

تقرير بحثي

# الحركة النقابية العربية

آفاق بحثية

غسان صليبي



AUBPOLICY  
INSTITUTE



معهد السياسات بالجامعة الأميركية في بيروت  
معهد الصفري للمجتمع المدني والمواطنة

## برنامج العدالة الاجتماعية والتنمية في العالم العربي

يسعى برنامج "العدالة الاجتماعية والتنمية في العالم العربي" بالتعاون مع مركز بوبست للسلام والعدالة في جامعة برنستون، إلى التعمق في فهم الدلالات المتعددة لمصطلح "العدالة الاجتماعية" وأثارها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ويبحث البرنامج في العدالة الاجتماعية ضمن سياقات التمّذّن ونقابات العمال والسياسات الاجتماعية والاحتجاجات من أجل إقامة جسور بين الباحثين والنشطاء وبين صنّاع القرار في لبنان والعالم العربيّ.

نُشر هذا التقرير من قبل معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت. خضعت ورقة العمل هذه لآلية مراجعة داخلية.

يمكن الحصول على هذا التقرير من معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت أو تحميله عبر الموقع الإلكتروني التالي: [www.aub.edu.lb/ifi](http://www.aub.edu.lb/ifi)

إن الآراء الواردة في هذه الوثيقة تخصّ كاتبها حصراً ولا تعكس رأي معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت.

بيروت في آذار/ مارس ٢٠١٧ © جميع الحقوق محفوظة

تقرير بحثي

# الحركة النقابية العربية آفاق بحثية

غسان صليبي

## المحتويات

|    |  |
|----|--|
| ٤  | المقدمة  |
| ٦  | مشكلات الأبحاث<br>والمنهجيات<br>وطرق التحليل ...<br>للبحث صلة!                   |
| ١١ | قضايا نقابية<br>تستحق<br>التوسّع في<br>البحث...<br>في خدمة<br>التطوير<br>النقابي |
| ٢٠ | الخاتمة  |

١. مشكلات الأبحاث  
والعدالة الاجتماعية ٦

٢. منهجيات وأدوات  
الأبحاث ٧

٣. المقاربات التحليلية ٩

١. تبعية الاتحادات العامة  
للسلطة السياسية...  
أبعد من نظرية  
"العصا والجزرة" ١١

٢. "النقابات المستقلة"...  
نحو نموذج نقابي جديد  
في المنطقة العربية؟ ١٢

٣. الانتساب إلى النقابات ...  
ماذا عن المشاركة  
الفعلية؟ ١٤

٤. المطالب والتحرّكات ...  
وبينهما الديمقراطية  
التنظيمية! ١٦



المراجع





## مشكلات الأبحاث والمنهجيات وطرق التحليل ... للبحث صلة!

### ١. مشكلات الأبحاث والعدالة الاجتماعية

١.١. يلاقي العنوان العريض للأبحاث السبعة "الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية" مزاجًا شعبيًا في المنطقة العربية، يحرك نقاشًا حول الأهداف البعيدة المدى للحركة النقابية والعمالية، ويترك فسحة وافية للباحثين لاختيار إشكاليات أبحاثهم.

تم رفع شعار "العدالة الاجتماعية" كمطلب أساسي في معظم الانتفاضات الشعبية التي شكلت ما عرف بـ"الربيع العربي". على الرغم من غموض مفهوم العدالة الاجتماعية وتعدد تعريفاته، فقد بدأ حاضراً بقوة في الوعي الشعبي التواق إلى التغيير الاجتماعي الاقتصادي. بهذا المعنى يلتقط العنوان العام للأبحاث مطلبًا شعبيًا تم التعبير عنه بالصراخ والممارسة والتضحيات، ويجعل منه موضوعًا للتقصي والبحث.

كان بعض أطراف الحركة العمالية والنقابية العربية جزءًا من هذا الحراك الشعبي<sup>١</sup> ورفعوا بدورهم شعار العدالة الاجتماعية. ومن المعروف أن هذا الشعار هو من ضمن أدبيات الحركة النقابية، وهو يرافقها منذ نشأتها، ولكن دون تحديد واضح لمضمونه. وبحولها موضوعًا للبحث، تُطرح العدالة الاجتماعية كمفهوم اجتماعي وجب تحديده ليس من قبل الباحثين فحسب، بل أيضًا وأساسًا من قبل النقابات نفسها: كيف تفهم النقابات العدالة الاجتماعية؟ هل يمكن اعتبار هذا المطلب هدفًا "أو الهدف" بعيد المدى للحركة العمالية والنقابية؟ وللسؤال الأخير أهميته التاريخية والراهنة:

فمع انتشار مفهوم "العمل اللائق" في السنوات الأخيرة بدفع من منظمة العمل الدولية والحركة النقابية الدولية، وتكراره في بيانات النقابات وتصدره للوائح المطلوبة، بات من الضروري التساؤل حول المكانة الحالية لمفهوم العدالة الاجتماعية؛ "فالعامل اللائق" وهو ترجمة لمصطلح "decent work" بالإنكليزية، يستند إلى أربع ركائز: العمالة الكاملة والمنتجة، والحقوق في العمل، والحماية الاجتماعية، وتطوير الحوار الاجتماعي. في حين أن العدالة الاجتماعية، وعلى الرغم من غياب تعريف واحد معتمد لها، تحيل إلى "التوزيع المتساوي للموارد" أو "التوزيع العادل للثروة" عبر الضرائب والضمان والصحة العامة والتعليم العام والخدمات العامة، إضافة إلى قانون العمل وتدابير لتنظيم وضبط الأسواق<sup>٢</sup>. مفهوم العدالة الاجتماعية كما نرى هو أشمل ويطال مجالات أوسع يمكن للأجراء أن يستفيدوا منها ضمن إطار العدالة والمساواة. كما أن مفهوم العمل اللائق وكما يشير بوضوح أكثر التعبير الإنكليزي الأصلي (decent) ذو مدلول أخلاقي: محتشم، محترم، مهذب، شريف، لائق، مناسب لما هو من "الطبيعي أو العادي" توقعه<sup>٣</sup>. هل يراد من هذه الخلفية الأخلاقية للمفهوم "ضبط وتهذيب" النزعة النضالية، أهدافًا وسلوكًا، وتأييرها مؤسسيًا في ما يسمى بالحوار الاجتماعي؟

بالمحصلة العمل اللائق متواضع بمتطلباته وهو متدني السقف الاجتماعي بالمقارنة مع العدالة الاجتماعية. حتى أن منظمة العمل الدولية نفسها تعتبر العمل اللائق عنصرًا من عناصر العدالة الاجتماعية<sup>٤</sup>.

3 Gilbert Achcar, « Le peuple veut », Sindbad, Actes sud, 2013.  
4 Decent Work Indicators - Concepts and Definitions, ILO Manual, 2012.  
5 Rawls, J. (2005). A theory of justice. Cambridge, Mass: Belknap Press.  
٦ قاموس المعاني وقاموس لاروس (Larousse).  
7 ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation, 2008.

أين تقف الحركة العمالية والنقابية من هذين المفهومين؟ يستبق العنوان العريض للأبحاث ضمناً هذا التساؤل حين يتكلم عن "البحث" عن العدالة الاجتماعية: هل زالت الحركة العمالية والنقابية تبحث عن العدالة الاجتماعية، وعن معنى ملموس لها، وعن طريق يؤدي إليها؟ فتحت هذه الصياغة المرنة للعنوان مجالاً واسعاً أمام الباحثين لتحديد مشكلات أبحاثهم بما يتلاءم مع الظروف الخاصة بكل بلد.

١.٢. لم تعلن مشكلات البحث<sup>٥</sup> دائماً عن نفسها صراحة تحت هذا الإسم، ولكن تم استنتاج بعضها من قبلنا من خلال إعلان الأوراق البحثية عما تتوخى تحقيقه.

صاغت أربعة أبحاث فقط (فلسطين، تونس، البحرين ولبنان) مشكلاتها من خلال التساؤل حول قدرة النقابات على تحقيق العدالة الاجتماعية. أما في الأبحاث الثلاثة الأخرى (الأردن، الجزائر ومصر) فلم يتم التطرق مباشرة إلى العدالة الاجتماعية في صياغة مشكلاتها.

تساءل بحث فلسطين: هل النقابات بواقعها الحالي وأزماتها الداخلية ضمن منظور علاقتها بالسلطة السياسية أو ارتباطها الحزبي والتمويلي، قادرة على خلق حراك اجتماعي باتجاه العدالة الاجتماعية؟

وحاول بحث تونس توضيح كيف أن النقابات هي في مرحلة استكشاف مسارات جديدة، واتخاذ القرارات، وتثبيت مراكز القوة في البنى النقابية، كما عمل على إسداء النصح حول كيفية تعميم وتطوير مفهوم العدالة الاجتماعية كما تراه النقابات في الإطار التونسي.

سعى بحث البحرين إلى تقييم أداء الحركة العمالية بحثًا عن العدالة الاجتماعية خلال السنوات العشر الماضية.

وحلل بحث لبنان حركة النقابات ودرسها في سياق الاقتصاد السياسي الذي حكم ويحكم لبنان، وذلك بهدف فهم مدى فعالية النقابات في نضالها لتحقيق العدالة الاجتماعية.

أراد بحث الجزائر التعرف على الصورة العامة للأوضاع الاقتصادية في الجزائر وكيف تعاملت الحركات النقابية مع مختلف تلك الأوضاع في إطار الصراع بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات المستقلة التي تنشط في معظمها في القطاع الوظيفي العمومي على وجه الخصوص كقوة عمل.

أعد بحث الأردن بهدف تقديم صورة شاملة وواضحة عن الحركة العمالية والتحديات التي تواجهها، وذلك من خلال النظر في أسباب وخصائص البيئة الاقتصادية والاجتماعية، لاسيما سوق العمل، وكذلك طبيعة الدور المستقبلي للنقابات.

وأخيرا سعى بحث مصر إلى مناقشة قدرة النقابات على الاستجابة للمطالب العمالية مع التركيز على مرحلة ما بعد انتفاضات العام ٢٠١١.

من الملفت أن جميع الأبحاث –باستثناء بحث تونس– أرادت دراسة الفعل النقابي: قدرة، وفعالية، وقوة، وأداء، ومن ناحية تعامل الحركة النقابية مع محيطها. في حين أن بحث تونس وسع اهتماماته لتضم استكشاف المسارات واتخاذ القرارات.

يمكن القول بداية إن هذه الأبحاث قد سعت إلى مقارنة موضوع

٨ نميز بين مشكلة البحث وإشكالية البحث التي تشمل بدورها مشكلة البحث والفرضيات والمنهجية.



أما في بحث تونس فكان مميزاً لسعي البحث إلى معرفة نظرة الحركة النقابية التونسية (الاتحاد التونسي للشغل) للعدالة الاجتماعية. فعلى الرغم من وجود عدة تفسيرات داخل الحركة النقابية (من الليبرالية إلى الماركسية إلى تفسيرات أخرى)، فإنّ البحث اعتبر أن الاتحاد التونسي للشغل يركز على الحوار الاجتماعي كوسيلة ضرورية للوصول إلى العدالة الاجتماعية، وأنّ التشغيل والعمل اللائق عنصران أساسيان في العدالة الاجتماعية. كما أشار البحث إلى حرص القيادة النقابية على عدم "تسييس" العدالة الاجتماعية.

نعتقد أنه من المفيد في أبحاث لاحقة التوسع أكثر في عملية الربط بين الحركة النقابية والعمالية والعدالة الاجتماعية من خلال:

- ▶ مناقشة مفاهيم العدالة الاجتماعية وأبرز مؤشراتها (كان ملفتاً مثلاً غياب الإشارة إلى مقياس جيني (Coefficient de Gini) الذي يقدم قياساً إحصائياً لتوزيع المداخيل في بلد ما وهو الأكثر استخداماً في قياس اللامساواة).
- ▶ تحديد نظرة الحركات النقابية نفسها للعدالة الاجتماعية.
- ▶ متابعة تطور مؤشرات العدالة الاجتماعية عبر الزمن ومحاولة تقدير تأثير الحركة النقابية على هذا التطور.

## ٢. منهجيات وأدوات الأبحاث

٢.١. تنوعت منهجيات الأبحاث وأدواتها وإن تشابهت في معظمها. فقد زوّجت جميع الأبحاث بين البحث المكتبي والبحث الميداني، بدءاً بالبحث المكتبي: مراجعة الدراسات والأدبيات حول الموضوع، مراجعة الوثائق النقابية الرسمية، البيانات النقابية، المعطيات الصحفية، القرارات الحكومية، أدبيات الأحزاب السياسية، ووثائق المنظمات النقابية الدولية، وغيرها، ثم جاء دور البحث الميداني. تم في جميع الأبحاث إجراء المقابلات مع القيادات النقابية العليا والوسطى، ومع المسؤولين الحكوميين والقيادات السياسية (مصر)، ومع الخبراء (الأردن ولبنان) ومع الصحفيين العماليين (مصر، لبنان). وحده بحث فلسطين استخدم المجموعات المركزة (مع اللجان العمالية) والاستمارة مع عيّنة عشوائية من القاعدة العمالية.

٢.٢. للأسف لم يرفق الباحثون ببحثهم نماذج عن المقابلة أو الاستمارة أو المجموعة المركزة، حتى يتسنى لنا الاطلاع عليها عن كثب، على الرغم من ورود بعض الإشارات السريعة في بعض الأبحاث. كما أنه لم يتواجد دائماً رابط واضح في النصوص بين أدوات بحث معيّنة من جهة والنتائج أو التحليلات (التفسيرات) التي يقدمها الباحثون من جهة ثانية. لذلك يتعدّد علينا قراءة النتائج قراءة نقدية على ضوء أدوات البحث المستخدمة. على الرغم من ذلك فإننا نورد بعض الملاحظات التي نعتقد أنها مفيدة في هذا النوع من الأبحاث.

- ▶ "تنطوي معظم الدراسات الاجتماعية التي تخضع لها التحركات الجماعية في المجتمعات الغربية على فرضية ضمنية. فهي تفترض أن أهداف هذه التحركات ونموها العددي وتأثيرها السياسي الاجتماعي عوامل تعبّر جميعها عن اتجاهات "فعلية" في المجتمع. فما هو ظاهر على هذا الصعيد لا يكون حقيقياً فحسب بل هو "البرهان" الأفضل لحالة القوى الاجتماعية الكامنة. وهذا ما يفترض في الواقع درجة ارتباط وثيقة بين التحركات والاتجاهات الفردية في المجتمع المدني.
- ▶ تبدو اللازمة المكروسوسولوجية، التي تستتبعها هذه الفرضية، مثيرة للاهتمام. فيقدر ما يكون المجتمع "ديمقراطياً"، ويبدو أنّ هذا ما سلّم به الباحثون الغربيون في ما يتعلّق بمجتمعاتهم، تتّسع الفرصة أمام الفرضية التي تمّ استعراضها آنفاً لتكون فرضية مقبولة. ويقدر ما تتلاشى القيود المفروضة على التعبير عن الآراء والاتجاهات وحرية التجمّع، يتوثق الرابط بين التحركات والاتجاهات.

الحركة النقابية والعمالية من وجهة نظر الوظائف النقابية<sup>٩</sup>، دون إهمال وجهات النظر الأخرى في مضامين الأبحاث: التاريخية والبنوية والإيديولوجية وتلك الخاصة بدور الحركة النقابية في التغيير الاجتماعي.

أما الملاحظة الثانية فهي أنه على الرغم من غياب الإعلان عن فرضيات الأبحاث بشكل صريح - باستثناء بحث مصر- فإنّ صياغة مشكلات معظم الأبحاث تقدم تقديرات أولية حول هذه الفرضيات مثل تأثير الأزمة الداخلية والعلاقة بالسلطة السياسية والتمويل على قدرة النقابات (فلسطين)؛ تأثير الوضع الاقتصادي على تعامل النقابات في إطار صراع الحكومة وأصحاب العمل والنقابات المستقلة (الجزائر)؛ تأثير الاقتصاد السياسي على حركة وفعالية النقابات (لبنان)؛ تأثير سياسات التكيف الهيكلي على قوة النقابات (الأردن)؛ وتأثير المرحلة التاريخية بتشعباتها على مسار وخيارات النقابات (تونس). أما في بحث مصر، فقد تم تحديد ثلاث فرضيات<sup>١٠</sup> توقعات بحثية، بشكل مستقل عن صياغة مشكلة البحث هي: تأثير السياسات الليبرالية على تصاعد الاحتجاجات العمالية والشعبية، استمرار خضوع اتحاد عمال مصر (المركزية الرسمية في مصر) للدولة، عجز الحركة النقابية المستقلة الحديثة عن تحقيق المطالب العمالية وبناء قواعد جديدة في علاقة الدولة مع العمال.

