

تنشيط النقابات العمالية: اجتياز حالة عدم اليقين والتعامل مع التغيير والقدرة على الصمود في عالم العمل

رافائيل بيلز

أخصائي أول في الأنشطة العمالية،
مكتب الأنشطة العمالية (منظمة العمل الدولية)

محمد موامدزينجو

مدير البرامج،
المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو



مقدمة

إن استقرار واقع الأمر ينبئ بأن مستقبل العمل غير مؤكد بالفعل. فعالم العمل يواجه تحولات متعددة في ضوء ما تشهده أسواق العمل من تغير مستمر، مدفوعة في هذا بالتقدم التكنولوجي وتغير المناخ والعولمة والتحولات الديموغرافية. ولقد أدت الآثار المترتبة على انتشار مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) إلى تفاقم التوترات الجيوسياسية والكوارث والنزاعات المسلحة، الأمر الذي أدى إلى استفحال هذه الحقائق. وعلاوة على ذلك، فإن أوجه القصور في توفير العمل اللائق وتصاعد انتهاكات حقوق العمال والنقابات العمالية يزيد من تفاقم الوضع السائد.

وعلى أية حال، فإن النقابات العمالية لم تولد من رحم اليأس، بل تأسست لمواجهة التحديات التي يعاني منها أعضاؤها والمجتمع بشكل عام. ويحتل العمال ومنظماتهم موقع الصدارة في رسم استجابات السياسات للعوامل الكبيرة المسببة للتغيير في عالم العمل، بما في ذلك أثناء كوفيد-19 والتعافي من الجائحة. وبعبارة أخرى، تُثبت النقابات العمالية قدرتها على الصمود والتكيف وتجد طرقًا مبتكرة وفعالة للنجاح وتقديم الخدمات وتمثيل العمال. وكما هو متوقع منها، تواصل النقابات العمالية المساهمة في بناء اقتصادات ومجتمعات أكثر قوة وأكثر استدامة وأكثر مساواة. وتعمل النقابات العمالية ذلك بعدة طرق، بما في ذلك من خلال تقديم خدمات عالية الجودة لأعضائها الحاليين والجدد، وتعزيز قدرة النقابات العمالية على تحليل وفهم الحقائق الجديدة في عالم العمل، وكذلك التأثير على سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمستدامة. وبالإضافة إلى ذلك، تعمل النقابات العمالية مع الحكومات ومنظمات أرباب العمل في توفير بيئة مواتية للحوار الاجتماعي القائم على الثقة واحترام حقوقهم واستقلالهم.

وتستند هذه الورقة إلى البحث السابق الذي أجراه مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية، والذي نُشر في عام 2019 تحت عنوان "النقابات العمالية في الميزان" (فيسار 2019). وتناول هذا البحث التطورات في عضوية النقابات في جميع أنحاء العالم في العقود الماضية وخلص إلى اقتراح أربعة سيناريوهات مستقبلية محتملة للنقابات العمالية، هي: (1) التهميش، الذي يُفهم على أنه يعني انخفاض معدل تكوين النقابات النقابية وإصابتها بالشيخوخة؛ أو (2) الازدواجية، حيث تدافع النقابات العمالية عن المواقف الحالية وتخدم الأعضاء الأقرب إليها؛ أو (3) الاستبدال، الذي يشير إلى التنافس بين النقابات العمالية والجهات الفاعلة الأخرى، مثل المنظمات غير الحكومية والحركات الاجتماعية والدول وأرباب العمل أو الوكالات الوسيطة الأخرى؛ أو (4) التنشيط، حيث تلجأ النقابات إلى تكتيكات وتحالفات مبتكرة لتعزيز النقابات العمالية لتكون بحق جهات فاعلة قوية وديمقراطية وذات صلة وتمثل من ينتمون إليها وتمارس دورها في تنظيم وخدمة "القوى العاملة الجديدة غير المستقرة" في شمال العالم وجنوبه.

تركز هذه الورقة البحثية على السيناريو الرابع: تنشيط النقابات العمالية. ويتمثل الهدف منها في عرض أمثلة مبتكرة من جميع أنحاء العالم، بناءً على ست قضايا مواضيعية، هي: (1) اعتماد النقابات العمالية لسياسات جديدة أو منقحة تهدف إلى معالجة الأزمة الناجمة عن جائحة كوفيد-19؛ (2) قيام النقابات العمالية في بلدان محددة بتنفيذ استراتيجيات مبتكرة لتحسين خدماتها لجذب أعضاء جدد والاحتفاظ بالأعضاء الحاليين؛ (3) حشد طاقات العاملين في ما ينشأ من الوظائف والقطاعات والمواضيع؛ (4) الحوكمة الداخلية للنقابات العمالية؛ (5) الإصغاء إلى صوت العمال والتحاور معهم؛ و(6) تكوين الائتلافات وإطلاق الحملات.

