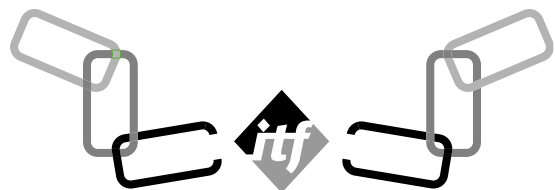




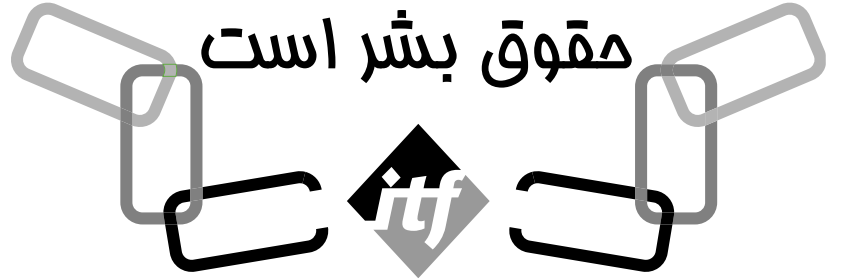
حقوق کارگران

حقوق بشر است

کتاب مرجع فدراسیون بین‌المللی کارگران
حمل و نقل (آی تی اف) برای فعالان
اتحادیه‌های کارگری بخش حمل و نقل



مقوق کارگران مقوق بشر است



کتاب مرجع فدراسیون بین المللی
کارگران حمل و نقل (آی تی اف)
برای فعالان اتحادیه‌های کارگری
بخش حمل و نقل



چگونه باید از این کتاب مرجع استفاده کرد؟

این کتاب به منظور استفاده افراد زیر تدوین شده است:

■ فعالان کارگری در بخش حمل و نقل

■ مربیان آموزشی و کمیته‌های آموزشی اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف^۱

■ خدمتگزاران دفتری و هیئت رئیسه و اعضای کمیته‌های ملی / منطقه‌ای وابسته به آی تی اف

■ کارکنان و مقامات اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف، که با حقوق اتحادیه‌ها سر و کار دارند.

هدفهای تدوین کتاب:

■ کمک به درک اینکه حقوق انسانی کارگران و اتحادیه‌ها در زمینه معیارهای جهانی حقوق بشر چیست.

■ کمک ویژه به آگاهی از حقوق کارگران حمل و نقل

■ کمک به شما و اتحادیه‌تان برای پیشبرد عمل محلی و ملی و بین‌المللی در زمینه حقوق بشر و حقوق اتحادیه‌ها.

چگونگی استفاده از این کتاب:

■ از آنجایی که این کتاب سندی است کاری، در سراسر آن مطالعات موردی، نکات عملی، نقل قولها و مواد مرجع آمده است. این مطالب فقط برای خواندن نیست، بلکه برای کاربرد است. امیدواریم شما را تشویق کند تا درباره آنچه می‌خواهید انجام دهید فکر کنید. نکات را گزارش کنید و سپس عمل مناسب را در پیش بگیرید.

■ مربیان اتحادیه‌ها ممکن است در هر زمان، در کارگاههای اتحادیه‌ای / همایشها / دوره‌های آموزشی، بخشهایی از کتاب یا همه آن را در مواد آموزشی خود بگنجانند. نکاتی برای بحث و فعالیتهایی آموزشی نیز در کتاب پیشنهاد شده که می‌توانید آنها را با شرکت‌کنندگان در دوره آموزشیتان اجرا کنید.

■ شما، که گروه کاری خدمتگزاران دفتری یا فعالان اتحادیه‌هایید، مطالب کتاب را با یکدیگر به کاربندید؛ مباحث را پیگیری کنید، برنامه‌ریزی کنید و رویدادها و عملها را در جهت تحکیم مبارزه‌تان برای حقوق انسانی کارگران سازمان دهید.

■ این کتاب، کتاب مرجع است، بنابراین، نباید آن را یک بار بخوانید و کنار بگذارید، بلکه باید آن را برای ارجاعات بعدی خود نگه دارید.

مهم‌تر از همه آنکه این کتاب ابزاری است کاربردی.

مرجع حاضر بخش مهمی از راهبرد بسیج همبستگی آی تی اف است، که در کنگره ۱۹۹۸ دهلی نو در پیش گرفته شد. کتاب حاضر بخشی از مجموعه‌ای سه‌گانه است که دو کتاب دیگر آن عبارتند از: «زنان جابه‌جا کنندگان دنیا» و «جهانی شدن همبستگی».

فهرست مطالب

۲	چگونگی استفاده از کتاب
۴	پیشگفتار
۵	کارگران حمل و نقل و حقوق بشر
۷	■ حقوق در اساسنامه آی تی اف
۸	■ حقوقی که در خطر تعرض است
۱۰	■ اقتصاد جهانی و حداقل معیارهای کار
۱۱	■ حقوق کارگران پناهنده و مهاجر
۱۷	حقوق بشر - برای همه
۱۹	■ اسناد اصلی حقوق بشر
۲۰	■ اعلامیه جهانی حقوق بشر
۲۱	■ انواع گوناگون حقوق
۲۳	■ اتحادیه‌های کارگری به تبعیض «نه» می‌گویند
۲۷	حقوق کارگران - برای همه
۲۹	■ سازمان جهانی کار
۳۰	■ معیارهای بین‌المللی کار چیست؟
۳۱	■ معیارهای پایه‌ای کار سازمان جهانی کار
۳۸	■ دیگر حقوق کلیدی
۴۰	■ حقوق کارگران حمل و نقل
۵۱	فعالیت برای دستیابی به حقوق
۵۴	■ همبستگی گسترده آی تی اف
۵۸	■ طرح شکایت در آی ال او
۶۰	■ اعمال فشار بر دولت‌ها
۶۱	■ فشار بر کارفرمایان
۶۳	■ پی‌ریزی اقدام محلی و جهانی
۶۶	منابع اطلاعاتی درباره حقوق بشر

۱

۲

۳

۴



نمونه عملی تعهد ما در پیکار «حقوق بشر مرز نمی‌شناسد» تبلور یافته است، که بخش هوایمپایی غیر نظامی آی تی اف، با همکاری عفو بین‌الملل، بدان مبادرت ورزید. از کارگران حمل و نقل انتظار دارند تصمیماتی بگیرند که راه سفر را بر پناهندگان ببندد و آنها را بی‌پناه در چنگال بازجویی، حبس، و حتی شکنجه و مرگ دولتها رها کنند. اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف به حمایت از اعضای برمی‌خیزند که برای خطوط هوایی، کشتیرانی، زمینی و شرکتهای راه‌آهن کار می‌کنند و از پذیرفتن چنین نقشی سرپیچی می‌کنند.

قراردادها و پیمانهای بین‌المللی حقوق بشر جایگزین اصول کار اتحادیه‌ای- سازمانی و قراردادهای جمعی- نیستند، بلکه آی تی اف را در رسالتش، که در اساسنامه‌مان آمده، یاری می‌دهند: دفاع از منافع اقتصادی و اجتماعی همه کارگران حمل و نقل و اتحادیه‌هایشان و گسترش فرامرزی این منافع. تدوین این کتاب در راه چنین رسالتی صورت پذیرفته است.

دیوید ساکرافت دیرکل آی تی اف

اتحادیه‌های کارگری سازمانهای حقوق بشری‌اند. اتحادیه‌ها وابسته به برخی از بنیادی‌ترین حقوق‌اند- حقوقی مانند آزادی تجمع و آزادی بیان. اما فقط اعضای اتحادیه‌ها نیستند که به این حقوق وابسته‌اند. ما نیز در صف مقدم مبارزه برای کسب این حقوقیم. آن هم نه فقط برای اعضای اتحادیه‌ها، بلکه برای همه مردم.

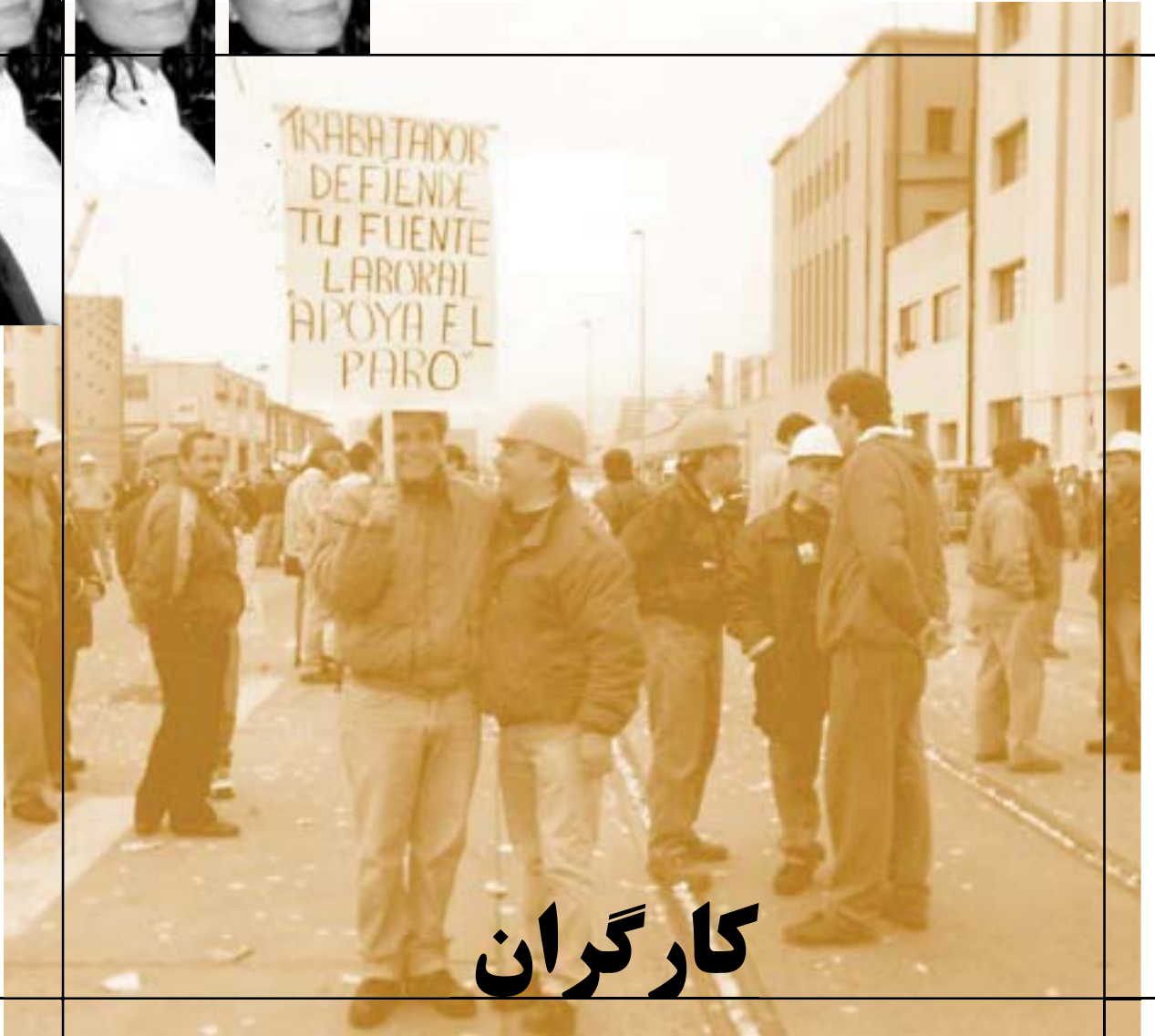
اما هنوز هم این حقوق را هر روز و در همه دنیا از اتحادیه‌ها دریغ می‌کنند. به نمونه، بر اساس گزارش کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد کارگری، در سال ۲۰۰۰، دست کم ۲۰۹ تن از اعضای اتحادیه‌ها به جرم فعالیت برای اتحادیه‌هایشان کشته شده‌اند، که فقط ۱۵۳ نفرشان مربوط به یک کشور، کلمبیا، می‌شده.

آی تی اف تأکید دارد که حقوق کارگران حقوق بشر است. اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف، با آگاه‌تر شدن از نظام حقوق بشر در موضع دفاع از اعضای خود قرار خواهند گرفت و برای تحقق کامل حقوق همه انسانها پیکار خواهند کرد.

در اساسنامه آی تی اف بسیاری از حقوق بنیادین قید شده است. ما برای پیمانهای حقوق بشر آی ال او^۱- معیارهای پایه ای کار - اهمیت خاص قابلیم، ولی به گستره وسیع‌تری از حقوق بشر نیز توجه داریم که فراتر از اینهاست. حق آزادی بیان و حق تجمع؛ حق داشتن شغلی که برای سلامتی خطرناک و زیان‌آور نباشد؛ حق رهایی از تبعیض براساس جنسیت یا نژاد. اینها نیز در زمره بسیاری از دیگر حقوق انسانی‌اند که در پیمانهای بین‌المللی به رسمیت شناخته شده‌اند.

۱- سازمان جهانی کار، کوتنوشته International Labor Organization





کارگران حمل و نقل و حقوق بشر



«آی تی اف تأکید دارد که حقوق کارگران حقوق بشر است. اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف، با آگاه‌تر شدن از نظام حقوق بشر در موضع دفاع از حقوق اعضای خود قرار خواهند گرفت و برای تحقق کامل حقوق همه انسانها پیکار خواهند کرد.»

دیوید کاکرافت، دبیر کل آی تی اف

حقوق بشر موهبتی نیست که حکومتگران به مردم اعطا کرده باشند. حقوق بشر دستاورد مردم عادی، کارگران و توده‌هایی است که سخت جنگیدند و گاه در راه پیشبرد این اعتقاد که با همه باید رفتار برابر و در شأن انسان شود جان باختند.

حق تشکیل اتحادیه‌ها دستاورد مبارزات پر شمار و فراوان کارگران در بسیاری از نقاط جهان است. مبارزه‌ای است که تا به امروز هم ادامه دارد. اتحادیه‌ها، یعنی سازمانهای کارگری، از لحاظ تاریخی در صف مقدم مبارزه جهانی برای حقوق بشر همه مردم و نه فقط برای اعضای اتحادیه‌ها بوده‌اند. برخی معتقدند که در واقع این جنبش اتحادیه‌ای بوده که، از طریق فعالیت در سازمان جهانی کار قوانین جدید حقوق بشر و نظام نظارتی سازمان ملل بر آن را ابداع کرده است.

به نمونه، بسیاری از کارگران سراسر جهان مبارزه تاریخی با «آپارتاید» در آفریقای جنوبی را به خاطر می‌آورند که تازه در سال ۱۹۹۴ با نخستین انتخابات دموکراتیک آن کشور پایان یافت. آپارتاید نظام تبعیض نژادی بود که حکومت استوار بر اقلیت سفیدپوست آن را تحمیل کرده بود و یکی از بدترین اشکال تجاوز به حقوق بشر بود که دنیا به خود دیده است. این حکومت سرانجام به دست ترکیبی از جنبش سیاسی که در آن اتحادیه‌ها نقش تعیین‌کننده بر عهده داشتند، به همراه تحریمهای اقتصادی بین‌المللی، که کارگران آفریقای جنوبی درخواست کرده بودند و جنبش بین‌المللی اتحادیه‌ها از آن پشتیبانی می‌کرد، سرنگون شد. اتحادیه‌های وطنی و جهانی عنصر اصلی مبارزه با «آپارتاید» بودند.

کارگران حمل و نقل و اتحادیه‌هایشان تأثیری نیرومند و غرورانگیز در مبارزه برای حقوق بشر و حقوق کارگران داشته‌اند. اما همیشه چنین نبوده است. در سالهای آغازین قرن بیستم، دشمنی میان اروپاییان و سیستم حمایت دریانوردان اروپایی از تولیدات داخلی در برابر محصولات آسیایی مرزبندی‌هایی را در فدراسیون

بین‌المللی کارگران حمل و نقل آفرید، که اساساً استوار بر قالبهای نژادپرستانه بود. با این حال، پس از جنگ جهانی اول، با رهبری دبیر کل ادو فیمن (۱۹۴۲-۱۹۱۹)، سیاستی ضدنژادی و ضد استعماری گسترش یافت. فیمن فرامرزنگری ثابت قدم بود و هرگز از تلاش برای برقراری روابط استوار میان کارگران برای چیرگی بر مرزبندیهای ملی و نژادی یا دینی دست برنداشت.

۸۰ سال پیش، در ۱۹۲۰، فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل نخستین تحریم تجاری بین‌المللی خود را عملی کرد و به گونه‌ای کارساز مجارستان را به سزای «وحشت سفید» رژیم هورتی، که مخالفانش را اعدام می‌کرد، منزوی ساخت. در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰، فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل نقش مهمی در پیکار با فاشیسم در اروپا بازی کرد. سرکوب شیرازه اتحادیه را از هم پاشید، اما شبکه‌های زیرزمینی کارگران راه‌آهن، ملوانان و دیگران، با پشتیبانی دفتر فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل در آمستردام، عمیقاً درگیر جنبشهای مقاومت سراسر اروپا شدند.

دوره‌های بلند مدتی وجود داشته است که مرزبندیهای سیاسی ژرف همبستگی بین‌المللی کارگران را خدشه دار کرده است. به نمونه در اثنای «جنگ سرد» چنین شد. اما تاریخ کارگران حمل و نقل چنان سرشار است که می‌توان بدان بالید. این کشمکشها باعث شده که، همچنانکه از اساسنامه فدراسیون برمی‌آید، این فدراسیون به نهادی بدل شود که بر اصول دموکراسی، برابری و عدالت استوار است.

برای اطلاعات بیشتر بنگرید به:

“Solidarity – The First 100 Years of the International Transport Workers’ Federation”, Pluto Press, London, 1996

“The International Transport Workers’ Federation 1914-1945: The Edo Fimmen Era”, edited by Bob Reinalda, Stichting Beheer IISG, Amsterdam, 1997

Edo Fimmen – 1



حقوق در اساسنامه آی.تی.اف

در اساسنامه آی.تی.اف تصریح شده است که سازمان در برابر حقوق بشر متعهد است. قسمت زیر، که از اساسنامه استخراج شده، گویای این تعهد است.

سرآغاز

فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل، که در سال ۱۸۹۶ تأسیس شد، سازمانی است بین‌المللی که هدف آن پوشش دادن به کارگران حمل و نقل اتحادیه‌های همه کشورهای است، صرف نظر از رنگ پوست، ملیت، نژاد یا دین آنها. آی.تی.اف یک نهاد اتحادیه آزاد کارگری است که برای دفاع از منافع اقتصادی و اجتماعی همه کارگران حمل و نقل و اتحادیه‌هایشان و گسترش فرامرزی این منافع تأسیس شده است. این نهاد از دموکراسی و آزادی دفاع می‌کند و با استعمار، جهانخواهی، خودکامگی و تجاوز به هر شکل یا تبعیض بر اساس رنگ و ملیت و جنس و نژاد و دین مخالف است.

اصل ۱ اهداف و روشها

(۱) فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل، در تمام وجوه فعالیت خود، با جنبش جهانی اتحادیه های آزاد کارگری و هدفها و آرمانهای سازمان بین‌المللی کار (آی.ال.او)، به ویژه بدان گونه که در اعلامیه ۱۹۴۴ فیلادلفیا بیان شده، موافقت کامل دارد.

(۲) هدفهای آی.تی.اف عبارت است از:

- (الف) تلاش برای به رسمیت شناخته شدن قراردادهای شماره ۸۷ و ۹۸ سازمان جهانی کار، که به ترتیب مربوط است به آزادی تجمع و حمایت از حق سازماندهی برای قراردادهای جمعی و دیگر اسناد مربوط به سازماندهی؛
- (ب) پشتیبانی از فعالیتهای سازمان ملل، بنگاههایش، سایر سازمانهای دولتی و غیر دولتی بین‌المللی در زمینه فعالیتهای مشوق صلح براساس عدالت اجتماعی و پیشرفت اقتصادی؛
- (ج) کمک به سازمانهای وابسته برای دفاع از منافع بین‌المللی، اقتصادی، اجتماعی، شغلی، آموزشی و فرهنگی اعضایش و پیشبرد این منافع؛
- (د) کمک به سازمانهای وابسته برای دستیابی به اهداف آی تی اف با توسعه فعالیتهای تحقیقی در زمینه مسائل و روند های موثر بر اعضای اتحادیه ها شامل شرایط کار، قانون کار، سازمان اتحادیه کارگری و آموزش، قراردادهای جمعی و سایر موارد مرتبط؛
- (و) کمک به کارگران حمل و نقل و صنایع وابسته به آن در دفاع از منافع اقتصادی، اجتماعی، شغلی، آموزشی و فرهنگی خود و پیشبرد این منافع.

حقوقی که در خطر تعرض است

همچنین بازداشتها، اعمال شکنجه، تهدیدها، دخالت در امور داخلی اتحادیه‌ها و اخراجهای سرکوبگرانه در بسیاری کشورها رو به افزایش است. تنها در سال ۲۰۰۰، در سراسر جهان در حدود ۳۰۰۰ نفر زخمی شده‌اند، ۸۵۰۰ نفر بازداشت شده‌اند، به بیش از ۱۰۰۰۰۰ نفر تعرض شده و در حدود ۲۰۰۰۰ نفر، به جرم فعالیت‌های اتحادیه‌ایشان اخراج شده‌اند.

مناطق ویژه صادراتی به طور مستمر افزایش می‌یابند که این افزایش تاکنون ۳۳ کشور را شامل شده است. در این مناطق، کارگران معمولاً از همه حقوق اتحادیه‌ای محروم بوده‌اند و هر گاه که کارگران اقدام به ایجاد اتحادیه‌های کارگری می‌کنند، آماج حمله قرار می‌گیرند.

خاور میانه در صف اول مناطقی قرار گرفته که در آنها حق تشکیل آزادانه اتحادیه‌های کارگری بسیار نادر است. رژیم‌های غیردموکراتیک به راحتی هر شکلی از فعالیت اتحادیه‌های کارگری را غیرقانونی اعلام می‌کنند.

در سراسر اروپای شرقی و شبه جزیره بالکان تشکیل اتحادیه‌های تجاری را تشویق می‌کنند. در بوسنی هرزگووین و هر جای دیگر، بانک جهانی به وضع قوانین ضد اتحادیه‌های کارگری دامن زده است.

در آفریقا، کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد کارگری از زیمبابوه، دیبوتی، اتیوپی، سوازیلند، مراکش، سودان، گینه استوایی و لیبی در زمره کشورهای نام‌می‌برد که در آنها فعالیت‌های آزاد اتحادیه‌های کارگری بیش از هر جا سرکوب می‌شود. در میان کشورهای آمریکایی، کلمبیا، ونزوئلا، گواتمالا و کستاریکا چنین وضعیتی دارند. در آسیا، کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد کارگری برمه، چین، فیجی، پاکستان و اندونزی را از این لحاظ شاخص اعلام کرده است.

کشورهای توسعه‌یافته نیز از این قائله مستثنی نیستند. در این کشورها ممکن است شما را به دلیل فعالیت در اتحادیه‌های کارگری نکشند، اما حقوق بسیاری از کارگران، به خصوص مستخدمین بخش‌های عمومی راه، پایمال می‌کنند. در استرالیا، چنین فاش شد که وزیر روابط در محیط کار، برای کارگران عالی‌رتبه دولتی، "رهنمود یادستورالعملی" در باب "چگونگی دروغ بافتن، ایجاد تشویش، لجنمال کردن و انتشار اطلاعات گمراه‌کننده، در قالب تاکتیکی برای چانه‌زنی" طراحی یا ارائه کرده است.

کارگران بخش حمل و نقل هم جزو آن دسته‌ای از کارگرانند که همواره رنج می‌برند و چنانکه خواهیم دید، با همبستگی وارد عمل می‌شوند.

برای اطلاعات بیشتر

*International Confederation of Free Trade Unions,
"Annual Survey of Violations of Trade Union Rights",
See www.icftu.org*

هنوز هم تا به امروز حقوق اتحادیه‌ها و کارگرانی که برای آنها پیکار می‌کنند در هجوم کارفرمایان و حکومتهاست. هر ساله کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد کارگری ارقامی را در باره فعالان اتحادیه‌ای سراسر جهان، که به ابتدایی‌ترین حقوق آنها تجاوز شده است، منتشر می‌کند. این آمار و ارقام رعب آورند.

به نمونه، در سال ۲۰۰۰، دست‌کم ۲۰۹ تن از فعالان اتحادیه‌های کارگری به جرم آنکه جرئت ایستادن در برابر نقض حقوق کارگران را به خود داده‌اند کشته یا ناپدید شده‌اند. این رقم تکان‌دهنده ۵۰ درصد بیش از آمار مربوط به ۱۹۹۹ است. در این میان کلمبیا بیش از دیگر کشورها در مقابل حقوق حقه کارگران ایستاده است. در کلمبیا فقط در سال ۲۰۰۰ بیش از ۱۵۳ نفر، به جرم فعالیت‌های اتحادیه‌ای کشته شده‌اند. در بنگلادش ۴ کارگر در بندر مونگلا، به هنگام تظاهرات برای پرسنل بیشتر، به طرز وحشیانه‌ای به دست پلیس کشته شدند. در بولیوی، پلیس دست‌کم ۱۴ نفر را در جریان دو جنبش اجتماعی گسترده برای کسب دستمزد بیشتر و آب‌بهای کمتر کشت.



Photo: CFMEU

جهانی شدن و تعرض به حقوق

بودند و بی‌اهمیت کردن مشورت با نمایندگان کارگران را نیز در بر می‌گیرد. این مجموعه برنامه‌های بازسازی برای کاهش انبوه هزینه‌ها، به موقتی کردن مشاغل، افزایش انتظار «انعطاف‌پذیری» از کارگران و افت معیارهای بهداشت و ایمنی دامن زده است. به دیگر سخن، کار «اتحادیه‌شکنان» را بسی آسان‌تر کرده است.

اما صنعت هواپیمایی غیرنظامی، همچنان عرصه‌ای قانون‌مدار باقی مانده است. دلیل این امر، نقش راهبردی این صنعت در اقتصاد جهانی و پیش‌آمدن مخاطرات عظیمی است که در صورت تنزل معیارهای کاری در پی خواهد آمد. با این همه، کارگران صنایع هوایی غیرنظامی، چه آنهایی که روی زمین کار می‌کنند و چه کارکنان پروازی، باید گوش‌به‌زنگ باشند. زیرا هواپیمایی غیرنظامی، صنعتی بسیار رقابت‌برانگیز است که خطوط هوایی پیوسته در تلاش‌اند تا از هزینه‌ها بزنند و از تعداد کارکنانشان بکاهند.

در همه بخشهایی که آی تی اف سازماندهی می‌کند و در سراسر قاره‌های جهان، فرایندهای نئولیبرال «جهانی شدن» حقوقی را که کارگران با چنگ و دندان به دست آورده‌اند ریشه‌کن می‌کند.

دریانوردان شاید نخستین کسانی بودند که، به محض برافراشته شدن بیرق نظام تساهل، این فرایند را تشخیص دادند. صاحبان کشتیها، بیدرنگ پس از جنگ جهانی دوم، شروع کردند به «گریختن» به کشورهایی که در آنجا بتوانند با بهره‌گیری از نظام تساهل در مقررات، که کار را برایشان «راحت» می‌کرد، کشتیهایشان را ثبت کنند. از سال ۱۹۴۸ پرچم پیکار با تساهل فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل برای مبارزه با نظام پرچم تساهل به اهتزاز درآمده است.

کارگران دیگر بخشهای حمل و نقل آثار «جهانی شدن» را اندکی بعد احساس کردند. بازسازی بنادر، راه آهن‌ها و حمل و نقل زمینی از دهه ۱۹۹۰ به سرعت گسترش یافته است. مجموعه برنامه‌های بازسازی فقط خصوصی‌سازی، ادغام شرکتها، پیمانکاری دست دوم و دیگر تغییرات انبوه در مالکیت را دربرنگرفته است. بلکه مقررات‌زدایی و تضعیف آگاهانه قانونگذاری را به منظور امحای همه حقوقی که کارگران با چنگ و دندان به دست آورده

همبستگی جهانی

«قطعه‌نامه شماره ۱، کارگران حمل و نقل و اقتصاد جهانی» تصویب شده در کنفرانس دهلی نو فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل، ۱۹۹۱، می‌گوید:

کارگزاران حمل و نقل در روند فراملیتی شدن‌اند. هدف آنها دست زدن به عملیات سودآور در عرصه رقابت وحشیانه بین‌المللی است. آنها می‌کوشند از طریق «قیمت‌شکنی اجتماعی» در بازار کار جهانی ارزان‌ترین و بی‌حامی‌ترین نیروی کار را بیابند و از این راه هزینه‌های خود را کاهش دهند. حکومتها، با تعرض به حقوق کارگران و با تیشه زدن به ریشه این حقوق از طریق تصویب قوانین کار دست و پا گیر و سرکوبگرانه، به فرایند جهانی شدن کمک کرده‌اند.

قطعه‌نامه شماره ۱ خواستار تعهد مجدد به معیارهای بین‌المللی حداقل در کنار فعالیت اتحادیه‌های کارگری در سطح بین‌المللی شده است.

در کتاب مرجع فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل، با عنوان همبستگی جهانی، این موضوعها ژرفکاو شده است.



اقتصاد جهانی و حداقل معیارهای کار

برگرفته از «قطعنامه شماره ۱، کارگران حمل و نقل و اقتصاد جهانی» تصویب شده در کنفرانس آی. تی. اف. دهلی نو، ۱۹۹۱

۲۳. جهانی شدن اقتصاد دنیا باید چشم‌اندازهای توسعه اقتصادی سریع‌تر، توزیع عادلانه‌تر ثروت، سرمایه‌گذاری و فناوری بین‌المللی، ارتقای سریع‌تر معیارهای زندگانی و اشتغال... را پیش روی کارگران سراسر جهان نهاد
۲۴. واقعیت سراپا چیزی دیگر است. سرمایه چندملیتی آزادی دور از انتظار لجام‌گسیخته‌ای پیدا کرده. کارفرمایان از اینکه در کشوری تسهیلاتی واقعی برقرار کنند فارغ‌اند و می‌توانند هر قانون کار یا نظام مالیاتی را که به مذاقشان خوش بیاید گلچین و انتخاب کنند. کشورهایی که دارای قوانین کار برانزده و اتحادیه‌های کارگری نیرومندند از فهرست انتخاب این نمایش بین‌المللی زیارویان خط می‌خورند.
۲۵. فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل، در پرتو تاریخ دراز مبارزه‌اش با تساهل، تجربه کافی در باره این نظام پیدا کرده و می‌داند که تنها راه مبارزه با آن معیارهای حداقلی بین‌المللی است که پشتوانه آن فعالیت اتحادیه‌های کارگری سازمان‌یافته در سطح جهانی باشد.
۲۶. امروزه، ایجاد شغل در کشورهای در حال توسعه الیوتی بی چون و چراست. اما این مشاغل نباید به بهای از دست رفتن شرایط کار کارگرانی تمام شود که اتحادیه‌های کارگری در کشورهای صنعتی بیش از یک قرن برای ایجاد آن مبارزه کرده‌اند.
۲۷. از این رو، فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل از تلاشهای جنبش بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری... برای وضع قوانین الزام‌آوری حمایت می‌کند که سد راه حکومت‌هایی می‌شوند که معیارهای بین‌المللی کار را برای کسب منافع رقابتی نقض می‌کنند... آی تی اف از نقش سازمان جهانی کار در مقام نهاد مسئول سازمان ملل در زمینه موضوعهای مربوط به کار به شدت حمایت می‌کند...
۲۸. ... در طول کنفرانس سازمان تجارت جهانی، در ژنو، در ژوئن ۱۹۹۸، تعداد چشمگیری از رهبران جهان... حمایت نیرومند خود را از برقراری پیوند نزدیک‌تر میان سازمان جهانی کار و سازمان تجارت جهانی در مورد موضوعات کارگری اعلام کردند.
۲۹. ... به رهیافت جدیدی نیاز است... که به هیچ وجه در جهت حمایت از مصنوعات داخلی نیست و بیشتر از حقوق اجتماعی و اقتصادی مانند حق اشتغال حمایت می‌کند و از گسترده‌ترین وفاق ممکن در درون جنبش اتحادیه‌های کارگری برخوردار است....
۳۰. معیارهای پایه ای کار برای شروع خوبند، اما این ها نهایت معیارها نیستند. یک صنعت بین‌المللی مانند صنعت حمل و نقل که تحت فشار اقتصاد جهانی است نیازمند اجرای حداقل معیارهای جامع تری است که از طرف اتحادیه‌های بین‌المللی اتخاذ می‌شود. مثلاً با گسترش اتحادیه‌های بین‌المللی در شرکتهای چند ملیتی خاص، رعایت قوانین بین‌المللی رفتاری در هر مذاکره ای که برای آزادسازی سرمایه‌گذاری مستقیم صورت می‌گیرد اجتناب ناپذیر است....

