

العمل النقابي



العمل النقابي

رسوم : خليل أبو عرفة

استشارة تربوية : ماهر الحشوة

اعداد: نبيل الصالح

محرر ومشرف علمي : عزمي بشارة

Elements of Democracy (11)

Unionization

Copyright: MUWATIN - The Palestinian Institute for the
Study of Democracy
P.O. Box 1845, Ramallah, West Bank

This book is published with the support of the
Heinrich Boell Foundation, Germany

September, 1997

جميع الحقوق محفوظة

مواطن - المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية ص. ب ١٨٤٥، رام الله

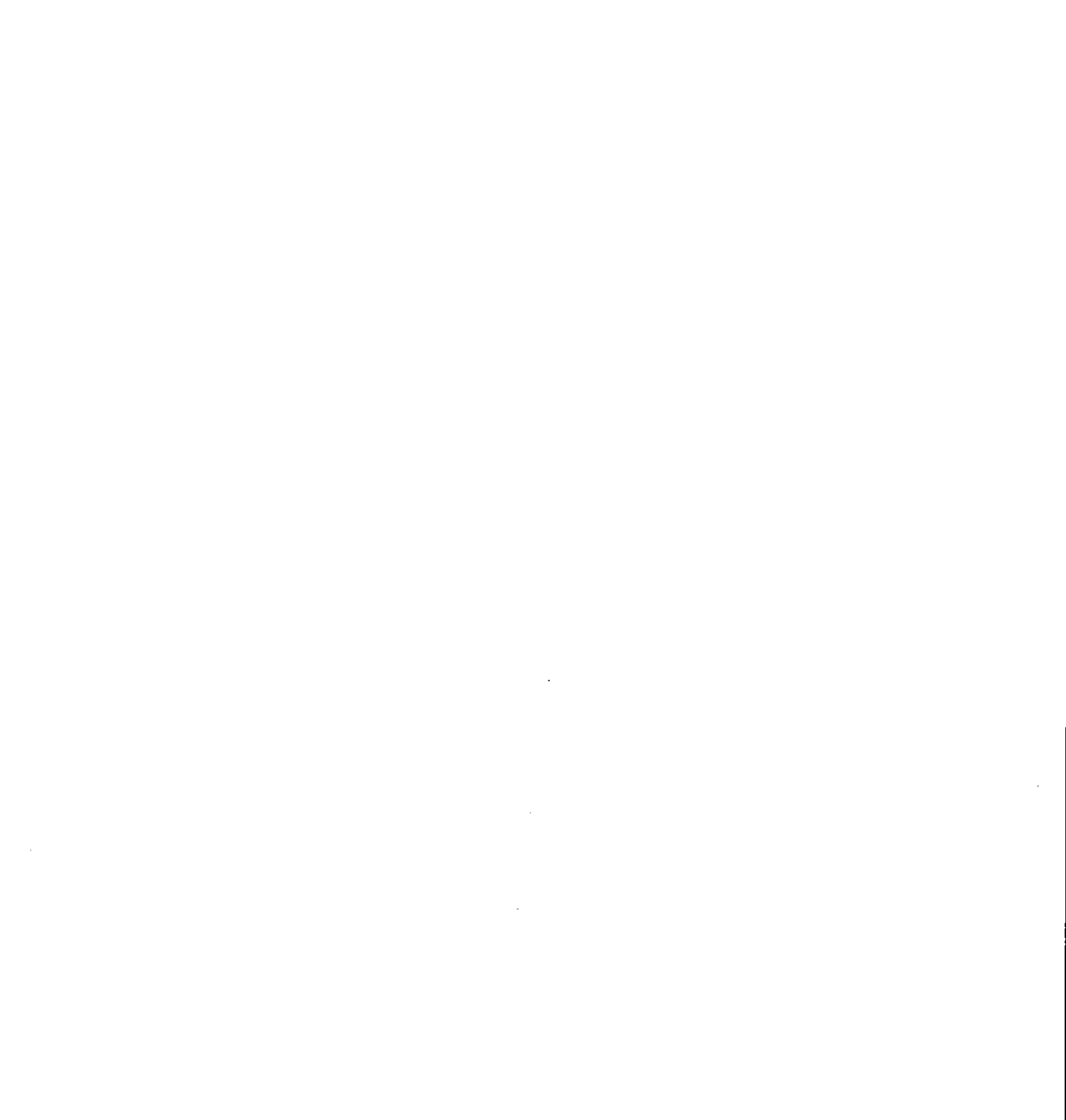
يصدر هذا الكتاب بدعم من مؤسسة هينريخ بول

الطبعة الأولى - أيلول ١٩٩٧

تصميم وتنفيذ: مؤسسة الناشر للخدمات الفنية - البيرة - هاتف: ٩٩٨٦٣٨٧

المحتويات

- ٥ -١ مقدمة
- ٦ -٢ لمحة تاريخية عن النقابات المهنية وتاريخ الصراع النقابي
- ١٢ -٣ ماذا نعني بالنقابات المعاصرة
- ١٦ -٤ التفاوض الجماعي
- ١٨ -٥ الإضراب
- ٢١ -٦ حق الاضراب في الدولة الديمقراطية
- ٢٤ -٧ النقابات المهنية وعلاقتها بالمجتمع المدني والديمقراطية
- ٢٦ -٨ خاتمة



يعرض هذا الكتيب ويناقش بعض الافكار والقضايا الاساسية المرتبطة بالنقابات المهنية وعلاقة هذه النقابات بالديمقراطية. ويبدأ الكتيب بعرض تاريخي لتطور النقابات المهنية في الغرب وتاريخ الصراع النقابي، مبيناً بداية تنظيم العمال المهنيين المهرة في نهاية القرن الثامن عشر وانتشار النقابات جغرافياً وعبر التخصصات والمهن، كما يهتم بمتابعة اهداف النقابات ونضالاتها وانجازاتها.

يتبع ذلك وصف للنقابات المهنية المعاصرة واهم وظائفها وتحديد مجالات عملها الاساسية. وبما ان اهم الأساليب المستخدمة من قبل النقابات المعاصرة لتحقيق أهدافها هي عملية التفاوض الجماعي لإبرام اتفاقات العمل الجماعية، فإننا نخصص قسماً لمناقشة موضوع التفاوض الجماعي، يتبعه قسم لمناقشة موضوع الإضراب، وهو اشهر الأساليب المستخدمة عند تعثر عملية التفاوض الجماعي. ويناقش الكتيب بعد ذلك حق الإضراب في الدول الديمقراطية.

وينتهي الكتيب بمناقشة العلاقات بين النقابات المهنية والديمقراطية، حيث يبين ان النقابات هي من الحركات الأساسية في المجتمع المدني وانها ساهمت، بأشكال عدة، في بناء الديمقراطية. ويؤمل ان يتمكن القارئ، بعد دراسة الكتيب من ان يكون قادراً على:

١. شرح كيفية بدأ العمل النقابي وزمن واسباب بدايته بشكل معين.
٢. وصف كيفية انتشار العمل النقابي جغرافياً وعبر المهن والفئات المختلفة.
٣. وصف تطور أهداف ومطالب النقابات تاريخياً واهم إنجازاتها.
٤. شرح اهم وظائف النقابات المعاصرة واهتماماتها ومجالات عملها الاساسية.
٥. شرح معنى التفاوض الجماعي واهميته والعوامل المؤثرة على نجاح عملية التفاوض.
٦. شرح العوامل التي تؤثر على وتيرة اللجوء الى الإضراب وتلك التي تؤثر على نجاحه كسلاح في ايدي النقابات.
٧. مناقشة الشروط والتحديات على حق الإضراب التي يجب وضعها في الدول الديمقراطية، والمستندات التي يعتمد عليها حق الإضراب.
٨. مناقشة العلاقات ما بين النقابات والديمقراطية مبيناً مساهمتها في بناء الديمقراطية.
٩. اتخاذ موقف شخصي حول أهمية تطوير دور النقابات في فلسطين، وحول دور هذه النقابات في بناء الديمقراطية في بلادنا.

لمحة تاريخية عن النقابات المهنية وتاريخ الصراع النقابي

أ. بداية العمل النقابي وأسباب نشوءه

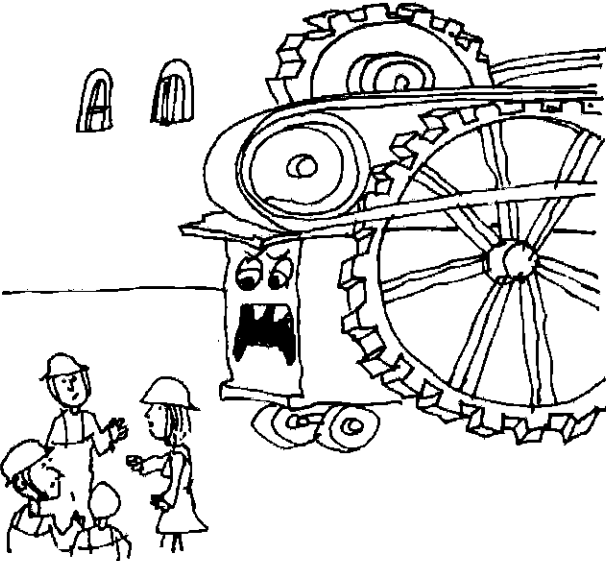
يمكن الحديث عن بدايات مترددة للنقابات العمالية والعمل النقابي في نهايات القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر في أوروبا، إلا أن مسيرة تبلور هذه النقابات بدأت تخطو بتسارع وبثبات اعتباراً من العقدين الثالث والرابع من القرن الماضي. وكان انتشار التنظيم النقابي في تلك الفترة نتيجة مباشرة لتطور الصناعة وأساليب الإنتاج اللذين رافقهما تبلور التقسيم الطبقي الحاد إلى عمال يبيعون قوة عملهم لكسب لقمة عيشهم، وأصحاب عمل مالكين لوسائل الإنتاج يدفعون للعمال مقابل قوة عملهم. وكانت معاناة العمال جراء ظروف عملهم وأجورهم وخوفهم من فقدان عملهم أسباباً دفعت باتجاه بلورة وعيهم بمصالحهم المشتركة وضرورة تضامنهم. لم تتحول هذه البدايات المترددة في جميع الحالات إلى نقابات مهنية قوية وثابتة، ولكنها كانت تعبيراً عن مخاضٍ أنتج فيما بعد حركة النقابات العمالية التي عرفناها بعد ذلك. وما زال لتلك الفترة الأولى تأثير ملموس على حاضر النقابات العمالية المعاصرة من حيث أهدافها وأساليب عملها وطرق تنظيمها.

