



# المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق والسلامة على الطرق في قطاع النقل

مُلخّص من الـITF إلى النقابات العمالية

# جدول المحتويات

3	<b>ا. الخلفية</b>
4	<b>اا. نطاق المبادئ التوجيهية</b>
4	<b>ااا. أهمية المبادئ التوجيهية واستخدامها</b>
5	<b>اأ. المحتوى الرئيسي للمبادئ التوجيهية</b>
5	الجزء الأول: المفاهيم الرئيسية
5	(1) التعريفات الرئيسية
5	(2) الارتباط بين ضغوط سلسلة التوريد وعجز العمل اللائق والسلامة على الطرق
6	الجزء الثاني: تنظيم سلاسل التعاقد من أجل الاستدامة وبناء أواصر قوة العمال
6	(1) عمليات السداد المستدامة
6	(2) وقت العمل والقيادة، والسرعة والحمل الزائد
6	(3) شفافية التوثيق والتعاقد وخطط القيادة الآمنة
7	(4) التفتيش والإنفاذ، وسلسلة المسؤولية
8	الجزء الثالث: مسؤولية الحكومة وصاحب العمل وأصحاب العمل الاقتصاديين عن الصحة والسلامة المهنية والمساواة بين الجنسين
8	(1) الصحة والسلامة المهنية
8	(2) العنف والتحرش
8	(3) المرافق الصحية
8	(4) معالجة الفصل والتمييز المهني على أساس النوع الاجتماعي
9	الجزء الرابع: حماية حقوق العمال في أشكال التوظيف غير القياسية
9	(1) حماية حقوق العمل الأساسية
9	(2) أشكال الحماية الأخرى للعاملين في أشكال التوظيف غير القياسية
10	<b>الملحق ا: الأدبيات المتعلقة بالصلة بين ضغوط سلسلة التوريد ومعدلات الأجور وشروط والصحة والسلامة في نقل الطرق</b>
11	<b>الملحق اا: أمثلة على خطط القيادة الآمنة</b>
11	1. خطة القيادة الآمنة المدرجة في صناعة النقل في نيو ساوث ويلز - المسؤولية المتبادلة عن تحديد عقد سلامة الطرق (على مستوى الولاية)
12	2. خطة LINFOX لحماية السائق من الإنهاك أثناء الرحلة
13	3. نموذج خطة القيادة الآمنة لاممثال اللوجستي الأسترالي



## ١. الخلفية

الحصول على موافقة صاحب العمل والحكومة على قرار ألزم منظمة العمل الدولية ودراساتها بتطوير واعتماد "قواعد السلوك المهني أو المبادئ التوجيهية حول أفضل الممارسات في مجال سلامة النقل على الطرق"؛ وفيما بين الاجتماعين، انخرط الـITF والنقابات المنتسبة له في البحث والمناقشة حول الموضوعات الرئيسية التي تغطيها المبادئ التوجيهية، مع استمرار إطلاق الحملات الفعلية على أرض الواقع لإرساء الكثير من الحقوق والأنظمة التي تعززها المبادئ التوجيهية.

ينخرط الـITF حالياً في مرحلة تنفيذ تلك المبادئ التوجيهية، ويهدف هذا الملخص إلى مساعدة النقابات المنتسبة في فهم المحتوى الرئيسي لتلك المبادئ التوجيهية، مع التركيز على الأجزاء التي تدعم استراتيجية الـITF تجاه أصحاب العمل الاقتصاديين، الموضحة في قوة العمال في سلاسل التوريد: استراتيجية الـITF تجاه أصحاب العمل الاقتصاديين.

عُقد اجتماع ثلاثي الخبراء في منظمة العمل الدولية (ILO) في سبتمبر 2019 لاعتماد المبادئ التوجيهية بشأن تعزيز العمل اللائق والسلامة على الطرق في قطاع النقل (يُشار إليها فيما يلي بـ "المبادئ التوجيهية")؛ وترأس الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) وفد مجموعة العمال لحضور هذا الاجتماع، والذي اشتمل على مفاوضات مع أصحاب العمل وممثلي الحكومات دامت لأسبوع، ونتج عن الاجتماع اتفاقية ثلاثية حول المبادئ التوجيهية، والتي تحتوي على مجموعة واسعة من التوصيات حول "أفضل الممارسات في مجال السلامة على الطرق"، مع الهدف المعلن المتمثل في "حماية المجتمع وعمال نقل الطرق من جميع مخاطر الصحة والسلامة، وتعزيز السلامة والأجر العادل" (الفقرة 7).

تلك المبادئ التوجيهية هي حصاد عدة سنوات من العمل قام به الـITF، بدءاً من التحضير للاجتماع سابق حول السلامة والصحة في قطاع نقل الطرق، والذي عُقد في عام 2015م؛ وقد نجح وفد مجموعة العمال (بقيادة الـITF أيضاً) في هذا الاجتماع، في

# ال. نطاق المبادئ التوجيهية

## أشكال التوظيف

تغطي هذه المبادئ التوجيهية جميع سائقي المركبات التجارية الذين يقدمون خدمات الشحن البري وخدمات نقل الركاب لمسافات طويلة، بغض النظر عن شكل توظيفهم (الفقرة 20). ويشمل هذا النطاق بشكل صريح جميع العاملين لحسابهم الخاص، والعاملون المستقلون (مالك- أو مشغل)، والعاملون لحساب مقاولين مستقلين، وسائقو المركبات التجارية CMV غير الرسميين، ومن يصنفون على أنهم سائقو المركبات التجارية الذين لا يتقاضون أجوراً، وغيرهم من السائقين في أشكال العمل غير القياسية.

## القطاع

وعلى الرغم من الجهود الحثيثة التي بذلها وفد مجموعة العمال، فإن تطبيق هذه المبادئ التوجيهية كان مقتصرًا على الشحن البري وخدمات نقل الركاب لمسافات طويلة، ومن الناحية الفنية يستثنى من ذلك السائقين العاملين في خدمات الحافلات الإقليمية والمشاركة بين المدن والسائقين الذين يقودون المركبات ذات العجلات الثنائية والثلاثية (الفقرة 9) وعلى الرغم من عدم تضمين هذه المجموعات بشكل رسمي، إلا أنه يمكن الإشارة إليها بسهولة في المناقشات الدائرة حول أفضل السبل لحماية هذه المجموعات المهمة من العمال.

## الأعمال الحرة

ويستطيع سائقو المركبات التجارية الذين تشملهم هذه المبادئ التوجيهية أن يقودوا المركبات المملوكة لهم ملكية عامة أو خاصة، طالما أنها "تستخدم عادة في النقل التجاري" لصالح صاحب العمل أو لصالح أي طرف في سلسلة النقل البري (الفقرة 9). وتشمل الأطراف في سلسلة النقل البري أي طرف يمكنه أن يعطي تعليمات لسائق المركبة التجارية و/أو عقود لخدمات النقل (الفقرة 12 و 16). وبالتالي، يمكن فهم المبادئ التوجيهية على أنها تنطبق على العمال والشركات العاملة ضمن اقتصاد الأعمال الحرة في قطاع النقل البري، على الرغم من أنها لا تذكر على وجه التحديد الأعمال الحرة. وعلى الرغم من القيود القطاعية، فإن المبادئ التوجيهية يمكن أن تنطبق فقط على أعمال الشحن الحرة (مثل أمازون فليكس وشحن أوبر) وليس على الركاب في المناطق الحضرية (مثل ركاب تطبيق أوبر) إلا أنه ينبغي للنقابات أن تستخدمها كمرجع للمبادئ والممارسات التي يمكن تنفيذها من قِبل الحكومات ومشغلي المنصات لحماية جميع السائقين العاملين على التطبيقات.

