



إن التوسع والتحرير اللذان حدثا في أسواق العمل العالمية كانا محفزين لاندلاع أزمة العمل في الصناعات الرائدة مما يتضمن إجراءات التسريح الجماعي وجهود التنظيم النقابي من قبل عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي لحقت به.



كان التنظيم النقابي الناجح في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مبينا على قدرة النقابة العمالية على حشد القوة المؤسسية والدفع بالتغييرات في قوانين العمل الإسرائيلية. بهذه الطريقة تم تقديم الدعم لبناء القوة التنظيمية بين عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كما تم تشكيل مجالس عمالية في أماكن عمل لم يسبق لها التنظيم النقابي.



إن التنظيم النقابي لعمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يحمل معه طاقة كامنة لإعادة تنشيط النقابات العمالية حتى بشكل عابر للقطاعات.

العمالة والعدالة الاجتماعية

نقابيون غير متوقعين

العمالة المنظمة نقابيا في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي

بن فيشر
أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٠

العمالة والعدالة الاجتماعية

نقابيون غير متوقعين

العمالة المنظمة نقابيا في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي

تدرس «النقابات العمالية في تحول 4.0» الإجراءات الإستراتيجية للنقابات لتعبئة مصادر القوة في «عالم جديد للعمل» حيث يستخدم رأس المال التكنولوجيا الرقمية لإعادة تنظيم عملية العمل. يهدف برنامج الاتحاد العمالي العالمي لمؤسسة فريديش إيبرت (FES) إلى فهم كيفية تأثير توازن القوى بين رأس المال والعمالة وكيفية استجابة العمال لتهديدات التراجع الرقمي نحو زيادة استغلال العمال وعدم استقرارهم. من خلال اتباع نهج قائم على الحوار وعملي المنحى، يعتزم المشروع في النهاية المساهمة في الأفكار الاستراتيجية والتجريبية والتحول الهادف للنقابات العمالية.

فهرس المحتويات

2	١. تمهيد
2	٢. الاقتصاد الرقمي وقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي
3	٣. عمليات التنشيط - بناء القوة المؤسسية والقوة التنظيمية
8	٤. الإنجازات لصالح العمال في إطار المفاوضات واتفاقات المفاوضات الجماعية
8	٥. الاستنتاجات الختامية
10	قائمة المراجع

١. تمهيد

مازالت حتى اليوم نسب العضوية في نقابات قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي ضعيفة مع كون بضعة آلاف من العاملين المنظمين نقابيا في قطاع يشغل أكثر من ٣٠٠ ألف عامل. ومع ذلك فإن ظاهرة التنظيم النقابي الناجح في قطاع كان من السائد عدم اكتراثه بمهام التنظيم العمالي لهي ملائمة مثيرة للاهتمام فيما يتعلق بإعادة تنشيط النقابات واستغلال مصادر القوة وتوجهات سوق العمل. إن الدور المؤثر الذي يلعبه قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الاقتصاد الإسرائيلي مقترنا بالجهود الحاسمة التي بذلتها النقابة نحو تحقيق اختراق في التنظيم بداخل هذا القطاع يجعل من المجالس العمالية والنقابة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إسرائيل حديثنا الإنشاء حالة دراسية معاصرة وفي غاية الأهمية.

٢. الاقتصاد الرقمي وقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي

تتمحور هذه الورقة البحثية حول العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي - وهم أخصائيون على درجة عالية من التكوين والتأهيل ممن يقومون بتطوير البرمجيات وتحليل البيانات وبرمجة الأدوات الرقمية الجديدة وإدارة مختلف جوانب تكنولوجيا المعلومات الحديثة. هناك معتقد سائد بأن العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والذين يتمركزون في قلب الاقتصاد الرقمي والرأسمالية النيوليبرالية التي تعد النظام السياسي السائد فيها (كما أبرز Harvey، عام ٢٠٠٥) في الغالب ما يقومون باستيعاب وقبول منطق سوق العمل النيوليبرالي وقيمه. لقد اعتمد قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات منذ نشأته على علاقات التوظيف غير التقليدية والتي تشمل عقود العمل قصيرة الأمد والقائمة على مشاريع بعينها وحركية عالية للعاملين بين مراكز المعرفة والإنتاج المختلفة (مكتب المحاسبة العامة للولايات المتحدة الأمريكية عام ٢٠٠٠). في البداية كانت هذه الترتيبات تحمل معها ظروف عمل جذابة بالإضافة إلى مستوى عال من القوة الاقتصادية الفردية تمتع بها العاملين في القطاع، مما جعل التنظيم النقابي يبدو عديم الأهمية بالنسبة لهم (Hossfeld ١٩٩٥ و Mclwee و Robinson ١٩٨٩). وبالفعل فإن المصادر الأدبية القائمة حول العاملين في القطاع المعلوماتي تشير إلى عدم احتمالية وجود مصلحة لهم في النشاط الجماعي وإلى كونهم بشكل عام معادين لظروف العمل التقليدية القائمة من عهد فورد وأنهم يميلون لمعارضة المؤسسات المعنية بحماية الوظائف، مثل النقابات العمالية (Milton ٢٠٠٣ Rothstein و ٢٠١٨)، وهي حقيقة تنعكس بوضوح في الكثافة الضئيلة للنقابات في هذا القطاع على المستوى العالمي¹.

في إسرائيل يساهم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بنسبة هائلة في اقتصاد البلد ويعد أحد قطاعات التصدير الرئيسية، كما أن العاملين به يتمتعون بظروف عمل مشابهة لنظرائهم في الكيانات الاقتصادية الغربية الأخرى، مما يشمل الرواتب العالية والمزايا الجذابة مقترنة بأمن وظيفي منخفض ونسب منخفضة للعضوية في النقابات (Fisher و Fisher ٢٠١٩ و ٢٠١٩ ج). هناك العديد من شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي أسست مواقع للبحث والتطوير في إسرائيل، ومنها شركات آبل Apple وأي بي إم IBM وميكروسوفت Microsoft وباي بال PayPal وأمازون Amazon وفيسبوك Facebook وغوغل Google وسيسكو Cisco وأخيرا إنتل Intel والتي تعد أكبر جهة عمل خاصة في إسرائيل حيث يعمل بها أكثر من ١٠ آلاف موظف (Rabat

يشهد قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي توجهها غير مسبوق للتنظيم النقابي منذ عام ٢٠١٤. وقد أدى ذلك إلى تشكيل أول المجالس العمالية في هذا القطاع بالإضافة إلى إبرام أول اتفاقات المفاوضات الجماعية (CBA) بين الموظفين وأرباب العمل. هذا الزخم النقابي حدث إبان مرحلة امتدت لأعوام واتسمت بتناقض أعداد الأعضاء في النقابات العمالية الإسرائيلية. هذه الورقة البحثية تدرس الأنشطة والإجراءات المتخذة من قبل نقابة عمالية إسرائيلية في العقد الأخير من أجل زيادة الكثافة النقابية في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - وهي إجراءات تبلورت وأخذت كرد فعل مباشر على الرغبة المتزايدة لدى المتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق التنظيم النقابي في أماكن عملهم. وتحتوي هذه الدراسة التحليلية على توصيف لسوق العمل كسياق محيط بنشأة التنظيم النقابي كما أنها تبرز أهم التطورات الهيكلية والقانونية في سوق العمل الإسرائيلي بالإضافة إلى عمليات إعادة الهيكلة والتنشيط على مستوى النقابات العمالية والاستغلال الفعال لمصادر القوة المختلفة. بالإضافة إلى ذلك فإن الورقة تلقي الضوء على السمات الأساسية للعمل النقابي الناجح وتخلص في ختامها إلى دراسة لتبعات هذا التوجه على المدى القصير والطويل بالنسبة للعاملين والنقابات.

تعتمد هذه الورقة على البحث النوعي، وبشكل أساسي المقابلات المتعمقة مع مسؤولي النقابات العمالية ومتخصصي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذين أصبحوا يتراسون المجالس العمالية في شركاتهم. أجريت تسع مقابلات شبه منظمة ومفتوحة النهاية في الفترة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ و تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩ شملت ست شركات ناشطة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. جميع من أجريت معهم المقابلات كانوا من الرجال وتراوح أعمارهم بين ٣٥ و ٤٧ عاما. وبغية إضافة الجوانب المكمل للمقابلات فقد تم دراسة التغطية الإعلامية للمسألة وتحليلها. كان جميع المسؤولين من النقابة العمالية من الرجال باستثناء واحدة فقط، وكذلك كان جميع أرباب العمل والمستشارين القانونيين الذين شاركوا في الحوار. وقد كان هذا أحد القيود التي اصطدم بها هذا البحث، ويتم التطرق لهذه النقطة في الخاتمة.

تطبق "مقاربة مصادر القوة" (Dörre و Schmalz، عام ٢٠١٤) كإطار عمل نظري وتبرز الطريقة التي نجح من خلالها كل من النقابات والعمال من الاستفادة من مصادر قوة الآخر وتضخيم أثرها. وقد لعب اثنان من أسس العمل النقابي دورا محوريا وفعالا في تطور الأحداث المشروح هنا: فقد نجحت النقابة أولا في الدفع بتغييرات جوهرية في قوانين العمل الإسرائيلية مما وفر بعض المزايا للعمال الذين كانوا يرغبون في التنظيم النقابي. إن تحسين الوضع القانوني للعمال لهو مثال راسخ على بناء القوة المؤسسية والاستفادة منها. ثانيا، فقد قامت النقابة بتطبيق مقاربة تنظيمية بعد إعادة تنشيطها دعمت تشكيل مجالس عمالية جديدة في أماكن العمل التي كانت غير منظمة نقابيا قبل ذلك، ويقصد بذلك القطاع الخاص. أدى هذا إلى زيادة جوهرية في القوة التنظيمية. وقد جاءت الزيادة في القوة المؤسسية والقوة التنظيمية نظير أعوام طويلة من التقويض الذي شهدته مصادر القوة البنيوية والمجتمعية.

هذا التوجه الملحوظ يتحدى الكثير من الافتراضات القائمة مسبقا عن العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعمالة المنظمة نقابيا في الاقتصاد الرقمي ويمثل وجهة نظر تقول بأن المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لديهم القدرة على التنظيم النقابي إذا ما ووجهوا بضغوط كافية وأنهم يقينا سيوف يقومون بذلك، وكذلك أن النقابات بإمكانها استعادة أهميتها بطريقة خلاقة مع استغلال مختلف مصادر القوة في أسواق العمل الجديدة عن طريق المزج بين العمل النقابي التقليدي وبين النهج التكيفية للتنظيم النقابي في أسواق عمل مهن التكنولوجيا المتطورة.

¹ تشير الأرقام الأخيرة للمكتب الأمريكي لإحصاءات العمل إلى أنه من أصل ٤,٣ مليون أمريكي تقريبا يعملون في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لا يعد سوى ١٦٦ ألف - أو حوالي ٣,٩٪ - من أعضاء النقابة، مقارنة بمعدل ١٠,٧٪ وهو المتوسط السائد لجميع المهن (مكتب إحصاءات العمل، ٢٠١٧). أما بالنسبة لأوروبا، فإن تقرير وحدة قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابع لرابطة UNI للنقابات في عام ٢٠١٧ يشير إلى تراوح معدل عضوية النقابة بين عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ألمانيا بين ٤٪ و ٥٪ (مقارنة بـ ١٨٪ في جميع القطاعات) وأقل من ١٪ في المملكة المتحدة (مقارنة بـ ٢٥٪ على المستوى الوطني) وأقل من ٥٪ في بلجيكا (مقارنة بـ ٥٥٪ بالنسبة للبلد ككل).

