامل لمادة سمية في مكان العمل، فإن عواقب هذا التعرض تتجاوز المساس برفاههم وانتهاك حقوقهم إلى ما هو أبعد، لأن عواقب هذا التعرض على الصحة البدنية والعقلية تتحملها أيضاً أسرهم وتؤدي عموماً إلى تسميم بيئة مجتمعاتهم المحلية. فملوثات الهواء، على سبيل المثال، يمكنها أن تؤثر على صحة العامل المعرض لها على نحو مباشر فضلاً عن تأثيرها على صحة أبنائه ومجتمعه الأوسع. والعامل الذي يكسب عيشه من نشاط يعرضه لمواد عالية السمية، مثل التعدين التقليدي، والتخلص من النفايات، ومجموعة من الصناعات التحويلية (مثل النسيج)، والأنشطة الزراعية، غالباً ما يعمل في مكان قريب جداً من منزله ومجتمعه المحلي، وفي بعض الأحيان، يصطحب معه أبنائه أو يستعين بهم في مزاوله هذا النشاط.

7-2 وحماية العامل من التعرض للمواد السمية يعود بفوائد أكبر على المجتمع. وهناك سبل ممكنة لتحقيق التآزر عن طريق زيادة تضافر الجهود المبذولة في مجال الصحة العمالية وسلامة البيئة على مستويات الحكم كافة. وينبغي للدول أن تعترف بطابع التراقد الذي يجمع بين حماية العمال من التعرض للمواد السمية في المجال المهني وحماية البيئة. وينبغي أن تراعي القوانين والسياسات المتعلقة

بحماية صحة الإنسان من المواد السمية، مسألتي التعرض المهني والتعرض البيئي بالاقتران معاً، في جملة مسائل أخرى. ويجدر بالدول أن تضمن التعاون الفعلي فيما بين السلطات المسؤولة عن العمل والصحة العامة والبيئة.

باء - المبادئ المتعلقة بالمعلومات والمشاركة والتجمع

1. يتمتع كل فرد، بمن في ذلك العامل، بالحقوق غير القابلة للتصرف في حرية التعبير والتجمع وتكوين الجمعيات، بما في ذلك حرية الانضمام إلى النقابات العمالية وتشكيلها، والحق في الحصول على المعلومات.
2. ويتيح التمتع بالحق في المعلومات والحق في المشاركة والحق في حرية التعبير والحق في تكوين الجمعيات، فضلاً عن الحق في الانضمام إلى النقابات والحق في المفاوضة الجماعية، إمكانية منع انتهاكات حقوق الإنسان والتجاوزات التي ترتكب في هذا المجال نتيجة تعرض العمال للمواد السمية. وعلاوة على ذلك، يعدّ الإعمال التام للحق في المعلومات أمراً أساسياً في إعمال حق العمال في الانتصاف الفعال بشأن الآثار الضارة الناجمة عن هذا التعرض.

المبدأ 8

تمتع كل عامل بالحق في المعرفة، بما في ذلك معرفة حقوقه.

الشرح

8-1 يمثل الحق في المعلومات أساساً لإعمال جميع حقوق العمال في سياق التعرض للمواد السمية. ويحق للعامل أن يعرف، في جملة أمور، آثار هذا التعرض، والإجراءات المتخذة لمنع وقوعه والحقوق المكفولة له بهذا الشأن. ولكل عامل الحق في الاطلاع على المعلومات المتوفرة بشأن تعرضه الفعلي أو المحتمل للمواد السمية وغيرها من المواد الخطرة.

8-2 ولا بد من وضع الأطر العامة لجمع المعلومات المتعلقة بالمخاطر ومستويات التعرض لها وقياس هذه المعلومات ورصدها ونقلها والتحقق منها من أجل تقييم الآثار الصحية وتحليلها وتطبيق مبدأ المساءلة. ومن اللازم تعهد المعلومات المفصلة والدقيقة والكاملة التي تعين على فهم وقائع محددة واكتساب معرفة

صحيحة بشأن تأثير أنشطة بعينها على مختلف فئات العمال وكذلك على سائر الفئات المعرضة للمخاطر، بمن في ذلك الأطفال والنساء في سن الإنجاب والعمال المهاجرون وأسره وكبار السن والأشخاص ذوو الإعاقة⁽⁴⁰⁾.

3-8 وتعترف منظمة العمل الدولية في اتفاقياتها بعدة جوانب من حق العمال (ومن يمثلهم) في المعرفة وواجبات الدول ومسؤوليات المؤسسات التجارية صاحبة العمل، بما في ذلك مسؤوليات موردي المواد الكيميائية⁽⁴¹⁾. وعلى سبيل المثال، يحق للعمال المعنيين وممثلهم "الحصول على معلومات عن هوية المواد الكيميائية المستعملة في العمل، وخواصها الخطرة، والتدابير الاحتياطية، والتعليم والتدريب"⁽⁴²⁾.

4-8 ويجب أن تكون معلومات الصحة والسلامة المهنيتين متاحة للعمال وأن توضع في متناولهم في شكل يخدم احتياجاتهم على نحو فعال، على أن تؤخذ في الحسبان مهاراتهم وإتقانهم للغة وظروفهم، وأن تُنقل لهم هذه المعلومات عن طريق التدريب وغير ذلك من الوسائل⁽⁴³⁾.

5-8 والدول ملزمة باستخلاص وجمع وتقييم وتحديث المعلومات المتعلقة بالأخطار والمخاطر التي تحدث بالعامل فضلاً عن القرائن الوبائية وغير ذلك من القرائن المرتبطة بالإصابة بالأمراض وحالات العجز المهنية⁽⁴⁴⁾. ويجب على الدول وأصحاب العمل ومؤسسات الأعمال أن تتوخى الكفاءة في نقل معلومات الصحة والسلامة، بما في ذلك نتائج الفحوص الطبية، إلى العمال والنقابات وسائر الجهات التي تمثل العمال.

