

أعمال مؤتمر الاتحاد الدولي للخدمات العامة الثلاثين

المنعقد بين 30 تشرين الأول/ أكتوبر و3 تشرين الثاني/ نوفمبر 2017

في جنيف، سويسرا



القرارات التي اعتمدها المؤتمر

المجلّد رقم 1

القرار رقم 1

الأشخاص

قبل

الأرباح

برنامج العمل

الذي اعتمده المؤتمر

لفترة 2018 – 2022



ملاحظة: تُعرض أعمال مؤتمر العام 2017 في ثلاثة مجلّدات:

يضمّ المجلّد رقم 1 القرار رقم 1 أيّ برنامج العمل؛

والمجلّد رقم 2 القرار رقم 2 أيّ نظام الاتحاد الأساسي؛

والمجلّد رقم 3 القرارات التي اعتمدها المؤتمر.

"إنّ الدفاع عن الدول الديمقراطية القويّة والمجتمعات الشاملة،
الملتزمة تحقيق المساواة بين الجنسين، والاحترام والكرامة للجميع،
والتنمية الاقتصادية خدمةً للمصلحة العامة، وإعادة توزيع الثروات وتعزيز سلطة العمّال،
هي أهدافنا للسنوات الخمس المقبلة."

المقدّمة: رؤيتنا لعالم أفضل

الاتّحاد الدوليّ للخدمات العامة 2017



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjänster
国際公務労連

مؤتمر الاتحاد الدولي للخدمات العامة للعام 2017

المجلد رقم 1:

برنامج عمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة لفترة 2018 – 2022

الأشخاص قبل الأرباح

فهرست المحتويات

5.....	المقدمة	1
5.....	رؤانا لعالم أفضل	1.1
6.....	العالم الذي نعيش فيه اليوم	1.2
9.....	تحصيل السلطة اللازمة لبناء العالم الذي نرغب فيه	2
9.....	المقدمة	2.1
9.....	التنظيم والنمو	2.2
10.....	التعبئة والتأثير	2.3
13.....	الاحترام والكرامة للجميع	3
13.....	المقدمة	3.1
13.....	النوع الاجتماعي	3.2
16.....	العمال الشباب	3.3

17.....	الهجرة واللاجئون.....	3.4
18.....	مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب.....	3.5
19.....	العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين..	3.6
20.....	الشعوب الأصلية.....	3.7
21.....	العمال ذوو الإعاقة.....	3.8
22.....	اقتصاد عالمي عادل.....	4
22.....	المقدمة.....	4.1
23.....	المؤسسات المالية العالمية.....	4.2
24.....	العدالة الضريبية.....	4.3
25.....	الدين الحكومي.....	4.4
25.....	الفساد.....	4.5
26.....	التجارة والاستثمار.....	4.6
27.....	أهداف التنمية المستدامة.....	4.7
28.....	التغير المناخي.....	4.8
	4.9 معاش التقاعد 30	
31.....	الرقمنة.....	4.10
34.....	5 الحقوق النقابية والعمالية.....	
37.....	6 مواجهة الخصخصة.....	
40.....	7 دعم القطاعات.....	
40.....	المقدمة.....	7.1
41.....	الصحة والخدمات العامة.....	7.2
44.....	السلطات المحلية والإقليمية.....	7.3
	7.4 المرافق 45	
46.....	الإدارة الوطنية.....	7.5
47.....	التعليم، والثقافة، والإعلام.....	7.6

1 المقدمة

1.1 رؤانا لعالم أفضل

- 1.1.1 يشكل الدفاع عن دولة ديمقراطية قوية، ومجتمع شامل يلتزم بتحقيق المساواة بين الجنسين، والنمو الاقتصادي لمصلحة الجميع، وإعادة توزيع الثروات وتعزيز سلطة العمال، أهدافنا للسنوات الخمس المقبلة.
- 1.1.2 تتجلى حول العالم اليوم حقيقة أن صفات النيولبرالية التي تم بيعها إلى العمال خلال العقود السابقة فشلت في تحقيق الوعود المنشودة. ويولد هذا الفشل وفشل مؤيدي هذه السياسات في تصويب تفكيرهم بالإضافة إلى الاضطرابات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية المتأتية عنها الغضب في صفوف العمال.
- 1.1.3 يشكل تاريخ الاتحاد الدولي للخدمات العامة الذي يمتد على 110 سنوات مصدر فخر لنا ويزكّرنا بأنه من دون رؤية بديلة، يتحوّل غضب العمال بسرعة إلى حلول عصبية تتطوي على العنصرية وكراهية الأجانب. ويسيطر اليوم توجه مقلق باعتماد الحلول اليمينية، والقومية، والشعبية والفاشية والمتطرفة التي تهدد التقدم الاجتماعي والسلام. كما أن العنف الممارس ضد المرأة يتفاقم يوماً بعد يوم. وفي موازاة ذلك، يجد من يرغب في سبر الأغوار والذهاب إلى عمق المشكلة، غضباً عارماً يطالب بتحقيق عالم أفضل وأكثر عدلاً. وإن لم يتم تسخير هذا الغضب من أجل إحداث تغيير إيجابي، قد يتشام العمال ويفقدون حسهم في الالتزام.
- 1.1.4 سنساند نقاباتنا المنتسبة كي تنتظم في مكان العمل وتنمو وتصل إلى كافة العمال. وسنجمع معاً كافة العمال المنتشرين في بلدان الشمال والجنوب. كما سنقدم حلولاً بديلة ولن نكلّ عن التدقيق في الحلول الخاطئة.
- 1.1.5 في عالم غمرته عقود من التسويق لفكرة أنه ما من خيار إلا تطرف الأسواق، يبقى عمال الخدمات العامة ونقاباتهم حماة بذور العالم البديل.
- 1.1.6 في عملنا اليومي، يمنحنا عمال الخدمات العامة منظوراً يتخطى الاعتبارات الاقتصادية واعتبارات سوق العمل. فنحن نؤمن الخدمات إلى المرضى والأصحاء على حدّ سواء. ونعرف تماماً من يضع القواعد وكيف يؤثر عليها. ونحن ندرك ما هو مطلوب كي ننظم نفوذ الشركات. ونوحد المجتمع المدني والعمالي والجمهور الذي يستفيد من خدماتنا. نخطر بحياتنا في أوقات الكوارث – لا لتحقيق الأرباح بل لتحقيق المنفعة العامة. ونبين أن العمل يمكن أن يترفع عن العقد القانوني أو الشروط الاقتصادية. وغالباً ما نشكل النقابات الأكبر حجماً.
- 1.1.7 نراقب من خلال عملنا التغيرات التي تحدث في مجتمعنا، وكيف تؤثر على الأفراد، وكيف تولّد هذه التغيرات الحاجة لمعالجة جماعية.
- 1.1.8 في وقت يتفاقم فيه التوتر بين مصالح الشركات القوية والمنفعة العامة، وتتزايد فيه الانتقادات للاقتصاد القائم، والنموذج السياسي والاجتماعي السائد، يحتلّ العاملون في الخدمة العامة ونقاباتهم مكانة فريدة لتقديم رؤية واضحة عن الديمقراطية، وحقوق الإنسان، وإعادة توزيع الثروات، والعمالة، والكرامة، والمساواة ومكان العمل الصحيح.
- 1.1.9 هي رؤية يسعى العمال إلى تحقيقها بكل ما أوتوا من قوة.
- 1.1.10 علينا أن نتحلّى بالجرأة. لا يمكن أن نبني حركة قوية تقف في وجه نفوذ الشركات من دون أن نحّد بكل وضوح من يملك السلطة وإلى صالح من يعمل.
- 1.1.11 نقابات الخدمة العامة في قلب هذا الكفاح. ونحن نملك منظوراً فريداً عن التحديات العالمية. ونضع خدمة الأشخاص قبل تحقيق الأرباح. واليوم هذه هي الحقيقة أكثر من أي وقت مضى.

1.1.12 ها قد حان الوقت كي نستلم نحن اليوم دفة القيادة. في مكان العمل. وعلى المستوى المحلي. وعلى المستوى الوطني. والإقليمي. والعالمي.

1.2 العالم الذي نعيش فيه اليوم

1.2.1 خلال السنوات الخمس الأخيرة منذ انعقاد مؤتمر الاتحاد الدولي للخدمات العامة للعام 2012، نما الوعي الشعبي بأن الأجندة النيولبرالية فشلت. كما تتفاقم عدم المساواة. ويتباطأ النمو. ويتقلص حجم العمالة التي تسمي أكثر هشاشة. ومن جهة أخرى، يزداد الغضب ضد الهجمات على الخدمات العامة. وقد أصبح جلياً أن السوق لا يقدم الإجابات على التحديات العالمية الكبرى التي تواجه عالمنا اليوم، بما في ذلك التغير المناخي، والهجرة، والبطالة، وعدم المساواة وغيرها من التحديات.

1.2.2 الثروات التي كان من المفترض أن تغرقنا هربت إلى الملاذات الضريبية، ودخلت جيوب الأثرياء الفاحشي الغنى. وبعد عقود من التأكيد على أن النيولبرالية ستدرّ الازدهار والرخاء على الجميع، يغمر العمال اليوم غضبٌ عارمٌ بسبب الأكاذيب التي يخبرها القادة السياسيون وعدم الثقة في المؤسسات التي خذلتهم.

1.2.3 يُخرج نقل الأرباح التي يحققها عملنا إلى الملاذات الضريبية الخارجية، رأس المال من التداول. فهو لا يُستثمر من جديد عبر سبل منتجة ولا يُستخدم لأغراض اجتماعية. وأزمة البطالة العالمية متجذرة في فشل الرأسمالية في تقاسم أرباح غير مسبوقة مع العمال والاستثمار في شركات منتجة.

1.2.4 وقد أثر تركّز الثروات غير المسبوق في أيدي قلة نادرة على العمال بصورة يومية. كما أنه قوّض الديمقراطية. وخلق خللاً فظيع في السلطة المعتمدة لصنع القرار، بهدف تركيز الثروات بشكل أكبر بعد. وقد أُمست عدم المساواة الصارخة تشكل خطراً مقلّماً على الاقتصاد، وعلى الديمقراطية، والدمج الاجتماعي والسلام.

1.2.5 تؤثر النزاعات المسلحة، الداخلية والدولية على حدّ سواء، على تنمية الشعوب، لا سيما في ما يتعلق بنوعية الخدمات العامة وإمكانية الوصول إليها خلال النزاعات وبعدها.

1.2.6 لقد غيّرت العولمة طريقة وضع القواعد. فالقرارات التي تؤثر على حياة العمال اليومية يضعها بصورة متزايدة أطراف عالميون. كما تتسبب قوى خارجة عن حدودنا الوطنية بالتحديات الكبرى أو أن هذه التحديات تتطلب حلولاً عالمية. ويدرك أعداؤنا هذا الواقع. لذا ضاعفت الشركات والنخبة الغنية الجهود على المستويين الوطني والعالمي كي يوسعوا امتيازاتهم وسلطتهم. وأصبحوا يؤثرون على صانعي القرار بشتى الأشكال. تارة من خلال الفساد وغالباً من خلال الهبات السياسية والدهاليز التي تجمع الشركات وكبار موظفي الدولة والأحزاب السياسية. ويبرز توجه مقلق للتهجم على الموظفين العامين عندما يقدمون مشورة محايدة مبنية على البراهين. ولربما الظاهرة الأكثر انتشاراً هي الجهود الكبرى المبذولة من أجل توجيه التغطية الإعلامية، وتمويل الأبحاث التي تخدم مصالحهم، وإنشاء المجموعات التي تشكل واجهات لأعمالهم، والسيطرة على عملية صنع القرار لضمان أنها تخدم مصالح الشركات.

1.2.7 يعاني العمال في البلدان النامية من عبء مزدوج. فعليهم أن يواجهوا أولاً نفوذ الشركات الأجنبية، ومستويات منخفضة من الاستقلالية الاقتصادية، ومؤسسات وطنية هشة، وفي معظم الأحيان آثار مرحلة ما بعد الاستعمار. وقد ولدت المؤسسات المالية العالمية والشركات المتعددة الجنسيات شكلاً جديداً من الاستعمار الاقتصادي يمتص رأس المال والفرص من الشعوب والدول.

1.2.8 يتضاعف عبء المعاناة والظلم بالنسبة إلى الضعفاء، والمهمشين، ومن يتم استغلاله وممارسة التمييز ضده، أي: الشعوب الأصلية، والمهاجرين، والنساء، والأطفال، والأقليات العرقية، وذوي الإعاقة، والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وغيرهم.

1.2.9 يؤدي توسع سلاسل التوريد العالمية إلى نقل عمليات الشركات المتعددة الجنسيات إلى خارج نطاق الحكومة الوطنية. ما يرسخ نفوذ الشركات، وغالبًا ما يؤدي ذلك إلى انتهاك الحقوق العمالية، والبيئية وحقوق الإنسان. وكثيرًا ما يقيد الحكومات الوطنية مزيج من القوى العالمية والضغط السياسي تولدها مجموعات المصالح القوية. ومن الصعب تنظيم الرأس مال العالمي ضمن الحدود الوطنية عندما يكون بهذا الحجم الضخم، ويتمتع بالقدرة على التنقل وهو منفصل على الإنتاج الحقيقي. كما تحبط الدول التي تسعى إلى حماية المصالح التجارية الجهود المبذولة لتنظيم الشركات على المستوى العالمي بطريقة فاعلة - بهدف حماية كرامة الناس وحقوقهم، وتحقيق الأهداف الاجتماعية وحماية البيئة.

1.2.10 متسلحًا بهذه التغيرات، بدأ الرأس المال العالمي يفكك آخر الحواجز التي تعيق تحقيق سيطرته الكاملة من خلال سلسلة من اتفاقات تجارية تقيد بصورة دائمة الحكومات الديمقراطية وتمنعها من ممارسة سلطتها السيادية. كما أن الشركات تصعد اليوم هجماتها وتستهدف آخر المدافعين عن دول الرفاه الديمقراطية - أي العمالة المنظمة.

1.2.11 وتبرز هذه الهجمات على المستويات الوطني والإقليمي والعالمي. ففي العام 2012، تمت إعاقة عمل اللجنة المعنية بتطبيق المعايير عندما اعترضت مجموعة أصحاب العمل على الحق بالإضراب. وعلى الرغم من احتواء القضية هذه بصورة مؤقتة عبر اتفاق يعترف للمرة الأولى بممارسة صاحب العمل بإغلاق العمل ضمن إطار القانون الدولي، إلا أن القضية لم تحل نهائيًا بعد.

1.2.12 لم يكن عمل العمال على المستوى العالمي منسقًا بقدر عمل أصحاب الرأس المال العالمي في مواجهة هذه التحديات الخطيرة. كما لم يكن فاعلاً في إطلاق الشراكات مع الحركات الاحتجاجية المتنامية بسرعة والمتنوعة. ولم تتحرك دائماً النقابات لمواجهة تقلص نفوذ العمالة المنظمة، ولا في وجه تجريم الحركات الاحتجاجية، بالصورة الطارئة المطلوبة - حتى عند مواجهة الهجمات الواضحة على حقوق العمال.

1.2.13 ممّا لا شك فيه أنّ العديد من العمال مربك وغاضب. ونحن ندرك أن القواعد تُوجّه ضدّ مصالحنا، وأن عدم المساواة تتفاقم وأنّ الحواجز التي تعيق تحقيق العدالة تتزايد. كما يشعر العديد من العمال بالعجز أمام مواجهة تأثير الشركات والنخبة المتزايد.

1.2.14 وفي عالم تصقل فيه القوى العالمية حياتنا اليومية، من الصعب للأفراد من العمال أن يدركوا كيف يمكنهم أن يحدثوا التغيير؛ وغالبًا ما يُترجم هذا الإحباط إلى عنصرية وكراهية أجنبية وتطرّف. ولكن بين غضب العمال ونفوذ الشركات، تتجلى مواضع ضعف الأجندة النيولبرالية العالمية. ولا يزال عدد من المؤسسات المالية العالمية يتمتع بالسلطة، على غرار البنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، ومنظمة التجارة العالمية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ولكنها لم تعد تتمتع بالثقة المطلقة التي لا لبس فيها. فخلال السنوات الأخيرة، أجبرت على التعبير عن قلقها علنًا حيال قضايا من مثل عدم المساواة، ورفع الضوابط عن القطاع المالي، والفساد وتجنّب الضرائب. إلا أنّ أوجه التعارض التي تنطوي عليها لا تزال قائمة.

1.2.15 تعلن الأهداف الإنمائية للألفية عن الحاجة لتحقيق الدمج والمساواة في عالم في طور التحوّل ولكنها تدعم الشراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل تحقيق ذلك. وقد توصل المؤتمر الـ 21 للأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ إلى اتفاق تاريخي ولكنه غير ملزم. كما أنّ مجموعة دول الـ 20 تشير إلى أنّه لا بدّ من وضع حدّ إلى تجنّب الضرائب ولكنها تقترح حلولاً لا تُحدث تغييرًا حقيقيًا. أمّا منظمة العمل الدولية فتطالب بالعمل اللائق ولكنها لا تستطيع أن تدافع عن حقّ العمال بتعليق العمل. كما تعلن الحكومات تفشي أزمة اللاجئين ولكنها تنتظر حتى العام 2018 لإبرام معاهدة بشأنها

1.2.16 كلّما أصبحت التناقضات صارخة، أصبحت المخاطر أقوى.

1.2.17 تُقرَض الحدود الوطنية على العمّال كما يتمّ استغلالهم. أمّا العولمة والحرية المطلقة فتقدّمان إلى رأس المال. علينا أن نسلط الأضواء على هذه التناقضات وأن يصبح تضامنا حقيقيًا. ندرك أنّ للعمال الذي يولّدون القيمة في جاكارتا وفانكوفر وليما ولاغوس وإسطنبول قواسم مشتركة مع بعضهم البعض أكثر منهم مع الشركات العالمية التي تفضّل تحقيق الأرباح على مصالح الأشخاص.

1.2.18 نحن العمّال ونقاباتنا نزرع الأمل في تحقيق عالم أفضل.

2. تحصيل السلطة اللازمة لبناء العالم الذي نرغب فيه

2.1 المقدمة

- 2.1.1 يتطلّب التغيير السلطة. خلال السنوات الخمس الأخيرة، حدّد الاتحاد الدولي للخدمات العامة تحديات عالميّة وارتقى كي يواجهها عبر إعادة بناء القدرة على الكفاح وتحقيق النجاح، مدافعاً عن الخدمات العامة وحقوق الإنسان والديمقراطيّة من دون كلل أو ملل.
- 2.1.2 تتبثّق قوتنا في نهاية المطاف من حجم نقاباتنا المنتسبة وقوّتها ووحدتها. فكلّ عضو ينضمّ إلى نضالنا يزيدنا قوّة. وتعتمد قدرتنا على إبراز سلطتنا من أجل إحداث التغيير، إن في مكان العمل أو في الأمم المتّحدة بصورة أساسيّة، على كينيّة تعبئة أعضائنا وحلفائنا كي يؤثّروا على صنّاع القرار.

2.2 التنظيم والنموّ

- 2.2.1 يبدأ تنظيم العمّال من أجل بناء السلطة النقابيّة من مكان العمل. وعلى النقابات أن ترسي علاقات قويّة مع أعضائها والأعضاء المحتمّلين من خلال تحديد القضايا التي تهمّهم وإظهار أنّ النشاط النقابي يحدث فرقاً. وعلى النقابات أن تحدّد وتدرّب القادة والناشطين في مكان العمل، وأن تعزّز الفروع المحليّة وأن تستقطب أعضاء جددًا.
- 2.2.2 يتطلّب تنظيم العمّال وتعبئتهم الناجحة مشاركتهم وامتلاكهم المشروع بكلّ ما للكلمة من معنى. وعلى النقابات أن تكون مفتوحة، ومبنيّة على المشاركة والديمقراطيّة، وأن تصل إلى العمال المتعاقدين من الخارج والمؤقّتين، وإلى العمّال في القطاع غير المنظّم والنساء والعامّلين الشباب والمهاجرين واللاجئين وأن تنظّمهم. وسنحارب العنصريّة، وكراهية الأجانب وعدم المساواة بين الجنسين في مكان العمل، كما كافة أشكال التمييز.
- 2.2.3 تنمو النقابات عندما يشعر العمّال أنّهم يتمنّعون بالسلطة، وأنّهم يعالجون القضايا التي تهمّهم، وعندما يُمنَحون فرصة المشاركة في صنع القرار والعمل بطريقة ديمقراطيّة. وعلى النقابات أن تعمل بفعاليّة كي تقدّم الفرص للعمّال ليشاركوا في الأعمال التي تعزّز السلطة الجماعيّة، بما في ذلك الانضمام إلى نقابة.
- 2.2.4 تدعم كافة أنشطة الاتحاد الدولي للخدمات العامة استراتيجيات النقابات المنتسبة الخاصة بتنظيمها ونموّها، كما يؤمّن لها الفرص للعمل بطريقة تجذب وتستقطب عددًا أكبر من العمّال. ويؤمّن الاتحاد أيضًا الأدوات اللازمة للنقابات المنتسبة كي تتّقف أعضائها والناشطين فيها على القضايا التي تهمّ العمّال.
- 2.2.5 تساند أنشطة الاتحاد الدولي لخدمات العامة النقابات المنتسبة على تحديد الناشطين وتدريبهم، وعلى استقطاب أعضاء جددًا. كما تدعم أعمالنا نفوذ العمل الجماعيّ وتزرع الأمل في النفوس. ويحتلّ الاتحاد الدولي للخدمات العامة مكانة فريدة تسمح له برصد السلطة عبر الحدود، ومساعدة النقابات المنتسبة على تثقيف أعضائها حول كينيّة موجتها، وتنسيق الأعمال وتبادل المعارف بشأن أفضل الممارسات.
- 2.2.6 لقد كانت الفترة التي تلت الأزمة الماليّة صعبة على نقابات الخدمة العامة فعزّز الاتحاد الدولي للخدمات العامة أعضائه. ولكنّ المكاسب الكبرى التي حقّقها خلال السنوات الخمس الأخيرة على مستوى السياسة والدفاع وصورته لم يواكبها نموّ في حجم النقابات المنتسبة. أن نضمن أن تساهم كلّ نقابة مستقلّة في قوتنا ورؤيتنا هي المهمة المشتركة بين كافة النقابات المنتسبة والأمانة العامة. وعلينا أن نبذل المزيد من الجهود في هذا الاتجاه خلال السنوات المقبلة.
- 2.2.7 تسعى النقابات المنتسبة إلى ما يلي:

أ) اعتماد استراتيجيات تنظيم ونمو على أساس العلاقات القويّة مع الأعضاء وإعداد الناشطين ودعمهم في مكان العمل؛

(ب) تحديد القضايا التي تهمّ العمال والعمل على معالجتها على كافة المستويات؛

(ت) دمج حملات الاتحاد الدولي للخدمات العامة في برامج تثقيف أعضائها ومنشوراتها، بما في ذلك الصحيفة النقابية والموقع الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي؛

(ث) تحديد النقابات غير المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة كلّ في بلده وقطاعه والعمل مع الأمانة العامة للاتحاد بهدف استقطابها.

