



التقابات العمالية في الميزان

ورقة عمل صادرة عن مكتب الأنشطة
العملية التابع لمنظمة العمل الدولية

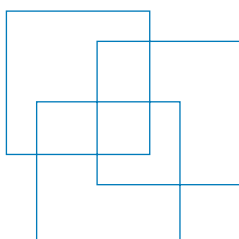
إعداد: جيل فيسار



النقابات العمالية في الميزان

ورقة عمل صادرة عن مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية

إعداد: جيل فيسار



حقوق الطبع والنشر © منظمة العمل الدولية ٢٠١٩
نشرت النسخة الأولى عام ٢٠١٩

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحقوق التأليف والنشر بموجب البروتوكول ٢ من الاتفاقية العالمية لحقوق التأليف والنشر. ومع ذلك، يجوز نسخ مقتطفات قصيرة من تلك المنشورات دون الحصول على إذن، شريطة أن تتم الإشارة إلى المصدر. ولحقوق النسخ أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب إلى قسم منشورات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي، على العنوان التالي CH-1211 Geneva 22, Switzerland، أو عن طريق البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى إحدى منظمات حقوق الاستنساخ عمل نسخ وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. قم بزيارة موقع www.ifrro.org للتعرف على منظمة حقوق الاستنساخ في بلدك.

النقابات العمالية في الميزان، ورقة عمل صادرة عن مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية
النسخة العربية

٩٧٨٩٢٢٠٣٤٩٥٣٣ (print)

٩٧٨٩٢٢٠٣٤٩٥٤٠ (web PDF)

مكتب العمل الدولي، مكتب الأنشطة العمالية

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، والتي تتوافق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض المواد الواردة فيها، على التعبير عن أي رأي مهما كان من جانب مكتب العمل الدولي فيما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد، أو منطقة، أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو فيما يتعلق بتعيين حدودها. وتقع مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات والمساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها. ولا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاته الرقمية على الموقع التالي:
www.ilo.org/publns

هذا المنشور من إعداد فرع طباعة وتوزيع وانتاج الوثائق والمنشورات في منظمة العمل الدولية.

تصميم الجرافيك والطباعة وإعداد المخطوطات وتحرير النسخ وتخطيط وتصنيف الطباعة وتصحيح التجارب المطبعية والطباعة والنشر الإلكتروني والتوزيع

ويسعى هذا الفرع لاستخدام ورق مصدرة غابات تدار على نحو بيئي مستدام ومسؤول اجتماعياً.

رمز: MAS-REP

قائمة المحتويات

تمهيد	0
ملخص تنفيذي: النقابات العمالية في الميزان	٧
مقدمة: ما هو مستقبل النقابات؟	٩
أولاً- وضع النقابات ومستقبل العمل	١٣
١ / التشغيل والموظفون - ما هو عدد أعضاء النقابات؟	١٤
■ ١,١ التنمية الاقتصادية	١٤
■ ١,٢ مناطق العالم	١٥
١٨ / تغيرات في هيكل التشغيل والوظائف	١٨
■ ٢,١ تراجع الصناعة	١٨
■ ٢,٢ تراجع في الوظائف أم في النقابات؟	٢٢
■ ٢,٣ الرقمنة والتغير التكنولوجي	٢٤
■ ٢,٤ عدم مشاركة الشباب؟	٢٤
■ ٢,٥ النقابات في مجال الخدمات التجارية والاجتماعية	٢٧
■ ٢,٦ زيادة عضوية النساء في النقابات	٢٩
٣ / تغير علاقات العمل	٣٠
■ ٣,١ العولمة والهجرة	٣٢
■ ٣,٢ الهجرة	٣٢
■ ٣,٣ العمالة المؤقتة والعمالة بدوام جزئي	٣٤
■ ٣,٤ العاملون لحسابهم الخاص والعمل الحر	٣٨
■ ٣,٥ العمل والنقابات في الاقتصاد غير النظامي	٤٠
■ ٣,٦ العمل والنقابات في اقتصاد المنصة	٤٣
٤ / الموجز	٤٧
ثانياً - توضيح الاختلافات في الانضمام إلى النقابات	٤٩
١ / التنمية الاقتصادية والاقتصاد غير النظامي	٤٩
٢ / التنوع العرقي	٥٠
٣ / انتهاك حقوق العمال	٥٢
٤ / أمن النقابات المؤسسية	٥٣
٥ / انعدام الأمن المؤسسي، والمنافسة وتفتيت النقابات	٥٦
ثالثاً- أربعة سيناريوهات مستقبلية	٥٩
١ / التهميش	٥٩
٢ / الازدواجية	٦٢
٣ / الإطلال	٦٦
٤ / إحياء دور النقابات	٦٨
الخاتمة	٧١
المراجع	٧٢
الحواشي	٧٩



تمهيد

تحتفل منظمة العمل الدولية هذا العام بالذكرى المئوية لإنشائها. وفي إطار الإعداد لهذا الاحتفال قام مدير عام المنظمة السيد جاي رايدر بإطلاق مبادرة مستقبل العمل في عام ٢٠١٥. وبسبب تغير عالم الأعمال بوتيرة أسرع من ذي قبل فقد خلق ذلك تحديات جساما بالنسبة للعمال ومنظمات العمال حول العالم.

وفي شهر يونيو ٢٠١٩، وأثناء الدورة المائة والثمانية لمؤتمر منظمة العمل الدولية، قامت المكونات الثلاثية للمنظمة بإقرار « الإعلان المئوي لمنظمة العمل الدولية حول مستقبل العمل » والذي سيوجه عمل المنظمة ومكوناتها في السنوات القادمة.

يؤكد الإعلان المئوي على التغيير المُفضي إلى التحول في عالم العمل المدفوع بالابتكارات التكنولوجية والتحولت الديموغرافية والتغيرات البيئية والمناخية والعولمة. ويقر الإعلان بالتطورات التاريخية التي حدثت خلال المائة عام الماضية في عالم العمل. ومع ذلك، فإنه يشير أيضا إلى التحديات الهائلة التي تواجهنا، مثل استمرار الفقر وعدم المساواة والظلم والصراع والكوارث وغيرها من حالات الطوارئ الإنسانية التي تشكل عالم العمل اليوم وتمثل تهديدا للقوى العاملة في المستقبل. ومن ثم، يشدد الإعلان على ضرورة الملحة للعمل على تشكيل مستقبل عادل وشامل وآمن مع عمالة كاملة ومُنتجة مع حرية اختيارها وتوفير العمل اللائق للجميع.

ويدعو الإعلان المئوي إلى المضي قدما بعزم لا يلين في تنفيذ ولايتها الدستورية المتعلقة بالعدالة الاجتماعية من خلال مواصلة تطوير نهجها الذي يركز على الإنسان في مستقبل العمل، والذي يضع حقوق العمال واحتياجاتهم، وتطلعات الجميع وحقوقهم في مركز اهتمام السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

كما يؤكد على أهمية تعزيز تعددية الأطراف وضمان اتساق السياسات داخل النظم متعددة الأطراف.

يمثل احترام كافة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (FPRW)، بما في ذلك حرية تكوين الجمعيات والحق في التفاوض الجماعي، القاعدة الأساسية لمنظمة العمل الدولية والمفتاح للسياسات الناجعة واتخاذ القرارات الناجحة. ونظرا لتغير عالم العمل بوتيرة متزايدة، سيظل الحوار الاجتماعي القوي والمؤثر والشامل وسيلة رئيسية لتشكيل عالم العمل الذي نرغب فيه.

وتمثل معايير العمل الدولية الدعامات الثلاثية للبناء، ويؤكد الإعلان المئوي على الأهمية الأساسية لوضع معايير العمل الدولية وتعزيزها والمصادقة والإشراف عليها من خلال حوكمة عالم العمل. وخلال الدورة ١٠٨ لمؤتمر العمل الدولي، اعتمدت المكونات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية اتفاقية جديدة، استكملت بتوصية، بشأن « القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل ».

وبوصف منظمة العمل الدولية منظمة ثلاثية الأطراف، تعد الدول الأعضاء ومنظمات العمال وأصحاب العمل ضرورية لنجاح المنظمة. ويدعو الإعلان إلى تعزيز قدرة مكونات المنظمة الثلاثية أولا وقبل كل شيء من خلال التشجيع على تطوير منظمات مجتمعية شريكة قوية وممثلة للأطراف.

تواجه النقابات العمالية تحديات هائلة. فقد اضحى من الصعب أن تصبح نقابيا في الوقت الحالي. حيث تنتشر انتهاكات الحقوق النقابية على نطاق واسع. وتؤثر التغيرات التكنولوجية والاقتصادية على طبيعة الوظائف ونوعيتها ومن ثم تؤثر على إمكانية تنظيم وتمثيل العمال في بلدان الشمال وفي بلدان الجنوب.

وفي ضوء ما سبق، يتعين على النقابات العمالية إجراء مزيد من التقييم لاستراتيجيات التنظيم والدعوة. لكن كيف تقوم بتعزيز علاقات العمل مع ضمان توفير الحماية الكافية لكافة العمال، بما في ذلك توفير أجور المعيشة وتوفير السلامة والصحة في مجال العمل؟ وينبغي بذل الجهد لتنظيم وتمثيل الأشكال الجديدة من العمالة بما في ذلك العمال خارج نطاق علاقات العمل أو العمالة في الاقتصاد غير النظامي. ولننظر على سبيل المثال إلى سائقي شركتي دليفيرو واوبر. فكيف نقنع العمال الشباب بالانضمام إلى النقابات وكيف يتم دمجهم في هيكل حوكمة النقابات؟ في حين نجد أن بعض النقابات العمالية تسير قدما لتطبيق برنامج المساواة بين الجنسين، فلا تزال هناك حاجة لبذل المزيد من الجهد لضمان تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المشاركة والمعاملة والمساواة في الأجور.

لكن ما الذي يمكن تعلمه من التجارب الحالية لضمان حصول كافة العمال على فرصة تعلم مدى الحياة، ودعم العاملين خلال عمليات الانتقال التي يواجهونها طوال حياتهم العملية، وضمان الوصول الشامل إلى الحماية الاجتماعية المناسبة؟

كيف يمكن التوسع في جدول أعمال النقابة ليشمل القضايا الاجتماعية والاقتصادية والبيئية التي تؤثر على عالم العمل، على سبيل المثال، عند التعامل مع السياسات التجارية أو الصناعية أو الاقتصادية الكلية، أو في سياق أهداف التنمية المستدامة؟ وكيف يمكن تكرار وتحسين الاستراتيجيات المبتكرة والناجحة للنقابات للتأثير في صنع السياسات وفي سلوك المؤسسة المستدام في اقتصاد يقوم على العولمة؟

وتعد مناقشة منظمة العمل الدولية لمستقبل العمل فرصة استثنائية لنا جميعا لبناء المستقبل الذي نريد تحقيقه، مع وضع كرامة العمال في بؤرة النقاش. ولتحقيق ذلك، من الضروري أن تلعب النقابات العمالية القوية والتي تقوم بتمثيل العمال دورا نشطا في تشكيل العملية السياسية وإيصال أصوات العمال.

وبمناسبة الاحتفال بالذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية، تم تكليف مكتب الأنشطة العمالية بإجراء بحث بعنوان «النقابات العمالية في الميزان» من إعداد بروفيسور جيل فيسار (جامعة أمستردام) للتعرف على الوضع الحالي للنقابات في العالم. وبنقاش البروفيسور فيسار التطورات التي حدثت في عضوية النقابات في جميع أنحاء العالم خلال العقود الماضية. وتمت مقارنة ذلك بالتغيرات المهمة التي حدثت في الاقتصاد وفي سوق العمل. وتقترح الورقة البحثية أيضا أربعة سيناريوهات مستقبلية جريئة ولكنها واقعية بنفس القدر للنقابات العمالية: التهميش والازدواجية والإحلال و تنشيط النقابات. وسيخبرنا المستقبل عن مدى امكانية تحقق أي من تلك السيناريوهات.

أود التعبير عن عظيم امتناني للبروفيسور جيل فيسار على هذا العمل الممتاز وعلى تعاونه. وأدعو النقابات العمالية وصانعي السياسات وأصحاب المصلحة الآخرين لقراءة هذه الورقة البحثية المليئة بالأفكار المتعلقة بحالة اتحاد منظمات العمال في كافة أنحاء العالم والسيناريوهات المستقبلية للنقابات العمالية في عالم العمل.

ماريا هيلينا أندريه

مديرة مكتب الأنشطة العمالية، منظمة العمل الدولية

ملخص تنفيذي

النقابات العمالية في الميزان

يتغير عالم العمل بوتيرة سريعة للغاية. ويؤدي تراجع الوظائف في مجال التصنيع وتنامي العمل غير القياسي والممرن واستمرار ونمو الاقتصاد غير النظامي بالإضافة إلى التغيرات التي تحدث في لوائح التشغيل وسلوكه وتقليص حقوق النقابات العمالية وانتهاكها، يؤدي ذلك إلى انخفاض معدلات إنشاء النقابات في معظم الدول في كافة أنحاء العالم. وقد أصبح «النمط الجديد من عدم استقرار العمل» سمة مميزة لعلاقات العمل في القرن الواحد والعشرين وأصبح له آثار كبيرة على النقابات العمالية على مستوى العالم. وفي ظل هذه الخلفية، تواجه النقابات العمالية تحديين كبيرين: الاقتصاد الرقمي والطريقة التي يقوم بها بتحويل الوظائف وعلاقات العمل بالإضافة إلى الحاجز الاجتماعي بين العمال الذين يعملون في وظائف مستقرة بأجر جيد وبين العمال الذين يعملون في وظائف غير مستقرة أو بأجور منخفضة أو الذين لا يعملون على الإطلاق.

يصف الجزء الأول من هذه الورقة البحثية «الوضع الحالي للنقابات» ويناقش تطورات الانضمام لعضوية النقابات والكثافة النقابية في ١٨ منطقة من مناطق العالم في أفريقيا وأمريكا وآسيا وأوروبا منذ عام ٢٠٠٠. وتتم مقارنة ذلك بالتغيرات التي تحدث في الاقتصاد وسوق العمل المرتبطة بالتنمية الاقتصادية والتغير التكنولوجي وتراجع التصنيع والعولمة والهجرة والتغيرات في مجال السياسة ولوائح العمل بالاستعانة ببيانات مقطعية وطولية حديثة. وينصب التحليل على مستويات عضوية النقابات والتغيرات التي حدثت في تركيبها.

ويسعى الجزء الثاني إلى تقييم تأثير الظروف المختلفة – بعضها خارجية وبعضها من صنع النقابات نفسها – على مستوى إنشاء النقابات: مستويات الدخل وحصة الزراعة أو الصناعة؛ وحجم الاقتصاد غير النظامي؛ والتنوع العرقي والصراعات العرقية؛ وانتهاك حقوق العمال؛ ومؤسسات التفاوض الجماعي وعلاقات إدارة العمال وتفتيت النقابات.

ويأتي الجزء الثالث ليختتم الورقة البحثية واصفا أربعة سيناريوهات مستقبلية هي: التهميش من خلال استمرار الاتجاهات الحالية المتعلقة بانخفاض معدلات الانضمام إلى النقابات ووجود النقابات الهرمة؛ وإزدواجية النقابات التي تدافع عن مكانتها في ظل ظروف تزايد عدم استقرار العمل وانخفاض الحماية المؤسسية مع تركيز مواردها المتناقصة على الدفاع عن الأعضاء الأقرب إليها على حساب العمال من غير الأعضاء أو من أصحاب الوظائف غير المستقرة إذا تطلب الأمر؛ والإحلال أو العملية التي يتم فيها تزايد استبدال النقابات العمالية بأشكال أخرى من العمل الاجتماعي والحماية الاجتماعية التي يقدمها أصحاب العمل أو الدول أو منظمات وسيطة أو منظمات غير حكومية أو حركات اجتماعية ناشئة؛ وأخيرا، تنشيط النقابات العمالية الذي يعتمد على السياسات والتحالفات التي تعزز النقابات العمالية بوصفها لاعبا مهما في مجال تشكيل «القوى العاملة الجديدة غير المستقرة» في الاقتصاد الرقمي.



مقدمة

ما هو مستقبل النقابات العمالية؟

ما الذي يمكننا ان نتوقعه من النقابات العمالية خلال العقد أو العقدين القادمين وما الذي نتوقع حدوثه لها؟ هل ستستمر في العمل كمؤسسات ذات عضوية كبيرة وتقوم بتمثيل كل أشكال التنوع الموجود في عالم العمل اليوم أم أنها ستتراجع وتقوم بتمثيل أقلية صغيرة تتوفر لها الحماية؟ هل سيستمر التراجع الذي حدث في العقود الأخيرة أم ستتفرض النقابات وتسترجع أهميتها بالنسبة لعلاقات العمال في العصر الرقمي كما كانت عليه في العصر الصناعي؟

لزال غيوم الشك تلوح في الأفق بالنسبة لمستقبل النقابات العمالية. ويمثل ذلك أحد محفزات منظمة العمل الدولية لإطلاق المبادرة المثوية حول مستقبل العمل وبخاصة «الخوف من أن يكون اتجاه التغيير في عالم العمل بعيدا عن، وليس متجها نحو، تحقيق العدالة الاجتماعية». إن تراجع عدد الوظائف في مجال التصنيع وتنامي مختلف أشكال العمل غير القياسي والمرن من خلال التعاقد من الباطن والتعهد في كثير من أنحاء العالم المتقدم واستمرار ونمو الاقتصاد غير النظامي في البلدان النامية، قد سبب انخفاضا في معدلات الكثافة النقابية في كافة دول العالم تقريبا. ولازالت تغطية التفاوض الجماعي في العديد من أجزاء العالم منخفضة بصورة خطيرة وتتجه للمزيد من الانخفاض (فيسار، هايتز وجامارينو، ٢٠١٥). وقد بدأت علاقات العمل تتسم بنمط جديد من «عدم الاستقرار في مجال العمل» في القرن الواحد والعشرين، «بما يقوض الأنظمة القانونية التي كانت تنظم وتحكم أسواق العمل وعلاقات العمل في معظم القرن العشرين» (ستون وآرثرز، ٢٠١٣). ويكمن تحت ذلك تغيرات في التجارة الدولية والهجرة والهيكل الصناعي وسلوك الشركات والسياسة.

في ظل هذه الخلفية، يجب على النقابات العمالية أن تقوم بحسم اثنين من التحديات الكبرى: الاقتصاد الرقمي والفارق الاجتماعي بين العمال الذين يتمتعون بوظائف مستقرة بأجور جيدة والعمال الذين يعملون في وظائف غير مستقرة بأجور ضعيفة وغير ثابتة أو الذين لا يعملون على الإطلاق. ويمتلك الذكاء الاصطناعي والروبوتات القدرة على خلق الوظائف أو القضاء عليها لكن يتم القضاء على الوظائف الخاطئة وفقا لوجهة نظر النقابات. وتشير إحصاءات العمل الحالية التي تعكس المرحلة الأولى من «الثورة الرقمية» إلى حدوث تراجع في حصة الوظائف الوسطى المتعلقة بالحرف ووظائف العمالة الماهرة وشبه الماهرة في مجال الصناعة - وهي نفس الوظائف التي شاركت في تشكيلها النقابات العمالية عبر تاريخها الطويل ووفرت لها العضوية الأساسية والتأثير في مجال السياسة والعلاقات الصناعية. إن الوظائف الموجودة في مجال التدريس والتمريض لازالت حاليا خارج نطاق إمكانات أجهزة الحاسوب، لكن قد يتغير ذلك الأمر في المستقبل القريب ويتهدد قطاع آخر من الوظائف التي تشارك بقوة في النقابات.

ويؤدي تفرغ الوسط إلى زيادة الضغط على النقابات العمالية كي تظل ذات صلة بالنسبة للعمال في المستويات العليا والدنيا من سوق العمل. وعلاوة على ذلك، فإن اقتصاد المنصة لا يزال في مهده لكنه ينمو بسرعة ويهدد النقابات فيما يتعلق بنشاطها الأساسي المرتبط بتكثيف العمل من خلال التفاوض الجماعي وإدارة النزاعات. وتيسر وسائل التكنولوجيا الرقمية الجديدة عملية تقليل تكاليف المعاملات وهو أمر لم يكن من المتصور تحقيقه منذ عدة سنوات وتقوم بالقضاء على سبب أساسي لوجود الشركات والموظفين وعلاقات العمل نفسها (كورس، ١٩٣٧). ويمكن من خلال ذلك للمنصات الإلكترونية أن تجعل عملية اللامركزية والتشبيك والتعاقد من الباطن وتقسيم العمل إلى أداءات منفردة أو «وحدات» تصل إلى حدود جديدة بحيث يصبح كل ما يتبقى من الشركة مجرد طريقة لتحقيق الأرباح. وترتبط هذه الطريقة بالمنصة أو البرنامج الذي يمكن للعملاء أو طالبي الخدمات من خلاله نشر مهامهم ويمكن للعمال أو المقاولين قبولها، وأداء وتقديم الخدمات والحصول على مقابل مادي - ويحدث كل ذلك خارج الهياكل التقليدية التي تحددها قوانين العمل والضمان الاجتماعي والعقود النقابية. ويمكن الاستعانة بنموذج العمل هذا في كافة أنواع المهام تقريبا، على المستويين المحلي أو العالمي، سواء كانت عامة أو ذات علامة تجارية، في مجالات النقل والتسليم والغسيل والتدريب الشخصي والإصلاح والأثاثات وتجميع المطابخ والتحرير وتصميم الجرافيكس والتصوير والتدريس والجولات الإرشادية والترجمة والطهي (تودولي- ساينيز، ٢٠١٧). ويشبه ذلك من عدة نواحي نظام «الاستخدام» القديم الخاص بالمرحلة الأولى من مراحل الرأسمالية التي كان يتم فيها جلب العمال واستخدام أدواتهم لكن تم تحديث هذا النظام الآن من خلال الإشراف الإلكتروني (فينكين، ٢٠١٧). ولأن هذا النظام لا يوجد لديه موظفون بالمعنى التقليدي، فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو هل سيكون لهذا النظام نقابات عمالية؟ وما هي الأدوات التي ستستخدمها تلك النقابات للاستفادة من السلطة ولتوفير الحماية الاجتماعية؟

وبالإشارة إلى سوق العمل بالولايات المتحدة الأمريكية في فترة الثمانينات، كتب فريمان وميدوف (١٩٨٤) أن النقابات العمالية قامت، من خلال التفاوض بشأن الأجور، وساعات العمل، والأمن الوظيفي، والمزايا الإضافية بالإضافة إلى التأثير على الإنتاجية ومشاركة العمال، «بتغيير تقريبا كل ... جانب قابل للقياس من جوانب أماكن العمل والمؤسسات». وتمثلت القوة المطلقة لهذه النقابات في التهديد بالإضراب أو الالتزام بساعات العمل فقط. فهل يمكن للنقابات أن يكون لها نفس التأثير عندما لا يصبح العمل منظما في شركات وأماكن عمل – الكيانات القانونية والاجتماعية والمادية حيث يتفاعل العمال ويتبادلون التجارب المشتركة ويطالبون بالحقوق والعمل معا؟ ويمثل ذلك مسألة جديدة على النقابات العمالية في ظل الاقتصادات الصناعية المتقدمة. وهذه مسألة قديمة بالنسبة للنقابات في البلدان النامية حيث نجد أن غالبية العمل مرن ويتم خارج الشركات الرسمية المسجلة (بريمان، ٢٠١٠).

وهناك قضايا وجودية تواجه النقابات العمالية. وهناك خطر يتعلق بالسوق العالمية حيث تقوم الشبكات الإلكترونية بالمزايدة على قوانين العمل وقوانين الضمان الاجتماعي القائمة وإضافة بُعد جديد إلى المناقصات التنافسية المتأصلة في سلاسل التوريد العالمية. إن الادعاء بأن وجود النقابات في خطر بعد قصة نجاح النقابات العمالية على مدى قرن كامل والتوسع في قوانين العمل يمكن أن يبدو أمرا دراميا بلا داع. ولازالت النقابات العمالية من أكبر المنظمات الطوعية في العالم. وتتعلق الإحصاءات الواردة في هذه الورقة البحثية التي تغطي ١٥٠ دولة بحوالي ٥١٩ مليون عضوا عاملا في النقابات العمالية أو ٢١٤ مليون إذا استبعدنا الصين وعددا قليلا من الدول، التي يوجد شك بشأن حرية العمال في الانضمام بمحض إرادتهم إلى النقابات العمالية. ويزعم الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) أن هناك ٢٠٧,٥ مليون عضوا في ٣٣١ من الاتحادات الرئيسية الفرعية في ١٦٣ دولة وإقليم. وهي حركة لا يمكن اعتبارها حركة صغيرة أو أنها مشرفة على الانتهاء. لكن تتجه كافة التوجهات تقريبا في النقابات لبعض الوقت إلى وجهة خاطئة «ولا يوجد دليل على ما إذا كان سيحدث تعافي من أزمة العمل النقابي أو سيتم الحفاظ على الوضع الراهن للنقابات العمالية في المستقبل (افداجيك وباركو، ٢٠١٦)».

ومن وجهة نظري، هناك أربعة سيناريوهات مستقبلية محتملة:

- (١) التهميش التدريجي للنقابات العمالية من خلال الاستمرار في التوجهات الحالية مع انخفاض معدلات إنشاء النقابات والانضمام لها فتصبح النقابات العمالية أقل أهمية وقوة في تشكيل أسواق العمل الناشئة الجديدة. ويمكن ترجمة ذلك على أنه نتيجة لعملية خثينة لتحرير سوق العمل وتحرير رؤوس الأموال من اعتمادها على العمالة والدول الوطنية والالتزامات الدولية.
- (٢) ازدواجية التمثيل والسياسات الخاصة بالنقابات. عوضا عن حدوث تدهور تدريجي، ستقوم النقابات بالدفاع عن مركزها وتقاوم من منطلق قوتها الحالية (الشركات الكبيرة، والعمال المهرة والحرفيون في مجال الصناعة والترتيبات اللوجستية، والمتخصصون في القطاع العام والخدمات الاجتماعية). وفي ظل ظروف زيادة عدم الاستقرار في العمل، فإن هذا ينطوي على تمييز حاد بين الشركات النقابية وغير النقابية مع حصول الشركات النقابية على حصة أقل.
- (٣) الإحلال. تترك النقابات بصورة تدريجية المجال لأشكال أخرى من العمل والتمثيل الاجتماعي بناء على التشريعات (ضمانات بحد أدنى للأجور وأجور المعيشة؛ ولجان للأجور، ومجالس العمل، ومجالس الإنتاجية وهيئات تحكيم ومراجعة)، ومبادرات أصحاب العمل (مشاركة الموظفين والمدونات الأخلاقية والمشاركة ونماذج المشاركة)، ونماذج الأعمال (شركات قانونية ووكالات العمل الوسيطة واستشاريون) وأشكال عفوية وغير متصلة من العمل الاجتماعي والمجتمعي.
- (٤) إحياء دور النقابات. ستتوصل النقابات إلى طريقة لتعزيز الممارسات الحالية لتجديد النقابات العمالية، وتغيير الاتجاه الحالي، وتنشيط النقابات، والتوسع للوصول إلى ما يتجاوز قاعدة العضوية الحالية، والنجاح في تنظيم اجزاء من «القوى العاملة الجديدة غير المستقرة» في الاقتصاد الرقمي..

يتشابه السيناريو هان الأول والثالث بعض الشيء مع الإطار المرجعي الموحد في العلاقات الصناعية وإدارة الموارد البشرية (HRM) والذي تنبأ بحدوث تراجع مطرد في النقابات «الخارجية» حيث تقوم الإدارة بصورة متزايدة وبمهاره بوظائفها المتعلقة بالتنسيق وبناء الثقة داخل الشركة، والالتزام بسياسات السوق الحرة التي تفترض وجود عمالة متعلمة ومطلعة ولا تحتاج للتفاوض الجماعي والتمثيل. وتتعارض هذه النظرة المتناغمة مع عمل وحياء الكثير من العمال في ظل الرأسمالية الحالية. أما السيناريو هان الثاني والرابع فيفترضان بروز قوة تعويضية في شكل عمل جماعي من جانب العمال والتي لن تكون ضرورية فحسب ولكنها ستكون متوفرة أيضا وإن كان ذلك على أساس مختلف تماما. في السيناريو الثاني، فإن النقابات ستقوم بإتفاق مواردها على الدفاع عن تلك المجموعات التي يتم تنظيمها حاليا على حساب المجموعات الأضعف والتي ستستفيد، بالرغم من صعوبة تنظيمها، أقصى استفادة من التنظيم الجماعي والحماية الجماعية (كراوتش، ١٩٨٢). أما السيناريو الرابع فيبدأ في الطرف الآخر ويفترض أن تنشيط النقابات – وتغيير الاتجاه الهابط للعضوية – يعتمد على التجديد و بصفة خاصة على السياسات والتحالفات التي تعزز دمج المجموعات الأضعف وغير المستقرة في سوق العمل.

ولقد قمت بتقسيم هذه الورقة البحثية إلى ثلاثة اجزاء. يصف الجزء الأول «الوضع الحالي للنقابات» من خلال النظر بصفة رئيسية إلى التطورات التي حدثت في عضوية النقابات والكثافة النقابية. وسوف يتم مقارنة ذلك بالتغيرات التي حدثت في الاقتصاد وسوق العمل بالاستعانة ببيانات مقطعية وطولية. وأنا مهتم بمستويات عضوية النقابات مثل اهتمامي بتكوين العضوية. وفي الجزء الثاني، حاولت تقييم تأثير مختلف الظروف - بعضها خارجي وبعضها من صنع النقابات نفسها - على مستوى إنشاء النقابات: مستويات الدخل وحصة الزراعة أو الصناعة وحجم الاقتصاد غير النظامي والتنوع العرقي والصراعات العرقية وانتهاك حقوق العمال ومؤسسات التفاوض الجماعي وعلاقات إدارة العمال وتفتيت النقابات. ويأتي الجزء الثالث ليختتم الورقة البحثية حيث يناقش أربعة سيناريوهات مستقبلية محتملة هي: التهميش والازدواجية والإحلال وتنشيط النقابات - وتقييم وجهات النظر المؤيدة والمعارضة لكل منها.

إنني أنظر إلى النقابات العمالية من خلال منظور العضوية والتمثيل. وهناك كثير من الأمور التي تتعلق بالنقابات و العمل النقابي والتي تتعدى مسألة العضوية وسوف يكون من الخطأ أن نحصر نفوذ النقابة في أي دولة معينة أو في أي صناعة أو مؤسسة في نسبة العمال النقابيين. وتختلف النقابات من حيث قدرتها على الوصول إلى العمال وحشدهم، ومن حيث مطالبها من العمال وما تقدمه لهم في المقابل، وكذلك كيفية تعاونها مع بعضها البعض ومع الأطراف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الفاعلة الأخرى، وكيفية تفاوضها مع أصحاب العمل وتمثيل العمال في مكان العمل وفي الاقتصاد بصفة عامة. وكيفية نفاذها وتأثيرها على السياسة وكيفية معاملة القانون لتلك النقابات. وتختلف معايير التمثيل والاعتراف المتعلقة بإنشاء الحقوق الخاصة بصلاحيات التفاوض، والحصول على مقاعد في مجالس العمل وهيئات التأمين والمجالس الثلاثية، اختلافا كبيرا في مختلف البلدان وعبر الأزمنة المختلفة. وبالإضافة إلى مسألة العضوية، يمكننا بحث البيانات المتعلقة بالانتخابات والرأي العام وقدر النقابات على الحشد والفوز في الاضرابات. وبالرغم من ذلك، تظل العضوية مصدرا مهما بالنسبة للمنظمات الطوعية مثل النقابات العمالية وهي أفضل أسلوب لضمان الاستقلالية عن القوى والأطراف الفاعلة الاجتماعية الأخرى، وذلك للفوز في الانتخابات وحشد العمال في الاضرابات والاحتجاجات. وبدون وجود أعضاء، ينبغي على النقابات اللجوء إلى موارد أخرى (الأحزاب والحكومات ودافعي الضرائب وأصحاب العمل والرعاة والمنظمات غير الحكومية) للحصول على تمويل وإن كان ذلك له تأثير على درجة استقلالها (روزانفالون، ١٩٨٨).

وبالرغم من مدى حرصنا على انشاء سلاسل بيانات موثوقة وقابلة للمقارنة، فإن عملية مقارنة الكثافة النقابية لاتزال محل تأويل. إن مقارنة معدلات الكثافة على مر الأزمنة من خلال وحدة قياس واحدة (الدولة والقطاع والشركة) مثل الحصول على حرارة المريض - فالتغيرات الكبيرة والسريعة تحذرنا بأن هناك بعض العوامل الأساسية التي تغيرت. وتتطلب مقارنة الكثافة في مختلف البلدان الحيلة لأن القواعد تختلف باختلاف المكان حيث تستبعد بعض البلدان وجود تنظيم نقابي للموظفين الحكوميين والعمالين بالجيش والشرطة والعمالين في شركات صغيرة وأصحاب العمل الحر والمهاجرين والعمال الأجانب. ومن النقاط التي تمت مناقشتها في هذه الورقة البحثية مسألة ما اذا كانت النقابات تضم بين أعضائها وما اذا كان يُسمح لها بموجب القانون بأن تضم أصحاب العمل الحر والمواطنين الأجانب والمهاجرين.

وختاماً، لا ينبغي لنا عند مراجعة ما اذا كانت النقابات العمالية تقوم بتنظيم العمال في «الاقتصاد الجديد غير المستقر» في العصر الرقمي وكيفية قيامها بذلك، أن نتجاهل الغرض الذي تخدمه تلك النقابات. ولا يمكنني ان اذكر ذلك بصورة أفضل مما ورد في كتيب حول تجديد النقابات من إعداد الاتحاد الهولندي للنقابات العمالية (FNV):

هل تعمل النقابات العمالية بالنيابة عن مجموعات العمال المتميزة والذين هم بأعضاء فعليين أم هل تحاول ضم مجموعات جديدة من العمال؟ هل تعطي أولوية لنمو الوظائف أكثر من المخاوف البيئية أم أنها تدافع عن النمو المستدام؟ هل يوجد لديها إجراءات ديمقراطية لاتخاذ القرار وتتميز بالشفافية أم أن القرارات تصنع في غرف مغلقة؟ هل تحارب من أجل المساواة في الحقوق أم أنها تترك الأمر للنوايا الحسنة الرمزية؟ هل تسمح بالفعل بمشاركة أعضائها أم أنها تعاملهم كمستهلكين سلبين؟ (كلوستربوار، ٢٠٠٧).

وقد قمت بإجراء هذا البحث من منطلق فحوى تلك الأسئلة..



أولاً- وضع النقابات ومستقبل العمل

يمثل العمل والتشغيل أنشطة أساسية للأفراد والمجتمعات. وتحدد المشاركة في سوق العمل إلى حد كبير أنواع الفرص التي ستتوفر للرجال والنساء كما تمثل أيضا خطوة نحو الانضمام إلى إحدى النقابات. ويسهم العمل بأجر في تحقيق احتياجات إنسانية مهمة تتعلق بالأداء والتمثيل وتنمية المهارات وضبط النفس والحاجة للمكافأة والتقدير واحترام الذات والمشاركة في الشبكات الاجتماعية الأوسع بما في ذلك النقابات العمالية التي يمكنها تقديم الدعم وتوفير الشعور بالانتماء. ويمثل الاستبعاد من الحصول على عمل بأجر والحصول على وظائف منخفضة الجودة تهديدات قوية لصحة الإنسان ورفاهيته.

من وجهة نظر النقابات العمالية يوجد ثلاث مسائل رئيسية. هل ستتوافر وظائف كافية للجميع؟ ما هي الوظائف التي ستحل محل الوظائف التي تختفي وهل ستكون الوظائف الجديدة ذات جودة كافية فيما يتعلق بالدخل وتنمية المهارات والتقدير والحقوق؟ كيف ستؤثر التغييرات في مجال التكنولوجيا وتنظيم العمل على حقوق العمال وعلاقات العمل؟ إن الإجابة على تلك الأسئلة ليست إجابات نهائية ولكنها إجابات تعتمد على الخيارات السياسية وسياسات النقابات. وبالنظر إلى المرحلة الأولى للرقمنة لا يوجد حاليا أي دليل على «نهاية العمل» لكن لا توجد ضمانات مستقبلية لعدم تحقق ذلك. وهناك سياسة ستظل ذات صلة وهي تقاسم العمل بمختلف أشكاله (اليومي والسنوي والعمل مدى الحياة مع مزجه بصورة متقطعة بالأنشطة الأخرى بما في ذلك التعلم) مما يتطلب طريقة جديدة في التفكير ومناهج جديدة للحصول على الدخل والتأمينات الاجتماعية. إن جل ما نعرفه هو أن العمل لفترات طويلة في نفس مكان العمل أو في نفس الشركة سيصبح من الأمور النادرة الحدوث وكذلك الأمر بالنسبة للعمل الذي يعتمد على أسلوب واحد يكتسب دفعة واحدة. ومن المحتمل أيضا أن تجعل الرقمنة بعض الوظائف التي تتطلب عمالة ماهرة وشبه ماهرة زائدة عن الحاجة، مما سيؤثر على العديد من أعضاء النقابات في نطاق الدخل المتوسط. وأخيرا، ظهرت العديد من العلامات على حدوث تغير في علاقات العمل من خلال تطوير أسواق المنصات الرقمية على الإنترنت حيث يتم تحديد الأجور والساعات والحقوق والالتزامات على نحو أقل وضوحا من خلال وضع «الموظف» و «صاحب العمل». ويخلق هذا الأمر تحديا بالنسبة للسياسة وقانون العمل والنقابات العمالية، وتأتي على قمة المشكلات الناشئة عن نمو العمل المرن، وفي أنحاء كثيرة من العالم، غير النظامي. وباختصار، يتمثل التحدي الذي تمثله الرقمنة بالنسبة للنقابات العمالية في انخفاض حجم الوظائف ولكن بدرجة أقل عما يمثله التحدي المتعلق بجودة تلك الوظائف وما يعنيه ذلك بالنسبة لدخل العمال وحقوقهم.

وقد تم تقسيم هذا القسم حول « وضع النقابات » إلى ثلاثة أجزاء مع وجود العديد من الأقسام الفرعية. ويقدم الجزء الأول صورة عن وضع النقابات فيما يتعلق بعضويتها وما الذي قامت بتحقيقه منذ عام ٢٠٠٠. وتوضح معالم تلك الصورة من خلال التركيز على المراحل المختلفة للتنمية الاقتصادية في مختلف القارات والمناطق في العالم. ويتناول الجزء الثاني التغيرات التي حدثت في العمل وفي التكنولوجيا وتأثير ذلك على عضوية النقابات العمالية. ويبدأ ذلك بالقصة المعروفة عن تراجع الصناعة ويطرح سؤالا عن مقدار التراجع الذي حدث في الآونة الأخيرة والذي يمكن أن يعزى إلى اختفاء الوظائف في مجال التصنيع. ولقد مثل الانخفاض الحاد في عدد المنضمين للنقابات العمالية من بين الأعضاء المستجدين والشباب أحد القضايا التي نوقشت بإسهاب. ويمكن تقسيم العمل في اقتصاد الخدمات إلى قسمين رئيسيين بشروط مختلفة تماما بالنسبة لتنظيم النقابات - الخدمات التجارية (التجارة والسياحة والنقل والاتصالات والتمويل وخدمات الأعمال) والخدمات الاجتماعية والمجتمعية والشخصية (الإدارة العامة والأمن والتعليم والرعاية الصحية والفنون والثقافة والخدمات الشخصية بما في ذلك الأعمال المنزلية). ويرتبط صعود المرأة في سوق العمل وفي النقابات ارتباطا وثيقا بزيادة الخدمات. وخصص الجزء الثالث لعلاقات العمل المتغيرة مع ذكر قصص منفصلة عن العمل المؤقت والعمل بدوام جزئي والعمل الحر والعمل بعقد والعمل غير النظامي والعمل في اقتصاد المنصة. كما تم استعراض مسألتي العولمة والهجرة في هذا الجزء الأخير.

١ / التشغيل والموظفون – ما هو عدد أعضاء النقابات؟

يتطور عالم العمل بصورة مستمرة نتيجة للتغيرات الديموغرافية والتكنولوجية وتكامل الاقتصاد العالمي والهجرة والسياسة. وتقدر منظمة العمل الدولية عدد العاملين على مستوى العالم والتي تبلغ أعمارهم ١٥ عاما فما فوق بثلاثة مليارات شخص. ويعمل ملياران تقريبا أو ٦١,٢ ٪ منهم بشكل غير نظامي وغالبا ما يكون ذلك في القطاع غير النظامي المتمثل في شركات غير مسجلة أو العمل لحسابهم الخاص، وبعضهم عمالة غير مسجلة أو مؤقتة في القطاع الرسمي (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ ألف). وتقدر منظمة العمل الدولية نسبة البطالة بحوالي ١٩٢ مليون شخص حيث لا يزال العالم يتعافى من صدمة الأزمة المالية في عام ٢٠٠٨ (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ بء). أما البطالة الحقيقية فتبلغ نسبيا أعلى لأن الإحصاءات الرسمية للبطالة تنقص من حدة البطالة في المناطق والبلدان التي لا تتمتع بتأمين مناسب للبطالة. وفي غالبية المناطق، حققت معدلات المشاركة في سوق العمل ركودا أو انخفضت ولم تعد إلى مستويات ما قبل ٢٠٠٨. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ بء).

وتؤدي الاتجاهات الديموغرافية الحالية إلى ضخ ٤٠ مليون شخص إلى سوق العمل كل عام. وتختلف معدلات النمو السكاني اختلافا كبيرا عبر مناطق العالم ومن المتوقع أن تصبح إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وكذلك جنوب آسيا موطنًا لنسبة ٣٨ ٪ من القوى العاملة العالمية بحلول عام ٢٠٣٠ بعد أن كانت تمثل ٢٦ ٪ في عام ١٩٩٠ (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ بء). و حيث أن تلك المنطقتين تعتبران موطنًا لغالبية العمال الفقراء والضعفاء في العالم، فمن المتوقع تزايد متوسط الحصة العالمية من العمال المتضررين من ظروف العمل السيئة ما لم يتم احراز تقدم كبير في مجال تحسين جودة الوظائف في كافة أنحاء العالم وخاصة في تلك المناطق.

ومن بين الثلاثة مليارات شخص في سوق العمل، فإن ٥١٦ مليون منهم أو ١٧ ٪ من الأعضاء النقابيين. وباستثناء النقابات العمالية في الصين (والنقابات العمالية في بيلاروس وكوبا) يصل إجمالي عدد الأعضاء في النقابات العمالية في العالم إلى ٢١٤ مليون ويبلغ معدل الكثافة في النقابات حوالي ١٠ ٪ بناء على وجود أكثر من ٢,٢ مليار شخص عامل. وإذا استبعدنا العمل الحر والعمل الأسري وأصحاب الأعمال وقصرنا حساباتنا على ٨,١ مليار عامل (١,١ مليار في حال استبعاد الصين، وبيلاروس و كوبا)، فإن معدل كثافة العضوية في النقابات العالمية يصبح ٢٧ ٪ (١٧ ٪ بدون الصين ودول أخرى). وباختصار، ينضم شخص واحد إلى نقابة عمالية من بين كل عشرة أشخاص عاملين وشخص من بين كل ستة عاملين في علاقة عمل رسمية.

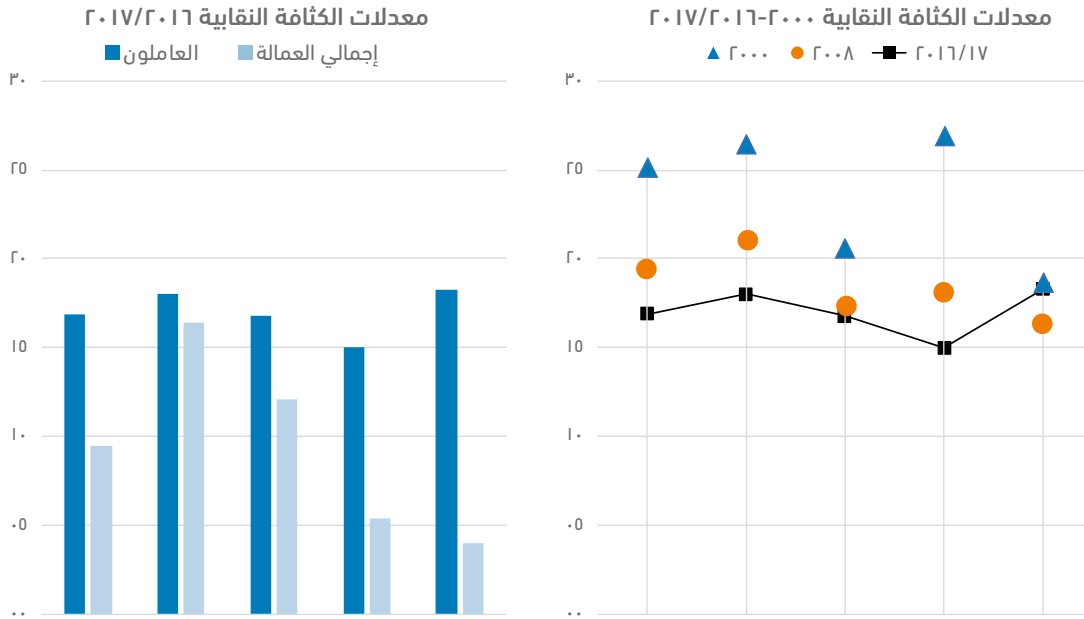
■ ١.١ التنمية الاقتصادية

يوضح الشكل ١ أدناه توزيع عضوية النقابات والتغيرات التي حدثت منذ عام ٢٠٠٠ في كافة البلدان في مختلف مراحل التنمية. وتنطوي الرسالة على جانبين. أن معدلات الكثافة النقابية، والتي كانت تقاس بصورة تقليدية بوصفها نسبة أعضاء النقابات بين الموظفين، لم تتغير بقدر كبير في الأربع مجموعات من الدول ذات مستويات التنمية المختلفة. وفي الواقع، هناك علاقة ضعيفة بين معدلات الكثافة النقابية ومستويات الدخل، التي تقاس على أساس نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، سواء عبر البلدان أو بمرور الوقت. ولا تزداد معدلات الكثافة النقابية عندما تكون البلدان أو تصبح أغنى. وبالرغم من أن هذه النتائج قد تكون مثيرة للدهشة، فإن هناك تفسيرين رئيسيين. أولاً، كان تراجع النقابات في العقود الثلاثة الماضية أكثر وضوحًا في البلدان الصناعية المتقدمة في شمال الكرة الأرضية - الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وأستراليا ونيوزيلندا وألمانيا وفرنسا وأوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية. وقبل عقدين من الزمن، كان متوسط معدل الكثافة في هذه البلدان أعلى بكثير (الشكل ١، الجانب الأيمن). السبب الثاني هو وجود أقلية فقط من العمال في البلدان النامية يعملون في القطاع النظامي. ويؤدي ذلك إلى رفع معدل الكثافة النقابية في البلدان الفقيرة، بصورة مصطنعة لأنه يحتسب على أنه معدل الموظفين النقابيين. وعندما نقوم باحتساب معدل الكثافة النقابية مقارنة بإجمالي القوى العاملة المستخدمة الموظفة بدلًا ممن تم تصنيفهم كموظفين، نجد ارتباطًا إيجابيًا بين الانضمام إلى النقابات والتنمية الاقتصادية، مع تمتع البلدان الأغنى بمعدلات أعلى من الانضمام إلى النقابات ($r = 0,06$). ويوضح ذلك العجز الهائل الذي تعانيه النقابات منه والتحديات التي تواجهها من حيث تنظيم العمل الحر والعاملين لحسابهم الخاص على مستوى العالم، ولكن يظهر ذلك بشكل خاص في الاقتصادات النامية والناشئة. وفي الآونة الأخيرة، بدأت النقابات في مواجهة هذا التحدي، ولكن لا تزال هناك فجوة واسعة في التمثيل. وفي البلدان الأشد فقرًا، تنظم النقابات حوالي ٤ ٪ من العاملين وفي بلدان الدخل المتوسط الأدنى تنظم أقل من ٦ ٪ (الشكل ١، الجانب الأيسر).

