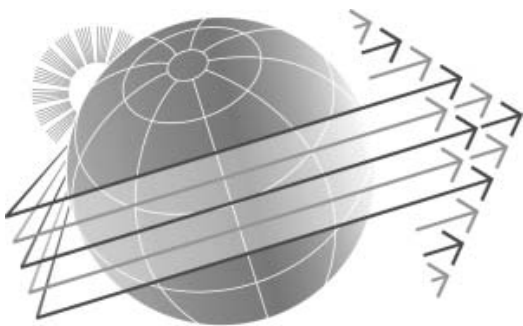


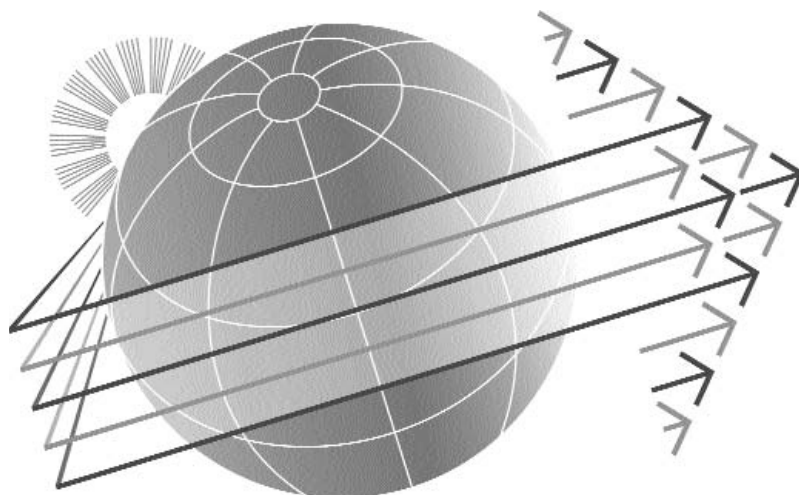


جهانی کردن

همبستگی



کتاب مرجع آی تی اف
برای اعضای اتحادیه های کارگری
در بخش حمل و نقل



جهانی کردن همبستگی

کتاب مرجع آی تی اف
برای اعضای اتحادیه‌های کارگری
در بخش حمل و نقل



چگونه باید از این کتاب مرجع استفاده کرد؟

مبنایی برای فعالیتهای آموزشی رسمی تر اتحادیه‌های کارگری. در تدوین این مرجع فرض بر این قرار گرفته که خواننده از عملکرد اتحادیه‌های کارگری بین‌المللی هیچ گونه تجربه قبلی ندارد، اما از دانش و تجربه ابتدایی درباره نفس اتحادیه‌گرایی کارگری بی بهره نیست.

در تدوین این کتاب از تجربیات اتحادیه‌های حمل و نقل و کارگران بخش حمل و نقل در کشورهای مختلف جهان استفاده شده است. می‌توانید از این نمونه‌های بین‌المللی برای بالا بردن سطح آگاهی و برانگیختن اعضای اتحادیه خودتان برای طرح شیوه‌های جدید و تفکر منتقدانه بهره‌گیرید.

در انتهای هر بخش، مثالهایی از فعالیتهای آموزشی آمده است که می‌توان آنها را در واحدهای آموزشی اتحادیه‌های کارگری سرمشق قرار داد، یا مستقیماً به کار گرفت. ممکن است واحد درسی درباره جهانی شدن داشته باشید یا بخواهید تمرینها را در واحدهای عمومی در موضوعهای چانه‌زنی، اقتصاد و غیره به کار بگیرید. مطالب را از میان بخشهایی انتخاب و دستچین کنید که بیشترین سازگاری را با نیازهای شما دارند.

ممکن است برای برگزاری برنامه‌های آموزشی وقت و منابع لازم در اختیار نداشته باشید. در این صورت، از این کتاب مرجع اطلاعاتی را که برای اعضای اتحادیه مفید به نظر می‌رسند، مشخص کنید و آنها را در خبرنامه یا نشریه داخلی اتحادیه خود انتشار دهید. این کتاب، آگاهانه، چنان طراحی شده که بتوان بخشهایی از آن را به آسانی فتوکپی کرد. آی‌تی‌اف هیچ یک از حقوق انحصاری نشر را در قبال تکثیر این مطالب برای مقاصد آموزشی پیگیری نخواهد کرد.

اگر اتحادیه شما پایگاه اینترنتی دارد، بخشهایی از این کتاب مرجع را در آن بگذارید و یا به پایگاه اینترنتی آی‌تی‌اف به آدرس www.itf.org.uk پیوند دهید.

این کتاب بخش مهمی از راهبرد «بسیج همبستگی» آی‌تی‌اف و، در واقع، یکی از زیرمجموعه‌های سه‌گانه این راهبرد است. دو کتاب دیگر عبارت‌اند از: زنان جا به جا کنندگان دنیا؟ و حقوق کارگران حقوق بشر است.^۳

سی و نهمین کنگره آی‌تی‌اف^۱ که در سال ۱۹۹۸ در دهلی نو و در هند برگزار شد، باب بحثی را گشود درباره چگونگی تغییر دادن رویکردها، شیوه‌ها و فرهنگ سازمانی اتحادیه‌های حمل و نقل در سرتاسر جهان، به نحوی که آنها را برای چالشهای اقتصاد بین‌المللی آماده کند. در سرتاسر جنبش اتحادیه کارگری بین‌المللی نیز بحثها و مناظره‌های مشابهی در جریان است.

برنامه «بسیج همبستگی»، که در کنگره دهلی تصویب شد، و در چهلمین کنگره آی‌تی‌اف ونکوور کانادا، که در اوت ۲۰۰۲ برگزار می‌شود، با عنوان «جهانی کردن همبستگی» به تفصیل مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

آی‌تی‌اف بدین موضوع واقف است که در بسیاری از اتحادیه‌ها امکان مشارکت در مسائل بین‌المللی همچنان محدود است و اختیار آن اغلب در دست عده‌ای از کارگزاران اتحادیه‌ها متمرکز شده است، که به صورت منظم در نشستهای بین‌المللی شرکت می‌کنند. با این همه، این موضوع اهمیت حیاتی دارد که در عرصه امروزی «جهانی شدن»، نمایندگان و اعضای اتحادیه‌های حمل و نقل درباره صنعت خود و سازماندهی اتحادیه‌ها به دیدگاهی بین‌المللی برسند.

کلید این راه آموزش است. با این حال، حمل و نقل بین‌المللی به شیوه جدیدی در آموزش نیاز دارد - نه فقط برای به وجود آوردن ظرفیت سازماندهی محلی یا ملی، بلکه برای افزودن بر ظرفیت جنبش اتحادیه کارگری برای فکر کردن و اقدام به صورت جهانی.

این کتاب مرجع بخشی است از مساعی آی‌تی‌اف در راه پشتیبانی از جهانی کردن همبستگی و مخاطب آن گروههای زیرند:

- فعالان کارگری در بخشهای حمل و نقل
- مربیان اتحادیه‌های کارگری و هیئتهای آموزشی در اتحادیه‌های وابسته آی‌تی‌اف
- اداره‌کنندگان بخشها، اعضای هیئت امنای و اعضای کمیسیونهای ملی/محلی اتحادیه‌های وابسته به آی‌تی‌اف.

مقصود از این کتاب مرجع، در درجه اول، فراهم آوردن ابزاری آموزشی است، چه برای مطالعات غیررسمی شخصی و چه به منظور

۱- ITF کوتاه‌نوشت International Transport Workers' Federation، فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل

۲- Women Transporting the World

۳- Workers' Rights are Human Rights

فهرست مطالب

| | |
|----|---------------------------------------|
| ۲ | چگونه باید از این منبع استفاده کرد؟ |
| ۴ | پیشگفتار |
| ۵ | جهانی شدن چیست؟ |
| ۷ | ■ جهانی شدن از کجا آغاز شد؟ |
| ۸ | ■ ویژگی های جهانی شدن |
| ۱۱ | جهانی شدن در صنعت حمل و نقل |
| | ■ تاثیر جهانی شدن در کارگران |
| ۱۴ | و اتحادیه های کارگری |
| | ■ جهانی شدن هزینه ای که به ملوانان |
| ۱۶ | تحمیل می شود |
| ۱۸ | ■ تجدید ساختار بندرهای جهان |
| | ■ آسمانهای آزاد: راهبردهای جهانی سازی |
| ۲۰ | در هوانوردی غیر نظامی |
| ۲۳ | ■ تجدید ساختار راه آهن: روندهای جهانی |
| | ■ شرکتهای چند ملیتی |
| ۲۶ | در حمل و نقل جاده ای |
| | ■ شرکتهای چند ملیتی |
| ۲۷ | در سراسر بخشهای حمل و نقل |
| ۲۸ | ■ غولهایی به نام از درب تا درب |
| ۳۱ | بسیج همبستگی جهانی |
| ۳۳ | ■ همبستگی بین المللی در عمل |
| ۳۷ | ■ اعتصاب فراتر از مرزها |
| ۴۲ | ■ سازماندهی بی سازمانها |
| ۴۸ | ■ برنامه ریزی مبارزات |
| ۵۱ | ■ آموزش و تربیت |
| ۵۳ | ■ اطلاعات، فناوری و زبان |
| ۵۸ | ■ یکپارچه سازی فعالیتهای بین المللی |
| ۶۱ | فهرست موسسات بین المللی |



کارگری، باید اهمیت همبستگی بین‌المللی، جهانی شدن اقتصاد، ائتلافهای محلی اقتصادی و نقش آی تی اف و مؤسسات بین‌المللی دیگر گنجانده شوند». هدف مرکزی این راهبرد ارتقای کیفیت درک و ارتباط کارگران بخش حمل و نقل در سرتاسر جهان و «برانداختن» ساختار سنتی «هرم ارتباطات» در جنبش اتحادیه‌های کارگری است.

پیشرفت پیوسته جهانی شدن، اهمیت «جهانی کردن همبستگی» را در میان اتحادیه‌های وابسته آی تی اف بیش از پیش می‌کند. چگونگی تقویت این همبستگی بین‌المللی درونمایه اصلی چهلمین کنگره آی تی اف در اوت ۲۰۰۲ خواهد بود.

این کتاب راهنما بخشی از آن فرآیند است. و هدف آن کمک به اتحادیه‌ها و کارگران در مطرح کردن و درک شیوه‌های تأثیر جهانی شدن در زندگی و شغل آنها و چگونگی سازماندهی شان است. این راهنما مرجعی است که می‌توان به راههای بسیار متفاوتی از آن مدد گرفت؛ چه به صورت کامل و چه در بخشهایی کوچک، چه به صورت مرجع و چه برای بحث و مناظره یا به صورت مواد آموزشی برای پوشش دادن گستره‌ای از فعالیتهای آموزشی. هدف این کتاب راهنما صرفاً اطلاع‌رسانی نیست، بلکه شیوه‌های عملکرد و سازماندهی نیز در آن آمده است. ما می‌خواهیم این مرجع در وسیع‌ترین مقیاس در میان کارگزاران، فعالان اتحادیه‌ای و اعضای اتحادیه‌های آی تی اف توزیع شود.

نباید گمان کرد که این کتابچه راهنما حاوی فرمولی جادویی برای «در هم شکستن» جهانی شدن است. بلکه این مرجع چنان طراحی شده است که اعضای اتحادیه‌ها را به این نتیجه برساند که، مطابق تجربیات موجود کارگران بخش حمل و نقل خانواده آی تی اف، به مدد سازماندهی خوب و در کنار همبستگی بین‌المللی (یا جهانی) می‌توان مسیر آنچه را که در غیر این صورت در قالب نیروهای جهانی مقاومت‌ناپذیر ظاهر می‌شوند، تغییر داد. اگر این مرجع فقط نقش اندکی در ایجاد اعتماد به نفس و سازماندهی کارگران بخش حمل و نقل داشته باشد، به هدف خود دست یافته است.

دیوید کاکرافت^۱

دبیر کل آی تی اف

جهانی شدن اقتصاد دنیا، فقط به مدد پیشرفتهای محیرالعقول فناوری و سازماندهی حمل و نقل بین‌المللی میسر شده است. جهانی شدن، به ارتباطات جهانی، حمل و نقل کم‌هزینه، مسافرت‌های هوایی ارزان‌تر و حمل کالاها با کانتینر، وابسته است. شبکه‌های جاده‌ای و خطوط راه‌آهن جدید و سریع که به پایانه‌های محلی و جهانی ختم می‌شوند، از ملزومات جهانی شدن‌اند. جهانی شدن به متصدیان جهانی پایانه‌ای، شرکت‌های حمل و نقل چند ملیتی و ائتلاف‌های بین‌المللی خطوط هوایی احتیاج دارد.

روندهای جهانی، تأثیرات عمیق محلی را در پی دارند. از میان کارگران بخش حمل و نقل، فقط عده انگشت‌شماری تبعات این تغییرات نفسگیر را مستقیماً درک نکرده‌اند. جهانی شدن اقتصاد جهانی نیازمند جایجایی کالاها و افراد در مقیاسی بیشتر از همیشه و در ازای هزینه‌هایی کمتر از همیشه است. در عین حال، فشار دائمی برای رسیدن به هزینه‌های پایین‌تر در این « مدرنسازی اقتصادی» به معیارهای ناعادلانه کاری انجامیده است، که شرایط رعب‌آور کار کارگران در دریا، که ساختار پرچم تساهل بانی آن است، تا ساعاتی متمادی کار غیرانسانی و خطرناک هزاران راننده کامیون در جاده‌ها را در برمی‌گیرد. جهانی شدن بر سختی کار افزوده، شرایط کاری را برای همه کارگران بخش حمل و نقل وخیم‌تر کرده و، در اغلب موارد، به معیارهای ایمنی و امنیتی نازل‌تری برای مستخدمان و عامه مردم منجر شده است.

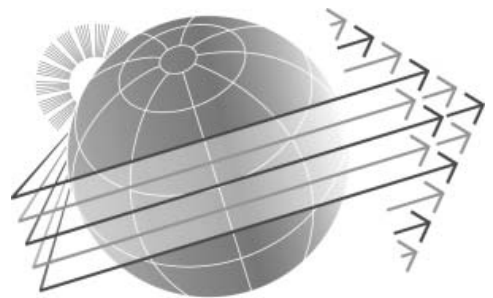
اقتصاد جهانی سریع‌تر از آنچه پیش‌بینی شده بود، گسترش یافته است. دست‌کم باید گفت سریع‌تر از ساختارها یا رویکردهای اتحادیه‌های کارگری ملی گسترش یافته است. اتحادیه‌های حمل و نقل در آی تی اف با یکدیگر همکاری می‌کنند تا یکدیگر را در هماهنگ کردن برای واکنش‌های کارآمد در برابر تغییراتی که در کارگران تأثیرات شدید می‌گذارند پشتیبانی کنند.

عامل کلیدی در هر واکنشی آموزش اتحادیه‌های کارگری است. در یکی از اسناد راهبردی اتخاذ شده در کنگره سی و نهم آی تی اف در دهلی‌نو در سال ۱۹۹۸، که «بسیج همبستگی» نام گرفت، آی تی اف و اتحادیه‌های وابسته‌اش در این نکته به توافق رسیدند که «در واحدهای آموزشی پایه‌ای اتحادیه‌های



جهانی شدن

چیست؟



جهانی شدن چیست؟

جنبش بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری نیز در سرتاسر جهان، در بحثها و مناظره‌های درونی خود درباره اینکه چه باید انجام داد غرق شده است. اما بر این موضوع واقف است که جهانی شدن، برای میلیونها نفر از مردم، به معنای بیکاری و فقر، افزایش نابرابریها میان فقرا و ثروتمندان، تخریب محیط زیست، از بین رفتن خدمات عمومی و بیمه‌های از کارافتادگی است.

بسیاری از کارگران مجبور به مهاجرت شده‌اند. این مهاجران در کشورهای میزبان خود، با نژادپرستی و بیگانه‌ستیزی مواجه‌اند و فقر روزافزونشان با نیاز کارفرمایان آنها به نیروی کار بسیار انعطاف‌پذیر - که بتوانند به میل خودشان به آن شکل بدهند و متحرک همخوانی دارد.

در طول دهه گذشته، کلمه «جهانی شدن» تقریباً در واژگان سیاسی همه زبانهای جهان مرکزیت یافته است.

تظاهرات خیابانی عظیمی که از ۱۹۹۹ به وقوع پیوسته است خود به نماد آشکاری از مقاومت در برابر جهانی شدن بدل شده است.

با این همه، هنوز برای بیشتر مردم جهان آشکار نیست که جهانی شدن چه معنایی دارد یا در برابر آن چه می‌توان انجام داد. دیدگاهها و تعبیرهای بسیار متفاوتی از جهانی شدن وجود دارد. برخی از این دیدگاهها در نقل قولهای زیر توصیف شده‌اند.

«جهانی شدن جزو واقعتهای زندگی است. اما من اعتقاد دارم که ما ناپایدار بودن آن را دست‌کم گرفته‌ایم. همه مشکل همین است. رشد بازار به جوامع و ساختارهای سیاسی آنها مجال نمی‌دهد که خودشان را با آن تطبیق دهند، چه رسد به اینکه به آنها اجازه دهد مسیرش را تعیین کنند. تاریخ به ما نشان داده است که چنین ناهماهنگی نمی‌تواند در درازمدت در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ادامه یابد.»

کوفی عنان،
دبیرکل سازمان ملل متحد،
فوریه ۱۹۹۹

«هم ما (در اقتصاد جهانی) مصروف بر اصلاح کارگزاران چندجانبه - کارگزارانی که نماینده چندین دولتند - نیست، بلکه دامن زدن به بحران مشروعیت تمام نظام است... منظورم فقط سلب صلاحیت قانونی از سازمان تجارت جهانی (دبلیو تی او) ۱ و صندوق بین‌المللی پول (آی ام اف) ۲ و بانک جهانی (دبلیو بی) ۳ نیست، بلکه منظورم کل بنگاههای فراملیتی‌اند. در ضمن، از فرایند اصلاح شرکتهای فراملیتی (تی ان سی) ۴ نیز سخن نمی‌گویم، بلکه منظورم سلب صلاحیت قانونی و از کارانداختن نهایی آنهاست، زیرا، برای مردم، جوامع، محیط زیست و هرآنچه برایمان عزیز است، خطر اساسی به شمار می‌آیند.»

والدن بلو، ترانسشنال اینستیتیوت ۵
سپتامبر ۲۰۰۰

«بخشهای رسمی، در برابر شعله‌ور شدن احساسات ضدسرمایه‌داری، هیچ مقاومت بخردانه‌ای از خود نشان نمی‌دهند. دولتها یکی پس از دیگری در قبال جهانی شدن معذرت‌خواهی می‌کنند و وعده بهبود آن را می‌دهند. اگر اینها واقعاً دغدغه بیچارگی فقرا را در سر داشتند، به‌جای این کارها، جهانی شدن را سرعت می‌بخشیدند، آن را گرمی می‌داشتند و از آن تجلیل می‌کردند - و اگر انجام این همه از عهده‌شان خارج بود، حداقل می‌کوشیدند آن را برای مردم توضیح دهند.»

سرمقاله اکونومیست، بریتانیا،
سپتامبر ۲۰۰۰

«جهانی شدن متوقف نخواهد شد. اما در ضمن مهارناپذیر هم نیست. دموکراسی همچنان بهترین روش ارتقای معیارهای زندگی و تضمین حقوق بشر است. اما معنای دموکراسی، چه در سطح محلی و چه در سطح ملی، از اینکه صرفاً اشخاصی را انتخاب کنیم و آنها را به حال خود واگذاریم تا تصمیم بگیرند فراتر می‌رود. دموکراسی به معنای پی‌ریزی قوانین بین‌المللی عادلانه و شفاف و فراهم آوردن نظارت دموکراتیک از طریق سازمانهای «جامعه مدنی» است، سازمانهایی که می‌توانند با نیروی خود قدرتهای اقتصادی بزرگ را سر جاییشان بنشانند.»

دیوید کاکرافت، دبیرکل آی تی اف ۶
ژانویه ۲۰۰۰

«در سرتاسر جهان سوم، بیکاری و فقر به طرز بیرحمانه‌ای گسترش می‌یابد و در سرتاسر کشورهای پیشرفته، به موازات آنکه روزانه هزاران نفر از مردم شغلشان را از دست می‌دهند، انسانها با ناامنی جدیدی دست و پنجه نرم می‌کنند. برادران و خواهران! جهانی شدن نفعی به عامه مردم نمی‌رساند. نه در کشورهای درحال توسعه، نه در کشورهای پیشرفته که دوره گذار را پشت سر می‌گذارند، و نه حتی در کشورهای پیشرفته.»

بیل جوردن، دبیرکل آی سی اف تی یو ۶
آوریل ۲۰۰۰

۱ - WTO، کوته‌نوشت World Trade Organization، سازمان تجارت جهانی.

۲ - IMF، کوته‌نوشت International Monetary Fund، صندوق بین‌المللی پول.

۳ - WB، کوته‌نوشت World Bank، بانک جهانی.

۴ - TNC، کوته‌نوشت transnational cooperation، به معنای شرکت فراملیتی.

۵ - Transnational Institute

۶ - ICFTU، کوته‌نوشت International Confederation of Free Trade Unions، به معنای کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد کارگری

جهانی شدن از کجا آغاز شد؟

- قانون‌زدایی از بازارهای بزرگ، تسهیل خرید و فروش فرای مرزهای بین‌المللی
- گسترش مؤسسات بازرگانی بین دولتها، و سرمایه‌گذاری در سرتاسر جهان (همانند صندوق بین‌المللی پول، بانک جهانی و سازمان تجارت جهانی)
- پیدایش و در نهایت غلبه یافتن مجموعه‌ای از سیاستهای اقتصادی محافظه‌کارانه در دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، که به نام نئولیبرالیسم شناخته می‌شود و پشتوانه فکری پشت‌پرده بسیاری از دولتها و نمایندگیهای بین‌المللی است.

برخی چنین استدلال می‌کنند که فرآیند جهانی شدن با ظهور بازرگانان تمدنهای کهن آغاز شده است. برخی دیگر نیز به استعمار و سرمایه‌داری در قرون گذشته اشاره می‌کنند.

در جهان معاصر، جهانی شدن در اینها ریشه دارد:

- گسترش شرکتهای فراملیتی و چندملیتی
- فروپاشی اتحاد جماهیر شوروی سابق و متحدان کمونیست آن و حرکت چین به سمت اقتصاد بازار و پیدایش نخستین بازار جهانی حقیقی
- پیشرفت فناوریها، به‌ویژه در زمینه حمل و نقل، فناوری اطلاعات و ارتباطات



ویژگیهای جهانی شدن

اغلب از جهانی شدن چنان حرف می زنند که گویی قانونی طبیعی است و به مبارزه طلبیدنش امکان ناپذیر است. اما واقعیت این است که جهانی شدن از مجموعه اصول و عقایدی سرچشمه می گیرد که اقتصاددانان آنها را پی ریخته اند. این عقاید را اغلب به نام نئولیبرالیسم می شناسند.

از جمله تفکراتی که به جهانی شدن دامن می زند این است که شرکت های خصوصی در تحویل کالا و خدمات، همواره کارآمدتر از بخش دولتی اند و منطق بازار همواره، از لحاظ برآورده کردن نیازها، کارآمدتر از برنامه ریزی است. در سالهای اخیر، بسیاری از دولت ها از تبعیت کامل از چنین سیاست هایی رویگردان شده اند. ولی این سیاست ها همچنان در سیاست گذاری های اقتصادی جهان دست بالا دارند. دستور کار نئولیبرالیسم بر مبنای اصول زیر طرح ریزی شده است:

■ قواعد بازار

این به معنای کاهش نقش دولت در اقتصاد است. دولت فقط مسئول زمینه سازی برای تولید و فراهم آوردن زیرساخت ها است.

■ خصوصی سازی

دولت تمام یا برخی یا بخش هایی از تشکیلات اقتصادی خود را در قالب برنامه های خصوصی سازی به فروش می رساند.

■ قانون زدایی

از تعداد قوانین تنظیم کننده اقتصاد کاسته می شود. نظارت بر قیمت ها و یارانه ها کاهش می یابند.

■ کاهش بودجه در بخش دولتی

بودجه کمتری به بخش های آموزش و پرورش، بهداشت، حمل و نقل و تأمین اجتماعی اختصاص می یابد و این به طور ضمنی به معنای از دست رفتن مشاغل در این بخش ها است.

■ آزادسازی تجارت

موانع بازرگانی بر سر راه کالاها و خدمات کاهش می یابند، قوانین حاکم بر سرمایه گذاری خارجی آسان تر می شوند و از صنایع داخلی در مقابل عرصه رقابت خارجی حمایت نمی شود.

■ رقابت

مؤسسات بازرگانی خصوصی با یکدیگر بر سر سهم خود در بازار رقابت می کنند. در ضمن، از آنجا که این مؤسسات باید با شرکت های خارجی نیز دست و پنجه نرم کنند، بر شدت رقابت افزوده می شود. این رقابت فشار را در جهت کاهش هزینه ها، خصوصاً کاهش دستمزدها، شدت می بخشد.

■ جهت گیری به سمت خارج

اقتصاد چنان سازماندهی می شود که کالاها برای فروش در بازار جهانی صادر شوند.

■ انعطاف پذیری

فضای اشتغال به چنان نحو انعطاف پذیری سازماندهی می شود که بتواند نیازهای بازار را برآورد. تجدید ساختار، عقلایی کردن^۲، کوچک کردن^۳ و تعدیل نیرو از اصطلاحات وابسته مبحث انعطاف پذیری اند. از نظر کارگران، این اصطلاحات صرفاً نامهای جدیدی برای توصیف بیکاری و عدم امنیت شغلی اند.

برای اطلاعات بیشتر رجوع شود به

«راهنمای اتحادیه های کارگری درباره جهانی شدن»،
کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های آزاد کارگری (آی سی اف تی یو)، دسامبر ۲۰۰۱.

همچنین می توانید این مرجع را در پایگاه اینترنتی آی سی اف تی یو به نشانی زیر بیابید:

www.icftu.org/pubs/globalisation

۱- Restructuring

۲- rationalisation

۳- down-sizing فرآیند اقدامات مختلف برای کاهش هزینه های شرکت، برای رساندن آن به تعادل اقتصادی

۴- A Trade Union Guide to Globalisation



صندوق بین‌المللی پول ، بانک جهانی و برنامه‌های تنظیم ساختاری

بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول (آی ام اف) در سال ۱۹۴۴ بنیانگذاری شدند تا پس از جنگ جهانی دوم، ثبات اقتصادی جهانی را تأمین کنند. اینها مؤسساتی جهانی برای پشتیبانی از مدل تجارت آزاد در توسعه اقتصادی‌اند. کشورهای جهان، به تناسب اعاناتی که به این مؤسسات می‌پردازند، حق رأی دارند. هم آی ام اف تحت تسلط کشورهای صنعتی است و هم بانک جهانی.

برنامه‌های تنظیم ساختار (اس ای پی)ها، از جمله سیاستهایی‌اند که بانک جهانی و آی ام اف آنها را به صورت پیش شرط برای کشورهای درحال توسعه‌ای که خواهان کمکهای اقتصادی‌اند، وضع کرده‌اند. هدف اس ای پی ها تجدید ساختار اقتصاد کشورهاست تا بتوانند قرضهای خود را بازپرداخت کنند. سیاستهای اس ای پی این اصول را در بردارند:

- آزادسازی بازرگانی، که به معنای از میان برداشتن قوانین حمایتی از صنایع محلی است.
 - آزادسازی سرمایه‌گذاری، چنانکه شرکتهای فراملیتی به سرمایه‌گذاری در آن کشورها ترغیب شوند.
 - تقلیل بودجه‌ها، یعنی دولتها باید بودجه‌شان را در بخشهای حمل و نقل، بهداشت، آموزش و پرورش، مسکن، حقوق بازنشستگی و خدمات عمومی دیگر کاهش دهند.
 - کاهش یارانه‌های دولتی، از جمله برای کالاهای اساسی
 - تولید کالا با هدف صادرات، به جای مصرف داخلی
 - تنزل دادن ارزش واحد پولی، چنانکه صادرات ارزان‌تر تمام شود و کالاهای در بازارهای بین‌المللی قابلیت رقابت بیشتری داشته باشند.
- آی ام اف و بانک جهانی در رویارویی با اعتراضها و انتقادهای شدید جهانی، در طول دهه ۱۹۹۰، سیاستهای خود را با هدف فقرزدایی، حفاظت محیط زیست و اصلاحات اجتماعی تعدیل کردند. در ضمن، وادار شدند به اصلاحات درونی بنیادی دست بزنند. هم‌اینک برنامه‌های تنظیم ساختاری با موضوعات مشارکت، مشورت و پشتیبانی از جوامع مدنی درهم آمیخته‌اند. اما در واقع نظریه‌های سیاسی و اقتصادی پشت پرده آنها همچنان دست‌نخورده مانده است.

سازمان تجارت جهانی (دبلیو تی او) چیست؟

سازمان تجارت جهانی (دبلیو تی او)، سازمانی است بین‌المللی که بیش از ۱۴۰ کشور عضو دارد. دیوانخانه‌ای است برای مذاکره درباره توافقات بازرگانی بین‌المللی. در عین حال، سازمان قانونگذاری و نظارتی برای پیگیری توافقات حاصل شده است.

دبلیو تی او در سال ۱۹۹۵ در قالب قسمتی از «دور اورگوئه»^۲ در قبال توافقات کلی درباره تعرفه‌ها و تجارت (گات)^۳ تشکیل شد. کشورهای صنعتی، از جمله ژاپن، ایالات متحده، کشورهای اروپایی و کانادا بر آن تسلط دارند. برای کشورهای درحال توسعه دشوار است که در تمام فعالیتها و برنامه‌های دبلیو تی او از جمله رتق و فتق مناقشات، مشارکت تمام و کمال داشته باشند.

پیش از دور اورگوئه، گات بر ارتقای تجارت آزاد جهانی، از طریق فشار آوردن بر کشورها برای کاهش دادن تعرفه‌ها تأکید داشت. با تأسیس دبلیو تی او به اصطلاح، «موانع غیرتعرفه‌ای تجارت» را نیز در دستور کار قرار داده‌اند. مثلاً، اینها قوانین و مقررات محلی و ملی محدود کننده تجارتی که ممکن است تأثیر منفی در توسعه اقتصاد، اشتغال‌زایی و بوم‌شناسی محلی داشته باشند و یا تبعات اجتماعی و فرهنگی در پی داشته باشند را نیز در برمی‌گیرند. اگر قانونی محلی یا ملی - مثلاً قانون کار یا قانونی برای حفاظت محیط زیست - مانعی بر سر راه تجارت باشد، دبلیو تی او تصمیماتی می‌گیرد و احکامی ضد قانون کار و ضد محیط زیست صادر می‌کند که الزام‌آور است. دبلیو تی او می‌تواند ضد هر کشوری که از احکامش سر باز بزند، تحریمهای بازرگانی وضع کند. برای بیشتر قوانینی که هدف آنها حفاظت محیط‌زیست یا حفظ بهداشت همگانی است و در دبلیو تی او به چون و چرا کشیده شده‌اند، سرانجام حکم نامشروعیت صادر شده است. یکی از انتقادهای بزرگی که بر دبلیو تی او وارد است، عدم شفافیت آن و امتناعش از مشورت با سهامداران غیر دولتی، از جمله اتحادیه‌های کارگری است.

۱- SAP کوتاه‌نوشت Structural Adjustment Programmes

۲- تاریخ تأسیس گات را می‌توان به سه مرحله تقسیم کرد. مرحله سوم آن فقط شامل دور اورگوئه (۱۹۹۴-۱۹۸۶) است که توافق کامل در باره کاهش تعرفه‌ها را به حوزه‌هایی چون داراییهای علمی، خدمات، سرمایه‌ها و کشاورزی گسترش داد. سازمان تجارت جهانی زاده همین دوران است.

۳- GATT کوتاه‌نوشت General Agreement on Tariffs and Trade

پرسشهای کلیدی برای بحث

□ محیط کار و کارفرمای خود را در نظر آورید. تغییرات اصلی آنها که، در ده سال اخیر، از جهانی شدن ناشی شده است، چیست؟ این تغییرات چه تأثیری در توانایی شما در سازماندهی و مذاکره داشته است؟

□ آیا اتحادیه‌های کارگری بخشی از «جنبش ضدجهانی‌شدن» اند؟ فرصتهای اصلی مشارکت میان اتحادیه‌های کارگری و دیگر مؤسسات غیردولتی (ان‌جی‌او) در این جنبش کدامند؟ بحثهای اصلی میان این مؤسسات مختلف بر سر چیست؟

فعالیت: رویکردهای مختلف در برابر جهانی شدن

پنج یا شش نقل قول کوتاه را دربارهٔ جهانی شدن از دیدگاههای مختلف (از دیدگاه اتحادیه‌های کارگری، مؤسسات تجاری، ان‌جی‌اوها، دولتها و مانند آنها) برگزینید. می‌توانید از نقل قولهایی که در این بخش آمده استفاده کنید و یا این نقل قولها را به نقل قولهای دیگر، مثلاً از دیدگاه کشور یا ناحیهٔ خود، ضمیمه کنید.

بدون اینکه نام نویسندهٔ این نقل قولها یا مؤسسات آنها مشخص شود، از آنها کپی بگیرید و در میان گروههای ۴ تا ۶ نفرهٔ شرکت‌کننده در فعالیت توزیع کنید.

به هر یک از گروهها بگویید:

۱. نقل قولها را به نوبت بخوانید و دربارهٔ آن بحث کنید. به اظهارنظرهای موافق و مخالف با خودتان دقت کنید.

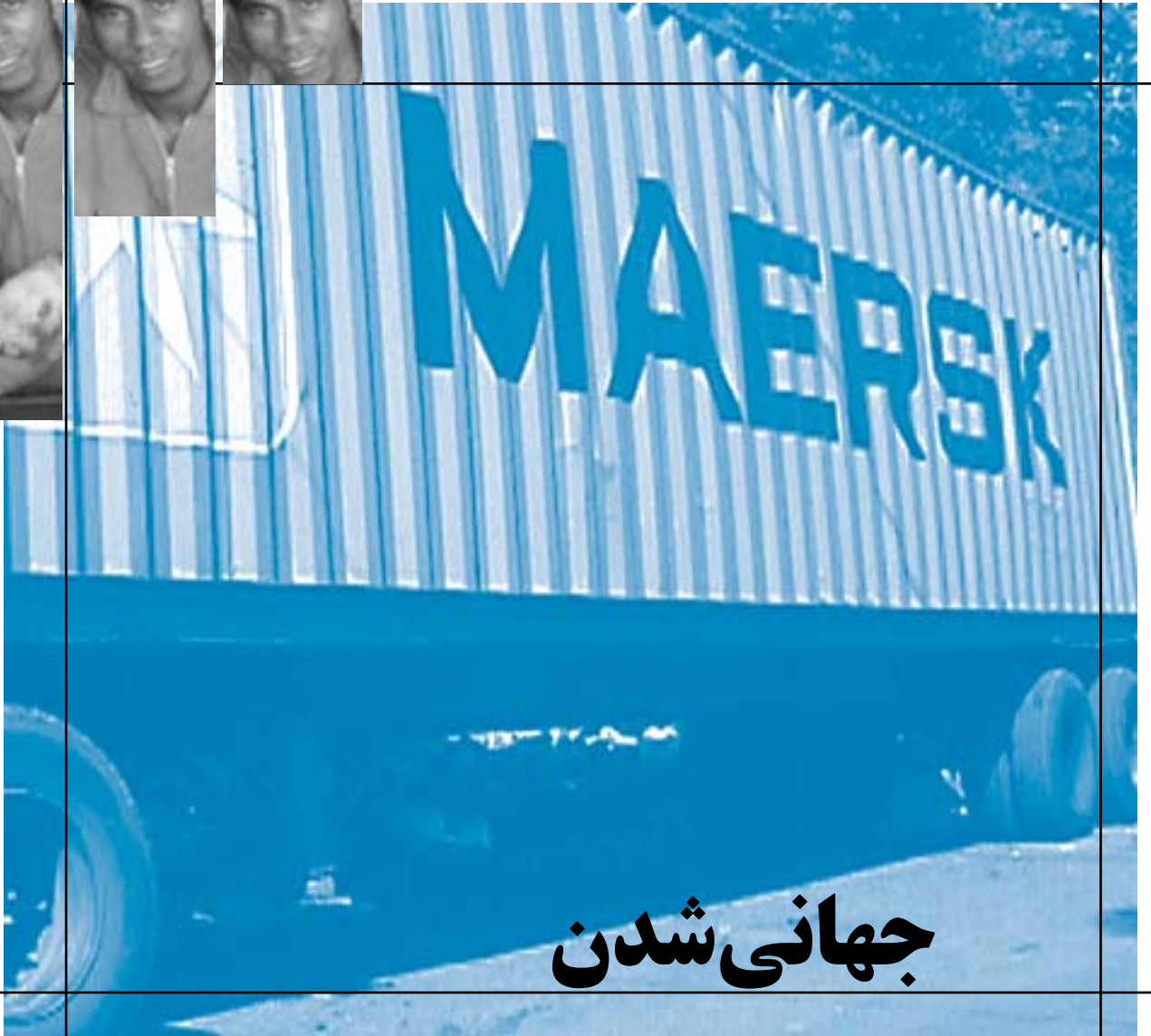
۲. دیدگاه یا دیدگاههایی که با نظر شما بیشترین همخوانی را دارد، شناسایی کنید.

