

دليل الحقوق النقابية الصادر عن الدولية للتربية 2013

آخر تحديث: 2013/02/19

جدول المحتويات

	شكر وتقدير
	المقدمة
4	الغرض من هذا الدليل
5	أهداف الدولية للتربية
6	الدفاع عن الحقوق النقابية لمنظمات المعلمين
6	فعالية الآليات الدولية
7	الحقوق النقابية
9	الممارسات والاستراتيجيات
12	1. منظمة العمل الدولية (ILO)
12	هيكل منظمة العمل الدولية
12	دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
13	معايير العمل الدولية
15	الآليات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية
20	تقديم التقارير إلى منظمة العمل الدولية
23	2. لجنة الخبراء المشتركة (CEART)
23	التوصية بشأن أوضاع المعلمين الصادرة عام 1966
25	التوصية بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي الصادرة عام 1997
28	الإجراء الخاص بتقديم الادعاءات والتقارير
30	3. مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان
30	هيكل المفوضية
30	هيئات حقوق الإنسان
37	4. الاتحاد الأفريقي
37	الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (ميثاق بنجول)
37	اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب
38	المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب
40	5. مجلس أوروبا
40	هيكل مجلس أوروبا
40	مؤتمر المنظمات غير الحكومية المستقلة
41	الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والميثاق الاجتماعي الأوروبي
41	اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية
42	المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان
43	مُفوضيَّة حقوق الإنسان
44	6. منظمة البلدان الأمريكية
44	هيكل منظمة البلدان الأمريكية
44	الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان
45	الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان
45	محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان
45	لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان (IACHR)
47	7. الهيئات الآسيوية لحقوق الإنسان
47	رابطة دول جنوب شرق آسيا (آسيان)
47	رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي (سارك)
48	8. إرشادات عامة لتقديم الشكاوى
49	9. العناوين
51	10. الملاحق
	أ) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

	ب) اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل
	ج) العهد الدولي للأمم المتحدة الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
	د) اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
	هـ) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
	و) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87): الحرية النقابية وحماية حق التنظيم
	ز) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (98): الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية
	ح) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29): العمل القسري (الجبري)
	ط) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (105): إلغاء العمل الجبري
	ي) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138): الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل
	ك) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (182): حظر والإجراءات الفورية للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال
	ل) اتفاقية منظمة العمل الدولية (100): المساواة في الأجور للرجال العمال والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية
	م) اتفاقية منظمة العمل الدولية 111: التمييز في الاستخدام والمهنة
	ن) منظمة العمل الدولية / اليونسكو توصية بشأن أوضاع المعلمين
	س) توصية اليونسكو 1997 بشأن حالة العاملين في التدريس في التعليم العالي
	ع) الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (الميثاق بانجول)
	ف) الميثاق الاجتماعي الأوروبي
	ص) الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية
	ق) الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان
	ر) ميثاق رابطة أمم جنوب شرق آسيا

الغرض من هذا الدليل

إن الحقوق النقابية هي حقوق إنسان ويتم اعتبارها كذلك من قبل معاهدات حقوق الإنسان التي تؤمن الحماية لتلك الحقوق. ويُعطي كل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (الملحق أ))، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وميثاق الحقوق الأساسية والحريات للاتحاد الأوروبي، وغيرها من الاتفاقيات حُرِّيَّة التجمُّع والحرية النقابية وحقوق العمال في المفاوضة الجماعية والعمل، وحقوق العمال في الإبلاغ والتشاور. وتكون الدول ملزمة بموجب هذه الوثائق الدولية والإقليمية بضمان إمكانية ممارسة الحقوق النقابية. وتكون الحركة النقابية في مثل هذه المبادرات حُرَّة ونشطة ولا بد من الاعتراف بها بوصفها ركيزة من ركائز الديمقراطية ومؤشراً على تطور البلاد تدريجياً.

وينصُّ الإطار القانوني الدولي على أن الدول يجب أن تحمي الحقوق النقابية من خلال إنشاء نظام لتقديم الشكاوى حول الانتهاكات والتقاضي والتدابير القانونية والعقوبات. فعلى سبيل المثال، يجب على الحكومات توفير الحماية الفعالة وإنفاذ الآليات التي تردع أصحاب العمل (بما في ذلك الحكومات أنفسها فيما يتعلق بالموظفين الحكوميين) من اتخاذ إجراءات ضدَّ أولئك الرجال والنساء الذين يحاولون تأسيس منظمات عمالية. ولا تزال منظمات المعلمين بشكل خاص ونقابات العمال بشكل عام تواجه حتى يومنا محاولات بالغة التطوُّر وبشكل متزايد من قبل الحكومات لتقييد عملياتها من خلال مجموعة واسعة من الإجراءات القانونية والإدارية وغير الرسمية.

ولحسن الحظِّ، فإن الحقوق النقابية محميَّة جيداً في التشريعات الدولية. كما تتوفر الآليات الدولية للإشراف لئتم استخدامها عندما لا تفي أي دولة بالتزاماتها المتمثلة بضمان حقوق العمال. ويصف هذا الدليل كيف يمكن لمنظمات المعلمين اللجوء إلى هذه الآليات عندما تحاول الدول عرقلة نقابات المعلمين أو منعها من العمل لصالح أعضائها. ويعدُّ هذا الدليل بمثابة مرجع عملي حول حقوق منظمات المعلمين في الوجود وإدارة شؤونها وتمثيل أعضائها. ويتم التركيز في هذا الدليل على الحقوق والإجراءات التنظيمية لا على الخيارات المطروحة للنشطاء الأفراد ولا على تقديم شكاوى بالنيابة عن الأعضاء الأفراد. وتسمح هيئات حقوق الإنسان في بعض الحالات بتقديم شكاوى من قبل الأفراد فقط وليس للمنظمات، ويظهر هذا الدليل كيف يمكن الطلب من منظمات المعلمين تقديم المساعدة لأعضائها في هذه المهمة.

تكمُن قوة العمل النقابي في قدرة المنظمات النقابية على ترجمة الحقوق إلى واقع ملموس لأعضائها. إذ تُلمُّ بعض المنظمات الأعضاء التابعة للدولية للتربية إماماً تاماً بحقوقها النقابية وتقدم معلومات حول الأحداث والقضايا ذات الصلة في بلدانها بشكل مستمر. وعلى الرغم من ذلك، يعاني بعض المعلمين وممثليهم في كثير من الأماكن من مشاكل ولا يلاحظ أحد ذلك. وبينما لا تستطيع الدولية للتربية أن تقدم دورات تدريبية واسعة وجهاً لوجه لما يقرب من 400 منظمة من منظماتها الأعضاء في جميع أنحاء العالم، فقد أعدنا هذا الدليل لتوفير معلومات أساسية للمنظمات الأعضاء حول حقوقها وسبل إقناع دولها بتطبيق الحقوق النقابية لمنظمات المعلمين ولتنشر الممارسات الفضلى. كما يساعد هذا الدليل القارئ في الوقت نفسه على فهم العدد الهائل لمنظمات الدولية واختصاصاتها المُكرَّسة لحماية حقوقه كعامل وعضو نقابي، ويساعده كذلك على فهم الدور الذي تؤديه الدولية للتربية بوصفها منظمة دولية رائدة مُناصرة وداعمة للموظفين العاملين في مجال التعليم.

أهداف الدولية للتربية

الدولية للتربية هي أكبر اتحاد عالمي لنقابات العمال في العالم، حيث تمثل الدولية للتربية ثلاثين (30) مليون معلم ومعلمة وعامل وعاملة في قطاع التعليم من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى الجامعة. وتعمل المنظمات الأعضاء في الدولية للتربية والبالغ عددها قرابة 400 منظمة في 172 بلداً وإقليماً. ويمكن التعبير عن دورها من حيث أهدافها الرئيسية:

الأهداف التعليمية والاجتماعية

- تعزيز الحق في التعليم لجميع الأشخاص في العالم دون تمييز من خلال إنشاء وحماية النظم التعليمية المفتوحة والممولة والمراقبة بشكل علني وإنشاء مؤسسات أكاديمية وثقافية تهدف إلى تحقيق التنمية الديمقراطية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية في المجتمع، وإعداد كل مواطن للمشاركة الفعالة والمسؤولة في المجتمع؛
- تعزيز الأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية المطلوبة من أجل إعمال الحق في التعليم في جميع الدول؛
- تعزيز مفهوم التعليم الموجّه نحو التفاهم الدولي وحسن النية ومفهوم حماية السلام والحرية واحترام كرامة الإنسان؛
- تعزيز السلام والديمقراطية والعدالة الاجتماعية والمساواة من خلال تطوير التعليم والقوة الجماعية للمعلمين والعاملين في مجال التعليم؛
- مكافحة جميع أشكال العنصرية والتحيز أو التمييز في التعليم والمجتمع من حيث الجندر أو الحالة الاجتماعية أو التوجّه الجنسي أو العمر أو الدين أو الرأي السياسي أو الوضع الاجتماعي أو الاقتصادي أو الأصل القومي أو العرقي؛
- إيلاء اهتمام خاص بتطوير الدور القيادي للمرأة وإشراكها في المجتمع.

الأهداف المهنية

- تحسين ظروف عمل وشروط توظيف المعلمين والعاملين في مجال التعليم، والارتقاء بوضعهم المهني بصفة عامة، وذلك من خلال دعم المنظمات الأعضاء؛
- دعم وتعزيز الحريات المهنية للمعلمين والعاملين في مجال التعليم وحق منظماتهم في المشاركة في صياغة السياسات التعليمية وتنفيذها؛
- دعم قضية منظمات المعلمين والعاملين في مجال التعليم؛
- بناء التضامن والتعاون المتبادل فيما بين المنظمات الأعضاء؛
- التشجيع على إقامة علاقات أمّتن بين المعلمين والعاملين في مجال التعليم من خلال مؤسساتهم في جميع البلدان وعلى جميع مستويات التعليم؛
- التشجيع والمساعدة في إنشاء منظمات مستقلة وديمقراطية للمعلمين والعاملين في مجال التعليم، ولاسيما في البلدان التي تكون فيها الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية أو غيرها عائقاً أمام تطبيق حقوق الإنسان والحقوق النقابية، والارتقاء بمستوى شروط وظروف العمل وتحسين الخدمات التعليمية.

أهداف الحركة النقابية

- تعزيز الوحدة بين جميع النقابات العمالية المستقلة والديمقراطية، سواء ضمن القطاع التعليمي أو مع القطاعات الأخرى، الأمر الذي يساهم في المزيد من تطوير الحركة النقابية الدولية؛
- طلب والحفاظ على الاعتراف بالحقوق النقابية للعمال بصفة عامة والمعلمين والعاملين في مجال التعليم بصفة خاصة.

تقوم الدولية للتربية تحت عنوان حقوق الإنسان بتعزيز حقوق التعليم وحقوق الطفل (بما في ذلك مكافحة عمالة الأطفال) والحرية الأكاديمية والمساواة وعدم التمييز على أساس الجندر أو الأصل القومي أو العرقي أو التوجّه الجنسي أو الهوية أو الإعاقة أو العمر أو المعتقدات الدينية أو المعتقدات السياسية. كما تقوم الدولية للتربية تحت عنوان الحقوق النقابية بالتشجيع على تصديق وتطبيق الاتفاقيات الدولية بشأن حماية المعايير الأساسية للعمل: حرية تكوين النقابات والانضمام إليها وحرية الإضراب والحق في المفاوضة الجماعية.

الدفاع عن الحقوق النقابية لمنظمات المعلمين

في مجال تركيز هذا الدليل - الدفاع عن الحقوق النقابية لمنظمات المعلمين - تساعد الدولية للتربية المنظمات الأعضاء التابعة لها في أن تصبح واعية بحقوقها وتبني استراتيجيات لتوسيع نطاق الحقوق النقابية في بلدانها (من خلال الضغط من أجل تصديق بلدانها على الوثائق الملزمة دولياً مثل معاهدات حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية)، وإخضاع بلدانها للمساءلة فيما يتعلق باحترام حقوق العمل الأساسية.

عندما تواجه المنظمات الأعضاء انتهاكات لحقوقها النقابية، فإن الهدف الأول للدولية للتربية يكون استعادة الحوار على المستوى الوطني. وتتجج الدولية للتربية في بعض الأحيان في استعادة الحوار بين السلطات ومنظمات المعلمين، وذلك من خلال تقديم الدعم الدولي للمنظمات الأعضاء التابعة لها وتسلط الضوء على بلد ما. وقد ساعدت الدولية للتربية المنظمات الأعضاء في تنظيم أنفسها في شبكات للسماح بتبادل سريع للمعلومات وتوفير استجابة ودعم نقابيين كفؤين.

وعندما تبوء كافة سبل الحوار مع السلطات بالفشل، تقوم الدولية للتربية بدعم أعضائها من خلال رسائل الاحتجاج ونداءات لاتخاذ إجراءات عاجلة وبعثات التحقيق أو الدعم والتواصل مع السفارات والتشبيك وأخيراً تقديم الشكاوى لدى الهيئات الحكومية الدولية مثل منظمة العمل الدولية ولجنة الخبراء، ولجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمعنية بتطبيق التوصيتين الخاصتين بأوضاع العاملين في التعليم (ويُشار إليها هنا فيما بعد باسم "لجنة الخبراء المشتركة" أو "لجنة CEART") ومجلس أوروبا وغيرها من الوكالات المشار إليها في هذا الدليل.

بالإضافة إلى التدفق المستمر للطلبات الطارئة التي تقدمها المنظمات الأعضاء للحصول على الدعم، فإن الدولية للتربية تُركّز على البلدان التي تُشكّل تحديات طويلة الأجل و/أو تحديات منهجية من خلال اتخاذ إجراءات دفاعية ودعم تنظيمي.

تتعاون الدولية للتربية مع برنامج مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية (ACTRAV) ومع الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) ومع غيرها من الاتحادات النقابية العالمية ومع جماعات الحقوق النقابية وحقوق الإنسان مثل منظمة العفو الدولية وهيومن رايتس ووتش والفدرالية الدولية لحقوق الإنسان (FIDH) والموقع النقابي الإلكتروني (LabourStart) والمركز الدولي للحقوق النقابية (ICTUR) ومؤسسة فرونت لاين ديفنדרز (Front Line Defenders) ومنظمات أخرى.

فعالية الآليات الدولية

يتم استخدام الآليات الدولية الإشرافية عندما لا توفي البلدان بالالتزامات التي تعهّدت بها في التصديق على المعاهدات الدولية والإقليمية التي تكفل حقوق العمال. وفي بعض البلدان، يكون للمعاهدات الدولية أولوية على القانون الوطني، وفي دول أخرى قد تكون هناك حاجة إلى سنّ قانون مُحدّد لإعطاء معاهدة دولية مصدّق عليها قوّة القانون الوطني. وفي كلتا الحالتين، يجب على الدول التي صدّقت أو انضمت إلى معاهدة دولية بشكل عام أن تصدر مراسيم أو تُغيّر القوانين الحالية أو أن تستحدث تشريعات جديدة من أجل إنفاذ نصوص المعاهدة بشكل كامل في البلد المعنيّ.

في عام 1998، تبنّت منظمة العمل الدولية إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي ينص على أن: جميع الدول الأعضاء ملزمة، وإن لم تكن صدّقت على الاتفاقيات موضوع البحث، بمجرد انتمائها إلى منظمة العمل الدولية، بأن تحترم وتعزز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تتناولها الاتفاقيات الأساسية وأن تُحقّقها بنّيّة حسنة ووفقاً لدستور المنظمة: (أ) الحرّية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، و(ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي و(ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال و(د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

ماذا يعني هذا البيان لنقابات المعلمين التي تجد نفسها في بيئات معادية؟ وتشمل هذه الحالات على ما يلي: التحرش والاعتقال وتصل أحياناً إلى قتل أعضاء النقابات ورفض تسجيل الاتحاد والمحسوبية في النقابات الصفراء ورفض التفاوض والتدخل في الأنشطة النقابية، أو تعليق أو تعطيل الاجتماعات النقابية النظامية واحتلال مكاتب النقابات وفرض عقوبات مهنية على قادة نقابات المعلمين ورفض الدخول في المفاوضة الجماعية والتحكيم الإجباري وفرض العقود وإيقاف الإضرابات بشكل عنيف وهلمّ جراً.

ولا تقوم آليات الإشراف الدولي للأسف بتوفير حلّ سريع. إذ تستغرق إجراءات الشكاوى الدولية وقتاً طويلاً لانطوائها على آليات للتشاور بين جميع الأطراف (بما في ذلك الحكومات، وذلك لأن جميع هذه الهيئات هي هيئات حكومية دولية). ولا يمكن لوجود منظمات المعلمين الصمود دائماً في مواجهة مع السلطات لمدة السنتين أو الثلاث سنوات التي عادة ما تستغرقها الإجراءات الدولية الواجب اتباعها.

وعلى الرغم من ذلك، يمكن أن تلجأ منظمات المعلمين إلى الآليات الدولية لممارسة الضغط على الحكومات لوقف الممارسات المُعدية للنقابات وإجبارها على الدخول في مفاوضات واحترام التزاماتها الدولية. وبينما تكره الحكومات أن توضع في دائرة الضوء، فلا يقبل سوى عدد قليل من الحكومات برباطة جأش احتمال استدعائها من قبل المؤسسات الدولية، مثل منظمة العمل الدولية، للردّ على ادعاءات خطيرة من قبل مواطنيها.

ولا تُلحق العقوبات الدولية المفروضة على انتهاكات الحقوق النقابية أية أضرار اقتصادية بالدول ولا تُشكّل أي تهديد سياسي خطير لها، ولكنها تُقلّل من هيبتها وتُشكّل مصدر إحراج محتمل لها. ويكون لأسلوب التشهير والتعيير (name-and-shame tactic) مفعول قوي جداً أحياناً. ففي السنوات الأخيرة، لم تكن سوى زيمبابوي، تحت حكم الرئيس روبرت موجابي، وفيجي، تحت حكم الطغمة العسكرية، وفي المقابل، لطالما كانت أستراليا في ظل حكومة المحافظين بزعامة جون هوارد، على استعداد للاعتراض على وضع وحكم المؤسسات الدولية. وعلاوة على ذلك، فإن معظم البلدان التي تطعن فيها منظمة العمل الدولية رسمياً توافق على احترام الحقوق النقابية. ومن ثم يرجع الأمر لمنظمات العمال ومنظمات المعلمين للمساعدة في إقناع الحكومات على الوفاء بالضمانات أو التماس الإنصاف في القانون الوطني.

الحقوق النقابية

إن الوثائق الدولية والإقليمية تحمي عدداً من الحقوق النقابية الأساسية.

الحق في الحرية النقابية

يحق للأفراد "التجمّع" معاً لتشكيل منظمات عمالية والانضمام إليها لتعزيز مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية المشتركة. وقد حاولت بعض الدول الحدّ من نشاط منظمات المعلمين من خلال فرض أعمال انتقامية على الأفراد بسبب انضمامهم إلى منظمة ما يختارونها أو من خلال إجبارهم على الانضمام إلى جمعية توافق عليها الدولة.

ويتم استثناء فئات العمال في عدد من البلدان من التمتع بالحرية النقابية في التشريعات الوطنية. ويُحظر أحياناً على المعلمين بوصفهم موظفين حكوميين تكوين نقابات عمالية ولا يُسمح لهم سوى تشكيل نقابات مهنية. ويعتبر هذا مخالفاً لأحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87). فقد شدّدت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية مراراً وتكراراً أن الاستثناءات الوحيدة المقبولة للاتفاقية رقم (87) هي أعضاء الشرطة والقوات المسلحة. وقد شدّدت لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية رداً على التقارير القطرية المُقدمة من الدولية للتربية على أنه "ينبغي توفير إطار قانوني للمعلمين في المدارس الحكومية لممارسة حقهم في تكوين نقابات عمالية."

وعلى الرغم من ذلك، تحظر الحكومات في ليسوتو وأريتريا وأثيوبيا على المعلمين العاملين في القطاع الحكومي تشكيل النقابات العمالية أو الانضمام إليها. ولم تصادق الصين والهند وإيران على الاتفاقية رقم (87) والاتفاقية رقم (98) وقامت بفرض قيود خانقة لحقوق ملايين المعلمين. وعلى الرغم من تصديق باكستان على الاتفاقية رقم (87)، إلا أنها لا تسمح بتسجيل منظمات المعلمين إلا تحت اسم "نقابة مهنية". وفي تايلاند، يستطيع الموظفون الحكوميون الانضمام إلى الجمعيات ولكنهم محرومون من الحق في المفاوضة الجماعية. ويُحظر على العمال في القطاع الحكومي (بما فيهم المعلمين) في بنغلادش بموجب قانون العلاقات الصناعية تكوين نقابات عمالية.

عندما يُحرّم المعلمون العاملون في الدولة من حقوقهم النقابية ولا يُضمّن لهم سوى الحق في الحرية النقابية المهنية في أحسن الأحوال ويُحظر عليهم المفاوضة الجماعية، فإن حكوماتهم تكون مُذنبة لتقييد حقوق أولئك الذين تستخدمهم بشكل مباشر.