2.2.8 يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى ما يلي:

(أ) إعداد مواد سياسية وخاصة بالحملات من أجل مساعدة النقابات المنتسبة على دمج أولويات الاتحاد في منشوراتها وبرامج تثقيف العمال وعلى إشراك الأعضاء والناشطين وغير الأعضاء في أنشطة الاتحاد الدولي للخدمات العامة وتنميتهم.

(ب) تأمين المشورة والدعم على مستوى السياسة والدفاع ذات الصلة بقضايا الاتحاد الأولوية.

(ت) نشر أمثلة عن عمليات التنظيم والنمو الناجحة حول العالم.

2.3 التعبئة والتأثير

2.3.1 يتطلّب تحصيل السلطة أن ينفذ العمال أعمالاً منسقة بشأن مطالبة واضحة بالتنسيق مع أكبر قدر ممكن من الحلفاء.

2.3.2 خلال السنوات الخمس الأخيرة، حدد الاتحاد الدولي للخدمات العامة تحديات عالمية أساسية ويستكمل العمل على إعداد التحاليل المعمقة، والتوصيات السياسية الواضحة، والاستراتيجيات السياسية المنسقة. كما يحدّد المؤسسات العالمية التي تتمتع بأكبر تأثير على العمال والخدمات العامة، ويدافع من دون كلل أو ملل عن الديمقراطية والإنصاف والعدالة.

2.3.3 إنّ مشاريع تنمية النقابات بالغة الأهمية في مساعدة نقابتنا المنتسبة على التنظيم، وعلى أن تصبح أقوى فتحدث التغيير. ويسمح لنا العمل مع النقابات المنتسبة، ومنظمات دعم الوحدة والنقابات الشقيقة بأن نوسع نطاق عملنا أو الأثر الذي نحدثه، من خلال إبراز تضامننا على المستوى الدولي، ونمدّ نقابتنا المنتسبة بالأدوات والفرص التي تسمح لها بتبادل الخبرات التي تحدث فرقاً في نضالها اليومي.

2.3.4 خلال السنوات الخمس المقبلة، نستكمل العمل على بناء قدرات مشاريعنا ونركّز أكثر على العمل القطاعي، ودمج النوع الاجتماعي والتدخلات من أجل تعزيز حملات الاتحاد الدولي للخدمات العامة الأوسع نطاقاً ذات الصلة مثلاً بالتجارة، والعدالة الضريبية، واللاجئين والهجرة، والحقّ بالعناية الصحية العامة ومكافحة الخصخصة. كما ننظّم أعضاء جددًا من مجالات تحظى بالأولوية على غرار خدمات الصحة والخدمات الاجتماعية وإدارة النفايات، ونؤمّن حلقات تدريبية على قيادة النقابات تستهدف الشباب والنساء. ونسعى إلى تحصيل الموارد الداخلية المطلوبة من أجل توسيع نطاق هذا العمل.

2.3.5 إنّ التواصل الممتاز بالغ الأهمية بالنسبة إلى كافة مهامنا السياسية. لذا نتابع الاستثمار بشدّة كي نضمن أنّ صوتنا مسموع من خلال كافة أشكال وسائل الإعلام؛ وذلك من أجل أن نصل إلى نقابتنا المنتسبة وأعضائها، وإلى الحركات العمالية الوطنية والعالمية، وإلى حلفائنا، والحكومات الوطنية والمنظمات الحكومية الدولية، وإلى صناع القرار في أربعة أقطار العالم، وإلى الرأي العام.

- 2.3.6 نتابع صفح رسالتنا كي تناسب عالمنا المترابط فتجمع نقاباتنا المنتسبة وحلفاءنا في كفاحاتنا المحليّة المنسّقة عالمياً. وسيكون من السهل الوصول إلينا عبر شبكة الإنترنت ما يسهّل المشاركة والعمل. ونستخدم كافة الأدوات المتوفرة كي نجعل القضايا المعقّدة في متناول الجميع وكي نعرض رسالتنا بطريقة سهلة ومفيدة.
- 2.3.7 نتّصل بأفراد وناشطين يرغبون في العمل على قضايا الاتحاد الدولي للخدمات العامة من خلال وسائل التواصل الاجتماعيّ. ونؤمّن إلى نقاباتنا المنتسبة وشركائنا سلسلة من الأدوات والمواد التي يحتاجون إليها، كما نعدّ منصات إلكترونيّة وأدوات خاصة بالحملات الإلكترونيّة. وسنجد سبلاً جديدة لتبادل هذا الكمّ الهائل من المعارف الذي تمتلكه نقاباتنا المنتسبة وحلفاؤنا.
- 2.3.8 لا نحقّق النجاح إلا عندما نعمل جماعياً، تماماً كما هي الحال بالنسبة إلى كافة النقابات. ويشكّل التفاوض الجماعيّ السبيل إلى تحقيق أهدافنا الخاصة بمكان العمل، وتنشيط العمّال من خلال اختبارهم السلطة الجماعيّة. ولكنّ التفاوض الجماعي لم يعد كافياً عندما لا تحترم الحكومات وأصحاب العمل الذين نتفاوض معهم القواعد الوطنيّة.
- 2.3.9 علينا أن نشارك أكثر بعد في عمليّة صنع القواعد العالميّة، وإلّا نسمح للأغنياء والشركات بأن تضع القواعد خدمة لمصالحهم. سنوثّق العلاقات بيننا، وننسّق نفوذنا على المستوى العالميّ، ونعمل عبر الحدود الوطنيّة ونؤمّن الحلول البديلة القويّة.
- 2.3.10 رسائلنا بالغة الأهميّة بالنسبة إلى كافة العمّال. نستكمل بناء سلطتنا ونفوذنا عبر إنشاء الائتلافات مع نقابات القطاع الخاص والنقابات والمراكز النقابيّة الوطنيّة، وضمان أن نتشارك الاتحادات النقابيّة العالميّة الزميلة رؤيتنا وتدعم نضالنا.
- 2.3.11 نصبح الأقوى عندما تتخطّى الرسالة التي نحملها حدود العمالة المنظّمة وتتوجّه إلى كلّ من يعتمد على الخدمات العامة ويرغب في تحقيق الحوكمة الديمقراطيّة. وتكمّل ولايتنا الديمقراطيّة ومنظورنا السياسيّ الفريد من يملك تركيزاً سياسياً مفضّلاً ولكن ضيقاً. ونمدّ يدنا إلى حلفاء غير عمّالين يشاركونا رؤينا، وإلى من يستخدم الخدمات العام، والمنظّمات غير الحكوميّة التقدّميّة، والرأي العام والحكومات المستعدّة للوقوف في وجه الشركات. ونعقد الشراكات مع الخبراء من الأكاديميين ومجموعات المجتمع المدني لنطلق رسائل متطورة ونصل إلى جمهور أوسع بعد.
- 2.3.12 يتطلّب بناء سلطتنا أن نغتنم أيّ فرصة تقوينا وتجعلنا أكثر فعاليّة. وعلينا أن نراقب التقدّم الذي نحزّه، وأن نتعلّم من أعمالنا وأن نحافظ على مساءلتنا كيّ نقيم بثقة استراتيجياتنا، ونركّز على مواضع النقص لدينا ونحتلّ بانتصاراتنا.
- 2.3.13 يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:
- أ) تنسيق الأعمال العالميّة بمشاركة نقابات وطنيّة ومحليّة؛
 - ب) إرساء علاقات مع المجتمع المدني على المستويين الإقليميّ والعالميّ؛
 - ت) إعداد وجمع ونشر الأبحاث بشأن البراهين والاستراتيجيّة التي تدعم أولوياتنا؛
 - ث) تنسيق التضامن النقابيّ، والتنمية النقابة وتبادل الخبرات والتتقيف النقابيّ؛
 - ج) الترويج لرسائل الاتحاد الدولي للخدمات العامة الأساسيّة من خلال وسائل الإعلام الرئيسيّة، ووسائل التواصل الاجتماعيّ ووسائل الإعلام البديلة.
 - ح) إعداد أدوات تراقب تنفيذ برنامج العمل، بما في ذلك أساس متّفق عليه للبيانات القابلة للمقارنة نعتمدها لنقيس المكاسب التي نحزّها والإنجازات التي نحقّقها.

2.3.14 تسعى النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) تعبئة العمال في الأعمال الوطنية بالتنسيق مع أعمال الاتحاد الدولي للخدمات العامة العالمية؛
- ب) ضمان أن تعتمد المراكز الوطنية للنقابات العمالية أولويات الاتحاد الدولي للخدمات العامة؛
- ت) إرساء علاقات قوية مع المجتمع المدني، ومستخدمي الخدمات العامة والمدافعين عن الديمقراطية وحقوق الإنسان والمساواة على المستويين الوطني والإقليمي؛
- ث) دعم المبادرات التي تعزز سياسة الاتحاد الدولي للخدمات العامة وتدافع عنها وممارسة الضغط على الحكومات الوطنية والمؤسسات الدولية لفرض أولويات الاتحاد الدولي للخدمات العامة الأولية، حتى حيثما لا تتأثر النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة مباشرة؛
- ج) العمل مع الاتحاد الدولي للخدمات العامة والجهات المانحة من أجل دعم التضامن والعمل على المشاريع؛
- ح) تبادل السياسة والمعلومات مع الاتحاد الدولي للخدمات العامة والنقابات المنتسبة.
- خ) العمل مع الاتحاد الدولي للخدمات العامة من أجل تحديد أهداف تساهم في تنفيذ برنامج العمل وتكون خاصة بالنقابات المنتسبة وقابلة للقياس مع السعي إلى تحقيقها.

3 الاحترام والكرامة للجميع

3.1 المقدمة

- 3.1.1 إن حركتنا هي حركة شاملة وتعترف بأن التنوع من مواضع القوة. وترتكز رؤيتنا وقدرتنا على تحقيق ذلك على مبادئنا وعلى تماسكنا.
- 3.1.2 ويتطلب الدمج الحقيقي تصحيح الأخطاء التاريخية. فمحاوية التمييز، وتحقيق حقوق الإنسان وتمكين الجميع يتطلب أن نعترف بالماضي، وأن نتخذ الإجراءات اللازمة من أجل تصحيح الظلم وموازين القوى، ودمج ممارسات الدمج من أجل توليد مستقبل أكثر شمولية للجميع.
- 3.1.3 تنتزع الخدمات العامة الجيدة النوعية الحواجز من أمام المشاركة في كافة مجالات المجتمع. ويلعب عمال القطاع العام ونقاباتهم دوراً أساسياً في تأمين الخدمات العامة للجميع، وضمان أن تكون أماكن عمل الخدمة العامة شاملة للجميع وخالية من أي تمييز وعنف وتشهير.
- 3.1.4 لا يمكن تحقيق الكرامة من دون تحصيلها في العمل. ولا يمكن تحقيق العدالة من دون إلغاء التمييز والاستغلال في مكان العمل. ويشرفنا أن تكون نقابات الخدمة العامة في طليعة الكفاح ضد كافة أشكال التمييز في مكان العمل وفي طليعة العمل من أجل إحداث تغيير تقدمي يجعل العمل أكثر إنسانية ويحرر العمال.
- 3.1.5 في حين أن الأجواء العالمية السائدة حالياً تطالب بالعمل من أجل وضع حد لعدم المساواة، إلا أن الإجراءات الحكومية غالباً ما تناقض هذا التوجه. كما أن عمليات إصلاح القطاع العام غالباً ما تعكس هذا التناقض.
- 3.1.6 يعكس التوظيف العام في معظم البلدان التمييز الجنسي على مستوى سلم الأجور، والمجموعات المهنية وغالباً ما يجزئ سوق العمل، كما أن المهاجرين لا يحصلون على حقوقهم. ومن جهة أخرى، لا تزال العنصرية، وكرهية الأجانب، والتمييز ضد الشباب والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والمستن تعيق إمكانية تحقيق العدالة وإنشاء عالم أفضل. ويؤدي التقشف والخدمات العامة غير الممولة تمويلًا كافياً إلى تفاقم الأوضاع.
- 3.1.7 سيعزز الاتحاد الدولي للخدمات العامة التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 وتنفيذها.
- 3.1.8 يتطلب النضال من أجل تحقيق الاحترام والكرامة للجميع دعم كافة النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة. وبالإضافة إلى الأعمال المحددة المذكورة في ما بعد وفي الفصل الثاني، على نقابات الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن تحقق ما يلي:

- (أ) مواجهة كافة أشكال التمييز على مستوى الهيكليات النقابية ومكان العمل؛
- (ب) دعم المشاركة في شبكات الاتحاد الدولي للخدمات العامة الخاصة بالمساواة؛
- (ت) دعم تنفيذ سياسات الاتحاد الدولي للخدمات العامة بشأن المساواة كل في بلده، بما في ذلك عبر ممارسة الضغوط وتنقيف الأعضاء؛
- (ث) تعزيز بنود التفاوض الجماعي التي تتناول التمييز؛
- (ج) تعزيز التوظيف المنصف والمحافظة على المرأة وكافة الأقليات على مستوى النقابات والخدمات العامة؛
- (ح) نشر أمثلة عن الممارسات السليمة بشأن مكافحة التمييز في مكان العمل؛
- (خ) الضغط على الحكومات المحلية لمعالجة القضايا الدولية ذات الصلة.

3.2 النوع الاجتماعي

- 3.2.1 على الرغم من التقدم المحرز، إن التمييز الجنسي المترسخ في هيكلياتنا الاجتماعية يعني أن التقسيم على أساس الجنس في مجتمعاتنا وأسواق العمل لا يزال قائماً. فما من مساواة بين الجنسين من دون عدالة اجتماعية ومن دون وصول

الجميع إلى خدمات عامة عالية النوعية وسيطرة المرأة على جسدها. علينا أن نناضل من أجل الوصول إلى وسائل منع الحمل والإجهاض وسداد الكلفة المترتبة.

3.2.2 لا تزال المرأة العاملة في أسفل هرم العمل. كما أن تقسيم العمل على أساس الجنس وضع المرأة بصورة مركزة في عالم العمل المنزلي والإنجابي، ما جعل التمييز الجنسي والاستغلال "طبيعيًا" و"طبع" الفرق الجنسي بين المجال العام والمجال الخاص. ويتضاعف التمييز بالنسبة إلى الأعراق والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين والعمال ذوي الإعاقة.

3.2.3 تؤثر الهوية التي تفصل بين أجر المرأة وأجر الرجل، والإفراط في تمثيل المرأة في العمالة القسرية وبدوام جزئي وبأمد محدد وفي غيرها من أشكال العمالة الهشة، على حياة المرأة اليومية. إن تقييم عمل المرأة بأقل من قيمته يعني، في العديد من القطاعات، أن التأنيث مرتبط بتهور الأجور والحقوق. علينا أن نسعى من أجل إعادة تقييم المهن التي يغلب عليها عدد النساء.

3.2.4 إن المساواة في الأجور هي حق أساسي من حقوق الإنسان، تنص عليها معايير حقوق الإنسان الدولية، على غرار اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور (1951)، ورقم 111 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) (1958) واتفاقية الأمم المتحدة بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. يجدر فرض العقوبات على الشركات والإدارات التي لا تطبق هذه الاتفاقيات وتنتهكها. علينا أن ندعم التحركات الجماعية القانونية والسياسية، على المستويين الوطني والعالمي، التي تسمح لضحايا التمييز بأن ترفع القضية أمام المحاكم.

3.2.5 إن الاتحاد الدولي للخدمات العامة قلق جدًا حيال استمرار الهوية التي تفصل بين الجنسين وتُقدّر بحوالي 23 في المائة على المستوى العالمي، وقد يستغرق ردمها نهائيًا أكثر من 70 سنة في حال استمرار التوجهات السائدة حاليًا.

3.2.6 يعتبر الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن الأسباب الكامنة وراء الهوية التي تفصل بين الجنسين معقدة ومتشابكة وتتطوي على تمييز مهني عمودي وأفقي، وعلى تركيز النساء في أعمال العناية غير المدفوعة، والإفراط في تمثيل النساء في الأعمال المؤقتة وبدوام جزئي، وعدم تقدير عمل المرأة بحسب قيمته السائد والتاريخي، والانحياز عن وعي أو عن غير وعي، على مستوى الأجور والتقدم وانخفاض الكثافة النقابية والتفاوض الجماعي.

3.2.7 يساهم تأمين خدمات عامة للعناية بالأطفال العالية النوعية التي يمكن الجميع تحمل كلفتها، والإجازة الوالدية المدفوعة الأجر بشروط محسنة وغيرها من خدمات دعم الأسرة في رفع الحواجز من أمام مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتحسين المساواة الاقتصادية والاستقلالية المالية وبالتالي وإنشاء اقتصادات أقوى ومجتمعات أكثر مقاومة.

3.2.8 للاتحاد الدولي للخدمات العامة ولنقاباته المنتسبة تاريخ طويل في النضال من أجل وضع حدّ لكافة أشكال العنف الممارس ضد المرأة. فانعكاسات العنف الأسري تتخطى حدود المنزل وتؤثر على مكان العمل. وقد بينت الدراسات أن نصف ضحايا العنف المنزلي سجلوا غيابًا عن العمل، ما أدى إلى فقدان 10 في المائة منهم وظائفهم. وقد أشار الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى أن بعض السلطات قد أصدرت قوانين تنص على منح ضحايا العنف الأسري إجازة مدفوعة أو غير مدفوعة.

3.2.9 حدّدت لجنة المرأة العالمية دمج النوع الاجتماعي بالقضايا الأساسية كالتحدي الأساسي خلال فترة المؤتمر التالية، والنضال من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين يتطلب مشاركة الرجل والمرأة الفاعلة على حدّ سواء. ويشكل النوع الاجتماعي موضع تركيز على مستوى كافة مجالات عمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة.

3.2.10 يتطلب تحقيق ذلك أن تزيل كلّ النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة كافة الحواجز التي تعيق مشاركة المرأة الكاملة على كافة المستويات، انطلاقًا من مكان العمل وصولاً إلى مراكز القيادة وعلى مستوى المساواة في الأجور.

3.2.11 سيصل الاتحاد الدولي للخدمات العامة ونقاباته المنتسبة إلى المرأة في مكان العمل ويستكمل إطلاق الشراكات مع الحركة النقابية العالمية، والمنظمات التقدمية النسائية والمعنية بشؤون المرأة، ومنظمات حقوق الإنسان، والمنظمات

الأهلية الوطنية/ المحلية ملتزمة في النضال من أجل تحقيق العدالة بين الجنسين والاعتراف على نطاق أوسع بضرورة تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية ودعم العمل الذي تقوم به نقاباتها المنتسبة على المستوى الوطني، بما في ذلك إطلاق الحملات وورش العمل.

3.2.12 تتحمل لجنة المرأة التابعة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة مسؤولية قيادة عملية دمج النوع الاجتماعي في قضايا

الاتحاد الدولي للخدمات العامة الأساسية، كما تسعى إلى تحقيق ما يلي:

(أ) إنشاء ودعم خدمات عامة عالية النوعية تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي، وتعزيز دورها في تحقيق العدالة بين الجنسين والتنمية المستدامة؛

(ب) تأمين أدوات للنقابات المنتسبة لمناصرة المرأة وتمكينها اقتصاديًا في مجالات مثل الأجر المتساوي، والوصول إلى القوى العاملة المدفوعة الأجر، ومعاشات التقاعد، وإجازة الأمومة والإجازة العائلية والحماية من العمالة الزائدة والعمل اللاتق؛

(ت) تعزيز نماذج للتشريعات الخاصة بالتفاوض الجماعي تسمح للمرأة العاملة ونقاباتها بأن تتفاوضا على أجور تعكس عملها بصورة عادلة؛

(ث) تعزيز تشريعات وسياسات تدعم والذين العاملين، على غرار الإجازة الوالدية ودوامات العمل المرنة، التي تهدف إلى التشجيع على توزيع العمل المدفوع وغير المدفوع بين الرجل والمرأة توزيعًا منصفًا؛

(ج) اعتماد الخطوات الضرورية لتحسين شفافية المعلومات الخاصة بالأجور، وزيادة حجم المعلومات المتاحة للرأي العام بشأن معدلات أجور الرجل والمرأة، بهدف تحديد التمييز على مستوى الأجور؛

(ح) احترام مبدأ التكافؤ بين الجنسين على مستوى كافة هيكليات الاتحاد الدولي للخدمات العامة وتمكين المرأة ودعمها كي تصل إلى القيادة؛

(خ) مكافحة كافة أشكال العنف الجنسي، في مكان العمل وخارجه، وإبراز مسؤولية الرجل في المشاركة في هذا

النضال؛

(د) مكافحة من أجل اعتماد إجراءات تمنع العنف، وتحمي الضحية وتدعمها وتعاقب المرتكب. الدعوة من أجل

اعتماد إطار عمل وقوانين اجتماعية مناهضة للعنف المبني على النوع الاجتماعي في مكان العمل وخارجه.

(ذ) العمل مع النقابات المنتسبة كي تطالب حكوماتها بتنفيذ التشريعات التي تدعم ضحايا العنف الأسري من خلال الإجازات المدفوعة وترتيبات العمالة المرنة؛

(ر) إعداد وثائق للتفاوض الجماعي خاصة بالإجازة المدفوعة المخصصة، والسلامة في مكان العمل، والسياسات المناهضة للعنف، ودعم مكان العمل والتدريب، تُوزع على النقابات المنتسبة؛

(ز) استكمال العمل مع هيئات الأمم المتحدة، لا سيما لجنة وضع المرأة ومنظمة العمل الدولية، من أجل تعزيز المساواة؛

(س) تقوية الائتلاف الدولي للعدالة بين الجنسين؛

(ش) إعداد استراتيجيات تهدف إلى تمكين الفتاة/ الطفلة.

