

# الحقون والحريات النقابية وانعكاساتها على العدالة الاجتماعية

الأستاذ الدكتور كامل عمران

رئيس قسم علم الاجتماع

جامعة دمشق سوريا

### مقدمة:

يشهد الوضع العالمي تغيراً عميقاً. تتدرج السمات الراهنة للمرحلة في تناقضات وضع انتقالي، من نظام مطبوع بدور هام للدولة، وبالتعاون الطبقي الممأسس، وبحركة عمالية تحت سيطرة الإصلاحيين الاشتراكيين الديمقراطيين، إلى رأسمالية جديدة ومؤسسات سياسية جديدة ودورة عضوية جديدة للحركة العمالية وحركات اجتماعية جديدة.

ويتميز هذا الوضع الانتقالي بسعي الإمبريالية الأمريكية المستمر للسيطرة على العالم؛ والنمو الهائل لقوة البرجوازية اقتصادياً وعسكرياً، مع أزمة في أشكال السيطرة السياسية-المؤسسية لاسيما على صعيد الدول؛ تطور متناقض لميزان القوى: ضرب مكاسب اجتماعية بفعل تفكيك القوانين، إلى جانب مقاومات وعمليات إعادة تشكل نضالات وبؤر كفاحية؛ ونزعة جذرية جديدة في المطالب وأشكال النضال والحركات، لكن ثمة مصاعب في تشكل وعي مناهض للرأسمالية وفي بناء بديل سياسي.

إن تصعيد الاستغلال في ظل الليبرالية الجديدة، ساعد في سقوط أو هام ورهانات خاطئة من قبيل "التوفيق بين الرأسمال والعمل" وإمكانية تحقيق "سلم اجتماعي" في ظل هذا الاستغلال المكثف للطبقة العاملة.

وفي ظل العولمة الليبرالية، فإن كل ما يشكل مقاومة أو عرقلة لمنطق السوق، أصبح هدفاً لهجوم الرأسمالية المتعدد الأشكال. وفي هذا الإطار تتعرض الحريات النقابية إلى مزيد من القمع والتضييق بهدف إضعاف الطبقة العاملة في صراعها من أجل الحفاظ على مكتسباتها التاريخية في مجال استقرار العمل والأجور والتغطية الاجتماعية.

ونشهد اليوم بروز حركة واسعة مناهضة للعولمة الرأسمالية مساندة للطبقة العاملة في نضالها ضد الاستغلال ونضالها النقابي على الخصوص. وأصبح هناك اقتناع أكبر بضرورة الوحدة النقابية لمواجهة العولمة. وهو ما أكدته التقارب بين الكونفدرالية العالمية للنقابات الحرة (CISL) والكونفدرالية العالمية للشغل (CMT) في أفق الوحدة بينهما قريباً.

ويكتسب هذا النضال أهمية خاصة بالتحاق أجيال جديدة من الشباب المتعلم (وخصوصاً الشباب) بالنقابات، مما يغذيها بدماء جديدة قادرة على إحداث تطور في هياكلها وطرق تدبيرها.

## مصادر التشريع الدولية في قانون العمل

في عام 1894م أنشئت الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال في مدينة بال السويسرية وقدمت العديد من المراجع والوثائق الخاصة بمشكلات العمل والعمال، وفي عام 1919م أنشئت منظمة العمل الدولية كأحد أجهزة عصبة الأمم، وعند قيام هيئة الأمم المتحدة تم الاتفاق بين المنظمة والهيئة على أن تصبح المنظمة إحدى منظمات الهيئة. ولعبت منظمة العمل الدولية دوراً هاماً في مجال حماية الحقوق والحريات النقابية وحقوق العمال بشكل عام، ففي الدورة السادسة والثمانون لمؤتمر العمل الدولي الذي عقد في جنيف 18 حزيران /يونيو 1998م اعتمد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي نصت المادة (1) منه " بأن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد قبلت بمجموعها بانضمامها إلى المنظمة بملء أرائها المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا، وأنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها، وبما يتماشى مع الظروف الخاصة بكل منها. وبأن هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من الاتفاقيات التي يقر بأنها اتفاقيات أساسية سواء داخل منظمة العمل الدولية أم خارجها.

ونصت المادة (2) من الإعلان على أن " جميع الدول الأعضاء وإن لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات، وأن تعززها وتحققها بنية حسنة وفقاً لما ينص عليه دستور المنظمة.

## الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

تقع حقوق العمال في إطار حقوق الإنسان. وتنطلق الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية من جانب، و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية من جانب آخر (ICESCR) و يعود تاريخ هذا العهد الأخير إلى عام 1948، و عرض للتصديق عليه في عام 1966، إلا أنه لم يبدأ النفاذ إلا في عام 1976. و قد خضعت القضايا التي



مضمونها، و معايير إتاحتها، و أشكال الاستمتاع بها، و قد تم تضمين هذه التطورات في العديد من المواثيق و المعاهدات الدولية مثل ميثاق منظمة الصحة العالمية، ومنظمة الفاو... الخ، بما يجعل هذه التطورات الدولية جزء من الشرعية الدولية لحقوق الإنسان. كما أن الجمعية العامة للأمم المتحدة أصدرت عدة قرارات ملزمة على شكل اتفاقيات دولية تنص بعض بنودها على حماية حقوق العمال كاتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989، و اتفاقية حقوق اللاجئين لسنة 1954 و اتفاقية حظر كافة أشكال التمييز العنصري لسنة 1966.

وتسعى منظمة العمل الدولية لتحقيق أربعة أهداف رئيسية و هي:

- 1 - دعم و تحقيق المبادئ الأساسية فيما يخص بحقوق العمال في العالم من خلال إصدار توصيات بهذا الصدد و إبرام معاهدات دولية ملزمة قانونياً لحماية حقوق الإنسان.
2. السعي لإيجاد فرص عمل مناسبة تضمن دخلاً مناسباً للرجال و النساء.
3. دعم و توسيع فعالية نظام الحماية الاجتماعية كالتأمين الصحي و التأمين ضد البطالة مثلاً.
4. تشجيع و تقوية مبدأ الحوار بين الأطراف الرئيسية الثلاثة أي النقابات و الدولة و ممثلي أرباب العمل.

