

## الفصل من العمل:

عودة المبدأ الأساسي، «العدالة في العمل»: إن حصل فصل غير قانوني من العمل، فإن توجيه العقاب إلى الشركة المعنية، يجب أن يحقق تأثيراً رادعاً، أي أن يؤدي إلى عدم تشجيع، أو منع، تصرفات غير سليمة، تصيب بالضرر العمال. ينص المشروع، على شمولية النظام العقابي لجميع أرباب العمل، بغض النظر عن عدد العاملين لديه، وعلى خلاف القاعدة السابقة التي كانت تميز الحق في العودة إلى العمل وفق عدد العاملين، كأن يكون فوق أو تحت الـ 51 عاملاً. وعلى العكس من ذلك، فإن الإعادة تشمل جميع حالات البطالان ( التمييز، والتجاوز على قواعد الحماية والمساواة والأمومة، والدوافع غير السليمة)، وفي حالة عدم شرعية الفصل الفردي، الذي فرض لما يطلق عليه «الفصل لسبب صحيح»، أو لسبب شخصي مبرر، مع افتراض وجود نظام تعويضي يتناسب مع الراتب، باعتباره شكلاً للعقاب عاماً في حالات الفصل الفردي لسبب مبرر وموضوعي، لارتكاب انتهاكات إجرائية وجوهرية، مع افتراض وجود نظام تعويضي يتناسب مقداره مع الراتب، وفي حالات حصول انتهاكات لضوابط إجرائية وجوهرية ( مثل، أوضاع معيشة فعلية سببها وضع إقتصادي، ومعايير للإختيار)، في موضوع الفصل الجماعي. وفي جميع الحالات الخاصة بالإعادة للعمل، يترك للعمال حق الإختيار بين بدائل، التعويض المناسب أو الإعادة. وأيضاً عندما يكون قرار الفصل الفردي أو الجماعي لسبب مبرر وموضوعي، قابل للإقرار بقانونيته، فيجب أن يؤدي إلى مستوى عالي من المسؤولية من قبل الشركة في مقابل العمال المفصولين، متخذين تدبيراً سياسياً فاعلاً. وبالنسبة للشركة أو المؤسسة، ذات الخمسة عمال، وحيث لا تتوفر رغبة العامل أو الطرف المناسب للشركة للإعادة إلى العمل، فإن على القاضي أن يطرح حلاً عادلاً ومعقولاً. ويجب تعزيز الحماية الإجرائية، وشطب الضريبة الموحدة وجعل العدالة في العمل في متناول يد جميع العمال، وأن يستعاد دور القاضي في تقييم التناسب في العقوبة.

## الإصلاح في أنواع العقود

على خلاف النظام الأساسي للعام 1970، فإن الميثاق الجديد يُطبق على جميع العمال: المرؤسون (المعينون)، غير النمطيين، وعمال يعملون لحسابهم الخاص، وعمال القطاع العام والخاص، وفي جميع الشركات. سوق العمل يعاني من إجهاد شديد بسبب قوانين أنتجت حالة عدم الاستقرار (الوقتية) وعدلت بشكل عميق طابع عقود العمل. والحاجة تدعو إلى إعادة بناء عمل وتأثير أنواع التعاقد أو العقود: فيجب أن تلغى الكثير من أشكال الوقتية (عدم الاستقرار) وخلق بعض الأنواع في سيل أو نماذج القيام بالعمل. الوضع يستوجب مكافحة مبدأ المرونة التي طبقت خلال هذه السنوات من قبل المؤسسات بهدف الإنتقاص من قيمة العمل، مسبب الإضرار بحياة ورقي عمل ملايين العمال وإفقار الكفاءات والمهنية، المنتشر بفضل حالة عدم الإستمرارية في العمل. ولهذا السبب، إضافة إلى عقد العمل لوقت غير محدد، فإنهم يعيدون كتابة القواعد لتلك الأنواع القليلة من العقود القادرة على إرضاء حاجات الشركات: بدءاً من عقود العمل لوقت محدود، ( محيين بذلك المسببات والحدود المرتبطة بالفائدة)، ومروراً بنظام الإدارة (الذي يعود ليصبح محدوداً)، وصولاً إلى العمل الجزئي (بارت تايم)، والعمال المتدرب، وتحدد هنا المعايير التي تصنف أعمال المساهمة (التعاون) وواقع توفر الكرامة في العمل المستقل.

