

Workers' Rights Board



A Project of
JOBS WITH JUSTICE



جلسة استماع مجلس حقوق عمال سوبر شاتيل دنفر

18 يونيو 2014 – دنفر، كولورادو

جدول المحتويات

- 2.....المشاركون
- 3.....معلومات عامة
- 3.....شهادات وقصص السائقين
- 3.....فيكادو إيجيديجسو: يؤمن سائقو سوبر شاتيل بالحلم الأمريكي
- 4.....نور الدين برزقي: تدفع الظروف في شركة سوبر شاتيل العمال ليقوموا بالتنظيم
- 4.....ستان جوش: اتفاقيات امتيازات استغلال عمال سوبر شاتيل
- 5.....نيجدي أسيفا: يقوم بالتنظيم في سوبر شاتيل
- 5.....ويناضل منذ 5 سنوات من أجل الحقوق والاحترام
- 6.....هشام أزيام: انتهت الشركة من المفاوضات وخفّضت الأجور
- 8.....توصيات مجلس حقوق العمال
- 11.....حول أعضاء مجلس حقوق العمال





مقدمة

ردًا على الطلب المحلي 7777 الخاص بعمال الاتصالات في أمريكا نيابةً عن سائقي سوبر شاتيل في دنفر، كلورادو، عقد مجلس الوظائف الخاصة بالعدالة جلسة استماع عامة يوم الأربعاء 18 يونيو في كاتدرائية القديس كاجيتان.

وقد اجتمع خبراء من الخارج وقادة المجتمع ورجال الدين والسياسيون معًا ليستمعوا إلى شهادة سائقي سوبر شاتيل حول حملة التنظيم الخاصة بهم والإجراءات المضادة للعمال المتخذة من قبل سوبر شاتيل.

المشاركون

وكان المشتركون في هيئة التحكيم ستة من القادة في مجتمع دنفر، بمن فيهم المسؤولين المنتخبين ورجال الدين والجامعات ومحامي المهاجرين.

المراقب باتريك ديمير، قس كنيسة جراهام التذكارية الخاصة بالرب يسوع (COGIC)

الموقرة آن دونالد، أسقف كنيسة المسيح المتحدة في مجتمع تشاداش

المندوبة كريسانتا دوران، عضو مجلس النواب بولاية كلورادو

ليزا دوران، المدير التنفيذي لحقوق عموم الشعب

روب برينس، أستاذ العمل والعلاقات الدولية بجامعة دنفر

مفوض تشارلز "تشانز" تيديسكو، مجلس مفوضي كاونتي، آدمز كاونتي

قدمت الشهادة من قبل ستان جوش، أحد المحامين في مكتب المحاماة Rosenblatt & Gosch وأربعة من سائقي سوبر شاتيل:

نيجدي أسيفا

هشام أزيام

نور الدين برزقي

فيكادو إيجيديسو



معلومات عامة

تُعتبر سوبر شاتيل إحدى الشركات التابعة لشركة ترانسديف، وهي شركة متعددة الجنسيات ويقع مقرها في باريس ولها مقرات في 25 دولة ويعمل بها حوالي 100.000 موظف في كافة أنحاء العالم. و ترانسديف نفسها مملوكة لشركتين فرنسيتين هما: صندوق الودائع والشحنات، وهي عبارة عن مجموعة استثمارية مملوكة للحكومة الفرنسية، وفيوليا للبيئة - وهي شركة فرنسية تقوم بإدارة المياه ونظم البيئة الأخرى حول العالم.

لدى سوبر شاتيل 1.400 موظف في الولايات المتحدة وتقوم بتشغيل خدمات الشاحنات الصغيرة وخدمة النقل باستخدام السيارات السوداء إلى 70 مطارًا من أكبر مطارات الولايات المتحدة بالإضافة إلى المطارات في المملكة المتحدة وفرنسا والمكسيك. وبين عامي 1998 و2002، قامت سوبر شاتيل بتحويل سائقي الشاحنات الصغيرة في الولايات المتحدة من موظفين عاديين إلى "أصحاب امتيازات". وفقد السائقون في تكساس وأريزونا وكاليفورنيا التمثيل النقابي الخاص بهم بسبب هذا التحول.

وفي عام 2009، بدأ مائة من سائقي سوبر شاتيل في دنفتر التنظيم وتقدموا للانتخابات مع مجلس علاقات العمل الوطني (NLRB) في شهر ديسمبر من ذلك العام. وبعد عامين من الصراع في المحاكم، أجريت الانتخابات في شهر أكتوبر من عام 2011، وفاز السائقون بتمثيلهم النقابي بحصولهم على 95% من الأصوات. فأصبحوا أول مجموعة متكاملة من سائقي سوبر شاتيل تنال الاعتراف كموظفين عاديين من قبل مجلس علاقات العمل الوطني بموجب نظام الامتياز.

وبعد عامين آخرين من المفاوضات، قامت سوبر شاتيل بشكل منفرد بإنهاء المفاوضات في شهر مارس من عام 2014 وفرضت عقدًا جديدًا تضمن معدلًا منخفضًا للأجور وقيود جديدة على ساعات العمل. تم طرح ذات المقترح للتصويت من قبل السائقين ورُفض بنسبة ساحقة بلغت 94% من الأصوات في شهر أكتوبر عام 2013. وفي 28 أبريل، وجد المدير الإقليمي لمجلس علاقات العمل الوطني أن شركة سوبر شاتيل تنتهك قانون العمل وسيقرر حاليًا ما إن كان سيقوم بمتابعة التهم في المحكمة الاتحادية.