تغطي المبادئ التوجيهية مجموعة من الموضوعات المهمة بما في ذلك ديناميكيات الصناعة وظروف العمل والصحة والسلامة المهنية والتدريب والتأهيل المهني وحقوق النقابات العمالية والحوار الاجتماعي، ومن بين أمور أخرى، تشجع المبادئ التوجيهية الحكومات والشركاء الاجتماعيين على وضع نهج يتمحور حول الجانب البشري للتكنولوجيات الجديدة والمشاركة في إنعاش قطاع نقل الطرق بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية للانتقال العادل الخاصة بمنظمة العمل الدولية، ومع أخذ الغرض من هذا الملخص في عين الاعتبار، فإن المحتوى الوارد أدناه يركز على مسؤوليات الشركاء الاجتماعيين، وخاصة أصحاب العمل الاقتصاديين، فيما يتعلق بالأجور وظروف العمل ونواحي الصحة والسلامة، ولكن يجب على النقابات أيضًا مراجعة الأقسام الأخرى ذات الصلة بمجالات عملهم.

# ال. أهمية المبادئ التوجيهية واستخدامها

على الرغم من أن المبادئ التوجيهية غير ملزمة، إلا أنها مهمة من ناحيتين، الناحية الأولى تتمثل في أنها تحدد المبادئ والممارسات الموصى بها والمتفق عليها من قبل العمال وصاحب العمل والممثلين الحكوميين في أعلى سلطة دولية في عالم العمل، والتي تربط صراحةً بين التعاقد من الباطن وضغوط خفض التكاليف، وانخفاض معدلات الأجور وغيرها من "الافتقار للعمل اللائق"، والسلامة على الطرق، الناحية الثانية تتمثل في كون تلك المبادئ التوجيهية هي النص الأول الذي وافقت عليه دساتير منظمة العمل الدولية والتي تنص على مسؤوليات ليس فقط الحكومات، وأصحاب العمل في شركات النقل، والنقابات، ولكن أيضًا "أطراف سلسلة نقل الطرق"، وعلى وجه الخصوص، "مشترى خدمات النقل" - وهي الشركات في أعلى سلاسل مقاولات نقل الطرق التي تتعاقد على خدمات النقل ولكنها لا تستخدم عمال النقل بشكل مباشر، وكما هو موضح أدناه، فإن مفهوم مشتري النقل المستخدم في المبادئ التوجيهية هو في الأساس نفس مفهوم صاحب العمل الاقتصادي المستخدم بشكل استراتيجي من قبل ILO لتحديد الأطراف التي تتحمل المسؤولية النهائية عن سلاسل التعاقد الكاملة للأجور والسلامة وظروف العمل.

يمكن أن تكون المبادئ التوجيهية أداة مهمة كجزء من استراتيجية أوسع لبناء القوة الجماعية للعمال لتحميل أصحاب العمل الاقتصاديين والحكومات المسؤولية عن العدل والسلامة والفوز بمعايير الصناعة وإعادة تنظيم الأسواق على الرغم من أنها لا تخلو من القيود، وعلى وجه الخصوص، يمكن استخدام المبادئ التوجيهية كأساس للمطالب والمفاوضات مع الحكومات وأصحاب العمل، وعلى وجه الخصوص، أصحاب العمل الاقتصاديين بشأن معدلات الأجور والسلامة والصحة المهنية وحقوق النقابات العمالية.

# ١٧. المحتوى الرئيسي للمبادئ التوجيهية

## الجزء الأول: المفاهيم الرئيسية

### 1) التعريفات الرئيسية

**سلسلة المسؤولية:** مفهوم في القانون الدولي والوطني يعترف بالمسؤوليات المحددة لجميع الأطراف في سلسلة التعاقد (بما في ذلك أصاب العمل الاقتصاديين) لزيادة السلامة وتقليل مخاطر إصابة الأشخاص المشاركين في السلسلة والجمهور العام (الفقرة 178).

**الشركاء الاجتماعيين:** في منظمة العمل الدولية، يشير مصطلح "الشركاء الاجتماعيين" إلى منظمات العمال (النقابات العمالية) ومنظمات أصحاب العمل، والتي تعد مع الحكومات الأطراف الرئيسية في الحوار الاجتماعي والمجموعات الثلاثة المكونة لمنظمة العمل الدولية.

**أشكال التوظيف غير القياسية:** مصطلح تستخدمه منظمة العمل الدولية لتغطية مجموعة واسعة من أشكال التوظيف غير المستقرة، بما في ذلك "العقود محددة المدة وأشكال أخرى من العمل المؤقت، وعمل الوكالة المؤقت والترتيبات التعاقدية التي تنطوي على أطراف متعددة، وعلاقات العمل الغير مماثلة لظاهرها، والعمل المستقل التابع والعمل بدوام جزئي (الفقرة 61).

على الرغم من أن المبادئ التوجيهية لا تنص صراحةً على أن سائقي المركبات التجارية على الطرق بدون أجر غير الربحية يجب أن يفهموا على أنهم جزء من هذه الفئة، تستخدم منظمة العمل الدولية أيضاً مصطلح "أشكال العمل الجديدة والناشئة" للإشارة تحديداً إلى أشكال العمل الجديدة التي لا تتلاءم بسهولة مع المفهوم التقليدي "للتوظيف"، مثل عمال الأعمال الحرة (الفقرة 61).

**عز العمل اللائق:** مفهوم مهم يستخدم على نطاق واسع في المبادئ التوجيهية، والتعريف التقليدي لمنظمة العمل الدولية هو "عدم وجود فرص عمل كافية، عدم توافر الحماية الاجتماعية الكافية، إنكار الحقوق في العمل وأوجه القصور في الحوار الاجتماعي".

### 2) الارتباط بين ضغوط سلسلة التوريد وعجز العمل اللائق والسلامة على الطرق

تتمثل أهم نقطة أولية للمبادئ التوجيهية في الاعتراف بضغوط خفض التكلفة المتأصلة في سلاسل التعاقد في مجال نقل الطرق، والتي تنشأ من أصحاب العمل الاقتصاديين، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الأجور وظهور وأوجه عجز أخرى في العمل اللائق، مما يجبر السائقين على الانخراط في ممارسات القيادة غير الآمنة، ومما يعرض بالتالي جميع مستخدمي الطريق للخطر (الفقرات 1، 7، 27، 29، 70)، تم إرفاق قائمة بالمصادر الأكاديمية والحكومية التي تثبت هذا الارتباط في الملحق الأول لهذا الملخص، وتنص المبادئ التوجيهية على أن "المسؤولية المشتركة للحكومات والشركاء الاجتماعيين وأطراف سلسلة نقل الطرق هي حماية الجمهور والركاب ومستخدمي الطرق من حوادث التصادم والأخطار التي يمكن الوقاية منها، بما في ذلك تلك التي تنجم عن عجز العمل اللائق لسائقي المركبات التجارية على الطرق" (الفقرة 19).

**سائق المركبة التجارية على الطرق:** هو أي شخص يقوم بقيادة مركبة تجارية على الطرق أو يتم حمله في مركبة تجارية بهدف قيادتها. ويمكن أن تكون المركبة التجارية مملوكة ملكية عامة أو خاصة طالما أنها "تستخدم بالعادة في النقل التجاري للركاب و / أو الشحن. ويمكن أن يعمل سائق المركبة التجارية لدى صاحب عمل مباشر أو لصالح طرف آخر يعمل في النقل البري (انظر أدناه).

**سائقي سيارات الطرق التجارية على الطرق الذين يتقاضون رواتب مقابل سائقي سيارات الطرق التجارية على الطرق بدون أجر:** تستخدم المبادئ التوجيهية مصطلح "كسب الأجر" للإشارة إلى السائقين الموظفين و "بدون أجر" للإشارة إلى العاملين لحسابهم الخاص والمستقل (مالك مشغل) والمقاول التابع وسائقي المركبات التجارية على الطرق غير الرسميين (الفقرة 17)، تشمل المصطلحات الأخرى لمجموعات السائقين في هذه الفئة "المالك المشغل" والعاملين "الذين تم تصنيفهم بشكل خاطئ" أو في "علاقات تختلف عن ظاهرها"، وغالباً ما تكون هذه المصطلحات متداخلة ويتم استخدام مصطلحات مختلفة في سياقات مختلفة على المستوى الوطني. كما أن سائقي المركبات التجارية على الطرق الذين لا يتقاضون أجر هم عمال، ولكن أصحاب العمل وأطراف سلسلة توريد نقل الطرق غالباً ما يرغبون في القول بأنهم ليسوا كذلك.