3.2.13 تسعى النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

(أ) زيادة مشاركة المرأة في هيكلياتها بما يتناسب وتكوين مجموع الأعضاء على مستوى النوع الاجتماعي؛

(ب) دعم الحركات الاجتماعية المحلية والوطنية والإقليمية التي تناضل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، واستكمال الكفاح ضد القوانين التي تلغي حقوق العمال؛

(ت) تمكين المرأة ودعمها كي تبلغ المناصب القيادية كلّ في نقابته وعلى كافة المستويات؛

(ث) مراقبة الحكومة ومتابعتها في ما يتعلق باحترام التزاماتها الدولية؛

(ج) رفع اقتراحات سياسية وتقنية على المستوى الوطني بشأن إلغاء الهوة بين الجنسين تدريجيًا في مكان العمل، وعلى مستوى الخدمات العامة والسياسات الوطنية؛

- (ح) دعم مشاركة المرأة في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك اجتماعات الخبراء، وفي رفع الشكاوى ضمن آليات المراقبة التي أعنتها منظمة العمل الدولية، وفي التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 151 ورقم 154؛
- (خ) اعتماد آليات تراقب المساواة بين الجنسين ضمن هيكلاتها وعلى مستوى عملها؛
- (د) العمل على توفير أكبر للعمل اللائق بدوام مرنة وبدوام جزئي، ما يساهم في توازن العمل والمسؤوليات العائلية من دون تقويض الأمن الوظيفي.

3.3 العمّال الشباب

- 3.3.1 يواجه العمّال الشباب وضعًا غير مسبوق. فمُنذ ثمانينيات القرن العشرين، شهد العالم عصرًا لنمو البطالة بصورة مكثفة، وذلك على حساب الشباب بشكل أساسي. كما أنّ إيجاد عمل آمن أصبح صعبًا جدًا وذلك في كافة أقطار الأرض، وتحسين معايير العيش محدود. بالإضافة إلى ذلك، إنّ معدلات تنظيم الشباب منخفضة مقارنة مع زملائهم الأكبر سنًا، ما يشكّل تحدّيًا بالنسبة إلى النقابات العالمية.
- 3.3.2 إنّ برامج التكييف الهيكلي، والتشغف، والتحرير، والتلّزيم إلى الخارج والخصخصة عنت أنّ القطاع العام لم يعد يستوعب ويدرب سنويًا مجموعة جديدة من العمّال الشباب. كما تساهم عمليات إصلاح خطط التقاعد التي تلزم العمّال على تأخير سنّ التقاعد في تفاقم هذه المشكلة في الخدمات العامة.
- 3.3.3 تواجه أعداد كبيرة من العمّال الشباب وظائف هشة في خدمات عامة مُلزمة إلى الخارج وريئة النوعية، ومن دون أيّ حماية اجتماعية أو مع كمّ لا يُذكر من الحماية الاجتماعية، ومن دون أيّ إمكانية للتقدم في القطاع العام. كما أنّ ارتفاع وتيرة خصخصة النظام التعليمي، لا سيّما في بلدان الجنوب، يقيد الوصول إلى التعليم والإعداد واكتساب المهارات الذي يؤدي إلى إيجاد فرص عمل، ما يترك الشباب تحت وطأة الديون والمزيد من الفقر. والعمّالات الشابات هم الأكثر تأثرًا.
- 3.3.4 يواجه العمّال الشباب حياة مهنية تتغيّر فيها المهارات المطلوبة بصورة مستمرة. على الحكومات أن تؤمّن برامج تعليمية جيّدة النوعية، ويمكن الجميع الوصول إليها ومجانبة كي تضمن أنّ العمّال الشباب يمكنهم تلبية الحاجات المتغيرة دائمًا على مستوى الكفاءات.
- 3.3.5 يشكّل وضع الشباب أحد أخطر التحديات التي تواجه الحركة النقابية لا سيّما نقابات الخدمات العامة. ومن الضروري ضمان أن يتمّ دمج العمّال الشباب في كافة المستويات القيادية النقابية والأنشطة النقابية، في حال رغبتنا في أن تستمر حركتنا ونتمو. وتفضّل سياسة الاتحاد الدولي للخدمات العامة الجديدة الخاصة بالعمّال الشباب الخطوات التالية.
- 3.3.6 يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة ونقاباته المنتسبة إلى تحقيق ما يلي:
- (أ) تنظيم العمّال الشباب العاملين في كافة الخدمات العامة واستقطابهم؛
- (ب) ضمان أن يشارك العمّال الشباب في كافة هيئات صنع القرار المنتخبة في الاتحاد الدولي للخدمات العامة؛
- (ت) بناء معارف ممثلي العمّال الشباب في الاتحاد الدولي للخدمات العامة بشأن سياسات الحركات العمالية الإقليمية والعالمية؛
- (ث) تعزيز مشاركة العمّال الشباب في حملات الاتحاد الدولي للخدمات العامة بشأن أولوياته، بما في ذلك تلك التي تتناول قضايا سوق العمل على غرار البطالة، وتأمين عمالة آمنة، والأجور العادلة والوصول إلى التثقيف والتدريب؛
- (ج) تنمية مهارات العمّال الشباب على القيادة النقابية وإعداد برامج تدريبية بشأن قضايا النوع الاجتماعي؛
- (ح) إطلاق حملة تتدّد بالتدريب غير المدفوع؛
- (د) تعزيز البرامج التوجيهية لتيسير التعاقدية؛
- (ذ) تحسين تنمية العمّال الشباب من خلال إنشاء برامج تشبيك وتوليد الفرص أمام العمّال الشباب في كافة المناطق.
- 3.3.7 تضمن النقابات المنتسبة أن يلعب العمّال الشباب دورهم على مستوى صنع القرار.

3.4 الهجرة واللاجئون

- 3.4.1 يهاجر معظم الأشخاص بصورة أساسية بحثاً عن عمل ومن أجل تحسين شروط عيشهم. فمن بين المهاجرين الدوليين 244 مليون في العام 2015، أكثر من 150 مليون هم من العمال المهاجرين. وفي حين أنه يمكن لهجرة اليد العاملة أن تساهم إيجاباً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان المصدرة، يمكنها أيضاً أن تأتي نتيجة عدم التوازن على مستوى التنمية بين البلدان الغنية والبلدان الفقيرة، فيُضطرّ العمال إلى البحث عن عمل في مكان آخر.
- 3.4.2 خلال السنوات الخمس الأخيرة، أصبحت ظاهرة الهجرة أكثر تعقيداً، وتميّزت بارتفاع النزوح السكاني. ففي العام 2015، نزح 65.3 مليون شخص عالمياً بسبب الاضطهاد، والنزاعات، والعنف وانتهاكات حقوق الإنسان، والعدد في تزايد مستمر. ومن بين هؤلاء، 21.3 مليون لاجئ أكثر من نصفهم من الأطفال دون 18 من عمرهم. وحوالي نصف اللاجئين من النساء.
- 3.4.3 بالإضافة إلى ذلك، وبين العامين 2008 و2014، أُجبر 18,4 مليون شخص على ترك منزله بسبب كوارث مناخية. ومع حلول العام 2050، من المتوقع أن ينزح مليار شخص في حال لم تُعالج قضية انبعاثات الكربون وغيرها من العناصر التي تساهم في تغيير المناخ.
- 3.4.4 يدعم الاتحاد الدولي للخدمات العامة حق الإنسان بالحياة، وبالسلمة والكرامة. ويحقّ لكافة المهاجرين، إن كانوا من النازحين قسراً أو من اللاجئين، بالحماية مهما تنوّعت الأطر القانونية، أن يتم احترام حقوقهم الإنسانية.
- 3.4.5 على الدول أن تحترم التزاماتها ذات الصلة بالحماية الدولية، بحسب ما تنصّ عليه اتفاقية الأمم المتحدة للاجئين. ويجب أن تتحمّل جميعها، كلّ وفق قدرته، المسؤولية بطريقة عادلة ومنصفة استقبال اللاجئين وحمايتهم.
- 3.4.6 على الرغم من الهستيريا التي تضرب البلدان الغنية، تستقبل البلدان النامية 86 في المائة من مجموع اللاجئين في العالم. ومن غير المقبول أن تتخلّى أكثر البلدان غنى في العالم عن مسؤولياتها وتبني الجدران وتستبعد الأضعف. أمّا محاولات نقل العبء من البلدان الغنية إلى البلدان الفقيرة، على غرار الاتفاق المعيب بين الاتحاد الأوروبي وتركيا، فهي غير إنسانية، وخبيثة وغير مستدامة. ولا تساهم هذه الحلول إلّا في تفاقم عدم المساواة بين البلدان، وزيادة الضغوط والمخاطر على مستوى الهجرة.
- 3.4.7 يعتبر الاتحاد الدولي للخدمات العامة أنّ كافة المهاجرين واللاجئين يتمتّعون بالحقّ في العمل اللائق والحماية الاجتماعية. كما يحقّ لهم بالوصول الكامل إلى الخدمات العامة والاجتماعية التي تساهم بصورة أساسية في تمكينهم ودمجهم. ويجدر تطبيق هذه الحقوق على مستوى الممارسة والتشريعات، وبشكل متساوٍ بين الرجل والمرأة، بما في ذلك تأمين الخدمات التي تراعي النوع الاجتماعي.
- 3.4.8 يتابع الاتحاد الدولي للخدمات العامة مساندة النقابات المنتسبة من أجل التوعية وبناء القدرات وتنظيم العمال المهاجرين والتأثير على سياسات الهجرة وقضايا اللاجئين.
- 3.4.9 يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:
 - أ) المطالبة بمقاربة مبنية على الحقوق على مستوى حوكمة الهجرة العالمية، وقضايا النزوح واللجوء، والمطالبة بأن تحترم الدول التزاماتها ذات الصلة بحقوق الإنسان، بحسب ما تنصّ عليه اتفاقيات الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية.
 - ب) تعزيز كفاءات منظمة العمل الدولية في مجال هجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية؛
 - ت) المطالبة بحماية حقوق المهاجرين واللاجئين ووصولهم الكامل إلى خدمات عامة عالية النوعية تراعي النوع الاجتماعي، وإلى العمل اللائق والحماية الاجتماعية؛
 - ث) مواجهة خصخصة الخدمات الخاصة بالهجرة واللجوء؛
 - ج) دمج حقوق المهاجرين واللاجئين في حملة الاتحاد الدولي للخدمات العامة بشأن الحقّ بالصحة ودعم إنشاء "جدار واقٍ" بين الخدمات العامة ومراقبة الهجرة.
 - ح) مساعدة النقابات المنتسبة على تنظيم العمال المهاجرين؛
 - خ) الاعتراض على تسديد العمال المهاجرين رسوم توظيف وتعزيز التوظيف الذي تنظّمه الحكومة بمشاركة النقابات الفاعلة؛

(د) دعم تنفيذ أهداف التنمية المستدامة 2030 بهدف معالجة جذور الأسباب التي تدفع إلى الهجرة، والنزوح القسري والاستبعاد.

3.4.10 ينظم الاتحاد الدولي للخدمات العامة العمال المهاجرين ويعمل مع الأطراف المعنية لتعزيز التوظيف العادل الأخلاقي.

3.5 مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب

3.5.1 غالبًا ما تشهد أزمات الأزمات الاقتصادية الدورية تفاقم العنصرية وكرهية الأجانب وكافة أنواع التمييز، في مكان العمل وخارجه على حد سواء. وفي حين أن الخدمات العامة وممارسات التوظيف في القطاع العام ونقابات الخدمات العامة دائمًا ما تكون في طليعة النضال ضد العنصرية وكرهية الأجانب، نعتزف بأنها تتضمن أيضًا بعض الهيكليات والممارسات التي قد تؤدي إلى التمييز.

3.5.2 يجدر بنا أن ننجز عملنا على ضوء إعلان وبرنامج عمل ديربان والاتفاقية الدولية بشأن إلغاء كافة أشكال التمييز العنصري، بالإضافة إلى مبادرات منظمة العمل الدولية للذكرى المئوية وتعزيز اتفاقيات منظمة العمل الدولية - لا سيما الاتفاقية بشأن الشعوب الأصلية والقبلية (رقم 169، 1989) وهي تشكل المعاهدة الدولية الوحيدة المعنية حصراً بحقوق الشعوب الأصلية.

3.5.3 يلحظ الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن الجمعية العامة للأمم المتحدة أعلنت عقد 2015 - 2024 العقد الدولي للمنحدرين من أصل أفريقي. وتذكر الأمم المتحدة ضرورة تعزيز التعاون الوطني والإقليمي والدولي كي يتمتع المنحدرين من أصل إفريقي بكافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، بالإضافة إلى مشاركتهم الكاملة والمتساوية في كافة جوانب المجتمع.

3.5.4 لن نحقق هذه الأهداف من دون تأمين أماكن عمل خالية من أي تمييز وعنصرية وكرهية أجانب. وعلى القوانين الوطنية أن تفرض على أماكن العمل اعتماد سياسات وإجراءات مناهضة للتمييز وآليات لفرضها ومراقبتها. وعلى جميع الخدمات العامة أن تعمل وفق أفضل المعايير.

3.5.5 على النقابات أن تدعم هذه الجهود من خلال المشاركة في إعداد هذه المبادرات في مكان العمل وتنفيذها ومراقبتها، وذلك عبر التثقيف في مكان العمل والتنظيم ضد الأنشطة السياسية العنصرية والمعادية للأجانب في مكان العمل.

3.5.6 يجب تأمين الخدمات العامة العالية النوعية إلى الجميع، بعيداً على أي شكل من أشكال التمييز المبني على العرق.

3.5.7 يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

أ) الدفاع عن سياسة الاتحاد الدولي للخدمات العامة أمام هيئات الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية والمنظمات الإقليمية لحقوق الإنسان، والترويج للتصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 111 و169 وتنفيذهما؛

ب) الترويج للتصديق على اتفاقيتي منظمة الدول الأمريكية الأساسية وتنفيذهما: اتفاقية البلدان الأمريكية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وما يتصل بذلك من أشكال تعصب (أ68)، واتفاقية البلدان الأمريكية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وما يتصل بذلك من أشكال تعصب (أ69)؛

ت) العمل على تفعيل لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان لمناهضة العنصرية ومعالجة قضايا كراهية الأجانب في مكان العمل وفي الخدمات العامة؛

ث) التأثير على جدول أعمال العقد الدولي للمنحدرين من أصل أفريقي؛

ج) دعم اللجان الإقليمية المناهضة للعنصرية والنقابات المنتسبة في مكان العمل؛

ح) نشر أمثلة عن الممارسات السليمة بشأن مكافحة العنصرية في مكان العمل.

3.5.8 تسعى النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

أ) دعم مبدأ مناهضة التمييز الوطني استباقياً في تشريعات العمل؛

ب) تعزيز بنود التفاوض الجماعي التي تتناول التمييز؛

ت)تنظيم أعمال وطنية في بلدان أساسية خلال انعقاد العهد الدولي، مع التركيز على أهمية وصول الجميع إلى الخدمات العامة.

3.6 العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي

صفات الجنسين

3.6.1 يعترض الاتحاد الدولي للخدمات العامة على كافة أشكال التمييز والتشهير ذات الصلة بالميل الجنسي والهوية الجنسية. وتولد كافة أشكال كراهية المثلية الجنسية وكراهية مغايري الهوية الجنسانية الأفكار المسبقة والإجحاف بحق الأشخاص وتشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان.

3.6.2 على الرغم من التقدم الكبير المحرز، يجدر بذل المزيد من الجهود في هذا الاتجاه. والمشين أن عدداً من البلدان لا يزال يعتبر المثلية جرماً قد يعاقب عليه حتى بحكم الإعدام. في حين أن قوانين أخرى تجرم مغايري الهوية الجنسانية بسبب شكله وتمنعه من تغيير جنسه على الوثائق الرسمية. أما حامل صفات الجنسين فيجب بالإكراه على إجراء حرجة طبية أو الخضوع إلى علاج طبي منذ الصغر. كما تنتشر في كافة أقطار العالم حواجز ثقافية، شرعية أو غير شرعية وظلم وغالباً ما تتجلى ضمن الحركة النقابية نفسها. وعلى النقابات أن تبذل الكثير من الجهود الحثيثة في هذا المجال.

3.6.3 تلعب نقابات الخدمة العامة دوراً أساسياً واسع النطاق في تثقيف المجتمع وحمله إلى فهم قضايا المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، من خلال استخدام مكان العمل كفرص نادرة وقوية للوصول إلى العائلة والطبقات الاجتماعية والثقافية وإشراكها وتثقيفها.

3.6.4 يعمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة ونقاباته المنتسبة من أجل تمكين المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، وذلك ضمن الحركة النقابية وخارجها على حد سواء. ويتابع الاتحاد الدولي الخدمات العامة حملته على كسر التمييز، وتعزيز السياسات التي تحترم التنوع وتضمن إنشاء أماكن عمل وخدمات عامة ونقابات ومجتمعات شاملة وتحترم الجميع.

3.6.5 يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

أ) مواجهة كافة أشكال التمييز ضد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين واستبعادهم؛

ب) تثقيف النقابات المنتسبة على سياسات وممارسات تشمل العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين؛

ت) تعزيز توظيف المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين واستبقائهم؛

ث) مساعدة النقابات المنتسبة في تحسين قدرتها على التفاوض الجماعي وتمثيل العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين؛

ج) تشجيع أنشطة المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين من أجل تقوية العلاقة بين النقابات ومجتمعات المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، ودعم شبكاتهم؛

ح) تعزيز أماكن العمل المفتوحة ومتسامحة والشاملة تعزيزاً فاعلاً، فتصبح أماكن العمل آمنة بالنسبة إلى المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين؛

خ) تعزيز الشراكات مع نقابات عالمية أخرى، ومراكز نقابية وطنية أخرى، ومنظمة العمل الدولية والرابطة الدولية للمثليات

والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي صفات الجنسين والعمل على التأكيد أن اتفاقية منظمة العمل

الدولية رقم 111 تشمل صراحةً العاملين للمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملي صفات الجنسين وتعزيز الاتفاقية المذكورة.

3.3.6 تسعى النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) تحسين قدرتها على التفاوض جماعياً وتمثيل العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين؛
- ب) تشجيع أنشطة المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين من أجل تقوية العلاقة بين النقابات ومجتمعات المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، ودعم لجانهم.

3.7 الشعوب الأصلية

- 3.7.1 تشكل الشعوب الأصلية (المعروفة أيضاً بالسكان الأصليين) 5 في المائة من شعوب العالم، أو ما يعادل حوالي 370 مليون شخص موزعين على 70 بلداً. هم متحدرون ممن تمكن من النجاة من الغزو والاستعمار و/أو تحديد الحدود القائم اليوم. ولا يزالون يحافظون على مؤسساتهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، بغض النظر عن وضعهم القانوني.
- 3.7.2 تم اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 169 في العام 1989، وهي المعاهدة الوحيدة التي تتناول حصراً حقوق الشعوب الأصلية، من أجل الاعتراف بضرورة سيطرة الشعوب الأصلية على مؤسساتها، وطريقة عيشها وتمييزها والحفاظ على هويتها، ولغتها ودينها، وذلك ضمن إطار الدول حيث تعيش حالياً. وقد صادق عليها 22 بلداً، 15 منها يقع في أميركا اللاتينية.
- 3.7.3 ولكن، في العديد من الأماكن، لا تزال الشعوب الأصلية مُستبعدة، ولا يمكنها الوصول إلى الخدمات العامة، على غرار خدمات الصحة والتعليم، كما تواجه التمييز وانتهاك الحقوق. وغالباً ما تُستخدم انتهاكات الحقوق هذه كسلاح ضد الشعوب الأصلية التي تناضل من أجل الحفاظ على الأرض وامتلاكها في وجه الدولة أو الشركات.
- 3.7.4 إن الاتحاد الدولي للخدمات العامة يدعم دمج الشعوب الأصلية الكامل في كافة جوانب الحياة، لا سيما الحق في استشارتهم في القضايا التي تؤثر على طريقة عيشهم.
- 3.7.5 يعترف الاتحاد الدولي للخدمات العامة بأهمية الحصول على قوى عاملة في القطاع العامة تعكس المجتمع الذي تخدمه، واعتماد ممارسات توظيفية في القطاع العام تعترف بأهداف الشعوب الأصلية، وتطلعاتها وشروط توظيفها. ومن بين ممارسات التوظيف التي تعزز استبقاء الشعوب الأصلية، أماكن عمل عامة تؤمن بيئة عمل ترحب وتدعم الشعوب الأصلية، وتحترم حاجاتها وتوقعاتها الثقافية.
- 3.7.6 يجدر بنا أن ننجز عملنا على ضوء إعلان وبرنامج عمل ديربان والاتفاقية الدولية بشأن إلغاء كافة أشكال التمييز العنصري.
- 3.7.7 يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:
 - أ) العمل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز التصديق على اتفاقية المنظمة رقم 169 وتنفيذها وحق الشعوب الأصلية في استشارتها؛
 - ب) بناء الدعم الدولي لاستقطاب الشعوب الأصلية إلى منظمات القطاع العام، على ألا يقتصر الأمر على الوصول والتوظيف فحسب، بل أن يغطي أيضاً ممارسات التوظيف التي تعترف بأهداف الشعوب الأصلية، وتطلعاتها وشروط توظيفها.
 - ت) حشد الدعم الدولي لنضال الشعوب الأصلية في الحفاظ على أرضها وبيئتها الطبيعية.
- على النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن تسعى إلى تحقيق ما يلي:
 - أ) المطالبة في دمج الشعوب الأصلية اجتماعياً ووصولها الكامل إلى الخدمات العامة، لا سيما خدمات الصحة والعدالة والمياه والتعليم؛

ب) الترويج لاعتماد سياسات حكومية تيسر وصول الشعوب الأصلية إلى التوظيف العام واعتماد ممارسات التوظيف التي تعترف بأهداف الشعوب الأصلية، وتطلّعاتها وشروط توظيفها.

3.8 العمّال ذوو الإعاقة

3.8.1 يشكّل ذوو الإعاقة 15 في المائة من سكّان العالم. وغالبًا ما يجزّدوا من حقوقهم ويُستبعدوا عن أنشطة يعتبرها الآخرون من المسلمات. ويشكّل هذا الواقع ظلماً خطيراً في حقّ ذوي الإعاقة ويحرم المجتمعات من مواهبهم الخلاقة وقدرتهم على الإنتاج.

3.8.2 غالبًا ما تغيب عن السياسات والمؤسسات والخدمات العامة مواضع قلق ذوي الإعاقة. ويمكن أن تشكّل الإعاقة جزءاً طبيعياً من الحياة اليومية، بغضّ النظر عما إذا كانت منذ الولادة أو أتت نتيجة إصابة أو مشاكل صحّية (بما في ذلك الصّحة العقليّة)، أو مرتبطة بالسنّ أو بشروط عمل غير آمنة.

3.8.3 يدعم الاتحاد الدولي للخدمات العامة دمج ذوي الإعاقة في كافة جوانب الحياة. ويركّز بصورة أساسية على أهمية ذوي الإعاقة في المساهمة في عمل منتج وكريم والإفادة منه.

