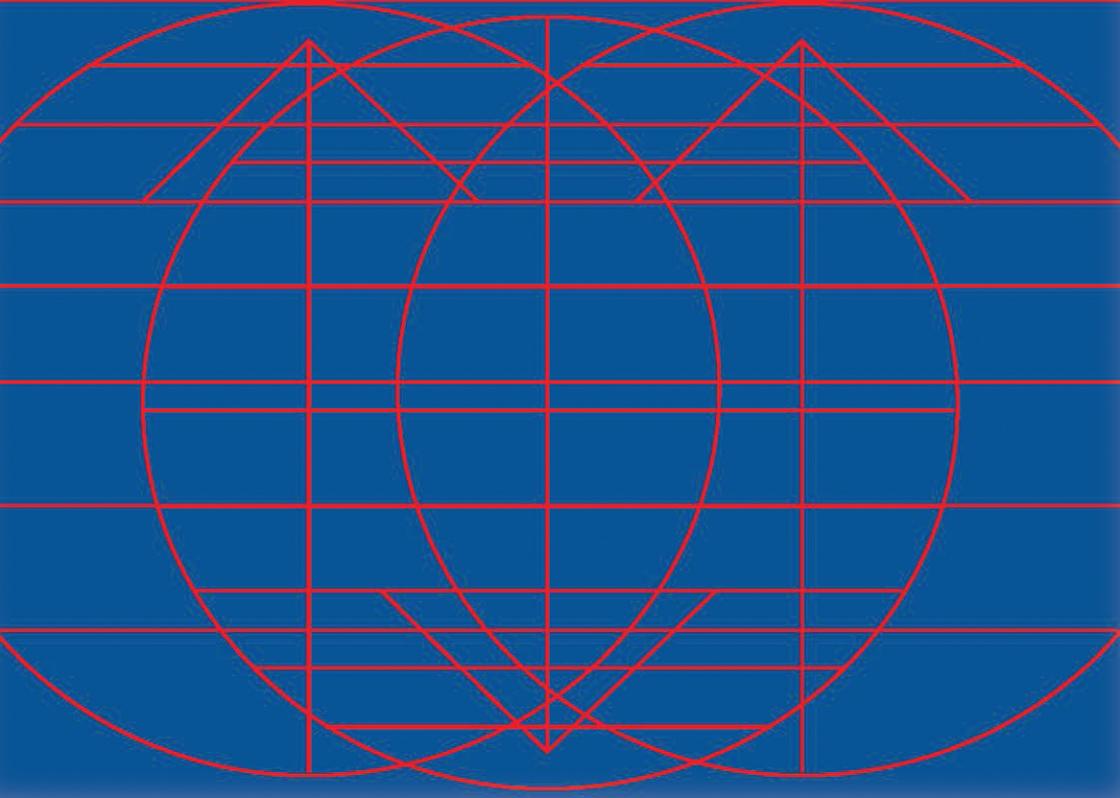


الأسرة النقاوية الدولية

إعداد

أحمد محمد مصطفى



الأسرة النقابية الدولية

أحمد محمد مصطفى

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
5	مقدمة
9	الباب الأول: مفهوم التضامن العمالي الدولي
23	الباب الثاني: الاتحادات النقابية الدولية
28	▪ الاتحاد الدولي للنقابات العمالية (ITUC)
29	▪ اللجنة النقابية للاستشارة في منظمة التعاون والتنمية على الصعيد الاقتصادي OECD (TUAC)
29-30	▪ الاتحادات الدولية OATUU، WFTU، ACFTU
31	▪ الأتحاد الدولي للتربية (EI)
32	▪ الأتحاد الدولي لعمّال الكيمياء، الطاقة، المناجم (ICEM)
32	▪ الأتحاد الدولي لعمّال البناء والخشب (IFBWW)
33	▪ الأتحاد الدولي للصحافيين (IFJ)
33	▪ الأتحاد الدولي لعمّال المعادن (IMF)

- 34 ■ الاتّحاد الدولي لعمّال النقل (ITF)
- 34 ■ الاتّحاد الدولي لعمّال الأقمشة، الثياب والجلد
(ITGLWF)
- 35 ■ الاتّحاد الدولي للعمّال في مجال الأغذية،
الزراعة، الفنادق، المطاعم، التبغ والسلع
التمينية (IUF)
- 35 ■ الاتّحاد الدولي للخدمات العامّة (PSI)
- 36 ■ الاتّحاد العالمي للشبكة النقابيّة (UNI)
- 36 ■ منظمة العمل العربية
- 39 ■ الباب الثالث: منظمة العمل الدولية (ILO)

مقدمة:

نعيش اليوم في عالم يموج بالمتغيرات والتحولات، في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية. هذه المتغيرات جميعاً لم تعد بمعزل عن بعضها البعض، بل صارت متلاحمة ومرتبطة ترابطاً عضوياً، بحيث أن التغير في أحدها ينتقل بالتبعية إلى المجالات الأخرى، حتى أصبح من الصعب أن نميز أين بالضبط بدأ التغيير، وما هو العامل الذي أحدث التحول.

فإذا نظرنا إلى هذه التحولات، قد نسأل هل كان المحرك لها هو التطور التكنولوجي الرهيب في مجال الاتصالات والمعلومات. أم أن التوجه نحو الاقتصاد الحر، وتحرير التجارة العالمية، وتقليص دور الدولة في العملية الاقتصادية كان هو المحرك الرئيسي للتغيير.

أم أن التحولات السياسية على الساحة المحلية والدولية، كان هو أصل هذه التحولات جميعها. إلا أن ما يمكن الاتفاق عليه أن التحول قائم بالفعل، ويؤثر علينا، شئنا أم أبينا، في كافة جوانب حياتنا اليومية، في بيوتنا وشوارعنا ومدارسنا ومصانعنا. وايضا في نقاباتنا.

وكما تغيرت الأفكار والاتجاهات، تغيرت النظم والسياسات، وكان لمجال (العمل النقابي العمالي) النصيب الأكبر من هذا التغيير، حتى صار التغيير في فكر القيادات النقابية هو المؤشر والعلامة الدالة والدليل الحي على جوهر التحولات العالمية وماهيتها.

فاليادات النقابية، تتخذ القرارات وتشارك في صنع الأحداث، وتؤثر بذلك في مئات الآلاف من افراد الطبقة العاملة وكذلك في المجتمع. فهي بذلك الأوسع تأثيراً، وأيضاً الأعمق تأثيراً، فمجال العمل النقابي

العمالي هو أكثر المجالات حساسية للمتغيرات، التي تحمل في طياتها فرصاً هائلة وتحديات غاية في الخطورة.

من هنا يمكن أن نقول، أن الخلل الذي يواجه بعض نقاباتنا في التعامل مع التحولات المعاصرة، هو في الجانب الأكبر منه خللاً معرفياً، والعجز الذي يصيبنا في مواجهة التحديات التي تفرضها علينا هو غالباً عجزاً متصل بنقص المعلومات والمعارف النقابية وخصوصاً المعارف المتصلة بالحركة النقابية الدولية، فكيف لنا أن نواجه تحولات القرن الحادي والعشرين، وما زال كثير من اعضاء التنظيم النقابي وقياداته بعيدة عن المعارف الضرورية لإدارة مؤسساتنا النقابية. لذلك كانت قضية تحديث الفكر النقابي، قضية استراتيجية في سياق التعامل مع المتغيرات المعاصرة.

من أجل ذلك، يسعدني أن أقدم هذه المادة العلمية في شكل سلسلة من الكتيبات صغيرة الحجم لتسهل على القارئ المتعجل الاطلاع السهل حسبما يتيسر له من وقت، ولتكون دليلاً تدريبياً لقياداتنا النقابية والتثقيفية، في هذا المجالات الهامة.

وتضم هذه السلسلة الكتيبات التالية:

1. الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية:

(ويتضمن عرضاً لمضمون الاتفاقيات الدولية التي تحمي الحقوق والحريات النقابية، ولآلية الحوار الاجتماعي)

2. الاستقلالية والديمقراطية النقابية:

(ويتضمن عرضاً لمجموعة من المفاهيم المتصلة بقضية الممارسة الديمقراطية في ادارة شؤون التنظيم النقابي، ومعايير الاستقلالية النقابية).

3. الاسرة النقابية الدولية:

(يتضمن تعريفا بالاتحادات النقابية الدولية والمنظمات العمالية الدولية والاسماء المختصرة لها).

4. مهارات ضرورية للقائد النقابي:

(ويتضمن بعض مهارات العمل النقابي مثل مهارات الاتصال، مهارة ادارة الاجتماعات، مهارة كتابة التقارير، مهارات المفاوضة وتكتيكاتها).

5. عملية التخطيط النقابي الاستراتيجي:

(ويتضمن الاسلوب العلمي للتخطيط والإدارة الاستراتيجية باستخدام تحليل SWOT، كيفية مواجهة الأزمات النقابية)

6. الاضراب والاعلاق:

(ويتضمن عرضا لحقي الاضراب والاعلاق في ضوء ما نصت عليه المعايير الدولية والتشريعات المحلية، وكيف تتعامل النقابات مع الإضراب).