تتمثل إحدى نقاط قوة المبادئ التوجيهية في أنها تدرك نقاط ضعف سائقي المركبات التجارية على الطرق بدون أجر (الفقرة 25-26) وتوفر حماية كبيرة، باستخدام كلمة "سائق"، بدلاً من "عامل"، وتتجنب المبادئ التوجيهية مسألة وضعهم، مع استمرار تقديم مجموعة واسعة من الحقوق والحماية التي ينبغي ضمانها لهم.

**مشترو خدمات النقل:** فرد أو شركة تتعاقد تجارياً مع شركة تقدم خدمات الشحن البري أو نقل الركاب، وبشكل ضمني يتضمن هذا التعريف التكافؤ في أعلى سلاسل التعاقد التي تتحكم في ظروف العمل والأجور على مستوى السلاسل، والتي يشير إليها الـ ITC باسم "أصحاب العمل الاقتصاديين" (الفقرة 16).

**أطراف سلسلة نقل الطرق:** أي طرف في سلسلة مقاولات يمكنه إعطاء تعليمات لسائقي المركبات التجارية على الطرق بما في ذلك مشترو خدمات النقل (أصحاب العمل الاقتصاديين) وكذلك شركات النقل والخدمات اللوجستية والشحن (الفقرة 12).

من الأهمية أن نعي أنه عند الإشارة إلى مسؤوليات أطراف سلسلة نقل الطرق في المبادئ التوجيهية فإنها تشير إلى مسؤوليات أصحاب العمل الاقتصاديين.

## الجزء الثاني: تنظيم سلاسل التعاقد من أجل الاستدامة وبناء أواصر قوة العمال

### 1) عمليات السداد المستدامة

#### عمليات السداد المستدامة تعني معدلات أمانة للأجور

تحدد المبادئ التوجيهية إطارًا لـ "عمليات السداد المستدامة" لسائقي المركبات التجارية على الطرق الذين يتقاضون والذين لا يتقاضون أجورًا استنادًا إلى نفس مبادئ نموذج معدلات الأجور الأمانة، حيث تحدد أنظمة معدلات الأجور الأمانة الحد الأدنى من معدلات الأجور اللازمة لضمان عدم تعرض السائقين للضغط في ممارسات القيادة غير الأمانة، وتشمل آليات سلسلة المسؤولية، والتي تضمن أن أصحاب العمل الاقتصاديين وأطراف سلسلة نقل الطرق الآخرون يتحملون مسؤولية سداد معدلات الأجور هذه، (للحصول على شرح مفصل لنموذج معدلات الأجور الأمانة، بما في ذلك كيفية تنفيذه في دول مثل أستراليا وكوريا الجنوبية، يمكنك الاطلاع على، [بناء أواصر قوة العمال في سلاسل التوريد: استراتيجية ITC لأصحاب العمل الاقتصاديين](#)، الفصل الخامس: معدلات الأجور الأمانة).

#### إشراك النقابات العمالية في آليات عمليات السداد المستدامة

بالنسبة لسائقي المركبات التجارية على الطرق الذين لا يتقاضون أجورًا، تدعو المبادئ التوجيهية الشركاء الاجتماعيين وأطراف سلسلة نقل الطرق والحكومات إلى العمل سويًا لإنشاء آليات سداد مستدامة، حيث أن حقيقة المبادئ التوجيهية تعترف صراحةً بضرورة مشاركة النقابات العمالية وأصحاب العمل الاقتصاديين في إنشاء آليات (أو نماذج) للدفع المستدام لها أهمية خاصة، ومن وجهة نظر النقابات العمالية، فإن إشراكها في هذه العملية يضمن لها الحصول على مقعد على طاولة المفاوضات مع أصحاب العمل الاقتصاديين.

إن تضمين أصحاب العمل الاقتصاديين في العملية يجبرهم على الانخراط مع النقابات العمالية في نظام يمكن من خلاله مساءلتهم، وتؤكد المبادئ التوجيهية أيضاً على وجوب إنفاذ عمليات السداد المستدامة من خلال أنظمة التفتيش التي تطبق على جميع أطراف سلسلة نقل الطرق (الفقرتان 77 و82).

#### استرداد التكاليف والدفع مقابل وقت عمل سائقي المركبات التجارية على الطرق بدون أجر

تستند عمليات السداد المستدامة في المبادئ التوجيهية إلى مبدأ "استرداد التكاليف"، يجب أن يتم الدفع لسائقي المركبات التجارية على الطرف الذين لا يتقاضون أجرًا في غضون 30 يومًا (الفقرات 75) وأن يكونوا قادرين على استرداد المركبة والتكاليف الأخرى الثابتة والمتغيرة والاستثمارية ذات الصلة التي يتعين عليهم تحملها بسبب عدم الاعتراف بهم كموظفين.

يجب أيضًا تعويض السائقين بشكل مناسب عن كل الوقت الذي يعملون فيه سواء في القيادة أو غير القيادة (الفقرتان 76 و81)، وتنص المبادئ التوجيهية على أن التعويض عن تكاليف العمالة الشخصية يجب أن يكون حسب الحد الأدنى للأجور المعمول به وطنياً أو أعلى منه، وتشترط اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور لعام 1970م (رقم 131)، المشار إليها في الفقرة 78، أن يأخذ الحد الأدنى للأجور في الاعتبار كلفة المعيشة، ومزايا الضمان

الاجتماعي، ومستويات المعيشة النسبية للفئات الاجتماعية الأخرى، والأهم من ذلك، احتياجات العمال وعائلاتهم، وحسابات تكلفة العمالة المرتبطة بالحد الأدنى للأجور التي لا تفي بهذه المتطلبات بشكل كافٍ لا ينبغي اعتبارها مستدامة.

يجب أن يكون الحد الأدنى من التعويضات للسائقين الذين يتقاضون أجورًا كافيًا وعلى قدم المساواة مع سائقي المركبات التجارية على الطرق الذين لا يتقاضون أجورًا (الفقرات 80-81).

### 2) وقت العمل والقيادة، والسرعة والحمل الزائد

#### العمل الآمن وأوقات القيادة

تقر المبادئ التوجيهية بضرورة قيام الحكومات بتنظيم أوقات العمل والقيادة لكل من سائقي المركبات التجارية على الطرق الذين يتقاضون أجورًا والذين لا يتقاضون أجورًا، وتطبيق هذه اللوائح بطريقة تجعل جميع أطراف نقل الطرق مسؤولين (الفقرات 83، 84، 86، 87، 88، 89)، يجب على أصحاب العمل وأطراف سلسلة نقل الطرق التأكد من أن سائقي المركبات التجارية على الطرق لا يقومون بالقيادة وهم متعبون (42، 83)، يتم توفير إرشادات حول أدوات منظمة العمل الدولية المعمول بها في الفقرتين 83 و86.

تعزز الفقرتان 39 (هـ) و41 مسؤولية جميع أطراف سلسلة نقل الطرق لضمان حصول السائقين، بما في ذلك السائقون من البلدان الأجنبية، على مدفوعات كافية (مستدامة) وعدم إجبارهم على انتهاك القوانين المحددة للقيادة أو وقت العمل أو السرعة والحجم والوزن وأنظمة التحميل، وتقر الفقرة 49 (ج) بأن القضاء على الضغوط للانخراط في هذه الممارسات وغيرها من الممارسات غير الأمانة على الطريق والسماح بالراحة الكافية يتطلب "تحسين ممارسات إدارة سلسلة التوريد" من قبل أصحاب العمل وأطراف سلسلة نقل الطرق.

