

العولمة والعدالة الإجتماعية

دعم النقابات في ميدان التعاون الدولي



السياسات النقابية على
الصعيد العالمي

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

العولمة والعدالة الإجتماعية

دعم النقابات في ميدان التعاون الدولي



السياسات النقابية على
الصعيد العالمي



ISBN 3-89892-462-9

Friedrich-Ebert-Stiftung

الناشر : مؤسسة فريدريش - إيبيرت

التعاون الدولي للتنمية

السياسات النقابية على الصعيد العالمي

إرفين شفيسهلم Erwin Schweisshelm

بون 53170 53170 Bonn

التحرير : سيفرين شميت Severin Schmidt

صور العناوين : وكالة الأنباء الألمانية ' FES , dpa

المونتاج : Pellens Kommunikationsdesign, Bonn

الطبع : Bonner Universitäts-Buchdruckerei

مطبعة جامعة بون.

طبع في ألمانيا عام 2005

المحتويات :

6	عولة علاقات العمل
8	مدخل في المشروع
10	التعاون النقابي لمؤسسة فريدريش – إيبرت على الصعيد الدولي تعاون نقابة الصناعات المعدنية (IG Metal) ومؤسسة فريدريش – إيبرت FES
12	في مجال التعاون الدولي للتنمية .
14	تقرير الإتحاد الدولي للنقابات الحرة (IBFG)
16	التنقيب كآلية للشبيبة من النقابيين
18	الإتفاقيات الأطرية للإتحاد العالمي للنقابات (GUF) وشبكات
20	شبكات العمل النقابية الإقليمية
21	معلومات آسيا Info Asien
22	التعاون النقابي في الفلبين
24	النقابات في أميركا اللاتينية والبحر الكاريبي
29	شبكات العمل النقابية في مواقع – BASF
30	النوع الإجتماعي (الجندر) والعمل النقابي
32	معلومات إفريقيا Info Afrika
33	تعاون مؤسسة فريدريش – إيبرت مع SATUCC
34	معلومات وسط وشرقأوروبا Info MOE
35	شبكة المستخدمين لوسط وشرقأوروبا لدى GM
36	معلومات البلدان الصناعية الغربية Info WIL
38	معلومات الشرق الاوسط وشمال إفريقيا Info MONA
39	من الارض الحرام الى التعاون
41	عناوين الإخادات العالمية للنقابات
42	شبكة مكاتب مؤسسة فريدريش – إيبرت في أنحاء العالم
43	المؤلفات المنشورة

عولة علاقات العمل

في عام 2003 كانت هناك 65 000 شركة تعمل عبر الحدود الدولية، ولذا كان لديها المرونة في إختيار مواقع إستثماراتها. وأصبحت الدول والمناطق والمدن تتنافس على إستقطاب المستثمرين. ولكن المواقع التابعة لنفس الشركة كانت تتنافس فيما بينها كذلك وبشكل مباشر. في سياق هذا التنافس أصبحت مستويات الأجور والضمان الإجتماعي مجرد عوامل تكلفة أخرى. في البلدان الصناعية أخذت الأجور وظروف العمل تقع تحت الضغوطات ' حيث إضطر المستخدمون والمستخدمات في كثير من الأحيان أن يتحملوا تنازلات مؤلمة عن حقوقهم حتى يستطيعوا البقاء ظاهريا قادرين على التنافس. وبالمقابل يحرم الناس العاملون في البلدان الفقيرة من الوصول الى متطلباتهم وتحسين ظروف عملهم. وأصبحت المواقف التفاوضية للنقابات أضعف من ذي قبل. وليست القلة من الناس التي تتحدث عن إنحدار الحقوق الإجتماعية بشكل لولبي على الصعيد العالمي. وما يزيد من زخم ذلك هو ما تحوزة إدارة الشركات من سبق معلوماتي قبل المستخدمين. بحيث انها تتمكن من عمل توازن بين سلبيات وإيجابيات مواقع العمل المستهدفة بشكل أفضل – أو بعبارة أخرى تتمكن من إثارة تضارب المستخدمين فيما بينهم .

أخذ طابع التشابك في الإقتصاد العالمي يدمج العقود الاخيرة بشكل متزايد. فالاسواق المالية والعلاقات التجارية. وسلوكيات الإنتاج لم تعد تقتصر على دول وطنية معينة. ولم تعد هذه الدول تستطيع ان تنظمها بمفردها. وقد نتج عن هذا التطور كذلك مؤثرات على الاحوال الإقتصادية والإجتماعية للمستخدمين والمستخدمات على نطاق واسع من العالم. وعلى توازن القوى بين أصحاب العمل والمستخدمين.



الخطوات الأولى على طريق طويل

لمواجهة هذا التطور يتحتم على النقابات ان تحيك شبكاتهما على النطاق العالمي و ان تجد معاً رداً على تحديات العولمة هذه. عند القيام بهذه المهمة تلعب الروابط العالمية لنقابات الفروع - الإتحادات العالمية للنقابات (GUF^S) - دوراً مركزياً. فالإتحادات العالمية للنقابات (GUF^S) هي التي تعقد إتفاقيات أطرية حول الحد الأدنى للمعايير الإجتماعية مع إدارات مجموعات الشركات متعددة الجنسيات. وتدفع كذلك عملية ترابط الشبكات النقابية قدماً سواء على الصعيد الإقليمي او العالمي. كما يتم تنظيم حملات بشأن بعض الشركات او فروعها. وبجانب هذه الانشطة أصبحت شبكات نقابية عابرة للحدود القومية موجودة في بعض الشركات العالمية وأخذت مثل هذه الشبكات تقوم بنشاطها منذ سنوات او تقوم حالياً بتكوين نفسها في شركات عالمية كبرى مثل باسف (BASF). نستله، كوكا كولا و دايملر - كرايزلر سواء كان ذلك بدعم او بدون دعم من قبل إدارات تلك الشركات. وهذه الاجراءات لم تعد تعتبر الخطوات الأولى في سبيل تمثيل مصالح المستخدمين بشكل مؤثر على الصعيد العالمي. وحتى الآن لم تتم ملاحظة نجاحات ملموسة الا في حالات قليلة، وما تزال إحتماالية إجراء اي تغيير في نموذج العلاقة المثالي بين رأس المال والعمالة غير واردة بعد. ولذا فإن الأمر سيتوقف على تلبس التطور الإقتصادي عنوة وجها إجتماعيا صوحا. وتثبيت التنافس على قواعد عادلة. ليس فقط لصالح إدارات الشركات الكبرى، بل كذلك لصالح المستخدمين والمستخدمات فيها.



سياسات مؤسسة فريدريش - إيبيرت النقابية على الصعيد العالمي

(كيف يُنظر الى مكانة العمل النقابي لمؤسسة

فريدريش - إيبيرت النقابية على الصعيد العالمي) ؟

شفايسهلم (Schweisshelm) : " ينطوي العمل النقابي على الصعيد العالمي. تحت قائمة أعمال مؤسسة فريدريش- إيبيرت على الصعيد العالمي. تتمحور أهداف العمل على الصعيد العالمي حول دعم الديمقراطية. وتجنب النزاعات. وتحقيق العدالة الإجتماعية. ومن أجل التوصل الى هذه الأهداف فلا يمكن الاستغناء عن النقابات. فالنقابات لا تمثل مصالح المستخدمين والمستخدمات فحسب. بل إنها تعتبر في كثير من الدول من منظمات المجتمع المدني الديمقراطي.

اليس من مهام النقابات الألمانية نفسها بأن تعتني

بالعمل على الصعيد الدولي ؟

شفايسهلم (Schweisshelm) : " هنا توجد حالة

خاصة : تتسلح مؤسسة فريدريش - إيبيرت بتكليف واضح من قبل إتحاد النقابات الألماني لتمثيل النقابات الألمانية في الخارج.

ويمكن فهم ذلك من خلال التاريخ المشترك بين النقابات و

مؤسسة فريدريش - إيبيرت. وكذلك من خلال مرافقنا

البنوية على النطاق العالمي. حيث تعتبر المؤسسة بأنها

شريك مصداق وجدير بالثقة ! .

كيف يظهر العمل بالتحديد ؟

شفايسهلم (Schweisshelm) : " يجري عمل مؤسسة

فريدريش - إيبيرت النقابي عالميا على صعيدين وهما البرامج

القطرية. حيث يتم دعم ممثلات المستخدمين على المستوى

العالمي. ومشروع السياسات النقابية على الصعيد الدولي

بهدف إضفاء العدالة الإجتماعية على العولة. ويتم التنسيق

له في المركز الرئيسي في مدينة بون. فالبرامج القطرية



مع الحفاظ على الإستقلالية المتبادلة لمؤسسة فريدريش - إيبيرت والنقابات الألمانية يمكن تثبيت ما يلي : لديكم تكليفاً من قبل إتحاد النقابات الألماني والنقابات المنضمة لعضويته بأن تقوموا بتمثيل النقابات الألمانية في البلدان الأجنبية ."

(ديتر شولته (Dieter Schulte). رئيس الإتحاد الألماني (DGB)

1994 - 2002 أعلن ذلك عام 2001 في احدى مؤتمرات موظفي

مؤسسة فريدريش - إيبيرت العاملين في البلدان الأجنبية)

على مستوى الشركات صاحبة العمل. فتدعم المؤسسة قيام شبكات تمثيل لمصالح المستخدمين في الشركات العالمية متعددة الجنسيات. وعقد إتفاقيات أطرية معها او تطبيق موائيق السلوك الحسن في تلك الشركات. أما على مستوى التنمية السياسية. فتقع عملية تكامل المعايير الإجتماعية في مقدمة أعمال التعاون الألماني من أجل التنمية. وإضافة لذلك تدعم المؤسسة التعاون مع النقابات فيما يسمى الإجار العادل (Fairer Handel) مثل حملة " ماركة الزهور" (Flower Label Campaign) التابعة لـ NORFIAN وحملة " الملابس النظيفة" (Clean Clothes Campaign). علاوة على ذلك يتم منذ شهر تشرين الأول عام 2004 دعم مساق دراسي جامعي نموذجي في موضوع " سياسات العمل والعودة " الذي يدرس في جامعة " كاسل " وفي الجامعة التطبيقية المتخصصة في الإقتصاد في " برلين " إذ يوجه هذا ليلائم النقابات والنقابين في البلدان النامية. عالميا. يترابط هذا المشروع مع منظمات مانحة أخرى في الولايات المتحدة وأوروبا. ويمكن من خلال التواصل تبادل العمل والتنسيق له. وبذلك يمكن توجيه المساندة الى الهدف وبدقة أكثر وجعلها سياسيا أكثر فعالية ."

مع كل هذه العولمة. هل لا زال من شيء يحدث في

ألمانيا " بطل العالم في التصدير"؟

شفائيسهلم : " طبعًا. فهذا المشروع يدخل ملفات عمل العديد من اللجان في ألمانيا. إذ يتبع لها دائرة العمل العالمي في إتحاد النقابات الألمانية (DCB) و الطاولة المستديرة للحوار حول معايير السلوكيات وفريق مؤسسة فريدريش – إيبيرت للعمل في قضايا المنظمة العالمية للتجارة الدولية (WTO) "

هل يستحق ذلك كل هذا الجهد ؟

شفائيسهلم : " في تقديري. نعم. فالنقاشات الجارية حاليا بالذات تبين أن تحقيق العدالة الإجتماعية لم يعد ممكنا في بلد بمفرده. حتى ان المحاولات لإثارة التضارب بين المستخدمين ضد بعضهم البعض أصبحت بفضل نشاط مؤسسة فريدريش – إيبيرت أصعب بكثير "

تسعى وراء دعم النقابات سواء كهيئات ناشطة سياسيا وكمنظمات مجتمع مدني أو في صميم وظيفتها كممثلة لمصالح المستخدمين والمستخدمين. ويتم تنسيق البرامج القطرية من قبل منظمات مؤسسة فريدريش – إيبيرت في البلدان الأجنبية. وتشمل هذه البرامج مواضيع مثل التأهيل للحوار الإجتماعي. سياسات التعرف. التخاصية وقضايا حقوق العمل ."

كيف يمكن فهم ذلك. ومع من تتعاونون لتحقيق أهداف

المشروع هذه ؟

شفائيسهلم : " كما يمكن أن يستقرؤه المرء من الاسم. فإن مشروع سياسات النقابات على الصعيد العالمي يركز على تقوية النقابات وعلى تحسين تمثيل مصالح المستخدمين على الصعيد العالمي. من أهم الشركاء في هذا المشروع هم : الإتحادات النقابية العالمية (GUFs) والإتحاد العالمي للنقابات الحرة (IBFG). وكذلك منظمات أخرى مثل منظمة العمل العالمية (IAO or ILO) واللجنة النقابية الاستشارية (TUAC) لمنظمة التعاون الإقتصادي (OECD). والتركيبات النقابية الإقليمية والمنظمات غير الحكومية (NGOS, NROS) ."

" إن الدعم في هذا المشروع متعدد الجوانب. ففي

عام 2004 تم دعم أكثر من 100 مشروع في 45 دولة وكانت مؤسسة فريدريش- إيبيرت ممثلة إبان ذلك في الفيتنام تماما مثلما كانت ممثلة في البرازيل أو أذربيجان أو في دولة مالي الإفريقية على سبيل المثال. وتسود في كل من تلك البلدان ظروف للنقابات تختلف عن الأخرى. "

من أين يبدأ العمل ؟

شفائيسهلم : " فيما يتعلق بعملية الدعم فيوجد هناك ثلاث مستويات لها أهمية خاصة وهي : مستوى السياسات النقابية ومستوى الشركات صاحبة العمل ومستوى التنمية السياسية .

على مستوى السياسات النقابية يتم تخصيص مؤلفات منشورة حول مواضيع السياسات الإجتماعية. كما يتم تنظيم ورشات العمل و الدورات التدريبية للأعضاء المنتسبين للنقابات. بالإضافة الى دعم السعي وراء تحقيق حقوق الانسان والحقوق النقابية.

التعاون النقابي على الصعيد الدولي لمؤسسة فريدريش - إيبيرت

خمسون عاما من العمل التعاوني مع إتحاد النقابات الألمانيه (DGB)
 ” يورجن إكل ” (Jürgen Eckl), رئاسة إتحاد النقابات الألمانيه، دائرة العمل النقابي على الصعيدين العالمي والاوروبي

في بداية الستينات عندما توجه اول مستشاران نقابيان بتكليف من مؤسسة فريدريش - إيبيرت الى دولتي مالي واليابان. لم يخطر ببال أحد من الرياديين آنذاك. بأن مجرد ذلك الإتفاق غير الرسمي الشفوي الذي جرى بين د.جونتر جرونفالد (Günter Grunwald) عن مؤسسة فريدريش - إيبيرت والسيد لودفنج روزنبرغ (Ludwig Rosenberg) عن إتحاد النقابات الألمانيه سيتمخض عنه مشروع مستدام ذو بعد مؤثر في مجال التعاون النقابي على الصعيد العالمي. فهذا الذي بدأ كتوزيعة عمل بسيطة لدى إستعمال مخصصات مشاريع التعاون لأجل التنمية. أدى مع مرور عشرات السنين الى بلورة شبكة تغطي أنحاء العالم من العلاقات النقابية على الاصعدة الثنائية والإقليمية والعالمية .

يستند هذا المشروع على نشاط مكاتب مؤسسة فريدريش - إيبيرت في البلدان الاجنبية. ويتم التنسيق له بين الدوائر المعنية عالميا في النقابات الألمانيه المختلفة. وبين منسقي الشؤون النقابية في المقر الرئيسي لمؤسسة فريدريش - إيبيرت. ويرتكز هذا المشروع على دعائم من مفاهيم القيم المشتركة والاهداف المحددة التي تتمثل في : دعم النقابات الحرة ذاتية السلطة. الواعية والقديرة على الاداء كونها ركيزة ضرورية لعملية التطوير الديمقراطي .