جميع العمال سينالون نفس الحقوق، والتعاقد سيصبح الأداة الذي يحدد للجميع ظروف العمل وتقييمه، وجميع العمال سيشاركون في تحديد الخيارات مع تعميم تطبيق القواعد بشأن الديمقراطية والتمثيل.

إن مشروع مقترح الإتحاد الإيطالي العام للعمل (CGIL)، يعيد توحيد عالم العمل، الذي يشهد اليوم إنقساماً، بسبب قوانين تفصل العام عن الخاص، العمال المستقلون عن المعينين، متجاوزاً جميع أشكال ومظاهر عدم المساواة.

# ميثاق الحقوق العامة للشغل تعميم وتحديث الحقوق

استفتاء استثنائي (فوق العادة)  
للمنتخبين إلى الإتحاد الإيطالي  
العام للعمل (CGIL)

## عرض مشروع قانون عن طريق المبادرة الشعبية نظام أساسي جديد للعاملات والعمال

الإستشارة الغير العادية للمنخرطين والمنخرطات في الكونفدرالية العامة الإيطالية للشغل، لتقديم مشروع قانون عبر المبادرة الشعبية: "ميثاق الحقوق العامة للشغل، أو نظام أساسي جديد للعاملات والعمال".

وهو يتناسب مع التغيير الحاصل في عالم الشغل، الذي يشهد اليوم الكثير من عدم المساواة، والتمييزات والإنقسامات.

فُسّم النظام الأساسي (المقترح) إلى ثلاثة أقسام أساسية:

- المبادئ العالمية
- قواعد للقانون تكسب قدرة أو كفاءة عامة لعملية التعاقد وتعبير عن الديمقراطية والتمثيل للجميع.
- إعادة كتابة عقود العمل
- النظام الأساسي لحقوق العاملات والعمال، وعمليات التعاقد الشامل، كلا الجانبين يمثلان ركيزتين أساسيتين لاستراتيجية واحدة، في مواجهة الإنحدار نحو عدم المساواة في عالم العمل، مع توفر أدائها ممثلاً في إتحاد نقابي. وأول عمل يجب القيام به، هو كتابة حق العمل، بإعادة إحياء وبناء، المبادئ المستندة إلى الدستور، والتي على أساسها يتم تأسيس ميثاق الحقوق لجميع العمال. والأمر الثاني، يعني بالتعاقد، وبما يعطي له الفعل والتأثير المطلوبين.

ندعو جميع العضوات والأعضاء في الكونفدرالية العامة للشغل (CGIL)، إلى التعبير عن آرائهم، بالتصويت، على "ميثاق الحقوق العامة للشغل". فالكرامة والحرية لمن يعمل، يمثلان إرثاً للجميع وهو إرثك لك أنت أيضاً.

وجهة نظرك تمثل نقطة إنعطاف

CGIL



cgil.it

التعاقدية (المفاوضة) الشاملة: هي خيار دقيق. بمعنى عزو واجب شمول العناصر الذين يعيشون اليوم، حالات، التهميش وعدم الاستقرار، أو هم عمال المناقصات، في مختلف المؤسسات، أو الشركات، وفي نفس موقع العمل أو في نفس السلسلة الإنتاجية، إلى عملية التفاوض والتعاقد. ودائما على أساس نفس المبدأ: الإقتراب من التعاملات وشروط العمل السليمة، خلال عمليات التعاقد، ملغين بذلك، واقع عدم المساواة والإنقسامات بين العمال.