### 3) شفافية التوثيق والتعاقد وخطط القيادة الأمانة

#### شفافية حفظ الدفاتر والتعاقد

تدرك المبادئ التوجيهية أن حفظ السجلات بشكل جيد وشفاف من قبل أطراف سلسلة نقل الطرق وأصحاب العمل وسائقي مركبات الطرق التجارية والشفافية حول كيفية تنفيذ العمل والتعاقد عليه، وتنظيم عقود خدمة نقل الطرق، بما في ذلك توفير الحكومات للعقود النموذجية، تعتبر أدوات مهمة لتعزيز العمل اللائق والسلامة (الفقرتان 163 و176)، توفر الفقرتان 68 و69 شروطًا محددة للتوظيف وعقود الخدمة التي تتسم بالشفافية لسائقي المركبات التجارية على الطرق التي يتقاضون رواتبًا منهم والذين لا يتقاضون رواتبًا.

تقدم الفقرة 138 أدوات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن التوظيف العادل والمشتريات عند التعاقد على خدمات نقل الطرق، وعلى وجه الخصوص، تنص المبادئ التوجيهية على أن اتفاقية بنود العمل (العقود العامة) لعام 1949 (رقم 94)، يمكن استخدامها كخريطة طريق للتعاقد مع سائقي المركبات التجارية بدون أجر عبر القطاعين العام والخاص، تنص هذه الاتفاقية على أن عقود الخدمات يجب أن تتضمن بنودًا تضمن السداد، وتحدد ساعات العمل، وظروف العمل الأخرى للعمال المعنيين بما يتوافق مع المعايير الصناعية والعمالية المعمول بها.

## خط القيادة الآمنة

بالإضافة إلى شفافية العقود الشفافة، تدعو المبادئ التوجيهية إلى الاستخدام والإنفاذ والمراجعة المنتظمة لخطط القيادة الآمنة وتحديثها (الفقرات 157، 171-173)، حيث توفر خطط القيادة الآمنة معلومات حول خدمة نقل الطرق التي يتم تنفيذها، بما في ذلك الأثر الزمنية والمسافات والظروف وطرق إدارة الإجهاد، ويرد أيضاً إطار عمل لتطوير خطط القيادة الآمنة في الملحق د المرفق بالمبادئ التوجيهية، ويشتمل المحق الثاني لهذا الملخص على العديد من الأمثلة الأخرى الأكثر تفصيلاً.

## 4) التفتيش والإنفاذ، وسلسلة المسؤولية

### التفتيش والإنفاذ

تدعو المبادئ التوجيهية الحكومات إلى التمويل الكافي (الفقرة 157) وضمان جودة أنظمة الإنفاذ والتفتيش (الفقرة 42) وسن وتطبيق عقوبات فعالة على الانتهاكات (165).

### سلسلة المسؤولية

تؤكد المبادئ التوجيهية مرارًا وتكرارًا على أنه يجب إجراء التفتيش والإنفاذ على أساس "مبادئ سلسلة المسؤولية"، مما يعني أن جميع أطراف سلسلة نقل الطرق يجب أن يكونوا مسؤولين عن أي انتهاكات، وينطبق هذا على انتهاكات عمليات السداد المستدامة، ووقت العمل والقيادة، والأنظمة المحددة للسرعة وقواعد المرور، وأنظمة حجم ووزن المركبات التجارية، وأنظمة نقل الركاب والبضائع الخطرة، وما إلى ذلك، وتسبب سائقي المركبات التجارية في إصابة أو ضرر لشخص آخر (مثل حوادث التصادم) (الفقرات 77، 82، 82، 98، 176، 179).

### آليات التظلم والتعويض

يجب أن تكون أنظمة التفتيش والإنفاذ مصحوبة بآليات تعويض وشكاوى يمكن الوصول إليها وأن تكون منصفة ومستقلة وحيادية بالنسبة لجميع سائقي المركبات التجارية، والتي يمكن للسائقين استخدامها دون خوف من التعرض للعقاب (الفقرتان 49 و 56)، وعلى وجه الخصوص، تقترح المبادئ التوجيهية لوائح نقل الطرق بحيث تتضمن توفير الوصول إلى آليات تسوية المنازعات والتعويض، أي من خلال المحاكم والهيئات القضائية (الفقرة 176).

### مشاركة النقابات العمالية في عمليات التفتيش والإنفاذ

تدعو المبادئ التوجيهية الحكومات إلى تعزيز التعاون وتبادل المعلومات بين وكالات التفتيش والإنفاذ ومع النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل (الفقرة 159)، كما تدعو أصحاب العمل، ومنظمات أصحاب العمل، وأطراف سلسلة نقل الطرق بتعزيز وتنفيذ العناية الواجبة وفقاً لإطار مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان

(الفقرة 39). يشير مصطلح العناية الواجبة بحقوق الإنسان إلى مسؤولية الشركات في تحديد ومنع وتخفيف وتحمل مسؤولية الآثار السلبية على حقوق الإنسان المرتبطة بأعمالها وسلسلة التوريد الخاصة بها، حتى لو لم تتسبب مباشرة في هذه الآثار أو تساهم فيها. وتدعو المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة إلى إجراء مشاورات مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك النقابات العمالية، في كل مرحلة من مراحل عملية تصميم نماذج العناية الواجبة ورصد الآثار الضارة بحقوق الإنسان ومعالجتها. بالإضافة إلى المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، يمكن للنقابات أيضاً الرجوع إلى إعلان المبادئ الثلاثي الصادر عن منظمة العمل الدولية بشأن الشركات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (إعلان الشركات متعددة الجنسيات) فيما يتعلق بمسؤوليات العناية الواجبة للشركات متعددة الجنسيات.

في حين أنها لا تتعمق بما يكفي في الاعتراف بالدور الحيوي الذي يمكن أن تلعبه النقابات في التفتيش والإنفاذ، فإن المبادئ التوجيهية توفر أساساً لتعزيز نموذج تفتيش العمال الذي يقوم الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) حالياً بتطبيقه من خلال نموذج العناية الواجبة للنقل البري، (للحصول على شرح مفصل لهذا النموذج، راجع، بناءً أواخر قوة العمال في سلاسل التوريد: استراتيجية أصحاب العمل الاقتصاديين في الـITF، الفصل 4: العناية الواجبة المرتكزة على العمال).

يستمد نموذج العناية الواجبة للنقل البري قوته من حقيقة أن العمال والنقابات يعرفون في كثير من الأحيان ما يحدث في سلاسل التعاقد أكثر من أصحاب العمل الاقتصاديين الذين يعتمدون عليهم، ويمكن أن تشكل المعلومات التي تجمعها النقابات من خلال المراقبة والتفتيش النظاميين لانتهاكات هذه المبادئ التوجيهية الأساس لمفاوضات وضع المعايير مع الحكومات وأصحاب العمل الاقتصاديين، مما يؤدي إلى المعالجة وفي نهاية المطاف تحقيق سلاسل تعاقدية أكثر أماناً واستدامة، واتباع الإرشادات، يمكن أن يركز التفتيش بقيادة العمال على انتهاكات:

- عمليات السداد المستدامة.
- العمل الآمن ووقت القيادة.
- حدود السرعة.
- اللوائح المنظمة للحجم والوزن والحمولة.
- الممارسات التعاقدية الشفافة والعادلة.
- بروتوكولات السلامة والصحة المهنية.
- تغطية الأمراض والإصابات المهنية.
- الحماية من العنف والتحرش.
- المرافق الصحية ومرافق الراحة اللائقة.
- حقوق العمل الأساسية (حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية).
- احترام النشاط النقابي.

