

ندفع العالم قُدماً

كونغرس الـITF لعام 2024

رؤية وقرارات
الكونغرس

2024 إلى 2029



الاتحاد الدولي
لعمال النقل

الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) هو اتحاد ديمقراطي، تقوده النقابات المنتسبة، ومعتزف به على أنه السلطة القائدة للنقل في العالم. نحن نكافح بحماس لتحسين حياة العمال، ونربط بين أكثر من 700 نقابة عمالية منتسبة من أكثر من 150 دولة لتأمين الحقوق والمساواة والعدالة للعمال في جميع أنحاء العالم، ونحن صوت ما يقرب من 16.5 مليون من عمال النقل حول العالم.

المحتويات

7	رؤية الكونغرس
8	القسم 1: عمال النقل يقودون التغيير
10	القسم 2: الأزمات والفرص
12	القسم 3: مطالبنا بالتغيير
12	أ- حقوق عمال النقل
13	ب- المساواة لعمال النقل
15	ج- الصحة والسلامة لعمال النقل
17	د- تشكيل مستقبل العمل
19	هـ- مساءلة الشركات في سلاسل التوريد العالمية
20	و- جعل النقل مستداماً
22	القسم 4: إستراتيجيتنا لتحقيق التغيير
23	زيادة وتفعيل العضوية
24	تنفيذ الحملات المبتكرة
26	التأثير على السياسة العالمية والإقليمية
28	الخلاصة: عمال النقل يدفعون العالم قدماً

قرارات الكونغرس

29

أ- الحقوق

30

أ-1: حقوق عمال النقل

33

أ-2: الوضع في فلسطين وإسرائيل

35

أ-3: الأزمة في شرقي جمهورية الكونغو الديمقراطية (DRC)

36

أ-4: اليمن

37

أ-5: الأزمة في بلدان الساحل

38

أ-6: حق كل إنسان وكل الشعوب في السلام والأمن هو التزام أساسي يقع على عاتق الدول والمؤسسات الحكومية الدولية

40

أ-7: عدم التسامح مطلقاً مع اليمين المتطرف

42

أ-8: إسواتيني

44

أ-9: بطولة كأس العالم لكرة القدم 2026 و2030

46

أ-10: تعزيز نقابات عمال النقل عبر وسط وشرق أوروبا

48

أ-11: الضمان الاجتماعي حق إنساني لكل عامل في قطاع النقل

50

أ-12: من أجل ذاكرتنا الجماعية

51

أ-13: توسيع نطاق التنظيم النقابي لعمال النقل البري العابرين للحدود وغير الرسميين

53

أ-14: مستقبل العاملين في قطاع الطيران في خطر

55

أ-15: لوائح عالمية أفضل للعاملين في مجال الطيران المدني

57

أ-16: ضرورة إدراج قضايا العمل والقضايا الاجتماعية في قطاع الطيران ضمن أجندة منظمة الطيران المدني الدولي الخاصة بالتنمية الاقتصادية للنقل الجوي

59

أ-17: الدعم لعمال النقل في أوكرانيا

61

أ-18: الأسطول الإستراتيجي الأسترالي

62

أ-19: الحقوق النقابية في السكك الحديدية الباكستانية

64

ب- المساواة

64

ب-1: المساواة لعمال النقل

67

ب-2: مكافحة التمييز ضد عمال النقل من مجتمع الميم

69

ب-3: المساواة لذوي الإعاقة في قطاع السكك الحديدية عالمياً

71

ب-4: تمكين عمال النقل الشباب في الـITF

73

ب-5: المضي قدماً - المرأة في الـITF بعد ربع قرن من الإنجازات

75

ب-6: تعزيز مستقبل العمل للعمال البحريين الشباب

77	ب-7: تدريب شبابنا
	ج- الصحة والسلامة المهنيان
78	ج-1: الصحة والسلامة لعمال النقل
81	ج-2: أوصلي إلى المنزل بأمان
83	ج-3: تخفيف مخاطر الإعياء على مضيفي الطيران، وضمان السلامة والصحة والامتثال للأنظمة في قطاع الطيران
85	ج-4: نموذج التحرير يهدد الصحة والسلامة في المطارات
87	ج-5: بيئة عمل لائقة وآمنة وصحية في مصائد الأسماك
	د- مستقبل العمل
90	د-1: تشكيل مستقبل العمل
93	د-2: استقطاب العاملين الإداريين وتنظيمهم نقابياً
94	د-3: ضمانات جماعية عالية المستوى لعمال المنصات
95	د-4: المحافظة على طواقم الطيران المكونة من طيارين اثنين في النقل الجوي التجاري، ورفض عمليات الطيران بطواقم مُختزلة
97	د-5: بخصوص تشغيل القطارات بدون سائق
99	د-6: المركبات ذاتية القيادة في قطاع النقل العام البري
101	د-7: النقل المُصغَّر
	هـ- المساءلة:
102	هـ-1: مساءلة الشركات في سلاسل التوريد العالمية
105	هـ-2: مبادئ الأجور الآمنة وبناء قوة النقابات عبر سلاسل توريد قطاع النقل
107	هـ-3: التضامن عبر سلاسل توريد شركة ميرسك
109	هـ-4: تعزيز حقوق الإنسان ومعايير العمل في إستراتيجية التمويل المستدام العالمية
111	هـ-5: قناة بنما بوصفها ركيزة أساسية لسلاسل التوريد العالمية
113	هـ-6: تعزيز هيكل مجموعة عمل الملاحة الداخلية في الـITF في منطقتنا
114	هـ-7: وضع ميثاق الحقوق والحريات لعمال النقل الجوي
116	هـ-8: التصدي لتحديات إلغاء الضوابط التنظيمية، والتجزؤ في سلاسل توريد الطيران
118	هـ-9: مقترح لمعالجة عدم فعالية تأمين أندية الحماية والتعويض (P&I Clubs) للشحن البحري
120	هـ-10: تعزيز التعاون بين الاتحاد الدولي لعمال النقل ومذكرة تفاهم باريس
121	هـ-11: دعم منتدى التفاوض الدولي (IBF)

122

هـ-12: حماية الملاحة الساحلية البحرية في تشيلي

و- الاستدامة

124

و-1: جعل النقل مستداماً

127

و-2: الاستثمار في السكك الحديدية لمواجهة التغير المناخي

128

و-3: لا لتفكيك شركات السكك الحديدية المتكاملة وخصخصة قطاع النقل العام

130

و-4: مراجعة سياسة الجرف القاري البحري للـITF

رؤية الكونغرس

القسم 1: عمال النقل يقودون التغيير

ويظهرون الاستجابات التضامنية عبر الحدود للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والنهوض بالنقل كخدمة عامة مهمة. إن الـITF والنقابات العمالية المنتسبة له مُتحدون في بناء حركة دولية للطبقة العمالية، وقوتنا تكمن في عملنا وفي تنوعنا، ودستورنا يُعبر عن قيمنا المتمثلة في السلام والعدالة والاحترام والمساواة، وعن هدفنا المتمثل في بناء عالم أفضل.

لقد حددنا رؤيتنا للفترة من 2024 إلى 2029 تحت شعار "عمال النقل يدفعون العالم قدماً"، وهذه هي مطالبنا وإستراتيجيتنا للتحويل الجذري لصناعة النقل لخلق اقتصاد ومجتمع أكثر أماناً وإنصافاً واستدامة للجميع. إننا نؤمن بعالم تسوده العدالة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، حيث يُعامل جميع العمال على قدم المساواة، وحيث يمكن لكل فرد أن يعمل في بيئة آمنة خالية من الخوف والتمييز، وحيث يتقاضى كل عامل أجراً يقدر دوره الحاسم في المجتمع كمحرك للثروة الاقتصادية والازدهار.

لطالما وحّدنا العمال، وحاربنا الاستبداد والجشع والمعاناة؛ ونجونا من الحروب والتوترات النووية والجائحة العالمية؛ وعززنا الحقوق والمساواة والعدالة خلال مرحلة التغيير الصناعي والاجتماعي.

الآن في عالم تتزايد فيه حالات انعدام المساواة والاعتداءات على حقوق الإنسان والاستبداد والفساد وجشع الشركات، نقف معاً متحدين كصوت واحد متضامن.

عمال النقل يدفعون العالم قدماً، نحن السائقون، وسائقو التوصيل، والبحارة، وعمال الرصيف، والصيادون، والطيارون، ومضيفو الطيران، والمهندسون، وعمال النظافة، ومقدمو الطعام، وبائعو التذاكر، وعمال المطارات والمستودعات. نحن النساء العاملات، والعمال الشباب، والعمال الرسميين وغير الرسميين الذين ينقلون الناس والبضائع والخدمات من وإلى كل مكان، ومن كل مجتمع. تسعون في المائة من البضائع التي تبلغ قيمتها 14 تريليون دولار أمريكي سنوياً ينقلها العمال البحريون، ومليارات الركاب يتم نقلهم كل يوم بأمان في المدن وداخل البلدان وعبر الحدود براً وبحراً وجواً. تسعة من كل عشرة أشخاص يعتبرون النقل خدمة عامة مهمة.

عندما توقف العالم خلال جائحة كوفيد-19 استمر عمال النقل في الحفاظ على حركة العالم في ظل ظروف استثنائية صعبة، وكما كنا نفعل دائماً، فقد حافظنا على استمرار حركة الغذاء والدواء والركاب والأطباء والطلاب والمعلمين والعمال الرئيسيين وسلاسل التوريد والتجارة والمجتمع والعالم أجمع.

عمال النقل هم شريان الحياة للاقتصاد العالمي، فهم يربطون بين سلاسل التوريد الحيوية والأسواق والمجتمعات، وهذا يعني أن لدينا فرصة ممتازة لزيادة التغيير والمطالبة به. النقل هو حياتنا، ومصدر رزقنا ومستقبلنا.

على مدى أكثر من 130 عاماً وعمال النقل ينظمون



على مدى أكثر من 130 عاماً وعمال النقل ينظمون ويظهرون الاستجابات التضامنية عبر الحدود للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والنهوض بالنقل كخدمة عامة مهمة.

نحن نستمد قوتنا من قوة عمال النقل الشباب، والنساء العاملات بالنقل، والعمال من أعضاء مجتمع الميم، والعمال المهاجرين، وعمال الشعوب الأصلية، والعمال ذوي الإعاقة، والعمال من الأقليات، والعمال غير الرسميين، والمجتمعات المهمشة والطبقة العاملة التي تمثلها.

معاً، ومن خلال قوتنا الجماعية، ندفع العالم قدماً نحو مستقبل أفضل.

نحن مُتحدون في الاستجابة للتحديات الصناعية والاجتماعية والبيئية التي نواجهها، ومن خلال التنظيم النقابي وتنسيق الحملات، فإننا نناضل من أجل حقوقنا، ونحول السلطة من رأس المال إلى العمال.

الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) هو اتحاد نقابي ديمقراطي فريد لنقابات عمال النقل، وتعزز هياكلنا الديمقراطية عملنا الجماعي، وتمنحنا قوتنا الصناعية القدرة على النضال من أجل حقوق وظروف عمل أفضل، ومن دواعي فخركنا العميق أن يمتلك بحارتنا اتفاقية المفاوضة الجماعية العالمية الوحيدة على مستوى العالم. يجب علينا أن نتعلم من تجاربنا وتاريخنا وأن نبني نماذج جديدة للقوة الصناعية العالمية لجميع عمال النقل.

القسم 2: الأزمات والفرص

وأزمة سلسلة التوريد التي نواجهها اليوم. علاوة على ذلك، يؤثر الإقصاء الممنهج للعمليات بالنقل والتقليل من قدرهن تأثيراً سلبياً على النمو الاقتصادي، وتؤدي تجزئة سلاسل التوريد واستمرار عدم المساواة داخل الدول وفيما بينها إلى تفاقم الانقسامات بين العمال وتعزيز هيمنة احتكارات الشركات المسيطرة على تلك السلاسل.

لا ينبغي لعمال النقل أن يتحملوا التكلفة الحقيقية لهذا النموذج غير المستدام، والنقابات العمالية هي الجهات الفاعلة الوحيدة في سلسلة التوريد التي لديها المعرفة والتمثيل في مكان العمل لاستبدال الجشع بنموذج جديد للتجارة الدولية يقوم على الشفافية والمساواة والحقوق والمساواة والاستدامة.

لدينا أزمة سياسية: أدى فشل السوق الحرة وتزايد أوجه عدم المساواة وتجريد العمال من حقوقهم إلى منح اليمين المتطرف وكراهية الأجانب والاستبداد منبراً سياسياً، وقد أدى ذلك إلى هجوم على الحقوق في العديد من الديمقراطيات وتنامي القمع السياسي في **جميع المناطق**، وكما رأينا عبر التاريخ، فقد كان النقابيون، والمهاجرون، والنساء، ومجتمعات الميم، والشعوب الأصلية، والأشخاص ذوو الإعاقة، وغيرهم من المجتمعات المهمشة أول ضحايا الكراهية والعنصرية والعنف الناتج عن ذلك. ومرة أخرى، يقف عمال النقل والنقابات العمالية والـITF في طليعة النضال ضد هذه الحركات الاستبدادية.

نواجه اليوم أزمات اقتصادية وسياسية واجتماعية ومناخية متتالية تهدد الطبقة العاملة في جميع أنحاء العالم، ومن الممكن أن تؤدي هذه الأزمات إلى تفاقم أوجه عدم المساواة الحالية بصورة أكبر. إن النقابات العمالية تواجه اليأس بالأمل، وتقود عملية إحياء عالمية للتضامن والإضراب وتمكين العمال، ويمثل الـITF وسيلة عمال النقل للانضمام إلى هذه الحركة العالمية واغتنام هذه الفرصة التي لا تتاح إلا مرة واحدة في كل جيل لتغيير العالم نحو الأفضل.

لدينا أزمة صحية: يفقد نحو **ثلاثة ملايين عامل حياتهم** ويضيع حوالي 4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي كل عام بسبب ضعف تدابير السلامة والصحة المهنية، ويؤثر انخفاض الأجور، والطبيعة غير الرسمية للعمل، وتقليل التكاليف، وتدهور الحماية الاجتماعية، ونمو التعاقد من الباطن وغيرها من الضغوط الاقتصادية السلبية تأثيراً مباشراً على الصحة والسلامة، ويجعل العمال أكثر عرضة للعنف والتحرش والإصابة في العمل والمنزل وأثناء تنقلهم إلى العمل.

لدينا أزمة اقتصادية: لقد ساهمت اقتصادات السوق الحرة في تأجيج التضخم، وتجنب الضرائب والتهرب الضريبي، والخصخصة، وإلغاء الضوابط التنظيمية، وتصاعد الديون، وتقليل الأجور، وتدهور معايير العمل، ونقص العمل اللائق، واستغلال العمال المهاجرين، وزيادة مخاطر العمل القسري والعبودية الحديثة، واتساع الفوارق في الثروة، والعمل غير الآمن

تؤدي تجزئة سلاسل التوريد واستمرار عدم المساواة داخل الدول وفيما بينها إلى تفاقم الانقسامات بين العمال وتعزيز هيمنة احتكارات الشركات المسيطرة على تلك السلاسل.



الصورة: وكالة رويترز

الطبيعية التي تعتمد عليها الحياة البشرية كلها. سيؤثر هذا الأمر بشكل متفاوت على بلدان جنوب الكرة الأرضية، حيث توصل أزمات الديون **تقييد القدرة على الإنفاق العام** على الأولويات الاجتماعية والبيئية. أما بلدان الشمال العالمي فهي لا تفي بالتزاماتها.

علينا أن نتصدى سويًا لهذه الأزمات ونتحدى الساسة وأصحاب العمل الذين يسعون لتحقيق الربح على حساب الناس. تعمل النقابات العمالية على إحداث وزيادة وزيادة التغيير في جميع أنحاء العالم، ونحن نشهد بداية فصل جديد في تاريخنا المشرف، ونتعاون مع أصحاب العمل والسياسيين المسؤولين لإيجاد بدائل أفضل، ويقف الـITF في طليعة هذا التغيير مستمداً قوته من قوة عمال النقل والنقابات العمالية المنتسبة له. سنواجه هذه التحديات وجهاً لوجه وسنخرج منها منتصرين.

منذ عام 2018، اندلعت **الصراعات** في مختلف مناطق العالم، وأجبر ملايين اللاجئين على الفرار من أوطانهم، وأصبح **عشرات الملايين** غيرهم مشردين داخلياً، وغالبيتهم العظمى من سكان الجنوب العالمي. يؤدي التغيير المناخي إلى زيادة نشوب النزاعات والهجرة في أجزاء كثيرة من العالم، حيث يقدر متوسط عدد النازحين قسراً بسبب الكوارث الطبيعية منذ عام 2008 بنحو **21.5 مليون شخص** سنوياً، ولا يزال شبخ الحرب النووية ماثلاً، مع ضعف قدرة المؤسسات متعددة الأطراف على التصدي للتوترات المتصاعدة بين الدول، ويؤكد الـITF ومنظماته الأعضاء التزامهم بالسلام والمساواة والتفاهم المتبادل.

نحن في أزمة مناخية: إذا لم نتصرف الآن، فقد ترتفع درجات الحرارة العالمية إلى أكثر من **1.5 درجة مئوية فوق مستويات ما قبل الصناعة**، وسيعاني العالم تغيرات مدمرة لا يمكن إصلاحها، ومع ذلك، يستمر تغير المناخ وفقدان التنوع البيولوجي بلا هوادة، مما يهدد الأسس

القسم 3: مطالبنا بالتغيير

الحق في الإضراب منصوص عليه في قانون العمل الدولي، لكنه يتعرض للهجوم. نحن واضعون - يتمتع العمال بحق الامتناع عن العمل. الحق في الاحتجاج والمشاركة في الإضراب عن العمل هو أساس التضامن الدولي. ويجب أن نقف إلى جانب جميع العمال ونقاباتهم ونطالب بالاحترام العالمي لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 (اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي) ورقم 98 (اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية)، ويجب تحديد الأجور والشروط بشكل أساسي عن طريق التفاوض الجماعي.

نحن نواجه الاعتداءات على حقوق عمال النقل لضمان عدم تسبب جشع الشركات في القضاء على أوجه الحماية التي اكتسبناها بشق الأنفس، وسندافع عن الحق في الإضراب ونعززه ونقوم بالحملات لتأمين العمل اللائق، بما في ذلك الأجور المعيشية العادلة واللائقة والحماية الاجتماعية لعمال النقل على مستوى العالم. ونحن نطالب بالتمويل الكافي وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل جميع عمال النقل.

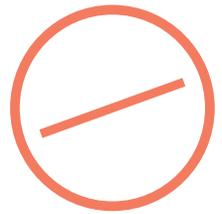
يجب أن يتمتع جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، بنفس الحقوق بغض النظر عن وضعهم الوظيفي، سواء في الاقتصاد الرسمي أو غير الرسمي، ويجب تحويل التعاقد المؤقت المتكرر إلى علاقات وظيفية قياسية ودائمة.

ويجب احترام معايير العمل الدولية وتعزيزها وتوسيع نطاقها. ونحن بحاجة إلى إجراءات منسقة لنقل عمال

بصفة الـITF الصوت الجماعي لعمال النقل في العالم، فإننا نركز على القضايا الكبرى التي تؤثر على حياة وسبل معيشة جميع عمال النقل. يجب علينا أن نتخذ إجراءات للتصدي للتحديات التي نواجهها، وأن نشكل مستقبلنا بشكل استباقي، بدءاً من تحسين الأجور وظروف العمل لعمال النقل إلى حل المشاكل الهيكلية التي تعاني منها صناعتنا ومجتمعنا الأوسع نطاقاً.

مطالبنا الستة هي بمثابة خارطة طريق نتحد حولها، وعمال النقل هم من يحلون المشاكل اليومية وأول المستجيبين لها والخبراء في هذا المجال، وهذه هي مطالبنا الجماعية للحكومات، وأصحاب العمل، والمستثمرين، والمؤسسات الأخرى.

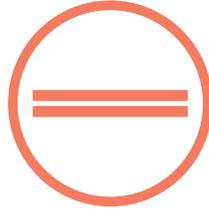
حقوق عمال النقل



أماكن العمل هي خطوط المواجهة في النضال من أجل الحقوق والديمقراطية، والاعتداءات على الحقوق الأساسية للعمال إلى جانب التهديدات المتزايدة المتمثلة في إلغاء الضوابط التنظيمية، وإضفاء الطابع العرضي، وغير ذلك من أشكال التوظيف الجديدة، تعرض حياة العمال وسبل معيشتهم للخطر، كما تتعرض المفاوضات الجماعية والحق في الانضمام إلى نقابة إلى التدهور في العديد من البلدان.

يجب أن يتمتع جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، بنفس الحقوق بغض النظر عن وضعهم الوظيفي، سواءً في الاقتصاد الرسمي أو غير الرسمي،

المساواة لعمال النقل



على الصعيد العالمي، لا يزال أصحاب العمل في قطاع النقل يقودون صناعة متحيزة إلى حد كبير تمثل المرأة فيها أقل من خمس القوى العاملة العالمية، في حين يتزايد تمثيلها في أكثر أشكال التوظيف خطراً وتزعزاعاً في قطاع النقل. في قطاع يهيمن عليه الرجال، تواجه النساء عوائق هيكلية عند محاولة الانضمام إلى العمل بالقطاع والاستمرار به، كما أنهن أكثر عرضة للعنف والتحرش، ويتم إغفالهن باستمرار في عملية صنع القرار. تتعرض حقوق المرأة الإيجابية للتهديد في العديد من البلدان، مما يؤثر بشكل متفاوت على دورها في سوق العمل.

يدخل الشباب في عالم عمل يتصف بالتزعزاع المتزايد، وتدني الأجور وظروف العمل، و**انعدام الأمن**، وتشير التقديرات إلى أن حوالي **77% من العمال الشباب** على مستوى العالم يعملون في وظائف غير رسمية ويفتقرون إلى الحماية الاجتماعية وغيرها من الضمانات، وأن **العمالة غير الرسمية بين الشباب في قطاع النقل على وجه التحديد أخذت في الارتفاع**.

يتعرض العمال المهاجرون أكثر من غيرهم للعنف والاستغلال، كما أنهم أقل حظاً في الحصول على الحماية الاجتماعية في عالم يزداد عدائية، ويواجه عمال النقل من ذوي الإعاقة التمييز، ولا يزال العمال من أفراد

النقل من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي، مع التسليم بأهمية توصية منظمة العمل الدولية 204.

يجب على أصحاب العمل، عند النظر في التغييرات التي تطرأ على عمليات النقل المتغيرة باستمرار (بما في ذلك تلك الناجمة عن عمليات الدمج أو الاستحواذ أو النقل) والتي قد يكون لها آثار كبيرة على العمالة، تقديم إشعار مسبق ومعقول للنقابات العمالية حتى تتمكن من الحفاظ على معايير العمل والتخفيف من الآثار السلبية.

يحق للعامل الذي يتقرر إنهاء خدماته الحصول على إشعار مهلة معقولة أو تعويض مالي بدلاً عن الإشعار.

سدافع عن حقوق عمال النقل في جميع أنشطتنا، وسنبذل قصارى جهدنا لدعم أنشطة التضامن، وسندعم جميع جهود التنظيم النقابي والحملات التي تقوم بها نقاباتنا المنتسبة للدفاع عن حقوقنا وتعزيزها، وسنكافح لإنهاء العمل القسري وعمالة الأطفال حيثما وجدت في قطاع النقل، ومن خلال مشاركتنا مع الحكومات والشركات والمستثمرين والمؤسسات الأخرى، سنوصل رسالة مفادها أن احترام حقوقنا الأساسية، بما فيها حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية والحق في الإضراب، أمر غير قابل للتفاوض.

قطاع النقل أن يتخذوا التدابير المناسبة لدعم العمال الذين يتحملون مسؤوليات عائلية، بما في ذلك توفير ساعات عمل موثوقة ومرنة، وتحديد ساعات العمل، والحماية ضد الفصل التعسفي، ويجب تنظيم ساعات العمل، إن أمكن، بناءً على الاتفاقيات الجماعية.

النقابات القوية تحتاج إلى العمال الشباب. لكي تنمو حركتنا النقابية، يجب علينا أن نحشد الأجيال القادمة، وهذا يستلزم توظيف المزيد من العمال الشباب، وإنشاء هياكل ومنصات مخصصة للشباب داخل النقابات، ورعاية القيادات الشبابية، وخاصة في قضايا مثل العدالة المناخية، والمساواة بين الجنسين، والهجرة، والصحة النفسية. نحن ملتزمون بدعم التمثيل الشبابي في عمليات صنع القرار، وقيادة الحملات، ودعمهم في الكفاح ضد الاستغلال، والعمل العرضي والعمل غير الآمن.

نحن نبني القوة ونشكل مستقبلاً خالياً من جميع أشكال عدم المساواة والتمييز، داخل أماكن عملنا ومجتمعاتنا.

مجتمع الميم مجبرين على إخفاء هويتهم في العديد من البلدان أو يواجهون التعرض للتمييز والعنف وحتى عقوبة الإعدام. يجب أن نتصدى لأوجه عدم المساواة والعنصرية والتمييز والوصم على جميع المستويات، وأن نكشف الظلم ونحاسب المسؤولين عنه، ويعتبر العمال العابرون للحدود أكثر عرضة لتأثيرات هذه السلوكيات، إلا أن معالجة أوجه عدم المساواة تساهم في تعزيز حقوق جميع العمال.

نحن ندعو إلى تكافؤ الفرص، والمساواة بين الجنسين، واتخاذ القرارات الديمقراطية الشاملة للجميع، والقيادة التي تمثل جميع الفئات. ونحن نواجه العنصرية، وكراهية النساء، والقوالب النمطية، والنظام الأبوي، والتمييز، والوصم في مكان العمل. نحن نعزز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لجميع العمال، بغض النظر عن أعمارهم، ونتخذ التدابير لمنع التمييز في العمل والمهنة بحق العمال الأكبر سناً.

نحن بحاجة إلى صناعة نقل تحولية تدعم المساواة بين الجنسين، وسنواصل مواجهة التمييز واتخاذ إجراءات حاسمة ضد جميع أشكال التمييز، بما في ذلك الأشكال المتداخلة داخل ثقافة وممارسات صناعتنا، وحتى داخل حركتنا النقابية. يُعتبر تحسين الإنصاف والمساواة بين الجنسين أمراً بالغ الأهمية لاستدامة قطاعات النقل ودعم قدرتها على الصمود، ويجب دمج المساواة بين الجنسين في كل جانب من جوانب أجندة النقل، ولتحقيق ذلك، لا غنى عن القيادة النسائية داخل الصناعة وداخل حركتنا. نحن ملتزمون بتعزيز وإبراز صورة النساء العاملات بالنقل وتحسين أوضاعهن وظروف عملهن، ونطمح إلى إنشاء أماكن عمل عادلة وذات فرص متساوية ومنصفة للنساء. النقابات القوية تحتاج إلى النساء، وسنُعزز مشاركة المرأة، ونعترف بالقيادة النسائية ونُدمعها، ونضطلع بالأنشطة التي تحقق فوائد ملموسة للنساء العاملات بالنقل وتساعد على بناء نقابات أقوى وأكثر مساواة ويمكنها إحداث تغييرات أوسع داخل القطاع والمجتمع.

يتعين على العمال الذين لديهم مسؤوليات عائلية أن يكونوا قادرين على ممارسة حقهم في ذلك دون أن يتعرضوا للتمييز، وبقدر الإمكان، دون أن يتعارض عملهم مع مسؤولياتهم العائلية وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 156، ويجب على أصحاب العمل في

من الضروري محاسبة أصحاب العمل المهملين، وعلى الحكومات سن التشريعات والتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وإنفاذ المعايير اللائقة.

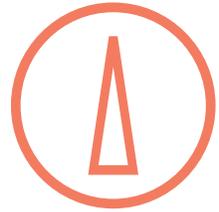


لطالما كانت حماية حياة العمال، ومنع الإصابات والمطالبة بأماكن عمل آمنة في صميم الحركة النقابية وتنظيمنا النقابي وحملاتنا، وسوف تظل كذلك دائماً. إن أولويتنا الأساسية في ITF هي حماية حياة العمال وسبل معيشتهم، وضمان مشاركة عمال النقل بنشاط في وضع المعايير المهنية للسلامة والصحة في مكان العمل.

يمثل الاعتراف العالمي بالسلامة والصحة المهنية كحق أساسي مكسباً كبيراً للحركة النقابية العالمية ويوفر فرصة كبيرة للمستقبل، ومن الضروري محاسبة أصحاب العمل المهملين، ويجب على الحكومات سن التشريعات والتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وإنفاذ المعايير اللائقة.

أصحاب الأعمال مسؤولون عن الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل. ويجب وضع وتنفيذ السياسات المعنية

الصحة والسلامة لعمال النقل



تقدر منظمة العمل الدولي وفاة 2.93 مليون عامل على مستوى العالم في عام 2019 جراء عوامل تتعلق بالعمل، ومعاناة 395 مليون عامل آخر من إصابات مهنية غير قاتلة، ويضطر ملايين آخرون إلى العمل في بيئات يؤدي فيها الإهمال، والتحرش، والعنف القسري وعدم تأمين حتى أبسط الاحتياجات الأساسية، مثل الاستخدام الآمن لمرفاق صحية لائقة، وساعات العمل الآمنة إلى إصابات وأمراض يمكن تجنبها. ولا يزال تجاهل معايير السلامة في العمل يُعرض حياة وصحة ورفاهية عمال النقل إلى الخطر.

جميع عمال النقل من المخاطر التي تهدد صحتهم وسلامتهم. توفر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش أساساً للنقابات العمالية وأصحاب المصلحة الآخرين لمعالجة هذه القضايا وبناء قطاع نقل يعمل لصالح الجميع ويدعم توظيف واستبقاء المزيد من النساء العاملات بالنقل، ويجب على الحكومات التصديق على هذه الاتفاقية، ويجب على أصحاب العمل التعاون مع النقابات العمالية لترجمة الأحكام الواردة في الاتفاقية إلى واقع ملموس بالنسبة لعمال النقل.

تعتمد الحكومات وأصحاب العمل على التمكين والمشاركة النشطة لعمال النقل ونقاباتهم في معالجة مسائل السلامة والصحة المهنية داخل مكان العمل، ويجب أن نكون جزءاً لا يتجزأ من عملية تحديد وتقييم وتصحيح مشاكل الصحة والسلامة المهنية، ونلتزم بمساءلة الحكومات وأصحاب العمل بشأن التزاماتهم، ونطلق الحملات من أجل توفير بيئات عمل آمنة ومأمونة لجميع العمال.

بالتعاون مع العاملين عبر نقاباتهم. وتعتبر مشاركة العمال عنصراً حاسماً في أي نظام فعال لإدارة السلامة والصحة المهنية، ويجب استشارة العمال والنقابات العمالية وإعلامهم وتدريبهم على جميع جوانب السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك تقييمات المخاطر، من خلال لجان السلامة والصحة المهنية المشتركة في مكان العمل.

عمال النقل هم من أكثر الأشخاص عرضة لخطر الإصابة بالأمراض والفيروسات ومشاكل الصحة النفسية والإصابات والوفيات، ويتولون أعمالاً صعبة وخطيرة على مدار الساعة، **وتؤدي أزمة المناخ إلى تفاقم هذه المخاطر**، بما في ذلك الإجهاد الحراري، ومخاطر الصحة النفسية، والآثار الناجمة عن تزايد وتيرة الظواهر الجوية المتطرفة.

تعتمد سلامة النقل البحري والبري بشكل أساسي على راحة الموظفين وتدريبهم وعدم تعرضهم للإجهاد، وهذا يتطلب توفير عدد كافٍ من العاملين لضمان العمليات الآمنة ومنع الآثار السلبية على السلامة والصحة المهنية.

يجب أن تولي أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية اهتماماً خاصاً لساعات العمل وتأثيرها على صحة العمال وسلامتهم، بما في ذلك العاملون بنظام الورديات والعمل الليلي، ويجب على أصحاب العمل ضمان تعويض العمال بشكل مناسب.

يلتحق العديد من العمال الشباب بسوق العمل **دون الحصول على التدريب الكافي في مجال السلامة**، مما يجعلهم أكثر عرضة لمخاطر مكان العمل وأكثر عرضة للتعرض لحوادث خطيرة في العمل، وغالباً ما يتم تجاهل العاملات بالنقل عندما يتعلق الأمر بحماية الصحة والسلامة في العمل، مثل عدم توفير معدات الحماية الشخصية الملائمة، ومن المرجح أن يؤدي اعتماد ما يسمى بالنهج المحايد بين الجنسين في مجال السلامة والصحة المهنية (والذي يركز فعلياً على الذكور)، إلى تفويت فرص الوقاية من الحوادث واعتلال الصحة. لا يوجد مقياس واحد يناسب الجميع، ومن الضروري وجود بيئة عمل آمنة وصحية وكريمة تدعم صحة المرأة دون إهانتها.

العنف والتحرش واقع يومي يعيشه عمال النقل، وتتأثر النساء بشكل أكبر بهذا الواقع، ولحماية عائلاتنا وأصدقائنا ومجتمعاتنا، يجب علينا أن نحمي

تشكيل مستقبل العمل



لمساعدة العمال الشباب على فهم الاتجاهات الرقمية السائدة، وتطوير مهاراتهم للعمل بالتوازي مع التكنولوجيا الجديدة. يمكن أيضاً أن تتأثر مجموعات أخرى من العمال سلباً، بما في ذلك **العمال الأكبر سناً والأقليات العرقية**، ولذلك، سنوفر تمويلاً مخصصاً لتطوير مبادراتنا الخاصة التي يقودها عمالنا الشباب، لتوفير التدريب والوصول إلى الأدوات الرقمية لجميع العمال المتضررين، ومن شأن هذه الجهود أن تعزز إستراتيجيات التنظيم والحشد النقابي.

بفضل المزايا الضريبية الهائلة، **زادت المنصات الرقمية الكبيرة متعددة الجنسيات من تأثيرها** وثروتها ونفوذها في النقل والاقتصاد والمجتمع، على حساب العمال في الغالب، مع ترويجها للمراقبة والأتمتة وما تسميه "بالعمل المرن"، وقد سرّعت التجارة الإلكترونية من وتيرة الخلط بين القطاعات والبلدان وأماكن العمل، مما أدى إلى زيادة الضغوط على الإنتاجية. تؤثر الممارسات الاستغلالية التي تقوم بها منصات النقل في الموقع سلباً على عمال النقل في جميع أنحاء العالم، ويتطلب التصدي لهذه التحديات التي تقوض العدالة والسلامة في مكان العمل استجابة دولية. يجب على جميع شركات المنصات دفع الضرائب المستحقة عليها، وعدم إساءة استخدام المراقبة والرصد، وضمان حماية بيانات العمال.

يشهد عمال النقل مستويات غير مسبقة من **المراقبة والرصد والسيطرة** والضغط بطرق لم نكن نتخيلها قبل عقد من الزمان، وتشير التقارير إلى أن أكثر من **35% من شركات النقل في الاتحاد الأوروبي** تراقب الموظفين، وتزداد النسبة إلى النصف في بلدان أخرى، وسيزيد تعرّض العمال الشباب لنظم جديدة للرصد والمراقبة والتصنيف والمقارنة تعتمد على **إدارة البيانات والخوارزميات**، والتي تطبق دون وضع التنوع البشري في الحسبان، وهي متحيزة بطبيعتها، ولا تميز حالات الإقصاء وعدم المساواة في الأجور، وبالتالي، فإنها تدعم التمييز القائم بالفعل وتزيده. بالنسبة للعمال بالنقل، فإن هذا التحيز الناتج عن عدم إدراك الإقصاء الممنهج وعدم المساواة في الأجور في مكان العمل يعني المزيد من التمييز والإقصاء وقلة الفرص وانخفاض الأجور. وبالنسبة للعديد من العمال، ستكون المراقبة والتحكم هي تجربتهم الرئيسية بخصوص التكنولوجيا في مكان العمل. يجب أن تكون هناك حدود واضحة:

تُغير التكنولوجيا طريقة نقل البضائع والأشخاص حول العالم، وفي الظروف المثالية يمكنها تحسين وظائف العمال، وزيادة جودة حياة الأشخاص وإتاحة اتخاذ قرارات أفضل، ومن خلال إشراك العمال عبر النقابات العمالية، والتدريب، وصقل المهارات، وإعادة التأهيل، يمكن للتكنولوجيا الجديدة أن تلعب دوراً مهماً في معالجة التحديات المجتمعية الحرجة مثل إزالة الكربون وتحسين حياة العمال.

يتطلب إدخال التكنولوجيا الجديدة تطبيقاً دقيقاً وتنظيماً وإشرافاً مناسبين، فضلاً عن التنفيذ من خلال الحوار الاجتماعي مع تعزيز مشاركة العمال والتشاور معهم، ولكن بدون هذه الضوابط، يمكن أن تصبح التكنولوجيا أداة للمراقبة وانتهاك الحقوق الأساسية والتمييز ضد كل من عمال النقل ونقاباتهم ومستخدمي أنظمة النقل. علاوة على ذلك، يتزايد استخدام التكنولوجيا لحرمان العمال من العمل الرسمي الدائم ومن الحقوق والشروط التي يحق لهم الحصول عليها.

بالنسبة لمعظم عمال النقل، أدت جائحة كوفيد-19 إلى زيادة أهمية البيانات والتكنولوجيا في أماكن العمل والمنازل والمجتمعات، مما **زاد من تفاقم أوجه عدم المساواة القائمة**. من المرجح أن تكون الوظائف التي تقوم بها النساء العاملات بالنقل أكثر عرضة لتأثيرات الأتمتة والرقمنة، وغالباً ما يتم إدخال التكنولوجيا الجديدة، ووسائل النقل الجديدة، والأشكال الجديدة من العمل غير الآمن **دون إشراك النساء العاملات** بوصفهن أصحاب المصلحة.

تتخذ النقابات إجراءات فعالة لضمان عدم زيادة التكنولوجيا الجديدة لحدة التمييز والإقصاء، بل أن تعود بالنفع على النساء العاملات بالنقل، ويجب أن يتضمن ذلك "انتقالاً عادلاً" لدعم العاملات بالنقل والعمال المحتملات من جميع الأعمار.

سيكون الشباب الذين يلتحقون بسوق العمل أكثر عرضة لتأثيرات الأتمتة والرقمنة، وسنعمل بنشاط

سيزيد تعرُّض العمال الشباب لنظم جديدة للرصد والمراقبة والتصنيف والمقارنة تعتمد على إدارة البيانات والخوارزميات.

يجب أن يكون الهدف من التحول والرقمنة هو خلق فرص العمل الأفضل وليس تقليصها، ويجب أن يخضع التحول والرقمنة للاتفاقيات الجماعية واللوائح التنظيمية التي تعكس وجهات النظر العمالية. يجب إشراك النقابات العمالية والهيئات الممثلة للعمال في مرحلة مبكرة وإدراجها في عمليات صنع القرار، ويتعين على أصحاب العمل إيجاد حلول مخصصة لكل موظف، ويجب ألا تؤدي تجزئة الأنشطة إلى الإخلال بالوصف الوظيفي أو الدرجة الوظيفية وما يترتب على ذلك من تخفيض الدخل.

في عالم الحاضر، يُعتبر الوصول إلى الإنترنت حقاً أساسياً ويجب إتاحته لجميع عمال النقل، خاصة لأولئك الذين يقضون فترات طويلة من الوقت بعيداً عن أوطانهم ويعتمدون عليه في التواصل الاجتماعي.

لا يجوز استغلال استخدام أنظمة الإشعارات والتتبع لمراقبة السلوك والأداء؛ ويجب حظر أي تقييمات تعتمد على هذه البيانات، ويجب ضمان حماية بيانات الموظفين بشكل عام.

لا يمكننا أن نسمح لشركات التكنولوجيا العملاقة الجديدة بإملاء قواعدها الخاصة بالاقتصاد الرقمي والبيانات التي يعتمد عليها النقل، والتي ستؤدي إلى اشتعال المنافسة غير الشريفة في جميع أرجاء الصناعة، ولكن يجب أن تخضع هذه الشركات للأنظمة والضرائب على غرار الشركات الأخرى. نحن ندعو إلى وضع قواعد تنظيمية تحكم إدخال وتطوير جميع أشكال الذكاء الاصطناعي في مجال النقل، مع التركيز بشكل خاص على إشراك المرأة وتمكينها والقضاء على التمييز.

يجب أن تلعب النقابات دوراً نشطاً في عملية صنع القرار فيما يتعلق بالتغيير التكنولوجي في مكان العمل، والاعتراف بالدور المحوري للعمال في توليد البيانات، وضمان مشاركتهم الفعالة والهادفة أمر ضروري لضمان السلامة ومعالجة القضايا التي تؤثر على العمالة وظروف العمل. تُعتبر النقابات العمالية والحوار الاجتماعي أكثر السبل فعالية لتحديد المزايا والمخاطر المرتبطة باستحداث التكنولوجيا الجديدة في مكان العمل والاستجابة لها، وعلينا التعاون مع الحكومات وأصحاب العمل المسؤولين لقيادة عملية لإصلاح اللوائح التنظيمية التي تحكم قطاع النقل، ومستقبل العمل، وسلاسل التوريد.

مساءلة الشركات في سلاسل التوريد العالمية



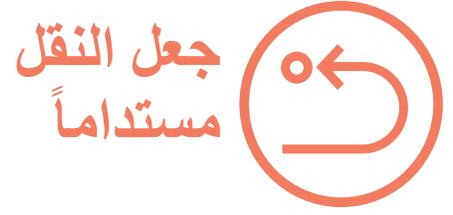
يتمتع المستثمرون، وعملاء النقل، والحكومات، والجهات التنظيمية بالسلطة إلى جانب شركات النقل نفسها، ويجب علينا مساءلة هذه الكيانات التي تتمتع بالسلطة عن معايير العمل عبر جميع استثماراتهم وسلاسل التوريد الخاصة بهم. سواء أكان العاملون موظفين بشكل مباشر، أم بصورة غير رسمية، أم متعاقدين من الباطن، فيجب أن يحصلوا على عمل لائق وعلى حقوق الإنسان الأساسية وحقوقهم في العمل، وعلى ضمانات اجتماعية حقيقية. يجب علينا أن نكافح ممارسات التوظيف المقنعة التي غالباً ما تُستخدم لحرمان العمال من حقوقهم وظروف العمل المستحقة لهم.

يجب أن تكون سياسات التوظيف والعمل اللائق للشباب في صميم خطط الشركات والحكومات والهيئات التنظيمية لقلب الاتجاه السائد الحالي المتمثل في فقدان الوظائف، والعمل غير المستقر، وانعدام الأمن، والتمييز، وظروف العمل المتدنية. يجب المفاوضة على الشروط الواردة في العقود المبرمة بين الشركات بحيث تتناول العمل اللائق وحقوق العمال ومراعاة تدابير المساواة بين الجنسين، مثل سياسات التحرش الجنسي وفرص الترقية والتدريب.

مع تأثيرنا الذي يمتد على طول سلاسل التوريد العالمية، من المستودعات إلى الطرق والسكك الحديدية، والموانئ والمطارات، وعبر البحار وفي الجو، فإننا نتمتع بنفوذ هائل، ولدينا فرصة لا تتكرر للاستفادة من هذا النفوذ، وقيادة التغيير الذي نحتاجه عبر سلاسل توريدنا، وإعادة السلطة والسيطرة الديمقراطية إلى العمال.

أدت عقود من إلغاء الضوابط التنظيمية، والاستعانة بمصادر العمالة الخارجية، والتعاقد من الباطن، ونقص الاستثمار، واستغلال العمال إلى سباق نحو الحضيض في سلاسل توريد النقل. لقد كشفت الجائحة عن عيوب هذا النموذج، وظهرت العوائق في سلاسل التوريد، وتأثر العمال بشدة: ففي ذروة الجائحة، تقطعت السبل بمئات الآلاف من البحارة على متن السفن لعدة أشهر بعد انتهاء عقودهم، مما عرضهم للإجهاد ومشاكل صحية أخرى. لقد تفاقمت مشاكل سلسلة التوريد منذ ذلك الحين بسبب تزايد الصراعات حول العالم، وفي ظل غياب نموذج بديل، أدى السعي وراء الربح إلى تغذية التضخم وتقييد إمدادات الطاقة والغذاء، وتسهيل المضاربة المالية الانتهازية.