وتحرص منظمة العمل الدولية على محاربة ظاهرة التمييز العنصري بكل أشكاله و عمل الأطفال و تدعم التعاون التكنولوجي بين الدول و كذلك تتعاون مع دول العالم الثالث لغرض تدريب و تأهيل الأيدي العاملة.

وبلغ عدد المعاهدات الدولية التي أنجزتها منظمة العمل الدولية 184 معاهدة تشمل كافة المجالات المتعلقة بالعمل من الأجور إلى تحسين ظروف العمل إلى حظر عمل الأطفال.

و لكن هناك سبع معاهدات من بين هذه المعاهدات تعتبر نواة منظمة العمل الدولية:

1. اتفاقية حرية التنظيم (حق تشكيل النقابات) لسنة 1948.

2. اتفاقية حق المفاوضة الجماعية و حق التنظيم لسنة 1949.

3. اتفاقية الحد من العمل الإجباري لسنة 1930.

4. اتفاقية حظر العمل الإجباري لسنة 1957.

5. اتفاقية حظر التمييز في مجال العمل لسنة 1958.



## 7. اتفاقية الحد الأدنى للأجور لسنة 1966.

ورغم ما شهدته المفاهيم المتعلقة بالحقوق الاقتصادية الاجتماعية من تطورات، إلا أن العهد الدولي لهذه الحقوق تعرض لتهميش و تجاهل واسع النطاق، و آثرت الدول و الجهات الدولية أن تنظر إلى هذه الحقوق بوصفها برامج مثالية غير قابلة حالياً للتطبيق، و من هنا فإن التحدي الرئيسي كما تقول " ماري روبنسون " رئيسة مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان : هو الوصول إلى استراتيجيات لتعزيز هذه الحقوق وتحقيقها، و تفعيل الآليات التي من شأنها إلزام الدول و المجتمع المدني بإتاحتها.

وكانت المفوضية شأنها شأن سائر المهتمين بحركة حقوق الإنسان العالمية ركزت نشاطها بادئ ذي بدئ على الحقوق المدنية والسياسية باعتبار أن الانتهاكات التي تقع على تلك الحقوق هي الأخطر سلباً من حيث الأثر الذي تخلفه ورائها على الإنسان وذلك بمقارنتها بتلك الانتهاكات التي تقع على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. و فيما يتعلق بالميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 1994 فإن بعض بنوده ينص على حماية حقوق العمال كالمادة 28 حول حق التجمع و التنظيم و المادة 30 حول حق العمل والخ. و بالنسبة لآلية التنفيذ في هذا الميثاق فهي أيضاً غير فعالة لأنها تفتقر إلى محكمة خاصة أو ما شابهها تراقب تنفيذ بنودها.

ومنذ مطلع عام 2001 قررت المفوضية رصد الانتهاكات التي تقع على حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تمهيداً للتصدي والدفاع عن حقوق المواطنين ضد هذه الانتهاكات. ولما كانت حقوق العمال جزء من حقوق الإنسان فإن الحق في العمل والحق في الإضراب والحق في التمتع بالصحة والرعاية الصحية يمثل أكثر الحقوق أهمية بالنسبة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لذلك فإن هذا القسم سيركز عليها دون إغفال بقية الحقوق :

### أولاً - حق العمل:

باعتبار أن الشروط المادية لحياتنا لها تأثير مباشر على اختياراتنا و بالتالي علي نوعية الحياة فإنها تبدو كشرط مسبقة لتمكين الناس أن تكون لهم تأثير أو تحكم في الموارد و السلع الأولية، هذا التحكم يمثل قاعدة الحقوق الاقتصادية. و قد أعطي العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية أولوية لحق العمل و اختصه بعدد من المواد،

أكدت على حق كل فرد في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره بحرية، و على حق التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية.

و يعتبر الحق في العمل حجر الزاوية في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فقد نصت عليه كلاً من المادة السادسة والسابعة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث جاء في نص المادة السادسة ما يلي :

1 - تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

2 - يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق وتوفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

و حددت المادة السابعة شروط العمل العادلة و المرضية كما يلي :

( أ ) مكافأة كحد أدنى، توفر لجميع العمال:

- أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوى العمل.

- عيشاً كريماً لهم و لأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد.

( ب ) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

( ج ) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة دون إخضاع ذلك إلا لاعتبارات الأقدمية والكفاءة.

( د ) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والأجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

وعلى الرغم من أن هذا الإطار التشريعي الذي يعد من الناحية النظرية كاف لتحقيق الضمانات الفعلية اللازمة لحماية حق العمل والعمال من أية انتهاكات من شأنها أن تنال

من هذا الحق، إلا أننا نجد أن الواقع العملي في العديد من الدول يعكس صورة مختلفاً تماماً، فحق العمل يتعرض لانتهاكات متواصلة ومتصاعدة.

### ثانياً - حق المساواة في الأجور بين الرجال والنساء :

تدعو اتفاقية المساواة في الأجور رقم (100) للعام 1951 إلى دفع أجور متساوية للرجال والنساء لدى تساوي قيمة العمل، وتنتظر من الدول التي صادقت عليها تعزيز هذا المبدأ بواسطة القوانين الوطنية والأجهزة القانونية لتحديد الأجور والاتفاقيات الجماعية. وتدعو اتفاقية عدم التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، رقم (111) للعام 1958، إلى انتهاج سياسة وطنية للقضاء على التمييز في الحصول على الوظائف والتدريب وأوضاع العمل وإلى تعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة. ويُعرف التمييز بأنه أُمير أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأ السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساو في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة.