هذا الطموح المشترك وبغض النظر عن بعض الإنتكاسات أحيانا يفتح الباب الى حقل عمل واسع وصعب أحيانا. إذ أنه يمتد من الدعم المؤازر أثناء إقامة النقابات - وكثيرا مايجري ذلك تحت ظروف قمعية - ليصل الى تقديم إستشارات ذات دراية حول مجريات عمليات التأقلم والتحول المعقدة. وتناط مسؤولية هذا العمل كذلك أولا بموظفات وموظفي مؤسسة فريدريش - إيبيرت العاملين في البلدات الاجنبية. فبإحترافهم المهني . وخبرتهم العالمية. وقدرتهم على التواصل مع خبراء الشؤون النقابية المحليين في مكاتب المؤسسة وبإنتمائهم وقدراتهم على المناورة والتحليل تكون القاعدة للقدرة والاختصاص قد تم تأسيسها .

فهذا الذي بدأ كتوزيعة عمل بسيطة لدى إستعمال مخصصات مشاريع التعاون لأجل التنمية. أدى مع مرور عشرات السنين الى بلورة شبكة تغطي أنحاء العالم من العلاقات النقابية على الاصعدة الثنائية والإقليمية والعالمية .





إتحاد النقابات الألمانية DGB

التأكيد المستمر من قبل القائمين على رأس النقابات الألمانية بتكليف المؤسسة بمهام العمل النقابي في الخارج

- إشراك إتحاد النقابات الألمانية والنقابات التابعة له في المؤتمرات النقابية الدولية التي تعقدها المؤسسة.
 - الاشراف في خطط البرامج ومحادثات التنسيق مع موظفات وموظفي مؤسسة فريدريش - إيبيرت قبيل سفرهم إلى مواقع عملهم في الخارج .
 - تبادل العاملين بين المؤسسات في المناسبات .
 - الدعم الشامل لبعثات النقابات الألمانية في الخارج ولدى قيام الخبراء بمهام وظيفية .
 - مشاركة فعالة لممثلي النقابات أثناء برامج الزيارات، ومنتديات النقاش والمؤتمرات في الداخل، ومساعدة المؤسسة أثناء مؤتمرات النقابات الألمانية والإتحاد العالمي للنقابات الحرة لضمان حضور النقابيات والنقابيين من الجنوب ومن وسط وشرق أوروبا.
- كل هذه تكون قائمة غير كاملة للجهود المتعددة الجوانب للأداء ولتشكيل صورة التعاون النقابي على الصعيد العالمي بنجاح كذلك، وبالذات في عصر العولمة أيضا.

من خلال سبل المعلومات المتواصل من هذا العمل. يمكن لإتحاد النقابات الألمانية والنقابات التابعة له، ان يحصلوا على تصورات واقعية شاملة عن التطورات التي تحدث في بلدان بعينها والتي تحدث إقليميا ودوليا، دون ظلال الدبلوماسية النقابية التقليدية. وفي المقابل تقوم الممثلات في مواقعها ومن خلال عملها بتوصيل صورة عن الحركات النقابية الألمانية، الأمر الذي ساهم بشكل فعال في سمعة النقابات الألمانية التي ماتزال غير مشوهة بعد .

وبعكس المؤسسات التابعة لروابط نقابية أخرى، فلا يدع أسلوب عمل مؤسسة فريدريش - إيبيرت نفسه ينحصر في في حظيرة التعاون على الصعيد النقابي. بل على العكس فهو يشمل، متوقفا ذلك على البلد المعني، طيفا واسعا من التعاون مع الفعاليات السياسية الإجتماعية، والاحزاب السياسية، والحكومات، والمشهد الأكاديمي، ووسائل الاعلام، وروابط المرأة دون حصر. وبهذا نقدم لشركائنا من النقابات المحلية، فرصة جديدة للحوار مع قطاعات المجتمع الاخرى، وهو أمر ليس بالبديهي على أي حال من الاحوال في كثير من البلدان



وبعكس المؤسسات التابعة لروابط نقابية أخرى، فلا يدع أسلوب عمل مؤسسة فريدريش - إيبيرت نفسه ينحصر في في حظيرة التعاون على الصعيد النقابي. بل على العكس فهو يشمل، متوقفا ذلك على البلد المعني، طيفا واسعا من التعاون مع الفعاليات السياسية الإجتماعية، والاحزاب السياسية، والحكومات، و المشهد الأكاديمي، ووسائل الاعلام، وروابط المرأة دون الحصر، وبهذا نقدم لشركائنا من النقابات المحلية، فرصة جديدة للحوار مع قطاعات المجتمع الاخرى .

التعاون بين نقابة الصناعات المعدنية (IG Metall) ومؤسسة فريدريش - إيبيرت في مجال العمل الدولي المشترك للتنمية.

بقلم كلاوس بريجنيتس (Klaus Priegnitz) رئاسة نقابة الصناعات المعدنية – دائرة الشؤون الدولية

الحقوق النقابية هي حقوق الانسان

إن مراكز النقل التي وضعتها مؤسسة فريدريش - إيبيرت لسياساتها النقابية على الصعيد العالمي تتوافق تماما مع سياسات نقابة الصناعات المعدنية على الساحة الدولية. في عملهما على الساحة الدولية. ويقود مؤسسة فريدريش - إيبيرت ونقابة الصناعات المعدنية في عملهما التفكير بان الحقوق النقابية هي حقوق إنسان. ويحتديان من حيث المضمون. من بين أمور أخرى. بإعلان منظمة العمل العالمية (ILO) حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل " الذي أعلن في شهر حزيران 1998 .

البحث عن إئتلافات جديدة والسير في مسالك جديدة

ولتطعيم هذه الأفكار بالحيوية. تم توطيد مبادرات عمل واضحة: اولاً : السير قدما في تقوية إحدات النقابات العالمية. للمساهمة في قيام بنىويات نقابية فعالة على نطاق واسع من العالم. ثانياً : السعي وراء العمل المشترك مع ما يسمى المنظمات غير الحكومية. في الواقع العملي تكمل هذه المبادرات بعضها البعض. إذ تم التوصل في مجال سياسات نقابة الصناعات المعدنية مثلا الى إتفاقيات طوعية مع الشركات المعنية. وفي هذا الصدد تعمل مؤسسة فريدريش - إيبيرت على إقامة شبكات التواصل بين النقابات والمنظمات غير الحكومية. حيث يكون بالامكان ضبط ومراقبة الإتفاقيات الأطرية العالمية بشكل فعال أيضاً.

اولاً : السير قدما في تقوية إحدات النقابات العالمية. للمساهمة في قيام بنىويات نقابية فعالة على نطاق واسع من العالم.
ثانياً : السعي وراء العمل المشترك مع ما يسمى المنظمات غير الحكومية (NGOS)

هذا ومع ان نقابة الصناعات المعدنية و مؤسسة فريدريش - إيبيرت على معرفة تامة بأن مثل هذه الإتفاقيات الأطرية العالمية (IFA) لن تكون بديلا عن الالتزامات التي تقتضيها أحكام القوانين العالمية والاوربية الا انها جدان فيها أدوات لوضع الإقتصاد العولمي ضمن إطار من العدل الإجتماعي .
ومهمة المستقبل يجب ان تكون في تطوير خطة مشتركة لعمل ترابط بين سياسات التنمية والسياسات العالمية للعدالة الإجتماعية مع بعضهما البعض. ولتطبيق حقوق الانسان الإجتماعية عمليا. حتى ضمن ميادين سياسية (محصنة) مثل ميدان منظمة التجارة العالمية على سبيل المثال. وفي هذا السياق ينبغي كذلك العمل على تحقيق تحسن في التنسيق المشترك مع المنظمات المختلفة الفاعلة على الصعيد العالمي. وهنا وضمن إطار سياسة الحكومة الإتحادية - مثلا في سياق ما يعبر عنه : حوار القرن / تخفيض الفقر الى نصفه حتى عام 2015 - يدور الأمر بالتحديد حول السعي لإتباع سياسات منسقة من اجل تجنب إزدواجية العمل من ناحية. ولكن كذلك حتى يتسنى إستغلال الاموال المخصصة لذلك. والاخذة في التناقص بإستمرار. بفعالية أفضل من ناحية أخرى .

وضع الموضوع على بساط البحث وعلى المستوى العالمي أيضا

إن هذا الذي بادرت به نقابة الصناعات المعدنية مثلا على المستوى الوطني تحت شعار " إرضاء المستخدمين " وذلك عن طريق وضع التوازن الإجتماعي " والانسان " في مركز نقل المفهوم البديهي لمجتمعنا. الأمر الذي يعني بدوره بالنسبة للعمل التعاوني الدولي تطعيم الرأسمالية العالمية بقواعد لعبة عدالة إجتماعية علمية أيضا : الا يدعو الأمر لأكثر من الريبة. عندما يصبح في هذه الأيام من الضرورة منح جوائز شرف. بسبب تقيد الشركات بلب معايير العمل لمنظمة العمل العالمية وتشجيعها على النطاق العالمي ؟



المعاهدات اللبائية

لا تقتصر المبادئ الأساسية الأربعة على المعاهدات الرئيسية الثمانية، وكمبادئ عامة يعتمد عليها ويسترشد بها للعمل بموجبها في منظمة العمل العالمية فهي تخترق العديد من المعاهدات والتوصيات الأخرى. في المعاهدات الرئيسية التالية – وتسمى أحيانا معاهدات حقوق الإنسان – فقد تبلورت هذه المبادئ الأساسية لتأخذ شكلها النهائي الخاص بها.

حتى الآن (أيار 2005) صادقت عشر دول أعضاء في منظمة العمل العالمية على المعاهدات الرئيسية أو معاهدات حقوق الإنسان جميعها بما في ذلك ألمانيا، فيما صادقت 33 دولة على سبعة معاهدات رئيسية أو معاهدات حقوق الإنسان و14 دولة على ستة وعشر دول على خمسة من تلك المعاهدات المذكورة في القائمة

معاهدة 87

حرية الإنضمام في الإتحادات وحماية حقوق الإتحادات. 1948

معاهدة 98

حق الإتحاد وحق التفاوض الجماعي على التعرف. 1949

معاهدة 29

العمل القسري، 1930

معاهدة 105

حظر العمل القسري، 1957

معاهدة 100

مساواة الاجور، 1951

معاهدة 111

التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958

معاهدة 138

الحد الأدنى لعمر المستخدمين، 1973

معاهدة 182

حظر وإجراءات فورية لإزالة كل الأشكال البشعة لعمل الأطفال، 1999



الالتزام بالعمل النقابي

أخطار على الوجود الجسدي والمهني

ما زالت دولة كولومبيا بعد تصدر القائمة المحزنة لأكثرية البلدان خطورة على الناشطين نقابيا: ففي عام 2003 فقط لقي 90 شخصا حتفهم بسبب معتقداتهم

مرة أخرى 129 قتيلا نقابيا على النطاق العالمي. وعدد متزايد من التهديدات بالقتل. وإعتداءات بالعنف وعقوبات بالسجن: فالحقوق النقابية لا تزال كما كانت عليه سابقا تدارس بالاقدم في جميع أنحاء العالم. وتحمد أصوات المدافعين عن النقابات بوسائل الابتزاز والملاحقات والقبض عليهم وغير ذلك من الوسائل المجحفة. هذه الحصيلة المحزنة من ملاحقة الناشطات والناشطين في العمل النقابي. بالإضافة الى إنتهاك الحقوق النقابية الأساسية المعترف بها فيما مجموعة 134 دولة في ان (IBFG) العالم. اضطرت إتحاد النقابات الحرة العالمي يتطرق اليها ويذكرها في تقريره السنوي لعام 2004. كانت تصدر القائمة المحزنة لأكثر البلدان خطورة على الناشطين نقابيا دولة كولومبيا حيث كانت ولا تزال بعد. ففي عام 2003 فقط لقي 90 شخصا حتفهم بسبب معتقداتهم ونشاطاتهم. وحقيقة الأمر بأن الازدهار الإقتصادي ليس بالضرورة أن يرافقه حسننا لوضع حقوق المستخدمين تظهر من جديد في حالة الصين. وبيوتق تقرير عام 2004 بأن هناك إزديادا ملحوظا في وقوع نساء أيضا كضحايا لمثل هذه التعرضات.

أ توجد التحديات فقط على بعد منا

يجري الحد من الحقوق النقابية الأساسية كذلك امام بيوتنا في دول الإتحاد الاوروبي الجديدة. ففي جمهورية التشيك مثلا قام بعض أصحاب العمل بحجب رواتب قياديين في النقابات. والبعض الآخر يعرقل بكل الوسائل ان تصبح عقود تعرفه الاجور ملزمة قانونيا. في لتوانيا إستدعت رئاسة إحدى مخازن المركبات جميع المستخدمين كلا على حدة لكي يثبتوا إنفصالهم عن النقابة خطيا. أما الذين إمتنعوا عن ذلك فقد تم فصلهم من العمل. وكذلك وفي بولندا أيضا تتحدث النقابات عن حالات عديدة من فصل الناشطين من النقابيات والنقابيين. وكذلك الأمر في الولايات المتحدة الامريكية حيث أصبحت الاتفاقيات الأخرية أصعب بكثير حتى أن مكاتب المحاماة التي ” تطهر ” المعامل المنظمة نقابيا، او حرص على بقائها خالية من النقابات تتمتع بإزدهار مطرد في عملها هذا .





حالة الضيق والمؤازرة : في الماضي واليوم

إن الحق في تأسيس نقابات حرة مستقلة محمي من قبل دستورنا من خلال المادة 9 من القانون الاساسي. وهو كذلك أحد مكونات القانون الدولي الاممي وذلك بسبب إحدى معاهدات منظمة العمل العالمية بهذا الشأن. إن السعي من اجل تأمين تطبيق هذا المبدأ في الواقع العملي على النطاق العالمي. لتعتبره النقابات الألمانية ومؤسسة فريدريش - إيبيرت القريبة لها بسبب تجاربها التاريخية كذلك. من مهامها المركزية. ولذا فإن مؤسسة فريدريش - إيبيرت تدعم وتشجع مبادرات إتحاد النقابات الحرة العالمي (IBFG) في سبيل حقوق الانسان والحقوق النقابية .

يحمل تقرير إتحاد النقابات الحرة العالمي (IBFG) العنوان : ”نظرة عامة عن إنتهاك الحقوق النقابية“ الا ان حجم هذا التقرير يزداد سنويا للأسف. ورغم ذلك فلا تتطرق وسائلنا الاعلامية لهذا التقرير الا ما قل.

تاريخنا نفسه عرف الكثير من التجارب المريرة لقمع النقابات. فمذ قيامها في القرن التاسع عشر كان على الحركة النقابية في ألمانيا ان تكافح باستمرار ضد هذا القمع الذي وصل ذروته في أيام الحكم النازي . وكان من العوامل المهمة للمقاومة النقابية في ذلك الوقت ان تتعاون النقابات مع بعضها على الصعيد الدولي. وكانت ممثلة النقابات الألمانية في المنفى. في بادئ الأمر براغ ثم بعدها كوبن هاجن تتلقى دعماً مالياً من إتحاد النقابات العالمي آنذاك. ولكن النقابات الفرعية مثل نقابة المعادن ونقابة عمال النقل استطاعت كذلك ان تستمر في مقاومة هتلر وذلك فقط بفضل الدعم السياسي والمادي من قبل الإتحادات العالمية للنقابات ذات العلاقة.

التعليم كأداة في يد صغيري السن من النقابيين

المساق الدراسي للماجستير " السياسات العمالية والعمولة "

تتعرض النقابات الى ضغوط هائلة على النطاق العالمي. فإنفتاح الاسواق والترابط الشبكي المتزايد في مجريات الإنتاج وما ينتج عنه من تنافس وإنخفاض في تكاليف الإنتاج وخاصة تكاليف الأيدي العاملة. كل هذه تضع ممثلي المستخدمين في كل البلدان تقريبا امام السؤال : كيف يمكن حماية ما تم التوصل اليه حتى الآن من حقوق. وكيف يمكن إنتزاع حقوق جديدة للطبقات العاملة.