الملاحظة الثالثة هي أن إحدى مشكلات الأبحاث (الجزائر) قد أفادت صراحة بالتركيز على "النقابات المستقلة"، في حين أن أبحاث أخرى (مصر، الأردن، فلسطين) قد خصصت مساحة وافية لهذه الظاهرة الجديدة في المنطقة العربية.

٣.١. على الرغم من أن أربعة من الأبحاث قد أدرجت مفهوم العدالة الاجتماعية ضمن مشكلات البحث، فإننا لا نجد في سياق تطور الأبحاث أي متابعة تربط ما بين حراك النقابات وتحقيق العدالة الاجتماعية، وكأن الباحثين قد تركوا للقاء مسألة استنتاج عدم التقدم باتجاه تحقيق العدالة الاجتماعية<sup>١١</sup>، وذلك من خلال الاطلاع على عجز معظم الحركات النقابية عن تحقيق مطالبها، إضافة إلى الحالة الاجتماعية المتردية بشكل عام.

في واقع الحال، جاءت الإشارة إلى العدالة الاجتماعية في متن الأبحاث شبه عرضية أو كانت شبه غائبة (مصر، الأردن).

في بحث فلسطين تم الاكتفاء بالتأكيد بأن "البحث عن العدالة الاجتماعية في بلد كفلسطين قضية معقدة في دولة محتلة"، وبأن النقابات تحاول إدخال تعديلات على "منظور إغاثي واقتصادي ليبرالي خال من أي مفاهيم ورؤى حقوقية عادلة".

في بحث لبنان، اقتصر التطرق إلى العدالة الاجتماعية على استعراض بعض مؤشرات اللاعدالة الاجتماعية في البلد، كالسياسة الضريبية، وتوزيع الدخل بين أجور العمال، وأرباح أصحاب العمل، وتركز الثروة.

ذكر في بحث الجزائر أن العدالة الاجتماعية طغت على أبرز شعارات "الربيع العربي". كما جرى التأكيد على أن الحكومات الجزائرية تتكلم عن العدالة الاجتماعية لكنها لا تطبقها.

9 Michel Crozier, «Sociologie du Syndicalisme», in G. Friedmann et P. Naville, *Traité de sociologie du Travail*, Arnaud Colin, 2ème tome, 1972.

١٠ تفترض هذه الفرضية علاقة بين متغيرين، وهذا ما يتوفر في الفرضية الأولى وليس في الثانية والثالثة؛ لذلك أضفنا على كلمة فرضيات "توقعات بحثية".

١١ ذكر بحث فلسطين "أن ٢٣,٣٪ فقط من مجتمع الدراسة يعتقدون أن النقابات العمالية ساعدت فعلاً في تحقيق العدالة الاجتماعية لمنتسبيها".

بعد تغييرات مهمة في ظروف العمل نفسها<sup>17</sup>؛ أزال تنظيم العمل الوحدة المفترضة لواقع العمل من خلال خلق شروط مهنية وتنظيمية مستقلة نسبيًا عن نظام الملكية في المؤسسة. كما أن العمال قد تمكّنوا مع الوقت من تحقيق إنجازات ورفع مستويات معيشتهم عبر الإضراب أو المفاوضات الجماعية. وبالتالي لم يعد ينظر إلى الواقع العمالي كواقع مفروض كليًا. بل أصبح بالإمكان تطويره من خلال حركة العمال.

وفي المجتمعات الصناعية، وبعد أن لوحظ أن السلوك العمالي لا يحدده آليًا (أو ميكانيكيًا) واقع العمل، أصبح بالإمكان منهجيًا تمييز العامل عن واقعه، والاعتراف للأول باتجاه أو موقف ما تجاه الثاني. وذلك إقرار باستقلالية "سببية" الفعل الإنساني تجاه الحتمية الاجتماعية. بدا هذا التمييز المنهجي أكثر سهولة في المجتمعات التي هي في طور التصنيع أو تلك التي في طور النمو. حيث أن التصنيع أو التحديث لا يأتيان في سياق التطور الذاتي للنسق التقنية والاقتصادية لهذه المجتمعات، بل كعملية "خارجية" عن هذه المجتمعات. لذلك "تلتقي وتتصارع في داخل العامل اتجاهات خاصة ببيئته الأصلية (العائلية، والزراعية، وغيرها) وأخرى متصلة بالمجتمع الصناعي"<sup>18</sup> أو الحديث الذي ينخرط فيه. وهذا ما يفترض أن يجعل الباحثين في هذه المجتمعات أكثر انتباهًا لاتجاهات العمال في العمل بعيدًا عن الاسقاطات التحليلية التي يمكن أن يلجؤوا إليها من خلال الاستعانة بالدراسات الغربية الخاصة بالبلدان الصناعية. فدراسة الاتجاهات في العمل تساعد على التقاط تداخل البنى العائلية والطائفية والمذهبية والطبقية في التأثير في الوعي العمالي.

إنّ الدراسات حول الحركة العمالية والنقابية العربية يمكنها أن تستفيد أيضًا من منهجية التدخل الاجتماعي (أو السوسولوجي)<sup>19</sup>.

جرى تطوير المنهجية المذكورة من أجل تحليل المعنى الذي يعطيه المشاركون في التحرك الجماعي لتحركهم. وباختصار شديد، تمر المنهجية بالمراحل التالية:

◀ تأليف مجموعات من 10 إلى 15 شخصًا يجتمعون حول قضية أو تجربة (تحرك) معينة، لكنهم لا يعرفون بعضهم البعض. تلتقي المجموعة مرات عدّة. في هذه الاجتماعات تتم دعوة أشخاص يتواجه معهم عادة المشاركون في حياتهم اليومية أو في تجربتهم موضوع البحث وهم يمثلون البيئة الاجتماعية والسياسية والثقافية التي يتحرك في إطارها المشاركون، مما يسمح بتلمس العلاقات الاجتماعية التي يكونون منخرطين فيها.

◀ يتولى ثلاثة باحثين بأدوار مختلفة مساعدة المجموعة على تحليل تحركاتها، ويقوم أحد الباحثين بعرض فرضياته وتحليلاته السوسولوجية على ضوء نقاشات المشاركين، الذين يناقشون بدورهم ما توصل إليه الباحث.

◀ لقيت هذه المنهجية بعض الرواج لكنها واجهت أيضًا انتقادات عديدة ليس هنا المجال لتفصيلها. كما أنها تعتبر من المنهجيات صعبة التطبيق، لاسيما من حيث الوقت اللازم والخبرة العالية المفترضة عند الباحثين. ينبغ تشجيعي على استخدام هذه المنهجية في أبحاثنا على الحركة العمالية والنقابية العربية، من ثلاثة اعتبارات متصلة:

لعله من المفيد التوقّف عند الانعكاسات المنهجية التي تربط هذه الفرضية المكروسوسولوجية بالدراسات حول التحركات الجماعية في البلدان العربية. في ظروف تشهد ضغوطًا كثيرة وقويّة على حرية التعبير والتجمّع، لا يشكّل نمو التحركات الجماعية وأهميّة هذه التحركات انعكاسًا وافيًا وكافيًا للاتجاهات الفعلية في المجتمع. كما لا يشكّل نمو هذه التحركات وأهميتها برهانًا عن حالة القوى الاجتماعية الكامنة، والتفكير بخلاف ذلك هو انقياد لمنهجية خاطئة تؤدّي إلى تقدير بعض الوقائع بأقل من حجمها ووقائع أخرى بأكثر من حجمها. من الضروري إذا إتمام تحليل اجتماعي، يتناول التحركات الجماعية، بدراسة نفسية اجتماعية للاتجاهات الفردية الكامنة، بغية الوقوف على تشعب الظاهرة وعدم التوصل إلى استنتاجات متسرّعة تبرّر على غفل منها، سلطة القوى المهيمنة وأيديولوجيتها<sup>20</sup>.

تنطبق هذه الملاحظة المنهجية بشكل كبير على الدراسات التي تطال التحركات العمالية والنقابية، ولعل الحذر المنهجي أصبح أكثر إلحاحًا بعد تطورات الربيع العربي، فمن ناحية، فاجأت الانتفاضات الشعبية معظم التحليلات البحثية وتوقعاتها التي بدت عاجزة عن التقاط الاتجاهات الشعبية الفعلية. ومن ناحية ثانية، عكست التحليلات المتفائلة حول مآل الربيع العربي، قصورًا أيضًا في فهم تناقضات الاتجاهات الشعبية فضلًا عن عجزها عن تقدير قوة القوى المضادة للثورات وتأثيرها في الأوساط الشعبية.

◀ تساعد دراسة الاتجاهات<sup>21</sup> عند الأفراد من جهة على فهم أعمق للنزعات (الإيجابية أو السلبية) – الفكرية والعاطفية والسلوكية – التي يعيشونها بشأن مسألة معينة، وتسمح من جهة ثانية بتلمس استعدادات هؤلاء الأفراد وتناقضاتهم تجاه موقف أو تحرك ما<sup>22</sup>، لاسيما في ظروف قمعية أو غير ديمقراطية، كما هي الحال في معظم البلدان العربية. وتكتسب دراسة الاتجاهات أهميّة إضافية في الدراسات التي تتوخى لاحقًا التأثير في الواقع الذي يجري بحثه<sup>23</sup>، حيث أنه قد جرى اختبار الطرق والوسائل الفعّالة في تغيير الاتجاهات مرارًا في مجال علم النفس الاجتماعي. طبعًا، إن دراسة الاتجاهات مسألة أكثر تعقيدًا من الناحية المنهجية والتقنية من مجرد دراسة الآراء وجمع المعلومات التي غالبًا ما تعتمد على المقابلات أو الاستمارات أو المجموعات المركزة. على الرغم من ذلك فقد تم تطوير الكثير من الأدوات الفعّالة، كسلم ليكرت (Likert) مثلًا، لقياس الاتجاهات. اكتسب مفهوم "الاتجاه في العمل"<sup>24</sup> (أو الموقف تجاه العمل أو ما يتعلّق بالعمل) مكانته المنهجية سريعًا في مجال علم اجتماع العمل، خاصة لفهم سلوكيات العمال المتنوعة والمتناقضة. في بداية الثورة الصناعية، راح المفكرون الاجتماعيون ينظرون إلى ظروف العمل كحالة واحدة يعيشها جميع العمال دون تمييز، مبنية على الاستغلال، تولّد البؤس، وتنتج عنها نشأة وتطور حركة عمالية يحركها البؤس وتطالب بالقضاء على الاستغلال. ولكن الواقع تكشف عن سلوكيات عمالية أكثر تعقيدًا؛ فبعض العمال انكفأ وبعضهم خضع، فيما البعض الآخر لجأ إلى العنف أو انتظم نقابيًا أو سياسيًا لتغيير واقعه.

لم يستطع مفهوم "الاتجاهات في العمل" التأثير في الفكر الاجتماعي والمساهمة في تحويله إلى تحليل سوسولوجي إلا

12 Ghassan Slaiby, « Les actions collectives de résistance civile à la guerre », Le Liban aujourd'hui, Direction Fadia Kiwan, édition CNRS, 1994.

13 Attitude بالإنجليزية والفرنسية.

14 Maio, G. R., & Haddock, G. (2009). The Psychology of Attitudes and Attitude Change. SAGE Publications. Retrieved from <https://books.google.com.lb/books?id=k49HPiY-5eMC>.

15 هذا ما يطمح إليه المشروع الذي كتبت هذه الورقة في إطاره.

16 Attitude au travail.

17 Alain Touraine, La conscience ouvrière, Seuil, Paris, 1966, P.9.

18 G. Balaudier et P. Mercier, « Le travail dans les régions en voie d'industrialisation », in G. Friedmann et P. Naville, opp.cit.

19 Alain Touraine, La voix et le regard, Seuil, Paris, 1978.

وأيضًا ملخص عن المنهجية في:

«La méthode de l'intervention sociologique », revue française de science politique, 2011/3 (vol. 61).

٣,٣. كان من المفيد أيضا عدم عزل تأثيرات السياسات الاقتصادية عن التأثيرات الأشمل للنظام الاقتصادي<sup>١٠</sup> القائم في البلد المعني. فعلى الرغم من تقديم توصيفات لبعض مكونات النظم الاقتصادية القائمة، فإنَّ عامل السياسات بقي طاغياً من حيث التأثير في سلوكيات الحركة النقابية، وبذلك تم في مختلف القطاعات تحييد علاقات الإنتاج أو العمل السائدة، كقاعدة أوسع لتفاعل هذه السياسات ومحدد بنيوي لتطور الحركة النقابية.

ومن خلال إعادة اعتبار هذه السياسات كجزء من نظام اقتصادي أوسع، لا تعود السلوكيات النقابية مجرد ردة فعل ظرفية على هذه السياسات، بل تأخذ معنى أوسع له مدلولات أكثر شمولية، ولعله من الممكن من هذه الزاوية مقارنة التحركات النقابية بعلاقتها بواقع العدالة الاجتماعية القائم في البلاد، لاسيما أن العدالة الاجتماعية بواقعها هي نتيجة هذا النظام وهذه السياسات معاً.

٣,٤. تعددت المقاربات التحليلية للحركة النقابية في المنطقة وفي العالم، وجاء التعدد إما نتيجة لتعدد الاختصاصات ووجهات النظر (علم الاقتصاد، علم اجتماع العمل، علم النفس الاجتماعي، إلخ) أو نتيجة لاختلاف في المرحلة التاريخية التي طالتها الأبحاث، حيث أنه في كل مرحلة، برزت أرجحية عامل أو عوامل في تفسير الظاهرة النقابية وتطورها.

وفي ما يتعلّق بالأبحاث موضوع الدراسة، كما سبق وأشرنا، كان للعامل الاقتصادي وبتعبير أدق، للسياسات الاقتصادية، الدور الأكبر في تفسير الواقع النقابي. هذا لا يعني أبداً أن الأبحاث لم تلجأ إلى العوامل الأخرى – السياسية، المجتمعية – لإغناء التحليلات وفهم التوجهات النقابية، وسنكتفي هنا بالتوقف عند بعض هذه العوامل الأخرى، بغية فتح آفاق بحثية جديدة نعتقد أنها مهمة في فهم الحركة النقابية العربية.

◀ تبدأ أولاً بالنظام السياسي وتأثيراته. إضافة إلى القمع المباشر، والرقابة الأمنية، والتضييق القانوني على الحريات النقابية، والتي جاءت على ذكرها الأبحاث ولو باختصار، نستعير من جيلبر أشقر<sup>١١</sup> توصيفه للخصوصية السياسية لنمط الإنتاج الرأسمالي السائد في المنطقة العربية: "مزيج من النظام الميراثي والمحسوبية ورأسمالية المحاسيب"<sup>١٢</sup>، ونهب الممتلكات العامة، والتضخم البيروقراطي والفساد المعمم على خلفية قدر عظيم من انعدام الاستقرار وهزالة سيادة القانون أو حتى غيابها". ليست أهمية هذا التوصيف فقط في أنه يوجز بعض الخصائص المشتركة للأنظمة السياسية العربية، بل في أنه يبرز خصوصية نمط الإنتاج الرأسمالي، ضرورة لفهم التأثير السياسي – الاقتصادي في المجتمع العربي بشكل عام وفي الحركة النقابية بشكل خاص.

