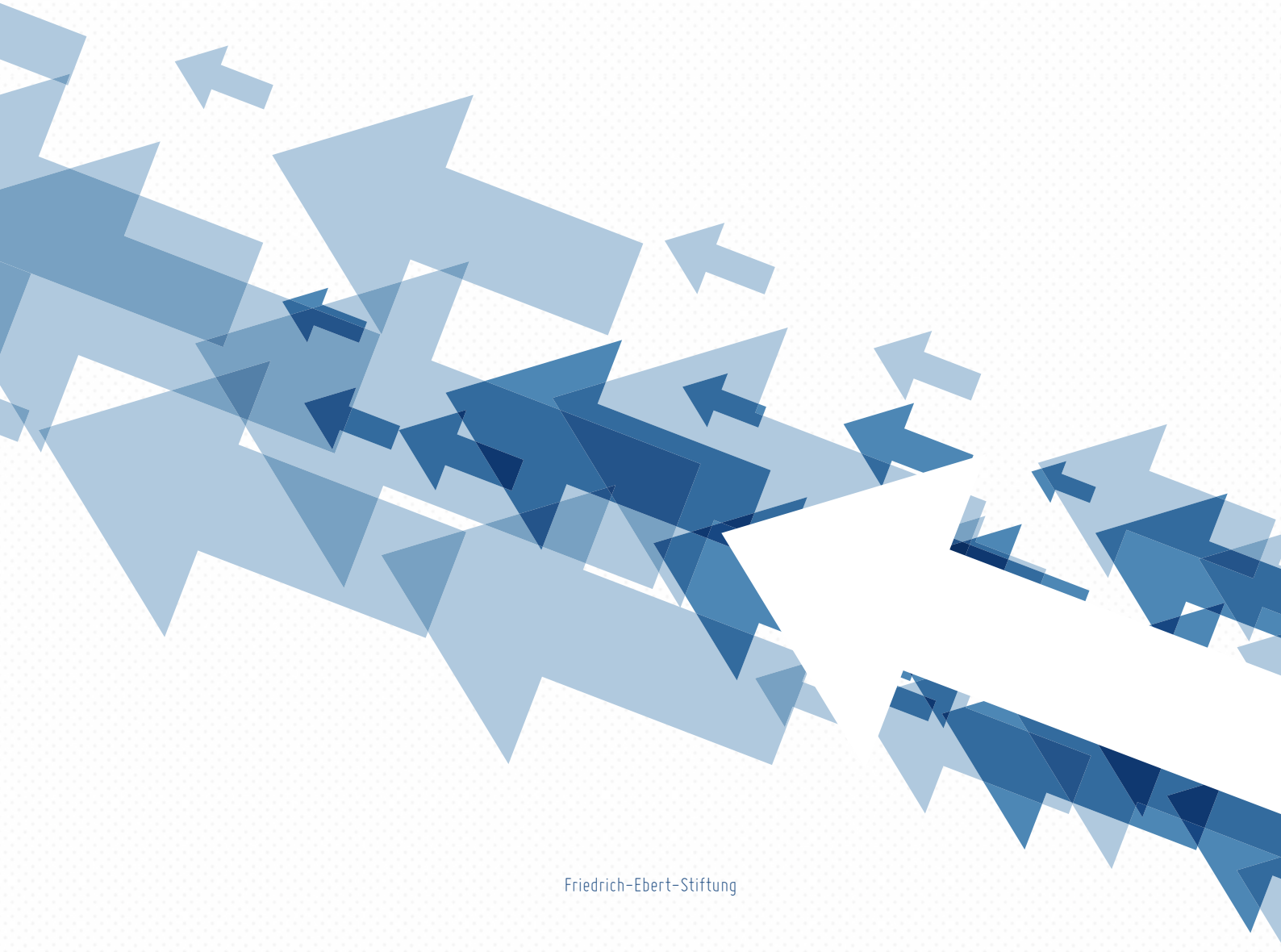


مقارنة مصادر القوة في النقابات منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا



«مقارنة مصادر القوة في النقابات»

منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

اعداد: غسان صليبي

فهرس

04	المقدمة
05	(1) القوة التنظيمية
08	(2) القوة البنوية
10	(3) القوة المؤسسية
13	(4) القوة المجتمعية
16	الملخص

المقدمة

في طور التحول» تتأتى من النصف الجنوبي. وتمثل دراسات الحالة هذه دليلاً على أن المقاربة قابلة للتطبيق خارج النصف الشمالي؛ فهي تغنيها وتضيف تبصّراتها الخاصة حول ما يجعل النقابات قوية.

ورغم أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا شكّلت جزءاً من مشروع «مؤسسة فريدرش إيبيرت»، تمّ تطوير دراسة حالة واحدة من المنطقة: ألا وهي تلك الخاصة بتونس. وإنّ ذلك مؤشر على أن مسألة تفعيل النقابات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بالكاد ظهرت إلى العلن. فلم يعالج الباحثون هذه المسألة بشكل مناسب، كما أن تحاليل التحركات الملموسة لنقابات العمال نادرة للغاية عموماً. هذا ولم تُدرج النقابات بحدّ ذاتها هذا التحدي ضمن أبحاثها، رغم الصعوبات التي تواجهها في التعامل إما مع العولمة وإما مع العوامل المحلية. وتبرز هذه الصعوبات بشكل خاص في ما يتعلق بالعضوية وحرية إنشاء النقابات وفعالية الدفاع عن حقوقها وتأكيد مطالبها.

وكانت بعض النقابات في المنطقة قد اعتمدت على اتحادات النقابات العالمية و«منظمة العمل الدولية» ومنظمات دعم التضامن لتطوير أنفسها. غير أنه في معظم الحالات، جاء ذلك نتيجة إصرار من المنظمات الخارجية وليس النقابات نفسها، إذ تميل هذه الأخيرة إلى اعتبار مشاريع التطوير بمثابة أنشطة ثانوية، رغم ورش عمل تقييم الحاجات التي تسبق أحياناً تفصيل المشاريع. وعلى الرغم من إدراك المنظمات الخارجية لذلك، لم يتمّ اتخاذ أي مبادرات جديّة لمراجعة عمليات تقييم الحاجات والتعاون الخارجي. وقد أولى شركاء خارجيون قلائل، إلى جانب «مؤسسة فريدرش إيبيرت»، أهمية كبيرة لدور البحث والباحثين في التعامل مع الوقائع والمواقف والسلوكيات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وتنظر هذه الدراسة في تطبيق مقاربة مصادر القوة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في سياق المشكلة العامة المتمثلة بتفعيل النقابات في المنطقة. ولا بدّ من معالجة هذه المشكلة الأوسع نطاقاً من خلال التعاون بين النقابات واتحادات النقابات العالمية والباحثين، مع الأخذ في الحسبان أن «التفعيل وإعادة الإحياء» - مقابل «التطوير» - يجب أن يكون بمثابة «مسعى مدرّس ومنظم ومتأن»² على نحو أكبر يسعى إلى تحقيقه الأشخاص المعنيون، ما يتطلب

يوقّر البحث الراهن لجمهور منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مدخلاً أساسياً إلى «مقاربة مصادر القوة عند النقابات». ويستهدف على نحو خاص أعضاء النقابات العمالية وممثلي اتحادات النقابات العالمية والباحثين. وينبع اختيار المجموعات المستهدفة هذه من ضرورة التعاون بين الفئات الثلاث في أي مساعٍ ملموسة وواقعية وفعالة ترمي إلى تطبيق هذه المقاربة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وتمّ اقتباس أسس مقاربة مصادر القوة من نص «مقاربة مصادر القوة» The Power Resources Approach من كتاب ستيفان شمالتز وكلاوس دوري واعتمده «مؤسسة فريدرش إيبيرت» (FES) في مشروعها «النقابات العمالية في طور التحول» كنقطة انطلاق نظرية.¹ يُذكر أن كافة الاقتباسات المتعلقة بالمقاربة في هذه الورقة مأخوذة من النص المذكور.

وبحسب شمالتز ودوري:

«برز إجماع في بحث دولي حول نقابات العمال على أن هذه الأخيرة ليست رهينة الاتجاهات المجتمعية البارزة فحسب، بل تتمتع دائماً بفرصة اتخاذ خيار استراتيجي. ومنذ ذلك الحين، ترسّخ فرع جديد من الأبحاث تحت عنوان دراسات إعادة تفعيل العمل».

«تقوم مقاربة مصادر القوة على الافتراض الرئيسي بأنه بإمكان القوى العاملة أن تدافع بنجاح عن مصالحها من خلال التعبئة الجماعية لمصادر القوة».

