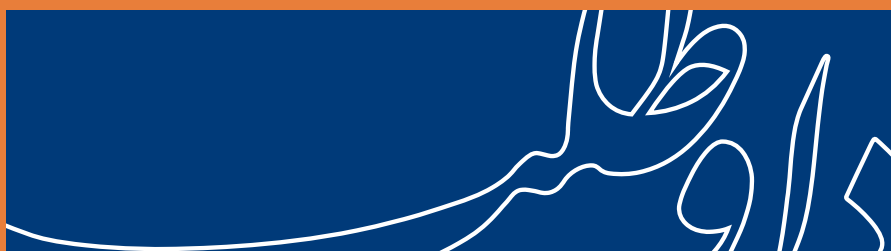


درسنامه دوره آموزشی آنلاین
راه اندازی کمپین برای دستیابی به حقوق بنیادی کار
بر پایه آزادی انجمن ها و چانه زنی جمعی

آبان ماه ۱۳۹۹



فهرست مطالب

۳	 پیش گفتار
۴	 هفته اول: حقوق بنیادی کار - نظریه نهادی - مطالعه موردی
۴	 (الف): حقوق بنیادی کار
۱۱	 (ب): حقوق بنیادی کار (ادامه) - مطالعه موردی - SNAPAP در الجزایر
۱۴	 هفته دوم: حقوق بشر، نظریه سازماندهی، مطالعه موردی
۱۴	 (الف) : حقوق کار به مثابه حقوق بشر
۱۸	 (ب): حقوق کار به عنوان حقوق بشر (ادامه) - مطالعه موردی - مهاجران در مراکش .
۲۱	 هفته سوم: ذینفعان - نظریه قدرت - مطالعه موردی
۲۱	 (الف): ذینفعان - تئوری قدرت
۲۴	 (ب): آگاهی بخشی - مطالعه موردی - UGTT در تونس
۲۶	 هفته چهارم: مطالعه موردی کمپین ها - سیستم ها - هتل ها
۲۶	 (الف): کمپین ها - سیستم ها
۲۹	 (ب): کمپین ها (ادامه) - مطالعه موردی - سازماندهی کارگران هتل در مراکش
۳۱	 منابع

هدف از این درسنامه آنستکه شرکت کنندگان را از طریق یک دوره آموزشی آنلاین - هشت جلسه ای، دو بار در هفته - برای بررسی برپایی کمپین های آنلاین و آفلاین در چهارچوب حقوق بنیادی کار همراهی کند. این مجموعه آموزشی به چهار قسمت تقسیم شده است. هر بخش با مرور اطلاعات فنی مربوط به حقوق آزادی تشکل ها و چانه زنی جمعی، سازماندهی و برپایی کمپین ها آغاز می شود. در ادامه همین درسنامه به کاوش چهارچوب های نظری، که به نوبه خود به مطالعات موردی و تمرین های عملی مرتبط می شوند، می پردازیم.

شرکت کنندگان می توانند با مراجعه به نتایج یادگیری هر بخش و بینش حاصل از تمرینات، پیشرفت خود را ارزیابی و اندازه گیری کنند. هر جلسه آموزشی آنلاین ۹۰ دقیقه خواهد بود که با هدف پوشش دادن به محورهای درس و فراهم آوردن فرصت هایی برای تبادل تجربیات شرکت کنندگان طراحی شده است تا هم محتوای درسی و هم تجربیات شرکت کنندگان را به هم آمیخته و بتوانند به درک هر چه بیشتر و عمیق تر از موقعیت دست یابند.

لطفا توجه داشته باشید: مطالعات موردی ارائه شده در این راهنما از تجربیات نویسنده در کار با اتحادیه های کارگری مستقل در الجزایر، مراکش و تونس برگرفته شده است. مشاهدات بیان شده در این مطالعات موردی براساس دیدگاه شخصی از اوضاع است و بنابراین باید به عنوان یک گزارش و روایت شخصی از وقایع تلقی گردد. علیرغم این کمبود، این نمونه ها انتخاب شده اند زیرا نشان دهنده اثربخشی کمپین ها برای آزادی تشکل ها و حق چانه زنی جمعی در جوامع اسلامی است.

هفته اول: حقوق بنیادی کار - نظریه نهادی - مطالعه موردی

نتایج یادگیری: تا پایان هفته اول، شرکت کننده باید توانایی‌های زیر را به دست آورد:

- درک اساسی و پایه از تاریخچه و ساختار سازمان بین‌المللی کار که به اختصار ILO خوانده می‌شود؛
- آگاهی از استانداردهای اصلی کار و به ویژه آگاهی نسبت به آزادی تشکیل انجمن و حقوق چانه زنی جمعی.
- دستیابی به بینش در مورد نقش نهادهای مختلف سازمان بین‌المللی کار در اجرای آزادی انجمن‌ها و حقوق چانه زنی جمعی.
- توانایی انجام تحلیل ذینفعان با استفاده از مدل Scott، و
- توانایی تحلیل انتقادی برگزاری کمپین‌ها در چارچوب سازمانی حقوق کار

هفته اول (الف): حقوق بنیادی کار

تأسیس سازمان بین‌المللی کار ILO

سازمان بین‌المللی کار (ILO) برای اولین بار در سال ۱۹۱۹ تحت معاهده ورسای تأسیس شد، معاهده‌ای که توانست به جنگ جهانی اول پایان دهد. پس از جنگ جهانی، در سال ۱۹۴۹ سازمان بین‌المللی کار به عنوان آژانس تخصصی سازمان ملل متحد که در آن زمان تازه تشکیل شده بود، ثبت گردیده - و تبدیل به یکی از ساختارهای حاکمیت جهانی با طولانی‌ترین عمر شد. این سازمان در شهر ژنو سوئیس واقع شده و دارای ساختار سه قسمتی مانجمن از نمایندگان دولت، نمایندگان کارفرمایان و نمایندگان کارگران در بدنه خود است. همانطور که در اساسنامه سازمان بیان گردیده، ILO معتقد است صلح جهانی و پایداری تنها در صورتی قابل تحقق است که مبتنی بر عدالت اجتماعی - بویژه در زمینه کار باشد - این امر باعث شد ILO در سال ۱۹۹۸ مفهوم چهار اصل و حقوق بنیادی در کار را تهیه و بکار گیرد. این اصول عبارتند از:

۱. محو موثر کار کودکان (بندهای ۱۳۸ C- و ۱۸۲ C- - به ترتیب در سال ۱۹۷۳ و ۱۹۹۹)،
۲. رفع تبعیض در مورد شغل و اشتغال (بندهای ۱۰۰ C- و ۱۱۱ C- - به ترتیب در سال ۱۹۵۱ و ۱۹۵۸)،
۳. حذف همه اشکال کار اجباری یا تحمیلی (بندهای ۲۹ C- و ۱۰۵ C- - به ترتیب در سالهای ۱۹۳۰ و ۱۹۵۷)، و
۴. آزادی تشکیل اجتماعات و به رسمیت شناختن موثر حق مذاکره جمعی (بند های ۸۷ C- و ۹۸ C- - به ترتیب در سال ۱۹۴۸ و ۱۹۴۹).

در مجموع از این موارد به عنوان «استانداردهای کار»، «کنوانسیون‌های اصلی» یا «حقوق بنیادی کار» یاد می‌شود. حقوق مندرج در این هشت کنوانسیون آنچنان برای حقوق اولیه بشر ضروری شمرده می‌شوند، که اگر حتی دولتی کنوانسیون مورد نظر را تصویب نکرده باشد، در برابر سازمان بین‌المللی کار در قبال کاربرد این کنوانسیون‌ها پاسخگو می‌باشد.

مقاله نامه ۸۷ و ۹۸

مقاله نامه ۸۷ - آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق سازماندهی بخش اول: آزادی انجمن‌ها

ماده ۱- هر یک از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله نامه در باره آنها لازم الاجرا است، متعهد به اجرای مقررات زیر است.

ماده ۲- کارگران و کارفرمایان بدون هیچ گونه تبعیضی می‌توانند آزادانه و بدون اجازه قبلی، سازمانهای خود را تشکیل دهند یا به سازمانهای موجود بپیوندند، به شرط آنکه اساسنامه‌های مصوب را رعایت کنند.

ماده ۳- ۱- سازمانهای کارگری و کارفرمایی حق دارند آزادانه اساسنامه و آئین نامه‌های خود را تدوین کنند؛ نمایندگان خویش را

برگزینند؛ چگونگی اداره امور و فعالیت خود را تنظیم کرده و برنامه عملی خویش را اعلام کنند.
۲- مقامات دولتی باید از هر گونه مداخله ای که منجر به محدودیت این حق یا اشکال در اجرای قانونی آن شود، خودداری کنند.

ماده ۴-

سازمانهای کارگری و کارفرمایی را نمی توان با احکام اداری منحل یا توقیف کرد.

ماده ۵ -

سازمانهای کارگری و کارفرمایی از حق تشکیل اتحادیه برخوردارند و حق آن را دارند که به سازمانهای بین المللی کارگری و کارفرمایی بپیوندند.

ماده ۶ -

مفاد مواد ۲ و ۳ و ۴ این مقاله نامه اتحادیه ها و کنفدراسیون ها و انجمن های از سازمانهای کارگری و کارفرمایی را نیز شامل می شود.

ماده ۷-

شخصیت حقوقی سازمانهای کارگری و کارفرمایی و نیز اتحادیه ها و کنفدراسیون های آن نباید مشروط به شرایطی شود که ناقض مفاد مواد ۲، ۳ و ۴ این مقاله نامه گردد.

ماده ۸-

۱- سازمانهای کارگری و کارفرمایی ضمن برخورداری از حقوقی که این مقاله نامه برای آن ها قائل است، مانند همه اشخاص و مجامع و انجمن ها موظفند قوانین جاری را رعایت نمایند.

۲- قوانین کشورها نباید به مفاد تصریح شده در این مقاله نامه خللی وارد آورد یا اجرای آن ها را با مشکل روبرو سازد.

ماده ۹-

۱- تدابیر لازم برای تامین و اجرای تصمیمات و تعهدات تصریح شده در این مقاله نامه درخصوص نیروهای مسلح، باید در حدود قوانین هر کشوری پیش بینی شود.

۲- بر اساس اصول و مفاد مقرر در بند ۸ ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین المللی کار، تصویب این مقاله نامه توسط اعضاء، هیچ تاثیری در قوانین، احکام عرف و قراردادهای نافذ و معتبر موجود که متضمن تصمیمات و تعهدات پیش بینی شده در این مقاله نامه در باره نیروهای مسلح باشد، نخواهد داشت.

ماده ۱۰-

در این مقاله نامه مراد از اصطلاح سازمان، هر سازمان کارگری یا کارفرمایی است که به منظور توسعه و حفظ منافع کارگران یا کارفرمایان تاسیس شده باشد.

بخش دوم: حمایت از حقوق سندیکاها

ماده ۱۱-

هر عضو سازمان بین المللی کار که متعهد اجرای این مقاله نامه باشد، موظف است تمام اقدامات لازم را برای تامین حقوق سندیکایی و استفاده آزادانه کارگران و کارفرمایان از این حقوق به عمل آورد.

لطفا توجه داشته باشید که این یک نسخه خلاصه شده از کنوانسیون ۸۷ سازمان بین المللی کار است .

مقاله نامه ۹۸ - حق سازمانیابی و چانه زنی جمعی

ماده ۱-

۱- کارگران باید در برابر اقدامات ضد سندیکایی / اتحادیه پی و تبعیض آمیز در خصوص اشتغال، از حمایت کافی برخوردار باشند.

۲- حمایت از کارگران در برابر اقدامات ضد سندیکایی / اتحادیه پی بویژه باید بندهای زیر را در برگیرد:

الف) شرط استخدام کارگران به عدم عضویت در سندیکاها/ اتحادیه ی کارگری یا به استعفا از آنها؛

ب) اخراج کارگران یا ایجاد مزاحمت برای آنان به هر وسیله، به علت عضویت در سندیکاها یا به علت شرکت در فعالیت های تشکیلاتی سندیکایی در غیر ساعت های کار یا حتی در صورت موافقت کارفرما در زمان کار.

ماده ۲-

۱- سازمان های کارگری و کارفرمایی باید در مقابل هرگونه اقدام مداخله گرانه در تشکیلات و فعالیت امور اداری آنها از سوی اعضا و یا نمایندگان طرف مقابل چه به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم کاملاً مصون باشند؛

۲- تحریک به منظور ایجاد سازمان های کارگری دیگر که تحت نفوذ کارفرما یا اتحادیه های کارفرمایان باشند یا پشتیبانی از سازمان های کارگری با انکا به کمک های مالی یا هر شیوه دیگر با این هدف که سازمان های کارگری تحت نظارت کارفرما یا اتحادیه کارفرمایان قرار گیرند، از جمله اقداماتی است که بویژه بر اساس مفاد این ماده اقدام مداخله گرایانه تلقی می شود.

ماده ۳

در صورت لزوم باید نهادهایی تاسیس شود که متناسب با اوضاع و شرایط هر کشوری آزادی سازمان ها و احترام به حقوق سازمان یابی را براساس مفاد تصریح شده در ماده های ۱ و ۲ این مقاوله نامه، تامین کند.

ماده ۴

در صورت لزوم و با توجه به شرایط داخلی هر کشور، باید تدابیری اتخاذ شود که کارفرمایان و سازمان های کارفرمایی از یک طرف و سازمان های کارگری از طرف دیگر به توسعه و استفاده بیش تر از روش های مبادله آزادانه قراردادهای دسته جمعی تشویق شوند و بدین وسیله شرایط کار را بین خود تنظیم کنند.

ماده ۵

۱- حدود شمول مفاد این مقاوله نامه به قوای نظامی و انتظامی به موجب مقررات ملی تامین خواهد شد.

۲- بر اساس مفاد بند ۸ از ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین المللی کار در هر کشور عضو سازمان بین المللی کار، اگر در باره پرسنل نیروهای نظامی و انتظامی، به موجب قوانین، احکام یا عرف متداول و یا موافقت نامه های نافذ و معتبر حقوقی معادل شرایط این مقاوله نامه تامین باشد، الحاق آن دولت به این مقاوله نامه به مقررات متداول در آن کشور هیچ گونه لطمه ای نخواهد زد.

ماده ۶

این مقاوله نامه ناقض حقوق و موقعیت کارمندان دولت نیست و به هیچوجه نمیتوان آنرا به گونه ای تفسیر کرد که به حقوق و قانون استخدامی ایشان لطمه ای وارد کند.

لطفاً توجه داشته باشید که این یک نسخه خلاصه شده از کنوانسیون ۹۸ سازمان بین المللی کار است .

بحث و گفتگو:

- شباهت ها و تفاوت های دو کنوانسیون را بررسی کنید.
- چه نوع ساختارهایی برای تأمین حقوق تعریف شده توسط این کنوانسیون مورد نیاز است؟

سازوکارهای نظارتی ILO

سازمان بین المللی کار استانداردهایی را با استفاده از کنوانسیون ها و پروتکل ها تعیین می کند که پس از تصویب هر کشور به معاهدات قانونی بین المللی الزام آور برای آن کشور تبدیل می شوند. ایران علی رغم اینکه عضو بنیانگذار این سازمان است ، از هشت کنوانسیون اصلی فقط پنج مورد را تصویب کرده است - یعنی: ۱۰۰ C- (در ۱۹۷۲) و ۱۱۱ C- (در ۱۹۶۴). ۲۹ C- (در سال ۱۹۵۷) و ۱۰۵ C- (در سال ۱۹۵۹) ؛ و ۱۸۲ C- (در سال ۲۰۰۲).

هر سال در ماه ژوئن ، سازمان بین المللی کار کنفرانس بین المللی کار (ILC) را برگزار می کند تا نمایندگان دولت ها ، کارگران و کارفرمایان کشورهای عضو را برای تهیه و تصویب استانداردهای بین المللی کار دور هم جمع کرده و به عنوان محفلی برای بحث در مورد موضوعات اصلی اجتماعی و کارگری عمل می نماید، همچنین این کنفرانس به منظور توافق در مورد بودجه سازمان و انتخاب هیئت حاکمه آن تشکیل می گردد. هر کشور عضو، از سوی دو نهاد حکومتی ، یعنی یک نماینده کارفرما و یک نماینده کارگر و همچنین مشاوران مربوطه دارای نماینده هستند. هر نماینده در ساختار ILO از موقعیت برابر برخوردار است. نمایندگان کارفرمایان و نماینده کارگران به طور معمول در توافق با نماینده سازمان های ملی کارفرمایان و کارگران کشور عضو معرفی می شوند. در طول سال ، دفتر کار سازمان بین المللی کار به عنوان دبیرخانه دائمی این سازمان فعالیت می کند و حدود ۲۷۰۰ مقام اداری از بیش از ۱۵۰ کشور را هم در دفتر اصلی ژنو و ۴۰ دفتر فرعی دیگر در سراسر جهان به کارگماشته است. حدود ۹۰۰ مقام اداری وقت شان را برای برنامه ها و پروژه های همکاری فنی اختصاص داده اند. دفتر بین المللی کار همچنین یک کتابخانه آنلاین گسترده دارد.