ويوضح الجانب الأيمن من الشكل ١ تراجع معدلات الكثافة النقابية بالنسبة للموظفين منذ عام ٢٠٠٠ مع وجود أعلى قدر من الانخفاض في الانضمام إلى النقابات في البلدان المتقدمة وبلدان الدخل المنخفض الأدنى. وفي الحالة الأخيرة، يعزى الانخفاض إلى الزيادة السريعة في عدد الوظائف (الهند وأنغوليسيا وكامبوديا وفيتنام) والتي فاقت معدل نمو العضوية بالنقابات وإلى التراجع الكبير في عدد أعضاء النقابات العمالية في الدول الشيوعية السابقة في

آسيا وأوروبا الشرقية. وقد فقدت النقابات في البلدان المتقدمة ١٤ مليون عضوًا في الفترة بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٨ كما فقدت ١٠ مليون عضوًا في الفترة بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٧. وبالرغم من استمرار تراجع الأعداد في النقابات في المجموعات الأخرى حتى عام ٢٠٠٨، فيقدر عدد من انضموا لعضويتها منذ عام ٢٠٠٨ بما يقرب من ١١ مليون عضو. والنتيجة هي انخفاض حصة عضوية النقابات في البلدان المتقدمة إلى ٥٠٪ من إجمالي الأعضاء في العالم في عام ٢٠١٧ بعد أن كانت ٥٧٪ في عام ٢٠٠٠.

الشكل ١: مستويات الكثافة النقابية حسب مجموعات الدول (مستوى الدخل)، ٢٠١٧/٢٠١٦



ملحوظة: البلدان المتقدمة (متوسط أكثر من ٥٢ دولة)، وبلدان الدخل المتوسط الأعلى (٣٧ دولة بدون الصين وكوبا وبيلاروسيا)، وبلدان الدخل المتوسط الأدنى (٣٨ دولة) والبلدان النامية (١٩ دولة). إن بيانات الكثافة النقابية هي متوسطات مرجحة لكل مجموعة من البلدان.

المصدر: قام المؤلف بحساب البيانات الواردة في هذا الشكل وكافة الأشكال والجداول التالية من خلال قاعدة بيانات العلاقات الصناعية (IRData) وقاعدة بيانات السمات المؤسسية للنقابات العمالية وتحديد الأجور وتدخل الدولة والمواثيق الاجتماعية (ICTWSS) (<http://uva-aias.net/en/ictwss>).

١,٢ مناطق العالم

يلخص الجدول ١ تطور عملية الانضمام إلى النقابات بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٦ في ١٨ منطقة حول العالم. ويوجد حاليا ١٢ ٪ من أعضاء النقابات في العالم في إفريقيا، و٢٤ ٪ في أمريكا، و٣٠ ٪ في آسيا وأوقيانوسيا (باستثناء الصين) و٣٤ ٪ في أوروبا. ومنذ حدوث الركود العالمي في عام ٢٠٠٨، نمت عضوية النقابات بالقيمة المطلقة في كل منطقة من المناطق الأفريقية الأربعة، مع حدوث نمو مذهل في شمال إفريقيا (تونس ومصر والمغرب والجزائر) أثناء وبعد أحداث الربيع العربي في عام ٢٠١١ ووجود تنظيم جديد في القطاع غير النظامي في إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، مما قضى على الاتجاهات السلبية التي سبقت عام ٢٠٠٨. كما حققت النقابات العمالية مكاسبًا كبيرة فيما يتعلق بالعضوية في أمريكا الجنوبية (البرازيل وأوروغواي وتشيلي وبيرو) وجنوب آسيا (نيبال وبنغلاديش) وجنوب شرق آسيا (كمبوديا وفيتنام وسنغافورة). وفقدت النقابات أعدادًا كبيرة من أعضائها في أوروبا الشرقية والوسطى وكذلك في جنوب شرق أوروبا والبلقان، واستمر الاتجاه الهابط في عضوية النقابات والذي ميز جميع البلدان الشيوعية السابقة منذ عام ١٩٨٩، بما في ذلك الاتحاد الروسي وأوكرانيا (تروب- ميرز و برينجل، ٢٠١٨). وفي أوروبا الغربية، استمر تراجع عضوية النقابات بعد عام ٢٠٠٨، مما أدى إلى إطالة أمد الاتجاه الذي بدأ في عام ١٩٨٠. وعلى النقيض من ذلك، ازداد التراجع في العضوية في جنوب أوروبا بعد الركود الكبير، وخاصة في اليونان وإسبانيا والبرتغال، مما أدى إلى القضاء على الاتجاه الإيجابي قليلاً الذي بدأ قبل عام ٢٠٠٨. وكانت الخسارة التي حدثت في عضوية النقابات في أمريكا الشمالية بعد عام ٢٠٠٨ هي خسائر النقابات في الولايات المتحدة لأن النقابات الكندية كسبت أعضاءً جديدًا قبل عام ٢٠٠٨ وبعده، وإن لم يكن ذلك كافياً لمواكبة نمو التشغيل.

الجدول ١: عضوية النقابات والكثافة النقابية في ١٨ منطقة في العالم

المنطقة	الدول	عدد أعضاء النقابات (بالآلف)				الكثافة النقابية(%)	
	١	٢	٣	٤	٥	٦	
	الإجمالي (\$)	العمل الحر	الموظفين	إجمالي المشتغلين	الموظفون فقط		
	٢٠١٦	٢٠١٦	٢٠١٦	٢٠٠٨-٢٠١٦	٢٠١٦	٢٠١٦	
جنوب إفريقيا	١٠	٠٤٤ ٦	٤٢٩	٦١٥ ٥	٥٧٠ -	٦٨٤	
غرب إفريقيا	١٥	٥٣٣ ٦	٥٤٢	٥٦٢ ٥	٥٧٠ -	١٧٠	
شرق إفريقيا	١٠	٦٠٩ ٤	٢٧٨ ٢	٣٣١ ٢	٢٦٠	٣٩٥	
شمال إفريقيا	٤	٠٨٣ ١١	..	٠٨٣ ١١	٤٩٧	٠١٦ ٤	
الدول العربية	١٠	١٣٧ ١	١٠٢	٠٣٥ ١	٤٧١	٤١٤ -	
أمريكا الشمالية	٢	٣٤٣ ١٩	٨٧	٢٥٦ ١٩	٢١١	٠٢٠ ١ -	
أمريكا الوسطى والكاريبي	*١٥	٧٢٠ ٦	٢٤٣	٤٧٧ ٦	٦٣٤	٣١٦	
أمريكا الجنوبية	١٠	٠٢٠ ٢٨	٧٠٥ ٥	٣١٦ ٢٢	٦٥٨ ٢	١٢١ ٤	
الصين	١	٠٠٠ ٣٠٢	..	٠٠٠ ٣٠٢	٥٥٦ ١٠٨	٨٢٩ ٨٩	
شرق آسيا	٥	٣٥٤ ١٦	..	٣٥٤ ١٦	٧٥١ -	٣٠٨	
جنوب شرق آسيا	١٢	٢٢٩ ١٩	٧٩	١٨١ ١٩	٠٩٢ ٣ -	٥٤٥ ٢	
جنوب آسيا	٦	٧٨٠ ١٨	٩١٤ ٢	٨٦٧ ١٥	٨٩٢ ٢	٩٦٩ ٢	
غرب آسيا	**٧	٤٣٠ ٦	٦٧	٣٦٢ ٦	٤٢٤ -	١٨٤ -	
أوروبا الشرقية والوسطى	***١٠	٨٢٣ ٢٦	٥٦٩	٢٥٤ ٢٦	٤٧٩ ١٨ -	٩٤٤ ٩ -	
جنوب شرق أوروبا والبلقان	١٠	٢٠٤ ٣	٢٧	١٧٧ ٣	٥٣٢ -	٤٢١ ١ -	
جنوب أوروبا	٦	٤٩٤ ١٠	٩٢٠	٥٧٣ ٩	٢٢٣ ١	٨٣٥ -	
غرب أوروبا	٩	٠٦٧ ٢١	٥١٠	٥٥٧ ٢٠	٨٤٧ ١ -	٢٥٣ ١ -	
شمال أوروبا	٥	٩٠٢ ٧	٤٨٨	٤١٣ ٧	١٢١ -	١٧	

ملاحظة: لا توجد بيانات: (\$) بدون المتقاعدين والأعضاء العاطلين عن العمل؛ * بدون المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة واليمن. ** بدون كوبا وهائيتي وجامايكا. *** بدون إيران وأفغانستان وطاجيكستان وتركمانستان وأوزبكستان **** بدون بيلاروسيا

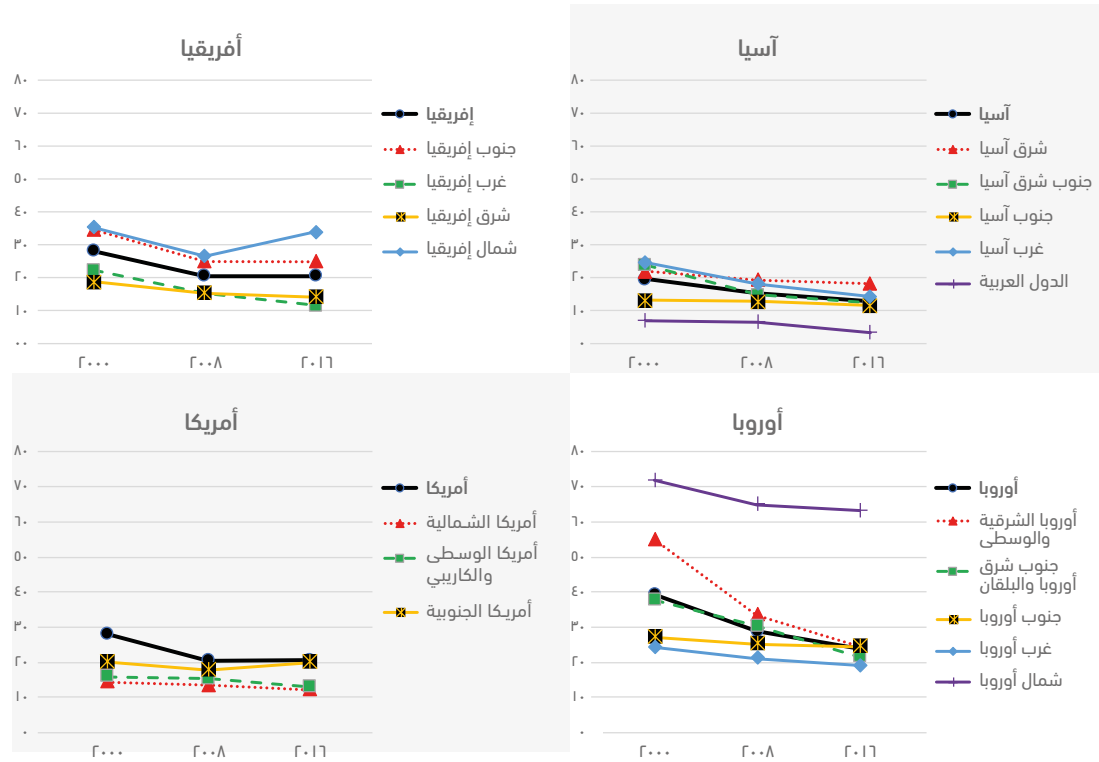
ومع أخذ المخاوف المتعلقة بالقياسات المذكورة آنفاً في الحسبان، يوضح الجدول ١ عضوية اتحاد نقابات عموم الصين (ACFTU) نظراً لضخامة حجمها. وفي ظل وجود حوالي ٣٠٢ مليون عضو بما فيهم ١٤٠ مليون عامل مهاجر (من الريف على الحضر)، في ٢٨١ مليون نقابة عمالية شعبية، يعتبر اتحاد نقابات عموم الصين أكبر من اتحادات النقابات الأخرى في العالم مجتمعة. وإذا صح الأمر، تتم ترجمة هذه الأرقام المتعلقة بالعضوية إلى معدلات كثافة نقابية تتراوح بين ٣٨٪ و ٤٤٪ أي أنها أعلى من غالبية البلدان المتقدمة باستثناء شمال أوروبا. لكن الحقيقة على أرض الواقع أكثر تعقيداً. إن النموذج الصيني يسير غالباً من أعلى إلى أسفل ويعتمد إلى حد كبير على تمويل المؤسسات وهو أمر يفرضه القانون (تراو - ميرز وبرينجل، ٢٠١٨).^{١٢}

وبالعودة إلى الجدول ١، نلاحظ قيام النقابات، بالإضافة إلى الموظفين، بتوظيف عدد كبير من أصحاب العمل الحر (يعملون لحسابهم الخاص) ويبلغ إجمالي عددهم ١٤,٥ مليون. ويعمل العديد منهم في القطاع غير النظامي كعمالة غير مصرح بها في أماكن عمل مسجلة. وعند احتساب معدلات الكثافة النقابية الخاصة بالمشتغلين (العمود ٥)، يتم تضمينهم فيها. وعند احتساب معدلات الكثافة النقابية بالنسبة للموظفين (العمود ٦) يتم استبعادهم. وفي كلا العمودين، نلاحظ وجود اختلاف كبير في مستويات الكثافة النقابية في مناطق العالم. وفي الواقع يبرز شمال أوروبا في الجانب المرتفع كما تبرز البلدان العربية في الشرق الأوسط في الجانب المنخفض. وسيكون هناك اختلاف إذا ما قمنا بتضمين أصحاب العمل الحر ومن يعملون لحسابهم الخاص وفي القطاع غير النظامي. وإذا فعلنا ذلك، تنخفض معدلات الكثافة النقابية إلى أدنى من ١٠٪ في سبع مناطق: البلدان العربية في الشرق الأوسط حيث توجد وجد بها أعداد كبيرة من العمال المهاجرين، وشرق وغرب أفريقيا، وأمريكا الوسطى وجنوب آسيا وجنوب شرق آسيا وغرب آسيا. ولاحظ حدوث ذلك بالرغم من كسب أعداد كبيرة من الأعضاء مؤخرًا في القطاع غير النظامي وخاصة في إفريقيا.



ومع التركيز فقط على القطاع النظامي والموظفين، رغم تضمين العمالة المؤقتة والعاملين بدوام جزئي، من الممكن تتبع التطورات التي حدثت منذ عام ٢٠٠٠ (الشكل ٢). وقد قمت بإضافة عام ٢٠٠٨ لتحديد ما إذا كانت فترة الركود الكبير قد مثلت نقطة تحول نحو الأفضل أو نحو الأسوأ. وفي إفريقيا وأمريكا، توقف التراجع في عضوية النقابات بعد عام ٢٠٠٨ نتيجة لنمو قوي في عضوية النقابات في شمال إفريقيا في أعقاب أحداث الربيع العربي في عام ٢٠١١ واستقرار النقابات في العديد من البلدان في جنوب إفريقيا و كسب النقابات لأعضاء جدد في أمريكا الجنوبية. ولا يزال معدل الانضمام إلى النقابات في شرق وغرب إفريقيا ضعيفا للغاية ويسير في اتجاه هابط. وينطبق الأمر ذاته على أمريكا الشمالية والوسطى. وفي المجمل، فإن مستوى متوسط الانضمام إلى النقابات ينخفض في آسيا عنه في أمريكا أو إفريقيا - ١٣٪ مقارنة ب ١٥٪ في أمريكا و ٢١٪ في إفريقيا- وتقل الاختلافات بقدر كبير عبر مختلف المناطق. وفي النهاية، فإن الاستثناء الأوروبي، حيث ترتفع معدلات الكثافة النقابية عن أجزاء أخرى من العالم، يقترب من نهايته. وقد انخفض متوسط معدل الكثافة من ٣٩٪ في عام ٢٠٠٠ إلى ٢٣٪ في عام ٢٠١٧، مع تأثير كل منطقة من المناطق الخمس، وإن كان ذلك يحدث على مستوى مختلف تماما في حالة شمال أوروبا. ومع ذلك، فقد تباطأ الانخفاض قليلاً في السنوات الأخيرة.

الشكل ٢: معدلات الكثافة النقابية وفقا لمناطق العالم، ٢٠٠٠-٢٠١٦/٢٠١٧



ملاحظة: مجموعات البلدان والبيانات كما في الجدول ١.

٢ / التغيرات في هيكل التشغيل والوظائف

من المتوقع أن يحصل عدد متزايد من العمال على وظائف في كافة مراحل التنمية في قطاع الخدمات بينما ينبغي أن تستمر حصة التشغيل في مجال الزراعة في الاتجاه الهابط على المدى الطويل. وفي الوقت الحالي، يوفر قطاع الزراعة حوالي ٧٠٪ من كافة الوظائف في البلدان النامية، و٤٠٪ من الوظائف في بلدان الدخل المتوسط الأدنى و١٦٪ في بلدان الدخل المتوسط الأعلى و٣٪ فقط في البلدان المتقدمة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ بء). ومن المتوقع أن يستمر انخفاض حصة التشغيل في قطاع التصنيع في بلدان الدخل المتوسط الأدنى. ويؤكد ذلك على ظاهرة «تراجع الصناعة المبكر» حيث تشهد بلدان الدخل الأدنى وخاصة في إفريقيا وأمريكا اللاتينية انخفاض حصصها من العمل في مجال التصنيع في مراحل مبكرة من التنمية بالمقارنة بالبلدان المتقدمة (رودريك، ٢٠١٦). ويمثل تراجع الصناعة أحد المخاوف التي تُوَرَّق البلدان النامية منذ وقت بعيد حيث ترتبط بفقدان الوظائف الجيدة وتراجع النقابات وزيادة عدم المساواة. وفي البلدان النامية، يثير تراجع الصناعة أسئلة تتعلق بضعف آلية كانت تساعد الناس في الماضي على التعلم ونشر أساليب جديدة وزيادة الإنتاجية وزيادة الدخل. وفي ظل وجود عدد قليل من الوظائف في مجال الصناعة، سيهجر المزيد من الناس إلى العمل في وظائف قطاع الخدمات ذات الأجور الهزيلة والإنتاجية الضعيفة.

٢.١ تراجع الصناعة

يتضمن مجال التصنيع ١٦٪ من إجمالي العمالة في بلدان الدخل المتوسط الأعلى، و١٢٪ في بلدان الدخل المتوسط الأدنى، و١٣٪ في البلدان المتقدمة، و٦٪ فقط في البلدان النامية. وبغض النظر عن وجود استثناءات قليلة، لا يضم قطاع التعدين والمهاجر والمرافق سوى نسبة صغيرة من العمالة، حيث تعتبر هذه القطاعات كثيفة رأس المال بقدر كبير. وبحلول عام ٢٠١٧، ضم قطاع الخدمات أكبر نسبة من القوى العاملة في كل البلدان باستثناء البلدان النامية منخفضة الدخل، حيث مثلت نسبة العمالة في قطاع الخدمات (٢١٪) أي أقل بكثير من مجال الزراعة (٧٠٪). وفي البلدان المتقدمة، تم توظيف ثلاثة من كل أربعة عمال في قطاع الخدمات في عام ٢٠١٧ (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ بء).

الشكل ٣: نسبة أعضاء النقابات في مجال الصناعة، ١٩٨٠-٢٠١٦



يمثل الشكل ٣ البيانات المتوافرة حول نسبة العضوية بالنقابات في مجال التصنيع (بما يتضمن التعدين) في ٥٢ دولة. وقد قمت باختيار عام ١٩٨٠ كنقطة بداية عندما كان التشغيل وعضوية النقابات في أوج صعودهما. كما يمثل عام ١٩٨٠ بداية العولمة وانفتاح الاقتصاد الصيني وتراجع سياسات التصنيع بدلا من الاستيراد في البلدان النامية والتحول السياسي نحو السياسات الليبرالية الجديدة. وأول شيء يمكن ملاحظته هو الاختلاف الكبير عبر البلدان المختلفة في كل قارة من القارات الأربع. وهناك عدد قليل من البلدان يعمل بها ثلث إجمالي أعضاء النقابات أو أكثر في مجال الصناعة: جنوب إفريقيا وزامبيا واليابان وتركيا ورومانيا وجمهورية التشيك وسلوفاكيا وإيطاليا وألمانيا وبولندا. وتبرز نقابات ألمانيا بسبب موقعها القوي في مجال التصنيع (وخاصة في مجال المعادن والكيماويات). وفي بعض البلدان الإفريقية، يوجد قطاع تعدين ضخم ويشارك جزء كبير من العاملين فيه في النقابات (تصل نسبة الانضمام إلى النقابات إلى ٨٠٪). كذلك يعتبر قطاع التعدين قطاعا ضخما أيضا في تشيلي وبلغاريا ورومانيا وبولندا لكن نصيبه من عضوية النقابات يكاد لا يذكر في البلدان الأخرى. أما قطاع البناء (وقد ضم في الشكل ٣ إلى قطاع المرافق مثل توفير الغاز والمياه والكهرباء) فيمثل جزءا كبيرا من عضوية النقابات حيث يصل إلى ١٠٪ أو أكثر في الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وسويسرا. ومن ناحية أخرى، فإن مشاركة قطاع التصنيع في عضوية النقابات صغيرة للغاية. فقد

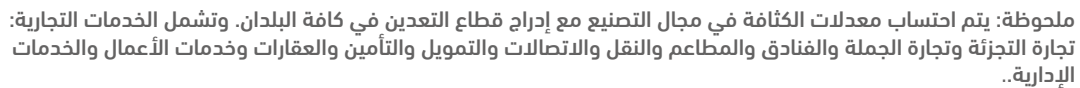


انخفضت نسبته في كندا والولايات المتحدة الأمريكية واسرائيل وأستراليا ولاتفيا والمملكة المتحدة إلى أقل من ١٠٪. أما في السويد والدنمارك والنرويج وفنلندا وإيرلندا وهولندا واليونان والبرتغال، فيوجد حاليا عدد أقل من أعضاء النقابات في مجال التصنيع مقارنة بمجالي الصحة أو التعليم.

يوضح الشكل ٣ أن انخفاض مشاركة «قطاع إنتاج السلع» منذ عام ١٩٨٠ في النقابات تمثل عملية عامة أثرت على البلدان كافة بالرغم من أن ذلك يحدث من منطلق مستويات بداية مختلفة وقد أثر على بعض الدول (الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة والدنمارك وهولندا) في وقت سابق على دول أخرى (ألمانيا وبلجيكا وإيطاليا). وبالرغم من أن الأمر كان أكثر حدة في البلدان المتقدمة - المتقدمة صناعيا - فقد بدأ يؤثر على النقابات في البلدان النامية أيضا وهو يبدأ عادة من قاعدة مبدئية أصغر كثيرا في مجال التصنيع.

ويلفت الشكل ٤ انتباهنا إلى معدلات الكثافة النقابية في مجال التصنيع (بما في ذلك التعدين). ومرة أخرى فإن الاختلاف بين البلدان في كل قارة من القارات الأربع كان كبيرا للغاية - من أوغندا إلى جنوب إفريقيا ومن كولومبيا إلى الأرجنتين ومن بنجلاديش إلى اليابان ومن استونيا إلى السويد. وفي بعض البلدان المهمة التي تمتلك قاعدة تصدير كبيرة في مجال التصنيع (بنجلاديش والهند والمكسيك وجمهورية التشيك وجمهورية السلوفاك وبولندا) نجد أن النقابات ضعيفة. وبالنظر إلى التطورات التي حدثت منذ عام ١٩٨٠، يمكننا أن نستنتج أن هناك انخفاضا في مستوى إنشاء النقابات في كافة البلدان التي تتوافر لها بيانات تاريخية. وقد حدث أكبر انخفاض في معدل إنشاء النقابات في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وأستراليا ونيوزيلندا والمملكة المتحدة وهي الخمسة دول الصناعية المتقدمة حيث يتم تطبيق السياسات الليبرالية الجديدة للتحرير المالي وتحرير المنتجات والعمال مع وضع قيود جديدة على النقابات التي تطالب بعمل اضطرابات. وفي هذه الدول الخمسة، انخفض معدل الكثافة النقابية في المتوسط من ٤٧٪ في عام ١٩٨٠ إلى ١٧٪ في عام ٢٠١٧ وهو ما يعنى أن إنشاء النقابات حاليا يمثل ثلث ما كان عليه قبل العولمة وأن القوانين الليبرالية الجديدة قد بدأت في الصعود بنجاح. وقد أثر تراجع النقابات وإن كان بدرجة أقل في البلدان التي لم تقم بتطبيق الكثير من السياسات الليبرالية الجديدة أيضا. وفي الفترة من ١٩٨٠ وحتى ٢٠١٧، انخفض متوسط إنشاء النقابات في مجال التصنيع في أربع دول اسكندنافية (الدنمارك وفنلندا والنرويج والسويد) من ٩٠٪ إلى ٦٨٪. وفي غرب أوروبا (النمسا وبلجيكا وفرنسا وألمانيا وإيطاليا وهولندا وأسبانيا وسويسرا) انخفض المتوسط من ٤٣٪ إلى ٢٤٪. ويعتبر إغلاق وتقليص حجم المؤسسات النقابية (مناجم الفحم، وأحواض بناء السفن، وقطاع الصلب) إلى جانب تنامي العمل المؤقت والبطالة من بين العوامل التي تساعد في تفسير تراجع النقابات داخل قطاع التصنيع.

الشكل ٤: معدلات الكثافة النقاية في قطاعي التصنيع والتعدين، ١٩٨٠-٢٠١٦



ما هي نسبة التراجع التي تحدث في النقابات نتيجة لاختفاء وظائف نقابية في مجال الصناعة (التعدين والتصنيع والمرافق والإنشاءات) وإلى أي مدى ينتج التراجع عن انضمام عدد أقل من العمال للنقابات؟ وللإجابة على هذا التساؤل يجب أن نتبع منهجا افتراضيا، ونقدر عدد أعضاء النقابات من قطاعات التصنيع والتعدين الذي كان لينتج في عام ٢٠١٦ إذا ظلت معدلات الكثافة النقابية كما هي منذ عام ١٩٨٠. ويوضح الجدول ٢ ذلك بالنسبة لثمانية عشر دولة صناعية كبرى وهم أعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والتي يتوافر لها لدينا البيانات الطولية الضرورية حول العضوية والتشغيل. وعلى مدى فترة تبلغ حوالي أربعة عقود، فقدت النقابات في تلك البلدان مجتمعة ٢٠ مليون عضوا في مجال الصناعة (العمود ٢، الصف الأخير) من بينهم الثلث (أي ٦,٧ مليون، ٣٣٪) نتيجة لاختفاء وظائف (العمود ٣) والثلثين (١٣,٣ مليون، ٦٧٪) نتيجة لانضمام أعداد قليلة (في الوظائف المتبقية (العمود ٤)، بسبب انضمام أعداد أقل من الشباب العاملين في مجال الوظائف الصناعية إلى النقابات.

كما يمكننا أن نلاحظ من خلال الجدول، تختلف النسب باختلاف البلدان. ففي بلجيكا والدنمارك وإيطاليا والسويد على سبيل المثال، فقدت النقابات معظم أعضائها بسبب اختفاء الوظائف في مجال الصناعة. والعكس صحيح في غالبية البلدان الأخرى. ففي استراليا وكندا، تراجعت عضوية النقابات في مجال الصناعة بالرغم من زيادة عدد الوظائف به. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، كان تراجع عضوية النقابات بالكاد نتيجة لوجود عدد أقل من الوظائف في قطاع الصناعة لكنه بالأحرى كان نتيجة لتراجع معدلات إنشاء النقابات العمالية الصناعية. ويبدو أن عملية إعادة الهيكلة في مجال التصنيع (من الصناعات الثقيلة الى الصناعات الخفيفة على سبيل المثال) ونقل المصانع إلى الولايات الجنوبية التي يوجد بها تشريعات «الحق في العمل»، التي تحظر على أصحاب العمل تحصيل مستحقات النقابات الخاصة بالعمال بموجب اتفاقيات جماعية، قد لعبت دورا أكبر من دور تراجع الوظائف في قطاع التصنيع.



الجدول ٢: التغييرات في عضوية النقابات (بالآلاف) منذ عام ١٩٨٠

الخدمات	التصنيع والتعدين			كافة القطاعات		
	٥	٤	٣	٢	١	
	s'...	نتيجة لوجود عدد أقل من العاملين في الوظائف (%)	نتيجة لوجود عدد أقل من الوظائف (%)	s'...	%	s'...
أستراليا*	٤٤٨-	%١١٥-	%١٥+	٥٧٣-	%٣٩,٨-	أستراليا*
النمسا	٤٤٩-	%٨٢-	%١٨-	٤٦٢-	%٣١,١-	٤٤٩-
بلجيكا	٤١٢	%٢٩-	%٧١-	٣٥٠-	%٢٥,٠+	٤١٢
كندا	٠٤٢١	%١٠٥-	%٥+	٥٠٤-	%٣٠,٧+	٠٤٢١
الدنمارك	١٢٨	%٤٦-	%٥٤-	٣٧٨-	%٨,٠+	١٢٨
فنلندا**	٢٠٧-	%٥٥-	%٤٥-	٢٢٨-	%١٣,٥-	٢٠٧-
فرنسا	٣٠٧١	%٥٨-	%٤٢-	٨٤٦-	%٣٤,٧-	٣٠٧١
ألمانيا***	٧١٩٥	%٦٦-	%٣٤-	٣٨٠٤	%٤٧,٨-	٧١٩٥
أيرلندا	٥٤-	%٩١-	%٩-	٨٠-	%١٠,٩-	٥٤-
إيطاليا	١١٨١	%٤٣-	%٥٧-	٢٣٨١	%١٥,٦-	١١٨١
هولندا	٣١٥-	%٦٦-	%٣٤-	٣٤٨-	%٢٠,٨-	٣١٥-
النرويج	٣١٢	%٨٢-	%١٨-	١١٧-	%٣٣,٣+	٣١٢
البرتغال	٨٦٤-	%٧٧-	%٢٣-	٣٧٣-	%٥٩,٢-	٨٦٤-
إسبانيا	٠٨٨١	%٧٠+	%٣٠+	٨٤+	%٩٨,٠+	٠٨٨١
السويد	١٦١-	%٤٣-	%٥٧-	٦١٩-	%٥,٢-	١٦١-
سويسرا	١٦٥-	%٦٣-	%٣٧-	٢٠٨-	%١٩,٤-	١٦٥-
المملكة المتحدة	٦٧٥٥	%٥٩-	%٤١-	٥٢١٤	%٤٧,٧-	٦٧٥٥
الولايات المتحدة الأمريكية	٢٧٨٥	%٩٠-	%١٠-	٧٦٠٤	%٢٦,٣-	٢٧٨٥
الإجمالي	٤١٤١٩-	%٦٧-	%٣٣-	٠٠٢٢٠-	%٢٥,٣-	٤١٤١٩-

ملاحظة: * منذ عام ١٩٨٢، ** منذ عام ١٩٨٩، *** منذ عام ١٩٩١.

وأخيراً، أرجو لفت الانتباه إلى العمودين ١ و٥ في جدول رقم ٢، والتي توضح التغييرات في العضوية في إجمالي الاقتصاد وفي الخدمات بالآلاف شخص. وفي الفترة بين عام ١٩٨٠ وعام ٢٠١٦، فقدت النقابات ربع عدد أعضائها تقريباً. وقد حدث هذا التراجع الذي شمل فقدان ما بين ٥ أو ٦ مليون عضو في كل حالة في ثلاث دول فقط هي: ألمانيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية. وبالرغم من ذلك، كانت هناك خمس دول وسعت النقابات فيها من نطاق العضوية وهي: بلجيكا وكندا والدنمارك والنرويج وإسبانيا. وتعتبر إسبانيا، التي كان بها مستوى منخفض من الانضمام إلى النقابات في عام ١٩٨٠، الدولة الوحيدة التي كسبت فيها النقابات عدداً أكبر من الأعضاء في مجال الصناعة حتى عام ٢٠٠٨ عندما بدأ تراجع كبير في الحدوث. ولعل الأمر الأكثر أهمية هو أن أقل من نصف هذه الدول - بلجيكا وكندا والدنمارك وإيطاليا والنرويج وإسبانيا والسويد - قد زادت بشكل كبير من عضويتها في مجال الخدمات. لكن لم يكن الحال كذلك في أستراليا وفرنسا وألمانيا والبرتغال والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، على الرغم من زيادة عدد وظائف قطاع الخدمات في كل من الثمانية عشر دولة الواردة في الجدول ٢ بمتوسط ٧٧٪.

■ ٢,٣ الرقمنة والتغير التكنولوجي

لا تعطي الأرقام المتزايدة أو المتناقصة المتعلقة بالشغل صورة متكاملة عن الوضع. فالوظائف تتغير من حيث المحتوى والتدريب والمسؤوليات والاستقلالية والعمل الجماعي. وتميل التطورات التكنولوجية إلى أن تجعل وظيفة ما (ذات تمثيل نقابي مرتفع) إلى وظيفة غير ضرورية. وتقلل الرقمنة والروبوتات والذكاء الاصطناعي من الطلب على الوظائف الموجودة في منتصف التوزيعات الوظيفية (العمال الحرفيين أو المهرة ومشغلي الماكينات وعمال تجميع ووظائف الأعمال الكتابية والإدارية). وتوضح بيانات التشغيل خلال الفترة من عام ١٩٩٨ وحتى عام ٢٠١٤ تناقصا عالميا في مثل تلك الوظائف في البلدان المتقدمة والبلدان النامية على حد سواء (الفريق الدولي المعنى بالتقدم الاجتماعي (IPSP)، ٢٠١٨). وهناك طلب متزايد على المدراء والمهنيين والفنيين وخاصة في بلدان الدخل المتوسط الأعلى، وعلى العاملين في مجال الخدمات والمبيعات في كافة مستويات التنمية، وعلى من يشغلون المهن الأولية البسيطة وأغلبهم في بلدان الدخل المتوسط الأدنى. ومن المتوقع أن تستمر هذه العملية التي تقوم بتفريغ الوسط بناء على افتراضية روتينية معروفة لأوتور وليفلي وموران (٢٠٠٣) وهي: إن الماكينات واللواغريتمات تحل محل الأشخاص في أداء المهام التي يمكن القيام بها بصورة جيدة من خلال كتابة برنامج بحجم معقول. وتتضمن المهارة الحرفية في مجال التصنيع القيام بعمل دقيق ولكن متكرر، ويمكن تصميم آلة أو جهاز حاسوب لهذا الغرض. وبالمثل، فإن العمل كموظف في بنك يتطلب القدرة على إجراء العمليات الحسابية بسرعة وبدقة لكن جهاز الحاسوب يمكنه القيام بالعمليات الحسابية بطريقة أسرع وبدون أخطاء. لكن من الصعب تصميم جهاز حاسوب يقوم بإدارة وتعليم وتحفيز الأفراد. كما تتجاوز قدرات أجهزة الحاسوب حاليا القيام بمهام التنظيف والتمريض. ومن المحتمل أن يكون خط المواجهة التالي في عملية الرقمنة هو إعداد الطعام وتسليم الطلبات والنقل ويلي ذلك التدريس والتمريض.

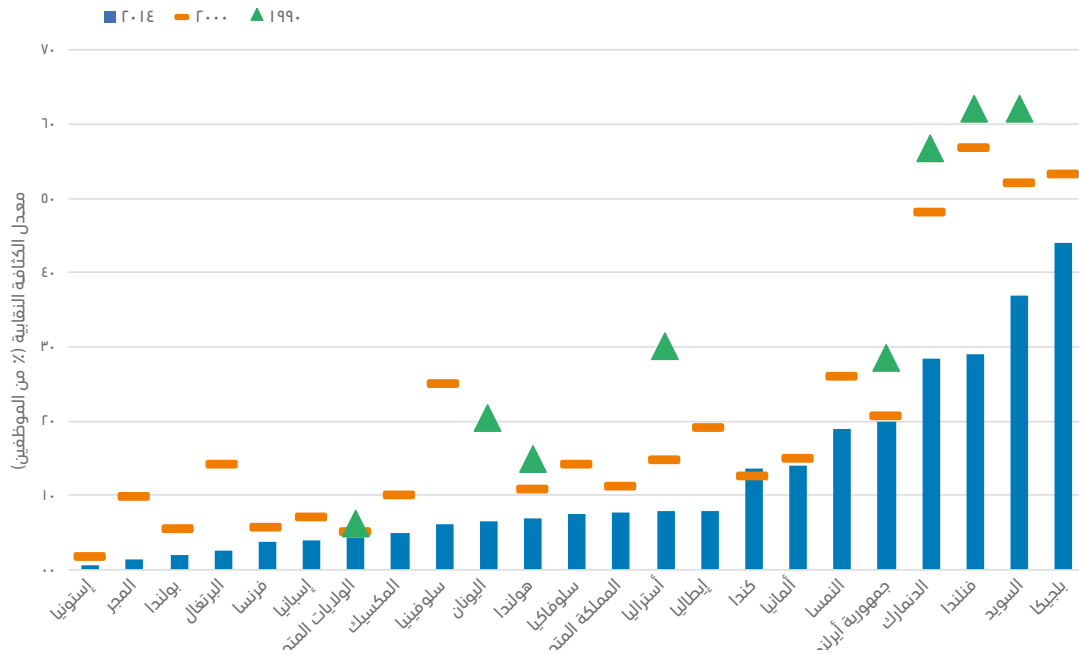
وتؤثر عملية الرقمنة على وجه التحديد على الوظائف النقابية بشكل كبير ولذلك من المتوقع أن تسهم الرقمنة في تراجع عضوية النقابات. ويؤكد ذلك البيانات المستمدة من مسوح الأسرة المعيشية أو القوى العاملة والمتوافرة حاليا لعدد قليل فقط من البلدان. وتظهر هذه المسوح أن معدل الكثافة النقابية من العمال المهرة ومشغلي الماكينات وعمال التجميع في بداية العقد الأول من القرن الواحد والعشرين كان لازال مرتفعا عن مثيله بين أي مجموعة مهنية أخرى في أستراليا وفي الولايات المتحدة الأمريكية ويأتي في المركز الثاني فقط بعد مجموعة الفنيين والمهنيين في كندا وأيرلندا والمملكة المتحدة. وكان مستوى العضوية بالنقابات بين العمال المهرة ومشغلي الماكينات وعمال التجميع ضعف ما هو عليه بين عمال المبيعات وكان أعلى بشكل أكبر بالنسبة للعاملين في مجال الخدمات والمهن الأولية والإدارة. وبعبارة أخرى، لابد أن يكون لتغير هيكل العمل أثر سلبي على عضوية النقابات. ففي السويد وهولندا، وهما دولتان أخريتان تتوافر لدينا مسوح ودراسات استقصائية حول الأسر المعيشية وأسواق العمل في كليهما، فإن الفرق بين معدلات الكثافة النقابية للعمال الماهرة وغير الماهرة أقل وضوحًا كما أن تراجع النقابات نتيجة للتحويل التكنولوجي أقل حجمًا.

وفي السنوات الأخيرة، انخفض معدل الكثافة النقابية بين العمال المهرة ومشغلي الماكينات وعمال التجميع. فقد انخفض في أيرلندا من ٤٥٪ في عام ٢٠٠٠ إلى ٣٣٪ في عام ٢٠٠٨. وفي كندا، انخفض من ٣٩٪ إلى ٣٥٪ في نفس الفترة؛ وانخفض في أستراليا من ٣٥٪ إلى ٢٨٪ في ٢٠١٢؛ وفي المملكة المتحدة انخفض من ٣٤٪ إلى ٢٤٪ في عام ٢٠١٦؛ وفي الولايات المتحدة الأمريكية انخفض من ٢٠٪ إلى ١٣٪ في عام ٢٠١٧. وفي هولندا، انخفض معدل العضوية بالنسبة للعمال غير المهرة وشبه المهرة من ٢٣٪ في سنة ٢٠٠٠ إلى ١٨٪ في عام ٢٠١٢ كما انخفضت نسبة العمال المهرة من ٢٥٪ إلى ٢٢٪. وفي السويد، كان هناك انخفاض أكثر حدة في معدل انضمام العمال اليديويين (المهرة وغير المهرة) من ٨٣٪ في عام ٢٠٠٠ إلى ٦٢٪ في عام ٢٠١٦؛ وكان الانخفاض أكبر من ذلك بين العمال غير اليديويين (العاملين في الوظائف الإدارية) حيث انخفضت نسبتهم من ٧٩٪ إلى ٧٤٪ (كجيلبرج، ٢٠١٨). وفي السويد، ارتبط خروج العمال اليديويين من النقابات (ليس في مجال الصناعة فحسب) بالتغيرات التي حدثت في السياسات الحكومية المتعلقة بتأمين البطالة (الذي تديره النقابات) (كجيلبرج وايسين، ٢٠١٦).

■ ٢,٤ عدم مشاركة الشباب؟

خلال السنوات الثلاثين أو الأربعين الأخيرة، ارتبط تراجع معدل الانضمام إلى النقابات بعملية اجتماعية تتمثل في اهتمام شباب العمال بدرجة أقل بالانضمام إلى النقابات وكونهم على قدر أعلى من التعليم بحيث يحلوا محل مجموعة من العمال النقيابين الأكبر سنا. ويمكننا أن نرى ذلك من خلال اثنين من الإحصاءات: الانخفاض الحاد في معدلات الكثافة النقابية من الشباب وزيادة نسبة أعضاء النقابات من الحاصلين على تعليم ثانوي أو عالي (وانخفاض نسبة العمال اليديويين غير المهرة والحاصلين على تعليم ابتدائي فقط). وإلى جانب اختفاء نسبة العاملين في مجال التصنيع في العديد من البلدان، يؤدي ذلك إلى إحداث تحول في النقابات العمالية. لكن لماذا ينزع الشباب بدرجة أقل للانضمام للنقابات مقارنة بمن ينتمون لجيل أو جيلين سابقين. غير أنه يمكن ملاحظة هذا التطور في كافة البلدان الصناعية المتقدمة تقريبا والتي تتوافر لدينا بيانات بشأنها (الشكل ٥).

