

النقابات في مواجهة تغييرات سوق العمل
والأزمات الاقتصادية والاجتماعية.. خطة عمل
من المراجعة وتجميع عناصر القوة والتأثير

النقابات في مواجهة تغييرات سوق العمل والأزمات الاقتصادية
والاجتماعية.. خطة عمل من المراجعة وتجميع عناصر القوة والتأثير

حقوق الطبع محفوظة للاتحاد العربي للنقابات
طبعة 2023

الفهرس

5	تمهيد:
6	السياق العام للممارسة النقابية في المنطقة العربية
9	تحليل نتائج استبيان تقييم مردودية النقابات خلال الجائحة
13	مخرجات وتوصيات من أجل تجميع عناصر قوة النقابات وتأثيرها:
13	دعم الانتساب:
15	تعزيز قدرات النقابيين:
16	الإعلام والاتصال:
16	تحسين الموارد المالية:
17	بناء التحالفات والتشبيك مع منظمات المجتمع المدني:
18	تنويع المطالبية والتصدي لإزدواجية الأدوار:
19	ملاحق:
21	استبيان حول أداء الحركة النقابية خلال جائحة كوفيد 19
	ومدى مساهمتها في سياسات التعافي الوطنية

تمهيد:

تواجه الحركة النقابية في كل أنحاء العالم تحديات جسام ومخاطر ديمومة حقيقة بفعل التغييرات الجذرية التي يشهدها الاقتصاد العالمي وعمليات إعادة الهيكلة وانعدام الأمن الوظيفي وتخلى الدولة عن دورها التعديلي بالإضافة إلى الأزمات الاقتصادية والمالية المتراكمة وهي عوامل ساهمت أياها اسهاما في إضعاف الحركة النقابية خاصة على مستوى الانتساب وترويج الفكر والقيم النقابية.

ولم تكن النقابات العربية بمنأى عن هذه الصعوبات وهي التي تواجه اقتصادياتها أزمات أكثر تعقيدا وتتراكم لديها التحديات يوما بعد يوم بفعل اتساع دائرة المخاطر الاجتماعية والاستحقاقات التنموية.

كل هذه العوامل المستجدة باتت تستوجب إعادة ترتيب البيت النقابي وابتكار ممارسات تنظيمية جديدة تتماشى مع المتغيرات التي تشهدها سوق العمل وتتجاوب مع عقليات الأجيال الجديدة من الشباب والشابات وتعيد تجميع مصادر قوة الضغط والفاعلية لدى النقابات.

من أجل كل ذلك، يطلق الاتحاد العربي للنقابات بالاشتراك مع مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولي هذه الوثيقة بهدف استنهاض مصادر قوة النقابات وتعزيزها في مواجهة التغييرات العميقة التي يشهدها سوق العمل والازمات المتعددة التي تواجه المنطقة.

السياق العام:

أزمة كورونا كشفت الحاجة لمراجعات اقتصادية واجتماعية وتنموية عميقة، وكشفت أيضا مكان ضعف ونقص داخل البيت النقابي !

لم تعد جائحة كورونا أزمة صحية عالمية فحسب، بل إنها تمثل أيضا أزمة في سوق العمل ذات تداعيات اقتصادية كبيرة على الناس.

معدل البطالة لدى النساء 21.04% سنة 2019 إلى 24% سنة 2021، كما سجلت المنطقة أعلى معدلات البطالة لدى الشباب إذ بلغت 28.6% سنة 2021 مقابل 25.3 سنة 2019، الأمر الذي تسبب في سوء أحوال المعيشة وتراجع القدرة الشرائية للمواطنين والعاملات والعمال على الخصوص، فقد قدر تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول المنطقة العربية لسنة 2022 ب 11% خسائر البلدان العربية من الدخل المتأتي من العمل الناجم من الجائحة وهو ما أدى إلى زيادة عدد الفقراء. كما عززت تداعيات كورونا 19 عدم المساواة والتهميش والفوارق الاجتماعية وفي الدخول، إذ تضرر بشكل كبير عمال القطاع غير المنظم وموظفي القطاع العام معظمهم من النساء والشباب.

هذه الأزمة أظهرت كذلك، ضعف منظومة الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية وافتقارها للشمول والشفافية والاستدامة، إذ لا تتجاوز نسبة التغطية 30% من مجموع السكان في المتوسط، وكذا ضعف التمويل الكافي للرعاية الصحية العمومية وتردي خدماتها، بالإضافة إلى نقص العقلنة في الإنفاق الاجتماعي وانعدام الشفافية في تسييره.

كل العوامل المذكورة أثرت سلبا على سوق العمل والوضع الاجتماعي عامة خاصة بالنسبة للعمال والفئات الهشة وتلك التي تشتغل بالقطاعات غير المنظمة وبالأساس النساء والشباب، إذا ارتفعت نسب البطالة الجزئية أو الكلية وانعكس ذلك سلبا

ساهمت الجائحة في تعميق أزمة الاقتصاد العالمي بدخوله في انكماش حاد لم يعرفه العالم منذ أزمة الكساد الكبير لسنوات 1929-1933، وذلك على إثر تطبيق حكومات دول العالم أجمع لإجراءات الاحتواء للحد من انتشار الفيروس والتي أدت إلى تباطؤ/ توقف النشاط الإنتاجي وتعطل العديد من القطاعات مثل النقل والسياحة ومعظم الخدمات، كما عرفت المبادلات الدولية اختلالات أدت إلى تراجع تدفق السلع والخدمات وحركة رؤوس الأموال والأشخاص وتعطل سلاسل التوريد العالمية.