لقد شهدت السنوات الأخيرة، صدور قوانين مختلفة، أصابت بالضرر وبشكل كبير، مبدأ التوازن بين القانون والتعاقد، من جهة، وبين السلطات الوحيدة الجانب، والحقوق الجمعية، من جهة أخرى.

بدءاً من وقف التعاقد في التوظيف العام وصولاً إلى المادة 8، التي وسعت حالات التجاوز والإستثناء، إلى قوانين و عقود، و قوانين ضاعفت حالات الوقتية في العمل، أو عدم الإستقرار، و التي توجت بقانون ”جوبز أكت – وظائف للعمل“، والقوانين التي شطبت القواعد الخاصة بالإعتراض على العمل الأسود (بدون عقد)، و ألغى حق العمل بضمان وبشكل آمن. ويوجد عالم حيث لم يتوفر فيه حتى مبدأ التعاقد، والحماية الكاملة أو الأفضل، و هو ذلك العالم المتمثل بالتمايز والتنوع في أشكال العمل: كالعمل المرووس (المعتمد)، أو غير المروؤوس ( غير المعتمد)، والمستقل، والتي تتمثل في مظاهر وأشكال مختلفة. وغالباً ما كانت توصف أو تعرّف بكونها دون معايير أو حدود، و تنسم بالمر ونة، وعدم الإستقرار، و الإستمرار، زانفة أو أعمال مستقلة حقاً، وأيضاً عمل المهينين.

الفصل بين المضمونين وغير المضمونين، الذي نشهده اليوم، يتضمن أو يحمل الكثير من الظلال. فالتعاقد الشامل يمكن له أن يقترب من تحقيق شروط مختلفة، وإيجاد إجابات لحاجات من يعمل، ولكن هنالك حقوق فردية ينبغي أن تتجه نحو العالمية وبعيدا عن التجزأة، وثمّ أو لا، وقيل كل شيء أن تتسع لتشمل الجميع.

يراد، إذاً، إنجاز ”ميثاق“ يتضمن مبادئ مستمدة من الدستور، لكي نضمن ”دخول الدستور في أماكن العمل، والتعريف بالحقوق ومن تشملهم“ الأمر الذي تحقق في القانون 70/300 ولكن الوضع يتطلب أيضاً إنجاز قانون، ونظام أساسي للحقوق للعاملات والعمال، يثبت حق العمل، ويقلب فكرة كون الشركة أو مؤسسة العمل، هي من تمثل الأشخاص الأكثر قوة، وهي التي تحدد الشروط الخاصة بمن يعمل، أي العناصر الأكثر ضعفاً.

والمطلوب أيضاً، توسيع الحقوق لتشمل من لا يتمتع بها، وتثبيت حقوق جديدة للجميع، وذلك لضمان الحقوق في العمل في عالم يتغير بسرعة، و يحتاج إلى التجديد.

وتوفير الضمانة لجميع العمال، في مشاركة فاعلة، في تحديد العقود الجماعية، بكفاءة عامة، والتي جرى كتابتها عبر قواعد عالمية وشاملة، تتناول التمثيل والديمقراطية، في أماكن العمل. والتعامل مع الأعمال غير المستقرة أو غير الثابتة، وإعادة بناء وإحياء قيم عقود العمل، وجعلها في اولوية تنفيذها، أو تحقيقها.

وسواء كان العقد لوقت غير محدود، أو محدود، أو مستقل، أو آني (وقتي)، فيجب أن يستجيب لحاجة عملية، وأن لا يكون أداة يجري عبره التضحية، بالحقوق الخاصة بالعمال أو لتقليص تكاليف الشركة أو المؤسسة.