يمكن توضيح ذلك بواسطة مثال من صناعة السيارات : حتى يتم إنجاز صناعة مركبة ما، يعمل عدد لا يحصى من الشركات الموزعة في عشرات البلدان على هذا الإنتاج. وعندها لا ينحصر التنافس على التكاليف المتدنية بين مجموعة الشركات الكبرى المختلفة فحسب، بل كذلك بين مختلف معاملي الإنتاج التابعة لنفس مجموعة الشركات او لنفس البلدان وهذا الأمر الذي يسمى " عمولة " الإقتصاد. يجده كثير من ممثلي المستخدمين بأنه يمثل تهديدا لهم وغير عادل ولا يمكن ضبطه. هذا بالرغم أنه لم يجر حتى الآن تدارس هذه التطورات بشكل علمي مفصل الا ما ندر. إن معظم المنظمات المالية العالمية مثل مؤسسة النقد العالمي (IWF) او البنك الدولي لا ترى بأي حال من الاحوال عناصر العمولة السلبية فقط وإنما في الغالب عناصر الفائدة أيضا على نطاق طبقات الشعب الواسعة.

أن هذا التناقض البائن في مستوى الادراك والتقدير للعمولة، علاوة على بعض العجز في الدراية الإقتصادية في الاوساط النقابية ليدعو الى الكثير من التمعن. وكنتيجة لذلك بادرت منظمة العمل العالمية (ILO) بالتعاون الوثيق مع مؤسسة فريدريش - إيبيرت لتطلق برنامجاً فريداً من نوعية لمساق دراسة الماجستير على النطاق العالمي



إسمي مينا فوكو يتشيتش (Mina Vukojicic) وانا من مدينة بلغراد عاصمة صربيا ومنتينيجرو. أعمل حاليا في إتحاد النقابات " نيزا فيزنوست " الذي يمكن ترجمته " بالمستقل ". يرتبط عملي بشكل رئيسي مع الفنون والقطاع الثقافي. وهنا ينبغي علينا العمل لتقوية التعاون على الصعيد الدولي، ولنقل المتطلبات الخاصة لأعضائنا الشباب. وكمشاركة في أول دورة ريادة للنقابيين من جميع أنحاء العالم، أعتقد ان برنامج - الماجستير في موضوع سياسات العمل والعمولة يمثل تجربة رائعة وقيمة. فنحن نشاطر الافكار، وننمي معرفتنا، ونؤكد على أستمرار الحركة النقابية العالمية، ونوسع مداركنا، ونواجه التحديات الدولية، ونجمع العالم في غرفة صف واحدة. وكل ذلك لهدف واحد وهو : تحسين الاداء النقابي في المستقبل .

إن هذا التناقض الواضح في مستوى ادراك العمولة والحكم عليها، علاوة على شيء من العجز في المعرفة الإقتصادية بين النقابيين ليدعو الى الكثير من التمعن .

أويان جب (Euan Gibb) : أنا أعيش مع شركتي ديانا وطفلتنا ناتالي وعمرها 7 شهور في ألمانيا. وأنا عضو ناشط في نقابة عمال السيارات الكندية (CAW). وكنت أعمل منذ عام 1996 في مصنع السيارات. الا أنني بدأت في عام 1999 في تنوع تركيبة عملي : أصبح العمل الاكاديمي يحل أحيانا مكان العمل على خط التصنيع. وأصبح التعليم والعمل النقابي يكملان بعضهما البعض. وقد سمعت عن فكرة جامعة العمل العمالية في برنامج دراسات العمل في جامعة "ماك ماستر" في كندا. وكعامل ونقابي في ظروف عوالة الصناعات الحالية. وجدت إستحسانا في فكرة إغناء عالمية العمل النقابي بهذا البرنامج. وكادت السنة الدراسية الاولى في جامعة العمل العمالية تقارب الإنتهاء. وقد إتضح من الآن ان هناك كثير من الصداقات قد تبلورت. وأثبت موضوع الدورة أنه هام وفيه تحدي لإستراتيجيات المقاومة التي نمارسها. ويسود جو جدب بالاهتمام من إغناء في نوعية المناقشات والمجادلات التي تجريها بالطبع يوميا في غرف صفوفنا .



Bernhard Stelzi

وبدون شك، يساهم هذا المساق الدراسي بأن يرتفع مستوى المعرفة المؤسسة عن معطيات العوالة الإقتصادية والإجتماعية ومدخلاتها. بالإضافة الى ذلك ينمو التواصل الشخصي القيم بين المشاركين الذي يؤدي الى نسج شبكة عالمية يستطيع الشبيبة من النقابيين اللجوء اليها حتى بعد سنوات طويلة.



والهدف من هذا البرنامج، هو توصيل الكوادر النقابية الشابة وسائل المعرفة العلمية بجوانب العوالة الإقتصادية والإجتماعية. وهنا يأتي في مقدمة الفعاليات التدريسية مواضيع عن معايير العمل ومعايير العدالة الإجتماعية على الصعيد العالمي. إذ من المفروض ان يتم توظيف هذه المعرفة الجديدة المكتسبة كأداة لتفسير العمل " الاعمال اليومية " للشؤون النقابية - مثل المفاوضات على تعرفه الاجور والنزاعات العمالية. كما ينبغي ان تساعد هذه المعرفة المكتسبة الكوادر النقابية الشابة بأن يصبحوا في وضع يستطيعون تمثيل مواقعهم بشكل كفؤ ومقنع أمام غيرهم من ناشطي الفعاليات الإقتصادية. ويجري البحث عن الحوار مع هؤلاء الناشطين حتى يتسنى رفع درجة تحسسهم للإستحقاقات النقابية .

بعد ثلاث سنوات من الاعمال التحضيرية، تم أخيرا إفتتاح هذا المساق الدراسي يوم 7 تشرين الاول من عام 2004 في جامعة " كاسل " بحضور كل من الوزيرة الفدرالية الألمانية للتعاون الإقتصادي والتنمية السيدة " هايد ماري " فيتشر - تسويل " ونائب رئيس إتحاد النقابات الألمانية السيدة " اورزولا إجيلين - كيفر " ورئيس مجموعة المستخدمين في منظمة العمل العالمية (ILO) سير " ليروي تروتمان " . ويتنوع الطلاب المشاركون في هذا المساق الدراسي مثل تنوع العالم نفسه : ففي العام الدراسي 2004 / 2005 يشارك في الدراسة 25 امرأة ورجل يأتون من 20 دولة من 4 قارات مختلفة من الذين كانوا يكرسون نشاطهم نقابيا في بلدانهم ويحملون شهادة بكالوريوس جامعية كحد أدنى. وقد أمضى هؤلاء الفصل الدراسي الاول في جامعة " كاسل " فيما سيقضون الفصل الدراسي الثاني في جامعة التخصص التطبيقية للإقتصاد في برلين. وبجانب النشاطات الاكاديمية البحثية يتضمن هذا البرنامج العديد من الرحلات الاستطلاعية الميدانية والتمارين العملية.

الإتحادات العالمية للنقابات (GUF^s) أدوات قوة عالمية مضادة

وتتباين هذه الإتحادات في هيكلية أعضائها عن بعضها البعض بشكل كبير. فبينما تتجلى قوة النقابات الصناعية الأوروبية في بضعة قطاعات. تحافظ إتحادات النقابات الأخرى في (GUFs) على تمثيل مصالح المستخدمين في البلدان النامية .

الإتفاقيات الأطرية :

تتمثل أولوية ممثلي المستخدمين عالميا في التوصل الى إتفاقيات أطرية بين إتحادات النقابات العالمية (GUFs) والشركات العملاقة متعددة الجنسيات. ويتم عقد هذه الاتفاقيات في العادة بين إدارات الشركات وبين إتحادات النقابات العالمية. لتحديد المعايير الإجتماعية لجميع المستخدمين والمستخدمات في تلك الشركات العملاقة في جميع أنحاء العالم وبعكس ما يطلق عليه " السلوك الحسن " (Codes of Conduct) من جانب واحد فيتم عقد مثل هذه الإتفاقيات وضبطها ثنائيا من قبل طرفين. وكانت (IUL) الرائدة في التوصل الى مثل هذه الادوات بأول إتفاقية أطرية عقدها مع دانون (Danone) عام 1988 . وفي عام 1995 مع سلسلة فنادق " اكور " (Accor). وتبعتها بعد ذلك إتفاقية (IBBH) مع IKEA وإتفاقية شركة (ستات أويل) النرويجية العملاقة في مجال الطاقة وبين النقابة العالمية للصناعات الكيماوية (I C E M) .

" يعترف كل من قيادة الشركة المتحدة ومثلي المستخدمين على الصعيد الوطني والعالمي بالتزامهم بمسؤولياتهم الإجتماعية وبمبادئ جلوبال كومباكت (Global Compact) . وتدعم مجموعة بي. إم. دبليو (BMW) مبادرة الأمم المتحدة هذه. وتكرس سعيها لتحقيق رؤيا الإقتصاد المستدام والمتجانس " . هذا ما ورد نصا في مقدمة الاعلان المشترك عن حقوق الانسان وظروف العمل في مجموعة BMW. بين مصنع السيارات البافاري وإتحاد نقابات الصناعات المعدنية العالمي (IMB) . ففي أيار عام 2005 أصبحت مجموعة (BMW) الشركة الحادية عشرة التي عقدت إتفاقية أطرية عالمية بهذا الخصوص مع إتحاد نقابات الصناعة المعدنية العالمي (IMB) . ومقارنة بالنقابات الفرعية الألمانية مثل - نقابة الصناعات المعدنية (IG Metall) او IG BCE - فهناك روابط نقابية تكافح من أجل مصالح المستخدمين في قطاع معين على الصعيد الدولي. فقد أصبحت " إتحادات النقابات العالمية " (GUFs) هذه تتأقلم في السنوات الاخيرة مع تصاعد قوة تشابك الإقتصاد على الصعيد العالمي من ناحيتين التنظيمية والموضوعية.

نظرة عامه على النقابات العالمية

BI (EI)	التعليم العالمية
	الإتحاد العالمي لروابط عمال الكيماويات والطاقة والناجم والمصانع
ICEM	الرابطة العالمية للنقابات الحرة
IBFG (ICFTU)	الرابطة العالمية لعمال البناء والأخشاب
IBBH (IFBWW)	الإتحاد العالمي للصحفيين
IFJ	الرابطة العالمية لنقابات المعادن
IMB (IMF)	الرابطة العالمية لعمال الغزل والنسيج والملابس والجلود
ITBLAV (ITGLWF)	الرابطة العالمية لعمال النقل
ITF	الإتحاد العالمي لنقابات عمال الاغذية
IUL (IUF)	الإتحاد العالمي لنقابات عمال الاغذية. و الزراعة والفنادق والمطاعم والمقاهي ومواد الاستمتاع
IOED (PSI)	العالمية للخدمات في القطاع العام
UNI	إتحاد نقابات الاعمال الخدمائية

ملاحظة المترجم :

في كثير من الاحيان والمواقع تستعمل كلمة " الدولية أو الدولي " بدلاً من " العالمية او العالمي " في وصف هذه الإتحادات الاممية .



منذ عام 2002 إستطاعت الرابطة الدولية لنقابات المعادن (B I M) ان تعقد إحدى عشر إتفاقية مع شركات عالمية عابرة الحدود تعمل في قطاعاتها ومنها شركة دايملر - كرايسلر، وفولكس فاجن وبوش وأخيرا مع شركة B M W . في إحدى المؤتمرات التي نظمتها مؤسسة فريدريش - إيبيرت في شهر تشرين اول عام 2004 حول موضوع تدويل علاقات العمل، ناقش ممثلو وممثلات الإتحادات النقابية (G U F S) الفرص المتاحة لهذه الإتفاقيات والصعوبات التي تصاحبها. وفي هذا السياق تم التأكيد بأن الإتحادات النقابية هذه لا تزال تكافح لدى الكثير من الشركات للإعتراف بها كممثلة شرعية لمصالح المستخدمين. ولا يزال تنظيم روابط أصحاب الاعمال يجري حتى الآن على المستوى الإقليمي وحتى على المستوى الوطني فقط. ولذلك فهي لا تستطيع أن تدخل في حوار مع الإتحادات النقابية الدولية (G U F S). فيما عبرت الإتحادات النقابية هذه عن قلقها لغياب العمل النقابي الديمقراطي في بعض البلدان، مما يصعب عملية ضبط ومراقبة الإتفاقيات الأتيرية. وهنا تخشى إتحادات النقابات ان تبقى بسبب ذلك خارج عملية إتخاذ القرار في الشركات المعنية. ومن الجدير بالملاحظة ان الإتفاقيات الأتيرية التي تم التوصل اليها حتى الآن، قد عقدت مع شركات من القارة الأوروبية حصرا. وهناك فقط شركة تشيكيتا من الولايات المتحدة التي وقعت على مثل هذه الإتفاقية بينما لم توقع أي شركة من آسيا على أي إتفاقية. ورغم كل هذه الجوانب السلبية، فإن الإتفاقيات الأتيرية قد أثبتت بأنها أدوات خلاقة وفعالة في يد ممثلي المستخدمين. وهنا ليس من المهم بأن توضع أطر ومعايير للمستخدمين والمستخدمين فقط. بل، وقبل كل شيء أن يتم الاعتراف بالإتحادات النقابية العالمية (G U F S) كشريك في الحوار.

وفي هذا السياق تم التأكيد بأن الإتحادات النقابية هذه لا تزال تكافح لدى الكثير من الشركات للإعتراف بها كممثلة شرعية لمصالح المستخدمين. ولا يزال تنظيم روابط أصحاب الاعمال يجري حتى الآن على المستوى الإقليمي وحتى على المستوى الوطني فقط. ولذلك فهي لا تستطيع أن تدخل في حوار مع الإتحادات النقابية الدولية (G U F S).

الاتفاقيات الأتيرية كما هو الحال عليه في أوائل عام 2005

مختصر إسم الإتحاد النقابي	إسم الشركة	الدولة
ICEM	ستات أويل	النرويج
ICEM	فرويد نبرغ	المانيا
ICEM	اندوسا	أسبانيا
ICEM	نورسكة - سكوج	النرويج
ICEM	ENI	إيطاليا
ICEM	SCA	السويد
ICEM	لوك اويل	روسيا
IBBH	إيكيا	السويد
IBBH	فاير - كاستل	المانيا
IBBH	هوخ - تيف	المانيا
IBBH	سكانسكا	السويد
IBBH	بلاست نيدام	هولندا
IBBH	امبرجوليو	إيطاليا
IBBH	فايدكه	النرويج
IMB	مرلوني	إيطاليا
IMB	BMW	المانيا
IMB	فولكس فاجن	المانيا
IMB	دايملر - كرايسلر	المانيا
IMB	ليونى	المانيا
IMB	جيا G E A	المانيا
IMB	SKF	السويد
IMB	راين ميتال	المانيا
IMB	بوش	المانيا
IMB	PRYM	المانيا
IUL	رينو	فرنسا
IUL	اكور	فرنسا
IUL	دانونى	فرنسا
IUL	تشيكيتا	الولايات المتحدة
IUL	فونتيرا	نيوزيلانده
UNI	نادي البحر الابيض المتوسط	فرنسا
UNI	تليفونيكيا	أسبانيا
UNI	كارفور	فرنسا
UNI	OTE	اليونان
UNI	ISS	الدنمارك
UNI	H&M	السويد

الشبكات النقابية الإقليمية

ويشمل هذا، والذي أطلق عليه "إعلان مانيلا" بيان الحقوق المبدئية للمستخدمات والمستخدمين، وهو يعتمد لإستعماله كنقطة تعريف مرجعية وقاعدة لسير العمل في الشبكة. وفي إطار أحد مشاريع (IUF) إتحاد نقابات العاملين في الصناعات الغذائية العالمي تم في الفترة بين 2002 و 2004 عقد أربع لقاءات إقليمية ودولية بين مؤسسة فريدريش - إيبيرت ونقابيين من مجموعة شركات نستله. بهدف ضمان مواصلة تبادل المعلومات والتخطيط لإستراتيجيات قادمة أخرى. وتمول مؤسسة فريدريش - إيبيرت منذ خريف عام 2004 أربع وحدات تنسيق إقليمية للشبكة في إفريقيا، وآسيا - باسيفيك، وأميركا اللاتينية وشرق أوروبا. ويتوقع من هذه المساهمة أن يتم التوصل الى إستقرار في التواصل والتنسيق المهني المحترف. وكان موقف شركة نستله في هذه العملية إزدواجيا في مسلكيته، فمن ناحية تقبل الشركة إتحاد النقابات (IUF) كشريك من حيث البدء، حيث يوجد مجلس تمثيل العاملين في الشركة وممثلون في إدارتها وحضروا لقاء مانيلا عام 1999. فيما تواجه الشبكات النقابية خارج أوروبا عدم التعاطف من قبل رئاسة الشركة في مدينة فيفي - سويسرا من ناحية أخرى .