حقوق پناهندگان و کارگران مهاجر

کشور را حمل کند، باید جریمه پردازد و مسئولیت جا و مکان دادن و هزینه برگرداندن او را به کشورش و سایر هزینه‌ها را به گردن بگیرد. اما واقعیت این است که بسیاری از افرادی که به راستی نقض حقوق بشر آنها را به گریز واداشته، نمی‌توانند مدارک درستی با خود حمل کنند. ممکن است خود را از چشم حکومتی ستمگر پنهان کرده باشند یا وضعیت آنها اضطراری‌تر از آن باشد که بتوانند به دنبال مدارک درست بروند. شاید جنگ تهیه مدارک را برای آنها ناممکن کرده باشد.

این از ورودشان. اما صحنه‌های خروج - یا اخراجشان - نیز تا دلتان بخواهد اندوهبار است. خدمه خطوط هوایی اروپا اخراجیهایی را دیده‌اند، در غل و زنجیر، دست بسته، و بی‌هوش. از این خدمه خواسته شده که به پلیس در مهار کردن این پناهجویان شوریده که می‌دانند به وطن و به سوی مرگ محتومشان فرستاده می‌شوند کمک کنند. این مهار کردن شامل خوراندن داروهای مسکن بدون اطلاع و اجازه آنها هم می‌شود.

چنین سیاستهایی آثار عمیقی در کارگران حمل و نقل که خود را درگیر حس می‌کنند نهاده است. آنها از اینکه در این اعمال ناعادلانه شریک شوند بیزارند و برای پناهجویان غصه می‌خورند. اما حکومتها و کارفرمایانشان آنها را در موقعیتی دشوار و نامنصفانه و بالقوه غیرقانونی قرار می‌دهند.

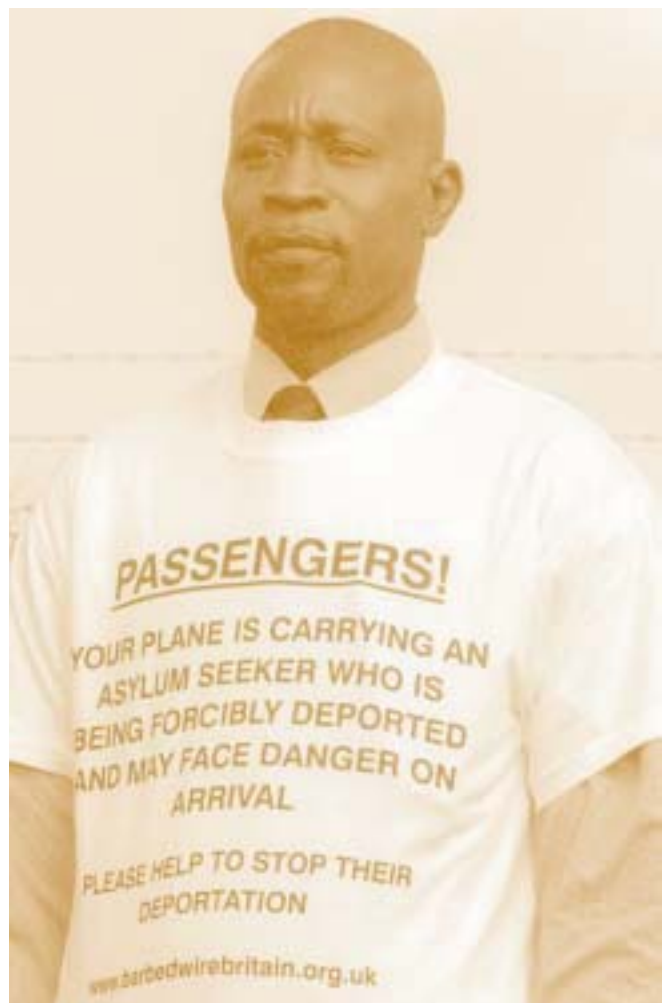
مثلاً، یکی از نتایج قوانین محکوم‌کننده وسیله نقلیه این بوده که خطوط هوایی اکنون نیاز به کارمندان بازرسی و خدمه‌ای دارند که مدارک مسافران را بازرسی کنند و درباره اینکه به چه کسی نمی‌توان و به چه کسی می‌توان اجازه سفر داد تصمیم بگیرند. در حالی که از کارکنان خطوط هوایی نباید انتظار داشت که مانند نیروی پلیس مهاجرت عمل کنند. این کار وظیفه دولتهاست. در پی همین موضوع بود که بخش هوانوردی غیر نظامی آی تی اف، به کمک عفو بین‌الملل، به پیکار «حقوق بشر مرز نمی‌شناسد» در باب حقوق پناهندگان و نقش کارگران خطوط هوایی مبادرت ورزید. بسیاری از اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف در اروپا و امریکای شمالی نیز همین پیکارها را دنبال کرده‌اند.

پناهندگان و مهاجران در وسایل نقلیه دریایی نیز خود را پنهان می‌کنند. مواردی پیش آمده که مسافران قاچاق ماهها یا حتی سالها توی کشتی مانده‌اند، چرا که مقامات اجازه ورود آنها را به خشکی نداده‌اند و گاه تعداد مسافران قاچاق بر خدمه پیشی گرفته و گاه مسافران قاچاق را کشته‌اند یا از کشتی به دریا انداخته‌اند. متأسفانه تا به حال هیچ شیوه‌ای که از لحاظ بین‌المللی بر سر آن توافق شده باشد برای رفتار با مسافران قاچاق وجود ندارد. در ۱۹۹۷، آی تی اف سیاستی را درباره مسافران قاچاق در پیش گرفت که به صاحبان وسایل حمل و نقل و خدمه هشدار می‌داد با مسافران قاچاق عادلانه و انسانی رفتار کنند.

یکی از پیامدهای بی‌ثباتی سیاسی، رژیمهای متجاوز، و نابرابریهای گسترده اقتصادی تحرک فزاینده فرامرزی مردم بوده است. برخی از این مردم، و از جمله فعالان اتحادیه‌های کارگری از بازداشت و مرگ احتمالی می‌گریزند. برخی جویای کار و درآمدی‌اند که از خانواده‌های سختی کشیده‌اشان حمایت کنند.

بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته که با افزایش انبوه شمار پناهندگان و مهاجران رو به رو بوده‌اند با سیاستهای خشنی بدین پدیده پاسخ گفته‌اند. هم فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل و هم عفو بین‌الملل معتقدند که همه این سیاستها در بیشتر اوقات مانع از آن می‌شود که افرادی که واقعاً در خطرند به کشوری امن برسند و از حمایت پناهنده شدن برخوردار شوند. در نتیجه، روح قرارداد ۱۹۵۱ سازمان ملل دایر بر وضعیت پناهندگان نقض می‌شود.

به نمونه، هم اکنون بسیاری از کشورها قوانینی دارند که بر اساس آنها اگر شرکتهای حمل و نقل مهاجر «غیر قانونی» بیاورند، مقصر شمرده می‌شوند. وسیله نقلیه‌ای که مسافری بدون مدارک مناسب برای ورود به



کارگران حمل و نقل مأموران اداره مهاجرت نیستند

اتحادیه‌های وابسته به فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل، از اعضای خود که برای شرکت‌های هواپیمایی، کشتیرانی، زمینی و راه‌آهن کار می‌کنند و از ایفای وظیفه مأموران مهاجرت سرباز می‌زنند حمایت می‌کند. آی تی اف به کارگران حمل و نقل توصیه کرده است که:

- به خاطر داشته باشند که با پناهندگان نباید همچون مجرمان رفتار کرد.
- اگر کارفرمایی از آنها خواست که مسافران را بازرسی کنند، توضیح دهند که نه واجد شرایط این کارند و نه تمایلی به این کار دارند.
- اگر از آنها خواسته شود که مسافری را بازداشت کنند، پافشاری کنند که در نخستین فرصت افسر اداره مهاجرت باید درگیر این کار شود؛ و بگذارند مسافر دریابد که این به او فرصت درخواست پناهندگی می‌دهد.
- اگر چنین اتفاقی روی دهد، در نخستین فرصت به نماینده اتحادیه کارگريشان موضوع را اطلاع دهند و اطلاعات را به یکی از گروه‌های محلی عفو بین‌الملل یا دیگر سازمان‌های درگیر با امور رفاهی پناهجویان منتقل کنند.

آی تی اف اتحادیه‌های وابسته به خود را تشویق کرده است که:

- آگاهی اعضای خود را درباره این موضوعات حقوق بشری افزایش دهند.
- از دولت‌ها خواسته:
- تضمین کنند که معیارها و حقوق بین‌المللی موجود برای پناهجویان رعایت می‌شود.
- تمام قوانین مربوط به «مجرم شناخته شدن» وسیله حمل و نقل و دیگر مجازات‌های ناعادلانه بر ضد خطوط هوایی برای حمل پناهجویان را لغو کنند.
- در راه توافق بین‌المللی بر سر شیوه برخورد با پناهجویان به کمک کمیته‌ای از خبرگان متشکل از کمیساریای عالی پناهندگان سازمان ملل کوشا باشند.

کارگران فرانسوی از پناهجویان حمایت می‌کنند

اتحادیه کارگران حمل و نقل اف.جی.تی.ای - سی.اف.دی.تی^۱ در فرانسه یکی از اتحادیه‌هایی است که کارگران هوایی غیرنظامی را نمایندگی می‌کند. این کارگران هر روز با پناهندگان و پناهجویان سر و کار دارند. این افراد ممکن است در اطراف محوطه «ورود انسان ممنوع» فرودگاهها، در انتظار برخورد با مقامات اداره مهاجرت، پریشان و وحشتزده، بی قوت و غذا، و شاید جدا شده از فرزندانانشان، سرگردان باشند. یا ممکن است بسیار پریشان‌احوال باشند، زیرا که تقاضایشان رد شده و شاید حتی از دست مأموران اداره مهاجرت کتک هم خورده باشند و اکنون دارند به سوی وطن پرواز می‌کنند یا به سوی زندان، شکنجه یا مرگ می‌روند. سی.اف.دی.تی این گونه اخراجها را «پروازهای ننگ‌آور» نامیده است.

اتحادیه می‌گوید از لحاظ آموزش کارکنان موضوعاتی عملی وجود دارد اما، مهم‌تر از همه، موضوع اخلاق و انسانیت در میان است. نیروهای سی.اف.دی.تی به بیست گروه دیگر، از جمله انجمن وکلا و حقوقدانان و بخش فرانسوی عفو بین‌الملل، پیوسته‌اند و نهادی به نام آنافه^۲ را تشکیل داده‌اند. آنها به کمک یکدیگر برای ارتقای حقوق پناهندگان اعمال فشار می‌کنند، تحقیق می‌کنند و اقدامات مقامات اداره مهاجرت و دادگاهها را به آگاهی همگان می‌رسانند، شنوذهای متخصصان را ثبت می‌کنند و پیکار خبری به راه می‌اندازند و با تلفنهای مستقیم کارگران خطوط هوایی تماس می‌گیرند.

آنافه همچنین حق دارد سالی هشت بار از تمام مراکز اردوگاههای پناهندگان در کشور برای بازبینی شرایط و موارد انفرادی بازدید کند. موضوع مهم دیگر آنکه گروههای حقوق بشر می‌توانند، به هنگامی که مثلاً گمان می‌برند که مقامات دارند پناهجویی را از کشور بیرون می‌کنند، پیش از پایان کلیه مراحل قانونی از سی.اف.دی.تی کمک بخواهند. از آنجایی که ۹۶ درصد پناهجویان از طریق فرودگاه روتاسی پاریس وارد کشور می‌شوند، سی اف دی تی تشخیص داده کارگران فرودگاه و خدمه پرواز سهم مهمی در تضمین حقوق کامل پناهجویان دارند.

1-FGTE-CFDT

2-French section of Amnesty International (Anafé)

آی تی اف وضعیت اسفبار خدمه و پناهجویان تامپا را محکوم می کند

به محض اینکه تامپا، در اوت ۲۰۰۱، با پرچمهای نروژیش از جزیره کریسمس لنگر کشید، اتحادیه کارگری دریایی استرالیا (یو ام ای)^۱ و آی تی اف امتناع دولت استرالیا را از پذیرش پناهجویان داخل کشتی به شدت محکوم کردند. کشتیهای نروژی در سراسر دنیا پرچمهایشان را به حالت نیمه افراشته درآوردند.

نگرانی عمیق این اتحادیههای کارگری فقط از بابت حقوق انسانی ۴۴۰ مرد و زن و کودکی نبود که از کشتی اندونزیایی در حال غرق شدن نجات داده شده بودند. بلکه همچنین وضعیت تحمل ناپذیری را که به صاحب کشتی و ۲۷ نفر خدمه آن تحمیل شده بود محکوم می کردند. دبیر کل آی تی اف، دیوید کاکرافت، در نامه‌ای به نخست‌وزیر جان هووارد، توضیح داد که اعمال دولت استرالیا نقض پیمانهای بین‌المللی است. این پیمانها شامل قرارداد ۱۹۷۹ سولاس^۲ (ایمنی زندگی بر روی دریا) نیز می‌شد، زیرا تجهیزات کشتی برای نجات جان این همه مسافر بسیار ناکافی بود.

همچنین حکومت از اینکه کاپیتان مردم مصیبت‌زده را از دریا نجات دهد و به ساحل برساند جلوگیری کرده بود. در حالی که بر طبق قرارداد بین‌المللی ۱۹۷۹ جستجو و نجات دریایی و بند ۹۸ قرارداد قانون دریای سازمان ملل (یوان کلوس)، نجات آنها وظیفه او بود. آی تی اف هشدار داد که استرالیا با این کار بدعت خطرناکی می‌گذارد که ممکن است نجات غریقهای احتمالی آینده را نیز بر روی دریا از بیخ و بن منتفی کند. آی تی اف می‌گفت هیچ کس نباید ملوانان را در «موقعیتی قرار بدهد که مجبور باشند تصمیم بگیرند چه کسی پناهنده است و چه کسی مهاجر اقتصادی، ملوانان باید به کسانی که در مهلکه افتاده اند کمک کنند و چنین سوالاتی را به عهده مقامات ملی بگذارند.»

دبیر کل یو ام ای، پدی کراملین^۳، نگران آن بود که حکومت استرالیا با این کار «بابی را بگشاید برای آنکه صنعت بین‌المللی کشتیرانی به مردم یا کشتیهایی که در دریا دچار سانحه می‌شوند پشت کند».

پناهجویان، که بسیاری از آنها از دست حکومت طالبان در افغانستان گریخته بودند، به کشتیهای نظامی منتقل شدند و به پاپوا در گینه نو و ناورو برده شدند.

UMA - 1

Salos - 2 کوه‌نوشت Safety of Life at Sea

Peddy Crumlin - 3



پرسشهای کلیدی برای بحث

- در کشور شما کارگران حمل و نقل و اتحادیه‌های کارگری آنها چه روشهایی را در راه مبارزه‌شان برای حقوق بشر و حقوق کارگران به کار برده‌اند؟ در صورت امکان، از تاریخ این مبارزات نمونه بیاورید.
- کدام یک از نیروهای جامعه جهانی - نیروهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی - امروزه همچنان به نابود کردن حقوق بنیادین انسانها و کارگران ادامه می‌دهند؟
- راهبردی‌ترین شیوه‌ها برای اتحادیه‌های کارگری به منظور پیکار با این نیروها برای دفاع از حقوق بشر و حقوق کارگران و گسترش آنها چیست؟

فعالیت ۱: حقوق بشر در اساسنامه آی تی اف برای بحث

توجه: شما باید نسخه ای از اساسنامه اتحادیه‌های کارگری خودتان را داشته باشید.

به قسمتی که در صفحه ۱۰ از اساسنامه آی تی اف استخراج شده بنگرید. فهرستی از حقوق بشر تهیه کنید که آی تی اف از آنها حمایت می‌کند.
به اساسنامه اتحادیه‌های کارگری خودتان بنگرید. فهرستی از حقوق بشر تهیه کنید که اتحادیه شما از آنها حمایت می‌کند.
این دو فهرست مربوط به اساسنامه آی تی اف و اساسنامه اتحادیه کارگری خودتان را با هم مقایسه کنید. چه همانندیهایی می‌بینید؟ آیا شکاف یا ناهمگنی میان آنها وجود دارد؟
از مواردی که اتحادیه شما و آی تی اف گامهایی در راه دفاع از حقوق بشر برداشته‌اند نمونه بیاورید.
فکر می‌کنید اتحادیه شما و آی تی اف چه گامهای دیگری می‌توانند برای تضمین احترام بیشتر به حقوق بشر بردارند؟

یادداشتها:

فعالیت ۲: حقوق دریانوردان - گذشته و حال

هدف از این فعالیت بررسی میزان تغییرات حقوقی در طول زمان است.

در زیر نقل قولهایی از ملوانان قرنهای مختلف آمده است. گروههای کوچکی تشکیل دهید و در آنها حدس بزنید که هر یک از رویدادها در چه زمانی رخ داده و نقل قول را با یکی از تاریخهای ۱۸۵۳، ۱۹۴۶، ۱۹۹۵ (دو بار)، ۱۹۹۷، ۱۹۹۹ جور کنید.

نقل قول الف

«ارباب موافقت نکرد که برویم دنبال دوا و درمان مرد. دریانورد سوخته به حال خود رها شد تا با الکل و آب دریا خودش را مداوا کند و تازه دوازده روز بعد که کشتی از آتلانتیک گذشته بود و به امریکا رسیده بودیم مقامات بندر اصرار کردند که او را برای مداوا به ساحل ببریم.»

نقل قول ب

«وضع رفاهی خانواده‌ها مان دارد بد از بدتر می‌شود. در واقع، ما برده‌های امروزی اربابان بی‌رحمان هستیم. امیدواریم که این نامه را در روزنامه‌تان چاپ کنید تا شاید کسی به دادمان برسد.»

نقل قول پ

«از کاپیتان یک کشتی پرسید هیچ وقت از آنها بازدید شده است. کاپیتان با نگاهی خفت‌بار جواب داد "بازدید، قربان؟ نه، قربان. آنها تا زمانی که بتوانند ما دریانوردهای بیچاره را سرکشیه کنند، گمانم، ما را به حال خودمان ول می‌کنند که مثل سنگ جان بکنیم"».

نقل قول ت

«وضعیت وخیم زندگی ملوانان داخل کشتیها به مقامات بندر لیورپول گزارش شد. گزارش سالانه افسر پزشکی حاکی از آن است که صاحبان کشتیها باید امریکاییها را سرمشق قرار دهند و برای اقامتگاههای خدمه جریان آب سرد و گرم و تختخوابهای سفری بدون ساس تدارک ببینند! اما صاحبان کشتیها شاکمی اند که این کار پول حرام کردن است، چون ملاحان اقامتگاههایشان را به هم می‌ریزند و همان جور کثیف و درهم ریخته رهاش می‌کنند.»

نقل قول ث

«شش ماه است که ۴۵ نفر خدمه حقوق نگرفته‌اند و برای آب و غذایشان محتاج صدقه بوده‌اند.»

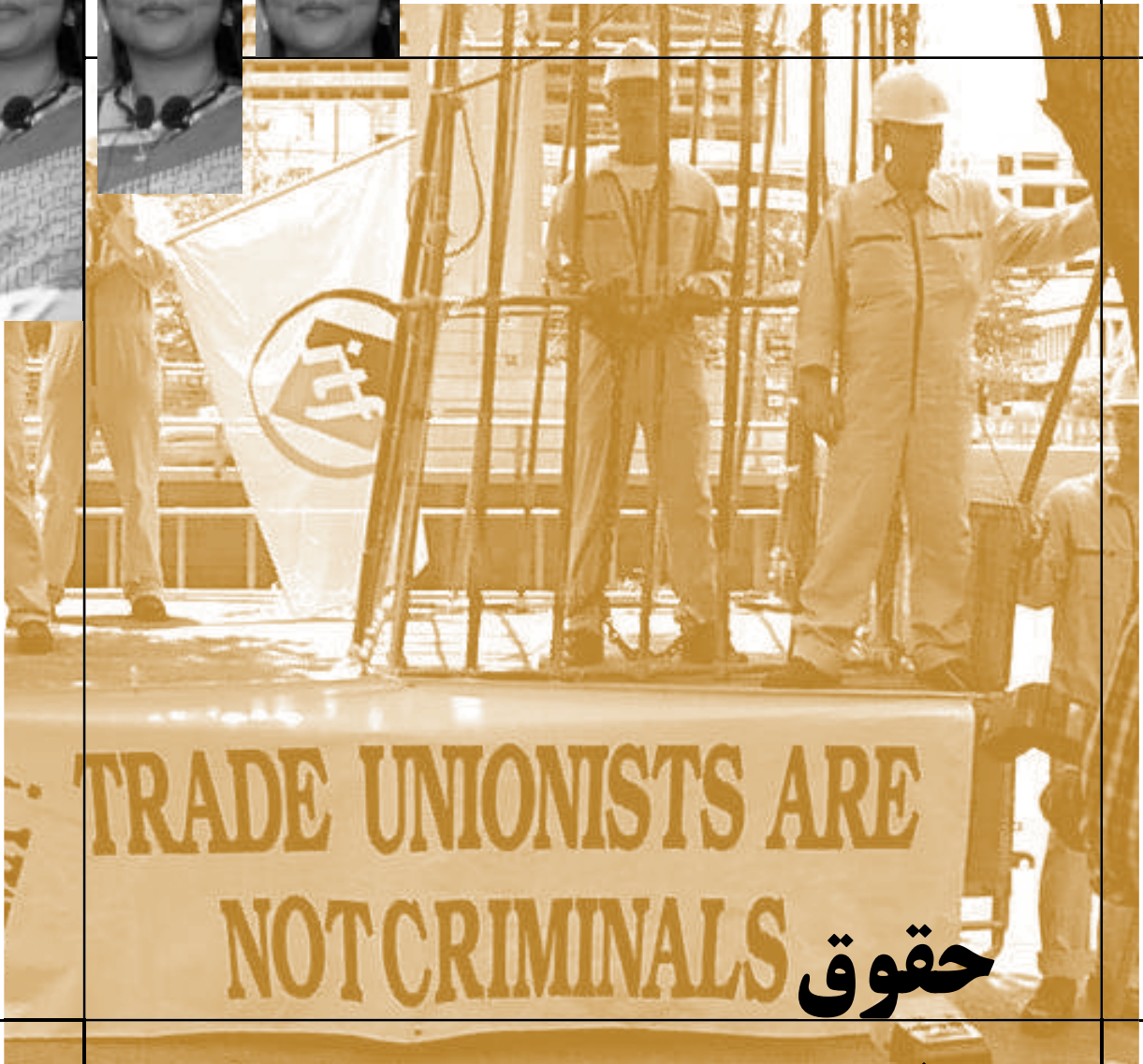
نقل قول ج

«خدمه مجبور شده بودند برای رفع گرسنگی هر چه گیرشان می‌آید بخورند - اخیراً سنگ و لگردی را پختند و خوردند.»

وقتی که نقل قولها و تاریخها را با هم تطبیق دادید، نگاه کنید که چه قدر درست حدس زده‌اید. درباره پاسخهایتان با توجه به اطلاعاتی که داده شده بحث کنید. از این اطلاعات درباره حقوق امروز ملوانان چه می‌فهمیم؟ در باره اینکه چرا وضعیت اسفبار ملوانان اینهمه مدت طول کشیده چه فکر می‌کنید؟ چه موانعی بر سر راه احقاق حقوقشان وجود دارد؟

پاسخها

- الف - ۱۹۹۷ کشتی اشلی (لیبریا)، گزارشی که در «سفرهای ننگین»، اثر اد کوپر، آمده است.
- ب - ۱۹۹۵ کشتی نووا پروگرس (پاناما)، گزارشی که در «باد تجارتي» آمده است.
- پ - ۱۸۵۳ رود جان اشلی، بنیانگذار هیئتهای اعزامی برای دریانوردان، گزارشی از کشتی که از کاردیف، ولز، حرکت کرده بود.
- ت - ۱۹۴۶ «لیورپول اکو» دسامبر ۱۹۴۶
- ث - ۱۹۹۹ کشتیهای زینت الخلیج (امارات)، ریم الخلیج (امارات) و جهالیسون (امارات) در بندر کلبه، نزدیک فجیره (امارات)، گزارش شده در «فهرست لوید»، ۷ ژوئن ۱۹۹۹
- ج - ۱۹۹۵ «روزنامه سن پترزبورگ»، ۵-۱۱ دسامبر ۱۹۹۵



۲

بشر برای همه

مقوق کارگران

مقوق بشر است



«اتحادیه‌های کارگری نه فقط برای این به وجود آمده‌اند که از کارگران به طور جمعی در برابر استفاده خودسرانه کارفرمایان و حکومتها از قدرت حمایت کنند، بلکه همچنین برای اینکه فرهنگ عدالت و احترام برای همه اعضا در هر مقامی بیافرینند...»

کار حقوق بشری در داخل اتحادیه‌های کارگری «زایده‌ای» بر کار اتحادیه‌ای نیست، بلکه بخش اساسی منطق وجودی ماست...»

حقوق بشر فقط تا جایی گسترش می‌یابد که برای آن مبارزه شود، به دست آید و حفظ شود.»

اتحادیه کارگران اتومبیل‌سازی کانادا (سی‌ای دی‌بیلیو)،
بیانیه خط مشی درباره حقوق بشر حقوق کارگران است

حقوق بشر حقوقی است که هر انسانی، به صرف انسان بودن مستحق آن است و باید از آن بهره‌مند شود. این حقوق، حقوق مادرزادی همه انسانهاست و جهانی است - بدین معنا که همه انسانها، صرف نظر از نژاد و رنگ و دین و جنس و طبقه و زبان و ملیت و اعتقاد سیاسی - دارای همه این حقوق‌اند. همه انسانها باید از همه حقوق انسانی بهره‌مند شوند.

«حقوق بشر جهانی است» مفهومی است که به کندی و همراه با درد و رنج در طول تاریخ انسان گسترش یافته و به مدد شورشهای دهقانان و بردگان، و تلاش برای پایان دادن به آزار اقلیتهای مذهبی، و طغیانهای وسیع بر ضد متجاوزان و استعمارگران و با فعالیتهای توده‌ای کارگران، رشد کرده است.

برسر این راه تابلوهای راهنمای بسیار نصب شد. در ۱۷۷۶، اعلامیه استقلال امریکا برخی از حقوق، یا در اصطلاح خود

اعلامیه، برخی «حقایق» را «بدیهی» اعلام کرد - بدین معنا که کسی نمی‌تواند با آنها مخالفت کند.

کمتر از دو دهه بعد، در ۱۷۸۹، انقلاب فرانسه «اعلامیه حقوق انسان و شهروند» را منتشر کرد.

پس از فاجعه انسانی جنگ جهانی اول، جامعه ملل و سازمان جهانی کار در ۱۹۱۹ تأسیس شد. چندان زمانی از تأسیس سازمان جهانی کار نمی‌گذشت که آزادی تجمع - حق کارگران برای تشکیل سازمانهای خودشان، بدون دخالت دیگران - نخستین حق انسان شد که در پیمانی جهانی به رسمیت شناختندش و نیز نخستین حقی که بنا شد کمیته‌ای بین‌المللی از کارشناسان بر آن نظارت کنند.

حقوق بشر، به مفهوم جدید آن، مفهومی قرن بیستمی است که دستاورد تلخ‌ترین مبارزه - مبارزه با فاشیسم - است. تا آن زمان عبارت «حقوق بشر» اصطلاح متداولی نشده بود. پیمان‌نامه‌های اندک‌شماری درباره حقوق وجود داشت. شمار کتابها یا حقوقدانان متخصص در این حوزه بسیار کمتر از آن بود و سازمانهای مدنی یا غیر دولتی (ان‌جی‌اوها) که برای حقوق مبارزه می‌کردند چند تایی بیش نبودند.

همه اینها پس از جنگ جهانی دوم تغییر کرد. در ۱۹۴۵، سازمان ملل بنیانگذاری و اعلامیه جهانی حقوق بشر منتشر شد. امروز حقوق بشر بخشی از حقوق بین‌الملل (حقوقی که به روابط میان دولتها می‌پردازد) شناخته شده است و روز به روز بیشتر در نظامهای قانونی ملی لحاظ می‌شود. موارد نقض حقوق در روزنامه‌ها و اینترنت و اخبار تلویزیونی فاش و در دادگاهها مطرح می‌شود.

حتی این چشم‌انداز وجود دارد که موارد نقض حقوق بشر پیگرد بین‌المللی شود. در نیمه ۲۰۰۲ جهان دارای دادگاه جنایی بین‌المللی ۲ تازه‌ای شد تا بتواند به پیگرد افراد متهم به جنایت در حق انسانها، نسل‌کشی و جنایات جنگی بپردازد.

با این حال، هنوز راه درازی در پیش روی داریم. گرچه بنا بر این است که حقوق بشر، حقوق مادرزادی همه به شمار آید، ولی همچنان و هر روز از صدها میلیون انسان دریغ می‌شود.

اسناد اصلی حقوق بشر

بیش از شصت سند بین‌المللی وجود دارد که در آنها به جنبه‌های گوناگون حقوق بشر پرداخته شده است. مهمترینشان عبارتند از:

■ سند بین‌المللی حقوق بشر، شامل:

۱. اعلامیه جهانی حقوق بشر، که در مجمع عمومی سال ۱۹۴۸ سازمان ملل تصویب شد.
۲. میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، که در مجمع عمومی سال ۱۹۶۶ سازمان ملل تصویب و در ۱۹۶۷ به اجرا گذاشته شد. این سند را ۱۴۴ کشور تصویب کرده‌اند.
۳. میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، که در مجمع عمومی سال ۱۹۶۶ سازمان ملل تصویب و در ۱۹۶۷ به اجرا گذاشته شد. این سند را ۱۴۷ کشور تصویب کرده‌اند.

■ **پیمان محو همه اشکال تبعیض نژادی**، که در مجمع عمومی سال ۱۹۶۵ سازمان ملل تصویب و در ۱۹۶۹ به اجرا گذاشته شد.

■ **پیمان رفع کلیه اشکال تبعیض برضد زنان**، که در مجمع عمومی سال ۱۹۷۹ سازمان ملل تصویب و در ۱۹۸۱ به اجرا گذاشته شد.

■ **پیمان حقوق کودک**، که در مجمع عمومی سال ۱۹۸۹ سازمان ملل تصویب و در ۱۹۹۰ به اجرا گذاشته شد.

■ **معیارهای پایه‌ای کار سازمان جهانی کار (آی ال او)**، که در هشت پیمان مهم تعیین شده و در اعلامیه حقوق پایه‌ای مصوب کنفرانس بین‌المللی کار در ۱۹۹۸ بر آن صحنه گذاشته شده است.

در ۱۹۹۳، دولت‌ها در کنفرانس جهانی حقوق بشر در وین، اتریش، با یکدیگر ملاقات کردند تا بار دیگر «تعهد جدی» خود را در برابر حقوق بشر تأیید کنند. در اظهارنامه برنامه عمل وین دولت‌ها بار دیگر تأکید کردند که به تعهداتشان برای تحقق بخشیدن به ارتقای حرمت جهانی برای همه حقوق انسان و آزادیهای بنیادین برای همه، بر اساس منشور سازمان ملل و دیگر اسناد حقوق بشر عمل خواهند کرد. آنها اعلام کردند: «ماهیت جهانی این حقوق و آزادیها شبیه پذیر نیست.»

سازمان جهانی کار (آی ال او) همچنین پیمانهای اساسی بنیادین دیگری را هم درباره معیارهای محیط کار ترسیم کرده است. از این پیمانها در بخش ۳ همین کتاب بحث شده است. موافقتنامه‌ها و نظام‌نامه‌هایی منطقه‌ای نیز برای حمایت از حقوق بشر در افریقا، کشورهای قاره آمریکا و اروپا وجود دارد.