در سال ۱۹۵۱ ، سازمان بین المللی کار کمیته آزادی انجمن ها (CFA) را با هدف خاص بررسی شکایات مربوط به نقض آزادی

انجمن ها، صرفنظر از اینکه کشور مورد نظر کنوانسیون های مربوطه را تصویب کرده باشد یا خیر، ایجاد کرد. اگر CFA یا همان کمیته آزادی انجمن ها متوجه شود که استانداردها یا اصول آزادی انجمن ها نقض شده است، از طریق هیئت حاکمه ILO گزارشی صادر می کند و توصیه هایی در مورد چگونگی اصلاح وضعیت ارائه می کند. هدف CFA اینست که در یک گفتگوی سه جانبه سازنده با دولت کشور مورد نظر جهت ارتقاء احترام به حقوق اتحادیه های صنفی در قانون و عمل شرکت داشته باشد. شکایت به CFA شرایط خاصی می طلبد:

- شاکی باید به روشنی نشان دهد که شکایت به CFA انجام شده است،
- شکایت باید توسط سازمان کارفرمایان یا کارگران صورت گیرد، و
- شکایت باید به صورت کتبی و به امضای نماینده ارگان دارای حق شکایت رسیده باشد.

لطفاً توجه داشته باشید که سازمانهای غیردولتی مانند کنفدراسیون بین المللی اتحادیه کارگری (ITUC) که بعنوان مشاور ILO فعالیت میکنند نیز حق شکایت دارند.

فرایند خاص شکایت به CFA به طور مفصل توسط «تاگمن دی و کورتیس کا» (۲۰۰۰) در آزادی انجمن ها: راهنمای کاربران - استانداردها، اصول و رویه های سازمان بین المللی کار ILO، ژنو توضیح داده شده است. رویه های خود ILO برای ارائه شکایات مربوط به آزادی انجمن ها نیز در این پیوند موجود است. CFA عضو اصلی هیئت حاکمه ILO است و از ۹ عضو دائم تشکیل شده است که به طور مساوی مانجمن از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران در سازمان است. CFA در تعیین مشروعیت انجمن صنفی کارفرمایان و کارگران استقلال کامل دارد و به قوانین دولت عضو وابسته نیست. این کمیته گزارش سالانه تهیه می کند، یک پایگاه داده در مورد پرونده های آزادی اجتماعات به نام NORMLEX را پشتیبانی می کند، و بطور مرتب سندی را به نام «آزادی اجتماعات: تدوین تصمیمات کمیته آزادی اجتماعات، چاپ ششم، ۲۰۱۸» به روز رسانی می کند. این نشریه منبعی ارزشمند در تعیین چگونگی اعمال حقوق آزادی اجتماعات در عرصه عمل محسوب می شود.

در پاراگراف ۴۴، در مجموعه تصمیمات فوق آمده است:

«وقتی کشوری تصمیم به عضویت در سازمان بین المللی کار می گیرد، اصول اساسی مندرج در اساسنامه و اعلامیه فیلادلفیا، از جمله اصول آزادی انجمن ها را می پذیرد».

از آنجا که ایران نه کنوانسیون ۸۷ در مورد آزادی انجمن ها و حمایت از حق سازماندهی تشکیلات و نه کنوانسیون ۹۸ در مورد حق سازماندهی و چانه زنی جمعی را تصویب نکرده است، وسیله اصلی تعامل با سازمان بین المللی کار از طریق شکایت به CFA خواهد بود. اما مکانیسم های اضافی برای تعامل با سازمان بین المللی کار در کشوری که کنوانسیون ILO را تصویب کرده به قرار ذیل است:

- ارائه نظرات در مورد گزارش دولت کشور عضو در خصوص اجرای کنوانسیون مطابق با ماده ۱۹ اساسنامه ILO. گزارش ها برای کنوانسیون ۸۷ و ۹۸ باید هر دو سال یکبار ارائه گردد، مگر اینکه ILO گزارش های بیشتری را درخواست نماید.

- ارائه نظرات به کمیته خبرگان در مورد کاربرد کنوانسیون و توصیه ها (COE)، که هر ساله گزارش هایی را در سه بخش تهیه می کند: I - یک گزارش کلی با نظرات مربوط به انطباق کشورهای عضو با تعهدات خود؛ II - مشاهدات مربوط به استفاده از استانداردهای بین المللی کار؛ و III - یک بررسی کلی در مورد موضوع مورد علاقه خاص که توسط هیئت حاکمه ILO انتخاب شده است.

- ارایه «گزارش از عدم رعایت کنوانسیون ها» طبق ماده ۲۴ اساسنامه ILO. این کار معمولاً توسط انجمن کارفرمایان یا کارگران انجام می شود.

- طرح «شکایت عدم رعایت کنوانسیون ها» طبق ماده ۲۶ اساسنامه ILO. این کار معمولاً توسط یک کشور عضو دیگر ILO علیه کشوری مطرح می شود که معتقد است به تعهدات کنوانسیون عمل نمیکند.

هنگامی که شکایتی توسط کمیته خبرگان در گزارش سالانه این کمیته گنجانده شد، می توان از طریق یکی از سه ردیف سازوکار نظارت ILO به این مسئله رسیدگی کرد:

- ساز و کار معمول: هنگامی که یک کشور عضو، کنوانسیون را تصویب می کند، هم کمیته خبرگان و هم کمیته های ILC می توانند موضوعات مورد نظر را بررسی کنند. تمرکز اصلی بر این است که قوانین کشور عضو مطابق با کنوانسیون بوده و با مفاد آن همخوانی داشته باشد.

• ساز و کار ویژه: شکایات به کمیته آزادی انجمن ها که به اختصار CFA خوانده می شود می تواند صرف نظر از اینکه کشور عضو کنوانسیون ۸۷ یا ۹۸ ILO را تصویب نموده یا خیر، صورت پذیرد. با این حال ، استفاده از کمیسیون های تحقیق، آشتی ، ارائه ماده ۲۴ ، یا شکایات ماده ۲۶ نیاز به تصویب کنوانسیون مورد بحث توسط کشور عضو دارد. در این سطح، ILO این قدرت را دارد که هم در مورد موضوعات قانونی و هم در مورد نقض واقعی حقوق آزادی انجمن ها تحقیق کند.

• کمک ILO: می تواند غیررسمی ، مستقیم یا فنی باشد و نیازی به تصویب ندارد.

در کلیه شکایات ارائه شده به ILO ، از دولت کشور عضو خواسته می شود نظرات خود را ارائه دهد. علاوه بر این ، موافقت دولت قبل از ورود مقامات ILO مانند کمیسیون تحقیق ، سازش یا همکاری ILO به کشور عضو لازم است. گزارش سالانه کمیته خبرگان در ILC توسط کمیته کنفرانس کاربرد استاندارد ها (CCAS) بررسی می شود. این کمیته لیست نهایی از ۲۰ الی ۴۰ کشور عضو را برای بحث عمومی در طول کنفرانس تهیه می کند. با این حال ، در عمل ، تعداد انگشت شماری از موارد بررسی می شود. وقتی کمیسیون تحقیق گزارشی را به هیئت حاکمه ILO ارائه داد ، در نهایت ممکن است موضوع در دادگاه بین المللی دادگستری سازمان ملل متحد طرح شود (اگرچه این امر در عمل بسیار نادر است).

حقوق بنیادی کار

حقوق بنیادی کار در چندین معاهده بین المللی گنجانده شده است. منشور سال ۱۹۴۵ سازمان ملل - که ایران نیز یکی از اعضای بنیانگذار آن بود - همه کشورهای عضو خود را به سمت ترویج «احترام جهانی و رعایت حقوق بشر و آزادیهای اساسی برای همه بدون تمایز نژاد، جنس، زبان یا مذهب» (ماده ۵۵) هدایت می کند.

سازمان ملل متحد منشأ چندین سند مهم حقوق بشر است که عبارتند از: اعلامیه جهانی حقوق بشر در سال ۱۹۴۸ (همچنین به زبان فارسی) ، که در ماده ۲۳ بیان می کند:

۱- هر شخصی حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه برگزیند، شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار خواستار باشد و در برابر بیکاری حمایت شود.

۲- همه حق دارند که بی هیچ تبعیضی، در مقابل کار مساوی، مزد مساوی بگیرند.

۳- هرکسی که کار می کند حق دارد مزد منصفانه و رضایت بخشی دریافت دارد که زندگی او و خانواده اش را موافق حیثیت و کرامت انسانی تامین کند و در صورت لزوم با دیگر وسایل حمایت اجتماعی کامل شود.

۴- هر شخصی حق دارد که برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و یا به اتحادیه های موجود بپیوندد.

میثاق بین المللی حقوق اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۶۶ ، که در سال ۱۹۷۵ توسط ایران تصویب شد ، در ماده ۸ بیان کرده است:

۱. کشورهای عضو این میثاق متعهد می شوند نسبت به موارد ذیل اطمینان حاصل کنند:

(الف) حق هر کس برای تشکیل اتحادیه های کارگری و عضویت در اتحادیه صنفی مورد نظر خود ، فقط با رعایت قوانین سازمان مربوطه ، برای ارتقاء و حمایت از منافع اقتصادی و اجتماعی خود رعایت می شود. اعمال این حق محدودیتی غیر از موارد مقرر در قانون و ضروری در جامعه دموکراتیک برای منافع امنیت ملی یا نظم عمومی و یا برای حمایت از حقوق و آزادی دیگران، ندارد.

(ب) حق اتحادیه های کارگری برای تأسیس فدراسیون های ملی یا کنفدراسیون ها و حق اتحادیه های کارگری برای تشکیل یا عضویت در سازمان های صنفی بین المللی.

(ج) حق اتحادیه های کارگری برای فعالیت آزادانه بدون هیچ محدودیتی غیر از آنچه در قانون مقرر شده است و در یک جامعه دموکراتیک به منظور امنیت ملی یا نظم عمومی و یا برای حمایت از حقوق و آزادی دیگران لازم است.

(د) حق اعتصاب ، مشروط بر اینکه مطابق با قوانین کشور مورد نظر اعمال شود.

۲. این ماده مانع اعمال محدودیت های قانونی در تحقق این حقوق توسط اعضای نیروهای مسلح یا پلیس یا دولت نخواهد بود.

۳- هیچ چیز در این ماده قانونی به کشورهای عضو کنوانسیون سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۴۸ در مورد آزادی تشکل و حمایت از حق تشکیل اجتماعات اجازه نمی دهد اقدامات قانونی که موجب خدشه دار شدن این کنوانسیون ها می شود انجام دهند ، یا به گونه ای قانون را اجرا کنند که موجب تبعیض شود . اینها تضمین های ارائه گردیده در آن کنوانسیون محسوب می شوند.

همانند کنوانسیون های ILO ، هر دو میثاق بین المللی دارای کمیته های تخصصی سازمان ملل متحد هستند که وظیفه نظارت ، اجرا و اعمال حقوق بشر را دارند.

اطلاعات بیشتر در : هته آ . (۲۰۰۸) اجرای معاهده های حقوق بشر در ایران در دسترس می باشد . شرکتهای چند ملیتی نیز که در درون سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه (OECD) گنجانده شده اند ، از نظر قانونی موظف به حمایت از حقوق بنیادی کار هستند . به همین منظور ، کشورهای عضو سازمان OECD نقاط ارتباط ملی را تأسیس کرده اند تا حل و فصل شکایات غیر قضایی را امکان پذیر کند . تعهدات مشابه در مورد وام های ارائه شده توسط موسسات مالی بین المللی (IFI) اعمال می شود ، این تعهدات در گزارش ITUC - ۲۰۱۱ با جزئیات بیشتر توضیح داده شده است : استانداردهای کار در وام های گروهی بانک جهانی .

بحث و گفتگو :

- علیرغم اینکه ایران هم عضو بنیانگذار سازمان بین المللی کار و هم سازمان ملل است ، چرا هیچ یک از دولتهای ایران چه قبل و چه بعد از انقلاب ، کنوانسیون های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین المللی کار را تصویب نکرده اند ؟
- برداشتی که نسبت به حقوق بشر در ایران دارند چگونه است ؟

نظریه نهادهای

نهادهای را می توان به روشهای مختلف اما مربوط به هم مفهوم سازی کرد . اسکات در سال ۱۹۹۵ در کتاب خود تحت عنوان نهادهای و سازمانها . ایده ها ، علایق و هویت ها ، ابزارهای تحلیلی مفیدی را برای بررسی نهادهای در مناظر بزرگتر ژئوپلیتیک و اجتماعی ارائه میکند . این ابزارها که با عنوان «مدل اسکات» شناخته می شوند ، به شناسایی ذینفعان مختلف و نقشی که هرکدام می توانند بازی کنند کمک کرده و به نوبه خود باید به آگاه سازی برای برنامه ریزی و استراتژی های کمپین ها پردازند . نهادهای عبارتند از :

- نقش آفرینان بزرگ چند لایه به عنوان سازمانهای جهانی مانند سازمان بین المللی کار
- سیستم های رسمی قوانین و هنجارها ، مانند کنوانسیون های ILO و مشاوره تخصصی .
- سیستم های اجتماعی معانی و ارزش ها ، مانند مفهوم نوظهور عدالت اجتماعی و چگونگی تحقق این امر در هر ملت یا جامعه معین .

اسکات از سطح بالا به عنوان یک جامعه یا یک سازمان جهانی سپس به ساختارهای حاکمیتی که به عنوان «یک حوزه سازمان» یا یک «سازمان» طبقه بندی شده اند ، تا سطح «بازیگران» فردی مانند من و شما به بررسی سلسله مراتبی نهادهای می پردازد . در هر سطح ، می توان نحوه عملکرد یک فرد ، یک سازمان یا یک نهاد را با توجه به یک زمینه خاص بررسی کرد ، اینکه چگونه بر محیط اش تأثیر می گذارد و ابزار مورد استفاده برای ایجاد تغییر در آن چیست . تغییر یک فرآیند امری پویا و مناقشه برانگیز است و می توان آن را از بالا به پایین به معنای انتشار / تحمیل / اجتماعی شدن / تحریم ها و از پایین به بالا ، از طریق ابتکار / مذاکره / تفسیر / نوآوری / خطا در نظر گرفت . جدول نیمه تکمیل ذیل رابطه بین این عناصر مختلف را نشان می دهد .

جدول : مدل اسکات از ساختارهای سازمانی لایه ای و فرایندهای تغییر پویا بر اساس کار اسکات (۲۰۰۱) که توسط هارتلی و همکاران اقتباس شده است [۱] . (۲۰۰۲)

[۱] هارتلی ، ج . ، باتلر ، جی و بنینگتون ، ج . (۲۰۰۲) «مدرنیزاسیون دولت محلی : انگلستان و تحلیل مقایسه ای از دیدگاه سازمانی» ، بررسی مدیریت عمومی ، جلد . ۴ ، شماره ۳ ، ص ۳۸۷-۴۰۴

سطح	نهادهای	کاربرد- زمینه- تاثیر- ابزارهای تغییر	فرایند تغییر بویا
بالا	<u>اجتماعی/ جهانی:</u>	سازمان ملل متحد و سازمان بین المللی کار - استانداردهای ایجاد شده و منتشر شده احساسات عمومی -	بالا به پایین: انتشار / بحار / اجتماعی شدن / بحارها پایین به بالا: اختراع / مذاکره / تفسیر / نوآوری / خطا
ساختارهای حاکمیتی	<u>زمینه های سازمان</u>	دفاتر منطقه ای ILO - پشتیبانی فنی ارائه می دهند دولت ملی ایران - پذیرش متغیر حقوق بشر جنبش بین المللی کارگر - مدافع حقوق کارگران سازمان های غیر دولتی بین المللی - از حقوق بشر حمایت می کنند	
	<u>سازمان:</u>	وزارت کار - سیاست های دولت را اجرا می کند وزارت دادگستری - فدراسیون های ملی کارفرمایان - انجمن های ملی کارگران -	
درون ساختارهای نهادی	<u>بازیگران:</u>	مقامات دولت محلی - اجرای سیاست دولت نهادهای مدنی محلی - کسب و کار - انجمن ها و اتحادیه ها - کارگران	

بحث و گفتگو:

- جدول فوق چگونه باید تکمیل شود؟
- قوانین و هنجارها، معانی و ارزشهای مرتبط با کار در ایران چیست؟
- آیا بین کارهای رسمی و غیررسمی تفاوت هایی وجود دارد؟ کار با حقوق و بدون حقوق چگونه؟ آیا با کارگران مهاجر و کارگران ایرانی رفتار متفاوتی می شود؟

تمرین اصلی:

- لطفاً از مدل اسکات برای شناسایی ذینفعان مختلف در ساختارهای نهادی که با حقوق کار در ایران سروکار دارند استفاده کنید (جدول خالی در زیر آورده شده است). در صورت ترجیح، می توانید از مدل اسکات برای بررسی موردی الجزایر استفاده کنید.
- لطفاً مطالعه موردی SNAPAP در الجزایر را بخوانید.

مطالعه موردی - SNAPAP در الجزایر

لطفاً توجه داشته باشید: این مطالعه موردی از تجربه نویسنده در کار با اتحادیه صنفی مستقل در الجزایر حاصل شده است. مشاهدات بیان شده بر اساس دیدگاه شخصی نسبت به اوضاع بوده و ذهنی است و بنابراین نباید به عنوان یک گزارش قطعی از وقایع تلقی شود. علی رغم این کاستی، به این دلیل این مثال انتخاب شده است که نشان دهنده اثربخشی کمپین‌ها برای آزادی انجمن‌ها و حق چانه زنی جمعی در یک جامعه مسلمان است.