كما كشفت جائحة كوفيد 19 ما تبقى من غطاء الأزمة الاقتصادية والاجتماعية والتنموية العميقة التي تعاني منها أغلب البلدان العربية وفشل السياسات المتبعة في هذا المجال، والحاجة الماسة لمراجعات عميقة وإصلاحات عاجلة للتدارك.

فقد أثرت إجراءات الحجر الصحي التي اعتمدتها الحكومات تأثيرا مباشرا على الإمكانيات الاقتصادية والاجتماعية للعمال والفئات الهشة، فبالإضافة إلى أنها قوضت مكاسب سابقة جرى تحقيقها على صعيد التنمية البشرية، فقد زادت من التدني في معدلات النمو بفعل انقطاع الأنشطة الاقتصادية بالأخص في المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة الأمر الذي أثر سلبا على التشغيل (معدلات البطالة انتقلت من 10.9% عام 2020 إلى 12.5% سنة 2021 لتبلغ حوالي 15% في النصف الأول لسنة 2022، كما ارتفع

ورغم ذلك، تبقى هذه الوضعية عامة وشاملة لجميع بلدان العالم، فقد اضطرت منظمة العمل الدولية سنة 2022 إلى مراجعة توقعاتها بشأن انتعاش سوق العمل العالمية هذا العام، وخفضتها بشكل كبير، وقال المدير العام لمنظمة العمل الدولية غي رايدر «بعد عامين على بدء الأزمة، لا تزال الآفاق هشة والطريق إلى التعافي بطيء وغير مؤكد».

ولا تزال نسبة البطالة الرسمية أعلى مما كانت عليه قبل الجائحة، بحيث قُدّرت منظمة العمل الدولية وصول عدد العاطلين عن العمل إلى 207 مليون شخص، مقابل 186 مليون عاطل عن العمل في العام 2019، على أن تبقى مرتفعة حتى العام 2023 على الأقل.

وذلك تقرير لمنظمة العمل الدولية حول آفاق تعافي سوق العمل أن ذلك لن يكون ممكنا دون انتعاش بعيد المدى لسوق العمل. ومن أجل أن يكون مستدامًا، يجب أن يكون الانتعاش مبنياً على أسس العمل المُحترم، بما فيها الصحة والأمن والمساواة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.»

النقابات في الميزان، الجائحة تكشف ضعفا تنظيميا وغيابا شبه كلي عن المساهمة في سياسات التعافي

وأثناء جائحة كوفيد-19، كشف نظام الإغلاق العام الذي تم تطبيقه للحد من انتشار كورونا، عن نقاط ضعف في مجال العمل، خاصة فيما يتعلق بالحقوق التي يتمتع بها العمال. هناك أيضًا عدم يقين يحيط بالمستقبل المهني للوظائف التي أصبحت أقل استقرارًا. انخفاض عدد الوظائف في

على المداخليل والطلب الكلي وعلى سبل العيش وزيادة للفقر والفوارق الاجتماعية. كما تقلصت سبل الحصول على الغذاء وطُرحت مسألة الأمن الغذائي والاقتصادي بحدة حتى في البلدان الصناعية المتطورة.



سوق العمل العربية: توقعات سلبية

رغم انقضاء الجائحة، تتواصل موجات التسريح الجماعي للعمال خاصة في المنطقة العربية بفعل فشل أغلب خطط الانتعاش الاقتصادي وبرامج إنقاذ المؤسسات المتوسطة والصغرى ومتناهية الصغر التي تمثل أكثر من 90 بالمائة من اقتصاديات البلدان العربية.

ارتفعت مؤشرات البطالة في العالم والمنطقة العربية خصوصاً لمستويات قياسية، فارتفعت معها نسب الفقر والهجرة

غير أن كل ذلك، لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن يعني النقابات من مراجعة خياراتها واجنداتها على المستوى الهيكلية او المردودية في ظل وجود مخاوف حقيقة من أن تغيير سوق العمل بعيد عن تحقيق العدالة الاجتماعية.

من أجل ذلك، وجه الاتحاد العربي للنقابات استبياناً لجميع المنظمات الأعضاء لتسليط الضوء على كل التفاصيل المتعلقة بالمحاور التالية:

- ✓ التنظيم النقابي ودعم الانتساب
- ✓ خطط الاتصال واستعمال

التكنولوجيات الحديثة

- ✓ دور نقابي اوسع من اجل سياسات تعافي اقتصادي واجتماعي تشاركية عادلة

وستتيح نتائج الاستبيان تقييما ميدانيا نابعا من المنظمات النقابية الأعضاء سيكون كفيلا باستصدار توصيات عميقة، لن يكون من المهم عددها بقدر ما سيكون من المهم أن تكون عميقة وذات جدوى بما يساعد في مراجعة الجانب التنظيمي وبرامج أنشطة المنظمات النقابية العربية.

التصنيع ، ونمو أشكال مختلفة من العمل المرن وغير المعياري من خلال التعاقد من الباطن والاستعانة بمصادر خارجية في كثير من بلدان العالم المتقدم ، واستمرار ونمو الاقتصاد غير الرسمي في البلدان النامية.

بقي استعمال التكنولوجيا الحديثة فرديا ولم يرتقي إلى أداة عمل رسمية داخل المنظمات النقابية

وقد ساهمت نسب التسريح المرتفعة للعمال في المنطقة العربية إلى تراجع مؤشرات الانتساب النقابي وانخفاض ملحوظ في نسب العمال المنخرطين بفعل موجات التسريح الجماعي أو بسبب الأزمات الاقتصادية للمؤسسات الاقتصادية.