ب. انتظام العمال المهنيين في نقابات وانتشار النقابات بين فئات عمالية أخرى

بدأ تاريخ تنظيم العمال الاجيرين في نقابات خاصة بهم مع قيام بعض المهنيين من عمال المصانع في أمريكا وأوروبا (بريطانيا خاصة) بتنظيم انفسهم للدفاع عن مصالحهم ومكانتهم التي بدأت تتضرر جراء دخول التكنولوجيا والآلات المتطورة نسبياً إلى عملية الإنتاج. ولذلك نرى أن أول من لجأ إلى تنظيم النقابات هم العمال الفنيون المؤهلون، مثل عمال الطباعة والحداة والخياطة وغيرهم، الذين تدنت مكانتهم وفقدوا العوامل التي ضمنت لهم مكانة رفيعة في عملية الإنتاج وشروط عمل وأجور جيدة نسبياً. وكان أهم هذه العوامل



كان التنظيم النقابي نتيجة مباشرة لتطور الصناعة وأساليب الإنتاج



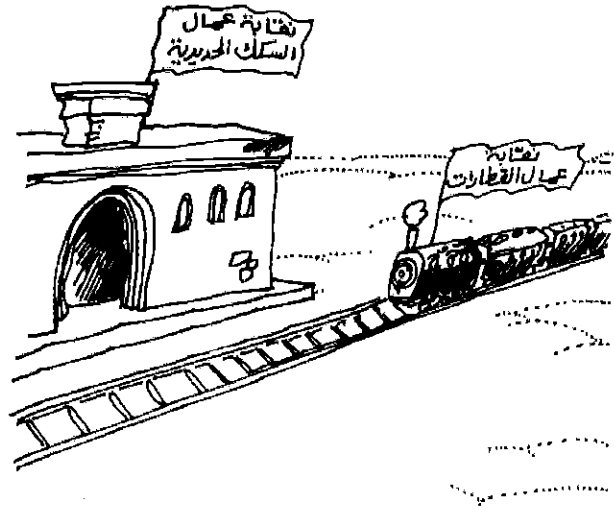
تضررت مصالح العمال الاجيرين الفنيين جراء دخول التكنولوجيا، فبدأوا في تنظيم انفسهم في نقابات خاصة بهم..

احتكارهم للخبرة والمعرفة التي كانت اساسية للانتاج. أدى دخول التكنولوجيا الجديدة الى اتساع اماكن العمل بشكل جدي وتحويلها الى مصانع كبيرة تتمحور حول الآلة، وتحتاج الى اعداد كبيرة من العمال البسطاء الذين يعملون على هذه الآلة بلا حاجة الى مؤهلات خاصة. حل هؤلاء العمال الجدد محل الفنيين والمهنيين، وكان من الممكن تشغيل أي عدد مطلوب منهم في كل وقت، مما أدى الى تهديد مكانة المهنيين.

اما السبب الثاني الذي سهّل على المهنيين اقامة النقابات قبل غيرهم فيتعلق بمستوى تعليمهم وثقافتهم واطلاعهم المرتفع مقارنة مع بقية العمال الأميين الذين وجدوا صعوبة في التنظيم. وهناك فرضيات تقول بأن انتشار النقابات في فترات لاحقة واتساع تأثيرها نتج عن ارتفاع مستوى الثقافة والتعليم بين الفئات الفقيرة في اوروبا وامريكا واستراليا.

ت. انتشار النقابات في مناطق جغرافية اوسع

يمكن ان نلاحظ أن انماط تطور النقابات في بداياتها مرت بتغيرات كثيرة ومتسارعة، فقد بدأت عملية اقامة النقابات في الغرب غالباً، على شكل مجموعة عمال مهنيين يبادرون الى تنظيم انفسهم في مكان عمل محدد. ثم أصبحت تقام نقابات تضم العمال اصحاب نفس المهنة في اماكن عمل مختلفة (نقابة عمال الحدادة في بلد معين)، ثم تقام نقابات تضم العاملين في مجال اقتصادي صناعي كامل في مدينة معينة (نقابة عمال صناعة السيارات في مدينة معينة) ثم نقابات للعاملين في مجال اقتصادي معين في مناطق جغرافية واسعة (مثلاً نقابة عمال القطارات في شمال دولة معينة). في هذه المرحلة لم تقم علاقات بين النقابات المهنية المختلفة ولم يكن بالامكان الحديث عن وعي طبقي وعماله واضح الملامح. في المرحلة الاخيرة قامت النقابات العمالية القطرية على مستوى الدولة برمتها. مع ذلك بقيت النقابة الصغيرة في مكان العمل هي النواة الاساسية التي تربط العمال في ذلك المكان بالنقابات الاكبر والاوسع. تبع ذلك تأسيس نقابات للعمال الاجيرين غير المهنيين، وقد أثارت هذه العملية



كانت النقابات الصغيرة في مكان العمل هي النواة الاساسية التي تربط العمال في ذلك المكان بالنقابات الاوسع والاكبر

نقاشات واسعة في قيادات النقابات المهنية. فكثيرون من هذه القيادات عارضوا اقامة نقابات لغير المهنيين ورأوا فيهم اكبر خطر يهدد نضال النقابات المهنية لتحسين شروطهم واجورهم، لان غير المهنيين يعملون مقابل أجور منخفضة، ويمكن تشغيلهم في كل وقت مما يلغي فعالية تهديد اصحاب العمل والاضرابات والمقاطعة. في فترة لاحقة أقيمت نقابات للموظفين عامة ولوظفي وعمال القطاع العام (موظفي الدولة) والسلطات المحلية، وقد كان ذلك في فترة متأخرة من النصف الاول من القرن العشرين.



في نهايات القرن الماضي حُرِم العمال في العديد من دول العالم من حق التصويت..



كانت النقابات عاملاً أساسياً في تعميم حق التعليم المدرسي في المجتمعات التي عملت بها.

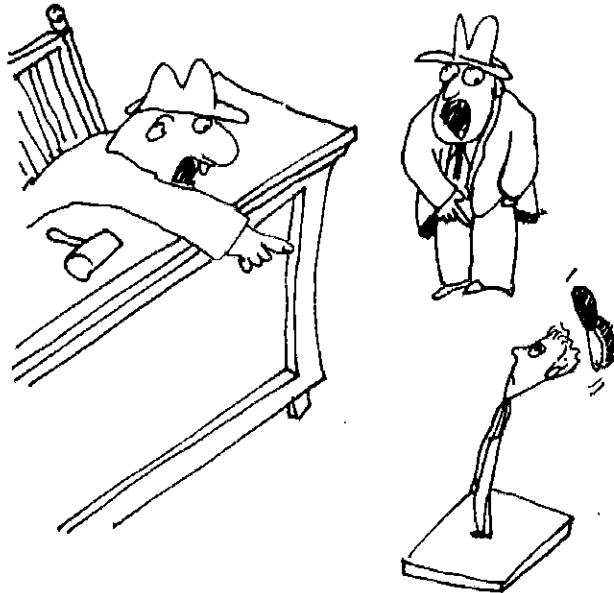
ث. تطور اهداف النقابات ومطالبها تاريخياً
 ١. في البدايات، تمحور عمل النقابات المهنية في الغرب حول أهداف سياسية مثل الضغط من أجل سن قوانين تعترف بحق العمال في التنظيم الذي لاقى معارضة حادة من قبل اصحاب العمل، وحق التصويت للاجبرين للبرلمان، وقد كان مقصوراً على اصحاب الاملاك. إضافة الى النضال من أجل سن قوانين الضمان الاجتماعي ومنع تشغيل الاطفال وضمان حقهم في التعليم وغير ذلك. وكان لنضال النقابات دور هام في فرض مطالبها ومراكمة انجازات تدريجية في العديد من دول اوربوا وامريكا.

في نهايات القرن الماضي والعقود الاولى من القرن العشرين حُرِم العمال في العديد من دول العالم من حق التصويت والتأثير السياسي الذي كان محتكراً للطبقات العليا. وعليه فقد كان احد المطالب الاساسية للحركات العمالية عامة هو تعميم حق الانتخاب، وبهذا لعبت النقابات دوراً أساسياً في بناء الديمقراطية. ففي النمسا مثلاً اعلنت النقابات اضرباً عاماً في سنة ١٨٩٣ لتحقيق هذا الهدف، وحدث ذلك أيضاً في كل من بروسيا (جزء من المانيا حالياً) وبلجيكا والنرويج والسويد في فترات لاحقة من القرن الحالي.

لم يكن موضوع حق التصويت مطلباً وحيداً للحركة العمالية والنقابات في بداية طريقها. فقد كان محو الامية وحقوق التعليم مطالب اخرى بالغة الأهمية سعت اليها. فقد جعل الحرمان من التعليم الطبقات الفقيرة تشعر بعدم قدرتها على التقدم ولذلك نتجت الحاجة الى تغيير النظام الاجتماعي. وكانت النقابات عاملاً أساسياً في تعميم حق التعليم المدرسي في المجتمعات التي عملت بها. هذا التعميم لم يتضمن التعليم العالي الذي بقي ابناء العمال محرومين منه حتى فترات متأخرة. (تختلف امريكا عن العديد من دول اوربوا في هذا الشأن حيث ان الاوضاع كانت أفضل بكثير طالما لا نتحدث عن الامريكيين الاصليين والافارقة). كذلك ناضل العمال بقيادة النقابات العمالية

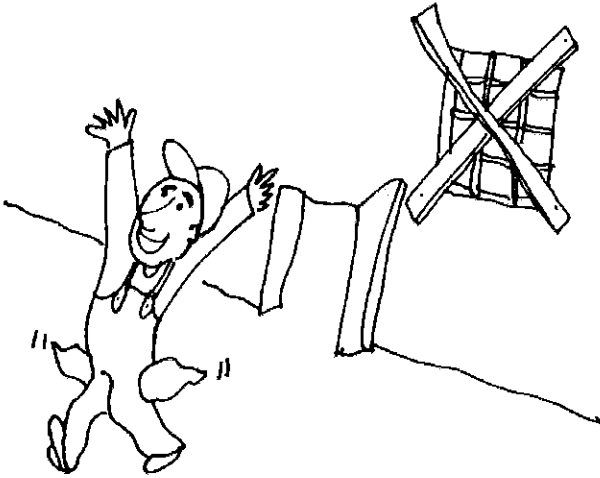


كان من حق اصحاب العمل في العديد من الدول ان يقوموا
بفرض القيود على حركة تنقل العمال من مكان عمل الى
اخر.