میراث شیلی برای حقوق بشر

پینوشه دیکتاتور در دهه ۱۹۷۰، هزاران نفر از فعالان اتحادیه‌های کارگری، و بسیاری از دیگر مخالفان سیاسی، را در شیلی کشت. با تمام اینها، اجازه داشت که آزادانه در اطراف دنیا سیاحت کند و مهمان حکومتها و دیگر دوستان جناح راستی شود. با این حال، در ۱۹۹۹، در بریتانیا بازداشت شد. بازداشت او به تقاضای قضایی اسپانیایی صورت گرفت که می‌خواست او را به جرم جنایاتش، به ویژه به جرم قتل برخی از شهروندان اسپانیایی، محاکمه کند. پینوشه، با این استدلال که در مقام رئیس دولت در حوزه اختیاراتش عمل می‌کند، ادعای مصونیت سیاسی کرد. دادگاههای بریتانیا حکم دادند که پینوشه سزاوار محاکمه است. با این حال، سرانجام، چون به تصور دولت بریتانیا ناخوش تر از آن بود که تاب محاکمه را بیاورد، آزاد شد. احتمال می‌رفت در شیلی، که پس از بازنشستگی مصونیت سیاسی را از دست می‌داد، محاکمه شود. اما در آنجا نیز، ظاهراً با این بهانه که بسیار پیر و ناتوان است، از چنگ قانون گریخت. با این حال، میراثی به یادگار ماند که آن را جنبش دموکراسی شیلی به جهان بخشیده است. دیکتاتورهای سابق باید مواظب باشند که به کجا سفر می‌کنند. هیچ دیکتاتوری در خارج از کشور، به جرم نقض حقوق بشر در کشورش، از پیگرد در امان نیست. هیچ حکومت یا رئیس دولتی نمی‌تواند وانمود کند که به حقوق بشر بی‌اعتناست. این گام مهمی به سوی پیش است، که دستاورد سازمانهای مردمی و از جمله اتحادیه‌های کارگری در شیلی و در سراسر جهان با همکاری حقوقدانان و دیگر مردمی است که با آنان هم‌دلی و هم‌دردی کردند، و نشاندهنده آن است که ما همچنان داریم به سوی تحقق حقوق بشر برای همه پیشرفت می‌کنیم.

اعلامیه جهانی حقوق بشر

اعلامیه جهانی حقوق بشر، مصوب ۱۹۴۸ مجمع عمومی سازمان ملل، هنوز هم سندی الهامبخش است. این سند درباره حقوقی آگاهی می‌دهد که همه انسانها سزاوار آن‌اند. در اینجا برخی از بندهای کلیدی اعلامیه جهانی حقوق بشر آمده است:

- همه مستحق رفتاری اند که بر ضد آنها تبعیض‌آمیز نباشد (ماده ۲).
- احدی را نمی‌توان در بردگی و بندگی نگهداشت (ماده ۴).
- هر کس حق دارد که در دادگاهی منصفانه و علنی محاکمه شود (ماده ۱۰).
- هر کس حق دارد که در برابر تعقیب، شکنجه و آزار پناهگاهی جستجو کند (ماده ۱۴).
- هر کس در مقام عضوی از جامعه حق امنیت اجتماعی دارد (ماده ۲۲).
- هر کس حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب کند، شرایط منصفانه و رضایتبخشی برای کار خواستار باشد و در مقابل بیکاری حمایت شود (ماده ۲۳).
- هر کس که کار می‌کند سزاوار مزد منصفانه و رضایتبخشی است که زندگی او و خانواده‌اش را موافق شئون انسانی تأمین کند (ماده ۲۳).
- هر کس حق دارد که برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و در اتحادیه‌ها نیز شرکت کند (ماده ۲۳).
- هر کس حق استراحت و فراغت و تفریح و از جمله محدودیت معقول ساعات کار و مرخصیهای ادواری با دریافت حقوق دارد (ماده ۲۴).
- هر کس حق دارد از سطح زندگانی در خور از لحاظ سلامتی و رفاه خود و خانواده‌اش برخوردار شود (ماده ۲۵).
- هر کس حق دارد برقراری نظم را بخواهد که از لحاظ اجتماعی و بین‌المللی حقوق و آزادیهای را که در این اعلامیه آمده تحقق بخشد (ماده ۲۸).

اعلامیه جهانی حقوق بشر سندی است که باید آن را به اطلاع همگان رساند و انتشار داد. مثلاً می‌توانید آن را به دیوار محل کارتان بچسبانید.

اطلاعات بیشتر: در پایگاه اینترنتی سازمان ملل همه متون اعلامیه‌های سازمان ملل آمده.

بنگرید به www.un.org/rights یا با سازمانهای حقوق بشر

که در آخر این کتاب آمده تماس بگیرید.



انواع گوناگون حقوق

حقوق «نسل سومی» نیز وجود دارد که «حقوق جمعی» نامیده می‌شود. علت آن است که این حقوق بیشتر از آنکه به حقوق فردی مربوط باشند، به حقوق انجمنها مربوط می‌شود. این حقوق عبارتند از:

- حق پیشرفت و رهایی از فقر مفرط
- حق حمایت از فرهنگ اقلیت
- حق اشتغال کامل
- حق آزادی تجمع و انعقاد قرارداد جمعی

این موارد در اسناد حقوقی گوناگون سازمان ملل گنجانده شده‌اند و بسیاری از آنها در اعلامیه ۱۹۹۳ وین به تأیید مجدد رسیده‌اند.



حقوقی که در سند بین‌المللی حقوق بشر تدوین شده حقوق فردی‌اند. این حقوق اغلب به دو مقوله تقسیم می‌شوند: از یک طرف حقوق مدنی و سیاسی، و از طرف دیگر حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و مانند آنها.

حقوق مدنی و سیاسی عبارتند از:

- حق اینکه به صورت خودسرانه زندانی نشوند.
- آزادی بیان
- حق محاکمه عادلانه
- حق مالکیت
- حق بی‌گناه بودن، مگر خلاف آن ثابت شود.
- حق رهایی از شکنجه
- حق زندگی
- رهایی از برخوردی دون شأن
- آزادی تجمع، از جمله حق تشکیل اتحادیه‌های کارگری و پیوستن به آنها.

حقوق بالا در میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و اجتماعی گنجانده شده‌اند.

حقوق اقتصادی، اجتماعی بدین قرارند:

- حق دریافت دستمزد مساوی
- حق داشتن محیط کاری ایمن و سلامت
- حق امنیت اجتماعی
- حق اعتصاب در چارچوب قانون
- حق دریافت حقوق عادلانه
- حق استراحت، ساعات کاری محدود و استفاده از تعطیلات ادواری با دریافت حقوق
- حق برخورداری از آموزش

این حقوق هم در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آمده‌اند و هم در میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی.

آیا برخی حقوق مهم‌تر از بقیه‌اند؟

در عین حال، معدودی از حکومت‌های دیکتاتوری مدعی‌اند که حق نیازهای پایه‌ای، مانند غذا و سرپناه باید در حقوق مدنی و سیاسی مقدم شمرده شود. به نمونه، استدلال محبوب حکومت چین همین است. وقتی که از امتناعشان از دادن مجوز به اتحادیه‌های کارگری مستقل انتقاد می‌شود، همین استدلال را به کار می‌برند. با این حال، در کشورهایی مانند چین، که در آنجا اعتراض صلح‌آمیز دموکراتیک بر ضد حکومت بسیار دشوار است، بسیاری از مردم از همان نیازهای ابتدایی مانند خوراک یا سرپناه هم محروم‌اند، از این رو، نمی‌توان توجهشان را به واقعیت جلب کرد.

دولتها نباید تصمیم بگیرند که کدام حقوق انسانی را به کار برند و کدام را مسکوت بگذارند. نکته کلیدی این است که حقوق بشر حقوقی‌اند که نمی‌توان آنها را سلب یا به صورت دلخواهی تعطیل کرد. همه حقوق بشر برای همه بدین معناست که همه انسانها باید از همه حقوق بشر بهره‌مند شوند.

همه انسانها باید از همه حقوق بهره‌مند شوند. این اصلی است که سازمان ملل اعلام کرده است.

در عمل، بیشتر حکومتها، نگاههای بین‌المللی و سازمانهای حقوق بشر مایلند بر برخی از حقوق بیش از بقیه تأکید کنند. سازمان ملل پذیرفته که «در واقع این سازمان در دهه‌های گذشته، بیشتر حقوق مدنی و سیاسی را ارتقا داده تا حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را».

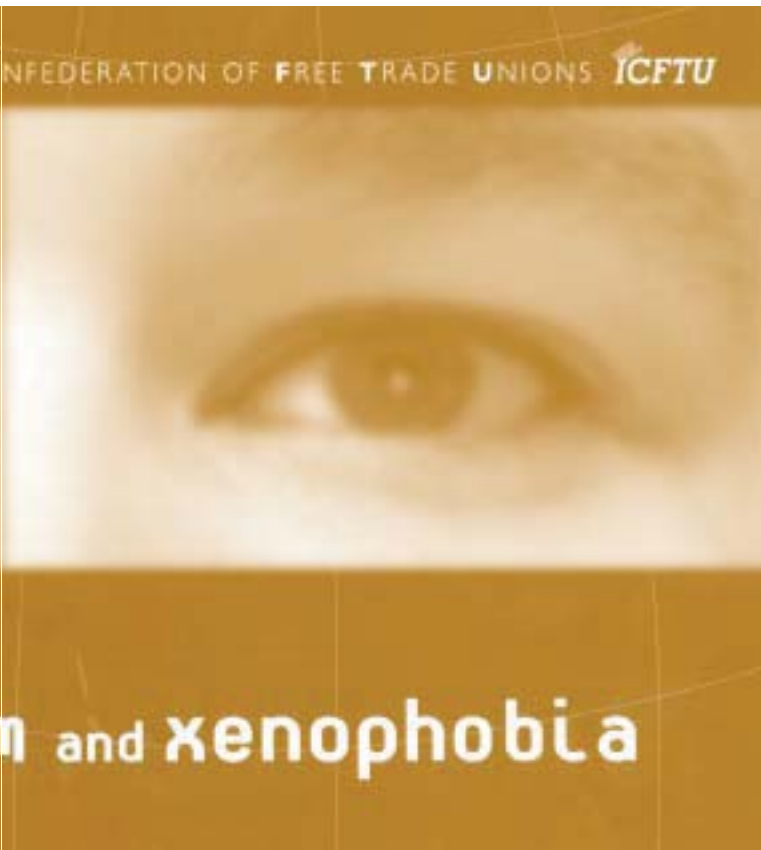
شکی نیست که حقوق مدنی و سیاسی اهمیت دارند، زیرا که تدابیری‌اند برای حمایت از فرد در برابر اینکه مثلاً حکومتی خودکامه بر او قدرت خود سرانه تحمیل کند.

با این حال، حکومتها غالباً حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و جمعیتی را که شهروندانشان هم صاحب آن‌اند نادیده می‌گیرند.

مأمور عالی‌رتبه حقوق بشر سازمان ملل، مری رابینسون، معتقد است که این وضعیت باید تغییر کند. او تصریح کرده که حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی باید از لحاظ اهمیت پایگاهی برابر با حقوق مدنی و سیاسی داشته باشد.

«... به حقوقی که اکنون چنانکه باید و شاید از آنها حمایت نمی‌شود باید توجه خاص شود: از چشم‌اندازی جهانی، حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی باز هم باید از لحاظ محتوا و تقویت تمهیدات و روشهای تحقیقشان دقیق‌تر تعریف شوند. از همین رو، بخشهای گوناگون سازمان ملل متحد به تازگی این حقوق را در دستور کار خود قرار داده‌اند. حق خوراک و مسکن مناسب، بهداشت، ریشه‌کنی فقر مفرط و رعایت حرمت معیارهای بین‌المللی کار (از جمله آزادی تجمع و قراردادهای جمعی در حوزه شغلی، رهایی از تبعیض در کار، الغای کار اجباری و بهره‌کشی از کار کودکان) نیز موضوع همکاری بین‌بنگاههاست.»

مری رابینسون، کارگزار عالی‌رتبه حقوق بشر سازمان ملل



اتحادیه‌های کارگری به تبعیض «نه» می‌گویند

به نمونه، حمایت از پناهندگان و پناهجویان در صفحات ۱۸ و ۱۹ توضیح داده شده. در اینجا برخی از دیگر نمونه‌ها آورده شده:

■ «همه ملوانان استحقاق کار، آموزش و زندگی در محیطی فارغ از آزار و زورگویی، چه از لحاظ جنسی و نژادی و چه عوامل دیگر، را دارند.» هدف آی تی اف از تدوین «رهمنوهای خط مشی در برخورد با آزار و زورگویی» مقابله با تبعیض در دریاست. خدمه مختلط، سفرهای دریایی دور و دراز، سلسه مراتب مبتنی بر مقام، مردسالار بودن این صنعت، و کمبود دسترسی به حمایت بیرونی از جمله عوامل دخیل در این صنعت‌اند. خط‌مشی‌هایی که در این رهنمون آمده دستاورد همه توافقی‌های حاصل از مبارزه با پرچم تساهل آی تی اف است و منتهای نمونه برای استفاده و ایستگان به صنایع دریایی را دربرمی‌گیرد. همچنین بنگرید به عنوان «تحمل‌پذیر کردن زندگی بر روی دریا» در همین کتاب، که مربوط است به مشی اتحادیه افسران دریایی در بریتانیا.

■ مأموران قسمت رزرو هواپیمایی کانادا «سوت خطر» مبارزه با سیاست نژادپرستانه کارفرمایانشان را مبنی بر جای دادن اعضای اجتماع هندی-کانادایی در عقب هواپیما به صدا درآوردند.

■ در ۱۹۹۹، اتحادیه کارگری مرکزی آمریکا ای‌اف‌ال-سی‌آی‌او، پس از سالها ریزش اعضا، به گونه موفقیت‌آمیزی ۶۰۰۰۰۰ کارگر جدید را به عضویت درآورد. بسیاری از آنها مهاجرانی از آمریکای لاتین و جزایر کارائیب بودند. تا آن زمان سیاستهای اتحادیه در مورد مهاجرت بسیاری از این دست کارگران را از پیوستن به اتحادیه دل‌سرد کرده بود. اما ای‌اف‌ال-سی‌آی‌او تصمیم گرفته بود که چرخش ۱۸۰ درجه‌ای کند. اتحادیه خواستار لغو قانون تحریم کارفرمایان و عفو شش میلیون کارگر فاقد مدرک شده بود.

■ مرکز ملی اتحادیه‌های کارگری چک سی‌ام‌کی‌او‌اس^۱ بر آن است که موضوع تبعیض را، به ویژه در مورد کارگران مهاجر و کولیهای رومانیایی، مطرح کند. این مرکز در کنگره ۱۹۹۸ خود از اتحادیه‌های کارگری دعوت کرد که همکاری‌شان را، برای بهبود سطح زندگی و اوضاع کاری کولیهای رومانیایی، با بخشهای دولتی و معلمان استحکام بخشند.

در کتاب مرجع زنان جابه‌جاکنندگان دنیا، با تفصیل بیشتری موضوع تبعیض جنسیتی بررسی شده است. همچنین به پیمانهای پایه‌ای سازمان جهانی کار بر ضد تبعیض در همین کتاب مراجعه کنید.

«از تفاوت‌های میان و درون جوامع نه باید ترسید و نه باید آنها را سرکوب کرد، بلکه باید بر آنها چون سرمایه انسانی گرانبایی ارج نهاد.»

بیانیه هزاره سازمان ملل

نژادپرستی و بیگانه‌هراسی - ترس از بیگانگان - ریشه‌های عمیق در برده‌داری و استعمار دارد. تبعیض در مورد زنان با چنان ژرفایی در جوامع نهادینه شده که «بهنجار» به نظر می‌رسد. بسیاری از انواع تبعیض در جهان امروز نیز فراوان است و همچنان زیانهای سنگینی بر جوامع و افرادی که آماج این تبعیض‌ها دارند وارد می‌کند.

مبارزه با تبعیض نیاز به برنامه‌های عمل‌نظام‌مند حکومتها و سازمانهای جامعه مدنی و از جمله اتحادیه‌های کارگری دارد. همه کارگران و نیز همه افراد باید خودشان را در مبارزه با تبعیض مسئول بدانند.

کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد کارگری برنامه گسترده‌ای برای فعالیت مبارزه با نژادپرستی و بیگانه‌هراسی دارد. کنفدراسیون طرحی را برای فعالیت در میان اتحادیه‌های کارگری سراسر دنیا در دست تهیه دارد (بنگرید به www.icftu.org). آی تی اف و بسیاری از نهادهای وابسته به آن نیز سیاستها و برنامه‌هایی برای عمل دارند.

INTERNATIONAL CO

Trade unions say **no**
to racism

احترام به حقوق در اتحادیه‌های کارگری

ممکن است این پدیده‌ها بسیار شیوع پیدا کنند. خود آی تی اف اکنون پنج کرسی هیئت رئیسه را به زنان اختصاص داده و در ۱۹۹۹ «سیاست احترام متقابل» را که تا حدی بر سیاستهای وابستگان چندگانه استوار است در پیش گرفت.

اتحادیه‌های کارگری همچنین نیاز دارند که خانه خودشان را هم سر و سامان دهند. برخی اتحادیه‌ها بر مبنای تبعیض نژادی یا جنسی بنا نهاده شده‌اند. اگر اتحادیه‌های کارگری سیاستهایی را برای ریشه‌کنی تبعیض، زورگویی و آزار در پیش بگیرند،

رهمنونها: سیاست احترام متقابل آی تی اف

آی تی اف متعهد است محیط کاری بیافریند که استوار بر حرمت و احترام متقابل باشد و به آن تداوم بخشد. در همه سازمانها همواره باید دقت شود که همه شرکت‌کنندگان احساس کنند دارند در فضایی حاکی از آسودگی و امنیت کار می‌کنند. این باید در جلسات، تجمعات و همه دیگر مراسمی که بر محور آی تی اف صورت می‌گیرد نیز رعایت شود.

از شما می‌خواهیم

- با همه، از جمله نمایندگان دیگر اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف، و نیز کارکنان عضو آی تی اف با احترام و عزت رفتار کنید.
- اطمینان کامل حاصل کنید که رفتار شما باعث رنجش یا بدفهمی نمی‌شود.
- پیش از آنکه نظر شخصیتان را بیان کنید، فکر کنید.
- خودتان را مسئول بدانید که با هر رفتار ناپسند و توهین‌آمیزی برخورد کنید و در راه تقویت حرمت اشخاص کوشا باشید.

رفتار ناپسند چیست؟

رفتار ناپسند شامل تماس ناخوشایند بدنی، زبانی یا غیر زبانی با استفاده از پست الکترونیک (email) و هر نوع رفتار تمسخربار، توهین‌آمیز یا سوءاستفاده جسمی است.

این رفتار ممکن است بر موضوعها یا محورهای زیر متمرکز باشد:

- نژاد، ریشه‌های قومی، ملیت و رنگ پوست
- سوگیری جنسیتی یا جنسی
- ناتوانیها یا معلولیت‌های جسمی یا حسی
- ویژگیهای سنی، بهداشتی یا دیگر مشخصات جسمانی
- عقاید مذهبی یا سیاسی
- رفتار ناپسند ممکن است رفتارهای نامطلوب زیر را دربرگیرد:
- تماس جسمی ناخواسته
- تجاوز جسمی یا جنسی
- پیشنهادهای جنسی یا فریبنده
- شوخیهای نژادی، جنسی یا مذهبی
- لحن اهانت‌بار و موهن در سخن گفتن و اشارات ناپسند
- هدیه‌های ناخوشایند
- ایجاد مزاحمت از طریق تعقیب و پاییدن

باید بیفزاییم که این فهرستها دقیق نیستند.

ما بدین موضوع واقفیم که در میان اعضای اتحادیه‌های کارگری، رغبت زیادی به محترم شمردن آبروی هر یک از اشخاص وجود دارد. ما از همکاریهای شما در تلاشهای عملی‌مان برای تبدیل نشستهای آی تی اف به تجربه‌ای سودمند برای همگان استقبال می‌کنیم.

رهنمونهای: برای قراردادهای فارغ از تبعیض

آیا در قراردادهای جمعی اتحادیه شما بندی بر ضد تبعیض وجود دارد؟
آیا این بند زمینه‌های حقوق بشری زیر را دربرمی‌گیرد: نژاد/رنگ، دین/آیین، سن، جنس، وضعیت تأهل/خانوادگی، معلولیت، اصلیت ملی یا قومی، گرایش جنسی، وابستگی سیاسی و محکومیت بخشیده شده؟
آیا موارد دیگری در بند ضد تبعیض وجود دارد _ مواردی مانند فعالیت اتحادیه‌ای، وابستگی سیاسی، زبان، گزارش کیفی؟

آیا این بند موارد زیر را دربرمی‌گیرد:

- تبعیض از طرف مافوقها یا مدیران؟
- تبعیض از طرف کارگران همکار؟
- تبعیض از طرف نمایندگان اتحادیه؟
- تبعیض از طرف مراجعان، مشتریان، خدمات‌دهندگان و مانند آنها؟

آیا این بند موارد زیر را دربرمی‌گیرد:

- استخدام؟
- ارتقای شغلی و انتقالات؟
- کارآموزی؟

آیا در قرارداد جمعی قید شده که شرایط کار باید «شرافتمندانه» یا «واقعی» باشد؟
آیا اتحادیه می‌تواند روشی را برای شکایت کردن یا حکم دادن به منظور اجرای بند اعمال کند؟ آیا در قرارداد جمعی قید شده که باید در محل کار برای تصحیح تبعیضی که حاصل سیاستها و اقدامات داخل محل کار است برنامه‌های اصلاحی وجود داشته باشد؟

برگرفته از:

“Human Rights are Workers’ Rights,”
Canadian Autoworkers’ Union (CAW), September ۲۰۰۰

پرسشهای کلیدی برای بحث

- اتحادیه‌های کارگری برای جلوگیری از آزار در محیط کار چه می‌توانند بکنند؟
- آیا اتحادیه کارگری شما سیاست ضد تبعیض دارد؟ این سیاست چه نوع تبعیضهایی را شامل می‌شود؟ چه اقداماتی بر ضد تبعیض در نظر گرفته شده و عملاً اجرا می‌شود؟
- به نظر شما، چرا آی تی اف در ۱۹۹۹ سیاست احترام متقابل را مطرح کرد؟

فعالیت ۱: استدلال‌های مربوط به حقوق بشر

گفته‌های زیر را در گروه‌های کوچک بررسی کنید. با آنها موافقت یا مخالفت کنید؟ خودتان را برای استدلال آماده کنید.

«نمی‌توان در همه کشورهای معیارهای واحدی را برای حقوق بشر به کار برد.»

«اسناد حقوق بشر وظایف را بر عهده دولت‌ها گذاشته است. کارفرمایان مسئولیتی برای تضمین اجرای حقوق بشر ندارند.»

«پیمانهای حقوق بشر هیچ تأثیری در کار روزمره اتحادیه‌های کارگری ندارند. این پیمانها سوغات کنفرانسهای پرت و پلای بین‌المللی‌اند و تأثیری در زندگی کارگران عادی ندارند.»

«اگر ما در وطن خودمان حقوق بشر را تقویت نکنیم، بیهوده سودای پیشرفت در جهان بزرگ‌تر را در سر می‌پرورانیم.»

«حقوق بشری که در اتحادیه‌های کارگری در کار است «زاید» اتحادیه کارگری نیست؛ جزء اساسی منطق وجودی ماست...»

«وچوه اشتراک ما فعالان اتحادیه‌های کارگری و کارگران بیش از وجوه اختلاف ماست.»

«تفاوت مهم نیست. تبعیض بر اساس تفاوت است که اشکال دارد.»

فعالیت ۲: تغییر نگرشها

در گروه‌های دوفره، هر یک با طرف مقابلتان در باره کسی حرف بزنید که او را می‌شناخته‌اید و شاهد تغییر نگرش نسبت به افراد یا چهارچوبهای ذهنی که با آنها بزرگ شده بوده‌اید. به نظر شما، چه چیزی باعث این بازنگری در او شده؟

در جلسه عمومی، استدلال کنید که چرا نگرشها ممکن است تغییر کند. بحث کنید که چگونه اتحادیه‌های کارگری، که سازمانهای دموکراتیک کارگران‌اند، ممکن است به تغییر نگرشها به سود حقوق بشر برای همه کمک کنند.

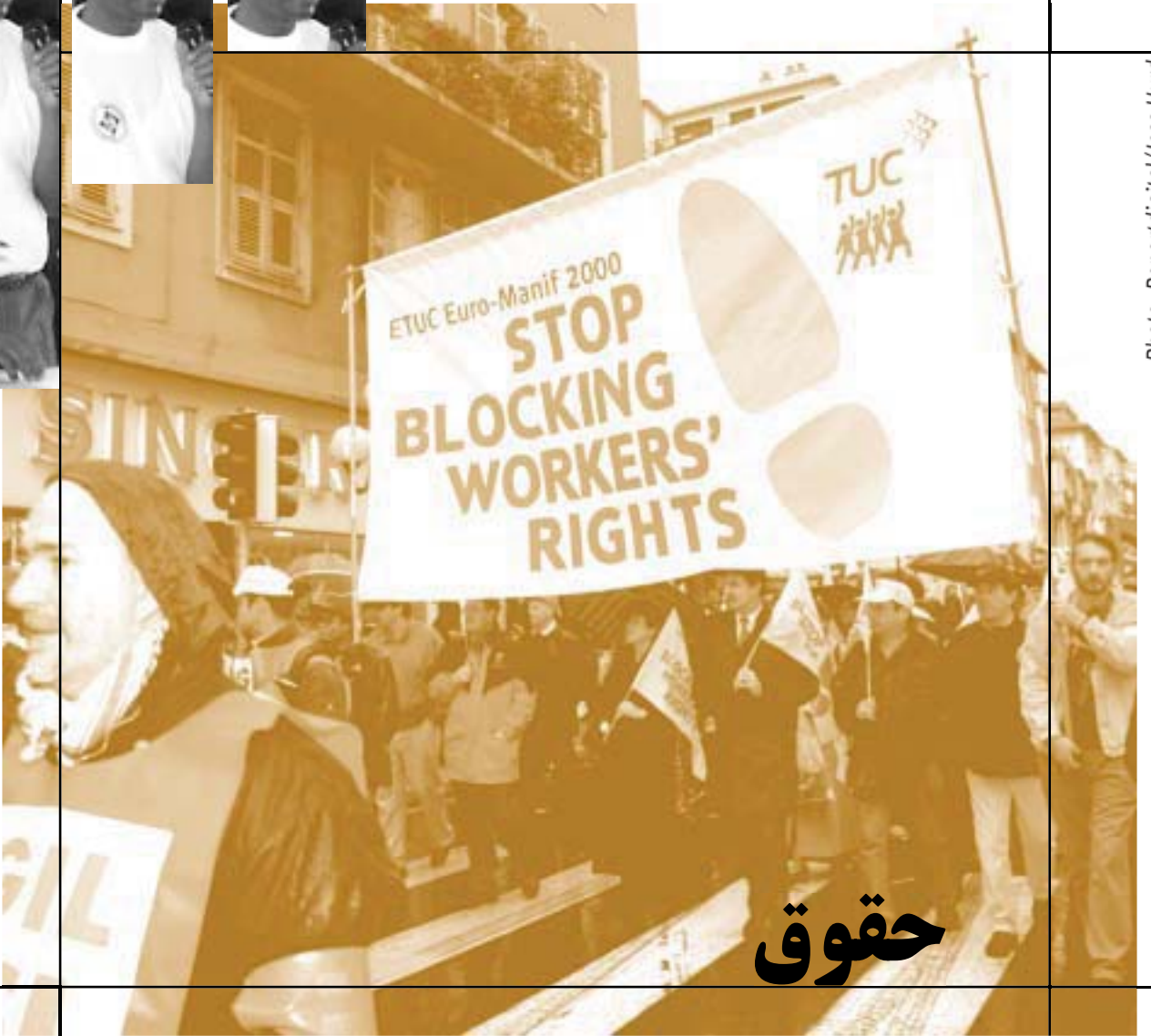


Photo: Reportdigital/Jess Hurd

حقوق

کارگران
برای همه

۳

مقوق کارگران

مقوق بشر است





«صلح جهانی و پایداریها در صورتی

برقرار خواهد شد که بر پایه عدالت باشد.»

اساسنامه سازمان جهانی کار

مطابق اعلامیه جهانی حقوق بشر سازمان ملل متحد، حق کار کردن، حق داشتن کار سالم، حق داشتن حقوق مناسب، دستمزد برابر، امنیت اجتماعی و حق پیوستن به اتحادیه‌ها، همگی جزو حقوق بشر کارگران‌اند - همه کارگران و در همه جا.

سازمان جهانی کار، که از نهادهای سازمان ملل است، از حقوق کارگران دفاع خاص می‌کند.

همه کارگران می‌دانند که داشتن حق بر روی کاغذ یک چیز است و داشتن حقوقی که کاملاً محترم شمرده شود، به گونه‌ای که کارگران عملاً بتوانند از آن بهره‌مند شوند، یک چیز دیگر.

در این بخش نظری می‌افکنیم بر حقوق کارگران که به مدد سازمان جهانی کار و به مدد دیگر سازمانهای مربوط به کارگران حمل و نقل، مانند سازمان بین‌المللی دریایی آی‌ام‌او در سطح جهانی برقرار شده‌اند. بخشی از اطلاعاتی که درباره حقوق عرضه کرده‌ایم در مورد کارگران همه بخشها و صنایع کاربرد دارد - به‌ویژه، - معیارهای پایه‌ای کار سازمان جهانی کار - و بخش دیگر فقط مخصوص کارگران حمل و نقل است.

در سطح ملی، در قوانین کشور خود شما نیز از حقوق کارگران گفتگو شده است. برای اتحادیه‌های کارگری، آگاهی از قوانین ملی کار و استفاده از آنها مهم است. حتی در سرکوبگرترین رژیمها نیز شاید بتوان با استفاده از قانون از حقوق کارگران دفاع کرد.



سازمان جهانی کار (آی ال او) نهاد خاصی است در سازمان ملل که به دنیای کار می‌پردازد. نهادی است بین‌المللی که معیارهای جهانی را برای حقوق کارگران وضع می‌کند. نوع موضوعاتی که آی ال او با آنها سر و کار دارد شامل روابط کارگر و کارفرما، کار کودکان، آموزش حرفه‌ای، سیاست اشتغال‌آفرینی و معیارهای بهداشت و ایمنی در کار می‌شود.

در عمل، آی ال او قدیمی‌تر از سازمان ملل است. معاهده‌ی ورسای، که پایان‌بخش جنگ جهانی اول بود، بانی این سازمان شد. در ۱۹۱۹، رهبران کشورهای «پیروز» جنگ با یکدیگر ملاقات کردند تا با معاهده‌ای، ترتیبات جهانی نو را مشخص کنند. این سیاستمداران خود را در شعاع امواج عظیم اعتصابات، انقلابات و طغیانها در سراسر جهان احساس می‌کردند. از انقلاب روسیه فقط دو سال گذشته بود. کارگران خواستار آن بودند که به ازای مصایبی که جنگ بر آنان تحمیل کرده از عدالت اجتماعی برخوردار شوند. تأسیس سازمان جهانی کار پاسخی بود به این خواست.

آنچه آی ال او را در میان سازمانهای بین‌المللی یگانه کرده «سه سویه» بودن است. بدین معنا که سه طرف در آن نماینده و حق رای دارند- حکومتها، کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری- خلاف دیگر سازمانهای سازمان ملل، مانند بانک جهانی و سازمان تجارت جهانی، که فقط حکومتها آن را اداره می‌کنند. این باعث نمی‌شود که سازمان جهانی کار، در مقایسه با همگان، سازمانی کاملاً دموکراتیک باشد. چرا که معمولاً حرف حکومتها در آن بیشتر پیش می‌رود، زیرا می‌توانند در برابر هریک از کارفرمایان دو نماینده و در برابر هر یک از اتحادیه‌های کارگری یک نماینده داشته باشند. وقتی که حکومتها و کارفرمایان با هم دست به یکی می‌کنند، که معمولاً هم چنین اتفاقی می‌افتد، صدای کارگران نارساتر از اینها هم می‌شود.

عضویت در سازمان جهانی کار برای کشورها اجباری نیست. در اواخر دهه ۱۹۷۰، امریکا سازمان را متهم کرد که آشکارا به اسرائیل حمله می‌کند و فقط منتقد رژیمهای راستگراست و مدتی از این سازمان بیرون کشید. با این حال، امروز تقریباً همه کشورهای جهان (تقریباً ۱۷۵ کشور) عضو سازمان جهانی کارند.

فعالتهای سازمان جهانی کار دامنه‌ای بسیار وسیع دارد. پژوهشهایی انجام می‌دهد و اطلاعاتی درباره دنیای کار انتشار می‌دهد. علاوه بر ستادهایی که در ژنو دارد، درگیر برنامه‌هایی منطقه‌ای است و در بسیاری از پایتختهای جهان دفاتری دارد. در برخی کشورها برای دولتها، کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری خدمات مشاوره‌ای می‌دهد و برنامه‌هایی آموزشی دارد که گرایش آن بیشتر به درگیر کردن اتحادیه‌های کارگری است تا به آن دو طرف دیگر.

شاید مهمترین جنبه کار آی ال او نقش آن در تعیین معیارهای بین‌المللی کار - پیمانها و توصیه‌های آی ال او- باشد.