تتناول هذه الورقة البحثية كيفية قيام النقابات العمالية بتنشيط منظماتها بالفعل فيما يتعلق بالقضايا المواضيعية الست، انطلاقًا صوب الهدف العام المتمثل في التحول والتكيف مع الديناميكيات المتغيرة في أسواق العمل

واحتياجات أعضائها على وجه الخصوص والعمال بشكل عام، فضلاً عن تحديد موقفهم من أجل المستقبل. وبالتالي، تتناول الورقة السؤال التالي: كيف تتعامل النقابات العمالية بنجاح مع اجتياز حالة عدم اليقين وإحداث التغيير؟

وللرد على هذا السؤال، نقوم ببحث مختلف الأساليب والاستراتيجيات والأدوات التي يمكن للنقابات العمالية استخدامها، والتي كانت تستخدمها، للتعامل مع التغيير وتوجيه عملية تنشيط النقابات العمالية، مثل التجريب، والنُهج الرسمية تجاه الابتكار والتفكير الاستراتيجي واستشراف المستقبل، وكيف يمكن تطبيق هذه النُهج بشكل أكثر فعالية للاستجابة للاحتياجات الخاصة في السياقات النقابية المختلفة.

الورقة مقسمة إلى خمسة أقسام، بما في ذلك هذه المقدمة. ويتناول القسم الثاني مسألة عدم اليقين والتغيير والقدرة على الصمود والتكيف ويقدم إطاراً يتيح للنقابات العمالية التعامل معها: الإطار ثلاثي العناصر للحوكمة. ويقدم القسم الثالث لمحة عامة عن التجارب الإيجابية والمبتكرة لتنشيط النقابات العمالية من جميع أنحاء العالم عبر ستة محاور مواضيعية، بينما يتناول القسم الرابع العنصر المشترك لهذه التجارب المختلفة المتمثل في قدرة النقابات العمالية على التعامل مع التغيير من أجل تنشيط النقابات العمالية. ويعرض القسم الأخير الاستنتاجات التي تم استخلاصها، ويقدم لمحة عامة عن الدروس المستفادة ويقترح سبيلاً للمضي قدماً.

عدم اليقين والتغيير والقدرة على الصمود والتكيف في عالم العمل: التداعيات على النقابات العمالية

إن المناقشات التي أجرتها منظمة العمل الدولية حول مستقبل العمل، والتي أسفرت عن اعتماد "إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل" في عام 2019 (منظمة العمل الدولية 2019 أ) والدعوة العالمية للعمل من أجل تعافي البشرية من أزمة كوفيد-19، التعتافي الشامل والمستمر والقدرة على التكيف، التي اعتمدت في عام 2021 (منظمة العمل الدولية 2021 أ)، شددت على الحاجة إلى التفكير بجديّة أكبر في عدم اليقين والتغيير والقدرة على الصمود. وتركزت المناقشات على الاتجاهات والدوافع الرئيسية طويلة الأجل للتغيير، مثل الديناميكيات الديموغرافية والعولمة والتغيرات التكنولوجية والبيئية. وفي الآونة الأخيرة، ظهرت عوامل إضافية من عدم اليقين والتغيير، بدءاً من جائحة كوفيد-19، وزيادة الصراعات السياسية والتطورات السلبية في مجال حقوق الإنسان، إلى زيادة التضخم والنقص العالمي في الأغذية.

وتُعد هذه الأزمات الأخيرة أمثلة كاشفة لتأثير حالة عدم اليقين. فهي تجسد الافتقار إلى الوضوح والقدرة على التنبؤ بشأن الحالة التي ستكون عليها أسواق العمل واحترام حقوق العمال والنقابات العمالية في الفترة المقبلة. ويرتبط هذا الوعي بعدم اليقين أو، بعبارة أخرى، الطبيعة غير المحسومة وغير المحددة للواقع الذي عليه العمال ومنظمتهم، ارتباطاً مباشراً بفكرة التغيير. ومن المهم أن تدرك النقابات العمالية أن السياق المحيط بالعمال ومنظمتهم في تغير مستمر يأتي بدرجات مختلفة وأنواع متباينة. ويمكن أن تكون التغييرات واسعة النطاق، مثل عملية التحول أو الاستبدال، ولكنها يمكن أن تكون أيضاً متوسطة، كما في حالة التعديلات أو الانتقال.