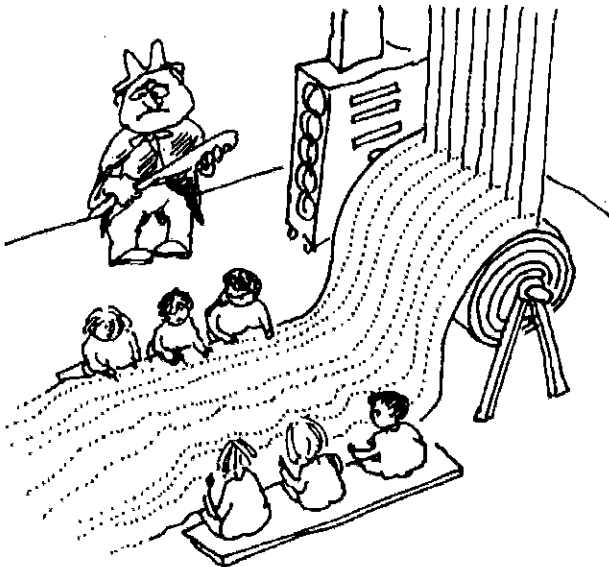


كانت المحاكم تقوم في العديد من الدول بقبول شهادات اصحاب العمل ضد
عمالهم دون تحفظ...

ضد القوانين والممارسات التي منعت العمال من التنظيم والتجمع للدفاع عن حقوقهم وشروط حياتهم وعملهم التي ساءت وازدادت صعوبتها مع تطور الاقتصاد في نهايات عصر الاقطاع. ففي فرنسا مثلاً سن في سنة ١٧٩١ (أي حتى بعد الثورة) قانون منع أية فئة عمالية من تعيين او انتخاب ممثل لهم (سكرتير او رئيس او زعيم) لاي هدف كان، كما منع العمال من تسجيل عضويتهم في تنظيم عمالي والمشاركة في اتخاذ قرارات بشأن ما يروونه يخدم مصلحتهم المشتركة. كذلك حرّم هذا القانون على أية هيئة محلية او رسمية قطرية ايا كانت ان تستلم عريضة موقعة بشكل جماعي من قبل العمال. بكلمات اخرى، جاء هذا القانون لكي يكرس الوضع القائم لصالح اصحاب العمل خوفاً من التنظيمات العمالية. كذلك كان من حق اصحاب العمل والمشتغلين في العديد من الدول، ان يقوموا بفرض القيود على حركة تنقل العمال من مكان عمل الى آخر. ولعل المثل الابرز لهذا الوضع كان بلجيكا حيث اضطر العامل الذي رغب في الانتقال ان يحمل وثيقة نقل تثبت انه قام بجميع واجباته والاستحقاقات المفروضة عليه تجاه صاحب العمل السابق. وقامت المحاكم بخدمة اصحاب العمل في صراعاتهم ضد بدايات النشاط العمالي حيث تعاملت بقسوة بالغة مع العمال الذين اتهموا بخرق التزاماتهم ومخالفة القانون. قبلت هذه المحاكم (كما في القانون البلجيكي الذي تغير في سنة ١٨٨٣) شهادات اصحاب العمل ضد عمالهم دون تحفظ، وفي أغلب الحالات، دون ان تفرض عليهم واجب توفير الادلة. هذا في حين اضطر العامل الذي يشتكي للمحكمة ضد مشغله الى ان يتزود بالادلة لاثبات ادعاءاته. لقد كان نضال النقابات العمالية من اجل المساواة امام القانون ومن اجل حق التنظيم والاجتماع، نضالاً نقابياً وطبقياً في سبيل الحريات الديمقراطية كما نعرفها اليوم، وبذلك ساهمت مساهمة اساسية في بناء الديمقراطية التي لا يمكن تخيلها في عصرنا دون هذه الانجازات.



بعد نضال، جرى تعديل القوانين الخاصة بعلاقات العمل .. بحيث ألغيت عقوبة السجن وحلت مكانها عقوبة فرض الغرامة المالية..



كان استغلال الاطفال من افظع مظاهر الرأسمالية المبكرة...

استمر الوضع في العديد من دول أوروبا على ما هو عليه حتى فترات متأخرة جداً من القرن التاسع عشر. فقد عومل العامل كالعبد، وكثيراً ما تعرض لعقوبة السجن على التهم التي وجهت اليه من صاحب العمل. ويعكس هذا الوضع مدى الاحتقار الذي كان من نصيب العمال في ذلك الوقت. وعندما عُكِّت القوانين المختصة بعلاقات العمل بحيث ألغيت عقوبة السجن وحلت مكانها عقوبة فرض الغرامة المالية، رأى العمال في ذلك تطوراً هاماً ومكسباً لهم.

٢. اضافة الى ذلك خاض العمال في القرن التاسع عشر صراعات ونضالات مريرة في مجالات شتى تتعلق بمكانتهم الاجتماعية وشروط عملهم .. الخ. فبالنسبة لعدد ساعات العمل، نجد ان عددها بدأ بالتناقص بشكل عام ابتداءً من منتصف القرن التاسع عشر بعد نضالات عمالية مريرة ومعارضة شديدة من قبل اصحاب العمل الذين تعرضوا لخسارات مادية بالغة جرّاء هذا التحديد في استقلالهم لعمالهم. واصبح مجموع الساعات السنوية التي يقضيها العامل في مكان عمله اقل بكثير مقارنة مع السابق. لاقى هذا النضال نجاحاً في بريطانيا في سنة ١٨٤٧ عندما فرض القانون على المصانع التي تستغل نساءً واطفالاً ان تلتزمهم بالعمل مدة ١٠ ساعات يومياً فقط. وفي الولايات المتحدة سنت قوانين تحدد ساعات العمل في الاربعينات والخمسينات من القرن الماضي ايضاً، الا ان هذه القوانين لم تطبق بالكامل حتى السبعينات حيث عدلت القوانين واضيفت اليها بنود تحدد العقوبات التي تفرض على اصحاب العمل المخالفين.

في استراليا سن قانون حدّد ساعات العمل اليومية بـ ٨ ساعات للعمال المهنيين في خمسينات القرن الماضي، وكان ذلك بفضل نقابات العمال القوية والمؤثرة. وعلى الرغم من هذه المكاسب المبكرة يمكننا ان نجمل أن عدد ساعات العمل الاسبوعية

بدأ يقل بشكل فعلي اعتباراً من عشرينات هذا القرن بعد ان زادت التكنولوجيا نجاعة الانتاج واصبح العامل ينتج في الساعة الواحدة اكثر بكثير مما كان ينتجه في السابق. خلال سنوات الحرب العالمية الاولى (١٩١٤-١٩١٨) أصبحت قاعدة العمل المقبولة في الولايات المتحدة هي ٨ ساعات يومياً و ٦ ايام عمل اسبوعياً. بعدها انتقلت هذه القاعدة الى الكثير من دول اوروبا. وفي الثلاثينات والأربعينات تغيرت هذه القاعدة لتصبح ساعات العمل الاسبوعية ٤٠ ساعة فقط (الولايات المتحدة الامريكية). ولاحقاً أصبحت هذه قاعدة سائدة في العديد من دول العالم (في استراليا اعتباراً من ١٩٤٠، في كندا منذ بداية الستينات، وفي اوروبا منذ بداية السبعينات).

اضافة الى موضوع ساعات العمل ناضلت النقابات من اجل تحسين الاجور ومنع التعسف في الفصل من العمل وشروط التشغيل والضمان الاجتماعي ورفع مستويات الحياة، وضمان ازدياد مناسب في اماكن العمل لمحاربة البطالة، اضافة الى الاهداف السياسية والاجتماعية التي ذكرناها سالفاً.

حصلت النقابات العمالية على الاعتراف القانوني بحقوقها في التنظيم بصورة تدريجية وفي فترات زمنية مختلفة باختلاف البلد الذي عملت فيه، ففي بريطانيا مثلاً بدأت القيود التي كانت مفروضة على العمل النقابي تضعف وتزول في سنة ١٨٢٤، وفي فرنسا في سنة ١٨٨٤. في الولايات المتحدة سمح القانون بإقامة النقابات المهنية سنة ١٩٣٣ و ١٩٣٥ فقط على الرغم من وجود بوادر للنضال العمالي في القرن الثامن عشر تخللها اضراب كبير سنة ١٧٦٨ واقامة نقابات صغيرة ومحلية منذ سنة ١٨٥٢ وبعدها. اما في آسيا وافريقيا فقد تأخر الاعتراف بهذا الحق، وعندما تم ذلك كان بشكل منقوص في أغلب الاحيان في الاربعينات والخمسينات فقط، وما زال النضال مستمراً من اجل قضايا اولية مثل حق الاضراب والتنظيم.

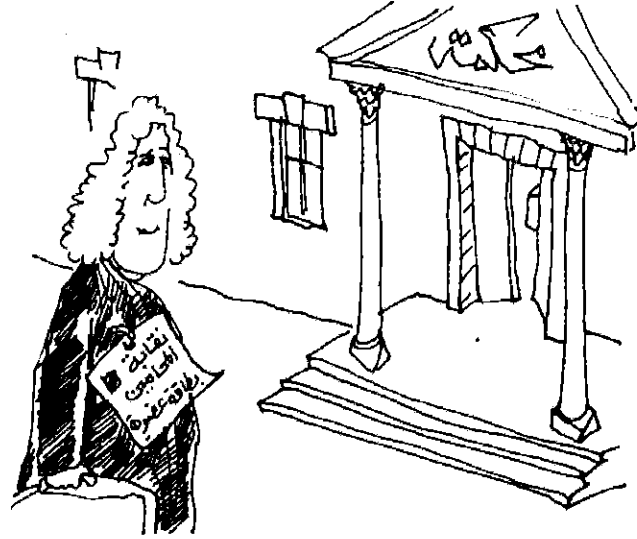
اسئلة:

١. متى بدأ العمل النقابي؟ وكيف؟ ما هي اسباب نشأة العمل النقابي؟
٢. كيف تطورت اهداف ومطالب النقابات المهنية تاريخياً؟
٣. أدرس نشأة وتطور العمل النقابي في فلسطين. قارن مع تطور النقابات التاريخي في الغرب. حاول تفسير الاختلافات والتشابهات التي وجدتها.