اطلاعات بیشتر

پایگاه اینترنتی آی ال او www.ilo.org و دفتر آن در کشورتان می‌تواند اسناد و اطلاعات زیر را در اختیاران بگذارد:

- نشریات مربوط به حقوق کارگران
- متن کلیه پیمانها و اسناد دیگر، شامل اعلامیه حقوق بنیادین سازمان جهانی کار
- اطلاعاتی درباره اینکه معیارهای سازمان جهانی کار چگونه در کشور شما به تصویب رسیده است، از روی بانک اطلاعاتی متون ایلولکس^۱.

معیارهای بین‌المللی کار چیستند؟

سازمان جهانی کار دو نوع معیار بین‌المللی کار دارد: **پیمانها و توصیه‌ها**. تصویب این معیارها در کنفرانس سازمان بین‌المللی کار، که هر ساله در ژنو برگزار می‌شود، صورت می‌گیرد. تا نیمه سال ۲۰۰۲، سازمان جهانی کار ۸۱ پیمان و ۵۸۱ توصیه درباره دامنه وسیعی از موضوعات کار تصویب کرده است.

پیمانهای سازمان جهانی کار نزدیکترین پیوند را با قوانین بین‌المللی دارد. این پیمانها معاهده‌هایی بین‌المللی‌اند که در کشورهایی که آنها را امضا می‌کنند لازم‌الاجرا می‌شوند. نخست دیپلماتهای کشور معاهده را امضا می‌کنند که در این مرحله هنوز لازم‌الاجرا نیست. اما بعد از آنکه دولت آن کشور معاهده را «امضا» می‌کند، بدین معناست که قوانین آن کشور بناست با مفاد پیمان تطبیق پیدا کند. دولت آن کشور همچنین موافقت خود را با نظارت بازرسان بین‌المللی بر چگونگی اجرای مفاد پیمان/اعلام می‌کند.

روال این است که پیش از لازم‌الاجرا شدن پیمان، نخست تعدادی از کشورها آن را امضا کنند. پیمانهای سازمان جهانی کار معمولاً فقط به دو امضا نیاز دارند. پیمانهای مربوط به موضوعهای دریایی آی ال او را، پیش از لازم‌الاجرا شدن، نخست تعدادی از کشورها باید امضا کنند. این شرط باعث شده که بسیاری از پیمانهای آی ال او هرگز به اجرا درنیایند. از جمله این پیمانها شماره‌های ۶۷ و ۳۹ و ۱۹۰۱ اند که به دستمزد، ساعات کار و تعداد کارکنان می‌پردازند.

هیچ کشوری را نمی‌توان به امضای پیمانی مجبور کرد. در واقع، برخی پیمانها چندتایی بیشتر امضا ندارند. گاهی اندک بودن تعداد کشورهایی که پیمانهای سازمان جهانی کار را امضا کرده‌اند بهانه‌ای می‌شود برای حکومتها که از امضای آن پیمان خودداری کنند. بنا براین، لزوم متقاعد کردنشان به امضای آن پیمان، به ویژه به کمک جنبش اتحادیه‌های کارگری آن کشور، پیش می‌آید.

فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل و نقل، حتی در کشورهایی

که قوانین نسبتاً خوبی دارند و معیارهای سازمان جهانی کار را رعایت می‌کنند، وابستگی‌اش را تشویق می‌کند که در برابر امضا نشدن پیمان مقاومت کنند. زیرا امضا نکردن باعث تضعیف مفهوم پایه‌ای حداقل معیارهای جهانی می‌شود و ممکن است فعالیت‌های آینده آی ال او را به تعویق افکند.

می‌توان از کشوری که پیمانی را امضا کرده اما به آن عمل نمی‌کند به آی ال او شکایت کرد. متن این شکواییه‌ها را سازمانهای کارگری، کارفرمایان، یا دولتهایی جز دولتی که آن را امضا کرده می‌توانند تنظیم کنند. سپس آی ال او در این زمینه تحقیق می‌کند و تصمیم می‌گیرد که آیا اقدامی مانند انتشار گزارش در این باره انجام دهد یا نه. از چگونگی تنظیم شکواییه برای آی ال او در فصل ۴ بحث شده است.

حقیقت این است که اگر آی ال او حکمی بر ضد کشور ناقض معیارهای ملازم پیمانی خاص صادر کند، هیچ ساز و کاری را برای واداشتن آن کشور به تغییر قانون یا عمل به آن پیمان ندارد. نیروی پلیس یا ارتشی در اختیار آی ال او نیست. فقط باید به قدرتش برای در محظور قرار دادن آن کشور در انتظار جامعه بین‌المللی اتکا کند. بسیاری از کشورها خوش ندارند وقتی که شکواییه‌ای بر ضدشان طرح می‌شود، اسمشان بر سر زبانها بیفتد. با این حال، متأسفانه، هنوز هم رژیمهای مغرور و بیرحمی هستند که به این گونه فشارها اعتنایی نمی‌کنند.

آگاهی از اینکه کشورتان زیر بار کدام پیمانها رفته و به کدام تن در نداده کار بسیار مفیدی است. زیرا با داشتن این اطلاعات، می‌توانید از طریق اتحادیه‌تان برای اقتناع حکومت به امضا یا اجرای آن پیمان فعالیت کنید. چنین کاری ممکن است برای کارگران بخش یا صنعت خاصی که بدان اشتغال دارید مفید باشد. همچنین به تقویت مفهوم حداقل معیارهای جهانی آی ال او کمک خواهد کرد.

توصیه های بین‌المللی کار با پیمانها تفاوت دارند. این توصیه‌ها رهنمودهایی غیرالزام‌آورند. جزئیاتی‌اند درباره اینکه چگونه می‌توان مقدمات پیمانی را فراهم کرد.

معیارهای پایه‌ای کار سازمان جهانی کار

بنا بر این، معیارهای کار گنجانده شده در این پیمانهای بنیادین باید رعایت شوند، چه کشوری آن را امضا کرده باشد و چه نباشد.

سازمان جهانی کار به کمک پوستر «شما حقوقی دارید» در راه پیشبرد معیارهای پایه‌ای کار تلاش می‌کند. هدف آن است که این پوستر در همهٔ محلهای کار نصب شود. این پوستر به تعدادی از زبانهای دنیا فراهم شده است. می‌توان این پوستر را از پایگاه اینترنتی کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد کارگری، آی‌سی‌اف‌تی‌یو، به آدرس www.icftu.org دریافت کرد. همچنین می‌توانید آن را از مرکز ملی اتحادیهٔ کارگری کشور خود یا دبیرخانهٔ آی تی اف تهیه کنید.

اطلاعات بیشتر

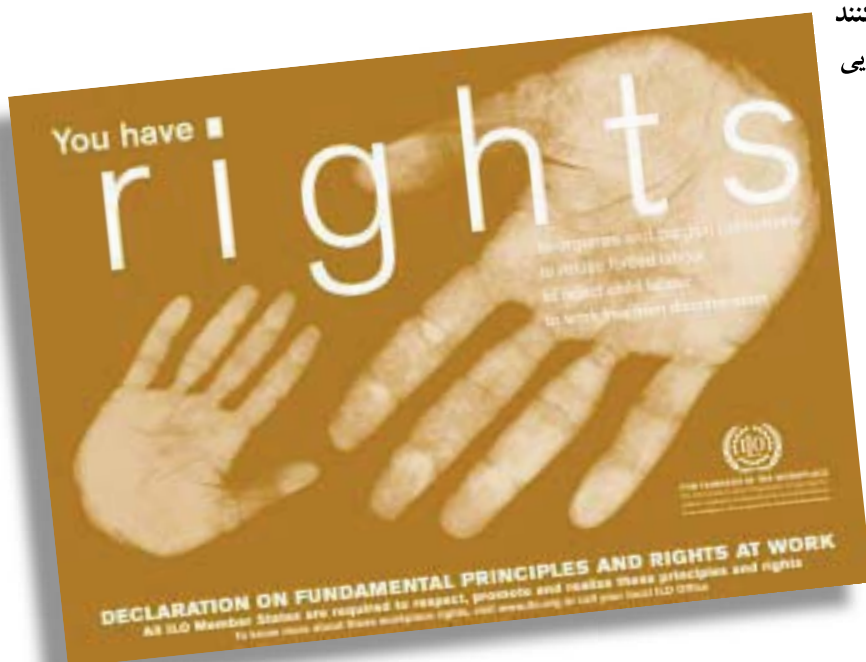
سازمان جهانی کار هر ساله گزارشی دربارهٔ اینکه حقوق پایه‌ای کار تا چه حد رعایت می‌شود منتشر می‌کند. متأسفانه تصویری که از این گزارش رسم شده تصویری غم‌انگیز است. گزارش سال ۲۰۰۰ سازمان جهانی کار تحت عنوان «صدای شما در کار» دربارهٔ آزادی تجمع بود. محور گزارش سال ۲۰۰۱ «کار اجباری موقوف» بود. در این گزارش آمده که قاچاق زنان و کودکان - بیشتر به منظور روسپیگری و خدمات خانگی و نیز برای بیگاری خانگی - به گونهٔ سرسام‌آوری در ده سال گذشته در سراسر دنیا افزایش یافته است.

سازمان جهانی کار شماری از پیمانها را جزو حقوق اولیهٔ بشر تعیین کرده است و بر آنها معیارهای پایه‌ای کارنام نهاده است. این پیمانها عبارتند از:

- پیمانهای شمارهٔ ۸۷ و ۹۸ دربارهٔ آزادی تجمع و حق بستن قراردادهای جمعی
- پیمانهای شمارهٔ ۲۹ و ۱۰۵ دربارهٔ محو کلیهٔ اشکال کار تحمیلی و اجباری
- پیمانهای شمارهٔ ۱۳۸ و ۱۸۲ دربارهٔ کار کودکان
- پیمانهای شمارهٔ ۱۰۰ و ۱۱۱ دربارهٔ لغو تبعیض در استخدام و اشتغال

بیانیهٔ حقوق بنیادین، مصوب کنفرانس بین‌المللی کار در ۱۹۹۸، می‌گوید همهٔ دولتها، بدان علت که به سازمان جهانی کار تعلق دارند، باید به حقوق و اصول گنجانده شده در این پیمانهای بنیادین احترام بگذارند و به پیشبرد و تحقق آنها بکوشند. در این اعلامیه آمده:

«تضمین اصول و حقوق بنیادین در کار... به افراد ذی‌ربط اجازه می‌دهد که، آزادانه و براساس فرصتهای برابر، سهم منصفانهٔ خود را از ثروتی که به تولید آن کمک کرده‌اند طلب کنند و توان انسانی خود را به شکوفایی کامل برسانند.»





چین، برمه و کلمبیا نمونه‌های بارز این گونه رژیم‌های پنهان اما در حکومت‌های دموکراتیک نیز ممکن است اشکال آشکار و پنهان تبعیض بر ضد اتحادیه‌های کارگری در کار باشد.

حق تشکیل اتحادیه کارگری و انعقاد قراردادهای جمعی با کارفرمایان حقوق پایه‌ای همه افراد در کار است.

آزادی تجمع و حق سازماندهی، پیمان شماره ۸۷ (۱۹۸۴)، هر نوع اعمال تبعیض آمیز بر ضد اتحادیه‌ها را ممنوع اعلام می‌کند. این پیمان مدافع عدم دخالت متقابل سازمانهای کارفرمایان و کارگران در امور یکدیگر و مشوق قراردادهای جمعی است.

حق سازماندهی و انعقاد قراردادهای جمعی، پیمان شماره ۹۸ (۱۹۴۹)، از حقوق کارگران برای سازماندهی دفاع می‌کند. این پیمان از عدم دخالت سازمانهای کارگران و کارفرمایان در سازمانهای یکدیگر دفاع می‌کند و مشوق قراردادهای جمعی داوطلبانه است.

فعالان اتحادیه‌های کارگری در سراسر دنیا باید هشیار باشند این حقوق اساسی را حکومتها و کارفرمایان رعایت کنند. نقض حقوق در کشورهایی که در آنها رژیمهای خودکامه و دشمن سازمانهای دموکراتیک شهروندان حاکم است، آشکار است.

آی‌تی‌اف حقوق ملوانان چینی را احقاق می‌کند

آی‌تی‌اف، در ۱۹۹۵، مسئولیت تنظیم شکواییه‌ای را به آی‌ال‌او درباره تبعیض بر ضد ملوانان چینی برعهده گرفت. بازرسان آی‌تی‌اف به شرایطی برده‌وار، بیرحمی و فضایی رعب‌آور در مجموعه‌ای از کشتیهای دارای پرچم تساهل، که خدمه چینی را استخدام کرده بود، پی برده بودند. پیش از آنکه خدمه چینی، چین را برای کار در کشتیهای با پرچمهای خارجی ترک کنند، به آنها گفته می‌شد که نباید برای طلب کمک با آی‌تی‌اف تماس بگیرند. مقادیر عظیم کسر حقوقها، تهدید خانواده‌ها در چین و ارعابی که دیپلماتهای چینی در خارج از کشور انجام می‌دادند بخشی از این فهرست دور و دراز سوءاستفاده بود.

برای نمونه، سه نفر از ملوانان کشتی یونانی آرکادیا، که در ۱۹۹۲ بازرسان آی‌تی‌اف در ایتالیا به آنها کمک کرده بودند، به هنگام بازگشت به وطنشان، چین، بازداشت شدند و مأموران دولتی دستمزد آنها را به زور مصادره کردند. در ۱۹۹۶، سازمان جهانی کار از دعوی آی‌تی‌اف حمایت کرد و حکم داد که چین باید تبعیض بر ضد ملوانان چینی را که برای گرفتن حقوقشان به نمایندگان اتحادیه‌های کارگری، و از جمله به آی‌تی‌اف، متوسل می‌شوند پایان بخشد.

حکم آی‌ال‌او دستاورد مهمی بود، اما تأثیر آن در سطح حقوق اتحادیه‌های کارگری در چین بیشتر جنبه نمادین داشت. به دنبال این و به دنبال تداوم فشار از طرف آی‌تی‌اف، خدمه آرکادیا سرانجام پس از دو سال و نیم آزاد شدند، هر چند که حقوقشان همچنان در مصادره باقی مانده است. به هر حال، مورد ملوانان چینی همچنان در مقام بخشی از نیروی کار جهانی که حقوقشان از طریق اتحادیه‌های کارگری حمایت نمی‌شود مطرح است.

مقابله با اتحادیه ستیزی

« ۱۰ سال ناخدا بودم و در زمانی که در صنعت نفت بودم، کمتر اتفاق می افتاد (یا هرگز پیش نیامد) که ۱۲ ساعت کار کنم و ۱۲ ساعت استراحت. بیشتر ۱۶ ساعت کار بود و ۸ ساعت استراحت. علت آن بود که در هشتاد درصد موارد جانشین واجد شرایط وجود نداشت. بنا براین، برای اینکه کارت را از دست ندهی و بتوانی صورت حسابهایت را بپرداز و شکم خانوادهات را سیر کنی، کاری را می کنی که مجبوری بکنی - و این به معنای "قانون شکنی" و خوشحال کردن کمپانی است...»

قانون مورد بحث، قانون ۱۲ ساعت کار و کشور مورد بحث، کشور ایالات متحد است. ملوانان صنعت ساحلی خلیج مکزیکوی آمریکا را چنان بار می آورند که، با ساعات کاری خود، قانون ساعت کار را زیر پا بگذارند، و گرنه خطر از دست دادن کار و قرار گرفتن در لیست سیاه تهدیدشان خواهد کرد. ناخدایی که این سطور را نوشته از بیم انتقامجویی نمی تواند نامش را فاش کند. مزد روزانه کارگران ممکن است خوب باشد، اما بسیاری از آنها بر اساس مزد روزانه حقوق دریافت می کنند و از اضافه کار یا حقوق مرخصی محرومند. آنها را می توان به آسانی اخراج کرد، به ویژه اگر گرایشی به اتحادیه ها نشان بدهند. برای دست و پنجه نرم کردن با این وضعیت هراس آور، در سال ۱۹۹۸، پنج اتحادیه دریایی با هم متحد شدند و اتحادیه ملوانان متحد ساحلی (او ام یو) را تأسیس کردند. آنها به مبارزه برای اتحادیه ای کردن ملوانان ساحلی در خلیج آمریکا مبادرت ورزیده اند.

لویزیانا یکی از جنوبی ترین ایالت های «حق کار» است که در آن در برابر اتحادیه ها اعمال ایدایی انجام می شود. هوما، که دفتر او ام یو در آن قرار دارد، مقر بسیاری از شرکتهای تدارکاتی و شهرکی است که در چنگ تسلط شرکتهاست. در آنجا به محض آنکه ملوانان سخن از تماس با اتحادیه ها را به میان می آورند یا لو می رود که با اتحادیه ها تماس گرفته اند، یا اخراجشان می کنند یا دیگر هرگز به آنها کار نمی دهند.

کارفرمایان دست به دامن جی کول^۳، مشاور رسوای اتحادیه خرابکن، از شرکت کول شده اند. او برای مؤسسه کول، که مرکز آن فرسنگها دورتر در شمال و در شیکاگوست کار می کند. کول دار و دسته ای را در هوما به راه انداخت که شهروندان دوستدار جامعه (سی سی اف سی)^۴ نامیده می شدند. این گروه، برخلاف نامش، مؤسسه ای است متکی بر کارفرمایان. این گروه می کوشد به مردم محلی نشان دهد که اتحادیه ها فقط برای ترساندن آنها و پول به جیب زدن آمده اند. وقتی که فعالان اتحادیه های کارگری می کوشند در جلسات این گروه صحبت کنند، دستبند به دست آنها را از آنجا بیرون می برند. صدها اعلامیه در خط بزرگراه اصلی هوما پخش کرده اند که در آنها نوشته شده «در اتحادیه شخصیتی نخواهید داشت». او ام یو در چنین فضای آکنده از ارعابی درخواست کمک بین المللی کرد. بسیاری از شرکتهایی که در خلیج کار می کنند در سواحل نروژ، بریتانیا، برزیل، استرالیا و جاهای دیگر نیز فعالیت دارند. در این کشورها، کارگران ساحلی عضو اتحادیه هایند و تحت قراردادهای جمعی با همان شرکتهایی که به آنها اشاره شد کار می کردند. در ژوئن ۲۰۰۱، یک هیئت تحقیق اعزامی بین المللی از لویزیانا بازدید کرد. در این هیئت نمایندگان از شرکتهای نروژی، بریتانیایی و استرالیایی که در خلیج مکزیک نیز کار می کردند حضور داشتند. آنها اوضاعی را شاهد بودند که به سختی می توانستند تصور کنند در دموکراسی پیشرفته وجود داشته باشد و دریافتند که کارفرمایانی که در یک طرف دنیا با اتحادیه ها مذاکره می کنند، ممکن است در جای دیگری از دنیا به سرعت اتحادیه ستیز شوند. او ام یو خوشبین است که ورق به سود اتحادیه ها برگردد. یکی از فعالان اتحادیه ای و از افسران امریکایی دریایی تلاشهای او ام یو را برای سازماندهی «بزرگترین نبرد دریایی برای سازماندهی از دهه ۱۹۵۰ تا کنون خوانده است».

در همین حال، پیکار همبستگی بین المللی برای خلیج آمریکا نیز در حال گسترش است. اعضای اتحادیه ها با اعضای که در دیگر نقاط جهان برای همان شرکتهای کار می کنند پیمان بسته اند که در برابر پیکار برای حقوق کارگران ساحلی در خلیج آمریکا متعهد باشند. آنها معتقدند که کافی است کارفرمایان، همان طور که در آمریکا سر جایشان نشسته اند، مذاکره کنند، مثل جاهای دیگری که این کار را می کنند. بیرگر پدرسن، معاون دبیر کل بخش مخصوص ملوانان آی تی اف، اظهار نظر کرده است که «این موضوعی است که با حقوق بشر ناب سر و کار دارد».

ملوانان ساحلی متحد از پنج اتحادیه دریایی امریکایی تشکیل شده است: افسران دریانورد امریکایی (AMO)، انجمن مهندسان ذینفع دریایی (MEB)، سازمان بین المللی ناخدایان، معاونان ناخدایان و راهنمایان کشتی (MM&P) و اتحادیه بین المللی دریانوردان (SIU) که اکنون اتحادیه ملی دریانوردی را دربرمی گیرد.

بر گرفته از ترانسپورت بین المللی شماره ۷، دسامبر ۲۰۰۱

۱ - OMU - کوتاه نوشت Offshore Mariners United
۲ - Houma
۳ - Jay Cole
۴ - CCFC - کوتاه نوشت Concerened Citizens for the Community

کار اجباری یا تحمیلی برای جابه‌جا کردن اشخاص یا کالاها، مانند کار باربران یا قایقرانان، باید در کوتاهترین مدت ممکن، بر طبق بند ۱۸ پیمان شماره ۲۹ سازمان جهانی کار لغو شود.

پیمان شماره ۱۰۵ (۱۹۵۷)، لغو کار اجباری، استفاده از کلیه کارهای اجباری همچون اهرم فشار سیاسی یا آموزشی؛ ابزار جلوگیری از بیان آزادانه عقیده سیاسی یا آرمانی؛ ابزار به تحرک واداشتن یا ساماندهی نیروی کار؛ یا برای مجازات به جرم شرکت در اعتصابات یا ابزاری برای تبعیض را منع می‌کند.

برآورد شده که امروزه ۲۷ میلیون نفر در سراسر جهان در وضعیتی برده‌وار زندگی می‌کنند. آنها مزدی دریافت نمی‌کنند و پیوسته خطر خشونت تهدیدشان می‌کند. بسیاری از آنها کودکانند.

کار اجباری، پیمان شماره ۲۹ (۱۹۳۰)، کلیه اشکال کار اجباری یا تحمیلی را، جز خدمت در ارتش یا کار محکومان، یا کار در مواقع اضطراری نظیر جنگ، آتش‌سوزی و زلزله، ممنوع اعلام می‌کند.

آی ال او بر ضد برمه تقاضای تحریم کرده است

در نوامبر ۲۰۰۰، آی ال او، از دولتها خواست برمه را تحریم کنند. آی ال او حکومت نظامی برمه را، به علت استفاده نظام یافته از کار اجباری، به «جنایت ضد بشری» متهم کرده بود. این نخستین بار بود که آی ال او دست به چنین اقدامی می‌زد. آی تی اف هم در اینکه آی ال او، چنین تصمیمی بگیرد سهم داشت. کل جنبش بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری با درخواست تحریمهای اقتصادی از این حرکت پشتیبانی کرده است. اتحادیه‌های کارگری می‌گویند نمی‌شود با برمه وارد روابط تجاری شد و شریک بهره‌کشی از مردم بی‌گناه نبود.

بالغ بر دو میلیون مرد و زن و کودک و سالخورده ناچارند برای ارتش برمه کار کنند. آنها جاده و راه‌آهن و سد و اردوگاههای نظامی می‌سازند؛ خدمتکار یا کشیک افسران ارتش می‌شوند؛ یا حوزه ماهی حفر می‌کنند، الوار می‌برند و در زمینهایی که افسران ارتش مصادره کرده‌اند کشاورزی می‌کنند. باربری یکی از وحشتناک‌ترین کارهاست. باربران را با تسمه به بارهای سنگین می‌بندند و وامی دارند که از تپه‌هایی که غالباً در جلو زمینهای معدنی آماده انفجار قرار گرفته بالا بروند.

برمه پیمانهای شماره ۸۷ (آزادی تجمع) و ۲۹ (نجات از کار اجباری) آی ال او را امضا کرده است، اما آنها را نادیده می‌گیرد. فدراسیون اتحادیه‌های آزاد کارگری برمه (اف‌تی‌یو بی) غیرقانونی اعلام شده و دو تن از رهبران، یوخین کیائو و یو میو آنگ تانت، به جرم فعالیتهای اتحادیه‌ایشان، به ۱۷ سال زندان و حبس ابد محکوم شده‌اند. فدراسیون اتحادیه‌های کارگری برمه، و نیز اتحادیه‌های کارگری ملوانان وابسته به آی تی اف برمه (اس‌یو بی) ۲، غیرقانونی اعلام شده‌اند.

ملوانان برمه‌ای که قرار است در آبهای خارجی کار کنند، پیش از شروع به کار باید قراردادی را امضا کنند که در آن قول بدهند با آی تی اف تماس نخواهند گرفت. جیمز مک کال، یکی از ملوانان ای بی اهل کانادا، که در کشتی گلوبال مارینر آی تی اف کار می‌کرد، با تحسین از ملوانان برمه ای یاد می‌کند. او می‌گوید «آنها در برابر شدیدترین مصیبتها ایستادگی می‌کنند. هر چند که، در هر حال، هیچ حق و حقوقی ندارند. من فقط کارم را از دست می‌دهم، اما آنها تمام زندگیشان را می‌بازند. خوشحالم که آنها را "برادر" خطاب می‌کنم.»

نشانی پایگاه اینترنتی فدراسیون اتحادیه‌های آزاد کارگری برمه چنین است: www.tradeunions-burma.org

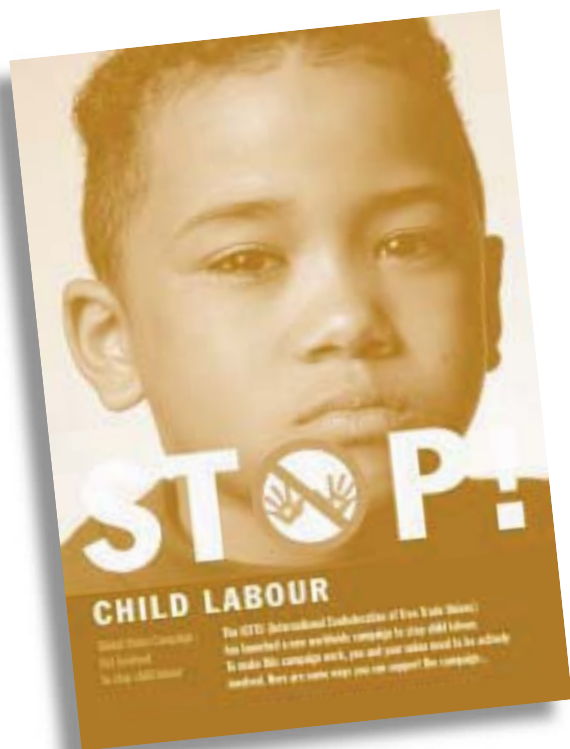
و مثلاً به کودکان خیابانی تبدیل نشوند، بیرون کشیدن آنها از بازار کار به زمان، تلاش و منابع نیاز دارد. حقوق عادلانه برای بزرگسالان از نیاز خانواده‌های فقیر به کار کودکانشان می‌کاهد. برنامه بین‌المللی آی‌ال‌او برای الغای کار کودکان با هدف پیشبرد جانشینهای کارساز برای کار کودکان شکل گرفته است.

کار کردن کودکان را در بخشهای متعدد حمل و نقل می‌توان دید. مثلاً، در اندونزی پسران ۱۴-۱۲ ساله را در مینی‌بوسهای مسافرکش به «پارکابی» می‌گمارند. آنها ایستگاهها را اعلام و کرایه‌ها را جمع‌آوری می‌کنند و آن قدر کوچک‌اند که روی رکاب ماشین جا می‌گیرند. بچه‌ها بر روی سکوها ماهیگیری ساحلی نیز کار می‌کنند. در نیمه دهه ۱۹۹۰، در فیلیپین، پسر بچه‌های دهساله را به بندر داپیتان می‌آوردند تا کیسه‌های سیمان را که هریک بیش از ۳۷ کیلوگرم وزن داشتند خالی کنند.

آیا در کشور شما بچه‌هایی هستند که در بخش حمل و نقل کار کنند؟

اطلاعات بیشتر:

Children at work: A Handbook on Child Labour for Public Service Workers, Public Services International



دیدگاههای اتحادیه‌ای مختلفی در این باره وجود دارد که آیا باید همه اشکال کار کودکان ممنوع شود یا بدترین اشکال آن. برخی می‌گویند همه کارهای کودکان باید لغو شود، زیرا حقوق کودکان را نقض می‌کند، باعث رنج آنها می‌شود و فرصتهای کاری بزرگسالان و دستمزد آنها را کاهش می‌دهد. برخی معتقدند که واقعیت این است که برخی کودکان برای گذران زندگی نیاز به کار دارند و مهم آن است که از حقوق انسانی آنها حمایت شود. برخی از اتحادیه‌های کارگری نیز از این موضوع آگاه‌اند که در برخی کشورها ممکن است از کار کودکان همچون اقدامی حمایتی برای جلوگیری از ورود کالاها و خدمات کشورهای دیگر استفاده شود، به ویژه برای حمایت از تجارت کشورهای قدرتمند در برابر تجارت ارزانتر کشورهای ضعیفتر.

بر اساس پیمان حقوق کودکان سازمان ملل (۱۹۸۹)، از کودکان باید در برابر استثمار اقتصادی و انجام دادن هر کاری که در آن احتمال خطر وجود داشته باشد یا به تحصیل آنها لطمه بزند یا برای سلامت یا رشد جسمانی، ذهنی، روحی، اخلاقی یا اجتماعی آنها زیانبار باشد محافظت کرد.

کودکان نیز مانند بزرگسالان باید از حق آزادی تجمع برخوردار باشند.

بر اساس پیمان شماره ۱۳۸ (۱۹۷۳) حداقل سن استخدام، حکومتها باید سیاستی ملی داشته باشند که الغای مؤثر کار کودکان را تضمین کند. در اغلب موارد، حداقل سن اشتغال باید ۱۵ سال و در کشورهای کم‌توسعه‌یافته ۱۴ سال باشد. برای مشاغل خطرآفرین حداقل سن ۱۸ سال در نظر گرفته شده است.

پیمان شماره ۱۸۲، با عنوان **بدترین اشکال کار کودکان**، نخستین گامهای الغای بدترین اشکال کار کودکان است - منظور از بردگی، کار براساس تعهد، روسپیگری، هرزه‌نگاری، تجارت مواد مخدر و دیگر کارهای مجرمانه و هر نوع کاری است که به بهداشت، سلامت یا روحیه کودک لطمه بزند. کودک به کسی اطلاق می‌شود که زیر ۱۸ سال داشته باشد. دولتها باید فهرستی از بدترین اشکال کار کودکان در کشورشان تهیه کنند و برای الغای این نوع از کارها در سریع‌ترین مدت ممکن برنامه‌ریزی کنند.

پایان بخشیدن به کار کودکان امر ساده‌ای نیست. برای آنکه کودکان با دست کشیدن از کار از چاله درنیایند و به چاه نیفتند

که مشوق عدالت در فرصتها و رفتارها باشد. در هر کشوری باید مسئولی برای تحقق این سیاست وجود داشته باشد.

حقوق زنان در پیمان محو همه اشکال تبعیض بر ضد زنان سازمان ملل (۱۹۸۱) لحاظ شده است. در بند ۱۱ این پیمان آمده که زنان کارگر باید از همان امکانات برای ارتقای شغلی، گذراندن دوره‌های آموزشی، امنیت شغلی، دستمزد، استفاده از مزایا به هنگام بیماری و مرخصی با حقوق بهره‌مند باشند. هیچ زنی را نمی‌توان به علت حاملگی یا ازدواج اخراج کرد. شرایط کاری برای زنان حامله باید ایمن و بهداشتی باشد.

میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بین‌المللی سازمان ملل (۱۹۷۶) نیز درباره «پرداخت برابر در ازای کاری با ارزش برابر، و بدون هیچ گونه تبعیضی، به ویژه تضمین اینکه شرایط کار زنان، از شرایط کاری فراهم آمده برای مردان، نازل تر نباشد» سخن می‌گوید. (بند ۷)

در کتاب مرجع آی‌تی‌اف با عنوان «زنان جابه‌جا کنندگان دنیا»، با تفصیل بیشتری به تبعیض بر ضد زنان پرداخته شده است.

«تمام انسانها از لحاظ مقام و حقوق مساوی به دنیا می‌آیند.»

اعلامیه جهانی حقوق بشر سازمان ملل، متحد، ماده ۱.

بر اساس پیمان شماره ۱۰۰ (۱۹۵۱)، پاداش برابر، زن و مرد در برابر کار با ارزش مساوی باید حقوق برابر دریافت کنند. این در مورد حداقل دستمزدها یا حقوق پایه‌ای یا همه دیگر پرداختهای مستقیم و غیرمستقیم صدق می‌کند. برای تصمیم‌گیری درباره اینکه آیا ارزش کار مساوی هست یا نه، باید، بدون هیچ گونه تبعیضی بر اساس جنسیت، کار ارزشیابی عینی شود.

