

حقوق العمال هي حقوق الإنسان

احد مصادر الـ ITF
للنقابيين
في قطاع النقل



حول الـ ITF

الاتحاد الدولي لعمال النقل هو اتحاد عالمي يضم أكثر من ٥٩٠ نقابة من ١٣٥ دولة ، تمثل حوالي خمسة ملايين عامل . تأسس عام ١٨٩٦ ، يضم ثمانية أقسام صناعية : البحارة ، عمال الرصيف ، السمك ، النقل على الطرق ، الطيران المدني ، الملاحة البرية ، صيادو الأسماك ، والخدمات السياحية .



تمثل الـ (ITF) عمال النقل على المستوى العالمي ، وتحقق مصالحهم من خلال الحملات العالمية والتضامن ، وهي ملتزمة بتقديم النقابات المستقلة والديمقراطية ، والدفاع عن الحقوق الرئسية للنقابات .

والـ (ITF) ولعدة من عشر اتحادات نقابية عالمية (GUFs) عرفت سابقاً بمسكترنريات النقابات العالمية ، وهي جزء من " النقابات العالمية " ، حليفة للمنظمات النقابية العالمية ، والتي تشمل الاتحاد الدولي للنقابات الحرة (ICFTU) . Internet: www.global-unions.org



شكر وعرفان

جعل الجهد الجماعي لعند من الناس إخراج هذا الكتيب ممكناً . وتود الـ (ITF) أن تشكر بشكل خاص كافة الذين ساهموا بخبراتهم وذكر القصص التي حصلت معهم ، بما في ذلك المشاركين في المدرسة لصفوة الـ (ITF) .

وتود الـ (ITF) أن تذكر بعرفان لدعم الكريمة المقدم من اتحاد نقابات هولندا (FNV) لتمويلها لنتاج هذا الكتيب . وهذا العدد جزء من سلسلة كتيبات أنتجها الـ (ITF) ومولت من قبل (FNV) . والكتيبان الآخران في هذه السلسلة هما " النساء تكفل العالم " و " عولمة التضامن " .

تم كتابة وإخراج هذا الكتيب لـ ITF من قبل " سيليا ملتر " مع جزييل الشكر " استيرلنج مميوت " من المنظمة العالمية للعمال والمجتمعات لأبحاثه وتقديمه للمواضيع .

تمت ترجمة الكتاب للغة العربية في مكتب الـ ITF للعالم العربي في عمان - الأردن من قبل بلال ملكاوي وبيكر خندلجي .



التصميم : Artlound

التنقيح والتمراجعة: بلال ملكاوي

الطباعة : مطبعة صمام - عمان

نيسان ٢٠٠٥

شكر خاص لمركز التضامن العمالي (AFL - CIO) في عمان الذي قام بتمويل إخراج هذا الكتيب إلى اللغة العربية .



احد مصادر الـ ITF
للنقابيين
في قطاع النقل



كيف تستخدم هذا الكتيب

هذا الكتيب لـ :

■ العمال الناشطون في قطاع النقل.

■ المدربون النقابيون، ولجان التدريب للنقابات الأعضاء في الاتحاد الدولي لعمال النقل ITF

■ موظفي المكاتب، وأعضاء الهيئة التنفيذية، وأعضاء اللجان الوطنية والإقليمية المنتسبة للاتحاد الدولي لعمال النقل ITF

■ العاملون وكبار المسؤولين النقابيين المنتسبين لـ ITF، الذين يتعاملون مع الحقوق النقابية.

الأهداف من هذا الكتيب:

■ لمساعدتك على فهم الحقوق الدولية للعمال ونقابات العمال في سياق المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

■ لمساعدتك على التعرف بشكل أكبر على حقوق عمال النقل.

■ لمساعدتك ومساعدة نقابتك على تطوير الإجراءات المحلية والقومية والدولية من أجل حقوق الإنسان، وحقوق نقابات العمال.

كيف يمكن استخدام هذا الكتيب؟

■ كوثيقة عملية: هناك أمثلة لحالات دراسية، وأفعال محددة، ومقتبسات ومواد مرجعية، في كل مكان من هذا الكتيب. ليست موجودة للقراءة فقط وإنما للاستخدام أيضا. ونأمل ان تشجعك على التفكير في الأشياء التي يمكن ان تقوم باتجازها. سجل هذه النقاط ومن ثم اتخذ القرار المناسب.

■ يمكن أن يتناول المثقفون النقابيون جزءا من هذا الكتيب أو كله في ورش وندوات ودورات نقابية، من خلال تضمينه في مواد الدورة، ويمكن تقديم اقتراحات حول النقاط المطروحة والنشاطات التثقيفية للمناقشة من قبل المشاركين في الدورة.

■ العمل به معا كفريق من موظفي المكتب ، أو للناشطين؛ ومتابعة المناقشات، وعمل الخطط وتنظيم الاحداث والوقائع والاجراءات لتقوية وتعزيز حملاتك تجاه حقوق الإنسان، والحقوق العمالية.

■ كمرجع؛ يجب أن لا يكون هذا الكتيب فقط للقراءة لمرة واحدة، ووضعه جانباً. ولكن يجب استخدامه كمرجع مستقبلاً.

و فوق هذا كله، فان هذا الكتيب وسيلة يجب استخدامها.

هذا الكتيب يعتبر جزءا مهما من استراتيجية الـ (ITF) في تحريك التضامن والتي تم تبنيها في مؤتمر نيودلهي عام ١٩٩٨ . انه جزء من مجموعة من ثلاث كتيبات. "النساء تنقل العالم" و "عولمة التضامن" وهذا الكتيب.



المحتويات

٢	كيف يمكن استعمال هذا الكتيب
٤	مقدمة
٥	عمال النقل وحقوق الإنسان
٧	■ الحقوق في دستور الـITF
٨	■ للحقوق تحت الهجوم
١٠	■ الاقتصاد العالمي والحد الأدنى لمعايير العمل
١١	■ حقوق اللاجئين والعمال المهاجرين
١٧	حقوق الإنسان للجميع
١٩	■ الأدوات الأساسية لحقوق الإنسان
٢٠	■ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
٢١	■ أشكال مختلفة من الحقوق
٢٣	■ نقابات العمال تقول "لا" للتمييز
٢٧	حقوق العمال للجميع
٢٩	■ منظمة العمل الدولية
٣٠	■ ما هي معايير العمل الدولية؟
٣١	■ معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية
٣٨	■ الحقوق للرئيسية الأخرى
٤٠	■ حقوق عمال النقل
٥١	الإجراءات لصالح الحقوق
٥٤	■ التضامن الموسع الـITF
٥٨	■ رفع شكوى إلى الـILO
٦٠	■ الضغط على الحكومات
٦١	■ الضغط على أرباب العمل
٦٣	■ بناء الأفعال المحلية والدولية
٦٦	مصادر المعلومات حول حقوق الإنسان



مقدمة

المعاناة من التفرقة على أساس الجنس أو العرق. هذه الحقوق هي من ضمن الحقوق العديدة الأخرى المعرفة في الاتفاقيات الدولية.

مثال عملي لالتزامنا هو حملة "لا حدود لحقوق الإنسان"، والتي بدأها قسم الطيران المدني لدى الـ ITF بالمشاركة مع منظمة العفو الدولية حيث يُطلب من عمال النقل الجوي عدم المساعدة في تسفير اللاجئين الذين يتعرضون للاضطهاد، القيام بقرارات تمنع اللاجئين من السفر، وتعرضهم للمُجن، وحتى التعذيب والموت من قبل الحكومات. منتسبي الـ ITF يساعدون الأعضاء الذين يعملون في شركات الطيران، الملاحه، البر والسكك الحديدية الذين يرفضون هذا الدور.

الاتفاقيات والمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان ليست بدائل لأساسيات العمل لعمال النقابات والتنظيم والتفاوض الجماعي. لكن قد تكون أداة مساعدة ببعض المساعدة في مهمة الـ ITF، المذكورة في دستورنا، للدفاع دولياً عن الاهتمامات الاقتصادية والاجتماعية لكافة عمال النقل، ونقاباتهم العمالية.

هذه المهمة هي الهدف من هذا الكتيب.

ديفيد كوكروفت

الامين العام للـ ITF

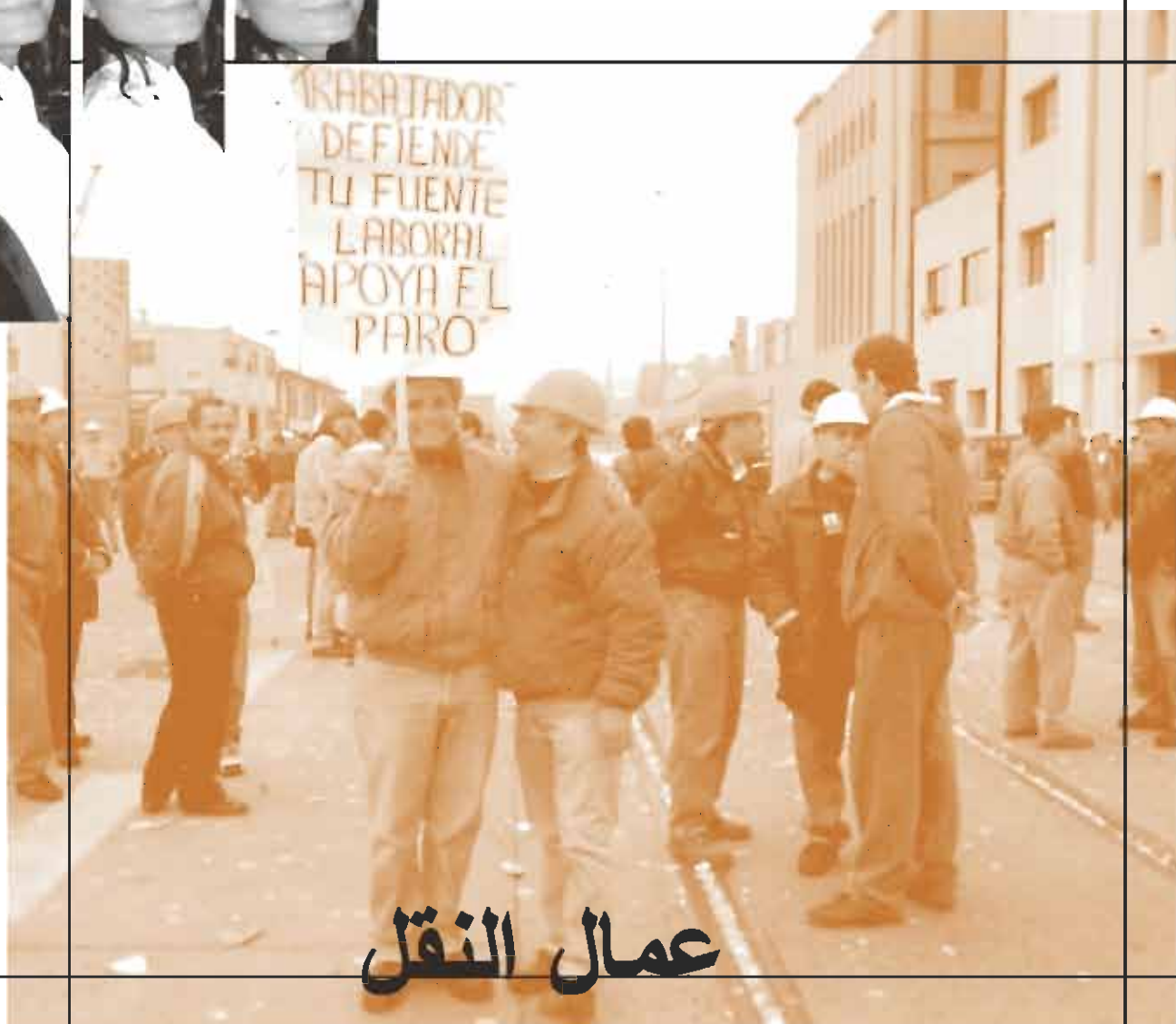
نقابات العمال هي منظمات لحقوق الإنسان. تعتمد النقابات على بعض أهم الحقوق الأساسية مثل الحق في حرية العمل النقابي والحق في حرية التعبير. ليس فقط للنقائبيون من يعتمد على هذه الحقوق. لقد كنا أيضاً في مقدمة الصراع للفوز بها، لا لأعضاء النقابة فقط، بل للناس كافة.

مع ذلك لا تزال هذه الحقوق حتى يومنا هذا منكراً لعمال النقابات في جميع أنحاء العالم. في عام ٢٠٠٠، على سبيل المثال، قتل ما لا يقل عن ٢٠٩ نقابي لنشاطهم النقابي، طبقاً للاتحاد الدولي للنقابات الحرة. ١٥٣ منهم كانوا من دولة واحدة، هي كولومبيا.

يصر الـ ITF على أن حقوق العمال هي حقوق الإنسان. ومن خلال المزيد من التعلم عن نظام حقوق الإنسان، سيكون منتسبي الـ ITF في موقع أفضل للدفاع عن حقوق أعضائهم وترغم حملات من أجل التحقيق الكامل لحقوق الإنسان للناس كافة.

يذكر دستور الـ ITF العديد من حقوق الإنسان الأساسية. ننظر تحديداً إلى أهمية اتفاقيات الـ ILO لحقوق الإنسان، معايير العمل الرئيسية لكن كنا أيضاً مهتمين بنطاق أوسع لحقوق تتعدى هذه الحقوق. الحق في حرية التعبير وحرية الاجتماع؛ حق القيام بأعمال لا تشكل خطراً أو ضرراً على الصحة؛ الحق في عدم





عمال النقل

وحقوق الإنسان



" يصر (ITF) الاتحاد الدولي لعمال النقل على أن حقوق العمال هي من حقوق الإنسان، من خلال معرفة أكثر عن نظام حقوق الإنسان، فإن أعضاء ITF سوف يكونون في موقف أفضل للدفاع عن حقوق أعضائهم، وللوصول إلى تحقيق حقوق الإنسان الكاملة لجميع الناس " .

دافيد كوكرويت ، الأمين العام لـ (ITF)

حقوق الإنسان ليست بالشيء الذي وهب لسكان العالم من الحكام. فقد اكتسبت حقوق الإنسان من قبل للناس المعادين، والعمالين والجماهير بشكل عام، الذين ناضلوا وأحياناً قتلوا، بسبب نضالهم من أجل للحصول على معاملة كريمة ومساواة للجميع.

وقد تم للحصول على حق تشكيل نقابات عمالية بعد نضالات عديدة خاضها العمال في أنحاء عديدة من العالم. وهو للكفاح الذي لا زال مستمرا حتى يومنا هذا. كانت النقابات ومنظمات العمال تاريخيا في مقدمة الكفاح العالمي لحقوق الإنسان، لكافة الشعوب وليس لأعضاء للنقابات فقط. ويقول لبعض إن الحركة النقابية العمالية، هي التي عملت من خلال منظمة العمل الدولية للحصول على حقوق إنسان حضارية، ونظام مراقبة ومتابعة لها في ظل الأمم المتحدة.

يتذكر العديد من العمال حول العالم مثلا النضال التاريخي ضد " للتمييز العنصري" في جنوب أفريقيا، والذي انتهى فقط عام ١٩٩٤، مع انتخابات للدولة الديمقراطية الأولى. لقد كان نظام التمييز العنصري الذي فرض من قبل حكومة الأقلية للبيضاء أسوأ أشكال الإساءة إلى حقوق الإنسان شهده العالم. لقد تم في النهاية للقضاء عليه من خلال مشاركة الحركة السياسية في الدول التي لعبت فيها النقابات العمالية دورا رياديا، بالإضافة إلى العقوبات الاقتصادية الدولية التي دعى إليها العمال في جنوب إفريقيا، والتي ساعدتها حركة نقابة العمال العالمية، أن النقابات في الداخل والخارج كانت مفتاح مناهضة نظام التمييز العنصري.

عمال النقل ونقابتهم لعبوا دورا قويا ومشرقا في النضال لأجل حقوق الإنسان وحقوق العمال. لم تكن دائما الأمور بهذا الشكل على لوجة حال. ففي بدايات القرن العشرين خلقت للزاعات التي كانت قائمة بين الأوروبيين (الملاحين الأوروبيين نحو الآسيويين)

مما أدى إلى نشوء أقسام متعددة في الـ ITF مبنية على أساس عنصري. على أنه في ظل قيادة الأمين العام " إيدو فيمين " (١٩١٩ - ١٩٤٢) المناهض للعنصرية والمناهض للسياسات الاستعمارية، فقد تطور الاتحاد بعد الحرب العالمية الأولى. فقد كان "فيمين" عالمي يعتمد عليه، ولم يتوقف عن بناء علاقات متينة بين العمال لتجاوز الانقسامات الدولية، المبنية على العرق، الأصل، اللون، للعقيدة... الخ.

منذ العشرينات، قاد الاتحاد الدولي لعمال النقل المقاطعة العمالية العالمية الأولى بشكل فعلي لهنغاريا بسبب إرهاب العرق الأبيض الذي قاده نظام (Horthy) الذي كان يقوم بإعدام كل من يعارضه. في أثناء فترة العشرينات والثلاثينات لعب الـ ITF دورا مهما في قتال ومقاومة الفاشية في أوروبا، وعمل القمع في ذلك الوقت على تدمير الاتحاد، ولكنه ومن خلال شبكات الاتصال بين عمال السكك الحديدية والملاحين وغيرهم من المدعومين من مكتب الاتحاد في أمستردام فقد شارك عمال النقل بشكل مؤثر في حركات المقاومة عبر أوروبا.

مرت فترات طويلة أخلفت فيها السياسة للحركة النقابية التضامنية العالمية، كما حصل أثناء "الحرب الباردة". لكن هناك الكثير في التاريخ ما يجعل عمال النقل فخورين بنضال قادة الاتحاد لكي يكون هيئة مؤسسية قائمة على

أسس للديمقراطية، والعدل والمساواة، كما ينص عليها دستور الـ ITF.



للمزيد

من المعلومات:

"Solidarity" التضامن - المائة عام الأولى للاتحاد الدولي لعمال النقل " مطبعة بلوتر ، لندن ١٩٩٦ "الاتحاد الدولي لعمال النقل م ١٩١٤-١٩٤٥ : عصر "إيدو فيمين" اشرف على التحرير بوب رينلدا، استيشتينغ بيهير ISG أمستردام، ١٩٩٧

الحقوق في دستور الـ ITF

ينص دستور الـ ITF بوضوح على التزام المنظمات بحقوق الإنسان، كما هو واضح في المقتطف التالي.

تمهيد

الاتحاد الدولي لعمال النقل، الذي أسس عام ١٨٩٦، هو منظمة دولية هدفها احتضان نقابات عمال النقل من كافة الدول، بغض النظر عن اللون، الجنسية، العرق أو العقيدة.

إنه هيئة للنقابات الحرة، رسخت للدفاع دولياً عن الاهتمامات الاقتصادية والاجتماعية لكافة عمال النقل، ونقاباتهم العمالية. تعمل هذه المنظمة من أجل للدفاع عن الديمقراطية والحرة وتعارض الاستعمار، والإمبريالية، والديكتاتورية والعنوان بكافة أشكاله، وأي شكل من أشكال التفرقة المبنية على اللون، أو الجنسية، أو الجنس، أو العرق أو العقيدة.

قاعدة رقم ١: الأهداف والطرق

(١) في كل جوانب عمله يشترك الـ ITF تماماً مع مبادئ حركة النقابات الحرة الدولية وأهداف منظمة العمل الدولية (ILO)، خصوصاً إعلان فيلادلفيا في ١٩٤٤.

(٢) أهداف الـ ITF :

(أ) الترويج للاعتراف العالمي بالاتفاقيتين رقم ٨٧ و ٩٨ لمنظمة العمل الدولية، والتي تهتم على التوالي بحرية التنظيم، والمفاوضة الجماعية وأدوات أخرى متعلقة بتلك المنظمة ؛

(ب) مساعدة عمل الأمم المتحدة، ووكالاتها، والمنظمات الأخرى المتداخلة بالحكومة والفرع حكومية في تلك النشاطات التي تروج للسلام المبنى على العدل الاجتماعي والتقدم الاقتصادي؛

(ج) مساعدة المنظمات المنتسبة في الدفاع عن والترويج، دولياً، لاهتمامات أعضائها الاقتصادية، والاجتماعية، والمهنية، والتعليمية، والثقافية؛

(د) مساعدة المنظمات المنتسبة على تطوير أنشطة البحث فيما يخص المشاكل والأزمات التي تؤثر على أعضائها، وظروف العمل، وقانون العمل، وتنظيم نقابات العمال وتنقيطهم، والتفاوض الجماعي وأمور أخرى مرتبطة ببرنامج أهداف الـ ITF ؛

(هـ) مساعدة عمال النقل والصناعات المرتبطة في الدفاع عن والترويج، لاهتماماتهم الاقتصادية، والاجتماعية، والمهنية، والتعليمية والثقافية.

الحقوق تحت الهجوم

تتعرض حقوق النقابات العمالية والعمال الذين ناضلوا من أجلها في هذه الأيام إلى هجوم من قبل أصحاب العمل والحكومات. ويصدر الاتحاد الدولي للنقابات الحرة في كل عام نشرة عن النقابيين العاملين على مستوى العالم الذين يعانون ظلما فادحا لحقوقهم الإنسانية. ويتم للتدبير بذلك.

خلال عام ٢٠٠٠ على سبيل المثال، تم اغتيال أو اختفاء حوالي ٢٠٩ من القادة النقابيين بسبب مواقفهم النقابية لصالح الحقوق العمالية. وهذا العدد يزيد بنسبة ٥٠ في المائة عما كان عليه عام ١٩٩٩. أسوأ العمليات الاجرامية كانت في كولومبيا حيث مات أكثر من ١٥٣ شخصا نتيجة نشاطهم النقابي عام ٢٠٠٠. وفي بنغلاديش قامت الشرطة بقتل أربعة عمال بوحشية وهجبة في ميناء مونغلا أثناء المظاهرات التي قاموا بها للمطالبة بزيادة عدد العمال. وفي بوليفيا قامت الشرطة بقتل ١٤ شخصا على الأقل لثناء قيامهم بحركتين اجتماعيتين واسعتين للمطالبة برفع الأجور وتخفيض معدلات أسعار المياه.

الاعتقالات، وإجراءات التعذيب، والتهديد، والتدخل في الشؤون الداخلية للنقابات، والفصل التعسفي في ازدياد في العديد من الاقطار. هناك حوالي (٣٠٠٠) شخص ظلموا على المستوى العالمي و(٨٥٠٠) تم اعتقالهم وأكثر من (١٠٠٠٠) تمت مضايقتهم وحوالي (٢٠٠٠) تم فصلهم بسبب نشاطاتهم العمالية في تلك السنة لوحدها. هناك نمو مضطرد في المناطق المؤهلة للتصدير، ويتم حرمان العمال عادة من جميع حقوقهم النقابية في هذه المناطق، حيث سجلت مثل هذه الملاحظات في حوالي ٣٣ بلد. وعدد إنشاء نقابات فإنها تكون معرضة للهجوم بشكل متواصل.

في الشرق الأوسط يعتبر الحق بإنشاء تنظيم نقابي حر مستثاء. فالأنظمة غير الديمقراطية تحظر بكل بساطة أي شكل من أشكال النشاطات النقابية.

في كل مكان من أوروبا الشرقية ودول البلقان يتم تشجيع إنشاء النقابات في الشركات. وفي البوسنة والهرسك وفي أماكن أخرى يقوم البنك الدولي بتشجيع التشريعات العمالية للمضادة للنقابات. وتعد بيلاروس الأكثر خرقا لحرية النقابات في تلك المنطقة في إفريقيا، أعلن الاتحاد الدولي للنقابات الحرة أن زيمبابوي وجيبوتي وإثيوبيا وسوازيلاند والمغرب والسودان وغينيا الاستوائية وليبيا هي البلدان التي تتعرض فيها النقابات الحرة إلى الكبت والاضطهاد. وفي أمريكا كولومبيا وفنزويلا وجواتيمالا وكوستاريكا، وفي آسيا بورما والصين وفجي والباكستان وبنغلاديش.

لما الدول المتقدمة فغير معفاة من ذلك. فقد لا تكون معرضا للقتل بسبب نشاطك النقابي فيها، ولكن يتم انتهاك وخرق الحقوق العمالية لكثير من العمال بسبب هذا النشاط وخاصة في القطاع الحكومي. في إسرائيل، أعلنت وزارة علاقات العمل أنها قامت بتطوير " قانون للتصرف والملك (الإدارة)" لكبار الموظفين حول " قضايا الكذب والخداع والتشويش وعدم الثقة ونشر المعلومات المضللة كوسيلة من وسائل المساومة".

عمال النقل هم أيضا من بين هؤلاء الذين يعانون ويدفعون للثمن وهم الذين يناضلون ويدافعون عن التضامن. كما سنشاهد ذلك لاحقا.

لمعلومات إضافية

الاتحاد الدولي للنقابات الحرة " التقرير السنوي حول مخالفات حقوق نقابات العمال ". انظر www.icftu.org



العولمة والهجوم على الحقوق

وإنما اشتملت على عملية إعادة التنظيم، من أجل تعطيل للتشريعات، لإلغاء العديد من المكاسب التي تحمي حقوق العمال، بالإضافة لتخفيض مستوى للتشاور والتفاوض مع ممثلي العمال . وقد فتحت الطرق والوسائل لأجراء تخفيضات في الوظائف وعرفت الوظائف بعقود مؤقتة غير منتظمة، وزداد الطلب على العمل " المرن"، بالإضافة لتخفيض مستويات الصحة والسلامة المهنية وقد أدى ذلك لسهولة ضرب النقابات.

ويبقى للطيران المدني، على العكس من كل ذلك، فهي صناعة منظمة نوعا ما وهذا بسبب الطبيعة الاستراتيجية للصناعة نفسها بالنسبة للاقتصاد العالمي والاضطرار الشديدة التي تحقق بها إذا انخفضت للمعايير والمقاييس. على أية حال ، يجب على عمال الطيران المدني سواء على الأرض أو في الجو أن يبقوا حذرين ومتيقظين. لها صناعة تتعرض لمنافسة كبيرة تجعل جميع شركات الطيران تسعى بشكل متواصل لتخفيض نفقاتها وتقليص عدد عمالها.

في جميع القطاعات التي توجد فيها تنظيمات للاتحاد الدولي لعمال النقل وعبر جميع قارات العالم ، تتعرض حقوق العمال المكتسبة لهجوم من قبل الليبرالية الجديدة (العولمة). البحارة هم أول من تعرضوا لهذه العملية وذلك مع نمو وازدياد استعمال "أعلام الملائمة" للسفن. والذي ابتدأ العمل به بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ، حيث بدأ مالكو السفن " الهروب" إلى بلدان أخرى من أجل تسجيل سفنهم لديها، حيث يمكنهم الاستفادة من نظام الترحل في الانظمة والتعليمات بشكل يريحهم. وقد تواصلت حملات الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) منذ عام ١٩٤٨ من أجل للضال ضد نظام "أعلام الملائمة" (FOC).

وقد شعر العمال في قطاعات النقل الأخرى بآثار " العولمة" في وقت متأخر نوعا ما . إعادة هيكلة الموانئ والسكك الحديدية والنقل على الطرق قد تطور بشكل سريع منذ التسعينات. ولم تقتصر إعادة الهيكلة على التخصص، والدمج والعقود الفرعية (من الباطن) والتغييرات الكبيرة الأخرى في الملكية.

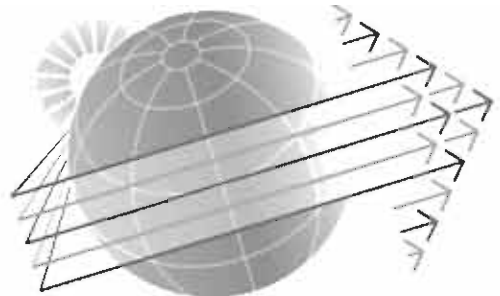
عولمة التضامن

القرار رقم ١، "عمال النقل والاقتصاد العالمي" الذي تم تبنيه في مؤتمر نيودلهي ل (ITF) عام ١٩٩٨ ينص على مايلي:

مشغلو النقل أصبحوا متعددي الجنسيات. ويعملون بجدية من أجل تحقيق الأرباح في بيئة تسودها المنافسة الشديدة. ويحاولون تخفيض نفقاتهم في بيئة تسودها " إغراق الأسواق " في سوق العمل العالمي، بهدف البحث عن عمالة أرخص وأقل حماية.

وقد ساعدت الحكومات عملية العولمة من خلال الهجوم على حقوق العمال وتقويض حقوقهم وتمرير القوانين العمالية الضاغطة والتي تفرض مزيدا من القيود.

القرار رقم (١) يدعو لتجديد الالتزام بالحد الأدنى للمعايير الدولية جنبا إلى جنب مع اعمال واجراءات نقابات العمال على المستوى الدولي. تم بحث هذه القضايا بتوسع في كتيب ألد ITF "عولمة للتضامن".



الاقتصاد العالمي والحد الأدنى لمعايير العمل

مقتطفات من "القرار رقم ١" عمال النقل والاقتصاد العالمي"، المتبنى في مؤتمر الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، نيودلهي، ١٩٩٨

٢٣. يجب أن تتيح عولمة الاقتصاد العالمي فرص النمو الاقتصادي السريع، توزيع أكثر عدلاً للثروة، تكنولوجيا واستثمار عالمي، نمو أسرع لمستويات المعيشة والوظائف للعمال في جميع أنحاء العالم...

٢٤. الواقع مختلف تماماً. فقد سيطرت الرأسمالية على الحكومات بشكل غير مسبوق. فلدى أصحاب العمل حرية إنشاء المرافق عملياً في أي دولة، ويمكن أن ينتقوا قوانين العمل ونظم الضريبة التي تلائمهم. لذلك فإن الدول ذات قوانين العمل المناسبة والنقابات القوية تأتي في أسفل القائمة بالنسبة لهذه الشركات.

