التنظيم من أجل مستقبل عادل

خطة العمل
(2025-2029)

12. قد تفرض هذه التحوّلات تحديات كثيرة على عالم العمل، وبخاصة لجهة التوظيف المستدام والآمن واللائق. تُعزى التغيّرات السريعة في عالم العمل، التي ما زلنا نشهدها، إلى زيادة التنافسية بين البلدان وتعهيد العمليات إلى جهات خارجية، والاختلافات بين الأجيال في بيئة العمل، ووتيرة التطور التكنولوجي المتسارعة وتغيُّر المناخ وتدابير التكيّف معه.

13. يجب أن تتعاون دول الشمال ودول الجنوب بشكل وثيق لتحقيق انتقال عادل. ففي سياق العولمة اليوم، تواجه الشعوب والثقافات من جميع البلدان مصيرًا مشتركًا في ما يتعلق بتغير المناخ.. فتسعى دول الجنوب، عن حق، إلى تحقيق المزيد من التنمية الاقتصادية وإنتاج المزيد من القيمة المحلية، بهدف تطوير مجتمعاتها، إلّا أنّها تفتقر إلى القدرة المالية لجعل اقتصاداتها أكثر مراعاةً للبيئة، كما أنّ عمّال هذه الدول عادةً ما يكونون أقل تنظيمًا من غيرهم. فهم بحاجة إلى دعم الدول الصناعية لتحقيق التغيير.

14. من الضروري تحقيق تعاون أفضل بين نقابات العمال في دول الشمال ودول الجنوب. فيؤدي التعاون والتضامن بين النقابات في مختلف المناطق دورًا أساسيًا في معالجة عدم المساواة وتعزيز الشبكات بين النقابات. ويجب أن تشمل سياسات الإدماج النساء ومجتمع الميم، والعمال الشباب والأكبر سنًا، وذوي الياقات البيضاء والمهاجرين واللاجئين والأشخاص ذوي الإعاقة في الأنشطة النقابية.

15. أثّر الارتفاع في البطالة وعدم المساواة وتدهور ظروف العمل سلبًا على استراتيجيات الحد من الفقر اللازمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، علمًا أنّ نهج العمل عن بُعد ساهم في زيادة استدامة الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية.

16. على الصعيد العالمي، يشهد سوق العمل زيادةً في الأنشطة غير النظامية. فتواجه بلدان كثيرة تحوّلات سريعة في أشكال العمل، من الترتيبات النظامية التقليدية إلى الترتيبات غير التقليدية.

17. تكون هذه الوظائف غير مستقرّة عادةً لأنّها لا تضمن للعمّال المبادئ والحقوق العمّالية الأساسية. وتشمل هذه الحقوق الحرية في تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، فضلًا عن الحق في الإجازة المدفوعة الأجر والحماية الاجتماعية. علاوةً على ذلك، تقوّض أنواع الوظائف هذه علاقات العمل وحماية العمال وتفرض على العمّال مسؤوليات إضافية، مثل الحماية الاجتماعية والنقابية، والأمن الوظيفي، والمفاوضات المتعلقة بالأجور.

18. يتراجع عدد الأعضاء في النقابات بشكل متزايد، وتتضاءل قوة العمّال بسرعة نظرًا إلى التغيّرات الكبيرة في عالم العمل وهجمات رأس المال على التنظيم الديمقراطي للعمال. لذا، تظهر الحاجة إلى عقد اجتماعي جديد يضمن احترام حقوق العمّال، وإلى العمل اللائق بأجور تناسب مستوى المعيشة، والحماية الاجتماعية الشاملة، وإلى مساءلة الشركات من خلال العناية الواجبة، كما يضمن الحوار الاجتماعي تحقيق تدابير الانتقال العادل في مجال البيئة والتكنولوجيا.

19. بهدف فرض مطالبنا على الشركات والحكومات، سنوجّه أنشطتنا نحو تعزيز موارد نقاباتنا وقوّتها. ويشمل ذلك التنظيم الاستراتيجي والتطوّر التنظيمي للنقابات بما يتيح لها التكيّف مع التحديات الحالية وبناء التحالفات مع المنظمات التي تشاركنا الآراء نفسها.

20. سيواصل الاتحاد الدولي للصناعات تعزيز التضامن النقابي من خلال حملاته وجهوده لمواجهة الشركات المتعدّدة الجنسيات وتطبيق أجندتنا في المؤسّسات العالمية. وبالتالي، من المهم تعزيز دور النقابات لمعالجة الاختلالات وعدم المساواة الناتج عن نفوذ الشركات.

21. داخليًا، سيعمل الاتحاد الدولي للصناعات على تعزيز الديمقراطية والشفافية والشمول من خلال تحفيز المشاركة الفعالة للنقابات المنتسبة وضمان التمثيل المتساوي بين الجنسَيْن ومشاركة مختلف الفئات في صنع القرارات.

22. لذلك، يدعو المؤتمر الرابع للاتحاد الدولي للصناعات كلّ النقابات المنتسِبة إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة من خلال التضامن النقابي العالمي والحملات وتعزيز القوة النقابية. وسعيًا إلى تحقيق عالم أفضل، يستمر الاتحاد الدولي للصناعات والنقابات المنتسبة في التعاون مع النقابات العالمية الأخرى والحركات الاجتماعية والمنظمات التي تعمل نحو الأهداف نفسها.

حان وقت التنظيم من أجل مستقبل عادل!

I

تحليلات الاتحاد الدولي للصناعات ووجهات نظره بشأن الوضع السياسي والاقتصادي والاجتماعي والعمّالي في العالم

1. يؤكّد الاتحاد الدولي للصناعات في مؤتمره الرابع التزامه بالتضامن العالمي ودعمه لكل النقابات المنتسِبة وكلّ العمال، وذلك من خلال التعبئة وتنظيم الجهود والمكافحة ضد الاستغلال وعدم المساواة وانتهاكات حقوق الإنسان والعمّال. ويشدّد المؤتمر الرابع على أنّ تغيير العالم للأفضل ممكن، لا بل ضروري.