يجب حماية العمل، وأن يجري تقييمه في إطار دوره وتأثيره على الصعيد الإجتماعي، إضافة إلى دوره الإقتصادي. التحدث اليوم عن التجديد، يعني الحديث عن الكفاءة، والمهارة، و التقييم المهني ، لأن العمال لايشكلون وباستحقاق، جزءاً من عملية العمل، فحسب، ولكنهم بمعرفتهم وخلاقيتهم يحددون نوعيته.

إن الإتحاد الإيطالي العام للعمل (CGIL) يريد إستعادة الحقوق، والديمقراطية، والكرامة للعمل، متطلعاً إلى أمام، بتقديم مقترح قادر على استيعاب وقراءة التغيير، وتجديد الأدوات التعاقدية، والحفاظ على تلك الحقوق الأساسية المعترف بها، دون تمييز ولجميع العمال، ودون تجزأة، وبالتالي لأن تكون شاملة وعالمية.

## الديمقراطية، والتمثيل، والمشاركة، والتعاقد



المواد 39 و 46 للدستور بقيت في جزء منها غير منفذة. وفي هذه السنوات، كانت هنالك الكثير من الإتفاقات التي جاءت لتعزيزٍ سواء كفاءة التفاوض التعاقدِي (بدءاً من النص الأخير الوحيد الخاص بالديمقراطية والتمثيل الذي انجز في العاشر من شهر كانون الثاني /حونيو 2014 وصولاً إلى الإتفاقات التالية التي هدفت إلى ضبط قواعد التمثيل)، أم تلك الإتفاقات الخاصة بموضوع الديمقراطية الاقتصادية. وعلى العكس من تطبيقها، كانت هنالك عملية إنتزاع صلاحية التعاقد وإنتقال في التشريع في ما يخص علاقات العمل وصلاحيات النقابات، وبشكل خاص في قطاع العمل العام. بمعنى آخر، أنها أدت إلى خفض مستوى المشاركة في أماكن العمل، وأعطت للشركات أو المؤسسات، وباستمرار، سلطات إجرائية أوسع دائماً، وكان أمراً واضحاً، في أن غياب، أو التجاوز على الإتفاقات النقابية، لم يؤدي إلى نتائج عقابية.

القوانين التي نظمت العمل في القطّاع العام، كما هو الحال في القطاع الخاص، قامت بتفريغ جميع الصراعات على حساب التضحية بالقوانين والتقييد العملي للعقود وللقواعد نفسها. التفاوض التعاقدِي الجمعي في جميع جوانبه، وأجوانه ومستوياته، اكتسب أهمية خاصة لكي يسمح بتنظيم العلاقة بين العمل والعمالة، رابطاً بذلك، حقوق العمال، وحاجات الشركات من خلال عمليات جماعية توسع المشاركة والديمقراطية.

ولهذا السبب فإن النظام الأساسي الجديد، يتضمن تمديد نماذج. واشكال المشاركة لتشمل جميع العمال، وكذلك هو ينص على قواعد موحدة للتمثيل في القطاعين العام والخاص، وفي المؤسسات الكبيرة والصغيرة، وللعمال في مواصفات قياسية، أم غير ها، وهو يحقق، بعد كل ذلك، قواعد محددة للعمال المستقلين (عمل حر).

المشاركة في المناقشات بشأن الإتفاقات وإنتخاب العمال لممثليهم بشكل حر، يجعل منهم عناصر ناشطة وعلى دراية كاملة، وهم بهذا يعطون للتعاقد، أدوات وقواعد يمكن أن تكسب المبدأ الدستوري جوهر الكفاءة العامة.