7. الادارة النقابية:

(ويتضمن لمفهوم ووظائف إدارة المنظمات النقابية، ومسئوليات أعضاء التنظيم النقابي وهياكله).

وإني إذ أقدم الشكر لمؤسسة فريديش إيبيرت على دعمها ومساهمتها الايجابية في ظهور هذه الكتيبات، ارجو أن تكون هذه الكتيبات اضافة الى المكتبة العمالية وأن تكون عوناً لإخواننا زملائنا النقابيين والمدربين العماليين.

أحمد محمد مصطفى

الباب الأول:
التضامن العمالي
الدولي

الباب الأول:

التضامن العمالي الدولي

نظراً للطبيعة العالمية للمشكلات العمالية التي تتزايد كلما اتسع التبادل التجاري الدولي، وانتشار الشركات المتعددة الجنسية وسيطرتها على الاقتصاد العالمي، والطبيعة المتشابهة لمشكلات العمالة في جميع دول العالم نظراً لمواجهتهم لتحديات مشابهو رغم اختلاف البيئات، ومن ثم ازدياد الحاجة لتبادل الخبرة والتجارب والدعم والمساندة بين الحركات العمالية في العالم، فإن كل هذه الأسباب وغيرها جعلت الحاجة حتمية للمزيد من التنسيق بين تلك الحركات العمالية في العالم لتوحيد المواقف حول القضايا التي تواجههم جميعاً، وحتمية التضامن فيما بينهم في مواجهة كافة تلك الأزمات والانتهاكات التي يتعرضون لها.

ولعل أهم فائدة من ذلك التضامن الدولي بين الحركات العمالية تكمن في تفويت الفرصة على القوى الرأسمالية العالمية في ضرب عمال العالم بعضهم ببعض، من خلال الضغط على عمال أحد الدول وإجبارهم على التخلي عن حقوقهم والتنازل عن مطالبهم مخافة هروب الاستثمارات ورؤوس الأموال إلى حيث أماكن أخرى في العالم تكون تكلفة العمالة لديهم أقل. وهذا من شأنه تقوية المركز التفاوضي لعمال العالم ونشر ثقافة المعايير الدولية وبسط مظلة التشريعات العمالية العادلة المتسقة من تلك المعايير في جميع دول العالم وهو ما يؤدي لتحقيق مبدأ "العمل اللائق" لجميع عمال العالم.

وحيث أن القيادات النقابية ستحتاج كثيراً لتناول موضوعات متصلة بمنظمات تنتمي إلى المجتمع النقابي الدولي، وغالباً ما يشار إلى هذه

المنظمات بالأحرف الأولى فقط، فيتسبب ذلك في ارتباك لهذه القيادات. لذا كان من الضروري ذكر نبذة عن أهم هذه المنظمات وتضعها ضمن سياق يوضح طبيعتها.

ومن المهم، كذلك، الإشارة إلى منظمة العمل الدولية، وهي هيئة دولية ذات تمثيل ثلاثي تابعة لمنظمة الأمم المتحدة، تضم ممثلين عن الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال. نظراً لأنها تقع على رأس المنظمات التي تهتم بحقوق العمال في العالم، ولها صلات وثيقة بكافة المنظمات والاتحادات العمالية والنقابية الدولية ومنها بالطبع منظمة العمل العربية.

التطور التاريخي

كما تتبع قوة شركات الأعمال من رأسمالها، فإن قوة الحركة النقابية الدولية تتبع من تضامنها، وتضامنها يظهر في مدى استعداد أعضائها كلهم الدعوة إلى العدالة عبر التضامن الدولي.. لذلك كانت أهمية هذه المنظمات. وهذه لمحة عن التطور التاريخي لهذه الاتحادات التي تكون الاسرة النقابية الدولية.

الجنود

إنّ الأمانات والاتحادات النقابية الدولية السابقة والتي تمثل عصب الأنشطة الدولية. وهي تتمتع بتقاليد طويلة، متميزة ومتواصلة.

كانت اتحادات نقابات العمال الدولية ثمرة القرن التاسع عشر ونشأت أول ما نشأت في أوروبا. وكانت تستلهم الدعم من الحركات العمالية الاشتراكية التي نشأت بالتزامن معها. فقد أدرك العمال ومنظماتهم في مرحلة مبكرة إلى أي مدى يكون التعاون الدولي مفيداً وضرورياً.

الخطوات أولى

تعاونت بصدق النقابات العماليّة الوطنيّة منذ الثمانينات والتسعينات من القرن التاسع عشر. عندما اجتمع ممثلون عن فرق اشتراكيّة وبعض الاتّحادات النقابيّة في بروكسيل في العام 1891 بمناسبة "مؤتمر العمل الدولي"، اتّخذ مندوبيين من نقابات الاخشاب، المعادن والأقمشة من المناسبة فرصةً ليتّفقوا على نوع من التعاون، ولكنه بدا متواضعاً من وجهة النظر المعاصرة.

في البداية، كان الهدف من الاتّفاقات المشتركة كما قيل عنها التأكّد من أنّ الأعضاء يتلقّون معاملة مماثلة من منظمات نقابيّة أجنبيّة ودعماً مالياً مشتركاً.

من المثير للاهتمام الإشارة في هذا السياق إلى أنّه منذ مائة سنة مضت كان وما زال هذا السؤال مطروحاً:

لماذا تقوم النقابات في البلدان المتقدمة صناعياً بالاهتمام بتطبيق مفاهيم اجتماعيّة وسياسيّة عبر العمل الدوليّ من أجل نقابات أخرى في أقاليم أقلّ تطوّراً؟

والواقع أن الاجابة على هذا السؤال هو صلب نشاط المنظمات العمالية الدولية.

زمن التأسيس

كانت السنوات العشر ما بين 1890 و1910 مهمة وأساسية فيما كان يتم تأسيسه من أعداد كبيرة من منظمات دولية لنقابات متنوعة. فاتحد صانعو الأحذية مثلاً في العام 1889، وعمّال المناجم في العام 1890 والخيّاطون في العام 1893.

وقد كان لمعظم تلك الاتحادات الأولى اتجاه موجّه نحو فلسفة اشتراكية أو اجتماعية ديمقراطية، ولكنّ أنشطتها الأساسية كانت ذات طابع تطبيقيّ أكثر منذ البداية: كتبادل المعلومات بشأن أوضاع العمل، الدفاع عن أنفسها من المحاولات التي يقوم بها أرباب العمل لاستبدالهم بعمّال آخرين خلال الإضرابات. عندما أخذت الحركة النقابية تنمو في البلدان الصناعية، أصبحت تتشارك أكثر في أمور مشتركة. فمثلاً في المؤتمر الدوليّ الثالث لعمّال المعادن في باريس عام 1900، تضمّن جدول الأعمال مواضيع مثل:

- المساعدة التنظيمية.
- التدابير المعاكسة (مثل تأمين أموال الدعم، ومكافحة استبدال الموظفين بعمّال آخرين خلال الإضراب) لمعارضة أرباب العمل الذين كانوا يعملون خارج الحدود الوطنية.
- العمل على الحفاظ على أوضاع عمل عادلة ومماثلة للجميع.
- تدريب الشباب والدفاع عنهم.
- التعريف بممارسات تجارية غير عادلة.

ولا تزال هذه المواضيع من مواضيع الساعة وتمثل نشاطاً مركزياً في أنشطة الاتحادات النقابية الدولية. وفيما شكّلت أوروبا مركزاً

التحوّل الصناعي ومركز الحركة النقابية آنذاك، انضمت نقابات قليلة من خارج القارة الاوربية، مثل اتحاد عمّال المناجم في أميركا (UMWA) الذي انضمّ إلى الاتحاد الدولي لعمّال المناجم في العام 1904.

من العام 1914 إلى العام 1945 بين الحرب والأزمات

في عام 1914، بلغ عدد الأمانات العامّة الدوليّة 33 أمانه. ولكنّ اندلاع الحرب العالميّة الأولى وضع حدّاً لنموّ الاتّحادات النقابيّة الدوليّة. لذلك فإنّ أنشطة معظم الاتّحادات النقابيّة الدوليّة توقّفت.

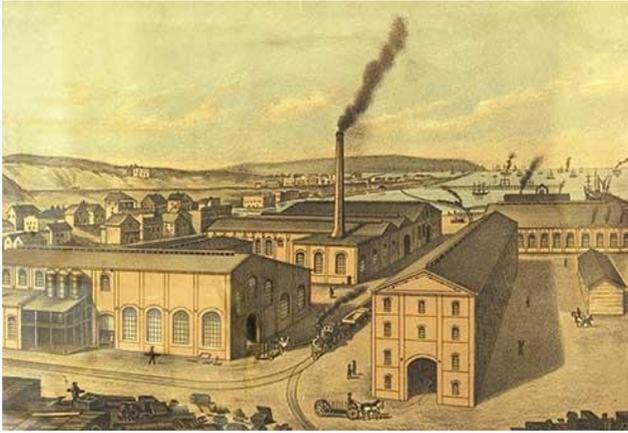
بعد الحرب أمكن إحياء الاتّصالات القديمة، ولكنّ البداية الجديدة صارت في ظلّ أوضاع متغيّرة. فأصبحت لندن، أمستردام وجنيف المقرّات الجديدة للأمانات العامّة. وكانت المعرفة المحدودة للغات الأجنبية بين قادة العمل الأوائل تمنع الاتّصالات الدوليّة من أن يكون لها الأثر بطريقة أسرع.