3.8.4 يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

أ) تعزيز اعتماد معايير محدّدة لدمج ذوي الإعاقة في مكان العمل، مع التركيز على الصّحة والسلامة المهنيّتين وتقنيّات العمل؛

ب) إطلاق الحملات من أجل دمج ذوي الإعاقة اجتماعياً في الخدمات العامة وسياسات التوظيف العامة؛

ت) إطلاق حملات من أجل تعزيز حقوق ذوي الإعاقة في مكان العمل؛

ث) استكمال العمل مع منظّمة العمل الدوليّة والخبراء في مجال الإعاقة من أجل تحديد أفضل الممارسات النقابية والسياسات العامة ذات الصلة.

3.8.5 تسعى النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

أ) الترويج لكوّتا مخصّصة لذوي الإعاقة في التوظيف العام. ويجب أن تعترف الكوّتا بالمهارات والمؤهلات، وأن تحدّد متى لم يتمّ تحصيلها بسبب الإعاقة؛

ب) إعداد سياسات داخلية تدعم الأعضاء من ذوي الإعاقة؛

ت) مواجهة تآكل حقوق ذوي الإعاقة في مكان العمل حينما تبرز.

4 اقتصاد عالمي عادل

4.1 المقدمة

- 4.1.1 يعتبر الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن العالم يملك ما يكفي من الثروات للتخفيف من الفقر، وتحقيق الكرامة، والمحافظة على الأرض وتأمين حياة كريمة للجميع. ولا يعود سبب عيش أكثر من 3 مليار شخص بأقل من 2,50 دولار أميركي يوميًا في حين أن الأرض بخطر، إلى أزمة نقص في الإنتاج بل إلى أزمة في تنظيم الإنتاج وتوزيع المداخر والثروات. وما يزيد الوضع سوءًا هو النظام الاقتصادي العالمي الذي ييسر عدم المساواة الصارخة على مستوى توزيع الثروات.
- 4.1.2 ولّد النظام الاقتصادي العالمي البطالة وطبقة من العمال تعيش تحت وطأة الفقر بسبب الأجور المتدنية، والعمالة الهشة والإضعاف ونزع شرعية حماية العمال والنقابات. كما ولّد هذا النظام عدم مساواة صارخة بين الرجل والمرأة، على أساس عدم تقييم عمل المرأة بحسب قيمته الحقيقية، والحوازر الدائمة التي تواجه المرأة في سعيها إلى دخول سوق العمل المدفوع الأجر بطريق أفضل وأكثر مساواة.
- 4.1.3 لا يمكن حماية مصالح أعضائنا المباشرة بصورة كاملة من دون إنشاء اقتصاد عالمي يحترم ويدافع عن الحقوق العمالية وحقوق الإنسان، ويولّد فرض العمل، ويحمي البيئة ويدافع عن الديمقراطية. ويلعب الاتحاد الدولي للخدمات العامة في هذا النضال دورًا فريدًا بما أنه يجمع منظور العمال من جهة وفهمًا والتزامًا عميقين في دور الدولة من جهة أخرى.
- 4.1.4 فضحت الأزمة المالية العالمية نظامًا للاقتصاد العالمي يكافئ المضاربة المتهورة وغير المنتجة ويثقل كاهل القطاع العام من خلال تكبيد المجتمع ككلّ خسائر القطاع الخاص. وقد أدت سياسات التقشف الفاشلة إلى كمّ هائل من المعاناة لا يمكن إحصاؤه، من خلال استغلال الأزمة لفرض حلول نيولبرالية فقدت مصداقيتها.
- 4.1.5 ويفرض الحلّ البديل نظامًا اقتصاديًا يخدم مصالح الشعب ولا يضرّ به، ويأخذ في عين الاعتبار انعكاساته البيئية والاجتماعية. ويتطلّب الاقتصاد الذي يُدار بطريقة ديمقراطية تخدم مصالح الجميع قطاعًا عامًا قويًا يصحّ فشل السوق، ويقيّد الإفراط في السلطة، وينظّم سير الأسواق ويراقب إعادة التوزيع ويحقّق العدالة. وعلى الخيارات والقرارات السياسية على كافة المستويات أن تحترم المتطلبات الاجتماعية والبيئية من أجل تحسين شروط عيش العمال والشعب.
- 4.1.6 إنّ الاتحاد الدولي للخدمات العامة قلق حيال هجمات الأحزاب الشعبوية اليمينية التي تطال استقلالية الموظفين العاملين في أصقاع الأرض كلّها، ويشدّ على أهمية دور الموظفين العاملين في تأمين المشورة الحرة والصريحة والجريئة والقائمة على أدلة إلى الحكومات.
- 4.1.7 لا يزال الفرق صارخًا بين البلدان النامية والبلدان المتقدمة. ففي العديد من البلدان النامية، ما من مجال للقطاع الخاص بأن يولّد ما يكفي من الوظائف الرسمية تلبي الأعداد الكبرى من النساء والشباب الذين يدخلون سوق العمل. وعلى النقابات أن تطلق الحملات من أجل تغيير الطلب المحلي وشروط التوظيف جذريًا، بما في ذلك توسيع نطاق الخدمات العامة الجيدة النوعية والمرافق العامة.
- 4.1.8 يعتبر الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن القطاع العام يساهم في الاقتصاد وفي النمو الاجتماعي. والسبيل لزيادة الاستثمار في القطاع العام العالمي متوفر، وهذا أساسي لتحقيق التنمية الاقتصادية، وإعادة توزيع الثروات وتأمين عوامل الاستقرار بصورة تلقائية خلال الأزمات الاقتصادية. ولا يحمي تحسين أجور القطاع العام والحماية من العمالة الهشة العمل اللائق فحسب بل يساهم أيضًا في نمو الطلب والنمو الاقتصادي، ويضمن أن تبقى المشورة السياسية مستقلة عن مصالح الشركات والمؤيدين.
- 4.1.9 يساهم نزع الحواجز من أمام مشاركة المرأة في الاقتصاد، في النمو الاقتصادي بصورة كبرى، كما أنّ رفع أجر المرأة بهدف هدم هوة الأجور بين الجنسين يؤمّن حافزًا اقتصاديًا أساسيًا.

4.1.0 يتطلّب اعتماد أيّ نظام اقتصاديّ بديل، والسبيل لتحقيقه، وضع حدّ بصورة جذريّة لنفوذ الشركات العابرة للحدود الوطنيّة الضخم والمتزايد. ويدعم الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة، من بين إجراءات أخرى ممكنة، اعتماد أداة ملزمة تعدّها الأمم المتّحدة تجبر الشركات العابرة للحدود الوطنيّة على احترام حقوق الإنسان والحقوق العماليّة.

4.1.11 يتطلّب النضال من أجل تحقيق اقتصاد عالميّ عادل دعم كافة النقابات المنتسبة. وبالإضافة إلى الأعمال التي يفصلها الفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، تسعى النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) التوعية على حملات الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة بشأن القضايا الأولويّة، بما في ذلك برامج التثقيف النقابيّة، ونشر المقالات في الصحف النقابيّة وتوزيع المواد الخاصة بالحملة؛
- ب) مساندة الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة في وسائل الإعلام والضغط على الحكومات الوطنيّة والمؤسسات العالميّة لتحقيق الأولويّات العالميّة، حتّى حيثما لا يتأثّر الأعضاء بصورة مباشرة؛
- ت) المساهمة في الأبحاث التي يعدّها الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة ودعمها ونشرها؛
- ج) إعلام الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة فوراً عن أيّ تغيّر في السياسة الحكوميّة أو في أعمالها؛
- ح) تبادل المعلومات بصورة منتظمة بشأن سياسات النقابات المنتسبة، والأنشطة والحملات وأفضل الممارسات ذات الصلة بمجالات الاتحاد الأولويّة، بما في ذلك العمل المشترك مع المجتمع المدنيّ.

4.2 المؤسسات الماليّة العالميّة

4.2.1 ولّد نموّ الأسواق الماليّة العالميّة والنقص في التنظيم الفاعل على المستويين الوطنيّ والدوليّ نظاماً ماليّاً لم يعد ييسّر وجود المؤسّسة المنتجة. وقد أدّت الأرباح الهائلة وغير المستقرّة التي ينتجها القطاع الماليّ إلى زعزعة الاقتصاد العالميّ والأنظمة السياسيّة الوطنيّة والدوليّة على حدّ سواء. يدعم الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة إعادة تنظيم القطاع الماليّ بصورة جذريّة، وامتلاك القطاع العام المؤسسات الماليّة الاستراتيجية حيثما يكون ذلك ممكناً.

4.2.2 خلال السنوات الخمس الأخيرة، تابعت المؤسسات الماليّة العالميّة لعب دور أساسيّ في صقل الاقتصادات العالميّة والوطنيّة. وعلى الرغم من التغيّر في الخطابات، لا يزال كلّ من البنك الدوليّ وصندوق النقد الدوليّ ييسّر الخصخصة، ويطالب بإزالة تنظيمات سوق العمل واعتماد سياسات التكيف الهيكليّ المضرة.

4.2.3 تعزّز منظّمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصاديّ موقفها من القضايا الاجتماعيّة، على غرار النظام الضريبيّ العالميّ، وتوسّع نطاق تأثيرها على مجالات جديدة منها التعليم والصحة. ويشكّل اقتحام هيئة تمثّل بلدان الشمال المتطوّرة عالم القضايا العالميّة التي تؤثر مباشرة على بلدان الجنوب، فصلاً جديداً يثير القلق من الاستعمار الاقتصاديّ. ولم تقدّم المصارف الإنمائيّة الإقليميّة وبروز المصارف الإنمائيّة الجديدة، وقد أصبحت اليوم تشكّل معاً جهازاً أكبر من البنك الدوليّ، أيّ نموذج جديد عن المصارف الإنمائيّة. بل على العكس، أدخلت بصورة عامة أطرافاً جديداً عالميين يسعون إلى استغلال تمويل التنمية من أجل تعزيز مصالح استعماريّة أو تجاريّة.

4.2.4 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدّمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) النضال من أجل تحقيق هيكليّة ماليّة عالميّة تعكس رؤيتنا؛
- ب) النضال من أجل إدراج اتفاقيّات منظّمة العمل الدوليّة الأساسيّة في الضمانات العماليّة للبنك الدوليّ؛
- ت) الضغط من أجل التأثير على سياسات المؤسسات الماليّة العالميّة وأعمالها، لا سيّما تلك ذات الصلة بالخصخصة والتحيّز القائم على الجنس؛

ج) المطالبة بالشفافية على مستوى الأسواق الماليّة وكافة الأطراف المعنيين وفرض تنظيمات ملزمة؛

ح) المطالبة بفرض قيود على الاستثمارات التي تنطوي على مخاطر ومضاربة، من خلال اعتماد ضريبة مالية عالمية على العمليات المالية مثلاً.

4.3 العدالة الضريبية

- 4.3.1 يندد الاتحاد الدولي للخدمات العامة بكافة أشكال تجنّب الضريبة أو التهرب منها ويعتبرها سرقة لأموال العمال بما أنها مخصصة لتمويل الخدمات العامة، والتنمية الاقتصادية والتخفيف من الفقر وتمكين الدولة من احترام التزاماتها ذات الصلة بحقوق الإنسان. كما تسمح الضرائب العادلة بإعادة توزيع الثروات وتمول البنى التحتية الاقتصادية الأساسية. ويشكل النظام الضريبي العادلة والتقدمي وغير المتحيز جنسياً والشفاف آلية تستخدم الثروات لخدمة مصالح الشعب.
- 4.3.2 يسمح النظام الضريبي العالمي القائم للأكثر غنى والأقوى في العالم بتجنّب الضريبة والتهرب منها. كما تيسر الملاذات الضريبية وشركات التدقيق الكبرى نقل مبالغ طائلة من الأموال من خلال السرية وهيكلية الشركة المصطنعة.
- 4.3.3 ينقل تهرب الشركات من الضريبة عبء الضرائب من الشركات إلى العمال ويستنزف الخدمات العامة الأساسية. وأثار ذلك شديدة على المرأة بشكل خاص وغيرها من المجموعات التي تعتمد بصورة أساسية على الخدمات العامة، وبالنسبة إلى البلدان النامية التي تعتمد على العائدات الضريبية من أجل تحقيق التنمية والتخفيف من الفقر. كما يسلب التهرب من الضريبة العلم من أمام أطفالنا، والعناية الصحية من عائلاتنا، والوظائف من شبابنا، والأمن من مجتمعاتنا. ويعتبر الاتحاد الدولي للخدمات العامة تجنّب الضريبة غير قانوني.
- 4.3.4 الحلول التقنية من أجل إصلاح النظام متوفرة، ولكن غياب الإرادة السياسية تحبط الجهود المبذولة في هذا الاتجاه. وقد بينت التسريبات الأخيرة، من مثل لو كس ليك وأوراق بنما، الأعداد الكبرى للقادة السياسيين العالميين والنخبة العالمية التي تستفيد من نظام الفساد القائم. ومن المعيب أن تكون الشركات قد بدأت بالترويج لفكرة أن المنافسة الضريبية صحية بالنسبة إلى الاقتصاد العالمي وأن معدلات الضرائب المفروضة على الشركات ستخفّض إلى حدّ الصفر لا محالة أو أنه من الأفضل إلغاؤها حتى.
- 4.3.5 يعتبر الاتحاد الدولي للخدمات العامة أنه يجب استبعاد الشركات المتهربة من الضريبة عن سلاسل التوريد العامة واعتبار التهرب الضريبي جريمة جنائية.
- 4.3.6 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدّمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى متابعة تحقيق ما يلي:
 - أ) فضح النظام الضريبي العالمي المختل، وممارسات الشركات المتعددة الجنسيات وشركات المحاسبة الكبرى، دور الملاذات الضريبية المؤذي، ومواجهة مبدأ المنافسة الضريبية بين الدول؛
 - ب) الضغط على الحكومات والمؤسسات العالمية كي تقوم بإصلاح التنظيمات الضريبية العالمية؛
 - ت) تأمين الدعم التقني والمواد السياسية للنقابات المنتسبة، ومساندتها في ممارسة الضغط ومساعدتها على تنقيف أعضائها وتعبئتهم؛
 - ث) المطالبة بأنظمة ضريبية دولية ووطنية تقلّص حجم الهوة بين الجنسين؛
 - ج) النضال كي يرفع كل بلد تقريره، وإنشاء هيئة عالمية ضريبية ضمن إطار الأمم المتحدة، وقاعدة مشتركة للضريبة التجارية وحدّ أدنى لها، وتبادل تلقائي للمعلومات، ومواجهة كلّ الملاذات الضريبية القائمة حالياً والإعفاءات الضريبية الزائفة؛
 - ح) تعزيز شرعية العاملين في الدوائر الضريبية وتأثيرهم، بصفتهم أطرافاً أساسيين في إعداد هذه السياسات؛
 - خ) المطالبة بأن يقع العبء المالي المترتب على الحلول المقترحة لحلّ الأزمة المالية العالمية على كاهل من ولّد هذه الأزمة، وذلك من خلال زيادة الضرائب التجارية والضرائب على الأصول، وعلى نقل الأصول والأرباح الرأسمالية والعمليات المالية مثلاً.

4.4 الدين الحكومي

- 4.4.1 إن انعكاسات أزمات الديون السيادية مدمرة. وغالبًا ما تتطوي على التخفيف من خدمات صحّة والتعليم وغيرها من الخدمات الاجتماعية، وعلى الخصخصة، والبطالة، وتخفيض أجور العمّال وشروط عملهم، والتخفيض من معاشات التقاعد، وزيادة الضرائب التنافسية على العمّال والمستهلكين، وتقويض الديمقراطية بما أنّ الحكومات السيّدة تعتمد على المؤسسات المالية (على غرار البنك الدولي وصندوق النقد الدولي) وعلى الشروط التي تفرضها.
- 4.4.2 وفي جميع الأحوال الشعب هو من يعاني. وغالبًا ما لا يكون ملائمًا. وقلمًا يكون الخطاب القائل أنّ البلدان غير منضبطة وأنّ الشعب يعيش فوق قدراته صحيحًا. لا بل غالبًا ما يعود سبب الديون السيادية إلى عدم كفاءة الحكومات السياسية و/أو فسادها، كما إلى رغبتها في حماية مصالح نخبها المحلية. وبالإضافة إلى ذلك، فشلت حكومات الدول الأغنى في فرض قواعد دولية تلزم شركاتها المتعددة الجنسيات على دفع الضرائب في الدول الأجنبية حيث تعمل.
- 4.4.3 ومن المأساوي أنّ إجراءات التقشّف التي فرضتها المؤسسات المالية العالمية والدائنون أدّت إلى تفاقم الوضع أكثر بعد. وتبيّن العبر التي تمّ استخلاصها من إفريقيا والقارة الأميركية، ومؤخرًا من اليونان وبورتوريكو كيف تُضعف سياسات التقشّف الاستقرار والنمو الطويلي الأمد. كم أنّ البلدان التي اعتمدت حلولاً بديلة، على غرار إسبانيا والأرجنتين أصبحت أفضل حال منها.
- 4.4.4 تؤدّي سياسات التقشّف المعتمدة في أوروبا وبرامج خفض الإنفاق التي تفرضها المؤسسات المالية العالمية والدائنون إلى تفاقم ضغوط الخصخصة في أصقاع الأرض كلّها. وفي مقابل ذلك، إنّ استثمارات قطاع العام في المستقبل، في قطاعات التعليم والخدمات الصحية الاجتماعية مثلاً، أساسية لتوليد النمو واستحداث فرص عمل.
- 4.4.5 لم تترك دائمًا النقابات المخاطر المتزايدة أو التطمينات الكاذبة التي قُدمت إليها. علينا أن نكون أكثر تنبّهًا وإطلاعًا على الموضوع.
- 4.4.6 من الضروريّ أن نواجه الخطاب المضلل بشأن كلفة الخدمات العامة وأن نعكسه. فالعاملون في الخدمة العامة يؤدّون الثروات من خلال المساهمة في مستوى معيشي أفضل وتضامن أكبر، لأنهم يعزّزون الدمج الاجتماعي. وخلال الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، من الضروريّ الاعتراف بدور الخدمات العامة. ويؤثّر النقص في الموارد التي تُخصّص إلى القطاع العام على النسيج الاجتماعي. ويساهم تمويل الخدمات العامة في الاستثمار في الرجل والمرأة اللذين يخدمان الشعب يوميًا ويسمح لهما في تحقيق مهمّتهم على أكمل وجه. وتقضي مهمّتهما بتأمين نوعية حياة أفضل إلى المواطنين. وهذا هو الخطاب الذي يجدر بنا نشره.
- 4.4.7 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدّمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:
- (أ) تأمين المعلومات والمشورة إلى النقابات المنتسبة بشأن قضايا الديون السيادية؛
- (ب) الترويج لآليات سداد الدين العادلة، بما في ذلك تدابير التخفيف من عبء الدين، والمنظمة التي لا تراعي المدينين المتهوّرين والمصارف على حساب المواطنين والعمّال الأبرياء والضعفاء.
- (ت) دعم استعراضات شاملة تهدف إلى تحديد من استفاد من الدين العام المتراكم كشرط مسبق لتحديد على عاتق من تقع مسؤولية إعادة هيكلة الدين.

4.5 الفساد

- 4.5.1 إنّ الاتحاد الدولي للخدمات العامة يندّد ويعارض الفساد بشتّى أشكاله، بما أنّه يضعف الثقة في الحكومة، ويسرق الموارد من الخدمات العامة، ويقوّض التنمية الاقتصادية ويساهم في عدم المساواة.
- 4.5.2 يبرز الفساد عندما يختلّ توازن القوى، وعندما تنتشر السريّة ويغيب احترام المصلحة العامة. وبالتالي، يشكّل النظام الاقتصادي العالمي الذي يؤلّد عدم المساواة، ويعزّز السريّة الضريبية والتجارية والمالية، ويشجّع الشركات المتعددة

الجنسيات على التوسع نحو البلدان النامية، أكبر محفز للفساد. كما أن إمكانية تحقيق الشركات أرباحاً ضخمة عند التقدم بمناقصات خاصة بالخدمات العامة أكبر محفز للفساد. ولما يُذكر هذا الجانب في كلفة الخصخصة أو التلزم إلى الخارج أو في المناقشات التي تطل الأسباب الكامنة وراء الدين العام.

4.5.3 يتجلى الفساد في العملية الديمقراطية حتى. ويبرز ذلك عندما تشوّه الهبات السياسية العملية الانتخابية، وعندما تسيطر النخبة على عملية صنع القرار من خلال السياسة، والشركات الاستشارية والمراكز العليا والشركات.

4.5.4 غالباً ما يواجه المبلغون عن الفساد المضايقات أو الانتقام أو التهديد. وقد أدى غياب مقاربة واضحة ومتسقة تجاه "الكشف عن المعلومات المحمية" إلى طرد المبلغ عن الفساد أو حتى الحكم عليه بالسجن لخرقه الاتفاقات السرية وعدم الكشف عن المعلومات.

4.5.5 يدعم الاتحاد الدولي للخدمات العامة إعداد منظمة العمل الدولية اتفاقية تحمي المبلغ عن الفساد، وتؤمن المساعدة المالية له ولعائلته، وتضمن الحماية القانونية والتمثيل النقابي، وحماية العمل وخيارات الاستقالة وتعكس المسؤولية القانونية في قضايا الانتقام والمضايقة.

4.5.6 يستكمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة عمله في حماية العمال الذين يواجهون الفساد في الإدارة العامة من العنف الموضوعي في العمل، لا سيما الموظفين في هيئات الرقابة، والعدل والضرائب والتفتيش، من أجل ضمان شروط العمل الملائمة.

4.5.7 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) توسيع حملته المناهضة للفساد لتغطي كافة قطاعاته ومناطقه؛
ب) إعداد الأدوات والمواد لمساندة النقابات المنتسبة.

4.6 التجارة والاستثمار

4.6.1 يدرك الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن التجارة والاستثمار أساسيان للتنمية الاقتصادية. ويمكن أن تيسر سلسلة صحيحة من القواعد التجارية والاستثمارية النمو الاقتصادي المنتظم لمصلحة الجميع. كما يعتبر أن هذه القواعد هي من صنع السياسة وليست من المسلمات الاقتصادية. وبالتالي، يجب أن يتم وضعها ضمن إطار منفتح وشامل وديمقراطي ومتعدد الأطراف، يسمح للدول بأن تحمي سيادتها الوطنية ومجالها السياسي وأن تختار السياسة الاقتصادية التي تناسبها بعيداً عن أي إكراه يمارسه الاستعمار الاقتصادي وضغوط الشركات.