الجزایر کنوانسیون‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار را در ۱۹ اکتبر ۱۹۶۲ به تصویب رساند، سرانجام این کشور که قبلاً «تحت حاکمیت فرانسه بود پس از یک جنگ خونین که رسماً در ۵ ژوئیه ۱۹۶۲ به پایان رسید، استقلال خود را به دست آورد. از آن زمان، این کشور توسط حزب حاکم جبهه آزادی ملی اداره شده است، دوره‌ای کوتاه مدت که در سال ۱۹۹۰ به اصلاحات دموکراتیک منجر شد. با این حال، هنگامی که به نظر می‌رسید در سال ۱۹۹۱ احزاب اسلام‌گرا پیروز انتخابات هستند، انتخابات ناگهان متوقف شده و روند اصلاحات دموکراتیک از حرکت باز ایستاد. این امر یک دهه جنگ داخلی را در پی داشت که منجر به کشته شدن ۴۰ هزار تا ۲۰۰ هزار الجزایری شد، بسته به اینکه گزارشات چه کسانی را باور کنیم این آمار متغیر است. این مناقشه جنگ کثیفی بود، و حملات تروریستی مردم غیرنظامی را مستقیم هدف قرار می‌داد، مسبب آن جنگ هرگز به طور قطعی شناسایی نشدند، چه رسد به اینکه مورد محاکمه قضایی قرار بگیرند. در طول این مدت یک فدراسیون اتحادیه کارگری واحد بنام - اتحادیه عمومی کارگران الجزایر (UGTA) - ادعا کرد که تنها نماینده کارگران الجزایری است. به دلیل سابقه مقاومت در برابر استعمار و تروریسم، رهبری UGTA به طور مداوم از اتحادیه‌های صنفی قدرتمند و همفکر و همچنین از سوی احزاب سیاسی در فرانسه پشتیبانی و حمایت شد.

در دوره اصلاحات دموکراتیک ۱۹۹۰، اتحادیه‌ای صنفی به نمایندگی از کارگران بخش دولتی به نام اتحادیه خودگردان کارمندان بخش خدمات عمومی (SNAPAP) تأسیس شد. در اصل این مجموعه توسط سرویس‌های امنیتی الجزایر با هدف ایجاد تعادل در برابر خطر UGTA که بیش از حد قوی بود، ایجاد شد. با این حال، دو کنشگر بسرعت SNAPAP را در اختیار گرفتند - رشید مالوی و نصیره غزلین کنشگرانی بودند که به ترتیب رئیس اتحادیه و دبیر کل شدند. سرکوب اتحادیه صنفی SNAPAP که توسط دولت تحریم شده بود، جدی‌تر شد.

مشارکت خودم در این ماجرا از سال ۲۰۱۱ شروع شد، آن زمان من یک برنامه توسعه اتحادیه را در ناحیه مغرب در آفریقای شمالی اجرا می‌کردم. در آن سال چندین کشور عربی شاهد اوج نارضایتی‌های اجتماعی بودند که از تونس آغاز شده بود و دولت‌ها یا سقوط کردند، یا شروع به سرکوب ملت خود نمودند. الجزایر نیز از اعتراضات گسترده خیابانی در امان نماند، اما تظاهرات در الجزایر قابل مقایسه با اعتراضات گسترده‌ای که در مراکش یا تونس صورت می‌گرفت نبود. در پاسخ به این سوال که چرا اعتراضات در الجزایر پرشورتر نبود، جوابی که معمولاً دریافت کردم این بود که مردم از بازگشت به هرج و مرج تحت سلطه ترور می‌ترسیدند. اما این نباید با عدم همبستگی اجتماعی همراه باشد - SNAPAP در طی اعتصاب معلمان در سال ۲۰۱۰ شاهد حمایت گسترده مردم بود که در نهایت دولت الجزایر را مجبور به پایان دادن به روند استخدام کوتاه مدت و ارائه قراردادهای دائمی کار کرد.

SNAPAP در مشارکت دادن کنشگران برای بحث در مورد مسائل جامعه بسیار فعال بود. از آنجا که گردهمایی عمومی نیاز به مجوز قبلی از دولت داشت - که دستیابی به آن در عمل غیرممکن بود - اتحادیه «خانه کار» را ایجاد کرد به عنوان یک فضای امن که در آن اتحادیه‌های صنفی بتوانند در آنجا ملاقات کرده، در مورد مسائل خود بحث کنند، پشتیبانی و آموزش ببینند و استراتژی اتخاذ کنند. اما، برای تسهیل این امر، سازمان به حمایت بیرونی نیاز داشت. دولت الجزایر با برگزاری انتخابات موازی که منجر به «انتخاب» بلقاسم فلفول شد، تلاش کرد تا SNAPAP را از مشروعیت بیاندازد. مقامات الجزایری با تضعیف مشروعیت ساختار سازمانی SNAPAP، این سازمان را از داشتن حساب بانکی یا املاک به نام خود منع کردند. مطبوعات الجزایر متوجه این نیرنگ شده و زمانیکه به اتحادیه تحت کنترل دولت اشاره میشد از آن بعنوان اتحادیه فلفول (جناح فلفول) نام می‌بردند.

جناح مالوی SNAPAP چندین ارتباط مهم برقرار کرده بود. این سازمان به فدراسیون اتحادیه جهانی - خدمات بین‌المللی عمومی (PSI) وابسته بود. در این ساختار، نصیره غزلان نماینده ارشد زنان از جهان عرب بود و به همین دلیل از وی برای نمایندگی PSI در چندین کنفرانس زنان سازمان ملل متحد دعوت شد - به ویژه در کنفرانس‌هایی که مرتبط با کنوانسیون حذف انواع اشکال تبعیض علیه زنان (CEDAW) بود. SNAPAP به عنوان یک وابسته اصلی ITUC، از طریق خدمات بین‌المللی عمومی IPS همچنین توانست تأثیر قابل توجهی در سازمانی که فقط بعنوان مشاوره در ILO است، بگذارد. SNAPAP

همچنین پیوندهای محکمی با فدراسیون حقوق بشر اروپایی مدیریتانه ای ایجاد کرد که یک سازمان غیردولتی مهم بین المللی فعال در زمینه حمایت از حقوق بشر است. علاوه بر این ، SNAPAP از حمایت جنبش کارگری ایالات متحده نیز برخوردار بود.

هر کنشگر یا رهبر که با SNAPAP مرتبط بود ممکن بود مورد آزار و اذیت قرار گیرد. اعضای آنها بارها در خصوص استخدام مورد تحریم های انضباطی قرار گرفتند ، یا برای ارتقاء نادیده انگاشته شده اند ، یا کلاً از کار برکنار شده اند. در جاهایی که آنها از امتیازات رسمی اتحادیه برخوردار بودند ، این امتیازات نادیده گرفته شده یا حذف شد. «خانه کار» مجبور بود مرتباً آدرس خود را تغییر دهد زیرا صاحبان ملک در معرض تهدید مقامات الجزایری قرار می گرفتند. در حالی که مقامات، آشوبگران را برای پرتاب سنگ و حمله به محل ملاقات کنشگران SNAPAP گرد می آوردند ، نبردهای پر زد و خوردی نیز در گرفت. از طریق شبکه ارتباطات SNAPAP ، خبرها به گوش میرسید ، و از سازمانهای خارجی غالباً خواسته می شد که فعالیتهای دولت الجزایر و عدم حمایت از حقوق آزادی انجمن ها را علناً تقبیح کنند.

اتحادیه تلاشهای متعددی را برای دریافت نمایندگی کارگران بخشهای خارج از بخش عمومی- دولتی انجام داد ، اما هر بار این تلاشها توسط دولت الجزایر سرکوب و مشروعیت زدایی می شد. این موضوع اساس اولین شکایت ILO به CFA بود ، اما SNAPAP در حفظ انرژی و نیروی حرکتی اولیه مشکل داشت. اتحادیه سپس به دنبال عضوگیری از کارگران بخش خدمات سوخت رفت اما هر کارگری که عضویت اتحادیه را می پذیرفت بلافاصله از کار اخراج می شد. این سرکوب اتحادیه منجر به طرح شکایت علیه گروه چند ملیتی کامپاس در بریتانیا شد که با حمایت اتحادیه بین المللی غذا ، کشاورزی ، هتل ، رستوران ، خدمات پذیرایی ، دخانیات و اتحادیه های کارگران متحد (IUF) صورت پذیرفت. سازمان در مرحله بعدی تصمیم گرفت که اولویت را به ایجاد يك فدراسیون اتحادیه صنفی چند بخشی بدهد ، اما این کار بسیار دشوار بود ، زیرا ایجاد چنین فدراسیونی نیاز به اجازه رسمی دولت الجزایر داشت - که هنوز هم اجازه آن را نداده است.

SNAPAP که نمی توانست از ساختار خود برای نمایندگی کارگران خارج از بخش دولتی- عمومی استفاده کند تصمیم گرفت با تأسیس یک اتحادیه صنفی چند بخشی به نام کنفدراسیون خودگردان عمومی کارگران در الجزایر (CGATA) کار خود را پیش ببرد. این موضوع مهمترین اولویت استراتژیک بود، زیرا برای نمایندگی هر چه موثرتر کارگران الجزایری ، نیاز به وجود یک سازمان بود که بتواند نمایندگی همه کارگران را در هر کجا که هستند بر عهده بگیرد. علاوه بر این ، فقط به عنوان یک سازمان چند بخشی CGATA می تواند امیدوار باشد که در بالاترین سطح فعالیت های صنفی - یعنی در سطح کنفدراسیون اتحادیه های بین المللی تجارت یا همان ITUC - مشارکت کامل داشته باشد. تا این مرحله ، SNAPAP فقط یک عضو وابسته ITUC در نظر گرفته شده بود. با این حال ، ارتباطاتی که SNAPAP با سایر سازمان های بین المللی داشت اجازه داد از این واقعیت که دولت الجزایر کنوانسیون های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین المللی کار را تصویب کرده است ، بهره برداری کند. در جریان کنفرانسهای بین المللی کار که در سالهای ۲۰۱۲ و ۲۰۱۳ برگزار شد SNAPAP بطرز موفقیت آمیزی توانست هر چه بیشتر و بیشتر ILO را مجبور نماید که دولت الجزایر را برای ارزیابی عمومی خاص در کمیته کنفرانس کاربرد استانداردها ملزم نماید.

چیزی که دولت الجزایر بشدت از آن ناراحت بود فاش شدن ظلمی بود که علیه مردم خودش روا می داشت و اینکه ستم وی علیه مردم در معرض دید عموم و مجامع بین المللی قرار میگرفت برایش امری غیر قابل تحمل بود. متأسفانه در سال ۲۰۱۳ ، پس از آنکه نمایندگان دولت به بهانه ای نامرتبط در خصوص موضوع حق اعتصاب از کمیته کنفرانس کاربرد استانداردها خارج شد کار کمیته CCAS نیز پایان گرفت.

مشارکت خودم در این موضوع در سال ۲۰۱۴ و با اتمام قراردادم به پایان رسید. با این حال، یک جستجوی سریع در اینترنت در مورد سازمان بین المللی کار نشان می دهد که موضوع کنفدراسیون خودگردان عمومی کارگران در الجزایر (CGATA) و حقوق ناشی از آن تحت کنوانسیون ۸۷ - آزادی انجمن ها و حق کنوانسیون ۹۸ مربوط به چانه زنی جمعی در درون ساختار سازمان بین المللی کار همچنان بسیار فعال است.

بحث و گفتگو:

- در حال حاضر کارگران چگونه مسائل و نگرانیهای خود را با کارفرمایان یا دولت در ایران مطرح می کنند؟ آیا روش فعلی موثر است؟
- ابزارها و ساختارهای ILO چگونه برای کمک به شما در دستیابی به حقوق آزادی انجمن ها در ایران بطور موثرتری عمل میکنند؟ در مورد چانه زنی جمعی چگونه؟
- نظر شما پس از استفاده از مدل های Scott برای کاوش در ساختار نهادی حقوق کار در ایران چیست؟
- دستاوردهای SNAPAP در الجزایر چیست؟ با توجه به تجربه خودتان ، چه چیز دیگری برای پایدار شدن این مورد

لازم است؟

- تمرکز اصلی شما در هر کمپین آزادی انجمن ها و چانه زنی جمعی موثر در ایران بر روی چه کسی یا چه چیزی خواهد بود؟ چگونه می خواهید روی آنها تأثیر بگذارید، و با چه وسیله ای؟

تمرین مدل Scott: لطفاً ذینفعان مختلف را در ساختارهای نهادی که با حقوق کار در ایران سروکار دارند ، ترسیم کنید.

سطح	نهادها	کاربرد- زمینه- تاثیر- ابزارهای تغییر	فرایند تغییر بویا
بالا	<u>اجتماعی</u> / <u>جهانی</u> :		یابین به بالا: اختراع / مذاکره / تفسیر / نوآوری / خطا
ساختارهای حاکمیتی	<u>زمینه های</u> <u>سازمان</u>		از بالا به پایین: انتشار / تحمیل / اجتماعی شدن / تخریم ها
	<u>سازمان</u> :		
درون ساختارهای نهادی	<u>بازیگران</u> :		

هفته دوم: حقوق بشر، نظریه سازماندهی، مطالعه موردی

نتایج یادگیری: در پایان هفته دوم، شرکت کنندنده باید توانایی های زیر را به دست آورند:

- آگاهی از اینکه حقوق کار در زمینه نهادی وسیع تری از حقوق بشر وجود دارد،
- بینش و آگاهی در باره وجود سازوکارهای دیگری که از طریق آنها می توان حقوق کار را دنبال کرد،
- توانایی شناسایی منابع اقتصادی، سیاسی و اجتماعی قابل بهره برداری از سوی سازمانهای کارگری،
- تجربه عملی ترسیم تصاویر گویا (Rich Picture) از ذینفعان و روابط متقابل آنها، و
- توانایی تشخیص برخی از نقاط همپوشانی استراتژی های مناسب پیکارهای اجتماعی.

هفته دوم (الف): حقوق کار به مثابه حقوق بشر

حقوق بنیادی کار

حقوق بنیادی کار در چندین معاهده بین المللی گنجانده شده است. منشور ۱۹۴۵ سازمان ملل - که ایران نیز یکی از اعضای بنیانگذار آن بود - همه کشورهای عضو خود را به ترویج موارد زیر راهنمایی می کند:

« احترام جهانی و رعایت حقوق بشر و آزادیهای اساسی برای همه بدون تمایز نژاد، جنس، زبان یا مذهب » (ماده ۵۵).

سازمان ملل سرمنشاء چندین سند مهم حقوق بشر می باشد: اعلامیه جهانی حقوق بشر ۱۹۴۸ (به زبان فارسی) نیز، که در ماده ۲۳ بیان می دارد:

۱- هر انسانی حق دارد که صاحب شغل بوده و آزادانه شغل خویش را انتخاب کند، شرایط کاری منصفانه مورد رضایت خویش را دارا باشد و سزاوار حمایت در برابر بیکاری است .

۲- هر انسانی سزاوار است تا بدون رواداشت هیچ تبعیضی برای کار برابر، مزد برابر دریافت نماید .

۳- هر کسی که کار می کند سزاوار دریافت اجرای منصفانه و مطلوب برای تأمین خویش و خانواده ی خویش موافق با حیثیت و کرامت انسانی بوده و نیز میبایست در صورت لزوم از حمایتهای اجتماعی تکمیلی برخوردار گردد .

۴- هر شخصی حق دارد که برای حفاظت از منافع خود اتحادیه صنفی تشکیل دهد و یا به اتحادیه های صنفی بپیوندد .

میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۶۶، که در سال ۱۹۷۵ توسط ایران تصویب شد، و در ماده ۸ آمده است:

۱- کشور های طرف این میثاق متعهد میشوند که مراتب زیر را تضمین کنند:

الف- حق هرکس به این که به منظور پیشبرد و حفظ منافع اقتصادی و اجتماعی خود با رعایت مقررات سازمان ذیربط مبادرت به تشکیل اتحادیه نماید و به اتحادیه مورد انتخاب خود ملحق شود. اعمال این حق را نمیتواند تابع هیچ محدودیتی نمود مگر آنچه که به موجب قانون تجویز شده و در یک جامعه دموکراتیک برای مصالح امنیت ملی یا نظم عمومی یا حفظ حقوق و آزادیهای افراد دیگر ضرورت داشته باشد.

ب- حق اتحادیه ها (سندیکاها) که به تشکیل فدراسیونهای کنفدراسیونهای ملی و حق کنفدراسیونها به تشکیل سازمان های سندیکایی بین المللی یا الحاق به آنها.

ج- حق اتحادیه ها (سندیکاها) که آزادانه به فعالیت خود مبادرت نمایند، بدون هیچ محدودیتی جز آنچه به موجب قانون تجویز شده و در یک جامعه دموکراتیک برای مصالح امنیت ملی یا نظم عمومی یا برای حفظ حقوق و آزادیهای دیگران ضرورت داشته باشد

د- حق اعتصاب مشروط براین که با رعایت مقررات کشور مربوط اعمال شود.