في بعض القطاعات، تتركز الأرباح والسلطة في أيدي حفنة من الشركات الكبيرة متعددة الجنسيات التي تقع في قمة سلاسل التوريد، وعندما تطرح هذه الشركات عقود النقل بأسعار منخفضة، يضطر عدد كبير من شركات النقل والعمال في قاع السلسلة إلى التنافس على العقود والتضحية بأجور العمال وسلامتهم وحقوقهم الإنسانية، وتؤثر الاستعانة بمصادر العمالة الخارجية سلباً على أطر المفاوضة الجماعية وسياسات أصحاب العمل وتدابير المساواة والفرص المتاحة للعمال.



بهم كشركاء حقيقيين في إيجاد الحلول المناخية.

نحن بحاجة إلى خطط صناعية وقطاعية ووطنية وإقليمية ودولية مدعومة بخطط الاستثمار والانتقال العادل في كل قطاع من قطاعات النقل، ونحن بحاجة إلى أنظمة نقل عادلة ومملوكة للقطاع العام وجيدة التمويل.

يجب أن يركز الانتقال العادل للعمال نحو مستقبل مستدام على الحقوق النقابية، والعمل اللائق، والعمل الرسمي، والمشاركة الهادفة في جميع عمليات صنع القرار الحاسمة المتعلقة بالعمل المناخي، وهذا يستلزم الحاجة إلى توفير التدريب لجميع العمال وتجهيزهم لتكثيف مهاراتهم فضلاً عن اكتساب أي مهارات جديدة مطلوبة لتشغيل وصيانة التكنولوجيا الجديدة الأكثر مراعاة للبيئة. من المرجح أن يكون العمال الشباب الذين يعملون في القطاع غير الرسمي أكثر عرضة لخسارة وظائفهم أثناء التحول إلى أنظمة النقل الأقل إطلاقاً للكربون، لذلك يجب علينا تنشئة جيل جديد من القادة الشباب في مجال المناخ حتى يقودوا عملية الانتقال العادل لعمال النقل.

تُعتبر المساواة بين الجنسين في فرص العمل والحصول على الخدمات أمراً ضرورياً لبناء مستقبل مستدام، ويتطلب ذلك بذل جهود متضافرة لتعزيز مشاركة المرأة وتمثيلها بشكل أفضل في عمليات صنع القرار المتعلقة بالنقل، ويشمل ذلك إجراء تقييمات لأثر العمل باستخدام بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي، واعتماد مناهج التخطيط التي تراعي المساواة بين الجنسين.

إن تحقيق العدالة الاقتصادية أو الصناعية أو السياسية أمر مستحيل دون العدالة البيئية؛ فهذا يتطلب تعافياً يتمحور حول العمال ويهدف إلى خلق مجتمع أكثر عدلاً وأكثر محافظة على البيئة، ومن المهم أن ندرك أن النقل يساهم **بنحو ربيع** انبعاثات الطاقة العالمية. يجب أن تؤثر قوتنا على تنظيم النقل والتمويل المناخي وصنع القرار.

أثبتت الحكومات وأصحاب العمل في جميع أنحاء العالم أنهم غير قادرين على بناء أنظمة نقل تتوافق مع المجتمع والبيئة الطبيعية والحفاظ عليها. هناك حاجة إلى انتقال عادل إلى مستقبل خالٍ من الانبعاثات الكربونية، ونحن بحاجة ملحة إلى التحول إلى وسائل النقل العام والتوسع السريع في توليد الطاقة المتجددة واستخدام أنواع الوقود البديلة ومصادر الطاقة الخالية من الكربون، ويجب أن يركز هذا التحول على مبادئ العمل اللائق، والديمقراطية، والاستثمار العام.

يتعرض عمال النقل بشكل متزايد للأضرار المناخية المتصاعدة؛ من الإجهاد الحراري والعواصف، إلى الفيضانات والاضطرابات الجوية، ومن الأهمية بمكان إعطاء الأولوية للاستثمار والتخطيط لضمان **ملاءمة أنظمة النقل للواقع المناخي الجديد**، وبالتالي حماية العمال من الأضرار المحتملة. بالإضافة إلى ذلك، يؤدي الضغط من أجل خفض الانبعاثات إلى إحداث تغييرات كبيرة، مثل استحداث التكنولوجيا الجديدة، والتي يمكن أن تشكل مخاطر كبيرة على الوظائف وظروف العمل، وبدون المشاركة الهادفة من جانب العمال، يمكن أن يكون لهذه التغييرات **تداعيات خطيرة**، ويجب أن يعمل الانتقال العادل على تمكين عمال النقل من المشاركة بنشاط في معالجة هذه التحديات والاعتراف



القسم 4: إستراتيجيتنا لتحقيق التغيير

تنفيذ الرؤية والإستراتيجية: سكرتارية الـITF

يخدم مصالح العاملات بالنقل وعمال النقل الشباب، وتتولى مناطق الـITF زمام المبادرة في معالجة القضايا الإقليمية والجوانب المختلفة للتحديات العالمية، بالإضافة إلى تنسيق الأنشطة الإقليمية، وتوفير الدعم المستمر للنقابات المنتسبة بشأن الأولويات الوطنية والإقليمية والدولية، وتيسير جهود التنسيق بين الإجراءات الدولية والوطنية.

تتعاون فرق خدمات الـITF الخاصة بالحملات، والاتصالات، والأبحاث، والشؤون القانونية، والموارد البشرية، والشؤون المالية، والشؤون الإدارية، والنظم، واللغات بشكل وثيق مع الأقسام والمناطق والإدارات لتحقيق رؤية الكونغرس وإستراتيجيته، وسنواصل تعزيز تعاون النقابات المنتسبة مع هذه الخدمات، والتعاون بشكل وثيق مع أمانات النقابات المنتسبة لضمان تقديمها.

يجب أن تتماشى الإدارة التشغيلية للـITF مع الرؤية المنشودة لتلبية ودعم احتياجات أعضائنا والنقابات المنتسبة إلينا، وقد خضعت الوظائف التشغيلية لأمانة الـITF لعمليات مراجعة شاملة وإصلاح لضمان قدرتنا على تقديم الخدمات لنقاباتنا المنتسبة حالياً ومستقبلاً،

وبعد المراجعة، سنتخذ جميع الخطوات لضمان التوزيع العادل للموارد، بما في ذلك زيادة حصة الإنفاق الإجمالي على الأنشطة، وسيتم توجيه النفقات التشغيلية، والتي تشمل تكاليف الأمانة، نحو مناطق الـITF لتلبية احتياجات النقابات المنتسبة بشكل أفضل وضمان الاستفادة المالية طويلة الأجل للـITF.

تلعب أقسامنا وإدارتنا دوراً محورياً في توجيه وتنفيذ هذه الرؤية والإستراتيجية عبر جميع وسائط النقل، وبما

كيف نقيس التأثير	الأدوار الإستراتيجية الثلاثة لـITF
<ul style="list-style-type: none"> • زيادة النسبة للعضوية المعلنه للنقابات المنتسبة والـITF • زيادة النسبة المئوية لعضوية النساء والعمال الشباب 	زيادة وتفعيل عضويتنا - دعم النقابات المنتسبة لزيادة عضويتها وعضوية الـITF
<ul style="list-style-type: none"> • عدد سياسات الـITF المتفق عليها مع الشركات متعددة الجنسيات • عدد فرص المفاوضة الجماعية للنقابات المنتسبة 	تنفيذ الحملات المبتكرة - استهداف الشركات متعددة الجنسيات، والحكومات، والمستثمرين، والجهات الفاعلة الأخرى لتعزيز قوة المفاوضة الجماعية والنفوذ لدى النقابات المنتسبة
<ul style="list-style-type: none"> • عدد المعايير الدولية المتفق عليها • عدد تصديقات الحكومات على المعايير الدولية 	التأثير على السياسة العالمية والإقليمية - وضع معايير دولية لجميع عمال النقل مُمكن النقابات المنتسبة من تحسين المعايير الإقليمية والوطنية والمحلية.

سنحقق هدفنا من خلال الاتفاق على هدف زيادة العضوية بنسبة 14% لكل قسم ومنطقة وإدارة في الـITF ومتابعة تحقيق هذا الهدف، ومن شأن المبادرات التنظيمية المستهدفة وجهود بناء القدرات النقابية أن تعزز تحقيق هذا الهدف، مع التركيز بشكل خاص على التنظيم النقابي للعمال الشباب والعاملات من خلال تمويل الأنشطة التي تؤدي إلى زيادات قابلة للقياس في الأعضاء من عمال النقل الشباب والعاملات بالنقل.

البناء النقابي

سيدعم فريق البناء النقابي في الـITF هذا العمل ويقود جهودنا التعاونية مع منظمات دعم التضامن النقابي. لقد أدت المساهمة القيمة والدعم والمشاركة الاستباقية من قبل منظمات دعم التضامن النقابي إلى تعزيز عضوية النقابات العمالية وهيكلها بشكل كبير، وتعتبر العلاقة القوية والمستمرة مع منظمات دعم التضامن النقابي جزءاً لا يتجزأ من التنفيذ الناجح لإستراتيجية عضويتنا ومن شراكاتنا في مبادرات المشاريع الثنائية، وسنسعى جاهدين لتعميق الشراكات القائمة واستكشاف شراكات جديدة تركز على قيمنا المشتركة. إن النقابات المنتسبة إلى الـITF، والتي غالباً ما تتعاون مع منظمات دعم التضامن النقابي في بلدانها الأصلية، تُعتبر شريكاً نشطاً في هذه العلاقة الثلاثية القوية وفي بناء قوة عمال النقل، ونحن بدورنا سنواصل بناء هذه العلاقات وتنميتها.

زيادة وتفعيل العضوية

الهدف: زيادة عدد أعضاء الـITF المعلنين إلى أكثر من مليون عضو

إن بناء قوة عمال النقل هي مهمتنا الجماعية، ونحن نهدف إلى بناء هذه القوة من خلال زيادة عدد أعضائنا. لقد وضعنا هدفاً جديداً لزيادة العضوية يتمثل في زيادة عدد أعضاء الـITF المعلنين، والذي يشمل زيادة العضوية المعلنه من النقابات المنتسبة الحالية والانتسابات الجديدة، إلى أكثر من مليون عامل نقل بحلول الكونغرس القادم، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 14% لعدد أعضائنا لعام 2024، ونظراً إلى الزيادة المتوقعة على الطلب العالمي للمسافرين بنسبة 79% وتضاعف الطلب على الشحن بحلول عام 2050، فإن هذه الزيادة في العضوية ستصبح ضرورية لمواكبة النمو المتوقع لقطاع النقل.

تضطلع النقابات المنتسبة بالتنظيم النقابي للعمال بينما يقدم الـITF الدعم. يجب على الـITF توفير الموارد والأدوات اللازمة، بما في ذلك التحليل باستخدام البيانات الضخمة والبحوث الإستراتيجية، لدعم جهود التنظيم النقابي التي تقوم بها النقابات المنتسبة، والتعليم، والمشاركة المجتمعية، وتقديم الخدمات، وبقية الأنشطة التي تعمل على تنمية العضوية.

وتؤدي تجزئة سلاسل التوريد واستمرار عدم المساواة داخل الدول وفيما بينها إلى تفاقم الانقسامات بين العمال وتعزيز هيمنة احتكارات الشركات المسيطرة على تلك السلاسل.



الصورة: وكالة رويترز

تفعيل العضوية

العضوية النشطة والفاعلة هي الأساس المتين الذي يقوم عليه ITF. سنقوم بحشد وتعزيز مشاركة جميع عمال النقل من خلال التعليم والتدريب والمشاركة في الإجراءات والحملات العالمية، مع وضع النساء والعمال الشباب في صميم جميع الأنشطة، وهذا يشمل العمال في مختلف قطاعات النقل والعمال المساعدين والإداريين، بالإضافة إلى أولئك الذين تتأثر وظائفهم بالتكنولوجيا الجديدة والتغيرات الهيكلية الأخرى في مجال النقل. هدفنا هو التأكد من أن نشاطنا يساهم في نمو النقابات المنتسبة، وبالتالي تعزيز قوتنا في تنظيم الحملات وكسب التأييد، وتعمل لجان التنسيق الوطنية أيضاً كآليات حيوية لتفعيل عضويتنا.

مجتمع الناشطين العالمي هو القوة الدافعة وراء نشاطنا وحملاتنا، ويمكن حشد مجتمع الناشطين عبر الإنترنت، الذي يضم أفراداً من النقابات والجمهور الذين يدافعون عن عمال النقل والقضايا ذات الصلة من أجل دعم الحملات التي تقودها النقابات المنتسبة، ومن خلال المشاركة الواسعة النطاق، يصبح لدى المجتمع

الدولي عبر الإنترنت القدرة على مواجهة الشركات وضمان مساءلة الحكومات تجاه القوانين التي يطالب بها العمال. هدفنا هو توسيع هذا المجتمع ليصل إلى 150,000 عضو بحلول الكونغرس القادم.

تنفيذ الحملات المبتكرة

الهدف: التوصل إلى اتفاقيات مع الشركات متعددة الجنسيات في مختلف الأقسام والإدارات لتعزيز فرص التنظيم النقابي والنفوذ والتغطية التفاوضية الجماعية للنقابات المنتسبة.

الحملات والنشاط النقابي هما محور عمل نقابات النقل، ونحن نعيش في عالم مترابط، حيث يمكن للقرارات التي تتخذها حكومة ما أن تؤثر على العمال في جزء آخر من العالم، وسواءً أكننا نناضل من أجل العدالة الاجتماعية، أم حقوق العمال، أم اتفاقيات المفاوضة الجماعية، أم التأثير على القوانين الوطنية والدولية، فإن الحملات من أجل التغيير هي طريقنا لتنفيذ ذلك.

التحالفات

نشترك في قيمنا وأهدافنا المشتركة مع العديد من المنظمات، بما فيها المنظمات غير الحكومية والحركات الاجتماعية والتقدمية، وقد ساهم التعاون مع هذه المنظمات في النهوض بأجندة عمال النقل، وسنحافظ على هذا التعاون، بما يشمل المشاركة النشطة في مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين (MSIs)، مع الاعتراف بدورنا المتميز كمنظمة قائمة على العضوية، وموجهة من قبل النقابات المنتسبة، ومُمثلة لعمال النقل في العالم.

تنسيق الحملات مع النقابات المنتسبة

في حالات النزاعات المهنية أو اعتقال النقابيين أو غيرها من الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان وحقوق العمل، أنشأ الـITF برنامج الاستجابة بالإجراءات التضامنية بهدف تنسيق وتقديم الدعم التضامني للنقابات المنتسبة، ونحن ننسق عمل صناديق الدعم التضامنية لمساعدة عمال النقل المتضررين من النزاعات والكوارث الطبيعية، وننظم حملات لجمع التبرعات عبر الإنترنت.

نحن نعمل على إعادة توزيع نفوذ الشركات المتعددة الجنسيات من خلال ابتكار آليات تُمكن العمال من إبداء آرائهم على الصعيد العالمي، وسنستخدم الاتفاقيات لتعزيز جهود التنظيم النقابي، والحملات والعلاقات الصناعية لنقاباتنا المنتسبة، وسنتعاون مع الحكومات والشركات المسؤولة، شريطة أن يعزز ذلك النمو والنفوذ على أرض الواقع. سندعم جميع لجان الأقسام والإدارات في الـITF لإقامة علاقات رسمية مع الشركات المسؤولة متعددة الجنسيات لتعزيز آفاق التنظيم النقابي والنفوذ والتغطية التفاوضية الجماعية للنقابات المنتسبة.

في الحالات التي ترفض فيها الحكومات والشركات التعاون وتفشل في وضع حد للاستغلال، سنحشد الحملات ضدها ونحقق الانتصارات، وسنطالب بمقعد على طاولة صنع القرار مع حقوق تفاوضية لعمال النقل في جميع الشركات متعددة الجنسيات، وسنعرز نفوذنا داخل سلاسل التوريد العالمية. سيشمل ذلك استهداف العملاء متعددي الجنسيات في قمة سلاسل التوريد لتحسين ظروف عمال النقل، والعمل على إصلاح القطاع.

نحن نعزز القوة الصناعية والسياسية لنقابات النقل من خلال ربط قضايا مكان العمل والقضايا الصناعية بالمطالب المتعلقة بحلول السياسة العامة، كما إن ربط سلامة عمال النقل بسياسات التغير المناخي من شأنه أن يعزز القوة الصناعية والسياسية لعمال النقل على الصعيدين العالمي والوطني.

لتعزيز تأثير حملاتنا العالمية، سنقوم بتنسيق وتوحيد الحملات الوطنية والإقليمية تحت مظلة ثلاث حملات عالمية شاملة تهدف إلى التأثير على السياسات الدولية:

1_ العدالة المناخية تعني العدالة للعمال: لوقف التغير المناخي الخطير، وضمان قدرة وظائف النقل على التكيف مع التأثيرات المناخية من خلال خطط الانتقال العادل.

2_ إنهاء جشع الشركات: لتطهير سلاسل التوريد العالمية من الاستغلال وتحميل الشركات، بمن فيهم العملاء متعددي الجنسيات في قمة هذه السلاسل، مسؤولية جميع العاملين في مجال النقل والخدمات اللوجستية والمستودعات ضمن سلاسل توريدهم.

3_ الديمقراطية والحقوق: لتعزيز الحقوق النقابية، بما في ذلك حملة الدفاع عن الحق في الإضراب.

الحركة النقابية العالمية

سيواصل الـITF دعم أجندة الحركة النقابية العالمية من خلال مجلس الاتحادات العالمية (CGU)، والتعاون المستمر مع الاتحادات النقابية العالمية الأخرى (GUFs) والاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)، وسيواصل التعاون في جهود التنظيم النقابي وتنسيق الحملات ضد الممارسات غير العادلة وجشع الشركات متعددة الجنسيات، والتأثير على الأجندة السياسية والاقتصادية العالمية؛ فتوحيد العمال في مختلف القطاعات على المستوى العالمي يعزز نفوذنا داخل سلسلة التوريد وعبر قطاعات النقل.

التأثير على السياسة العالمية والإقليمية

الهدف: تعزيز اللوائح التنظيمية العالمية ومعايير الصناعة في جميع قطاعات النقل

التأثير على السياسة يستلزم رفع معايير الصناعة من خلال:

- وضع سياسات تتمحور حول القضايا لدعم إستراتيجيات عضويتنا وحملاتنا؛
- تأمين حقوق العمال وظروفهم في التشريعات واللوائح الصناعية والقطاعية على المستوى العالمي والإقليمي والوطني؛
- التأثير على مجموعات أصحاب العمل، والمنشآت الصناعية، والمؤسسات التجارية والاستثمارية الدولية.

إن تطوير السياسات التي تتمحور حول قضايا محددة وتضع الحلول لمشاكل قطاع النقل هي جوهر جهودنا في التنظيم النقابي والحملات، وسواء تعلق الأمر بالسلامة، أو الاستدامة، أو التكنولوجيا، أو سلاسل التوريد، أو الملكية العامة، أو الاستثمار، أو حقوق استخدام المرافق الصحية، أو الإقصاء المنهجي للمرأة من العمل اللائق والآمن، أو توظيف الشباب، فإننا ملتزمون بصياغة السياسات التي تُوحّد أعضاءنا وتسمح لنا بمواجهة الجهات الفاعلة في الصناعة وتحقيق التغيير المنشود.

يُشكل النقاش والتعاون مع النقابات المنتسبة والأعضاء أساس صياغة جميع مواقفنا المتعلقة بالسياسات، مما يضمن أن تكون مستندة إلى التجارب الواقعية داخل مكان العمل، ومن خلال بناء الإجماع حول القضايا الرئيسية، فإن هدفنا هو توحيد عمال النقل وتنسيق الحملات نيابة عنهم من منطلق قوة.

تتمحور جميع مطالبنا حول اللوائح التنظيمية القوية، فهي تمكننا من محاسبة أصحاب العمل، وفي ظل اقتصاد عالمي تهيمن عليه رغبة الشركات في تقويض ورفع الضوابط التنظيمية عن حقوق وظروف عمل عمال النقل محلياً ودولياً، فإن الاستفادة من الإطار التنظيمي للأمم المتحدة، ومن المنظمات الحكومية الدولية الإقليمية التي لديها سلطة وضع الأنظمة، ومن التشريعات الوطنية، أمر ضروري لحماية مصالح أعضائنا وتعزيزها.

نهدف إلى توسيع نطاق تأثير حملاتنا العالمية من خلال تعزيز قدراتنا على تنظيم الحملات لتنفيذ حملات عالمية، ودعم الحملات عبر الأقسام والمناطق والإدارات، والعمل على إحداث تغيير دائم في الصناعة، وذلك من خلال:

1_ حشد مجتمع الناشطين العالمي؛

2_ توسيع وتحسين استخدام إستراتيجيات رأس المال العمالي، وتشجيع النقابات المنتسبة على دعم لجنة رأس المال العمالي أو الانضمام لها، ونشر المعلومات وأفضل الممارسات بشأن الاستثمار المسؤول؛

3_ دعم مشاركة النقابات المنتسبة في العمليات السياسية الوطنية، بما في ذلك المشاركة في الانتخابات؛

4_ دعم شبكات ومنصات تبادل المعلومات والممارسات الجيدة لعمال النقل في الشركات متعددة الجنسيات؛

5_ ضمان الاعتراف بالـITF باعتباره المنابر الأبرز في العالم لعمال النقل، استناداً إلى التحاليل المالية عالية الجودة، والأبحاث الإستراتيجية، والمنشورات والتقارير؛

6_ استخدام استطلاع الـITF العالمي لرصد الاتجاهات السائدة في الرأي العام العالمي، والدعم العام لمطالب عمال النقل؛

7_ تطوير أفضل الوسائل لاستخدام وتحليل مجموعات البيانات الضخمة لتعزيز جهود الحملات؛

8_ الاستفادة القصوى من إستراتيجيات وأدوات الاتصالات لدعم الحملات والتأثير على السياسات.

يتأكدون من تنفيذ هذه الاتفاقيات، ونحن نهدف إلى استخلاص الدروس من التقدم والإنجازات التي حققتها حملة أعلام المواءمة، ومنتدى التفاوض الدولي (IBF) والمفتشية، لاستكشاف النماذج المحتملة لتطوير المعايير وإنفاذها بشكل فعال في قطاعات النقل الأخرى كجزء من عملية الدفاع عن حقوق عمال النقل وشروط وأحكام عملهم.

لتنفيذ دعوات العمل المتفق عليها لتحقيق مطالبنا الستة، سنؤثر على السياسة المتعلقة بعمال النقل من خلال:

1_ وضع وتنفيذ الصكوك الدولية من خلال منظومة الأمم المتحدة؛

2_ تحديد وتبادل أفضل الممارسات في التشريعات الوطنية والسياسة الحكومية؛

3_ تقديم المشورة القانونية والدعم للنقابات المنتسبة ونشر الإستراتيجيات القانونية لدعم حقوق عمال النقل؛

4_ توفير البحث والتحليل للتعديلات التشريعية والتنظيمية التي تؤثر على عمال النقل؛

5_ التعاون مع مجموعات أصحاب العمل عندما تصب هذه الشراكات في مصلحة عمال النقل.

6_ التعلم من حملة أعلام المواءمة لوضع نماذج للإنفاذ الفعال في قطاعات النقل الأخرى؛

7_ تطوير أفضل الممارسات في العلاقات الصناعية لتعزيز جهود المفاوضة الجماعية للنقابات المنتسبة إلى ITF من أجل تحسين ظروف العمل.

بعد عقود من الخصخصة الليبرالية الجديدة وإلغاء الضوابط التنظيمية، تسارعت وتيرة الاستثمار والملكية العامة في السنوات الأخيرة، ويحتاج النقل إلى ما يقرب من **50 تريليون دولار من الاستثمارات بحلول عام 2040** لاستيعاب الطلب المتزايد، وتساهم مبادرة الحزام والطريق الصينية BRI، وخطة "إعادة البناء بشكل أفضل" الأمريكية، والاتجاه العالمي نحو كهربة النقل على مستوى العالم في توفير تريليونات الدولارات من الاستثمارات العامة في النقل المحلي والدولي، مما يخلق الملايين من فرص العمل، وسيعمل ITF مع النقابات المنتسبة إليه لضمان احترام هذه الاستثمارات العامة لحقوق الإنسان، بما فيها حقوق العمال، وتوسيع نطاق العمل اللائق.

سننسق الحملات ونمارس الضغوط ونبذل الجهود التنظيمية لإعادة صياغة القواعد التي تحكم الاستثمار الدولي، والمؤسسات المالية الدولية، والمشتريات الحكومية، ويشمل هذا التعاون مع الحكومات التي تدعم مواقفنا لإظهار مزايا احترام الحقوق النقابية وتوسيع نطاقها، وسنواصل الدفاع عن معايير العمل اللائق وتوسيع نطاقه، والنضال من أجل الاستثمار الآمن والديمقراطي والعاقل والشفاف الذي يوفر فرص العمل المحلية المؤهلة لعمال النقل.

وأخيراً، سنعمل بنشاط مع مجموعات أصحاب العمل، ونشارك في المنتديات الصناعية، ونتعاون مع مؤسسات التجارة والاستثمار الدولية، وندافع عن مطالبنا أمام جميع أصحاب المصلحة الذين يؤثرون على قطاع النقل وشروط وأحكام عمل عمال النقل، وسنوضح أن نماذج الأعمال المستدامة يجب أن تكون مدعومة بتنظيم قوي وحوار اجتماعي، وسنبني توافقاً في الآراء بشأن ضرورة وضع معايير لعمال النقل وإنفاذها بفعالية، وضمان الاعتراف بدور الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في هذه العملية.

في مجال النقل البحري، يعمل ITF مع 140 مفتشاً وجهة اتصال في 120 ميناء في 57 دولة حول العالم، وتتمثل مهمتهم في إجراء عمليات التفتيش على السفن التي ترسو في الموانئ لضمان حصول البحارة على أجور لائقة وظروف عمل ومعيشة لائقة في إطار حملة أعلام المواءمة (FOC). يتحقق المفتشون أولاً من أن سفن أعلام المواءمة مشمولة باتفاقيات ITF، ثم

الخلاصة:

عمال النقل يدفعون العالم قدماً

تُعتبر رؤية الكونغرس هذه بمثابة خارطة طريق نحو مستقبل أكثر إشراقاً للنقل والعمال الذين يحافظون على حركة العالم، وقد اجتمعت كلمتنا على تلك المطالب الستة، التي سنحققها من خلال أعضائنا وحملاتنا وإستراتيجياتنا السياسية، وسنعمل سوياً على بناء قوتنا الصناعية وتشكيل مستقبل قطاعات النقل لدينا.

إن الرؤية والقوة والقيادة التي يتمتع بها عمال النقل سوف تمهد الطريق أمام قطاع نقل أكثر أماناً وإنصافاً، وتطلق العنان لإمكاناته كمحفز للمساواة والعدالة الاقتصادية والاجتماعية للجميع. نحن ندفع العالم قدماً، نحن المستقبل، نحن الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF).

قرارات الكونغرس

أ-1: حقوق عمال النقل

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بالالتزامات الواردة في القرارات التي أقرها كونغرس الـITF رقم 44 في عام 2018 لدعم السلام في شبه الجزيرة الكورية ودور النقابات العمالية (القرار 6)؛ ودعم نقابات النقل في فلسطين (القرار 7)؛ ومواجهة التهديدات ضد إضرابات سائقي الشاحنات الإيرانيين (القرار 11)؛ ودعم حملات الحرية النقابية في الأرجنتين (القرار 12)؛ ومواجهة الهجمات على المفاوضات الجماعية من خلال تشريعات المنافسة (القرار 13)؛ وتسهيل سياسات التأشيرات العالمية للبحارة (القرار 16)؛ وتعزيز حقوق البحارة وتحسين معايير العمل (القرار 17)؛ وحماية حقوق البحارة وعمال الموانئ الشباب (القرار 20)؛ وتحسين المعايير لطواقم العاملين بالملاحة الداخلية في البلدان النامية (القرار 22)؛ ودعم حملات حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية داخل خطوط دلتا الجوية وسلسلة توريدها (القرار 26).

2_ يحيط علماً بالتعهدات المقدمة من:

أ- المؤتمر الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، أكتوبر 2022، لتنظيم حملة ضد التهم الاحتياطية الموجهة ضد قادة النقابات العمالية في الفلبين (المقترح الطارئ 1)؛

ب- مؤتمر قسم مصائد الأسماك، ديسمبر 2022، لتوسيع شبكة حقوق الصيادين (FRN) في جميع أنحاء جنوب شرق آسيا، والتنظيم النقابي للعاملين في مكافحة الصيد غير القانوني وغير المبلغ عنه وغير المنظم (IUU) في أمريكا اللاتينية؛

ج- مؤتمر قسم الملاحة الداخلية، ديسمبر 2022، لتنظيم حملة لوضع الحد الأدنى من المعايير الدولية في الاجتماع القطاعي لمنظمة العمل الدولية في عام 2023 (القرار 22)؛

د- مؤتمر النقل الحضري، مارس 2023، لتنسيق جهود التضامن من أجل الدفاع عن الحقوق الديمقراطية والمطالبة بالملكية العامة والاستثمار في النقل الحضري (القرار 2)؛

هـ- مؤتمر قسم النقل البري، مارس 2023، لحماية الحقوق والسلامة والاستدامة في مجال نقل ركاب المسافات الطويلة (القرار 2)؛ واستعادة حقوق العبور لعمال النقل البري الفلسطينيين (القرار 5)؛

و- مؤتمر قسم السكك الحديدية، مارس 2023، لتنظيم حملة للمطالبة بالمساواة لذوي الإعاقة في أماكن العمل بالسكك الحديدية عالمياً (القرار 2)؛ والعمل مع المجموعات المعنية بذوي الإعاقة والمتقاعدين والركاب لمواجهة تقليص أعداد الموظفين وإغلاق مكاتب التذاكر؛ ودعم حملة عمال السكك الحديدية الباكستانية للمطالبة بحقوق العمل الأساسية في سياق أزمة المناخ؛

ز- مؤتمر النساء العاملات بالنقل، سبتمبر 2023، لمكافحة تراجع المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة على أيدي الأيديولوجيات اليمينية المتطرفة.

ح- يدعو مؤتمر قسم البحارة، الذي عُقد في ديسمبر 2023، النقابات المنتسبة إلى الـITF إلى تبني روح مراجعة سياسة مكسيكو سيتي، والعمل معاً لضمان تطبيق السياسة بشكل عادل ومتساوٍ بالنسبة للجميع.

ط- مؤتمر قسم البحارة، ديسمبر 2023، لدعم النقابات المنتسبة لإنفاذ سياسة أثينا الصادرة عن الـITF بشأن خطوط العبارات،

وتبادل المعلومات حول الاتفاقيات والتشريعات الوطنية المتعلقة بخطوط الشحن البحري القصيرة (القرار 9)؛

ي- لجنة الممارسات العادلة (FPC)، ديسمبر 2023، لاتخاذ إجراءات ضد الشركات التي تتعاون مع الاتحاد الدولي للبحارة (ISU) أو التي لديها اتفاقيات معه، والترويج لتعريف سليم للصلة الحقيقية يتماشى مع المادة 91 من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحارة (UNCLOS) في إطار دعم حملة أعلام المواءمة، بما يشمل إنفاذ المادة 91 من الاتفاقية المذكورة، والحث على مراجعة ممارسات تسجيل السفن واتفاقية الأمم المتحدة بشأن شروط تسجيل السفن (1986) (القرار المتخذ في الذكرى السنوية لمرور 75 عاماً على إطلاق حملة أعلام المواءمة).

3_ يدرك أن حقوق العمال والحقوق النقابية هي من ضمن حقوق الإنسان، وأن الدفاع دولياً عن هذه الحقوق وتعزيزها وتوسيع نطاقها لتشمل عمال النقل، وبالتالي جميع العمال، كان في صميم دور الـITF حول العالم طوال 128 عاماً.

4_ يحيط علماً بأن الهجمات على حقوق العمال في جميع أنحاء العالم، بما يشمل المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تقوض الديمقراطية والمساءلة؛ وتغذي الانقسام والمنافسة بين العمال ونشر فكر اليمين المتطرف؛ وأن القوة الجماعية للنقابات العمالية هي القوة الأكثر فعالية لمناهضة هذه التوجهات.

5_ يحيط علماً بجهود منظمة العمل الدولية (ILO) والاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) ومجلس الاتحادات العالمية (CGU)، ونضال وتضحيات الحركة العمالية العالمية بأكملها للدفاع عن حقوق العمال وتوسيع نطاقها، والتي استفاد منها جميع عمال النقل، وسيستمررون في جني ثمارها.

6_ يحيط علماً بتدهور الحق في الإضراب في العديد من البلدان والقطاعات وسلاسل التوريد؛

وهجمات أصحاب العمل لتقويض هذا الحق في منظمة العمل الدولية؛ والحاجة إلى التعاون مع الحركة العمالية العالمية الأوسع نطاقاً للتصدي لهذا التوجه.

7_ يحيط علماً باعتماد تشريعات مساءلة الشركات في العديد من البلدان، بما في ذلك القوانين الإلزامية لبذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان في سلسلة التوريد، كاستجابة مباشرة لمطالب النقابات العمالية والمجتمع المدني.

8_ يحيط علماً بإنشاء الـITF لبرنامج الاستجابة بالإجراءات التضامنية بهدف تنسيق وتقديم الدعم التضامني للنقابات المنتسبة في حالات النزاعات المهنية أو اعتقال النقابيين أو غيرها من الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان وحقوق العمل، وقد أنشأ الـITF العديد من صناديق الدعم التضامنية لمساعدة عمال النقل المتضررين من الصراعات والكوارث الطبيعية، وأطلق حملات لجمع التبرعات عبر الإنترنت.

9_ يحيط علماً بدور الضرائب العادلة كوسيلة لتأمين الاستثمار في الخدمات العامة وأنظمة التفتيش على العمل والحماية الاجتماعية للجميع.

10_ يدعو الحكومات، وأصحاب العمل والمستثمرين والعملاء متعددي الجنسيات وجميع الجهات الفاعلة إلى الوفاء بالتزاماتهم واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك حرية تكوين النقابات، والمفاوضة الجماعية، والحق في التنظيم والحق في الإضراب؛ والتصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 وغيرهما من صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي تغطي الحقوق النقابية واحترامها وتنفيذها بفعالية.

11_ يدعو الـITF إلى:

أ- وضع إستراتيجية للعضوية والتنظيم النقابي تستهدف العمال المهاجرين والعاملين في أشكال التوظيف غير القياسية (NSFE) داخل قطاع النقل في سلسلة التوريد.

ز- دعم النقابات المنتسبة والاستفادة الكاملة من النظام الإشرافي لمنظمة العمل الدولية، وهيئات معاهدات الأمم المتحدة، وضمانات المؤسسات المالية الدولية، والآليات التجارية، والآليات الإقليمية لحقوق الإنسان، والآليات غير المعيارية لحقوق الإنسان المرتبطة بالأعمال التجارية.

ب- تنسيق إجراءات التضامن العالمي التي تتخذها نقابات النقل وعمال النقل وحلفاؤنا ومؤيدونا؛

ج- تنسيق حملة عالمية بشأن الديمقراطية والحقوق، وهي حملة إجراءات تضامنية عالمية يطلقها الـITF من أجل الحقوق النقابية بما فيها الدفاع عن الحق في الإضراب؛

د- دعم النقابات المنتسبة في جهود التقاضي الإستراتيجي وإصلاح القوانين؛

هـ- تعزيز التعاون بين الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، وحث منظمة العمل الدولية على العمل بشكل أوثق مع الوكالات الشقيقة.

و- تمكين وتنفيذ والحرص على تحسين الصكوك الدولية عبر نظام الأمم المتحدة، بما يشمل:

1_ إنجاز صكوك منظمة العمل الدولية بشأن سلاسل التوريد العالمية وعمل المنصات؛

2_ معاهدة للأمم المتحدة بشأن حقوق الإنسان المرتبطة بالأعمال التجارية

3_ معايير منظمة العمل الدولي القائمة، والتي تشمل اتفاقية 190 وتلك المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

4_ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (UNFCCC)؛

5_ الصكوك على المستوى القطاعي، بما فيها صكوك المنظمة البحرية الدولية (IMO) ومنظمة الطيران المدني الدولي (ICAO)؛

6_ أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030؛

أ-2: الوضع في فلسطين وإسرائيل



على عمال النقل، بمن فيهم عمال النقل عبر الحدود، ويؤكد مجدداً على ضرورة حماية جميع العمال الأساسيين من العنف وضمان سلامتهم وعافيتهم،

8_ وبوصفنا نقابات نقل فإننا نشير إلى أن لدينا تاريخ مشرف من الوقوف إلى جانب المضطهدين، ومناصرة مبادئ السلام والعدالة وتكافؤ الفرص ومناهضة الإمبريالية والدعوة إلى الديمقراطية والسيادة في دساتيرنا وسياساتنا،

9_ وإذ يستذكر بشكل خاص دستور الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، الذي يدعو إلى تعزيز السلام والدفاع عن الديمقراطية والحرية ومعارضة الاستعمار والإمبريالية والشمولية والعُدوان بجميع أشكاله، وأي تمييز على أساس الجنس أو الجنسية أو العرق أو اللون أو السن أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو المعتقدات،

10_ وإذ يقر بالحاجة الملحة لدعم العمال والأطفال والنساء وكبار السن المتضررين من العنف والتضامن معهم،

11_ يدعو الـ ITF إلى دعم:

أ- الوقف الفوري والدائم لإطلاق النار في فلسطين وإسرائيل لمنع وقوع كارثة إنسانية وتجنب المزيد من الخسائر في أرواح المدنيين.

ب- الإفراج الفوري وغير المشروط عن جميع الرهائن وغيرهم ممن جرى احتجازهم دون اتباع الإجراءات القضائية الواجبة، وفقاً للقانون الدولي، بمن فيهم البحارة المختطفين في البحر الأحمر أثناء تأدية واجبهم.

ج- إنشاء ممرات إنسانية جديدة بالإضافة إلى استمرار الممرات الإنسانية القائمة حالياً مع زيادة إيصال المساعدات الإنسانية الحيوية لتلبية احتياجات ملايين الأشخاص لمنع وقوع كارثة إنسانية في غزة.

كونغرس الـ ITF رقم 46، المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024:

1_ نظراً إلى التاريخ الطويل من انتهاكات حقوق الإنسان والقانون الإنساني الدولي في فلسطين وإسرائيل، وخطورة الوضع منذ 7 أكتوبر 2023، فضلاً عن أهمية تعزيز السلام وحماية حقوق العمال في المنطقة،

2_ نظراً إلى دعوة الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) لوقف فوري ودائم لإطلاق النار، والعودة الفورية، بضمان ومراقبة من الأمم المتحدة، لجميع الرهائن وغيرهم ممن جرى احتجازهم دون اتباع الإجراءات القضائية الواجبة، وبذل جهود حقيقية من أجل تحقيق سلام مستدام.

3_ بالدعوة إلى إنشاء ممرات إنسانية جديدة بالإضافة إلى استمرار الممرات الإنسانية القائمة حالياً مع زيادة إيصال المساعدات الإنسانية الحيوية لمنع وقوع المزيد من الكوارث الإنسانية والخسائر في أرواح المدنيين.

4_ بالإشارة إلى التدابير المؤقتة التي أصدرتها محكمة العدل الدولية (ICJ) في 26 يناير 2024 في قضية جنوب إفريقيا ضد إسرائيل،

5_ بالإشارة إلى القرار الذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 سبتمبر 2024 يدعو دولة إسرائيل إلى جملة أمور من بينها الامتثال الكامل للرأي الاستشاري الصادر عن محكمة العدل الدولية في 19 يوليو 2024 بشأن العواقب القانونية الناجمة عن السياسات والممارسات الإسرائيلية في الأرض الفلسطينية المحتلة، بما فيها القدس الشرقية.

6_ بالإشارة إلى التحقيق الجاري من قبل المدعي العام للمحكمة الجنائية الدولية (ICC) بشأن الوضع في دولة فلسطين،

7_ وإذ يُعرب عن أسفه للأثر السلبي للصراع

د- العمل مع المجتمع الدولي وقطاع النقل والنقابات للحد من المخاطر التي يفرضها الصراع على عمال النقل.

ه- احترام جميع الأطراف للقانون الدولي، ولا سيما قانون حقوق الإنسان والقانون الإنساني، لحماية أرواح المدنيين.

و- تفعيل آليات المحكمة الجنائية الدولية والأمم المتحدة للحيلولة دون ارتكاب الجرائم الدولية ووضع حد لها.

ز- اتخاذ إجراءات دولية لتعزيز الثقة في النظام القانوني الدولي ودعم المؤسسات القانونية الدولية.

ح- الالتزام السياسي والدعم من قبل جميع الحكومات لتحقيق سلام تفاوضي من خلال حل الدولتين، وإنهاء العنف، وإزالة المستوطنات غير الشرعية، وإنهاء الاحتلال استناداً إلى قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 242 و338.

ط- تكثيف الجهود المبذولة لتنظيم العمال لضمان احترام حقوقهم.

12_ كما يدعو الكونغرس الـ ITF إلى:

ي- حث الحكومات على إدانة الهجمات على وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) وتجديد وتعزيز تمويلها على وجه السرعة.

ك- تشجيع الحكومات وممارسة الضغط عليها لوقف بيع ونقل وتحويل الأسلحة والذخائر وغيرها من المعدات العسكرية التي قد يؤدي استخدامها إلى مزيد من الانتهاكات للقانون الإنساني الدولي وانتهاكات وتجاوزات حقوق الإنسان.

ل- مواصلة تشجيع التبرعات لصندوق الـ ITF للتضامن النقابي مع فلسطين، والنظر في إعادة توجيه جزء من الأموال للمساعدة في إعادة إعمار غزة وتعافيها بعد الحرب.

م- تنظيم حملة لإعادة الإعمار والتعافي السريع والفعال في غزة، بما في ذلك إعادة إعمار أو إعادة تأهيل البنية التحتية المدمرة، وإعادة التأكيد على أهمية توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 بشأن التوظيف والعمل اللائق من أجل السلام والصمود التي تم تبنيها في عام 2017 لتمكين التعافي وبناء الصمود، وتفعيل العمل اللائق في غزة، بما في ذلك عن طريق إعادة تطوير الاقتصاد المحلي لمتابعة المشاريع التي تعزز الديمقراطية وحقوق الإنسان والسلام.

ن- تنظيم حملة لقبول دولة فلسطين كعضو كامل العضوية في منظمة العمل الدولية.

س- تشجيع النقابات المنتسبة على اتخاذ إجراءات على المستوى الوطني للمساعدة في تنفيذ هذا القرار.

13_ يؤكد الكونغرس أيضاً على مطالب بيان مجلس النقابات العالمية (CGU) الصادر في 11 يوليو 2023:

• مطالبة الأمم المتحدة بالتدخل لحماية أرواح الناس في فلسطين وإسرائيل، بما في ذلك استخدام قوات حفظ السلام.

• دعوة الحركة النقابية العالمية، بقيادة الاتحادات العالمية، إلى النظر في جميع الخيارات الممكنة ومتابعتها للضغط على الشركات وأصحاب العمل والمستثمرين المتورطين في توسيع واستمرار المستوطنات الإسرائيلية غير القانونية في الأراضي المحتلة.

نُعرب عن تضامننا ودعمنا للأطفال والنساء وكبار السن وجميع المدنيين والعمال المتضررين من العنف في فلسطين وإسرائيل، وكذلك لجميع أعضاء النقابات المنتسبة لنا المتضررين من هذا الصراع.