◀ تساهم "رأسمالية" الدولة القمعية والبوليسية في تفسير ترافق مطلب الحرية مع مطلب العدالة الاجتماعية في الانتفاضات العربية. وقد اشتركت الحركة النقابية المستقلة في رفع هذين المطلبين وخاصة في مصر والجزائر والأردن والبحرين وتونس لاسيما إبان الربيع العربي. ليس هذا الترافق في الحالة العربية بسبب قمع النظام السياسي من جهة، ولا عدالة النظام الاقتصادي من جهة ثانية، بل هو تأثير مزدوج للنظام السياسي-

◀ إنَّ هذه المنهجية مناسبة جدّاً لفهم "التحركات"، وخاصة العمالية، وقد أشرنا في القسم الأول إلى أن معظم الأبحاث موضوع دراستنا اختلفت أن تعالج "الفعل النقابي" أو التحركات.

◀ ساعدت هذه المنهجية كثيراً في فهم "المعنى الأسمى" الذي يعطيه عادة المعنيون لحراكمهم، وبعقدي أنه كان يمكن أن تساهم، لو طبقت، في التقاط خيوط الترابط بين مطالب التحركات من جهة والعدالة الاجتماعية ك"معنى" بعيد المدى، من جهة ثانية.

◀ تساعد هذه المنهجية على تظهير التأثيرات المتعددة والمعقدة لمختلف البنى المجتمعية في "الوعي العمالي"، وعلى اعتبار هذا الوعي عاملاً أساسياً موجّهاً للتحركات دون إغفال تأثيرات العوامل الموضوعية أو اللاواعية.

### ٣. المقاربات التحليلية

٣,١. في سعيها لتحليل المشكلات التي طرحتها، تلجأ الأبحاث إلى مقاربتين متعاكستين. مقارنة (لبنان ومصر) تنطلق من ظاهرة نقابية معينة (زيادة عدد الاحتجاجات في مصر وتراجع الحراك النقابي في لبنان مثلاً) لتتناول لاحقاً العوامل التي يمكن أن تفسر الظاهرة، أي الانتقال من الميكرو إلى المايكرو. المقاربة الثانية (الأبحاث الأخرى) تنطلق من المايكرو إلى المايكرو: عرض للبنى والسياسات الاقتصادية للوصول إلى أوضاع الحركة العمالية والنقابية. لا شك أن المقاربة الأولى تسهّل على القارئ تبيان طرق التحليل المعتمدة لربط العوامل المؤثرة بالظاهرة النقابية، في حين أن المقاربة الثانية تصعّب الأمر وتدعو القارئ إلى التفتيش عن الروابط وتلمسها في خضم هائل من المعطيات المتلاحقة والمتعددة الأبواب، لاسيما وأن معظم الأبحاث لا تشير صراحة إلى طرق التحليل المعتمدة وتترك للقارئ مهمة استخلاصها.

٣,٢. يتصدّر العامل الاقتصادي العوامل التي اعتبرت ذات تأثير مباشر على أوضاع الحركة النقابية، أشمّي هذا العامل "نيوليبرالية" (مصر، تونس) أو "تكيّفًا هيكلية" (Structural adjustment) (الأردن، تونس) أو "نظامًا ريعيًا" (لبنان) أو "سياسة توظيف اقتصادي" (البحرين) أو "مزيجًا من السياسة الليبرالية والإغاثية" (فلسطين).

تتوسّع الأبحاث في شرح مكونات هذا العامل الاقتصادي، من سياسات وأرقام، لكنّها للأسف، لا تربط دائماً منهجياً بين هذه المعطيات الكثيفة والبنى والسلوكيات النقابية. من الجائز أنها افترضت أن المعلومات المقدمة عن الحالة الاقتصادية، كقيلة بحد ذاتها بالدلالة على المعاناة العمالية والاحتجاج العمالي الكمي الملاحظ. وهي – أي الأبحاث – تقترب هنا من تبني، عن غير قصد ربما، نوع من الحتمية الاقتصادية في التحليل. كان من المفيد، لا بل من الضروري، ربط تأثيرات هذه السياسات الاقتصادية بمختلف القطاعات العمالية، ومن ثم مقارنة سلوكياتها النقابية المتعددة والمختلفة وإلا بقينا في إطار الفرضيات العامة دون القدرة على فهم تحركات نقابية محددة. يمثل بحث الأردن جهداً في تفصيل تأثيرات التكيّف الهيكلي على القوى العاملة بقطاعاتها، ولكن عندما جاء دور التحركات النقابية، انقطع التواصل المنهجي تماماً. حتى أنه جرى النص على التأثير المفترض للتكيّف الهيكلي على القوى العاملة تقريرياً دون إثبات علمي.

٢٠. بشيء من التبسيط، النظام الاقتصادي هو نمط معين في تنظيم

وتشغيل النشاط الاقتصادي، يؤثر في إنتاج السلع والخدمات، والعلاقات الاجتماعية وسوق العمل، وهو يميّز عادة بين النظام الرأسمالي والنظام الاشتراكي والأنظمة المختلطة.

21 G. Achkar, opp.cit.

٢٢ الأقراب والتابعون المباشرون لأفراد السلطة السياسية.

الاقتصادي الواحد الذي تؤدي فيه الدولة دورًا مركزيًا. بهذا المعنى يصبح مطلب العدالة الاجتماعية مطلبًا سياسيًا في الحالة العربية. وليس هذا التسييس أيضًا نتيجة لأحادية الخصم (الدولة) فحسب، بل هو أيضًا بفعل الأزمة الاقتصادية نفسها. فمعظم البلدان العربية المعنية تمر منذ فترة طويلة بأزمة "نمو" أو أزمة "التنمية المعوقة"<sup>23</sup>، وهي نتيجة للسياسات النيوليبرالية التي تنتهجها الدولة الريفية والوراثية والقمعية. ومعروف<sup>24</sup> أنه في الأزمات الاقتصادية تتجه الحركة النقابية نحو المطالبة السياسية، في حين أنها في مراحل النمو تنخرط في آليات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل. من هنا المأزق الكبير الذي تقف أمامه الحركة النقابية العربية: أزمة اقتصادية من جهة وأنسداد الأفق السياسي من جهة ثانية. لاسيما بعد تراجع الربيع العربي. من الطبيعي إذن افتراق هذين المطالبين السياسي والاجتماعي في مرحلة ما بعد الانتفاضات، كما سنرى في قسم لاحق من هذه الدراسة خاص بالمطالب العمالية. ويأتي الافتراق على حساب المطلب السياسي، بحيث تتركز المطالب على الشأن المهني- الاجتماعي إضافة إلى مطلب الحرية النقابية.

لم تتوقف معظم الأبحاث السبعة عند قواعد وآليات الحوار الاجتماعي (العمال وأصحاب العمل والدولة) أو المفاوضة الجماعية لتقييم قدرة الحركة النقابية على تحقيق مطالبها. فعلى الرغم من الإشارة إلى الحوار الاجتماعي وخاصة في أبحاث تونس والجزائر والبحرين، فإنه لم يتم اعتماده كإطار تحليلي يمكن من خلاله دراسة العلاقات المهنية وموازين القوى. كذلك بالنسبة للمفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل، فلم تستخدم هذه الأخيرة، بقواعدها وشروطها ومضمون اتفاقاتها وتوزعها القطاعي والزمني، من أجل تبيان مدى قدرة النقابات على تحقيق مطالبها. ولا بد هنا من الإشارة إلى افتقادنا في كافة الأبحاث تقريبًا إلى معلومات حول فريق أصحاب العمل، كطرف أساسي لفهم دينامية العمل النقابي، وتصبح المسألة أكثر إلحاحًا وخصوصية في المنطقة العربية، حيث "رأسمالية المحاسيب" تفرز طبقة اجتماعية من أصحاب العمل ذات علاقة خاصة تابعة للسلطة السياسية. وهكذا تتحول المفاوضة الجماعية بين أصحاب العمل والعمال إلى نوع من الحوار الاجتماعي الثلاثي، تشارك فيه الدولة ضمناً وتصطبغ المطالبة المهنية- الاجتماعية بشحنة سياسية.

23 G. Achkar, *opp.cit*.

24 Bernard Mottez et Alain Touraine, "Le mouvement ouvrier et la vie économique", G. Freidman et P. Naville, T2, *op cit*.

## قضايا نقابية تستحق التوسع في البحث...

### في خدمة التطوير النقابي

نستعرض في هذا القسم بعض القضايا التي تطرقت إليها الأبحاث، والتي نرى في تكثيف وتوسيع الأبحاث حولها خدمة لجهود العاملين من أجل تطوير الحركة النقابية العربية، نحو المزيد من الحرية والديمقراطية والفعالية.

#### 1. تبعية الاتحادات العامة للسلطة السياسية... أبعد من نظرية "العصا والجزرة"!

أمام الظاهرة الكاسحة لتبعية الاتحادات (أو المركزيات) النقابية للسلطة السياسية في معظم البلدان العربية (باستثناء تونس والمغرب والبحرين)، السؤال البحثي المفترض هو ذو شقين: كيف تنجح السلطة في بسط هيمنتها على الاتحاد العام من جهة، ولماذا يخضع العمال والنقابيون لهذه الهيمنة من جهة ثانية؟ الأبحاث التي بين أيدينا لا تطرح السؤال بهذه الحدة، على الرغم من أنها تقدّم بعض الإجابات. في الأردن يشير البحث بوضوح إلى الرقابة الأمنية، أي إلى استخدام "العصا"، وفي مصر والجزائر<sup>٢٥</sup> يجري التركيز أكثر على "الجزرة": منافع اجتماعية - اقتصادية يستفيد منها النقابيون وقيادات بالدرجة الأولى وأعضاء عاديون في الاتحاد الرسمي (صناديق تعاضد، خدمات اجتماعية وصحية متنوعة، خدمات سياحية، سفريات، وغير ذلك). في الحالتين هناك تركيز على الخوف والمنفعة الشخصية كعاملين أساسيين في تفسير خضوع العمال والنقابيين.

يختلف الأمر في لبنان وفلسطين. فبحسب الأبحاث، تهيمن هنا السلطة بأدوات حزبية - مذهبية (لبنان) وحزبية - فصائلية (فلسطين). لا تفصيل يذكر (بحث لبنان يذكر كيف أن تركيبة الاتحاد العمالي العام تساعد على هذه الهيمنة) حول آليات الهيمنة أو دوافع الخضوع في أنظمة سياسية - اقتصادية تختلف جذرياً عن تلك القائمة في مصر والجزائر والأردن.

نعتمد أن تبعية الاتحادات العامة للسلطة السياسية، تحتاج إلى اهتمام بحثي خاص. وللمساعدة على تحقيق ذلك نقترح المقاربة التالية وبما يتجاوز ثنائية التفسير التبسيطي "للعصا والجزرة":

- ▶ إعطاء أهمية متساوية لآليات الهيمنة ودوافع الخضوع على حد سواء، وكذلك للتأثيرات المتبادلة.
- ▶ الاستفادة من أبحاث الاقتصاد السياسي التي دققت بالممارسة الاقتصادية اليومية وعلاقات الهيمنة التي تختزنها<sup>٢٦</sup>، إضافة إلى دراسة عملية شرعنة الهيمنة السلطوية في الأوساط الشعبية، وما سمي بالحاجة للتطبيع والحاجة للدولة عند هذه الفئات.
- ▶ الاستفادة أيضاً من أبحاث علم النفس وعلم النفس الاجتماعي لاسيما التيار الفرويدي الماركسي الذي سعى إلى فهم الأسباب اللاواعية لدى العمال للقبول بواقع الاستغلال والخضوع للسلطات<sup>٢٧</sup>. وإذا كان هذا التيار قد تطوّر على إثر انتصار الفاشية

٢٥ هناك عامل تاريخي أيضاً تذكره أبحاث مصر والجزائر وهو كون الاتحادات الرسمية تاريخياً جزءاً من حركة التحرر أو من الأنظمة الاشتراكية.

26 Beatrice Hibou, *Anatomie politique de la domination, La découverte, 2011.*

27 *Freudo-Marxisme et sociologie de l'alienation, Anthropos, 1974.*

جرى التركيز على دور العائلة السلطوية والحبس الجنسي في لجم النزعة

الثورية عند العمال وهي عوامل جد فاعلة في الواقع العربي. من أبرز

الأسماء في هذا التيار: ويلهلم رايش، إريك فروم، وهيربرت ماركوز.

في أوروبا وملاحظة التحاق قسم كبير من العمال بها، على عكس ما توقعته التحليلات الماركسية "الاقتصادية" البحثية، فإن هذا التيار التحليلي يكتسب أهمية راهنة بعد صعود اليمين الأوروبي والأميركي بتأييد كبير من العمال. وفي هذا الإطار لا بد من التدقيق في قيم ومفاهيم الإيديولوجيات السائدة ومدى تأثيرها على سلوك العمال، ومن ضمنها تأثير الفكر الديني لاسيما بعد انتشار النزعات الأصولية في المنطقة.

▶ في لبنان وفلسطين، حيث هيمنة أحزاب السلطة على الاتحادات العامة، لا بد من الالتفات أكثر إلى الآليات المتشابهة، والسياسية، والاقتصادية، والإيديولوجية (الطاغية في حال لبنان) التي تسهل هذه السيطرة<sup>٢٨</sup>. في بحثين متباعدين<sup>٢٩</sup>، توسعت في توصيف وتحليل واقع الاتحاد العمالي العام في لبنان وكيف أن الأحزاب المذهبية أصبحت مسيطرة الآن على تركيبته وقيادته (٨٠٪ من الاتحادات الخمسين المنضمة إلى الاتحاد العمالي العام هي ذات تكوين مذهبي). أما عوامل السيطرة فيمكن اختصارها بأربعة: عوامل سياسية (استخدام الأحزاب المذهبية لمواقعها بالسلطة (خاصة وزارة العمل) وبالتعاون مع سلطة الوصاية السورية التي بسطت هيمنتها على البلد لمدة ثلاثين عاماً)؛ عوامل اجتماعية سياسية (سيطرة الأحزاب المذهبية على بيئاتها المذهبية وتأطير العمال بما يخدم توجهاتها من خلال شبكة من الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية)؛ عوامل إدارية-اقتصادية (هيمنة الأحزاب على المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من خلال التأثير المباشر على عملية الاستخدام وأيضاً من خلال استخدام الآليات الإدارية في المؤسسات)؛ وأخيراً عوامل تنظيمية (نظام الاتحاد العمالي العام يسمح بتكوين الاتحادات من النقابات دون اعتبارات قطاعية، وتمثيل الاتحادات داخل هيئات الاتحاد العمالي العام بغض النظر عن حجم العضوية مما يعطي القدرة على التأثير في القرارات لعدد من الاتحادات، حتى ولو كانت وهمية أو صغيرة الحجم كما هو الحال بالنسبة للاتحادات المذهبية).

▶ يبقى أن ندرس أيضاً دور التنظيم النقابي (الهيكلية والأنظمة الداخلية) في ترسيخ هذه الهيمنة السياسية على الاتحادات العامة ونقاباتهما، وفي المحافظة عليها. وفي هذا الإطار، وجب التدقيق في مدى مركزية القرارات في الاتحادات العامة والنقابات، لاسيما في ما يتعلق بالمالية والموازنات وفي الإضرابات والمفاوضات، مما يسهل ضبط حركة النقابات من قبل الاتحادات، وحركة اللجان العمالية في المؤسسات من قبل النقابات، بغية لجم أي إمكانية للتفعل من سيطرة وتوجيه القيادات النقابية. ولعل خير مثال على ذلك، التغييرات التي كانت تحصل في انتخابات اللجان النقابية في مصر وفي الاتحاد الرسمي (وكانت نتيجتها حوالي ٦٠٪ من القيادات الجديدة) والتي لم يسمح لها بترجمة نفسها على المستويات العليا بحكم الغرلة المدروسة التي تفرضها الأنظمة الداخلية.

٢٨ يشير بحث لبنان إلى الهيمنة الحزبية-الطاغية على الحركة النقابية، لكنه لا يقدم تفاصيل حول واقع الاتحاد العمالي العام، أي الاتحاد الوطني الرسمي.

٢٩ غسان صليبي، في الاتحاد كوة، ١٩٩٩، دار مختارات، وغسان صليبي، رأي لا موقف، ٢٠١٠، منشورات الاتحاد الوطني للنقابات.

سأهت هيئات المجتمع المدني في الدفع إلى نشأة هذه النقابات: "دار الخدمات العمالية والنقابية" في مصر، "مركز الفينيق" في الأردن و"مركز الديمقراطية وحقوق العاملين" في فلسطين. وقد نسجت النقابات المستقلة بشكل عام علاقات تعاون مع هيئات المجتمع المدني، لاسيما تلك العاملة من أجل حقوق الإنسان، على عكس الاتحادات الرسمية المنعزلة كلياً عن هذه الهيئات، لا بل المتصادمة معها.