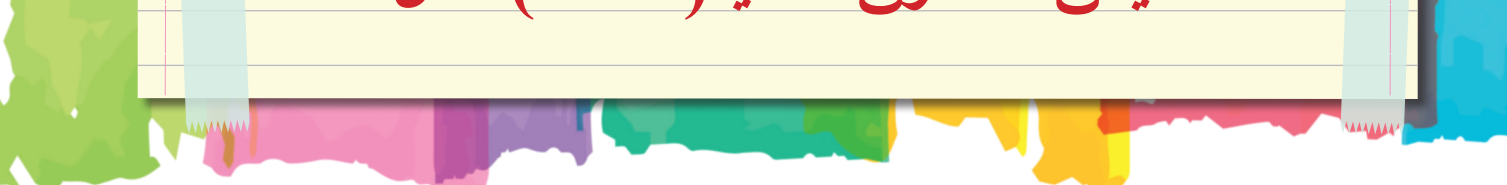
عندما توقع أغلبية منظمات التمثيل العمالي، عقداً محكوم بتوثيق شفاف ومعمم، وبعد أن قامت باستفتاء آراء العمال بشكل موثّق، فهي بذلك مؤثرة بالنسبة لجميع العمال ذات العلاقة، بميدان العمل المعني بالتعاقد.

ليس لأصحاب العمل سلطة وضع القواعد، ولا يمكنهم أيضاً، التجرد من التعاقد، ولكنهم العمال، ومنظمتهم الحرة هي من تملك بيدها القواعد التي تخدم الجميع، وتسمح لهم باتخاذ القرار. القواعد التي تتضمنها حالياً الإتفاقات المشروطة، في موضوع التمثيل، والديمقراطية، والتعاقد، إلى جانب مقترح النظام الاساسي الجديد، كل ذلك يوفر لهم صلاحية ترجمة القانون. فالمشاركة تعني التعاون، والمساهمة بما يخدم خير الشركات، ولكن باحترام حقوق العمال. ولهذا السبب لا يمكن أن يكون هنالك أي شكل من أشكال المشاركة، إن لم تكن قائمة عمليا وواقعا على الديمقراطية. فالديمقراطية الاقتصادية، كونها أداة للاعلام، والتدقيق والمتابعة و الرقابة، والمشاركة المباشرة في تحديد الخيارات الخاصة بالحياة الاقتصادية للشركة، تصبح أداة ناجعة لخير العمل بغضاره المكونة، أرباب العمل والعمال. ولهذا السبب تترجم القواعد الخاصة بالمشاركة الاقتصادية التي نصت عليها المادة 46 للدستور، بأدوات جاهزة وتحت تصرف ممثلي العمال وأصحاب العمل معا.

أن على منظمات العمال، وأيضاً تلك الخاصة بأصحاب العمل، أن تكون مسجلة رسمياً (معترف بها)، وهذا يخدم تمثيلاً واقعياً وفي إطار نظام يتضمن قواعد ديمقراطية، تعيد لاستقلالية الأطراف تلك القيمة الدستورية التي تضمنها القانون رقم 70/300، والتي جرى إضعافها في زمن الدورة التشريعية الحالية.

إن هذه المبادئ، التي يفترض أن تشمل جميع الشركات والمؤسسات وجميع العمال، يمكن لها أن تمثل تحولاً عميقاً في العلاقات بين منظمات العمال وأرباب العمل، وهي ستطبع النظام الإنتاجي بنقلة نوعية من خلال مشاركة واسعة.

## ميثاق الحقوق العلمية(الشاملة)للعمل



هنالك حقوق أسست على مبادئ مستمدة من الدستور ، والتي يجب أن تكون مضمونة لجميع العمال. فإن العمل بدون حقوق يجعل منه بضاعة، و الحقوق العالمية الشاملة، تجعل من العمل عامل رخاء و نمو. و أي عمل يتحقق، وفي أي مكان في العالم يجري القيام بالفعالية الخاصة، و أي عقد يبرم، فإنه في كل هذه الحالات، يجب ضمان الإقرار بهذه الحقوق دائماً، وجعلها قابلة للتحقيق للجميع.