۳. از گروه خود یک نفر را انتخاب کنید که به تمام جمع افراد شرکت‌کننده گزارش دهد.

پس از اینکه نمایندهٔ هریک از گروهها به جمع گزارش داد، بحث دسته جمعی به‌راه‌بندازید.

سپس، فهرست نام نویسندگان نقل قولها را به صورت پس و پیش به شرکت‌کنندگان در فعالیت نشان دهید. از آنها بخواهید نظر دهند که کدام نقل قول به کدام شخص یا مؤسسه مربوط است. پس از این بحث به افراد دقیقاً نشان دهید که هریک از نقل قولها از چه کسی است.

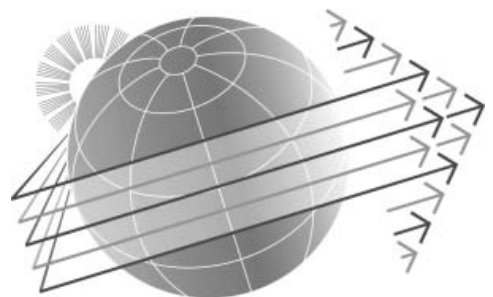
یادداشتها:



جهانی شدن

در صنعت حمل و نقل

۲



صنعت حمل و نقل از این جنبه‌ها در طول دو دهه گذشته دچار تغییر شده است:

■ مالکیت خصوصی و یا مدیریت پیمانکاری بخش حمل و نقل، حتی در بخش حمل و نقل همگانی، موضوعی فراگیر شده است. پیشترها، در بیشتر کشورها، بیشتر شکل‌های حمل و نقل مسافر در تملک دولت بود. اکنون خصوصی‌سازی کامل یا جزئی جای تملک دولتی را گرفته است.

■ صنعت حمل و نقل با قانون‌زدایی مداومی مواجه بوده است. مقامات ملی که سرپرستی خدمات حمل و نقل را بر عهده دارند اغلب با کمبود منابع مواجه‌اند و، در این نظام مالکیت و عملکرد که پیوسته پیچیده‌تر می‌شود، توانایی‌های لازم را برای نظارت کارآمد از کف می‌دهند.

■ بسیاری از دولتها، نظارت‌های ملی و محدودیتهای حاکم بر انتخاب افرادی را که صلاحیت ورود به این صنعت را در مقیاس ملی دارند از میان برداشته‌اند. آزادسازی اقتصادی باب رقابت را در بازار حمل و نقل گشوده است.

■ دولتها، غالباً تحت فشار مؤسسات بازرگانی بین‌المللی، به دنبال راه‌هایی برای کاهش کسر بودجه در بخش خدمات همگانی‌اند. این موضوع به فشار برای خصوصی‌کردن خدمات همگانی، از جمله صنعت حمل و نقل، دامن می‌زند.

■ در هر جا هم که مالکیت عمومی برج مانده، فقط با در پیش گرفتن شیوه‌های مدیریت بازرگانی و دورشدن بیشتر از انواع نظارت سیاسی حفظ شده است. این فرآیند با نام تجاری‌شدن^۱ شناخته می‌شود. در این حال، شرایط استخدامی، پیوسته تحت فشار شرکتهای تجاری خصوصی رقیب، تنزل پیدا می‌کند.

■ بسیاری از متصدیان حمل و نقل دارند به شرکتهای جهانی تبدیل می‌شوند. بازارهای صنعت حمل و نقل، به‌شکلی روزافزون، به‌روی شرکتهای خارجی رقیب گشوده می‌شوند. در این محیط سببانه رقابت بین‌المللی، شرکتهای انتظارات خود را از کارگران افزایش می‌دهند و همزمان، کارگران و وضعیت اشتغال آنها را لای منگنه می‌گذارند.

■ برخی از دولتها، با حمله به حقوق کارگران و تیشه زدن به ریشه آنها و تصویب قوانین روز به‌روز محدودکننده و سرکوب‌کننده‌تر برای اشتغال، به فرآیند جهانی شدن کمک کرده‌اند.

« فرض بر این است که فعالیتهای بخش دولتی در برابر فشارهایی که بهای کار را افزایش می‌دهند آسیب‌پذیرند. تصمیم به حذف فعالیت بخش دولتی از این بخشها بر همین فرض استوار است. در بخش حمل و نقل، این به معنای تبدیل کردن اتوبوسها، قطارها، ترامواها، متروها، کشتیها و هواپیماها به بازارهایی برای کسب سود است.»

گراهام استیونسون^۱، سازماندهنده ملی - بخش حمل و نقل، اتحادیه کارکنان بخش همگانی و حمل و نقل، انگلستان

امروزه، کارگران بخش حمل و نقل، با بازاری سر و کار دارند که هر روز بیش از پیش جهانی می‌شود. کارگران با این اصطلاحات به خوبی آشنایی دارند: جهانی‌شدن، قانون‌زدایی، خصوصی‌سازی، آزادسازی و انعطاف‌پذیری. با تبعات آن هم آشنایند.

بازار جهانی نه فقط در صنعت حمل و نقل، بلکه در کارگران تمام صنایع نیز تأثیر می‌گذارد. اما در این میان، بخش حمل و نقل موردی ویژه است. جهانی‌سازی اقتصاد جهان، صرفاً به مدد تغییرات اعجاب‌آور فناوری و سازماندهی حمل و نقل بین‌المللی امکان‌پذیر شده است. جهانی‌شدن، بر مخابرات راه دور، حمل و نقل ارزان و کم‌هزینه، سفرهای هوایی ارزان‌تر و کانتینری کردن^۲ تکیه دارد. جهانی‌شدن به شبکه‌های جاده‌ای جدید و سریع راه‌آهن که پایانه‌های محلی و جهانی حمل و نقل آنها را پوشش می‌دهند، احتیاج دارد. تصدی بر پایانه‌های جهانی، شرکتهای حمل و نقل چندملیتی و ائتلافهای بین‌المللی خطوط هوایی نیز از ملزومات آن است.

جهانی‌شدن اقتصاد جهان، به جابه‌جایی کالاها و مردم در مقیاسهایی بیشتر از همیشه و به هزینه‌ای کمتر از همیشه نیاز دارد. در عین حال، فشارهای مداوم در راه «مدرنسازی اقتصادی» به معیارهای کاری غیرشراقت‌مندانه انجامیده است. نظام پرچم تساهل، شرایط را برای اینکه صاحبان کشتی از زیر بار مسئولیتشان در قبال معیارهای کاری نازل، شانه خالی کنند، تسهیل کرده است. هزاران هزار راننده کامیون ساعتهایی دور و دراز را به کاری پرمخاطره و غیرانسانی می‌گذارند. جهانی‌شدن تراکم کار را افزایش داده است و معیارهای کاری را برای همه کارگران تنزل داده است.

« حمل و نقل ملاطی است که تولید، تجارت و مصرف را در هر جامعه‌ای به هم پیوند می‌دهد. قدرت آن برای بهبود بخشیدن به جابه‌جایی مردم، کالاها و اطلاعات به در دسترس بودن آن، هزینه‌اش، راحتیش و بازدهیش بستگی دارد.»

جین بارت^۳، متصدی تحقیقات و سیاستگذاری، اتحادیه کارگران متحد و حمل و نقل آفریقایی جنوبی

۱ - Graham Stevenson

۲ - منظور از این اصطلاح - containerisation - بسته‌بندی کالاها به صورت واحدهای بزرگ و یکپارچه است، که جابه‌جایی آنها را به صورت یکجا آسان می‌کند.

۳ - commercialisation

۴ - Jane Barrett

راه آهن پاکستان و بانک جهانی

دولت پاکستان وامهایی بالغ بر ۱۰۵ میلیون دلار آمریکا از بانک جهانی گرفته است، به قید رهنمودهایی که طبق آنها باید:

- مرحله به مرحله، یارانه‌های دولتی را به راه آهن قطع کند.
- کرایه سفرهای راه آهن را افزایش دهد.
- بخشها، خطوط و ایستگاههایی را که سودآور نیستند، تعطیل کند.
- تعداد مستخدمان راه آهن را کاهش دهد.
- خطوط راه آهن را خصوصی سازی کند.

در فاصله سالهای بین ۱۹۹۰ و ۱۹۹۸، سی و پنج هزار نفر از خدمه راه آهن، که به آینده شغلی خود نامطمئن بودند، بدون اینکه استخدامهای جدید جای خالی آنها را پر کنند، بازنشسته شدند.

قانون زدایی = خطر

قانون زدایی و تضعیف ساز و کارهایی که قانون از طریق آنها اعمال می‌شود، بدان معناست که قانون، حتی در جاهایی که هنوز وجود دارد، ممکن است درست و حسابی اعمال نشود. در اتحادیه اروپا، قوانینی حاکم بر حمل و نقل جاده‌ای وجود دارد. اما فقدان راهکارهایی برای اعمال قانون، احتمالاً عامل پشت پرده فاجعه ۲۴ اکتبر سال ۲۰۰۱ بوده است که در آن، دو کامیون شاخ به شاخ یکدیگر، در عمق تونل جاده‌ای ده مایلی سن گوتهارد^۱، بین سوئیس و ایتالیا با هم تصادف کردند.

بنا به گفته دفتر صاحبان کامیون، اتحادیه حمل و نقل جاده‌ای بین‌المللی (آی آر یو)^۲، یکی از شرکتهای دخیل در سانحه، ناقض بسیاری از قوانین اتحادیه اروپا بوده است. شرکت گال ترانسپورت^۳، که فقط دو ماه قبل از آن در بلژیک تأسیس شده بود، «حق راندن هیچ کامیونی را نه در بلژیک و نه در هیچ جای دیگر نداشته است». راننده ترکیه‌ای کامیون فقط رواید سه ماهه جهانگردی بلژیک را داشته و، بنابراین، به صورت غیرقانونی استخدام شده بوده است. آی تی اف شاهد افزایش چنین مواردی از کامیونرانی خطرناک و زیرمعیار در بسیاری از نقاط جهان است (صفحه ۲۶ را ببینید).

۱- St Gottahrd

۲- IRU کوتاه‌نوشت International Road Transport Union

۳- Gul Transports

اثر جهانی شدن در کارگران و اتحادیه‌های کارگری

شرکتی، جای توافقی‌های ملی را می‌گیرد. اتحادیه‌ها، فقط به صرف حفظ اعضای کنونی خود، مجبورند پیکارهای سختی را سازماندهی کنند.

تمایز میان مستخدمان دولتی و خودفرمایان روزبه‌روز بیشتر رنگ می‌بازد. برخی از شرکتهای بخش حمل و نقل، برای کاهش دادن هزینه‌های اجتماعی، هزینه‌های قراردادهای جمعی یا اتحادیه‌های کارگری، دست‌به‌کار ایجاد شبکه‌های پیمانکاری جزء «خود فرما» یا مالک-متصدی^۱ شده‌اند. در حقیقت بیشتر این متصدیان کوچک، برای بقا کاملاً به شرکتهای بزرگ وابسته‌اند. اما اتحادیه‌های کارگری نتوانسته‌اند راه نفوذی را برای سازماندهی در میان این صنف پیدا کنند.

در نتیجه تجدید ساختار صنایع و پیشرفتهای فناوری، شکلهای جدیدی از اشتغال به وجود می‌آیند. هم‌اکنون مشاغل سنتی بخش حمل و نقل، مانند متصدیان وسایل نقلیه، فقط بخش کوچکی از حجم کل اشتغال را در برخی از تشکیلات اقتصادی بخش حمل و نقل تشکیل می‌دهند. انواع دیگر مشاغل، از قبیل انبارداری، توزیع، برچسب‌زدن و ذخیره‌جا، به‌علاوه کارهای دفتری، اجرایی و مدیریت بازرگانی هرروز بیش از پیش در اشکال متفاوت حمل و نقل ادغام می‌شوند. توسعه شرکتهای تدارکاتی فراملیتی نیز این فرآیند را بیشتر به پیش می‌راند.

هیچ نشانه‌ای از کند شدن فرآیند تغییرات در صنعت حمل و نقل به چشم نمی‌خورد. نه تنها نشانه‌ای از توقف نیست، بلکه روزبه‌روز بیشتر شتاب می‌گیرد. اتحادیه‌های وابسته‌ای‌تی‌اف باید از تجربیات بخشهای صنعتی دیگر درس بگیرند. ببینند که در آن بخشها چگونه به سیاستهای دولت واکنش نشان می‌دهند و چگونه در آن تأثیر می‌گذارند؟ چگونه می‌کوشند این تضمین حاصل شود که هر تغییری که رخ می‌دهد، کمترین آسیب اجتماعی را برای کارگران و خانواده‌های آنها در پی دارد؟ چطور برای محافظت از بقای اتحادیه‌های کارگری نیرومند، کارآمد و دموکراتیک تلاش می‌کنند؟

«در کرواسی جهانی شدن هنوز آغاز نشده است، اما ما داریم خود را آماده می‌کنیم و دولت نیز مواضع خود را به وضوح روشن کرده است. در این لحظه، ۱۷۰۰ نفر از کارگران با این خطر مواجهند که مازاد بر احتیاج اعلام شوند و بسیاری نیز مجبور به بازنشستگی پیش‌رس خواهند شد. بسیاری از مشاغلی که سابق بر این دو نفر، سه نفر و یا حتی چهار نفر متصدی آن بودند، اکنون فقط یک نفر باید به تنهایی آن را انجام دهد.»

عضو هیئت رئیسه اتحادیه کارگری

کارگران راه‌آهن کرواسی

«دولت مسئولیت افت بازده اسکله‌ها را نمی‌تواند به گردن کسی جز خودش بیندازد. مسئولیتی ناشی از مازاد بر احتیاج دانستن هزاران هزار کارگر بارانداز، بلا تکلیفی بخش عظیمی از نیروی کار، اخراج مداوم نمایندگان اتحادیه‌ای، که همگی به علت این به اصطلاح حق مدیریت دولت، به صرف داشتن حق مدیریت است.»

مشاور دبیر ملی اتحادیه‌های دریانوردی استرالیا

تغییرات جهانی صنعت به ناامنی روزافزون اشتغال انجامیده است. خسرانهای عظیمی در اشتغال، در بخشهایی که به صورت سنتی سازماندهی خوبی داشته‌اند، به ویژه در راه‌آهن، کشتیرانی ملی، خطوط هوایی حامل پرچمهای ملی و بندرها بروز کرده است. افزایش مشاغل در جاهای دیگر، مثلاً در حمل و نقل جاده‌ای، عمدتاً در بخشهای کم‌درآمد بدون سازماندهی رخ داده است.

اشتغال به صورت پادروها، موقتی و پاره‌وقت، بخش روزافزون نیروی کاری بخش حمل و نقل را تشکیل می‌دهد. هر روز، مردان و زنان جوان بیشتری، که اغلب هیچ سابقه فعالیت اتحادیه‌ای ندارند، به نیروی کار می‌پیوندند. انواع استخدام ناپایدار، ناامنی و مخاطرات مربوط به عضویت در اتحادیه‌های کارگری را افزایش می‌دهد.

شکلهای جدید انعطاف‌پذیری کاری بین‌المللی، از قبیل استخدام فرامرزی، تأثیری منفی در شرایط اشتغال، حقوق ابتدایی کارگران و سازماندهی اتحادیه‌های کارگری داشته است. واگذاری مسئولیت خدمات بخش حمل و نقل، از طریق قانون‌زدایی، خصوصی‌سازی و پیمانکاری جزء، شبکه جدیدی از شرکتهای کوچک و متوسط را پدید آورده است. این شرکتهای همچنان خدمات مربوط به حمل و نقل را فراهم می‌آورند، اما اغلب بدون رعایت معیارهای قراردادهای جمعی در صنعت حمل و نقل.

از این روست که اتحادیه‌های کارگری در سرتاسر جهان، با فضای دگرگون‌شده اقتصادی، سیاسی و چانه‌زنی نفسگیری دست به گریبان‌اند. به بسیاری از اتحادیه‌ها حمله شده است. برخی دیگر احساس می‌کنند که از بیخ و بن در معرض تهدیدند. اتحادیه‌های کارگری، بدون استثناء، با ریزش اعضا و کاهش درآمد مواجه بوده‌اند و مجبور شده‌اند مخارج و اقدامات سازمانی خود را کاهش دهند.

همه اتحادیه‌ها، حتی آنهایی که از ریزش اعضا در مقیاس وسیع جان سالم به‌در برده‌اند، با تغییرات بزرگی مواجه‌اند. کارفرمایان بزرگ بخش دولتی در حال واگذار شدن به بخش خصوصی و خرد شدن‌اند. بده بستانهای میان

رشد اقتصاد غیررسمی

در کشورهای در حال توسعه، و به صورت فزاینده‌ای در قسمت مرکزی اروپای شرقی، روز به روز بخش‌های بزرگی از جمعیت که از لحاظ اقتصادی فعال‌اند، وارد اقتصاد غیررسمی می‌شوند. برنامه‌های تنظیم ساختار اقتصادی، آزاد سازی اقتصادی و جهانی شدن، در مجموع، باعث از دست رفتن مشاغل کارگران شده است و آنها را به سمت مشاغل غیررسمی می‌راند. این بخش از کارگران امنیت شغلی کمتری دارند و در سایه هیچ گونه حمایت قانونی نیستند.

در یکی از تحقیقات سازمان جهانی کار (آی‌ال‌او)^۱، مشخص شده که چگونه جوانان، فارغ‌التحصیلان و کارگرانی که در مؤسسات تجاری دولتی و خصوصی مازاد بر احتیاج اعلام شده‌اند، برای گذران زندگی خود وارد کار غیررسمی می‌شوند. برخی از آنها وارد بخش حمل و نقل شده‌اند. خدمات حمل و نقل غیررسمی، در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، رشد قارچ‌گونه‌ای داشته است.

در بنین، کشوری در غرب آفریقا، همانند بسیاری از کشورهای دیگر، حمل و نقل با تاکسیهای دوچرخه‌ای توسعه فراوان یافته است. بر اساس تحقیقات آی‌ال‌او «این شغل، به عنوان شکل کم‌هزینه و بسیار کارآمدی از حمل و نقل، برای خود اسم و رسمی به دست آورده است. هیچ‌کس نمی‌تواند ادعا کند که از وجود و فعالیت این تاکسیهای دوچرخه‌ای بی‌اطلاع است، تاکسیهایی که جای تاکسیهای متعارف را در سفرهای درون‌شهری و رفت و آمد به جاهای دورافتاده و پرت گرفته‌اند».

دولت بنین در ابتدا تلاش می‌کرد جلو این شکل از جابه‌جایی مسافران را بگیرد. اما، سرانجام، به این نتیجه رسید که مردم به این حمل و نقل کم‌هزینه، که در ضمن در بحران اقتصادی مداوم، منبعی برای اشتغال نیز به شمار می‌رود، احتیاج دارند. تا به حال سه اتحادیه تاکسیرانی دوچرخه‌ای تشکیل شده است. آنها در تلاش‌اند که در ازای کمکشان به حمل و نقل شهری، به صورت کامل به رسمیت شناخته شوند.

اطلاعات از «بانک جهانی»، شماره ۲۸، آی‌ال‌او، ۱۹۹۹

جهانی شدن و کارگران مهاجر

در ضمن، شکاف روزافزون میان فقیر و غنی، تحت لوای جهانی شدن نئولیبرالیسم، به مهاجرت توده‌ای از کشورهای فقیر نیز منجر می‌شود. مهاجران اقتصادی هر روز بیش از پیش طالب قدم نهادن به اروپا، آمریکای شمالی و استرالیا می‌شوند. در کشورهای مقصد، این مهاجران با رفتار بسیار بد مقامات اداره مهاجرت و کارفرمایان اقتصاد پنهان نیروی کار مواجه می‌شوند. درباره حقوق کارگران مهاجر و مبارزات اتحادیه‌ای تبعیض‌ستیزانه برای سازماندهی کارگران مهاجر، در کتاب مرجع آی‌تی اف با عنوان «حقوق کارگران، حقوق بشر است» بحث شده است.

جهانی شدن، هزینه‌ای که به ملوانان تحمیل می شود

در اوایل سال ۲۰۰۱، کمیسیون بین‌المللی کشتیرانی (آیکونز)^۲، کمیسیون مستقلی از متخصصان که برای بازرسی از ایمنی کشتیها تشکیل شده است، گزارش تکان‌دهنده‌ای با عنوان «کشتیها، بردگان و رقابت» منتشر کرد. مطابق این گزارش، خدمه ۱۰ تا ۱۵ درصد کشتیهای جهان در شرایطی بدون ایمنی، بدون دستمزد یا با دستمزدی بخور و نمیر، تحت رژیمهای غذایی مرگ‌آور، تجاوز و ضرب‌وشتم کار می‌کنند. در واقع، باید گفت که هزاران هزار نفر از ملوانان تحت شرایط بردگی کار می‌کنند.

اغلب ملوانان اهل کشورهای فقیرند، اهل فیلیپین، اندونزی، چین، ترکیه، روسیه، هند، اوکراین و برمه. درحقیقت، در حدود ۲۵۰۰۰۰ نفر ملوان مازاد دون‌پایه در سرتاسر جهان وجود دارد که بسیاری از آنها آموزش درست و حسابی ندیده‌اند. شگفت‌آور نیست که استخدام ملوانان دون‌پایه از کشورهای که درآمد بالاتری دارند تنزل پیدا کرده است. در عین حال، کمبود نگران‌کننده و فزاینده افسران دریانورد نیز وجود دارد.

پرچمهای تساهل

یکی از دلایل اصلی که سبب شده چنین اوضاع خوفناکی در قرن بیست‌ویکم ادامه بیابد، نظام پرچم تساهل است. کشتی حامل پرچم تساهل (اف‌اوس)^۳، کشتی است که پرچم ملیتی به غیر از پرچم کشور مالک خود را حمل می‌کند، مثلاً، ممکن است کشتی با مالکیت یونانی در آبهای پاناما به ثبت رسیده باشد. پرچمهای تساهل که به‌خصوص بعد از جنگ جهانی دوم گسترش یافته‌اند، نخستین نشانه‌های قانون‌زدایی بودند که بسیاری از صنایع دیگر از آنها تقلید کرده‌اند.

مطابق معاهده سازمان ملل درباره قانون دریا (یون‌کلوس)^۴، باید ارتباطی صادقانه میان مالکیت کشتی و پرچمی که آن کشتی به اهتزاز درآورده (یعنی ثبت ملیتی که کشتی به آن تعلق دارد) برقرار باشد. با این همه، آی‌تی‌اف چنین محاسبه کرده که از حدود ۵۸۰۰۰ کشتی ناوگان جهانی (بدون در نظر گرفتن کشتیهای ماهیگیری)، ۱۸۶۳۰ فروند پرچم تساهل را بر دکل خود به اهتزاز درآورده‌اند.

برخی از پرچمهای تساهل به برخی دیگر رجحان دارند، اما غالباً کشوری که پرچم تساهل را حمل می‌کند، کشوری توسعه‌یافته است که توانایی آن برای اعمال حاکمیت دریایی و حتی قانونمندی ناوگان دریاییش ممکن است بسیار نامحدود باشد. در بین کشورهای عرضه‌کننده پرچم تساهل، حتی کشورهایی به چشم می‌خورند که سراسر محاصره در خشکی اند و هیچ سابقه دریانوردی ندارند؛ و نیز کشورهایی که از درون در حال فروپاشی‌اند. معمولاً، کشتیهای ثبت‌شده را هزاران فرسنگ دورتر از کشور دارای پرچم تساهل به کار و امی دارند.

«فکر می‌کردم که به اندازه کافی سرد و گرم روزگار را چشیده‌ام، اما بعد فهمیدم که تا آن زمان چنین اوضاع فلاکت‌باری را برای گذران زندگی ندیده بودم. وقتی ما به کشتی رسیدیم، خدمه کشتی شش تا شش تا در اتاقکی به ابعاد سه متر می‌خوابیدند که در آن سه تختخواب تاشو را چپانده بودند. برای صد نفر زن و مرد فقط یک آبریزگاه و دو دوش حمام وجود داشت.»

جیم گیون^۱، مدیر آی‌تی‌اف در مبارزات کشتیهای مسافربری، پس از بازدید از کشتی مسافربری با پرچم قبرس

طی قرنهای متمادی، زندگی دریانوردان همواره با سختی و خطر در هم آمیخته بوده است. آنها را چیز خور می‌کردند و سپس می‌زدیدند تا به کار روی عرشه وادارند. اگر لب به شکایت می‌گشودند، کتکشان می‌زدند، به آنها تجاوز می‌کردند و یا سربه‌نیستشان می‌کردند. بی هیچ توشه و بدون دیناری در جیب، آنها را در بندرهای فرسنگها دورتر از وطنشان رها می‌کردند. حتی امروز نیز، هر ساله، بخش ملوانان با شرایط خاص در آی‌تی‌اف به هزاران نفر از ملوانانی که آماج چنین تعرضاتی قرار گرفته‌اند کمک می‌کند.



آی تی اف این ۳۰ کشور دارنده پرچم تساهل را شناسایی کرده است:

| | | |
|-------------|---------------------|--------------------|
| آروبا | گینه استوایی | مائوریتوس |
| باهاما | دفتر بین‌المللی ثبت | حوزه جزایر |
| باربادوس | کشیرانی آلمان | آنتیلس هلند |
| بلیز | جبل الطارق | پاناما |
| برمودا | هندوراس | سن وینست و گریندین |
| بولیوی | لبنان | سائوتوم و پرنسیپ |
| برمه | لیبریا | سری لانکا |
| کامبوج | لوکزامبورگ | تووالو |
| جزایر قناری | مالتا | وانوتا |
| جزایر کایمن | جزایر مارشال | قبرس |
| جزایر کوک | آنتی گونا و باربادو | |

اهتزاز هر پرچم تساهل جدید به معنای عرضه کمترین دستمزدها و رعایت کمترین میزان قوانین و مقررات است. بهداشت، ایمنی و معیارهای حفاظت از محیط زیست خرج دارند و اختیار لگدمال کردن آنها از مزایای مهم اغلب حمل‌کنندگان پرچمهای تساهل است. پنهان ماندن صاحبان کشتی نیز همین اختیار را فراهم می‌آورد. حتی نظارت بر ثبت برخی از پرچمهای تساهل نیز با کشوری نیست که به نام آن ثبت شده‌اند. مثلاً، در مورد لیبریا، تمام فرآیند ثبت کشتی به دست شرکتی خصوصی در ویرجینیای آمریکا انجام می‌شود. دفتر ثبت پرچمهای کامبوجی نیز در سنگاپور قرار دارد.

یکی از جذابیت‌های پرچمهای تساهل برای متصدیان کشتیرانی این است که این نظام به آنها اجازه می‌دهد که از زیر بار حقوق بنیادین بشر طفره برونند یا آن را انکار کنند. برای ملوانان، این به معنای دستمزد بخور و نمیر و یا حتی بیگاری است، به معنای شرایط دردناک زندگی، روزهای متمادی کار بدون استراحت، نبود آموزش واقعی، فقدان تجهیزات حیاتی پزشکی است. و وقتی، سرانجام، کشتی در بندری خارجی به دلیل خطرناک بودن بیش از حدش برای به دریا رفتن توقیف شود یا از کار بیفتد، به معنای خطر واگذاشته شدن آنها بدون جیره و مواجه در بندر است.

هر سال خدمه حدود ۱۵۰۰ کشتی به آی تی اف شکایت می‌کنند که کارفرمای آنها نمی‌خواهد یا نمی‌تواند دستمزد آنها را بپردازد. در دوره سه‌ساله ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۰، در نتیجه تلاشهای آی تی اف بیش از ۱۰۵ میلیون دلار آمریکا از دستمزدهای پرداخت نشده خدمه زنده شد و در اختیارشان قرار گرفت.

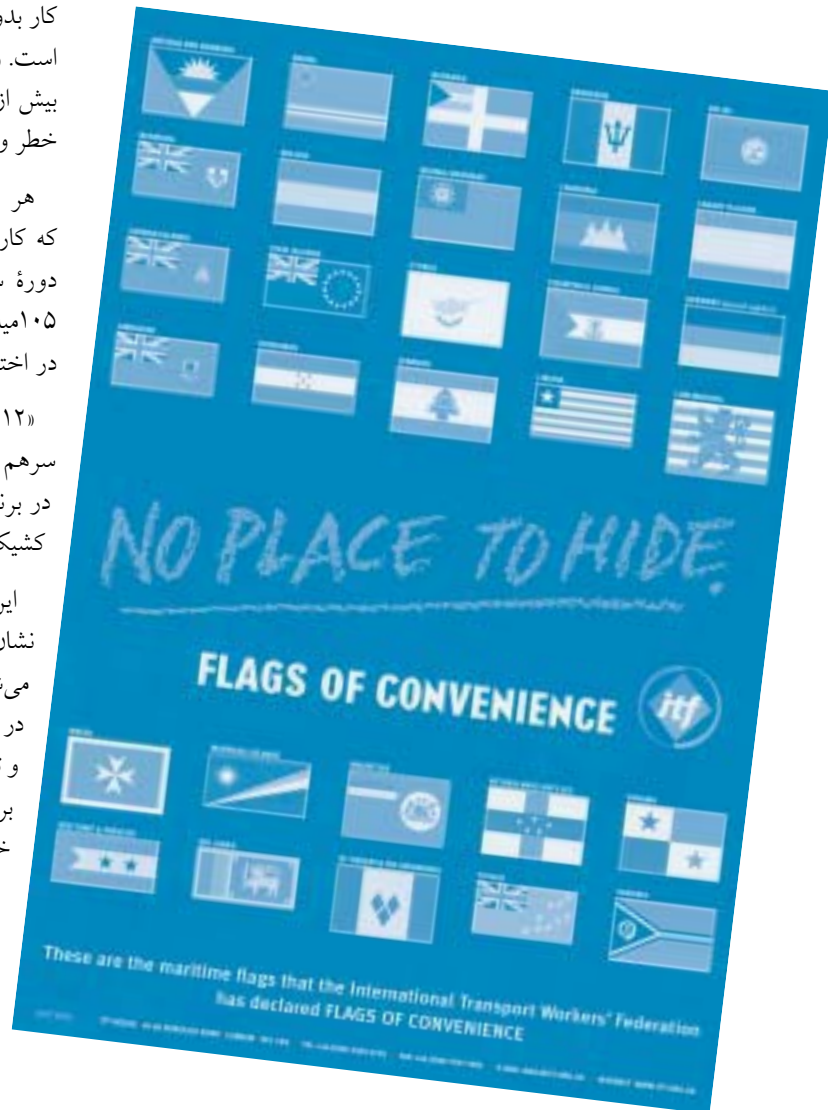
«۱۲ تا ۱۵ ساعت کار در روز، بدون اینکه هرگز شش ساعت پشت سرهم خوابیده باشم. سه ماه تمام، ۸۷ ساعت کار در هفته. پشت سر هم در برنامه‌ریزی و اجرا اشتباه می‌کردم. دیگر جرئت نداشتم که بنشینم و کشیک بدهم.»

این گفته، که در پیمایشی درباره ۲۵۰۰ نفر از ملوانان نقل شده است، نشان می‌دهد که بسیاری از کشتیهای امروزی با چه خدمه اندکی اداره می‌شوند. نه تنها تعداد خدمه کشتی اندک است، بلکه از نوبتهای توقف در بندرها نیز شدیداً کاسته‌اند و به ملوانان مجال کمتری برای استراحت و تجدید قوا می‌دهند. هم‌اینک بازرسان سوانح دریایی، در بررسیهایشان برای یافتن عواملی که به تلفات کشتیها می‌انجامد، بیش از پیش به خستگی شدید ملوانان و ساعات کاری آنها توجه می‌کنند.

در پیکار آی تی اف با عنوان «جایی برای پنهانکاری وجود ندارد»، پرچمهای تساهل و دیگر شکلهای کشتیرانی زیر معیار، هدف حمله قرار گرفته است (نگاه کنید به صفحه ۴۰).

به نقل از «جهانی‌شدن - هزینه‌های تحمیل شده بر دوش ملوانان»

آی تی اف، سپتامبر ۲۰۰۱



۲- ICNS- کوته‌نوشت International Commission on Shipping

۱- Jim Given

۳- FOC کوته‌نوشت Flag Of Convenience. ۴- UNCLOS کوته‌نوشت United Nations Convention on the Law of the Sea

۵- No Place to Hide

تجدید ساختار بندرهای جهان

یوروگیت است. شرکتهای پی اند او، اورگرین و ای پی ال؛ بخش کمکی خطوط کشتیرانی نپتون اورینت از دیگر خطوط کشتیرانی فعال در عملیات پایانه ای هستند.

کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری

این شرکتهای بین المللی در جستجوی کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری هستند. شرکت کشتیرانی بین المللی مائرسک سیلند^۱، از بندر سنگاپور استفاده می کند، اما اخیراً استفاده از پایانه ارزان تر تانجونگ پلپاس^۱ در مالزی را نیز آغاز کرده است. شرکتهای کشتیرانی از گران بودن بندر سانتوز در برزیل شکایت داشتند و تهدید کردند که به آرژانتین نقل مکان خواهند کرد.

تهدید شرکتهای کشتیرانی مبنی بر انتقال کسب و کارشان به بندرهای دیگر سبب ایجاد رقابت در میان بندرهای سرتاسر جهان شده است. بندرها مجبور شده اند سودآوری خود را به ازای کاهش دادن هزینه ها، که کاهش دادن دستمزدها را نیز در بر می گیرد، افزایش دهند. بندرها برنامه های تجدید ساختاری مفصلی را از سر گذرانده اند. به این فرآیند غالباً با عنوان مدرنیزه کردن اشاره می کنند. فناوریهای جدیدی برای افزایش بازده عملیات قسمت ساحلی ابداع شده است. مثلاً وسایل نقلیه برنامه ریزی شده به صورت خودکار (ای جی وی)^{۱۱}، انبارکنندگان خودکار و جرثقیلهای نیمه خودکار را در بسیاری از بندرها به کار گرفته اند. به کارگیری این فناوریها ممکن است خطر از میان رفتن برخی مشاغل را در پی داشته باشد. چنانکه در اغلب موارد به کاهش چشمگیر در استخدام نیروی انسانی بندرها انجامیده است.

«جهانی شدن در مورد بندرها، به معنای راه گشودن به سمت مالکیت خصوصی و مدیریت جهانی پایانه های بندری است.»

کیز مارگن^۱، دبیر بخش باراندازان آی تی اف

در سرتاسر جهان، کارگران بندرها شاهد تغییراتی نفسگیر در فضای کاری خود بوده اند. تجدید ساختار، قانون زدایی، آزادسازی و خصوصی سازی در سرتاسر بندرهای جهان رخ داده است. هزاران هزار نفر از کارگران شغلهای خود را از دست داده اند. قیدها و شرایط برای آنهایی که همچنان در استخدام باقی مانده اند بدتر شده است.