وأشار القانون الأساسي لمنظمة العمل الدولية الصادر في العام 1919 إلى إن مراعاة تكافؤ الفرص والمعاملة هي من ضمن الأمور التي تكتسي "أهمية خاصة وملحة" ويجب أن تكون موجهاً لسياسة منظمة العمل الدولية و"للمعايير التي يحددها القانون في ك دولة". وبشكل القضاء على جميع أشكال التمييز أساساً للمجتمع المنصف والعاال الس يستفيد إلى أقصى حد من طاقاته البشرية، وبالتالي يشكل ركيزة لاثنتين من الاتفاقيـ الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تدعو منظمة العفو الدولية جميع الدول الأعضاء المصادقة عليها دون إبطاء.

وعلى أصحاب الأعمال أن يساووا في الأجور بين العمال الوطنيين والعمال غي الوطنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة. وه يتوافق ويتمشى مع ما نصت عليه أحكام اتفاقية العمل الدولية رقم (100) لسنة 951 وكذا الاتفاقية (111) لسنة 1958م.

### ثالثاً - الحق بالأجور والتعويضات والمكافآت :

يعتبر الأجر هو العنصر الأساسي في علاقة العمل حيث أن العامل يقدم خد أساساً من أجل الحصول على أجر لمقابلة متطلباته في الحياة، وقد جاءت حماية المثل لذلك على عدة وجوه فقد حدد القانون فترات معينة تصرف الأجور بموجبها حتى لا ي



العامل تحت رحمة صاحب العمل يصرف له أجرة وقت ما يشاء فتصرف الأجر مرة واحدة على الأقل كل أسبوع للعمال الذين تحسب أجورهم على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع.

وتصرف الأجر مرة واحدة على الأقل كل شهر بالنسبة للعمال الذين تصرف أجورهم شهرياً.

كما تدفع أجور العمال أو المستخدمين الذين يشتغلون بحساب القطعة في فترات لا تزيد عن خمسة عشر يوماً.

وتدفع الأجر في أحد أيام العمل في محل العمل أو محل عمل مجاور له بالعملة المتداولة قانوناً. وليس من حق صاحب العمل أن يقيد بأي حال من الأحوال حرية عمالة في التصرف في أجورهم. ولا يحق لصاحب العمل أن يلزم عماله بشراء مؤن أو بضائع مما ينتجه أو يجهزه أو يلزمهم بشرائها من محلات معينة تكون له مصلحة فيها.

وقد كفل القانون للأجور والاستحقاقات الأخرى للعامل أسبقية الأداء حتى على ديون الحكومة، كما لا يجوز الحجر على أجور العمال من أي دائن وفاء لدين على رب العمل.

ومنع القانون الحجز أو التنازل على الأجور المستحقة للعامل إلا في حدود الربع وذلك لإيفاء دين النفقة أو أي دين آخر.

#### رابعاً - الحق في الإجازات وتحديد ساعات العمل :

وقد ورد هذا الحق في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (14) لسنة 1921م بشأن الراحة الأسبوعية، والاتفاقية رقم [132] لسنة 1970م بشأن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.

حدد القانون ساعات العمل الفعلية بثمان ساعات في اليوم وتخصص فترة أو فترات راحة خلال ساعات العمل الفعلية.

للعامل إجازة أسبوعية يوماً واحداً بأجر كامل، ويجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العمال أو بعضهم إذا قضت ضرورة العمل ذلك. وهناك إجازة سنوية يلزم صاحب العمل بإعطاء العامل الذي قضى في خدمته سنة كاملة إجازة سنوية مدتها 30 يوماً.

### خامساً - الحق في التمتع بالصحة والرعاية الصحية:

إن الحق في التمتع بالصحة والرعاية الصحية يعد من أهم الحقوق التي شملها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وقد نص على ذلك في المادة 12 من هذا العهد على الآتي :

1 - تقرر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه.

2 - تشمل التدابير التي يتعين على الدول الأطراف في هذا العهد اتخاذها لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، تلك التدابير اللازمة من أجل :

( أ ) خفض معدل المواليد وموتى الرضع وتأمين نمو الطفل نمواً صحياً.

( ب ) تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية.

( ج ) الوقاية من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية والأمراض الأخرى وعلاجها ومكافحتها.

( د ) تهيئة ظروف من شأنها تأمين الخدمات الطبية والعناية الطبية للجميع في حالة المرض.

وكذلك نجد أن المادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد أكدت أيضاً على هذا الحق والتي تنص على أن :

1 - لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترميل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه.

2 - للأمم والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين. و لجميع الأطفال حق التمتع بالحماية الاجتماعية ذاتها سواء ولدوا في إطار الزواج أو خارج هذا الإطار.

### الحقوق والحريات النقابية

تشمل هذه الحقوق الحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وتأتي في طليعة الحقوق الواردة في اتفاقيات العمل المصادق عليها والاتفاقيات الأساسية.

العالمي لحقوق الإنسان (المادة 23)، والميثاق الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 8).

ويتمحور حول الاتفاقيات الأساسية الثماني التي تشكل أساس إعلان المبادئ والحقوق الأساسية الصادر عن منظمة العمل الدولية (إعلان منظمة العمل الدولية) والذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي المنعقد في العام 1998. ويحدد إعلان منظمة العمل الدولية أربعة مبادئ أساسية ينبغي على كل عضو في منظمة العمل الدولية أن يحترمها وهي :

- 1 - حرية الاشتراك في الجمعيات والتنظيم النقابي (الاتفاقيتان 87 و98).
- 2 - إلغاء العمالة القسرية (السخرة) (الاتفاقيتان 29 و105).
- 3 - تكافؤ الفرص والمعاملة في مكان العمل (الاتفاقيتان 100 و111).
- 4 - القضاء على عمالة الأطفال (الاتفاقيتان 138 و182).

ويُقصد بإعلان منظمة العمل الدولية وكل من الاتفاقيات الأساسية أن تحدث تأثيراً محسوساً على أوضاع العمل وممارساته في كل دولة من دول العالم. ويتضمن الملحق الأول قدراً أكبر من التفاصيل حول الأحكام الواردة في الاتفاقيات.