وتُعرّف القوة هنا، بحسب ماكس ويبر، على أنها «كل فرصة تتوافر ضمن أي علاقة اجتماعية لتأكيد إرادة المرء، حتى في وجه حالة المقاومة».

ويشير المستند المذكور باختصار إلى أنه «حتى تاريخه، قامت هذه المقاربة بشكل أساسي على تجارب النصف الشمالي من الكرة الأرضية» و«في حالات متفرقة، تمّ تطبيق أداة التحليل أيضاً على العمليات الاجتماعية في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية». إلا أنّ كافة دراسات الحالة تقريباً الخاصة بعمليات تطبيق المقاربة التي تمّ جمعها في مشروع «مؤسسة فريدرش إيبيرت» تحت عنوان «النقابات العمالية

1 ستيفان شمالتز Stephan Schmalz وكلاوس دوري Klaus Dörre ، مقاربة مصادر القوة The power resources approach. بحث أولي تمّ إعداده لمشروع «مؤسسة فريدرش إيبيرت» بعنوان «النقابات العمالية في طور التحول»، برلين: مؤسسة فريدرش إيبيرت، 2017. يمكن إيجاد نسخة إلكترونية على الموقع التالي: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14064.pdf>.

2 أنطوني والاس Anthony Wallace، حركات التفعيل Revitalization movements. مجلة أميريكين أنثروبولوجيست 1956، 281-264 (2): 58 (2) American Anthropologist

أمثلة على تجارب نقابات عمالية في استعمال مصدر القوة الخاص هذا والأسئلة التي تثيرها هذه الأمثلة بشأن استخدام مقاربة مصادر القوة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وهي أسئلة قد تكتسي بعض الأهمية بالنسبة إلى المجموعات المستهدفة الرئيسية الثلاث (أعضاء النقابات العمالية وممثلي اتحادات النقابات العالمية والباحثين).

مقاربة مصادر القوة

تنظر مقاربة مصادر القوة في إمكانية أن تستخدم النقابات العمالية أربعة أنواع مختلفة من مصادر القوة، سواء بشكل منفصل أو متحد، وهي: القوة التنظيمية والقوة البيوية والقوة المؤسسية والقوة الاجتماعية.

1) القوة التنظيمية

ما هي القوة التنظيمية؟

بحسب شمالتز ودوري:

«تتبع القوة التنظيمية من وحدة العمال لتشكيل نقابات عمالية وتجمعات سياسية».

ويمكن تمييز ثلاثة مستويات على هذا الصعيد، وهي: في مكان العمل حيث لدور مجموعات العمل أو مجالس العمال أهمية، ومستوى القطاع ككل حيث النقابات العمالية هي الجهات الفاعلة الرئيسية، والمستوى المجتمعي حيث تضطلع الأحزاب السياسية التي ينتمي إليها العمال بدور. كما يمكن ذكر مستوى إضافي، وهو المستوى الذي يتخطى الحدود الوطنية حيث تعمل النقابات العالمية من أجل تمثيل الأجراء في مختلف الدول.

ما هي مكونات القوة التنظيمية؟

«قوة عدد الأعضاء»، أي قوة العضوية، هي مؤشر أو عامل محدد للقوة التنظيمية. فكلما زاد عدد الأعضاء ووحدة العمال، زادت قدرة المفاوضة الجماعية. ويمكن اعتبار عضوية النساء كمؤشر إضافي على القوة التنظيمية، لا سيما عندما يكون عدد النساء كبيراً في القطاع.

تعتبر المشاركة الفعلية للأعضاء شرطاً أساسياً لقوة الأعضاء

تعبيراً في المواقف والسلوكيات إضافةً إلى المعرفة.

وتجدر الإشارة إلى أن مقاربة مصادر القوة تطوّرت أساساً في النصف الشمالي، حيث اعتبرت الديمقراطية في المجتمعات من المسلمات. وبالتالي، من المهم من الناحية النظرية التساؤل عما إذا كانت المقاربة ستؤتي ثمارها أيضاً في المجتمعات غير الديمقراطية السائدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وفي حين توفّر هذه الدراسة بعض الإجابات، لا بدّ من تبصّر أشمل يستند إلى التحليل العلمي للمزيد من الحالات التي يجب جمع تفاصيلها من خلال منهجية مناسبة.

المنهجية

على الرغم من أن مقاربة مصادر القوة هي ثمرة عملية أكاديمية ونظرية، تعتمد هذه الدراسة أسلوباً تعليمياً لتقديمها. ويمكن اعتبار هذا الأسلوب شبيهاً بـ«أسلوب طرح المشكلة» الذي طوّره باولو فرييري.³

ويكمن هذا التشابه بين أسلوب طرح المشكلة وأسلوب العرض المستخدم في هذه الدراسة في أن هذه الأخيرة:

لن تقدّم مقاربة مصادر القوة كوصفة للعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بل كمسألة لا بدّ من مناقشتها وإعادة تشكيلها من خلال الحوار، مع الأخذ في عين الاعتبار الإطار الفعلي في المنطقة.

سوف «تشدّد على التفكير النقدي بغرض التحرير». ويستخدم مصطلح التحرير هنا، كما استخدمه فرييري، بمعنى تحرير الفكر والطاقة والنشاط في إطار عملية إعادة الإحياء والتفعيل.

وفي هذه الدراسة، سيتمّ تطبيق المنهجية من خلال الخطوات الثلاث التالية، التي سيتمّ اعتمادها لكل نوع من مصادر القوة:

شرح موجز عن نوع مصدر القوة؛

ملخص عن الوضع الراهن في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في ما يتعلق بالإطار المرتبط بمصدر القوة الخاص قيد الدرس؛

3 باولو فرييري، بيداغوجيا المضطهدين Pedagogy of the oppressed، مجموعة «كوتينيووم» الدولية للنشر 1970، Continuum International Publishing Group.

الاجتماعية-الاقتصادية في مكان العمل وتقديم خدمات وفوائد اجتماعية محددة إلى القادة، إضافة إلى الاعتقادات الدينية والثقافية التي تبرر الهيمنة وأنظمة داخلية تضمن سيطرة الاتحاد الوطني على النقابات وسيطرة النقابات على اللجان، وإلى ما هنالك. ومع ذلك، لا تزال بعض الاتحادات الوطنية المستقلة ناشطة، وأهمها في تونس والمغرب والبحرين. وكرد فعل على سيطرة الحكومات على النقابات، تمّ تشكيل نقابات مستقلة، وبشكل أساسي في الجزائر ومصر والأردن.

• **العضوية:** في غياب أبحاث محددة وأنظمة مفاوضة جماعية راسخة، يتم عادةً التلاعب بنسب العضوية في النقابات العمالية من قبل الحكومات والنقابات على السواء. ويؤقرّ البحث العام⁵ الذي أجري مؤخراً حول النقابات العمالية بعض النسب وجاءت على الشكل الآتي: فلسطين 28.4 في المئة، مصر 16 في المئة في النقابات الرسمية و8 في المئة في النقابات المستقلة. في حين وقّرت دراسة سابقة⁶ المعدلات التالية: فلسطين 25 في المئة والأردن 34 في المئة وتونس 53 في المئة. وباستثناء تونس، إن نسب العضوية في النقابات العمالية متدنٍ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مع الأخذ في الحسبان أنه في بعض النقابات، يعود سبب نسبة العضوية المرتفع إلى الانتساب التلقائي للعمال أكثر منه إلى الخيار الفعلي. وتضعّب نسبة العضوية المتدنية على النقابات الاستفادة بفعالية من التحركات الضاغطة أو المفاوضة الجماعية.

• **المشاركة:** لا يتم قياس المشاركة في النقابات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عمومًا بشكلٍ علمي. أظهرت دراستنا السابقة⁷ التي غطت 5 دول عربية (وهي لبنان وفلسطين وتونس والأردن ومصر) أن العمال في الخدمات العامة يعتبرون أن انتخابات النقابات أهم أشكال المشاركة وأن المشاركة في التحركات الضاغطة أقل أهميةً، ويتجاهلون أيضًا أنواع المشاركة الأخرى مثل حضور الاجتماعات والمشاركة في اتخاذ القرارات.

وحين قمنا بقياس المشاركة في الدول الخمس، أتت النتائج على الشكل التالي:

العديد، أي المشاركة في فعاليات على غرار الاجتماعات وعملية اتخاذ القرار والحملات الانتخابية والإضرابات. وهنا أيضًا، تعتبر مشاركة النساء مؤشراً نوعياً مهمًا على مشاركة الأعضاء.

ويبرز دور المشاركة ضمن هيكلية تنظيمية تحتاج إلى الاستفادة على نحو كبير من «تقسيم العمل داخل منظمة ما، في ما يتعلق بأساليب العمل وتوزيع الموارد». ويتعين على الموارد في البنى التحتية، سواء المادية أو البشرية، أن تخدم التشغيل الفعال للمنظمة: الدخل والمكاتب والموظفون والخبراء والمعلمون، إلخ.