٢٥. إن الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، ومن خلال تاريخه الطويل في مقاومته لأعلام الملامحة (FOC)، لديه الخبرة الجيدة لهذا النوع من النظام ويطم بأنه قادر على أن يحاربه فقط بالمعايير الدولية المدعومة بعمل نقابات العمال المنظمة بشكل دولي.

٢٦. إن فرص العمل الكثيرة في الدول النامية لها أولوية مطلقة في العالم اليوم. ولكن لا يمكن أن تكون على حساب الشروط التي جاهدت من أجلها النقابات في الدول الصناعية لأكثر من قرن...

٢٧. لهذا السبب، فإن الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) يدعم جهود حركة نقابية دولية، لإنشاء القواعد الملزمة لمنع الحكومات التي تخرق معايير العمل الدولية الرئيسية من خلال كسب الميزة التنافسية... والذي يساند بقوة دور منظمة العمل الدولية كإحدى وكالات الأمم المتحدة (UN) المسنولة عن أمور العمالة...

٢٨... أثناء مؤتمر جنيف لمنظمة التجارة العالمية (WTO) الذي أقيم في يونيو ١٩٩٨، أعرب عدد هائل من زعماء العالم عن تأييد كبير لوجود رابطة أقوى بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التجارة العالمية حول الأمور التي تتعلق بالتجارة والعمال.

٢٩. إن إتباع طريقة جديدة أمر ضروري، ويوضح ليس للحماية، والتي تضع في عين الاعتبار الحاجة لحماية الحقوق الاجتماعية، والاقتصادية، والحق في الوظيفة، وهي المكاسب التي تكتسب إجماع الحركة النقابية...

٣٠. معايير العمل الدولية هي مجرد بداية لكنها ليست النهاية. في صناعة دولية كالتنقل، سيتطلب ضغط الاقتصاد العالمي تطبيق أكثر للحد الأدنى للمعايير الشاملة من خلال عمل نقابات العمال الدولية، فعلى سبيل المثال من خلال تطور هياكل النقابات التي تمثل عمال الشركات المتعددة الجنسيات... القوانين الدولية للسلوك... بالقوة الملزمة والتي هي مهمة في أي مفاوضات مصممة لتحرير الاستثمار الأجنبي المباشر...

حقوق اللاجئين والعمال المهاجرين

مسئولية الإقامة، والترحيل، والتكاليف الأخرى. لكن، أناس كثيرون من الذين يهربون من انتهاكات حقوق الإنسان غير قادرين على حمل الوثائق القانونية. ربما كانوا يختبئون من حكومة ظالمة، أو أن الوضع لديهم على درجة من الصعوبة للمرور بالإجراءات اللازمة. لعل الحرب أدت إلى استحالة الحصول على هذه الوثائق.

هذا عند نقطة الدخول. أما عند نقطة الخروج "الطرد" فتكون للمشاهد محزنة جداً. فقد شهد أطقم للطائرة لشركة طيران أوروبية مرحلين مقبدين بالسلاسل، مغطاة أعينهم بالأشرطة، ومخدريين. وطلبت الشرطة من الطاقم المساعدة في التحكم باللاجئين المهاجرين الذين خدروا دون علمهم وللمرسلين إلى ديارهم لملأكة مصيرهم المحتوم.

كان لمثل هذه السياسات تأثير عميق على عمال النقل الذين وجدوا أنفسهم متورطين بها. فهم يرفضون فكرة كونهم مجبرين على القيام بممارسات ظالمة. يوضعون في مواقف صعبة، غير عادلة، وغير قانونية، من قبل الحكومة وأصحاب العمل.

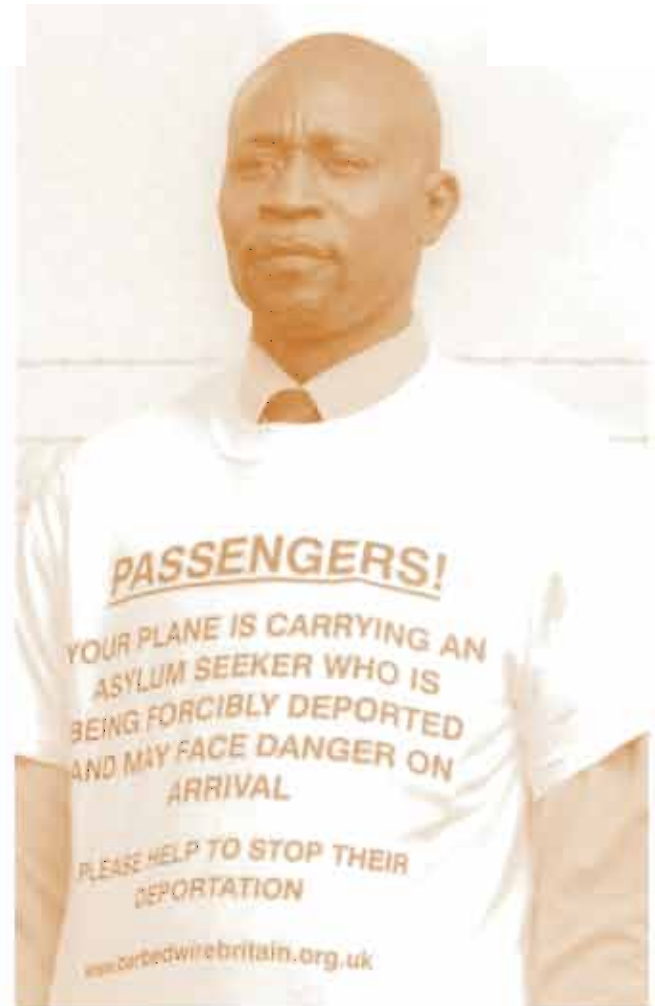
فعلى سبيل المثال، بسبب قوانين للمسؤولية لشركات الطيران، تطلب الخطوط الجوية من موظفي بوابة للنامين وأطقم الطائرة الآن فحص وثائق سفر الركاب ولأخذ القرارات على من يسمح أو لا يسمح له بالسفر. لكن لا يتوقع من موظفي الخطوط الجوية أن يقوموا بدور ضباط الهجرة. فهذه وظيفة الحكومة. لتدعيم ذلك، قام قسم الطيران المدني في الـ ITF ببدء حملة بعنوان "لا حدود لحقوق الإنسان" معاً مع منظمة العفو الدولية، والتي هي عن حقوق اللاجئين ودور موظفي الخطوط الجوية. العديد من الأعضاء المنتمين في أوروبا وأمريكا الشمالية قاموا أيضاً بمثل هذه الحملات.

قام العديد من اللاجئين والمهاجرين بالأختباء على متن السفن في البحر. هنالك حالات حيث بقي المهربون مدة أشهر وحتى سنين على متن السفن لأن السلطات لم تسمح لهم بالهبوط، حيث فاق عددهم عدد الطاقم، مما أدى إلى قتل بعضهم أو رميهم خارج السفينة. حتى الآن ليس هنالك للأسف إجراء متفق عليه دولياً للتعامل مع المهربين. في عام ١٩٩٧، قام الـ ITF بتبني سياسة على المهربين تنكر الأسياذ والطاقم بأن يعاملهم بعزل وإنسانية.

كانت الحركة المتزايدة للناس عبر الحدود إحدى تأثيرات الاختلال السياسي، والنظم الظالمة، والتفاوتات الاقتصادية الشاسعة. للبعض يهرب من الاضطهاد والموت الممكن، بمن فيهم ناشطو نقابات العمال. والبعض الآخر يبحث عن الوظائف والدخل لعون عائلاتهم للبقاء.

قامت عدة دول متقدمة تولجه نمواً ضخماً في عدد اللاجئين والمهاجرين بالرد بسياسات قاسية. كلاً من الـ ITF ومنظمة العفو الدولية يرون بأن هذه السياسات كثيراً ما تعيق للناس من الوصول لدولة آمنة طلباً للحماية كلاجئين، منتهكين اتفاق الأمم المتحدة لعام ١٩٥١ المرتبط بوضع اللاجئين.

فعلى سبيل المثال، فإن لدى العديد من الدول قوانين تجعل شركات النقل مسؤولة عن وجود أي مهاجر "غير قانوني". فعلى شركة النقل التي تنقل مسافرين دون الوثائق القانونية لدخول الدولة أن تدفع غرامة، وتحتمل



عمال النقل ليسوا ضباط هجرة

يدعم الـ (ITF) الأعضاء الذين يعملون في شركات الطيران، الملاحة، النقل البري وسكك الحديد الذين يرفضون القيام بدور ضباط هجرة. طالب الـ (ITF) عمال النقل بـ :

■ لا يجب معاملة اللاجئين كأنهم مجرمين. فهم عادة ضغفاء ويحتاجون للمساعدة.

■ إذا طلب صاحب العمل فحص أوراق السفر، عليهم التبرير بأنهم غير مؤهلين ولا يرغبون القيام بذلك.

■ إذا طلب منهم احتجاز مسافر على متن الطائرة، يجب الإصرار على أن يتدخل ضابط الهجرة بأسرع فرصة، وإخبار المسافر بأن لديه الحق بطلب اللجوء السياسي.

■ إذا حدث أمر كهذا، يجب إخبار ممثل نقابتهم بأسرع وقت وإرسال كافة المعلومات إلى منظمة العفو الدولية في دولتهم أو أي مؤسسة أخرى تعمل لصالح اللاجئين.

حث الـ (ITF) منتسبيه على:

■ زيادة إطلاع الأعضاء على مثل هذه الأمور المتعلقة بحقوق الإنسان.

■ الاستعانة بحكومتهم كي:

■ تتأكد بأن كافة الحقوق والمعايير الدولية للذين يطلبون اللجوء مطبقة.

■ إزالة كافة قوانين "مسئوليات الشركة الناقلة" والعقوبات الأخرى الغير عادلة المرفوعة ضد الخطوط الجوية التي تنقل اللاجئين.

■ تعمل نحو اتفاقية دولية بما يخص إجراءات اللجوء والمؤسسة من قبل لجنة خبراء بمن فيهم المفوضية العليا للاجئين لدى الأمم المتحدة (UNHCR).

العمال الفرنسيون يساندون ناشدي اللجوء

اتحاد عمال النقل للـ (FGTE-CFDT) في فرنسا هو أحد الاتحادات التي تمثل عمال الطيران المدني الذين هم على اتصال يومي مع اللاجئين الذين يطلبون بحق اللجوء، قد تجدهم (اللاجئين) يتجولون حول "المنطقة الحرة" في المطار، في انتظار موظفي الهجرة، حائرين، خائفين، بلا طعام، وأحياناً مبعدين عن أطفالهم. أو يكونون في شدة الحزن، بسبب رفض طلباتهم، وربما حتى تعرضوا للضرب من قبل ضباط الهجرة، واسترجاعهم إلى ديارهم، إما للسجن، أو للتعذيب أو حتى للقتل. يطلق الـ CFDT على مثل هذا الترحيل ما يسمى بـ "رحلات الخزي".

هنالك أمور عملية بما يخص تدريب الموظفين فوق كل شيء، كما يقول الاتحاد، إنها مسألة آداب المهنة والإنسانية. الـ CFDT انضم إلى مجموعات ضاغطة مع ٢٠ مجموعة أخرى، من ضمنهم اتحاد من القضاة والمحامين والقسم الفرنسي من منظمة العفو الدولية، إلى هيئة تدعى أنافيه (Anafe). معاً يحاولون الضغط لتحسين حقوق اللاجئين، يحققون ويعلنون عن ممارسات سلطات الهجرة والمحاكم، ويعقدون جلسات للخبراء، ويقومون بحملات معلوماتية ويتصلون بالخطوط المباشرة لموظفي الطيران.

لدى Anafe الحق بزيارة كل مركز احتجاز للاجئين في الدولة ثمان مرات في السنة لتفقد الأوضاع والحالات الخاصة. ما هو مهم أيضاً، أن جماعات حقوق الإنسان تستطيع طلب مساعدة الـ CFDT، عندما يشتبهون على سبيل المثال بترحيل لاجئ قبل الانتهاء من العملية القانونية بالكامل. ٩٦ بالمنة من طالبي اللجوء يأتون من خلال مطار رواسي في باريس، حيث أدرك الـ CFDT أن عمال المطار وأطقم الطائرة هم جزء أساسي لضمان حصول كافة اللاجئين على حقوقهم.

ITF تستنكر تعهدات طاقم Tampa الخاص باللاجئين

عندما تم رفع العلم النرويجي تامبا Tampa على جزر كريسماس في أغسطس ٢٠٠١ ، أدانت نقابة البحارة في استراليا (MUA) و (ITF) بقوة رفض الحكومة الاسترالية لاستقبال اللاجئين على ظهر السفينة. وقد قام الأسطول النرويجي بتكيس العلم إلى منتصف السارية.

ليس فقط لأن لديهم اهتمام عميق بحقوق الإنسان لمجموعة تضم ٤٤٠ من الرجال والنساء والأطفال تم إنقاذهم من سفينة اندونيسية غارقة. إلا أنهم أدانوا أيضا المواقف غير المحتملة والتي لا تطاق التي قام بها الريان وأفراد الطاقم وعددهم ٢٧ عضوا.

وفي رسالة لاحتجاج وجهها ديفيد كوكروفت الأمين العام ل ITF إلى رئيس الوزراء جون هيوارد أوضح فيها أن الإجراءات الاسترالية كانت خرقا للاتفاقيات الدولية. وتضمنت هذه الخروقات مبادئ (سلامة الحياة في البحر) لعام ١٩٧٩ ، لأن الباخرة لم يكن فيها معدات سليمة لإنقاذ حياة مثل ذلك العدد الكبير من الركاب.

كما أن الحكومة منعت القبطان من إنقاذ الناس عن طريق المضايقة في البحر وإرسالهم إلى الشاطئ. بالرغم من أنه كان يقوم بواجبه بناء على اتفاقية للبحث والإنقاذ البحرية رقم، 1979 والمادة ٩٨ من اتفاقية الأمم المتحدة حول قانون البحار (Unclos) وقد حذر ITF بأن ما قامت به استراليا يعتبر سابقة خطيرة، ويمكن أن يؤدي إلى تقويض أعمال الإنقاذ في البحر بشكل قاتل ومميت. ولا أحد يمكن أن يقول بأن على ITF أن تضع الملاحين " في موقف اتخاذ قرار من هو اللاجئ ومن هو المهاجر الاقتصادي. بل يجب على الملاحين أن يقوموا بمساعدة هؤلاء في محنتهم وأن يتركوا مثل تلك الأمور والمشاكل للسلطات الوطنية.

المسكرير الوطني لنقابة البحارة في استراليا (MUA) بلادي كروملين خشي بأن تقوم الحكومة الاسترالية " بفتح الطريق أمام للصناعة البحرية الوطنية بأن تدوير ظهرها للناس أو البولخر التي تمر في محنة أو كارثة أثناء التواجد في عرض البحر. "للكثير من اللاجئين الفارين من حكم ونظام طالبان في أفغانستان نقلوا بواسطة سفن عسكرية إلى بابوا في غويانا الجديدة ونابورا.



أسئلة للنقاش

□ ما هي الطرق التي اتبعتها عمال النقل، ونقاباتهم العمالية في بلدك للكفاح من أجل حقوق العمال والإنسان؟ أعط أمثلة من هذا التاريخ إذا أمكن.

□ ما هي القوى في المجتمع العالمي السياسي، والاقتصادي والاجتماعي التي لا تزال حتى اليوم تهمل الحقوق الأساسية للعمال والإنسان؟

□ ما هي الطرق الأكثر إستراتيجية لدى عمال النقابات، لمحاربة هذه القوى بغرض الدفاع عن حقوق العمال والإنسان، وتعزيزها؟

نشاط ١: حقوق الإنسان في دستور الـITF

ملاحظة: ستحتاج إلى نسخة من دستور نقابتك.

انظر إلى المقتطف من دستور الـITF في صفحة ٧. ضع قائمة لحقوق الإنسان التي يدعمها الـITF .

انظر إلى دستور نقابتك. ضع قائمة لحقوق الإنسان التي تدعمها نقابتك.

قارن بين القائمتين من دستور الـITF ودستور نقابتك. ما وجه التشابه؟ هل يوجد فجوات أو تضارب؟

اذكر أمثلة على اتخاذ نقابتك والـITF خطوات للدفاع عن حقوق الإنسان.

ما هي الأعمال المستقبلية برأيك التي يمكن لنقابتك والـITF القيام بها لضمان احترام أكبر لحقوق الإنسان ؟

ملاحظات:

نشاط ٢: حقوق البحارة سابقا والآن

يهدف هذا النشاط إلى اختبار مدى تغيير الحقوق عبر السنوات فيما يلي مقتبسات أخذت عن بحاره عبر قرون. من خلال العمل في مجموعات صغيرة، حدد متى حدثت كل واقعة، واربط كل حدث مع أحد التواريخ التالية: ١٨٥٣، ١٩٤٦، ١٩٥٥ (مرتين)، ١٩٩٧، ١٩٩٩.

مقتبس أ "رفض الرهبان طلب الرعاية الصحية والاستشارة الطبية للرجل. وترك البحار المحروق ليعالج نفسه بالكحول والماء، إلى أن قطعت السفينة المحيط الأطلسي ووصلت إلى أمريكا بعد ١٢ يوماً، حيث أصرت سلطة الميناء على إنزال البحار إلى الشاطئ لمعالجته."

مقتبس ب "إلى عائلتنا" الضمان الاجتماعي تغيير بشكل مفاجئ من سيء إلى أسوأ. في الواقع نحن عبيد عصريون لملاك بلا رحمة. نرجو نشر رسالتنا في صحيفتكم عسى أن يساعدنا أحد."

مقتبس ج "سئل قبطان إحدى السفن عما إذا قام أحد بزيارتهم. رد القبطان وعلى وجهه نظرة ازدراء، "زارنا أحد.. سيدي؟ كلا ياسيدي. لطالما يستطيعون الحصول على أي شيء عن طريقنا نحن البحارة المساكين، أظن أنهم سيتركونا نهلك كالكلاب."

مقتبس د "أوضاع المعيشة الرهيبة للبحارة على متن السفن تثير قلق سلطة ميناء ليفربول. اقترح التقرير السنوي لمسئولي الصحة وجوب إتباع أصحاب السفن المثال الأمريكي، وتزويد مراكز الطاقم بالمياه الباردة والساخنة، بالإضافة إلى أسرة خالية من البق! من ناحية أخرى، اشتكى أصحاب السفن بأن ذلك تبذير للمال، حيث أن البحارة يرحلون عن مراكزهم ويتركونها بحالة مزرية"

مقتبس هـ "لم يتم دفع أجور ٤٥ عامل من الطاقم لمدة ستة أشهر، وقاموا بالاعتماد على نشرات التوزيع المجاني للطعام والماء. بعضهم لجأ إلى بيع دمه، أو حاولوا الدخول إلى السجن من أجل الحصول على الطعام"

مقتبس و "تم إجبار الطاقم على سرقة كل الطعام الذي يلقون أيديهم عليه مؤخراً قاموا بطهي وأكل كلب شارد".

عند ربط المقتبسات مع التواريخ، تأكد من مدى صحة إجابتك.

ناقش إجابتك حول المعلومات. ماذا تخبرنا عن وضع حقوق البحارة في يومنا هذا؟ لماذا تعتقد بأن أحوال البحارة بقيت سيئة طوال هذه المدة؟ ما هي المعوقات لتحسين حقوق البحارة؟

الإجابات

أ - ١٩٩٧ سفينة آشلي (ليبيريا)، في تقرير 'Voyages of Abuse' ل أي دي كوبر.

ب - ١٩٩٥ سفينة نوكا بروغرس (بنما)، في تقرير "Tradewinds"

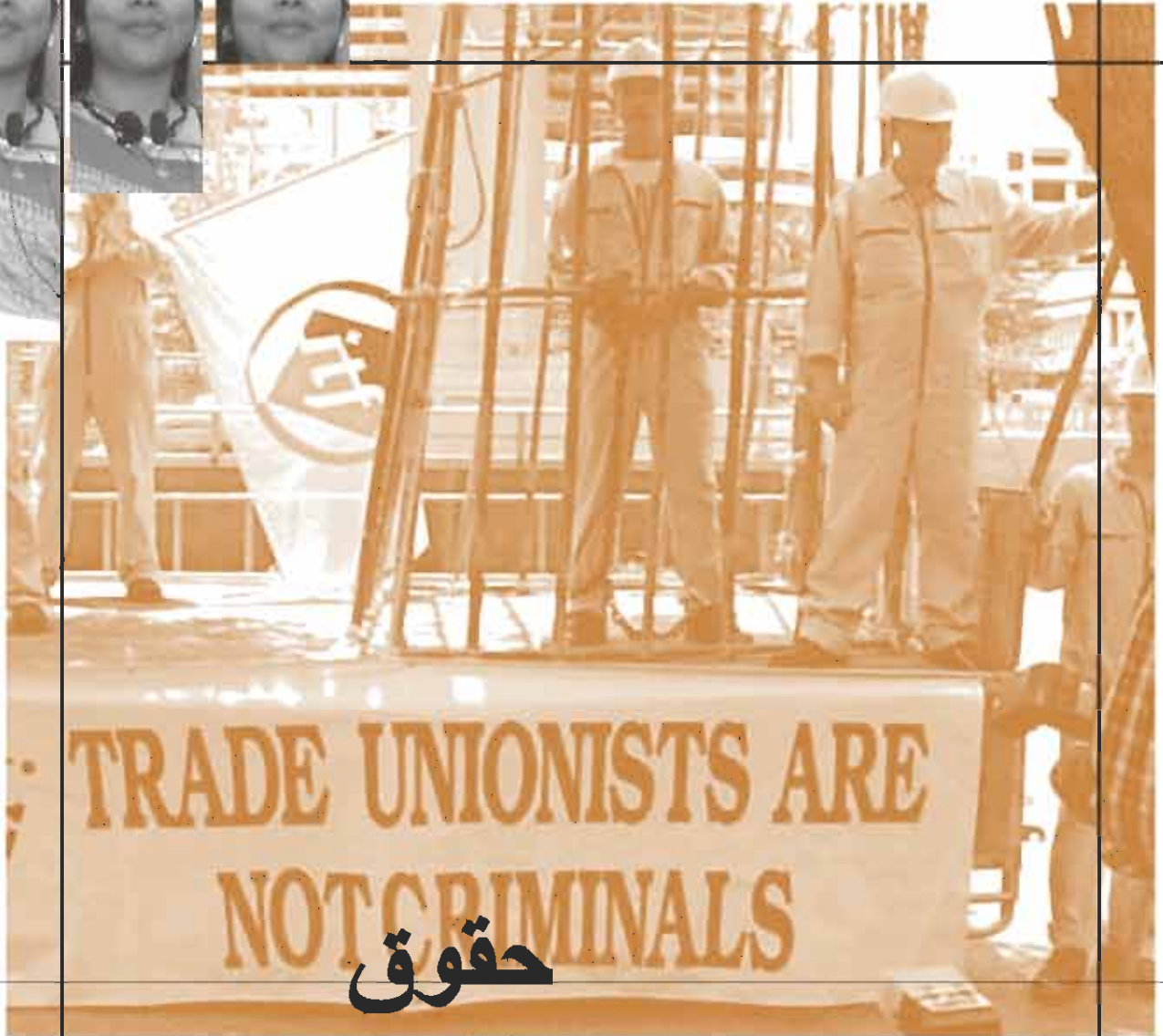
ج - ١٨٥٣ ريفد جون آشلي، مؤسس مهمة للبحارة، في تقرير عن سفينة على ضفة كاردف، في ويلز، ١٨٥٣.

د - ١٩٤٦ 'Liverpool Echo'، ديسمبر ١٩٤٦.

هـ - ١٩٩٩ سفينة زينة الخليج (الإمارات)، ريم الخليج (الإمارات)، وجوهالسون (الإمارات)،

في ميناء قالبا قرب الفجيرة (الإمارات)، في تقرير 'Lloyd's List' ٧ يونيو ١٩٩٩

و- ١٩٩٥ 'St Petersburg newspaper'، ١١-٥ ديسمبر ١٩٩٥.



حقوق الإنسان للجميع



وفي عام ١٧٨٩، أصدرت الثورة الفرنسية "إعلانها لحقوق الإنسان والمواطن".

بعد الكارثة البشرية التي حدثت "الحرب العالمية الأولى" تم إنشاء عصبة الأمم، ومنظمة العمل الدولية عام ١٩١٩. وبعد إنشاء منظمة العمل الدولية بوقت قصير، أصبح الحق في حرية العمل النقابي حق العمال بتشكيل منظمات خاصة بهم خالية من التدخل هي أول حقوق إنسان يعترف بها من خلال معاهدة دوليه، والأولى التي يتم الإشراف عليها من قبل لجنة خبراء دولية.

في المعنى الحديث، حقوق الإنسان هي فكرة القرن العشرين، والتي نشأت من إحدى أصعب الصراعات المعركة ضد الفاشية. حتى ذلك الحين، لم تكن عبارة "حقوق الإنسان" مصطلحاً شائعاً". كان هناك بعض المعاهدات التي أعطت بعض الحقوق. كان عدد قليل من الكتب أو محامون متخصصون في هذا المجال، والقليل من مؤسسات المجتمع المدني أو المنظمات الغير حكومية (NGOs)، التي قامت بتنظيم حملات من أجل الحقوق.

كل هذا تغير بعد الحرب العالمية الثانية. ففي عام ١٩٤٥ أنشأت الأمم المتحدة وظهر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. أصبحت اليوم حقوق الإنسان معرفة كجزء من القانون دولي (القانون الذي يتعامل مع العلاقات بين الدول)، وبشكل متزايد في القوانين الوطنية. إنكار الحقوق معلن عنه في الصحف والانترنت، وعلى برامج التلفاز والاذاعة، ويعتبر تحدياً يعرض فاعله للمحاكم.

حتى أن هناك إمكانية مقاضاة دولية في قضايا حقوق الإنسان. ومن المحتمل أنه سيكون لدى العالم في منتصف عام ٢٠٠٢ محكمة دولية جديدة قادرة على أن تحقق في وتحاكم الأفراد المتهمين بالجرائم ضد الإنسانية، والقتل الجماعي وجرائم الحرب.

مع ذلك، لا يزال أمامنا طريق طويل. فبالرغم من أنه يفترض أن تكون حقوق الإنسان من حق طبيعي للجميع، إلا أنها غير معترف بها حتى الآن لمئات الملايين من الناس.

"لم تظهر النقابات فقط لحماية العمال جماعياً من

استبداد أصحاب العمل والحكومات، بل أيضاً لخلق

ثقافة المساواة والكرامة لكافة الأعضاء في مناصبهم...

عمل حقوق الإنسان ضمن النقابة ليس "إضافة"

إلى عمل النقابة، بل إن له ضرورة تعادل السبب

الفعلي لوجودنا...

وجدت حقوق الإنسان فقط إلى المدى الذي يكافح

من أجلها، لنيلها والمحافظة عليها."

اتحاد نقابات النقل الكندي،

جملة نقابيه حول

حقوق العمال هي حقوق الإنسان

حقوق الإنسان هي تلك الحقوق التي يمتلكها كل فرد ويكون

قادراً على التمتع بها، ببساطة، لكونهم أناس. هي حق

الوجود لكافة الناس. هي عالمية كافة الناس تمتلك كافة هذه

الحقوق، بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو العقيدة، أو الجنس،

أو العمر، أو الطبقة الاجتماعية، أو اللغة، أو المنشأ، أو الاعتقاد

السياسي. على جميع الناس التمتع بحقوق الإنسان.

إن فكرة "حقوق إنسان عالمية" هي شيء قد نما ببطء ومعاناة خلال

التاريخ البشري. نما عن طريق الفلاحين وثورات العبيد، في

محاولات لوقف تحرش الأقليات الدينية، وثورات ضد الغزاة

والاستعماريين، وأعمال هائلة من قبل العمال.

كان هناك معالم كثيرة طوال الطريق النضالي. ذكر الإعلان الأمريكي

للاستقلال عام ١٧٧٦ أن حقوقاً معينة أو كما سميت، "الحقائق" كانت

بديهية وهي التي لا يختلف عليها أحد. وبعد أقل من عقدين،

الأدوات الأساسية لحقوق الإنسان

هنالك أكثر من ستين آلية دولية تتعامل مع المفاهيم المختلفة لحقوق الإنسان ، ولما أكثر هذه الآليات أهمية فهي:

■ الإعلان الدولي لحقوق الإنسان الذي يتضمن :

١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان،

الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٤٨.

٢- الميثاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،

الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٦، وأصبح ساري المفعول عام ١٩٧٦ حيث صادق عليه ١٤٤ دولة.

٣- الميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية،

الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٦، وأصبح ساري المفعول عام ١٩٧٦ حيث صادق عليه ١٤٧ دولة.

■ اتفاقية الحد من جميع أشكال التمييز العنصري (CERD)،

الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٥، وأصبحت سارية المفعول في عام ١٩٦٩.

■ اتفاقية الحد من جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) ،

الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٧٩، وأصبحت سارية المفعول عام ١٩٨١.

■ اتفاقية حول حقوق الطفل (CRC)،

الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٨٩، وأصبحت سارية المفعول في عام ١٩٩٠.

■ المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية،

كما وردت من خلال الاتفاقيات للثمانية الأساسية، وتم تبنيها من خلال إعلان المبادئ الصادر عن مؤتمر منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٨. وقد اجتمعت للحكومات عام ١٩٩٣ في مؤتمر دولي حول حقوق الإنسان في فيينا عاصمة للنمسا، من أجل إعادة تأكيد " للتزاماتها القانونية بحقوق الإنسان"، وفي إعلان برنامج العمل الصادر في فيينا تم التأكيد على الوفاء بالتزامات الدول من أجل تأسيس مفهوم عالمي وتنفيذه حول حقوق الإنسان، وللحريات الأساسية للجميع، بناء على دستور الأمم المتحدة وآليات حقوق الإنسان الأخرى. وقد أعلنوا " لطبيعة العالمية لهذه الحقوق وأن الحرية ليست مثار سؤال".