جهانی شدن صنایع بندری تحت تأثیر کانتینری کردن کالاهاست که هم در کشورهای پیشرفته و هم در کشورهای در حال توسعه آسیا، افریقا و امریکای لاتین، با سرعتی چشمگیر به پیش رفته است. پیش از اینکه کانتینری کردن متداول شود، کالاها را بسته بسته در کشتی یا طبقات انبار بار می زدند. اما امروزه کالاها را درون کانتینرهایی می گذارند و همچون قطعه ای واحد با آن رفتار می کنند. در ضمن، کانتینری کردن سبب تسهیل باربری چندوسیله ای^۸ نیز می شود، به عبارت دیگر انتقال کالاها از مبدأ به مقصد با کامیون، قطار، کشتی و هواپیما را آسان تر می کند.

نقل و انتقال بین المللی کانتینرها، روز به روز بیشتر در دست تعدادی کمی از شرکتهای متمرکز می شود: شرکتهای بین المللی تخصصی بارگیری و باراندازی و به صورت افزون شونده ای خطوط کشتیرانی. شرکت کشتیرانی بین المللی مائرسک سیلند یکی از بزرگترین شرکتهای با تعداد پایانه هایی بیش از شرکت پی اس ای و توان عملیاتی بالاتر از شرکت

«کارگران باید در سود حاصل از به کارگیری روشهای جدید در عملیات تخلیه و بارگیری سهیم شوند و علاوه بر آن، استخدام بر طبق مقررات یا استخدام دائمی کارگران بندرها نیز باید تقویت شود.»

کارگران بندر آی تی اف ۲۰۰۰

بندرها ناچار شده اند تغییرات اساسی دیگری را نیز در خود ایجاد کنند. برای آنکه کشتیهای کانتینر بزرگ تر را در خود جای

متصدیان پایانه ای بین المللی

| شرکت | کشورهای حوزه عملکرد | توان عملیاتی در سرتاسر جهان (میلیون تی ئی یو) |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| هاچیسون پورت هولدیگ ^۲ | هنک کنگ، چین، اندونزی، انگلستان، باهاما، پاناما، هلند | ۱۹ |
| شرکت پی اس ای ^۳ | سنگاپور، اندونزی، چین، هند، ایتالیا، یمن، بلژیک | ۱۷ |
| یوروگیت ^۴ | آلمان، ایتالیا، پرتغال، برزیل | ۶/۵ |
| پی اند او پورترز ^۵ | استرالیا، فیلیپین، تایلند، پاکستان، انگلستان، موزامبیک، آرژانتین، روسیه، هند، ایالات متحد | ۴/۵ |
| خدمات استیو دورینگ آمریکا ^۶ | ایالات متحد، پاناما، مکزیک، تایلند، زلاندنو | ۴ |
| شرکت خدمات پایانه ای کانتینری بین المللی ^۷ | فیلیپین، پاکستان، آرژانتین، عربستان سعودی، مکزیک | ۱/۸ |

اعتصاب بندرهای شیلی را به تعطیلی می‌کشاند

اصلاحات بندری در شیلی به اتحادیه‌های بندری و اعضای آنها تحمیل شده بود. کارگران بارانداز در بسیاری از ماههای سال ۱۹۹۹ دست به اقدام زدند. آنها خواهان پرداخت خسارت به کارگرانی بودند که برنامه‌های خصوصی‌سازی آنها را در معرض از دست دادن شغل قرار داده بود. میگوئل اوسز لورکا^{۱۲}، دبیر کوماچ^{۱۳}، کنفدراسیون دریانوردی شیلی، چنین توضیح می‌دهد:

«مهم‌ترین جنبه مبارزه ما این بود که همه اتحادیه‌های متشکل از کارگران بندر، از قراردادی و موقتی، نیروهایشان را برای رسیدن به پیروزی با هم متحد کردند. اعتصاب و تظاهرات به خسران عظیمی در عملیات بندری منجر شد. مجبور بودیم برای پرونده‌هایی که برضد کارگرانمان در دادگاههای نظامی اقامه می‌شد مبارزه کنیم. حدود ۲۰ نفر، از جمله یکی از کارگرانی که در جریان زد و خوردهای بندر یکی از چشمهایش را از دست داده بود، زندانی شدند. از جنبه‌های مهم دیگر مبارزه، اطلاع‌رسانی به مطبوعات بود تا جامعه ملی و بین‌المللی پیوسته در جریان قرار گیرند. این کار از طریق فشارهای آبی تی‌اف و اتحادیه‌های وابسته به آن بر دولت، توانایی رهبرانمان در فراخوان به تظاهرات در مقاطع راهبردی و کار هیئت حل اختلاف در چاره‌اندیشی برای مقابله با سرکوب و خشونت پلیس میسر شد.» اتحادیه‌های کارگران بندرهای شیلی، در مورد سه بندر با دولت به توافق کلی دست یافتند. سپس این پیمان‌نامه به بندرهای شمالی، از جمله ایکیوک^{۱۴}، که در آن باراندازان به اعتصاب غذا دست زده بودند، گسترش یافت.

کارگران بندری آی تی اف، ۲۰۰۰

صورت تمایل بتوانند خدمات بندری و عملیات تحویل یا بارگیری را در بندرهای اروپایی خودشان به عهده بگیرند. در این قانون تأکید شده است که بندرها ملزم‌اند به فراهم آوردن خدمات بندری خصوصی رقیب اجازه فعالیت بدهند. از این رو، شرکتها زیر فشار قرار می‌گیرند که، برای برنده شدن در مناقصه پیمانکاریها، از معیارهای ایمنی کاری بزنند و شرایط کارکنان خود را تنزل دهند تا بتوانند برنده شوند.

خصوصی‌سازی در جنبه تسلط منافع شرکت‌های بین‌المللی کشتیرانی و متصدیان پایانه‌ای کانتینری است. آنها پایین آوردن هزینه‌های عملیات تحویل و بارگیری و افزایش بازده را به بهای شرایط و مدت استخدام کارگران تمام می‌کنند. مثالهای بسیاری از این دست وجود دارد. در تایوان، متصدیان پایانه‌ای بخش خصوصی کاهش دستمزد ۴۰ درصدی را به کارگران بارانداز تحمیل کردند. در پاکستان، شرکت‌های خصوصی نیروی کار غیر اتحادیه‌ای مخصوص خودشان را به استخدام درآوردند. از نیروی کار قراردادی و موقتی نیز به صورتی فراگیر استفاده می‌شود. قراردادهای موقتی را جایگزین مشاغل دائمی کرده‌اند. در برزیل، متصدیان بندرها خواهان افزایشی عمده در شدت کار شده‌اند. در برخی از موارد، کارفرمایان خصوصی از به رسمیت شناختن اتحادیه سر باز می‌زنند و توافقیهای ملی را زیر پا نهاده‌اند. خصوصی‌سازی به از دست رفتن انبوه مشاغل منجر شده است. در شیلی، هنگامی که چهار بندر اصلی کشور خصوصی شدند، ۱۵۰۰ نفر از کارگران در معرض از دست دادن شغلهایشان قرار گرفتند. در پاناما، ۷۵ درصد باراندازان در بندرهای کریستوبال و بالبوآ، قبل از اجرای برنامه خصوصی‌سازی سال ۱۹۹۷ اخراج شدند.

دهند، روی آبراهه‌های گودتر، جرقیل‌های بزرگ‌تر و انبارهای وسیع‌تر سرمایه‌گذاری کرده‌اند. برخی از بندرها پشتیبانی تدارکاتی نیز عرضه می‌کنند. مثلاً بندر سنگاپور، هم اینک انبارهایش را به شرکت‌های موتورسازی برای نصب وسایل جانبی و ذخیره و بازرسی وسایل نقلیه تولید شده عرضه کرده است. در روتردام و آنتورپ، در بندرها تسهیلاتی برای مونتاژ قطعات وجود دارد.

به پشتوانه همین گونه توسعه‌های زیرساختی عظیم است که برخی بندرها ادعا می‌کنند که دارند به پایانه‌های محلی اصلی تبدیل می‌شوند. به موازات آنکه برخی از بندرها به پایانه‌های اصلی تبدیل می‌شوند، بندرهای دیگر بیش از پیش به سمت ایفای نقش بندرهای تغذیه‌کننده پایانه‌های اصلی رانده می‌شوند.

آثار خصوصی‌سازی

بسیاری از دولتها برای تأمین بودجه این سرمایه‌گذارها، به شرکت‌های خصوصی روی آورده‌اند. خصوصی‌سازی بندرها، غالباً یکی از شرایط انطباق با برنامه‌های ساختاری صندوق بین‌المللی پول یا بانک جهانی است. در حدود ۱۵۰ کشور در سرتاسر جهان یا مدتی است که یکی از شکلهای خصوصی‌سازی بندرها را در پیش گرفته‌اند، و یا فعالانه دارند درباره آن مطالعه می‌کنند. خصوصی‌سازی ممکن است تمام یا بخشی از امور را در بر گیرد. مثلاً، ممکن است بخش خصوصی اداره عملیات تحویل کالا یا بارگیری را به دست گیرد، ولی زمین و زیرساخت بندرها همچنان در تملک دولتی باقی بماند. در اروپا، مطابق پیشنویس قانونی در اتحادیه اروپا، قرار است تضمین شود که شرکت‌های کشتیرانی در

PAS Corporation- ۳

Stevedoring Services of America- ۶

۸- حمل و نقل با استفاده از چندین وسیله، در طول راه.

Tanjung Pelepas - ۱۰

Miguel Osés Lorca - ۱۲

Iquique - ۱۴

utchison Port Holdings- ۲

P&O Ports- ۵

International Container Terminal Services Inc - ۷

Maeresk Sealand - ۹

AGV - ۱۱ کوه‌نوشت

COMACH - ۱۳ کوه‌نوشت

Kees Marges - ۱

Eurogate - ۴

International Container Terminal Services Inc - ۷

Maeresk Sealand - ۹

AGV - ۱۱ کوه‌نوشت

COMACH - ۱۳ کوه‌نوشت

آسمانهای آزاد: راهبردهای جهانی سازی در هوانوردی غیر نظامی

«خواست مدیران خطوط هوایی، در سرتاسر جهان، میزان کار بیشتر در ازای هزینه کمتر و انعطاف پذیری و بازدهی بیش از پیش کارگران است.»

در جدال با جهانی شدن: بیلتون، لوسیو، مک گورک و ترنبال، از انتشارات دانشگاه کوردیف و آی تی اف^۱

در بیست و پنج سال گذشته، صنعت هوانوردی غیرنظامی در سرتاسر جهان شاهد قانون زدایی پیوسته‌ای بوده است. به عبارت دیگر، دخالت دولتها در این صنعت هر روز کمتر می‌شود. پیش از این، خطوط هوایی بزرگ کشورها در تملک دولتها بودند و نشان پرچم ملی خود را حمل می‌کردند. خطوط هوایی حامل پرچم ملی، امکان دسترسی ویژه‌ای به بازار حمل و نقل داخلی داشتند. دولت تصمیم می‌گرفت که چه کسی می‌تواند در سطح ملی وارد این صنعت شود. عبور و مرور هوایی بین‌المللی نیز از طریق توافقات دوجانبه میان دولتها تنظیم می‌شد.

بسیاری از دولتها این نظارتها و محدودیتهای ملی را برداشته‌اند. این را آزادسازی می‌نامند و بدان معناست که بازار خطوط هوایی به روی رقابت باز شده است. هم‌اکنون برخی از کشورها خطوط هوایی «رقابت‌کننده» بیشتری دارند که بر سر کار در مسیرهای داخلی با یکدیگر رقابت می‌کنند. مسیرهای بین‌کشوری نیز آزاد شده است. به این فرآیندها غالباً «توافقات آسمانهای آزاد» گفته می‌شود. مثلاً میان آمریکا و بیشتر کشورهای اروپایی، توافقات آسمانهای آزاد وجود دارد که امکان پرواز بسیار آزادانه‌تری را میان این کشورها و ایالات متحد به وجود می‌آورد و، بدین ترتیب، خطوط هوایی بیشتری می‌توانند هواپیماهای بیشتری را در این خطوط به پرواز درآورند.

آزادسازی به خطوط هوایی حامل پرچمهای ملی فشار می‌آورد که بیشتر با هم رقابت کنند. این غالباً به معنای کاستن از کیفیت و امنیت و نادیده گرفتن اهداف خدمات عمومی برای رسیدن به سودآوری کوتاه‌مدت بوده است. اکنون بسیاری از خطوط هوایی حامل پرچمهای ملی، فرایند خصوصی‌شدن را می‌گذرانند. بسیاری از دولتها قوانین سفت‌وسختی دارند که درصد مالکیت خارجی خطوط هوایی را در کشورشان محدود می‌کند. شماری از کشورها، از جمله آرژانتین و پرو، این قوانین را تغییر داده‌اند و اجازه می‌دهند که شرکتهای خارجی خطوط هوایی ملی آنها را تصاحب و اداره کنند. در اروپا، هریک از ملیتها (یا شرکتهای عضو اتحادیه اروپا می‌تواند مالکیت هر خط هوایی را که در قلمرو اتحادیه اروپا باشد به چنگ آورد.

در سالهای ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۲، هنگامی که صنعت هوانوردی در نتیجه حملات تروریستی ۱۱ سپتامبر در ایالات متحد با بحران مواجه شد، شماری از خطوط هوایی حامل پرچمهای ملی در معرض ورشکستگی قرار گرفتند و فشار برای تغییر دادن باقیمانده قوانین مالکیت ملی و حذف محدودیتهای موجود بر سر راه سرمایه‌گذاری خارجی بالا گرفت.

ائتلافهای بین‌المللی خطوط هوایی، برای مقابله با محدودیتهای حاکم بر مالکیت بین‌المللی، شکل گرفته‌اند. این ائتلافها امکان دسترسی به شبکه بزرگ‌تر راههای هوایی و قاپیدن منابع را برای شرکا به وجود می‌آورند. مثلاً، مسافران انگلیسی که با وان‌ورلد^۲ پرواز می‌کنند، از طریق شبکه هوایی کانتاس^۳، بهتر می‌توانند به مقاصد خود در اتریش برسند تا از طریق پرواز مستقیم با بریتیش ایرویز^۴. وانگهی، ائتلافهای خطوط هوایی به این معناست که برخی از خطوط هوایی، در جایی که شریک ائتلافی آنها نیرومندتر است، پای خود را از آن مسیرها پس می‌کشند. این خود به معنای بازتوزیع کار در میان خطوط هوایی در جهت رسیدن به عملیات حمل و نقل کم هزینه‌تر است.

در سال ۲۰۰۰، این ائتلافها تقریباً ۴۶ درصد بازار جهانی را در دست داشتند. دو تا از بزرگ‌ترین این ائتلافها عبارت‌اند از وان‌ورلد (که بر هسته متشکل از بریتیش ایرویز و امریکن ایرلاینز^۵ متمرکز است، اما چند خط هوایی دیگر را نیز در بر دارد) و ائتلاف استار^۶ (که بر هسته لوفت‌هانزا^۷، اس‌ای‌اس و یونایتد ایرلاینز^۸ متمرکز دارد، ولی چند خط هوایی دیگر را نیز در بر می‌گیرد).

خطوط هوایی برای اینکه بتوانند در بازار قانون‌زدوده با یکدیگر رقابت کنند، ناچار به از سر گذراندن برنامه‌های تجدید ساختاری عمده‌ای بوده‌اند. هدف اصلی این تغییرات، کاهش هزینه‌ها و به‌خصوص کاهش دستمزدها بوده است.

هم‌اکنون بسیاری از خطوط هوایی خود را از شر فعالیتهای «حاشیه‌ای»، همچون سرو کردن غذا در هواپیما، عملیات جابه‌جایی چمدانها و نگهداری از هواپیما خلاص کرده‌اند. این کارها را یا (از طریق) پیمانکاری واگذار می‌کنند و یا به دست شرکتهای زیرمجموعه خود می‌سپارند. مثلاً لوفت‌هانزا شرکت زیرمجموعه تخصصی سرویس غذای خودش را با نام ال‌اس‌جی - اسکای چفز^۹ دارد که بزرگ‌ترین سرویس‌دهنده غذای خطوط هوایی در جهان است. شرکتی با نام تکنیک^{۱۰}، که از زیرمجموعه‌های لوفت‌هانزاست، مسئول نگهداری هواپیماست. و چنین است که این زیرمجموعه‌های مستقل، خود به بازیگرانی جهانی تبدیل می‌شوند.

خدمه عملیات زمینی فرودگاهها نیز در کانون تغییرات جهانی مالکیت و نظارت‌اند. در بسیاری از کشورها، فرودگاهها در دست خصوصی‌سازی‌اند. علاوه بر این، در دادن پیشنهاد برای کاستن هزینه‌ها، فرودگاهها و خطوط

هوایی با یکدیگر بر سر فروش یا به پیمانکاری واگذار کردن خدمات پایانه‌ای یا عملیات مربوط به هواپیماها، در حال مسابقه‌اند. تخمین زده می‌شود که تا سال ۲۰۱۰،





احتمالاً تجدید ساختار دایمی بین‌المللی، برای کارگران این پیامدها را به دنبال خواهد داشت:

- به‌کارگیری نیروی کار خارج‌سازمانی و معیاربندی تجاری، به تداوم تنزل شرایط کاری و تخریب مشاغل خواهد انجامید.
- ناامنی شغلی در نتیجه قراردادهای موقتی و واگذاری خدمات افزایش خواهد یافت.
- ائتلافهای خطوط هوایی احتمالاً عملیات خود را در فرودگاههای بین‌المللی با یکدیگر تلفیق خواهند کرد و این کار، به‌صورت بالقوه، به از دست رفتن مشاغل و تغییر شرایط کاری می‌انجامد.
- رقابت فرودگاهها و خطوط هوایی بر سر به‌چنگ آوردن قراردادهای توقعات سختگیرانه‌تر آنها در قبال هزینه‌ها و کیفیت به فشار برای تنزل مشاغل و شرایط کاری منجر خواهد شد.
- فناوریهای جدید در آموزش و مشاغل تأثیر خواهد داشت.
- کار در کشورهای کم‌هزینه‌تر بازتوزیع خواهد شد و این به‌استثمار اجتماعی می‌انجامد.

پنجاه درصد عملیات زمینی به‌چنگ شرکت‌های خصوصی مستقل بیفتد. به احتمال قوی، دست‌اندرکاران فرامی‌توانند بزرگ عملیات زمینی بر این صنعت تسلط خواهند یافت.

شرکت‌های جهانی دست‌اندرکار عملیات زمینی

| فراهم‌آورندگان خدمات | تعداد فرودگاهها | تعداد کشورها | تعداد کارکنان |
|---------------------------|-----------------|--------------|---------------|
| گلوب گروند ^{۱۱} | ۸۵ | ۲۳ | ۱۷۰۰۰ |
| سوئیس پورت ^{۱۲} | ۱۱۵ | ۲۰ | ۱۵۰۰۰ |
| سرویس ایر ^{۱۳} | ۹۹ | ۱۱ | ۱۰۰۰۰ |
| منزیس/آدگن ^{۱۴} | ۷۲ | ۲۲ | ۹۰۰۰ |
| دبلیو دبلیو اف | ۹۷ | ۱۲ | نامعلوم |
| آویا پارتنر ^{۱۵} | ۲۷ | ۴ | ۴۳۰۰ |
| آویانس ^{۱۶} | ۳۴ | ۷ | نامعلوم |



شرکت‌های بین‌المللی دست‌اندرکار خدمات غذایی در خطوط هوایی

صنعت خدمات غذایی در خطوط هوایی به یکی از متمرکزترین صنایع دنیا تبدیل شده است. پیش از این، بیشتر خطوط هوایی وعده‌های غذایی میان‌پروازی را در آشپزخانه‌های خودشان تدارک می‌دیدند. این فرآیند به نحو تکان‌دهنده‌ای تغییر کرده است. امروزه، ال‌اس‌جی - اسکای چفز و گیت گورمت^{۱۷}، بیش از ۶۰ درصد این صنعت جهانی را اداره می‌کنند. این شرکتها با ائتلافهای خطوط هوایی بند و بست دارند. مثلاً، ال‌اس‌جی - اسکای چفز، از طریق لوفت‌هانزا، به ائتلاف هوایی استار وابسته است و گیت گورمت از طریق سوئیس ایر به کوالی فلایر^{۱۸}. این مسئله، از طریق عوامل زیر، کارگران را از نظر سازماندهی اتحادیه‌ای و شرایط کاری، تحت فشارهای توانفرسا می‌گذارد:

- حذف خدمات غذایی از صنایع خطوط هوایی و واگذاری آن به صنایع غذایی و صنایع خدمات‌دهنده غذایی که اغلب معیارهای استخدامی نازل‌تر و محافظت اتحادیه‌ای ضعیف‌تری دارند.
- شرایط رو به تنزل ناشی از سلیقه‌گرایی و معیارگذاری تجاری در عملیات خدمات غذایی
- روشهای تولید جدیدی که به دشوارتر شدن یا از دست رفتن کار منجر می‌شود.
- انتقال عملیات کاری از قسمتی از دنیای عملیاتی به محلهای دیگر.

دو شرکتی که از آنها نام بردیم هزاران‌هزار کارگر را در سراسر جهان در استخدام دارند. اغلب این کارگران اعضای اتحادیه‌های وابسته آی تی اف و اتحادیه بین‌المللی غذا^{۱۹}، کشاورزی، هتلداری، رستوران‌داری، آذوقه‌رسانی، تنباکو و جوامع کارگران متحد (آی یو اف)^{۲۰} اند. در سپتامبر ۲۰۰۱، این کارگران، شبکه‌های اتحادیه‌ای آی تی اف - آی یو اف را هم برای ال‌اس‌جی - اسکای چفز و هم برای گیت گورمت تأسیس کردند. این شبکه‌ها در برابر شرایط و مقررات درحال تنزل آذوقه‌رسانی خطوط هوایی واکنش نشان خواهند داد.

| | | | | |
|-------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|-------------------------------|
| Qualiflyer -۱۸ | Servisair -۱۳ | United Airlines -۸ | Qantas -۳ | Contesting Globalisation: -۱ |
| International Union -۱۹ | Menzies/Ogden -۱۴ | LSG-Sky Chefs -۹ | British Airways -۴ | Blyton, Lucio, McGurk and |
| of Food | Aviapartner -۱۵ | Technik -۱۰ | American Airlines -۵ | Turnbull published by Cardiff |
| Allied IUF کوه‌نوشت -۲۰ | Aviance -۱۶ | GlobeGround -۱۱ | Star Alliance -۶ | University and the ITF |
| Workers'Associations | Gate Gourmet -۱۷ | Swissport -۱۲ | Lufthansa -۷ | Oneworld -۲ |

پیامدها برای ایمنی و امنیت

در اکتبر سال ۲۰۰۱، طرح‌هایی داده شد مبنی بر اینکه تمام مشاغل امنیتی فرودگاهها دوباره تحت نظارت دولت فدرال درآید. اعتراضهای برخی از اعضای سرشناس حزب جمهوری خواه را، مبنی بر اینکه این اقدام سبب اتحادیه‌ای شدن سریع چنین مشاغلی خواهد شد، برخی از اعضای خود این حزب نیز نامربوط دانستند. در نوامبر ۲۰۰۱، توافق شد که ۲۸۰۰۰ مورد از مشاغل امنیتی فرودگاهها به حوزه بخش دولتی بازگردانده شود و این پیروزی بزرگی برای اتحادیه‌های کارگری امریکایی به شمار می‌آید.

فشار مداومی که در گیر و دار رقابت وحشیانه شرکتها برای تنزل شرایط کار و دستمزدها اعمال می‌شود، سبب کاهش آموزشهای ایمنی و شایستگی و انگیزه کارکنان خطوط هوایی شده است. بار کاری بیش از حد، ساعت‌های متمادی کار، مهارتهای ناکافی، موقتی ساختن مشاغل و تشدید کار، عوامل دامن‌زننده یا به‌وجودآورنده تعداد روزافزون سوانح هوایی‌اند.

اتحادیه‌های کارگران خطوط هوایی، خواهان ایجاد رابطه‌ای نو میان کارفرمایان، دولت‌ها و کارگران‌اند، رابطه‌ای که، بر اساس آن، کارکنان خطوط هوایی در مقام متخصصان امنیتی و ایمنی به رسمیت شناخته شوند. دیر زمانی است که به استقرار امنیت فقط از دید کاربردهای فناوری نگریسته‌اند، چنانکه ماشین، به جای آنکه ابزاری برای بهبود عملکرد افراد به شمار آید، جایگزین مهارتهای آنها دانسته می‌شود. شرکت‌های هوانوردی باید، به جای آنکه به امنیت و ایمنی به چشم هزینه نگاه کنند، آن را نوعی سرمایه‌گذاری بدانند. باید به روزگاری که رهبران صنعت هوانوردی در آن از «کم‌خرج‌ترین گزینه ایمنی» دم می‌زنند پایان داد.

به نقل از: حمل و نقل بین‌المللی، شماره ۸، ۲۰۰۲

از زمان هوایماریایی که در پی آن حملات تروریستی رعب‌آور ۱۱ سپتامبر ۲۰۰۱ در ایالات متحد صورت گرفت، امنیت خطوط هوایی به موضوعی مهم تبدیل شده است. در پی آن بحث مفصلی درباره چگونگی استخدام بازرسان چمدانها، که شرکتی خصوصی آنها را با حداقل دستمزد و بدون هیچ مزایای شغلی به استخدام درآورده بود، درگرفت. اغلب این شرکتها، شرکتهای غیر اتحادیه‌ای‌اند.

مطابق گزارش سال ۲۰۰۱ دفتر حسابداری عمومی آمریکا، که یکی از بازوهای بازرسی کنگره است، متوسط آهنگ تغییر دست‌اندرکاران بازرسی چمدانها در فرودگاههای آمریکا ۱۲۶ درصد بوده است. در سن‌لوییس این رقم به ۴۱۶ درصد سر می‌زد و در آتلانتا به ۳۷۵ درصد.

معیارهای امنیتی نازل و معیارهای استخدام نازل دست به دست هم داده بودند. یکی از پیمانکاران امنیتی خصوصی، به نام آرگنبرایت، به همه نشان داد که، وقتی شرکتهای خصوصی هزینه‌ها را به بهای تنزل معیارهای استخدامی کم می‌کنند، چه اتفاقی می‌افتد. معلوم شد که این شرکت به تدابیر زیر متوسل شده است:

- دستکاری سوابق استخدامی متقاضیان کار
- دادن تضمین دروغین به مقامات دولتی مبنی بر اینکه سوابق استخدامی متقاضیان تأیید شده است.
- دادن نمره قبولی قلبی در آزمونهای اجباری مختلف به استخدام‌شدگانی که برخی از آنها در امتحان رد شده بودند و برخی هرگز در آن شرکت نکرده‌بودند.
- دست و پا کردن مدارک دبیرستانی جعلی برای استخدام‌شدگان
- دادن تضمین دروغین مبنی بر اینکه استخدام‌شدگان حداقل برنامه‌های آموزشی اجباری را گذرانده‌اند.



تجدید ساختار راه آهن: روندهای جهانی

جنوبی، مدیران راه آهن، برای تجدید ساختار این صنعت، تقاضای کاهش ۱۵۰۰۰ نفری نیروی کار را پیش کشیدند.

در کشورهای در حال توسعه، به ویژه در امریکای لاتین، آفریقا و اروپای شرقی و مرکزی، بانک جهانی در تجدید ساختار راه آهن دخیل بوده است. بانک جهانی برای انتقال شبکه‌های راه آهن دولتی به حوزه مدیریت خصوصی مشاوره و بودجه می‌دهد. این موضوع، غالباً، باعث شده که کارگران به صورت انبوه مشاغل خود را از دست بدهند.

در یکی از آخرین نشستهای کنفرانس کارگران راه آهن آی تی اف، نمایندگان روندهای اصلی در تجدید ساختار راه آهن را بررسی کردند. این فرآیندها عبارت‌اند از:

■ خصوصی سازی فله‌ای

واگذاری سهام کارخانه‌های نورد و ریل سازی به شرکتهای خصوصی. خصوصی سازی راه آهن در بریتانیا و زلاندنو همین روال را داشته است. به این ترتیب، به شرکتهای خصوصی امکان داده می‌شود که از منافع تجاری خود محافظت کنند. به عبارت دیگر، می‌توانند راه آهن را طوری اداره کنند که سودآور باشد.

■ اعطای امتیاز انحصاری

مالکیت ریلها در دست دولت باقی می‌ماند، ولی بادیست‌اندرکاران بخش خصوصی، قراردادهای بلندمدت بهره‌برداری از سهام کارخانه‌های نورد و یا نگهداری ریلها منعقد می‌شود. این سیاستی است که بانک جهانی آن را ترجیح می‌دهد. در امریکای لاتین و آفریقا، این سیاست را به صورت کلان در پیش گرفته‌اند.

■ تجاری سازی

با آنکه دستگاه راه آهن در تملک دولت باقی می‌ماند، بخشهای مختلف آن با روشهای تجاری اداره می‌شود.

■ واگذاری مسؤلیت به حکومتهای منطقه‌ای

غالباً در خدمات مسافرتی منطقه‌ای و مناطق شهری، با آنکه مالکیت و بهره‌برداری در دست دولت باقی می‌ماند، مسؤلیتهای مدیریتی و مالی از دولت مرکزی به دولتهای منطقه‌ای منتقل می‌شود.

■ به کارگیری نیروی کار غیر سازمانی و واگذاری فعالیتهای حاشیه‌ای

فعالیتهای حاشیه‌ای از قبیل نظافت، حفظ امنیت و بلیط‌فروشی به پیمانکاران واگذار می‌شود، اما فعالیتهای اصلی حمل و نقل ساختار راه آهن، همچنان در دست دولت باقی می‌مانند.

■ کوچک شدن و چندمهارتی شدن

مالکیت به طور کامل در دست دولت باقی می‌ماند، اما نیروی کار کوچک‌تر می‌شود و برای افزایش بهره‌وری، چندمهارتی شدن ترغیب می‌شود.

« افشای کاذب بودن این پندار مهم است که خصوصی سازی، خودبه‌خود، به افزایش بازده می‌انجامد. در واقع، خصوصی سازی برای کارگران راه آهن فقط استعمار را به ارمغان می‌آورد. »
جیم ناپ، دبیرکل سابق اتحادیه ملی کارگران راه آهن، در بیانوردی و حمل و نقل (آرام تی)، بریتانیا

کارگران راه آهن در سراسر جهان معنای تجدید ساختار صنعتی را بسیار خوب درک می‌کنند. آنها تجارب مشترکی از خصوصی سازی، تجاری سازی، کوچک کردن و به کارگیری نیروی کاری غیرسازمانی دارند. خصوصی سازی برای کارگران راه آهن، در هر نقطه از جهان که باشند، فقط به معنای دست‌اندازی به مشاغل و شرایط کاری بوده است. در بریتانیا، ۳۰۰۰۰ نفر از کارگران راه آهن مازاد بر احتیاج اعلام شدند. در پاکستان، حدود ۴۰۰۰۰ نفر از کارگران راه آهن به بازنشستگی «داوطلبانه» گردن نهادند. در آفریقای



Jim Knoop, former General Secretary, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT), UK -۱

فروشی نیست

اتحادیه‌های کارگری حمل و نقل آفریقای جنوبی، در پیکارشان برای عقیم گذاشتن طرح‌های خصوصی‌سازی شبکه راه‌آهن کشورشان پیروز شده‌اند. جین بارت، از اتحادیه کارگران متحد و اتحادیه حمل و نقل آفریقای جنوبی (ساتاوو) ۲ توضیح می‌دهد که این دستاورد چگونه حاصل شده است.

«در اواخر سال ۲۰۰۰، دولت اعلام کرد که اسپورنت، شبکه راه‌آهن راه دور آفریقای جنوبی (نه شبکه راه‌آهن شهری) قرار است نیمه خصوصی شود. دولت می‌خواست امتیاز انحصاری دو واحد تجاری خط‌آهن را، که آنها را «سودآور» تشخیص داده بود، واگذار کند. آن دو واحد عبارت بودند از: کول-لینک، که از شمال کاوازولا-ناتال به خلیج ریچاردز زغال‌سنگ حمل می‌کند و اورکس، که سنگ معدن آهن را از معادن به خلیج سالدانهو حمل می‌کند. قرار بود شبکه لوکس ریل را نیز، که نوعی هتل مجلل سیار بود، بفروشند. امتیاز انحصاری خدمات مسافری خط اصلی راه‌آهن نیز واگذار می‌شد. قرار بود بخشی از درآمدی که بدین ترتیب به دست می‌آمد، صرف تقویت صنعت حمل و نقل عمومی شود، در عین حال، از شر مشتریان و خطوط راه‌آهن «غیرسودآور» خلاص می‌شدند و تعداد خدمه راه‌آهن به ۱۵۰۰۰ نفر کاهش می‌یافت.

ساتاوو، اتحادیه من، بیم داشت که اگر دولت خطوط راه‌آهن سودآور را بفروشد، باقیمانده ساختار راه‌آهن به زوال نهایی رانده شود. به حکم غریزه، احساس می‌کردیم که کل شبکه راه‌آهن می‌بایست تا حد امکان دست‌نخورده باقی بماند تا برای پیشبرد رشد اقتصادی، به‌خصوص در مناطقی از کشور که کمتر توسعه یافته بود، به کار گرفته شود. ما از هدف ارتقای بهره‌وری دفاع می‌کردیم، اما فقط به شرطی که به صورت دموکراتیک و از طریق مشورت با اتحادیه‌ها حاصل می‌شد.

نظرمان را در هیئت نمایندگان کارگران ملی مطرح کردیم و با دو اتحادیه دیگر راه‌آهن نیز متحد شدیم. از نظر تاریخی، رابطه ما با یکدیگر چنگی به دل نمی‌زد، چون آنها اتحادیه کارگران سفیدپوست متخصص، همانند رانندگان بودند. اما در این مورد منافع مشترک و موضع واحدی داشتیم. در اواخر مارس ۲۰۰۱، روز بین‌المللی اقدام کارگران راه‌آهن آفریقای جنوبی را برای عیان کردن موضعمان مغتنم شمردیم و در جاهای مختلف دست به راهپیمایی زدیم.

یک «گروه کاری» مشترک دولتی-کارگری تشکیل شد، اما دولت نتوانست پرسشهای ما را پاسخ دهد. اطلاعاتی که مدیر اسپورنت و هالکرو، گروه مشاورانش، فراهم آوردند نقشی حیاتی داشتند. ارزیابی آنها از فناوری، نیروی کار و سرمایه‌گذاری در بیست سال آینده، ثابت کرد که شم آینده‌نگری ما به خطا نرفته است- یعنی کل ساختار راه‌آهن، در صورتی که بخشهای سودآورش را می‌بریدند، دچار زوال نهایی می‌شد. حتی خطوط راه‌آهن «کم‌تراکم» نیز جزء جدایی‌ناپذیری از کل ساختارند و برای اینکه بار حمل محصولات روستایی را از دوش جاده‌ها بردارند، اهمیت دارند.

احتمالاً اساسی‌ترین عامل این بود که اسپورنت از روز اول بنیانگذارانش خودبسنده بود. یکی از بازوهای راه‌آهن بود که در تملک دولت قرار داشت و سابقاً، با تضمین دولت، وامهایی گرفته بود و بازپرداخت کرده بود، اما هرگز به یارانه‌های دولت تکیه نکرده بود.

در زمانی که اینها نوشته می‌شود، وزیر حمل و نقل توافق کرده که کول-لینک را بفروشد و اورکس نیز احتمالاً در جای خود باقی خواهد ماند. خدمات مسافران نیز، آشکارا با درسهایی عبرتی که از وضعیت انگلستان آموخته‌اند، در دست دولت باقی خواهد ماند. اتحادیه‌ها توافق کردند که خط لوکس ریل خصوصی‌سازی شود، زیرا از نظر ما هیچ کاربرد راهبردی و اجتماعی ندارد. ما این واقعیت را پذیرفته‌ایم که در برابر پیشرفتهای فناوری، تعدادی از مشاغل از دست خواهد رفت. اما همچنان مجال مبارزه را برای ترسیم شکل نهایی صنعتمان، با استفاده از روالهای روابط کارگری عادی، از دست نداده‌ایم.