۲- این ماده مانع از آن نخواهد بود که افراد نیرو های مسلح یا پولیس یا مقامات اداری دولت در اعمال این حقوق تابع محدودیتهای قانونی شوند. هیچ یک از مقررات این ماده کشورهای طرف مقاله نامه ۱۹۴۸ سازمان بین المللی کار مربوط به آزادی سندیکایی و حمایت از حق سندیکایی را مجاز نمیدارد که با اتخاذ تدابیر قانونگذاری یا نحوه اجرای قوانین به تضمینات مقرر در مقاله نامه مزبور لطمه ی وارد آورند.

میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی ۱۹۶۶، تصویب شده توسط ایران در سال ۱۹۷۵، که در ماده ۲۲ می گوید:

۱. هر کس حق اجتماع آزادانه با دیگران را دارد از جمله حق تشکیل سندیکا (اتحادیه های صنفی) و الحاق به آن برای

حمایت از منافع خود.

۲. اعمال این حق تابع هیچ گونه محدودیتی نمی‌تواند باشد مگر آنچه که به موجب قانون مقرر گردیده و در یک جامعه دموکراتیک به مصلحت امنیتی ملی یا ایمنی عمومی، نظم عمومی یا برای حمایت از سلامت یا اخلاق عمومی یا حقوق و آزادیهای دیگران ضرورت داشته باشد. این ماده مانع از آن نخواهد شد که اعضای نیروهای مسلح و پلیس در اعمال این حق تابع محدودیتهای قانونی بشوند.

۳. هیچ یک از مقررات این ماده دولتهای طرف کنوانسیون مورخ ۱۹۴۸ سازمان بین‌المللی کار مربوط به آزادی سندیکایی و حمایت از حق سندیکایی (حق متشکل شدن) را مجاز نمی‌دارد که با اتخاذ تدابیر قانونگذاری یا با نحوه اجرای قوانین به تضمینهای مقرر در آن کنوانسیون لطمه وارد آورند. همانند کنوانسیون‌های سازمانهای بین‌المللی کار یا همان ILO، هر دو میثاق بین‌المللی دارای کمیته‌های تخصصی سازمان ملل متحد هستند که وظیفه نظارت، اجرا و تحمیل حقوق بشر را دارند. اطلاعات بیشتر در اینجا موجود است: هیته آ (۲۰۰۸) اجرای معاهدات حقوق بشر در ایران.

شرکت‌های چند ملیتی

شرکت‌های چند ملیتی که در قالب سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی (OECD) یک کشور عضو، گنجانده شده‌اند نیز از نظر قانونی موظف به حمایت از حقوق بنیادی کار هستند. به همین منظور، کشورهای عضو OECD نقاط تماس ملی را ایجاد کرده‌اند تا حل و فصل شکایات غیر قضایی را امکان پذیر کنند.

موسسات مالی بین‌المللی

تعهدات مشابه در مورد وام‌های اعطاء شده توسط موسسات مالی بین‌المللی (IFI) اعمال می‌شود، که در گزارش ITUC (کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری) در سال ۲۰۱۱ با جزئیات بیشتر توضیح داده شده است: استانداردهای کار در وام‌های گروه بانک جهانی.

اهداف هزاره و توسعه پایدار

دستیابی به بسیاری از اهداف کاهش فقر تعیین شده توسط اهداف توسعه هزاره منجر به ایجاد اهداف بلندپروازانه در قالب ۱۷ هدف توسعه پایدار (SDG) توسط سازمان ملل متحد شد که تا سال ۲۰۳۰ تحقق خواهد یافت. هدف شماره ۸ SDG کار شایسته و رشد اقتصادی است و سازمان بین‌المللی کار با تهیه توصیه نامه اشتغال و کار مناسب برای صلح و انعطاف پذیری (۲۰۱۷) شماره ۲۰۵ «و راهنمای کارگران به آن پاسخ داده است. در این اسناد، ILO مفهومی کاملاً دقیق و چند بعدی از «کار شایسته» را ارائه می‌دهد، در حالی که به طور همزمان ثابت می‌کند که این هدف بدون رعایت کنوانسیون‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار محقق نمی‌شود.

نظریه سازماندهی اتحادیه‌های صنفی

هفته گذشته ما تئوری نهادی را با استفاده از مدل اسکات بررسی کردیم. تئوری‌ها و مدل‌ها می‌توانند در ساختن نحوه اندیشیدن در مورد چرایی کارها بسیار مفید باشند، که به نوبه خود به فرد امکان می‌دهد تا نحوه تغییر آنها را در جهت بهبود مداوم بررسی کند. ما همچنین پرسیدیم که چرا ایران هرگز کنوانسیونهای ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار را تصویب نکرده است. تفکر در مورد نظریه پشت پرده اینکه چرا برخی از اتحادیه‌های کارگری موفق هستند و برخی دیگر ناموفق باعث می‌شود این بینش در ما ایجاد شود که همه ما می‌توانیم بعنوان یک فرد در درون ساختارهای نهادی بزرگتر تأثیرگذار بوده، و به ایجاد نتایج مطلوب کمک کنیم. لطفاً تعریف زیر را بررسی کنید:

«ایجاد سرمایه اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به نفع سازمان، به نفع اعضای آن و به طور کلی به نفع جامعه، از طریق کنشگری جمعی داوطلبانه اعضای آن تحت رهبری دموکراتیک و مسئول، صرف‌نظر از نوع تعریف عضویت.» (شوآب، ۲۰۱۷) [۱]

اصطلاح «سرمایه» به چه معناست؟ در این زمینه، «سرمایه» هم چیزی مطلوب و هم چیزی نکوهیدنی است، به این معنی که می‌تواند متناسب با داشته‌های جمعی یک سازمان با انواع دیگر سرمایه مبادله شود. سرمایه حلقه بازخورد مثبتی ایجاد می‌کند، روابط اجتماعی را تغییر می‌دهد و نوعی قدرت سازمانی است. هرچه قدرت یک سازمان بیشتر باشد، غلبه بر مشکلات مربوط به کنش جمعی راحت‌تر است، زیرا خطرات ناشی از تولید کالاهای عمومی به طور گسترده‌تری انتشار یافته و کمتر می‌شود.

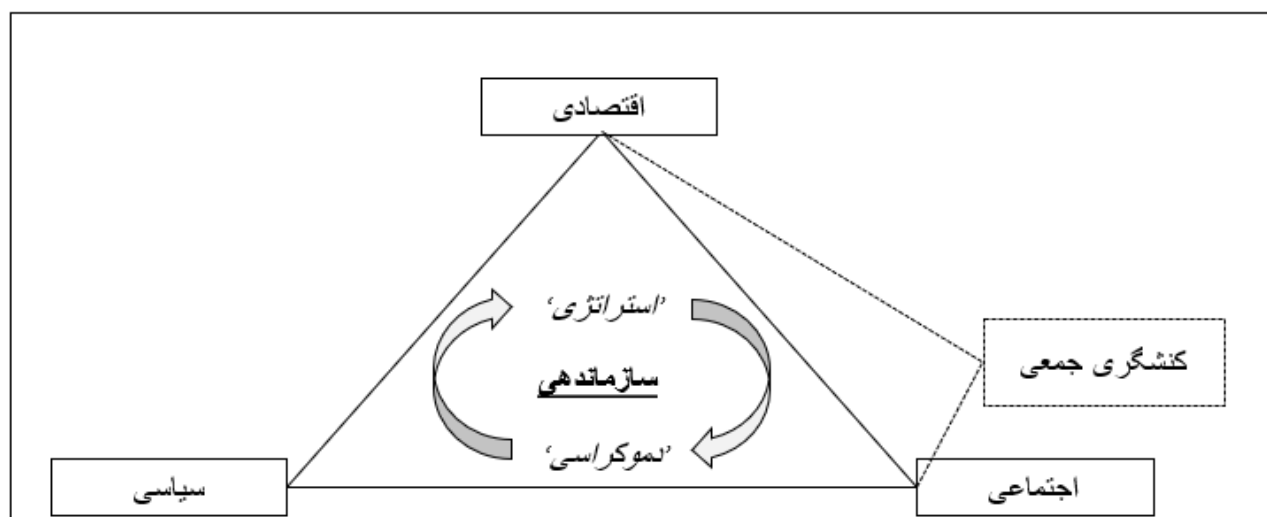
دیوید هیوم، فیلسوف، در سال ۱۷۴۰ در اثر خود با عنوان «رساله درباره طبیعت آدمی»، مشکل ذاتی عمل جمعی را

تعریف کرد - این زمانی است که تعدادی از افراد برای رسیدن به یک هدف مشترک با هم همکاری می کنند. افراد بشر به طور خودکار برای رسیدن به یک هدف مشترک با هم کار نمی کنند ، حتی اگر دارای منافع مشترک باشند. اگر شرکت در اقدامات جمعی پرهزینه باشد ، اکثر مردم علاقه ای به شرکت در آن ندارند.

[۱] شواب.م (۲۰۱۷) کارگران مهاجر، حکمرانی و مدیریت توسعه: داستان یک موفقیت: حرکت اتحادیه کارگری تا چه حد می تواند به نهادی موثرتر برای بازتاب نیازهای و علایق جمعی مهاجران در مراکش تبدیل شود؟ کالاهای عمومی (یا «کالای اجتماعی» یا «کالای جمعی») اصطلاحی است که اقتصاددانان برای توصیف هر خدمتی که نفع آن نه انحصاری (یک فرد را نمی توان از استفاده آن کنار گذاشت) و نه رقابت آمیز باشد بکار می برند (استفاده آن توسط یک فرد ، دسترسی دیگران به آن را کاهش نمی دهد). این مفهوم گسترده است و به عنوان مثال شامل دانش (به عنوان مثال: فرهنگ ، زبان) ، امنیت ملی (به عنوان مثال: عدم تعارض ، بهداشت ، رفاه) ، حقوق مشترک (به عنوان مثال: آزادی ها ، قوانین) و خدمات عمومی (به عنوان مثال: کنترل سیل ، روشنایی خیابان) می شود.

در قلب سازماندهی اتحادیه های کارگری دوگانگی بین استراتژی و دموکراسی نهفته است. بدون استراتژی ، اتحادیه نمی تواند اعضای خود را در کار مشارکت دهد و میزان مشارکت داوطلبانه اعضای اتحادیه با هر استراتژی یک شاخص معین از میزان مشارکت دموکراتیک در سازمان است!

شکل ۱: سازماندهی اتحادیه های کارگری در قالب اشکال سرمایه ترسیم شده است



هرچه سرمایه اتحادیه بیشتر باشد ، احتمال عضویت داوطلبانه بیشتر خواهد بود ، زیرا اتحادیه می تواند هزینه کنشگری جمعی اعضای خود را مثلاً» با پوشش هزینه های اقتصادی آنها ، ایجاد فضای امن سیاسی برای فعالیت ، یا اطمینان از ایجاد زمینه گسترده حمایت اجتماعی جبران یا کاهش دهد.

در مثال هفته گذشته در مورد اتحادیه خودمختار کارمندان ادارات دولتی در الجزایر که به اختصار SNAPAP خوانده می شود، دیدیم که چگونه اتحادیه صنفی سرمایه سیاسی بیشتری نسبت به دولت الجزایر به دست آورد. این کار با مبارزات انتخاباتی در الجزایر با استفاده از خانه کار برای ایجاد فضای امن که در آن کنشگران الجزایری می توانستند دیدار کنند انجام شد. استراتژی آنها ، که داوطلبانه توسط اعضای اتحادیه اجرا شد ، فعالیت اجتماعی شامل مبارزات مداوم برای حق انتخاب نوع انجمن خود و مذاکره جمعی بود. این سرمایه اجتماعی نه تنها به ترویج و توسعه سرمایه اقتصادی (برای پرداخت هزینه خانه کار) بلکه به سرمایه سیاسی (حمایت از فدراسیون های اتحادیه جهانی و ITUC با اهرم فشار در ILO) کمک کرد ، که به نوبه خود کنشگران را با وجود موانع عظیمی که بر سر راه آنها قرار داشت ، ترغیب به ادامه مسیر نمود.

بحث و گفتگو:

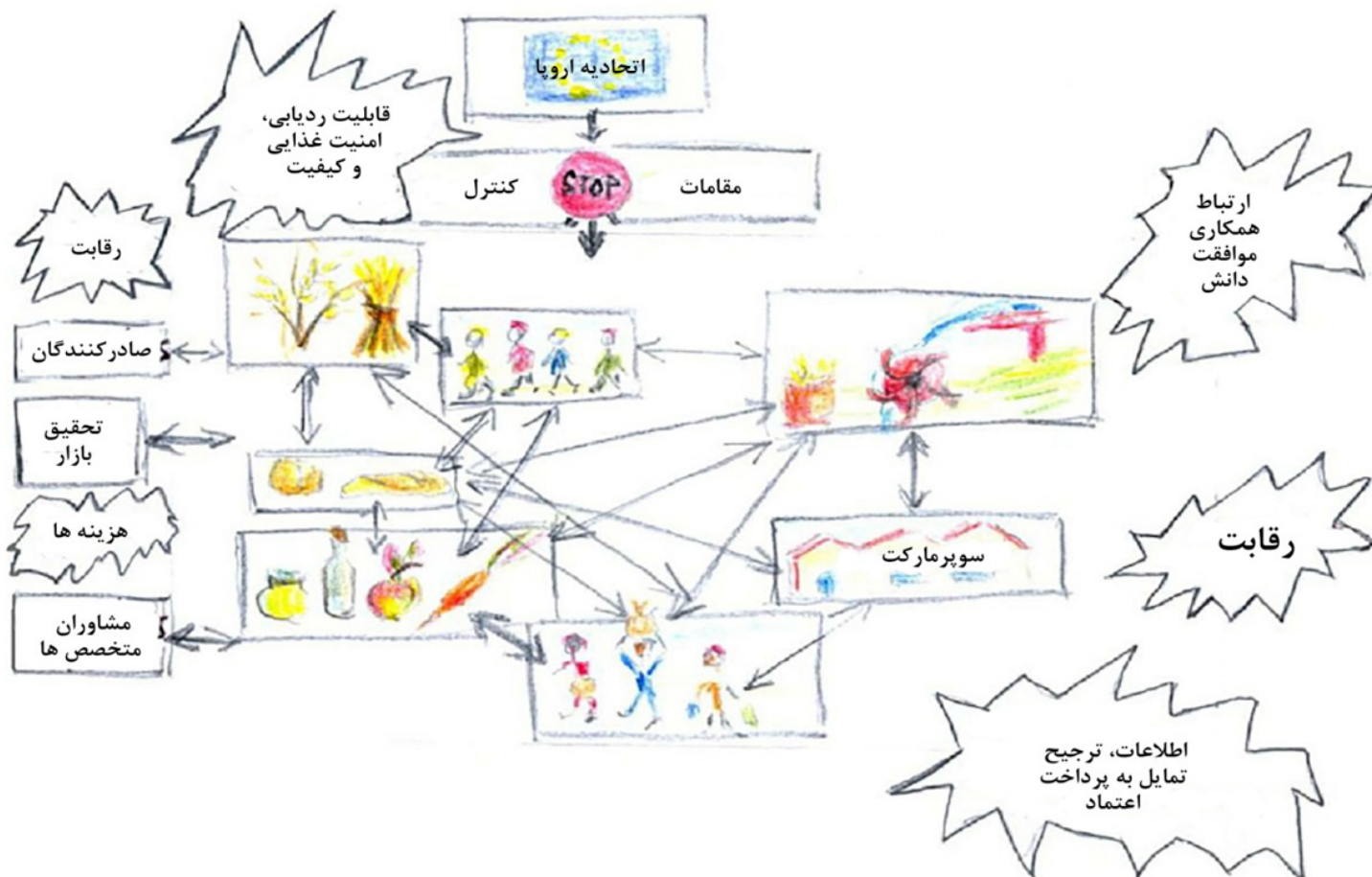
- ابزارهای حقوق بشر چگونه به اتحادیه خودمختار کارمندان ادارات دولتی (SNAPAP) در الجزایر کمک کردند؟

تصاویر گویا Rich Pictures (نقشه های ذهنی)

ایده استفاده از تکنیک های طراحی آزاد به عنوان راهی برای کاوش ، تعریف و نقشه برداری از هر موقعیت مشخص توسط پیتیر چک لند [۲] ایجاد شد تا یک مدل ذهنی اولیه را از طریق نقاشی ایجاد کند. این تصاویر که به عنوان «تصاویر گویا» شناخته می شوند ، به منظور تسهیل توسعه نظرات و دیدگاه ها در مورد چگونگی به نظر رسیدن دنیای واقعی و ایجاد بینش های خلاقانه در مورد چگونگی جهان است. از اینرو تصویر «گویا» خوانده می شود که به شما کمک می کند تا فکر کنید.

[۲] پ. چک لند و پولتر، ج (۲۰۰۷)، آموختن برای عمل: روایتی کوتاه از روش شناسی سیستم‌های نرم و کاربرد آن برای عملگران، معلمان و دانش‌جویان، انتشارات وایلی (ویرایش نخست)

شکل ۲: نمونه ای از یک تصویر گویا [۳]



بحث و گفتگو:

- منابع سرمایه خود را شناسایی کنید: اقتصادی - سیاسی - اجتماعی؟
- به دنبال چه خیر یا منفعت عمومی هستید: سازمان تان- اعضای آن - جامعه تان ؟
- چگونه می توانید به ارتقای کنشگری عضویت کمک کنید؟
- رهبران چه کاری باید انجام دهند تا اطمینان حاصل شود که تصمیمات سازمان به صورت دموکراتیک و با مسئولیت پذیری نسبت به اعضا اتخاذ می شود؟
- تمرین برای درک نکته اصلی
- لطفا مطالعه موردی مهاجران در مراکش را بخوانید.
- لطفاً یک تصویر گویا از محل کار خود در جامعه که امیدهای شما برای آینده را نشان می دهد ترسیم کنید .