ماذا نعني بالنقابات المهنية المعاصرة

هي تنظيمات طوعية للعمال والموظفين واصحاب المهن الحرة، فالانضمام اليها يكون عادةً اختيارياً وليس الزامياً. تسعى النقابات الى تحسين شروط عمل العمال واجورهم عن طريق تمثيل مصالحهم ومطامحهم امام اصحاب العمل وامام السلطة، وبتحقيق حاجاتهم للمدى القريب والبعيد. وتوجد تنظيمات ونقابات مهنية لا تسمح بالعمل في المهنة دون العضوية في النقابة، مثل نقابة المحامين ومراقبي الحسابات وهي ليست نقابات عمالية بل تنظيمات مهنية تدافع عن مصالح المهنة.

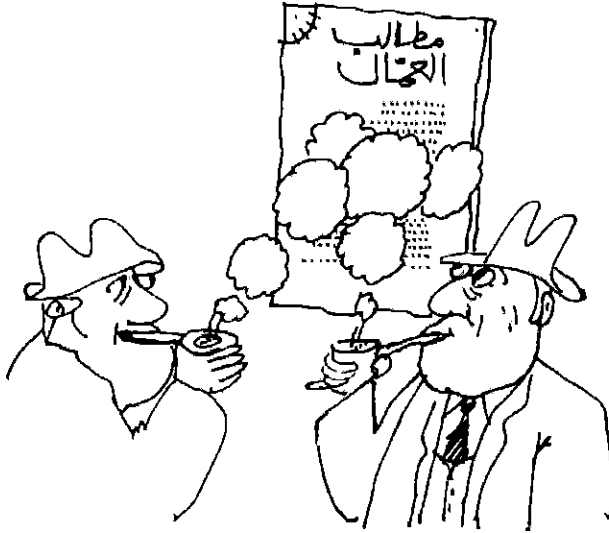
والنقابات تنظيمات واسعة الانتشار في المجتمعات الديمقراطية (في جميع المجتمعات تقريباً). في البداية قامت النقابات، كما ذكرنا، لتنظيم المهنيين فقط ثم العمال الذين يقومون بأعمال شاقة مثل عمال المناجم والقطارات والصلب، الا انها تحولت الى ظاهرة منتشرة بين جميع مجالات العمل، ومن ضمنها الوظائف والتعليم والتمريض والمهن الحرة مثل المحامين والمهندسين .. الخ.



هناك تنظيمات ونقابات مهنية لا تسمح بالعمل في المهنة بدون العضوية في النقابة.

تمثل النقابات مصالح العمال امام اصحاب العمل بواسطة القيام بالتفاوض الجماعي باسمهم من اجل تحقيق مطالبهم في مجالات مختلفة. كما تقوم بتمثيل اعضائها امام الدولة بواسطة تعزيز قدرتهم السياسية بالتأثير على السلطات التشريعية والتنفيذية ودفعها باتجاه سن قوانين عمل مناسبة. وتقوم النقابات في العديد من الدول بانشاء مرافق اقتصادية خاصة بها ومراكز تجارية وبنود ودورات لخدمة جمهور العمال وتشغيل بعضهم والإسهام في تقليل البطالة.

- وللنقابات المهنية عدد من الاهداف الهامة المتعلقة بالعمال سعياً الى تحسين اوضاعهم، وأهم هذه الاهداف:
 - تخفيف الاعباء التي تقع على العمال الاجيرين جراء استغلال اصحاب العمل لارتباطهم بمكان العمل واعتمادهم عليه في الحصول على لقمة عيشهم.
 - حماية مصالح العمال التي يبدو ان ضمانها يتعارض مع مصالح العمل، ففي حين يسعى العامل الى تحسين اجره وشروط عمله، يرى صاحب العمل في ذلك عنصراً يحد من امكانيات ربحه الذي يعتمد على استغلال قوة العمل الرخيصة.



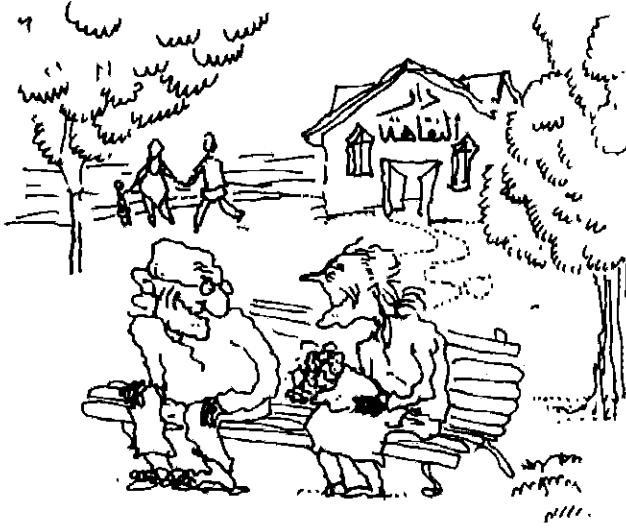
نرى احيانا ان اصحاب العمل يرفضون قبول مطالب العمال على الرغم من قناعتهم بانها صحيحة وتستحق الاهتمام .

كذلك يرى اصحاب العمل وبضمنهم جهاز الدولة ان انصياعهم لمطالب العمال العادلة بشأن الاجور والشروط قد يشكل سابقة تشجع العمال في قطاعات مختلفة على المطالبة ايضاً بتحسين اجورهم وشروطهم. ولهذا نرى احياناً ان اصحاب العمل يرفضون قبول مطالب العمال على الرغم من قناعتهم بانها متردية وتستحق مزيداً من الاهتمام، وقد يقود هذا احياناً الى تدهور العلاقة بين الاجيرين وبين مشغليهم بسبب اصرار الطرف الاقوى على اظهار قوته واعتبار أي تغيير في مواقفه تراجعاً وخسارة، وهذا ما يحصل عادةً في اضرابات موظفي المرافق العامة التي تستمر لفترة طويلة. أهم هذه المصالح التي نتحدث عنها هي: الدفاع عن مستويات الاجور وتحسين شروط العمل، الاتفاق على شروط الضمان الاجتماعي. وهنا تهتم النقابات بطريقة حساب الاجور وطرق دفعها ودفع علاوات معيشة ورفع الاجور حسب التغييرات الاقتصادية. كذلك تهتم النقابات بأن لا يتم استخدام الاجور من قبل المشغلين كأداة او كسلاح لاستعباد العمال. وقد أدى نضال النقابات في هذا المجال في الدول الديمقراطية الى سن قوانين خاصة بالاجور، اضافة

الى قوانين تتعلق بالضمان الاجتماعي وشروط العمل وقوانين التشغيل والفصل وما الى ذلك. ونجد النقابات تتوصل الى اتفاقيات عمل جماعية تحدد الاجور والشروط والتزامات الاطراف المعنية تجاه بعضها البعض، وتعتبر هذه الاتفاقيات قانونية وملزمة.

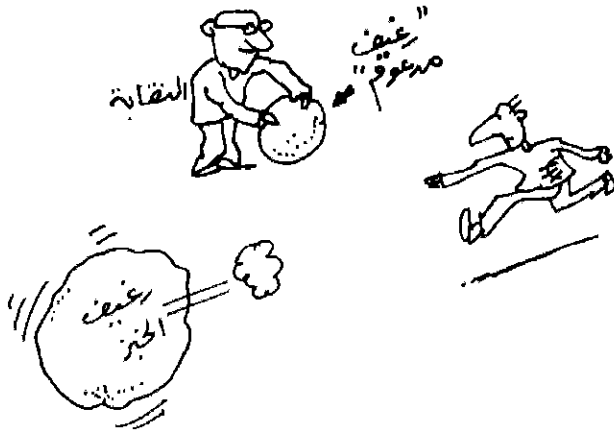
اما بالنسبة لشروط العمل فإن النقابات تهتم بساعات العمل وفترات الاستراحة والاجازات وشروط ترقية العمال ورفع مستويات حياتهم، وتوفير شروط صحية وسليمة في مكان العمل، وما الى ذلك.

وتعمل النقابات ايضاً على تحقيق «الضمان الاجتماعي». وكما ذكرنا سابقاً فإن هناك بين قوانين العمل المعروفة في الدول الديمقراطية ما يتعلق بهذا الموضوع. وقد تطورت هذه القوانين في الاصل لحماية النساء والاولاد في سوق العمل ولكنها أصبحت بعد ذلك قوانين عامة تنطبق على جميع العمال. وتتعلق هذه القوانين بقضايا توفير شروط الامان للعمال والوقاية من الحوادث واخطار التسمم والاضرار الجسمانية من أي نوع كان. كما تتضمن قواعد لدفع التعويضات للعمال ودفع بدل الاجازات المرضية وبدل اجازات الولادة للنساء، وغير ذلك.



في بعض الدول يتم تقديم خدمات الضمان الاجتماعي، بحيث يستمر دفع الاجور للعمال حتى بعد تقاعدهم بسبب تقدمهم في السن..

وتختلف خدمات الضمان الاجتماعي من بلد الى بلد، ففي بعض الدول (مثل دول الرفاه) نجدتها متطورة جداً وتشمل استمرار دفع الاجور للعمال حتى بعد تقاعدهم بسبب تقدمهم في السن، في حين نجدها محدودة في دول أخرى. وتسعى النقابات ايضاً، كما اسلفنا، الى سن قوانين تحدد انماط العلاقة بين العمال ومشغليهم والاتفاقيات بينهم وقواعد حل الخلافات التي تندلع احياناً بين الطرفين وتدافع عن العمال من الاقالات التعسفية. ونرى، في الفترة المعاصرة، ان النقابات تعمل على تحقيق أهداف جديدة أغلبها في المجال الاجتماعي وبعضها في السياسي، مثل تأمين وسائل الترفيه للعمال كالرياضة والنقاهة، وكذلك امكانيات التعليم والثقافة وغيرها. كما تعمل على زيادة مشاركتها في وضع السياسة الاجتماعية والاقتصادية في المرافق الصناعية في الدول التي تعمل فيها، وفي النقاش الدائر حول القضايا المختلفة التي تهم الطبقات الضعيفة والعمال مثل الضرائب والفوائد البنكية ورفع اضرارها عن هذه الطبقات ومطالبة الحكومات بدعم السلع الحيوية مثل الخبز والالبان .. الخ، حتى لا ترتفع اسعارها بشكل يثقل على كاهل الطبقات الضعيفة.