فرآیندی توانفرسا را پشت سر گذاشته‌ایم و شکی نیست که این پیکار منابع اتحادیه‌ها را به‌صورت جدی مصرف کرده است. ما خود را با بزرگ‌ترین گروه مشاوران جهان درگیر کرده‌ایم، از جمله بانکداران روتچیلد که دفتر مرکزی آنها در انگلستان است و منافع تضمین شده‌ای در خصوصی‌سازی دارند.»

South African Transport and Allied Workers' Union - ۲

Jane Barret - ۱

Coal-link - ۴

Spoornet - ۳

Halcrow - ۶

Orex - ۵

نقش شرکتهای چندملیتی راه آهن

مالکیت راه آهن روزبه روز جهانی تر می شود. به ویژه شرکتهای اروپایی و امریکایی خریدهای جدید می کنند، سرمایه گذاریهای مشترک انجام می دهند و به بازارهای یکدیگر و مناطق مختلف جهان تاخت و تاز می کنند.

- شرکتهای امریکایی راه آهن قسمتهایی از خطوط آهن کانادا، امریکای لاتین، انگلستان، خاورمیانه، استرالیا و زلاندنو را خریده اند.
- شبکه راه آهن کانادا که در سال ۱۹۹۵ خصوصی سازی شده است، در خطوط راه آهن کانزاس سیتی جنوبی ادغام شده است تا شبکه راه آهنی را در سرتاسر امریکا، کانادا و مکزیک احداث کند.
- شرکت فرانسوی و یونانی، شعبه مسافربری بزرگی در انگلستان دارد، و در استرالیا، پرتقال، سوئد، هلند و آلمان فعال است.
- بخشهای مسافربری و باربری شرکتهای اروپایی راه آهن ملی دارند با هم ادغام می شوند یا سرمایه گذاریهای مشترک انجام می دهند.

آزادسازی اقتصادی، این فرآیند را ترغیب می کند. در دسامبر ۱۹۹۹، وزرای حمل و نقل اتحادیه اروپا با یکدیگر برای راه اندازی شبکه راه آهن باربری فرا اروپایی، برای گشودن بازار باربری اروپا به توافق رسیدند. از این پس شرکتهای راه آهن، از جمله متصدیان

بخش خصوصی، می توانند خدمات باربری را در هر جای اروپا که بخواهند سازمان دهند. شرکتهای بین المللی ارسال کالا از آن دسته اند که پیشاپیش از مزایای چنین ساختاری بهره می برند. پی انداو ندلوید^۲ و مائرسک سیلند، در قالب بخشی از حلقه تهیه و توزیع «از درب تا درب»^۳، خط ثابت راه آهن اروپایی را در مسیر میان بندر هلندی روتردام و پایانه های درون مرزی داخل آلمان، بلژیک، هلند و ایتالیا راه اندازی کردند.

کارگران تجربیات متفاوتی از شرکتهای چندملیتی راه آهن دارند. برخی از شرکتهای می کوشند مانع ورود اتحادیه ها به درون فضای کاری خود شوند. برخی از شرکتهای از به رسمیت شناختن قراردادهای جمعی سر باز می زنند و کارگران را مجبور کرده اند قراردادهای فردی امضا کنند. در برخی موارد دیگر، شرکتهای چندملیتی وادار شده اند رویکرد خود را نسبت به اتحادیه ها تغییر دهند.

« ما می دانیم که برخی از این شرکتهای چندملیتی تا چه اندازه بوقلمون صفت اند. ممکن است در یکی از کشورها اتحادیه ها را به رسمیت بشناسند، اما در جاهای دیگر ضدا اتحادیه شوند. به همین دلیل است که آی تی اف، در قالب بخشی از فعالیتهایش، بر اهمیت هماهنگ کردن همبستگی بین المللی تأکید می ورزد.»

مک اوراتا، دبیر بخش کارگران راه آهن آی تی اف

سیمای در حال تغییر باربری راه آهن در اروپا

ریلیون^۴، یعنی نخستین شرکت باربری راه آهن فرامرزی اروپا، را شرکت دولتی آلمانی دی بی بار^۵ و شرکت هلندی ان اس بار^۶ در سال ۲۰۰۰ تشکیل دادند. این سرمایه گذاری مشترک برای دسترسی به بندر عظیم روتردام انجام شده بود که در آن ظرفیت لازم برای پهلوگیری کشتیهای جدید بزرگی که نمی توانند در بندر آلمانی هامبورگ پهلو بگیرند وجود دارد. ریلیون، در اولین روز عملیاتش، ادعا می کرد ۴۵۰۰۰ نفر کارمند دارد و گردش موجودی سالانه ۳/۸ میلیاردی را پیش بینی کرده بود.

ریلیون به دنبال مشارکت با متصدیان ملی است تا خط آهنی واقعاً فرا اروپایی به وجود آورد. شرکت باربری خط آهن دولتی دانمارک، در اواخر سال ۲۰۰۰ به ریلیون پیوست. علاوه بر اینها، ریلیون در صدد است که فعالیتهایش را در لهستان، جمهوری چک، مجارستان و رومانی توسعه دهد.

این شرکت چنین پیش بینی کرده است که با گذشت زمان، کل شبکه باربری خط آهن اروپا را فقط سه یا چهار شرکت اداره خواهند کرد و بیشتر خطوط آهن دیگر به مقام مسیرهای تغذیه کننده ملی یا محلی این شبکه بزرگ تنزل خواهند کرد. سپس این شرکتهای پیرو اتحادیه اروپا نیروهای خود را با شش تا ده شرکت غول آسای مراسله ای و باربری در هم خواهند آمیخت.

Door to Door -۳
NS Cargo -۶

P&O Nedlloyd -۲
DB Cargo -۵

Vivendi -۱
Railion -۴

شرکتهای چندملیتی در حمل و نقل جاده‌ای

را استخدام می‌کنند و شرکتهای افریقای جنوبی، روزبه‌روز بیشتر رانندگان اهل بوتسوانا و سوازیلاند را به استخدام درمی‌آورند.

در ژوئن ۲۰۰۱، ۲۴ راننده کامیون لیتوانیایی، بدون غذا و پول در بلژیک گیرکرده بودند. یک ماه بود که حقوق نگرفته بودند. این رانندگان در جاده‌ای که خواربار از طریق آن در سرتاسر اروپای غربی توزیع می‌شود، یک ماه بود که تقریباً پایشان را از اتاقک کامیون بیرون نگذاشته بودند. زمانی که یکی از راننده‌ها خسته می‌شد و می‌خوابید، راننده دیگر به رانندگی ادامه می‌داد. به این ترتیب، اینها حتی کارگران مهاجر ساکن اروپای غربی نیز به شمار نمی‌آمدند و کارگرانی بودند که در ورای مرزها به شدت استثمار می‌شدند. اتحادیه کارگران حمل و نقل بلژیک (بی تی بی)^۲ به دادشان رسید و در مذاکره برای فرستادن آنها به وطنشان کمکشان کرد.

رایج‌ترین روش پایین آوردن هزینه‌ها کارکشیدن از راننده‌ها تا سرحد مرگ است. تحقیق آی تی اف در سال ۱۹۹۹ نشان داد که راننده‌ها، در هر ناحیه‌ای که کار می‌کنند و با هر وسیله نقلیه‌ای که آن را می‌رانند، از حد رانندگی قانونی و/یا ساعتهای کاری مجاز بیشتر کار می‌کنند. پیکار آی تی اف با عنوان «خستگی کشنده»، رانندگان را در سرتاسر جهان برای مقابله با این نوع سوءاستفاده بسیج می‌کند (صفحه ۴۱ را ببینید).

به موازات گشایش بازارهای تازه، بسیاری از شرکتهای بزرگ حمل و نقل داخل کشورها بیشتر و بیشتر چندملیتی می‌شوند. در بخش حمل و نقل مسافری، شرکتهایی از قبیل استیج‌کوچ^۳، آریوا^۴، فرست‌گروپ^۵ انگلیس و همچنین اچ ویوندی^۶، ترانسدو^۷ و وی آی ای - جی تی آی^۸ فرانسه، شرکتهای اتوبوسرانی و شرکتهای ارائه‌دهنده خدمات عمومی دیگر را از کشورهای مختلف خارجی گرد هم آورده‌اند. مثلاً امروزه، فرست‌گروپ در صنعت اتوبوسرانی مدرسه‌های امریکا دخالت دارد و این به تبادلهای بیش از پیش میان اتحادیه‌های عمومی و حمل و نقل کارگران در انگلستان و اتحادیه بین‌المللی خدمات کارمندان در ایالات متحد منجر شده است.

حمل و نقل جاده‌ای به سرعت در حال رشد است. حمل و نقل بار رگ حیات تجارت جهانی است و کامیون‌رانی شاه‌رگ اصلی تولید جهانی و حلقه توزیع است. با این همه، آزادسازی اقتصادی نیز به افزایش رقابت در بازار دامن زده است و باعث شده که ضوابط و شرایط اشتغال برای رانندگان باربری جاده‌ای تنزل کند.

پس از اینکه کامیون‌رانی در ایالات متحد از قید قوانین رها شد، حمل و نقل کامیونی ارزان قیمت، که تماماً در دست شرکتهای غیر اتحادیه‌ای بود، ناگهان به صورت قارچ‌گونه‌ای رشد کرد. رقابت مخرب، به دستمزدهای پایین، ساعتهای طولانی کار و شرایط نایمن برای راننده‌ها منجر شد. محیط کاری آنها «بیگاری‌خانه چرخدار» نام گرفت.

فعالتهای حمل و نقل جاده‌ای، در اتحادیه اروپا، حدود ۶/۵ میلیون شغل فراهم می‌آورد که دو میلیون از آنها رانندگی کامیون است. اما، از زمان آزادسازی اقتصادی، مؤسسات کامیون‌رانی اروپای غربی، توانسته‌اند با استفاده از راننده کامیونهای اروپای شرقی یا مقاطعه‌کاری دست‌دوم با شرکتهای گرداننده - مالک در اروپای شرقی، هزینه‌ها را پایین بیاورند. در اروپای شرقی، دستمزدها و دیگر هزینه‌های اجتماعی ممکن است مثلاً تا یک دهم از آنچه در آلمان رایج است پایین‌تر باشد. هم‌اکنون شرکت آلمانی ویلی‌بتز^۱، بیشتر رانندگان ترکیه‌ای، بلاروسی و بلغاری تبار را استخدام می‌کند و قسمت اعظم ۸۰۰۰ کامیون آن، در اروپای شرقی به ثبت رسیده است. (به قسمت مربوط به آتش‌سوزی تونل سن‌گوتارد در سال ۲۰۰۱ در صفحه ۱۳ نیز نگاه کنید).

بیشتر شرکتهای کامیون‌رانی گوشه‌وکنار جهان از ویلی‌بتز کوچک‌ترند و شرکتهای گرداننده-مالک کوچکی‌اند که فقط چند راننده را در استخدام خود دارند. میزان سود آنها در قراردادهای بسیار ناچیز است و بنابراین فشار زیادی برای پایین آوردن هزینه‌ها، مثلاً از طریق استفاده از کار ارزان‌قیمت‌تر فرامرزی، بر آنها وارد می‌شود. شرکتهای امریکایی، راننده کامیونهای مکزیک

راننده کامیونهایی که صبر می‌کنند و بعد هجوم می‌آورند

جای شگفتی است که آنچه تحویل «سر وقت» نامیده می‌شود، برای رانندگان کامیون همیشه به معنای ساعتهای طولانی، توانفرسا، بیهوده و بی‌جیره و مواجب رانندگی است. بسیاری اوقات، تنها راه رانندگان برای عقب‌نماندن از برنامه‌های زمانی سفت و سخت تحویل بار، این است که به آزادراهها بزنند و در آنجا با سرعتی بالاتر از حد مجاز برانند.

هم برنامه زمانبندی مجبورشان می‌کند تند برانند، و هم دستمزد بخور و نمیرشان آنها را به ساعتهای متمادی کار وامی‌دارد. رانندگان غیراتحادیه‌ای امریکایی، به‌طور متوسط، ۲۴ درصد کمتر از رانندگان اتحادیه‌ای دستمزد می‌گیرند و ۷۰ ساعت در هفته کار می‌کنند که تقریباً ۱۵ درصد بیش از حد قانونی است، و این همه برای آن است که قوتی را که به خانه می‌برند بیشتر کنند. شرکتهای کامیون‌رانی، برای تحقق تحویل «سر وقت» در صنعت حمل و نقل، در هر لحظه آمادگی کامل دارند که ساعتهای کار طولانی و انفرادی را با دستمزد بخور و نمیر به کارگران تحمیل کنند.

Belgian Transport Workers' Union - ۲

FirstGroup - ۵

VIA-GTI - ۸

Arriva - ۴

Transdev - ۷

Willi Betz - ۱

Stagecoach - ۳

H Vivendi - ۶

شرکتهای چندملیتی در سراسر بخشهای حمل و نقل

و قطار را تحت پوشش دارد. آی تی اف پیش بینی می کند که فعالیتهای این شرکتهای چندملیتی در آینده گسترش یابد. روشن است که این اتفاق برای تشکلهای کارگران راه آهن، جاده و هوانوردی در چنین شرکتهایی پیامدهایی در بردارد.

دامنه سرمایه گذاری شرکتهای در وجوه مختلف حمل و نقل نیز متفاوت است. مثلاً، استیج کوچ شرکتهای چندملیتی و انگلیسی است که اکنون اتوبوسرانی، حمل و نقل خط آهن، سهام نورد خط آهن و هوانوردی را در برمی گیرد (متن داخل کادر زیر را ببینید). اچ ویوندی شرکت حمل و نقل چندملیتی فرانسوی است که اتوبوس، تراموا

استیج کوچ: سفر در فرای مرزها

استیج کوچ، در سال ۱۹۸۰، برای سرمایه اندوزی در مراحل اولیه قانون زدایی صنعت اتوبوسرانی انگلیس تأسیس شد. تا سال ۲۰۰۰، تعداد شرکتهای تابع آن در انگلستان به ۱۶ رسید و حدود ۲۰۰۰۰ کارمند در استخدام خود داشت.

در دهه ۱۹۸۰، استیج کوچ خرید و فروش شرکتهای اتوبوسرانی را در سراسر جهان آغاز کرد. استیج کوچ شرکتهای زیر را معامله کرده است:

- خطوط گری کوچ^۱ در کانادا
 - تصدی اتوبوسرانی در زلاندنو
 - سهام تصدی اتوبوسرانی در پرتقال
 - سویی باس^۲ یکی از شرکتهای اتوبوسرانی سوئدی، و تصدی اتوبوسرانی آن در دانمارک
 - ترانزیت هولدینگز^۳، که در انگلستان و استرالیا فعالیت دارد
 - استیج کوچ مالای
 - خدمات اتوبوسرانی کنیا
 - سیتی باس^۴ در هنگ کنگ
 - سهمی در شرکت اتوبوسرانی چونگ کویینگ^۵ در چین
 - کوچ یو اس ای^۶، و ۱۱ شرکت راه آهن و تاکسی در امریکای شمالی.
- استیج کوچ، علاوه بر خدمات اتوبوسرانی، خدمات خط آهن، تراموا و فرودگاه در انگلستان، شرکت قایق رانی در زلاندنو و سهمی از تصدی عوارض جاده ای هنگ کنگ را نیز در تصاحب خود دارد و در حال مذاکره برای خرید سهمی در فرودگاه میامی در ایالات متحده است.

Transit Holdings –۳

Coach USA –۶

Swebus –۲

Chongqing –۵

Gray Coach –۱

Citybus –۴



غولهایی به نام از درب تا درب

در بخش توزیع کالا، غلبه با چهار شرکت چندملیتی است: تی ان تی، دی اچ ال، یو پی اس و فدرال اکسپرس^۲. این شرکتها، از راه ائتلاف، خرید حقوق انحصاری و مقاطعه‌کاری دست دوم، پیوسته تجارت جهانی خود را گسترش می‌دهند. هم یو پی اس و هم فدرال اکسپرس، ناوگان هوایی دارند که از ناوگان خطوط هوایی ملی بسیاری از کشورها بزرگ‌تر است. در واقع، دی اچ ال هم‌اکنون در تملک خدمات پستی دویچه پست^۳ آلمان است که از ۱۹۹۷ تا کنون ۳۰ شرکت را خریده است. دویچه پست، در سال ۲۰۰۰ امپراتوری تدارکاتی خود را با شاخه باربری لوفت‌هانزا، خطوط هوایی آلمان، در هم آمیخت و بدین ترتیب بزرگ‌ترین شبکه باربری متمرکز دنیا را به وجود آورد.

این نتیجه تقاضای سیری‌ناپذیر برای آهنگ سریع‌تر از همیشه حمل و نقل، در بُعد مسافت‌هایی طولانی‌تر از همیشه، به ازای هزینه‌هایی پایین‌تر از همیشه است. از طرف دیگر، شرکتها نیز از کارگران تقاضای کار با شدت بیشتر، انعطاف‌پذیری بیشتر، به ازای دستمزدهای پایین‌تر دارند.

بدین ترتیب، کارگران استخدام شده در بخشهای مختلف حمل و نقل نیز، همگی، قسمتی از حلقه‌ای تدارکاتی‌اند. این کارگران فقط راننده‌ها، کارگران خط‌آهن، کارگران بندرها، ملوانان یا کارگران خطوط هوایی نیستند، بلکه کارگران انبارها، مراکز توزیع و تلفنخانه‌ها نیز جزئی از آنها را تشکیل می‌دهند. این تغییر روش، در عملکرد بخش مهمی از صنعت حمل و نقل در نوع راهبردها و سازماندهی که اتحادیه‌ها برای دفاع از منافعشان باید به آن برسند، تأثیر دارد.

در اقتصاد جهانی بی‌نهایت رقابت‌جوی امروزی، مواد خام و منابع باید، درست همانند محصولات نهایی، دقیقاً و سر وقت و با کمترین هزینه، به محلی که بناست تحویل شوند برسند. این معضل بزرگ بسیاری از تولیدکنندگان را روز به روز بیشتر متقاعد می‌کند که نیازهای باربری خود را با استفاده از نیروی کار غیرسازمانیافته به نسل جدیدی از شرکت‌های حمل و نقل بسپارند.

این شرکت‌های جدید، فقط خطوط هوایی، متصدیان خط‌آهن، شرکت‌های کامیون‌رانی یا صاحبان کشتیها نیستند، بلکه عناصری از همه آنها را به همراه یکدیگر، در ترکیب با فناوری اینترنت دربرمی‌گیرند. روش تحویل آنها از درب تا درب است، یعنی از دم در کارخانه تا بازار خرده‌فروشان یا حتی در خانه مصرف‌کنندگان فردی که در خانه‌های خود نشسته‌اند. اصطلاح دیگری که برای این شرکتها به کار می‌رود، «مؤسسات تدارکاتی چندوجهی» است.

مثلاً، پی‌اند او ندلوید و مائرسک سیلند، که به نام شرکت‌های کشتیرانی معروف‌اند، خط ثابت خط‌آهن اروپا (ای‌آ‌اس)^۱ را راه‌اندازی کرده‌اند. ای‌آ‌اس، قطارهای رفت و برگشتی را در مسیر بین بندر روتردام در ساحل هلند، پایانه‌های داخلی آلمان، بلژیک، هلند و ایتالیا، به صورت دربست کرایه می‌کند. ای‌آ‌اس همواره مترصد است که امتیاز تصدیگری خط‌آهن را، به محض اینکه به مرحله بهره‌برداری می‌رسد، بخرد. ای‌آ‌اس مدتهاست که، با به‌کارگیری شرکت‌های حمل و نقل جاده‌ای، شیوه تحویل «از درب تا درب» را میسر ساخته است.



یونایتد پارسل سرویس (یو پی اس): یک غول تدارکاتی جدید جهانی

یو پی اس (یونایتد پارسل سرویس) بزرگ‌ترین شرکت توزیع بسته‌بندیهای جهان است که سالانه بیش از ۳ میلیارد بسته را جابه‌جا می‌کند. این شرکت بیش از ۵۷۰ هوایما و ۱۵۷۰۰۰ وسیله نقلیه را به کار می‌گیرد و تقریباً در همه کشورهای جهان فعالیت می‌کند. یو پی اس با خرید امتیاز انحصاری چلنج ایر کارگو^۱، بزرگ‌ترین شبکه باربری و پست هوایی را در آمریکای لاتین به راه انداخته است. یو پی اس با بیش از ۳۴۰۰۰۰ کارمند، یکی از بزرگ‌ترین کارفرمایان جهانی است.

یو پی اس از حد شرکتهای کوچک توزیع کالا فرسنگها فراتر رفته است. هم‌اکنون با محموله‌های بزرگ و باربری سنگین در سراسر مرزهای بین‌المللی سر و کار دارد. این شرکت، با روش ائتلاف با چندین شرکت بزرگ باربری مراسله‌ای، به چنین ظرفیتی دست یافته است. یو پی اس ۴۷۰ میلیون دلار امریکا برای خرید امپراتوریهای کامیون‌رانی شرکتهای فریتز، که در تملک امریکا بودند، پرداخت کرد. این شرکت راهبردها را چنین توصیف می‌کند:

« امروزه باربری و صنایع دلالی گمرکی، هم از نظر جغرافیایی و هم از نظر فراهم‌آوردن خدمات برای مشتریان، بسیار از هم گسیخته‌اند. یو پی اس با گذار از این مرحله، قادر خواهد بود برای مشتریان نقطه ثقل مسئولیت‌پذیری واحدی را فراهم آورد. مثلاً مشتری ما قادر خواهد بود کالای خود را در مکانی از جهان تولید کند و آن را از طریق یو پی اس به هر وجهی از وجوه حمل و نقل که بخواهد، فرای هر مرزی در جهان ارسال کند. ما از روش تلفیق راه‌حلهای فنی، راه‌حلهای اقتصادی نشئت گرفته از زنجیره مدیریت تدارکاتی و سرمایه‌ای یو پی اس که گروه تدارکاتی یو پی اس آن را عرضه می‌کند، پیشکشی بی‌مانند را در بازار فراهم آورده‌ایم.»

دیوید آبنی^۳، یو پی اس

این گفته‌ها نشان می‌دهد که یو پی اس چگونه دارد به شرکت تدارکاتی عظیمی تبدیل می‌شود. مثلاً یو پی اس شرکتی وابسته به نام یو پی اس لجستیکز گروپ^۴ تأسیس کرده است. این شرکت خدماتی از قبیل مدیریت زنجیره منابع، تدارکات و بودجه، مراکز فراخوانی و خدمات باربری را فراهم می‌آورد.

یو پی اس در چند سال اخیر در کشورهای مختلف گسترش یافته است. این فهرست فقط چند نمونه از فعالیتهای یو پی اس را در سراسر جهان نشان می‌دهد.

■ خرید خدمات مراسله‌ای لهستان پولکوریویر (پی پی اس)^۵

■ خرید چلنج ایر کارگو

■ سرمایه‌گذاری مشترک با جت‌ایر^۶ هندوستان

■ خرید شرکتهای تدارکاتی خدمات قطعات - کوملاسا^۷، سی ال اس^۸ و برنهام^۹

■ سرمایه‌گذاری مشترک با شرکت حمل و نقل یاماتو^{۱۰} در ژاپن

■ سرمایه‌گذاری در شرکت با مسئولیت محدود خدمات فرودگاهی تائویان^{۱۱}، که بزرگ‌ترین شرکت خدمات زمینی تایوان است

■ کسب امتیاز انحصاری فینان سَفکام^{۱۲}، شرکت فرانسوی تدارکاتی خدمات قطعات

■ کسب امتیاز انحصاری شرکت ترانس بردر کاستوم سرویسز^{۱۳}

■ خرید شانون ام آر او^{۱۴}، فراهم آورنده خدمات نگهداری هوایما، که مرکز آن در شانون، در ایرلند است

■ خرید یونیون پاک دو آرژانتینا^{۱۵}، که شرکت تحویل دهنده مراسلات بسته‌ای است

■ ائتلافهای راهبردی با فروشگاههای کوچک، مثلاً ائتلاف با فامیلی مارت^{۱۶} در تایوان و سون الون^{۱۷} در هنگ‌کنگ.

برای ملاحظه جزئیات بیشتر درباره کارگران یو پی اس در آمریکا، صفحه ۴۴ را ببینید.

Finon Sofecome - ۱۲
Trans-Border Customs Services - ۱۳
Shanon MRO - ۱۴
Union Pak de Argentina - ۱۵
Family Mart - ۱۶
7-Eleven - ۱۷

Jetair - ۶
Comlasa - ۷
CLS - ۸
Burnham - ۹
Yamato Transport - ۱۰
Taoyuan - ۱۱

UPS - ۱ کوته‌نوشت
Challenge Air Cargo - ۲
David Abney - ۳
UPS Logistics Group - ۴
PPS - ۵ کوته‌نوشت
Polkurier

پرسشهای کلیدی برای بحث

- در این عصر « جهانی شدن»، تجدید ساختار بخش حمل و نقل شما چگونه بوده است؟
- آثار - مثبت یا منفی - سرمایه‌گذاری شرکتهای فراملیتی در بخش شما چه بوده است؟
- اتحادیه کارگری شما چگونه در برابر معضلات اقتصاد جهانی واکنش نشان داده است؟ از چه روشی می‌توان واکنش اتحادیه شما را تقویت کرد؟

فعالیت: سازماندهی در شرکتهای فراملیتی

نمونه مناسبی از یک تیمی ان‌سی‌را، که فعالیتی چشمگیر داشته باشد و در ضمن به بخش حمل و نقل شرکت کنندگان در فعالیت نیز مربوط باشد، انتخاب کنید. هر چه شرکت کنندگان در فعالیت با نمونه انتخابی شما آشنایی بیشتری داشته باشند، فعالیت بهتر از کار درمی‌آید. سعی کنید پیشاپیش اطلاعاتی درباره آن شرکت گردآورید: مثلاً، در سالهای اخیر چگونه توسعه پیدا کرده است یا رویکرد آن در برابر اتحادیه‌ها و روابط صنعتی چگونه بوده است. اگر برایتان مقدور است، مطلب کوتاهی (در حد یک صفحه) برای توزیع در میان شرکت کنندگان در فعالیت بنویسید (برای نمونه، به شرح مشخصات مختصری که در صفحات ۲۱، ۲۵، ۲۷ و ۲۹ درباره شرکتهای آمده است نگاهی بیندازید).

شرکت کنندگان را به چندگروه تقسیم کنید و از هر گروهی بخواهید فرض کند آی‌تی اف از آنها دعوت کرده که مبارزه‌ای با اهداف زیر را تدارک ببینند:

۱. تشکیل شبکه‌ای جهانی از اتحادیه‌هایی که نماینده کارگران استخدام شده در آن شرکت‌اند
۲. مبارزات حمایتی محلی و ملی برای عضوگیری اتحادیه و به رسمیت شناخته شدن آن در شرکت مذکور
۳. متقاعد کردن آن شرکت به اینکه با آی‌تی اف بر سر میز مذاکره بنشیند و توافقی جهانی درباره حقوق اتحادیه‌های کارگری را امضا کند.

از هر یک از گروهها بخواهید که یک ساعت را صرف طرح‌ریزی مبارزه‌ای دوساله کند. در هر یک از طرحها باید این موضوعها در نظر گرفته شده باشند:

۱. درخواستهای اصلی و پیامهای اتحادیه‌ای
۲. اطلاع‌رسانی پیش از شروع مبارزه و برنامه‌های آموزشی برای اعضای اتحادیه و نمایندگان آنها
۳. شرکا و متحدان احتمالی مبارزه (اتحادیه‌های دیگر، گروههای دارای پایگاه اجتماعی، ان‌جی اوها و مانند آن)
۴. وقایع و اهداف مبارزاتی
۵. راهبرد رسانه‌ای
۶. روشهای هماهنگ کردن مبارزه در سطح ملی و بین‌المللی.

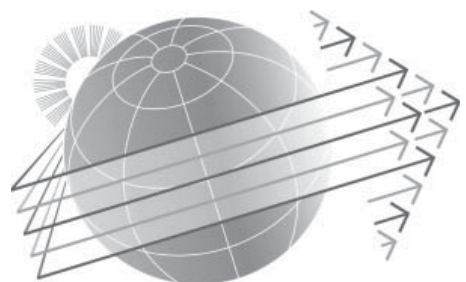
به شرکت کنندگان در فعالیت تاکید کنید که تا حد امکان واقع بین باشند. ممکن است لازم شود به آنها یادآوری کنید که آی‌تی اف نمی‌تواند برای آنها بودجه یا نیروی انسانی فراهم آورد، ولی ممکن است دبیرخانه یا دفترهای محلی آی‌تی اف بتوانند پیشنهاد یا پشتیبانی برایشان تدارک ببینند. از هر یک از گروهها بخواهید که طرح خود را برای بحث و مناظره به تمام شرکت کنندگان توضیح دهد.



une mondialisation
solidaire **بسیج**

همبستگی جهانی

۳



«بسیاری از اتحادیه‌ها، تا به حال، تجربه‌های بسیاری اندوخته‌اند و زمان سرمشق گرفتن بقیه نیز فرا رسیده است. آنها که امروز ابراز همبستگی می‌کنند، ممکن است فردا خود بدان محتاج باشند. هیچ گروهی نمی‌تواند تضمین کند که از تجاوز به مشاغل، حقوق اتحادیه‌ای یا شرایط شغلی در امان می‌ماند. اتحادیه‌ها هر روز بیش از پیش برای بقای خود به توانایی اتحادیه‌ها در کشورهای دیگر در تدارک همبستگی، در هر زمان که نیاز باشد، وابسته می‌شوند.»

بسیج همبستگی، آی تی اف

همبستگی، یا قدرت جمعی اتحادیه‌های کارگری، همواره مبنای کل جنبش بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری و آی تی اف بوده و خواهد بود.

ماهیت بین‌المللی صنعت حمل و نقل، مجالهای فراوانی برای اقدام همبستگی بین‌المللی فراهم می‌آورد و در بسیاری از موارد اعضای آی تی اف به چنین اقدامهایی پاسخ داده‌اند. در واقع، آی تی اف بیش از یک‌صد سال سابقه سازماندهی همبستگی بین‌المللی دارد. (برای اطلاعات بیشتر درباره این سابقه، کتاب مرجع آی تی اف با عنوان «حقوق کارگران، حقوق بشر است» را ببینید.)

امروزه کارگران حمل و نقل، در سراسر جهان، تغییراتی انبوه را در محیط کاری خود از سر می‌گذرانند. خصوصی‌سازی در تمام بخشهای حمل و نقل یا کاملاً یا به صورت جزئی صورت گرفته است. متصدیان حمل و نقل بزرگ چندملیتی هم‌اکنون در بسیاری از حوزه‌ها غلبه پیدا کرده‌اند. حتی در بخش اتوبوسرانی و خط‌آهن نیز بسیاری از اتحادیه‌های عضو آی تی اف کارمندی دارند که خاستگاه آنها کشورهای فرسنگها دورتر است. پیشترها استخدام فرامرزی و تبعیض اجتماعی عمدتاً به کشتیرانی محدود می‌شد، اما هم‌اکنون این مشکلات گریبانگیر اتحادیه‌ها در همه بخشهای حمل و نقل شده است.

جهانی‌شدن، اتحادیه‌های کارگری ملی و بین‌المللی را با معضلات سازماندهی و صنعتی جدیدی مواجه کرده است. «بسیج همبستگی» عنوان سندی است که کنگره آی تی اف در ۱۹۹۸ آن را تصویب کرد و، براساس آن، فعالیتهای جهانی و همبستگی باید به بخش جدایی‌ناپذیر راهبردهای اتحادیه‌های وابسته آی تی اف تبدیل شود و این چیزی است که بسیاری از کارگران بخش حمل و نقل سراسر جهان اهمیت آن را دریافته‌اند.

جهانی‌شدن روزافزون اقتصاد جهانی اهمیت روزافزون همبستگی کارگری بین‌المللی را نه فقط برای کارگران بخش حمل و نقل، بلکه عملاً برای همه بخشهای صنعتی دیگر نیز آشکار کرده است. اکنون همه اتحادیه‌های کارگری در همه بخشها به همبستگی نیاز دارند. وانگهی، همبستگی برای انواع دیگر سازمانها و مبارزات نیز لازم است. مثلاً، در مورد گروههای زنان، مبارزات مصرف‌کنندگان و حفظ محیط‌زیست، سازمانهای حقوق بشر و بسیاری سازمانهای دیگر. اما چگونه می‌توان این همبستگی را ایجاد کرد؟

«اتحادیه‌ها که سالهای سال عملاً با یکدیگر همبستگی داشته‌اند، اکنون خود را نیازمند می‌بینند که به این همبستگی دعوت شوند. کارگران فرودگاهی در آفریقا برای حمایت از خدمه داخل کابین بریتیش ایرویز دست به کار شده‌اند. کارگران آلمانی و ایتالیایی یونایتد پارسل سرویس، برای حمایت از کارگران امریکایی، تهدید به اعتصاب کرده‌اند. باراندازان شروع کرده‌اند به اینکه از همکاران خود و نیز از ملوانان درخواست و سپس دریافت پشتیبانی از همبستگی کنند.»

بسیج همبستگی، آی تی اف

«در گذشته، چندان اهمیتی نداشت که عضو آی تی اف باشیم یا نه، چون صنعت ما فقط در کشور خودمان اداره می‌شد. اما امروز بسیاری از شرکتهای چندملیتی در آلمان سرمایه‌گذاری می‌کنند. ما می‌دانیم که همین شرکتهای در کشورهای دیگر نیز سرمایه‌گذاری می‌کنند. همکاری و به اشتراک گذاشتن اطلاعات با کارگران کشورهای دیگر بسیار مفید و پراهمیت است. همه ما در مفهوم جنبش اتحادیه کارگری با یکدیگر اشتراک داریم.»

کارگر آلمانی، مدرسه تابستانه آی تی اف

«اتحادیه‌های جهانی»



آی‌سی‌اف‌تی‌یو، اطلاعات ورودی مؤسسات جهانی را سازماندهی می‌کند. نمایندگیهای سازمان‌ملل، از جمله سازمان جهانی کار (آی‌ال‌او) در میان این مؤسسات‌اند. مثلاً آی‌سی‌اف‌تی‌یو به گروههای کارگران داخل آی‌ال‌او خدمات عرضه می‌کند و مبارزه را برای پیشبرد اعلامیه آی‌ال‌او درباره اصول و حقوق پایه‌ای و معیارهای پایه‌ای کار آی‌ال‌او سازماندهی می‌کند. این اعلامیه درباره کاراجباری، آزادی اجتماعات و قراردادهای جمعی، اشتغال کودکان و تبعیض در اشتغال است.

علاوه بر این، آی‌سی‌اف‌تی‌یو مبارزاتی را نیز که صرفاً به نقض معیارهای آی‌ال‌او مربوط می‌شوند سازماندهی می‌کند. یکی از این مبارزات، مبارزه برای احقاق حقوق بشر در برمه و اعمال فشار بر کارفرمایانی است که، با وجود نقض دائمی معیارهای پایه‌ای کار آی‌ال‌او در برمه، با آن کشور تجارت می‌کنند. بسیاری از اتحادیه‌های وابسته به آی‌تی‌اف در آسیا در این مبارزه شرکت جسته‌اند. برای اطلاعات بیشتر درباره آی‌ال‌او معیارهایش و مبارزاتی که به پیش می‌برد، نگاه کنید به کتاب مرجع آی‌تی‌اف با نام «حقوق کارگران، حقوق بشر است».

سازماندهی زیر چتر اتحادیه‌های جهانی، دفتر مشترک آی‌سی‌اف‌تی‌یو - جی‌یو‌اف در واشنگتن را نیز دربرمی‌گیرد که روابط با بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول (آی‌ام‌اف) را تنظیم می‌کند. آی‌سی‌اف‌تی‌یو مبارزه برای گنجاندن معیارهای پایه‌ای کار یا «ماده اجتماعی» در قوانین آزادسازی تجارت سازمان تجارت جهانی (دبلیو تی او) را نیز رهبری می‌کند تا دست‌کم کشورهایی که حقوق پایه‌ای اتحادیه‌های کارگری را رعایت نمی‌کنند از مزایای تجارت جهانی محروم شوند.