هذه التغيرات يمكن مشاهدتها أيضا في سياق مصادر قوة العاملين: هذه الموجة الهائلة من نقل الوظائف للخارج (offshoring) أعاقت بشكل جسيم القوة البنوية للعاملين، حيث أصبحت الشركات أقل عرضة للتأثر بالاضطرابات المحلية. ومع انعدام التعاون الفعال بين العاملين بطول سلاسل التوريد العالمية وظهور منافسة جديدة على الأسواق العالمية أصبح خطر اقتناص بلدان أخرى للمشاريع والوظائف المحلية خطرا محققا. وحقيقيا. ومع كون هذا القطاع الصناعي من دون عضويات نقابية، فإن العاملين عانوا من انعدام فرص الوصول للقوة التنظيمية، وأصبحوا متروكين لمصيرهم عندما بدأت عمليات الفصل الجماعي.

3. عمليات التنشيط - بناء القوة المؤسسية والقوة التنظيمية

النقابات العمالية في إسرائيل

يعود تاريخ التنظيم العمالي في إسرائيل إلى عام ١٩٢٠، حيث أنشئت الهستدروت، الاتحاد العام للعمال في إسرائيل. في الثلاثين عاما الأولى من تاريخ دولة إسرائيل حظيت الهستدروت بدعم الحكومات الاشتراكية (١٩٤٨-١٩٧٧)، وكانت الكثافة النقابية تحوم حول الـ ٨٠٪ ونسب التغطية النقابية مشابهة (Bsol ٢٠١٧). وتمكنت الهستدروت من الحفاظ على نسب العضوية العالية حتى في خضم التحولات السياسية الجذرية والتي شهدت نهاية الحكم المتواصل لحزب العمل الإسرائيلي بين الأعوام ١٩٤٨-١٩٧٧ وصعود النظام الليبرالي سياسيا وكذلك اقتصاديا. في العام ١٩٩٤ أجريت مراجعة شاملة لهيكله الهستدروت وتم بناء على ذلك فصل وظائفها النقابية من الخدمات الأخرى التي كانت تقدمها، أبرزها نظام الرعاية الصحية الخاص بها. وبحرمانها من هذا المصدر الرئيسي للتمويل ومن الكثير من الأعضاء الذين كانوا يستخدمون هذا النظام للرعاية الصحية اتبعت الهستدروت مثلها مثل نقابات عمالية أخرى في شتى أنحاء الاقتصادات الغربية النمط المتمثل في تهاوي حجمها وكثافتها في إسرائيل حيث انكسرت إلى ٤٣٪ في عام ٢٠٠٠ وواصل المستوى الهبوط وصولا إلى ٢٣٪ في عام ٢٠١٢. بلغة الأرقام المطلقة كان هذا معناه تهاوي عدد الأعضاء من مليوني عضو في إسرائيل في عام ١٩٩٤ إلى حوالي ٤٠٠ ألف عضو في عام ٢٠١٢ (Shtauber ٢٠١٧).²

تلعب النقابات العمالية داخل نظام العلاقات الصناعية الإسرائيلي دور "المنظمات الأم" التي تتبعها أقسام قطاعية (أو "نقابات مهنية") تكون ممثلة في أماكن العمل من خلال المجالس العمالية. ويتعين على العمال الانضمام إلى النقابات الأم الرسمية وإنشاء مجلس عمالي بغية تحقيق التمثيل الجماعي، بمعنى أن حشد العمال في مكان العمل وإمكانية الحصول على استشارات قانونية ودعم قانوني يجب أن يتما من خلال إحدى النقابات المعترف بها. وبينما يمكن للأقسام القطاعية/النقابات التفاوض مع أرباب العمل بشكل جماعي، فإن المجالس العمالية تبقى المسؤولة عن المسائل اليومية المتعلقة بالعمال في أماكن عملهم.

إعادة تنشيط النقابات في العقود الأخيرة

يقصد بإعادة تنشيط النقابات العمالية والاستراتيجيات التي تبنتها النقابات من أجل إعادة تكوين الكثافة النقابية و/أو التغطية النقابية عبر اتباع استراتيجيات مبتكرة بالإضافة إلى تشكيل ائتلافات جديدة على المستويات القطاعية أو المحلية أو الوطنية أو الدولية (Laroche و Dufour-Poirier ٢٠١٧). يمكن للنقابات الراغبة في إعادة إحياء شرعيتها أو استعادتها أو تعزيزها أن تزيد وتنوع تركيبة أعضائها عن طريق محاولة الوصول إلى قطاعات جديدة ليس لها تاريخ في التنظيم النقابي

(٢٠١٧). توجد في إسرائيل أكبر نسبة للمهندسين من إجمالي عدد السكان وأكبر كثافة لشركات التكنولوجيا المتطورة على مستوى العالم: ففي عام ٢٠١٤ بلغ عدد الشركات ٥٩٠٠ شركة - بمعدل شركة لكل ١٤٤٨ مواطنا (وزارة الخارجية الإسرائيلية IMFA ٢٠٠٩ و Hoffmann ٢٠١٤). أما الاستثمار الحكومي في القطاع (كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي) فهو يضع إسرائيل في مقدمة جميع بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD (Singer و Senor ٢٠٠٩). في عام ٢٠١٩ بلغ عدد العاملين في هذا القطاع ٣٠٧ ألف موظف، مما شكل ٩,٢٪ من إجمالي الموظفين في البلد (المكتب المركزي للإحصاءات في إسرائيل ٢٠١٧، Rabat ٢٠١٩). وفي أواخر عام ٢٠١٧ بلغ متوسط رواتب مطوري البرمجيات ٢٦,٦٤٤ شيكل (ما يعادل ٦,١٥٠ يورو)، أي أكثر من مرتين ونصف متوسط الرواتب في إسرائيل).

إن قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يشغله في المقام الأول الرجال، حيث لا تمثل النساء سوى ٢٨٪ تقريبا من جميع الموظفين وتعكس بذلك التحيز المرتبط بالنوع الجنسي (gender bias) والمعروف في مجالي الرياضيات والتكنولوجيا. إن فجوة الأجور بين الرجال والنساء تتراوح بين ١٦٪ و ٢٦٪ لصالح الرجال، وتعد القطاعات التي يقل فيها عدد النساء العاملات (مثل تصميم الرقاقات الدقيقة أو الأمن السيبراني) هي التي تبلغ فيها الفجوة أقصاها (Yablonko ٢٠١٩). أما في السياق الإسرائيلي فيمكن تتبع أصول هذا التحيز بدقة غير متوقعة وصولا إلى وحدات التكنولوجيا التابعة لجيش الدفاع الإسرائيلي والتي تعتبر جهازا تدريبيا رئيسيا يستفيد منه لاحقا قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المدني. تشكل النساء في هذه الوحدات العسكرية نسبة ٢٧٪ من طاقم الخدمة (ولكن ١٧٪ فقط في الوحدات "السيبرانية" التي تعد من نخبة الوحدات). هذه النسبة تضاعفت في الخمسة أعوام الأخيرة وأدت بدورها إلى زيادة ثابتة في نسبة النساء في القطاع المدني (Aloni و Yablonko ٢٠٢٠). بيد أن هذه الزيادة حدثت في المقام الأول في الشركات الناشئة الصغيرة والمشاريع الريادية التي توفر في بعض الحالات بيئات عمل تقل فيها هيمنة الرجال بالإضافة إلى تسلسلات هرمية أقل حدة ومرونة أكبر في العمل مما يجتذب بشكل أكبر الأفراد ذوي التوجهات الأسرية.

هذه البنية الثابتة المذكورة أعلاه لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واجهت تحديا في العقد الماضي مع حدوث تغيير في تكوين القطاع والمؤهلات المطلوبة للعاملين فيه، على رأسها الطفرة التي حدثت في الطلب على مطوري برمجيات الهواتف المحمولة وعلماء البيانات الضخمة والتسويق عبر الإنترنت مقترنة بالتراجع في أفرع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الشهيرة سابقا وعلى رأسها قطاع الاتصالات (Calcast ٢٠١٣). وقد أدى هذا إلى إعادة هيكلة للقطاع على المستوى العالمي، إذ أن التطور السريع لتكنولوجيات المعلومات والاتصالات وإدماجها في عدد متزايد من الصناعات والمنتجات عزز من ناحية النمو المتسارع للقطاع، مما أدى إلى زيادة مماثلة في الطلب على العمالة عالية التأهيل. من ناحية أخرى فإن وتيرة التحرير المتواصل لسوق العمل العالمي سهلت من عملية ترسية الوظائف والمشاريع على مقاولين خارج البلاد عادة ما يكونون من اقتصادات ناشئة. إن البنية التحتية للمعلومات فائقة السرعة بالإضافة إلى التأهيل العالي لمختصي لتكنولوجيات المعلومات والاتصالات في هذه الاقتصادات وكذلك التوجه التكنولوجي لفصل تطوير البرمجيات عن الأجهزة منح أولئك المتخصصين الفرصة للحلول محل العاملين من دول الشمال (Noronha & D'Cruz ٢٠٢٠).

أدت التغيرات المذكورة أعلاه إلى تحويل الكثير من الشركات لتركيزهم الاستراتيجي، بحيث أصبح الكثير من العاملين زائدين عن الحاجة ونجم عن ذلك ظاهرة غير مسبوق في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إسرائيل، وهي موجات متتالية من الفصل الجماعي. إن معظم جهود التنظيم النقابي التي يتناولها هذا البحث حدثت بالتحديد في هذه الشركات - وهي شركات كانت سابقا رائدة في صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على المستويين المحلي والعالمي وتحولت إلى تقليص الحجم والتسريحات الجماعية، مما أدى بدوره بالعاملين إلى التنظيم النقابي أملا في إنقاذ وظائفهم أو للمحاربة من أجل تعويضات أفضل.

² هناك ثلاث نقابات عمالية أخرى أصغر حجما في إسرائيل تمثل حوالي ١٤٠ ألف عامل أو ما يعادل ٤٪ من القوة العاملة.

وعرض مكان في النقابة على النشطاء والأعضاء النقابيين المحتملين (Heery 2003).