كما تقوم القوة التنظيمية على التماسك الداخلي الذي يعكسه التضامن المتين بين الأعضاء. ويتطور هذا التماسك الداخلي من خلال إنشاء هوية جماعية تشكّلها التجارب والشبكات الاجتماعية والأساس الأيديولوجي المشترك.

الإطار العام لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا المتصل بالقوة التنظيمية

يؤقرّ هذا القسم معلومات عامة⁴ حول مختلف مكونات القوة التنظيمية.

• **حرية إنشاء النقابات:** صادقت تسع دول عربية فقط على اتفاقية «منظمة العمل الدولية» رقم 87 بشأن حرية إنشاء النقابات، وهي: الجزائر وجيبوتي ومصر والكويت وليبيا وموريتانيا وسوريا وتونس واليمن. لكن معظم هذه الدول، إضافة إلى الدول التي لم تصادق على الاتفاقية، لا تتزم بمندرجات الاتفاقية في التشريع ذي الصلة. وتعتمد معظم الدول العربية نموذج الاتحاد الوطني الوحيد والنقابة الواحدة لكل قطاع.

• **استقلالية النقابة:** تخضع معظم الاتحادات والنقابات الوطنية لسيطرة الحكومات التي تستخدم أدوات متنوعة للسيطرة عليها، ومنها الانتماء السياسي لقادة النقابات إلى الحزب أو الأحزاب الحاكمة والقمع المباشر والتدابير

4 إن المعلومات المتعلقة بإطار منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تستند إما إلى الأبحاث وإما إلى الملاحظات الشخصية للكاتب. وسيتم ذكر الأبحاث عند الاستناد إليها.

5 غسان صليبي، الحركة النقابية العربية The Arab trade union movement، آفاق بحثية Research Horizons، الجامعة الأمريكية في بيروت American University of Beirut، 2017.

6 غسان صليبي، العضوية والمشاركة في نقابات الخدمات العامة في الدول العربية Membership and participation in public services unions in the Arab countries، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة 2007، PSI publications.

7 المصدر نفسه.

عمالية مذهبية وبالتالي إلى تماسك ضعيف على المستويين القطاعي والوطني.

تجارب استخدام القوة التنظيمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

رغم أن «التنظيم» ليس أمراً شائعاً في أوساط نقابات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لوحظت بعض التجارب في ما يتعلق بالمكونات المختلفة للقوة التنظيمية.⁸

تمثلت الخطوة التنظيمية الأكبر في المنطقة في عملية إنشاء نقابات مستقلة في مصر. وتم تنظيم آلاف الأشخاص وتسيبهم خلال فترة قصيرة قبل الثورة المصرية عام 2011 وبعدها.

واعتمد الاتحاد العام التونسي للشغل (الاتحاد الوطني التونسي) خطوةً محدودةً تجاه اللامركزية المالية، متيحاً للنقابات التابعة له الاحتفاظ بنسبة 15 في المئة من الرسوم المجموعة التي كانت تعطى سابقاً بكاملها إلى الاتحاد.

ونفذت النقابات العمالية في لبنان حملة «جنباً إلى جنب في مكان العمل وخارجه» للحفاظ على الوحدة والتماسك ضمن النقابة الواحدة في جو مشحون بالنزاعات الطائفية في البلاد.

أما في الأردن، فاعتمدت النقابات المستقلة «أنظمتها الداخلية الخاصة للامتنال للإجراءات الديمقراطية، ونظام إدارة لا مركزي وحصر حق الانتخاب بصفة رئيس لولايتين فقط».⁹ والجدير ذكره أنه يتعين على النقابات التابعة للاتحاد الوطني تطبيق مجموعة من الأنظمة الداخلية التي يفرضها الاتحاد.

وفي عام 2011، طوّرت نقابة الكهرباء في الأردن هيكليةها التنظيمية من خلال تشكيل لجان جغرافية ولجان مكان عمل منتخبة. وأتى ذلك رغم قرار الاتحاد الوطني بإلغاء الأقسام الجغرافية. وقد استخدمت هذه اللجان لتعزيز نسبة العضوية فيها.

وخلال الأعوام القليلة الماضية، برز عدد كبير من المبادرات المحلية والدولية الرامية إلى زيادة عضوية المرأة ومشاركتها.

أ. مشاركة كبيرة في الاجتماعات في تونس و بدرجة أقل في الدول الأخرى.

ب. مشاركة كبيرة في الانتخابات في تونس ولبنان والأردن وخجولة في فلسطين ومصر.

ج. مشاركة كبيرة في التحركات الضاغطة في لبنان، ومعتدلة في تونس وخجولة في الدول الأخرى.

• **الموارد في البنية التحتية:** تكون الموارد على غرار دخل النقابة ومكاتبها وأفرادها جليّةً على نحو أكبر في النقابات المدعومة من الحكومات. وإن الاستعانة بالخبراء والباحثين والمدربين نادرة للغاية عموماً، لكنها منتظمة وشائعة في شمال أفريقيا أكثر مما هي عليه في الشرق الأوسط والمناطق الفرعية الخليجية. وتعتمد النقابات الموالية للحكومة عادةً على المساعدات الحكومية لتغطية نفقاتها، في حين تعتمد معظم النقابات في المنطقة على اتحادات النقابات العالمية و«منظمة العمل الدولية» ومنظمات دعم التضامن في أنشطتها التدريبية.

• **الهيكلية التنظيمية:** تعتمد معظم النقابات في المنطقة الأشكال الاتحادية للمنظمة (أي تركيز القوة في أيدي القيادة ولمركزية ضعيفة في الاتحادات الوطنية فيما يتعلق بعلاقتها بالنقابات الأعضاء). ويشكل لبنان الاستثناء الوحيد، إذ اعتمد الاتحاد الوطني في البلاد نموذجاً كونفدرالياً لا يمنحه سلطة فعلية على الاتحادات المنتسبة إليه. ورغم أن بعض النقابات والاتحادات الوطنية أنشأت فروعاً ولجاناً منطوقية أو مؤسسية، لا تزال اللامركزية من حيث المسؤوليات والاستقلالية ضعيفة للغاية.

• **التماسك الداخلي:** على الرغم من شيوع النزاعات ضمن النقابات، نادراً ما تشهد النقابات الموالية للحكومة أي انقسامات، ويعود ذلك إلى القيود التشريعية المفروضة على إنشاء نقابات بديلة ولواقع أن التماسك مفروض من الخارج.

وتنشأ النزاعات في معظم الأحيان حول الانتخابات والموارد المالية والتمثيل في الفعاليات الخارجية، ونادراً ما تكون بسبب الاختلافات الأيديولوجية. وفي لبنان والعراق والبحرين، أدت العوامل المذهبية والدينية إلى إنشاء نقابات

8 لا يعكس اختيار التجارب بالضرورة درجة أهميتها في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لكنها أجريت لأغراض تعليمية. كما يتأثر الاختيار بتجارب الكاتب الذي كان يمثل معهد دراسات السياسة في المنطقة وغالباً ما يملك معلومات أكثر دقة حول الأحداث مقارنةً ببعض المصادر الأخرى. وعند الإمكان، سيتم تقديم أمثلة من المناطق الفرعية الثلاث؛ أي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والخليج.

9 أحمد عوض، الحركات والنقابات العمالية والمطالبة بالعدالة الاجتماعية في العالم العربي: حالة الأردن Labor Movements and Unions and the Quest for Social Justice in the Arab World: the Case of Jordan، AUB، 2017.

متابعة العمل بالطريقة التي يطلبها أرباب العمل من خلال اللجوء إلى أساليب مثل الإضرابات والاعتصامات والتباطؤ في العمل. ومن خلال التوقف عن العمل، يمكن للعمال تكييد أرباب العمل تكاليف باهظة ودفعهم بالتالي إلى تقديم تنازلات تتعلق بالأجور وظروف العمل. أما وقف العمل في مواقع استراتيجية من عمليات الإنتاج أو أقسام التصدير، فقد يكون له تداعيات تتجاوز مكان العمل.

«إن القدرة على المفاوضة في السوق هي نتاج سوق يعانى من نقص في اليد العاملة وبالتالي امتلاك سمات ومهارات نادرة مطلوبة من الموظفين وتدني معدلات البطالة والقدرة على الانسحاب الكامل من سوق العمل والاعتماد على مصادر دخل أخرى». وتختلف قدرة المفاوضة في السوق بحسب وضع الموظفين، سواء كانوا يعملون ضمن ظروف عمل مستقرة أو هشة أو عاطلين عن العمل. وبإمكان تدخل الحكومة، من خلال سياسات الهجرة على سبيل المثال، أن يفرض أيضاً قيوداً على القدرة على المفاوضة في السوق.