2. منذ تأسيس الاتحاد الدولي للصناعات، تمثّلت رسالته في ضمان العدالة الاجتماعية والمساواة والإنصاف، وتوفير مستوى معيشي لائق للجميع. وينطوي هذا الهدف على تطبيق سياسات عمّالية مستدامة، وتوفير فرص عمل في القطاع الصناعي تتيح للعمال الوقت للترفيه والاستمتاع بالحياة الثقافية والخدمات العامة الكافية. ويجب أن يبقى القطاع الصناعي محرّك الاقتصادات الوطنية على الرغم من كل الجهود المبذولة على مرّ العقود للاستغناء عنه.

3. يبقى النضال ضد الفاشية الجديدة ومن أجل الديمقراطية والسلام والحريات أولوياتنا السياسية القصوى. فيدافع الاتحاد الدولي للصناعات عن المبادئ الأساسية للديمقراطية، وبخاصة حريّة التعبير والرأي وتكوين الجمعيات، والتجمّع السلمي، ويقف إلى جانت الشعوب والعمّال في كل أنحاء العالم.

4. يلتزم الاتحاد الدولي للصناعات بمحاربة الأنظمة الديكتاتورية والسلطوية والتوتاليتارية والفاسدة والفاشية، بالإضافة إلى محاربة سياسة اليمين المتطرّف وكره الأجانب والعنصرية والتمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي وكره النساء والتمييز الجنسي وغير ذلك من أشكال الانتهاكات. وستبقى هذه الأهداف المحور الرئيسي الذي يوجّه أعمالنا المتعلقة بالدفاع عن الحقوق والحريات الديمقراطية ومكافحة الخوف والانقسام والإقصاء والإرهاب والنزاعات والحروب.

5. تتعرّض الحقوق الأساسية للعمال للهجوم في كل أنحاء العالم، ولا سيمّا مع تدهور الحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها، والحق في المفاوضة الجماعية، والحق في الإضراب. ففي الكثير من البلدان، تُجرَّم الأنشطة النقابية، ويُطرد العمال أو يُعتقَلون أو يُحتجزون بسبب ممارسة حقوقهم. وبما أنّه يجب تعزيز هذه الحقوق مهما كانت الظروف، ستظلّ في صميم كل عمل وكل حملة يُطلقها الاتحاد الدولي للصناعات.

6. في الكثير من البلدان، تتراجع المساواة بين الجنسَين وتُهاجَم حقوق المرأة. ويشكّل هذا التراجع في الحقوق التي جرى تحصيلها على امتداد القرن الماضي خطرًا على الديمقراطية وحقوق نقابات العمال بشكل عام. وسيحافظ الاتحاد الدولي للصناعات على مركزه الرائد في الدفاع عن حقوق المرأة ومناصرتها.

7. يؤدّي النظام النيوليبرالي، وما يرافقه من جشع الشركات، إلى أزمة تلو الأخرى، تخلّف تداعيات شديدة على الطبقة العاملة حول العالم. يرفض المؤتمر كل محاولات الحكومات لتطبيق تدابير التقشّف، التي تُحمّل العمّال تكاليف أزمة طويلة لم يتسبّبوا بها. فنحتاج إلى توزيع أكثر إنصافًا للأرباح، بدلًا من أن يستمرّ أصحاب رؤوس الأموال في مراكمة الأرباح باستمرار بدون سداد الضرائب المناسبة.

8. لا تزال سلاسل التوريد العالمية تؤدّي دورًا مهمًا في الاقتصاد، وبخاصة في التجارة والإنتاج والاستثمار وعلاقات العمل، وفي العمل نفسه. وتسعى الشركات والعلامات التجارية دائمًا إلى التهرّب من مسؤولياتها تجاه العمّال لدى المورّدين والمتعاقدين الفرعيين، مستعينةً بنموذج الاستغلال السائد حول العالم. ويطال ذلك ملايين العمّال، الذين يقرّرون الانخراط في الاقتصاد غير النظامي وبدون حماية اجتماعية أو تدابير لتجنّب المخاطر المهنية.

9. يخلّف عدم المساواة أثرًا كبيرًا في بلدان العالم، يطال مجالات متعدّدة مثل النمو الاقتصادي والاستقرار السياسي والتماسك الاجتماعي. وتساهم السياسات التي تعطي الأولوية للنُهج الموجّهة نحو السوق وتحدّ من تدخّل الحكومة في زيادة التفاوت في الدخل. بالإضافة إلى ذلك، ترتفع تكاليف المعيشة بشكل هائل في معظم البلدان، ما يزيد شعور العمال بالضعف، كما أنّ الحروب والنزاعات تؤدّي إلى أزمات متعدّدة. وقد يكون ذلك كلّه نتيجة الارتفاع الكبير في أسعار الطاقة والغذاء، ما زاد معدّلات التضخّم في العالم كلّه.

10. نحتاج الآن إلى نظام اقتصادي عادل ومستدام وإنساني من الناحيتَيْن الاجتماعية والبيئية يعود بالفائدة على الجميع في العالم ولا يترك أحدًا خلف الركب.

11. يشهد العالم تحوّلات كبرى ناتجة عن التكنولوجيا الجديدة والرقمنة والأتمتة والذكاء الاصطناعي، ولا سيما في قطاع الطاقة والإنتاج بهدف تلبية متطلبات التغيّر المناخي وإزالة الكربون من الاقتصادات. هذا وبدأت تنشأ هياكل ديموغرافية جديدة وتتغيّر البيئة السياسية وقواعد التجارة العالمية والاستثمار. تقرض هذه التحوّلات تحديات كثيرة على عالم العمل، وبخاصة على التوظيف المستدام والآمن واللائق. وتُعزى التغيّرات السريعة في عالم العمل التي ما زلنا نشهدها إلى زيادة التنافسية بين البلدان وتعهيد العمليات إلى جهات خارجية، والاختلافات بين الأجيال في بيئة العمل، وسرعة وتيرة التطور التكنولوجي وتغيُّر المناخ وتدابير التكيّف معه. كذلك، يجب توجيه البحث في مجال الابتكار العلمي والتكنولوجي نحو تحسين ظروف المعيشة والعمل.