ومع الاعتراف بعدم اليقين والتغيير، تأتي الحاجة إلى إدارة عدم اليقين والتغيير بطريقة استباقية وإيجابية. وهذا هو السبب في أهمية النظر في مفهوم القدرة على الصمود، على النحو المبين في التوصية بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، 2017 (رقم 205) (منظمة العمل الدولية 2017). وتُعرّف التوصية القدرة على الصمود على أنها "قدرة نظام أو جماعة أو مجتمع معرض للمخاطر على مقاومة آثار الخطر واستيعابها

واحتوائها والتكيف معها وتحويلها للنقيض والتعافي منها في الوقت المناسب وبطريقة فعالة، بما في ذلك من خلال الحفاظ على الهياكل الأساسية والوظائف الأساسية واستعادة حالتها الطبيعية من خلال إدارة المخاطر¹. ويشمل هذا التعريف عناصر مختلفة، بدءًا من المفهوم الإيجابي لعدم اليقين والتغيير الذي يُنظر إليه من منظور القدرة على الصمود، أي القدرة على إعادة الأوضاع لطبيعتها، أو التأقلم، أو المقاومة، أو الخروج بقوة من الأزمة؛ ولكن أيضًا فكرة توقع المخاطر والاستعداد لها وإدارتها بشكل استباقي.

تستخدم هذه الورقة الإطار ثلاثي العناصر للحوكمة (التي تبدأ بحرف A باللغة الإنجليزية)²، والذي يتمحور حول ثلاث ركائز أساسية يجب على النقابات العمالية مراعاتها عند التعامل مع عدم اليقين والتغيير والقدرة على الصمود. وهذه الركائز هي **التوقع والمرونة والتكيف** (anticipation, agility and adaptation). وتشير العناصر الثلاثة إلى القدرات التنظيمية التكميلية اللازمة لاجتياز ما يشهده العالم من عدم يقين وتقلب متزايدين.

التوقع هو القدرة على فهم ديناميكيات التغيير التي قد تؤثر على ما يمكن أن يشهده المستقبل من مستجدات. وتتمثل **المرونة** هي قدرة المنظمة ككل على التعامل مع عدم اليقين والتغيير من خلال استطلاع الآراء ومناقشة الأفكار، ومن خلال الانفتاح على الابتكار والتجريب، ومن خلال تعزيز الاستعداد لبحث الافتراضات المتعلقة بـ"الكيفية التي نعمل بها الأشياء عادة" والتعامل مع أحداث المستقبل المنظور. **والتكيف** هو قدرة المنظمة على ترجمة التوقع والتعلم التنظيمي إلى إجراءات واستراتيجيات ملموسة لإحداث التغيير المطلوب. ويمكن أن يشمل ذلك إجراءات تقليدية، مثل تنفيذ الخطط الاستراتيجية وخارطة الطريق. ومع ذلك، يمكن أن يشمل ذلك أيضًا مشاريع تجريبية أو تجارب أو نماذج أولية للسماح باختبار الأفكار الجديدة وتوسيع نطاقها في الابتكارات التنظيمية وإعادة التنظيم و(إعادة) تصميم الخدمات لفائدة العمال. وسيستخدم الإطار ثلاثي العناصر للحوكمة هذا في القسم الرابع لتقييم التجارب المختلفة لتنشيط النقابات العمالية.

تنشيط النقابات العمالية: الممارسات الفضلى من جميع أنحاء العالم

كجزء من المشروع البحثي لمكتب الأنشطة العمالية حول النقابات العمالية التي تمر بمرحلة تحول: "دور النقابات العمالية في العمل من أجل التغيير وتنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية وميزانيتها المخصصة للنقابات العمالية"، تم جمع العديد من التجارب الإيجابية من جميع أنحاء العالم حول تنشيط النقابات العمالية (منظمة العمل الدولية، بدون تاريخ). وبناءً على المناقشات مع قيادات النقابات العمالية في جميع أنحاء العالم، تم تحديد ست ركائز أساسية لتنشيط النقابات العمالية، هي: (1) النقابات العمالية التي تتبنى سياسات جديدة أو منقحة تهدف إلى معالجة الأزمة الناجمة عن جائحة كوفيد-19؛ (2) قيام النقابات العمالية في بلدان محددة بتنفيذ استراتيجيات مبتكرة لتحسين خدماتها لجذب أعضاء جدد والاحتفاظ بالأعضاء الحاليين؛ (3) حشد جهود العاملين في كل ما ينشأ من الوظائف والقطاعات والمواضيع؛ (4) الحوكمة الداخلية للنقابات العمالية؛ (5) الإصغاء إلى صوت العمال والتعاون معهم؛ و(6) تكوين الائتلافات وإطلاق الحملات. وتناقش الأقسام التالية مجموعة من الأمثلة التوضيحية لتنشيط النقابات العمالية من جميع أنحاء العالم، والتي تم تنظيمها حول هذه المجالات الستة.