اغلب ادارات اتحادیه‌های بین‌المللی مؤسساتی بسیار بزرگانند، اما دبیرخانه‌هایی بسیار کوچک با کارکنان کم و بودجه‌ای اندک دارند.

آی‌تی‌اف بخشی از جنبش جهانی اتحادیه‌های کارگری است. اصطلاح «اتحادیه‌های جهانی» هر روز بیش از پیش در مورد مؤسسات بزرگ این جنبش به کار می‌رود. اتحادیه‌های جهانی اینها را در بر می‌گیرند:

■ کنفدراسیون جهانی اتحادیه‌های آزاد کارگری (آی‌سی‌اف‌تی‌یو)^۱، که نماینده اکثر مراکز اتحادیه‌های کارگری ملی است. بنابراین، تک‌تک اتحادیه‌ها نیز اغلب از طریق مراکز اتحادیه‌ای ملی خود با آی‌سی‌اف‌تی‌یو ارتباط دارند.

■ ده فدراسیون جهانی اتحادیه‌ای (جی‌یو‌اف)^۲، که نماینده‌های بین‌المللی اتحادیه‌های سازماندهنده بخشهای صنعتی خاص یا گروههای شغلی‌اند، آی‌تی‌اف یکی از این جی‌یو‌اف هاست.

■ هیئت مشاوره‌ای اتحادیه‌ای (تی‌یو‌ای‌سی)^۳، که مشاور سازمان هماهنگی و توسعه اقتصادی (او‌ای‌دی‌سی)^۴ است، و سازمان اخیر نیز بازوی تخصصی است که با کشورهای صنعتی همکاری می‌کند.

هر یک از اتحادیه‌های منفرد (اما نه همه آنها) غالباً به مرکز اتحادیه‌ای ملی کشور خود وابسته‌اند که آن مرکز اتحادیه‌ای نیز، از وابستگان سازمانی جهانی، همچون آی‌سی‌اف‌تی‌یو است. علاوه بر این، همان اتحادیه خاص به فدراسیون اتحادیه‌ای جهانی مرتبط با صنعتی که بیشتر اعضایش در آن شاغل‌اند نیز وابسته است. بسیاری از اتحادیه‌هایی که اعضایشان در صنایع مختلف شاغل‌اند، به بیش از یک جی‌یو‌اف وابسته‌اند.

آی‌سی‌اف‌تی‌یو هم‌اکنون بازوی بین‌المللی سازماندهنده مراکز ملی اتحادیه‌ای است. رقیب دوران جنگ سرد آی‌تی‌اف یعنی فدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری (دبلیو اف تی یو)^۵، عملاً با فروپاشی بلوک شرق، از هستی ساقط شده است. اما کنفدراسیون جهانی کار (دبلیو سی‌ال)^۶، که در جنبش اتحادیه‌ای کارگری کاتولیک ریشه دارد، همچنان پای‌برجاست.

۱- ICFTU کنفدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری آزاد

۲- GUF کنفدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری

۳- TUAC کنفدراسیون مشاوره‌ای اتحادیه‌های کارگری

۴- OEDC کنفدراسیون همکاری اقتصادی و توسعه

۵- WFTU کنفدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری

۶- WCL کنفدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری کاتولیک

به کارگیری «اتحادیه‌های جهانی»

وقتی صحبت از سازماندهی همبستگی جهانی به میان می‌آید، اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف باید همواره به یاد داشته باشند که بخشی از جنبش اتحادیه‌های جهانی‌اند.

در میان مؤسسات اتحادیه‌ای بین‌المللی هیچ رقابتی وجود ندارد (یا نباید وجود داشته باشد). تصمیمگیری درباره اینکه کدام اتحادیه برای سازماندهی کدام نوع خاص از کارگران از همه مناسب‌تر است، صرفاً باید در سطح ملی انجام شود. همچنین، اتحادیه‌ها، برای برآوردن نیازشان به خدمات مختلفی که در سطح ملی احتیاج دارند، به مؤسسات مختلف تکیه خواهند کرد. آی‌سی‌اف تی یو (یا اتوک) همیشه ممکن است، در زمینه موضوعی که میان همه اتحادیه‌های یک کشور مشترک است، مفید باشند. در عین حال، گاهی یکی از جی یو اف‌ها (و گاهی چند تا از آنها) در قبال موضوعی که خاص یکی از صنایع و مشاغل است، یا در تنظیم روابط کاری با یکی از کارفرمایان بین‌المللی خاص، مفیدتر واقع می‌شود.

نکته حیاتی درباره اتحادیه‌ها، فارغ از ساختارشان، این است که با یکدیگر همکاری نزدیک داشته باشند. برای بیشتر اتحادیه‌ها، همبستگی بین‌المللی روزبه‌روز اهمیت کانونی‌تری در سازماندهی روزمره و چانه‌زنی پیدا می‌کند. اما منابعی که در اختیار جنبش اتحادیه‌های کارگری است محدودتر از آن است که مجال ریخت‌وپاش و دوباره‌کاری به کسی بدهد. بسیج جهانی همبستگی هنگامی بهترین تأثیر را دارد که هر یک از اتحادیه‌ها، مرکز ملی آن، جی یو اف مربوط به آن و آی سی اف تی یو و/یا اتوک با یکدیگر همکاری کنند و هر یک مطمئن شود که دیگری از جریان امور با خبر است.

آی سی اف تی یو و فدراسیونهای جهانی اتحادیه‌های کارگری، در قالب بخشی از فعالیتهای پنجاهمین سالگرد آی‌سی‌اف‌تی‌یو در سال ۱۹۹۹، تحت عنوان «مناظره هزاره» بازبینی جامع ساختارها و فعالیتهای اتحادیه جهانی را آغاز کردند. هدف از این مناظره آن است که عملکرد سراسری اجزای جنبش اتحادیه جهانی را در کنار یکدیگر بهبود ببخشد و در نهایت همه نماینده‌های اتحادیه‌ای و اتحادیه‌های دموکراتیک را در سراسر جهان متقاعد کند که همچون عضوی از خانواده واحد اتحادیه‌های جهانی، فکر و اقدام کنند. مناظره هزاره بر این پنج حوزه تمرکز دارد:

تقویت اتحادیه‌های ملی: کمک بین‌المللی برای راهبردهای سازماندهی ملی، از جمله راههای جذب بیشتر زنان و جوانان در اتحادیه‌ها، و توجه به وضعیت خاص کارگران «غیر رسمی».

تأثیر گذاری در اقتصاد جهانی: یافتن راههایی که از طریق آن اتحادیه‌های کارگری بهتر بتوانند در سازمانهای بین‌المللی که تصمیماتشان تأثیری عمیق در اعضای اتحادیه‌ها می‌گذارد اعمال نفوذ کنند. این سازمانها عبارت‌اند از: ادارات سازمان ملل (به‌ویژه آی ال او)، او ئی دی‌سی، بانک جهانی، صندوق بین‌المللی پول و سازمان تجارت جهانی.

اداره سرمایه‌های جهانی: ایجاد روشهای بیشتر برای اعمال فشار بر شرکتهای بین‌المللی و کارفرمایان دیگر. روشهایی همچون اقدام به همبستگی، توافقیهای پایه‌ای/دستورالعملهای رفتاری و استفاده از بازارهای عمده.

توسعه روشهای بهتر مبارزاتی: افزایش توانایی ادارات بین‌المللی برای همکاری در حل مسائل اصلی یا پیروزی در منازعات، استفاده از رویکردهایی همچون اعلام هفته یا روز اقدام عملی، و همچنین رویکرد استفاده بهینه از مطبوعات و رسانه‌ها.

توسعه ساختارهای کارسازتر: این حوزه شامل ارزیابی دوباره چگونگی کارکرد نواحی آی سی اف تی یو و روابط آن با جی یو اف هاست. همچنین هماهنگی دقیق‌تری میان ادارات اتحادیه جهانی و ادارات اتحادیه کارگری اروپایی لازم است. کنفدراسیون اتحادیه کارگری اروپا (اتوک)، حدود ۹۵ درصد مراکز اتحادیه‌های وابسته به آی سی اف تی یو و حدود ۵ درصد مراکز دبلو سی ال در اروپا واقع است.

در کتاب مرجع آی تی اف با عنوان «حقوق کارگران، حقوق بشر است»، اطلاعات بیشتری درباره آی ال او و معیارهای بین‌المللی کار آمده است.



فدراسیونهای اتحادیه‌های جهانی

فدراسیونهای اتحادیه‌های جهانی، از جمله آی تی اف فدراسیونهای اتحادیه‌های کارگری ملی از صنایع خاص‌اند. برخی از اتحادیه‌ها که نماینده کارگرانی از چند رشته صنعتی‌اند ممکن است به بیش از یک جی یو اف وابسته باشند. سابقاً فدراسیونهای اتحادیه جهانی به نام دبیرخانه‌های بین‌المللی کارگری معروف بودند.

جی یو اف ها نزدیک‌ترین ادارات بین‌المللی به کار روزمره اتحادیه‌ها در بیان منافع صنعتی کارگران‌اند. جی یو اف ها دسته‌ای از عملکردهای اصلی به شرح زیر دارند:

- پشتیبانی از توسعه اتحادیه‌های کارگری (مثلاً، در قالب برنامه‌های آموزشی)
- اقدامات همبسته بین‌المللی در دفاع از اتحادیه‌های کارگری تحت حمله، یا درگیر منازعه.
- تحقیق درباره پیشرفت‌های صنعتی منطقه‌ای یا جهانی
- هماهنگ کردن بین‌المللی واکنش‌های لازم در برابر شرکت‌های فراملیتی
- نمایندگی در نشست‌ها و مؤسسات بین‌المللی
- کمک رساندن به اتحادیه‌های وابسته‌شان در تبادل تجربه‌ها و اطلاعات از طریق نشر، سمینارها، کنفرانسها و مانند آن
- بر پای داشتن مبارزات برای حل موضوعهای مهمی که در برابر بخشها یا صنایعشان قرار می‌گیرد.

فدراسیونهای اتحادیه جهانی

فرآیند جدید به‌هم پیوستن، اکنون تعداد جی یو اف ها را به ده تا کاهش داده است:

- آموزش بین‌الملل (ای آی)^۱
- فدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگران انرژی، شیمی، معدن و بخش عمومی (آی سی ئی ام)^۲
- فدراسیون بین‌المللی روزنامه‌نگاران (آی اف جی)^۳
- فدراسیون بین‌المللی کارگران نساجی، پوشاک و چرم (آی تی جی ال دبلیو اف)^۴
- خدمات عمومی بین‌الملل (پی اس آی)^۵
- فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل (آی تی اف)^۶
- فدراسیون بین‌المللی کارگران ساختمان و صنعت چوب (آی اف بی دبلیو دبلیو)^۷
- فدراسیون بین‌المللی فلزکاران (آی ام اف)^۸
- اتحادیه بین‌المللی غذا، کشاورزی، هتلداری، رستوران‌داری،

آذوقه‌رسانی، تنباکو و مجامع کارگران متحد» (آی یو اف)^۹

■ شبکه اتحادیه‌های بین‌المللی (یو ان آی) (کارگران بخشهای بودجه، تجارت، خدمات شخصی، کارگران یقه سفید، پست، مخابرات، گرافیک و تفریحات)

جی یو اف ها با یکدیگر درباره موضوعها و کارفرمایانی که بیش از یک صنعت یا شغل را تحت پوشش دارند، همکاری نزدیکی دارند. مثلاً، آی تی اف با این جی یو اف ها همکاری دارد:

- آی سی ای ام: درباره حمل و نقل فرآورده‌های نفتی از دریا به صنایع نفتی داخل خشکی و منازعات پیش روی حمل و نقل نفت و مواد شیمیایی
- پی اس آی: درباره موضوعهای مربوط به خدمات عمومی و خصوصی‌سازی، همچون رابطه با بانک جهانی
- آی اف بی دبلیو دبلیو: درباره موضوعهایی همچون حمل و نقل چوب و تنظیم روابط با شرکت‌های وسایل خانگی
- آی ام اف: در اوراق کردن و ساخت کشتیها
- آی یو اف: در زمینه مسائل کارگران بخش جهانگردی و آذوقه‌رسانی در خطوط هوایی.
- یو ان آی: در زمینه مسائل کارگران بخش جهانگردی، شرکت‌های امنیتی و هوانوردی، و تجارت رو به رشد تدارکات

از جی یو اف ها روز به روز بیشتر خواسته می‌شود که برای واکنش در برابر کارفرمایان بین‌المللی، اتحادیه بین‌المللی هماهنگ‌شده‌ای به‌وجود آورند. صنایع مختلف، به رویکردهای مختلفی احتیاج دارند و جی یو اف ها مجموعه‌ای از رویکردها را در پیش گرفته‌اند. این رویکردها شامل موارد زیرند:

شوراهای شرکتها

این شوراها اتحادیه‌های مختلفی را که درون شرکت چندملیتی واحدی سازماندهی شده‌اند، به هم نزدیک می‌کنند. این راهبرد به ویژه در زمانی کارساز واقع می‌شود که صنعت مورد نظر تحت تسلط تعداد کمی از شرکت‌های بزرگ باشد و در ضمن اتحادیه‌ها نیز، به ویژه در کشور «موطن» آن شرکت، به طور نسبی نیرومند باشند. مثلاً، شوراهای اشتغال اروپایی که تحت قوانین اروپا برای برخی از شرکتها تشکیل شده‌اند، از این دسته‌اند. با آنکه این نمایندگان را اتحادیه‌های کارگری کار براننده (شراقت‌مندان) تشکیل داده‌اند، می‌توان آنها را به هسته تشکیل‌دهنده شوراهای جهانی، یا اتحادیه‌های دیگر یا سازمانهای اتحادیه‌ای / استخدامی نیز تبدیل کرد.

توافقیهای پایه ای جهانی

چنین توافقیهایی غالباً بین مدیریت یکی از شرکتهای چندملیتی و فدراسیون اتحادیه‌های جهانی به وجود می‌آیند. تا کنون ۱۲ مورد از چنین توافقیهایی حاصل شده است. بیشتر آنها دربرگیرنده تعهد شرکت در رعایت معیارهای پایه‌ای کار آی ال او، برای تضمین حقوق خاصی برای کارگران، به‌علاوه راهکارهای نظارتی است، که اتحادیه‌ها نقش مهمی در آنها دارند. معمولاً، چنین تعهدی فقط به عملیات خود آن شرکت در سراسر جهان محدود نمی‌شود، بلکه بر شرکتهای تامین‌کننده منابع آن شرکت و مقاطعه‌کاران دست‌دوم آن نیز فشار وارد می‌آورد.

این توافقیها چنان جدیدند که هنوز معلوم نیست چگونه در قراردادهای جمعی اتحادیه‌ها در سطح محلی و ملی تأثیر خواهند داشت. غالباً در این توافقیها به صراحت آمده است که قرار نیست جای مذاکرات سطوح صنعتی را بگیرند.

آی تی اف هنوز با هیچ شرکت خاصی برای دستیابی به توافقیهای پایه ای مذاکره نکرده است. با این همه از آنجا که تقریباً همه شرکتهای با حمل و نقل سر و کار دارند، آی تی اف می‌خواهد چنان شود که، در همه توافقیهای پایه ای، بندی مربوط به حمل و نقل نیز گنجانده شود. هم‌اکنون در بحث با یکی از شرکتهای، که با فدراسیون جهانی اتحادیه‌ای دیگری توافق پایه ای منعقد کرده است، مطرح شده است که چگونه می‌خواهد مواد اولیه و محصولاتش را حمل و نقل کند.

آنچه آی تی اف بدان دست یافته است، توافقی است جهانی با هیئت کارفرمایان دریانوردی بین‌المللی (ایمک)^{۱۰}، که در سال ۲۰۰۰ به امضا رسیده است و قرارداد جمعی بی‌نظیری است که در آن میزان دستمزدها برای ۶۰۰۰۰ نفر از ملوانانی که بر روی کشتیهای در تملک اعضای ایمک کار می‌کنند، تعیین شده است. مائرسک سیلند، موبایل^{۱۱}، شوران^{۱۲}، شل^{۱۳} و سوان‌پاسیفیک^{۱۴}، از جمله این کارفرمایان‌اند.

دستورالعملهای رفتاری

دستورالعملهای رفتاری در شرکتهایی که این دستورالعملها را از اتحادیه‌ها گرفته و رعایت می‌کنند از نظر گستره و اهمیت از زمین تا آسمان با یکدیگر تفاوت دارند و دیدگاههای متفاوتی نیز درباره اهمیت این دستورالعملها وجود دارد. با همه این اوصاف، در برخی از صنایع می‌توان از این دستورالعملها به صورت روشی برای تأثیر گذاری حساسیت کارفرمایان نسبت به تصور عامی که از آنها وجود دارد استفاده کرد. در کتاب مرجع آی تی اف با عنوان «حقوق کارگران، حقوق بشر است»، اطلاعات بیشتری درباره دستورالعملهای رفتاری و روشهای دیگر اعمال فشار بر کارفرمایان برای محترم شمردن معیارهای کار آمده است.

«هر ابزاری به کار یکی از صنایع مختلف می‌آید و هنوز برای قضاوت درباره اینکه کدام ابزار از همه مؤثرتر است بسیار زود است. اما آنچه همگان بر آن توافق دارند این است که نظارت کارگران بر حسن تحقق توافقیها از پایین‌ترین سطوح مهم‌ترین جنبه تمام توافقیها و دستورالعملهاست.»

دبیرکل آی تی اف، دیوید کاکرافت

در عین حال، فدراسیونهای اتحادیه‌ای جهانی، روز به روز بیشتر، بر سر موضوعهای خاص، به مبارزات مشترک با ان جی او ها و جنبشهای اجتماعی، از جمله طرفداران محیط زیست و گروههای حقوق بشر، دست می‌زنند. مثلاً، آی تی اف با عفو بین‌الملل درباره حقوق پناهندگان و با صلح سبز درباره صنعت ماهیگیری غیرقانونی و با گلوبال ویتنس^{۱۵} درباره لیبریا همکاری داشته است.

۱- EI کوتاه‌نوشت Education International

۲- ICEM کوتاه‌نوشت International Federation of Chemical, Energy, Mine & General Workers' Union

۳- IFJ کوتاه‌نوشت International Federation of Journalists

۴- ITGLWF کوتاه‌نوشت International Textile, Garment & Leather Workers' Federation

۵- PSI کوتاه‌نوشت Public Services International

۶- ITF کوتاه‌نوشت International Transport Workers' Federation

۷- IFBWW کوتاه‌نوشت International Federation of Building and Woodworkers

۸- IMF کوتاه‌نوشت International Metalworkers' Federation

۹- IUF کوتاه‌نوشت International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering Tobacco and Allied Workers' Associations

۱۰- IMEC کوتاه‌نوشت International Maritime Employers' Committee

۱۱- Chevron

۱۲- Shell

۱۳- Swire Pacific

۱۴- Global Witness

۱۵- Mobile

همبستگی مالی نیز ممکن است مفید باشد. اتحادیه‌ها، معمولاً، در نتیجه حملات دولتها و کارفرمایان، با مشکلات مالی عظیمی مواجه می‌شوند. این حملات ممکن است جریمه‌های مالی یا اقدامات قانونی دیگری باشد که توانایی اتحادیه‌ها را در دفاع از منافع اعضایشان به خطر می‌اندازد یا کارگران را مجبور می‌کند بر اثر گرسنگی سر کارشان برگردند. با در نظر گرفتن مشکلاتی که اتحادیه‌ها با آنها مواجهند، آیا چنین وجوهی برای پیشبرد برنامه‌های همبستگی کفایت می‌کند؟ از آنجا که آی تی اف بیش از یکصد سال پیش تأسیس شده است، همبستگی مستقیم را نیز تشویق می‌کند. مبارزه آی تی اف با پرچمهای تساهل، که پنجاه سال ادامه داشته است، همچنان باعث فراهم آمدن همبستگی بین‌المللی عملی روزمره میان اتحادیه‌های وابسته ملوانان و کارگران بارانداز می‌شود (متن صفحه ۴۰ را ببینید).

کارگران بخشهای دیگر حمل و نقل نیز به صورت افزون‌شونده‌ای به چنین وجوه عملی و مستقیمی از همبستگی بین‌المللی روی می‌آورند. چنانکه در بسیاری از بررسیهای موردی این کتاب و کتاب مرجع همراه آن، یعنی «حقوق کارگران، حقوق بشر است»، دیده می‌شود، کارگران بخشهای مختلف حمل و نقل، اعتصابهای همدردی و تحریمهایی به راه انداخته‌اند و به اقدامات صنعتی و مستقیم دیگری دست زده‌اند. چنین اقداماتی ممکن است بر کارفرمایان یا دولتها فشارهای عظیم و مستقیم وارد کند. اگر اتحادیه شما به همبستگی دیگر اتحادیه‌های وابسته دیگر آی تی اف نیاز دارد، رهنمودهایی برای بهترین روش درخواست این همبستگی وجود دارد. این رهنمودها در کتاب «حقوق کارگران، حقوق بشر است» آورده شده است.

قرارداد همبستگی بین‌المللی آی تی اف

اتحادیه‌های کارگری باراندازان و کارگران بندرهای آی تی اف از لحاظ همبستگی با کارگران بارانداز و ملوانان دیگر تاریخچه طولانی و پرافتخاری دارند. آنها در ژوئن ۱۹۹۷ خود را به انجام دادن اقدامات زیر ملزم کردند:

- پشتیبانی از هر یک از اتحادیه‌های کارگری وابسته آی تی اف که با اصلاحات در بندر(از جمله خصوصی سازی) مواجه شده‌اند.
- پشتیبانی از هر یک از اتحادیه‌های کارگری آی تی اف که در برابر جایگزینی کارگران غیراتحادیه‌ای بارانداز به جای کارگران اتحادیه‌ای مبارزه می‌کنند.
- پشتیبانی از هر یک از اتحادیه‌های کارگری باراندازان که با اقدامات کارفرمایان یا مقامات دیگر برای تحلیل بردن توان اتحادیه‌های کارگری وابسته به آی تی اف مبارزه می‌کنند.
- فراهم آوردن بیشترین میزان همبستگی با اتحادیه‌های دیگر آی تی اف در زمانی که از آنها برای دفاع از منافع اعضایشان پشتیبانی درخواست می‌شود.

« آی تی اف فقط از من درخواست کرد تا، در اعتراض به شرایطی که کارکنان راه‌آهن فیلیپینی با آن مواجه‌اند، نامه‌ای خطاب به دولت فیلیپین بنویسم. از انجام دادن این کار بسیار خشنودم. فشار بین‌المللی بر آن دولت فشاری عظیم وارد کرد و دولت فیلیپین را مجبور کرد تا این موضوعها را با کارگران مطرح کند. این نشان می‌دهد که اتحادیه‌ها بی‌بو و بی‌خاصیت نیستند و با آنکه گفته می‌شود جهانی شدن فرآیندی گریزناپذیر است، اتحادیه‌ها نقش مهمی در موضوعهای بین‌المللی دارند. ما واقعاً می‌توانیم منشأ تغییر شویم.»

کارگر کانادایی، مدرسه تابستانی آی تی اف

برخی از جنبه‌های همبستگی «نمادین» است، از جمله پیامها، قطعنامه‌ها و فشارهای دیپلماتیک. این وجه از همبستگی همواره با اهمیت خواهد بود. در برخی کشورها، صرفاً تهدید اعضای آی تی اف به دست زدن به اقدام، در حصول توافقها، بازگرداندن رهبران اخراج شده اتحادیه‌ای به مقامشان یا متوقف کردن حملات قانونی به اتحادیه‌ها مفید بوده است.

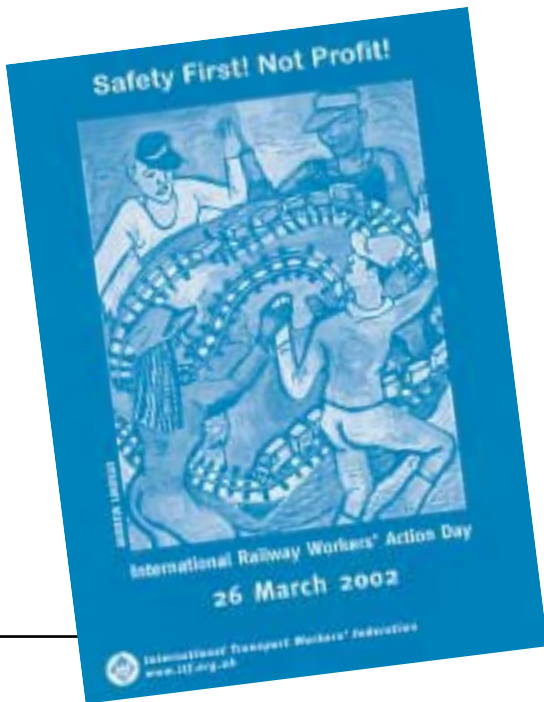
« وزیر حمل و نقل ما می‌خواست مدیریت مستقل متروی ما را به شرکتی تجاری تبدیل کند و قراردادهای جمعی را به حال تعلیق درآورد. از طریق نامه‌های اعتراض آمیزی که آی تی اف به دولتمان فرستاد، موفق شدیم موضوع را رتق وفتق کنیم.»

کارگر رومانیایی مترو، مدرسه تابستانی آی تی اف



مبارزات بین‌المللی

کارگری را به میان معرکه بکشاند و آنها را، نه فقط در سطح محلی، بلکه به صورتی هماهنگ در سراسر جهان، برای دست‌زدن به اقدام در قبال هر موضوع خاصی بسیج کنند. تا کنون مبارزات آی تی اف در بخشهای حمل و نقل جاده‌ای، خط‌آهن و هوانوردی غیرنظامی، بر برگزاری روزهای اقدام جهانی متمرکز بوده است.



«مامی دانیم که سه شرکت اول انگلستان در حمل و نقل هم‌اکنون در ایالات متحد فعالیت دارند. شاید شرکت‌های حمل و نقل دیگر هم، به پیروی از آنها مترصد غنیمت شمردن فرصتها باشند. یا شاید شرکت‌های حمل و نقل امریکایی با دیدن فرصتهای کاری در خارج از امریکا، به بازیگرانی در عرصه کشورهای خارجی تبدیل شوند. با در نظر گرفتن جهانی شدن حمل و نقل، مطمئناً اتحادیه‌های کارگری نیز باید به‌صورت جدی، برای مقابله با همه شرکتها در سطح محلی، به راهبردهای بین‌المللی بیندیشند.»

ژنین ناگورد، ناحیه‌واشنگتن دی سی، ای اف ال - سی آی او، ایالات متحده
برای بسیاری از اتحادیه‌های کارگری، شرکت در سازمان اتحادیه‌های بین‌المللی، فقط به معنای شرکت در نشستهای بین‌المللی بوده است. برگزاری این نشستها، بسیار پرهزینه است. اغلب هم به اقدامات عملی منتهی نمی‌شوند. برای اتحادیه‌ها نیز دشوار است که رابطه‌ها و تماسهای خود را در فاصله میان نشستها حفظ کنند.

بنابراین، آی تی اف به دنبال شیوه‌های دیگر برای تقویت اقدام جهانی بوده است، به خصوص از طریق رویکردهایی که بیش از پیش مبارزه محور باشند. هدف این است که اعضای اتحادیه‌های

الویت با امنیت است - نه سودآوری

آی تی اف در مارس ۲۰۰۰، در واکنش به تجدید ساختار افراطی صنعت خط‌آهن در سرتاسر جهان (صفحه ۲۳ را ببینید)، اولین روز بین‌المللی کارگران خط‌آهن را سازماندهی کرد. بیش از ۴۰ کشور فعالیت‌هایشان را هماهنگ کردند، درست همان‌طور که در روز دوم اقدام جهانی در مارس ۲۰۰۱ چنین کردند.

اتحادیه‌های خط‌آهن از بخشهای مختلف آی تی اف یک چیز می‌خواستند: دخالت تام و تمام کارگران در فرآیند تجدید ساختار خط‌آهن، برای محافظت از مشاغل خط‌آهن و پابرجا ماندن معیارهای ایمنی.

در ایستگاه‌های راه‌آهن از اتریش گرفته تا تایلند، اعلامیه‌ها و پوسترهایی پخش می‌شد. در کشورهایی همچون بوتسوانا، پاکستان، فیلیپین، افریقای جنوبی، سری‌لانکا، زامبیا و زیمبابوه، راهپیماییهای دسته‌جمعی و تظاهرات برگزار شد. در ژاپن، لاتویا، مالزی و ترکیه، اتحادیه‌ها با مدیران خط‌آهن و یا مقامات دولتی ملاقات کردند. در فرانسه، ایتالیا و انگلستان اعتصاب کاری برگزار شد.

نشستهای فرامرزی در میان اعضای اتحادیه‌ای از بلژیک، فرانسه، آلمان، لوکزامبورگ و همچنین کرواسی، مجارستان، رومانی و اوکراین برگزار شد. در غنا، کنیا و اوکراین، بازرسیهای ایمنی و مبارزات پاکسازی انجام شد. فعالان اتحادیه‌ای کانادایی "مبارزه توده‌ای نمابر" با دولت به‌راه انداختند. در زلاندنو، برای تشکیل گروه جدیدی برای بهداشت و ایمنی، نشستهایی در سراسر کشور برگزار شد. در انگلستان، به یادبود قربانیان تصادفات خطوط‌آهن، نهالی کاشته شد. به این ترتیب، هر یک از اتحادیه‌های وابسته آی تی اف به هر فعالیتی که فکر می‌کرد شایسته موقعیتش است، دست زد و دست یکدیگر روز جهانی اقدام را شکل دادند.

Jejan Nagrod, Washington D C District, AFL- CIO, US -1
Mass Fax Campaign -2

نه گفتن به «خشم هوایی»

در ۶ جولای سال ۲۰۰۰، دهها هزار نفر از خدمه داخلی کابین هواپیما و خدمه فرودگاه، در بیش از ۱۰۰ کشور سرتاسر جهان، بر ضد «خشم هوایی» دست به اقدام زدند. خدمه زمینی فرودگاهها هزاران اعلامیه در میان مسافران پخش کردند، غرفه‌های اطلاع‌رسانی در فرودگاهها برپا شد، بیرق‌هایی در سالن انتظار پرواز به نمایش درآمد، در خطوط هوایی مختلف، اعلان‌هایی پخش شد و در بعضی از کشورها اعتصاب کاری سازماندهی شد.

مبارزه آی تی اف برضد خشم هوایی، دولتها و خطوط هوایی را تحت فشار گذاشت تا در برابر مسافران خشن و شر به پا کن واکنشی نشان دهند. در قالب بخشی از روز اقدام، منشوری برای مبارزه با خشم هوایی به دولتها عرضه شد.

آی تی اف سازماندهنده این اقدام در سراسر جهان بود. در فرودگاههای مکزیکوسیتی، کانکان^۱ و گوآدالاجارا^۲، اتحادیه‌های خلبانان و خدمه داخلی کابین هواپیما، ۱۰۰۰۰ اعلامیه امضا شده را در میان مسافران پخش کردند. در بنگلادش، برزیل، بورکینافاسو، کانادا، دانمارک، مصر، فنلاند، آلمان، هلند، نیجریه، نروژ، سوئد، سوئیس، تایوان، تایلند، ایالات متحده و کشورهای بسیار دیگر نیز اقدامات مشابهی انجام شد.

تقریباً در تمام موارد، نمایندگان اتحادیه‌های کارگری، پاسخ شفیقانه‌ای از وزرای دولتی دریافت کردند. مثلاً، در زلاندنو دولت اعلام کرد که برای حل این مشکل بودجه‌ای را در مجلس تصویب خواهد کرد. در تایلند، دولت، علاوه بر تخصیص بودجه، قصد خود را مبنی بر اصلاح قانون نیز اعلام کرد.

این مبارزه در سراسر جهان با پوشش رسانه‌ای فوق‌العاده‌ای مواجه شد. چنانکه بسیاری از اتحادیه‌ها به زحمت می‌توانستند همپای موج ابراز علاقه روزنامه‌ها، ایستگاههای رادیویی و شبکه‌های تلویزیونی ملی و بین‌المللی شوند. در ایالات متحده، شرکت‌کنندگان در مبارزه بر ضد خشم هوایی گفتند که قبلاً هرگز چنین استقبالی از رسانه‌ها ندیده بودند.

شین انرایت^۳، دبیر بخش هوانوردی غیرنظامی آی تی اف گفته است: «این اقدام بی‌سابقه جهانی اتحادیه‌های کارگری، آمادگی بسیج آی تی اف و اتحادیه‌های وابسته‌اش را برای اهداف مشترک، به دولتها و صنعت یادآوری کرد.» هم‌اکنون کشورهای همچون انگلیس، امریکا و استرالیا، قانونهای بسیار خوبی برای محافظت از خدمه هواپیما و مسافران دارند. با این حال، هنوز هم بسیاری از کشورها، قوانینی برای مقابله با چنین مجرمانی ندارند.

روز جهانی اقدام برضد «خشم هوایی» دیگری در جولای ۲۰۰۱ ترتیب داده شد. کارگران زمینی و هوایی صنعت هوانوردی در بسیاری از کشورها از دولت درخواست کردند برای دادرسی به پرونده‌های خشم هوایی، قوانینی ملی به تصویب برسانند و در ضمن از پیمانی بین‌المللی نیز که بدین منظور ایجاد شده پشتیبانی کنند. آی تی اف برای توسعه این ابزار قانونی با سازمان بین‌المللی هوانوردی غیرنظامی (ایکائو)^۴ همکاری نزدیکی داشته است.



پرچمهای تساهل: جایی برای پنهان شدن نیست

در خلال بیش از نیم قرن، آی تی اف و اتحادیه‌های دریانوردی وابسته به آن، بر ضد ساختار پرچم تساهل (اف او سی) مبارزه کرده‌اند (صفحه ۱۶ را ببینید). پرچم تساهل ساختاری است که به صاحبان کشتیها، که بسیاری از آنها کارفرمایان بی‌انصافی‌اند، اجازه می‌دهد تجارتشان را با کمترین نظارت ممکن اداره کنند.

مبارزه با اف او سی روز به روز، از طریق شبکه‌ای متشکل از بیش از ۱۲۰ بازرس اتحادیه‌ای وابسته به آی تی اف در بندرهای اصلی جهان، ادامه می‌یابد. این بازرسان شرایط زندگی و کاری ملوانان، به‌ویژه، ملوانانی را که در کشتیهای تحت اف او سی به کار مشغولند بازرسی می‌کنند. آنها با صاحبان کشتیها بر سر پذیرش توافقتنامه‌ای که آی تی اف آن را قبول داشته باشد و حداقل معیارهای لازم را برای ملوانان فراهم بیاورد مذاکره می‌کنند. این بازرسان هر سال حدود ۷۰۰۰ کشتی را بازرسی می‌کنند و هم‌اکنون حدود ۶۰۰۰ کشتی دارای پرچم تساهل در لوای موافقتنامه‌های آی تی اف در دریا تردد می‌کنند. بازرسان دستمزد ملوانان را در مواردی که به درستی پرداخت نشده باشد نیز احیا می‌کنند. مثلاً در سال ۲۰۰۰، بیش از ۲۸ میلیون دلار امریکا از دستمزد خدمه کشتیها احیا شد. هر جاکه لازم بوده، بازرسان، با استفاده از نیرویی که تحت قوانین محلی و بین‌المللی دارند، کشتیهای زیر حد معیار را در بندر توقیف می‌کنند تا صاحبان کشتیها به موافقتنامه گردن بگذارند.