في خطوة أولى، تمّ القيام بعدد من عمليّات الدمج في بداية العشرينات. فاخترت نقابات كثيرة أو فقدت دورها وأدرك النقابيون أنّ بإمكانهم زيادة قوتهم في التفاوض عبر الاتّحاد، مما أدّى إلى انخفاض عدد الاتّحادات النقابيّة الدوليّة.

وكان تأسيس منظّمة العمل الدوليّة في عام 1919، منبراً لمشاركة ممثلي العمّال في صياغة معايير وأصول عمل دوليّة بحدّ أدنى (المعاهدات والتوصيات الدوليّة). وانتهز عدد من النقابات العالميّة الفرصة مباشرة، لا سيّما اتحاد عمّال النقل الدوليّ (ITF) الذي انضمّ إليها في مرحلة مبكرة. ومنذ العام 1921، تمّ إنشاء لجنة

الملاحين المشتركة، واحتلت القوانين بشأن قطاع النقل، في السنوات التالية، جزءاً مهماً من قرارات منظمة العمل الدولية.

إنّ انقسام الحركة من حركة شملت مجمل توحيد الاهداف النقابية إلى جناحين مختلفين، جناح اجتماعي ديمقراطيّ وجناح شيوعيّ، لم يكن لهما معنى آخر غير الانقسام المستمرّ في الحركة النقابية الدولية. ففي العام 1921، تمّ تأسيس اتحاد النقابات الموالي للدول الاشتراكية. كذلك بدأت النقابات المسيحية تتحد في اتحاد دولي. ولكنّ تلك المنظمّتين كليهما دخلتا في منافسة شديدة مع الاتحاد الدولي للنقابات الحرّة. فهذه الاتحادات تمكّنت من منع دخول المنظمات المتأثرة بالشيوعية طالما انها لم تكن على استعداد للتعاون ديمقراطياً.



وكان اندلاع الحرب العالمية الثانية في عام 1939 قد أدّى مجدّداً إلى توقّف المنظمات العماليّة الدوليّة، لا سيّما بعد أن احتلّ الاحتلال الألمانيّ مكاتب بعض الأمانات العامّة. واضطرّ عدد من المكاتب إلى الانضمام معاً طوال مدّة الحرب.

الحرب الباردة ونهاية الاستعمار

في عام 1945، بعد حوالي ست سنوات من الحرب، تحطمت المراكز القديمة للحركة النقابية الدولية في أوروبا، ولكن بعد نهاية الحرب مباشرة، سيطر اتجاه عام ورغبة في الانطلاق من جديد وإعادة بناء حركة نقابية دولية متحدة. وبالتالي تم حلّ الاتحاد النقابي الدولي في عام 1945 وتم تأسيس اتحاد النقابات العالمي (WFTU). أما المنظمات المستقلة الأساسية فكانت مؤتمر المنظمات الصناعية الأميركية (CIO)، والاتحاد النقابي البريطاني (TUC) والمنظمة الوطنية السوفيتية للنقابات.

ولكن سريعاً ما أثبتت الآراء المتعارضة بشأن دور النقابات في المجتمع بأنّها عائق للتعاون بين أهمّ الشركاء في المنظمة المتحدة. فمنذ البداية، تركزت النزاعات حول مسائل كثيرة أهمّها مسألة دور الاتحادات النقابية الدولية ووظيفتها. ورفض جناح اتحاد النقابات العالمي المتأثر بالسوفييت الأمانات العامة النقابية المستقلة وطالب بإدماجها دمجاً كاملاً.

فاعتبرت الاتحادات النقابية الدولية ذلك محاولة لإنهاء وجودها كمنظمات مستقلة من ناحية، واعتداءً على المبادئ التي تمثلها الحركة النقابية الدولية من ناحية ثانية، فكافحت ذلك. واستمرت تعمل كمنظمات مستقلة فدعمتها اتحادات وطنية كثيرة لنقابات غربية واميركية.

تفكك اتحاد النقابات العالمي (WFTU). وأدت محاولة المنظمات المنتسبة السوفيتية في السيطرة على ذلك الاتحاد إلى خلافات داخلية. ودفعت الخلافات حول موقف النقابات من مخطط مارشال (Marshall Plan) ببلوغ الأزمة أوجها. فترك معظم اتحادات

النقابات الوطنية من الغرب اتّحد النقابات العالميّ في العام 1949 وأسس الإتحاد الدولي للنقابات الحرّة (ICFTU) كهيئة خلفت اتّحاد النقابات الدوليّ (ICTU)-ومنذ ذلك الحين، أخذت من جديد الأغلبية الساحقة للاتّحادات النقابيّة الدوليّة تتعاون مع هذه الهيئة.

في الفترة اللاحقة، تمّ استخدام أعضاء اتّحاد النقابات العالميّ (WFTU) من المنظّمات النقابيّة التابعة للكتلة الغربيّة بشكل أساسيّ. بالإضافة إلى ذلك، تمكّن هذا الإتحاد من جذب عدد من النقابات من بلدان العالم الثالث والنقابات العماليّة بتوجيه شيوعيّ من البلدان الصناعيّة. أمّا العدد المقابل للاتّحادات النقابيّة الدوليّة في اتّحاد النقابات العالميّ (WFTU) فكان الأقسام النقابيّة الدوليّة التي سمّيت لاحقاً بالاتّحادات النقابيّة (Trade Union Federations). وقد شكّلت جزءاً لا يتجزأ من اتّحاد النقابات العالميّ الذي تولى إدارة عملها إلى حدّ كبير.

كان لتنافر الأنظمة والنضال في سبيل القوّة ونطاق التأثير في بداية الحرب الباردة أثر كبير ومهمّ على عمل الاتّحادات الدوليّة. فأصبحت ولا سيّما الدول المستقلّة الصاعدة في آسيا وأفريقيا، وأيضاً دول أميركا اللاتينيّة وجزر الكاريبي ومنظّماتها النقابيّة ساحة للخلافات والمواجهة الإيديولوجيّة. وعلى ذلك، أصبح الإتحاد الدولي للنقابات الحرّة وجهاً مدافعاً عن الديمقراطيات الغربيّة.

في عام 1968، حاولت الحركة النقابيّة المسيحيّة الدوليّة أن تقوم ببداية جديدة. فتغيّرت لتصبح الإتحاد العالمي للعمل (WCL) الذي أسّس عدداً من الاتّحادات النقابيّة الدوليّة (ITFs)، ليسير على نهج الاتّحادات النقابيّة الدوليّة (Global Unions). ولكنّ معظم تلك الاتّحادات بقي منظّمات معزولة بتأثير لا يتخطى الحدود الإقليمية.

وقد انتقل مؤخراً بعض من منظماتها المنتسبة إليها إلى الائتادات النقابية الدولية (GUF).

من ناحية أخرى، أسست أفريقيا هيئة تشمل منظمات القارة كلها (منظمة وحدة النقابات الإفريقية-OATUU) ولكنها بقيت نسبياً غير ناجحة.

الماضي القريب

وقد حملت السنوات العشرون الأخيرة من القرن الماضي تحديات كثيرة أدت إلى تغييرات مهمة للمنظمات النقابية الدولية. فمع انهيار النظام السوفيتي، اختفى اتحاد النقابات العالمي (WFTU) كمنافس. فقد أصبح الاتحاد الدولي للنقابات الحرة بما لا يقبل الشك هو المنظمة الأعلى مستوى في العالم أجمع، على الرغم من أن أحداً لم ينسَ موقفه المعارض السابق واتجاهاته المناصرة للغرب.

الوضع حالياً

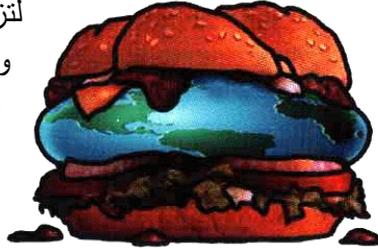
ليست الائتادات النقابية الدولية هذه الأيام مؤسسات دولية لنقابات من كل أنحاء العالم فحسب، بل هي أيضاً منظمات عالمية تصل أنشطتها القارّات كلها وتتخطى الحدود الوطنية كذلك.

إنّ تزايد هيمنة الشركات العابرة للحدود القوميات يجبر النقابات على السعي إلى أن تُطبّق خلاصات الاتّفاقات على الصعيد العالمي في مثل تلك الشركات. حيث تشكّل سياسة الدمج عبر الحدود الوطنية، ونتاج تقدم التكنولوجيا الجديدة، وحقوق الإنسان وتدهور البيئة،

والتمييز ضدّ المرأة، وعمالة الأطفال والبطالة مجالاتً لنشاط
الاتّحادات النقابيّة الدوليّة.

لذا فقد رأت أثنين من أكبر الاتّحادات النقابية الدولية (ICFTU) و
(WCL) الاندماج معاً من أجل توحيد الجهود وتنسيق المواقف في
مواجهات هذه التحديات الكبيرة التي تواجه الحركة العمالية في جميع
أنحاء العالم، لذلك تم الإعلان عن إنشاء الاتّحاد الدولي للنقابات
العمالية ITUC في نوفمبر 2006 والذي يدمج أنشطة وبرامج
ومقررات مجلسي كل من ICFTU و WCL.