شهادات وقصص السائقين

فيكادو إيجيديجسو: يؤمن سائقو سوبر شاتيل بالحلم الأمريكي

ويعمل فيكادو إيجيديجسو سائقًا لدى شركة سوبر شاتيل منذ عام 2005. فبعد تخرجه من الجامعة في إثيوبيا، عمل فيكادو في أبحاث حول الحفاظ على الحياة البرية تابعة للحكومة وتمت ترقيته في نهاية المطاف ليصبح رئيسًا لنظام الحدائق الوطنية الإثيوبية.

وفي عام 1994، سافر فيكادو إلى لندن للمشاركة في إحدى الندوات. وبسبب اضطرابات داخل الحكومة الإثيوبية، خشي فيكادو العودة إلى وطنه الأم. فقرر البقاء مع أسرته في لندن وأصبح يعمل

سائقًا لإحدى سيارات الأجرة. ومكث فيكادو في لندن 8 شهور قبل أن تحصل زوجته على تأشيرة متنوعة للولايات المتحدة. "لقد كنت أريد دائمًا تزويد أسرتي بكل شيء يحتاجون إليه. وأخيرًا سوف يسمح لي العمل في الولايات المتحدة بالقيام بذلك."

فيكادو إيجيديجسو

"نحن هنا - في أمريكا - لا نلغائي. لقد تركنا بلادنا لنتمتع بحياة أفضل ولكي تتم معاملتنا باحترام وكرامة... وأرجو هذا من مجلس حقوق العمال بأن يساعدونا على أن نستعيد حلمنا الأمريكي."
— فيكادو إيجيديجسو



”كانت سوبر شاتيل تقوم بإغراق السوق بالشاحنات الصغيرة لأن السائقين كانوا يدفعون جميع التكاليف وكانت حصص العوائد الخاصة بهم هي نفسها القادمة من 50 شاحنة صغيرة أو 100 شاحنة صغيرة.“
— نور الدين بزرقى

ينادي به: ”تعال يا محمد، اذهب يا محمد“. و في النهاية عندما صار لدى السائقين ما يكفي من الإساءة المتواصلة، أخذ القرار بالتقدم لانتخابات مجلس علاقات العمل الوطني. وحكم مجلس علاقات العمل الوطني لصالح السائقين، فمنحهم حقوقهم الكاملة كموظفين عاديين.

ستان جوش: اتفاقيات امتيازات استغلال عمال سوبر شاتيل

يعمل ستان جوش كمحام لحساب أحد مكاتب المحاماة في ولاية دنفر وهو روزنبلات وجوش. مثل ستان العمال لأكثر من 20 عاماً وعمل مع السائقين في سوبر شاتيل منذ عام 2009. وشرح ستان ذلك بالقول بأن سوبر شاتيل تطلب من سائقين توقيع اتفاقيات امتياز من جانب واحد تحمي الشركة وتقوم بتمويلها على حساب السائقين.

سلط ستان الضوء على الجوانب الأكثر فظاعة من هذه الاتفاقيات التي تستغل العمال، ومنها:

- شرط التعويض – يقوم أصحاب العمل عادة بإعطاء عمالهم الحماية القانونية في حالة تعرضهم لحادث أثناء أداء الوظيفة. وبموجب اتفاقيات الامتياز، فإنه يجب على السائقين حماية سوبر شاتيل بدلاً من ذلك.

ستان جوش

”فهذه الاتفاقيات التي فرضنا بمقتضاها على المهاجرين الجدد إلى بلادنا واستخدمناها ضدهم متحيزة وغير عادلة بالمرّة.“
— ستان جوش

بدأ فيكادو العمل مع شركة سوبر شاتيل في عام 2005. ولم يمض وقت طويل حتى واجه الجانب المظلم من علاقات العمل الأمريكية. فقد كان يُعامل بشكل غير منصف وقيل له بأن يغادر إذا لم يكن الأمر يروق له. ”لم يكن هناك احترام وتقلصت جاذبية الحلم الأمريكي بالنسبة لي ولأسرتي.“ وبعد سنوات من العمل في شركة سوبر شاتيل، كانت الأحاديث والصدقات مع السائقين الآخرين الأمر الذي أعطى فيكادو الأمل بأن الظروف قد تتحسن وأن الحلم الأمريكي لا يزال ممكناً له ولزملائه.

نور الدين بزرقى: تدفع الظروف في شركة سوبر شاتيل العمال ليقوموا بالتنظيم

بدأ نور الدين بزرقى العمل في شركة سوبر شاتيل عام 1997 بعد مجيئه إلى الولايات المتحدة قادماً من المغرب. وكسائق منذ فترة طويلة ويتمتع بأقدمية، نراه يصف ظروف العمل التي دفعت العمال إلى التنظيم. فعندما بدأ العمل، كان السائقون قادرين على العمل في مواعيد مريحة بغية الوفاء باحتياجاتهم المالية.

وبعد أن قامت فيوليا بشراء سوبر شاتيل في عام 2006، لاحظ السائقون في دنفر انخفاضاً في أجورهم عندما

بدأت سوبر شاتيل التعاقد مع المزيد من أصحاب الامتيازات وتم تخفيض الفرص المتاحة لهم للأجور. فاضطر السائقون إلى الشغل 60 ساعة، والعمل 6-7 أيام أسبوعياً لتغطية الرسوم والنفقات ويظل لديهم الراتب الصافي الكافي. وكان السائقون مسؤولين عن جميع التكاليف المتعلقة بالشاحنات الصغيرة، والتي تتضمن الصيانة والوقود والتأمين والنفقات الأخرى. ولم تترك الجداول المرهقة وقتاً للعمال لنيل استراحات للاستحمام بينما كانت الورديات الخاصة بهم ما بين 10 إلى 12 ساعة.