6-8 ومن مسؤولية المؤسسات التجارية تبيين العوامل الفعلية والمحملة لتعرض العمال للمواد السمية في سلاسل الإمداد التي تستخدمها وفي حصيلتها أنشطتها الخاصة، وعن تقييم هذه العوامل⁽⁴⁵⁾. ويشمل ذلك المعلومات المتعلقة بأنواع المواد السمية الموجودة في مواقع العمل والأخطار المتأصلة فيها والبيانات ذات الصلة بالتعرض لهذه المواد. ويتحمل موردي المواد الكيميائية مسؤولية مضاعفة تقتضي منهم تحديد المعلومات اللازمة لحماية العمال وتقييم هذه المعلومات ونقلها إلى العمال أنفسهم وأصحاب العمل وسائر المؤسسات التجارية والدول⁽⁴⁶⁾.

7-8 وإضافة إلى الحق في الحصول على المعلومات المتعلقة بالمخاطر التي تهدد الصحة المهنية، يحق للعمال أيضاً الاطلاع على جميع حقوقهم وواجبات

ومسؤوليات الدول والمؤسسات التجارية تجاه هذه الحقوق، ومعرفة السبل الممكنة لممارسة حقوقهم والدفاع عنها عندما تتعرض لانتهاكات أو تجاوزات.

المبدأ 9

وجوب عدم فرض السرية مطلقاً على معلومات الصحة والسلامة من المواد السمية.

الشرح

9-1 تشكل مطالبات عدم إفشاء المعلومات أو التزام السرية أحد التحديات التي لا تزال تعترض أعمال الحق في الحصول على المعلومات المتعلقة بالمواد الكيميائية السمية. فالمطالبات غير المشروعة بعدم إفشاء المعلومات التجارية أو الأسرار التجارية المتعلقة بالمواد السمية واحتمالات التعرض لهذه المواد يمكن أن تحرم العمال من حقوق الإنسان المكفولة لهم، بما في ذلك حقهم في ظروف العمل الآمنة والصحية وإمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف. أما المطالبات غير المشروعة بعدم إفشاء المعلومات والالتزام السرية فيما يتعلق بالصحة والسلامة فيمكن أن تحجب المشاكل وتكبح بذلك جهود البحث الخلاق لابتكار منتجات وعمليات ترمي إلى تحسين الصحة المهنية، وتُثَمِّي في الوقت نفسه، شعوراً بالإفلات من العقاب قد تنفّش عدواه في أوساط المؤسسات التجارية التي تمضي في استغلال العمال وانتهاك حقوقهم بتعريضهم للمواد السمية، وتُسوّغ تحقيق فوائد من وراء ذلك⁽⁴⁷⁾.

9-2 وتكتسي مسألة معاملة المعلومات السرية أهمية في مجال السلامة والصحة المهنية نظراً لقيمة هذه المعلومات في تدابير الوقاية والحماية، فضلاً عن إتاحة إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف (انظر المبدأ 12). ومن واجب الدول أن تتأكد من مشروعية أي مطالبة بمعاملة المعلومات المتعلقة بالمواد السمية على أنها معلومات تجارية سرية أو أسرار تجارية⁽⁴⁸⁾. ويجب أن يكفل العمل بمبدأ سرية السجلات الطبية الشخصية، ولكن يجب ألا يُستخدم هذا المبدأ للتعتيم على المشاكل الصحية التي تقع في مكان العمل.

9-3 وينبغي أن تخضع جميع معلومات الصحة والسلامة التي تكون في حوزة الهيئات العامة والمؤسسات التجارية لمبدأ كشف المعلومات، ما لم تدرج ضمن مجموعة محدودة من القيود التي تملئها المصلحة العامة، مثل حماية الخصوصية أو الصحة العامة⁽⁴⁹⁾. ومن غير المشروع بتاتاً أن ترفض الدول أو المؤسسات

التجارية الكشف عن معلومات الصحة والسلامة بحجة أنها سرية، ولا سيما بحجة أنها ستؤثر سلباً على الأرباح أو على القدرة التنافسية⁽⁵⁰⁾. ولهذا الغاية، نصت الاتفاقيات الدولية بشأن استخدام المواد الكيميائية السمية في أكثر من موضع على أن معلومات الصحة والسلامة من المواد السمية لا تعتبر سرية⁽⁵¹⁾. وينبغي أن تضمن الدول تطبيق عقوبات جنائية على المؤسسات التجارية وغيرها من الجهات الفاعلة التي لا تكشف معلومات الصحة والسلامة⁽⁵²⁾.

9-4 وينبغي أن يعلن أصحاب العمل وموردو المواد الكيميائية في سياساتهم بوضوح أنهم لن يوجبوا معلومات الصحة والسلامة عن جهات مثل الدولة والعمال وأسرهم وممثلي العمال وأصحاب العمل الذين يمكن أن يتعرض عمالهم لهذه المواد والمجتمعات المحلية المتضررة. وينبغي أن ينفذوا هذه السياسات تنفيذاً صارماً.

المبدأ 10

تلازم الحق في ظروف العمل الآمنة والصحية مع حرية تكوين الجمعيات، والحق في التنظيم، والحق في المفاوضة الجماعية.

الشرح

10-1 يستمد العمال الذين يدافعون عن حقهم في ظروف العمل الآمنة والصحية في جملة حقوق أخرى، قوتهم من كثرة العدد. وقد ثبتت فعالية تدابير الحماية المتينة للحق في التنظيم، بما في ذلك تكوين النقابات، والحق في حرية تكوين الجمعيات، والحق في المفاوضة الجماعية، في تعزيز حماية العمال من التعرض للمواد السمية فضلاً عن المخاطر الأخرى.

10-2 وتعترف منظمة العمل الدولية بحرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية باعتبارهما من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وهي مبادئ وحقوق تنطبق على الناس كافة في جميع الدول بصرف النظر عن مستوى التنمية الاقتصادية⁽⁵³⁾. وبدون حرية تكوين الجمعيات، بما في ذلك حرية تكوين النقابات، والحق في المفاوضة الجماعية، تتضاءل فرص العمال في الدفاع عن حقهم في ظروف العمل الآمنة والصحية وعن غيرها من حقوق الإنسان. ولكي يتسنى الوفاء بالتزامات حقوق الإنسان وبلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التنمية المستدامة، يجب إشراك أصحاب الحقوق ودعم مشاركة العمال على نطاق النظام ككل⁽⁵⁴⁾.