كما قامت منظمة العمل الدولية بالتخطيط للعديد من الاتفاقيات الهامة الأخرى التي تتعلق بالمعايير الواجب توفرها في أماكن العمل. ويتم مناقشتها في القسم الثالث من هذا الكتيب.

كما توجد اتفاقيات إقليمية ونظمة لحماية حقوق الإنسان في أفريقيا وأمريكا وأوروبا.

تراث حقوق الإنسان من تشيلي

قام الدكتور بينوشيه باغتيال الآلاف من النقبين في تشيلي في السبعينات بالإضافة إلى العديد من الخصوم السياسيين. ومع ذلك كان باستطاعته التحرك بحرية حول العالم ويحل ضيفا على الحكومات والاصحاء الآخرين المناصرين للحقوق.

في عام ١٩٩٩ تم اعتقاله في المملكة المتحدة، بناء على طلب قضائي إسباني والذي كن مطلوباً لديه لمحاكمته على جرائمه. وبشكل خاص اغتياله لبعض المواطنين الأسيان. وقد ادعى بينوشيه أنه يتمتع بالحصانة على الأرض التي كان يقيم فيها بصفته رئيس حكومة.

وقضت المحاكم البريطانية بأن بينوشيه مسؤولاً قانونياً للممثل أمام القضاء على جرائمه. وفي النهاية أطلقت الحكومة البريطانية سراحه كونه بسبب مرضه الشديد . وفي تشيلي منح الحصانة بعدم المقاضاة عند التقاعد، ونجا في النهاية من يد العدالة بسبب عجزه ومرضه. وسبق العالم يتذكر المثل الذي ضربته تشيلي للعالم فالدكتاتوريين السابقين يجب أن يكونوا أكثر حذراً في تقلاتهم. فلا يوجد دكتور آمن ولديه حصانة من المقاضاة في الخارج بسبب مخالفته لحقوق الإنسان في موطنه. وإن تستطيع أي من الحكومات أو الأفراد الإدعاء بأنها ليست لها علاقة بحقوق الإنسان.

هذه خطوة هامة إلى الامام تم إنجازها من قبل المنظمات الشعبية بما فيها نقابات العمال في تشيلي وبلدان أخرى حول العالم، الذين يعملون سوية معاً، قانونيين ومحامين متعاطفين وآخرين. ويتضح أنه لا زال هناك تقدم حول حقوق الإنسان يجب على الجميع التعاون لإنجازه.

الأعلان العالمي لحقوق الإنسان

إن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٤٨ ، يبقى الوثيقة الأهم التي تعلن الحقوق التي يستحقها كل البشر.

وأدناه بعض هذه الحقوق الرئيسية التي يحتويها هذا الإعلان:

- لكل فرد الحق بأن لا يعامل بتمييز . (البند ٢) .
 - يجب أن لا يتعرض أي إنسان إلى العبودية . (البند ٤) .
 - لكل فرد الحق بمحاكمة عادلة . (البند ١٠) .
 - لكل فرد الحق بالهجرة هروبا من الاضطهاد . (البند ١٤) .
 - لكل فرد بصفته جزءا من المجتمع الحق في التأمينات الاجتماعية . (البند ٢٢) .
 - لكل فرد الحق بالعمل، الحرية في التوظيف، العدالة والشروط المناسبة لظروف العمل، والحماية ضد البطالة . (البند ٢٣) .
 - كل من يعمل له الحق بدخل مناسب " عادل وكاف" . (البند ٢٣) .
 - لكل فرد الحق باتشاء أو الانضمام الى نقابة لحماية مصالحه . (البند ٢٣) .
 - لكل فرد الحق باستراحة ، بما فيها عدد محدد معقول لساعات العمل، وإجازات دورية مدفوعة . (البند ٢٤) .
 - لكل فرد الحق بالحصول على مستوى معيشي وصحي مناسب له ولعائلته . (البند ٢٥) .
 - لكل فرد الحق بطلب المساعدة المحلية والدولية لتحقيق هذه الحريات والحقوق واحترامها . (البند ٢٨) .
- يجب أن يتم التعميم والترويج لوثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، على سبيل المثال علقها في موقع العمل لديك.

لمزيد من المعلومات:

الموقع الإلكتروني للأمم المتحدة يحتوي

على كل فقرات الإعلان المذكور .

أنظر www.un.org/rights .

أو قم بالاتصال مع منظمات حقوق الإنسان

المذكورة في آخر هذا الكتيب.



أشكال مختلفة من الحقوق

"جيل ثالث" من الحقوق غالباً ما يسمى "بالحقوق الجماعية". وذلك لأنها تشير إلى حقوق المجتمعات لا الأفراد، وتشمل:

- حق التطور والتنمية والتحرر من الفقر الشديد
- الحق في حماية الثقافة للأقليات
- حق التوظيف الكامل
- الحق في حرية العمل النقابي والتفاوض الجماعي.

وهي موجودة، في عدد من أدولت للأمم المتحدة. عدد كبير منها أعيد التأكيد عليه في تصريح فيينا عام ١٩٩٣.

الحقوق المذكورة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هي حقوق الأفراد. وهي في الغالب مقسمة إلى فئتين:

الأولى هي حقوق مدنية وسياسية، والثانية هي حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية وحضارية.

الحقوق المدنية والسياسية تشمل:

- الحق ضد السجن التعسفي
- حرية التعبير
- حق المحاكمة العادلة
- حق التملك
- الحق في أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته
- حق التحرر من التعذيب
- حق الحياة
- حق التحرر من المعاملة المهينة
- الحق في حرية التنظيم، بما في ذلك تشكيل والانضمام للنقابات.

وهي موجودة، على سبيل المثال، في الاتفاق الدولي على الحقوق المدنية والسياسية.

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية تشمل:

- حق المساواة في الأجور
- حق الحصول على أجواء عمل آمنة وصحية
- حق الضمان الاجتماعي
- حق الإضراب بما يتفق مع القانون
- حق الحصول على أجور عادلة
- حق الحصول على أوقات للراحة، وساعات عمل محددة، وعطل منتظمة مدفوعة
- حق التنظيم.

وهي موجودة، على سبيل المثال، في الاتفاق الدولي على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولتضمن في الاتفاق الدولي على الحقوق المدنية والسياسية.



هل بعض الحقوق أهم من غيرها؟

في ذات السياق، تدعي بعض الحكومات للدكتاتورية بأن الحق للمتطلبات الأساسية كالغذاء والمأوى يجب أن يأتي قبل بعض الحقوق السياسية والمدنية. على سبيل المثال، هذه من المجالات المفضلة لدى الحكومة الصينية، والتي يستخدمونها عندما يتم انتقادهم على فشلهم في السماح بنقابات عمال مستقلة. بالرغم من ذلك، في دول مثل الصين حيث أن الاحتجاج للديمقراطي السلمي ضد سياسة الحكومة صعب جداً، فإن العديد من الناس لا يملكون الغذاء والمأوى ولا يستطيعون لفت انتباههم إلى الحقيقة.

يجب على الحكومة أن لا تختار بين حقوق الإنسان التي ستطبقها. المفزى الكلي من حقوق الإنسان هو أنها حقوق لا يمكن أخذها بشكل جزئي، أو التخلي عنها تطوعاً. حقوق الإنسان للجميع تعني بأن كافة للناس يجب أن يتمتعوا بهذه الحقوق.

يجب أن يتمتع جميع الناس بحقوق الإنسان، وهذا هو المبدأ الذي أعلنته الأمم المتحدة.

معظم الحكومات والوكالات الدولية ومنظمات حقوق الإنسان تقوم من الناحية العملية بالتركيز على بعض الحقوق أكثر من غيرها. وقد اعترفت الأمم المتحدة قائلة، "في الواقع، قامت الأمم المتحدة خلال العقود الماضية بترويج الحقوق المدنية والسياسية أكثر من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية".

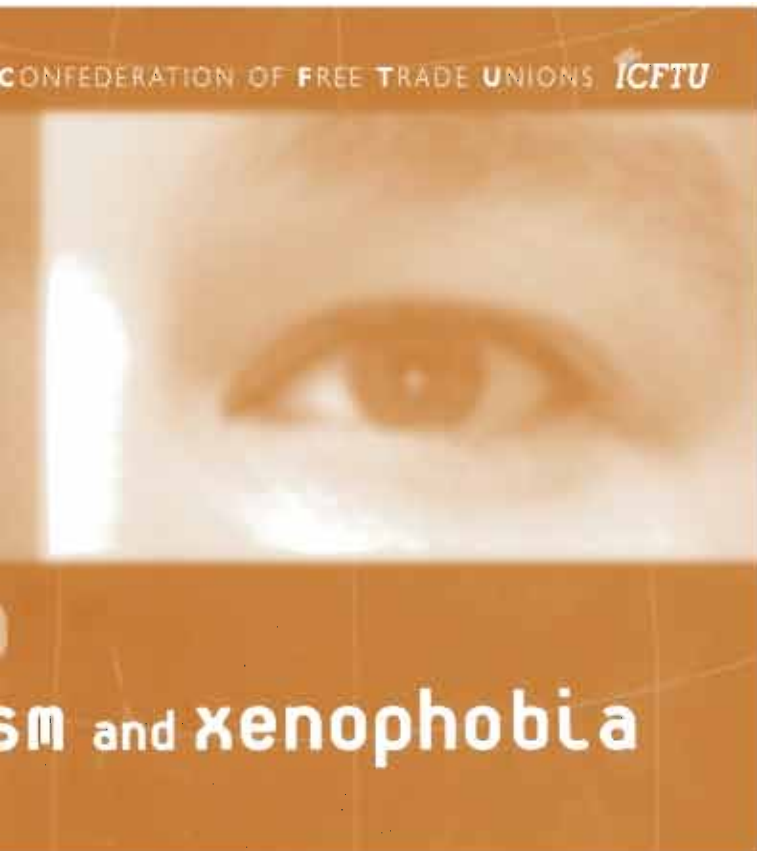
لحقوق المدنية والسياسية هي بالتأكيد مهمة لأنها طريقة لحماية كل فرد من التعرض للسلطة التعسفية كالسلطات الديكتاتورية.

لكن غالباً ما تتجاهل الحكومات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحقوق الجماعية التي يمتلكها المواطنون. ثلث أعضاء الأمم المتحدة في العالم أخفقوا في التصديق على الاتفاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

مسؤولة المفوضية العليا لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، ماري روبنسون، تؤمن بأن هذا الأمر يجب أن يتغير. وقد أوضحت أن للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار على نفس مستوى الحقوق المدنية والسياسية.

"... يجب أن تحظى الحقوق الغير محمية حماية كافية بعناية خاصة: فمن وجهة نظر عالمية، فإن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بحاجة إلى طريقة أفضل لتحديد محتواها وتلقوية طرق إدراكها. لهذا السبب، وضعت حديثاً عدة أقسام من أنظمة الأمم المتحدة هذه الحقوق في مفكرتها مثل حق المأكل والمشرب، والحصول على مسكن مناسب، وحق الرعاية الصحية، واستئصال الفقر الشديد، واحترام المعايير الدولية للعمال (وتشمل حرية الانضمام إلى النقابات، والتفاوض الجماعي في منطقة العمل، والتخلص من العمل القسري، وعماله الأطفال) والتي هي عرضة أيضاً لتعاون وكالات محلية."

ماري روبنسون، مسؤولة المفوضية العليا لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة



نقابات العمال تقول " لا " للتمييز

على سبيل المثال، دعم اللاجئين والمهاجرين مشروحة في صفحة ١٢. وهنا نورد أمثلة أخرى:

■ "كل بحار لديه حق العمل والتدريب والعيش في بيئة خالية من التحرش والمضايقات، سواء كانت جنسية أو عنصرية أو غيرها." تهدف "سياسة الإرشاد حول التحرش والمضايقات" لدى الـ ITF إلى تناول التمييز في البحر. في حالة الأنظمة المختلفة، وأوقات الرحلات الطويلة، والتسلسل الهرمي للرتب، الصناعة تحت سيطرة الرجال، وقلة الدعم الخارجي، كل هذه العوامل جزء من العوامل المؤثرة. وهذه البنود تبني عليها كافة اتفاقيات الـ ITF الخاصة بالسفن التي تستعمل أعلام الملائمة، وتشتمل على نصوص نموذجية لاستخدامات المنتسبين من نقابات عمال البحر. انظر أيضاً إلى صفحة ٣٦ عن سياسة نقابة عمال البحرية NUMAST في بريطانيا.

■ ممنولو الحجزات في الخطوط الجوية الكندية "أطلقوا تحذيراً" على السياسة العنصرية التي يتبعها رؤسائهم الذين قاموا بتخصيص المقاعد الخلفية للطائرة للجالية الكندية-الهندية.

■ في عام ١٩٩٩، وبعد سنوات عديدة من انخفاض العضوية، ضم اتحاد نقابات العمال الأمريكي AFL-CIO (٦٠٠٠٠٠) عضو جديد بنجاح. العديد منهم كانوا مهاجرين من أمريكا اللاتينية والكاريبي. حتى تلك الوقت، سياسة النقابات الخاصة بالهجرة لم تشجع هؤلاء العمال على الانضمام. لكن AFL-CIO اختار الالتفاف والرجوع. فقد نادت بإبطال قانون فرض العقوبات على أصحاب العمل والعفو العام عن ستة ملايين عامل لا يحملون وثائق.

■ مركز نقابة العمال الوطني التشيكي (CMKOS) قلق بشأن ارتفاع نسبة التمييز، خصوصاً تجاه العمالة المهاجرة وغجر روما. في مؤتمرها عام ١٩٩٨، ناشد (CMKOS) نقابات العمال لتقوية تعاونهم مع المعلمين ودوائر الحكومة لتحسين ظروف العمل والمعيشة لغجر روما.

تم مناقشة التمييز بشكل عام في كتيب الـ ITF "النساء تنقل العالم".

انظر أيضاً إلى صفحة ٣١ في الاتفاقيات الأساسية ضد التمييز لمنظمة للعمل الدولية.

" يجب أن لا نخشى الاختلافات داخل المجتمعات أو نقمها، بل علينا التمسك بها كميزة قيمة للإنسانية."

تصريح لمة الألفية للأمم المتحدة

العنصرية والتخوف من الأجانب، لها جذور تاريخية وعميقة خلال فترة الاستعمار والعبودية. التمييز ضد النساء متضمنة في معظم المجتمعات التي تبدو "طبيعية". العديد من أنواع التفرقة لا تزال إلى يومنا هذا، وتتواصل في إحداث أضرار جسيمة للمجتمع وللأفراد في نهاية المطاف.

تتطلب محاربة التمييز برامج عمل منظمة تقوم بها الحكومات ومنظمات المجتمع المدني بما فيها النقابات العمالية. وعدم التمييز يعتبر من مسؤوليات العمال كأفراد أيضاً.

لدى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة (ICFTU) برنامج واسع من الأنشطة لمحاربة العنصرية والخوف من الأجانب. وهو يروج لخطة عمل بين نقابات العمال حول العالم (انظر www.icftu.org). ولدى الـ ITF والعديد من منتسبيه أيضاً سياسات وبرامج عمل خاصة بهذا الموضوع.



احترام الحقوق في نطاق النقابات

لدى الـ ITF نفسه "سياسة للاحترام المتبادل" المبنية جزئياً على سياسة العديد من الأعضاء.

يجب على نقابات العمال تنظيم شؤونها أيضاً. فبعض النقابات أسست على التفرقة الجنسية والعنصرية. وقد تنتشر التفرقة، والمضايقة، والتحرش، إلا إذا طورت النقابات سياسات وأعمال لوقف ذلك جذرياً.

التوجيهات: سياسة الـ ITF حول الاحترام المتبادل

ITF ملتزم بخلق بيئة عمل مبنية على الوفاق والاحترام المتبادل والحفاظ عليها، يجب أن يشعر كافة المشاركين بوجع من الراحة والأمان والعمل في بيئة آمنة ومريحة. وهذا ينطبق على الاجتماعات، والمناسبات الاجتماعية في كافة مناسبات الـ ITF.

ما نطلبه منك هو

- أن تعامل الجميع، بمن فيهم وفود آخرون من أعضاء الـ ITF، بالإضافة إلى موظفي الـ ITF باحترام وكرامة
- أن تتأكد تماماً من أن تصرفاتك الشخصية لا تؤدي إلى الإساءة أو سوء فهم لأحد
- أن تفكر قبل أن تبدي بآرائك الشخصية
- أن تتحمل مسؤولية تصرفاتك الغير مقبولة والمهينة، وتجاوزك على كرامة الآخرين

ما هو التصرف الغير مقبول؟

التصرف الغير مقبول هو الذي يشمل سلوك غير مرحب به سواء كان جسدياً، أو شفويّاً، أو غير شفوي وهذا يشمل استخدام البريد الإلكتروني وأي تصرف يؤدي إلى السخرية أو التهديد أو الترهيب أو أي استغلال جسدي. وهذا يركز على ما يلي:

- العنصرية، والأصول العرقية، والجنسية، واللون
- الجنس والاتجاهات الجنسية
- إعاقات أو أي ضعف حسي
- العمر، أو الصحة، أو الخصائص الجسدية
- الاعتقادات الدينية أو السياسية

وهذا ممكن أن يتضمن أشكال من التصرفات الغير مرغوبة مثل:

- اتصال جسدي غير مرغوب به
- مضايقات جنسية أو جسدية
- سخريات دينية أو جنسية أو عنصري
- لغة مهينة، احتقار أو لفتات بذينة
- هدايا غير مرحب بها
- التطفل بعجرفة وبيز عاج

هذه القوائم غير محددة

نحن على علم بأن النقابيين على درجة عالية من التقدير والاحترام وأنهم يحترمون كرامة كل الأفراد. نرحب بتعاونكم في جهودنا العملية لجعل اجتماعات الـ ITF تقدم خبرة إيجابية أكبر للجميع.

التوجيهات للتفاوض ضد التمييز

هل يوجد في اتفاقياتكم الجماعية بند عن عدم التمييز؟

هل يغطي هذا البند كافة أساسيات حقوق الإنسان التالية: اللون / العرق، الديانة / العقيدة، العمر، الجنس، الحالة العائلية / الاجتماعية، العجز، الأصل العرقي أو الوطني، الاتجاه الجنسي، الارتباطات السياسية، والإدانة العفوية؟

هل هنالك أساسيات أخرى مغطاة في بند عدم التمييز نشاطات النقابة، أو الارتباطات السياسية، أو اللغة، أو سجل إجرامي؟

هل يغطي البند:

- التفرقة لدى المسؤولين والمدراء ؟
- التفرقة لدى العمال المساعدون ؟
- التفرقة لدى ممثلي النقابات ؟
- التفرقة لدى الزبائن، والعملاء، والموردون... الخ ؟

هل يغطي البند:

- التوظيف ؟
- والترقيات والنقل ؟
- التدريب ؟

هل تذكر الاتفاقية وجوباً بأن تكون متطلبات الوظيفة "صادقة" أو "حقيقية"؟

هل تستطيع النقابة استخدام إجراءات تحكيم أو تظلم لتطبيق هذه البنود؟

هل تذكر الاتفاقية وجوب وجود برامج في مكانها لإصلاح أية تفرقة قد تنتج عن السياسات والممارسات في أماكن العمل؟

تم تنبيه من "حقوق الإنسان هي حقوق العمال"
اتحاد نقابات النقل الكندي (CAW)، أيلول ٢٠٠٠

أسئلة أساسية للنقاش

- ☐ ما الذي تستطيع النقابات فعله لمنع التحرش في مقر العمل ؟
- ☐ هل لدى نقابتك سياسة ضد التمييز؟ أي أنواع التمييز تتضمن؟ ما الأعمال التي وضعت ضد التمييز، وهل نفذت في الواقع ؟
- ☐ لماذا تعتقد أن الـITF أتى بسياسة للاحترام المتبادل في عام ١٩٩٩ ؟

نشاط ١: نقاشات حول حقوق الإنسان

في مجموعات صغيرة، افحص هذه العبارات التي في الأسفل.
هل توافق أو لا؟ الرجاء ذكر الأسباب.

" لا يمكن أن تستعمل نفس مقاييس حقوق الإنسان في كل الدول. فلكل دولة تقاليد ثقافية ودينية مختلفة."

" تضع أدوات حقوق الإنسان واجبات على الحكومات. فضمان تطبيق حقوق الإنسان ليس من مسؤولية أصحاب العمل بل مسؤولية الحكومات."

" لا تؤدي اتفاقيات حقوق الإنسان لأي تأثير إيجاباً على العمل اليومي لنقابات العمال. يأتون من المؤتمرات الدولية البعيدة دون أي أثر على العمال العاديين."

" إذا لم نؤيد حقوق الإنسان من الصميم، سننظر بلا جدوى للتقدم في العالم الأوسع."

" عمل حقوق الإنسان خلال النقابة ليس إضافة إلى عمل نقابة العمال، بل إنه أساسي في سبب وجودنا..."

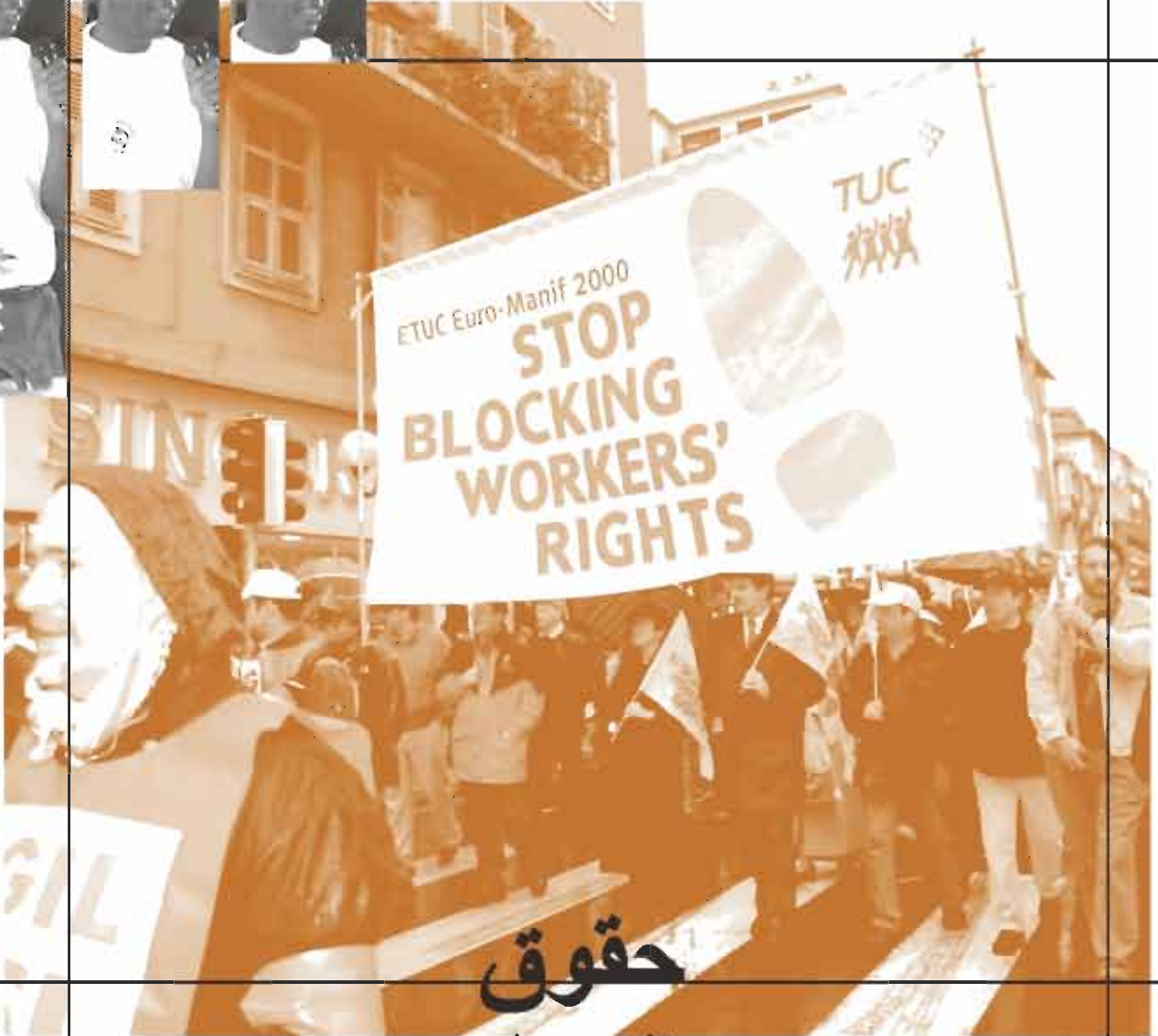
" كنقابيين وعمال، لدينا أشياء كثيرة مشتركة أكثر منها مختلفة."

" الاختلاف ليس المشكلة. التمييز على أساس الاختلاف هو المشكلة."

نشاط ٢: تغيير المواقف

في مجموعات ثنائية، كل واحد يخبر رفيقه عن شخص ما يعرفه غير موقفه من أناس، أو أصبح مختلفاً عن النموذج الذي عرف به وترعرع عليه. ما الذي سبب التغيير لهذا الشخص برأيك ؟

بمشاركة كافة المشاركين، أظهر الأسباب التي ربما قد أدت إلى تغيير المواقف. ناقش كيف يمكن لنقابات العمال، منظمات ديمقراطية، أن تساعد في تغيير المواقف في صالح حقوق الإنسان للجميع.



حقوق العمال للجميع





“ يمكن تحقيق سلام عادل وشامل فقط على أسس العدالة الاجتماعية ”

”مستور منظمة العمل الدولية“

بناء على الاعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الأمم المتحدة، فإن حق العمل، والحق في عمل آمن، والحصول على راتب مناسب وعدالة في الرواتب، والضمان الاجتماعي، وتأسيس لو الاتضمام إلى نقابة، هي الحقوق الإنسانية للعمال جميع العمال أينما كانوا.

إن حقوق الإنسان محمية بشكل خاص من منظمة العمل الدولية، التي تعتبر إحدى هيئات الأمم المتحدة. جميع العمال يعرفون أن وضع الحقوق على الورق شيء، والشئ الآخر هو احترام هذه الحقوق بشكل واضح حتى يتمكن العمال من الاستمتاع بحقوقهم بشكل حقيقي.

وقد بحثنا في هذا القسم حقوق العمال التي تم وضعها على المستوى العالمي من خلال منظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية الأخرى التي لها علاقة بعمال النقل، مثل المنظمة الدولية للملاحة البحرية (IMO). وتوجد معلومات حول الحقوق تنطبق على العمال في جميع القطاعات والصناعات، وخاصة الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى المعلومات المتعلقة بشكل خاص بعمال النقل.

حقوق العمال تتواجد أيضا على المستوى الوطني في التشريعات الصادرة في بلدك. من المهم جدا للنقابيين أن يكونوا على اطلاع ومعرفة بقوانين العمل الوطنية وأن يستخدموها. وحتى في أكثر المناطق اضطهادا فإنه من الممكن استخدام القانون للدفاع عن حقوق العمال.

منظمة العمل الدولية



لا يعتبر الانضمام لمنظمة العمل الدولية إلزاميا للدول. ولفترة من الوقت في أواخر السبعينيات انسحبت الولايات المتحدة من منظمة العمل الدولية، متهمة لها بمهاجمة إسرائيل بفراط، ودعمها الانظمة ذات الجناح اليميني. واليوم وعلى أية حال فان معظم ال(١٧٥) بلدا في العالم أعضاء في منظمة العمل الدولية.

منظمة العمل الدولية هيئة خاصة تابعة للأمم المتحدة تتعامل مع عالم العمل. انها الهيئة الدولية التي تضع للمعايير العالمية لحقوق العمال. وتتبنى منظمة العمل الدولية أمورا وقضايا تتضمن العلاقات الصناعية، وعمالة الأطفال، والتدريب المهني، وسياسة ايجاد الوظائف، ومعايير الصحة والسلامة في العمل.

تقوم منظمة العمل الدولية بمجال واسع من النشاطات في عالم العمل. فبالإضافة لمركزها الرئيسي في جنيف. فان لديها برلمج اقليمية، بالإضافة الى مكاتب في العديد من عواصم الدول حول العالم. في بعض البلدان تقدم المنظمة خدمات استشارية للحكومات، واصحاب العمل، واتحادات النقابات، وبرامجها التعليمية التي تهدف الى مشاركة نقابات العمال لكثير من الفريكين الآخرين.

ربما يكون أكثر مظاهر العمل أهمية للمنظمة، دورها في تأسيس معايير العمل الدولية، واتفاقيات، وتوصيات منظمة العمل الدولية.

لمعلومات إضافية

الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org ومكتب منظمة العمل الدولية في بلدك يمكن ان يقدم:

- مطبوعات ونشرات حول حقوق العمال
- نص جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية والوثائق والمستندات الاخرى بما فيها اعلان منظمة العمل الدولية حول الحقوق الاساسية.
- معلومات حول معايير منظمة العمل الدولية، التي تمت المصادقة عليها من قبل بلدك من قاعدة بيانات ILOLEX

تعتبر منظمة العمل الدولية في الواقع اقدم من الامم المتحدة، وقد تم وضعها بناء على اتفاقية فيرماي، التي تعتبر علامة على انتهاء الحرب العالمية الاولى. في عام ١٩١٩ اجتمع قادة الدول التي ربحت الحرب لعقد اتفاقية لتقرير الترتيبات العالمية الجديدة. وقد اجتمع هؤلاء الساسة في ظل موجة عارمة من الاضرابات والثورات والانتفاضات حول العالم. وكانت الثورة الروسية لقدم بمنسقين فقط من هذا التاريخ. وطالب العمال بأن تكون العدالة الاجتماعية إحدى النتائج بعد المعاناة من الحرب. وكان ايجاد منظمة العمل الدولية استجابة لهذه المطالب.