وتضمن إعلان منظمة العمل الدولية بواعث قلق لدى المجتمع الدولي حول عمليات العولمة والعواقب الاجتماعية المترتبة على تحرير التجارة. وما زالت بواعث القلق هذه قائمة. ومكان العمل هو الموقع الذي نشاهد فيه، أكثر من كل ما عداه، على صعيد الممارسة العملية عدم قابلية الحقوق للتجزئة على الإطلاق حسبما هي مكرسة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وتثبت الأمثلة الواردة حول قضايا العمل في مختلف أجزاء هذا التقرير كيف أن الانتهاكات المرتكبة ضد الحقوق المدنية والسياسية تفاقم أوضاعاً تتسم بالخطورة أصلاً ويتم فيها انتهاك الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وتعتبر الحريات النقابية من الحقوق التي كفلتها المواثيق الدولية، وتشرف على مراقبة كفاءة حريات المنظمات النقابية كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العفو الدولية، على اعتبار أن حق العمل النقابي كفله الميثاق العالمي لحقوق الإنسان، وكانت منظمة العمل الدولية عقدت عدة اتفاقيات تمثل معاهدات دولية تلتزم بها الدول لضمان الحرية النقابية للنقابات، ومن أهم هذه الاتفاقيات هما:



الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم (87)، والاتفاقية الخاصة بالتنظيم والمفاوضات الجماعية (98)، وتكفل الاتفاقيتين للنقائين الحق في تشكيل المنظمات النقابية ووضع اللوائح الخاصة بها كما تكفل استقلالية الحركة النقابية، ويمكن الإشارة إلى أبرز ما ورد في كل منهما :

#### 1- حق تكوين المنظمات النقابية والانضمام إليها:

إضافة إلى الإقرار بالمبدأ الأساسي لحرية الاشتراك في الجمعيات في قانونها الأساسي، اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقيتين تحددان العناصر الأساسية لحرية الاشتراك في الجمعيات وحق التنظيم النقابي وأهمية المفاوضة الجماعية. وتحدد اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (87) للعام 1948، حق جميع العمال وأصحاب العمل في الانضمام إلى المنظمات النقابية.

وقد أصبحت هذه الطريقة بالغة الضرورة في عصرنا هذا إذ تمت عولمة الكثير من نواحي الحياة في الممارسة بشكل كامل، لكن مبادئ السيادة والتشريع العالميين لم يلحقا بهذا الركب.

وخير مثال على ذلك حقوق العمال. ففي السوق العالمية التي أصبحت واحدة، يتعين على العمال أينما تواجدوا أن ينعموا بالحقوق ذاتها التي تمكنهم من الاتحاد دفاعاً عن مصالحهم. وإلا، فإن الحديث عن المساواة يمسى بلا معنى.

وليس بالمفاجئة أن نعلم بأن منظمة العمل الدولية، إحدى أكثر المنظمات الدولية ثباتاً، اضطلعت بدور أساسي في تطوير آلية توافقية لوضع المعايير. ولعل لجنة الحريات النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية هي أفضل من تستخدم هذه الوسائل تحقيقاً لأقصى النتائج.

وحتى يومنا هذا، يُعتبر الرقمان "87 و98" رقمين سحريين، وأكثر الأرقام التي يفتبسها المدافعون عن حقوق العمال في العالم، بالإضافة إلى كونهما بيرزان باستمرار في رسائل الاحتجاج المرفوعة إلى الحكومات والشركات حول انتهاكات الحقوق النقابية. وتُعزى قوتها بشكل أساسي إلى المتابعة الحثيثة التي قامت بها لجنة الحريات النقابية.

وفي العام 1951، أسس مجلسُ إدارة منظمة العمل الدولية لجنة الحريات النقابية التي غالباً ما تضطلع بدور المنقذ من الأزمات. فعندما يُسجن النقابيون بتهمة ممارسة أنشطة نقابية شرعية، وخصوصاً عندما يكونوا في خطر، تسارع اللجنة إلى مساعدتهم.

ويُعزى هذا إلى ما تتمتع به اللجنة من فريدة في مجال عملها وصلحياتها. وعلى غرار البنى العامة لمنظمة العمل الدولية، فإن هذه اللجنة هي "ثلاثية" أيضاً. وبعبارة أخرى، يشارك ممثلو الحكومات والعمال وأصحاب العمل على أسس متساوية. غير أن اللجنة تستطيع أيضاً أن تدرس قضيةً ضدّ أي دولة عضو في منظمة العمل الدولية من دون الحصول على موافقتها المُسبقة، حتى لو لم تصدق هذه الدولة رسمياً على الاتفاقيات المتعلقة بحرية التجمع. كما ليس من الضروري استنفاد كافة الحلول المحلية قبل رفع هذه القضية إلى هذه اللجنة الدولية. وعندما يُطلب من اللجنة أن تقرر ما إذا كانت القضية مقبولة، فإنها غير مُلزَمة بالتعريفات الوطنية أو الإقرار بمنظمات العمال وأصحاب العمل، أي أنها تستطيع الإصغاء إلى حالات ترفعها إليها نقابات غير رسمية أو سرية أو تلك الموجودة في المنفى. وفي مرحلة لاحقة، تُرفع استنتاجات اللجنة إلى مجلس الإدارة، بينما لا تحبذ الحكومات الانتقادات التي تُوجّه إليها في التقارير.

ولا يمكننا الاستنتاج أن الحقوق النقابية مضمونة في الديمقراطيات البرلمانية، فالتوزيع الجغرافي للشكاوى التي تلقتها اللجنة ليس متساوياً، ولكنه يبيّن كيف أن حرية التجمع قد تكون عرضة للخطر في أي مكان من العالم.

ومن الفوائد الأخرى المهمة التي يمكن قياسها، نذكر دور اللجنة الوقائي. كما أنّ الحكومات ذات النوايا الحسنة تراعي مجموعة المبادئ التي أسستها اللجنة، وذلك عندما تقوم هذه الحكومات بصياغة تشريعات جديدة في مجال العمل. وبذلك تمّ تجنب خروقات الحقوق الأساسية منذ البداية.