10-3 والدول ملزمةً بحماية الحق في حرية تكوين الجمعيات والحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية وتعزيز هذه الحقوق واحترامها وإعمالها من خلال التشريعات والأنظمة والسياسات الفعالة. ويجب عليها أن تكفل لكل شخص القدرة على ممارسة الحق في حرية تكوين الجمعيات في مكان العمل من دون تمييز⁽⁵⁵⁾. وتجدر الإشارة إلى أن تفسير محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان يفيد بأن الحق في التجمع، الذي له صلة بالحق في التنظيم، لا يستتبع بالضرورة إنشاء كيانات أو منظمات أو المشاركة فيها، غير أن ممارسته يمكن أن تتجسد في عقد اجتماع أو تجمع على فترات متقطعة لأغراض متنوعة جداً، على أن يكون سلمياً ومتوافقاً مع الاتفاقية⁽⁵⁶⁾.

10-4 وينبغي أن تقي المؤسسات التجارية أيضاً بالتزاماتها المتعلقة باحترام حق العمال في حرية تكوين الجمعيات والتنظيم والمفاوضة الجماعية. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي للدول أن تضطلع بدورها في منع المؤسسات التجارية والأطراف الأخرى من انتهاك هذه الحقوق أو وقف انتهاكها لها. وينبغي أن تتخذ المؤسسات التجارية الترتيبات اللازمة على صعيد المؤسسة لكي يتحرى العمال أو من يمثلهم والمنظمات التي تمثلهم، حسب مقتضى الحال، عن جميع جوانب السلامة والصحة المهنيين المرتبطة بعملهم، ويطلب صاحب العمل رأيهم فيها؛ ولهذه الغاية، يمكن جلب مستشارين تقنيين من خارج المؤسسة بناء على اتفاق مشترك⁽⁵⁷⁾.

10-5 وينبغي أن تولي الدول اهتماماً خاصاً لمعالجة مسألة ضعف قدرة العاملات والفئات العمالية الأخرى الأكثر عرضة للخطر على القيام بما يلزم للدفاع عن حقوقهن. ففي بعض السياقات مثلاً، قد تكون للنساء شواغل محددة تقصُر النقابات عن معالجتها. وقد تواجه النقابات صعوبات في توظيف النساء أو تعزف النساء عن الخوض في المناقشات المتعلقة بظروف العمل بسبب الوصم الثقافي الذي يلحق بالمرأة الجريئة.

المبدأ 11

وجوب حماية العمال وممثلي العمال والمبلغين عن المخالفات والمدافعين عن الحقوق من التعرض للتخويف والتهديد وغير ذلك من أشكال الانتقام.

الشرح

11-1 إن تمكين أصحاب الحقوق، ولا سيما من هم أكثر عرضة للخطر، من

الدفاع عن حقوقهم يُعين الدول على الوفاء بالتزاماتها بموجب قانون حقوق الإنسان ويُثبِت مبدأ المساءلة والحق في المعلومات والحق في سبل الانتصاف الفعالة، في جملة حقوق أخرى. وينبغي تشجيع العمال على الإعراب عن شواغلهم ضماناً لحمايتهم هم وحماية زملائهم في العمل.

11-2 ولكي يتمتع العامل بحقه في ظروف العمل الآمنة والصحية، يجب أن يكون بمقدوره هو أو من يمثله الإعراب عن شواغله لصاحب العمل وزملائه في العمل والصحافة وعامة الناس والوكالات الحكومية بدون أن يخشى التعرض للانتقام. ويجب أن يكون العمال والمبلغون عن المخالفات والمدافعون عن حقوق الإنسان متحررين من التخويف والتهديد وغير ذلك من أعمال الانتقام في سياق ممارسة حقوقهم والدفاع عن حقوق الأشخاص الذين تعرضوا، أو يُحتمل أن يتعرضوا، للمواد السمية وغيرها من المواد الخطرة في المجال المهني. بيد أن العديد من الحملات سعت إلى استغلال شعور انعدام الأمان المالي لدى العمال من خلال التهديد بفقدان الوظيفة نتيجة فقدان الميزة التنافسية الناجم عن تحسين مستوى الحماية من التعرض.

11-3 ولا ينبغي اللجوء مطلقاً إلى التهديد بفقدان فرص العمل أو الدخل لتحقيق مكسب عند محاولة التوصل إلى اتفاق بشأن حماية حق العمال في ظروف العمل الآمنة والصحية. ويشمل ذلك تهديد أصحاب العمل بنقل الوظائف إلى الخارج.

11-4 وينبغي للدول أن تعد برامج وطنية لحماية المدافعين عن الحقوق العمالية، إن لم تكن قد فعلت بعد، وأن تتخذ الإجراءات التأديبية والمدنية والجنائية المناسبة في حق المسؤولين عن ممارسة التخويف والتهديد وغير ذلك من أشكال الانتقام ضد هؤلاء المدافعين. وينبغي للدول أن تتدب من يجري مراجعات دورية مستقلة لبرامج الحماية الوطنية من أجل تعزيز فعالية جهود حماية المدافعين عن الحقوق العمالية، بالتشاور مع العمال والمبلغين عن المخالفات والمدافعين، وكذلك مع النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني التي تمثلهم.

جيم - المبادئ المتعلقة بسبل الانتصاف الفعالة

1. لا يعد ضمان سرعة الوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف الفعالة مجرد حقّ من حقوق الإنسان المكفولة للعمال، بل هو أيضاً حافزاً يمكن أن يؤثر بقوة في تحسين ظروف العمل. ويمكن أن يحفز المؤسسات التجارية على

ابتداع واعتماد ممارسات أمن تلزمها بمسؤوليات، وتشمل فيما تشمل، إيجاد بدائل أقل خطورة واعتماد ضوابط هندسية لتخفيف التعرض للمواد السمية. وفي المقابل، يمثل إفلات بعض المؤسسات التجارية والجهات المستفيدة الأخرى من العقاب على تعريض العمال لمواد سمية بسبب قيامها بفعل أو تركه، عائناً يحول دون تحسين وضع العمال بأعداد لا حد لها في جميع أنحاء العالم.