هذه المناورة في سياق الوضع الصعب سياسيا الذي كان يواجهه الحركة العمالية الإسرائيلية مع وصول حزب العمل لأدنى نسبة في الانتخابات في تاريخه واقتراح ذلك بالتناقص الحاد والمتواصل في نسبة العضوية بالنقابة منذ عام 1994. في سياق الوضع المتراجع للعمالة المنظمة في إسرائيل قبل عقد فإن النقابة اعتبرت الهدف المتمثل في زيادة العضويات في النقابة في القطاعات غير المنظمة نقابيا سابقا هدفا ذي أهمية جوهرية من أجل إعادة بناء قوتها التي كانت تعاني من التآكل البطيء. ربما تبدو هذه الطموحات سطحية في النظرة الأولى بالنسبة للأكاديميين والنشطاء من مجال العمل، إذ أنهم يتوقعون من النقابات أن تواجه تناقص نسب العضوية بها في أي زمان ومكان، غير أن انخراط النقابة في رعاية الائتلاف الكبير شكل حدثا فارقا وتحولا جذريا من النهج النقابي الدفاعي نحو نهج استباقي ومهد الطريق القانوني نحو النجاح المحتمل في قطاع تنعدم فيه الكثافة النقابية. لم يكن هناك توافق إطلاقا حول هذه المناورة، بل كانت محط انتقادات شديدة بين الدوائر الأوسع من التحالفات السياسية المتعلقة بالعمل، وهذا لسببين: أولا انتقدت الهستدروت لمساعدتها على تخطي الفجوة بين حزب العمل وجرميه السياسي، حزب الليكود الليبرالي-الوطني، ودعمها بذلك لتشكيل حكومة يمين وسط في إسرائيل (وهو توجه متواصل حتى اليوم مع استمرار بنيامين نتنياهو في منصبه كرئيس للوزراء للعام الحادي عشر على التوالي). أدى هذا إلى ابتعاد الكثير من الحلفاء المحتملين والداعمين للهستدروت. أما السبب الثاني فكان متعلقا بتنازل غير تقليدي قدمته قيادة النقابة خلال هذه المفاوضات: فقد وافقت النقابة على خصم 50% من مستحقات النقاهة السنوية لعمال القطاع العام لعام 2009، أي أن النقابة قررت أنه بغية تعزيز جهود التنظيم المستقبلية في القطاعات غير المنظمة نقابيا يتعين على أعضائها (وهم في المقام الأول من عمال القطاع العام) أن يتنازلوا عن نصف مستحقات النقاهة السنوية الخاصة بهم. نتج عن هذا القرار معارضة من داخل وخارج النقابة على حد سواء كما اتهمت قيادة النقابة بتفضيل اعتبارات التنظيم الداخلية كأولوية عن المسائل التي تركز على العمال.

استطاعت النقابة عن طريق لعب دور نشط وممارسة الضغط والتأثير على اتفاقات الائتلاف الكبير زيادة القوة المؤسسية للعمال عن طريق تعضيد إطار العمل القانوني من خلال التعريف بلوائح عمل جديدة من شأنها أن تدعم التنظيم النقابي في القطاع الخاص. بينما كانت النقابة تمارس الضغط من أجل تحقيق هذه الإنجازات فإن النقابة عرضت قوتها المجتمعية المتضائلة بالفعل للخطر. ويمكن القول أن قيادة الهستدروت قررت عبر دعمها للائتلاف الكبير وبحركة ذكية مواصلة الابتعاد عن القوى المجتمعية للتحالف الاجتماعي الموسع المتضائلة بالفعل وأن تركز على تعزيز قوتها المؤسسية.

إن التنازلات التي قدمتها النقابة تشير أيضا إلى تطبيق آخر مثير للاهتمام لأحد موارد قوتها، وهي القوة التنظيمية للنقابة. لقد كانت البنية الفيدرالية للنقابة المحكومة بهيئة مركزية واحدة تسمح لقيادتها بـ"التضحية" بمصالح قصيرة المدى لمجموعة معينة من العمال (القطاع العام، وهي أكبر مجموعة للعمال داخل الهستدروت) لقاء تنازلات في القطاع الخاص. وهذا بدوره يعطي الفرصة للعمال أن يخلقوا بأنفسهم (عبر النقابة) ظروفًا مواتية لمساعدتهم التنظيم المستقبلية؛ وبذلك فإن عمال القطاع العام المنظمين نقابيا يهدون الطريق لصالح عمال القطاع الخاص غير المنظمين نقابيا.

ختاما فإن النقابة لعبت دورا حاسما في السعي نحو التغيير التشريعي كجزء من استراتيجيتها لزيادة العضوية في القطاع الخاص. وبغية تحقيق هذا الهدف استغلت قوتها التنظيمية في صورة اتحاد وطني (بهيئة حاكمة مركزية) لتعظيم قوتها المؤسسية. واجه هذا القرار سيلا من الانتقادات وعانت النقابة على إثره من تناقص في قوتها المجتمعية. وبينما يستعصي تحديد معالم ومدى هذا التناقص بشكل عملي، فإنه مما لا شك فيه أن قرار النقابة وضعها في محل المعارضة للمنظمات الاجتماعية الديمقراطية الأخرى التي كانت ضد تشكيل الائتلاف الكبير في عام 2009.

في معرض تحليل استخدام مصادر القوة من قبل النقابة والعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أنفسهم إلى جانب الطريقة التي استفاد كل منهم من مصادر قوة الآخر يصعب الفصل بين الجهتين الفاعلتين والحديث عن كل منهما على حدة، إذ أنه لا يمكن لجهة التفاوض نيابة عن العمال سوى النقابة الرسمية بعد أن يصبحوا أعضاء بها. هذا العائق القانوني يستبعد المبادرات "المحلية" أو المبادرات العمالية المستقلة ويجبر المبادرات الأهلية على اللجوء إلى المؤسسات الرسمية. عندما كان الأمر يدور حول مقاومة التسريح لم يتمكن العمال من تحقيق أي نتائج من دون الدعم المؤسسي والتنظيمي للهستدروت بالإضافة إلى الإرشاد الذي حصلوا عليه من مسؤولي النقابة. وقد نجحت النقابة العمالية "الهستدروت" عن طريق اتباع منهج ومنهجية استراتيجيين واستباقيين بغية بناء قوتها وتوسيع قاعدة الأعضاء الخاصة بها في تعزيز مصادر قوتها المؤسسية ولاحقا التنظيمية واستغلالها. بالنسبة للقوة المؤسسية فقد نجحت في تعزيزها عن طريق لوائح العمل الجديدة التي تبنتها وروجت لها وكذلك من خلال الحملات التشريعية الناجحة التي نتجت عنها ظروف مواتية لعمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذين كانوا يرغبون في تنظيم قطاعهم نقابيا. أما القوة التنظيمية فقد زادت عن طريق تطوير وتطبيق تقنيات تنظيمية محدثة ملائمة بشكل أفضل لاحتياجات عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واهتماماتهم.

عند فحص أنشطة النقابة وإنجازاتها (القانونية والتنظيمية) يتضح أنها خلقت بيئة مرحة لعمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأن العمال قاموا بدورهم بضح احتياجات وتصورات جديدة داخل النقابة.

هناك حدثان رئيسيان يصفان معالم بناء القوة المؤسسية: اتفاقات الائتلاف الكبير في عام 2009 التي لعبت قيادة النقابة دور الوسيط فيها، وحكم قضائي لمحكمة العمل في عام 2013 بخصوص قضية المجلس العمالي لشركة "بيليفون". أما بناء القوة التنظيمية فيبرزه تشكيل "جناح التنظيم النقابي" في المقر الرئيسي للنقابة ومراجعة النهج التنظيمي المعاد تنشيطه بالإضافة إلى جهود النقابة من أجل تنظيم عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نقابيا.

اتفاقات الائتلاف الكبير في عام 2009 - دور النقابة في تشكيل تحالف سياسي

أقيمت في عام 2009 انتخابات عامة في إسرائيل. فاز حزب "الليكود" ذو التوجه الليبرالي-الوطني بنسبة 22% من المقاعد البرلمانية بينما منى حزب العمل الإسرائيلي "أفودا" بخسارة تاريخية بحصوله على 11% من الأصوات، وأصبح بذلك رابع أكبر حزب في البرلمان. تم تعيين أوفير إيني رئيس الهستدروت آنذاك عضوا في فريق التفاوض لحزب العمل حيث دعا لتشكيل ائتلاف كبير مقابل تقديم تنازلات للعمالة المنظمة (Gloves 2009 و Mualem 2009 و Peled & Amsterdamsi 2009 و Denesh 2009 و Ynet 2009). أدت اتفاقات الائتلاف الكبير هذا إلى صدور قانون جديد تجبر بموجب الشركات على التفاوض مع عمالها حول اتفاقات المفاوضات الجماعية (CBA) كلما أنشئت مجالس عمالية³. أدى هذا القانون إلى زيادة القوة المؤسسية للعمال وتعميق حقهم المتأصل في التنظيم مما لعب دورا حاسما بالنسبة للمجالس العمالية اللاحقة في تفاعلها مع أرباب العمل، حيث كان أولئك مجبرين على الاعتراف بالتعبئة العمالية والتفاوض مع ممثلي العمال. يتعين تقييم

³ يتطلب تشكيل المجالس العمالية وفقا لقانون العمل الإسرائيلي موافقة ما لا يقل عن ثلث العمال ما يمنح المجلس حديث الإنشاء قانونا «الصفة التمثيلية» التي تسمح له بدورها بالتفاوض نيابة عن العمال (قانون التفاوض الجماعي لعام 1997، 33.8.1).

الجدول رقم ١:

موجز الجهود نحو التنظيم النقابي

الشركة	أ	ب	ج	د	هـ	و
مخاوف العمال الرئيسية	فقدان الثقة في الإدارة	تضاؤل الاستقرار الوظيفي، نقل الوظائف للخارج	تضاؤل الاستقرار الوظيفي	تضاؤل الاستقرار الوظيفي، نقل الوظائف للخارج، فقدان الثقة في الإدارة	تضاؤل الاستقرار الوظيفي، نقل الوظائف للخارج، فقدان الثقة في الإدارة	تضاؤل الاستقرار الوظيفي، نقل الوظائف للخارج
الدافع للتنظيم النقابي	ظروف العمل والامتيازات الأخذ في التدهور	تخفيض العمالة بشكل جسيم، نقل الوظائف الجماعي للهند	تخفيض العمالة بنسبة ١٠٪	تخفيض العمالة بنسبة ٨٠٪ في الموقع الإسرائيلي	تقليص العمالة بشكل هائل	تقليص العمالة بشكل هائل
الفترة الزمنية لجهود التنظيم النقابي	آذار/ مارس ٢٠١٤	أيار/ مايو ٢٠١٤	أيلول/ سبتمبر ٢٠١٤	آذار/ مارس ٢٠١٥	أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥	حزيران/ يونيو ٢٠١٦
مدة جهود التنظيم النقابي*	٦ أسابيع	فشلت الجهود	٤ أيام	يوما واحدا	يوما واحدا	يومين
الوضع الإنجازات بالنسبة للعمال	تواصل المفاوضات لم تتوفر بعد	لم يتم تشكيل مجلس عمالي لم تتوفر بعد	تم التوقيع على اتفاق جماعي	تواصل المفاوضات استقرار وظيفي لمدد محددة زمنيا، إلغاء التسيريحات المخططة، إعادة توظيف العمال المسرحين	تواصل المفاوضات لم تتوفر بعد	تم التوقيع على اتفاق جماعي
			خطط للتقاعد الطوعي، منكرات تسريح مدد إشعار أطول قبل التسريح، أي تسريحات يتعين التفاوض حولها			خطط للتقاعد الطوعي، رفع الأجور بأثر رجعي، أي تسريحات مستقبلية يتعين التفاوض حولها

المصدر: الحسابات والحوارات التي أجراها المحرر
* لحين تحقيق الحد الأدنى من عدد الموقعين وهو ثلث عدد العمال

تأسيس "جناح التنظيم النقابي" - الجانب العملي للقوة التنظيمية

في عام ٢٠١٠ وبعد فترة وجيزة من التوقيع على الاتفاقية الائتلافية شاملة المبادرة التشريعية المذكورة أعلاه، أنشأت الهستدروت جناحا جديدا مكرسا لتنظيم أماكن العمل الجديدة والتعريف بالأعضاء الجدد في النقابة - "جناح التنظيم النقابي" (Shtauber ٢٠١٧).