شاركت النقابات المستقلة في انتفاضات الربيع العربي، على عكس الاتحادات الوطنية الرسمية<sup>٣١</sup>. وقد حملت منذ نشأتها وإلى جانب المطالب الاجتماعية - الاقتصادية، مطلب الحرية والديمقراطية.

٢.٣. تقدّم الأبحاث التي بين أيدينا بعض المعطيات المتفرقة حول القطاعات التي تتمثّل فيها النقابات المستقلة وتشير إلى دور مميّز لموظفي الوظيفة العمومية في مصر<sup>٣٢</sup> والجزائر والأردن وفلسطين. وعلى الرغم من أن الأبحاث الأربعة تتعاطى مع ظاهرة النقابات المستقلة كظاهرة مستجدة ومهمة على الساحة النقابية الوطنية، فإنها من خلال مقاربتها البحثية، تتعامل معها كنقابات جديدة أو أخرى، على الساحة الوطنية، وليس كحالة نقابية تقطع جذرياً مع الواقع النقابي السابق المتميّز بتبعيته للسلطة السياسية. نعتقد أن الحاجة ملحة لبحث سوسيولوجي أعمق وأشمل يوضح الخلفيات<sup>٣٣</sup> الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية/القيمية لظاهرة النقابات المستقلة.

الخصائص الديمغرافية للناشطين والقيادات إضافة إلى الخصائص البيئية (مدنية /ريفية).

الخصائص المهنية / الموقع في العمل / فئات الأجور للناشطين والقيادات.

الاتجاهات السياسية والثقافية/القيمية للناشطين والقيادات.

القطاعات الأكثر تمثيلاً للنقابات المستقلة.

٢.٤. سعت الأبحاث الأربعة التي تناولت النقابات المستقلة إلى معرفة مدى فعالية هذه النقابات. وقد خلصت جميعها إلى عدم قدرة هذه النقابات على تحقيق مطالبها، متعددة بعض الأسباب: إدارية، سياسية (مضايقات داخل المؤسسات)، مالية (منعها من جبي الاشتراكات)، أمنية (تهديد وقمع)، ذاتية (محدودية في الخبرة، محدودية في الثقافة النقابية، انقسامات، إلخ)، وغيرها من الأسباب.

على الرغم من فائدة السؤال حول فعالية النقابات المستقلة، فإننا نعتقد أن هذا السؤال البحثي ليس الأكثر ملاءمة للمرحلة التي تعيشها النقابات المستقلة. فالمرحلة مرحلة المحافظة على الوجود ونيل الاعتراف أكثر منها مرحلة تحقيق المطالب، ولو أن الوظيفيتين غير منفصلتين عملياً. ولعل السؤال البحثي الذي يشمل الوظيفيتين مع التركيز على الأولي هو التالي: هل نحن أمام نموذج

أخيراً، يمكن لهذا البحث حول هيمنة النظام السياسي على الاتحادات العامة أن يستفيد من دراسة مقارنة بين البلدان التي تخضع فيها الاتحادات والأخرى التي لا تخضع فيها (كالبحرين وتونس أيام بن علي)، لتلمس العوامل الذاتية والموضوعية التي يمكن أن تساهم في المحافظة على استقلالية النقابات حتى في ظل أنظمة استبدادية. وفي هذا المجال، ربما برزت عوامل تنظيمية: في البحرين مثلاً، دور اللجان العمالية المستقلة، والتي تحولت لاحقاً إلى نقابات على مستوى المؤسسة، في تأسيس اتحاد العمال، مما حافظ على نوع من اللامركزية وهامش من الاستقلالية. في تونس، وعلى الرغم من المركزية الحادة في الاتحاد التونسي للشغل والتي تسهل نظرياً الهيمنة على الاتحاد، فإن الدور التاريخي للاتحادات الجهوية، والتي تأسس الاتحاد العام تاريخياً من خلال اتحادها مع بعضها البعض، يخلق هو أيضاً هامشاً للامركزية والاستقلالية. وهذا ما ظهر إبان الثورة التونسية حيث أدت الاتحادات الجهوية دوراً قيادياً في الالتحاق بالثورة سبق انخراط الاتحاد العام كمركية موحدة. يضاف إلى هذه العوامل التنظيمية عوامل سياسية: نفوذ الأحزاب القومية واليسارية في الأوساط النقابية في كلا البلدين، وربما أيضاً، كما تفترض بعض التحليلات، مساهمة العامل الطائفي "الشيوعي" كهوية مجتمعية لأغلبية أعضاء اتحاد عمال البحرين، في الحفاظ على استقلالية الاتحاد العام تجاه السلطة السياسية ذات الصبغة "السنية".

## ٢. "النقابات المستقلة".... نحو نموذج نقابي جديد في المنطقة العربية؟

تخصّص أربعة أبحاث هي أبحاث مصر والجزائر والأردن وفلسطين مساحة واسعة "للنقابات المستقلة"، مقدمة معطيات وافية حول الموضوع. لن نكرر في هذا القسم، ما أتت على ذكره الأبحاث الأربعة، بل سنحاول التوقف عند بعض الإضافات التي نعتقد أنها مهمة لإيفاء الموضوع حقّه.

٢.١. أولاً نحن أمام ظاهرة نقابية على المستوى العربي، تجلت بوضوح في أربعة بلدان عربية حتى الآن.

في الجزائر تأسست النقابات المستقلة بعد سنة ١٩٩٠ وبشكل قانوني وبعد إصلاحات سياسية في البلد. ومنذ ذلك التاريخ والنقابات المستقلة تتعرّض لضغوطات من السلطات السياسية والأمنية. أما في مصر والأردن فقد نمت وتطوّرت ظاهرة النقابات المستقلة بموازاة الربيع العربي، مع الإشارة إلى أن إنشاء النقابات المستقلة في مصر سبق بحوالي السنتين تاريخ اندلاع الانتفاضات الشعبية. وفي فلسطين، نشأت أيضاً نقابات مستقلة، لكن دون رابط وثيق بإصلاحات سياسية أو انتفاضات شعبية نظراً لخصوصية الأوضاع السياسية في فلسطين المحتلة.

من اللافت أنه في البلدان الأربعة تعاملت السلطات في البداية ببعض الليونة النسبية تخللتها انتهاكات شتّى ومتقطعة. لكن بعد تراجع موجة الربيع العربي في كافة البلدان، عادت السلطات لتشدّد قبضتها على النقابات المستقلة، رافضة الاعتراف بحقّها بالتنظيم، ساعية إلى منعها من الحركة لا بل من الوجود، عبر شتّى الوسائل القانونية والسياسية والأمنية.

٢.٢. ترافقت نشأة النقابات المستقلة مع ثلاث خصائص على الأقل:

عزّفت النقابات المستقلة عن نفسها علة أنها نقابات "مستقلة" مميزة هذه الصفة عن غيرها، وقد سمّت نفسها على هذا الأساس. والاستقلالية في مفهوم هذه النقابات هي تجاه طرفين: الدولة والاتحاد النقابي الوطني الرسمي. مما يضيف طابعاً تنظيمياً وسياسياً على هذه الظاهرة.

٣٠. مع الإشارة أنه في نطاق المنطقة العربية ككل، انضمت الاتحادات الوطنية الرسمية في كل من تونس والمغرب والبحرين إلى الانتفاضات الشعبية.

٣١. يقدم بحث مصر معطيات حول تدهور أوضاع موظفي الدولة في السنوات الأخيرة. كما أن روايات نجيب محفوظ فيها الكثير من سير الموظفين العاديين الذين يخسرون مواقعهم الاجتماعية عبر السنين.

٣٢. يشرح بحث مصر بالتفصيل كيف أن التضييق على المرشحين في انتخابات الاتحاد الرسمي الأخيرة ساهمت في إنشاء النقابات المستقلة. كما أن أبحاث الأردن وفلسطين تتوسع في عرض الموانع القانونية لإنشاء نقابات في القطاع العام، مما ساهم في نشأة نقابات مستقلة في هذا القطاع.

المباشر، وتقديم استشارات سريعة، قانونية، واجتماعية – اقتصادية، وتنظيمية، واستراتيجية، وبناء القدرات القاعدية والقيادية المرتبطة مباشرة بالتحركات التي تنظمها النقابات المستقلة، والتشبيك، وتوسيع أطر وأشكال التضامن لاسيما عبر إطلاق منبر خاص بالنقابات المستقلة العربية.

٢,٦. يبقى في هذا القسم الخاص بالنقابات المستقلة أن نطرح موضوع التعددية النقابية في البلد الواحد والذي يدور حوله نقاش وصراع حاد في الأوساط النقابية العربية منذ بروز هذه الظاهرة النقابية الجديدة. للمساعدة على مناقشة الموضوع بالقدر الكافي من الموضوعية نورد الملاحظات التالية:

▶ تنص المادة الثانية من اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ على أنه "للعمال وأصحاب العمل دون أي تمييز على الإطلاق، الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها" وفي تفسير الحريات النقابية للجنة التابعة لمنظمة العمل الدولية أن "حرية الاختيار هذه في تكوين النقابات (والاتحادات والاتحاد العام) تستلزم من بين أشياء أخرى الحق في إقامة منظمة واحدة أو أكثر في أي منشأة أو مهنة أو فرع نشاط. وهكذا، فإنه يوجد اختلاف أساسي بين الحالة التي يتم فيها طبقاً للقانون إقامة احتكار نقابي (نقابة واحدة) والمحافظة على هذا الاحتكار، وبين الحالة التي تؤدي فيها الممارسة الفعلية إلى انضمام العمال أو نقاباتهم طوعاً إلى تنظيم واحد. وعلى الرغم من أن الاتفاقية لم تقصد إطلاقاً جعل تنوع النقابات أمراً إلزامياً، فإنها على الأقل تطلب أن يكون هذا التنوع ممكناً في جميع الحالات". بمعنى آخر، ليس الهدف هو التعدد النقابي، بل ضمان الحق بتكوين النقابات بحرية، أكانت النتيجة أحاديًا أو تعددًا نقابيًا.

▶ نظرًا لكون النقابة تجمع أصحاب مهنة واحدة أو قطاع واحد في منظمة واحدة، يعتبر بعض النقاد أن النقابة الواحدة أكثر قوة وفعالية على المستوى المطلي بالمقارنة مع عدد معين من النقابات تمثل مجملها إجراء المهنة، والفكرة صحيحة على المستوى النظري المجرد، ولكن على مستوى التطبيق، إن فرض القانون لنقابة واحدة من قبل سلطات مستبدة وإلزام الانتساب إليها دون سواها قد يعطي نتائج عكسية. فبدل الانشقاقات التنظيمية والتعددية النقابية، قد تبرز ظاهرة الاستقالة من العمل النقابي عبر الامتناع عن الانتساب أو المشاركة الفعلية. وهذا ما حصل في الكثير من البلدان التي اعتمدت التنظيم الأحادي الإلزامي. وهنا تصبح «الوحدة» التنظيمية دون فائدة مطلبية وعملية، فلطالما كانت الوحدة الأساسية في العمل النقابي مرادفًا للقوة التمثيلية وتجسيدًا لقوة الضغط التي يتمتع بها العمال. ومن الملاحظ أنه في بعض البلدان الديمقراطية التي تحترم الحرية النقابية، لم يمنع التعدد النقابي من التنسيق في القطاعات المختلفة بين مختلف النقابات، أكان ذلك في المفاوضات أو في التحركات الصاغية مثل إيطاليا، وفرنسا، وإسبانيا، إلخ، إن النقابة الواحدة المفروضة قانونًا اعتمدت في الأنظمة السياسية التي عرفت حكم الحزب الواحد؛ الأنظمة الفاشية والنازية والشيوعية والاشتراكية والاستبدادية بشكل عام. ومن المعلوم أن وظيفة النقابات في هذه الأنظمة هي تأطير العمال وتوجيههم بما يخدم بشكل كامل السياسة التي ينتهجها النظام السياسي. من هنا الاستنتاج بأنه قد يكون وراء تفضيل هذه الأنظمة للشكل التنظيمي المعروف بالنقابة الواحدة قدرة هذا النوع من التنظيم على تأدية الوظيفة «السياسية» التي أسس من أجلها: قدرته على الارتباط عضوياً بالنظام السياسي وقدرته أيضًا على توجيه وضبط ومراقبة القاعدة العمالية.

نقابي جديد تمثله النقابات المستقلة، واستطرادًا ماذا يمكن أن يكون النموذج الأفضل الذي يسمح في الوقت نفسه باستمرار وجود النقابات المستقلة والاستمرار في ملاحقة مطالبها؟

إن المقصود بالنموذج النقابي مزيج من العناصر التالية: نوعية المطالب، خصائص التنظيم الداخلي، أساليب التحرك، الاستراتيجيات، ونمط القيادة، للمقاربتين انعكاسات مختلفة ليس فقط على المستوى البحثي بل على المستوى العملي. فماذا يعني عمليًا أن النقابات المستقلة غير فعالة؟ بالنسبة للمعادين أو المترددين أو المهقنين من العمال، هذا يعني ببساطة الاستسلام والعودة إلى التسليم بأفضلية النقابات الرسمية، الأكثر "فعالية" حكمًا، نسبة للدعم الذي تلقاه من السلطات السياسية، وبالنسبة للداعمين، في الداخل وفي الخارج، قد يعني حصرًا المزيد من بناء القدرات (المعرفية والمهاراتية) في حين أن المسألة أكثر تعقيدًا وخطورة (نرصد مؤخرًا استقطابات أمنية لبعض القيادات المستقلة، والمزيد من الانقسامات النقابية والنزاعات الشخصية، وطرد رئيس الاتحاد المستقل من العمل في الجزائر، والتهديد بإقفال جمعيات المجتمع المدني التي تقدم الخدمات للعمال والنقابات المستقلة في كل من مصر والأردن وذلك من خلال إقرار قوانين جديدة مقيدة للحريات، إلخ).

٢,٥. لقد دعمت الحركة النقابية الدولية النقابات المستقلة، ولكن بعد مرحلة طويلة من التردد لاسيما حبال مصر والجزائر حيث أنها كانت في الحالتين تراعي الاتحادات الوطنية الرسمية. وحتى الآن، لا زالت الحركة النقابية الدولية<sup>٣٤</sup> ترفض الاعتراف وتقديم الدعم بشكل فعلي للنقابات المستقلة في الأردن، مراعاة أيضًا للاتحاد الوطني الرسمي.

منذ البدء، كان دعم الحركة النقابية الدولية للنقابات المستقلة أمرًا مركزيًا بالنسبة للأخيرة، بهدف فك الحصار عنها على المستوى الوطني وإعطائها نوعًا من الحصانة ولو النسبية تجاه القمع<sup>٣٥</sup>. على الرغم من استمرار الدعم الدولي النقابي للنقابات المستقلة<sup>٣٦</sup>، فإن هذا الدعم يبدو مقصّرًا في هذه المرحلة، فهو يتعامل مع الظرف وكأنه مرحلة إضافية من الانتهاكات، في حين أن الأمر يتعدى ذلك خطورة، القضية هي مسألة بقاء واستمرارية أهم ظاهرة نقابية عرفتها المنطقة العربية منذ عقود، ظاهرة في حال صمودها ونموها، قد تشكل نموذجًا نقابيًا جديدًا يحمل لواء الحرية والديمقراطية والعدالة الاجتماعية في المنطقة.