وسعت بعض البلدان إلى إعاقه قدرة الأفراد على تكوين الجمعيات من خلال فرض عمليات مُضنية وجُزئية لتسجيل الجمعيات من خلال فرض مستويات مرتفعة للحدّ الأدنى للعضوية، وتصنيف منظمات العمال ضمن فئة الجمعيات السياسية، وإنكار الشخصية القانونية (المعنوية)، والتي تعتبر شرطاً أساسياً للعمليات اليومية والتمكين من الدخول في علاقات تعاقدية. وإن هذه الشخصية التي تمنح الجمعية

الحق في فتح حساب بنكي وتعيين موظفين واستئجار أو تملك مباني هي أمر أساسي لإجراء العمليات بفعالية. ويمكن أن يؤدي رفض منح هذه الشخصية إلى التقويض الفعال للحق في الحرية النقابية، علماً بأن العلاقة القائمة بين تشكيل جمعية والحصول على وضع الشخصية المعنوية غير واضحة، وثمة فوارق كبيرة في القوانين الوطنية. وتقدم منظمة العمل الدولية دعماً قوياً للرأي القائل بأن الحق في الحصول على الشخصية المعنوية متوقف على الحق في الحرية النقابية، وصرّحت بأنه أحد الشروط التي تمكن النقابات من ممارسة أعمالها بشكل قانوني.

ويشتمل الحق في الحرية النقابية كذلك على حق منظمات العمال الوطنية في التفاعل على نطاق واسع، كأن تكون أعضاء في اتحادات وطنية ودولية. وقد سعت السلطات في بعض البلدان إلى عرقلة الاتصالات الخارجية. وتعتبر مشاركة النقابيين في الاجتماعات النقابية الدولية حقاً نقابي أساسياً، والذي تنتهكه الحكومات في بعض الأحيان عن طريق اتخاذ إجراءات معينة مثل احتجاز وثائق سفر.

كما يشتمل الحق في الحرية النقابية على حق منظمات العمال في وضع القواعد والداستير الخاصة بها، وانتخاب ممثليها، وتحديد برامجها وخططها، والقيام بأنشطة مشروعة وسلمية. وقد عانت منظمات المعلمين في عدد من البلدان من تدخل الحكومات العدائي والاقتحامي في إدارتها الداخلية. وفي حالات مختلفة، اعتبرت منظمة العمل الدولية أن إقالة قادة النقابات العمالية من مناصبهم من قبل الحكومات هو انتهاك خطير للممارسة الحرة للحقوق النقابية. ويجب أن يكون الحرمان من الشخصية المعنوية وحلّ النقابة خاضعين للطعن أمام محكمة قضائية مستقلة ونزيهة. كما تم اعتبار أن إلغاء اقتطاع اشتراكات النقابة من الأجور، والطردها من أماكن العمل وفقدان الوظائف الحكومية تدخل عدائي من قبل الحكومة في الشؤون الداخلية للنقابة.

الحق في التجمّع السلمي

لا يجوز الحرمان من الحق في التجمّع السلمي إلا في حالات الأمن القومي أو السلامة العامة، ولا يتم الدفاع عن الحق في التجمّع غير السلمي. وعلى الرغم من ذلك، تحدّ المعايير الدولية من استخدام القوة من جانب السلطات في السيطرة على التجمّعات السلمية أو غير السلمية. وتقتضي المعايير الدولية أن لا يقوم المسؤولون المكلفون بإنفاذ القوانين باستعمال القوة إلا كملأذ أخير، وبما يتناسب مع حجم التهديد المائل، ويجب أن يكون الهدف منها التقليل إلى أدنى حد من الضرر أو الأذى.

الحق في الإضراب

لا يعد الحق في الإضراب حقاً مطلقاً لأنه قد يؤثّر على المصالح الاجتماعية الأخرى. وهذا هو الحال لاسيما عندما يكون الموظفون الحكوميون يقدمون خدمات أساسية، والتي قد يؤدي انقطاعها إلى تهديد حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم. فعلى سبيل المثال، يُحظر على رجال الإطفاء القيام بالإضراب في بعض البلدان. وقد حاولت الحكومات تقييد الحق في الإضراب من خلال مجموعة متنوعة من الإستراتيجيات. فعلى سبيل المثال، تتبنى بعض البلدان مبدأ "الاستبدال الدائم" حيث يتم استبدال الموظفين المُضربين بموظفين جُدد موالين لصاحب العمل مما يعني القضاء على النقابة، علماً بأن هذه الممارسات تتعارض مع أحكام القانون الدولي.

يحظر الحق في الإضراب في كثير من الأحيان في الخدمة العامة أو تتم إعاقة بشكل عام من خلال إجراءات مُعدّة ومُضنية. فقد تشمل الحكومات المدارس والجامعات ضمن نطاق "الخدمات الأساسية". فعلى سبيل المثال، استمرت ألمانيا في إنكارها لفترة طويلة للحق في الإضراب لجميع الموظفين الحكوميين، بما في ذلك المعلمين، رغم الانتقادات المُتكررة لها من جانب منظمة العمل الدولية. ويُحظر في اليابان وكوريا أن يقوم موظفو القطاع العام بالإضراب.

الحصول على الدعم من منظمة العمل الدولية

من حيث المبدأ، تقوم منظمة المعلمين التي تُحدّد انتهاكاً نقابياً ببدء معارضتها باستخدام كافة الإجراءات المتاحة على المستوى المحلي. وإذا لم تكن هذه الإجراءات فعالة ورغبت المنظمة بالتنديد بذلك الانتهاك، فإنها تُقدّم شكوى لدى منظمة العمل الدولية والتي تدافع معاييرها عن حقوق العمال وأصحاب العمل من أجل تكوين منظمات والتفاوض بشكل جماعي.

الدعوة موجهة إلى المنظمات الأعضاء في الدولية للتربية لطلب المشورة أولاً من الدولية للتربية بشأن ما إذا كان هناك سبب محتمل لتقديم شكوى. وستحقّق الدولية للتربية فيما إذا كان قد تمّ تقديم شكوى ضدّ انتهاكات مماثلة من قبل منظمات مهنية أخرى أو من قبل اتحاد نقابات العمال في البلد المعني. كما ستحقّق الدولية للتربية من تفسير منظمة العمل الدولية لهذه المسألة المطروحة.

على مر السنين، وضعت منظمة العمل الدولية قرارات مُكثّفة وتفصيلية حول معنى الحرية النقابية وحدودها والعناصر الحاسمة المكوّنة لهذا الحق والتي ينتفي الحق ذاته فعلياً بانتفاؤها. فعلى سبيل المثال، أشار مؤتمر العمل الدولي إلى أن "الحق في التجمّع، وحرية الرأي والتعبير، وبصفة خاصة، حرية اعتناق الآراء دون أي تدخل وطلب المعلومات والأفكار واستلامها ونقلها بأية وسيلة كانت دونما اعتبار للحدود التي تُشكّل الحريات المدنية التي تعتبر أساسية للممارسة العادية للحقوق النقابية". وترى منظمة العمل الدولية أنه "لا يمكن حصر الأنشطة النقابية بالمسائل المهنية فقط". فعلى سبيل المثال، عندما تُنظّم منظمة المعلمين مسيرة لمطالبة الحكومة الوطنية باستثمار المزيد من المال في التعليم العام، فإن هذا النشاط يكون ضمن إطار الأنشطة النقابية المشروعة.

في الحالات التي يتم فيها إلقاء القبض على القادة النقابيين أو العمال بسبب مشاركتهم في أنشطة نقابية، والتي تصل فيها ردود الحكومات إلى نفي عام للادعاء أو نذرعت بأن سبب هذه الاعتقالات ارتكاب أنشطة تخريبية أو أسباب تتعلق بالأمن الداخلي أو بتهمة ارتكاب جرائم القانون العام، فإن منظمة العمل الدولية طالما اتبعت القاعدة التي تفيد بوجود أن تقدم الحكومات أدقّ معلومات ممكنة بشأن الاعتقالات، ولاسيما تفاصيل الإجراءات القانونية أو القضائية التي يتم تطبيقها للنظر في مثل هذه الادعاءات بشكل مناسب. وأشارت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية إلى أن القضايا التي يُحكم فيها على الأشخاص لأسباب لا علاقة لها بالحقوق النقابية تقع خارج نطاق اختصاصها، بيد أنها أكّدت على أن القرار حول تحديد ما إذا كان الأمر يتعلق بالقانون الجنائي أو ممارسة الحقوق النقابية ليس قراراً يمكن تحديده من جانب واحد من قبل الحكومة المعنية. وهذه مسألة تُحدّدها كذلك لجنة منظمة العمل الدولية نفسها بعد التأكد من جميع المعلومات المتوفرة، وتحديد نصّ الحكم.

أعلنت منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتسجيل وحلّ منظمات العمال أنه إذا ما تم تحديد حدّ أدنى لعدد أعضاء النقابة لتسجيلها، فإن هذا العدد يجب أن يكون منخفضاً، وأنه لا ينبغي تأخير النظر في الطلبات دون مُبرّر. كما صرّحت منظمة العمل الدولية أن خضوع الحق في الحرية النقابية للموافقة التي يتم منحها وفقاً لتقدير إدارة حكومية أمر لا يتوافق مع مبدأ الحرية النقابية، لأن التشريعات الحكومية في هذه الحالة تفرض وحدة داخل الحركة النقابية.

ولا يجوز، من حيث المبدأ، حلّ منظمة العمال إلا بقرار سيادي من أعضائها، كما تدرك منظمة العمل الدولية أنه يمكن حلّ أي نقابة بموجب قرار قضائي. وعلى الرغم من ذلك، إذا قررت وزارة التربية والتعليم أو وزارة العمل أو وزارة الداخلية منع تسجيل منظمة معلمين، فإن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية تعتبر ذلك انتهاكاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) بشأن الحرية النقابية. كما أشارت اللجنة إلى أنه لا يجوز إجراء مفاوضات بالنيابة عن المنظمات العمالية من قبل ممثلين مُعيّنين من قبل أصحاب العمل أو وكالاتهم أو ممثليهم تحت سيطرتهم.

وعلاوة على ذلك، سعت بعض الحكومات للحدّ من تدفق الأموال للجمعيات، ولاسيما الأموال التي تأتي من الخارج. وفي الحالات التي تتعلق بالنقابات العمالية، صرّحت منظمة العمل الدولية بأن القوانين التي تتطلب موافقة رسمية على الأموال التي تأتي من الخارج قد تكون غير متوافقة مع الاتفاقية رقم (87).

وتؤكد منظمة العمل الدولية بأن الحق في الإضراب وتنظيم اجتماعات نقابية هي من الجوانب الأساسية للحقوق النقابية.

وبالإضافة لذلك، فإن منظمة العمل الدولية ترى أن الحكومات المتعاقبة في أي دولة لا يمكنها التهرب من تحمّل مسؤولية معالجة الادعاءات المتعلقة بحالات أو أحداث وقعت في ظلّ الحكومة السابقة، إذ يجب على الحكومة الجديدة اتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجة استمرار أي أثر مترتب على الوقائع الواردة في الشكاوى.

الحصول على دعم لجنة الخبراء المشتركة والمؤسسات الإقليمية

يمكن الاستعانة بلجنة الخبراء المشتركة عندما يشعر المعلم بعدم احترام أوضاع وظروف عمل المعلمين أو أنها لا تفي بالأحكام والنصوص المحددة في توصية منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المعلمين الصادرة عام 1966 وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي الصادرة عام 1997. فعلى سبيل المثال، إذا كان المعلمون في بلد معين لا يتقاضون أجراً وإنما يصرف لهم طعام (كأن يكون خروفاً مثلاً)، فيمكن حينئذٍ استشارة لجنة الخبراء المشتركة. إن قائمة القضايا التي يمكن معالجتها طويلة جداً، بدءاً من التدريب (أو عدمه) والمستقبل المهني (النقل والترقيات والتثبيت) وظروف الخدمة (الدرجة الوظيفية والمرتبات والحرية الأكاديمية) وصولاً إلى حقوق المعلمين ومسؤولياتهم والنقص في المعلمين وهلم جرا.

ومن الممكن بصفة عامة مخاطبة هيئة إقليمية عن طريق المنظمات الموجودة في المنطقة (يمكن مخاطبة مجلس أوروبا مثلاً عن طريق المنظمات الموجودة في أي دولة من الدول الأعضاء البالغ عددها 47 دولة).

كيفية استخدام هذا الدليل

يحتوي هذا الدليل على معلومات ستوجّه المنظمات الوطنية للمعلمين حول كيفية تقديم أدلة إلى المؤسسات الدولية حول انتهاكات الحقوق النقابية وحقوق الإنسان في بلادها. ولا شيء يمنع منظمة المعلمين من مخاطبة أي من هذه المؤسسات مباشرة من تلقاء نفسها. وعلى الرغم من ذلك، من المستحسن أن تُبأشر منظمة المعلمين بالاتصال أولاً بالدولية للتربية للحصول على أكبر تجاوب للقضية المطروحة.

أولاً، يمكن أن تساعد الدولية للتربية في تقييم الشكاوى من خلال تحديد أية معلومات إضافية مرغوب فيها وتعزيز أكثر صورة إقناعاً لتقديم الشكاوى بصورة عامة.

وثانياً، يمكن أن تساعد الدولية للتربية من خلال تقديم توصية تتعلق بالمؤسسة (المؤسسات) التي يجب مخاطبتها والترتيب والتركيز الذين ينبغي اتباعهما.

وثالثاً، يمكن أن يكون للتأييد الصادر عن اتحاد دولي للنقابات العمالية مثل الدولية للتربية في غابة القوة لضمان تحقيق سريع وتقدير إيجابي. وعلاوة على ذلك، يمكن أن تطلب الدولية للتربية تأييد الاتحاد الدولي للنقابات للشكاوى المراد تقديمها.

ولهذه الاعتبارات أهمية بالغة عند تقديم شكاوى وتقارير إلى منظمة العمل الدولية ولجنة الخبراء المشتركة.

ويمكن في نفس الوقت أن تقوم المنظمة الوطنية للمعلمين بتقديم شكاوى إلى هيئة حكومية دولية إقليمية إذا كانت متوفرة، ويمكنها أن تقدم شكاواها في الوقت ذاته إلى المقررين الخاصين للأمم المتحدة، كالمقرّر المعني بالحرية النقابية، والمقرّر المعني بالحقوق في التعليم، والمقرّر المعني بالتعذيب، والمقرّر المعني بحالات الإعدام خارج القضاء، أو المقرّر المعني بالإعدام التعسفي، والمقرّر المعني بالعنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من أشكال التعصّب، والمقرّر المعني بقضايا الأقليات والسكان الأصليين والمشردين داخلياً والمهاجرين، والمقرّر المعني بالعنف ضد المرأة، والمقرّر المعني بالاتجار بالأشخاص.

ومن المفيد دائماً إبقاء الدولية للتربية على علم ووضعها في الصورة. فإلى جانب استطاعة الدولية للتربية تقديم المساعدة مباشرة فيما يتعلق بهذه الشكاوى والتقارير، فإنها ستكون كذلك أكثر استعداداً للردّ على أحد هذه المؤسسات القضائية عند مخاطبتها للرجوع إليها كطرف استشاري أو للحصول على معلومات أساسية.

نصوص الاتفاقيات الدولية ذات الصلة

يوجد عرض نصوص الإعلانات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحقوق النقابية وحقوق الإنسان في الجزء الأخير من هذا الدليل في مجموعة من الملاحق. ويرافق هذه الوثائق مناقشات نصية مع إشارة إلى الملحق المعني.

1. منظمة العمل الدولية (ILO)

إن منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة، وهي الوكالة الأممية الوحيدة "ثلاثية الأطراف"، حيث تجمع ما بين العمال وأصحاب العمل والحكومات. وقد تم إنشاء منظمة العمل الدولية في عام 1919 وكانت في الأصل جزءاً من عصبة الأمم في جنيف في معاهدة فرساي للسلام. وبعد قيام الأمم المتحدة عام 1945 ليكون مقرها في نيويورك، تم تأسيس منظمة العمل الدولية ومقرها جنيف كمنظمة تابعة للأمم المتحدة للتركيز على تعزيز ظروف العمل الإنسانية ومكافحة الظلم والتمييز والعبودية والعمل الجبري والعمل القسري وما إلى ذلك. ولا تزال هذه الأهداف صالحة حتى يومنا هذا، رغم توسع مجال أنشطة المنظمة ليشمل قضايا مثل المساواة وعمل الأطفال والهجرة الداخلية وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وتعتبر منظمة العمل الدولية عنصراً مهماً في هذا الدليل لأنها هيئة الأمم المتحدة المختصة بوضع معايير العمل الدولية والتعامل معها.

يبلغ عدد الأعضاء حالياً في منظمة العمل الدولية 185 دولة، وتُصدّق جميع الدول الأعضاء، من خلال انضمامها بجرية لعضوية منظمة العمل الدولية، على المبادئ والحقوق المحددة في دستورها. ويلتزم جميع الأعضاء، حتى لو لم يصدّقوا على اتفاقيات مُحدّدة، لمجرد انتمائهم للمنظمة، باحترام وتعزيز وتنفيذ إعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والذي يُحدّد المبادئ المتعلقة بما يلي:

- الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
- القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة والأجر.

هيكل منظمة العمل الدولية

تتميز منظمة العمل الدولية بهيكلها الثلاثي الفريد ضمن منظومة الأمم المتحدة، ويعني هذا أن تركيبها تضم ممثلين عن الحكومات والعمال ومنظمات أصحاب العمل. ويضم مؤتمر العمل الدولي السنوي ممثلين اثنين عن الحكومة وممثل عن العمال وممثل عن أصحاب العمل من كل بلد عضو. وينتخب المؤتمر أعضاء مجلس الإدارة، وهو بمثابة مجلس تنفيذي يجتمع ثلاث مرات في السنة لاتخاذ قرارات بشأن الموازنات والبرامج لعرضها على المؤتمر السنوي للموافقة عليها. ويختار مجلس الإدارة المدير العام لمدة خمس سنوات لرئاسة الأمانة الدائمة والتي تُطبّق السياسات والبرامج المتفق عليها.

وتملك منظمة العمل الدولية لجنة دائمة معنية بتطبيق معايير العمل، والتي تُحلّل وتُقيّم القضايا المعروضة عليها بناءً على طلب مجموعات العمال وأصحاب العمل استناداً إلى التقارير التي تستلمها من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية.

وفيما يتعلق بالحقوق النقابية وحقوق الإنسان، فإن مختلف الهيئات والآليات التداولية التابعة لمنظمة العمل الدولية تقوم بإصدار مجموعة من الردود التي تهدف إلى إقناع الدول الأعضاء للرد على قضايا مُحدّدة وتحسين تطبيق المعايير.

دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

تؤدي المنظمات التي تمثل أصحاب العمل والعمال دوراً أساسياً في منظومة معايير العمل الدولية. إذ تشارك هذه المنظمات في اختيار مواضيع للمعايير الجديدة لمنظمة العمل الدولية وصياغة النصوص، ويمكن أن تحدد أصواتها فيما إذا كان يجب أن يُقرّ مؤتمر العمل الدولي معياراً وضع حديثاً من عدمه. وإذا ما تم إقرار اتفاقية ما، فإن أصحاب العمل والعمال يستطيعون تشجيع الحكومة المعنية على التصديق على تلك الاتفاقية. وكما نوقش في وقت لاحق في هذا الدليل، إذا تم التصديق على اتفاقية ما في بلد معين، فإنه يتعيّن على حكومة ذلك البلد أن تقدم تقارير دورية إلى منظمة العمل الدولية حول كيفية تطبيق أحكام تلك الاتفاقية في القانون والممارسة. ويجب تقديم تقارير الحكومة إلى منظمات أصحاب العمل والعمال في البلد المعني لمراجعتها وإبداء الرأي فيها. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل والعمال أن تقدم معلومات ذات صلة مباشرة إلى منظمة العمل الدولية. ويمكنها تقديم عروض تقديمية حول انتهاكات اتفاقيات منظمة العمل الدولية وفقاً للإجراءات المحددة في المادة رقم (24) من دستور منظمة العمل الدولية. ويمكن أن يقوم ممثلو أصحاب العمل وممثلو العمال المشاركين في مؤتمر العمل الدولي بتقديم شكاوى ضد الدول الأعضاء بموجب المادة رقم (26) من الدستور (يرجى الرجوع إلى صفحة رقم XXX).

معايير العمل الدولية

يطلق على معايير منظمة العمل الدولية اسم "الاتفاقيات" و"التوصيات" الدولية للعمل. وإن اتفاقيات منظمة العمل الدولية هي معاهدات دولية تخضع لتصديق اختياري من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. وتعتبر التوصيات وثائق غير ملزمة تُحدّد الإرشادات بشأن المواضيع التي تشملها الاتفاقيات. وتهدف كل من هذه الاتفاقيات والتوصيات إلى أن يكون لها تأثير ملموس على ظروف وممارسات العمل في كل بلد من بلدان العالم.

وقد أصدرت منظمة العمل الدولية 189 اتفاقية وأكثر من 200 توصية تغطي مجموعة واسعة من المواضيع. وتعتبر أغلبية ثلثي الأصوات التي يدلي بها الممثلون المشاركون في مؤتمر العمل الدولي ضرورية لإقرار أي من الاتفاقيات أو التوصيات. ومن ثم يتم إبلاغ جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بكل اتفاقية يتم إقرارها "للتصديق" عليها، أي للحصول على موافقة السلطات التشريعية التي تقع هذه المسألة ضمن اختصاصها. وتتعهد الدول الأعضاء بإنفاذ أحكام الاتفاقية المقررة في تشريعاتها خلال ثمانية عشر (18) شهراً من اختتام دورة المؤتمر.

