سلوك مدون
قواعد سلوكية للمنظمات النقابية العربية

مقدمة

تتضمن هذه الورقة مجموعة من القواعد السلوكية التي من المفترض أن تكفل ممارسة نقابية حرة، ديمقراطية وفعالة. وضعت هذه القواعد السلوكية تحت عنوان "سلوك مدون" وليس "مدونة سلوك" للدلالة على أمرين:

- تمايز مفهوم هذه الورقة عن مفهوم مدونات السلوك المعتمدة عادة في المؤسسات الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات المتعددة الجنسيات بشكل خاص.
- شمول الورقة لقواعد سلوكية جرى اختبار فعاليتها في الممارسة النقابية حول العالم وهي مدونة هنا بصفتها هذه وليس كمعايير مثالية يجب الاقتداء بها فحسب.

تركّز الورقة على سلوكيات المنظمة النقابية ولا تعنى بسلوكيات أعضاء المنظمة إلا عرضًا واستطرادًا. والسلوك مأخوذ هنا بمفهومه الواسع الذي يشمل الموقف والقناعة الى جانب الممارسة. تخاطب الورقة الأجراء العرب، عمالاً ومستخدمين، أعضاء في النقابات العمالية أوغير منتسبين اليها. وتتوخى من خلال مخاطبتهم حثهم على قراءة الواقع النقابي العربي بالاستناد الى قواعد سلوكية محددة، والعمل على تطوير الحركة النقابية العربية باتجاه المزيد من الحرية والديمقراطية والفعالية. يمكن لهذه الورقة أن تتحول الى وثيقة مرجعية اذا ما وافق عليها عدد من النقابات العربية، بعد مناقشتها وتطويرها.

كان أمام الورقة ان تختار بين مقاربتين: مقاربة تكتفي بجمع المبادئ العامة، الحقوقية على وجه التحديد ومقاربة تتجاوز الحقوق الى الممارسة الفعلية المتشعبة. المقاربة الأولى يسهل الاتفاق على مبادئها ولا تخضع كثيرًا للظروف الخاصة في المناطق الجغرافية والبلدان، لكنها ليست ذات فائدة عملية في تحليل الواقع والعمل على تطويره. المقاربة الثانية بالمقابل، تتضمن الحقوق الى جانب الممارسات الفعلية، وهي تصلح بالتالي كأداة معيارية لرصد الواقع وآفاق تطويره، لكنها بسبب ذلك تطرح على بساط البحث صلاحية القواعد السلوكية المختارة وامكانية تطبيقها في مختلف الانساق والظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. لقد اخترنا المقاربة الثانية مع محاذيرها وندعو الى استخدام القواعد السلوكية أدناه كأداة معيارية، قابلة للتعديل نتيجة تفاعل دينامي جدلي

بينها وبين الواقع الذي يجري تطبيقها عليه. وهي ستكون مناسبة لمناقشة جدية لمقولة "الخصوصية العربية" على المستوى النقابي، وهي مقولة غالبًا ما تطرح لتبرير الواقع القائم ورفض المشاريع لتطويره. مع الاشارة الى أن القواعد السلوكية المطروحة، وكذلك مناقشتها، يجب أن توضع في إطارها الزمني الذي يتميز بعولمة الاقتصاد وما يترتب عليه من انعكاسات على مختلف المستويات.

لأسباب عملانية، تفتقد الورقة الحالية للخلفيات النظرية والبراهين الميدانية التي تعلل وتدعم لائحة القواعد السلوكية بمضمونها وترتيبها. رغم ذلك حاولنا حيث أمكن التمهيد لعرض القواعد السلوكية بالاشارة الى بعض المصادر التي ترتكز عليها. ونحن نعول على مناسبات أخرى، ينظمها المشروع، للتوسع بالموضوع بخلفياته ومدلولاته.