باعتمادنا أن المرحلة تحتاج إلى استراتيجية نقابية ومحلية وإقليمية ودولية طويلة الأمد ذات مسارات متكاملة: مقاومة العنف، والضغط

**٣٣ بالنسبة للنقابات الرسمية لا يوجد بالإجمال حركة مطلبية بل نوع من "المكافآت" التي تتلقاها من السلطة من وقت إلى آخر.**

**٣٤ لاسيما الاتحاد الدولي للنقابات والاتحاد العربي للنقابات التابع له.**

**٣٥ بدأ التضامن الدولي فعليًا مع قبول الاتحاد الدولي للخدمات العامة انتساب النقابة المستقلة لموظفي الإدارات الحكومية في الجزائر**

**(SNAPAP) والنقابة المستقلة لموظفي الضرائب العقارية في مصر وذلك قبل الربيع العربي. ومن الملفت أن هذه النقابة الأخيرة وضعت على باب مقرها وتحت اسمها مباشرة أنها عضو في الاتحاد الدولي للخدمات العامة. وهو مؤشر لحاجة النقابة لهذا الإعلان، كحصانة رمزية، في ظل الرفض الرسمي والقانوني لها. كما جرى أخيرًا، ومن قبل الاتحاد الدولي نفسه، قبول نقابة الإحصاءات العامة المستقلة في الأردن، وهو أول انتساب دولي للنقابات المستقلة في الأردن.**

**٣٦ يشمل الدعم احتضان بعض النقابات المستقلة في تنظيمات الحركة النقابية الدولية المساعدة في الشكاوى ضد الانتهاكات أمام منظمة العمل الدولية، والتدريب النقابي، والإعلام المساند.**

توزّع نسب الانتساب بين ٢٥٪ (فلسطين)، ٣٤٪ (الأردن)، ٥٣٪ (تونس) وأكثر من ٩٠٪ في مصر ولبنان حيث الانتساب شبه إلزامي في المؤسسات التي طالها البحث (الانتساب إلى النقابات أصبح في هذه المؤسسات نوعاً من عادة اجتماعية يلتزم بها جميع الموظفين بغض النظر عن مستوى الالتزام النقابي). وقد لاحظت الدراسة أن الانتساب يزداد مع العمر، ثم ينخفض في تونس وفلسطين بعد سن الـ ٤٥، كما أنه يزداد في صفوف العمال المتزوجين وفي صفوف أسرة لها موقف إيجابي تجاه النقابات، وترتفع نسبة الانتساب في أوساط العمال الذين يعبرون عن رضائهم عن اللجنة التنفيذية للنقابة، كما هي ترتفع أيضاً مع ازدياد سنوات العمل.

٣،٣. ماذا عن انتساب النساء؟ كما سبق وأشرنا في مقدمة هذا القسم، تقدّم ثلاثة أبحاث معطيات حول هذا الموضوع. يقدر في الأردن عدد النساء في الاتحاد الرسمي بـ ١٢٪ من حجم العضوية (مع الإشارة إلى أن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي هي أيضاً بحدود ١٢٪). ويضيف البحث أنه ما من نساء في المراكز القيادية في الاتحاد الرسمي في حين أن الأمر مختلف في النقابات المستقلة لاسيما في نقابتي الزراعة والصحة التي تتراشهما امرأة.

تقدر نسبة انتساب النساء في فلسطين بين ١٠ و ١٥٪ في الاتحادات الثلاثة، أما في تونس فيقدر البحث نسبة النساء بـ ٤٧٪.

في العقود الأخيرة، تطوّر عدد النساء الأجيال في العالم ليصبح قريباً من عدد الرجال. أما في المنطقة العربية فبلغت حصة النساء من القوة العاملة وكمعدل عام ٢٢،٢٪<sup>٣٨</sup> في الأردن، ٢٦،٢٪ في تونس، ١٧،٢٪ في الجزائر، ١٨،٥٪ في فلسطين، ٢٤٪ في لبنان، ٢٤،٣٪ في مصر، ١٩،٦٪ في البحرين).

بالمقابل، تشكّل العضوية النسائية في العالم حوالي ٣٩٪ من مجموع أعضاء النقابات في العالم، غير أنهن لا يمثلن أكثر من ١٪ من أعضاء الهيئات المقررة في النقابات<sup>٣٩</sup>. كما هي حال إحصاءات العضوية بشكل عام، لا إحصاءات دقيقة أيضاً بالنسبة لعضوية النساء في النقابات العربية. هنا أيضاً نرى ضرورة بذل جهود بحثية بهذا الاتجاه، ونشير إلى بعض نتائج الدراسات التي قمنا بها<sup>٤٠</sup>.

تناول الاستنتاج الأول انخفاض معدّل انتساب النساء بالمقارنة مع الرجال. ولدى دراستنا للعوامل المؤثرة في انتساب النساء، لاحظنا فوارق بين البلدان الخمسة (أي الأردن ولبنان وفلسطين ومصر وتونس). إلا أننا رصدنا بالمقابل بعض العوامل المشتركة:

- ▶ ارتفاع معدل الانتساب في صفوف النساء من الفئات المهنية العليا
- ▶ ارتفاع معدل الانتساب في صفوف النساء مع الرضا عن اللجنة التنفيذية
- ▶ ارتفاع معدل الانتساب في صفوف النساء مع انخفاض مشاركتهن في المهام المنزلية
- ▶ ارتفاع معدل الانتساب في صفوف النساء اللواتي يقرأن المنشورات النقابية والأخبار الاجتماعية والاقتصادية في الصحف
- ▶ ارتفاع معدل الانتساب في صفوف النساء عندما يكون موقف الزوج أو الأبوين إيجابياً تجاه النقابة
- ▶ ارتفاع معدل الانتساب في صفوف النساء اللواتي شاركن في دورات تدريبية

▶ لا بدّ من الانتباه أخيراً إلى أنّ النقابة الواحدة في المهنة أو القطاع الاقتصادي قد تشكلت في المجتمعات الصناعية الديمقراطية نتيجة تركيز رأسمالي وتطور مهني صناعي أدى إلى نشوء المؤسسات الصناعية الكبيرة ذات المنشآت المتعددة والموزعة والمترابطة جغرافياً. أي في ظلّ بنية مهنية – اقتصادية وسياسية تختلف جذرياً عن البنية القائمة في معظم البلدان العربية.

### ٣. الانتساب إلى النقابات ... ماذا عن المشاركة الفعلية؟

يقدم بحثان فقط (مصر وفلسطين) من أصل سبعة إحصاءات حول نسبة الانتساب إلى النقابات. يعرض اثنان آخران (تونس والأردن) أرقاماً دون نسب. ولدى جميع الأبحاث، وبدرجة أقل بحث فلسطين، تحفظات على الأرقام والنسب. لا تعطي جميع الأبحاث إحصاءات حول نسب الانتساب النقابي في مختلف القطاعات الاقتصادية. وتشير ثلاثة أبحاث (فلسطين، الأردن وتونس) إلى نسب انخراط النساء.

أخيراً، تتطرق ثلاثة أبحاث إلى أسباب الانتساب أو عدمه، واحد بالأرقام (فلسطين) واثنان بالتحليل فقط (لبنان والجزائر).

٣،١. نقص الإحصاءات حول نسب الانتساب النقابي في الأبحاث، يمكن إرجاعه إلى واحد أو أكثر من الأسباب التالية:

- ▶ عدم اهتمام النقابات بالأرقام والإحصاءات بشكل عام، وتعتمد الكثير منها إخفاء نسب الانتساب لعدم فضح حجمها التمثيلي الضعيف.
- ▶ ضعف انتشار المفاوضات الجماعية التي تتطلب إعطاء إحصاءات دقيقة حول حجم الانتساب.
- ▶ إهمال الإحصاءات الرسمية للشأن النقابي بشكل عام.
- ▶ هل يمكن الافتراض أيضاً أن الأبحاث التي تعيننا لا تولي اهتماماً خاصاً بنسبة الانتساب كعامل مهم لفهم واقع الحركة النقابية العربية؟ لا يمكنني أبداً الجزم بهذا الموضوع.

٣،٢. يقدر الجهاز المركزي للإحصاء في فلسطين نسبة الانتساب إلى النقابات العمالية المهنية بـ ٢٨،٤٪. أما في مصر، فتقدّر الوكالة المركزية لتعبئة العامة والإحصاءات نسبة الانتساب في الاتحاد الرسمي بـ ١٦٪، في حين أنها في النقابات المستقلة حوالي ٨٪.

في الأردن وبحسب "تجربة" الباحثين، يقترب عدد المنتسبين إلى الاتحاد الرسمي إلى ٦٠ ألفاً، في حين أن النقابات المستقلة تجمع حوالي ١٠ آلاف منتسب. أما في تونس، فيقر البحث بصعوبة تأكيد حجم العضوية التي يقدرها بـ ٨٠٠٠٠ عضو. للأسف لا يمكننا احتساب النسب في هذين البلدين لعدم توفر معطيات حول عدد العاملين في مختلف القطاعات التي تمثلها النقابات.

لا زال الموضوع إذن يحتاج إلى المزيد من الجهد البحثي في المنطقة العربية لتغطية هذا النقص، حتى في أبرز الإحصاءات الدولية (منظمة العمل وغيرها). فالمسألة ليست مجرد مؤشرات رقمية بل لها علاقة بالحجم التمثيلي للنقابات وقدرتها على الضغط من خلال تضامن أعضائها في مختلف القطاعات. وللمساعدة في هذا الاتجاه، وفقط بهدف الاستدلال، نورد بعض الأرقام والاستنتاجات التي توصلنا إليها في دراسة إقليمية<sup>٣٧</sup> أجريتها مع نقابات الخدمات العامة (قطاع عام، بلديات، صحة، مياه، كهرباء) في خمسة بلدان عربية (مصر، تونس، الأردن، لبنان، وفلسطين).

٣٨ التقرير الاقتصادي العربي الموحد، ٢٠١٥، 39 Promoting Gender Equality, ILO, 2002, p.9.

٤٠ غسان صليبي، العضوية والمشاركة، مرجع مذکور.

٣٧ غسان صليبي، العضوية والمشاركة في نقابات الخدمات العامة في المنطقة العربية، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة، ٢٠٠٧. شملت هذه الدراسة ١٩ نقابة وحوالي ٤٠٠٠ مستجوب من النقابيين وغير النقابيين.



لقد دلت الدراسات<sup>٤٣</sup> على أن الشخص الذي ينضم إلى النقابة يمكن أن يبدي سلبية أو لامبالاة مطلقة بعد انضمامه، وقد دلت أيضًا على عدم وجود أي علاقة بين أسباب الانسحاب إلى النقابة ودرجة المشاركة فيها لاحقًا.

يمكن أن تشمل أشكال المشاركة الفعلية، بالإضافة إلى المشاركة في اتخاذ القرارات داخل هيئات النقابة، ما يلي: تبوء مسؤولية نقابية، حضور الاجتماعات، المشاركة في الانتخابات و/أو في الدعاية الانتخابية، الانسحاب إلى اللجان النقابية، المشاركة بالتحركات النقابية، المشاركة بالأنشطة الاجتماعية، مطالعة الصحف أو المنشورات النقابية، وغير ذلك.

تعددت الدراسات<sup>٤٤</sup> في العالم التي سعت إلى تحديد العوامل المؤثرة بالمشاركة النقابية الفعلية، وقد قسمت هذه العوامل إلى ثلاث فئات: عوامل لها علاقة بالمجتمع الكلي وبالجماعات الانتمائية داخله، وعوامل لها علاقة بتقسيم وعلاقات العمل السائدة في المؤسسة الاقتصادية، وعوامل لها علاقة بالتنظيم النقابي وبنظامه الداخلي وبديمقراطيته.

تتجاوز الأهمية البحثية لدراسة المشاركة الفعلية في النقابات مجرد مقارنة ظاهرة الانسحاب ونسبها بكثير، فهي تساعد على فهم أعمق لعملية إنتاج المطالب والتوجهات النقابية، كما أنها تساهم في إدراك كيفية اشتغال الديمقراطية النقابية بما يتجاوز مجرد تطبيق الأنظمة الداخلية، فضلًا عن أنها تقارب بالمحسوس مسألة الفعالية النقابية في التحركات.

ولإعطاء مثال مقتضب عما يمكن أن تقدمه دراسات من هذا النوع، نوجز في ما يلي بعض نتائج الدراسة الإقليمية التي سبق وذكرناها<sup>٤٥</sup>.

عندما طلب من المستجوبين ترتيب أشكال المشاركة بإعطائها علامة تتراوح بين ١ و ١٠ (١ للشكل الأقل أهمية و ١٠ للشكل الأكثر أهمية)، اعتبرت المشاركة في الانتخابات الشكل الأهم والمشاركة في التحركات النقابية الشكل الأقل أهمية، وهكذا تبدو مشاركة العمال في اختيار ممثليهم في النقابة أكثر أهمية من مشاركتهم شخصيًا في عمل النقابة نفسها. وبالفعل وفي تعريفهم للنقابة اعتبرت أكثرية المستجوبين أن النقابة جهة تمثل العمال ولنجا إليها أكثر مما هي منظمة تناضل في إطارها مع تمييزنا لتونس وفلسطين التي جاءت إجابات النقابات فيها أكثر اعتدالًا في تبني المفهومين.

وإذا افترضنا أن المشاركة القوية تعني أن أكثر من ٥٠٪ من الأعضاء يشاركون دائمًا أو في معظم الأحيان، والمشاركة الضعيفة تعني أن أكثر من ٥٠٪ من الأعضاء لا يشاركون أبدًا أو لا يشاركون إلا نادرًا، والمشاركة المتوسطة تعني أن أكثر من ٥٠٪ من الأعضاء يشاركون في نصف الأنشطة تقريبًا، فنستخلص من نتائج البحث الصورة التالية:

المشاركة في الاجتماعات: قوية في تونس، وضعيفة في جميع البلدان الأخرى: مصر ولبنان والأردن وفلسطين.

المشاركة في الانتخابات: قوية في تونس ولبنان والأردن، وضعيفة في مصر وفلسطين.

المشاركة في الحملات الانتخابية: قوية في تونس، وضعيفة في البلدان الأخرى: مصر ولبنان والأردن وفلسطين.

وفي دراسة حديثة غير منشورة<sup>٤٦</sup> عن تمثيل النساء في تونس في قطاع نقابات الخدمات العامة، جاءت النسب ما دون الـ ٢٠٪ باستثناء القطاعات التالية: الصحة (٥٧,١٤٪)، الأشغال العامة (٢٠٪)، المالية والتخطيط (١٥٪)، الكهرباء والغاز (١٥,٢٪)، موظفي العدلية (١٥٪)، البلديات (٦,٦٧٪)، المياه (٧,٤٩٪)، والفلاحة (٣,٣٣٪). أما في ما يتعلّق بنسبة تمثيل النساء في الهيئات التنفيذية فجاءت أقل من نسبتهن في النقابة بشكل عام: أشغال عامة (٥٪)، صحة (١١,١٪)، مالية وتخطيط (٢٢,٢٪)، كهرباء وغاز (٥٪)، موظفي العدلية (١١,١٪)، البلديات (٥٪)، مياه (٥٪)، فلاحة (١١,١٪).

من الملفت أن هذه الدراسة أجريت بعد الثورة التونسية التي شاركت فيها النساء بكثافة، وفي بلد معروف عنه احترامه لحقوق النساء عبر القوانين العلمانية التي تم إقرارها إبان حكم بورقيبة، وأكثر فداحة من الإحصاءات أعلاه، أن الاتحاد التونسي للشغل في انتخاباته ما قبل الأخيرة لم ينتخب أي امرأة في مكتبه التنفيذي على الرغم من ترشح بعضهن. لكن تجدر الإشارة هنا أنه في مؤتمره الأخير (كانون الثاني/يناير ٢٠١٧) جرى إقرار نوع من الكوتا النسائية بحدود الـ ٢٠٪ في كافة الهيئات النقابية، كما جرى انتخاب امرأة واحدة لعضوية المكتب التنفيذي.

وفي دراسة حديثة<sup>٤٧</sup> أيضًا عن تمثيل النساء في النقابات اللبنانية، تبين أن نسبة تمثيلهن في الهيئات التنفيذية أقل بكثير من حجم تمثيلهن في النقابات التي اختيرت من القطاعات التي ترتفع فيها عمالة النساء ونسبة عضويتهن النقابية، ففي قطاعات مثل المصارف، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الطيران، الاتصالات، إنتاج التبغ والتعليم والتي تبلغ نسبة الانسحاب النقابي فيها على التوالي: ٤٠٪، ٥٠٪، ٤٠٪، ٣٥٪، ٤٣٪، ٧٥٪، نرى أن تمثيلهن في الهيئة التنفيذية أقل بكثير، وهو أيضًا على التوالي: ٢٥٪، ٢٨٪، ١٧٪، ٢٠٪، وهذا في بلد، بالمقارنة مع باقي البلدان العربية، تتمتع فيه المرأة بحرية نسبية على المستوى الاجتماعي.