2. وتشير الدراسات إلى أن إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف لا تتاح إلا لنسبة ضئيلة من العمال الذين يتعرضون للمواد السمية⁽⁵⁸⁾. وتشمل العقبات الرئيسية التي تحول دون المساءلة والإنصاف، صرامة قاعدة عبء الإثبات بصورة غير معقولة، وطول فترات الكمون التي تسبق ظهور عواقب التعرض لهذه المواد في بعض الحالات، وصعوبة إثبات العلاقة السببية؛ وكثرة الثغرات التي تعتري المعلومات المتعلقة بتعيين المخاطر وقياس حجم التعرض لها وتحديد الآثار الوبائية؛ واحتمال التعرض لمواد عديدة مختلفة في بيئات مهنية شتى طويلة الفترة التي يقضيها العامل من حياته في العمل؛ والأحكام الخاصة بالعلاقات التعاقدية بين المورد والمشتري التي يمكن أن تحول المسؤولية إلى سلسلة عليا أو سلسلة دنيا من سلاسل الإمداد⁽⁵⁹⁾.

3. ويشكل نقشي انعدام فرص الوصول إلى سبل انتصاف فعالة أمام العمال الذين يتعرضون للمواد السمية عائناً يحول دون انتقال ملايين العمال في جميع أنحاء العالم إلى عمل تكون ظروفه آمنة وصحية أكثر. وسيساعد ضمان التنفيذ الفعال للمبادئ التالية على توفير العدالة للضحايا ويؤدي في الوقت نفسه، إلى حفز الجهود الرامية إلى منع التعرض لهذه المواد، من خلال تقادي تكرر وقوع انتهاكات وضحايا في المستقبل.

المبدأ 12

وجوب تمكين العمال وأسرهم ومجتمعاتهم من الوصول الفوري إلى وسيلة انتصاف مناسبة وفعالة، تتاح لهم منذ لحظة التعرض للمواد السمية.

الشرح

1-12 يجب أن يعطى جميع العمال، الذين يقعون ضحية مخالفة أو تنتهك حقوقهم بالتعرض للسميات، الحق في الحصول على سبيل انتصاف فعال⁽⁶⁰⁾.

ويشمل الانتصاف المناسب والفعال الجبر الفوري للضرر الواقع، بما في ذلك الرعاية الصحية، والتعويض، وضمانات عدم التكرار، والتدريب الكافي في إطار إعادة التأهيل وإعادة الإدماج والترتيبات التيسيرية المعقولة. ومن سبل الانتصاف الفعالة أيضاً، مفاضة المسؤولين عن التعرض للمواد السمية⁽⁶¹⁾. والتأخر في توفير سبيل انتصاف فعال هو بمثابة حرمان من الوصول إليه.

12-2 ولكل ذي حق رفع دعوى للحصول على الانتصاف المناسب إلى محكمة مختصة أو هيئة تحكيم أخرى وفقاً للقواعد والإجراءات التي ينص عليها القانون. ويجب على الدول أن تكفل سرعة الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان الناجمة عن التعرض لمواد سمية⁽⁶²⁾.

12-3 ويقع الضرر على العامل المعرض للسميات بوقوع التعرض وليس فقط بظهور مرض أو عجز عليه أو على أبنائه. فكمون الأمراض وحالات العجز بعد التعرض للمواد السمية، الذي قد يستغرق سنوات أو حتى عقوداً، يمكن أن يجعل إمكانية الوصول إلى سبيل انتصاف فعال أمراً مستحيلاً على العديد من العمال وأسرهم. ويعد منع استمرار تعرض العمال لهذه المواد عنصراً أساسياً من عناصر ضمان عدم التكرار.

12-4 ومن واجب الدول في المقام الأول، إعمال حق العامل في الوصول إلى سبيل انتصاف مناسب وفعال، بما في ذلك بموجب القانون الوطني. والدول ملزمة بالتحقيق تلقائياً في احتمال وجود انتهاكات واسعة النطاق بعد بلوغ حد أدنى وبالإستعانة بالجهات الدولية في ذلك. وينبغي أن يتم ذلك بمعزل عن أي تحقيقات أو إجراءات تلجأ إليها الضحية طلباً للانتصاف الفعال. وينبغي أن تكفل الدول وضع حد للظروف التي تؤدي إلى حالات التعرض المهني، بما في ذلك تغيير القوانين والممارسات ذات الصلة، وحظر إنتاج واستخدام أصناف معينة من المواد، ونشر المعلومات لمنع التكرار. وينبغي أن تكون العقوبات المفروضة صارمة بما فيه الكفاية لحث مؤسسات الأعمال التجارية والجهات الفاعلة الأخرى وتحفيزها على اتخاذ تدابير تحوطية تمنع تعرض العمال للمواد السمية، ولتحقيق الرادع الذي يضمن عدم التكرار⁽⁶³⁾.

12-5 وغالباً ما يواجه العمال الأشد ضعفاً حيال الآثار الضارة الناجمة عن التعرض لتلك المواد صعوبات أكبر في الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة. فالمرأة العاملة، على سبيل المثال، تكون حظوظها أقل في الوصول إلى سبل

الانتصاف الفعالة بشأن التعرض للسميات بسبب انعدام الأمن الاقتصادي، واختلال موازين القوة، وعدم تكافؤ فرص الحصول على التعليم والمعلومات، والأضطلاع بمسؤوليات الرعاية وغير ذلك من الأدوار الجنسانية، وهو ما يزيد من صعوبة الوصول إلى سبل الانتصاف بشأن التعرض للمواد السمية⁽⁶⁴⁾. ولذلك، ينبغي أن تولي آليات الانتصاف اهتماماً خاصاً لاعتبارات نوع الجنس والسن والوضع وغير ذلك من العوامل التي قد تعيق إمكانية الوصول إليها. وينبغي للدول أن تتخذ إجراءات معززة لتوفير فرص الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة للفئات المتضررة، ولا سيما النساء، نظراً لاختلاف طبيعة معاناة المرأة ونسلها من آثار التعرض للمواد السمية، ولوجود أسباب عديدة، اجتماعية واقتصادية وقانونية وتقنية وثقافية، تضع أمامهم حواجز إضافية.

12-6 ومن مسؤولية المؤسسات التجارية، التي تتسبب في التعرض لمواد سمية في العمل أو تساهم فيه أو تكون لها صلة به، إرساء عمليات مُحكمة لتمكين العمال من سرعة الوصول إلى وسيلة انتصاف مناسبة وفعالة. وينبغي أن تنتظر الدول وقطاع الأعمال التجارية في جميع سبل الانتصاف الممكنة، بطرق منها على سبيل المثال، تشجيع الاستعانة بأحسن التكنولوجيات المتاحة وأفضل الممارسات البيئية لمنع حالات التعرض.