پیمان شماره ۱۱۱ (۱۹۵۸)، با عنوان **تبعیض (استخدام و اشتغال)**، از دولتها می‌خواهد که سیاستی ملی برای رفع همه انواع تبعیض بر اساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب، عقیده سیاسی، خاستگاه ملیتی یا اجتماعی را در استخدام و اشتغال از میان ببرد. این سیاست باید ضامن دسترسی به استخدام، پرورش و شرایط کاری مساوی باشد. دولتها باید قوانینی بگذرانند و برنامه‌هایی آموزشی ترتیب دهند

تحمل‌پذیرتر کردن زندگی بر دریا

بر اساس پیمایشی که اعضای زن اتحادیه کارگری افسران حمل و نقل دریایی و هوایی نوماست^۱ در بریتانیا انجام دادند، مشخص شد که هفتاد درصد آنها به نحوی از انحاء دچار آزار جنسی بوده‌اند. کارگزار اجرایی نوماست، مارک دیکسون، می‌گوید: «نتایج پیمایش ما را وحشتزده کرد. بنابراین، نوماست، اتحادیه کارگری نیروی دریایی بریتانیا - که بخشی از اتحادیه ملی کارگران حمل و نقل دریایی و ریلی، آرام تی^۲ است - و اتاق کشتیرانی دست به دست هم داده‌اند تا رهنمونهای درباره مقابله با آزار و زورگویی و نیز مطالبی آموزشی تدوین کنند. ما می‌خواهیم تعهدی واقعی را برای تحمل‌پذیرتر کردن زندگی برای همه ملوانان کشتیهای بریتانیایی، صرف نظر از نژاد، فرهنگ، سن و جنسیتشان تضمین کنیم.»

۱- NUMAST کوتاه‌نوشت National Union of Marine, Aviation and Shipping Transport Officers

۲- RMT کوتاه‌نوشت National Union of Rail, Maritime and Transport Workers



اچ آی وی / ایدز و کارگران حمل و نقل

«اچ آی وی، ویروس مولد ایدز، اکنون به هر اجتماعی و هر محیط کاری در هر گوشه این کشور سرایت کرده است. بهایی که انسان باید برای این بیماری بپردازد بسیار گزاف است. اچ آی وی بهترین رهبرانمان را از ما می‌رباید. همبستگی ما را تضعیف می‌کند، زیرا که هراسی نالازم، و تعصب و بی‌اعتمادی در محیطهای کاریمان می‌آفریند.»

در نقل قولی که از جان سوینی، رئیس فدراسیون کار و کنگره سازمانهای صنعتی امریکا ای اف ال-سی آی او آمده، بر این واقعیت تأکید شده که اچ آی وی/ایدز مسئله‌ای جهانی است که جنبش بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری باید به آن بپردازد. آی تی اف برای این بیماری اهمیت خاص قایل است زیرا بسیاری از اعضای آی تی اف در مشاغل کار می‌کنند که به علت دوری طولانی و مکرر آنها از خانه مشاغلی پرخطر تلقی می‌شود.

اچ آی وی/ایدز به علت رفتار ناعادلانه‌ای که ممکن است اعضای اتحادیه‌های کارگری با آن رو به رو باشند نیز برای این اتحادیه‌ها اهمیت دارد. در بسیاری از کشورها، کارگران مبتلا به اچ آی وی/ایدز یا آنهایی که گمان می‌رود فقط در خطر ابتلا به آن‌اند- با تبعیض، اخراج ناعادلانه و آزمایشهای پیش از استخدام برای ایدز مواجه‌اند، بی‌آنکه، حتی در جاهایی که این کار غیرقانونی به شمار می‌آید، رضایت فبلی آنها را برای آزمایش به دست آورده باشند. بیمه یا طرحهای تأمین اجتماعی ناکارآمد میلیونها کارگر را از دسترسی به درمان مناسب محروم می‌کنند. اتحادیه‌های کارگری در همه کشورها باید درباره حقوق بشر و کارگران در اچ آی وی/ایدز آگاهی داشته باشند.

در کنگره آی تی اف، در ۱۹۹۴، قطعنامه‌ای صادر شد که در آن از وابستگان خواسته شده بود در بسیج اطلاعاتی ایدز با پشتیبانی آی تی اف شرکت کنند و از اتحادیه‌های وابسته و اعضا خواسته شده بود اقداماتی برای جلوگیری از تبعیض در حق مبتلایان به اچ آی وی انجام دهند. از دولتها خواسته بود سرمایه‌گذاری بیشتری برای اقدامات پیشگیرانه و تحقیق بکنند. آی تی اف، در افریقای شرقی، پروژه‌های تحقیقی و آموزشی را در میان کارگران جاده‌ای و راه‌آهن اجرا کرد.

بسیاری از وابستگان به آی تی اف از تمام بخشهای گوناگون حمل و نقل دست به فعالیتهایی در این مورد زده‌اند. برخی با موفقیت سیاستهای مربوط به اچ آی وی/ایدز را در محیط کار خود به راه انداخته‌اند یا در قراردادهای جمعی خود شروط مربوط به اچ آی وی/ایدز را گنجانده‌اند. دو اتحادیه کارگری ملوانان بریتانیا توانسته‌اند به کشتیرانی بریتانیا بقبولانند که در «رهنمودهای خود برای شرکتهای کشتیرانی در باره اچ آی وی/ایدز این جمله را بگنجانند که کارکنان آلوده به اچ آی وی کاملاً توانایی کار به صورت عادی را دارند».

آی ال او آیین‌نامه‌ای اجرایی درباره اچ آی وی در محل کار انتشار داده است. این آیین‌نامه رهنمونیهایی درباره گسترش سیاستهای محل کار و اینکه در قراردادهای جمعی چگونه با اچ آی وی/ایدز برخورد شود داده است. این آیین‌نامه حقوق و مسئولیتهای دولتها، کارفرمایان و کارگران و سازمانها را در برمی‌گیرد. همچنین شامل پیشگیری، آموزش و تربیت مدیران، نمایندگان کارگران و متصدیان بهداشت و ایمنی است. واکنش اتحادیه‌های کارگری حمل و نقل در برابر اچ آی وی/ایدز ممکن است به صورتهای زیر باشد:

- تدوین سیاستهای اتحادیه‌ای و مربوط به محل کار
- ساماندهی آموزش برای رهبران و مدیران اتحادیه‌های کارگری
- ساماندهی آموزش برای کارگران و خانواده‌هایشان
- مبارزه با رواداشتن تبعیض و تعصب در حق افراد اچ آی وی مثبت و حاشیه‌ای کردن آنها
- نشان دادن همبستگی با سازمانهای حمایت کننده از افراد اچ آی وی مثبت و عرضه خدمات محسوس برای درمان این گونه از مبتلایان
- حمایت از اقدامات پیشگیرانه اجتماع‌مدار
- در فشار گذاشتن دولتها برای به رسمیت شناختن مسئله، به ویژه در کشورهایی که شدت بحران اچ آی وی/ایدز به رسمیت شناخته نشده است.

منابع:

www.ilo.org/aids : ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work

www.unaids.org : UNAids

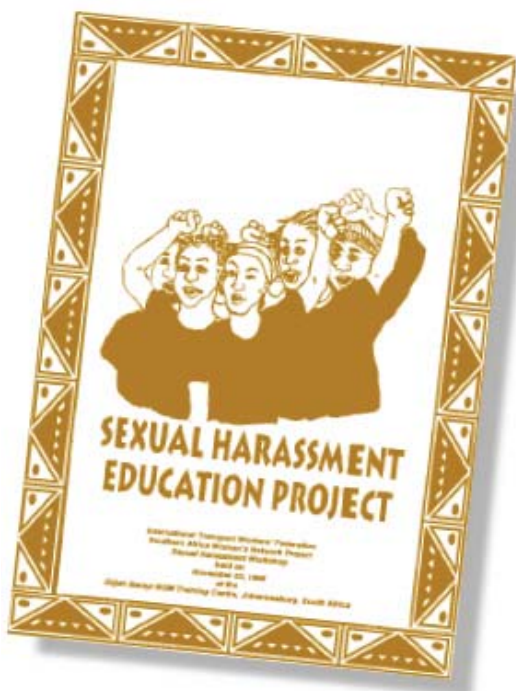
www.brta-lrta.org : Business Responds to Aids and Labor Responds to Aids

رهایی از سوءاستفاده جسمی و کلامی و آزار جنسی
بر اساس اعلامیه جهانی حقوق بشر عمومی (۱۹۴۸) سازمان ملل، بند ۵، هر کسی حق دارد از احترام برخوردار و از رفتار بیرحمانه، غیرانسانی و اهانت بار در امان باشد. آزار جنسی را نیز باید جزو بدرفتاری به شمار آورد، هر چند که بدرفتاری برای توضیح آزار جنسی کافی نیست.

خشونت با کارگران حمل و نقل مشکلی رو به رشد است. آی تی اف به پیکار «خشم هوایی ممنوع» مبارزت ورزیده که، به عصبانیت و بدرفتاری مسافران مربوط می شود و در کتاب مرجع همبستگی جهانی آی تی اف، به تفصیل بیشتری از آن سخن رفته است. حمل و نقل غیرنظامی نیز بخش آسیب پذیر دیگری است. حمل و نقل غیرنظامی در بسیاری از کشورها با کمبود بودجه مواجه است، خدمات آن نقصان می یابد و برای مسافران عذاب آور می شود. بسیاری از کارگران حمل و نقل در خطرند، زیرا با پول سر و کار دارند، باید به شکایات رسیدگی کنند و تک و تنها و تا دیر وقت کار کنند.

حقوق مساوی برای کارگران پاره وقت

کارگران پاره وقت باید از همان حقوق کارگران تمام وقت برخوردار باشند. این شامل حقوق اتحادیه ای و قراردادهای جمعی آنها و حقوق بهداشتی و ایمنی و استخدامیشان می شود. حقوق آنها نباید به نحو بی تناسبی از حقوق کارگران تمام وقت کمتر باشد. رجوع شود به پیمان شماره ۱۷۵ آی ال او درباره کار پاره وقت (۱۹۹۴).



آی ال او، در کنار پیمانهای «پایه ای»، بسیاری از اسناد مهم دیگر دارد که کارگران سراسر جهان از آن بهره مند می شوند - یا باید بهره مند شوند. حقوقی که در اعلامیه های سازمان ملل متحد گنجانده شده (بنگرید به بخش ۲) نیز در این زمره اند. در زیر چندتایی از این دیگر حقوق مهم آمده است.

محل کار ایمن و بهداشتی

کارفرمایان باید تضمین کنند که محلهای کار ایمن و بهداشتی اند. پیمان شماره ۱۵۵ آی ال او درباره ایمنی و بهداشت شغلی (۱۹۸۱) و پیمان شماره ۱۷۴ آی ال او درباره پیشگیری از حوادث سهمگین در شمار معیارهای متعدد آی ال او هستند که به این موضوعها می پردازند. همین حقوق در میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۷۶)، بند ۷ نیز تأیید شده است.

ساعت کار معقولانه

بر اساس میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۷۶)، بند ۷، همه کارگران حق «استراحت، تفریح و محدودیت منطقی ساعات کاری و تعطیلات دوره ای با حقوق، و نیز برخورداری از تعطیلات عمومی» دارند.

پیمان شماره ۴۷ آی ال او، درباره چهل ساعت کار در هفته (۱۹۳۵)، معیار کار را هفته ای ۴۰ ساعت تعیین می کند. زمان اضافه بر ساعات کار تعیین شده باید محدود و اختیاری باشد. اگر اضافه کار اجباری باشد، پیمان پایه ای شماره ۲۹ آی ال او را درباره کار اجباری نقض می کند.

ساعات کار طولانی در بسیاری از کارگران سراسر جهان، از جمله کارگران حمل و نقل، تأثیر منفی به جا می گذارد. تعداد نیروی کار را چنان کاهش داده اند که در بسیاری از محلهای کار هیچ وقفه ای در سیستم وجود ندارد که بیماری کارگران یا خراب شدن ماشینها را پوشش دهد. در دریا، ۱۲ تا ۱۵ ساعت کار معمولی است، با استراحت چرتگونه در نوبتهای دو یا سه ساعته. خدمه هوایی مشکل خاص رفت و آمد مکرر به مناطقی را دارند که با یکدیگر دارای اختلاف زمانی اند. نیز بنگرید به ص (پس از صفحه بندی کنترل شود ۴۸) که مربوط است به مبارزه جهانی آی تی اف، «خستگی کشنده است»، در میان رانندگان جاده ای.



کمیته بیان کرده که اعلام اینکه سطح حداقلی از خدمات در خلال مناقشه‌ای برقرار باشد، قانونی است. اگر نتوانند به توافقی برسند، نهاد مستقلی باید این سطح را تعیین کند، نه وزارتخانه‌ای دولتی.

آی ال او می‌گوید دستور بازگشت به کار، دستور کتبی بازگشت به کار، یا استخدام کارگر برای شکستن اعتصاب در هر بخشی که ضروری به شمار نمی‌آید «نقض جدی آزادی تجمع است».

آی ال او تفسیر گسترده‌ای از حق اعتصاب دارد. در زیر دو حکم دیگر از کمیته مربوط به آزادی تجمع آمده است:

«حق اعتصاب نباید فقط به اختلافات کارگری محدود شود... کارگران و سازمانهای آنها باید بتوانند نارضایی خود را... از لحاظ مسائل اقتصادی و اجتماعی تأثیرگذار در منافع اعضایشان بیان کنند.»

«ممنوعیت کلی اعتصابهایی از سر همدردی ممکن است به بدرفتاری حکومتها بینجامد و کارگران، به شرطی که اعتصاب اصلی مورد حمایتشان قانونی باشد، حق اعتصاب دارند.»

حق اعتصاب

مطابق میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، سازمان ملل (۱۹۷۶)، بند ۸، همه کارگران «حق اعتصاب دارند، به شرطی که بر اساس قوانین خاص هر کشور صورت بگیرد».

در هیچ یک از پیمانهای آی ال او اشاره خاصی به حق اعتصاب کارگران نشده است. با این حال، کمیته مربوط به آزادی تجمع آی ال او در طول سالیان قواعد مهمی تدوین کرده که تصریح می‌کنند چنین حقی وجود دارد و محدودیتهای بسیار اندکی در قانون باید بر آن اعمال شود.

کمیته بیان کرده که اعتصاب فقط وقتی باید ممنوع باشد که خدمتگزاران دولتی به نام دولت اعمال قدرت کنند (مثلاً نیروهای مسلح) یا کارگرانی که خدماتی ضروری عرضه می‌کنند که قطع آنها ممکن است جان عده‌ای را به خطر اندازد. فهرست خدمات ضروری فهرست کوتاهی است: بیمارستانها، برق و منابع آب، تلفن و کنترل ترافیک هوایی.

کمیته مربوط به آزادی تجمع آی ال او در ۱۹۸۵ بیان کرد که حمل و نقل نباید جزو خدمات ضروری به شمار آید «گرچه تأیید شده که توقف در خدمات یا مسئولیتهایی نظیر شرکتهای حمل و نقل، راه‌آهن، ارتباط از راه دور یا برق ممکن است زندگی عادی اجتماع را به هم بزند، به سختی می‌توان پذیرفت که توقف چنین خدماتی ممکن است باعث وضعیت اضطراری حاد ملی شود.»



حقوق کارگران حمل و نقل

و نقل دریایی و ماهیگیری می‌پردازد و در واقع بسیار بیش از بخشهای دیگر است. پیمانهای خاص دیگری برای کارگران روی عرشه و کارگران حمل و نقل زمینی وجود دارد. پیمان خاصی برای کارگران راه‌آهن یا کارگران خطوط هوایی غیرنظامی وجود ندارد. این کارگران در گستره پیمانهای عمومی آی ال او قرار می‌گیرند.

معیارهای پایه‌ای آی ال او مشمول همه کارگران و از جمله کارگران حمل و نقل می‌شود. این مشمول معیارهای کلی آی ال او را در باره شرایط و وضعیت کار، که در دامنه گسترده‌ای از پیمانها آمده است، دربرمی‌گیرد- تعداد این پیمانها بیشتر از آن است که بتوان در اینجا برشمرد. آی ال او پیمانها و توصیه‌هایی نیز دارد که در صنایع خاص کاربرد دارند. تعداد بسیار زیادی از آنها به طور خاص به حمل

حقوق اتحادیه‌های کارگران حمل و نقل در خطر حمله

معیارهای بین‌المللی کار کاملاً روشن‌اند- کارگران حمل و نقل دارای همان حقوق اتحادیه‌های کارگری در بخشهای دیگر صنعتی‌اند. آنها حق آزادی تجمع دارند و آزادند که اعتصاب کنند.

فقط دیده‌بانان ترافیک هوایی چنین حقوقی ندارند. آنها در فهرست کسانی قرار می‌گیرند که آی ال او عرضه‌کننده «خدمات ضروری» به شمار می‌آورد و، بنا براین، حق اعتصاب ندارند. بر اساس تعریف آی‌ال‌او خدمت ضروری خدمتی است که قطع آن زندگی، ایمنی یا سلامت شخصی را تهدید می‌کند. روشن است که خدمات حمل و نقل، جز کنترل ترافیک هوایی، در این مقوله جای نمی‌گیرد. اما ظاهراً دولت‌ها نمی‌توانند در برابر اینکه بسیاری از اشکال حمل و نقل- نظیر حمل و نقل جاده‌ای، راه‌آهن، دریایی و هوایی- را در مقوله «خدمات ضروری» جای دهند مقاومت کنند. در نتیجه، آنها را آماج محدودیتهای گوناگون در مورد اتحادیه‌های کارگری قرار می‌دهند که از بیدرنگ غیرقانونی اعلام کردن تا تأخیر در برابر پاسخگویی به خواسته‌های اعتصاب یا سطوح حداقل خدماتی را که در جریان مناقشه باید عرضه شود دربرمی‌گیرد. آی سی اف تی یو در پیمایش سالانه ۲۰۰۱ نقض حقوق اتحادیه‌های کارگری نمونه‌های بسیاری را عرضه کرده است:

- **در ایتالیایی**، تعریف قانونی «خدمات ضروری» حمل و نقل هوایی، راه‌آهن‌ها و اتوبوسها را دربرمی‌گیرد. در دومینیک خدمات بندری و در بلغارستان راه‌آهن «ضروری» به شمار می‌آید. گینه، موزامبیک، پاناما، تایلند و ویتنام کل بخش حمل و نقل را «ضروری» به شمار می‌آورند.
- **در مانیل، فیلیپین**، دولت اعتصاب کارگران چراغ ترانزیت راه‌آهن را ممنوع و ۹۰۰ کارگر را اخراج کرد. این برخلاف حکم دادگاهی بود که این نوع حمل و نقل را مشمول مقوله «خدمات ضروری» ندانسته بود.
- **در صربستان**، ۱۲ تن از اعضای اتحادیه کارگری پس از اعتصابی در دسامبر ۲۰۰۰ در شرکت حمل و نقل نیک اکسپرس اخراج شدند. در این کشور، فهرست خدمات ضروری چنان دور و دراز است که ۶۰ درصد استخدام شدگان را دربرمی‌گیرد.
- **در سوئیس**، مطابق قانونی مصوب ۱۹۲۷، همه کارگران راه‌آهن، کارمندان شرکتهای دولتی به شمار می‌آمدند و در زمره اعتصاب کنندگان غیرقانونی قرار می‌گرفتند. تغییری که در ژانویه ۲۰۰۱ در قانون رخ داد، به معنای آن بود که آنها دیگر جزو مستخدمان دولتی نیستند و ممنوعیت اعتصاب از آنها برداشته شد، با این حال، هنوز محدودیتهای بسیاری در لوای قرارداد جمعی آنها وجود دارد.
- **در کبک کانادا**، تعریف بسیار گسترده خدمات ضروری، حق اعتصاب را به شدت محدود کرده است. در نوامبر ۲۰۰۰، مقامات کبک به رانندگان کامیون که در پی به رسمیت شناخته شدن اتحادیه‌های کارگری و قرارداد جمعیشان از سوی کارفرمایان اعتصاب کرده بودند دستور دادند که به سر کار بازگردند.

معاون دبیر کل آی تی اف، استوارت هووارد، می‌گوید: «دولتها، وقتی که با درخواستهای قانونی کارگران حمل و نقل رو به رو می‌شوند، گرایش نگران‌کننده به در پیش گرفتن واکنشهای اقتدارگرایانه دارند. سازمان جهانی کار حکم کرده است که، سوای دیده‌بان ترافیک هوایی، حمل و نقل را نمی‌توان دقیقاً خدمتی ضروری به شمار آورد. دستورهای بازگشت به کار در بخش حمل و نقل نقض حقوق اتحادیه‌های کارگری است؛ قواعد عرضه خدمات حداقلی نیز به دقت تعریف شده است.»

بردگی در قرن بیست و یکم

« برای هزاران دریانورد زندگی بر دریا بردگی مدرن است و محل کار، کشتی بردگان. » آیكونز^۱.

در مارس، ۲۰۰۱ کمیسیون بین‌المللی کشتیرانی، کمیسیونی مستقل از کارشناسان، که برای تحقیق در امر ایمنی کشتیرانی تأسیس شده، گزارش بی‌پرده‌ای با عنوان «کشتیها، بردگان و رقابت» منتشر کرد. در این گزارش آمده بود که با دهها هزار ملوان مانند برده‌ها رفتار می‌شود و آنها در این وحشت روزگار می‌گذرانند که اگر شکایت کنند، به دریا افکنده می‌شوند. در ۱۰ تا ۱۵ درصد کشتیهای جهان خدمه، با دستمزدی ناچیز یا بدون هیچ دستمزدی، در شرایطی ناامن کار می‌کنند و در معرض مرگ بر اثر گرسنگی، تجاوز و ضرب و شتم‌اند. کمیسیون، که ریاست آن با وزیر سابق حمل و نقل استرالیا پیتر موریس بود، بیان کرد که کشتیرانی زیر سطح معیار، به سبب «حجاب پنهانکاری بر سر مالکیت کشتی و حمایت صاحبان محموله‌های جوای نرخیهای پایینتر برای حمل محموله‌های دریایی از این روش، در مقابل اکثریت پرکیفیت بخش کشتیرانی» مجوز کار کردن دارد.

برای مطالعه گزارش کامل آیكونز بنگرید به: www.icons.org.au/images/ICONS-fullreport.pdf

موافقت کرد که لایحه حقوقی تازه‌ای برای ملوانان تنظیم کند. در این لایحه بسیاری از پیمانها و توصیه‌های آی ال او در چارچوبی فراگیر اصلاح و بازنگری خواهد شد. امید است که سند جدید تا ۲۰۰۵ برای تصویب آماده باشد.

همزمان، آی ال او برنامه‌ای بین‌المللی را برای پیشبرد کار براننده در صنعت دریانوردی آغاز کرده که بخشی از برنامه «کار شایسته» آن است. این برنامه «فرصتهای به دست آوردن کار و تولید براننده را برای زنان و مردان در شرایطی آزادانه، عادلانه، ایمن و در شأن انسان» بیشتر می‌کند. این برنامه با همکاری تنگاتنگ با آی تی اف و فدراسیون بین‌المللی کشتیرانی (آی اس اف)^۲ اجرا خواهد شد. اما هم اکنون نیز، حتی بدون تصویب این لایحه حقوقی تازه برای ملوانان، بر اساس بیش از ۶۰ پیمان و توصیه، ملوانان دارای حقوق بسیاریند. معیارها گستره عظیمی از موضوعات تأثیرگذار در امور ملوانان را در بر می‌گیرند. در صفحات بعد، مهمترین آنها آمده است. این معیارها همه کارگران دریایی، از جمله کارکنان هتلهای کشتیهای تفریحی، را دربر می‌گیرد.

حداقل معیارهای کار

مهمترین احکام مربوط به حداقل معیارهای کار که از لحاظ بین‌المللی پذیرفته شده در پیمان شماره ۱۴۷ (۱۹۷۶)، که ۴۲ کشور آن را امضا کرده‌اند و پروتکل ۱۹۹۶ و توصیه متمم شماره ۱۵۵ آن آمده است.

آی ال او تشخیص داده است که شرایط کار و زندگی ملوانان به گونه‌ی یگانه‌ای دشوار است. در طول دهه نخست (۱۹۲۹-۱۹۱۹)، بیش از یک چهارم پیمانهایی که آی ال او منعقد کرد مربوط به معیارهای بخش دریانوردی بود. بخشی از این توجه مرهون داستان مشهور غرق شدن کشتی تایتانیک در ۱۹۱۲ بود که در آن بیش از ۱۵۰۰ نفر از مسافران و خدمه جان خود را از دست دادند. ایمنی در دریا موضوع مبرم سالهای پس از آن شد، و بدین ترتیب، آی ال او از همان آغاز تأسیس به مسائلی دریایی توجهی مستقل داشت. نشستهای خاص دریایی کنفرانس سازمان جهانی کار از سال ۱۹۲۰ به صورت منظم برگزار شده است. در این نشستها بیش از ۳۰ پیمان و ۲۰ توصیه‌نامه مخصوص بخش دریایی به تصویب رسیده که دامنه گسترده‌ای از حقوق ملوانان را از امنیت اجتماعی تا جا و خوراک و ساعات کار و مهاجرتشان را پوشش می‌دهد. آی ال او کنفرانسهای خاص مربوط به دریانوردی نیز برگزار می‌کند که منحصرآبه مسائل ملوانان اختصاص دارد. در این کنفرانسها هیئتهای نمایندگی از طرف دولتها، کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری شرکت می‌کنند. آی تی اف نیز به نمایندگی از جانب اتحادیه‌های دریایی وابسته به خود، در این کنفرانسها شرکت می‌کند.

لایحه حقوقی تازه

از آنجا که بسیاری از پیمانها و توصیه‌ها به ملوانان مربوط می‌شود، در ژانویه ۲۰۰۱ کمیسیون دریایی مشترک آی ال او

هدف از این پیمان ارتقای بازده و ایمنی دریانوردی و تقویت معیارهایی برای حمایت از محیط دریایی و نیز پیشبرد منافع ملوانان در زمینه های بهداشت و ایمنی، شرایط کار و حقوق اتحادیه های کارگری است. این پیمان همه کشتیهایی را که به هر منظور تجاری در دریا رفت و آمد دارند شامل می شود.

هر دولتی که پرچم تساهل را حمل می کند باید حداقل معیارهای مربوط به ایمنی، امنیت اجتماعی و شرایط استخدام و ترتیبات زندگی در کشتیها را رعایت کند. پیمان به طور خاص شامل معیارهای ساعت کار و تعداد نیروها برای تضمین ایمنی زندگی بر کشتیها می شود.

در این پیمان به پیمانهای دیگر آی ال او نیز در مورد حداقل سن، معاینات پزشکی برای خدمه، بندهای قرارداد، گواهینامه های کاردانی مافوقها، خوراک و برنامه غذایی در کشتیها، محل استقرار خدمه، پیشگیری از حوادث حرفه ای، مزایایی که به هنگام بیماری یا مجروح شدن وجود دارد و وضعیت مهاجرت و نیز آزادی تجمع، حمایت از حق سازماندهی و قرارداد جمعی ارجاع داده شده است.

شاید مهمترین وجه این پیمان این باشد که بند ۴ آن قدرت گسترده ای به مقامات بندری می دهد تا کشتیهایی را که معیارها را رعایت نکرده اند، توقیف کند.

استخدام و کاریابی ملوانان

همان گونه که آی ال او می گوید، «مشکلاتی جدی در مورد استخدام ملوانان برجای مانده است، به ویژه در کشورهای درحال توسعه که در آنها مردم به دنبال گریز از بدترین اشکال فقر، اغلب، قربانی استخدامهای غیراصولی می شوند. آنها در شرایطی به دریا می روند که از شرایط و وضعیت خدماتشان هیچ درکی ندارند یا از حقوق و حمایتی که سزاوار آناند بی اطلاع اند.»

پیمان شماره ۱۷۹ (۱۹۹۶) از همه دولتها می خواهد که بر همه بنگاههایی که در کشورشان ملوانان را استخدام و برای آنها کاریابی می کنند نظارت دقیق داشته باشند. بنگاههای خصوصی باید دارای مجوز و قانونی باشند. آنها نباید از ملوانان برای پیدا کردن کار حق دلالتی بگیرند و حق دخالت در حقوق اتحادیه ای آنها را ندارند. این پیمان را فقط شش کشور امضا کرده اند: فنلاند، ایرلند، مراکش، نروژ، فیلیپین و فدراسیون روسیه، اما انتظار می رود کشورهای بیشتری از آنها تبعیت کنند.

ساعات کاری و تعداد افراد کشتیها

پیمان شماره ۱۸۰ (۱۹۹۶) می گوید که ملوانان نباید بیش از ۱۴ ساعت در شبانه روز یا ۷۲ ساعت در یک هفته کار کنند. یا باید حداقل ۱۰ ساعت استراحت در عرض شبانه روز و ۷۷

ساعت استراحت در هفته داشته باشند. تعداد افرادی که به کار گماشته می شوند باید در سطحی باشد که کارهای کشتی «به گونه ای شایسته، ایمن و کارآمد انجام شود». ۴ کشور این قرارداد را در نیمه ۲۰۰۱ امضا کردند و انتظار می رفت که به فاصله کوتاهی تعداد بیشتری آن را امضا کنند.

مرخصی سالانه با حقوق

ملوانان استحقاق مرخصی سالانه با حقوق را حداقل به مدت ۳۰ روز کاری در هر سال دارند. ملوانان باید بتوانند مرخصی خود را در محلی که استخدام شده اند بگذرانند و هزینه سفر آنها باید پرداخت شود. این حقوق مطابق با **پیمان شماره ۱۴۶ (۱۹۷۶)** است، که ۱۳ کشور، از جمله برزیل، فرانسه، کنیا و هلند آن را امضا کرده اند.

حقوق استخدامی

مطابق **تداوم استخدام (ملوانان)**، **پیمان شماره ۱۴۵ (۱۹۷۶)**، کشورهایی که صنعت دریانوردی دارند باید در تقویت استخدام مداوم یا منظم برای ملوانان واجد شرایط کوشا باشند و هفده کشور، از جمله برزیل، ایتالیا، هلند، نروژ، لهستان و اسپانیا، این پیمان را امضا کرده اند.

بندهای قرارداد (قرارداد استخدام)، **پیمان شماره ۲۲ (۱۹۲۶)**، چگونگی امضای بندهای قرارداد، قرارداد استخدام در دریا، و انقضای آن را مشخص می کند. این پیمان جزئیاتی را مشخص کرده که باید در قرارداد گنجانده شوند. ۵۸ کشور این پیمان را امضا کرده اند.

امنیت اجتماعی

پیمان (شماره ۱۶۵ تجدید نظر شده) (۱۹۸۷) معیارهایی را برای نظام امنیت اجتماعی فراگیر برای ملوانان تعیین می کند. فقط دو کشور مجارستان و اسپانیا این پیمان را امضا کرده اند.

پیشگیری از حوادث

معیارهای بهداشتی و ایمنی بسیاری در مورد کشتیها وجود دارد. این معیارها در **پیمان شماره ۱۳۴ (۱۹۷۰)** گنجانده شده اند و ۲۷ کشور آن را امضا کرده اند. بر اساس این پیمان، دولتها باید قوانین و مقرراتی برای کمک به عملی کردن پیشگیری از حوادثی که ویژه کار در کشتیهاست تصویب کنند.

معیارهای کار و ایمنی در دریا

پیمانهای سازمان ملل درباره قوانین دریا (انکلوس) (مصوب ۱۹۸۲، لازم‌الاجرا شده در ۱۹۹۴) نیز، مانند معیارهای آی ال او، بر نیاز به وجود معیارهای کاری مناسب و همچنین تضمین ایمنی در دریا، و نیز محافظت از محیط دریا (ماده ۹۴) تأکید می‌کند. انکلوس می‌گوید وظیفه دولتهای پرچمدار تساهل رعایت این معیارهاست. همچنین همکاری تنگاتنگی میان آی ال او و دیگر نهاد تخصصی سازمان ملل، یعنی سازمان بین‌المللی دریایی (آی‌ام‌او)^۳، بر سر مسائلی که در سلامت در دریا تأثیر می‌گذارد، مانند تربیت خدمه و دادن گواهی، و نیز سلامت ملوانان، از جمله سوءاستفاده از الکل و مواد، وجود دارد. آی‌ام‌او رهنمودهایی نیز درباره مسئولیتهای صاحبان کشتیها در برابر مجروح شدن اشخاص یا مردن ملوانان دارد (قطعنامه الف. ۹۳۰ (۲۲) آی‌ام‌او).

آی‌ال‌او و آی‌ام‌او همچنین با سازمان بهداشت جهانی^۴ بر سر مسائل مربوط به بهداشت، و از جمله اچ آی وی/ایدز، همکاری می‌کنند.