[۳] از تراولا ای. و هورتسه سی. (۲۰۱۲) بهبود طرح و مدیریت یک زنجیره عرضه غذای ارگانیک محلی با روش سیستم‌های نرم، مجله بین‌المللی مدیریت صنایع غذایی و کشاورزی

هفته دوم (ب): حقوق کار به عنوان حقوق بشر (ادامه)

مطالعه موردی - مهاجران در مراکش

مراکش قبلاً کشوری بود که مردم از آن مهاجرت می کردند یا از طریق آن مهاجرت می کردند. امروزه، این کشور به یک کشور میزبان و مقصد مهاجران تبدیل شده است. درگیری مداوم در خاورمیانه و جنوب صحرای آفریقا به این معنی است که مراکش پناهگاهی امن برای پناهندگان است. برای کسانی که در حمل و نقل پنهانی از راه زمینی به اروپا مشغول هستند، مسیر سنتی آنها از طریق مراکش و از طریق تنگه جبل الطارق به اسپانیا مسدود شده است. حصارهای تقویت شده گسترده ای در اطراف اسکله های اسپانیا سئوتا و ملیلا نصب شده است و دولت مراکش با کنترل و حفظ مرز خود به طور فعال با اتحادیه اروپا همکاری می کند. مهاجران دستگیر شده در مرزها بطور فیزیکی جمع آوری گردیده و با اتوبوس به مسافت هایی دور از مراکز شهری کازابلانکا به فیس و رباط، انتقال داده می شوند. این افراد را در آنجا به حال خود رها می کنند تا خودشان فکری به حال خودشان نکنند. گروه سوم - کارگران خانگی آسیایی - مراکش را به عنوان یک کشور مقصد می دانند. با این حال، از آنجا که آنها نمی توانند به طور قانونی در کشور کار کنند، استخدام آنها معمولاً با فریبکاری همراه است. این امر در کنار اینکه کارفرمایان پس از ورود پاسپورت آنها را ضبط می کنند، به این معنی است که این کارگران غالباً مورد سوء استفاده قرار می گیرند.

مراکش ۷ مورد از ۸ کنوانسیون اساسی سازمان بین المللی کار را تصویب کرده است، تنها کنوانسیون تصویب نشده، کنوانسیون ۸۷ در مورد آزادی تشکّل ها و حق سازماندهی است. ماده ۴۱۶ قانون کار مراکش حق ایجاد و رهبری اتحادیه صنفی را فقط به شهروندان مراکش محدود می کند. این محدودیت نشان دهنده یک اثر بجا مانده تاریخی از زمانی است که مراکش مستعمره فرانسه و اسپانیا بوده و حق تشکیل اتحادیه های کارگری از مراکشی ها دریغ شده بود. قیامهای سال ۲۰۱۱ در مراکش گسترده بود. با این حال، این قیام ها از طریق روند اصلاح قانون اساسی با استفاده از همه پرسی ملی و انتخابات بعدی دولت جدید حل و فصل شدند. اگرچه اقتدار سلطنت به قوت خود باقی ماند، اما نهادهای دموکراتیک جدید و مستقلی مانند شورای ملی حقوق بشر (CNDH) ایجاد شدند و هم مراکشی ها و هم ساکنان قانونی این کشور مجاز به تأسیس سازمان های جامعه مدنی شدند - حتی که قبلاً از آن برخوردار نبودند.

کشورهای الجزایر و مراکش علی رغم همسایگی و اشتراک قومیت ها، فرهنگ ها و تاریخ مشترک، یک رابطه خصمانه دارند. الجزایر کشوری نفت خیز است، در حالی که مراکش فاقد نفت بوده و عمده ترین صادر کننده فسفات در جهان بشمار می رود. الجزایر به عنوان تنها کشوری که استقلال خود را با مبارزه قهرآمیز از فرانسه کسب کرد، ادعا می کند نقش رهبری ملت های آفریقایی را دارد که سابقه مشابه استعمار دارند (فرانسوی ها به مراکش استقلال دادند تا بتوانند منابع خود را در «حفظ» الجزایر متمرکز کنند). به دنبال استقلال، مراکش تصمیم به ادعای مالکیت نسبت به منطقه غربی صحرای آفریقا که توسط اسپانیا اداره می شد، گرفت. الجزایر اعتراض کرد و این منجر به جنگ بین دو کشور شد. دفاع الجزایر از مردم صحرا موجب تقویت بیشتر ادعای رهبری الجزایر در سازمان پان آفریقایی اتحاد آفریقا شد. با این حال، مرز بین دو کشور تنها در سال ۱۹۹۴ زمانی که جنگ داخلی یا «جنگ کثیف» در الجزایر در اوج خود بود، بسته شد. مرز دوباره باز نشده است و شهروندانی که می خواهند به کشور یکدیگر سفر کنند باید از طریق هوایی سفر کنند.

در طی سال ۲۰۱۲ با اتحادیه صنفی مستقل مراکش به نام «سازمان دموکراتیک کار» با نام اختصاری (ODT) تماس گرفتم و فهمیدم که آنها در حال سازمان دادن کارگران مهاجرتی نشده هستند. مهاجران دارای ویزای توریستی یا دانشجویی با اقامت بیشتر از مدت مجاز، یا کسانی که بطور مخفیانه وارد مراکش شوند، «ثبت نشده» محسوب می شوند. بدون اجازه اقامت رسمی، دسترسی به مسکن مناسب، مراقبت های بهداشتی یا حق تحصیل فرزندان برای مهاجران ثبت نشده دشوار است. بیشتر این افراد به کار غیررسمی، گدایی یا خیریه وابسته هستند و اغلب قربانی خشونت، سرکوب و آزار و اذیت می شوند. ODT خود در نتیجه یکی از انشعابات بسیاری که در جهان اتحادیه صنفی مراکش اتفاق افتاد، بوجود آمد. در این اتحادیه های صنفی افراد مختلف و احزاب سیاسی به دنبال نفوذ بودند. این سازمان مستقر در رباط، بازیگری جدید در جنبش اتحادیه های صنفی مراکش میباشد که به دنبال تأثیرگذاری است.

دو نفر کارهای ماندگاری از خود به جا گذاشتند: مارسل آمیتو، یک شهروند کنگویی، و حیات باراهو، مراکشی. در دل سازمان دموکراتیک کار یا همان ODT، آنها یک مجمع عمومی برپا کردند تا یک ساختار حامی مهاجران به نام ODT-TIM یا «سازمان دموکراتیک کارگران- کارگران مهاجر مراکش» ایجاد کنند. مارسل فرانسه زبان بر سازماندهی مهاجران اهل کشورهای آفریقایی جنوب صحرا تمرکز کرد و حیات انگلیسی زبان بر کارگران خانگی آسیایی. کمپین آنها به شکل های مختلفی عمل کرد: به مناسبت جشن روز مادر، به زنان اهل کشورهای آفریقایی جنوب صحرا، بسته های شامل مواد غذایی، صابون و لوازم ضروری برای نوزادان دادند. در اول ماه مه - روز کارگر، هم مهاجران جنوب صحرای آفریقا و هم مهاجران آسیایی زیر پرچم ODT گرد هم آمدند تا در خیابان های رباط راهپیمایی کنند - در واقع کاری را انجام دادند که پیش از این جرات انجامش را نداشتند. این

کار باعث شد دیده شوند و به ایجاد شبکه ای از ارتباطها از جمله ارتباط با شورای تازه تأسیس ملی حقوق بشر مراکش کمک کرد. این امر اجازه می داد تا موضوعاتی که مهاجران با آن روبرو بودند در چهارچوب قوانین حقوق بشری طرح و دسته بندی گردد و اجازه می داد پیوندهای همدلانه ای با روایت مهاجرت از کشور داشته باشند - که به ویژه در مطبوعات و رسانه ها بسیار موثر بود.

از طریق ODT ، مهاجران تازه سازمان یافته قادر به تقویت ارتباطات بین المللی ، به ویژه با PICUM - پلت فرم همکاری بین المللی در مورد مهاجران ثبت نشده ، کمیساریای عالی پناهندگان سازمان ملل و سازمان بین المللی مهاجرت سازمان ملل بودند. بودجه لازم برای برگزاری یک سمینار ۲ روزه جهت برجسته کردن وضعیت مهاجران ثبت نشده در مراکش به مناسبت بزرگداشت روز جهانی مهاجران در ۱۸ و ۱۹ دسامبر ، تأمین شد. یک گزارش منتشر نشده و در عین حال بسیار تأثیرگذار CNDH در سال ۲۰۱۳ بعد از این سمینار منتشر شد که در آن به جزییات و بطور کامل به وضعیت بغرنج نقض حقوق بشر مهاجران ثبت نشده پرداخته شده بود. تغییر واقعی وضعیت مهاجران ثبت نشده در نوامبر ۲۰۱۳ ، طی سی و هشتمین سالگرد «راهپیمایی سبز» آغاز شد که نشانگر اتحاد نمادین مراکش و کشورهای صحرای غربی آفریقا بود. عالیجناب ، شاه محمد ششم ، دولت خود را به اتخاذ سیاست جدیدی در مورد پناهندگی و مهاجرت موسوم به «سیاست جدید مهاجرت» (NPM) دعوت کرد. متعاقباً ، دولت مراکش یک مهلت قانونی یک ساله را اعلام کرد که طی آن مهاجران ثبت نشده می توانند درخواست اجازه اقامت دهند.

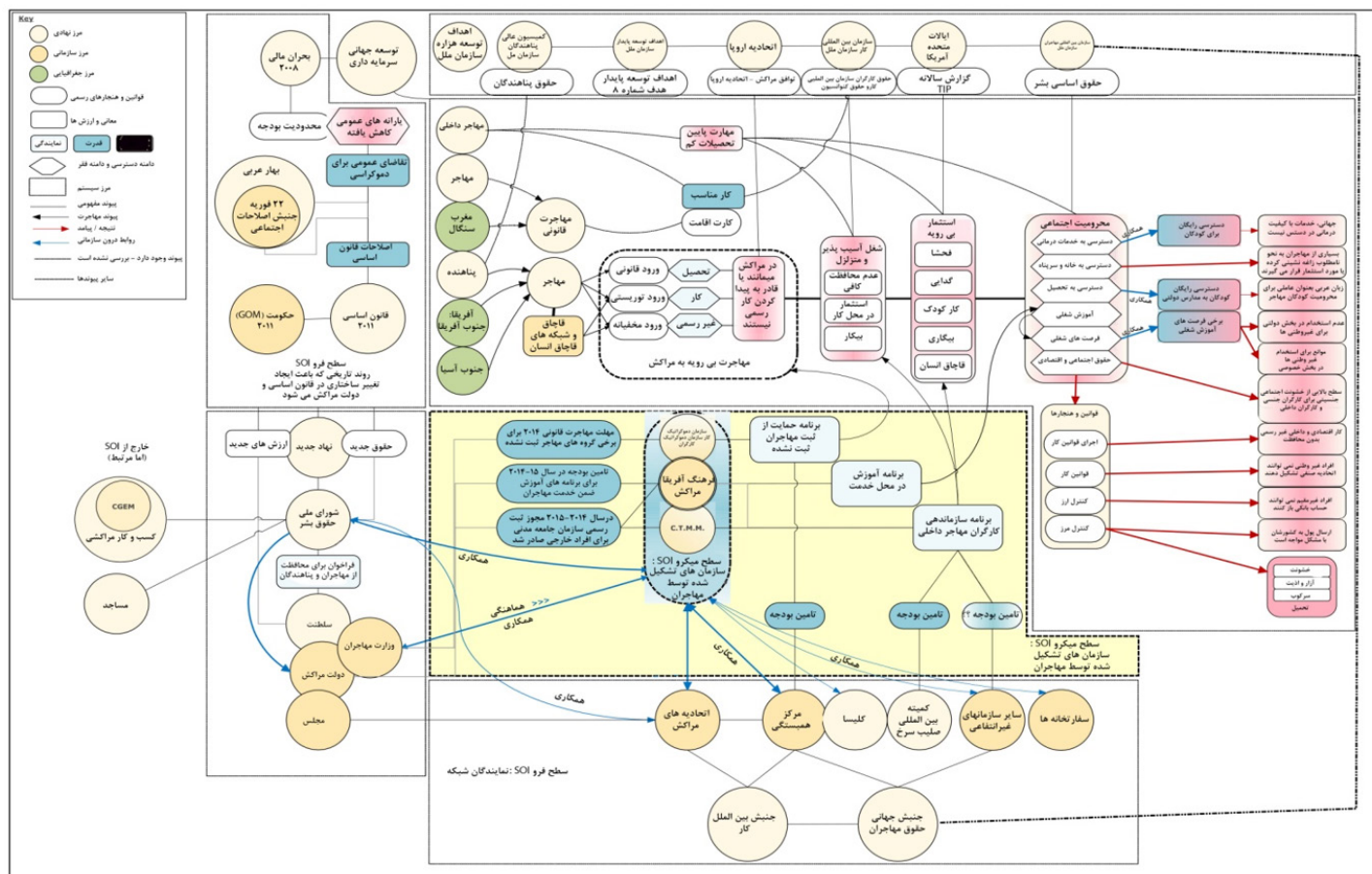
سیاست جدید مهاجرتی دولت مراکش یا همان NPM منجر به ثبت ۲۳۰۹۶ نفر مهاجر فاقد ثبت قانونی شد. با این حال ، این امر نیز به عواقب ناخواسته ای منجر شد. در اوایل سال ۲۰۱۴ ، در سازمان دموکراتیک کار ODT به دلیل تضاد بر سر قدرت و کنترل اتحادیه اعتماد از بین رفت. اگرچه ODT روشی برای غلبه بر مشکل پیدا کرده بود ، قانون کار مراکش هنوز هم افراد غیر تبعه را از داشتن سمت های مدیریتی در اتحادیه های کارگری منع میکرد. مهاجرانی که قبلاً وضعیت آنها ثبت نشده بود اکنون دارای اقامت قانونی شده بودند و به همین ترتیب امکان تشکیل سازمانهای جامعه مدنی را داشتند. مارسل آمیتو «فرهنگ آفریقا مراکش» را برای حمایت از مهاجران جنوب صحرای آفریقا تأسیس کرد و از آن زمان بودجه طیف وسیعی از پروژه ها را برای حمایت از ادغام مهاجران در مراکش تأمین کرده است. حایات باراهو برای حمایت از کارگران داخلی مهاجر آسیایی و قربانیان قاچاق انسان «بدنه همبستگی با مهاجران آسیایی» (ISIA) را تأسیس کرد.

با این که ، هر دو سازمان از شبکه های اتحادیه های کارگری حذف شده اند، امکان فعالیت هر دو محدود به دسترسی به کمک های مالی بوده است. البته این بدان معنا نیست که تأمین مالی در شرایطی که مهاجران درون سازمان دموکراتیک کار بودند در دسترس بود. با این وجود کارگزاری درون اتحادیه صنفی توسط خود کارگران از طریق مشارکت دموکراتیک در اهداف سازمان انجام می شود. به طور متناقضی ، من دریافتم که مهاجران پس از تشکیل سازمان های جامعه مدنی ، می توانند به عنوان «ذینفع» تلقی شوند ، این بدان معناست که آنها مجبور به اتخاذ انواع مختلف کارگزاری هستند.

شکل سه (ذیل) نتیجه چندین تصویر گویا 'که به کاوش موقعیت مهاجران در مراکش پرداخته را نشان می دهد.

شکل سه: نمودار تاثیر و نظام های منافع: مطالعه موردی مهاجران در مراکش [۴]

[۴] شواب م. (۲۰۱۶) مدل های حکمرانی و توسعه نهادی: مهاجران که اختلاف را از بین می برند و سرمایه اجتماعی می سازند - گام های بعدی در مراکش



بحث و گفتگو:

- حقوق ناشی از کنوانسیون های سازمان بین المللی کار به شماره ۸۷ - C و ۹۸ - C تا چه اندازه برای مهاجران در مراکش مفید بود؟
- نقطه عطف اصلی چه بود؟
- شرایط برای این امر چگونه آماده شد؟
- چه نوع سرمایه هایی را سازمان دموکراتیک کار به دست آورد؟
- برخی از ذینفعان نهادی چه کسانی بودند و چطور کمپین ها به آنها دسترسی یافتند؟
- چه مشکلاتی را می توانید برای آینده پیش بینی کنید؟
- چگونه مهاجران در ایران مانند افغان ها و... را راهنمایی میکنید که برای حقوق خود دست به برپایی کمپین بزنند؟

مرور:

- تصویر گویا خود را توصیف کنید. چه چیزی یاد گرفته اید؟

هفته سوم: ذینفعان - نظریه قدرت - مطالعه موردی

نتایج یادگیری: در پایان هفته سوم ، شرکت کننده گان باید توانایی های زیر را کسب کنند:

- امکان شناسایی ذینفعان ؛
- دستیابی به بینش درباره انواع و سطوح مختلف قدرت ؛
- آگاهی از اثربخشی انواع مختلف کمپین ها ؛
- درک اساسی از اصول کمپین . و
- ارزیابی انتقادی از کمپین ها.