وإذا لم يتم الحصول على التصديق والتطبيق، فلا يقع أي التزام آخر على عاتق الدول الأعضاء باستثناء تقديم تقارير على النحو التالي: تقدم الدولة العضو تقريراً إلى المدير العام لمنظمة العمل الدولية، على فترات مناسبة وبناءً على طلب مجلس الإدارة، حول موقف قوانينها وممارساتها فيما يتعلق بالمسائل التي تتناولها الاتفاقية، والتي تبين إلى أي مدى تم تفعيل أي من أحكام الاتفاقية في التشريعات والإجراءات الإدارية والاتفاق الجماعي أو غير ذلك، وتحدد الصعوبات التي تعيق أو تُؤخر التصديق على الاتفاقية.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

في عام 1998، قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أنه يجب النظر في ثمانية اتفاقيات أساسية للحقوق في العمل، بغض النظر عن المستوى الفردي التنموي للدول الأعضاء. وأصبحت هذه "الاتفاقيات الأساسية" جزءاً من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وهي أداة ترويجية (يرجى الرجوع إلى الملحق (٥)). وقد تم تصنيف أربع اتفاقيات أخرى بشأن المسائل ذات الأهمية الأساسية لمؤسسات العمل والسياسة بأنها "اتفاقيات ذات أولوية".

تقتضي المادة رقم (22) من دستور منظمة العمل الدولية قيام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتقديم تقارير دورية حول الإجراءات التي اتخذتها لإنفاذ الاتفاقيات التي صدقت عليها. وعلى الرغم من ذلك، فإن منظمة العمل الدولية ترى أن الدولة العضو ملزمة، بغض النظر عن تصديقها على الاتفاقية أو التوصية من عدمه، التزاماً منشؤه عضويتها في منظمة العمل الدولية وقبولها لدستور منظمة العمل الدولية، بالتقيد بالمبادئ المُحدّدة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والمبادئ المحددة في الاتفاقيات الأربع ذات الأولوية. وبالنتيجة، يجب أن تقدم الدولة العضو تقريراً كل سنتين حول مجموعة مكونة من اثنتي عشر (12) اتفاقية أساسية، ويجب عليها أن تقدم تقريراً كل خمس سنوات حول اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى.

الاتفاقيات الأساسية

يشار إلى الاتفاقيات الثماني مجتمعةً باسم "إعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل".

الاتفاقية رقم (87) اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (الملحق (و))

للعمال وأصحاب العمل الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها. ويحق لهذه المنظمات وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثلها وتنظيم إدارتها وأنشطتها وفي إعداد برامج عملها. وتمتنع للسلطات العامة عن أي تدخل في تسيير شؤونها الداخلية. ولمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في "تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها". ويجب على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تتخذ الإجراءات المناسبة "الضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة الحق في التنظيم بحرية".

الاتفاقية رقم (98) اتفاقية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (الملحق (ز))

لجميع العمال الحق في "التمتع بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي". كما تنطبق هذه الحماية على "الأعمال المقصود بها جعل استخدام عامل مشروطاً بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة." وعلى "الأعمال المقصود بها تسريح عامل و/أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، وأيضاً لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل". كما تنطبق الحماية على "أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها."

يُشكّل الحق في المفاوضة بحرية بشأن ظروف العمل عنصراً أساسياً في الحرية النقابية. إذ يجب أن يُكفّل حق النقابات، من خلال المفاوضة الجماعية أو وسيلة أخرى مشروعة، في السعي لتحسين ظروف معيشة وعمل من ثمتلهم. وينبغي أن يتمتع جميع العاملين الحكوميين بحقوق المفاوضة الجماعية، ويجب أن تُعطى الأولوية للمفاوضة الجماعية لتسوية المنازعات التي تنشأ فيما يتعلق بشروط وظروف العمل. ويجب على كل من أصحاب العمل ونقابات العمال والتفاوض بحسن نية وبذل كل جهد ممكن للتوصل إلى اتفاق.

الاتفاقية رقم (29) اتفاقية متعلقة بالعمل الجبري، 1930 (الملحق (ح))

العمل الجبري أو العمل القسري محظور، ويتم تعريف العمل الجبري أو العمل القسري على أنه "كل أعمال أو خدمات تُغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوّر هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره"، ولا تنطبق الاتفاقية على الأمور التالية:

- "أي أعمال أو خدمات تُغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأعمال ذات صبغة عسكرية بحتة"،
- "أي أعمال أو خدمات تمثّل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين"،
- "أعمال أو خدمات تُغتصب من أي شخص بناءً على إدانة من محكمة قانونية"،
- "أي أعمال أو خدمات تُغتصب في حالات الطوارئ" (أي في حالة وقوع زلازل أو وباء أو فيضانات).

الاتفاقية رقم (105) اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957 (الملحق (ط))

تتعهد كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية "بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه:

- كوسيلة للإكراه أو التوجيه أو التثقيف السياسيين أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو على التصريح بهذه الآراء؛
- كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛
- كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛
- كعقاب على المشاركة في إضرابات؛
- كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني."

الاتفاقية رقم (138) اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973 (الملحق (ي))

تتعهد كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية "باتباع سياسة وطنية ترمي إلى ضمان القضاء فعلياً على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام تدريجياً أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث".

الاتفاقية رقم (182) اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (الملحق (ك))

اتخاذ إجراءات لحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، مثل الرق وبيع الأطفال والاتجار بهم واستغلالهم في البغاء وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري للأطفال في النزاعات المسلحة، والأعمال "التي يَرَجَّح أن تؤدي إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي". وتنطبق الاتفاقية على "جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة (18)".

الاتفاقية رقم (100) اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951 (الملحق (ل))

تتقضي "كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين". ويعني هذا تساوي الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية وأية منافع إضافية لكل عامل دون تمييز على أساس الجندر أو أي سبب آخر.

الاتفاقية رقم (111) اتفاقية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (الملحق (م))

تتعهد كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية "بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال".

الاتفاقيات ذات الأولوية

في عام 1994، حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية اتفاقيات أربع أخرى بوصفها وثائق "ذات أولوية" لما لها من أهمية لسير عمل نظام معايير العمل الدولية، الأمر الذي يُشجّع الدول الأعضاء على التصديق عليها.

الاتفاقية رقم (81) اتفاقية تفتيش العمل، 1947
تتعهد كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية "بأن تقيم نظاماً لتفتيش العمل في أماكن العمل الصناعية والتجارية".

الاتفاقية رقم (122) اتفاقية بشأن سياسة العمالة، 1964
تتعهد كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية بأن تعلن وتتابع "سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه، وأن يكون هذا العمل منتجاً بقدر الإمكان، وأن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل على أكمل وجه وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيه، بغض النظر عن العرق أو الأصل أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي".

الاتفاقية رقم (129) اتفاقية بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، 1969
تتعهد كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقيم "نظاماً لتفتيش العمل في الزراعة".

الاتفاقية رقم (144) اتفاقية المشاورات الثلاثية (لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية)، 1976
تتعهد كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقوم "بتنفيذ إجراءات تضمن إجراء مشاورات فعّالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية. تقوم المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال باختيار حرّ ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال على قدم المساواة في أي هيئات تُجرى من خلالها المشاورات".

تواصل نقابات العمال في كافة أرجاء العالم جهودها الرامية إلى تعزيز التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وتشجع الدولية للتربية بانتظام المنظمات الأعضاء فيها لممارسة الضغط على حكوماتها للتصديق على الاتفاقيات الأساسية، فضلاً عن التصديق على الاتفاقيات الأخرى التي يكون لها تأثير على الحياة اليومية للموظفين العاملين في مجال التعليم، مثل الاتفاقية رقم (183) بشأن حماية الأمومة والاتفاقية رقم (107) بشأن السكان الأصليين والاتفاقية رقم (169) بشأن الشعوب الأصلية.

الآليات الإرشافية لمنظمة العمل الدولية

تُمثّل اتفاقيات منظمة العمل الدولية نوايا والتزامات، ويرجع أمر تطبيق وإنفاذ الالتزامات المتعلقة بالاتفاقيات الى الدول الأعضاء الموقّعة عليها.

ومن أجل تعزيز تطبيق وإنفاذ الاتفاقيات، بغض النظر عن تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقيات من عدمه، فقد وضعت منظمة العمل الدولية مجموعة واسعة من آليات التحقيق والإبلاغ عن ظروف العمل في الدول الأعضاء. وتقع هذه الآليات في عدّة مجموعات كما يلي:

- تقارير دورية تصدرها الدول الأعضاء؛
- أشكال المساعدة التقنية التي يقدمها خبراء متخصصون في معايير العمل والذين يتمركزون في مكاتب منظمة العمل الدولية في جميع أنحاء العالم؛
- لجان إشرافية لتحليل المعلومات المقدمة وتلقّي الشكاوى وتقييمها؛
- لجان للتحقيق بموجب المادة رقم (26)؛
- تدخّلات مباشرة.

وسيرغب مستخدمو هذا الدليل في الإطلاع على تفاصيل جميع هذه الآليات ليكونوا قادرين على الاستفادة منها في حالات معينة عند نشوئها.

التقارير الدورية

التقارير القطرية

تقدم كل دولة عضو تقريراً في فترات مُحدّدة حول الإجراءات التي اتخذتها لتطبيق أحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدّقت عليها. وبموجب أحكام المادة رقم (19) من دستور منظمة العمل الدولية، يجب على الدول الأعضاء أن تقدم تقريراً، على فترات مناسبة وبناءً على طلب مجلس الإدارة، حول وضع قوانينها وممارساتها فيما يتعلق بالمسائل التي تتناولها الاتفاقيات التي لم تصدّق عليها بعد.

ويجب أن تقدّم الحكومات تقريراً كل سنتين توضّح فيه الإجراءات التي اتخذتها للتطبيق الفعلي لأحكام الاتفاقيات الأساسية وذات الأولوية.

كما يجب أن تقدم الحكومات تقريراً كل خمس سنوات حول تطبيق أحكام جميع الاتفاقيات. ويُتوقّع من الحكومات أن تتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل عندما تقوم بإعداد تقاريرها. وإذا لم تتشاور الحكومات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل عندما تقوم بإعداد تقاريرها، فإن اتحادات نقابات العمال تستطيع إرسال التقارير الخاصة بها إلى منظمة العمل الدولية. وتقوم الدولية للتربية بالتنسيق مع الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) للتأكد من استلام هذه التعليقات والملاحظات ذات الصلة من منظمات المعلمين.

وفي عام 2011، طلبت لجنة الخبراء من الحكومات إعداد ما مجموعه 2.745 تقريراً حول تطبيق أحكام الاتفاقيات التي صدّقت عليها الدول الأعضاء (المادة 22 من الدستور). وقد استلمت اللجنة 1.866 تقريراً، أي ما يُشكّل نسبة تزيد عن 68 بالمائة من عدد التقارير المطلوبة. ولا تزال هذه النسبة ثابتة على مرّ السنين.

وينبغي أن تُرسل التقارير المطلوبة حول الاتفاقيات المصدّق عليها إلى أمانة منظمة العمل الدولية بين الفترة الواقعة ما بين 1 يونيو/حزيران و 1 سبتمبر/أيلول من كل عام. وتعتبر هذه فرصة لمنظمات العمال لكي تلعب دوراً هاماً في المنظومة الثلاثية، من خلال لفت النظر لتشريع جديد مثلاً يتعارض مع مبادئ اتفاقية معينة أو لعدم وجود إجراءات حكومية للإنفاذ الفعلي للاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

يمكن الحصول على الجدول الزمني للتقارير الدورية على الرابط التالي: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11002:0>

التقارير العالمية

تصدر منظمة العمل الدولية كل عام تقريراً موضوعياً حول أحد المبادئ الأربعة الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (وبالتالي حول اتفاقيتين من الاتفاقيات الأساسية):

- | |
|---|
| 2014: عمل الأطفال (الاتفاقية رقم (138) والاتفاقية رقم (182)) |
| 2013: العمل الجبري (الاتفاقية رقم (29) والاتفاقية رقم (105)) |
| 2012: الحرية النقابية (الاتفاقية رقم (87) والاتفاقية رقم (98)) |
| 2011: عدم التمييز (الاتفاقية رقم (100) والاتفاقية رقم (111)): "المساواة في العمل: التحدي المستمر" |
| 2010: عمل الأطفال (الاتفاقية رقم (182) والاتفاقية رقم (138)): "تسريع العمل لمكافحة عمل الأطفال" |
| 2009: العمل الجبري (الاتفاقية رقم (29) والاتفاقية رقم (105)): "تكلفة الإكراه" |
| 2008: الحرية النقابية (الاتفاقية رقم (98) والاتفاقية رقم (87)): "الدروس المستفادة" |
| 2007: عدم التمييز (الاتفاقية رقم (111) والاتفاقية رقم (100)): "المساواة في العمل: مواجهة التحديات" |
| 2006: عمل الأطفال (الاتفاقية رقم (182) والاتفاقية رقم (138)): "وضع حدّ لعمل الأطفال: هدف في المتناول" |
| 2005: العمل الجبري (الاتفاقية رقم (29) والاتفاقية رقم (105)): "تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري" |
| 2004: الحرية النقابية (الاتفاقية رقم (98) والاتفاقية رقم (87)): "التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية" |
| 2003: عدم التمييز: "حان أوان المساواة في العمل" |
| 2002: عمل الأطفال: "مستقبل دون عمل الأطفال" |
| 2001: العمل الجبري (الاتفاقية رقم (29) والاتفاقية رقم (105)): "وقف العمل الجبري" |
| 2000: الحرية النقابية (الاتفاقية رقم (98) والاتفاقية رقم (87)): "صوتك في العمل" |

تشارك نقابات العمال الدولية في إعداد هذا التقرير. (ويمكن للمنظمات الأعضاء في الدولية للتربية تقديم تقارير حتى شهر يونيو/حزيران من العام السابق باعتبارها مساهمات في التقرير العالمي للسنة القادمة.) ويتم تقديم التقرير العالمي لمنظمة العمل الدولية،

الذي يكون دائماً نتيجة أعمال تقصي الحقائق المطوّلة، إلى المؤتمر السنوي، حيث تتم مناقشته في جلسة خاصة بطريقة ثلاثية. وتُمكن المناقشة من إعداد خطة عمل للسنوات الأربع القادمة. وتشارك الدولية للتربية عادة بجزء من التقارير العالمية، باستثناء السنوات التي تُركّز فيها على العمل الجبري.

التعاون التقني في منظمة العمل الدولية

تشرف منظمة العمل الدولية على تطبيق الاتفاقيات المُصدّق عليها، وليس ذلك فحسب وإنما توفر أشكالاً مختلفة من المساعدة التقنية التي يساعد من خلالها مسؤولو منظمة العمل الدولية أو غيرهم من الخبراء البلدان في معالجة المشاكل المتعلقة بالتشريعات والممارسة من أجل مواءمتها مع الالتزامات المُتعهّد بها بموجب الوثائق المُصدّق عليها. ويتكوّن أحد أشكال المساعدة التقنية من البعثات الاستشارية والاتصال المباشر، والتي يلتقي خلالها مسؤولو منظمة العمل الدولية مع مسؤولين حكوميين لمناقشة المشاكل المتعلقة بتطبيق المعايير بغية إيجاد حلول لها. ويتكوّن شكل آخر من أشكال المساعدة من الأنشطة الترويجية، بما فيها الحلقات الدراسية وورش العمل الوطنية، وذلك بهدف رفع الوعي بالمعايير وبناء القدرات الوطنية الفاعلة لاستخدامها وتقديم المشورة التقنية حول كيفية تطبيقها لمصلحة الجميع. وعلاوة على ذلك، تُقدّم منظمة العمل الدولية المساعدة في وضع التشريعات الوطنية بما يتفق مع معاييرها.

يتم تنفيذ العديد من أنشطة المساعدة التقنية هذه من قبل الخبراء المتخصصين في معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية والذين يتم تعيينهم في مكاتب منظمة العمل الدولية المنتشرة في جميع أنحاء العالم. يلتقي الخبراء المتخصصون في المعايير بمسؤولين حكوميين ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتقديم المساعدة لهم فيما يتعلق بالتصديقات الجديدة على الاتفاقيات والالتزامات المتعلقة بتقديم التقارير، وذلك لمناقشة حلول للمشاكل التي تثيرها هيئات الإشراف، ولمراجعة مشاريع القوانين للتأكد من أنها تتفق مع معايير العمل الدولية. وفي السنوات الأخيرة، بناء على مبادرة من الدولية للتربية ومنظمات نقابية دولية ووطنية أخرى، تمّ إرسال بعثات للاتصال المباشر إلى البحرين وكمبوديا وكولومبيا وجيبوتي وإثيوبيا وفيجي وجورجيا.

ويتمركز الخبراء الدوليون المتخصصون في معايير العمل في المناطق التالية:

أفريقيا: أديس أبابا

الأمريكتان: ليماء، واشنطن

الدول العربية: بيروت

شرق آسيا: بانكوك

أوروبا وآسيا الوسطى: جنيف

ويكون الخبراء الدوليون المتخصصون في معايير العمل التابعون لمنظمة العمل الدولية متوفرون لمساعدة النقابات وجمعيات المعلمين ويمكن طلبهم لتقديم توضيح أو معلومات أو دعم.

وبالإضافة إلى ذلك، يُقدّم المركز الدولي للتدريب في تورينو، إيطاليا، دورات تدريبية حول معايير العمل الدولية للمسؤولين الحكوميين وأصحاب العمل والعمال والمحامين والقضاة والمُثقفين القانونيين، كما يقدم المركز دورات مُتخصّصة حول معايير العمل وتحسين الإنتاجية وتنمية المشاريع ومعايير العمل الدولية والعولمة وحقوق العمّال.

اللجان الإشرافية

لجنة الحرية النقابية (CFA)

كما هو موضح سابقاً، الحقوق النقابية الأساسية مكفولة في الاتفاقيتين الأساسيتين لمنظمة العمل الدولية وهما: الاتفاقية رقم (87) (وصدّق عليها 151 دولة) والاتفاقية رقم (98) (وصدّق عليها 161 دولة). وقامت منظمة العمل الدولية بإنشاء لجنة الحرية النقابية للنظر في الشكاوى المُقدّمة من قبل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ضدّ الدول التي تنتهك أياً من هاتين الاتفاقيتين أو كليهما. وتتكوّن لجنة الحرية النقابية باعتبارها هيئة ثلاثية من رئيس مستقل وثلاثة ممثلين حكوميين وثلاثة ممثلين عن أصحاب العمل وثلاثة ممثلين عن العمال.

وقد اجتمعت لجنة الحرية النقابية منذ إنشائها ثلاث مرات في سنة نظرت في أكثر من 2.900 حالة، وقد وضعت تفسيرات وسوابق قانونية. وقد اتخذت أكثر من 60 دولة في جميع القارات الإجراءات التالية بناءً على التوصيات التي قدمتها اللجنة.

تستطيع النقابات العمالية الوطنية أو الإقليمية أو الدولية (سواء كانت اتحادات نقابات العمال أم نقابات أو جمعيات قطاعية) رفع شكاوى إلى لجنة الحرية النقابية حول عدم الامتثال لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (87) ورقم (98). ويمكن تقديم الشكاوى حتى لو لم تكن الدولة المعنية قد صدقت على الاتفاقيتين المذكورتين. ولا يمكن تقديم شكاوى ضد منظمة العمال أو منظمة أصحاب العمل. حتى عندما يتم ارتكاب الانتهاك المزعوم من قبل صاحب عمل معين، فإن أي شكاوى يتم تقديمها ضد الحكومة، على أساس أن مسؤولية التأكد من تطبيق جميع الاتفاقيات المصدق عليها تقع على عاتق الحكومة.

(أنظر أدناه: تقديم التقارير إلى منظمة العمل الدولية.)

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)

هي لجنة عالمية مكوّنة من محامين مختصين بقضايا العمال وأكاديميين قانونيين تتمثل مهمتهم في تقديم المشورة للجهات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والنقابات) حول التفاعل بين التشريعات في دولة معينة واتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها.

تم تشكيل هذه اللجنة في عام 1926 للنظر في العدد المتزايد من التقارير الحكومية حول الاتفاقيات المصدّق عليها. (ولا يجب الخلط بين لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) ولجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمعنية بتطبيق التوصيتين الخاصتين بأوضاع العاملين في التعليم (CEART) كما هو موضح أدناه). وتضم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات اليوم 20 خبيراً قانونياً مستقلاً يُعيّنهم مجلس الإدارة لمدّة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. ويأتي الخبراء من مناطق جغرافية ونظم قانونية وثقافات مختلفة. وتعتبر لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات لجنةً تقنية تُقدّم تقييماً تقنياً غير متحيّز لتطبيق معايير العمل الدولية من خلال تحليل التقارير القطرية المختلفة المشار إليها سابقاً. ويدرس تقرير هذه اللجنة تأثيرات الاتفاقيات والتوصيات، ويحلل العوائق التي تحول دون تنفيذها على النحو الذي توضّحه الحكومات، ويقترح وسائل للتغلب على هذه العوائق.

إن التقرير السنوي الذي تُعدّه لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والذي يتمّ تقديمه إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في اجتماعها الذي ينعقد في شهر مارس/أذار ينقسم إلى ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: التقرير العام، ويبيّن مدى تقيّد الدول الأعضاء بالتزاماتها الدستورية المتعلقة بمعايير العمل الدولية؛

الجزء الثاني: يضمّ الملاحظات المتعلقة ببلدان معينة حول تطبيق الاتفاقيات المصدقة مجموعة حسب الموضوع: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وتكافؤ الفرص، وعمل الأطفال، والعمل الجبري، والسلامة والصحة المهنية، والأجور، وحماية الأمومة، وحقوق السكان الأصليين، والعمال المهاجرين، وهلمّ جرا.

الجزء الثالث: يتضمن الدراسة الاستقصائية العامة المُتعمّقة الخاصة بأداء الدول الأعضاء في مجال موضوع معين. وفي السنوات الأخيرة، أعطت المجالات المشمولة وجهاً إنسانياً للعولمة (2012)، ووثائق الضمان الاجتماعي (2011)، ووثائق التوظيف (2010)، والسلامة والصحة المهنية (2009)، وشروط العمل في العقود العامة (2008)، والعمل الجبري (2007)، وتفتيش العمل (2006)، وساعات العمل (2005).