مقررات تازه برای ملوانان وانهاده

بر اساس تجربه آی‌تی‌اف، ماهانه دست‌کم پنج خدمه به حال خود رها می‌شوند. کارکنان کشتیها را در بندرهای سراسر جهان، بی‌پول و بی‌هیچ توشه‌ای، وامی‌نهند. جای شگفتی نیست که در این مورد اربابانی که پرچم تساهل را بر کشتیهای خود نصب کرده‌اند و بیش از همه، کشورهای پاناما، مالتا، بلیز و هندوراس مقصرند. آی‌ام‌او رهنمودهای تازه‌ای برای برخورد با این مشکل دارد که از ژانویه ۲۰۰۲ به اجرا گذاشته شده است (قطعنامه الف ۹۳۱ (۲۲)). این رهنمودها، صاحبان کشتیها را مستوجب پرداخت دستمزد و حمایت از خدمه‌ای که در ساحل رها شده‌اند و بازگرداندن آنها به وطن می‌کند. اربابان کشتیها باید برای جبران هریک از این گونه هزینه‌ها وثیقه مالی کافی داشته باشند. در صورتی که صاحبان کشتیها از این کار خودداری کند، دولتهای پرچمدار تساهل باید قدم به میدان بگذارند.

IMO -۳ کوته‌نوشت International Maritime Organisation

WHO -۴ کوته‌نوشت World Health Organisation



معاینات پزشکی

بر اساس پیمان شماره ۱۱۳ (۱۹۵۹)، که ۲۹ کشور آن را امضا کرده‌اند، ملوانان کشتیهای ماهیگیری حق دارند معاینه پزشکی شوند.

اقامتگاه

پیمان شماره ۱۲۶ (۱۹۶۶) بیان می‌کند که کارگران ماهیگیر باید در برابر هوا و دریا به نحو مناسب محافظت شوند و تجهیزات آنها باید تهویه شود و حرارت ببینند. برای جای خواب آنها و ناهارخوری و آشپزخانه و وسایل استحمام و تأسیسات بهداشتیشان تدارک باید دیده شود. این پیمان را ۲۲ کشور از جمله فرانسه، آلمان، نروژ، پاناما، فدراسیون روسیه، سیرالئون و بریتانیا امضا کرده‌اند.

کارگرانی که در کشتیهای ماهیگیری کار می‌کنند نیز، مانند ملوانان، حقوق بین‌المللی ویژه‌ای دارند که آی‌ال‌او وضع کرده است. علاوه بر آنچه در زیر آمده است، پیمانهایی درباره آموزش حرفه‌ای، بندهای قرارداد (قرارداد استخدام) و گواهی برای کارگران ماهیگیر وجود دارد.

حداقل سن

پیمان شماره ۱۱۲ (۱۹۵۹) حداقل سن را برای آغاز به کار در کشتیها یا قایقهای تجاری ماهیگیری، ۱۵ سال تعیین کرده است. ۲۹ کشور، از جمله استرالیا، لیبریا، موریتانی، مکزیک و پرو این پیمان را امضا کرده‌اند.

شواهد دردناک درباره کشتیهای ماهیگیری

کشتیهایی که ماهیگیری غیرقانونی می‌کنند، و بسیاری از آنها پرچم تساهل دارند، معمولاً ماهها در آبهای بین‌المللی لنگر می‌اندازند، دریاها را غارت می‌کنند، به ذخایر ماهیها آسیب می‌رسانند و خدمه خود را استثمار می‌کنند. بسیاری از این خدمه اهل فیلیپین، اندونزی یا افریقای مرکزی یا شمالی‌اند. گزارشهای تأیید نشده‌ای حاکی از آن است که اربابان گاه ماهها این خدمه را در دریا نگاه می‌دارند و هنگامی که قایق آنها به ساحل نزدیک می‌شود، آنها را از قایقی به قایق دیگر انتقال می‌دهند. حتی ممکن است، برای اینکه به هنگام نزدیک شدن کشتی به بندر جلو بیرون پریدن آنها را از کشتی بگیرند، آنها را غل و زنجیر کنند. وادارشان می‌کنند که ۱۸ ساعت در روز کار کنند، کتکشان می‌زنند و چه بسا به روی آنها ادرار هم بکنند. آی‌تی‌اف با صلح سبز، که سازمان محیط زیستی جهانگستری است، در مورد ماهیگیری غیرقانونی همکاری نزدیک داشته است. آنها از کشورهای مسئول خواسته‌اند که راه بنادرشان را به روی این گونه قایقها مسدود کنند، بازارهایشان را به روی ماهیهای قاچاق ببندند و مانع از کار شرکتهایی شوند که در این تجارت دست دارند. برای اطلاع بیشتر: بنگرید به نشریه مشترک آی‌تی‌اف-صلح سبز، با عنوان «آبهای پرمخاطره» که به صورت پی‌دی‌اف، در پایگاه اینترنتی آی‌تی‌اف (www.itf.org.uk) موجود است.

محکومیت ایسلند به علت ممنوع کردن اعتصاب

در ماه مه ۲۰۰۱، دولت ایسلند اعتصابی را که سه اتحادیه کارگری ماهیگیری به راه انداخته بودند غیرقانونی اعلام کرد و تا پایان ۲۰۰۳ همه اعتصابها را ممنوع اعلام کرد. اعتصاب در پی خودداری کارفرمایان از مذاکره جدی در خلال مناقشه‌ای طولانی رخ داده بود. ماهیگیران در مورد حداقل دستمزد و از قیمت ماهی که به صورت تصنعی پایین کشیده شده بود (دستمزدها بر اساس درصدی از سود محاسبه می‌شود) و بیمه عمر و جراحی شکایت داشتند. این چهارمین مداخله دولت ایسلند در اعتصابات قانونی ماهیگیران در عرض هفت سال بود. دولت بدون هیچ تلاشی برای مشاوره یا میانجیگری عمل می‌کرد. نمایندگان شاخه اروپایی آی‌تی‌اف، ای‌تی‌اف، و کنفرانس بخش ماهیگیران آی‌تی‌اف، اعمال دولت را به اتهام نقض پیمان شماره ۸۷ آی‌ال‌او درباره آزادی تجمع محکوم کردند. یکی از سه اتحادیه موافقتنامه جداگانه‌ای امضا کرد، که در میان اتحادیه‌های کارگری شکاف می‌انداخت. اما دو اتحادیه دیگر، به کمک مرکز اتحادیه کارگری ملی ایسلند و آی‌تی‌اف، دست‌اندرکار طرح شکایت به آی‌ال‌او هستند.

دارند. پیمان سولاس شامل مقررات کشتی‌سازی می‌شود که در کار کارگران بندری در کشتیها در بندر تأثیر گذار است. پیمان بین‌المللی محموله‌های سالم، برای پیشگیری از آلودگی ناشی از کشتیها (مارپول)^۲ و قانون بین‌المللی کالاهای خطرناک دریایی (آی‌ام‌دی‌جی)^۳ نیز از دیگر اسناد مهم آی‌ام‌او برای ایمنی و سلامت کارگران بندر است. قرار بر این است که قانون آی‌ام‌دی‌جی اجباری شود.

حفاظت از کار کارگران بارانداز

کار بارانداز، یکی از منابع مهم اشتغال است. هنگامی که فناوری جدید حمل بار باب شد، بیم آن می‌رفت که بر اثر از دست رفتن کار در مقیاس عظیم، ضربه اجتماعی وارد آید. بنابراین، بر اساس پیمان کار در بارانداز شماره ۱۳۷ (۱۹۷۳) آی‌ال‌او، همه دولت‌ها موظف شدند برای بهبود اشتغال کارگران بارانداز سیاستی ملی در پیش بگیرند. این پیمان را ۲۲ کشور امضا کرده‌اند و بسیاری از کشورها قوانینی ملی مخصوص حمایت از مشاغل مربوط به کار در بارانداز دارند. با این حال، بسیاری از دولت‌ها و کارفرمایان بر آن‌اند که از فرصت پیش آمده برای تجدید سازمان و «عقلایی کردن» برای دور زدن این شرط استفاده کنند و کارگران غیرماهر و آموزش ندیده را استخدام کنند. وقتی که در سال ۲۰۰۱ کمیسیون اروپا دستورالعمل تازه‌ای را تدوین کرد، کارگران بندر سراسر اروپا متوجه شدند که چنین بلایی دارد به سر آنها می‌آید.

کار در بارانداز، کار بسیار خطرناکی است و آی‌ال‌او پیمانی به قدمت ۱۹۲۹ برای حمایت از کارگران بارانداز در برابر حوادث منعقد کرده است. از آن هنگام تا کنون دو پیمان دیگر نیز در این باب تنظیم شده و شاید جای شگفتی باشد که هر دوی آنها هنوز معتبرند. پیمان شماره ۳۲ (۱۹۳۲)، حمایت در برابر حوادث (کارگران بارانداز)، با در نظر گرفتن دگرگونیهای فنی در حمل بار، تا حدی کهنه شده. با این حال، هنوز هم ۳۳ کشور بدان متعهدند. در پیمان شماره ۱۵۲ (۱۹۷۹)، ایمنی و بهداشت شغلی (کار در بارانداز)، تمهیدات مفصلی درباره ایمنی کار در بارانداز پیش‌بینی شده است. این پیمان دولت‌ها را ملزم می‌کند که قوانین و مقرراتی برای ایمنی و سالم‌سازی محیط کار در بندر داشته باشند. این پیمان موضوعاتی را چون وسایل و لباسهای ایمنی شخصی، بازرسی منظم تجهیزات، دسترسی ایمن به کشتیها، انبار و تجهیزات، کار کردن با مواد خطرناک، تعهد کارفرمایان در قبال همکاری، اطلاع‌رسانی به نمایندگان محل کار و آموزش و نیز حقوق کارگران را برای گزارش کردن مخاطرات احتمالی در برمی‌گیرد. این پیمان را ۲۰ کشور امضا کرده‌اند. جای نگرانی است که ۸۸ کشور دارای مناطق بندری هیچ‌یک از این قراردادها را امضا نکرده‌اند. این کشورها شامل آمریکا، افریقای جنوبی، استرالیا، ژاپن و یونان‌اند. همچنین بر طبق پیمان بین‌المللی زندگی ایمن در دریا (سولاس)^۱ آی‌ام‌او، کارگران بندر استحقاق شرایط ایمن کار را

زندان، زندان و باز هم زندان

پنج کارگر بارانداز بندر امریکایی چارلستون، پس از آنکه، به صرف تلاش برای دفاع از شغلشان، به گونه‌ای ناعادلانه به ایجاد شورش متهم شدند، محکومیت‌های حبس سنگین گرفتند. این پنج نفر - کنت جفرسون، پیتر واشنگتن، ریکی سیونز، جیسون ادگرتون و الیجا فورد - اعضای انجمن بین‌المللی باراندازان (آی‌ال‌ای)^۴، از اتحادیه‌های وابسته به آی‌تی‌اف‌اند. در ژانویه ۲۰۰۰، آی‌ال‌ای محلی ۱۴۲۲، یکی از شعبه‌های اتحادیه‌های کارگری که عملاً همه اعضای آن از سیاهان‌اند، اعتصابی قانونی برای اعتراض به استفاده ناگهانی از نیروی کار غیراتحادیه‌ای برای خالی کردن محموله‌ای دانمارکی به راه انداختند. در حدود ۶۰۰ پلیس ضدشورش با باتوم و گاز اشک‌آور به مقابله با آنها برخاستند. در اصل، اعضای آی‌ال‌ای به جرایم جزئی متهم شده بودند. اما دادستان عمومی ایالتی کارولینای جنوبی، چارلی کاندون، برای آنها تقاضای «زندان، زندان و باز هم زندان» کرد و به آنها اتهام شورش و توطئه برای شورش را نسبت داد. اتحادیه‌های کارگری امریکا کاندون را به استفاده از احساسات نژادی و ضدکارگری برای جاه‌طلبیهای سیاسی متهم کردند. بنا بود در روز شروع محاکمه، روز جهانی اقدام عملی آی‌تی‌اف، پشتوانه حمایت‌های گسترده محلی و ملی از داخل امریکا شود. اما در اوایل نوامبر ۲۰۰۱، محاکمه در ازای درخواست برای «ترک مخاصمه» در برابر اتهامات برای جرایم جزئی به فراموشی سپرده شد. این درخواست به معنای پذیرش تقصیر نیست و برای حقوق کارگران بارانداز در امریکا پیروزی بزرگی بود.

۱ - Safety of Life at Sea (Solas) - Marpol - ۲

۳ - IMDG - کدته‌نوشت International Maritime Dangerous Good Code

۴ - ILA - کدته‌نوشت International Longshoremen Association

اتحادیه‌های کارگری اروپا به بنادر زیر استاندارد «نه» می‌گویند

اتحادیه‌های کارگران بارانداز اروپایی، خشمگین از تلاشهایی که برای خنثی کردن اصلاحات بنیادی در مناطق بندری صورت می‌گرفت، روز ۲۵ سپتامبر ۲۰۰۱ را روز عمل در اروپا اعلام کردند. فعالیتهای از بحثهای گسترده بر سر استراحت به وقت ناهار در کانتینرها تا ۲ ساعت دست از کار کشیدن همه، و نیز تحت فشار گذاشتن اعضای کابینه اتحادیه اروپا، را دربرمی‌گرفت. اتحادیه‌های وابسته به آی‌تی‌اف در همه کشورهای اتحادیه اروپا، به‌اضافه نروژ، و اتحادیه‌های کارگری غیر وابسته به آی‌تی‌اف در این فعالیتهای شرکت داشتند.

اتحادیه اروپا پیشنهادی دستورالعملی را پیشنهاد کرده بود که به موجب آن، نظارت قانونی بر نظام کار باراندازها برداشته می‌شد و ثبت نام بندری کارگران بارانداز، بر اساس پیمان شماره ۱۳۷ آی‌ال‌او، نادیده گرفته می‌شد. درعوض، مجوز حمل بار به دست کارگران و ملوانان آموزش‌ندیده و ثبت نام نکرده، که لویولا دی پالاجیو، کمیسیونر اروپایی حمل و نقل، آنها را «خودفرما» می‌نامد سپرده می‌شد. اتحادیه‌های کارگران بارانداز به‌شدت در برابر این خسران مسلم به مشاغل مستلزم مهارت و پایین آوردن سطح معیارهای بندر، به ویژه در زمینه بهداشت و ایمنی واکنش نشان داد.

اتحادیه‌های کارگری انجام شدن این کار بدون مشورت درست را نیز توهین به خود تلقی می‌کردند. اتحادیه‌های وابسته به آی‌تی‌اف در هلند و بلژیک با خشم فراوان به نامه مقام ارشد هیئت مدیره کل کمیسیون اروپایی حمل و نقل دریایی، که ادعا می‌کرد اتحادیه‌های کارگری طرحها را نفهمیده‌اند، واکنش نشان دادند. در واقع، نظر اتحادیه‌ها را، به جای آنکه «گفتگوی اجتماعی» با آی‌تی‌اف / آی‌تی‌اف (فدراسیون اروپایی کارگران حمل و نقل) صورت گیرد، چنانکه روال اتحادیه اروپاست، فقط با دادن پرسشنامه‌ای جویا شده بودند.

پس از مداخله پرنفوذ پر قدرت بخش کارگران بارانداز آی‌تی‌اف و آی‌تی‌اف در کمیسیون اروپا و دولتهای اتحادیه اروپا، دولت بریتانیا آشکارا پیشنهادی دستورالعمل را کان لم یکن اعلام کرد و اعضای مختلف پارلمان اروپا و ادار به اصلاحاتی در پیشنهادی دستورالعمل شدند.

کیز مارگزا، دبیر بخش کارگران بارانداز آی‌تی‌اف، چنین ابراز نظر کرده: «ما با رقابت مخالف نیستیم، اما چنین طرحهایی را بی‌اعتبار اعلام می‌کنیم، زیرا بنادر اروپایی را با خطر جدی مواجه می‌کند. اگر چنین طرحهایی را بپذیریم، بنادر زیر سطح معیار قد علم می‌کنند و بنادر تابع معیارها برای رقابت با آنها چاره‌ای جز این ندارند که از معیارهای خود عدول کنند. برای همه دولتهای اتحادیه اروپا، راه بهتر ایجاد «عرصه رقابت» پایبندی به پیمانهای آی‌ال‌اوست.»



ایمنی و بهداشت شغلی (۱۹۸۱)، برد وسیعی دارد.

بر اساس این پیمان، حکومتها باید سیاست ملی «منسجمی» داشته باشند که شرایط محل کار، تجهیزات استاندارد، فرایندهای کار و تأثیر جسمی و روحی آنها، مشورت با نمایندگان اتحادیه‌های کارگری، و حمایت از کارگرانی را که «سوت خطر» اعمال نامناسب را به صدا درمی‌آورند دربرگیرد. با این حال، این پیمان را تنها ۳۶ کشور امضا کرده‌اند، که بسیاری از کشورهایی که شبکه‌های راه‌آهن عظیمی دارند در میان آنها نیستند.

اتحادیه‌های کارگران راه‌آهن وابسته به آی تی اف دو روز عمل جهانی در ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱ برگزار کرده‌اند. موضوعی که برای این دو روز انتخاب شده بود این بود: «ایمنی مقدم است، نه سود». زیرا می‌خواستند این پیام را به گوش همگان برسانند که مالک راه‌آهن‌ها هر که می‌خواهد باشد، اولویت را باید به ایمنی داد.

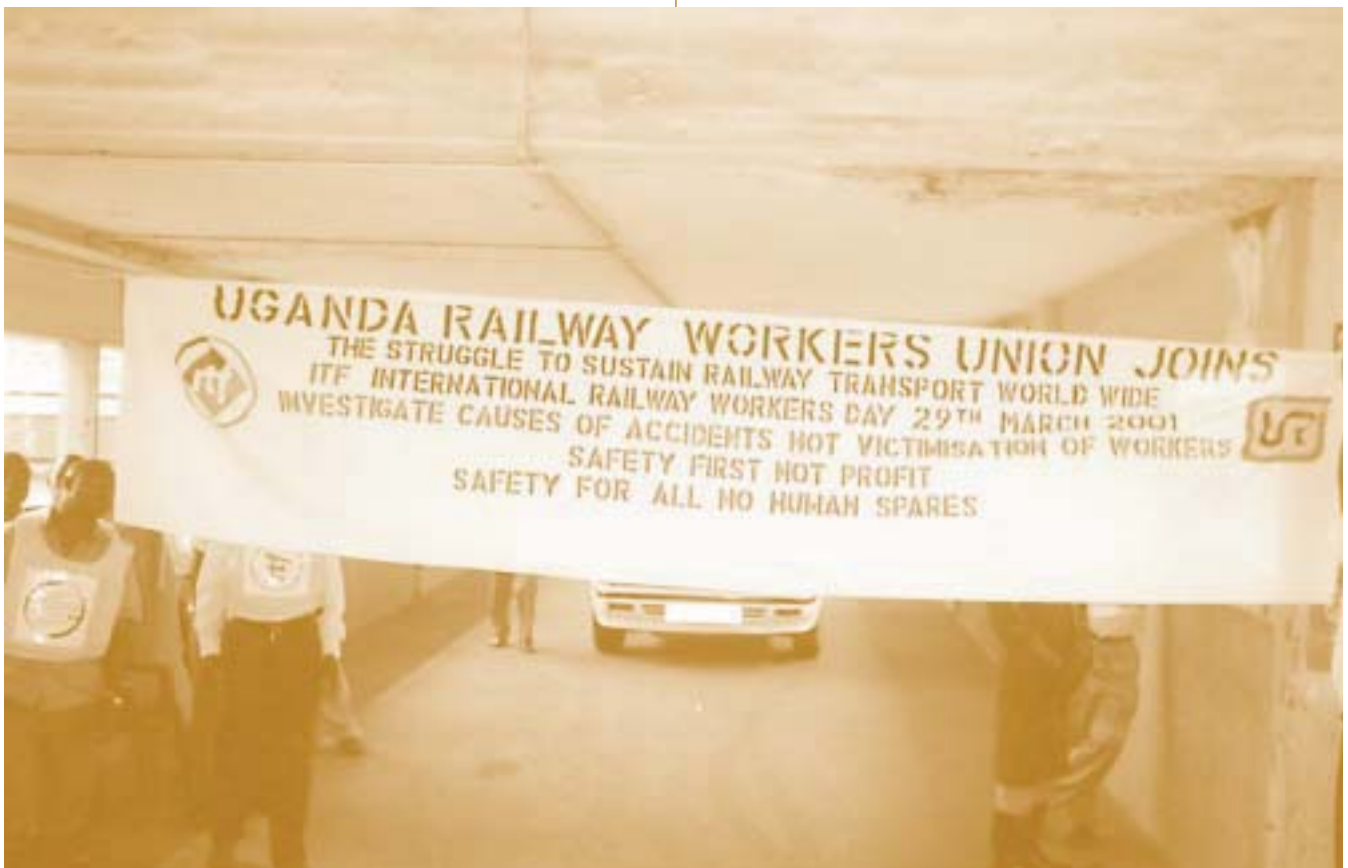
جزئیات مفصل‌تر مبارزه آی تی اف در کتاب مرجع جهانی شدن همبستگی آمده است.

هیچ‌یک از پیمانهای آی‌ال‌او به طور ویژه به کارگران راه‌آهن مربوط نمی‌شود. بلکه این کارگران زیر پوشش پیمانهای عمومی آی‌ال‌او قرار می‌گیرند.

از دهه ۱۹۹۰ به بعد در گوشه و کنار دنیا، فرآیند بازسازی مداوم بسیاری از راه‌آهن‌های دولتی در جریان بوده است. بخش اعظم این فرآیند درگیر خصوصی‌سازی، پیمانکاری دست دوم و حفر تونل بوده است. پیامد این بازسازی ایجاد دگرگونی‌هایی بسیار را به دست مدیران در وضعیت زندگی کارگران راه‌آهن و اتحادیه‌های کارگری جنبی آن باعث شده است.

یکی از بزرگترین دلمشغولیهای اتحادیه‌های کارگری راه‌آهن، تأثیر این دگرگونیها در ایمنی راه‌آهن برای کارگران و نیز مسافران بوده است. در برخی کشورها مانند بریتانیا پس از خصوصی‌سازی فجایع عظیمی رخ داد که به مرگ افراد بسیاری انجامید.

کارگران راه‌آهن در زیر پوشش قوانین حاکم بر اداره ایمنی ملی خودشان قرار دارند، اما بر اساس پیمانهای آی‌ال‌او نیز حقوقی به آنها تعلق می‌گیرد. به‌نمونه، پیمان شماره ۱۵۵ آی ال او درباره



شاخه اروپایی آی تی اف، یعنی فدراسیون اروپایی کارگران حمل و نقل (ای تی اف)¹، رانندگان خودفرما در این رهنمون گنجانبده نشده‌اند. در این صورت، اگر شرکتها، به جای استخدام مستقیم رانندگان، با کارگزار مالکان پیمانهای فرعی منعقد کنند، مشکل به وجود خواهد آمد. این رهنمون اکنون باید در قوانین ملی یکایک کشورهای عضو اتحادیه اروپا ادغام شود.

از ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۱، آی تی اف هر ساله روز عمل ملی - جهانی را با شعار «خستگی کشنده است» برگزار کرده است. اتحادیه‌های کارگری حمل و نقل جاده‌ای در بیش از ۷۵ کشور در برگزاری این روز شرکت کرده‌اند. در ۲۰۰۱، بیش از دویست و پنجاه اتحادیه کارگری در ۶۵ کشور در این روز مشارکت کردند.

خواستها عبارت است از:

- محدودیت ساعات کار، بر اساس پیمان شماره ۱۵۳ آی‌ا‌و.
- اصلاح مقررات نظارت بر ساعات کار، و نه فقط ساعات رانندگی، در اروپا
- اجرای صحیح مقررات در جایی که اعتبار دارند
- استراحتگاههای مناسب برای رانندگان مسیرهای طولانی
- استفاده از روشهای سریع‌تر در سرمرزها برای کاستن از زمان انتظار
- پرداخت کامل برای تمام زمان کشیک و خاتمه دادن به زمان انتظار بدون حقوق

هر اتحادیه‌ای، بر اساس موقعیت محلی خود فعالیتهایی را بر عهده می‌گیرد. این فعالیتهای ایجاد فشار بر دولتها و کارفرمایان تا چانه‌زنی با آنها و عملیات مرزی، و بستن جاده‌ها، به‌راه انداختن کاروانهای کندرو، دست کشیدن از کار و ممنوع کردن اضافه‌کار، برگزاری مسابقات، راهپیمایی و اعتصاب نشسته، تزئین خودروها با پیامها، به صدا درآوردن بوقها به‌هنگام بازرسیهای سرراه، پخش اعلامیه در میان عموم و در میان استفاده‌کنندگان از جاده‌ها و برگزاری نمایشگاهها و کارگاهها و نمایش خودروهای تصادفی را در برمی‌گیرد.

برای اطلاعات بیشتر درباره روز عمل، بنگرید به: کتاب مرجع آی تی اف، «جهانی شدن همبستگی».

ساعات بسیار طولانی و دوره‌های بی‌تناسب استراحت، چه در حمل کالاها و چه در حمل مسافران، از مشکلات مشترک‌اند. خستگی شدید و بهداشت نامناسب از مخاطرات حرفه‌ای جدی رانندگان اتوبوس، کامیونها و تاکسیهاست. این وضعیت فقط سلامتی و ایمنی خود آنها را تهدید نمی‌کند، بلکه برای افراد دیگری نیز که از جاده استفاده می‌کنند خطرآفرین است.

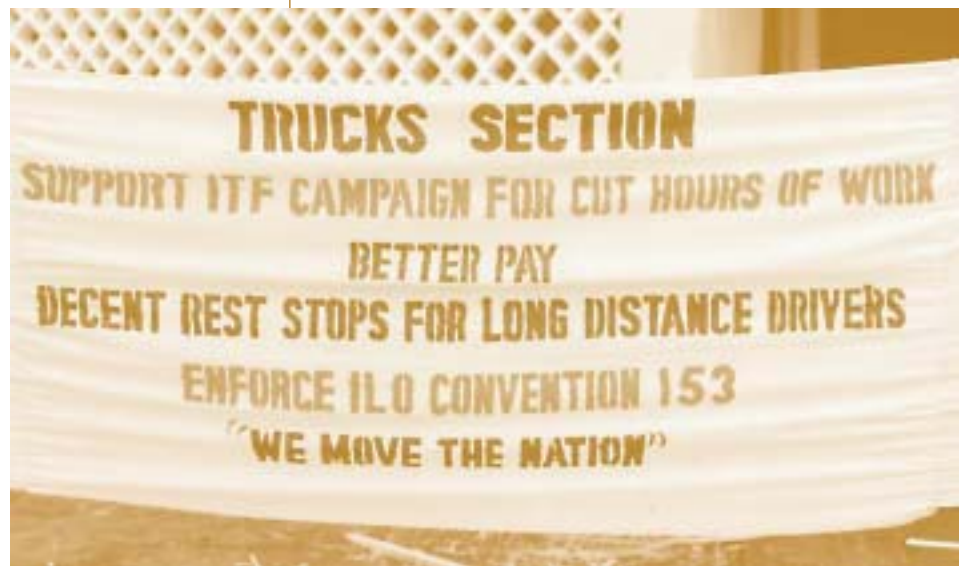
پیمان شماره ۱۵۳ (۱۹۷۹) سازمان جهانی کار به دوره‌های کار و استراحت در حمل و نقل زمینی می‌پردازد. این تنها پیمان آی ال اوست که در آن به صورت انحصاری به شرایط حمل و نقل در جاده‌ها پرداخته شده است.

بر اساس بندهای اصلی پیمان :

- هر راننده‌ای حق دارد پس از ۴ ساعت رانندگی مداوم یا پس از ۵ ساعت کار مداوم استراحتی داشته باشد.
- حداکثر کل رانندگی روزانه نباید از ۹ ساعت تجاوز کند.
- حداکثر رانندگی در هفته نباید از ۴۸ ساعت تجاوز کند.
- استراحت روزانه نباید از ۸ ساعت متوالی کمتر باشد.

تاکنون فقط هفت کشور این پیمان را امضا کرده‌اند: اکوادور، عراق، مکزیک، اسپانیا، سوئیس، اوروگوئه و ونزوئلا. وانگهی، هیچ یک از این کشورها در راه تضمین اجرای این پیمان گامی برنداشته است.

در فوریه ۲۰۰۲، اتحادیه اروپا رهنمون زمان کار را برای ساعت کار رانندگان تصویب کرد. در این رهنمون زمان کار برای رانندگان کامیون تعریف شده که زمان انتظار برای بارگیری را هم در برمی‌گیرد. این رهنمون مشخص کرده که در دوره‌های معین هر راننده تاکسی چه قدر می‌تواند کار کند. با وجود فشار



کارگران حمل و نقل هوایی غیر نظامی

حقوق کارگران حمل و نقل

کارگران تدوین نشده‌اند، بلکه بیشتر برای تضمین سلامت و امنیت عملکرد خدمات پرواز است.

خدمه پرواز با مشکلاتی غیرعادی رو به رو می‌شوند. در بسیاری کشورها، به این بهانه که محل کارشان ثابت نیست، مشمول مقررات ملی بهداشت و ایمنی نمی‌شوند. و زمانی که در هوا هستند، با آنکه در حوزه قضایی کشوری قرار می‌گیرند که هواپیما در آنجا ثبت شده، به این بهانه که این کشور همیشه آن کشوری نیست که خط هوایی برای آن فعالیت می‌کند یا ممکن است کشور دارای پایگاه آن خط هوایی نباشد، آنها را از شمول این مقررات محروم می‌کنند. به هر حال، هیچ حکومتی برای خدمه پرواز حمایت شایسته‌ای از لحاظ محل کار و معیارهای بهداشت و ایمنی ایجاد نکرده است. این باعث می‌شود که خدمه پرواز کمتر از کارکنان زمینی حمایت داشته باشند.

نمونه آن مسئله «خشم هوایی»، یعنی خشونت در هواپیماست. از لحاظ قانونی، کشوری که هواپیما به نام آن ثبت شده مسئول پیگیری قانونی پرونده است. ولی در مواردی که هواپیما پس از وقوع چنین حوادثی در کشور بیگانه‌ای بر زمین بنشیند، چنین قانونی هیچ فایده عملی‌ای ندارد. بنابراین، اینکه خلبانان یا خدمه پروازی که گرفتار خشونت یا آزاری در محل کارشان شده‌اند غرامت قانونی واقعی را دریافت کنند به بخت و اقبال خودشان موکل می‌شود. آئی‌تی‌اف دست‌اندرکار مبارزه‌ای است برای انعقاد قراردادی بین‌المللی که بتواند این خلأ را پر کند.

برخی از خطوط هوایی نیز، مانند یونایتد ایرلاینز، بر آن بوده‌اند که در دادگاههای محلی ثابت کنند که کارکنان پایگاههای خدمه پرواز خارجیشان، مانند خدمه پرواز یو‌ای‌ال در پاریس فرانسه، نباید از مزایای اجتماعی یا حمایتی که خدمه پرواز در امریکا یا در فرانسه دارند برخوردار شوند. آنها استدلال می‌کنند که، چون محل کار هواپیماست، کارکنان عملاً بی‌وطن‌اند! کارگران پرواز معمولاً از لحاظ ایمنی مسئول‌اند. آنها بارها شاهد آن بوده‌اند که کارگزاران خطوط هوایی موضوع ایمنی را ماستمالی کرده‌اند. بنابراین، ضروری است که این کارگران از حمایت مربوط به «سوت خطر»- که بر اساس آن، در صورت گزارش این قصورها از آنها حمایت می‌شود- برخوردار باشند.

هیچ‌یک از پیمانهای آی‌ال‌او کارگران حمل و نقل هوایی غیر نظامی را به گونه خاص پوشش نمی‌دهد. حقوقی که در پیمانهای عمومی آی‌ال‌او آمده شامل کارکنان زمینی و خدمه هواپیماها نیز می‌شود.

در این میان، فقط دیده‌بانان ترافیک هوایی مستثنی‌اند. زیرا، همان‌گونه که در عنوان اصلی «حقوق کارگران حمل و نقل» گفتیم، در مقوله خاص «کارگران ضروری» قرار می‌گیرند و این بدین معناست که دولت‌ها به آنها مجوز اعتصاب نمی‌دهند. این به شدت در دامنه فعالیت اتحادیه‌های آنها تأثیر می‌نهد. در بسیاری کشورها، مانند نروژ و فنلاند (بنگرید به صفحه...)، دیده‌بانان ترافیک هوایی در حوزه قضایی نظامی قرار می‌گیرند.