وبجانب الامثلة الواردة في حالة تجميع شركات BASF وشركات نستله فإن مؤسسة فريدريش - إيبيرت تدعم شبكات نقابية أخرى في شركات عالمية عملاقة مثل جينرال - موتورز وكوكا كولا. وبهذا الأجاز أمكن تقديم مساهمة هامة لإقامة حوار إجتماعي على الصعيد الدولي وتعزيز التضامن واقعيا على الصعيد العالمي .



بجانب الإتفاقيات الأطرية، فإن مؤسسة فريدريش - إيبيرت تدعم شبكات تمثليات المستخدمين ضمن الشركات الكبرى متعددة الجنسيات. وهنا يجدر بالذكر، كمثال جيد على ذلك، شبكة النقابات في شركة الكيماويات " باسف " BASF التي يتم وصفها في محتوى هذه المنشورة. أما مركز نقل الدعم الآخر للشبكات النقابية فيقع ضمن مجموعة شركات المواد الغذائية " نستله " (Nestle). إذ أن هذه الشركة تقوم مقام المنارة للنقابات، ليس فقط لأنها وبإستخدامها 253 الف يد عاملة مع حجم مبيعات يصل الى 57 مليار يورو (2003) تعتبر أكبر شركة مواد غذائية في العالم، ولكن لأن شركة " نستله " هي الأنشط من غيرها في توزيع أعمالها في العالم: فلا يتجاوز حجم إنتاجها السنوي داخل موطنها الأصلي سويسرا 2% من مجمل الإنتاج. أما ما تبقى فيتم إنتاجه في حوالي 500 موقع إنتاجي موزعة على 84 دولة.

ومع ان " نستله " لم توقع حتى يومنا هذا إتفاقيات أطرية، إلا ان تعاونها على الصعيد العالمي ضمن شبكة النقابة العالمية لعمال المواد الغذائية (IUF) يعتبر تعاونا وثيقا. في أحد اللقاءات بين النقابات العالمية في مدينة مانيلا عام 1999 تم التفاهم على وضع قواعد إجتماعية أساسية للحفاظ عليها من قبل تجميع شركات نستله .

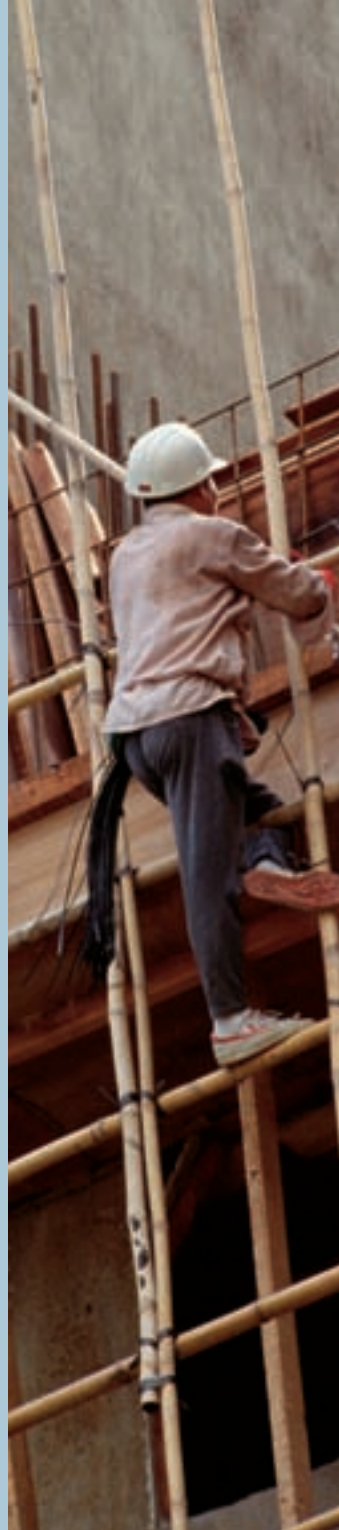




النقابات في القارة الآسيوية

ونظرا للديناميكية الإقتصادية في القطاعات الصناعية والخدمات في آسيا، وتزامنها مع تفكيك التعليمات الناظمة لعالم العمل ورفع الصبغة الرسمية عنه، أصبح شركاء القضايا الإجتماعية الممثلون بالنقابات ومنظمات أرباب العمل والمؤسسات الحكومية هم حاملو راية الحوار السياسي الإجتماعي في آسيا، إلا أن النقابات تعتبره الشريك المركزي لمؤسسة فريدريش - إبيرت في آسيا فعمل مؤسسة فريدريش - إبيرت في آسيا ومنطقة الباسفيك يتجة نحو الأهداف الرامية لجعل النقابات تمثل حقا الشريحة العاملة من الشعب فهي تدعمها لتصبح قوة ديموقراطية مؤثرة في المجتمع. وتسعى المؤسسة جاهدة من أجل تثبيت حقوق النقابات كجزء من حقوق الانسان المتعارف عليها دوليا. ويتصف عملها بالحوار الناقد والبناء مع الحكومات الآسيوية، التي ترى في سياق مقاومتها للعمل ان اولوية التطور العام يعلو، على الأقل أثناء مسيرة تطوير بلدانها، تعلو على حقوق الافراد .

تمثل الجهود الرامية لدعم المرأة ركناً من اركان نشاط المؤسسة، وذلك نظرا لما تعانيه النساء من التفرقة التي لا تزال مستمرة في أماكن عمل المرأة، الأمر الذي يقدم مساهمة هامة في كسر البنية المتحجرة في داخل النقابات، وعلى نفس الوتيرة تسعى المؤسسة كذلك لتقديم الحفزات للشبيبة العاملة للإنخراط في العمل النقابي، حتى وإن كان ذلك يصطدم مع الحواجز الثقافية السائدة .



تميزت صورة النقابات في آسيا بتعددتها وتنوع وجوهها. فهناك تنظيمات قوية في اليابان وسنغافورة، وأستراليا والى حد ما في ماليزيا وكوريا. في حين أن قوانين العمل المجحفه وممارسة القمع الحكومي في بلدان أخرى كثيرة تعيق قيام تمثيل حقيقي قوي ومستقل للمصالح النقابية لكن في مكان آخر تقع مسؤولية ضعف الحركة العمالية على عاتق زعماء النقابات انفسهم ايضا. ففي جنوب آسيا على وجه الخصوص ربط هؤلاء الزعماء انفسهم باحزاب سياسية وانشقوا على انفسهم تبعا لحدود الفصل الدينية والعرقية، فقلما حظى النساء بالتمثيل المناسب في مراكز صنع القرار لهذه التنظيمات، وكذلك الأمر بالنسبة للمستخدمين الشبيبة، ففي القطاع الخاص في الهند الذي يضم حوالي 90% من الأيدي العاملة من المجتمع، يكاد لا يكون ممثلا في النقابات القائمة. اما في فيتنام والصين فتتميز حالة النقابات هناك بارتباطها القوي بالاحزاب الشيوعية ويجب عليها ان تجد هناك دورها كممثلة مصالح عمالية في اقتصاد السوق. ونظرا لضعف المجتمع المدني بشكل عام، تبقى النقابات إحدى الفئات الإجتماعية القابلة للتحرك في معظم البلدان حيث أنها تتمتع ببنويوات تنظيمية تغطي مساحات واسعة من أنحاء البلدان .

تقييم التعاون النقابي في الفلبين

بين القطاع غير الرسمي (الخاص) والتعدد النقابي

إنطلاقاً من هذا المفهوم تم البحث في ماهية ومدى تأثير أدوات التعاون المختلفة مع الروابط النقابية الشاملة والنقابات الفرعية ومع ما يسمى بمنظمات العمل غير الحكومية. وكان من بين المشاركين في هذه الدراسة. ومن قبيل حب الاستطلاع على نتائج التقييم مؤسسة فريدريش - إبيرت. والمنظمات الداعمة للنقابات مثل منظمة العمل LO في النرويج ومنظمة LO-TCO في السويد و SASK في فنلندا و FNV الهولندية. كما ان هيئات أخرى دعمت التقييم واهتمت به أيضا مثل إتحاد النقابات الدولي. والمنظمات الآسوية الإقليمية IBFG.

إدلاءات محلية، أموال عالمية مواضيع بحث مشتركة

” يجب توجيه البحث الى المواضيع التي تهم مصالح الشريك الفلبيني بدلا من توجيهها الى تلك التي تهم مانحي الأموال ”. هذا ما نصت عليه التوصية الرئيسية في سبيل تعاون فعال. ويتطلب ذلك عملية تخطيط منسقة بين الشركاء. إذ ينبغي على المنظمة الأجنبية التي تقدم الدعم ان تكون مستعدة للإستماع الى وجهة نظر الشركاء المحليين وحتى التعلم منهم. ويجدر القول في هذا الصدد بأن مؤسسة فريدريش - إبيرت بمكتبها المحلي الدائم المقومات الأفضل من تلك التي لدى المنظمات التي لا تتمتع بتمثيل محلي دائم. ولتقوية النقابات بشكل فعال يجب. كما نصت التوصية الثانية العمل على تحسين البنية الداخلية للمنظمات ورفع درجة تأثير أنشطتها خارجيا. وفي نفس الوقت يجب الإنتباه بأن لا يسود هذه الفعاليات الإعتماد الكلي على التمويل الخارجي .

إن عاملا فلبينياً واحدا فقط من كل 25 عامل في القطاع العام ينتسب كعضو لإحدى النقابات. فمعظم القوى العاملة إما انها لا تتمتع بعقد عمل دائم. او تكون من ذوي العمل الحر الصغير في القطاع الخاص. او يكونو عمالا مهاجرين الى بلدان أخرى حيث ان هناك 8 ملايين عامل مهاجر الى بلدان أجنبية. أما الحركة النقابية فهي منقسمة على نفسها فيما لا يقل عن 10 مراكز وطنية او إحدات و 168 رابطة نقابية و 8698 نقابة فرعية. وكلها تتنافس وتتساحن فيما بينها. ولا تغطي عقود تعرفه الاجور الجماعية المتفق عليها سوى 1% من العاملين. الى جانب ذلك فهناك 300 نوع وطريقة على الأقل لتحديد الحد الأدنى للاجور. وكلها لا تكفي لتغطية تكاليف العيش اليومية .

من هذه الخلفية فالسؤال يطرح نفسه : ما الذي أتى به التعاون النقابي من مؤثرات إبان ثلاثين عاما من العمل ؟ بل بصيغة أكثر حدية : هل أدى دعم النقابات في الفلبين على مدى السنوات الطويلة الى نتيجة أفضل مما يمكن ان يكون الحال عليه. لو لم يحصل مثل هذا التدخل ؟؟





” قد يساهم الدعم الاستراتيجي المنسق بين المنظمات الاجنبية في الوصول الى توحيد المنظمات النقابية المحلية. على الأقل فيما يتعلق بالمواضيع المطروحة للبحث ”

قد يساهم الدعم الاستراتيجي المنسق بين المنظمات الاجنبية في الوصول الى توحيد المنظمات النقابية المحلية. على الأقل فيما يتعلق بالمواضيع المطروحة للبحث هذا ما نصت عليه توصية الثانية. ونجد مثلاً على ذلك في مبادرة مؤسسة فريدريش - إبيرت التي قامت بالتعاون مع منظمة العمل النرويجية LO ومركز التضامن ACILS بإنشاء منصة نقابية تدعى ” Labour Agenda “. وتم ضمن إطار هذه المنصة إعداد وتبني علني لنشرة وتوصية سياسية بعنوان :
” نحو أجندة مشتركة للسياسة العمالية : إدارة تداعيات العولمة الإجتماعية من خلال التزام الحكومات للتقيد بالعمل اللائق بشكل أقوى “.
وقد كان هذا نتاج عمل مشترك بين خمس إتحادات نقابية وأربع نقابات تابعة للقطاع العام. وأربع مراكز أبحاث نقابية بالإضافة الى المنظمات العالمية الثلاث القائمة على دعم المشروع. وهو إنجاز جدير بالتقدير!
هذا وقد أصبحت أجندة العمل ” Labour Agenda “ هذه منبرا غير رسمي للنقاش في الساحة النقابية يحظى بدعم. وحسب الموضوع المطروح من قبل المنظمات النقابية. كما أصبح من المؤمل ان تساعد هذه المبادرة على توحيد في الحركة النقابية أكثر فاعلية. وأن تؤدي من خلال العمل السياسي في نهاية المطاف الى تحسين ملموس لظروف العمل المزرية لدى القوى العاملة.

ينبغي الحضور في القطاع غير الرسمي

أظهرت نتائج التقييم مؤشرات لوجود متسع للعمل ضمن القطاع غير الرسمي. والتحدي الأكبر الذي يواجه العمل التعاوني المشترك مع النقابات يتمثل في الوصول الى ملايين العاملين دون اي حماية من خلال أشكال تنظيمية مناسبة. وهنا تظهر الحاجة الى إتباع مبادرات وأساليب تقارب جديدة مناسبة من خلال التفاهات المشتركة. وليس من الممكن تجنب هذا التحدي إذا ما أريد الإنتقال بعد 30 عاما من التعاون النقابي من مستوى إدارة جيدة لمشاريع محدودة الفعالية والتأثير الى المستوى المحسوس من الفعالية المؤثرة على النطاق الواسع .

إنطلاقاً من حالة الدفاع : نقابات أميركا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في مواجهة تحديات جديدة

نمو إقتصادي دون تأثير على سوق العمل

لا تنعكس المعطيات الرقمية الايجابية للاقتصاد الوطني بالضرورة أيضا على سوق العمل. وحيث أن النمو الإقتصادي يأخذ مجراه بالدرجة الأولى في قطاع التصدير، يبقى تأثيره ضئيلاً على تشغيل اليد العاملة وسوق العمل وعلى تطور الدخول عند الأفراد. فلا البطالة أمكن الحد منها بشكل ملموس. ولا أمكن كبح تصاعد المؤشرات السلبية على تشغيل اليد العاملة في القطاع غير الرسمي. ففي المعدل توجد نصف أماكن العمل في أميركا اللاتينية ومناطق البحر الكاريبي ضمن قطاع الإقتصاد غير الرسمي، كما وتتولد فيه غالبية أماكن العمل الجديد.