باراندازان نیز پشتوانه مبارزه با پرچمهای تساهل را فراهم می‌آورند. در سراسر جهان و در طول تاریخ، باراندازان همواره در حمایت از ملوانان دست به اقدام زده‌اند. عزم باراندازان در جلوگیری یا به تأخیر انداختن تخلیه یا بارگیری کشتیها همواره یکی از مظاهر الهامبخش همبستگی بوده است. در مقابل، از ملوانان نیز خواسته می‌شود که عملیات تخلیه و بارگیری را، که به‌طور سنتی از کارهای باراندازان است، انجام ندهند. صاحبان کشتیها و کارفرمایان، برای آنکه نوبتشان را در بندر جلو ببندازند و در وقت صرفه‌جویی شود، روز به روز بیشتر از ملوانان انتظار دارند که عملیات تخلیه و بارگیری را خودشان انجام دهند. اما این کار ملوانان را در معرض خطر سوانح قرار می‌دهد، چون کار باراندازان خطرناک است و به آموزش نیاز دارد. در ضمن، شغل باراندازان را نیز از آنها می‌گیرد.

در لندن، واحد دعاوی آی تی اف، دعاوی ملوانان مجروح شده یا بیمار یا دعاوی خانواده ملوانانی را که در حین کار جان خود را از دست داده‌اند بررسی می‌کند. این پرونده‌ها دعاوی مربوط به سهل‌انگاری، یعنی مواردی را نیز که غرق شدن کشتی باعث مرگ و جراحت اشخاص شده باشد در برمی‌گیرد. تقریباً، در اغلب اوقات، صاحبان کشتیها یا وکلای آنها تلاش می‌کنند کارگران و خانواده‌هایشان را از به دست آوردن حقوق کامل خود بازدارند.

تمام این موضوعها در هفته‌های اقدام محلی آی تی اف، که هر سال برگزار می‌شود، جمع‌بندی می‌شوند. در سال ۲۰۰۱، امریکای لاتین و دریای ایرلند برای اولین بار با یکدیگر متحد شدند و آتش هفته‌های اقدام را، که از قبل در آسیا/آسیای جنوب شرقی و اروپا برگزار می‌شد، شعله‌ورتر کردند. هر سال، هفته‌های اقدام صاحبان کشتیهای پرچمدار تساهل را وامی‌دارد که موافقتنامه‌های آی تی اف را بپذیرند و حداقل ۱/۵ میلیون دلار امریکا از دستمزدهای اصلی پرداخت نشده ملوانان بازپرداخت می‌شود. در دریای ایرلند، اتحادیه‌های آی تی اف و بازرسان با مواردی از تبعیض محض مواجه شدند. ملوانان اروپایی مطابق نرخهای اروپایی دستمزد می‌گرفتند، ولی ملوانان برمه‌ای، اندونزیایی و فیلیپینی فقط ۴۵۰ دلار امریکا در ماه دستمزد می‌گرفتند.

همزمان، این مبارزات، در کنار همکاری با سازمان جهانی دریانوردی (ایمو) و دیگران، از جمله کشتی‌داران خوشنام، در بر ملا کردن و مبارزه با ساختار پرچم تساهل و کشتیرانی زیر حد معیار، دامنه سیاسی و وجهه قانونگذاری نیز پیدا کرده است.

این مبارزه تحت سرپرستی هیئت نظارت‌های بی‌طرفانه آی تی اف، که از نمایندگان حدود ۱۰۰ اتحادیه ملوانان و باراندازان وابسته به آی تی اف در تمام مناطق جهان تشکیل می‌شود، قرار دارد.



خستگی کشنده است!

کارگران حمل و نقل جاده‌ای برای کاهش ساعات کاری مبارزه می‌کنند

آی تی اف از سال ۱۹۹۷ تا کنون هر سال روز اقدام بین‌المللی را برای حمل و نقل جاده‌ای سازمان داده است. رانندگان اتوبوس و کامیون در سراسر جهان به ساعتهای دراز و خطرناک کار اعتراض دارند که به آنها، به خصوص در جاهایی که قانون زدایی از حمل و نقل جاده‌ای به رقابتهای توانفرسای فزاینده انجامیده، تحمیل می‌شود.

در روز اقدام بین‌المللی سال ۲۰۰۱، رانندگان حرفه‌ای بیش از ۶۰ کشور شرکت داشتند. رانندگان و دیگر خدمه حمل و نقل، از همه چیز، از تبلیغات پارلمانی گرفته تا بستن مرزها و نمایش صحنه‌های تصادفات در جاده‌ها و کامیونی برای نمایش فیلمی که نشان می‌داد اجبار به کار کردن پشت فرمان برای ساعتهای متمادی همه کاربران جاده‌ای را به خطر می‌اندازد استفاده کردند. در نشست بین‌المللی کارگران حمل و نقل جاده‌ای آی تی اف دستاوردها و درسهای این مبارزه بررسی شد. نتایج بدین قرار بود:

- اتحادیه‌های شرکت‌کننده موضوعات مشترکی را مطرح می‌کنند، اما تاکتیکها را بر اساس شرایط محلی خودشان برمی‌گزینند. این انعطاف‌پذیری باعث می‌شود که تعداد بیشتری از اتحادیه‌ها بتوانند در این مبارزه شرکت کنند.
- مبارزه بین‌المللی به اتحادیه‌ها کمک کرده است که خواسته‌هایشان را در جهت بهبود شرایط کاری از سطح محلی و ملی فراتر ببرند. بسیاری از اتحادیه‌ها، با استفاده از روز اقدام، با مدیران و دولت مذاکره می‌کنند. در بعضی کشورها، اتحادیه‌ها موفق شده‌اند به اصلاحاتی قانونی درباره ساعات کاری تحقق بخشند.

- کارگران عادی، در برخی از موارد برای اولین بار، در فعالیتی بین‌المللی شرکت جسته‌اند.

- اتحادیه‌های کشورهای همسایه با یکدیگر دیدار کرده‌اند و، برای نخستین بار، اقداماتی فرامرزی را سازمان داده‌اند.

- روز اقدام واقعه‌ای یکروزه نیست. اتحادیه‌ها قبل و بعد از آن دست به فعالیت می‌زنند.

- فعالیتهای آموزشی محلی با سازماندهی برای مبارزه گره خورده است.

- این مبارزه هماهنگی ملی میان اتحادیه‌های کارگران حمل و نقل جاده‌ای و هماهنگی آنها را با اتحادیه‌های کارگری حمل و نقل دیگر تقویت کرده است.

- اعتماد به نفس اتحادیه‌های شرکت‌کننده برای گسترش روشهای مبارزاتی و عمل بیشتر شده است.

خستگی برای رانندگان اتوبوس در شفیلد بریتانیا تبدیل به مسئله‌ای مزمن شده است. تمرکز لازم برای رانندگی در خیابانهای شلوغ شهر بسیار توانفرساست. پایین بودن دستمزدها بدان معناست که بسیاری از رانندگان مجبورند اضافه‌کاری کنند و در نهایت ۶ روز یا ۶۰ ساعت در هفته، و حتی گاهی بیشتر، کار کنند. میزان طلاق بسیار بالاست. رانندگان از اینکه دولت حزب کارگر دنباله‌رو امریه ساعات کاری اتحادیه اروپا شده نگران‌اند. مارتین میرا، دبیر شعبه شفیلد چنین می‌گوید: «تی جی دبلیو یو مبارزه‌ای فعال را به پیش می‌برد، اما روزاقدام آی تی اف ما را وا می‌دارد که به فکر کارهایی بیش از اینها باشیم، مخصوصاً به فکر مشارکت دادن عموم اعضای اتحادیه».

Martin Mayer -۱



یادگیری از کارگران دیگر

در اعتصابهای بریتیش ایرویز و یو پی اس (مطالعات موردی صفحات ۴۴ و ۵۴ را ببینید)، کارگران اعتصابی، برای درخواست پشتیبانی، به کارگران کشورهای دیگر روی آوردند. کارگران دیگر کشورها پاسخ درخواست آنها را با اعتصاب همبستگی دادند و این در نتیجه کلی این اعتصاها تأثیری شگرف داشت. زیرا دیگر مدیران شرکتها تردید داشتند که بتوانند خدمات خود را سر وقت و به صورت مطمئن در آن سوی مرزها عرضه کنند.

آنها بیم داشتند که اعتماد مشتریان را از دست بدهند. شرکتیایی همچون بی‌ای^۱ و یو پی اس مبالغ هنگفتی را برای بلندآوازه کردن نام و نشان تجاری بین‌المللیشان سرمایه‌گذاری کرده‌اند. بنابراین، در عرصه بازار جهانی، در برابر مبارزه بین‌المللی کارسازی که با اعتصاب توأم شده باشد، به شدت آسیب‌پذیرند.

در نمونه‌های دیگر، در آرژانتین، عملاً همه داد و ستدهای فرامرزی بر اثر اقدام «حلزونی» کارگران حمل و نقل جاده‌ای، که با فعالیت اتحادیه‌ای در شیلی هماهنگ شده بود، فلج شد. این اقدام با استقبال همگانی محلی فراوانی مواجه شد. این همان نوع فعالیتی است که باید سرمشق کارگران دیگر قرار گیرد.

البته، در راه تحقق فعالیتهای همبستگی بین‌المللی دشواریهای بسیاری وجود دارد. در بسیاری از کشورها، اتحادیه‌ها اعضایشان را از دست می‌دهند و در حال ضعیف شدن‌اند. سازماندهی اعتصاب دشوار است و از آن دشوارتر سازماندهی اعتصاب همبستگی در حمایت از کارگران کشورهای دیگر. در بسیاری از کشورها، موانع قانونی سفت و سختی وجود دارد. آمار بالای بیکاری و ناامنی شغلی

« در تمام جدالهایمان با خطوط هوایی، همیشه درخواست همیاری بین‌المللی کرده‌ایم و همیشه برایمان کارساز بوده‌است.»

یکی از خدمه داخل کابین هواپیما، استرالیا

«پیروزی اتحادیه‌ها در جدال با شرکتیایی که راهبردهای گسترش جهانی را در پیش گرفته‌اند زمانی میسر است که اتحادیه‌ها هم جهانی فکر کنند.»

دیوید کاکرافت، دبیرکل آی تی اف

اعتصاب نیرومندترین سلاحی است که کارگران در اختیار دارند. توانایی از حرکت بازداشتن وسایل حمل و نقل، در صورت لزوم، سنگ بنای فعالیت اتحادیه‌های حمل و نقل است. میلیونها نفر از کارگران تجربه اعتصاب در سطح محلی یا ملی را داشته‌اند. امروزه اتحادیه‌های کارگری حمل و نقل روز به روز بیشتر نیاز دارند تا، از طریق اعتصاب در سطح جهانی، شرکتها و تصمیم‌گیرندگان را تحت فشار بگذارند.

حمل و نقل کلید اقتصاد جهانی است. استفاده از کلمات «سروقت» و «تدارکات» به این معناست که کارفرمایان در گستره وسیعی از بخشها به شدت در برابر اختلال حمل و نقل فرامرزی آسیب‌پذیرند. یکپارچه شدن نظام حمل و نقل جهانی به این معناست که حتی اقدامی ناچیز ممکن است تأثیری شگرف داشته باشد. اتحادیه‌ها توانایی استفاده از این فضای جهانی تازه را در خود دارند. کارگران اتحادیه‌ها چگونه می‌توانند اعتصاب بین‌المللی کارسازی را سازماندهی کنند؟

کارگران بلژیکی از اعتصاب کارگران آلمانی پشتیبانی می‌کنند

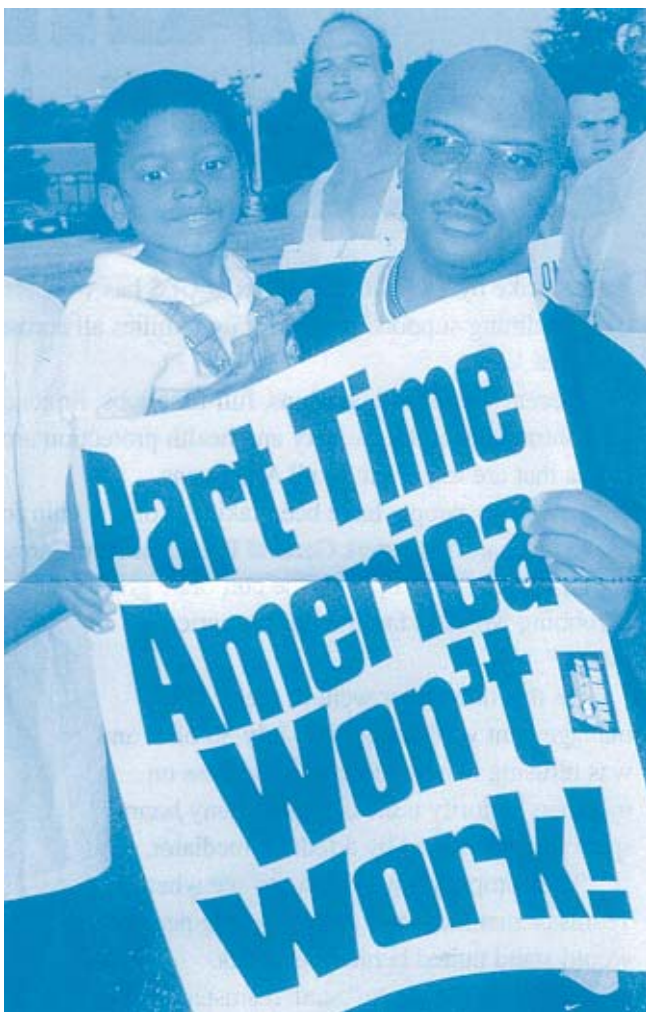
یکی از کارگران تحویل کالای دی‌اچ‌ال که در مدرسه تابستانی آی تی اف شرکت کرده بود، تعریف می‌کند که چگونه به اقدام حمایت‌آمیز برای کارگران آلمانی دی‌اچ‌ال پیوسته بوده:

« من در قسمت هوانوردی دی‌اچ‌ال در فرودگاه بروکسل، در جایی که کالاها تحویل داده می‌شود، کار می‌کنم. ما از طریق نماینده کارگران دی‌اچ‌ال در آلمان مطلع شدیم که مدیران شرکت، یکی از هواپیماهایی را که از فرانکفورت می‌آید، با دور زدن کارگران، بارگیری کرده‌اند. کارگران آلمانی دی‌اچ‌ال در اعتصاب بودند. وقتی هواپیما به بروکسل رسید، کارگران در جلو کانتینرها به صف شدند تا از تخلیه بار هواپیما جلوگیری کنند. مدیر ما بسیار عصبانی بود. تحویل سروقت، برای شرکتی مثل دی‌اچ‌ال، اهمیت بسیاری دارد. این همان چیزی است که قولش را به مشتریان داده‌اند. مدیران گفت که ما با سد کردن راه کالاها، توافقنامه میان اتحادیه خودمان و شرکت را زیر پا گذاشته‌ایم. وقتی که کارگران آلمانی اعتصابشان را تمام کردند، اجازه دادیم کالاها رد شوند. سه ماه از آن جریان گذشته است، اما مدیر همچنان می‌خواهد به نماینده‌های کارگران اخطار بدهد.»



اعتصابگر یا دست‌اندرکاران اتحادیه‌ای به کشورهایی که در آنها اعمال فشار لازم است پشتیبانی بین‌المللی را بسیج می‌کنند. هیئتی از نمایندگان اتحادیه آمریکا، به نام تیم استرز، در خلال مناقشاتشان در اوت ۷۹۹۱، از اروپا بازدید کرد تا اعضای آن در جلسات همگانی کارگران یو پی اس سخنرانی کنند و هیئتهای اجرایی اتحادیه‌هایی را که از آنها درخواست همبستگی کرده بودند ملاقات کنند. یک ماه پیشتر از آن، حرکت در عرض اقیانوس اطلس درست وارونه بود، چنانکه اعضای اتحادیه کارگران عمومی و حمل و نقل انگلستان، در خلال اعتصاب کارکنان بریتیش ایرویز، به خطوط اعتصاب فرودگاه جی‌اف‌کندی رفته بودند.

همبستگی را نمی‌توان مثل شیر آب باز و بسته کرد. اعضای اتحادیه‌هایی که به اعتصاب جهانی دست می‌زنند، ممکن است در خطر از دست دادن دستمزدها یا حتی شغلهایشان قرار گیرند. شواهد گویای آن است که بسیاری از کارگران در سراسر جهان آماده‌اند خطرهایی از این دست را در راه پشتیبانی از همکاران کارگیشان به جان بخرند. این را باید محترم شمرد.



خطر اعمال تلافی‌جویانه کارفرمایان را به شدت افزایش داده است. بنابراین، اقدام مستقیم، و از جمله اعتصاب همبستگی بین‌المللی را باید به دقت طرح‌ریزی کرد. اختلال در حمل و نقل ممکن است سلاح بسیار مؤثری باشد. در عین حال، ممکن است دولت‌ها را به واکنشهای تلافی‌جویانه برانگیزد. مثلاً کمیسیون اروپا، به بهانه محافظت از بازار داخلی اتحادیه اروپا، تهدید کرده بود که در فعالیتهای اتحادیه‌ای دخالت خواهد کرد.

اغلب بهتر است اقدامی انجام شود که مشتری‌پسند و عامه‌پسند باشد. در خلال مناقشه بی‌ای خدمه داخل کابین، به صورتی فعال به مسافران در رزرو کردن بلیط در خطوط هوایی دیگر کمک می‌کردند. اتحادیه‌های سازماندهنده رقبای بی‌ای آن شرکتها را تشویق می‌کردند تا پروازهایی اضافی تدارک ببینند.

اقدام به همبستگی و قانون

در بسیاری از کشورها، قانونهای ضد اتحادیه‌ای، اعتصاب حمایتی و دیگر شکل‌های همبستگی را بسیار دشوار کرده است. کارفرمایان نیز با استفاده از این قوانین بسیار ستیزه‌جویانه‌تر رفتار می‌کنند. غالباً، اتحادیه‌ها حتی به ازای قانون‌شکنیهای بسیار ناچیز هم با تنبیه‌هایی مواجه می‌شوند، تنبیه‌هایی که اغلب در مقایسه با عمل انجام شده بسیار نامنصفانه‌اند. چنین تنبیه‌هایی ممکن است شامل جریمه‌های گزاف، توقیف اموال یا حتی زندانی شدن نمایندگان آنها باشد.

آیا پیش می‌آید که اتحادیه‌ها قانون را دستاویزی برای اقدام نکردن و علت اصلی دست روی دست گذاشتن خود قرار دهند؟ در بعضی از موارد، گفتن «قانون دست ما را برای هر گونه عملی بسته است» از گفتن «این تنها کاری است که از دست ما برمی‌آید» آسان‌تر است. همبستگی بین‌المللی کارساز باید بر آنچه می‌توان انجام داد تمرکز داشته باشد، نه آنچه نمی‌توان انجام داد. آی تی اف و اتحادیه‌های وابسته به آن باید با قانون برخوردی محترمانه داشته باشند، نه اینکه آن را به بهانه‌ای برای دست روی دست گذاشتن تبدیل کنند.

اتحادیه‌ها به تاکتیکها و فکراهی متنوعی رسیده‌اند. یکی از آنها مذاکره بر سر ماده قانونی است که به کارگران حق شرکت در اعتصاب‌های همدردانه و حفظ حرمت اعتصاب را می‌دهد. ماهیت بین‌المللی شبکه همبستگی آی تی اف ممکن است اجرای قوانین بازدارنده را دشوارتر کند. اگر خطر حمله به اتحادیه‌ها در کشوری وجود داشته باشد، شاید بتوان اعتصاب را به کشور دیگری که فضای قانونی مساعدتری دارد منتقل کرد. گاهی، در مواردی که اتحادیه‌ای با حملات سیاسی و قانونی سفت‌وسخت محلی مواجه است، اعتصاب بین‌المللی یگانه گزینه در دسترس است.

در برخی از مناقشات، اتحادیه‌ها از طریق فرستادن کارگران

«امریکای نیمه‌وقت فایده ندارد» اعتصاب یو پی اس پشتیبانی جهانی را جلب می‌کند

در ۱۹۹۷، اتحادیه کارگران امریکایی و هیئت تیم‌استرز آنها، بر ضد یونایتد پارسل سرویس، دست به اعتصاب زدند. یو پی اس بزرگ‌ترین شرکت توزیع مراسلات در دنیاست (می‌توانید شرح مختصر این شرکت را در صفحه ۲۹ ببینید). این اعتصاب در ایالات‌متحد با استقبال عمومی عظیمی مواجه شد و در سراسر جهان کارگران عادی نیز با دست زدن به اعتصاب از آن پشتیبانی کردند. در نتیجه، شرکت مجبور شد خواستهای کارگران را بپذیرد.

اعتصاب یو پی اس نشان داد که جهانی‌شدن چگونه در کارگران تأثیر نهاده است. در ۱۹۹۷، دو سوم نیروی کار یو پی اس در ایالات‌متحد، کارگران نیمه‌وقت بودند و نصف دستمزد کارگران تمام‌وقت را می‌گرفتند. آنها مزایای درمانی ناچیزی داشتند و از حقوق بازنشستگی بی‌بهره بودند. یو پی اس سابقه بسیار بدی در بهداشت و ایمنی داشت. تیم‌استرز خواستار پایان دادن به شغل‌های نیمه‌وقت بدون پیشرفت و ناایمن بود. کارگران با شعار «امریکای نیمه‌وقت فایده ندارد» بسیج شدند.

یکی از کارسازترین تاکتیکهای اتحادیه‌ها اعمال فشار بر راهبرد خارجی یو پی اس بود. اتحادیه‌ها مناطقی را که شرکت ممکن بود در آنجاها آسیب‌پذیر باشد شناسایی کرده بودند. مثلاً، یو پی اس در تلاش بود که از طریق خدمات «سروقت» بازارهای اروپایی را قبضه کند. امریکا یک میلیارد دلار در عملیات حمل‌مراسلات اروپا سرمایه‌گذاری کرده بود. شرکت بیم داشت که اعتصاب کارگران یو پی اس در امریکا به اروپا سرایت کند و اطمینان به عملکرد سروقت، اطمینان مشتریان و اعتماد اروپاییان را مخدوش کند.

تیم‌استرز، از طریق شورای جهانی آی تی اف اتحادیه‌های یو پی اس، که اتحادیه‌های بسیاری از کشورهای اروپایی و برزیل، کانادا و همچنین ایالات‌متحد را در برمی‌گرفت، با اتحادیه‌های یو پی اس در کشورهای دیگر پیوند برقرار کرد. فعالیت همبستگی به این ترتیب سازماندهی شد:

- تیم‌استرز پایانه‌های هوایی یو پی اس را که اهمیت راهبردی داشتند در مراکز توزیع اروپایی آنها شناسایی کرد. در خلال اعتصاب، از این محلها بازدید کرد. کارگران این مناطق به برپایی اعتراضها و اعتصابهای همدردانه اقدام کردند. مثلاً، در بلژیک کارگران اعتصاب غیرقانونی برپا کردند.
- اتحادیه‌های آن دسته از کشورهای اروپایی که نماینده کارگران شرکتهای مهم مشتری یو پی اس بودند، همانند مرسدس بنز و فیلیپس، ترغیب شدند تا به کارفرمایان خود فشار بیاورند که استفاده از خدمات یو پی اس را در خلال اعتصاب متوقف کنند.
- اتحادیه‌های بخش دولتی در اروپا ترغیب شدند تا متصدیان گمرکی و بازرسان کارگری را وادارند که بسته‌های یو پی اس را بازرسی دقیق کنند.

کارگران یو پی اس در اروپا خواستهای کارگران امریکایی را خواستهای خود دانستند. زیرا اقدامات مدیریت یو پی اس آنها را نیز با مشکلاتی، مانند کار نیمه‌وقت، بهداشت ضعیف و مشکلات ایمنی و اتحادیه‌ستیزی، رو به رو کرده بود. اعتصابی که در امریکا برپا شد، این مجال را برای کارگران یو پی اس در کشورهای دیگر فراهم آورد که خواستهای خود را بیان کنند. اتحادیه‌های یو پی اس، از طریق مشارکت تئامان در شورای جهانی آی تی اف، مبنایی برای واکنش جهانی یکپارچه در برابر مدیران یو پی اس پیدا کردند.

برای اطلاعات بیشتر: «توسعه ساختارهای شبکه مبارزه مدار بین‌المللی: بررسی موردی آی بی تی و شورای جهانی آی تی اف اتحادیه‌های یو پی اس» نوشته اندی بنکز و جان روسو^۱.

1- "The Development of international Campaign-based Network Structures: A Case Study of IBT and ITF World Council of UPS Unions" by Andy Banks and John Russo

«هیچ راهی نداری، بی ای»: اعتصاب بریتیش ایرویز

در سال ۱۹۹۷، خدمه داخل کابین بریتیش ایرویز دست به اعتصاب زدند. بی ای برنامه‌هایی برای مقاطعه کاری دست دوم و انعطاف پذیری شغلی بیشتر داشت. تجدید ساختار، به معنای ساعتهای کاری طولانی تر، بدون هیچ افزایشی در دستمزدها، به علاوه توسعه نیروی کاری جدید با استفاده از خدمه جوان تر و کم تجربه تر اما فوق العاده ارزان تر برای داخل کابین بود. بریتیش ایرویز از مذاکره بر سر این تغییرات، با اتحادیه اکثریت، تی جی دلبو یو - باسا ۲، که شاخه‌ای از اتحادیه کارگران عمومی و حمل و نقل در انگلستان بود، امتناع کرد.

شرکت کوشید، با تهدید کتبی همه اعضای اتحادیه‌ای به اخراج، کارگران را مرعوب کند. این شرکت ادعا کرده بود که از تک تک کارگران در ازای زیانهای مالی شکایت خواهد کرد. علاوه بر این، مدیران بی ای از کارگرانی که در صف اعتصابیون بودند، فیلم ویدئویی و عکس گرفته بودند.

اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف در سرتاسر جهان از کارگران بی ای پشتیبانی کردند. کارگران خطوط هوایی دیگر بر این حقیقت واقف بودند که نتیجه این درگیری در بی ای در شرایط و مقررات کاری آنها نیز تأثیر خواهد داشت. زیرا مدیران آنها هم هشدار داده بودند که راهبردهای بی ای را برای پایین آوردن هزینه‌ها در پیش خواهند گرفت. بنابراین، آی تی اف و اتحادیه‌های هوانوردی غیرنظامی وابسته‌اش به اعتصاب بی ای به چشم الویتی راهبردی برای مبارزه‌ای جهانی می‌نگریستند.

یکی از اعتصابیون گفته بود: «من هر روز به تابلو اعلانات نگاه می‌کنم. هر روز پیامهای جدیدی از اسپانیا، آفریقای جنوبی، هنگ کنگ، ژاپن و خلاصه همه‌جا می‌رسد. این نشان می‌دهد که ما تنها نیستیم. همه این اعتصاب را نبردی بر سر حقوق اساسی می‌دانند که هر کسی را در این صنعت تحت تأثیر قرار می‌دهد.» بی ای، آی تی اف را به پیگرد قانونی تهدید کرده بود و خواهان پایان بخشیدن به پشتیبانی همبستگی شده بود.

شیخ اعتصاب در انگلستان سبب شد که فروش بلیط افت کند. اتحادیه‌ها در جاهای دیگر در ضمن اظهارات رسانه‌ای گفته بودند که اعتصابی در بی ای به وقوع خواهد پیوست. رسانه‌ها بر سر داستان جنجال به پا کردند و سبب شدند که مشتریان بالقوه بی ای به اخلالگران بی ای تبدیل شوند. فروش بلیط باز هم دچار افت شد. این برای شرکتی که در این صنعت به شدت رقابت‌آمیز فعالیت دارد، بسیار گران تمام شد.

بی ای کوشید از طریق کرایه کردن هواپیماهای خارجی به صورت در بست، همراه با خدمه‌شان، گروههای اعتصاب شکن تشکیل دهد. بزرگ‌ترین خط هوایی ارائه دهنده خدمات در بست در امریکا از بستن قرارداد امتناع کرد. زیرا اتحادیه تیم استرز امریکا پیشاپیش اخطار داده بود که هیچ‌گونه اعتصاب شکنی را نخواهد پذیرفت. خطوط هوایی هلندی نیز با خطر اعتصاب اتحادیه‌های هلندی مواجه بودند. در بسیاری از کشورها، قانون از اعتصابهای حمایتی کارگران جلوگیری می‌کند. اما در فرودگاه جی اف کندی در نیویورک کارگران، بر اساس حقی که قرارداد جمعی آنها با کارفرما آن را تضمین کرده بود، این حق را داشتند که از دادن اجازه عبور به خطوط اعتصابی سرپیچی کنند. اعضای تی جی دلبو یو - باسا، پس از به دست آوردن اجازه لازم از مقامات فرودگاه، از انگلستان وارد شدند و خطوط اعتصابی را تشکیل دادند. اعتصابی که بدین ترتیب انجام شد، چندین پرواز مهم را بر فراز اقیانوس اطلس دچار تأخیر کرد. بدین ترتیب، ضربه روانی مهلکی بر پیکر بی ای وارد آمد.

کارگران هوانوردی غیرنظامی در مالتا، دانمارک و زیمبابوه کوشیدند پروازهای اعتصاب‌شکنانه بی ای را به تأخیر بیندازند. در فنلاند، خدمه پذیرایی از حاضر شدن در هواپیما خودداری کردند. صنعت خطوط هوایی به زمان‌سنجی حساس است. بنابراین، هر گونه تأخیری برای شرکتها زیانبار است. بی ای بسیار بیمناک بود که مبادا این اعتصاب به شکل اقدام فراگیرتر بین‌المللی جلوه کند. مدیران بی ای نمی‌دانستند که اعتصاب همبستگی آی تی اف تا کجا گسترش خواهد یافت. همزمان، اعتصابها در انگلستان با همدردی فراوان همگان و رسانه‌ها روبه‌رو شده بود.

سرانجام، بی ای مجبور شد برنامه‌هایش را برای درهم‌شکستن تی جی دلبو یو - باسا رها کند و نتوانست شرایط جدیدش را بدون مذاکره با اتحادیه تحمیل کند.

۱ - BA. کونه‌نوشت British Airways

۲ - TGWU-BASSA

فرونشاندن آتش حملات ضد اتحادیه‌ای: حمایت بین‌المللی از باراندازان استرالیایی

در ۷ آوریل ۱۹۹۸، بیش از ۲۰۰۰ نفر از باراندازان استرالیایی اخراج شدند. پاتریک استیودورز^۱، یکی از دو متصدی بندری بزرگ کشور، کارگران غیر اتحادیه‌ای را به میدان آورد تا جای آنها را بگیرند. شرکت قصد داشت، با پشتیبانی دولت دست‌راستی استرالیا، صنعت بندری فارغ از اتحادیه‌ای را در آن کشور به‌وجود آورد.

اتحادیه دریانوردی استرالیا (موا)^۲ کارگران را در مبارزه با شرکت رهبری کرد. خطوط اعتصاب در بیرون دروازه‌ها چیده شدند. حمایت عظیم خانواده‌های باراندازان، کارگران و اعضای اتحادیه‌های دیگر، رهبران مجامع، هنرمندان، هنرپیشه‌ها و سیاستمداران همراهشان شد. همسران، دوستان، شرکا، مادران و دختران باراندازان اخراج‌شده، در حمایت از اعتصاب‌کنندگان، گروه زنان اسکله^۳ را تشکیل دادند.

موا به اقدام قانونی نیز دست زد. کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد کارگری (آی سی اف تی یو) در حمایت از موا، دادخواستی را برضد دولت استرالیا به سازمان جهانی کار تسلیم کرد. آی سی اف تی یو به این نتیجه رسید که کارگران به این دلیل اخراج شده‌اند که اعضای اتحادیه بوده‌اند. آی تی اف و مرکز ملی اتحادیه‌های کارگری استرالیا، ای سی تی یو^۴، از این اقدام پشتیبانی کردند.

قوانین کار در استرالیا اقدام برای همبستگی را محدود می‌کند. بنابراین، سازماندهی همبستگی بین‌المللی در پیروز شدن در این مناقشه بسیار اهمیت داشت. جان کومبز^۵، دبیر ملی موا، چنین گفت: «کارگران بارانداز، به صورت بین‌المللی نشان داده‌اند که در اعتصابات چگونه می‌توان همبستگی جهانی را به وجود آورد و به کار گرفت. هیچ‌کس نقشی را که آی تی اف در خلال این اعتصاب بر عهده داشت، فراموش نخواهد کرد».

آی تی اف بولتنهای اطلاعات روزانه را به اتحادیه‌های وابسته خود می‌فرستاد و پایگاه اینترنتی آی تی اف نیز مرتباً روزآمد می‌شد. در بسیاری از کشورها، کارگران تظاهرات برپا کردند. بعضی از اتحادیه‌ها برای باراندازان اخراج‌شده کمکهای مالی فرستادند.

کشتی کلمبوس کانادا، که کارگران غیر اتحادیه‌ای آن را بارگیری کرده بودند، به بندر لوس آنجلس رسید. کارگران اتحادیه آمریکایی بین‌المللی ساحلی وابسته به آی تی اف و کارگران ساحلی اتحادیه بارخانه‌ای، از گذاشتن از خط اعتصابشان، که ۱۵۰۰ نفر از کارگران و فعالان اجتماعی را در بر داشت، امتناع کردند. کشتی دو هفته تمام در بندر آمریکا پهلوی گرفته بود. سرانجام، مجبور شد که با محموله خود، که حدود ۶۰ کانتینر گوشت و لبنیات را نیز شامل می‌شد و کارگران غیر اتحادیه‌ای در استرالیا آن را بارگیری کرده بودند، از همان راهی که آمده بود، بازگردد.

صدها نفر از فعالان اتحادیه‌ای ژاپنی تظاهرات کننده، در برابر کشتی استرالیایی اندیوور تجمع کردند تا اعتراضشان را به استفاده از نیروی کار غیر اتحادیه‌ای به گوش برسانند. در هلند، باراندازی کشتی بوتانی بی ساعتها به تأخیر افتاد. کشتی استرالیایی دیگری نیز، پس از آنکه باراندازان اتحادیه‌ای وابسته به آی تی اف هشدار دادند که آن را هدف خواهند گرفت، از مسیر بمبئی منحرف شد.

شرکت و دولت استرالیا آی تی اف را تحت پیگرد قانونی قرار دادند، اما اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف در بسیاری از کشورها همچنان به اعتصاب همبستگی ادامه دادند. در نهایت، فشار بسیج نیرومند محلی و بین‌المللی شرکت را مجبور کرد تا توافقنامه‌ای را با اتحادیه امضا کند.



درگیری باراندازان استرالیایی اهمیت اقدامی بین‌المللی را که خوب سازماندهی شده باشد، نشان می‌دهد. سازمانهایی همچون آی تی اف، موا، آی ال او، ای سی تی یو و آی سی اف تی یو، هر یک نقشی مشخص داشت و دیگری را از جریان امور مطلع می‌کرد. این نیز مبارزه‌ای بود که فعالیتهای محلی و جهانی را با موفقیت با یکدیگر متحد کرد.

۳- Women of the Waterfront
John Coombs- ۵

۲- MUA کوته‌نوشت Maritime Union of Australia

۱- Patrick Stevedores

۴- ACTU کوته‌نوشت Australian national trade union centre

«طعم بی عدالتی»: درگیری ال اس جی - اسکای چفز

ال اس جی - اسکای چفز بزرگترین شرکت خدمات دهنده غذای داخل هواپیما در جهان است. این شرکت برای بیش از ۲۶۰ خط هوایی بین‌المللی غذا آماده می‌کند. در بیش از ۲۰۰ کشور، امکانات آذوقه‌رسانی دارد.

در سال ۱۹۹۸، آن دسته از کارگران این شرکت که از فرودگاه هیت‌روی لندن فعالیت می‌کردند، در واکنش به تغییرات دستمزد و شرایط کاری، اعتصاب یک‌روزه قانونی را برپا کردند. بیشتر این کارگران زنان آسیایی بودند که اتحادیه کارگران عمومی و حمل و نقل (تی جی دبلیو یو) آنها را سازماندهی کرده بود. شرکت آنها را اخراج کرد. کارگران برای ۱۸ ماه خطوط اعتصابشان را در فرودگاه هیت‌رو حفظ کردند. بسیاری از فعالان اتحادیه‌های دیگر، سیاستمداران و فعالان دیگر، نیز از سر همبستگی، به خطوط اعتصاب آنها پیوستند.