في السابق كان على العمال الراغبين في التنظيم النقابي التوجه إلى الأفرع المختصة الإقليمية للنقابة من أجل الحصول على الاستشارة والمناصرة القانونية. أما بعد تأسيس "جناح التنظيم النقابي" فقد تحولت هذه الوظيفة لتصبح مدارة مركزيا من قبل المقر المركزي للنقابة. تم تخصيص مكاتب وتخويل فريق جديد من شباب المنظمين (تراوحت أعمارهم آنذاك بين ٢٤ و٣٠ عاما) لمهمة تطوير نهج وتقنيات جديدة للتنظيم النقابي. كما أطلقت النقابة حملة إعلامية على المستوى الوطني استهدفت عمال القطاع الخاص وعملت على توعيتهم بحقوقهم العمالية وركزت على حقهم في التنظيم وفي تشكيل مجالس عمالية. وأنشئ كل من خط هاتفني ساخن وموقع إلكتروني قام من خلالها مسؤولي النقابة التابعين لـ"جناح التنظيم النقابي" بمعالجة الطلبات والأسئلة المقدمة من العمال ودعوتهم لمواعيد الاستشارات التي كان يتم فيها تقييم حالاتهم والتخطيط للتدابير المستقبلية. الفريق الجديد كان متمركزا في المقر المركزي وكانت قيادة النقابة تشرف عليه وتعطيه الأوامر بشكل مباشر، مما سمح بالتواصل المباشر والوثيق بينهما. وتعين على عمال الجناح الجديد أن يطوروا من استراتيجيات النقابة ونهجها وتقنياتها للتنظيم النقابي ويعيدوا تنشيطها بعد أن مرت عقود ندر فيها استغلال أي منها. وبعد عدة أشهر من التدريب الذاتي والاعتماد الأساسي على الخبرات

المجمعة من الأفرع الإقليمية المختلفة بدأ الفريق بشكل تدريجي بتطوير "قواعد السلوك" الخاصة به. وقد وصلت هذه "القواعد" إلى أقصى درجاتها من التطور (إلى اليوم) في عام ٢٠١٤ من خلال انخراطها مع عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. إن وضع التنظيم النقابي للعمال الجدد كأولوية مع تخصيص الموارد وتوفير الوظائف الجديدة لدعم هذه الجهود تطلب تغيرا محوريا في بنية النقابة التنظيمية ومقارباتها. بيد أن هذا القرار أثبت فائدته حيث أنه منذ هذه اللحظة وللمرة الأولى منذ الأزمة الكبرى التي واجهت النقابة في ١٩٩٤ (عندما بدأت معدلات العضوية في الانهيار) بدأ إنشاء مجالس عمالية جديدة في القطاع الخاص. وانضم بين الأعوام ٢٠١٠ و٢٠١٧ حوالي ١٠٠ ألف عضو جديد إلى الهستدروت بعد تشكيل مجلس عمالي في أماكن عملهم (Cohen ٢٠١٧). وبحلول عام ٢٠١٦ كانت الكثافة النقابية قد وصلت إلى ٢٧.١٪ بزيادة تقدر بـ ١٧٪ في العضوية منذ عام ٢٠١٢. تكرر هذا التوجه للتنظيم النقابي الناجح في قطاعات مختلفة من المجال الصناعي لم تكن بها أي كثافة نقابية سابقا (بنك إسرائيل ٢٠١٣) - بالتحديد في القطاعات الخدمية الخاصة.

وفي عام ٢٠١٢ وبعد عامين من التجهيزات المكثفة حدث اختراق في التنظيم النقابي، فقد تواصل العمال لدى أحد أكبر مقدمي خدمات التواصل الخلوي في إسرائيل، وهو شركة "بيليفون" مع الهستدروت وعبروا عن رغبتهم في التنظيم النقابي داخل مكان عملهم. ونجحت المساعي التنظيمية مما جعل من "بيليفون" أول شركة اتصالات من القطاع الخاص يكون عملها منظمين نقابيا. بعد بدء المفاوضات بفترة وجيزة قامت الإدارة بممارسة الضغط على عمال فرديين من أجل إلغاء عضويتهم في النقابة، مما دفع النقابة لأخذ خطوات قضائية لدى محكمة العمل. وفي حكم تاريخي قضت المحكمة بأنه بمجرد حدوث التنظيم النقابي داخل شركة ما يتعين على الإدارات أن تمنح

ما هي الدروس المستفادة من التنظيم النقابي داخل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟

يتبين عند مقارنة جهود التنظيم النقابي المختلفة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي وجود أوجه تشابه شاملة من الممكن أن تكون ذات فائدة عند معالجة مسألة القوة التنظيمية لدى العمال. أولاً، وكما سبق الذكر، فإن جميع الشركات التي قرر عمالها تنظيم أنفسهم نقابياً كانت في السابق شركات رائدة (flagship companies) وكان العمل لدى إحدى هذه الشركات يعد حلماً يشتهيته كل عامل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إذ أنه كان يعني عملاً آمناً وأجوراً مرتفعة ووضعا اجتماعياً جيداً. هذه النقطة تفسح المجال للافتراض بوجود علاقة محتملة بين سقف التوقعات المرتفع لدى العمال تجاه شركاتهم والاستياء المتزايد الناجم عن عدم تحقق هذه التوقعات.

ثانياً: لقد كان العمال الأكبر سناً، في الأحوال العادية الذين تخطوا الأربعين عاماً، من أمسك بزمام المبادرة في جهود التنظيم النقابي. البعض منهم كانوا صغار المدراء (الشركات "ب" و"ج" و"د" و"هـ") بينما كان الآخرون عمالاً اعتياديين (الشركات "أ" و"و"). في الحالتين شعر العمال الأكبر بتهديد أكبر من إجراءات تخفيض العمالة وتوفرت لديهم إرادة أكبر لقيادة المجالس العمالية أو الانضمام إليها. وكان هناك في عدد من الشركات خلافاً صريحاً بين العمال الكبار والأصغر سناً، حيث لم يشعر العمال الشباب بنفس القلق حيال إجراءات تخفيض العمالة أو التسريح، إذ ارتأوا أنهم سيتمكنون بسهولة من إيجاد وظيفة أخرى بل وحتى وظيفة بأجر أعلى.

نجد وجهاً آخر للتشابه القوي في الدوافع اللجوء إلى التحرك الجماعي. ففي أربع حالات من أصل ستة ذكر العمال حالات متتالية من التعهيد الخارجي ونقل الوظائف للخارج كمحضر رئيسي لهم للتنظيم النقابي. وفي الشركة "ب" أطلقت شرارة مساعي تكوين النقابة خطة الشركة المتمثلة في تسريح 25% من الموظفين المحليين واستبدالهم بعمال هنود أرخص. في حالة الشركة "د" كان الدافع خطة الشركة لتخفيض حجم موقع البحث والتطوير الإسرائيلي بنسبة 80% مع الإبقاء على المراكز العالمية الأخرى كما هي. أما في حالة الشركة "ج" فقد تم ببساطة فصل 10% من العمال دون أي خيارات للاستقالة الطوعية أو التقاعد المبكر. الشركة "هـ" قلصت حجم العمالة لديها من 1300 إلى 650 في خلال عامين، وفي الشركة "و" تم تسريح 70% م العمال في الأعوام 2007 إلى 2013.

إن العلاقة الترابطية بين استشعار العمال بتضاؤل الاستقرار الوظيفي ورغبتهم في اللجوء إلى التحرك الجماعي علاقة هامة وهي أحد أقوى القواسم المشتركة في هذا البحث. يجدر بالذكر أن رغبة عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المزيد من الاستقرار الوظيفي تتناقض مع بعض المراجع والمصادر القائمة حول هذا القطاع، والتي تقول أن هؤلاء المهنيين أقل عرضة لسرد الاستقرار والأمن الوظيفيين كتوقعات من مكان عملهم، إذ أنهم يستفيدون من سوق العمل المرن والحر ويؤمنون بمنطقه الداخلي. في هذا السياق يبدو من المحتمل أن يكون الخلاف المذكور أنفاً بين العمال الأكبر والأصغر سناً يشير إلى وجود اختلاف بين عمال قطاع التكنولوجيا المتطورة قائم حول المسائل المتعلقة بالسن.

بالنسبة للمنظور الجندري، فهو يبرز بسبب انعدام وجوده. جميع الأطراف الذي تم محاورتهم في هذا البحث تقريباً من الرجال (إذ أن مبادرات التنظيم النقابي قام الرجال بقيادتها)، وهذا ينطبق أيضاً على جميع أرباب العمل والمستشارين القانونيين المنخرطين في مبادرات التنظيم النقابي، وهذا يعد أحد الحدود التي اصطدم بها البحث. هناك حاجة قائمة للتعمق في بحث ومخاطبة التجارب المختلفة للعمليات في هذا القطاع الصناعي. هذه النقطة من الأهمية لكل من المؤثوقية التجريبية ومصداقية البيانات وكذلك لكي تستطيع النقابات مخاطبة عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل صحيح، إذ أن عدد السيدات اللاتي يتم توظيفهم في هذا القطاع الصناعي في تزايد مستمر. وكما هو الحال في كل سوق عمل يشهد تقسيماً طبقياً بين الجنسين،

المنظمين الحرة المطلقة في الانخراط مع العمال وتحقيق أهدافهم (Peled 2012 و Beor 2013). في عام 2014 طعنت الرابطة الوطنية لأرباب العمل ضد هذا القرار أمام المحكمة العليا الإسرائيلية، لكن رفض الطعن من قبل المحكمة العليا من البداية (Peled 2014 و Bramley 2014).

لعب النزاع القضائي مع "بيليفون" ونتيجته دوراً حاسماً في التوجه الذي تبع ذلك نحو التنظيم النقابي في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل إسرائيل، إذ أنه سحق الخوف المنتشر بين عمال القطاع الخاص غير المنظمين نقابياً والمتمثل في الخوف من الاضطهاد والأعمال الانتقامية من قبل الإدارات. إن هذا التحرك القضائي الناجح زاد من القوة المؤسسية للعمال والتي استغلّت في الفترة اللاحقة لذلك من أجل دعم جهود التنظيم الجديدة وزيادة نسب العضوية.

وحدة "الهواتف الخلوية والإنترنت والتكنولوجيا المتطورة" (CIHT) - تعزيز القوة التنظيمية داخل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

بعد هذه الأحداث بفترة وجيزة، أي في بدايات عام 2014، ظهر نذير للأحداث اللاحقة، حيث تواصلت مجموعة من عمال أحد مقدمي حلول تكنولوجيا المعلومات (الشركة أ)⁴ مع النقابة رغبة في التنظيم في مكان عملهم. لم تكن آنذاك لدى مسؤولي النقابة خبرة كبيرة مع متخصصي تكنولوجيا المعلومات. كما أنها مثلت المرة الأولى التي أمسك فيها أخصائيو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بزمام المبادرة وتولوا القيادة في مساعي التنظيم النقابي وكان زملاؤهم أيضاً في المقام الأول من عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. اشتمت عمال الشركة أ من ظروف العمل المتدهورة والمزايا المتضائلة وقرروا أن ينظموا أنفسهم نقابياً بعد أن فقدوا الثقة في أداء الإدارة الخاصة بهم (أنظر الجدول رقم 1 لنظرة شاملة على جهود التنظيم النقابي). بعد ذلك ببضعة أسابيع تواصلت مجموعة أخرى من العمال مع النقابة. هذه المجموعة (الشركة ب) من العاملين لدى إحدى أنجح شركات البرمجيات الإسرائيلية كانت غاضبة من نقل الوظائف الجماعي للخارج مقترناً بالتسريح الجماعي للعاملين. بعد ذلك بشهرين حل الدور على مجموعة ثالثة - عمال لدى مركز إسرائيلي للبحث والتطوير تابع لأحد عمالقة البرمجيات على المستوى الدولي (الشركة ج) والذين كانوا معترضين على قرار الإدارة بتخفيض قوتها العاملة بنسبة 10% في جميع أنحاء العالم وإغلاق مختبر محلي.