الإطار العام لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا المتصل بالقوة البنوية

يوفر هذا القسم معلومات عامة حول العوامل التي تؤثر على القوة البنوية، على غرار هيكلية أسواق العمل وحجم المؤسسات ومعدل البطالة ووجود العمال الوافدين.

استناداً إلى التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام 2015، يشكّل قطاع الخدمات نحو 62 في المئة من التوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، في حين يشكل قطاع الصناعة 17.4 في المئة والزراعة 20.6 في المئة. وفي حين يهيمن قطاع الخدمات في كافة الدول (باستثناء المغرب)، تختلف مساهمات قطاعي الصناعة والزراعة بين دولة وأخرى. ويتضمن تقرير «منظمة العمل الدولية» الرابع، الجلسة رقم 104 (2015)، بعض الإحصاءات المتعلقة بالتوظيف، مجزأةً بحسب حجم المؤسسة. وعند مقارنة منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ببعض المناطق الأخرى (مثل أوروبا الشرقية/آسيا الوسطى وشرق آسيا/المحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية/الكاريبي وأفريقيا وجنوب آسيا)، نلاحظ أنها تسجل أعلى مستوى مساهمة نسبية في التوظيف في الشركات (30 في المئة) مع ما بين 5 و19 موظفاً، وأدنى نسبة مساهمات للشركات في فئات 20-49، 50-99 و100-249 موظفاً. كما

وقد وافق عدد من النقابات العمالية على حصص مشاركة نسائية تتراوح بين عشرين وثلاثين في المئة (فلسطين وتونس والعراق والجزائر ولبنان ومصر). ومن المهم أن نذكر قرار النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية في الجزائر لعام 2003 القاضي باعتماد تمثيل متساوٍ للرجال والنساء. وباعتبار الأمين العام للنقابة امرأة، أعلنت النساء الأعضاء قرارهن بالانسحاب من النقابة في حال لم يتم اعتماد المساواة. وتمثل خطوة النساء مثلاً على استخدامهن القوة التنظيمية (التي سيتم تناولها في القسم الثاني من هذه الدراسة) في النقابة باعتبارها أداة «معطلة».

وقد هدف مشروع ضخم للاتحاد الدولي للخدمات العامة يغطي تونس ومصر والأردن وفلسطين ولبنان بحلول العام 2000 إلى «زيادة العضوية والمشاركة في النقابات التابعة». وبدءاً من البحث حول العوامل المؤثرة على العضوية والمشاركة، طوّرت النقابات التابعة خطة عمل وطبقتها مستخدمةً الهيكليات التي سبق أن أعدتها ونظمت تدريباً بشأنها (التدريب وهيكلية التعبئة ولجان النساء). وقد لوحظ لاحقاً زيادةً في العضوية والمشاركة في أوساط النساء والرجال على السواء.

وعلى الرغم من القيود القانونية والخارجية عن النطاق القانوني المفروضة على التنظيم، تكشف الأمثلة المقدمة قدرات هائلة ومبادرات قوية. على الأبحاث أن تكشف بتفصيل أكبر عن الميزات الخاصة بالمقاربات المتخذة في سياقات محددة والأدوار التي اضطلعت بها التعبئة الجماعية والمنظمات غير الحكومية واتحادات النقابات العالمية، لا سيما في ما يتعلق بظاهرة النقابات المستقلة.

(2) القوة البنوية

ما هي القوة البنوية؟

بحسب شمالتز ودوري، «تشير القوة البنوية إلى موقع الأجراء في النظام الاقتصادي». و«يعود إلى القوة البنوية التسبب بالتعطيل وبالتالي تقويض أو الحد من زيادة رأس المال». وفي سياق علاقات العمل، تتبع القوة البنوية من الاعتمادية المتبادلة بين العمال وأرباب العمل. ويحدد شمالتز ودوري شكليين من القوة البنوية وهما: «القدرة على المفاوضة في مكان العمل» و«القدرة على المفاوضة في السوق».

وتعتمد القدرة على المفاوضة في مكان العمل على موقع العمال في عملية الإنتاج. ويتم حشدها من خلال رفض

تطور الاحتجاجات في الأردن¹²

ازداد عدد الاحتجاجات الاجتماعية من 139 في عام 2010 إلى 890 في عام 2013 ليعود ويتراجع حيث وصل إلى 288 في عام 2016.

تعتبر الإضرابات والاعتصامات أبرز أشكال الاحتجاج.

في عام 2016، كان حوالي 60 في المئة من الاحتجاجات في القطاع العام. أما على صعيد القطاع الاقتصادي، فأكثر من 70 في المئة منها تركزت في قطاعات النقل أو الخدمات أو المنسوجات أو التصنيع.

تم تنظيم أغلبية الاحتجاجات من قبل عمال غير منظمين في نقابات، لتبلغ 98 في المئة في عام 2016.

كان العاطلون عن العمل من بين المجموعات التي نفذت احتجاجات خلال السنوات الست الماضية. وقد تدنى عدد هذه الاحتجاجات من العام 2011 إلى 2016، ما يعكس ربما تراجع النفوذ والقوة في وجه الأعداد الهائلة من العمال المهاجرين الداخلين إلى سوق العمل.

تطور الاحتجاجات في مصر¹³

ازدادت الاحتجاجات العمالية بالتوازي مع التحرير المكثف للسياسات الاقتصادية منذ عام 1990، من 37 فقط بين عامي 1988 و1989 إلى 237 في عام 1989. ومنذ عام 2006، شهدت مصر الموجة الأكبر والأقوى من الاحتجاجات العمالية منذ الحرب العالمية الثانية (لترتفع من 266 في عام 2006 إلى 700 في عام 2009).

انبثقت هذه الاحتجاجات العمالية من خارج الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، حتى قبل إنشاء النقابة المستقلة الأولى في عام 2008.

نفذت معظم الاحتجاجات التي تلت ثورة عام 2011 نقابات مستقلة أو عمال لا ينتمون إلى نقابات.

تظهر أرقام «منظمة العمل الدولية»¹⁰ أنه بحلول عام 2010، أي قبيل انطلاق «الربيع العربي»، كانت البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أعلى (ما بين 9.6 و9.9 في المئة) من أي مناطق نامية أخرى في أفريقيا (8 في المئة) وآسيا (4 في المئة).

وتقدّر «منظمة العمل الدولية»¹¹ أن عدد العمال الأجانب في الدول العربية يناهز 32 مليون عامل. «إن منطقة الدول العربية هي أبرز وجهة عالمياً للعمال الوافدين. ويُعتبر عدد العمال الوافدين بالنسبة إلى عدد العمال المحليين من بين الأعلى في العالم. وينقسم معظم هؤلاء العمال الوافدين بين العمل في البناء والعمل المنزلي». ولا بدّ من الإشارة إلى أن البيانات الخاصة بهذه العوامل، سواء تلك المأخوذة بشكل فردي أو بالتفاعل مع بعضها البعض، تكشف عن قيود خطيرة على ميزة القوة البنوية من قبل العمال والنقابات. وبشكل خاص، تترتب على الهيمنة العامة لقطاع الخدمات وحجم المؤسسات الصغير آثار سلبية على قدرة المفاوضة في مكان العمل، في حين أن معدلات البطالة المرتفعة وأعداد العمال الوافدين الكبيرة تنعكس سلباً على القدرة على المفاوضة في السوق.

تجربة القوة البنوية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

على الرغم من هذه القيود، برزت بعض الاحتجاجات العمالية. فخلال السنوات الماضية، تمت مراقبتها بانتظام أكبر وعن كثب. وفضلاً عن «دار الخدمات النقابية والعمالية في مصر»، تم إنشاء مرصدين لحقوق العمال خلال السنوات العشر الماضية (2008-2018)، أحدهما في الأردن والآخر في لبنان. وتلقي المعلومات التالية الضوء على بعض جوانب «القوة البنوية» في هذه الدول الثلاث.

10 جيلبير أشقر Gilbert Achkar، ما يريده الشعب Le peuple veut، سلسلة سنباد Sindbab عن دار نشر أكت سود 2013، Actes sud.

11 www.ilo.org/beirut/areasofwork/labour-migration/lang-en/index.htm

12 الاحتجاجات العمالية في الأردن، 2017، www.phenixcenter.net/en/paper/175

13 نادين عبدالله Nadine Abdallah، الحركة العمالية في مصر على ضوء انتفاضة 2011 uprising في مصر، The trade union movement in Egypt in light of the 2011 uprising، معهد

السياسات في الجامعة الأمريكية في بيروت 2017، AUB Policy Institute.