4.6.2 لسوء الحظ أصبحت الاتفاقات التجارية اليوم جزءاً لا يتجزأ من المشروع النيولبرالي وتهدف إلى فرض نموذج للعولمة يخدم مصالح الشركات في الاقتصادات الأغنى والأكبر. وتتقل هذه القواعد السلطة من الحكومات الوطنية والمؤسسات الديمقراطية إلى الشركات العالمية. ويعترض الاتحاد الدولي للخدمات العامة على الاتفاقات التي تنطوي على أحكام مماثلة.

4.6.3 إن إدراج بند تسوية المنازعات بين المستثمرين والدول بهذه الوتيرة السريعة نقل بصورة معيبة حقوقاً لا يتمتع بها العمال ولا المستهلكون ولا المواطنون ولا من يسعى إلى حماية البيئة إلى الشركات المتعددة الجنسية. ويقيد هذا البند، بما في ذلك نظام محكمات الاستثمار ومحكمة الاستثمار المتعددة الأطراف، التي تدعي باطلاً أنها أدوات مغايرة عن البند المذكور، قدرة الحكومات على تنظيم الخدمات وتأمينها خدمة للمصلحة العامة. كما يحرم القطاع العام من الموارد ويؤدي إلى تفاقم عدم المساواة من خلال نقل أموال المكلفين بالضريبة إلى أكبر الشركات على وجه الأرض.

4.6.4 غالباً ما تُبرم الاتفاقات التجارية والاستثمارية في السر، وخارج إطار الاتفاقات المتعددة الأطراف، وبعيداً عن أي تفحص دقيق ديمقراطي يقوم به الرأي العام.

- 4.6.5 يلحظ الاتحاد الدولي للخدمات العامة أنَّ أغنى بلدان في العالم تحوَّلت إلى بلدان صناعية من خلال الاستفادة من الحواجز التجارية والرسوم الجمركية والتدخل الحكومي. وعلى البلدان النامية أن تتمتع بالحقوق في متابعة نموها الاقتصادي وفق السبيل الذي تعتبره مناسباً لها.
- 4.6.6 ينقص البرهان الذي يثبت أغلبية الادعاءات بأن التجارة هي الحافز للنمو الاقتصادي. لا بل على العكس، تُبين الأدلة أنها تولد عدم مساواة اقتصادية أكبر وعددًا أقل من الوظائف المرتفعة الأجر. وحتى في البلدان الأغنى، يولد تحرير التجارة الرابحين والخاسرين. ويبدو أنَّ الرابحين هم الشركات المتعددة الجنسيات الكبرى والمستهلكين الأغنياء. أما الخاسرون فهم العمال ومستخدمو الخدمات العامة، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والمستهلكين الأفقر، ومعظمهم من النساء.
- 4.6.7 وفي حين أنَّ العولمة تجزئ العملية الإنتاجية بصورة متزايدة، تركز الاتفاقات التجارية أكثر على الخدمات. وهذا التركيز مضر لأن الخدمات تضم العديد من مجالات الحياة الاقتصادية بجانبها الاجتماعي، بما في ذلك الخدمات العامة. يعارض الاتحاد الدولي للخدمات العامة التجارة بالخدمات العامة.
- 4.6.8 نظرًا إلى السرية التي تحيط بالاتفاقات، وإلى الضرر الذي تتسبب به بالنسبة إلى العمال والخدمات العامة والديمقراطية، ونقل الحقوق المفرط إلى الشركات وإلى الحواجز الكبرى والمتعمدة أمام إمكانية تغيير أي اتفاق أو الانسحاب منه، يفضل الاتحاد الدولي للخدمات العامة عدم إبرام أي اتفاق بدلاً من إبرام اتفاق سيئ.
- 4.6.9 في سياق البيئة السائدة حاليًا والغضب الشعبي المتفاجئ من الاتفاقات التجارية غير العادلة، قد يتم تأجيل الدعوة إلى الحماية التجارية القومية والحروب التجارية المدمرة. على الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن يدرج ضمن أولوياته تعزيز نظام تجارة عادل مبني على أساس المصلحة العامة.
- 4.6.10 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:
- (أ) إجراء أبحاث بشأن الاتفاقات التجارية لمدّ النقابات المنتسبة بالمعلومات حول انعكاساتها؛
- (ب) فضح الادعاءات الكاذبة التي يطلقها العديد من مناصري الاتفاقات التجارية؛
- (ت) الاعتراض على الاتفاقات التجارية السيئة وبنود تسوية المنازعات بين المستثمرين والدول بشئى أشكالها، وغيرها من العناصر التي تقلل حقوق الشركات المتعددة الجنسيات والمستثمرين الأجانب – بما في ذلك أي إجراء يقيد الحق باستدعاء مبدأ التحويط، لا سيما على مستوى القطاع العام؛
- (ث) المطالبة باستبعاد كافة الخدمات العامة القائمة والمستقبلية بصورة نهائية عن تغطية الاتفاقات التجارية، من أجل ضمان أن تبقى تحت سلطة القطاع العام والاعتراض على أي اتفاق يغطي الخدمات العامة أو يؤثر عليها؛
- (ج) العمل مع النقابات المنتسبة والحلفاء من أجل إعداد اتفاقات تجارية بديلة عادلة والترويج لها؛
- (ح) الضغط على الحكومات والمنظمات الدولية لاعتماد قواعد تجارية عالمية عادلة.

4.7 أهداف التنمية المستدامة

- 4.7.1 اعتمدت جمعية العامة للأمم المتحدة أهداف التنمية المستدامة في العام 2015 على أساس الأهداف الإنمائية للألفية، وهي تتلقي مع خطة التنمية المستدامة للعام 2030 وتتطوي على تأمين التمويل للتنمية والتغير المناخي.
- 4.7.2 يعتبر الاتحاد الدولي للخدمات العامة أنَّ بعض أقسام خطة التنمية المستدامة للعام 2030 تؤمّن بديلاً عن السياسات النيولبرالية، إلا أنها لا تزال تتطوي على عدد من العيوب، لا سيما وأنَّ معظم آليات التنفيذ والمساءلة طوعية.
- 4.7.3 بالإضافة إلى ذلك، هي المرة الأولى التي تروج فيها الأمم المتحدة رسمياً إلى الشراكات بين القطاعين العام والخاص، ما يمهّد الطريق أمام الخصخصة، على الرغم من عدم وجود معيار واضح يضمن أن يحترم تدخل القطاع الخاص المصلحة العامة، على الرغم من أنَّ موارد القطاع العام هي التي تُستخدَم لدعم القطاع الخاص.

4.7.4 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى متابعة تحقيق ما يلي:

- (أ) متابعة تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ومراقبتها وتنظيم حلقات تدريبية في عدد من البلدان؛
- (ب) الضغط على الحكومات كي تحترم التزاماتها في تحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية؛
- (ت) المطالبة بمقاربة محورها الشعب وحقوق الإنسان لتحقيق التنمية المستدامة؛
- (ج) مساندة النقابات المنتسبة في التفاوض على تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وضمان أن تنطلق العملية من قاعدة الهرم نحو رأسه، بمشاركة النقابات العمالية والمجتمع المدني وكل جهة معنية؛
- (ح) دمج عمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة في مجالات أخرى، على غرار حقوق الإنسان، والمياه والصحة والخدمات العامة المراعية للنوع الاجتماعي، والضرائب ومناهضة الخصخصة في عملنا على التنمية المستدامة.
- (خ) عند التفاوض على اتفاقات عالمية مع الشركات المتعددة الجنسيات، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى دمج الجوانب الرسمية للتنمية المستدامة بالإضافة إلى قيود إلى جانب قيود أخرى على الشركات.

4.8 التغير المناخي

- 4.8.1 يشكل التغير المناخي أكبر تهديد لمستقبل آمن ومزدهر تتمتع به الإنسانية. وعلى الرغم من شبه الإجماع بين الأوساط العلمية، لا يزال الانتقال إلى الاقتصادات الخالية من انبعاثات الكربون بطيئاً جداً وغير متناسق.
- 4.8.2 تتطلب الاقتصادات الخالية من انبعاثات الكربون أكثر من مجرد تحول تكنولوجي - هي تتطلب تغييراً جذرياً في كيفية الإنتاج والاستهلاك؛ وكيفية توليد الثروات وتوزيعها، وكيفية تنظيم المدن والاقتصادات والتخطيط لها.
- 4.8.3 لا بد من التخطيط لنطاق التغيير المطلوب، ونفوذ المصالح الخاصة المكتسبة والخصائص الواسعة للقطاع العام والقيادة الرشيدة والديمقراطية من أجل تفادي كارثة مناخية عالمية. ولن يحدث التغيير المطلوب في حال ترك إلى الأسواق غير المتوقعة التي تديرها شركات لا تتوخى إلا تحقيق الأرباح الطائلة.
- 4.8.4 على الحكومات أن تدعم بفعالية البدائل النظيفة عن الوقود الأحفوري. وفي حال تم إدارة عملية الانتقال إلى موارد الطاقة النظيفة إدارة سليمة، يمكنها أن تولّد تحفيزاً اقتصادياً جديداً والملايين من فرص العمل الجديدة. ويجدر تقييم كافة موارد الطاقة الجديدة والمعتمدة على أساس تأثيرها على المناخ، والبيئة والسلامة العامة. علينا أن ننوحي الحذر ألا تؤدي بنا الضرورة إلى التحرك بصورة طارئة إلى دعم خيارات طاقة خطيرة على الناس والبيئة.
- ومع التقدم نحو أشكال مختلفة من إنتاج الطاقة، على الحكومات أن تتخذ الخطوات المطلوبة من أجل خفض الكلفة والتخفيف من التسويات التي تضرّ بالمواطنين أو تتسبب بالنقص في الطاقة أو مشاكل على مستوى وصول الجميع إليها.

على من يعمل في قطاع الطاقة، من أصحاب عمل وعمال، وحكومات ومجتمعات ونقابات أن يشاركوا في حلول "الانتقال العادل"، كي يضمنوا ألا يجري الانتقال على حساب العمال والمجتمعات. إن مستقبل الطاقة هو سلسلة من الحلول المتنوعة لإنتاج الطاقة وتأمينها، ولن يقتصر الأمر على حل واحد وحيد. وعلى المجتمعات أن تشارك في هذه الحلول المتعددة، بما في ذلك عبر إعادة القطاع إلى كنف البلديات، كي تضمن أن تقوم الحكومات بما يلي:

- (أ) أن تجمع بأفضل طريقة ممكنة موارد الطاقة المتعددة، وأن تمنح الأولوية إلى استخدام التقنيات التي لا تبعث بالغازات المسببة للدفينة أو أنها تبعث أقل كمية ممكنة منها.
- (ب) تنمية قطاع الطاقة المتجددة وعدم اعتماد التعريفات التفضيلية التي تعزز المضاربة القصيرة الأمد.
- (ت) إبقاء قطاع الطاقة بين يدي القطاع العام.

- 4.8.5 إن إزالة الكربون من إمدادات الطاقة هدف لا يمكن تحقيقه على الأمد القصير أو المتوسط إلا في حال وصل مشغلو السوق إلى قدرة تخزين كافية، وإلى خيارات مرنة صديقة للمستهلك، وإلى تكنولوجيا لتوليد الطاقة قابلة للتكيف (من مثل توليد الحرارة والطاقة المركب)، بالإضافة إلى بنى أساسية لتوزيع الطاقة متطورة ومتراصة. ويجب أن تكون المعلومات التي تُقدّم إلى المستهلك مفصلة ودقيقة وتصله في الوقت المناسب. وعلى صنّاع القرار أن يعدّوا إطار عمل يضمن أن تكون التكنولوجيا والبنى التحتية قادرة على الاستمرار اقتصاديًا.
- 4.8.6 إن عمّال الخدمات العامة، لا سيّما في الحكومات المحليّة والإقليميّة، وقطاعات النقل والنقابات والصرف الصحيّ، والطاقة والمياه، أساسيون لتحقيق التحوّل المطلوب. ويجدر معاملة العمّال المتأثرين مباشرة معاملة عادلة. ولا يجب أن يقع عبء التغيّر على من هو أقل قدرة على التعامل معه - ولا حتّى على عاتق الصناعات التي ستشهد تراجعًا ولا الدول النامية التي تتطلّب حجمًا أكبر من الطاقة من أجل تحقيق التنمية الاقتصاديّة والاجتماعيّة. كما يجدر توزيع كلفة سياسات التغيّر المناخيّ على البلدان (المرتفعة والمنخفضة الدخل على حدّ سواء) توزيعًا عادلاً، ولا يجدر بسياسات التغيّر المناخيّ أن تؤدي إلى تفاقم عدم المساواة. ويجب أن تضمن المسؤوليات المشتركة ولكن المختلفة أنّ البلدان التي أصبحت غنيّة من خلال تسببها بانبعاثات الغاز المسبّب للاحتباس الحراريّ أن تتحمّل مسؤولية أكبر.
- 4.8.7 لا يمكن 1.2 مليار شخص الوصول إلى الكهرباء، وأكثر من 2.7 مليار شخص لا يمكنهم الوصول إلى مرافق طهو نظيفة (ما يؤدي إلى 3.5 مليون حالة وفاة سنويًا بسبب تلوث الهواء الداخلي)، ما ينعكس بصورة أساسية على النساء والأطفال، ومباشرة على فرص تحرير المرأة (بما في ذلك الالتحاق بالمدرسة). ليس التغيّر المناخيّ محايدًا من حيث النوع الاجتماعيّ. وتحمّل المرأة عبء فقر الطاقة في المنزل، على مستوى الشح في المواد الغذائية، والصحة والمياه، كما لديها كمّيّة موارد أقلّ متوفّرة لمواجهة التحديات ذات الصلة بالمناخ. إلّا أنّ المرأة من الموارد القيّمة بالنسبة إلى المعارف ذات الصلة بالمناخ وطُرف لا غنى عنه في التخفيف من آثار التغيّر المناخيّ، والتكيف معه والتخفيف من مخاطره، ولكنّه غالبًا ما يتمّ استبعادها عن النقاشات بشأن المناخ.
- 4.8.8 يتسبّب التغيّر المناخيّ بالكثير من الحوادث المناخيّة القسوى والكوارث الطبيعيّة. ويعمل الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة من أجل أن يضمن إدراج ضمان سلامة أول المتدخّلين وحقوقهم، ومشاركتهم في التحضير لمواجهة الكوارث، في عمله على التغيّر المناخيّ.
- 4.8.9 على العمّال في القطاع أن يشاركوا في التخطيط المدنيّ ليأخذوا بعين الاعتبار النماذج والإجراءات المناخيّة الجديدة فيكيّفوه مع الحوادث المناخيّة التي تزايدت وتيرتها وقساوتها.
- 4.8.10 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدّمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:
- أ) النضال من أجل تحقيق انتقال عادل لا يجري على حساب المرأة، أو أقلّ البلدان نموًا أو أكثر العمّال تعرّضًا للقطاعات الكثيفة الانبعاثات الكربونيّة؛
- ب) المطالبة بدمج المرأة في صنع القرارات ذات الصلة بالمناخ؛
- ت) العمل مع القطاعات التي تتأثّر بالاستجابة إلى الكوارث.
- ج) دعوة الدول الأعضاء إلى إجراء تقييم لأثر توزيع كلفة التغيّر المناخيّ وإجراءات سياسة الانتقال الطاقويّ ضمن البلدان ومنافعه.
- 4.8.11 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدّمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، تسعى النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدوليّ للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:
- أ) تنظيم العمّال في اقتصاد الطاقة الجديد؛

ب) تسليط الأضواء على دور الخدمات العامة في النضال ضدّ التغيّر المناخيّ ومن أجل تحقيق التنمية المستدامة، واستقطاب كافة العمّال الذين يؤمنون بالخدمات، على غرار أول المستجيبين والعمّال في خدمات الطوارئ المتواجدين في الخطوط الأماميّة؛

ت) إعداد وتبادل المعلومات بشأن التغيّرات في قطاع الطاقة، بما في ذلك الداخلين الجدد في مجالات الطاقة الشمسيّة وطاقة الرياح ومصادر الطاقة المتجدّدة الأخرى؛

ث) المطالبة بدمج المرأة في هيكلّيات صنع القرار الوطنيّة؛

خ) التوعية على قضيّة النازحين بسبب التغيّر المناخيّ.

4.9 معاش التقاعد

4.9.1 تحرص المجتمعات العادلة والمنصفة عادة على حماية حقوق العمّال بعد بلوغهم سن التقاعد. يدعم الاتّحاد الدوليّ

للخدمات العامة الحق في الحصول على معاشات تقاعد عامة، وأنظمة تقاعد التي تضمن الأمن والتكافل.

4.9.2 اتجهت الحكومات بعد الأزمة المالية التي ضربت اقتصادات العالم في عام 2008 إلى اتخاذ إجراءات تقشفية تقضي

بخفض المعاشات التقاعدية، مما دفع بالمتقاعدين نحو هوة الفقر والجوع إلى البرامج الاجتماعية لدعم الأسرة.

4.9.3 يشكل تقاضي معاشات تقاعدية لاثقة خطوة بالغة الأهمية للمرأة التي لطالما حُرمت من هذا الحق واضطرت إلى الاعتماد

على الدولة أو الشريك أو الأسرة للحصول على الدعم المالي بعد بلوغها سن التقاعد. وتندرج مكافحة خصخصة أنظمة

التقاعد ضمن أولويات المساواة بين الجنسين.

4.9.4 تغطي صناديق التقاعد مبالغ مالية ضخمة تصل إلى مليارات الدولارات، وهي مبالغ تنتمي إلى العمال، لذا يجوز

الاستفادة منها لتلبية احتياجاتهم إن كان على الصعيد الجماعي أو الفردي. والاستثمار في مشروعات لا تتعارض مع

الأخلاق الحميدة هو من العناصر المهمة التي تتساوى أهميته بمردود الاستثمارات بشكل عام. في هذا الإطار، يحض

الاتحاد الدولي للخدمات العامة المنطق القائل بأن واجب أمناء صندوق التقاعد هو السعي إلى تحقيق أكبر قدر من

العوائد بصرف النظر عن الاعتبارات الاجتماعية والبيئية. فالاستثمار في التبغ أو الأسلحة أو الصناعات الكثيفة الكربون

مثلاً لا يصبّ بأي شكل من الأشكال في مصلحة العمال وكذلك حال الاستثمارات في المنتجات الماليّة غير الشفافة أو

القائمة على المضاربة.

4.9.5 لا بد من أن تُثبت الشركات المعنية بإدارة أموال العمّال أن نشاطاتها لا تقوّض مصالح هؤلاء العمال، وأنها غير منخرطة

بدعم الجماعات الضاغطة التي تعطل العمل النقابي وتحد من حقوقه وديمقراطيته، أو بالدفاع عن مشروع الخصخصة،

أو التلاعب بالضرائب، أو جمع رسوم التقاعد بشكل غير عادل وخفي.

4.9.6 بعد الأزمة الماليّة، شكلت صناديق التقاعد هدفاً لكافة الحكومات التي تسعى إلى الحصول على رؤوس الأموال الكافية

لتمويل مشاريع الخصخصة. وغالباً ما تؤدي الخصخصة والشراكات بين القطاعين العام والخاص إلى تقويض الأمن

الوظيفي في القطاع العام والحد من قدرته على تقديم خدمات عامة جيّدة النوعيّة للعمال وأسرهم. يتعارض استثمار

صناديق التقاعد الخاصة بالعمال في الخصخصة والشراكات بين القطاعين العام والخاص مع الجهود المبذولة لتعزيز

الخدمات العامة الجيّدة النوعيّة والأمن الوظيفي في القطاع العام. فعلى صناديق التقاعد الخاصة بالعمّال أن تروّج

للاستثمار الأخلاقيّ.

4.9.7 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدّمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتّحاد الدوليّ

للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) تسهيل تبادل المعلومات بشأن الحماية الاجتماعية وأنظمة التقاعد؛
- ب) ممارسة الضغوطات على المستويين الإقليمي والعالمي لتأمين أنظمة تقاعد عادلة ومنصفة؛
- ت) الدفاع عن أنظمة التقاعد العامة؛
- ث) التعاون مع النقابات المنتسبة لتحديد الواجبات الائتمانية وتوسيع نطاقها بشكل يضيف على عمليات الاستثمار واجب مراعاة الاعتبارات الاجتماعية والبيئية؛
- ج) دعم الاستراتيجيات التي تحرّض على الابتعاد عن الشراكات بين القطاعين العام والخاص والصناعات الكثيفة الكربون، وتقييم كيفية تعامل صناديق التقاعد مع المخاطر المناخية في استثماراتها، وتدعم الاستثمار الأخلاقي وتحدّ من انبعاثات الكربون إلى الصفر؛
- ح) دعم النقابات المنتسبة لممارسة الضغوط على المشرّعين بهدف تطبيق نهج إبلاغ أكثر صرامة على المؤسسات المالية، لاسيما في ما يتعلق بالكشف عن الرسوم المتحصلة، والممارسات الضريبية، والنشاطات السياسية؛
- خ) تشجيع الحركة العمالية العالمية على احترام هذه المبادئ ومعارضة استخدام أموال الصناديق بما يقوّض الخدمات العامة ومعاشات عمال الخدمة العامة وحقوقهم وشروط عملهم.

4.9.8 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدّمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، تسعى النقابات المنتسبة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) نشر المعلومات بشأن التغييرات التشريعية والتنظيمية المقترحة؛
- ب) استشارة الاتحاد الدولي للخدمات العامة في القضايا المتعلقة بأنشطة الاستثمار صناديق التقاعد.

4.10 الرقمنة

- 4.10.1 تتيح رقمنة الخدمات العامة إمكانية تحسينها وتفعيلها ولكنها في الوقت عينه تتطوي على مخاطر عديدة. وبما أنّ هذه التغيّرات تنعكس على تأمين العمل اللائق، وخدمات عامة جيّدة النوعية والرفاه العام، على المجتمع كلّ، بما في ذلك النقابات العامة، أن يلعب دوراً فاعلاً في صنع القرارات ذات الصلة. والرقمنة عبارة عن تغييرات تلحظها البلدان المتقدمة بصورة أساسية، إلّا أنّ تداعياته تطلّ سائر بلدان العالم، بما أنها تصقل مستقبل الوظائف والمهن في الخدمة العامة.
- 4.10.2 غالباً ما يستند المطالبون بالرقمنة على فرضية أن القطاع العام غير فعال وغير قادر على مواكبة أوجه الإصلاح، إلّا أن الرقمنة في الواقع ما هي إلا غطاء لموجة الخصخصة وخسارة الوظائف. لا بدّ من تعزيز الخدمات العامة، ولا يجدر أبداً تفويضها عبر التلّزيم إلى الخارج، والشراكات بين القطاعين العام والخاص والخصخصة. ويجب أن نضمن أن يضمّ القطاع العام على الأمد الطويل، ما يكفي من العمّال الذين يتمتعون بالمهارات المطلوبة.
- 4.10.3 لا بدّ من اعتماد إجراءات محدّدة لتعزيز الابتكار في استحداث فرص العمل بالإضافة إلى الأنشطة المضادة للأتمتة، في حال رغبتنا في إحداث أثر إيجابي على العمالة. ولا بدّ من إعادة توزيع المكاسب على مستوى الإنتاجية والأرباح الناتجة عن الأتمتة، لتلبية حاجات اجتماعية. كما لا بدّ من توجيه حصّة أكبر من القيمة العامة نحو توسيع الخدمات الاجتماعية الأساسية وتحسينها.