في خضم هذا الاهتمام المتزايد من جانب أخصائيو قطاع التكنولوجيا المتطورة أسست الهستدروت في عام 2014 وحدة "الهواتف الخلوية والإنترنت والتكنولوجيا المتطورة" (CIHT) وعهدت إليها مهمة غير مسبوقه تمثلت في الترويج للتنظيم النقابي في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتشكيل المجالس العمالية والتفاوض حول اتفاقات المفاوضات الجماعية (CBA). وقد أدى هذا القرار بتكريس وحدة جديدة لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعمال الهواتف الخلوية (داخل الهستدروت التي تسلك سلوك اتحاد فيدرالي للوحدات) أدى إلى زيادة قوة العمال التنظيمية، إذ أنه سمح بوضع احتياجاتهم ومشاكلهم الخاصة في بؤرة التركيز وأرسل في الوقت ذاته رسالة إلى العمال الآخرين غير المنظمين نقابياً داخل القطاع مفادها بأن الهستدروت عازمة على التكيف والتغيير لتحقيق الهدف المنشود.

شهدت الثلاث سنوات التالية (2014 وحتى 2016) قيادة ثلاث مجموعات عمالية أخرى من شركات قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمساعي التنظيم النقابي داخل شركاتهم (الشركات د، هـ، و). في الحالات الثلاثة دفع التخفيض الحاد للقوة العاملة مقترناً بنقل جماعي للوظائف والمشاريع للخارج بغية الانتقال لمواقع أرخص بالعمال للتعبئة وتشكيل مجالس عمالية.

4 تم طمس أسماء الشركات لضمان السرية وحماية العمال و/ أو جهود التنظيم النقابي المستمرة

بغض النظر عما إذا كان المسؤولون يعرفون ماذا يجب أن يحدث. فقد كان مسؤولو النقابة مؤمنين أنه من المهم إثبات للعمال أنهم ليسوا مستشارين خارجيين وإنما شركاء وثيقين ومتعاونين.

فإن تجارب النساء والرجال من شأنها أن تختلف اختلافا جذريا عن بعضها البعض، وهذه الاختلافات يتعين فحصها بدقة ومحيص.

تنظيم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - العمل النقابي التقليدي والمعاد تنشيطه

التكتم والسرية

لقد لعب كل من التكتم والسرية دورا أساسيا في تطبيق محاولات التنظيم النقابي. وقد تم تطبيقهما بغية إعاقه قدرة الإدارات على تعطيل الجهود المبذولة. تمت التحضيرات للتنظيم النقابي بشكل سري. ولم يصبح التنظيم علنيا سوى في "يوم التنفيذ" حيث سجل أول العمال أنفسهم في النقابة. وكلما كان الأمر ممكنا تم تشكيل قوائم من "الداعمين" (العمال الذين يدعمون التنظيم النقابي ولكنهم لا يريدون الانخراط بشكل مباشر) بغية التفعيل المحتمل بعيد التنظيم النقابي مما يسمح للمجموعات القيادية الجوهرية بالوصول لعدد أكبر من المسجلين. غير أن بند السرية أعاق المجموعات القيادية من تشكيل دائرة أوسع من "الداعمين" في شركتهم، مما شكل تحديا آخر للمنظمين.

إن معدل الانتشار بالنسبة للجماعة المنظمة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي ما زال ضئيلا حتى يومنا هذا. فإن وحدة "الهواتف الخلوية والإنترنت والتكنولوجيا المتطورة" (CIHT) تمثل ٢٠ ألف عامل يعد ٦٠٪ منهم من أعضاء النقابة. بيد أن هذا الرقم يشمل جمع وظائف قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وقطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المتعلقة بالاتصالات الخلوية بدون أي مواصفات أدق حول المهنة، مما يعني أن وحدة CIHT تمثل فقط بضعة آلاف عامل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع صناعي يشغل أكثر من ٣٠٠ ألف موظف. لكن الأهمية الجوهرية لهذه الدراسة لا تنشأ من معدل الانتشار ولكن بالأحرى من النجاح الذي تحقق في مجال لم يسبق له التنظيم النقابي بل وكان يعتبر "معايا للنقابات". وقد مهد هذا النجاح النسبي الطريق لمجموعات عمالية أخرى من القطاع الخاص وساعد على تحديد وضعا جديدا للنقابات كفاعل هام في القطاع الخاص.

جهود تنظيم سريعة و"خفية"

رغم وجود لوائح قانونية تمنع الإدارات من التدخل، فقد وجدت الأخيرة طرقا غير مباشرة لتعطيل جهود التنظيم النقابي وممارسة الضغط على عمال شركاتها (وفي إحدى الحالات المدروسة تم بالفعل تفادي التنظيم النقابي). لقد كان من الضروري جدا بالنسبة للمنظمين الوصول إلى "عتبة الثلث" الملزمة قانونا على وجه السرعة والتي كان على أرباب العمل بعد تحقيقها ملزمين بقبول التنظيم النقابي. ومن هذا المنطلق تشابهت جميع الجهود في جانب السرعة التي تم بها التنظيم. وكان من الضروري للتنظيم السريع أن يتم التخطيط بشكل مفصل والتحصن على أرقام هواتف الموظفين وعناوين بريدهم الإلكتروني وتشكيل مجموعة قيادية تتسم بالتنوع والحضور في الكثير من فروع الشركة وكذلك وجود قائمة منطقية ومفهومة من المطالب مبنية على مصالح العمال. تم الانتهاء من التنظيم النقابي في أربع شركات خلال أيام معدودة. أما في شركة أخرى احتاج المنظمون إلى ستة أسابيع، وبما أن العمال في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يميلون إلى تغيير مكان عملهم بشكل أكثر من القطاعات الأخرى بالإضافة إلى أن المفاوضات تمتد أحيانا إلى عامين بل وأربعة أعوام، فقد كان أحد أسباب القلق المتواصل للمجالس العمالية أن يهبطوا تحت "عتبة الثلث" إذ أن ذلك من شأنه أن يهدد وضعهم التمثيلي. وقد حاولت النقابة مواجهة هذه المسألة عن طريق تحقيق دعم أوسع بين الموظفين والحفاظ عليه، أي أنها حاولت جمع عدد من التوقيعات يفوق الحد الأدنى المطلوب، وقد بلغ في المتوسط ٦٠٪. كما أنها ارتأت زيادة نسب العضوية في النقابة فوق العتبة أمرا هاما من أجل الحفاظ على القوة التنظيمية للعمال، لكنه كان هدفا ثانويا بعد العائق القانوني المذكور والذي مثل مصدرا كبيرا للخوف، إذ أن أرباب العمل كثيرا ما كانوا يطعنون في هذه النقطة خلال المفاوضات زاعمين أن المجالس العمالية لم تعد تتمتع بالوضع التمثيلي وبذلك لم تعد مؤهلة للتفاوض نيابة عن العمال.

هذا المثال عن التفاعل بين القوة المؤسسية والقوة التنظيمية مثير للاهتمام، إذ أنه يبرز أن الأولى كانت دائما ما تعتمد على الأخيرة، أي قدرة العمال على الحفاظ على قاعدة الدعم وتجديدها. وكلما كانت القوة التنظيمية تضعف كان المجالس العمالية تتعرض لهجمات أرباب العمل.

وضع الإرشادات والقيود

كان مسؤولو النقابة مدركين لمسؤوليتهم عن صياغة الإرشادات والقيود في خضم الصراع: أولها هي أن العمال عليهم احترام القانون غير مسموح

عند تحليل نهج النقابة في الانخراط مع عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات غير المنظمين نقابيا تبين الطريقة التي دمجت بها النقابة العمل التنظيمي التقليدي مع مقاربة تكيفية جديدة. لقد برزت أنماط وأوجه تشابه تشير إلى مواصفات محددة للعمل النقابي داخل هذا القطاع. أما الأنماط الأخرى المناقضة لها فهي تؤكد على أوجه التشابه بين عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعمال في القطاعات الأخرى.

المبادرة والقيادة انطلاقا من العمال

هناك عنصر ذو أهمية جوهرية يجمع كل جهود التنظيم، وهو تشكيل مجموعة قيادية حقيقية بين العمال. لم يحدث أي من مسؤولي النقابة على جهود التنظيم النقابي، بل نشأت تلك المساعي عن لجوء العمال إلى النقابة بحثا عن النصح والمؤازرة. واعتبر مسؤولو النقابة ذلك أحد المبادئ الجوهرية لعملهم ومصدرا لقوة المجالس العمالية. كما أن هناك جانب آخر يبرز أصالة هذه الجهود، ألا وهو أن العمال وحدهم (وليس مسؤولي النقابة) هم من عبروا عن احتياجاتهم ومطالبهم من أرباب العمل، وشكلت هذه النقاشات إطار العمل للمفاوضات التي تبعت ذلك. تم الترويج لهذه القيادة الحقيقية لأسباب عملية - فقد كان هناك اعتقاد شائع بأن متخصصي التكنولوجيات المتطورة وحدهم هم من يستطيعون إدراك احتياجاتهم والمصاعب التي يواجهونها بشكل محدد وأنها تختلف اختلافا كبيرا عن عمال القطاعات الأخرى. لقد كان المنظمون مدركين جيدا أن حل "القص واللصق" لن يجدي إزاء احتياجات عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. كما كان هناك سبب آخر لدعم القيادة العمالية، ألا وهو أن مسؤولي النقابة كانوا على علم بالصورة السلبية المنتشرة بين عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عن النقابات. ففي الخطاب الاقتصادي النيوليبرالي الحاضر يتم تصوير النقابات على أنها مؤسسات متهاككة وفاصلة لا يهتما سوى حماية الوظائف، وهذا في تعارض تام مع روح "عالم العمل الجديد" الذي يشمل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومن هذا المنطلق اعتمد التنظيم النقابي حصريا على دوافع العمال وقدراتهم على التوسط لدى زملائهم. يصف مسؤولو النقابة أنفسهم في هذا السياق على أنهم مجرد "مستشارين" للقيادة التي تولاهم العمال وأنهم يزودونهم بالمعرفة القانونية و"أدوات" التنظيم النقابي. لقد حافظ مسؤولو وحدة CIHT على الاتصال الدائم والتواصل غير المنقطع مع أعضاء المجالس العمالية وكانوا متاحين لهم طوال الوقت. كان ذلك يعني بالضرورة أن المسؤولين كانوا دائما حاضرين عندما كان العمال يتفاوضون حول تحركاتهم وهذا

زيادة رمزية للأجور بالإضافة إلى مكافأة سنوية. شملت الاتفاقات أيضا مد فترة أجازة رعاية الطفل وتقليص ساعات العمل لوالدي الأطفال الصغار.