شرکت برای اینکه تولیدش آسیبی نبیند، کارگران اعتصاب‌شکن را به سر کار برد. این کار باعث شد که خلأ کاری کارگران اخراج شده پر شود و نتواند از آن همچون اهرم فشار استفاده کند. در ضمن، به دلیل محدودکننده بودن قوانین اشتغال انگلستان، راه قانونی مناسبی هم برای بازیابی شغلشان پیش پایشان نبود. برای اینکه کارگران بتوانند فشار کارسازی بر شرکت وارد کنند، اقدام همبستگی بین‌المللی اهمیت تعیین‌کننده داشت.

آی تی اف مالکان ال اس جی - اسکای چفز را در هیت‌رو شناسایی کرد. او تی وی، اتحادیه آلمانی وابسته به آی تی اف، به آی تی اف در اعمال فشار به شرکت مادر، یعنی ال اس جی سرویس هولدینگز، که پایگاه آن در آلمان قرار داشت، کمک شایانی کرد. این شرکت فقط ۲۵ درصد سهام ال اس جی - اسکای چفز را در اختیار داشت، اما مسئولیت اخلاقی درگیری فرودگاه هیت‌رو را بر عهده گرفت. مدیران آلمانی شرکت توافق کردند که با تی جی دبلیو یو و آی تی اف مذاکره کنند و بدین ترتیب مجموعه‌ای از نشستها برگزار شد.

به صورتی مشابه، اتحادیه‌های کانادایی، بر یکی دیگر از مالکان، یعنی شرکت کانادایی خدمات غذایی، اونیکس^۲، فشار وارد کردند. اونیکس در حال چانه‌زنی برای خرید ایرکانادا^۳ و کانادین ایرلاینز^۴ بود تا آنها را با هم ادغام کند. نمی‌خواست اتحادیه‌ها در این چانه زنی برایش مشکل تراشی کنند. به این ترتیب، اتحادیه‌های کانادایی با پرس و جو درباره درگیری هیت‌رو، نفوذشان را برای اعمال فشار به این شرکت به کار گرفتند.

کارگران دانمارکی نیز بر مدیریت آلمانی ال اس جی فشار وارد کردند. خط هوایی ملی آنها، اس ای اس^۵، دست‌به‌کار فرآیند مقاطعه‌کاری دست دوم خدمات غذا به ال اس جی - اسکای چفز بود. در خلال مذاکرات این واگذاری، اتحادیه‌های دانمارکی از درگیری هیت‌رو پرس‌وجو کرده بودند.

آی تی اف آن دسته از خطوط هوایی را که مشتریان ال اس جی - اسکای چفز بودند شناسایی کرد. سپس اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف جزوه‌هایی را میان مسافران توزیع کردند که در آن خواسته شده بود پای اظهاراتی را در دفاع از حقوق کارگران امضا کنند.

با آنکه کارگران نتوانستند شغل‌های خود را بازیابند، به آنها خسارت پرداخت شد. این برای کارگران پیروزی به شمار می‌آمد. زیرا شرکت برای ماه‌های متعددی، از بیخ و بن منکر این بود که اصلاً اختلافی در کار است. اقدام همبستگی بین‌المللی به گشوده شدن باب مذاکرات و بازپس‌گیری بخشی از حقوق کارگران اخراج شده کمک کرد.

یکی از اعضای تی جی دبلیو یو در مدرسه تابستانی آی تی اف چنین گفت که: «امکان نداشت بدون کمک اتحادیه‌های دیگر، هم در اروپا و هم در امریکای جنوبی، بتوانیم چنین کاری را انجام دهیم. این نشان می‌دهد که حتی اتحادیه‌های بزرگی همچون تی جی دبلیو یو نیز از همبستگی بین‌المللی بی‌نیاز نیستند.»



Air Canada -۳
SAS -۵

ONEX -۲

ÖTV -۱
Canadian Airlines -۴

کامل با اتحادیه‌ها عجین نشده‌اند و همیشه همکاران مذکر آنها با خصومت و آزار با آنها رفتار می‌کنند.

« اتحادیه‌هایی که در راه حقوق اعضای زن خود مبارزه نمی‌کنند، هم با سایه تهدید کم شدن اعضای خود مواجه‌اند و هم با تهدیدی برای شرایط کاری و دستمزدهای تمام اعضای خود. کار ما این است که نگذاریم چنین شود. اتحادیه‌ها به زنان احتیاج دارند و زنان به اتحادیه‌ها»

سارا فینک، متصدی زنان آی تی اف

سازماندهی کارگران شاغل در بخش غیررسمی نیز یکی دیگر از مشکلات پیش پای اتحادیه‌هاست. پرسشهای جدیدی باید مطرح شوند. مثلاً، اگر در بخش غیررسمی هیچ «کارفرمایی» به مفهوم سنتی وجود ندارد، پس اتحادیه‌ها از چه راهی باید وارد شوند؟ در این صورت، کسانی که عضو اتحادیه می‌شوند چه نفعی می‌برند؟ آیا مالک-متصدیان، یا کارگران بخش غیررسمی، «کارگردان» یا مقاطعه‌کار؟ آیا باید به اتحادیه‌ها بپیوندند یا به اتاقهای بازرگانی؟

در واقع، به ویژه در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، انجمنهای کارگران بخش غیررسمی، هم تا حدی در قالب اتحادیه‌ها شناخته می‌شوند و هم تا حدی در قالب فدراسیونهای کارفرمایان.

اتحادیه‌های حمل و نقل جاده‌ای به راههای گوناگون کوشیده‌اند تا با کارگران غیر متشکل ارتباط برقرار کنند:

- در لوکزامبورگ، «بسیج چهره به چهره» ویژه‌ای، که در آن تک تک اعضای اتحادیه‌ها با کارگران غیراتحادیه‌ای صحبت می‌کردند، درصد عضویت را تا ده درصد افزایش داد.
- در فنلاند، اتحادیه‌ها از مدارس آموزش حرفه‌ای بازدید می‌کنند تا با کارآموزان رانندگی و مدیران کارگری صحبت کنند.
- اتحادیه‌های وابسته آی تی اف در آفریقا، کارتهای نمادین رانندگی بین‌المللی آی تی اف را بین کارگران توزیع می‌کردند تا مزایای نمایندگیهای کارگری بین‌المللی را نشان دهند.
- مجموعه‌ای از سمینارهای آموزشی در آفریقای جنوبی به چندین اتحادیه در عضوگیری موفقیت‌آمیز برای اعضای جدید کمک کرده است.
- اتحادیه‌های ژاپنی در محلهای استراحت رانندگان غیراتحادیه‌ای اعلامیه‌هایی پخش می‌کنند.
- در ایالات متحده، تیم استرژ به انجمنهای مالک - متصدی اجازه داده است که به سلک وابستگان آن اتحادیه درآیند.

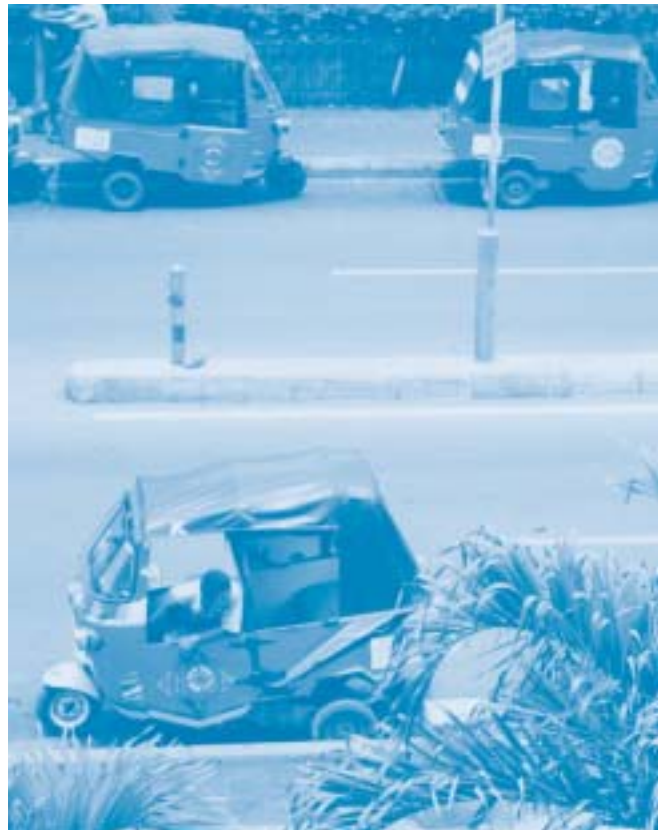
« ما باید کارزار عرضه خدمات مناسب برای بخش غیررسمی را گسترش دهیم. می‌خواهیم مطمئن شویم رانندگان تاکسی تحت پوشش برنامه‌های آموزشی اتحادیه‌ای قرار می‌گیرند که ناآشنایی آنها را با حقوق کارگیشان برطرف می‌کند.»

سازماندهنده ملی رانندگان تاکسی، آفریقای جنوبی
اتحادیه کارگران متحد و حمل و نقل (ساتاوو)^۱

بسیج همبستگی بین‌المللی به اتحادیه‌های کارگری نیرومندی که واقعاً نماینده محلی کارگران باشند بستگی دارد. با این همه، در بسیاری از کشورهای جهان، خبری از اتحادیه‌های نیرومند در کار نیست.

بسیاری از اتحادیه‌ها به راهبردهای اضطراری برای سازماندهی کارگران بی سازمان نیاز دارند. اتحادیه‌ها، برای وارد کردن کارگران بخش اشتغال غیررسمی، بخش متصدی - مالک، زنان کارگر، کارگران حمل و نقل غیرسنتی و کارگران دیگری که عرفاً در حاشیه اتحادیه‌ها قرار داشته‌اند، به درون جنبش اتحادیه‌ای، با مسائل دشواری مواجه‌اند.

مثلاً، شمار زنان کارگر که وارد صنعت حمل و نقل می‌شوند روزافزون است. با این همه، اتحادیه‌ها همچنان مردسالار مانده‌اند. بسیاری از اتحادیه‌های وابسته آی تی اف چنانکه باید و شاید به احتیاجات و نگرانیهای کارگران زن نپرداخته‌اند. غالباً، زنان به طور



سازماندهی کارگران در اشتغال غیررسمی

در سراسر جهان، اشتغال غیررسمی در خدمات حمل و نقل در حال رشد است. تاکسیها، مینی‌بوسها و ریکشاهای غالباً به صورت انفرادی کار می‌کنند. رانندگان، چه در صورتی که خودفرما و مالک - متصدی باشند یا در استخدام مالک یا شرکتی باشند، عمدتاً کارگرانی سازمان‌نیافته‌اند. در نتیجه، شرایط اشتغال آنها نازل و خطرناک است.

کارگران بخش غیررسمی به حمایت اتحادیه‌ها نیاز دارند. و اتحادیه‌ها نیز به پشتیبانی کارگران بخش غیررسمی نیاز دارند. اگر این دسته از کارگران وارد اتحادیه‌ها نشوند، شرایط و مقررات نازل کار آنها ممکن است توافقی‌هایی را که اتحادیه‌های کارگری با مذاکره به دست آورده‌اند بر باد بدهد.

برخی از اتحادیه‌های کارگری با انجمنهای کارگران بخش غیررسمی و گروههای خودیاری همکاری کرده‌اند. راههای نفوذ بسیار گوناگونی وجود دارد - از ائتلاف با گروههای کاری تک‌شیفته گرفته تا ائتلافهای راهبردی با زنان، جوانان، گروههای اجتماعی، گروههای حرفه‌ای کوچک و دیگران. اتحادیه‌ها می‌توانند آنها را در آموزش و پرورش، آموزش شغلی، کارهای حقوقی یا فراهم آوردن بودجه یاری دهند. همچنین اتحادیه‌ها باید، با داشتن سیاست، راهبرد و افراد رابط، قابلیت‌های خود را برای برقراری ارتباط با کارگران بخش غیررسمی تقویت کنند.

توصیه دکتر یرن آلمان، که درباره این موضوعها مطالعه کرده است، چنین است: «هدف راهبردی نخست در نزدیک شدن به کارگران غیررسمی نباید ترغیب آنان به عضویت رسمی در اتحادیه‌ها باشد، بلکه باید همکاری و مشخص کردن منافع مشترک باشد. بهتر است، به جای آنکه افراد ذینفع را از بیم هزینه‌های عضویت فراری دهیم، رویکردی قدم به قدم در پیش بگیریم.»

برگرفته از حمل و نقل بین‌الملل، شماره ۴، ۲۰۰۱

برقراری ارتباط با رانندگان بندرهای هند

کی بی باجپای^۱، دبیر اتحادیه حمل و نقل و باراندازان بمبئی هندوستان، چگونگی برقراری رابطه اتحادیه‌اش را با کارگران بخش غیررسمی توضیح می‌دهد:

«روزگاری کارگران اسکله و بندر همگی اعضای ما بودند. بعد، هنگامی که در سال ۱۹۸۷ کانتینری شدن باب شد، به این نتیجه رسیدیم که باید کارگران حمل و نقل دخیل در عملیات بندری را نیز تحت بیرق خود درآوریم. متصدیان کامیونها، همچون شبکه‌ای مافیایی، بر رانندگان و خدمه دیگر سلطه‌ای آهین داشتند. به همین دلیل، در ابتدای کار، وقتی که با این رانندگان و خدمه دیگر برای دعوت به دفتر اتحادیه تماس گرفتیم، تمایلی نشان ندادند.

در نتیجه، ما بعد از ظهرها به در خانه‌های این کارگران می‌رفتیم تا به آنها اطمینان دهیم که در صورتی که عضو اتحادیه شوند، قربانی نخواهند شد. مساعی ما اندک‌اندک به ثمر می‌نشست و حدود پنجاه شصت نفر از آنها ثبت نام کردند و هسته اصلی گروه را تشکیل دادند.

منشوری از درخواستها را به متصدیانی که قصد داشتند اتحادیه‌ای را با نظارت خودشان تحمیل کنند ارائه دادیم، اما از مواضع خود عقب‌نشینی نکردیم و هشدار دادیم که دست به اعتصاب خواهیم زد. اعتصاب عملی شد. بزرگ‌ترین متصدی موافقت کرد با ما مذاکره کند و توافقنامه‌ای به امضا رسید. اما وقتی که زمان پرداخت دستمزدها رسید، برضد ما تحریم اعلام کردند. ما نیز در جواب به همه ۹ متصدی دیگر گفتیم که اتحادیه آنها را تحریم خواهد کرد.

دو ماه متمادی اتحادیه ما در مبارزه بود تا وقتی که کارفرمایان عقب‌نشینی کردند. با دولت و مأموران کشتی رانی توافقنامه‌ای امضا کردیم که دستمزدهای اعضای ما، شرایط کاریشان و جذب آنها را به صورت مستخدمان عادی قاعده‌مند می‌کرد. امروز، اکثریت کارگران حمل و نقل فعال بندر ما، در اتحادیه ما عضویت دارند. کارگران سازماندهی شده مسئولیتی بر عهده دارند و هنگامی که پای سازماندهی کارگران غیرمتشکل به میان می‌آید، باید صفوف خود را محکم کنند.»

از حمل و نقل بین‌الملل، شماره ۶، ۲۰۰۱

زنان جا به جا کنندگان دنیا

زنان جا به جا کنندگان دنیا عنوان مبارزه بین‌المللی آی تی اف برای دستیابی به حقوق استخدامی بیشتر برای کارگران زن در صنعت حمل و نقل است. از دیگر اهداف این مبارزه مشارکت دادن بیشتر زنان در فعالیتهای اتحادیه‌ای است. دیوید کاکرافت، دبیرکل آی تی اف، می‌گوید: «این نخستین بار است که از اتحادیه‌ها خواسته‌ایم بر سر موضوعی مبارزه کنند که تک‌تک وجوه حمل و نقل و همه محیطهای کاری حمل و نقل را تحت تأثیر قرار می‌دهد.»

آی تی اف پیمایشی درباره اتحادیه‌های وابسته‌اش انجام داد تا حوزه‌های مبارزه را مشخص کند. در این پیمایش مشخص شد که زنان کارگر در محیط شغلی با تبعیض مستقیم مواجه‌اند.

در نخستین سال مبارزه، اتحادیه‌های شرکت‌کننده اهداف خاصی را برای کاستن از نابرابریهای میان کارگران زن و مرد مشخص کردند. همچنین برنامه‌های آموزشی برای اعضا تدارک دیدند. آی تی اف، با توزیع پوسترهای مبارزاتی و کارتهای پستی، از این مبارزه پشتیبانی کرد.

در روز جهانی زن در سال ۲۰۰۱، بسیاری از اتحادیه‌های وابسته آی تی اف، برای ارتقای حقوق پایه‌ای زنان، فعالیتهایی را سازماندهی کردند. در بورکینافاسو، گینه، ساحل عاج و نیجر راهپیماییهای برگزار شد. در برزیل، مبارزه‌ای درباره بهداشت کارگران زن خطوط هوایی برگزار شد. در زلاندنو، زنان کارگر خطوط هوایی، در راه فراهم آمدن امکان مراقبت از کودکانشان در خطوط هوایی، مبارزه‌ای را برگزار کردند. بیش از ۵۰ کشور در این فعالیتهای شرکت کردند.

در سال ۲۰۰۲، روز اقدام بر سازماندهی ویژه زنان جوان، که بسیاری از آنها هنوز در هیچ اتحادیه‌ای عضویت ندارند، متمرکز بود. «این پیکار ما را مطمئن کرد که زنان، از تبعیض و اذیت و آزار گرفته تا امکانات برای نگهداری کودکان زنان کارگر، هر موضوعی را که در سراسر جهان برایشان مهم است، مطرح می‌کنند.»

سارا فینک، متصدی زنان آی تی اف

آی تی اف شبکه‌ای بین‌المللی از زنان را تدارک دیده تا فعالان زن در اتحادیه‌های حمل و نقل بتوانند به صورتی منظم با یکدیگر تبادل اطلاعات کنند. از هر یک از اتحادیه‌های آی تی اف خواسته شده است تا شخص رابطی را برای این شبکه معرفی کند. این اشخاص رابط جایگاه اعضای زن اتحادیه را مشخص می‌کنند و برای شکل‌پیدا کردن ساختارهای زنان، عضوگیری زنان و سیاستهای مثبت برای اعضای زن اتحادیه کار می‌کنند. آنها مسئولیت مهمی بر عهده دارند. بنا بر این، باید چنان جایگاهی داشته باشند که بتوانند تشخیص دهند که آیا آنچه آی تی اف انجام می‌دهد برای زنان مفید است یا نه.

اطلاعات بیشتر درباره فعالیتهای آی تی اف در ارتقای فعالیت زنان در اتحادیه‌های حمل و نقل، در کتاب مرجع آی تی اف با عنوان «زنان جا به جا کنندگان دنیا» آمده است.



برنامه ریزی مبارزات

مانند آنها را دربرگیرد. باید بکوشید که بیشترین پشتیبانی هریک از متحدان را جلب کنید.

فعالیتها

فعالیت‌های مبارزه باید به وضوح تعریف شوند. همچنانکه روزهای اقدام جهانی آی.تی.اف. نشان می‌دهد، مجال‌های بسیاری وجود دارد. این امکانها شامل تظاهرات در محیط‌های کاری، صف‌آرایی توده‌ای، راهپیمایی، بستن راهها، توقف کار، تنظیم دادخواست، پخش کردن اعلامیه، برگزاری نمایشگاه و نمایشهای سیار، مذاکره با دولت، برگزاری جلسات با مدیران و غیره است. مطبوعات و رسانه‌ها باید تا حد ممکن در جریان امور قرار گیرند. در مبارزات بین‌المللی، ممکن است تاکتیک‌هایی که هر اتحادیه بسته به شرایط محلی خود در پیش می‌گیرد متفاوت باشد.

درگیر کردن اعضا

موفقیت مبارزات بین‌المللی در گرو شرکت فعال همه کارگران است. بسیاری از کارگران ممکن است برای مبارزات محلی باتجربه باشند، اما همین مفهوم مبارزه بین‌المللی ممکن است برایشان تازگی داشته باشد. کارگران نه تنها باید مقاصد مبارزه را درک کنند، بلکه باید بخشی از فرآیند شکل دادن به شیوه‌های مناسب اقدام باشند. راه‌های درگیر کردن کارگران ممکن است موارد زیر را دربرگیرد:

- برگزاری برنامه‌های آموزشی محلی و یا نشست‌هایی که بر مبارزه متمرکزند.

- دعوت از اتحادیه‌های حمل و نقل که در مبارزات جهانی تخصص دارند، به منظور استفاده اعضای اتحادیه از تخصص آنها.
- فرستادن فعالان غیرمتخصص به مبارزات دیگر برای فراگیری از آنها.
- اطمینان حاصل کردن از اینکه فعالان عادی در هیئت‌های مبارزاتی مشارکت دارند.

منابع

مبارزه هر قدر گسترده باشد، اتحادیه‌ها باید منابع کافی محلی و بین‌المللی داشته باشند. منابع موجود را شناسایی کنید. منظور از منابع چیزهایی است که به آنها نیاز دارید و جاهایی است که می‌توانید از آنها منابع بیشتر به دست آورید.

طراحی مبارزه مناسب زمان می‌برد. به اهداف دست‌یافتنی نیاز دارد که خوب تعریف شده باشند و در بیشتر موارد لازم است که نقطه پایان را در آن تعریف کرد.

کانون تمرکز

برای آنکه مبارزه‌ای کارساز باشد، باید به وضوح مشخص باشد که بر سر چیست. بیشتر مبارزات موفق گرد موضوعی اصلی شکل می‌گیرند که، چون بسیاری از کارگران آن را از صمیم قلب درک می‌کنند، به آنها وحدت می‌بخشد. نمونه آن مسئله خستگی رانندگان جاده است، که در سراسر جهان مشترک است. اگر هدف‌های مبارزه بسیار متعدد باشد، باعث سردرگمی خواهد شد.

همچنین موضوعی برای مبارزه مناسب است که امکان پیروزی در آن، حداقل به صورت نسبی، وجود داشته باشد. هیچ چیز بیشتر از شکست در مبارزه‌ای بزرگ بر سر هدفی دست‌نیافتنی، هر چقدر هم که شایسته مبارزه باشد، باعث سرخوردگی نیست. هدف مبارزه باید کسب دستاوردهای واقعی برای اعضای اتحادیه، القای احساس نیروی اتکا به خود از طریق اقدام دسته‌جمعی و دگرگون کردن مناسبات قدرت باشد.

آماج مبارزه

آماج مبارزه ممکن است دسته‌ای خاص از کارفرمایان، دولت و یا مؤسسات دیگر باشند. اقتصاد جهانی آماج‌های مشترکی به وجود آورده که به آسانی می‌توان آنها را تشخیص داد، همانند شرکت‌های چندملیتی که در خصوصی‌سازی خط‌آهن دخیل‌اند، یا خطوط هوایی که باید در قبال خشم در آسمانها مسئولیت‌های بیشتری را بپذیرند. مهم این است که نقاط ضعف آنها شناسایی شود. نقاط ضعف آنها ممکن است تصور افکار عمومی از آنها باشد یا اعتماد سرمایه‌گذاران به آنها. مبارزه خوب آن است که کسانی را نیز که قدرت تصمیم‌گیری به نفع اتحادیه‌ها را دارند، مانند مشتریان بزرگ، بانک‌های بزرگ و شرکت‌های سرمایه‌گذاری را نیز آماج قرار دهد.

متحدان

در طرح‌ریزی مبارزه باید متحدان مبارزه را، به صورتی مجزا از آماج مبارزه مشخص کرد. متحدان ممکن است اتحادیه‌های دیگر، گروه‌های مسافران، سازمان‌هایی با پایگاه اجتماعی، سیاستمداران، رسانه‌های همگانی، طرفداران محیط زیست، سازمان‌های زنان کارگر، مشتریان، حقوقدانان طرفدار اتحادیه‌ها، دانشگاهیان و

طرحریزی مناسب مبارزه

- اهداف اتحادیه را مشخص کنید.
- مشکلات کارگران و اتحادیه را شناسایی کنید.
- ضرباهنگ مبارزه را به وجود آورید.
- آماجهای مبارزه را برگزینید و ضعفها و قوتهای آنها را تحلیل کنید.
- متحدان را انتخاب و روشهای جلب بیشترین پشتیبانی را از آنها مشخص کنید.
- منابع موجود را شناسایی کنید.
- برای مبارزه برنامه زمانی تنظیم کنید.
- راهبردهای مبارزه را تدوین کنید.
- تاکتیکهایی را که برای راهبردهای شما مناسباند تدوین کنید.
- ساختار ارتباطی کارآمدی برای مبارزه سازماندهی کنید.
- راهبردهای خود را ارزیابی کنید.
- برای راهبردهای جدید تاکتیکهای مناسب جدید تدوین کنید.

برگرفته از «طرحریزی مبارزه»، نوشته اندی بنکز^۱ و تریسا کانرو^۲.

برخی از اصول مفید مبارزاتی

- همه چیز از اعضا شروع می شود.
- اهداف و موضوعات مبارزاتی را در قالب پیکار برای عدالت اجتماعی نمایش دهید.
- موضوعی را انتخاب کنید که پیروزی در حداقل بخشی از آن دست یافتنی باشد.
- مؤسسات و افرادی را که می توانند به نفع اتحادیه ها تصمیم بگیرند در زمره آماجهای مبارزه خود قرار دهید.
- راهبردی بیندیشید که متوجه نقاط ضعف آماجهایتان باشد.
- افکار عمومی را درباره عادلانه بودن و امکانپذیر بودن نهضت خود آماده کنید.
- عناصر کلیدی اجتماع بزرگ تر را تشویق کنید که در مبارزه شرکت کنند.
- از تاکتیکهای ساده و کم خطر شروع کنید و به تدریج که مبارزه به پیش می رود، شدت و حدت تاکتیکها را افزایش دهید.
- ما هرگز متوقف نمی شویم! فشار را مداوم و متغیر کنید.

برگرفته از «اصول مبارزات راهبردی»، نوشته اندی بنکز و ترزا کانرو.

برخی از گامهای ساده

اتحادیه‌ها می‌توانند، برای ایجاد اطمینان و توان درک همبستگی بین‌المللی، گامهایی ساده و شاید بدیهی بردارند. حتی آن دسته از اتحادیه‌ها که منابع محدودی در اختیار دارند می‌توانند رویکردی بین‌المللی برای آموزش در پیش بگیرند که هم ارزان باشد و هم کارساز. مثال:

■ **دعوت از فعالان اتحادیه‌ای کشورهای دیگر.** هر گاه که گردهمایی مناسبی از اعضای اتحادیه‌ها برگزار می‌شود، دعوت از فعالان اتحادیه‌ای کشورهای دیگر را در نظر بگیرید - این دعوت نباید لزوماً رهبران عالی‌رتبه را شامل شود، بلکه شاید نمایندگان ساده‌محیط کاری را هم بتوان دعوت کرد. دعوت از همکاری‌هایی علاقه‌مند یا دارای تجربه مستقیم از کشورهای دیگر ممکن است به‌ویژه برای صنایعی خاص، کارفرمایان، بخشها یا مبارزه‌ها مفید واقع شود.

■ **استفاده از اخبار و موضوعات بین‌المللی در نشریات اتحادیه کارگری.** کارگران تقریباً هیچ‌گاه نشریات آی تی اف را نمی‌بینند. ویراستاران مجله‌ها و خبرنگارهای اتحادیه‌ای، به ویژه اگر به پایگاه اینترنتی آی تی اف دسترسی داشته باشند، می‌توانند مقالات و موضوعات خبری را در نشریات اتحادیه تکثیر کنند. اتحادیه‌هایی که برای خودشان پایگاه اینترنتی دارند می‌توانند پیوندهای پایگاه اینترنتی آی تی اف یا پایگاههای اینترنتی اتحادیه‌های وابسته آی تی اف را به صورت منظم روزآمد و آنها را برجسته کنند.

■ **نشستهای آموزشی قبل و بعد از شرکت در وقایع بین‌المللی.** با آنکه بسیاری از نمایندگان اتحادیه‌ای که در نشستهای بین‌المللی شرکت می‌کنند گزارشهایی برای نشریات داخلی اتحادیه از آن نشستها می‌نویسند، باید مجالی برای برگزاری رویدادهای آموزشی نیز فراهم آید. هم قبل و هم بعد از نشستهای خارجی، اعضا می‌توانند درباره موضوعها بحث کنند. این کار به‌ویژه برای «شفاف‌سازی» فرآیندهای اتحادیه‌ای بین‌المللی و مشارکت دموکراتیک کارگران اهمیت دارد.

جهانی‌شدن دستور کار جدید و مبرمی برای مربیان اتحادیه‌های کارگری به وجود آورده که بدین قرار است: چگونه اعضای اتحادیه را به درک کافی از فرایندهای جهانی شدن و اعتماد به توانایی خود در همبستگی مؤثر با اتحادیه‌ها و کارگران کشورهای دیگر مجهز کنیم. نمایندگان و مذاکره‌کنندگان اتحادیه‌ها، در همه سطوح سازمانی، باید مهارتهای بین‌المللی خود را توسعه دهند.

نمایندگان و اعضای اتحادیه‌ها در بخشهای مختلف حمل و نقل نیازهای آموزشی متفاوتی دارند. در کشتی رانی و هوانوردی، خصلت بین‌المللی صنعت حمل و نقل برای قسمت اعظم نیروی کار واضح است. تأثیر جهانی شدن در جاده و خط‌آهن پدیده‌ای متأخرتر است. ممکن است تجربه کنونی کارگران در این بخشها برای آنکه بیدرنگ در جریان ساز و کارهای بین‌المللی صنعت خود قرار گیرند کافی نباشد.

بخشی از فعالیت آموزشی لازم نسبتاً پایه‌ای است. درک مقدماتی از جهانی‌شدن اقتصادی و جنبش اتحادیه کارگری بین‌المللی را می‌توان در گستره وسیعی از برنامه‌های آموزشی محلی اتحادیه‌های کارگری گنجانید. کارگران به سرعت اهمیت این موضوعها را درمی‌یابند.

خطرهایی نیز وجود دارد. گاهی ممکن است برنامه آموزشی با شرایط محلی یا نیازهای خاص کارگران حمل و نقل مربوط تناسب نداشته باشد. به‌علاوه، ممکن است روشی که در آن بر قدرت و ثروت مطلق شرکتهای جهانی تأکید می‌شود، روحیه کارگران را تضعیف و آنها را سرخورده کند. برنامه‌های آموزشی باید نمونه‌هایی از اقدام همبستگی بین‌المللی عملی را برای ایجاد اطمینان در بگیرند و آنچه را که عملی است نشان دهند.



عمق بخشیدن به برنامه‌های آموزشی اتحادیه‌ای

مذاکره با کارفرمایان تی ان سی با یکدیگر مقایسه کنند. اما باید در نظر داشت که وقتی پای بحث درباره جنبش اتحادیه کارگری در کشورهای دیگر یا عملکردهای مؤسسات اتحادیه‌های کارگری بین‌المللی در میان باشد، اقتباس از تجربه‌های محلی کارگران دشوارتر است، مگر اینکه شرکت‌کنندگان پیشاپیش این تجربه مستقیم بین‌المللی را اندوخته باشند.

■ **رویکردهای زبانی و فرهنگی در آموزش.** فرهنگ و زبان آموزشی در اتحادیه‌های کارگری از کشوری تا کشور دیگر و از ناحیه‌ای تا ناحیه دیگر به صورتی فاحش تغییر می‌کند. به وجود آوردن همکاری عملی میان متصدیان آموزشی و ادارات آموزشی برای طرح‌ریزی و ارائه واحدهای درسی مشترک درباره همبستگی بین‌المللی به زمان و دقت نیاز دارد.

■ **جامعیت، بین‌المللی بودن و مرتبط بودن.** آشکار است که هر برنامه آموزشی بین‌المللی مشترک برای کارگران حمل و نقل، به ویژه برای بخشهای خاص، باید چنان فراگیر باشد که بتواند گستره عظیمی از شرایط سیاسی و اقتصادی، سطوح تجربی و توان سازماندهی اتحادیه‌های کارگری و غیره را دربرگیرد. از طرف دیگر، تجربه نشان می‌دهد که هرچه این برنامه‌های آموزشی بر اهداف خاصتری تأکید داشته باشند، می‌توان از آنها اهداف عملی‌تر و مستقیم‌تری را انتظار داشت. مثلاً، احتمال موفقیت‌آمیز بودن واحد درسی درباره «جهانی شدن» کمتر از احتمال موفقیت‌آمیز بودن واحد درسی درباره «جهانی شدن، بانک جهانی و حمل و نقل خط آهن در افریقای جنوبی» است.

بنا بر همه این دلایل، آموزش برای برانگیختن همبستگی بین‌المللی عملی به رویکردی فوق‌العاده انعطاف‌پذیر، هدفدار و محلی نیاز دارد.

بسیاری از متصدیان آموزشی می‌خواهند بدانند که چگونه می‌توان پرسشهای مربوط به جهانی‌شدن و همبستگی بین‌المللی را در برنامه‌های آموزشی اتحادیه‌های کارگری گنجانند. این کار را می‌توان با فراهم آوردن واحدهای درسی تخصصی و گنجاندن برنامه‌های آموزشی جدید بین‌المللی در درون برنامه‌های آموزشی موجود یا با دعوت از نمایندگان اتحادیه‌های کشورهای دیگر، برای شرکت در برنامه‌های آموزشی، انجام داد.

توسعه آموزش همبستگی بین‌المللی با دسترسی به اینترنت تا حد زیادی بهبود یافته است. اینترنت را می‌توان به صورت منبعی برای مواد آموزشی از کشورهای دیگر به کار گرفت. اینترنت یکی از راههای شرکت در برنامه‌های آموزشی است که به صورت بین‌المللی سازماندهی شده‌اند. می‌توان آن را همچون ابزار ارتباط شبکه‌ای میان مربیان به کار گرفت. بدین ترتیب، امکان برگزاری برنامه‌های آموزشی بین‌المللی با شرکت اتحادیه‌های وابسته‌ای تی اف از کشورهای مختلف فراهم می‌آید.

هم‌اکنون، برخی از متصدیان آموزشی و مربیان اتحادیه‌ای تجربه عملی برنامه‌های آموزش بین‌المللی درباره جهانی‌شدن را دارند. آنان مسائل و دشواریهایی چندی را مشخص کرده‌اند:

■ **تمیز دادن محلی از جهانی.** بسیاری از اتحادیه‌های کارگری بر اهمیت پرورش و به رسمیت شناختن ارزش، تجربه و درک کارگرانی که در آموزش شرکت می‌کنند تأکید می‌کنند. پرورش و بهره‌گیری از تجربه محلی، به جای تکیه کردن به تخصص خارجی، جوهره سنت آموزش کارگران است. حتی در مواردی که ماهیت موضوع، بین‌المللی باشد، این مطلب همچنان صادق است. مثلاً، می‌توان از کارگران خواست که تجربه خود را از



مدرسه تابستانی آی تی اف

مدرسه سالانه تابستانی آی تی اف مجالی است برای فعالان اتحادیه‌های وابسته آی تی اف تا، ورای مرزهای بخشها و مناطق، با یکدیگر ملاقات و بحث و مناظره کنند. این مدرسه در آکسفورد، انگلستان (۱۹۹۹) راه اندازی شد، سپس در برلین (۲۰۰۰) و دانمارک (۲۰۰۱) ادامه یافت. در مدرسه تابستانی آی تی اف، حدود ۴۰ نفر شرکت کننده برای مجموعه متنوعی از سخنرانیها، بحثهایی در قالب هیئتها و فعالیتهای گروهی گرد هم می آیند.

موضوعها، شامل درکی از جهانی شدن صنعت حمل و نقل، تحقق سیاستهای بسیج همبستگی در فعالیتهای اتحادیه‌های وابسته آی تی اف و طرحریزی و به اجرا درآوردن مبارزات بین‌المللی بوده است.