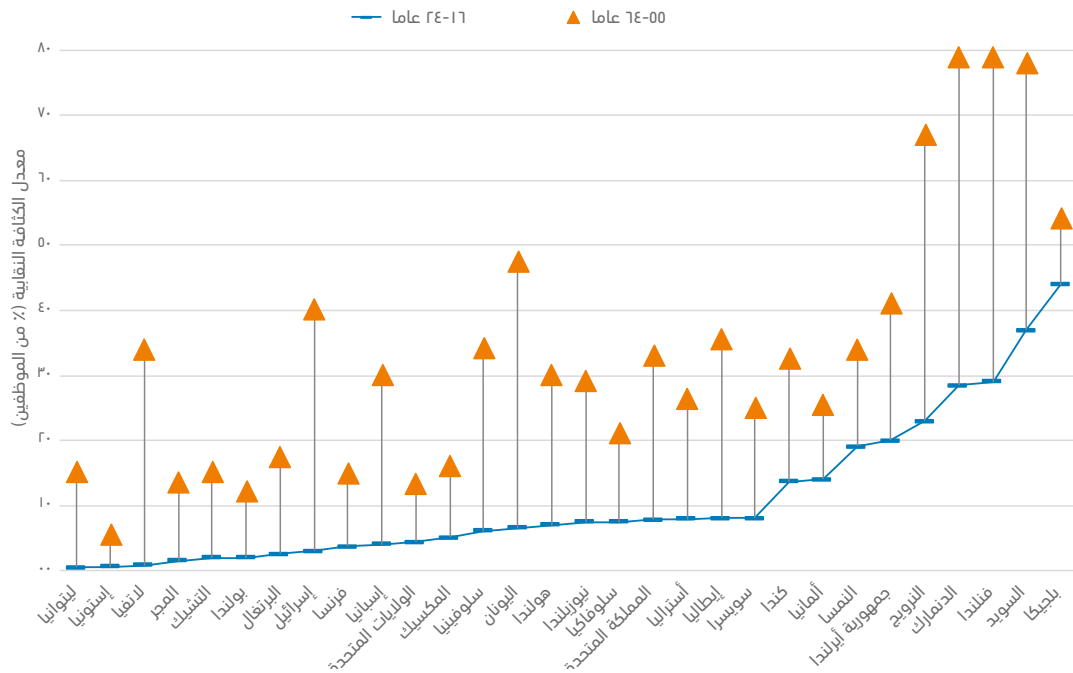
الشكل ٥: معدلات الكثافة النقابية، ٢٥-١٦ عاما



تتراوح معدلات الكثافة النقابية لشباب العمال من ١٪ في استونيا (وحوالي صفر في المائة في لاتفيا وليتوانيا) إلى ٤٤٪ في بلجيكا. وتحسب معدلات الكثافة كنسبة أعضاء النقابات المشتغلين- وخاصة الأعضاء الذين حصلوا على وظائف. ومن ثم، لا تضع تلك النسب في الحساب العدد الكبير من الطلاب المتفرغين أو العاطلين في هذه الفئة العمرية. وفي ثلثي البلدان التي ظهرت في الشكل ٥، ينضم أقل من ٨٪ من شباب العمال إلى النقابات. ونشهد انخفاضاً معتبراً في عضوية الشباب في السويد وفنلندا والدنمارك (ويتعلق الأمر في كل حالة بالتغيرات التي حدثت في صناديق تأمين البطالة في النقابات)، وفي أستراليا وسلوفينيا وفي اليونان والبرتغال (حيث تتعلق الأمر بدون شك بالزيادة الحادة في بطالة الشباب). ومن ناحية أخرى، لم ينخفض معدل الكثافة النقابية بين الشباب في كندا؛ وفي ألمانيا وبلجيكا كانت التغيرات متواضعة، على الأقل منذ عام ٢٠٠٠. وعند الدخول لمجال العمل من خلال مسار تدريب مهني ثنائي (العمل والمدرسة) كما يحدث في ألمانيا، قد تحظى النقابات بفرض أفضل في ضم الشباب. ويقدم لنا النموذج البلجيكي بعض الأفكار المتعلقة برسوم عضوية النقابة، والتي قد تكون مرتفعة لعدد كبير من الشباب العاملين في وظائف صغيرة أو في وظائف مؤقتة غير مستقرة أو في وكالات أو بدوام جزئي. وفي بلجيكا، يمكن للعمال ممن هم دون سن الخامسة والعشرين، بما في ذلك الطلاب والباحثين عن عمل، الانضمام إلى النقابات برسوم شبه مجانية. فهم يدفعون رسوماً مخفضة للغاية أو لا شيء على الإطلاق، ولكن يمكنهم الاشتراك في مزايا النقابات وأنشطتها (بولينيانو ودوارفلينجار، ٢٠١٤). ووفقاً لكاتبتي المقال، فإن مشكلة النقابات في بلجيكا لا تتعلق بقلة الاعضاء من الشباب لكنها تتعلق بعدم وجود مشاركة نشطة.

أما النقابات الإسبانية فحالتها مختلفة، لأن معدلات كثافة الشباب في النقابات منخفضة للغاية وفي تناقص؛ كما أن الفجوة بينهم وبين العمال الأكبر سناً كبيرة للغاية (الشكلان ٥ و ٦). ويعزي بولينيانو وجيرفاسي وفرانسيشي (٢٠١٦) هذا الأمر إلى أن غالبية الشباب محاصرون في وظائف مؤقتة كما أن النقابات الإسبانية تدافع بصفة أساسية عن العمالة الدائمة. وقد تعززت هذه «اللازدواجية» نتيجة لأزمة عام ٢٠٠٨ ومع سياسات التقشف اللاحقة عندما ارتفعت نسبة البطالة و العمل غير المستقر بين الشباب بشكل كبير. وقد يكون ذلك هو سبب تنديد حركة « شباب بدون مستقبل» (Juventud Sin Futuro) بالوضع غير المستقر للشباب في سوق العمل كما ظهرت حركة مناهضة التقشف (Indignados) في عام ٢٠١١ (انتينتاس، ٢٠١١)، والتي رفضت صراحة أي علاقة بالنقابات (وبالأحزاب السياسية القائمة). وكانت أحد الشعارات الأولى للحركة - «إنها لا تمثلنا» (فليشار فومينايا، ٢٠١٥، هيمان وجامبريل ماكورميك، ٢٠١٧). وبالرغم من محاولات الاتحادين الرئيسيين لنقابات العمال لمواجهة تراجع العضوية من خلال ضم النساء و شباب العمال و نسبة كبيرة من العاملين يعقود مؤقتة (هيري وأدلار، ٢٠٠٤)، ظلت مثل هذه المبادرات ضعيفة لأن الموارد الفعلية المخصصة لهذه المهمة كانت هزيلة نوعاً ما (كون، ٢٠١٣).

الشكل ٦: معدلات الكثافة النقابية للعمال الذين يدخلون ويغادرون سوق العمل، ٢٠١٤



تصبح الفجوة في الانضمام إلى النقابات بين شباب العمال الذين يدخلون إلى سوق العمل والعمال الأكبر سناً الذين يقتربون من سن التقاعد أكبر من ذي قبل، وهذا لا ينسحب فقط على إسبانيا. ويوضح الشكل ٦ الفجوة في معدلات الانضمام إلى النقابات في الفئتين العمريتين (٢٤-١٦ و ٦٤-٠٠) حيث يدخل العامل العادي سوق العمل أو يغادره. وفي عام ٢٠١٤ في البلدان الصناعية المتقدمة، كانت شريحة العمال الأكبر سناً، وهم الذين دخلوا سوق العمل في السبعينات، من أعضاء النقابات ٤,٣ ضعفاً في المتوسط مقارنة بالشريحة التي دخلت سوق العمل في العقد الماضي (الشكل ٦). ومنذ خمسة عشر عاماً، كانت الفجوة نصف ما هي عليه الآن. وكانت النتيجة هي أن النقابات قد شاخت وزاد عدد أعضاء النقابات الذين ستركبون سوق العمل في السنوات القادمة. وقد ارتفع متوسط عمر أعضاء النقابات في البلدان الأوروبية إلى ٤٥ عاماً (حسب المسح الاجتماعي الأوروبي) وهناك ٢٠٪ من كافة أعضاء النقابات في المتوسط ممن تزيد أعمارهم عن ٥٥ عاماً، مع عدم احتساب المتقاعدين.

تميل معدلات الكثافة النقابية إلى الزيادة مع تقدم العمر في كافة البلدان. وتتمثل المشكلة هنا في زيادة الفروق بين الشباب وكبار السن. إن ارتفاع معدلات الكثافة بين العمال الأكبر سناً هو نتاج معدلات الكثافة المرتفعة للأجيال السابقة – أو بعبارة أخرى، نتيجة لقرارات اتخذت منذ ثلاثين أو أربعين سنة. ويميل العمال إلى الانضمام إلى النقابات عندما يكونون في سن الشباب وغالباً ما يحدث ذلك عندما يحصلون على أول وظيفة مستقرة ويؤسسون عائلة (فيسار، ٢٠٠٢). وترتفع احتمالية ترك النقابات أيضاً في السنوات الأولى من العضوية ثم تنخفض تلك الاحتمالية انخفاضاً حاداً بعد ذلك (فان ريج وساريس، ١٩٩٣). أما العمال الذين لا ينضمون إلى نقابات حتى سنة الثلاثين أو الخامسة والثلاثين فمن المرجح ألا ينضموا لأي نقابة. ويعني ذلك أنه إلى جانب تراجع العضوية النقابية بين الشباب خلال الثلاثين أو الأربعين عاماً الماضية، فإن نسبة العمال الذين لم ينضموا لنقابات قد ارتفعت كما أوضح بوث وباد وماندي (٢٠١٠) من خلال بيانات حول الولايات المتحدة الأمريكية وكذلك أوضح بريسون وجوميز (٢٠٠٥) من خلال بيانات خاصة بالمملكة المتحدة.



■ ٢,٥ النقابات في مجال الخدمات التجارية والاجتماعية

ستصبح غالبية الوظائف الجديدة في اقتصاد المنصة في مجال الخدمات التجارية - تجارة التجزئة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والسياحة والنقل البري الخاص وخدمات الأعمال وإيجارات ووكالات التشغيل والاتصالات والأمن والخدمات المنزلية. وفي تلك الأنشطة، وحتى بالنسبة للعمال بعقود عمل نمطية، تنخفض معدلات الكثافة النقابية. وفي داخل الخدمات التجارية، والتي تتضمن أيضا النقل العام والخدمات البريدية والبنوك والتأمين، عادة ما تنضم المؤسسات الكبرى فقط للنقابات (المتاجر الكبرى والسكك الحديدية والخطوط الجوية الوطنية والنقل البري التابع للبلديات وشركات البريد والبنوك الكبرى وشركات التأمين، خاصة التي يوجد بها حصة عامة). وينتشر العمل بدوام جزئي والعمل المؤقت انتشارا كبيرا، خاصة في قطاع التجزئة والفنادق والمطاعم والأمن والخدمات المنزلية؛ والغالبية تعمل في شركات صغيرة أو متناهية الصغر بها عمالة تقل عن ١٠ شخص أو حتى ١٠ أشخاص؛ أو يعملون «لحسابهم الخاص» دون أن يكون لديهم أي عمالة. وبصفة عامة، ينخفض معدل الكثافة النقابية في مجال الخدمات التجارية - والتي تعتبر حاليا أكبر وأقوى القطاعات نموا فيما يتعلق بعدد العمالة في معظم البلدان - انخفاضا كبيرا عن المتوسط الوطني (الشكل ٧). وتنخفض معدلات إنشاء النقابات والانضمام إليها في الولايات المتحدة الأمريكية وكولومبيا وكوستاريكا والهندوراس والمكسيك وفرنسا وتركيا وجمهورية كوريا وكافة بلدان وسط وشرق أوروبا تقريبا والعديد من البلدان الإفريقية. وتزيد النسبة قليلا عن ١٠٪ في شيلي وكندا والبرازيل وأستراليا ونيوزيلندا وإسرائيل وسلوفانيا وعدد من بلدان غرب أوروبا. وتقترب نسبة الكثافة النقابية من ٢٠٪ - موظف من بين كل خمسة موظفين - في جنوب إفريقيا واليابان وأيرلندا والنمسا وإيطاليا وتزيد بكثير عن ذلك في بلجيكا وشمال أوروبا. وتتوافر مقارنات على مدى فترات زمنية بالنسبة لبعض البلدان فقط. وتشير تلك المقارنات إلى أن نمو العمل قد فاق نمو العضوية في كل مكان تقريبا وأن الكثافة النقابية في قطاع الخدمات التجارية قد انخفض.

مجالات التعليم والرعاية الصحية والخدمات الحكومية الفرعية. وتظهر البيانات التاريخية المتعلقة بمجموعة أصغر بكثير من البلدان اتساع الفجوة في إنشاء النقابات بين العاملين في مجال الخدمات التجارية والاجتماعية (وأولئك الذين يعملون في القطاع الخاص أو العام بوجه عام) بسرعة في فترة الثمانينيات والتسعينيات في أعقاب حدوث الانخفاض الحاد في عضوية النقابات في القطاع الخاص (ولم تكن أقل في قطاع الخدمات عنها في قطاع الصناعة). ومع ذلك، انخفضت معدلات الكثافة النقابية أيضاً، منذ عام ٢٠٠٠، في مجال الخدمة العامة بسبب الخصخصة، وزيادة استخدام العقود المؤقتة في الإدارة العامة والتعليم، والتحول من وضع الموظف إلى العمل لحسابه الخاص في مجال الرعاية الصحية.

وقد قام المعلمون بدور مهم في تكوين النقابات الإفريقية. وهم يشكلون أكبر مجموعة في النقابات. وتمثل نقابات المعلمين ٥٣٪ من إجمالي العضوية في سيراليون، و٤٧٪ في تنزانيا، و٣١٪ في غانا، و٣٠٪ في أوغندا، و٢٩٪ في زيمبابوي، و٢٤٪ في مالawi. وتزيد هذه الأعداد عن أي مجموعة مهنية أخرى. وتوجد نسب عالية مماثلة أيضاً في بعض البلدان ذات «المعدلات المنخفضة في إنشاء النقابات» في العالم المتقدم، مثل الولايات المتحدة حيث مثلت عضوية المعلمين في النقابات ٢٨٪ من إجمالي العضوية في عام ٢٠١٧، أو ٢٢٪ في فرنسا في عام ٢٠١٣، أو ٢٠٪ في المكسيك في عام ٢٠١٥. وعادة ما يتم تمثيل الممرضين والمهن الطبية بشكل جيد في النقابات العمالية، وإن كان ذلك يتم في كثير من الأحيان من خلال نقابات مهنية خارج نطاق الحركة النقابية السائدة.

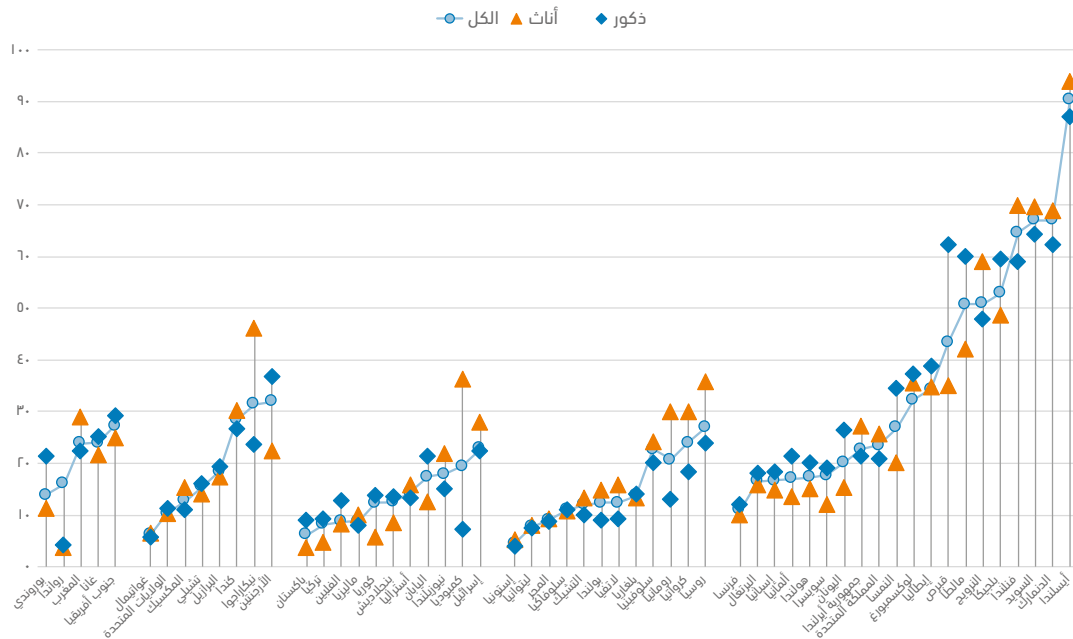
بصفة عامة، فقد صاحب تحول العمل من مجال الصناعة إلى مجال الخدمات وبصفة خاصة إلى مجال الخدمات الاجتماعية والمجتمعية مستوى متوسط أعلى من التحصيل العلمي. وتميل معدلات الكثافة النقابية إلى الزيادة في ظل وجود مؤهلات علمية. ولا يوجد لدي سوى بيانات حول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والتي توضح أنه في المتوسط، حصل أكثر من اثنين من بين كل خمسة أعضاء نقابيين على تعليم عالي؛ واثنين من بين كل خمسة قد حصلوا على مستوى التعليم الثانوي؛ وأقل من الخمس حصلوا على مستوى أقل من التعليم الثانوي. أما البلدان التي يوجد بها أكبر نسبة من العمال غير المهرة وأعضاء النقابات بمؤهلات دون مستوى التعليم الثانوي، أي أكثر من ٣٠٪ من جميع أعضاء النقابات، فهي تركيا والمكسيك وجمهورية كوريا وإسبانيا والبرتغال. ومثلما حدث بالنسبة لتحول العمل إلى مجال الخدمات، فقد أدى ارتفاع أعداد النساء في النقابات أيضاً إلى رفع مستوى التعليم. فكلما ارتفعت نسبة وجود النساء في النقابات، انخفضت نسبة الأعضاء غير الحاصلين على تعليم ثانوي ($r = -0.07$).

■ ٢,٦ زيادة عضوية النساء في النقابات

يمكن القول بأن أكبر تحول حدث في النقابات العمالية خلال العقود السابقة إلى جانب تراجع العضوية في مجال الصناعة هو زيادة عضوية النساء. وقد حدث هذا في كل مكان تقريباً وبدأ حوالي عام ١٩٧٠ مع تصدر بعض البلدان في شمال أوروبا والعالم الأنجلو سكسوني وقيامها بدور ريادي في هذا المجال. واليوم، يوجد عدد من النساء أكبر من الرجال في النقابات العمالية في وسط وشرق أوروبا وشمال أوروبا وكندا وأستراليا ونيوزيلندا وإيرلندا والمملكة المتحدة وإسرائيل وكومبوديا ونيكاراجوا وتونس. وللازالت نسبة النساء في النقابات العمالية في تزايد في كافة البلدان تقريباً.

وفي عام ٢٠١٦/٢٠١٧، كانت معدلات الكثافة النقابية للنساء أعلى من الرجال في ٢٧ دولة من بين ٥٦ دولة وردت في الشكل ٨. وعلى مدى ثلاثة أو أربعة عقود، تقاربت معدلات الانضمام إلى النقابات بالنسبة للرجال والنساء في العديد من البلدان وكان السبب في البداية يتمثل في انضمام عدد أكبر من النساء إلى النقابات وحدث في فترة لاحقة فقدان عدد أكبر من الرجال مقارنة بعدد النساء لوظائفهم وعليه تركوا النقابات. وتكمن وراء تلك التطورات التحولات الهيكلية التي ناقشناها آنفاً وهي: تراجع الصناعة، الذي أثر على الرجال أكثر من النساء، وزيادة الخدمات الاجتماعية والتجارية والتي وفرت المزيد من فرص العمل للنساء و الانضمام إلى النقابات. وفي السنوات الأخيرة، بدأت عضوية الرجال في النقابات في غالبية البلدان المتقدمة في التقلص حسب القيم المطلقة. واستمرت عضوية النساء في الزيادة بقيم مطلقة بالرغم من توقف هذا التوسع في العديد من البلدان بسبب السياسات التقشفية وتقليص الخدمات العامة عقب الركود الكبير. وفي العديد من البلدان النامية، وخاصة في إفريقيا وآسيا، زاد معدل الانضمام إلى النقابات عندما تحركت النقابات نحو القطاع غير النظامي الذي عادة ما تتوافر فيه فرص عمل أكثر للنساء مقارنة بالرجال.

الشكل ٨: معدلات الكثافة النقابية وفقا للنوع الاجتماعي، ٢٠١٦-٢٠١٧



ونشهد أقل معدلات لانضمام النساء إلى النقابات العمالية وأكبر فجوة بين معدلات الرجال والنساء في عضوية النقابات في الأرجنتين وباكستان وتركيا وجمهورية كوريا واليابان والنمسا والمانيا واليونان وقبرص. ولا تتضح دائما أسباب اخفاق النقابات في ضم المزيد من النساء في تلك البلدان. وباستثناء اليونان وقبرص وباكستان، يوجد عادة قوية وتواجد كبير للصناعة وانضمام العاملين في مجال الصناعة للنقابات في تلك البلدان - حتى اليوم - وربما أدى ذلك إلى تأخير الاهتمام بالنساء وانضمام النساء العاملات في قطاع الخدمات العامة والخاصة إلى النقابات. وقد يكون للعوامل الدينية والثقافية (الكونفوشيوسية في اليابان وتأثير الإسلام في باكستان وثقافة النقابات الذكورية في جمهورية كوريا واليابان وتفضيل الرجال في أمريكا اللاتينية والنهج الأبوي في إفريقيا واستمرار نموذج الرجل المعيل في بعض البلدان الأوروبية) دور في فشل اجتذاب عدد من النساء يساوي عدد الرجال إلى النقابات (انظر كوك وآخرين، ١٩٨٤). ومع ذلك، ينبغي أن تجعلنا الاختلافات التي تظهر داخل نفس المناطق والثقافات وحتى الأديان، وفي حالات التغيير السريعة التي تحدث على مدى فترات زمنية (مثلما حدث في أيرلندا أو هولندا)، تنوحي الحذر عند الاستعانة بهذه التفسيرات الثقافية. ومنذ وقت ليس بالبعيد، كانت الأيديولوجية المسيحية تطالب النساء بالعودة إلى المنزل عند الزواج وعند الإنجاب.

٣ / تغير علاقات العمل

منذ الثمانينيات، بدأ الابتعاد عن علاقات العمل القياسية والتي كانت سائدة في المؤسسات الكبرى بين العمال اليدويين في الصناعات التي تنظمها النقابات وبين الموظفين الإداريين الذين يشغلون وظائف إدارية أو مكتبية. إن تراجع هذه العلاقة، كقاعدة عامة ومحددة للأنماط بالنسبة للشركات غير النقابية أيضا، قد حدث بالتوازي مع انكماش القطاع النظامي في إفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية. وكان نمط التشغيل القياسي هو الأساس المعياري للقوانين واللوائح التي تحمي من ساعات العمل الطويلة وظروف العمل غير الآمنة، وتضمن حق الموظفين في الانضمام إلى النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية وتضمن مزايا الرعاية الاجتماعية مثل التأمين الاجتماعي والمعاشات التقاعدية (ستون وأرثور، ٢٠١٣).



ولقد ازداد تنوع علاقات العمل في البلدان ذات الدخل المرتفع وتراوح بين العمل النظامي الدائم أو المستقر إلى أشكال مختلفة من العمل غير القياسي، وخاصة العمل بدوام جزئي، والعمل بعقود محددة المدة، والعمل المؤقت بالوكالات، والعمل عند الطلب، إلى جانب مختلف صور العمل الحر الأخرى. ويمكن أيضا ملاحظة حدوث زيادة في مرونة وتنوع وقت العمل وأنماط العمل المتغيرة والعمل من المنزل. وتجعل بعض ترتيبات العمل الجديدة هذه العمال يظهرون على أنهم مستقلون أو يعملون لحسابهم الخاص، أو موفدون من وكالة تشغيل مؤقتة، أو موفدون للعمل في بلدان أخرى بعقود مؤقتة، أو يعاد نوزيعهم من القوى العاملة الأساسية للشركات المهيمنة الكبرى إلى شركات مورديها الأصغر حجما والأقل استقرارا.

لقد أصبح العمل العرضي المؤقت أحد السمات البارزة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل وازدادت أهميته في البلدان الصناعية. ففي بنجلاديش، نجد أن ثلثي فرص العمل بأجر هي فرص عمل مؤقتة غير منتظمة. وفي مالي وزيمبابوي، يعمل واحد من بين كل ثلاثة موظفين في وظيفة مؤقتة. وفي أستراليا، يؤثر العمل العرضي غير المنتظم على واحد من بين كل أربعة موظفين (الفريق الدولي المعني بالتقدم الاجتماعي، ٢٠١٨). وتشير تقديرات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى أن العمل غير القياسي، والذي يشمل العمل الحر، والعمالة المؤقتة والعمالة بدوام جزئي بعقود مؤقتة، يوجد به ما يقرب من ربع إجمالي العمالة. وقد حدثت زيادة في العمل غير القياسي قبل فترة طويلة من حدوث الركود الكبير في عام ٢٠٠٨. وفي المتوسط، فقد ما يقرب من ٢,٦ ٪ من الوظائف الدائمة بدوام كامل في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في أعقاب ذلك الركود، وهو ما أدى إلى زيادة أخرى في نسبة العمل غير القياسي. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن معدل العمالة المؤقتة في القطاع النظامي يبلغ ١١ ٪ في أكثر من ١٥٠ دولة مع وجود اختلافات واسعة النطاق حيث يبلغ هذا المعدل أقل من ٥ ٪ في لاتفيا والنرويج وسيراليون بينما يصل إلى أكثر من ٢٥ ٪ في بيرو وبولندا وإسبانيا (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ بء).

■ ٣,١ العولمة والهجرة

نتيجة للتسهيلات الناجمة عن تقليل الحواجز التجارية، وانخفاض تكاليف النقل، وتحرير أسواق المنتجات والعمل، أضحت من الأسهل بالنسبة للشركات أن تلغي توطن الإنتاج من خلال تطوير سلاسل توريد عالمية. وقد كانت البلدان النامية والبلدان الناشئة تتمتع، ولا تزال، بميزة أساسية على البلدان المتقدمة تتمثل في الوصول إلى العمالة الرخيصة. وقد تطلب نهج التنمية الصناعية الموجهة نحو التصدير، والذي كان نهجا استبداديا في الغالب وطبقته اليابان في الخمسينيات وطبقته كوريا الجنوبية في الستينيات وطبقته الصين في الثمانينيات والتسعينيات، قيام تلك الدول بزيادة المهارات أثناء نمو الاقتصاد وتحقيق زيادة في الدخل. وتقوم قطاعات مثل قطاع الملابس الجاهزة بتغيير أماكن التصنيع بسبب ارتفاع التكلفة المقارنة للعمالة لتصبح بنجلاديش وكمبوديا وإندونيسيا وفيتنام أماكن الإنتاج الجديدة. وقد أدت عملية تعهيد التصنيع في سلاسل الإنتاج العالمية إلى توفير ملايين من فرص العمل في الجنوب وكان ذلك غالبا ما يحدث من خلال مناطق تجهيز الصادرات (EPZs) ولكن هذه العملية لم تؤد إلى قفزة في إنشاء النقابات للعمال الصناعيين. وكانت غالبية الوظائف التي انتقلت إلى الجنوب هي الوظائف منخفضة التقنية في مجال التصنيع أو الخدمات الأولية المتعلقة بالتوسع في قطاع السياحة والنقل والحاجة إلى الأمن.

وقد شهدت القطاعات الصناعية، التي يحدث بها أشرس تنافس مع الصين، أكبر انخفاض في العمالة (أوتور ودورن وهانسون، ٢٠١٦). وهناك العديد من الاقتصادات المتقدمة التي كان لديهم نسخهم الخاصة المماثلة لمنطقة حزام الصدا بأمريكا من حيث تراجع الصناعة. وقد أثر ذلك تأثيرا عميقا على العديد من النقابات و القوى العاملة النقابية. ولا تفيد مناطق تجهيز الصادرات النقابات بأي شكل. ويتم الإعلان عنها عادة على أنها أدوات لجذب الاستثمارات الأجنبية، وتطبيق أساليب تكنولوجية جديدة، وخلق فرص عمل من خلال تقديم حوافز ضريبية وتخفيف قوانين التشغيل، ومنع النقابات العمالية أحيانا من التنظيم النقابي. وفي ظل عدم الوصول إلى تمثيل نقابي، فإن القواعد والأنظمة الضعيفة القائمة غالبا لا تطبق (موراي، ٢٠١٨). على سبيل المثال، فسياسة حكومة بنجلاديش المتعلقة بحظر عمل النقابات العمالية في مناطق تجهيز الصادرات قد تراخت فقط بعد انهيار المبنى الذي أزهق أرواح ١١٠٠ عاملا في عام ٢٠١٣.

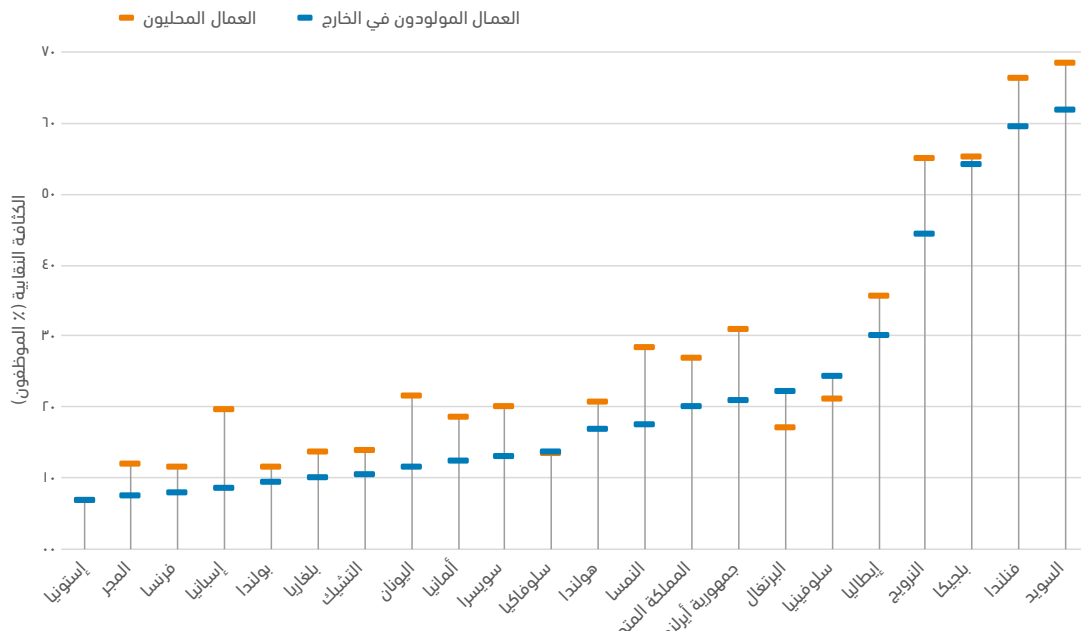
■ ٣,٢ الهجرة

ليست الوظائف وحدها هي التي تنتقل لكن البشر أيضا ينتقلون. إن تدفقات الهجرة إلى الشمال قد زاد حدة خلال العشرة سنوات التي سبقت الأزمة المالية العالمية. وفي أعقاب ذلك، تباطأت تلك التدفقات لكنها تزايدت مرة أخرى مع زيادة نسبة المهاجرين الذين يفرون من الحروب والبؤس (أفونسو وديفيت، ٢٠١٦). وتشير تقديرات المنظمة الدولية للهجرة إلى أن عدد المهاجرين في كافة أنحاء العالم وصل في عام ٢٠١٥ إلى مليار شخص تقريبا - أي شخص من بين كل سبعة أشخاص على مستوى العالم (المنظمة الدولية للهجرة، ٢٠١٦). والغالبية العظمى من المهاجرين هم مهاجرون داخليون (٧٤٠ مليون) (وأغلبهم مهاجرون من الريف للحضر)؛ مع وجود ١٥٠ مليون في الصين وحدها. وقد وصل عدد المهاجرين الدوليين إلى ٢٤٤ مليون شخص بزيادة ٤١٪ منذ عام ٢٠٠٠. وتزيد الهجرة الدولية داخل دول الجنوب حيث يصل عدد المهاجرين إلى ٩٠ مليون (٣٥٪ من عدد المهاجرين الدوليين) بمقدار أعلى قليلا عن الهجرة من الجنوب للشمال (٣٣٪) بينما انتقل ٢٣٪ من المهاجرين فقط بين دول الشمال و ٥٪ من الشمال للجنوب. وتشير بيانات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٣ إلى أن المهاجرين الدوليين، والذين يبلغ عددهم ١٣٠ مليون شخص، هم من العمالة المهاجرة، وغالبيتهم (٧٥٪) يعيشون في بلدان مرتفعة الدخل (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥ بء). وتتراوح نسبة العمال الدوليين المهاجرين بوصفها نسبة من إجمالي عدد العمال من أقل من ٣٪ في غالبية إفريقيا وأمريكا اللاتينية وجنوب وشرق آسيا إلى ما بين ٩ و ١٠٪ في أوروبا الشرقية ووسط وغرب آسيا، و ١٦٪ في شمال وغرب وجنوب أوروبا، و ٢٠٪ في أمريكا الشمالية، و ٣٥٪ في البلدان العربية. و أثناء الفترة بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠١٣، أسهم المهاجرون الدوليون بنسبة ٧٠٪ من الزيادة في القوى العاملة في أوروبا و ٤٧٪ من الزيادة في الولايات المتحدة الأمريكية.

وبموجب برامج «العامل الضيف» المطبقة في أوروبا، لم تكن نقابات الشمال ترحب دائما بالعمالة المهاجرة من جنوب أوروبا وتركيا وشمال إفريقيا وأحيانا ما كانت تخلق توترات داخل الحركة النقابية الأوروبية الناشئة (بينينكس وروزبلد، ٢٠٠٠). وعندما توقفت هذه البرامج في أعقاب الصدمات الاقتصادية في السبعينيات، قامت العديد من البلدان بتبني سياسات تمنع الهجرة إليها لكنها لم تمنع المهاجرين المقيمين من البقاء ولم الشمل مع أسرهم. وأدت سياسات العولمة الليبرالية الجديدة المطبقة في الثمانينيات والتسعينيات إلى «بداية» مرحلة هجرة جديدة مع عودة ظهور المصانع المُستغلة للعمالة والعمل غير النظامي والعمل المُستغل للعمالة في الشمال (رينبري، ٢٠٠٣). وعادة ما وجد العمال المهاجرون أنفسهم في كثير من الأحيان خارج النقابات العمالية كما أن الأعداد التي تنضم منهم إلى النقابات أقل من عدد العمال المحليين العاملين في نفس الوظائف. ولم يكن من الواضح ما إذا كان السبب في ذلك هو عدم ميل العمال المهاجرين إلى الانضمام إلى النقابات أم أن النقابات لم تكن تستهدف ضم العمال المهاجرين.

وبالرغم من ذلك، وبحلول عام ٢٠٠٠، أصبحت النقابات العمالية في أمريكا الشمالية وغرب أوروبا وجنوب شرق آسيا أكثر «شمولية» تجاه المهاجرين الدوليين (كاسبيرسيز، ٢٠١٣). وبدأت في دعم القنوات القانونية الخاصة بهجرة العمالة وزيادة التركيز على تنظيم المهاجرين وكان ذلك يتم أحياناً من خلال مكاتب خاصة وهيكل داخل النقابات وتحالفات مع مجموعات عمل مدنية (كونولوي وآخرين، ٢٠١٤؛ ميلكمان، ٢٠١٣؛ تابيا وتيرنار، ٢٠١٣). وفي أجزاء لاحقة من هذه الورقة البحثية، سنطلع على أمثلة من دول بعيدة عن بعضها البعض مثل الأردن وجنوب إفريقيا وهونج كونج. وفي غرب أوروبا وأمريكا الشمالية، بدأت النقابات العمالية ترى أن تطبيق معايير العمل تمثل طريقة فعالة لحماية سوق العمل وأنها أكثر فاعلية من استخدام ضوابط الهجرة. وكانت بعض النقابات أكثر تقييداً من بعضها الآخر مثلما حدث عندما دافعت النقابات عن وحصلت على وقف مؤقت لهجرة العمالة من الثمانية بلدان الأعضاء الجدد في الاتحاد الأوروبي من أوروبا الوسطى والشرقية في عام ٢٠٠٤ (دولفيك وفيسار، ٢٠٠٩). وبالرغم من ذلك، تركز النقابات اليوم بصورة أكبر على وضع المهاجرين المتواجدين في البلاد والتعامل معهم بدلاً من التركيز على إدارة قنوات الدخول للبلاد (كرينجز، ٢٠١٠). وفي عام ٢٠٠٠، تبني الاتحاد الأمريكي للعمل ومؤتمر اتحاد المنظمات الصناعية (AFL-CIO) في الولايات المتحدة موقفاً مؤيداً للمهاجرين وتخلي عن دعمه السابق للتدابير التقييدية. ويقوم الاتحاد حالياً بتبني قضية حقوق المهاجرين وإتباع سبيل تقنين أوضاع العمال غير المسجلين القادمين من أمريكا الوسطى وأمريكا الجنوبية (ميلكمان، ٢٠١٣). وفي عدد من الدول الأوروبية، بما فيها فرنسا وإسبانيا وإيطاليا وهولندا وبلجيكا والمملكة المتحدة، أصبحت النقابات العمالية داعمة لحقوق المهاجرين (كونولوي ومارينو ومارتينيز لوسيو، ٢٠١٤؛ جاكوبسون وجيرون، ٢٠١١).

الشكل ٩: معدلات الكثافة النقابية من العمال المولودين في الخارج والعمال المحليين، ٢٠١٢



المصدر: قاعدة البيانات عن السمات المؤسسية للنقابات العمالية وتحديد الأجور وتدخل الدولة والمواثيق الاجتماعية (ICTWSS)، احتسبت من المسح الاجتماعي الأوروبي، وُعدلت لمراعاة متوسط معدلات الكثافة المعروفة.

يعقد الشكل ٩ مقارنة بين معدلات الكثافة النقابية للعمال المحليين والعمال المولودين في الخارج في عام ٢٠١٢ في عدد من البلدان الأوروبية. وللأسف، فلا يوجد لدي بيانات قابلة للمقارنة عن البلدان غير الأوروبية. وتستند البيانات الموضحة هنا إلى مسوح القوى العاملة أو الأسر المعيشية (في إيرلندا وهولندا والسويد والمملكة المتحدة وإستونيا) والبيانات المستمدة من المسح الاجتماعي الأوروبي، بعد تعديلها وفقاً لمتوسط معدلات الكثافة المعروفة. وبالرغم من وجود استثناءات قليلة (بشكل أساسي البرتغال وسلوفينيا)، فإن العمال المهاجرين هم أقل ارتباطاً بالنقابات من العمال المحليين. وقد خلص كل من جورودزيسكي وريتشارد (٢٠١٣) وكراتيندوك ودي بير (٢٠١٦)، من خلال الاستعانة بموجات مختلفة من المسح الاجتماعي الأوروبي، إلى أنه لا يمكن تفسير انخفاض معدل انضمام العمال المهاجرين في أوروبا للنقابات مقارنة بمعدلات العمال المحليين، أو يمكن تفسيره بدرجة صغيرة فقط، من منطلق الخصائص الفردية للمهاجرين، مثل التمثيل الزائد للمهاجرين في صناعات أو مهن معينة كانت أقل ارتباطاً بالنقابات. واستنتجوا أنه يجب أن يعزى انخفاض معدلات الكثافة النقابية للعمال المهاجرين أو العمال المولودين في الخارج إلى اختلاف سياسات النقابات.

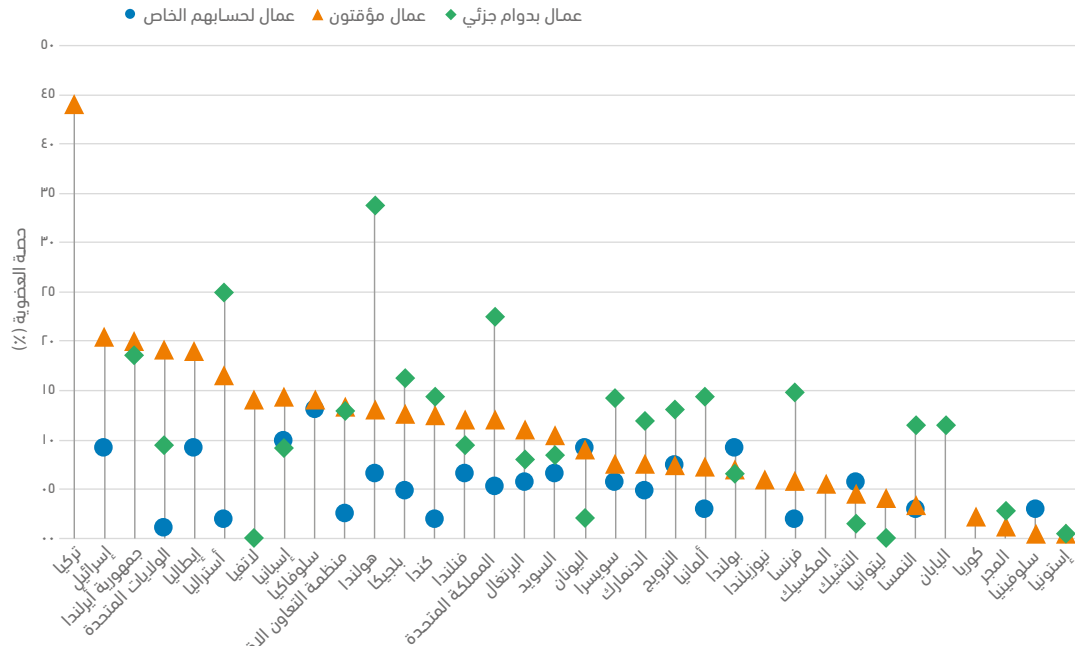
وبالنسبة لقائمة البلدان الأوروبية الموضحة في الشكل ٩، يرجح أن ينضم العمال المحليون إلى نقابات في المتوسط بمعدل ١,٣ ضعف عدد العمال المولودين في الخارج. وتوجد أكبر الفروقات في إسبانيا (نسبة ٢,٣ إلى ١)، واليونان (١,٩ إلى ١)، والمجر (١,٦ إلى ١)، والنمسا (١,٦ إلى ١)، وسويسرا وألمانيا وأيرلندا (١,٥ إلى ١). وتقترب الاختلافات في فرنسا والمملكة المتحدة من متوسط ١,٣ إلى ١. وتوجد فروقات أصغر في بلجيكا وإيطاليا وفنلندا والسويد والدنمارك (تقدر فيهم جميعا بحوالي ١,١ إلى ١)، وهولندا والنرويج وبولندا (١,٢ إلى ١). وللأسف، لا تتوافر لدي بيانات تاريخية تظهر تأثير ركود عام ٢٠٠٨ وما تبعه من ارتفاع حاد في مستوى البطالة في إسبانيا واليونان. هل كان العمال المهاجرون أكثر تضررا؟ هل غادروا البلاد أم مكثوا بها؟ هل تخلوا عن النقابات أم تخلت النقابات عنهم؟ أما بالنسبة للسويد والدنمارك وأيرلندا وهولندا، فتتوافر لدي بيانات تسمح بإجراء مقارنة مع أواخر التسعينيات. ويتضح انخفاض معدل الكثافة النقابية للعمال المهاجرين أو المولودين في الخارج في السويد والدنمارك وأيرلندا أكثر من معدل كثافة العمال المحليين. وفي هولندا، كان الانخفاض متشابها في المجموعتين، على الرغم من الجهود التنظيمية التي بذلتها النقابات الهولندية تجاه العمال المؤقتين والمهاجرين (كونولي ومارينو ومارتينيز لوسيو، ٢٠١٦). ويمكن أن يعزى الانخفاض غير المتناسب في عضوية العمال المهاجرين بالنقابات في الدنمارك والسويد إلى التغييرات السياسية التي أضعفت النظام الطوعي الذي تديره النقابات لصناديق التأمين ضد البطالة، مع حدوث تأثير سلبي شديد على ضم أعضاء للنقابات وحفاظ النقابات على العمال الشباب، والعمال المؤقتين والمهاجرين (كجيلبرج وايسين، ٢٠١٦). وفي أيرلندا، تغيرت تركيبة العمال المولودين في الخارج، بالرغم من زياده عددهم بسرعة في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، من غالبية أنجلو ساكسونية بشكل أساسي إلى غالبية من سكان أوروبا الشرقية. ويأتي العديد من المهاجرين حاملين معهم تجارب مختلفة، سلبية وإيجابية على حد سواء، حول النقابات العمالية في أوطانهم، ومن المرجح أن يؤثر ذلك على قراراتهم المتعلقة بالانضمام إلى النقابات في البلد التي تبنتهم.

■ ٣,٣ العمالة المؤقتة والعمالة بدوام جزئي

في عدد كبير من البلدان، ذات الدخل المرتفع والبلدان النامية، يعمل غالبية الأفراد في وظائف مؤقتة. في حين يمكن للعقود محددة المدة أن توفر وظائف أساسية للأشخاص الذين يسعون إلى الحصول على عمل مدفوع الأجر وتسمح لأصحاب العمل بفحص المستجدين في سوق العمل، فإن أسواق العمل المجزأة التي تكفل حماية شديدة من الفصل من الوظائف «الدائمة» غالبا ما توفر مجموعات من العقود المؤقتة لفترات أطول مع فرص ضعيفة لتوفير فرص عمل مستقر للعمال. وفي البلدان التي تتوافر لديها بيانات، تمثل الوظائف المتاحة من خلال وكالات التشغيل من ١ إلى ٦ ٪ من العمل مدفوع الأجر. وفي أوروبا، أصبح من السهل على الشركات أن تقوم، بشكل مباشر أو من خلال وكالة التشغيل، «إرسال» العمال للعمل بشكل مؤقت في بلد آخر. وقد شهدت البلدان الآسيوية على وجه الخصوص طوال العقود الماضية نمو أشكال مختلفة من العمل من خلال إيفاد العمال إلى بلد آخر أو العمل عبر وكالة أو التعاقد من الباطن أو التعهيد. وفي مجال التصنيع في الهند، وصل عدد العاملين بعقود إلى ٣٤,٧ ٪ في ٢٠١١-٢٠١٢، وهي نسبة ارتفعت من مستويات لا تذكر في أوائل السبعينيات. ويستشهد سريدهار وباندا (٢٠١٤) بمصادر تظهر ارتفاع نسبة العمل بعقود في العديد من شركات التصنيع إلى نسبة ٦٠-٧٠ ٪ من إجمالي العمالة.

وقد أصبحت النقابات العمالية أكثر نشاطا ونجاحا في تنظيم من يعملون لحسابهم الخاص ومن يعملون بدوام جزئي والعمالة المؤقتة. وفي منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، نجد أن متوسط نسبة العمال بدوام جزئي والعمال المؤقتين في عضوية النقابات هي ١٣ ٪ بالنسبة للمجموعتين و ٢ إلى ٣ ٪ بالنسبة للذين يعملون لحسابهم الخاص مع عدم احتساب من يعملون في مجال الزراعة (الشكل ١٠). ولا توجد لدي تقديرات تتعلق بالعمال عن طريق الوكالات وإن كان يجب أن تكون ضئيلة للغاية بالرغم من زيادة اهتمام النقابات بهذه الفئة (بيناسي وفلانديس، ٢٠١٦). وتزيد نسبة العمال بدوام جزئي في النقابات مع نسبة العمال المؤقتين (٠,٥٣=٢) بما يشير إلى وجود هناك تداخل كبير بينهما. ولذلك، لا يمكننا أن نجمع هذه الأرقام معا.

الشكل ١٠: نسبة العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص والعمال المؤقتين والعمال بدوام جزئي في عضوية النقابات



ملاحظة: يتم احتساب حصة عضوية العاملين لحسابهم الخاص كنسبة مئوية من إجمالي عضوية العاملين (الموظفين والعاملين لحسابهم الخاص). ويتم احتساب عضوية العاملين بدوام جزئي والعاملين المؤقتين كنسبة مئوية من عضوية المستخدمين الموظفين.