وخلال هذا الوقت، بدأت الإدارة أيضاً بفصل السائقين أو إيقافهم عن العمل بدون سبب أو لارتكابهم مخالفات بسيطة، مثل: نسيان بعض أجزاء الزي الخاص بهم. كما شددت الإدارة الرقابة على السائقين عن طريق استخدام ركاب زائنين للتجسس وتثبيت أنظمة مراقبة تحديد المواقع العالمية (GPS) الجديدة. وقد أدى النقل غير الفعال إلى حصول السائقين على أجره منخفضة أو أجره غير مناسبة بالمرّة. وكانت الغرامات تُفرض دون سبب ولتوافه الأمور. وقد واجه العديد من السائقين إساءات لفظية أو عنصرية وطلب منهم التعامل مع الموقف أو البحث عن وظيفة أخرى. ”كان أحد السائقين السابقين يسمى قرد، وكان مديره



نور الدين بزرقى

رسوم ونفقات السائق بموجب اتفاق امتياز سوبر شاتيل	
تكاليف الدفع المُقدم	
شراء المركبة	\$30,000 - 15,000 دولار
الرسوم المطلوب دفعها إلى سوبر شاتيل	3,750 دولار
الودائع	1,700 دولار
التكاليف الأخرى (الديكال وطلاء الشاحنة الصغيرة وغيرهما)	\$2,000 - 900 دولار
التكاليف الجارية	
تقاسم الإيرادات	28-38% دولار
رسوم الامتياز السنوية	\$3,500 - 1,000 دولار
نفقات المطار	200 دولار / الاسبوع
التأمين المُقدم عن طريق الشركة	125-200 دولار / الاسبوع
الوقود و"تغيير النظم"، والتدقيقات، وشكاوى العملاء، والزري الموحد، والتكاليف المتنوعة الأخرى	لسائق يتحمل كافة النفقات
معدل الفائدة السنوية على إيجار المركبة	15%
معدل الفائدة السنوية على المدفوعات المتأخرة	24%
تكاليف الإنهاء	
نقل اتفاق الامتياز	أقل من 1.000 دولار أو 10% من أسعار بيع المركبات بالإضافة إلى جميع تكاليف سوبر شاتيل

نيجدي أسيفا: يقوم بالتنظيم في سوبر شاتيل ويناضل منذ 5 سنوات من أجل الحقوق والاحترام

يعمل نيجدي أسيفا سائقاً لدى شركة سوبر شاتيل منذ عام 2007. وقد جاء إلى الولايات المتحدة من إثيوبيا ليعيش مع والدته بعد هجرتها بعيداً عن الحكومة غير المستقرة. تحدث نيجدي بحماس عن الحركة للتنظيم بين السائقين.

وقال نيجدي بعدما تولت فيوليا: "لم تعد المزايا المالية الخاصة بالوظيفة تجدي نفعاً". وعبر أحد سائقي سيارة أجرة محلية وناشط نقابي، اتصل السائقون بعمال الاتصالات في أمريكا (CWA). وتقدمت المجموعة لانتخابات النقابة مع مجلس علاقات العمل الوطني في أواخر عام 2009.

- شرط القوة القاهرة - إذا لم يكن من الممكن تشغيل شاحنات سوبر شاتيل الصغيرة بسبب حدث خارج عن إرادتها (مثل: الطقس السيء أو هجوم إرهابي)، يجب على السائقين الاستمرار في دفع كافة رسوم وتكاليف العقد.
- الرسوم والتكاليف الكبيرة - يحصل السائقون على رسوم وتكاليف أقل مطلوبة من الشركة والتي يتوجب دفعها فوق نصيب سوبر شاتيل من العوائد. انظر الجدول لمعرفة التفاصيل.
- لا حماية من الإلغاء - يجب تجديد اتفاقيات الامتياز كل عام؛ وتستطيع الشركة اختيار عدم التجديد دون سبب. يجوز للشركة أن تقوم بشكل منفرد بإنهاء العقد الخاص بالمدفوعات المتأخرة والتنويهات الخاصة بالتجارة غير المشروعة والأسباب الأخرى دون دفع مكافآت نهاية الخدمة. وهذه الأمور تكون وفقاً لتقدير سوبر شاتيل.
- لا عدالة في التوظيف - تحدد سوبر شاتيل قدرة السائقين لأخذ القضايا إلى التحكيم وتضع حدوداً للمعونات التي يمكنهم الظفر بها. وتطلب سوبر شاتيل من السائقين أن يدفعوا لحساب الشركة آتخاب المحاماة إذا خسروا قضايا التحكيم الخاصة بهم.
- الإفراج عن المطالبات - يجب على السائقين التنازل عن كافة الحقوق التي فازوا بها بالتحكيم كل عام عند مراجعة اتفاقيات الامتياز الخاصة بهم.

وقد سلط مجلس علاقات العمل الوطني الضوء على العديد من هذه الأحكام عندما صدرت، فجعل سائقي دنفر أول مجموعة متكاملة من سائقي سوبر شاتيل في الولايات المتحدة يستعيدون حقوقهم كموظفين عاديين. وهذا ما مهد الطريق للقيادة الناجحة الخاصة بتنظيمهم النقابي

"عندما بدأت العمل، فإن كل شيء كنت أراه هو أن الإدارة لديها القوة فوق كل شيء... فما نحن في حاجة إليه حقاً هو عقد منصف."