مصر: إضرابات أدت إلى تشكيل أول نقابة مستقلة

في عام 2008، ولأحد عشر يوماً على التوالي، نفذ الموظفون في مصلحة الضرائب العقارية إضرابات واعتصامات للتأكيد على مطالبهم. ونفذ العمال الإضراب من دون موافقة نقابتهم العمالية التابعة إلى الاتحاد الوطني الموالي للحكومة. وقد نجح الإضراب وشجع العمال على تحويل سلقوتهم البنوية إلى قوة تنظيمية: فقررُوا إنشاء نقابة، وهي النقابة المستقلة الأولى في تاريخ مصر. وقد استفادت النقابة من القوة الاجتماعية (دعم المنظمة غير الحكومية «دار الخدمات النقابية والعمالية») ومن القوة التنظيمية العالمية (دعم «الاتحاد الدولي للخدمات العامة»، وهو نقابة عالمية ضمت النقابة رغم رفض انتسابها من قبل الاتحاد العام لنقابات عمال مصر). ويتمثل مؤشر جلي على أهمية هذه القوة التنظيمية الدولية في أن نقابة مصلحة الضرائب العقارية المصرية المشكلة حديثاً أشارت إلى عضويتها في «الاتحاد الدولي للخدمات العامة» تحت اسمها، داخل وخارج مكاتبها، وعلى بطاقات العضوية. ولا بدّ من الإشارة إلى أن النقابة كانت غير قانونية من الناحية التقنية، وتعمل رغم نظام قمعي.

وتشير الأمثلة المقدمة من 5 دول عربية إلى كيفية إقدام النقابات على تعبئة قدر كبير من القوة البنوية. ولا بدّ من أن تسعى أبحاث إضافية إلى تحديد «التعطيلات» الخاصة المتخذة بغية تهديد رأس المال في عمليات إنتاج محددة. ومن شأن المزيد من المعلومات والتفاصيل إغناء المعرفة حول ديناميكيات «التعطيلات»، في ما يتعلق بالتكتيكات والاستراتيجيات على السواء.

(3) القوة المؤسسية

ما هي القوة المؤسسية؟

يقول شمالتز ودوري إن:

«تأتي القوة المؤسسية عادةً نتيجة النزاعات وعمليات التفاوض القائمة على القوة البنوية والقوة التنظيمية. وتشكل هذه المؤسسات، التي تعتبر شكلاً ثانوياً من القوة، مزيجاً من شكلي القوة الأساسيين».

احتجاجات عام 2016 في لبنان¹⁴

تم الإبلاغ عن 16 إضراباً و49 اعتصاماً و8 مظاهرات في عام 2016.

وتركزت معظم الاحتجاجات العمالية خلال السنوات العشر الماضية في القطاع العام (الموظفين الإداريين والمعلمين).

نفّذت الاحتجاجات العمالية هذه «رابطات» عمال (رابطة أساتذة التعليم العام وموظفي الدولة) نظراً إلى أن النقابات العمالية محظورة في القطاع العام.

فضلاً عن الرابطات، شاركت نقابة المعلمين في المدارس الخاصة أيضاً.

ومن أجل إكمال المعلومات العامة المقدمة عن الدول الثلاث أعلاه، نقدم أدناه تفاصيل عن حالتين خاصتين، إحداها في فلسطين والأخرى في مصر.

فلسطين: إضراب الأساتذة¹⁵

منذ منتصف آذار/مارس 2016، نفذ الأساتذة في فلسطين سلسلة من الاحتجاجات تراوحت بين إضرابات ومظاهرات. وتركزت مطالب الأساتذة على التأخير في إعطائهم حقوقهم المستحقة منذ 4 سنوات والمنصوص عليها في اتفاقات موقعة مع الحكومة. وتم الإعلان عن حركة الأساتذة ضد إرادة الاتحاد العام لنقابات الأساتذة.

وتم اللجوء إلى تدابير مختلفة لوقف خطوة الأساتذة، ومنها تدخل الشرطة في الإضراب ومنع الأساتذة من الانضمام إلى التجمعات والمظاهرات وسجن الأساتذة واستخدام المساجد لنشر الدعوات المناهضة للإضرابات ومواقف غامضة من قبل حركة النقابات العمالية الفلسطينية. وتم توقيف الإضراب بموجب مرسوم رئاسي.

ورغم أن الأمر قد يُعتبر استخداماً غير ناجح للقوة البنوية بسبب فشل الإضراب، نرى أن هذا المثال هو مؤشر مهم على طبيعة القوة البنوية في سياق يشوبه ضعف القوة التنظيمية من جانب النقابات العمالية والعدائية الاجتماعية والسياسية (قوة اجتماعية ضعيفة).

14 المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين 2016، Lebanese Labor Watch، بالتعاون مع دياكونيا Diakonia.

15 ايمن عبد المجيد، رانيا أبو غبوش، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية - فلسطين المحتلة، الجامعة الأميركية في بيروت، 2017.

الدولية» بشأن الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية أن تساعدنا على فهم الوضع القانوني المتعلق بالقيود المفروضة على استعمال القوة المؤسسية، أما الوضع الراهن المتعلق بهذه المصادقات فهو كالآتي:

- 9 من أصل 20 دولة صادقت على الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم
- 14 من أصل 20 دولة صادقت على الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
- 8 من أصل 20 دولة صادقت على الاتفاقية رقم 135 بشأن ممثلي العمال
- 8 من أصل 20 دولة صادقت على الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورة الثلاثية
- لم تصادق أي دولة على الاتفاقية رقم 151 بشأن علاقات العمل (في الخدمات العامة)
- دولة واحدة صادقت على الاتفاقية رقم 154 بشأن المفاوضة الجماعية

لم يحل معدل المصادقة المتدني على معظم الاتفاقيات دون إقدام عدد كبير من الدول العربية على إضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي عبر المفاوضة الجماعية أو إنشاء مؤسسات ثلاثية على غرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وقد أدى إنهاء الاستعمار دوراً في تحديد الحاجة إلى إضفاء الطابع المؤسسي في تونس والجزائر والمغرب. كما أدت الظروف في الفترة التي تلت الحرب الدور نفسه في لبنان إلى جانب عوامل أخرى، كمبادرات «منظمة العمل الدولية»، في الأردن.

وتقدم وثيقة صادرة عن «منظمة العمل الدولية» حول الحوار الاجتماعي في الدول العربية¹⁶ تقيماً سلبياً لدور الحوار وتأثيره. ورغم أن الوثيقة لم تبرر استنتاجها من خلال توفير مؤشرات واضحة، تتماشى نتيجة التقييم مع الآراء التي يتشاورها عدد كبير من المحللين والخبراء.

وتحدد «منظمة العمل الدولية» في دليلها إلى الحوار الاجتماعي¹⁷ بعض الشروط الأساسية لحوار اجتماعي ناجح، وهي: نظام ديمقراطي وحرية إنشاء النقابات وشركاء اجتماعيون مستقلون وممثلون ودعم مؤسسي. يمكن تقييم

«تنشأ المؤسسات الجديدة عادةً عند نهاية دورات نضالية لحركات العمال، انشقاقات تاريخية-سياسية عن الماضي (إنهاء الاستعمار) أو تمّ تطبيقها عندما كانت رؤوس الأموال تعتمد على استعداد الحركات العمالية للتعاون».

«إن القوة المؤسسية ذات طبيعة ثنائية، إذ قد تمنح العمال حقوفاً واسعة النطاق وتحدّ في الوقت نفسه من قدرتهم على التصرف».

يتمّ استخدام تعبئة القوة المؤسسية عادةً ضمن مؤسسات حوار اجتماعي ثلاثية الأطراف على غرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي أو من خلال عمليات المفاوضة الجماعية، سواء على مستوى الشركة أو القطاع.

«إن السمة المميزة التي تتمتع بها القوة المؤسسية هي ثباتها مع مرور الوقت. فهي مرسخة في واقع أن المؤسسات تضع تسويات اجتماعية أساسية تتخطى الدورات الاقتصادية وتغييرات سياسية قصيرة المدى. ويبقى باستطاعة النقابات العمالية حتى استعمال مصادر القوة المؤسسية في حال انحسار قوتها التنظيمية والهيكيلية».

يمكن لثلاثة عوامل إضعاف القوة المؤسسية، وهي: الظروف الاقتصادية (على سبيل المثال، قووض تغيير مكان العمل قدرة العمال على المفاوضة في مكان العمل)، سلوك أصحاب رأس المال (يجب أن يقبل أرباب العمل بالنقابات العمالية باعتبارها ممثلة لمصالح الموظفين)، والهجمات على القوة المؤسسية (على غرار تعديل قوانين العمل لتقييد حق تنفيذ الإضرابات أو زيادة نسبة العمال الأعضاء في النقابات العمالية للمشاركة في المفاوضة الجماعية).