أ-3: الأزمة في شرقي جمهورية الكونغو الديمقراطية (DRC)



5_ يدعو الـITF إلى:

أ- المطالبة باحترام سيادة جمهورية الكونغو الديمقراطية وسلامة أراضيها والانسحاب غير المشروط للقوات المسلحة الأجنبية؛

ب- مطالبة المؤسسات الإقليمية وشبه الإقليمية ببذل كل ما في وسعها لوقف أنشطة الجماعات المسلحة بشكل فوري، والاستعادة السريعة للسلام واستئناف حركة البضائع والأشخاص بحرية؛

ج- الدعوة إلى حماية السكان المدنيين، وبالأخص عمال النقل وعائلاتهم ومجتمعاتهم؛

د- حث المجتمع الدولي على تقديم مساعدات إنسانية كبيرة للنازحين والفئات الضعيفة، بمن فيهم النساء والفتيات؛

هـ- مطالبة الأمين العام للـITF والنقابات المنتسبة بمواصلة جهود المناصرة والضغط من أجل حقوق عمال النقل، والسلام، والعدالة في أفريقيا، وخاصة في شرقي جمهورية الكونغو الديمقراطية.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ إذ يُعرب عن قلقه الشديد إزاء الهجمات المستمرة للجماعات المسلحة مما فيها حركة M23، ووجود قوات مسلحة أجنبية في شرقي جمهورية الكونغو الديمقراطية مما يتسبب في تفاقم الأزمة الإنسانية مع وجود 2.5 مليون نازح، وآلاف الوفيات، والاعتداءات الهمجية على الفتيات والنساء، مع احتمالية امتداد هذه الأوضاع لتشمل جميع بلدان منطقة "البحيرات الكبرى"؛

2_ وإذ يُعرب عن استيائه من النهب واسع النطاق لثروات جمهورية الكونغو الديمقراطية المعدنية والطبيعية من قبل الجماعات المسلحة التي تخدم البلدان المجاورة والشركات متعددة الجنسيات؛

3_ وإذ يُشير ممرارة إلى الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان وحقوق العمال، ولا سيما في قطاع النقل، وصعوبة تنقل الأشخاص والبضائع في أجزاء إستراتيجية من وسط أفريقيا؛ حيث يُعتبر غرق قارب في مدينة 'غوما' يوم 3 أكتوبر، والذي أسفر عن أكثر من 125 وفاة، مثالاً مؤسفاً على ذلك؛

4_ بالإشارة إلى التنبيهات العاجلة من النقابات المنتسبة للـITF في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وإعلان أبيدجان الذي اعتمده المؤتمر الإقليمي الأفريقي الأخير، وإحالة الأزمة إلى الأمين العام للـITF من جانب نقابة RMT في المملكة المتحدة؛

أ-4: اليمن

2_ يدعو الـITF إلى:

أ- الاستمرار في الضغط على المجتمع الدولي لدفع جميع أطراف النزاع للتوصل إلى حل، وإيقاف الحرب الظالمة على عمال وشعب اليمن.

ب- مواصلة عملية الضغط من خلال المنظمات الدولية لتحديد قطاع النقل اليمني لحمايته من ويلات الحرب والصراع، وفتح جميع المطارات البرية والبحرية باعتبارها منافذ إنسانية.

ج- دعم مطالبة حكومة صنعاء بالإفراج عن طائرات الخطوط الجوية اليمنية في مطار صنعاء الدولي، والإفراج عن أرصدة الشركة في بنوك صنعاء لتمكين الشركة من مواصلة مهامها كونها الناقل الوطني الوحيد الذي يعمل في جميع مطارات الجمهورية اليمنية.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يقر بما يلي:

أ- في يونيو 2024، احتجزت الحكومة في صنعاء أربع طائرات تابعة للخطوط الجوية اليمنية في مطار صنعاء الدولي.

ب- وخلال الأسابيع القليلة الماضية، تعرضت اليمن للقصف في إطار تزايد حدة الصراع في المنطقة.

ج- هذا بالإضافة إلى سنوات من الصراع والحرب في البلاد، والتي جلبت المعاناة لعمال النقل وعائلاتهم ومجتمعاتهم.

أ-5: الأزمة في بلدان الساحل

7_ وإذ يُدرك مخاطر اضطراب عمل المؤسسات شبه الإقليمية (مثل ECOWAS و WAEMU)، وإفشال جميع جهود التكامل التي انطلقت منذ ما يقرب من نصف قرن؛

8_ واستناداً إلى الإحالة المقدمة من النقابات المنتسبة لـ ITF في بوركينا فاسو ومالي والنيجر، وإعلان أبيدجان الذي اعتمده المؤتمر الإقليمي الأفريقي الأخير؛

9_ يدعو الـ ITF إلى:

أ- الإعراب عن دعمه الكامل وتضامنه مع شعوب وعمال النقل في بلدان الساحل، ولا سيما في بوركينا فاسو ومالي والنيجر؛

ب- الإدانة الشديدة للأعمال الهمجية والدينية التي ترتكبها الجماعات الإجرامية والانفصالية والإرهابية؛

ج- دعوة حكومات بوركينا فاسو ومالي والنيجر لتعزيز سلامة وحماية عمال النقل أثناء ممارستهم لمهامهم اليومية؛

د- دعوة المجتمع الدولي والمؤسسات الإقليمية وشبه الإقليمية لتقديم الدعم المستمر للعمال ومكافحة الجماعات الإجرامية والانفصالية والإرهابية؛

كونغرس الـ ITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـ ITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـ ITF للفترة من 2024 إلى 2029؛

1_ إذ يُعرب عن استيائه العميق من المجازر العديدة التي ارتكبتها الجماعات الإرهابية المسلحة في بلدان الساحل (مالي، النيجر، وبوركينا فاسو)، والتي كان أحدثها في 24 أغسطس حيث قُتل ما يقرب من 400 مدني في منطقة بارسالوغو في شمال وسط بوركينا فاسو؛

2_ وإذ يُعرب عن بالغ قلقه إزاء انعدام الأمن الهائل والمتفشي الذي يسود منطقة الساحل، ولا سيما في بوركينا فاسو ومالي والنيجر، وما ينجم عنه من أزمة إنسانية خطيرة؛

3_ وإذ يُعرب عن قلقه أيضاً إزاء المخاطر الجسيمة لامتداد هذه الأزمة إلى جميع بلدان غرب أفريقيا الأخرى بسبب وجود وتزايد الجماعات المسلحة، والحركات الانفصالية والإجرامية، والمهربين وتجّار البشر بجميع أنواعهم؛

4_ وإذ يُدرك العواقب الوخيمة لأنشطة الجماعات الإجرامية العاملة في بلدان الساحل مثل الاتجار بالبشر، والمخدرات، والبضائع وما تشكله من تهديدات للسلام والأمن والاستقرار في جميع بلدان غرب أفريقيا؛

5_ وإذ يُعرب عن قلقه الشديد إزاء تراجع احترام حقوق الإنسان وحقوق العمال بسبب إعطاء الأولوية لمواجهة حالة انعدام الأمن؛

6_ وإذ يعرب عن إحباطه الشديد بسبب الهجمات التي يتعرض لها عمال النقل الذين يخاطرون بحياتهم بينما يسعون لضمان توفير الإمدادات للسكان وتنقل الأفراد.

أ-6: حق كل إنسان وكل الشعوب في السلام والأمن هو التزام أساسي يقع على عاتق الدول والمؤسسات الحكومية الدولية



- 5_ نحن نُدين أي احتلال لأي أرض يجري بصورة تنتهك القانون الدولي، فالاحتلال العسكري هو من أشد أشكال العنف خطورة، وهو يُمثل تهديداً خطيراً للسلام العالمي.
- 6_ نحن نُؤكد رفضنا لجميع أشكال العنف مهما كانت، وللعقوبات الجماعية ضد السكان المدنيين، ويؤكد الـITF مجدداً التزامه بعالم خال من أسلحة الدمار الشامل، ويدعو إلى نزع السلاح، ولا سيما إزالة الأسلحة النووية.
- 7_ علاوة على ذلك، ورغم أنه لا بديل عن الشرعية الديمقراطية للمواطنين لضمان السلام والعدالة ودور الحوار في حل النزاعات، يجب ألا ننسى أهمية القانون الدولي والدور الأساسي للأمم المتحدة في منع نشوب النزاعات.
- 8_ حيثما يكون هناك تهديد للسلام أو خرق للسلام أو عمل عدواني، يجب أن يكون للعمل الجماعي لمجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بموجب الفصل السابع من ميثاق الأمم المتحدة الأسبقية على أي تدخلات أحادية الجانب.
- 1_ لا يقتصر السلام على غياب حالة الصراع فحسب، بل هو مبدأ أساسي في العلاقات الإنسانية يقوم على التعاون المتبادل من أجل الصالح العام. فالسلام الدائم شرط أساسي لممارسة جميع الحقوق والواجبات الإنسانية، وغالباً ما يكون العمال، بغض النظر عن أصولهم، هم أول ضحايا الحروب والأوضاع المتدهورة التي تنجم عنها.
- 2_ الفقر، واليأس، والبطالة، والمعاناة تُسهم في إشعال الصراعات، والقضاء عليها هو أحد شروط تحقيق السلام.
- قيمتنا:
- 3_ تلعب الحركة النقابية دوراً مهماً وتساهم بشكل خاص في السعي لتحقيق السلام، والعدالة الاجتماعية هي لبنة أساسية في السعي عن السلام والحفاظ عليه.
- 4_ نحن نعارض أي منطق عدواني، ويجب أن تُركز الجهود على تحقيق السلام المستدام، ويتطلب منع الصراعات بصورة مستدامة الانخراط في ثقافات السلام، وبناء مؤسسات وهياكل مُكرسة لحل النزاعات بالطرق السلمية.

مخاوفنا:

14_ في هذا السياق، ندعو إلى وضع إجراءات موحدة قدر الإمكان على كافة المستويات، للمساهمة في نجاح ما يلي:

- أ- اليوم الدولي للسلام في 21 سبتمبر
- ب- اليوم الدولي للأمم المتحدة للإزالة الكاملة للأسلحة النووية في 26 سبتمبر
- ج- اليوم الدولي للاعنف في 2 أكتوبر
- د- اليوم الدولي للأمم المتحدة للعلوم من أجل السلام والتنمية في 10 نوفمبر

9_ بصفتنا منظمة نقابية، فإننا نشعر بالقلق إزاء وضع العمال وعائلاتهم الذين يعيشون في البلدان المتأثرة بالحروب، كما نشعر بقلق بالغ إزاء الاستهانة بالقانون الدولي واستمرار النزاعات التي تؤدي إلى تعاسة الشعوب، وتغذي الكراهية بين الأمم، وتساهم في صعود التطرف.

10_ لا ينبغي بعد الآن اعتبار الأسلحة والذخائر سلعاً مثلها مثل أي سلع أخرى من قبل الدول، فعدم وجود رقابة ديمقراطية حقيقية على نقلها وتسويقها هو عامل رئيسي لزعزعة الاستقرار الذي يعزز الصراعات العديدة التي تدمر الكوكب.

11_ هناك العديد من النصوص والمعاهدات والاتفاقيات، ومن الضروري المطالبة بتطبيقها بفعالية واحترام القوانين الدولية.

12_ ندعو الـ ITF إلى:

- تنظيم حملة تدعو إلى إصلاح جذري لمنظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك إصلاح مجلس الأمن لضمان التوزيع الجغرافي العادل في اتخاذ القرارات على النحو الوارد في ميثاق الأمم المتحدة، بالإضافة إلى إلغاء حق النقض الفعلي (الفيتو) الذي يتمتع به الأعضاء الدائمون.
- حشد الرأي العام وتكامل الحملات والإجراءات المتعلقة بعملية نزع السلاح وتعزيز ثقافة الحوار والسلام.

13_ يجب أن يُعطى العمل على تعزيز الحوار أهمية كبيرة داخل منظماتنا، لأننا نعتقد أنه من خلال الحوار والنقاش يمكن لقوى السلام أن تحرز تقدماً. لذلك، يتعين علينا دائماً السعي لتعزيز معسكر السلام وتعزيز التقارب والعلاقات مع المنظمات العمالية الأخرى وكذلك مع المجتمع المدني بشكل أوسع.

أ-7: عدم التسامح مطلقاً مع اليمين المتطرف



- 5_ تظهر المنظمات اليمينية والشعبوية المتطرفة بشكل أكثر علانية في الخطاب العام هذه الأيام سواءً عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو في الصحافة التقليدية، وقد أصبحت أكثر غطرسة وعدوانية، وتهدد الديمقراطية من خلال نشر الخطابات التحريضية التي تؤجج الكراهية والعنف. إن نموذج حياتنا الاجتماعي الديمقراطي ووظائفه الديمقراطية يتعرض للهجوم.
- 6_ في الوقت نفسه، غالباً ما تتعرض النقابات للاستهداف أو حتى للهجوم المباشر من جانب اليمين المتطرف الذي يعادي النقابات ويقف على النقيض مما ندافع عنه كنقابات عمالية، فالنموذج الاجتماعي الذي بُرِجَ له يقوم على الفردية، والإقصاء، وعقلية "أبناء جلدتي أولاً".
- 7_ تلتزم نقابات الـITF بمبادئ الدولة الدستورية الديمقراطية والاجتماعية وتقف ضد التيارات الفاشية، والمتطرفة، والمناهضة للديمقراطية، وهي تدافع عن التماسك، والتنوع، والاحترام، والتقدير.
- 8_ يتضامن الـITF بشكل وثيق مع المجتمع المدني، والمبادرات الديمقراطية، وجماعات حقوق الإنسان التي تقف ضد الكراهية والإقصاء، وتهدف إلى تعزيز المبادئ الديمقراطية، وسيادة القانون على مستوى العالم.
- 9_ يجب أن تقف النقابات في طليعة النضال ضد قوى اليمين المتطرف المناهضة للديمقراطية، ويجب إدانة الشعبوية اليمينية واليمين المتطرف بشدة ومحاربتهم بكل حزم، ويجب على الـITF وجميع أعضائه أن يكونوا في طليعة النضال ضد اليمين المتطرف.
- كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ الاتحاد الدولي لعمال النقل يجسد روح التضامن.
 - 2_ نحن نعارض بشدة جميع أشكال الكراهية والإقصاء، ويساورنا القلق إزاء تنامي الأحزاب اليمينية المتطرفة والحركات الشعبوية اليمينية في جميع أنحاء العالم.
 - 3_ لا تتوافق قيم وأهداف مختلف الجماعات اليمينية الشعبوية واليمينية المتطرفة مع قيم وأهداف نقاباتنا العمالية.
 - 4_ لم تغب الفاشية يوماً ما عن المشهد السياسي، ولكنها ظلت لفترات طويلة مُهمشة في أطراف المجتمعات الديمقراطية، وبعد أن كانت ظاهرة منبوذة، عادت اليوم إلى الصدارة وأصبحت ذات طابع عالمي، تفاقم بفعل خطابات اليمين المتطرف على منصات التواصل الاجتماعي. ويحظى قادة اليمين المتشدد والمتطرف بمنبر واسع في وسائل الإعلام الرئيسية. وصار العالم السياسي يطبق على نحو متزايد أفكاراً وسياسات يمينية متطرفة، وتتخذ الحكومات، سواءً بمشاركة أحزاب اليمين المتطرف أم بدونها، تدابير مستوحاة من اليمين المتطرف (مثل إعادة القسرية للاجئين، أو بناء الجدران أو الأسوار العازلة...). لقد عاد اليمين المتطرف إلى الساحة ويبدو أنه أصبح "مقبولاً".

10_ لذلك فإن الكونغرس يدعو الـITF ومنظماته الأعضاء إلى وضع سياسة قوية ضد اليمين المتطرف من خلال:

- التحدث علناً وبصراحة، وإدانة أي مظهر من مظاهر التطرف اليميني والشعبي، أو الفاشية.
- إعداد برنامج عمل لقيادة النضال ضد اليمين المتطرف بصفة نقابية للوقوف على جميع أشكال التطرف اليميني، وتنسيقه على الصعيد الدولي، وتشجيع تبادل الخبرات بين النقابات المنتسبة حول أفضل الممارسات لمكافحة تشدد اليمين المتطرف.
- تطوير، أو التكليف بتطوير أدوات تثقيفية، بما في ذلك إستراتيجية عبر الإنترنت، لزيادة وعي القاعدة النقابية بمخاطر الفاشية وتحفيزها على النضال ضدها، تعزيز التبادل الشبائي بين النقابات المنتسبة إلينا لتعزيز التماسك الدولي، والأمر المحوري في هذه الجهود هو كشف وتفكيك الدعاية الشعبوية "الاجتماعية" التي يستخدمها اليمين المتطرف لتضليل الناس وحشد الجمهور وراءهم.
- دعم وتطوير سردية واعدة، وشاملة واجتماعية تقدم بديلاً للخطاب اليميني المتطرف القائم على صورة العدا، والإقصاء، والأخبار المزيفة.

أ-8: إسواتيني

4_ وإذ يُدرك أنه نتيجةً للضغط المستمر الذي يُمارسه عمال النقل عبر تقديمهم لمجموعة من المطالب التقدمية لتحسين حقوق العمال، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وإرساء الديمقراطية في البلاد، فقد ردت الحكومة على ذلك بمحاولة فاشلة لاغتيال ستيكس نكامبولي، الأمين العام لنقابة SWATCAWU الذي لا يزال في المنفى حتى الآن. ونتيجةً لذلك، طالب مؤتمر منظمة العمل الدولية رقم 112 الذي عُقد مؤخراً الحكومة باتخاذ إجراءات صارمة لاحترام حقوق الإنسان والحقوق النقابية بما في ذلك إسقاط التهم الملفقة ضد ستيكس نكامبولي. ومع ذلك، فإن تقرير الحكومة المقدم إلى منظمة العمل الدولية في سبتمبر 2024 أظهر رفضاً صريحاً لتنفيذ هذه التوصيات.

5_ وإذ يُدرك أن الاحتجاجات والأحزاب السياسية لا تزال محظورة في سوازيلاند، حيث يعود تاريخ خنق النشاط السياسي إلى إعلان الملك الصادر في 12 أبريل 1973، والذي جعل جميع سلطات الدولة القضائية والتنفيذية والتشريعية في يد النظام الملكي.

6_ وحيث إن الوضع في إسواتيني قد ازداد سوءاً لدرجة أن الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية قد أصدرتا مؤخراً قرارات محددة ضد الحكومة، من ضمنها إعادة النظر في الدعم الموجه إلى إسواتيني و/أو تقليصه، وفرض عقوبات موجهة ضد بعض كبار المسؤولين الحكوميين.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ حيث إن كونغرس الـITF رقم 46 الذي عقد في مراكش، المغرب في الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، والذي ضم أكثر من 2000 مندوب عن نقابات تمثل 18.5 مليون عضو في جميع أنحاء العالم قد تناول قضية إسواتيني.

2_ وحيث إن الكونغرس قد أحاط علماً بتدهور أوضاع حقوق الإنسان وحقوق النقابات في إسواتيني، والتي شابتها حالات مقلقة من العنف الحكومي وعمليات القتل خارج نطاق القانون، مما أثار قلقاً عميقاً لدى الـITF. فقبل 21 شهراً بالضبط من الآن، تم اغتيال المحامي البارز في مجال الحقوق النقابية ثولاني رودولف ماسيكو في منزله على يد قوات يُزعم أنها تابعة للدولة. وقد قوبلت عملية الاغتيال البشعة بدعوات متزايدة لإجراء تحقيق مستقل ومعاينة المتورطين، وهي دعوة لم تستجب لها السلطات الحكومية.

3_ وحيث إن اعتداءات حكومة إسواتيني المتواصلة على حقوق الإنسان والنقابات العمالية قد أدت إلى استمرار تصنيف البلاد ضمن أسوأ عشر دول في العالم من حيث احترام حقوق العمال، وفقاً لمؤشر الحقوق العالمية الصادر عن الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) على مدار عامين. والأسوأ من ذلك أنه في عام 2021، قُتل ما لا يقل عن 40 متظاهراً على الأقل، وأصيب العديد منهم بجروح ناجمة عن أعيرة نارية، واعتُقل المئات خلال احتجاجات مطالبة بالديمقراطية. وفي هذا السياق، قام النظام بسجن وإدانة عضوين في البرلمان وحكم عليهما مجتمعين بالسجن لمدة 68 عاماً، بينما فر عضو برلماني آخر من البلاد ولا يزال في المنفى لمجرد دعمه الدعوات المطالبة بالديمقراطية.

7_ ولذلك قرر كونغرس الـITF رقم 46 بالإجماع؛

أ- أن يحافظ الـITF على تضامنه الثابت مع نقابة SWATCAWU المنتسبة له والتي تمثل الطبقة العاملة المضطهدة من شعب إيسواتيني الذي يعيش في ظل الديكتاتورية منذ العام 1973، وهو ما يُمثل 51 عاماً من سوء الحكم حتى الآن.

ب- أن يوفر الـITF كل الدعم الفني ومتطلبات الصمود لنقابة SWATCAWU من أجل تنفيذ البرامج التي تساهم في التمتع الكامل بجميع الحقوق المحمية بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية إلى جانب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

ج- أن يدعو الكونغرس النقابات المنتسبة للـITF لحشد حكوماتها والمجتمع الدولي من أجل الضغط على حكومة إيسواتيني للامتثال الكامل لنتائج وتوصيات لجنة تطبيق المعايير في منظمة العمل الدولية لعام 2024، بشأن تطبيق إيسواتيني للاتفاقية 87 في الممارسة القانونية.

د- أن يواصل الـITF تقديم كل الدعم اللازم لضمان فعالية عمل نقابة SWATCAWU وحماية قادتها، ومواصلة النضال من أجل العودة الآمنة لأمينها العام المنفى ستيكس نكامبولي.

هـ- أن يدافع الـITF بالتعاون مع الاتحادات النقابية العالمية (GUFs) عن قضية العمال المضطهدين في إيسواتيني على مستوى العالم، بهدف عزل النظام القمعي وفرض عقوبات موجهة ضد كبار المسؤولين الحكوميين المتورطين بشكل مباشر أو غير مباشر في انتهاكات حقوق الإنسان والحقوق النقابية.

و- أن يقدم الـITF كل ما يلزم من الدعم والتضامن بهدف ضمان عيش شعب إيسواتيني المضطهد في ظل ديمقراطية حقيقية أو السعي لتحقيقها، حتى يتمتع بحقوق الإنسان والحقوق النقابية الأساسية.

أ-9: بطولة كأس العالم لكرة القدم 2026 و2030

6_ يدرك أهمية حقوق المرافق الصحية لعمال النقل، لا سيما خلال المناسبات الدولية التي تتطلب من العمال أداء أدوارهم في أماكن عمل غير مألوفة و/أو نائية و/أو شديدة التنقل، وتحت ضغط أكبر.

7_ يدرك تنامي مشكلة الاتجار بالبشر للعمال والركاب على السواء في قطاع النقل، لا سيما قبل وأثناء المناسبات الدولية، وهي مشكلة تتألف من عدد من المسائل منها ما يلي:

أ- النقل كموقع للتوظيف - غالباً ما يستهدف المتاجرون بالبشر محاور النقل لتوظيف الضعفاء والشباب في العمل القسري.

ب- النقل كوسيلة للاتجار - يستغل المتاجرون بالبشر شبكات النقل غير المنظمة وغير الخاضعة للرقابة لنقل الضحايا بين المواقع.

ج- عمال النقل كضحايا - يتم استخدام العمال المتجرب بهم واستغلالهم بصورة متزايدة في عمليات النقل غير الثابتة وغير المنظمة نقابياً (مثل الشحن البحري، والنقل بالشاحنات).

د- انتهاكات حقوق العمال كمؤشرات - غالباً ما تشير انتهاكات حقوق العمال التي تتناولها النقابات العمالية إلى احتمالية حدوث الاتجار بالبشر وانتهاكات حقوق الإنسان.

هـ- يتم استهداف النساء والشباب سواءً من العاملين أم الركاب في مراكز النقل، والمحاور، وسلاسل التوريد بشكل مفرط.

8_ يحيط علماً بانتهاكات حقوق الإنسان في مجال النقل وغيرها من حقوق العمال، بما في ذلك حقوق العمل، خلال بطولة كأس العالم لكرة القدم 2022 في قطر.

9_ يحيط علماً ببطولة كأس العالم لكرة القدم 2026 التي ستستضيفها ست عشرة مدينة في ثلاث دول في أمريكا الشمالية هي: كندا والمكسيك

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يدرك أهمية احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمل الأساسية، في الرياضة العالمية والمناسبات الرياضية الدولية، وفقاً لمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) للمؤسسات متعددة الجنسيات.

2_ يدرك الدور الحاسم الذي يؤديه عمال النقل في تخطيط وتنفيذ المناسبات الرياضية الدولية، بما في ذلك الخدمات اللوجستية والعمليات، والسياحة، وسفر المشجعين من وإلى المناسبة، وسلامة وصحة المشاركين والمشجعين.

3_ يحيط علماً بعمل الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) ومجلس النقابات العالمية (CGU) وتحالف الرياضة والحقوق (SRA) لتعزيز حقوق جميع المتأثرين من الرياضة بمن فيهم العمال.

4_ يحيط علماً بمطلب الـITF 'حقوق عمال النقل' الوارد في رؤية الكونغرس للفترة من 2024 إلى 2029.

5_ يدرك أهمية اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، والتهديد المتزايد بالعنف والتحرش الذي تواجهه النساء العاملات بالنقل، وعمال النقل الشباب، والعمال من مجتمع الميم، وجميع العمال أثناء المناسبات الدولية، فضلاً عن زيادة استخدام وسائل النقل العام والسفر الجوي والسياحة وحركات الشحن والخدمات اللوجستية المعنية.

بشكل مباشر أو غير مباشر، من فيهم العمالة المتعاقد عليها من الباطن وأشكال التوظيف غير القياسية، على معايير مماثلة أثناء العمل؛

د- التعاون مع النقابات العمالية وتخصيص الموارد للنقابات العمالية لتوفير التدريب على الصحة والسلامة في مكان العمل، بما في ذلك التدريب المتعلق بالعنف والتحرش، والتنقل الآمن من وإلى العمل، واحترام ميثاق المرافق الصحية الخاص بالـITF؛

هـ- التعاون مع الـITF ونقاباته المنتسبة من أجل بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان (HRDD) لضمان احترام حقوق الإنسان في جميع مراحل سلسلة التوريد؛

و- الاعتراف بدور عمال النقل المدربين تدريباً جيداً وبدور نقاباتهم العمالية وتزويدهم بالموارد اللازمة باعتبارهم "المستجيبين الأوائل" المحتملين لضحايا الاتجار بالبشر.

14_ يدعو الـITF إلى:

أ- التعاون والتنسيق مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) ومجلس النقابات العالمية (CGU) وتحالف الرياضة والحقوق (SRA) لتنظيم حملة من أجل احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمال، خلال كأس العالم لكرة القدم 2026 و2030؛

ب- المساعدة في وضع بروتوكول لمعالجة ومنع الاتجار بالبشر بالنسبة لعمال النقل والركاب على حد سواء؛

ج- إنشاء شبكة تواصل وتضامن مستمرة من خلال لجان التنسيق الوطنية للـITF في كندا والمكسيك والولايات المتحدة الأمريكية لدعم حملات النقابات المنتسبة ومفاوضاتهم في قطاع النقل العام، والمطارات، والمواقع المحورية الأخرى؛

د- إنشاء شبكة تواصل وتضامن مستمرة مع النقابات المنتسبة في المغرب والبرتغال وإسبانيا لدعم حملات النقابات المنتسبة ومفاوضاتهم في قطاع النقل العام، والمطارات، والمواقع المحورية الأخرى.

والولايات المتحدة، وأن العرض المشترك الذي قدمته البلدان الثلاثة يذكر بأن الفعالية يمكن أن تحقق إيرادات مقدارها 14 بليون دولار، وأرباحاً قدرها 11 بليون دولار للاتحاد الدولي لكرة القدم.

10_ يحيط علماً بأن بطولة كأس العالم لكرة القدم 2030 ستستضيفها المغرب والبرتغال وإسبانيا بشكل مشترك.

11_ يحيط علماً بأن استضافة كأس العالم لكرة القدم 2026 يمكن أن تولد نشاطاً اقتصادياً قصير الأجل يقدر بحوالي 5 مليارات دولار، بما في ذلك دعم ما يقرب من 40,000 وظيفة وزيادة قدرها مليار دولار في أرباح العاملين عبر أمريكا الشمالية (مجموعة بوسطن الاستشارية، 2018).

12_ يحيط علماً بأن الاتحاد الدولي لكرة القدم قد التزم بخفض بصمته الكربونية بنسبة 50% بحلول عام 2030 والوصول إلى صافي الصفر الكربوني بحلول عام 2050، وفقاً لاتفاق باريس لعام 2015.

13_ يدعو الاتحاد الدولي لكرة القدم، والحكومات، وأصحاب العمل، والمستثمرين، والعملاء متعددي الجنسيات، والجهات الفاعلة الأخرى، وأطراف سلسلة التوريد خلال مراحل تخطيط، وتشغيل، وتنفيذ كأس العالم لكرة القدم لعامي 2026 و2030 إلى:

أ- تعزيز واحترام حقوق الإنسان، بما في ذلك الحريات النقابية، والمفاوضة الجماعية، والاتفاقيات الصناعية والعمالية السارية؛

ب- إعطاء الأولوية للنقل العام الميسور التكلفة والأمن لهذه المناسبة والاستثمار به مما يخلق فرص عمل لائقة ويؤثر إيجاباً على المدى الطويل على العمال والمقيمين في مواقع الاستضافة، ويساعد في ضمان تحقيق الاتحاد الدولي لكرة القدم خفضاً بنسبة 50% في انبعاثاته بحلول عام 2030، وفقاً لاتفاق باريس؛

ج- احترام مبادئ سلسلة التوريد الخاصة بالـITF، وضمان حصول جميع عمال النقل العاملين

أ-10: تعزيز نقابات عمال النقل عبر وسط وشرق أوروبا



- هناك عدد كبير من الشركات متعددة الجنسيات العاملة في منطقة وسط وشرق أوروبا تتواجد في بلدان تتمتع بأليات قوية لمشاركة العمال وكثافة نقابية عالية.
- في أعقاب انتخابات الاتحاد الأوروبي في يونيو 2024، سيؤدي تحول الأغلبية في البرلمان الأوروبي نحو اليمين إلى تفاقم وضع عمال النقل ونقاباتهم، مما سيزيد من تفاقم المشاكل المتعلقة بتنقل اليد العاملة.
- 1_ يقر بما يلي:
 - بناءً على قرار المجلس التنفيذي للـITF في نوفمبر 2019، شرع الـITF مع الـETF مشروع تنظيم نقابي مشترك في وسط وشرق أوروبا (CEE)، وذلك بسبب تراجع أرقام العضوية التي أثرت على النقابات العمالية في المنطقة منذ أوائل عام 2000.
 - حقق هذا المشروع نتائج ملموسة من حيث تعزيز النقابات الحالية المنتسبة للـITF والـETF، في إستراتيجياتها التنظيمية وقوتها السياسية على المستوى الدولي، مما أسهم إلى حد كبير في تحسين مشاركتها النشطة داخل الـETF والـITF.
 - سمح هذا العمل المشترك أيضاً ببناء نقابات عمالية جديدة في قطاعات الطيران، والبحارة، وعمال الرصيف، والممرات المائية الداخلية، والسكك الحديدية والنقل البري.
 - في الوقت نفسه، حدد المشروع بعض العقبات التي تعترض التنظيم النقابي بما في ذلك أنظمة التمويل الخاصة بالنقابات، فضلاً عن العقبات التي تحول دون مشاركة أكثر فعالية داخل الـETF والـITF مثل حاجز اللغة ونقص الوعي بأهمية التضامن الأوروبي والعمل على مستوى الاتحاد الأوروبي.
- 2_ يدعو الـITF إلى:
 - إعادة التأكيد على الالتزام بالعمل المشترك بين الـITF والـETF من أجل البناء النقابي والتنظيم والمفاوضة الجماعية في منطقة وسط وشرق أوروبا الذي أعرب عنه المجلس التنفيذي للـITF في نوفمبر 2019 وأعاد تأكيده كونغرس الـETF في بودابست في مايو 2022.
 - تكليف الـITF وأمانة الـETF بإعداد اقتراح محدد بشأن المرحلة الثانية من المشروع التنظيمي المشترك في منطقة وسط وشرق أوروبا، بما في ذلك الجوانب المالية.
 - مطالبة جميع أقسام ولجان الـITF والـETF إيلاء اهتمام خاص للقضايا الخاصة بمنطقة وسط وشرق أوروبا.
 - دعم التنظيم النقابي وبناء قدرات النقابات العمالية في منطقة وسط وشرق أوروبا، بما في ذلك تعزيز قدرات النقابات المنتسبة في المفاوضة الجماعية بشأن التكنولوجيات الجديدة، والصحة والسلامة، وقضايا الانتقال العادل.

- التذكير بأن هذا الجهود التنظيمية يجب أن تكون متصلة بأنشطة الـITF والـETF الأخرى، ولا سيما العمل في مجالس العمل الأوروبية، وشبكات الشركات النقابية، والعناية الواجبة بحقوق الإنسان، وتعزيز مشاركة النساء والعمال الشباب في النقابات العمالية.
- حشد النقابات المنتسبة من منطقة وسط وشرق أوروبا للمشاركة الفعالة في أعمال الـITF والـETF، بما في ذلك الحوار الاجتماعي القطاعي الأوروبي.

أ-11: الضمان الاجتماعي حق إنساني لكل عامل في قطاع النقل



الاجتماعية عنصراً أساسياً للسياسات الصديقة للبيئة وغيرها من سياسات سوق العمل النشطة لتحقيق الانتقال العادل.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

4_ يدرك وجود فجوة في الحماية الاجتماعية لعمال النقل في الاقتصاد غير الرسمي، وأشكال العمل غير القياسية، وضرورة تحديث أنظمة الحماية الاجتماعية لسد هذه الفجوة والتحول إلى مستقبل العمل القائم على العدالة الاجتماعية والاقتصادية.

5_ يحيط علماً، على الرغم مما سبق، بأهمية مجموعة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية الحالية الخاصة بالحماية الاجتماعية، ويدعم نهج الحماية الاجتماعية القائم على الحقوق الذي أكدته توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للحماية الاجتماعية لعام 2012 (رقم 202)، والذي يمكن أن يحمي الناس من الأزمات المستقبلية، ويمنح العمال والشركات الأمان لمواجهة التحولات المتعددة المقبلة بثقة وأمل.

6_ يؤكد مجدداً على أن الحماية الاجتماعية ضرورية لمكافحة الفقر وأوجه عدم المساواة، وضمان الاندماج الاجتماعي والحق في حياة كريمة.

7_ يدعو الـITF إلى:

- دعم النقابات المنتسبة في جميع قطاعات النقل، وعمال النقل سواء في أشكال التوظيف الرسمية أو غير الرسمية أو غير القياسية، بما في ذلك التوظيف المقنع والعمل في المنصات، في القطاع العام أو الخاص، في المطالبة بأنظمة ضمان اجتماعي شاملة وغير تمييزية تشمل، كحد أدنى، الحصول على الرعاية الصحية الأساسية والدخل الأساسي للأمن للجميع، بمن فيهم كبار السن، والعمال المهاجرين،

1_ يُدرك بأن مستويات الحماية الاجتماعية على الصعيد العالمي لا تزال غير مقبولة حتى بعد مرور 76 عاماً على إقرار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 الذي كرس هذا الحق لجميع العمال، ووفقاً للتقرير العالمي للحماية الاجتماعية للفترة من 2020 إلى 2022 الصادر عن منظمة العمل الدولية، لا يزال أكثر من 4 مليار شخص يفتقرون إلى أي حماية اجتماعية.

2_ يحيط علماً بأنه على الرغم من قيام كل دولة بإنشاء نظام ضمان اجتماعي خاص بها بطرق متنوعة ووفقاً لظروفها الوطنية والاقتصادية والسياسية، إلا أن الحاجة إلى الضمان الاجتماعي تتجاوز الحدود والظروف المختلفة. إن الضمان الاجتماعي هو الحماية التي توفرها المجتمعات للأفراد والأسر لضمان حصولهم على الرعاية الصحية والدخل الآمن، لا سيما في حالات الشيخوخة أو البطالة أو المرض أو العجز أو إصابات العمل أو الأمومة أو فقدان المعيل، وجميع العمال يتأثرون بوحدة أو أكثر من هذه الحالات في مراحل مختلفة من مسيرة حياتهم وغالباً دون سابق إنذار.

3_ يحيط علماً بأنه وفقاً لمنظمة العمل الدولية، فقد أدى فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وجائحة كوفيد-19 إلى تفاقم الفجوة في الحماية الاجتماعية بين البلدان ذات الدخل المرتفع والمنخفض، ومع تزايد مواطن الضعف بسبب تغير المناخ أو الكوارث الطبيعية مثل الزلازل أو موجات تسونامي التي تؤثر بشكل مفرط على الفئات الأكثر تهميشاً، أصبحت الحماية

- وكلا الجنسين، بغض النظر عن الظروف الوطنية والاقتصادية والسياسية؛
- المشاركة في الحملات النقابية الدولية لاعتماد برامج الضمان الاجتماعي الأساسية، وهي مجموعة محددة وطنياً من الضمانات الاجتماعية الأساسية التي تهدف إلى منع أو تخفيف حدة الفقر والهشاشة والاستبعاد الاجتماعي، كجزء من إستراتيجيات التوسع التدريجي للوصول إلى مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي لأكثر عدد ممكن من عمال النقل؛
- دعم النقابات المنتسبة لتنظيم حملة لحث حكوماتهم على المصادقة على اتفاقيات الحماية الاجتماعية الحالية والمحدثة الصادرة عن منظمة العمل الدولية وتنفيذها بفعالية، بما في ذلك: اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) لعام 1952 (رقم 102)؛ وكذلك اتفاقية إعانات إصابات العمل لعام 1964 (رقم 121)؛ واتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة لعام 1967 (رقم 128)؛ واتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض لعام 1969 (رقم 130)؛ واتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، لعام 1988 (رقم 168)؛ واتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 (رقم 183) والتوصيات الداعمة لها؛ بما في ذلك اتفاقية الحفاظ على حقوق الضمان الاجتماعي لعام 1982 (رقم 157)، واتفاقية الهجرة من أجل العمل (المنقحة) لعام 1949 (رقم 97) واتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية) لعام 1975 (رقم 143) بشأن الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين؛
- المطالبة بتوفير حماية اجتماعية شاملة في المؤسسات الدولية ذات الصلة التي يُمثل فيها الـITF عمال النقل، بما في ذلك منظمة العمل الدولية (ILO) ووكالات الأمم المتحدة الأخرى، وكذلك في العلاقات العالمية مع أصحاب العمل.
- المشاركة والتأثير بصورة إستراتيجية على المؤسسات المالية الدولية (IFIs) التي تهدف إلى تعزيز التنمية الاقتصادية المستدامة والحد من الفقر في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، لإدراج متطلبات أنظمة الحماية الاجتماعية الشاملة في "معاييرها" واتفاقيات القروض التي تبرمها مع الحكومات المقترضة؛
- التنسيق مع الاتحادات النقابية العالمية الأخرى لتعزيز التنظيم والحملات بشأن تحقيق الضمان الاجتماعي الشامل لجميع العمال.
- الدعوة والتعاون الدولي لإنشاء صندوق عالمي للحماية الاجتماعية لتوفير دعم جزئي لأنظمة الحماية الاجتماعية في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط وضمان الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية للدول الأكثر فقراً؛
- تنظيم يوم عمل عالمي، للمطالبة بأن يتمكن جميع عمال النقل على مستوى العالم من العيش بكرامة من خلال شبكات الأمان الخاصة بأنظمة الحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك توفير الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية الأساسية.

أ-12: من أجل ذاكرتنا الجماعية

- 4_ ندعو الـITF إلى:
- النظر في توفير موارد مالية إضافية لإنشاء قسم "للتاريخ الاجتماعي" يتولى جمع وحفظ السجلات التاريخية من أجل تحليل وترويج تاريخنا الاجتماعي على شكل ملفات أو وثائق موضوعية يمكن نشرها بشكل دوري. وهذا يتطلب توظيف أمناء للسجلات التاريخية، والعمل مع جامعة وارويك، وإنشاء شراكات مع الجمعيات والأكاديميين مثل المعهد الدولي للتاريخ الاجتماعي في أمستردام وشبكتة IALHI: الرابطة الدولية لمؤسسة تاريخ العمل (@IALHI).
 - السعي للحصول على اعتماد رسمي لتوثيق منشوراتنا كجزء من التاريخ العالمي لعمال النقل.
- 5_ سيكون إنجاز هذا التحدي بمثابة فخر واعتزاز لمنظمتنا.
- 1_ يحيط علماء بأن الـITF تأسس في عام 1896 ولديه تاريخ يمتد على مدار 128 عاماً، وقد شهدت الحركة النقابية العمالية الدولية تقلبات كبيرة على مدار أكثر من قرن، بما في ذلك حربين عالميتين، وهذا يتطلب منا جمع وحفظ أرشيف منظمنا المشترك، لأن الأمة التي لا تعرف تاريخها، سوف تكرر أخطاءها!
- 2_ يحيط علماء بالبحث الذي أجري بمناسبة الاحتفال بالذكرى المئوية لتأسيس الـITF في عام 1996، حيث جرت الإشارة إلى بعض الشواهد التاريخية المختصرة في بعض الوثائق، ولكن دون أي تحليل حقيقي من قبل المتخصصين. وفي سياق عالمي يتسم بالفوضى المتزايدة، أصبح من الضروري فهم تاريخ عمال النقل وتباين مساراتهم التاريخية في السياق العالمي أو الوطني، ويبدو أن تحليل القرارات السابقة في ضوء الأحداث الراهنة أمر أساسي لأن التعلم من الماضي يعني فهماً أفضل للمستقبل!
- 3_ يُدرك بأنه لا يتحتم علينا أن نبدأ من الصفر، وأن الـITF يمتلك بالفعل أرشيفاً محفوظاً في جامعة وارويك، ويوجد لدى النقابات المنتسبة معاهد للتاريخ الاجتماعي، والسجلات التاريخية، والمنشورات.

أ-13: توسيع نطاق التنظيم النقابي لعمال النقل البري العابرين للحدود وغير الرسميين



4_ يحيط علماً بأن الـITF ونقابات المنتسبة قد حققوا تقدماً في التضامن عبر الحدود وفي تنظيم وحماية حقوق سائقي النقل البري العابرين للحدود وحقوق المهاجرين وسائقي النقل البري غير الرسمي في بعض المناطق. على سبيل المثال:

أ- في يناير 2023، وقعت نقابة سائقي صهاريج النفط النيبالية التابعة لاتحاد NETWON في نيبال، ونقابة TEU Bihar Tanker في Chalak Upchalak في الهند، مذكرة تفاهم تلزم النقابتين بدعم السائقين العابرين للحدود من البلد الآخر في حالة وقوع حوادث، أو دخول المستشفى، أو مضايقات الشرطة، أو الابتزاز، أو مشاكل في استخدام مواقف السيارات والاستراحات، وإنشاء آلية للتعاون والتنفيذ.

ب- منذ توقيع مذكرة التفاهم في عام 2023، انخرطت النقابات في نيبال ووسط الهند في التضامن عبر الحدود وحماية حقوق السائقين عبر الحدود. ونتيجة لهذا الجهد النقابي، قُدمت المساعدة إلى 35 عاملاً وانضم أكثر من 136 عضواً جديداً إلى النقابات المنتسبة للـITF في هذه المنطقة.

5_ يُقر بالحاجة إلى تعزيز هذه الجهود بشكل أكبر، فضلاً عن تطبيق الدروس المستفادة من هذه التجارب في مناطق أخرى.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بأن عمال النقل البري في جميع أنحاء العالم يواجهون أشكالاً غير رسمية وغير مستقرة من العمل ويُحرمون من الحصول على التأمين الصحي، والضمان الاجتماعي، وتعويضات العمال والتأمينات الاجتماعية الأخرى، وبنفس الوقت يفتقرون إلى الحماية بموجب قوانين العمل. وفي السياقات الاقتصادية النامية، لا تقتصر هذه المشاكل على بعض الشركات وسلاسل التوريد فحسب، بل تمتد إلى القطاع بأكمله، وهي متأصلة في بنية صناعة النقل البري وسوق العمل الذي يتميز بدرجة عالية من عدم التنظيم والطابع غير الرسمي.

2_ يحيط علماً بأن الظروف قاسية بشكل خاص بالنسبة للسائقين المهاجرين والعابرين للحدود الذين يعملون لفترات طويلة من الوقت في بلدان مختلفة عن تلك التي يحملون جنسيتها و/أو يعملون فيها. يتعرض السائقون في الممرات العابرة للحدود للعنف، والمضايقة، والابتزاز، والاستغلال، والتمييز، والأجور المنخفضة وغير المنتظمة وعدم دفع الأجور، وظروف العمل والمعيشة غير المستدامة، ومع ذلك، لا تتاح لهم في كثير من الأحيان إمكانية الحصول على التمثيل النقابي أو غيره من أشكال الدعم.