وإذا نظرنا لكل من تلك المجموعات الثلاثة بصورة منفصلة، لاحظنا وجود أعلى حصص للعمالة ذات العقود المؤقتة بين أعضاء النقابات في تركيا وإسرائيل ثم في أيرلندا والولايات المتحدة وإيطاليا وأستراليا. أما النقابات في هولندا وأستراليا والمملكة المتحدة وأيرلندا وبلجيكا، فيوجد بها حصة مرتفعة من الأعضاء ممن يعملون في وظائف بدوام جزئي. ولم ينمو العمل بدوام جزئي بنفس القدر في وسط وشرق أوروبا وعلى غالبية النقابات هناك أن تبدأ في العمل على تنظيم العاملين بدوام جزئي. وينطبق نفس الأمر على عمال الوكالات، والذين أصبح يشار إليهم مؤخراً فقط على أن النقابات تستهدف تنظيمهم (برناسياك وكاهانكوف، ٢٠١٧). وقد بدأت النقابات في تنظيم العمالة غير القياسية أو أي مجموعة خارج النظم المتعارف عليها، عندما تدرك أن تلك المجموعة كبيرة بالقدر الكافي ولا تنقل وتعتبر حيوية بالنسبة للموقف التفاوضي أو عملية البقاء. وتتوافر البيانات المتعلقة بعضوية الذين يعملون لحسابهم الخاص في النقابات (بما في ذلك من يعملون عملاً حراً أو مستقلاً والفنانين والمهنيين والطلاب والعاملين لحسابهم) بالنسبة لنصف تلك البلدان فقط. ولاتزال حصتهم في إجمالي عضوية النقابات صغيرة لكنها في ازدياد في دول مثل إسرائيل وسلوفاكيا وفنلندا والسويد وإيطاليا وهولندا.

ويرتبط معدل دوران الموظفين المرتفع ارتباطاً سلبياً بعضوية النقابات. فإذا نظرنا إلى عضوية النقابة على أنها أمر يتماشى مع العادات الاجتماعية أو السمعة أو الأعراف التي يتم التمسك بها بسبب ضغوط النظراء (بوث، ١٩٨٥؛ تشيشي وفيسار، ٢٠٠٥؛ إيسين توبول وجيسين، ٢٠١٧؛ فيسار، ٢٠٠٢) فإن «الانفصال» الذي يحدث عن فقدان الوظيفة أو تغييرها يؤدي إلى إزالة هذا الضغط، ويعتبر من أهم الأسباب التي يستشهد بها المشاركون في مسوح بحثية رداً على السؤال المتعلق بسبب استقالتهم من النقابات. وتؤكد الأبحاث أيضاً الاستنتاج الذي يفيد بأن الأعمال التي تهيم عليها مجالس النقابات، كما هو الحال في حالة ألمانيا، تقوم بدور مهم ليس في ضم الأعضاء فحسب ولكن في الأبقاء عليهم أيضاً (بيهرينز، ٢٠٠٩؛ جوركي وبينبيرج، ٢٠٠٧؛ ليشكي وفاندالي، ٢٠١٨).

وإلى جانب انخفاض معدلات الانضمام إلى النقابات والمعدل المرتفع للخروج المتعلق بمعدل دوران الوظائف، فقد نتج انخفاض معدل كثافة عضوية النقابات بين العمال المؤقتين عن إهمال النقابات. فبالرغم من استجابة النقابات في أوروبا لتحدي العمالة العارضة بصور مختلفة، فهناك عنصر مشترك في نهجها وفقاً لجامبريل و ماكورميك (٢٠١١). ففي البداية، كانت أقل اهتماماً بالتمثيل عن إهتمامها بمعارضة هذا النوع من العمل في حد ذاته وسعيها لمنع. وعندما فشلت وبدأت النقابات في إدراك أن العمل المؤقت العرضي سيستمر، قامت بتغيير استجابتها، من الاستبعاد إلى المشاركة والتمثيل. فقد كانت نقابة عمال المعادن في ألمانيا (آي جي ميتال)، على سبيل المثال،

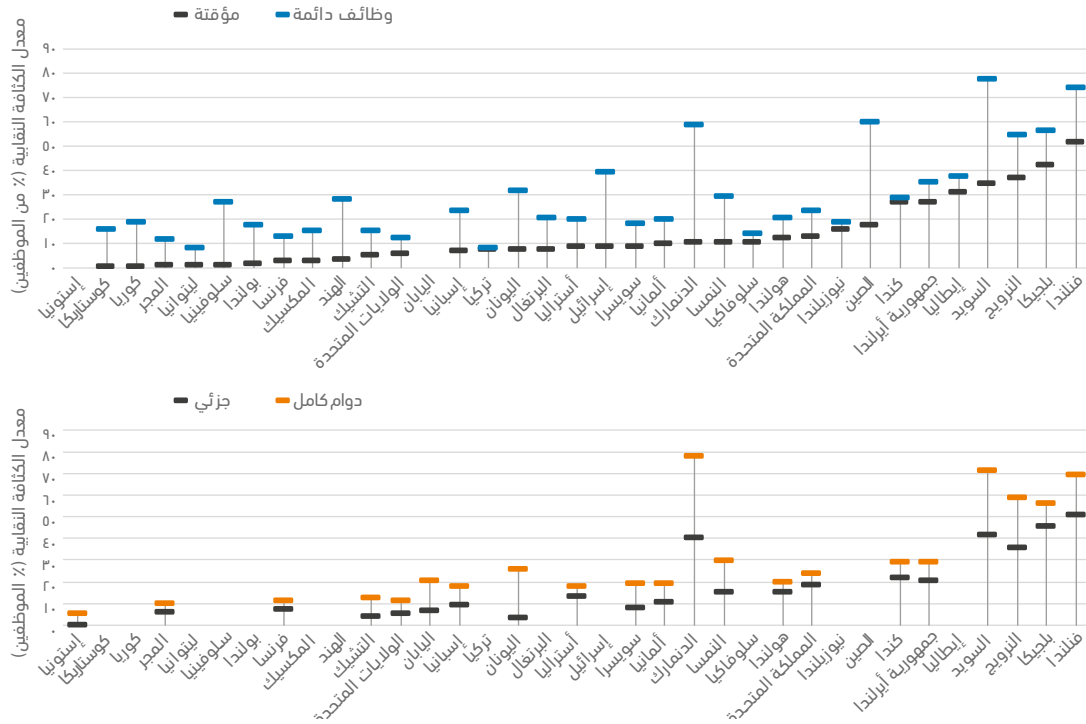
عادة ما ترفض ضم العمال الموفدين من وكالات العمل المؤقتة، بزعم أن ذلك سوف يعطي تلك الوكالات شرعية. وعند إدراك أن العمل عبر الوكالات قد أصبح سمة مستمرة في مجال هندسة المعادن، وأدى إلى تقويض الموقف التفاوضي لأعضائها الأساسيين، بدأت النقابة في تنظيم حملة قوية حول «المساواة في العمل والمساواة في الأجر» والتي قام خلالها عدد قليل من عمال الوكالات بالانضمام إلى النقابة (بيناسي ودوريجاتي، ٢٠١٥). وفي غضون عام ٢٠١٤، قامت النقابات العمالية في مجال صناعة السيارات في جمهورية التشيك وسلوفاكيا، حيث ينتشر هذا النوع من العمل، بمراجعة سياساتها بشيء من التردد وحاولت أن تجمع بين سياساتها التقليدية المتعلقة بحماية أعضائها الأساسيين (الذين يقومون سداد رسوم العضوية) من العمال الحاصلين على عقود دائمة مع محاولة تمثيل وتحسين وضع العمال المؤقتة بتلك الوكالات (برناسيكا وكاهانكوف، ٢٠١٧). ومن خلال الاستلهم الواضح «للمنموذج التنظيمي» المستورد من الولايات المتحدة الأمريكية، انخرطت العديد من النقابات العمالية الأوروبية في تنظيم حملات بين العمال الذين يعملون بعقود مؤقتة وفي وظائف عرضية غير مستقرة كان بعضها ناجحا مثل: حملات حراس الأمن في هامبورج، وعمال مراكز الاتصال في النمسا، وعمال النظافة وتعليب اللحوم في هولندا، والعمال في منافذ الوجبات السريعة ومراكز التسوق في فرنسا، وعمال البيع بالتجزئة في بولندا، وعمال المبيعات في السويد، وعمال الفنادق في أيرلندا، وعمال تعليب اللحوم في المملكة المتحدة (بيرنتسين، ٢٠١٥؛ كونولي ومارينو مارتينيز لوسيو، ٢٠١٦؛ زارزاسي وجاجيواسكا ومروزفيتشي، ٢٠١٤؛ هولتجيري ودولجاست، ٢٠١٢؛ ميرفي وترنر، ٢٠١٦؛ تابيا وترنر، ٢٠١٣). و صُممت بعض هذه الحملات على غرار الحملة الناجحة التي حملت عنوان «العدالة لعمال النظافة» في الولايات المتحدة (إريكسون وآخرون، ٢٠٠٢).

إن تحول عمل الوكالات المؤقت والتشغيل المؤقت إلى حقيقة واقعة بالنسبة للعديد من الشباب، إن لم يكن معظمهم، يعتبر أحد الأسباب القوية الأخرى وراء تغيير النقابات لسياساتها. ونظرا لكبر سن أعضاء النقابات، وخاصة في مجال الصناعة ومجالات أخرى أيضا، تحتاج النقابات إلى ضم المزيد من الشباب بشكل عاجل، من خلال الاهتمام بالتغييرات التي تحدث في مرحلة الانتقال من المدرسة إلى مجال العمل وزيادة أنماط التشغيل غير النمطية على سبيل المثال. ويعتبر هذا أحد أسباب قيام النقابات اليابانية بتغيير توجهها تجاه العمال بدوام جزئي وغالبيتهم من الشباب والنساء اللاتي يتمتعن بحماية وظيفية محدودة.



وقد لاقى حملات ضم العمال بدوام جزئي بعض النجاح لكن واجهتها العديد من الصعاب بسبب الهيكل المؤسسي للنقابات وهي مشكلة ظهرت أيضا على السطح في حالة جمهورية كوريا. وغالبا ما تقوم النقابات المؤسسية بقصر عضويتها على العمال النظاميين وتخفق في الإسهام في الحملات المتعلقة بالسياسات العضوية الأكثر شمولية الخاصة بالاتحادات النقابية القطاعية التي تنتمي لها (جيونج، ٢٠٠١؛ لي، ٢٠١٠).

الشكل ١١: معدلات الكثافة النقابية، العمالة المؤقتة في مقابل الدائمة والوظائف بدوام جزئي في مقابل بدوام كامل، ٢٠١٥-٢٠١٦



يصل متوسط معدل الكثافة النقابية في البلدان الواردة في الشكل ١١ إلى ٣٠٪ بالنسبة للعمال الدائمين و١٤٪ بالنسبة للعمال المؤقتين. وفي هذه البلدان، تزيد احتمالية انضمام العمال الدائمين للنقابات بأكثر من ٤,٢ مرة في ظل وجود أكبر قدر من العجز في الانضمام إلى النقابات بين العمال المؤقتين في الدنمارك واليونان والمجر والهند ولتوانيا والمكسيك وبولندا وسلوفاكيا وأستراليا. وتقل الفروق في دول عدة مثل كندا وأيرلندا وإيطاليا ونيوزيلندا وتركيا. وهناك العديد من التفسيرات المحتملة لذلك بما في ذلك الفروق الموجودة في الحماية القانونية للعمل وسياسات النقابات الخاصة بالتشغيل أو تركيز العمالة المؤقتة في قطاعات معينة أو بين الشباب الذين تقل نسبة انضمامهم للنقابات. لكن لماذا تأتي الدنمارك بكل ما تتمتع به من «تأمين مرن» وبما تقدمه من عقود عمل مرنة نسبيا ومفتوحة وهيكل تفاوض جماعي شامل في المجموعة الأولى؟ ويمكن أن نجد الإجابة عن هذا التساؤل في التحولات التي حدثت في نظام تأمين البطالة في البلاد.

ويعزى وجود معدلات كثافة نقابية مرتفعة بشكل استثنائي في الدنمارك وأيسلندا وفنلندا والسويد (ولكن ليس في النرويج) إلى شكل معين من أشكال التأمين الطوعي ضد البطالة يُعرف باسم نظام غينت. ويتمتع هذا النظام بدعم كبير من الدولة ويدار من قبل صناديق النقابات، ويحفز العمال بقوة على الانضمام إلى إحدى النقابات. ويوجد في بلجيكا نظام غينت جزئي: ففي حين نجد أن التأمين ضد البطالة هو تأمين إلزامي، احتفظت النقابات العمالية بدور مهم في تقديم المزايا (فان ري وماركس وهوريمانس، ٢٠١١؛ فاندالي، ٢٠١١). وبالرغم من وجود علاقة سلبية بين البطالة والعضوية النقابية في معظم البلدان، فإن الانضمام لعضوية النقابات في البلدان التي تطبق نظام غينت يميل إلى الزيادة في ظل ظروف تزايد البطالة (تيشي وفيسار، ٢٠٠٥). وقد أوضح ويسترن (١٩٩٧) بأن نظام غينت مفيد بشكل خاص للنقابات التي تمثل العمال اليدويين.

لقد أدت الإصلاحات الأخيرة إلى إضعاف العلاقة بين تأمين البطالة الذي تقدمه النقابات وعضوية النقابات. وقد قامت الحكومات بإنشاء صناديق بطالة «مفتوحة» لا ترتبط بالنقابات في فنلندا (١٩٩٢) وفي الدنمارك (٢٠٠٢) وفي السويد (٢٠٠٥). وتميل هذه الصناديق إلى أن تكون أرخص وأكثر جذبا لشباب العمال وخاصة في فنلندا (بوكيرمان وأوسيتالو، ٢٠٠٦) أما في الدنمارك فقد فتحت الباب لأنواع جديدة من «النقابات الأرخص» التي تنشأ خارج التيار الرئيسي للنقابات ولا تشارك في التفاوض الجماعي. وفي السويد، رفعت الحكومة اشتراكات تأمين البطالة واستحدثت عملية تصنيف للخبرة أثرت على العمال اليديويين بصفة خاصة. ولقد ألغيت التخفيضات الضريبية المفروضة على رسوم الصندوق أو حدد الحد الأقصى لها، بما أثر مرة أخرى على العمالة منخفضة الأجر والعمالة اليديوية في تلك النقابات (كجيلبرك وإيبسن، ٢٠١٦). وتفرض العديد من الصناديق الرسوم ذاتها سواء كان العمال يعملون بدوام جزئي أو بدوام كامل أو مؤقتين أو دائمين. ولذلك فمن المعقول أن يتم «تسعير» العمال بدوام جزئي والعمال المؤقتين على وجه الخصوص، الذين عادة ما يتقاضون أجورا أقل، على أنهم خارج الصناديق وخارج العضوية النقابية. وفي بلجيكا، وضعت الحكومة على جدول أعمالها إصلاح نظام تأمين البطالة، ولكنه قوبل بالرفض (فاندالي، ٢٠٠٧).

ويعطي كجيلبرج (٢٠١٨) مثلا على نقابات الفنادق والمطاعم في السويد. وبعد إدخال الإصلاحات والغاء التخفيضات الضريبية، ارتفعت رسوم الصندوق الشهرية من ٥٨ كرون سويدي في عام ٢٠٠٦ إلى ٤٣٠ كرون سويدي في عام ٢٠٠٩. وفي قطاع الفنادق والمطاعم، يوجد العديد من العمال الذين يعملون بدوام جزئي أو يعقود محددة المدة والعديد منهم من الشباب والمولودين في الخارج، ويعتبر معدل دوران العمالة بينهم مرتفعا للغاية. ومن المألوف أن نجد أن العديد منهم لا ينضمون إلى عضوية النقابات. ولقد تراجعت معدلات الكثافة بين العاملين في الفنادق والمطاعم من ٥٢٪ في عام ٢٠٠٦ إلى ٤٠٪ في عام ٢٠٠٨ و ٢٧٪ في عام ٢٠١٧. وهناك انخفاض مماثل بين العمال المؤقتين والعاملين بدوام جزئي في الدنمارك وفنلندا.

بوجه عام، تقلصت الفجوة في معدلات الكثافة النقابية بين العمال بدوام جزئي والعمال بدوام كامل في غالبية البلدان. ومن المرجح في الوقت الحالي أن ينضم العاملون بدوام كامل إلى إحدى النقابات بمقدار الضعف بالمقارنة بالعاملين بدوام جزئي لكن يصبح الفارق أصغر إذا استبعدنا الأشخاص الذين يعملون ساعات قليلة أسبوعيا، أي أقل من ١٢ ساعة. ولا تتضح اسباب قلة ميل شخص يعمل ٢٠ إلى ٢٤ ساعة أسبوعيا إلى الانضمام لنقابة عن شخص يعمل ٣٦ أو ٤٠ ساعة، بإفتراض أن سداد الرسوم والمزايا محتسبة بناءً على عدد ساعات العمل. ولم تقم كل النقابات بتطبيق مثل هذا النهج. وهناك فرضية أخرى تقول بأن العاملين بدوام جزئي يعطون أولوية إلى مجموعة مختلفة من الاهتمامات الحياتية التي لا تضم النقابات. وأخيرا، تأخرت بعض النقابات في اكتشاف العمل بدوام جزئي. ففي استونيا أو بولندا على سبيل المثال، لا يزال العمل بدوام جزئي أمرا جديدا لحد ما، وغالبا ما يكون غير طوعي وهامشي، ولا تقوم النقابات عادة بضم العمال بدوام جزئي. وعند مقارنة النقابات اليونانية والإيطالية في مجال صناعة الاتصالات، والذي يعمل به العديد من العمال المؤقتين وبدوام جزئي (تحت الطلب)، يرى كورنيلاكيس وفوسكيريسيان (٢٠١٦) أن هناك عدة مناهج مختلفة للغاية، حيث تنجح محاولة النقابات الإيطالية في ضم العمال بدوام جزئي بينما تزال النقابات اليونانية تجاهد في سبيل الاحتفاظ بالعمال الذين يعملون بعقود نظامية وبدوام كامل.

■ ٣,٤ العاملون لحسابهم الخاص والعمل الحر

يعتبر العاملون لحسابهم الخاص والعاملون في مجال العمل الحر من أكبر الفئات في الاقتصاد غير النظامي. ومن المشكلات التي تنجم عن هذا النوع من العمل هو أنه غالبا ما يكون غير معترف به وغير مكفول بالحماية بموجب قوانين العمل والتأمين الاجتماعي الحالية، والتي تميل إلى التركيز على الأشخاص الذين يتمتعون «بوضع موظف». وفي عام ٢٠٠٢، اعتمد مؤتمر العمل الدولي «قرارا بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير النظامي»، والذي دعا إلى توسيع نطاق تغطية قوانين العمل والتأمين الاجتماعي والاعتراف بحق من يعملون لحسابهم الخاص في الانضمام إلى النقابات أو تكوينها والانخراط في تفاوض جماعي (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٢). وقد تم التأكيد على ذلك في عام ٢٠١٥ من خلال إقرار توصية منظمة العمل الدولية بشأن «الانتقال من الاقتصاد غير النظامي إلى الاقتصاد النظامي» (التوصية رقم ٢٠٤). ولقد استبعد العمال والمقاولون المستقلون من التوصل إلى اتفاقيات جماعية في البلدان التي يكون من القانوني فيها إبرام اتفاقيات بشأن الأسعار بموجب قوانين المنافسة القائمة، مثلما هو الحال في الاتحاد الأوروبي أو الولايات المتحدة. وعلى الرغم من هذه العقبات، فإن توسيع نطاق الاتفاقات الجماعية لتشمل العمال المستقلين أو اتفاقيات التفاوض الخاصة بهذه المجموعة يعتبر أمرا حاسما لنجاح استخدام هذا النهج في اقتصاد المنصة، وبالتالي أصبح إحدى القضايا الرئيسية على جداول أعمال النقابات العمالية.

وفي منطقة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، شكل أصحاب العمل والعمالون لحسابهم الخاص ١٣٪ من كافة الوظائف الرسمية المسجلة في ٢٠١٦، بالمقارنة بنسبة ٨٥٪ للموظفين و٢٪ للأفراد الأسرة الذين يعملون بغير أجر. ومنذ عام ٢٠٠٠، زاد العمل الحر بصورة متواضعة بالرغم من وجود ارتفاع ضخم في عدد الذين يعملون لحسابهم الخاص - ٢٥٪ في استونيا وجمهورية التشيك، و٣٣٪ في فرنسا، و٤٠٪ في شيلي، و٤٦٪ في المملكة المتحدة، و٥٥٪ في إسرائيل، و٦٩٪ في هولندا (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٨). ويتضمن ذلك الوظائف في مجال البناء وإصلاح الطرق والخدمات التجارية، وخاصة الوظائف في مجال الخدمات المالية واستشارات الأعمال وتقديم الاستشارات للمؤسسات. وقد نشعر بالميل إلى ربط بعض هذه الوظائف بأشكال العمل التي تعتمد على الانترنت والمقاولات. وبالرغم من ذلك، فإن غالبية النمو في العمل الحر قد حدثت في السنوات التي سبقت عام ٢٠٠٨ وقُضي عليه تقريباً أثناء الركود الكبير.

بالإضافة إلى معاناتهم من زيادة انعدام الأمن الوظيفي والدخل بقدر أكبر، فمن المرجح أن يتلقى العاملون في مجال العمل الحر مزايا أقل مرتبطة بالعمل عن غالبية الموظفين. ومن الواضح أن هذا الأمر ينطبق على مزايا البطالة، واستحقاق الحصول على مزايا إصابة العمل بالإضافة إلى مزايا المرض والأمومة (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٨). إن أقل من ٥٪ من العاملين في مجال العمل الحر يصفون أنفسهم، في المسح الأوروبي لظروف العمل، بأنهم يعملون لحسابهم الخاص عملاً حراً «مُفنعاً» (وليامز وهورودنيك، ٢٠١٨) لكننا لا نعلم إلى أي حد تمثل تلك الإجابات آمال غير واقعية. وقد استنتج مجموعة من خبراء العمل في الاتحاد الأوروبي أن العمل الحر المُفنع مع وجود عقود لمهام محددة يأتي في المرتبة الثانية في الشيوع بعد العمل غير المسجل والذي يرتبط بالعمل العرضي غير المستقر. ويعرف كالبيرج (٢٠١٨) «العمل العرضي غير المستقر» على أنه «عمل غير مضمون وغير مستقر وغير آمن» ويتحمل فيه العمال مخاطر العمل ... ويحصلون على مزايا إجتماعية واستحقاقات قانونية محدودة. ويسهم غياب التحكم، بصورة فردية أو جماعية، في ظروف العمل أو الأجور أو ساعات العمل أو سرعة العمل؛ وكذلك غياب الحماية القانونية أو الاتفاقات الجماعية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والتمييز أو انكار الحقوق المتاحة عادة للعمال في علاقات العمل، في عدم استقرار العمل. ويوجد تداخل كبير مع ما يوصف كعمل غير نظامي لكن هناك أيضاً العمل غير المستقر في القطاع النظامي وبين الموظفين (موسوتسا وستيلارمان وتيلي، ٢٠١٦). وتتضمن الأمثلة على ذلك إعادة تصنيف هيئة التمريض في المستشفيات كمقاولين مستقلين في بولندا من أجل الالتفاف على التوجيهات الأوروبية المعنية بوقت العمل (كامينسكا وكاهانكوفا، ٢٠١٧)؛ والتعاقد من الباطن مع الطيارين البولنديين في خطوط رايان إير، مثل طياري الخطوط الوطنية لوت، على أنهم يعملون بشكل حر ويعملون ساعات مختلفة بدون الحصول على الحقوق المستحقة للعاملين بموجب القانون. وفي بولندا، لا يمكن للعاملين عملاً حراً أن يشكلوا نقابة أو ينضموا لنقابة. وبالرغم من ذلك، وفي أعقاب صدور قرار عام ٢٠١٥ الذي أصدرته المحكمة الدستورية البولندية، سيُعدل القانون بحيث يحصل الأفراد الذين يعملون عملاً حراً أو يعملون بعقود خدمة للقيام بمهام محددة على حق إنشاء نقابات عمالية وحق الانضمام إليها (كامينسكا، ٢٠١٨).

وهناك تمثيل للمهنيين الذين يعملون عملاً حراً، بمفردهم أو مع موظفين لديهم، من خلال جمعيات الأعمال، والغرف التجارية أو مختلف أنواع النقابات المهنية. وهناك بعض المجموعات (مثل الصحفيون المستقلون والفنانون والأطباء شبه المستقلين والمحامون والمهندسون المعماريون) التي يمكن أن تكون منظمة تنظيمياً جيداً وبعضها الآخر (مثل مقاولو البناء المستقلون وأخصائيو تكنولوجيا المعلومات واستشاريو الأعمال والسائقون وعمال المنصات) منظم بدرجة أقل بكثير (أكرز، ٢٠١٥). وفي شمال أوروبا، كان هناك عنصر قوي يتعلق بإنشاء النقابات بين المهنيين. وتميل النقابات بصورة طبيعية إلى التركيز على العمل الحر «التابع» أو «المُفنع» وهم من يعملون بدون وجود عمالة لديهم أو يعتمدون على عقد واحد أو عدد قليل جداً من مصادر العقود. وقد استجابت النقابات العمالية لزيادة عدد «العمالة اللانتمية» و«العمال المستقلين بعقود محددة المهام» الجدد في مجال البناء والنقل والتجارة من خلال إنشاء نقابات خاصة أو أقسام خاصة داخل النقابات في إيطاليا وهولندا والنمسا وقبرص على سبيل المثال (برنيكا وبلاشكي، ٢٠٠٦؛ بيناسي وفلانداس، ٢٠١٦؛ بولينيانو وجيرفاسي وفرانسشي، ٢٠١٦). وتعود بعض تلك المبادرات إلى منتصف التسعينيات.

وبصفة عامة، لاقت تلك المبادرات نجاحاً متواضعاً فيما يتعلق بالعضوية (بيدرسيني، ٢٠١٠) لكنها كانت مهمة من الناحية الرمزية لأنها تشير إلى استعداد النقابات للتغيير. ويعمل بعض العاملين الجدد في مجال العمل الحر في وظائف هشة ولا يؤمن عليهم بشكل كافٍ ويحصلون على دخل غير مستقر كما ظهر في ركود عام ٢٠٠٨ عندما انتهت العديد من العقود فجأة ولم يتم تجديدها. ولكن هناك أيضاً من أبلوا بلاء حسناً ويمكن وصفهم بأنهم «يفخرون بمهاراتهم (...) والذين يريدون تطوير أنفسهم» ويمكن أن ينضموا للنقابة فقط «إذا تبنت النقابة موقفاً يدعم طموحاتهم.» عبارة لزعيم نقابي هولندي يستشهد بها شولس بيشوف وشميدث، ٢٠٠٧). إن الانتقال من موقف «لا ينبغي السماح لهم» إلى نهج «كيف يمكننا أن نساعدهم» يمثل خطوة مهمة بالنسبة للعديد من النقابات.

■ ٣,٥ العمل والنقابات في الاقتصاد غير النظامي

ظهرت فكرة الاقتصاد غير النظامي في السبعينيات كمفهوم لوصف العمل غير المنظم وغير المحمي في العالم النامي. وقد أدت الاتجاهات الحديثة لإضفاء الطابع العرضي على العمل وعلاقات العمل غير القياسية إلى التوسع في الاقتصاد غير النظامي فيما تجاوز العالم النامي. وتمتلك العديد من البلدان المتقدمة «اقتصاد ظل» يوجد به عمالة غير مسجلة وغير محمية (الفريق الدولي المعني بالتقدم الاجتماعي (IPSP)، ٢٠١٨). وتعرف منظمة العمل الدولية الاقتصاد غير النظامي على أنه «كافة الأنشطة التي يقوم بها العمال والوحدات الاقتصادية التي لا تغطيها الترتيبات الرسمية على الإطلاق - بموجب القانون أو عند التطبيق - أو لا تغطيها بصورة كافية». و عوضا عن التقسيم إلى عالمين منفصلين، غالبا ما يكون العمل النظامي وغير النظامي مترابطين، كما لو كانوا على منحدر شديد الانحدار مع وجود بعض مسارات الصعود والعديد من احتمالات الانحدار (بريمان، ٢٠١٠). ويعد ذلك أمرا مهما إذا أردنا أن نفهم التنظيم الجماعي للعمال والأنضمام إلى النقابات عبر التقسيم إلى قطاعين النظامي وغير النظامي (ليندل، ٢٠٠٨).

ويناقش تشين ومادهاف وسانكرام (٢٠١٤) ثلاث مجموعات هي: العمال الذين يعملون من المنزل، وجامعي القمامة والباعة الجائلين استنادا إلى نتائج دراسة شملت عشر مدن في أربع دول (الهند وغانا وبيرو وتايلاند). ويمثل العمال الذين يعملون من المنزل في هذه الدول أكبر مجموعة. وتتكون هذه المجموعة التي يكون غالبيتها من النساء من العمال المتعاقدين أو من يعملون لحسابهم في مجال التصنيع وتعبئة التبغ والملابس والحرف اليدوية والإلكترونيات وقطع غيار السيارات والمستحضرات الطبية وفي العمل المكتبي وفي توفير خدمات الغسيل وتصفيف الشعر والتجميل. وبالنسبة لهؤلاء العمال فإن منازلهم هي مكان العمل وبذلك يعتبر المنزل والبنية التحتية (المياه والكهرباء) عناصر ضرورية كما هو الحال بالنسبة للنقل والحماية من ممارسات سلاسل القيمة الاستغلالية. ويمثل الباعة الجائلون ثاني أكبر مجموعة. وتتمثل مشكلتهم في إيجاد أماكن آمنة للبيع والتخزين والحماية من المضايقات والرشوة والتجريم. أما ثالث أكبر مجموعة فهي مجموعة جامعي القمامة والذي يمثل عملهم في جمع وتصنيف القمامة واستخراج المواد التي يمكن إعادة استخدامها والتي يمكن إعادة تدويرها. وهم يتعرضون إلى مخاطر صحية كبيرة ويزيد من سوء الوضع عدم قدرتهم على الحصول على الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية. وهناك مشكلة مشتركة بالنسبة لهذه المجموعات الثلاث وهي أنها تميل إلى أن تقع «تحت سطوة ذراع القانون العقابية لكنها خارج بسطة ذراع حماية القانون» (ص.١٤٨). وينطبق ذلك بصفة خاصة على العمال المهاجرين غير المسجلين بينهم. وتتمثل المشكلة المشتركة بين المجموعات الثلاثة في الاعتراف بحقوقهم في الهوية والكرامة كعمال، و الحق في تكوين الجمعيات وحق التمثيل في عمليات وضع السياسات ذات الصلة. وقد تم الاعتراف بذلك في «قرار منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير النظامي» (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٢) و«التوصية رقم ٢٠٤ بشأن الانتقال من الاقتصاد غير النظامي إلى الاقتصاد النظامي» (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥).

وتشير التقديرات في أحدث ملف إحصائي لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٨ ألف) إلى وجود ٦١,٢٪ من إجمالي الوظائف في كافة أنحاء العالم في الاقتصاد غير النظامي وهي نسبة تتراوح بين ٨٦٪ في إفريقيا و٢٥٪ في أوروبا ووسط آسيا. وفي داخل القطاع غير النظامي، فإن غالبية هذه الوظائف يشغلها عمال «يعملون لحسابهم الخاص» لكن ذلك لا يعني أن الموظفين دائما في علاقة عمل رسمية. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن ٤٠٪ من إجمالي الموظفين في العالم يعملون بصورة غير نظامية وتختلف نسبهم باختلاف المناطق: فهناك ١٥٪ منهم في أوروبا، و٢٦٪ في الأمريكتين، و٥٠٪ في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، و٥٧٪ في إفريقيا. وبالرغم من أن كافة الوظائف في الاقتصاد غير النظامي ليست بوظائف غير آمنة وبأجور منخفضة، فإن الميزة المشتركة هي أنها لا توفر حماية اجتماعية مضمونة بالقانون أو مزايا العمل أو تعويضات عن فقد الوظيفة؛ ويفتقد العديد من العمال الذين يعملون في هذه الوظائف إلى حرية تكوين الجمعيات وإلى حقوق التفاوض الجماعي. وفي حين نجد أن هناك درجة من درجات الاقتصاد غير النظامي داخل البلدان الصناعية، فإن الاقتصاد السائد في العديد من البلدان منخفضة الدخل، وأغلبها بلدان زراعية، هو الاقتصاد غير النظامي (الفريق الدولي المعني بالتقدم الاجتماعي، ٢٠١٨). وتوجد علاقات العمل القياسية والرسمية لكنها مقصورة على القطاع العام الذي اعتاد على أن يتضمن الخدمات الأساسية وأجزاء من قطاع التصنيع. ويؤدي انكماش القطاع النظامي (العام) إلى ضرورة سعي النقابات إلى الحصول على قاعدة عضوية أكبر.

لقد تجاهلت النقابات العمالية أو قللت من شأن القطاع غير النظامي لفترة طويلة، معتبره إياه ظاهرة عابرة من الصعب تنظيمها (جالين، ٢٠١١). وفي بداية الأمر، كانت استجابة النقابات لتصاعد القطاع غير النظامي تتسم بالرفض كما أظهرت العديد من النقابات العمالية الأوروبية عندما واجهت صعود الوكالات المؤقتة والعقود المؤقتة والعمل بدوام جزئي (هيري، ٢٠٠٩). ولكي تظل النقابات العمالية ذات أهمية، سينبغي عليها أن تتواصل مع العمالة غير النظامية (بريمان، ٢٠١٠). وأوضحت الدراسات الاستقصائية التي أجريت في غانا ونيجيريا وناميبيا وجنوب إفريقيا وزيمبابوي وزامبيا مدى الحاجة الملحة إلى قيام النقابات العمالية بتنظيم العمالة غير النظامية (الشبكة الإفريقية لبحوث اليدي العاملة (ALRN)، ٢٠٠٣). وفي السنوات الأخيرة، بذلت النقابات جهودا وهناك نماذج مشجعة لنقابات،

ليس في إفريقيا فحسب، وصلت إلى أساليب تمكنها من تنظيم أو المساعدة على تنظيم العمال في القطاعات غير النظامية وخاصة في مجال النقل والسياحة والأمن (المجلس الدنماركي لنقابات العمال المعني بالتعاون الدولي في مجال التنمية، بدون تاريخ (LO/FTF)). ولن يكون تنظيم العمالة غير النظامية بالمسألة السهلة (بونار وسبونار، ٢٠١١). ففي ظل عدم توافر مكان عمل قياسي يمكن أن تتجمع حوله عملية التنظيم، يوجد العديد من العمال غير النظاميين في أماكن عمل متفرقة أو منفردة أو في منازلهم أو في حالة تنقل دائم (الباعة الجائلين وجامعي القمامة وسائقي الدراجات وسائقي سيارات الأجرة). وفي ظل غياب علاقة عمل أو حيثما توجد علاقة بصورة مُقنعة، فإن معظم العاملين خارج الإطار القانوني للعمل وحقوق النقابات. علاوة على ذلك، غالباً لا يوجد صاحب عمل يمكن التعامل معه لأغراض التفاوض الجماعي. وأينما تواجدت علاقة عمل، بالنسبة للعمالة اليومية على سبيل المثال في مجال الزراعة أو الإنشاءات أو عمال الملابس الجاهزة من المنزل، فإن أماكن العمل دائماً ما تكون متفرقة وصغيرة «ومختلفة» في منازل منفردة بحيث يفتقر العاملون إلى القوة التي تمكنهم من مواجهة أصحاب العمل والذين يعملون في الغالب من خلال «وسطاء» يتسمون بالقسوة.

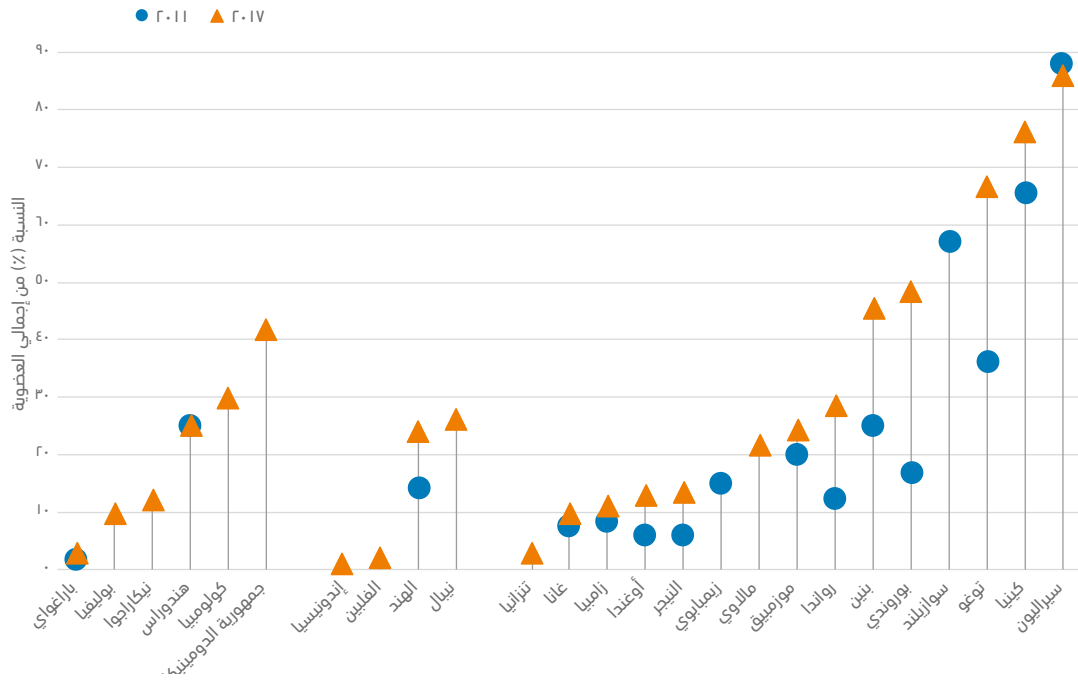
وليس من السهل التضامن مع العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص الذين يتنافسون مع بعضهم بعضاً للفوز بالعقود والعملاء. ويمكنهم التجمع لأسباب معينة، مثلما يفعلون عندما يريدون تحدي السلطات أثناء الأزمات لكن غالباً ما تكون وحدة الغرض والعمل الجماعي قصيرة الأمد وهشة. ويتطلب بناء منظمة دائمة توفير مساعدة وقيادة ودعم من النقابات العمالية القائمة ومن الرعاة. ويمثل العمال المهاجرون إحدى المجموعات الكبرى أيضاً للعمالة غير النظامية. وغالباً ما يكونون غير مسجلين ويريدون العمل «دون أن يلتقطهم الرادار» لذلك فهم يعانون بصفة خاصة من انعدام الأمن وهم عرضة للاستغلال والمضايقات ولا تناسبهم دائماً الثقافة التقليدية للنقابات. وأخيراً، تمثل المحاولات الفاشلة لجمع المستحقات من الأشخاص الذين لا يمتلكون إلا القليل الذي يمكنهم إداره إحدى المشكلات المتكررة في عملية تنظيم العمالة في الاقتصاد غير النظامي. وهناك حدود لاستراتيجية الدعم المتبادل داخل الحركة النقابية الكبرى بالرغم من أن هناك أمثلة ملحوظة لنقابات المعلمين، التي تعتبر الأفضل حظاً، والتي تشارك في إنشاء نقابات في القطاع غير النظامي في غانا وسيراليون (المجلس الدنماركي لنقابات العمال المعني بالتعاون الدولي في مجال التنمية، بدون تاريخ؛ شيرمان وإياتون، ٢٠١٢). إن مشكلة الحفاظ على العضوية بشكل حصري من خلال نظام مستحقات بين العمال الذين لا يتوافر لديهم قط دخل يعينهم على المعيشة، تؤدي إلى إعاقة نمو النقابات وتؤدي إلى تقليل الخدمات المناسبة أو زيادة الاعتماد على الجهات المانحة، في حال تبني استراتيجية جمع تبرعات لسداد المستحقات.

ويميز جالين (٢٠٠١) بين نهجين متعلقين بتنظيم عمالة القطاع غير النظامي: إما أن تقوم النقابات بتوسيع نطاقها، أو أن يشكل عمال القطاع غير النظامي جمعيات أو تعاونيات خاصة بهم وتكون أشبه بالنقابات. وتعتبر جمعية النساء العاملات لحسابهن (SEWA) في الهند والمؤسسة عام ١٩٧١ وهي أكبر منظمة للعمالة غير النظامية حيث أصبحت تضم مليوني عضوة مسجلة في ٢٠١٣، أبرز مثال على النهج الثاني. وفي النهج الأول، تقوم النقابات بتوسيع نطاق أنشطتها بحيث يتضمن عمال القطاع غير النظامي كما فعل مجلس النقابات العمالية (TUC) في غانا أو مجلس النقابات العمالية في جنوب إفريقيا (COSATU) في عام ٢٠٠٠. وفي غضون نفس الفترة، بدأت النقابات في قطاعات الملابس والملابس الجاهزة في أستراليا وكندا بتنظيم العمالة المنزلية. كما توجد أمثلة أيضاً على اتحادات النقابات التي قامت بإنشاء جمعية خاصة أو نقابة خاصة لعمال القطاع غير النظامي، كما حدث في السنغال (قطاع النقل) أو هونغ كونغ عندما قامت النقابة الأساسية بالمساعدة على إنشاء اتحاد نقابات العمالة المنزلية الآسيوية (FADWU) والذي كان أغلب أعضاؤه من النساء الفيليبينيات والتايلانديات (سوايدر، ٢٠٠٠). وقامت النقابات في سيراليون، بمساعدة نقابات المعلمين، بدعم عدة نقابات لسائقي الدراجات. وفي كينيا، وبعد عقود من تراجع النقابات وانكماش القطاع النظامي نتيجة التسريح الكبير للعمالة والتعهد وإضفاء الطابع اللانظامي على العمل، قام أقوى وأفضل اتحاد نقابات تنظيمياً في المنطقة بإعادة التركيز في السنوات الأخيرة على القطاع غير النظامي. ولقد أصبح لديه سبعة فروع جديدة منذ عام ٢٠١٥ وتوسع بحيث ضم ٢,٧ مليون شخص، ينتمي ٦٥٠ ألف منهم فقط إلى القطاع النظامي، وللقطاع العام بصفة أساسية. وباختصار، شهدت السنوات الأخيرة نمواً كبيراً في العضوية بين العمال في القطاعات غير النظامية وخاصة في إفريقيا بين سائقي الدراجات وسائقي سيارات الأجرة والباعة الجائلين وعمال الملابس الجاهزة مثلما حدث، على سبيل المثال، في نيجيريا والعديد من بلدان جنوب شرق آسيا. وهناك أمثلة أخرى من بينها العمالة الزراعية والعمالة اليومية في نيبال وهندوراس وجمهورية الدومينيكا وبوليفيا وكولومبيا وباراجواي. ويوضح الشكل ١٢ أن عمال القطاع النظامي في بعض الدول (كينيا وبوروندي وسوازيلاند وتوجو وسيراليون) يشكلون غالبية أعضاء النقابات.

ولا تسير كافة محاولات تنظيم عمال القطاع غير النظامي بسلاسة. فلقد كانت التجارب في جنوب إفريقيا والبرازيل تجارب مختلطة. وفي الهند يأتي التنظيم غالباً من خارج الحركة النقابية. وفي جنوب إفريقيا، بدأ الأمر بحملة ناجحة لنقابة عمال النقل لتنظيم سائقي الميني باص – والذين يعدون عنصراً جوهرياً في فشل نظام النقل العام – و لكن الحملة انهارت بسبب التهيب القوي من قبل أصحاب العمل. وقامت نقابة عمال المنسوجات، التي فقدت آلاف الأعضاء بسبب إغلاق المصانع بعد تخفيض التعريفة الجمركية، بالتوسع في نطاق التمثيل لتشمل العمال من المنزل.

وتقوم نقابة التعدين بدور نشط في تنظيم العمال غير الرسميين العاملين بعقود في مجال صناعة البناء. وتمثل الوجه القبيح الذي صاحب كفاح النقابات لتنظيم الباعة الجائلين و أفراد الأمن في كراهية الأجانب والعنف ضد المهاجرين (جوردون وماهاراج، ٢٠١٤). وفي التسعينيات، حاولت بعض النقابات البرازيلية تنظيم العمالة غير النظامية لكن جهودها لم تكن مجدية واتسمت بوجود استثمارات تنظيمية ومالية هامشية (رامالهو، ٢٠١٠؛ فرانجي وروث، ٢٠١٤).

الشكل ١٢: حصة عضوية عمال القطاع غير النظامي



ويوجد في العديد من البلدان، حظر قانوني على تنظيم العاملين في القطاع غير النظامي مثل العمال من المنزل والعمال المنزليين أو العاملين في مجال الزراعة، مثلما نجد في باكستان على سبيل المثال. غير أن هناك أيضا تطورات مشجعة. ففي الأردن، أدت التعديلات القانونية في عام ٢٠١١-٢٠١٠ إلى إنهاء منع انضمام العمال المهاجرين للنقابات ويشكل المهاجرون حاليا ١٢٪ من إجمالي عضوية النقابات. وفي عام ٢٠١٥، تم تشكيل أول شبكة رسمية للعمال المنزلية، وكانت قاعدتها الأساسية في قطاع صناعة الملابس الجاهزة وكان نصف الأعضاء تقريبا من النساء، وكانت تهدف إلى المطالبة بحقوق كاملة لهذه الفئة من العمالة. وفي لبنان، تم استبعاد العمالة المنزلية، سواء من المواطنين أو المهاجرين، من تغطية قانون العمل وأصبحوا عرضة لانتهاك حقوقهم. وبعد سنوات من الحملات، قام الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان (FENASOL) بالتعاون مع منظمات العمل المدني والاتحاد الدولي لنقابات العمال، بإنشاء نقابة العمال المنزليين والتي وصفها مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولي (ACTRAV) بأنها «مثال ممتاز على تجمع العمال الذين ينتمون لجنسيات مختلفة في سياق قانوني تقييدي».