(يمكن الإطلاع على التقارير السنوية للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في الفترة من 1987 وحتى الوقت الحالي على العنوان التالي:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/ceacreprsq.htm>

تعليقات الخبراء هي نقطة البداية لتجميع قائمة الحالات التي ترغب نقابات العمال بلفت انتباه لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في يونيو/حزيران إليها.

لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي (CAS)

هي لجنة دائمة تابعة لمؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية، وتتمثل مهمة اللجنة في متابعة التقدّم المحرز في جميع أنحاء العالم على صعيد تطبيق معايير العمل. وتعتبر اللجنة هيئةً ثلاثية تضم ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال.

وتتناول اللجنة ثلاثة مجالات رئيسية هي: تقييم سياسات وضع المعايير، ودراسة استقصائية عالمية للتطورات في جميع البلدان، واستفسارات خاصة حول القضايا ذات الأولوية التي تُحددها مجموعة العمال.

كما تنظر اللجنة في التقرير السنوي للجنة الخبراء على أساس قائمة البلدان والحالات التي وضعتها مجموعات العمال ومجموعات أصحاب العمل.

ويطلب من الحكومات المتورطة في هذه التعليقات الردّ على اللجنة وتقديم معلومات بشأن المسألة المثارة. وفي كثير من الحالات، تخرج اللجنة باستنتاجات، وتطلب من الحكومات المعنية إما اتخاذ إجراءات مُحدّدة من أجل حلّ المشكلة أو قبول بعثات أو مساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية.

ويتم نشر المناقشات والاستنتاجات المتعلقة بالحالات التي تنظر فيها اللجنة في تقريرها. ويُسلط الضوء على الحالات المُقلقة بصفة خاصة في فقرات خاصة. ويمكن الإطلاع على التقرير على موقع منظمة العمل الدولية في الحيز المحجوز لمؤتمر العمل الدولي. ويتم توفيره بعد بضع ساعات أو أيام (يعتمد على اللغة) من اختتام المناقشات، في القسم الخاص المُعنون "التقارير والسجلات المؤقتة": <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc>

وعلى مدى السنوات الأخيرة، كانت الدول التي تم تسليط الضوء عليها في فقرات خاصة وحيث أفادت منظمات المعلمين عن انتهاكات لحقوقهم هي كمبوديا وكولومبيا وجيبوتي وإثيوبيا وفيجي وإيران وسوازيلاند.

لجنة التوفيق وتقصّي الحقائق بشأن الحرية النقابية

إن لجنة التوفيق وتقصّي الحقائق بشأن الحرية النقابية هي هيئة دائمة وهي أعلى مثال على الآليات الخاصة لحماية الحرية النقابية. وقد تم إنشاؤها في عام 1950 وتتألف من أشخاص مستقلين. وتتمثل ولايتها في النظر في شكاوى الانتهاكات المزعومة لحقوق النقابية التي يمكن أن يحيلها إليها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية. وعلى الرغم من أنها في الأساس هيئة لتقصّي الحقائق، إلا أنها مُفوّضة بمناقشة إمكانيات إحداث تسوية للمشاكل بالاتفاق والتراضي مع الحكومة المعنية.

لجان التحقيق بموجب المادة رقم (26)

بموجب المادة رقم (26) من دستور منظمة العمل الدولية، يمكن طلب عقد لجنة تحقيق عندما يتم اتهام أي دولة عضو بارتكاب انتهاكات خطيرة ومُتكررة وتكون تلك الدولة قد رفضت بشكل متكرر فعل أي شيء حيال تلك الانتهاكات.

يمكن تقديم شكوى بموجب المادة رقم (26) من قبل:

- دولة عضو أخرى صدّقت على الاتفاقية نفسها،
- ممثل لمؤتمر العمل الدولي في شهر يونيو/حزيران،
- مجلس الإدارة بصفته الشخصية.

يجوز لمجلس الإدارة عند استلام أي شكوى تشكيل لجنة تحقيق تتألف من ثلاثة أعضاء مستقلين، وتكون هذه اللجنة مسؤولة عن إجراء تحقيق كامل في الشكوى والتأكد من جميع وقائع القضية وتقديم توصيات بشأن الإجراءات التي يجب أن يتخذها البلد المعني لمعالجة المشاكل المثارة في الشكوى.

وتعتبر لجنة التحقيق أعلى مستوى لإجراءات التحقيق في منظمة العمل الدولية. وقد تم إنشاء 12 لجنة تحقيق حتى الآن. وفي عام 2004، صرّحت لجنة تحقيق تابعة لمنظمة العمل الدولية بأن استقلالية النقابات العمالية قد تم انتهاكها في روسيا البيضاء. وفي عام 1998، كشفت هذه اللجنة عن استخدام مُنهج واسع النطاق للعمل الجبري في بورما (ميانمار). وفي وقت سابق، قدّم ممثلون في مؤتمر العمل الدولي المنعقد عام 1982 شكوى بموجب المادة رقم (26) ضدّ الحكومة البولندية، والتي علّقت أنشطة نقابة العمال البولندي (Solidarnosc) وقامت باعتقال أو تسريح العديد من قادتها وأعضائها تحت إعلان الأحكام العرفية. وقد مارست منظمة العمل الدولية والعديد من البلدان والمنظمات الضغط على بولندا لتصويب ذلك الوضع بناءً على استنتاجات اللجنة. وأفاد ليخ فاليسا، رئيس نقابة العمال البولندي (Solidarnosc) ورئيس بولندا، بأن "لجنة التحقيق التي أنشأتها منظمة العمل الدولية بعد فرض الأحكام العرفية في بلدي قد ساهمت إسهاماً كبيراً في التغييرات التي جلبت الديمقراطية إلى بولندا".

وفي مؤتمر العمل الدولي المنعقد في يونيو/حزيران عام 2008، دعت مجموعة العمال لتشكيل لجنة تحقيق رسمية في زيمبابوي للنظر في تقارير تعذيب وقتل النقابيين على يد قوات الأمن والبلطجية التابعين لنظام موغابي. وأصدرت اللجنة في تقريرها توصيات قوية ضد الانتهاكات المنهجية والمنتظمة لنقابات العمال وحقوق الإنسان في زيمبابوي. وفي مؤتمر العمل الدولي المنعقد في يونيو/حزيران عام 2011، أيدت الدولية للتربية طلب مجموعة العمال بتشكيل لجنة تحقيق تابعة لمنظمة العمل الدولية في البحرين.

التدخلات المباشرة

اتخاذ إجراءات بموجب المادة رقم (33)

يستطيع مجلس الإدارة اتخاذ الإجراءات المحددة في المادة رقم (33) من دستور منظمة العمل الدولية عندما ترفض دولة معينة تطبيق توصيات لجنة التحقيق. وينص حكم هذه المادة على أنه "في حال تخلف أي عضو عن تطبيق التوصيات، إن وجدت، الواردة في تقرير لجنة التحقيق أو في قرار لمحكمة العدل الدولية، حسب مقتضى الحال، خلال الوقت المحدد، فإنه يجوز لمجلس الإدارة أن يوصي مؤتمر العمل الدولي باتخاذ مثل هذه الإجراءات كما يراه مناسباً لتسريع الامتثال لتوصيات اللجنة". وفي عام 2000، تم اللجوء إلى المادة رقم (33) لأول مرة في تاريخ منظمة العمل الدولية عندما طلب مجلس الإدارة من مؤتمر العمل الدولي اتخاذ إجراءات لتوجيه بورما لإنهاء استخدام العمل الجبري. وفي غضون ذلك، تم حل المجلس العسكري في عام 2011 وتحدث الآن تغييرات هامة في بورما، إذ تم إقرار قانون عمل جديد يسمح بمشاركة النقابات العمالية والحركة النقابية الدولية مع العمال البورميين لدعم قيام نقابات قوية ومُمثلة.

طلب التدخل المباشر من المدير العام لمنظمة العمل الدولية

في حالة وجود انتهاك للاتفاقية رقم (98) أو الاتفاقية رقم (87)، يمكن أن يطلب تدخل المدير العام لمنظمة العمل الدولية دون أي تأخير مع سلطات البلد المعني. ومن أجل تحقيق ذلك، يجب أن تكون الوقائع بالغة الخطورة وتتطلب تدخلاً عاجلاً (اعتقال تعسفي لنقابيين والتهديد بالقتل).

في السنوات الأخيرة، بناء على مبادرة من الدولية للتربية والدولية الأخرى، والمنظمات النقابية الوطنية، تم إرسال بعثات الاتصال المباشر إلى البحرين، وكومبوديا، وكولومبيا، وجيبوتي، وإثيوبيا، وفيجي، وجورجيا.

تقديم التقارير إلى منظمة العمل الدولية

هناك قناتان رئيسيتان تستطيع المنظمات العمالية الوطنية أن تبلغ من خلالها منظمة العمل الدولية وتطلب الدعم منها وهما: لجنة الخبراء ولجنة الحرية النقابية.

تقديم تعليقات إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

يجب أن تقدم الحكومات الأعضاء في منظمة العمل الدولية تقارير إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات حول الجداول الزمنية المنتظمة كما يجب أن تقدم تقارير، من وقت لآخر، حول طلبات خاصة. وبالتمسك بالمبدأ الثلاثي، فإنه من المتوقع أن تشارك الحكومات كلا من العمال وأصحاب العمل في إعداد هذه التقارير من خلال عقد المشاورات والتشجيع على تقديم تعليقات حول التقارير المُقدّمة. وفي الحالات التي تتجاهل فيها الحكومات شركائها الاجتماعيين، فإن المنظمات الدولية النقابية مثل الدولية للتربية والاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) ستساعد في تنسيق إبلاغ لجنة الخبراء بهذه التعليقات.

ويكون الموعد النهائي لإرسال التعليقات إلى منظمة العمل الدولية في سياق التقرير السنوي هو نهاية شهر أغسطس/آب من كل عام. وهذا هو الوقت المناسب لتؤدي فيه منظمة وطنية دوراً هاماً في المنظومة الثلاثية، وذلك من خلال لفت النظر لتشريع جديد مثلاً يتعارض مع مبادئ اتفاقية معينة أو لعدم وجود إجراءات حكومية للإنفاذ الفعلي للاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. ومن المفترض أن تتفقد الحكومات الوطنية وتلتزم بمبادئ الاتفاقية الأساسية حتى عندما لا تكون مصدقة عليها. ولذا فإن المساهمة الفعالة للمعلمين ونقاباتهم في إعداد تقرير منظمة العمل الدولية لفرصة عظيمة لتثير فيها النقابات القضايا المتصلة بالعمال في مجال التعليم.

تقديم شكاوى إلى لجنة الحرية النقابية

كما هو موضح سابقاً، تستلم وتُقيّم هذه اللجنة الشكاوى ضد أي حكومة عضو (بوصفها الضامن المسؤول) والتي تقدمها منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل.

ولا ينبغي تقديم أي شكاوى إلى منظمة العمل الدولية إلا بعد أن تكون منظمة العمال الوطنية قد استنفذت كافة الموارد المتاحة على المستوى المحلي.

ولتقديم قضية قوية ومُحكّمة، تنصح الدولية للتربية بقوة أن تقوم منظمات المعلمين باستشارة الدولية للتربية أو التنسيق معها قبل إرسال الشكاوى. وليس ذلك لأن الإجراء مُعقّد فحسب، ولكن أيضاً لأن الدولية للتربية يمكن أن تؤيد الشكاوى ويمكن أن تُجري اتصالات مع مسؤولي منظمة العمل الدولية لمتابعتها. كما تستطيع الدولية للتربية التنسيق مع الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) للحصول على دعم إضافي. ومن الناحية المثالية، ينبغي أن يتم التصديق على الشكاوى المقدمة من قبل منظمة المعلمين الوطنية من قبل اتحاد نقابات العمال الوطني ومن قبل الدولية للتربية وأخيراً من قبل الاتحاد الدولي للنقابات.

وإذا رأت لجنة الحرية النقابية أن الشكاوى مقبولة، أي تُفَرَّر أن الوقائع التي تُحدّدها المنظمة صاحبة الشكاوى تدعي بوضوح وقوع انتهاك لأحكام الاتفاقية رقم (98) أو الاتفاقية رقم (87) أو كليهما، فإنها تجري اتصالات مع حكومة البلد المعني للتأكد من التعليق على الوقائع. وستقوم لجنة الحرية النقابية بإبلاغ الحكومة الوطنية المعنية بالشكاوى المقدمة ضدها وسيتم إعطاؤها بعض الوقت لتقديم تعليقاتها حول القضايا التي أثارها النقابة المعنية. وفي هذه الأثناء، سوف تحظى المنظمة صاحبة الشكاوى بالفرصة لتقديم معلومات إضافية وثيقة الصلة بالقضية. وإذا قررت لجنة الحرية النقابية أنه قد تم بالفعل انتهاك معايير أو مبادئ، فإنها تُعدُّ تقريراً وترفعه لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية وتقدم توصيات حول كيفية معالجة هذا الوضع. ويتم الطلب بعد ذلك من الحكومة المعنية تقديم تقرير حول تطبيق هذه التوصيات.

وبينما تكون القضية قيد النظر أمام لجنة الحرية النقابية، فإن النقابة الوطنية تستطيع الضغط على الحكومة بعدة طرق. فعلى سبيل المثال، تستطيع النقابة الوطنية أن تستخدم قنوات وسائل الإعلام لنشر:

- حقيقة أنه قد تم تقديم قضية إلى لجنة الحرية النقابية،
- حقيقة (إذا حدث ذلك) أن الحكومة لم تستجب لطلبات لجنة الحرية النقابية في الحصول على معلومات،
- في الوقت المناسب، توصيات لجنة الحرية النقابية، والطلب من الحكومة تطبيق تلك التوصيات.

يمكن أن تقوم النقابة في وقت لاحق بتقديم تقرير إلى لجنة الحرية النقابية حول الإجراءات التي اتخذتها الحكومة بشأن التوصيات أو عدم اتخاذها لأي إجراءات.

تقديم الشكاوى ومتابعتها

يجب تقديم الشكاوى عن طريق البريد، وإذا تم إرسال الشكاوى عبر الفاكس، فإنه يجب إرسال النسخة الأصلية منها عن طريق البريد على الفور. ولا يتم قبول الشكاوى التي يتم إرسالها عن طريق البريد الإلكتروني.

ولدى استلام الشكاوى من قبل لجنة الحرية النقابية، سوف تستلم المنظمة صاحبة الشكاوى رسالة من منظمة العمل الدولية كإشعار باستلام الوثائق. وفي نفس الوقت، سيتم تحديد رقم قضية للشكاوى. ومن الأهمية بمكان أن تحتفظ المنظمة المعنية برقم القضية لأغراض الرجوع إليها ومتابعتها في المستقبل. وإذا لم تستلم المنظمة المعنية هذا الرقم فوراً، فيرجى قراءة ردّ منظمة العمل الدولية بعناية أو الاتصال بالدولية للتربية لطلب المساعدة.

ومن الضروري متابعة الشكاوى بعد تقديمها، وقد يطلب قسم معايير العمل الدولية (NORMES) التابع لمنظمة العمل الدولية من المنظمة صاحبة الشكاوى تقديم معلومات إضافية. يرجى الانتباه جيداً، حيث يتم اعتبار عدم الرد من جانب مُقدّم الشكاوى مؤشراً سلبياً. ويمكن تقديم أي معلومات إضافية في أي وقت بالإشارة إلى رقم الشكاوى.

وسيكون باستطاعتك الإطلاع على استنتاجات وتوصيات لجنة الحرية النقابية في تقاريرها. ويتم نشر هذه التقارير ثلاث مرات في السنة بعد كل اجتماع (في مارس/أذار ويونيو/حزيران ونوفمبر/تشرين الثاني).

ينبغي إرسال الشكاوى إلى العنوان التالي:

السيد غاي رايدر

المدير العام

منظمة العمل الدولية

4 route des Morillons

1211 - جنيف

سويسرا

فاكس: + 41 (0) 22 798 86853

2. لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمعنية بتطبيق التوصيتين الخاصتين بأوضاع العاملين في التعليم (CEART)

تم إنشاء هذه اللجنة لمراقبة تطبيق توصية منظمة العمل الدولية/اليونسكو بشأن أوضاع المعلمين والتي تم إقرارها في عام 1966. وفي عام 1999، تمّ توسيع نطاق تفويضها ليشمل مراقبة توصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي التي تم إقرارها في عام 1997.

ولا تعتبر أيًا من التوصيتين الصادرتين عام 1966 و عام 1997 ملزمة قانوناً، ولا يكون دور اللجنة المشتركة قضائياً. وعلى الرغم من ذلك، ثمة وظيفة هامة لهذه اللجنة ألا وهي النظر في المشاكل المرتبطة بتطبيق التوصيات وتشجيع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المعلمين على تبني إجراءات لإعلاء مكانة مهنة التدريس ورفع قدرها.

وتضمّ لجنة الخبراء المشتركة اثني عشر (12) خبيراً مستقلاً، تُعيّن منظمة العمل الدولية ستة (6) منهم وتعين اليونسكو الستة (6) الآخرين لمدة ست (6) سنوات قابلة للتجديد. ويباشر الأعضاء مهامهم بصفتهم الشخصية. وتشتمل معايير اختيار هؤلاء الخبراء على ما يلي: الاستقلالية عن الحكومة وأصحاب العمل أو المنظمات النقابية العمالية والكفاءة في المجالات الأساسية للتوصيات. وعلاوة على ذلك، هنالك محاولة لتحقيق التوازن بين المناطق الجغرافية والنظم التعليمية ومجالات الخبرة والجنس.

كما تنتظر اللجنة في التقارير والدراسات المقدمة من الحكومات والمنظمات الوطنية والتي تُمثّل المعلمين وأصحاب عملهم، بالإضافة إلى الدراسات والتقارير والمعلومات التي تُكَلّف منظمة العمل الدولية واليونسكو بإجرائها وجمعها، والمنظمات الحكومية الدولية أو غير الحكومية مثل الدولية للتربية التي تُعدّ تقريراً حول موضوعات جدول أعمال كل اجتماع.

وتتعدّد دورات لجنة الخبراء المشتركة مرّة كل ثلاث سنوات، بالتناوب بين مقرّ اليونسكو في باريس ومقرّ منظمة العمل الدولية في جنيف. وتتفاوت الدورات من حيث طولها من ثلاثة أيام عمل ونصف إلى خمسة أيام عمل. ولا تكون هذه الدورات مفتوحة للجمهور، ولكن منذ عام 2000 تم إشراك الجهات المعنية المستفيدة فيها، بمن فيهم ممثلي الدولية للتربية، بدعوة من اللجنة المشتركة.

في العرض التقديمي الأخير للجنة في أكتوبر/تشرين الأول عام 2012، ركّزت الدولية للتربية تدخلاتها على الإجراءات التشفّفية التي يجري تطبيقها في ظلّ الأزمة الاقتصادية الراهنة والتي تسبّب بتفاقم العديد من المشاكل التي تواجه المعلمين حالياً. ويؤدي خفض الأموال العامة التي يتم ضخها في مجال التعليم إلى: إنهاء خدمات المعلمين وكادر الدعم التربوي على جميع مستويات التعليم، وخفض المرتبات و/أو المعاشات التقاعدية أو تجميدها، وانخفاض في المنافع والمزايا، وتقليص المناهج الدراسية، وتدهور ظروف العمل، وانتهاكات للحقوق النقابية. ويمكننا أن نرى أدلّة مباشرة على هذا ليس في أوروبا فحسب، ولكن أيضاً في الولايات المتحدة وكذلك في كندا. وقد لاحظنا وجود تأثيرات غير مباشرة على المعلمين، بما في ذلك محاولات إخضاع المعلمين للتقييم بناءً على أداء طلابهم في الاختبارات الموحّدة.

يمكن الاطلاع على التقارير التي نشرت منذ الدورة المنعقدة في عام 1997 على الموقع الإلكتروني للجنة الخبراء المشتركة: <http://www.ilo.org/education>

ويمكن طلب تقارير مطبوعة من الأمانة المشتركة.

كما يمكن تقديم المعلومات حول عدم الامتثال إلى لجنة الخبراء المشتركة من قبل منظمات المعلمين في حالة عدم التقيد والالتزام بالأحكام المحددة في أي من التوصيتين (أنظر أدناه).

توصية بشأن أوضاع المعلمين الصادرة عام 1966

تم إقرار هذه التوصية في 5 أكتوبر/تشرين الأول عام 1966 من قبل الدول الأعضاء في اليونسكو ومنظمة العمل الدولية، وتُحدّد هذه التوصية معايير مشتركة لأوضاع المعلمين، بقطع النظر عن تنوّع التشريعات واللوائح والتقاليد الوطنية.

ونظراً لتزايد تعرّض قطاع التعليم بشكل عام لضغوط السوق ومخاطر تحويل التعليم إلى سلعة، تبقى هذه التوصية ذات صلة.

وترى الدولية للتربية وجوب احترام أحكام التوصية 1966 في كل بلد.