حرية التجمع هي أيضاً من أبرز المسائل التي تهتم أصحاب العمل. وفي بلدان عديدة، تعرّضت منظمات أصحاب العمل للمضايقات والتمييز والاعتداء من قبل السلطات الحكومية، ممّا أعاق عملها. وفي هذا السياق، سعت لجنة الحريات النقابية إلى تسهيل احترام حقوق أصحاب العمل.

## 2- حق مزاولة الأنشطة النقابية:

حيث أقرت الاتفاقية (87) بحق النقابة في ممارسة مناشطها دون تدخل من السلطات العامة مثل عقد المؤتمرات والجمعيات العمومية التي لها فقط سلطة إدارة أنشطة النقابة.

تكفل الاتفاقية (98) حماية العمال وغيرهم من الأخطار التي تهددهم جراء مزاولة العمل النقابي كفصله من الوظيفة أو الإضرار به بسبب عضويته النقابية وتعتبر منظمة العمل الدولية المفاوضات الجماعية عنصر أساسي في الحرية النقابية .

## 3 - حق الإضراب :

إن أجهزة العمل الدولية الإشرافية أوضحت في الاتفاقية (87) بأن منع الإضرابات بصفة عامة يقلل من الوسائل المتاحة للنقابات من أجل تدعيم حقوقهم والدفاع عن مصالح أعضائهم.

ووفقاً لمنظومة المعاهدات والمواثيق الدولية فإن حق الإضراب حق معترف به قانوناً وتكفله نص المادة الثامنة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تنص على:

1 - تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي :

( أ ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. و لا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

( ب ) حق النقابات في إنشاء اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

( ج ) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون.

( د ) حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

2 - لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي



3 - ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

كما أن المادة 20/أ من إعلان التقدم و التنمية تنص على كل الحريات الديمقراطية للنقابات بما في ذلك حرية التجمع لكل العمال والتفاوض الجماعي والإضراب.

- وتنص المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 87/48 الخاصة بحرية النقابات على حق النقابات في الإضراب. وكذلك نصت المادة 12 من اتفاقية منظمة العمل العربية رقم 77/8 على الحريات النقابية والحقوق النقابية ونصت كذلك على حق الإضراب.

والغريب في الأمر أننا نجد أن العديد من الدساتير قد شابها قصور بين إذ أغفل تماماً النص على حق الإضراب، والذي يثير الدهشة أيضاً أنه بالرغم من أن الحكومات قد صدقت على كل هذه الاتفاقيات والعهود الدولية وبالرغم من كون هذه الاتفاقيات والعهود قد أصبحت جزء من التشريع الوطني، إلا أننا حتى الآن نجد أن هناك ترسانة من التشريعات تمنع الإضراب وتسلب الحق في مباشرة الإضراب من المواطنين.

#### 4 - حق حماية المنظمات النقابية :

ومن ناحية أخرى فإن اتفاقية العمل الدولية رقم (135) لسنة 1971م أوجبت حماية ممثلي العمال الذين يعترف بهم التشريع أو الممارسة الوطنية بهذه الصفة من أي أضرار قد تترتب على صفتهم هذه بما في ذلك الفصل، وتفضي هذه الحماية إلى مشاركة العمال في أنشطة نقابية، وفقاً للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو أي ترتيبات أخرى لاتفاقية سارية.

بالإضافة إلى أن الاتفاقية رقم (87) لسنة 1948م بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم قضت بأن للعمال وأصحاب العمل دون أي تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها وينضمون إليها من أجل النهوض بمصالحهم والدفاع عنها ولهذه المنظمات الحق في إعداد نظمها الأساسية ولوائحها، وفي انتخابات ممثليها بحرية، وتنظيم إدارتها ونشاطها ووضع برامج عملها، وعلى السلطات العامة أن تمتنع عن أي تدخل من شأنه

ولا يجوز أن يخضع اكتساب هذه المنظمات للشخصية الاعتبارية لأي شروط مقيدة، ويلزم ذوو الشأن ومنظماتهم، في ممارسة الحقوق التي تعترف لهم الاتفاقية بها باحترام الشرعية، على أنه لا ينبغي للتشريع الوطني وللطريقة التي يطبق بها أن يشكل مساساً بالضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية.

كما أن الاتفاقية رقم (98) لسنة 1949م حق التنظيم والمفاوضة الجماعية أوجبت في أحكامها أن يتمتع العمال بحماية كافية ضد أعمال التمييز التي يمكن أن تمس حريتهم النقابية، وينبغي حمايتهم بوجه خاص من رفض تشغيلهم بسبب انتمائهم النقابي أو بسبب مشاركتهم في أنشطة نقابية ومن فصلهم أو أي أضرار به لهذا السبب.

وينبغي أن تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بالحماية من التدخل في شؤون بعضها البعض، وتتسحب هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال التي ترمي إلى تشجيع سيطرة أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل على منظمات العمال أو تمويلها أو التحكم فيها.

ويجب عند الاقتضاء إنشاء أجهزة تناسب الظروف الوطنية لضمان احترام حق التنظيم كما هو محدد في الاتفاقية، كما ينبغي عند الضرورة اتخاذ تدابير تناسب الظروف الوطنية لتشجيع وتنظيم واستخدام المفاوضات الاختيارية لعقد اتفاقيات جماعية لتنظيم ظروف العمل.

5 - حق وواجب العمال تعزيز وصيانة وحدتهم النقابية على المستوى الوطني

والقومي وفق مصالحهم الطبقية والقومية والإنسانية.

يشير تقرير صادر عن مكتب العمل الدولي إلى أنه على الرغم من التهديدات المستمرة للعمال وأصحاب العمل الذين يسعون إلى ممارسة حقهم في التنظيم - بما في ذلك التهديد بالقتل، الاعتقال والعنف - فإن الصورة العالمية العامة لاحترام الحقوق الأساسية في العمل آخذة بالتحسن لا بل وتبدو مشجعة على نحو مقارنة بما كانت عليه خلال السنوات الأربع الماضية.