يمكن التطرق الى مجمل القواعد السلوكية للمنظمة النقابية من خلال ثلاثة مفاهيم: حرية المنظمة، ديمقراطية المنظمة، فعالية المنظمة. للمفاهيم الثلاثة، إضافة لقدرتها الاستيعابية لمختلف القواعد السلوكية، ثلاث مميزات:

- الميزة الأولى في أنها متداولة في الاوساط النقابية وهي بالتالي تسهل النقاش لا بل تعطيه بعض الحماسة والاندفاع،
- الميزة الثانية في أنها قابلة للاستخدام من خلال معايير ومؤشرات واضحة وملموسة،
- الميزة الثالثة، في أنها في علاقة متبادلة وجدلية مع بعضها البعض، مما يسمح بربط العناصر المختلفة في اطار من الشمولية:

فمقاربة القواعد السلوكية من منظار فعالية المنظمة سيحيلنا حكمًا الى حرية الأعضاء (أفراد ونقابات) والى حجم ومستوى مشاركتهم (ديمقراطية التنظيم).

كما أن مقاربة القواعد السلوكية من منظار ديمقراطية المنظمة سيرجعنا لزامًا الى حرية التنظيم وفعاليته. فالتنظيم لا يمكن أن يكون ديمقراطيًا اذا لم يكن مستقلاً عن الخارج كما أنه لن يكون هناك من فائدة بالمفهوم النقابي لهذه الديمقراطية اذا لم تكن قادرة على التحرك والفعل (الفعالية).

وأخيرًا ان مقاربة القواعد السلوكية من منظار حرية المنظمة سيدفعنا بالضرورة الى التساؤل عن مدى قدرة هذه القواعد على توفير مجال التعبير عن هذه الحرية بطريقة ديمقراطية وعن الوسائل الفعالة الكفيلة بإيصال هذه الحرية الى مبتغاها.

أولاً: حرية المنظمة النقابية

يستند هذا النص الى مفهوم منظمة العمل الدولية للحرية النقابية المعبر عنه في الاتفاقيات الدولية (ولا سيما رقم 87، 98، و135) وفي الاجتهادات التي أصدرتها المنظمة حول هذه الاتفاقيات. خيارنا ينبع من اعتبارات عدة:

- **عالمية المفهوم وتناسبه مع التنوع والاختلاف القائمين في مختلف البلدان في العالم،**
- **قابلية المفهوم للتطبيق عبر معايير محددة تنص عليها الاتفاقيات،**
- **توفر الاجتهادات من قبل منظمة العمل الدولية (لجنة الحريات النقابية مثلا) حول معنى المفهوم وتطبيقاته.**
- **امكانية استخدام المفهوم، بمرجعيته القانونية الدولية، من أجل تعديل التشريعات الوطنية المخالفة.**

تعتمد المنظمة النقابية القواعد السلوكية الكفيلة بممارسة الحرية النقابية وذلك من خلال:

1 – الالتزام بالحقوق النقابية المجسدة للحرية النقابية كما نصت عليها الاتفاقيات الدولية وأهمها:

- حقوق العمال أجمعين، دون أي تمييز أو تفرقة أيا كان نوعها في تشكيل التنظيمات والانضمام إلى تلك التي يختارونها (حق التعددية النقابية) دون الحاجة إلى تصريح مسبق.
- حق النقابات في وضع الدساتير واللوائح الخاصة بها، وانتخاب ممثليها بكل حرية وتنظيم إدارتها وأنشطتها وبرامجها دون أي تدخل من السلطات الحكومية.
- حق النقابات في الانضمام معاً في اتحادات قطاعية أو جغرافية أو وطنية وحق أي منها في الانضمام إلى التنظيمات النقابية والدولية دون الحاجة الى تصريح مسبق.
- حماية النقابات من الحل أو الإيقاف بموجب قرار إداري.
- حق النقابات في توفير الحصانة لمقارها وتأمين مراسلاتها واتصالاتها الهاتفية.
- حماية العمال من القرارات والأفعال المناهضة للنقابة في مجال عملهم.
- حماية النقابات من أي تدخل من جانب أصحاب الأعمال في عملية تشكيلها وسير عملها وإدارتها.
- حق حماية الأموال والأصول الخاصة بالنقابات ضد أي تدخل من السلطات الحكومية.
- حق النقابات في المفاوضة جماعياً على تنظيم شروط وظروف العمل وغيرها من القضايا التي تؤثر على حياة أعضائها.