ما يميز منظمة العمل الدولية عن المنظمات الدولية الأخرى انها "ثلاثية" للتمثيل، وهذا يعني ان الاطراف الثلاثة الحكومات، واصحاب العمل، والنقابات - ممثلة ولها حقوق التصويت في منظمة العمل الدولية. وذلك بخلاف جميع منظمات الامم المتحدة الاخرى والبنك الدولي، ومنظمة التجارة العالمية... إلخ، التي تدار من قبل الحكومات. ومع ذلك فان هذا لا يجعل من منظمة العمل الدولية منظمة ديمقراطية مثالية في من حيث التمثيل والتساوي. فالحكومات صاحبة القول بشكل عام في منظمة العمل الدولية، حيث يسمح للحكومات بممثلين اثنين مقابل واحد لأصحاب العمل وممثل واحد لنقابات العمال. وهذا يجعل صوت العمال أقل قوة، وكما يحصل عادة، فان الحكومات واصحاب العمل يساند كل منهما الآخر.

ما هي معايير العمل الدولية؟

لمنظمة العمل الدولية نوعان من معايير العمل؛ **الاتفاقيات**، **والتوصيات**. ويتم اقرارها من قبل مؤتمرات العمل الدولية التي تجتمع سنويا في جنيف.

وقد تبنت مؤتمرات العمل الدولية لغاية منتصف عام ٢٠٠١ أكثر من ١٨٠ اتفاقية، و ١٨٥ توصية حول مجموعة واسعة جدا من القضايا التي تهم العمال.

اتفاقيات العمل الدولية اقرب ماتكون للقانون الدولي. وهي اتفاقيات ملزمة للدول التي تصادق عليها. حيث يقوم الدبلوماسيين بالتوقيع أولا على الاتفاقية، وعند تلك النقطة لا تكون ملزمة. ويفترض بالحكومات المصادقة على الاتفاقيات أن تقوم بتعديل قوانينها لتتوافق والاتفاقيات التي صادقت عليها. كما ان الحكومة بمصادقتها بأنها توافق على المراقبة الدولية من اجل التأكد انها تقوم بتطبيق ما ورد في الاتفاقية المصادق عليها.

وعادة يتطلب مصادقة عدد من البلدان على الاتفاقية قبل ان تصبح نافذة المفعول. فأي اتفاقية لمنظمة العمل الدولية تحتاج لمصادقة دولتين على الأقل لتصبح سارية المفعول. على سبيل المثال فإنه يلزم مصادقة عددا معينا من الدول البحرية قبل ان تصبح أي اتفاقية خاصه بالبحر سارية المفعول. وبناء على هذه المتطلبات فان بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية لم تصبح نافذة المفعول اطلاقا. ويشمل ذلك اتفاقيات العمل الدولية ذات الارقام ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ التي تتعامل مع الرواتب، وساعات العمل، وعدد افراد الطاقم في البحر.

لا يمكن اجبار او الزام اي بلد بالمصادقة على الاتفاقيات ، ويوجد بعض الاتفاقيات تحمل مصادقات قليلة، ويستعمل هذا العدد القليل المصادق على الاتفاقية كدريعه لعدم المصادقه من قبل الدول التي لم تصادق بعد على تلك الاتفاقية.. ولذلك فان الحكومات بحاجة لمتابعة،

وبشكل خاص من قبل النقابات العماليه في تلك الدوله للمصادقة عليها. حتى وفي حال وجود قوانين وطنية جيدة نسبيا، وتتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية ، فان الاتحاد الدولي لعمال النقل يشجع منتسبيه على عدم الموافقة على عدم المصادقة. انها تضعف المفهوم الاساسي للمعايير الدنيا العالمية، ويمكن ان تؤدي الى اعاقه عمل منظمة العمل الدولية في المستقبل.

واذا صادقت احدى الدول على اتفاقية ما ولم تضعها موضع التنفيذ ، فإنه يمكن التقدم بشكوى الى منظمة العمل الدولية. مثل هذه الشكاوى يمكن تقديمها بواسطة النقابات، او اصحاب العمل، او من قبل حكومات الدول الاخرى التي صادقت عليها. تقوم منظمة العمل الدولية على ضوء ذلك بالتحقيق في ذلك وتقرر فيما اذا كانت تريد اتخاذ اجراء من عدمه، مثل اصدار تقرير بذلك. كيفية ارسال شكوى الى منظمة العمل الدولية موضحة في القسم الرابع من هذا الكتيب.

اذا لم تقم دولة ما بالايفاء بالمعايير المطلوبة في الاتفاقية فان منظمة العمل الدولية لا يوجد لديها آلية لارغام الحكومة على تغيير قانونها او نظامها. فلا توجد قوات للشرطة او جيش لمنظمة العمل الدولية . ولذلك فإنها تعتمد فقط على قوتها وقدرتها على ازعاج الحكومات امام المجتمع الدولي . حكومات عديدة لا تحبذ احراج نفسها امام الرأي العالمي عند تقديم شكاوى ضدها.ولسوء الحظ، مازالت تتواجد أنظمة متغطرسه وقاسية لا تتجاوب مع هذا النوع من الضغط.من المفيد التعرف على الاتفاقيات التي قامت بلدكم بالمصادقة عليها، وتلك التي لم تصادق عليها، ومن ثم العمل من خلال نقابتك لمتابعة حكومتك للمصادقة على المزيد منها. ويمكن ان يكون هذا مفيدا للعمال في قطاعك/صناعتك بشكل خاص. كما انها تعزز وتقوي من مفهوم المعايير الدنيا العالمية وعمل منظمة العمل الدولية.

توصيات منظمة العمل الدولية

تختلف عن الاتفاقيات. انها تعليمات لممارسات جيدة غير ملزمة. وتقدم تفصيلات أكثر حول شروط الاتفاقيات المراد تطبيقها.

معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية

ولذلك فإنه يجب تطبيق معايير العمل المذكورة في هذه الاتفاقيات الرئيسية، سواء تم المصادقة عليها من قبل حكومة معينة أم لا. وتطبق على جميع العمال في أي مكان. تقوم منظمة العمل الدولية بتشجيع وتسويق معايير العمل الرئيسية من خلال ملصقاتها الاعلانية، التي تنص على " أن لك حقوق"، والهدف من ذلك هو وضع ذلك الملصق الاعلاني في كل مكان من أماكن العمل. ويتوفر هذا الملصق بعدد من اللغات ويمكن الإطلاع عليه من خلال الموقع الإلكتروني للاتحاد الدولي للنقابات الحرة على: WWW.ICFTU.ORG أو يمكن الحصول عليه من قبل اتحاد نقابات العمال الوطنية في بلدك، أو من خلال مكاتبنا (ITF).

لمعلومات إضافية

تقوم منظمة العمل الدولية بنشر تقرير سنوي حول حقوق العمل الرئيسية، والى أي مجال يتم احترامها. ولمسوء الحظ فإن هذه التقارير تعكس صورة مخزنة تقرير ٢٠٠٠ " صوتك في العمل" كان حول الحق في حرية التنظيم. وفي عام ٢٠٠١ ركز تقرير منظمة العمل الدولية على "لوقف العمل الاجباري". ويخلص التقرير إلى أن عملية نقل المرأة والأطفال لإجبارهم على العمل - وبشكل رئيسي للمتاجرة بالشرف، والخدمات المحلية، والعمل في محلات الحلويات لزدادت على نحو مفاجئ في كل مكان في العالم في العشر سنوات الأخيرة.

قررت منظمة العمل الدولية أن عددا من اتفاقياتها تعتبر حقوقا إنسانية أساسية. وتطلق عليها معايير العمل الرئيسية وهي كالتالي:

■ الاتفاقيات ارقام (٨٧) و(٩٨) حول حرية التنظيم النقابي وحق المفاوضات الجماعية.

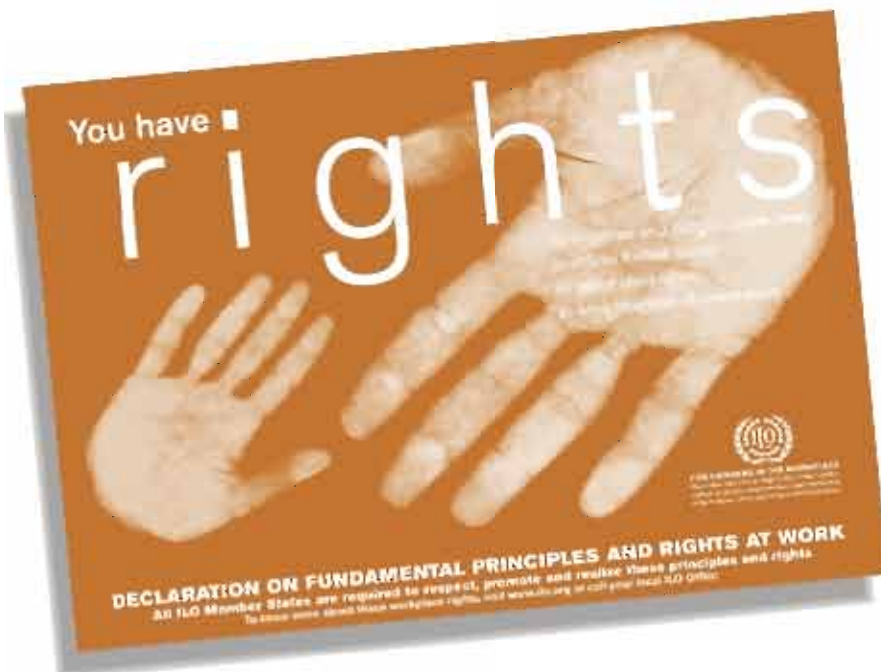
■ الاتفاقيات ارقام (٢٩) و(١٠٥) حول الحد من جميع اشكال العمل الاجباري أو القمري.

■ الاتفاقيات ارقام (١٣٨) و(١٨٢) حول عمالة الأطفال.

■ الاتفاقيات ارقام (١٠٠) و(١١١) حول الحد من التمييز في التوظيف والتوظيف.

اعلان المبادئ حول الحقوق الأساسية، الصادر عن مؤتمر العمال الدولي في عام ١٩٩٨، ينص على أن جميع الدول أعضاء منظمة العمل الدولية، يجب أن تحترم وتشجع وتتفهم الحقوق والمبادئ المشمولة في هذه الاتفاقيات الأساسية. وتعلن:

" ضمان المبادئ الأساسية والحقوق في العمل تعمل على تمكين الأشخاص من المطالبة بحرية وعلى أساس المساواة في الفرص لحصصهم في الثروة التي ساعدوا في تحقيقها، وتحقيق الكامل للتطلعات الإنسانية".



الحقوق النقابية الأساسية

اتفاقيات الـ ILO الرئيسية



للقابلية الديمقراطية العداء، كالصين وبورما وكولومبيا على سبيل المثال. وحتى في ظل الأنظمة الديمقراطية يمكن الملاحظة أن بعض الحقوق الرئيسية لا يتم احترامها بدقة.

إن حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل هي الحقوق الرئيسية لكل الناس في العمل.

حرية التنظيمات وحماية حق التنظيم، الاتفاقية (٨٧) (١٩٤٨)، تحظر أي إجراء يتم بالتمييز ضد النقابات. وتحمي هذه الاتفاقية تنظيمات العمال وأصحاب العمل على السواء من التدخل المتبادل وتشجع على المفاوضة الجماعية.

الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، الاتفاقية (٩٨) (١٩٤٩)، تحمي العمال الذين يمارسون حقهم في التنظيم. وتؤكد مبدأ عدم التدخل بين تنظيمات العمال وأصحاب العمل، وتشجع المفاوضة الجماعية على أسس تطوعية.

يجب أن يكون النقابيون حول العالم متيقظين إلى أن هذه الحقوق الرئيسية يتم احترامها من قبل أصحاب العمل والحكومات. وهذه بالضبط الحالة الموجودة على الواقع في دول تنافس للتنظيمات

الـ ITF يبرز اهتمامه بحقوق الملاحين الصينيين في

عام ١٩٩٥، رفع الاتحاد الدولي لعمال النقل شكوى إلى منظمة العمل الدولية حول ممارسات تمييز بالفرقة ضد بحارة من الصين. حيث كشف مفتش الـ (ITF) جو من الرعب والقسوة والكذب والعبودية يعيشه مجموعه من البحارة للصينيين على سلسلة سفن تحمل أعلام ملانم. تم إخبار الملاحين الصينيين قبل مغادرتهم الصين للعمل على سفن أجنبية أن لا يتصلوا مع الـ (ITF) لطلب المساعدة. خصومات كبيرة من الأجور، وتهديدات لعائلاتهم في الصين، وتخويف من الدبلوماسيين الصينيين خارج البلاد كان جزءاً من قائمة الانتهاكات.

على سبيل المثال، ثلاثة من الملاحين الصينيين يعملون على سفينة (أركاديا) لمالك يوناني تم زجهم في السجن لدى عودتهم إلى الصين بمسبب تلقيهم المساعدة بواسطة أحد مفتشي الـ (ITF) في إيطاليا عام ١٩٩٢. وتم الاستيلاء على أجورهم التي عادوا بها إلى ديارهم عنوة عند عودتهم بواسطة المسؤولين. عام ١٩٩٦ ساندت الـ (ILO) قضية الـ ITF وحكمت بأنه يجب على الصين أن توقف الممارسات التي يتعرض لها الملاحين الذين يمارسون حقوقهم في التمثيل النقابي، بما في ذلك حقهم في طلب المساعدة من الـ ITF.

كان قرار الـ (ILO) إنجازاً هاماً، إلا أن تأثيره كان رمزياً إلى حد كبير على مستوى الحقوق النقابية في الصين. لكن بمتابعة للضغط من الـ ITF فقد تم إطلاق سراح ملاحو سفينة (أركاديا) بعد سنتين ونصف، بالرغم استمرار الاستيلاء على أموالهم. على أية حال، يبقى للملاحون الصينيين جزء من القوة العاملة العالمية الغير محمية بحقوق نقابية.

مواجهة ضرب النقابات

"لقد كنت قبطان لمدة عشر سنوات في للصناعات النفطية، وكان من النادر لو من المستحيل في زماني أن تعمل اثنا عشر ساعة، وتأخذ قسطاً من الراحة اثنا عشر ساعة. بل هو أكثر من ستة عشر ساعة من العمل وثمانى ساعات من للراحة. إنه من المتوقع عدم الحصول على استراحات مشروطة بنسبة ثمانين بالمئة من الوقت. ولذلك، من أجل المحافظة على عملك، ودفع فولتيرك، وإطعام عائلتك، يجب عليك أن تفعل ما عليك فعله، وهذا يعتبر انتهاكاً للقانون مما يجعل الشركة سعيدة..."

الدولة هي الولايات المتحدة الأمريكية والقانون هو العمل لثنا عشرة ساعة. تم توظيف ملاحين في الصناعة للقائمة من الشاطئ في خليج المكسيك في الولايات المتحدة الأمريكية إما للعمل لساعات طويلة وهو خرق لقانون ساعات العمل، أو المجازفة بالشكوى عليه مما يؤدي إلى فقدان وظائفهم ووضعهم على القائمة السوداء. القبطان الذي كتب هذا النص لا يستطيع ذكر اسمه خوفاً من العقوبة.

أجور الملاحين اليومية ممكن أن تكون جيدة، ولكن معظمهم مستأجرين بشكل يومي ولا يحصلون على أجور ساعات العمل الإضافية أو الإجازات، ومن الممكن فصلهم في أي وقت خصوصاً إذا أظهرروا اهتمامهم بنقابات العمال وللتصدي لهذه الحالة المروعة، شكلت خمس من نقابات الملاحة في الولايات المتحدة الأمريكية في عام ١٩٩٨ إتحاد الملاحين القادمين من الشاطئ (OMU). وطلقوا حملة واسعة لتوحيد الملاحين القادمين من الشاطئ في خليج الولايات المتحدة الأمريكية في نقابة العمال.

لويزيانا واحدة من الولايات المتحدة الأمريكية الجنوبية وشعارها (الحق في العمل) حيث نقابات العمال تتعرض للضغط وتشويه صورتها. مدينة هوما، حيث وجود مكاتب إتحاد الملاحين الأتئين من الشاطئ، وهي أساس لكثير من الشركات الموردة وبلدة خاضعة لسيطرة الشركات. فإذا ارتفع صوت الملاحين لو تم اكتشاف اتصالهم بنقابات العمال فأنهم يواجهون مشكلة طردهم من العمل لو ببساطة لا يستطيعون أبداً الحصول على عمل مرة أخرى.

أصحاب العمل استعانوا بجي كول مستشار ضرب النقابات من شركات كول ومركزها شمال شيكاغو. ساعد كول في إنشاء منظمة قريبة من ولاية هوما تسمى (مواطنون مهتمون بمجتمعهم). ولكن بالرغم من اسمها الغريب فهي مؤسسة مؤيدة لأصحاب العمل. هذه المنظمة تدق ناقوس الخطر للسكان المحليين بأن اتحادات العمال قد جاءت فقط لتهديدهم وليتزاز أموالهم. الناشطين من إتحاد العمال الذين حاولوا للتحدث في الاجتماعات العامة لهذه المنظمة تم إبعادهم وللقيدوا بأيديهم. مئات من إعلانات هذه المنظمة تم إظهارها لتملأ الطريق العام لمدينة هوما قائله "لا وجود لأئت في النقابة".

نتيجة لحالة التهديد والرعب السائدة طلب إتحاد الملاحين من الشاطئ للمساعدة عالمياً. العديد من الشركات العاملة في الخليج تعمل أيضاً في شواطئ للنرويج، والمملكة المتحدة، والبرازيل، وأستراليا، وفي أماكن أخرى. في تلك البلدان تم توحيد عمال الشواطئ في إتحاد العمال ويعملون تبعاً للمفاوضات الجماعية بين النقابات والشركات.

في حزيران عام ٢٠٠١ زارت بعثة تقصي حقائق من اتحادات نقابيه عالميه ولاية لويزيانا الأمريكية. كان ممثلي اتحادات العمال في هذه المهمة من أستراليا وبريطانيا والنرويج والتي يمثلون شركات عملت في الخليج أيضاً، وقد شاهدوا بأعينهم ظروف عمل بالكاد تخيل وجود مثلها في الدول النامية. ووجدوا أن نفس أصحاب العمل الذين يتفاوضون مع النقابات في جزء من العالم يمكن أن يكونوا ضد النقابات في الجزء الآخر من العالم.

إتحاد العمال (OMU) متفاعل جداً بأن الوضع سيتحول لصالحه. وقد سميت جهود التنظيم لهذا الإتحاد من قبل إحدى النقابات وهي نقابة الموظفين البحريين الأمريكيين "بأنها" أكبر معركة تنظيم بحري منذ الخمسينات.

وفي نفس الوقت فقد نما وتطور للتضامن الدولي مع حملة خليج الولايات المتحدة. النقابات وأعضاؤها الذين يعملون مع نفس الشركات في مكان آخر في العالم تعهدوا بالالتزام بالقيام بحملة تتعلق بحقوق الإنسان في خليج الولايات المتحدة. ويعتقدون انه ببساطة فإن صاحب العمل في أمريكا يجب عليه الجلوس للتفاوض مع العمال في أمريكا كما يفعلون في أماكن أخرى من العالم. بيرجر بيدرسون مساعد سكرتير قسم الملاحين لدى ITF علق على ذلك بقوله "هذه قضية حقوق إنسان بكل وضوح".

يتكون اتحاد البحارة لما وراء البحار من خمسة اتحادات بحرية أمريكية هي: موظفو البحرية الأمريكية (AMO) وجمعية المهندسين المستفيدين البحريين (MEBA) والمنظمة الدولية لربان السفن والمراقبين والطيارين (MM&P) واتحاد الملاحين الدولي (SIU) (والذي يضم الآن الاتحاد الوطني للبحارة).

"عن النقل الدولي رقم ٧، كانون أول ٢٠٠١"

حظر العمل القسري

الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية

الغاء العمالة الإلزامية أو القسرية ، الاتفاقية رقم (١٠٥) (١٩٥٧).
تحرّم استخدام العمالة القسرية، كوسيلة من وسائل الإكراه السياسي أو التعليم ، مثل القرارات ضد التعبير الحر عن الآراء السياسية ، أو الأيدولوجية كوسيلة لتعبئة أو تنظيم عمل أو كعقاب على مشاركة في إضراب أو كوسيلة من وسائل التمييز .

يقدر عدد الذين يعيشون في ظل ظروف من العبودية حول العالم بحوالي (٢٧) مليون شخص هذه الايام.لا يستلمون اية رواتب ويقعون دائما تحت التهديد بالعنف والاذى. والكثير منهم اطفال.

العمل القسري ، الاتفاقية رقم (٢٩) (١٩٣٠)
تحرّم جميع اشكال العمل الاجبارى او القسري، باستثناء الخدمة العسكرية او لقضاء مدة حكم ، او في احوال الطوارئ مثل الحرب والحرائق او الزلازل.
يجب ان يتم الغاء العمالة الإلزامية او القسرية لنقل اشخاص، او بضائع، مثل العمال الذين يعملون عتالين وذلك في اقصر وقت ممكن ، بناء على المادة رقم (١٨) من الاتفاقية رقم (٢٩).

منظمة العمل الدولية تطلب اتخاذ عقوبات ضد بورما

في نوفمبر ٢٠٠٠ طلبت منظمة العمل الدولية من الحكومات اتخاذ عقوبات ضد بورما. وقد اتهمت منظمة العمل الدولية النظام العسكري في بورما " بجرائم ضد الانسانية " بسبب استخدامها المنظم للعمالة القسرية. وقد كانت المرة الاولى التى تقدم فيها منظمة العمل الدولية على اتخاذ مثل هذا الاجراء.

وقد لعب ال (ITF) دورا في اتخاذ هذا القرار عن طريق منظمة العمل الدولية، وبدعم من كافة حركات نقابات العمال الدولية، مع المطالبة باتخاذ عقوبات اقتصادية. وتقول النقابات انه من غير الممكن التعامل مع بورما دون الاشتراك في جريمة ظلم الناس البرينيين.

حوالي مليونين من الرجال والنساء والاطفال والكبار أجبروا على العمل في القوات العسكرية البورمية. وقاموا بشق الطرق والسكك الحديدية والسدود ومعسكرات الجيش , وعملوا كخدم وحراس لضباط الجيش، أو قاموا بحفر الخنادق وقطع الاشجار وزراعة الأرض التي استولى عليها الضباط. العتالة كانت عملا مخيفا. فقد أجبر الحمالون على حمل أحمال ثقيلة، والسير بها من خلال التلال، وفي الغالب يسيرون في المقدمة لاكتشاف الألغام الأرضية. وقد صادقت بورما على الاتفاقية رقم (٨٧)، الخاصة بحرية التنظيم، وعلى الاتفاقية (٢٩)، الخاصة بالعمالة القسرية . ولكنها تجاهلتها. اتحاد نقابات العمال في بورما محظور، كما ان اثنين من قادته هما يو كين كياو، و يوميو ايونج اعتقلوا لمدة (١٧) سنة، ومنعوا للأبد من ممارسة النشاطات النقابية. اتحاد نقابات العمال في بورما يعمل من المنفى في تايلاند، كما هو الحال بالنسبة لنقابته البحارة عضو ال (ITF).

قبل أن يتم إعطاؤهم تصريح للعمل خارج بورما يقوم الملاحون بالتوقيع على عقود يتعهدون فيها بعدم الاتصال مع ال (ITF). جيمس ماككولي وملاحو AB من كندا، الذين يعملون على ظهر الباخرة شيب جلوبال مارينر عضو الاتحاد الدولي لعمال النقل، يتحدث عن اعجابه بالملاحين من بورما. " لقد قال بأنهم قامو باتخاذ موقف في مواجهة المحنة الشديدة والقوية، واضاف بأنه لا يوجد لهم اية حقوق مهما كانت. بالنسبة لي فالأسوأ هو أن أفقد وظيفتي ولكن هؤلاء الافراد يفقدون حياتهم". وانا سعيد لأدعوهم "بالاخوة".

اتحاد نقابات العمال في بورما : الموقع الإلكتروني هو www.tradeunions-burma.org

عمالة الأطفال

الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية

إنهاء عمالة الأطفال ليس بالأمر السهل ، سحب الأطفال ولتهاء خدماتهم من العمل يحتاج الى وقت وجهد وموارد ، اذا ما لريد ان لاينتهى الاطفال الى أسوأ الاوضاع ورميهم في الشوارع . أجور عادلة للبالغين يمكن ان تقلل حاجة العائلات الفقيرة لارسال اطفالها للعمل . البرنامج الدولي في منظمة العمل الدولية حول الحد من ظاهرة عمالة الاطفال يحاول ايجاد البدائل الفعالة لعمالة الاطفال .

عمالة الاطفال موجودة في مختلف قطاعات النقل . في اندونيسيا على سبيل المثال ، يتم تشغيل الاطفال التي تتراوح أعمارهم ما بين ١٢-١٤ كمرافقين على الباصات الصغيرة لنقل الركاب . يعرفون على الجهة التي تذهب اليها الباصات ويجمعون الاجور وهم صغار السن بما فيه الكفاية للجلوس على العتبات خلف الابواب كما يعمل الاطفال على ملصات صيد الاسماك بعيدا عن الشواطئ . وفي الفلبين في منتصف التسعينات ازداد عدد الاطفال الذين تبلغ اعمارهم العاشرة والذين تم احضارهم الى ميناء دابيتان لتفريغ لكياس الاسمنت التي يبلغ وزنها اكثر من ١٠٠ باوند .

هل يوجد اطفال يعملون في قطاع النقل في بلدكم؟ ماذا تستطيع نقابتكم العمل لمساندتهم؟

لمعلومات إضافية

" الأطفال في العمل: " كتاب حول عمالة الأطفال لعمال الخدمات العامة" الاتحاد الدولي للخدمات .

هنالك وجهات نظر مختلفة لنقابات العمال حول وجوبية حظر عمالة الأطفال بالكامل أم حظر النماذج السيئة منها . البعض يقول ان جميع عمالة الاطفال يجب ان يتم حظرها ، لانها مخالفة لحقوق الإنسان الخاصة بالأطفال ، وتجعلهم يعانون ويفقدون الثمن ويقومون بتقليص فرص العمل للبالغين وبالتالي حرمان البالغين من دخل هام لهم . وآخرين يعتقدون بأن بعض الاطفال بحاجة للعمل ، من الناحية الواقعية ، من اجل اعالة انفسهم ، ومن اجل ذلك فإن القضية بالنسبة لهؤلاء هي كوفية معاملتهم وكيفية حماية حقوقهم الانسانية والتي تعتبر الأمر الأهم .

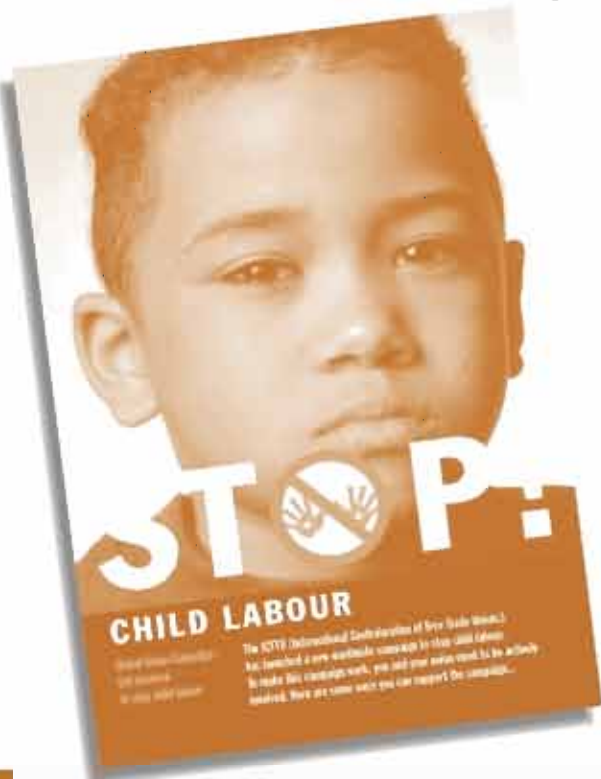
كما ان بعض نقابات العمال مهتمة بأنه يمكن استخدام عمالة الأطفال من قبل بلد معين كوسيلة من وسائل الحماية للمحافظة على صناعة البضائع والخدمات للبلد ، وبشكل خاص من أجل حماية التجارة للدول القوية ضد التجارة الرخيصة للدول الأقل قوة وذلك باستعمال عمالة الأطفال الأقل كلفة .

اتفاقية الامم المتحدة حول حقوق الطفل (١٩٨٩): تنص على انه يجب حماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي ، ومن القيام بأي عمل يمكن ان يشكل خطورة ، او يتعارض مع تعليم الأطفال ، او يكون مؤذيا لصحتهم ، او جسمهم ، او عقلم ، او معنوياتهم ، او تمييزهم الاجتماعية . الاطفال لهم نفس الحقوق التي يتمتع بها البالغين بالنسبة لحرية التنظي .

الحد الأدنى لسن العمل الاتفاقية رقم (١٣٨) (١٩٧٣)

تنص على انه يجب ان يكون لدى الحكومات سياسة وطنية لضمان الغاء عمالة الاطفال ، وفي معظم المناسبات فان لقل الأعمار للعمل يجب ان لا يقل عن ١٥ أو ١٤ سنة في الدول الأقل تطورا . هنالك اثنى عشر مرتفع يمكن ان يكون وهو ١٨ سنة للاعمال للخطرة .