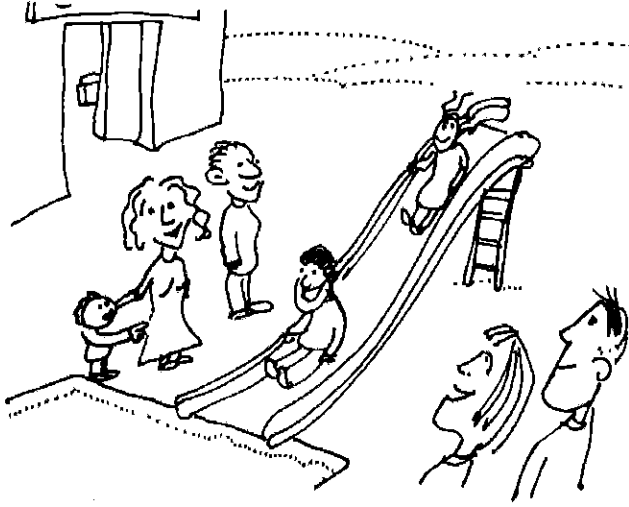
تطالب النقابات الحكومة بدعم السلع الحيوية مثل الخبز والالبان، حتى لا ترتفع اسعارها بشكل يثقل على كاهل الطبقات الضعيفة..

المجالات الاساسية لعمل النقابات المهنية المعاصرة

تعمل النقابات في ثلاثة مجالات اساسية هي:

أ. في مجال العلاقة بين العمال انفسهم وذلك من اجل ترسيخ وعي عمالي وتعزيز التضامن الداخلي ورفع المستوى الثقافي بهدف منع المنافسة الداخلية بين العمال وتحويلهم الى فئة متماسكة تعي مصالحها، الامر الذي يعزز قوتها في التفاوض على الشروط والاجور امام أصحاب العمل. وتهتم النقابات عند عملها في هذا المجال ايضاً باقامة أجسام ومؤسسات خاصة تعمل على تحقيق رفاهية العمال اضافة الى مؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التوفير وجمعيات المساعدة المتبادلة ودعم المحتاجين. وحياناً تقوم النقابات، كما اسلفنا، بانشاء مشاريع تجارية وثقافية وتربوية

ومستوصفات ونوادي للعمال واولادهم وما الى ذلك.



تعمل النقابات على تعزيز التضامن بين العمال، وتقيم من اجل ذلك نوادي للعمال واولادهم.

ب. في مجال العلاقة مع أصحاب العمل من اجل دفعهم الى التفاوض مع العمال حول اجورهم وشروط عملهم وضمان حقوقهم واشراكهم في ادارة العمل وحتى الاستفادة من الارباح احياناً، وتضمنين كل ذلك في اتفاقيات عمل جماعية ملزمة للطرفين. وينطبق ذلك سواء على القطاع العام حيث الدولة هي المشغل وصاحب العمل، وعلى القطاع الخاص.

ت. في مجال العلاقات مع السلطة، وهذا يتضمن الدفع والمبادرة باتجاه تشريع قوانين تحافظ على مصالح العمال وحقوقهم والاعتراف بالنقابات ووضعيتها وحقوقها وباتفاقيات العمل الجماعية، والعمل ضد تشريع قوانين تضر بالعمال ونقاباتهم مثل تلك التي تحد من اساليب ضغطهم كمنع او تحديد حق الاضراب وغير ذلك. كذلك تسعى النقابات، في هذا المجال، الى زيادة تأثيرها على السياسة الاقتصادية والاجتماعية عامة وفرض انماط ديمقراطية في اتخاذ القرارات بخصوص هذه السياسة.

اسئلة:

١. هل تعتقد ان الانضمام للنقابات يجب ان يكون طوعي ام الزامي؟ لماذا؟
٢. هنالك من يدعو الى اقتصار عمل النقابات على المطالب المعيشية، وبالتالي عدم عمل النقابات في مجال العلاقات مع السلطة. ما رأيك؟

التفاوض الجماعي

في سعيها لتحقيق اهدافها تلجأ النقابات الى أساليب عمل مختلفة مثل التفاوض الجماعي مع المشغلين أصحاب العمل من اجل تحسين شروط العمل ورفع الاجور و ابرام اتفاقيات عمل جماعية ملزمة، وتتطرق عادة الى مواضيع اساسية في علاقات العمل مثل ساعات العمل والاجور بدل الساعات الاضافية للعمل، وقبول عمال جدد وفصل العمال والضمان الاجتماعي والتقاعد وما الى ذلك. وقد تحول حق النقابات في التفاوض الجماعي الى قاعدة مقبولة ومعترف بها في جميع الدول الديمقراطية. تكتسب اتفاقيات العمل الناتجة عن التفاوض الجماعي أهمية كبرى في الدول التي لا يتولى فيها القانون تنظيم علاقات العمل بشكل كامل، ولذلك نجد فرقاً في أهميتها بين بعض الدول الاوروبية من ناحية وبين الولايات المتحدة على سبيل المثال. ففي العديد من دول اوربوا تطورت قوانين العمل واتسع نطاقها بشكل كبير حتى أصبحت تتضمن ترتيب العديد من القضايا التي ذكرت سالفاً فتقلصت الحاجة الى التفاوض الجماعي للنقابات من أجل الحصول على اتفاقيات عمل جماعية. هذا في حين ما زالت هذه الاتفاقيات تكتسب أهمية في الولايات المتحدة حيث يختلف الوضع في هذا المجال. تختلف درجة المركزية في عملية التفاوض الجماعي وشروط الاتفاقيات الناتجة عنه من دولة الى اخرى، حيث من الممكن ان يتم التفاوض على أساس قطري شامل او منطقي او محلي حسب الاختلاف في عوامل مختلفة مثل اتساع مساحة كل دولة ومبنى المرافق الاقتصادية والصناعية. فالاتفاقيات القطرية الشاملة هي ظاهرة معروفة في الدول الصغيرة وهي تتناول عادة قضايا عامة متعلقة بعلاقات العمل في حين تترك التفاصيل للاتفاقيات المحلية في كل قطاع حسب الاعتبارات الخاصة.

يعتمد نجاح عملية التفاوض الجماعية بين نقابات العمال وبين اصحاب العمل، الذين يلجأون هم ايضاً الى تنظيم انفسهم، على عوامل عديدة تتلخص في النهاية في مدى أهمية العمال الممثلين في نقاباتهم بالنسبة لعملية الانتاج نفسها. فعندما تكون النقابات قوية، أي انها تمثل نسبة كبيرة جداً من العمال وتكتسب شرعية كاملة منهم، وفي الوقت نفسه يكون لدى العمال استعداد لاستخدام أساليب الضغط حتى ولو تكلف ذلك بعض الخسائر المؤقتة، عند توفر هذه الشروط تصبح النقابات قادرة على ان تمارس ضغطاً أكبر على أصحاب العمل (وبضمنهم الدولة اذا كان الحديث عن عمال وموظفي القطاع العام) مما يدفعهم الى قبول التفاوض والتنازل. اما عندما تكون النقابات غير قادرة على التهديد بوقف عملية الانتاج باسم العمال وتهديد ارباح اصحاب العمل وعرقلة مسار الحياة العامة الى حين التفاوض والتوصل الى اتفاق، فإن قوتها على التأثير تكون ضئيلة. كذلك تضعف قوة تأثير النقابات في حالات يكون فيها فائض كبير من العمال العاطلين عن العمل حيث ان اصحاب العمل يلجأون الى الاستغناء عن العمال المنظمين واستبدالهم بعمال آخرين عاطلين عن العمل. من هنا تبرز الحاجة الى تنظيم اكبر عدد من العمال في المجتمع حتى يتضاءل هذا الخطر. ويجب على النقابات ان تضع في اعتباراتها هذه العوامل، وكثير غيرها، عند بداية عملية التفاوض لكي لا تخسر في هذه العملية وتضطر الى التراجع مما يعود على العمال بضرر كبير يؤدي احياناً ايضاً الى تراجع في النقابات نفسها عند تعثر امكانيات البدء

بتفاوض جماعي بين النقابات واصحاب العمل، او عندما يتعذر التوصل الى اتفاقية جماعية للعمل تلجأ النقابات الى أساليب ضغط وتهديد تعتبر وسيلة مكملة للتفاوض من أجل تحقيق الاهداف. وسنتطرق اليها في الفقرة القادمة وأهمها اعلان الاضراب.

اسئلة:

١. قارن بين التفاوض الجماعي والفردى بين العمال واصحاب العمل. ايهما افضل حسب رأيك؟

الإضراب



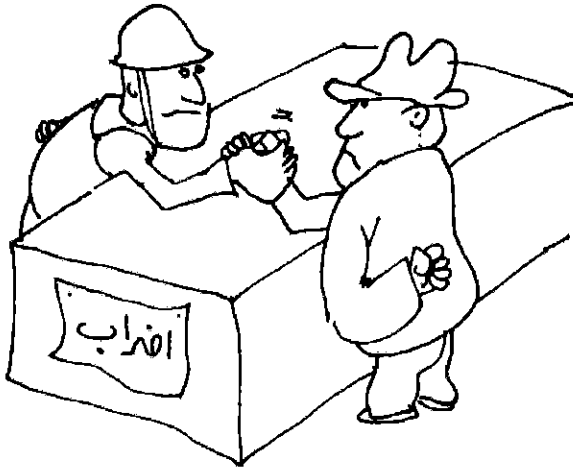
الاضراب هو توقف مؤقت عن العمل يبادر إليه العمال بشكل جماعي اثر خلاف مع اصحاب العمل حول شروط العمل والاجور..



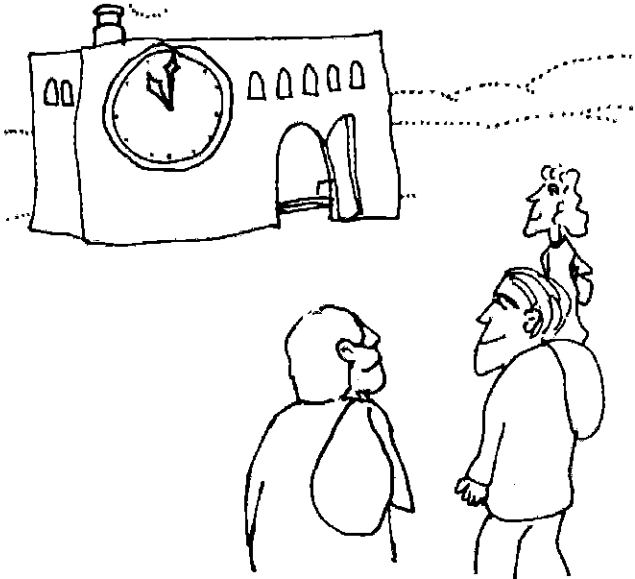
تعلن نقابات العمال الاضراب لاسباب سياسية احيانا..
على سبيل المثال : احتجاج على زيادة نسبة الضرائب..