31. تشكّل الصحة والسلامة مبدأً أساسيًا وحقًّا من حقوق العمل، ولا تُعتبر الصحة والسلامة المهنيّتَيْن امتيازًا يمكن المساومة عليه أو خدمة يطلبها العامل، بل هي حقّ مكرّس. ومن أهمّ البنود في جدول أعمال الاتحاد الدولي للصناعات وضع استراتيجية وخطة عمل منسّقة تهدف إلى الاستفادة من الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيّتَيْن التابع لمنظمة العمل الدولية، بهدف تحسين ظروف الصحة والسلامة في أماكن العمل وتعزيز قوّة النقابات.

32. وعليه، سيعمل الاتحاد الدولي للصناعات على ما يلي:

- ضمان الحقوق النقابية الأساسية لجميع العمال الذين يناضلون في سبيل الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، والبناء عبر الاستفادة من قوة الاتحاد الدولي للصناعات بصفته منظمة عالمية قادرة على توحيد النقابات المنتسبة بشكل متضامن؛
- تعزيز التضامن والتعاون بين النقابات في مختلف المناطق، وتوطيد العلاقات في شبكات النقابات، وبخاصة بين الشمال العالمي والجنوب العالمي، بهدف معالجة عدم المساواة من خلال المناصرة والمطالبة بالتغييرات في بنية الحوكمة العالمية؛
- تعزيز السياسات الخاصة بالإدماج، وضمان المشاركة النشطة للعمال من النساء ومجتمع الميم والشباب وكبار السن وذوي الياقات البيضاء والمهاجرين واللاجئين والأشخاص ذوي الإعاقة في كل أنشطة الاتحاد؛
- تعزيز الإجراءات والممارسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّتَيْن في المجالات الإقليمية والقطاعية والعابرة للقطاعات؛
- الاستمرار في تنظيم الحملات ضد العمل غير المستقرّ، وبشكل خاص تنظيم العمال المتعاقدين وإضفاء طابع نظامي على العمل غير النظامي؛
- تنظيم حملات للعاملات النساء بشأن المصادقة على معايير العمل الدولية التي تعزّز حماية حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وتنفيذ هذه المعايير واحترامها، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 100 و111 و183 و190، وتطوير نهج مستجيب لاعتبارات النوع الاجتماعي إزاء الصحة والسلامة، وضمان مراعاة احتياجات المرأة على قدم المساواة مع احتياجات الرجل؛
- معالجة التحديات التي يواجهها الشباب في النقابات في ما يخص التوعية والدمج المنهجي لاحتياجاتهم الخاصة ومراعاة شواغلهم إزاء العمل المستدام واللائق.
- ضمان اتخاذ إجراءات للدفاع عن جميع فئات العمّال، بما في ذلك ذوي الياقات البيضاء، والسعي إلى مساعدة النقابات المنتسبة على فهم احتياجاتهم بشكل أفضل ودعم جهودهم الخاصة في المناصرة.

ب. تعزيز قوة النقابات

33. يُعتبَر تعزيز قوة النقابات هدفًا أساسيًا لكل النقابات المنتسبة في الاتحاد الدولي للصناعات، ونهدف إلى تحقيقه من خلال التنظيم الاستراتيجي. فمصدر القوة التنظيمية هو قدرة العمال على التوحّد من أجل تكوين النقابات. ويتمثّل هدفنا الأول في هذا السياق في زيادة عدد الأعضاء وتشكيل قاعدة نقابية قوية وفعالة في أماكن العمل، لأنّ الأعضاء هم المورد الأكثر قيمةً للنقابات. إلّا أنّ توفير عدد كبير من الأعضاء لا يكفي، لأنّ النقابات بحاجة إلى أعضاء فاعلين وإلى موارد مالية وعمّال مهرة لتنفيذ أنشطتها. كذلك، عليها أن تتكيّف مع التحديات الجديدة من خلال التطوّر التنظيمي.

34. تنشأ مشاكل عدّة من الاستخدام المتزايد للتعاقد الفرعي، والتوسّع المستمر لسلاسل التوريد. تعطي النقابات أهمية كبيرة للتعاون الوطيد على مختلف المستويات وبين الدول، بما فيها دول الشمال ودول الجنوب. ويؤدي الاتحاد الدولي للصناعات دورًا حاسمًا في تعزيز وتنسيق التعاون والتضامن بين هذه الدول.

35. توفّر الأدوات الدولية فرصًا لتمكين العمال وبناء التضامن في وقت تزداد فيه أهمية سلاسل التوريد العالمية والعناية الواجبة المتعلقة بحقوق الإنسان. ويجب استخدام هذه الأدوات بفعالية، ما يتطلّب اتخاذ إجراءات ملموسة لزيادة الوعي وبناء القدرات في مختلف مراحل سلسلة التوريد وضمان التنفيذ الفعال. وفي الوقت نفسه، ينبغي لهذه الأدوات أن تراعي واقع بلدان الجنوب.

36. تبرز حاجة واضحة إلى النظر في مستقبل النُهُج والاستراتيجيات المتعلقة بتنظيم النقابات، وفي تحويل جداول عمل النقابات وهياكلها وإجراءاتها ومناهجها وتكتيكاتها بما يسمح بتمكين العمال وبناء قاعدة نقابية قوية في أماكن العمل بشكل شامل وتشاركي، من دون ترك الفئات الأكثر هشاشةً خلف الركب. فيجب على النقابات وضع استراتيجيات واتخاذ إجراءات للوصول إلى قطاعات جديدة أو قطاعات لم تشهد نشاطًا نقابيًا في السابق، فضلًا عن استخدام التقنيات الجديدة للتنظيم والحشد وبناء القوة النقابية.