12-7 ويتمثل التحدي الرئيسي، ولا سيما بالنسبة لعمال سلاسل الإمداد، في احتمال افتقار المؤسسة التجارية للموارد الكافية لتوفير سبيل انتصاف مناسب وفعال للعمال المتضررين. ويجب على الدول أن تضمن تحمّل الجهات المستفيدة من الخدمات بدورها مسؤولية توفير سبل الانتصاف. وهناك بالفعل دول وضعت تشريعات تعالج الحالات التي تقوم فيها مؤسسة ما بتوفير منافع، أياً كان نوعها، مكتسبة من استغلال العامل بطرق قد تشمل التعرض للمواد السمية، أو تهْيئ السبل لمؤسسة أخرى لجني هذه المنافع.

12-8 وتكتسي المعلومات المتعلقة بالتسويات مع العمال أهمية في إدراك حجم الانتهاكات التي تظال الحق في ظروف العمل الآمنة والصحية. ولا ينبغي التكتّم على المعلومات المتعلقة بسبل الانتصاف إلا بقدر ما يقتضيه احترام حق الضحايا في الخصوصية. وينبغي أن تكون أحكام السرية التي ترد في اتفاقات التسوية (التي تعرف عادة باسم أوامر التقييد أو الكتمان) غير قابلة للإنفاذ عندما يُستعان بها لكتمان المعرفة التي تخص المواد السمية والأساليب المتبعة في تشجيع استخدامها، بالنظر إلى أن إفشاءها يحقق مصلحة عامة عظيمة (انظر أيضاً المبدأ 9).

المبدأ 13

عدم جواز تحميل العمال أو أسرهم عبء إثبات مسببات اعتلالهم أو عجزهم للوصول إلى سبيل انتصاف فعال.

الشرح

1-13 يمكن أن يشكل وضع عبء الإثبات على عاتق المتضرر من المواد السمية في العمل تحدياً عظيماً غالباً ما يتعذر تذليله لضمان المساءلة والوصول إلى سبيل انتصاف فعال عن الانتهاكات الناجمة عن التعرض للمواد السمية⁽⁶⁵⁾. وإن لم يعالج هذا الأمر، فإنه قد يجعل حقوق العمال في الحياة والصحة والسلامة البدنية غير قابلة للإنفاذ في سياق التعرض للمواد السمية ويزيد من الحالة الكارثية للإفلات من العقاب على استغلال العمال من خلال هذا التعرض.

2-13 وغالباً ما تكون أنواع المعلومات المطلوبة وتحمل مسؤولية إثبات مسببات الضرر الواقع هي القاسم المشترك بين الحالات التي يكافح فيها العمال للوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة. ولا يملك العمال، في أغلب الأحيان، المعرفة والموارد اللازمة التي تمكنهم من توفير العناصر المطلوبة للوصول إلى سبل الانتصاف. فأولاً، من الشائع أن يجهل العامل المواد التي تعرض لها. وثانياً، قد لا تكون المواد التي تعرض لها قد خضعت للدراسة لمعرفة قدرتها على إصابة البشر بالمرض أو العجز؛ وليست هناك معلومات كافية ولا حتى حد أدنى من بيانات الصحة والسلامة المتعلقة بعشرات الآلاف من المواد الكيميائية الصناعية المحتملة السمية. وثالثاً، عندما ترد ادعاءات تفيد التعرض لمواد سمية، فإن "الأدلة الموضوعية على حجم هذا التعرض أو حتى على وقوعه لا تكاد تكون متاحة"⁽⁶⁶⁾؛ ومع أن صاحب العمل هو من ينبغي أن يتحمل مسؤولية تتبع هذه البيانات وتعهدها، فإن النقاعس عن القيام بذلك يُستخدم لتبرير حرمان العمال المرضى والعجزة من سبل الانتصاف على نحو غير مقبول. وتجدر الإشارة أخيراً، إلى أن العامل يغير عمله ويتنقل من قطاع إلى آخر في أغلب الأحيان، وهو ما قد يعرضه لمواد سمية شتى. ويمكن التدرع بالسلوك الشخصي للعامل، مثل التدخين أو تعاطي الكحول، إمعاناً في تعقيد إمكانية إثبات العلاقة السببية.

3-13 وفي حالات متعددة، نقلت الدول عبء الإثبات إلى عاتق صاحب العمل أو إحدى الجهات الأخرى المستفيدة من الخدمات⁽⁶⁷⁾. وفي حالات أخرى، خففت

الآليات القضائية وغير القضائية عبء الإثبات على العمال مساهمةً منها في ضمان الوصول إلى سبل الانتصاف⁽⁶⁸⁾.

13-4 وعندما تتوافر معلومات تُرجح أن يكون العامل قد تعرض لمواد سامة في العمل، ويثبت أن التعرض لهذه المواد يسبب أضراراً في الحالات المماثلة، ينبغي أن تكفل الدول نقل عبء الإثبات إلى عاتق صاحب العمل لكي يدحض هذه الشواغل بدرجة معقولة من اليقين⁽⁶⁹⁾. وقد يُستحسن ذلك بصفة خاصة عندما تكون الوقائع والأحداث المتصلة بالبت في المطالبة خاضعة، كلياً أو جزئياً، لإشراف صاحب العمل أو طرف آخر دون غيره.

13-5 وليس من الضروري أن تُعرض المعلومات التي ترجح تعرض العامل لمواد سمية في شكلٍ يُبين مستويات التعرض أو يحدد المادة الكيميائية بدقة؛ ويمكن أن تتضمن أيضاً ما يفيد بأنه من المعروف الإصابة بأمراض مهنية في نشاط مهني أو قطاع صناعي معين. وينبغي السماح لصاحب العمل أو غيره من المستفيدين من الخدمات بدحض المسؤولية المفترضة شريطة أن يتحمل صاحب العمل عبء الإثبات.

المبدأ 14

حرمان العمال من حقهم في ظروف العمل الآمنة والصحية ينبغي أن يشكل جريمة.