¹ انظر https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_840864/lang-en/index.htm لمزيد من التفصيل لمفهوم القدرة على الصمود في ضوء التوصية رقم 205.

² تم استعارة الإطار ثلاثي العناصر للحوكمة من راموس وأوسيكولا ولونج (2020) ومزيد من التفصيل في سياق نقابي في راموس وآخرون، الذي سيصدر قريبًا.

النقابات العمالية خلال جائحة كوفيد-19

تصدرت العديد من النقابات العمالية في العالم الطليعة في رسم استجابات السياسات لأزمة كوفيد-19 والتعافي منها. ومن خلال أنواع مختلفة من الحوار الاجتماعي، تفاوضت النقابات العمالية بشأن حماية العاملين في الخطوط الأمامية (على سبيل المثال من حيث السلامة والصحة المهنيين) أو توسيع نطاق الحماية الاجتماعية للعمال المستقلين أو المؤقتين، وإطلاق حملات ضد انتهاكات حقوق العمال والنقابات، والدفاع عن حقوق مجموعات العمال المستضعفين، مثل العمال المهاجرين، أو توفير حزم إعانة متفاوض عليها في القطاعات الأكثر تضرراً بشكل خاص (مثل السياحة والرعاية والنقل والبيع بالتجزئة) (منظمة العمل الدولية 2021 ب). ولقد اعتبرت النقابات العمالية الأزمة بمثابة دعوة للنهوض والمساهمة في المُضي قدماً بشكل أفضل وتعزيز الخطط العمالية والاجتماعية،

الإطار: أمثلة على إنجازات النقابات العمالية في الحوار الاجتماعي خلال أزمة كوفيد-19

ألمانيا: وقَّعت IG Metall وGesamtmetall اتفاقية جماعية تتضمن الأحكام التالية: ترتيبات العمل لوقت قصير التي وفرت الحماية للأجر الصافي لنسبة 80 في المائة من العمال؛ وإجازة مدفوعة الأجر لمدة ثمانية أيام للآباء والأمهات الذين لديهم أطفال حتى سن 12 عامًا وإجازة مدفوعة الأجر لمدة خمسة أيام لرعاية الأطفال، لا يتم خصمها من إجازتهم السنوية.

إيطاليا: وقَّعت الحكومة والشركاء الاجتماعيون على اتفاق في 14 مارس 2020 لتخفيف لوائح العمل عن بُعد وضمان صحة وسلامة العمال الذين لا يستطيعون العمل من المنزل.

كازاخستان: تفاوضت الاتحادات النقابية في كازاخستان مع وزير العمل والحماية الاجتماعية حول حزمة خاصة للموظفين المتضررين من كوفيد-19، بما في ذلك صرف تعويض يساوي الحد الأدنى للأجور للعمال أثناء وجودهم في الحجر الصحي؛ ومكافأة للعاملين في المجال الطبي؛ وتأجيل سداد القروض والمرافق المصرفية، وإعانات عينية للأسر الكبيرة.

ملاوي: حث الاتحاد الملاوي للنقابات العمالية أرباب العمل الذين لديهم أكثر من 1000 موظف على تقسيم عمالهم إلى ورديات عمل مختلفة لتقليل الازدحام تفادياً لمخاطر كوفيد-19.

باراجواي: اقترحت النقابات العمالية المتمثلة في اتحاد النقابات العمالية لعمال دولة باراجواي (CESITP) والاتحاد العام للعمال (CGT) والاتحاد الوطني للعمال (CNT) والاتحاد المركزي للعمال (CUT) والاتحاد المركزي للعمال-المعتمد (CUT-A)* بشكل مشترك على الحكومة تخفيض أسعار الوقود وأسعار النقل العام، وفرض ضوابط رقابية على الأدوية والأغذية، وتخفيضات على ضريبة القيمة المضافة على سلة أساسية من السلع، وتعليق ضريبة الدخل الشخصي للعمال الشباب، وحماية العمالة، وعدم دفع أجر أقل من الحد الأدنى للأجور، وما إلى ذلك.