تم في ثلاثة أماكن عمل (الشركات "ج" و"د" و"و") تم إبرام اتفاقات مفاوضة جماعية. وفي شركتين أخرتين تم بالفعل التوصل لإنجازات في مصلحة العمال خلال مرحلة التفاوض، وهذا عادة بعدما قامت النقابة بأنشطة تعتبر تعطيلية للعمل. وتنوعت هذه الإجراءات من الإضرابات التحذيرية القصيرة وصولا إلى إغلاق الشركة بأكملها ليوم كامل. وشملت إجراءات التعطيل الأخرى رفض تقديم الدعم الفني لعملاء الشركة ورفض تدريب العمال الجدد. عندما حدث التنظيم النقابي في شركات كانت تخضع حينها لعملية إعادة هيكلة نجح العمال في الحصول على ضمانات من الإدارة بحماية العمال من التسريح لحين التوصل إلى اتفاق.

إن أحد المخاوف الرئيسية بالنسبة للعمال في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي المتضائل هي احتمالية الفصل الفوري. ولكنهم انطلقا من الولاء لروح الجدارة السائدة في القطاع لم يرغبوا في ممانعة الفصل بشكل عام أو مبدئي، بل رغبوا في توفير مدة أطول للعمال المفصولين قبل إنهاء توظيفهم تسمح لهم بالبحث عن وظيفة أخرى. وفي الحالات التي اعتبرت المجالس العمالية الفصل فيها حتميا مارس العمال الضغط للحصول على مخططات للتقاعد الطوعي. في حالات أخرى تفاوض العمال حول فترة محددة لم يكن مسموحا للإدارة فيها باتخاذ أي قرارات أخرى بالفصل فيها. وفي الحالات التي استبدلت الإدارات فيها العمال الدائميين بعمال عن طريق مقاولين من الباطن نجح العمال في تقليص أو إلغاء العمالة بالمقابلة مع التوصل إلى استبدال العمال المستخدمين من قبل المقاولين بعمال دائمين أو تحويل عقودهم ليصبحوا هم أنفسهم دائمين.

٥. الاستنتاجات الختامية

لم تكن هناك قبل عام ٢٠١٤ عضويات بالنقابة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إسرائيل، إذ أن هذا القطاع الخاص/المخصص شهد صعود نجمه في نفس الفترة الزمنية التي كانت العضويات بالنقابة تتناقص فيها عبر جميع قطاعات الاقتصاد وكانت النقابات بعيدة كل البعد عن القدرة على استقطاب المزيد من الأعضاء. قبل عشرة أعوام قررت أكبر نقابة في إسرائيل، الهستدروت، مقاومة هذا التوجه عبر التقرب من العمال غير المنظمين نقابيا في القطاع الخاص وعرض نهج جديدة ومكيفة تهدف إلى تنظيم شركاتهم نقابيا مع الدفع في الوقت ذاته نحو تغييرات تشريعية من شأنها أن تمنح العمال وسائل ضغط ضرورية على أرباب العمل. وفي وسط تراجع في قوتها المجتمعية والبنوية مكنت الإجراءات القضائية الناجحة والظروف السياسية المواتية النقابة من تدعيم مصدر قوتها المؤسسية مما مهد الطريق نحو مساعي التنظيم النقابي اللاحقة.

قام مسؤولو النقابة من وحدة "الهواتف الخلوية والإنترنت والتكنولوجيا المتطورة" (CIHT) و"جناح التنظيم النقابي" بتطوير وتنفيذ تقنيات التنظيم النقابي التي تمخض عنها تفاعلهم وانخراطهم مع متخصصي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذين تواصلوا مع النقابة في الأعوام ٢٠١٤-٢٠١٨ بنية تكوين مجالس عمالية في شركاتهم. وبينما كانوا يطبقون مناهجهم التنظيمية في بيئة معادية أيديولوجيا تخلو من أي عضويات نقابية كان مسؤولو النقابة يواجهون تحديا مزدوجا، إذ أنهم عانوا من العدوانية من جانب أرباب العمل ومن جانب العمال أنفسهم الذين لم يكونوا تقليديا مهتمين بالنقابات بل وحتى كانوا يعتبرونها مؤسسات فاسدة للحرفيين عفا عليها الزمن ولا تؤدي إلا بنتائج عكسية.

طورت النقابة تقنية للتنظيم النقابي مفصلة على احتياجات عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي كانت أهم سماتها أن

لهم باتخاذ أي خطوات غير قانونية، سواء تعلقت بالعمل أو بغيره. وكانوا يقومون بذلك لأسباب خارجية (فقد كان من الممكن أن تؤدي الأنشطة غير القانونية للنقابة إلى حل النقابة أو فرض غرامة عليها) وكذلك لأسباب داخلية (تفادي حدوث ضرر لشريعة النقابة بين العمال الآخرين). أينما كان هناك نية لتطبيق إجراءات لتعطيل العمل كان عليها أن تتبع الإجراءات القانونية الإلزامية. أحيانا كان يتوجب على مسؤولي النقابة أن يقنعوا نشطاء المجالس العمالية بالتخلي عن خطط تحرك كان من شأنها أن تؤدي إلى اندلاع العنف أو فقدان السيطرة على إجراء ما لتعطيل العمل، كما كان عليهم التأكد من التزام جميع النزاعات والمظاهرات العمالية بالمعايير القانونية. ثانيا يمنع اتخاذ أي نشاط نقابي من شأنه أن يهدد ربحية الشركة أو استدامتها. ولتحقيق هذا الهدف كان مسؤولو النقابة يميزون بين ممارسة الضغط المناسب على أرباب العمل وبين الأنشطة التي من شأنها أن تحدث ضررا طويل الأمد للشركة. إن أحد الأسباب المنتشرة بين عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتوجس من النقابات هو أنها تعرقل الإنتاجية والربحية وتتسبب بذلك في ضرر يفوق إسهامها الإيجابي. وقد حاولت النقابة اكتساب الشرعية بين أولئك العمال عبر تفادي أي أنشطة ذات طابع تعطيلي كبير.

ختاما فإن النقابة طورت تقنية للتنظيم النقابي تمتعت بالأهمية وعادت بالفائدة على العمال في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي. وكانت أهم مواصفات هذه التقنية مركزية المجموعة القيادية الجوهرية والأصيلة التي قادها العمال بأنفسهم والتي أمسكت بزمام القيادة في مساعي التنظيم النقابي داخل شركاتهم. كما تم ممارسة التكتم والسرية لمنح المنظمين عنصر المفاجأة ومنع الإدارات من ممارسة الضغط على العمال لإجبارهم على التخلي عن عضوية النقابة. عند الانتهاء من التخطيط والوصول إلى يوم التنظيم النقابي كان التنفيذ سريعا وحالفه في معظم الأحوال النجاح، إذ استطاع المنظمون تحقيق الحد الأدنى من الدعم المطلوب في خلال ساعات أو أيام معدودة. وكان مسؤولو النقابة على تواصل مباشر ودائم مع القيادات العمالية وزودوهم بالدعم القانوني والتقني وحتى المعنوي. فقد كان من واجب المسؤولين ضمان إتمام جميع الأنشطة بالالتزام بالقانون وأن القيادة العمالية لا تخاطر بوضعها القانوني أو شرعيتها بين العمال الآخرين.

٤. الإنجازات لصالح العمال في إطار المفاوضات واتفاقات المفاوضات الجماعية

لقد كان التنظيم النقابي في خمس من الست حالات المدروسة سريعا، وتم تشكيل المجالس العمالية. بعد ذلك بفترة وجيزة اعترف بها أرباب العمل ومن ثم انطلقت المفاوضات.

أما في الحالة السادسة فقد فشلت مساعي التنظيم النقابي، إذ أن الإدارة نجحت في المماطلة مع المنظمين بينما عطلت في الوقت ذاته تشكيل المجلس العمالي. وبعد أن فشل المنظمون في تشكيل مجلس عمالي، وهم أنفسهم من العمال، قدموا استقالاتهم، وانتهت جهود التنظيم النقابي. يظهر لنا ذلك مرة أخرى الأهمية الجوهرية للقوة التنظيمية في عملية التنظيم. فعندما تكون القوة التنظيمية مهددة، لا تستطيع أي قوة أخرى (مؤسسية أو بنوية) التعويض عنها.

في جميع الحالات التي تمت دراستها كان أكبر اهتمام للعمال خلال المفاوضات متمثلا في استعادة الاستقرار الوظيفي سواء عن طريق منع حدوث تسريح مستقبلي أو عن طريق عرض مخططات التقاعد الطوعي في حالة حتمية التسريح وكذلك عن طريق مد مدة إشعار الفصل لتمكين العمال من إيجاد وظيفة أخرى. وبما أن الأجور في قطاع تكنولوجيا المعلومات عالية من الأساس لم يمارس العمال الضغط في هذا الاتجاه بشكل كبير. عندما أدرجت بنود مالية في اتفاقات المفاوضة الجماعية كان مركزها ثانويا بالمقارنة بالمسائل الأخرى ونصت على

الجديد في سد الثغرات الموجودة بين المجموعات العمالية التي كانت حتى وقت قريب منفصلة إلى حد كبير عن بعضها البعض - عمال "الياقات الزرقاء" التقليديون وعمال قطاع الخدمات وعمال القطاع المعرفي والعمال من الباطن وموظفو الدولة والخدمة المدنية إلخ. في خضم محاولات النقابات العمالية من أجل استعادة الأهمية وزيادة العضويات فيها يمكن لها أن تروج لتحالف للعمال عابر للقطاعات الصناعية وشامل لكل أرجاء البلاد - وهو هدف لا يمكن تحقيقه إلا عندما يتم تنظيم جميع قطاعات الاقتصاد نقابيا. وهذا من شأنه أن يكون إنجازا هائلا للعمل المنظم - إنجاز لا يتعين التقليل من شأنه.

من أسسها وقام بقيادتها مجموعة متنوعة وأصيلة من قيادة العمال، وقد صاغ العمال بأنفسهم مطالبهم تجاه أرباب العمل بينما كان دور مسؤولو النقابة هو دور "المستشارين". كان هناك احترام للسرية وواجب الكتمان بهدف تحقيق التحرك السريع. وقد التزم مسؤولو النقابة بكونهم متاحين بشكل كامل للعمال.

نتج عن هذه الأنشطة تشكيل أول مجالس عمالية وإبرام أول عقود جماعية في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي مما رفع من القوة التنظيمية للعمال بشكل حاسم.

عند إنشاء مجلس عمالي كان ذلك يقيد حرية تصرف أرباب العمل نسبيا، فكان يتم إرجاء قرارات الفصل أو إلغاؤها، كما كان العمال يحصلون على إشعارات الفصل قبل فترات أطول وتعويضات أفضل عند الفصل أو كان أحيانا يعرض عليهم مخططات التقاعد الطوعي. إن هذه الإنجازات تعد متميزة إذا ما نظرنا إليها داخل سياق هذا القطاع الصناعي الذي كان يخلو تماما من التنظيم النقابي للعمال حتى أونة قريبة. ورغم التصريحات المتكررة لأصحاب الأعمال والشركات الكبرى الزاعمة أن التنظيم النقابي سيكون عاملا طاردا للشركات متعددة الجنسيات من البلد، إلا أن قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإسرائيلي لم يتأثر سلبا بأي شكل في هذا الصدد.

هذه الورقة البحثية تفترض - بخلاف الاعتقاد الشائع - أن تجنب النقابات ليس من الثوابت في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإنما يتسم تاريخيا بالديناميكية؛ فعندما يكون الضغط الفائق كافيا، وعندما تتوجه النقابات إليهم بالخطاب الصحيح، فإن عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يستطيعون اللجوء إلى التحرك الجماعي ويقومون بذلك بالفعل، كما أنهم بوسعهم استغلال مصادر قوتهم بفعالية.