وقد كان هذا الاتّحاد ضرورياً من أجل تقوية صوت النقابات أمام
الكيانات الاقتصادية الكبيرة. فقد واجهت الاتّحادات النقابيّة الدوليّة
هذه التحدّيات منذ البداية. وعملت على الاستفادة بالفرص
والمكانيّات التي تقدّمها تكنولوجيا الاتّصالات العصريّة واستعملتها
لتزويد أعضائها بالمعلومات
وتبادل المعلومات بين
المنظّمات. كذلك استخدمت
شبكة الإنترنت وأمكنها تبادل
الرسائل والمعلومات بسرعة
عبر العالم. وكلّ ذلك
أضف دفعاً للنقابات نحو التقدم في اداء دورها في مجال التضامن
الدولي.



فإن حدث اليوم أن خرجت حكومة أو ربّ عمل من أيّ مكان في
العالم عن جوهر معايير العمل، أو خرق أيّ منهما قواعد العمل
المتفق عليها، يمكن لهذه الاتّحادات الدوليّة أن تطلب في غضون
ساعات قليلة من النقابات الأخرى أن تمدّها بدعم تضامنيّ أو أن
توجّه شكاوى واعتراضات إلى الهيئات الدوليّة، وأن تطلق مظاهرات

احتجاج وأن تعلم اعضائها ما هو متصل بخرق القانون والمعايير الدولية.

ويمكن في الوقت نفسه تنسيق الأعمال المشتركة بطريقة أكثر فعالية عبر استعمال هذه التكنولوجيا. وأخيراً وليس آخراً، تساعد تلك التكنولوجيا في الكشف عن عدد متزايد من الاعتداءات على حقوق الإنسان عبر ممارسات تعسفية فيمكن بالتالي كشفها للناس في إطار الحملات النقابية التي تقوم بها.

الباب الثاني:

الاتحادات النقابية الدولية

الباب الثاني:

الاتحادات النقابية الدولية

يضمّ المجتمع الدولي عدداً كبيراً من الهيئات الدولية التي تتكوّن عضويتها من الاتحادات النقابية الوطنية، أي التنظيمات التي تجتمع في إطارها نقابات بلد معيّن.

في عدد كبير من البلدان، يقتصر عدد الاتحادات الوطنية على اتحاد نقابي واحد، في حين يوجد في بعض البلدان أكثر من اتحاد نقابي، وتنتسب النقابات إلى اتحاد ما على أساس التقسيم الوظيفي، أو على أساس أيّ تقسيم آخر.

تستطيع الاتحادات النقابية الوطنية أن تنتسب إلى منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية الدولية، والتي من أهمها:

- ✍ الاتحاد الدولي للنقابات الحرّة (ICFTU) (تم دمج)
- ✍ الاتحاد العالمي للعمل (WCL) (تم دمج)
- ✍ الاتحاد الدولي للنقابات العمالية (ITUC) هو اندماج ICFTU و WCL
- ✍ الاتحاد الدولي للتربية (EI)
- ✍ الاتحاد الدولي لعمّال البناء والخشب (IFBWW)
- ✍ الاتحاد الدولي لعمّال الكيمياء، الطاقة، المناجم (ICEM)
- ✍ الاتحاد الدولي للصحافيين (IFJ)
- ✍ الاتحاد الدولي لعمّال المعادن (IMF)

- ✍ الاتّحاد الدولي للخدمات العامّة (PSI)
- ✍ الاتّحاد الدولي لعمّال الأقمشة، الثياب والجلد (ITGLWF)
- ✍ الاتّحاد الدولي لعمّال النقل (ITF)
- ✍ الاتّحاد الدولي للعمّال في مجال الأغذية، الزراعة، الفنادق، المطاعم، التبغ والسلع الثمينة (IUF)
- ✍ الاتّحاد العالمي للشبكة النقابية (UNI)
- ✍ اللجنة النقابية للاستشارة في منظمّة التعاون والتنمية على الصعيد الاقتصادي OECD (TUAC)

وسوف نتناول بعض هذه المنظمات بشيء من التفصيل:

الاتحاد الدولي للنقابات الحرّة (ICFTU):

كان يضمّ الاتحاد الدولي للنقابات الحرّة ثلاث منظمّات إقليمية: المنظمّة الإقليمية للاتحاد الدولي للنقابات الحرّة لمنطقة الأمريكيتين؛ المنظمّة الإقليمية للاتحاد الدولي للنقابات الحرّة لمنطقة آسيا والهادئ؛ المنظمّة الإقليمية للاتحاد الدولي للنقابات الحرّة لمنطقة أفريقيا. ولا يضم الاتحاد الدولي للنقابات الحرّة منظمّة إقليمية خاصّة بمنطقة أوروبا، لأنّ المراكز الوطنية الأوروبية المنتسبة إلى الاتحاد تنتمي إلى هيئة مستقلة هي الاتحاد النقابي الأوروبي (ETUC).



تعتبر كلّ أمانة من هذه الأمانات هيئة ديمقراطية مستقلة، تتكوّن عضويتها من النقابات القطاعية العاملة في بلدان مختلفة. ترتبط الأمانة النقابية الدولية بالاتحاد الدولي للنقابات الحرة، بموجب اتفاقيات رسمية للعمل المشترك. يجتمع الأمناء العامون للأمانات النقابية الدولية، بصورة رسمية، في مؤتمر عام ينعقد مرتين في السنة، ويدعى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة إلى المشاركة فيه. ويطلب من الأمانات النقابية الدولية بدورها تسمية مندوبين يمثلونها في المجلس التنفيذي للاتحاد ولجانه المختلفة.

الاتحاد العالمي للعمل (WCL):

هو اتحاد ديمقراطي مسيحي. في بعض البلدان التي تضم نقابة وطنية أو اتحاد وطني يضم فئة ديمقراطية مسيحية، وهذه الفئة هي التي يمكن أن تنتسب إلى الاتحاد العالمي للعمل.



في بعض البلدان، تقوم علاقة عمل بين النقابات/الاتحادات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة، وتلك المنتسبة إلى الاتحاد العالمي للعمل، في حين تسود بينها منافسة مفتوحة في بلدان أخرى. على الصعيد الدولي، يقوم الاتحاد الدولي للنقابات الحرة والاتحاد العالمي للعمل بتنظيم حملات مشتركة، وعقد مؤتمرات صحفية مشتركة، واتخاذ مواقف مشتركة؛ كالموقف بشأن ضرورة دفع منظمة التجارة الدولية إلى إقامة ارتباط رسمي بين معايير التجارة ومعايير العمل.

الاتحاد الدولي للنقابات العمالية ITUC

يعد حالياً هو أكبر اتحاد نقابي دولي.
وقد تم تأسيسه في 1 نوفمبر 2006
كنتيجة للاندماج ما بين الاتحاد الدولي
لنقابات العمال الحرة ICFTU وبين
الاتحاد العالمي للعمال WCL. وقد تم
إقامة اجتماع الـ ITUC في فيينا من
خلال ضم كل من اجتماعي الـ
ICFTU والـ WCL.



ويتشكل ITUC من انضمام المنظمات التابعة لكل من الـ ICFTU
والـ WCL بالإضافة لثمانية منظمات نقابية وطنية سوف تنضم
لأول مرة في كيان عالمي. وسوف يظل هذا الاتحاد الدولي مستقلاً
عن النقابات الوطنية الأعضاء فيه.

اللجنة الاستشارية النقابية لدى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (TUAC):

تجمع منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية البلدان التسعة والعشرين الصناعية الكبرى (كندا، والولايات المتحدة الأمريكية، والمكسيك؛



واليابان، وكوريا الجنوبية، وأستراليا، ونيوزيلندا؛ واثنين وعشرين بلداً أوروبياً) في إطار ينسق سياساتها الصناعية، والمالية، والاجتماعية، والتجارية. تتألف عضوية اللجنة الاستشارية النقابية من المراكز الوطنية المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة، والاتحاد العالمي للعمل، من البلدان التسعة والعشرين، وتعمل في ظلّ تعاون وثيق مع الأمانات النقابية الدولية.

الاتحاد العالمي للنقابات العمالية (WFTU):

كان هذا الاتحاد الهيئة التي تضمّ النقابات في الكتلة السوفييتية السابقة، كما تضمّ مراكز وطنية في أجزاء أخرى من العالم تظهر حكوماتها تعاطفاً مع المصالح والقيم السوفييتية. كان الاتحاد يحصل



على تمويل من الحكومات والنقابات في الكتلة السوفييتية، وقد عانى من خسائر مالية ضخمة، وخسر أعداداً كبيرة من أعضائه عقب انهيار الاتحاد السوفييتي في العام 1989. وقد يقول الكثيرون أنّ هذا الاتحاد كان يعاني إلى حدّ كبير قبل تلك الفترة، ونادراً ما استحوذ على ما حظي بها الاتحاد الدولي للنقابات الحرة من احترام.