37. تمثّل التشريعات الضعيفة والتنفيذ الضعيف للتشريعات عوائق متكررة تواجه التنظيم. ويُعتبر الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والحق في الإضراب من حقوق الإنسان الأساسية، لكنّها تواجه انتهاكات منتظمة في الكثير من البلدان.

II

الأهداف الاستراتيجية والإجراءات

أ. النضال من أجل المساواة وحقوق العمّال

23. تؤدّي أوجه عدم المساواة المتفاقمة حاليًا إلى إدامة الفقر، كما تؤثّر بشكل ملحوظ في النمو الاقتصادي والاستقرار السياسي والتماسك الاجتماعي والسلام في كل بلدان العالم. وتساهم السياسات التي تعطي الأولوية للنُهُج الموجّهة نحو السوق وتقيّد تدخّل الحكومة في زيادة عدم المساواة في الدخل والثروة. لذا، فما نحتاج إليه الآن هو نظام اقتصادي مستدام وعادل اجتماعيًا وبيئيًا ويصبّ في مصلحة كل الفئات.

24. تؤثر اللامساواة الشديدة بشكل سلبي على المجتمعات. فهي تؤدّي إلى تركيز النفوذ الاقتصادي والسياسي في يد نخبة ثريّة صغيرة، تستغلّ هذا النفوذ لتوجيه السياسات والمؤسسات بما يخدم مصالحها، على حساب باقي فئات المجتمع. ونتيجة لذلك، يؤدّي ذلك إلى عدم تمثيل المجموعات المهمّشة بشكل مناسب، وإلى تقويض المؤسّسات الديمقراطية. ولا يمكن تغيير هذا الواقع إلا من خلال نقابات أقوى واتفاقيات جماعية أكثر فعالية.

25. تبرز حاجة ملحّة إلى إبرام عقد اجتماعي جديد، يكون بمثابة ميثاق بين العمال والحكومات والمؤسّسات، ويضع الأُسُس لضمان حقوق عمل شاملة لجميع العمّال. ومن خلال تطبيق هذا العقد، يمكن ضمان احترام الحقوق وتوفير فرص عمل لائقة تراعي الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية والحماية الاجتماعية الشاملة، كما وضمان أن تؤدي العناية الواجبة والمساءلة دورًا جوهريًا في عمليات الشركات وأن يساهم الحوار الاجتماعي في اتخاذ تدابير الانتقال العادل في مجال البيئة والتكنولوجيا. ويجب أن تشكّل جهود تطوير سياسات التوزيع وتعزيزها وبرامج الضمان الاجتماعي ركائز أساسية في هذا العقد.

26. يؤدي التفاوت وعدم المساواة المتزايدَيْن إلى آثار سلبية على العمّال، الذين يصبحون أسرى الأجور المنخفضة التي لا تنمو. ومع ازدياد عدم الاستقرار الوظيفي وانعدام الأمن الوظيفي، تتّسع فجوة الأجور بين الجنسَيْن وتنخفض فعالية المفاوضة الجماعية. ومع توسّع نطاق العمالة غير النظامية وعدم الاستقرار بسرعة، ازداد الاستغلال وتراجعَ العمل اللائق. ويتعرض العمال المهاجرون، على وجه الخصوص، للوصم الاجتماعي ويواجهون انتهاكات جسيمة لحقوقهم وأوجه ظلم شديدة. يؤدّي الاستخدام المستمرّ للعقود القصيرة الأجل والأنظمة التي تسهّل التعاقد الخارجي إلى انتشار الاستغلال وعدم المساواة بين العمال لصالح الجشع المؤسّسي.

27. من الضروري معالجة انعدام المساواة بين الجنسَيْن في عالم العمل. يعطي الاتحاد الدولي للصناعات الأولوية لتعزيز دور المرأة في كل الوظائف واتخاذ إجراءات لسد الفجوة في الدخل بين الجنسَين والقضاء على التمييز القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل. وسنواصل العمل في قطاعاتنا وشبكاتنا على الاستراتيجيات الرامية إلى معالجة الفصل بين الجنسَين وإزالة كل الحواجز التي تعيق المساواة بينهما، بالإضافة إلى معالجة الأعباء التي تتحملها المرأة في تولّي مسؤوليات الرعاية والمطالبة بالمساواة في المسؤوليات، وزيادة الاستثمار في اقتصاد الرعاية وتقديم حجج مقنعة لضمان التمويل العام للرعاية. وتبرز الحاجة إلى اعتماد نهج شامل للتدريب المستمر وتنمية المهارات وبرامج الإرشاد والتوجيه.

28. لا يحظى العمال الشباب اليوم بتمثيل واسع في النقابات العمّالية. ولكنْ، من المهم إشراكهم في المناقشات حول مستقبل العمل. يدعو هذا الواقع للقلق بشكل خاص لأنّ العمال الشباب يضطرّون إلى تحمّل أعباء معضلات عالمية لا حلَّ لها بعد، مثل آثار تغيّر المناخ على العمّال في مختلف القطاعات والصناعات وعلى سكان العالم. ويؤدّي الشباب دورًا حاسمًا في إيجاد الحلول لتحدّي عدم المساواة. وسيواصل الاتحاد الدولي للصناعات عمله كمنظمة شاملة تأخذ في الاعتبار وجهات نظر الشباب في التخطيط للإجراءات بشكل منهجي، بغضّ النظر عن علاقات العمل. ويمكن للعمال الشباب المشاركة بنشاط في كل جوانب التنظيم ومستوياته.