[صندوق -----]

توصية منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المعلمين الصادرة عام 1966

- هي المعيار الدولي الوحيد الذي ينطبق على جميع المعلمين في المدارس العامة والخاصة حتى إنجاز مرحلة التعليم الثانوي، سواء كانت دور حضانة أو رياض أطفال أو مؤسسات التعليم الابتدائي أو المتوسط أو الثانوي، بما في ذلك المدارس التي تُقدّم تعليماً تقنياً أو مهنياً أو فنياً. (المادة 2)
- تم إقرارها بالإجماع في 5 أكتوبر/تشرين الأول عام 1966 في باريس من قبل المؤتمر الحكومي الدولي المُنعقد بالتعاون بين منظمة العمل الدولية واليونسكو.
- تضع التوصية من خلال موادها المائة والست والأربعين (146) المُقسّمة إلى ثلاثة عشر (13) باباً معايير دولية لمجموعة من المسائل، ولاسيما في المجالات التالية:
 - الإعداد لمهنة التدريس
 - تطوير مهارات المعلمين
 - الاستخدام والمستقبل المهني
 - الالتحاق بمهنة التدريس
 - التقدّم والترقي
 - الأمن الوظيفي
 - الإجراءات التأديبية المطبقة في حال انتهاك قواعد السلوك المهني
 - العمل بدوام جزئي
 - حقوق المعلمين ومسؤولياتهم
 - شروط توفير الفعالية في التعليم والتعلم
 - مرتبات المعلمين
 - النقص في المعلمين.

يرجى الرجوع إلى الملحق (ن) للإطلاع على النص الكامل للتوصية.

[انتهى الصندوق -----]

أبرز ما جاء في توصية 1966

تُحدّد توصية 1966 المعايير لأوضاع المعلمين حول بعض الجوانب الرئيسية لهذه المهنة:

الإعداد لمهنة التدريس

ينبغي أن تستند السياسة التي تحكم قبول المُتقدّمين للالتحاق بمعاهد الإعداد لمهنة التدريس إلى الحاجة إلى تزويد المجتمع بعدد كافٍ من المعلمين الذين يمتّعون بالصفات الخُلقية والفكرية، والبدنية ويملكون المعارف والمهارات المهنية اللازمة. (المادة 11)

تؤمن الدولية للتربية بأنه لا يمكن توفير تعليم نوعي إلا من خلال توفير معلمين أكفيا يتلقون التعليم الأولي المُتكيف مع الاحتياجات الحالية والمتبوع بتعلّم لمدى الحياة ودورات تدريبية أثناء الخدمة وتنمية مهنية ودمج تكنولوجيات جديدة والعمل الجماعي. ويتكرّر ذكر شرط توفير معلمين نوعيين عدّة مرات في التوصية.

النقص في عدد المعلمين

ينبغي، كقاعدة مبدئية، اعتبار كل تدبير يتخذ لمعالجة النقص الحادّ في عدد المعلمين تدبيراً استثنائياً لا يخالف، بأي حال، المعايير المهنية المُقرّرة أو التي سقّرت، ولا يُخلّ بها. ولكنه في المقابل، يُقلّل من خطر الإضرار بدراسات التلاميذ إلى أدنى حدّ ممكن...

لما كانت بعض الإجراءات الطارئة التي تستهدف معالجة النقص في عدد المعلمين، مثل السماح بزيادة مفرطة في عدد التلامذة في الصفوف زيادة مفرطة في ساعات التدريس التي يُعهد بها إلى المعلم، لا تتفق مع أهداف التعليم وغاياته فضلاً عن أنها تُلحق الضرر بالتلاميذ، ينبغي على السلطات المختصة أن تتخذ الخطوات اللازمة لإنهاء الحاجة إلى هذه الإجراءات الطارئة وإيقافها. (المادة 141)

تُدرِك الدولية للتربية بأن نقص المعلمين يمكن أن يكون له آثار سلبية على المدى الطويل على نوعية التعليم الذي يتم تقديمه إلى التلاميذ. ولمعالجة هذا الوضع، توصي الدولية للتربية بجعل مهنة التدريس أكثر جاذبية من خلال تحسين أوضاع المعلمين من خلال تحسين المرتبات وظروف العمل وتوفير تدريب أولي نوعي لجميع المعلمين. ولا ينبغي أن يقف معلم أمام تلاميذ دون تلقيه للتدريب الأولي في مجال التعليم العالي والدعم أثناء الخدمة.

الاستخدام والمستقبل المهني

إن الاستقرار في الوظيفة والأمن الوظيفي في ممارسة المهنة شرطان جوهريان لمصلحة التعليم والمعلم على السواء، وينبغي كفالتهما حتى عند إجراء تغييرات في النظام المدرسي كله أو في جانب منه. (المادة 45)

تعتبر الدولية للتربية الأمن الوظيفي والاستقرار في الوظيفة أضمن السبل لمساعدة المعلمين للعمل بهدوء والشعور بالأمن وتوفير الاستمرارية وتعليم عالي الجودة خالٍ من أي نوع من الضغوط التي لا داعي لها.

الحوار الجماعي والاجتماعي

ينبغي الاعتراف بمنظمات المعلمين كقوة يمكنها أن تساهم إسهاماً كبيراً في تقدّم التعليم، وينبغي بالتالي إشراكها في وضع سياسة التعليم. (المادة 9)

ينبغي وضع آلية تكفل للمعلمين ممارسة حق التفاوض عن طريق منظماتهم مع الهيئات العامة أو الخاصة التي تستخدمهم. (المادة 83)

تعتبر الدولية للتربية عدم استشارة منظمات المعلمين بصفة عامة بأنها انتهاك واضح للمادة رقم (9) من التوصية. فمن الأهمية بمكان أن يكون المعلمين قادرين على التفاوض بشأن ظروف عملهم والسعي لتطبيق أعلى معايير التعليم من خلال المنظمات التي تُمثّلهم. ولهذا، فإن الدولية للتربية تدعو جميع الحكومات للاعتراف بنقابات المعلمين المنشأة وفقاً للمعايير الدولية والوطنية. وتعتبر آراء هذه النقابات، كقاعدة عامة، هي نتاج العملية الديمقراطية التي تُحدّد سياسة يتم تقديمها في وقت لاحق من قبل الممثلين المنتخبين.

حقوق المعلمين ومسؤولياتهم

ينبغي بذل كل جهد ممكن لتشجيع التعاون الوثيق بين المعلمين والأهل لما فيه مصلحة التلاميذ، مع وجوب حماية المعلمين من تدخل الأهل المبالغ فيه أو غير المُبرّر التي تدخل في صميم اختصاصات المعلمين المهنية. (المادة 67)

ينبغي للمعلمين جميعاً أن يسعوا إلى بلوغ أرفع معايير ممكنة في أداء عملهم المهني بجميع وجوهه فيما يتعلق بالتلاميذ وأعضاء هيئة التدريس الآخرين وأولياء الأمور والمجتمع المحلي. وتحدد الدولية للتربية هذه المبادئ الأساسية في إعلان الأخلاقيات المهنية الذي تم إقراره في عام 2001 وتم تحديثه في عام 2004. ويُشكّل هذا الإعلان التزاماً فردياً وجماعياً للمعلمين أمام جميع المشاركين في عملية التعليم وأمام المجتمع ككل. وعلى الرغم من ذلك، لا بد من الموازنة بين هذه الواجبات عن طريق ضمان قدرة المعلمين على ممارسة مهنتهم دون أي تدخل في المجالات التي تقع ضمن نطاق مسؤوليتهم المهنية والتعليمية، ومع الاعتراف في الوقت نفسه بالحق المشروع للأهل بالحصول على المعلومات وممارستهم المشروعة لمسؤولياتهم الأبوية.

وأخيراً، تعمل الدولية للتربية جاهدة لاعتماد معايير واضحة في جميع البلدان بما يساعد على إقامة شراكة متوازنة بين المعلمين والأهل في ظلّ احترام حاجة المعلمين إلى الوفاء بمسؤولياتهم المهنية.

توصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي الصادرة عام 1997

تمثل توصية 1997 اعترافاً رسمياً من قبل الدول الأعضاء في اليونسكو بضرورة معالجة القضايا المشتركة لأوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي في جميع البلدان، وذلك من خلال تطبيق لوائح مشتركة دون استثناء، على الرغم من تنوع القوانين واللوائح والتقاليد.

إن حقيقة تعرُّض قطاع التعليم بشكل عام لضغوط السوق ومخاطر تحويل التعليم إلى سلعة في الوقت الحاضر تدعو إلى تعميم التوصية على نطاق واسع وعاجل وترويجها وتطبيقها.

وتهيب الدولية للتربية بتطبيق أحكام التوصية 1997 في جميع البلدان.

[صندوق -----]

توصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي الصادرة عام 1997

- هي المعيار الدولي الوحيد الذي ينطبق على هيئات التدريس في التعليم العالي، ويقصد بـ "هيئات التدريس في التعليم العالي" جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات وبرامج التعليم العالي للقيام بالتدريس و/أو للاضطلاع بأنشطة التعمُّق العلمي و/أو للاضطلاع ببحوث، و/أو لتقديم خدمات تعليمية للطلاب أو للمجتمع المحلي بصورة عامة. (المادة 1 (و))
- تم إقرارها بالإجماع في المؤتمر العام لليونسكو المنعقد في 11 أكتوبر/تشرين الأول 1997، بعد سنوات من الإعداد المشترك من قبل منظمة اليونسكو ومنظمة العمل الدولية.
- تشتمل التوصية على سبعة وسبعين (77) مادة مقسمة إلى عشرة (10) أبواب، وتغطي المجالات التالية:
 - الحقوق والحريات:
 - الحرية الأكاديمية
 - التسيير الذاتي والإدارة الجماعية
 - واجبات ومسؤوليات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي
 - شروط الاستخدام وظروفه:
 - الدخول في المهنة
 - الأمن الوظيفي
 - التقييم والإجراءات التأديبية
 - التفاوض بشأن شروط الاستخدام وظروفه
 - المرتبات، وعبء العمل، ومزايا الضمان الاجتماعي، والصحة، والأمان.

يرجى الرجوع إلى الملحق (س) للإطلاع على النص الكامل للتوصية.

[انتهى الصندوق -----]

أبرز ما جاء في توصية 1997

تسلط توصية اليونسكو الصادرة عام 1997 الضوء على الأمور التالية تحديداً:

الحرية الأكاديمية

ينبغي أن يُكفل لأعضاء هيئات التدريس في الحق في التمتع بالحرية الأكاديمية، أي الحق الذي لا تحدُّ منه أي تعاليم مفروضة في حرية التدريس والمناقشة، وحرية إجراء البحوث ونشر نتائجها، وفي حرية التعبير عن آرائهم بشأن المؤسسات أو النظم التي يعملون فيها وفي عدم الخضوع للرقابة المؤسسية، وفي حرية الاشتراك في الهيئات الأكاديمية المهنية أو التمثيلية. (المادة 27)

تعتبر الحرية الأكاديمية معياراً أساسياً لتطوير المعرفة وتعميمها. ويجب على كل من الدول والمجتمعات المحلية أن تضمن تمتع أعضاء هيئات التدريس بظروف تسمح لهم بإنجاز مهامهم دون خوف من التعريض للتقييد وخطر فقدان استقلاليتهم أو وظائفهم أو حياتهم. ويتطلب توفير مثل هذه الظروف وجود بيئة ديمقراطية.

التسيير الذاتي

ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، دون أي تمييز وبحسب قدراتهم، بالحق في الاشتراك في الهيئات الرئاسية وفي انتقاد أساليب العمل في مؤسسات التعليم العالي، بما فيها المؤسسات التي ينتمون إليها، وأن تتاح لهم الفرصة لممارسة هذا الحق مع احترام حق الفئات الأخرى من الوسط الأكاديمي في مثل هذه المشاركة، وأن يكون لهم أيضاً الحق في انتخاب أغلبية الممثلين في الهيئات الأكاديمية داخل مؤسسات التعليم العالي. (المادة 31)

تؤمن الدولية للتربية بأن المحافظة على التسيير الذاتي حتى لو انفتح على قوى السوق الحرة أمراً في غاية الأهمية. كما تعارض الدولية للتربية الاعتقاد السائد بأن الجامعات لم يعد يمكن إدارتها من قبل نظام التسيير الذاتي وتأسف للتعيين المباشر للعمداء وعمداء الكليات ورؤساء الإدارات.

الأمن الوظيفي

ينبغي ضمان الأمن الوظيفي في المهنة، بما في ذلك إجراء التثبيت في الخدمة أو ما يعادله، حيثما وجد، باعتباره عاملاً أساسياً يصون مصالح التعليم العالي ومصالح أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي ... وينبغي أن يضمن، قدر الإمكان، التثبيت في الخدمة أو ما يعادله، حيثما يطبق، حتى في حال إجراء تغييرات تنظيمية عامة أو داخلية في المؤسسة المعنية أو في نظام التعليم العالي وينبغي منحه بعد فترة اختبار معقولة للأشخاص الذين يستجيبون للمعايير الموضوعية المقررة في التدريس و/أو التعمق العلمي و/أو البحث، على نحو مرضٍ للهيئة الأكاديمية المعنية و/أو للذين يضطلعون بالعمل الامتدادي على نحو مرضٍ لمؤسسة التعليم العالي. (المادة 46)

إن الدولية للتربية قلقة إزاء انتشار العقود القصيرة الأجل وتؤيد القرار الصادر عن المحكمة العليا في كندا القاضي "بوجوب أن يتمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى قوي من الأمن الوظيفي لكي يتمتعوا بالحرية المطلوبة للحفاظ على التفوق الأكاديمي، والذي هو أو يجب أن يكون مميزاً للجامعة."

المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي

إن المنظمات المُمثلة لهيئات التدريس في التعليم العالي ينبغي أن تعتبر، وأن يُعترف بها كقوة يمكنها أن تُسهم بقسط وافر في تقدم التعليم، ومن ثم ينبغي أن تشارك، مع سائر أصحاب الشأن والأطراف المعنية، في تحديد سياسات التعليم العالي. (المادة 8)

ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بالحق في الحرية النقابية وينبغي تشجيع الممارسة الفعلية لهذا الحق. وينبغي تعزيز المفاوضة الجماعية أو أي إجراء مماثل طبقاً لمعايير منظمة العمل الدولية. (المادة 52)

تعتبر الدولية للتربية عدم التشاور مع منظمات المعلمين انتهاكاً واضحاً للمادة رقم (8) من التوصية. ومن الأهمية بمكان أن تكون هيئة التدريس قادرة على المفاوضة بشأن ظروف عملها استناداً إلى الأحكام الحالية.

الإجراء الخاص بتقديم الإدعاءات والتقارير

وضعت لجنة الخبراء المشتركة إجراء يسمح لمنظمات المعلمين الوطنية والدولية تقديم بلاغات بشأن عدم تطبيق أحكام التوصيتين المشار إليهما أعلاه في بلد معين من أجل مراقبة تطبيق أحكام هاتين التوصيتين.

ولكي يكون الادعاء مقبولاً شكلاً، يجب أن يكون متعلقاً بأحكام أي من التوصيتين وأن يكون صادراً عن إحدى منظمات المعلمين الوطنية أو الدولية، وألا يندرج ضمن مجال اختصاص هيئات أخرى تابعة لمنظمة العمل الدولية أو اليونسكو المنشأة لمراقبة تطبيق الاتفاقيات أو غيرها من الوثائق الدولية.

عندما تستلم أمانة لجنة الخبراء المشتركة أي بلاغ تعتبر أنه يحتوي على ادعاء يكون ضمن نطاق اختصاصها، فقد تطلب الأمانة أن تقدم المنظمة صاحبة البلاغ معلومات إضافية. وتقوم الأمانة بعد ذلك بإرسال هذا الإدعاء إلى هيئة العمل الدائمة المعنية بالادعاءات.

وستتم إحالة البلاغ الأصلي وأي معلومات تكميلية إلى حكومة الدولة المعنية للحصول على تعليقاتها وملاحظاتها عليه خلال فترة محددة. ومن ثم يتم إرسال هذه التعليقات والملاحظات المستلمة إلى المنظمة صاحبة البلاغ للحصول على ملاحظات إضافية، وتُرسل هذه الملاحظات الإضافية إلى الحكومة المعنية للحصول على ملاحظاتها النهائية، إن وجدت. وفي حال عدم ردّ الحكومة المعنية التي تُطلب منها تقديم ملاحظاتها بشأن الادعاء المُقدّم من منظمة المعلمين خلال فترة زمنية معقولة بعد تقديم البلاغ الأصلي ورسالة تذكير، يمكن تقديم الادعاء إلى لجنة الخبراء المشتركة مرفقاً معه إشعار يفيد بأن الحكومة المعنية لم تقم بالرد على البلاغ.

ومن ثم يتم تقديم البلاغ الأصلي وجميع ملاحظات الأطراف المعنية إلى لجنة الخبراء المشتركة للنظر فيها في دورتها المُقبلة. ويتم طلب معلومات متعلقة بنظر اللجنة في الادعاءات، حسب مقتضى الحال، من المصادر المتوفرة وفقاً لنطاق ولايتها. وسيتم نشر ملخص آراء اللجنة كجزء من تقريرها.

رفع التقارير

تُرفع تقارير لجنة الخبراء المشتركة إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية مشفوعاً بطلب إحالة التقارير إلى اللجنة المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمؤتمر العمل الدولي وإلى اللجنة المختصة بالاتفاقيات والتوصيات التابعة للمجلس التنفيذي لليونسكو لعرضها على المؤتمر العام.

وفي بعض الأحيان، قد تكون المسودة النهائية للتقرير حول الادعاء المستلم بعد الدورة الأخيرة للجنة الخبراء المشتركة جاهزة قبل أكثر من عام من الاجتماع التالي المُقرّر. ويكون فريق العمل الذي أعد التقرير لدى حصوله على موافقة اللجنة مخولاً لإحالة كالتقرير كامل للجنة الخبراء المشتركة لينظر فيه مجلس إدارة منظمة العمل الدولية والمجلس التنفيذي لليونسكو.

توصي الدولية للتربية بشدة أن تقوم منظمة المعلمين بالتشاور أو التنسيق مع الدولية للتربية قبل إرسال أي شكاوى من هذا النوع في شكل الادعاءات بشأن عدم الامتثال لأي من التوصيتين في الدولة المعنية. وليس ذلك لأن الإجراء مُعقّد فحسب، ولكن أيضاً لأن الدولية للتربية يمكن أن تؤيد الشكاوى ويمكن أن تساعد في متابعة هذا الادعاء مع لجنة الخبراء المشتركة.

تكون تفاصيل الاتصال كما يلي:

لجنة الخبراء المشتركة (CEART)
منظمة العمل الدولية
قطاع التعليم المتخصص
قسم الأنشطة القطاعية
مكتب العمل الدولي 4، route des Morillons
CH-1211 جنيف 22
سويسرا
هاتف: + 41 22 799 7501
فاكس: + 41 22 799 7046
البريد الإلكتروني: sector@ilo.org

أو

لجنة الخبراء المشتركة (CEART)
اليونسكو
رئيس القسم
قطاع التعليم المتخصص
قسم التعليم العالي
اليونسكو
7, place de Fontenoy
75352 Paris 07 SP
فرنسا

3. مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

تتخذ منظومة الأمم المتحدة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان من مكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (OHCHR) مقراً لها. ويتمثل عمل هذه الوكالة في قيادة دور الأمم المتحدة حول قضايا حقوق الإنسان، مع التركيز على أهمية حقوق الإنسان على الصعيدين الدولي والوطني، وتشجيع وتنسيق العمل من أجل تحقيق حقوق الإنسان في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة، ودعم منظمات حقوق الإنسان وهيئات مراقبة المعاهدات.

وتستند أولويات المفوضية إلى إعلان فيينا وبرنامج العمل الذي تم إقراره بموجب المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان عام 1993، كما تستند إلى ميثاق الأمم المتحدة.

هيكل المفوضية

يتزأس المفوضية المفوض السامي برتبة وكيل الأمين العام ويوجد مقرها في مبنى قصر ويلسون التاريخي في جنيف، سويسرا. وتتولى المفوض السامية - حالياً السيدة نافانثيم بيلاي، التي تم تعيينها في يوليو/تموز عام 2008، وتم تجديد ولايتها لمدة سنتين في سبتمبر/أيلول عام 2012 - المسؤولية عن جميع أنشطة المفوضية، وتقدم المشورة للأمين العام للأمم المتحدة حول سياسات الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان، وتمثل الأمين العام في الفعاليات المتعلقة بحقوق الإنسان، وتضمن تقديم دعم فني وإداري للمشاريع والأنشطة والمنظمات وهيئات التابعة لبرنامج حقوق الإنسان.

وتتكون المفوضية السامية لحقوق الإنسان، بالإضافة إلى المكتب التنفيذي للمفوضية السامية، من أربعة فروع وعدد من الوحدات ووكالة للخدمات تتبع مباشرة إلى أن نائب المفوض السامية:

- فرع المعاهدات واللجان،
- فرع الإجراءات الخاصة،
- فرع البحوث والحق في التنمية،
- فرع بناء القدرات والعمليات الميدانية.

ولدى المفوضية السامية لحقوق الإنسان ممثلين إقليميين في كل من بروكسل والكاميرون وتشيلي وإثيوبيا وبنما وبنما وقطر وبنما والسنغال وجنوب أفريقيا وتايلاند. ويمكن إيجاد مكاتب لها ولايات رقابية في بوليفيا وكمبوديا وكولومبيا وموريتانيا وفلسطين صربيا (بما في ذلك كوسوفو) وتونس وأوغندا واليمن ودول أخرى.

هيئات حقوق الإنسان

تتكون منظومة الأمم المتحدة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان من نوعين أساسيين من الهيئات: هيئات منشأة بموجب ميثاق الأمم المتحدة، وتتضمن اللجنة السابقة لحقوق الإنسان، وهيئات منشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان الدولية. وتتلقى أغلب هذه الآليات دعم من الأمانة العامة لفرع المعاهدات واللجان التابع للمفوضية السامية لحقوق الإنسان (OHCHR).

الهيئات المنشأة بموجب ميثاق الأمم المتحدة

- مجلس حقوق الإنسان (HCR)، لجنة حقوق الإنسان (CHR) سابقاً
- الإجراءات الخاصة التي وضعتها لجنة حقوق الإنسان
- الاستعراض الدوري الشامل (UPR).