يترتب على ذلك تبعات بعيدة التأثير بالنسبة للنقابات. إذ أن الخبرات الحالية تشير إلى أن إمكانية التنظيم النقابي في الإقتصاد الرسمي تزداد فقط على شكل إنتقائي ضئيل. فالتنظيمات القلة التي استطاعت أن تطور نفسها هناك إتصفت في الغالب ببنية تنظيمية متخلفة، وإمكانات مالية ضئيلة، وتذبذب في اعداد الأعضاء المنتسبين اليها. ولهذا ستبقى الحالة حرجة في سبيل عمل نقابي فعال. ففي التوسعيات أدى تفكيك التعليمات الناظمة وعملية إضفاء المرونة في سوق العمل والخصخصة ليس إلى تراجع حاد في درجة التنظيم النقابي فحسب، بل وإلى تقليص واضح من أهمية دور النقابات في السياسة والمجتمع في بلدان عديدة.

هناك مبررات لوجود التفاؤل لدى معظم الإقتصاديين : فقد وصل معدل النمو الإقتصادي عام 2004 في أميركا اللاتينية الى 5.2% وهو المعدل الاعلى منذ عام 1997. وهناك تنبؤات بان معدل النمو لعام 2005 سيصل الى 3.6%، مما يدعو للأمل بأن الازمة الإقتصادية والمالية التي إجتاحت بشكل خاص الأرجنتين والاوروغوي والى حد ما البرازيل قد تم تجاوزها. تصدر قائمة معدلات النمو الإقتصادي عام 2004 فنزويلا والاوروغوي حيث وصلت معدلات النمو فيهما الى 7.8% و 10% على التوالي. وهذان البلدان بالذات يقدمان مثالا نموذجيا على ان نموها كان يعزى بالدرجة الاولى للظروف الإقتصادية العالمية المواتية، مثل إرتفاع الطلب العالمي على المواد الاولية والمواد الخام كالنفط والمنتجات الزراعية والمعادن ... الخ. أما في الأرجنتين فقد ساعد على ذلك أيضا الغاء ارتباط عملتها " البيزو " مع الدولار الأمريكي، مما ساهم في تحسين مقومات العملية التصديرية لديها. الا ان مشاكل الهيكلية في إقتصاد أميركا اللاتينية والتي إشتدت حدها في العقد الاخير لا تزال قائمة .

ففي المعدل توجد نصف أماكن العمل في أميركا اللاتينية ومناطق البحر الكاريبي ضمن قطاع الإقتصاد غير الرسمي، كما وتتولد فيه غالبية أماكن العمل الجديد.



نظام الإحداثيات السياسية يتزحزح نحو اليسار

بلا. ومع ذلك فهناك بعض المؤشرات الإيجابية في المشهد النقابي في بلدان أميركا اللاتينية. كما تولدت عن التغيير في الأرضية السياسية آفاق مستقبلية سياسية جديدة في العديد من البلدان. فالنجاح الانتخابي لحكومات يسار الوسط في البرازيل وبنما وأوروغواي وإلى حد ما في الأرجنتين، أدى إلى تحسن في الظروف الأظرفية السياسية للنقابات وفتحت أمامها فرصاً جديدة. وهنا يجدر التذكير فقط بأن الرئيس الحالي للبرازيل لويس أناسيو لولا دا سيلفا كان في السبعينات يقف بمثابة رمز لمقاومة النقابات ضد الدكتاتورية العسكرية. أضف الى ذلك ان مساهمة النقابات على الأقل في البرازيل والاوروجواي لم تكن من العوامل الأقل أهمية في نجاح المرشحين المتقدمين لمناصب الرئاسة في تلك الدول.

ولكن هذا لا يعني بشكل تلقائي أنه قد تم حل جميع المشاكل التي تواجهها النقابات. في هذه البلدان. وهنا تقدم تشيلي مثالا على كيفية حجب بعض الحقوق الهامة للنقابات حتى بعد مرور اكثر من 10 سنوات على حوزة الحكم لإئتلاف حكومي يضم. المسيحيين الديمقراطيين. والاشتراكيين. و الديمقراطيين اللإشتراكيين. ويظهر هذا بشكل أسوأ في كوستاريكا. حيث لم تفعل الحكومات اللإشتراكية الإجتماعية السابقة شيئاً لإلغاء اوامر منع التنظيم الذي لا يزال قائماً في مجال الإقتصاد غير الرسمي الخاص. وبالرغم من هذه المحددات. فإن وضع النقابات في البرازيل والاوروجواي وبنما والى حد ما في الأرجنتين قد تحسن بشكل ملموس وأصبح لديها إمكانات متزايدة للقدرة على التطور.

على كل. فإن الاجواء المعادية للنقابات تظل في كثير من بلدان أميركا الوسطى ومناطق الانديز والمكسيك هي السائدة. إذ يمتد هذا العداء من ممارسة القتل الى ملاحقة النقابيين ليصل الى تدخل الدولة في صلب العمل النقابي كإصدار قوانين عمل قمعية .

ومع ان إحدى القوى السياسية الجديدة على الساحة إستطاعت عام 2000 في المكسيك ان تتغلب على " حزب الحكومة " PRI الحاكم منذ 70 عاماً. إلا ان حكومة الرئيس " فنسنت فوكس " المحافظة. مع أصوات متنفذة في الكونجرس لم تشأ ان تظهر أي إهتمام لتحديث ودمقرطة تشريعات العمل المكسيكية لصالح العاملين والعاملات .

أي معايير إجتماعية وأي اصول مسلكية يمكن لها ان تؤدي الى تحسين الظروف الإجتماعية في المعامل وفي سوق العمل. وما الذي يبقى منها في حيز إعلانات النوايا والتوصيات غير الملزمة. وأبها في نهاية المطاف تخدم فقط الحملات التسويقية للشركات؟؟ في هذا الصدد. تقف الشركات العالمية متعددة الجنسيات بمثابة بؤرة العمل المركزي. فمن وجهة نظر النقابات تكون الاتفاقيات بين شركة من الشركات العالمية والمنظمة النقابية العالمية المعنية بالأمر. أكثر اداة فعالة للحفاظ على المعايير الإجتماعية. ولكن لدى الإقدام على عقد مثل هذه الاتفاقيات. يواجه المرء عقبات جمة. فهكذا مثلا ترفض الشركات الأمريكية وبشكل قاطع الدخول في نقاش كهذا. كما تنسب الى شركات عالمية متعددة الجنسيات ايضا تعليمات منظمة O E C D الإرشادية. والتي تمت المصادقة عليها من قبل البرازيل. وتشيلي والمكسيك والأرجنتين. ولمراقبة تطبيقها اضطرت الحكومات الى إنشاء ما يسمى مراكز إتصال. الا ان الأمر يختلف بالنسبة للميثاق الدولي للأمم المتحدة. إذ أنه يقتصر على ما تلزم به الشركات العالمية نفسها فيما يتعلق بإحترام المعايير الإجتماعية والإيكولوجية. أما معايير السلوك الحسن التي قامت الشركات الكبرى بتخريجها الى حيز الوجود من طرف واحد. فليس لها أهمية من وجهة نظر النقابات. وتبقى عبارة عن أداة تخدم في الغالب تلميع مكانة هذه الشركات نفسها كما بينت التجارب.

أهمية الطروحات الإقليمية والعالمية

لقد أخذ إدراك النقابات لأهمية المواضيع الإقليمية والعالمية المطروحة لممارسة أعمالها يزداد يوما بعد يوم. وتبلورت أولويات العمل النقابي في السنوات الماضية لتنصب على مقاومة الخطط التي تتبناها الولايات المتحدة الأمريكية. والداعية لإقامة منطقة تجارة حرة شاملة لأميركا ALCA / FTTA. وعلى النقاش الدائر حول سلسلة من الاتفاقيات التجارية الثنائية وعلى القضايا المتعلقة بالتكامل الإقليمي. أما فيما يتعلق بالكونوسور (Cono Sur) على وجه الخصوص (البرازيل الأرجنتين. اوروغواي وتشيلي). فيبقى السعي المستمر وراء التنمية وتعميق مشروع التكامل الإقليمي والسوق المشتركة ميركوزور (Merco Sur) هدف إستراتيجيا هاما. وبالنسبة للنقابات فإن الميركوزور يمثل بديلا سياسيا عن ALCA / FTTA وعن الاتفاقيات التجارية الثنائية التي تتطلع اليها الولايات المتحدة في مناطق أميركا الوسطى والأنديز. وتبعاً لذلك فقد كانت النقابات هي التي راهنت منذ البداية على توسيع الميركوزور سياسيا وإجتماعيا حتى في الآونة التي كان ينظر فيها اليه بأنه أداة لتحقيق أطماع إقتصادية. من الامور التي حظى بحضور دائم على جداول أعمال النقابات هي المعايير العالمية حول العدالة الإجتماعية ومعايير السلوك الحسن. وهنا يطرح السؤال المعقد نفسه أمام النقابات :

في هذا الصدد. تقف الشركات العالمية متعددة الجنسيات بمثابة بؤرة العمل المركزي. فمن وجهة نظر النقابات تكون الاتفاقيات بين شركة من الشركات العالمية والمنظمة النقابية العالمية المعنية بالأمر. أكثر اداة فعالة للحفاظ على المعايير الإجتماعية





FES

آفاق مستقبلية

بالتأكيد ان كل ذلك لا يعطى منظرا ساطعا للمشهد النقابي إلا أنه إذا حدث المرؤ هذه الايام عن مشاكل النقابات المتشعبة في أميركا اللاتينية والبحر الكاريبي. فعليه ان يأخذ بعين الإعتبار ان النقابات في غالبية هذه البلدان قد كانت عرضة لسياسات إقتصادية خمل طابع الليبرالية الجديدة منذ اكثر من عقد من الزمن. الأمر الذي أضعف وبشكل محسوس من قدرتها السابقة على الوصول الى مآربها .

لكن على الجانب الآخر لهذه الإشكالية. يوجد هناك بارقة أمل مبررة في عدد من البلدان لبدایات متجددة ومؤملة تأخذ مجراها ضمن تنظيمات وجماعات كبيرة. وهكذا فقد إستطاعت النقابات في البرازيل و اوروغوي على سبيل المثال. ومن خلال إقامة خالفات مع فعاليات أخرى في المجتمع. ان ترفع كثيرا من مستوى كفاءتها النضالية على الصعيد السياسي الإجتماعي. فهناك في الأرجنتين أو في منطقة جبال الانديز بدایات جديدة لتنظيم مجموعات من المجتمع التي لا تتفق طبيعتها مع طبيعة ماهو معروف عن عملاء النقابات التقليديين .

تختلف حالة النقابات في العادة من بلد الى آخر. وتعزى بعض المشاكل التي تواجهها الى الخلفيات التاريخية وبعضها الآخر يأتي من جراء المؤشرات العولية. ولكنها تنطبق على حد سواء على الأغلبية العظمى من النقابات. وهكذا فإن البنيات التنظيمية للنقابات في معظم بلدان أميركا اللاتينية والبحر الكاريبي قد عفى عليها الدهر. وأزادت حدة الانقسامات في الروابط النقابية أكثر مما هو متوقع. بدلا من ان تتناقص. والكثير من النقابات لاتزال تتشبث بوصفات قديمة ونماذج تقليدية من شأنها ان تجعل إستيعاب قطاعات وفئات كالنساء والشباب وموظفي المهن التقنية ... الخ أمراً صعب المنال .

لسياسات النقابية على الصعيد العالمي

ففي سلسلة من الشركات متعددة الجنسيات العاملة في أميركا اللاتينية والبحر الكاريبي مثل شركات BASF او فولكس فاجن بنت النقابات لنفسها شبكات نقابية داخل تلك الشركات. ويجري ذلك عادة بالتواصل مع المقر الرئيسي لمجموعة هذه الشركات .

لقد بدأت حركة ما تأخذ مجراها على الساحة النقابية الإقليمية. فقد طرح القرار الذي تم بموجبه دمج إثنين من إتحادات النقابية العالمية (الإتحاد الدولي للنقابات الحرة IBFG) والإتحاد العالمي للمستخدمين WVA عدة تساؤلات، بالخاص أمام أميركا اللاتينية. وفتح أفقا جديدة، خاصة للإتحاد الإقليمي (ORIT) التابع للإتحاد العالمي للنقابات الحرة (IBFG). وكذلك وعلى المستوى تحت الإقليمي فقد تطورت في مناطق (الانديز / أميركا الوسطى / وجنوب أميركا اللاتينية) تنظيمات نقابية فعالة من بينها هيئة التنسيق النقابي التابعة للكونوسور (CCSCS) الذي يجد أطره المرجعية في منظمة الميركوزور حيث تظهر هذه الهيئة ديناميكية عالية في مبادراتها.



FES



FES

وهكذا فقد إستطاعت النقابات في البرازيل و اوروغوي على سبيل المثال. ومن خلال إقامة تحالفات مع فعاليات أخرى في المجتمع. ان ترفع كثيرا من مستوى كفاءتها النضالية على الصعيد السياسي الإجتماعي. فهناك في الارجنتين أو في منطقة جبال الانديز بدايات جديدة لتنظيم مجموعات من المجتمع التي لا تتفق طبيعتها مع طبيعة ماهو معروف عن عملاء النقابات التقليديين .

الشبكات النقابية في مواقع عمل شركة BASF في أميركا الجنوبية وآسيا ودور مؤسسة فريدريش - إيبيرت

مانفريد فاردا (Manfred Warda) . دائرة أوروبا الدولية التابعة لـ IGBCE



تعتبر شبكات ممثلي النقابات في مواقع عمل شركة BASF في أميركا الجنوبية وآسيا نتاجا للتعاون النقابي اللا مثيل له في الإقتصاد العولمي. جاءت المبادرة لهذه العملية من أميركا الجنوبية وبالذات من الزملاء البرازيليين. الذين أخذوا منذ التسعينيات يعملون على تطوير إجراءات تبادل المعلومات والتجارب بشكل دوري منتظم مع ممثلي النقابات في مواقعهم في البلدان المجاورة. وكانوا بهذه المبادرات المتطورة من أجل تأمين المعايير الإجتماعية المتعلقة بمواقع العمل الثابتة والعبارة للحدود. قد وضعوا حجر الاساس لحوار إجتماعي إقليمي مع الادارات المعنية.

إتخذ هذا الحوار مجراه وتم دعمه من قبل نقابة عمال صناعات المناجم والكيمياء والطاقة (IGBCE) ومن أعضاء مجالس تمثيل العاملين في المركز الرئيسي للشركة في مدينة " لودفيج هافن ". وكان هذا الدعم مكننا إعتقادا على الإمكانية المتاحة للتأثير سياسيا من خلال حق المشاركة في إتخاذ القرارات. والعامل الإضافي الذي أدى الى هذا النجاح هي تلك اللقاءات التي تتم بين الزملاء من أميركا الجنوبية والمانيا. وقد ساهمت هذه اللقاءات في توطيد الثقة المتبادلة وساعدت على توصيل خبرة التجارب الألمانية بإعتقاد نظام الشراكة الإجتماعية كأساس لبناء العلاقات الإجتماعية بين الشركاء. وهنا في هذا السياق بالتحديد. أصبح الأمر يتوقف على مساعدة مؤسسة فريدريش - إيبيرت. فبكل ما لدى العاملين في المؤسسة من خبرات وقدرات على تقديم المشورة. وإمكانيات لوجستية وإستعداد لتقديم العون المالي. إستطاعت المؤسسة ان تضع معالم الاطار اللازم والمناسب لتطوير مشروع الشبكات هذا.

وكان ذلك أمرا جيدا. إذ ان المؤسسة تولت هذا الدور الهام كذلك في نقل تجربة أميركا الجنوبية لدى إنشاء الشبكة هناك لتطبيقها في آسيا .
حضيت هذه الشبكات بالاعتراف بها من قبل BASF . حيث تم توثيق هذا الاعتراف في التقرير السنوي للشركة ومن خلال المشاركة الشخصية لنائب رئيس مجلس إدارتها في المؤتمرات التي عقدت سابقا في سانت باولو وسنغافوره. هذا وقد أصبحت شبكات BASF النقابية مع الوقت عبارة عن نموذج لتلك الشبكات. ويسعى الإتحاد العالمي لنقابات الصناعات الكيماوية والطاقة والمناجم وعمال المصانع للوصول الى تفاهات ماثلة. وهذا كذلك يعتبر دليلا على أهمية مؤسسة فريدريش - إيبيرت وفعاليتها في تطوير أشكال جديدة لعلاقات إجتماعية في هذا العالم المعولم.