- حق النقابات في ممارسة أنشطتها داخل الشركة وفي مقر العمل.
- حماية الممثلين النقابيين من أي تصرفات يمكن أن تسيء اليهم (قرارات تعسفية من الادارة) لقيامهم بأعمال تتفق مع ممارستهم لحقوقهم النقابية.
- حق العمال ونقاباتهم في الاضراب كوسيلة للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

2 – العمل على المصادقة، من قبل السلطات المعنية، على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية

3 – العمل على تعديل التشريعات الوطنية، بما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية.

4 – ممارسة الحقوق التي يشملها مفهوم الحرية النقابية،

5 - العمل على تقديم الشكاوى الى منظمة العمل الدولية، في حال تعرض هذه الحقوق للانتهاك من قبل الدولة أوأصحاب العمل أوأي طرف خارجي،

6 – اتخاذ جميع القرارات باستقلالية تامة عن أي طرف خارجي (ولا سيما الدولة، أصحاب العمل، الأحزاب السياسية) والعمل على ازالة كل العوائق (القانونية وغير القانونية) التي تحول دون ممارسة هذه الاستقلالية. إن قرارات المنظمة النقابية يجب أن تكون تعبيرًا حرًا عن توجهات الأعضاء، وهذا لا يتم الا اذا كانت النقابة ديمقراطية. من هنا العلاقة الوثيقة بين مبدأ الحرية (والاستقلالية) ومبدأ الديمقراطية.

7 – الالتزام بالحريات والحقوق الفردية والعامة المنصوص عنها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان، والعهديين الدوليين، والعمل على تأمينها وحمايتها كاساس حقوقي للحريات النقابية.

ثانياً: ديمقراطية المنظمة النقابية

على عكس مفهوم الحرية، لا يوجد مفهوم معتمد دوليًا لديمقراطية المنظمة النقابية. المفهوم الـذي نعتمده هنا يستمد عناصره من عدة مصادر: مبادئ الديمقراطية السياسية، الديمقراطية النقابية كمـا جرى تجسيدها في الانظمة الداخلية للنقابات، نقد الديمقراطية كما جرى تطبيقهـا فـي المنظمـات النقابية من منظار المشاركة الفعلية للأعضاء في اتخاذ القرارات، الديمقراطية كآلية لاحترام حقـوق الأقليات او الفئات المهمشة وضمان تمثيلها.

تعتمد المنظمة النقابية القواعد السلوكية الكفيلة بارساء الديمقراطية داخل هياكلها ومن هذه القواعد:

1 – توسيع قاعدة الانتساب وزيادة نسبته عبر تنظيم حملات الاستقطاب وغيرها، باعتبـار ان نـسبة الانتساب هي الاساس الخارجي للديمقراطية التنظيمية: فمع انخفاض نسبة الانتساب تفقد النقابة صفتها التمثيلية للأجراء وتتحول الديمقراطية داخل المنظمة الى مجرد لعبة تنظيميـة لا تعكـس الاتجاهـات الحقيقية في أوساط الاجراء الذين تمثلهم النقابة.
2 – تكوين بنية هيكلية ذات تنظيم عامودي وأفقي. عامودًيا: جمعية عمومية أو مـؤتمرات، مجلـس مندوبين أو مجلس مركزي، مجلس تنفيذي. أفقًيا: لجان مؤسسات وفروع في المناطق.
3 – اقرار نظام داخلي يضمن المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع الاعضاء.
4 – اعتماد آلية انتخابية تنص على انتخاب الهيئات الدنيا للهيئات العليا عامودًيا وأفقًيأ، مـع اعتمـاد التمثيل النسبي المرتبط بحجم العضوية في مجال تكوين الهيئات والانتخابات، ومع تقليص الهامش بين الحد الادنى والحد الاقصى للنسبة حتى لا تطغى الهيئات الكبيرة على الهيئـات الـصغيرة. ويجـري الانتخاب بالاقتراع السري، دوريًا من قبل الاعضاء ومن بينهم.
5 – تأمين الشروط القانونية والمادية لإجراء انتخابات عادلة ونزيهة من دون تدخل مـن أي طـرف خارجي (ومن بين هذه الاطراف المركزيات النقابية والنقابات الأخرى) والعمل على مراقبة الانتخابات من قبل طرف خارجي مستقل ليس ذات مصلحة.
6 – حل الخلافات والاعتراضات على نتائج الانتخابات بالطرق القانونية العادلة، وباللجوء الى القضاء المختص، والعمل على اقراراها في حال عدم وجودها.
7 – شمول عملية اتخاذ القرارات كافة اللجان والفروع في اطار احترام العلاقة التراتبية بين الهيئـات العامودية ، وعلى ان تجسد القرارات المتخذة ارادة الاكثرية بالنسبة الى المسائل كافة.

8 – اطلاع الاعضاء على كافة المسائل والاعمال والنشاطات النقابية من خلال آلية محددة ومقررة من المنظمة، على أن تخضع جميعها الى مراجعة دورية من قبلهم.

9 – اعتماد وتطبيق قواعد لإدارة الاجتماعات والمناقشة واتخاذ القرارات بحسب الأصول المعتمدة في الاجتماعات في المنظمات الديمقراطية.

10 – اتخاذ التدابير الكفيلة بمنع تحول المنظمة النقابية الى اوليغارشية يتولى فيها القرار والادارة عدد قليل من القيادات بينما يصبح الاعضاء الباقون خارج اطار اتخاذ القرارات وغير مشاركين. من بين هذه التدابير:

- توسيع صلاحيات لجان المؤسسات والفروع،
- تنويع الوظائف النقابية
- انشاء جمعيات (رياضية، ثقافية، واجتماعية) داخل النقابة والحفاظ على حريتها في تنظيم عملها ونشاطها،
- تأمين الاطر والامكانيات المادية والبشرية اللازمة، لتثقيف وتدريب الاعضاء من أجل خلق الحوافز للمشاركة من جهة، ومن أجل رفع قدراتهم على المشاركة الفعلية من جهة ثانية،
- ضمان حق قيام معارضة نقابية داخل التنظيم قادرة على استخدام قنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية بالاعضاء.

11 – معالجة مشكلة عدم مشاركة النساء والشباب (أو فئات أخرى مهمشة لأسباب اتنية، دينية، مذهبية، قومية، جسدية أو غير ذلك) في النقابات، عبر تدبيرين تنظيمين على الاقل:

- اعتماد مبدأ الكوتا في تمثيل هذه الفئات،
- انشاء لجان خاصة بها واعطائها الامكانيات والصلاحيات اللازمة للقيام بمهامها.

12 – ادارة الشوؤن النقابية، العامة والمالية، وعلى جميع المستويات التنفيذية بالاستناد الى مبادئ الحكم الرشيد والرقابة الديمقراطية، في جو من الشفافية وبعيدًا من الفساد.

ثالثًا: فعالية المنظّمة النقابية

فعالية المنظمة هي قدرتها على تحقيق أهدافها. يجري هنا مقاربة فعالية المنظمة على المستوى الوطني لكن في اطار عولمة الاقتصاد وانعكاساتها الاجتماعية والاقتصادية. بسبب تنوع أهداف المنظمة النقابية واختلافها من نقابة الى أخرى ومن بلد الى آخر، سيتم مقاربة الفعالية من خلال قواعد سلوكية عامة تنطبق من حيث المبدأ على التحركات النقابية بالاجمال.