في الدراستين اللبنانية والتونسية، حددت النساء المستجوبات الأسباب التي تقف برأيهن وراء ضعف التمثيل النسائي. فجاءت النتيجة على الشكل التالي: في لبنان: المحاصصة الحزبية والمذهبية، ضعف الثقة بالعمل النقابي، عدم رغبة النساء بالترشح وخوفهن من المسؤولية، غياب الكوتا، الضغط العائلي وضغط الزوج، وفي تونس: القانون النقابي، العادات والتقاليد الذكورية، ضعف الحماس لدى النساء.

من المفيد الإضافة أنه في السنوات الأخيرة، كثرت المبادرات المحلية والدولية من أجل رفع مستوى مشاركة النساء في النقابات العربية.

وبالفعل، فقد أقرت الكثير من النقابات الكوتا النسائية (وهي بالإجمال بحدود الـ ٢٠-٣٠٪) وتزايد عدد المرشحات والمنتخبات، وفي النقابة المستقلة لموظفي الإدارات الحكومية في الجزائر (SNAPAP) تم اعتماد التساوي في التمثيل بين النساء والرجال وتبوءت امرأة مركز أمين عام النقابة. كذلك تبوءت امرأة رئاسة النقابة المستقلة لموظفي الضرائب على المبيعات في مصر. والنقابتان الأخيرتان هما من النقابات الأكثر نضالية وحركة في المنطقة العربية في السنوات الأخيرة.

٣,٤. الانسحاب إلى النقابة ليس الشكل الأكثر فعالية في المشاركة النقابية. يمكن التمييز هنا بين ثلاثة مستويات وبحسب درجة المشاركة الفعلية: الانسحاب العادي، المشاركة في الأنشطة التي تنظمها النقابة، وأخيرًا المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات.

٤٣ غسان صليبي، مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية، دليل نظري للنقابيين، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة، ١٩٩٨.

٤٤ غسان صليبي، المرجع السابق.

٤٥ غسان صليبي، العضوية والمشاركة، مرجع مذكور.

٤٦ غسان صليبي، تمثيل النساء في نقابات الخدمات العامة في تونس، ٢٠١٤.

٤٧ غسان صليبي، منتسبات ولكن، منشورات التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، ٢٠١٤.

المياومين وإعطائهم حقوقهم، حماية اليد العاملة اللبنانية، التصديق على الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ وإعطاء حق التنظيم للقطاع العام، الحق في تأسيس نقاباتهم بحرية وخاصة لعمال تجارة المفرق والعمالات الأجنبية وغير ذلك. كما طرحت المؤتمرات النقابية العامة تعديل السياسات الاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة إلى طرح تعديل السياسات الضرائبية من قبل هيئة التنسيق النقابية (روابط القطاع العام والقطاع التعليمي).

من الإنجازات النسبية يمكن ذكر اتفاقيات العمل الجماعية في قطاع المصارف، والمرافأ وغيرها مما لم يذكرها البحث.

في البحرين، بالإضافة إلى مطلب أساسي هو إقرار سياسة لتوسيع مشاركة البحرينيين في سوق العمل على حساب العمالة الأجنبية، رفع الاتحاد لعمال البحرين مطالب عديدة أهمها: الإبقاء على سياسة دعم أسعار النفط ومشتقاته، الحق في التنظيم النقابي في القطاع العام، تعديل القانون الذي يمنع الإضراب في قطاعات حيوية (مياه، كهرباء، أمن، اتصالات، تعليم، مختبرات...)، إعادة العمال إلى عملهم بعد الطرد الجماعي إثر أحداث دوار الجوهرة والربيع العربي، بناء النقابات القطاعية بدلاً عن نقابات المؤسسة، وغيرها. ومن الإنجازات التي ذكرها البحث هي النتائج الإيجابية لإقرار سياسة توطين العمالة بحيث ارتفعت نسبة العمالة البحرينية من مجموع العاملين.

في تونس، يجري التركيز على زيادة الأجور، وعلى تأمين العمل اللائق، وكذلك على تنمية المناطق الريفية والداخلية المهمشة. كما يعمل الاتحاد التونسي للشغل على تنظيم القطاع الخاص والعمالة الهشة والمتنقلة. وتوقف البحث عند بعض الإنجازات: إقرار عقد اجتماعي سنة ٢٠١٣، إقرار الحد الأدنى للأجور في القطاع العام والخاص وكذلك سلسلة من الزيادات في الأجور بعد انتفاضة ٢٠١١.

لا يفضّل بحث الأردن كثيراً المطالب المطروحة وهي في الواقع محدودة جداً من قبل الاتحاد العام الرسمي. فهو يركز على مطلب الحد الأدنى للأجور. لكن البحث يشير إلى المطالبة بالحق في التنظيم بشكل عام من قبل النقابات المستقلة. كما يشير أيضاً إلى أن الاتحاد الرسمي موافق على سياسات التكيّف الهيكلي في حين أن النقابات المستقلة عارضتها. لكن هذه الأخيرة تطرح مطالبها بحسب القطاعات ولا تبلور مطالب عامة إلا نادراً.

يُميز البحث في الجزائر بين المطالب المادية والمطالب المعنوية، ومعظمها مطروح من قبل النقابات المستقلة. تشمل المطالب المادية الأجور وملحقاتها (تعويضات وعلاوات). أما المطالب المعنوية فتضم: ظروف العمل والقوانين الأساسية لأسلاك الوظيفة العمومية، مشاريع صحية وسكنية، ضمان الحريات النقابية، توسيع الحوار الثلاثي وإشراك النقابات المستقلة إلى جانب الاتحاد الرسمي، المشاركة بتسيير قطاع الخدمات الاجتماعية وتطبيق مبادئ الديمقراطية. ويذكر البحث بعض الإنجازات: اتفاقيات قطاعية، العقد الاجتماعي سنة ٢٠٠٧، استصدار القانون الأساسي للوظيفة العمومية، زيادة الحد الأدنى المضمون. ويضع البحث هذه الإنجازات في سياق سعي الحكومة للتهدئة الاجتماعية.

أما في مصر، فذكر البحث بعض المطالب قبل الانتفاضة: المعاش (الأجر)، التحفيزات، العلاوات، حق العمل ومعارضة الفصل والتقاعد المبكر، معارضة العمل المؤقت. وظهرت بعد الانتفاضة المطالب نفسها بالإضافة إلى الحق في التنظيم النقابي.

باختصار، تتوزع المطالب في البلدان السبعة، وحسب الأولويات، بين مطالب مهنية (أجور، ظروف عمل)، وتشريعية (قوانين العمل والضمان الاجتماعي بالإضافة إلى التصديق على اتفاقيات العمل

المشاركة في تحركات الضغط النقابية: قوية في لبنان، ومتوسطة في تونس، وضعيفة في جميع البلدان الأخرى: الأردن وفلسطين ومصر.

المشاركة في الأنشطة الاجتماعية للنقابات: ضعيفة في جميع البلدان: الأردن، وتونس، وفلسطين، ولبنان، ومصر.

تبيّن النتائج أن المشاركة ضعيفة بوجه عام، وأن الشكل الوحيد الذي يعبر عن بعض الالتزام هو المشاركة في الانتخابات مع استثناءين في مصر وفلسطين حيث الظروف تمنع في الأخيرة العمال من إجراء انتخابات منتظمة. وتجدر الإشارة أيضاً إلى استثنائين في شكلين من أشكال المشاركة، هما المشاركة في الاجتماعات التي هي ضعيفة في أربعة بلدان، بينما هي قوية في تونس حيث تعمل النقابات المنتسبة على أسس سليمة من حيث الهياكل النقابية، والمشاركة في تحركات الضغط النقابية التي هي ضعيفة أيضاً في ثلاثة بلدان، بينما هي قوية في لبنان ومتوسطة في تونس، حيث الهامش أوسع في مجال تنظيم التحركات الضاغطة ومنها الإضرابات<sup>٤٦</sup>.

وتبين من النتائج العامة المتصلة بالمشاركة أنه من الضروري بذل جهود إضافية لتعزيز الديمقراطية والاستقلالية، وتشجيع تنظيم الحملات في البلدان العربية. كما تبين أن التنظيمات العربية المنتسبة تعمل وفقاً لنموذج خدماتي لا يفسح مجالاً واسعاً أمام الأعضاء للمشاركة<sup>٤٧</sup>.

#### ٤. المطالب والتحركات ... وبينهما الديمقراطية التنظيمية!

تقدم الأبحاث معلومات حول المطالب النقابية في السنوات الأخيرة، كما تشير إلى تعاضم عدد التحركات والاحتجاجات. وتقدم بعض الأبحاث تحليلاً لبعض التحركات القطاعية (لبنان وفلسطين مثلاً)، وتتناول أخرى تحليل الإضرابات بشكل عام (الجزائر). وإذ تتوقف الأبحاث أيضاً عند بعض العوامل المعيقة أو المساعدة للفعالية النقابية، تمر بشيء من العجالة على مشكلة الديمقراطية التنظيمية في معظم البلدان.

٤.١. تعددت المطالب النقابية في فلسطين: إقرار الحد الأدنى للأجور، تحسين العمل، تأمينات إصابات العمل، الحد من البطالة، متابعة قضايا العاملين في المستوطنات، إضافة إلى مطلب حق التنظيم في القطاع العام، وتوقف البحث عند بعض الإنجازات: تعديل قانون العمل، الحد الأدنى للأجور، اتفاقيات جماعية في البنوك والمياه والكهرباء، التخفيف من الغرامات المفروضة من قبل أصحاب العمل، تحصيل بدل إصابات العمل، إعادة بعض المسرّحين من العمل، إلخ. ويشير بحث فلسطين إلى تكرار التأثير السلبي على الأجندة النقابية للمشاريع الممولة من الخارج، والتي تعذّل من الأولويات المحلية.

في لبنان، تركزت المطالب على تصحيح الأجور، إقرار سلسلة الرتب والرواتب لموظفي القطاعين العام والتعليمي، تثبيت العمال

٤٦ لا بد من الإشارة هنا إلى أن الدراسة أجريت مع نقابات الاتحادات الرسمية ولم يكن هناك بعد نقابات مستقلة في مصر والأردن.

٤٧ يتميز النموذج الخدماتي بالخصائص التالية: تتولى القيادة والموظفون في النقابة حل المشاكل وإجراء الاتصالات دون مشاركة الأعضاء. فالتركيز على تقديم الشكاوى والمفاوضات والعمليات التشريعية، والاعتماد على الاختصاصيين والخبراء، وقلّة تبادل المعلومات في المنظمة، وتركيز الاتصال من الأعلى إلى الأسفل، بمثابة مركزية شديدة في الهيكل التنظيمي وعبارة عن تحركات قائمة على ردود الفعل دون اتباع استراتيجية معينة. فتدريب الأعضاء مسألة هامشية.

كمحاولة نقابية لتنويع مصادر الشرعية لدى النقابات المستقلة؛ وقد أعطى التوسع في المهام النقابية والبعد السياسي لبعض التحركات والنقابات خصائص الحركات الاجتماعية. وتواكب ذلك مع تراجع اليسار كمرجعية نقابية. وعلى الرغم من قيادة النقابات المستقلة لمعظم التحركات فإن التوقيع على الاتفاقيات يجري من قبل الاتحاد العام الرسمي، رغبة من السلطة في الحفاظ على صورته وموقعه بالنسبة للعمال والرأي العام.

بعد عرض تفاصيل لتحركات المعلمين والموظفين الحكوميين والحراك الخاص بقانون الضمان الاجتماعي، استنتج بحث فلسطين وجود "ممارسات ومضايقات واضحة تمارس على حرية العمل النقابي، حيث ترى الحكومة وأجهزتها الأمنية أن المساس بالخطوط التي رسمتها الحكومة والسلطة ستجابه بالقمع، أو من خلال تجميد أموال وإغلاق حسابات الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين". كما توقف البحث عند غياب "المهنية والقوة القانونية الرادعة لدى النقابات ضد القمع الممارس عليها ودخولها في مفاوضات ضعيفة".

٤.٣. لقد سبق لنا أن اقترحنا مقارنة لدراسة الحراك النقابي في كتيبات سابقة<sup>٤٨</sup> تنظر في الحراك من خلال ثلاثة أبعاد: حرية المنظمة، ديمقراطية المنظمة وفعالية المنظمة. لهذه المقارنة ميزتان عمليتان: قدرتها الاستيعابية لمختلف العوامل الخارجية والداخلية المؤثرة في الحراك، واستخدامها لمفاهيم متداولة في الأوساط النقابية. لا تضعف هاتان الميزتان العمليتان القيمة التحليلية لهذه المقاربة. فهي تلجأ إلى مفاهيم قابلة للاستخدام من خلال معايير ومؤشرات واضحة وملموسة. كما أنها في علاقة متبادلة وجدلية مع بعضها البعض، مما يوفر للتحليل القدرة على ربط المعطيات المختلفة في إطار من الشمولية:

- ▶ إن مقارنة الحراك من منظار فعالية المنظمة يحيل حكمًا إلى حرية الأعضاء (أفراد ونقابات) وإلى حجم ومستوى المشاركة (ديمقراطية المنظمة).
- ▶ كما أن مقارنة الحراك من منظار ديمقراطية المنظمة سيرجعنا لزامًا إلى حرية التنظيم وفعاليته. فالتنظيم لا يمكن أن يكون ديمقراطيًا إذا لم يكن مستقلًا عن الخارج، كما أنه لن يكون من فائدة بالمفهوم النقابي لهذه الديمقراطية إذا لم تكن قادرة على التحرك والفعل (الفعالية).
- ▶ أخيرًا، إن مقارنة الحراك من منظار حرية المنظمة سيدفعنا بالضرورة إلى التساؤل عن مدى قدرة القواعد التنظيمية للمنظمة على توفير مجال التعبير عن هذه الحرية بطريقة ديمقراطية، وعن الوسائل الفعالة الكفيلة بإيصال هذه الحرية إلى مبتغها (الفعالية).

يمكن رصد حرية المنظمة أو استقلاليتها من خلال توفر أو عدم توفر معايير ملموسة نصت عليها بوضوح الاتفاقيتان الدوليتان ٨٧ (الحرية النقابية) و ٩٨ (المفاوضة الجماعية حق التنظيم). نصت الأبحاث المعنية مرارًا على هاتين الاتفاقيتين لاسيما رقم ٨٧، ولكن لم يتم استخدام بنودها لتبيان مدى استقلالية النقابات من حيث القانون. من المفيد إجراء هذه المقارنة بين التشريع الدولي والتشريع المحلي حتى ولو كانت الدولة مصدقة على الاتفاقية. وفي جميع الحالات لا بد من رصد الممارسة النقابية أيضًا وعدم الاكتفاء بما تنص عليه القوانين. ومن الواضح في كل الأبحاث أن الحرية النقابية

الدولية وخاصة الاتفاقية ٨٧ الخاصة بالحريات النقابية)، أو أخرى متصلة بالسياسات الاجتماعية-الاقتصادية. وبعض الإنجازات التي تتبع أيضًا بأهميتها تسلسل الأولويات. بالتأكيد، لا تشمل المطالب الواردة في الأبحاث السبعة كافة المطالب التي ترفع في الحراك المطلبي، لاسيما تلك الخاصة بمختلف القطاعات الاقتصادية. ولا بد في هذا الإطار من جهد بحثي إضافي يرصد هذه المطالب ويقرؤها على ضوء الأوضاع المختلفة في البلدان وفي القطاعات الاقتصادية.

٤.٢. بحسب الأبحاث السبعة، نُظمت تحركات احتجاجية في جميع البلدان المعنية. وفي معظم الحالات نُظمت هذه الاحتجاجات من قبل النقابات المستقلة (في مصر والأردن والجزائر وفلسطين)، أو من قبل تجمعات عمالية من خارج التنظيم الرسمي (مصر، لبنان، الأردن وتونس). وقد رُصد تزايد لعدد الاحتجاجات في السنوات الماضية لاسيما في كل من مصر والأردن، وبعض التراجع في لبنان وفلسطين والجزائر والبحرين بعد مرحلة من الاحتجاجات الكثيفة. أما بالنسبة لتونس فجرى التركيز على تحركات ما قبل ٢٠١١ وخاصة في منطقة المناجم في قفصا والتي كانت في الكثير من الأحيان دون قرار نقابي رسمي. في هذه الفترة (حكم بن علي) طغى في تونس أسلوب المفاوضة الجماعية لتحقيق المطالب.