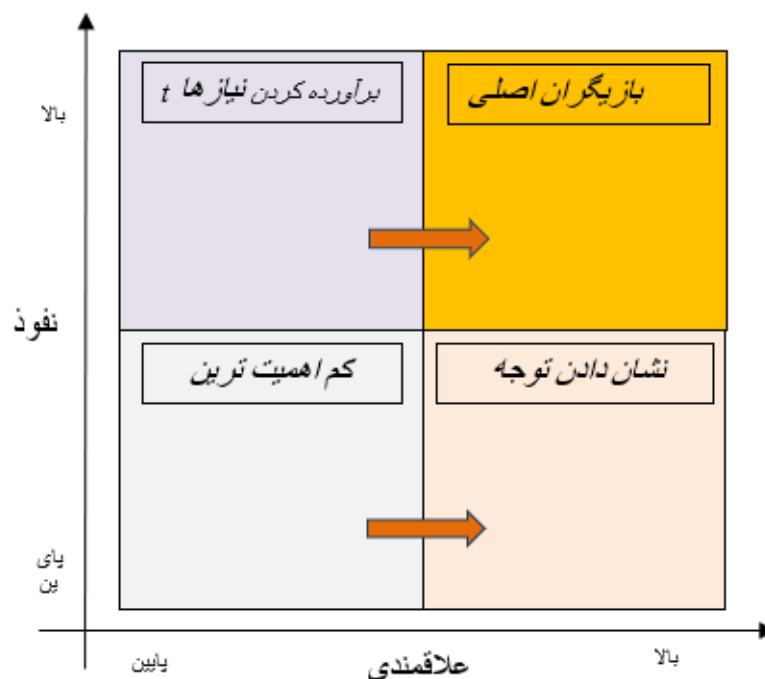
هفته سوم (الف): ذینفعان - تئوری قدرت

ذینفعان

ذینفع به یک فرد یا گروهی از افراد اطلاق می شود که با سازمانی مشارکت دارند و بنابراین مسئولیت هایی در قبال آن داشته و علاقه مند به موفقیت آن هستند.

ذینفعان را می توان به چهار گروه در یک مربع در دو محور ترسیم کرد: محور نفوذ و محورعلاقه. این به صورت نمودار در شکل ۴ زیر نشان داده شده است:

شکل ۴: ماتریکس تحلیل ذینفعان



- بازیگران اصلی: ذینفعانی هستند که هم از نفوذ و هم از علاقه بالایی نسبت به سازمان برخوردار هستند. با افراد و سازمانهای این گروه باید به طور منظم مشورت شود و آنها را در تصمیم گیری مشارکت داد.
- نیازهای آنها را برآورده کنید: ذینفعانی هستند که سطح نفوذ بالایی دارند ، اما سطح علاقه آنها پایین است. مشارکت و مشاوره با افراد و سازمانهای این گروه باید بر تأمین نیازهای نقاط مورد علاقه خاص آنها باشد و باسیتی سعی شود آنها را به گروه بازیگران اصلی انتقال داد.
- توجه نشان دهید: ذینفعانی هستند که سطح علاقه بالایی دارند ، اما از نفوذ کمی برخوردار هستند. علاقه آنها می تواند در مسائل کم خطر مفید باشد ، به ویژه به عنوان حامیان و سفیران حسن نیت ، این گروه کسانی هستند که باید برای کسب اطلاعات و مشاوره در نظر گرفته شوند.
- کم اهمیت ترین: ذینفعانی هستند که سطح علاقه و سطح نفوذ کمی دارند. اطلاع رسانی به آنها از طریق فرم های

عمومی می تواند به انتقال آنها به گروهی که به آنها توجه نشان داده می شود کمک کند.

- مسدود کننده ها: گرچه در ماتریس نشان داده نشده است ، اما اینها می توانند با اعمال نفوذ خود ، مانع موفقیت شما شوند.

صرفنظر از سطح ذینفعان ، ارزیابی کیفیت روابط ذینفعانی که الیوت برای آن چارچوب سه مبنایی نظریه خود یعنی تشریک مساعی ، همکاری و هماهنگی را پیشنهاد می کند، نیز مفید است:

جدول ۲: چارچوب سه مبنایی الیوت در باب هماهنگی ، همکاری و تشریک مساعی

پیچیدگی	مفهوم	مشارکت ذینفعان	نتیجه سازمانی
بالا	تشریک مساعی	روند جمعی و بهم وابسته	خلق چیزهای جدید و غیر منتظره
متوسط	همکاری	مشارکت های شرکت کنندگان جداگانه، جمع می شوند	تحقق بخشیدن به یک سود مورد انتظار
پایین	هماهنگی	روابط بطور هماهنگ تنظیم می شود	ظهور الگوهایی که می توانند در جای دیگر مورد بهره برداری قرار گیرند

چارچوب سه مبنایی الیوت [۵] ابزاری بسیار مفید برای تفکر در رابطه با ماهیت روابط بین ذینفعان مختلف است. همانطور که درجه پیچیدگی از هماهنگی به همکاری و از همکاری به تشریک مساعی افزایش می یابد ، سطح کنترل مستقیم که می تواند بر نتیجه اعمال شود کاهش می یابد. این که تا چه حد این چارچوب توانایی ایجاد نتایج بهتر و بدیع را دارد ، به میزان اعتماد متقابل ، تمایل و توانایی همکاری بستگی دارد که می تواند بین ذینفعان مختلف ایجاد شود.

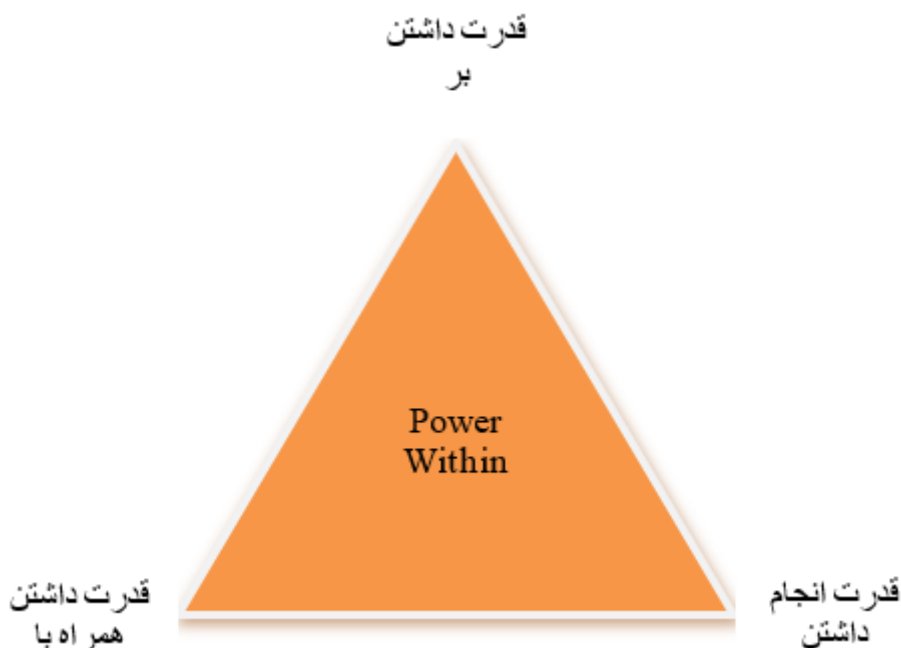
بحث و گفتگو:

- با یادآوری مجدد مثال مهاجران که در سازمان دموکراتیک کار مراکش ODT ، اتحادیه صنفی تشکیل دادند، چگونه می توانید ذینفعان مختلف را شناسایی کنید؟
- به نظر شما ، رهبران مراکشی ODT را با توجه به مهاجران کجای چارچوب ۳ (C) قرار می دهید؟ برعکس چطور؟

تئوری قدرت

- سایت Powercube.net خلاصه مفیدی از رویکردهای مختلف و چند لایه برای تجزیه و تحلیل قدرت را ارائه می دهد.
- قدرت را می توان به صورت زیر بیان کرد:
- قدرت بر: وقتی شخصی یا چیزی قدرت را از شخص دیگری می گیرد و برای تسلط بر دیگران و جلوگیری از قدرت گرفتن از آنها استفاده می کند بعنوان قدرت بر آنرا توصیف میکنیم. به عنوان مثال ، پلیس بر مردم قدرت دارد - آنها می توانند شما را بازداشت کنند.
 - قدرت با: زمانی است که حمایت متقابل ، همبستگی و همکاری برای تکثیر تواناییها و دانش فردی برای ایجاد نوعی قدرت جمعی عمل می کنند. به عنوان مثال ، هنگامی که افراد برای حل مشکلات با هم کار می کنند ؛
 - قدرت برای: منعکس کننده توانایی هر فرد برای انجام نمایندگی و تغییر امور، به صورت فردی یا جمعی است. به عنوان مثال ، شما قدرت دارید به کسی کمک کنید.
 - قدرت در: نوعی احساس ارزشمندی و دانش درونی است که توانایی تصور نتایج بهتر، امیدواری و جستجوی عزت و تحقق فردی را پشتیبانی می کند.

[۵] الیوت ، دکتر مارک آلن (۲۰۰۷) همکاری استیگماتیک: چارچوبی نظری برای همکاری جمعی. پایان نامه دکترا ، مرکز ایده ها ، کالج هنر ویکتوریا ، دانشگاه ملبورن



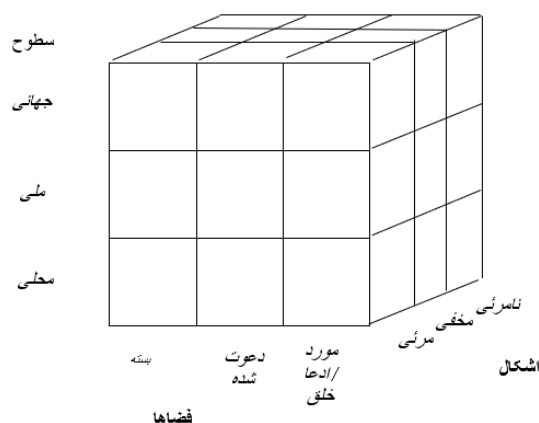
قدرت اشکال مختلفی دارد:

- قدرت مرئی: قدرتی است که می توانیم آنرا در دستگاه های رسمی تصمیم گیری سیاسی و سازمانی مشاهده کنیم. به طور کلی، شکایات و گلایه ها از طریق سازوکارهایی مانند لابی، دفاع عمومی و بسیج نمودن نیروها بیان می شود.
- قدرت پنهان: قدرتی است که بوسیله منافع مقرر برای حفظ قدرت و امتیازات خود اعمال می شود. این کار با طرح بحث عمومی، ایجاد موانع در مشارکت و کنترل سیاست از طریق تصمیمات پشت صحنه انجام می شود. به چالش کشیدن قدرت پنهان، مستلزم استراتژی هایی است که به افرادی که صدایشان شنیده نمی شود امکان شنیده شدن می دهد.
- قدرت نامرئی: به روشی اطلاق می شود که از طریق ایدئولوژی های غالب، مردم را از این واقعیت که حتی می توانند وضعیت آنها را زیر سوال ببرند، غافل می کند، زیرا وضعیت موجود به نظر می رسد نظم طبیعی امور است. فقط با افزایش آگاهی افراد می توانند قدرت نامرئی را به چالش بکشند.

قدرت را می توان به عنوان اشغال فضاهای مختلف درک کرد:

- فضاهای بسته: فضاهایی هستند که در آنها تصمیماتی گرفته می شود که تأثیر زیادی بر زندگی مردم دارند (به عنوان مثال: تجارت / سیاست اقتصادی کلان / سیاست نظامی) اما این فضا برای مشارکت عمومی ممنوع است.
- فضاهای دعوت شده: به فضاهایی گفته می شود که مقامات (دولتی یا خصوصی) مشارکت عمومی را با ایجاد یک مجمع تسهیل می کنند. برای دستیابی به نتایج مطلوب، نیاز به درجه بالایی از تخصص مربوطه است.
- فضاهای ادعا شده یا ایجاد شده: زمانی که فضاهای بسته یا دعوت شده باز می شود تا امکان دسترسی بیشتر به افراد را داده و و به شنیده شدن صدای افراد کمک کند. این یک روند پویا است که معمولاً نیاز به تعامل مداوم دارد.

قدرت همچنین در سطوح مختلف وجود دارد: محلی - ملی - جهانی



شکل ۶: مکعب قدرت

یکی از مهمترین اشکال قدرت ، قدرت گرد هم آوردن گروهها و افراد مختلف در یک جلسه است.

بحث و گفتگو:

- چه کسی توانایی تشکیل گروههای متکثر و واگرا در جامعه شما را دارد؟

گسترش ایده ها

جرمی هیمنز و هنری تیمز نویسندگان کتاب «قدرت جدید» الگوی مفیدی را ارائه می دهند که شرح می دهد چگونه ایده ها می توانند به سرعت تصورات محبوب مردمی را جلب کرده و تغییرات اجتماعی عمیقی را برانگیزد. این چهارچوب با نام ACE شناخته می شود ، و دارای سه جزء است:

- عملی: به این معنی که فرایند ترویج ایده را می توان با ابزارهایی که به راحتی در دسترس هستند ، به دست آورد.
- متصل: این ایده ارتباط مستقیمی با افراد ایجاد می کند و به آنها جرات ، امید یا چشم انداز آینده ای متفاوت و مطلوب تر می بخشد. و
- قابل توسعه: این ایده نه تنها به راحتی متناسب با فرهنگ ها ، زبان ها و هنجارهای مختلف سازگار می شود ، بلکه در واقع تغییر می یابد و تقویت می شود.

تمرین برای درک نکته اصلی

- لطفاً مطالعه موردی UGTT در تونس را بخوانید.
- لطفاً انواع مختلف ذینفعان حقوق کار در ایران و انواع مختلف قدرت را که هر یک می توانند اعمال کنند ، شناسایی کنید.

هفته ۳ (ب): آگاهی بخشی

مطالعه موردی - UGTT در تونس

در ۱۷ دسامبر ۲۰۱۰ ، اتفاقی در تونس رخ داد که می خواست جهان عرب را متزلزل کند. مرد جوانی به نام محمد بوعزیزی با ریختن بنزین بروی خود در مقابل عمارت فرمانداری شهر سیدی بوزید خود را به آتش کشید. محمد بوعزیزی یک فروشنده خیابانی میوه بود که برای تأمین هزینه های زندگی خود تلاش می کرد و از تحریکات مکرر پلیس محلی و مطالبات بی وقفه آنها برای رشوه خشمگین بود. او پولی برای پرداخت رشوه خواسته شده که ظاهراً در ازای مجوز فروش خیابانی از او مطالبه می شد نداشت ، و بنابراین ترازوهای وی توقیف شد ، بدین ترتیب این کار پلیس مانع کسب درآمد وی شد. محمد بوعزیزی بعداً بر اثر جراحات در ۴ ژانویه ۲۰۱۱ درگذشت. اعتراضات چند ساعت پس از شهادت وی آغاز شد و تا زمانیکه رئیس جمهور زین العابدین بن علی در ۱۴ ژانویه برای تبعید به عربستان سعودی فرار این اعتراضات ادامه داشت. همچنین حزب سیاسی حاکم RCD و پلیس مخفی نیز از کار منع شدند.

تا این لحظه از تاریخ ، تونس عملاً به عنوان یک دولت خودکامه اداره می شد که مخالفت ها توسط یک دستگاه امنیتی گسترده سرکوب می شد. تماس های تلفنی به طور معمول کنترل می شد. علیرغم رتبه بالای منطقه ای تونس در گزارش توسعه سازمان ملل - شاخص توسعه انسانی ، این داده ها ، نابرابری های شدید منطقه ای ، بیکاری مداوم و سرمایه داری را بخاطر فرصت های واقعی کمی که برای جمعیتی کاملاً جوان و تحصیل کرده وجود داشت نادیده می گرفت. بحران مالی جهانی سال ۲۰۰۸ ناشی از افزایش قیمت انرژی ، باعث افزایش قیمت مواد غذایی اصلی از جمله گندم تا ۵۰٪ شد. تونس نیاز به واردات بیشتر انرژی و حدود نیمی از گندم خود دارد ، بنابراین وقتی دولت تلاش کرد یارانه عمومی مواد غذایی اصلی و سوخت را کاهش دهد ، هزینه های آن به طور نامتناسبی باری بر دوش خانواده های کم درآمد بود.

هنگامی که اعتراضات شروع شد ، منافع مشترکی وجود داشت: مردم از فساد دلزده بودند ، از کمبود فرصت خسته شده بودند ، برای آینده خود و آینده فرزندان خود نگران بودند و امیدی به داشتن دولت مسئول و دموکراتیک نداشتند. «اتحادیه کار عمومی تونس» (UGTT) از نظر تاریخی قادر به حفظ درجه معقولی از استقلال از دولت بن علی و دستگاه های امنیتی آن بود. در طول سالهای سرکوب ، این اتحادیه یک کلیسای گسترده را تشکیل داد - خانه ای برای همه عناصر مختلف سیاسی که قبلاً در حال مبارزه با هم بودند. و علی رغم اظهار نظر برخی از رهبران ارشد ، UGTT درهای دفاتر منطقه ای و محلی خود را برای تأمین پناهگاه و کمک به تظاهرات مردمی در سراسر کشور باز کرد. نقش اصلی UGTT در زندگی سیاسی تونس به مبارزات استقلال از فرانسه بازمی گردد که بین سالهای ۱۹۵۲ تا ۵۶ صورت گرفت. فرهاد هاجد ، رهبر اتحادیه های کارگری طرفدار استقلال ، بنیانگذار UGTT ، که توسط یک گروه تروریستی مرتبط با فرانسه ترور شد ، تا امروز مورد احترام است.