يشكل الاضراب احدى وسائل الضغط الهامة جداً التي تستخدمها النقابات للتأثير على اصحاب العمل، بكافة انواعهم، بعد فشلها في تحقيق مطالبها عن طريق التفاوض المباشر واللجوء الى الاساليب العادية لتحقيق المطالب. بواسطة هذا الاسلوب يتم تحميل صاحب العمل (الدولة او أي طرف خاص) اعباء رفضه تحقيق مطالب العمال ونقابتهم. ونعني بالاضراب توقفاً مؤقتاً عن العمل يبادر اليه العمال، بشكل جماعي وليس فردياً، إثر خلاف مع أصحاب العمل حول شروط العمل واجوره. ويلجأ العمال في مكان او قطاع معين الى اعلان الاضرابات في حالات متعددة منها:

١. الاعتراض على شروط الاجور والعمل والضغط في سبيل تحسينها والحيلولة دون اضرار اخرى تلحق بالعمال.
٢. كتعبير عن التضامن مع مجموعات مضرية في قطاعات اخرى في سوق العمل، مثلاً الاضراب الذي اعلنته النقابات المهنية في الاردن في النصف الاول من عام ١٩٩٧ تضامناً مع الصحفيين الذين تضررت مصالحهم بشكل خاص في اعقاب سن القانون الذي فرض قيوداً قاسية على الصحافة والمنشورات.
٣. لاسباب سياسية تتعلق بإجراءات اقتصادية واجتماعية تضر بالعمال والطبقات الميسورة، كما يحدث احياناً عندما تعلن نقابات العمال اضراباً احتجاجياً على زيادة نسب الضرائب او تقليص الدعم الحكومي للسلع الحيوية مثل خدمات النقل العام، والسعي الى ايجاد حلول لقضايا اخرى متعلقة مثل فرص العمل والبطالة والضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة، وما الى ذلك. احياناً تعلن النقابات اضراباً لاسباب سياسية عامة ولكنها في هذه الحالة تعمل كجماعة ضغط لا تختلف عن غيرها لان الامر لا يتعلق بخاصيتها النابعة من كونها عمالية او مهنية.



تصبح العلاقة بين العمال والمشغلين اثناء الاضراب علاقة قائمة على الضغط والتأثير والصمود ..



الاضراب الجزئي يعني اجراءات تباطؤ أو تحديد الانتاج. التأخير في الحضور على سبيل المثال..

لا يعني الاضراب اعلان قطيعة تامة بين العمال والمشغلين بل هو في الحقيقة تغيير مؤقت في انماط العلاقة بين الطرفين، حيث تصبح العلاقة، اثناء الاضراب، قائمة على الضغط والتأثير والصمود مقابل الآخر، في حين كانت في السابق علاقة مصلحة حيث كل طرف يقبل بقواعد لعبة الانتاج. تهدف النقابات ايضاً من وراء الاضرابات الى محاولة استمالة الرأي العام وتجنيد لصالح حقوق العمال ومطالبهم والزام المشغلين بالاستجابة لها، وهذا عنصر مهم لا سيما عندما تكون الدولة هي المشغل كما في حالة إضراب الأطباء العاملين في المستشفيات او المعلمين في المدارس الحكومية وغيرها. ففي مثل هذه الحالات يتوجب على النقابات ان تواكب الإضراب بحملة اعلامية واسعة لكسب تأييد المواطنين وتحويلهم الى طرف مساند، والا فإنهم كمتضررين أساسيين جراء تعطل الخدمات قد يتحولون الى أداة ضد العمال. ويمكن ان نلاحظ، في العديد من الحالات، انه اذا كان الرأي العام معادياً للمضربين فإن المشغلين (الدولة خصوصاً) يتعاملون مع التطورات بعدم اكترات واحياناً يلجأون الى تصفية الاضراب وانهاؤه بقوة وبشدة دون ان يخشوا الاحتجاج الجماهيري.

وعليه فالاضراب ليس هدفاً وانما هو وسيلة لتعزيز قدرة العمال ونقاباتهم على التأثير في التفاوض الجماعي لتحقيق نتائج افضل. ولذلك فهو مرتبط بشكل وثيق بمساعي التفاوض، وهذا بدوره يحدد متى تكون هنالك حاجة الى إعلان الإضراب وزيادة الضغط.

إضافة الى الإضراب الكامل عن العمل هنالك أيضاً الإضراب الجزئي الذي يعني عادة إجراءات تباطؤ أو تحديد الإنتاج أو أي تحديد جزئي يؤدي الى عرقلة مسار عملية الانتاج الرتيب. يتم هذا التباطؤ بطرق مختلفة وعديدة ولكن دون الإخلال باتفاقية العمل وخرق شروطها، وهذا ممكن عن طريق التأخير في

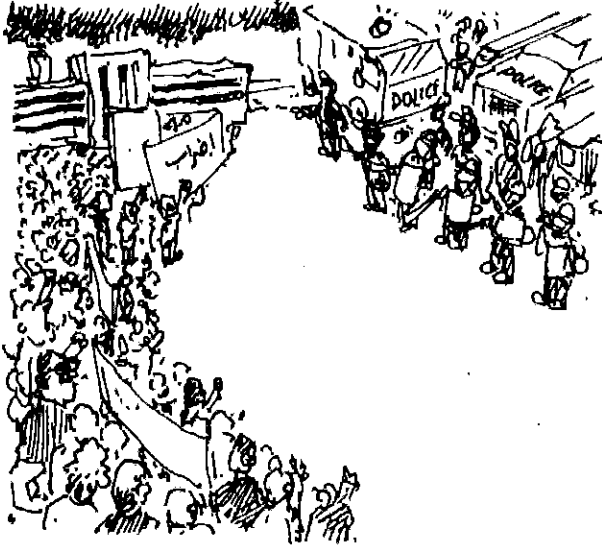
الحضور الى العمل والتغيب ورفض العمل ساعات اضافية.
تشير الأبحاث المقارنة التي أجريت على الإضرابات العمالية التي أعلنت في العديد من دول العالم على امتداد فترة زمنية طويلة، الى أن أشكال الإضرابات ووتيرة اللجوء اليها كوسيلة ضغط تعتمد على عدة عناصر هامة تتعلق بالنقابات والعمال، مثل:

١. درجة الثبات التنظيمي لنقابة العمال.
٢. نوعية العلاقات الداخلية بين القيادات العمالية، فالانشقاق يشكل عنصر ضعف بينما يشكل التضامن عنصر قوة.
٣. طبيعة العلاقات بين العمال وبين إدارات العمل في أماكن العمل (المشغلين).
٤. أساليب تدخل الدولة لحل الخلافات في علاقات العمل.

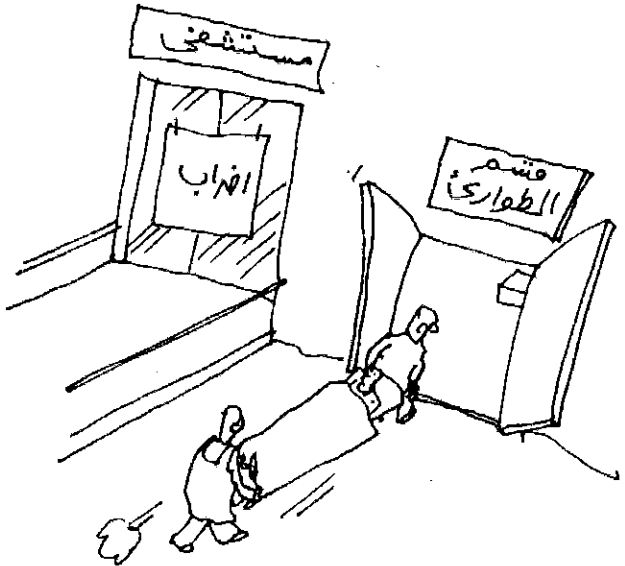
اسئلة:

١. متى وفي ظل اية شروط يجب ان تلجأ النقابات الى الاضراب حسب رأيك؟ فسر موقفك.

حق الإضراب في الدولة الديمقراطية



يتعرض العمال ونقاباتهم أحياناً للاضطهاد بسبب إعلانهم الإضراب

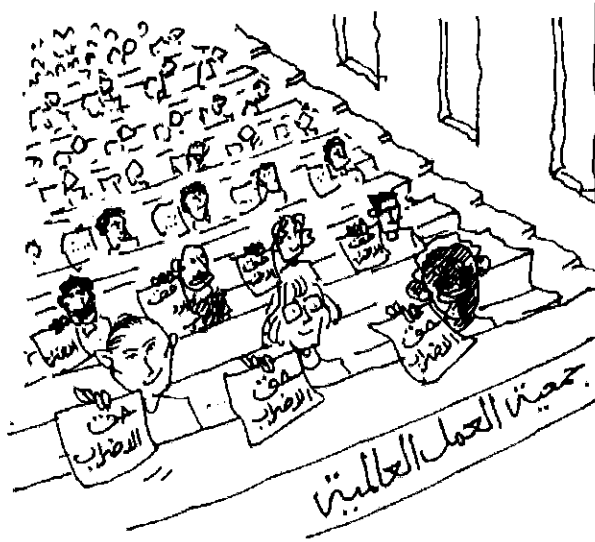


تلجأ بعض الدول الديمقراطية الى وضع شروط مسبقة للإضرابات، كي لا يؤدي الإضراب الى الأضرار بحقوق المواطنين..

حق الإضراب العمالي والمهني عنصر هام في حق التنظيم وحق التعبير عن الرأي. وبدونه تفقد النقابات اداة هامة في السعي من اجل نيل حقوق العمال وحماية مصالحهم. وهو حق مضمون في الدول الديمقراطية، وعليه نجد الدولة الديمقراطية المعاصرة تضمن ان لا يتعرض العمال ونقاباتهم للاضطهاد والقمع البوليسي بسبب إعلانهم إضراباً يتعلق بمصالحهم الاقتصادية. من ناحية اخرى نجد ان هذا الحق خاضع لبعض القيود النابعة من الحاجة الى ضمان حقوق الآخرين الذين قد يتضررون بشكل لا يمكن اصلاحه من جراء الإضراب، وبكلمات اخرى انه ليس حقاً مطلقاً تماماً مثل الحريات المدنية، وقد أوضحنا ذلك في كتيبين سابقين.