## الجزء الثالث: مسؤولية الحكومة وصاحب العمل وأصحاب العمل الاقتصاديين عن الصحة والسلامة المهنية والمساواة بين الجنسين

### (1) الصحة والسلامة المهنية

#### بروتوكولات الصحة والسلامة المهنية والتدابير الوقائية

تدعو المبادئ التوجيهية الحكومات والشركاء الاجتماعيين وأطراف سلسلة نقل الطرق إلى تحمل مسؤولية وضع بروتوكولات الصحة والسلامة المهنية بما يتماشى مع المعايير الدولية، وتوفير التدريب على الصحة والسلامة المهنية واتخاذ التدابير الوقائية، خاصة فيما يتعلق بالتصادم أو الحوادث وزيادة ساعات العمل وقلة فترات الراحة وما إلى ذلك (الفقرات 91-93)، وبالنظر إلى أن الأقسام السابقة من المبادئ التوجيهية تربط بشكل واضح بين ضغوط سلسلة التوريد، وعدم توافر العمل اللائق، وحوادث التصادم أو الحوادث، فإن هذه الفقرات تعزز مسؤولية أصحاب العمل الاقتصاديين عن إدارة سلسلة التوريد المستدامة، والسداد المستدام، وتوفير ظروف العمل الآمنة.

تقر المبادئ التوجيهية أيضًا بأن الحكومات والشركاء الاجتماعيين وأطراف سلسلة نقل الطرق مسئولون عن تعزيز وفرض الترحيل والتفريغ الآمن، وتوفير واستخدام معدات الحماية الشخصية، وحق سائقي المركبات التجارية في إبعاد أنفسهم عن المواقف التي يتعرضون فيها للإكراه أو حيث تكون حياتهم أو صحتهم معرضة للخطر (الفقرة 100)، وتوضح المبادئ التوجيهية أن سائقي المركبات التجارية يجب أن يكونوا قادرين على الإبلاغ عن مشكلات السلامة دون خوف من العقاب كجزء أساسي لضمان السلامة لعامة الناس (الفقرة 98)، مع العلم بأن هذه الفقرات لها أهمية خاصة في سياق جائحة كوفيد-19.

تتناول فقرات أخرى من المبادئ التوجيهية مسؤوليات الحكومة حول تنظيم المواد الخطرة (الفقرات 106-107) وسلامة المركبات (الفقرة 111)، ومعالجة الأمراض المنقولة جنسياً (الفقرات 109-110)، ومنع تعاطي المخدرات والكحول (100)، وفي معظم هذه الحالات، تدعو المبادئ التوجيهية إلى التشاور الحكومي مع الشركاء الاجتماعيين، أو بين الشركاء الاجتماعيين وأطراف سلسلة نقل الطرق RT.

#### أنظمة التأمين الاجتماعي، وإصابات العمل، والأمراض

تدعو المبادئ التوجيهية الحكومات إلى إنشاء "خطط تأمين اجتماعي و/ أو تعويضات وطنية قوية وشاملة ومستدامة" بما في ذلك "خطط الحماية من إصابات العمل لجميع سائقي المركبات التجارية" (الفقرتان 127 و129).

تؤكد الفقرة 123 على أن الحكومات، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، يجب أن تسعى إلى توسيع أنظمة الضمان الاجتماعي، بما في ذلك ضمان توفير الدخل لجميع سائقي المركبات التجارية في حالة المرض، والولادة، والبطالة، وإصابات العمل (بما في ذلك الناتجة عن حوادث التصادم وإصابات الدخول والخروج [أي الإصابات أثناء دخول الكابينة أو الخروج منها] الإصابات الناتجة عن أعمال التحميل والتفريغ) والأمراض المهنية والعجز والشيخوخة، والحماية لأفراد الأسرة المعالين في حالة الوفاة، بما في ذلك سائقي المركبات التجارية بدون أجر.

ومع ذلك، فإن المبادئ التوجيهية تقصر من حيث أنها تحدد فقط مسؤوليات أصحاب العمل لضمان تغطية سائقي سيارات الطرق التجارية الذين يحصلون على أجر من خلال هذه الأنظمة (الفقرة 128) دون التطرق لمسؤوليات أطراف سلسلة نقل الطرق تجاه سائقي المركبات التجارية بدون أجر، ومع ذلك، فإنها توفر نقطة انطلاق جيدة للنقابات التي تمثل السائقين في أشكال التوظيف غير القياسية الذين لا يغطيهم التأمين الاجتماعي في أغلب الأحيان بشكل كامل.

### (2) العنف والتحرش

تدعو المبادئ التوجيهية الحكومات والشركاء الاجتماعيين وأطراف سلسلة نقل الطرق إلى اتخاذ إجراءات مختلفة للحد من العنف والتحرش ضد سائقي المركبات التجارية، بما في ذلك تقييمات المخاطر، وإدارة الإجهاد وخطوط السير، واعتماد سياسة عدم التسامح مطلقاً تجاه العنف والتحرش في مكان العمل، واتخاذ التدابير الوقائية للحد منها، والتدخل لمعالجة المشاكل الناشئة عن حوادث العنف، بما في ذلك سرقة البضائع، وتوفير التدريب للمديرين وسائقي المركبات على الطرق التجارية، وتسهيل الحوار الاجتماعي (الفقرة 103).

تقدم الفقرة 101 إشارة إلى اتفاقية العنف والتحرش لعام 2019 (رقم 190) والتوصية المتعلقة بالعنف والتحرش لعام 2019 (رقم 206) لفهم ما يشكل على أنه عنف وتحرش، بما في ذلك "العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي" ومسؤوليات الدول الأعضاء التي صادقت على الاتفاقية.

### (3) المرافق الصحية

تقر المبادئ التوجيهية بأن الوصول إلى مرافق الرعاية (المرافق الصحية) اللائقة أمر ضروري لضمان صحة العمال وعافيتهم وتوافر ظروف العمل اللائقة، ولا سيما للنساء العاملات (الفقرات 112-114)، حيث أقرت المبادئ التوجيهية بمسؤوليات الحكومات وأصحاب العمل وأطراف سلسلة نقل الطرق لإدارة الموارد من أجل توفير مرافق الرعاية اللائقة والسماح لسائقي المركبات التجارية باستخدامها، وتضمين سائقات المركبات التجارية للنساء في خطة وتصميم المرافق (الفقرة 116)، كما أقرت أيضاً بمسؤوليات الحكومات في إتاحة الأراضي العامة وبناء المرافق وتحسينها (الفقرة 115).

يعدّ ميثاق الـITF للمرافق الصحية القضايا والحقوق المتعلقة بالمرافق الصحية، ويمكن أن يكون مرجعاً بجانب المبادئ التوجيهية.

### (4) معالجة الفصل والتمييز المهني على أساس النوع الاجتماعي

تشير المبادئ التوجيهية إلى أن "عدم مشاركة المرأة يعني فشل قطاع نقل الطرق في الاستفادة من قوة عاملة تمثيلية كاملة، حيث تقدم العديد من الإجراءات التي يجب على الحكومات وأصحاب العمل وأطراف نقل الطرق اتخاذها لمعالجة هذه المشكلة وخلق مجال عمل أكثر جاذبية بشكل عام، ويشمل ذلك جذب المزيد من النساء والمجموعات الأخرى الممثلة تمثيلاً ناقصاً وتعزيز مشاركة المرأة في القطاع، وتوفير إجازة الوضع والإجازة الوالدية وإجازات الرعاية، وتحسين ممارسات إدارة سلسلة التوريد للسماح بالتوازن بين العمل والحياة، واتخاذ إجراءات لتخفيف العقبات التي تعترض التقدم الوظيفي، وتوفير أماكن للراحة، واستخدام سياسات السلامة والصحة المهنية المراعية للنوع الاجتماعي والتصدي للعنف في العمل، وما إلى ذلك (الفقرات 49، 55، 90).



توفير الوصول إلى التدريب، ومعدات الوقاية الشخصية، والمشاركة في أنظمة وعمليات الصحة والسلامة في مكان العمل.