تعتمد المنظمة النقابية القواعد السلوكية الكفيلة بتمكينها من زيادة فعاليتها وتحقيق أهدافها ومن بينها:

1 – رسم الحدود المهنية، القطاعية والجغرافية للمنظمة بالاستناد الى البنية المهنية – الاقتصادية واتجاهات تطورها وتوزع اليد العاملة عليها، وكذلك بالاستناد الى الواقع التنظيمي لأصحاب العمل.
2 – وضع خطة استراتيجية لعدة سنوات، من خلال العملية الديمقراطية في المنظمة، تشمل مطالب المنظمة، اولوياتها وأشكال التحرك من ضمن رؤية طويلة الامد لتحقيق العدالة الاجتماعية.
3 – اعتماد اشكال التحرك النقابي الكفيلة بتحقيق المطالب العمالية وأهمها المفاوضة الجماعية ووسائل الضغط الديمقراطية المختلفة كالاعتصام والاضراب والتظاهر.
4 – اعطاء أهمية أكبر لتنظيم الحملات كشكل من أشكال الضغط لتحقيق المطالب، ولا سيما بعدما تراجعت الدولة عن التدخل عبر اللجان الثلاثية وبعدما انكفأت وتفككت أنظمة المفاوضة الجماعية، كل ذلك في ظل تحكم المؤسسات المالية الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشركات المتعددة الجنسيات في رسم السياسات الاقتصادية الاجتماعية في مختلف البلدان.
5 – العمل على بناء النموذج التنظيمي كبديل للنموذج الخدماتي القائم حاليًا والعاجز عن الدفاع عن المصالح العمالية في ظل عولمة الاقتصاد وحاجة النقابات الى التحرك عبر تنظيم الحملات وتعبئة القاعدة واشراكها في التحركات[1]

[1] يقوم النموذج الخدماتي على العناصر التالية: القيادة تتحرك وتؤمن خدمات للأعضاء، الاتكال على الخبراء، الاتصالات في المنظمة من فوق الى تحت، التحرك النقابي هو ردة فعل على مواقف أصحاب العمل والحكومة ولا ينبع من خطة ذاتية، مركزية في التنظيم، تدريب وتثقيف الأعضاء ثانوي. في حين يقوم النموذج التنظيمي على عناصر نقيضة: القيادة تعبئ القاعدة للتحرك، الاتصالات في التنظيم في الاتجاهين من خلال بنية تعبوية دائمة مؤهلة، التحرك النقابي هو نتيجة لخطة استراتيجية تضعها النقابات لسنوات عديدة، لا مركزية موسعة في التنظيم (صلاحيات واسعة للجان والفروع)، تدريب وتثقيف الاعضاء شرط ضروري ملازم لعمل النموذج ككل.

6 – الانخراط الجدي والفاعل في المنظمات الدولية النقابية كشرط ضروري لأي تحرك فاعل على المستوى المحلي في ظل عولمة الاقتصاد وتحكم المؤسسات التجارية والمالية الدولية في اقتصاديات البلدان.

7 – المشاركة بفعالية في مختلف شبكات المجتمع المدني، المحلية والعالمية، ولا سيما تلك العاملة من أجل احترام حقوق الانسان وحقوق المرأة ومكافحة الفقر والتصدي لسياسات منظمة التجارة العالمية من ضمن رؤية لبناء عولمة بديلة أكثر عدالة للأفراد والشعوب.

8 – العمل على توحيد الاجراء بغض النظر عن انتماءاتهم الاتنية أو القومية أو الدينية أوالمذهبية أو السياسية في مواجهة النزعات الأصولية والصراعات الأهلية التي تفكك المجتمعات الوطنية وتهدد مصير الدولة الواحدة، وذلك من خلال رفع لواء حقوق الأنسان والمواطنة والمصالح الاجتماعية الاقتصادية.

9 – الالتزام بالنظام الديمقراطي كإطار سياسي صالح للنضال من أجل العدالة الاجتماعية ومن أجل تطبيقها.

غسان صليبي
نوفمبر 2008