الشرح

14-1 كل فعل أو ترك فعل يؤدي إلى تعرض العمال لمواد سمية يمكن أن يكون جريمةً في ظروف معينة. وهناك مجموعة متنوعة من أساليب تطبيق العقوبات الجنائية، ومع ذلك، فإن العديد من الدول سمح، على مدى عقود من الزمن، بتطبيق مبدأ المسؤولية الجنائية وفرض هذه المسؤولية على الشركات و/أو الأفراد فيما يتعلق بتعرض العمال للمواد السمية⁽⁷⁰⁾. غير أن اعتماد مبدأ المسؤولية الجنائية لا ينبغي أن يكون هو السبيل الأساسي أو الأوحى لإنفاذ القانون أو الوصول إلى سبيل انتصاف فعال بشأن انتهاك حقوق العمال على أيدي الكيانات التجارية و/أو الأفراد.

14-2 ويمكن أن يكون فرض العقوبات الجنائية مناسباً في حال أسفرت الأنشطة

التجارية عن انتهاكات لحقوق الإنسان المكفولة للعمال أو سُمح بوقوع هذه المخالفات من خلال التقاعس عن بذل العناية الواجبة لتخفيف المخاطر⁽⁷¹⁾. ويمكن أن يؤدي تطبيق مبدأ المسؤولية الجنائية دوراً كبيراً في حماية الناس من خلال الردع وإنفاذ القانون، إلى جانب الإسهام في تعزيز المساءلة وفرص الوصول إلى سبيل انتصاف فعال ومكافحة الإفلات من العقاب⁽⁷²⁾.

14-3 وينبغي أن تحرص الدول على أن تكون هناك أحكام متاحة بشأن تطبيق العقوبات الجنائية على الكيانات التجارية و/أو الأفراد في حالات انتهاك حقوق العمال الناجم عن التعرض لمواد سمية⁽⁷³⁾. وينبغي للدول فتح تحقيقات في هذه الحالات ومقاضاة المسؤولين عنها، وضمان تحميل المسؤولية لرؤساء المؤسسات التجارية إلى جانب الجهات الفاعلة الأخرى، حسب الاقتضاء.

المبدأ 15

ينبغي للدول أن تكفل المساءلة في القضايا عبر الحدودية المتعلقة بالعمال المتضررين من التعرض المهني.

الشرح

15-1 يجب أن يُتوخى في وضع آليات المساءلة وجبر الضرر التوافق مع واقع الاقتصاد العالمي الحديث وأنماطه العابرة للحدود في مجال الاستهلاك والإنتاج والتجارة والتخلص من النفايات والاستثمار وما ينجم عن ذلك من مخاطر عبر الحدود تتمثل في تعرض العمال للمواد السمية. فقد توسعت سلاسل الإمداد الدولية والمؤسسات التجارية عبر الوطنية ومختلف الشراكات التي تضم الدول والمستثمرين الأجانب، وارتفع عددها. وغالباً ما يحدث ذلك في البلد قبل أن تتوفر هياكل إدارة الشركات الملائمة والقدرة على تقديم الحماية الكافية للعمال من الانتهاكات الناجمة عن التعرض للمواد السمية.

15-2 وكما أن الواجبات والمسؤوليات المتعلقة بالحماية والاحترام تسري عبر الحدود (المبدأ 5)، فكذلك المساءلة. ويواجه الأشخاص، الذين تنتهك حقوقهم في سياق الأنشطة عبر الوطنية والعلاقات التجارية، عقبات من نوع خاص تحول دون وصولهم إلى سبل الانتصاف الفعالة بشأن تعرضهم للمواد السمية في المجال المهني. فهناك أسباب مختلفة يمكن أن تجعل سبل الانتصاف المتاحة للضحايا أمام المحاكم الوطنية في الدولة التي وقع فيها الضرر إما بعيدة المنال

أو غير فعالة. وتشمل هذه التحديات إقامة الدليل على وقوع الضرر وإثبات العلاقة السببية، فضلاً عن تكبد تكاليف مالية للحصول على الانتصاف في معظم الولايات الإقليمية وضعف القدرات التقنية وعدم استقلال بعض النظم القضائية.

15-3 والدول ملزمةً باتخاذ الخطوات اللازمة لجبر الضرر الناجم عن انتهاك حقوق العمال بتعرضهم للمواد السمية في الحالات التي تقع خارج أراضيها أو ولايتها القضائية وتتشأ عن أنشطة جهات فاعلة تستطيع الدولة ممارسة الرقابة عليها⁽⁷⁴⁾. وتدرج ضمن هذه الجهات الفاعلة مؤسسات شتى مثل الشركات وأصحاب العمل والمصنعين والمستوردين والمصدرين، في جملة مؤسسات أخرى.

15-4 وتتطلب المساءلة الفعالة والوصول إلى سبل الانتصاف في الحالات العابرة للحدود تعاوناً دولياً يشمل اتخاذ تدابير الوقاية والكشف عن المعلومات. وينبغي للدول أن تتخذ خطوات ترمي إلى زيادة فعالية جهود التعاون عبر الحدود فيما بين وكالات الدولة والهيئات القضائية بشأن إنفاذ القانون العام والقانون الخاص على حد سواء في إطار النظم القانونية المحلية⁽⁷⁵⁾.

15-5 ويتعين على الدول الأصلية، في الحالات التي يؤدي فيها نشاط مؤسسة تجارية في ولايتها القضائية، إلى انتهاك حقوق العمال بالتعرض لمواد سمية في الخارج أو يساهم في انتهاكها أو في حال كان للمؤسسة التجارية صلة بهذه الانتهاكات، أن تضمن، في نظمها القانونية المحلية، جواز الفصل في دعاوى العمال الأجانب ضد هذه المؤسسات التجارية و/أو الأفراد إذا كان من غير المرجح أن تكفل النظم القضائية المحلية للعمال المتضررين من التعرض لهذه المواد السمية إمكانية الاحتكام إلى القضاء أو الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة⁽⁷⁶⁾.