الهيئات المنشأة بموجب المعاهدات

هناك ثمانية هيئات مُنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان والتي ترصد تنفيذ المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان:

- لجنة حقوق الإنسان (HRC)
- اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (CESCR)
- لجنة القضاء على التمييز العنصري (CERD)
- اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو)
- لجنة مناهضة التعذيب (CAT)
- لجنة حقوق الطفل (CRC)
- لجنة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (CMW)
- اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD)

قد يكون هناك اهتمام محتمل لقارئ هذا الدليل في الهيئات الخمس التي تحتها خط وسيتم وصفها تالياً.

مجلس حقوق الإنسان

تأسس مجلس حقوق الإنسان بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (251/60) المؤرخ في 15 مارس/أذار 2006 ليحل محل لجنة حقوق الإنسان المنتهية ولايتها بتأسيس المجلس، وهو هيئة فرعية تابعة للجمعية العامة تُناط به مسؤولية تعزيز الاحترام العالمي لحماية جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع. كما يتولى المجلس مراقبة أية انتهاكات لحقوق الإنسان وتقديم التوصيات اللازمة بشأن هذه الانتهاكات. وعلاوة على ذلك، يجب أن يُعزز مجلس حقوق الإنسان الجديد عالمية جميع حقوق الإنسان وترابطها وعدم قابليتها للتجزئة وتشابكها.

وقد صرّح الأمين العام السابق للأمم المتحدة كوفي عنان لدى إنشاء مجلس حقوق الإنسان قائلاً: يجب أن يضع عمل المجلس حداً فاصلاً عن الماضي، ويجب أن يتجلى ذلك في الطريقة التي وضع المجلس من خلالها آلية الاستعراض الدوري الشامل وطبّقها، وفي استعداده لمواجهة القضايا الشائكة والدخول في مناقشات صعبة، حيث كانت هذه المناقشات ضرورية لمعالجة انتهاكات حقوق الإنسان أو منع وقوعها. ولا ينبغي أبداً أن يُسمح للمجلس بالانشغال في مناورات سياسية تافهة أو تسجيل نقاط، بل يجب أن يُفكر دائماً بأولئك الذين حرّموا من حقوقهم.

ويتألف المجلس من 47 دولة عضو يتم انتخابها لمدة ثلاث سنوات من قبل الجمعية العامة. وتتوزع مقاعد المجلس كما يأتي: الدول الأفريقية لديها 13 مقعداً، والدول الآسيوية لديها 13 مقعداً، وأوروبا الشرقية لديها 6 مقاعد، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لديها 8 مقاعد، وأوروبا الغربية ودول أخرى لديها 7 مقاعد. والرئيس الحالي للمجلس هي السيدة لورا دوبيوي لاسير، المُمثل الدائم لأوروغواي لدى الأمم المتحدة.

<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/Pages/HRCIndex.aspx>

الإجراءات الخاصة

الإجراءات الخاصة هي الآليات التي أنشأتها لجنة حقوق الإنسان وتولّى أمرها مجلس حقوق الإنسان، وذلك لتناول أوضاع قطرية محددة أو لتناول قضايا مواضيعية في جميع أنحاء العالم. وتوجد حالياً 36 ولاية مواضيعية و12 ولاية قطرية. وتقدم المفوضية السامية لحقوق الإنسان موظفين ومساعدة لوجستية وبحثية لهذه الآليات لمساعدتها في الاضطلاع بالمهام الموكلة إليها.

وكان نظام الإجراءات الخاصة للأمم المتحدة قادراً على تقريب النقاش الحكومي الدولي حول حقوق الإنسان أكثر إلى الواقع بشكل ملموس. وقام خبراء حقوق الإنسان بالأمم المتحدة خلال السنوات الأخيرة باستعراض انتباه المجتمع الدولي لقضايا كثيرة مثيرة للقلق، مثل وحشية الشرطة والإعدام بدون محاكمة وقتل النساء باسم الشرف ومعاناة أطفال الشوارع واضطهاد الأقليات العرقية في كثير من المجتمعات ودور الجهات الفاعلة غير الحكومية في انتهاكات حقوق الإنسان والصلة بين الفقر المُدقع واحترام حقوق الإنسان وأثر انتهاكات حقوق الإنسان على المجتمع المدني.

والإجراءات الخاصة هي إما فرد – يُدعى مُقرّر خاص أو مُمثل خاص للأمين العام أو ممثل لجنة حقوق الإنسان أو خبير مستقل- وإما فريق عمل، يتألف عادة من خمسة أعضاء. ويتم وضع وتحديد ولايات الإجراءات الخاصة بموجب القرار الذي يُنشئ كل منها. ويعمل أصحاب ولايات الإجراءات الخاصة بصفتهم الشخصية ولا يتقاضون أجراً أو أي مكافآت مالية أخرى مقابل عملهم. ويعتبر الوضع المستقل لأصحاب الولايات أمراً بالغ الأهمية لكي يتمكنوا من أداء ولاياتهم بكل نزاهة وحيادية.

ويتلقى معظم أصحاب الولايات من بين أنشطتهم معلومات على الصعيد المحلي حول ادعاءات مُحدّدة لانتهاكات حقوق الإنسان، ويرسلون نداءات عاجلة أو رسائل ادعاء إلى الحكومات طلباً للتوضيح. وفي عام 2011، تم إرسال ما مجموعه 605 رسالة إلى الحكومات في 131 بلداً.

وبالإضافة لذلك، يقوم أصحاب الولايات بإجراء زيارات قطرية بناءً على طلب إجراء خاص ذي صلة، بناءً على دعوة من البلد المعني، أو على أساس دعوة دائمة. واعتباراً من ديسمبر/كانون الأول لعام 2011، قامت 91 دولة بتمديد دعوات دائمة لنظام الإجراءات الخاصة. وبعد هذه الزيارات، يقوم أصحاب الولايات التابعين لنظام الإجراءات الخاصة بإصدار تقرير البعثة متضمناً على نتائجهم وتوصياتهم.

الولايات المواضيعية والولايات القطرية

يوجد حالياً 48 مُقرّراً خاصاً وممثلاً خاصاً وخبيراً مستقلاً وفريق عمل يعملون تحت الولايات القطرية والمواضيعية التالية:

البلدان

- المُقرّر الخاص المعني بحقوق الإنسان في روسيا البيضاء - ميكولوس هاراستي
- المُقرّر الخاص المعني بحقوق الإنسان في كمبوديا – سوراى براساد سوبيدي
- الخبير المستقل المعني بحقوق الإنسان في كوت ديفوار - دودو ديين
- المُقرّر الخاص المعني بحقوق الإنسان في إريتريا – بيدوانتي كينثاروث
- الخبير المستقل المعني بحقوق الإنسان في هايتي - ميشيل فورست
- المُقرّر الخاص المعني بحقوق الإنسان في جمهورية إيران الإسلامية - أحمد شهيد
- المُقرّر الخاص المعني بحقوق الإنسان في جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية - مرزوقي داروسمان
- المُقرّر الخاص المعني بحقوق الإنسان في ميانمار - توماس أوخيا كوينتانا
- المُقرّر الخاص المعني بحقوق الإنسان في الأراضي الفلسطينية - ريتشارد فولك
- الخبير المستقل المعني بحقوق الإنسان في الصومال - شمس الباري
- الخبير المستقل المعني بحقوق الإنسان في السودان - مسعود باديرين
- المُقرّر الخاص المعني بحقوق الإنسان في الجمهورية العربية السورية - باولو سيرجيو بينيرو

المواضيع

- السكن اللائق - راكيل رولنيك
- الأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي – فيرين شيبيرد
- الاحتجاز التعسفي - الحاج مالك سو
- بيع الأطفال وبيع الأطفال والمواد الإباحية عن الأطفال - نجاته مجيد معلا
- الحقوق الثقافية - فريدة الشهيد
- النظام الدولي الديمقراطي والعدل - ألفريد دي زاياس
- الحق في التعليم - كيشور سينغ
- التمتع ببيئة آمنة ونظيفة وصحية ومستدامة - جون نوكس
- حالات الاختفاء القسري أو غير الطوعي - أوليفيه دو فرويل
- الإعدام خارج نطاق القضاء أو بإجراءات موجزة أو تعسفية - كريستوف هينز
- الفقر المدقع وحقوق الإنسان - ماغdalena سيبولفيدا كارمونا
- الحق في الغذاء - أوليفيه دي شوتر
- آثار الديون الخارجية وغيرها من التزامات الدول المالية الدولية المتصلة بها على التمتع الكامل بجميع حقوق الإنسان - سيفاس لومينا

- حرية التجمع السلمي والحرية النقابية - ماينا كياي
- حرية الرأي والتعبير - فرانك لارو
- حرية الدين أو المعتقد - هاينر بيلفلدت
- الصحة البدنية والعقلية - أناند غروفر
- المدافعون عن حقوق الإنسان - مار غريت سيكاغيا
- استقلال القضاة والمحامين - غابريلا كنول
- حقوق الإنسان للسكان الأصليين - جيمس أنايا
- حقوق الإنسان للمشردين داخلياً - تشالوكا بياني
- استخدام المرتزفة كوسيلة لإعاقة ممارسة حق الشعوب في تقرير المصير - فايزة باتل
- حقوق الإنسان للمهاجرين - فرانسوا كريبو
- قضايا الأقليات - ريتا إيزاك
- تعزيز الحقيقة والعدالة والجبر و ضمانات عدم التكرار - بابلو دي غريف
- العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من أشكال التعصب - ميوتوما روتير
- الأشكال المعاصرة للرق - غولنارا شاهينيان
- حقوق الإنسان والتضامن الدولي - فرجينيا دندن
- تعزيز وحماية حقوق الإنسان في سياق مكافحة الإرهاب - بن امرسون
- التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة - خوان منديز
- الإدارة السليمة بيئياً والتخلص من المواد والنفايات الخطرة - مارك باليميرتس
- الاتجار بالأشخاص، لاسيما النساء والأطفال - جوي نغوزي إيزيلو
- حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال التجارية - بوفان سيلفاناثان
- مياه الشرب المأمونة والصرف الصحي - كاتارينا دي بوكيرك
- التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة - كامالا شاندراكيرانا
- العنف ضد المرأة - رشيدة مانجو

تقديم الشكاوى في إطار الإجراءات الخاصة

يوكل إلى أصحاب الولايات بموجب تفويضهم تلقي معلومات من مصادر مختلفة: الحكومات والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية والضحايا المزعومين لانتهاكات حقوق الإنسان والشهود. ويقوم أصحاب الولايات لدى تلقيهم معلومات موثوقة حول انتهاك لحقوق الإنسان والتي تأتي ضمن نطاق ولاياتهم بالتدخل بشكل مباشر مع الحكومة. ويمكن أن يتعلق التدخل بانتهاك لحقوق الإنسان حدث فعلاً، أو يجري ارتكابه، أو يوجد احتمال كبير لحدوثه إذا لم يتم اتخاذ أي إجراء لإيقافه. ويتوقف قرار التدخل على السلطة التقديرية لصاحب الولاية المعني.

وتتعلق معايير المقبولية بصفة عامة بموثوقية المصدر، والاتساق الداخلي للمعلومات المتلقاة، ودقة تفاصيل الحقائق الواردة في المعلومات، ونطاق الولاية ذاتها. بيد أنه يجب التشديد على أن المعايير والإجراءات التي ينطوي عليها الرد على شكاوى فردية متفاوتة، ولذلك يلزم تقديم الشكاوى طبقاً للمتطلبات الخاصة التي يضعها كل صاحب ولاية.

ولا يجب تقديم الشكاوى بشكل معين، ويجب أن تساعد منظمات المعلمين أفرادها في تقديم مثل هذه الشكاوى. كما يجب أن تكون الشكاوى مكتوبة وموثوقة، وأن تُقدم المعلومات الشخصية الأساسية لمقدم الشكاوى - اسمه وجنسيته وتاريخ ميلاده - وتحديد الدولة العضو التي تُوجه الشكاوى ضدها. ويجب في حالة تقديم شكاوى بالنيابة عن شخص ما تقديم دليل على موافقة ذلك الشخص أو تحديد سبب ممانعته لإعطاء هذه الموافقة بشكل واضح. ويجب سرد كافة الحقائق التي تستند إليها الشكاوى بالترتيب الزمني. ومن الأهمية بمكان أن يتم سرد تفاصيل الشكاوى كاملة قدر الإمكان وأن تحتوي على جميع المعلومات ذات الصلة بالقضية.

ويجب أن يتم ذكر الخطوات التفصيلية التي اتخذتها المنظمة لاستنفاد سبل الانتصاف المتاحة في البلد المعني. كما يجب ذكر ما إذا كانت القضية قد تم تقديمها إلى قناة أخرى للتحقيق الدولي أو التسوية الدولية. ويجب تقديم هذه المعلومات بلغة من اللغات المعمول بها في الأمانة العامة، وهي الإنجليزية والفرنسية والإسبانية والروسية. وبالإضافة إلى ذلك، يجب تقديم جميع الوثائق المتصلة بالشكاوى والحجج، و لاسيما القرارات الإدارية أو القضائية الصادرة من قبل السلطات الوطنية بشأن الشكاوى. ومن المفيد كذلك تقديم نسخ من القوانين الوطنية ذات الصلة.

ستطلب الأمانة العامة تقديم تفاصيل إضافية إذا كانت الشكاوى تفنقر إلى معلومات أساسية. وستكون العملية سرية باستثناء الشكاوى التي تُحال في نهاية المطاف إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وهكذا، إذا لم يتم التوصل لحلّ لنمط معين من الانتهاكات في بلد معين في المراحل الأولى من العملية، فإنه يمكن استرعاء انتباه المجتمع الدولي عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

يمكن تقديم الشكاوى إلى:

المفوضية السامية لحقوق الإنسان في مكتب الأمم المتحدة بجنيف

8-14 Avenue de la Paix

1211 جنيف 10

سويسرا

فاكس: + 41 22 917 90 06

البريد الإلكتروني: urgent-action@ohchr.org

يُوصى بشدّة أن يقوم قارئ هذا الدليل بالتشاور أو الاتصال مع الدولية للتربية قبل إرسال أي شكاوى من هذا القبيل. وليس ذلك لأن الإجراءات مُعقّدة فحسب، ولكن أيضاً لأن الدولية للتربية يمكن أن تؤيد الشكاوى ويمكن أن تساعد في متابعتها في إطار ولايات الإجراءات الخاصة.

الاستعراض الدوري الشامل

تم إنشاء الاستعراض الدوري الشامل (UPR) عندما تمّ إنشاء مجلس حقوق الإنسان في 15 مارس/آذار لعام 2006. ويعتبر الاستعراض الدوري الشامل آلية فريدة من نوعها لمجلس حقوق الإنسان (HRC) والتي تهدف إلى تحسين وضع حقوق الإنسان على أرض الواقع في كل دولة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والبالغ عددها 193 دولة. ويوفر هذا الاستعراض الفرصة لكل دولة لتُعلن عن الإجراءات التي اتخذتها لتحسين أوضاع حقوق الإنسان في بلدانها والوفاء بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان. كما يهدف الاستعراض الدوري الشامل، باعتباره أحد المعالم الرئيسية للمجلس، إلى ضمان معاملة البلدان على قدم المساواة عند تقييم أوضاع حقوق الإنسان في البلدان.

والهدف الأوحد لهذه الآلية الجديدة هو تحسين وضع حقوق الإنسان في جميع البلدان بما يعود بنتائج إيجابية كبيرة على المواطنين. ومن أهداف هذه الآلية أيضاً المطالبة بحقوق الإنسان ودعمها وتوسيعها وتعزيزها وحمايتها على أرض الواقع. ولتحقيق هذا الهدف، فإن الاستعراض الدوري الشامل ينطوي على تقييم لسجلات حقوق الإنسان في الدول والتصدي لانتهاكات حقوق الإنسان أينما تحدث. كما يهدف الاستعراض الدوري الشامل إلى تقديم المساعدة التقنية للدول وتعزيز قدرتها على التعامل بفعالية مع التحديات المتعلقة بحقوق الإنسان وتبادل أفضل الممارسات في مجال حقوق الإنسان فيما بين الدول والجهات المعنية الأخرى.

في إطار آلية الاستعراض الدوري الشامل، يتم استعراض حالة حقوق الإنسان لجميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة كل أربع سنوات ونصف، ويتم استعراض 42 دولة كل سنة خلال ثلاث دورات لفريق العمل المُخصّص لأربعة عشر (14) دولة لكلّ منها. وتُعقد هذه الدورات الثلاث عادة في يناير/كانون الثاني وفبراير/شباط ومايو/أيار ويونيو/حزيران وأكتوبر/تشرين الأول ونوفمبر/تشرين الثاني. وخلال الدورة الأولى، تم استعراض جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. وفي الدورة الثانية التي بدأت رسمياً في مايو/أيار 2012 مع الدورة الثالثة عشر لفريق العمل المعني بالاستعراض الدوري الشامل، سيتم استعراض 42 دولة كل عام. وتجرى عمليات الاستعراض من قبل فريق العمل المعني بالاستعراض الدوري الشامل والذي يتألف من 47 عضواً من أعضاء المجلس، ولكن يمكن لأي دولة عضو في الأمم المتحدة أن تشارك في المناقشة/الحوار مع الدول المُستعرضة.

الوثائق التي تستند إليها عمليات الاستعراض هي: (1) المعلومات المقدمة من الدولة موضوع الاستعراض، والتي يمكن أن تتخذ شكل "تقرير وطني"؛ و (2) المعلومات الواردة في تقارير الخبراء المستقلين وفرق العمل المستقلة المعنية بحقوق الإنسان، والمعروفة باسم الإجراءات الخاصة، والهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان، وكيانات الأمم المتحدة الأخرى؛ و (3) معلومات من الجهات المعنية الأخرى بما فيها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية.

يحقّ للدولية للتربية تقديم معلومات إلى الاستعراض الدوري الشامل وقد قدمت بالفعل معلومات حول 5 بلدان، بما فيها البحرين وجورجيا وإيران وتركيا.

لجنة حقوق الإنسان

تعتبر لجنة حقوق الإنسان أحد لجان الأمم المتحدة المتعددة والمرتبطة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان، وهي عبارة عن مجموعة تتألف من 18 خبيراً يجتمعون ثلاث مرات في السنة في جنيف أو نيويورك للنظر في التقارير المقدمة كل خمس سنوات من قبل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة حول امتثالها لأحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الملحق (ج)) وللبروتوكول الاختياري الثاني للعهد حول إلغاء عقوبة الإعدام. وعلاوة على ذلك، تتمتع اللجنة باختصاص النظر في الشكاوى فيما بين الدول والشكاوى الفردية المتعلقة بانتهاكات مزعومة للعهد من الدول الأعضاء في البروتوكول.

كما تقوم لجنة حقوق الإنسان بنشر تفسيرها لمضمون الأحكام الخاصة بحقوق الإنسان، وهو ما يعرف بالتعليقات العامة حول القضايا الموضوعية أو أساليب العمل.

وقد تنظر اللجنة في البلاغات الفردية المتعلقة بالدول الأعضاء في البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وقد افتُتح باب التوقيع على البروتوكول في نيويورك في 19 ديسمبر/كانون الأول لعام 1966. وهناك 114 دولة عضو في الأمم المتحدة هي أعضاء في البروتوكول الاختياري، بينما هناك 35 دولة عضو في الأمم المتحدة مُوقعة على البروتوكول. وفيما يلي رابط قائمة التصديقات:

[src=TREATY&mtsg_no=IV-5&chapter=4&lang=en?http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtsg_no=IV-5&chapter=4&lang=en)

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

تتألف اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو)، هيئة تابعة للأمم المتحدة تتألف من خبراء أنشئت عام 1982، من 23 خبيراً في مجال قضايا المرأة من مختلف أنحاء العالم.

تعتبر مهمة اللجنة مُحدّدة جداً: صَوّن التقدم المحرز للمرأة في الدول الأعضاء في اتفاقية عام 1979 بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (الملحق (د)). وتُحدّد اللجنة الأمور التي تُشكّل تمييزاً ضدّ المرأة وتضع برنامجاً للعمل الوطني لإنهاء هذا التمييز. وتلتزم الدول بتصديقها على هذه الاتفاقية باتخاذ مجموعة من الإجراءات لوضع حدّ للتمييز ضد المرأة بجميع أشكاله. وتلتزم الدول التي صدّقت أو انضمت إلى الاتفاقية بتقديم تقارير وطنية، مرة على الأقل كل أربع سنوات، حول الإجراءات التي اتخذتها للائتمثال لالتزاماتها التعاقدية.

وتقدم اللجنة كذلك توصيات بشأن أي قضية تمسّ المرأة والتي ترى ضرورة أن تولي لها الدول الأعضاء مزيداً من الاهتمام.

وهناك 187 دولة عضو في الأمم المتحدة هي أعضاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، بينما هناك 99 منها من الدول الموقعة على الاتفاقية. وفيما يلي رابط قائمة التصديقات:

[src=TREATY&mtsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en?http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en)

الهيئات الأخرى المنشأة بموجب معاهدات

اللجان الأخرى المنشأة بموجب معاهدات هي:

اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

تراقب هذه اللجنة تطبيق العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويجب أن تقدم الدول الأعضاء تقارير دورية إلى اللجنة حول كيفية تطبيق الحقوق، كما يجب أن تقدم الدول الأعضاء تقريراً أولاً خلال سنتين من قبول العهد وتقدم بعد ذلك تقريراً مرة كل خمس سنوات.