— هشام أزيام



نيجدي أسيفا

السائقين بسبب الرسوم الانتقامية كتعويض، وإنهاء تكتيكات التخويف التي استخدموها ضد العمال. وفي شهر أكتوبر 2011 – وبعد سنوات من الكفاح ضد أرباب العمل التابعين لهم – استطاع السائقون في النهاية الفوز بالانتخابات الخاصة بهم. النتيجة: صوت 95% من السائقين لصالح التمثيل النقابي.

هشام أزيام: انتهت الشركة من المفاوضات وخفّضت الأجور.



هشام أزيام

يعمل هشام أزيام مع الشركة منذ عام 2007 بعد أن غادر وطنه في المغرب. وألقى بعض الضوء على الظروف التي يعمل السائقون بمقتضاها حالياً.

في شهر مارس عام 2014 – وبعد أكثر من عامين من المفاوضات، سافر بعض السائقين – ومن بينهم هشام – إلى فونيكس في تجمع حاشد لتقديم عريضة إلى مقر سوبر شاتيل. وفي نفس اليوم، أعلنت إدارة سوبر شاتيل أنها كانت تقوم بإجراء المفاوضات وستقوم بتنفيذ عرضها النهائي لإبرام عقد. وكان السائقون قد صوتوا بالفعل على هذا الاقتراح تقريباً بالإجماع في أكتوبر 2013.

وبعد أن انتهت سوبر شاتيل من المفاوضات، أجبرت الشركة كل سائق على توقيع مستندات توظيف جديدة عند انتهاء سريان عقود الامتياز الخاصة بهم. فإذا لم يشعر السائقون بالراحة تجاه توقيع المستندات، يتم فصلهم من العمل. قامت الشركة بتعيين السائقين في وريديات عشوائية دون اعتبار لأقدميتهم أو الجداول الموضوعية على أساس الاحتياجات الشخصية للسائقين. يُعدّ القليل من السائقين العائلون الوحيدون لأسرهم، وقد تسببت التغييرات في جدول المواعيد إلى مشقة بالنسبة لعائلاتهم.

”فقد كتبوا بأنفسهم في العقد أنه ينبغي علينا أن نحصل على استراحة لتناول الغداء وفواصل مدتها 10 دقائق. ولكن هذا على الورق فقط. ولا توجد وسيلة حقيقية للحصول عليه.“

— نور الدين برزقي

”لقد احتجنا إلى 30 توقيماً لإجراء انتخابات. ننقسم إلى 6 بمعدل 5 تحت كل منا. وكل منا يتحمل المسؤولية؛ لأنه بإمكانهم فصلك من العمل دون سبب، ناهيك عن محاولة تنظيم الصفوف ضدكم. لذا فإن اختارنا خمسة سائقين منا ليضطلعوا بالمسؤوليات التي كلفناهم بها؛ حتى نجد سائقين يمكن أن نثق بهم. لقد قمنا بتجميع 30 توقيماً في ليلة واحدة. لقد بدأنا في الساعة 6 وانتهينا بحلول الساعة 11. يرجع السبب وراء سرعة جمع تلك التوقيعات إلى أن كل واحد منا كان يلقي ما يلقاه من التعسفات.“

— نيجدي أسيفا

سعت سوبر شاتيل إلى حرمان السائقين من حقوقهم في التنظيم، قائلة بأن اتفاقيات الامتياز جعلت منهم أصحاب أعمال صغيرة. وحكم مجلس علاقات العمل الوطني لصالح السائقين، وقد وجدت أن ممارسات الإدارة التي تحكم عمل سوبر شاتيل تنتهك مفهوم العمل المتعاقد عليه. ومع ذلك، فقد يستغرق الأمر عامين آخرين قبل أن يحصل نيجدي والآخرين على فرصة في التصويت الخاص بالتمثيل النقابي.

وكإجراء انتقامي على التنظيم، بدأت سوبر شاتيل في إجراءات أحادية الجانب على شروط التوظيف وضاعفت رسوم السائق ثلاث مرات. تم فصل نيجدي بدون سبب وأوقف عن العمل لمدة 8 شهور بينما ظل ينتظر الحكم العادل من مجلس علاقات العمل الوطني. عقدت الإدارة اجتماعات انفرادية مع السائقين لتثبيط همة العمل النقابي وأخبرت العمال أنه غير مسموح لهم بتكرار ما قيل بالنسبة للسائقين الآخرين.

خاض السائقون كل هذه الإجراءات لدى مجلس علاقات العمل الوطني في شهر مايو 2011 ووجد المجلس نفسه مرة أخرى ضد الشركة وحكم لصالح السائقين بخصوص كافة التهم. وقد أجبرت سوبر شاتيل على إعادة نيجدي إلى عمله السابق ودفع عشرات الآلاف من الدولارات إلى





”لدي مبلغ جيد من المال في المصرف. يجب عليّ الآن سحب كل هذه الأموال كي أوصل حياتي العادية. وقد أكون غير قادر على البقاء على قيد الحياة بعد شهرين أو ثلاثة. وهذا له تأثير كبير على حياتنا.“