أسوأ النماذج لعمالة الاطفال ، الاتفاقية رقم ١٨٢ (١٩٩٩) . توضح الخطوات الاولى التي يجب اتخاذها للقضاء على أسوأ النماذج لعمالة الطفل كالعبودية ، والرق ، والعمالة للمرهونة ، وللمتجارة بالشرف ، والاباحية ، وتجارة المخدرات ، والنشاطات الاجرامية الاخرى ، واية اعمال أخرى يمكن ان تؤذي صحة الاطفال ، او سلامتهم ، او معنوياتهم . وتم تعريف الطفل على انه من كان عمره أقل من (١٨) سنة . يجب على الحكومات ان تضع قائمة تفصيلية بأسوأ النماذج لعمالة الاطفال في بلدها وتضع برنامج للقضاء عليها بأسرع ما يمكن .



نهاية التمييز

الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية

"جميع الناس ولدوا أحرار ومتساويين في الحقوق والكرامة"

إعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق
الإنسان، المادة ١

مساواة الفرص والمعاملة. في كل دولة يجب أن يكون هناك هيئة وطنية لتنفيذ المساواة بحقوق المرأة مطروحة في الاتفاقية التابعة للأمم المتحدة على التخليص من كافة أشكال التمييز ضد نساء (١٩٨١). تقول المادة ١١ أنه يجب أن يكون لدى العاملات نفس الفرص للترقية، التدريب، الأمان الوظيفي، الدفع، المزايا عند المرض والإجازة المدفوعة. لا يمكن أن تُطرد أي امرأة لكونها حامل أو متزوجة. يجب أن تكون ظروف العمل للسيدات الحوامل آمنة وصحية.

الاتفاق الدولي للأمم المتحدة حول الحقوق الاجتماعية والثقافية والاقتصادية (١٩٧٦)

يتطرق أيضاً إلى "الأجر المتساوي عند القيام بعمل ذو نفس القيمة بدون أي اختلاف، بوجه خاص للنساء اللواتي يعملن في ظروف عمل ويحصلن على ميزات أقل من الرجال الذين يقومون بنفس العمل. (المادة ٧)

التمييز ضد النساء مناقش بشكل أكبر في كتيب "النساء تنقل العالم" للـITF.

المكافأة المتساوية، اتفاقية رقم ١٠٠ (١٩٥١)، تقول أن الرجال والنساء يجب أن يحصلوا على أجور متساوية عند القيام بعمل ذو نفس القيمة. هذا يعني طلب نفس الأجور الأساسية أو المراتب وكافة الذفعات الأخرى، سواء كان مباشراً أو غير مباشر. لمعرفة سواء كان العمل ذو قيمة متساوية، يجب أن يكون هناك تقييم موضوعي للعمل، بدون أي تمييز على أساس الجنس.

التمييز (الوظيفة و المهنة)، اتفاقية رقم ١١١ (١٩٥٨)، تتطلب من كل حكومة للحصول على سياسة وطنية لإزالة، في الوظيفة والمهنة، كل أشكال التمييز في الوظيفة أو المهنة على أساس الجنس، للون، الدين، الرأي العنصري، الانتزاع الوطني أو الأصل الاجتماعي. ينبغي أن تغطي السياسة المدخل للتشغيل، التدريب وظروف العمل. يجب أن تمرر الحكومات القوانين وتنظم البرامج التربوية لتعزيز

"جعل الحياة في البحر أكثر احتمالا"

دراسة صادرة عن مجموعة من النساء للعضوات في نقابة موظفي الملاحة للبحرية في المملكة المتحدة (النقابة الوطنية لموظفي لملاحة والبحرية والنقل على السفن) (NUMAST)، وجدت أن أكثر من مسمين في المائة عانين من التحرش الجنسي بطريقة أو بأخرى. ويقول المسؤول التنفيذي مارك ديكنسون في (NUMAST): "لقد ذهلبا من نتائج الدراسة" وبذلك فإن النقابة الوطنية لموظفي الملاحة والبحرية والنقل على السفن NUMAST واتحاد النقابات RMT في المملكة المتحدة (النقابة الوطنية لعمال السكك والبحرية والنقل)، وغرفة الشحن يعملون جنباً إلى جنب من أجل تطوير تعليمات وإرشادات تتعلق بالتحرش والاستفزازات، ومواد التدريب. نرغب بضمان الحصول على التزام فعلي وحقيقي من أجل جعل الحياة في البحر أكثر احتمالاً وقبولاً لجميع الملاحين على سفن المملكة المتحدة بغض النظر عن العرق والثقافة والدين والعمر والجنس.



مرض الايدز HIV وعمال النقل

HIV هو الفيروس الذي يتسبب في مرض الايدز، يصل بشكل فعلى الى كل مجتمع ومنطقة عمل، والى كل زاوية في هذا البلد. للثمن في المصطلح الانساني غير قابل للقياس. الايدز يسرق منا معظم قادتنا الموهوبين. انه يضعف تضامننا لأنه يفتت الخوف غير الضروري والضرر والاذى والريبة في اماكن عملنا.

هذا الاقتباس، عن جون سويني، رئيس اتحاد عمال الولايات المتحدة AFL-CIO والذي يوضح حقيقة ان HIV الايدز هو مشكلة عالمية، يجب على حركة نقابات العمال الدولية مواجهتها. لما بالنسبة لـ (ITF) فيعتبر هذا أمرا مهما لأن العديد من عماله يعملون في وظائف ذات خطورة عالية ناتجة عن غيابهم الطويل والمتكرر عن لوطاتهم.

HIV/الايدز يعتبر هاما لنقابات العمال نتيجة للمعاملة غير العادلة التي يواجهها اعضاؤها. في العديد من البلدان يعيش العمال مع مرض، HIV/الايدز لو أنهم يفكرون انه يمكن أن يقعوا تحت أخطاره، يولجهم التمييز، والفصل التعسفي، والكشف المسبق الذي يتم قبل التشغيل، دون موافقة مسبقة وحتى ولو كان هذا غير قانوني. برلمج للتأمين أو الضمان الاجتماعي غير المناسب تكرر على ملايين العمال الحصول على العناية المناسبة والصحية في جميع البلدان، يجب ان تكون النقابات حريصة ومدركة للحقوق الانسانية والعمالية التي تتضمن الاصابة بمرض HIV/الايدز.

في مؤتمر الاتحاد الدولي لعمال النقل عام ١٩٩٤ صدر قرار طالب فيه الأعضاء المشاركة في مساعدة حملة معلومات حول مرض الايدز، ودعاهم لاتخاذ الاجراءات والوسائل اللازمة من أجل مساعدة الافراد الذين يحملون HIV على مواجهة التفرقة والتمييز. كما دعت الحكومات الى استثمار أكبر في اتخاذ الاجراءات الوقائية والبحوث المتعلقة بذلك. وقد اصدر الاتحاد الدولي لعمال النقل مشروع بحث وتعليم يتعلق بعمال الطرق والسكك الحديدية في شرق افريقيا.

العديد من منتسبي الاتحاد الدولي لعمال النقل من جميع قطاعات النقل المختلفة اتخذوا لجراءا حيال ذلك. وقد نجح البعض في مناقشة سياسات لماكن للعمل حول HIV الايدز، لو أنهم وضعوا الشروط المتعلقة بـ HIV الايدز في اتفاقيات للمفاوضات الجماعية. وقد ناقشت مجموعتان من الملاحين البريطانيين مع وكالة الشحن البريطانية موضوع "تعليمات الى شركات الشحن حول مرض HIV الايدز" والذي يقول فيه ان الموظفين الذين يعانون من HIV يستطيعون بشكل كامل العمل بصورة اعتيادية.

وقد اصدرت منظمة العمل الدولية قانونا حول الممارسات المتعلقة بـ HIV في أماكن العمل. للقانون يوضح التعليمات والارشادات حول تطوير سياسات لماكن العمل وكيفية معاملة HIV الايدز في اتفاقيات المفاوضات الجماعية. انها تغطي حقوق ومسؤوليات الحكومات واصحاب العمل والعمال وهيئاتهم. كما انها تغطي حماية ووقاية وتعليم وتدريب المدراء وممثلي العمال والافراد المسؤولين عن الصحة والسلامة.

يمكن لنقابات النقل ان تستجيب لمرض HIV الايدز عن طريق :

- تطوير سياسات نقابات العمال وأماكن العمل.
- تنظيم تدريب قادة ومدراء نقابات العمال.
- تدريب العمال وعائلاتهم.
- إيقاف التفرقة والتمييز والظلم والاذى وتهميش الافراد الذين يحملون HIV الايجابي.
- اظهار التضامن مع منظمات الافراد الذين يحملون HIV الايجابي وتقديم المساعدة الحقيقية للعناية بهم.
- مساعدة النشاطات والمبادرات الوقائية للمجتمع.
- يجب ان تعترف الحكومات بالمشكلة وخاصة في البلدان التي تعاني من مشكل في HIV/الايدز والتي لم تعترف بها بشكل رسمي.

المصادر:

www.ilo.org/aids قانون منظمة العمل الدولية حول الممارسات التي تتعلق بـ HIV/الايدز، وعالم الأعمال.

www.unaids.org : الامم المتحدة والايدز

www.brita-irfa.org : استجابة العمل للايدز واستجابة العمال للايدز.

الحقوق الرئيسية الأخرى

بالإضافة إلى الاتفاقيات " الأساسية " فإنه يوجد لدى منظمة العمل الدولية لآليات أخرى هامة والتي تطبق أو يجب تطبيقها على العمال حول العالم. كما أن هناك حقوقا منصوصة في إعلانات الأمم المتحدة (انظر القسم ٢). ألداه بعض من هذه الحقوق الرئيسية الأخرى.

مكان عمل سليم وصحي

أصحاب العمل مسئولون عن ضمان سلامة وصحة أماكن العمل. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٥٥) حول السلامة والصحة المهنية (١٩٨١) واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٧٤) حول منع الحوادث الرئيسية (١٩٩٣) هي من بين العديد من المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تتعامل مع هذه المشكلة. وقد تم للتأكيد على نفس الحقوق في الاتفاقية الدولية للأمم المتحدة التي تتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٧٦) المادة ٧.

أوقات العمل المناسبة

جميع العمال لديهم الحق في الاستراحة والاستجمام والحدود المناسبة والمعقولة لساعات العمل والعطل الدورية المدفوعة الأجر بالإضافة إلى أجور الأعياد الرسمية. وذلك بناء على الاتفاقية الدولية للأمم المتحدة التي تتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٧٦)، المادة ٧.

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٤٧) التي تتعلق بأسبوع العمل ذي الأربعين ساعة (١٩٣٥). حددت ساعات العمل القياسية بـ ٤٠ ساعة أسبوعيا. ساعات العمل الإضافية هي التي تزيد عن ساعات العمل القانونية أو الشرعية والتي يجب تحديدها وأن تكون طوعية. إذا كان العمل الإضافي إجباري فإنه يخالف الاتفاقية الأساسية لمنظمة العمل الدولية رقم (٢٩) حول العمل القسري.

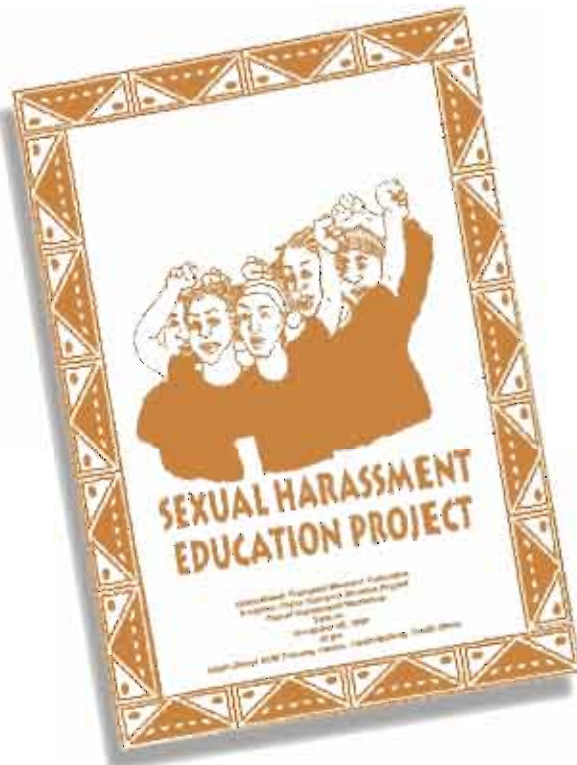
ساعات العمل الطويلة تؤثر على كثير من العمال على مستوى العالم، بمن فيهم عمال النقل. تم تخفيض أعداد الأيدي العاملة في أماكن العمل، لدرجة أنه لا يوجد عامل إضافي لتغطية النقص الناتج عن مرض أي عامل أو الإصابات الميكانيكية. في البحر، ساعات العمل من ١٢ إلى ١٥ ساعة يوميا مع لوقات استراحة يتم أخذها كل ساعتين أو ثلاث ساعات. الأطقم الجوية لديها مشاكل خاصة تتعلق بتقاطع أوقات العمل المتكررة. يرجى النظر إلى الصفحة ٤٨ المتعلقة بالحملة العالمية لـ ITF (الإعياء يقتل) لسانقي النقل على الطرق البرية.

التحرر من الإساءة الجسدية واللفظية والتحرش الجنسي.

كل واحد لديه الحق في العيش بكرامة، والتحرر من المعاملة الوحشية وغير الإنسانية والمهينة، وذلك بناء على الإعلان العالمي للأمم المتحدة حول حقوق الإنسان (١٩٤٨) المادة ٥. يجب اعتبار التحرش الجنسي على أنه مضايقة بالإضافة إلى أنه تحرش. الانتهاكات التي يتعرض لها عمال النقل العام هي مشكلة متزايدة. يقوم ITF بحملة " عدم التجاوز في الجو " والتي يتم وصفها باستقاضة في كتيب " ITF " عولمة التضامن ". النقل داخل المدن هو قطاع آخر مكشوف. وبسبب قلة التمويل في بلدان كثيرة فإن الخدمات تتدنّى ويتعرض الركاب لخيبة أمل كبيرة. يتعرض عمال نقل كثر للخطر لأنهم يتعاملون بالأموال والشكاوي، ويعملون لوحدهم لأوقات متأخرة.

الحقوق المتساوية للعامل (الذين يعملون وقتا جزئيا)

العمال (الذين يعملون وقتا جزئيا) لهم الحق مثل العمال الذين يعملون وقتا كاملا. وهذا ينطبق على نقاباتهم وحقوق المفاوضات الجماعية وصحتهم وحقوقهم في السلامة وحقوق توظيفهم. يجب أن لا يتم دفع رواتب لهم أقل نسبيا من الرواتب التي تدفع للعمال الذين يعملون وقتا كاملا. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٧٥) حول عمال الوقت الجزئي (١٩٩٤).





“ تقول منظمة العمل الدولية إن أوامر العودة للعمل، وطلبات العمل، وتوظيف عمال بهدف كسر الإضراب في أي من الخدمات التي لم تصنف بأنها ضرورية ”مخالفة شديدة لحرية المنظمات“.

” يجب أن لا يقتصر الحق بالإضراب على النزاعات الصناعية..... وأنه لا بد أن يكون باستطاعة العمال ومنظماتهم التعبير.... عن عدم رضاهم فيما يتعلق بالأمور الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على مصالح أعضائهم“. الحظر العام على إضرابات التضامن يمكن أن يؤدي إلى سوء الاستعمال ويجب أن يكون باستطاعة العمال اتخاذ مثل ذلك الإجراء مع التأكد بأن مثل ذلك الإضراب الذي يمتدونه هو قانوني بحد ذاته.“

حق الإضراب

جميع العمال لهم " الحق في الإضراب، مع الأخذ بعين الاعتبار أنه يجب أن يتوافق هذا الحق مع القوانين الخاصة بالدولة المعنية". حسب الاتفاقية الدولية للأمم المتحدة والحقوق الاجتماعية والثقافية (١٩٧٦) المادة ٨.

ليس هناك اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية تذكر بشكل محدد بأن للعمال الحق في الإضراب. وعلى أية حال، فإن لجنة الحريات المنبثقة عن منظمة العمل الدولية قامت بإصدار بعض التعليمات الهامة على مر السنين والتي تجعل ذلك الحق موجوداً، بالرغم من وجود بعض القيود المحدودة جداً على ممارسة هذا الحق، والتي يسمح بها القانون.

وقد ذكرت اللجنة أنه يمكن منع الإضراب فقط في حال قيام الموظفين الحكوميين الذين يقدمون خدمة عامة، (على سبيل المثال القوات المسلحة)، أو عندما يقوم العمال بتقديم الخدمات الضرورية والتي يمكن بتوقفها تعريض الحياة للخطر. قائمة الخدمات الضرورية قصيرة وهي: المستشفيات، وتزويد الكهرباء والماء، وخدمات للتلفون، والمراقبة الجوية.

لجنة الحريات المنبثقة عن منظمة العمل الدولية ذكرت عام ١٩٨٥ أنه يجب عدم اعتبار النقل من الخدمات الضرورية: "ومع أنه تم الاعتراف أن توقف مثل تلك الخدمات أو تدني الخدمة فيها مثل شركات النقلات والسكك الحديدية والاتصالات التلفزيونية أو الكهرباء يمكن أن يربك الحياة للعادية للمجتمع، فإنه من الصعوبة القول بأن توقف مثل تلك الخدمات يمكن أن يتسبب في حالة طوارئ وطنية." وذكرت لجنة الحريات أنه يمكن القول بشكل قانوني بأنه يجب المحافظة على الحد الأدنى من الخدمة خلال وجود نزاع. وعلى أية حال، فإن مثل ذلك المستوى يجب الاتفاق عليه بين أطراف النزاع. وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق، فإن هذا المستوى يجب أن يتم وضعه من قبل هيئة مستقلة، وليست وزارة حكومية.



حقوق عمال النقل

اي قطاع اخر . وهناك ايضا اتفاقيات محددة لعمال ال مرفأ وعمال النقل البري.

ولا توجد هنالك اتفاقية خاصة لعمال السكك وعمال النقل الجوي ، حيث يندرج هؤلاء العمال تحت محور الاتفاقيات العامة لمنظمة العمل الدولية.

تتطبق المعايير الاساسية لمنظمة العمل الدولية على عمال النقل كما تنطبق على باقي العمال الاخرين. وكذلك تنطبق المعايير العامة لمنظمة العمل الدولية المتعلقة ببند وظروف العمل والواردة في عدة اتفاقيات والتي يصعب ادراجها او ذكرها هنا لكثرتها.

ولمنظمة العمل الدولية اتفاقيات وتوصيات تنطبق على صناعات محددة ، واغلبها يتركز في قطاع النقل والشحن البحري اكثر من

الحقوق النقابية لعمال النقل تحت الهجوم

إن معايير العمل الدولية تتصف بالوضوح ، بان لعمال النقل نفس الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها العمال في القطاعات الصناعية الأخرى. فلم الحق في منظمات حرة، ولهم الحرية في اتخاذ إجراءات صناعية.

يستثنى من ذلك المراقبون الجويون الذين لا يتمتعون بنفس الحقوق، حيث يندرجوا حسب تصنيف منظمة العمل الدولية تحت مقدمو الخدمات الضرورية، وبالتالي فإنه لا يسمح لهم باتخاذ إجراء صناعي. وتعرف الخدمة الضرورية أو الرئيسية حسب منظمة العمل الدولية بأنها الخدمة التي في حال انقطاعها يمكن أن تشكل تهديدا على الحياة والسلامة أو الصحة الشخصية. ويتضح من هذا ان خدمات النقل باستثناء المراقبين الجويين لا تقع ضمن فئة الخدمات الرئيسية.

ولكن يبدو أن الحكومات لا زالت تصنف الأشكال المتعددة من النقل (البري والبحري والجوي والسكك) باعتبارها "خدمات ضرورية"، لتفرض بالتالي عليها عدة قيود تتعلق بالنشاط النقابي، تتراوح ما بين حظر الكامل، إلى تأجيل أعمال الإضراب، أو الحصول على الحد الأدنى من الخدمة في حال النزاع. وهناك عدة أمثلة حول ذلك في المسح السنوي للاتحاد الدولي للنقابات الحرة لعام ٢٠٠١ حول انتهاكات الحقوق النقابية:

- في اثيوبيا: وحسب القانون يشمل تعريف "الخدمات الضرورية" كلا من النقل الجوي والسكك والحافلات. في الدومينيك تعتبر خدمات الموانئ ضرورية، في بلغاريا تعتبر السكك خدمات ضرورية. وتطلق كلا من غينيا وموزمبيق وبنما وتايلاند وفيتنام على كامل قطاع النقل اسم "ضرورية".
- في العاصمة الغلبنية ماتيللا: منعت الحكومة اضرابا لعمال نقل السكك الخفيفة وفصلت ٩٠٠ عامل. بالرغم من أن قرار المحكمة اعتبر هذا النوع من النقل العام غير مصنف على أنه "ضروري".
- في صربيا: تم صرف ١٢ عضو نقابي من الخدمة بعد اضراب كانون اول ٢٠٠٠ في شركة نيس للنقل السريع. وفي هذه الدولة تطول قائمة الخدمات الضرورية بحيث أنها تشمل ٦٠ بالمئة من العمال .
- في سويسرا: اشتمل قانون عام ١٩٢٧ على اعتبار عمال السكك بانهم عمال حكوميين ويحظر عليهم الاضراب. وبعد تعديل القانون في شهر كانون ثاني عام ٢٠٠١ فإنه لم يعد ينظر لهم كعمال حكوميين، ورفع عنهم حظر الاضراب على الرغم من وجود بعض القيود في اتفاقياتهم الجماعية.
- في كيوبيك الكندية: حق الإضراب له محددات كثيرة بسبب التعريفات الواسعة جدا للخدمات الضرورية. ففي شهر تشرين ثاني عام ٢٠٠٠ أمرت سلطات كيوبيك سائقي الشاحنات في مونتريال بالعودة للعمل بعد قيامهم باضراب للمطالبة بالاعتراف بنقابتهم وحققهم بالمفاوضة الجماعية. وبحسب ستوارت هوارد الأمين العام المساعد للاتحاد الدولي لعمال النقل "فإنه ينتاب الحكومات قلق، وتتصرف بشكل سلطوي تجاه المطالب الشرعية لعمال النقل"، وقررت منظمة العمل الدولية أنه باستثناء المراقبين الجويين فإن النقل لا يعد خدمة ضرورية، وتعتبر المنظمة أوامر العودة للعمل في قطاع النقل انتهاكا واضحا للحقوق النقابية، وتطبيق قواعد الحد الأدنى للخدمة أيضا معرفه بشكل دقيق.

العبودية في القرن الحادي والعشرين

"إن حياة آلاف الملاحين في البحر هي نوع من الاستعباد الحديث و مكان عملهم هو سفينة الاستعباد " وفي شهر آذار من سنة ٢٠٠١ قامت اللجنة العالمية للسفن " و هي لجنة خاصة شكلت من الخبراء للبحث في سلامة السفن " بنشر تقرير لاذع بعنوان " السفن ، العبيد ، المناهضة " قالت فيه إن عشرات الألوف من الملاحين يعاملون كعبيد و يعيشون حالة من الخوف بأن يقدفوا من فوق سطح السفينة إذا تدمروا . يعمل ١٠ % - ١٥ % من الملاحون في السفن حول العالم بأحوال غير آمنة مقابل أجور بسيطة أو بدون أجور و هم معرضون للمجاعة ، الاغتصاب و الضرب .

صرحت اللجنة ، التي ترأسها وزير المواصلات الأسترالي السابق بيتر موريس ، أنه يسمح بتشغيل سفن ذات مواصفات غير قياسية بسبب " الستار الحديدي من السرعة المضروب على ملكية السفن ، و للدعم من الشاحنين الذين يبحثون عن أجور شحن منخفضة بدلا من النفقات المرتفعة لمشغلي السفن العالية الجودة .

لتقرير كامل عن تقرير اللجنة العالمية للسفن ارجع للموقع : www.icons.org.au/images/ICONS-fullreport.pdf

وستحل هذه القائمة مكان العديد من الاتفاقيات و التوصيات من خلال الحصول على إطار شامل موحد . ومن المتأمل أن تكون الوثائق الجديدة جاهزة للتصديق في سنة ٢٠٠٥ .

أطلقت منظمة العمل الدولية البرنامج العلمي لتطوير العمل المناسب في الصناعة البحرية ، كجزء من برنامجها " للعمل المناسب " . وهذا سيوفر " للفرص للرجال و للنساء للحصول على عمل مناسب و مئمر في ظروف من الحرية و المساواة و الأمن و كرامة الإنسان " وسيتم تطبيقها بالتعاون ما بين الـ (ITF) واتحاد السفن العالمي .

حتى قبل أن يتم قبول القائمة الجديدة لحقوق الملاحين ، فقد كان للملاحين حقوق كثيرة وفقا لما يفوق ٦٠ اتفاقية و توصية لمنظمة العمل الدولية . غطت هذه المعايير نطاق واسع جدا من قضايا الملاحين المؤثرة . أدناه بعض الأمور الأكثر أهمية . و تنطبق هذه المعايير على كل العمال في ظهر السفن ، شاملا أطقم الخدمة الفندقية على المركب .

الحد الأدنى لمعايير العمل

الحد الأدنى لمعايير العمل المقبولة العالمية على السفن للتجارية موجودة في الاتفاقية رقم ١٤٧ لسنة (١٩٧٦) و المصادق عليها من قبل ٤٢ دولة ، والبروتوكول الخاص بها لسنة ١٩٩٦ و المزودة بملحق للتوصيات رقم ١٥٥ .

أقرت منظمة العمل الدولية أن البحارة يعملون في ظروف سيئة و قاسية . و في خلال العقد الأول لمنظمة العمل الدولية (١٩١٩-١٩٢٩) ، أقرت الاجتماعات أكثر من ربع المعايير المتعلقة بالقطاع البحري . وكان هذا التركيز جزئيا بسبب الفرق الشهير لمفينة التايتنك في سنة ١٩١٢ و خسارة ما يفوق ١٥٠٠ راكب و ملاح . حيث أصبحت السلامة في البحر حاجة ملحة في السنوات التي تلت ذلك ، ولذلك فإنه من البداية قامت منظمة العمل الدولية بالتعامل مع متطلبات الملاحة بشكل مختلف .

عقدت اجتماعات خاصة بالملاحة بشكل منتظم خلال مؤتمر منظمة العمل الدولية منذ سنة ١٩٢٠ ، وتم تبني ما يفوق الثلاثين اتفاقية وعشرين توصية خاصة بالقطاع البحري . وتم تغطية واسعة لحقوق الملاحين من ضمان اجتماعي إلى وسائل الرحلة ، وساعات العمل و عودة العمال إلى الوطن .

عقدت منظمة العمل الدولية مؤتمرات خاصة بالبحر ، خصصت بشكل كلي لحل قضايا البحارة . ويحضر هذه المؤتمرات مندوبين عن الحكومات ، أصحاب العمل ، ويمثل الاتحاد الدولي لعمال النقل بشكل جيد كممثل عن أعضائه .

قائمة الحقوق الجديدة

بسبب وجود الكثير من الاتفاقيات و التوصيات المتعلقة بالملاحين ، وافقت اللجنة البحرية المشتركة لمنظمة العمل الدولية في كانون الثاني لسنة ٢٠٠١ على إصدار قائمة جديدة لحقوق الملاحين .

تهدف الاتفاقية إلى تحسين فعالية وكفاءة وسلامة الملاحة وتعزيز الإجراءات والمستويات لحماية البيئة البحرية، بالإضافة لتحسين أوضاع الملاحين في مجال الصحة والسلامة وظروف العمل، والحقوق النقابية. تنطبق الاتفاقية على كافة السفن المستخدمة لأغراض تجارية. يجب على كل دولة ترفع علما أن تتبنى حدا أدنى لمعايير السلامة، والضمان الاجتماعي، والظروف المعيشية على ظهر السفينة. وتحدد الاتفاقية بشكل واضح ساعات العمل وعدد الأطقم من أجل ضمان سلامة الحياة على ظهر السفينة.

كما أنها تشير إلى الاتفاقيات الأخرى لمنظمة العمل الدولية حول أقل الأعمار، والفحوصات الطبية للطواقم، وبنود الاتفاقيات، وشهادات فحص الطاقم، والطعام، وتقديم المواد الغذائية على ظهر السفينة، ووسائل الراحة للأطقم، ومنع الحوادث المهنية، والتعويضات بسبب المرض وإصابات العمل، وإعادة الأفراد إلى أوطانهم بالإضافة إلى حرية التنظيم، والحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية. وربما السمات أو المظاهر الأكثر أهمية لهذه الاتفاقية تكمن في المادة (٤) والتي تعطي صلاحية شاملة لسلطات الميناء لحجز السفن التي لا تتقيد بالمعايير.

توظيف الملاحين وتحديد مكان عملهم تقول منظمة العمل الدولية " إن المشاكل الخطيرة تبقى في تأمين وتوظيف الملاحين وبشكل خاص من الدول النامية والتي يفر فيها الناس من أسوأ أشكال الفقر، وغالبا ما يصبحوا ضحية المشغلين عديمي الضمير. يلتحق هؤلاء بالعمل في البحر بأقل أو بدون أدنى معلومة عن شروط وظروف عملهم وخدماتهم أو حقوقهم التي يتمتعون بها"

الاتفاقية رقم ١٧٩ لسنة (١٩٩٦) تطلب من كل حكومة الإشراف والمراقبة المباشرة على جميع الوكالات في بلادها التي تعمل على توظيف وتعيين أماكن هؤلاء الملاحين. يجب ترخيص الوكالات الخاصة وتنظيمها. يجب عليها عدم تحميل الملاحين أية رسوم أو أتعاب للحصول على وظيفة، كما أنه يجب عليها أن لا تتدخل في حقوق نقابات العمال الخاصة بالملاحين. وقد تمت المصادقة على هذه الاتفاقية من قبل ستة بلدان فقط هي : فنلندا وإيرلندا والمغرب والنرويج والفلبين وروسيا الاتحادية، ولكن يتوقع الحصول على مصادقات من دول أخرى.