لا يعني هذا، بأي حال من الأحوال، ان مصادرة حق الإضراب وتطبيقه هو شأن أصحاب العمل والمؤسسات التابعة للسلطة التنفيذية (وهناك خطر دائم في ان تقوم هذه بالتضحية بالحريات وحقوق الإنسان بلا تحفظ لضمان مصالحها ومصالح أصحاب العمل) بل ان فرض القيود على حق الإضراب هو من اختصاص محاكم العمل (التابعة للسلطة القضائية) وهي التي تنظر في الأمر من جميع جوانبه وتقرر فيه طبقاً للقوانين الديمقراطية وواجب حماية الحريات وحقوق التنظيم والتعبير والمشاركة وما الى ذلك. وتلجأ بعض الدول الديمقراطية الى وضع شروط مسبقة للإضرابات يجب ان تتوفر بهدف الحؤول دون ان يؤدي الإضراب الى الأضرار بحقوق المواطنين في ظروف حياة وخدمات مناسبة. والشروط التي يفرضها القانون على إعلان الإضراب يجب ان تكون معقولة ومقبولة ولا تنتقص بصورة قطعية من حق النقابات المهنية ومن قدرتها على الضغط على أصحاب العمل. وكذلك فان العملية الإجرائية القانونية المطلوبة للإعلان عن الإضراب، يجب ان لا تكون معقدة بشكل يهدف الى عرقلة إمكانية

تطبيق هذا الحق الذي نتحدث عنه.



في الميثاق الصادر عن جمعية العمل العالمية، هناك فصل كامل يتحدث عن حق الاضراب وأهدافه وأساليبه والقيود المفروضة عليه ومدى شرعيتها...



عندما يتولى القانون الاهتمام بتطبيق حقوق العمال، ويضمن ظروفًا لائقة لهم، تتضاءل الحاجة لدى النقابات إلى الاضرابات...

تطور حق الإضراب تطوراً تدريجياً على امتداد فترات تاريخية طويلة، فخلال القرن الماضي منعت جميع الدول الإضرابات وجابقتها بعقوبات شديدة وفرضت على المضربين أو فرضت على حق اللجوء إلى الإضراب، كوسيلة ضغط، قيوداً صارمة تحول دون إعلان الإضراب. ولكن هذا الوضع أصبح شيئاً من تراث التاريخ النقابي بالنسبة للمجتمعات الديمقراطية، ولكنه ما زال قائماً في الأنظمة الاستبدادية التي تحكم بأجهزة الامن وتفتقر إلى قاعدة شرعية عريضة.

وتعتمد الدول الديمقراطية في تبني حق الإضراب على أساسين هما:

١. القانون الدولي الذي يعتبر حق الإضراب حقاً أساسياً مثل حرية التعبير عن الرأي وحرية التظاهر وغيرها. وقد تم الاعتراف بهذه الحقوق في العديد من المواثيق الصادرة عن الأمم المتحدة وعن جمعية العمل العالمية التابعة لها من منتصف هذا القرن فصاعداً. ففي الميثاق الصادر عن جمعية العمل العالمية هنالك فصل كامل يتحدث عن حق الإضراب وأهدافه وأساليبه والقيود المفروضة عليه ومدى شرعيتها وما إلى ذلك. وفي أعقاب الاعتراف بهذه الحقوق في القانون الدولي والمواثيق الدولية أصبح الطريق قصيراً إلى نيل الاعتراف والاهتمام في منظومات القوانين المحلية في العديد من الدول الديمقراطية.

٢. في العديد من الدول الديمقراطية يتم التعامل مع الحقوق والحريات باحترام واهتمام على الرغم من عدم كونها مقننة. ويحظى احترام هذه الحقوق في هذه الدول بحماية كاملة، ولها وضعية ملزمة أمام القضاء وفي التعامل بين الناس والمؤسسات

على الرغم من عدم كتابتها دائماً. وهذا يسري على حق الإضراب أيضاً.

تثبت الأبحاث المقارنة انه عندما يتولى القانون تنظيم علاقات العمل والاهتمام بتطبيق حقوق العمال في كل ما يتعلق بالأجور وشروط العمل وغيرها ويضمن ظروفأً لائقة لهم، تتضاءل الحاجة لدى النقابات الى الإضرابات وكافة وسائل الضغط، ومع ذلك نجد اختلافاً واضحاً في استخدام هذه الوسيلة من دولة ديمقراطية الى اخرى حسب الاختلافات في هذه القوانين. ومن الصعب ان نعمم قاعدة لجميع هذه الدول بالنسبة لحق الإضراب واللجوء اليه وللقيود التي تفرض عليه، فهناك دول اكثر تسامحاً مع هذا الأسلوب النقابي في العمل مثل فرنسا وإيطاليا مثلاً، وهناك دول اخرى اقل تسامحاً نسبياً.

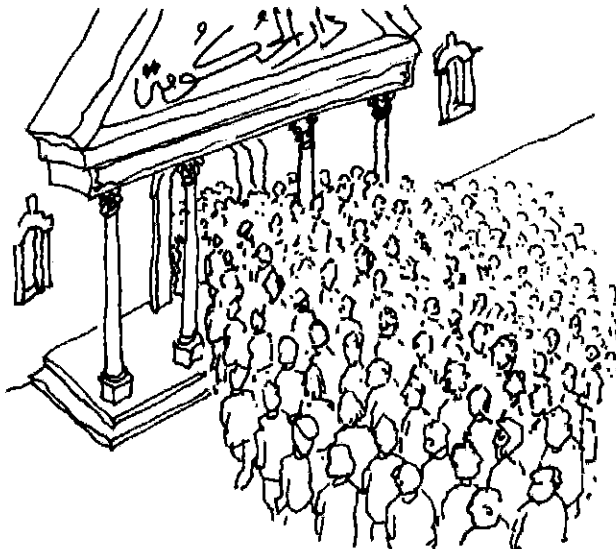
اسئلة

١. في العديد من الدول الديمقراطية في العالم يمنع إضراب قوات الشرطة والأمن وبعض فئات الموظفين بسبب الأضرار التي قد يلحقها ذلك بالصالح العام. هل تعتقد ان في هذا المنع تعارضاً مع الحقوق الديمقراطية؟ أعط رأيك وأشرحه.
٢. حاول ان تذكر بعض الحالات التي يحق فيها فرض القيود على إجراء الإضرابات بالرغم من ان ذلك يتعارض مع الحريات والحقوق؟
٣. تحدثت وسائل الإعلام قبل مدة قصيرة عن إضراب نقابة الصحفيين في الأردن في أعقاب صدور قانون المطبوعات الذي يفرض قيوداً صارمة على العمل الصحفي، وقد أضرب العديد من النقابات في الأردن تضامناً مع نقابة الصحفيين. حاول بمساعدة معلميك، ان تشرح هذه القضية حسب رأيك.
٤. ما رأيك في إضراب المعلمين الفلسطينيين في ربيع ١٩٩٧، وفي الوسائل التي اتبعتها الأطراف المعنية في حله. تطرق الى جوانب الموضوع المختلفة (أجور، شروط، الصالح العام، حق فئة المعلمين في اللجوء الى الإضراب، موقف السلطة وغير ذلك).

النقابات المهنية وعلاقتها بالمجتمع المدني والديمقراطية



لعبت النقابات دوراً هاماً في تحقيق مبادئ سياسية واقتصادية وارتبط ذكرها دائماً بالحديث عن تطور الديمقراطية..



يستطيع المواطن بواسطة النقابات ومجموع التنظيمات المجتمعية الفاعلة ان يعمل ويعبر عن نفسه ويشارك ويحابه خطر تعسف الدولة...

لقد بينا سالفاً ان النقابات المهنية هي منظمات طوعية حديثة هدفها تنظيم العمال في السعي الى حماية حقوقهم وحياتهم وضمانها والى المشاركة في إدارة الحياة العامة، كما رأينا ان النقابات كانت عند بروزها وما زالت عنصراً هاماً في تغيير العلاقات الاجتماعية والسياسية، عندما لعبت دوراً هاماً في تحقيق مكاسب سياسية واقتصادية في مجالات حقوق التعليم والانتخاب، وهي مكاسب تدرج دوماً عند الحديث عن تطور الديمقراطية والقانون في الدول الديمقراطية في العالم. كذلك بادرت الى تشريع قوانين وقواعد تتعلق بالعمل والإنتاج وحماية الطبقات الضعيفة في جميع الدول الديمقراطية في العالم.

بناءً على ذلك يمكن ان نعتبر هذه النقابات هي الحركات الأساسية المكونة للمجتمع المدني حسب تعريفه الأيسر، والذي يعني مجموع التنظيمات المجتمعية الفاعلة المعنية بثبات وتطور الديمقراطية مثل المؤسسات غير الحكومية والمؤسسات الأهلية والمجالس والأحزاب السياسية ووسائل الإعلام والشرائح ذات التعبير التنظيمي التي يستطيع المواطن بواسطتها ان يعمل ويعبر عن نفسه ويشارك ويحابه خطر تعسف الدولة او تضخم سلطتها على حساب حقوقه وحياته. وهناك من يعتقد ان مؤسسات المجتمع المدني هي الرمز الأبرز للنظام الديمقراطي او الشرط الأساسي، إضافة الى شروط أخرى، للتحويل الديمقراطي كما شاع في الأدبيات السياسية التي انتشرت اعتباراً من نهاية الثمانينات، والتي اقتصت بتحليل التغييرات السياسية في ما سمي سابقاً الدول الاشتراكية. وقد كانت هذه الأدبيات باعثة الاهتمام الجديد بمفهوم «المجتمع المدني» بعد ان ساد مفهوم «الدولة» في تحليل الواقع السياسي منذ السبعينات.