وطبقاً لتقرير "التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية - التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"<sup>1</sup>، فإن "انتهاكات حقوق أصحاب العمل والعمال المتعلقة بالحرية النقابية تستمر بأشكال مختلفة، وتشمل الاغتيال



الناس تزهق وحريرتهم تفتقد في سعيهم إلى التنظيم والدفاع عن حقوقهم الأساسية بشكل جماعي".

ويواصل التقرير تأكيد على وجود علامات مشجعة لضمان الحقوق الأساسية في العمل مشيراً إلى "اتجاه عام ايجابي، مرتبط بانتشار الديمقراطية، وارتفاع معدلات التصديق على معايير العمل الدولية الأساسية وزيادة الشفافية في الأسواق العالمية" وبن منظمة العمل الدولية تتجه نحو تصديق عالمي نهائي للاتفاقيات ذات العلاقة.

ويضيف التقرير بأن هناك إدراكاً كبيراً بأن احترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية له دور هام أيضاً في عملية التنمية الاقتصادية السليمة من خلال ضمان تقاسم منافع النمو، وتعزيز الإنتاجية، وتدابير التكيف، والسلام الصناعي.

إن الحق في التنظيم هو واحد من أقوى الوسائل التي يملكها العمال للنهوض بالعمل اللائق وتحقيق تنمية مستدامة لخفض الفقر. ويمثل حق التنظيم مبدأ أساسياً من مبادئ حقوق الإنسان في العمل، حقاً قوياً لا يمكن الاستغناء عنه. والسؤال هو ليس ما إذا كان ينبغي احترام هذه المبادئ والحقوق - بل ما هي أفضل طريقة لاحترام هذه المبادئ وتحقيقها وتعزيزها.

ويلاحظ التقرير أيضاً، ولدى تعرضه إلى حالة مجموعات معينة بأنه وعلى الرغم من التحديات الجمة، فلقد تم تحقيق تقدم في حماية موظفي القطاع العام، والعمال المهاجرين وعمال الزراعة، وعمال مناطق تجهيز الصادرات، وعمال الخدمة المنزلية والاقتصاد غير النظامي الذين يواجهون صعوبات بما فيها الاستبعاد بموجب القانون، والعنف والتحرش بالذين يسعون إلى حقهم في التنظيم، وظروف عمل صعبة، والإيذاء الجسدي، وعلاقات استخدام غامضة و"مقنعة".

ويتضمن التقرير أمثلة بشأن التطور الذي يشمل المساعدة التقنية المنفذة في إطار إعلان منظمة العمل الدولية ومدعمة بمساهمات كبيرة من جهات ممولة. ويتراوح ذلك بين توفير المشورة بشأن إصلاحات في القوانين ومشروعات متعددة الأوجه ولفترات أطول يتم تنفيذها في دول بمفردها أو في إطار مجموعات إقليمية في جميع القارات.

وفي ظل اقتصاد معلوم، توفر الحرية النقابية، والحق في المفاوضة الجماعية بوجه خاص حسب تقرير التنظيم من أجل الحماية الاجتماعية، "آلية للربط بين الأهداف الاجتماعية



أ. د. كامل عمران من جامعة دمشق سوريا

تساهم في تحسين الأداء الاقتصادي والتجاري دون أن يكون لها آثاراً سلبية كثيراً ما توقعها عدد من المنظرين الاقتصاديين.

فالأمثلة العديدة للخطط الوطنية المتماسكة والمدعومة من قبل برامج المنظمة للتعاون التقني والتي أتى على ذكرها التقرير، تؤكد على أن السؤال الحقيقي يتمثل في الوسيلة التي يمكن لها على أفضل وجه احترام هذه المبادئ والحقوق والاستفادة منها. وتجدر الإشارة إلى 142 دولة من الدول الأعضاء قد صادقت على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم 87) لعام 1948 - مقارنة بـ 135 دولة صادقت قبل أربع سنوات. أما اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم 98) لعام 1949، فبلغ عدد الدول المصادقة 154 دولة مقارنة بـ 149 خلال الفترة نفسها. وتتراوح نسبة التصديق في الدول العربية بين 27% إلى 45%.

ولا تعطي هذه التصديقات، طبقاً للتقرير الصورة الكاملة للوضع. "فالحقيقة المزعجة هي أنه في العديد من أجزاء العالم وفي عدد من القطاعات الاقتصادية، فإن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية ما زالوا غير مصانين. حتى في تلك الأماكن التي يعترف فيها بالقانون، ويواجه هؤلاء الذين يسعون لممارسة حقوقهم صعوبات حقيقية".

فبالرغم من التقدم الذي تظهره نتائج التعاون التقني والتصديقات، فإن آليات الإشراف على تطبيق المعايير في هذا المجال ما زالت تجد وباستمرار انتهاكات في كل مناطق العالم، وبعضها ذو طبيعة دائمة وجدية.

ويذكر التقرير بأنه في إطار إعلان منظمة العمل الدولية، على الدول الأعضاء "وان لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقاً لما ينص عليه الدستور" الذي يشمل الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية<sup>3</sup>. وتبدي منظمة العمل الدولية استعدادها لتقديم العون لجميع الدول، بما فيها الدول الكبرى، لمساعدتها في عملية التطبيق والتنفيذ. إنه في إطار هكذا تعبئة عالمية وانتعاش أعم للنضال، يتعين البحث عن طريق إعادة بناء شاملة للحركة العمالية والمعادية للإمبريالية، وبزوغ قوى جديدة معادية للرأسمالية تخوض

### ماذا توفر الحريات والحقوق النقابية؟

توفر الحريات النقابية الشرط الأساسي والمناخ المناسب لقيام حركة نقابية مستقلة على جميع المستويات وتمكنها من لعب دورها كاملاً على الصعيد العمالي ويتعزز ذلك من خلال امتلاك المرشحين للمواقع القيادية البرامج التي تبين توجهاتهم، ولا بد أن يتحرك المجال للعمال لمناقشتهم بحيث يشعرون بدورهم ومسؤوليتهم في اختيار من سيقودهم ويتخذ القرار بأسمائهم ويدافع عن القانون الذي يحمي مصالحهم ويصون حرياتهم، ويحول دون استغلال الموقع النقابي لتحقيق مصالح شخصية، ويبعد سيطرة فئة قليلة عن العمل النقابي.