وكان هناك تقارب تدريجي بين العديد من الأشكال الهجينة المختلفة من منظمات العمال غير النظاميين وحركة النقابات العمالية الرسمية. وقد سمحت العديد من اتحادات النقابات بإنضمام عمال القطاع غير النظامي ومنظماتهم. وقام الاتحاد الدولي لنقابات العمال عند إنشائه في عام ٢٠٠٦ بتشجيع هذه العملية. وكانت جمعية النساء العاملات لحسابهن في الهند إحدى الجمعيات الرائدة في هذا المجال وهي الآن عضو كامل في الاتحاد الدولي لنقابات العمال. وبينما قد تقوم المنظمات المستقلة للعمال غير النظاميين بتعريف/ عدم تعريف نفسها كنقابات عمالية، فقد تزايد اهتمام النقابات واتحادات النقابات بتنظيم وتمثيل العمال في الاقتصاد غير النظامي سواء بصورة مباشرة أو من خلال بناء التحالفات والمساعدة على بناء نقابات مستدامة.

■ ٣,٦ العمل والنقابات في اقتصاد المنصة

بالرغم من أن إجمالي حجم اقتصاد المنصة لا يزال متواضعا، فإنه يتصاعد بصورة ضخمة في بعض البلدان. ويثير اقتصاد المنصة عددا من المسائل المتعلقة بقانون العمال والضمان الاجتماعي وتنظيم النقابات والتفاوض الجماعي واكتسب مكانة مهمة في عمل منظمة العمل الدولية الأخير. وفي الولايات المتحدة، استطاع كاتز وكروجار (٢٠١٦)، من خلال احتساب الوظائف الأساسية والثانوية، أن يتوصلا إلى أن ٠,٥٪ فقط من القوى العاملة تشارك في تقديم خدمات بصورة مباشرة إلى العملاء من خلال وسيط عبر الإنترنت مثل شركات أوبر وتاسك رابيت. ويشير بيسول وآخرون (٢٠١٨) إلى أن هناك متوسط ٢٪ من الأشخاص الذين هم في سن العمل في ١٤ دولة أوروبية يعملون عبر الإنترنت، سواء بشكل جزئي أو كلي، من خلال اقتصاد المنصة. وعلى غرار هوس وآخرين، وجدا أن القليل من الناس يعتمدون بصفة حصرية على هذا النوع من العمل. ولا تعتبر تلك الاستنتاجات دقيقة للغاية بسبب ندرة البيانات.

إن ما يهم على الأرجح هو معدل نمو هذا النوع من العمل. وتشير تقديرات فاريل وجريج (٢٠١٦) إلى أن ٠,٦٪ من الأشخاص في سن العمل في الولايات المتحدة الأمريكية شاركوا في منصة إلكترونية في ٢٠١٥، غير أن عدد العمال الذين يحصلون على دخل من تلك المنصات قد تضاعف شهريا أثناء خريف عام ٢٠١٥. وقد نمت شركة أوبر، وهي أكبر منصة عمل تحت الطلب، بمعدل سريع. وقد أنشئت الشركة عام ٢٠١٠ وتضاعف عدد شركاء أوبر من السائقين بمقدار مرة أو أكثر كل ستة أشهر في الفترة من منتصف عام ٢٠١٢ وحتى نهاية عام ٢٠١٥ (هول وكروج، ٢٠١٨). ومن المتوقع أن يتنامى هذا النوع من العمل وعلاقات العمل بدرجة أكبر، كوظيفة ثانية وأولى، وخاصة بين الشباب. وهناك مجال كبير للتوسع. وتتوسع شركة أوبر حاليا في مجال أعمال توصيل الطعام من خلال خدمة أوبر إيتس (Uber Eats) وتتنافس مع شركة دليفيرو (Deliveroo) وإيزي إيتس (Easy Eats). وفي الصين، تقوم حاليا أكبر الشركات بتطوير هذا النوع ومن الممكن تصور مستقبل تنتقل فيه المطاعم، مثلما حدث لمهنة التطريز وشغل الإبرة منذ خمسين عاما، إلى خارج المنزل ويتم الطهي اليومي في مرافق كبيرة ويطلب الطعام عبر الإنترنت ثم يتم توصيله إلى المنازل.



وتقوم الشركات الوسيطة الرقمية مثل أوبر، ودليفيرو، وتاسك رايب، وكليك ورك، وفيغار، بإحداث تحول في علاقات العمل. ويتخصص بعض هذه الشركات في مهام يمكن تنفيذها في أي مكان في العالم من خلال الانترنت (مثل التحرير أو تصميم الجرافيكس)، وبعضها الآخر محلي ويتطلب تواجد مادي (توصيل الطعام وتنظيف المنازل وقيادة سيارات الأجرة أو التصوير). أما السمة المشتركة بين تلك الأشكال كافة فهي أنها تمكن الأفراد من العمل بشيء من الاستقلال النسبي خارج الهياكل التقليدية التي يعرفها قانون العمل، بدون العمل من خلال حدود زمنية أو حد أدنى للأجور أو مسؤوليات محددة.

ولا يحتاج أصحاب العمل إلى الاستثمار في مجال العمل أو توفير أي أدوات. وبخلاف فقدان القدرات الإشرافية بسبب نظام التعاقد من الباطن، فيمكن لأداء الشبكات عبر الانترنت أن يتميز بالشفافية وأن يخضع العمال للإشراف الإلكتروني (فينكين، ٢٠١٦). وبصفة خاصة، تمثل المنصات التي تتخصص في العمل الذي يمكن أن يتم عن بُعد، والتي يمكن تقسيم الوظائف فيها إلى سلسلة من المهام، خطوة ثورية أخرى نحو صعود سوق العمل العالمية المتعلقة بالعمل عبر الانترنت كما أنها تعد «طوراً جديداً من العولمة في أحدث صورها». ويمكن أن يستفيد التعاقد الخارجي الجماعي عبر الانترنت للأنشطة التي يمكن تنفيذها في أي مكان من القاعدة العالمية من العمال مع إمكانية تنافس قوانين العمل الوطنية مع بعضها البعض ووضع المشاركين من الاقتصاديات ذات الأجور المرتفعة في منافسة مباشرة مع من اعتادوا الحصول على أجور ووجود ظروف عمل قد تكون غير مقبولة في أي علاقة عمل محلية. إن التعاقد الجماعي الذي يتطلب أداءً محلياً ومادياً يتمتع بالكثير من السمات المذكورة بعاليه، ولكن يمكن هنا تطبيق لوائح العمل الوطنية كما اكتشفت شركة أوبر وهي أشهر الشركات من هذا النوع من العمل.

وهناك آثار خطيرة محتملة للمنصات على أسواق العمل تفوق أهميتها كأحد المصادر الحالية للتشغيل. وفي خضم المحاولات المختلفة التي تبذل للسيطرة على العمل في المنصات من خلال النقابات والتعاونيات ومجالس الأعمال وأدوات الانترنت فما زلنا في مرحلة البداية ولا زال هناك الكثير الذي ينبغي ابتكاره في هذا المجال. ويؤكد المناصرون لعمل المنصات على أنها يمكنها ان توفر مزايا اقتصادية للجماعات المهمشة اجتماعياً بما في ذلك العاطلين عن العمل ومن يعيشون في مناطق جغرافية منعزلة والمهاجرين بالرغم من أن ذلك لا يعتبر أمراً مهماً في حالة شركة أوبر (هول وكروجر، ٢٠١٨). وبالرغم من ذلك، فإذا اعتمد الشخص على وظيفة من خلال اقتصاد المنصات كمصدر أساسي للدخل، فإنها لا تضمن توفير أجور معيشية مضمونة أو أجازات مدفوعة أو الحصول على معاشات تقاعدية أو برامج تأمين أو رعاية صحية ولا حد أدنى أو أقصى لساعات العمل ولا تؤمن راتب ثابت له (دي ستيفانو، ٢٠١٦).

ومن وجهة نظر تنظيم عمال المنصات، من المفيد إجراء مقارنة بين العمال لحسابهم الخاص والعمل المؤقت (مجلس التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٦) أو العمل في القطاع غير النظامي. وتقوم غالبية المنصات بتصنيف العمال كمقاولين مستقلين. وفي العديد من الولايات القضائية، يمنع هذا التصنيف العمال من إنشاء نقابات أو الانضمام إليها أو المشاركة في التفاوض الجماعي. حتى عندما يكون الانضمام إلى النقابات أمراً ممكناً، فقد تمثل هيمنة ترتيبات العمل غير القياسي تحديات أمام الوصول إلى اعتراف النقابة الفعال و عملية التفاوض. وبذلك، يواجه عمال المنصات العديد من التحديات عند محاولة التعبير عن رأيهم ووضع هيكل جماعي ولوائح تشغيل دائمة وقابلة للتنفيذ. وتؤدي الطرق التي تعمل بها العديد من أسواق المنصات إلى إثارة مشكلات تتعلق بالحقوق الأساسية للعمال (دي ستيفانو، ٢٠١٧). وتذكر بعض المنصات مثل شركة أوبر أنها تقوم بدور صاحب العمل، بينما تعتبر شركات أخرى مثل هالو ألفريد (للأعمال المنزلية)، وشيب (الشحن)، وماتشري (توصيل الطعام) أن مقدمي الخدمة الموجودين في أسواقهم موظفون. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، توجد معركة قانونية قائمة بشأن ما إذا كان ينبغي اعتبار سائقي شركة أوبر موظفين أو مقاولين مستقلين. وفي عام ٢٠١٦، قام اثنان من سائقي شركة أوبر في المملكة المتحدة برفع قضية على الشركة بالنسبة إلى عدد كبير من السائقين، وقدموا حجة ناجعة مفادها أن سائقي شركة أوبر وقوامهم ٤٠ ألف سائق لم يكونوا يعملون لحسابهم الخاص وينبغي أن يتلقوا حد أدنى من الأجر والأجازات المدفوعة. وبالرغم من قيام شركة أوبر بتصنيف سائقيها على أنهم يعملون لحسابهم، فيشتكي السائقون من أن الشركة تعاملهم كما لو كانوا موظفين نظاميين لديها وتسعى للتحكم في أنماط عملهم وأجورهم. وفي عام ٢٠١٧، أدى احتجاج قام به عمال المنصات في سويسرا، دعمته النقابات العمالية، إلى تحسين الأجور وظروف العمل واعتراف بأنهم لم يكونوا «مقاولين مستقلين» (فاندالي، ٢٠١٨). وفي بولونيا بإيطاليا، تم توقيع ميثاق بين نقابة السائقين المحلية وبين ثلاثة اتحادات نقابات رئيسية ومجلس المدينة ومنصات توصيل الطعام المحلية سجنام وماي مينيو (Sgnam and MyMenu)، لإنشاء إطار للحد الأدنى من المعايير والأجور ووقت العمل والتأمين. وحيث أن هناك منصات مثل دليفيرو (Deliveroo)، وفودورا (Foodora)، وجاست إيت (JustEat) لم توقع على الميثاق، ناشد عمدة بولونيا العملاء لمقاطعة تلك الشركات (فاندالي، ٢٠١٨). وبالرغم من ذلك، أكدت قضية رفعت مؤخراً على شركة فودورا في إيطاليا على أن ما تقوم به العمالة غير المنتظمة لديها في مرتبة العمل الحر (ايروفاوند، ٢٠١٨).

إن إعادة تصنيف المقاولين المستقلين على أنهم موظفين كان أحد الاستجابات التقليدية من النقابات تجاه انتشار اقتصاد المنصات (جونستون ولاند كازلوسكاس، ٢٠١٨) غير أنه من الجلي أن ذلك لن ينجح و لن تقتنع العمالة غير المنتظمة بكل ذلك. وهناك نهج آخر يتعلق بضمان أن كل العمال، بغض النظر عن وضعهم، يندرجون تحت البنود

الأساسية لقانون العمل والضمان الاجتماعي، ويتمتعون بحقوق اجتماعية وأساسية متماثلة تتعلق بالتنظيم وبالتفاوض الجماعي (آدم وديكين، ٢٠١٤). وسوف يؤدي ذلك إلى تقليل الحافز لدى الشركات والمنصات المتعلقة بإخراج العمال من تصنيف الموظف الأكثر تكلفة إلى وضع المقاول المستقل. ولتحقيق ذلك، ينبغي السماح للمقاولين المستقلين بتنظيم النقابات أو الانضمام إليها والتفاوض دون اتهامهم بأنهم ينتهكون قانون منع الاحتكار.

ويمكن مشاهدة حالات مشابهة من خلال العديد من الاستجابات التنظيمية التي تقوم بها مراكز العمال والمراكز المجتمعية ومراكز الأعمال والتعاونيات والنقابات العمالية المناسبة. ومن أمثلة ذلك، إنشاء «مراكز العمال» في الولايات المتحدة الأمريكية - تحتضنها في بعض الأحيان النقابات العمالية؛ وفي حالات أخرى، يقوم مؤيدون ونشطاء بتدشينها حيث يرون أن النقابات التقليدية لا تناسب كثيرا تنظيم أو تمثيل العمالة المستبعدة (فاين، ٢٠٠٦؛ ميلكمان، ٢٠١٣). وفي حين لا تقتصر المكاسب التي حققتها مراكز العمال على اقتصاد المنصات، فإن النهج المستخدمة في تنظيم العمالة غير القياسية لها تطبيقات تتعلق بعمال المنصات. وتؤكد الشبكة الوطنية لتنظيم العمال اليوميين في الولايات المتحدة الأمريكية على أوجه التشابه بين عمل العمال اليوميين والعمل عبر المنصات. وفي الواقع فإن العمال اليوميين قد بدأوا في رؤية وظائفهم تنتقل إلى المنصات الإلكترونية من خلال تطبيقات مثل تاسك رابيت (Taskrabbit) وهاندي (Handy). ويقدم اتحاد العمال المستقلين لبريطانيا العظمى (IWGB) مثالا آخرًا على عملية التحول هذه. ويعمل هذا الاتحاد خارج نطاق مؤتمر نقابات العمال (TUC) وتأسس بغرض دعم وتنظيم العمالة منخفضة الأجر والعمالة المهاجرة. وفي أغسطس عام ٢٠١٦، عندما قامت شركة دليفرو بإبلاغ عمال التوصيل تحت الطلب من خلال رسالة إلكترونية بأنه معدلات الأجر ستخفض، نظم العمال وقفة احتجاجية أمام المكتب الرئيسي للشركة. وقام اتحاد العمال بحضور الاحتجاجات ويقوم بتنظيم الاحتجاجات إلى جانب العمال منذ ذلك الحين. وعند دراسة اتخاذ خطوة تهدف إلى الاعتراف بنقابة رسمية، قامت اتحاد العمال بإعتماد نهج جغرافي تجاه تنظيم العمال في أماكن معينة في لندن و حددت مواقع العمل وفقا لمناطق التوصيل المثبتة في تطبيق دليفرو.

وتقدم بعض النقابات خدمات مخصصة للعمال الذين يعملون لحسابهم الخاص في اقتصاد المنصات. فيعمل اتحاد المتعاقدين المستقلين في الولايات المتحدة، الذي يوجد به ٢٧٥ ألف عضو كمجموعة مناصرة ويوفر برامج تأمين لأعضائه الذين يضمون العمالة المستقلة التقليدية والعمالة غير المنتظمة. وحيث أن هذا الاتحاد يعد «نقابة أقليات» فإنه لا يمتلك حقوق تفاوضية بموجب القانون الوطني للوائح العمل. ويمثل تحالف نيويورك لسائقي التاكسي الذي أنشئ عام ٢٠١١، أول هيئة تابعة لاتحاد العمال الأمريكي ومؤتمر المنظمات الصناعية (AFL-CIO) وهو خاص بالعمالة غير القياسية ويعتبر مثالا لنقابات الأقليات غير المعتمدة ولا يتمتع بحقوق تفاوض جماعية.

وقامت نقابة الصناعات المعدنية (آي جي ميتال) في ألمانيا بتدشين موقع للعمالة الجماعية على الإنترنت (www.faircrowdwork.org) وهناك نقابة ألمانية كبيرة أخرى وهي الاتحاد التجاري للخدمات المتحدة (فيردي) (Ver.di) التي تقوم بتطوير خدمات قانونية وداعمة مخصصة للعمال عبر المنصات. وي طرح موقع FairCrowdwork.org أسئلة على العاملين تتعلق بما يحبون وبما لا يحبون بشأن المنصات التي يعملون بها ويجعل تلك المعلومات متاحة للجمهور. ومن خلال توفير نقابة آي جي ميتال للدعم والموارد، يمكن توسيع نطاق مفهوم مننديات الإنترنت ونظام تصنيف أصحاب العمل من أجل توفير رؤية تتعلق بماهية العمل لصالح منصات مختلفة. ولقد قامت النقابة أيضا بوضع مدونة سلوك وقعت عليها ثمانية منصات مقرها ألمانيا وتعهدت فيها بالالتزام بالمعايير المحلية للأجور (فاندالي، ٢٠١٨). وقد حظيت مبادرة نقابة آي جي ميتال بأهتمام أكبر بسبب تعاونها مع مختلف النقابات الأوروبية. ومن ضمن هؤلاء الشركاء، الاتحاد (Unionen) وهو أكبر نقابة عمالية في السويد. وتضم هذه النقابة ١٠ آلاف مقاولا مستقلا أو عمالا يعملون لحسابهم بين أعضائها الذي يبلغ إجمالي عددهم ٦٦٠ ألف عضوا. ولا ترى هذه النقابة ضيرا في فكرة منصات العمل عبر الإنترنت ولكنها تعتقد أنها في حاجة إلى معايير وتصورات تتعلق بإنشاء نوع جديد من المؤسسات يشارك في امتلاكها شركاء اجتماعيون وتقوم بمهمة تصميم وتنفيذ معايير الصناعة. وحتى تشارك الشركات في هذه المؤسسة، يجب أن تتوافر لديهم اتفاقية بشأن التفاوض الجماعي مطبقة بالفعل.

وفي النمسا، اجتمع العاملون في توصيل الطعام من خلال تطبيق فودورا مؤخرا لإنشاء مجلس أعمال بدعم من اتحاد فيدا (Vida)، وهي النقابة التي يمثل العمال في مجال النقل والخدمات. وقد اتخذ العمال في شركة دليفرو في ألمانيا (كولونيا، برلين) نهجا مماثلا تم في هذه الحالة بدعم من نقابة العاملين بمجال الأطعمة والمطاعم. وتم توقيع اتفاقيات جماعية مع المنصات في السويد بين شركة بازت ونقابة عمال النقل (جونستون ولاند كازلاوتسكاس، ٢٠١٨). وفي الدنمارك، قامت شركة هيلفريدك (Hilfr.dk)، وهي منصة لتنظيف المنازل الخاصة، بتوقيع اتفاقية جماعية في إبريل ٢٠٠٨ مع نقابة ٣ أف (٣F)، وهي نقابة عمالية دنماركية. وسوف تضمن الاتفاقية الجماعية الجديدة للعاملين عبر المنصة الحصول على أجازات مرضية مدفوعة و بدلات العطل ومساهمات في معاشاتهم التقاعدية. كما تتيح للعاملين الاختيار بين وضع موظف أو عامل مستقل.

وقد قدمت الجمعية المشتركة للفنانين (سمارت) (SMart- Société Mutuelle pour les Artistes) تجربة تمثل تحديا للنقابات العمالية. وتمثل الجمعية أكبر جهة توفر خدمات للعمال في المشروعات في بلجيكا. ولقد دشنت في بداية العقد الأول من الألفية الثانية هيئة متعددة الأغراض (وكالة تشغيل وجمعية تعاونية ونقابة و صاحب عمل)

وتقوم بإدارة الأعمال الورقية والعقود لعدة مئات من الفنانين والعاملين المستقلين. وقد اتسعت الجمعية لتضم حوالي ٨٠ ألف عامل يعملون في مشروعات في عام ٢٠١٥، وسط شكوك لدى نقابات العمال البلجيكية بأن جمعية سمارت قد يسرت عملية «إغراق اجتماعي» من خلال تنظيم نوع جديد من العمل العرضي المؤقت (فاندالي، ٢٠١٨؛ زولفير وآخرين، ٢٠١٨). وبعد أن تحولت جمعية سمارت من شركة غير هادفة للربح إلى جمعية تعاونية، فقد أصبحت تعمل حاليا كصاحب عمل بالنسبة لأعضائها. وعقدت الجمعية أكبر صفقة في تاريخها في عام ٢٠١٦ عندما وقعت بروتوكولا مشتركا مع منصتين لتوصيل الطعام هما: تيك إيت إيزي (Take Eat Easy) ودليفرو (Deliveroo). وضمن البروتوكول حدا أدنى لعدد الساعات المدفوعة بعد المكالمات الأولى وتوفير حزم تأمين لعمال التوصيل على الدراجات وسداد النفقات المهنية. وبعد مرور بضعة أشهر، عندما أفلست شركة تيك إيت إيزي وتركت المئات من عمال التوصيل على الدراجات دون أجر، تمكنت الجمعية من استعادة آخر مدفوعات (بعد الإفلاس) لسائقي الدراجات الذين أصبحوا أعضاء بالجمعية، مما مكن الجمعية من إظهار مدى جدتها في الاضطلاع بمسؤولية صاحب العمل (زولفير وآخرون، ٢٠١٨). وفي نوفمبر ٢٠١٧، قامت شركة دليفرو بإلغاء الاتفاقية من جانب واحد، مما أدى إلى استجابة مدعومة من النقابات من قبل «مجموعة موصلي الطلبات» الجديدة، في صورة تنظيم مسيرة احتجاجية في بروكسل، كما نظمت في يناير ٢٠١٨ إضرابا لفت انتباه العديد من النقابات الأخرى ومنظمات التوصيل الأوروبية الأخرى ونال دعمها (فاندالي، ٢٠١٨).



٤ / الموجز

منذ عام ٢٠٠٠، تراجعت اتجاهات الانضمام إلى النقابات في كافة مناطق العالم عدا منطقتين وهما شمال إفريقيا وأمريكا الجنوبية. وهناك فروق كبيرة في هذا الشأن في سائر أنحاء العالم إذا نظرنا إلى إجمالي القوى العاملة بما في ذلك العمالة غير النظامية. ونجد أقل معدلات الانضمام إلى النقابات العمالية في المناطق الأكثر فقرا (إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا) غير أن هناك استثناءات مثل تدني معدلات الانضمام إلى النقابات للغاية في البلدان العربية الغنية. ويمثل تراجع الصناعة في الاقتصاد عملية ذات شقين وتترجم إلى عدد أقل من الوظائف في مجال الصناعة وعدد أقل من أعضاء النقابات في الوظائف المتبقية. وتؤثر هذه العملية على كافة البلدان، وإن كان ذلك بمستويات ودرجات مختلفة. ونظرا لأنه من المرجح أن يجد المنتسبين الجدد لسوق العمل أو أولئك الذين فقدوا وظائفهم في مجال الصناعة عملا في مجال الخدمات التجارية، فإن الفجوة في معدلات الانضمام إلى النقابات من مجال الصناعة والخدمات التجارية تنذر بمزيد من التراجع النقابي وتمثل تحديا هيكليا للنقابات.

وخلال الثلاثين أو الأربعين عاما الماضية، اتسم التراجع في عضوية النقابات في البلدان النامية بتغير الأجيال حيث حل جيل شباب العمال الذي يهتم بقدر أقل بالانضمام إلى النقابات وإن كان على درجة أعلى من التعليم محل مجموعة أكبر سنا وأكبر عددا من العمال النقابيين. ولا تتوافر بيانات كافية لدراسة هذه العملية في البلدان النامية والناشئة، ولكن من المؤكد أن هذه البلدان تفتقد إلى الضغط الديموغرافي لمجتمع مُسن كما نجد في أوروبا أو اليابان. ومنذ الثمانينيات، حدث التحرك بعيدا عن علاقات العمل القياسية. وبالتوازي مع هذا التراجع، باعتباره معيارا وعاملا محددا للأنماط بالنسبة للشركات غير النقابية أيضا، حدث انكماش أيضا في القطاع النظامي في إفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية. ومن المرجح أن يجد الشباب في كل مكان أنفسهم في وظائف مؤقتة وبدوام جزئي أو في وظائف غير نظامية وعرضية. ويقل انضمام العمال المؤقتين وبدوام جزئي إلى النقابات في كل مكان مقارنة بالعمالين بدوام كامل وبعقود مفتوحة. وقد أدى انكماش القطاع النظامي (العام) إلى انخفاض حاد في معدل الانضمام إلى النقابات في العديد من الاقتصادات النامية والناشئة، مما خلق حاجة ملحة أمام النقابات للبحث عن قاعدة أعضاء أوسع من خلال التوسع في تغطية القطاع غير النظامي. وقد بدأت في الآونة الأخيرة العديد من النقابات في تنظيم عمال القطاع غير النظامي أو تكثيف جهود التعاون مع جمعيات العمالة غير النظامية الموجودة خارج الحركة النقابية. وزادت العديد من النقابات في البلدان المتقدمة من جهودها لتنظيم العاملين المؤقتين و بدوام جزئي والعمالين في وكالات التشغيل وفتحت أبوابها للعاملين لحسابهم الخاص. ويمكننا القول أن أكبر تغيير حدث في النقابات العمالية خلال العقود الماضية، إلى جانب تراجع العضوية الصناعية، يتمثل في زيادة عضوية النساء في تلك النقابات.

لقد خلقت العولمة ملايين من فرص العمل في قطاع الصناعة والخدمات في دول الجنوب ولكنها لم تؤدِ إلى إرتفاع في عملية الانضمام إلى النقابات في تلك البلدان. وفرضت العولمة ضغوطا على العمال وعلى النقابات في معاقلها الصناعية التقليدية في البلدان النامية. وازدادت هجرة الأيدي العاملة وأصبحت النقابات أكثر انفتاحا أمام العمال المهاجرين، غير أن التحدي المتمثل في دمجهم في تلك النقابات لا يزال قائما. ولا يزال العمل من خلال المنصات والذي يتم تنظيمه من خلال الوسطاء الرقميين محدودا من حيث كونه أحد مصادر التشغيل، غير أنه يحقق نموا سريعا ويغير علاقات العمل. وفي ظل المحاولات المختلفة للتعامل مع العمل عبر المنصات من خلال النقابات والتعاونيات ومجالس الأعمال وأدوات الإنترنت، لا يزال هذا الاتجاه في بداياته ولا يزال هناك الكثير الذي ينبغي ابتكاره. إن غالبية العمل عبر المنصات يتواجد في مجال الخدمات التجارية - البيع بالتجزئة والفنادق والمطاعم وتوريد الطعام والسياحة والنقل البري الخاص وخدمات الأعمال والإيجارات ووكالات التشغيل والاتصالات والخدمات المالية والأمن والخدمات الإدارية - حيث يوجد انخفاض كبير في معدلات كثافة الانضمام إلى النقابات حتى بين العمال الذين لديهم عقود عمل قياسية.



ثانيا- توضيح الاختلافات في عملية الانضمام إلى النقابات

ناقشت في القسم السابق التغيرات التي حدثت في عضوية النقابات والكثافة النقابية المتعلقة بالتغيرات في هيكل التشغيل وطبيعة علاقات العمل إلى جانب الضغوط التي يمكن أن تعزى للتغير التكنولوجي والرقمنة والعولمة والهجرة. وفي هذا القسم، نناقش بعض العناصر الإضافية بما قد يساعد في توضيح سبب تحسن أداء النقابات في بعض البلدان أكثر من بعضها الآخر. وسأبدأ بالنظر إلى مستويات التنمية والدخل والتوسع الحضري ثم مناقشة بعض سمات سوق العمل مثل حصة الزراعة أو الصناعة وحجم القطاع غير النظامي. ثم أنتقل بعد ذلك إلى النظر إلى العوامل التي قد تؤثر على النسيج الاجتماعي والسياق السياسي الذي تعمل النقابات من خلاله مثل: الصراع العرقي وانتهاكات حقوق العمال. ثم أختتم هذا القسم بالنظر في بعض السمات المؤسسية المتعلقة بالتفاوض الجماعي والاعتراف بالنقابات وتمثيل مكان العمل وتوفير التأمين بالإضافة إلى وحدة أو تفتيت النقابات نفسها. وسأستعرض تلك العوامل الواحدة تلو الأخرى مع النظر في كيفية ارتباطها ببعضها البعض. لقد قمت باحتساب معدل الكثافة النقابية بالنسبة لمجموع العاملين بوصفه متغيرا ينبغي تفسيره حيث تبين أنه يمثل المقياس الأكثر موثوقية في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل وهو مقياس يوفر نسبة خطأ ضئيلة تتعلق بتصنيف الخاطئ لوضع العامل أو الموظف.

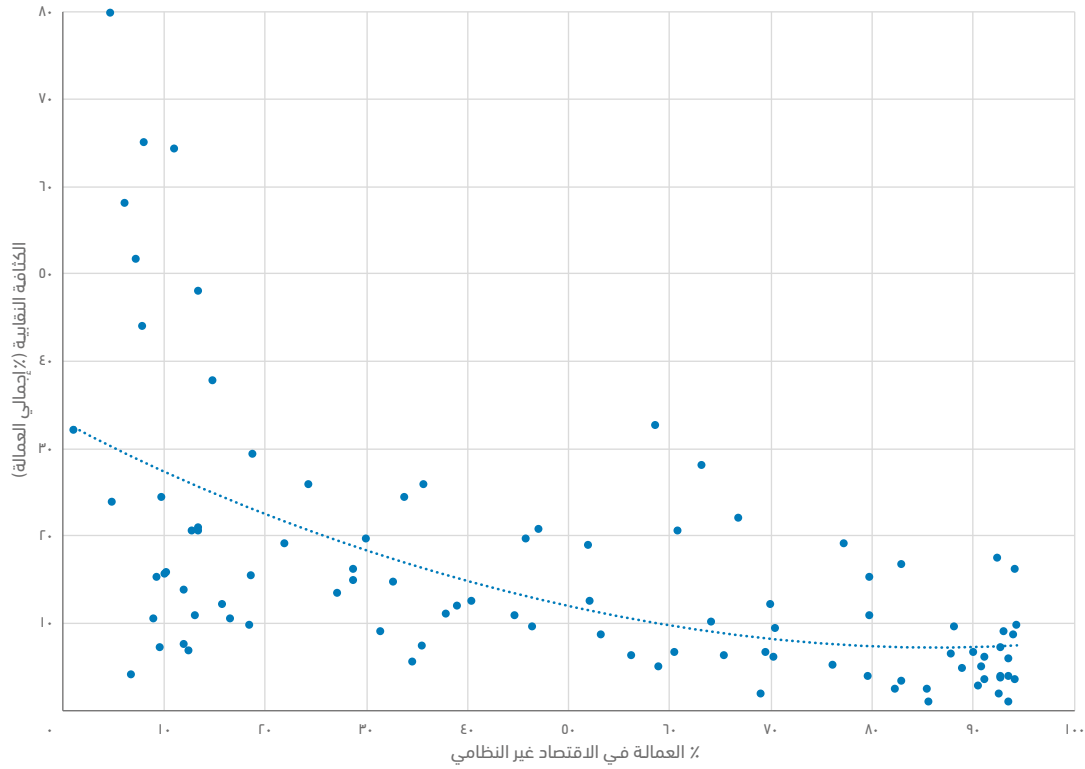
١ / التنمية الاقتصادية والاقتصاد غير النظامي

تميل عضوية النقابات إلى الزيادة مع زيادة مستوى الأرباح حتى مستوى معين. وفي دول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تميل معدلات الكثافة النقابية إلى التركيز في المنتصف أو أعلى قليلا من منتصف توزيع الأرباح (تشيتشي وآخرين، ٢٠١٠). وفي كافة البلدان، نجد أقل معدلات كثافة في البلاد الأكثر فقرا إذا قمنا بحسابها بالنسبة لإجمالي القوى العاملة. وبوجه عام، وعند احتسابها بالنسبة لمجموعة البيانات ككل لعدد ١٤٣ دولة تتوافر لها بيانات حديثة حول هذين المتغيرين، نجد علاقة إيجابية واضحة بين معدل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ومستوى الانضمام إلى النقابات ($r = 0.06$). ونجد أن أسواق العمل لذي بعض أغنى البلدان - في شمال أوروبا على سبيل المثال - لديها أعلى معدلات انضمام للنقابات ويمكننا أن نستنتج من هذا الدليل أن ارتفاع مستوى الانضمام إلى النقابات لا يعيق عملية النمو الاقتصادي. ومع ذلك، فإن الأمثلة المستمدة من الولايات المتحدة أو اليابان تظهر لنا أن هناك أيضا مزيج من مستويات متوسطات الدخل المرتفعة وانخفاض مستويات الانضمام إلى النقابات. وبمرور الوقت، وإذا نظرنا على المدى الطويل، نرى أن مستويات الانضمام إلى النقابات قد ارتفعت مع ارتفاع متوسط الدخل في معظم القرن العشرين، لكن منذ السبعينات سارت معدلات الانضمام إلى النقابات ومستويات الدخل في اتجاهين متعاكسين.

أما البلدان الغنية فهي أكثر تحضرا بعض الشيء وترتبط بالاقتصاد العالمي وتعتمد على الصادرات وتمتلك قاعدة صناعية أكبر ومن المؤكد أنها تعتمد بدرجة أقل على الزراعة. وكما نتوقع ترتبط حصة الأشخاص الذين يعيشون في المدن ارتباطا إيجابيا بمعدل الانضمام إلى النقابات بينما يصدق العكس بالنسبة لحصة الأشخاص العاملين في مجال الزراعة. ولم أجد أي علاقة قوية، سواء إيجابية أو سلبية، مع انفتاح الاقتصاد. إن العامل الوحيد الذي يتمتع بأهمية قصوى في معدل الانضمام إلى النقابات هو حجم الاقتصاد غير النظامي. فكلما زاد حجم القطاع غير النظامي وزادت نسبة العاملين بوظائف غير نظامية، انخفض مستوى الانضمام إلى النقابات. وينطوي القطاع غير النظامي على الهشاشة وعدم الاستقرار والتنافس على الوظائف الجيدة وهو ما يقلل بالتالي من رغبة العمال في الانضمام إلى النقابات. ويؤكد ذلك وجود علاقة سلبية قوية بين حجم القطاع غير النظامي ($infJ$) أو حصة الوظائف غير النظامية بين الموظفين ($infJ$) ومعدل الكثافة النقابية المحسوبة بالمقارنة بإجمالي القوى العاملة المستخدمة ($infJ = -0.00$ and $infJ = -0.01$). وهناك رسالة عامة واضحة وهي أن التوسع في الاقتصاد غير

النظامي يمثل تهديدا للعمال والنقابات على حد سواء لأن العمال في القطاع غير النظامي يتمتعون بموارد أقل وفرص أقل للتنظيم والمشاركة في الحوار الاجتماعي ويقل احتمال استفادتهم من الأمن الوظيفي أو الحصول على دخل منتظم أو الحصول على الحماية الاجتماعية مثل نظرائهم ممن يحصلون على أجور ومرتبات. وتوضح لنا الدراسات التي تعتمد على بيانات السلاسل الزمنية أن زيادة المشاركة في سوق العمل مع تزايد نسبة الوظائف المؤقتة يسهم في تراجع معدلات الانضمام إلى النقابات (تشيتشي وفيسير، ٢٠٠٥).

الشكل ١٣: الانضمام إلى نقابات العمال وحجم الاقتصاد غير النظامي

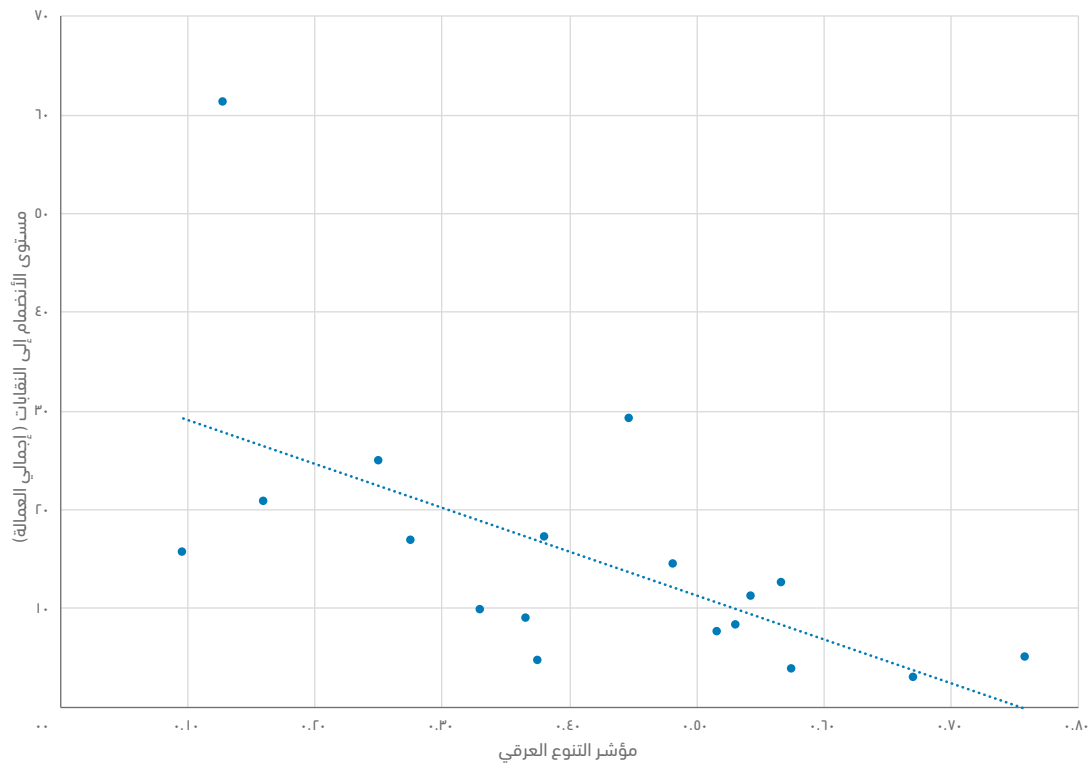


٢ / التنوع العرقي

تمت دراسة التنوع العرقي والنزاعات من خلال العلاقة بالنمو الاقتصادي والتنظيم المدني والثقة ورأس المال الاجتماعي. ويمكن أن يتضمن هذا المفهوم المظاهر المتطرفة للحرب الأهلية والإبادة الجماعية وأعمال الشغب العرقية الدورية والتنوع اليومي والولاءات العرقية ودمج الأقليات والمهاجرين (كانبور وراجارام وفارشني ٢٠١١). وقد اكتسب هذا الموضوع أهمية مع تصاعد تدفقات المهاجرين على مستوى العالم. ويلاحظ هورويتز وهورويتز (٢٠٠٧) أن «التنوع»، في أي ظرف من الظروف، يعد سلاحاً ذو حدين: فهو يخلق قاعدة أكبر من الخبرات والتجارب، وإمكانية الابتكار والنمو، لكنه يزيد من تكلفة التنسيق ويؤدي إلى مشاكل في الثقة، وبالتالي يؤدي إلى احتمال حدوث انقسامات ونزاعات لا يمكن التوفيق بينها. وعند تطبيق هذا على النقابات العمالية، يمكن للمرء أن يرى وجهين لعملة واحدة: ما يجلبه المهاجرون من خبرات – وقد كانت حاسمة في الأيام الأولى لإنشاء النقابات، وربما حتى اليوم – ثم المشكلات المتعلقة بالتفاهم المتبادل والمنافسة على الوظائف والأجور.

ومن المفترض أن النقابات العمالية الموجودة في المجتمعات التي تتميز بالتنوع العرقي تواجه مهمة تتسم بالتحدي أكثر من النقابات المتواجدة في المجتمعات الأكثر تجانسا. وغالبا ما يتم الاستشهاد بمختلف موجات الهجرة وما ينتج عنها من تنوع عرقي كأحد أسباب الانخفاض النسبي في مستوى الانضمام إلى النقابات في الولايات المتحدة الأمريكية. ومن الواضح أن هناك أسبابا أخرى أيضا نظرا للارتفاع الدائم في معدل الانضمام إلى النقابات في جارتها الشمالية كندا، أو في مجتمعات الهجرة في نيوزيلندا وأستراليا. ومن المؤكد أن التنوع العرقي يعتبر أحد المصادر الكبرى للانقسامات المحلية والصراعات المحتملة التي لا تتعلق بالهجرة. ومن ثم، فإنني أريد التحقق مما إذا كانت تلك الانقسامات تؤدي إلى تقليل فرص نجاح النقابات في تنظيم العمال. وقبل المضي قدما فيما يتعلق بتلك النتيجة، ينبغي أن أضيف أنه لم نضمن البلدان التي تعيش حاليا أو دخلت مؤخرا في حالة حرب (أهلية). وكان من المستحيل التحقق من البيانات المتعلقة بعضوية النقابات في أفغانستان والعراق وسوريا واليمن والسودان وجنوب السودان والصومال وليبيا وتشاد والكونغو وهايتي.

الشكل ١٤: التنوع العرقي والانضمام إلى النقابات، وفقا لمناطق العالم



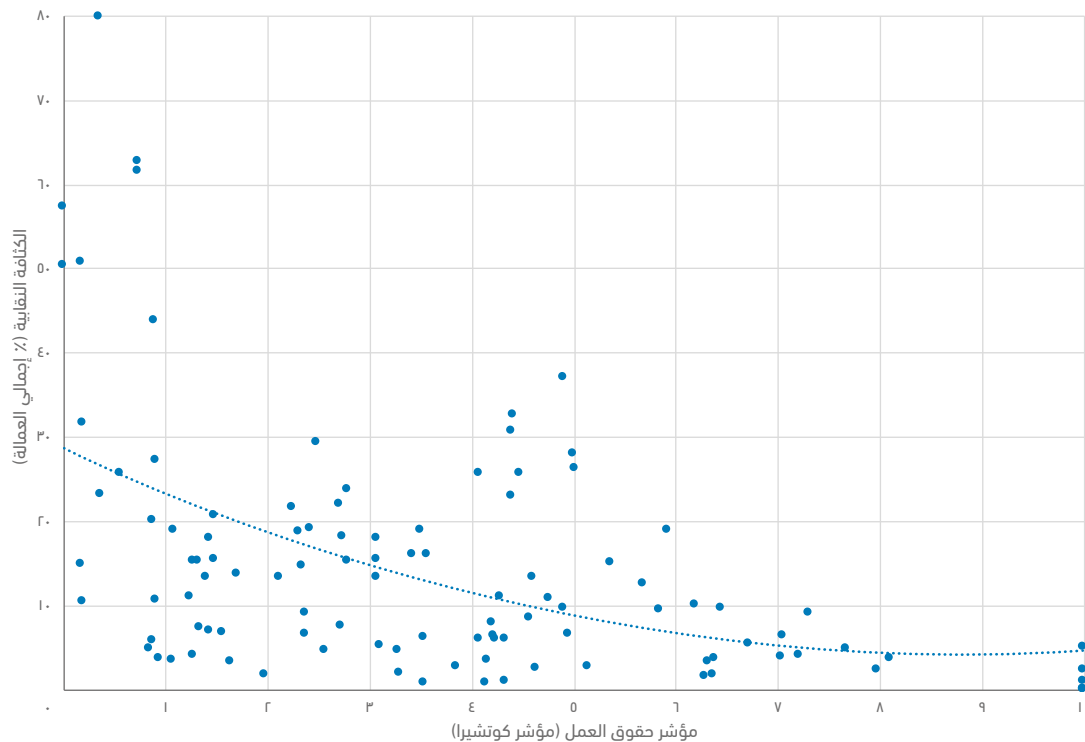
ويبدو أن هناك ارتباطا سلبيا قويا بين متوسط مستوى التنوع العرقي ومتوسط مستوى الانضمام إلى النقابات (red=0.11, N=18) عبر مناطق العالم المختلفة (الشكل ١٤). وتكون العلاقة أضعف عبر البلدان المختلفة (red=0.37, N=120) بسبب وجود اختلافات داخل المنطقة. وليس التنوع هو الذي يعيق تطور النقابات بل النزاعات. في الواقع، فإن العلاقة السلبية بين التنوع العرقي والانضمام إلى النقابات تأتي في الغالب من بيانات عشرين أو ثلاثين دولة من بين أفقر البلدان، حيث تقوض النزاعات من التنمية الاقتصادية والانضمام إلى النقابات. وتقع تلك البلدان في مناطق يشتد فيها الصراع العرقي وهي: البلدان الإفريقية الواقعة جنوب الصحراء الكبرى، والشرق الأوسط، وأجزاء من آسيا. ومن الواضح أنه يتم الوصول إلى أعلى مستويات الانضمام إلى النقابات في المناطق والبلدان الأكثر تجانسا من الناحية العرقية وهي: شمال أوروبا تليها غرب وجنوب أوروبا. ومع ذلك، لا يوجد عملية ترابط كاملة، فهناك بلدان متنوعة عرقيا أو لغويا لكنها تتمتع بمستويات عالية من الانضمام إلى النقابات (جنوب إفريقيا وبلجيكا والبرازيل) وهناك دول متجانسة نسبيا لكن يوجد بها مستويات منخفضة من الانضمام إلى النقابات (ألمانيا والبرتغال وبولندا). علاوة على ذلك، وعلى الرغم من تغير التنوع العرقي نتيجة للتركيبة السكانية والهجرة، فإنه لا يعتبر أحد العوامل الواعدة في تفسير التغيرات التي تطرأ على الانضمام إلى النقابات بمرور الزمن.