تناولت بعض الأبحاث بالتفصيل تحركات معينة. تلك التي نُظمتها هيئة التنسيق النقابية والميامون في الكهرباء في لبنان، وتلك التي نُظمتها النقابات المستقلة في قطاعي التعليم والوظيفة العمومية في فلسطين. في حين أن بحث الجزائر لم يركز على قطاع معين بل قدّم تحليلًا شاملًا للإضرابات في العشر سنوات الأخيرة تقريبًا.

قدمت أربعة أبحاث في تحليلها للتحركات ملاحظات متفرقة حول الموضوع. أشار بحث لبنان خاصة إلى العوامل المعيقة لهذه التحركات أو لفعاليتها، منها ما هو خارجي ومنها ما هو متصل بالتنظيم النقابي نفسه. شملت بعض العوامل الخارجية: النظام الاقتصادي الريعي، وصغر المؤسسات الاقتصادية، وتعدد القوانين المطبقة على العمال والموظفين، وتوسع القطاع غير الرسمي. ومن العوامل الذاتية: ضعف التمثيل، وغياب الآليات الديمقراطية وإشراك العمال في القرارات، والاستخدام العشوائي لأدوات الضغط دون خطط تصعيدية مدروسة.

أشار بحث تونس خاصة إلى تطور التحركات من احتجاجات غير منظمة وغير رسمية (بدون إذن نقابي) إلى احتجاجات منظمة. حتى أصبحت أخيرا عامة وذات أهداف سياسية، وكان ذلك ترجمة للمزيد من الاستقلالية في التحركات. تطرق البحث أيضًا إلى دور مراكز الاتحادات الجهوية في تنظيم التحركات، خاصة إبان الانتفاضة. وفي ملاحظة عابرة اعتبر البحث أن احتجاجات منطقة قفصا قد زودت العمال وخاصة الشباب بمهارات وتكتيكات في المواجهات، تم استخدامها إبان الانتفاضة وبعدها.

وكان بحث الجزائر الأكثر توسعًا في مقارنة الموضوع مقدّمًا الملاحظات التالية: لم تكن استراتيجيات الاحتجاجات والإضرابات تريد قطع الإنتاج بقدر ما سعت إلى الوصول إلى تسويات. تنوعت أساليب الضغط: إضراب لعدة أيام (من ١ إلى ٦ بالإجمال)، اعتصامات، إضراب عن الطعام، قطع الطرقات العامة، مظاهرات، إعلام واستخدام كثيف لوسائل التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت. تم تفضيل التحركات المحلية الجهوية على التحركات الوطنية العامة. انتقلت الإضرابات من قطاع الياقات الزرقاء إلى قطاعات الياقات البيضاء. تم تنظيم بعض التحركات بحسب المناسبات السياسية والمواعيد ذات الأبعاد الوطنية، وإبداء الرأي بالدستور وقضايا سياسية أخرى. تم التوسع في المهام النقابية عبر الاهتمام بتنظيم العاطلين عن العمل

٤٨ غسان صليبي، مقارنة وخيارات من أجل هيكلية نقابية جديدة، منشورات المركز اللبناني للتدريب النقابي، ٢٠٠٦، وغسان صليبي سلوك مدون، قواعد سلوكية للمنظمات النقابية العربية، منشورات فريدريش نيومن، ٢٠٠٧.

كان لهذه العوامل والتحويلات أثرها في كافة البلدان، وقد فاقمت السياسات البيوليبرالية من تأثيرها.

في الفترة التي تطورت فيها المفاوضات الجماعية على المستويات الوطنية والقطاعية، تحولت المنظمات النقابية بمعظمها إلى بيروقراطية تنشط فيها قياداتها مع بعض الخبراء، بينما يبقى معظم الأعضاء خارج إطار المشاركة الفعلية. مع تفكك أنظمة المفاوضات الجماعية وتراجع الدولة عن التدخل عبر اللجان الثلاثية التمثيل (مستسلمة لإملاءات المؤسسات الدولية المالية ومنظمة التجارة العالمية والشركات متعددة الجنسيات) أصبحت الفعالية النقابية تحتاج إلى شكل آخر من العمل يساعد على الدفاع عن الحقوق المهددة أو يعمل على تحقيق بعض المطالب الممكنة. هكذا بدأت التحركات الضاغطة والحملات تأخذ حيزاً أكبر في مجمل أشكال العمل النقابي. وقد كان لهذا التطور ثلاثة انعكاسات على الأقل:

الانعكاس الأول: يطال ما اصطلح على تسميته النموذج النقابي. النموذج النقابي السائد هو ما يعرف بالنموذج الخدماتي الذي يقوم على أسس وقواعد صقلتها التجربة ونعيد التذكير بها: القيادة تتحرك وتؤمن خدمات للأعضاء، الاتكال على الخبراء، الاتصالات في التنظيم من فوق إلى تحت، التحرك النقابي كردة فعل على مواقف أصحاب العمل والحكومة ولا ينبع من خطة ذاتية، مركزية في التنظيم، تدريب وتثقيف الأعضاء ثانوي.

يفترض التحرك النقابي الضاغطة، أو الحملات، تغييراً جذرياً في النموذج النقابي السائد باتجاه المزيد من إشراك الأعضاء في التحركات النقابية. لقد بدأت التجارب تبلور الأسس والقواعد لنموذج نقابي من نوع آخر أطلق عليه اسم النموذج التنظيمي، وهو يقوم على ما يلي: القيادة تعبئ القاعدة للتحرك، الاتصالات في التنظيم في الاتجاهين (إنشاء بنية تعبوية دائمة داخل التنظيم)، التحرك النقابي نتيجة لخطة استراتيجية تضعها النقابات لسنوات عديدة، لامركزية موسعة في التنظيم (إعطاء صلاحيات واسعة للجان المؤسسات والفروع)، تدريب وتثقيف الأعضاء كشرط ضروري لعمل النموذج ككل.

الانعكاس الثاني: ترافقت إعادة النظر في النموذج النقابي مع توسع الحاجة إلى التضامن والتنسيق مع هيئات أخرى في المجتمع المدني، (جمعيات المستهلكين، جمعيات حقوق الإنسان، هيئات نسائية، جمعيات بيئية...)، وذلك من خلال أشكال جديدة من التنظيم اصطلح على تسميتها بالشبكات. ويطرح هذا بدوره تحدياً جديداً على النقابات العمالية: الانخراط في شكل تنظيمي قائم على مفهوم للديمقراطية ينظم العلاقات الأفقية بين الهيئات المشاركة، في حين أن النقابات العمالية حتى في نماذجها الجديدة لا زالت تعتمد الديمقراطية الهرمية.

الانعكاس الثالث: تطور الحاجة إلى الانخراط في المنظمات الدولية النقابية القادرة وحدها على توسيع الدعم وتأمينه في مواجهة مؤسسات مالية واقتصادية عابرة للأوطان من أجل تغيير سياسات وشروط عمل تحدّد من خارج الحدود الوطنية. هذا الانخراط في المنظمات الدولية يطرح بدوره تحدياً إضافياً على الحركة النقابية الوطنية في مجال إعادة النظر في قواعدها التنظيمية لتسهيل عملية الانخراط من جهة وللوفاء بمستلزمات الانتماء والتضامن الدوليين من جهة أخرى.

لا زالت هذه العناصر الثلاثة، بشأن زيادة فعالية النقابات في ظل العولمة، أي بناء النموذج التنظيمي، والتشبيك مع هيئات المجتمع المدني والانخراط في الحركة النقابية الدولية، في مرحلة متخلّفة جداً في مجمل البلدان العربية المعنية، ولو بدرجات متفاوتة. فالنموذج

مقيدة كثيراً في جميع البلدان المعنية مع هامش أوسع في تونس وخاصة بعد الانتفاضة. إن فقدان الحرية النقابية في هذه البلدان دون شك من العوامل الأساسية في تحديد طبيعة وحجم واستراتيجيات وفعالية التحركات.

٤٤. فعالية المنظمة هي قدرتها على تحقيق أهدافها بشكل عام، ومطالبها المحددة بشكل خاص. بالإضافة إلى حرية المنظمة وديمقراطيتها (الأولى تطرقنا إليها سابقاً والثانية سنعالجها لاحقاً). هناك عوامل عديدة دلت عليها التجارب والأبحاث<sup>٤٩</sup> ولها تأثيرها المباشر على الفعالية النقابية. نذكر هنا بعضها تحفيزاً لتعميق وتوسيع الأبحاث حول هذا الموضوع:

- ▶ الحدود المهنية-القطاعية والجغرافية للمنظمة النقابية ومدى تلاؤمها مع الخصائص الاقتصادية للقطاع من جهة، والخصائص المهنية والاجتماعية لبيد العاملة من جهة ثانية والتي من المفترض أن تجمعها مصالح وظروف مشتركة تسهّل للتضامن في ما بينها. ولا بد هنا من رصد التحويلات في سوق العمل<sup>٥٠</sup> وفي القطاعات الاقتصادية وإعادة تشكيل المنظمات النقابية على هذا الأساس.
- ▶ الواقع التنظيمي لأصحاب العمل ومدى تلاؤم وجهه الضغط وتركزها مع هذا الواقع التنظيمي.
- ▶ طبيعة المطلب أو المطالب وإمكانية تحقيقها، اقتصادياً وسياسياً (إلا إذا كان التحرك ضمن استراتيجية تعبوية على المدى البعيد وبالتالي لا حاجة لتحقيقها على المدى القريب). ولا بد من مراقبة عملية إنتاج المطالب ومدى ديمقراطيتها وبالتالي مدى قدرة هذه المطالب على تعبئة الأعضاء وحثهم على التحرك.
- ▶ إدراج التحرك ضمن استراتيجية تصعيدية واضحة، وتفايدي التحرك القائم على ردة فعل ناتجة عن سلوك الخصم، مما يؤثر على عنصر التوقيت والاستعدادات التنظيمية وأدوات الضغط. وفي هذا الإطار، وفي مجال دراسة استراتيجيات الضغط والأساليب الملائمة وكيفية الاستفادة من عناصر القوة لدى المنظمات النقابية العربية، يمكن مواكبة تيار بحثي يجري حالياً اختبار مقارنته النظرية من خلال إجراء أبحاث ميدانية في كافة أنحاء العالم بما فيها المنطقة العربية<sup>٥١</sup>.
- ▶ إن تحرير التجارة الدولية من أية قيود<sup>٥٢</sup>، وعولمة الأسواق المالية، وتنامي حجم الشركات متعددة الجنسيات، عوامل قوضت الأنظمة القائمة على المستوى الوطني. وقد ترافق ذلك مع ظاهرتين: تراجع مطرد لدور الدولة، في مجال تحديد السياسات الاقتصادية والاجتماعية لصالح المؤسسات الدولية المالية والتجارية، وتفكك أنظمة المفاوضات الجماعية وانكفائها من المستويات الوطنية والقطاعية إلى مستوى المؤسسة.

٤٩ للأسف تم إهمال الكثير منها في بعض الأبحاث التي تعيننا، على الرغم من أن مشكلات البحث قد رُحزت، كما سبق وأشرنا، على دراسة قدرة أو فعالية أو أداء المنظمة النقابية.

٥٠ غسان صليبي، دراسة التحويلات في سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الأهداف والمنهجية، ٢٠١٦، دراسة غير منشورة، الاتحاد العربي للنقابات.

٥١ تشرف على تعميم هذا التيار البحثي مؤسسة فريدريش إيبيرت الألمانية، وهو يقارب الحراك النقابي من خلال رصد مصادر القوة المختلفة في موقع الإجراء في النظام الاقتصادي، وفي العلاقة التضامنية بين العمال، وفي المؤسسات، وفي المجتمع.

٥٢ غسان صليبي، مقارنة وخيارات، مرجع مذكور.

مكائهم والمحافظة على موقعهم الاجتماعي الأقرب إلى الطبقة الوسطى-العليا وامتيازاتها، وأخيراً إجماع الأعضاء بشكل عام عن المشاركة الفعلية<sup>٥٤</sup>.

في حين اتجهت معظم الدراسات بعد ميتشلز إلى دراسة محددات الأوليغارشية، سعت دراسات أخرى إلى تبيان الشروط الملموسة لقيام ديمقراطية فعلية في النقابات من خلال دراسة بعض الحالات الناجحة الاستثنائية<sup>٥٥</sup>. وقد تم استخلاص الشروط التالية التي تساعد في الحفاظ على ديمقراطية المنظمة:

- ▶ إنشاء الفروع واللجان النقابية المستقلة نسبيًا.
- ▶ قيام معارضة فاعلة وقادرة على استعمال قنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية بالأعضاء.
- ▶ إنشاء جمعيات (رياضية، اجتماعية، ثقافية) داخل النقابة والمحافظة على حرّيتها في تنظيم عملها، وهي مجالات لاكتساب المهارات القيادية من قبل الأعضاء.
- ▶ تدريب الأعضاء و تثقيفهم لمساعدتهم على المشاركة الفعلية في النقابات.
- ▶ اعتماد الكوتا في تمثيل الفئات الأكثر تهميشًا، وخاصة النساء والشباب)، وكذلك إنشاء لجان لهذه الفئات وإعطائها الصلاحيات والإمكانات اللازمة للقيام بمهامها.

من المهم جدًا الاستفادة من الدراسات حول الأوليغارشية والديمقراطية النقابية لإجراء أبحاث ميدانية حول الديمقراطية في النقابات العربية. تشمل الأنظمة الداخلية والممارسة الفعلية على حد سواء. وفي هذا الإطار لا بد من مقارنة الديمقراطية في علاقاتها أيضًا بالعالية، لاسيما في ما يتعلق بالنقابات المستقلة، حيث أن قمع السلطات من جهة ومحاربتها داخل المؤسسات الاقتصادية من جهة ثانية، يحتم عليها بناء نوع من الديمقراطية "المرنة" التي لا تعرّض المنظمة النقابية للخروقات الخارجية والسياسية، المميّنة في بعض الأحيان. نعول على الأبحاث القادمة لتحديد خصائص هذه الديمقراطية المرنة التي تسمح للنقابات المستقلة في البقاء والاستمرار في التحرك دفاعًا عن حقوق العمّال.

الخدماتي لا زال مهيمًا، والتشبيك مع المجتمع المدني يعيقه كثير من التشكيك بين الطرفين (باستثناء التقدّم الذي أحرزته بعض النقابات المستقلة في هذا المجال). كما أن الانخراط في الحركة النقابية الدولية لا زال شكليًا، تغلب عليه التبعية الفكرية والمالية (باستثناء تجربة النقابات المستقلة في الجزائر)، ويترجم بالإجمال ببرامج بناء القدرات والاحتجاج الإعلامي على انتهاكات الحرية النقابية. باعتقادي أن بناء النموذج التنظيمي في النقابات يفتح الباب ويسهّل عملية الانفتاح والانخراط في تنسيقيات المجتمع المدني وفي الحركة النقابية الدولية. وإذا كان بناء هذا النموذج يعتمد بشكل أساسي على جهد محلي، إلا أنه يحتاج إلى دعم نقابي دولي، وفكري، وتربوي، وتقني. يذهب هذا الدعم الدولي للأسف باتجاهات أخرى مركزًا على مطلب العمل اللائق والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي، وجميعها مفاهيم وأدوات بحاجة إلى إعادة النظر في مضمونها وفي شروط تطبيقها في المنطقة العربية. ويحتاج هذا الموضوع إلى نقاش أوسع وفي أطر أخرى.

٤٥. ديمقراطية المنظمة شرط أساسي في فعاليتها، وهي ليست فقط صفة تلازم تكوين وعمل المنظمات بشكل عام؛ بدءًا بإنتاج المطالب، مرورًا بوضع خطة التحرك، وصولًا إلى التعبئة والمشاركة الفعلية في التحرك. بهذا المعنى، إن الديمقراطية هدف ووسيلة في الوقت نفسه، لاسيما في المنظمات النقابية التي تنشأ أساسًا للفعل والحركة من أجل تحقيق مطالب أعضائها.