الاطار العام لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا المتصل بالقوة المؤسسية

يتضمن هذا القسم معلومات حول اتفاقيات «منظمة العمل الدولية» المتعلقة بالمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي، إلى جانب تقييم عام للحوار الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

يمكن لمصادقة الدول العربية على اتفاقيات «منظمة العمل

16 الازمة وإدارة سوق العمل: الحوار الاجتماعي كاستجابة، ورقة عمل، المنتدى العربي للتشغيل، 2009.

17 الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني، دليل منظمة العمل الدولية لتحسين الحوكمة، National Tripartite Social Dialogue, An ILO Guide for Improved Governance،

ومن المرجح أن يكون عاملان قد ساهما في هذه العملية. أولاً، القوة التنظيمية القوية التي يتمتع بها «الاتحاد العام التونسي للشغل» (في القطاع العام وليس الخاص) من حيث العضوية والتماسك والمصادر البنوية والهيكلة التنظيمية (هيكليته الاتحادية، في هذه الحالة، التنسيق الوثيق على مستويات النقابات: مكان العمل والقطاعات والمستوى الوطني). ثانياً، الرغبة السياسية في إشراك «الاتحاد العام التونسي للشغل» في سياسة النظام الاجتماعية-الاقتصادية وبالتالي إبطال معارضته السياسية التاريخية.

لبنان:

إن القطاع المصرفي هو الأقوى في لبنان من حيث النمو والربح والنفوذ السياسي. في المقابل، تواجه قطاعات اقتصادية أخرى مصاعب جمّة، لا سيما القطاعين الصناعي والزراعي.

وفي ما يتعلق بتطبيق القانون بشأن المفاوضات الجماعية، يشتهر القطاع المصرفي باتفاقه الجماعي بين المالكين وإتحاد نقابات موظفي المصارف. ورغم أن الاتحاد يُعتبر أكثر تمثيلاً واستقلاليةً من الاتحادات النقابية الأخرى في لبنان (التي لديها نسب تمثيل متدنية وتهيمن عليها الأحزاب السياسية المذهبية)، فإن قوته التنظيمية والبنوية محدودة بفعل نقص أو الغياب التام للأعضاء في أكبر المصارف وأكثرها تأثيراً. مع ذلك، تعوّض سلطته المؤسسية عن قوته التنظيمية والبنوية الضعيفة. لكن لا بدّ من الإشارة إلى أن الفوائد العائدة على العامل في إطار الاتفاق الجماعي تدنت خلال السنوات القليلة الماضية، حيث ضعفت قدرة اتحاد النقابات على تعبئة الموظفين خلال الاحتجاجات النادرة، وبخاصة الاعتصامات.

البحرين:

إن علاقات العمل في البحرين منظمة عبر هيكليّة ثلاثية تشرف على تطبيق سياسات وأنظمة العمل. ويمثل العمال البحرينيون 84.5 في المئة من القوة العاملة في القطاع العام، في حين يشكّل العمال غير البحرينيين 81.5 في المئة من القوة العاملة في القطاع الخاص. وفي القطاعين مجتمعين، يشكل العمال الوافدون 77 في المئة من إجمالي العمالة في البلاد.¹⁸ وفي تسعينيات القرن الماضي، دفع معدل البطالة المرتفع بالحكومة إلى تطبيق أنظمة منحت الأولوية إلى

كل هذه الشروط الأساسية على أنها ضعيفة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مع بعض التباين بين دولة وأخرى. تفترض هذه الشروط الأساسية روابط وثيقة بين القوة المؤسسية والتنظيمية والاجتماعية (الديمقراطية). لكن لسوء الحظ، يقلل من أهمية الدور الفاعل للقوة البنوية في تعزيز الحوار الاجتماعي.

وتكمن المفارقة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في أنه في عدد كبير من الدول، ثمة فصل بين القوة المؤسسية والقوة البنوية. فالعمال الذين يعتمدون على مصادر القوة البنوية غير ممثلين في مؤسسات الحوار الاجتماعي، وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من القوة المؤسسية نادراً ما يستفيدون من القوة البنوية بسبب سلوكياتهم الموالية للحكومة أو امتثالهم لرغبة الحكومة. وتمثل مفارقة أخرى هنا في أن هؤلاء العمال قادرين على الاستفادة من القوة المؤسسية بفضل تعاونهم مع الحكومة، التي تستخدم عادةً القوة المؤسسية بغية استقطاب المزيد من النقابات العمالية. وإن المحسوبة ورأسمالية المحاسب التي تميّز الأنظمة الاستبدادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تسفر عن علاقات خاصة بين الحكومات وأرباب العمل من شأنها جعل المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي الثلاثي عمليتين تافهتين.

تجربة القوة المؤسسية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

يقدم هذا القسم أمثلة من تونس ولبنان والبحرين. لقد اخترنا هذه الأمثلة الثلاثة لأنها تُظهر كيف يمكن للقوة المؤسسية أن تعوّض ضعف مصادر القوة الأخرى أو غيابها في سياق محدد.

تونس:

خلال حكم بن علي الديكتاتوري، حين كانت إمكانيات اللجوء إلى القوة البنوية والاجتماعية محدودة، برز حوار اجتماعي ذو طابع مؤسسي مستدام على المستويين القطاعي والوطني. وفي هذا الإطار، تمكنت الحركة النقابية العمالية، الممثلة بـ«الاتحاد العام التونسي للشغل»، من التفاوض بشكل منظم ونجح حول الأجور وظروف العمل.

18 أحمد الحداد Ahmed Al Haddad، مارتين دانكارث Maarten Danckaert، الحركات والنقابات العمالية والبحث عن العدالة الاجتماعية في العالم العربي، دراسة حالة البحرين Labor movements and unions and the quest for social justice in the Arab world, case study Bahrain، الجامعة الأمريكية في بيروت 2017، AUB.

الفاعلة المجتمعية الأخرى والقدرة على تفعيل هذه الأشكال من عمليات التعبئة والحملات. وتنطوي أساساً على السعي إلى أهداف مشتركة والدخول في التزام متبادل».

«ويمكن للائتلافات المماثلة أن تنجح فقط بوجود بُناة الجسور - وهم الأشخاص الراسخون بشكل متساوٍ في إطار النقابات العمالية وغير العمالية، وفي حال تعدت التحالفات نطاق التعاون الانتقائي والمتقطع».

وتُعتبر الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني الجهات الفاعلة المجتمعية التي تتعاون معها عادةً النقابات العمالية وتقيم معها شبكات. ويمكن أن تكون أهدافها المشتركة اجتماعية-اقتصادية، على غرار الخصخصة وإبرام اتفاقات تُعنى بالتجارة الحرة والبيئة، أو سياسية على غرار النقابات العمالية وحقوق الإنسان. وبحسب تاريخ كل دولة على حدة، يمكن أن يتأتى بُناة الجسور إما من النقابات العمالية وإما من جهات فاعلة مجتمعية أخرى.

إن القوة الخطائية هي قدرة النقابات العمالية على «التدخل بنجاح في النقاشات العامة حول الهيكلية المسيطرة الأساسية الراسخة تاريخياً في الشأن العام».

«لكن قوة النقابات العمالية الخطائية تكون فعالة فقط في حال تماشت مع الاعتبارات الأخلاقية السائدة».

«فضلاً عن ذلك، تحتاج النقابات العمالية أيضاً إلى تقديم أنماط أو أطر تفسير موثوقة وحلولاً للمشاكل وأن تعرضها على عامة الشعب».

وتعتمد قوة النقابات الخطائية على عوامل خارجية وداخلية على السواء. وسيحدد مدى ديمقراطية النظام السياسي وحرية الرأي والتعبير الممنوحة إمكانات النقابات للعمل، إضافةً إلى القدرات الداخلية، كاستعمال وسائل الإعلام على سبيل المثال. وفي كافة الظروف، من شأن موثوقية حركة النقابات العمالية إما أن تزيد أثرها على الرأي العام وإما أن تقلصه.

«كما تبدل التغييرات في الظروف بدورها القوة الاجتماعية للنقابات العمالية».

ويبدو أن القوة المجتمعية تتأثر بشكل كبير بالتغييرات السياسية.

توظيف المواطنين المحليين. وعليه، تمّ اعتماد «سياسات توطین الوظائف» ومراجعتها مع الوقت. وقد استجابت هذه السياسات لطلبات «اتحاد عمال البحرين».