وقد أدى ذلك إلى خلق حالة ضعف لدى أغلب المنظمات النقابية بسبب اجراءات الحجر الصحي التي حدت من حركية النقابات، ككيانات ميدانية أساسا، وساهمت في إضعاف الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وانتهاج أغلب الحكومات العربية لسياسات أحادية تحت غطاء قوانين الطوارئ او قوانين الدفاع، حيث كان من الأجدى استعجال حوار اجتماعي من أجل انتهاج سياسات اقتصادية واجتماعية تشاركية على قاعدة حفظ حقوق كل طرف وتقاسم التضحيات بعدالة.

أثبتت جائحة كوفيد 19 أن على النقابات مراجعة سياساتها التنظيمية وإعادة تجميع عناصر قوتها وتأثيرها للحد من السياسات الأحادية وفرض حوار اجتماعي تشاركي



تحليل نتائج الاستبيان

انطلاقاً من الهدف الأساسي للدراسة النهائية وهو تقييم مساهمة النقابات في سياسات التعافي من آثار الجائحة فقد كان من الأولوية تقييم إمكاناتها وانتشارها ومدى تأثيرها هي نفسها بالجائحة خاصة على مستوى الانتساب.

وقد قدمت نتائج الاستبيان، كما كان متوقعا، نتائج تعبر عن خصوصية النقابات في كل جهة من المنطقة العربية:

الباب الأول:

21 سؤالاً حول التنظيم النقابي ودعم الانتساب خلال الجائحة

الشرق الأوسط والخليج:

كانت ردود المنظمات النقابية من الشرق الأوسط والخليج مختلفة بعض الشيء، حيث لم تتأثر مؤشرات الانتساب في فلسطين مقابل تراجعها في كل من سلطنة عمان بنسبة 4 في المائة تقريبا والعراق بنسبة 2 بالمائة خاصة في قطاعي النفط والبناء في السلطنة، والخدمات والنفط والخدمات في العراق.

مدى تأثير أجندات النقابات وعملها الميداني بالجائحة

تأثرت أجندات كل النقابات العربية تقريبا بسبب الجائحة وتراجع عملها الميداني بصفة تكاد تكون كلية بسبب إجراءات الحجر الصحي أساسا وقوانين الطوارئ التي تحد بصفة عامة من هامش التحرك والاحتجاج والإضراب، وتمحور عملها إجمالا في الإحاطة القانونية بالعمال المسرحين خاصة في منطقتي الشرق الأوسط والخليج مقابل وجود هامش تحرك وتفاوض مركزي بالنسبة لشمال أفريقيا حيث برز دور المركزيات النقابية في هذه المنطقة خلال فترة الجائحة في الترافع حول الملفات الكبرى المتعلقة بالمساعدات الاجتماعية

مدى تأثير عدد المنتسبين بسبب حالات التسريح وفقدان مواطن العمل:

تراجع الانتساب النقابي في القطاع الخاص مقابل استقراره في الوظيفة العمومية والقطاع العام شمال أفريقيا:

أثبتت نتائج الاستبيان في مجال مدى تأثير عدد المنتسبين بالجائحة، عدم تضرر نقابات شمال أفريقيا، موريتانيا، تونس، الجزائر من حيث عدد منتسبيها رغم العدد الكبير للعمال المسرحين خلال الجائحة وذلك لسبب جوهري، حيث أن نقابات شمال أفريقيا تتميز بالتمثيلية المكثفة في الوظيفة العمومية والقطاع العام وهي قطاعات لم تشهد عمليات تسريح ذات مغزى وعليه فقد كانت أغلب الردود بعدم تقلص عدد المنتسبين بسبب الجائحة. وقد تم استثناء المغرب هنا باعتبار نقاباته تحظى بتمثيلية مرتفعة في الوظيفة العمومية والقطاع العام مع تمثيلية محترمة في القطاع الخاص على خلاف بقية نقابات شمال أفريقيا، حيث أثبتت النتائج تراجع مؤشرات الانتساب في القطاع الخاص في المغرب بسبب موجات التسريح.

في ظل الحجر الصحي وقوانين الطوارئ، هل ابتكرت النقابات طرق عمل جديدة؟

✓ تلخصت مجمل الإجابات المتعلقة بابتكار وسائل وطرق عمل جديدة خلال الجائحة حول مبادرات وقتية لا تعبر عن خطط عمل مدروسة أو اجندات استعجالية تستجيب للضرورات التي فرضتها الجائحة، فلا يمكن اعتبار الزيارات الميدانية أو تقديم الاستشارة القانونية وسائل عمل مبتكرة فهي في صميم مهام النقابات.

✓ كما ورد في بعض الردود أن عددا من النقابات اعتمدت التواصل عن بعد عبر واتساب أو عقد اجتماعات افتراضية عبر زوم أو غيره من الوسائط الأخرى وهي في حد ذاتها وسيلة عمل مبتكرة، لكنها بقية مركزية وحصرية على المكاتب الوطنية للنقابات وفي بعض الأحيان على النقابات العامة لكنها لم ترتقي إلى مستوى خطة عمل تشمل جميع الهياكل النقابية.

الاستثنائية أو في تحسين ظروف العاملين في الصحة العمومية خاصة وعموم العاملين في خط المواجهة الأول للفيروس.

هل بذلت النقابات مجهودات باتجاه تنظيم العاملين عن بعد أو العاملين بالاقتصاد غير منظم؟

✓ اجمعت كل الردود تقريبا على عدم وجود سياسات وخطط عمل خاصة بتنظيم العاملين عن بعد، هذا القطاع الذي شهد طفرة كبرى خلال الحجر الصحي، كما لم تتضمن الردود خطط عمل لتنظيم العاملين في الاقتصاد غير منظم باستثناء بعض المبادرات المحتملة. ✓ كما تغيب عن كل الردود وجود أي دراسات مسحية أو مؤشرات حول العاملين عن بعد أو العاملين في الاقتصاد غير منظم.