— فيكادو إيجيديجسو

”أود أن يكون هناك جو نفسي مريح وبيئة صالحة مع الاحترام والكرامة.“

— نور الدين برزقي

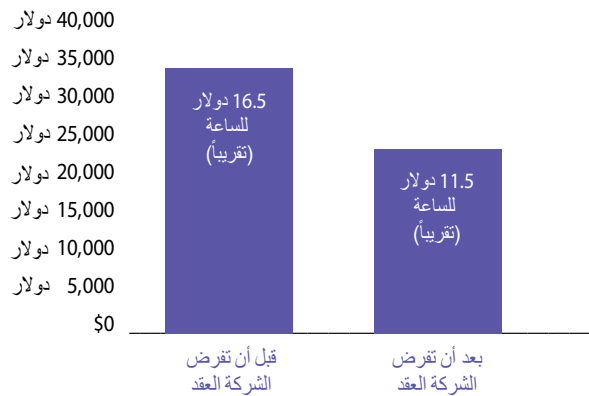
”فنحن نعتقد - كسائقين - أننا كنا نقيم نوعاً من المشروعات التجارية عبر نظام الامتياز والذي تحول ليكون لا شيء لمجرد أننا نقوم بالتنظيم. فهم ينتقمون منا بهذا العقد ويستغلوننا في كل ساعة. فأننا عمل لديهم منذ عام 2007 وكافة الأعمال التي اعتقدت أنني سأقيمها ذهبت أدراج الرياح.“

— نيجدي أسيفا

وقد استفاد عقد الشركة من حالة الموظف الجديد الخاصة بالسائقين عن طريق استبعاد تقاسم الإيرادات، فأقام نظاماً بتخفيض أجر ساعة وتخطى ساعات العمل. وأدى هذا إلى تخفيضات كبيرة في الأجور تصل إلى 30% لبعض السائقين وأجبر العديد منهم على الاقتراب من الفقر. وبسبب هذا الانخفاض في الأجور، أُجبر هشام على البدء في عمل ثانٍ لكي يعيش. وقد عطلت الشركة عملية التنفيذ في مكان العمل من جانب واحد وخلق البلبلة بين السائقين. وقد أوضحت الشركة التأثير التآديبي الخاص بأحكام الأجور والعمل بالساعة، ولكنها تركت السائقين دون إخبارهم شيئاً حول المزايا الهامة التي تم تأمينها خلال سنوات من المفاوضات، مثل: العطلات، وشبه الأجازات، والأجازات المرضية، وأجازات الغياب، وفترات الاستراحة، ووضع البرامج.

لقد حاول السائقون ونقابتهم الحصول على حكم قضائي مانع والعودة إلى الوضع الراهن من المجلس القومي للعلاقات العمالية (NLRB) وابتظرون صدور حكم بذلك. وحتى ذلك الحين، كان هشام والآخرين ملتزمين بمواصلة الكفاح حتى يعودوا باحترام وكرامة إلى أعمالهم.

متوسط الأجور السنوية لسائقي SuperShuttle



توصيات مجلس حقوق العمال

في الوقوف متضامنين حيث يقوم هؤلاء العمال بتعزيز ظروف العمل لكافة مواطني كلورادو.

أخذ كل عضو في المجلس برهة من الزمن لتبادل البيانات النهائية مع المجموعة. بدأ المراقب باتريك ديمير بالحديث عن المؤسسة الاستغلالية الخاصة بالمزارعة والتي حلت محل الرق في الجنوب بعد إعلان تحرير العبيد. "تعكس سوبر شاتيل والممارسات التي تستخدمها بشكل كبير مفاهيم المزارعة. لقد ارتكبت المزارعة العديد من الجوانب غير العادلة وغير الأخلاقية في مجال الرق بأسلوب قانوني وغير أخلاقي إلى حد بعيد." لقد أدان المراقب ديمير الإجراءات التي قامت بها إدارة سوبر شاتيل وسمى تلك الإجراءات "بالغيضة". لقد فرض جذب انتباه التحالف الوزاري لأكبر شركات المترو في دنفر والوقوف متضامنين مع السائقين.

"إنني أدين بشدة الإجراءات والسلوك وهذه الطريقة بالذات التي تتعامل بها سوبر شاتيل وشركتها الأم مع الأشخاص على أساس اللون."

— المراقب باتريك ديمير

لقد حكى روب برينس قصة جذوره من المهاجرين، وهم أعضاء أسرته الذين واجهوا معاداة السامية والتمييز بعد مجيئهم إلى أمريكا. فأخذ يقارن إجراءات شركة سوبر شاتيل الأم بالشركات الفرنسية الأخرى التي تتعامل مع عمالها بشكل جيد في أوروبا بينما تنتهك حقوقهم في أمريكا. وقد وعد السيد برينس بنشر قصة هؤلاء السائقين عن طريق إصدار مقالات في الصحف القومية. فقد قال: "الصمت مشكلة".

"يرى المرء نماذج لشركات تقع مقراتها في أوروبا وعلى الرغم من حضورها إلى الولايات المتحدة فهي تبحث عن العمالة الرخيصة. فهي تتطلع إلى انتهاك الظروف التي يكون فيها العمال قادرين على الإنجاز في أوروبا". — روب برينس

بعد الاستماع لشهادات السائقين واستجواباتهم، تداول المجلس بشكل خاص تطوير مجموعة أولية من التوصيات. وعند عودتهم إلى المنتدى العام، قام أعضاء المجلس بتوجيه الشكر إلى السائقين على مشاركة قصصهم وعلى إظهارهم هذا التفاني بشجاعة في النضال من أجل تمثيل نقابتهم ومستوى المعيشة الجيد. رجعت الموقرة آن دنلوب بخصوص النتائج والتوصيات الخاصة بالمجلس.