جهانی‌شدن و پروژه توسعه بین‌المللی، اتحادیه کارگران حمل و نقل و عمومی، در انگلستان

اتحادیه کارگران حمل و نقل و عمومی (تی جی دبلیو) یکی از بزرگ‌ترین اتحادیه‌های عمومی در انگلستان، در سال ۱۹۹۹، پروژه‌ای را با هدف ویژه شناساندن جهانی‌شدن و همبستگی بین‌المللی در برنامه‌های آموزشی اتحادیه خود اجرا کرد. هسته پروژه شامل مجموعه‌ای از واحدهای درسی محلی، به مدت یک هفته، برای نمایندگان عالی‌رتبه محیط کاری بود، که بسیاری از آنها از مؤسسات جهانی آمده بودند. در آنجا این نمایندگان درباره جهانی‌شدن در صنعت خود، نقش اتحادیه‌گرایی بین‌المللی و مراحل عملی توسعه همبستگی بین‌المللی بحث کردند.

هر یک از واحدها بر بخش صنعتی ویژه‌ای تمرکز داشت. واحدی درسی برای کارگران صنعت حمل و نقل، در ماه مه ۲۰۰۱ برگزار شد که با مشورت نزدیک آی تی اف سازماندهی شده بود. نمایندگانی از دو یا سه اتحادیه از کشورهای دیگر نیز در آن واحدهای درسی شرکت داشتند. این پروژه به صورت موفقیت‌آمیزی نمایندگان اتحادیه‌ای را ترغیب کرد که به جنبش اتحادیه کارگری بین‌المللی و فعالیتهای بین‌المللی تی جی دبلیو فعالانه توجه کنند.

این پروژه بخش ویژه‌ای را نیز در پایگاه اینترنتی اتحادیه ایجاد کرد. این بخش همه مواد آموزشی را که برای واحدهای درسی تدوین شده در بر می‌گیرد و به گونه‌ای طراحی شده که هم تک‌تک اعضای اتحادیه بتوانند آن را از طریق اینترنت مطالعه کنند، و هم مربیان اتحادیه‌ای بتوانند برنامه‌هایی آموزشی را از واحدهای پروژه در برنامه‌های آموزشی روزمره اتحادیه بگنجانند. این واحد در درجه اول، برای اعضای تی جی دبلیو طراحی شده است، اما آن را در آدرس اینترنتی www.tgwu.org.uk در دسترس همگانی گذاشته‌اند.

برای اینکه همبستگی بین‌المللی کارساز باشد، کارگران و اتحادیه‌های کارگری به دریافت منظم اطلاعات از کشورهای دیگر نیاز دارند. با این همه، اغلب فقط مسئولان اتحادیه و مقامات رسمی به چنین اطلاعاتی دسترسی دارند.

اینترنت این امکان را برای اتحادیه‌ها فراهم می‌آورد که اطلاعات را با سرعت بالا و با هزینه‌ای اندک منتشر و توزیع کنند. امروزه، عملاً هرکسی می‌تواند، نه صرفاً از طریق رایانه‌های رومیزی از کافی‌شاپها و نه فقط در کشورهای صنعتی، بلکه از همه شهرهای سراسر جهان، به اینترنت دسترسی داشته باشد. اما، در کشورهای در حال توسعه، هنوز بسیاری از اتحادیه‌ها و کارگران به صورت محدودی به اینترنت دسترسی دارند. مهم است که اتحادیه‌های کارگری و کارگران راهبردهایی را تدوین کنند که برای بهبود بخشیدن به ارتباطات بین‌المللی خود این فناوری را به کار برند.

در نتیجه پیشرفت انفجاری ارتباطات رسانه‌های الکترونیکی، خطر بار اضافی اطلاعاتی نیز در میان است. لازم است اتحادیه‌های کارگری پراهمیت‌ترین پیشرفت‌ها و منابع داده‌ها را شناسایی کنند. این کار ممکن است زمانبر باشد و به ظرفیت سازماندهی احتیاج داشته باشد. دبیرخانه‌ی آی تی اف از راه به چرخش درآوردن اطلاعات در اتحادیه‌های وابسته به خود، با پایگاه اینترنتی آی تی اف و پیام‌های ای‌میل/نمبر، این کار را تسهیل می‌کند.

ممکن است لازم باشد اتحادیه‌های کارگری، برای اینکه ارتباطات بین‌المللی و اقدام را آسان‌تر کنند، ساختار و نوع فعالیتهای خود را تغییر دهند. غالباً، درخواست برای پشتیبانی بین‌المللی از سطح محلی به ملی (بالا) ارسال می‌شود و سپس به آی تی اف (بالا) فرستاده می‌شود. سپس پاسخ از سطح ملی به محلی (پایین) فرستاده می‌شود. این روش هنگامی کارساز است که اشخاص از پسزمینه موضوع آگاه باشند، در زمان مناسب در دسترس باشند و بتوانند به سرعت با مسئولان اتحادیه‌ای یا فعالان اتحادیه‌یی که مستقیماً به موضوع مربوطاند تماس بگیرند.

با این حال، اغلب، «هرم» سنتی ارتباطات فرو می‌ریزد. ممکن است هنگامی که ارتباطات سرانجام راه خود را به بالا و بعد دوباره به پایین گشوده، زمان برای اقدام بسیار دیر شده باشد. در بسیاری از موارد به نوع دیگری از ارتباطات نیاز است، مثلاً تماس مستقیم و بلافاصله میان مسئولان اتحادیه‌ای و نمایندگان کارگری _ که به صورت مستقیم در مسئله‌ای دخیل‌اند _ و دبیرخانه‌ی آی تی اف؛ یا چنین تماسی میان کارگران و اتحادیه‌های یک کشور و کارگران و اتحادیه‌های کشوری دیگر.

پی‌ریزی شبکه‌های همبستگی کار آسانی نیست. بار کاری عملی بزرگی برای شناسایی و آموزش اشخاص و تجهیز آنها به ابزار ارتباطی لازم (رایانه، ارتباطات اینترنتی و غیره) وجود دارد. معضلات سیاسی

دشواری نیز وجود دارند که باید حل شوند. مثلاً، درجه مسئولیت‌پذیری میان چنین افراد رابطی و اتحادیه‌های مربوط به آنها چیست؟ نیروهای تصمیم‌گیری چنین شبکه‌هایی چیست؟ بنابراین، مهم است که وظایف و مسئولیتها به دقت تعریف شوند تا ارتباطات شبکه‌ای در قالب واضحی از تصمیم‌گیری سیاسی، گزارش‌دهی و مسئولیت‌پذیری انجام پذیرد. متصدیان اتحادیه‌ای ملی/محلی و متصدیان آی تی اف، همگی، باید از حدودی که هر یک می‌توانند در آن دست به اقدام بزنند آگاه باشند.

حتی در جاهایی که شبکه‌های همبستگی بین‌المللی به وجود نیامده باشند، اتحادیه‌ها می‌توانند برای بهبود بخشیدن به ارتباطات خود گامهای کوچکی بردارند. مثلاً، شرکت‌کنندگان در نشستهای آی تی اف می‌توانند با یکدیگر آدرسهای پستی/اینترنتی و شماره تلفن مبادله کنند. چنین کاری ممکن است تماس مستقیم بهتر میان کارگران و اتحادیه‌ها را در کشورهای مختلف ترغیب کند.

این رویکرد شبکه‌ای ممکن است به اعضای آی تی اف در واکنش سریع و انعطاف‌پذیر و اقامه مبارزه‌ای جدی‌تر در برابر شرکتهای فراملیتی کمک کند. حمل و نقل نقش بنیادینی در زنجیره تولید و توزیع بین‌المللی دارد. بنابراین، اتحادیه‌های کارگری حمل و نقل باید توانایی بسیج همبستگی را به صورت سریع داشته باشند. به‌علاوه، این برای کارگران صنایع دیگر نیز، که ممکن است برای پشتیبانی به کارگران حمل و نقل تکیه کنند، اهمیت دارد.

زبان

غالباً تفاوت‌های زبانی سازماندهی بسیج همبستگی را دشوار می‌کند. آن دسته از فعالیتهای آی تی اف که به‌طور عمده به زبان انگلیسی محقق می‌شوند، نسبت به آن دسته که احتیاج به ترجمه دارند، مزیت عظیمی دارند. چرا که اطلاعات را می‌توان به سرعت از طریق نمابر یا ای‌میل فرستاد، نشستها را با اعلان مختصری تشکیل داد و مستندسازی نیز به جای اینکه به توانایی آی تی اف برای ترجمه به‌موقع محدود شود، بر مبنای نیازهای اتحادیه‌ها انجام گیرد.

بسیاری از مطالب و فعالیتهای آی تی اف، با صرف مبالغه‌ی هنگفت، به پنج، شش، هفت و حتی در مواردی به ده یا دوازده زبان ترجمه می‌شوند. آی تی اف، در جنبش اتحادیه کارگری، پیشگام استفاده از ترجمه ماشینی نیز شده است که، از طریق آن، متن با استفاده از نرم‌افزار از یک زبان به زبان دیگر ترجمه می‌شود. واضح است که این ترجمه‌های ماشینی جای ترجمه‌های انسان را نمی‌گیرند و باید در استفاده از آنها دقت فراوان به خرج داد و در ضمن به انواع خاصی از اسناد محدود می‌شوند. اما چنین ترجمه‌هایی ممکن است در آینده توانایی ما را تا حد چشمگیری در برگرداندن مطالب به زبانهای بیشتر افزایش دهند.



و ترجمه دریغ نمی‌شود. همه درخواستهای اقدام که به دبیرخانه آی تی اف می‌رسند، فارغ از اینکه به چه زبانی نوشته شده باشند، جدی گرفته می‌شوند.

اتحادیه‌ها نیز باید اقداماتی را که می‌توان در سطح ملی انجام داد، بسنجند. مثلاً، اینکه آیا اتحادیه‌ها باید برای مقامات رسمی، نماینده‌های کارگری و اعضای عادی، برنامه‌های آموزش زبان تدارک ببینند؟ این ممکن است یکی از صرفه‌جویانه‌ترین راهها برای بهبود بخشیدن قابلیت اتحادیه‌ها برای شرکت در همبستگی بین‌المللی باشد.

اما بسیاری از اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف هنوز هم مطالب را به زبانی که اغلب اعضایشان آن را بفهمند دریافت نمی‌کنند. هنگامی که در نشستهای آی تی اف شرکت می‌کنند نیز نمی‌توانند به زبان مادری خود صحبت کنند و این ممکن است اعضا را به کل از شرکت در چنین نشستهایی دلسرد کند.

آی تی اف رویکرد انعطاف‌پذیری را در قبال زبان در پیش گرفته است. نیازهای واقعی اتحادیه‌ها و اشخاصی که در نشستها شرکت می‌کنند ارزیابی می‌شود و از هیچ کوششی برای فراهم آوردن تفسیر

ارتباطات جهانی برای نیروی کار جهانی: استفاده از اینترنت

اینگو ماروفسکی^۱، معاون دبیر بخش هوانوردی غیرنظامی آی تی اف، هنگامی که نماینده اتحادیه در لوفت‌هانزا بود، یکی از بنیانگذاران استار سولیداریتی آلاینس^۲ و نخستین هماهنگ‌کننده خدمه داخل کابین آن توضیح می‌دهد که شبکه چرا و چگونه رشد می‌کند:

«در اواخر دهه ۱۹۹۰، خطوط هوایی آلمانی لوفت‌هانزا، یونایتد ایرلاینز و سه خط هوایی بزرگ بین‌المللی دیگر، «استار آلاینس» را بنیانگذاری کردند. آشکار شد که کارگران نیز باید واکنشی از خود نشان بدهند. استار آلاینس، «خطوط هوایی کره زمین» کذایی، در واقع، در سراسر جهان گسترش می‌یافت. چنین نبود که شرکتها فقط شبکه مسیره‌های خود را با هم تلفیق کنند. تیمهای مدیریتی پیوسته با هم ملاقات می‌کردند و درباره موضوعهای مشارکتی و، از آن مهم‌تر، درباره موضوعهای مربوط به مستخدمان، بحث می‌کردند.

این شبکه حدود ۳۵۰۰۰۰ نفر کارگر در استخدام دارد که بیش از بیست اتحادیه نماینده آنهایند. این موضوع معضل بی‌سابقه‌ای را برای اتحادیه‌ها به وجود آورده بود. اتحادیه‌ها به این نتیجه رسیدند که بهترین واکنش تشکیل شبکه اتحادیه‌بی به همان مقیاس، یعنی یک ائتلاف کارگری جهانی واقعی است.

اتحادیه‌ها، ارتباطات و تبادل اطلاعات دائمی را نیازی مهم دانستند. به نظر می‌رسید که استفاده از اینترنت گامی منطقی باشد. اتحادیه‌ها، گذشته از کسب و کار روزمره‌ای همچون زدودن شایعات و تبادل پرسش و پاسخ، به ساختاری برای تبادل مرتب اطلاعات سنجیده نیاز داشتند.

هماهنگ‌کننده منتخب شبکه شیوه گزارش دهی فصلنامه بی را ترتیب داد. اتحادیه‌ها از این شیوه برای مطلع کردن یکدیگر درباره شرکت و پیشرفت‌های مربوط، رشد یا تنزل نیروی کار، تغییرات محیط کار و شرایط کاری استفاده می‌کردند. این پاسخها در درون شبکه از طریق ای‌میل دست‌به‌دست می‌شد. تمام نمایندگان کارگری، فارغ از اینکه در کجا یا در کدام منطقه ساعتی واقع شده بودند، به سرعت می‌توانستند اطلاعات خود را روزآمد کنند.

قرار بود پایگاه اینترنتی مشترکی تدارک دیده شود، اما به دلایل دسترس‌پذیری، قابلیت اطمینان و محرمانه باقی ماندن از این فکر منصرف شدند. با این همه، تدبیر شبکه تازه همچنان پیگیری می‌شد.

این پروژه موفقیتی باورنکردنی در پی داشت. در مقطعی، آهنگ جریان اطلاعات در میان اتحادیه‌ها از آهنگ جریان اطلاعات در میان مدیران پیشی گرفت. این واقعیت که اتحادیه‌ها حتی به صورت جهانی با یکدیگر ارتباط داشتند، مدیران را حیرت‌زده کرد. اتحادیه‌های دیگری نیز در ائتلافهایی مشابه از این ساختار شبکه‌ای الگو گرفته‌اند.

اتحادیه‌های خدمه داخل کابین، موقعیت ممتازی دارند. دانستن زبان انگلیسی در حرفه آنها اجباری است، از این رو، ارتباط بین‌المللی آنها نسبتاً آسان است. نیروی کاری آنها نیز دارای خصلتی بسیار جهانی و، علاوه بر آن، ۴۲ ساعته کامل است. این درباره صدها هزار نفر دیگر از کارگران هوانوردی نیز صادق است.

حتی در جاهایی که کارگران دیگر چنین مزایایی نداشته باشند، ثابت شده که ای‌میل روشی سریع و راحت برای ارتباط است. اتحادیه‌های هوانوردی نشان داده‌اند که، هر چند جهانی شدن برای کارگران معضلی تازه است، فرصتهای جدیدی را نیز برای آنها فراهم می‌آورد.»

یکپارچه سازی فعالیتهای بین المللی

«اگر نتوانیم برسر راهبردها و اهداف مشترکی برای اتحادیه کارگری به توافق برسیم، در نهایت کارگران جهان در همه جا بازنده فرآیند جهانی شدن خواهند شد.»

نماینده اتحادیه کارگری خط آهن آلمان،

مدرسه تابستانی آی تی اف

اتحادیه‌های کارگری برای فعالیتهای جهانی از گستره گوناگونی از رویکردها برخوردارند.

بسیاری از اتحادیه‌های آی تی اف، که عضویت آنها سالهای سال تحت تأثیر موج جهانی شدن بوده است، عمیقاً در فعالیت بین‌المللی دخیل‌اند و آن را به چشم ضمیمه‌ای بر فعالیت ملی قرارداده‌ها و سازماندهی خود می‌نگرند.

اتحادیه‌های کارگری دیگر چندان اهمیتی به فعالیتهای بین‌المللی نمی‌دهند و به نشستهای بین‌المللی آی تی اف همچون فرصتی برای سفرهای خارجی نگاه می‌کنند.

برخی از اتحادیه‌ها از فرستادن نماینده برای شرکت در نشستهای خارجی اکراه دارند. اغلب دلایل موجهی برای چنین رویکردی وجود دارد - منابع اتحادیه‌ها کفاف نمی‌دهد، مسافرت برای اتحادیه‌ها از اقلام پرهزینه است و خدمات‌رسانی به اعضای داخلی الویت اول را دارد. حتی در مواردی که پای نشستهای پراهمیتی در میان باشد، برای برخی از اتحادیه‌ها دشوار است که زمان و هزینه لازم برای سفر را، برای آن دسته از اعضای خود که سفرهای خارجی را تحمل می‌دانند، توجیه کنند.

از آنجا که جهانی شدن در کارگران و اتحادیه‌های کارگری سراسر جهان تأثیر می‌نهد، بسیاری از اتحادیه‌های کارگری به نیازشان در ادغام فعالیت بین‌المللی (و منطقه‌ای) به صورت کامل در فعالیتهای اتحادیه‌ای روزمره پی برده‌اند. اتحادیه‌ها برای اینکه رویکرد خود به فعالیت جهانی را بهبود بخشند چه گامهایی باید بردارند؟ راههای ممکن بسیاری وجود دارد، از جمله:

■ ایجاد ساختارهایی اتحادیه‌ای که به‌طور ویژه با فعالیت بین‌المللی سروکار دارند. این ساختارها ممکن است شکلهای گوناگونی به خود بگیرند. مثلاً، شکل بخش بین‌المللی یا

هیئت بین‌المللی.

■ دادن مسئولیت نمایندگی به خدمه عضو برای فعالیت بین‌المللی. ممکن است اتحادیه بخواهد مسئولی بین‌المللی را برای این کار انتصاب یا انتخاب کند. اتحادیه باید کار بین‌المللی را در همه برنامه‌های آموزشی اعضا بگنجانند.

■ توسعه برنامه‌های آموزشی و تربیتی برای نمایندگان کارگری و اعضای اتحادیه درباره موضوعهای بین‌المللی.

■ اطمینان پیدا کردن از اینکه بودجه‌های اتحادیه‌ای سرمایه لازم برای کارها و فعالیتهای لازم را دربرگرفته است.

■ ارتقای فرهنگ بین‌المللی‌گرایی در همه ساختارهای اتحادیه‌ای و القای دیدگاهی بین‌المللی در همه فعالیتهای اتحادیه‌ای. مثلاً، مطبوعات اتحادیه‌ای باید حاوی اطلاعات و مقالاتی درباره موضوعهای بین‌المللی باشند.

■ گسترش کاربرد اینترنت برای ارتباطات بین‌المللی.

■ تشویق نمایندگان کارگری و مسئولان اتحادیه‌ای به شرکت در شبکه‌های همبستگی بین‌المللی آی تی اف.

■ اطمینان حاصل کردن از اینکه نمایندگان اتحادیه‌ای اعزامی به نشستهای بین‌المللی آی تی اف از پیش آمادگی دارند و به آنها فرصت تهیه گزارش و پیگیری داده می‌شود.

■ توسعه همکاری بین‌المللی میان اتحادیه‌های وابسته آی تی اف.

■ حفظ تماس منظم با آی تی اف، به گردش درآوردن نشریات آی تی اف و مانند آن.

آمادگی قبلی اهمیت تعیین‌کننده دارد. آی تی اف هرگاه که میسر باشد، رهنمودها، کتابهای راهنما و شرحهای مختصری را فراهم می‌آورد تا اتحادیه‌ها آنها را به‌کار ببرند و اعضای عادی آنها بدانند که از آنها چه کاری را می‌خواهند و به چه علت.

پرسشهای کلیدی برای بحث

□ آیا می‌توانید موردی را به یاد بیاورید که در یکی از رویدادهای اخیر، اگر اتحادیه شما در مبارزه‌ای خاص بینش جهانی بهتری را تدوین می‌کرد، کارآمدتر عمل کرده بود؟ با در نظر گرفتن این موضوع، چه کار بهتری می‌شد انجام داد؟

□ چگونه می‌توان فعالیتهای جهانی را به صورت کارآمدتری در کار روزمره اتحادیه شما ادغام کرد؟

□ اتحادیه شما، برای بهبود بخشیدن به کارایی خود در حمایت از مبارزات آی تی اف چه گامهایی می‌تواند بردارد؟

فعالیت: بسیج همبستگی

سند «بسیج همبستگی»، که در کنگره آی تی اف ۱۹۹۸ در دهلی نو تصویب شد، پیشنهادهای مهمی را برای اتحادیه‌های وابسته آی تی اف در برداشت. اینها موارد زیر را در بر می‌گرفتند:

۱. تمام اتحادیه‌های آی تی اف باید واحدهای بین‌المللی را در برنامه‌های آموزشی خود بگنجانند.
۲. فعالیت آموزشی باید فزونی را برای اقدام همبستگی بین‌المللی الویت‌بندی کند.
۳. اتحادیه‌های وابسته آی تی اف، هر جا که مناسب باشد، باید در صدد تشکیل هیئتهای هماهنگ‌کننده ملی آی تی اف باشند.
۴. اتحادیه‌های وابسته آی تی اف (و خود آی تی اف) باید به کارهای مبارزاتی الویتهای بالاتری بدهند.
۵. اتحادیه‌ها باید تضمین کنند که:
 - افرادی که به نشستهای بین‌المللی می‌فرستند، واجد شرایط کافی باشند و انگیزه مشارکت داشته باشند.
 - اعضای اتحادیه، به طور کامل، نیاز به ادغام فعالیتهای مربوط به قراردادهای جمعی و هماهنگی بین‌المللی و ملی را درک کنند.
 - اتحادیه‌ها منابع انسانی و مالی لازم برای فعالیتهای بین‌المللی را فراهم آورند.

این گزاره‌ها را فتوکپی و توزیع کنید، یا آنها را بر روی تخته سیاه یا ورقه‌هایی که روی تخته شاسی بزرگ نصب شده‌اند نمایش دهید. از شرکت‌کنندگان، که بهتر است آنها را به گروههای کوچکی تقسیم کرده باشید، بخواهید که درباره این پرسشها فکر کنند:

■ در حد اطلاعات خودتان بگویید که کدام یک از این توصیه‌ها را به صورت موفقیت‌آمیز در اتحادیه شما در پیش گرفته‌اند؟

■ اگر سیاستهای جدیدی در پیش گرفته شده، نتایج عملی چه بوده است؟

■ اگر سیاستهای جدیدی در پیش گرفته نشده، موانع سر راه آنها چه بوده است و چگونه می‌توان بر آنها فایز آمد؟

فعالیت ۲: ده مرحله عملی برای همبستگی بین‌المللی

این فعالیتی بسیار طولانی است که مناسبترین زمان آن در پایان واحدهای درسی یا همایشها، و/یا هنگامی است که شرکت‌کنندگان زمان لازم برای تعامل یا تکاپو در محیط آموزشی را دارند. همچنین تمرین تعاملی مناسبی است برای فعالیتهای بزرگ‌تری که بیش از ۱۶ شرکت‌کننده در آن دخیل‌اند.

شرکت‌کنندگان را به زوجهایی تقسیم کنید. به هریک از زوجها ده کارت بزرگ فهرست‌گونه و یک ماژیک بدهید. از هریک از گروهها بخواهید که ۱۵-۲۰ دقیقه را صرف این کارها کنند:

با استفاده از کارتها، (به صورت واضح) ده تا از مهم‌ترین مراحل عملی که فکر می‌کنید اتحادیه شما باید برای بهبود بخشیدن همبستگی اتحادیه کارگری در صنعت حمل و نقل جهانی انجام دهد بنویسید. پیشنهادهای شما ممکن است به فعالیت در محیط کار یا سطح ملی یا بین‌المللی مربوط باشند.

شرکت‌کنندگان را تشویق کنید که به فعالیتهای مشخص و عملی فکر کنند. عنوانهایی از قبیل «آموزش بیشتر» یا «ارتباطات بهتر» بسیار کلی‌اند. مثلاً، عنوان «به راه انداختن کارگاهی برای نمایندگان عالی‌رتبه درباره نقش آی‌تی‌اف» یا «انتشار خبرنامه ماهانه‌ای درباره گزارشهایی از نشستهای بین‌المللی» بهتر است.

تمام کارتها را یکجا جمع کنید و آنها را با هم مخلوط کنید. حالا شرکت‌کنندگان را به گروههای چهارتایی تقسیم کنید و کارتها را دوباره به صورت یکسان بین آنها توزیع کنید. هر یک از گروهها باید حداکثر ۲۰ کارت داشته باشد. از هر یک از گروهها بخواهید که ۱۵ تا ۳۰ دقیقه را صرف این کار کنند:

پیشنهادهای نوشته شده روی کارتها را بررسی و درباره آنها بحث کنید. ده کارت را که فکر می‌کنید از بقیه مهم‌تر و مفیدترند انتخاب کنید. بقیه کارتها را کنار بگذارید.

حالا شرکت‌کنندگان را در گروههای هشت‌نفری ادغام کنید. باز هم هریک از گروهها باید ۲۰ کارت جلو خود داشته باشد. از آنها بخواهید فرآیند انتخاب و کنارگذاری کارتها را تکرار کنند.

این فرآیند را (با گروههای ۱۶ تایی و بیشتر) آنقدر تکرار کنید که شرکت‌کنندگان به دو گروه بزرگ برسند. از هریک از گروهها بخواهید شخصی را برای عرضه کردن مجموعه کارتها به بقیه انتخاب کنند.

۲۰ کارت نهایی را به دیوار یا تخته شاسی بچسبانید. درباره آنها بحث و مناظره کنید و بکوشید که درباره «ده مرحله عملی برای همبستگی بین‌المللی» به توافق برسید. اگر لازم شد رأی‌گیری کنید!

فهرست مؤسسات بين المللى

فدراسيون بين المللى اتحاديه‌هاى كارگران شيمى، انرژى، معدن
و عمومى (آى سى اى ام)^۲
بلژيك، بروكسل

109 Avenue Emile de Beco
B-1050 Brussels
Belgium

تلفن: +۳۲ ۲ ۶۲۶ ۲۰۲۰
نمبر: +۳۲ ۲ ۶۴۸ ۴۳۱۶
اى ميل: icem@geo2.poptel.org.uk
اينترنت: www.icem.org

فدراسيون بين المللى روزنامه‌نگاران (آى اف جى)^۴
بلژيك، بروكسل

155 Rue de la Loi
B-1040 Brussels
Belgium

تلفن: +۳۲ ۲ ۲۳۵ ۲۲۰۰
نمبر: +۳۲ ۲ ۲۳۵ ۲۲۱۹
اى ميل: ifj@ifj.org
اينترنت: www.ifj.org

فدراسيون بين المللى فلزكاران (آى ام اف)^۵
سوئيس، ژنو

Route des Acacias 54 bis
PO Box 563
CH-1227 Carouge Geneva
Switzerland

تلفن: +۴۱ ۲۲ ۳۰۸ ۵۰۵۰
نمبر: +۴۱ ۲۲ ۳۰۸ ۵۰۵۵
اى ميل: imf@iprolink.ch
اينترنت: www.imfmetal.org

فدراسيون بين المللى كارگران نساجى، پوشاك و چرم (آى تى
جى ال دبليو اف)^۶
بلژيك، بروكسل

8 Rut Joseph Stevens
B-1000 Brussels
Belgium

تلفن: +۳۲ ۲ ۵۱۲ ۲۶۰۶
نمبر: +۳۲ ۲ ۵۱۱ ۰۹۰۴
اى ميل: itglwf@compuserve.com
اينترنت: www.itglwf.org

مؤسسات اتحاديه كارگرى بين المللى
كنفدراسيون بين المللى اتحاديه‌هاى آزاد كارگر (آى سى اف تى يو)
(ICFTU)
بلژيك، بروكسل

5 Boulevard du Roi Albert II
B-1210 Brussels
Belgium

تلفن: +۳۲ ۲ ۲۲۴ ۰۲۱۱
نمبر: +۳۲ ۲ ۲۰۱ ۵۸۱۵
اى ميل: internetpo@icftu.org
اينترنت: www.icftu.org

اتحاديه‌هاى جهانى

اين نهاد مؤسسات بزرگ جنبش اتحاديه كارگرى بين المللى را گرد هم
آورده است. آى سى اف تى يو، فدراسيونهاى اتحاديه جهانى (كه نامشان
را در زير مى‌بينيد) و هيئت مشاور اتحاديه كارگرى (تى يو اى سى) از
مؤسسه همكارى و توسعه اقتصادى (او اى دى سى).
اينترنت: www.global-unions.org

فدراسيونهاى اتحاديه‌هاى جهانى
آموزش بين المللى (اى اى آى)^۱
بلژيك، بروكسل

5 Boulevard du Rio Albert II
B-1210 Brussels
Belgium

تلفن: +۳۲ ۲ ۲۲۴ ۰۶۱۱
نمبر: +۳۲ ۲ ۲۲۴ ۰۶۰۶
اى ميل: headoffice@ei.ie.org
اينترنت: www.ei-ie.org

فدراسيون بين المللى ساختمان و كارگران چوب (آى اف بى
دبليو دبليو)^۲
سوئيس، ژنو

Rute des Acacias 54
POBox 1412
CH-1227 Carouge Geneva
Switzerland

تلفن: +۴۱ ۲۲ ۸۲۷ ۳۷۷۷
نمبر: +۴۱ ۲۲ ۸۲۷ ۳۷۷۰
اى ميل: info@ifbww.org
اينترنت: www.ifbww.org

مؤسسات بین المللی آموزشی و تحقیقاتی کارگری

مؤسسه جهانی کار (جی ال آی)^{۱۱}
سوئیس، ژنو

Ave Wendt 12
CH- 1203 Geneva
Switzerland

تلفن/نمبر: +۴۱ ۲۲ ۳۴۴ ۶۳۶۳
ایمیل: gli@iprolink.ch
اینترنت: www.global-labour.org

فدراسیون بین المللی انجمن های آموزشی کارگران (آی اف
دبلیو ای ی)^{۱۲}
نروژ
اسلو

PO box 8703
Youngstorget
N 0028 Oslo
Norway

تلفن: +۴۷ ۲۳ ۰۶ ۱۲۸۸
نمبر: +۴۷ ۲۳ ۰۶ ۱۲۷۰
ایمیل: jmehlum@online.no
اینترنت: www.ifwea.org

منابع اینترنتی

لیبراستارت^{۱۳}، پایگاه اینترنتی به آدرس www.labourstart.org است که گزارشهای خبری روزانه‌ای از جنبشهای کارگری جهانی می‌دهد و دربارهٔ گردهمایی‌هایی که برای موضوعهای مختلف تشکیل می‌شود، بحث می‌کند. به ده زبان مدخل دارد و قرار است مداخلی به زبانهای دیگر هم به آن اضافه شود. لیبراستارت به مشارکت فعالین اتحادیه‌ای از سرتاسر جهان در فرستادن اطلاعات متکی است.

سایبر پیکت لاین پایگاه اینترنتی به آدرس www.cf.ac.uk/socsi/ union است که منابع اطلاعاتی مفید بسیاری در بر دارد. این منابع شامل فهرست جامعی از اتحادیه‌های کارگری جهان است که به پایگاههای اینترنتی تک‌تک این اتحادیه‌ها پیوند دارد. فهرست نشریات مفید و نقاشیهای کارتونی، مراکز تحقیقاتی، کنفرانسهایی که قرار است برگزار شوند و واحدهای درسی اتحادیه‌های کارگری در دانشگاهها را نیز در بردارد. در ضمن پیوندی به پایگاه اینترنتی دارد که می‌توانید در آنجا فهرست اعتصاب خود را وارد کنید. این پایگاه اینترنتی را، استیو دیویس^{۱۴} سازماندهی می‌کند، که یکی از محققان بلندپایهٔ واحد تحقیقات پی اس آی در دانشگاه کاردیف انگلستان است و به مشارکت فعالان اتحادیه‌ای در سرتاسر جهان تکیه دارد.

فدراسیون بین المللی کارگران حمل و نقل (آی تی اف)^{۱۵}
بریتانیا، لندن

49 -60 Borough Road
DR London SE۱
UK

تلفن: +۴۴ ۲۰ ۷۴۰۳ ۲۷۳۳
نمبر: +۴۴ ۲۰ ۷۳۵۷ ۷۸۷۱
ایمیل: mail@itf.org.uk
اینترنت: www.itf.org.uk

اتحادیهٔ بین المللی غذا، کشاورزی، هتلداری، رستوران‌داری،
آذوقه‌رسانی، تنباکو و مجامع کارگران متحد (آی یو اف)^{۱۶}
سوئیس، ژنو

Rampe du Pont Rouge 8
CH-1213 Petit Lancy
Geneva
Switzerland

تلفن: +۴۱ ۲۲ ۷۹۳ ۲۲۳۳
نمبر: +۴۱ ۲۲ ۷۹۳ ۲۲۳۸
ایمیل: iuf@iuf.org
اینترنت: www.iuf.org

خدمات همگانی بین المللی (پی اس آی)^{۱۷}
فرانسه

45 Avenue Voltaire
F01210 Ferney Voltaire
France

تلفن: +۳۳ ۵۰ ۴۰ ۶۴۶۴
نمبر: +۳۳ ۵۰ ۴۰ ۷۳۲۰
ایمیل: psi@world-psi.org
اینترنت: www.world-psi.org

شبکهٔ اتحادیهٔ بین المللی (یو ان آی)^{۱۸}
سوئیس

Avenue Reverdil 8-10
CH-1260 Nyon
Switzerland

تلفن: +۴۱ ۲۲ ۳۶۵ ۲۱۰۰
نمبر: +۴۱ ۲۲ ۳۶۵ ۲۱۲۱
ایمیل: contact@union-network.org
اینترنت: www.union-network.org

مؤسسات بین المللی بین دولتی

سازمان جهانی کار (آی ال او)^{۱۵}
سوئیس، ژنو

4Route des Morillons
CH-1211 Geneva
Switzerland

تلفن: +۴۱ ۲۲ ۷۹۸ ۸۶۸۵
نمبر: +۴۱ ۲۲ ۷۹۹ ۶۱۱۱
ای میل: ilo@ilo.org
ایتترنت: www.ilo.org

صندوق بین المللی پول (آی ام اف)^{۱۶}
امریکا، واشنگتن دی سی

700 19 th Street, N.w.
Washington D C 20431
USA

تلفن: +۱ ۲۰۲ ۶۲۳ ۷۰۰۰
نمبر: +۱ ۲۰۲ ۶۲۳ ۴۶۶۱
ای میل: publicaffairs@imf.org
ایتترنت: www.imf.org

بانک جهانی (دبلیو بی)^{۱۷}
امریکا، واشنگتن دی سی

1818 H street, N.W.
Washington D C 20433
USA

تلفن: +۱ ۲۰۲ ۴۷۷ ۱۲۳۴
نمبر: +۱ ۲۰۲ ۴۷۷ ۶۳۹۱
ایتترنت: www.worldbank.org

سازمان تجارت جهانی (دبلیو تی او)^{۱۸}
سوئیس، ژنو

Rute de Lausanne 154
CH-1211 Geneva 21
Switzerland

تلفن: +۴۱ ۲۲ ۷۳۹ ۵۱۱۱
نمبر: +۴۱ ۲۲ ۷۳۱ ۴۲۰۶
ای میل: enquiries@wto.org
ایتترنت: www.wto.org

۱- EI کوته نوشت Education International

۲- IFBWW کوته نوشت International Federation of Building and Woodworkers

۳- ICEM کوته نوشت International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions

۴- IFJ کوته نوشت International Federation of Journalists

۵- IMF کوته نوشت International Metalworkers' Federation

۶- ITGWF کوته نوشت International Textile, Garment and leather Workers' Federation

۷- ITF کوته نوشت International Transport Workers' Federation

۸- IUF کوته نوشت International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering Tobacco and Allied Workers' Associations

۹- PSI کوته نوشت Public Services International

۱۰- UNI کوته نوشت Union Network International

۱۱- GLI کوته نوشت Global Labour Institute

۱۲- IFWEA کوته نوشت International Federation of Workers' Education Associations

۱۳- Labourstart

۱۴- Steve Davies

۱۵- ILO کوته نوشت International Labour Organisation

۱۶- IMF کوته نوشت International Monetary Fund

۱۷- WB کوته نوشت World Bank

۱۸- WTO کوته نوشت World Trade Organisation