برخی از معیارهای سلامت و ایمنی نهادهایی همچون سازمان هوانوردی غیرنظامی بین‌المللی (ایکائو)^۱، مسئولان هوانوردی مشترک اروپایی (جی‌ای‌ای)^۲ و مدیریت هوانوردی فدرال (اف‌ای‌ای)^۳ وابسته به ایالات‌متحد در شرایط کار این دسته از کارکنان حمل و نقل تأثیرگذارند. تأثیرهایی از قبیل شرایط گرفتن مجوز برای خلبانان، مهندسان تأسیسات، کنترل‌کنندگان ترافیک هوایی و دیگر مقولات استخدام‌شوندگان. برای زمان کار خدمه پرواز و خلبانان، حداقل تعداد کارکنان خدمه پرواز و نیز حداقل شرایط سلامت و آزمایشهای اجباری اعتیاد به مواد مخدر و الکل نیز محدودیت‌هایی وجود دارد.

با این حال، این معیارها پایین‌تر از شرایط کاری‌اند که قراردادهای جمعی مقرر کرده‌اند. همچنین آشکار است که با هدف تأمین حقوق



۱- International Civil Aviation Organisation (ICAO)

۲- European Joint Aviation Authorities (JAA)

۳- Federal Aviation Administration (FAA)

پرسشهای کلیدی برای بحث

آیا می دانید که:

- کشور شما کدام یک از پیمانهای آی ال او را، از جمله پیمانهایی که به بخش حمل و نقل شما مربوط می شود، امضا کرده است؟ اگر نمی دانید، چگونه می توانید دریابید؟
- کدام یک از اتحادیه های کارگری در آی ال او نماینده شما هستند؟ اگر نمی دانید، چگونه می توانید دریابید؟ چگونه می توانید صدای خود را در آی ال او تقویت کنید؟
- آی ال او کدام یک از برنامه های تربیتی و آموزشی را درباره حقوق کارگران در کشور شما اجرا می کند و شما چگونه می توانید در آنها شرکت کنید؟

فعالیت ۱: معیارهای آی ال او در کشور شما

معیارهای پایه ای کار آی ال او را مرور کنید و آنها را به خاطر بسپارید. در این باره بحث کنید که آیا در کشور شما موانعی برای تحقق همه آنها وجود دارد. اگر چنین موانعی هست، کدام است و چگونه می توان بر آنها غلبه کرد؟

مثلاً، عوامل زیر را در نظر بگیرید:

- کارگران تا چه حد به مفهوم حقوق آگاهی دارند
- سیاستها و اعمال حکومت کنونی شما در برابر حقوق کارگران
- توانایی سازماندهی اتحادیه های کارگری کشور شما برای بسیج به منظور احقاق حقوق
- نوع حمایتی که شما ممکن است از دیگر بخشهای جامعه انتظار داشته باشید.

فعالیت ۲: معیارهای آی ال او در بخش حمل و نقل مربوط به شما

نسخه هایی از معیارهای کار آی ال او را که به بخش صنعتی شما مربوط می شود از پایگاه اینترنتی آی ال او به نشانی زیر تهیه کنید: www.ilo.org

تحقیق کنید که آیا کشور شما آنها را امضا کرده است یا نه.

در صورت لزوم، درباره اقداماتی که برای تضمین متعهد شدن کشورتان به این معیارها لازم است بحث کنید.

درباره اقداماتی که برای تضمین تحقق کامل این معیارها لازم است بحث کنید. چه موانعی در این راه وجود دارد و چگونه می توان بر آنها غلبه کرد؟

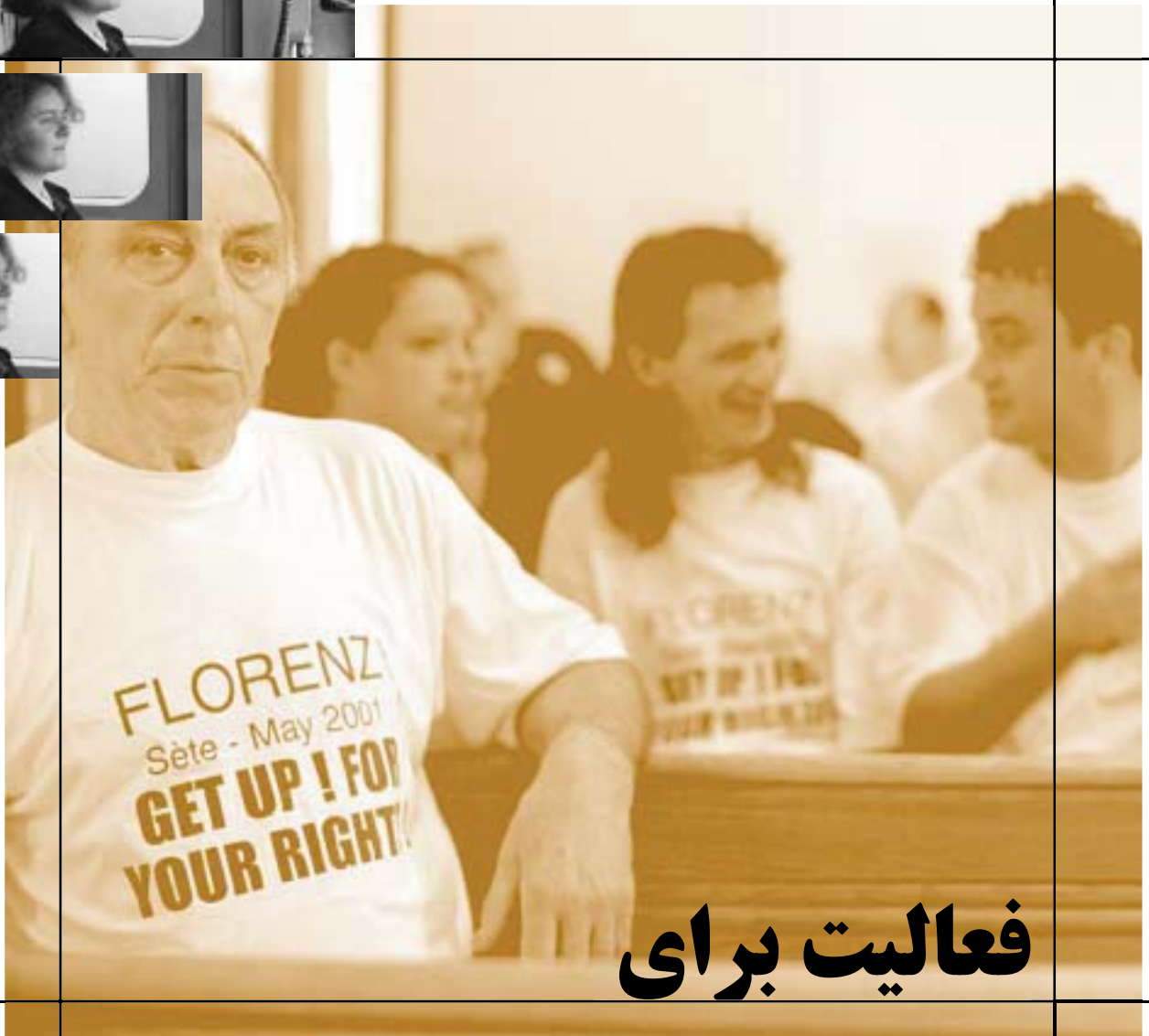


Photo: Patrice Terraz

فعالیت برای

دستیابی به حقوق

۴

مقوق کارگران

مقوق بشر است



«من از ابتکارهای فراوانی که اتحادیه‌های کارگری سراسر جهان برای پیشبرد دستور کار برابری و محو تبعیض در محیط کار و بازار کار به خرج داده‌اند استقبال می‌کنم. اتحادیه‌های کارگری در حمایت از کارگران مهاجر و اقلیتهای قومی فعالند و، با پرورش نمایندگان اتحادیه‌های کارگری، تبعیضهای نهادینه شده در کار را مشخص می‌کنند و به مبارزه می‌طلبند و در پی توافقه‌های تازه‌ای با سازمانهای کارفرمایان‌اند. من می‌خواهم جنبش بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری سراسر جهان را تشویق کنم که...فعالیت‌هایتان را برای به رسمیت شناخته شدن ارزش تنوع و مبارزه با تبعیض تقویت کنید.»

مری رابینسون، کمیسر عالی‌رتبه حقوق بشر سازمان ملل، در خطابه‌ای پیش از کنفرانس جهانی سازمان ملل بر ضد نژادگرایی، تبعیض نژادی، بیگانه‌هراسی و عدم تساهل وابسته به آن، در برلین، سپتامبر ۲۰۰۱

اتحادیه‌های کارگری، برای تحقق حقوق بشر و دفاع از آن، واقعاً چه فعالیتهایی را می‌توانند بر عهده گیرند و انجام دهند؟ در اینجا برخی از فعالیتهای ممکن آمده است:

دفاع از حقوق بشر و کارگران عضو اتحادیه خودتان و روشن کردن این نکته که هر نوع نقض حقوق، تجاوز به حقوق بشر است. وقتی که کارگران را به جرم تلاش برای سازماندهی اتحادیه‌های کارگری اخراج می‌کنند، حقوق بشر را نقض کرده‌اند.

پیامهای اعتراضی برای بیان خشم‌تان به هنگامی که حقوق بشر یا حقوق کارگران دیگر نقض می‌شود. این نقض حقوق ممکن است در کشور خودتان باشد یا در کشورهای دیگر.

آی‌تی‌اف آماده‌باشهایی برای فعالیت منتشر می‌کند تا در هر یک از موارد اضطراری اتحادیه‌های وابسته خود را دعوت به عمل کند.

ابراز همدردی با کسانی که آماج سرکوب‌اند و حمایت مادی از آنها. این نمایش بین‌المللی همبستگی، به آنهایی که در صف مقدم مبارزه در راه حقوق خود می‌کوشند، دلگرمی و توان‌پایداری می‌دهد.

شکایت به سازمانهای رسمی مانند آی‌ال‌او و نهادهای وابسته به سازمان ملل در موارد خاصی که حقوق بشر نقض می‌شود. هنوز هم یکی از بزرگترین سلاحهای ما بر ضد تجاوزگران به حقوق بشر محکوم کردن آنها و مبارزه لفظی است.

فشار آوردن به حکومتها و نهادهای درون‌حکومتی و مذاکره با آنها برای تقویت قوانین و فرآیندهای حقوق بشر و قانونگذاری ملی. یکی از گامهای مهم این است که از حکومتتان بخواهید همه معیارهای پایه‌ای کار آی‌ال‌او و پیمانهای مهم سازمان ملل را که تا کنون امضا نکرده امضا کند.

عقد پیمانهای مذاکره‌ای با کارفرمایان که تعهد کارفرمایان را نیز برای احترام به حقوق بشر و کارگران افزایش خواهد داد.

آموزش اعضای اتحادیه‌های کارگری درباره اهمیت پیکار برای حقوق بشر و حقوق کارگران.

مبارزه برای بسیج فعالان اتحادیه‌های کارگری و گسترش آگاهی در جامعه؛ فعالیت مشترک با سازمانهایی که پایگاه اجتماعی دارند و جنبشهای جامعه مدنی مانند سازمانهای حمایت از مصرف‌کننده، گروههای زنان، گروههای مذهبی و سازمانهای غیردولتی حقوق بشری و طرفداران محیط زیست. چنین پیکارهایی کار درازمدت اتحادیه‌های کارگری را در ایجاد فشار تقویت می‌کند.

تحریمهای اقتصادی مانند بایکوت. این تحریمها فقط درجایی باید صورت گیرد که قربانیان نقض حقوق آن را درخواست کرده باشند؛ و گرنه ممکن است به همانهایی که می‌خواهیم از آنها حمایت کنیم آسیب برسانند. همه اتحادیه‌های کارگری می‌توانند در انواع این گونه همبستگیها در راه حقوق بشر و حقوق کارگران سهمی بر عهده بگیرند.

اقدامات کارگران دانمارک برای احقاق حقوق مالزیاییها

تیان چوا^۱ یکی از محققان مرکز رفاه کارگری کوالالامپور مالزی است. همچنین در پارتای کیدیلان، حزب عدالت اجتماعی^۲، که حزب اصلی مخالف دولت است، سمت معاونت را به عهده دارد. تیان بارها به سبب فعالیت‌های سیاسی دستگیر شده است. در دهم آوریل ۲۰۰۱ بار دیگر تیان را به موجب قانون سختگیرانه امنیت داخلی (آی‌اس‌آی) دستگیر کردند. تیان یکی از بازداشت‌شدگان متعددی بود که بدون تعیین اتهام، شصت‌روز در بازداشت ماند. سازمان عفو بین‌الملل معتقد است که او را احتمالاً شکنجه کرده‌اند. سپس دولت دستور داد که دو سال زندانی شود. محاکمه‌ای در کار نبود. در بازداشت، حال او رو به وخامت رفت، به‌ویژه پس از آنکه برای یادآوری اولین سالگرد بازداشتش اعتصاب غذا کرد.

اتحادیه کارگری دانمارکی سید^۳، بر سر پرونده تیان سر و صدای فراوان به راه انداخته است. در اوت ۲۰۰۱، کریستین جول از اعضای سید، در مدرسه تابستانی آی‌تی‌اف در دانمارک درباره این مبارز توضیح بیشتری داد:

«در اوایل دهه ۱۹۹۰، محافل مطالعه «معجزه آسیایی» در بین اعضای سید محبوبیت داشت. می‌دانستیم که هنگامی که اقتصاد کشوری رو به شکوفایی است اتحادیه‌ها اهمیت فراوانی می‌یابند. بنابراین، با مرکز رفاه کارگری مالزی تماس گرفتیم و در ساختن کتابخانه و آموزش آنان کمک کردیم. طبق رسم محفل مطالعه، هر سه ماه یک بار نامه‌ها از هر دو سو رد و بدل می‌شد. پول جمع‌آوری شد و ما افراد را رد و بدل کردیم و زمینه تماس واقعی کارگر با کارگر فراهم آمد.

در ۱۹۹۷، تیان به دانمارک آمد. روز اول ماه مه در هفت راهپیمایی سخنرانی کرد. روی هم‌رفته ۴۴ فعال سید یا تیان را در خانه‌شان به شام و ناهار دعوت کردند یا از او خواستند که نزدشان بماند تا بیشتر درباره مالزی اطلاع کسب کنند. اکنون اینها افرادی‌اند که می‌توان آنها را به راحتی بسیج کرد. ما می‌دانیم و این نکته را اعلام کرده‌ایم که تیان تنها بازداشت شده به موجب قانون امنیت داخلی مالزی نیست. اما مردم دانمارک تیان را می‌شناسند. به همین علت، مبارزه را بر او متمرکز کرده‌ایم. کارتهای

پستی و پوستر چاپ کرده‌ایم، یک پایگاه اینترنتی به راه انداخته‌ایم و مقاله‌ای در مجله سید نوشته‌ایم که شمارگان آن به ۳۳۰/۰۰۰ نسخه می‌رسد. شنیدیم که گروه عفو بین‌الملل محلی، ۱۰/۰۰۰ نامه و پست الکترونیک اعتراض فرستاده است. همچنین سید اعتراض ما را به اطلاع دولت دانمارک رسانده و دولت نیز به سهم خود از طریق سفارت در کوالالامپور به دولت مالزی اعتراض کرده‌است. با اتحادیه‌ها و افراد نیز در مالزی تماس گرفتیم، اما دردناک است که در آنجا از دست اتحادیه‌ها کار چندانی ساخته نیست. علتش این است که بسیار پایبند مقرراتند و حقوق محدودی دارند.

همبستگی بین‌المللی برای سید اهمیت دارد. بنا شده از تمرکز فعالیت در یک جا جلوگیری شود و هر دوازده ناحیه سید در آن شرکت کنند. اکنون این گرایش مطرح است که شاخه‌های محلی سید تشکیل شود. اتحادیه‌های محلی به علت تأثیر جهانی شدن از این روش بین‌المللی بهره‌مند می‌شوند مثلاً در سیلکبورگ^۴، که زادگاه من است، نود درصد کارگران برای شرکت‌های خارجی کار می‌کنند. همچنین تصور می‌کنیم این مبارزه با نژادپرستی در دانمارک اهمیت دارد.»



همبستگی گسترده‌ای تی اف

عملی‌ترین شکل فعالیت در درون آی‌تی‌اف، همبستگی اعضاست.

اتحادیه‌های عضو آی‌تی‌اف غالباً از آن درخواست کرده‌اند آنجا که حقوق اساسی بشر یا حقوق کار به طور جدی نقض می‌شود، دعوت به همبستگی کنند. در ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ آی تی اف بیش از ۱۰۰ مورد از چنین درخواستهایی دریافت کرده که بیشترشان مربوط به حمله به حقوق کارگران در مورد پیوستن

به اتحادیه‌های کارگری یا تشکیل آنها بوده است. مایه دلگرمی است که، هر بار درخواستی رسیده، عده زیادی از اعضای آی‌تی‌اف بدان پاسخ مثبت داده‌اند. در بیشتر موارد، نامه اعتراض آمیزی به دولتی که این حقوق را نقض کرده است می‌نویسند. همچنین ممکن است با دولت خود تماس بگیرند تا اعتراض کند. گاهی تظاهراتی را سازمان می‌دهند یا به آن می‌پیوندند، یا حتی دست به اعتصاب کارگری می‌زنند.

همبستگی عملی

در سی و نهمین کنگره آی تی اف که در ۱۹۹۸ در دهلی نو برگزار شد، راهبرد بسیج همبستگی به قرار زیر تنظیم شد:

۲۲. همبستگی بین‌المللی، همواره مهم‌ترین ویژگی کار آی‌تی‌اف بوده است.

۲۳. برخی «همبستگیها» نمادین است - مانند پیامها، قطعنامه‌ها، فشارهای دیپلماتیک. اهمیت این همبستگیها را نباید نادیده انگاشت. در بعضی کشورها فقط تهدید آی‌تی‌اف به اقدام کفایت می‌کرده تا مسئله حل شود، یا رهبر برکنار شده اتحادیه کارگری به سر کار خود بازگردد یا حملات قانونی به اتحادیه قطع شود.

۲۴. همچنین آنجا که اتحادیه‌ها، به سبب حملات کارفرمایان یا دولتها، با جریمه‌های سنگین یا دیگر اقدامات قانونی کمرشکن روبه‌رو می‌شوند که توانایشان را برای دفاع از منافع اعضا تهدید می‌کند، یا در جایی که کارگران بر اثر گرسنگی ممکن است ناچار شوند که به سر کار برگردند، همبستگی مالی نیز ممکن است مهم باشد.

۲۵. اما تهدیدها بی‌اثر است، مگر اینکه تهدیدشوندگان باورکنند که خطر اجرای تهدید در میان است. همبستگی مالی ممکن است موجب ادامه کشمکش شود، اما به ندرت امکان به پیروزی رساندن آن را دارد.

۲۶. بنابراین، بی‌آنکه اهمیت پیامهای همبستگی یا فشار دیپلماتیک و پشتیبانی مالی را در پیروزی در برخی کشمکشها انکار کنیم، این سند بر همبستگی عملی تأکید می‌ورزد - اعتصابهای ناشی از همدردی، تحریمهای گوناگون، انواع اعتصابهای کارگری یا هر گونه اقدام مستقیم دیگر که در کارفرمایان یا دولتها تأثیر اقتصادی مستقیم بگذارد.

۲۷. آی‌تی‌اف، پس از سالها سازماندهی همبستگی مستقیم، بیشتر در بخشهای دریانوردی و تا حدی در هوانوردی موفق شده است. در نتیجه، در برقراری و تحمیل حداقل دستمزدها و شرایط کار در صنعت کشتیرانی بین‌المللی نقش چشمگیری بازی کرده است.

رهنمون به وابستگان آی تی اف برای درخواست پشتیبانی بین المللی

دبیرخانه آی تی اف در لندن، برای هماهنگی آسان تر همبستگی بین المللی در منازعات یا مشاجرات، چنین توصیه می کند:

- درخواست کمک روشن از آی تی اف، به گونه ای که دبیرخانه بتواند بین آنچه فقط اطلاع رسانی است و آنچه درخواست حمایتی بین المللی است، تمایز قایل شود.
- تا حد امکان، پیشاپیش اطلاع رسانی شود. لطفاً پیش از آنکه مشاجره بالقوه کاملاً گسترش یابد، درباره آن به ما اطلاعات بدهید. این به ما کمک می کند تا پیشاپیش برای عمل طرح ریزی کنیم.
- دادن اطلاعات فشرده، اما روشن درباره حقایق اساسی و پس زمینه دعوا، شامل هدفهای اصلی، تقاضاهای اتحادیه، موقعیت قانونی، دامنه و ماهیت فعالیت در آن بخش صنعتی.
- اطلاعات مشروح درباره نقض هر نوع حقوق اتحادیه کارگری یا حقوق بشر که به آن برخورد شده و اینکه مسئول آن کیست.
- در صورت لزوم، مشخص کردن موقعیت دیگر اتحادیه وابسته آی تی اف و یا سازمانهای کارگری دیگر در کشور شما، از جمله مرکز اتحادیه کارگری خودتان. همچنین اگر بیش از یک اتحادیه آی تی اف درگیر قضیه باشد، موضعگیری آنها نیز لازم است. روشن کردن اینکه آیا کمیته ملی هماهنگی آی تی اف مطلع یا درگیر این ماجرا بوده؟
- جزئیات کامل درباره کارفرمای مربوط، نوع مالکیت، روابط با شرکتهای دیگر و در صورت وابستگی، جزئیات مشتریان/ عرضه کنندگان اصلی که منازعه در آنان تأثیر می گذارد.
- اطلاع درباره وضعیت قانونی دعوا و اطلاعات حقوقی دیگر مربوط به قضیه که در اختیار شماست.
- جزئیات هر تماسی که تاکنون با اتحادیه های آی تی اف در کشورهای دیگر گرفته اید.
- نامها و عنوانها، نشانیها، شماره نمابر و پست الکترونیک اشخاص/گروههایی که قرار است نامه اعتراض آمیز برایشان ارسال شود، از جمله وزرا، مأموران رسمی دولتی، نمایندگان شرکتهای و مانند آنها.
- اطلاعات درباره هر گونه تاریخ مهم که ممکن است در پیشبرد منازعه تأثیر بگذارد، یا ممکن است کانون اقدام پشتیبانی بین المللی باشد، مثلاً روزهای عمل اتحادیه، جلسات دادرسی، تاریخهای انقضای قرارداد.
- اطلاع دادن از کشورهای خاصی که امکان داشته باشد از طریق آنها برای حل و فصل منازعه فشار وارد آورد. مثلاً ارتباطها با کارفرمایان دیگر کشورها، مسیرهای خطوط هوایی یا بندری که کشتیها وارد آنها می شوند.
- ما را به طور مرتب در جریان گسترش درگیری، پیشنهادها، جلسات میانجیگری و از این قبیل بگذارید. به ویژه، چنانچه منازعه به پایان رسید، باید بی درنگ به ما خبر دهید.

آماده باش آی تی اف برای عمل

■ در اوت ۲۰۰۰، بخش کارگران اسکله در بندر کراچی پاکستان، برای پشتیبانی از اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف دست به بسیج زد. سرپرستی سازمان بندر حملات ایذایی سختی بر ضد اتحادیه به راه انداخت.

■ در سپتامبر ۲۰۰۰، آی تی اف از مبارزه کنگره کارگری فیجی (اف تی یوسی)^۱ برضد براندازی خشونت آمیز دولت دموکرات در ماه مه پشتیبانی کرد (ص ۵۷). این حرکت اقدام مقدماتی اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف را به ویژه در منطقه آسیا/اقیانوس آرام در پی داشت و به دنبال آن با اعتصاب کارگری، خدمات کشتیرانی فیجی را فلج کرد.

■ در اکتبر ۲۰۰۰، آی تی اف به الکساندر لوکاشنکو^۲، رئیس جمهور روسیه سفید، بلاروس، نامه‌ای برای اعتراض به اقدام دولت در برابر عملکرد اتحادیه‌های کارگری نوشت.

■ همچنین، در اکتبر ۲۰۰۰، آی تی اف وابستگان خود را فرا خواند تا در برابر رژیم نظامی برمه، با مردم آن کشور اعلام همبستگی کنند (همچنین رجوع کنید به صفحه ۳۴).

زمانی که آی تی اف درخواستی برای اقدام بر ضد نقض جدی حقوق بشر یا حقوق کارگران دریافت دارد، دبیرخانه آی تی اف درباره پرونده تحقیق می‌کند و در صورت لزوم برای اتحادیه‌های وابسته آی تی اف آماده‌باش صادر می‌کند. اینها درخواستهایی برای اتحادیه‌های وابسته است که به اقدام دست بزنند.

بسیاری از وابستگان، حتی آنهایی که از صحنه نقض حقوق دورند، از راه نوشتن نامه‌های اعتراض آمیز به دولتهای مربوط، برپایی تظاهرات در برابر سفارتخانه‌ها و گاهی با اعتصاب کارگری برای همدردی به درخواست پاسخ می‌دهند. برخی مثالهای دوره سه ماهه سال ۲۰۰۰، دامنه اقدامات همبستگی آی تی اف را نشان می‌دهد.

۱- FTUC

۲- Alexander Lukashenko





به تمام اتحادیه‌های وابسته به آی تی اف

۲۶ سپتامبر ۲۰۰۰

همکاران عزیز

«فیجیز بلو»^۱: همبستگی با روز اعتراض فیجی، ۱۰ اکتبر ۲۰۰۰

بسیاری از اتحادیه‌های وابسته آی تی اف، از زمان براندازی خشونت‌آمیز دولت دموکرات فیجی در ماه مه، با آن اعلام همبستگی کرده‌اند. اکنون این متن را می‌نویسم تا طبق درخواست دبیرکل، فیلیکس آنتونی^۲، پشتیبانی شما را از کنگره اتحادیه‌های کارگری فیجی (اف تی یو سی) و مردم فیجی در تاریخ سه شنبه ۱۰ اکتبر طلب کنم.

کنگره اتحادیه‌های کارگری فیجی در توافقی تاریخی بین کارفرمایان، سازمانهای تجاری و غیر دولتی به نتیجه رسیده است که روز ۱۰ اکتبر را به عنوان روز اعتراض «فیجیز بلو»، روز ملی فیجی، سازماندهی کند. بلوز از ترکیب حروف اول تجارت، [BUSINESS] کار، [LABOUR] اتحادیه‌ها، [UNIOS] کارفرمایان، [EMPLOYERS] و جامعه، [SOCIETY] ساخته شده و [BLUE] آبی [رنگ ملی فیجی] است. خواست مشترک آنها آن است که دولت موقت کنار برود و طبق مفاد قانون اساسی ۱۹۹۷ فیجی جای خود را به دولت وحدت ملی بدهد. اطلاعات بیشتر از پس زمینه موضوع در برگ ضمیمه ارائه می‌شود. کنگره اتحادیه‌های کارگری فیجی از اتحادیه‌های سراسر جهان دعوت می‌کند با اقدامات زیر از آنها حمایت کنند:

- فرستادن نامه‌های اعتراض از طریق نمابر در ۱۰ اکتبر به رئیس جمهور فیجی، راتوجوزفا ایلویلو^۳، با این شماره +۶۷۹-۳۱۰۶۴۵ (لطفاً برای نخست وزیر، که کنگره اتحادیه‌های کارگری فیجی او را به رسمیت نمی‌شناسد، نمابر نفرستید). نامه‌ای را که آی تی اف می‌فرستد ضمیمه می‌کنم و تأکید می‌ورزم که همه اتحادیه‌های وابسته نامه‌های مشابهی ارسال کنند.
- فرستادن نامه‌های همبستگی برای فیلیکس آنتونی، دبیر کل کنگره اتحادیه‌های کارگری فیجی به شماره +۶۷۹-۳۰۰۳۰۶ یا پست الکترونیک FTUC@is.com.fj
- سازماندهی اعتصاب در برابر سفارت فیجی در کشورتان. در فیجی کارگران معترض آبی می‌پوشند، بنابراین، کنگره اتحادیه‌های کارگری فیجی پیشنهاد می‌کند که اعتصاب کنندگان کشورهای دیگر نیز آبی بپوشند، یا به نشانه همبستگی حمایل آبی ببندند؛ لطفاً پرچم «فیجیز بلو» را در سایت خود بگذارید. آی تی اف همه اعضا را فرا می‌خواند که از روز اعتراض کنگره اتحادیه‌های کارگری فیجی و خواسته‌های آنها حمایت کنند. مراکز اتحادیه کارگری ملی وابسته به کنگره اتحادیه‌های کارگری فیجی نیز شرکت می‌کنند و در صورت لزوم می‌توانید اقدام خود را با مراکز ملی مربوط هماهنگ کنید. از اقدام شما در پشتیبانی از فیجی بی نهایت سپاسگزارم. با دروهای برادرانه دیوید کاکرافت، دبیر کل

Fiji's Blue-۱ Felix Anthony -۲ Ratu Josefa Iloilo-۳

فیلیکس آنتونی، دبیرکل

کنگره اتحادیه‌های کارگری فیجی

« نامه‌های همبستگی بسیاری از مؤسسات بین‌المللی مانند آی سی اف تی یو و آی تی اف، و برخی مراکز اتحادیه‌ای ملی، به‌علاوه اتحادیه‌های کارگران بخش حمل‌ونقل در استرالیا، کانادا، غنا، آفریقای جنوبی و جاهای دیگر دریافت کردیم.

در نتیجه این فشارها، زلاندنو و استرالیا تحریم اقتصادی وضع کردند و اتحادیه اروپا کمکهایش را قطع کرد. نامه‌های بسیاری برای رئیس‌جمهور فیجی، راتوجوزفا ایلویلو، نوشته شد و از او خواسته شد تا دولت منتخب را روی کار بیاورد و قانون اساسی سال ۱۹۹۷ را اعمال کند و نگرانیهای دال بر تحرکات ضداتحادیه‌ای را افشا کند.

با این همه، این امکان وجود داشت که اعمال فشارهای هماهنگ‌تر به دولت، مشکل را سریع‌تر حل کند. مثلاً اینکه استرالیا پس از انتخابات ۲۰۰۱ تحریمهایش را لغو کرد، کار ناسنجیده‌ای بود، زیرا قانون اساسی سال ۱۹۹۷ همچنان زیر پا نهاده می‌شد.»

« بخش امور بین‌المللی اتحادیه سراسری دریانوردان ژاپن (جی اس یو)^۱ دو نامه برای دولت فیجی ارسال کرد. به نظر ما دموکراسی نه تنها در فیجی، بلکه در سراسر دنیا ضروری و از بنیانهای جنبش اتحادیه کارگری است. به عنوان اتحادیه کارگری از نظر ما طبیعی و بااهمیت بود که نگرانی و اعتراض خود را درباره نقض دموکراسی در فیجی بیان کنیم، زیرا این مشکل ما نیز بود.»

کیکو تاکاهاشی^۲، بخش امور بین‌المللی

اتحادیه سراسری دریانوردان ژاپن (جی اس یو)^۳

Japan's Seamen's Union -۳ کوته‌نوشت JSU

eiko Takahashi -۲

All Japan Seamen's Union (JSU)-۱

طرح شکایت در آی‌ال‌او

اگر تصور می‌کنید قانون یا اعمال حقوقی کارگران در کشورتان با پیمانهای آی‌ال‌او انطباق ندارد، اتحادیه شما می‌تواند به آی‌ال‌او شکایت کند. روال بررسی چنین شکایتی ممکن است زمان درازی طول بکشد. یک سال عادی است. با این حال، بسیاری از اتحادیه‌های کارگری در نهایت آن را در برنامه کلی خود گام مفیدی یافته‌اند.

شکایتها را تنها با رعایت شرطهای زیر می‌توان به آی‌ال‌او رساند:

- درباره دولت باشد، نه یک کارفرما.
- دولت پیمان مورد نظر را تصویب کرده باشد.
- به کمک اتحادیه کارگری صورت گیرد، به شرطی که:
 ۱. سازمانی ملی مثل اتحادیه کارگران حمل‌ونقل به طور مستقیم در موضوع ذینفع باشد؛ یا
 ۲. یک مرکز ملی اتحادیه کارگری؛ یا
 ۳. یک سازمان بین‌المللی کارگران مثل آی‌تی‌اف باشد.

در عین اینکه نمی‌توان به طور مستقیم از کارفرما به آی‌ال‌او شکایت کرد، امکان شکایت از این وجود دارد که دولت برای تنظیم فعالیتهای کارفرمایان در کشور خود گامهای مناسبی برداشته‌است.

شکایتها باید مكتوب و ادعاهای موجود در آن تا حد امکان مستدل باشند. شکایتهای مبهم و بی‌پشتوانه به نتیجه نمی‌رسد. لازم است شکایت به پیمان و قانون ملی مربوط به آن ارجاع دهد و تاریخ و نام و غیره را مشخص کند و هرگونه تلاشی را برای حل و فصل موضوع، مثلاً از طریق دادگاه کار، ذکر کند. تحقیقات در زمینه مورد نظر به پرونده شما کمک می‌کند.