- ساهمت النقابات المهنية ويساهم النضال النقابي بشكل عام في بناء الديمقراطية لثلاثة اعتبارات اساسية:
١. انها تعمم حقوق المواطنة مثل حرية التعبير وحق التنظيم وحق الاقتراع، والمساهمة في الحياة السياسية من قبل الاجيرين وكافة فئات الشعب، فقط بذلك تصبح الديمقراطية نظاماً فعلياً.
 ٢. انها تجعل الحقوق الاجتماعية جزءاً أساسياً من الحقوق الديمقراطية وتساهم بالتالي في انتشار فئات واسعة من السكان من هوة الفقر، الامر الذي يوسع القاعدة الجماهيرية للنظام الديمقراطي. فالتجربة تثبت ان الديمقراطية لا تجد لها موطئ قدم عندما تكون غالبية الناس منهمكة في البحث عن الخبز.
 ٣. انها تشكل محوراً لنشاط مجتمعي مستمر امام تعسف الدولة وتعسف الفئات القوية التي قد تجير الديمقراطية لصالحها.

اسئلة:

١. في كثير من الدول العربية يسيطر الحزب الحاكم (أو السلطة) على النقابات المهنية. ما رأيك في اثر هذا الوضع على الديمقراطية؟
٢. دعى البعض الى عدم «تدخل» السياسة في العمل النقابي في بلادنا. ماذا تعني هذه الدعوة لك، وما رأيك في هذا الطرح؟
٣. ضع بعض الاقتراحات لتطوير العمل النقابي في فلسطين، أخذاً في الاعتبار دور النقابات في بناء الديمقراطية.

خاتمة

بدأ العمل النقابي في أوروبا في نهايات القرن الثامن عشر نتيجة لتطور الصناعة والتقسيم الطبقي الحاد بين عمال ومالكين لوسائل الانتاج. وقد بدأ العمال المهنيون بتنظيم انفسهم في نقابات قبل غيرهم بسبب احتكارهم لمعرفة فنية اصبحت فجأة غير هامة نتيجة انتشار المصانع والآلات التي يمكن العمل فيها من قبل اشخاص غير مهنيين. كما سهلت ثقافة هؤلاء العمال المهنيين عملية تنظيمهم في نقابات.

وقد بدأت عملية التنظيم من قبل مجموعة متجانسة تعمل في مكان عمل محدد. ولكن التنظيم سرعان ما انتشر عبر اماكن العمل وعبر التخصصات ليصل الى تنظيم على شكل نقابات عمالية قطرية. كما انتشرت النقابات في اوساط العمال غير المهنيين وموظفي القطاع العام.

بدأت النقابات في التركيز على الاهداف السياسية مثل الحق في التنظيم والانتخاب والتعليم وفي مقاومة القوانين التي تحد من هذه الحقوق. ولكن النقابات سرعان ما خاضت نضالات لتحسين اوضاع العمال المعيشية والاجتماعية مثل تحديد وتخفيض عدد ساعات العمل واستغلال النساء والاطفال ومنع التعسف في العمل وزيادة الاجور وتوفير اماكن عمل آمنة.

والنقابات المهنية المعاصرة هي تنظيمات طوعية للعمال والموظفين واصحاب المهن الحرة. واهم وظائف النقابات المعاصرة هي الوصول الى اتفاقات جماعية بين العمال واصحاب العمل نتيجة للتفاوض الجماعي واثباتاً للاضراب. وتنظيم الاتفاقيات بعدة امور بدءاً بساعات العمل والاجور الى شروط العمل وبدل الاجازات المرضية والأمان والتقاعد وتأمين وسائل الترفيه وامكانيات التعليم. كما تقوم النقابات بعمل سياسي يهدف الى التأثير على تشريع القوانين المتعلقة بالعمل وعلى السياسات الاقتصادية في البلاد. وفي بعض الاحيان تقدم النقابات خدمات مباشرة للعمال مثل توفير مساعدة ليجاد العمل وتوفير التأمين والتقاعد. وعليه نجد ان النقابات المعاصرة تعمل في ثلاثة مجالات اساسية:

١. العلاقة بين العمال انفسهم.
٢. العلاقة مع اصحاب العمل.
٣. العلاقات مع السلطة.

وأهم الاسباب المستخدمة من قبل النقابات لتحقيق اهدافها هي عملية التفاوض الجماعي لابرام اتفاقيات عمل جماعية ملزمة للعمال واصحاب العمل. وقد اصبح الحق في التفاوض الجماعي معترفاً به في جميع الدول الديمقراطية، وهو حق يكتسب أهمية خاصة في الدول التي لا يتولى فيها القانون تنظيم علاقات العمل بشكل كامل، وعند فشل النقابات في الوصول الى اتفاقات عن طريق التفاوض فان اهم وسائل الضغط التي تستخدمها هي الاضراب، وهو التوقف الجماعي الكامل او الجزئي عن العمل. ويلجأ العمال الى الاضراب للاعتراض على شروط الاجور والعمل او للتضامن مع مجموعات مضربة اخرى او لاسباب سياسية / اقتصادية. وهناك

عدة عوامل تؤثر على فشل او نجاح الاضراب و عدة مميزات للنقابات تحدد وتيرة اللجوء الى هذا الاسلوب لتحقيق اهداف نقابية.

و حق الاضراب هو حق مضمون في الدول الديمقراطية، ولكنه خاضع لبعض التحديدات لحماية حقوق الآخرين الذين قد يتضررون بشكل كبير من الاضراب. ولكن فرض القيود على الاضراب هو فقط صلاحية السلطة القضائية في الدول الديمقراطية. ويستند حق الاضراب الى القانون الدولي كونه حقاً اساسياً مثل حرية التعبير عن الرأي. كما انه في الدول الديمقراطية يتم التعامل معه كباقي الحقوق والحريات باحترام حتى لو لم تكن هذه الحقوق مقننة.

وتعتبر النقابات العمالية، وغيرها من المؤسسات غير الحكومية والمجالس والاحزاب السياسية ووسائل الاعلام، من الحركات الاساسية المكونة للمجتمع المدني. وهذه المؤسسات تساعد المواطن على العمل والتعبير والمشاركة ومجابهة خطر تعسف الدولة. وقد ساهمت النقابات في بناء الديمقراطية لانها عممت حقوق المواطنة مثل حرية التعبير والتنظيم على العمال، ولانها جعلت الحقوق الاجتماعية جزءاً اساسياً من الحقوق الديمقراطية، ولانها شكلت محوراً لنشاط مجتمعي ليعمل ضد تعسف الدولة والفئات المنتفعة في الدولة.

منشورات مواطن

● سلسلة دراسات وأبحاث:

٢. المرأة في الأحزاب السياسية التقدمية: شعار وواقع.
بقلم: ايلين كتاب (قيد الاعداد).

● سلسلة ركائز الديمقراطية:

محرر السلسلة جورج جقمان

١. حلیم بركات، الديمقراطية والعدالة الاجتماعية.
٢. فاتح عزام، حقوق الانسان السياسية والممارسة الديمقراطية.
٣. اسامة حطبي، سيادة القانون.
٤. جميل هلال، الدولة والديمقراطية.
٥. منار الشوريحي، الديمقراطية وحقوق المرأة.
٦. نبيل عبد الفتاح، التعددية السياسية والفكرية. (قيد الاعداد).
٧. رجا بهلول: الديمقراطية والتربية.
٨. رزق شقير، حقوق الانسان في حالات الطوارئ.

● سلسلة مبادئ الديمقراطية:

تحرير وأشرف علمي: عزمي بشارة، اعداد: نبيل الصالح
رسومات: خليل ابو عرفة، استشارة تربوية: ماهر حشوة.

١. ما هي المواطنة؟
٢. فصل السلطات.
٣. سيادة القانون.
٤. مبدأ الانتخابات.
٥. حرية التعبير.
٦. عملية التشريع.
٧. المحاسبة والمساءلة.
٨. الحريات المدنية.
٩. التعددية والتسامح.
١٠. الثقافة السياسية.
١١. العمل النقابي.

١. حول الخيار الديمقراطي: دراسات نقدية

بقلم: برهان غليون عزمي بشارة
جورج جقمان سعيد زيداني.

٢. مساهمة في نقد المجتمع المدني: عزمي بشارة

٣. بين عالمين: رجال الاعمال الفلسطينيين في الشتات

والكيان الفلسطيني ساري حنفي.

٤. العطب والدلالة في الثقافة والانسداد الديمقراطي

محمد يعقوب.

● سلسلة مداخلات وأوراق نقدية:

١. الصحافة الفلسطينية بين الحاضر والمستقبل.

بقلم: ربي الحصري علي الخليي بسام الصالحي.

٢. المؤسسات الوطنية، الانتخابات والسلطة.

بقلم: عزت عبد الهادي اسامة حطبي سليم تماري.

٣. الديمقراطية الفلسطينية: اوراق نقدية.

بقلم: موسى البديري جميل هلال

جورج جقمان عزمي بشارة.

٤. المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في فلسطين.

تأليف: زياد ابو عمرو.

مناقشة: علي الجريايي وعزمي بشارة.

٥. الديمقراطية والتعددية: أزمة الحزب السياسي الفلسطيني.

وقائع مؤتمر مؤسسة مواطن المنعقد في رام الله بتاريخ

١٩٩٥/١١/٢٤.

● سلسلة أوراق بحثية:

١. النظام السياسي والتحول الديمقراطي في فلسطين.

بقلم: محمد خالد الأزعر.



يعرض هذا الكتيب ويناقش بعض الافكار والقضايا الاساسية المرتبطة بالنقابات المهنية وعلاقة هذه النقابات بالديمقراطية. ويبدأ الكتيب بعرض تاريخي لتطور النقابات المهنية في الغرب وتاريخ الصراع النقابي، مبيناً بداية تنظيم العمال المهنيين المهرة في نهاية القرن الثامن عشر وانتشار النقابات جغرافياً وعبر التخصصات والمهن، كما يهتم بمتابعة اهداف النقابات ونضالاتها وانجازاتها.

يتبع ذلك وصف للنقابات المهنية المعاصرة واهم وظائفها وتحديد مجالات عملها الأساسية. وبما ان أهم الأساليب المستخدمة من قبل النقابات المعاصرة لتحقيق أهدافها هي عملية التفاوض الجماعي لإبرام اتفاقات العمل الجماعية، فإننا نخصص قسماً لمناقشة موضوع التفاوض الجماعي، يتبعه قسم لمناقشة موضوع الإضراب، وهو أشهر الأساليب المستخدمة عند تعثر عملية التفاوض الجماعي. ويناقش الكتيب بعد ذلك حق الإضراب في الدول الديمقراطية.

وينتهي الكتيب بمناقشة العلاقات بين النقابات المهنية والديمقراطية، حيث يبين ان النقابات هي من الحركات الأساسية في المجتمع المدني وانها ساهمت، بأشكال عدة، في بناء الديمقراطية.