الباب الثاني

خطط الاتصال واستعمال التكنولوجيات الحديثة

خطط الاتصال المعتمدة:

حول استغلال التكنولوجيات الحديثة خلال

الجائحة

✓ اجمعت كل الردود على انخراط النقابات العربية في استغلال التكنولوجيات الحديثة خلال الجائحة، من خلال استعمال: الاجتماعات الافتراضية: واتساب، زوم، تيم، ماسنجر.

✓ عدد الدورات التأهيلية ولتدريبية في مجال استعمال التكنولوجيات الحديثة يبقى ضعيفا بالمقارنة مع عدد الهياكل النقابية لمختلف المنظمات، 4 دورات في سلطنة عمان، 6 في العراق.

✓ توجي الردود السابقة بعدم شمول الدورات التدريبية جميع التشكيلات النقابية وباعتبار الجانب اللوجستي، فلن يكون بمقدور النقابات القاعدية أو النقابات الموجودة بمناطق نائية استغلال هذه التكنولوجيات.

✓ غياب أي مؤشر لوجود خطة لتمكين النقابيين من امتلاك أجهزة، كمبيوترات، هواتف ذكية، تابلتات...

✓ رغم الجائحة الماسة لتطوير خطط الاتصال زمن الجائحة، حيث شهدت مواقع التواصل الاجتماعي وغيرها من الوسائط استعمالا مكثفا من كل الشرائح، فلم ترتقي خطط اتصال النقابات للدرجة المطلوبة التي تخول لها تحسين مجال انتشارها ودعم الانتساب فيها وترويج خطابها، فقد أثبتت أغلب الردود تقريبا انتهاج النقابات ل:

✓ خطط اتصال مرتجلة، باستثناء الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان الذي يعتمد خطة اتصال واضحة وممركزة.

✓ خطط الاتصال مشرذمة تغيب عنها المركزية (التحكم، غرفة قيادة أو توجيه، تحسين الجودة).

✓ اعتماد أغلب النقابات على نقابيين وصحفيين لسن خطط الاتصال في غياب كلي عن مختصي الاتصال من المؤسسات أو الخبرات.

✓ تجمع الردود على وجود ميزانية أو موازنة خاصة بالاتصال.

قوس حول معاينة فعالية للمنتوج الاتصالي والاعلامي للنقابات العربية:

- ✓ عدد كبير من الصفحات الالكترونية،
- ✓ عدد كبير من البوستات،
- ✓ محتوى من دون جدوى،
- ✓ صباغة لغوية خاطئة،
- ✓ تغطية ضعيفة للمواقف النقابية



الباب الثالث

دور نقابي اوسع من اجل سياسات تعافي اقتصادي واجتماعي تشاركية عادلة

✓ لم تمنع الجائحة ابرام اتفاقيات في اطار
المفاوضة أو الحوار الاجتماعي في عدد من البلدان
العربية، فلسطين، سلطنة عمان، موريتانيا، مقابل
غياب كل لأي مفاوضة أو حوار في العراق.

✓ قامت عدد من النقابات العربية ببناء
تحالفات مع منظمات من المجتمع المدني حول
عدد من القضايا ذات البعد الاجتماعي والحقوق
خاصة في علاقة بالعمال المهاجرين، سلطنة
عمان، وفلسطين وقد مكنتها هذه التحالفات في
تعزيز قوة الضغط لديها وحققت نتائج ايجابية.

✓ أجمعت كل الردود على إعلان
الحكومات العربية عن حالات الطوارئ وهي
الحالة التي تحد آلية من هامش تحرك النقابات.

✓ أغلب القوانين والمراسيم الاستثنائية
اتخذت بعدا اقتصاديا واضحا مقابل ضعف
الجانب الاجتماعي

✓ تمت استشارة بعض المنظمات
النقابية قبل اصدار عدد من المراسيم والإجراءات
الاقتصادية في حين تم تغييبها عند اصدار مراسيم
وقوانين واجراءات أخرى.

✓ تم تغييب النقابات في العراق عن
أي استشارة قبل اصدار اي قرارات اقتصادية أو
اجتماعية



- تحسين جودة المنتج الاتصالي
الاعلامي

- بناء علاقات جيدة بالإعلام العمومي
والخاص والحرص على الظهور الإعلامي لإبراز
الموقف النقابي من القضايا والملفات ذات العلاقة
بعالم العمل.

- ترشيد الممارسة الإعلامية على مواقع
التواصل الاجتماعي من ذلك الاكتفاء بصفحة
واحدة على المستوى المركزي، القطاعي، الجهوي
وعلى مستوى النقابة الأساسية والقطاع مع حالة
التشرد المسجلة، حيث قد تتواجد أكثر من
خمس صفحات لنفس الهيكل النقابي في نفس
الوقت.