- إطلاق المبادرات التنظيمية والنهج المبتكرة الأخرى، من خلال الحوار الاجتماعي، لتمكين العاملين في أشكال التوظيف غير القياسية من ممارسة حقوقهم في حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية والتمتع بالحماية الممنوحة لهم بموجب الاتفاقات الجماعية المعمول بها، ويجب أن تشمل هذه المبادرات على أنظمة وآليات لتحديد صاحب (أصحاب) العمل ذي (ذوي) الصلة لغرض المفاوضة الجماعية.
- تفتيش العمل المزود بالموارد الكافية والذي يأخذ في الاعتبار التوسع في أشكال التوظيف غير القياسية مع ارتفاع معدل عدم الامتثال.
- القضاء على أشكال العمل غير القياسية التي لا تحترم حقوق العمل الأساسية.

### العاملين في الاقتصاد غير الرسمي

بالنسبة لسائقي المركبات التجارية في الاقتصاد غير الرسمي على وجه الخصوص، تقرر المبادئ التوجيهية بالحاجة إلى تحسين المهارات والانتقال إلى الاقتصاد الرسمي، حيث تدعو الحكومات إلى خلق بيئات تمكينية تدعم ممارسة العمال غير الرسميين في التنظيم والمفاوضة ومشاركة منظمات العمال غير الرسمية الممثلة في الحوار الاجتماعي المتعلق بالانتقال إلى الاقتصاد الرسمي، جنبًا إلى جنب مع الشركاء الاجتماعيين الآخرين (الفقرات 64-65).

## الجزء الرابع: حماية حقوق العمال في أشكال التوظيف غير القياسية

### 1) حماية حقوق العمل الأساسية

تقر المبادئ التوجيهية بمسئوليات أطراف سلسلة نقل الطرق، وأصحاب العمل، ومنظمات أصحاب العمل لإزالة العقبات والتدخل في أنشطة النقابات العمالية التي تمثل سائقي المركبات التجارية، وتوفير التسهيلات التي تحتاجها للنقابات للقيام بأنشطتها (الفقرة 39)، هذه المسؤوليات هي إلى النطاق الوارد في القانون الوطني أو المبادئ حقوق العمل الأساسية، وتشتمل المبادئ وحقوق العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية على حرية جميع العمال في تكوين النقابات، بما في ذلك أولئك الذين ليسوا في علاقة عمل، وبالتالي، فإن أطراف سلسلة نقل الطرق مسؤولين عن ضمان أنشطة النقابات التي تمثل سائقي المركبات التجارية بدون أجر.

تؤكد الفقرة 130 على أهمية جميع العمال، بغض النظر عن علاقة العمل الخاصة بهم، في حرية تكوين النقابات، والمفاوضة الجماعية، والمشاركة في الحوار الاجتماعي، كما تحدد المبادئ التوجيهية صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن المبادئ وحقوق العمل الأساسية والمسئوليات الواقعة على الحكومات بموجبها (الفقرتان 37 و38).

### 2) أشكال الحماية الأخرى للعاملين في أشكال التوظيف غير القياسية

#### العاملين في أشكال التوظيف غير القياسية

ترشد المبادئ التوجيهية الحكومات والشركاء الاجتماعيين وأطراف سلسلة نقل الطرق إلى استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن الأشكال غير القياسية للتوظيف لاتخاذ تدابير لحماية والحفاظ على العمل اللائق للعمال في هذه الفئة، وتشمل ما يلي:

- سوق العمل والسياسات الأخرى، والحماية المناسبة في العمل بهدف ضمان التقدم المستمر نحو الوظائف اللائقة.
- اتخاذ إجراءات تعزيز المساواة وحماية جميع العمال من التمييز بغض النظر عن ترتيباتهم التعاقدية.
- تصميم وموائمة أنظمة الضمان الاجتماعي لتزويد العمال في أشكال التوظيف غير القياسية بظروف مكافئة للعاملين في الوظائف القياسية.
- اتخاذ تدابير لضمان أن العاملين في أشكال التوظيف غير القياسية لديهم بيئة عمل آمنة وصحية، بما في ذلك

# الملحق ا: الأدبيات المتعلقة بالصلة بين ضغوط سلسلة التوريد ومعدلات الأجور وشروط والصحة والسلامة في نقل الطرق

- Baek, D., 2021. Analysis of the Early Impact of the Korean Safe Rates System and Proposals for Sustainable Implementation (Summary). Korean Safe Rates Research Group.
- Belzer, M.H., 2012. The economics of safety: how compensation affects commercial motor vehicle driver safety. Working paper presented to the U.S. House of Rep.
- Belzer, M.H., 2018. Work-stress factors associated with truck crashes: an exploratory analysis. *Economic and Labour Relations Review* 29(2), 89-307.
- Belzer, M.H., Rodriguez, D.A., Sedo, S., 2002. Paying for safety: an economic analysis of the effect of compensation on truck driver safety. Federal Motor Carrier Safety Administration, Washington, DC.
- Belzer, M.H., Sedo, S.A., 2018. Why do long distance truck drivers work extremely long hours? *Economic and Labour Relations Review* 29(1), 59-79.
- Corsi, T.M., Grimm, C.M., Cantor, D.E., et al., 2012. Safety performance differences between unionized and non-union motor carriers. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review* 48, 807-816.
- Faulkner, M.R., Belzer, M.H., 2019. Returns to compensation in trucking: does safety pay? *Economic and Labour Relations Review* 30(2), 262-284.
- Golob, T.F., Hensher, D.A., 1996. Driving behaviour of long distance truck drivers: the effects of schedule compliance on drug use and speeding citations. *International Journal of Transport Economics* 23(3), 267-301.
- Hirsch, B.T., 1993. Trucking deregulation and labor earnings: is the union premium a compensating differential? *Journal of Labor Economics* 11(2), 279-301.
- Kaneko, T., Jovanis, P.P., 1992. Mutidday driving patterns and motor carrier accident risk: a disaggregate analysis. *Accident Analysis & Prevention* 24(4), 437-456.
- Mayhew, C., Quinlan, M., 2006. Economic pressure, multi-tiered subcontracting and occupational health and safety in Australian long-haul trucking. *Employee Relations*. 28(3), 212-229.
- Mooren, L., Williamson, A., Grzebieta, R., Evidence that truck driver remuneration is linked to safety outcomes: a review of the literature, *Transport and Road Safety (TARS) Research*, University of New South Wales Australia.
- Monaco, K., Williams, E., 2000. Assessing the determinants of safety in the trucking industry. *Journal of Transport Statistics* 3(1), 69-79.
- Quinlan, M. 2001. Report of inquiry into safety in the long haul trucking industry. Motor Accident Authority of New South Wales.
- Quinlan, M., Write, L. 2008. Remuneration and safety in the Australian heavy vehicle industry: a review undertaken for the National Transport Commission. National Transport Commission of Australia.
- Rodríguez, D.A., Rocha, M., Belzer, M.H., 2004. The effects of trucking firm financial performance on driver safety. *Research in Transport Economics* 10, 35-55.
- Rodríguez, D.A., Rocha, M., Khattak, A.J., et al., 2003. Effects of truck driver wages and working conditions on highway safety: case study. *Transportation Research Record* 1883(1), 95-102.
- Rodríguez, D.A., Targa, F., Belzer, M.H., 2006. Pay incentives and truck driver safety: a case study. *Industrial and Labor Relations Review* 59(2), 205-225.
- Smith, S.M., 2015. Workplace hazards of truck drivers in 2012. U.S. Bureau of Labor Statistics, *Monthly Labor Review*, 1-7.
- Write, L., Quinlan, M. 2008. Safe payments: addressing the underlying causes of unsafe practices in the road transport industry, National Transport Commission of Australia.