ساعات العمل وأفراد السفن

الاتفاقية رقم (١٨٠) لسنة (١٩٩٦)

تنص على أنه يجب أن لا يعمل الملاحين أكثر من ١٤ ساعة في أي فترة مدتها ٢٤ ساعة أو ٧٢ ساعة في فتره أسبوع. ويجب عليهم أن يحصلوا على استراحة لمدة ١٠ ساعات في أي فترة مدتها ٢٤ ساعة و ٧٧ ساعة في أي فترة مدتها ٧ أيام، ويجب أن يكون عدد الأفراد كافيا لجعل السفينة " تعمل بفعالية وسلامة وكفاءة من قبل طاقمها لتنفيذ هذه المهام". وتم المصادقة على هذه الاتفاقية في منتصف عام ٢٠٠١ من قبل أربع دول ويتوقع حصول الموافقة من آخرين في وقت قريب.

الإجازة السنوية مدفوعة الأجر

يستحق الملاحون الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ٣٠ يوما تقويميا على الأقل عن كل سنة خدمة. ولا يشمل هذا العطل العامة. ويجب أن يكون باستطاعة الملاحين استخدام إجازاتهم في المكان الذي تم التعاقد معهم فيه ومنحهم تكاليف السفر. وكل ذلك بناء على الاتفاقية رقم (١٤٦) لسنة (١٩٩٦) والتي تمت المصادقة عليها من قبل ١٣ دولة بما فيها البرازيل وفرنسا وكينيا وهولندا.

حقوق التوظيف:

مواصلة التوظيف (الملاحين) الاتفاقية رقم ١٤٥ لسنة (١٩٧٦)

وتنص على أن الدول التي لديها صناعة بحرية يجب أن تتخذ خطوات لتعزيز مواصلة العمل أو التوظيف المنتظم للملاحين المؤهلين. وقد صادقت سبعة عشر دولة على هذه الاتفاقية بما فيها البرازيل وإيطاليا وهولندا والنرويج وبولندا وإسبانيا.

بنود الاتفاقية (عقد التوظيف) الاتفاقية رقم (٢٢) لسنة (١٩٢٦)

توضح الطرق التي يتم فيها التوقيع على بنود الاتفاقيات وعقود التوظيف البحرية وشروط إنهاء الخدمات. وتوضح التفاصيل التي يجب أن تتضمنها المستندات والوثائق وقد تمت المصادقة عليها من قبل ٥٨ دولة.

الضمان الاجتماعي

الاتفاقية (التعديل رقم ١٦٥) لسنة (١٩٨٧)

توضح المستويات التي تتعلق بالنظام الشامل للضمان الاجتماعي للملاحين. وقد صادقت عليها دولتان فقط هما هنغاريا وإسبانيا.

منع الحوادث

هنالك العديد من المستويات التي تتعلق بالصحة والسلامة والتي تنطبق على السفن. وتتضمن الاتفاقية رقم (١٣٤) لسنة (١٩٧٠) والتي صادقت عليها (٢٧) دولة. وبموجب هذه الاتفاقية فإنه يجب على الحكومات أن تقوم بإصدار القوانين والتعليمات التي تتعلق بالمساعدة على الحد من الحوادث التي تتعلق بالعمل على ظهر السفينة.

المعايير العمالية والسلامة في البحر

بالإضافة إلى المستويات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، فقد أكدت الاتفاقية الصادرة عن الأمم المتحدة حول قانون البحار (Unclos) التي تم تبنيها عام ١٩٨٢ وأصبحت سارية المفعول في عام ١٩٩٤ على الحاجة لوجود مستويات عمالية جيدة من أجل ضمان السلامة في البحر، بالإضافة لذلك لاتفاقية حماية البيئة البحرية (المادة ٩٤). وتتص اتفاقية الأمم المتحدة حول قانون البحار (unclos) بأن تنفيذ المعايير المطلوبة يعتبر من واجبات الدول التي ترفع السفن علمها.

بالإضافة إلى ذلك ، يوجد هناك تعاون وثيق بين منظمة العمل الدولية وبين الهيئات الأخرى المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وهي المنظمة البحرية الدولية (IMO) حول المسائل المطروحة التي تؤثر على السلامة في البحر مثل تدريب الأطقم والمصادقة عليها بالإضافة إلى صحة الملاحين، وتتضمن سوء استعمال الكحوليات والمضايقة. والمنظمة البحرية الدولية (IMO) تعليمات تتعلق بمسؤوليات مالكي السفن الخاصة بالإصابات الشخصية أو وفاة الملاحين. (قرار المنظمة البحرية الدولية رقم أ.٩٣٠(٢٢)).

كما أن منظمة العمل الدولية (ILO) والمنظمة البحرية الدولية (IMO) تعملان جنباً إلى جنب مع منظمة للصحة العالمية (WHO) حول المسائل التي تتعلق بصحة الملاحين بما فيها (HIV/AIDS).

قوانين جديدة تتعلق بالملاحين المهجرين

من خلال خبرة ITF هنالك خمسة أطقم يهجرون كل شهر. أعضاء الأطقم يتركون في الموانئ حول العالم دون أن يدفع لهم أجر وبدون تموين. وهذا لا يشكل مفاجأة حيث أن مالكيها يرفعون أعلام الملائمة، تكال على أنهم أكبر متهمون ومجرمون وخصوصاً للذين يرفعون أعلاماً من بنما ومالطا وبليزا وهندوراس.

منظمة العمل البحرية (IMO) لديها تعليمات جديدة لمعالجة هذه المشكلة والتي أصبحت سارية المفعول اعتباراً من أول كانون الثاني (يناير) ٢٠٠٢ بموجب قرار المنظمة البحرية IMO أ.٩٣١(٢٢). وهذه تجعل مالكي السفن مسئولين مسؤولية قانونية عن مكافأة ودعم الأطقم لثناء وجودهم في بلد غريب أو أجنبي وإعادتهم إلى لوطنهم. يجب أن يكون لدى مالكو السفن ضمانات مالية كافية لتغطية مثل تلك التكاليف. وفي حال فشل مالكي السفن في مكافأة ودفع الأجور فإن على الدولة التي ترفع العلم أن تتخذ خطوات تجاه تلك المشكلة.



عمال الصيد

حقوق عمال النقل

القحوصات الطبية

يتمتع الملاحون على متن سفن الصيد بحقوق الفحص الطبي وذلك حسب نصوص اتفاقية رقم ١١٣ لعام ١٩٥٩ والتي صدقتها أكثر من ٢٩ دولة.

اقامة الطاقم

تقر اتفاقية رقم ١٢٦ لعام ١٩٦٦ بوجوب حصول عمال الصيد على الحماية اللازمة ضد الجو والبحر ويجب تهوية وتنفئة محل إقامتهم. وهناك بنود حول مناماتهم وغرفة الطعام والمطبخ ومرافق الغسل الصحية. وصدقت أكثر من ٢٢ دولة على هذه الاتفاقية وتشمل كلا من فرنسا وألمانيا والنرويج وبنما والاتحاد السوفيتي وسيراليون والمملكة المتحدة.

وكما هو الحال مع البحارة، فإن العمال على متن سفن الصيد يتمتعون بحقوق دولية وضعتها منظمة العمل الدولية. فبالإضافة إلى الحقوق المذكورة فيما يلي فإن هناك اتفاقيات حول التدريب المهني وبنودا حول اتفاقيات وعقد توظيف وشهادات لعمال الصيد.

العمر الأدنى

تقر اتفاقية رقم ١١٢ لعام ١٩٥٩ العمر الأدنى للبدا بالعمل على متن سفن الصيد التجارية بأنه ١٥ عام. وصدقت أكثر من ٢٩ دولة على هذه الاتفاقية وتشمل كلا من استراليا وليبيريا وموريتانيا والمكسيك والبيرو.

ادلة حول النهب لسفن الصيد

تبقى اغلب السفن التي تمارس الصيد غير القانوني في للبحار لمدة اشهر وذلك لسرقة وتدمير المخزون السمكي واستغلال الطاقم. واغلب طاقم هذه السفن يكون من الجنسية الفلبينية او الاندونيسية او من شمال او وسط افريقيا. وحسب للتقارير غير المصدقة فان المالك يبقي هؤلاء العمال في عرض البحر لمدة اشهر في السفرة للوحدة ويتنقلون خلالها من قارب الى اخر وخاصة عند اوصول للصيد الى المرفأ. وقد يتم تقييد اعضاء الطاقم باصفاذ لكي لا ينفذوا من السفينة عند رسوها في الميناء. ويجبر العمال على عمل ١٨ ساعة في اليوم ويتعرضون للضرب وحتى تلقى الأوساخ عليهم.

وعمل ال(IFF) مع منظمات حماية البيئة العالمية لتفادي الصيد غير القانوني حيث طالب الامم المسؤولة عن ذلك بإغلاق موانئها في وجه هذه اللبواخر واغلاق اسواقها التي تتداول الأسماك التي تم لصطيادها بشكل غير قانوني وإيقاف الشركات للمتاجرة في هذا الصيد من الاستمرار في هذا العمل.

لمزيد من المعلومات: يرجى قراءة "البحار المضطربة" وهي نشرة مشتركة بين الاتحاد الدولي لعمال النقل ومنظمة حماية البيئة وتتوفر على هيئة (PDF) للموقع الالكتروني للاتحاد الدولي لعمال النقل وهو www.iff.org.uk

إدانة أيسلندا بسبب منعها للاضرابات

في شهر أيار ٢٠٠١ اعتبرت الحكومة الايسلندية عدم قانونية إضراب ثلاث نقابات للصيد، وعليه اعتبر اي اضراب غير قانوني حتى نهاية عام ٢٠٠٣. وبعد ان فشل لرياب العمل في التفاوض خلال فترة الخلاف الطويلة ، اضرب العمال . وشكا الصيادون أجورهم المتدنية حسب أسعار السمك (حيث تحتسب الأجور كنسبة مئوية من الارباح) وعدم وجود تعويض في حالة الوفاة او الاصابة.

كان هذا للتدخل الرابع من قبل الحكومة الايسلندية في الاضرابات الشرعية للصيادين في مدة تراوحت سبع سنوات. وقامت الحكومة باجراءاتها دون اللجوء إلى أي تحكيم أو استشارة. وادينت هذه الاجراءات لانتهاكها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بحرية للتظيم من ال(ETF) و مؤتمر صيادو السمك ل(IFF).

ووقعت واحدة من الثلاث نقابات اتفاقا أوضحت فيه موقف النقابة. بينما اعترضت النقابتان الأخريان أمام منظمة العمل الدولية بمساعدة اتحاد النقابات الوطني والاتحاد الدولي لعمال النقل

عمال الرصيف

حقوق عمال النقل

حول بناء السفن التي تؤثر على عمل عمال الميناء ومن الاتفاقيات الهامة لسلامة وصحة عمال الميناء ما يلي:

الاتفاقية الدولية لسلامة الحاويات والاتفاقية الدولية لمنع التلوث الصادر عن السفن (ماربول) والقانون الدولي البحري حول البضائع الخطرة (IMDG). ويعتبر هذا القانون إلزامياً.

حماية وظائف عمال الرصيف

يعتبر عمل الرصيف من أهم المصادر للتوظيف، فعندما طرحت التكنولوجيا الحديثة للتعامل مع الشحنات، كانت هناك مخاوف حول الآثار الاجتماعية الناتجة عن خسارة الكثير من الوظائف. وعليه وحسب اتفاقية عمل الرصيف رقم ١٣٧ الصادرة عام ١٩٧٣ من قبل منظمة العمل الدولية، فإنه يجب امتلاك كل حكومة سياسة وطنية لتحسين توظيف عمال الرصيف. وصدقت أكثر من ٢٢ دولة على هذه الاتفاقية، وتمتلك عدة دول قوانين وطنية مخصصة لحماية وظائف للعمل في الرصيف.

وعلى الرغم من ذلك تحاول العديد من الحكومات وإرباب العمل اقتصاص للفرصة عن طريق إعادة صياغة هذه الاتفاقية وتشكيلها على نحو منطقي يسمح لهم بتوظيف عمال غير مهرة وغير مدربين. وفي عام ٢٠٠١ لاحظ عمال الموانئ في أوروبا أنهم تعرضوا لمثل هذا الاجراء عندما قامت اللجنة الأوروبية باصدار توجيهاتها الجديدة.

يعد العمل في الرصيف خطراً جدياً، وفي عام ١٩٢٩ صدرت اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية اعمال الرصيف ضد الحوادث التي يتعرضوا لها. ومنذ ذلك الحين وحتى الان صدرت اتفاقيتان حول هذا الموضوع.

اتفاقية الحماية ضد الحوادث لعمال الرصيف رقم ٣٢ لعام ١٩٣٢ : وتعتبر اتفاقية ثرية بالنسبة للتغيير للتكنولوجي الذي طرأ على كيفية التعامل مع الشحنات. ومع ذلك قامت أكثر من ٣٣ دولة بتصديقها.

اتفاقية الحماية والصحة الوظيفية لعمال الرصيف رقم ١٥٢ لعام ١٩٧٩ :

والتي تقر بنوداً مفصلة حول حماية العمل في الرصيف، وتلزم الحكومات باصدار قوانين لو تشريعات محلية لجعل الموانئ أكثر اماناً ومكان عمل صحي، وتغطي هذه الاتفاقية عدة امور مثل معدات وملابس الحماية للشخصية، والتفقد المستمر للدول والمداخل الامنة للسفن وكيفية التعامل مع المواد الخطيرة والزام لرباب العمل في التشارك في المعلومات والتدريب مع ممثلي العمال، وتعطي الحق للعمال بالإبلاغ عن أية مخاطر محتملة. وصدقت هذه الاتفاقية أكثر من ٢٠ دولة.

ولم تصدق أكثر من ٨٨ دولة تمتلك موانئ بحرية اي من هذه الاتفاقيات ويشمل ذلك كلا من الولايات المتحدة الأمريكية وجنوب افريقيا واستراليا واليابان واليونان وعمال الموانئ حقوق في الحصول على ظروف امنة في العمل وذلك حسب الاتفاقية الدولية لسلامة الارواح في البحر (سولاس) IMO، والتي تشمل على تعليمات

السجن ، السجن والمزيد من السجن

واجه خمسة من عمال الموانئ في شارلمستون عقوبة السجن بعد إدانتهم بتهمة إثارة الشغب عندما كانوا يحاولون الحفاظ على وظائفهم. والخمسة هم - كينيث جفرسون، بيتر واشنطن، ريكي سيمونز، جيمسون ليدجرتون و إيليجاه فورد - وهم أعضاء في نقابة (Longshoremen's) (ILA) . عضو للـ (ITF).

في كانون ثاني عام ٢٠٠٠ قام ١٥٠ عضواً من (ILA) غاليبيتهم من السود بالتظاهر لاحتجاجاً على التشغيل المفاجيء لعمال غير نقابيين لتفريغ شحنة دنماركية . وقام حوالي ٦٠٠ شرطي مقاومة شغب بمهاجمتهم بالهراوات والغاز المسيل للدموع.

بداية تم توجيه تهم الشعب البسيط للمتظاهرين. ولكن المدعي العام شارلي كوندون من جنوب كارولينا دعا الى " السجن ، السجن والمزيد من السجن " ورفع التهمة الى الشغب والتحريض على الشغب. واتهمت النقابات الأمريكية كوندون بالعنصرية لتلبية طموحه السياسي. وتلقى المتهمون دعماً واسعاً على المستوى المحلي والوطني . مدعوماً باستخدام اليوم العالمي للـ ITF . في تشرين ثاني ٢٠٠١ اسقطت القضية بسبب عدم وجود اسبقيات . واسقاط القضية ليس اعترافاً بالذنب. ولكن ذلك اعتبر انتصاراً هاماً لحقوق عمال الرصيف في أمريكا.

الاتحادات الأوروبية تقول "لا" للموائىء غير المتفقة مع المعايير

في ٢٥ أيلول عام ٢٠٠١ قامت اتحادات عمال الرصيف الأوروبية بإظهار غضبها بسبب الإتجاه القوي نحو الإصلاح الجزري لموائىء المنطقة ، وتطلعت النشاطات في هذا اليوم ما بين المناقشات الموسعة خلال ساعات الامتراحة للغذاء في الكفتيريا لساعتين دون توقف. وطلب المساعدة من أعضاء في الإتحاد الأوروبي. وشارك في ذلك أعضاء ال(ITF) في أوروبا بالإضافة الى النرويج والنقابات الأخرى غير التابعة لل (ITF).

وطرحت مسودة توجيهات للإتحاد الأوروبي حول إعادة تنظيم عمالة الرصيف، وإلغاء نظام تسجيل عمال الرصيف حسب اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم ١٣٧. ويسمح هذا النظام بتنفيذ أعمال المناولة في الموائىء من قبل عمال موائىء وبحارة غير مدربين كما أطلق عليهم المفوض الأوروبي للنقل لويولا بالاشيو " المناولين الخصوصيين" . وكانت ردة فعل نقابات عمال الرصيف قوية بسبب الخسارة الكبيرة للوظائف التي تتطلب مهارات عالية وتدهور معايير الموائىء، وخصوصا معايير الصحة والسلامة.

وشعرت النقابات بالمهانة بسبب عدم استشارتها. ورد الإتحاد الدولي لعمال النقل في هولندا وبلجيكا بقسوة على رسالة موظف رفيع المستوى في المفوضية الأوروبية حول النقل البحري التي زعم فيها عدم فهم النقابات للعرض والفكرة المطروحة المقدمة. وفي الواقع، طلب رأي النقابات فقط من خلال استمارة بدلا من الحوار الاجتماعي مع ال(ITF) و(ETF) كما كان متبعاً في الإتحاد الأوروبي.

وبعد التخلل القوي في المفوضية الأوروبية والحكومات الاعضاء في الإتحاد الأوروبي من قبل اتحاد عمال النقل الأوروبيين والإتحاد الدولي لعمال النقل (قسم عمال الرصيف) فقد أعلنت الحكومة البريطانية المسودة المطروحة، وطلب أعضاء في البرلمان الأوروبي إجراء تعديلات على المسودة المطروحة.

وعلى سكرتير عمال الرصيف في ال(ITF) كيمس مارجس "إننا لسنا ضد المنافسة ولكننا نشجب هذه العروض لأنها يمكن أن تعرض الموائىء الأوروبية للخطر. فإذا تم القبول بهذا القانون ، فإن الموائىء الجيدة ستضطر للإحتدار بمستواها.. وأفضل طريقة لخلق ميدان للمنافسة لكافة حكومات الإتحاد الأوروبي هي المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية"



السكك الحديدية

حقوق عمال النقل

يستلزم أن يكون لدى الحكومات سياسة وطنية مترابطة تغطي ظروف العمل في مكان العمل ، ومقاييس خاصة بالمعدات ، واليات العمل للمتبعة وتأثيرها على العامل من الناحيتين النفسية والبدنية ، والتشاور مع ممثلي العمال ، وحماية ممثلي العمال بشكل كافي خلال النزاعات . صادقت ٣٦ دولة فقط على هذه الاتفاقية ، ويشار إلى أن دولا عديدة ممن تمتلك شبكات سكك حديدية كبرى لم تصادق لحينه على هذه الاتفاقية.

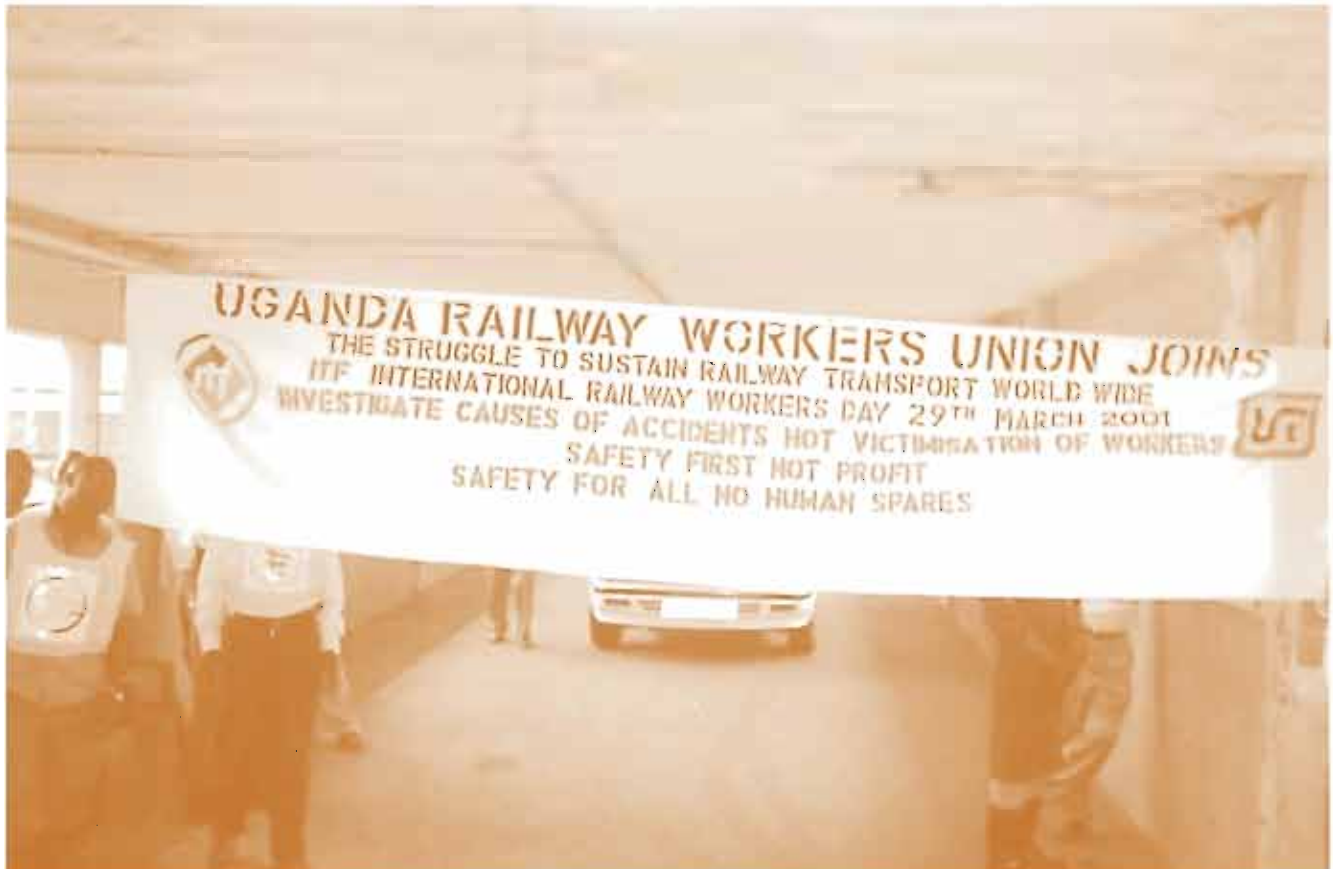
وقد نفذت النقابات أعضاء ال ITF يوم عمل عالمي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ تحت شعار (السلامة أولا ، وليس للربح) والذي اختير لإيصال رسالة النقابات ومفادها " أنه بغض النظر عن يملك السكك الحديدية ، فإن السلامة تأتي في الصف الأول " .

تفاصيل أكثر حول حملة ال ITF موضحة في كتيب ال ITF "عولمة التضامن"

لا توجد اتفاقيات لمنظمه العمل الدولية (ILO) متعلقة بشكل خاص بعمال السكك الحديدية . وهذه الحقوق تأتي عموما تحت اتفاقيات العمل للصادره عن ال (ILO) .

ابتدأت عملية أعاده هيكلة السكك الحديدية المملوكة للدول حول العالم منذ التسعينات في عملية مستمرة ، وقد شمل هذا عمليات خصخصة بأوسع صورها ، وعقود تشغيل ، وتخفيضات في العمال . وقد عني ذلك تغييرات كثيرة بشروط وظروف العمل لعمال السكك الحديدية ، وعني ذلك أيضا قيودا على النقابات من قبل الإدارات . ولبدت النقابات تخوفها من التأثير السلبي المحتمل على سلامة السكك الحديدية ، لكلا العمال والركاب في أن واحد . وقد شهدت بعض البلدان مثل بريطانيا كوارث كبيره في السكك الحديدية أدت لوقوع عدد كبير من الضحايا بعد الخصخصة .

ويعمل عمال السكك الحديدية بموجب قوانين بلدانهم الوطنية التي تحكم السلامة ، ولكن لهم أيضا حقوقا دولية بموجب اتفاقيات منظمه العمل الدولية ، فعلى سبيل المثال فإن الاتفاقية (١٥٥) لعام (١٩٨١) حول الصحة والسلامة المهنية ، والتي لا يزال الوصول لتطبيقها بعيدا ، حيث



عمال النقل البري

حقوق عمال النقل

وقد بين المدة التي يمكن لسانقي الشاحنات أن يعملوا بها خلال فترة معينة. ولكن لها محدداتها. وبالرغم من الجهود لرفع الـ ILO الأوروبي (ETF) فإن الدليل لم يشمل السائقين ذوي المهن الحرة. وهذا سيخلق مشكلة إذا ما تحولت الشركات للتعاقد مع السائقين ذوي المهن الحرة "الذين يملكون سياراتهم بأنفسهم" بدلاً من توظيف سائقين بشكل مباشر. ويجب على هذا الدليل أن يتوافق الآن مع القوانين الوطنية لكل دولة عضو في الاتحاد الأوروبي.

وللفترة ١٩٩٧ - ٢٠٠١، عقد الـ ILO أيام عمل سنوية تحت عنوان "الإعياء يقتل"، وقد شاركت نقابات من أكثر من ٧٥ دولة في هذه الحملة. عام ٢٠٠١ شارك أكثر من ربع مليون نقابي في يوم العمل في أكثر من ٦٥ دولة.

والمطالب هي:

- تحديد ساعات العمل بما يتوافق مع اتفاقية الـ ILO رقم ١٥٣.
- في أوروبا، تعديل التعليمات للسيطرة على ساعات العمل وليس فقط ساعات السوافة.
- التطبيق المناسب للتعليمات أينما وجدت.
- مكان مناسب للاستراحة للسائقين الذين يعملون لساعات طويلة.
- تحسين وتطوير الإجراءات على الحدود لتقليص ساعات الانتظار.
- الدفع الكامل لطوال وقت العمل، والتوقف عن عدم الدفع لساعات الانتظار.

وقد قامت كل نقابة بالنشاط المناسب لوضعها الداخلي. وقد تبين ذلك من حشد الجهود والتفاوض مع الحكومات إلى إجراءات على الحدود وإغلاق الطرق، ومسير القوافل ببطء، والتوقف عن العمل وحظر العمل الإضافي، المسيرات،

المظاهرات، الاعتصام، وتزيين الحافلات بالرسائل، وإطلاق الزوامير والتفتيش على الطرق، توزيع المنشورات على العامة ومستعملي الطرق، معارض وورش عمل، وتوزيع السيارات المشطوبة وعرضها.

معلومات إضافية

عن يوم العمل موضح في كتيب الـ ILO (عولمة التضامن).

ساعات عمل طويلة وفترات راحة غير كافية هي عوامل مشتركة في كلا نقل البضائع والركاب. ويواجه سائقي التاكسيات والباصات بشكل جدي مخاطر مهنية بسبب الأعباء وتدهور صحتهم. وهذا الوضع لا يشكل خطراً فقط على سلامتهم وصحتهم ولكنه يشكل خطراً أيضاً على مستعملي الطرق الآخرين.

تعتبر اتفاقية الـ ILO رقم ١٥٣ (١٩٧٩) حول ساعات العمل وفترات الراحة لعمال النقل البري الاتفاقية الوحيدة التي تتعامل مع ظروف العاملين في النقل البري.

وتتص البنود الرئيسية للاتفاقية على ما يلي:

- يستحق كل سائق فترة استراحة بعد أربع ساعات سوافة متواصلة أو بعد خمس ساعات من العمل.
- الحد الأقصى لمجموع ساعات السوافة اليومي يجب أن لا يتجاوز تسع ساعات.
- الحد الأقصى لمجموع ساعات السوافة الأسبوعي يجب أن لا يتجاوز ثمانية وأربعين ساعة.
- فترة الراحة اليومية يجب أن لا تقل عن ثماني ساعات متتالية.

وقد صانقت سبع دول فقط عليه هي الكوادر، العراق، المكسيك، إسبانيا، سويسرا، الأوروغواي، وفنزويلا. مع العلم أن معظم هذه الدول لم تتخذ إجراءات للتأكد من تطبيق هذه الاتفاقية. تبني الاتحاد الأوروبي عام ٢٠٠٢ دليلاً لساعات العمل للسائقين. وقد أعطى الدليل تعريفاً لأوقات العمل لسانقي الشاحنات والتي تشمل ساعات الانتظار.



عمال الطيران المدني

حقوق عمال النقل

وهذه المعايير على أية حال تقلل عادة من شروط العمل التي يمكن للتوصل إليها بواسطة المفاوضة الجماعية. بالرغم من أن هذه المعايير لا تهدف بوضوح إلى إعطاء العمال حقوقهم ولكن بشكل أكبر للتأكد من أمان وسلامة تشغيل الخدمة على الطائرة.

يواجه طاقم الطائرة مشكلة غير اعتيادية، فليس لهم تغطية صحية أو تعليمات سلامة في أوطانهم على أساس أن أماكن عملهم ليست محددة، وعندما يكونون في الجو فإنهم يعملون بحسب الدولة التي سجلت الطائرة التي يعملون لحسابها، ولا تكون هذه الدولة دائماً نفس الدولة التي يعملون لحساب شركة طيرانها، أو الدولة التي ينتمون لها. وفي كل الحالات لم تقم أي من الدول بتطوير مواقع عمل مناسبة تحتوي على شروط السلامة والصحة لأطقم الطائرة. وهذا يجعل معظم أطقم الطائرة أقل حماية ممن يعملون على الأرض.