29. يشكّل التنظيم والتمثيل في مكان العمل والمفاوضة الجماعية والتعبئة أهمّ الأدوات المتاحة لنا لمكافحة عدم المساواة. ويجب على النقابات زيادة تعاونها الدولي والتنسيق بشكل مناسب لتحقيق هذا الهدف. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للحركات النقابية أن تكافح لتحقيق نظام ضريبي تصاعدي وتقدّمي أكثر وإعادة توزيع الثروة واتخاذ الإجراءات ضدّ الملاذات الضريبية بهدف الحد من عدم المساواة وتحسين ظروف العمل لكل العمال في جميع البلدان.

30. سيواصل الاتحاد الدولي للصناعات إعطاء الأولوية لتنظيم العمال في القطاعات الجديدة الناشئة، مثل الطاقة المتجددة، ولا سيما في ظل بروز وظائف جديدة نتيجة التطوّرات التكنولوجية. وسيتيح ذلك للاتحاد وضع استراتيجيات لاقتصاد مستدام يحمي الوظائف الحالية وينشئ وظائف جديدة تتطلّب من الحكومات والشركات تنفيذ برامج شاملة لتعليم مهارات جديدة، بما يناسب احتياجات القطاعات خلال الفترة الانتقالية.

ج. محاسبة رأس المال

45. ينبغي علينا اكتساب معرفة حول الاستراتيجيات التي تعتمدها العلامات التجارية والشركات المتعددة الجنسيات لتجنّب المحاسبة والرقابة. وتشمل هذه الاستراتيجيات الاستفادة من الآليات الحكومية، ونقل مواقع العمل، وتغيير الاسم، وإبرام عقود من الباطن. وتتطلب معالجة هذه التحديات بشكلٍ فعال التشديد على التضامن الدولي، وتعزيز الحوار المفتوح، وضمان إشراك العمال في الحملات.

46. ينبغي على الاتحاد الدولي للصناعات أن يعتمد استراتيجيات وهياكل استباقية داخل الشركات المتعددة الجنسيات، فضلًا عن التشديد على أهمية العمل الاستراتيجي، والتعاون، الإجراءات الموجهّة. ويمتلك الاتحاد القدرة على ترسيخ وحدة النقابات بشكلٍ فعال، وتعزيز القدرات، والدعوة إلى تطبيق حقوق المرأة في القطاعات الاستراتيجية. ومن أجل ضمان علاقات عمل متينة وفعالة وحوار اجتماعي، ينبغي أن يعطي الاتحاد الأولوية للحملات التي تستهدف الشركات والتي تتحلى بأهداف واضحة ومحددة.

47. ستُشكّل الحملات على مستوى الشركات جزءًا من جهود الاتحاد الدولي للصناعات الرامية إلى مواجهة رأس المال لتعزيز نمو النقابات. وستُصمَّم كل حملة بهدف محاسبة رأس المال وتقديم الدعم للنقابات المنتسبة في مجالات التنظيم، وزيادة عدد الأعضاء، والحصول على الاعتراف النقابي.

48. تحظى الشفافية والعمليات المفتوحة بأهميةٍ بالغة، وبشكلٍ خاص في سياق المفاوضات الداخلية وإبرام الاتفاقيات العالمية. وتؤدي النقابات في البلدان الأم للشركات المتعددة الجنسيات دورًا حيويًا لضمان المساواة بين دول الشمال ودول الجنوب. وتجدر الإشارة إلى ضرورة مراعاة التنوع الثقافي واعتبارات النوع الاجتماعي، وجعلها محور التعاون عبر الحدود الوطنية.

49. بالتوازي مع تطوير بيئة تشريعية مؤاتية على المستويَيْن الوطني والدولي، سيواصل الاتحاد تعزيز قوّة النقابات عبر إجراء مفاوضات لإبرام اتفاقيات عالمية مُلزِمة وقابلة للتنفيذ مع الشركات المتعددة الجنسيات والعلامات التجارية من خلال العلاقات العمّالية العالمية. إضافةً إلى ذلك، ينبغي تطوير آليات فعّالة وكفؤة للتوفيق والتحكيم العماليَّيْن الدوليَيْن من أجل حل المنازعات.

50. يُعتبَر بناء شبكات نقابية قوية وفعّالة تقودها النقابات المنتسبة الرئيسية في شركاتها المتعددة الجنسيات، وتبادل المعلومات، وتطوير استراتيجيات مشتركة واتخاذ إجراءات جماعية متعددة الجنسيات، شروطًا أساسية لتعزيز فعالية النقابات وقوّتها. وتبرز حاجة واضحة إلى تطوير آليات شاملة وشفافة ومفتوحة لتقديم الشكاوى من أجل التعامل مع انتهاكات حقوق النقابات، وكذلك إلى إدارة جيدة للمخاطر واتخاذ تدابيرٍ وقائية لتجنّب وقوع انتهاكات لحقوق العمّال أساسًا. علاوةً على ذلك، يجب الانتباه إلى دور ونفوذ الدول والحكومات التي تقوّض عمل النقابات. ولكن يجب أيضًا عدم التغاضي عن الإدارات التي تقوّض عمل النقابات، أو تستعين بمحامين خارجيّين أو محترفين في تقويض عمل النقابات بدلاً من التزام الحياد عندما يرغب العمّال في الانضمام إلى نقابة معيّنة أو تشكيلها.

51. يشكل وضع سياسات للحملات الاستراتيجية جانبًا مهمًا أيضًا. وتقضي الحاجة باعتماد نُهُج تفاعلية واستباقية، إضافةً إلى تحديد المزيد من القطاعات التي يمكن تنفيذ هذه الحملات فيها. ومن بالغ الأهمية ضمان التركيز العالمي المتوازن على القطاعات التي تتحلى بإمكانات واعدة وأثر ملموس.