می‌توانید از منابع زیر استفاده کنید:

- گزارشهای کمیته آی‌ال‌او در مورد به کار بستن معیارها. این گزارشها سالانه تهیه می‌شود و در آن گفته می‌شود که دولتها چگونه پیمانها را اجرا می‌کنند. ممکن است مورد شما منحصر به فرد نباشد و پیش از آن شکایتهای دیگری شده باشد.
- نسخه‌هایی از گزارشهایی که دولت شما سالها پیش به آی‌ال‌او تسلیم کرده است.

برای اطلاع یا کمک بیشتر می‌توان به مراجع زیر مراجعه کرد:
■ دفتر منطقه‌ای آی‌ال‌او مسئول در کشور شما. در واحد برنامه‌ها در این دفتر حتماً مأمور مسئولی برای سازمانهای کارگری وجود دارد. همچنین شاید کتابدار یا مسئول انتشاراتی نیز در آنجا باشد. (برای جزئیات بیشتر به منظور تماس، رجوع کنید به صفحه ۶۶).

■ گروههای چندرشته‌ای مستقر در مناطق فرعی (مثلاً افریقای جنوبی یا افریقای شرقی). هر یک از این گروهها یک متخصص برای فعالیتهای کارگری دارد که از اعضای اتحادیه کارگری خواهد بود، و یک متخصص معیارهای آی‌ال‌او.

■ شاخه فعالیتهای کارگری آی‌ال‌او، که پایگاه آن زنون است و از طریق آی‌تی‌اف می‌توان با آن تماس گرفت. شکایتهای در کمیته آزادی انجمن آی‌ال‌او یا کمیسیون تحقیقاتی که هیئت مدیره آی‌ال‌او برمی‌گزیند بررسی می‌شود.

اطلاعات بیشتر

درباره اینکه معیارهای کار آی‌ال‌او چگونه اجرا می‌شوند در پایگاه اینترنتی آی‌ال‌او، به‌نشانی www.ilo.org، به زبانهای گوناگون موجود است.

قویاً توصیه می‌شود که پیش از شکایت ابتدا موضوع را با دبیرخانه آی‌تی‌اف مطرح کنید. آی‌تی‌اف می‌تواند نظر مشورتی بدهد که چه چیز احتمال موفقیت دارد و چه چیز ندارد. همچنین با پشتیبانی آی‌تی‌اف بر احتمال پذیرش پرونده افزوده می‌شود. در صورت لزوم، می‌توانید با مرکز ملی خود نیز تماس بگیرید.

کارگران حمل و نقل هوایی ونزوئلا به آی ال او مراجعه می کنند

در فوریه ۱۹۹۵ دولت ونزوئلا ارتش را مأمور کرد تا اداره خدمات حمل و نقل هوایی را در آن کشور به عهده بگیرد. خوزه ایگله زیاس^۱ که اکنون در منطقه امریکای لاتین آی تی اف کارگزار آموزشی است، در آن زمان یکی از اعضای اتحادیه کارگری و شاهد آن بود که نیروی نظامی، در عملیاتی کماندویی کارش را تصاحب کرد. خوزه چگونگی ماجرا و متوسل شدن به یاری آی ال او را تعریف می کند:

« ما در ۱۹۹۳ با گرد هم آوردن هشت اتحادیه کارگری و مجامع دیگر، فدراسیون سازمانهای کارگری هوانوردی را تشکیل دادیم. این فدراسیون، اتحادیه سوئپ تاو^۲ برای تکنسین های ارتباطات راه دور هوانوردی را نیز در برمی گرفت که من معاون امور مالی دبیر کل آن بودم.

یکی از دغدغه های بزرگ ما فناوری حقیری بود که از آن استفاده می کردیم. اما وزارت ذریبط از آن غفلت می کرد. چندی بعد دانستیم که حق با ماست، زیرا وزارت هوانوردی فدرال (FAA) ایالات متحد، به بهانه پایین بودن معیارهای فنی هوانوردی، تجارت با کشور ما را محدود کرد. بنابراین در ژانویه ۱۹۹۵ دست به اعتصاب زدیم. متخصصان نظارت بر حمل و نقل هوایی برای رفع تکلیف به کنکداری ادامه دادند که سبب تأخیرهای فراوان در جدولهای پرواز تجاری شد.

در سحرگاه ۱۸ فوریه، نیروی نظامی از راه رسید. آن شب سرپرستی شیفت شبانه فرودگاه کاراکاس با من بود. متخصصان نظارت پرواز را برداشتند و به جایش افراد نظامی را گذاشتند. بقیه خدمات حمل و نقل هوایی نیز در اختیار نیروی نظامی قرار گرفت. بنابراین کارکنان هوانوردی غیرنظامی دست از کار کشیدند و گفتند تا آخرین مأمور نظامی فرودگاهها را ترک نکنند، به سر کار برنمی گردند.

پاسخ دولت صدور فرمان شماره ۵۷۲ بود. به موجب این فرمان همه کارگران خدمات حمل و نقل هوایی موقعیت تازه ای پیدا می کردند که معمولاً فقط مشمول مدیریت میانی می شود، یعنی مشمول «افراد قابل اعتماد» می شود. یکی از تبعات فرمان مذکور این بود که می شد کارگران را به دلخواه اخراج کرد. در نتیجه آنان بیشتر حقوق خود را از دست دادند.

ما در صدد جلب همه نوع پشتیبانی از جنبش اتحادیه کارگری در سطح ملی و بین المللی برآمدیم. از اداره مشاوره حقوقی کنگره ونزوئلا حکمی گرفتیم مبنی بر اینکه رئیس جمهور مجاز به صدور چنین فرمانی نیست. این حکم را به دیوان عالی عدالت کشور بردیم. اما تا دو سال بعد دیوان از صدور رأی خودداری می کرد و فقط برای مذاکره مهلت تعیین می کرد. متوجه شدیم که نمی خواهد برای موارد آینده پیشینه حقوقی ایجاد شود. در این میان، به کمک سازمانهای حقوق بشر در ونزوئلا، به آی ال او شکایت کردیم. ما به کمک آنها نیازمند بودیم، چون سازمان اطلاعات ارتش بعضی از دوستان ما را دستگیر کرده بود. برای فراهم کردن همه اسناد کار زیادی لازم بود و یک سال طول کشید تا به رأی دست یافتیم. در واقع، کمیته آزادی انجمن آی ال او به نفع کارگران رأی داد و به دولت ونزوئلا گفت از فرمان ۵۷۲ و مقررات آن دست بکشد. اما دیوان عالی چندان اعتنایی به رأی آی ال او نکرد. شاید بیشترین ارزش این رأی در آن بود که پس از یک سال بیکاری و محرومیت از دستمزد تنها چیز مثبتی که کارگران به دست آوردند همین بود.

تا فوریه ۱۹۹۷، بیشتر کارگران به سر کار برگشته و مأموران نظامی به پایگاههای هوایی خود رفته بودند. با این حال، حتی در اواخر ۲۰۰۱، نیروی نظامی هنوز در مقامات سرپرستی بودند و فرمان ۵۷۲، هر چند به طور کلی غیرقانونی شناخته شده، باز پابرجاست. دولت تغییر کرده، اما دولت جدید شاد است که از این موقعیت منتفع می شود.

از روند کار آی ال او چندان چیزی عایدمان نشد، اما این کار تماس ما را با آی تی اف برقرار کرد و ما عضو آن شدیم. بعد آی تی اف توانست نماینده ما در آی ال او بشود، چون خودمان نمی توانستیم در آن سازمان حضور یابیم. پیش از آن چندان خبری از جنبش اتحادیه های کارگری بین المللی نداشتیم. این شاید بیشترین نفع ما از رجوع به آی ال او بود.»

اعمال فشار بر دولتها

همان طور که دیدیم، حقوق بشر و حقوق کارگران در سطح بین‌المللی در اعلامیه‌های سازمان ملل و پیمانهای آی‌ال‌او و همچنین در اعلامیه‌ها و رهنمودهای اروپا، امریکا، آفریقای جنوبی و جاهای دیگر مقرر شده است.

چنانچه همه اعضای اتحادیه‌های کارگری می‌دانند، حقوق بشر و حقوق کارگران در قوانین و مصوبات ملی هر کشور، مثلاً در قانون اساسی و قانون کار درج شده است.

هر حقی که در سطح بین‌المللی وجود دارد، دولتهای ملی نیز باید آنها را اعمال کنند. بنابراین آوردگاه اصلی اتحادیه‌های کارگری همین جاست و اغلب این اتحادیه‌ها فشار وارد کردن به دولتها را مهم‌ترین نقش خود می‌دانند. اتحادیه‌های کارگری می‌توانند در بسیاری نکات بر سر حقوق بشر و حقوق کار با دولتها وارد مذاکره شوند. در ستون روبه‌رو برخی امکانات گفته شده. بدیهی است اتحادیه شما با توجه به موقعیت‌تان آن را که اساسی‌تر است برمی‌گزیند.

- حقوق بشر: اطمینان حاصل کنید که دولت شما: در سطح بین‌المللی کار سازنده می‌کند تا اسناد حقوق بشر بین‌المللی و منطقه‌ای تقویت شود.
- در قانون اساسی سند حقوق بشر بین‌المللی گنجانده است.
- سیاست و عملکردی بر مبنای اصول انسانی در باره مهاجرت دارد.
- قانون جامع ضد تبعیض نژادی را تصویب کرده است.

- حقوق کارگران: اطمینان حاصل کنید که دولت شما: نقشی کامل و سازنده در آی‌ال‌او بازی می‌کند.
- پیمانهای پایه‌ای آی‌ال‌او را تصویب کرده است.
- پیمانهایی را که به بخش صنعتی شما مربوط می‌شود تصویب کرده است.
- قانون را به گونه‌ای اصلاح کرده است که بازتاب‌دهنده پیمانهایی است که به آنها متعهد شده است.
- در قانون کار حداقل آنچه در پیمانهای بین‌المللی آمده گنجانده است.
- تضمین می‌کند که قوانین و پیمانها به درستی رعایت شوند.



هر بار که اعضای اتحادیه کارگری با کارفرما مذاکره می‌کنند، حقوق اساسی خود را برای سازماندهی و چانه‌زنی جمعی اعمال می‌کنند. اما دفاع از این حقوق که با زحمت بسیار کسب شده امروزه در بازار جهانی کار و حذف نظارت دولت بسیار مشکل است.

بیشتر عهدنامه‌ها و پیمانهای بین‌المللی حقوق بشر به منظور حمایت افراد در برابر دولت‌ها وضع شده است. اما حقوق کارگران را نه تنها دولت‌ها، بلکه کارفرمایان نیز (غالباً در تباری با دولت) نقض می‌کنند.

کارفرمایان چندملیتی که در کشورهای بسیاری دست دارند، مشکل خاصی برای دفاع از حقوق کارگران به وجود آورده‌اند. هرگاه کارگران کشوری سازمان یابند و حقوق خود را ادعا کنند، شرکت به راحتی به کشور دیگر منتقل می‌شود. این به‌ویژه در صنایعی پیش می‌آید که فناوری نازلی دارند و نیروی کار در آنها زیاد است، مانند لباس و کفش ورزشی، که صنایع متحرک است و می‌توان آنها را به کشورهایی برد که اتحادیه‌های کارگری در آنها وجود ندارند، یا بسیار ضعیف‌اند، مثل چین.

باقی شرکتها یا به علت حجم سرمایه‌گذاری یا به سبب اینکه مواد خام اصلی آنان از یک کشور فراهم می‌شود، به محل خاصی وابسته می‌شوند. شگرد آنها شاید این باشد که حداقل امتیازی را که هر دولت مجاز می‌داند بدهند. بنابراین آنجا که فشار قوی است با اتحادیه‌ها مدارا و مذاکره می‌کنند و آنجا که فشار کم است وحدت شکن می‌شوند. پیداست که ساز و کارهای قوی‌تر بین‌المللی لازم است تا شرکت‌های چند ملیتی را به اجرای تعهدات خود در قبال حقوق بشر و حقوق کارگران وادار کند. در دهه ۱۹۹۰، درگیر و دار نارضایی فزاینده از اقتصاد جهانی - چنانچه در تظاهرات «ضد جهانی شدن» در سیاتل ایالات متحد و جاهای دیگر دیده شد - تدابیر جدیدی اتخاذ شد. هدف از بسیاری از این تدابیر این است که کارفرمایان را قانع کنند تا شیوه «مسئولانه‌تری از لحاظ اجتماعی» در پیش بگیرند. بعضی از اینها براساس این عقیده قرار دارد که کردار اخلاقی «توجیه تجاری» دارد و به نفع شرکتها و سود نهایی آنهاست که با کارکنان خوشرفتاری کنند، محیط زیست را پاس بدارند، رشوه ندهند و الی آخر.

ابتکارات برای تشویق تجارت مبتنی بر اخلاق شامل این موارد است:

■ **موافقتنامه جهانی سازمان ملل:** تعدادی از رهبران تجاری با کوفی عنان، دبیر کل سازمان ملل، بر سر رشته‌ای از اصول توافق کردند. این اصول شامل معیارهای پایه‌ای آی‌ال‌او

است. کوفی عنان، به هنگام اعلام موافقتنامه، هشدار داد که سرمایه‌داری عنان‌گسیخته به مشکلات اجتماعی و سیاسی بسیاری می‌انجامد و «در برابر شورش آسیب پذیر» است. بنا بر این، واکنش مناسب شرکت‌های چند ملیتی در برابر این وضعیت باید احترام به محیط زیست بین‌المللی و حقوق بشر و معیارهای کار باشد.

■ **سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (او ای سی دی):** «باشگاه» کشورهای ثروتمند صنعتی، رهنمود شرکت‌های چندملیتی را پذیرفته است. این رهنمودها شامل معیارهای پایه ای آی‌ال‌او، از قبیل معیارهای سلامتی و ایمنی، مشورت با مستخدمان و آموزش فنی و حرفه‌ای است.

■ **مقررات رفتاری:** مقررات متنوعی وجود دارد. «مقررات رفتاری شرکتی» به آیین‌نامه سیاست‌گذاری شرکت مربوط می‌شود که معیارهای اخلاقی را در آن برای خود تعریف می‌کنند. همچنین «مقرراتی» وجود دارد که جزو معیارهای کلی‌اند، مثل اس‌ای ۸۰۰۰، که بر اساس آن شرکت‌ها این معیارها را امضا می‌کنند و اجازه می‌دهند که بازرسان حرفه‌ای به کارشان نظارت کنند و مشاوره بدهند. به‌علاوه، برنامه‌هایی هست که طرح‌ریزی آنها دستاورد ائتلاف فعالان اتحادیه‌های کارگری و مصرف‌کنندگان و دانشجویان مبارز است و مربوط می‌شود به اینکه به شرکت‌های خاصی فشار وارد کنند. مثلاً، می‌توان به شرکت‌هایی که «آرم» مشهوری دارند و در برابر تحریم مصرف‌کنندگان آسیب‌پذیرند، فشار وارد کرد.

هیچ یک از این ابتکارات از لحاظ قانونی قابل تحمیل نیستند، بلکه «اختیاری‌اند»، اما بعضی از کارفرمایان را به تعدیل رفتار و می‌دارند، یا از راه قدرت خرید مصرف‌کننده می‌توان به آنان فشار وارد کرد. بعید نیست که مصرف‌کنندگان آنها، که کارگران هم جزو آنها هستند، پیروز شوند و سطح آگاهی و مبارزه برای حقوق کار را ارتقا دهند.

اتحادیه‌های کارگری معتقدند باید تأکید را بر مذاکره بر اساس قراردادهای جمعی (سی بی ای) گذاشت که احتمالاً چارچوب توافقها در سطح بین‌المللی از آن حمایت می‌کند (صفحه بعد را ببینید). این قراردادهای جمعی پایگاه قانونی دارند که از طریق دادگاهها قابل اجراست. اتحادیه‌های کارگری نیز اعضای فراوانی دارند که می‌توان قدرتشان را بسیج کرد تا از چنین قراردادهایی حمایت کنند.

توافقات پایه‌ای

بعضی از فدراسیونهای اتحادیه جهانی - که هیئتهای ناحیه‌ای اتحادیه‌های کارگری مشابه آیت‌اف اند - با شرکتهای چند ملیتی و سازمانهای کارفرمایان بین‌المللی درباره پیمانهای جهانی مذاکره کرده‌اند. تاکنون «توافقات پایه‌ای» چندین و چندی از این دست حاصل شده است.

توافقات این مباحث را دربرمی‌گیرند: حقوق اصلی اتحادیه‌های کارگری، عدم تبعیض نژادی، سلامتی، ایمنی، و مسائل زیست محیطی، اطلاعات و آموزش. شرکت نه تنها موافقت می‌کند که در عملیاتش در سراسر جهان به آزادیهای اساسی کارگران احترام بگذارد، بلکه غالباً با عرضه‌کنندگان همکاری می‌کند



تا آنان نیز چنین کنند. از همه مهمتر، این توافقات بین فدراسیون کارگری بین‌المللی و مراکز اصلی شرکت ارتباطی دایمی ایجاد می‌کند.

مثلاً، فدراسیون بین‌المللی مواد شیمیایی، انرژی، معدن و اتحادیه‌های عمومی کارگری (آی‌سی‌ای‌ام)^۱ با شرکت نفت نروژی اشتات اوایل موافقتنامه پایه ای امضا کرد که در مبارزه برای حقوق کارگران دور از ساحل در خلیج ایالات متحد به کار آمد. (بنگرید به صفحه ۳۳)

«نکته اصلی این توافقات این است که می‌توانیم بر اجرای آنها نظارت کنیم و هر نقصی را بی‌درنگ به اطلاع مدیریت شرکت در بالاترین سطح برسانیم. تفاوت اساسی بین پیمانهای جهانی و مقررات رفتاری داخلی، که بسیاری شرکتهای چند ملیتی آنها را پذیرفته‌اند، در همین است.»

فرگ میگز،^۲ ICEM،
حمل و نقل بین‌المللی، دسامبر ۲۰۰۱

آی تی اف، هنوز هیچ توافق پایه‌ایی را امضا نکرده است، اما با کمیته کارفرمایان دریانوردی بین‌المللی (آی‌ام‌ای‌سی)^۳ به توافق رسیده که ۶۰۰۰۰ دریانورد را در کشتیهایی که مالکان آن اعضای این کمیته‌اند پوشش می‌دهند. اینها عبارتند از مارسک، موبیل، شورون، شل و سوایر پاسیفیک. این قرارداد جمعی بین‌المللی در جنبش اتحادیه‌های کارگری بین‌المللی بی‌نظیر است.

برای اطلاعات بیشتر درباره جنبش اتحادیه کارگری بین‌المللی و فعالیتهای مربوط به کارفرمایان چند ملیتی و اقتصاد جهانی، بنگرید به کتاب مرجع آیت‌اف، «جهانی شدن همبستگی».

۱- ICEM کوته‌نوشت International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions

۲- Freg Higgs

۳- IMEC کوته‌نوشت International Maritime Employers' Committee

پی‌ریزی اقدام محلی و جهانی

تاریخ نشان داده که حقوق بشر و حقوق کارگران، هرگز «تصادفی» به دست نیامده است. اتحادیه‌ها برای به دست آوردن آنها مبارزه کرده‌اند. برای مبارزه نیرومند، به اتحادیه نیرومند با اعضای مطلع و فعال نیاز است. کارگران حمل و نقل نقشی حیاتی در این مورد بازی کرده‌اند، زیرا در اقتصاد جهانی نقشی اصلی دارند.

سند «بسیج همبستگی» آی‌تی‌اف، که در سال ۱۹۹۸ در دهلی‌نو تصویب شد، می‌گوید «همبستگی - نیروی جمعی بین‌المللی اتحادیه کارگری بوده و خواهد بود... آنها که امروز اعلام همبستگی می‌کنند، شاید فردا نیازمند آن باشند».

مذاکرات و فشار وارد کردن، چه در سطح محلی و ملی باشد و چه بین‌المللی، اگر از طرف سازمانهای کارگری معتبر حمایت شود و هدف مبارزه روشن باشد، احتمال موفقیت بیشتری دارد. این موضوع در فعالیت اتحادیه کارگری نقش اصلی دارد.

برای پی‌ریزی درست سازمان و عملیات اتحادیه کارگری، اجزای بسیاری مطرح است. از روشهای عملیاتی بسیج کارگران، اتحادیه‌ها و متحدانشان به طور کامل در کتاب مرجع آی‌تی‌اف، «جهانی شدن همبستگی» بحث شده است.

به خاطر بسپارید: آی‌تی‌اف، در هر مبحث حقوق پایه‌ای بشر و حقوق کارگری، در بسیج همبستگی بین‌المللی به یاری شما می‌شتابد.

«بی‌عدالتی در هر جایی که باشد، تهدیدی است برای عدالت در همه جا»

مارتین لوتر کینگ جونیور،
ایالات متحده.

«باری، حقوق جهانی بشر از کجا آغاز می‌شود؟ در گامهای کوچک نزدیک خانه - چنان نزدیک و چنان کوچک که روی هیچ نقشه‌ای از جهان نمی‌توان آنها را دید. با این حال، اینها جهان شخصی فرد است؛ محله‌ای که فرد در آن زندگی می‌کند، مدرسه یا دانشکده‌ای که به آن رفته؛ کارخانه یا مزرعه‌ای که در آن کار می‌کند. هر مرد و زن و کودک در این جاها عدالت برابر، فرصت برابر، احترام برابر و خالی از تبعیض را می‌طلبد. اگر این حقوق در این جاها معنایی نداشته باشد، در جاهای دیگر نیز بی‌معناست. اگر یکایک شهروندان برای برقراری و تثبیت آنها در موطن خود دلسوزانه اقدام نکنند، کار عبثی است که ما این حقوق را در سطح جهان بزرگ پیش ببریم.»

کوفی عنان، دبیر کل سازمان ملل،
در بزرگداشت پنجاهمین سالگرد
اعلامیه جهانی حقوق بشر،
به نقل از الینور روزولت.

«اول کمونیستها را دستگیر کردند - اما من کمونیست نبودم، بنابراین، کاری نکردم. نوبت به سوسیال دموکراتها رسید - اما من سوسیال دموکرات نبودم، بنابراین، کاری نکردم. بعد اعضای اتحادیه کارگری را توقیف کردند - و من دست روی دست گذاشتم و کاری نکردم، چون خودم عضو نبودم. بعد سراغ یهودیها رفتند و بعد کاتولیکها، اما من نه یهودی بودم، نه کاتولیک و باز هم دست روی دست گذاشتم و کاری نکردم. سرانجام نوبت به من رسید و بازداشت کردند - دیگر کسی نمانده بود که کاری بکند.»

عالیجناب مارتین نیمولر!
روحانی پروتستان آلمانی
در سخنرانی درباره آلمان تحت
رژیم فاشیست در دهه ۱۹۳۰

پرسشهای کلیدی برای بحث

□ وقتی که بسیاری از حکومتها پیمانهای را که امضا کرده‌اند نادیده می‌گیرند و دادگاهی بین‌المللی برای وادار کردن آنها به اجرای این پیمانها وجود ندارد، مبارزه برای حفظ حقوق چه ارزشی دارد؟

□ چه شیوه مبارزه‌ای می‌توانید به کار گیرید تا حکومت کشورتان را وادارید که قانون کار و اجرای آن را با پیمانهای آی ال او هماهنگ سازد؟

□ آیا با نقل قولهایی که در صفحه قبل آمد موافقت می‌کنید؟ استدلالهای خود را بیان کنید. آیا می‌توانید از تجربه‌های خودتان مثالهایی بیاورید که مصداق آنها باشد؟

فعالیت ۱: فعالیت اتحادیه‌های کارگری در راه حقوق بشر/ کارگران

در گروههای کوچک، با مثالهای ملموس درباره فعالیتهای اخیر اتحادیه کارگری‌تان، برای حمایت از حقوق بنیادی و حقوق اتحادیه‌های کارگری جاهای دیگر، چه در داخل و چه در خارج از کشورتان، بحث کنید.

این فعالیتهای چه بوده؟ چرا انجام شده؟ چه نتایجی داشته؟ چه درسهایی دربرداشته؟

فعالیت ۲: پاسخ به آماده‌باش آی تی اف

در گروههای کوچک، آماده‌باش آی تی اف را، که در صفحه ۵۷ آمد، با دقت بخوانید. در باره اینکه چگونه اتحادیه کارگری شما ممکن است به آن پاسخ گوید بحث کنید. امکانات ملموس زیر را در نظر بگیرید:

- فرستادن نامه اعتراضی برای حکومت مورد نظر
- فعالیتهایی - مانند تظاهرات - که می‌توانید با دیگر اعضای اتحادیه کارگری‌تان انجام دهید و اینکه در کجا و با چه کسانی انجام شود
- نامه به مطبوعات
- درباره سهم نهادهای زیر فکر کنید:
- مرکز اتحادیه کارگری ملی‌تان
- دیگر سازمانهای محلی یا کشوری که می‌توانید با آنها همکاری کنید، مانند سازمانهای غیردولتی حقوق بشر و حقوقدانان، مبارزات مصرف‌کنندگان، گروههای مذهبی، دانشجویان.
- مطبوعات و رسانه‌های محلی

فعالیت ۳: طرح شکایت در آی‌ال‌او

یکی از موارد مطرح شده در این کتاب را برگزینید که در آن حقوق کارگران حمل و نقل نقض شده است. بیانیه‌ای رسمی برای آی‌ال‌او آماده کنید. در نظر بگیرید که به گنجاندن کدام اطلاعات و اسناد اضافی در این بیانیه نیاز است. درباره اینکه چگونه شکایت خود را به پیش ببرید بحث کنید. به کدام نهادها باید تقرب جوید؟

فعالیت ۴: حقوق بشر در قرارداد استخدامی شما

هیچ دلیلی وجود ندارد که با سر کار رفتن شما حقوق بشر تعطیل شود. قرارداد استخدام شما باید بازتاب دهنده این واقعیت باشد. قرارداد استخدامتان را نگاه کنید. از جدول زیر برای بازبینی اینکه حقوق بشر چگونه در قرارداد استخدامی شما بازتاب یافته (اگر اصلاً بازتابی داشته باشد) استفاده کنید.

عبارت مربوط به آن در قرارداد استخدامی شما	حقوق کارگران و حقوق بشر (بدان گونه که در اعلامیه جهانی حقوق بشر، معیارهای پایه‌ای آی‌ال‌او، پیمانهای آی‌ال‌او و مانند آنها آمده است)

اگر حقوق پایه‌ای نادیده گرفته شده در قرارداد را مشخص کرده‌اید، چگونه می‌توانید برای اصلاح آن مبارزه کنید؟

منابع اطلاعاتی درباره حقوق بشر

است و طراحی خوبی دارد. مطالب آن به زبانهای انگلیسی، فرانسوی و اسپانیایی در دسترس است. آی ال او تعداد زیادی از اسناد را که اتحادیه‌های کارگری بدانها نیاز دارند در این سایت عرضه کرده است. از آن جمله است متن پیمانهای آی ال او. نشانی سایت عبارت است از: www.ilo.org

کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد کارگری (ICFTU)

کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد کارگری اطلاعات مفید بسیار گسترده‌ای دارد، از جمله این اطلاعات پیمایش سالانه مربوط به نقض حقوق اتحادیه‌های کارگری و تحلیل کشور به کشور کلیه حقوق اساسی کار است. این کنفدراسیون، به نمایندگی از طرف جنبش کارگری بین‌المللی، در کنفرانسهای حقوق بشر کلیدی و چانه‌زنی بر سر حقوق انسانی گسترده‌تر شرکت می‌کند.

Boulevard du Roi Albert II, Box ۱۵
B-۱۲۱۰ Brussels
Belgium
Tel: +۳۲ ۲ ۲۲۴ ۰۲۱۱
Fax: +۳۲ ۲ ۲۰۱ ۵۸۱۵
Internet: www.icftu.org

کمیته بین‌المللی حقوق اتحادیه‌های کارگری (ICTUR)

محور کار این کمیته دفاع از حقوق اتحادیه‌های کارگری سراسر جهان است و در بعضی کشورها شبکه‌ای از حقوقدانان متعهد و کمیته‌های ملی دارد. نشانی آن در زیر آمده است:

UCATT House
Abbeville Road ۱۷۷
London SW۴ ۹RL
UK
Tel: +۴۴ ۲۰ ۷۴۹۸ ۴۷۰۰
Fax: + ۴۴ ۲۰ ۷۴۹۸ ۰۶۱۱
Email: ictur@gn.apc.org

سازمان ملل متحد

تقریباً در پایتخت همه کشورهای مرکز اطلاعاتی سازمان ملل مستقر شده است. مطالب سازمان ملل معمولاً به زبانهای انگلیسی، فرانسوی و اسپانیایی، و اغلب به زبانهای گوناگون دیگر وجود دارد.

«حقوق بشر امروز» مقاله فشرده سازمان ملل، ۱۹۹۸، درآمد بسیار مفیدی است بر اطلاعات مربوط به فعالیتهای سازمان ملل در زمینه حقوق بشر.

نشانی اینترنتی زیر بسیاری از متون مربوط به اعلامیه‌های حقوقی سازمان ملل را عرضه کرده است:

www.un.org/rights

کمیساریای عالی حقوق بشر سازمان ملل (UNHCHR)
مرکز نظام حقوق بشر سازمان ملل است.

مرکز حقوق بشر

دفتر سازمان ملل

Palais des Nations
CH-۱۲۱۱ Geneva ۱۰
Switzerland
تلفن: ۴۱۲۲۹۱۷۱۲۳۴
نمبر: ۴۱۲۲۹۱۷۰۱۲۳
نشانی اینترنت: www.unhchr.ch

سازمان جهانی کار (آی ال او)

ممکن است دفاتر سازمان جهانی کار در پایتخت همه کشورهای مستقر نباشد. اما حتماً یکی از دفاتر سازمان جهانی کار در کشورهای دیگر مسئولیت کشور شما را به عهده دارد. مرکز ملی اتحادیه کارگری شما، آی تی اف، دفتر سازمان ملل، یا حتی وزارت کار باید بتواند شما را در مورد آن شعبه آی ال او که به شما مربوط می‌شود راهنمایی کند. یک بخش ویژه آی ال او وجود دارد که مختص اتحادیه‌های کارگری است و نام اختصاری و نشانی آن در زیر آمده است:

ACTRAV

ILO

ROUTE DES MORILLONS ۴

CH-۱۲۱۱ GENEVA ۲۲

SWITZERLAND

وبسایت آی ال او گسترده و بسیار با اهمیت است. رایگان

عفو بین الملل

فعالیت عفو بین الملل، که یکی از شناخته شده ترین سازمانهای حقوق بشر است، معطوف است به زندانیان آگاهی (کسانی که به جرم اعتقادشان حبس شده اند) و مبارزه با مجازات اعدام. این سازمان در ۱۹۶۱ تأسیس شده و در بسیاری از کشورها شعبه دارد.

عفو بین الملل، اخیراً، با هدف تأثیرگذاری در رهبران شغلی، جزوه «آیا حقوق بشر به شما هیچ ارتباطی دارد؟» را منتشر کرده است. در این جزوه، «دعای تجاری» از لحاظ حقوق بشر مطرح شده و حقوق کار و تعاریف آن گنجانده شده است. دبیرخانه بین المللی می تواند شما را با بخش ملی تان مرتبط کند:

International Secretariat
Easton Street ۱
London WC۱X ۸Dj
UK
Tel: +۴۴۲۰ ۷۸۱۴ ۶۲۰۰
Fax: +۴۴ ۲۰ ۷۸۳۳ ۱۵۱۰
Internet: www.amnestyinternational.org

دیده بان حقوق بشر (HRW)

بزرگ ترین سازمان حقوق بشر در امریکا، دیده بان حقوق بشر، مسائل کارگری را مطرح می کند و مثلاً تا به حال گزارشهای کارسازی درباره کار کودکان تهیه کرده است.

۳۴th Floor, ۳۵۰ fifth Avenue

New York

NY ۱۰۱۱۸ ۳۲۹۹

USA

Tel+ ۱ ۲۱۲ ۲۹۰ ۴۷۰۰

Fax: + ۱ ۲۱۲۷۳۶ ۱۳۰۰

Email: hrwny@hrw.org

Internet: www.hrw.org

بردگی ستیزی بین المللی

این سازمان مدعی آن است که قدیمی ترین سازمان حقوق بشر در دنیاست. در ۱۸۳۹ تأسیس شده تا با تجارت برده مبارزه کند. مبارزه اصلی آن اکنون به ویژه معطوف است به کار کودکان، کار اجباری یا در انقیاد و دیگر اشکال بردگی امروزی.

Thomas Clarkson House

The Stableyard

Broomgrove Road

London SW۹ ۹TL

UK

Tel: + ۴۴ ۲۰ ۷۵۰۱ ۸۹۲۰

Fax: + ۴۴ ۲۰ ۷۷۳۸ ۴۱۱۰

Email: antislavery@antislavery.org

Internet: www.antislavery.org