4.10.4 يمكن للتكنولوجيات الرقمية أن تؤدي إلى تحسين نوعية الخدمات العامة وحياة العاملين فيها والمستفيدين منها عندما تتوافق بصورة ملائمة بالتدريبات، والاستثمارات، والاستشارات المطلوبة وبالتفاوض الجماعي الملائم.

- 4.10.5 تتأثر الخدمات العامة باستخدام الرقمنة كسبيل لقطع الدعم المالي والتلزم إلى الخارج وتقويض مهارات العمّال. وتنتهك الرقمنة أيضاً خصوصية بيانات المواطن لاسيما إذا استلمتها شركات خاصة، كما أنها قد تُقصي المواطن الذي لا يمكنه الوصول إلى التكنولوجيا المطلوبة للاستفادة من الخدمات المتاحة على الإنترنت.
- 4.10.6 في حين تسمح الرقمنة بالوصول إلى معلومات مفيدة، لا يجوز استخدامها لرصد العمال من دون علمهم أو لخلق بيئة عمل قائمة على العقاب. من هنا يعتبر استخدام البيانات لإدارة الأداء وقياسه بعيداً عن تحقيق المصلحة العامة.
- 4.10.7 يجدر احترام وتعزيز حقّ المواطنين والعمّال في استقلال القرار في ما يخصّ المعلومات. ولا يجب تقويضه من خلال جمع البيانات الشخصية المكثف وتحليلها، ولا من خلال الخدمات الرقمية. كما لا يجب أن تتعارض الخدمات الجديدة وأماكن العمل الجديدة التي يستحدثها تحليل "البيانات الكبرى" مع حقوق المواطنين واستقلال القرار في ما يخصّ المعلومات وحماية بيانات العمّال. ويجب تحليل البيانات العامة وحمايتها من قبل القطاع العام.
- 4.10.8 يجب التحقق من التكنولوجيا التي تُستخدَم في البنى التحتية الأساسية بصورة منتظمة للتأكد من مواضع الضعف والتلاعب الممكنة، وتقادي المشاكل المتتالية التي قد تطرأ في حال تعطل أحد عناصر الشبكة. كما يجب اعتماد اختبار للتأكد من سلامة التكنولوجيا في كافة المجالات من أجل الحفاظ على مجتمعاتنا الديمقراطية والمتضامنة (تأمين الطاقة والعناية الصحية) لا سيما في المناطق التي قد يؤدي فيها انقطاع تأمين الخدمات ولو القصير الأمد إلى تهديد حقيقي. ما يسمح بتحديد الأنظمة التي يمكن ربطها ببعضها البعض وتلك التي يجدر تركها مستقلة، وأي قطاعات يجب أن تحافظ على العامل الإنساني في تنفيذ العمل في حال وقوع مشاكل تقني. وفي غضون ذلك، من المهم تحديد عدد الموظفين الملائم ونوعية كفاءاتهم، وإجراء حسابات اقتصادية واقعية لكلفة الإدارة المؤتمتة.
- 4.10.9 يمنح العمل الرقمي العامل حرية أكبر في حال شاركوا فيها بطريقة ملائمة. وفي موازاة ذلك، يجب الحرص على الابتعاد عما تسببه الرقمنة من فرص لتكثيف ساعات العمل وخلق مجال للعمل المجاني بسبب تفتش ثقافة "العمل المتواصل" التي تسمح بها أدوات العمل الإلكترونية. كما يجب تكييف الأحكام الخاصة بالصحة والسلامة واعتماد إجراءات حماية جديدة، على غرار الحق بعدم إمكانية الاتصال بك.
- 4.10.10 يجب أن تُستخدم إمكانية العمل عن بعد التي تتيحها الرقمنة لزيادة مرونة العمال وليس كسبيل لزيادة العمالة الهشة. كما يجب ربط العمل الرقمي بعلاقات التوظيف الحقيقية. وبسبب موجة الاتفاقات التجارية الجديدة التي تقيّد ممارسات التوريد العام، تبرز مخاطر حقيقية تقضي بخفض الأجور ونوعية الخدمات من خلال إرسال عمّال الخدمة العامة إلى الأسواق الخارجية بمعاشات متدنية وفي خدمة أصحاب عمل غير خاضعين للمساءلة.
- 4.10.11 تبقى شروط العمل الجيدة والخدمات الجيدة النوعية وفقاً على مدى مشاركة العمّال وممثليهم في صقل العمل من خلال استشارات تجري في الوقت المناسب ومشاركة استباقية في التغيير الحاصل في الاقتصاد الرقمي. إنّ دعم حقوق المشاركة وتوسيع نطاقها أساسيّ لمواجهة التحديات التي يطرحها عالم العمل الرقمي ومجتمعه.
- 4.10.12 في بعض القطاعات الحساسة، تؤدي إقالة العمال إلى تداعيات وخيمة على نوعية الخدمات المقدمة وإمكانية الوصول إليها وتحقيق المساءلة المراقبة الديمقراطية. من هنا، يسعى الاتحاد إلى متابعة هذه المسألة عن كثب.
- 6.10.13 يسمح تقديم الخدمات الحكومية عبر مؤسسات خاصة وأنظمة رقمية من دون توجّد محليّ إلى تهرب الشركة الخاصة مقدّمة الخدمة من دفع الضرائب.

4.10.14 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدّمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى

الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

أ) رصد التقدم المحرز وتوثيق الممارسات الجيدة والسيئة وتعميمها؛

ب) تعزيز دور الاتحاد في المحافل الدولية؛

ت) دمج مسائل الرقمنة ضمن العمل القطاعي؛

ث) منع تحرير الخدمات العامة منعاً صارماً بسبب التغيّر الرقمي. نرفض تلزيم أنشطة الخدمات العامة إلى منصات

العمل المحتشدة؛

ج) دعوة النقابات العمالية وممثلي الموظفين إلى المشاركة في عملية اعتماد التكنولوجيا الخاصة بأماكن العمل الجديدة.

كما عليهم أن يقيموها بصورة دورية وأن ينشروا النتائج التي يتوصلون إليها.

5 الحقوق النقابية والعمالية

- 5.1.1 تشكل حماية الحقوق المالية والنقابية نشاطاً أساسياً من أنشطة الاتحاد الدولي للخدمات العامة. فالحقوق بحرية التنظيم والتفاوض الجماعي والإضراب أساسية من أجل تحسين الأجور وشروط العمل وحمايتها.
- 5.1.2 تحتل حماية هذه الحقوق التي تمكن نقاباتنا المنتسبة من حماية وتحسين الأجور والمنافع والمساواة والصحة والسلامة في مكان العمل بالنسبة إلى الأعضاء، لا سيما التفاوض الجماعي، الأولوية خلال الفترة المقبلة.
- 5.1.3 ولا يمكن المساومة على هذه الحقوق -التي تعترف بها المعاهدات الدولية والإقليمية واتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87 و98- أو التنازل عنها. إلا أن السنوات الخمس الأخيرة شهدت هجوماً غير مسبوق عليها.
- 5.1.4 يتزايد حجم العمالة الهشة والضغط على الأجور وشروط العمل لتخفيضها. كما يتم اللجوء إلى العقود القصيرة الأمد والعرضية أكثر فأكثر، وتنتشر وكالات الموظفين في كافة القطاعات وتستخدم لتقويض الأمن الوظيفي والتنظيم النقابي. ومن جهة أخرى، تؤدي سياسات التقشف والنقص في التمويل إلى تكثيف العمل والضغط على العمال للعمل لساعات أطول - غالباً ما تكون غير مدفوعة - حتى في القطاعات التي تكون منظمين فيها تنظيمياً مناسباً. كما يتعرض نفوذ النقابات إلى هجوم متواصل في أصقاع الأرض كافة.
- 5.1.5 شهد مؤتمر العمل الدولي الـ101 المنعقد في حزيران/يونيو 2012 إعاقة عمل لجنة تطبيق المعايير للمرة الأولى في تاريخه عندما اعترضت مجموعة أصحاب العمل على الحق بالإضراب الذي تنص عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 وتفسير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات القائم منذ الأزل ولجنة حرية التنظيم.
- 5.1.6 وقد شكّل ذلك هجوماً على دور منظمة العمل الدولية في تحديد المعايير وعلى الحركة العمالية العالمية وعلى حقوق كل عامل في العالم في الوقت عينه.
- 5.1.7 وتم احتواء "أزمة المعايير" هذه بصورة مؤقتة عبر اتفاق بين مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال أبرم في العام 2015، ولكن الأزمة لم تصل إلى خواتيمها بعد. فقد انطوى الاتفاق على قبول حق صاحب العمل بإغلاق العمل - وهو أمر لم يعترف به يوماً القانون الدولي.
- 5.1.8 لم تشكك مجموعة أصحاب العمل بالحق في الإضراب فحسب بل تحدت صلاحيات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في ما يتعلق بتنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية. فهدف أصحاب العمل الواضح هو تقويض سنوات طويلة من الاجتهادات الدولية لحماية حقوق العمال والتأثير على معايير منظمة العمل الدولية وآليات المراقبة التي اعتمدتها من أجل صقل التشريعات والممارسات الوطنية.
- 5.1.9 تشكل نتيجة "أزمة المعايير" نقطة تحول في استمرارية معايير منظمة العمل الدولية وآليات المراقبة. وتوحي مقارنة المصالحة المعتمدة حالياً القيام بتنازلات قد تنطوي على تقييد الحق بالإضراب بالإضافة إلى فرض حدود على صلاحيات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.
- 5.1.10 تقترح التوجهات السائدة خلال السنوات الخمس الأخيرة أن تقييد الحق بالإضراب تقاوم لدرجة تخطت الحدود التي تفرضها آليات منظمة العمل الدولية للمراقبة. فقد اعتمد العديد من البلدان قوانين وطنية تقيد أو حتى تجرم حق عمال القطاع العام بالتنظيم والإضراب، وغالباً ما يكون ذلك من خلال عدم تأمين "الخدمات الأساسية".
- 5.1.11 في أوروبا، أدت سياسات التقشف إلى تقليص حجم القطاع العام، وفرضت خفض الأجور ووضعت حدوداً للحقوق النقابية، لا سيما التفاوض الجماعي، وذلك في بلدان مثل اليونان، والبرتغال وإسبانيا. وقد بالغت هذه الأخيرة في تجريم التحركات الإضرابية. كما فرضت المملكة المتحدة قانوناً نقابياً جديداً يقيد بشدة الحق بالإضراب.
- 5.1.12 في شمال إفريقيا والعالم العربي، حيث أطاحت تظاهرات عملاقة بحكام طال عهدهم، انتقلت البلدان إلى أنظمة أكثر قمعاً، باستثناء تونس الملحوظ. وقد أصبح من الأصعب بعد ممارسة الحقوق النقابية والمدنية. وفي تركيا، حيث تدهور

وضع ممارسة الحقوق النقابية على مَرَّ السنين، ما أثار على الأكراد، أدت محاولة انقلاب فاشلة إلى عمليات توقيف واسعة وطرده الآلاف من عمال القطاع العام غير مشاركين في الانقلاب من دون سابق إنذار.

5.1.13 في بعض بلدان إفريقيا، أدت الخصخصة وغيرها من القضايا إلى الهجوم على الحقوق النقابية، على مستوى قطاعي الصحة والتعليم مثلاً في ليبيريا، والمرافق العامة في روندا. وتفاقم الوضع أكثر مع تجريم النشاط النقابي في بلدان مثل ليبيريا.

5.1.14 في القارة الأميركية، تم تسجيل تطورات إيجابية وسلبية على حد سواء. فقد استمر العنف ضد النقابيين وقادة آخرين من المجتمع المدني في بلدان مثل هندوراس، وغواتيمالا، والسلفادور. كما أن حكومة الإكوادور اعتمدت إصلاحات دستورية تلغي حق عمال القطاع العام بالتفاوض الجماعي. لكن، في موازاة ذلك، اعتمد كل من كولومبيا والأرجنتين (بوانس آيرس) إطار عمل تنظيمي يمنح العاملين في القطاع العام الحق بالتفاوض الجماعي. كما أن حكومة كندا قد أعلنت أنها ستجري استشارات من أجل التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98.

5.1.15 في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، لا تزال كوريا الجنوبية في مرحلة انتقالية. فقد أدت هجمات غير مسبقة على النقابات إلى توقيف عشرات العمال كانوا يتظاهرون سلمياً، من بينهم رئيس الاتحاد الكوري للنقابات العمالية، وهو لا يزال في السجن حتى مطلع العام 2017، ونائب رئيس النقابة الكورية للخدمة العامة والنقل الذي أطلق سراحه بعد سنة من سجنه. ولا تزال الحكومة ترفض تسجيل نقابة الموظفين الحكوميين ونقابة المعلمين، في حين ترفض نهائياً منح جمعية رجال الإطفاء وغيرها من جمعيات الموظفين العاملين حقوقهم النقابية. وقد أطلقت المظاهرات الكثيفة الأخيرة إجراءات عزل الرئيس، وأدت إلى فتح مجال اجتماعي قد يسمح بتحصيل الحقوق النقابية.

5.1.16 في اليابان، لم يحصل بعد موظفو الخدمة العامة الحقوق العمالية الأساسية، كما أن رجال الإطفاء لا يتمتعون حتى بالحق بالتنظيم، على الرغم من رفع الاتحاد الياباني للنقابات العمالية قضية بهذا الشأن في العام 2002 أمام منظمة العمل الدولية بدعم من الاتحاد الدولي للخدمات العامة وغيره من الاتحادات النقابية العالمية، وإصدار لجنة حرية التنظيم توصيات بالقضية رقم 2177 عشر مزارت.

5.1.17 حمل ترشيد الخدمة والاتجار بها وعوداً كاذبة بإدارة عامة جديدة أكثر فعالية، كما أنهما كثفا العمل وزادا من التهديد بالعنف ضد العمال ووضعوا الحقوق النقابية تحت ضغوط كبرى. ومن المتوقع أن تؤثر رقمنة القطاع العام ومكنته على الحقوق النقابية، لا سيما على فاعلية العمل الصناعي ونجاحه. كما أن تقليص حجم التفاعل البشري في تأمين الخدمات يطرح تحديات أمام قدرة العمال على التنظيم، ويصعب عملية تعطيل الخدمات أو تسديد الرسوم إلى الحكومة.

5.1.18 يكمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة أعمال التضامن والنداءات التضامنية بأعمال تلبي ظروف كل بلد، بما في ذلك تأمين الدعم القانوني، والأبحاث والمساعدة الملموسة حيثما يكون النقابيون في دائرة الخطر.

5.1.19 يدعم الاتحاد الدولي للخدمات العامة الآليات الدولية الملزمة والنافذة التي تؤمن الوصول إلى حلول تخدم مصلحة العمال والنقابات وتكرس الحقوق العمالية واتفاقيات منظمة العمل الدولية.

5.1.20 يدعم ويعزز الاتحاد الدولي للخدمات العامة أجنحة منظمة العمل الدولية للعمل اللائق. ومن أجل تحقيق العمل اللائق للجميع، لا بد لنا من أن تعزز الحوار الاجتماعي في أشكاله جميعها وعلى المستويات كافة.

5.1.21 يلعب الاتحاد الدولي للخدمات العامة دوراً قيماً في تبادل المعلومات بين البلدان حول الهجمات على الأجور والشروط والاستراتيجيات المستخدمة بهدف صدها وتحسين الأجور والشروط.

5.1.22 بالإضافة إلى الأعمال التي يفصلها الفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، ومن أجل حماية الحقوق النقابية والحقوق العمالية، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) الدفاع عن شروط العمل اللائق، والأجور العادلة والوظائف المحترفة وأنظمة التقاعد العامة؛
- ب) الدفاع عن الحق بالإضراب والعمل مع النقابات المنتسبة والحركة العمالية العالمية لمواجهة أي هجمات على الحق بالإضراب؛

ت) تعزيز الحوار الاجتماعي في كافة أشكاله وعلى جميع المستويات، بما في ذلك إنشاء أطر عمل ثنائية الأطراف على المستوى الوطني للمشاركة مع الإدارات المحلية والإقليمية والوطنية في النقاشات التي تهم عمال الخدمة العامة؛
ث) مكافحة من أجل تحرير النقابيين المسجونين وإعادة العاملين في الخدمة العامة إلى مناصبهم السابقة، الملاحقين بسبب نشاطهم النقابي؛

ج) المتابعة في تعبئة النقابات المنتسبة، واستخدام حملات التضامن والنداءات الطارئة، والضغط على الحكومات والمؤسسات وتنظيم البعثات الدولية والمشاركة فيها؛

ح) تدريب النقابات المنتسبة على استخدام إجراءات رفع الشكاوى إلى منظمة العمل الدولية، ما يسمح لها بمتابعة القضايا بحسب ما تدعو الحاجة؛

خ) المشاركة في اجتماعات خبراء منظمة العمل الدولية ومساعدة النقابات المنتسبة على رفع الشكاوى وقف آليات منظمة العمل الدولية للمراقبة؛

د) متابعة الدفاع عن عمال الخدمة العامة ومصالحهم أمام لجنة تطبيق المعايير ولجان مؤتمر العمل الدولي الأخرى؛
ذ) النضال من أجل تحسين حقوق عمال الخدمة العامة في منظمات عالمية أخرى، على غرار منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛

ر) الترويج للتصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 151 و154؛

ز) متابعة بناء قدرات النقابات المنتسبة من خلال مشاريع تنمية النقابات؛

س) الترويج للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين والمناهضة للتمييز في العمل وتنفيذها، على غرار الاتفاقيات رقم 100، و111، و156، و183 و169؛

ش) العمل مع الحركة النقابية العالمية من أجل اعتماد اتفاقية بشأن العنف ضد المرأة والرجل في مكان العمل.

5.1.23 بالإضافة إلى الأعمال التي يفضلها الفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، ومن أجل حماية الحقوق النقابية، تسعى

النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

أ) النضال من أجل الاعتراف بالحق بالإضراب كحق منبثق عن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87؛

ب) تأمين الدعم الفاعل والتعبئة لأي عمل تضامني مع نقابة منتسبة إلى الاتحاد تتعرض لحقوقها للهجوم، ودعم أي نضال آخر أساسي يطال الحقوق العمالية؛

ت) رفع الشكاوى إلى آليات منظمة العمل الدولية للمراقبة والإفادة منها إلى أقصى الحدود ودعم عمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة أمامها.

6 مواجهة الخصخصة

- 6.1.1 يعتبر الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن الخدمات العامة العالية النوعية هي حجر أساس المجتمع العادل والاقتصاد القوي. حيث تجعل الخدمات العامة العالية النوعية مجتمعاتنا واقتصاداتنا أكثر إنصافاً وصموداً أمام الأزمات والكوارث، وتحمي الأطفال، والمرضى، والعاطلين عن العمل، وذوي الإعاقة، والمسنين والضعفاء. وتشكل الخدمات العامة العالية النوعية آليات الدولة الأساسية التي تساهم في احترام التزاماتها بتحقيق حقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية.
- 6.1.2 تدعم الخدمات العامة العالية الجودة الاقتصاد من خلال تأمين بنى تحتية عامة، والأبحاث والابتكارات، وقوى عاملة تتمتع بصحة جيدة وبالمهارات المطلوبة، والعدالة ومؤسسات تنظيمية قوية ومستقرة.
- 6.1.3 كي تصبح الخدمات العامة متوفرة للجميع ويمكن الجميع الوصول إليها، عليها أن تضمن وصول الجميع إليها، بعيداً عن أي التمييز، على أنها حق نافذ بحكم القانون. وغالباً ما تكون الخدمات العامة فاعلة وفاعلة عندما يمتلكها ويديرها القطاع العام. لذا لا يزال معظم الخدمات العامة على المستوى العالمي ملك القطاع العام وإدارته.
- 6.1.4 لا تشكل مواجهة الخصخصة كفاحاً من أجل وضع حد لبيع خدماتنا العامة فحسب. بل هي أيضاً كفاح من أجل تحقيق المجتمع الذي نرغب فيه، ومن أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والإنصاف.
- 6.1.5 لن تملك اقتصاداتنا الثروات الكافية من أجل تأمين الاستثمارات العامة المطلوبة إلا في حال سددت الشركات والفاحشي الغنى حصتهم بصورة عادلة. أما انعكاسات عدم الاستثمار بصورة كافية في الخدمات العامة العالية النوعية فهي تباطؤ النمو، وتفاقم عدم المساواة، وتدهور الاندماج الاقتصادي وردود فعل سياسية لا يمكن تفاديها يتم استغلالها حالياً من أجل وقد العنصرية والقومية وكرهية الأجانب.
- 6.1.6 إلا أن الأرباح التي يمكن تحقيقها من الخدمات العامة، بالإضافة إلى ثلاثة عقود من التسويق للنيلولبرالية العالمية، حوّلت الخدمات العامة إلى هدف تخصصه الشركات التي لا تقش إلا عن تحقيق الأرباح. فقد تخطت قيمة قطاع الصحة وحده 7 مليارات دولار أميركي في العام 2013، أي ما يعادل 10 في المائة من إجمالي الناتج المحلي العالمي، وارتفعت قيمته بنسبة 5 في المائة سنوياً. أما قطاع التعليم فقد بلغت قيمته 3 مليارات دولار أميركي. والمياه هي الثروة الأهم والأعلى على وجه الأرض.
- 6.1.7 يروج من يسعى إلى الاستقادة من الخصخصة لسلسة من الأساطير. وبما أن الخصخصة أصبحت في تسعينات القرن العشرين من الأعباء التي تحرج العلاقات العامة، بدأت الشركات تروج للشراكات بين القطاعين العام والخاص. وبما أننا نسعى إلى فضحها، فهي تتطور بصورة مستمرة وتعتمد أدوات جديدة وخطيرة.
- 6.1.8 منذ انعقاد مؤتمر الاتحاد الدولي للخدمات العامة في العام 2012، قام القطاع التجاري باستثمارات ضخمة لتيسير خصخصة الخدمات العامة. وانطوت استراتيجيته على توليد "بيئة مؤاتية" من التشريعات والتنظيمات من أجل جذب المستثمرين من القطاع الخاص وحمايتهم، وأمولة البنى التحتية على أنها من الأصول، وتمويل الحكومات مشاريع إعداد المرافق فتصبح من المشاريع الاستثمارية "المقبولة من المصارف". كما تستخدم الدول الأموال العامة - بما في ذلك العائدات الضريبية، وصناديق التقاعد والمساعدات الحكومية - كي تستأصل أي خطر يهدد المستثمرين من القطاع الخاص. كما أن الاتفاقات التجارية تُستخدم من أجل خلق بيئة مؤاتية للخصخصة فتتحقق.
- 6.1.9 يتم تيسير الخصخصة من خلال قيود اعتباطية تُفرض على الاقتراض والإنفاق الحكوميين. وغالباً ما يُستخدم ارتفاع الدين كعذر من أجل خصخصة الأصول، بدلاً من مطالبة الشركات والفاحشي الغنى بتسديد حصتهم من الضرائب.
- 6.1.10 طالب كل من الأمم المتحدة ومجموعة ال20 ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مؤخراً بقيام القطاع الخاص بالمزيد من الاستثمارات في الخدمات والبنى التحتية العامة. ومن المثير للقلق أن العديد في أعضاء الحركة النقابية العالمية تأخروا في التصدي هذه الخطوة.