3_ يؤكد أن حل هذه المشاكل يبدأ بتكاتف العمال معاً في النقابات العمالية لبناء وممارسة السلطة الجماعية وتعزيز التضامن عبر الحدود.

6_ يدعو الـITF إلى:

أ- عقد اجتماعات عالمية وإقليمية للنقابات التي تعمل على التنظيم النقابي لعمال النقل البري العابرين للحدود، والمهاجرين، وغير الرسميين لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات وتقديم المشورة للـITF بشأن الإستراتيجيات الناجحة لتمثيل هؤلاء العمال.

ب- توفير التدريب وبناء القدرات للنقابات التي تعمل بنشاط على التنظيم النقابي لعمال النقل البري العابر للحدود والمهاجرين وعمال النقل البري غير الرسمي.

ج- التنسيق مع هذه النقابات لتأمين اتفاقيات المفاوضة الجماعية، وتغطية الضمان الاجتماعي، وتحسين الإطار القانوني والتنظيمي العام الذي يغطي هؤلاء العمال، بالاعتماد على المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق والسلامة على الطرق في قطاع النقل، والأجور الآمنة وأنظمة العناية الواجبة الإلزامية بحقوق الإنسان.

د- تعزيز وتفصيل بنود مذكرة التفاهم المتعلقة بالتضامن عبر الحدود.

هـ- استحداث بطاقة إدارية مؤقتة للسائقين العابرين للحدود للحد من مضايقات الشرطة.

أ-14: مستقبل العاملين في قطاع الطيران في خطر

5_ يعد كونغرس الـITF العالمي أكبر حدث لنقابات النقل على مستوى العالم، لذا يجذب انتباه الملايين من العمال حول العالم. في الوقت الذي تشهد فيه العديد من الدول صعود الحكومات اليمينية التي تتميز بأجندة واضحة مناهضة للنقابات وحقوق العمال.

يقر بما يلي:

6_ الهجمات التي تتعرض لها نقابات الطيران الأرجنتين من قبل الإدارة الوطنية التي تتبنى أيديولوجية "اللاسلطوية الليبرالية"، مما يدفع الأرجنتين إلى مستويات مقلقة من التدهور الاجتماعي والاقتصادي، حيث يتجاوز عدد الفقراء في الأرجنتين 54% من السكان، وتزداد معدلات الفقر يوماً بعد يوم.

7_ بدأت النقابات المنتسبة للـITF في المطالبة بتعديلات على الأجور، حيث يوجد فجوة تزيد عن 80% بين الرواتب والواقع الاقتصادي. وتستغل الحكومة هذه الاحتجاجات كذريعة لخلق حالة من الفوضى تهدف لتشويه سمعة النقابات وقادتها من خلال الدعاية الرسمية، وتحاول الحكومة توليد مشاعر العداة تجاه النقابات في الرأي العام، مما يمكنها من التقدم نحو هجوم شامل على حق الاحتجاج والحريات النقابية.

8_ هذه هي إستراتيجية الخصخصة: تقليص الميزانيات لضمان أن الأمور لا تسير بالشكل المطلوب، مما يؤدي إلى استياء الناس، ويتم استخدام ذلك كذريعة لنقل المؤسسات الحكومية لأيدي رأس المال الخاص.

9_ لن تسمح النقابات بحدوث عمليات خصخصة جديدة تضر بالعمال والبلاد، قررت نقابات النقل في الأرجنتين مكافحة الهجمات على حقوق أعضائها من خلال تشكيل ائتلاف 'Mesa del Transporte'.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

يحط علماً بالتالي:

1_ التهم الجنائية التي وُجّهت مؤخراً ضد بابلو بيرو، الأمين العام لنقابة عمال الطيران الأرجنتينية (APLA) المنتسبة للـITF، والتي تُعتبر محاولة لترهيب عمال الطيران في بلدنا ووقف النشاط النقابي في هذا القطاع.

2_ محاولات تجريم حق عمال الطيران في الإضراب من خلال إصدار مرسوم رئاسي سيعرض قريباً على البرلمان الأرجنتيني، مما يُمثل تراجعاً كبيراً في حقوق عمال الطيران.

3_ السياق الذي يحدث فيه هذا الأمر، حيث تواجه نقابات الطيران:

أ- الحرمان من زيادة الأجور بحجة مواجهة مستويات التضخم المرتفعة

ب- محاولات خصخصة الخطوط الجوية الأرجنتينية الوطنية (أيرولينياس أرجنتينياس) وشركة "إنتركارغو"، والخصخصة المحتملة لشركة الملاحة الجوية الأرجنتينية، بالإضافة إلى مشاريع اندماج هيئة الطيران.

ج- المحاولات الجديدة لتحرير الأجواء الأرجنتينية من خلال إبرام اتفاقيات الأجواء المفتوحة والتي بدورها ستعرض معايير التوظيف وحقوق العمال في صناعة الطيران الأرجنتينية للخطر.

4_ هذا جزء من الهجوم الأوسع على النقابات في البلاد، حيث تحاول الحكومة فرض قوانين خدمية أساسية ستقيد حق عمال النقل في الإضراب.

14_ يدعو الـITF إلى:

أ- تنسيق التضامن العالمي مع نضال نقابات الطيران الأرجنتينية ضد الهجوم الذي تتعرض له هذه النقابات.

ب- تنظيم ودعم إستراتيجيات لمواجهة هذا السيناريو الجديد من السياسات الليبرالية التي تضطهد وتشوه سمعة النضالات النقابية في قطاع الطيران على مستوى العالم، وذلك باستخدام جميع الوسائل المتاحة في قسم الطيران في الـITF.

ج- التنسيق بين النقابات التي تواجه أو واجهت خصخصة شركات الطيران المملوكة للدولة و/أو سياسات الأجواء المفتوحة، لتعزيز الجهود الوطنية والعالمية ضد هذه التوجهات.

10_ ومن الواضح أن القادة الوطنيين مثل إدغاردو لانو من نقابة APA، وبابلو بيرو من نقابة APLA، وخوان بابلو بري من نقابة AAA، هم أهداف واضحة للاضطهاد والمضايقة من قبل الحكومة. وهي تسعى تحت حجج واهية إلى تأديب وإسكات صوت المطالب العمالية، وقد رفض النظام القضائي جميع الاتهامات الموجهة ضد هؤلاء القادة، ولم تلق أي من الاتهامات المتعددة أذناً صاغية.

11_ لا تتوقف الأكاذيب والافتراءات ضد القادة ومنظماتهم، والهدف الواضح هو تأديب وإسكات أصوات الاحتجاج، وقد تفاقم الوضع في الشهر الماضي بسبب الدعاية المستمرة ضد العمال ومنظماتهم.

12_ تستند الحكومة إلى سياسة الأجواء المفتوحة التي فرضتها لتبرير خصخصة اثنتين من أهم الشركات في قطاع الطيران التجاري الأرجنتيني، وهما الخطوط الجوية الأرجنتينية (إيرولينياس أرجنتيناس)، وشركة 'إنتركارغو' المملوكتان للدولة، واللذان تحققان أرباحاً اقتصادية لها، ولكن تحت ذريعة السوق الحرة تعترم الحكومة خصصتهما لتحقيق مصالح خاصة. كما يُحتمل أن تشمل الخصخصة شركة خدمات الملاحة الجوية الأرجنتينية (EANA)، حيث تتحمل الدولة الأرجنتينية مسؤولية السلامة التشغيلية، فضلاً عن السيادة والدفاع عن مجالنا الجوي.

13_ إذا تمكنت هذه الحكومة اليمينية المتطرفة والليبرالية من كسر نضال نقابات الطيران الأرجنتينية، فستكون سابقة للتحرك نحو تدمير النقابات، ليس فقط في الأرجنتين وأمريكا اللاتينية، بل في جميع أنحاء العالم.

أ-15: لوائح عالمية أفضل للعاملين في مجال الطيران المدني



- 4_ تنتشر هذه العوامل عالية المخاطر بشكل أكبر بين شركات الطيران منخفضة التكلفة حيث يجري توظيف مضيفي الطيران في كثير من الأحيان عن طريق شكل من أشكال وكالات التوظيف الوسيطة، وتفرض طبيعة بعض هذه الاتفاقيات المعقدة تحدياً يتمثل في تحديد صاحب العمل الفعلي، حيث يواجه مضيفي الطيران الذين تستخدمهم شركات وسيطة صعوبة في تحديد من هو صاحب العمل الفعلي، ما يزيد من حدة المخاطر. تلجأ شركات الطيران أيضاً إلى استخدام العمالة غير المستقرة لتجنب الالتزامات الضريبية واستحقاقات الضمان الاجتماعي التي يجب توفيرها لهذه العمالة والتي تلتزم بها شركات الطيران الأخرى.
- 5_ لقد آن الأوان لوضع حد لهذه الممارسات التي لا تهدد صحة وسلامة مضيفي الطيران فحسب، بل وسلامة الركاب أيضاً، حيث إن الافتقار إلى اللوائح العالمية، واستبعاد عمال الطيران من نطاق العديد من معايير العمل الدولية، وعدم كفاية الرقابة، كلها عوامل تؤدي إلى تفشي مخاطر السلامة والصحة والعنف والتحرش.
- 6_ تدعو نقابة Unionen قسم الطيران المدني في الـITF وكونغرس الـITF أن يعملوا من أجل تحقيق تكافؤ الفرص وظروف العمل اللائقة في قطاع الطيران المدني من خلال:
- تعزيز وتوسيع نطاق استخدام تكتيكات التضامن والاستفادة من الآليات العالمية والإقليمية والمتعددة الأطراف والوطنية لدفع الشركات والدول إلى الاحترام التام للحق في حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية في قطاع الطيران المدني.
- كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ أدت السياسات الليبرالية الجديدة وإلغاء الضوابط التنظيمية إلى تدهور سريع أثر سلباً على جودة العمل والتوازن بين الحياة العملية والشخصية لمضيفي الطيران. نتيجة لذلك، طورت شركات الطيران نماذج أعمال بأشكال توظيف جديدة وطرق جديدة لتنظيم عملياتها حيث وضعت شركات الطيران منخفضة التكلفة بشكل خاص بعضاً من أدنى المعايير، وبعد أن كانت شركات الطيران تتنافس سابقاً على أسعار التذاكر، أصبحت الآن تتنافس على ظروف العمل والرواتب، والنتيجة هي تدهور جودة العمل والحياة بالنسبة لموظفي الطيران المدني.
 - 2_ عندما تتدهور ظروف العمل والمعيشة، تصبح السلامة في خطر، وعندما يتفاقم العمل غير المستقر، من يجرؤ على إثارة قضايا السلامة وبيئة العمل ويخاطر بفقدان وظيفته؟ في استبيان للرأي أجرته صحيفة "كوليغا" التي تصدرها نقابة Unionen، ذكر 40% من مضيفي الطيران أنهم لا يجرؤون على الإبلاغ عن أوجه القصور في السلامة، خوفاً من أن ينظر إليهم صاحب العمل على أنهم مزعجون وفي نهاية المطاف يفقدون وظائفهم.
 - 3_ من الثابت تماماً أن أعباء العمل المرتفعة، وطبيعة العمل غير المستقر، وانعدام الأمن الوظيفي بالإضافة إلى التغييرات التنظيمية المتكررة، كلها تؤدي إلى مناخ يتسم بنقص ثقافة الإبلاغ عن الأخطاء والتعلم، وضعف التواصل والالتزام بالسلامة، وعدم كفاية الموارد اللازمة لأعمال السلامة الجيدة، والأخطاء في أعمال السلامة المنهجية.

- تقديم مقترحات ملموسة لتنظيم قطاع الطيران المدني بشكل أفضل، وضمان توفير ظروف عمل لائقة خلال فترة ما بين الكونغرس القادم والذي يليه.
- تأسيس آلية تعاون ثلاثي دائم مع المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولي ومنظمة الطيران المدني الدولي، لتعزيز تأثيرنا على الحكومات، ولتيسير إجراء التغييرات التشريعية التي تدعم حقوق العمال. ومن شأن هذا التعاون ان يسمح لنا بدفع مطالبنا بطريقة أكثر كفاءة، وتأمين التزامات ملموسة في العمل اللائق والتشريع داخل القطاع. مواصلة النجاح المتحقق من نتائج الاجتماع التقني لمنظمة العمل الدولية بشأن التعافي الاقتصادي المستدام والشامل وصدیق البيئة لقطاع الطيران المدني، والذي عُقد في أبريل 2023، لوضع أساسات ذلك التعاون الثلاثي المستمر.

أ-16: ضرورة إدراج قضايا العمل والقضايا الاجتماعية في قطاع الطيران ضمن أجندة منظمة الطيران المدني الدولي الخاصة بالتنمية الاقتصادية للنقل الجوي



تنظيمية في القطاع. في أبريل 2024، وبعد فشل مساعي فريق خبراء تنظيم النقل الجوي (ATRP) في إبرام اتفاقية متعددة الأطراف لتحرير ملكية شركات الطيران، وذلك لأن الاتفاقية كانت تستبعد بنوداً تتعلق بالمنافسة العادلة والعمالة والقضايا الاجتماعية، توقف الفريق عن العمل بشأن هذه الاتفاقية، وبدلاً من ذلك بدأ في وضع بنود اختيارية يمكن للدول اعتمادها في اتفاقيات الخدمات الجوية الثنائية، ومع ذلك، لا يزال من غير الواضح ما إذا كان سيتم إدراج البنود العمالية والاجتماعية وبنود المنافسة العادلة أم لا.

د- يُعتبر عمل ITF المتواصل مع فريق خبراء تنظيم النقل الجوي (ATRP)، بالتنسيق الوثيق مع الاتحاد الدولي لرابطات طياري الخطوط الجوية (IFALPA)، أمراً حيوياً للخروج بنتائج نهائية تعالج مخاوف العمال.

هـ- تناقش منظمة الطيران المدني الدولي مشروعاً آخر له آثار عمالية واجتماعية وهو: الرقابة التعاونية على العمليات عبر الحدود (COCBO) التي من شأنها أن تمكن من استئجار الطائرات لفترات زمنية قصيرة للغاية من خلال السماح لهيئات تنظيم السلامة بتفويض الرقابة بسرعة كبيرة بين بعضهم البعض أثناء انتقال الطائرات بين عقود المستأجرين. يمكن أن يسمح الاقتراح أيضاً "بالتشغيل المتبادل بين الطواقم"، مما يعني أن الطيارين وطواقم الضيافة الجوية يمكنهم تغيير أصحاب العمل مع انتقال الطائرة بين عقود الإيجار قصيرة الأجل. ومع ذلك، يفترض الاقتراح حالياً إلى أي اعتبار حقيقي للمخاوف الاقتصادية والسياسية والعمالية والاجتماعية

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يقر بما يلي:

أ- يؤكد الاتفاق الجديد للطيران، الذي أقره مؤتمر قسم الطيران في الـITF في مونتريال في عام 2023، على أن: "جائحة كوفيد-19 قد فاقمت من أوجه عدم المساواة الاقتصادية، وكان عمال الطيران في طليعة المتأثرين..." و"أن الضغط لخفض التكاليف للحفاظ على قدرة شركات الطيران على المنافسة قد أثر أيضاً على عمال شركات الطيران... في بيئة عالمية متزايدة التنافسية"، وفي مثل هذه القضايا على وجه التحديد، يلعب الـITF، جنباً إلى جنب مع منظمة العمل الدولية (ILO)، دوراً أساسياً في حماية ظروف العمال في جميع أنحاء العالم.

ب- من المأمول أن تُعالج الاتفاقية التي أبرمت في عام 2022 بين منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو) ومنظمة العمل الدولية قضايا العمل في مجال الطيران، وقد اقترح الاجتماع الفني لمنظمة العمل الدولية لعام 2023 إجراءات من شأنها أن تصب في مصلحة مستقبل الوظائف في قطاع الطيران.

ج- شارك كل من الـITF والاتحاد الدولي لرابطات طياري الخطوط الجوية (IFALPA) في أعمال فريق خبراء تنظيم النقل الجوي (ATRP) التابع لمنظمة الإيكاو لأكثر من عقد من الزمان، وقد حققا نتائج جيدة في الدعوة إلى إدراج حماية العمال في أي مقترحات

طيارى الخطوط الجوية (IFALPA)، والمنظمات المهنية الدولية الأخرى، في إطار لجنة عمليات إدارة الحركة الجوية (ATMOPSP)، التابعة لمنظمة الطيران المدني الدولي، والمجالات الأخرى ذات الصلة؛

هـ- المحافظة على استمرارية عمل مكتب ITF في مونتريال بالقرب من مقر منظمة الطيران المدني الدولي لضمان الحضور القوي لنقابتنا المنتسبة وتعزيز صوت العاملين في مجال الطيران.

و- حث ITF على حشد جميع الموارد المناسبة لدعوة الحكومات في جميع أنحاء العالم للاعتراف بالأحكام التي تتناول قضايا العمل والقضايا الاجتماعية وإدراجها في سياساتها حيثما كان ذلك مناسباً.

التي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على السلامة، وقد لفت الاتحاد الدولي لرابطات طياري الخطوط الجوية (IFALPA) الانتباه إلى هذه المخاوف في مشروع (COCBO).

و- طوّر ITF من نفوذه في لجنة عمليات إدارة الحركة الجوية (ATMOPSP)، بالإضافة إلى مساهماته في فريق خبراء تنظيم النقل الجوي (ATRP) وفي مشروع الرقابة التعاونية على العمليات عبر الحدود (COCBO) التابعين لمنظمة الطيران المدني الدولي. ودعماً لهذه الجهود، افتتح الـ ITF مكتباً في مونتريال بالقرب من مقر منظمة الطيران المدني الدولي، مما ساهم في تعزيز نفوذ ITF في منظمة الطيران المدني الدولي، فضلاً عن مشاركة العديد من المنظمات المنتسبة للـ ITF التي توفر الموارد وترسل الخبراء لمناصرة جهود الـ ITF في جميع فرق عمل منظمة الطيران المدني الدولي ولجانها وجمعياتها.

2_ يدعو الـ ITF إلى:

أ- مواصلة دعوة منظمة الطيران المدني الدولي إلى النظر بعناية في التأثيرات العمالية والاجتماعية الناجمة عن مبادرات التنمية الاقتصادية التي تطلقها، ويجب أن تتضمن هذه المبادرات أحكاماً لمعالجة القضايا العمالية والاجتماعية حيثما اقتضت الحاجة؛

ب- مواصلة العمل على وضع إستراتيجية لاطلاع جميع العاملين في مجال الطيران على مبادرات التنمية الاقتصادية التي تطلقها منظمة الطيران المدني الدولي، ومواصلة تنسيق جهود المناصرة مع الاتحاد الدولي لرابطات طياري الخطوط الجوية، بدعم من النقابات المنتسبة المشتركة في كلا المنظمين؛

ج- زيادة الموارد اللازمة لتعزيز صوت الـ ITF ونفوذه في منظمة الطيران المدني الدولي بوصفه شريكاً فاعلاً في صياغة مستقبل مستدام اجتماعياً للطيران وللعاملين فيه؛

د- مواصلة التنسيق مع الاتحاد الدولي لرابطات

أ-17: الدعم لعمال النقل في أوكرانيا



6_ يُعبّر عن حزنه لفقدان جميع عمال النقل الذين سقطوا جرّاء هذه الحرب الروسية الرهيبة ضد أوكرانيا، ويشيد بعائلاتهم ومجتمعاتهم ونقاباتهم.

7_ يدعم الجهود التي يبذلها عمال النقل الأوكرانيون من أجل الحفاظ على استقرار وسلاسة عمل البنية التحتية للنقل في أوكرانيا.

8_ يعرب عن قلقه إزاء محدودية ضمان إعفاء العاملين في البنية التحتية الحيوية من التجنيد.

9_ يدعو الـITF إلى:

• صياغة إستراتيجية شاملة لدعم وحماية عمال النقل الأوكرانيين، بحيث تشمل:

• إرسال بعثة رفيعة المستوى من الـITF إلى أوكرانيا خلال الفترة ما بين الكونغرس القادم والذي يليه، وتشجيع النقابات الأخرى المنتسبة للـITF على إرسال بعثات لتقصي الحقائق وتقييم الوضع في أوكرانيا؛

• إعطاء الأولوية لأوكرانيا لتكون بلداً تجريبياً في برنامج مجالس مهارات الانتقال العادل في قطاع الملاحة البحرية لضمان حصول العاملين على فرص تدريب عادلة والوصول إلى صناعة النقل البحري؛

• إعداد توصيات عملية واستكشاف السبل بدعم ومشاركة منظمة العمل الدولية لتعزيز الدعم والحماية لعمال النقل الأوكرانيين؛

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يُشيد بالدعم الكبير والمساعدات الإنسانية العاجلة التي قدمها الـITF ونقاباته المنتسبة لعمال النقل الأوكرانيين والنقابات العمالية منذ بداية الاجتياح الروسي لأوكرانيا.

2_ يستنكر الأفعال الروسية التي أسفرت عن تدمير البنية التحتية المدنية وبنية النقل، بما في ذلك الموانئ البحرية والنهرية، ومستودعات السكك الحديدية، ومحطات وخطوط السكك الحديدية وعربات الركاب.

3_ يُقر بأن تدمير المواقع الصناعية والبنية التحتية الحضرية قد أدى إلى انتشار الملوثات القاتلة، وعرض الصحة العامة للخطر، وتسبب في كارثة بيئية وإبادة بيئية.

4_ يدرك الظروف الصعبة وغير المتوقعة والمحفوفة بالمخاطر التي يعمل فيها عمال الرصيف، وموظفو الموانئ، وعمال السكك الحديدية وغيرهم من عمال النقل الأوكرانيون لإنجاز واجباتهم وتقديم خدماتهم.

5_ يُسلّم بالدور الرئيسي الذي يلعبه البحارة الأوكرانيون في تشغيل سلاسل التوريد العالمية، وعمال الرصيف في مناولة البضائع، وعمال السكك الحديدية وغيرهم من عمال النقل الأوكرانيين عموماً في شحن إمدادات الحبوب الحيوية لمنع المجاعة، والحفاظ على العمليات الإنسانية التي يُديرها برنامج الأغذية العالمي ودعم الاقتصاد الأوكراني.

- التعاون مع الأمانات العامة لمذكرة تفاهم باريس ومذكرة تفاهم البحر الأسود لاستكشاف سبل التعاون لضمان التحقق من استحقاقات البحارة التعاقدية إلى جانب سلامة السفن، بهدف جمع البيانات حول الوضع الحالي للنقل البحري والبحارة في المنطقة؛
- الحفاظ على صندوق التضامن المشترك بين الـITF والـETF والممول من الـITF والنقابات المنتسبة إليه، لتعزيز الحركة النقابية لنقابات النقل الأوكرانية ومساعدة أعضائها في جهودهم الإنسانية والمبادرات والمشاريع التعليمية أثناء الحرب وما بعدها.
- توجيه رسالة إلى الحكومة الأوكرانية للاعتراف بالبحارة وعمال السكك الحديدية كعمال أساسيين على المستوى الوطني واتخاذ تدابير لتوفير حماية إضافية لهم تشمل:
 - حماية حقوق البحارة الأوكرانيين في العمل، بما في ذلك تطبيق إجراءات واضحة لعبور الحدود، وتسهيل الحصول على وثائق التأهيل، ووثائق هوية البحارة، وجوازات السفر الأجنبية من خلال الخدمات الإلكترونية للحفاظ على استمرارية عمل سلسلة توريد الشحن العالمية.
 - حماية حقوق عمال السكك الحديدية الأوكرانيين في العمل، بما في ذلك توفير حماية وحوافز إضافية عند أداء واجبات العمل في الظروف التي تزداد فيها المخاطر على الحياة والصحة.

18- الأسطول الإستراتيجي الأسترالي



- 6_ لذلك، يدعو الـITF إلى تقديم الدعم والمناصرة للمعهد الأسترالي لمهندسي البحرية والطاقة (AIMPE)، ونقابة الضباط البحريين الأستراليين (AMOU)، والنقابة البحرية في أستراليا (MUA) لتعاونهم مع الحكومة الأسترالية في تنفيذ توصيات فرقة العمل المعنية بالأسطول الإستراتيجي بالكامل، والالتزام بضمان نجاح البرنامج التجريبي من خلال تعديل وتنفيذ التشريعات اللازمة لدعمه. ويضم هذا:
- سد الثغرات الموجود في قانون التجارة الساحلية (تنشيط الشحن البحري الأسترالي) لعام 2012 وقانون تسجيل الشحن البحري لعام 1981، والتي سمحت باستخدام تراخيص الشحن المؤقتة لتقويض السفن المملوكة لأستراليا والمجهزة بطواقم أسترالية،
 - التشريعات واللوائح ذات الصلة بما في ذلك قانون الملاحة لعام 2012، وقانون الجمارك لعام 1901، وقانون أمن النقل البحري والمرافق البحرية لعام 2003، وقانون قوات الحدود الأسترالية لعام 2015، وتأشيرة الطاقم البحري، ولوائح العمل العادل لعام 2009،
 - تعزيز الحوافز الضريبية التي تدعم الشحن البحري،
 - تنفيذ ضريبة دعم الأسطول الإستراتيجي وضريبة تدريب البحارة،
 - تقديم الدعم في مجال المهارات والتدريب لتطوير مسارات وظيفية للبحارة لتعزيز قدرة القوى العاملة وفقاً للبند رقم 2.8 من اتفاقية العمل البحري للعام 2006. كما يجب تطوير هذه البرامج التدريبية بالتعاون الثلاثي الأطراف، والعمل معاً لوضع خطط لتوظيف واستبقاء العمالة بحيث تعزز مهنة العمل البحري بين الفئات ضعيفة التمثيل في القطاع مثل النساء والعمالين الشباب.
- كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ يشير إلى تأثير الانتشار المتزايد لسفن أعلام المواءمة (FOC) على الشحن البحري الأسترالي وأثاره على الاقتصاد الأسترالي، بما في ذلك تقويض سوق العمل المحلي، والفرص التدريبية والمهارات للشباب البحارة.
 - 2_ يرحب بالتزام الحكومة الأسترالية وتمويلها لإنشاء أسطول إستراتيجي أسترالي لتعزيز وجود أسطول وطني من السفن قادر على دعم احتياجات سلسلة التوريد الوطنية وضمان الاستقرار على المدى الطويل، فضلاً عن أنه يمكن استدعاء هذا الأسطول الإستراتيجي الأسترالي في حالات الكوارث الطبيعية أو النزاعات أو غيرها من حالات الطوارئ.
 - 3_ يحيط علماً بأن وزير البنية التحتية والنقل قد التزم بتشغيل أول سفينة تجريبية من هذا الأسطول الإستراتيجي خلال السنة التقويمية 2024 بهدف إنشاء 12 سفينة أخرى من الأسطول الإستراتيجي خلال السنوات القادمة.
 - 4_ يدرك بأن خطة توفير 12 سفينة إستراتيجية سيكون أكبر دعم لأسطول الملاحة الساحلية الأسترالية خلال الأربعين عاماً الماضية، وسيضاعف حجم الأسطول التجاري الساحلي المسجل في أستراليا.
 - 5_ يؤكد أن هذا البرنامج يمثل خطوة أولية مهمة لضمان قدرة السفن التي ترفع العلم الأسترالي والمجهزة بطواقم أسترالية على المنافسة في مجال التجارة الساحلية الأسترالية، مما يساهم في تعزيز مرونة سلسلة التوريد الأسترالية ويحقق بيئة تنافسية مع سفن ومشغلي أعلام المواءمة.

أ-19: الحقوق النقابية في السكك الحديدية الباكستانية



الإدارة، والمدير التنفيذي، والمشرف الإقليمي المكان دون الاستماع إلى مطالبنا. ولسوء الحظ، صدر في اليوم التالي تعميم من المشرف الإقليمي في كراتشي يقضي بفرض حظر كامل على القيادات الرئيسية للنقابة يمنعهم من زيارة أو دخول جميع منشآت السكك الحديدية، بما في ذلك المستشفى الخاص بالسكك الحديدية. كما تم نقل ثلاثة من أعضاء المكتب التنفيذي للنقابة بهدف ترهيب العمال وإبعادهم عن الأنشطة النقابية.

4_ القرار:

- أ- يُلاحظ بقلق بالغ الأعمال غير الدستورية وغير القانونية التي تقوم بها سلطات السكك الحديدية في باكستان والمتمثلة بمنع الأنشطة النقابية داخل منشآت السكك الحديدية.
- ب- يُلاحظ أيضاً أن سلطات السكك الحديدية تنتهك الدستور الوطني وكذلك اتفاقيتي منظمة العمل الدولية الأساسيتين رقم 87 و98 اللتين صادقت باكستان عليهما.
- ج- يُدين سلطات السكك الحديدية لتصرفاتها غير القانونية ضد حقوق الإنسان وحقوق النقابات العمالية في السكك الحديدية الباكستانية.
- د- يُدين أيضاً سلطات السكك الحديدية الباكستانية لإخفاقها في توفير الاحتياجات الإنسانية الأساسية، مثل المياه والكهرباء والغاز.
- هـ- يُدين سلطات السكك الحديدية لاحتجازها الأجور الشهرية للعمال وكذلك مستحقات ما بعد التقاعد.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "حقوق عمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ تشارك نقابة عمال السكك الحديدية (Open Line)، باكستان في الأنشطة النقابية لحماية حقوق العمال بوصفها نقابة منتسبة للـITF على الرغم من الحظر غير القانوني الذي تفرضه الحكومة الباكستانية منذ عام 1993 على الأنشطة النقابية. إن هذا الحظر لا يمثل انتهاكاً فقط للمادة 17 من دستور جمهورية باكستان الإسلامية التي تكفل حرية تكوين الجمعيات والنقابات، بل يُعتبر أيضاً انتهاكاً صارخاً للاتفاقيتين الأساسيتين لمنظمة العمل الدولية رقم 87 و98 (التي صادقت عليهما حكومة باكستان) واللتان تنصان أيضاً على حرية تكوين الجمعيات والتنظيم والمفاوضة الجماعية.

2_ استمراراً للأنشطة النقابية، نظمت نقابتنا مظاهرة سلمية أمام محطة صيانة القطارات في منطقة كراتشي الساعة 10:00 صباحاً يوم 30 سبتمبر 2024. وقد رفع العمال المتظاهرون لافتات تحتوي على شعار يطلب توفير جميع خدمات المرافق، أي الماء والكهرباء والغاز، في الأحياء السكنية المخصصة للعمال من قبل السكك الحديدية القريبة من مكان العمل. وبالإضافة إلى ذلك، طالب العمال برواتبهم المحتجزة ومستحقات ما بعد التقاعد، بالإضافة إلى وقف تقليص حجم القوى العاملة الحالية بحجة الاستعانة بمصادر خارجية والتعاقد مع جهات خارجية وعمال مؤقتين.

3_ زار المشرف الإقليمي لكراتشي العمال المتظاهرين وأمرهم بوقف المظاهرة ومغادرة المكان، وهدد قيادة النقابة بعواقب وخيمة إذا لم يتم إنهاء المظاهرة، وغادر رئيس مجلس

و- يُدين أيضاً التصرفات التعسفية التي تقوم بها سلطات السكك الحديدية تجاه القيادات النقابية بنقلهم إلى مناطق نائية بعيداً عن أماكن إقامتهم.

ز- يُدين سلطات السكك الحديدية لتقليصها عدد العمال تحت ستار الاستعانة بمصادر العمالة الخارجية، والتوظيف العرضي، والتعاقد الخارجي على مختلف الخدمات مما يؤثر سلباً على القوى العاملة الحالية وقوة النقابة.

ح- يدعو الحكومة الباكستانية إلى التدخل وتوجيه سلطات السكك الحديدية لسحب الأمر الإداري غير القانوني الذي يحظر دخول قيادة النقابة إلى مرافق السكك الحديدية.

ط- يدعو الحكومة الباكستانية إلى رفع الحظر المفروض على الأنشطة النقابية التي تقوم بها نقابة السكك الحديدية (Open Line) في باكستان.

ي- يدعو الـITF إلى البدء في إجراءات دعم تضامنية من خلال الكتابة إلى رئيس وزراء باكستان لتوجيه سلطات السكك الحديدية إلى وقف الأعمال غير القانونية وغير الديمقراطية ضد أعضاء النقابة المنتسبة للـITF في باكستان.

ب-1: المساواة لعمال النقل

بقطاع السكك الحديدية عالمياً (القرار 2)؛
وتعزيز العمل اللائق والتدريب وتمثيل
العمال الشباب؛ وتنفيذ خطة عمل الـITF
لتعزيز المساواة بين الجنسين في السكك
الحديدية كجزء من حملة "سكك حديدية
آمنة ومستدامة"؛

و- مؤتمر قسم النقل البري، ومؤتمر النقل
الحضري، ومؤتمر قسم السكك الحديدية،
مارس 2023، للترويج لحملة "أوصلني إلى
المنزل بأمان" على مستوى العالم من أجل
اتخاذ تدابير لزيادة سلامة عمال النقل أثناء
تنقلهم من وإلى العمل (القرار 4)؛

ز- مؤتمر السياحة، أبريل 2023، لوضع برامج
وتنظيم حملات لتعزيز الحقوق والمساواة
لعمال مجتمع الميم (القرار 4)؛

ح- مؤتمر قسم السكك الحديدية، مارس 2023،
لتنظيم حملة للمطالبة بالمساواة لذوي
الإعاقة في أماكن العمل بالسكك الحديدية
عالمياً (القرار 2)؛ والعمل مع المجموعات
المعنية بذوي الإعاقة والمتقاعدين والركاب
لمواجهة تقليص أعداد الموظفين وإغلاق
مكاتب التذاكر؛

ط- المؤتمر الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة
البحر الكاريبي، أغسطس 2023، لوضع
برامج وتنظيم حملات لتعزيز الحقوق
والمساواة لعمال مجتمع الميم (القرار 5)؛
وإعطاء الأولوية لبرنامج "كن أكثر من متفرج"
وتطوير قيادات جندرية من النقابات
المنتسبة والحلفاء (القرار 11)؛

ي- مؤتمر قسم البحارة، ديسمبر 2023، لتعزيز
الدعم للمهنيين البحريين من أفراد مجتمع
الميم؛ والتعاون مع الاتحادات النقابية العالمية
الأخرى لتنسيق استجابة مشتركة لقضايا
العمال من أعضاء مجتمع الميم؛ والعمل عبر
الـITF لزيادة تمثيل مجتمع الميم في هياكل
الحكومة (القرار 5).

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة
من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF
"المساواة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF
للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بالالتزامات الواردة في القرارات
التي اعتمدها كونغرس الـITF رقم 44 في عام
2018 لتنظيم عمال النقل غير الرسميين (القرار
1)؛ وتعزيز السياسات النقابية لأفراد مجتمع
الميم (القرار 5)؛ وحماية حقوق البحارة وعمال
الرصيف الشباب (القرار 20).

2_ يحيط علماً بالتعهدات المقدمة من:

أ- المؤتمر الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، أكتوبر
2022، لتعزيز السلامة والمساواة بين الجنسين
في مكان العمل (القرار الطارئ 2)؛

ب- المجلس التنفيذي في أكتوبر 2022 للاعتراف
بالعوائق التي تحول دون مشاركة المرأة
وقيادتها داخل الـITF والنقابات المنتسبة إليه
ومعالجتها، بالإضافة إلى التصدي للعوائق التي
تواجه النساء العاملات بالنقل في العمل (بيان
لجنة النساء العاملات بالنقل إلى المجلس
التنفيذي)؛

ج- مؤتمر النقل الحضري، مارس 2023، لتعزيز
المساواة لأفراد مجتمع الميم في قطاع النقل
العالم في جميع أنحاء العالم (القرار 5)؛
ومناصرة إدماج المرأة وحقوقها في أماكن عمل
النقل العام من خلال تنفيذ مبادئ المساواة
بين الجنسين المتفق عليها في جميع مشاريع
وأنشطة برنامج نقلنا العام (OPT)؛

د- مؤتمر قسم النقل البري، الذي عُقد في مارس
2023، لاستغلال إستراتيجية صاحب العمل
الاقتصادي لزيادة مشاركة النساء في قطاعي
النقل البري والمستودعات؛

هـ- مؤتمر قسم السكك الحديدية، الذي عُقد
في مارس 2023، لتنظيم حملة للمطالبة
بالمساواة لذوي الإعاقة في أماكن العمل

3_ يحيط علماً بالنتائج والتوصيات الصادرة عن المؤتمرات الإقليمية للمرأة والشباب التي عقدت في آسيا والمحيط الهادئ في أكتوبر 2022؛ وفي العالم العربي في فبراير 2023؛ وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي في أغسطس 2023؛ وفي أفريقيا في مارس 2024.

4_ يصادق على نتائج وتوصيات مؤتمر النساء العاملات بالنقل، سبتمبر 2023، ومؤتمر عمال النقل الشباب، أكتوبر 2023.

5_ يُدرك أن النقابات العمالية قوية بقدر قدرتها على تمثيل جميع العمال، وأن الانقسام يُغذي المنافسة التي تولد بدورها عدم المساواة والسباق نحو الحضيض في الحقوق والأجور وظروف العمل، وأنه يجب علينا أن نستخدم قوتنا كحركة عمالية موحدة للتصدي لجميع أشكال العنصرية، وكرهية النساء، والتحيز، والتمييز، بما فيها تلك القائمة على أساس الجنس، أو العرق، أو اللون، أو العمر، أو التوجه الجنسي، أو الهوية الجنسية، أو الإعاقة، أو الوضع الاقتصادي، أو الرأي السياسي، أو الدين أو المعتقدات، أو وضع الهجرة، أو الأصل القومي أو العرقي أو الاجتماعي، في أماكن عملنا ومجتمعنا، وأن الوحدة والتنوع والتضامن هي أساس قوتنا.

6_ يُدرك أن العاملات بالنقل وعمال النقل الشباب وغيرهم من الفئات المهمشة يتأثرون بشكل مفرط بمختلف قضايا مكان العمل، بما فيها الصحة والسلامة، وتأثيرات تغير المناخ، وإدخال التكنولوجيا الجديدة، وضغوط سلسلة التوريد.

7_ يحيط علماً بالالتزام الوارد في [إعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية](#) بالتعلم الفعال مدى الحياة للجميع، و**[توصية منظمة العمل الدولية رقم 208 بشأن التلمذة الصناعية الجيدة، 2023](#)**، لدعم تطوير مهارات عمال النقل.

8_ يلتزم بالتصدي لجميع أشكال عدم المساواة والتمييز والوصم السائدة في ثقافة وممارسات قطاعنا وحركتنا النقابية؛ وفضح الظلم ومحاسبة المسؤولين عنه، والسعي من أجل النهوض بحقوق جميع عمال النقل.

9_ يدرك دور المناصرة الذي يقوم به الـITF في نشر القيم العالمية وأفضل الممارسات بين النقابات المنتسبة له فيما يتعلق بحقوق العمال ونهج تعزيز المساواة.

10_ يدعو الحكومات وأصحاب الأعمال والمستثمرين إلى:

أ- تنفيذ السياسات التي تستهدف الأسباب الجذرية للتمييز، وضمان حق العمال في العمل بالمأجور والسلامة والكرامة والمساواة والاحترام.

ب- التصديق على [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش](#) وغيرها من معايير السلامة والصحة المهنية التي توفر حماية خاصة للنساء العاملات بالنقل ومجموعات العمال المهمشة، وتنفيذها بفعالية.

ج- التعاون مع الـITF والنقابات المنتسبة إليه لإجراء تقييمات للآثار المترتبة على العمالة والنوع الاجتماعي في عمليات تشغيل النقل وسلاسل التوريد.

د- التنفيذ الفعال لسياسات المساواة المدمجة في المعايير البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG)، والتزامات المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR).

11_ يدعو الـITF إلى:

أ- تحقيق المساواة على جميع المستويات، ولا سيما للعاملات بالنقل وعمال النقل الشباب والعاملين بالنقل من الفئات غير الممثلة بشكل كاف، من خلال الدعوة إلى سن تشريعات تقدمية لحقوق المساواة، ووضع معايير عالمية، والتنظيم النقابي، والحملات، والمفاوضة الجماعية، والإجراءات القانونية، وصنع القرار الشامل والديمقراطي، والقيادة التمثيلية، وضمان الإدماج الهادف لقضايا المساواة في أولويات الـITF، والتمثيل داخل هياكل حوكمة الـITF؛

ز- مواصلة إعطاء الأولوية للتصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش وتنفيذها من خلال دعم حملات النقابات المنتسبة للتصديق على الاتفاقية في القوانين الوطنية والمعايير الإقليمية، والتفاوض على أحكام الاتفاقية رقم 190 في السياسات والاتفاقيات الجماعية على المستويات العالمية والقطاعية وعلى صعيد أماكن العمل.

ب- دعم النقابات المنتسبة لتعزيز مشاركة النساء والعمال الشباب في أنشطة الـITF؛

ج- دعم التنظيم النقابي وبناء القدرات من خلال عمل فريق البناء النقابي في الـITF، مع التركيز بشكل خاص على التنظيم النقابي لعمال النقل الشباب والنساء العاملات بالنقل؛

د- ضمان المشاركة المحورية والكاملة للنساء العاملات بالنقل، وعمال النقل الشباب، وعمال النقل غير الرسميين، وإدراجهم في قيادة حملات الـITF العالمية التي تهدف للتأثير على السياسات الدولية، مع وضع آليات لقياس تنفيذ هذه المبادئ؛

هـ- الاستمرار في تعزيز المبادرات الرئيسية، بما فيها برنامج مناصرة المرأة، وبرنامج "كن أكثر من متفرج"، وضمان الاحترام المتبادل في جميع أنشطة الـITF؛

و- دعم النقابات المنتسبة للاستفادة من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 حول التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)؛

ب-2: مكافحة التمييز ضد عمال النقل من مجتمع الميم

- إن التكلفة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية للتمييز هي تكلفة باهظة، ومن خلال تحسين ظروف أعضاء مجتمع الميم، سيستفيد المجتمع بأكمله.
 - أكدت الدراسات الدولية على مزايا إدماج أفراد مجتمع الميم في العمل، وهذا يساعد على ضمان شعور جميع الناس بالتقدير، والمعاملة المنصفة، وتمكينهم من الإسهام والتأثير في النتائج في مكان العمل.
 - يلعب الـITF دوراً رئيسياً في مكافحة التمييز ضد مجتمع الميم في النقابات وأماكن العمل والمجتمع، ونحن ندفع العالم قدماً، وبالتالي نحن أفضل من ينشر المواقف والممارسات والتشريعات التي يمكن أن تدعم عالمًا خاليًا من التمييز.
- 2_ يدعو الـITF إلى:
- إنشاء مجموعة استشارية خاصة بقضايا مجتمع الميم لدعم المجلس التنفيذي للـITF وأمانته في بناء المساواة في نقابتنا وأماكن عملنا.
 - مواصلة إجراء الدراسات حول مدى التمييز ضد مجتمع الميم في قطاعات النقل، مع تقديم توصيات بشأن سياسات وإجراءات الـITF.
 - وضع برامج لتوفير الحماية من التمييز القائم على التوجه الجنسي والهوية الجنسية في العمل.
- 1_ يأخذ في اعتباره ما يلي:
- يتعرض أعضاء مجتمع الميم للإقصاء، والوصم، والتمييز، والعنف والتحرش، والقتل، والعنف الجنسي، والتهديدات وخطاب الكراهية، وهم يواجهون أيضاً التمييز في أماكن عملهم وفي الأماكن العامة ويعانون من عدم المساواة الاقتصادية والاجتماعية والتهميش بطرق عديدة، ويرجع ذلك إلى التشريعات التمييزية والممارسات التمييزية في أماكن العمل والنزعات التمييزية بشكل عام. إن التمييز في مكان العمل يتعارض مع العمل اللائق ويمكن أن يؤدي إلى الفقر ويهدد التنمية المستدامة ويقوض الإنتاجية والقدرة التنافسية ويعزز عدم الاستقرار السياسي؛
 - يعترف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 بالتمييز باعتباره انتهاكاً لحقوق الإنسان؛ وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (إحدى الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية) على توفير الحماية الصريحة من التمييز على أساس نوع الجنس بموجب المادة 1-1 (أ) من الاتفاقية؛ وتعترف الاتفاقية رقم 190 والتوصية 206 بشأن العنف والتحرش لعام 2019 بأشكال التمييز المختلفة والمتداخلة التي تؤثر على العمال.