الاخواتية : متطلبات الزميلات في الحركة النقابية لأميركا اللاتينية

يطغى طابع الذكورية على الساحة النقابية في أميركا اللاتينية كغيرها من المناطق الأخرى في العالم. ومع ذلك يمكن القول ان الزميلات النقابيات في أميركا اللاتينية ناشطات جدا، وهو امر هام جداً نظراً الى الحالة البائسة لمعظم المستخدمين والعاملين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي. علاوة على ذلك فإن عدد المستخدمين في أسواق العمل في أميركا اللاتينية يتزايد منذ الثمانينات بشكل مطرد. إذ أن هذا العدد يصل الى نسبة أربعين في المائة في بعض البلدان مثل البرازيل. وفيما يتعلق بمستوى الثقافة والتعليم فإن النساء يتقدمن على الرجال. وبالرغم من ذلك فلا تزال ممارسة التفرقة ضدهن سائدة في سوق العمل. فالمجتمع ينتقص كثيراً من تقديره للأعمال التي تمارسها النساء. وهذا يعني دفع أجور متدنية لهن، ويتقاضى الرجال في العادة أجوراً تزيد في معدلها 40 - 50 % عن أجور النساء. إلا ان الفارق في تكافؤ الفرص في سوق العمل يزداد بشكل ملموس لدى النساء المضطهدات بسبب خلفيتهن الاجتماعية الثقافية. فالنساء من أصول أفريقية او من عرق الهنود الاصليين يعانين من ظروف أقسى من غيرهن .

بين الكوتات والواقع العملي

تُعطى الأولوية لدعم النساء وجعلهن يخرطن في العمل العمل النقابي. وكما هو الحال في أوروبا، فهناك حركة عريضة لتحقيق المساواة بين الجنسين تسعى جاهدة منذ منتصف التسعينيات لتحديث تغييراً في المجتمع. وفي نفس السياق كانت المبادرة الأولى تتمثل في إتخاذ إجراءات تحقيق المساواة وتطبيق الكوتات لمشاركة المرأة في المراكز القيادية للنقابات والوحدات النقابية - إذ تصل هذه الكوتات في العادة الى 30% لكلا الجنسين. وقد ارتفعت هذه الكوتات. الا أنه وللأسف لم يكن هذا مؤشراً على أن المحيط السياسي والنقابي قد أخذ يخلو مع الوقت من الاحكام المسبقة وعدم المساواة بين الرجال والنساء. فالرجال يهيمنون على الحركة النقابية في أميركا اللاتينية، مثلما يهيمنون على مجالات المجتمع الأخرى .



فالمجتمع ينتقص كثيراً من تقديره للأعمال التي تمارسها النساء. وهذا يعني دفع أجور متدنية لهن، ويتقاضى الرجال في العادة أجوراً تزيد في معدلها 40 - 50 % عن أجور النساء

علاوة على ذلك يتم إزاحة النساء حتى من الفروع المهنية التقليدية بهن أحيانا. ففي المكسيك تبين الأرقام أنه و بسبب الظروف القاسية في سوق العمل يتزايد عدد الرجال الذين أخذوا يمارسون أعمال المرأة المهنية التقليدية

بادرة شاملة: تيار النوع الاجتماعي (الجندر)

تصيب المتغيرات التنافسية الجميع بلا إستثناء. فالأجور وظروف العمل لم تتحسن في هذه الفروع المهنية حتى بالنسبة للرجال. فهذه الظاهرة تبين بوضوح ثنائية البعد في مشاريع العمل بحساسية للنوع الاجتماعي (الجندر). ولهذا تمارس مؤسسة فريدريش - إبيرت عملها في مشاريعها النقابية ضمن إستراتيجية " حساسية الجندر". فهي لا تحاول من خلال التعاون في مجال دعم المرأة فقط. أن تطرح مواضيع خاصة في العالم النقابي. لا، فهي تتعرض كذلك الى موضوع إستعمال العنف ضد المرأة. وفي هذا المضمار جاءت النجاحات الأولية من خلال القيام بحملات إقليمية ضد العنف. فالتغيرات المتسارعة في عالم العمل تنعكس ويتم ربطها بعلاقة مع الحياة البيئية المشتركة. وتولى المؤسسة كل جهد لإرساء تيار النوع الاجتماعي مع الروابط النقابية المركزية كموضوع قاسم مشترك في سبيل تحقيق الحقوق الاجتماعية والإقتصادية .



وبالمقابل فلاتزال النساء يمثلن الاقلية. وخاصة في أماكن صنع القرار ومراكز النفوذ في الحركة النقابية. فقليلة هي الفترات التي تنطرق الى عمل المرأة على وجه العموم جُذ لها مكانا على جدول أعمال المفاوضات النقابية او الإتفاقات الجماعية . وهكذا فإن واقع الحال في مواقع العمل يلقي الضوء على مشاكل عميقة تواجهها النساء. لكن وفي حقيقة الأمر فالنساء يظهرن معاناتهن جزئيا بشكل مغاير تماما عن مجرى التطورات في سوق العمل. وتؤدي هذه المرونة في المكسيك على سبيل المثال الى تفاوت في سلم الأجور بين المستخدمين والمستخدمات في القطاع الصناعي إذ يصل الى 90% في بعض الحالات. فعملية إضفاء المرونة على عالم العمل لا تعني للنساء القبول بأجر أقل وبظروف عمل أسوأ فحسب. بل يتعدى الأمر ذلك الى إستبعادهن حتى من العمل في فروع مهنية تقليدية للنساء في حالات عدة. ففي المكسيك تبين الأرقام أنه وبسبب الظروف القاسية في سوق العمل يتزايد عدد الرجال الذين أخذوا يمارسون أعمال المرأة المهنية التقليدية : فأصبح الممرض بدلا للممرضة. وحتى في " ماكويلا دوراس " Maquiladoras إندحرت النساء العاملة على خط الإنتاج المتحرك أمام نظيرها من الرجال .

يطول عمر من إعتبر في عداد الموتى: نقابات إفريقيا اليوم



من اول نظرة، يظهر أن النقابات في إفريقيا هي منظمات ضعيفة تعاني من مشاكلها الداخلية. فوقوعها بين فكي كماشنة الإقتصاد غير الرسمي و ” العولة الليبرالية الجديدة “ يجرمها ليس فيما ندر من فرصها في حياة مستقبلية. وإذ كانت النقابات تحمل راية النضال ضد الإستعمار للتحرير في الاربعينات والخمسينات من القرن الماضي، تحولت غالبيتها في بادئ الأمر الى نقابات تابعة للدولة تتمتع بأوضاع آمنة ومرتبات مميزة لقياداتها ووظائف مؤمنة لأعضائها .

وأستيقظت النقابات لأول مرة فقط بعد عملية التحرير الإقتصادي التي إقتضتها أزمة الديون في الثمانينات، والتي ادت بدورها الى نقص حاد في أماكن العمل وفقدان أعداد كبيرة من أعضائها. وما زاد الأمر صعوبة، أن كثيراً من الحكومات وفي سياق سياسات ملائمة الهيكلية أقدمت على عملية إصلاح تشريعاتها وذلك في الغالب على حساب المستخدمين. وكثيرا ما إتخذت هذه الحكومات مواقف منحازة لأصحاب العمل في الصراعات العمالية .

إلا أن التحرر السياسي الذي تبع ذلك، خلق بدوره هوامشاً من الحرية : إذ إستطاعت بعض النقابات ان تقطع الحبل السري الذي كان يربطها مع الحكومة، فيما إستغل بعضها الآخر هذا الوضع لتأسيس نقابات مستقلة . كان للنقابات في العديد من البلدان الأثر الأكبر في مواقف الفصل لتغيير الأنظمة الشمولية، وبخلاف العمل النقابي في الحقول الكلاسيكية من تمثيل المصالح النقابية، بقي تأثير النقابات في الساحة السياسية هاماً حتى يومنا هذا. ومن هذا المنطلق فإنه من الخطأ ان يستهان بالنقابات الافريقية كونها من مخلفات الماضي او انها ليست جديرة بالذكر ” Quantitè Negligéable “ . فالإستثمارات الأخذة في الازدياد حالياً في أفريقيا أخذت تشحذ الطاقات بعد طول غياب للقدرة على التنظيم النقابي. ولكن وقبل كل شيء فإن النقابات ستبقى والى أجل غير معلوم إحدى مجموعات المجتمع القليلة التي تتمتع ببنية منتشرة في جميع أنحاء البلاد، والتي يمكن تحريكها بسرعة، ولذلك فهي تعتبر في عدد غير قليل من الدول الافريقية بأنها عامل سياسي له قوته ونفوذه.



تعاون مؤسسة فريدريش - إبيرت مع مجلس التنسيق للنقابات في جنوب إفريقيا (SATUCC) (ساتوك)

وفي هذا الصدد فقد دعمت منظمة (SATUCC) مبادرات عدة لدمقرطة الانظمة فدول زامبيا وسوازيلاند وزيمبابوية. والفضل يعود الى (SATUCC) في إلقاء الضوء على بعض التجاوزات على الحقوق الانسانية والنقابية .

إن فرص محاولة التأثير على سير إجهاد عملية التكامل الإقليمي تتوقف بالدرجة الاولى على القدرات التنظيمية. ومن أجل ضمان هيكلة تنظيمية فعالة. يتم حاليا إنشاء أكاديمية نقابات تخدم المنطقة (SATULA). علاوة على ذلك تتعاون منظمة (SATUCC) مع شبكة الأبحاث المتخصصة في المسائل النقابية التي تم تأسيسها حديثا (ALRN).

يرجع تاريخ العمل المشترك بين مؤسسة فريدريش - إبيرت ومنظمة (SATUCC) الى أكثر من 10 سنوات من التعاون. ويتركز هذا التعاون على المواضيع التالية :

- ندوات عمل إقليمية : وهي عبارة عن منتدى سنوي للحوار حول التكامل الإقليمي. وتخدم هذه الندوات تبادل النقابيين والعلماء. ويشارك في معظم الحالات ممثلون عن (SADC) في الحوارات الدائرة .

- لجنة المرأة في منظمة (SATUCC) : تدعم مؤسسة فريدريش - إبيرت النشاطات المتعددة الجوانب للجنة المرأة التابعة لمنظمة (SATUCC) التي تربط بين مسائل الإصلاح التنظيمي في (SATUCC) و (SADC) والرؤية الجندرية (النوع الإجتماعي). ويقيم إنتخاب اول انثى كرئيسة حالية لمنظمة (SATUCC) بأنه من النجاحات المحسوسة لنشاط هذه اللجنة .

- دعم أنشطة أخرى : هناك أنشطة أخرى لمنظمة (SATUCC) كانت قد دعمتها مؤسسة فريدريش - إبيرت ومنها : نشر كتب تاريخية، وإقامة ورشات عمل. وإعداد إرشادات لكيفية التعامل مع الشركات متعددة الجنسيات العاملة في منطقة البلدان النامية في جنوب إفريقيا (SADC) .

يمثل مجلس التنسيق للنقابات في جنوب إفريقيا المظلة الشاملة التي تنطوي تحتها جميع الروابط النقابية العاملة في منظمة بلدان جنوب إفريقيا النامية (SADC). تم تأسيس " ساتوك " في عام 1983 لدعم التضامن بين النقابات وللتأثير على عملية التكامل الإقليمية من وجهة النظر النقابية : ويتخذ (SATUCC) من مدينة " جايبون " في بوتسوانا مقراً له حيث يأخذ SADC مقره كذلك. وذلك للتأثير على عملية صنع قرار SADC عن قرب .

ونظرا للضعف الإقتصادي السائد في معظم دول منظمة بلدان جنوب إفريقيا النامية (SADC) بقيت موارد الإختادات النقابية فيها محدودة كذلك. وفقط دولة جنوب إفريقيا هي الوحيدة بين تلك الدول التي تتمتع بإقتصاد متنوع قوي. فهناك أيضا نشأت نقابات مستقلة ومحترفة. فإختاد نقابات الجنوب أفريقي (COSATU) يشمل لوحدة فقط على عدد من الاعضاء يفوق عدد جميع إختادات النقابات الأخرى في (SATUCC) مجتمعة. فمن خلال قدرة وحيوية النقابات في دولة جنوب إفريقيا تهيأت القاعدة لتحديث النقابات في الأقاليم المجاورة لتصبح شريكة فاعلة في الساحة السياسية والإقتصادية لعملية التكامل الإقليمي في المنطقة .

مراكز ثقل عمل منظمة (SATUCC)

ركزت المنظمة في بادئ الأمر على النضال من أجل التحرر قبل غيره. إلا انها وجهت انظارها بشكل متزايد على مواكبة عملية التكامل الإقليمي في منطقة بلدان جنوب إفريقيا النامية (SADC). وتتبنى منظمة (SATUCC) رؤيا تكامل إقليمي. يحترم الحقوق الاساسية للإنسان والنقابات والعدالة الإجتماعية.

وفي سياق السعي وراء هذه الاهداف كسبت منظمة (SATUCC) جولة لقبول إدخال لائحة حول الحقوق الإجتماعية الاساسية ضمن أجندة عمل SADC. كما أن هذه المنظمة التي تمثل مظلة للإختادات النقابية الإقليمية تتدخل في حالة إن حصل تهديد لحقوق الانسان و للحقوق المدنية في أي دولة معينة .

النقابات في وسط وشرق أوروبا



وفيما كان من المفهوم، بعد عملية التحول السياسية بأن هناك نقابات وروابط شمولية قائمة بإجتهادات سياسية متباينة إلا أن التفتت الذي لا يزال يأخذ مجراه يساهم الى حد كبير في إضعاف هذه النقابات. وفي مجال علاقات العمل تهيمن الحوارات الإجتماعية التي « تقرأها » الحكومات على العلاقة بين أرباب العمل والنقابات. وبقيت الإجهادات لتشكيل حق المشاركة في تقرير المصير داخل أماكن العمل حبرا على ورق. ولا يؤخذ بها في الواقع العملي سوى بما ليس فيه الكفاية .

لهذا أصبح دعم الحوار الإجتماعي هدفا رئيسيا للعمل النقابي لمؤسسة فريدريش - إبيرت في وسط وشرق أوروبا. ويقام هذا الحوار كذلك وبشكل متزايد على صعيد دولي - ضمن إطار رؤساء مجالس تمثيل المستخدمين في المعامل الأوروبية. تعد ألمانيا من أكبر الدول المستثمرة في بلدان العضوية الجديدة في الإتحاد الأوروبي من وسط وشرق أوروبا. ولهذا يمكن في كثير من الأحيان إقامة بنىويات تمثيل مصالح على نطاق واسع في أوروبا، في حين يمكن إستغلال العلاقات الطيبة للنقابات الألمانية. ففي المناطق الحدودية الألمانية مع بولندا وتشيكيا تأسست مجالس نقابية بين إقليمية (IGR)، تقوم بمهام تنسيق التعاون عبر الحدود بين النقابات، حيث تقوم مؤسسة فريدريش - إبيرت بدعم تلك المجالس في أعمالها .

لقد مرت النقابات في وسط وشرق أوروبا (MOE) في تغييرات دراماتيكية منذ ان اخذت التحولات السياسية مجراها في اوائل التسعينات من القرن الماضي. وكانت عملية التحول من الإقتصاد اللإشتراكي الموجه الى إقتصاد السوق، التي أدت الى إستيعاب ثمان من بلدان شرق ووسطأوروبا في مجموعة الإتحاد الأوروبي، حيث كانت تعني بالنسبة للنقابات بأن عليها ان تغير مفاهيم أدوارها جذريا. وكان أمامها خديا مركزيا وهو إصلاح الذات : للتحول من ولاء للنظام الحاكم ” النقابات ذراع الحزب الحاكم “ الى مثل فعال عصري لمصالح المستخدمين.