6.1.11 يدّعي القطاع الخاص أنّه أكثر فعالية من القطاع العام، ولكنّ الحافز الحقيقي وراء الخصخصة هو زيادة الأرباح من خلال خفض عدد الوظائف والكلفة العمالية. كما تُستخدَم الخصخصة من أجل فسخ اتّفاقات التفاوض الجماعيّ، وخفض الأجور وشروط العمل، واعتماد العمالة الهشة وكسر النقابات.

6.1.12 تشكّل سندات الأثر الاجتماعيّ (Bonds Social Impact) آخر تحويل للخصخصة في مجالات مثل إعادة تأهيل المجرمين، وعمل الشباب وخدمات التوظيف. وهي تدعم الفكرة الخاطئة بأنّ القطاع الخاص وحده من يستطيع التجديد والابتكار. كما تحوّل خدمات اجتماعية إلى أدوات مالية، تصعب إدارتها، وتحوّل الموارد إلى معالجة عوارض المشاكل الاجتماعية بدلاً من معالجة سببها. ومن جهة أخرى، تخفّف سندات الأثر الاجتماعيّ الأجور، وتستبدل العمال الذين يتمتّعون بالمهارات المطلوبة بمتطوعين، وتضع واجهة جديدة "اجتماعية" مقبولة لخصخصة الخدمات الاجتماعية غير المقبولة.

6.1.13 ليست عمليات الخصخصة والتلّزيم إلى الخارج محايدة من حيث النوع الاجتماعيّ. فهي تؤثر أكثر على القطاعات التي يغلب عليها عدد النساء. كما أنّها تعيق الوصول إلى الخدمات العامة العالية النوعية التي من شأنها أن تخفف عن المرأة عبء العمل غير المدفوع وتيسّر دمجها في سوق العمل. كما أنّها تولّد العمل الهش الذي يقوّض الحقوق العمالية بطريقة تؤثر أكثر على المرأة.

6.1.14 يؤدّي كلّ من الخصخصة والتلّزيم إلى الخارج عادةً إلى خدمات أعلى سعرًا وأقلّ مرونة. كما تولّد عملية منح الأرباح الضخمة إلى الشركات الخاصة ظروفًا مؤاتية للفساد الماليّ والسياسيّ كلّما يذكر.

6.1.15 منذ انعقاد المؤتمر العالميّ في العام 2012، عزّزنا كاتحاد دولي للخدمات العامة ونقابات منتسبة موقفنا كقادة عالميين في النضال ضدّ الخصخصة. وتبيّن خبرتنا أنّ تحقيق ذلك يتطلب إطلاق حملات على المستويين المحليّ والوطنيّ، والتخطيط لعقد ائتلافات مع المجتمع المدنيّ ومستخدمي الخدمات العامة وتنفيذها، وإجراء أبحاث تقضح الأساطير التي يروج لها أنصار الخصخصة.

6.1.16 حيثما لا يمكن وضع حدّ للخصخصة والتلّزيم إلى الخارج، يشكّل تنظيم العمال في الخدمات المخصّصة أفضل سبيل لتأمين الأجور والشروط اللائقة ووضع حدّ للمنافسة بين الأجور وانتهاك الحقوق العمالية التي تُستخدم لتعزيز الخصخصة. وغالبًا ما تشغّل الشركات المتعدّدة الجنسيّات الخدمات المخصّصة، ويمكن الاتّحاد الدولي للخدمات العامة أن يلعب دورًا أساسيًا في تنسيق الجهود المبذولة لتنظيم العمال.

6.1.17 يؤمّن الاتّحاد الدولي للخدمات العامة بدائل عن الخصخصة. ناضل من أجل تحقيق العدالة الضريبية، وضدّ الاتّفاقات التجارية غير العادلة ونروج للبدائل التي تعزّز الخدمات العامة، بما في ذلك الشراكات ضمن القطاع العام.

6.1.18 غالبًا ما يتمّ إعلام الرأي العام أنّه يستحيل العودة عن الخصخصة، ولكن لا تؤخّذ هذه الادّعاءات بعين الاعتبار مئات الحالات التي استعادت فيها الحكومة ونجاح الخدمات المخصّصة -الفاشلة- وردّتها إلى كنف القطاع العام. يدعم الاتّحاد الدولي للخدمات العامة العودة عن الخصخصة، والأمثلة الناجحة عن ذلك، ويساعد النقابات المنتسبة في سعيها إلى ردّ الخدمات المخصّصة إلى كنف القطاع العام. ونندّد بالاتّفاقات التجارية التي تغطّي الخدمات العامة أو تؤثر عليها، لأنّه غالبًا ما تصعب عملية العودة عن الخصخصة أو جعلها أعلى كلفة أو مستحيلة.

6.1.19 تضمّ الشراكات ضمن القطاع العام بصورة أساسية مرافق عامة قوية تقوم بتوأمة مع مرافق عامة أضعف كي تعمل معًا على حلّ المشاكل وتحسين نوعية الخدمة، وغالبًا ما يكون ذلك من خلال نقل المهارات التقنية مع المحافظة على العمالة اللائقة. عندما لا تجدّد الحكومة عقود المشغل الخاص، أو عندما تفسخها قبل أجلها، يؤمّن الشراكات ضمن القطاع العام سبيلًا مجديًا للوصول إلى الخبرات المطلوبة.

6.1.20 بالإضافة إلى الأعمال التي يفصلها الفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتّحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) متابعة المطالبة بتأمين القطاع العام خدمات عامة عالية النوعية والتركيز على مشاكل الخصخصة أمام المصارف الإنمائية الإقليمية والعالمية، والمؤسسات المالية العالمية ووكالات المساعدة الثنائية والأمم المتحدة؛
- ب) إنشاء ائتلافات مناهضة للخصخصة على المستويات الوطني والإقليمي والعالمي، وتنسيق عمل النقابات العامة والخاصة، ومستخدمي الخدمات العامة والمنظمات النسائية، والمجتمع المدني والحلفاء؛
- ت) مساندة الحكومات والنقابات والمجتمعات كي تعيد الخدمات العامة إلى كنف القطاع العام بعد فشل عملية الخصخصة وإيجاد شريك لإطلاق شراكة ضمن القطاع العام؛
- ث) إعداد الأدوات لمكافحة الخصخصة ميدانياً وتزويد النقابات المنتسبة والحلفاء بها؛
- ج) الترويج للأمثلة الناجحة عن العودة عن الخصخصة، وتعزيز القواعد والقوانين التي تسمح بذلك، لإبراز أنها ممكنة؛
- ح) إبراز أهمية الشراكات ضمن القطاع العام، بما في ذلك أمام المؤسسات المالية العالمية لجذب دعمها المالي، وتوسيع مبدأ الشراكات ضمن القطاع العام ليغطي المزيد من القطاعات؛
- خ) تبادل المعلومات بشأن الخصخصة بين قطاعات الاتحاد الدولي للخدمات العامة، والنقابات المنتسبة، والباحثين والمنظمات غير الحكومية؛
- د) متابعة مراقبة توجهات الخصخصة، بما في ذلك سندات الأثر الاجتماعي ورصد الشركات التي تشجع على الخصخصة عبر القطاعات ومدى مشاركة المصارف الاستثمارية الإقليمية والعالمية؛
- ذ) تبادل المعلومات بشأن الخصخصة بين قطاعات الاتحاد الدولي للخدمات العامة، والنقابات المنتسبة، والباحثين، والمنظمات غير الحكومية، ومتابعة نشر النشرة الإخبارية الخاصة بالخصخصة (Privatization Watch) لمساعدة النقابات المنتسبة والحلفاء على تحديد التوجهات السائدة؛
- د) حماية النقابات التي تقف في وجه الخصخصة وحماية قادتها من الهجمات، ودعم حلفائنا عندما يتعرضون للهجمات بسبب تأييدهم حملاتنا؛
- ر) تحديث قاعدة البيانات الخاصة بتفاصيل كيفية الاتصال بالناشطين لتعبئتهم حول أولويات الاتحاد الدولي للخدمات العامة.
- 6.1.21 بالإضافة إلى الأعمال التي يفصلها الفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، تسعى النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:
- أ) إطلاق الإنذار عند أول تهديد بالخصخصة وتبليغ الرأي العام عندما يكون ذلك ممكناً، وإعلام منظمي حملة الاتحاد الدولي للخدمات العامة المناهضة للخصخصة واللجان القطاعية الإقليمية في أقرب وقت ممكن؛
- ب) المساندة في ممارسة الضغوط على المؤسسات العالمية، مباشرة وعبر حكوماتها ووكالات التنمية الوطنية، حتى عندما لا يكون أعضاؤها في دائرة الخطر مباشرة؛
- ت) المساعدة في تحديد الشركاء الممكنين في الشراكات ضمن القطاع العام؛
- ث) دعم الشراكات ضمن القطاع العام من خلال التوأمة النقابية؛
- ج) المساهمة في منصة الاتحاد الدولي للخدمات العامة الإلكترونية المناهضة للخصخصة ونشر المعلومات على مستوى النقابة والحلفاء والأعضاء، على المستوى المحلي وعلى مستوى الفروع؛
- ح) تقييم انعكاسات الخصخصة بحسب النوع الاجتماعي على المستوى القطاعي.

7 دعم القطاعات

7.1 المقدمة

- 7.1.1 غالباً ما ينعكس عمل القطاعات مباشرة على أداء العمال ويسمح لهم بتحديد هويتهم وزيادة مساهمتهم في إطار القطاع الذين ينتمون إليه.
- 7.1.2 يحرص الاتحاد الدولي للخدمات العامة على زيادة الشبكات ضمن القطاعات لتحديد المخاطر بشكل مسبق والدفاع عن مصالح القطاعات، وتبادل المعلومات، وبناء القدرات. وتساهم هذه الشبكات في وضع خطط قطاعية واضحة وفي تنفيذها بما يتناسب وبرنامج عمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة وسياساته العالمية والإقليمية، مع مراعاة المساواة بين الجنسين لاسيما في عملية اتخاذ القرارات، ودكج الشباب والمساواة والمنظور الجنساني.
- 7.1.3 يواصل الاتحاد الدولي للخدمات العامة جهوده في مجال بناء قاعدة أدلة عبر إجراء الأبحاث، وحث القطاعات على جمع الممارسات السليمة، وتحديد الأولويات والمبادئ التوجيهية بشأن السياسات، وتعميم المعلومات على النقابات المنتسبة.
- 7.1.4 تشمل الخطط القطاعية على تعزيز القطاعين العام والخاص وتحديد القطاعات الفرعية الاستراتيجية لضمان توسيع قاعدة النقابات المنتسبة إلى الاتحاد وتنظيم عملها.
- 7.1.5 يشمل عمل القطاعات مجالات متشعبة مرتبطة بالضرائب والتجارة والهجرة وغيرها. وتتضمن كافة خطط العمل استراتيجيات تهدف بشكل خاص إلى مكافحة الخصخصة. وتستكمل الأقاليم عملها بطريقة تعكس حاجات كل منطقة.
- 7.1.6 يدافع الاتحاد الدولي للخدمات العامة عن حقوق نقاباته المنتسبة وكافة أعضائها في كل القطاعات، ويطلق الحملات للمطالبة بالحق في التنظيم، ويدعم المفاوضات الجماعية المطالبة بزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل، وإعادة الضحايا من العمال إلى مناصبهم السابقة.
- 7.1.7 يحرص الاتحاد الدولي للخدمات العامة في إطار عمله النقابي، على إخراج منافسة الأجور من دائرة الخصخصة عبر الدفاع عن حقوق الأعضاء الذي يخضعون بشكل أو بآخر لإدارة خاصة أو شركة متعددة الجنسيات.
- 7.1.8 يواصل الاتحاد الدولي للخدمات العامة تقديم الدعم إلى النقابات المنتسبة في مجال بناء القدرات عبر تعزيز شبكات العمال في الشركات المتعددة الجنسيات في قطاعات مختلفة وعقد اتفاقات إطارية عندما تدعو الحاجة. ويحرص الاتحاد أيضاً على بناء قدرات العمال في مجال استخدام الاتفاقات الإطارية لصالح مكان العمل.
- 7.1.9 تساهم المفاوضات الجماعية في زيادة فرص التقدم في مجالات عديدة. ويعمم الاتحاد المعلومات المتعلقة بالمفاوضات الجماعية وأصولها على النقابات المنتسبة لتحقيق أولويات العمل.
- 7.1.10 يمثل الاتحاد الدولي للخدمات العامة القطاعات المختلفة في محافل اتخاذ القرارات الدولية والإقليمية، ليدافع عن ومصالحها ويبني الشراكات والائتلافات الاستراتيجية مع المجتمع المدني والمنظمات الأهلية والمستفيدين من الخدمات العامة في كل قطاع.
- 7.1.11 بعض العمال لا يمكن نسبهم لقطاع محدد. ويجب أن يغطي عملنا مع المسعفين الأوليين رجال الإطفاء، والشرطة، والعمال في الإسعاف والصحة، وموظفي الخط الأمامي في مجال المياه والطاقة والنقل والتعليم. فهؤلاء الأبطال يواجهون تحديات كثيرة بسبب الطقس أو النزاعات أو الأمراض أو الكوارث التي يسببها الإنسان أو تغير المناخ.
- 7.1.12 يدعو الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى الاستثمار في الدورات التدريبية ومعدات الحماية وإلى التنسيق مع الحكومات وتأمين مشاركة المستجيبين الأوليين في وضع خطط الاستجابة. وتجدر الإشارة إلى أن هؤلاء المستجيبين الذين غالباً ما

يعرضون حياتهم للخطر لإنقاذ المجتمع لا يحصلون على كامل حقوقهم النقابية. لذلك، يسعى الاتحاد جاهداً بالتنسيق مع النقابات المنتسبة إلى معالجة القضايا العالقة على هذا الصعيد.

7.1.13 يتطلب تعزيز قدرات القطاعات دعماً من النقابات المنتسبة لاسيما في قطاعات محددة، وفي هذا الصدد تسعى النقابات المنتسبة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) المشاركة في الشبكات القطاعية الوطنية والإقليمية والعالمية للمساعدة في تنفيذ الخطط القطاعية؛
- ب) التأكد من أن الأعضاء في سوق العمل على صلة بعمل الاتحاد على الصعيد القطاعي؛
- ت) تنظيم قطاعات فرعية وتعزيز قدراتها؛
- ج) المشاركة في الضغط على الحكومات المحلية والمؤسسات الدولية للنظر في الأولويات القطاعية من دون المس بمصالح النقابات المنتسبة المباشرة؛
- ح) دعم البحوث القطاعية وتعميم الممارسات السليمة؛
- خ) تتبع عضوية الاتحاد الدولي للخدمات العامة وتنظيم أماكن العمل ودعم أعضاء الاتحاد في شركات مستهدفة؛
- د) إبلاغ الاتحاد بأي تغيير محتمل في سياسات الحكومات قد يؤثر على عمل القطاعات.

7.2 الصحة والخدمات العامة

7.2.1 في إطار مؤتمر عام 2012، سلط جدول أعمال التنمية المستدامة 2030 الضوء على علاقة الترابط بين الصحة والتنمية. وساهمت التوصيات الصادرة عن كل من الهيئة الرفيعة المستوى المعنية بالعمالة في مجال الصحة والنمو الاقتصادي التابعة للأمم المتحدة والاجتماع الثلاثي لمنظمة العمل الدولي بشأن تحسين ظروف العمل في مجال الخدمات الصحية، في تعزيز دور العمال الصحيين في تقديم رعاية صحية محورها الإنسان.

7.2.2 ومن المتوقع أن تتوفر في قطاع الصحة 40 مليون وظيفة شاغرة بحلول عام 2030 لاسيما في البلدان ذات الدخل المتوسط والمرتفع، وأن تشهد البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل بالرغم من تحقيق جدول أعمال التنمية المستدامة، نقصاً في العمال الصحيين يصل إلى 18 مليون.

7.2.3 إن تدهور النظم الصحية والانخفاض في أجور العمال الصحيين في عدد متزايد من البلدان، لاسيما في بلدان الجنوب يؤدي إلى هجرة أساسها الصحة ويساهم النقص في الموارد البشرية الصحية القائم حالياً والمتوقع في المستقبل. ويدل تقييم عمل العاملين في مجال الصحة والرعاية، بما في ذلك العناية بالأطفال، والمسنين والعناية الطويلة الأمد، بأقل من قيمته، الذي يرافق التقسيم القائم على النوع الاجتماعي في سوق العمل، على أن هذه القطاعات لا يزال يطغى عليها عدد النساء. ما يقوّض تأمين خدمات العناية الصحية والوصول إليها.

7.2.4 يلعب العاملون في الخدمات الصحية دوراً أساسياً في الدفاع عن الأفراد والمجتمعات، وتدعم أبحاث كثيرة مواقفهم. في حين أن العمالة الهشة والترهيب صاحب العمل يسكت صوت هؤلاء العمال، كما يُمنع أغلبهم من إنشاء نقابة أو الانضمام إليها.

7.2.5 يتيح الالتزام بالمبادرات الدولية الحديثة المعنية بالرعاية الصحية فرصاً للتقدم، غير أنه غير كاف لتأمين التغطية الصحية الشاملة المطلوبة وضمان حق الإنسان في الرعاية الصحية.

7.2.6 عززت المؤسسات المالية الدولية والمصالح التجارية هذا الالتزام إلى جانب بروز أهمية الحصول على تمويل خاص للرعاية الصحية في ظل النمو الاقتصادي البطيء كما يؤدي ضبط أوضاع المالية العامة يضغط على العناية الصحية العامة الشاملة حيثما توفرت.

7.2.7 يعتبر الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن العالم يحتوي ما يكفي من الثروات لتمويل خدمات عامة جيدة النوعية للجميع، في حال لم تسخ الشركات والفاشسي الثراء إلى تفادي تسديد حصة عادلة من الضرائب. وعلى الرغم من أن منظمة الصحة العالمية توصي بتخصيص 5 في المائة أقله من إجمالي الناتج المحلي لتمويل قطاع الصحة الوطني، لا يحترم العديد من الحكومات الحد الأدنى من الشروط التي تفرضها الميزانية. وعلى الرغم من أن حصة الد5 في المائة غير كافية في العديد من الأحيان، لكنها تشكل خطوة أولى للعديد من البلدان النامية.

7.2.8 في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل التي تواجه صعوبات في تأمين التمويل المحلي الكافي لتمويل خدمات العناية الصحية والاجتماعية، وجد البعض أن الحل يكمن في عقد الشراكات بين القطاعين العام والخاص بالرغم من توفر أدلة واضحة تشير إلى عكس ذلك وإلى أن الاستثمار العام في العناية الصحية والاجتماعية يعود بالكثير من المنافع على المجتمع.

7.2.9 الصحة هي أكبر أصولنا، على حد تعبير منظمة الصحة العالمية. ومن مسؤولية كل حكومة أن تحافظ عليها.

7.2.10 إن قطاع الصحة والخدمات الاجتماعية من الأصول الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء. والاستثمار في هذا القطاع هو أولاً خيار سياسي للمجتمعات التي تسعى إلى تحقيق رفاه مواطنيها. وتساهم هذه المقاربة في الوقاية والترب و الاستعداد بهدف تفادي الإصلاح. وقد بينت الدراسات إلى أي مدى تحقق التدخلات السنوية الاجتماعية والصحية الاتآار على الأمدن المتوسط والطويل.

7.2.11 والاستثمار في الصحة والرفاه الاجتماعي أساسي لاعتماد سياسة صحية عامة ووطنية مستدامة وتحقيق النمو الاقتصادي، ويجدر بها أن تشكل جزءاً أساسياً من استراتيجيات التنمية الوطنية الخاصة بالتعليم والصحة الوقائية والعمالة. واعتبار قطاع الصحة والخدمات الاجتماعية والطبية عبءاً على المالية العامة وعلى الشعب نفسه هو تصوّر خاطئ وتقييدي. ولا بد من صقل النشاط الاقتصادي الصحي والاجتماعي المستدام من خلال تعزيز الصحة الأفضل للشعب، من دون التركيز حصراً على الإنفاق. ويؤمن تقدير قيمة الأنشطة الصحية والاجتماعية والطبية فرصة للمستقبل ولا بد من تغيير النظرة إلى هذا القطاع والاعتراف بأنه مولّد حقيقي للثروة.

7.2.12 بعد ثلاثين سنة من خصخصة القطاع الصحي يتبين كم قوضت الخصخصة حق الإنسان بالصحة، وكم حدث من وصول العديد من الأفراد إلى الخدمات الصحية، وكم رفعت من تكاليف الرعاية الصحية وزادت من عبئها على الفقراء والنساء لصالح المؤسسات المتعددة الجنسيات. وتجدر الإشارة إلى أن التكاليف الصحية غير المغطات التي يدفعها المريض نقداً تدفع بحوالي 150 مليون شخص سنوياً إلى هوة الفقر. وهذه بظاهرة منتشرة في البلدان النامية خاصة حيث معدلات الفقر المرتفعة والنظم الصحية الهشة.

7.2.13 أظهر نقشي فيروس الإيبولا والزيكا ضعفاً كبيراً في النظم الصحية العالمية. فقد أدى كل من مستوى التأهب المحدود، ونظم الرعاية الصحية الوطنية المجزأة، وضعف القدرات إلى تسارع انتشار فيروس الإيبولا في غربي أفريقيا وظهور نتائج مأساوية جراء السياسات الصحية الليبرالية الجديدة. وأدى الضعف في حماية مقدمي الرعاية الصحية إلى زيادة الخطر

على حياتهم أثناء أداء خدماتهم، مقابل 20,000 حالة وفاة بهذا المرض، سجلت مراكز الرعاية الصحية 500 حالة وفاة في صفوف العمال الصحيين.