- تشجيع النقابات العمالية على ضمان قدرة العمال من مجتمع الميم على التنظيم النقابي وممارسة حقهم في حرية تكوين النقابات، وإدراج قضايا مجتمع الميم في اتفاقيات المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل وسياسات مكان العمل وغيرها من الأدوات.
- تعزيز إدماج أفراد مجتمع الميم في عالم النقل، وكذلك في هياكل صنع القرار النقابية، وذلك من خلال التفاوض والعمل مع أصحاب العمل.
- العمل مع منظمة العمل الدولية، والاتحادات النقابية العالمية، والمنظمات غير الحكومية على تطوير وتنفيذ برامج ودورات تدريبية لرفع مستوى الوعي حول وضع عمال النقل من أعضاء مجتمع الميم.

ب-3: المساواة لذوي الإعاقة في قطاع السكك الحديدية عالمياً

- كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساواة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ يقر بما يلي:
 - في جميع أنحاء العالم، يشارك الأشخاص ذوو الإعاقة ويساهمون في عالم العمل على جميع المستويات.
 - غالبية الظروف الصحية الجسدية أو العقلية - إضافة إلى العديد من صعوبات التعلم والإعاقة في السلوكيات والنمو - لا تكون ظاهرة أو واضحة مباشرةً للآخرين. صعوبات النطق واللغة وضعف البصر والتوحد والاكْتئاب والإصابة المزمنة بكوفيد-19 ليست سوى أمثلة قليلة على الإعاقات الخفية.
 - لدى كل عامل حق أساسي في المساواة في المعاملة بغض النظر عن إعاقته/اختلاف قدرته، ولكن يواجه العمال ذوو الإعاقة (سواء أكانت ظاهرة أم خفية)، العوائق بشكل منتظم في العمل. قد تكون العوائق جسدية وسلوكية وتواصلية واجتماعية.
 - تملك النقابات قوة فريدة للتفاوض من أجل الحصول على تحسينات والتغلب على العقبات للعمال ذوي الإعاقة، بما في ذلك، العقبات المادية، مثل المباني التي لا تحتوي على منحدرات للسير عليها أو مراحيض يسهل الدخول إليها؛ وتجاوز الافتراضات بأن العمال ذوي الإعاقة لا يستطيعون القيام بوظائف معينة أو تأدية أدوار معينة؛ وتحسين طرق التواصل، مثل التأكد من توفر المستندات بأحرف كبيرة أو بطريقة برايل؛ والنضال من أجل تبني نموذج اجتماعي بدلاً من النموذج الطبي.
- يرى النموذج الطبي في معظم البلدان الإعاقة على أنها شيء يحتاج إلى العلاج أو الوقاية، وهو يضع "المشكلة" في الفرد، مما يؤدي إلى وصمة العار والتحيز والتمييز. في حين أن النموذج الاجتماعي يقول إن الناس يعانون من الإعاقة بسبب العقبات في المجتمع، وليس بسبب إعاقتهم أو اختلافهم. النموذج الاجتماعي للإعاقة هو نموذج يتماشى مع حقوق الإنسان لذوي الإعاقة ويحظى الآن بقبول واعتراف دولي.
- 2_ ويقر كذلك بما يلي:
 - أصدر قسم السكك الحديدية في الـITF بالفعل قراراً في مؤتمره في عام 2023، يدعو إلى تحقيق المساواة لعمال السكك الحديدية ذوي الإعاقة في جميع أنحاء العالم كجزء من حملة السكك الحديدية الآمنة والمستدامة التي تهتم بالجميع.
 - يجب توسيع نطاق العمل الذي بدأ في قطاع السكك الحديدية ليشمل جميع قطاعات الـITF، حيث أن العمال ذوي الإعاقة ينشطون أيضاً في قطاعات الطيران المدني والسياحة والنقل البري والنقل الحضري والبحري.
 - على الرغم من اختلاف الأدوار المحددة داخل كل قطاع وبالتالي تنوع التحديات، إلا أن الأهداف الرئيسية تبقى ثابتة، ويجب على الـITF، كجزء من التزامه بالمساواة في جميع قطاعات النقل، أن يضمن إجراء استقصاء شامل ودراسة للتحديات التي يواجهها عمال النقل ذوو الإعاقة، وأجراء التحسينات اللازمة لضمان أن يكون قطاع النقل شاملاً ومرحباً بالجميع للعمل والنجاح.

3_ يدعو الـITF إلى:

- توسيع نطاق العمل الذي يجري تنفيذه بالفعل في قطاع السكك الحديدية ليشمل جميع أقسام النقل في الـITF لتحسين المساواة لذوي الإعاقة في النقل على مستوى العالم، بما في ذلك إزالة الحواجز التي تحول دون توظيف العمال من ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم وترقيتهم.
 - دعم تقرير المصير والقيادة للعمال ذوي الإعاقة في القرارات التي تؤثر عليهم، سواء من خلال الهياكل الديمقراطية للـITF والنقابات المنتسبة له وفي أماكن عمل النقل في جميع أنحاء العالم.
 - إجراء بحوث في ظروف وتجارب العمال ذوي الإعاقة في قطاع النقل (بما في ذلك الإعاقات غير المرئية "الخفية") بهدف تحقيق فهم شامل لقضايا مكان العمل وأشكال عدم المساواة التي يتعرضون لها.
 - تعزيز النموذج الاجتماعي للإعاقة وإدماجه في عمل الـITF بشأن المساواة على نطاق أوسع.
- دعم النقابات المنتسبة في دعواتها لأصحاب العمل في مجال النقل والحكومات لتبني نموذج الإعاقة الاجتماعي من خلال جمع وتبادل أفضل الممارسات.
 - دعوة الشركات متعددة الجنسيات، التي تقوم النقابات المنتسبة للـITF بالتنظيم النقابي فيها، لإجراء تقييمات شاملة للمساواة والتنوع، بحيث تتضمن ذوي الإعاقة، وينبغي إجراء هذه التقييمات بالشراكة مع النقابات العمالية في جميع البلدان وفي جميع أنظمة النقل وسلاسل التوريد.

ب-4: تمكين عمال النقل الشباب في الـITF

د- حث جميع النقابات المنتسبة للـITF على إنشاء هياكل شبابية لزيادة مشاركة الشباب وتعزيز أنشطتهم في قطاع النقل، ودعم الأنشطة التي تهدف إلى تعزيز المشاركة البناءة لعمال النقل الشباب عبر النقابات المنتسبة.

هـ- الالتزام بحماية جميع عمال النقل الشباب من الاستغلال أو التمييز على أساس الجنس أو الجنسية أو العرق أو العمر أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو المعتقدات.

و- تعزيز توظيف وإبراز دور عاملات النقل الشابات اللواتي يواجهن قدراً كبيراً من عدم استقرار العمل، والبطالة، والفقر بسبب عدم المساواة.

ز- إطلاق حملة عالمية تدعو إلى إلغاء التدريب الداخلي غير مدفوع الأجر وغير العادل في قطاع النقل، ووضع تشريعات أكثر صرامة لضمان توفير جميع برامج التدريب الداخلي لأجور عادلة، وخبرات تعليمية هادفة، وحماية قانونية كافية.

ح- مواصلة جمع بيانات العضوية المتعلقة بعمال النقل الشباب لتيسير إقامة شبكة عالمية لهم وتعزيز ترابطها.

ط- التأكيد على الأهمية الحاسمة لمواءمة أولويات المقر الرئيسي للـITF مع خطط العمل الإقليمية من أجل الإشراف والدعم الفعال لعمال النقل الشباب على المستوى الإقليمي.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساواة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ حيث إن كونغرس الـITF يدرك أهمية زيادة انتماء الشباب ومشاركتهم في قطاع النقل،

2_ وحيث إن القرار رقم 20: 'حماية حقوق البحارة وعمال الرصيف الشباب'، الذي أقره كونغرس الـITF رقم 44 في عام 2018، يحدد تدابير حاسمة لحماية حقوق ومصالح عمال النقل الشباب، والتي تنطبق على جميع قطاعات النقل، والتي أسفرت عن زيادة كبيرة في عضوية الشباب،

3_ وحيث إن المجلس التنفيذي للـITF يعترف بعمال النقل الشباب بوصفهم قادة الـITF الحاليين والمستقبليين؛

4_ ندعو الـITF إلى:

أ- إعادة التأكيد على التزامه بتعزيز مشاركة وتمثيل عمال النقل الشباب في مشاريع وأنشطة الـITF، وداخل لجان التنسيق الوطنية للـITF، وإتاحة الفرص لهم في مناصب صنع القرار بما يتجاوز تلك المخصصة تحديداً لفتتهم العمرية.

ب- التأكيد على ضرورة دعم النقابات للعمال الشباب بفعالية في سعيهم للحصول على عمل آمن ولائق.

ج- التشديد على أهمية إنشاء هياكل قوية لعمال النقل الشباب والحفاظ عليها ضمن الأطر والهيكل الإقليمية للدفاع بفعالية عن حقوق عمال النقل الشباب وحمايتهم.

ي- دعم المبادرات والفرص المتاحة لتعزيز فرص التدريب والتعليم لعمال النقل الشباب بالتنسيق مع النقابات العالمية الأخرى ومنظمة العمل الدولية (ILO)، لضمان التطبيق الفعال لمعايير منظمة العمل الدولية وموادها التدريبية. تهيئة الظروف الملائمة لتبادل الخبرات والمعارف في مجال حماية حقوق الإنسان وتفصيل التشريعات المتعلقة بقضايا النقل والنقابات العمالية في مختلف البلدان.

ك- إدراك أهمية دعم العمال الشباب بمجرد انتقالهم من اللجان الشبابية لضمان عدم ضياع خبراتهم ومهاراتهم واستثمارها في التدريب، وهذا يتضمن توفير الإرشاد المستمر، وفرص الاضطلاع بأدوار قيادية، وتوفير مسارات للمشاركة المستمرة في الأنشطة النقابية ومبادرات الITF.

ب-5: الماضي قدماً - المرأة في الـITF بعد ربع قرن من الإنجازات

قوة دافعة للتغيير الإيجابي، وتمكنت العاملات بالنقل من فرض وجودهن على الرغم من العقبات وتحديات الأوضاع القائمة، مما أدى إلى إحراز تقدم ملموس وشمولية.

- الدعم المُقدم من المجلس التنفيذي للـITF وقيادة الـITF بشكل عام.
- الدور الذي يلعبه الحلفاء الذكور في قطاع النقل في تحقيق المساواة بين الجنسين، بوسائل عدة منها حملة وتعهّد الشريط الأبيض وبرنامج 'كن أكثر من متفرج'.

3_ يُدرك كذلك أننا بحاجة إلى حماية هذه الإنجازات، وأنه لا يزال علينا فعل الكثير، ولا يمكن أن نأخذ أي من الإنجازات كأمر مسلم به، فقطاع النقل لا يزال يعاني من عدم المساواة بين الجنسين، ولا تزال العاملات بالنقل يواجهن عقبات في مجال النشاط والقيادة، وعلى النحو الذي أكدّه مؤتمر الـITF للنساء العاملات بالنقل في عام 2023 بقوة: "يجب أن يكون للنساء العاملات بالنقل صوت، ويجب إشراكهن في عملية صنع القرار داخل مكان العمل، وفي المفاوضات الجماعية مع أصحاب العمل، ومع الحكومات، وفي النقابات. النساء جزء من قطاع النقل، وجزء من النقابات، وجزء من عملية صنع القرار، وجزء من القيادة - #ThisIsOurWorldToo".

4_ ولذلك يدعو الـITF إلى:

- مواصلة دعم وتعزيز الإنجازات التي قادتها لجنة ومؤتمر النساء العاملات بالنقل في الـITF وقسم المرأة بالـITF، بينما نمضي قدماً نحو السنوات الخمس والعشرين القادمة وما بعدها، في مواجهة التحديات الجديدة، ومواصلة الإنجازات السابقة.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساواة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

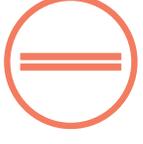
1_ يُشيد بالإنجازات التي تحققت على مدار أكثر من 25 عاماً منذ إنشاء لجنة النساء العاملات بالنقل في الـITF في كونغرس الـITF عام 1998 في نيودلهي، الهند، وذلك بعد 102 عاماً من تأسيس الـITF.

2_ يحيط علماً بالإجراءات الهادفة إلى تحسين الحياة العملية للنساء العاملات بالنقل وتعزيز نشاط المرأة وقيادتها، والذي أدى إلى زيادة إبراز صورة النساء العاملات بالنقل وتحقيق النتائج الإيجابية لهن، ومنها:

- حملات الـITF الرئيسية التي حشدت ملايين النساء العاملات بالنقل، وعززت الحقوق العالمية، وغيرت الحياة العملية.
- الجهود المتعلقة بمناهضة العنف والتحرش، بما في ذلك اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 في عام 2019، وإنشاء برنامج الـITF العالمي لمناصرة المرأة، وكشف تأثير العنف المنزلي على أماكن العمل؛ والأمومة والحمل؛ والوصول الآمن إلى المرافق الصحية اللائقة لجميع عمال النقل بما في ذلك ميثاق الخدمات الصحية الخاص بالـITF؛ واحترام الكرامة الإنسانية الأساسية، والتي كانت في صميم الحملات الرامية لإنهاء الاستبعاد الممنهج للمرأة من العمل اللائق والآمن في قطاع النقل.
- نشاط النساء العاملات في قطاع النقل وقيادتهن على جميع المستويات، بما في ذلك في لجان التنسيق الوطنية للـITF، واللجان الإقليمية والوطنية للنساء العاملات بالنقل، حيث شكلت أصوات النساء العاملات بالنقل

- التصدي للاستبعاد الممنهج للنساء العاملات بالنقل في مكان العمل، والمجتمع الأوسع، وفي قطاع النقل على الصعيدين العالمي والإقليمي، وفي الـITF على جميع المستويات، والأهم من ذلك في نقاباتنا أيضاً، وتحدي الوضع الراهن من خلال الحملات والمشاركة في المفاوضات، بالاستناد إلى الأبحاث والسياسات والمؤشرات الواضحة للتغيير، واتباع نهج تحولي يدعم المساواة بين الجنسين ويضمن معايير عادلة للنساء.
- مواصلة كسر الصمت والإبلاغ عن جميع أشكال التمييز القائمة على النوع الاجتماعي، ودعم النقابات المنتسبة في:
- جعل التدريب على المساواة بين الجنسين في العمل إلزامياً في جميع الشركات وفي نقاباتنا،
- تشجيع الشركات على تعيين موظف متخصص يتمتع بالخبرة والفهم المناسب للمرأة، واحترام الإجازات مدفوعة الأجر لممثلي النقابات لمنع التحرش الجنسي والسلوك المتحيز ضد المرأة والتعامل معه، بما في ذلك المدافعين عن المرأة.
- وضع إستراتيجيات لمواجهة الانتشار الواسع لظاهرة الكراهية ضد المرأة عبر منصات التواصل الاجتماعي.
- المساعدة في مشاركة أفضل الممارسات المتعلقة بإعداد الإرشادات ونقاط الحوار التي يمكن للمندوبين استخدامها لمواجهة الكراهية ضد المرأة في مكان العمل.
- إعطاء الأولوية لتنظيم وحشد النساء العاملات بالنقل؛ وتعزيز المشاركة والقيادة الهادفة للعاملات بالنقل في عملية صنع قرارات النقل في القطاع وفي حركتنا النقابية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية والقطاعية.
- التأكد من أننا جميعاً نتعلم ونستفيد من التجارب خلال هذه السنوات الخمس والعشرين، ويجب أن تساعد الإنجازات والتقدم، وكذلك العقبات التي واجهتها النساء في الـITF على إثراء ودعم جهودنا لمعالجة جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز العنصري، والتمييز ضد مجتمع الميم، والأشخاص ذوي الإعاقة، والشباب، والمهاجرين، والعاملين في القطاع غير الرسمي.

ب-6: تعزيز مستقبل العمل للعمال البحريين الشباب



6_ ندعو الـITF إلى:

أ- مواصلة العمل، من خلال تعديل اتفاقية العمل البحري لعام 2006، لضمان تنفيذ الأحكام التي تمنح العمال والعاملات الشباب إمكانية الوصول إلى الفرص في هذه الصناعة، بما في ذلك التطوير المهني والتدريب، وأي أحكام أخرى من شأنها تحسين ظروف عمل ومعيشة للبحارة.

ب- قيادة فرقة العمل البحرية المعنية بالانتقال العادل لتنفيذ المبادئ المتعلقة بالتوظيف، والاحتفاظ بالعمالة، وتعزيز المسارات المهنية البحرية، وتوفير التدريب المناسب، والتدريب المهني، والتلمذة المهنية للبحارة الشباب.

ج- الدعوة إلى مراجعة مستويات التوظيف على متن السفن لتسهيل الامتثال لمتطلبات ساعات الراحة، ومراجعة الممارسات المرتبطة بها لتحقيق التوازن بين عبء العمل وأعداد الموظفين والعمليات الآمنة وثقافة السلامة على متن السفن، بما في ذلك المحافظة على تسجيل البيانات بدقة.

د- الدعوة إلى تقليص عدد ساعات العمل المسموح بها قانوناً، والتي عادةً ما يُجبر البحارة على الالتزام بها، وبناء تحالفات إستراتيجية لتسليط الضوء على الحاجة إلى تغييرات في الصكوك الدولية لتوحيد أنماط العمل ومعالجة قضايا الإعياء والمخاطر المترتبة على السلامة.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساواة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يُقر بأن التوقعات المستقبلية تشير إلى أن الصناعة والأطراف المعنية لا ينبغي أن يتوقعوا وفرة في المعروض من العمال المهرة والمختصين دون بذل جهود متضافرة واتخاذ تدابير لمعالجة القضايا الرئيسية المتعلقة بالقوى العاملة، والنهوض بالمسارات المهنية، وتحسين التعليم البحري، والتدريب في جميع أنحاء العالم، ومعالجة مسألة الاحتفاظ بالعمال.

2_ يُدرك الحاجة الحالية إلى جعل الصناعة أكثر جاذبية للأجيال الجديدة مع التركيز على الرفاهية والمعاملة الأخلاقية والشمولية والعدالة الاجتماعية والفرص الوظيفية العادلة.

3_ يعترف بالتغيرات التي يجب تنفيذها من أجل ضمان الانتقال العادل إلى الاقتصادات الصديقة للبيئة، والتي تشمل على سبيل المثال لا الحصر رفع مستوى المهارات وتعزيز معايير التدريب العالمية لملايين العمال، بمن فيهم 800,000 بحار.

4_ يعترف كذلك بأن الطلاب والمتدربين على متن السفن الدولية بحاجة إلى حماية حقوقهم العمالية.

5_ يُقر بأن الأتمتة والتوظيف لا يتعارضان، حيث تؤدي الأتمتة الجزئية إلى تغيير متطلبات العمال وأعباء العمل الخاصة بهم، والتي لا ينبغي استغلالها كمبرر لتقليص أعداد الموظفين.

هـ- السعي إلى تأمين حقوق العمل للعمال الشباب، وتحديد المرشحين، والمتدربين، والطلاب، من خلال تعزيز المفاوضة الجماعية، وهو أمر ذو أهمية قصوى من أجل تحقيق تكافؤ الفرص للعمال الشباب على مستوى العالم.

و- ضمان حقوق العمل للمرشحين، والمتدربين، والطلاب الذين يعملون على متن السفن من خلال السعي لإدراج هذه الحقوق في اتفاقيات المفاوضة الجماعية التي يبرمها الـITF، وبالتالي تأمين شروط وأحكام محددة وعادلة للعمل على متن السفن لأغراض التعليم والتدريب.

ز- الدعوة إلى توفير التأهيل الكافي للطواقم وتنمية المهارات المستدامة لمواكبة الرقمنة والأتمتة بشكل كامل، فضلاً عن الانتقال إلى تكنولوجيات دفع السفن وأنواع الوقود الصديقة للمناخ، ومواجهة الزيادة المستمرة في أحجام السفن، والتي أصبحت تُمثل تحديات كبيرة للعاملين على اليابسة وفي الممرات المائية الداخلية وفي البحر.

ح- إصدار تقرير دوري عن عدد المرشحين، والمتدربين، والطلاب الذين يتم تعليمهم وتدريبهم على متن السفن التجارية المشمولة باتفاقيات الـITF الجماعية.

ب-7: تدريب شباننا

- في إطار التصدي للتحديات المتعلقة بالتنقل وإمدادات السلع والتحديات المناخية، من الضروري الاعتراف بأهمية السكك الحديدية ووضع نموذج موحد يستند إلى مبادئ حملة السكك الحديدية الآمنة والمستدامة (SSR).

- تمكين العمال الشباب لمعالجة المشكلات التالية:

- هل تتوافق مطالب نقابتكم مع احتياجات المستخدمين والعمال؟
- ما هو الخيار المجتمعي الذي يجب علينا أن نقترحه؟
- ما هي أولوياتنا المشتركة في هذا العالم؟
- يجب أن يتضمن محتوى التدريب ما يلي:
- تشغيل أنظمة السكك الحديدية المختلفة (المقررة والفعالية)
- المهن (الثابتة والمتنقلة؛ ولدى المشغل وفي البنية التحتية)
- النماذج الاقتصادية (العامة والخاصة والمختلطة)

- احتياجات الناس من حيث النقل بالسكك الحديدية
- الاحتفاظ بالموظفين (الحماية الاجتماعية، والمعاشات التقاعدية، والمرتببات)

- 4_ من المهم أيضاً التركيز على تدريب العمال الشباب في الوقت المناسب على التقنيات الجديدة التي تم إدخالها في قطاع السكك الحديدية.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساواة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بأننا نشهد حالياً فترة تتسم باضطراب الخدمات وزيادة في النزاعات العمالية، ونحن نواجه تحديات تتمثل في تقليص أعداد الوظائف والاستقلالات الجماعية. في هذا السياق، من الضروري أن نفهم تنظيم الشركات وإستراتيجياتها، فضلاً عن المهام التي يقوم بها الموظفون. فهناك فجوة كبيرة بين المهام المقررة للموظفين والعمل الفعلي الذي يقومون به، لأن الأحداث غير المتوقعة وغير المدرجة ضمن العمل لا تؤخذ بعين الاعتبار، وهذه المهام والسلوكيات الوظيفية غير المقررة (الإجراءات الروتينية، والمعرفة الفنية، والتفاني في العمل) هي التي تكفل إنجاز العمل بالشكل الصحيح.

2_ يحيط علماً بأن الطلب على الموظفين المؤهلين يؤكد أهمية الحفاظ على الضمانات الاجتماعية المناسبة للاحتفاظ بهم، ولذلك، يجب أن نستفيد من خبرتنا الجماعية الطويلة الأمد، لا سيما في مجالات مثل الاستحقاقات وأنظمة المعاشات التقاعدية.

3_ يدعو الـITF إلى:

- تدريب شباننا من أجل تثقيفهم بشأن التحديات الماضية والمستقبلية، وذلك لتحقيق الهدف والغاية التالية:

- في نهاية هذا التدريب، يجب أن يكون المتدرب قادراً على تحديد وشرح المواضيع الأربعة لحملة الـITF للسكك الحديدية الآمنة والمستدامة (SSR)، وفهم اقتصاد السكك الحديدية، وصياغة المطالب التي تهدف إلى تحسين الظروف الاجتماعية لعمال السكك الحديدية استناداً إلى التجارب الدولية.

ج-1: الصحة والسلامة لعمال النقل

ح- المؤتمر الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، أغسطس 2023، لتعزيز الوعي بقضايا الصحة النفسية في أنشطة الـITF (القرار 1)؛ وتعزيز المشاركة النشطة لعمال النقل في تصميم وتنفيذ سياسات وإجراءات السلامة (القرار 8)؛

ط- مؤتمر عمال النقل الشباب، أكتوبر 2023، للالتزام بنهج جماعي إزاء الصحة النفسية في جميع القطاعات؛

ي- مؤتمر قسم عمال الرصيف، ديسمبر 2023، لتعزيز مشاركة العمال في جميع أنشطة الصحة والسلامة المهنية وتهيئة العمال حول تحسين الصحة والسلامة في الموانئ،

ك- مؤتمر قسم البحارة، ديسمبر 2023. لاتخاذ إجراءات لزيادة الأمان وتخفيف مخاطر حمل الأجهزة الكهربائية (القرار 6).

3_ يُدرك الحق الأساسي في التمتع بقطاع نقل آمن وصحي يعمل بنشاط على حماية جميع العمال ووقايتهم من مخاطر مكان العمل التي تسبب الإجهاد أو الإعياء أو الإصابة أو المرض أو الوفاة، بما في ذلك تلك المخاطر المرتبطة بالازدحام، والنقل عبر الحدود، والتغير المناخي، وإدخال التكنولوجيا الجديدة.

4_ يدرك الحاجة إلى التخفيف من مخاطر الصحة والسلامة المهنية النفسية والاجتماعية الناجمة عن الوظائف غير المستقرة، والتمييز، وظروف العمل السيئة، والأجور غير الآمنة، لا سيما بالنسبة للعاملين في **أشكال التوظيف غير القياسية** وفي الاقتصاد غير الرسمي.

5_ يُدرك الزيادة الكبيرة في العنف الجسدي والنفسي الذي يمارسه الركاب ضد الموظفين، وخاصة في وسائل النقل العام، والنقل الجوي، والنقل البحري للركاب، وكذلك أثناء حالات الأزمات مثل جائحة فيروس كورونا، وهذا الأمر

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "الصحة والسلامة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بتعهدات القرار رقم 9: الصحة والسلامة في مكان العمل، الذي اعتمده كونغرس الـITF رقم 42 لتعزيز جهود النقابات المنتسبة في مجال السلامة والصحة المهنية.

2_ يحيط علماً بالتعهدات المقدمة من:

أ- مؤتمر قسم الطيران المدني، سبتمبر 2022، و"الاتفاق الجديد للطيران"، لتعزيز ثقافة البيئة الخالية من المخاطر التي تضع الصحة والسلامة في المقام الأول؛

ب- المؤتمر الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، أكتوبر 2022، لتعزيز السلامة والمساواة بين الجنسين في مكان العمل (القرار 4)؛

ج- المؤتمر الإقليمي للعالم العربي، فبراير 2023، لدعم تنسيق الحوار الاجتماعي المتعلق بالسلامة والصحة المهنية (القرار 1)؛

د- مؤتمر النقل الحضري، مارس 2023، لتعزيز الصحة والسلامة في أماكن العمل بالنقل العام (القرار 6)؛

هـ- مؤتمر قسم النقل البري، مارس 2023، لحماية السلامة في مجال نقل ركاب المسافات الطويلة (القرار 2)؛ وتنفيذ حملة عالمية للأجور الآمنة (القرار 3)؛

و- مؤتمرات أقسام النقل الداخلي، مارس 2023، لتعزيز التنقل الآمن من وإلى العمل؛

ز- مؤتمر قسم السياحة، أبريل 2023، لمنع الاتجار بالبشر كجزء من إستراتيجية "الناس والسلطة والكوكب"؛

يثير القلق؛ وهناك حاجة إلى توفير التدريب على كيفية التعامل مع الركاب غير المنضبطين أو المسيئين، وتوفير الدعم للعاملين في التعامل مع حالات العنف، وتوفير عدد كاف من الموظفين، وتوفير التدابير الأمنية الأخرى اللازمة.

6_ يدرك التفاوت في حجم التعرض للضرر، ويؤكد على ضرورة اتباع نهج للصحة والسلامة المهنية يراعي الفوارق بين الجنسين، ويعالج أوجه عدم المساواة التي تعاني منها الفئات المهمشة الأخرى، لا سيما تلك القائمة على العمر والعرق ووضع الهجرة والتوجه الجنسي والإعاقة.

7_ يدرك أن عمال النقل يكونون أكثر أماناً كلما زادت مشاركتهم في عمليات صنع القرار من خلال ممثلهم النقابيين على المستويات العالمية والإقليمية والمحلية، ويدعو إلى استكشاف حلول مبتكرة بقيادة العمال، والتي يمكن استلهاها من مبادرات الأجور الآمنة في الشحن البري، ولجان الصحة والسلامة في المطارات، ومبادرات الانتقال العادل بهدف تحسين كل من السلامة العامة والسلامة المهنية.

8_ يُدرك أهمية الحاجة إلى التعاون متعدد الأطراف والحلول الثلاثية على النحو الذي جسدهت المفاوضات بشأن الحد الأدنى لحقوق البحارة والتي أدت إلى اعتماد اتفاقية العمل البحري واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل، والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق والسلامة على الطرق في قطاع النقل وقرار منظمة العمل الدولية لعام 2023 بشأن الانتقال العادل.

9_ يُدرك الجهود التعاونية التي بذلتها مختلف الأطراف خلال جائحة كوفيد-19، ويسلط الضوء على قيادة الـITF في حماية عمال النقل ولا سيما تعاونه مع مجموعات أصحاب العمل ووكالات الأمم المتحدة لحماية البحارة أثناء انتقالهم من وإلى السفن.

10_ يدرك حجم الاهتمام بالصحة والسلامة المهنيين في أقسام وإدارات الـITF المختلفة، والذي يشمل:

أ- تدريب عمال الرصيف في العالم العربي وأمريكا اللاتينية على الصحة والسلامة المهنية؛

ب- ميثاق المرافق الصحية للـITF؛

ج- برنامج مناصرة المرأة؛

د- تدريب عمال النقل والبحارة الشباب بشأن الصحة النفسية؛

هـ- مبادرات الصحة والسلامة المهنيين التي نفذها قطاع الطيران المدني بشأن الإعياء، والصحة النفسية، والركاب غير المنضبطين.

11_ يدعو الحكومات إلى:

أ- التصديق على المعايير والصكوك الدولية المتصلة بالصحة والسلامة المهنية وتنفيذها بفعالية بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية: اتفاقية 155 بشأن السلامة والصحة المهنية، واتفاقية 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، واتفاقية 161 بشأن خدمات الصحة المهنية، واتفاقية 152 بشأن السلامة والصحة المهنية في عمليات المناولة بالموانئ، واتفاقية 188 بشأن العمل في الصيد، واتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

ب- سن وتعزيز التشريعات المتعلقة بواجب الرعاية، والتي تشمل عمليات لتطوير وتعزيز معايير الصحة والسلامة المهنية من خلال التفاوض مع النقابات في إطار إدراج قوانين بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان وقوانين القتل غير العمد للشركات؛

ج- إنفاذ تشريعات الصحة والسلامة المهنية من خلال مفتشيات عمل ذات موارد وصلاحيات كافية، ودور محوري تجاه النقابات العمالية، بالإضافة إلى فرض عقوبات رادعة عند انتهاك القوانين؛

13_ يدعو الـITF إلى:

أ- دعم جهود النقابات المنتسبة في التنظيم النقابي والحملات والتفاوض بشأن قضايا الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الجهود المتعلقة بجداول العمل الآمنة، وتوفير التدريب، والمرافق الصحية، ومكافحة العنف والتحرش؛ بما يشمل جمع البيانات حول حوادث العنف؛

ب- تطوير وتنسيق برامج التدريب في مجال الصحة النفسية وتبادل الخبرات النقابية ذات الصلة بالتنظيم النقابي والتفاوض؛

ج- تنظيم الحملات عبر أقسام ومناطق وإدارات الـITF من أجل بيئات عمل آمنة وصحية بوصفها من الحقوق الأساسية، بما يشمل:

1_ ضمان الوصول الآمن إلى مرافق الخدمات الصحية اللائقة؛

2_ تسهيل التنقل الآمن من وإلى العمل وتوسيع نطاق حملة "أوصلني إلى المنزل بأمان" على الصعيد العالمي؛

3_ توفير التدريب لممثلي النقابات وإنشاء الهياكل الاستشارية مثل لجان الصحة والسلامة المشتركة.

د- دعم تنفيذ الإستراتيجية العالمية المعنية بالسلامة والصحة المهنيين للفترة 2024-2030

لمنظمة العمل الدولية؛ والمساهمة في حملات التصديق على صكوك السلامة والصحة المهنية وتنفيذها، وإجراءات إصلاح التشريعات ووضع المعايير، مثل الحماية من المخاطر البيولوجية في دورتي انعقاد مؤتمر العمل الدولي رقم 112 و113.

د- حماية جميع العمال من خلال تدابير الحماية الاجتماعية، بما في ذلك أولئك الذين يعملون في أشكال التوظيف غير القياسية والاقتصاد غير الرسمي، وضمان حقوق العمل الأساسية وإضفاء الطابع الرسمي على العمالة غير الرسمية بقيادة العمال.

12_ يدعو أصحاب الأعمال إلى:

أ- توفير بيئة عمل آمنة وصحية لجميع عمال النقل في جميع سلاسل التوريد العالمية بغض النظر عن وضعهم الوظيفي.

ب- تنفيذ نهج تشاركية مع إشراك العمال وممثليهم بصورة هادفة في تصميم وتنفيذ السياسات والتدابير؛

ج- اعتماد نهج شامل بشأن الصحة والسلامة المهنية يراعي المساواة بين الجنسين، ويتناول الصحة والسلامة البدنية، وكذلك الصحة النفسية الاجتماعية والصحة النفسية والرفاهية؛

د- توفير الموارد الكافية لتنفيذ سياسات الصحة والسلامة المهنية وإتاحة فرص متساوية للحصول على التدريب الكافي في مجال الصحة والسلامة المهنية لجميع العمال، بمن فيهم المتدربين؛

هـ- الاعتراف بالتنقل كقضية متعلقة بمكان العمل، وتوسيع نطاق واجبات الرعاية لتشمل سياسات التنقل الآمن.

ج-2: أوصلني إلى المنزل بأمان



و- يتحمل الملايين من أعضائنا بشكل يومي، وغالباً في أصعب المواقف، مسؤولية إيصال الجمهور إلى منازلهم بأمان، لكنهم يواجهون صعوبة في القيام بذلك بسبب ضعف تطبيق القانون الهادف إلى القضاء على العنف والتحرش الجنسي في وسائل النقل العام، وهي ظاهرة منتشرة للأسف على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم.

ز- أحد موضوعات الكونغرس هو السلامة، وقد التزمت جميع النقابات المنتسبة وأعضائها والـITF بالعمل بشكل استباقي للقضاء على العنف القائم على الجنس في مكان العمل وفي المجتمع الأوسع.

ح- إن اعتماد مبادرة وحملة نقابة Unite "أوصلني إلى المنزل بأمان" يُعتبر خطوة إيجابية، حيث تدعو المبادرة أصحاب العمل، والحكومات المحلية والوطنية، وهيئات إنفاذ القانون إلى اتخاذ جميع الخطوات المعقولة لضمان وصول العمال إلى منازلهم بأمان.

2_ يدعو الـITF إلى:

أ- تأييد حملة "أوصلني إلى المنزل بأمان" التي ينظمها الـITF ودعمها والمشاركة فيها بنشاط والترويج لها بين النقابات المنتسبة.

ب- الحرص على جعل الحملة عالمية النطاق، وجعل هدفها التأكد بشكل أساسي من أن الانتقال من وإلى العمل، خاصة خلال الساعات غير المعتادة، يقع ضمن إطار مسؤولية الصحة والسلامة والقانونية الملقاة على عاتق أصحاب العمل تجاه موظفيهم، وعلى عاتق الحكومات.

ج- التأكد من أن الحملة تشمل القضايا المرتبطة بالعمل المنعزل، والعمل عبر الحدود أو العمل في ولايات قضائية متعددة، والعودة إلى مراكز العمل بعد الاضطرابات، وإعادة العمال العابرين للحدود "الذين تقطعت بهم السبل" إلى ديارهم (مثل البحارة والطواقم الجوية وما إلى ذلك)، ومخاطر الطقس المتطرفة.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "الصحة والسلامة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يقر بما يلي:

أ- إن العمل بنظام الورديات جزء لا يتجزأ من قطاع النقل وجزء لا يتجزأ من عمل نظام النقل ككل، ويمكن أن يستلزم ذلك في كثير من الأحيان العمل في وقت متأخر من الليل بعيداً عن المنزل، وما يتصل بذلك من انتقال من وإلى العمل خلال ساعات غير اعتيادية.

ب- غالباً ما يسافر عمال النقل إلى أماكن عملهم لتشغيل أنظمة النقل للجمهور الأوسع أو يغادرون العمل بعد إغلاق هذه الأنظمة، وتعتبر مسألة 'من ينقل عامل النقل؟' إشكالية أساسية تواجه العاملين في هذا القطاع.

ج- يشعر العديد من العمال، وخاصة النساء، والشباب، وذوي الإعاقة، وأفراد مجتمع الميم، وأولئك الذين يواجهون التمييز العنصري والعمال المهاجرين، بالقلق المتزايد بشأن سلامتهم أثناء الانتقال من وإلى العمل ليلاً وفي الصباح الباكر.

د- يعتقد أصحاب العمل عادةً أن واجب الرعاية تجاه الموظفين ينتهي عندما ينتهي العامل من مناوبته ويغادر مكان العمل، وغالباً ما تعزز الأطر الوطنية للصحة والسلامة والأطر القانونية هذا المفهوم.

هـ- من حيث المبدأ، نحن نختلف مع ذلك ونعتقد أن جميع العمال، ولا سيما عمال النقل، لهم الحق في العودة إلى منازلهم بأمان.

ح- تخصيص الموارد اللازمة للتنسيق الدولي لحملة "أوصلني إلى المنزل بأمان" لمواصلة الضغط العالمي لتحسين ظروف العمل لأعضائنا، وضمان أن يشمل هذا التنسيق التعاون مع الاتحادات النقابية العالمية الأخرى.

ط- الدعم الفعال لحملة الـITF العالمية للمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 وتنفيذها بفعالية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، والتي تتضمن الانتقال من وإلى العمل.

ي- إنشاء منتدى دولي يعكس الفئات المهمشة تاريخياً بما في ذلك العمال ذوي البشرة السوداء، والأقليات العرقية، والعمال المهاجرين، وذوي الإعاقة، والنساء، والشباب، والعاملين من أفراد مجتمع الميم، والذين سيكون لهم جميعاً مساهمات وتأثير مباشر على كيفية تنفيذ الحملة لمعالجة نقاط الضعف المحددة التي تواجهها هذه الفئات من العمال عند الانتقال من وإلى عملهم.

د- تنظيم حملة من أجل سن تشريعات أقوى، وإنفاذ أكثر صرامة للقوانين المناهضة للعنف والتحرش الجنسي في وسائل النقل العام، ووضع تشريعات وطنية أو دولية تعترف بمسؤولية أصحاب العمل، فضلاً عن مسؤولية الحكومة عن رحلة الموظف من وإلى العمل.

هـ- تعزيز الاستثمارات، والدعم الحكومي، والملكية العامة في قطاع النقل بهدف تحسين جودة الخدمات المقدمة وضمان انخفاض الأسعار، لا سيما للخدمات الليلية وخارج أوقات الذروة.

و- إطلاق حملة على جميع المستويات لحث أصحاب العمل على دعم مبادرة "أوصلني إلى المنزل بأمان"، بمن فيهم أصحاب العمل متعددي الجنسيات (من خلال اتفاقيات الشركات العابرة للحدود) لاعتماد سياسات في ممارساتهم الشرائية، وجعلها جزءاً من مبادرات البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG) والمسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) والعناية الواجبة بحقوق الإنسان (HRDD) لاستغلال نفوذهم على طول سلاسل التوريد.

ز- التأكد من اعتراف أصحاب العمل بأن التنقل من وإلى العمل يُعتبر مسألة تخص صاحب العمل، وأن مسؤوليات الرعاية لديهم تقتضي وضع سياسات التنقل الآمن لجميع العمال، كما يجب تشجيع النقابات المنتسبة على تطوير آليات لتقديم الشكاوى المتعلقة بسلامة التنقل.

ج-3: تخفيف مخاطر الإعياء على مضيفي الطيران، وضمان السلامة والصحة والامتثال للأنظمة في قطاع الطيران



- 4_ إن تطبيق كل من الطريقتين بشكل منفرد ينطوي على بعض المخاطر، إلا أن تطبيق الطريقتين معاً يمكن أن يؤدي إلى نتائج فعالة ولا سيما إذا ما اقترن بتدابير استباقية وتدريب وإدارة فعالة للأعباء الوظيفية. على الرغم من ذلك، نلاحظ اتجاهًا مقلقًا يستخدم فيه أصحاب العمل نماذج بيولوجية حسابية غير مكتملة لتحقيق مصالحهم دون التشاور المناسب أو مراعاة الطواقم ونقاباتهم المعنية، وهذا قد يضر بصحة وسلامة الطاقم.
- 5_ في ظل ظهور رحلات الطيران الطويلة للغاية والتي تتطلب فترات عمل متواصلة تزيد عن 24 ساعة، بات من الضروري إعادة النظر بشكل جذري في إستراتيجيات إدارة الإعياء. على الرغم من وجود فترات راحة على متن الطائرة، إلا أن الآثار الناجمة عن الحرمان من دورتي نوم متتاليتين مدة كل منهما 8 ساعات في بيئة عمل مضيفي الطيران الخاصة لم تخضع لدراسات شاملة حتى الآن. علاوة على ذلك، يواجه مضيفو الطيران مخاطر نفسية واجتماعية فريدة، مثل الضغط العاطفي الناتج عن التعامل المستمر مع الركاب بدون انقطاع، وهو أمر لا يواجهه الطيارون.
- 6_ هناك حاجة لتقديم المزيد من الأدلة لإثبات أن الممارسات الحالية تكفل الراحة الكافية لأفراد الطاقم، وهذا يثير تساؤلات جدية بشأن قدرة الطواقم على الاستجابة بفعالية في حالات الطوارئ الطبية أو الأزمات أو عمليات الإخلاء.
- 7_ يجب إعادة تقييم الآثار المترتبة على الصحة والسلامة لطاقم الطائرة في ظل هذه الظروف لضمان عدم تعرضهم للخطر أثناء عمليات الطيران.
- كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "الصحة والسلامة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ تثبت الأدلة العلمية أن النوم الكافي هو حاجة بيولوجية أساسية للصحة العامة والرفاهية، ويمثل الإعياء خطراً كبيراً على السلامة المرتبطة بالطيران، حيث يُضعف الوظائف الإدراكية، ويُبطل زمن ردود الفعل، ويقلل من القدرات في المواقف الصعبة وحالات الطوارئ. تساهم ساعات العمل الممتدة، وأنماط النوم المضطربة، والتغيرات المتكررة في المناطق الزمنية إلى تفاقم هذه المشاكل. يمكن أن يؤدي الحرمان من النوم إلى الإعياء المزمن، والتوتر، والقلق، والاكتئاب، ويمكن أن يكون عاملاً مساهماً في العديد من الأمراض، بما في ذلك زيادة خطر الإصابة بأمراض مزمنة مثل اضطرابات القلب والأوعية الدموية واضطرابات الأيض، وكذلك بعض أنواع السرطان ومشاكل الخصوبة والأمراض الانتكاسية المعرفية مثل مرض الزهايمر.
 - 2_ يشكل الإعياء بين أفراد طاقم الطائرة (يُشار إليه أيضاً بالطاقم/مضيفي الطيران) مخاطر كبيرة على صحتهم وعلى سلامة الركاب على المدى الطويل.
 - 3_ يُقدم الجزء الأول من الملحق 6 من اتفاقية منظمة الطيران المدني الدولي التابع (إيكاو) حول الطيران المدني الدولي، ودليل الإشراف على نهج إدارة الإعياء (الوثيقة 9966) المصاحب له نهجين أساسيين لإدارة الإعياء: النهج الإلزامي، ونهج نظام إدارة مخاطر الإعياء (FRMS). تهدف كلا الطريقتين إلى ضمان لياقة أفراد الطاقم للقيام بواجباتهم وأداء مهامهم بأمان، ومع ذلك، هناك أدلة متزايدة على أن هذه الطرق قد لا يتم تطبيقها على النحو المنشود؛ حيث تكون الممارسات مدفوعة بشكل أكبر نحو زيادة الكفاءة التشغيلية لأسباب اقتصادية وإنتاجية بدلاً من الاهتمام الحقيقي بسلامة وحماية الطاقم.

8_ يلعب كل من مضيفو الطيران والطياريين دوراً حيوياً في ضمان سلامة الركاب، ومع ذلك، غالباً ما يتم التغاضي عن أهمية الراحة والتنظيم الكافيين لمضيفي الطيران مقارنة بزملائهم في قمرة القيادة. هذا التفاوت مثير للقلق، خاصة في ظل تزايد حوادث الركاب المشاغبين، والتحديات المرتبطة بتأثيرات الظروف الجوية على الطائرة، والتي تتطلب أن يكون طاقم الطائرة في أفضل حالاتهم النفسية لإدارة أي موقف بفعالية وتقديم الإسعافات الأولية إذا لزم الأمر.