52. من الضروري مراعاة اعتبارات النوع الاجتماعي في استراتيجياتنا وأنشطتنا الخاصة بالشركات والعلامات التجارية. ويجدر التأكد من اعتماد لغةٍ تراعي النوع الاجتماعي وتعزز المساواة بين الجنسين بشكلٍ فعال في الاتفاقيات الإطارية العالمية. كذلك، ينبغي أيضًا الاعتراف بالدور المحدد الذي تؤديه المرأة في أدنى مستوى من سلاسل التوريد واقتراح إجراءات محددة لتلبية احتياجاتها.

53. يحتاج العمال الشباب إلى عقود توظيف نموذجية تضمن الأمن الوظيفي، والدخل، والحماية الاجتماعية. وينبغي على الشركات أن تنفذ برامج مخصّصة للشباب ترمي إلى سدّ مختلف الفجوات المحددة في المهارات. لذلك، يلتزم الاتحاد الدولي للصناعات بالتأكد من استثمار أصحاب العمل في العمّال الشباب من خلال تأمين التزامات وظيفية طويلة الأمد، وتدريبات، وفرص تعليمية لمدى الحياة، وبرامج عالية الجودة للتدريب المهني، ودورات تدريبية مدفوعة الأجر.

54. وعليه، سيتولى الاتحاد الدولي للصناعات المهمات التالية:

- تخصيص موارد للحملات التي تستهدف الشركات وتمكين العمال في الشركات المتعددة الجنسيات وسلاسل التوريد الخاصة بها؛ وتعزيز التنسيق والتعاون بين النقابات المنتسبة في الشركات المتعددة الجنسيات وسلاسل التوريد الخاصة بها من خلال إجراء أبحاث محددة وبناء شبكات نقابيّة فعالة، ومجالس نقابيّة عالمية، وهيئات مماثلة وحشد الأعضاء؛
- الدعوة إلى الشفافية والمحاسبة، ومطالبة الشركات المتعددة الجنسيات بالالتزام بهذه المعايير في ما يتعلق بممارسات سلاسل التوريد الخاصة بها؛
- إطلاق حملات تستهدف الشركات وترمي إلى الضغط على الشركات المتعددة الجنسيات للتفاوض، بدعمٍ من المشاركة المجتمعية اللازمة مع خطط واضحة للحملات، إلى جانب الأبحاث القطاعية والإجراءات الجماعية المتعددة الجنسيات؛
- الاستثمار في القطاعات الاستراتيجية وإجراء حملات فيها؛
- الاستمرار في قيادة عملية تطوير العلاقات العمّالية العالمية من خلال التفاوض على اتفاقيات عالمية مُلزِمة وقابلة للتنفيذ تشمل مختلف العاملين ومختلف مراحل سلسلة التوريد، وتوقيعها وتنفيذها.

38. يضع التنظيم العمال في صميم أنشطة النقابات. ويعني ذلك أنّه على النقابات أن تصبح أكثر شمولية وتشاركية وديمقراطية، وأن تُجري إصلاحات في هياكل صنع القرارات لديها وعملياتها و/أو تفعّلها، وأن تبني قاعدة مالية مستدامة من خلال رسوم الانتساب، وأن تعزّز المعرفة من خلال بناء القدرات التي تتيح التكيّف مع التحديات الحالية والتحوّلات المرتقبة. وسيواصل الاتحاد الدولي للصناعات دعم النقابات المنتسبة في هذا المسعى.

39. يعتبر الاتحاد الدولي للصناعات أنّه من الضروري إعطاء الأولوية للتنظيم الاستراتيجي في الأنشطة على مستوى القطاعات والمناطق والشركات، وذلك من خلال توفير برامج تدريبية للمنظِّمين قائمة على استشارة النقابات المنتسِبة حول نُهج التنظيم ومبادئه واستراتيجياته، وعلى تنسيق الإجراءات التي تدعم حملات التنظيم الاستراتيجي مِن قِبل النقابات المنتسبة، بما في ذلك الاستراتيجيات والأساليب لإشراك وتنظيم مجموعات مُستهدَفة خاصة، مثل الشباب أو النساء أو وذوي الياقات البيضاء والعمّال في الوظائف غير المستقرة.

40. من بالغ الأهمية التواصل والتعاون مع المنظمات التي تشاركنا الأهداف نفسها بغية إعداد حملات تنظيم وممارسة الضغط السياسي على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية والدولية.

41. يؤدّي تنفيذ العناية الواجبة على مختلف المستويات إلى تحقيق تحوّل نوعي، كما أنّه يشكّل الخطوة الأولى. ولا بدّ من بذل جهودٍ كبيرة لتفعيل التشريعات الخاصة بالعناية الواجبة. وينطوي ذلك على شرح طبيعتها وكيف يمكن للنقابات الاستفادة منها بشكل فعّال لتعزيز قوتها. وسيتم اللجوء إلى التشريعات الخاصة بالعناية الواجبة المتعلقة بحقوق الإنسان ليس كآلية لمحاسبة رأس المال فحسب، بل أيضًا كأداة استراتيجية لدعم التنظيم والمفاوضة الجماعية والحملات النقابية. وسيعمل الاتحاد الدولي للصناعات على تطوير برامج تدريبية للنقابات المنتسبة حول كيفية الاستفادة من هذه التشريعات لتعزيز جهود التنظيم وحماية حقوق العمّال، ولا سيّما حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية في الشركات المتعددة الجنسيات وسلاسل التوريد الخاصة بها. وسيشكّل الحوار الاجتماعي آليةً مهمةً في هذا الصدد.

42. تقتضي الحاجة اعتماد جداول أعمال تحويلية لمفهوم النوع الاجتماعي ضمن الاتحاد الدولي للصناعات. وسيتطلب ذلك تغييرًا جذريًا لثقافة النقابات وتعديلًا لطرق العمل المتبعة فيها بغية ضمان المساواة في تمثيل المرأة، ومشاركتها، وتولّيها مناصب قيادية. وينبغي علينا إجراء تغيير شامل في علاقات القوة، والهياكل، والثقافات ضمن نقاباتنا، بدلًا من أن نتوقع من النساء التكيُّف مع الهياكل القائمة. ويستلزم ذلك إعادة تعريف تصوّرنا لمناصب القيادة لتمكين النساء من العمل إلى جانب الرجال.