# الملحق 1: أمثلة على خطط القيادة الآمنة

## 1. خطة القيادة الآمنة المدرجة في صناعة النقل في نيو ساوث ويلز - المسؤولية المتبادلة عن تحديد عقد سلامة الطرق (على مستوى الولاية)

### الملحق (أ) - خطة القيادة الآمنة (مثال)

الأجر	فترة التسليم وبيانات الدفع عند الاستلام PUD	هوية المشغل/ مُرسل الشحنة
كيف يتم دفع الأجر نظير العمل مع مراعاة الصحة والسلامة الأجر نظير المسافة التي يتم القيادة فيها بالكيلومتر، والأجر نظير كل ساعة عمل في التحميل/ التفريغ/ الانتظار		
طريقة دفع الأجر ومعدله: قرار صناعة النقل (الولاية) - من الدرجة السابعة معدلات أجر القيادة لمسافات طويلة (29.54 سنت لكل كيلومتر) بالإضافة إلى أجر قدره (17.25 دولار) نظير كل ساعة عمل في التحميل/ التفريغ/ الانتظار	موقع الاستلام: مركز التوزيع في تول مينشينييري	مرسل الشحنة <العنوان> XYZ
أنظمة مراقبة وقياس الأجر: نظام تحديد المواقع العالمي (GPS)، كمبيوتر على متن المركبة، تدقيق عمليات التحقق من السداد، السجلات، الجدول الزمني، بوليصة الشحنة، سجلات المحرك ونظام تحديد المواقع العالمي (GPS)، منصة خدمات التوصيل (SDP)	عنوان التوصيل: متجر XYZ في واجا واجا	الرسوم <العنوان>
وسائل تحديد ساعات العمل وجهات اتصال العمل مع المدير (>أدخل رقم الهاتف) للإبلاغ عن التأخيرات غير المتوقعة وإعادة جدولة الرحلة إذا لزم الأمر	الفترة: 12:30 م - نافذة التسليم	

التطبيق المخطط للساعات
إجمالي وقت الرحلة المخطط له: 11.75 ساعة 7 صباحاً - 15 دقيقة فحص ما قبل الرحلة من 7:15 صباحاً إلى 12:00 ظهراً (مينشينييري - واجا واجا) 4:45 ساعة قيادة 30 دقيقة استراحة قبل التفريغ 12:30 - 01:30 م تفريغ الحمولة 1:30 مساءً إلى 4:15 مساءً (واجا واجا / مارولان) 30 دقيقة مارولان (4:45 مساءً) 4:45 - 6:45 مارولان - مينشينييري، ساعتان
تأكيد على أن السائق قد تم تعليمه وتدريبه على سياسة الصحة والسلامة المهنية
تأكيد على أن السائق قد تم تعليمه وتدريبه على سياسة الكحول والمخدرات D & A الخاصة بالشركة

## 2. خطة LINFOX لحماية السائق من الإنهاك أثناء الرحلة

الجدول ب - نموذج برنامج التشغيل LINFOX خطة حماية السائق من الإعياء أثناء الرحلة

(LIN0045F)

خطة حماية السائق من الإعياء أثناء الرحلة						
التاريخ:						
مرسل الشحنة:						
عنوان مرسل الشحنة:						
المرسل إليه:						
عنوان المرسل إليه:						
مكان الاستلام:						
مكان التفريغ:						
اسم وعنوان المقاول من الباطن:						
تسجيل المركبة						
عدد ساعات العمل المخطط لها خلاف القيادة:						
ساعات العمل في القيادة:						
ساعات الراحة المخطط لها:						
إجمالي وقت الرحلة المخطط له:						
وقت البدء الفعلي:						
وقت بدء الرحلة:						
الأجر - سيتم سداد أجر القيادة وفقاً لعدد الكيلومترات والأجور نظير كل ساعة عمل في للتحميل / التفريغ / أوقات الانتظار						
الأجر لكل ساعة						
الأجر لكل كيلو متر						
الأجر لكل كيلومتر						
سوف تتم مراقبة المهمة عن طريق على سبيل المثال لا الحصر تتبع نظام تحديد المواقع العالمي (GPS) ومراجعة السجلات والجدول الزمنية ومذكرات الشحن						
إقرار السائق						
هل رخصة القيادة الخاصة بك سارية؟						
هل تحمل البطاقة الزرقاء الحالية الخاصة بصناعة النقل (نيو ساوث ويلز فقط)؟						
هل تلقيت تدريب Linfox لينفوكس لحماية السائق من الإعياء أثناء الرحلة؟						
هل تم إطلاعك على مرافق الراحة ووسائل الراحة المناسبة؟						
إذا تبين لك وجود خلل أو عيب ما في مركبتك، هل تبلغ عنه أو تقوم بإصلاحه؟						
منذ الانتهاء من مناوبة عمالك الأخيرة، هل:						
• قمت بالنوم المستمر لمدة 6 ساعات على الأقل (إذا كنت تعمل خارج نطاق الساعات من 12 منتصف الليل إلى 6:00 صباحاً.						
أو						
• قمت بالنوم المستمر لمدة 8 ساعات على الأقل (إذا كنت تعمل في نطاق الساعات من 12 منتصف الليل إلى 6:00 صباحاً.						
هل أنت خالٍ من آثار تناول الكحول / أو المخدرات (تتبع وصفة طبية أو غير ذلك) والتي قد تضعف قدرتك على العمل أو القيادة؟ (راجع سياسة Linfox للمخدرات والكحول HRM-LFX-POLIC.002 إذا كنت بحاجة للتوضيح).						
هل أجريت فحصاً كاملاً لمركبتك قبل الرحلة؟						
إقرار لينفوكس Linfox						
خضع السائق لفحص طبي في السنوات الثلاث الماضية (إذا كان عمره أقل من 49 عاماً) أو خلال الاثني عشر شهراً الماضية (إذا كان عمره 49 عاماً أو أكثر) لتحديد مدى ملاءمته ولياقته للعمل.						
ملحوظة: إذا أجاب السائق بـ "لا" على أي من أسئلة إقرار برنامج التشغيل أو أجابت إدارة Linfox بـ "لا" على سؤال إقرار Linfox، فلا يجب إسناد العمل إليهم.						
تم فحص دفتر السجل						
تم فحص ورقة عمل السائق						
تم فحص خدمة حزمة الراديو العامة (GPRS)						
في حالة حدوث عطل ميكانيكي و/ أو تأخير وما إلى ذلك، يرجى الاتصال بالأرقام المدرجة أدناه:						
خط رحلات ملبورن						
خط رحلات سيدني						
يتم توفير خطة إدارة إعياء السائق هذه كدليل لإدارة إجهاد الموظفين لديكم، ويجب توفير فترات الراحة لهم وفقاً للوائح القيادة الوطنية، وتراعي هذه الخطة فترات القيادة الأساسية، حيث الآثار التراكمية للإجهاد تستوجب توفير فترات راحة كافية لمعالجة آثار الإعياء، وقد تم إعدادها وفقاً لورقة عمل تقييم المخاطر ذات الصلة.						
تعليقات على الاختلاف في الخطة						
توقيع السائق:						
توقيع المشرف/ المدير:						