أجمعت معظم الأبحاث التي تعيننا على أن الديمقراطية بحاجة إلى تطوير المنظمات النقابية العربية. ولكن لم يقدم أيٌّ من الأبحاث تعريفًا للديمقراطية في النقابات، ولا هي تناولت بالتدقيق والتحليل، لا الديمقراطية بحسب النصوص (الأنظمة الداخلية) ولا الديمقراطية من حيث ممارستها الفعلية. لقد اكتفت الأبحاث ببعض الإشارات العابرة: لا تنظم النقابات انتخابات حقيقية ولا تقبل أعضاءً جددًا (الأردن)؛ الحاجة إلى إشراك النساء والأعضاء من المناطق الجهوية في القيادة (تونس)؛ الترهل البيروقراطي الإداري في الأجسام النقابية بعيدًا عن القاعدة العمالية (فلسطين)؛ عدم الكفاءة في المسائل الإدارية والمالية (مصر)، ضعف الآليات الديمقراطية (لبنان).

على عكس مفهوم الحرية النقابية، لا يوجد مفهوم معتمد دوليًا للديمقراطية المنظمة النقابية. فالأفكار المتداولة حول هذا الموضوع هي مزيج من مبادئ الديمقراطية السياسية بأنواعها تُضاف إليها الديمقراطية كآلية لاحترام حقوق الأقليات أو الفئات المهمشة وضمن تمثيلها (عبر الكوتا أو اللجان الخاصة أو ما شابه).

تعدّدت الأبحاث العالمية التي تناولت دراسة الديمقراطية النقابية. وكان لروبرت ميتشلز (Robert Michels) الفضل في إطلاق سلسلة من الأبحاث حول الموضوع<sup>٥٦</sup>. تناول كتاب ميتشلز الأحزاب والنقابات، ودرس ممارستها الفعلية للديمقراطية. ومن أبرز استنتاجاته تحوّل هذه المنظمات إلى "أوليغارشيات" أي منظمات يحكمها ويديرها عدد قليل من الأشخاص على الرغم من أنظمتها الديمقراطية. مما جعله يعلن عن وجود "القانون الحديدي للأوليغارشية" الذي لا تغلت منه أي منظمة ديمقراطية. وقد أثبتت دراسات لاحقة بأكثريتها ملاحظاته واستنتاجاته.

تم التركيز على ثلاثة عوامل تدفع باتجاه الأوليغارشية: تسمح المنظمات كبيرة الحجم للمسؤولين النقابيين باحتكار السلطة من خلال آليات معينة (البنية البيروقراطية، الرقابة على الإعلام الرسمي، اكتساب المؤهلات "السياسيّة" من قبل القيادات وانعدام هذه المؤهلات لدى الأعضاء العاديين)؛ إضافة إلى رغبة القادة في البقاء

<sup>٥٤</sup> غسان صليبي، مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية، مرجع مذكور 55 Lipset, Coleman and Trow, Union Democracy, Free Press, 1956.

<sup>٥٦</sup> R. Michels, Les parties politiques, Flammarion, 1971

(الكتاب الأصلي صدر في العام ١٩١٢)

## الخاتمة

لا يصح ختام النص دون التوقف ولو عبر الأسئلة<sup>٥٦</sup>، عند حدث انتخاب دونالد ترامب رئيسًا لجمهورية الولايات المتحدة الأميركية. فالرجل وعد وبدأ بتنفيذ سياسات اقتصادية-اجتماعية سيكون لها تأثير ليس فقط على أميركا بل أيضًا على العالم ومنه المنطقة العربية، بحكم الموقع الكبير لهذا البلد في الاقتصاد العالمي والسياسات الدولية.

السؤال الأول: ما هو موقف الرأسمال المعولم والشركات متعددة الجنسيات من سياسات ترامب الاقتصادية والحماية والمنكفئة إلى الداخل الوطني؟

عندما قرّر ريغن وتاتشر في الثمانينيات تعميم نموذج النيوليبرالية والخصخصة في بلديهما وفي العالم، كان الرأسمال العالمي مؤيدًا، لا بل دافعًا ومحرضًا. وكانت الجامعات قد أعدت أساتذة وخبراء يروجون للنيوليبرالية، وتولى الإعلام مسألة الترويج لصوابية آراء هؤلاء أمام الرأي العام. فما هو الواقع اليوم؟ وما هي اتجاهات الرأسمال في أميركا وأوروبا والصين واليابان وغيرها؟ هل تعكس سياسات ترامب قرارًا عند الرأسمال الأميركي والعالم أو عند جزء منه في تعديل مسار العولمة الاقتصادية، حماية لهذا الرأسمال، جراء الأزمات التي تعرض لها في الماضي القريب أو التي يمكن أن يتعرض لها في المستقبل؟ أو أننا أمام منافسة وتضارب مصالح واتجاهات بين أقطاب الرأسمال العالمي؟ تعتمد قدرة ترامب على الاستمرار في سياسته إلى حد كبير على مضمون الإجابات على هذه الأسئلة.

السؤال الثاني: هل نشهد اليوم استقلالية ما للقيم الإنسانية العالمية تجاه المصالح الاقتصادية والاعتبارات الأمنية، لا بل نوعًا من الصراع المحتدم بين الإثنين؟ من الواضح أن المعارضين لسياسة ترامب الخاصة بالمهاجرين من البلدان الإسلامية وغير الإسلامية يرفعون بوجهه سيف القيم الدستورية الأميركية المتعلقة بحرية المعتقد والمساواة ورفض التمييز بين البشر بكل أشكاله. حتى أن بعضهم يستخدم كلمات كالأعتبارات "الأخلاقية" في تفنيد أسباب رفضهم لسياساته. لطالما اعتبرت الولايات المتحدة الأميركية مثالًا صارخًا للتضارب بين قيمها الدستورية ومصالحها الاقتصادية والأمنية في العالم، ولطالما برهنت التجربة أن المصالح كانت تنتصر على القيم. الأمر نفسه ينسحب على أوروبا أيضًا ولو بدرجات أقل حدة، هي التي تشهد أيضًا صراعًا سياسيًا بين يمين متطرّف انعزالي يحاكي سياسات ترامب، وكتلة سياسية ليبرالية ويسارية تتمسك بالقيم العلمانية المشتركة في أوروبا الموحدة، وتدعو إلى الانفتاح والمساواة ونبذ التمييز واحترام حقوق الإنسان وتأمين العدالة الاجتماعية.

هل يكتب لهذا الصراع أن يتطوّر على حساب المصالح الاقتصادية والأمنية والسياسية للرأسمال العالمي؟

أما السؤال الثالث والأخير المتصل مباشرة بموضوع دراستنا فهو التالي: ماذا سيكون موقف الحركة النقابية الدولية من هذه التحولات السياسية والاقتصادية وانعكاساتها على العمال؟ ماذا يمكن أن تكون استراتيجيتها للمرحلة القادمة؟ هل تنتظر ما سيقدره الرأسمال ومن ثم تطبّع معه كما طبّعت مع النيوليبرالية، متراجعة عن مطالب العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل للثروات ومستبدلة إياها بمطالب جولة كالعامل اللائق والحقوق الأساسية في العمل وما شابه؟ كيف تراها ستواجه انحياز الكثير من العمال إلى اليمين المتطرّف في أوروبا وفي أميركا، وهي التي تتحمّل جزءًا من المسؤولية في ذلك، مسؤولية أكبر من تلك التي يتحمّلها اليسار الذي تراجع عن دوره في التغيير الاجتماعي؟

أسئلة كثيرة من الصعب جدًا الإجابة عليها في هذه المرحلة، لكنه من الضروري أن تبقى حاضرة في ذهن الباحثين والنقابيين، في زمن يبدو أنه سيشهد تحولات مهمة في العالم وفي المنطقة العربية.

Nadine Abdalla, "The Trade Union Movement in Egypt in the light of the 2011 Uprising: Cooptation, Containment and Limits of Resistance", Issam Fares Institute for Public Policy and International Affairs, American University of Beirut, 2017.

«Promoting Gender Equality», ILO, 2002.

R. Michels, «Les parties politiques», Flammarion, 1971.

Rawls, J. (2005). A theory of justice. Cambridge, Mass: Belknap Press.

Stephan Schnalz, Klaus Dörre, «The Power Resources Approach», 2016 (not published).

أيمن عبد المجيد ورائيا أبو غبوش، "الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية: فلسطين المحتلة (حالة دراسية)"، معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت، ٢٠١٧.

زبير حسيين، "الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في العالم العربي: دراسة حالة الجزائر"، معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت، ٢٠١٧.

غسان صليبي، "مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية"، دليل نظري للنقابيين، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة، ١٩٩٨.

غسان صليبي، "في الاتحاد كوة"، دار مختارات، ١٩٩٩.

غسان صليبي، "رأي لا موقف"، منشورات الاتحاد الوطني للنقابات، ٢٠١٠.

غسان صليبي، "مقاربة وخيارات من أجل هيكلية نقابية جديدة"، منشورات المركز اللبناني للتدريب النقابي، ٢٠٠٦.

غسان صليبي، "العضوية والمشاركة في نقابات الخدمات العامة في المنطقة العربية"، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة، ٢٠٠٧.

غسان صليبي، "سلوك مدون"، قواعد سلوكية للمنظمات النقابية العربية، منشورات فريدريش نيومن، ٢٠٠٧.

غسان صليبي، "تمثيل النساء في نقابات الخدمات العامة في تونس"، ٢٠١٤.

غسان صليبي، "منتسبات ولكن"، منشورات التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، ٢٠١٤.

"التقرير الاقتصادي العربي الموحد"، ٢٠١٥.

غسان صليبي، "دراسة التحولات في سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - الأهداف والمنهجية"، دراسة غير منشورة، الاتحاد العربي للنقابات، ٢٠١٦.

نبيل عبدو، ربيع فخري وفرح قببسي، "عمال ونقابات... بلا حركة!"، معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت، ٢٠١٧.

Ahmad M. Awad and Tamer Khorma, "Labor Movements and Unions and the Quest for Social Justice in the Arab World: The Case of Jordan", Issam Fares Institute for Public Policy and International Affairs, American University of Beirut, 2017.

Ahmed Al-Haddad and Maarten Danckaert, "Labor Movements and Unions and the Quest for Social Justice in the Arab World: Bahrain Case Study", Issam Fares Institute for Public Policy and International Affairs, American University of Beirut, 2017.

Alain Touraine, «La conscience ouvrière», Seuil, Paris, 1966.

Alain Touraine, «La voix et le regard», Seuil, Paris, 1978.

Beatrice Hibou, «Anatomie politique de la domination», La découverte, 2011.

Bernard Mottez et Alain Touraine, «Le mouvement ouvrier et la vie économique», in, G. Freidman et P. Naville

Decent Work Indicators, Concepts and Definitions, ILO manual, 2012.

Freudo-Marxisme et sociologie de l'alienation, Anthropos, 1974.

Gilbert Achcar, «Le peuple veut», Sindbad, Actes sud, 2013.

G. Balaudier et P. Mercier, «Le travail dans les régions en voie d'industrialisation», in G. Friedmann et P. Naville, opp.cit.

Ghassan Slaiby, «Les actions collectives de résistance civile à la guerre», Le Liban Aujourd'hui, Direction Fadia Kiwan, édition CNRS, 1994.

Ian M. Hartshorn and Janicke Stramer, "From "Umbrella" to "Host": The UGTT and Labor in Transition", Issam Fares Institute for Public Policy and International Affairs, American University of Beirut, 2017.

ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation, 2008.

La méthode de l'intervention sociologique, Revue française de science politique, 2011/3 (vol.61).

Maio, G. R., & Haddock, G. (2009). The Psychology of Attitudes and Attitude Change. SAGE Publications. Retrieved from <https://books.google.com.lb/books?id=k49HPiY-5eMC>.

Michel Crozier, «Sociologie du Syndicalisme», in G. Friedmann et P. Naville, Arnaud Colin, «Traité de sociologie du Travail», 2ème tome, 1972.





# حول معهد الأصفري في الجامعة الأميركية في بيروت

يسعى معهد الأصفري للمجتمع المدني والمواطنة، وهو مركز إقليمي، إلى دعم مجتمع مدني حيوي من الأكاديميين والنشطاء وصانعي السياسات وعموم المهتمين باستكشاف أشكال تقليدية وأخرى مبتكرة للانخراط بأشكال الديمقراطية التشاركية. ومناقشة عمليات صنع السياسات المحلية، والنهوض بالحلول الواقعية لتحفيز المجتمع المدني والمواطنة الفعّالة في العالم العربي.

عليه، ينظم المعهد ورش وبرامج عمل تدريبية إلى جانب مهام التعليم الأكاديمي في الجامعة الأميركية في بيروت. كما يشجّع وينتج المعهد الأبحاث في مجالات متعلّقة بالمشاركة السياسية والمساءلة والحوكمة الرشيدة؛ إضافة إلى إصدار توصيات لدعم مشاركة المواطنين والمواطنات ودور المجتمع المدني في الوساطة والمداوات والتنظيم الذاتي.

ويعمل المعهد على تعزيز الوعي العام عبر نشر أفضل الممارسات للمجتمع المدني والمشاركة المدنية في المنطقة. وذلك من خلال الاجتماعات الشهرية والندوات لتحفيز الحوار المثمر بين مختلف الفاعلين في المنطقة من خلال الأنشطة البرنامجية من ورش عمل ومؤتمرات وندوات وإصدارات وبرامج بحثية.

معهد الأصفري هو أحد مراكز أبحاث الجامعة الأميركية في بيروت منذ العام ٢٠١٢. ويعتبر المعهد نفسه شريكاً في إثراء التزام الجامعة الأميركية في بيروت في خدمة وتثقيف وإشراك المجتمع اللبناني. ويقوم المعهد حالياً بتطوير أول برنامج ماجستير في المنطقة حول المجتمع المدني والمواطنة والتغيير الاجتماعي. وأخيراً وليس آخراً، يطور المعهد برنامجين جديدين للعمل: الأول هو المجتمع المدني والقانون والحوكمة؛ أما الثاني فهو المواطنة الفعّالة في سياق النزاعات.

P.O. Box 11-0236 Riad El Solh, Beirut 1107 2020, Lebanon ✉

+961-1-350 000-1 ext 4461 ☎

asfariinst@aub.edu.lb @

www.aub.edu.lb/asfari ↗

www.facebook.com/AsfariInstitute f

twitter.com/AsfariInstitute ↗

# معهد عصام فارس للسياسات العامّة والشؤون الدوليّة في الجامعة الأميركيّة في بيروت

يسعى معهد عصام فارس للسياسات العامّة والشؤون الدوليّة، في الجامعة الأميركيّة في بيروت، إلى تيسير الحوار وإثراء التفاعل بين الجامعيين المتخصصين والباحثين وبين واضعي السياسات وصانعي القرار في العالم العربي بصفة خاصة. ويعمل على إشراك أهل المعرفة والخبرة في المنظمات الدولية والهيئات غير الحكومية وسائر الفاعلين في الحياة العامّة. كما يهتم، من خلال الدراسات والأنشطة، بتعزيز النقاش المفتوح حول جملة من القضايا العامّة والعلاقات الدولية وبصياغة الاقتراحات والتوصيات المناسبة لرسم السياسات أو إصلاحها.

معهد السياسات بالجامعة الأميركية في بيروت  
(معهد عصام فارس للسياسات العامّة والشؤون الدولية)  
الجامعة الأميركية في بيروت

صندوق البريد ٢٣٦-١١ رياض الصلح / بيروت ٢٠٢٠ ١١٠٧ لبنان ✉

٤٥٠٠٠٠-١-٩٦١ الخط الداخلي: ٤٥٠ ☎

٩٦١-١-٧٣٧٦٢٧ 📠

ifi@aub.edu.lb @

www.aub.edu.lb/ifi ↗

aub.ifi f





Issam Fares Institute for Public  
Policy and International Affairs

معهد عصام فارس للسياسات  
العامة والشؤون الدولية

The Asfari Institute for  
Civil Society and Citizenship

معهد الأصفري للمجتمع المدني والمواطنة