أرضية قانونية جديدة:

لقد بات اتساع رقعة الاقتصاد غير منظم يطرح
تحديا جديدا لدى المنظمات النقابية في الجانب
التنظيمي خاصة، فهل تتوفر لدى أرضيات تشريعية
في نظمها الأساسية كفيلة باستقطاب قطاعات
ذات مؤشرات تشغيلية هامة؟ وهل تتيح تشريعات
العمل تنظيم هؤلاء العمال؟ وهل تتوفر خطط
وطنية فعالة للانتقال من الاقتصاد غير منظم إلى
الاقتصاد المنظم؟ قد تكون هناك بعض السهولة
في تنظيم بعض القطاعات ضمن الاقتصاد غير
منظم بحكم ارتباطهم النسبي بالجانب الحكومي،
كالعاملين في القطاع العام والوظيفة العمومية
(عاملات التنظيف، عمال الحراسة، تقنيون...)
وكالصيادين والباعة المتجولين والعمال لكن
الصعوبة تبقى في تنظيم العاملين في قطاعات
كالعمل عن بعد والباعة عبر الانترنت. وعليه،
سيكون من المهم:

مخرجات وتوصيات من أجل تجميع عناصر قوة النقابات وتأثيرها

تعزير الانتساب

لم يعد هناك شك في أن كل النقابات العربية
تواجه تحدي ضعف الانتساب النقابي في صفوفها
لعدة أسباب يبقى أهمها ضعف الترويج للفكر
والقيم النقابية وغياب خطط عمل فعالة لتنظيم
العمال في القطاع الخاص وكذلك تواجد اعداد
كبيرة بين صفوف الشباب المرأة في قطاعات
جديدة وضمن أطر عمل هشة أو ضمن الاقتصاد
غير منظم باختلاف أشكاله (306 ألف امرأة تعمل
في الاقتصاد غير منظم في تونس سنة 2014)،
لكن هذا لا يعفي النقابات من مسؤولية ذاتية
تتمثل أساسا في ضعف برامج دعم الانتساب
شكلا ومضمونا وابتعادها الكلي أحيانا عن الفئات
الأساسية المستهدفة كالشباب والمرأة.

وبحكم اعتماد كل أنشطة دعم الانتساب على
ثلاثية: خطط اتصال، أرضية قانونية، مبادرات
تحفيزية فسيكون من المهم اعتماد الخطوات
التالية لضمان أكثر نجاعة وفعالية:

خطط الاتصال:

- تشريك مؤسسات اتصال مختصة في
الحملات والإشهار والسوشيال ميديا عند سن
خطط الاتصال.

- عقد دورات تدريبية في فنون الاتصال
لفائدة المكلفين بالإعلام والاتصال في كافة هيكل
المنظمة، لغياب الاختصاص لدى السواد الأعظم
بينهم.

مبادرات تحفيزية:

- تخفيض معالم المساهمة الشهرية لدى القطاعات الهشة والطبقات الضعيفة من العمال.

- فسح المجال للتعددية النقابية الخصوصية ضمن نفس المؤسسة أو ضمان تمثيلية عادلة ضمن النقابة الأساسية (مؤسسة إعلامية: صحفيين، تقنيين، طبّاحين، حراس)...

- تنقيح النظم الأساسية عبر تخفيض الحد الأدنى من العمال المنخرطين لتأسيس النقابة (أكثر من 90% من النسيج الاقتصادي في المنطقة العربية متكون من مؤسسات صغرى ومتناهية الصغر وبقدرة تشغيلية تتراوح بين 3 و 25 عاملاً).

- المشاركة الكاملة في خطط الانتقال من الاقتصاد غير منظم إلى الاقتصاد المنظم من أجل حماية الحق النقابي والعمالي ضمن حزمة الإجراءات التحفيزية والعقابية.

- إدراج تنقيحات على النظم الأساسية للمنظمات النقابية من أجل تهيئة استقطاب قطاعات جديدة.

- تنظيم العاملين في قطاعات الصيد البحري (54 ألف بحار في تونس سنة 2018، 139 ألف في المغرب سنة 2019) والباة المتجولين (126 ألف في مصر سنة 2019) بحكم أن ارتباط هؤلاء النسبي بالجانب الحكومي يتيح مساحات كبيرة للاحاطة بهم وتحسين ظروف عملهم.

- تنظيم العاملين في الاقتصاد غير رسمي ضمن الوظيفة العمومية والقطاع العام، كعاملات النظافة وعمال الحراسة والتقنيون.



تدريب وتعزيز قدرات النقابيين

- تنظيم دورات تدريبية عن بعد لفائدة النقابيين القاطنين في المناطق النائية.
- اعتماد برامج تدريب تحفيزية عبر اسداء شهادات في التأهيل النقابي وبمستويات متدرجة تصل إلى صنف الخبرة.
- تنوع المادة التدريبية، كالبرامج القطاعية الخصوصية، برامج التأهيل القانوني، اللغات، الإعلام والاتصال...

اتسمت خطط التدريب وتعزيز قدرات النقابيين بين صفوف الشباب والمرأة بمركزية جهوية وقطاعية لأسباب موضوعية تتراوح بين الإمكانيات المادية وبين صعوبات لوجستية، وهي معضلة حقيقية ساهمت في تنامي نفور لدى النقابيين القاعديين والقاطنين في جهات بعيدة عن المدن والعواصم، غير أن تطور وسائل التكنولوجيا يفسح المجال لتوسيع الاستفادة من برامج التدريب وتعزيز القدرات عبر:



الإعلام والاتصال

لطالما اعتبر الإعلام لدى المنظمات النقابية منذ نشأتها أحد الأدوات الأساسية لإيصال صوت الحركة النقابية، غير أن التطور التكنولوجي المتسارع وتعدد مساحات الاعلام والاتصال بات يستوجب خططا إعلامية واتصالية كاملة بحكم تعدد الوسائط الإعلامية ووسائل التواصل الاجتماعي بما أصبح يشكل عامل تشرذم للمعلومة بعد أن كانت الإعلام التقليدي مقتصرًا على الصحف الورقية والظهور التلفزي أو الإذاعي. وللأسف الشديد، فإن تعاطي أغلب المنظمات النقابية العربية مع وسائل الإعلام وخاصة وسائط التواصل الاجتماعي منها، كان سلبيا في أغلبه، بحكم تعدد الصفحات وغياب الاختصاص لدى متصرفي الصفحات.