### 3. نموذج خطة القيادة الآمنة للامتثال اللوجستي الأسترالي

#### خطة القيادة الآمنة (SDP)

يتم إكماله من قبل السائق والمشرف

عنوان صاحب العمل أو المستأجر		تم إعداد خطة القيادة الآمنة بواسطة (اسم صاحب العمل أو المستأجر)	
وجهة الرحلة		موقع بدء الرحلة	
اسم السائق		اسم المقاول	
تاريخ انتهاء السريان	رقم الرخصة	مفردة	مزدوجة
رقم الرحلة	أخرى	نوع المركبة	
تسجيل المقطورة	تعبق المركبة بالنظام العالمي لتحديد المواقع	رقم / أرقام التسجيل القاطرة الرئيسية	
إدارة AFM الإعياء المتقدم أو أخرى	إدارة BFM الإعياء الأساسي	SH الساعات القياسية	
تعريف المركبة (الصنع والطراز)		العمل (س : د د)	
تسجيل الساعات الليلية إذا كانت AFM أو BFM	ساعات العمل الليلي (س : د د)	في وقت بدء هذه المهمة، حدد عدد الساعات المتاحة لك خلال الـ 24 ساعة القادمة قبل أن تحتاج إلى أخذ استراحة طويلة، أي بحد أدنى 7 ساعات	
فحص العداد	كيلومترات	وصف مهمة السائق للعمل في القيادة والعمل غير المتعلق بالقيادة، والمسار المتوقع، وجميع مواقع الاستلام والتسليم، وتقدير بالكيلومترات لهذا الجزء من المهمة	
(س : د د)			
تقدير وقت الدوام = ملاحظة الآثار المترتبة على السائق الذي يعمل وفقاً لساعات العمل القياسية، أي بحد أقصى 12 ساعة عمل خلال 24		تقدير متوسط سرعة القيادة	
		مساحة العمل	
أوقات العمل الأخرى على سبيل المثال التحميل / فحوصات الأمان			
إجمالي وقت العمل			
الحد الأدنى الإلزامي لفترات الراحة القصيرة (الإجمالي)			
الحد الأدنى الإلزامي لفترات الراحة الطويلة (الإجمالي)			
وأي فترات راحة تقديرية			
تقدير وقت الرحلة			
التاريخ	اليوم	قراءة العداد	وقت المغادرة
		قراءة العداد عند الخروج	
التاريخ	اليوم	قراءة العداد	وقت الوصول المقدر وفقاً للمعلومات الواردة أعلاه
ملحوظة: الوقت المقدر للوصول هو وقت وصول <u>مقدر</u> وغير ملازم للسائق، وسوف يتم إخطار الفرع المتلقي بأي تأخير من شأنه تغيير الوقت المقدر للوصول			
التعليقات على سبيل المثال موعد الوصول المتوقع عليه؟			
<b>يجب الإبلاغ عن جميع التأخيرات غير المتوقعة في أول فرصة إلى إقرار السائق (قبل المغادرة)</b>			
تم الانتهاء من مذكرات وملاحظات عملي وفقاً للتشريعات ويمكن توفير نسخة عند الطلب.			
إذا استغرقت هذه المهمة أكثر من 24 ساعة، فسوف أضع في الاعتبار وقت العمل المتاح قبل أن تكون هناك فترة راحة إلزامية مدتها 24 ساعة.			
أنهيت مهامى السابقة وفقاً للتشريعات، وأخذت فترات راحة مطلوبة وأنا مؤهل ولائق لأداء هذه الرحلة (خدمة نقل الطرقات) وفقاً للخطة بطريقة آمنة وقانونية مع الأخذ في الاعتبار جميع المخاطر المعروفة بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الطقس والبيئة والظروف المادية مثل: الطرق والبنية التحتية، وما إلى ذلك.			
قد تلقيت تقييماً للمسار (إذا لزم الأمر) مع تحديد مناطق الراحة المناسبة أو أنني على دراية بالمهمة وأنا على دراية بمناطق الراحة المناسبة.			
قد أخذت أي مخاطر إضافية مرتبطة بالقيادة ليلاً في الاعتبار، وأقر بأنه يجب علي التوقف وأخذ قسط إضافي من الراحة في حالة الشعور بالإعياء.			
تم تقديم جميع الأوراق اللازمة وإتمام فحص المركبة قبل المغادرة بما في ذلك تقرير حالة المركبة للسائق.			
رخصة قيادتي سارية ومناسبة للمهمة.			
توقيع السائق	توقيع المشرف		
الاسم بخط واضح	الاسم بخط واضح		
<b>هل تم إتمام فحص المركبة قبل المغادرة؟</b>			
<b>هل تم تقديم الأوراق؟</b>			
<b>للحصول على نصائح حول الإعياء، راجع موقع الهيئة الوطنية للنقل NTC "إرشادات إدارة إعياء سائقي المركبات الثقيلة" <a href="http://www.ntc.gov.au/filemedia/bulletins/Guidelines_Fatigue_August07.pdf">http://www.ntc.gov.au/filemedia/bulletins/Guidelines_Fatigue_August07.pdf</a></b>			
<b>انظر الصفحة التالية</b>			
درج في خطة السفر الخاصة بك تحديد المخاطر المحتملة ووسائل تقليل المخاطر.		في إقرار السائق (البند الثالث)، تشتمل كلمة "مختص" على إخطارك بأنظمة الصحة والسلامة في مكان العمل ذات الصلة.	

## تعديل أو استبدال الخطة

يحق للسائقين تعديل الخطة دون الرجوع إلى مشرفيهم، ويجب عليهم دائماً الراحة عند الشعور بالإعياء، ومع ذلك، يجب ألا تتسبب التغييرات في انتهاك ساعات القيادة المنظمة، وإذا كان من الضروري إجراء تغيير جوهري في الخطة وكان هناك احتمال أن تنتهك ساعات القيادة المنظمة، يجب على السائق الاتصال بمشرفه للحصول على التعليمات.

تعليقات/ ملاحظات بخصوص الرحلة: استخدم هذا القسم لتسجيل معلومات الوصول إلى مباني العملاء ومغادرتها في حالة إجراء عمليات الاستلام والتسليم، (يمكنك أن تطلب من المرسل أو المرسل إليه التوقيع عليها كشهود).

إذا لم يستخدم السائق دفتر يوميات عمل وطني لهذه الرحلة - يجب عليه في هذا المربع إدخال قراءات عداد المسافات لكل مركبة يتم قيادتها، بالإضافة إلى وقت وموقع كل تغيير في نشاط هذه الرحلة، وإذا كانت السيارة مزودة بجهاز اتصال عن بُعد يدعم نظام تحديد المواقع العالمي (GPS) يستخدمه صاحب العمل أو المستأجر ليتمكن من تتبع ومراقبة المركبة في الوقت الفعلي، فلا يلزم تسجيل هذه المعلومات في هذه الخطة.

تم تعبئة المركبة بالقود في		عدد اللترات	قراءة العداد
معلومات الوصول		مكان الاستلام	الوقت
عند الوصول، كم عدد ساعات العمل المتبقية للسائق في المناوبة الحالية؟		قراءة العداد عند الوصول	إجمالي عدد الكيلو مترات
توقيع المشرف/ مسنول الأمن			
الاسم بخط واضح			
هل أُنجِزَت الرحلة فعلياً وفق الخطة؟		نعم/ لا	هل قد السائق تقريراً عن حالة المركبة؟
نعم/ لا			
إذا كانت الإجابة "لا" أدرج الأسباب ضمن "مشكلات الرحلة"			
توقيع السائق			
أكملت مذكرات العمل الوطنية التي تتضمن رقم تسجيل المركبة/ التواريخ/ الأوقات/ قراءات عداد المسافات لجميع التغييرات في النشاط. وتم استكمال خطة القيادة الأمانة في غضون 48 ساعة من إكمال الرحلة		نعم/ لا	
مشكلات الرحلة (التعليقات/ الحوادث/ المخاطر/ الانتهاكات/ مخالفات السائق / الاعتراضات، وما إلى ذلك)			

## حول الـ ITF

الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) هو اتحاد ديمقراطي يقود النقابات المنتسبة ومُعترف به على أنه السلطة القائدة للنقل في العالم. نحن نكافح بحماس لتحسين حياة العمل؛ وربط النقابات العمالية من 147 دولة لتأمين الحقوق والمساواة والعدالة لأعضائها. إننا صوت ما يقارب الـ 20 مليون عاملة وعامل في صناعة النقل في جميع أنحاء العالم.

## للمزيد من المعلومات

[inlandtransport@itf.org.uk](mailto:inlandtransport@itf.org.uk)  
[www.itfglobal.org/en/sector/road-transport](http://www.itfglobal.org/en/sector/road-transport)