43. يواجه الشباب في بلدان متعددة صعوبات في إيجاد وظائف جيّدة في الاقتصاد النظامي وينضمّون إلى القوى العاملة في ظلّ ظروف غير مستقرة، وغالبًا ما يواجهون الاستغلال في سلاسل التوريد العالمية. وقد بلغ معدل البطالة لدى الشباب مستوىً مقلقًا يستمر في الارتفاع عامًا بعد عام، إضافةً إلى نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب. ويحمل ذلك في طياته حاجة ملحة إلى اعتماد النقابات استراتيجيات وممارسات جديدة بغية توظيف العمال الشباب أو تنظيمهم، بصرف النظر عن وضعهم الوظيفي. وينبغي على النقابات تحديد اهتمامات الشباب والمشاكل التي تؤثر عليهم، وإطلاق حملات ترمي إلى تنظيمهم أعدادٍ أكبر منهم من خلال نماذج نقابية مبتكرة.

44. لذلك، سيتولى الاتحاد الدولي للصناعات المهمات التالية:

- إعطاء الأولوية لعملية تنظيم أنشطته على مستوى القطاعات والمناطق والشركات، من خلال اتخاذ الإجراءات وتنفيذ التنظيم الاستراتيجي؛
- اكتساب فهم مشترك وقدرات مؤسّسية في مجال التنظيم الاستراتيجي، وبناء مهارات النقابات المنتسبة وقدراتها لتنفيذ هذا النوع من التنظيم بشكل فعّال، ودعم النقابات في هذه المساعي؛
- الاستثمار في إجراءات العناية الواجبة، وغيرها من الأدوات، مثل معايير العمل في اتفاقيات التجارة، التي تضمن حق إبداء الرأي للعمال والممثلين عنهم في إجراءات المناصرة، ورفع مستوى الوعي، وبناء القدرات المتعلقة بكيفية الاستفادة من إجراءات العناية الواجبة من أجل التنظيم، والمفاوضة الجماعية، وحماية الحقوق الأساسية؛
- بناء شراكات استراتيجية قائمة على التضامن المتبادل بين النقابات في دول الشمال العالمي والجنوب العالمي، والسعي إلى تحقيق التعاون والوحدة بين النقابات في مختلف البلدان من أجل تجنب تفككها والمنافسة في ما بينها؛
- معالجة العقبات الكامنة في ثقافات النقابات، وهياكلها، وعمليات اتخاذ القرار لديها، التي تمنع المشاركة العادلة للمرأة؛ واتخاذ تدابير ملموسة لتعزيز مشاركة المرأة وتمثيلها في النقابات، بما في ذلك التنظيم، والتدريب، والمفاوضة الجماعية وتخصيص الميزانية اللازمة، فضلًا عن تعزيز تولي المرأة لمناصب قيادية في النقابات.

- الدعوة إلى انتقال عادل وغني بفرص العمل للتوصل إلى اقتصاد دائري يضمن حماية حقوق العمال، وتطوير مبادرات نقابية لتوعية العمال، والحكومات، وأصحاب العمل بالآثار الإيجابية المحتملة للاقتصاد الدائري والحاجة إلى انتقال عادل وغني بفرص العمل، وبناء شراكة مع منظمة العمل الدولية، وتطوير استراتيجيات لتعزيز نماذج وممارسات الأعمال الشاملة والغنية بفرص العمل للحد من النفايات والترويج لعمليات إعادة الاستخدام والإصلاح وإعادة التدوير.

- المطالبة ببرامج تدريبية وتطويرها لتعليم العمال مهارات جديدة وتعزيز مهاراتهم القائمة في مجالات معينة، مثل التصميم المستدام، والإصلاح، وإعادة التصنيع وإعادة التدوير، فضلًا عن التركيز على محو الأمية الرقمية، وتطوير تقنيات التصنيع المتقدمة، وتعزيز المهارات في مجال البيئة.

- الدعوة إلى سياسات متّسقة وشاملة تدعم ممارسات الاقتصاد الدائري، بما في ذلك توسيع نطاق مسؤولية المنتج، والحوافز الضريبية، والشراء العام، واللوائح التنظيمية التي تعزز إعادة التدوير وإعادة الاستخدام، فضلًا عن حماية حقوق العمال.

- الدعوة إلى إعطاء أولوية لمراعاة حقوق العمال، والإنصاف في الأجور، وتكافؤ الفرص في عمليات التحوُّل، وسياسات وممارسات التجارة والاستثمار. وينبغي توجيه التركيز نحو إعطاء أولوية لضمانات العمل.

- الاعتراف بالتأثير المختلف على كلّ من الرجال والنساء للتغيُّر التكنولوجي والانتقال نحو اقتصاد أكثر اخضرارًا، وبالتالي التأثير السلبي الذي سيخلفه اعتماد استراتيجية محايدة إزاء النوع الاجتماعي بالنسبة لعمليات التحوُّل هذه على المساواة بين الجنسَيْن.

د. بناء مستقبلنا من خلال الانتقال العادل

55. ينبغي على عملية الانتقال إلى اقتصاد أنظف وأكثر استدامة أن تضمن العدالة والمساواة من الناحتين الاقتصادية والاجتماعية للعاملين ومجتمعاتهم. ويجب تحديد هدف أساسي يتمثل في إنشاء فرص عمل جديدة وجيّدة لاستبدال كل وظيفة فُقِدَت خلال العملية الانتقالية. ولكن، يُعتبَر تحقيق الانتقال العادل مهمة معقدة، وبشكلٍ خاص في ظلّ الظروف العالمية التي تشهد نموًا اقتصاديًا غير متوازن، وقوى سياسية غير متساوية، فضلًا عن طبيعة تضارب المصالح بين أصحاب العمل والموظفين، وكذلك بين الدول المختلفة.