"وبصفتنا أعضاء في مجلس حقوق الوظائف في كلورادو والعمالين في مجال العدل، فقد وجدنا أن إدارة دنفر سوبر شاتيل تنتهك حقوق الإنسان الأساسية. ومن الواضح أنه كانت هناك إجراءات انتقامية ضد السائقين الذين اشتركوا في النشاط النقابي. بل إن الحقيقة التي توصلنا إليها هي أن سوبر شاتيل تقوم بشكل تعسفي بفرض أجور تفضي إلى الفقر عن طريق كل من ممارستها السابقة من إغراق السوق بالسائقين؛ لكي لا يستطيع السائقون العمل بشكل كافٍ من أجل الوصول إلى الحد الأدنى للمعيشة، وممارستها الحالية من عدم دفع الحد الأدنى للمعيشة. لقد وجدنا أن سوبر شاتيل فرضت عقداً جائراً وترفض المساومة بحسن نية مع عمالها.

وأخيراً، فإن النتيجة التي توصلنا إليها هي أن سوبر شاتيل تمتن كرامة عمالها من خلال ما ورد أعلاه وكذلك من خلال الإساءة اللفظية والافتراءات العنصرية والتمييز. ونحن ندين هذه الإجراءات ونوصي أن تقوم إدارة سوبر شاتيل باتخاذ الخطوات التالية على الفور:

- فسخ العقود غير العادلة وغير الأخلاقية المفروضة على العمال، والعودة إلى طاولة المفاوضات بحسن نية، كما فعلت الشركة الأم في دول أخرى،
- إلغاء كافة أشكال الإجراءات الانتقامية ضد العمال لتنظيم الجهود،
- التعامل مع جميع العمال بكرامة واحترام، بما في ذلك إنهاء جميع أشكال الإساءات في مكان العمل ودفع الحد الأدنى للمعيشة.

وبالإضافة إلى التوصيات التي قدمت إلى إدارة سوبر شاتيل، فإننا ندعو المجتمع إلى الاستمرار في دعم هؤلاء السائقين في كفاحهم. الاستمرار

”إن من الصواب دائماً الوقوف متضامنين مع الأشخاص الذين يتم استغلالهم. الفترة. فإيماني يدعوني دائماً إلى الوقوف مع الرفاق الذين يعاملون بنفس الطريقة التي يعامل بها هؤلاء العمال.“

— الموقرة آن دونلاب

اعتمد آدمز كاوتني، مفوض تشاز تيديسكو، على تجربته مدى الحياة كأحد أعضاء النقابة في الثناء على السائقين لاستمرارهم في الكفاح في مواجهة العقبات والصعوبات. فطلب من كل شخص لا يعمل كسائق في سوبرشاتييل أن يقف. فقال وهو يشير إلى السائقين من الحضور: ”أنتم لستم وحدكم!“ وقد تعهد المفوض بمساعدة السائقين عبر قسم الموارد البشرية بالولاية، فأكد لهم الحصول على المساعدة التي يحتاجونها بمقتضى تخفيض الأجور من قبل الشركة.

”أنتم لستم وحدكم! نحن هنا.“ - مفوض تشاز تيديسكو
مفوض تشاز تيديسكو

أخذت المندوبة كريسانتا دوران تروي خبرتها في نصب لود لو حيث قُتلت عشرات من عمال المناجم وأسره وهم يكافحون من أجل حقوقهم منذ مائة عام مضت. فأخذت تتذكر أولئك الأشخاص أمام الحضور وطوال قرن من النضال من أجل حقوق العمال والتقدم الذي أحرزه العمال ولم يبيل. فأخذت تحت السائقين على مواصلة الكفاح وأخبرتهم بأنهم على الجانب الصحيح من التاريخ وهو ما يفوق ما قد يحققون من أرباح. ”ثمة أمر قد أشجعكم عليه وهو أنني أريد منكم ألا تعترفوا فقط بالمعركة التي أمامكم، بل أن تعترفوا بالكيفية التي يؤثر فيها هذا النضال على أسركم ومجتمعكم ومستقبل هذه البلاد... إننا نحتاج بصدق إلى أصواتكم الآن أكثر من أي وقت مضى.“ وقد تعهدت المندوبة بالوصول إلى الهيئات التنظيمية وزملائها في مقر الحكومة للحصول على العدالة للعمال.

”إن من بين الأشياء التي سمعتها اليوم وكانت مزعجة جداً بالنسبة لي هي أنه كان يُطلق على العمال لفظ ”القرود“ وهم يواصلون العمل وكانت تتخذ إجراءات انتقامية ضد العمال بسبب حضورهم معاً وأن يكون لديهم صوتاً ويحاولون توصيله“

— المندوبة كريسانتا دوران

وأقلت الموقرة آن دونلاب بياناً آخرًا مثيرًا للمشاعر، فحثت السائقين على تذكر أنفسهم بأن الأمر سيتحسن. ”من الأهمية بمكان أننا عندما نتجمع بهذه الطريقة لنسمع أصوات من يتم استغلالهم، فإننا سنقف وسنناضل معكم ونقف إلى جانبكم، وبذلك الكيفية فإننا سنجعل الأمر أفضل.“ وقد سردت الموقرة دونلاب مقطع من الإصحاح 58 في الكتاب المقدس والذي يخبر فيه النبي أن الأعمال الصالحة والكلمات اللطيفة لا تعني شيئاً إذا تم استغلال عمالها وتقدم رؤية عن ”المجتمع المتحاب“ الذي تُصان فيه الكرامة الإنسانية. وقد ألزمت الموقرة سائقي سوبر شاتييل بأن يناضلوا من أجل تحقيق هذا المجتمع المتحاب في مكان عملهم.