يتألف هذا الاتحاد من أسرة من النقابات العمالية الدولية، تعنى كل نقابة بقطاع، وفقاً لخطوط مشابهة لخطوط عمل الأمانات النقابية الدولية. غير أنها كانت بمثابة أقسام تخضع لتوجيه مباشر من الاتحاد العالمي للنقابات العمالية.

منظمة الوحدة النقابية الأفريقية (OATUU):

يحمل اسم هذه المنظمة تعبيراً كافياً عن هويتها. وقد حثت المنظمة التنظيمات الوطنية المنتسبة إليها على عدم الانضمام إلى الحرب الباردة التي اندلعت بين الاتحاد الدولي للنقابات الحرة والاتحاد العالمي للنقابات العمالية. غير أن عدداً كبيراً من أعضائها تحدى هذا التوجه، وانتسب إلى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة. لا تتمتع هذه المنظمة بنفوذ أو اعتراف يذكر خارج منطقة أفريقيا، وحتى في أفريقيا، تبقى أقل شأناً من الاتحاد الدولي للنقابات الحرة من ناحية الصفة التمثيلية وما تحظى به من احترام.

الاتحاد الصيني لنقابات العمال (ACFTU):

لا يبدو أن هذه المنظمة ليست منظمة نقابية دولية. غير أن خصوصية حجم الصين، وعدم السماح لأي منظمات نقابية أخرى في الصين، يعني أن هذا الاتحاد غالباً ما يكون موضع قبول في المنتديات الدولية. من الطبيعي ألا ينفصل هذا الاتحاد عن الحكومة الصينية بمواقفه، مع أن الفترة



الأخيرة شهدت مشاكل بشأن دور الدولة في المؤسسات. ونظراً لدخول الشركات العابرة للحدود القومية إلى الصين، دفع الاتحاد إلى اتخاذ مواقف تعكس هموماً مختلفة عن هموم الحكومة الصينية.

في عدد من مجالات عمل اللجنة الاستشارية النقابية، غالباً ما تدعى الأمانة النقابية الدولية المختصة إلى تسلّم دقة التحرك، أي الحلول محلّ اللجنة، في تحقيق أهداف النشاط المعني.

الأمانات النقابية الدولية (التي تضم نقابات وطنية)

شهد عدد الأمانات النقابية الدولية تغييرات خلال السنوات الماضية. وخصوصاً عندما اخترقت التغييرات التكنولوجية والعولمة الحدود بين القطاعات، والحرف، والمهن القديمة. واعتباراً من العام 1999، كانت الأمانات التالية إما موجودة أو ظهرت إلى الوجود.

الاتحاد الدولي للتربية (EI):

ينظّم هذا الاتحاد قطاع التربية. ويعمل معظم أعضائه في القطاع العام، وغالباً ما يكون على علاقة وثيقة بالاتحاد الدولي للخدمات العامة، بشأن سلسلة قضايا تمتّ بصلة إلى القطاع العام. وقد أدت هذه



العلاقة إلى توقيع اتفاق تعاون بين الاتحاد الدولي للخدمات العامة والاتحاد الدولي للتربية، سمح بفتح مكاتب مشتركة (في توجو وماليزيا)، وتبادل توجيه الدعوات للتنظيمات المنتسبة إلى الاتحادين لحضور الدورات التدريبية، والمؤتمرات، إلخ؛ وتنظيم حملات

ونشاطات مشتركة؛ وتمثيل أحد الاتحادين الآخر في الاجتماعات الدولية، وغيرها من المنتديات. يعتبر الاتحاد الدولي للتربية عضواً مدعواً في فريق العمل المختص بالقطاع العام، التابع للاتحاد الدولي للخدمات العامة.

الاتحاد الدولي لنقابات عمال الكيمياء، والطاقة، والفحم، وغيرهم (ICEM):

يغير اسم هذا الاتحاد عن مجال عمله. وبما أن الاتحاد الدولي للخدمات العامة يغطي مرافق كالمياه، والطاقة، والنفايات، تسود منافسة بين الاتحادين في بعض البلدان، لجهة الأمانة النقابية الدولية الذي يجب أن تنتسب إليها نقابة ما. وتتطور هذه المنافسة أحياناً إلى نزاع مفتوح. ويعتبر الاتحاد الدولي لنقابات عمال الكيمياء، والطاقة والفحم، وغيرهم، الأمانة النقابية الدولية التي يربطها بالاتحاد الدولي للخدمات العامة العلاقة الأقل الإيجابية.



الاتحاد الدولي للخشب والبناء (IFBWW):

إن اسم هذا الاتحاد كفيلاً بالتعبير عن مجال عمله. يضم الاتحاد الدولي للخشب والبناء تنظيمات تنتسب، في الوقت نفسه إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة، بما أن عدداً كبيراً من دوائر الأشغال العامة التي



تعنى ببناء الطرق والجسور، يرغب في الانتساب إلى الاتحادين معاً. يعمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة بالتعاون وثيق مع الاتحاد الدولي للخشب والبناء بشأن عدد من القضايا، كسياسات العرض العام في البنك الدولي.

الاتحاد الدولي للصحافيين (IFJ):

يعبّر اسم هذا الاتحاد عن مضمونه. لا تقيم معظم الاتحاد الدولية الأخرى أيّ علاقة مميزة مع الاتحاد الدولي للصحافيين؛ باستثناء القضايا التي تتعلّق بالحقوق النقابية، وحرية التعبير، وغيرها من القضايا ذات الصلة، التي تشكّل موضوع اهتمام مشترك بين الاتحادين.



الاتحاد الدولي لأعمال التعدين (IMF):

يعبّر اسم هذا الاتحاد عن طبيعة نشاطه، مع أنّه ينظّم عدداً كبيراً من العاملين في مجال الصناعة التحويلية، خارج إطار قطاع المعادن.



الاتحاد الدولي لعمّال النقل (ITF):

يعتبر عدد كبير من عمّال النقل، بحكم تعريفهم، عمّالاً في القطاع العام. لذا، يضمّ الاتحاد الدولي لعمّال النقل تنظيمات تنتسب، في الوقت نفسه، إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامّة. وقد عمل الاتحادان معاً في ظلّ تعاون وثيق بشأن قضايا تتعلّق بالنقل العام في المدن، والطيران المدني.

وتؤدّي المصالح المشتركة إلى أن يكون الاتحاد الدولي لعمّال النقل عضواً مدعوّاً في فريق العمل المختص بالقطاع العام، التابع للاتحاد الدولي للخدمات العامّة.



الاتحاد الدولي لعمّال النسيج والجلود (ITGLWF):

يعبّر اسم هذا الاتحاد عن مجال نشاطه .. ونظراً لان صناعة النسيج تشكّل قطاعاً بارزاً في مجال استغلال عمل الأطفال، لذلك فإن معظم الاتحادات المهنية الأخرى تعمل غالباً مع الاتحاد الدولي لعمّال النسيج والجلود، بشأن قضايا تتعلّق بعمل الأطفال.



الاتحاد الدولي لجمعيات العاملين في قطاع التغذية،
والزراعة، والفنادق، والمطاعم، والملاهي، والتبغ،
وغيرهم (IUF):

يعبر اسم هذا الاتحاد عن طبيعة عمله. وقد
استعاننت معظم الاتحادات المهنية الأخرى
بتجربة هذا الاتحاد في التعامل مع الشركات
العابرة للحدود القومية، بهدف الوقوف على
كيفية التحكّم بهذا النوع من العمل، خلال
السنوات الأخيرة.



الاتحاد الدولي للخدمات العامة (PSI):

هو الاتحاد الدولي الذي يمثل نقابات من
القطاع العام في 141 بلداً منتشرة في
مختلف أنحاء العالم. يبلغ عدد النقابات
المنتسبة إليه 542 نقابةً، تغطّي حوالي
عشرين مليون عضو من عمال القطاع
العام، يعملون في المجالات التالية: موظفين
يعملون في إطار السلطات الوطنية، والإقليمية، والمحلية (عمال
المحليات والاشغال العامة)؛ الهيئات التي تعنى بإنتاج وتأمين الغاز،
والكهرباء، والمياه؛ خدمات رفع المخلفات والنفايات، ومعالجتها،
 وإعادة تصنيعها؛ خدمات صحّية، وبيئية، واجتماعية؛ خدمات تربية
 وثقافية؛ خدمات إنشاء المباني والطرق وصيانتها؛ إضافةً إلى
مصالح أخرى تكمن وظيفتها في تأمين الخدمات للجمهور. كما ينظّم
الاتحاد موظفين في المنظمات الدولية التي تأسست عبر تجمّع الدول
أو السلطات الحكومية).



اتحاد العالمي للشبكة النقابية (UNI):

في العام 1999، تقرّر دمج أربع أمانات نقابية دولية، اعتباراً من أول يناير 2000، لتشكّل اتحاد الشبكة الدولية، وتتألف من الأمانات التالية:



الاتحاد الدولي للعمال التجاريين، والمكتبيين، والمهنيين، والتقنيين، وكان يغطّي الخدمات المصرفية وخدمات التأمين، والموظفين المهنيين والإداريين، وخدمات الملكية، وغيرها من الخدمات الخاصة الواقعة في معظمها في إطار القطاع الخاص؛ الاتحاد الدولي للحرف التخطيطية، وكان يغطّي مهن الطباعة والحرف التخطيطية؛ الاتحاد الدولي للاتصال، ويغطّي قطاع البريد والاتصالات .