ومن أجل تحسين فاعلية المجهود الإعلامي للمنظمات النقابية سيكون من المهم:

- سن خطط إعلامية واتصالية بالاستعانة بمختصين.
- تدريب كوادر نقابية متخصصة قادرة على تنفيذ الخطط الإعلامية والاتصالية للمنظمة.
- مواكبة التحديث والتطور التكنولوجي السريع وإنشاء المجلات والصحف الالكترونية، وتفادي تعدد صفحات التواصل الاجتماعي.
- إنشاء مرصد لانتهاكات الحقوق والحريات النقابية بحكم تصدرها المادة الإعلامية في كافة المنظمات النقابية في العالم.



تحسين الموارد المالية

عادة ما ترتبط الموارد المالية للمنظمات النقابية بعدد منخريتها المتغير بفعل تأثيرات الأزمات الاقتصادية والوبائية من حيث التسريح الجماعي للعمال، وبفعل تآكل بعض القطاعات مقابل بروز قطاعات جديدة خارج إطار التنظيم النقابي.



كما ترتبط الوضعية المالية للمنظمات النقابية بمدى استقلالية قرارها، لذلك، لجأت عديد المنظمات النقابية إلى احداث مصادر تمويل مستدامة (خاصة في المغرب العربي).

غير أن الأسباب السالف ذكرها باتت تستوجب إعادة النظر في التدبير المالي للمنظمات النقابية في باب مداخيلها ومصاريفها.

- توسيع مجال تنظيم العمال في القطاع غير المنظم
- إعادة جدولة قيمة الانخراطات حسب مداخيل العمال
- حفز المؤسسات على المساهمة المالية في النشاط النقابي كمساهم أساسي في تحفيز الإنتاج وتوفير مناخ اجتماعي سليم داخل المؤسسة.
- حفز السلطات المحلية على المساهمة

- في تمويل الأنشطة النقابية ذات الفائدة العامة (النشاط البيئي، حملات التوعية...).
- تقليص الأنشطة الحضرية واستبدال الأنشطة الروتينية منها بطريقة افتراضية.
- بحث مشاريع استثمارية ذات مردودية مالية جيدة.
- تشريك منظمات المجتمع المدني في تمويل الحملات ذات الاهتمام المشترك.
- تخصيص اعفاءات ضريبية لفائدة النقابات بحكم انها كيانات غير ربحية.

بناء التحالفات والتشبيك مع منظمات المجتمع المدني

وقد كان في تجربة برنامج «النهوض بالحوار الاجتماعي في جنوب المتوسط» الذي نفذته الاتحاد العربي للنقابات في مرحلته الأولى خير مثال على وجود مساحات تلاقي واسعة بين المنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني حول 12 هدفا من أهداف الألفية للتنمية المستدامة عبر الحوار الاجتماعي والتي توجت بميثاق يبلور رؤى موحدة بين الاطراف المشاركة حول أهداف التنمية المستدامة.

كما يمكن الاستدلال ببرنامج «مجالات» الذي شارك في تنفيذه الاتحاد العربي للنقابات عبر إنشاء منصة الكترونية لمنظمات المجتمع المدني في المنطقة المتوسطية ساهت ايجابيا في بسط خارطة تواجد هذه المنظمات واختصاصتها بما سهل عمليات التشبيك وبناء التحالفات حول عدد من المواضيع.

أنتجت التغييرات العميقة التي تشهدها الاقتصاديات العربية تحديات جديدة خارجة عن الأجندات التقليدية للنقابات واهمها تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وهي أهداف ذات علاقة لا فقط بالنقابات بل بمختلف منظمات المجتمع المدني، فلم يعد من المسموح أن تتواصل السياسات الأحادية في مسائل تتعلق بمكافحة الفقر والفساد والتنمية الاقتصادية وتحقيق المساواة بين الجنسين والتعاطي مع التغييرات المناخية وتحقيق العمل اللائق وغيرها من الأهداف السبعة عشر التي حددتها منظمة الأمم المتحدة وبمشاركة مباشرة من النقابات.

لكن السؤال المطروح اليوم، كيف يمكن للنقابات منفردة ومنظمات المجتمع المنفردة أن تكون مؤثرة وأن تبلغ رؤاها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من دون بناء تحالفات بينها؟ فعلى سبيل الاستدلال، تنتج التحالفات المحكمة بصفة عامة النتائج التالية:

- التأثير العددي للتحالف حول أي مسألة على عكس التعاطي الانفرادي.
- إنتاج مصادر قوة وضغط جديدة لدى النقابات.
- تعزيز القدرات التعبوية للنقابات.
- انتاج رأي عام مساند للتحالفات وزيادة فاعلية المطالبية.
- تقاسم الأعباء والمخاطر بأنواعها.



تنوع المطلوبة والتصدي لإزدواجية الأدوار

طالما شكلت عديد الهياكل داخل مواقع العمل مصدر إزعاج للنقابات وطالما اتسمت علاقاتها بها بالتوتر بحكم اجتهاد هذه الهياكل في صلاحياتها بما يمثل تدخل واضحا في دور النقابات.

وقد تم تسجيل بعض حالات التدخل في مهام النقابات من قبل عدد من منظمات المجتمع المدني ومنها ما تم تشكيكه بهدف عرقلة العمل النقابي تحت مسميات عديدة كجمعيات أولياء التلاميذ والطلبة.