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري هي هيئة من الخبراء المستقلين الذين يعملون على مراقبة تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري من قبل الدول الأعضاء فيها. ويجب أن يقدم الدول الأعضاء تقريراً أولاً بعد سنة واحدة من الانضمام إلى الاتفاقية، وتقدم بعد ذلك تقريراً كل سنتين. وبالإضافة إلى إجراءات تقديم التقارير، تحدد الاتفاقية ثلاث آليات أخرى يمكن أن تؤدي اللجنة من خلالها مهام المراقبة وهي: إجراء الإنذار المبكر، والنظر في الشكاوى المتبادلة بين الدول، والنظر في الشكاوى الفردية.

لجنة مناهضة التعذيب

تراقب اللجنة تطبيق اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة من قبل الدول الأعضاء فيها. ويجب على جميع الدول الأعضاء تقديم تقرير أولي بعد سنة واحدة من الانضمام إلى الاتفاقية وتقدم بعد ذلك تقريراً مرة كل أربع سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، قد تنتظر اللجنة، في ظل ظروف معينة، في الشكاوى الفردية أو الرسائل المقدمة من الأفراد الذين يدعون أن حقوقهم قد انتهكت في إطار الاتفاقية، وتقوم بإجراء تحقيقات وتنتظر في الشكاوى المتبادلة بين الدول.

لجنة حقوق الطفل

تراقب اللجنة تطبيق اتفاقية حقوق الطفل (الملحق ب)) والبروتوكولين الاختياريين الآخرين للاتفاقية، بشأن مشاركة الأطفال في النزاعات المسلحة، وبيع الأطفال، وبغاء الأطفال، والمواد الإباحية، من قبل الدول الأعضاء. ويجب على جميع الدول الأعضاء تقديم تقرير أولي بعد عامين من الانضمام إلى الاتفاقية وتقدم بعد ذلك تقريراً مرة كل خمس سنوات.

اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين

اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين هي هيئة من الخبراء المستقلين الذين يعملون على مراقبة تطبيق الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من قبل الدول الأعضاء فيها. ويجب على جميع الدول الأعضاء تقديم تقرير أولي بعد سنة واحدة من الانضمام إلى الاتفاقية وتقدم بعد ذلك تقريراً مرة كل خمس سنوات.

4. الاتحاد الأفريقي (AU)

الاتحاد الأفريقي هو منظمة حكومية قارية والتي تُمكن الدول الأفريقية من الدفاع عن مصالح قارة أفريقيا واتخاذ مواقف مُنسقة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك في المحافل الدولية. وقد تم تأسيس الاتحاد الأفريقي عام 2001 ليكون خلفاً للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (AEC) ومنظمة الوحدة الأفريقية (OAU). وفي نهاية المطاف، يهدف الاتحاد الأفريقي إلى توحيد العملة وقوات دفاعية متكاملة وغيرها من مؤسسات الدولة، بما في ذلك مجلس وزراء لرئيس دولة الاتحاد الأفريقي. ويكمن الغرض من هذا الاتحاد في المساعدة في تحقيق الديمقراطية في أفريقيا وحقوق الإنسان واقتصاد مستدام، ولاسيما عن طريق وضع حدٍ للنزاع فيما بين البلدان الأفريقية والعمل على إيجاد سوق مشتركة فعالة.

ويقع مقرّ مفوضية الاتحاد الأفريقي في أديس أبابا، إثيوبيا. ويضم الاتحاد الأفريقي ثمانية مفوضين يتعاملون في الغالب مع القضايا المتعلقة بالتجارة والموارد والأمن. ولا يوجد مُفوضٌ يراقب قضايا حقوق الإنسان. ويتم تنظيم شؤون الاتحاد الأفريقي من قبل مؤتمر رؤساء الدول وبرلمان عموم أفريقيا.

الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (ميثاق بنجول)

ميثاق بنجول (الملحق (ع)) هو وثيقة دولية من وثائق حقوق الإنسان التي تهدف إلى تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية في القارة الأفريقية، وتتضمن الأجزاء الرئيسية للميثاق ما يلي:

يتمتع كل شخص بالحقوق والحريات المعترف بها والمكفولة في هذا الميثاق دون تمييز بسبب العرق أو المجموعة العرقية أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو المنشأ الوطني والاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر. (المادة 2)

لكل فرد الحق في الحرية والأمن الشخصي ولا يجوز حرمان أي شخص من حريته إلا للدوافع وفي حالات يحددها القانون سلفاً، ولا يجوز بصفة خاصة القبض على أي شخص أو احتجازه تعسيفاً. (المادة 6)

يحق لكل إنسان أن يُكوّن وبعارية جمعيات مع آخرين شريطة أن يلتزم بالأحكام التي حددها القانون. (المادة 10.1)

يحق لكل إنسان أن يجتمع بحرية مع آخرين ولا يحد ممارسة هذا الحق إلا شرط واحد ألا وهو القيود الضرورية التي حددتها القوانين واللوائح خاصة ما تعلق منها بمصلحة الأمن القومي وسلامة وصحة وأخلاق الآخرين أو حقوق الأشخاص وحرياتهم. (المادة 11)

حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ. (المادة 15)

اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب

إن اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب (ACHPR) هي هيئة شبه قضائية تُفسّر أحكام ميثاق بانجول، وتتنظر في الشكاوى الفردية المتعلقة بانتهاكات ميثاق بانجول، وتتولى أنشطة أخرى لتعزيز حقوق الإنسان والحقوق الجماعية في جميع أنحاء القارة الأفريقية.

وتجتمع اللجنة مرتين في السنة، وعادة ما تنعقد اجتماعاتها في شهر مارس/آذار أبريل/نيسان وفي شهر أكتوبر/تشرين الأول نوفمبر/تشرين الثاني. ويكون أحد اجتماعيها عادة في بانجول (غامبيا)، حيث يقع مقر أمانة اللجنة، وينعقد الاجتماع الآخر في أي دولة أفريقية.

وتتكون هذه اللجنة من إحدى عشر (11) عضواً يُنتخبون بالاقتراع السري في الجمعية العامة للاتحاد الأفريقي. ويتم اختيار هؤلاء الأعضاء، الذين يخدمون لمدة ست سنوات قابلة للتجديد، من بين الشخصيات الإفريقية التي تتحلى بأعلى قدر من الاحترام ومشهود لها بسموّ الأخلاق والنزاهة والحيدة وتتمتع بالكفاءة في المسائل المتعلقة بحقوق الإنسان والشعوب " (المادة 31). وعند اختيار هؤلاء الأعضاء، يجب إيلاء اهتمام خاص باشتراك "الأشخاص ذوي الخبرة في مجال القانون".

ولدى اللجنة مُقرّرة خاصة معنية بالمدافعين عن حقوق الإنسان في أفريقيا. ويمكن الاتصال بالمقرّرة في الأمانة العامة للجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب. وقد شدّدت المفوضّة رين ألابيني-غانسو في تقريرها الأخير (مايو/أيار 2012) على أن "المدافعين عن حقوق الإنسان قد تعرضوا للعديد من الانتهاكات لحقوق الإنسان (...). وتخضع ظروف عملهم لقيود قانونية في بعض الدول الأعضاء. ففي مصر وأثيوبيا، لاحظت المقرّرة الخاصة أن المُشرّع قد سنّ قوانين مُقيّدة للغاية فيما يتعلّق بالحصول على التمويل اللازم لدعم أنشطة المدافعين عن حقوق الإنسان. وتعمل هذه القوانين (...). على استحالة ممارسة هؤلاء المدافعين عن حقوق الإنسان لولاياتهم حين يتمّ تعريضهم لعقوبات قانونية". وتردّد المقرّرة قائلةً: "ازداد وضع المدافعين عن حقوق الإنسان سوءاً في البلدان التي قامت بتنظيم انتخابات رئاسية وتشريعية. ومن الحالات التي تُشكّل القلق الأكبر هي جمهورية الكونغو الديمقراطية ومصر نظراً لانقطاع المعلومات ذات المصادقية حول وضع المدافعين عن حقوق الإنسان في غينيا بيساو ومالي، في حين يمكن مراقبة انتهاكات حقوق الإنسان في البلاد بصورة عامة".

ويجب أن يتمتع الأعضاء باستقلالية تامّة عند أداء واجباتهم وأن يعملوا بصفقتهم الشخصية (أي لا يمثلوا دولهم الأم)، ولكن لا يجوز أن يكون لأي دولة عضو أكثر من عضو واحد من مواطنيها في اللجنة في أي وقت من الأوقات. وينتخب الأعضاء من بينهم رئيساً ونائباً للرئيس لمدة سنتان قابلة للتجديد لكل منهما.

تضطلع اللجنة بثلاثة مجالات واسعة من المسؤولية هي:

- تعزيز حقوق الإنسان؛
- حماية حقوق الشعوب؛ و
- تفسير الأحكام الواردة في الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان وحقوق الشعوب.

ويتم تكليف اللجنة في سعيها لتحقيق هذه الأهداف بجمع الوثائق وإجراء الدراسات والبحوث حول المشاكل الإفريقية في مجال حقوق الإنسان والشعوب، وتنظيم الندوات والحلقات الدراسية والمؤتمرات، ونشر المعلومات، وتشجيع المؤسسات الوطنية والمحلية المعنية بحقوق الإنسان وحقوق الشعوب، وتقديم المشورة ورفع التوصيات إلى الحكومات عند الضرورة (المادة 45).

المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب

تُعنى هذه المحكمة الإقليمية بالنظر في امتثال دول الاتحاد الإفريقي لميثاق بانجول لحقوق الإنسان والشعوب. ويجري دمجها مع محكمة العدل الإفريقية بموجب القرار الذي اتخذته الدول الأعضاء في الاتحاد الإفريقي في مؤتمر قمة للاتحاد الإفريقي انعقد في يونيو/حزيران عام 2004.

ويقع مقر المحكمة في أروشا، تنزانيا. وكانت أروشا الموقع المُحدّد للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا عام 1996، والتي لا تزال قائمة.

وفي 22 يناير/كانون الثاني عام 2006، انتخب المجلس التنفيذي للاتحاد الإفريقي أول 11 قاضي للمحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان وحقوق الشعوب. وقد عقدت المحكمة أول اجتماع لها في الفترة الواقعة ما بين 2-5 يوليو/تموز عام 2006.

إجراء تقديم الشكاوى

عندما تصدر شكوى من شخص (شخص طبيعي أو معنوي خاص أو عام، أفريقي أو دولي) وليس من دولة عضو في الميثاق، يُنظر في هذه المسألة من قبل اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بناءً على طلب أغلبية أعضائها. ولن تشرع اللجنة في النظر في جوهر هذه المسألة إلا بعد التأكد من استيفاء شروط قبول الشكوى. ولا تنظر اللجنة في أي قضية إلا بعد التأكد من أنه قد تم استنفاد جميع سبل الانتصاف المحلية، ما لم يتضح للجنة أن هناك ماطلة غير مبررة في هذا الإجراء.

بعد دراسة الشكوى واستنفاد جميع الوسائل للتوصل إلى حلّ ودي للمسألة، تقدم اللجنة تقريراً مشفوعاً بالتوصيات التي تراها مفيدة لمؤتمر رؤساء الدول والحكومات، والذي يقوم بدوره باتخاذ القرار النهائي.

اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب

صندوق بريد: 673، بانجول

غامبيا

هاتف: (220+) 441 05 05
فاكس: (220+) 441 05 04
البريد الإلكتروني: au-banjul@africa-union.org
achpr@achpr.org

الموقع الإلكتروني: [/http://www.achpr.org](http://www.achpr.org)

5. مجلس أوروبا

تأسس مجلس أوروبا عام 1949 ويضم حالياً 47 بلداً، وعضوية المجلس مفتوحة لجميع الدول الأوروبية التي تقبل بمبدأ سيادة القانون وضمن حقوق الإنسان والحريات الأساسية لمواطنيها. وفي عام 1950، صدّق المجلس على أول وثيقة قانونية دولية تحمي حقوق الإنسان واتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

هيكل مجلس أوروبا

يتألف مجلس أوروبا من أربع ركائز هي:

اللجنة الوزارية

وهي هيئة صنع القرار في مجلس أوروبا وتتكوّن هذه اللجنة من وزراء الشؤون الخارجية لجميع الدول الأعضاء، أو ممثليهم الدبلوماسيين الدائمين في ستراسبورغ.

http://www.coe.int/t/cm/aboutCM_en.asp

الجمعية البرلمانية

وتتكوّن الجمعية من 642 ممثلاً يتمّ انتخابهم من قبل الحكومات الوطنية للدول الأعضاء، ويجب أن تعكس الوفود الوطنية تمثيل برلماناتها. ويحدد حجم البلد عدد ممثليه وعدد أصواته، ويمتلك الممثلون القدرة على إجراء تحقيقات ورفع توصيات وتقديم الرأي والمشورة.

<http://assembly.coe.int>

مؤتمر السلطات المحلية والإقليمية

مجلس السلطات المحلية ومجلس الأقاليم هما هيتان استشاريتان تم تعيينهما من قبل مُمثّلين مُختارين من قبل الدول الأعضاء. ويضمّ المؤتمر حالياً 636 عضواً يتمّ تجميعهم من خلال تحالفات أو جهات نظر أيديولوجية. وتكمن المهمة الرئيسية للمؤتمر في إرسال مُقرّرين كل عام لتقديم تقرير حول حالة الديمقراطية المحلية والإقليمية في الدول الأعضاء، وكذلك لمراقبة الانتخابات في جميع أنحاء أوروبا. كما يقدم المؤتمر المشورة إلى لجنة الوزراء والجمعية البرلمانية حول القضايا المحلية والإقليمية.

http://www.coe.int/T/Congress/Default_en.asp

مؤتمر المنظمات غير الحكومية المستقلة

اعترف مجلس أوروبا عام 1952 بأهمية المنظمات غير الحكومية ومنح المنظمات غير الحكومية المستقلة الوطنية والدولية الفرصة لاكتساب صفة عضو مشارك. وتقوم المنظمات غير الحكومية بدورها بالترويج لأنشطة المجلس من خلال جمعياتها. وتستطيع المنظمات غير الحكومية تقديم المشورة أو حتى تقديم التمثيل القانوني للأفراد أو المجموعات التي تريد تقديم شكوى إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان. كما تستطيع المنظمات غير الحكومية تقديم شكاوى جماعية إلى اللجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية للإبلاغ عن وقوع انتهاكات للميثاق الاجتماعي الأوروبي.

http://www.coe.int/t/ngo/conf_intro_en.asp

وقد يولي قارؤوا هذا الدليل اهتماماً خاصاً بمؤتمر المنظمات غير الحكومية المستقلة:

مؤتمر المنظمات غير الحكومية المستقلة

تتمتع الدولية للتربية بصفة عضو مشارك في مجلس أوروبا وتشارك في المؤتمر السنوي العام للمنظمات غير الحكومية الدولية. ويقرّ المؤتمر على التقرير السنوي حول أنشطة لجنة التنسيق ويتمّ إبلاغه بالتقارير السنوية للجان المُتخصّصة بمواضيع رئيسية واللجان المتقاطعة. ويحدّد المؤتمر كل عام الإجراءات العامة التي يجب اتخاذها لتحسين أداء نظام المشاركة ضمن إطار مجلس أوروبا. كما يُحدّد أهداف لجنة التنسيق للسنة القادمة.

وقد أفرم مؤتمر المنظمات غير الحكومية الدولية مراجعة هياكله التشغيلية لتكون أكثر استجابة للتغيرات التي تطرأ على مجلس أوروبا. وسيقوم المؤتمر الآن بإنشاء خمس لجان متخصصة بمواضيع رئيسية ولجنتان متقاطعتان. واللجان الخمس المتخصصة بمواضيع رئيسية هي: لجنة حقوق الإنسان ولجنة المجتمع المدني والديمقراطية، ولجنة التماسك الاجتماعي والقضاء على الفقر، ولجنة الثقافة والعلوم والتعليم، ولجنة التنمية الإقليمية المستدامة. واللجنتين المتقاطعتين هما: لجنة المساواة بين الجنسين، ولجنة أوروبا والتحديات العالمية.

وتؤدي الدولية للتربية دوراً فاعلاً في كل من اللجنتين المتقاطعتين واللجان الثلاث المتخصصة بمواضيع رئيسية: الثقافة والعلوم والتعليم وحقوق الإنسان (التي تغطي حقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية والميثاق الاجتماعي الأوروبي)، والمجتمع المدني والديمقراطية. ولا تركز الدولية للتربية في أنشطة اللجان هذه على قضايا محددة متصلة بالتعليم فحسب، ولكن تركز أيضاً على التعليم والحوار بين الثقافات، والتعليم من أجل المواطنة، والحوكمة الديمقراطية في المدارس.

وتؤدي الدولية للتربية دوراً فاعلاً في اللجنة التوجيهية للتعليم العالي.

الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والميثاق الاجتماعي الأوروبي

يكفل الميثاق الاجتماعي الأوروبي الحقوق الاجتماعية والاقتصادية (الملحق (ف)). وقد تم إقراره في عام 1961 وتم تنقيحه عام 1996. وتعتبر اللجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية الهيئة المسؤولة عن مراقبة امتثال الدول الأعضاء للميثاق.

متابعة الميثاق الاجتماعي الأوروبي عبر التقارير الوطنية

يُتوقع من الدول الأعضاء قبل 10 أكتوبر/تشرين الأول من كل عام أن تقدم تقريراً وطنياً حول تطبيق الميثاق في بلدانها. وترتكز الدول منذ عام 2007 على موضوع واحد في السنة. وهناك أربعة مواضيع هي: (1) العمل والتدريب وتكافؤ الفرص، و (2) الصحة والضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية، و (3) حقوق العمال، و (4) الأطفال والأسر والمهاجرين. ولذلك يتم تناول كل موضوع كل أربع سنوات.

تحظى منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية بفرصة استجواب حكوماتها إزاء مسودة التقرير قبل إرساله أو الاعتراض عليه حال إرساله.

الشكاوى الجماعية

يحق للمنظمات غير الحكومية التي تتمتع بصفة عضو مشارك لدى مجلس أوروبا تقديم شكاوى لدى اللجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية. وتنتظر اللجنة في الشكاوى، وإذا كان قد تم الوفاء بالمتطلبات الرسمية، فإنها تعتبرها مقبولة.

حال قبول الشكاوى، يتم الشروع بإجراء مكتوب، مع تبادل المذكرات بين الطرفين. ويجوز أن تقرر اللجنة عقد جلسة استماع عامة، ومن ثم تقدم اللجنة قراراً بشأن الأسس الموضوعية للشكاوى، التي تحيلها إلى الأطراف المعنية وإلى لجنة الوزراء في تقرير يتم الإعلان عنه خلال أربعة أشهر.

وأخيراً، تتخذ لجنة الوزراء قراراً. وإذا كان ذلك القرار مناسباً، يجوز لها أن توصي بأن تقوم الدولة المعنية باتخاذ إجراءات مُحددة لجعل الوضع متماشياً مع ميثاق الاجتماعي الأوروبي.

اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية

إن هذه الاتفاقية (الملحق (ص))، تُعرف أيضاً باسم الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان (ECHR)، مستوحاة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 ودخلت حيز النفاذ عام 1953. وجميع الدول الأعضاء في مجلس أوروبا هي أعضاء في الاتفاقية الأوروبية، ويتوقع أن يصدّق أعضاء جدد على الاتفاقية في أقرب فرصة ممكنة.

وقد تم تعديل الاتفاقية عدة مرات من خلال إقرار البروتوكولات. فعلى سبيل المثال، يحظر البروتوكول (6) عقوبة الإعدام إلا في وقت الحرب. وقد عدّل البروتوكول (14) نظام السيطرة على الاتفاقية. وفي عام 1994، نص البروتوكول (11) على أنه يحق للأفراد الوصول مباشرة إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان. وعمل البروتوكول (11) على توسيع صلاحيات المحكمة، بتكليفها بمهام

وصلاحيات تم الاضطلاع بها سابقاً من قبل لجنة حقوق الإنسان (الجديدة القديمة). وبالتصديق على البروتوكول (11)، قبلت جميع الدول المتعاقدة اختصاص المحكمة للحكم على القضايا المرفوعة ضدها من قبل الأفراد.

المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان

تم إنشاء المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان بموجب البروتوكول (11) في الأول من نوفمبر/تشرين الثاني 1998. ويتم انتخاب القضاة البالغ عددهم 47 قاضياً (قاضي من كل دولة متعاقدة) للمحكمة الأوروبية لمدة ست سنوات قابلة للتجديد من قبل الجمعية البرلمانية من القائمة المختصرة المكونة من ثلاثة مرشحين تقدمهم كل دولة من الدول الأعضاء. ولا يمثل القضاة بلدانهم، بل يجب أن يكونوا مستقلين ومحايدين. وتتمثل رسالة المحكمة في حماية وضمأن تطبيق الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية. وتبنت المحكمة في الشكاوى ضد أي دولة من الدول الأعضاء والتي يتم تقديمها إما عن طريق دولة عضو أخرى أو من قبل مواطني دولة عضو.

ويحق لأي شخص يشعر بأن حقوقه قد انتهكت بموجب الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان من قبل دولة متعاقدة رفع قضيته إلى المحكمة. وتعتبر قرارات المحكمة ملزمة قانوناً، وتتمتع المحكمة بصلاحيات الحكم بدفع العطل والضرر. إن إنشاء محكمة لحماية الأفراد من انتهاكات حقوق الإنسان هي ميزة مُبتكرة لاتفاقية دولية معنية بحقوق الإنسان، إذ أن ذلك يعطي الفرد دوراً نشطاً على الساحة الدولية (بشكل تقليدي، كانت تعتبر الدول فقط هي الجهات الفاعلة في القانون الدولي).