وتنشأ أحياناً نزاعات بين الاتحادات المهنية، مع أنّ العضوية المشتركة في بعض البلدان، غير أنّ النزاعات غالباً ما تسوى على نحو إيجابي. ومن المتوقع أن تعمل الاتحادات المهنية معا ولا سيّما بشأن قضية التعامل مع الشركات العابرة للحدود القومية.

منظمة العمل العربية :

وهي منظمة تضم في عضويتها جميع الدول العربية. وتنفرد - دون سائر المنظمات العربية المتخصصة - بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال



والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية،

كضرورة لتكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي، واعترافاً بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربي في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية، وسيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي وتنميته على أسس متينة وسليمة.

وتهدف منظمة العمل العربية إلى تحقيق ما يلي:

أولاً: تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي.

ثانياً: تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية.

ثالثاً: تقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول الأعضاء.

رابعاً: تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها.

خامساً: تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء بما يحقق:

- تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة.
- توسيع قاعدة التأمينات الاجتماعية لتشمل الفئات العمالية في مختلف الأنشطة الاقتصادية وشمول كافة فروع التأمينات للوصول إلى الضمان الاجتماعي الشامل.
- توفير الخدمات الاجتماعية للعمال وتحسين مستواها.
- تقنين الحد الأدنى للأجور وضمان أجر للعامل يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.
- تنمية علاقات العمل.

▪ توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة والأحداث.
سادساً: تنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من طاقاتها الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال:
تخطيط القوى العاملة.

- تطوير الاستخدام ومكافحة البطالة بجميع أشكالها.
- تهيئة فرص العمل للمرأة بما يتناسب وقدراتها وظروفها.
- تيسير تنقل القوى العاملة العربية داخل الوطن العربي، ومساواتها بالعمال الوطنيين في الحقوق والواجبات، والعمل على إحلالها محل الايدي العاملة الأجنبية.
- الاهتمام بأوضاع العمال العرب المهاجرين، والدفاع عن حقوقهم، والحفاظ على هويتهم الثقافية وانتمائهم القومي، والعمل على تحفيزهم للعودة إلى الوطن العربي للمساهمة في التنمية والبناء.

سابعاً: تنمية القوى العاملة العربية ورفع كفاءتها الإنتاجية وذلك عن طريق:

- تطوير إدارات العمل، ودعم أجهزة منظمات العمال وأصحاب الأعمال.
 - توسيع قاعدة التدريب المهني، وتطوير أساليبه وبرامجه.
 - نشر الثقافة العمالية المستمدة من خصائص المجتمع العربي.
 - التأهيل المهني للمعاقين، وكفالة فرص العمل المناسبة لهم.
- ثامناً: إعداد دليل، ووضع أسس التصنيف والتوصيف المهني.
- تاسعاً: تعريب مصطلحات العمل والتدريب المهني.

الباب الثالث:
منظمة العمل الدولية

الباب الثالث:

منظمة العمل الدولية



تمثل منظمة العمل الدولية محور وموضوع اهتمام بالنسبة إلى الحركة النقابية الدولية، وذلك للأسباب الثلاثة:

- إنَّها المنظمة التابعة للأمم المتحدة، التي تضع معايير عمل معترف بها دولياً، وتغطّي مختلف مراحل الحياة العمليّة (كما تغطّي حقوق العمّال الذين أُحيلوا على التقاعد)، إضافةً إلى الحقوق النقابية العائدة إلى العمّال كافةً.
- تشرف وتحاول تطبيق هذه المعايير، ولا سيّما الحقوق النقابية العائدة إلى العمّال كافةً.
- تنظّم سلسلة واسعة من الاجتماعات، والدورات التدريبية، والنشاطات التقنيّة؛ إمّا بغية تعزيز فعاليّة النشاطين الواردين أعلاه وتوسيع نطاق هذه الفعاليّة، إمّا بهدف تعزيز قدرة الهيئات الثلاثيّة، المؤلفة من ممثلين عن الحكومات، والعمّال، وأصحاب العمل، فتمكّن من أداء دورها في مكان العمل، وعلى المستوى الوطني والدولي. إنّ معظم اجتماعات المنظمة، بما فيها الاجتماعات الخاصّة بالمرافق العامّة، التي يتمثّل فيها الاتحاد الدولي للخدمات العامّة، هي ذات طبيعة

ثلاثية، ما عدا الاجتماعات الخاصة بالخدمة العامة التي تتخذ طبيعة ثنائية، إذ تضمّ ممثلين عن الحكومات والعمّال فقط.

إنّ منظّمة العمل هي المنظّمة الوحيدة في الأمم المتّحدة التي تعتمد بنية ثلاثية، فتنسّم بأهميّة بالغة بالنسبة إلى العمّال. ويتمتع الاتحاد الدولي للنقابات الحرّة بصفة استشاريّة لدى منظّمة العمل الدوليّة، ومن الطبيعي أن يلعب ذلك دوراً في تحديد تشكيلة مجموعة العمّال في مجلس إدارة المنظّمة، وفي الهيكليّات والعمليات الأخرى.

نبذة عن منظمة العمل الدولية

تستمد منظمة العمل الدولية طابعها الفريد وخصوصيتها من كونها المنظمة العالمية الوحيدة التي تركز على تكوين ثلاثي الأطراف يجمع الحكومات والعمال وأصحاب الأعمال.

وهي تعمل على ترويج العدالة الاجتماعية وظروف معيشية ومهنية أفضل في كافة أنحاء العالم، تؤدي إلى إرساء سلام شامل ودائم.

ولقد نشأت منظمة العمل الدولية على أساس الاعتراف بضرورة حماية الحقوق الأساسية لجميع العمال وبناء مجتمع إنساني، وتجنب كافة أشكال المنافسة الهدامة بين الدول.

نشأة منظمة العمل الدولية وتاريخها

دستور منظمة العمل الدولية هو في الأصل الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي لعام 1919، وقد أدخلت تعديلات لاحقة عليه. يحدد الدستور بنية المنظمة وأهدافها وغاياتها، وإجراءاتها، وهو يجيز إنشاء أجهزة تتولى الاضطلاع بوظائفها.

ويركز دستور منظمة العمل الدولية على أن حقوق الإنسان الأساسية لا تتحقق إلا في وجود سلام عالمي دائم مبني على أساس من العدالة الاجتماعية وهذا ما دعا إليه في ديباجة. فقد دعا الدستور أيضا الى تحسين شروط وظروف العمل حتى لا يتعرض السلام والوثام للخطر.

كما دعا من بين الأمور هذه الى الاستخدام الكامل ومكافحة البطالة وتأكيد مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل. وتأكيد مبدأ الحرية النقابية وتنظيم العمل الحرفي والمهني وغير ذلك من الأمور التي تعزز الحقوق الأساسية للعمال.

وفي فيلادلفيا عام 1944 جدد مؤتمر العمل الدولي تأكيده وتحديد أهداف وغايات المنظمة في نص عرف " بإعلان فيلادلفيا" وقد أدمج بعد عامين بدستور منظمة العمل الدولية وكان ذلك بتاريخ 1944/5/10.

والإعلان يؤكد على المبادئ الأساسية للمنظمة وبصفة خاصة:

- ☞ إن العمل ليس سلعة.
- ☞ إن حرية الرأي وحرية تكوين الجمعيات أمران لأغنى عنها لتحقيق التقدم المستمر.
- ☞ إن الفقر أينما وجد يشكل خطرا على الرخاء في كل مكان.
- ☞ لجميع أفراد البشر – بغض النظر عن العرق أو المعتقد أو الجنس – الحق في السعي من أجل رفاههم المادي وتقدمهم

الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي
وتكافؤ الفرص.

كما أن الإعلان يشير الى التشغيل الكامل ورفع مستوى المعيشة
ويدعو الى المفاوضة الجماعية، وتحسين الإنتاج وضمان الاجتماع
وتحديد حد أدنى للأجور.

أذن:

- منظمة العمل الدولية من أول وأقدم المنظمات الدولية، حيث
أنه يسبق أنشائه اعلى ظهور منظمة الأمم المتحدة ذاتها.
حيث انشئت في ظل عصبة الامم المتحدة.
- فقد أنشئت عام 1919 بموجب معاهدة فرساي للسلام التي
ربطت بين الأمن السياسي والأمن الاجتماعي. في حين
انشئت الامم المتحدة عام 1945.
- ودستور المنظمة ملحق بالقسم السابع من معاهدات فرساي
والمعدل عام 1946 بإضافة بعض ما جاء بإعلان فيلادلفيا
الذي أصدره مؤتمر العمل الدولي السادس والعشرين عام
1944.