فعملية التحول الإقتصادي كانت تعني من ناحية حل البنية الأحادية للشركات الحكومية الكبيرة، مما أدى الى قيام شركات خاصة صغيرة ومتوسطة الحجم بشكل متزايد. ومن ناحية أخرى بدأت بلدان وسط وشرق أوروبا تعيش الأهمية المتصاعدة لقطاع الاعمال الخدمانية والتقلص النسبي في قطاع الصناعات التقليدية.

لم تستطع النقابات في بولندا ودول البلطيق وتشيكيا وسلوفاكيا والمجر وسلوفينيا مواكبة هذه التطورات المتسارعة لا من حيث السياسات التنظيمية ولا من قبيل بلورة خططها لسياساتها الإقتصادية. وكثيرا ماتكون الهيمنة لنقابات المعامل نفسها سائدة مقابل نقابات الفروع المهنية .



شبكة المستخدمين في وسط و شرق أوروبا

مشروع اقليمي لمنظمة فريدريش إيبرت لتنظيم مؤتمر تأسيسي في مدينة جليفيتش (GLIWICE) البولندية لشبكة العاملين من مصانع جنرال - موتورز- اوبل (GM-OPEL) في وسط وشرق أوروبا



على أي حال، كان ذلك ردة فعل المجلس الأوروبي لتمثيل العاملين في معامل جنرال موتور على المؤتمرات المتزايدة في مجال تصنيع السيارات، على عزم الشركة على إنتاج موديلات خاصة من السيارات أو بأن تضع تزويد الاسواق الواقعة شرق الإتحاد الأوروبي في أيدي شركات إنتاجية خاصة. إلا ان البحث عن إجابة لذلك ليس بالأمر اليسير. فالعمل المرن بالذات ضمن الشبكة يتطلب إسنادات لوجستية. إذ لم يكن بالمستطاع جمع كل ممثلي العاملين في جميع مصانع جنرال - موتورز للماركات المختلفة سوى بالاستعانة بمؤسسة فريدريش - إيبرت والاستفادة من شبكة مكاتبها العاملة في وسط وشرق أوروبا .

فالحقيقة بأن رعاية أعضاء هذه الشبكة في مصنع أوبل في مدينة جليفيتش تتم من قبل السيد ياشيك تارنوفيك، عضو مجلس إدارة جنرال - موتورز بولندا ونائب رئيس الرابطة البولندية لإرياب العمل الخاص (PKPP). هذه الحقيقة تقف كذلك بمثابة تجربة عملية جديدة في دائرة الحوار. ومثلما كان الأمر في مؤتمر الشبكة نفسه، جرى التحضير لذلك بالتعاون سويا بين المنسق الإقليمي للمشاريع النقابية في مؤسسة فريدريش - إيبرت من ناحية ونقابة التضامن البولندية وإدارة الشركة المحلية لمصانع جنرال موتورز - أوبل من الناحية الأخرى. فهذا التعاون الثلاثي بين النقابات وإدارة الشركة و مؤسسة فريدريش - إيبرت في عصر التنافس على توطين مواقع عمل الشركة والتهديد بنقل المعامل من موقعها لتتيح فرصة للتفاوض. ولكي يتم إستغلال هذه الفرصة تستمر مؤسسة فريدريش - إيبرت من خلال مشروع وسط أوروبا الإقليمي بدعم شبكة العاملين الفريدة من نوعها هذه: حيث تم وضع بنود إجراءات التأهيل والمساعدة على تنظيم اللقاء السنوي على جدول الأعمال .

” يحظى تأسيس شبكة المستخدمين بأهمية استراتيجية كبيرة بالنسبة للعاملين في مصانع جنرال موتورز فيأوروبا. و بهذا نمارس ردود فعلنا على مساعي ادارة الشركة بإنشاء طاقات إنتاجية جديدة في بلدان شرق و وسط أوروبا، ونسعى لنحول دون استغلال مضاربتنا لبعضنا ضد الآخر. ” هكذا عبر السيد كلاوس فرانس رئيس منتدى العاملين في مصانع جنرال موتورز في أوروبا ليصيب صلب الموضوع. وتبعاً لهذه الرؤية قام ممثلو المستخدمين لدى جنرال موتورز في مواقع الشركة فيأوروبا الغربية، وروسيا (مدن كالينجراد و توجلياتي)، وفي اوكرانيا و بولندا و المجر. قاموا بتأسيس شبكة مشتركة لهم. وبناء على مبادرة من منتدى العاملين في مصانع جنرال - موتورز الأوروبية ومن مؤسسة فريدريش - إيبرت إكتسبت هذه الشبكة في شهر تشرين ثاني 2004 في مدينة جليفيتش / بولندا تشكيلتها الحالية. وتهدف هذه الشبكة الى توسيع عملية تبادل المعلومات والإستشارات بين ممثلي العاملين في مصانع جنرال - موتورز في شتى مواقعها في وسط وشرق أوروبا. ويتفق هذا مع التوجه مع محتوى وروح التعليمات الإرشادية الصادرة عن لجنة الإتحاد الأوروبي بهذا الخصوص. ومن الأهمية بمكان ان يستمر الدعم خلال هذه الشبكة للعاملات والعاملين من مناطق وسط وشرق أوروبا للمساهمة كذلك في إستدامة تحسين الأجور وظروف العمل لهم في تلك المناطق .

شبكة مع نقاط مفصلية جديدة

” هذا المؤتمر“ يقول السيد الكساندر شيبالين رئيس نقابة العاملين في مصنع التجميع (أفوتور) في مدينة كالينجراد ” هو أهم حدث بالنسبة لي في عام 2004 “ وكان نقابيو صناعات المعادن من روسيا وأكرانيا قد شاركوا لأول مرة بفعالية في هذا الحدث. وكان إحساسهم بالتأثير على هذه الشبكة بمثابة تجربة جديدة كلياً بالنسبة لهم. وكان من بين المستجدات الأخرى على الساحة النقابية الأوروبية هو ان التمثيل في هذه الشبكة لم يقتصر على الشركات الفرعية التابعة 100% لشركات الأم بل تعداها ليضم كذلك مصانع جميع غربية عنها .



” نحن نركض لكي نقف بلا حراك ”

حوار السياسات النقابية في البلدان الصناعية الغربية

وفي العادة تقوم كل من مؤسسة ” هانز - بوكسر “ والمؤسسة ” الأجلو - المانيه “ ومؤسسة فريديش - إبيرت بالتنظيم لهذا المنتدى سنويا في لندن وفي برلين بالتناوب. وأصبح ماتبحث عنه النقابات واضحا كذلك : نساء أكثر فأكثر. وعاملات وعمال أصغر سنا ومستخدمين في الفروع الصناعية والخدماتية المستجدة .

وتبعاً لذلك جرى طرح مبادرة استقطاب الأعضاء على بساط البحث في الدورة الثالثة. وعلاقة ذلك بمستقبل دولة العدالة الاجتماعية بعد الصعوبات في الساحة النقابية التي طرأت من جراء أوضاع المرونة على أسواق العمل. وفي صيف 2005 تبع ذلك حوار حول لائحة إرشادات الإتحاد الأوروبي بخصوص الأدلاء بالمعلومات والاستشارات .

واحات من الامن والإستقرار ؟

ومع هذا. فهناك بلدان تقف فيها النقابات على أساسات ثابتة. على الأقل فيما يتعلق بتراجع أعداد أعضائها حيث لم يعد موضوعا مثيرا للقلق. فلقد إستطاعت المنظمات العمالية في هولندا والسويد وفنلندا وإيرلندا والى حد ما بريطانيا ان تتحدى مرحلة التآزم في هذا الصدد منذ مدة طويلة. في حين فقدت النقابات المنضوية تحت إتحاد النقابات البريطانية (TUC) ما يقارب ربع أعضائها في الفترة بين عام 1980 الى نهاية التسعينات وتراجع معامل الاقبال على التنظيم من 50% إلى 29%. الا أن تقدما ما. أخذ مجراه ببطء منذ سنوات قليلة ضمن النقابات المنضمة لإتحاد النقابات البريطاني. في كلمة الترحيب التي القاها السيد ” جون مونكس “ أمين عام (TUC) سابقا والأمين العام الحالي ل (EGB) (إتحاد النقابات الأوروبي ؟) للمشاركين في المنتدى. حذر زملاءه البريطانيين من التفاؤل المفرط إذ قال : لقد أمكن إيقاف السقوط في الهاوية. ولكننا نركض لنراوح في مكاننا “ .

يُنظر إلى النقابات في البلدان الصناعية الغربية منذ سنوات بأنها لم تعد جذابة. فعدد أعضائها أصبح في تراجع مستمر. وتواجه النقابات في بلدان اخرى. ليس فقط في ألمانيا نفس الصعوبات. ” يعود السبب في ذلك الى التغيرات التي طرأت على بنى سوق العمل في السنين الفائتة. وبعكس ما كان مألوفاً سابقا. يطالب المستخدمون اليوم بالتركيز على مواضيع أخرى في العمل النقابي. فهم يريدون التقليل من المواضيع الابدولوجية والتعويض عنها بدعم متخصص لقضاياهم المهنية. ولا بد للنقابات ان تهني نفسها للتأقلم مع ذلك “. هذا ما لخصه السيد ” برندان باربر “ أمين عام إتحاد النقابات (TUC) في كلمة ترحيب لدى إفتتاح المنتدى النقابي الألماني - البريطاني الثالث في نيسان 2004. حيث قدم عرضاً عن تقرير إتحاد النقابات البريطانية : ” النقابة المثالية : ماذا يتوقع المستخدمون من النقابة ؟ “ والخلاصة الأخرى : يكتسب ممثلو النقابات في المعامل أهمية متنامية. فهم يهتمون أولاً بتأهيل وتكميل تعليم العاملين. وبقى الباب مفتوحاً أمامهم للوصول إلى عناصر مؤهلة ليلتحقوا كأعضاء جدد في النقابات.

التحليل والتبادل

تعتبر هذه جأرب خبرة تنصب منذ ثلاث سنوات على اللقاءات التي جُمع ممثلين للنقابات الألمانية والبريطانية. وبعيد عن جداول الأعمال النقابية اليومية في نطاق الإتحاد الأوروبي. يتبادل هؤلاء الممثلون خلال المنتدى النقابي الألماني - البريطاني فيما بينهم المعرفة بالتحديات المستقبلية المشتركة .

” لقد تلكأت النقابات في جأوبها مع التغيرات التي أخذت مجراها في عالم العمل “. هكذا عبر السيد ميشائيل زومر رئيس إتحاد النقابات الألمانية (DGB) عن رأيه عندما إفتتح سوياً مع نظيرة البريطاني ذلك المنتدى .

إجراءات تحول دون الشلل

كان من أسباب تطلع الزملاء النقابيين الألمان بإهتمام الى تجارب الإتحاد العام للنقابات البريطانية العملية هو إقامة على بعث الحياة في أكاديمية التنظيم التابعة له عام 1998.

إن التغييرات في البنية الإقتصادية بالتزامن مع التراجع في عدد الاعضاء، وإرتفاع تكاليف اليد العاملة، والجزر السائد في صناديق أموال النقابات، كل هذا أدى الى ضرورة إندماج النقابات بعضها مع بعض في ألمانيا وبريطانيا - ما ترتب عليه أحيانا مشاكل مواءمة للوضع الجديد يصعب هضمها. كما يرى ذلك كثير من المشاركين من الدولتين.

يقول نائب أمين عام نقابة "كونكت" (Connect) - وهي نقابة في قطاع الاتصالات، وتعد بأعضائها البالغين حوالي 20 ألفا من إحدى النقابات الصغيرة بين أعضاء إتحاد النقابات TUC - يقول بأن نقابته تعاني كذلك من ضائقة مالية شبيهة، الا انها تخشى على هويتها إذا انضمت الى نقابات أخرى. وبدلا عن ذلك عازمت هذه النقابة على إتخاذ خطوات ليست بالإجراءات الراديكالية فمثلا: يقام مؤتمرها النقابي الآن فقط كل سنتين مرة، ويتم ترحيل جذري لبنود موازنتها لصالح النفقات الخاصة لإستقطاب الاعضاء الجدد حتى أن وصلت اليوم الى ربع الميزانية .



تستفيد النقابات البريطانية من ميزة تدني نسب البطالة في بريطانيا بحوالي 5% - بالمقارنة مع البطالة السائدة في القسم القاري من أوروبا - ولكن فإن مايساهم في هذه التطور الحميد أيضا هو ما أدخلته حكومة حزب العمال حديثا من تشريعات للأعتراف بالنقابات في المعامل ولرفع كوات الدوام الجزئي والعمل النسبائي. وكان هذا الأخير عاملا معززا لتنظيم النساء نقابيا .

" إن التغييرات في البنية الإقتصادية بالتزامن مع التراجع في عدد الاعضاء، وإرتفاع تكاليف اليد العاملة، والجزر السائد في صناديق أموال النقابات، كل هذا أدى الى ضرورة إندماج النقابات بعضها مع بعض في ألمانيا وبريطانيا - ما ترتب عليه أحيانا مشاكل مواءمة للوضع الجديد يصعب هضمها. كما يرى ذلك كثير من المشاركين من الدولتين."



النقابات في الشرق الأوسط و الشرق الأدنى

عمل نقابي على نقاط التقاطع بين أوروبا و العالم العربي

الملايسات العالمية المؤثرة . القدرات المحلية

تتصاعد عملية تدويل العلاقة بين المسببات وأثارها بإستمرار. وأخذت تسحب البساط من تحت أقدام المفاهيم والاشكال الأظرية الوطنية المحضة. ويتطلب هذا بدوره جديد وتوسيع القدرات والصلاحيات الإقتصادية والسياسية الإجتماعية للنقابات. لكي تستطيع تمثيل مصالح أعضائها بشكل فعال. يظهر ذلك للعبان وعلى وجه التحديد في مشاركة النقابات في التداولات حول مشروع قانون العمل في المغرب. وعلى نفس الوتيرة في التشكيلات الجارية ضمن عمليات التخصص في الاردن وتونس. كما أنه من الأهمية بمكان إدراج الحجج التي تعتبر من وجهة نظر المستخدمين انها هامة ومؤثرة. وقد تكون مبررة في سياق الحوار الإجتماعي مع ارباب العمل في ملفات العمل والنقاش حولها. وهنا تدعم مؤسسة فريدريش - إيبيرت مساعي المنظمات النقابية الدولية في المنطقة في هذا الصدد. وتدفع عملية بناء الشبكات الإقليمية والدولية للأمام .

يساهم العمل المشترك مع النقابات في منطقة الشرق الأدنى / الأوسط وشمال (MONA) . في آخر المطاف في سير تبادل الخبرات وتعزيز التعاون بين النقابات. فالمؤسسة تدعم الجهود الرامية الى تعزيز عملية تبادل المعلومات والخبرات على الصعيد الإقليمي و حركها من خلال منصات الحوار حول قضايا ساخنة. مثل التخصص والعولة. الا ان حتى البدايات للتعاون المغربي وحدها كانت صعبة. في حين ان العلاقات الثنائية مع نقابات اوروبية تتوطد بشكل افضل. مع انها تتخذ الإجهاد الانفرادي المنعزل. ولإكمال هذا التوجه من خلال علاقات عمل مكثفة مع الإتحاد الاوروبي. ونظرا لإزدياد أهمية السياسة الاوروية المتوسطة أصبح هذا جانبا آخر من جوانب أنشطة المؤسسة الموجهة نحو العمل النقابي في المنطقة.