٣ / انتهاك حقوق العمل

قد يتوقع المرء أن هناك ارتباطا واضحا بين القيود المفروضة على حقوق العمال أو انتهاك تلك الحقوق، وفقا لتعريفات اتفاقيات منظمة العمل الدولية، والمستوى الفعلي للانضمام إلى النقابات. لكن العلاقة ليست مباشرة كما تبدو. وبالرغم من إيلاء عناية كبيرة من أجل تحسين مؤشر انتهاكات حقوق العمال وتسجيل مختلف الجوانب القانونية والسلوكية لانتهاك الحقوق، فقد لا يسجل المؤشر كافة السياقات الاجتماعية والسياسية والثقافية الذي تعمل فيها النقابات وقد لا يسجل أيضا المناخ الأساسي الكامن الذي تحدث فيه الانتهاكات (كوسيرا وساري، ٢٠١٦). وهناك أيضا مشكلة التجانس، التي يذكرها كوتشيرا (٢٠٠٧) على النحو التالي: «هناك حالات واضحة (...) تمثل فيها الانتهاكات المرصودة إنعكاسا لحركة نقابية نشطة. وعلى العكس من ذلك، توجد حالات لا ترصد فيها الانتهاكات ولا تحدث بالفعل بسبب تعرض الحركة النقابية للقمع والتهديد». ولا يثير هذا الأمر مسألة السببية فحسب، بل يثير أيضا مسألة القياس. وأيما كان الأمر، تظهر البيانات، كما هو متوقع، وجود علاقة سلبية ملحوظة بين انتهاكات حقوق العمل (١٢٧) ومستوى الانضمام إلى النقابات: ٠,٤٦=١٢٧ (N=١٣٧).

يشير الشكل ١٥ إلى وجود علاقة منحنية: فعندما تتجاوز مستويات حقوق الإنسان حدا معيناً (نصف مؤشر كوسيرا، من ٦ نقاط إلى ١٠ نقاط) تواجه النقابات قيوداً حادة على جهودها التنظيمية وتقوم على أفضل الفروض بتنظيم ١٠٪ من القوى العاملة المستخدمة إما لأن كافة المجموعات قد استبعدت من الناحية القانونية والعملية من الحق في إنشاء الجمعيات (العمال في مجال الزراعة، والشركات الصغيرة، والخدمات العامة، والمهاجرين، والحاصلين على عقود مؤقتة، والعاملين لحسابهم الخاص) أو لعدم وجود ضوابط للمضايقات والمعوقات. وعندما تكون حقوق العمال مستقرة وتندر الانتهاكات (ولنقل أنها في مستوى صفر و١ على المؤشر) يمكن أن تتنوع الكثافة النقابية بين ١٠ و٨٠٪ بما يبين اعتماد الانضمام إلى النقابات في ظل هذه الظروف القانونية المواتية على عوامل أخرى، من بينها السياسات والجهود التي تبذلها النقابات نفسها. ويقودني ذلك إلى المجموعة التالية من العوامل التفسيرية التي يتناولها هذا القسم وهي المؤسسات.

الشكل ١٥: مستويات الانضمام إلى النقابات ومؤشر انتهاك حقوق العمل





٤ / الأمن المؤسسي للنقابات

تظهر الدراسات المقارنة لعضوية النقابات العمالية وكثافتها أن المؤسسات التي تسهم بأكبر قدر في تفسير الاختلافات الموجودة في مختلف البلدان وعلى مدى فترات زمنية هي: التنظيم والوصول إلى التفاوض الجماعي وتمثيل مكان العمل وإدارة النقابة لتأمين البطالة وتقديم المزايا (برادي، ٢٠٠٧؛ تشيشي وفيسار، ٢٠٠٥؛ ايبينجوس وفيسار، ١٩٩٩؛ راسموسين وبونتوسون، ٢٠١٧؛ سكروجس ولانج، ٢٠٠٢؛ وسترن، ١٩٩٧). وتتناول تلك الدراسات مجموعة مختارة مكونة من حوالي ٢٠ دولة صناعية متقدمة مع توافر بيانات سنوية تعود إلى الستينيات أو حتى الخمسينيات من القرن الماضي.

أود هنا أن أناقش إلى أي مدى ترى تلك المؤسسات أن النقابات «آمنة» مع توضيح اختلاف معدلات الكثافة النقابية في مختلف أنحاء العالم. وأبدأ بالنظر في التنظيم والوصول إلى التفاوض الجماعي، وتعريف التفاوض الجماعي على أنه عملية مركزية عندما يتحقق ثلثي تغطيتها على الأقل من خلال المفاوضات والاتفاقيات التي تتم مع جمعيات أصحاب العمل وليس مع شركات منفردة. وعندما تمثل المفاوضات القطاعية أقل من ثلث التغطية التفاوضية ويتم معظم التفاوض على مستوى الشركة أو المؤسسة، يعتبر التفاوض الجماعي لا مركزي. وفي المنتصف، نجد حالة المركزية المتوسطة. وسأنظر فقط إلى التفاوض الذي يؤثر على الأجور والذي يطبق من خلال الاتفاقات التي تلزم الشركات بتحديد الأجور من الناحية الموضوعية أو الإجرائية. وعند تطبيق هذا المعيار، يمكن تقسيم مجموعات البيانات إلى فئات ثلاث: ٤٤ دولة يوجد بها تفاوض على مستوى الشركات فقط أو في الأساس؛ و١٩ دولة تتمتع بمركزية متوسطة؛ و٢٥ دولة ذات تفاوض مركزي. ويتضاعف متوسط التغطية التفاوضية في كل خطوة، من متوسط ١٤٪ من كافة العمال في ظل التفاوض غير المركزي، إلى ٢٨٪ في ظل المركزية المتوسطة، و٦٥٪ في ظل المركزية. أما بالنسبة للثلاثين والخمسين دولة المتبقية، باستثناء الصين وكوبا وبيلاروسيا وبعض الدول العربية، فلا تتوافر لدي بيانات كافية حول تغطية أو تنظيم التفاوض الجماعي. وفي المجموعات الثلاث، حيث نجد التفاوض المركزي والتفاوض المركزي بصورة جزئية والتفاوض اللامركزي يوجد توزيع متساوٍ بقدر معقول للبلدان ذات مستويات التنمية المختلفة. ويعطي ذلك بعض الثقة في أننا نقوم بالفعل بتحديد تأثير المؤسسات على مستوى الانضمام إلى النقابات.

وتؤدي المركزية إلى خفض تكاليف التنظيم في النقابات العمالية. ويسمح التفاوض على مستوى الصناعة للنقابات بتحديد أجور على مستوى القطاعات والحد من مخاطر قيادة الشركات «السيئة» للشركات «الجيدة». ويؤدي ذلك أيضا إلى التخفيف من حاجة النقابات إلى السعي للحصول على الاعتراف من كل شركة ويجعل أنضمام العمال في الشركات الصغيرة للنقابات أكثر جدوى وأقل ضرورة. وفي ظل ظروف التفاوض المركزي، تحتاج النقابات فقط إلى تنظيم وحشد العمال في الشركات الكبيرة أو الاستراتيجية كي تحدد الأنماط الخاصة بالصناعة ككل. ولذلك يمكن للنقابات أن تقلق بصورة أقل بشأن ضم عمال الشركات الصغيرة إليها طالما أن هذه الشركات أعضاء في اتحاد الشركات التي توقع على الاتفاقية الجماعية الوطنية أو القطاعية أو طالما أن تلك الاتفاقيات تغطيها من الناحية القانونية (هايتز وفيسار، ٢٠١٨). ولهذه الأسباب توجد علاقة متبادلة قوية بين مركزية التفاوض ومعدلات تغطية التفاوض ($r_{cov}=0.78$) أكثر من العلاقة بين المركزية والكثافة النقابية ($r_{dens}=0.01$) وأن الفجوة بين الأنضمام إلى النقابات في الشركات الصغيرة والكبيرة يمكن أن تكون معتبرة في ظل ظروف التفاوض المركزي وهي مسألة سأعود لمناقشتها في الجزء الأخير من هذه الورقة البحثية.

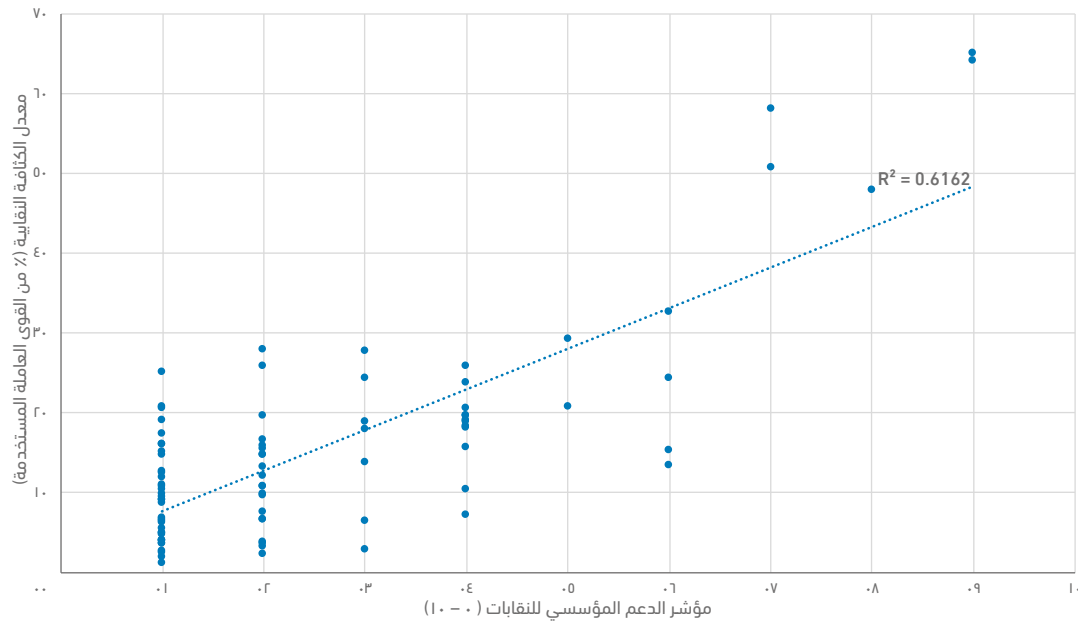
أما المؤسسة الثانية المهمة فهي اعتراف النقابات ووصول النقابات إلى تمثيل مكان العمل. وغالبا ما وجد أن هذا العامل هو العامل الحاسم، إلى جانب مشاركة النقابات في توفير تأمين البطالة والتأمين الصحي. ويسمح التمثيل غير المتنازع عليه لمكان العمل للنقابات بالتركيز على مسائل الإنتاجية وطمأنة أصحاب العمل ومراقبة «العادات الاجتماعية» للعضوية من خلال المزايا المباشرة والاتصالات في مكان العمل. ويمكن تنظيم ذلك بعدة طرق. وفي بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة، يجب على النقابات العمالية السعي جاهدة من أجل الحصول على الاعتراف على أساس كل شركة على حدة بما يظهر أنها تمثل الأغلبية بين العمال التي تزعم أنها تمثلهم. وفي دول أخرى مثل ألمانيا والنمسا، يتم ضمان تمثيل مكان العمل بشكل غير مباشر بوصفه حقا قانونيا من خلال مجالس أعمال مفوضة. ويمكن ضمان الاعتراف أيضا من خلال إبرام اتفاقية على مستوى الدولة بين النقابة الرئيسية ومنظمة أصحاب العمل كما يحدث في الدول الاسكندنافية. وبالمقارنة بالالتزام القانوني لأصحاب العمل، فإن وجود اتفاقية مركزية موقعة من قبل أصحاب العمل تثير عدة مسائل متعلقة بالامثال ولذا قد تعتبر تلك الاتفاقية ضمانا قوية لتحقيق الاعتراف بالنقابات وحقوق الوصول إلى تمثيل مكان العمل. ومن خلال استخدام رموز بسيطة مثل صفر (يعتمد على الشركة) أو ١ (قانوني) أو ٢ (اتفاقية) يتبين لنا أن الاعتراف بحقوق تمثيل النقابة يرتبط ارتباطا وثيقا بمعدل الكثافة النقابية ($r_{access}=0.79$).

ويقلل التفاوض المركزي والاعتراف المضمون والوصول لتمثيل مكان العمل من تكلفة التنظيم والضغط الواقعة على العمالة «غير النقابية» في المفاوضات. وبالرغم من ذلك، فعند ضمان الأجور والحقوق وظروف العمل لأعضاء النقابات وغير الأعضاء على حد سواء تواجه النقابات مشكلة وجود منتفعين بالمجان. وفي هذه الحالة، من المهم أن تتمكن النقابات من ممارسة ضغوط على العمال للمساهمة في القضية العامة من خلال «آلية العضوية المغلقة» أو أشكال أخرى من العضوية الإجبارية أو الاستعانة بمزايا «الأعضاء فقط». وحيث أن كل أشكال العضوية الإجبارية - كما نجد في نيوزيلندا وأستراليا فيما يتعلق بالتأمين - قد توقفت أو أعلن أنها غير قانونية، فإن السياسات الأخرى التي تربط الأعضاء بالنقابات ربما قد أصبحت أكثر أهمية، مثلما يحدث في حالة النقابات التي توفر تأمين بطالة وتأمين صحي أو إرشاد مهني لأعضائها. وكما أشرنا آنفا، يمكن أن نجد أمثلة لصناديق تأمين البطالة في النقابة و تحت رعاية الحكومة في السويد وفنلندا والدنمارك وأيسلندا ونجدها بشكل معدل في بلجيكا وفي قطاع الزراعة في إيطاليا وفي صناعة البناء في هولندا؛ أو نجد صناديق تتعلق بتغطية التأمين الصحي في الأرجنتين أو إسرائيل أو تايلاند حتى عام ١٩٩٥؛ أو صناديق تتعلق ببعض عناصر التأمين الاجتماعي والمعاش التقاعدي والمزايا الخاصة بالشركات في تنزانيا ومصر وشمال إفريقيا؛ وقبل عام ١٩٨٩ في النقابات التي كانت تحت الحكم الشيوعي. إن حقيقة انخفاض معدلات العضوية بصورة سريعة بمجرد سحب دعم الدولة لأنظمة هذه المزايا، كما حدث في إسرائيل عام ١٩٩٥، يثبت أن هذه المزايا بمثابة حوافز قوية للأنضمام إلى النقابات والحفاظ على الأعضاء. وتوجد في مختلف البلدان علاقة إيجابية واضحة للغاية بين وجود تأمين صحي وتأمين بطالة توفره النقابة وبين كثافة العضوية بالنقابات ($r_{ins}=0.76$).

وأخيرا، قمت بدراسة آثار الهيكل الثلاثي الذي يُعرف بأنه وجود ثلاثة مجالس اجتماعية واقتصادية ومشاورات منتظمة بين النقابات وأصحاب العمل والحكومة حول (الحد الأدنى) للأجور والسياسات الاجتماعية إلى جانب الحوار الاجتماعي الثنائي والتنسيق على المستوى المركزي الخاص بسياسات الأجور بين النقابات المركزية واتحادات أصحاب العمل. ويبدو أن الهيكل الثلاثي ($r_{tri}=0.09$) لا يرتبط بالكثافة النقابية في حين أن التنسيق الثنائي ($r_{bi}=0.01$) يرتبط بالكثافة النقابية. ويرتبط التنسيق الثنائي بقوة باعتراف أصحاب العمل بحقوق النقابات في الوصول إلى مكان العمل وبمركزية التفاوض بينما نجد أن الهيكل الثلاثي غير ذي صلة. ومن المعترف به أن الهيكل الثلاثي يصعب قياسه وأن المزايا الرسمية (سواء في ظل وجود مجلس أو بالنسبة لعضويته أو بالنسبة لعدد التشاورات) قد تخفي ممارسات مختلفة.

و حيث أن المؤسسات المذكورة آنفا تعمل كحزمة واحدة، فمن الصعب ضمها في تحليل متعدد المتغيرات. وعوضا عن ذلك، اخترت بناء مقياس إضافي بسيط أو مؤشر للأمن المؤسسي للنقابات يعتمد على أربع سمات (المركزية والاعتراف والتأمين والتنسيق الثنائي) حيث يتمتع كل منها بدرجات تتراوح بين (صفر) إلى (٢) وتبدأ من قيمة أساسية وهي (١). ويمكن أن يؤدي ذلك إلى إجمالي درجات تتراوح بين (١) و(٩). ويوضح الشكل ١٦ كيفية ارتباط هذا المؤشر بالكثافة النقابية في ٩٦ دولة ($R^2 = 0.6162$). وفي ظل تساوي كافة العناصر الأخرى، فإن كل نقطة زيادة على المؤشر تزيد من متوسط معدل الكثافة بحوالي أربع نقاط في المائة.

الشكل ١٦: الأمن المؤسسي للنقابات و الكثافة النقابية، ٢٠١٦-٢٠١٧



إن مثل هذا التفسير المؤسسي الجيد يترك العديد من المشكلات دون حل. وفي أي مستوى من مستويات الأمن المؤسسي للنقابات، يوجد نطاق كبير محتمل من النتائج. كما يتضح من الشكل ١٦. فعلى سبيل المثال، في ظل غياب الأمن المؤسسي في النقابات، يبلغ معدل الكثافة النقابية في الولايات المتحدة الأمريكية ١٠,٤ ٪ وفي كندا ٢٨,٤ ٪. فهل هناك سمات مؤسسية غير محسوبة وتعتبر مهمة بالنسبة للنقابات مثل درجة عدائية أصحاب العمل تجاه النقابات، والدعم السياسي أو الثقافة القانونية؟ هناك مثل تلك السمات وهي تختلف في كندا والولايات المتحدة الأمريكية غير أن المؤشر لم يرصدها. ومن الناحية الأخرى، في ظل وجود مستويات أعلى وإن كانت مختلفة من الأمن المؤسسي، لماذا تنخفض للغاية مستويات الكثافة النقابية في فرنسا وألمانيا وهولندا عن المعدل «المتوقع» وفقا لدرجة الأمن المؤسسي؟ وأخيرا، من المهم التأكيد على أن المؤسسات لم تحدد بعوامل خارجية لكنها أتت أيضا نتيجة اختيارات وسياسات النقابات في الماضي والحاضر.

5 / انعدام الأمن المؤسسي والمنافسة وتفتيت النقابات

دائماً ما يكون هناك جانب آخر للأمن المؤسسي. فعندما تقوم المؤسسات – مثل مجالس المفاوضة القطاعية أو مجالس الأعمال بالمصانع – باختكار تمثيل النقابات، فيمكنها أن « تقوض من حاجة النقابات إلى إثبات قوتها من خلال حشد العمال وتقليل الحوافز السياسية والتنظيمية لضم أعضاء إلى النقابات » (اينجاس وفيسار، ١٩٩٩). وفي غالبية البلدان، تحتاج النقابات إلى الدفاع عن وجودها في مجالس الأعمال من خلال إجراء الانتخابات التي يمكن للنقابات البديلة والمؤسسات غير النقابية المشاركة فيها. وفي العديد من البلدان، يعتمد الحق في تمثيل العمال في التفاوض الجماعي على النقابات التي تتجاوز عضويتها نسبة ١٠ أو ٣٣ أو ٥٠٪ من العمالة بالشركة أو بالقطاع. وبالرغم من ذلك توجد بلدان أيضاً لا يتطلب الأمر مثل هذه الاختبارات ولا يرتبط الاعتراف بالنقابة في عملية التفاوض بالعضوية. وفي مثل تلك الحالات، قد يؤدي انخفاض معدلات الانضمام إلى النقابات إلى دفع القادمين الجدد والنقابات البديلة إلى محاولة القيام بدور أو اقناع أصحاب العمل بضرورة تجاهل النقابات القائمة. و تقدم هولندا بعض الأمثلة على ذلك والتي توضح أنه عندما لا تعتمد حقوق التفاوض على قوة العضوية أو التجارب الانتخابية، يمكن أن يكون لدى النقابات أسباب سياسية وأيدولوجية لاستقطاب مجموعات جديدة مثل العمال بدوام جزئي أو العمال المهاجرين وبذلك تتجنب النقابات حدوث مزيد من التدهور. وفي ألمانيا، دفع استخدام المواد الافتتاحية الخاصة بالشركات في الاتفاقيات القطاعية النقابات إلى زيادة دعمها في مكان العمل وتحديد تنافس العمال المؤقتين ممن ترسلهم وكالات التشغيل من خلال تنظيم الجهود.

وتشير الدراسات المبكرة حول إحياء دور النقابات وتنظيم الاستراتيجيات – والتي بدأ تطويرها في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وأستراليا – إلى أن الدافع من وراء تلك الاستراتيجيات كان قويا في ظل وجود بيئة ينعدم فيها الأمن المؤسسي أي في البلدان التي يعتمد فيها اعتراف نقابات العمال لأغراض التمثيل والتفاوض الجماعي على حشد العمال في انتخابات الاعتماد. وعلاوة على ذلك، لا يمكن للنقابات في تلك البلدان الاعتماد على التمثيل المضمون قانوناً لمكان العمل مثل مجالس الأعمال (هيري و أدلر، ٢٠٠٤). وبعد عقد أو أكثر من تنظيمها، عبرت الحملات الجديدة «التي نظمها النقابات» الأطلسي و بحر المانش وتمت تجربتها في دول «منعدمة الأمن المؤسسي» مثل بولندا (زارزاسكي وكاجيفاسكا وموروزوفيك، ٢٠١٤) وأيرلندا (ميرفي وتيرنار، ٢٠١٦) بالإضافة إلى الدول التي «تتمتع بالأمن المؤسسي» مثل الدنمارك (ارنهولتس وإيسين وإيسين، ٢٠١٦) والسويد (بينجتسون، ٢٠١٣) وفرنسا (تابيا وتيرنار، ٢٠١٣) وألمانيا (شمالز وثيال، ٢٠١٧) وهولندا (كونولي ومازيون ومارتينيز لوسيو، ٢٠١٧). لكن ما هو تفسير التأخير؟ أثارت هاسيل (٢٠٠٧) جدلاً مهماً حول إمكانية تحول الأمن المؤسسي للنقابات إلى «لعنة». إن أوجه الأمن المؤسسي نفسها التي «تساعد النقابات العمالية على الحفاظ على موقف قوي في جزء السوق التقليدية الخاص بها (...) تمنعها من التكيف مع التركيبة المتغيرة لسوق العمل». وهي تطبق هذه الحجة لإدراك أسباب تباطؤ النقابات الألمانية في تنظيم النساء والعمال بدوام جزئي وعمال الوكالات المؤقتين. وقد عبر مارشال وبيرلمان (٢٠٠٨) عن وجهة نظر مشابهة حول الآثار السلبية للأمن المؤسسي والأساليب الروتينية الكامنة عند تفسير عدم رغبة النقابات العمالية في الأرجنتين في تنظيم مجموعات جديدة مثل النساء والعمال بدوام جزئي والمهاجرين والعمال في القطاع غير النظامي.

« قد لا تكون خسارة العضوية في حد ذاتها كافية لخلق شعور بالضرورة الملحة للتصرف طالما لا زال لدى الحركة النقابية وضع مؤسسي تنسب به. ومن المرجح أن يحدث تغيير حقيقي فقط عند حرمانها من هذا الوضع » (كلوستريبوار، ٢٠٠٧). ويوجد في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وأستراليا أمثلة على الأمن المؤسسي الذي سلبته إدارات ريجان أو تاتشر أو هاوارد. وستكون هناك مشكلة إذا سمحت النقابات في البلدان التي تتمتع بأمن مؤسسي للموقف بأن يصل إلى أبعاد درامية. وخاصة عندما ندرك أن المكاسب الحقيقية لإحياء دور النقابات والتنظيم فيما يتعلق بنمو العضوية والقدرة التفاوضية هي مكاسب هشة وقصيرة المدى وغالباً ما لا ترقى إلى مستوى الطموحات. ومن خلال استعراضهما لجهود إحياء دور النقابات، يشير إيسين وتابيا (٢٠١٧) إلى الأهمية المستمرة للأطر المؤسسية الداعمة كأحد الشروط التي تؤدي إلى جني ثمار تنظيم الحملات من خلال تهيئة ظروف التفاوض بين عدة أصحاب عمل على سبيل المثال. ويوجد بعض التشابه مع نموذج فريمان المتعلق «بالطفرة» في نمو النقابات (فريمان، ١٩٩٨). وفي هذا النموذج، تكون جهود تنظيم النقابات غير خطية، أي أنها تكون أكثر ضعفاً في ظل الانخفاض الشديد أو الارتفاع الشديد لمعدل الكثافة النقابية. والسبب في ذلك هو أنه في ظل الانخفاض الشديد لمستويات الكثافة، تفتقر النقابات إلى الموارد اللازمة للقيام بالتعبئة (وتكون بحاجة إلى وجود جهات أخرى لمساعدتها كما أوضحنا في حالة النقابات في إفريقيا). وفي ظل وجود مستويات مرتفعة للغاية من الكثافة النقابية، قد تعتقد النقابات أن سوق الأعضاء «مشبع» وأن هناك حاجة إلى بذل جهود غير عادية لإقناع القلة المتبقية من غير الأعضاء الذين قد يصعب الوصول إليهم، ولديهم قناعات أيديولوجية أو دينية قوية تمنعهم من الانضمام إلى نقابة، أو يستفيدون بالفعل من النقابة من خلال الآثار غير المباشرة (ضمان توفير أجور أعلى وظروف عمل أفضل

مما كان يمكن أن يكون عليه الحال بدون النقابة). ويمكننا من خلال النظر في البيانات عبر الوطنية ملاحظة أن هناك اتجاهًا طفيفًا ($r=0.31$) نحو زيادة نمو النقابات منذ عام ٢٠٠٠ (والذي يعبر عنه بوجود زيادة في نسب معدلات الكثافة النقابية) في البلدان التي وصلت فيها معدل الكثافة لأدنى مستوياته في عام ٢٠٠٠. ويعد ذلك أمرًا ناجمًا بشكل أساسي عن التحول الذي حدث في التنظيم النقابي في العديد من البلدان النامية نحو القطاع غير النظامي. ولا توجد علاقة في الاقتصادات المتقدمة بين مستوى الانضمام إلى النقابات في عام ٢٠٠٠ ومدى نمو النقابات أو تدهورها في السنوات التالية.

وغالبًا ما يرتبط التفيت والتنافس الشديد بين المراكز النقابية التي تتنافس على الحصول على أعضاء ونفوذ واهتمام بمستويات متدنية للغاية في الانضمام إلى النقابات. ونجد أمثلة على ذلك في الفلبين وبنجلاديش والهند وإندونيسيا وبيرو والمكسيك وشيلي وبولندا والمجر وفرنسا. من الناحية الأخرى، توجد أمثلة على الزيادة الهائلة في نمو عضوية النقابات بعد (إعادة) توحيد صفوف، أو التعاون الوثيق بين مختلف المراكز النقابية، كما حدث على سبيل المثال في السنوات الأخيرة في تونس وأوروغواي، أو كما حدث قبل نصف قرن في فنلندا وإيطاليا. إن المنافسة الشديدة - سواء من أصحاب العمل الأقوياء أو من النقابات المنافسة أو الاتحادات النقابية التي تدافع عن أيديولوجياتها في مشهد نقابي مجزأ - لها آثار مدمرة ليس فقط على قوة النقابات ولكن على عملية استقطاب أعضاء جدد أيضًا. وفي مثل هذا الوضع، عادة ما تركز النقابات على التنافس للحصول على الدعم من مجال السياسة بدلا من العمل معا للتوصل إلى حلول، وهو ما يؤدي إلى إثناء العمال عن الانضمام إلى عضوية النقابات لأن النقابات لديها القليل لتقدمه. غير أن الاحتكارات النقابية (من النوع الشيوعي القديم والتي توجد أيضا في أماكن أخرى) يمكن أن تقضي على إحياء دور النقابات ويرتبط هذا بتراجع على المدى الطويل.

ويمكن للحركات الاجتماعية والتعاونيات ومراكز العمال ونقابات الأقليات والمنظمات الشبيهة بالنقابات أن تكون المحرك الذي يدفع عملية تنظيم العمال في القطاع غير النظامي وعمال المنصات والنساء والشباب والعمالة العرضية. ويعزى جزء كبير من «الدفع للأمام» التي حققتها النساء في النقابات على سبيل المثال إلى الحركة النسائية في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي (كوك وآخرون، ١٩٨٤). وتحتاج النقابات العمالية الرئيسية في بعض الأحيان إلى «شوكة في جانبها» - أي منظمات أو حركات صغيرة أو مستقلة أو بديلة تتعامل مع قضايا جديدة و تطور نهج جديدة. ويمكن للنقابات المختلفة المتخصصة في تنظيم وتمثيل قطاعات ومصالح مختلفة أن ترفع المستوى العام للانضمام إلى النقابات، كما كان الحال في الدول الإسكندنافية حيث شكلت نقابات واتحادات نقابات عمالية للعمال اليدويين والعمالين في وظائف إدارية والمهنيين والأكاديميين وتعاونت مع بعضها البعض لفترة طويلة.



ثالثا- أربعة سيناريوهات مستقبلية محتملة

حتى الآن تم تكريس هذه الورقة البحثية للماضي والحاضر: أي للوضع الحالي للنقابات العمالية وكيف أدت لتطورات تتعلق بتدهور الصناعة، والتكنولوجيا، والرقمنة، والعولمة إلى تغيير علاقات العمل وعضوية النقابات العمالية؛ وكيف يمكن تفسير الفروقات الحالية في كثافة النقابات وتنظيمها. وقد حان الوقت الآن للنظر للمستقبل. إلى أين تتجه النقابات العمالية؟ هل ستستمر الاتجاهات السابقة أم ستسوء أم ستتحسن؟ وكما أشرت في المقدمة، سوف أناقش أربعة سيناريوهات أو أربعة أوضاع مستقبلية محتملة للنقابات العمالية وهي: التهميش والازدواجية والإطلال وإحياء دور النقابات. ويعتمد كل سيناريو مستقبلي من تلك السيناريوهات على وجهة نظر انتقائية ومحتيزة حتما للتطورات الحالية والسابقة. وسوف أعرض الحجج المؤيدة لتطور معين أو سيناريو مستقبلي معين وبتبعها الحجج المضادة. وفي الفقرة الختامية، سأحاول تقييم احتمالية حدوث كل سيناريو من هذه السيناريوهات الأربعة.

١ / التهميش

إن فكرة أن النقابات العمالية سوف تتلاشى تدريجيا وتفقد أهميتها في مجال تنظيم أسواق العمل تستند إلى استقراء الاتجاهات الحالية. فإذا استمر التدهور الذي حدث أثناء العشرين أو الثلاثين عاما الماضية، سيتعرض بقاء النقابات العمالية للخطر في العديد من البلدان في منتصف القرن. وقد تهبط النقابات تحت معدل معين - ١٠٪ أو ٥٪ أو ٢٪ - وهي نسب يصعب بعدها تحقيق الاستدامة.

وبعد عرض تزايد معدل تراجع العضوية في أستراليا بالفعل في خلال العقد السابق، استنتج جاهان وآخرين (٢٠١٨) أنه «إذا استمر معدل تراجع العضوية، سيصبح أعضاء النقابات العمالية في نهاية العقد القادم يمثلون نسبة ضئيلة فقط من القوى العاملة في أستراليا مع تركيز غالبية الأعضاء في صناعات قليلة». وسيستبع ذلك انخفاض معدل تغطية التفاوض ونمو الأجور بمستويات منخفضة غير مسبوقة. ووفقا لبيرنو (٢٠١٠)، فإنه بدون إحياء دور النقابات العمالية بين عمال القطاع الخاص، «سيؤول حال حركة النقابات العمالية في فرنسا إما للتراجع إلى لعب دور هامشي أو إدارة هامش أصغر من القطاع العام والإداري، تتخللها بعض الفترات التي يتجلى دورها فيها بصورة مدهشة لكن بدون متابعة». ويشير ميلكمان (٢٠١٤) إلى أن النقابات العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية عادت إلى ما كانت عليه قبل ثلاثينات القرن الماضي وسياسات روزفلت المتعلقة بالصفقة الجديدة وزيادة الانضمام إلى النقابات العمالية الصناعية. وفي ظل وصول نسبة الكثافة النقابية في القطاع الخاص إلى ٦,٤٪، وهي نسبة منخفضة مماثلة لمعدل الكثافة النقابية في عام ١٩٠١ حينما لم يكن هناك أعضاء نقابيين في القطاع العام، «فإن القطاع الخاص في البلاد حاليا خالي من النقابات، بدرجة لم نشهدها خلال قرن من الزمان» (روزينفيلد، ٢٠١٤). وبناءً على هذا المقياس، فإن النقابات العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية ليست أقوى من العديد من النقابات في البلدان النامية، إذا اعتبرنا أن القطاع غير النظامي، وهو ما ينبغي أن نفعله، يمثل (أكبر) جزء من القطاع الخاص في تلك البلدان. لكن في العديد من البلدان المتقدمة مثل وسط وشرق أوروبا، فإن معدلات الكثافة في النقابات منخفضة للغاية حاليا بما يعنى اختفاء النقابات العمالية من أجزاء كبيرة من الاقتصاد.

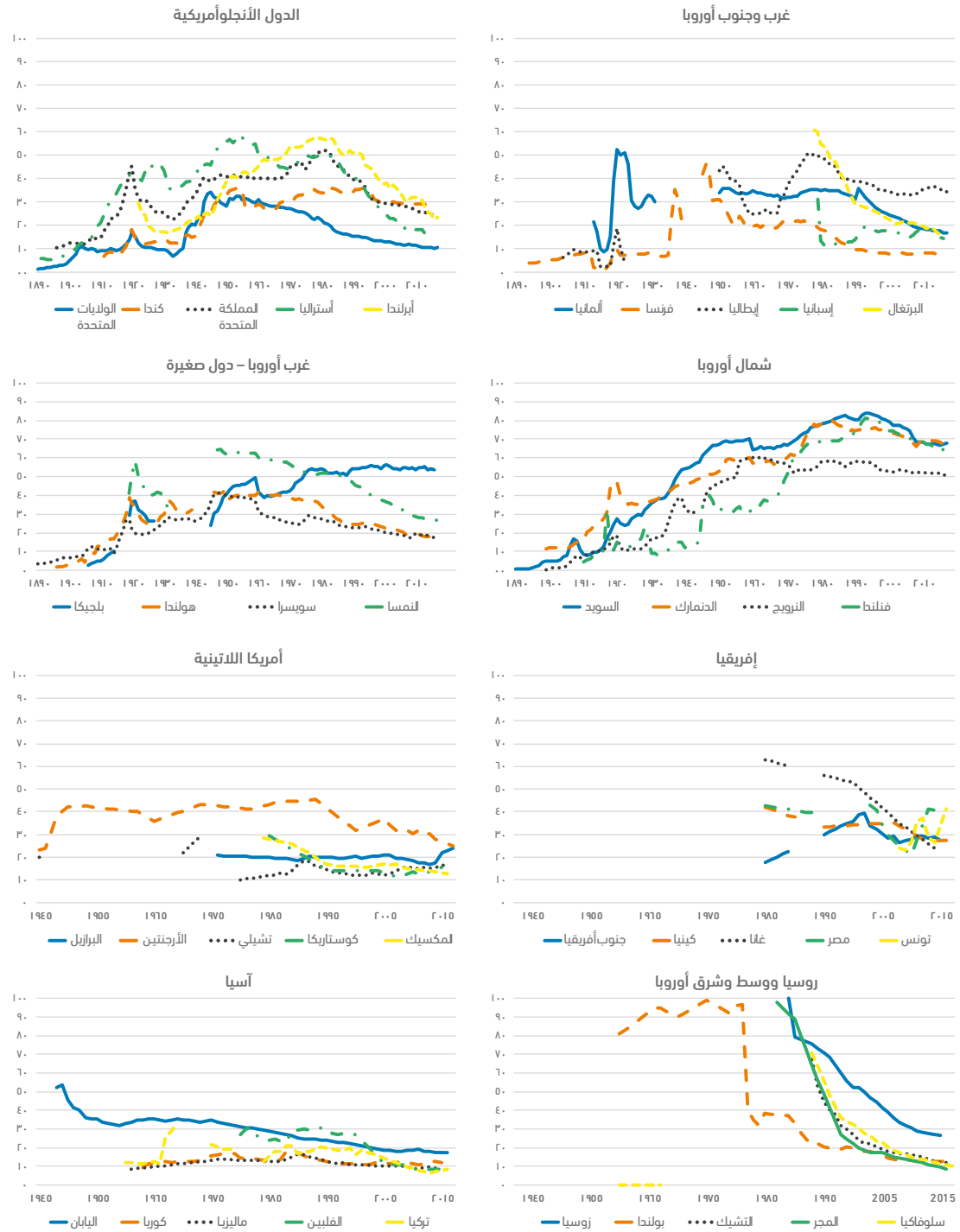
يزعم كل من دونالدو و فالدي (٢٠٠٢) أن الاتجاهات طويلة المدى في الانضمام إلى النقابات العمالية، كما يتضح من الشكل ١٧، تتبع شكل U معكوسة في كافة البلدان بالرغم من وصول معدلات الكثافة النقابية في بعض البلدان إلى ذروتها في مرحلة لاحقة (أوروبا في مقابل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان) ووصولها إلى مستويات أعلى (شمال أوروبا في مقابل باقي البلدان). ويمكن للمرء أن يعارض عبارة «في كافة البلدان» غير أن الصورة العامة التي تتضح في الأعمدة الثمانية في الشكل ١٧ توضح حدوث تراجع. ويفسر دونالدو وفالدي هذا الأمر على أنه دليل على أن النقابات العمالية قد تجاوزت مهمتها كمؤسسة تقوم بتصحيح السوق، وأن دولة الرفاه والهيئات الدولية المعنية بوضع المعايير والتعليم والعلوم الحديثة قد تولت زمام الأمور. وكما أشرت في الصفحات السابقة، فمن المحتمل أن يكون السبب في تراجع الصوت الجماعي والعمل الجماعي الذي تجسده النقابات العمالية هو حدوث تغيرات عالمية وتكنولوجية في سوق العمل وفي المؤسسات الاجتماعية والسياسية. وقد تفاقم هذا التراجع في بعض الحالات بسبب تأخر استجابة النقابات العمالية للتغيرات التي كانت تواجهها.

وتقدم لنا نظرية دورة حياة المُنتج تفسيراً آخرًا لصعود عضوية النقابات وتراجعها (انظر برايسون، و جوميز، و ويلمان، ٢٠١٨). ويبدأ هؤلاء الكتاب من ملاحظة (في المملكة المتحدة) مفادها أنه بمرور الوقت، فإن حصة العمال الذين يطالبون بأن يكون لهم «صوت» ظل ثابتاً بصورة أو بأخرى، غير أن هناك تحولاً ضخماً في الصوت الذي توفره النقابة والصوت الذي توفره الشركة. ويقولون بأن «الصوت» أو الآلية التي يتم من خلالها التعليق على و تصحيح قرار أصحاب العمل هو حاجة عامة أو «خير» يطالب به العمال في كافة الأوقات وفي كافة الأماكن. وتوفر النقابات حلاً معيّنًا لتلبية هذه الحاجة. ومن خلال القيام بذلك، تقوم دائماً بالتنافس مع الحلول أو الأساليب الأخرى لتوفير صوت مسموع للعمال. وقد تلجأ إلى تطوير حلول أخرى لتحل محلها. وسوف أعود لهذه الاحتمالية – الاستبدال أو الإحلال – في السيناريو الثالث.

وتتضمن خصائص النقابات العمالية إمكانية قيامها بتنظيم ودعم الإضرابات لمدة طويلة تتعدى التوقف عن العمل والإعتصامات والاحتجاجات والتجمعات. ومع ذلك، وكما يشير ميلكمان (٢٠١٣) فإنه مع تراجع نقابات القطاع الخاص، أصبحت الإضرابات الصناعية نادرة الحدوث. وقد بدأ هذا الاتجاه في الثمانينيات من القرن الماضي (شاليف، ١٩٩٢) ولوحظ وجوده في كافة البلدان المتقدمة تقريباً. وقد انتقلت الإضرابات بصورة كبيرة إلى القطاع العام، ولكن حتى عندما كانت إضرابات القطاع العام تجتذب مشاركة واسعة النطاق وكانت تعبر عن إصابات عمال القطاع الخاص أيضاً، كما حدث في فرنسا، فإنها لم تترجم إلى زيادة في معدل الانضمام إلى النقابات كما كان الحال مع الإضرابات الصناعية الكبرى في الماضي (بيرنو، ٢٠١٠). ولم يقتصر ذلك على فرنسا فحسب. فقد حدثت احتجاجات ضخمة مماثلة في هولندا في عام ٢٠٠٤، وفي اليونان في ٢٠١٠، وفي السنوات التالية في البرتغال في عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢، وفي بولندا في ٢٠١٣. وهذا لا يعني أن كافة الإضرابات التي حدثت مؤخراً قد أخفقت. وهناك العديد من الأمثلة على إضرابات جيدة الاستهداف والتي أدت إلى تحفيز القيام بحملات تنظيمية ناجحة؛ ومن الصعب تقديم وصفة عامة في هذا الشأن.

من المحتمل أن أكثر علامة مثيرة للقلق تشير إلى حدوث المزيد من التراجع في العضوية هي شيخوخة أعضاء النقابات. وقد لوحظت شيخوخة النقابات العمالية في كافة البلدان المتقدمة تقريباً. ويعتبر ذلك أثراً لانخفاض معدلات انضمام الشباب إلى النقابات والتي زاد من حدتها، في أوروبا واليابان، التغيرات الديموغرافية مع ازدياد وجود مجموعات أصغر عدداً تدخل إلى سوق العمل. وفي السابق، أوضحت أن نسبة المنتسبين الجدد لسوق العمل في عضوية النقابات بالمقارنة بمعدلات الأشخاص الذين يشرفون على ترك سوق العمل قد تغيرت من ٢:١ في السبعينيات والثمانينيات إلى ٤:١ في العقد الأول من القرن الواحد والعشرين، وهو ما يعني أن نسبة العمال الذين يتركون سوق العمل اليوم وينضمون لعضوية النقابات أربعة أضعاف أكثر من الذين يدخلون لتوهم سوق العمل، إذا وجدوا وظيفة. وفي المتوسط، نجد أن واحداً من بين كل خمسة من أعضاء النقابات في البلدان المتقدمة يزيد عمره عن ٥٥ عاماً بينما هناك واحد من بين كل عشرين شخصاً ممن يقل عمره عن ٢٥ عاماً في عضوية النقابات. وفي بعض البلدان، مثل الدنمارك وإيرلندا وبلجيكا على سبيل المثال، نجد التوزيع أقل حدة لكن الصورة العامة واضحة. وحتى نحافظ على المستويات الحالية لعضوية النقابات ينبغي على النقابات العمالية في البلدان المتقدمة أن تستبدل ما يتراوح بين ٣ و ٤٪ من أعضائها كل عام – وهو ما يعني انخفاض معدلات الانضمام إلى النقابات بالرغم من زيادة أعداد العمال. وتتطلب زيادة عضوية النقابات أن تقوم النقابات بصورة ما بتكرار معدلات انضمام الشباب لعضويتها التي كانت توجد في السبعينيات.

الشكل ١٧: الاتجاهات طويلة المدى في عضوية النقابات



ومن غير الممكن القيام بذلك، لأن العمال الجدد، أقل انفتاحاً على النقابات العمالية من خلال الشبكات الاجتماعية في مرحلة مبكرة من حياتهم ومسيرتهم العملية. ويعتبر الانفتاح في مرحلة مبكرة على النقابات أمراً مهماً لأن العديد من المزايا التي توفرها النقابات مثل التأمين تطبق وتظهر جدواها لاحقاً، وذلك بعد فترة طويلة من الانضمام إلى النقابة. وفي هذا السياق، فإن النقابات تشبه ما يعرف في نظرية المستهلك بـ «تجربة السلعة» (جوميرو وجوندرسون، ٢٠٠٤). وذلك يجعل من المهم الاتصال بالزملاء والأصدقاء والآباء الذين التحقوا بعضوية النقابات. وقد أظهرت الأبحاث البريطانية والهولندية أنه في حال انضمام الوالدين إلى عضوية نقابة فإن ذلك يزيد من احتمالية انضمام الأبناء لإحدى النقابات (برايسون وديفيس، ٢٠١٨؛ فيسار، ٢٠٠٢). وهناك أيضاً أدلة كافية على أن «الأعضاء يأتون بأعضاء آخرين» (وادينجتون و كير، ٢٠٠٢). ومن أجل تشجيع وإقرار عضوية النقابات والحفاظ على سمعة «طيبة» تتعلق بالمشاركة والإسهام في الجهود الجماعية، فإنه من المهم القيام بالاتصال بزملاء من أعضاء النقابة (البارزين) (ابيسين و توبول و جينسين، ٢٠١٧؛ فيسار، ٢٠٠٢). ولقد قل بقدر كبير احتمال عثور الشباب على عمل في شركات وأماكن عمل يوجد بها عدد كبير من الأعضاء النقابيين، أو حيث تكون النقابة معروفة للغاية. ومع تراجع معدلات الانضمام إلى النقابات، يوجد في كل جيل عدد أقل من الآباء الذين يمكنهم نقل مزايا وقيم الانتماء للنقابات إلى أبنائهم. ويدل انخفاض معدلات انضمام الشباب للنقابات على تزايد نسبة العاملين الذين لا يتمتعون بخبرة مباشرة تتعلق بالانضمام إلى نقابة عمالية في داخل كل فئة. وقد خلص بوث و باد و منداي (٢٠١٠) إلى أن ٥٨٪ من العمال الذين تبلغ أعمارهم ٢٣ عاماً، في الولايات المتحدة في منتصف الثمانينيات من القرن الماضي، لم يسبق لهم الانضمام إلى إحدى النقابات. وبعد مرور ٢٠ عاماً تقريباً، ازداد هذا الرقم ليصل إلى ٧١ في المائة. وتظهر البيانات من المملكة المتحدة أن معدل عدم الانضمام إلى النقابات قد ارتفع من ٢٣٪ في منتصف الثمانينيات إلى ٥٠٪ في عام ٢٠٠٥-٢٠٠٦ (برايسون وآخرون، ٢٠١٧). وأوضح برايسون وجوميرو (٢٠٠٥) أن الاحتمال الضعيف الخاص بالانضمام إلى النقابات، وليس فقدان الأعضاء الحاليين، هو سبب التراجع العام في عضوية النقابات منذ الثمانينيات.