أجهزة منظمة العمل الدولية

- مؤتمر العمل الدولي (الجمعية العمومية للمنظمة)
- مجلس الإدارة (الجهة التنفيذية)
- مكتب العمل الدولي (الأمانة العامة)

- أجهزة أخرى تابعة:
 - المكاتب الإقليمية
 - مكاتب الاتصال والمتابعة
 - اللجان المتخصصة
 - البحرية
 - موظفي الحكومة
- منظمات استشارية (بعض الاتحادات العمالية الدولية) مثل:
 - اتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة (ICFTU).
 - منظمة الوحدة النقابية الإفريقية.

مبدأ الثلاثية

- في مؤتمر العمل الدولي:
 - ينكون وفد كل دولة من أربعة مندوبين:
 - 2 يمثلون الحكومة.
 - 1 يمثل أصحاب الأعمال.
 - 1 يمثل العمال.
- في مجلس الإدارة:
 - ينكون من 56 عضو:
 - 28 عضو من ممثلي الحكومات.
 - 14 عضو من ممثلي العمال.
 - 14 عضو من ممثلي أصحاب الأعمال.

ويعد مبدأ (التشاور الثلاثي) هو مبدأ راسخ في كل ما يتعلق بأعمال الوفود، وفي تطبيق معايير العمل الدولية.

معايير العمل الدولية

يعتبر صياغة معايير العمل الدولية والتعاون الفني من أجل تطبيقها هو جوهر عمل منظمة العمل الدولية. وهي عبارة عن:

- **الاتفاقيات:** وهي معاهدات دولية ملزمة لكافة الدول المصدقة عليها (والدول الحق في التصديق أو عدم التصديق).
- **التوصيات:** وهي مبادئ مرشدة وغير ملزمة، مكملة أو مستقلة عن الاتفاقيات لتوجيه السياسات والممارسات الداخلية لكل دولة.
- **التوجيهات:** وهي نصائح وإرشادات عملية في قضايا معينة تصدر عن أحد هيئات المنظمة لتوضيح الرؤية وإرشاد الدول أثناء تطبيق المعايير.

وتتسم معايير العمل الدولية بالخصائص التالية:

- ذات طابع عالمي موحد.
- على درجة عالية من المرونة.
- تحقق التآلف والتوافق بين الأطراف الثلاثة لعلاقة العمل.
- تراعى الفروق والتباينات الثقافية بين الشعوب.
- تنظم القواعد الحاكمة لتنظيم العمل في التعاملات الدولية.

- تحقق تبادل الخبرات الفنية والتشريعية.
- تحقق التعاون الدولي في مواجهة الكوارث وإدارة الأزمات التي تضر بالعمالة.
- توفر آلية لردع الدول التي تنتهك حقوق العمال.

آلية المراقبة بمنظمة العمل الدولية

- اقامت منظمة العمل الدولية آلية للأشراف والمتابعة تمكنها من مراقبة الطريقة التي تقوم بها الحكومات بتطبيق الاتفاقيات التي قامت بإقرارها.
- وتلتزم الحكومات بأرسال تقارير الى منظمة العمل الدولية بصفة منتظمة لتطلعها على الطريقة التي يتم بها تطبيق تلك الاتفاقيات.
- كما ترسل نسخة من هذه التقارير الى اتحادات النقابات العمالية واصحاب الاعمال في هذه الدول حتى يتسنى لهم الادلاء بأرائهم.
- بالإضافة الى هذا يمكن أن تقوم النقابات العمالية بصفة مستقلة بأرسال ملاحظاتها الى منظمة العمل الدولية في حالة ظهور مشاكل في تطبيق أي من الاتفاقيات التي تم الموافقة عليها.
- يقوم باختبار تلك المعلومات لجنة خبراء تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية والتي تجتمع مرة كل عام. وتتكون هذه اللجنة من خبراء رسميين ومعروفين على المستوى الدولي.

- وتقوم هذه اللجنة بإقرار تقرير مفصل يتناول تقييمها لكيفية التزام الحكومات بتطبيق الاتفاقيات التي اقرتها ويعرض هذا التقرير في المؤتمر السنوي لمنظمة العمل الدولية الذي يعقد في يونيو من كل عام حيث تقوم بمناقشة التقرير لجنة ثلاثية مهمتها انتقاد الحكومات التي تنتهك تلك الاتفاقيات وتقوم بالتوصية بشأن ما يجب اتخاذه لتصحيح الاوضاع.
- إن آلية المراقبة ضرورية لتحقيق ما تسعى اليه جهود منظمة العمل الدولية الرامية الى تحسين اوضاع وظروف العمل والتأكد على حقوق العمال في العالم. لذا كان من المهم ان تساهم النقابات العمالية في ذلك. اذ اثبتت التجارب أن هناك أهمية كبيرة يوليها الخبراء للمعلومات التي ترد إليهم من النقابات العمالية.
- إن استغلال الآليات ليس امرا صعبا. فعلى النقابات العمالية التي تعتقد ان هناك قانونا او ممارسات تجرى في بلادهم على عكس ما ورد في الاتفاقيات التي وافقت عليها حكوماتهم – عليهم بأرسال خطاب الى مدير عام منظمة العمل الدولية موضحين طبيعة الوضع وكيف يروونه يمثل انتهاكا للاتفاقية.
- يجب أن يتضمن الخطاب ما ينص صراحة على عرض الموضوع على اللجنة الثلاثية على ان يكون هناك مستندات تثبت وقوع مثل هذه الانتهاكات.

- هذا ويجب على النقابات العمالية ان تكون على معرفة تامة بأمرين:
- بطء الاجراءات – التي قد تستمر لعدة شهور قبل الوصول لعدده نتائج.
- عدم وجود اي عقوبات يمكن فرضها على الحكومات التي تنتهك الاتفاقيات وانما تقوم فقط بمحاولات للأقناع والضغط المعنوي.
- بالرغم من ذلك فقد اثبتت انها اداة فعالة، كما أن كثيرا من النقابات العمالية قد استغلت ما تمنحه هذه الاليات من فرص استغلالا جيدا.
- وإذا كان لدى النقابات العمالية أي تساؤلات فيما يتعلق بكيفية عمل هذا النظام – كأن تكن في حاجة لمعلومات حول الاتفاقيات التي اقرتها حكومة بلادهم أو محتوياتها – فعليهم طلب المساعدة من المنظمة الدولية.
- وقد قامت منظمة العمل الدولية بأعداد حوالي 14 فريق عمل متعدد الجنسيات في مناطق متفرقة من العالم مهمتها توفير النصح والارشاد للنقابات العمالية ويوجد بكل منها متخصص في شئون العمال تكون مهمته معاونة النقابات العمالية في مثل هذه الامور.
- وعلى النقابات أن تعمل على التعرف على ذلك المسئول او الاتصال به في حالة الحاجة اليه.

لجنة الحرية النقابية

- لاحظت منظمة العمل الدولية مدى اهمية اتفاقية رقم (87) و(98) بعد اقرارهما. فكان طبيعيا ان يتم انشاء اليات خاصة لتقوم بالمراقبة الفعالة.
- وهكذا قامت في عام 1951 بتشكيل لجنة الحرية النقابية وهي لا تحل محل آلية المراقبة التي تم الاشارة اليها – ولكنها تعطى للنقابات العمالية مزيدا من الفرص للدفاع عن حقوقهم ونشرها من خلال منظمة العمل الدولية.
- ومن أهم هذه الملامح الخاصة بعمل لجنة الحريات النقابية حقها في فحص الشكاوى المقدمة عن الانتهاكات التي تقوم بها الحكومات فيما يتعلق بهاتين الاتفاقيتين حتى وان لم تكن تلك الحكومات قد قامت بالتصديق عليها.
- وتعد هذه مهمة مختلفة عما تقوم به لجنة المراقبة اذ تعنى عدم السماح للحكومات بالتهرب من انتقادات منظمة العمل بمجرد رفضهم الموافقة على الاتفاقيات.
- ولجنة الحرية النقابية هي لجنة ثلاثية تضم أعضاء من مجموعات منظمة العمل الدولية (3 أعضاء من كل مجموعة) وتجتمع ثلاث مرات سنويا، وهي لجنة تابعة لمجلس الادارة والذي يقوم بالموافقة على قراراتها.
- وتقوم لجنة الحرية النقابية بفحص الشكاوى المتعلقة بانتهاك حقوق النقابات العمالية وهي غالبا ما تكون موجهه ضد الحكومات بالرغم من مسئولية الافراد عن هذه الانتهاكات في

بعض الاوقات الا ان المسؤولية تقع على الحكومة بصفتها
المسئولة عن احترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

■ ويمكن للنقابات العمالية او منظمات اصحاب الاعمال او
الحكومات تقديم الشكاوى. ولكن في حالة قيام النقابات العمالية
بتقديم الشكاوى تقتضي اللجنة بعض القواعد الخاصة باستلام
هذه الشكاوى وهي:

- أن يقوم بتقديمها احدى النقابات او الاتحادات القومية
ممن له علاقة مباشرة بالقضية موضوع الشكاوى.

- أو اي من منظمات النقابات العمالية الدولية التي لها
علاقات استشارية مع منظمة العمل الدولية (كالاتحاد
الدولي لنقابات العمال الحرة الخ).

- أو احدى السكرتاريات النقابية الدولية – إذا كان أحد
اعضائها موضوع الشكاوى.