وتمثل حرية العمل النقابي المكسب الرئيسي للطبقة العاملة في إطار المجتمع البرجوازي، مكسباً حال تطبيقه دون تدهور العمال إلى مستوى كتلة مذررة من الأفراد العاجزين بوجه القوة الاقتصادية والسياسية الهائلة لأرباب عمل يستفيدون من كل "قوانين السوق". تم انتزاع هذا المكسب في حقبة كانت ثقة البرجوازية في نفسها، وفي استقرار سلطتها و مستقبل نظامها، كافية لقبول رهان ألا يضع النضال من أجل رفع الأجور موضع تساؤل نظام العمل المأجور، بل على العكس أن يعززه. عكس صعود الحركة النقابية في كل البلدان الإمبريالية، خلال "العصر الذهبي" للإمبريالية في مرحلة 1890-1914، قدرة البرجوازية الإمبريالية على منح تنازلات حقيقية للطبقة العاملة، لاسيما بفضل تدفق الأرباح الاستعمارية الفائضة المسلوقة من بروليتاري و فقراء فلاحي البلدان المستعمرة وشبه مستعمرة. تغير هذا الوضع التقليدي للعمل النقابي مع بداية عصر انحدار الرأسمالية (اندلاع الحرب العالمية الأولى). (أولا كانت أزمة النظام، خلال أطوار مديدة، بلغت حداً تقلصت معه أكثر فأكثر القاعدة المادية لمنح إصلاحات جديدة للعمال. ولم يمكن إنعاش مستديم لتراكم الرأسمال في تلك الأطوار سوى بخفض مستوى عيش الطبقة العاملة، حتى بالبلدان الإمبريالية، وهو ما يفسر الاندفاع صوب أنظمة فاشية أو شبه فاشية مؤدية إلى تدمير كلي لحرية العمل النقابي. ثم في لحظات أخرى، تواصل النمو الاقتصادي، وبوثيرة متسارعة أحياناً، لكن ذلك كان مقابل تضخم دائم وتبذير كبير للموارد المادية (إنتاج الأسلحة!)، واستغلال مفرط للطبقة العاملة (تسريع وتيرة العمل)، ورفض تلبية الحاجات الجديدة التي استثارتها تطور قوى الإنتاج نفسه (نقص تطوير التجهيز



توازن إلا بفضل تدخل متنام للدولة في الاقتصاد الرأسمالي، بمضاعفة آليات ضمان دولاني لأرباح الرأسماليين (الأرباح الاحتكارية الفائضة في المقام الأول). يؤدي هذا، بوجه خاص، إلى ميل نحو التخطيط الاقتصادي على المدى المتوسط داخل التروستات الاحتكارية الكبرى، وإلى ميل نحو البرمجة الاقتصادية على المدى المتوسط داخل الدول البرجوازية، اللتين تفرضان معاً إكراهات قاسية على حرية التفاوض حول الأجور. تشتد أكثر هذه الإكراهات بادعاء الحكومات البرجوازية «محاربة التضخم» باعتماد «سياسة دخل» تعني في الحقيقة «لائحة الأجور المعتمدة» الوحيدة والفريدة. أي محاولة منهجية لتقليص حرية العمل النقابي في انتزاع زيادات في الأجور أتاحتها ظروف ملائمة نسبياً لبائعي قوة العمل. كذا أصبحت الحريات النقابية مهددة في ظل شكلي السلطة البرجوازية: الشكل الديكتاتوري والشكل الديمقراطي البرلماني الأقل، حيث يطبع "التناوب" مرحلة انحدار الرأسمالية. وهي مهددة بالزوال التام حين تأخذ الديكتاتورية شكل فاشية أو شبه فاشية. وتكون مقلصة بشكل متفاوت الوضوح حتى عند استمرار قاعدة مادية لبقاء الديمقراطية البرلمانية البرجوازية. يتزايد تنافي بقاء الرأسمالية وبقاء الحرية النقابية. هذه أول خلاصة يتعين صوغها، إنها تطبيق خاص لقاعدة أعم: إن بقاء النظام الرأسمالي، الواقع في أزمة بنيوية شاملة، يهدد، بجلاء متزايد، كل الحريات الديمقراطية الجزئية التي انتزعتها الجماهير في مرحلة صعود هذا النظام وذروته. العمل النقابي الحر هو تنظيم حر بين أجراء أو ذوي الرواتب (بائعي قوة العمل) بقصد التفاوض الجماعي حول ثمن قوة العمل وشروط استهلاكها من طرف الرأسمال. إنه إذن تنظيم للدفاع عن مصالح الأجراء دون غيرهم. ويمكن القول عموماً إن الرأسمالية، حتى المزدهرة والقوية، لن تقبل عملاً نقابياً حراً من هذا القبيل إلا عندما يكون عمل أقلية أو ضعيفاً نسبياً (مثلاً عمل نقابي مقتصر على قطاعات العمال الأكثر تأهيلاً). عندما يتعلق الأمر، عكس ذلك، بعمل نقابي جماهيري للأكثرية، يستقطب أغلبية قطاعات الطبقة العاملة والأغلبية في كل قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، حيث يوجد العمل المأجور، فإن ظهوره كتنظيم لخدمة أعضائه حصراً يتواجه بشكل متنام مع بقاء الاستغلال الرأسمالي نفسه، أي بقاء النظام الرأسمالي. آنذاك يميل تعارض المصالح، التي لا توفيق بينها، بين الرأسمال (بما في ذلك دولته) والعمل، إلى الظهور يومياً في جميع مناحي الحياة الاجتماعية، لان الطبقة العاملة