1. وثيقة الأمم المتحدة A/42/41، الفقرات 15-96.
2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 23.
3. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 6.
4. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 12.
5. يشمل هذا الحق حق كل إنسان في أن يكون مستقلاً بذاته وحرراً في التصرف في جسمه، بما في ذلك تسرب مواد سمية غير مرغوب فيها إلى جسمه، سواء في إطار العمل أو غيره. انظر اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18 (2005) بشأن الحق في العمل، الفقرة 7 ("تشمل هذه الحقوق الأساسية أيضاً مراعاة سلامة العمال البدنية والعقلية أثناء ممارسة عملهم").
6. اعترفت كل دولة، بتصديقها على الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، بحق واحد أو أكثر من هذه الحقوق الإنسانية المكفولة للعمال، إن لم تكن اعترفت بها جميعاً.
7. وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/22/53 و A/HRC/33/41.
8. وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/39/48 و Corr.1، الفقرة 40.
9. Ted Smith and Chad Raphael, "Health and safety policies for electronics workers", in The Routledge Companion to Labor and Media, Richard Maxwell, ed. (Routledge, 2015), pp. 78-89 (citing Amanda Hawes) Occupational Health, مفصل لهذه التفاوتات، انظر، على سبيل المثال، Hazard Risk Assessment Project for California: Identification of Chemicals of Concern, Possible Risk Assessment Methods, and Examples of Health Protective Occupational

Air Concentration, (Oakland, California, California Environmental Protection Agency, 2007)

10. وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/39/48 و Corr.1، الفقرة 64.
11. المرجع نفسه، الفقرة 38.
12. المرجع نفسه، الفقرات 45-47.
13. المرجع نفسه، الفقرة 6. انظر وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/33/41 و A/HRC/36/41؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (البرنامج الإنمائي)، Concetta Fenga, "Occupational exposure and risk of breast cancer", Biomedical Reports, 21 January 2016؛ ومنظمة الصحة العالمية، Summary of Principles for Evaluating Health Risks in Children Associated with Exposure to Chemicals (Geneva, 2011)
14. وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/39/48 و Corr.1، الفقرات 31 و 49-50.
15. وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/33/41. وتتعترف اتفاقية حقوق الطفل بحق الطفل في حمايته من أداء أي عمل يرجح أن يكون فيه خطر أو ضرر على صحة الطفل أو على نموه البدني (المادة 32). وتعرّف الاتفاقية المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال لعام 1999 (رقم 182) أسوأ أشكال عمل الأطفال بأنها "الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي" (المادة 3).
16. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة 25(1)(أ). للاطلاع على المخاطر التي يتعرض لها العمال المهاجرون، انظر وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/39/48 و Corr.1، الفقرتان 51 و 52.
17. اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم 36 (2018) بشأن الحق في الحياة.
18. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم

- 14(2000) بشأن الحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه.
19. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 12.
20. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 14.
21. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18، الفقرة 7.
22. لا يقصد بذلك العمال المستخدمون بصفة مباشرة فقط. انظر أعلاه 1-1.
23. المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، المبادئ 1 و 4 و 15
24. انظر الفقرة 24. انظر أيضاً سميث ورفائيل، "Health and safety policies for electronics workers" و "Occupational Health Hazard Risk Assessment Project for California".
25. على سبيل المثال، انصرفت ولاية كاليفورنيا عن "حدود التعرض المسموح بها" المعقدة واعتمدت معايير حامية للصحة، على نحو ما أوصي به في مشروع تقييم الخطر المتعلق بالمخاطر المهنية على الصحة في كاليفورنيا. انظر أيضاً اللجنة الدولية للوقاية من الإشعاعات، توصيات اللجنة الدولية للوقاية من الإشعاعات لعام 2007. ICRP. 2007. Annals of the ICPR: ICRP publication 103, vol. 37, Nos. 2-4 (2007)
26. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المادة 11(2)(د).
27. وثيقة الأمم المتحدة A/33/41، الفقرتان 32 و 33.
28. انظر، مثلاً، Global Sustainability Standards Board, Global Reporting Initiative, GRI 403: Occupational Health and Safety 2018. وللاطلاع على تعريف العلاقات التجارية وسلسلة القيمة، انظر مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان: دليل تفسيري (2012).

29. المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، المبدأ 15.
30. المرجع نفسه.
31. National Institute for Occupational Safety and Health, “Hierarchy of controls”, Centers for Disease Control and Prevention, 11 May 2018
 “التصميم الآمن في مراحل التصنيع”، وهي تقوم على إزالة المخاطر بدلاً من السيطرة عليها. انظر، Center for Chemical Process Safety, Inherently Safer Chemical Processes: A Life Cycle Approach, 2nd ed. (2009).
32. وثيقة الأمم المتحدة A/33/41، الفقرة 39.
33. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيين، 1981 (رقم 155) وغيرها من معايير السلامة والصحة المهنيين التي تلت، بما في ذلك اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين لعام 2006 (رقم 187).
34. برنامج الأمم المتحدة للبيئة، Global Chemicals Outlook II: From Legacies to Innovative Solutions (2019).
35. وثيقة الأمم المتحدة A/33/41، الفقرة 60.
36. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 24 (2017) بشأن التزامات الدول بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في سياق الأنشطة التجارية، الفقرات 30-32.
37. المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، المبدأ 15.
38. المرجع نفسه، المبدأ 13 و 17؛ واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 24، الفقرات 16 و 25 و 33.
39. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 15(ب). انظر أيضاً وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/36/41.

40. للاطلاع على حالة تتعلق بفئة واحدة فقط من المواد الكيميائية السمية التي تتألف من آلاف المواد المنفردة، وهي المواد البيروفلوروألكيلية والمواد البوليفلوروألكيلية (PFAS)، انظر، على سبيل المثال، الفيلم الوثائقي The Devil We Know: The Chemistry of a Cover-Up، متاح على الرابط التالي: <https://thedevilwknow.com> (2018)؛ ومقالة ناتانيال ريتش، "The lawyer who became Dupont's worst nightmare"، New York Times Magazine العدد الصادر في 6 كانون الثاني/يناير 2016؛ ومقالة أبراهام لوستغارتن "How the EPA and the Pentagon downplayed a growing toxic threat"، موقع بروبوليكا الإخباري، العدد الصادر في 9 تموز/يوليه 2018. انظر أيضاً اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل، المادة 18؛ والوثيقة A/HRC/36/41.

41. David Michaels, ed., *Doubt Is Their Product: How Industry's Assault on Science Threatens Your Health* (Oxford, Oxford University Press, 2008).

42. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 19(3)(ب).