الحق في العمل. لكل شخص الحق في أن يحصل على عمل، أو مهنة من المهن، وباختياره الحرّ، أو بموافقته. النظام الاساسي سيضبط الحق بالدخول إلى العمل، و التوجيه و أيضاً لإعادة الإنخراط في العمل، عبر الخدمات العامة وبصورة مجانية.

الحق بالحصول على عمل لائق، ومحترم. لكل إنسان الحق بالحصول على عمل لائق ومحترم، وأن يمارس باحترام للمهنية وبظروف عمل عادلة.

الحق بتوفر شروط عمل واضحة وشفافة. لجميع العمال الحق بتوفر شروط عقد واضحة وشفافة، جرى تسجيلها، وأن توفر لهم أية معلومة مفيدة تتعلق بحماية مصالحهم وحقوقهم.

الحق بالحصول على أجر عادل و مناسب. أي تقديم لعمل يجب أن يجري مكافأته بطريقة عادلة، وبما يتناسب مع حجم ونوعية العمل الذي جرى إنجازه. وبما يتفق أيضاً، مع ما أشارت إليه العقود الجماعية، أو الإتفاقات الجماعية التي جرى التّعاقد عليها من قبل جمعيات العمال المستقلين.

حرية التعبير عن الرأي. للعمال جميعهم، ودون أي تمييز ، الحق في إبداء آرائهم بحرية، وفي إطار إحترام المبادئ الدستورية، و النظام الاساسي، وفي الأماكن التي يعملون فيها، أيضاً.

الحق بضمان شرو وطو ظروف بيئية و عمل، آمنة. لجميع العمال الحق بالعمل في ظروف بيئية وعملية آمنة، بالشكل الذي يضمن لهم حماية صحتهم الجسدية، وحالتهم النفسية، و أيضاً حفظ كرامتهم الشخصية.

الحق في الراحة. لجميع العمال، بما فيهم العمال المستقلون، الحق بفترة راحة، وأن يؤخذ بالحسبان عدم إلزامهم بالقيام بعمل خلالها.

الحق بتوفير تناسب و مواءمة بين الحياة العائلية والحياة المهنية للعمال. للعاملات و العمال الحق في إختيار الأوقات و السبل في ما يتعلق بحياتهم الخاصة (أوتهم أو أومئتهم)، دون التعرض لأي نوع من أنواع الأحكام المسبقة في ما يخص علاقة العمل. فالعطلات أو الإجازات يجب أن تكون شاملة وعالمية على أرض الواقع، ومن خلال تنفيذ التعاقد الجماعي.

الحق في المساواة في الفرص بين المرأة و الرجل، في موضوع العمل و المهنة. النظام الاساسي يستند إلى المادة رقم 3 من الدستور (الإيطالي)، بتطبيق موضوع المساواة باعتباره حق، يتعارض مع أي شكل من أشكال التمييز.

الحق في أن لا يتعرض العامل للتمييز، في الحصول على عمل وفي إطار مسيرة علاقة العمل. يجب توفير الحماية لجميع العمال، في مقابل التمييز، بما في ذلك التمييز غير المباشر، وكذلك الحماية من أي شكل من أشكال المضايقة.

الحق في حفظ الخصوصية، ومنع المراقبأعمال المراقبة عن بعد. لقد تم تأكيد ضمان، حماية الخصوصية في مقابل عمليات المراقبة عن بعد، و حق حفظ الخصوصية، في النظام الاساسي للعمل، و الذي سيعيد التأكيد عليها، وسيكون ذلك من إختصاص (ممثلية النقابات للمؤسسة المعنية- RSA) أو ( ممثلية النقابات الموحدة- RSU).

منع التعامل مع المعلومات (المعطيات الشخصية) و توسيع الحماية الخاصة بحرية وكرامة العمال. لجميع العمال الحق بأن يكونوا محميين في موضوع التعامل مع معلوماتهم الشخصية، وذلك في حال عدم تلاؤم الأمر مع أهداف إنتاجية أو تنظيمية، وبكل الأحوال يأتي ذلك في صالح تحقيق الإتفاقات النقابية.