محمد صلاح عمری در تحلیل خود از تاریخ UGTT تا سال ۲۰۱۳ ، «اتحادیه های کارگری و ساخت یک تشکل اعتراضی

خاص تونس» ، به بررسی چگونگی تاریخ مقاومت در برابر مداخلات دولت و دفع حملات فیزیکی به اتحادیه ، حمایت در برابر بی عدالتی اجتماعی که با توانایی بسیج جمعیت از طریق اعتصابات عمومی ، شبکه اتحاد با سازمان های کارفرمایان ، قضات و وکلا همراه شده است می پردازند و همچنین به بررسی اینکه چگونه حمایت از حقوق زنان ، با شبکه ای از ۱۵۰ دفتر و بیش از ۶۸۰۰۰ عضو در سراسر کشور همراه گردیده و، UGTT را به یک نیروی منحصر به فرد برای تغییرات اجتماعی تبدیل کرده است می پردازند.

به دنبال ترک کشور توسط رئیس جمهور بن علی ، تونس چندین تغییر پی در پی در دولت را تجربه کرد: از یک دولت موقت ، به یک دولت موقت انتصابی ، سپس به یک مجلس موسسان منتخب مسئول ایجاد قانون اساسی جدید تغییر یافت. بزرگترین حزب در مجلس موسسان، حزب اسلام گرای النهضه بود که منجر به نگرانی شدید در مورد به قهقهر رفتن بیشتر اصلاحات قانون اساسی گردید. تا زمان تصویب قانون اساسی جدید در سال ۲۰۱۴ ، این کشور بحران های پی در پی را تجربه کرد ، از جمله: دو حمله تروریستی خشونت آمیز و یک حمله بزرگ به سفارت ایالات متحده آمریکا در تونس که صنعت توریسم این کشور را مورد هدف قرار داده و باعث شد این صنعت که از قبل دچار آسیب شده بود بیشتر آسیب ببیند. در این میان قتل چوکری بلاید و محمد براهیمی ، از فعالان حقوق بشر و درگیری در لیبی پس از سقوط معمر قذافی که منجر به پذیرفتن نزدیک به ۱ میلیون پناهنده توسط تونس شد اوضاع را بحرانی تر نمود. در طول این مدت ، ساختمانهای UGTT و به ویژه دفتر مرکزی آن مکرر مورد هدف حمله بودند ، این حملات بطور قطع به یقین توسط همان نیروهایی که النهضه را به قدرت رسانده بودند صورت میگرفت.

در طول این مدت ، UGTT نه تنها با دولت ، بلکه همچنین با رهبران صنایع ، احزاب سیاسی و مردم کشور گفتگو می کرد. این اتحادیه چهار گروه گفتگوی ملی تونس را بین UGTT ، فدراسیون صنعت تونس ، لیگ حقوق بشر تونس و وکلای تونس ایجاد کرد که از طریق آن افکار عمومی در طول سالهای انتقال قدرت بسیج و پشتیبانی می شد. در روزهای آغازین سال ۲۰۱۱ ، در اوج اعتراضات ، ارتش از دستور رئیس جمهور بن علی برای مهار تظاهرهاکنندگان از طریق نیروی کشتار خودداری کرد. در عرض چند هفته ، حتی پلیس چنان احساس قدرت کرد که توانست به اعتراضات بپیوندد. ترس ملی از اعتراض ، شکسته شده و این حق مدنی بطور کامل و بدون هیچ گونه قید و شرطی توسط هر تونسی پذیرفته شد.

هر حادثه خشونت باری که رخ می داد با برپایی تظاهرات روبرو می شد. مردم بارها و بارها به خیابانها آمدند تا آزادیهای جدید خود را جشن بگیرند و از مجلس موسسان خواستار پیشرفت در جهت اصلاحات دموکراتیک و افزایش حقوق برابری بودند. UGTT با فراهم آوردن فضای امن برای کنشگران با عقاید مختلف سیاسی ، به طور کامل اطمینان حاصل کرد که نه تنها گروههای سیاسی و مدنی جدیدی می توانند از انقلاب سر برآورند ، بلکه رهبرانی که قبلاً علی رغم دیدگاههای افراطی و متفاوت تجربه کار با هم را داشته اند نیز می توانند فعالیت کنند. ساختار سهل گرایانه UGTT به این معنی بود که حتی گروه هایی که در رده های رهبری اتحادیه نمایندگی ضعیفی داشتند - منظور من زنان است - می توانند از امکانات و ساختار سازمان برای معرفی خواسته های خود استفاده کرده و برای تغییر تلاش کنند.

به ویژه کارگران جوان ، ساختارهای منطقه ای UGTT را به کار گرفتند تا در یک فرآیند اقدام مردمی شرکت نموده و در مورد اقتصاد غیررسمی و تأثیر آن بر جمعیت چیزهایی بیاموزند. تحقیقات آنها توسط کریم ترابلسی در یک گزارش در سال ۲۰۱۴ با نام «وضعیت فعلی اقتصاد غیررسمی در تونس از دید دینفعان : واقعیت ها و گزینه های دیگر» جمع آوری شده است. این کمپین آگاهی بخشی منجر به اتخاذ مواضع سیاسی UGTT نسبت به دولت تونس شد.

در سال ۲۰۱۵ ، جایزه صلح نوبل به گفتگوی چهار جانبه ملی تونس اعطا شد.

بحث و گفتگو:

- بازیگران اصلی تغییر در تونس چه کسانی بودند؟
- آگاهی چگونه افزایش یافت و حفظ شد؟
- چه نوع سرمایه ای در این امر بکار گرفته شد و در ازای آن چه چیزی دریافت کرد؟
- آیا موسسات جدیدی ایجاد شد ؟
- حقوق بنیادی کار چه نقشی را ایفا کرد؟

مرور:

- دینفعان حقوق کار در ایران چه کسانی هستند؟
- هرکدام از این دینفعان چگونه می توانند از کاربرد کنوانسیون ۸۷ و ۹۸ سازمان بین المللی کار بهره مند شوند؟
- چه نوع سرمایه ای دارید؟
- چگونه می توانید آن سرمایه را ایجاد نمایید و آن را با چه چیزی عوض می کنید؟

هفته چهارم: مطالعه موردی کمپین ها - سیستم ها - هتل ها

نتایج یادگیری: در پایان هفته چهارم ، یک شرکت کننده باید موارد ذیل را بدست آورد:

- دانش در مورد انواع مختلف کمپین ها ؛
- بینش در مورد استراتژی های مدیریت کمپین ها ؛
- تهیه مقدماتی «موازن مبتنی بر تجربه».
- توانایی پیوند دادن کمپین ها با سایر عناصر تجزیه و تحلیل. و
- آگاهی دقیق و جزئی از سیستمهای گسترده تری که در آن کمپینهای حقوق کارگر انجام می شود.

هفته چهارم (الف): کمپین ها - سیستم ها

مبارزات

کمپین ها به این صورت تعریف می شوند: « یک سری اقدامات سازمان یافته که برای دستیابی به یک هدف انجام می شوند»، و نشان دهنده دوگانگی بین اختیارات و نتیجه است. به طور سنتی ، در یک کمپین سازماندهی ، یک اتحادیه صنفی به دنبال افزایش تعداد اعضای خود ، معمولاً از طریق دستیابی به حق شناخته شدن به عنوان نماینده مذاکره جمعی در یک محل کار خاص است. با این حال ، انواع مختلف کمپین وجود دارد ، به عنوان مثال:

- کمپین قانونگذاری: که به دنبال تغییر قانون است ، معمولاً از طریق نمایندگی اعضای اتحادیه که نمایندگان منتخب خود را در مجلس با پیام رسانی هدفمند درگیر می دهد.
- کمپین اقدام سیاسی: که با درگیر کردن اعضای اتحادیه برای رای دادن به روشهای خاص ، می تواند رهبری سیاسی کشور را تغییر دهد.
- کمپین همبستگی: که به دنبال حمایت از گروه های دیگر است ، به عنوان مثال با نوشتن نامه های حمایت آمیز. یا
- کمپین های آموزشی و اطلاع رسانی: که به دنبال ایجاد آگاهی در مورد هر موضوع خاص و ارائه دیدگاه اتحادیه در مورد یک موضوع خاص است. چنین کمپین هایی معمولاً با عضویت در آن اتحادیه آغاز می شود ، اما غالباً عموم مردم را هدف قرار می دهد.
- با توجه به پیچیدگی بی حد و حصر تعاملات انسانی و سرمایه گذاری قابل توجهی که برای موفقیت حتی یک کمپین کوچک در ایجاد تغییر مورد نظر لازم است ، ابزارهای زیر ممکن است ارزشمند باشند:

«رویکرد قدرت و سیستم ها» (PSA)

گرین [6] نویسنده کتاب « تغییرات چگونه رخ می دهند» پس از سالها مشاهده و بررسی کمپین هایی که توسط سازمان غیردولتی آکسفام برپا می شد «رویکرد قدرت و سیستم ها» (PSA) را تهیه نمود. جهان مکانی پیچیده است و با استفاده از PSA می توانید تغییراتی را که قبلاً اتفاق افتاده اند مشاهده و آنها پربارتر نمایید و بنابراین با محیط های بسیار آشفته و متغیر بهتر کنار بیایید.

[6] گرین، دی (۲۰۱۶) « چگونه تغییرات اتفاق می افتند»، آکسفام جی بی، انتشارات دانشگاه آکسفورد

رویکرد PSA	توصیف
انعطاف پذیر باشید	برنامه شما هرچه باشد، آماده باشید تا خود را با وقایع و فرصت های جدید تطبیق دهید
به دنبال باز خورد سریع و مداوم باشید	برای شناسایی سیگنال های تغییر در محیط خود، آنتن هایی را در شبکه های مختلف ایجاد، و تعبیه کنید تا بدانید چه چیزی موثر است (و چه چیزی موثر نیست).
موفقیت اغلب اتفاقی است	بیشتر موفقیت ها یا به عنوان یک تغییر شانس یا به عنوان یک شگفتی به وجود می آیند. این ویژگی نوآوری و تغییر است، به همین دلیل انعطاف پذیری و باز خورد سریع ضروری است.
آزمایش های متعدد و موازی انجام دهید	موثرترین استراتژی غالباً یک "استارت آپ" ساده است که بر اساس بهترین حدس در مورد آن کاری که موثر است، دنبال می شود و چرخه های سازگاری دنبال می شود تا زمانی که استراتژی موثر را پیدا کنید.
با انجام دادن (و شکست) یاد بگیرید	درگیر شدن با سیستم های پیچیده انسانی نیاز به آزمون و خطا دارد، به این معنی که شما باید آماده بحث و یادگیری از شکست باشید، نه اینکه آن را نادیده بگیرید.
"قوانین سرانگشتی" خود را شناسایی کنید	آنچه سازمان شما در واقع برای کارهای عملی خاص در عمل انجام می دهد باید صریح باشد، به این ترتیب می توان آنها را زیر سوال برد و در صورت لزوم آنها را بهبود بخشید.
تشکیل جلسه دادن و روابط کارگزاران و	راه هایی را برای ایجاد فضای امن برای گفتگو بین ذینفعان با سطوح مختلف قدرت و منافع، برای یافتن راه حل ابتکاری پیدا کنید.

قوانین سرانگشتی (قوانین ساده مبتنی بر تجربه)

«قانون سرانگشتی» قانونی است که به راحتی فرا گرفته می شود، به طور گسترده ای قابل اجرا است یا اصلی است که شما از آن پیروی می کنید ولی بر اساس محاسبات دقیق نیست، بلکه بر اساس تجربه عملی است. مثلاً:

- آیا این کمپین ممکن است به جایی برسد؟ آیا زمان مناسبی برای برپایی این کمپین است؟
- آیا دیگران از قبل در حال برپایی کمپین های مشابهی هستند؟
- آیا این کمپین ممکن است دری بروی اصلاحات بیشتر باز کند؟
- ویژگی خاص این کمپین چیست و چه چیز آن را از بقیه ممتاز می کند؟

بحث:

- چه کسی خواستار این کمپین است و آیا می توانند «مالک» آن شوند؟
- احساس شما نسبت به این قوانین سرانگشتی چیست؟ مایل هستید چه چیزی را در مورد این قوانین ساده تغییر دهید؟

تفکر سیستمی - جمع کردن همه آنها با هم

در هفته اول ما در مورد تاریخچه سازمان بین المللی کار ILO، حقوق بنیادی کار و روند نهادی که از طریق آن می توان دولت ها را تشویق به اجرای این حقوق بشر کرد، آموختیم. این مطالعه موردی، مبارزات ده ساله و تنها تا حدی موفقیت آمیز SNAPAP را در الجزایر برای تأمین این حقوق مورد بررسی قرار داده است.

در هفته دوم، ما چگونگی قرار گرفتن حقوق بنیادی کار در بدنه جامع و گستره تری بنام حقوق بشر را بررسی کردیم، و به همین ترتیب، شرکت های چند ملیتی، موسسات مالی بین المللی و همینطور کشورها نیز رعایت این حقوق را تضمین کرده اند. ما در ادامه چگونگی تعامل انواع مختلف سرمایه اقتصادی، سیاسی و اجتماعی را در مفهوم نظریه سازماندهی اتحادیه های کارگری بررسی کردیم. این امر منجر به کاوش در مورد کمپین های حقوقی شد که مهاجران در مراکش برای احقاق آنها مبارزه کرده و برنده شده بودند. و از این طریق حقوق آزادی تشکل به نحوی بدیع بدست آمد. ما همچنین با استفاده از تصویرهای غنی به کاوش موقعیت های واقعی پرداختیم.

در هفته سوم، ما قبل از بررسی روشهای مختلف بیان قدرت، اشکالی که به خود میگیرد و فضاهای را که اشغال می کند، با استفاده از چهارچوب هماهنگی، همکاری و تشریک مساعی، شناسایی ذینفعان را انجام دادیم. این کار به ما اجازه داد به بررسی اینکه چگونه ایده ها نیز از طریق چهارچوب قابل اجرا - متصل - قابل تعمیم هستند، بپردازیم. هفته ۳ با بررسی نقشی که UGTT در تونس در حمایت از خواسته مردم تونس برای عدالت و عزت اجتماعی بازی کرد - به پایان رسید. تونس کشوری است که هم از آزادی تشکل و هم از حقوق چانه زنی جمعی برخوردار است.

تا هفته چهارم ، ما کمپین ها و برخی از اقدامات خوب مانند رویکرد قدرت و سیستم ها و قوانین سرانگشتی را بررسی کرده ایم. مطالعه موردی نهایی مربوط به سازماندهی بخش هتل در مراکش است - به عنوان داستانی است از آنچه نباید انجام داد - این مطالعه موردی بینش منحصر به فردی در مورد چگونگی به خطا رفتن یک کمپین ارائه می دهد. با این حال ، قبل از بررسی این موضوع ، ارزش دارد که در مورد سیستم هایی که با آنها روبرو شده ایم و چگونگی تعامل اینها با یکدیگر فکر کنیم.

سیستم ها

یک «سیستم» ساختاری هدفمند درون یک مرز قابل مشاهده است ، جایی که کل ، بزرگتر از مجموع قسمت های آن باشد. به عنوان مثال ، می توان یک اتومبیل را سیستمی با هدف حمل و نقل دانست که از قطعات تشکیل شده است. اگر موتور را از اتومبیل خارج کنید ، ممکن است از بیرون هنوز یک ماشین باشد ، اما - به عنوان یک سیستم - دیگر نمی تواند هدف خود را به انجام برساند. وجود یک سیستم در یک «محیط» تعریف می شود محیطی که با آن تعامل دارد. با بررسی سیستم بدون مراجعه به محیط آن ، یک ناظر ویژگی های مهم آنرا از دست می دهد. در مثال اتومبیل ، علاوه بر این محیط شامل جاده ها و زیرساخت های کنترل ترافیک ، شبکه ایستگاه های تعمیر و نگهداری بنزین و روند اجتماعی دستورالعمل ها و مقررات رانندگی است. گرایش سیستم ها به سوی «خودسازنده» بودن است ، یعنی سیستم ها توانایی حفظ و نوسازی خود را دارند. با توجه به قیاس اتومبیل ، روند نگهداری و نوسازی در ارزشی است که افراد برای حمل و نقل شخصی قائل هستند. اگر خودسازندگی متوقف شود ، اتومبیل و بیشتر محیط مربوط به آن دیگر وجود نخواهند داشت. کمپینی که با هدف منع استفاده مردم از اتومبیل انجام شود ، باید در این فضای ارزش ها دست و پنجه نرم کند.

ارزش دارد که مدتی را به تأمل در سیستم های حمایت کننده از حقوق بنیادی کار اختصاص دهیم. سازمان بین المللی کار مانند سایر اتحادیه های کارگری یکی از این سیستم ها است. اگرچه آنها در محیط وسیعتری بنام حقوق بشر وجود دارند ، اما مسلماً مهمترین سیستمها ، محیط های اقتصاد ، قدرت و تجارت هستند ، محیطهایی که به طور سنتی با حقوق کار روابط خصمانه داشته اند.