إن قصة وحدة "الهواتف الخلوية والإنترنت والتكنولوجيا المتطورة" (CIHT) تشير إلى بعض الاكتشافات المثيرة للاهتمام فيما يتعلق بمصادر القوة والعلاقات البيئية. بعد المعاناة لأعوام طويلة من التقويض في قواها التنظيمية والبنوية والمجتمعية، فإن النقابة العمالية خاطرت بما تبقى من قوتها المجتمعية لمصلحة القوة المؤسسية عبر دعمها لاتفاقات الائتلاف الكبير. هذه الاتفاقات قامت بدورها بتمهيد الشروط المسبقة لتأسيس مجالس عمالية جديدة وضخت بذلك حيوية جديدة في صفوف النقابة. رغم ذلك فإن العمود الفقري لهذا التحول البطيء ظل القوة التنظيمية - أي قدرة العمال على تنظيم أماكن عملهم بفعالية ومواجهة قوة أرباب العمل المتمثلة في حرية التصرف فيما يتعلق بمسائل مثل الأجور والفصل والتغييرات التنظيمية. وكلما واجهت القوة التنظيمية مخاطر كان أرباب العمل يحاولون تقويض شرعية النقابة، وفي حالة واحدة نجحوا بالفعل في تفكيك المجلس العمالي.

تواصل وحدة CIHT التصرف كقسم مهني داخل الهستدروت، ومازال مسؤولوها يتفاوضون مع أرباب العمل حول اتفاقات المفاوضات الجماعية. واصلت المجالس العمالية معالجة المسائل اليومية وحافظت خلال ذلك على معدلات العضوية فوق الثلث المطلوب بشكل ملحوظ. لم يحدث بعد عام ٢٠١٨ أي تنظيم نقابي جديد في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات رغم أن بعض المجموعات العمالية تواصلت مع الهستدروت ببعض الأسئلة المبدئية والتي لم تترجم إلى جهود تنظيم حقيقية. تحاول وحدة CIHT في الوقت الحالي بناء تحالفات أقوى بين المجموعات العمالية المختلفة المنخرطة معها - المهندسين ومقدمي الخدمات ومطوري الأجهزة والبرامج ومتخصصي التواصل الخلوي إلخ.

ختاما أود أن أشير إلى إنجاز آخر غير مباشر في سياق التنظيم النقابي الناجح لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: إن النقابات نجحت عن طريق تحقيق الكثافة النقابية في "الاقتصاد الرقمي"

قائمة المراجع

- Hoffmann, T.** (2014). Hi-Tech in Israel: 269,000 workers, 5,900 companies. *Globes*, 29/7/2014. Retrieved at <http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000958789> on 12/2/2018
ت. هوفمان (٢٠١٤): التكنولوجيا المتطورة في إسرائيل: ٢٦٩ ألف عامل، ٥٩٠٠ شركة. جريدة *Globes* بتاريخ ٢٩/٧/٢٠١٤. الصفحة التي وجد عليها في تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000958789>
- Hossfeld, K. J.** (1995). 14 Why Aren't High-Tech Workers Organized? Lessons in Gender, Race, and Nationality from Silicon Valley. Cornford, D. A. (Ed.) (1995). Working people of California, 1405
ك. ج. هوسفيلد (١٩٩٥): لماذا لا يوجد تنظيم نقابي بين عمال قطاع التكنولوجيا المتطورة؟ دروس في الجندر والعرق والجنسية من سيليكون فالي. كورنפורد، د. أ. (المحرر) (١٩٩٥). لعاملون في كاليفورنيا، ١٤٠٥
- Huws, U.** (2016). 'Logged labour: A new paradigm of work organisation?' *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 10 (1):7-26
أ. هووز (٢٠١٦): «العمل المسجل: نموذج جديد لتنظيم العمل؟» في تنظيم العمل والعمل والعمالة، الإصدار (١)، الصفحات ٧ إلى ٢٦.
- Israel Central Bureau of Statistics (CBS)**, (2017). Labour Force Survey Data, December, 4th Quarter and Annual data of 2017, 31/1/2018. Retrieved at http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201820029 on 12/2/2018
مكتب الإحصاءات المركزي الإسرائيلي (CBS) (٢٠١٧): بيانات إحصاءات القوى العاملة، شهر كانون الأول/ديسمبر، الربع السنوي الأخير والبيانات السنوية لعام ٢٠١٧ بتاريخ ٣١/١/٢٠١٨. الصفحة التي وجد عليها في تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201820029
- Israel Ministry of Foreign Affairs (IMFA)** (2009). ECONOMY: Sectors of the Israeli Economy, Israeli Ministry for Foreign Affairs. Retrieved at <http://mf.gov.il/MFA/AboutIsrael/Economy/Pages/ECONOMY-%20Sectors%20of%20the%20Economy.aspx> on 12/2/2018
وزارة الخارجية الإسرائيلية (IMFA) (٢٠٠٩): الاقتصاد: قطاعات الاقتصاد الإسرائيلي، الإصدار (٢)، الصفحة التي وجد عليها في تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<http://mf.gov.il/MFA/AboutIsrael/Economy/Pages/ECONOMY-%20Sectors%20of%20the%20Economy.aspx>
- Laroche, M., & Dufour-Poirier, M.** (2017). Revitalizing Union Representation through Labor Education Initiatives: A Close Examination of Two Trade Unions in Quebec. *Labor Studies Journal*, 42(2), 99-123
م. لاروش وم. دوفور-بويريه (٢٠١٧): إعادة تنشيط التمثيل النقابي عبر مبادرات التوعية بالعمل: فحص عن كثب لنقائتين عماليتين في كيبك. مجلة دراسات العمل، الإصدار (٢)، الصفحات ٩٩ إلى ١٢٣.
- Mualem, M.** (2009). Workers' leader Ofer Eini made sure Ehud Barak would not be unemployed. *Haaretz*, 24/3/2009. Retrieved online at <https://www.haaretz.co.il/whtzMobileSite/news/politics/1.1252161> on 7/2/2018
م. معلم (٢٠٠٩): القائد العمالي أوفر إيني ضمن استمرار وجود عمل لإيهود باراك. هآرتس في تاريخ ٢٤/٣/٢٠٠٩. الصفحة التي وجد عليها في تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<https://www.haaretz.co.il/whtzMobileSite/news/politics/1.1252161>
- Noronha, E., & D'Cruz, P.** (2020). The Indian IT industry: A global production network perspective (No. 134/2020). Working Paper
إ. نورونها وب. ديكرز (٢٠٢٠): قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الهندي: منظور شبكة إنتاج عالمية (رقم ١٣٤/٢٠٢٠). ورقة عمل
- Peled, M.** (2012). The battle between Pelephone union and management requires Judge Arad to make a principal decision. *Calcalist*, 21/10/2012. Retrieved online at <https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3585380,00.html> on 7/2/2018
م. بيليد (٢٠١٢): المعركة بين نقابة بيليفون والإدارة تتطلب من القاضي أрад اتخاذ قرار مبدئي. كالكاليست بتاريخ ٢١/١٠/٢٠١٢. الصفحة التي وجد عليها في تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3585380,00.html>
- Peled, M.** (2014). The Supreme Court ruled out employers' appeal against the "Pelephone Act". *Calcalist*, 7/7/2014. Retrieved online at <https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3635432,00.html> on 7/2/2018
م. بيليد (٢٠١٤): حكمت المحكمة العليا برفض طعن أرباب العمل ضد «قانون بيليفون». كالكاليست بتاريخ ٧/٧/٢٠١٤. الصفحة التي وجد عليها في تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3635432,00.html>
- Peled, M. & Amsterdamski, S.** (2009). Details of package deal agreed between Histadrut and Treasury. *Calcalist*, 16/06/2009. Retrieved online at <https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3306924,00.html> on 7/2/2018
م. بيليد وس. أمستردامسكي (٢٠٠٩): تفاصيل حزمة الاتفاقيات بين الهيستدروت ووزارة الخزانة. كالكاليست بتاريخ ١٦/٦/٢٠٠٩. الصفحة التي وجد عليها في تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3306924,00.html>
- Rabat, H** (2019). Innovation authority: 19,000 new workers joined the high-tech sector in 2018. *Calcalist*, 27/8/2019. Retrieved online at <https://www.calcalist.co.il/internet/articles/0,7340,L-3769079,00.html> on 20/12/2019
ه. رباط (٢٠١٩): سلطة الابتكار: انضم ١٩ ألف عامل جديد في قطاع التكنولوجيا المتطورة في عام ٢٠١٨. كالكاليست بتاريخ ٢٧/٨/٢٠١٩. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٢٠
<https://www.calcalist.co.il/internet/articles/0,7340,L-3769079,00.html>
- Beor, H.** (2013). Revolutionary court ruling: employers not allowed to intervene with workers' organizing attempts. *TheMarker*, 2/1/2013. Retrieved online at <https://www.themarker.com/career/1.1899313> on 7/2/2018
ه. بيور (٢٠١٣): حكم قضائي ثوري: أرباب العمل لا يصرح لهم بالتدخل في جهود العمال لتنظيم النقابي. جريدة TheMarker بتاريخ ٢/١/٢٠١٣. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<https://www.themarker.com/career/1.1899313>
- Bramley, D.** (2014). Reorganization: how will the Pelephone verdict influence employers? *Globes*, 14/7/2014. Retrieved online at <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000954135> on 7/2/2018
د. براملي (٢٠١٤): إعادة التنظيم: كيف سيؤثر حكم بيليفون على أرباب العمل؟ جريدة *Globes* بتاريخ ١٤/٧/٢٠١٤. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000954135>
- Bsoul, J.**, (2017). Israeli Workers Uniting in Masses? The Numbers Tell a Different Story, *Haaretz*, 22/5/2017. Retrieved online at <https://www.haaretz.com/israel-news/business/israeli-workers-uniting-in-masses-the-numbers-tell-a-different-story-1.5451450> on 12/2/2018
ج. بسول (٢٠١٧): هل تتحد جموع العمال الإسرائيليين؟ الأرقام تشير إلى سيناريو مختلف، هآرتس بتاريخ ٢٢/٥/٢٠١٧. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<https://www.haaretz.com/israel-news/business/israeli-workers-uniting-in-masses-the-numbers-tell-a-different-story-1.5451450> on 12/2/2018
- Bureau of Labor Statistics.** (2017). Union Members – 2017. U.S. Department of Labor. Retrieved from <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf> on 2/2/2018
مكتب إحصاءات العمل (٢٠١٧): أعضاء النقابات - ٢٠١٧. وزارة العمل بالولايات المتحدة الأمريكية. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>
- Calcalist**, (2013). Labor market shrinkage: dismissals, cuts and freezing new requirements. *Calcalist*, 28/10/2013. Retrieved at <https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3615407,00.html> on 12/2/2018
الكاليست (٢٠١٣): تضائل سوق العمل: تسريحات وتخفيضات وتجميد للمتطلبات الجديدة. جريدة كالكاليست بتاريخ ٢٨/١٠/٢٠١٣. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3615407,00.html>
- Denesh, I.** (2009). Economic Package deal signed. *NRG*, 23/6/2009. Retrieved online at <https://www.makorishon.co.il/nrg/online/16/ART1/907/341.html> on 7/2/2018
أ. دينيش (٢٠٠٩): التوقيع على اتفاق الحزمة الاقتصادية. شبكة NRG سابقا بتاريخ ٢٣/٦/٢٠٠٩. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<https://www.makorishon.co.il/nrg/online/16/ART1/907/341.html>
- Fisher, B., & Fisher, E.** (2019). When push comes to shove: dynamics of unionising in the Israeli high-tech sector. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 13(2), 37-56
ب. فيشر وإ. فيشر (٢٠١٩): عندما تعين لحظة الحسم: ديناميكيات التنظيم النقابي في قطاع التكنولوجيا المتطورة الإسرائيلي. تنظيم العمل والعمل والعمالة، الجزء (٢)، الصفحات ٣٧ إلى ٥٦.
- Fisher, E.** (2008). The Classless workplace: The Digerati and the new spirit of Technocapitalism. *WorkingUSA*, 11(2), 181-198
إ. فيشر (٢٠٠٨): مكان العمل الخالي من الطبقات: الديجيراتي (نخبة القطاع الرقمي) والروح الجديدة للرأسمالية التكنولوجية. مجلة *WorkingUSA* العلمية، الإصدار (٢)، الصفحات ١٨١ إلى ١٩٨.
- Fisher, E., & Fisher, B.** (2019). Shifting Capitalist Critiques: The Discourse about Unionisation in the Hi-Tech Sector. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Innovation Society*, 17(2), 308-326
إ. فيشر وب. فيشر (٢٠١٩): الانتقادات المنزحزة تجاه الرأسمالية: الخطاب حول التنظيم النقابي في قطاع التكنولوجيا المتطورة. المجلة العلمية *tripleC*: التواصل والرأسمالية والنقد. مجلة علمية مفتوحة لمجتمع معلوماتي عالمي ومستدام، الإصدار (٢)، الصفحات ٣٠٨ إلى ٣٢٦.
- Globes**, (2009). Ehud Barak appointed negotiation team to reach agreement with the Likud. *Globes*, 22/3/2009, retrieved online at <http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000436269> on 7/2/2018
جريدة *Globes* (٢٠٠٩): إيهود باراك عين فريق تفاوضي للتوصل لاتفاق مع حزب الليكود، بتاريخ ٢٢/٣/٢٠٠٩. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٤
<http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000436269>
- Harvey, D.** (2005). A Brief History of Neoliberalism, Oxford: Oxford University Press
د. هارفي (٢٠٠٥): تاريخ موجز عن النيوليبرالية، أوكسفورد: مطبعة جامعة أوكسفورد.
- Heery, E.** (2003). "Trade Unions and Industrial Relations." In Understanding Work and Employment, edited by Peter Ackers and Adrian Wilkinson, 278-304. New York: Oxford University Press
إ. هيري (٢٠٠٣): «النقابات العمالية والعلاقات الصناعية»، في مجلد فهم العمل والتوظيف للمحررين بيتر أكرس وأدريان ويلكينسون، الصفحات ٢٧٨ إلى ٣٠٤. نيويورك: مطبعة جامعة أوكسفورد