ومثال على ذلك "العنف على الطائرة". قانوناً فإن الدولة صاحبة تسجيل الطائرة لديها المسؤولية للقضائية. ولكن هذا لا يعني شيئاً عندما تهبط الطائرة في دولة أخرى. ولذلك فإنها تصبح عملية جدلية فيما إذا كان للطيارين ولأطقم الطائرة الذين يعانون ويواجهون العنف والتحرش في أماكن عملهم حقوق قانونية فعلاً أم لا. ويقوم الـ IFT بحملة عالمية لمعالجة ذلك وإغلاق هذه الثغرة.

حاولت بعض شركات الطيران مثل (United Airlines) الادعاء لدى المحاكم المحلية، بأن الأطقم الأجنبية العاملة لديهم والمقيمون خارج الولايات المتحدة مثل UAL الذين يتخذون باريس مقراً لهم يجب أن لا يستفيدوا من المنافع الاجتماعية، الحماية المتوفرة لا في الولايات المتحدة ولا في فرنسا. وقالوا بأن الطائرة هي مكان للعمل وبذلك فإن العاملون عليها بلا وطن!

عمال الطيران المدني عادة لديهم مسؤوليات متعلقة بالسلامة. وعادة ما يشهدون نقصاً في السلامة من شركات الطيران. ولذلك فإنه من المهم جداً أن يتم حماية هؤلاء الأطقم في حالة إبلاغهم عن مثل هذه المخالفات.

لا يوجد أي اتفاقية لمنظمة العمل الدولية (ILO) تغطي بشكل مخصص عمال الطيران المدني. ويتمتع العمال الأرضيون ولأطقم الطائرة بالحقوق الواقعة تحت لاتفاقيات منظمة العمل الدولية بشكل عام.

فقط المراقبون الجويون لهم وضع مختلف. وكما هو موضح في الصفحة ٤٠ فهم يقعون تحت تصنيف خاص يسمى "العمال الضروريين" وهذا يعني أنه يسمح للحكومات منعهم من الإضراب. وهذا يؤثر بقوة على مجال عملهم النقابي. وفي دول كثيرة يقع المراقبون الجويون تحت سلطة القضاء العسكري، كما هو الحال في فنزويلا (انظر صفحة ٥٩).

وتؤثر بعض معايير الأمن والسلامة الصادرة عن بعض المنظمات المتخصصة مثل المنظمة العالمية للطيران المدني (ICAO)، والسلطات الأوروبية للطيران المدني (JAA)، وإدارة الطيران الفدرالي الأمريكية (FAA)، على شروط العمل. ويشمل ذلك الرخص المطلوبة للطيارين، مهندسي الصيانة، والمراقبين الجويين وبعض الأصناف من الموظفين. وهناك أيضاً تحديد لساعات العمل للأطقم الجوية والطيارين، ولحد الأدنى لعدد الأطقم، وكذلك الحد الأدنى من متطلبات الصحة والعلاج الذي يجب توفره بشكل إجباري ومعدات فحص نسبة الكحول على الطائرة.



أسئلة أساسية للمناقشة

هل تعرف:

- ☐ أي اتفاقيات ILO، لها علاقة بقطاع نقلك، وتم المصادقة عليها من بلدك؟ إن لم تكن تعرف، كيف يمكن لك أن تعرف؟
- ☐ أي نقابة عمال تمثلك في الـ ILO؟ إن لم تكن تعرف، كيف يمكن لك أن تعرف؟ كيف يمكن لك أن تقوي صوتك في الـ ILO؟
- ☐ أي برامج تدريب وتعليم تُدار من قبل الـ ILO عن حقوق العاملين في بلدك، وكيف يمكنك الاشتراك بها؟

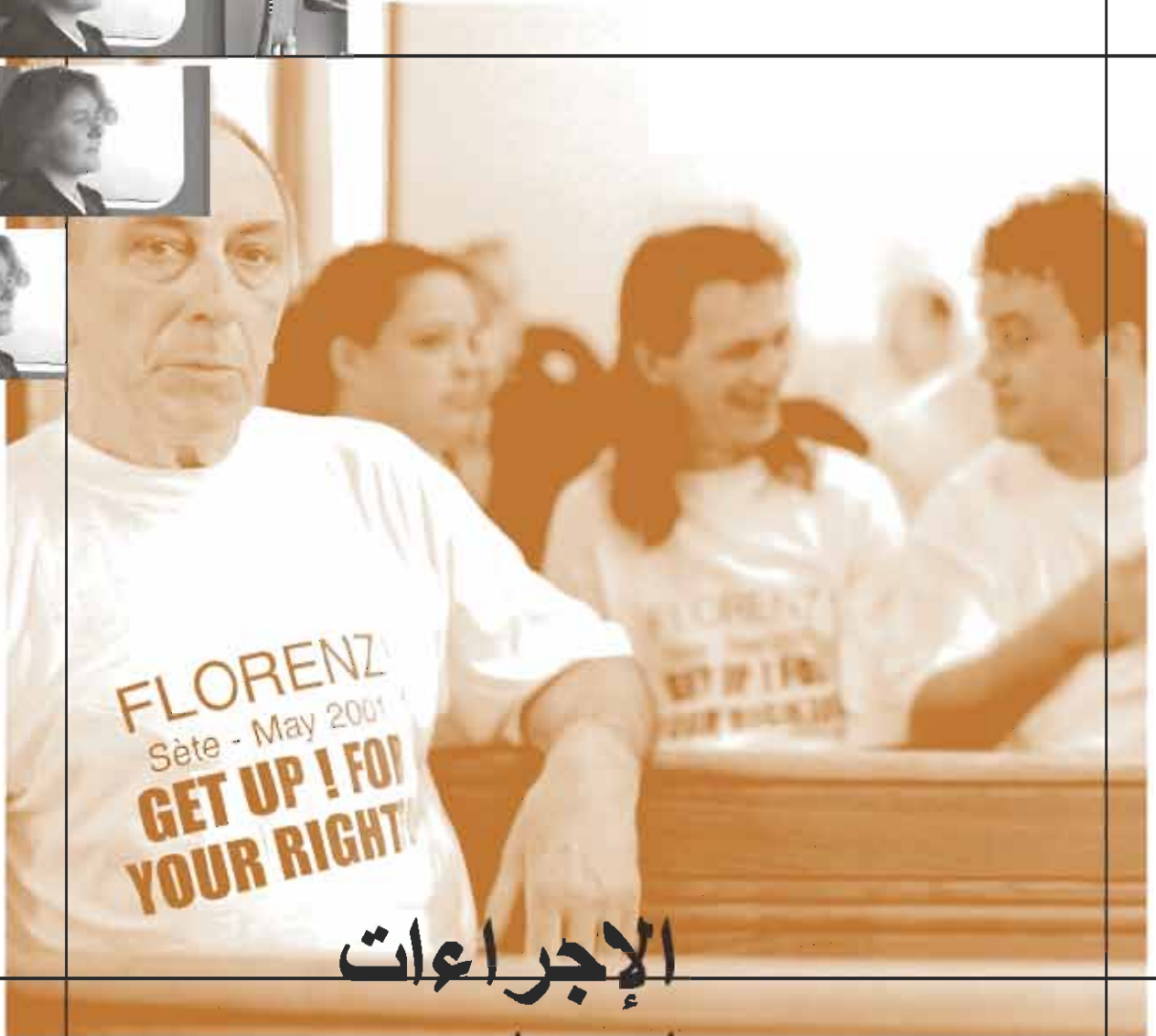
نشاط ١: معايير الـ ILO في بلدك

انظر إلى معايير العمل الرئيسية للـ ILO وذكر نفسك بها .
ناقش ماهي الحواجز لتحقيقها جميعا في بلدك.
إذا كانت هناك حواجز، ما هي هذه الحواجز وكيف يمكنك التغلب عليها؟
خذ بعين الاعتبار عوامل مثل:

- مدى إدراك العمال لمفهوم الحقوق
- سياسات وممارسات حكومتك الحالية نحو حقوق العمال
- قوة نقابات العمال في بلدك للتحرك من أجل هذه الحقوق
- نوع الدعم الذي قد تتوقعه من قطاعات المجتمع الأخرى

نشاط ٢: معايير الـ ILO في قطاع نقلك

احصل على نسخ من معايير العمل للـ ILO والتي تتعلق بقطاعك الصناعي وذلك من موقع الـ ILO على www.ilo.org
ابحث فيما إذا كانت دولتكم قد صادقت عليها أم لا.
ناقش ما الخطوات التي يجب اتخاذها لضمان المصادقة عليها، إذا كان ذلك لازما .
ناقش ما الخطوات التي يجب أخذها لضمان تطبيقها بالكامل. ما الحواجز وكيف يمكن التغلب عليها؟



الإجراءات لصالح الحقوق



”أرحب بكافة المبادرات التي اتخذتها النقابات من

كافة أنحاء العالم للتقدم بموضوع وعدم التمييز في

مكان العمل وسوق العمل. فبينما تنشط النقابات في

الدفاع عن العمال المغتربين والأقليات العرقية ، يقوم

ممثلو نقابات التدريب الى تحديد ومواجهة اي تمييز

مؤسسي في العمل والسعي نحو اتفاقيات جديدة مع

منظمات ارباب العمل. وانا اشجع حركة النقابات الدولية

حول العالم من اجل تقوية أعمالها في التعرف على

قيمة التنوع وفي محاربة التمييز”

تصريح ماري روبنسون، المفوض
الاعلى لحقوق الانسان في الامم
المتحدة، قبل مؤتمر الامم المتحدة
الدولي ضد التمييز العرقي
والعنصرية وكره الاجانب
والتعصب الذي انعقد في نوربان
في شهر ايلول ٢٠٠١

ما هي النشاطات التي يستطيع النقابيون اتخاذها لكسب والدفاع
عن حقوق الانسان؟ وهذه بعض الاحتمالات:

الدفاع عن حقوق العاملين وحقوق الانسان ضمن اعضاء النقابة
والتوضيح بان اي انتهاك يعد اساءة لحقوق الانسان. فعندما
يتم طرد العمال بعد محاولتهم في تنظيم النقابة فان هذا يعد انتهاكاً
لحقوق الانسان.

رسائل الاحتجاج

للتعبير عن الغضب عند انتهاك حقوق الانسان والعمال في بلدك او في
الخارج. واصدر ال (ITF) اجراءات تحذيرية يطلب فيها من أعضائه
التحرك عند وقوع حالات تتطلب التدخل.

الرسائل والدعم المادي

للافراد الذين يعانون من القمع. فمثل هذا التضامن الدولي يساعد
في موازنة حقوق هؤلاء المكافحين.

رفع خطابات الشكوى الى المنظمات الرسمية

مثل منظمة العمل الدولية وهيئات الامم المتحدة بالنسبة الى قضايا
محددة تم فيها انتهاك حقوق الانسان. ومن اهم اسلحتنا ضد منتهكي
حقوق الانسان الشجب والادانة والذم.

التفاوض مع الحكومات والهيئات الحكومية

لتقوية عمليات حقوق الانسان العالمية والتشريع الوطني. ومن اهم
الخطوات في هذا الصدد مطالبة الحكومة بتصديق كافة معايير العمل
الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمواثيق الهامة للامم المتحدة
التي لم يتم تصديقها بعد.

التفاوض على الاتفاقيات مع ارباب العمل

وذلك لتقوية مسؤولية رب العمل بالنسبة لاحترام حقوق الانسان
والعامل

التوعية

بين اعضاء النقابة حول اهمية اقامة حملات للدفاع عن حقوق
الانسان والعمال

الحملات

التي تحرك النقابيين وترفع مستوي الوعي في المجتمع؛ نشاطات
مشاركه مع منظمات المجتمع وحركات المجتمع المدني وتشمل
منظمات المستهلك والجماعات النسائية والجماعات الدينية والمدافعين
عن حقوق الانسان والمنظمات غير الحكومية والافراد المدافعين
عن البيئة. وتقوي هذه الحملات العمل طويل الامد للنقابات.

العقوبات الاقتصادية

مثل المقاطعة والتي يجب اتخاذها عند طلب ضحايا اساءة المعاملة
ذلك والا سنفقد بالتالي الافراد المحتمل ان يدعموننا في المستقبل .

ويمكن ان يلعب كافة النقابيون دورا في انواع التضامن المختلفة من
اجل الدفاع عن حقوق الانسان والعمال.

العمال الدانمركيون يقومون بإجراءات لصالح الحقوق الماليزية

تيان تشوا هو باحث يعمل لدى مركز مصادر العمالة والعمال في كوالالمبور في ماليزيا. كما أنه يقوم بأعمال نائب للرئيس بارتيا كادلين في حزب العدالة الاجتماعية وهو الحزب المعارض الرئيسي في البلاد. وقد تم اعتقال تيان عدة مرات بسبب نشاطاته السياسية.

في ١٠ نيسان (أبريل) جرى اعتقال تيان مرة ثانية بناء على قانون الأمن الداخلي الهيجي (ISA) وقد كان تيان ولحدا من عدة محتجزين بدون توجيه للتهمة لهم وبقي معزولا بدون اتصال مع الآخرين لمدة ستين يوما. وتقول منظمة العفو الدولية "من المحتمل أنه قد تعرض للتعذيب". ومن ثم أصدرت الحكومة أوامرها باعتقاله لمدة سنتين. لم تحدث أية محاكمة. وقد تدهورت صحته بشكل سيء أثناء فترة الحجز وخاصة بعد أن قام بالإضراب عن الطعام تعبيراً عن الذكرى السنوية الأولى لاعتقاله.

عبرت نقابات العمال للدانمركية SID عن تضامنها مع قضية تيان بشكل صريح وصارخ. وقد أوضح كريستيان جوهل من نقابات العمال SID للكثير عن الحملة التي نظمتها النقابات في الدانمارك وسرد التجربة خلال المدرسة الصيفية ل ITF التي عقدت في الدانمرك في أغسطس عام ٢٠٠١:

"في أوائل التسعينات عقدت حلقة دراسية حول " المعجزة الآسيوية " وكانت شائعة بين أعضاء نقابات العمال في SID. نحن نعلم عندما ازدهر الاقتصاد فقد أصبحت نقابات العمال أكثر أهمية. حيث قمنا بإجراء اتصال مع مركز مصادر العمالة والعمال في ماليزيا ومساعدناهم على بناء وتكوين مكتبهم وفي تدريبيهم. وكان يتم تبادل الرسائل ما بين كلا الاتجاهين كل ثلاثة شهور وهو أسلوب الحلقة الدراسية. وقد تم جمع الأموال لذلك. وقد تبادلنا الأفراد وقمنا بتطوير اتصال حقيقي ما بين العامل والعمال.

في عام ١٩٩٧ حضر تيان إلى الدانمرك. وألقى خطابات في عدة تجمعات بمناسبة الأول من شهر مايو أيار. أكثر من ٤٤ ناشطا في SID قاموا إما بدعوة تيان لتناول وجبات الطعام في منازلهم أو باستضافته لديهم لكي يعرفوا أكثر عن ماليزيا وبإستطاعة هؤلاء الأفراد الآن التحرك بشكل أكثر سهولة ندرك بأن تيان ليس الوحيد الذي جرى اعتقاله بناء على قانون الأمن الداخلي (ISA) وقد قمنا بالإعلان عن ذلك. ولكن للناس في الدانمرك يعرفون تيان. وهذا هو السبب الذي أدى إلى أن تقوم الحملة بالتركيز عليه.



تم طبع بطاقات بريدية وملصقات، كما تم تنظيم مواقع الكتروني، وقمنا بنشر مقالة في مجلة SID والتي يوزع منها (٢٣٠٠٠٠) نسخه. علمنا أن مجموعات عفو دولية قامت بإرسال أكثر من (١٠٠٠٠) رسالة وبريد الكتروني من الاحتجاجات الرسمية. كما قامت نقابة العمال SID برفع لاحتجاجاتها الرسمية إلى الحكومة للدانمركية والتي بدورها احتجت ثلاث مرات لدى الحكومة الماليزية من خلال السفارة الدانمركية في كوالالمبور لدينا اتصالات مع نقابات واتحادات وأفراد في ماليزيا ولكنها مخيبة للأمل لان النقابات هناك لا تستطيع فعل شيء. والسبب في ذلك أنها منضبطة انضباطا عاليا وتتمتع بحقوق محدودة فقط.

التضامن العالمي مهم جدا لنقابات SID، ويدرار العمل النقابي لا مركزيا، لذلك فإنه يجب أن تشارك جميع النقابات في المناطق الاثنى عشر في الدانمارك في هذا التضامن. وتتجه النية في الوقت الحاضر لجعل التضامن في كافة الاتجاهات بحيث تشمل الفروع المحلية لنقابات العمال SID. وتكسب للنقابات المحلية من هذه الحملة الدولية نظرا لتأثيرها العالمي. على سبيل المثال، في منطقة سلوكوبورج وهي المنطقة التي أنا قادم منها هناك تسعون في المئة من الموظفين يعملون لشركات مملوكة من أجانب. كما أننا نعتقد أنها مهمة أيضا في مكافحة العنصرية في الدانمرك.

التضامن الموسع لـ ITF

وعادة ما يقومون بإرسال رسائل احتجاج للحكومات التي تنتهك الحقوق. ويتصلون بحكوماتهم أيضا طلبا للاحتجاج. وأحيانا ينظمون أو يشاركون في احتجاج، أو حتى يقدمون على إجراء صناعي.

إن أفضل نماذج الحملات في الـ ITF هو عملية التضامن التي يظهرها الأعضاء يطلب عادة أحد أعضاء الـ ITF إظهار التضامن حيث يتم خرق وانتهاك أحد حقوق العمال الأساسية. وصل الـ ITF خلال عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ فقط ١٠٠ طلب للتضامن، ومعظمها يتعلق بالهجوم على حق العمال بالانضمام إلى أو تشكيل نقابات. ومما يدعو إلى التفاؤل أن عددا كبيرا من الأعضاء يستجيب في كل مرة يتم تلقي طلبا للتضامن.

التضامن العملي

أصدر المؤتمر التاسع والثلاثين لـ ITF الذي عقد في نيودلهي عام ١٩٩٨ بيانا حول إستراتيجية تحريك التضامن حيث قال فيه:

٢٢- كان التضامن العالمي دائما يحتل الأولوية الأولى في عمل الـ ITF.

٢٣- بعض شعارات "التضامن" رمزية رسائل قرارات وضغوط دبلوماسية.... الخ. يجب عدم تجاهل أهمية ذلك. مجرد التهديد باتخاذ إجراء من قبل الـ ITF كان كافيا لتحقيق الاستقرار في بعض البلدان ويضمن إعادة قادة النقابات المفصولين من العمل أو إلغاء الهجمات القانونية التي تتعرض لها النقابات.

٢٤- كما أن التضامن المالي يعتبر هاما لأن النقابات تواجه تكاليف ومصاريف باهظة وضخمة بسبب الهجوم الذي تتعرض له من قبل الموظفين أو الحكومات، والغرامات أو الإجراءات القانونية الأخرى والتي تهدد قدراتها وإمكاناتها في الدفاع عن مصالح أعضائها، أو عندما يواجه العمال ضغوطا ويتم إجبارهم على العودة للعمل بسبب تعرضهم للمجاعة.

٢٥- تكون التهديدات عديمة الفائدة، إلا إذا تأكد الطرف الواقع تحت التهديد أن مصالحه لا محالة ستتأثر بهذا التهديد، يساعد الدعم المالي على استمرار النزاع، ولكن نادرا ما يحسمه.

٢٦- لذلك، بدون إنكار أهمية الرسائل والضغط الدبلوماسية للتضامن والمساندة والدعم المالي في كسب النزاع، فإن هذه الوثيقة تركز على التضامن العملي، وإضرابات التعاطف والمقاطعة والأنواع المختلفة للإجراءات الصناعية أو أية إجراءات مباشرة لها تأثير على بذل ضغوط اقتصادية مباشرة على الموظفين أو الحكومات.

٢٧- نجحت الـ ITF على مدى السنوات العديدة في تقديم تضامن مباشر، بشكل رئيسي في القطاع البحري وإلى حد ما في النقل الجوي. ونتيجة لذلك، فقد حققت دورا رئيسيا في تحقيق الحد الأدنى للأجور، وظروف العمل في مجال صناعة السفن العالمية.

التوجيهات: لمنتسبي الـ ITF الذين يطلبون المساعدة الدولية

لتسهيل تنسيق عملية إجراء التضامن الدولي أثناء المنازعات أو الخلافات، فإن سكرتارية ITF في لندن تطلب القيام بالاتي:

- طلب واضح للحصول على مساعدة ITF حتى تستطيع السكرتارية التمييز بين ما هو مجرد معلومات، وبين ما هو مطلوب للحصول على مساعدة ودعم دولي.
- إشعار مسبق بقدر الإمكان . يرجى تزويدنا بمعلومات كافية حول أية نزاعات أو خلافات محتملة بما فيها الأسباب الرئيسية وطلبات النقابة والوضع القانوني ومجال وطبيعة الإجراء الصناعي.
- معلومات مفصلة حول أية خروقات للحقوق الإنسانية /النقابية التي تمت مواجهتها ومن كان السبب وراء ذلك.
- مؤشرات حول موقف الأعضاء الآخرين في ITF و/أو المنظمات النقابية الأخرى في بلدك بما فيها موقف اتحادات نقابات العمال الوطنية. ونود معرفة مواقف النقابات أعضاء الـ ITF في حال وجود أكثر من عضو لـ ITF له علاقة بالموضوع. هل تم إبلاغ لجنة التنسيق الوطنية لـ ITF وهل تدخلت؟
- تفاصيل كاملة عن صاحب العمل المعني، ملكية الشركة، وارتباطها مع شركات أخرى وطبيعة هذه العلاقة، تفصيلات كاملة عن الصلاء /الموردين الرئيسيين المتأثرين بالنزاع.
- معلومات حول الوضع القانوني للنزاع وأية معلومات قانونية أخرى لها علاقة بالنزاع.
- معلومات حول أية اتصالات قمت بها مع أعضاء الـ ITF في الدول الأخرى.
- أسماء ووظيفة وعناوين وأرقام فاكسات والبريد الإلكتروني للأشخاص والهيئات التي يجب أن يتم إرسال خطابات الاحتجاج لها بما فيهم الوزراء، والمسؤولين الحكوميين وممثلي الشركات... الخ.
- معلومات حول أية تواريخ هامة يمكن أن تؤثر في تنفيذ النزاع، أو التي يمكن أن تكون مثار تركيز بالنسبة للتضامن الدولي ، على سبيل المثال، يوم تنفيذ الأجراء الصناعي، ويوم سماع الدعوى لدى المحاكم، وتواريخ انتهاء العقود.
- معلومات حول بلدان معينة والتي يمكن أن يكون لها قوة ضاغطة في حل النزاع. على سبيل المثال، العلاقات مع أصحاب العمل في الدول الأخرى والطرق التي تستخدمها الخطوط الجوية، أو الموانئ التي يمكن أن ترمو فيها السفن.
- إبقاؤنا على اطلاع بشكل منتظم حول التطورات، والعروض، واجتماعات الوساطة.... الخ، يجب إعلامنا بشكل خاص مباشرة في حال انتهاء النزاع.

التنبية لاتخاذ الإجراء المناسب من قبل الـ (ITF)

■ في شهر اب ٢٠٠٠ دعم قسم عمال الرصيف احد فروع الاتحاد الدولي لعمال النقل في ميناء كراتشي في الباكستان. وبدأت ادارة ميناء ترست بحملة اساءة معاملة النقابة.

■ في شهر ايلول ٢٠٠٠ دعم الاتحاد الدولي لعمال النقل اتحاد نقابات عمال فيجي في حملته ضد إسقاط الحكومة الديمقراطية في شهر ايار (انظر صفحة ٥٧)، وخصوصا في منطقة آسيا باسيفيك التي استهدفت المجال الجوي لدولة فيجي وخدمات الشحن.

■ في شهر تشرين اول ٢٠٠٠ كتب الاتحاد الدولي لعمال النقل الى رئيس بلاروس الكسندر لوكشيانكو احتجاجا على الإجراءات الحكومية المتخذة ضد عمل النقابات.

■ وايضا في شهر تشرين اول ٢٠٠٠ دعى الاتحاد الدولي لعمال النقل ان يظهر كافة اعضاءه التضامن مع شعب بورما ضد الحكم العسكري (انظر ايضا صفحة ٣٤)

عندما يستلم الـ (ITF) طلبا للتحرك في معالجة انتهاكا لحقوق الانسان والعمال ، فان على الامين العام للـ (ITF) التحقيق في القضية لمعرفة اذا ما كان هناك حاجة للتحرك، فإذا كانت النتيجة بالاجاب فان عليه اصدار أمر باتخاذ الإجراء المناسب والتضامن إلى أعضاء الاتحاد. وعادة ما يتجاوب عدد من الأعضاء مع هذا النداء سواء لكانوا قريبين أو بعيدين عن مكان الانتهاك وذلك بكتابة احتجاجات الى الحكومة المعنية والتظاهر أمام السفارات ولقيام بأفعال صناعية للتعاطف.

وفيما يلي بعض امثلة حصلت خلال ثلاثة أشهر من عام ٢٠٠٠ والتي توضح حجم لتخاذ العمل للتضامني من قبل الاتحاد الدولي لعمال النقل:





الاتحاد الدولي لعمال النقل

26 لؤلؤ ٢٠٠٠

زملائي الاعزاء

للتضامن مع يوم فيجي للاحتجاج في ١٠ تشرين أول ٢٠٠٠

قام عدد من أعضاء الاتحاد الدولي لعمال النقل بأفعال تضامنية منذ إسقاط الحكومة الديمقراطية في فيجي في شهر أيار. واطلب منكم دعمكم لاتحاد نقابات عمال فيجي وشعب فيجي في يوم الثلاثاء الموافق ١٠ تشرين أول، تجاوبا مع طلب الأمين العام لاتحاد نقابات عمال فيجي فولكس فتونلي. وبعد اتحاد نقابات عمال فيجي شريكا مع أرباب العمل ورجال الأعمال وأصحاب العمل والمنظمات غير الحكومية، لتنظيم يوم الاحتجاج المشترك لكل هؤلاء في ١٠ تشرين أول والذي هو يوم فيجي الوطني. ومن مطالبهم المشتركة هي إسقاط الحكومة المؤقتة واستبدالها بحكومة وحدة وطنية ضمن إطار دستور فيجي لعام ١٩٩٧. وتم إعطاء المزيد من المعلومات حول هذا الموضوع في الصفحة المرفقة.

ويطلب اتحاد نقابات عمال فيجي من كافة للنقابات العالمية القيام بدورها من خلال:

• بعث خطابات اعتراض عبر فاكس (رقم ٠٠٦٧٩٣١٠٦٤٥) في يوم ١٠ تشرين أول إلى رئيس فيجي راتو جوزيفيا لويلو. (يرجى عدم إرسال أي خطابات إلى رئيس الوزراء الذي لا يحترف به اتحاد نقابات عمال فيجي). مرفق طيه رسالة سترسل من الاتحاد الدولي لعمال النقل، واطلب من الجميع إرسال رسالة مماثلة.

• بعث خطابات تضامن إلى الأمين العام لاتحاد نقابات عمال فيجي السيد / فولكس فتونلي على رقم فاكس ٠٠٦٧٩٣٠٠٣٠٦ أو على البريد الإلكتروني ftuc1@is.com.fj

• تنظيم مظاهرة خارج أبواب سفارة فيجي في بلدك. وفي دولة فيجي سيقوم العمال المتظاهرين بارتداء اللون الأزرق ويطلب اتحاد نقابات عمال فيجي من باقي المتظاهرين في الدول الأخرى بارتداء نفس اللون من ملابس أو شريطة كرمز للتضامن ويرجي وضع شعار "Fijis Blue" على موقعك الإلكتروني.

ويدعو الاتحاد الدولي لعمال النقل كافة فروعه لدعم يوم اتحاد نقابات عمال فيجي ومطالبه. وستشارك أيضا تحالفات للنقابات الوطنية أعضاء الاتحاد الدولي للنقابات الحرة، وقد ترغب في تسويق مساهمتك مع اتحاد نقابات العمال الوطني. دعمكم لـ IUMW محل تقديرنا.

لمخلص

ديفيد كوكرفت

"لقد تلقينا العديد من رسائل التضامن

من المنظمات الدولية مثل الاتحاد

الدولي للنقابات الحرة والاتحاد

الدولي لعمال النقل وبعض مراكز

النقابات المحلية واتحاد عمال النقل

في استراليا وكندا وغيينيا وجنوب

أفريقيا وغيرها.

ونتيجة للضغط قامت كلا من

نيوزيلندا وأستراليا بفرض عقوبات

بينما أوقف الاتحاد الأوروبي دعمه.

وكتبت العديد من الرسائل إلى رئيس

فيجي راتو جوزيفيا لويلو لاراجاع

الحكومة المنتخبة ودعم دستور

عام ١٩٩٧ والوقوف ضد الحركات

المعادية للنقابات.

وعلى الرغم من أثر الضغط الشديد

على الحكومات الذي ساهم بحل

المشكلة بسرعة.

فان رفع الحكومة الاسترالية

للعقوبات بعد انتخابات ٢٠٠١ لم

يكن مناسباً لأن الحكومة استمرت

في انتهاك دستور عام ١٩٩٧"

فيلكس فتونلي،

الأمين العام لاتحاد نقابات فيجي.

"بعثت نقابة ملاحو اليابان رسالتين إلى حكومة فيجي. إننا نعتبر أن الديمقراطية

هامة جدا وأساسية لحركة للنقابات ليس فقط في فيجي بل في أي مكان آخر في

العالم. وباعتبارنا نقابيون فلقد كان من الطبيعي ومن اللهاج جدا ان نعبر عن

اهتمامنا والاعتراض على أي انتهاك لديمقراطية فيجي لأنها كانت مشكلة تواجهنا

نحن ايضا"

كيكو تاكاهاشي، قسم الشؤون الدولية لنقابة ملاحو اليابان

رفع شكوى إلى منظمة العمل الدولية

ويمكن إيجاد المعلومات الإضافية حول الموضوع من خلال:

■ مكتب منظمة العمل الدولية المسؤول في بلدك. يجب أن يكون في وحدة البرامج في هذا المكتب موظفا مسؤولا عن منظمات العمال. قد يكون هنالك أيضا أمين مكتبة أو موظف مسؤول عن المطبوعات (انظر الصفحة ٦٦ للحصول على معلومات للاتصال بذوي العلاقة).