بحث و گفتگو:

- چه چیزهایی در طول زندگی شما بهتر شده است؟
- این امر چگونه سازماندهی شد؟
- چه نوع کمپین هایی در ایجاد این تغییرات دخیل بود و چه تغییرات نهادی رخ داده است؟

تمرین برای درک نکته اصلی

- لطفاً مطالعه موردی مربوط به سازماندهی بخش هتل در مراکش را مطالعه کنید. به بررسی انواع کمپین هایی بپردازید که می خواهید در رابطه با آزادی تشکل ها یا چانه زنی جمعی (یا هر دو) اجرا کنید ،

مطالعه موردی - سازماندهی کارگران هتل در مراکش

با ورودم به مراکش ، یکی از اولین تصمیم های من ایجاد ارتباط با رهبریت اتحادیه اصلی کار کشور یعنی « اتحادیه کار مراکش» بود. تا آن زمان ، سازمان ما فعالیت خود را محدود به اتحادیه های سوسیالیست کوچکتر ، مثل «کنفدراسیون دموکراتیک کار» (CDT) کرده بود. من احساس کردم که افزایش تعداد شرکاء مفید خواهد بود ، بعلاوه ، تغییر رهبری فرصتی برای ایجاد روابط جدید ایجاد کرد. تماس به درستی برقرار شد و جلسه مقدماتی برگزار گردید.

چند هفته بعد ، يك همکار ارشد به من مراجعه کرد و از تمایل يك شرکت بزرگ اتحادیه صنفی چند ملیتی برای شروع يك کمپین راهبردی سازماندهی هتل ها در مراکش خبر داد. آنها می خواستند يك شریک مناسب در داخل مراکش را شناسایی کنند. به نظر می رسید این يك فرصت خوب برای توسعه بیشتر روابط با اتحادیه کار مراکش یا همان UMT است و رهبری آنها نیز با این کارموافقت کرد. متعاقباً من برای ایجاد يك کارگاه برنامه ریزی استراتژیک و به دنبال آن يك کارگاه آموزشی چند روزه بسوی فعالان UMT هدایت شدم. رهبران ارشد اتحادیه در حال برنامه ریزی بودند که از کانادا و ایالات متحده آمریکا برای بازدید از مراکش و افتتاح کارگاه ها سفر کنند ، بنابراین ریسک بزرگی در کار بود.

هنگامی که من در حال تهیه کتابچه راهنمای کارگاه بودم ، متوجه عدم تمایل غیرمعمول همکار ارشدم در توضیح استراتژی کمپین سازماندهی هتل توسط شریک اتحادیه شان شدم. دستورالعمل هایی با توجه به انواع تحقیقاتی که همکاران دفتر مرکزی سازمان من انتظار داشتند شرکای مراکشی شان انجام دهند ارائه شد، که من همه آنها را از روی وظیفه شناسی در کتابچه کارگاه گنجاندم. با نزدیک شدن به تاریخ کارگاه ، حجم کار شخصی من به تدریج در حال افزایش بود: برقراری تماس مطمئن با شرکای مراکشی ام بسیار دشوار بود - آنها به عنوان مثال به ایمیل ها پاسخ نمی دادند و دسترسی به آنها از طریق تلفن دشوار بود. در نتیجه ، من نمی دانستم چه کسی از طرف آنها برای شرکت در کارگاه دعوت شده است، و نمی توانستم هیچ کاری غیر از اینکه درخواست کنم شرکت کنندگان از کارکنان بخش هتلداری باشند انجام دهم.

جای تعجب نیست که با این اوضاع ، از نظر من کل کارگاه يك فاجعه کامل بود. مشخص شد رهبران اتحادیه کار مراکش UMT که در کارگاه برنامه ریزی استراتژیک شرکت کرده بودند ، نه از صنعت هتل اطلاعاتی داشتند و نه دارای قدرت تصمیم گیری بودند. دیرپکل تازه انتخاب شده فدراسیون هتل UMT اصلاً شرکت نکرد. و برای کارگاه چند روزه ، احساس قطعی که نسبت به این کارگاه داشتم این بود که شرکت کنندگان آنرا سرگرم کننده یافته و از سپری کردن زمانی دور از کار خشنود بودند. وقتی نماینده ارشد اتحادیه کارگران از ایالات متحده شکایت خود را به رئیس من ارائه داد ، سرمایه اجتماعی من کاملاً از بین رفت. همکاران من در ایالات متحده حرفهای مرا مثل حرفهای يك فروشنده که آخرین شانس خود را در جلب نظر مشتری امتحان میکرد در نظر داشتند و سعی می کردند تصویری از بهره برداری فوق العاده ای را که بشدت نیازمند حمایت کارگران مراکشی بود ، ترسیم کنند. اوج صحنه تلاش برای جلب نظر آنها رونمایی از استراتژی اصلی سازماندهی برای استفاده در زنجیره چند ملیتی گردانندگان هتل بود - که شریک اتحادیه صنفی کانادا و آمریکا ظاهراً با موفقیت در یکی از شهرهای کانادا از آن استفاده کرده بود.

باید درک شود که بخش هتلداری و جهانگردی یکی از بخش هایی است که دولت مراکش در آن سرمایه گذاری های عظیمی انجام داده است. این بخش به عنوان موتور رشد اقتصادی شناخته شده بود ، که هم باعث سرمایه گذاری مستقیم خارجی و هم افزایش تعداد گردشگران می شد. اپراتور هتل مورد توجه کمپین سازماندهی استراتژیک ، يك شرکت چند ملیتی فرانسوی بود - کشوری که از نظر تاریخی با مراکش ارتباط نزدیک دارد. اتحادیه کار مراکش UMT در حالی که از آزادی تشکل ها و حقوق چانه زنی جمعی به شدت حمایت می کرد ، به عنوان يك اتحادیه ملی همچنین از نیاز فوری برای افزایش فرصت های شغلی و تقویت رشد اقتصادی کاملاً آگاه بود.

مسئله این است که نحوه اداره سازمان ما با روشی که UMT برای کار به آن عادت کرده است تفاوت اساسی دارد. ما معیارهای بسیار سختگیرانه ای در رابطه با استفاده از منابع مالی داریم، بدان معنی که منابع باید در بازه های زمانی کوتاه هزینه شوند. بودجه اتحادیه های کارگری مستقیماً توسط مشارکت اعضا تأمین می شود ، آنها هم خواستار پاسخگویی اتحادیه و هم دیدن نتیجه مورد نظرشان هستند. هیچ يك از این فاکتورها در مورد UMT صادق نبود ، حداقل در حد و اندازه مشابهی صادق نبود. محقق نمودن الگوی سازماندهی ارائه شده از نظر فنی برای اتحادیه صنفی با بودجه کار بسیار چالش برانگیزی بود ، چه رسد به اینکه اتحادیه ای با منابع بسیار کمتر امکان دست یافتن به آن را داشته باشد. سرانجام ، توجیهاتی که در مورد چرایی ضرورت کمک کارگران مراکشی ارائه شد ، زمانی که این شرکت به وضوح دارای هتل هایی در چندین کشور در سراسر جهان بود، هرگز کاملاً منطقی جلوه نکرد.

الگوی سازماندهی مورد درخواست رییس من شامل شناختن تک تک کارکنان هتل به عنوان یک فرد، دانستن هر چه بیشتر درباره زندگی و مسائل آنها و به تدریج، ترغیب آنها به اهمیت ایجاد اتحادیه صنفی بود. این رویکرد ایجاد ارتباط با تک تک افراد تا دستیابی به تعداد مورد نیاز برای انجام کار، بدون اطلاع کارکنان از آنچه به دیگران گفته می شد، ادامه می یافت. قانون سازماندهی اتحادیه های کارگری کانادا و ایالات متحده الزام می نماید که آن اتحادیه نشان دهد نمایندگی ۵۰٪ بعلاوه ۱ نیروی کار را دارد تا به عنوان نماینده چانه زنی جمعی شناخته شود. این روش در آمریکای شمالی، جایی که کارفرمایان به اصطلاح به سرکوب اتحادیه متوسل می شوند - یعنی آزار و اخراج کارگرانی که حتی کوچکترین نشانه ای از علاقه به تشکیل اتحادیه کارگری را می دهند - موفقیت آمیز بود.

واضح است که این رویکرد برای اتحادیه های صنفی مستقر در یک کشور مسلمان آفریقای شمالی با درآمد متوسط نامناسب بود. مسئولیت پذیری، با توجه به شرایط کشور کانادا یا ایالات متحده، با اشاره به تعداد اعضای جدید جذب شده تعریف شده بود. سازماندهی در مراکش اشکال مختلفی دارد. تعدد اتحادیه به این معنی است که اتحادیه های متعدد می توانند نماینده کارگران در هر محل کار خاص باشند. افراد وابسته به هر اتحادیه صنفی شورایی تشکیل می دهند و سپس به دنبال جذب نیرو هستند. در حالی که چانه زنی جمعی می تواند هنگامی انجام شود که تعداد کارگران عضو از یک درصد مشخص فراتر رود، حمایت ضعیف تر از آزادی تشکلی ها و حق چانه زنی جمعی (مراکش کنوانسیون ILO ۸۷ را تصویب نکرده است) به این معنی است که نیروهای محرکه قدرت به طور قابل توجهی متفاوت است. در شهری مانند مراکش، که اقتصاد آن عمدتاً مبتنی بر جهانگردی و هتلداری است، UMT توانست اکثر تاسیسات مرتبط با هتلداری را سازماندهی کند و از حقوق چانه زنی جمعی برخوردار شود.

مدت زمان زیادی طول کشید تا خسارت وارده ترمیم یابد درحالیکه برخی از آن خسارتهای قابل جبران و برگشت پذیر نیستند. قبل از اینکه اعتماد کافی برای همکاری ایجاد شود این یک فرآیند بسیار تدریجی برای شناختن رهبران UMT در سطح شخصی بود. در پایان، یک کمپین سازماندهی هتل آغاز شد، اما این کمپین کاملاً متفاوت از آنچه در ابتدا مورد انتظار شریک اتحادیه صنفی کانادا و آمریکا بود، از آب درآمد. اگرچه سازمان ما همچنان به پشتیبانی خود ادامه داد، اما روند تعامل با کارکنان هتل در مراکش توسط UMT ایجاد و توسعه یافت.

چه چیزی از این کارگاه آموخته شد؟ یکی از نتایج خوب این کار این بود که رهبری UMT پی برد انواع و روشهای مختلفی سازماندهی اعضا وجود دارد. اتحادیه برعدم تمایل خود برای برقراری ارتباط با کارکنان غلبه کرد و آماده پذیرش رویکرد فعالانه تر بود. روابط بین سازمان ما و UMT عمیق تر شد، و این منجر به پشتیبانی برای کمک به سازماندهی سایر بخشهای مورد توجه ویژه UMT گردید. در سطح شخصی نیز دریافتیم مردمی که از یک زمینه فرهنگی دیگر هستند چگونه حتی در درک ساده و اولیه محیط زندگی افراد جامعه دیگر با دشواری مواجه اند.

بحث و گفتگو:

- از چه منظر بخش سازماندهی هتلداری در مراکش یک کمپین بود؟
- رهبران چه اشتباهی کردند؟
- حقوق ۸۷ و ۹۸ سازمان بین المللی کار چقدر ارزشمند بود؟
- چه کاری را متفاوت میتوانستید انجام دهید؟

نقد:

- رویکرد قدرت و سیستم چگونه ایده های شما را درمورد کمپین تغییر می دهد؟

1. International Labour Organization:
<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
2. Constitution: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
3. fundamental principles and rights at work:
<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
4. C-138:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
5. C-182:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO
6. C-100:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO
7. C-111: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO
8. C-29: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO
9. C-105:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO
10. C-87: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO
11. C-98: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO
12. Conventions and Protocols:
<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conv>
13. Ratified:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102800
14. International Labour Conference (ILC):
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang--en/index.htm#:~:text=Often%20called%20an%20international%20parliament,and%20elects%20the%20>
15. International Labour Office:
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--en/index.htm>
16. online library:
<https://www.ilo.org/inform/lang--en/index.htm>
17. Committee on Freedom of Association:
<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>
18. International Trade Union Confederation:
<https://www.ituc-csi.org/>

19. ACTRAV:
<https://www.ilo.org/actrav/lang--en/index.htm>
20. ACTEMP:
<https://www.ilo.org/actemp/lang--en/index.htm>
21. Freedom of association: A user's guide – Standards, principles and procedures of the International Labour Organization:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087990.pdf
22. NORMLEX:
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO::>
23. Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition, 2018:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf
24. Constitution: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
25. Declaration of Philadelphia:
<https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>
26. Article 19 : http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A19
27. Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations:
<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
28. Article 24:
http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A19
29. Article 26:
http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A19
30. Conference Committee on the Application of Standards (CCAS): <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang--en/index.htm>
31. founding:
[https://www.ilo.org/asia/countries/WCMS_DOC_ASI_CNT_IRN_EN/lang--en/index.htm#:~:text=A%20founding%20member%20of%20the,%2C%20child%20labour%20and%20discrimination\).](https://www.ilo.org/asia/countries/WCMS_DOC_ASI_CNT_IRN_EN/lang--en/index.htm#:~:text=A%20founding%20member%20of%20the,%2C%20child%20labour%20and%20discrimination).)
32. Institutions and Organizations. Ideas, Interests and identities:
<https://us.sagepub.com/en-us/nam/institutions-and-organizations/book237665>
33. Public Services International (PSI):
<https://publicservices.international/>
34. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW):
<https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>
35. Euro-Mediterranean Human Rights Federation:
<https://euromedrights.org/>
36. International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF):
<http://www.iuf.org/w/>
37. Charter of the United Nations:
<https://www.un.org/en charter-united-nations/>

-
38. Universal Declaration of Human Rights:
<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
 39. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
 40. International Covenant on Civil and Political Rights:
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
 41. Enforcing Human Rights Treaties in Iran:
<https://www.dusc.org/en/drasat/1991/>
 42. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD):
<http://www.oecd.org/>
 43. National Contact Points:
<https://mneguidelines.oecd.org/ncps/>
 44. International Financial Institutions (IFI):
https://en.wikipedia.org/wiki/International_financial_institutions#Other_regional_financial_institutions
 45. ITUC Report: Labour Standards in World Bank Group Lending:
<https://www.ituc-csi.org/labour-standards-in-world-bank>
 46. Millennium Development Goals:
<https://www.un.org/millenniumgoals/>
 47. Sustainable Development Goals (SDG):
https://www.africanpromise.org.uk/charity-work/supporting-the-sustainable-development-goals/?gclid=CjwKCAiAkan9BRAqEiwAP9X6UdpM7eSpCDcuSv2bjJRRowmpkVAsdZMZiP48-5aqlG3XdIASupMcBoCs8gQAvD_BwE
 48. Decent Work and Economic Growth:
<https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--en/index.htm>
 49. Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation (2017), no. 205:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R205
 50. Workers' Guide:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_716841.pdf
 51. National Human Rights Council (CNDH):
<https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/pages/home.aspx>
 52. Organisation démocratique du travail:
<https://www.facebook.com/odtmaroc/>
 53. Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants:
<https://picum.org/>
 54. High Commissioner for Refugees:
<https://www.unhcr.org/uk/the-high-commissioner.html>
 55. International Organisation for Migration:
<https://www.iom.int/>
 56. Afrique Culture Maroc" (ACM):
<http://www.afriqueculturemaroc.org/>
 57. Instance de solidarité avec les immigrants asiatiques:
<https://www.facebook.com/ISIAsian/>
 58. stakeholder:
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/stakeholder>
 59. Powercube.net:
<https://www.powercube.net/>
 60. ACE Framework:

<https://thisisnewpower.com/2018/04/18/how-to-spread-an-idea/>

61. Human Development Index:

<http://hdr.undp.org/>

62. Trade unions and the construction of a specifically Tunisian protest configuration: <https://www.opendemocracy.net/en/trade-unions-and-construction-of-specifically-tunisian-protest-configuration/>

63. Current State of the Informal Economy in Tunisia as seen through its Stakeholders: Facts and Alternatives:

<https://www.solidaritycenter.org/publication/current-state-of-the-informal-economy-in-tunisia-as-seen-through-its-stakeholders-facts-and-alternatives-june-2014/>

64. Green, D. (2016) 'How Change Happens', Oxfam GB, Oxford University Press How do you feel about these rules of thumb? What would you change?



داوطلب یک پایگاه خبری و تحلیلی در باره حقوق و مسایل صنفی کارگران است. سایت داوطلب، اخبار و گزارش های مرتبط با حقوق صنفی کارگری را گردآوری، تولید و منتشر می کند. در عین حال تلاش می شود که حق سازماندهی، آزادی تاسیس و فعالیت انجمن ها، حق آزادی تجمع و گردهمایی، حق چانه زنی و گفتگوهای دسته جمعی، منع تبعیض در اشتغال، منع کار کودک و... را به مثابه حقوق بنیادین کار، در جامعه کارگری ترویج نماید. هدف اصلی سایت داوطلب بالا بردن سطح دانش، آگاهی و مهارت فعالان مستقل کارگری برای پیشبرد گفتگوهای اجتماعی، کار شایسته و حقوق برابر است. همچنین تلاش می کند بازتاب دهنده صداهای به حاشیه رانده شده در عرصه جامعه کارگری در جامعه ایرانی باشد

<https://davtalab.org>