- وقد تتقدم أكثر من جهة بتقديم الشكاوى إذا كانت
الشكاوى تتعلق بأكثر من جهة.

■ تقديم الشكاوى الى لجنة الحرية النقابية ليس امرا صعبا،
فالشكاوى تكون على هيئة خطاب موجه الى مدير عام منظمة
العمل الدولية ومنصوص فيه صراحة انها شكاوى للعرض
على لجنة الحرية النقابية، مدعمة بمعلومات واضحة ومحددة
عن حقيقة الوضع.

■ وقد يتطلب ذلك الادلاء ببيانات مفصلة تتضمن الاسماء
والتواريخ والاجراءات الى تم اتخاذها تجاه هذه المشاكل على
المستوى المحلى – وتقديم سرد للأحداث التي وقعت.

- وهذا يعنى ان على النقابات العمالية التروي قبل ارسال اي شكوى والنظر بعناية في كل ما يتعلق بانتهاك حقوق النقابات العمالية. فليس كل ما تقابله النقابات العمالية من مشاكل مهما كان حجمها هو بالضرورة انتهاكا لحقوقها.
- على سبيل المثال -لن تقوم اللجنة بالنظر في اي مسائلة حول ظروف العمل السيئة او الاجور المنخفضة او مشاكل التأمينات الاجتماعية الا إذا استطاعت النقابات ربط هذه القضايا بأنشطة النقابات العمالية.
- هذا وتقوم منظمة العمل الدولية فور تسلمها لأية شكوى بمراسلة الجهة المقدمة للشكوى واعطائها فترة ثلاثين يوما يتم خلالها ارسال أي مستندات أخرى متعلقة بموضوع الشكوى.
- ويعد هذا فرصة جيدة لتلك الجهات لأضافه أي نقاط لم يتم ذكرها في الشكوى الاولى وكذلك تقديم توضيح لبعض الامور التي لم توضح بشكل جيد. وكذلك تستطيع الجهة المقدمة للشكوى ارسال ما قد يستجد على الموضوع محل الشكوى بعد فترة الثلاثين يوما.
- كذلك تقوم اللجنة دائما بأرسال الشكاوى الى الحكومات الموجهة ضدها حتى تتاح لها فرصة للدفاع عن نفسها والادلاء بوجهة نظرها، يتم فحص الشكاوى لحين تسليم رد من الحكومة المعنية ولكن في حالة فشل الحكومة في تقديم رد في الوقت المحدد لها – تقوم اللجنة بالمضي في فحص الشكاوى بدون انتظار للرد.
- وعلى الرغم من أن اجتماعات هذه اللجنة سرية فإن من حقها الاستماع الى شهود ولكنها عمليا لا تقوم بذلك.

- وتقوم اللجنة بإصدار ملاحظاتها وتوصياتها بالأجماع، ثم يتم رفعها الى مجلس ادارة المنظمة والذي يقوم بدوره بالتصديق عليه.
- في بعض الاحيان تقوم اللجنة بإصدار تقريرها عن الشكوى المقدمة بعد الفحص الاول وفي هذه الحالة تعد القضية منتهية.
- وفي احيان اخرى تقوم اللجنة بإصدار ملاحظات وتوصيات مؤقتة لحين تقديم الجهة مقدمة الشكوى او الحكومة مزيد من التفاصيل وفي هذه الحالة تظل القضية معلقة.
- ومن حق النزاعات العمالية ارسال اي تطورات خاصة بموضوع الشكوى على ان يكونوا على علم بما قد يتسبب فيه ذلك من تأخير اذ يجب اعطاء مهلة للحكومة للرد على المعلومات الجديدة.

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

- أسست لجنة الخبراء في عام ١٩٢٦ وتتكون من رجال قانون مستقلين يعينهم مجلس الإدارة.
- وتقوم اللجنة من خلال تقريرها السنوي بإجراء فحص تقني نزيه لتطبيق المعايير، وبيان مدى توافق القوانين والممارسات في كل دولة من الدول مع الاتفاقيات المصدقة، ومدى التزام هذه الدول بما يفرضه عليها دستور منظمة العمل الدولية بالنسبة للمعايير.

- يطرح التقرير المقدم من قبل اللجنة للمناقشة في إطار ثلاثي خلال مؤتمر العمل الدولي وذلك في إطار من الاحترام المتبادل والتعاون وروح المسؤولية بين الجهتين.
- ويتعين على الحكومات أن ترسل جميع النصوص التشريعية ذات الصلة والإحصاءات والوثائق الضرورية لفحصها فحصاً شاملاً.

آليات أخرى:

- توجد هناك طريقتان اخرتان لتقديم شكاوى لمنظمة العمل الدولية ضد الحكومات التي لا تلتزم باحترام الاتفاقيات التي قامت بإقرارها:
- اول وسيلة تتم من خلال الفقرة 24 الخاصة بالتمثيل – وقد أطلق عليها هذا الاسم لأنها منصوص عليها في الفقرة رقم 24 من ميثاق منظمة العمل الدولية.
- حيث يمكن أن يتم تمثيل النقابات العمالية او منظمات اصحاب الاعمال او الحكومات مما قد يتبعه قيام مجلس ادارة المنظمة بإقامة لجنة ثلاثية لفحص الادعاءات وتقديم تقريرها.
- وهذه الالية في الواقع لا تتدخل في مهمة لجنة الحرية النقابية.
- أما الوسيلة الثانية فهي من خلال الفقرة 26 الخاصة بالتمثيل حيث يمكن لأي مبعوث لمؤتمر منظمة العمل الدولية أو أي من الحكومات استخدامها ضد حكومة دولة أخرى بسبب عدم اتباعها لاتفاقيات التي أقرها الطرفان.

- وقد يلجأ مجلس ادارة المنظمة الى تشكيل لجنة تقصى الحقائق لتحرى الادعاءات ولا يتم اللجوء لمثل هذا التصرف الا في المواقف الخطيرة فقط.
- ويرجع السبب في هذا الى ان تشكيل مثل هذه اللجان يعد اجراء في غاية الجدية ويتكلف مبالغ كبيرة
- ومن الناحية العملية لم يتم اللجوء الى مثل هذه اللجان الا في حالات نادرة.

الخلاصة

- توفر منظمة العمل الدولية للنقابات العمالية فرصا هامة ومحددة للدفاع عن حقوقها ولعل من أبرزها الية المراقبة ولجنة الحرية النقابية.
- وبالرغم من انهما يقومان فقط بالضغوط المعنوية الا ان لهما تأثيرا كبيرا.
- ان منظمة العمل الدولية لا تستطيع تقديم الحلول لكافة المصاعب التي تتعرض لها النقابات العمالية ولذا ليس من الحكمة الاعتماد عليها اعتمادا كلياً، ولكن يجب استخدام الياتها كجزء من جهود اخرى تبذل في هذا المجال.



Egypt Office

الاسرة النقابية الدولية

احمد محمد مصطفى *

نشر من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)
حقوق الطبع © 2017 محفوظة لمؤسسة فريدريش إيبيرت
جميع الحقوق محفوظة
تمت الطباعة بجمهورية مصر العربية
أصدر من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)

* هذا الكتاب لا يعبر عن رأى مؤسسة فريدريش إيبيرت و يتحمل المؤلف كامل
المسؤولية عن محتوى الكتاب

ملاحظة للعلامة التجارية:

العلامة التجارية و شعار مؤسسة فريدريش إيبيرت و مؤسسة فريدريش إيبيرت
(مكتب مصر)

مملوكة من قبل: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
وتستخدم بموجب ترخيص من قبل مالك العلامة التجارية

نسخة مجانية

حول مؤسسة فريدريش إيبيرت في مصر

استلهاماً من أهداف مؤسسة فريدريش إيبيرت العامة و المتمثلة في تعزيز الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والدعوة إلى حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، بدأت المؤسسة عملها في مصر منذ عام 1976. يعمل المكتب بالتعاون مع شركاء محليين في إطار اتفاقية مبرمة مع الحكومة المصرية. هذه الاتفاقية تم اعتمادها بقرار جمهوري رقم 1976/139 وموافقة البرلمان المصري. وقد تم تجديد هذه الاتفاقية عام 1988 وتم اعتمادها بقرار جمهوري رقم 1989/244 وموافقة البرلمان المصري.

كانت المطالبة بإحداث تغيير اجتماعي وسياسي جوهري هي المحرك وراء الثورة المصرية سنة 2011. وسيكون التعامل مع هذه المطالب هو التحدي الأساسي أمام المعنيين والمجتمع المصري بأسره على مدار السنوات القادمة و مؤسسة فريدريش إيبيرت على أتم الاستعداد لمساعدة الشعب المصري أثناء هذه العملية الانتقالية.

تتعاون مؤسسة فريدريش إيبيرت مع الشركاء المصريين في مجالات:

البيئة والتنمية المستدامة
التنمية الاقتصادية والاجتماعية
تمكين المجتمع المدني
التعاون والحوار الدولي

مؤسسة فريدريش إيبيرت
مكتب مصر

4 شارع الصالح أيوب
11211 الزمالك، القاهرة - مصر

ت: 00202 27371656-8
ف: 00202 27371659

Email: fes-egypt.org
www.fes-egypt.org

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

www.fes-egypt.org