ولا تفيد الهجرة النقابات. ففي وسط وشرق أوروبا، أدت البطالة وانخفاض الأجور والهجرة إلى تفريغ النقابات العمالية من الشباب. وفي بعض الدول مثل استونيا ولاتفيا والمجر، لا يكاد يوجد أي شباب بين أعضاء النقابات العمالية. ويشير كوركوت وآخرون (٢٠١٧) إلى أنه عوضاً عن زيادة القدرة التفاوضية للنقابات من خلال الحد من العرض، فقد أدى رحيل الشباب وما يتمتعون به من روح المبادرة مقارنة بالأجيال الأخرى إلى تعثر عملية تجديد النقابات وهدد استمرار النشاط النقابي بين الأجيال في العديد من القطاعات. وتشير دراسة مشتركة بين مؤسسة فريدريك إيبيرت ستيفتونغ ومنظمة العمل الدولية إلى نفس النقطة حول الآثار السلبية للهجرة على النقابات في لبنان. إضافة إلى ذلك، يمكن أن يمثل رحيل الشباب تهديداً للنقابات العمالية في بعض البلدان الإفريقية.

٢ / الازدواجية

مثلاً يحدث في سيناريو التهميش، فإن سيناريو الازدواجية يتنبأ باستمرار أو حتى تزايد الاتجاه نحو المزيد من العمل غير المستقر في اقتصاد المنصات القديم والجديد على حد سواء. وتتمثل الحجة الرئيسية في أن الاستجابة لطلبات أصحاب العمل تؤدي إلى قيام النقابات بتعزيز الأمن الوظيفي لأعضائها «العاملين» - المهنيين والعمال لدى الشركات الكبرى والذين يعملون بعقود دائمة - وربما على حساب «غير الأعضاء» من العاملين في وظائف مؤقتة أو عرضية أو العاطلين عن العمل.

وبالرغم من دعوة الحركات العمالية إلى تبني أيديولوجية «المساواة في الحقوق»، فإنها في بعض الأحيان تجد أنه لا خيار أمامها سوى قبول السياسات والإصلاحات و الحلول التوفيقية و التحالفات المرتبطة بالإنتاجية أو الحفاظ على العمل دفاعاً عن أعضائها الأساسيين وهو ما قد يضعف من وضع غير النقابيين (امينجار، ٢٠١٤). وللتوضيح، ودون توخي الصراحة المفرطة في هذا الأمر، توافق النقابات أحياناً على إزالة القيود التنظيمية في قطاعات الخدمات منخفضة المهارات كأحد أساليب خفض التكاليف والدفاع عن المركز التنافسي للشركة (هاسيل، ٢٠١٤). وتتهم النقابات ضمناً بإهمال معاناة العمالة الهشة (ستاندينك، ٢٠١١). ولقد طرحت هذه النقاشات، بصفة خاصة، من أجل تحليل استراتيجية و محنة النقابات العمالية في ألمانيا وفرنسا (بالير وتيلين، ٢٠١٠) وفي اليابان (سونج، ٢٠١٤) وفي جمهورية كوريا (شين، ٢٠١٠).

و هناك بُعد مهم يتجلى عند ظهور انقسام مزدوج بين الشركات الكبيرة والشركات الصغيرة بوصفه شرطاً مسبقاً ونتيجة لسياسات النقابات المزدوجة. ومن الواضح أن هناك بُعداً آخر بين العمال «الدائمين» والعمال «المؤقتين»، وبين العمالة من المواطنين و من الأجانب، والعمال كبار السن والعمال الشباب، وأيضاً بين القطاع النظامي والقطاع

غير النظامي في البلدان النامية. وتلك الأبعاد مترابطة حيث أن الشركات الصغيرة غالباً ما تحصل على استثناءات في قوانين حماية العمالة وينتهي المطاف بالعمال الأجانب بالعمل في وظائف مؤقتة. وكتب لي (٢٠١٠) حول «الزدواجية» في النقابات اليابانية والكورية والتي تقوم من خلال إستبعاد الشركات الصغيرة بإستبعاد العمالة المؤقتة والأجانب أيضاً. ويمكن استخدام مدى إهمال النقابات للشركات الصغيرة وقيامها فقط أو في معظم الأحيان بتنظيم العمال في الشركات الكبيرة كدليل ظرفي على سياسات النقابات المزدوجة.

يدل استعراض منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لمسوح ودراسات أعدت في عام ١٩٩٠ من اليابان وألمانيا وسويسرا وهولندا والنرويج وفرنسا وإسبانيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية على حدوث ارتفاع في معدلات الكثافة النقابية وفقاً لحجم الشركة (باستثناء الشركات الضخمة). وأشار الاستعراض أيضاً إلى أن النقابات في بلجيكا والدنمارك وإيطاليا قد حققت نجاحاً متميزاً في تنظيم العمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة (فيسار، ١٩٩١). وتشير المناقشات العامة حول كيفية تشجيع توفير المزيد من فرص العمل إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد اكتسبت نفوذاً بشكل مطرد و ظهرت كمحرك لتوفير فرص العمل. وبالرغم من اختلاف التعريفات، تشير التقديرات إلى إسهام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة تتراوح بين ٥٣٪ من كل الوظائف في المملكة المتحدة و ٨٦٪ في اليونان (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٧ بء). وفي اقتصاديات الأسواق الناشئة، تقل تلك المعدلات عن ذلك، على الأقل في القطاع النظامي. وحددت منظمة العمل الدولية أن نسبة التشغيل عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال قد ارتفعت إلى ٣٤,٨ في المائة في ٢٠١٦ مقارنة ب ٣١,٢ في المائة في ٢٠١٣ (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧). وبالنسبة للقطاع غير النظامي، تزداد أهمية الشركات الصغيرة والمتناهية الصغر التي تقوم بتشغيل شخص إلى خمسة أشخاص وتوفر حوالي ٩٠ في المائة من إجمالي فرص العمل.

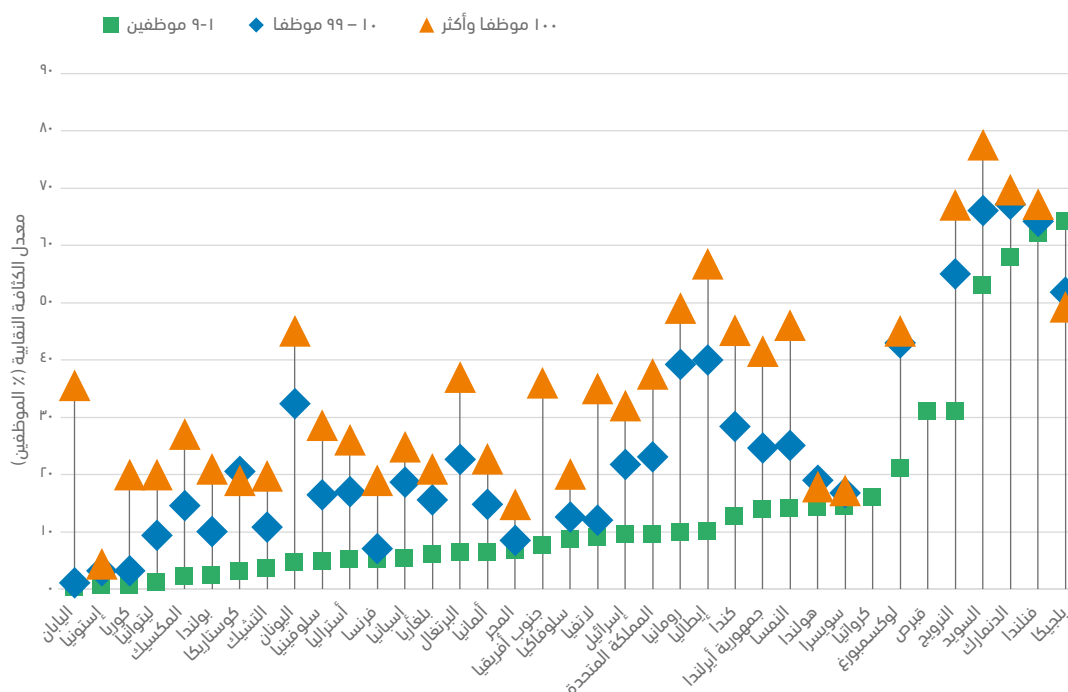
تشير البيانات الحالية، التي تتوافر فقط مع الأسف بالنسبة للاقتصاديات النامية، إلى أن ٦٢ في المائة من إجمالي أعضاء النقابات يعملون في الشركات الكبيرة التي لديها أكثر من ١٠٠ موظف، و ٢٧ في المائة في الشركات الصغيرة أو المتوسطة (من ١٠ إلى ١٠٠ موظف)، و ١١ في المائة في الشركات الصغيرة أو المتناهية الصغر (أقل من عشرة موظفين). وفي اليابان وجمهورية كوريا يعمل كافة أعضاء النقابات تقريباً في الشركات الكبيرة؛ وفي ألمانيا وفرنسا وهولندا يرتفع هذا الرقم إلى أكثر من ٧٠ في المائة. ولا تتوافر لدي بيانات عن الولايات المتحدة الأمريكية؛ وفي كندا تبلغ حصة الشركات الكبيرة أكثر من ٥٠ في المائة. وفي بلجيكا والدنمارك وسويسرا واليونان والبرتغال وإسبانيا، فإن وجود الشركات الكبيرة أقل أهمية، وهناك حصة أكبر لعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النقابات. ومن الواضح أن مثل هذه الاختلافات تعكس اختلافات في هيكل الاقتصاد في مختلف البلدان ووجود أو غياب شركات كبيرة متعددة الجنسيات. و حتى نستخلص ما إذا كانت النقابات تركز على تمثيل العمال في الشركات الكبيرة بدرجة تجعلها تهمل أو تفشل في الوصول إلى العمال في الشركات الصغيرة، لابد لنا من دراسة الفجوة الموجودة في معدلات كثافة النقابات من عمال الشركات الكبيرة والصغيرة (الشكل ١٨).

وفي العديد من الدول من اليابان وجمهورية كوريا وأستراليا إلى فرنسا وبولندا وألمانيا وإسبانيا، تتواجد النقابات بالكاد في الشركات الصغيرة التي لديها أقل من عشرة موظفين. ولا أدري ما إذا كان ذلك ينطبق على البلدان النامية، غير أن لدي شك في ذلك إلا إذا بدأت النقابات في تنظيم العاملين لحسابهم الخاص في القطاع غير النظامي. وهناك العديد من الأسباب لغياب النقابات في الشركات الصغيرة. وقد يحول العمل جنباً إلى جنب مع صاحب العمل دون انضمام العمال إلى إحدى النقابات. ومن وجهة نظر النقابات، فإن إنشاء والحفاظ على نقابة في الشركات الصغيرة مسألة مكلفة. وفي العديد من البلدان، يوجد عقبات وحدود قانونية. ففي بولندا، على سبيل المثال، فإن أي نقابة ناشئة تحتاج لوجود عشرة أعضاء بها. و حيث أن ذلك يهدف إلى منع تفتيت النقابات، يستبعد العديد من العمال من تمثيل النقابات. ففي تايلاند، على سبيل المثال، يمثل الحد الأدنى عشرة موظفين، وفي رومانيا ١٥ موظفاً؛ وفي هندوراس أو بيرو ٢٠ موظفاً. و قد يكون لمثل هذا الحد الأدنى الاستثنائي تأثيراً كبيراً. ففي بولندا، يستبعد بحكم القانون نسبة تتراوح بين ٣٠ و ٤٠ في المائة من جميع الموظفين، بما في ذلك بعض الفئات في الخدمة العامة، من الانضمام إلى النقابات أو تشكيلها. وفي تايلاند، يمنع حوالي ١٥ في المائة من جميع العمال، الذين يعملون في أكثر من ربع مليون مؤسسة صناعية، أي ما يقرب من ثلاثة أرباع العدد الإجمالي للشركات المسجلة، من التمثيل النقابي (براون، ٢٠١٦). ويشير ميلكمان (٢٠١٣) إلى بيانات خاصة بالولايات المتحدة توضح استبعاد ٢٢ في المائة من عمال القطاع الخاص في التسعينيات من الحماية التي يكفلها قانون علاقات العمل الوطنية («الصفقة الجديدة»). وكان من بينهم مديرون ومقاولون مستقلون، وشركات صغيرة، وعمال زراعيون ومنزليون، والعمالة المؤقتة بالوكالات. ويعتبر الحد الأدنى الإلزامي لتمثيل الموظفين مثل مجالس الأعمال أمر وثيق الصلة بالموضوع؛ حيث يوجد الكثير من الأدلة البحثية على أن مؤسسات مكان العمل، مثل مجالس الأعمال، تساعد النقابات في استقطاب الأعضاء والاحتفاظ بهم (للحصول على أدلة من ألمانيا: بيهرينز، ٢٠٠٩؛ جوركي وبينينبرج، ٢٠٠٧). وعادة ما تستبعد الشركات الصغيرة التي يقل عدد موظفيها عن ١٠ أو ٢٠ أو حتى ٥٠ موظفاً.

عند مقارنة معدلات الكثافة النقابية الخاصة بالشركات المتوسطة (١٠ الى ٩٩ موظفا) والشركات الكبيرة (مائة موظفا أو أكثر) نجد أكبر الاختلافات في اليابان وجمهورية كوريا وألمانيا وفرنسا وبولندا والمكسيك (الشكل ١٨). ويوجد اختلاف بسيط أو لا يوجد اختلاف على الإطلاق في سويسرا واليونان والدنمارك وفنلندا والسويد والنرويج، بينما تقف المملكة المتحدة وهولندا وإيطاليا وإسبانيا وأيرلندا وإسرائيل على سبيل المثال في المنتصف. وتشير البيانات الخاصة بلجيكا إلى أن النقابات منظمة بصورة أفضل في الشركات الصغيرة عنها في الشركات الكبيرة.

ويعتبر الفارق في معدلات أنضمام العمال في الشركات الصغيرة والكبيرة إلى النقابات دليلا ظرفيا، وليس إثباتا، على تواجد سياسات نقابية مزدوجة. وتمثل الشركات الكبيرة قيمة استراتيجية للنقابة حيث يمكن استخدامها للضغط على أصحاب العمل الآخرين أو الساسة. وعن طريق تنظيم العمال في الشركات الكبيرة، يمكن للنقابات القطاعية تحديد الاتجاه من أجل تحسين الأجور أو ظروف العمل في صناعة بأكملها، بما يتضمن الشركات الصغيرة. وكان ذلك هو النموذج الذي تتبعه النقابات والتفاوض الجماعي لفترة طويلة في ألمانيا والسويد والعديد من الدول الأخرى. وإذا كانت النتيجة هي تساوي متوسط الإنتاجية وظروف العمل والأجور، ومساعدة العمال الذين تم الاستغناء عنهم في الشركات الصغيرة غير المنتجة في الحصول على عمل جديد، فإن الأمور تسير بصورة جيدة ويوجد لدينا نقيض الازدواجية. وبالرغم من ذلك، فإن مد تغطية الاتفاقيات المكلفة الخاصة بالشركات الكبيرة لتشمل الشركات الصغيرة بدون النظر إلى قدرتها على الدفع قد يتسبب في بعض المخاطر ويزيد من معدلات البطالة. إن لا مركزية التفاوض الجماعي حتى مستوى الشركات قد يحمل القليل من المخاطر من هذا النوع، لكنه يأتي على حساب زيادة الفروق في نسب الأجور وزيادة عدم المساواة بين الشركات وانخفاض معدلات الانضمام إلى النقابات وانخفاض تغطية التفاوض. ويوجد للازدواجية عدة أوجه وقد تصبح ذات طابع مؤسسي من خلال المركزية المفرطة أو اللامركزية المفرطة للتفاوض، كما يتضح من خلال الفارق الكبير بين مخاطر فقدان الوظيفة أو الفارق الكبير في الأجور، وظروف العمل والفرص الوظيفية. وربما تكون الحركة النقابية على الطريقة اليابانية هي أضمن طريقة لإضفاء الطابع المؤسسي على الازدواجية بين العمال الأعضاء بالنقابات وغير الأعضاء. وتتمتع مجالس الأعمال، إذا كان بإمكانها إدارة المفاوضات المباشرة الخاصة بالأجور، كما هو الحال في إسبانيا، بالعديد من الميزات المماثلة.

الشكل ١٨: معدلات الكثافة النقابية وفقا لحجم الشركة



يمكن توضيح المعضلات في سياسات التفاوض لدى النقابات. ولقد قارن دورفلنجر وبوليجنانو (٢٠١٨) التفاوض بشأن الامتيازات أثناء الركود الاقتصادي في ٢٠٠٨ في شركتين من الشركات متعددة الجنسيات في بلجيكا وألمانيا. ففي بلجيكا، عم التفاوض بشأن الأجور ووقت العمل والوظائف على المستوى الوطني (القطاعي) والمستوى المحلي (المؤسسة) وحددت النقابات بصورة مركزية الأولويات المرجحة بقوة في المفاوضات. وفي ألمانيا، تمتع ممثلو الشركات النقابية بصلاحيات تحديد أولوياتهم من خلال استخدام البنود الافتتاحية في الاتفاقيات القطاعية. ويخلص الكاتبان إلى أن النقابات في البلدين كانت تعمل على المحافظة على فرص العمل، غير أن البلجيكين كانوا أكثر نجاحاً في اتباع استراتيجية شاملة والحفاظ على العمال المؤقتين وعمال الوكالات. وأضافا، بحذر، إنهما لا يمكنهما التنبؤ بالآثار بعيدة المدى لمثل هذه الاستراتيجيات المختلفة على الاستثمار والتشغيل.

وفي دراسة تقارن بين النقابات الإيطالية والكورية، أبرز دورازي و فليكينشتاين و لي (٢٠١٨) أهمية ديناميات الرأي العام. فمع دفع المزيد من العمال نحو العمل غير القياسي بعد الأزمة الأسيوية في عام ١٩٩٧-١٩٩٨، واجهت النقابات الكورية نقداً عاماً متزايداً بحيث أعطت الأولوية لمصالح الأعضاء وتجاهلت العمال والباحثين عن عمل على هامش سوق العمل. وبالإضافة إلى انخفاض العضوية في الوقت ذاته، اعتبرت القيادات النقابية أن هذا يمثل أزمة وجودية محتملة. وخشيت قيادات الاتحادات العمالية الضعيفة (تكمُن السلطة الفعالة في جمهورية كوريا في نقابات الشركات) من حدوث المزيد من نزاع الشرعية من النقابات العمالية إذا لم تقم بالبدء في الاعتراف بالعمال من غير الأعضاء وتنظيمهم. إن نشأة تحالف العمالة غير النظامية، والذي مزج بين النقابة وقوى المجتمع المدني، كان أحد العناصر الدافعة الأخرى. وقد كشف تغيير السياسات عن وجود انقسامات عميقة؛ واستبعدت نقابة شركة هيونداي من اتحاد عمال المعادن بسبب موقفها التمييزي تجاه العمالة غير النظامية. وفيما بعد، واجهت صناعة بناء السفن إعادة هيكلة شاملة للشركات بسبب تزايد المنافسة من الصين وبدأت نقابات الشركات العاملة في مجال بناء السفن وغيرها من صناعات تشغيل المعادن في تمثيل مصالح العمال من غير الأعضاء إدراكاً منها بأن العمالة الرخيصة غير النظامية والفجوة الآخذة في الاتساع بين العمال الأعضاء وغير الأعضاء تمثل في النهاية، كما أشار أحد القيادات النقابية: «عائقاً أمام تحقيق مطالب العمالة النظامية المتعلقة بالحصول على أجور وظروف عمل أفضل». ولم تتخلى نقابات الشركات عن تحديد أولويات الأعضاء. ومع ذلك، فقد بدأت في إدراك وجود تداخل في مصالح الأعضاء وغير الأعضاء.

ولا تكمن أهمية المثالين في أنه لا مستقبل للازدواجية في النقابات. غير أن هناك احتمالاً كبيراً لاستمرارها بسبب الاتجاه الحالي صوب اللامركزية (التفاوض المؤسسي و«البنود الافتتاحية» والشراكات المحلية) في التفاوض الجماعي، وهو ما يعطي صوتاً أعلى للمصالح المحلية الخاصة بالمحافظة على فرص العمل وربما يتجاهل مصالح الآخرين. لكن هناك اتجاهات مضادة حتى في البلدان التي تتجلى فيها الازدواجية في أوضح صورها. ويستعين كل من ماركس وستارك (٢٠١٧) بمثال تطبيق الحد الأدنى من الأجور على المستوى الوطني في ألمانيا في عام ٢٠١٤، عندما قامت النقابات، بعد سنوات من النزاعات الداخلية والمعارضة من النقابات العاملة في صناعات التصدير، بتشكيل تحالف مؤيد لوضع حد أدنى للأجور. وتفيد المؤسسات، مثل التمديد الإلزامي للاتفاقيات الجماعية القطاعية ووضع الحد الأدنى الإلزامي للأجور على المستوى الوطني، العمال في وظائف هشة غير مستقرة مع التمتع بالقليل من القوة التفاوضية أو التغطية وتزيل بعض الجوانب الأكثر حدة من الازدواجية (هياتر وفيسار، ٢٠١٨؛ تريجستاد ولارسن ونيرجارد، ٢٠١٨). وبدأت العديد من النقابات العمالية في إفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية، بدافع من مشاعر التضامن الحقيقية أو الاهتمام بالحفاظ على الذات، في التعامل مع مخاوف العمالة غير النظامية والهشة. وقامت العديد من النقابات في البلدان المتقدمة بتغيير سياساتها تجاه العمالة المؤقتة والمهاجرة.

ووفقاً لدولجاست وليلي وبوليجنانو (٢٠١٨)، فإن النقابات العمالية في أوروبا «تسعى بشكل متزايد إلى تنظيم العمل الهش غير المستقر وتمثيل العمالة الهشة غير المستقرة». إنهم يفعلون ذلك، على حد قولهم، «بهدف حماية أعضائهم من المنافسة منخفضة التكلفة وبناء على التزامات أكبر تجاه الإنصاف والعدالة الاجتماعية». ومن خلال تقديم تسع دراسات حالات مقارنة في صناعات ومهن مثل تصنيع المعادن والمواد الكيميائية وتجارة التجزئة والتنظيف والحكومة المحلية والموسيقى المستقلة والخدمات اللوجستية والمسالخ في ١٤ دولة (النمسا وبلجيكا والدنمارك وإستونيا وفنلندا وفرنسا وألمانيا واليونان والمجر وإيطاليا وبولندا وسلوفينيا والسويد والمملكة المتحدة)، يقدم المؤلفون ملاحظاتهم بشأن الاستراتيجيات الشمولية والإقصائية (المزدوجة). ونلاحظ من خلال دراساتهم أن الازدواجية لم تكن الاستجابة النقابية السائدة في وجه زيادة عدم استقرار العمل وهشاشته. وبالنسبة للاستجابة البديلة، تحتاج النقابات إلى دعم المؤسسات الشاملة «المستمدة من مزيج من سلطة الدولة والنقابات لتوسيع نطاق الحماية المؤسسية من المجموعات الأقوى إلى المجموعات الأضعف» (دولجاست وليلي وبوليجنانو، ٢٠١٨).

تستعرض دراسات الحالات هذه بعض الأمثلة الرائعة لنقابات في بلجيكا والدنمارك وفنلندا وإيطاليا والسويد التي قامت بالحشد بنجاح من أجل سياسات شمولية بفضل مزيج من القدرة المؤسسية وقوة تأثير الجمعيات. ويثير ذلك تساؤلاً حول ما إذا كان البديل الوحيد للازدواجية بالنسبة للنقابات الضعيفة أو تلك التي يضعفها غياب الدعم المؤسسي والسياسي هو التهميش، والعلاج الوحيد للتمهيش هو الازدواجية، مهما كان غير مُجدي على المدى الطويل.

٣ / الإحلال

يناقش السيناريو المستقبلي الثالث ما إذا كانت النقابات العمالية سوف تستبدل بأشكال أخرى من العمل الاجتماعي والتمثيل. ولقد أدى تراجع العديد من النقابات العمالية التقليدية وصعود أشكال جديدة من العمل غير المستقر وغير النظامي (العمل عبر المنصات والعمل الحر المستقل والعمل المنزلي والعاملين لحسابهم الخاص في القطاعين النظامي وغير النظامي) إلى فتح آفاق جديدة للقيام بتجارب بالاستعانة بأشكال جديدة توصل أصوات العمال وتمثلهم. وقد أدى ذلك، بدوره، إلى مناقشة ما إذا كانت بعض تلك الأشكال الجديدة ستكون كبيرة بدرجة كافية لملء الفراغ الذي تتركه النقابات، وما إذا كانت تلك الأشكال الجديدة ستمتلك القوة الكافية كي تصبح فعالة.

يناقش تابيا وإيسين وكوتشان (٢٠١٥) أربعة من تلك الأشكال الجديدة: المشاركة المباشرة للموظفين والصوت الذي يوفره صاحب العمل، مثل دوائر الجودة؛ و الإلتزام الطوعي لصاحب العمل بمعايير العمل كما يحدث في المسؤولية الاجتماعية للشركات؛ والاتفاقيات الإطارية الدولية المتفاوض عليها مع النقابات الدولية، ومنظمات المجتمع المدني. و لقد خلصوا إلى أن فاعلية تلك الأدوات الجديدة لا يمكن قياسها بصورة مستقلة عن النقابات. و غالبا ما يكون وجود وتصميم بنود العمل في الاتفاقيات التجارية التفضيلية على سبيل المثال على علاقة مباشرة بقوة النقابات العمالية (رايس ودور وساري، ٢٠١٨).

ويتسق هذا الاستنتاج مع نتائج دراسة أجراها المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية حول «مؤسسات العمل الناشئة في القرن الحادي والعشرين» (فريمان وهيرش وميشيل، ٢٠٠٥). ويتساءلون عما إذا كان ما يطلقون عليه مؤسسات من دون عضوية - مجموعات حقوق الإنسان والدفاع عن العمال، والحراس غير النظاميين، وحملات أجور المعيشة التي تنظمها المنظمات غير الحكومية، وإدارات تفتيش العمل، والنقابات المهنية، ووسطاء التدريب، والشراكات بين الإدارة و العمال - ستحل محل النقابات العمالية التي يتراجع دورها أم لا. ويمكن تقسيم السؤال إلى قسمين: (١) هل يمكن لهذه المؤسسات من دون عضوية تقديم خدمات وتمثيل العمال بصورة تضاهي النقابات؟ (٢) إذا كانت تستطيع القيام بذلك، فهل ستوسع انتشارها وتقدم خدماتها إلى نسبة كبيرة من القوى العاملة التي كانت تعتمد عادة على النقابات؟ وتجب دراسات الحالة التفصيلية الواردة في دراسة المكتب الوطني للأبحاث الاقتصادية، والتي تستهدف الوضع في الولايات المتحدة، على كلا السؤالين بالنفي الحاسم. «للازال الطريق طويلا أمام المؤسسات الجديدة قبل أن تتمكن من توفير منافع اقتصادية ولو بدرجة طفيفة مماثلة للمنافع التي تقدمها النقابات» (فريمان وهيرش وميشيل، ٢٠٠٥). حتى عندما تكون النقابات العمالية ضعيفة كما هو الحال في الولايات المتحدة، فإنها لا تزال تقوم بدور أفضل من المؤسسات من دون عضوية، والتي لا تستطيع التوسع إلى ما وراء تغطية مجالات صغيرة في سوق العمل وتميل إلى الاعتماد على الضغوط التي تمارسها النقابات كي تكون فعالة.

وبناء على دراسة علاقات العمل في أماكن العمل والتي تغطي ثلاثة عقود وتركز على آليات صوت العمال في أماكن العمل في بريطانيا، يصل برايسون وجوميز وويلمان (٢٠١٨) إلى استنتاج مختلف. ويقومون بتوثيق تحول ملحوظ من صوت العمال النقابي إلى صوت العمال غير النقابي. وقد ظلت حصة أماكن العمل التي لا صوت فيها للعمال كما هي حيث كانت تبلغ مقدار الربع. غير أن النظام المزدوج حيث تتواجد الأصوات النقابية وغير النقابية جنبا إلى جنب (كما هو الحال في العديد من البلدان الأوروبية) ونظام النقابة الواحدة (النموذج البريطاني أو الأمريكي أو الأسكندنافي التقليدي) قد تراجع بشكل حاد: من ٣٠ إلى ١٤ في المائة في حالة الصوت المزدوج (النقابة ومجلس الأعمال) ومن ١٨ إلى ٣ في المائة في حالة أصوات النقابة الواحدة. وفي خلال الفترة ذاتها، تضاعف الصوت الذي يمنحه أصحاب العمل للعمال، بناء على التشاور والمشاركة دون وساطة من النقابات، إلى أكثر من الضعف، حيث قفز من ٢٥ إلى ٥٨ في المائة من بين كافة أماكن العمل. ولذلك لم يعد صوت العمال في هذه الحالة ينصب على مجموعة صغيرة، لكنه أصبح يمثل الغالبية. ويوضح المؤلفون أن صوت النقابة أكثر حضورا بين أماكن العمل الراسخة أما أماكن العمل المنشأة حديثا فتتبنى نماذج أخرى لا تعتمد على النقابات في إيصال صوت العمال. وتشير الأبحاث بقوة إلى أن الصوت المدعوم من النقابة أكثر فاعلية من الصوت المدعوم من البدائل، وخاصة في ظل ظروف وجود صعوبات في مجال الأعمال، حيث تبرز حينئذ الحاجة الملحة لهذا الصوت. وعلاوة على ذلك، فإنه في حالة غياب تمثيل نقابي في موقع العمل، غالبا ما لا يكون لدى العمال أي خيار سوى قبول المتاح لهم. وغالبا، ما يقوم صاحب العمل بالاختيار لهم ويكون الخيار الوحيد المتاح أمامهم هو ترك الشركة أو العمل.

وتوجه آليات الصوت التي يوفرها صاحب العمل والتي تملأ الفراغ الذي تخلفه النقابات الضعيفة أو المستبعدة أو الغائبة عن أداء واجبها نحو العمال الذين لديهم وظائف دائمة بصورة أو بأخرى في أماكن العمل «النظامية». وتوجه مراكز العمال والمنظمات المجتمعية خدماتها نحو العمال الذين لا يعملون في أماكن عمل نظامية. ويأتيهم الدعم، إن لم يكن من النقابات، فمن نشطاء حقوق الإنسان والمدافعين عن العمال. وتمثل مراكز العمال في الولايات المتحدة الأمريكية عادة العمال بأجور منخفضة والعمال المهاجرين في صناعات أو مهن تغيب فيه النقابات عن أداء دورها وهم يمنعون بموجب قوانين الولايات المتحدة الأمريكية من التفاوض الجماعي (فاين، ٢٠٠٦؛ روزينفيلد، ٢٠١٤). وقد شككت فاين في استدامة مراكز العمال بسبب انتشارها الجغرافي المحدود وتفتيتها وقلة عضويتها. وبعد

تشككها الأولي في إمكانية استمرارها وانتشارها، ألمحت إلى تطور في وجهة النظر مشيرة إلى زيادة التعاون بين مراكز العمال والنقابات العمالية (فاين، ٢٠١١). إضافة إلى ذلك، شكلت تحالفات عمالية ونقابات مجتمعية مؤقتة في جمهورية كوريا واليابان لمساعدة العمال، وخاصة النساء، الذين يعملون في صناعات تغيب فيها النقابات أو يضعف دورها أو حيثما تشعر النساء بأنهن مستبعدات من نقابات الشركات الرئيسية. وتشير الأبحاث إلى الدور المهم الذي تقوم به المنظمات غير الحكومية في تنظيم النساء في مجالات العمل منخفضة المهارات والأجور و المهمة الجوهرية للمنظمات النسائية كإحدى بدائل النقابات للدفاع عن حقوق العاملات (برودبنت وفورد، ٢٠٠٨). ويشير كرينيس (٢٠٠٨) إلى أنه نتيجة لغياب الأنشطة النقابية لحماية العاملات في ماليزيا، قامت عضوات النقابات بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية لزيادة وعي المجتمع حول حقوق العاملات والعنف المنزلي والتحرش الجنسي.

يعتبر قطاع التنظيف الصناعي أحد القطاعات التي أصبح يسلط عليها الضوء في حملات أجور المعيشة الأخيرة. ولقد بدأت الحملة البريطانية لأجور المعيشة في العقد الأول من القرن الواحد والعشرين وتهدف إلى تغيير سلوك المستهلكين وتوفير ممارسات عمل مستدامة وتبني المسؤولية الاجتماعية للشركات في سلاسل التوريد. ومن خلال الجمع بين المجموعات المجتمعية والنقابات العمالية، ركزت الحملة في البداية على عمال النظافة الذين يتعاقدون مع الشركات الكبيرة التي تقع مقارها في المنطقة المالية في لندن. و بعد سلسلة من النجاحات، والتي التزم فيها أصحاب العمل المستهدفون بدفع أجر معيشة طوعي لعمال النظافة المتعاقد معهم يزيد عن الحد الأدنى الوطني الإلزامي، انتشرت الحملة في كافة أنحاء لندن وفي المدن الأخرى. وهناك أمثلة مماثلة لحملات أجور المعيشة في مختلف المدن في الولايات المتحدة الأمريكية.

توفر مثل هذه المبادرات المجتمعية بديلاً للنقابات. وهي مهمة بصفة خاصة لتنظيم العمال غير النظاميين مثل الباعة الجائلين وجامعي القمامة في غانا والهند وبيرو وتايواند كما ورد في الدراسة المقارنة التي أجراها تشين ومادهاو وسانكران (٢٠١٤). وهناك مسألة جوهرية تتعلق بما إذا كان يمكن لتلك المبادرات أن تتحول إلى منظمات دائمة ذات سلطة للتفاوض وتنفيذ الاتفاقيات مع السلطات المحلية والوطنية وربما أيضاً مع أصحاب العمل. وهنا قد تكون خبرة ومهارات ومهنية النقابات العمالية رغم ذلك مطلوبة. ويعتبر عمل هولجيت (٢٠١٥) حول العمل النقابي المجتمعي مهما بصفة خاصة في هذا الصدد، حيث توضح كيف حاولت النقابات في بعض المدن الكبرى نقل جل أنشطتها من مكان العمل إلى المجتمع المحلي وبدأت في المشاركة في التحالفات في لندن وسيدني وتورنتو والمساعدة على استدامتها. وعلى هذا المسار، كان هناك توسع مزدوج للنقابات، مع توسيع نطاق التنظيم من مكان العمل إلى المجتمع ومد تركيز الأنشطة النقابية من حقوق التشغيل إلى حقوق المواطن.

ولقد مثل تحديد القدرات المتفاوتة للحركات الاجتماعية والنقابات العمالية محور تركيز العمل الأخير لكل من هيكشار وماكارثي (٢٠١٤). ويناقشا تراجع الأشكال التقليدية للتضامن مع العمال و إستبدالها باحتجاجات وحركات تركز على قضية واحدة مثل حركة احتلوا وحركة موزيلا للحصول على إنترنت مجاني أو الحملات الطلابية التي تهدف إلى تحديد معايير العمل. ويعتمد «التضامن التعاوني» الذي يكمن في قلب هذه الحركات على «الروابط الضعيفة»، والتي يتم إنشاؤها غالباً عبر منصات الإنترنت، وتعتمد على القيم المشتركة والتعاطف عوضاً عن خبرة العمل المشتركة والعضوية التي ميزت النقابات. ومع ذلك، يمكن لروابط هشة من هذا النوع أن تدعم العمل الجماعي، الذي يتخذ شكل «الحشد» مثل: القيام بإجراءات متعددة تنظمها بشكل مستقل مجموعات من مؤيدي الحركة سعياً وراء تحقيق هدف مشترك أو وربما وراء الاستفادة من الموارد المشتركة المتاحة من خلال إحدى منصات الإنترنت. وبمثل العمل الجماعي من هذا النوع، وفقاً لكل من هيكشار وماكارثي، أمل المستقبل الذي يتوافق مع عصر الإنترنت، ويقترح أن مستقبل الحركة العمالية يعتمد على قدرتها على التعلم من هذه الأمثلة وتبني التضامن التعاوني الذي قامت عليه وإن كان يبدو ضعيفاً. ومن المؤكد أنه يمكن لوسائل التواصل الاجتماعي وتقنيات المعلومات والاتصالات أن تصبح أداة لتبادل الخبرات بين العمال والتعبير عن آرائهم في غياب النقابات العمالية وبناء «مجتمعات عبر الإنترنت» حتى داخل مكان العمل. ويمكن لهذه الأساليب أن تملأ الفراغ الذي يتركه غياب وجود نقابات معتمدة أو قائمة أو حيث ينتشر العمال عبر مناطق جغرافية ومهن ومنصات مختلفة. وقد أعطى بريسون وآخرون (٢٠١٧) مثلاً يتمثل في حملة أور ولمارت (OUR Walmart)، حيث أنشأت مجموعة صغيرة استراتيجية وتطبيقاً قائماً على الفيسبوك للقيام بحملات داخل هذه الشركة سيئة السمعة والمناهضة للنقابات والتي يعمل بها ١,٥ مليون موظف.

وقد تتحول النقابات، بدلاً من إستبدالها بمنظمات من دون عضوية، إلى ما يشبه مجموعات العمل أو مجموعات الضغط أو المنظمات المجتمعية، مع المشاركة في الاحتجاجات العامة والحملات القانونية والسياسية وغيرها من أشكال الضغط السياسي التي لا تعتمد على التفاوض الجماعي أو القدرة على تنظيم الإضرابات وإدامتها. وهناك أمثلة على هذا النوع من التغيير أو الابتكار في سلوفاكيا ودول وسط وشرق أوروبا حيث تنخفض معدلات الكثافة النقابية بصورة مستمرة وتكمن القوة الوحيدة المتبقية للنقابات في القطاع العام المتراجع. وعوضاً عن إبعاد النقابات عن الساحة من قبل منظمات الحقوق المدنية، تنضم النقابات إلى أو تستحوذ على ما لا يمكنها التغلب عليه. ومن المثير للاهتمام، أن هذا «الابتكار»، الذي يقوم على فكرة أن «العضوية» لم تعد مورداً أساسياً، قد أدى إلى زيادة التركيز - في الحملات السياسية والاجتماعية ولكن ليس في التفاوض الجماعي - على المشكلات التي يعبر

عنها أو ترتبط بالعمالة الهشة والعرضية (بيرناسياك وكاهانكوف، ٢٠١٧). ومن الميزات الأخرى أن الأنشطة النقابية تصبح أكثر تنظيماً في شكل حملات أو مشروعات، على غرار «التنظيم النقابي» ولكن بدون وجود هدف واضح يتعلق بحشد الأعضاء. وقد جعل هذا النقابات، مثل العديد من النقابات في البلدان النامية، التي تركز على محنة العمال غير النظاميين، أكثر اعتماداً على التمويل الخارجي من المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية وبرامج مساعدات التنمية في البلدان الأغنى والنقابات والاتحادات النقابية الدولية.

٤ / إحياء دور النقابات

يتمثل السيناريو الرابع والأخير في استعادة النقابات العمالية حيويتها وشبابها وإيجاد طرق للتوسع في قاعدة عضويتها الحالية والنجاح في تنظيم أجزاء من «القوى العاملة الجديدة غير المستقرة» في الاقتصاد الرقمي. وقد قدمت بعض الأدلة على ذلك: النقابات أو المنظمات المشابهة للنقابات التي بدأت في العمل داخل الاقتصادات غير النظامية في إفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية والنقابات العمالية في البلدان المتقدمة التي تبتكر طرقاً ذكية لاستخدام الإنترنت كأداة للتواصل مع عمال المنصات وتنظيمهم ومد العضوية لتشمل العمال «لحسابهم الخاص» في الاقتصاد التقليدي والاقتصاد الرقمي.

يمكن أن ينبع التفاؤل بشأن مستقبل النقابات من زيادة تنوع عضوية النقابات، والتقدم الهائل الذي أحرزته النساء في النقابات، وارتفاع مستوى التعليم بين أعضاء النقابات، وضخ طاقة جديدة في النقابات من خلال العديد من حملات التنظيم ومبادرات تجديد النقابات منذ عام ٢٠٠٠. واليوم، يرى عدد أكبر من قيادات النقابات ضرورة القيام بالتجديد. ويعتبر الابتكار أيضاً أمراً يتعلق بانتقال الموارد داخل الحركة النقابية. ولا يزال معدل إنضمام إلى النقابات بين الموظفين والمهنيين في الإدارة العامة والتأمين الاجتماعي والتعليم والخدمات الصحية مرتفعاً في العديد من البلدان بينما يصل معدل إنضمام القطاع الخاص إلى النقابات إلى أقل معدل له. ويثير ذلك مسألة سبل الاستغلال الأمثل لتلك الموارد وتشاركها.

ويعتبر ضم المزيد من الشباب للنقابات أمراً أساسياً لأي استراتيجية لتجديد النقابات. تتطلب عملية إحياء دور النقابات أن تهدف النقابات على أقل تقدير لمضاعفة معدل كثافة النقابات الحالي من الشباب حتى عمر ٣٠ عاماً ورفع المتوسط من ١١ في المائة حالياً إلى ٢٢ في المائة. وقد تكون هناك عدة طرق لتحقيق ذلك. ويتطلب استقدام أعضاء في المراحل المبكرة، في المدارس المهنية وفي الجامعات واثناء الانتقال من المدرسة للعمل قيام النقابات بتقديم برامج عضوية خاصة وخفض الرسوم وتقديم مزايا مستهدفة تساعد الشباب في هذه المرحلة من حياتهم. ويتطلب الأمر حتماً تحويل النقابات لبعض مواردها ومزاياها وسياساتها من العمال الأكبر سناً إلى الأصغر سناً. ويعتبر تغيير القيادات أحد جوانب هذا الأمر، غير أنه سيكون من المفيد بالتأكيد رؤية مزيد من الشباب في القيادة العليا للنقابات والاتحادات. وقد قام اتحاد نقابات عمال إيطاليا بالبداية من خلال تحديد حصة ٢٠ في المائة للعمال دون سن الثلاثين كمسؤولين نقابيين منتخبين. وقد نجح تخصيص حصة مماثلة، وإن كانت أعلى في حالة النساء، في جذب المزيد من النساء لمناصب نقابية ومن المفهوم أن القيام بذلك إلى جانب تغيير السياسات قد جعل النقابات أكثر جذبا للنساء.

وغالباً ما تتمتع النقابات العمالية بدعم من المجتمع بصفة عامة يفوق حصة عضويتها المتناقصة. ولا ينبغي التقليل من أهمية صورة النقابات العمالية في المجتمع. ويوضح هذا الأمر مثالين متناقضين، أحدهما من قطاع تكنولوجيا المعلومات في الهند والثاني من مجال صناعة السيارات في ألمانيا. ويزعم كل من نورونها و دكروز (٢٠١٧) أنه «بمرور السنين، نمت انطباع عام غير محمود عن النقابات العمالية الهندية كونها تتصرف بشكل غير مسؤول، وتلبي المصالح الخاصة وتتبنى أساليباً هدامة وتهمل مصالح الأعضاء وتتجاهل رفاه المجتمع ككل». ويوضح أن أصحاب العمل في مجال تكنولوجيا المعلومات استغلوا تلك الصورة السلبية لمنع أو ليقاها جهود التنظيم من خلال تصوير النقابات العمالية على أنها غير متطورة أو غير مفيدة أو غير ذات صلة أو خطيرة. وبناءً عليه، ينبغي لمحاولات التنظيم بين متخصصي تكنولوجيا المعلومات أن تتجنب كافة الارتباطات والاتصالات مع النقابات حتى تحقق قدراً من النجاح. ويجب أن يركز التنظيم الناجح على مهنية وكفاءات النقابات بوصفها جهات تفاوض ماهرة. ويشير المثال الألماني إلى استغلال نقابة أي جي ميتال للفرص التي وفرتها الأزمة المالية عام ٢٠٠٨. وفي هذا الوقت، اقترحت النقابة خطة عمل قصيرة المدى لتفكيك السيارات وقامت بالتفاوض بنجاح بشأنها مما أبقى على صناعة السيارات متماسكة وعلى العمال المهرة في وظائفهم. وقد أضاف هذا الإنجاز، الذي تم الإعلان عنه على نطاق واسع في وسائل الإعلام، إلى نفوذ ومكانة سلطة النقابة المؤكدة وساعد على تحسين موقف النقابة في المجتمع وزيادة حصصها عضويتها أيضاً (شمالز وتايل، ٢٠١٧).



أوضح فرانجي وكوس وهادزيابديك (٢٠١٦) أن هناك جزءا كبيرا من الرأي العام الأوروبي الذي يعتبر النقابات العمالية مؤسسة اجتماعية مهمة، وقد ظل ذلك صحيحا بمرور الوقت بالرغم من تراجع مستويات الكثافة النقابية. وعلاوة على ذلك، عبرت الجماعات الاجتماعية الهشة عن مستوى مرتفع من «الثقة في النقابات»: مثل الأشخاص الذين يحصلون على دخل منخفض والشباب والمهاجرين - وهي مجموعات ممثلة تمثيلا ناقصا في النقابات العمالية وفي السياسة وفي غالبية المنظمات والمؤسسات الاجتماعية الأخرى. وفي أكتوبر ٢٠١٥، عندما أعلن المكتب الأسترالي للإحصاء أن عضوية النقابات انخفضت إلى ١٤,٤ في المائة من كافة الموظفين، وهو أقل مستوى لها خلال ٢٥ عاما، قامت شركة استطلاعات الرأي الرئيسية في البلاد بنشر أرقام توضح أن ٦٢ في المائة من الأستراليين يعتقدون أن النقابات مهمة وأن هذا الاعتقاد يتزايد منذ عام ٢٠١٢. ويعتقد ٢١ في المائة فقط ممن خضعوا لاستطلاع الرأي أن النقابات ليست بالغة الأهمية، وقد انخفضت النسبة بعد أن كانت تمثل ٢٧ في المائة في عام ٢٠١٢. ومن الأمور التي تعارضت بصورة أكبر مع معدل الكثافة المنخفض هو أن ٤٥ في المائة من الأستراليين على قناعة بأن العمال سيكونون أفضل حالا إذا كانت النقابات أكثر قوة. وباختصار، يبدو أنه لا يزال هناك مساحة اجتماعية وفكرية أوسع للنقابات العمالية.