43. وثيقة الأمم المتحدة A/33/41، الفقرة 26.

44. اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل، المادة 18؛ والاتفاقية المتعلقة بمنع الحوادث الصناعية الكبرى، لعام 1993 (رقم 174)، المادة 20؛ واتفاقية السلامة والصحة في المناجم، لعام 1995 (رقم 176)، المادة 13(1)(ج)؛ واتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، لعام 2001 (رقم 184)، المادة 8(1)(أ).

45. اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل، المادة 18(3)(أ).

46. وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/30/40.

47. المرجع نفسه.

48. المرجع نفسه.
49. اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل، المادة 18.
50. وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/39/48 و Corr.1، الفقرة 65.
51. وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/30/40.
52. المرجع نفسه، الفقرتان 38 و 101(ب).
53. المرجع نفسه، الفقرة 42.
54. اتفاقية استكهولم بشأن الملوثات العضوية الثابتة، المادة 9؛ واتفاقية ميناماتا بشأن الزئبق، المادة 17. انظر أيضاً إعلان دبي بشأن الإدارة الدولية للمواد الكيميائية.
55. وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/39/48 و Corr.1، الفقرة 28.
56. إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998). انظر اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام 1948 (رقم 87) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949 (رقم 98).
57. اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين.
58. مثلاً، على أساس نوع العمل أو الاستخدام، أو طبيعة مكان العمل، أو المؤسسة أو القطاع، أو الهجرة، أو غير ذلك من الأسباب.
59. الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، المادتان 15 و 16؛ ومحكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان، قضية إيشر وآخرون ضد البرازيل، الحكم الصادر في 6 تموز/يوليه 2009.
60. الاتفاقية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، المادتان 19(هـ) و 20.
61. Andrew Watterson and Rory O'Neill, "Double trouble on relative risk for occupational diseases", Hazards Magazine, special online report, March 2015.

62. وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/39/48 و Corr.1، الفقرة 70.
63. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 2(3)(أ). واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 3(1990) بشأن طبيعة التزامات الدول الأطراف؛ والمبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.
64. المبادئ الأساسية والمبادئ التوجيهية بشأن الحق في الانتصاف والجبر لضحايا الانتهاكات الجسيمة للقانون الدولي لحقوق الإنسان والانتهاكات الخطيرة للقانون الدولي الإنساني (قرار الجمعية العامة 147/60، المرفق)، الفقرات 11 و 15-23. واللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم 31(2004) بشأن طبيعة الالتزام القانوني العام المفروض على الدول الأطراف في العهد، الفقرة 16؛ واتفاقية حقوق الطفل، المادة 39. وانظر أيضاً منظمة العمل الدولية، Promoting Diversity and Inclusion Through Workplace Adjustments: A Practical Guide (جنيف، 2016).
65. وثيقة الأمم المتحدة E/CN.4/2006/42، الفقرة 45.
66. وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/33/41، الفقرة 40.
67. انظر على سبيل المثال، لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم 33(2015) بشأن لجوء المرأة إلى القضاء، الفقرات 3 و 8-10، و 13. وانظر أيضاً، The Danish Institute for Human Rights، Women in Business and Human Rights (Copenhagen، 2018)، pp. 50-51.
68. وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/39/48 و Corr.1، الفقرتان 70-71.
69. Junius C. McElveen Jr., "Establishing proof of exposure", Lexology, 2012.
70. انظر - First Responder Center for Excellence، "Occupation- al cancer legislation: presumptive legislation for firefighter cancer by State"، available at www.firstrespondercenter.com.

United States Court of Appeals for the Fifth .org انظر أيضاً: .Circuit, Borel v. Fibreboard Paper Products Corp., 1973
وانظر كذلك، على سبيل المثال، United Kingdom House of Lords،
Fairchild v. Glenhaven Funeral Services Ltd., 2002

71. McElveen, "Establishing proof of exposure".

72. ينبغي إتاحة سبل بديلة للانتصاف في حال انتفى وجود صاحب العمل أو تعذر عليه، لأسباب أخرى، توفير انتصاف فعال للعامل.

73. Felice Morgenstern, "Civil and criminal liability in relation to occupational safety and health", in ILO, Encyclopaedia of Occupational Health and Safety: متاح على الرابط التالي: www.iloencyclopaedia.org/part-iii/resources-institutional-structural-and-legal/item/215-civil-and-criminal-liability-in-relation-to-occupational-safety-and-health. وفي إيطاليا مثلاً، صدر الحكم في القضية المتعلقة باستخدام البنزين في مصنع للطلاء في عام 1977، بإدانة المدير العام والمدير التقني وطبيب العمل فضلاً عن أصحاب المصنع والمدير الإداري، بارتكاب جريمة القتل العمد.

74. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 24، الفقرة 15

75. وثيقتي الأمم المتحدة A/72/162، الفقرة 52 (مع الإشارة إلى www.commercecrimehumanrights.org/A/HRC/35/33 و www.unhcr.org/refugees/wp-content/uploads/2016/10/CCHR-0929-Final.pdf).

76. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 24، الفقرة 49

77. المرجع نفسه، الفقرة 30.

78. انظر التعليق العام رقم 34. وللاطلاع على التوجيهات ذات الصلة، انظر وثيقتي الأمم المتحدة A/HRC/32/19 و Corr.1، الفقرات من 24 إلى 28

والمرفق، ”توجيهات لتحسين مساءلة الشركات وسبل الانتصاف في حالات انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بمؤسسات الأعمال“، الفقرات من 1-9 إلى 7-9، والفقرة 1-10 والفقرات من 1-17 إلى 5-17 والفقرتين 1-18 و2-18.

79. انظر، على سبيل المثال، Supreme Court of the United Kingdom, Vedanta Resources PLC and another (Appellants) v. Lungowe and others (Respondents), Judgment of 10 April 2019.



مركز الأمم المتحدة للتدريب والتوثيق في مجال
حقوق الإنسان لجنوب غرب آسيا والمنطقة العربية

هاتف: +974 44932544 - 44935791

فاكس: +974 44935790

ص.ب: 23514

الدوحة - قطر

البريد الإلكتروني: dohacentre@ohchr.org

الموقع الإلكتروني: <https://untrainingcentre.ohchr.org>