وقد استغرقت ليزا دوران برهة لتشكر الجمهور على حضورهم. ”إننا لا نستطيع أن نعزز التضامن إذا لم يقم أي شخص بتعزيزه معنا.“ لقد تبادلت السيدة دوران أفكارها حول تنشيط الحركة العمالية عن طريق مجتمع المهاجرين، مذكراً السائقين أن جهودهم ليست شيئاً بدون أمل. ”إنه الجانب الأكثر تفاؤلاً فيما يتعلق بالحركة العمالية في يومنا هذا. ويضيف سائقو سوبر شاتييل دنفر فصلاً جديداً إلى تشدد العمالة المهاجرة التي تقوم بالتنظيم الأمر الذي سيحدث فارقاً لكل عامل على حدة في الولايات المتحدة.“ وقد تعهدت السيدة دوران بالاتصال برؤسائها في المنظمة التابعة لها، فيما يخص حقوق كافة الأشخاص، لسائقي سوبر شاتييل بالبدء في إيجاد مساحة في تلك المنظمة لتبادل تلك القضايا مع المجتمع.

”هذا هو كل نضالنا. تمتهن حقوق العامل في كل وقت، أي حقوقي وحقوقكم وجميع حقوفنا. فالشركات في هذه البلاد تنظر إلى كيفية الانحطاط التي تستطيع من خلالها خفض أجور العاملين تماماً كما يفعلون في سوبر شاتييل.“

— ليزا دوران

المندوبة كريسانتا دوران: "إنني أدمكم في جهكم الخاص بالتنظيم. فإذا كان هناك أي شيء أستطيع القيام به على مستوى الولاية - سواء متابعة لجنة المرافق العامة (PUC) أو قسم الهيئات التنظيمية أو لجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC)، وسأكون أكثر من سعيدة للقيام بذلك. دعوني أوضح الأمر وهو أن العديد من الأشخاص في المكتب المنتخب مهتمين أشد الاهتمام بشأن الصراع الذي ستورطون فيه. فإن لم يكن هناك شيء يمكن القيام به، فبابي مفتوح دائماً."

وقد تحرك كل أعضاء مجلس حقوق العمال للتعهد بتقديم دعمهم الشخصي والتنظيمي للسانقين.

المراقب باتريك ديمير: "أريد من العمال أن يعرفوا أننا نقف بجانبكم. وأنوي طرح هذه المسألة أمام التحالف الوزاري لأكبر شركات المترو في دنفر وسوف ندعمكم في هذه المعاملة الجائرة".

روب برييس: "وفيما يتعلق بالكيفية التي أرغب فيها بالمساهمة في هذه الحملة تحديداً، فإنني بادئ ذي بدء أريد الاستمرار بأية طريقة أستطيعها... سوف أكتب، فأنا المعلق عن اثنين من الأماكن المحلية، وسوف أقوم بنشره. سوف أستمر في العمل في هذا المجلس. لدي فكرة أخرى وأرغب أيضاً في أخذها بعين الاعتبار: وهي أن أدفع مدينة دنفر أو المجلس التشريعي بعقد جلسات استماع حول العمالة".

الموقرة آن دونالد: "إن تعهدي يتمثل في المضي قدماً نحو التضامن معكم جميعاً. فإذا احتجتم مني لأكون ضمن وفد متجه إلى المطار، فسأقوم بذلك. وسأكون في غاية السعادة وأنا أدلي بالتصريحات العلنية مستمراً في خدمة هذا المجلس".

ليزا دوران: "أريد أن أكون ملازماً لكم. إنني أعمل في مجال حقوق كافة الأشخاص ورؤسائنا لا يعرفون شيئاً عن هذا الصراع". لقد طلبت منكم أن تتمكن بعد إنكم من المجيء مع وفد من رؤسائنا للالتقاء بكم والاستماع إلى نضالكم والتعرف على الكيفية التي تستطيع بها منظماتنا دعمكم في الصراع الخاص بكم".

مفوض تشاز تيديسكو: "ومن جانبي - كمفوض لأدمز كاونتي - فقد تعهد قسم الخدمات البشرية التابع لنا بالمشاركة مع الولاية. فإذا كانت هناك خدمات نستطيع تقديمها في وقت الحاجة هذا عندما يتم تخفيض أجوركم، فسيكون لدينا الأشخاص المناسبون هناك لمساعدتكم على التأهيل ويتحدثون بلغتكم".

ليزا دوران

تعمل السيدة دوران منذ عام 2003 كمدير تنفيذي مؤسس لحقوق جميع الأفراد (RAP)، وهي مشروع تنفيذي يجتذب أصوات المهاجرين الذي يناضلون من أجل العدالة في كافة تقابلات ولاية كلورادو. كما أنها قادت الجهود التي هدفت إلى إنشاء وتطور مركز حقوق الإنسان في أورورا. ثمة مناصب حالية أخرى تتضمن العمل كمدرّب لهيئة التدريس في مركز القيادة التقدمية وتمثيل حقوق كافة الأفراد على مستوى العمل الوطني. كما أنها مؤسس مشارك في ائتلاف حقوق المهاجرين بولاية كلورادو. وقد حصلت على جائزة سواني هانت للقيادة الفردية وجائزة القيصر تشافيز الخامس من مجلس العمل الخاص بتقديم أمريكا اللاتينية، وجائزة حرية المهاجرين من اجتماع كلورادو الخاص بجمعية محامي المهاجرين الأمريكيين، وجوائز رالف إل. كارد من الاتحاد الأمريكي للحريات المدنية في كلورادو.