9_ أكد الاجتماع التقني لمنظمة العمل الدولية (ILO) الذي عقد في أبريل 2023 على أهمية مسألة إدارة الإعياء لموظفي الطيران، بمن فيهم طاقم الطائرة. وشدد الاجتماع أن الإعياء يشكل مخاطر كبيرة على صحة وسلامة عمال الطيران، وأكدت استنتاجات منظمة العمل الدولية على الحاجة إلى تطبيق معايير العمل الصارمة ونظام إدارة مخاطر الإعياء (FRMS) لإدارة ساعات العمل، وفترات الراحة، والظروف العامة للعمل لتخفيف المخاطر المرتبطة بالإعياء. بالإضافة إلى ذلك، دعت منظمة العمل الدولية إلى زيادة البحث والتعاون مع منظمة الطيران المدني الدولي لوضع إستراتيجيات فعالة لإدارة الإعياء مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات قطاع الطيران.

10_ بالنظر إلى النقاط والقضايا المذكورة أعلاه، ندعو الـ ITF إلى:

- جمع الأدلة حول آثار وفعالية أنظمة إدارة مخاطر الإعياء على أداء طاقم الطائرة، بما في ذلك المقارنة بين طاقم الطائرة والطياريين، مع التركيز على فترات اليقظة أثناء وضعية الاستعداد للعمل، وعبء العمل المفرط، وواجبات الرحلات الجوية الطويلة جداً، ودراسة تأثير جداول العمل الشاقة على سلامة مضيفي الطيران والآثار النفسية الاجتماعية المترتبة عليها. ينبغي أيضاً دراسة ما إذا كان غياب التشريعات الاجتماعية ذات الصلة يؤثر سلباً على قدرتهم العقلية والبدنية على الحفاظ على توازن مقبول بين العمل والحياة.

- جمع وحشد النقابات المنتسبة حول القضايا المتعلقة بالإعياء بين مضيفي الطيران لبناء التضامن وتنسيق الجهود العالمية لرفع مستوى الوعي حول التأثير الشديد للإعياء وآثاره المترتبة على سلامة الركاب، وينبغي استخدام هذه الجهود للحصول على الدعم للمبادرات العالمية المستقبلية التي تهدف إلى التخفيف من إعياء المضيفين وتعزيز صحتهم وسلامتهم العقلية والبدنية.
- المشاركة بشكل استباقي مع الوكالات الدولية والسلطات المعنية بالطيران، بما في ذلك منظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، وسلطات الطيران المدني الوطنية للدعوة إلى اتخاذ تدابير فعالة ورقابة كافية لضمان راحة المضيفين، ويمكن أن يشمل ذلك وضع لوائح إلزامية تتطلب من شركات الطيران الإبلاغ عن البيانات المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة والحوادث المتعلقة بالإعياء بشفافية لضمان تحسين الإشراف والمسائلة.
- وضع وتنفيذ إستراتيجية تجاه منظمة الطيران المدني الدولي (إيكاو) تشمل الجمعية العامة ٢٠٢٥ وما بعدها، تدعو إلى التطبيق الصحيح للإجراءات الإلزامية ونظام إدارة مخاطر الإعياء للطاقم، مع إعطاء الأولوية لصحتهم وسلامتهم.

ج-4: نموذج التحرير يهدد الصحة والسلامة في المطارات



- كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "الصحة والسلامة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ يقر بما يلي:
 - أشار مؤتمر الطيران الأخير للـITF الذي عقد في مونتريال في سبتمبر 2022 إلى ما يلي: "إلغاء الضوابط التنظيمية يخلق نموذج أعمال غير مستدام: إن قطاع الطيران، الذي كان يوماً ما صناعة وطنية، يخضع للخصخصة بشكل مستمر منذ عقود، وفي حين أن الطيران اليوم متاح بشكل أكبر لسكان العالم، إلا أنه أيضاً صناعة غير مستدامة بيئياً واقتصادياً واجتماعياً".
 - وأضاف المؤتمر: "نموذج التكلفة المنخفضة يُعرض الركاب والعمال للخطر: إن الضغوط التي تهدف إلى خفض التكاليف من أجل المحافظة على قدرة شركات الطيران على المنافسة تؤثر أيضاً على عمال شركات الطيران، وتنتشر عبر سلسلة الخدمات مما يؤدي إلى انخفاض الأجور وشروط العمل، وانخفاض مستويات التوظيف، والعمل المكثف ومخاطر الإعياء، وانخفاض معايير جودة المعدات. عندما تعمل المؤسسة على تحسين خدماتها، فإن ذلك يرفع التكاليف، مما يقلل قدرتها على المنافسة، بالإضافة إلى ذلك، فإن سهولة الدخول إلى السوق وانخفاض المعايير المطلوبة تسهل استبدال المؤسسة بأخرى تقدم نفس الخدمة بتكلفة أرخص".
- في الوقت نفسه، وضعت منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو) دليل منظمة الإيكاو للمناولة الأرضية (DOC 10121) في بداية الأمر، وفي يونيو 2015 تم تكليف فرقة عمل المناولة الأرضية (GHTF) التابعة لهيئة تصميم وتشغيل المطار (ADOP) بوضع "مواد لأفضل الممارسات". في نهاية عام 2019، نشرت منظمة الإيكاو دليل الخدمات الأرضية، وواصلت فرقة عمل المناولة الأرضية مهمتها الثانية المتمثلة في تطوير حزمة مقترحة من مواد المعايير والممارسات الموصى بها (SARPS) وإجراءات خدمات الملاحة الجوية (PANS). كما تمت مناقشة موضوع الخدمات الأرضية خلال المؤتمر رفيع المستوى حول كوفيد-19 (HLCC).
- أبرزت المناقشات التي جرت خلال المؤتمر رفيع المستوى حول كوفيد-19 (HLCC) الأهمية البالغة لخدمات المناولة الأرضية في قطاع الطيران، مع التأكيد على ضرورة الدراسة والتروي قبل وضع المزيد من اللوائح التنظيمية لهذا القطاع، ومن المقرر الانتهاء من المقترحات النهائية لدليل خدمات المناولة الأرضية في يوليو 2026، على أن يدخل الدليل حيز التنفيذ في نوفمبر 2028.
- منذ البداية، شكل الـITF مجموعة عمل خاصة بهذه العملية، والتي نجحت في تأمين مساحة لها في اجتماعات فرقة عمل المناولة الأرضية (GHTF) لتمثيل صوت العمال، ويستند هذا الجهد الذي تبذله مجموعة العمل إلى الاتفاقية المبرمة بين منظمة الإيكاو ومنظمة العمل الدولية (ILO)، فضلاً عن أجندة العمل اللائق التي تتبناها منظمة العمل الدولية، والتي تتضمن المبادئ الأساسية والحقوق في العمل والتي ستكون مواضعاً للتعاون.

- تُمثل هذه المرحلة لحظة حاسمة، حيث يجب صياغة القرارات التي ستُتخذ بما يتوافق مع حقوق العمال ومعايير العمل، وذلك لضمان حماية العمال بشكل كامل.

2_ يدعو الـITF إلى:

أ- تعزيز وتوطيد موقف الـITF الراسخ والعمل الجاري في مجال الصحة والسلامة في المطارات، وترسيخ هذا الموقف في جميع منابر النقاش في منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو) وفي قطاع الطيران.

ب- وضع أطر تنظيمية وتنسيقية صارمة وموحدة على مستوى المطارات لرفع مستوى جودة الخدمات المقدمة في المطارات.

ج- بسط نفوذه في جميع منتديات منظمة الإيكاو وقطاع الطيران التي تناقش خدمات المناولة الأرضية، بما في ذلك مجموعة عمل المناولة الأرضية التابعة لمنظمة الإيكاو.

د- استخدام جميع الموارد المناسبة لدعوة الحكومات في جميع أنحاء العالم للاعتراف بالأحكام التي تعالج قضايا العمل والقضايا الاجتماعية واعتمادها استناداً لأفضل الممارسات، بما في ذلك تلك الواردة في دليل المناولة الأرضية لمنظمة الإيكاو وتلك التي وضعتها النقابات المنتسبة إلى الـITF.

ج-5: بيئة عمل لائقة وأمنة وصحية في مصائد الأسماك



2_ يقر بما يلي:

- تُعتبر مهنة صيد الأسماك مهنة خطيرة وتتميز بالعديد من أوجه القصور في معايير العمل اللائق، والزيادة في أعداد الحوادث التي تؤدي إلى العديد من خسائر الأرواح البشرية.
- الدمار الذي يحدث في الجنوب العالمي بسبب ندرة موارد الصيد الناجمة إلى حد كبير عن التغير المناخي، والصيد غير القانوني وغير المبلغ عنه وغير المنظم، والزيادة الهائلة في تراخيص الصيد الصادرة للسفن الآسيوية والأوروبية، والذي أدى في فقدان الوظائف، وزيادة الفقر والهجرة إلى أوروبا وأمريكا.
- يعمل آلاف الصيادين المهاجرين من أفريقيا وآسيا على متن سفن الصيد الصناعية التي تمتلكها أساساً مصالح أوروبية وآسيوية، حيث يزداد الاستغلال والعمل القسري على متنها.
- تتسم ظروف العمل على متن هذه السفن عموماً بعدم مطابقتها للمعايير الأساسية التي تقتضيها دول العلم، أو دول الملكية المستفيدة، أو الاتفاقيات الدولية المعمول بها، أو اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 188 بشأن العمل في صيد الأسماك.
- يعاني قطاع مصائد الأسماك في الدول النامية من ضعف الحوكمة، وهو ما يتجسد بانعدام الحوار الاجتماعي، ونقص الشفافية، وانتشار الفساد.
- الزيادة المقلقة في التحرش والعنف القائم على نوع الجنس في القطاع، والأولوية التي يمنحها الـITF لضمان التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190.
- توجد إمكانيات هائلة للتنظيم النقابي في قطاع الصيد الصناعي والتقليدي في المحيطات والأنهار والبحيرات.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "الصحة والسلامة لعمال النقل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يلاحظ ما يلي:

- يلعب قطاع صيد الأسماك دوراً حيوياً على الصعيد العالمي، حيث يوفر الغذاء وسبل العيش لملايين الأشخاص في آسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية، ويواجه العديد من العمال ظروفاً قاسية، بما في ذلك ساعات العمل الطويلة، والظروف البحرية الخطرة، والأجور المنخفضة وعدم كفاية الأنظمة، لا سيما في أعالي البحار وعلى متن سفن الصيد التي ترفع أعلام عدم الامتثال (FONC).
- هذه القضايا تسلط الضوء على أهمية معالجة ظروف العمل في قطاع صيد الأسماك لضمان استدامة الموارد الطبيعية والمجتمعات التي تعتمد عليها، واستدامة البيئة البحرية الصحية.
- يقوّض الصيد غير القانوني وغير المبلغ عنه وغير المنظم (IUU) في أعالي البحار جهود الإدارة والمحافظة البيئية من خلال الصيد الجائر ويتسبب في ضغوط لا مبرر لها على الصيادين التجاريين العاملين في مياههم الوطنية. ومن الضروري مكافحة الصيد غير القانوني وغير المبلغ عنه وغير المنظم من خلال التعاون الدولي والرصد الفعال والإنفاذ الصارم للقوانين وذلك لحماية الموارد البحرية وتعزيز ممارسات الصيد المستدامة.
- في يونيو 2022، أدرجت منظمة العمل الدولية بيئة العمل الآمنة والصحية بوصفها حق أساسي، مؤكدةً على ضرورة السلامة والصحة المهنية، وهذا يعني أنه لم يعد بالإمكان اعتبار السلامة والصحة المهنية خياراً إضافياً بعد الآن.

3_ يعتقد أنه:

- يجب معاملة الصيادين على قدم المساواة مع زملائهم البحارة العاملين في الشحن التجاري، وشمولهم باتفاقيات المفاوضة الجماعية الشاملة التي تغطي الأجور وجميع شروط العمل.
 - يجب أن يكون لهم الحق، على الأقل، في الحد الأدنى للأجر الأساسي الذي حددته منظمة العمل الدولية (ILO) للبحار المؤهل (AB)، أو الحد الأدنى للأجر في دولة العلم، أيهما أعلى.
 - يجب أن تكون الأجور على متن سفن الصيد المملوكة ملكية أجنبية وترفع الأعلام الأجنبية، والتي تعمل في المناطق الاقتصادية الخالصة للدول الأفريقية والآسيوية ودول أمريكا اللاتينية، ولديها اتفاقية مفاوضة جماعية معتمدة من الـITF، متوافقة مع أو مماثلة لتفسير الـITF للحد الأدنى للأجر الموحد الذي حددته منظمة العمل الدولية للبحار المؤهل.
- ### 4_ يدعو الـITF إلى التعاون مع نقابات مصائد الأسماك المنتسبة من أجل:
- مواصلة وزيادة الدعم المقدم لتعزيز قوة النقابات في قطاع مصائد الأسماك.
 - إطلاق حملة عالمية لتعزيز ونشر وتنفيذ سياسة 'أعلام عدم الامتثال' الجديدة لقسم مصائد الأسماك في الـITF على النحو الذي أقره كونغرس الـITF رقم 46.
 - مواصلة وتكثيف جهود نقابات الصيادين بهدف تحسين الصحة والسلامة وظروف المعيشة والعمل للصيادين من دول آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية بشكل أكبر، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير وتنفيذ برامج التدريب ورفع مستوى الوعي في مجال السلامة والصحة المهنية.
- تكثيف جهود الضغط والدعوة لدعم نقابات الصيادين والاتحادات العمالية الوطنية في آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية من أجل التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 188 و190 وتطبيقهما.
 - تشكيل ائتلاف واسع يجمع بين نقابات الصيادين ومنظمات المجتمع المدني لمكافحة الفساد، والصيد غير القانوني وغير المبلغ عنه وغير المنظم، والاستغلال، والعمل القسري للصيادين.
 - الانخراط في حوار مع المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية (ILO)، ومنظمة الأغذية والزراعة (FAO)، والمنظمة البحرية الدولية (IMO) والمؤسسات الإقليمية وشبه الإقليمية مثل المنظمات الإقليمية لإدارة مصائد الأسماك ذات الصلة بالصيادين.
 - إطلاق حملة لاعتبار الأجر الأساسي الأدنى الذي تحدده منظمة العمل الدولية (ILO) للبحار المؤهل (AB) معياراً للأجور في قطاع صيادي الأسماك في جميع أنحاء العالم.
 - تنسيق جهود النقابات الموردة للعمالة ونظرائهم في دول الأعلام، وتنفيذ إجراءات لتأمين اتفاقيات مفاوضة جماعية مقبولة من الـITF للصيادين المهاجرين العاملين على متن سفن الصيد التي ترفع أعلام عدم الامتثال، بما يتماشى مع قواعد ومعايير الـITF المتفق عليها، والتي تتضمن الحد الأدنى للأجر الموحد الذي حددته منظمة العمل الدولية والـITF، أو الشروط الوطنية الأنسب للعمال.
 - زيادة أنشطة الـITF على مستوى العالم لزيادة الوعي بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين بضرورة تنفيذ الاتفاقية رقم 188 على الصعيد الوطني وغيرها من الصكوك، مثل اتفاقية منظمة الأغذية والزراعة بشأن

تدابير دولة الميناء (PSMA) لمكافحة الصيد غير القانوني وغير المبلغ عنه وغير المنظم.

- إطلاق حملة لتحسين ظروف عمل وتوظيف الصيادين على متن سفن الصيد العاملة في المياه الوطنية، وكذلك مكافحة الظروف السيئة واستغلال الصيادين المهاجرين على متن سفن الصيد التي ترفع أعلام عدم الامتثال على مستوى العالم.
- تنفيذ مشروع لتوثيق ظروف العمل في دول الجنوب العالمي التي لم تصادق بعد على الاتفاقية رقم 188، بالتنسيق مع النقابات المحلية.
- إيلاء اهتمام خاص لتأثير التغير المناخي على صيد الأسماك بسبب تغير درجات حرارة المياه، ودرجة الحموضة، وحركة الثروة السمكية، وتغير أنماط الهجرة، وكذلك العواصف الناجمة عن تغير المناخ.
- زيادة أنشطة الـITF مع الشركات التجارية الكبرى للمأكولات البحرية لتعزيز فعالية العناية الواجبة بحقوق الإنسان (HRDD) عبر سلاسل توريد المأكولات البحرية، كما يجب على الـITF الدخول في اتفاقيات لحماية حرية تكوين النقابات، والحق في التنظيم، وقدرة العمال على التفاوض الجماعي كقاعدة لحماية حقوق العمال وتحسين مساءلة سلسلة التوريد في قطاع الصيد.

د-1: تشكيل مستقبل العمل



د- المؤتمر الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، أغسطس 2023، لتدريب العمال الشباب على استخدام أدوات التنظيم النقابي الرقمية (القرار 7)؛ وتمكين عمال المنصات في أمريكا اللاتينية (القرار 9)؛

ه- مؤتمر قسم البحارة، ديسمبر 2023، لاستضافة جلسات حوارية بقيادة نقابية بشأن استخدام الذكاء الاصطناعي في الشحن البحري، ومطالبة منظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية بتنفيذ ضمانات للعمال فيما يتعلق بالذكاء الاصطناعي (القرار 4)؛

3- يحيط علماً بأن ITF قد عمل طوال تاريخه الممتد على مدار 128 عاماً على ضمان استفادة العمال ونقاباتهم من استحداث التكنولوجيا الجديدة في مجال النقل، ولطالما استدعى الإدخال الآمن والعادل والمستدام للتكنولوجيا الجديدة مشاركة النقابات العمالية في التصميم والتنفيذ، بما في ذلك وضع معايير العمل والتحقق منها وتنفيذها.

4- يدرك أن مجموعات محددة من العمال، بمن فيهم العاملات بالنقل وعمال النقل الشباب، والفئات المهمشة، يمكن أن تعاني بشكل مفرط من الآثار السلبية المترتبة على استحداث التكنولوجيا الجديدة في مجال النقل.

5- يدرك أن القوة المتنامية لمنصات العمل الرقمية، واستخدام الإدارة والبيانات الخوارزمية لزيادة المراقبة والأتمتة في مجال النقل يُعتبر تحدياً جديداً لعمال النقل ونقاباتهم، كما أن الحكومات والشركات والمستثمرين والجهات الفاعلة الأخرى التي تتحكم في البيانات وتستخدمها تتمتع بسلطة متزايدة وغير مسبوقة على النقل والتجارة والسياسة والاقتصاد والمجتمع.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "تشكيل مستقبل العمل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1- يحيط علماً بأن كونغرس الـITF رقم 44 المنعقد في سنغافورة في عام 2018 قد حدد الرقمنة بوصفها تحدياً رئيسياً لعمال النقل، ودعا الـITF إلى تحديد ومعالجة الآثار الناجمة عن التكنولوجيا الجديدة في مجال النقل، فشركت التكنولوجيا لا تكاد تدفع أي ضرائب تقريباً، وهناك توجه متزايد نحو الاحتكار في هذا القطاع، وفي الوقت نفسه هناك تفاوت كبير في الاستفادة من مزايا الرقمنة. لذا دعا الكونغرس الـITF إلى تنظيم الحملات بشأن القضايا الهيكلية وأن يصبح من الأصوات الرائدة في التحدث عن التكنولوجيا الحديثة، وتضمنت الإجراءات التي اقترحها الكونغرس تعزيز أدوات الحملات الرقمية؛ وتحقيق انتصار مهم مع شركة واحدة على الأقل من شركات التكنولوجيا الكبرى، وضمان التوعية الجيدة للنقابات بشأن مشكلات التكنولوجيا.

2- يحيط علماً بالتعهدات المقدمة من:

أ- مؤتمر قسم الطيران المدني، سبتمبر 2022، و"الاتفاق الجديد للطيران" الذي صادق عليه، لمناصرة تكنولوجيا الطيران التي تعود بالفائدة على العمال والركاب وسلامتهم، بما في ذلك في استخدام الأبراج الموجهة عن بعد؛

ب- المؤتمر الإقليمي للعالم العربي، فبراير 2023، لتأمين الحقوق والحماية الاجتماعية لعمال المنصات الرقمية لنقل الركاب؛

ج- مؤتمر النقل الحضري، مارس 2023، لوضع سياسة نقابية بشأن عمليات الكهرباء في النقل الجماعي، والمطالبة بتقييم أثرها على العمالة (القرار 4)؛

6_ يحيط علماً بأوراق موقف الـITF المنشورة في عام 2019 حول تحدي التكنولوجيا، واستجابات كل من أقسام ومناطق الـITF له، بما في ذلك تحليل الآثار الجندرية، ومشاريع وأنشطة لجان الـITF التي أعقبت ذلك.

7_ يحيط علماً بإنشاء المجموعة الاستشارية لاقتصاد الأعمال الحرة التابعة للمجلس التنفيذي للـITF في عام 2021، والتي تشارك النقابات المنتسبة من خلالها في وضع أهداف وإستراتيجية الـITF حول عمال الأعمال الحرة، وتُشرف على تنفيذها، وتُبلغ المجلس بالتقدم المحرز.

8_ يحيط علماً بإنشاء شبكة سائقي التوصيل في الـITF في عام 2019، واستخدام **مبادئ الـITF لأصحاب الأعمال الحرة** لإشراك منصات النقل متعددة الجنسيات في الحوار الاجتماعي، وتمكين حرية تكوين والانضمام إلى النقابات للعاملين في الوظائف الحرة، وتسهيل المفاوضة الجماعية للنقابات المنتسبة؛ وتطبيقها بنجاح في **الاتفاقية العالمية مع أوبر** في عام 2022 والتي أدت إلى التنظيم المذهل لعمال المنصة في أستراليا وبلجيكا والمملكة المتحدة.

9_ يدرك الدور الذي يلعبه الـITF والنقابات المنتسبة له في التقاضي الإستراتيجي والإصلاح التنظيمي المتعلق بعمل المنصات.

10_ يحيط علماً بورقة **موقف الاتحادات العالمية من اقتصاد المنصات** المنشورة في عام 2021، والتي وضعت تحليلاً مشتركاً وحددت مجموعة من المطالب للمنصات الرقمية عبر الحركة النقابية العالمية، بالإضافة إلى مساهمة الـITF في توصيات السياسة العامة بشأن البيانات والذكاء الاصطناعي مثل **تقرير الذكاء الاصطناعي من أجل عمل عادل** لعام 2022، و**دليل إعادة صياغة العمل من أجل شفافية البيانات** لعام 2023.

11_ يدعو الحكومات والشركات والمستثمرين إلى:

أ- ضمان تطبيق المفاوضة الجماعية بشأن استحداث التكنولوجيا وتشغيلها، والمشاركة مع الـITF والنقابات المنتسبة له في التفاوض بشأن الاستحداث الآمن والعادل والمستدام للتكنولوجيا الجديدة في مكان العمل، وذلك عن طريق إجراء التقييم المستمر للمخاطر والآثار المترتبة على العمال؛

ب- وضع وإقرار قوانين لجمع بيانات العمال وضمان تحقق الشفافية وتأمين حقوق الوصول إلى تلك البيانات والتحكم فيها، وتأمين الأنظمة التي تستخدمها.

ج- توفير الموارد اللازمة لصناديق التعويضات، والتعلم مدى الحياة، وإعادة تدريب العمال الذين يواجهون تغييرات أو فقدان لوظائفهم بسبب إدخال التكنولوجيات الجديدة وتطوير مهاراتهم، وتزويد النقابات بالتدريب لدعم المفاوضة الجماعية الفعالة بشأن التكنولوجيات الرقمية الجديدة، بما فيها الذكاء الاصطناعي؛

د- وضع اللوائح بما يتماشى مع مبادئ الـITF لأصحاب الأعمال الحرة و**موقف الاتحادات العالمية من اقتصاد المنصات** وتعزيزها واحترامها؛

هـ- ضمان اتباع مبادئ العمل اللائق التي تم التوصل إليها عبر المفاوضة الجماعية عند الاستثمار في التكنولوجيا.

12_ يدعو الـITF إلى:

أ- دعم النقابات المنتسبة في مفاوضاتها الجماعية بشأن مسائل التكنولوجيا الجديدة لضمان حماية العمل اللائق، وذلك من خلال البحث والتدريب وتطوير السياسات.

ب- الانخراط مع شركات التكنولوجيا الرقمية البارزة وأصحاب العمل، والمنصات في مواقعها لإبرام اتفاقيات تحمي العمل اللائق وتدعم النقابات المنتسبة في مفاوضاتها الجماعية.

ج- مواصلة دعم النقابات المنتسبة التي تناضل من أجل حرية تكوين النقابات وحقوق المفاوضة الجماعية لجميع العاملين في المنصات، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي.

د- دعم التنظيم النقابي للعاملين في اقتصاد الأعمال الحرة من خلال النقابات المنتسبة إلى الـITF والتعاون مع المنظمات العمالية غير المنتسبة إليه العاملة في هذا القطاع.

هـ- المشاركة النشطة في وضع اتفاقية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات لعامي 2025 و2026، ودعم النقابات المنتسبة في جهود التقاضي الإستراتيجي وإصلاح القوانين المتعلقة بعمل المنصات.

و- تشجيع إدماج عناصر سياسة الـITF بشأن التكنولوجيا في نتائج مؤسسات الحوكمة الدولية أو الإقليمية، والتشريعات الوطنية، والمنتديات التنظيمية.

ز- التعاون مع الأطراف المعنية الأخرى في وضع سياسة حول التكنولوجيا تهدف إلى حماية حقوق العمال والعمل اللائق.

ح- التعاون مع المستثمرين لضمان استخدام رأس المال العمالي لحماية وتعزيز معايير العمل اللائق، لا سيما عند تمويل التطورات التكنولوجية.

د-2: استقطاب العاملين الإداريين وتنظيمهم نقابياً



- 5_ يتمتع العمال الإداريون أيضاً بخصائص وتحديات محددة، فهم غالباً ما يعانون من ضغط العمل والإجهاد المرتبط بالعمل، ويجدون صعوبة في التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، بينما يتمتع العديد منهم باستقلالية كبيرة في تنظيم عملهم وحتى أحياناً في اختيار مكان وساعات عملهم. وهناك قضايا عديدة يمكن أن تثير اهتمامات وتساؤلات العمال الإداريين، من بينها مسائل التطوير الوظيفي والمهني، والضغط والتهديد بالتسريح وتخفيض الرتبة الوظيفية في حالة الانكماش الاقتصادي، وعدم شفافية الأجور، وما إلى ذلك.
- 6_ تدعو نقابة Unionen كونغرس الـITF ومجلسه التنفيذي إلى:
- الاعتراف بالدور الحيوي الذي يمكن أن يلعبه الـITF في دعم نقابات العمال الإداريين والنهوض بالقضايا التي تهمهم.
 - إجراء دراسة شاملة حول العمال الإداريين في قطاع النقل العالمي.
 - تشكيل مجموعة عمل لتقديم إستراتيجية تهدف صراحة إلى شمول هذه الفئة من العاملين في سياسات الـITF، فضلاً عن دعم النقابات المنتسبة لاستقطابهم وتنظيمهم.
- كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "تشكيل مستقبل العمل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ يشهد قطاع النقل تغيرات مستمرة، الأمر الذي يتطلب من النقابات العمالية التكيف لاستقطاب وتنظيم فئات جديدة من العمال، فهناك زيادة في نسبة العمال الحاصلين على شهادات عليا وزيادة في مستوى التعليم، وهناك اتجاه إضافي يتمثل في التحول من الوظائف ذات المهارات المتوسطة إلى الوظائف المؤهلة تأهيلاً عالياً.
 - 2_ مع التطور في مجال الأتمتة والذكاء الاصطناعي، فإن التوقعات تشير إلى أن المهن الأكثر تأهيلاً سوف تتوسع، وأن المهن الأقل تأهيلاً سوف تتأثر سلباً.
 - 3_ من المؤكد أن نسبة العاملين في الأعمال المكتبية والإدارية ستزداد، وهذا يفتح آفاقاً جديدة غير مستغلة لاستقطاب هؤلاء وتنظيمهم نقابياً.
 - 4_ بشكل عام، تواجه النقابات العمالية صعوبة في كيفية التعامل مع هذه الفئة الجديدة من الأعضاء وممثلي النقابات المحتملين، ونظراً لارتباطهم بسياسات الشركات، ووظائفهم المهنية، وطريقة عملهم، فقد يكون العمال الإداريين أقل ميلاً للانضمام إلى النقابات، وقد يكون من الصعب إقناعهم بذلك، كما أن بعض أصحاب العمل قد يُقيدون انضمام هذه الفئة إلى النقابات.

د-3: ضمانات جماعية عالية المستوى لعمال المنصات



4_ هذه حالة طوارئ اجتماعية كبيرة بالنسبة لهؤلاء العمال الذين فقدوا حقوقهم، والذين يتوقون إلى تحقيق النصر.

5_ من الأمثلة على ذلك هو النضال الذي تخوضه النقابات المنتسبة في أوروبا لتنفيذ التوجيه الأوروبي الذي يهدف إلى تحسين حقوق عمال المنصات.

لذلك نطالب بما يلي:

6_ أن يلتزم الـITF بدعم نضالات عمال المنصات، ودعم تطبيق تشريعات وطنية رفيعة المستوى لضمان تغطية حصول عمال المنصات على مجموعة الحقوق والحمايات نفسها التي يتمتع بها جميع العمال، بما في ذلك الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها والحق في المفاوضة الجماعية.

7_ أن يرفض الـITF أيضاً أي محاولات من جانب أصحاب العمل أو الحكومات لتقويض العلاقة التوظيفية من خلال إنشاء وضعية جديدة تجمع بين التبعية من ناحية ونقص الحقوق من ناحية أخرى.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "تشكيل مستقبل العمل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

ملاحظتنا:

1_ على مستوى العالم، يعمل الرأسماليون على تقويض الضمانات الجماعية من خلال إجبار العمال على العمل لحسابهم الخاص، ويتلخص هدف أصحاب العمل في التحرر من جميع أنظمة العمل السارية في مختلف البلدان، وتعميم سياسة الأجر مقابل المهمة، وإلغاء الحماية الاجتماعية.

2_ ينطبق هذا بشكل خاص على اقتصاد المنصات، حيث تستغل المنصات الأدوات الرقمية لعزل العمال.

قيمتنا:

3_ مع ذلك، يقوم عمال المنصات بالتنظيم النقابي والحشد للمطالبة بحقوقهم، لا سيما في منصات خدمات التوصيل التي شهدت العديد من النضالات في جميع أنحاء العالم.

د-4: المحافظة على طواقم الطيران المكونة من طيارين اثنين في النقل الجوي التجاري، ورفض عمليات الطيران بطواقم مُختزلة



كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "تشكيل مستقبل العمل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

خلفية عن القضايا

1_ الطيران التجاري هو أكثر وسائل النقل أماناً في العالم، ويُظهر التاريخ أن وجود ما لا يقل عن طيارين اثنين مؤهلين تأهيلاً كاملاً، ومدرّبين تدريباً عالياً، ومرتاحين بشكل كافٍ في قمرة القيادة هو أقوى أسس السلامة على متن الطائرة. ونحن نعلم أيضاً أن السلامة تتعزز عندما يكون جميع العاملين بالطيران مؤهلين تأهيلاً كاملاً ومدرّبين تدريباً جيداً ومرتاحين بشكل كافٍ، وأن الطائرات التجارية مصممة لاستيعاب أكثر من طيار واحد في قمرة القيادة لأن السلامة والعمليات تتطلب ذلك. ويواصل طيارو الخطوط الجوية العمل مع الأطراف المعنية لتعزيز مستويات السلامة من خلال تحسين التدريب، وتطوير التكنولوجيا، وتبني "ثقافة السلامة الإيجابية" الداعمة والاستباقية.

2_ تدفع الأتمتة والتكنولوجيا الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي بعض مصنعي الطائرات إلى تصميم طائرات تستطيع الطيران بطيار واحد فقط في قمرة القيادة خلال مرحلة التحليق من رحلة الطيران، وبدون طيار مستقبلاً، بدعم من بعض هيئات تنظيم سلامة الطيران وخطوط الطيران. يجري حالياً إعداد مفهوم واحد لتشغيل الطائرات التجارية بطواقم مُختزلة، وهو يُسمى "عمليات الطاقم المختصر الممتدة" (eMCO)، (ويطلق عليها أحياناً اسم "الطاقم المُختزل" أو "عمليات الطيار الواحد")، ومن المتوقع تطبيق هذا المفهوم في وقت مبكر من عام 2026.

3_ إن المنافع (غير المؤكدة) المترتبة على عمليات الطاقم المُختزل لا تعالج المشكلة المتعلقة بالسلامة، بل تكون مدفوعة بدوافع اقتصادية مثل زيادة إنتاجية الطيارين لواجبات الطيران. يمكن للطيارين على متن الطائرة أن يروا ويشعروا ويشموا ويسمعوا العديد من المؤشرات المبكرة على وجود مشكلة، ويبدووا في وضع خطة لما يمكن عمله حتى قبل أن تتمكن المستشعرات والمؤشرات المتطورة من اكتشاف المشكلة. ومن الضروري وجود طاقم طيران مكون من شخصين على الأقل لإدارة عبء العمل في قمرة القيادة، وتوفير الحماية إزاء احتمالية عجز أحد الطيارين. يشعر الطيارون في المقام الأول بالقلق من أن زيادة الأتمتة قد تجعل صناعة الطيران أكثر هشاشة وتقلباً بدلاً من تعزيز السلامة، ونحن نعتقد أن هذا من شأنه أن يزيد من المخاطر في صناعة تفتخر بتحسين معايير السلامة باستمرار.

4_ يجب على العاملين في مجال الطيران التأكد من أن تكون السلامة على رأس الأولويات عند القيام بوضع أي تصميم أو تكنولوجيا أو نظام تدريب أو لوائح جديدة. وفي العصر الحديث، ومع نمو صناعة الطيران، كان الهدف دائماً هو جعل الطيران أكثر أماناً، بدلاً من الاكتفاء بتلبية المعايير السائدة، وسواءً في الماضي أو الحاضر، فإن مجرد الحفاظ على المستويات الحالية للسلامة ليس مقبولاً. فالركاب والطواقم يستحقون ويتوقعون أعلى مستويات السلامة في جميع الأوقات، وعلى هذا النحو، يشعر العاملون في قطاع الطيران بأكمله بقلق بالغ إزاء إدخال عمليات الطاقم المختصر الممتدة (eMCO). وهم يرون فيها تهديداً مباشراً لسلامة الرحلات الجوية وأمنها واستقرار فرص العمل المستقبلية، وحيثما يجري تشغيل مثل هذه الرحلات الجوية دون اتفاقيات، فإن نقابات الطيران ستستخدم أفضل الوسائل المتاحة لها لمواجهة هذه الخطوة.

علاوة على ذلك، فإن اجتذاب الموظفين المؤهلين من ذوي الخبرة والاحتفاظ بهم في عمليات النقل الجوي التجاري على جميع المستويات يمثل مشكلة كبيرة في بعض البلدان، ويبقى الحل الأمثل والأكثر أماناً وموثوقية هو وجود طيارين اثنين مدربين تدريباً عالياً في قمرة القيادة في جميع الأوقات، ولا يمكن الاستعاضة عن هذا الحل بالمزيد من التكنولوجيا.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش في أكتوبر 2024:

5_ يُقر بما يلي:

أ- الطيران التجاري هو أكثر وسائل النقل أماناً في العالم، ويرتكز سجل السلامة في قطاع الطيران على وجود طيارين اثنين مؤهلين تأهيلاً كاملاً، ومدربين تدريباً عالياً، ومرتاحين بشكل كافٍ في قمرة القيادة، إلى جانب متخصصين في جميع قطاعات الطيران مؤهلين تأهيلاً كاملاً، ومدربين تدريباً عالياً، ومرتاحين بشكل كافٍ؛

ب- تعمل الأتمتة على تمكين بعض مصنعي الطائرات، الذين يزعمون كذباً بأنهم حريصون على السلامة، من تصميم طائرات تستطيع الطيران بطيار واحد فقط في قمرة القيادة خلال مرحلة التحليق من رحلة الطيران، وبدون طيار مستقبلاً، بدعم من بعض هيئات تنظيم سلامة الطيران وخطوط الطيران، لتحقيق فوائد اقتصادية مزعومة لشركات الطيران على حساب الطيارين، وخلافاً لأعلى معايير سلامة الطيران؛

ج- يجب أن يكون الهدف الأساسي لأي تصميم أو تكنولوجيا أو نظام تدريب أو لوائح جديدة هو تعزيز السلامة للركاب وطواقم الطيران وجميع العاملين في قطاع الطيران، وليس لمجرد الحفاظ على المستويات الحالية للسلامة؛

د- إن اجتذاب الموظفين المؤهلين من ذوي الخبرة والاحتفاظ بهم في عمليات النقل الجوي التجاري على جميع المستويات يمثل مشكلة كبيرة في بعض البلدان، ولا يمكن أن يتمثل الحل في استبدال الطيارين المدربين تدريباً عالياً في قمرة القيادة بالمزيد من التكنولوجيا.

6_ يدعو الـITF إلى:

أ- معارضة المفهوم المقترح لتشغيل الطائرات التجارية بطواقم مُختزلة، والذي يسمى "عمليات الطاقم المختصر الممتدة" (eMCO) وأي محاولة مستقبلية لتقليل متطلبات الطواقم الحالية؛

ب- وضع إستراتيجية لإبلاغ جميع العاملين في الطيران بهذه التطورات، وحشد الدعم لموقف الـITF، ومواصلة تنسيق جهود المناصرة مع الحملة الجارية التي تُسمى ("السلامة تبدأ بطيارين اثنين") التي أطلقتها رابطة طياري الخطوط الجوية الدولية (ALPA)، ورابطة طياري الخطوط الجوية الدولية في كندا، ورابطة الطيارين الأوروبية، والاتحاد الدولي لرابطات طياري الخطوط الجوية؛

ج- استخدام جميع الموارد المناسبة للضغط على الحكومات في جميع أنحاء العالم لإرغام الجهات التنظيمية للسلامة على رفض عمليات الطاقم المختزل الممتدة eMCO.

د-5: بخصوص تشغيل القطارات بدون سائق



4_ يُدرك أن عمليات التشغيل بدون سائق لا يمكنها حالياً ضمان التشغيل الآمن، وأنه لا يزال هناك حاجة إلى الإشراف المستمر من قبل السائقين البشر. يكتسب السائقون البشر القدرة على الاستجابة بفعالية في حالات الطوارئ من خلال التدريب والخبرة الطويلة، وبالتالي لا يمكن أن نتوقع من طواقم العمل على المحركات الاستجابة في حالات الطوارئ بدون التدريب المناسب وبدون قضاء الوقت الكافي في قيادة القطارات.

5_ يدرك أن الجهود المبذولة لتحسين كفاءة النقل تشمل النظر في إمكانية استخدام التكنولوجيات الرقمية لأتمتة بعض المهام التي يقوم بها موظفو استلام الشحنات، ومفتشو عربات السكك الحديدية، وغيرهم من العاملين في قطاع السكك الحديدية، ويدرك أن الأتمتة الكاملة أو الجزئية تُغير من المهام المطلوبة من العمال وتقلل من أعباء عملهم، ولكن لا ينبغي أن تسهم في تقليص الوظائف أو تخفيض أعدادها.

6_ لذلك يجب أن نعترف بأن الأنظمة المؤتمتة وغيرها من الأنظمة تكون أكثر فاعلية عندما تُستخدم كنظم مساعدة لدعم السائقين البشريين وليس لتحل محلهم.

7_ لذلك، يدعو كونغرس الـITF رقم 46 النقابات المنتسبة إلى:

- متابعة مطالب حملة السكك الحديدية العالمية الآمنة والمستدامة للـITF بشأن الاستدامة ومستقبل العمل، ودعم توسيع هذه الحملة من خلال تكريس خبرات وحكمة نقابات السكك الحديدية في النضال ضد تدابير زيادة الكفاءة التي تقودها إدارات الشركات، بما فيها عمليات التشغيل بدون سائق.

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "تشكيل مستقبل العمل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يُدرك أن العديد من الدول تسعى إلى الترويج لأنظمة النقل العام التي تعمل بدون سائق بما في ذلك السكك الحديدية من منظور زيادة الكفاءة التجارية دون إيلاء الاعتبار الواجب لسلامة العمال أو الجمهور. غير أن أنظمة النقل العام، بما في ذلك السكك الحديدية، يجب أن تستجيب دائماً للظروف الخاصة والأحوال الطبيعية لكل مسار تقوم بتشغيله، وأن تعمل بأمان. ومن الضروري دائماً أن تكون مستعدة للأعطال أو تلف المعدات، وأن تتمتع بالاستجابة الفورية والمناسبة للأحداث غير المتوقعة.

2_ يدرك بأن جميع التكنولوجيات يتم تطويرها أو تشغيلها أو الإشراف عليها من قبل العمال، وأنها حيلة خبرة العمال المكتسبة على مدار أجيال، وبالتالي يجب نشرها بطرق تحترم العمال وتضمن سلامة الركاب ومستخدمي الخدمات الآخرين. ومن الضروري أن ندرك بأنه حتى عند استخدام أكثر المعدات والتكنولوجيات تقدماً، بما في ذلك التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي، فإن بعض الأخطاء والأعطال لا يمكن تفاديها إلا من خلال التدخل البشري.

3_ يحيط علماً بأنه لا توجد تكنولوجيا مثالية، وأن القطارات المؤتمتة قد تعرضت لحوادث الانحراف وغيرها من المشاكل، وأن العاملين في تشغيل وسائل النقل العام قد واجهوا الحوادث والأعطال وتعلموا العديد من الدروس المستفادة من النجاحات والإخفاقات المتعلقة بإدخال التكنولوجيا. لذلك، فإن استشارة العمال ضرورية لنجاح استحداث التكنولوجيا، كما هو موضح في ميثاق الـITF للتكنولوجيا والعمل اللائق.

- العمل معاً لجمع وتبادل المعلومات حول تجارب النقابات المنتسبة فيما يتعلق بتكنولوجيا التشغيل بدون سائق وغيرها من التكنولوجيات الرقمية التي تهدد مبدأ التحكم البشري في القطارات، وجمع الأدلة حول السلامة والآثار المحتملة الأخرى المترتبة على استخدام هذه التكنولوجيا وغيرها من التكنولوجيات الرقمية في قطاع السكك الحديدية.
- العمل معاً لضمان الاعتراف بالنقاط المذكورة أعلاه من قبل السلطات العامة، والمشغلين، وأصحاب العمل في قطاع السكك الحديدية، وأن تنعكس هذه النقاط على السياسات العامة والتشريعات المتعلقة بالنقل بالسكك الحديدية، ومن خلال القيام بكل ذلك، مواصلة حماية سلامة العمال والركاب وعامة الناس.
- العمل معاً لجمع وتبادل المعلومات حول تجارب النقابات المنتسبة فيما يتعلق بكيفية تأثير الاستغناء عن الموظفين على متن القطارات سلباً على الركاب، وهذا يشمل كيف يمكن أن يؤدي الاستغناء عن الموظفين إلى جعل الركاب يشعرون بقدر أقل من الأمان، خاصة فيما يتعلق بالسلوكيات العدائية وغيرها من التهديدات الأخرى لسلامة الركاب، وكيف يمكن أن يؤدي الاستغناء عن الموظفين إلى صعوبة استخدام السكك الحديدية بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن.

د-6: المركبات ذاتية القيادة في قطاع النقل العام البري



- كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "تشكيل مستقبل العمل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ يقر بما يلي:
 - أنفقت الشركات العالمية الربحية عشرات المليارات من الدولارات في تطوير الذكاء الاصطناعي والأتمتة التي أحدثت وستواصل إحداث اضطرابات كبيرة في قطاعات واسعة من الاقتصاد العالمي من خلال تقليص المهارات وإلغاء ملايين الوظائف.
 - وافقت الهيئات الحكومية على اختبار ونشر المركبات ذاتية القيادة (AVs) على الطرق العامة في جميع أنحاء العالم.
 - يؤكد مؤيدو المركبات ذاتية القيادة على أن أتمتة المركبات ستزيد من السلامة على الطرق، وتوسع نطاق الوصول إلى خدمات النقل، ولكن على الرغم من هذه الادعاءات، فإن الحوادث وأخطاء القيادة التي تتعلق بالمركبات ذاتية القيادة تثير مخاوف جدية بشأن سلامة السائقين الآخرين، والمشاة، ومستخدمي الطرق المعرضين للحوادث.
 - بسبب هذه المخاوف المتعلقة بالسلامة، بدأت بعض الهيئات الحكومية في إجراء تحقيقات بشأن المركبات ذاتية القيادة وعلقت تصاريح عملها على الطرق العامة.
 - تقوم شركات المركبات ذاتية القيادة بإجراء تجارب حية على الجمهور باستخدام تكنولوجيا غير مثبتة أو مؤكدة ومن الممكن أن تكون خطيرة، وتستفيد مباشرة من سرعة اعتمادها.
- 2_ ويقرر:
 - معارضة اعتماد المركبات ذاتية القيادة في خدمات النقل العام.