ولا يعني إحياء دور النقابات العودة للماضي، سواء بالنسبة لأشكالها أو أعدادها. ويعني الإحياء القيام بالأمور بصورة مختلفة أو بصورة أقل. وما يجب القيام به بصورة مختلفة على الأرجح هو العضوية نفسها وما تنطوي عليه فيما يتعلق بالالتزامات والحقوق والواجبات. ومن المحتمل أن تصبح العضوية أكثر هشاشة وتصبح مؤقتة وأقل اعتمادا على الإلتزام الدائم و«المفتوح». تماما كما حدث من تغيرات في علاقات العمل اليوم. وبالنسبة للجيل الحالي والجيل القادم من الشباب بصفة خاصة فإن الانضمام لسوق العمل والمشاركة في النقابات قد يتضمن أشكالاً جديدة من المشاركة التي تعتمد على الإنترنت وتتضمن التمويل الجماعي والرسوم الضئيلة لبعض المشروعات وحقوق التصويت في انتخابات النقابات والتصويت على الاتفاقيات الجماعية والمواثيق الاجتماعية والإضراب. ويتطلب كل ذلك تفكيراً جديداً والتجريب وخاصة فيما يتعلق بما ينبغي أن يظل العمل الرئيسي للنقابات وهو التنظيم والتعبير عن التضامن بين العمال من أجل التفاوض بشأن الاتفاقيات التي تلزم أصحاب العمل والحكومات. ويضع التفاوض الاجتماعي فرضية مسبقة تتعلق بالقدرة على الدعوة للإضرابات والإلزام بالنتائج - وهناك سؤال كبير مفتوح وله تداعيات قانونية أيضا وهو يتعلق بما إذا كان من الممكن القيام بالأمرين من خلال أشكال عضوية أكثر مرونة أو أقل إلزاما.

وأخيرا، يتضمن إحياء دور النقابات التعاون وإقامة التحالفات مع المنظمات الاجتماعية والقوى الاجتماعية الأخرى. وتوضح قصص النجاح التي ساقتها المجموعة الأخيرة الصادرة عن مؤسسة فريدريش إيبيرت الألمانية - حول عمال النقل الأوغنديين وحراس الأمن الكينيين وعمال المنسوجات النيجيريين والباعة الجائلين في الهند وعمال النظافة في كوريا الجنوبية - كيف استطاع العمال في أشكال العمل غير النظامي تجنب الأشكال التقليدية للنقابات العمالية وأنشأوا تحالفات جديدة أو منظمات مختلطة أمكن من خلالها التحول من القطاع غير النظامي إلى القطاع النظامي، والعكس. لقد مكنت المرونة التنظيمية مع الاستيعاب الأشمل للتضامن وللنفقات المصنفة كعمال النقابات من التواصل مع العمال في الترتيبات غير الرسمية والتوصل لطرق مبتكرة للتعاون وتمثيل المصالح (هيربيرج، ٢٠١٨). ويوجد أمثلة أخرى من البلدان النامية تشجع عملية إحياء دور النقابات: كيف تتعامل النقابات مع الشركات متعددة الجنسيات بالاستعانة بالإتفاقيات الإطارية الدولية وإتفاقيات التجارة التفضيلية أو آليات الرقابة المستمدة من المؤسسات الدولية مثل منظمة العمل الدولية أو منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ وكيف تقوم ببناء تحالفات سياسية واجتماعية للدفاع عن الديمقراطية والحقوق المدنية والأحكام الصحية (كاريث، ٢٠١٨)، وكيف حققت المزيد من التنوع مع إيلاء المزيد من الاهتمام بحقوق الأقليات في صفوفها و في سياساتها.

الخاتمة

إن كل سيناريو من السيناريوهات المستقبلية الأربعة الواردة في الصفحات السابقة ممكن الحدوث لكن أيها أرجح؟ ربما تعتمد الإجابة على هذا التساؤل على المكان الذي تتواجد فيه من العالم، ولا توجد إجابة عامة، ناهيك عن إجابة دقيقة. فبرجح حدوث التهميش حينما يصل التدهور والشيخوخة إلى أقصى الحدود وحينما تفتقر النقابات إلى دعم المؤسسات القانونية والاجتماعية وتواجه مناخا سياسيا واجتماعيا من العدائية وعدم المبالاة (أجزاء من وسط وشرق أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية). ومن المحتمل أن تحدث الازدواجية في البلدان النامية في حال عدم وجود جسر لتشجيع التنظيم الذاتي بين العمال غير النظاميين؛ ومن المحتمل أن تحدث في الاقتصادات المتقدمة إذا ظلت النقابات متقوقة في معاقلها الحالية المتعلقة بالخدمات العامة والشركات الكبيرة وبضعة قطاعات تصنيعية. وسينتشر الإحلال حيثما كانت هناك حاجات كامنة للتمثيل والصوت، غير أنه لا توجد نقابات توفر ذلك (أماكن العمل البريطانية والأمريكية، واقتصاد المنصات الجديد، والعمال لحسابهم الخاص في القطاع غير النظامي في جنوب آسيا وأمريكا الوسطى). ويحدث إحياء النقابات في كل مكان غير أن نجاحه سيعتمد على ما إذا كانت النقابات لديها موارد كافية لضمان استمراريتها وضمان التواصل مع الشباب وإيجاد طرق فعالة لبناء تحالفات مع المنظمات والحركات الأخرى.

أما النقطة الأساسية التي أريد التركيز عليها فهي أن الأربعة سيناريوهات المستقبلية للنقابات العمالية تحدث في الوقت ذاته وأحيانا في نفس البلدان لكن في قطاعات مختلفة (القطاع العام/الخاص؛ والصناعة /الخدمات؛ والموظفين/العمال المستقلين؛ والاقتصاد البديل/عمل المنصات)، مع توليفات خاصة مثل: الازدواجية كحاجز ضد التهميش؛ والإحلال كمصدر الهام لإحياء دور النقابات؛ و عملية الإحياء باعتبارها « إفتتاحا » على الممارسات المزدوجة. وخلاصة القول بالنسبة للنقابات العمالية و القيادات النقابية هي أن إضافة أعضاء جدد في الاقتصاد القديم والجديد أصبح أكثر صعوبة من الاحتفاظ بالروابط الحالية وأن إضافة أعضاء جدد أخلق أشكال أخرى من التواصل يشتمل على القيام بالأمور بصورة مختلفة، وإن كان من أجل تحقيق نفس الغرض القديم: التنظيم والتعبير عن التضامن بين العمال. لذا فهناك حاجة لتغيير الوسيلة وليس الأهداف.

المراجع

- Ackers, P. 2015. 'Trade unions as professional associations'. In: S. Johnstone, and P. Ackers, ed. *Finding a voice at work? New perspectives on employment relations*. Oxford: Oxford University Press, pp. 95–126.
- Adams, Z.; Deakin, S. 2014. 'Institutional solutions to precariousness and inequality in labor markets', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (4), pp. 779–809.
- Afonso, A.; Devitt, C. 2016. 'Comparative political economy and international migration', *Socio-Economic Review*, 14 (3), pp. 591–613.
- ALRN. 2003. *Trade Unions in Africa*. African Labour Research Network.
- Arnholtz, J.; Ibsen, C.L.; Ibsen, F. 2016. 'Importing low-density ideas to high-density revitalization: The "organising model" in Denmark', *Economic and Industrial Democracy* 37 (2), pp. 297–317.
- Antentas, J.M. 2015. 'Spain: The Indignados rebellion of 2011 in perspective', *Labor History*, 56, pp. 136–160.
- Autor, D.; Levy, F.; Murnane, R. 2003. 'The Skill content of recent technological change: An empirical exploration', *Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), pp. 1279–1334.
- Autor, D.; Dorn, D.; Hanson, G.H. 2016. 'The China Shock: Learning from labor market adjustment to large changes in trade', *Annual Review of Economics*, 8, pp. 205–240, <http://economics.mit.edu/files/11675>
- Avdagic, S.; Baccaro, L. 2014. The future of employment relations in advanced capitalism: Inexorable decline? In: Wilkinson, A. G. Wood, and R. Deeg, eds. *The Oxford Handbook of Employment Relations*, Oxford: Oxford University Press, pp. 726–701.
- Behrens, M. 2009. 'Still married after all these years? Union organizing and the role of works councils in German industrial relations', *Industrial and Labor Relations Review*, 62 (3), pp. 275–293.
- Benassi, C.; Dorigatti, L. 2015. 'Straight to the core—explaining union responses to the casualization of work: the IG Metall campaign for agency workers', *British Journal of Industrial Relations*, 53 (3), pp. 533–55.
- Benassi C.; Vlandas, T. 2016. 'Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology', *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1), pp. 5–22.
- Bengtsson, E. 2013. 'Swedish trade unions and European Union migrant workers', *Journal of Industrial Relations*, 55 (2), pp. 174–189.
- Bernaciak, M.; Kahancová, M. (eds). 2017. *Innovative union practices in Central Eastern Europe*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Berntsen, L. 2015. 'Precarious migrant workers in the Dutch construction and meat processing industries', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31 (4), pp. 371–89.
- Bonner, C.; Spooner, D. 2011. 'Organizing in the informal economy: A challenge for trade unions. https://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/08_a_bonner.pdf
- Booth, A. L. 1985. 'The free rider problem and a social custom model of trade union membership', *The Quarterly Journal of Economics*, 100 (1), pp. 253–261.
- Booth, J. E.; Budd, J.W.; Munday, K.M. 2010. 'Never say never? Uncovering the never-unionized in the United States', *British Journal of Industrial Relations*, 48 (1), pp. 26–52.
- Brady, D. 2007. Institutional, economic, or solidaristic? Assessing explanations for unionization across affluent democracies, *Work and Occupations*, 34 (1), pp. 67–101.
- Breman, J. 2010. *Outcast Labour in Asia. Circulation and informalisation of the workforce at the bottom of the economy*. New Delhi: Oxford University Press.
- Broadbent, K.; Ford, M. (eds). 2008. *Women and labour organising in Asia: Diversity, autonomy and activism*. Abingdon: Routledge.
- Brown, A. 2016. 'Political regimes and employment relations in Thailand', *Journal of Industrial Relations*, 58 (2), pp. 199–214.
- Bryson, A., Davies, R. 2018. 'Family, Place and the Intergenerational Transmission of Union Membership', *British Journal of Industrial Relations*, 56(3), pp.1–27.
- Bryson, A.; Gomez, R. 2005. 'Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain', *British Journal of Industrial Relations*, 43 (1), pp. 67–92.
- Bryson, A.; Gomez, R.; Wilman, P. 2016. 'Voice in the wilderness? The shift from union to non-union voice in Britain', in A. Wilkinson et al., ed. *Participation in organizations*. Oxford: Oxford University Press, chapter 16.
- Bryson, A.; Freeman, R.B.; Gomez, R.; Willman, P. 2017. 'The twin track model of employee voice: An Anglo-American perspective on union decline and the rise of alternative forms of voice', *IZA Discussion Paper*, No. 11223.

- Böckerman, P.; Uusitalo, R. 2006. 'Erosion of the Ghent system and union membership decline: Lessons from Finland', *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), pp. 283-303.
- Caspersz, D. 2013. 'Organising international migrant labour. International comparisons', *Journal of Industrial Relations*, 55 (2), pp. 169-173.
- Castles, S.; Miller, M.J. 2009. *The Age of Migration. International population movements in the modern world*. London: Palgrave-McMillan, 4th ed.
- Checchi, D.; Visser, J. 2005. 'Pattern persistence in European trade union density: A longitudinal analysis 1950-1996', *European Sociological Review*, 21 (1), pp. 1-21.
- Checchi, D.; Visser, J.; van de Werfhorst, H. 2010. 'Inequality and union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes', *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48 (1), pp. 84-108.
- Chen, F. 2003. 'Between the state and labour: the conflict of Chinese trade unions' double identity in market reform', *China Quarterly*, 176, pp. 1006-28.
- Chen, F. 2009. 'Union power in China: source, operation, and constraints', *Modern China*, 35 (6), pp. 662-89.
- Chen, M.A.; Madhav, R.; Sankaran, K. 2014. 'Legal reforms for the self-employed: Three urban cases', *Indian Journal of Industrial Relations*, 50 (1), pp. 133-150.
- China Labour Bulletin. 2014. 'Searching for the union: The workers' movement in China. 2011-13'. CLB Research Report, February. <http://www.clb.org.hk/en/sites>
- Coase, R.H. 1937. 'The nature of the firm', *Economica* 4 (16), pp. 386-405.
- Connolly, H.; Marino, S.; Martinez Lucio, M. 2017, "Justice for Janitors" goes Dutch. The limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership', *Work, Employment and Society*, 31 (2), pp. 319-335.
- Cook, A.; Lorwin, V.R.; Kaplan Davies, A. (eds). 1984. *Women in Trade Unions in eleven countries*. Philadelphia: Temple University Press.
- Crouch, C.J. 1982. *Trade unions. The logic of collective action*. Glasgow: Fontana.
- Czarczasty, J.; Gajewska, K.; Mrozowicki, A. 2014. 'Institutions and strategies: Trends and obstacles to recruiting workers into trade unions in Poland', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (1), pp. 112-135.
- De Stefano, V. 2016. *The rise of the "Just-In-Time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Geneva. ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 71.
- De Stefano, V. 2017. 'Non-standard work and limits on freedom of association: A human rights-based approach', *Industrial Law Journal*, 46 (2), pp. 185-207. <http://dx.doi.org/10.1093/indlaw/dww034>
- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity. Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Doerflinger, N.; Pulignano, V. 2018. 'Crisis-related collective bargaining and its effects on different contractual groups of workers in Belgian and German workplaces', *Economic and Industrial Democracy*, 39 (1), pp. 131-150.
- Donado, A.; Wälde, K. 2012. 'How trade unions increase welfare', *The Economic Journal*, 122, pp. 990-1009.
- Durazzi, N.; Fleckenstein, T.; Lee, S.C. 2018. 'Social solidarity for all? Trade union strategies, labor market dualization, and the welfare state in Italy and South Korea', *Politics & Society*, 46 (2), pp. 205-233.
- Dølvik, J-E.; Visser, J. 2009. 'Free Movement, Equal Treatment and Worker Rights: Can the EU solve its trilemma of fundamental principles?', *Industrial Relations Journal*, vol. 40 (6), pp. 315-350.
- Ebbinghaus, B.; Visser, J. 1999. 'When institutions matter: Union growth and decline in Western Europe, 1950-1995', *European Sociological Review*, 15 (2), pp. 135-158.
- Emmenegger, P. 2014. *The power to dismiss: Trade unions and the regulation of job security in Western Europe*. New York: Oxford University Press.
- Erickson C.L.; Fisk, C.; Milkman, R.; Mitchell, D; Wong, K. 2002. 'Justice for janitors in Los Angeles: Lessons from three rounds of negotiations', *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), pp. 543-567.
- Eurofound 2018. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf
- Farrell, D.; Greig, F. 2016. *The online platform economy: What is the growth trajectory?*. JP Morgan Chase & Company Institute.
- Fearon, J. 2003. 'Ethnic and Cultural Diversity by Country', *Journal of Economic Growth*, 8 (2), pp. 195-222.
- Fine, J. 2006. *Worker centers: organizing communities at the edge of the dream*, Ithaca, NY: Cornell University/ILR Press.
- Fine, J. 2011. 'New forms to settle old scores: Updating the worker centre story in the United States', *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66 (4).

- Finkin, M. 2016. 'Beclouded work, beclouded workers in historical perspective', *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 37.
- FES. N.d. *Trade Unions in Transformation*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Frangi, L.; Koos, S.; Hadziabdic, S. 2017. 'In unions we trust! Analysing confidence in unions across Europe', *British Journal of Industrial Relations*, 55 (4), pp. 831–858.
- Frangi, L.; Routh, S. 2014. 'From employee to homo faber? Considerations about union renewal and informal workers in Brazil and India', *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 21, pp. 42–67.
- Freeman, R.B. 1998. 'Spurts in union growth: Defining moments and social processes'. In M.D. Bordo, C. Goldin, and E.N. White (eds). *The defining moment: The Great Depression and the American economy in the Twentieth Century*, Chicago: The University of Chicago Press, pp. 265–295.
- Flesher Fominaya, C. 2015. 'Debunking spontaneity: Spain's 15-M/Indignados as autonomous movements', *Social Movement Studies* 14 (2), pp. 1–22.
- Freeman, R.B.; Medoff, J.L. 1984. *What do Unions do?*. New York: Basic Books.
- Freeman, R.B.; Hersch, J.; Mishel, L. (eds). 2005. *Emerging labor market institutions for the Twenty-First Century*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Friedman, E.; Kuruville, S. 2015. 'Experimentation and decentralization in China's labor relations', *Human Relations*, 68 (2), pp. 181–95.
- Gallin, D. 2001. 'Propositions on trade unions and informal employment in times of globalisation', *Antipode*, 33 (3). Geneva, Global Labour Institute.
- Gahan, P.; Pekarek, A.; Nicholson, D. 2018. 'Unions and collective bargaining in Australia in 2017', *Journal of Industrial Relations*, 60 (3), pp. 337–357.
- Goerke, L.; Pannenberg, M. 2007. 'Trade union membership and works councils in West Germany', *Industrielle Beziehungen* 14 (2), pp. 154–175.
- Gomez, R.; Gunderson, M. 2005. 'The experience good model of trade union membership'. In P.V. Wunnava, *The Changing Role of Unions: New Forms of Representation*. New York: ME Sharpe.
- Gordon, S.; Maharaj, B. 2014. 'Representing foreign workers in the private security industry: A South African perspective on trade union engagement', *Journal of Modern African Studies*, 52 (1), pp. 123–49.
- Gorodzeisky, A.; Richards, A. 2013. 'Trade unions and migrant workers in western Europe', *European Journal of Industrial Relations*, 19 (3), pp. 239–54.
- Gumbrell-McCormick, R. 2011. 'European trade unions and "Atypical" Workers"', *Industrial Relations Journal*, 42 (3), pp. 293–310.
- Hall, J.V.; Krueger, A.B. 2018. 'An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States', *Industrial and Labour Relations Review*, 71 (3), pp. 705–732.
- Hassel, A. 2007. 'The curse of institutional security: the erosion of German trade unionism', *Industrielle Beziehungen*, 14 (2), pp. 176–91.
- Hassel, A. 2014. 'The Paradox of Liberalization: Understanding dualism and the recovery of the German political economy', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (1), pp. 57–81.
- Hayter, S.; Visser, J. (eds). 2018. *Collective agreements: Extending labour protection*. Geneva: ILO.
- Heckscher C.; McCarthy, J. 2014. 'Transient solidarities: Commitment and collective action in post-industrial societies', *British Journal of Industrial Relations*, 52 (3), pp. 627–657.
- Heery, E. 2009. Trade unions and contingent labour: Scale and method, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2, pp. 429–442.
- Heery E.; Adler, L. 2004. 'Organizing the unorganized'. In: C. Frege and J. Kelly (eds). *Varieties of Unionism*. Oxford: Oxford University Press, pp. 45–70.
- Herberg, M. 2018. *Trade unions in transformation. Success stories from all over the world*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Holgate, J. 2015. Community organizing in the UK: A 'new' approach for trade unions?, *Economic and Industrial Democracy* 36 (3), pp. 431–455.
- Holtgrewe, U.; Doellgast, V. 2012. 'A Service Union's innovation dilemma. Limitations on collective action in German industrial relations', *Work, Employment and Society*, 26, pp. 314–30.
- Horwitz, S.K.; Horwitz, J.B. 2007. The effects of team diversity on team outcomes. A meta-analytical review of team demography, *Journal of Management*, 23 (6), pp. 987–1015.
- Huws, U.; Spencer, N.H.; Syrdal, D.S.; Holts, K. 2017. 'Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy', Brussels: Foundation of European Progressive Studies and UNI Europa.
- Hyman, R.; Gumbrell-McCormick, R. 2017. 'Resisting labour market insecurity. Old and new actors, rivals or allies?', *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), pp. 538–561.
- Ibsen C.L.; Tapia, M. 2017. 'Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?', *Journal of Industrial Relations*, 59 (2), pp. 170–191.
- Ibsen, C. L.; Toubøl, J.; Jensen, D.S. 2017. 'Social customs and trade union membership: A multi-level analysis of workplace union density using micro-data', *European Sociological Review*, 33 (4), pp. 504–517.

- International Labour Office (ILO). 2002: *Resolution concerning decent work and the informal economy*, adopted by the General Conference of the ILO. Geneva. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>
- . 2015a, *The Future of Work Centenary initiative*, Report by the Director-General.
- . 2015b. *Global estimates on migrant workers: Results and methodology*. Geneva: ILO, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--en/index.htm
- . 2016. *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO, e-book.
- . 2018a. *Men and women in the informal economy. A statistical portrait*. Third ed., Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm
- . 2018b. *World Economic and Social Outlook. Trends 2018*. Geneva: ILO, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
- IOM. 2016. *'Global Migration Trends. Factsheet 2015'*. Geneva: International Organization for Migration, http://publications.iom.int/system/files/global_migration_trends_2015_factsheet.pdf
- IPSP. 2018. *Rethinking Society for the 21st Century*. Report of the International Panel on Social Progress, Cambridge, Cambridge University Press, vol. 1, chapter 7: The future of work – good jobs for all', by W. Eichhorst, and A. Portela de Souza, with P. Cahuc, D. Demazière, C. Fagan, N. Guimarães, H. Fu, A. Kalleberg, A. Manning, F. McGinnity, H. Rapoport, Ph. Scranton, J. Siegrist, K. Thelen, M.-A. Valfort, and J. Visser.
- Jacobson, R.; Geron, K. 2011. 'Unions and the politics of immigration', *Socialism and Democracy*, 22 (3), pp. 105-122.
- Jeong, J. 2001. 'Pursuing centralized bargaining in an era of decentralization? A progressive union goal in Korea from a comparative perspective', *Industrial Relations Journal*, 32 (1), pp. 55-70.
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *'Organizing on-demand: Representation, voice, and collective Bargaining in the Gig Economy'*, Geneva: ILO, Conditions of Work and Employment Series, No. 94.
- Kalleberg, A.L. 2018. *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Kaminska, M.E. 2018. 'A world of very dead letters indeed: Working Time Directive in the hospital sector in East-Central Europe'. Paper presented at the International Conference on Global Dynamics of Social Policy of the Collaborative Research Center 1342, University of Bremen, 25-26 October.
- Kaminska, M.E.; Kahancová, M. 2017. 'State, market and collective regulation in the hospital sector in East-Central Europe: union strategies against all odds', *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 38 (2), pp. 257-289.
- Kanbur, R.; Rajaram, P.K.; Varshney, A. 2011. 'Ethnic diversity and ethnic strife. An interdisciplinary perspective', *World Development*, 39 (2), pp. 147-158.
- Karreth, A.K. 2018. Schools of democracy: how trade union membership impacts political participation in Africa's emerging democracies, *Democratization*, 25 (1), pp. 158-177.
- Katz, L.F.; Krueger, A.B. 2016. The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015, *ILR Review*, 72 (2), pp. 382-416.
- Keune, M. 2013. 'Trade union responses to precarious work in seven European countries: Overview report.' Available at: <http://www.uva-aias.net/361>
- Kjellberg, A. 2018, 'Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund'. Department of Sociology, Lund University
- Kjellberg, A.; Ibsen, C.L. 2016, 'Attacks on Union Organizing—Reversible and irreversible changes in the Ghent-system in Sweden and Denmark', in T.P.Larsen and A-Ilse, eds. *Den Danske Model set udefra*. Copenhagen: Jurist- and Økonomiforbundets Forlag, 279-302.
- Klandermans, B.; Visser, J. 1995, *De vakbeweging in de welvaartsstaat*. Assen: van Gorkum.
- Kloosterboer, D. 2007. *Innovative trade union strategies*. Amsterdam: Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV).
- Korkut, U.; de Ruyter, A.; Maganaris, M.; Bailey, D. 2017. 'What next for unions in Central and Eastern Europe? Invisibility, departure and the transformation of industrial relations', *European Journal of Industrial Relations*, 23 (1), pp. 65-80.
- Kornelakis, A.; Voskeritsian, H. 2016. 'Getting together or breaking apart? Trade union strategies, restructuring and contingent workers in Southern Europe', *Economic and Industrial Democracy*, 39 (2), pp. 357-375.
- Kranendonk, M.; de Beer, P. 2016. "What explains the union membership gap between migrants and natives?", *British Journal of Industrial Relations*, 54 (4), pp. 846-869.
- Krings, T. 2010. 'Trade unions and migrant labour in the "Global Age": New alliances or old antagonisms?' In G. Menz and A. Caviedes (eds). *Labour migration in Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Kucera, D. 2007. 'Measuring Trade Union Rights by Violations of These Rights'. In D. Kucera (ed). *Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications*. Dordrecht: Springer, pp. 145-82.

- Kucera, D.; Sari, D. 2016. *New "Labour Rights Indicators": Method and Results*. <https://www.researchgate.net/publication/301788004/download>
- Lee, J. 2010. 'Between fragmentation and centralization: South Korean industrial relations in transition', *British Journal of Industrial Relations*, 49 (4), pp. 767–791
- Lechske, J.; Vandaele, K. 2018. 'Explaining leaving union membership by the degree of labour market attachment. Exploring the case of Germany', *Economic and Industrial Democracy*, 39 (1), pp. 64–86.
- Lindell, I. 2008. 'Building alliances between formal and informal workers: Experiences from Africa'. In A. Bieler, I. Lindberg, and D. Pillay (eds). *Labor and challenges of globalization: What prospects for international solidarity?* Scottsville: UKZN Press.
- Liu, M. 2010. 'Union organizing in China: still a monolithic labor movement?', *Industrial and Labor Relations Review*, 64 (1), pp. 30–52.
- . 2014 "The future of Chinese labor relations", *Perspectives on Work*, 18, pp. 76–9 and 116–19.
- LO/FTF. *Labour market profiles*. <http://www.ulandssekreterariatet.dk/content/landeanalyser>
- Marshall, A.; Perelman, L. 2008. 'Why "union revitalization" is not an issue in Argentina. Labour institutions and the effectiveness of traditional trade union recruitment strategies'. Paper presented at 29th Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Porto, 8–10 September.
- Marx, P.; Starke, P. 2017. Dualization as destiny? The political economy of the German minimum wage reform, *Politics & Society*, 45 (4), pp. 559–584.
- Milkman, R. 2013. 'Back to the future? US Labour in the new Gilded Age', *British Journal of Industrial Relations*, 51 (4), pp. 645–665.
- Mosoetsa, S.; Stillerman, J.; Tilly, C. 2016. 'Precarious labor, South and North. An introduction', *International Labour and Working-Class History*, 89, pp. 5–19.
- Murphy, C.; Turner, T. 2016. 'Organising precarious workers: Can a public campaign overcome weak grassroots mobilisation at workplace level?', *Journal of Industrial Relations*, 58 (5), pp. 589–607.
- Murray, M. 2018. 'EPZs are strategies for economic development', Small Business Forum, <https://www.thebalancesmb.com/export-processing-zones-epz-2221273>
- Noronha, E.; D'Cruz, P. 2017. 'New Identities require new strategies. Union formation in the IT/ITES sector'. In S. George, and S. Sinha (eds). *Redefined labour spaces*. New York/New Delhi: Routledge.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2016. *New Forms of Work in the Digital Economy*. Paris, *Digital Economy Papers*, no. 260.
- . 2017a. *Employment Outlook 2017*. Paris.
- . 2017b. *Unlocking the potential of SMEs for social development goals*. Paris. <https://oecd-development-matters.org/2017/04/03/unlocking-the-potential-of-smes-for-the-sdgs/>
- . 2018. 'The rise of self-employment in the Netherlands'. *OECD Economic Survey of the Netherlands 2018*. Paris.
- Palier, B.; Thelen, K. 2010. 'Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany', *Politics & Society*, 38, pp. 119–48.
- Pedersini, R. 2010. *'Trade union strategies to recruit new groups of workers.'* Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- Penninx, R.; Roosblad, J. (eds). 2000. *Trade unions, immigration and immigrants in Europe 1960–1993: A comparative study of the actions of trade unions in seven West European countries*. Oxford: Berghahn.
- Pernicka, S.; Blaschke, S. 2006. 'Selbständige – (k) eine Klientel für Gewerkschaften?', *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 31 (2), pp. 29–53.
- Pernot, J.-M. 2010. *Syndicats: lendemains de crise?* Paris: Gallimard.
- Pesole, A.; Urzì Brancati, C.; Fernández-Macías, E.; Biagi, F.; González Vázquez, I. 2018. *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*, Joint Research Centre, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Pulignano, V.; Doerflinger, N. 2014. 'Wie heeft wie nodig? Vakbonden en jongeren in België'. Louvain, Centre for Sociological Research, working paper 2014/1.
- Pulignano V.; Ortiz Gervasi, L.; de Franceschi, F. 2016. 'Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared', *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1), pp. 39–55.
- Raess, D.; Dürr, A.; Sari, D. 2018. Protecting labor rights in preferential trade agreements: The role of trade unions, left governments, and skilled labor, *Review of International Organizations*, August 2018. (<https://doi.org/10.1007/s11558-018-9301-z>)
- Ramvalho, J. R. 2010. 'Flexibilidade e crise do emprego industrial: sindicatos, regiões e novas ações empresariais', *Sociologias*, 12 (25), pp. 252–284.
- Rasmussen, M.; Pontusson, J. 2017. Working-class strength by institutional design? Unionization, partisan politics, and unemployment Insurance systems, 1870 to 2010, *Comparative Political Studies*, 51 (6).

- Reyneri, E. 2003. 'Immigration and the underground economy in the new receiving South European countries: manifold negative effects, manifold deep-rooted causes', *International Review of Sociology*, 13 (1), pp. 117-43.
- Rodrik, D. 2016. "Premature deindustrialization", *Journal of Economic Growth*, 21 (1), pp. 1-33.
- Rosanvallon, P. 1988. *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*. Paris: Calmann-Lévy.
- Rosenfeld, J. 2014. *What Unions No Longer Do*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rueda, D. 2007. *Social democracy inside out. Partisanship and labour market policy in advanced industrialized Democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- Schmalz, S.; Thiel, M. 2017. 'IG Metall's Comeback. Trade union renewal in times of crisis', *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), pp. 386-405.
- Schulze Bischoff, K., with C. Schmidt. 2007. *Neue Selbständige im europäischen Vergleich*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Schurman, S.J.; Eaton, A.E., with R. Gumbrell-McCormick, R. Hyman, C. DiLeo, G.M. Berroterán, S. Ryklief, M. Varga, and V. Viajar. 2012. *Trade union organizing in the informal economy: A review of the literature on organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe*. Newark N.J., report to the American Center for International Labor Solidarity Rutgers University. <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2014/11/Rutgers-Trade-Union-Organizing-in-the-Informal-Economy.pdf>.
- Scruggs, L.; Lange, P. 2002. 'Where have all the members gone? Globalization, institutions, and union density', *The Journal of Politics*, 64 (1), pp. 126-153.
- Shalev, M., 1992. 'The resurgence of labour quiescence', in M. Regini, ed. *The Future of Labour Movements*, London: Sage, pp.102-132.
- Shin, K-Y. 2010. 'Globalisation and the working class in South Korea: Contestation, fragmentation and renewal', *Journal of Contemporary Asia*, 40 (2).
- Sridhar, R.; Panda, S. 2014. 'Contract Employees', *Indian Journal of Industrial Relations*, 50 (2), pp. 204-212.
- Song, J. 2014. *Inequality in the workplace: Labor market reform in Japan and Korea*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Standing, G. 2011. *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury.
- Stone, K.V.W.; Arthurs, H. (eds). 2013. *Rethinking employment regulation: After the standard contract of employment*. New York: Russell Sage Foundation Press.
- Swider, S. 2000. *The migrant domestic workers union movement in Hong Kong*. MS thesis Cornell University, Ithaca NY.
- Tapia, M.; Turner, L. 2013. 'Union campaigns as counter-movements: Mobilizing immigrant workers in France and the United Kingdom', *British Journal of Industrial Relations*, 51, pp. 601-622
- Tapia, M.; Ibsen, C.L.; Kochan, T.A. 2015. 'Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation', *Socio-Economic Review*, 13, pp. 157-84.
- Taylor, B.; Li, Q. 2007. 'Is the ACFTU a union and does it matter?', *Journal of Industrial Relations*, 49 (5), pp. 701-15.
- Todolí-Signes, A. 2017. 'The end of the subordinate worker? The on-demand economy, the gig economy, and the need for protection for crowdworkers', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33 (2), pp. 241-268.
- Traub-Merz, R.; Pringle, T. (eds). 2018. *Trade Unions in Transition. From Command to Market Economies*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Trygstad, S.; Larsen, T.P.; Nergaard, K. 2018. 'Dealing with austerity in the Northern European cleaning sector: Social partner strategies strengthen wage floors', *European Journal of Industrial Relations*, online <https://doi.org/10.1177/0959680118790818>
- Vandaele, K. 2017. Belgique. *Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes: l'exemple des livreurs de repas*. <https://www.researchgate.net/publication/323616094>
- . 2018. *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. Brussels, ETUI Working Paper 2018/5.
- Van Rie, T.; Marx, I.; Horemans, J. 2011. 'Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries', *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), pp. 125-139.
- Van Rij, C.; Saris, W. 1993. 'Time dependency of trade union membership: An event-history analysis', *Quality and Quantity*, 27 (1), pp. 73-93.
- Visser, J. 1990. "In search of inclusive unionism", *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 18, pp. 1-278.
- . 1991. 'Trends in Trade Union Membership', *Employment Outlook 1991*, Paris, OECD, pp. 97-134.
- . 2001. 'The First Part-time Economy of the World - A model to be followed?', *Journal of European Social Policy*, 12 (1), pp. 23-41.
- . 2002. 'Why fewer European workers join unions. A social customs explanation of membership trends', *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), pp. 403-430.

—. 2018. *ICTWSS database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts*. Open access database at: <http://www.uva-aias.net/nl/ictwss>.

Visser J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* Geneva, ILO, Labour Relations and Collective Bargaining Policy Brief No. 1.

Waddington, J.; Kerr, A.th 2002. 'Unions fit for young workers?', *Industrial Relations Journal*, 33 (4).

Western, B. 1997. *Between class and market: Postwar unionization in the capitalist democracies*. Princeton: Princeton University Press.

Williams, C.C.; Horodnic, I.A. 2018. 'Evaluating the prevalence and distribution of dependent self-employment: some lessons from the European Working Conditions Survey', *Industrial Relations Journal*, 49 (2), pp. 109-127.

Xhaufclair, V.; Huybrechts, B.; Pichault, F. 2018. 'How can new players establish themselves in highly institutionalized labour markets? A Belgian case study in the area of project-based work', *British Journal of Industrial Relations*, 56 (2), pp. 370-394.



الحواشي

١. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/WCMS_375766/lang--en/index.htm
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_369026/lang--en/index.htm
٢. <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>
٣. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/committee-of-the-whole/WCMS_711674/lang--en/index.htm
٤. جيل فيسار، معهد الدراسات المتقدمة بجامعة امستردام؛ كلية بريمن الدولية للدراسات العليا للعلوم الاجتماعية، جامعة بريمن (Jelle.Visser@uva.nl). أتت الدفعة الأولى لكتابة هذه الورقة البحثية من سوزان هايتر (نائب المدير العام/ إدارة السياسات بمنظمة العمل الدولية) وأود أن أتقدم إليها بالشكر على كونها مصدر الإلهام لي وعلى ثقتها بي. وأعرب عن امتناني الخاص إلى ماريا هيلينا اندريه (مكتب الأنشطة العمالية في منظمة العمل الدولية) حيث جعلت من الممكن تحقيق هذا المشروع البحثي. وكان رافائيل بيلز (مكتب الأنشطة العمالية بمنظمة العمل الدولية) بمثابة المرشد الأكثر كفاءة وحماسة وساعدني في الحفاظ على سير مشروع البحث وكتابة هذه الورقة البحثية في المسار الصحيح، كما قدم إلي العديد من التعليقات القيمة. و أود أن أعرب كذلك عن امتناني لكل من أليكس بريسون ورافائيل جوميز وأنكي هاسيل وريتشارد هيمان ومارا كاهانكوفا وأندرس كجيلبيرج ومارسيل فان دير ليندن وبول دي بير وفاليريا بولينيانو وكيرت فانداي وميروسلاف ستوجانوفيتش على استعدادهم لقراءة مسودة هذه الورقة البحثية وتقديم تعليقات واقتراحات قيمة بغرض تحسينها. وأتقدم بالشكر لفيليب بوتشيت من معهد نقابات العمال الأوروبية (ETUI) على تنظيم ندوة لمناقشة هذه الورقة البحثية مع ممثلي النقابات العمالية ومن بينهم رود دي ليو، رئيس الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال (ETUC) وأوليفر روثيج، السكرتير الإقليمي للاتحاد الأوروبي لنقابات العمال (UNI-Europe). ويتحمل المؤلف وحده المسؤولية الكاملة عن النص النهائي وعمما ورد به من أحكام أو أخطاء.
٥. منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥ ألف، مبادرة الإعلان المؤي حول مستقبل العمل، تقرير المدير العام، جنيف: منظمة العمل الدولية، النقطة ٩. انظر أيضا: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>
٦. موقع الاتحاد الدولي لنقابات العمال، https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18_02_02_list_of_affiliates_17th_gc.pdf (تم الاطلاع عليه في ٢٠١٨/١١/١١). تعود قائمة الشركاء إلى نوفمبر ٢٠١٧.
٧. في الفقرات التالية استلهمت بعض الأفكار من الفصل السابع ("مستقبل العمل: وظائف جيدة للجميع") الفريق الدولي للتقدم الاجتماعي (٢٠١٨)، إعادة التفكير في المجتمع للقرن الحادي والعشرين. تقرير صادر عن الفريق الدولي للتقدم الاجتماعي (IPSP). مطبعة جامعة كامبريدج، ٢٠١٨، المجلد الأول.
٨. يشير القطاع غير النظامي إلى وحدات الإنتاج؛ وتشير العمالة غير النظامية إلى الوظائف. ويعتبر دوما أفراد الأسرة العاملين بدون أجر والذين تزيد أعمارهم عن ١٥ عامًا عمالة غير نظامية. وفي حالة العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل، يحدد وضع العمل غير النظامي للوظيفة من خلال الطبيعة النظامية أو غير النظامية للمشروع. ويعد الموظفون يعملون بشكل غير نظامي إذا كانت الوظيفة في القطاع غير النظامي، أو عندما تكون في القطاع النظامي، وليس معلن عنها، أو مؤقتة أو قصيرة المدة وأقل من الحد الأدنى لمساهمات الضمان الاجتماعي (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨ ألف: ١٨-١٩).
٩. تعود البيانات إلى عام ٢٠١٧ أو أحدث عام وتغطي ١٥٠ دولة مسجلة في قاعدة بيانات العلاقات الصناعية بمنظمة العمل الدولية (www.ilo.org/ilostat/irdata) مع بيانات إضافية حول تشكيل العضوية ومعدلات كثافة مجموعات النقابات مستمدة من قاعدة بيانات السمات المؤسسية لنقابات العمال وتحديد الأجور وتدخل الدولة والمواثيق الاجتماعية (ICTWSS) (<http://uva-aiaas.net/en/ictwss>). وتغطي هذه الإحصاءات أكثر من ٩٠ في المائة من سكان العالم من خلال توزيع عادل بالنسبة لمناطق العالم ومستويات الدخل. ولقد حذفت البلدان التي نكبت بحروب (أهلية) أو أحداث كارثية، من بينها أفغانستان والعراق وسوريا واليمن وليبيا وتشاد والصومال والسودان وجنوب السودان وجمهورية إفريقيا الوسطى والكونغو وجمهورية الكونغو الديمقراطية وهايتي، بينما لا تتوافر بيانات عن كوريا الشمالية أو بوتان أو تركمانستان أو طاجيكستان أو أوزبكستان أو قطر أو جامايكا أو بورتوريكو. ويحظر إنشاء نقابات عمالية في إيران والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة. وتشير الإحصائيات المتعلقة بالعضوية إلى العاملين (والعاطلين عن العمل في بعض الحالات أيضا) وتستثني المتقاعدين والأعضاء الذين تقاعدوا من سوق العمل ولكنهم احتفظوا بعضوية النقابات (فهناك حوالي ١٢ مليون متقاعد في نقابات غرب أوروبا على سبيل المثال).
١٠. يتمثل سبب عدم إدراج هذه النقابات في كونها ليست مستقلة عن الدولة أو الحزب، ولا يمكن للعمال اختيار النقابة التي ينضمون إليها بحرية، كما أن هناك صعوبة من التحقق من أعداد الأعضاء. إن عدد الأعضاء البالغ ٣٠٣ مليون عضوا والذي يزعم اتحاد نقابات العمال لعموم الصين (ACFTU) وجوده سيشكلون، إن صح الأمر، ٥٨ في المائة من إجمالي عدد أعضاء النقابات في العالم. وفي الآونة الأخيرة، في الوقت الذي تعرضت فيه النقابات الصينية لانتقادات حادة لعدم تمثيل العمال بشكل حقيقي، فقد تبنت بشكل متزايد دور الوسيط بين الاحتجاجات العمالية والإدارة أو السلطات المحلية (تشين، ٢٠٠٩؛ فريدمان وكوروفيل؛ ليو، ٢٠١٤؛ تايلر و لي، ٢٠١٠؛ نشرة عمال الصين (<http://www.clb.org.hk>)).

١١. يشمل إجمالي إحصاءات العمالة: الموظفين، والعاملين لحسابهم الخاص والعمل الحر، والعاملين في الأسرة بدون أجر، بل أصحاب العمل مع الأسف. وكان من الأفضل إجراء حساب أضيق - تستثني أصحاب العمل و مجال الزراعة - ولكن ذلك غير متاح في العديد من البلدان، وبالتالي لا يسمح ذلك بإجراء مقارنة بين مناطق العالم. ومن ثم، فإننا سنكتفي بالاستعانة بهذا المقياس الأقل دقة، و غير أنه المقياس المتاح بشكل عام.

١٢. ينص قانون النقابات العمالية على أن الشركات التي تم تأسيس نقابة عمالية في مجال عملها ينبغي أن تساهم بنسبة ٢ في المائة من الرواتب الشهرية في صناديق النقابات. إسهامات العمال محدودة <https://www.clb.org.hk/sites/default/files/工人运动三年报告%202015-17%20final.pdf>

١٣. في إيطاليا، وهي الدولة المتقدمة الوحيدة التي تمتلك نسبة مرتفعة من العمال النقابيين (والمزارعين المستأجرين)، يقترب معدل كثافة عضوية النقابات من ١٠٠ في المائة، مع قيام النقابات ببعض وظائف الدولة مثل التأمين والإدارة.

١٤. يبدو أن إسرائيل هي الاستثناء حيث ترتفع بها معدلات الكثافة النقابية في قطاع الخدمات التجارية.

١٥. لا تتوافر لدي بيانات لاحقة لذلك مع الأسف.

١٦. يمثل هذا الأمر عملية تقديرية تقريبية، ومن المحتمل أن يكون متوسط سن الدخول لسوق العمل والخروج منه متأخرا عن ذلك بالنسبة للمهنيين والحاصلين على درجات أكاديمية مقارنة بالعمال.

١٧. عند حساب هذا المتوسط ولتسهيل المقارنة مع السنوات السابقة، قمت بحذف القيم المتطرفة لدول البلطيق (حيث لا يوجد أعضاء نقابيون تقريبا تحت سن ٢٥).

١٨. بحلول عام ٢٠٠٦، أنشأت ١٣٠ دولة أكثر من ٣٥٠٠ منطقة تجهيز صادرات داخل حدودها، يعمل بها حوالي ٦٦ مليون عامل (موراي، ٢٠١٨). وتم إنشاء أكبر تلك المناطق في الصين وإندونيسيا وبنجلاديش.

١٩. في معظم البلدان التي يمكن فيها إجراء مقارنة مع مسح الأسر على أساس عينات أكبر بكثير، تشير تقديرات النظام الإحصائي الأوروبي إلى وجود معدلات كثافة أقل بكثير. وقد قمت بتعديل بيانات النظام الإحصائي الأوروبي لمتوسط معدلات الكثافة المعروفة (انظر أيضا منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٧) لهذا الإجراء المتبع مع البيانات الأخرى المتعلقة بعضوية النقابات).

٢٠. إن تنظيم النقابات للعمالة غير النظامية ليس غريبا عن تنمية العمل غير القياسي. ولقد شرحت ذلك في ضع آخر. ففي هولندا على سبيل المثال تم تنظيم النساء الهولنديات العاملات بدوام جزئي لجعل العمل بدوام جزئي أكثر جذبا من حيث حقوق العمل وتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، بما جعل العمل بدوام جزئي «القاعدة» أو «المعيار» بالنسبة لكثيرين من، إن لم يكن لمعظم، النساء ممن لديهن أطفال (فيسار، ٢٠٠١). ولا يعني ذلك إنكار المساوئ المستمرة للعمل بدوام جزئي والتي تتعلق بالمسار المهني والاستقلال المالي.

٢١. «خطوط طيران ريان إير تحول الطيارين البولنديين إلى عمالة عرضية غير مستقرة»، الفاياننشال تايمز، ١١-١٨-٢٠١٨.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

٢٣. <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang-en/index.htm>

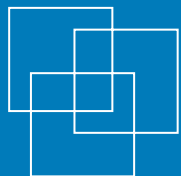
٢٤. سارا أوكونا، «كيفية إدارة سوق الوظائف المتنامية في اقتصاد العربة»، الفاياننشال تايمز، ٣٠-١٠-٢٠١٨.

٢٥. للإطلاع على أحدث قرارات منظمة العمل الدولية حول المؤتمر، الصادرة في أكتوبر ٢٠١٨: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/WCMS_648636/lang-en/index.htm

٢٦. https://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_535008/lang-en/index.htm

٢٧. أنظر <https://www.ituc-csi.org/wagescampaign> لحملة أجور المعيشة الحالية التي نظمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال.

٢٨. صحيفة الجارديان، ٢٧/١٠/٢٠١٥.



الاتصال
مكتب الأنشطة العمالية
منظمة العمل الدولية
route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland
هاتف: + ٤١ ٢٢ ٧٩٩ ٧٠ ٢١
البريد الإلكتروني: actrav@ilo.org