■ فرق منظمة العمل الدولية متعددة الضوابط في الأقاليم الفرعية مثل (جنوب آسيا وشرق أفريقيا). ولكل فريق مختصين بنشاطات العمال، وهم من النقابيين الخبراء بمعايير الـ ILO.

■ فرع نشاطات العمال في منظمة العمل الدولية ومركزه جينيف، ويمكن الاتصال به بواسطة الـ ITF.

يتم الاستماع في منظمة العمل الدولية إلى الشكاوي من قبل لجنة الحريات النقابية أو من قبل مفوضية الاستفسار المعينة من قبل الهيئة الحاكمة في منظمة العمل الدولية.

لمزيد من المعلومات

حول كيفية فرض معايير العمل لدى منظمة العمل الدولية. www.ilo.org. وبلغات عديدة وقبل رفع الشكاوى عليك مناقشتها مع سكرتاريا الـ (ITF) لتحصل على النصيحة بخصوص امكانية نجاحها ام لا. وبواسطة دعم الـ (ITF) يمكن ان تقوي قضيتك. وعليك ايضا الاتصال باتحاد العمال في بلدك إذا كان هذا مناسباً.

إذا اعتقدت ان القانون وممارسة حقوق العمال في بلدك لا يتوافق مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، فتستطيع نقابتك تقديم شكوى الى منظمة العمل الدولية. والاجراء المتعلق برفع هذه الشكاوى قد يستغرق وقتاً طويلاً، قد تصل الى سنة. ولقد وجدتها النقابات خطوة مفيدة كجزء من خططها الاستراتيجية.

الشكاوي التي يمكن رفعها فقط إلى منظمة العمل الدولية ما يلي:

- شكوى عن الحكومة وليس عن رب العمل.
- إذا صادقت الحكومة على اتفاقية موضوع خلاف.
- بواسطة النقابة وذلك إذا كان مقدم الشكاوى:
- ١. منظمة وطنية مثل نقابة عمال النقل المتأثرين مباشرة في الموضوع.
- ٢. مركز نقابي وطني.
- ٣. منظمة عمال دولية مثل الاتحاد الدولي لعمال النقل.

بما انه يصعب رفع شكوى بخصوص رب العمل الى منظمة العمل الدولية فإنه يمكن رفع شكوى بان الحكومة لم تتخذ خطوات مناسبة لتنظيم نشاطات رب العمل في الدولة.

ويجب أن تقدم الشكاوي خطياً ومرفقة بدليل يدعمها. فلا يوجد هنالك فائدة من الشكاوى المبهمة، يجب أن تشير الشكاوى الى الاتفاقية والقانون الوطني ذو العلاقة ويجب ذكر تواريخ وأسماء.. الخ، وان تذكر اي محاولة لحل الموضوع من خلال محكمة العمل مثلاً

وستساعد الأبحاث المتعلقة بالحالة دعم قضيتك حيث يمكنك استخدام:

■ تقارير لجنة منظمة العمل الدولية حول تطبيق المعايير التي تصدر سنوياً وتبحث في كيفية تنفيذ الحكومات لمواثيق منظمة العمل الدولية. فقد تكون مشكلتك ليست المشكلة الوحيدة ويمكنك الاستفادة من الشكاوى المماثلة التي طرحت في نفس الموضوع وكيفية التعامل معها.

■ نسخ عن تقارير مقدمة من حكومتك الى منظمة العمل الدولية في السنوات السابقة.

ذهاب عمال خدمات النقل الجوي الفينزويلية الى منظمة العمل الدولية

في شباط ١٩٩٥ امرت الحكومة الفينزويلية قواتها العسكرية بإدارة خدمات المراقبة الجوية في البلاد. ورأي لحد النقابيين وهو خوزيه لجليسياس - والذي يعمل الآن مسؤول تدريب في الاتحاد الدولي لعمال النقل في امريكا اللاتينية قيام القوة العسكرية بالاستيلاء على وظيفته. ويشرح خوزيه ما حدث وكيف طلبوا مساعدة منظمة العمل الدولية:

"في عام ١٩٩٣ قمنا بتشكيل اتحاد منظمات عمال الطيران الذي يضم ٨ نقابات عمال خدمات النقل الجوي ونقابة SUEPTAV لتقنير الاتصالات الجوية والتي كنت أشغل فيها للمكترير المالي.

ولحدى مشاكلنا كانت افتقارنا الى التكنولوجيا الحديثة في العمل. التي فشلت الوزارة في حلها. ولكننا شعرنا بان مشكلتنا بحاجة إلى حل، خاصة بعد قيام للفرالية الأمريكية للطيران المدني باستخدام المعايير المتدنية لدينا سببا لتقليل رحلات للطيران مع بلدنا. وعليه وفي شهر كانون ثان من عام ١٩٩٥ قمنا بأجراء صناعي نتج عنه تأخيرات في جدول الطيران التجاري.

وفي صبيحة الثامن عشر من شباط تحركت القوة العسكرية، وقد كنت اعمل في الفترة المسائية كمراقب في مطار كراكاس في ذلك الوقت، حيث طرد المراقبين للجويين وحل محلهم عسكريون. وبالتالي أصبحت كافة خدمات النقل الجوي تحت السيطرة العسكرية. وتوقف عمال الطيران المدني عن العمل، وقالوا إنهم يرغبون البقاء بعيدا حتى مغادرة آخر عسكري للمطارات.

ردت الحكومة على ذلك باصدار ميثاق (٥٧٢) والذي اعتبرت بموجبه للمراقبين الجويين من الإدارة الوسطى ويمكن الاستغناء عن خدماتهم. فعليا فقدوا معظم حقوقهم .

واستعنا بكل أنواع الدعم من النقابات الوطنية والدولية. وربحنا قرارا من المستشار القانوني للبرلمان الفنزويلي، حيث اعتبر الرئيس غير مخول بإصدار مثل هذا القرار. وبالتالي رفعنا هذا القرار إلى محكمة العدل العليا التي لا تزال حتى بعد مرور سنتين ترفض اتخاذ قرار واستمرت في المعاطلة . وبالتالي انتابنا الشك بان المحكمة لا تريد ان تجعل من هذه القضية سابقة قانونية يمكن الالتجاء اليها في القضايا المستقبلية.

وحاليا تلقينا المساعدة من منظمات حقوق الانسان في فنزويلا لرفع شكوى إلى منظمة العمل الدولية وخاصة بعد اللقاء القبض على بعض زملائي من قبل المخابرات العسكرية. ولقد تطلب منا العمل الكثير للحصول على كافة الوثائق واستغرقت المناقشات أكثر من سنة. وأصدرت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية قرارا لصالح العمال، وطلبت من الحكومة الفينزويلية سحب قرارها (٥٧٢) وتعليماته. ولم تهتم المحكمة العليا لقرار منظمة العمل الدولية. إلا أنه كان لهذا القرار فائدة ايجابية للعمال وخصوصا بعد قضاء سنة دون عمل أو راتب.

ومع حلول شهر شباط ١٩٩٧ رجع معظم العمال الى عملهم وعادت القوة العسكرية الى قواعدها الجوية. وحتى لواخر عام ٢٠٠١ لا تزال القوة العسكرية تحتل مناصب للمراقبة ولا يزال للقرار (٥٧٢) غير القانوني ساريا. وتغيرت الحكومة السابقة ولكن الحكومة الجديدة سعيدة من لمكاتية استقلاتها من الوضع القائم.

لم نحصل على الكثير من آليات منظمة العمل الدولية، ولكنها أوصلتنا بالإتحاد الدولي لعمال النقل واشتركنا به. حيث قام الاتحاد بتمثيلنا في منظمة العمل الدولية بعد ذلك حيث لم نستطع التواجد. قبل ذلك كانت معرفتنا محدودة عن الحركة للنقابية الدولية، وقد يكون ذلك أكبر فائدة جنيها من هذا الموضوع.

الضغط على الحكومات

كما رأينا فإن حقوق الإنسان والعمال تطرح على مستويات عالمية من خلال إعلانات الأمم المتحدة واتفاقيات منظمة العمل الدولية، والإعلانات الإقليمية، والتوجيهات في أوروبا وأمريكا وجنوب أفريقيا وغيرها.

وكما يعرف معظم النقابيون فإن حقوق الإنسان والعمال توجد ضمن القوانين الوطنية لكل دولة مثل الدستور وتشريعات العمل.

وبغض النظر عن الحقوق الموجودة على المستوى الدولي، فإنه يجب تفعيلها من خلال الحكومات المحلية. وهنا يبرز دور النقابات في الضغط على الحكومات لتحقيق ذلك. وتعتبر معظم النقابات هذا الدور ذو أولوية قصوى بالنسبة لها.

هناك نقاطا كثيرة يمكن أن تتدخل للنقابات من خلالها بالحكومات حول حقوق الإنسان والعمال.

بأنه بعض الخيارات التي يمكن لنقابتك اختيار الانسب منها لاستراتيجية نقابتك معتمدة على خصوصية الوضع لديكم:

حقوق الإنسان : تأكد ان حكومتك

- **تعمل بأسلوب بناء على المستوى الدولي لتقوية حقوق الإنسان الدولية والإقليمية .**
- **تمتلك دستورها في الالتزام بالإعلان الدولي لحقوق الإنسان .**
- **لديها سياسة وممارسات خاصة بالهجرة تستند إلى المبادئ الأساسية .**
- **تشريعاتها خالية من التمييز .**

حقوق العمال : تأكد ان حكومتك

- **تلتزم دورا فاعلا وبناءا في منظمة العمل الدولية .**
- **صدقت على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية .**
- **صدقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتقدمة بقطاعك الصناعي .**
- **لديها تشريعات تعكس الاتفاقيات التي صدقت عليها .**
- **لديها تشريعات عمالية تتطابق مع الحد الأدنى الموجود في الاتفاقيات .**
- **تتأكد أنه يتم احترام التشريعات والاتفاقيات بدقة .**



الضغط على أرباب العمل

كلما تفاوض النقابيون مع أرباب العمل فإتهم بذلك بمارسون حقهم الأساسي في التنظيم والمفاوضة الجماعية . ولكن هذه الحقوق في هذه الأيام التي تشهد للعولمة وإعادة الهيكلة تبقى صعبة المنال .

صممت معظم اتفاقيات ومعاهدات حقوق الإنسان الدولية لحماية الأفراد من الدولة . ولكن تنتهك حقوق معظم العمال ليس من قبل الدولة بل من قبل أرباب العمل (وغالبا بالتواطؤ مع الدولة).

وتخلق الشركات متعددة الجنسيات التي تعمل في دول عدة مشاكل في حماية حقوق العمال .

فقد تكون الشركة مستعدة للانتقال الى دولة اخرى عند بدء العمال بالتنظيم والمطالبة بحقوقهم . وغالبا ما يحدث هذا في الصناعات التي تعتمد على التكنولوجيا والتي تتطلب المزيد من العمل مثل صناعة النسيج والاحذية للرياضية ، فهذه الصناعات متحركة ويمكن ايجاد دول ذات نقابات غير مستقلة أو ضعيفة مثل الصين .

وبعض الشركات تكون مرتبطة بشكل كبير بمواقع معينة بسبب لنفاها الرأسمالي الكبير أو لتوفر المواد الخام الأساسية في ذلك الموقع . وتهدف هذه الشركات للعمل بالحد الأدنى الذي تسمح به الحكومات فإذا كان للقانون صارما في مكان ما تقوم هذه الشركات بالتفاوض والتعامل مع النقابات ، أما إذا كان للقانون غير صارم في مكان آخر فتقوم هذه الشركات بسحق النقابات .

ويتضح هنا مدى الحاجة الى استخدام آليات دولية قوية لإقناع الشركات متعددة الجنسيات من أجل الالتزام تجاه حقوق الإنسان والعمال . وخلال التسعينات وخلال تزايد السخط على الاقتصاد العالمي - وكما ظهر من خلال المظاهرات المعادية للعولمة في سياتل الأمريكية ومناطق أخرى من العالم - فإنه تم تطوير العديد من الاستراتيجيات الجديدة . هدف العديد منها لإقناع أرباب العمل ليتصرفوا بأملوب يتسم "بالمسؤولية الاجتماعية" . ولركزت بعض هذه الاستراتيجيات على فكرة "قضية العمل" للتعامل - استفادت الشركات من خلال حسن معاملة العاملين ، واحترام البيئة ، وعدم تقديم الرشوة وهكذا .

وتشمل هذه التصرفات :

■ التحالف الأمم المتحدة العالمي :

اتفق عدد من قادة رجال الأعمال على مجموعة من المبادئ مع كوفي أنان ، الأمين العام للأمم المتحدة . وتشمل هذه المبادئ المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية . وحذر أنان خلال إعلانه عن الاتفاق من أن الرأسمالية غير المقيدة قد تؤدي الى عدة مشاكل لاجتماعية وسياسية وهي عرضة للاندثار ، والحل يقوم على وجوبه احترام الشركات متعددة الجنسيات للمعايير الدولية المتعلقة بالبيئة وحقوق الإنسان وحقوق العمال .

■ منظمة التعاون والتطوير الاقتصادي :

وهي نادي للدول الصناعية الغنية ، ولديه توجيهات للشركات متعددة الجنسيات ، التي تشمل على المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية ، ومعايير السلامة والصحة ، واستشارة العمال ، والتدريب المهني .

■ مجموعة القوانين :

هناك عدة أنواع من القوانين . حيث تشير "مجموعة قوانين الشركات" الى التصريح عن سيادة الشركة التي تحدد بواسطتها معايير التصرف . وهناك أيضا مجموعة قوانين تعتبر معايير عامة مثل SA8000 يسمح بواسطتها بالمراقبة والحصول على النصح . وهناك قوانين طورتهما التحالفات وتشمل ناشطين من العمال والمستهلكين وحملات طلابية الخ وذلك للضغط على شركات معينة شهيرة ، مثل تلك التي لها اسم شهرة ، والتي تكون عرضة لمقاطعة المستهلك .

ولا يمكن فرض تطبيق ايا من هذه المبادرات قانونيا ، فهي مبادرات تطوعية ولكنها قد تربك بعض أرباب العمل وتدفعهم الى تغيير سلوكياتهم ، أو يمكن ان تستعمل القوة الشرائية للمستهلك كوسيلة ضغط . وغالبا ما تنجح هذه المبادرات عندما تشمل على العمال المتأثرين من هذه الشركات وبالتالي تساهم في رفع مستويات الوعي والحملات للمطالبة بحقوق العمال .

وتعتقد النقابات بأنه يجب التركيز على اتفاقيات التفاوض الجماعي المدعومة باتفاقيات دولية (انظر الصفحة التالية) ، حيث تتمتع هذه الاتفاقيات بوضع قانوني يمكن فرضه من خلال المحاكم . ويمكن استخدام اعضاء النقابات الكبير في دعم هذه الاتفاقيات .

الاتفاقيات الهيكلية

تفاوضت بعض الاتحادات النقابية الدولية (GUFs) - وهي اتحادات نقابية قطاعية مثل للاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) - على اتفاقيات عالمية مع الشركات متعددة الجنسيات ، ومنظمات أرباب العمل العالمية. ولغاية الآن هناك عدد قليل من هذه “ الاتفاقيات الهيكلية”.

وتغطي هذه الاتفاقيات مواضيع مثل الحقوق للنقابية الأساسية وعدم التمييز ، والصحة والسلامة والبيئة والمعلومات والتدريب . ولا توافق الشركة على احترام حريات التنظيم العمالي في مناطق عملها فقط، بل والتعاون مع مورديها على تطبيق ذلك أيضاً. وتخلق هذه الاتفاقيات قناة دائمة من الاتصال بين اتحاد النقابات الدولية ومركز الشركة الرئيسي.



و يمتلك الاتحاد الدولي لعمال الكيماويات والطاقة والمناجم (ICEM) على سبيل المثال اتفاقية هيكلية موقعة من قبل شركة نفط نرويجية Statoil ، والتي كانت مفيدة في حملة للدفاع عن حقوق العمال للبعدين عن الشاطئ في الخليج الأمريكي (انظر الصفحة ٣٣).

“ النقطة الهامة في هذه الاتفاقيات انه لدينا الحق في مراقبة تنفيذها وجلب انتباه الادارة العليا للشركة لاي انتهاك فيها. فهذا هو الفرق الرئيسي ما بين الاتفاقيات الدولية وبين مجموعة القوانين الداخلية التي تتبناها الشركات متعددة الجنسيات “.

فريج هيجس ، ICEM ، كفرن لول ٢٠٠١

لم يوقع الاتحاد الدولي لعمال النقل على اي اتفاقية هيكلية ، ولكنه توصل الى اتفاق عالمي مع اللجنة الدولية للمالكين في البحرية (ICEM) التي تغطي مستويات الأجور لـ ٦٠,٠٠٠ من أطعم السفن التي يمتلكها اعضاء (ICEM) وتشمل كلا من مايرسك، موبيل، شيفرون، شيل وسواير باسيفيك. وهذه اتفاقية دولية فريدة من نوعها في الحركة النقابية . وللحصول على معلومات أكثر حول الحركة النقابية الدولية ونشاطاتها المتعلقة بأرباب العمل متعددي الجنسيات والاقتصاد العالمي، يرجى قراءة كتيب الاتحاد الدولي لعمال النقل “عولمة التضامن ”

بناء الأفعال المحلية والدولية

ينجح للتفاوض والضغط سواء على المستوى المحلي أو الوطني أو العالمي إذا تم دعمه من منظمة نقابية قوية وحملة موجهة . وهذا هو مفتاح نجاح نشاط النقابات.

وهناك عدة عناصر لبناء منظمة نقابية جيدة وحملة ناجحة.

وتم بحث طرق الحملات في تحريك العمال والنقابات وحلفائهم باستفاضة في كتيب الـ (ITF) "عولمة التضامن".

تذكر: بخصوص موضوع الحقوق الاساسية للعمال وحقوق الانسان فان الاتحاد الدولي لعمال النقل مستعد للتحرك من أجل التضامن الدولي.

وكما تظهر التاريخ ولا تزال، فان حقوق الانسان والعمال لا تحدث هكذا . بل على النقابات شن الحملات من أجل تحقيقها. ومن أجل شن حملات قوية فأنه يجب توفر نقابات قوية ذات اعضاء نشطين. ولعمال النقل دوراً مهماً في هذا المجال وذلك لاهميتهم في الاقتصاد العالمي .

ومن مقبسات وثيقة الاتحاد الدولي لعمال النقل " للتضامن العالمي " والتي تم تبنيها في مؤتمر نيودلهي عام ١٩٩٨: " إن التضامن قوة النقابات مجتمعة، كانت ولا تزال اساس للاتحاد الدولي لعمال النقل ولكافة الحركات النقابية العالمية ، فوذلك الذين يقدمون التضامن اليوم قد يحتاجونه غداً"

“الظلم في أي مكان يعد تهديداً للعدالة في كل مكان”

مارتن لوتر كنج ،
الولايات المتحدة الأمريكية

“ أين ؟ بعد كل ذلك هل تبدأ حقوق الإنسان العالمية ؟ في الأماكن الصغيرة الملاصقة للمنزل ، في المناطق الصغيرة المتلاصقة جداً لدرجة يصعب رؤيتها على خارطة الطريق. حتى انه عالم الافراد، الحي الذي يقطنه، المدرسة أو الكلية التي يلتحق بها، المصنع أو المزرعة أو المكتب الذي يعمل به. فبكل هذه الامكن يسعى كل رجل وامرأة وطفل الى العدالة والفرص المتساوية والكرامة دون تمييز . دون أن يكون لهذه الحقوق معنى هناك، فليس لها معنى في أي مكان آخر . بدون مواظبتين مهتمين بما يدور في العالم فلن يكون هناك تطور عالمي ”

البنار روزلث، لفتبسه كوفي
عنان الامين العام للأمم المتحدة
في الفكرى الخمسين للاعلان
العالمي لحقوق الانسان

“ قاموا أولاً بالقضاء القبض على الشيوعيين، ولكنني لم اكن شيعياً، وبالتالي لم افعل شيئاً. ثم قاموا بنفس الشيء مع الديمقراطيين، ولم اكن ديمقراطياً، وبالتالي لم افعل شيئاً. ومن ثم قاموا بالقضاء القبض على احد اعضاء النقابات ولم اقم بأي شيء لاني لم اكن نقابياً. ثم القوا القبض على اليهود والكاثوليك ولكنني لم اكن يهودياً ولا كاثوليكيّاً. وأخيراً اتوا والقوا القبض علي ولم يكن هنالك اي احد تبقى ليقوم بأي عمل لاثقادي ”

ريفراند مارتن نيمار - رجل دين
بروتستانتى ألماني يتحدث عن
المقاومة تحت النظام النازي
في الثلاثينات .

أسئلة أساسية لنقاش

□ إذا تجاهلت العديد من الحكومات الاتفاقيات التي وقعتها، ولا توجد هناك محاكم دولية تجبرها على تطبيقها، فلماذا تستحق حماية الحقوق النضال من أجلها؟

□ كيف تقوم بحملتك للضغط على حكومة بلدك لتجعل قانون العمل، و تطبيقاته متوافقة مع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية ؟

□ هل توافق ام لا على الاقتباسات الواردة في صفحة ٦٣ ؟ اذكر اسبابك؟ يمكنك اعطاء أمثلة من خبرتك التي تناسب كل واحد من هذه الاقتباسات؟

النشاط رقم (١): اجراءات النقابة تجاه الحقوق الانسانية والعمالية.

من خلال مجموعات صغيرة وبذكر أمثلة واقعية، قم بمناقشة النشاطات التي قامت بها نقابتك حديثا في مساندة ودعم الحقوق الإنسانية والعمالية لنقابات أخرى، سواء في بلدك او في الخارج.

ما هي النشاطات التي اتخذت؟ لماذا ؟ ماذا كانت النتائج؟ ماهي الدروس المستفادة؟

النشاط رقم (٢): استجابة لأجراء عن طريق الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)

من خلال مجموعات صغيرة، قم بقراءة عينة الكتاب الصادر عن (ITF) على الصفحة ٥٧. ناقش كيف يمكن ان تستجيب نقابتك لذلك. خذ بعين الاعتبار الامكانيات الفعلية او الحقيقية من أجل :

- ارسال كتاب احتجاج الى الحكومة المعنية.
- النشاطات التي يمكنك اتخاذها مع اعضاء النقابات الزميلة: المسيرات أين ومع من؟
- رسائل الى الصحافة.

فكر بدورك من خلال:

- اتحاد النقابات الوطنية لديكم.
- منظمات أخرى في منطقتك/ بلدك، ومع من يمكنك أن تعمل، على سبيل المثال، المنظمات غير الحكومية
- لحقوق الإنسان، جمعيات حماية المستهلك، المجموعات المخصصة، والطلبة.
- الصحافة المحلية ووسائل الاعلام.

النشاط رقم (٣): رفع حالة الى منظمة العمل الدولية

قم باختيار حالة من الحالات الموجودة في هذا الكتيب والتي تم فيها انتهاك الحقوق الأساسية لعمال النقل.

قم بإعداد مذكرة رسمية حول الحالة التي سترسلها الى منظمة العمل الدولية. خذ بعين الاعتبار ما هي المعلومات والوثائق الأخرى الإضافية التي تحتاجها.

ناقش كيف يمكنك التقدم بإجراءات سير الشكوى. أي الهيئات يمكن أن تستشيرها؟

النشاط رقم (٤) : الحقوق الانسانية في عقد توظيفك

لا يوجد سبب يستدعي إيقاف حقوق الإنسان عند ذهابك للعمل. يجب أن يعكس عقد توظيفك هذه الحقيقة. أنظر إلى عقد توظيفك (يمكن أن يحمل هذا اسماً آخر مختلف في بلدك). استخدم الجدول أدناه لتفحص كيفية انعكاس حقوق الإنسان في عقد توظيفك (إذا كانت جميعها).

الحقوق الإنسانية والعمالية (كما هي في الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية واتفاقيات النقل لمنظمة العمل الدولية ٠٠٠ الخ)	الفقرة التي تنطبق على عقد التوظيف لديك

إذا تعرفت على حقوق أساسية مفقودة، كيف تقوم بحملة لتحسين العقد؟

مصادر المعلومات حول حقوق الإنسان

الأمم المتحدة

يوجد في عاصمة كل دولة تقريباً مركز معلومات للأمم المتحدة، وتتوفر مواد الأمم المتحدة عادة في اللغات الإنجليزية والفرنسية والإسبانية، ولغات أخرى متعددة أيضاً.

ورقة ملخصة للأمم المتحدة "حقوق العمال اليوم" صدرت عام ١٩٩٨ ، وهي معلومات مفيدة عن نشاطات الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان.

الموقع الإلكتروني : www.un.org/rights يوضح نصوص إعلانات الأمم حول الحقوق.

المفوضية العليا لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة (UNHCHR)

هذه المفوضية تعتبر نقطة الارتكاز في نظام الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

مركز حقوق الإنسان:

مكتب الأمم المتحدة

Palais des Nations
CH-1211 Geneva 10

سويسرا

هاتف : +41 22917 1234

فاكس : +41 22917 0123

انترنت : www.unhchr.ch

منظمة العمل الدولية (ILO)

لا يوجد في عواصم كل الدول مكاتب لـ ILO . ولكن بالتأكيد هناك مكتباً لـ ILO مسؤولاً عن بلدكم. ويمكن لاتحاد نقابات العمال أو الـ ITF أو مكتب الأمم المتحدة أو حتى وزارة العمل إبلاغكم عن مكتب الـ ILO الأنسب.

ويوجد قسم في الـ ILO متخصص في النقابات العمالية يدعى ACTRAV .

ACTRAV

ILO

4 Route des Morillons
CH-1211 Geneva 22

سويسرا

موقع الـ ILO كبير وممتع . الدخول إليه مجاناً ومصمم بشكل جيد . المواد متوفرة في الإنجليزية والفرنسية والإسبانية .

ويضع الـ ILO عدد كبير من الوثائق المفيدة للنقابيين على موقعه. ويشمل ذلك نصوص اتفاقيات الـ ILO.

الموقع الإلكتروني : www.ilo.org

الاتحاد الدولي للنقابات الحرة (ICFTU)

لدى الـ ICFTU معلومات كثيرة جداً عن حقوق العمال ، بما في ذلك المسح السنوي لانتهاكات الحقوق النقابية ، وتحليلاً لكل دولة على حده حول الحقوق الرئيسية. وتحضر أيضاً مؤتمرات حقوق الإنسان الكبرى وتنوب عن العمال في الحشد لحقوق العمال.

5 Boulevard du Roi Albert II, Box 1
B - 1210 Brussels

بلجيكا

هاتف : +32 2 224 0211

فاكس : +32 2 201 5815

انترنت : www.icftu.org

اللجنة الدولية للحقوق النقابية (ICTUR)

تركز اللجنة الدولية للحقوق النقابية (ICTUR) على الدفاع عن الحقوق النقابية في كافة انحاء العالم . ولديها شبكة من المحامين الملتزمين ولجان وطنية في بعض البلدان.

UCATT House
177 Abbeville Road
London SW4 9RL

المملكة المتحدة

هاتف : +44 20 7498 4700

فاكس : +44 20 7498 0611

بريد إلكتروني : ictur@gn.apc.org

انترنت : www.ictur.labounet.org

منظمة العفو الدولية

واحدة من أكثر منظمات حقوق الإنسان شهرة ، وتركز هذه المنظمة على سجناء الرأي الذين سجنوا بسبب معتقداتهم ، وتتزعّم حملات ضد عقوبة الإعدام، أنشأت هذه المنظمة عام ١٩٦١ ولها فروع في العديد من البلدان.

أصدرت المنظمة حديثاً “حقوق الإنسان : هل هي واجب: وتستهدف على قيادات رجال الأعمال، وتقدم حالة الأعمال” من أجل حقوق الإنسان وتدخل حقوق العمال في تعريفاتها. وللمنظمة قسم مصادر مفيد.

وتستطيع السكرتارية الدولية وصالك مع فرعك الوطني:

السكرتارية الدولية
1 Easton Street
London WC1X 8DJ
المملكة المتحدة

هاتف : +44 20 7814 6200

فاكس : +44 20 7833 1510

انترنت : www.amnestyinternational.org

مراقبة حقوق الإنسان (HRW)

وهي أكبر منظمه لحقوق الإنسان في الولايات المتحدة الأمريكية، تهتم هذه المنظمة بقضايا العمل وتصدر تقارير مؤثرة حول عمالة الأطفال على سبيل المثال.

34th Floor, 350 Fifth Avenue
New York
NY 10118 3299

الولايات المتحدة

هاتف : +1 212 290 4700

فاكس : +1 212 736 1300

بريد إلكتروني: hrwny@hrw.org

انترنت : www.hrw.org

المنظمة العالمية لمحاربة العبودية

وتدعي هذه المنظمة بأنها أقدم منظمة حقوق إنسان في العالم. أسست عام ١٨٣٩ لمحاربة تجارة الرقيق . ولديها الآن حملات حول عمالة الأطفال، والعمالة القسرية ونماذج أخرى من العبودية الحديثة

Thomas Clarkson House
The Stableyard
Broomgrove road
London SW9 9TL
المملكة المتحدة

هاتف : +44 20 7501 8920

فاكس : +44 20 7738 4110

بريد إلكتروني: antislavery@antislavery.org

انترنت : www.antislavery.org



الاتحاد الدولي لعمال النقل ITF

ITF House
49-60 Borough Road
London SE1 1DR
UK

Tel: +44-(0)20 7403 2733

Fax: +44 (0)20 7357 7871

Email: mail@itf.org.uk

Internet: www.itf.org.uk

ITF Arab World
malkawi_bilal@itf.org.uk