- دعم التشريعات والأنظمة التي تحد من نشر المركبات ذاتية القيادة على الطرق العامة ووضع أطر عمل قوية لضمان السلامة.
- دعم التشريعات واتفاقيات المفاوضة الجماعية التي تشترط إجراء تقييمات أثر القوى العاملة، وبرامج صقل المهارات وإعادة التدريب، ودعم العمال المتأثرين في حال النظر في نشر المركبات ذاتية القيادة.
- إلزام شركات النقل العام بتزويد المركبات ذاتية القيادة بإنشاء محطات عمل للسائقين على متنها.
- دعم التشريعات واتفاقيات العمل الجماعي التي تشترط وجود سائق حافلة مرخص بالشكل الصحيح على متن المركبات ذاتية القيادة دائماً.
- تبادل المعلومات والخبرة بين النقابات المنتسبة للـ ITF فيما يتعلق بجهودهم لمعارضة نشر المركبات ذاتية القيادة والتفاوض الجماعي بشأنها.

د-7: النقل المُصغَّر

كونغرس الـITF رقم 46 المنعقد في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "تشكيل مستقبل العمل" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يقر بما يلي:

- تعمل شركات النقل العام في جميع أنحاء العالم على تطبيق خدمة "النقل المُصغَّر" - وهي وسيلة نقل حسب الطلب قائمة على التطبيقات، وعادةً ما يتم تنفيذها باستخدام حافلات صغيرة، وتوفر تجربة سفر فردية كالتالي توفرها شركات شبكات النقل (TNCs) مثل أوبر وليفت.
- النقل المُصغَّر هو شكل من أشكال النقل العام الذي لا يتسم أساساً بالكفاءة، وهو أكثر تكلفةً من حيث تكلفة الراكب الواحد مقارنةً بخدمات الخطوط الثابتة، وتتزايد تكاليفه بشكل كبير مع زيادة عدد الراكب.
- على الرغم من أن النقل المُصغَّر يمكن نظرياً أن يلعب دوراً مفيداً، وإن كان محدوداً، في توفير خدمات النقل للمناطق الريفية التي لا تُغطيها خدمات الخطوط الثابتة، أو في تأمين وصلات النقل بين الأماكن النائية والخطوط الثابتة، إلا أن النقل المُصغَّر أصبح يُستخدم لاستبدال أو منافسة خدمات النقل ذات الخطوط الثابتة الحالية.
- غالباً ما يؤدي النقل المُصغَّر إلى نتائج أقل عدالة للركاب والموظفين والمجتمعات المحلية، كما أنه يميل إلى خدمة شريحة أقل تنوعاً من الراكب مقارنةً بالخطوط الثابتة بشكل عام.
- يساهم النقل المُصغَّر في ازدحام الشوارع، وزيادة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، واستنزاف الموارد من وسائل النقل العام الأكثر كفاءة وصداقة للبيئة.
- تعمل شركات النقل المُصغَّر الربحية على تسويق نموذج خدماتها، وبرمجيات التوجيه
- عند الطلب، وادعاءاتها بالاستدامة البيئية لشركات النقل العام، وذلك على الرغم من أوجه القصور التشغيلية التي تعاني منها هذه الشركات وتأثيرها الحقيقي على البيئة.
- نظراً لارتفاع تكاليف تشغيل أنظمة النقل المُصغَّر وعدم كفاءتها، فهي تمهد الطريق أمام الخصخصة، واستخدام العمالة غير المستقرة، وتدهور فرص العمل النقابية في قطاع النقل.
- نجحت النقابات المنتسبة للـITF في التفاوض على اتفاقيات تضمن تشغيل خدمات النقل المُصغَّر حصرياً من قبل عمال النقل العام الحاليين الذين مُثلهم النقابات.
- نجحت النقابات المنتسبة للـITF أيضاً في تنظيم عمال النقل المُصغَّر غير النقابيين.

2_ ويقرر:

- تأييد إعطاء الأولوية لخدمات النقل ذات الخطوط الثابتة على حساب النقل المُصغَّر في الاستثمارات العامة.
- معارضة إلغاء خدمات الخطوط الثابتة لصالح النقل المُصغَّر.
- العمل على ضمان قيام شركات النقل العام التي تسعى لاعتماد النقل المُصغَّر بفعل ذلك بطريقة تعزز استخدام الخطوط الثابتة، والحفاظ على القوى العاملة النقابية الحالية بالأجور والمزايا وظروف العمل السائدة نفسها، وتجنب استخدام العمالة غير المستقرة.
- اقتصار نشر نظام النقل المُصغَّر على المواقع التي تكون فيها خدمة الخطوط الثابتة غير مجدية.
- دعم الإفصاح العلني عن مؤشرات الأداء الرئيسية لعمليات النقل المُصغَّر لتعزيز الشفافية والمساءلة.
- التنظيم النقابي لعمال النقل المُصغَّر غير المنظمين.

هـ-1: مساءلة الشركات في سلاسل التوريد العالمية



هـ- اللجنة التوجيهية لقسم النقل البري، نوفمبر 2023، لتنظيم حملة من أجل مساءلة سلسلة التوريد لعمال النقل في سلسلة توريد أمازون وقطاع التجارة الإلكترونية الأوسع نطاقاً؛

و- مؤتمر قسم البحارة، ديسمبر 2023، لتنظيم حملة ضد أعلام الموانئ في اتفاقية الاتحاد الأوروبي وميركوسور (القرار 1)؛

ز- لجنة الممارسات العادلة، ديسمبر 2023، للضغط على شركة أورستد والشركة التابعة لها في الولايات المتحدة لاحترام حرية تكوين النقابات وحقوق المفاوضة الجماعية، وتحديدًا في مشاريع الرياح البحرية الخاصة بها (قرار طارئ)

3- يُدرك أن القوة الاقتصادية والمالية والصناعية اللازمة لتحسين معايير العمل في مجال النقل غالباً ما تمتلكها جهات فاعلة في أجزاء أخرى من سلسلة التوريد، مثل شركات العملاء، والعملاء متعددي الجنسيات، ومنصات البيانات، والحكومات، والمستثمرين، ومقدمي الخدمات اللوجستية من الأطراف الخارجية.

4- يُدرك تاريخ ITF العريق الممتد عبر 130 عاماً من التضامن والتنظيم النقابي والتفاوض العابر للحدود لتعزيز القوة النقابية والدفاع عن حقوق العمال في قطاع النقل وتحسين ظروفهم ومعايير عملهم.

5- يدرك الإرث القوي لحملة أعلام الموانئ، ومنتدى التفاوض الدولي IBF، واتفاقية العمل البحري (MLC)، والمفتشية البحرية للـITF على حياة البحارة، والحاجة إلى تبادل أفضل الممارسات مع عمال النقل الآخرين في سلسلة التوريد.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1- يحيط علماً بالالتزامات الواردة في القرارات التي أقرها كونغرس الـITF رقم 44 في عام 2018 لتنمية قوة النقابات في سلاسل توريد شركات التوصيل والتجارة الإلكترونية العالمية؛ وتعزيز النضال العالمي من أجل الأجور الآمنة ومسؤولية العملاء؛ وتوسيع نطاق العضوية في قطاع المستودعات.

2- يحيط علماً بالتعهدات المقدمة من:

أ- كونغرس الاتحاد الأوروبي لعمال النقل (ETF)، مايو 2022، للحفاظ على الإرساء المباشر لعقود النقل وتوسيع نطاقها، وتنظيم حملة ضد العمل المتنقل عبر الحدود في قطاع السكك الحديدية؛

ب- المؤتمر الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، أكتوبر 2022، للتعاون عبر سلاسل التوريد الإقليمية (القرار 1)؛

ج- مؤتمر قسم النقل البري، مارس 2023، لتنفيذ حملة عالمية للأجور الآمنة تستهدف الحكومات الرئيسية والجهات الفاعلة في سلسلة التوريد (القرار 3)؛

د- المؤتمر الإقليمي لأمريكا اللاتينية، أغسطس 2023، لدعم حملة أعلام الموانئ (FOC) ودعم العمل بشأن الاتفاقات التجارية، بما فيها اتفاقيات السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي 'ميركوسور' (القرار 3)؛ ووضع إستراتيجية للتصدي للمنافسة غير العادلة في الممر المائي بين باراغواي وبنما (القرار 6)؛

6_ يحيط علماً بأن التنظيم النقابي وتمثيل العمال هو أساس قوتنا في سلاسل التوريد وقدرتنا على التحقق من المعايير وإصلاحها؛ ويدرك الحاجة إلى حماية وتعزيز الحق في الإضراب، والتنظيم النقابي، والقيام بالإضرابات في سلاسل التوريد.

7_ يحيط علماً بإنشاء المجموعة الاستشارية لسلسلة التوريد التابعة للمجلس التنفيذي للـITF في عام 2021، حيث تشارك النقابات المنتسبة من خلالها في وضع برنامج الـITF لسلاسل التوريد، وتُشرف على تنفيذه، وتبلغ المجلس بالتقدم المحرز.

8_ يحيط علماً بالنموذج الذي أرسته اتفاقية العناية الواجبة بحقوق الإنسان الموقعة مع شركة متاجر الملابس TFG لندن في عام 2023، والتي تُلزم الشركة بالتعاون مع الـITF والنقابات المنتسبة إليه من أجل احترام حقوق العمال في جميع مرافق النقل التي تديرها مباشرة أو تتعاقد عليها من الباطن في سلسلة التوريد الخاصة بها.

9_ يحيط علماً بإنجازات نهج الـITF للعناية الواجبة بحقوق الإنسان البحرية الذي يقوم بتطوير واستخدام البيانات المستمدة من الاتفاقيات والمفتشية البحرية للتحقق من ممارسات الشحن البحري للعمال متعددي الجنسيات، مما ساهم في زيادة عدد اتفاقيات الـITF البحرية بصورة كبيرة منذ كونغرس عام 2018.

10_ يحيط علماً بإنجازات التي حققتها مؤسسة العناية الواجبة بالنقل البري (RTDD)، والتي اشترك في إنشائها اتحادات الـITF والـIUF والـFNV في عام 2020، ودورها في تأمين اتفاقيات مع شركات الأغذية والمشروبات متعددة الجنسيات لمراقبة وتحسين المعايير في عمليات النقل بالشاحنات في أوروبا.

11_ يحيط علماً بتعاون قسم مصائد الأسماك في الـITF مع تحالف العمل بشأن أخلاقيات الأغذية البحرية في المملكة المتحدة (SEAA) في مجال العناية الواجبة بحقوق الإنسان، حيث يهدف هذا التعاون إلى زيادة شفافية المعلومات والمعايير المتعلقة بالسفن الأعضاء في سلاسل توريد تجار التجزئة ومشتري المأكولات البحرية العاملين في المملكة المتحدة؛ والتنظيم

النقابي لسلاسل توريد الصيادين المهاجرين في غانا وتايلاند.

12_ يحيط علماً بمساهمة الـITF في "قمة جعل أمازون تدفع الثمن" (Summit to Make Amazon Pay)، المنعقدة في أكتوبر 2023، وهي حركة عالمية للنقابات العمالية، وجماعات الدفاع عن البيئة والعدالة الضريبية وغيرها من الجماعات التي تتعاون معاً لجعل أمازون تدفع الثمن لعمالها ومجتمعاتها ولكوكب الأرض.

13_ يحيط علماً بالنجاح الذي حققته النقابات المنتسبة في حملاتها من أجل وضع أطر قانونية تُلزم الجهات الفاعلة في سلسلة التوريد باحترام معايير العمل وحقوق الإنسان والسلامة، والتعاون مع النقابات العمالية للتحقق من معايير العمل وإنفاذها، بما في ذلك إلزامية العناية الواجبة بحقوق الإنسان، والمسؤولية المشتركة، وأنظمة الأجور الآمنة، وغيرها من الأنظمة القانونية.

14_ يحيط علماً بأنه خلال ورشة عمل تنظيم سلسلة التوريد التي عقدها الـITF في ديسمبر 2023، وافقت النقابات المنتسبة على أنه يجب على الـITF بناء قوة العمال من خلال زيادة التضامن بشأن الشركات متعددة الجنسيات في سلسلة التوريد، مثل أي بي ميرسك و دي إتش إل؛ وتعزيز قيادة النقابات المنتسبة لحملات سلسلة التوريد والمفاوضات والاتفاقيات؛ وتطوير شبكات المنظمين النقابيين من خلال التدريب الإقليمي؛ وتعزيز التنظيم النقابي والحملات لتحسين المعايير في التجارة الإلكترونية، وتحديدًا في سلسلة توريد شركة أمازون.

15_ يدعو الحكومات، وأصحاب العمل، والمستثمرين، والعمال متعددي الجنسيات، وجميع الجهات الفاعلة في سلسلة التوريد إلى التعاون مع الـITF والامتنال لمبادئ سلسلة التوريد الخاصة بالـITF وإرشادات الـITF للعناية الواجبة بحقوق الإنسان البحرية فيما يتعلق بالمخاطر على حقوق الإنسان بالنسبة للبحارة العاملين على متن السفن التجارية في سلاسل توريد الشركات.

هـ- مواصلة تنظيم الحملات ودعم مبادرات النقابات المنتسبة لسن تشريعات ولوائح لمساءلة سلسلة التوريد عالمياً وإقليمياً ووطنياً، مع الاعتراف بدور النقابات في وضع المعايير ورصدها وإنفاذها وتحسينها، بما في ذلك إبرام [معاهدة الأمم المتحدة الملزمة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان](#).

16_ يؤكد مجدداً على التزام الـITF بتحويل السلطة من رأس المال إلى العمال، من خلال نقاباتهم العمالية؛ ورفع معايير العمل في سلاسل التوريد؛ وبناء أنظمة نقل أكثر أماناً وعدلاً واستدامة.

17_ يدعو الـITF إلى:

أ- وضع إستراتيجية للعضوية والتنظيم النقابي تستهدف العمال المهاجرين [وأشكال التوظيف غير القياسية](#) (NSFE) داخل قطاع النقل في سلسلة التوريد.

ب- قيادة حملة عالمية "لإنهاء جشع الشركات" من خلال مساءلة الشركات متعددة الجنسيات والعملاء عن حقوق وسلامة ومعايير جميع عمال النقل والخدمات اللوجستية والمستودعات في سلاسل التوريد الخاصة بهم، بما في ذلك أمازون وقطاع التجارة الإلكترونية الأوسع نطاقاً؛

ج- إعطاء الأولوية لتنفيذ [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل](#) وغيرها من معايير السلامة والصحة المهنية في علاقاتها الصناعية مع الجهات الفاعلة في سلسلة التوريد؛

د- وضع نموذج صناعي عالمي للاتفاق على معايير العمل في مجال النقل والتحقق منها وإنفاذها وتحسينها مع الزبائن والعملاء وملاك البضائع متعددي الجنسيات، بما في ذلك وضع:

1_ نموذج وإستراتيجية للاستفادة من بياناتنا البحرية لتعزيز مساءلة سلسلة التوريد وحقوق العمال واتفاقيات الـITF البحرية؛

2_ إستراتيجية للتفاوض والتعاون مع الجهات الفاعلة المسؤولة في سلسلة التوريد لتعزيز تشريعات وأنظمة سلسلة التوريد التي تنطبق على جميع عمال النقل؛

3_ إنشاء مفتشية لجميع وسائل النقل؛

هـ-2: مبادئ الأجور الآمنة وبناء قوة النقابات عبر سلاسل توريد قطاع النقل



3_ يحيط علماً بأن العمل بشأن الأجور الآمنة يستند إلى تحليل الأثر السلبي لنماذج الأعمال غير المستدامة على عمال النقل والاقتصاد والمجتمع، ويؤكد هذا التحليل على الحاجة إلى مساءلة أصحاب العمل الاقتصاديين مثل عملاء النقل الرئيسيين، ومتعهدى الأعمال الحرة من خلال تحويل السلطة من رأس المال إلى العمال. تقوم الأجور الآمنة بهذه المساءلة عن طريق الاعتراف بأن جميع عمال النقل البري عبر سلاسل توريد النقل، بما في ذلك العمال غير الرسميين والعمالين في أشكال العمل غير القياسية، يجب أن يكون لديهم إمكانية الوصول إلى التمثيل النقابي، وأنه لا ينبغي أن يموت أي عامل بسبب الضغوط التجارية القاتلة.

4_ يحيط علماً بأن الأطر التنظيمية للأجور الآمنة توفر قدرات جديدة لتنظيم العمال، وبناء القوة النقابية، وتعزيز التضامن على مستوى الصناعة، بدلاً من التركيز على كل شركة على حدة، وتستخدم النقابات المنتسبة للـITF هذه القوة لإعادة تنظيم النقل لجعله عادلاً وآمناً ومستداماً وشاملاً.

5_ يحيط علماً بأن مبادئ الأجور الآمنة يتردد صداها عبر وسائط النقل الأخرى، وفي السنوات الأخيرة، قامت النقابات المنتسبة للـITF بتنفيذ حملات الأجور الآمنة في مجال الطيران حيث يتمتع أصحاب العمل الاقتصاديون مثل شركات الطيران، والحكومات والمطارات بسلطة هائلة لتحديد الشروط من خلال سلاسل تعاقداتهم. أما في مجال اللوجستيات والمستودعات، فتؤدي نماذج الأعمال غير المستدامة القائمة على العمل غير الرسمي وأشكال العمل غير القياسية إلى انعدام فرص الحصول على العمل اللائق، والضمان الاجتماعي، والسلامة والحماية من تغير المناخ، وتوفر الأجور الآمنة دروساً حول كيفية بناء القوة النقابية ورفع مستوى المعايير عبر هذه القطاعات.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بما يلي:

- القرار رقم 3 الذي تم إقراره في كونغرس الـITF رقم 44 في عام 2018، والذي دعا الـITF إلى تعزيز النضال العالمي من أجل الأجور الآمنة ومسؤولية العملاء
- القرار رقم 3 الذي تم إقراره في مؤتمر النقل البري في مارس 2023 والذي دعا الـITF إلى إطلاق الحملة العالمية للأجور الآمنة.
- جهود اللجنة الفرعية لأصحاب العمل الاقتصاديين في النقل البري (RTEESC)
- الاتفاق الجديد للطيران الخاص بالـITF
- جهود مجموعة توجيه المستودعات والتوزيع واللوجستيات

2_ يحيط علماً بنجاح الـITF ونقابات النقل البري المنتسبة له في تعزيز النضال من أجل الأجور الآمنة. منذ عام 2018، تم إدخال أنظمة الأجور الآمنة أو تعزيزها في سبعة بلدان، وفي عام 2024، دخل تشريع الأجور الآمنة الأكثر شمولاً حيز التنفيذ في أستراليا. وحتى يونيو 2024، كانت 65 نقابة في 39 دولة تمثل العمال الرسميين وغير الرسميين والموظفين والسائقين المالكين في قطاع الشحن البري ونقل الركاب واقتصاد الأعمال الحرة قد شاركت في الحملة العالمية للأجور الآمنة. تدعم هذه النقابات بعضها بعضاً سواء في بلدان الجنوب، أو بلدان الشمال، أو بلدان الشمال والجنوب. وقد لعبت أمانة الـITF دوراً تنسيقياً في هذه العملية، حيث استفادت من خبرات النقابات المنتسبة، وقدمت الدعم اللازم لتعزيز قدرات قياداتها.

د- تحسين الهياكل والقدرات العالمية والإقليمية للتعاون والتضامن بقيادة النقابات المنتسبة عبر مختلف أقطاب وقطاعات النقل لتحقيق هذه الأهداف.

6_ يحيط علماً بأن الأجور الآمنة والعناية الواجبة وغيرها من إستراتيجيات أصحاب العمل الاقتصاديين ستصبح أكثر نجاحاً عندما تعتمد النقابات العمالية في قطاعات وصناعات أخرى، ويمكن أن يتم ذلك من خلال بناء وتعزيز العلاقات مع النقابات في القطاعات الأخرى، من خلال توفير المعلومات والتدريب على إستراتيجيات سلسلة التوريد الخاصة بالـITF.

7_ وبناء على ما تقدم من تجارب، يدعو الـITF إلى:

أ- إجراء البحوث والتحليلات حول استخدام نماذج الأعمال غير المستدامة وتأثيرها على معايير العمل والنتائج الاجتماعية، بما في ذلك السلامة العامة والأمن والمساواة والاستدامة.

ب- إجراء استقصاء منهجي لظروف العمل والوجود النقابي في الأسواق الرئيسية وسلاسل التوريد كأساس للاستهداف الفعال، والتنظيم النقابي، والتضامن الدولي والحملات.

ج- إنشاء وتأييد وتحقيق أنظمة تفاوض وتنظيم قطاعية متعددة الأطراف تشمل التزامات سلسلة التوريد التعاقدية، وتوسيع المعايير، وذلك من خلال تطبيق اتفاقيات العمل المفاوضة الجماعية، على العمال غير المستقرين وغير الرسميين وغير المنظمين، للحد من أوجه عدم المساواة، وتعزيز الشمولية، ودعم التضامن على مستوى الصناعة.

هـ-3: التضامن عبر سلاسل توريد شركة ميرسك



6_ يدرك بأن شركة ميرسك تهدف إلى أن تصبح شركة نقل متكاملة، وأنها تُركز على توسيع أعمالها في مجال الخدمات اللوجستية البرية لتصبح خدمة نقل شاملة.

7_ يدرك بأن المعايير العالمية لشركة ميرسك بشأن العمالة من الباطن تُلزم الشركة بمراقبة امتثال مقاوليها الفرعيين تجاه مجموعة شاملة من معايير العمل وحقوق الإنسان، واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند تحديد الانتهاكات.

8_ يُدرك بأنه على الرغم من الجهود المبذولة، فإن النقابات المنتسبة إلى الـITF قد حددت وجود استغلال وتمييز شديدين ومستمرين ضد العمال المتعاقدين من الباطن في مرافق شركة ميرسك وسلاسل توريدها.

9_ يدرك مدى أهيمه أن تستجيب النقابات العمالية لهدف شركة ميرسك المتمثل في تعزيز أعمالها البرية (النقل بالشاحنات، والمستودعات والخدمات اللوجستية، وما إلى ذلك)، وأن تقوم بتوسيع شبكتها النقابية وفقاً لذلك.

10_ يدعو الـITF ولجنة الممارسات العادلة في الـITF إلى:

- دعوة النقابات المنتسبة للنقل في جميع عمليات ميرسك للانضمام إلى شبكة ميرسك النقابية وتوسيع نطاق تشكيل مجموعتها التوجيهية لتشمل تمثيلاً من قطاعات النقل الداخلي (الطرق والسكك الحديدية والمستودعات).
- توسيع وتكييف جهود العناية الواجبة بحقوق الإنسان في سلاسل التوريد الخاصة بشركة ميرسك لتشمل النقابات المنتسبة في القطاعات غير البحرية، استجابةً لطموح الشركة في تقديم خدمات لوجستية شاملة لعملائها.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بأن شبكة الـITF في شركة ميرسك ومجموعتها التوجيهية قد تم تأسيسها من قبل المؤتمر المشترك للبحارة وعمال الرصيف في كونغرس الـITF في عام 2006، وهي شبكة من النقابات المنتسبة البحرية، بمن فيهم عمال الرصيف، والبحارة، وعمال الملاحة الداخلية.

2_ يحيط علماً بأنه قد تم تأسيس هذه الشبكة لتعزيز مصالح العمال الذين تستخدمهم شركة آيه بي مولر ميرسك (APMM)، وتحديد مجالات العمل ذات الأولوية.

3_ يحيط علماً بأن شبكة الـITF في ميرسك تواصل العمل على تحسين الحقوق والمعايير في سلسلة توريد ميرسك، وذلك من خلال تنظيم العمال وتطبيق إستراتيجيات العناية الواجبة بحقوق الإنسان التي يقودها العمال (HRDD).

4_ يحيط علماً بأنه منذ عام 2018، أعطى الـITF الأولوية للعمل على مساءلة سلسلة التوريد، والسعي إلى توسيع العضوية وتغطية اتفاقيات المفاوضات الجماعية من خلال الانخراط مع شركات العملاء والمستثمرين والجهات الفاعلة الأخرى في سلسلة التوريد، وإخضاعهم للمساءلة بشأن ظروف العمل والحقوق والسلامة في سلاسل التوريد الخاصة بهم، وإدماج النقابات العمالية في عملية وضع ورصد وإنفاذ معايير العمل وحقوق الإنسان.

5_ يدرك بأن الآلاف من عمال النقل يعملون لدى هذا التكتل العالمي سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر، وأن العديد منهم مُمثلهم النقابات المنتسبة للـITF.

- تيسير إستراتيجيات التنظيم المنسقة التي تربط بين النقابات المنتسبة عبر جميع عمليات شركة ميرسك.
- وضع إستراتيجية شاملة لضمان امتثال ميرسك ومورديها لسياسة العمل الخاصة بالأطراف الأخرى ومعايير حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية الأوسع نطاقاً، ودمج جهود العناية الواجبة بحقوق الإنسان التي يقودها العمال، وجمع البيانات، والتنظيم النقابي والتضامن الدولي والمتعدد الوسائط في هذه الإستراتيجية.

هـ-4: تعزيز حقوق الإنسان ومعايير العمل في إستراتيجية التمويل المستدام العالمية



ج- حققت النقابات العمالية نجاحاً كبيراً في دمج معايير البيئة والحوكمة في سلسلة الاستثمار، ولكنها لم تحقق النجاح نفسه في دمج المعايير الاجتماعية والمقاييس المرتبطة بها، بما في ذلك الانتقال العادل، في الممارسات البيئية والاجتماعية والإدارية (ESG) الخاصة بتحديد جودة الاستثمار وتخصيص رأس المال المؤسسي للقطاعات الاقتصادية الأساسية، وذلك لإنجاز الأعمال والمشاريع والبنية التحتية التي لا توفر فقط المنتجات والخدمات التي يحتاجها المواطنون والمجتمعات فحسب، ولكن أيضاً توفر فرص عمل عالية الجودة وعالية المهارة وجيدة الأجر وأمنة ومأمونة للعمال؛

د- إن التزام الـITF بتوسيع وتحسين استخدام إستراتيجيات رأس المال العمالي، وتشجيع النقابات المنتسبة على دعم لجنة رأس المال العمالي أو الانضمام إليها، ونشر المعلومات وأفضل الممارسات بشأن الاستثمار المسؤول هو جزء من رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029؛

هـ- استناداً إلى أهداف كونغرس عام 2018، زاد الـITF من عمله المتعلق بإستراتيجيات رأس المال للتأثير على السياسات العالمية والإقليمية من خلال فرقة عمل السياسة الإستراتيجية الجديدة لرأس المال العمالي (CWC) لتشكيل المعايير الاجتماعية للمستثمرين بالمشاركة مع المجلس الدولي لمعايير الاستدامة (ISSB)؛ ومن خلال العمل مع مبادرة مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1- يقر بما يلي:

أ- حقق الـITF تقدماً ملحوظاً في توفير المنافع للنقابات المنتسبة وأعضائها (سواء العاملين أو المتقاعدين) من خلال الدعم المباشر للنقابات المنتسبة ومشاركته في مبادرات رأس المال العمالي الوطنية والعالمية عبر التعاون مع الاتحادات النقابية العالمية الأخرى، والمراكز والهيئات الإقليمية والوطنية التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) مثل لجنة الاتحادات العالمية لرأس المال العمالي (CWC)، ومبادرة مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول (PRI)، ومنتدى قيادة الأوصياء الأمريكي (TLF)، والمجلس الأمريكي للمستثمرين المؤسسيين (CII)، وهيئات مماثلة في إفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأستراليا وكندا وأوروبا وأمريكا اللاتينية والمملكة المتحدة؛

ب- إن تنفيذ أجندة التمويل المستدام العالمية يفرض متطلبات جديدة، ويفتح آفاقاً جديدة أمام النقابات العمالية لترسيخ ودمج حقوق الإنسان ومعايير العمل في الاستثمارات في كل من الاقتصادات المتقدمة والناشئة، ويأتي هذا استجابة لأزمة المناخ وتبني التكنولوجيات الجديدة، بهدف تحقيق الانتقال العادل.

المسؤول (PRI) لتطوير برنامج 'Advance' للمستثمرين النشطين في مجال حقوق الإنسان وحقوق العمال؛ ومن خلال المشاركة في مجموعات العمل الفنية للمبادرة العالمية للتقارير (GRI) التي تتحقق من معايير المناخ والاقتصاد والعمل؛ ومن خلال تقديم مشورة الخبراء إلى الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال (ETUC) والمشاركة في منصة التمويل المستدام للاتحاد الأوروبي التي تقدم المشورة إلى المفوضية الأوروبية بشأن الحد الأدنى من الضمانات الاجتماعية والأهمية المادية المزدوجة والانتقال العادل.

2_ ويقرر:

أ- دعم وتعزيز العمل الجاري الذي يقوم به الـ ITF مع (1) منظمات العمل الأخرى ذات الأهداف المماثلة؛ (2) أعضاء مجالس الإدارة وأعضاء اللجان الاستثمارية في صناديق التقاعد حيث تقوم النقابات المنتسبة إلى الـ ITF بترشيح مدراء تلك الصناديق؛ (3) المنظمات غير الحكومية مثل منظمات التمويل المستدام من أمثال المجلس الدولي لمعايير الاستدامة (ISSB) والمبادرة العالمية للتقارير (GRI) وفرقة العمل الناشئة المعنية بعدم المساواة والإفصاح المالي الاجتماعي (TISFD)؛ (4) الحكومات؛ و(5) وكالات الأمم المتحدة مثل منظمة العمل الدولية لوضع المعايير الاجتماعية المعترف بها عالمياً والمقاييس المرتبطة بها (تشمل على سبيل المثال، حقوق الإنسان، ومعايير العمل والصحة والسلامة المهنية، والتنوع والمساواة بين الجنسين، وتكافؤ الفرص، وعدم التمييز، واحترام حقوق الشعوب الأصلية، والحد من العبودية الحديثة) لدعم التمويل المستدام، بالطريقة نفسها التي طور بها المجلس الدولي لمعايير الاستدامة معيار الإفصاح المتعلق بالمناخ المعترف به عالمياً لتطبيقه عبر سلاسل التوريد؛

ب- الاستفادة بشكل خاص من رئاسة الـ ITF الحالية لفرقة عمل السياسة الإستراتيجية لرأس المال العمالي (CWC) ومبادرة مساءلة مدراء الأصول (AMAI) للسعي نحو إنشاء معايير ومقاييس اجتماعية مقبولة عالمياً تعكس حقوق العمال بشكل كامل، وإدراجها في تصنيف التمويل المستدام ومتطلبات الإفصاح عن الممارسات البيئية والاجتماعية والإدارية (ESG)، ومساعدة لجنة رأس المال العمالي في التأثير على عمل فرقة العمل الناشئة المعنية بعدم المساواة والإفصاح المالي الاجتماعي بهدف جعل المجلس الدولي لمعايير الاستدامة يعتمد معياراً عالمياً لعدم المساواة والإفصاحات المتعلقة بالقضايا الاجتماعية؛

ج- تخصيص موارد مالية إضافية لدعم النقابات المنتسبة إلى الـ ITF وبقية النقابات في جميع أنحاء العالم لاستخدام هذه المعايير الناشئة في حملاتهم وإستراتيجياتهم التفاوضية، شريطة تأمين شركاء آخرين للمساهمة في التمويل، والدعوة إلى تعيين مسؤول لمشروع المعايير الاجتماعية للجنة رأس المال العمالي لمدة 4 سنوات للنهوض بهذا العمل تحت إشراف فرقة عمل السياسة الإستراتيجية للجنة رأس المال العمالي.

هـ-5: قناة بنما بوصفها ركيزة أساسية لسلاسل التوريد العالمية



- 5_ يقر بما يلي:
- المفاوضة الجماعية حق أساسي من حقوق العاملين في قناة بنما، على غرار العمال الآخرين، علماً بأن جمهورية بنما قد صادقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87 و98 و154.
 - ينص القانون الأساسي ولوائح قناة بنما على الحق في الحصول على اتفاقية المفاوضة الجماعية، وكذلك إجراء المفاوضات بحسن نية.
 - تنص القوانين ذاتها الخاصة بقناة بنما على مبدأ المساواة والشفافية وتكافؤ الفرص وظروف العمل العادلة لجميع العمال، بغض النظر عن مجال عملهم.
- 6_ يُقر بأن أي خلل في جزء من سلسلة التوريد قد يفتح الباب أمام ظهور مشاكل في أجزاء أخرى من السلسلة نفسها.
- 7_ يدعو الـITF إلى:
- إطلاق حملة بالتعاون مع النقابات المنتسبة التي تمثل العاملين في قناة بنما، بهدف تحديد القضايا المشتركة وبناء موقف متماسك وموحد ضد الانتهاكات وعدم التزام سلطات القناة بقضايا السلامة، والتدريب، والعلاقات الصناعية، والاعتراف بالحقوق الأساسية للعمال.
 - تنسيق جهود العمال، والنقابات، وأصحاب المصلحة الآخرين من عمال الرصيف، والطرق، والسكك الحديدية، والطيران المدني، والملاحة الداخلية، والمستودعات من قبل جهة مركزية لدعم الأهداف الاستراتيجية لنقابة UCOC، مع تسليط الضوء على أهمية القناة للاقتصاد العالمي،
- كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ يحيط علماً بأن 90% مما يستهلكه العالم ينقله عمال النقل البحري، وتلعب القنوات الرئيسية بما في ذلك قناة بنما دوراً أساسياً في الاقتصاد العالمي باعتبارها جزءاً رئيسياً وإستراتيجياً من البنية التحتية العالمية.
 - 2_ يحيط علماً بأن العديد من عمال النقل في سلاسل التوريد التي تستخدم قناة بنما يتمتعون بظروف عمل لائقة، بما فيها اتفاقيات المفاوضة الجماعية.
 - 3_ يحيط علماً بأن العاملين في قناة بنما يخضعون لنظام عمل خاص، تُنظمه مادة دستورية، وقانون أساسي، ولوائح واتفاقيات مفاوضة جماعية، وأن هذا النظام يحتوي على ضمانات تعويضية للعمال مقابل التنازل عن الحق في الإضراب. ويتولى مجلس علاقات العمل في قناة بنما إنفاذ هذه الضمانات، وتحمل إدارة القناة أيضاً مسؤولية ضمان حقوق العمال.
 - 4_ يشير إلى علاقات العمل المتأزمة بين نقابة الربابنة وضباط سطح السفن (UCOC) وإدارة القناة بعد سنوات من المفاوضات والوساطة والإجراءات القانونية، وهذا يعني عدم وجود اتفاقية جماعية سارية المفعول حالياً بين نقابة UCOC وصاحب العمل، وقد أدت المماطلة والتأخير من جانب إدارة القناة ومجلس علاقات العمل في قناة بنما (JRL) إلى حرمان العمال من حقهم في الإجراءات القانونية الواجبة.

-
- التعاون مع منظمة العمل الدولية لمعرفة أفضل خيار لتقديم شكوى ضد بنما لضمان دعم الحقوق الأساسية للحريات النقابية والمفاوضة الجماعية.
 - حث الأمانة العامة على التواصل مع الحكومة الجديدة لجمهورية بنما لاقتراح إقامة اجتماع ثلاثي الأطراف لمعالجة غياب علاقات العمل الناضجة بين هيئة قناة بنما والنقابات المنتسبة التي تمثل العمال داخل القناة.

هـ-6: تعزيز هيكل مجموعة عمل الملاحة الداخلية في الـITF في منطقتنا



- 5_ للأسباب المذكورة أعلاه، نطلب من الـITF:
- زيادة الأنشطة التي تهدف إلى تعزيز وتقوية النقابات العمالية في قطاعنا.
 - زيادة أنشطة الـITF في المنطقة لرفع الوعي لدى الحكومات والشركاء الاجتماعيين بشأن الحاجة إلى:
 - أ- زيادة أنشطة الـITF في المنطقة لرفع مستوى الوعي بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين بشأن الحاجة إلى تنفيذ مشروع لدراسة وتشخيص الظروف البيئية الحقيقية والتأثيرات الخطيرة للتغير المناخي على القطاع، بالتنسيق مع النقابات العمالية المحلية سعياً إلى تحديد الحلول الممكنة، مع التركيز بشكل خاص على الانتقال العادل الذي يشمل جميع العمال، ويضمن عدم فقدانهم لوظائفهم.
 - ب- التأكيد على أهمية القطاع في المنطقة بالنسبة لحركة السفن العالمية وسلاسل التوريد، والتواصل مع أصحاب السفن والوكالات والمنظمات والحكومات المشاركة في هذا النشاط لدعم ظروف العمل المثلى، وحقوق العمال، وتحقيق الانسجام مع العمال المشاركين في هذا النشاط.
- كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ تلعب الملاحة الداخلية دوراً حاسماً في منطقتنا حيث إنها المحور الأساسي للاقتصاد والتنمية والتجارة الدولية التي تتعامل مع أنهارنا وبحيراتنا وقنواتنا (ممر بارانا في باراجواي، قناة بنما، ممر SIETE LAGOS). ومع ذلك، يواجه العديد من العمال صعوبات بسبب العمل غير الرسمي وظروف العمل السيئة، ناهيك عن تغير المناخ الذي أثر على المجاري المائية وأدى إلى خروج العديد من زملائنا من سوق العمل.
 - 2_ يجب أن نُنوه أيضاً لضغوط اليمين المتطرف، الذي ما فتئ ينتزع منا الحقوق التي اكتسبناها، بل وحياة العديد من رفاقنا، من خلال محاولة إلغاء قوانين الملاحة الساحلية الوطنية، وفتحها أمام الشركات متعددة الجنسيات على حساب عملنا وسيادتنا الوطنية.
 - 3_ تتمثل إحدى القضايا المهمة في المحاولة الدولية لخفض معايير العمل والأجور إلى مستويات متدنية للغاية من حقوق العمال، وهي محاولة رأيانها تنعكس في الاجتماع الأخير للملاحة الداخلية الذي عقد في الفترة من 20 إلى 24 نوفمبر 2023 في منظمة العمل الدولية في جنيف.
 - 4_ هذه القضايا تسلط الضوء على أهمية معالجة ظروف العمل لضمان الاستدامة لكل من الموارد الطبيعية والمجتمعات التي تعتمد عليها.

هـ-7: وضع ميثاق الحقوق والحريات لعمال النقل الجوي



كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بفوضى السفر التي ألحقت الدمار بالعاملين والمسافرين في صناعة النقل الجوي حول العالم في أعقاب إعادة فتح قطاع الطيران على نطاق واسع بعد انتهاء ذروة جائحة كوفيد-19، وقد أدت المشاكل المستمرة مثل أوقات الانتظار الطويلة، وإلغاء الرحلات وتأخيرها، وفقدان الأمتعة، وعدم كفاية أعداد الموظفين إلى استياء الركاب، وزيادة المضايقات التي يتعرض لها العاملون، وارتفاع مستوى الإحباط، ولم تتراجع هذه التحديات بل استمرت في التفاقم.

2_ يحيط علماً بأن السبب الجذري للتحديات في النقل الجوي هو التقليل من قيمة العمال والجهود التي يبذلونها للحفاظ على حركة نظام النقل الجوي، وإن الاستخفاف الممنهج بقيمة العمل والعمال على مدى فترة طويلة أدى تدريجياً وبشكل مطرد إلى تدهور جودة الوظائف في هذا القطاع. في الوقت الحاضر، يمكن أن تشمل ظروف العمل في الصناعة أي مزيج مما يلي:

- أ- الأجور المنخفضة للغاية؛
- ب- جداول العمل غير العادلة؛
- ج- ساعات العمل الإضافية المفرطة؛
- د- التحرش من زملاء العمل والمسافرين؛
- هـ- عدم كفاية التدريب؛
- و- تقليص العقود؛
- ز- تكثيف العمل؛

ح- عدم كفاية الأدوات والموارد؛
ط- تغيرات تكنولوجية كثيفة مصحوبة بخطط دمج ضعيفة، وقلة أو انعدام التشاور مع العمال في التصميم والتنفيذ.

3_ يحيط علماً بأن نقابة Unifor، وهي نقابة عمالية لعمال القطاع الخاص الكندي، قد وضعت ميثاق حقوق وحريات عمال النقل الجوي لتعزيز الحلول التشريعية والتنظيمية والتشغيلية للتحديات العامة المذكورة أعلاه بما فيها:

- أ- الأجور العادلة؛
- ب- آليات الإبلاغ الآمنة؛
- ج- الحماية من التعاقد الخارجي؛
- د- معالجة تكثيف العمل؛
- هـ- توفير التدريب عالي الجودة؛
- و- جداول العمل العادلة؛
- ز- أماكن العمل الصحية والآمنة؛
- ح- المشاركة في التغيير التكنولوجي؛

4_ يحيط علماً بأنه بدلاً من تحسين ظروف العمل لتحسين ظروف السفر، ركزت الحكومات، وشركات الطيران، والمطارات، والشركات الداعمة على الحلول المؤقتة بدلاً من معالجة المشاكل الجذرية. على سبيل المثال، في كندا، حاولت الحكومة الفيدرالية معالجة مشاكل السفر الجوي من خلال تطبيق لوائح حماية المسافرين جواً، والتي تفرض على شركات الطيران غرامات وإعادة الأموال عند عدم الوفاء بالحد الأدنى من المتطلبات، وقد سعت العديد من المطارات إلى حل هذه المشاكل باستخدام تكنولوجيا جديدة تهدف إلى استبدال العمال، ووعدت بتجربة أكثر سلاسة وكفاءة، ومع ذلك يدرك العمال أن التركيز على استبدال العمال بدلاً من التحسين والتطوير غالباً ما يؤدي إلى مزيد من الإحباط.

د- تحسين الهياكل والقدرة على التعاون والتضامن بقيادة النقابات المنتسبة عبر قطاعات النقل الجوي الفرعية لتحسين ظروف العمل والمعايير في جميع أرجاء قطاع الطيران.

5_ يحيط علماً بأنه نتيجة للتقصير في العمل، لا يزال العاملون والمسافرون يدفعون ثمن هذا التقصير من خلال معاناتهم من الرحلات الجوية المحجوزة بأكثر من طاقتها أو المملغاة، والأمتعة المفقودة، ومشاكل الصيانة، والركاب المضطربين والعدوانيين، والارتفاع الشديد في الأسعار، علاوة على التحديات المتمثلة في أوقات الانتظار الطويلة للتحديث مع شخص يمكنه تقديم المساعدة، والخوارزميات المحبطة التي تعمل تعوق خدمة العملاء بدلا من مساعدتهم، ونقص موظفي مراقبة الحركة الجوية وخدمات الطيران، مما يخلق بيئة مثالية لتجربة سفر سيئة.

6_ يحيط علماً بأن ظروف عمل عمال النقل الجوي هي نفسها ظروف سفر الجمهور، وبالتالي لن تتحسن ظروف السفر دون تحسين ظروف العمل وزيادة أعداد الموظفين.

7_ يدعو الـ ITF إلى:

أ- تنظيم حملة عالمية لتحسين ظروف العمل في صناعة النقل الجوي ورفع مستوى الوعي بالارتباط الوثيق بين ظروف العمل وظروف السفر.

ب- ضمان التشاور والتعاون مع عمال النقل الجوي ونقاباتهم لضمان أن جميع القطاعات الفرعية في الصناعة، بما في ذلك خدمة العملاء، والصيانة والإصلاح، وعمليات المطار، وخدمة العملاء، وسوق التجزئة، ومناولة الأمتعة، ومراقبة الحركة الجوية وغيرها، لديهم الفرصة للمساهمة وإبداء الرأي بشأن الحملة.