فقد اتسمت علاقة التعاونيات والوداديات المهنية بالنقابات بالفتور بسبب بعض الأنشطة التي ترى فيها النقابات أنها من مجال دورها، حيث تعمل بعض التعاونيات التي تعتمد ميزانياتها على تمويل صاحب العمل بنسبة كبيرة على إطلاق امتيازات من اختصاص النقابات وخارج أي تنسيق معها، تصب في تحسين القدرة المعيشية للعامل أو الموظف، كالمساهمة النسبية في تمويل النشاط الرياضي للعامل، أو المساهمة في اشتراك الانترنت المنزلي أو في بعض الأحيان الترفيه في وصولات الأكل اليومية، وهي امتيازات لا يمكن رفضها لكنها وفي عديد الحالات كانت احد اسلحة صاحب العمل خلال أي مفاوضات مع النقابات. كل هذه المعطيات، تتطلب إطارا قانونيا ينظم العلاقة بين النقابات وبين التعاونيات المهنية والهياكل الشبيهة.

وسيكون من الحيوي أيضا أن تنوع النقابات خاصة النقابات الأساسية على مستوى المؤسسة من مطلبياتها ابراز جانب الاهتمام بالظروف المعيشية للعمال عبر عناوين ميسرة وذات كلفة مالية مقبولة ك:

- توفير عيادة طبية شهرية صلب المؤسسة.
- عقد اتفاقات قروض ميسرة مع البنوك لفائدة العمال.
- عقد اتفاقات تخفيضات على الشراءات.
- عقود ميسرة لخدمة الانترنت المنزلي
- عقد دورات تدريبية متنوعة لفائدة العمال والموظفين.



ملاحق:

استبيان حول أداء الحركة النقابية خلال جائحة كوفيد 19 ومدى مساهمتها في سياسات التعافي الوطنية

وضمن هذا الإطار، يتنزل هذا الاستبيان تحضيراً للدراسة التي ستنتجها السكرتارية التنفيذية للاتحاد العربي للنقابات حول تجديد الحركة النقابية في المنطقة العربية والبحث عن مصادر قوة مبتكرة في مجالات دعم الانتساب واستعمال التكنولوجيا الحديثة والمشاركة الفعلية في سن السياسات ذات العلاقة بالتعافي من جائحة كوفيد 19. وستعتمد في جانبها التحليلي والتقييمي على نتائج هذا الاستبيان الذين سيكون محددا في استنباط توصيات عملية لثلاث محاور أساسية وهي:

- ✓ التنظيم النقابي ودعم الانتساب
- ✓ خطط الاتصال واستعمال التكنولوجيا الحديثة
- ✓ دور نقابي اوسع من اجل سياسات تعافي اقتصادي واجتماعي تشاركية عادلة

في ظل التحديات التي تواجه النقابات العمالية سواء تلك المتعلقة بوجود هذه النقابات وحضورها أو فعاليتها وأدائها خلال جائحة كوفيد 19 أو بعدها، فإن الأولوية اليوم هي رهان العودة للوضع الطبيعي للنقابات العمالية ما قبل الجائحة، والاستعداد الجيد لأي جوائح أخرى مفترضة وتركيز الجهود وترشيدها من اجل كسب رهان دعم الانتساب النقابي في زمن يشهد فيه سوق العمل تقلبات كبيرة تحمل معها مخاطر جدية على ديمومية العمل النقابي لا فقط في المنطقة العربية بل في جميع أنحاء العالم.







المنظمة أو الاتحاد:

عدد المنتسبين:

اسم المستوجب وصفته:

التاريخ:

الباب الأول:

التنظيم النقابي ودعم الانتساب خلال جائزة كوفيد 19

لا

☐

نعم

☐

هل تراجع عدد منتسبي منظمتم خلال جائزة كوفيد 19؟

1

كم عدد الانخراطات المفقودة؟

2

ما هي القطاعات الأكثر تضررا من حيث تناقص عدد المنتسبين؟

3

رتب من 1 إلى 3 الشرائح الأكثر انخفاضا لعدد المنتسبين

4

كهول

☐

الشباب

☐

المرأة

☐

لا

☐

نعم

☐

هل أنجزتم مسحاً لعدد الانخراطات المفقودة؟

5

لا

☐

نعم

☐

هل أنجزتم دراسة أو مسحاً للقطاعات الأكثر تضررا من جائزة كوفيد 19؟

6

14 إذا كانت الإجابة بلا، فما هي الأسباب؟

☐

قوانين الطوارئ

☐

قمع الإضراب

لا

☐

نعم

☐

15 احدثت جائحة كوفيد 19 طفرة في مؤشرات العاملين عن بعد، فهل لديكم مسح أو احصاءات لعدد العاملين عن بعد؟

لا

☐

نعم

☐

16 هل بادرت نقابتكم بتنظيم العاملين عن بعد؟

17 إذا كانت الإجابة لا، فما هي الموانع؟

☐

ليست ضمن أجندة النقابة

☐

موانع تشريعية داخلية

☐

موانع تشريعية وطنية

☐

رفض العاملين عن بعد التنظيم

لا

☐

نعم

☐

18 هل انجزت منظمتكم دراسة حول حجم العاملين في القطاع غير منظم؟

لا

☐

نعم

☐

19 هل لديكم تجربة في مجال تنظيم العاملين في القطاع غير منظم؟

20 أذكر أمثلة من طرق العمل المبتكرة؟



لا ☐ نعم ☐

هل لديكم تجربة في مجال تنظيم العاملين في القطاع غير منظم؟

21

الباب الثاني:

خطط الاتصال واستعمال التكنولوجيات الحديثة

لا ☐ نعم ☐

هل تمتلك منظمتكم خطة اتصال محددة؟

22

إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي الجهة التي أعدت الخطة؟

23

.....