7.2.14 وبسبب النقص في التمويل والموارد لم تتمكن منظمة الصحة العالمية من الاستجابة في الوقت المناسب بالرغم من الإنذارات المتكررة. وعندما انتقل فيروس الإيبولا إلى خارج الدول الرئيسية المتضررة، أصيب العمال الصحيين به على أثر غياب البروتوكولات المناسبة بسبب طابع الأنظمة الصحية في ولاية تكساس التجاري في الولايات المتحدة الأميركية، وسياسات التقشف في أنظمة الصحة العامة في إسبانيا.

7.2.15 لا بد اليوم من إعادة النظر في أنظمة الصحة العامة. في هذا الصدد ساهمت استراتيجية التدخل النقابية لمكافحة الإيبولا التابعة للاتحاد بحث النقابات على تأمين ظروف عمل آمنة وبدعم حملة مشاركة النقابات في قرار تجديد الأنظمة الصحية. وفي السنوات الخمس القادمة سيواصل الاتحاد مسعاها إلى توسيع نطاق حملة صون حق الإنسان بالصحة.

7.2.16 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدّمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

أ) تعبئة الرأي العام والتدخل في صنع السياسات على الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي للمناشدة بتأمين التغطية الصحية الشاملة؛

ب) تعزيز علاقات التعاون بين الاتحاد ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة التعاون والتنمية؛

ت) متابعة تنفيذ استراتيجية الاتحاد الدولي للخدمات العامة في تدخل النقابات للقضاء على فيروس الإيبولا في أفريقيا الغربية والوسطى؛

ث) ممارسة الضغوطات لمعالجة النقص في العمّال الصحيّين على المستوى العالمي وعدم المساواة في توزيع عمّال العناية الصحية الكفاء، وتأمين عدد مناسب من مقدمي الرعاية الصحية المؤهلين والخاضعين للتدريب، وحدّ أدنى لمعدّل العمّال بالنسبة إلى عدد المرضى، والضغط على الحكومات كي تعمل بالتعاون مع النقابات لتحديد الحد الأدنى للمعايير هذه؛

ج) التركيز على تحسين السلامة والصحة ف مكان العمل والقضاء على العنف في مراكز العمل؛

ح) معالجة المسائل الصحية المتعلقة بالعمال المهاجرين؛

خ) تشجيع تعميق التعاون بين النقابات المنتسبة وإطلاق حملات وطنية مشتركة، وإنشاء هيئات وطنية تعنى بالصحة ودمج خطط عملها في الاستراتيجية العالمية؛

د) إعداد خطط واضحة لتحسين خطط الرعاية الصحية تشمل تنظيم عمال الرعاية المنزلية الذين غالباً ما يصنفون على أنهم عمال منزليين؛

ذ) وضع تحسين ظروف العمل في القطاع الصحي ضمن الأولويات، بما في ذلك العمل الآمن، وتحديد المبادئ التوجيهية التي ترعى العمال الصحيين وعملهم على الصعيد المجتمعي؛

س) التصدي لتأثير شركات التأمين والشركات المتعددة الجنسيات المعنية بالصحة ومصالحها، والدعوة إلى تعبئة الموارد المحلية والعدالة الضريبية لزيادة تمويل خدمات الرعاية الصحية الموجهة للجميع وتعزيز اعتماد سياسات تسمح للحكومات بأن تستردّ استقلاليتها السياسيّة عن لوبي قطاع الأدوية أو تحافظ عليها؛

ش) النظر في تخصيص الميزانية لقطاع الصحة في كل بلد، وملاحقة كل حكومة لا تحقق أهداف منظمة الصحة العالمية بتنفيذ توصية المنظمة كحد أدنى؛

ص) توطيد العلاقات مع المنظمات المعنية بالمرضى والمنظمات الطلابية والمؤسسات التعليمية في مجال الصحة، ومؤسسات الرعاية الصحية، وغيرها من المؤسسات ذات الصلة؛

ض) مكافحة تحقيق الأرباح غير الأخلاقي من خلال تأمين الخدمات من قبل القطاع الخاص من أجل تحقيق الصحة والرفاه للجميع؛

ط) النضال من أجل العودة عن خصخصة خدمات الصحة وإعادتها إلى كنف القطاع العام؛

ظ) الاعتراض على تحويل الخدمات الصحية والاجتماعية العامة إلى سلعة واستغلالها تجارياً؛

ع) الاعتراض على إضفاء طابع تجاري على الخدمات الصحية والاجتماعية التي تلعب دوراً عاماً واستغلالها تجارياً؛

غ) دعم إنشاء مرصد مستقل وتقييمي لإدارة الصحة.

7.2.17 على النقابات المنتسبة إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة أن:

أ) تعزز وتشجع مشاركة الرأي العام في إدارة مؤسسات الصحة العامة وأن تطالب بصنع قرار شفاف ومستقل؛

ب) تدعو إلى تمويل الخدمات الصحية والاجتماعية العامة عبر المطالبة بزيادة الاستثمارات الحكومية بشكل ملحوظ.

7.3 السلطات المحلية والإقليمية

7.3.1 لا يسعنا حل المسائل الشائكة على الصعيد العالمي إلا بدعم من العمال المحليين والإقليميين والبلديين. وتدخل

الحكومات المحلية والسلطات الإقليمية لا بد منه للتصدي لتغير المناخ، والتأهب للكوارث، وتعزيز التنمية المحلية،

وضمن الدمج الاجتماعي، ووضع السياسات الحضرية وسياسات سوق العمل المحلي، ودمج المهاجرين واللاجئين، وبناء

الهيكل الأساسية، وتأمين الخدمات الأساسية، ووضع الخطط. من هنا، يتطلب تنفيذ جدول أعمال التنمية المستدامة

2030 مشاركة السلطات المحلية والإقليمية وتعاونها لا سيما مع وصول عدد السكان في المناطق الحضرية إلى 3.9

مليار شخص-أي ما يعادل أكثر من 54 في المائة من إجمالي عدد السكان.

7.3.2 غالباً ما تسبب سياسات التقشف والرقابة المالية المركزية حالات عدم اتساق بين القضايا ذات الأولوية والموارد الوطنية

والمحلية المتاحة. وتبرز الحاجة إلى خدمات الحكومات المحلية، غير أن هذه الحكومات تجد نفسها اليوم مقصاة من

عملية صنع القرارات على الصعيدين المحلي والعالمي ومجردة من الموارد اللازمة، ومحكمة بسياسات متناقضة. كل هذه

العوامل تقيد عمال الخدمة المحلية والإقليمية والبلدية وتخلق شعوراً بالتوتر وعدم الرضا بظروف العمل وبيئة عمل

ضعيفة مهيئة للخصخصة والرقمنة. وهذا بدوره يعيق النمو الاقتصادي المحلي والاندماج الاجتماعي والاقتصادي.

7.3.3 للحكومات المحلية والإقليمية والبلدية اليوم دور مهم وبارز أكثر من أي وقت مضى. في هذا الإطار، تظهر مبادرات

واعدة على الصعيدين المحلي والحضري تنظمها الحركات الاجتماعية في مجالات مختلفة تشمل الديمقراطية التشاركية،

والنمو الاقتصادي المحلي، وتوليد الطاقة، والمباني وأنظمة النقل الموفرة للطاقة، والبيئة الحضرية، والأمن الغذائي، وإعادة

التدوير، والتمويل التعاوني، والمدن الآمنة، والخدمات العامة المراعية للنوع الاجتماعي.

7.3.4 يؤدي كل من الاتحاد الدولي للخدمات العامة والنقابات المنتسبة دور الريادة في ابتكار السياسات الحضرية باعتبارهما

جهتين فاعلتين لاسيما على الصعيدين المحلي والإقليمي.

7.3.5 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) التركيز على القطاعات الفرعية الاستراتيجية للسلطات المحلية والإقليمية كإدارة النفايات، والرقمنة مثلاً؛
- ب) المشاركة في عملية صنع السياسات ذات الصلة بقطاع السلطات المحلية والإقليمية والحرص على إجراء حوار مفتوح مع هذه السلطات والمنظمات المعنية بالحكومات المحلية والبلديات؛
- ت) الحرص على صون الحقوق النقابية لعمال البلديات، واعتماد تشريعات تغطي مسائل المرتبطة بالصحة والسلامة المهنيّين، والمساواة في الأجور، والتميز بما في ذلك التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87، 98، 151، و154 وتعزيزها.

7.3.6 تسعى النقابات المنتسبة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) تنظيم القطاعات الفرعية المرتبطة بالسلطات المحلية والإقليمية وتعزيزها؛
- ب) توطيد العلاقات مع المجتمع المدني المحلي والمستفيدين من الخدمات؛
- ت) المشاركة في وضع السياسات المحلية المعنية بالنمو الاقتصادي؛
- ث) استقطاب نقابات وأعضاء جدد إلى الاتحاد الدولي للخدمات العامة، وزيادة معدلات العضوية النقابية وتنظيم العمال في القطاع.

7.4 المرافق

7.4.1 تركّز المجتمعات الحضرية اليوم بشكل متزايد على مجموعة من الخدمات الأساسية كخدمات المياه والصرف الصحي، وإنتاج الطاقة ونقلها وتوزيعها، وجمع النفايات ومعالجتها. وهي تواجه في الكثير من الأحيان مشكلة الاحتكار التي تتسبب بأضرار اجتماعية واقتصادية خطيرة عندما تكون مرفقة بإدارة سيئة ونقص بالتمويل -سواء كانت خاصة أو عامة. وتشير الدلائل إلى أن هذه المجالات لا تدار عادة من قبل شركات، وهي تخضع للقوة الاحتكارية التي تستخدم لتوليد الأرباح المفرطة.

7.4.2 إنّ ضمان أن تصل الأسر والحكومات والشركات إلى المياه والطاقة الآمنة التي يمكن الجميع تحمّل كلفتها أساسي للنشاط الاقتصادي وتلبية حاجات السكان في المجتمعات الحديثة. ويتطلّب إنتاج الطاقة وتوزيعها تأمين الحكومة القسم الأكبر منها وتنظيمات صارمة.

7.4.3 في ظل النمو الاقتصادي المتباطئ، يصعب تمويل استثمار رأس المال لتقديم المزيد من الخدمات أو إعادة بناء البنى التحتية الأساسية، كما يصعب تأمين الصيانة وتمويل العمليات اليومية. وفي الكثير من الأحيان، توظف المرافق العامة التي تواجه صعوبات في التمويل مستشارين خارجيين يقاضون أجوراً باهضة للحصول على الاستشارة في مجال إعادة الهيكلة. وغالباً ما تتطوي نتائج الاستشارات على حلول ليبرالية جديدة، بما في ذلك عقد الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وزيادة الرسوم الجمركية، وتحصيلها وتقليص حجم القوى العاملة والاستعانة بمصادر خارجية وغيرها من التدابير التي ترضي المجتمع المالي.

7.4.4 لتقادي اللجوء إلى الخصخصة لا بد من إيجاد بدائل لتحسين جودة الخدمات وأداء المرافق القائمة عبر التركيز على شقي الإدارة والمساءلة في هذه المرافق وتعيين المدراء والعمال في المرافق العامة بناء على الكفاءة وليس على الاعتبارات السياسية. كما يجب ضمان حق العمال بإنشاء النقابات والانتساب إليها، والحرص على أن تشمل الإصلاحات الإدارية

المدرء والمستفيدين من الخدمات والجمهور على حد سواء. في هذا الإطار، يدعم الاتحاد الدولي الشراكات بين مرافق القطاع العام كبديل للشراكات بين القطاعين العام والخاص.

7.4.5 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

- أ) تعزيز قدرات الاتحاد الدولي للخدمات العامة في مجال إدارة النفايات على المستوى الإقليمي الفرعي؛
- ب) الدفاع عن حق الإنسان بالحصول على المياه، والطاقة، وخدمات الصرف الصحي، والتركيز على علاقة الترابط بينها وبين العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين؛
- ت) الحرص على التنسيق بين المرافق في مجال الخدمات المناخية وخدمات الطوارئ وعمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة.

7.5 الإدارة الوطنية

- 7.5.1 تغطي الإدارة الوطنية مجموعة كبيرة من وظائف الحكومة. وقد شهد قسم من هذه الوظائف ضغوطات شتى في السنوات الخمس الأخيرة؛ فمصلحة السجون مثلاً تعرضت لمشروع الخصخصة، وخضعت إدارات المحاكم والمدققين الحكوميين للمزيد من إجراءات الرقابة، وأدت تدابير التقشف إلى إلغاء بعض الوظائف في مجال الإدارة العامة باعتبارها لا تقدم خدمات مباشرة للجمهور. ويتعرض الموظفون العامون إلى الهجمات عندما يقدمون مشورة محايدة مبنية على البراهين.
- 7.5.2 شهدت وكالات تحصيل الضرائب تخفيضات ضريبية كبيرة في كثير من الأحيان بالرغم من الحاجة إلى جمع المزيد من العائدات والجهود المبذولة من الشركات المتعددة الجنسيات لتجنب تسديد الضرائب. ونظراً إلى أن كثافة العمل ومشاريع الرقمنة في طريقها إلى الازدياد، سيؤدي تعزيز الرقابة في الإدارات العامة إلى التسبب باضطراب العمال نتيجة التعامل مع ضغوط كشف الفساد. كما ستحرم العديد من مجالات الإدارة العامة من الحقوق النقابية الأساسية، بما أن الحكومات تقدم اليوم تفسيراً واسع النطاق للقيود المفروضة على الخدمات الأساسية.
- 7.5.3 تطبق تدابير رقمنة عمل الإدارة المركزية بحجة تخفيف العبء الإداري على المؤسسات والمواطنين. وتشمل جهود الرقمنة فرص الحصول على الخدمات رقمياً من خلال نقاط اتصال أو مركز جامع لتلبية جميع الاحتياجات.
- 7.5.4 غالباً ما يُحرم العاملون في المؤسسات الحكومية الدولية من حقوقهم العمالية ومن حقوق الإنسان على الرغم من الرسالة التي تحملها المنظمة حيث يعملون وهي تحقيق حقوق الإنسان. فهم محرومون من الحق بالتنظيم، والحق في التفاوض الجماعي وفرصة استئناف القرارات. كما ينتشر استخدام العقود المؤقتة، والإساءة في استخدام صلاحيات المتعهد المستقل، وانتشار التدريب غير المدفوع واستغلال المتدربين، وتنتهك حقوق الصحة للعديد من العاملين في مناصب دولية بالإضافة إلى تعرضهم إلى الخطر. وغالباً ما يتم إحباط محاولات معالجة هذه القضايا بسبب رفض الوكالات الحكومية الدولية المتعددة الأطراف بالاعتراف حتى بمسؤولياتها كصاحب عمل، ما يترك العمال أمام فراغ قانوني بما أنه ما من كيان قانوني يقبل دور صاحب العمل.

7.5.5 يبذل الموظفون المحليون في السفارات والقنصليات وغيرها من البعثات الدبلوماسية كل جهد من أجل فرض احترام حقوقهم العمالية. فالحصانة التي تحيط بأماكن العمل المماثلة تضع الموظفين المحليين في دائرة الخطر وتعرضهم إلى الصرف عند الإصابة بالمرض أو الطرد عند الحمل، وإلى التهريب، وإلزامية توفرهم للخدمة 24 ساعة في اليوم 7 أيام في الأسبوع، وهم لا يوقعون أي عقد عمل، وأجورهم أدنى من الحد الأدنى للأجور، كما لا يتمتعون بأي حقوق عند التقاعد، ولا بالوصول إلى النقابات لتدافع عن حقوقهم. وعلى البلدان المستقبلة والأمم المتحدة أن تضمن عدم استخدام

اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية التي تم إعدادها أصلاً من أجل حماية العمل الدبلوماسي، من أجل تجنب تحمّل المسؤولين وتقويض حقوق العمال.

7.5.6 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدّمة هذا الفصل، والفصل الثاني وفصول أخرى ذات الصلة، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:

أ) الحث على التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 151 وتنفيذها والكفاح من أجل الاعتراف بالحقوق النقابية في جميع مجالات الإدارة الوطنية؛

ب) التنسيق مع النقابات المنتسبة من أجل ضمان مساهمة الرقمنة في تحسين جودة الخدمات العامة، وليس الحد منها والضغط على العمال؛

ت) استكمال العمل الحثيث على حماية المبلغين عن المخالفات ودعمهم؛

ث) الدفاع عن استقلالية الموظفين العامّين وتعزيزها، بالإضافة إلى الدور الذي يلعبوه في تقديم مشورة صريحة وجريئة ومبنية على البراهين؛

ج) دعم العمال في المنظمات الدولية كي يحصلوا حقوقهم الأساسية في العمل، والمطالبة بحقوقهم المشروعة في مكان العمل، بما في ذلك الحق بالتنظيم، والتفاوض الجماعي والحصول على التعويض القانوني عن الأضرار التي تصيبهم.

خ) إطلاق حملات من أجل حماية حقوق العمال بالنسبة إلى الموظفين المحليين في السفارات والقنصليات والبعثات الدبلوماسية.

7.6 التعليم، والثقافة، والإعلام

7.6.1 أنشئ الكونغرس في عام 2012 قطاع التعليم والثقافة والإعلام لحماية العمال المعنيين ودعمهم. في عام 2014، أطلق الاتحاد شبكة دعم العمال الثقافية (ESCWN) لتعزيز الاعتراف الخارجي بدور المدارس والخدمات الثقافية، ومحاربة الخصخصة، ودعم التعليم العام باعتباره حق من حقوق الإنسان، والتعاون مع الاتحاد الدولي للتعليم في مجال الأولويات المشتركة في هذا القطاع.

7.6.2 يحرص الاتحاد الدولي للخدمات العامة على معارضة مشاريع خصخصة المراكز التعليمية وتلزييمها إلى الخارج، وغيرها من أشكال نقل الخدمات العامة في مجال الثقافة والتعليم إلى القطاع الخاص. كما يناضل الاتحاد ضدّ الاتجار بالخدمات الثقافية وخصخصتها، من مثل المتاحف والمكتبات والمحفوظات. فإرث المدن والمجتمعات والأمم الثقافي سلعة عامة. ويجدر بالرقمنة أن تجعلها متوفرة للجميع لا أن تُعتمد من أجل خفض الكلفة فحسب. كما نندد بالتداعيات السلبية التي تمس بصورة أساسية النساء والفتيات والعمال الشباب، وسنعمل مع النقابات المنتسبة لتنظيم حملات عالمية ضد خصخصة التعليم من قبل شركات مثل شركة بيرسون الدولية.

7.6.3 يتيح القرار الذي اعتمده مؤخراً مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة بشأن حثّ الدول على تنظيم مؤسسات التعليم والاستثمار في التعليم العام للتصدي للأثار السلبية للاتجار التعليم، فرصاً كبيرة للعمل والتقدم.

7.6.4 نعرّز الأعمال التي تضمن وصول الجميع إلى التعليم العام الذي يحترم منظور النوع الاجتماعي والعمال الشباب والأقليات.

- 7.6.5 يغطي عملنا القطاعي التحديات التي تعرضها أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ويقترح جدول أعمال نقابي من أجل تحقيق النتائج المذكورة عبر المناقشات النقابية ضمن إطار المنظمات الدولية الحكومية. وسنعمل مع النقابات المنتسبة والحلفاء وعبر كافة القطاعات من أجل تحقيق العمل اللائق واحترام الحقوق النقابية وتأمين خدمات جيدة النوعية للجميع.
- 7.6.6 بالإضافة إلى الأعمال التي تفصلها مقدمة هذا الفصل، يسعى الاتحاد الدولي للخدمات العامة إلى تحقيق ما يلي:
- أ) تعزيز التعليم العام الشامل والمجاني للجميع والدفاع عن الحقوق العمالية ضمن القطاع؛
- ب) التعاون الوثيق والائتلافات القوية مع الشبكات القطاعية الأخرى، والمجتمع المدني والمنظمات النقابية والاتحاد الدولي للتعليم والحركة الطلابية من أجل إنشاء إطار عمل مشترك للدفاع عن الحق في التعليم والثقافة من خلال خدمات عامة جيدة النوعية ومكافحة الخصخصة؛
- ت) تنظيم العمال في القطاع الثقافي والمكتبات، وإعداد مواد متعددة الوسائط خلال السنوات المقبلة من أجل تحقيق هذا الهدف؛
- ث) اقتراح الأعمال التي من شأنها الدفاع عن الحقوق العمالية ووصول الجميع إلى التعليم العام من خلال العمل مع منظمة العمل الدولية، واليونسكو والأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والاتحاد الدولي للتعليم وغيرها من المحافل الدولية ذات الصلة؛
- ج) العمل مع النقابات المنتسبة من أجل حماية المؤسسات الثقافية والإرسال العامة التي تسهر على تاريخنا وإراثنا وذاكرتنا وثقافتنا؛
- ح) إطلاق حملة ضد العنف والتطرف في المدارس.

لائحة باتفاقيات منظمة العمل الدولية المذكورة في برنامج العمل

الاتفاقية رقم 87 بشأن حرية التكوين وحماية الحق بالتنظيم، 1948	الاتفاقية رقم 87
الاتفاقية بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي، 1949	الاتفاقية رقم 98
الاتفاقية بشأن الأجور المتساوية، 1951	الاتفاقية رقم 100
الاتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة	الاتفاقية رقم 111
الاتفاقية بشأن حماية الحق بالتنظيم وتحديد شروط الاستخدام بالخدمة العامة، 1978	الاتفاقية رقم 151
الاتفاقية بشأن تعزيز التفاوض الجماعي، 1981	الاتفاقية رقم 154
الاتفاقية بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، 1981	الاتفاقية رقم 156
الاتفاقية بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة، 1989	الاتفاقية رقم 169
الاتفاقية بشأن تنقيح اتفاقية حماية الأمومة (منقحة)، 2000	الاتفاقية رقم 183

إنَّ الاتِّحاد الدوليَّ للخدمات العامة هو اتِّحاد نقابيَّ عالميَّ يمثِّل 20 مليون رجل وامرأة يؤمِّنون الخدمات العامة الحيويَّة في 150 بلدًا. ويناصر الاتِّحاد الدوليَّ للخدمات العامة حقوق الإنسان، ويدافع عن العدالة الاجتماعيَّة ويروِّج لوصول الجميع إلى الخدمات العامة العالية النوعيَّة. وهو يعمل مع منظومة الأمم المتَّحدة وبالشراكة مع منظمَّات عمَّاليَّة وأهليَّة وغيرها من المنظمَّات الأخرى.



برنامج عمل الاتحاد الدولي للخدمات العامة لفترة 2018 – 2022 – الأشخاص قبل الأرباح



الاتحاد الدولي للخدمات العامة

Public Services International
45, avenue Voltaire
01210 Ferney-Voltaire – France
www.world-psi.org