تحت الضغوط : ناشطون في ميدان عملية التغيير

تعتبر النقابات أيضا في بلدان منطقة الشرق الأوسط / الأدنى و شمال إفريقيا (MONA) من اهم عناصر شؤون المجتمع الداخلية و السياسية. و عليها ان تواجه التحديات الإقتصادية و الإجتماعية الكبيرة التي تعاظمت في سياق عملية العولة. وفي ظل ضغوط المواءمة و التأقلم التي تتطلبها اتفاقيات شراكة هذه البلدان مع الإتحاد الأوروبي. ومع التقدم في تيار الليبرالية و خصخصة الإقتصاد و القطاع العام التي تزامنت مع التراجع في القطاع الصناعي. ازدادت نسب البطالة عما كانت عليه. واتسعت الفجوة بين ذراعي المقص الإجتماعي المتمثلة في إرتفاع النمو السكاني من ناحية وتقلص آفاق الامل المستقبلية للعدد الكبير من الشبيبة من ناحية أخرى. فهذا الأمر يجلب معه الكثير من المواضيع القابلة للإشتعال. ويمثل في نفس الوقت تحديات كبرى أمام مثل هذه التنظيمات (المقصود هنا النقابات) التي إعتادت في الوقت الماضي ان تسعى وراء مصالحها الشخصية بدل أن تركز نفسها لمصلحة أعضائها .

لا يمكن لأحد ان يتشكك بجدية ان هناك علاقة قوية بين عملية التحول الإقتصادي والتحول السياسي. وتنبؤا النقابات. كونها مركب أساسي من مركبات المجتمع دورا هاما في عملية التحول هذه. ومع ان النقابات تخضع مثل غيرها من غالبية فئات المجتمع في هذه المنطقة الى الرقابة الحكومية. الا ان ذلك لا يعني أنه لا يوجد هناك متسع لديها لبلورة وجهات نظرها وتوجيهها سياسيا وإجتماعيا. من خلال تقوية النقابات من ناحية قدراتها المعنوية والسياسية الإجتماعية. لتقوم بمهام تمثيل أعضائها بتعزيز دعما لعملية ديمقراطية النقابات من داخلها : فالتنظيم الهيكلي والهرم القيادي. ومجريات الاتصال والادارة توضع تحت مجهر الرقابة. وتتم مناقشة ترابطاتها البنينة بشكل موسع. وحيث تقتضي الضرورة يتم التفاهم على سبل التغيير.

من أرض الحرام الى التعاون - تتحرك نقابة عمال النقل الدولية نحو منطقة الشرق الأوسط الأدنى

” ستيوارت هاورد “ نائب أمين عام نقابة عمال النقل الدولية (ITF)

قلب الصحراء ينبض

لابد لهذا الوضع ان يتغير على وجه السرعة - وذلك بدعم من قبل مؤسسة فريدريش - إيبرت منذ البداية. ففي أيار 2002 نظمنا سوياً في عمان لقاء يجمع جميع نقابات القطاعات التابعة لإتحاد عمال النقل الدولية (ITF) من البلدان العربية. وهناك عمليات جارية في جميع هذه البلدان. تتجه نحو التحرير الإقتصادي وإعادة هيكلة القطاعات الصناعية نتج عنها بالضرورة إجراء خصخصة للمرافق المعنية مثل الموانئ وخطوط السكك الحديدية وخطوط الطيران. يعني ذلك للكثير من النقابات في هذه المنطقة أنها دخلت أرضيات جديدة : أوضاع جديدة مع انواع جديدة من النزاعات تتطلب نماذج تعامل جديدة ايضا .

كان الوضع بالنسبة لإتحاد عمال النقل الدولي أشبه بالوضع النمطي : فالنقابات في الشرق الأدنى / والوسط كانت قائمة على نوع من الارضية كأرض الحرام خارج أي تركيبة أو نشاط إقليمي لإتحاد نقابات عمال النقل الدولية (ITF) . فلم يكن هناك اي منتدى كان بالامكان ان تلتقي فيه النقابات من العالم العربي . ولم يكن هناك أي ممثل إقليمي أو على الاقل أي أحد معني له إلمام باللغة العربية ناهيك عن أي مواد إعلامية ونشرات باللغة العربية صادرة عن الاتحاد (ITF) . وكان عدد الأعضاء المنتسبين للنقابات في المنطقة متدنياً كما كان متوقفاً . فيما كانت مشاركتها فيما نقوم به من إجراءات ضعيفة . وبالاحرى فلم يتسنى لنا الا بالكاد فرص للدخول في دائرة تفهم هذه المنطقة التي لها . دون جدال أهميتها الاستراتيجية .



شراكة الدعم وشراكة المتطلبات

لا يتوقف دعم مؤسسة فريدريش - إيبيرت على تقديم العون المالي وحده. إذ أن التواجد الحسي لموظفي وموظفات مؤسسة فريدريش - إيبيرت في العديد من دول المنطقة، يعني كنزا لا ينضب من الخبرات والعلاقات، وبالتالي وجود إمكانات هائلة لتقديم الاستشارات والقدرة على بناء شبكات نقابية في المنطقة. ففي اللقاءات السنوية التي ننظمها لتجمع بين ممثلين من جميع إتحادات النقابات الدولية (GUFS) ومن مؤسسة فريدريش - إيبيرت في المنطقة، نقوم بتقييم شامل للنشاطات ونضع إستراتيجيات المسيرة في المستقبل. ويمكن القول ان أعمالنا المبرمجة كمنظمة نقابية دولية قد بدأت للتو فقط. في منطقة الشرق الأدنى / الأوسط وشمال إفريقيا (MONA). وحاليا يمكن القول بأن هذه المنطقة الهامة من العالم التي تقع في بؤرة التوتر السياسي الدولي، والتي ستكون عملية تطوير المجتمعات المدنية فيها ذات أهمية بالغة، إستطاعت بفضل مبادرات وجهود مؤسسة فريدريش - إيبيرت ان تجد مكانتها الجديرة بها في هيكليات انشطتنا وتنظيماتنا .

ونحن اليوم أكثر تفاعلاً فيما يتعلق بدورنا الايجابي في عملية التطوير في المنطقة ولم يكن بالامكان تصور ذلك لولا تصميم مؤسسة فريدريش - إيبيرت بتكريس جهودها من أجل ذلك. الأمر الذي يوجب علينا الشكر الوفير لها على ذلك.

ولهذا قامت مؤسسة فريدريش - إيبيرت مع إتحاد نقابات عمال النقل الدولية (ITF) بتنظيم لقاء قطاعي في الجزائر وتونس والدار البيضاء. حتى تتمكن من التجاوب مع الاحتيطات الخاصة بالنقابات المعنية. وأدى هذا الى تكثيف التبادل ومشاركة النقابات العربية أخيرا في إجراءات إتحاد نقابات عمال النقل الدولية (ITF) المتعلقة بموضوع العولة. وبهذا تنامي عمق الفهم للعبة القوى الفاعلة في الفروع الصناعية المختلفة وفي الاستراتيجيات النقابية المحتملة. ولم يأت ذلك من العدم، بأن تصلنا طلبات عاجلة من الجزائر للإنضمام الى عائلة الإتحاد الدولي لنقابات عمال النقل (ITF) .

في تشرين اول 2004 عقد اول مؤتمر للإتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) لتجتمع فيه نقابات عمال النقل في العالم العربي، والذي شارك فيه نقابات حتى من فلسطين والعراق، وفي نفس الوقت باشر السيد بلال ملكاوي عمله في مكتب عمان كأول مندوب للإتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) في المنطقة.

عناوين إتحادات النقابات الدولية

EI

Education International
5 boulevard du Roi Albert II
1210 Brüssel, Belgien
Tel: +32 (0)2 22 40 611
Fax: +32 (0)2 22 40 606
info@ei-ie.org

التعليم العالمية

ICEM

Internationale Federation of
Chemical, Energy, Mining and
General Workers' Union
Avenue Emile de Béco, 109
1050 Brüssel, Belgien
Tel.: +32.2.6262020
Fax +32.2.6484316
info@icem.org

الإتحاد العالمي لعمال الكيماويات
والطاقة والمناجم

ICFTU

International Confederation of
Free Trade Unions
5 Boulevard du Roi Albert II, Bte 1
1210 Brüssel, Belgien
Tel.: +32 (0)2 224 0211
Fax: +32 (0)2 201 5815
internetpo@icftu.org

الإتحاد الفدرالي الدولي للنقابات الحرة

IFBWW

Internationale Federation of Building
and Wood Workers
54, rte des Acacias
1227 Carouge (GE)
Schweiz
Tel.: +41 22 827 37 77
Fax: +41 22 827 37 70

الإتحاد الدولي لعمال البناء والاختشاب

IFJ

International Federation
of Journalists
IPC-Residence Palace, Bloc C
Rue de la Loi 155
1040 Brussels
Belgium
Tel.: +32-2-235 22 00
Fax: +32-2-235 22 19
ifj@ifj.org

إتحاد الصحافيين الدولي

IMF

International Metalworkers
Federation
54bis, route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Geneva
Switzerland
Tel. + 41 22 308 5050
Fax: + 41 22 308 5055
info@imfmetal.org

الإتحاد الدولي لعمال المعادن

ITGLWF

International Textile,
Garment and Leather
Workers' Federation
8 rue Joseph Stevens
1000 Brüssel, Belgien
Tel: +32/2/512.2606 or 512.2833
Fax: 511.0904
office@itglwf.org

الإتحاد الدولي لعمال
النسيج والملابس والجلود

ITF

International Transport Federation
49-60 Borough Road
London SE1 1DR
Großbritannien
Tel.: +4420 7403 2733
Fax: +4420 7357 7871
mail@itf.org.uk

الإتحاد الدولي للنقل

IUF

الإتحاد الدولي للعاملين في مجال الأطعمة .
الزراعة . الفنادق . المطاعم تقديم الأطعمة . التبغ
ورابطة إئتلاف العمال

International Union of Food,
Agricultural, Hotel, Restaurant,
Catering, Tobacco and
Allied Workers' Associations
Rampe du Pont-Rouge 8
1213 Petit-Lancy
Schweiz
Tel.: + 41 22 793 22 33
Fax: + 41 22 793 22 38
iuf@iuf.org

PSI

Public Service International
45 Avenue Voltaire – Centre d'Aumard BP 9
01211 Ferney-Voltaire Cedex
Frankreich
Tel: +33 4 50 40 64 64
Fax: +33 4 50 40 73 20
psi@world-psi.org

الخدمات العامة الدولية

UNI

Union Network International
Avenue Reverdil 8-10
1260 Nyon
Schweiz
Tel: + 41 22 365 2100
Fax: + 41 22 365 2121
contact@union-network.org

شبكة النقابات الدولية

TUAC

Trade Union Advisory
Committee to the OECD
26, avenue de la Grande-Armée
75017 Paris
Frankreich
Tel : + 33 0155373737
Fax : + 33 0147549828

لجنة المستشارين لنقابات العمال
في البلدان النامية في جنوب
أفريقيا (OECD)

شبكة مكاتب مؤسسة فريدريش – إيبيرت في أنحاء العالم



أرفين شففايسهلم
منسق مشروع ” السياسات النقابية
على الصعيد الدولي ”



في بداية عام 2006 تنتقل الى
السيد هاينز بوجارتس
(Heinz Bongartz)
مهام هذا المشروع خلفا
للسيد أرفين شففايسهلم

يقوم كل مكتب من مكاتب مؤسسة فريدريش – إيبيرت
البالغة حوالي 100 مكتب. بتنفيذ برامج نقابية وطنية.
ويشارك في ممارسة الأنشطة الإقليمية والدولية التي يتم
تطويرها من قبل فريق النقابات في المركز الرئيسي
لمؤسسة فريدريش – إيبيرت بالتعاون مع شركاء
المؤسسة في البلدان المعنية .

للمزيد من المعلومات
(Erwin Schweisshelm)
أرفين شففايسهلم
منسق السياسات النقابية على الصعيد الدولي مؤسسة
فريدريش – إيبيرت

Godesberger Allee 149
53175 Bonn
Tel. +49 (0) 228 883-518
Fax +49 (0) 228 883-575
erwin.schweisshelm@fes.de
www.fes.de/gewerkschaften

المنشورات

- *Globalisierung und Soziale Gerechtigkeit – Die Förderung von Gewerkschaften in der internationalen Zusammenarbeit.* Faltblatt erhältlich in deutscher, englischer, französischer, spanischer, arabischer und russischer Sprache.
- *Arbeitskreis Sozialstandards: Globalisierung sozial gestalten: Die Umsetzung der Kernarbeitsnormen in ausgewählten Projekten der deutschen Entwicklungszusammenarbeit.* Eschborn 2004. Diese Publikation ist zusätzlich in englischer Sprache erhältlich.
- Bendt, Heinz: *Worldwide Solidarity – The Activities of the Global Unions in the Era of Globalisation.* Bonn 2006. Diese Publikation ist ab dem Jahr 2006 auch in deutscher und französischer Sprache erhältlich.
- Ferenschild, Sabine; Wick, Ingeborg: *Global Game for Cuffs and Collars. The phase-out of the WTO Agreement on The phase-out of the WTO Agreement on Textiles and Clothing aggravates social divisions.* Siegburg 2004.
- Hamm, Brigitte: *Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Ihr Einsatz durch zivilgesellschaftliche Organisationen in Deutschland.* Bonn 2005.
- Küsters, Horst: *Social Partnership: basic aspects of labour relations in Germany.* Bonn 2006 (Neuaufgabe).
- Paech, Norman: *Die sozialen, ökonomischen und kulturellen Menschenrechte im Rechtssystem der internationalen Wirtschafts- und Handelsordnung.* Bonn 2003. Diese Publikation ist in englischer Sprache erhältlich.
- Rüb, Stefan: *Die Entwicklung des globalen Gewerkschaftsnetzwerks im Nestlé-Konzern Gewerkschaftliche Gegenmacht in transnationalen Konzernen?* Bonn 2004. Diese Publikation ist zusätzlich in englischer und spanischer Sprache erhältlich.
- Sengenberger, Werner: *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards.* Bonn 2005 (Neuaufgabe). Die Zusammenfassung dieser Publikation ist in deutscher, französischer und arabischer Sprache erhältlich.
- Wick, Ingeborg: *Workers, Tool or PR Ploy? A Guide to Codes of International Labour Practice.* Bonn 2005 (Neuaufgabe).
- Video: *Globalisierung – Eine Herausforderung für die Gewerkschaftsbewegung* (Video zusätzlich erhältlich in englischer und spanischer Sprache).
- Im Frühjahr 2006 erscheint eine *DVD über die internationale Gewerkschaftsarbeit.*

يمكن الحصول على هذه المنشورات والمواد التابعة لها من :

ليزيتا كلوبل Lisette Klöppel

lisette.kloeppe@fes.de
Friedrich-Ebert-Stiftung
Referat Asien und Pazifik
Godesberger Allee 149
D - 53175 Bonn
Tel.: +49 (0) 228 883-517
Fax: +49 (0) 228 883-575
www.fes.de/gewerkschaften

www.fes.de/gewerkschaften

إن مؤسسة فريدريش - إيبيرت التي تم تأسيسها عام 1925 كأقدم مؤسسة سياسية في ألمانيا، هي عبارة عن مؤسسة خاصة لخير الصالح العام، تلتزم بفكر الديمقراطية اللابشترابية، وهي تحمل إسم أول رئيس دولة ألمانية أنتخب بطريقة ديمقراطية وهو فريدريش - إيبيرت حيث، تطبق المؤسسة ما اوصى به في تركته لاتباع سياسة تتواءم مع الحرية والتضامن والعدالة الإجتماعية. وتوفي المؤسسة بالتزامها تجاه هذه المهمة في الداخل والخارج عن طريق برامجها المتعلقة بالثقيف السياسي والتعاون الدولي وكذلك بدعمها للدراسة والبحوث العلمية .