لا ☐ نعم ☐

هل لدى منظمتكم خلية أو لجنة لتنفيذ خطة الاتصال؟

24

إذا كانت الإجابة بنعم فما هو اختصاص اعضائها؟

25

☐

نقابيون

☐

صحفيون

☐

مختصو اتصال

ما هي وسائل الاتصال والتواصل التي تستعملها منظمتكم؟

26

☐

إعلام مكتوب

☐

إعلام مرئي ومسموع

☐

فيسبوك

☐

تويتر



لا	نعم
☐	☐

هل تخصص منظمتم ميزانية لتنفيذ خطة الاتصال؟

27

لا	نعم
☐	☐

أحدثت جائحة كوفيد 19 طفرة في استعمال تكنولوجيا الاتصال، فهل استغلت منظمتم التكنولوجيا لتعزيز الانتساب في صفوفها؟

28

لا	نعم
☐	☐

إذا تضرر عدد منتسبيكم بسبب الجائحة، فهل أعدت نقابتكم خطة جديدة تتأقلم مع ظروف الجوائح لدعم الانتساب؟

29

إذا كانت الإجابة بنعم، فكيف كان ذلك؟

30

☐	حملات الكترونية
☐	إشهار
☐	وسائل اخرى

ما هو تقييمك للنتائج المحرزة في هذا المجال؟

31

☐	جيدة
☐	متوسطة
☐	ضعيفة
☐	ضعيفة جدا

لا	نعم
☐	☐

هل انجزت منظمتم دورات تدريبية حول مهارات استعمال التكنولوجيا لفائدة النقابيين؟

32

☐	☐
--------------------------	--------------------------

كم كان عدد هذه الدورات إن كان الإجابة بنعم؟

33

لا	نعم
☐	☐

هل استغلت منظمتم تكنولوجيا الاتصال الحديثة عبر تنظيم دورات تدريبية أخرى عن بعد؟

34

لا	نعم
☐	☐

هل انجزت منظمتم ندوات أو دورات تدريبية حول التعااطي النقابي مع ظروف الجائحة؟

35

لا

☐

نعم

☐

هل ابرمت منظمتكم أو نقاباتكم اتفاقيات مع مزودي انترنت أو باعة معدات اتصال الكتروني لتحقيق تخفيضات لفائدة النقابيين والعمال؟

36

أي دور للنقابات في سياسات التعافي من الجائحة

لا

☐

نعم

☐

هل كان بلدكم من ضمن البلدان التي أعلنت العمل بقوانين الطوارئ أو الدفاع خلال جائحة كوفيد 19؟

37

الاجتماعي

☐

الاقتصادي

☐

اتخذت بعض المراسيم والقوانين الاستثنائية زمن سريان قانون الطوارئ بعدا اقتصاديا واجتماعيا، فأأي البعدين حضي بالامتياز؟

38

لا

☐

نعم

☐

هل تمت استشارة منظمتكم قبل الإعلان عن هذه المراسيم والقوانين؟

39

لا

☐

نعم

☐

هل قامت نقابتكم بالاعتراض أو الاحتجاج على بعض من القوانين الاستثنائية؟

40

ما هو شكل الاحتجاج أو الاعتراض؟

41

☐

تفاوض

☐

احتجاج

☐

إضراب

كيف تم التفاعل مع الاحتجاج أو الاعتراض؟

42

☐

تفاوض

☐

تراجع

☐

قمع

لا

☐

نعم

☐

هل منعت القوانين الاستثنائية حق المفاوضة والحوار الاجتماعي زمن الجائحة؟

43



لا

☐

نعم

☐

هل أبرمت نقابتكم اتفاقيات ضمن المفاوضة والحوار الاجتماعي زمن الجائحة؟

44

بعد انتهاء جائحة كوفيد19 تم اتخاذ عدد من الاجراءات الاقتصادية والاجتماعية فما هو المسار المتبع لهذه الإجراءات؟

45

☐

حكومي أحادي

☐

تفاوض مع الشركاء الاجتماعيين

في حال اعتماد مقارنة حكومية أحادية في انتهاج سياسات تعافي اقتصادية واجتماعية، فكيف كان شكل اعتراض نقابتكم؟

46

☐

تفاوض

☐

احتجاج

☐

اضراب

في حال اعتماد مقارنة المفاوضة والحوار في انتهاج سياسات تعافي اقتصادية واجتماعية، فما هو مدى التفاعل مع الرؤى النقابية لسياسات التعافي؟

47

☐

إيجابي

☐

متوسط

☐

ضعيف

ما هي أطر المشاركة في سن سياسات التعافي؟

48

☐

حوار اجتماعي مركزي

☐

مفاوضات ثنائية

☐

استشارات كتابية



لا

☐

نعم

☐

تتخذ سياسات التعافي أبعاداً تنموية، جندرية وأخرى متعلقة بالمهاجرين والطبقات الضعيفة؟ فهل قامت منظماتكم بتحالفات مع منظمات المجتمع المدني؟

49

أذكر مجالات التحالفات وتقييمك لنتائجها في التأثير على السياسات المتبعة؟

50

.....
.....
.....



النقابات في مواجهة تغييرات سوق العمل والأزمات الاقتصادية
والاجتماعية.. خطة عمل من المراجعة وتجميع عناصر القوة والتأثير

حقوق الطبع محفوظة للاتحاد العربي للنقابات
طبعة 2023

التقابات في مواجهة تغييرات سوق العمل والأزمات الاقتصادية
والاجتماعية.. خطة عمل من المراجعة وتجميع عناصر القوة والتأثير