- Rabat, H.** (2017). 'Intel Israel CEO: we will recruit 1,500 more employees'. *Calcalist*, 20/7/2017, retrieved at <https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3717615,00.html> on 12/2/2018. هذا رباط (٢٠١٧). «الرئيس التنفيذي لشركة Intel في إسرائيل: سوف نستقدم ١٥٠٠ موظفا إضافيا». كالكاليست في ٢٠/٧/٢٠١٧. الصفحة التي وجد عليها في تاريخ ١٢/٢/٢٠١٨: <https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3717615,00.html>
- Robinson, J. G., & Mcllwee, J. S.** (1989). Obstacles to unionization in high-tech industries. *Work and Occupations*, 16(2), 115–136. ج. ج. روبنسون وج. س. مكلوي (١٩٨٩): عوائق في طريق التنظيم النقابي في قطاعات التكنولوجيا المتقدمة. العمل والوظائف، الإصدار ١٦ (٢)، الصفحات ١١٥ إلى ١٣٦.
- Rothstein, S. A.** (2018). Unlikely activists: building worker power under liberalization. Socio-economic review. س. أ. روتشتاين (٢٠١٨): نشطاء غير متوقعين: بناء القوة العمالية في ضوء التحرير. مراجعة اجتماعية-اقتصادية
- Schmalz, S., & Dörre, K.** (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 217–237. س. شمالتس وك. دور (٢٠١٤): مقارنة مصادر القوة: أداة تحليلية لقدرة النقابات التصرفية. في: العلاقات الصناعية/المجلة الألمانية للعلاقات الصناعية، الصفحات ٢١٧ إلى ٢٣٧.
- Senor, D., & Singer, S.** (2009). Start-up nation: The story of Israel's economic miracle. McClelland & Stewart. د. سينور وس. سينجر (٢٠٠٩): أمة الشركات الناشئة: قصة المعجزة الاقتصادية الإسرائيلية. دار نشر مكلياند وستيوارت.
- Shtauber, S.** (2017). The battle for the union – unionizing workers in the 2000s. Self-published. س. شتاوبر (٢٠١٧): المعركة حول النقابة – تنظيم العمال نقابيا في الألفينات. نشر بطريقة خاصة.
- UNI Global Union** (2017). Europa ICT Organizing Network Meeting Notes. Bucharest, Romania | 24–25/10/2017. رابطة النقابات UNI Global Union (٢٠١٧): ملاحظات اجتماع الشبكة التنظيمية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أوروبا. بوخارست، رومانيا بتاريخ ٢٤-٢٥/١٠/٢٠١٧
- United States General Accounting Office** (2000). Contingent Workers Incomes and Benefits Lag Behind Those of Rest of Workforce. Report to Edward M. Kennedy and Robert G. Torricelli, U.S. Senate. Retrieved from <https://www.gao.gov/assets/240/230443.pdf> 3/10/2018. مكتب المحاسبة العامة للولايات المتحدة الأمريكية (٢٠٠٠). العمال المؤقتون: أجور أدنى ومزايا أقل من باقي الأيدي العاملة. تقرير مقدم إلى إدوارد م. كيندي وروبرت ج. توريتشيلي من مجلس الشيوخ الأمريكي. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ٣/١٠/٢٠١٨: <https://www.gao.gov/assets/240/230443.pdf>
- Vazana, D.** (2017). Unionized. Shchakim publishing. د. فازانا (٢٠١٧): منظم نقابيا. دار نشر Shchakim
- Yablonko, Y. & Aloni, T.** (2020). Where do hi-tech women disappear? IDF cyber units address mainly men. Retrieved online at <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001319595> on 15/7/20. يد. يابلونكو وت. ألوني (٢٠٢٠): أين تختفي النساء من قطاع التكنولوجيا المتطورة؟ الوحدات السيبرانية التابعة لجيش الدفاع الإسرائيلي تستهدف الرجال بشكل أساسي. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ١٥/٧/٢٠٢٠: <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001319595>
- Yablonko, Y.** (2019). Equal high-tech? not necessarily: gender wage gap between 16%–26%. Retrieved online at <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001271491> on 16/7/20. يد. يابلونكو (٢٠١٩): المساواة في التكنولوجيا المتطورة؟ لس بالضرورة: فجوة الأجور الجندرية تتراوح بين ١٦٪ و٢٦٪. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ١٦/٧/٢٠٢٠: <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001271491>
- Ynet** (2009). Package deal signed. Ynet, 23/6/2009. Retrieved online at <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3735697,00.html> on 7/2/2018. موقع Ynet الإخباري (٢٠٠٩): توقيع اتفاق الحزمة. موقع Ynet بتاريخ ٢٣/٦/٢٠٠٩. الصفحة التي وجد عليها بتاريخ ٢/٧/٢٠١٨: <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3735697,00.html>

عن المحرر

حقوق النشر

مؤسسة فريدريش إيبيرت (Friedrich-Ebert-Stiftung)
السياسة العالمية والتنمية العنوان: Hiroshimastr. 28
10785 برلين | ألمانيا

المسؤول:

ميركو هيربيرج (Mirko Herberg) | سياسة النقابات
التجارية الدولية الهاتف: 0049.30.269.35.7458
الفاكس: 0049.30.269.35.9255

www.fes.de/gewerkschaften

لطلب منشورات:

Julia.Schultz@fes.de

ترجمة: ماريان وجدي (Marianne Wagdy)

لا يُسمح بالاستخدام التجاري لجميع وسائط الاعلام التي
تنشرها مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES) دون الحصول على
موافقة خطية من المؤسسة.

بن فيشر هو ناشط إسرائيلي وأكاديمي مستقل في مجال العمل.
وهو يحمل شهادة في التعليم غير الرسمي (المعهد الأكاديمي
بيت بيرل، إسرائيل) وشهادة ماستر في سياسات العمل والعمالة
(جامعة كاسل وكلية الاقتصاد والقانون في برلين، ألمانيا). وقد
درس نماذج الحشد بين عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات
والاتصالات محليا وعالميا.

نقابيون غير متوقعين

العمل المنظم نقابيا في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إسرائيل



في إسرائيل كان النجاح حليف استراتيجيتين أساسيتين: أولا نجحت النقابة في الدفع بتغييرات أساسية في قوانين العمل الإسرائيلية ضمن مميزات أساسية للعمال الذين كانوا يرغبون في التنظيم النقابي. ثانيا طبقت النقابة منهجا تنظيميا أعادت تنشيطه دعم تكوين مجالس عمالية جديدة في أماكن العمل حديثة العهد بالتنظيم النقابي. هذه الدراسة تخلص إلى أن النقابات بوسعها إعادة تثبيت أهميتها بطرق مبتكرة واستغلال مصادر القوة المختلفة في أسواق العمل الجديدة. إن إدماج عمال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات غير المنظم نقابيا سابقا في النقابة العمالية يمكن له بدوره أن يعيد إحياء العمل المنظم وأن يدفع بذلك نحو تحول سياسي على نطاق أوسع.



نتيجة لذلك لجأت الكثير من شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إسرائيل إلى تخفيض عمالتها بشكل جسيم. لكن هذه التسريجات الجماعية تحولت بدورها لتصبح المحفز الأساسي لعمال هذا القطاع الصناعي للجوء إلى النقابات العمالية التقليدية والتي كان وجودها حتى ذلك الحين شبه منعدما في هذا القطاع. وقد سنحت بذلك الفرصة للنقابات العمالية لاستعادة أهميتها في أسواق العمل الجديدة عن طريق المزج بين العمل النقابي التقليدي مع المقاربات المكيفة نحو التنظيم النقابي.



زعزعت الأعوام الماضية استقرار قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) الإسرائيلي، وهو أحد القطاعات الرائدة في إسرائيل فيما يتعلق بالتصدير. هذا القطاع الصناعي يوظف عشرات الآلاف من العمال في المجال المعرفي الذين يحصلون على أجور عالية ومميزات وظيفية، ولكن هذه الأمور مقترنة باستقرار وظيفي شبه منعدم ونقص في العضويات النقابية. وقد أدى التحول الرقمي إلى عملية إعادة هيكلة في القطاع: فإن إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عدد متزايد من القطاعات تسبب في نمو يكاد يكون متفجر في القطاع. بيد أن التوسع والتحرير في أسواق العمل العالمية سمحا بشكل تدريجي بتخصيص الوظائف والمشاريع لمقاولين من دول أجنبية تكون عادة في الاقتصادات الناشئة.

لمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع:
<https://www.fes.de/lnk/transform>