<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/The+Court/Introduction/Information+documents/>

تقديم الادعاءات

يجوز لأي دولة عضو أو فرد يدعي أنه ضحية انتهاك للاتفاقية أن يتقدم بشكوى مباشرة إلى المحكمة عن طريق ملء استمارة الطلب:

<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Applicants/Apply+to+the+Court/Application+form+online/>

اللغات الرسمية في المحكمة هي: الإنجليزية والفرنسية، ولكن يمكن تقديم الطلب بإحدى اللغات الرسمية للبلد المصدر. وفيما يلي الانتهاكات التي يمكن أن تكون سبباً وراء تقديم شكوى:

- الحق في الحياة؛
- الحق في الحصول على محاكمة عادلة في المسائل المدنية والجنائية؛
- الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية؛
- حرية التعبير؛
- حرية الفكر والضمير والدين؛
- الحق في التمتع السلمي بالممتلكات؛
- الحق في التصويت والترشح للانتخابات.

تعتبر الأفعال التالية محظورة على وجه الخصوص:

- التعذيب والمعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة؛
- الاعتقال التعسفي وغير القانوني؛
- التمييز في التمتع بالحقوق والحريات المنصوص عليها في الاتفاقية؛
- طرد من قبل الدولة لمواطنيها أو رفض دخولهم إليها؛
- عقوبة الإعدام؛
- طرد جماعي للأجانب.

يجب الوفاء بعدة معايير لتقديم الشكاوى. إن جنسية المُدعي ليست مهمة، ولكن لا يمكن تقديم الشكاوى إلا ضد بلد مُصدّق على الاتفاقية. ولا يمكن تقديم شكاوى ضد الأفراد أو المؤسسات الخاصة. ولا يستطيع تقديم الشكاوى سوى الضحية المباشرة للانتهاك المزعوم، وأن يكون ذلك خلال ستة أشهر فقط بعد استنفاد جميع الولايات القضائية الوطنية.

يجب إرسال جميع الشكاوى عن طريق رسالة أو من خلال استمارة، وترسل بالبريد إلى العنوان التالي:

المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان

مفوضية حقوق الإنسان

مفوضية حقوق الإنسان هي مؤسسة مستقلة في مجلس أوروبا، وتتمثل ولايتها في تعزيز ورفع الوعي بحقوق الإنسان في 47 دولة في المجلس. وتم إقرار هذه المؤسسة من قبل مجلس الوزراء عام 1997. وانتُخب نيلز موزنيكس مُفوضاً لحقوق الإنسان وتقلد منصبه في الأول من شهر أبريل/نيسان عام 2012. ويُدعم المُفوض من قبل مكتب ويساعده عشرات المستشارين.

وتتمثل ولاية المُفوض في تعزيز الاحترام الفعلي لحقوق الإنسان، ومساعدة الدول الأعضاء في تطبيق معايير مجلس أوروبا لحقوق الإنسان، وتعزيز التنقيف والتوعية حول معايير حقوق الإنسان، وتحديد أوجه القصور المُحتملة في القانون والممارسة، وتيسير أنشطة الهيئات الوطنية للمظالم والهيكل الأخرى المعنية بحقوق الإنسان. ويتمثل عمل المُفوض في تشجيع الإصلاحات الرامية إلى تحسين تعزيز وحماية حقوق الإنسان، وكذلك اتخاذ مبادرات مناهضة لانتهاكات حقوق الإنسان.

ويشارك المُفوض في مواصلة الحوار مع الدول الأعضاء ويجري بعثات قطرية رسمية لإجراء تقييم شامل لوضع حقوق الإنسان. وتُعرض تقاريره على لجنة الوزراء والجمعية البرلمانية التابعتين لمجلس أوروبا، ويتم بعد ذلك نشر هذه التقارير ويتم تعميمها على نطاق واسع.

ولا يتدخل مكتب المفوضية بالشكاوى الفردية بصفته مؤسسة غير قضائية، ولكن تستطيع المفوضية استخلاص النتائج واتخاذ مبادرات واسعة النطاق استناداً إلى المعلومات الموثوقة التي تصلها حول انتهاكات حقوق الإنسان التي يتعرّض لها الأفراد.

http://www.coe.int/t/commissioner/default_en.asp

مكتب مفوضية حقوق الإنسان

مجلس أوروبا

F-67075 ستراسبورغ سيدكس،

فرنسا

هاتف: +33 (0) 3 88 41 34 21

فاكس: +33 (0) 3 90 21 50 53

البريد الإلكتروني: commissioner@coe.int

6. منظمة البلدان الأمريكية (OAS)

تتكوّن منظمة البلدان الأمريكية من 35 دولة عضو وهي: الدول المستقلة لأمريكا الشمالية والوسطى وأمريكا الجنوبية ومنطقة البحر الكاريبي. وتشارك الدول من أجزاء أخرى من العالم بصفة مراقب دائم.

منظمة البلدان الأمريكية هي المنطقة الرئيسية للمنتدى متعدد الأطراف من أجل تعزيز الديمقراطية وتعزيز حقوق الإنسان، ومواجهة المشاكل المشتركة مثل الفقر والإرهاب والمخدرات غير المشروعة والفساد. كما أنها تلعب دوراً قيادياً في تنفيذ الاختصاصات التي حددها زعماء نصف الكرة الغربي من خلال مؤتمرات قمة الأمريكتين. وهناك أربع لغات رسمية معتمدة لدى منظمة البلدان الأمريكية هي: الإنجليزية والإسبانية والبرتغالية والفرنسية.

هيكل منظمة البلدان الأمريكية

تضع الدول الأعضاء السياسات والأهداف الرئيسية من خلال الجمعية العامة، والتي تجمع وزراء نصف الكرة الغربي للشئون الخارجية مرةً واحدة في السنة في دورة عادية. ويتم توجيه الإجراءات الجارية من قبل المجلس الدائم، والذي يتكوّن من السفراء المُعيّنين من قبل الدول الأعضاء.

وتنفذ الأمانة العامة لمنظمة البلدان الأمريكية البرامج والسياسات التي تضعها الهيئات السياسية. وتقوم ست أمانات مُتخصّصة بتنسيق جهود منظمة البلدان الأمريكية في عدّة مجالات واسعة. وتوجّه الأمانة العامة للشؤون السياسية الجهود الرامية إلى تعزيز الديمقراطية وتعزيز الحوكمة الديمقراطية ومنع الأزمات الديمقراطية. وتقوم الأمانة التنفيذية بالتنمية المتكاملة (Integral Development) بتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتعليم والثقافة والعلوم والتكنولوجيا والتجارة والسياحة. وأما الأمانة العامة للأمن متعدد الأبعاد، فتحارب الأخطار التي تتهدّد الأمن والصحة والرفاه للمواطنين والمجتمعات وتعزز الصحة والتعليم.

وتقدم مكاتب ووكالات أخرى - مثل هيئات البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان ومؤتمرات القمة لإدارة الأمريكتين - تقاريرها مباشرةً إلى الأمين العام لمنظمة البلدان الأمريكية. ويشرف مساعد الأمين العام على أمانات لجنة البلدان الأمريكية للمرأة ومعهد البلدان الأمريكية للأطفال وغيرها.

الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان

كان الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان أول وثيقة دولية في العالم لحقوق الإنسان ذات طابع عام، والتي سبقت الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وقد تم إقرار الإعلان في أبريل/نيسان عام 1948 من قبل المؤتمر الدولي التاسع للبلدان الأمريكية والذي اعتمد كذلك ميثاق منظمة البلدان الأمريكية والذي تم بموجبه إنشاء منظمة البلدان الأمريكية.

ينصُّ الفصل الأول من الإعلان على قائمة من الحقوق المدنية والسياسية التي يجب أن يتمتع بها مواطنو الدول المُوقَّعة عليه، بالإضافة إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الإضافية المستحقة لها.

ويستمر العمل بأحكام الإعلان، رغم استبدالها الآن بشكل كبير بأحكام الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (المعمول بها منذ 18 يوليو/تموز عام 1978)، وذلك فيما يتعلق بتلك الدول التي لم تُصدّق على الاتفاقية. ويأتي تفسير كل من محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان ولجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان للإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان، على الرغم من أنه إعلان بالمعنى الدقيق للكلمة وليس معاهدة مُلزِمة قانوناً، ليعتبر الإعلان مصدراً للالتزامات الدولية الملزمة للدول الأعضاء في منظمة البلدان الأمريكية.

الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان

دخلت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (الملحق (ق))، بالإضافة إلى البروتوكولين الإضافيين لها، حيز التنفيذ في 18 يوليو/تموز عام 1978، وصدّق عليها حتى الآن 24 من أصل 35 من الدول الأعضاء في منظمة البلدان الأمريكية. وتعتبر الاتفاقية من وثائق حقوق الإنسان الأكثر تفصيلاً من الإعلان. وفيما يلي بعض الأحكام الهامة للاتفاقية:

لا يجوز حبس أحد أو إلقاء القبض عليه تعسفاً. (المادة 7، الفقرة 3)

لكل شخص الحق في حرية الفكر والتعبير. (المادة 13، الفقرة 1)

الحق في التجمع السلمي، بدون سلاح هو حق معترف به. ولا يجوز فرض قيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك المفروضة طبقاً للقانون والتي تُشكّل إجراءات ضرورية في مجتمع ديمقراطي لمصلحة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام، أو لحماية الصحة العامة أو الأخلاق العامة أو حقوق الآخرين أو حرياتهم. (المادة 15)

لكل شخص حق التجمع وتكوين جمعيات مع آخرين بحرية لغايات إيديولوجية أو دينية أو سياسية أو اقتصادية أو عمالية أو اجتماعية أو ثقافية أو رياضية أو سواها. (المادة 16، الفقرة 1)

محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان

محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان هي مؤسسة قضائية مستقلة يقع مقرها في سان خوسيه، كوستاريكا. وتُشكّل المحكمة جنباً إلى جنب مع لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان نظام حماية حقوق الإنسان لمنظمة البلدان الأمريكية، والذي يعمل على دعم وتعزيز الحقوق والحريات الأساسية في الأمريكتين.

أنشئت المحكمة عام 1979 بهدف تطبيق وتفسير أحكام الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، ولها ولايتين رئيسيتين هما الولاية القضائية والولاية الاستشارية. وتقوم المحكمة بموجب الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان بالنظر في قضايا مُحدّدة لانتهاكات حقوق الإنسان المحالة إليها وإصدار أحكام فيها. وتصدر المحكمة، ضمن إطار هذه القضايا المحالة إليها، آرائها حول المسائل ذات التفسير القانوني التي تُعرض عليها من قبل الهيئات أو الدول الأعضاء الأخرى في منظمة البلدان الأمريكية.

لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان (IACHR)

لجنة البلدان الأمريكية هي واحدة من هئتين في منظومة البلدان الأمريكية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان. ويقع مقرّ اللجنة في واشنطن العاصمة، وهي هيئة مستقلة تابعة لمنظمة البلدان الأمريكية. وتتألف اللجنة من سبعة أعضاء يعملون بشكل مستقل دون تمثيل لأي بلد معيّن. ويتم انتخاب أعضاؤها من قبل الجمعية العامة لمنظمة البلدان الأمريكية، وهي هيئة دائمة تجتمع في دورات عادية وخاصة عدة مرات في السنة.

إجراء تقديم الشكاوى لدى لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان

أعدت الأمانة التنفيذية للجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان استمارة خاصة بهدف تسهيل الأمر أكثر على ضحايا الانتهاكات، وأفراد أسرهم، ومنظمات المجتمع المدني، أو أشخاص آخرين لتقديم الشكاوى الخاصة بانتهاكات حقوق الإنسان من قبل الدول الأعضاء في منظمة البلدان الأمريكية.

https://www.cidh.oas.org/cidh_apps/manual_pdf/MANUAL2002_E.pdf

يجب أن تحتوي البلاغات المُوجّهة إلى اللجنة على المعلومات التالية: الاسم والجنسية وتوقيع الشخص أو الأشخاص المقدمين للبلاغ، ويجب أن تحتوي البلاغات في الحالات التي يكون فيها مقدم البلاغ هيئة غير حكومية على اسم وتوقيع ممثلها (ممثلها القانوني، وما إذا كان يرغب مقدم البلاغ عدم الكشف عن هويته للدولة المعنية، وتقرير بالحدث أو الوضع الذي يتم الإبلاغ عنها، ويُحدّد فيه مكان ووقت حدوث الانتهاكات المزعومة، والاشتمال، إذا أمكن، على اسم الضحية وأية سلطة عامة اطلعت على حقيقة الوضع المزعوم، والدولة

التي يعتبرها مقدم البلاغ مسؤولة، بفعل أو امتناع عن فعل، عن انتهاك أي من حقوق الإنسان المُعترف بها في الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان وغيرها من الوثائق المعمول بها، حتى لو لم تكن هناك إشارة مُحددة للمادة (المواد) التي يُدَّعى بأنها انتهكت، وأي خطوات اتخذت لاستنفاد سبل الانتصاف المحليَّة، ومؤشر يدلُّ على ما إذا كان قد تم تقديم الشكوى إلى هيئة دولية أخرى مختصة بتسوية النزاعات.

يجب إرسال الاستمارة إلى:

لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان

1889 F شارع، N. W.

واشنطن، العاصمة 20006

الولايات المتحدة الأمريكية

فاكس: 1-202-458-3992

البريد الإلكتروني: cidhoea@oas.org

7. الهيئات الآسيوية لحقوق الإنسان

غالباً ما تدور مناقشة حقوق الإنسان في البلدان الآسيوية حول مفاهيم مثل "المنظور الآسيوي" و"سياسة عدم التدخل". وبالكاد أن يتم ذكر الانتهاكات الصارخة لحقوق الإنسان في مؤتمرات القمة الحكومية الدولية. وقد صدقت الحكومات الآسيوية على بعض وثائق حقوق الإنسان الدولية، ولكن لا تنعكس مثل هذه السياسة في الدساتير أو القوانين الوطنية.

وعلى الرغم من ذلك، فإن التطورات الأخيرة إيجابية في سياق رابطة دول جنوب آسيا (آسيان).

رابطة دول جنوب شرق آسيا (آسيان)

إن رابطة آسيان هي منظمة جغرافية سياسية واقتصادية تضم 10 دول تقع في جنوب شرق آسيا، وقد تشكلت عام 1967 من قبل أندونيسيا وماليزيا والفلبين وسنغافورة وتايلند. وانضم إلى الدول المؤسسة الخمس منذ ذلك الحين خمسة دول أعضاء أخرى هي: بروناي ودار السلام وكمبوديا ولاوس وميانمار (بورما) وفيتنام، بالإضافة إلى عضو مرشح (تيمور ليشتي) وعضو مراقب (بابوا غينيا الجديدة).

وتتملك الرابطة منذ عام 2007 ميثاقاً (الملحق (ر)) ينص على أنه سوف يتم إنشاء هيئة مخصصة لحقوق الإنسان تابعة للرابطة تلتزم التزاماً قوياً بحقوق الإنسان والمبادئ الإنسانية الدولية. ولم تقم حتى الآن سوى أربع دول فقط في رابطة آسيان بإنشاء مؤسسات وطنية لحقوق الإنسان وهي: أندونيسيا وماليزيا وتايلاند والفلبين.

ومن المأمول أن تساعد هيئة آسيان لحقوق الإنسان الدول الأعضاء في الرابطة على التعامل مع حقوق الإنسان المشتركة والعبارة للحدود وتحديات الحماية، مثل الهجرة والتهجير القسري والإتجار بالبشر، وكذلك المساعدة في توفير قنوات للانتصاف للأفراد والمنظمات العاملة في دول رابطة الآسيان.

لم تُحدّد الشروط المرجعية لهيئة حقوق الإنسان الجديدة بعد.

رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي (سارك)

تضمّ رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي (سارك) ثمانية بلدان هي: أفغانستان وبنغلاديش وبوتان والهند والمالديف ونيبال وباكستان وسري لانكا، وقد تمّ تأسيس الأمانة العامة للاتحاد في كاتماندو، نيبال.

وفي عام 1985، تمّ التوقيع على ميثاق الرابطة من قبل حكومات بنغلاديش وبوتان والهند والمالديف ونيبال وباكستان وسري لانكا. وتمثل الأهداف المعلنة لميثاق الرابطة في تعاون البلدان والعمل معاً بروح من الصداقة والثقة والتفاهم من أجل تحسين نوعية حياة الناس، وتسريع وتيرة النمو الاقتصادي والبرامج الاجتماعية والتنمية الثقافية، وتقوية الاعتماد على الذات بين دول جنوب آسيا، وتعزيز التعاون في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والفنية والعلمية. ولم يرد ذكر عبارة "حق من حقوق الإنسان" حتى في ميثاق الرابطة، ناهيك عن عدم ذكر الترويج لحقوق الإنسان باعتباره أحد أهدافها.

وقد بذلت الرابطة محاولات قليلة لمناقشة قضايا حقوق الإنسان، فالحكومات الأعضاء في الرابطة يساورها القلق إزاء مصطلح حقوق الإنسان، رغم تكفل ممثلها في المحافل الدولية بالالتزام بالترويج لحقوق الإنسان وحمايتها. فعلى سبيل المثال، قامت الدول الأعضاء في الرابطة بالتوقيع على اتفاقية حقوق الطفل، كما قامت جميع الدول الأعضاء باستثناء المالديف بالتوقيع على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وبالإضافة لذلك، يضمن دستور كل دولة عضو في الرابطة الحقوق الأساسية لمواطنيه، ولكن يشوب هذه الحقوق الدستورية التناقضات والاستثناءات.

وفي الواقع، تمتلك جميع دول جنوب آسيا تقريباً قوانين لا تحترم المفاهيم الأساسية لمراعاة الأصول القانونية، مما أدى في كثير من الأحيان إلى اعتقالات تعسفية الأبرياء والاعتداء عليهم وقتلهم. وفي ضوء هذه المشاكل المتعلقة بحقوق الإنسان، لا تستطيع دول جنوب آسيا أن تتحمل تبعات أن تظلّ المنطقة الوحيدة في العالم التي لا يوجد فيها وثيقة إقليمية لتنظيم حقوق الإنسان.

8. الإرشادات العامة لتقديم الشكاوى

سيكون لمنظمات معينة قواعد خاصة بها، ولكن تُمثّل القائمة التالية التوقعات الأكثر عمومية:

النهج

- يجب أن تقوم منظمة المعلمين بالاتصال أولاً بالدولية للتربية للحصول على المشورة والتأييد.
- يسمح عدد قليل فقط من المؤسسات للأفراد بتقديم الشكاوى.
- طلب استمارة الطلب، إن وجد. ويجب تعبئة الاستمارة لدى استلامه بعناية وبشكل مقروء وإرجاعه على وجه السرعة.

كتابة الشكاوى

- يفضل كتابة الشكاوى بإحدى اللغات الدولية الرسمية (وكتابتها باللغة الإنجليزية أو الفرنسية فيما يتعلق بالدول الأوروبية).
- تقديم ملخص وجيز للوقائع والشكاوى.
- تحديد الحق/الاتفاقية/المادة التي يُعتقد بأنها انتهكت.
- تحديد سبل الانتصاف الوطنية التي تم استخدامها مع نسخ من القرارات المتخذة في القضية المعنية من قبل كافة السلطات الحكومية المعنية.
- إرفاق أكبر عدد ممكن من الوثائق المتعلقة بالشكاوى (يجب إرسال نسخ فقط عن هذه الوثائق إذ لن يتم إرجاعها).
- عند كتابة الشكاوى، يجب الأخذ في الاعتبار أن الشكاوى عادة ما تُقدّم لحكومة الدولة المعنية للحصول على ملاحظاتها.

تقديم الشكاوى

- لا يجوز مطلقاً تقديم الشكاوى شخصياً، إذ لن يتم النظر في القضية بشكل أسرع ولن يتم تقديم أي مشورة قانونية.
- يجوز إرسال الشكاوى عن طريق الفاكس على أن يتم إرسال النسخة الأصلية من الشكاوى عن طريق البريد العادي.
- يجب أن تحمل النسخ الأصلية التواريخ المناسبة.

9. العناوين

الدولية للتربية

5 bd du Roi Albert II

B1210 بروكسل

بلجيكا

هاتف: + 32 2 224 0611

فاكس: + 32 2 224 0606

منظمة العمل الدولية

4 Route des Morillons

1211- جنيف

سويسرا

فاكس: + 41 22 799 85 33

لجنة الخبراء المشتركة (CEART)

Mettre les adresses ILO et UNESCO côte à côte

منظمة العمل الدولية

قطاع التعليم المتخصص

قسم الأنشطة القطاعية

مكتب العمل الدولي

CH-1211 جنيف 22

سويسرا

هاتف: +41 22 799 7143

فاكس: + 41 22 799 7046

اليونسكو

رئيس القسم

قطاع التعليم المتخصص

قسم التعليم العالي في اليونسكو،

7، place de Fontenoy،

75352 Paris 07 SP

فرنسا

مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان

Palais Wilson

مكتب الأمم المتحدة في جنيف

1211 جنيف 10، سويسرا

هاتف: (41 22) 917 90 00

فاكس: (41 22) 917 90 11

البريد الإلكتروني: urgent-action@ohchr.org

اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب

صندوق بريد: 673، بانجول

غامبيا

هاتف: (+220) 441 05 05

فاكس: (+220) 441 05 04

البريد الإلكتروني: au-banjul@africa-union.org
achpr@achpr.org

المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان
مجلس أوروبا
F-67075 ستراسبورغ سيدكس
فرنسا

لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان
1889 F Street, N. W.
واشنطن، العاصمة 20006
الولايات المتحدة الأمريكية
فاكس: 1-202-458-3992
cidhoea@oas.org

10. الملاحق

توفر الملاحق التالية النصوص الكاملة للإعلانات والاتفاقيات الدولية التي تؤثر على الحقوق النقابية وحقوق الإنسان.