ويعود سبب تفضيل العامل الأجنبي على المحلي عمومًا إلى غياب العمالة الماهرة في أوساط البحرينيين، إلى جانب مشاكل الأجور. وفي هذا الإطار، تمّ إضعاف القوة البنيوية ولا سيما قوة البحرينيين في مكان العمل. مع ذلك، تمكن «اتحاد عمال البحرين» من تلبية طلباتهم في ما يتعلق بمنح الأولوية إلى العمالة الوطنية. يمكن أن تكون عدة عوامل قد ساهمت في هذه النتيجة، ومنها: الحوار الاجتماعي الراسخ (القوة المؤسسية)، والقوة التنظيمية لـ«اتحاد عمال البحرين» باعتبارها هيئة تمثيلية ومستقلة، والرغبة السياسية المحتملة في تلبية طلبات الشعب من جانب نظام مذهبي يفتقر إلى الشرعية الشعبية.

وتجدر الإشارة إلى أنه رغم عمل «اتحاد عمال البحرين» بجهد لتنظيم العمال المهاجرين، فإن الأغلبية الساحقة من أعضائه هم مواطنون بحرينيون. وفي موازاة المفاوضات مع الحكومة، سعى «اتحاد عمال البحرين» إلى التواصل مع جمعية حماية العمال الوافدين، لكنه فشل. هذا وتحتاج العلاقة بين «اتحاد عمال البحرين» والعمال الوافدين إلى تعديل جذري.

ويتطلب فهم الاستخدام الناجح للقوة المؤسسية من قبل النقابات العمالية المزيد من التفاصيل حيال الإجراءات القانونية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي في الاطارات المحلية. كما يتطلب معلومات حول قدرة النقابات على استخدام القوة البنيوية كعامل كامن يدعم عملية الحوار الاجتماعي.

4 القوة المجتمعية

ما هي القوة المجتمعية؟

القوة المجتمعية تعني «مجالات التصرف النابعة عن سياق تعاون قابل للتطبيق مع مجموعات أخرى في المجتمع ومنظمات إضافةً إلى دعم المجتمع لطلبات النقابات العمالية». وتستند القوة المجتمعية إلى مصدرين وهما: القوة من خلال التعاون والقوة الخطائية. «ويعزز كل من مصدرَي القوة الآخر».

«وتعني القوة من خلال التعاون توافر شبكات تطال الجهات

الاطار العام لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا المتصل بالقوة المجتمعية

نقدم في هذا القسم معلومات عامة حول العلاقات بين النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية من جهة، والنقابات العمالية والأحزاب السياسية من جهة أخرى.

كانت معظم ورش العمل التي ناقشت العلاقات بين النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني في المنطقة قد أثارَت مسألة غياب الثقة بين الجهتين. فالنقابات تميل إلى اعتبار منظمات المجتمع المدني غير تمثيلية وغير واقعية و«لا تعيش على أرض الواقع»، بينما تميل منظمات المجتمع المدني إلى اعتبار أن النقابات غير مستقلة وغير تمثيلية. ولسوء الحظ، ما من دراسة جديّة حول العلاقة بينهما في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وشكّلت حركة النقابات العمالية في بعض الدول (الجزائر والمغرب وتونس) جزءاً من حركة التحرير ضد الاستعمار، وهو وضع أسفر عن نشوء علاقة مع الأحزاب السياسية التحريرية الحاكمة. وعقب انتهاء الاستعمار، تعززت هذه العلاقة في بعض الحالات (الجزائر) بينما تدهورت في حالات أخرى (المغرب وتونس). وفي الدول الأخرى التي لا تزال في مرحلة التحرر، على غرار فلسطين، أنشأت الأحزاب السياسية المختلفة نقاباتها العمالية الخاصة الموحدة تحت كنف «الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين».

كما يبرز جلياً نوع محدد من العلاقة في لبنان والكويت. ففي لبنان، وعقب الحرب، طغت النزاعات المذهبية على تلك الطبقية. ولأسباب سياسية، أنشأت الأحزاب السياسية المذهبية نقاباتها واتحاداتها المذهبية الخاصة التابعة لـ«الاتحاد العمالي العام في لبنان». وفي الكويت، تكمن هيكلية المجتمع القبلية وراء وجود فصائل متنوعة ونزاعات بين هذه الأخيرة ضمن الاتحاد الوطني.

تجارب القوة المجتمعية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

تُظهر الأمثلة أدناه الدرجات المتنامية للقوة المجتمعية من دولة إلى أخرى. ولا بدّ من الإشارة إلى أن النقابات لا تستخدم

في أي من الأمثلة أدناه مصداقيتها أو شرعيتها الشعبية أو دعمها التعبوي من قبل المستهلكين كأدوات لتوسعة القوة المجتمعية، ويعود السبب عموماً إلى أن هاتين المقاربتين لم تتطورا بشكل جيد بعد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

المغرب:

في المغرب، اضطلع معارضو النظام بدور بُناة الجسور الذين ساهموا في إنشاء أحزاب سياسية يسارية ونقابات عمالية و«المنتدى الاجتماعي البديل» Forum Social Alternatif، وساهمت كلها في تفعيل «حركة 20 فبراير» في عام 2011 وموجة «الربيع العربي».

وقد أسفرت العلاقة التاريخية المقربة بين النقابات العمالية والأحزاب السياسية عن ارتياب بين الاتحادات الوطنية. ومع ذلك، شهدت الأعوام القليلة الماضية تعاوناً وتنفيذاً لإضرابات مشتركة لتحقيق المطالب. وتعتمد القوة المجتمعية للنقابات العمالية في المغرب بشكل رئيسي على التعاون بين النقابات نفسها، وهو أمر يمكن للعوامل السياسية أن تقوّضه.

الجزائر:

في الجزائر، وعقب انتفاضة عام 1988 وتعديل الدستور الديمقراطي، تمّ إنشاء جمعيات مدنية ونقابات مستقلة وأيضاً بمبادرات من بُناة جسور ينتمون إلى الجهتين. وفي عام 2011، أُنشئت هذا التحالف «هيئة التنسيق الوطنية لقوى التغيير الديمقراطي».

وخلال السنوات القليلة الماضية، طوّرت «النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية» شبكة عبر التعبئة المباشرة من أو الدعم لمجموعات مصالح غير رسمية على غرار العاطلين عن العمل والشباب الباحثين عن أول وظيفة لهم والعمال المهاجرين والتعاونيات العاملة على مسائل مثل الإسكان. وقد رأت بعض الدراسات¹⁹ في هذه المبادرات مسعىً من «النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية» لتوسيع شرعيتها في وجه القمع الذي تمارسه الحكومة. ولدى سؤاله عن استراتيجيتها «الاجتماعية»، أجاب رئيس النقابة أنه يعتبرها الوسيلة الأفضل لتعزيز الديمقراطية في البلاد.²⁰

19 حسين زبيري Hussein Zoubairi، حركة النقابات العمالية في الجزائر Trade union movement in Algeria، الجامعة الأمريكية في بيروت 2017، AUB.

20 مقابلة مع رشيد ملاوي في 2017

مصر:

طرحت العلاقات بين النقابات العمالية وكل من الأحزاب السياسية والمنظمات غير الحكومية موضوع إشكال.

ففي 6 نيسان/أبريل 2008، حوّل ناشطون إلكترونيون دعوة العمال إلى إضراب واعتصام في «شركة مصر للغزل والنسيج» الواقعة في مدينة المحلة، إلى دعوة إلى الإضراب الوطني. «وبدعم من عدد من الأحزاب السياسية المعارضة والحركات، حولوا المطالب الاقتصادية البحتة إلى انتقاد للوضع الاجتماعي والسياسي الأشمل في البلاد»²¹ وقبل هذا التاريخ، نادراً ما لجأ النظام إلى العنف من أجل تفرقة الحركات الاحتجاجية، ولكن في 6 نيسان/أبريل استخدم جهازه الأمني لإرغام قادة النقابات العمالية على تفرقة العمال وإلغاء الدعوة إلى الإضراب. وتمّ توقيف القادة الذين لم يوافقوا على هذه الخطوة. ونتيجة لذلك، نشأ انعدام الثقة بين الحركة العمالية إزاء القوى السياسية منذ ذلك الحين.

ومع ذلك، لا بدّ من الإشارة إلى أن العلاقة بين حركة النقابة العمالية الجديدة (النقابات المستقلة) والأحزاب السياسية انطوت على بعض التعاون، خلال ومنذ عام 2011. لكن «اتحاد عمال مصر الديمقراطي»، الناشئ عن نقابات مستقلة، رفض مؤخراً الانضمام إلى تحالف للدفاع عن حرية النقابات العمالية في إنشاء نقابات بسبب مشاركة الأحزاب السياسية. كما يجدر التنويه أنه في عام 2014، تمّ تشكيل «كتل عمال» من أجل الحشد للانتخابات البرلمانية وعبّر هذا التكتل صراحةً عن دعمه للأحزاب الانتخابية (الصحة المصرية).