56. من الضروري وضع استراتيجية شاملة لمستقبل العمل من خلال الانتقال العادل لضمان استدامة الوظائف وعدالتها في قطاعَيْ الصناعة والتصنيع. ويجدر الدفاع عن السياسات الصناعية الشاملة والمنصفة على المستويات المحلية، والوطنية، والعالمية. وينبغي على هذه السياسات أن تضمن إنشاء فرص عمل عالية الجودة في النقابات من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.

57. يجب بناء شراكات مع الحكومات، وأصحاب العمل، والهيئات الدولية لضمان تمثيل العمال من أجل ترسيخ موقعهم في عمليات صنع القرار المتعلقة بالانتقال. وينبغي تطوير آليات لمتابعة أثر السياسات والمبادرات بانتظام عبر اعتماد نُهُج مبنية على البيانات لتقييم فعالية برامج تعليم المهارات الجديدة ودمج التقنيات.

58. تتحمل الدول في الجنوب العالمي مسؤولية كبيرة في تحقيق الانتقال العادل. ومع ذلك، فهي تسعى لتنمية اقتصادها بشكلٍ إضافي. وتفتقر هذا الدول في أغلب الأحيان إلى القدرات المالية اللازمة للانتقال نحو اقتصادات أكثر مراعاةً للبيئة. علاوةً على ذلك، لا يمتلك العمال في هذه الدول عادةً التنظيم الكافي، وتتحلى القطاعات الاقتصادية الأبرز فيها بتنوعٍ واسع. وتعقّد هذه العوامل مجتمعةً القدرة على تحقيق زخمٍ قوي وموحد من أجل الانتقال البيئي العادل.

59. تختلف الحاجة إلى مواجهة التغيُّر المناخي من بلدٍ إلى أخر بناءً على موقعه الجغرافي وقدرته المالية على التخفيف من الأضرار الناجمة عن هذا التغيُّر. وتتبنى عدة شركات متعددة الجنسيات نهج التمويه الأخضر، أو تحاول بعض البلدان تحقيق أهدافها المناخية من خلال نقل التلوث والإنتاج الخطير إلى بلدان أخرى.

60. تستطيع النقابات، لا بل ينبغي عليها، تأدية دور مركزي في الدعوة للانتقال العادل. ولكنها قد تواجه عقبات ناجمة عن تحدياتٍ كثيرة، ولا سيما في ما يتعلق بمفهوم الانتقال العادل من دون مراعاة حقوق العمّال وإشراك النقابات العمالية. كما تبرز مشكلة تطوّر النقابات بشكلٍ غير متساوٍ وتفاوت قدرتها في التأثير على عمليات وضع السياسات الوطنية والدولية. علاوةً على ذلك، قد تختلف مصالح مختلف العمال نظرًا لموقعهم في الاقتصاد العالمي.

61. ينبغي على الاتحاد الدولي للصناعات أن يتابع نضاله نحو الانتقال العادل من خلال توفير ملايين الوظائف النقابية الآمنة، وذلك من خلال الحوار الاجتماعي على أعلى المستويات. ويطالب الاتحاد والنقابات المنتسبة إليه بالحق في المشاركة في المحادثات ويدعو إلى إنشاء فرق عمل/لجان/مؤسسات دائمة ومتعددة الأطراف ومعنية بالانتقال العادل والتغير الهيكلي في التوظيف، على أن تُشكَّل بالطريقة المناسبة وأن تُموَّل تمويلًا كافيًا. ويطلب الاتحاد أيضًا إجراء هذه المحادثات على مستوى الشركات وعلى المستويات المحلية، والوطنية، والإقليمية، والعالمية.

62. يلتزم الاتحاد باعتماد الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والثورة الصناعية الرابعة. ويشمل ذلك تنفيذ سياسته المتعلقة بالذكاء الاصطناعي، والتي تركز على الشفافية، وإدارة الخوارزميات، وضمان السلامة والصحة المهنيّتَيْن، وتعليم العمال مهارات جديدة وتنظيمهم. ويدعو الاتحاد إلى دمج الذكاء الاصطناعي والروبوتات بطريقة مسؤولة تكمِّل العمل البشري. ويضمن هذا النهج ألا يؤدي التقدّم التقني إلى فقدان وظائف من دون تأمين الدعم اللازم وأنظمة الحماية المناسبة.

63. وعليه، سيتولى الاتحاد الدولي للصناعات المهمات التالية:

- الدعوة إلى تطوير سياسات قطاعية على مختلف المستويات تضمن إنشاء وظائف نقابية عالية الجودة والأجر، والتأكد من مراعاتها مختلف التدابير المرتبطة بشرط احترام حقوق العمال، وتعزيز الحوار والمفاوضة الجماعية، والدفاع عن الانتقال العادل؛
- التعاون للدعوة إلى وضع سياسات عادلة ودعم جهود النقابات المبذولة في دولٍ مختلفة للانتقال نحو اقتصاد مستدام قادر على حماية الوظائف المتوفرة حاليًا وإنشاء فرص عمل جديدة عالية الجودة، وتحقيق ذلك عبر إشراك العمال في عمليات اتخاذ القرارات المتعلقة بالانتقال الصناعي والتنمية المستدامة، وبشكلٍ خاص في الشؤون المتعلقة بتعليم المهارات والمؤهلات الجديدة؛

المقرّ الرئيسي

IndustriALL Global Union
54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

المكاتب الإقليمية

مكتب أفريقيا
Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor, 32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

مكتب جنوب آسيا
B 42, first floor
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

مكتب جنوب شرق آسيا
809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Email: seao@industriall-union.org

مكتب أميركا اللاتينية والكاريبي
Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org

يوليو 2025