ج- تقديم الدعم والخبرة والخلفية الدولية وأفضل الممارسات للنقابات لوضع إستراتيجيات الضغط، والتوصيات السياسية الملموسة بما في ذلك التغييرات التشريعية والتنظيمية على المستوى الوطني والإقليمي وشبه الإقليمي التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسينات ملموسة في ظروف العمل.

هـ-8: التصدي لتحديات إلغاء الضوابط التنظيمية، والتجزؤ في سلاسل توريد الطيران



هـ- يؤدي مثل هذا التجزؤ في الصناعة إلى إشعال الصراعات بين العمال داخل قطاعات الطيران الوطنية أو فيما بينها.

و- يلعب قطاع الطيران دوراً حاسماً في تنمية وترابط الاقتصادات والمجتمعات، وهو صناعة مهمة لتوفير فرص العمل اللائقة.

2_ يقر بما يلي:

أ- أدى التجزؤ في قطاع الطيران إلى خلق مستويات غير مستدامة من المنافسة، حيث يتنافس العديد من المزودين على تقديم نفس الخدمات على المستويات المحلية والوطنية والدولية.

ب- أدى إلغاء الضوابط التنظيمية في أسواق الطيران الوطنية إلى سهولة دخول شركات جديدة إلى الصناعة، مما أسفر عن عواقب كبيرة على معايير العمالة ومعايير التشغيل.

ج- سواءً كانت المنافسة بين شركات الطيران التي تتنافس على الخطوط نفسها أو بين مقدمي الخدمات الذين يتنافسون على عقود تقديم خدمات التنظيف، أو تقديم الطعام، أو مناولة الأمتعة، فإن المنافسة تستند إلى خفض معايير التوظيف من أجل خفض التكلفة.

د- الاتفاق الجديد للطيران يسلط الضوء على الحاجة إلى التنسيق والتنظيم في جميع أرجاء القطاع.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بما يلي:

أ- يصف الاتفاق الجديد للطيران الذي طرحه الـITF عملية التجزؤ في سلسلة خدمات الطيران التي حفزت ظهور نماذج أعمال غير مستدامة ومنخفضة التكلفة في جميع قطاعات الصناعة، بما في ذلك شركات الطيران ومقدمي الخدمات.

ب- أدى هذا التجزؤ إلى انخفاض معايير العمل للعاملين في سلسلة خدمات الطيران بأكملها، وبالتالي انخفاض الأجور والشروط، وزيادة مخاطر الصحة والسلامة وتحفيز العمل غير المستقر ومنخفض الأجر.

ج- أدى التجزؤ في سلسلة خدمات الطيران (يُشار إليه فيما يلي باسم "التجزؤ") إلى خلق عوائق أمام التنظيم النقابي للعمال وتحسين شروط عملهم، خاصة وأن الضغوط التنافسية الهيكلية التي تتسم بها الصناعة تعتمد على ضعف شروط العمل للحفاظ على القدرة التنافسية.

د- كانت الإلغاءات الجماعية للرحلات الجوية وما يسمى "نقص العمال" في العديد من أسواق الطيران الرئيسية في عام 2022 نتيجة مباشرة لتجزؤ هذا القطاع وظروف العمل غير المستدامة فيه.

ج- توثيق ومشاركة الإستراتيجيات الناجحة لمكافحة التجزؤ وأثاره السلبية، وذلك لتمكين النقابات العالمية من تنفيذ مبادرات مماثلة.

د- استخدام الإستراتيجيات الناجحة التي تكافح هذه القضايا كأساس للمشاركة العالمية مع الهيئات التنظيمية والصناعية العالمية.

هـ- في السنوات الأخيرة، طورت النقابات إستراتيجيات فردية لمعالجة التجزؤ في صناعة الطيران، بما في ذلك إنشاء مجالس التفاوض القطاعية، والحملات التنظيمية الوطنية، والاتفاقيات على مستوى المطارات، والهيئات التنظيمية الوطنية.

و- تستفيد النقابات المنتسبة لـITF من دعم وتنسيق الجهود فيما بينها بشأن إستراتيجيات التنظيم والحملات والتفاوض الناجحة التي تتصدى للتجزؤ في سلسلة خدمات الطيران.

ز- تساهم النجاحات التي تُحققها جهود التنظيم والحملات والتفاوض في أي بلد من البلدان في تعزيز النضال العالمي لمجابهة آثار التجزؤ من خلال وضع معايير جديدة.

ح- يتمتع أصحاب العمال في مجال الطيران بشبكة واسعة من الترابط ويقومون بتكرار نماذج الأعمال على مستوى العالم بهدف خفض المعايير وزيادة هوامش الربح.

ط- يمكن أن يؤدي تنسيق المبادرات بين النقابات المنتسبة التي تتشارك نفس الأهداف إلى تحويل ميزان القوى من رأس المال إلى العمال.

3_ يدعو قسم الطيران المدني في الـITF إلى:

أ- جمع الأدلة حول آثار إلغاء القيود التنظيمية والتجزؤ، مع التركيز على آثارهما على معايير العمل وفرص التنمية الوطنية، بما في ذلك دراسة التأثيرات على الترابط، واستقرار توفير الخدمات، ومبادرات الاستدامة. استقصاء أصحاب العمال الرئيسيين و/أو تحالفات أصحاب العمال والوجود النقابي لدعم مبادرات التنظيم والتفاوض.

ب- تعزيز التعاون بين النقابات ودعم جهود التنظيم والحملات والمفاوضة ذات الأهداف المتشابهة بشأن هذه القضية، بهدف بناء التضامن الدولي وتبادل الإستراتيجيات وصياغة المبادرات العالمية.

هـ-9: مقترح لمعالجة عدم فعالية تأمين أندية الحماية والتعويض (P&I CLUBS) للشحن البحري



- عدم إنفاذ أو عدم تسهيل دفع الأجر المستحقة وفقاً لاتفاقية العمل البحري في غضون فترة زمنية معقولة، مما يترك البحارة في وضع مالي ضعيف؛
 - الافتقار إلى التواصل الشفاف والعاجل فيما يتعلق بالمطالبات وحل المشاكل، مما يؤدي إلى ضغوط وتأخيرات غير ضرورية للبحارة الذين يلتمسون المساعدة.
 - 5_ يدعو الـITF إلى تقديم المساعدة للنقابات المنتسبة خلال عملهم مع البحارة على متن السفن التي لا يغطيها تأمين ساري المفعول وفي تواصلهم مع البحارة وعائلاتهم.
 - 6_ يدعو الـITF إلى تذكير أندية الحماية والتعويض بأهمية التعامل مع مطالبات البحارة بشفافية ودون أي تأخير أو أي شكوك.
 - 7_ يدعو الـITF إلى التحقق من وثائق السفن للتأكد من وجود تغطية تأمينية مالية إلزامية لإعادة البحارة إلى أوطانهم ورعايتهم في حالات هجر السفن، وكذلك جمع المعلومات ذات الصلة حول تغطية تأمين نادي الحماية والتعويض للسفينة (على سبيل المثال، من خلال عمل مفتشية الـITF).
 - 8_ يحث الـITF ونقاباته المنتسبة على العمل مع المنظمة البحرية الدولية (IMO) والسلطات البحرية الوطنية لتعزيز الرقابة التنظيمية، بما في ذلك عمليات التدقيق والتفتيش المنتظمة لأندية الحماية والتعويض، وضمان الامتثال للمعايير الدولية وصلاحيات شهادات التأمين وفعالية عمليات التعامل مع المطالبات.
- كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:
- 1_ يحيط علماً بأن البحارة غالباً ما يواجهون مشاكل خطيرة عندما يُتركون على متن سفن مهجورة تحت وطأة ظروف عمل ومعيشة قاسية وغير لائقة بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، رداءة نوعية الطعام والماء، وتأخير الأجر عن مواعيدها أو عدم دفعها، وانتهاك حقوق المعيشة والعمل الأساسية الأخرى.
 - 2_ يحيط علماً بأن أندية الحماية والتعويض (P&I Clubs) يجب أن تلعب دوراً حاسماً في القطاع البحري من خلال توفير تأمين ساري المفعول يغطي مسؤولية مالكي السفن، ويوفر المساعدة للبحارة في حال تعرض سفنهم للهجر أو عدم دفع أجورهم.
 - 3_ يدرك مدى أهمية برامج التأمين الفعالة والعاجلة من أندية الحماية والتعويض لضمان حماية حقوق البحارة ورفاهيتهم وضمان وجود نظام تأمين بحري أكثر شفافية ومساءلة وإنسانية.
 - 4_ يحيط علماً كذلك بوجود ثغرات كبيرة في نظام الحماية والتعويض الحالي أدت إلى عواقب وخيمة على البحارة وقوضت مصداقية التأمين البحري فيما يتعلق بالبحارة، مثل:
 - عدم تقديم الدعم الكافي والعاجل لإعادة أفراد الطواقم المهجورين إلى أوطانهم ورعايتهم وفقاً لاتفاقية العمل البحري لعام 2006 بصيغتها المعدلة (MLC)؛

9_ يدعو الـITF إلى استكشاف الإمكانيات والعمل
على إنشاء قاعدة بيانات مركزية متاحة
للجمهور تديرها هيئة مستقلة لتتبع حالة
شهادات أندية الحماية والتعويض، والمطالبات،
وسجلات الامتثال، وضمان الشفافية والمساءلة.

هـ-10: تعزيز التعاون بين الاتحاد الدولي لعمال النقل ومذكرة تفاهم باريس



• العمل على بناء تعاون دائم مع مذكرة تفاهم باريس، بحيث يتضمن تعزيز التبادل المنتظم للمعلومات؛ وتطوير حملات مشتركة تتعلق بحقوق البحارة؛ ومشاركة البيانات لتحديد ومعالجة القضايا المتكررة؛ وعقد اجتماعات سنوية منتظمة لمناقشة التعاون الإستراتيجي، ومعالجة التحديات الناشئة؛

• التنسيق والتشاور مع مذكرة تفاهم باريس عند التخطيط للحملات المقبلة لضمان الانسجام وزيادة التأثير، فضلاً عن السعي للتعاون والدعم المحتملين خلال تنفيذ الحملات، وتبادل الخبرات والموارد لتحقيق حملات أكثر فعالية؛

• إنشاء آلية لتحديد التناقضات بين نتائج التفتيشات التي يجريها كل من الـITF ورقابة دولة الميناء، وكذلك أوجه القصور في عمل بعض أنظمة رقابة دولة الميناء، والدخول في حوار بناء مع مذكرة تفاهم باريس لمعالجة هذه التناقضات وأوجه القصور، مع التركيز على تحسين امتثال السفن لاتفاقية العمل البحري.

6_ يدعو كذلك الـITF إلى استكشاف سبل توسيع وتطبيق هذا الإطار على مذكرات التفاهم الأخرى ذات الصلة (مثل، مذكرة تفاهم طوكيو والبحر الأبيض المتوسط)، وكذلك التعاون مع الوكالة الأوروبية للسلامة البحرية (EMSA) عند الحاجة لتحسين حماية حقوق البحارة.

7_ يدعو الـITF إلى مراجعة وتحديث هذا القرار بانتظام لضمان التحسين المستمر والتكيف مع التحديات والتغيرات الناشئة في الصناعة.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بأن الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) يفتقر حالياً إلى التعاون الرسمي مع أنظمة رقابة دولة الميناء (PSC) على المستوى الشامل.

2_ يحيط علماً كذلك بأن الاعتماد حصراً على مفتشي الـITF المحليين للتواصل والتعاون مع أنظمة رقابة دولة الميناء هو نهج غير فعال.

3_ يؤكد على ضرورة تعزيز التعاون بين الـITF ومذكرة تفاهم باريس، وهي النظام الرائد لرقابة دولة الميناء، وهذا من شأنه أن يعود بفوائد كبيرة على رفاه البحارة ويكفل التنفيذ السليم لاتفاقية العمل البحري لعام 2006، بصيغتها المعدلة (MLC).

4_ يُقر بالمخاوف المتعلقة بالتناقضات وأوجه القصور المحتملة في عمليات التفتيش التي تجريها رقابة دولة الميناء بموجب مذكرة تفاهم باريس.

5_ يدعو الـITF إلى العمل على إنشاء إطار للتعاون مع مذكرة تفاهم باريس بهدف تحسين رفاهية البحارة وضمان التنفيذ السليم لاتفاقية العمل البحري على متن السفن القادمة إلى الموانئ التي تغطيها مذكرة تفاهم باريس، بما في ذلك:

• تعيين ممثل عن الـITF للعمل على تحسين التعاون بين رقابة دولة الميناء PSC والـITF، والدعوة إلى المشاركة الفعالة من جانب مفتشي رقابة دولة الميناء مع الـITF بشأن اتفاقية العمل البحري؛

هـ-11: دعم منتدى التفاوض الدولي (IBF)



7_ يقر كذلك بأهمية منتدى التفاوض الدولي في كل من المفاوضات المركزية والمحلية التي تضع المبادئ الأساسية التي يمكن دمجها في الاتفاقيات المحلية المحددة؛

8_ يدعو قسم البحارة في الـITF، وقسم عمال الرصيف في الـITF، ومندوبي كونغرس الـITF إلى مواصلة الدعم لما يلي:

أ- الموافقة على إستراتيجية مدتها 5 سنوات لزيادة عدد الاتفاقيات البحرية للـITF وتعزيز دور منتدى التفاوض الدولي، والتي تأخذ بعين الاعتبار:

1_ القطاعات البحرية وخطوط الشحن البحري

2_ التغييرات في حقوق الإنسان وسلسلة التوريد وقواعد التجارة

3_ التحولات الجيوسياسية والاقتصادية التي تؤثر على التجارة العالمية والشحن البحري؛

4_ فرص الاستفادة من العلاقات مع الشركات في مجالات الطيران والسكك الحديدية والطرق والمستودعات

5_ تغطية السفن بما يتماشى مع مشروع ميثاق HCMME (HAPAG-LLOYD وCMA-CGM وMAERSK وMSC وEVERGREEN).

ب- زيادة عدد مفتشي الـITF في المناطق ضعيفة التمثيل في الـITF؛

ج- حملة لإنهاء جميع أنظمة اتفاقيات النقل البحري غير الشرعية خارج إطار اتفاقيات منتدى التفاوض الدولي، ونظام الاتفاقيات البحرية للـITF، واتفاقيات المفاوضة الجماعية الوطنية للنقابات المنتسبة للـITF.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحتفل بمرور 76 عاماً على انطلاق حملة أعلام المواءمة، ومرور 25 عاماً على منتدى التفاوض الدولي (IBF) الذي لا يزال الآلية الدولية الوحيدة للمفاوضة الجماعية في العالم، ويحتفل بزيادة الأجور بنسبة 6% لحوالي 250,000 بحار والتي أُقرت في عام 2023؛

2_ يشير إلى أن منتدى التفاوض الدولي قد تأسس في عام 2003 من قبل الـITF بالتعاون مع مجموعة التفاوض المشتركة (JNG) التي تتألف من مجلس أصحاب العمل البحري الدولي (IMEC) والرابطة الدولية لإدارة البحارة في اليابان (IMMA) ورابطة مالكي السفن الكورية (KSA) وشركة إيفرجرين التايوانية؛

3_ يحيط علماً بالأهمية الحاسمة لاتفاقيات منتدى التفاوض الدولي بالنسبة للبحارة الفلبينيين، حيث غطت في عام 2023 ما يقرب من 55,000 بحار فلبيني على متن 4,000 سفينة؛

4_ يحيط علماً كذلك بأن منتدى التفاوض الدولي هو آلية للتفاوض الجماعي الحقيقي والفعال بين أصحاب العمل البحري والنقابات للتوصل إلى اتفاقيات بشأن أجور وشروط عمل البحارة الذين يعملون على متن سفن أعلام المواءمة والتي تُمثل 70% من مجموع الاتفاقيات السارية في عام 2023؛

5_ يدرك الدور الحيوي والقوة التي يتمتع به عمال الرصيف في الـITF في تطوير حملة أعلام المواءمة، وإنشاء منتدى التفاوض الدولي؛

6_ يُقر بدور ونفوذ وسلطة المفتشية البحرية للـITF، التي تعمل بدعم من النقابات المنتسبة إلى قسمي البحارة وعمال الرصيف في الـITF حول العالم؛

هـ-12: حماية الملاحة الساحلية البحرية في تشيلي



5_ بالنظر إلى أنه خلال هذه المحاولة الرابعة لفتح الملاحة الساحلية، حاولت نقابات البحارة التوصل إلى اتفاق إيجابي مع الحكومة، ولكن للأسف فشلت المفاوضات في التوصل إلى نتيجة ناجحة، وهناك ميل واضح من جانب الحكومة والمعارضة في اللجان البرلمانية للموافقة على مشروع القانون؛

6_ بالنظر إلى أن السيناريو السياسي الحالي أصبح غير مواتم للعمال، فقد اضطررنا إلى إعادة توجيه جهودنا لمحاولة تحسين مشروع القانون الذي أقره مجلس النواب، والذي تجري مناقشته حالياً بعد قراءته الثانية في مجلس الشيوخ، حيث يتضح أن القوى السياسية المختلفة لن تسحب مشروع القانون؛

7_ ندرك بأن فتح باب الملاحة الساحلية في تشيلي سيكون له عواقب وخيمة على صناعتنا البحرية والوظائف التي تشغلها حالياً الطواقم التشغيلية، بالإضافة إلى التأثير السلبي الذي سيطرأ على عدد كبير من العاملين في النقل البحري، والذي سيؤثر أيضاً على السيادة وسلامة الملاحة وحماية البيئة المائية؛

8_ اقتناعاً منا بضرورة إنشاء آلية للمشاركة والتمثيل على نطاق واسع كهيئة رسمية للدخول في نقاش مع الدولة و/أو تقديم المشورة لها بشأن تغيير وتحديث القوانين واللوائح البحرية التي تعزز وتقوي وتحمي البحرية التجارية الوطنية على نحو فعال؛

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "المساءلة في سلاسل التوريد العالمية" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ تعلن نقابة Sindicato Interempresa de Oficiales de Marina Mercante (SI.MAR)، تشيلي التالي:

2_ نعارض أي اقتراح من الحكومة التشيلية يهدف إلى تغيير نظامنا القانوني على حساب الإضرار بالعمال وأسرهم، ونحن نعارض مساعي الحكومة لتحقيق المزيد من التنافسية من خلال فتح باب الملاحة البحرية الساحلية أمام شحن البضائع، مما يمنح امتيازات ستجذب سفن أعلام المواءمة إلى سواحلنا وتشجع الشحن التجاري الأجنبي على حساب الشحن التشيلي؛

3_ نوضح أنه على الرغم من صحة ما ينص عليه مشروع القانون من حصر النقل البحري الساحلي على السفن التشغيلية، إلا أن الاستثناءات الجديدة والكارثية المقترحة تفتح الباب أمام السفن الأجنبية لتقديم خدمات النقل البحري الساحلي بأسعار مخفضة، مما يعني أن نقل البضائع لم يعد مقصوداً على السفن الوطنية، وأن شركات الشحن التشغيلية أصبحت دون أي مقومات لخوض غمار المنافسة؛

4_ نضع في اعتبارنا أن الاستثناءات المقترحة على مشروع القانون من شأنها أن تقضي على حوالي 100,000 مصدر من مصادر العمل، والأفراد المدربين تدريباً عالياً والذين يصعب استبدالهم، مما يؤثر على أسرهم وقطاعات النقل الأخرى مثل سائقي الشاحنات وعمال السكك الحديدية وما إلى ذلك؛

9_ نقتراح على الحكومة التشيلية أن تدعو جميع الجهات الفاعلة إلى المشاركة في مجموعة عمل شاملة ومتكاملة لوضع سياسات نقل بحري مستدامة ذات رؤية واسعة وشاملة؛

10_ نُقدر الدعم الدائم وغير المشروط الذي قدمه لنا الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) لسنوات خلال هذه العملية الصعبة، والتزام أعلى سلطاته بمحاولة إقناع الناس في اجتماعات مباشرة مع الحكومة التشيلية بأن مشروع القانون قيد المناقشة لا يعزز الأسطول التجاري الوطني؛

11_ ونحث الـITF على دعمنا في إحياء صناعة النقل البحري الساحلي في سياق الأهداف العامة لسياسة النقل المتكاملة في البلاد، وذلك من خلال تنفيذ تدابير لتعزيز وحماية وتقوية الأسطول التجاري التشيلي، بما يتماشى مع إستراتيجية صناعية أوسع مع جميع أصحاب المصلحة.

12_ ونطلب من جميع النقابات البحرية المنتسبة للـITF دعم الحملة ضد فتح الملاحة الساحلية أمام السفن الأجنبية من خلال إرسال خطابات دعم إلى رئيس الجمهورية، ووزارة الاقتصاد، ووزارة النقل، ووزارة الدفاع، ووزارة العمل، والبرلمان الوطني ولجانه المعنية.

1-و: جعل النقل مستداماً

ب- مؤتمر قسم الطيران المدني، سبتمبر 2022،
و"الاتفاق الجديد للطيران" الذي صادق
عليه، لتنظيم لحملة من أجل الانتقال
العادل للطيران بقيادة العمال، ومطالبة
منظمة الطيران المدني الدولي باعتماد تدابير
للانتقال العادل؛

ج- مؤتمر النقل الحضري، مارس 2023، لتوسيع
نطاق جهود التنظيم النقابي لعمال المترو
وتنسيق الحملات العالمية للنقابات المنتسبة
(القرار 1)؛ والكهربة التي يريدها عمال
النقل العام (القرار 6)؛

د- مؤتمر قسم النقل البري، مارس 2023، لوضع
سياسة انتقال عادل وخطة عمل للشحن
البري؛

هـ- مؤتمر قسم السكك الحديدية، مارس 2023،
لإطلاق حملة لدعوة الاستثمار العام والملكية
في السكك الحديدية لدعم تغيير أنماط النقل
لخفض انبعاثات الكربون؛

و- مؤتمر النساء العاملات بالنقل، سبتمبر 2023،
لدعم العاملات بالمجال من خلال خطط
الانتقال العادل به؛

ز- مؤتمر الشباب، أكتوبر 2023، لتعزيز حملة
'المستقبل هو النقل العام' وحملة 'سكك
حديدية آمنة ومستدامة' وتسليط الضوء
على الجوانب المتعلقة بالشباب؛

ح- مؤتمر قسم البحارة، ديسمبر 2023، لدعم
دور النقابات المنتسبة في شراء وتصميم سفن
جديدة أقل إطلاقاً للكربون؛ ووضع لوائح
جديدة للمنظمة البحرية الدولية بشأن
استخدام أنواع الوقود البديلة؛ والضغط
على مالكي السفن والجهات الفاعلة الأخرى
لإنشاء صناديق أمان مالية من أجل الانتقال
العادل.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال
الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب
الـITF "جعل النقل مستداماً" الوارد في رؤية كونغرس
الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بالالتزامات الواردة في القرار 1 الذي
أقره كونغرس الـITF رقم 42 في عام 2010
لدعم أهداف خفض الانبعاثات؛ وتنظيم حملة
من أجل اتخاذ تدابير تُعزز الرقابة الديمقراطية
على الاقتصاد وأنظمة النقل المستدامة؛ ودعم
النقابات المنتسبة في الاستجابة للتغير المناخي؛
وبناء تحالفات مع الحركات الاجتماعية والبيئية.
ويحيط علماً كذلك بإطار سياسة النقل المستدام
للـITF الذي اعتمده المجلس التنفيذي في أبريل
2020، والذي يدعو إلى الإسراع في وتيرة خفض
الانبعاثات من أجل الانتقال إلى صناعة نقل
خالية من الكربون بحلول عام 2050 تماشياً مع
نتائج عمل الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير
المناخ (IPCC)، مع ضمان بقاء النقل منفعة
عامة تلبى احتياجات جميع فئات المجتمع.

2_ يحيط علماً بالاتفاقات الدولية التي تعترف
بأهمية الانتقال العادل للعمل المناخي، بما فيها
اتفاق باريس لعام 2015، والمبادئ التوجيهية
لمنظمة العمل الدولية لعام 2015 بشأن الانتقال
العادل، وقرار مؤتمر العمل الدولي لعام 2023
بشأن الانتقال العادل، وقرار الجمعية العامة
للأمم المتحدة لعام 2022 بشأن الحق في بيئة
نظيفة وصحية ومستدامة، وبرنامج عمل الانتقال
العادل المتفق عليه في مؤتمر الأطراف COP28
في عام 2023.

3_ يحيط علماً بالتعهدات المقدمة من:

أ- المؤتمرات الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ،
والعالم العربي، وأمريكا اللاتينية ومنطقة
البحر الكاريبي، وأفريقيا التي صادقت على
أهمية برنامج النقل المستدام في المناطق
ودعت الكونغرس إلى وضع سياسة جديدة
للانتقال العادل؛

4_ يدرك بأنه لا يمكن تحقيق العدالة المناخية بدون عدالة اجتماعية، وأن النقل الخالي من الكربون يجب أن يستند إلى العمل اللائق، وظروف العمل والبيئات الآمنة، والوظائف النقاوية الجيدة، وأن بناء صناعة نقل مستدامة يتطلب تمكين الملايين من عمال النقل على مستوى العالم، ممن يتمتعون بالمهارات والمعارف الأساسية التي يعتمد عليها الانتقال العادل.

5_ يدرك أن العملات بالنقل، وعمال النقل الشباب، والفئات المهمشة، والعمال في أشكال التوظيف غير القياسية وفي جنوب الكرة الأرضية يتأثرون بشكل متفاوت بالعديد من آثار التغير المناخي في مكان العمل.

6_ يحيط علماً بإنشاء فرقة العمل البحرية المعنية بالانتقال العادل في عام 2021، من قبل الـITF وغرفة الشحن الدولية (ICS) والاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC) ومنظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية، لضمان وضع البحارة في صميم الانتقال العادل عند استجابة الشحن البحري لحالة الطوارئ المناخية.

7_ يحيط علماً بالتعهد المشترك المتفق عليه في نوفمبر 2023، بين الـITF والاتحاد الدولي للنقل البري (IRU) بشأن الانتقال العادل لقطاع النقل، والالتزام بتحسين الوصول إلى الوظائف اللائقة به، مما في ذلك التركيز بشكل خاص على العمال الشباب، والاعتراف بالعمال كشركاء في تصميم الحلول المناخية.

8_ يحيط علماً ببيان 'المستقبل هو النقل العام' الذي وقعه كل من الـITF، وشبكة مدن C40، والرابطة الدولية للنقل العام (UITP)، والمنظمات الدولية الأخرى في نوفمبر 2023، والذي يدعو إلى مضاعفة عمليات النقل العام بحلول عام 2030 والانتقال العادل لعمال النقل العام.

9_ يحيط علماً بنتائج الاجتماع التقني لمنظمة العمل الدولية في أبريل 2023 بشأن طيران مديني صديق للبيئة وشامل ومستدام، والذي دعا إلى اتباع نهج ثلاثي إستراتيجي للانتقال العادل.

10_ يحيط علماً بالتحديات الخاصة التي يواجهها عمال النقل مع الاستغناء التدريجي عن استخدام النفط والغاز والفحم، والتوجه نحو مصادر جديدة للطاقة المتجددة، فهناك فرص كبيرة أمام البحارة وعمال الرصيف في بناء وتشغيل وصيانة أنظمة الطاقة المتجددة البحرية، ولكن هناك أيضاً تحديات مع إغلاق محطات الموانئ، وتفكيك وإزالة البنية التحتية البحرية للنفط والغاز، وهناك ضرورة لإبرام اتفاقيات نقابية جديدة في محطات موانئ الطاقة المتجددة ومشاريع توليد الطاقة المتجددة البحرية.

11_ يدعو الحكومات، وأصحاب العمل، والمستثمرين، والعملاء متعددي الجنسيات، وجميع الجهات الفاعلة إلى:

أ- الالتزام بالعمل الجماعي للحد من ظاهرة الاحتباس الحراري بما لا يتجاوز هدف 1.5 درجة مئوية، وإنشاء صناعة نقل خالية من الكربون تخدم الصالح العام بحلول عام 2050، مع حماية الوظائف وظروف العمل، وقيادة عملية انتقال عادل لجميع عمال النقل؛

ب- إنشاء بنية تحتية وخدمات نقل مناسبة للواقع المناخي الجديد والاستثمار فيها من أجل حماية العمال والمجتمعات الأوسع في مواجهة الظروف المناخية المتغيرة والظواهر الجوية المتطرفة (مثل الإجهاد الحراري والعواصف والفيضانات وحرائق الغابات)؛

ج- الاتفاق على حزمة تمويل عالمية للمناخ تلبى الاحتياجات الحقيقية لقطاع النقل، وتضمن وفاء الجهات المسببة للانبعاثات تاريخياً في الشمال العالمي بمسؤوليتها في تمويل الانتقال في الجنوب العالمي دون زيادة أعباء الديون، وتلتزم بمبادئ الانتقال العادل وفقاً لسياسات الـITF والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية وقرار منظمة العمل الدولية لعام 2023 بشأن الانتقال العادل؛

د- ضمان ارتباط الإعانات الحكومية والضرائب بالمعايير الاجتماعية مثل الاتفاقيات الجماعية الملزمة، وبناء القدرات التدريبية ومستويات التوظيف الآمنة، وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تدعم تلك الاتفاقيات الجماعية تطوير وسائل النقل الصديقة للبيئة والمسؤولة اجتماعياً.

هـ- التعاون مع الـITF والنقابات المنتسبة إليه، بما يشمل إنشاء فرق عمل الانتقال العادل، والتفاوض الجماعي لوضع خطط انتقال عادل لكل قطاع من قطاعات النقل.

12_ يدعو الـITF إلى:

أ- تنظيم حملة الـITF العالمية "العدالة المناخية تعني العدالة للعمال"، التي تستهدف صناع القرار الرئيسيين عالمياً ووطنياً، والمشاركة مع حركة العمل المناخي الأوسع، وحشد جميع النقابات المنتسبة للنضال من أجل صناعة نقل خالية من الكربون تخدم الصالح العام وتنتهي المنافسة المدمرة، وتستند إلى انتقال عادل يحمي عمال النقل ويمكّنهم؛

ب- إنشاء سياسة موسّعة للانتقال العادل إلى جانب مجموعة شاملة من الموارد لمساعدة عمال النقل في جميع القطاعات والمناطق لمناصرة تدابير الانتقال العادل داخل أماكن عملهم، وعلى مستوى السياسات الوطنية والإقليمية والعالمية؛

ج- التعاون مع مؤسسات السياسات العالمية الرئيسية، ولا سيما اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (UNFCCC) للوصول إلى تدابير ملموسة تضمن انتقالاً عادلاً لعمال النقل على أساس الحقوق، وإحداث تغييرات هيكلية في الاقتصاد العالمي، بما في ذلك تشجيع التحول إلى وسائل نقل أقل إطلاقاً للكربون، واستثمار تقوده الدولة في البنية التحتية الحيوية للنقل والطاقة لتحقيق أهداف إزالة الكربون في قطاع النقل؛

د- إبرام اتفاقيات انتقال عادل مع أصحاب العمل الرئيسيين والجهات الفاعلة في سلسلة التوريد تهدف إلى حماية حقوق العمل الأساسية، بما في ذلك حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية، والتي تمنح عمال النقل رأياً فاعلاً في الجوانب الرئيسية لعملية الانتقال؛

هـ- إنشاء نهج متكامل للعناية الواجبة بالبيئة وحقوق الإنسان للحكومات والشركات متعددة الجنسيات والمستثمرين يشمل معايير الانتقال العادل، ويبرز أهمية المشاركة النقابية، ويتوافق مع [توجيهات العناية الواجبة بحقوق الإنسان \(HRDD\)](#) التي وضعها الـITF.

و-2: الاستثمار في السكك الحديدية لمواجهة التغير المناخي

6_ يدعو الحكومات التي لديها سكك حديدية إلى:
أ- النظر إلى السكك الحديدية بوصفها حلاً لمحاربة التغير المناخي، والاستثمار في شبكات السكك الحديدية للمساعدة في مكافحة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري العالمية وحماية العمال من آثار تغير المناخ،
ب- تبني النموذج الاجتماعي للنقل العام والاستثمار في شبكات السكك الحديدية وفقاً لذلك.

7_ يدعو الـITF إلى:
أ- مواصلة البناء على 'بيان الاستثمار، والتمويل، والأجور في النقل العام المستدام' والتعاون مع النقابات المنتسبة لاستكشاف أفضل الممارسات في دولهم لضمان أن تكون سكك الحديدية للركاب في متناول الجميع،
ب- مواصلة تنفيذ حملة "سكك حديدية آمنة ومستدامة" العالمية التي تدعو إلى التمويل العام للسكك الحديدية والاستثمار العام بها، ودعم حملات النقابات المنتسبة لزيادة الاستثمار في السكك الحديدية في بلادهم بما يتماشى مع أهداف الانتقال العادل،
ج- تنظيم حملة مع النقابات المنتسبة المعنية لزيادة خدمات السكك الحديدية عالية السرعة لتشجيع التحول من الرحلات الجوية القصيرة إلى السكك الحديدية.

د- دعم الحملات ومشاركة الأدلة التي تُظهر الحملات التي نجحت في وضع أهداف لتحقيق التحول في وسائل النقل نحو السكك الحديدية.

هـ- مشاركة الأدلة التي تُظهر أن الاستثمار العام في السكك الحديدية يُوّثي ثماره من خلال المنافع الاقتصادية، فقد أظهرت الدراسات على سبيل المثال أن المنافع الاقتصادية الناتجة عن الاستثمار في السكك الحديدية يمكن أن تصل إلى أكثر من ضعف قيمة الاستثمار الأصلي.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "جعل النقل مستداماً" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يتفهم الحاجة إلى الاستثمار في السكك الحديدية للمساعدة في خفض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري العالمية والحد من الأثر الضار الذي تخلفه الانبعاثات على بيئتنا، وفي حين أن القطارات التي تعمل بالديزل يمكن أن تقلل من نسبة الانبعاثات لكل شخص مقارنة بالطيران أو استخدام المركبات الخاصة، فإن الكونغرس يتفق على أن السكك الحديدية المكهربة توفر حالياً الحل الأكثر مراعاة للبيئة للنقل الجماعي لكل من للشحن والركاب عبر البر.

2_ يرحب بالمبادرات الرامية إلى زيادة وتشجيع التحول في أنماط النقل نحو النقل العام عن طريق السكك الحديدية، مع الأهداف الطموحة التي وضعها الاتحاد الأوروبي لزيادة حركة الركاب بالسكك الحديدية عالية السرعة والتقليدية بحلول عام 2030.

3_ يدين قرار حكومة المملكة المتحدة بإلغاء مشروع السكك الحديدية عالية السرعة التحويلي - HS2 - وتحويل تمويل المشروع إلى صيانة الطرق بدلاً من ذلك، ويعتقد أن هذا لا يتطابق مع التزامات حكومة المملكة المتحدة بخفض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري وتحقيق هدف التخلص من الانبعاثات الكربونية بحلول عام 2050.

4_ يحيط علماً بضرورة تجهيز السكك الحديدية بالأعداد المناسبة من الموظفين واعتبارها وسيلة نقل عام ميسورة التكلفة، ويرحب بالعمل المستمر للنقابات العمالية وبرنامج 'نقلنا العام' في الـITF ومواصلة البناء على 'بيان الاستثمار، والتمويل، والأجور في النقل العام المستدام'.

5_ يُقر بإمكانات نمو الشحن بالسكك الحديدية المحلية والدولية على حد سواء، كما اتضح مؤخراً من خلال الزيادة في أحجام الشحن بالسكك الحديدية في ممر الشحن الشرقي بين الصين وأوروبا.

و-3: لا لتفكيك شركات السكك الحديدية المتكاملة وخصخصة قطاع النقل العام



5_ أدى تحرير وخصخصة أنظمة السكك الحديدية إلى ظهور طيف واسع من مشغلي القطاع الخاص على شبكة السكك الحديدية في كل بلد، مع ما يترتب على ذلك من العواقب مثل: تدهور الأجور، والإغراق الاجتماعي، وتعهيد الخدمات للمزودين منخفضي التكلفة، وتدهور جودة الخدمات والسلامة في السكك الحديدية، بل وحتى ظهور حالات الإفلاس.

6_ يجب أن تركز السكك الحديدية في المستقبل بشكل أكبر على مهام الخدمة العامة بدلاً من تعظيم الأرباح، ونحن نعارض جميع المساعي الحثيثة في بعض البلدان لتفكيك شركات السكك الحديدية المتكاملة وخصخصة وبيع أجزاء من أنظمة السكك الحديدية.

7_ من المسلم به على نطاق واسع في المملكة المتحدة أن تجزئة وخصخصة السكك الحديدية كانت كارثية بالنسبة للركاب والعمال، فقد أدت الخصخصة إلى سكك حديدية أقل كفاءة وخدمات أسوأ للركاب، وعلاقات عمل سيئة، وأصحاب عمل يسعون إلى تحقيق الربح على حساب شروط وظروف العمال. وقد كان فشل الخصخصة واضحاً لدرجة أن الحكومة البريطانية الجديدة أصبحت تُعيد خدمات الركاب إلى الملكية العامة وتعيد دمج العمليات والبنية التحتية في سكة حديدية موحدة.

8_ نحن بحاجة إلى أنظمة سكك حديدية متكاملة ذات مملوكة ملكية عامة، وتهدف إلى تقديم الخدمات العامة، ومجهزة بموارد مالية كافية، وينبغي أن تكون البنية التحتية للسكك الحديدية أساساً لسلاسل التوريد المستدامة ونموذجاً اقتصادياً جديداً.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "جعل النقل مستداماً" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يواصل الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) معارضة محاولات الحكومات والأحزاب السياسية وصناع القرار الآخرين لتفكيك شركات السكك الحديدية المتكاملة التي تدير عملياتها وبنيتها التحتية، وخصخصة الخدمات العامة.

2_ يمكن أن تساهم السكك الحديدية مساهمة حاسمة في الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري من النقل إذا تمكنت من استغلال مقوماتها كوسيلة نقل موثوقة وصديقة للبيئة. وإذا ما تحول المزيد من قطاع النقل نحو استخدام السكك الحديدية فسوف تنخفض الانبعاثات ويقل استهلاك الموارد، ومن الضروري الحفاظ على شركات السكك الحديدية الوطنية المتكاملة وتعزيزها لتحقيق هذا الغرض.

3_ يلتزم الـITF بتعزيز السكك الحديدية على مستوى العالم، ونحن نؤمن بأن السكك الحديدية المتكاملة والمملوكة ملكية عامة هي النموذج الأمثل لتحقيق أهداف حماية المناخ في قطاع النقل.

4_ أدت تجربة فصل العمليات عن البنية التحتية إلى تدهور النقل والتشغيل والسلامة في قطاع السكك الحديدية في العديد من الأماكن، ولكن قبل كل شيء إلى انخفاض قيمة العمالة.

9_ أظهرت جائحة كوفيد-19 أن التنقل بصورة منتظمة مهم وأن هذا الجزء من الخدمات العامة لا يمكن ضمانه إلا من خلال السكك الحديدية المملوكة ملكية عامة، ويتشارك موظفو السكك الحديدية في جميع الشركات مسؤولة تشغيل النقل العام بالسكك الحديدية، ومن شأن الفصل بين البنية التحتية والعمليات أن يؤدي إلى إضعاف نظام السكك الحديدية وتدهور الخدمة وفقدان الوظائف وخدمات النقل. يجب أن تظل المفاوضات الجماعية في شركات السكك الحديدية المتكاملة عنصراً أساسياً من أجل تحسين ظروف العمل والتوظيف في القطاع بشكل مستدام.

10_ على المستوى الأوروبي، اتخذنا نحن بوصفنا الاتحاد الأوروبي لعمال النقل (ETF) موقفاً حازماً ضد التوجهات السياسية لتفكيك شركات السكك الحديدية المتكاملة المملوكة للقطاع العام، وتشترك معنا في هذا الموقف جميع النقابات المنتسبة إلى الـITF، وسنقف معاً بحزم أكبر في المستقبل لتعزيز القوة النقابية في قطاع السكك الحديدية في جميع أنحاء العالم.

11_ وبدلاً من وضع المزيد من السياسات التي تكون عادةً على حساب الموظفين، هناك حاجة إلى حملة استثمارية ضخمة في قطاع السكك الحديدية لتأمين وتوسيع العمل الجيد للمستقبل وتلبية متطلبات حماية المناخ، ومع وضع هذا في الاعتبار، سنقوم بتكثيف حملة الـITF من أجل سكك حديدية آمنة ومستدامة، وتمثيل وجهة نظر الموظفين بقوة أكبر.

12_ نحن ندعو الـITF إلى:

- اتخاذ موقف ضد تفكيك شركات السكك الحديدية المتكاملة وضد خصخصة قطاع النقل العام.
- التعبير عن هذا الموقف بقوة أكبر أمام صانعي القرار في البلدان المعنية.
- السعي إلى إقامة شراكات مع منظمات أخرى والعمل معاً للتأثير بشكل استباقي على سياسة النقل.
- تطوير نظرة عامة عالمية حول السكك الحديدية للاستفادة من خبرة النقابات العمالية وتجربتها في مواجهة عمليات إعادة الهيكلة والخصخصة.
- دعم النقابات المنتسبة بشكل فعال في كفاحها ضد تفكيك شركات السكك الحديدية المتكاملة، بما في ذلك الدعم المشترك بين القطاعات.
- زيادة إبراز وفعالية حملة الـITF للسكك الحديدية الآمنة والمستدامة.
- تعزيز القوة النقابية في السكك الحديدية لتأمين العمل الجيد في السكك الحديدية في المستقبل.

و-4: مراجعة سياسة الجرف القاري البحري للـITF

3_ يشدد على أنه في سياق التحول نحو آفاق العمل الجديدة في مجال الطاقة المتجددة، وتحديدًا أعمال تفكيك المنشآت القديمة، بات من الضروري أن تتحمل شركات النفط والغاز البحرية المسؤولية الكاملة عن إزالة وإعادة تدوير والتخلص من بنيتها التحتية المهجورة، وترميم المناطق المتضررة البرية والبحرية، ويجب منح القوى العاملة الحالية في جميع المواقع الأولوية لأداء هذا العمل بأمان وفي ظل ظروف عمل نقابية جيدة.

4_ يعتقد أن هناك حاجة لإجراء مراجعة لتحديد ما إذا كانت سياسة الجرف القاري البحري الحالية للـITF لا تزال مناسبة للغرض المنشود منها، واستكشاف مجالات عمل أخرى خارج إطار النفط والغاز البحري، مثل مزارع الرياح البحرية، وأعمال تفكيك المنشآت، والأعمال تحت سطح البحر، ومد الكابلات، وما إلى ذلك.

5_ يدعو الـITF إلى:

- مراجعة سياسة الجرف القاري البحري للـITF في أقرب وقت ممكن تحت إشراف فرقة العمل البحرية والنقابات المنتسبة التي تمثلها بغرض تعزيز حقوق النقابات الساحلية.

كونغرس الـITF رقم 46 المزمع عقده في مراكش خلال الفترة من 13 إلى 19 أكتوبر 2024، إذ يُشير إلى مطلب الـITF "جعل النقل مستداماً" الوارد في رؤية كونغرس الـITF للفترة من 2024 إلى 2029:

1_ يحيط علماً بأن البنية التحتية البحرية لمنشآت النفط والغاز كانت قيد الاستخدام منذ ستينيات القرن الماضي، وقد بدأت مناقشات إزالة هذه البنية التحتية في اتفاقية جنيف لعام 1958 بشأن الجرف القاري، وتعززت بشكل أكبر باتفاقية منع التلوث البحري الناجم عن كب النفايات والمواد الأخرى لعام 1972 (اتفاقية لندن)، ومرة أخرى في عام 1982 من خلال اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار (UNCLOS).

2_ يحيط علماً كذلك بأن أجزاء كثيرة من هذه البنية التحتية قد تُركت عمداً حتى تدهورت حالتها بشدة وتجاوزت موعد إزالتها بفترة طويلة، ولطالما كان حجم أعمال إزالة أو تفكيك هذه البنية التحتية معروفاً لدى المشغلين، ولكنهم لم يتخذوا أي إجراء بشأنها حتى تم إجبارهم على ذلك من قبل الجهات التنظيمية.



WWW.ITFGLOBAL.ORG

يجب أن ننقل العالم

60-49 Borough Road
London SE1 1DR
هاتف: 0442074032733



الاتحاد الدولي
لعمال النقل