روب برينس

يعمل روب برينس كمحاضر للدراسات الدولية في كلية جوزيف كوربيل للدراسات الدولية بجامعة دنفر. وقد كان يدرس لسنوات عديدة مقررًا بعنوان "العمل والاقتصاد العالمي". ويُعدّ برينس من المشاركين المنتظمين وأحد كتاب الأعمدة في الدراسات السياسية الخاصة بالسياسة الخارجية في العمق ويعمل في مجلس مركز المغرب والذي يتناول التطورات الاقتصادية والسياسية في شمال أفريقيا. ويعكف حاليًا على كتابة سيرة حياة فرحات حشاد مؤسس ومنظم الاتحاد العام التونسي للعمال، كما أنه معارض للاستعمار الفرنسي في بلاده.

مفوض تشارلز "تشانز" تيديسكو

عمل آدم كاونتي، مفوض تشارلز تيديسكو، بشرف في سلاح البحرية الأمريكي وعمل رئيسًا للميكانيكيين وعضوًا في اتحاد عمال الحديد والصلب لمدة 23 عامًا. وهو يعمل موظفًا بالاتحاد منذ 1996 وتم انتخابه كرئيس لاتحاد عمال الحديد والصلب في عام 2005. وتم انتخاب مفوض تيديسكو في لجنة آدمز كاونتي في نوفمبر 2012 ويعمل حاليًا كرئيس لها.



حول أعضاء مجلس حقوق العمال

المراقب باتريك ديمير

عمل الموقر ديمير في الكنيسة والمجتمع كموسيقار وقس وناشط في المجتمع لأكثر من 20 عامًا. ويعمل حاليًا كمنسق لرئيس التحالف الوزاري لكبرى شركات المترو للشؤون السياسية. ويعمل حاليًا بعد تعيينه في العديد من المجالس في كلورادو، والتي تشمل مجلس الدفاع عن الحد الأدنى للأجور، ولجنة الإحصاء الكامل الخاصة بالتوافق بولاية كلورادو، ومهتم بشؤون شركة يو، ووجهات النظر الخاصة بالعدالة، ومدرسة التميز بمركز ماثيو. وقد حصل على العديد من الجوائز منها الكاهن المتميز في مجال السلام وجائزة العام الخاصة بأفضل قس في المقاطعة الشمالية الشرقية.

الموقرة آن دونلاب

الموقرة دونلاب هي وزيرة تم تعيينها في كنيسة المسيح المتحدة (UCC) ومساعدة قس في مجال الزراعة في جمعية تشاداش بكنيسة المسيح المتحدة في أورورا، كلورادو. وقد تعهدت بالعمل في مجال العدالة والحرية وعملت في حركة الحرية نحو العرق والجنس والطبقة لمدة تزيد عن 25 عامًا. ولديها عاطفة خاصة فيما يتعلق بالعمل في مجال التضامن مع العمال المهاجرين ومجتمعات السكان الأصليين. وهي عضو مؤسس في لجنة العدالة بين العمال مختلفي الأديان في كلورادو وساعدت على انطلاق شبكة الهجرة لمنطقة مترو الخاصة برجال الدين في دنفر. وتم تعيينها كإحدى الخريجات البارزات في عام 2011 من مدرسة أليف للاهوت حيث عملت كأستاذ مساعد بها.

المندوبة كريسانتا دوران

تعمل المندوبة دوران في مجلس النواب منذ عام 2010. وبصفتها أحد المشرعين، فقد عملت في مجالات القضاء والمالية وهيئة القوات المسلحة والمحاربين القدماء ولجان المجلس المشترك. وتعمل المندوبة دوران حاليًا كرئيسة للجنة الموازنة المشتركة ولجنة الاعتمادات المناط بها رصد الميزانية الخاصة بولاية كلورادو في كل عام. وهي إحدى مواطنات كلورادو، وتدافع طوال حياتها عن الأسر العاملة وحقوق المهاجرين.



وظائف كلورادو الخاصة بالعدالة ومجلس حقوق العمال بولاية كلورادو.

الوظائف الخاصة بالعدالة وهي منظمة تجمع بين العمل والمجتمع والطلاب وأصوات المؤمنين للظفر بالتحسينات في مجال حياة العمال وتشكيل الخطاب العام حول حقوق العمال والاقتصاد. ونحن نعتقد أن جميع العمال ينبغي أن يحصلوا على حقوق تفاوض جماعية وضمان التوظيف ومستوى لائق للمعيشة صالح للجميع.

ويُعتبر مجلس حقوق العمال مشروعًا خاصًا بالوظائف المتعلقة بالعدالة بغية توحيد المجتمعات وبتثالثة في نفوس القادة وأرباب العمال والموظفين المنتخبين المعنيين بقضايا تؤثر على عمل الأفراد والمجتمع بشكل أوسع.

JOBS WITH JUSTICE

الوظائف الوطنية المتعلقة بالعدالة

1616 P Street NW, Suite 150, Washington, DC 20036
(202) 393-1044
www.jwj.org

Workers' Rights Board



وظائف كلورادو المتعلقة بالعدالة

2840 S Vallejo St, Englewood, CO 80110
(303) 806-0818
www.cojwj.org