الحق بالحصول على المعلومات. لجميع العمال الحق، و أيضاً عبر التنظيمات الجماعية التي ينتمون إليها، في أن تتوفر لهم المعلومات الخاصة بكل ما يتعلق بأمور الشركة أو المؤسسة التي يعملون فيها، معلومات يمكن أن تؤثر على طابع علاقتهم بالعمل.

الحق في التوصل إلى حلول مناسبة (معقولة) في حال الإصابة بعاهة أو بمرض طويل الأمد. لجميع العمال، الذين تعرضوا للإصابة بعاهة أو بمرض طويل الأمد، ويعانون من قصور معين، الحق في إيجاد حلول مناسبة (أو معقولة)، سواء مادية أو تنظيمية.

الحق في التمتع في التفكير ، وفي تلقي إخطار مسبق وبطريقة مناسبة، في حال إجراء تعديلات تعاقدية من جانب واحد. للعمال الحق لأن يكون محمياً في حالة صدور شكوى، أو اعتراض على الإتفاق الذي يعزى سلطات من جانب واحد للطرف الآخر في العقد.

الحق في الحصول على المعارف لجميع العمال الحق في الحصول على المدارك بشكل دائم، ونظام كفوء لسياسات فاعلة، و التعرف على التكنولوجيا الحديثة، ولاكتساب القدرات الضرورية، لتجنب أي شكل من أشكال التهميش الإجتماعي للعمال الذين يعانون من نقص في إعدادهم المهني.

الحق بضمان الحماية الخاصة بالإختراعات والأعمال العبقريّة (التي تشير إلى موهبة). بمعنى كل ما هو ثمرة لعبقريّة أو لموهبة العامل في إطار ممارسة عمله، والذي لم يرد مسبقاً في التعاقد، يجب أن يتمّ الإعتراف به لصالح العامل.

حماية العمال في حالة التراجع و عدم تجديد عقود تالية. لجميع العمال الحق لأن تتوفر لهم الحماية، في حالة عدم توفر التسببب أو التبريرات للتراجع أو لعدم تجديد عقودهم، ولأن يعتبر ضوا في حال حصول تجاوزات أو إجراءات تمييزية.

الحق في الحصول على الدعم بمدخلات ناجمة من عمل. لجميع العمال الحق، في حالة البطالة غير الإرادية، أو في حالة تعليق نشاط إنتاجي، في تحقيق نظام ضامن للحصول على مساعدة حرة وكريمة.

الحق في ضمان حماية تقاعدية مناسبة. لجميع العمال الحق في الحصول على تقاعد، يضمن لهم سبل مناسبة لمتطلباتهم الحياتية.

الحماية القضائية لحقوقي العامل و حمايته في حال تعرضه لطرء غير قانوني من العمل. لجميع العمال الحق في الحصول مجاناً ولمدة مناسبة، على التقاضي، و التعويضات المناسبة، في حال الإختلاف و التناقض في ما يتعلق بعلاقات العمل.

الحق في حرية التنظيم النقابي، و التفاوض و القيام بحركة جماعية، وفي تمثيل المصالح الخاصة بالعمل. أن تتوفر لجميع العمال، إمكانية تنظيم أنفسهم بكل حرية، و التفاوض و اللجوء إلى تحركات جماعية، بهدف حماية مصالحهم النقابية و المهنية.

مكافحة العمل الأسود، و تنظيم النشاطات باستخدام العنف، و التهديد، و الترهيب و الإستغلال. لجميع العمال الحق في الحصول على الحماية من العمل الاسود، باعتباره جريمة يعاقب عليها، و من الجهات التي تنظمه، و تستخدم العمل بالعنف، و أي شكل من أشكال التهديد و الترهيب و الإستغلال.