وستضغظ حتماً بهذا الإحساس على كل علاقات الاستغلال والاضطهاد والتفاوت التي تميز المجتمع البرجوازي في كل مجالاته. هذا ما يجعل تعارض حركة نقابية قوية وأكثروية داخل الطبقة مع بقاء النظام الرأسمالي، حتى في شروط اقتصادية ملائمة نسبياً للبرجوازية، يتجلى في حقبة انحدار الرأسمالية في ميل ثابت لتقليص الديمقراطية النقابية، وتقليص الطابع الحر للعمل النقابي. وليست ممارسة التعاون والتوفيق الطبقيين من طرف البيروقراطيات النقابية مجرد «انحراف أيديولوجي» من جانب إصلاحيين وإصلاحيين جدد، يعكس في آخر التحليل الامتيازات المادية لتلك البيروقراطيات داخل مؤسسات الديمقراطية البرلمانية البرجوازية. إنها شروط لازمة لإبقاء حد أدنى من استقرار المؤسسات البرجوازية واستمرارها. تعمل البيروقراطية النقابية ككبح لنشاط الأجراء والمنظمين بالنقابات، وحرية العمل النقابي، وذلك عبر ألف شكل من اتفاقيات التوفيق والتعاون الطبقيين: بوساطة خلق أشكال عديدة من لجان «التشاور» الثنائي(أرباب العمل والنقابات) أو الثلاثي(أرباب العمل والنقابة والدولة). ولا يمكن للبيروقراطية أن تفعل ذلك سوى بخنق الديمقراطية النقابية، وبتقييد متزايد الحدة لحق أعضاء النقابات في تقرير حر لموقف النقابة من كل «مستجد» بالوضع الاقتصادي والاجتماعي. يؤدي الدمج المتنامي للبيروقراطيات النقابية في الدولة البرجوازية، على نحو حتمي، إلى تقييد الديمقراطية النقابية وحرية العمل النقابي، ويقوض حتماً الحريات النقابية؛ هذه ثاني الخلاصات الواجب صوغها. يستحيل أن تعمل النقابات كأدوات دفاع حازم عن مصالح أعضائها، وفي الوقت ذاته كمنظمات للتوفيق بين مصالح الرأسمال ومصالح العمال، (أو أن تكون أداة إيصال "التحكيم" الذي تقوم به الدولة البرجوازية بين مجموعتي المصالح هاته غير القابلة للتوفيق) ليس بوسعها القيام بالدور الثاني إلا بتشويه الدور الأول والتخلي المتنامي عنه. يستخلص من هذا التحليل بجلاء موقف الثوريين من مستقبل العمل النقابي. فهم يرفضون أطروحة اليساريين الانهزامية التي مؤداها حتمية تدهور وزوال العمل النقابي المكافح، وبالتالي الدمج النهائي للنقابات في الدولة البرجوازية. لا يمكن لهذه الميولات، القائمة والتي تظهر بقوة، أن تنتصر إلا إذا عاينت الطبقة العاملة بسلبية مديدة فقدان وسيلة دفاعها الوحيدة عن مصالحها المادية اليومية في مواجهة الرأسمال بطريقة

البعيد من كل مناورات البيروقراطية وقمعها. إن التمرد الدوري والجماهيري للعمال، بمن فيهم المنظمين بالنقابات، ضد التقييد المتصاعد للحريات النقابية وضد محاولات مسخ النقابة وتحويلها من أداة دفاع عن مصالح العمال إلى أداة إيصال السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة البرجوازية، أمر حتمي. وتلك ثالث خلاصات التحليل يتمثل واجب الثوريين في تبوأ مقدمة هذا التمرد بجرأة، وصياغة أكثر المقترحات انسجاماً ودينامية في الدفاع عن الحريات النقابية والعودة إلى العمل النقابي المكافح، والنضال من أجل إعادة إرساء وتوسيع الديمقراطية النقابية كوسيلة لا غنى عنها لتعزيز النقابة، وقاعدتها الجماهيرية وقوتها الضاربة ضد أرباب العمل وضد الدولة البرجوازية. التصدي الفعال للمس بالحرية النقابية، والنضال من أجل عمل نقابي مكافح، في خدمة الأجراء حصراً، والنضال من أجل الديمقراطية النقابية التي قد تشمل البحث عن أشكال تنظيم وأنظمة جديدة تتيح ضمان أفضل لرقابة الأعضاء على النقابات: هذه هي المهام الثلاث للنقابات في الفترة الحالية، مستخلصة من تحليل مكانة النقابات في المجتمع الرأسمالي.

### مراجع البحث:

- 01 - اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، الاتفاقية (رقم 98) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية.
- 02 - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 تموز/يوليه 1948، في دورته الحادية والثلاثين - تاريخ بدء النفاذ: 4 تموز/يوليه 1950، وفقاً لأحكام المادة 15
- 03 - حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993، ص 611.
- 04 - الاتفاقية (رقم 151) الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في 27 حزيران/يونيه 1978، في دورته الرابعة والستين تاريخ بدء النفاذ: 25 شباط/فبراير 1981، وفقاً لأحكام المادة 11 (2)
- 05 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف د-3 المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948.

الحقوق والحريات النقابية وانعكاساتها على العدالة الاجتماعية

- 06 - "التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية"، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2004، ISBN 92-2-610030-2.
- 07 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقا للمادة 27.
- 08 - الوثيقة رقم IOR 42/001/2002 : 1مايو/أيار 2002 .
- 09- من أجل حماية إقليمية فعالة لحقوق الإنسان أي ميثاق عربي لحقوق الإنسان؟ بيروت 10-12 يونيو/حزيران 2003.
- 10- ميثاق الحقوق والحريات النقابية والمطالب الاقتصادية والاجتماعية، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ، الجزائر / يونيو 1994.