كما أن المشاكل تكتنف العلاقة بين المنظمات غير الحكومية والنقابات العمالية المستقلة. فقد ساعد «دار الخدمات النقابية والعمالية» على إنشاء نقابات عمالية مستقلة ودعمها في عدة حملات. لكن لظالما أنتجت هذه العلاقة الوثيقة حساسيات تتعلق باستقلالية النقابات العمالية عن «دار الخدمات النقابية والعمالية».

تونس:

إن استخدام «الاتحاد العام التونسي للشغل» للقوة المجتمعية معروف أساساً على الصعيد العالمي، ويعود السبب إلى أنه ضمن التنظيمات التي شاركت في الثورة وإلى

أنه من بين المنظمات التونسية الأربع التي ساهمت معاً وإلى حدّ كبير بتسيخ المرحلة الانتقالية نحو الديمقراطية، حيث فازت بجائزة نوبل عن هذه المهمة الوطنية. ولقد جرى تحليل هذا الدور التاريخي إلى حدّ كبير في دراسة ضمن مشروع «مؤسسة فريدريش إيبيرت» بعنوان النقابات العمالية في طور التحول.²² ووصفت الدراسة الاستخدامات المختلفة لمصادر القوة الأربعة وحللتها. و سنلخص في ما يلي، استناداً إلى الدراسة وإلى ملاحظتنا الخاصة، العوامل الرئيسية التي ساهمت في الاستخدام الجيد للقوة المجتمعية:

تمكّن «الاتحاد العام التونسي للشغل» من أن يدمج، ضمن أعضائه، خلال نظام بن علي الاستبدادي، كافة الميول السياسية، لا سيما من المعارضة (اليساريون والقوميون).

احتفظت الاتحادات الجغرافية ضمن «الاتحاد العام التونسي للشغل» بدرجة من الاستقلالية رغم الاتحادية القوية. ولا بدّ من الإشارة إلى أن «الاتحاد العام التونسي للشغل» انبثق عن توحيد الاتحادات الجغرافية القائمة سابقاً. وقد أتاحت الاستقلالية النسبية لهذه الاتحادات الجغرافية بأن تجمعها علاقات مباشرة مع المجتمعات المحلية المشاركة في الثورة. وسمحت المصادر البنوية الجيدة للاتحادات باستضافة الانتفاضة وتوجيهها من مكاتبها.

في ظل نظام بن علي، حافظ «الاتحاد العام التونسي للشغل»، بشكل مباشر ومن خلال بُناة الجسور في أوساط أعضاء النقابات العمالية، على تعاون جيد مع رابطة حقوق الإنسان والحركة النسائية. فضلاً عن ذلك، كانت علاقته مع رابطة المحامين مثمرة للغاية خلال الثورة، حين تجلت في شكل الدعم المتبادل. وعقب الثورة، أنشأ «الاتحاد العام التونسي للشغل»، إلى جانب المنظمات المذكورة أعلاه وأخرى متنوعة، «المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية».

إن العلاقة التاريخية مع أرباب العمل («الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية») خلال فترة التحرير، وكذلك التعاون والتجارب المشتركة على صعيد القوة المؤسسية في عملية الحوار الاجتماعي خلال حقبة بن علي، أرست أسس التعاون الجيد في أوساط المجموعات الأربع، التي تضمّ «الاتحاد العام التونسي للشغل» و«الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية» ورابطتي المحامين وحقوق الإنسان.

21 نادين عبدالله Nadine Abdallah، المرجع السابق.

22 سامي عدواني وسعيد بن سدينا، القوة النقابية والانتقال الديمقراطي في تونس : الاتحاد العام التونسي للشغل: تاريخ وتجربة استثنائية، 2017، منشورات مؤسسة فريدريش إيبيرت.

فالنقابات العمالية، بالتعاون مع اتحادات النقابات العالمية ومنظمات دعم التضامن، وبمساعدة الباحثين عند الضرورة، قادرة على تحسين فهمها للاستخدام الأفضل لمقارنة مصادر القوة. فبإمكانها إثراؤها بتجاربها الخاصة مع إضافة المزيد من المعلومات وتوفير وعي أفضل لإمكاناتها وقبورها.

وتعتبر مقارنة مصادر القوة أداة تم اختبارها لتفعيل النقابات العمالية يمكنها تعزيز سيطرة هذه الأخيرة على وضعها. فالعولمة، إلى جانب الإطار الصعب بشكل خاص في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تتطلب مقارنة نقابية عمالية استراتيجية للتعامل مع أوضاع العمال ومطالبهم. ويمكن استخدام مقارنة مصادر القوة بطريقة استراتيجية من خلال مزيج ذكي من مصادر القوة الأربعة، المأخوذة بشكل منفرد أو تفاعلي، ضمن سياقات محددة لدول وقطاعات معينة.

وتلتزم «مؤسسة فريدريش إيبيرت» بمساعدة النقابات العمالية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لتعلم كيفية الاستفادة من هذه المقارنة خلال مشروعها «النقابات العمالية في طور التحول». وتعتبر الإرادة السياسية للنقابات العمالية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على تطوير قدراتها شرطاً مسبقاً لنجاح هذا المشروع.

أخيراً، عزز الدعم الكبير المقدم من حركة النقابات العمالية الدولية، التي لطالما بنى فيها «الاتحاد العام التونسي للشغل» علاقات متينة، القوة التنظيمية للمنظمة، ما سمح لها ببناء كل هذه الشبكات.

وتبين هذه الأمثلة الوطنية على بناء القوة المجتمعية الدور الرئيسي لمطلب الحرية والديمقراطية باعتبارها ركيزة لبناء الشبكات المتينة. وكان سعي النقابات إلى القوة المجتمعية يعود في معظم الأحيان إلى الدفاع عن نفسها من القمع. و فقط في حالات قليلة جداً، بنت النقابات القوة المجتمعية من أجل تحقيق مطالبها العمالية الخاصة.

وتشدد كافة الأمثلة المقدمة على علاقات النقابات مع المنظمات غير الحكومية والأحزاب السياسية. ومن شأن تحقيق أوسع نطاقاً أن يوفر أمثلة على الحالات التي لجأت خلالها النقابات إلى مصداقيتها أو شرعيتها الشعبية أو أقله رصدت إمكانات استخدام هذه الأخيرة.

الملخص

هدَفَ هذا البحث إلى تقديم إمكانات اعتماد مقارنة مصادر القوة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وقد حملت قيوداً وإمكانات مهمة على السواء.

وسيحقق هذا البحث هدفه في حال خُلف أثراً إيجابياً على معرفة أعضاء النقابات العمالية وسلوكياتهم وممارساتهم على ثلاثة مستويات وهي: تحفيزها لفهم مصادر قوتها بشكل أفضل وتغيير سلوكياتها باتجاه إمكانية تحسين أوضاعها ومنحها الحماسة والطاقة للقيام بتحركات مستقبلية.

وتحدد مقارنة مصادر القوة أربعة مصادر للقوة يمكن للاتحادات العمالية متحدةً حشدتها، وهي: القوة التنظيمية والقوة البنوية والقوة المؤسسية والقوة الاجتماعية. ويقدم هذا البحث أمثلة على نجاح كل من مصادر القوة الأربعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، كما يسلط الضوء على الإطار العام الذي تبلور فيه هذه التجارب. وقد وفر مشروع «مؤسسة فريدريش إيبيرت» الذي يحمل عنوان «النقابات العمالية في طور التحول» من جهته دروساً من أنحاء مختلفة من العالم، وهي دروس قد تكون مفيدة بالنسبة لأعضاء النقابات العمالية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

لمحة عن المؤلف :

غسان سلايبي

باحث وخبير ومدرب في قضايا النقابات العمالية والعمل
ممثل الاتحاد الدولي للخدمات العامة لأكثر من عشرين سنة في المنطقة العربيّة
يعمل حالياً كخبير مستقلّ مع المنظمات الدوليّة النقابيّة والاتحاد الأوروبي والمؤسّسات
الداعمة والمتضامنة مع النقابات

الطبعة :

نشر مؤسسة فريدريش إيبيرت
البرنامج الاقليمي للنقابات «مقاربة مصادر القوة في النقابات منطقة الشرق الأوسط و
شمال أفريقيا»

تصميم و طباعة : مهدي جليتي / Magma Studio

جوان 2018

تونس- الجمهورية التونسية

www.fes-mena.org

جميع الحقوق محفوظة
هذه الوثيقة غير مخصّصة للبيع