السويد: في 18 مارس 2020، اتفقت Unionen وهي النقابة العمالية للعاملين ذوي الياقات البيضاء واتحاد الشركات السويدية على اتفاقية جماعية على مستوى البلاد للعمل قصير الأمد.

* CESITP: Central Sindical de Trabajadores del Paraguay; CGT: Central General de Trabajadores del Paraguay; CNT: Central Nacional de Trabajadores; CUT: Central Unitaria de Trabajadores del Paraguay; CUT-A: Central Unitaria de Trabajadores del Paraguay Auténtica

المصدر: https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_767224/lang--en/index.htm

ودفعت لمزيد من الاعتراف بدور العمال وزيادة مشاركتهم الفعالة في صنع السياسات. وكان لجائحة كوفيد-19 آثار كبيرة على المفاوضات الجماعية. وتحقيقاً لهذه الغاية، عززت النقابات العمالية قدراتها في التفاوض حول الاتفاقيات الجماعية التي تعزز الحقوق الأساسية للعمال والحد الأدنى المناسب للأجور وكذلك الحد الأقصى لساعات العمل، ومزايا الحماية الصحية والاجتماعية للجميع، والسلامة والصحة في العمل (انظر الإطار أدناه). وفي حين كانت المفاوضات الجماعية في العديد من المناطق تواجه صعوبة، زادت المفاوضات الرسمية و/أو غير الرسمية في بعض المناطق، وحققت النقابات العمالية تقدماً كبيراً في بناء قدراتها الرقمية (منظمة العمل الدولية 2021 ج).

في واقع الأمر، لقد حفّزت جائحة كوفيد-19 النقابات العمالية على تجربة الأدوات الرقمية، ليس فقط للمشاركة في الحوار الاجتماعي، ولكن أيضاً للوصول إلى أعضائها. ومن الحالات المثيرة للاهتمام ما قامت به النقابات العمالية في أوكرانيا حيث دعت، من خلال حملة "أوقفوا جائحة انخفاض الأجور"، إلى زيادة أجور العمال وحمايتهم، ولكنها سلطت الضوء أيضاً على مخاطر السلامة والصحة المهنيين أثناء الجائحة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي ومنصات الإنترنت، وذلك من خلال مقاطع الفيديو والصحف والبرامج الإذاعية والندوات عبر الإنترنت وما إلى ذلك (أندريفا، ورقة عمل تصدر قريباً). وهناك مثال آخر هو "قافلة حقوق العمال" التي نظمتها النقابات العمالية في قيرغيزستان. وكانت هذه الحملة موجهة في الغالب نحو الشباب، الذين أصبح وضعهم خلال جائحة كوفيد-19 أسوأ من ذي قبل. وقررت النقابات العمالية التحول إلى شكل افتراضي، وإنتاج مقاطع فيديو بالرسوم المتحركة حول حقوق العمال لوسائل التواصل الاجتماعي، وتنظيم ندوات عبر الإنترنت للنشطاء النقابيين الشباب لتعزيز معرفتهم بمعايير العمل الوطنية والدولية، وتطوير روبوت محادثة يمكن من خلاله لأعضاء النقابات الحصول على إجابات عن أسئلتهم حول حقوق العمال والنقابات بشكل بسيط وسريع، وتطوير تطبيق على الهاتف المحمول لأعضاء النقابات العمالية حيث يمكنهم الوصول بسرعة إلى الخدمات النقابية والاتصال ببعضهم البعض والمسؤولين النقابيين. ولقد خلقت هذه الأنشطة شكلاً جديداً تماماً من النشاط للعديد من النقابات العمالية، مما مكنها من البقاء على اتصال مع أعضائها أثناء الإغلاق (أندريفا، ورقة عمل تصدر قريباً).

ويمكننا تسليط الضوء على التجارب الإيجابية المماثلة في إفريقيا التي، بصرف النظر عن التحديات الهائلة الناجمة عن كوفيد-19 والوصول المحدود إلى التكنولوجيا الرقمية ("الفجوة الرقمية")، أدى خلالها تحول العديد من النقابات العمالية نحو "العمل النقابي الرقمي" إلى بعض الآثار الإيجابية: "الآن، بفضل التكنولوجيا الرقمية صار تنظيم الاحتجاجات أسهل بكثير وتحسنت عملية صنع القرار لأنه أصبح بوسع المرء أن يتشاور بسهولة دون تنظيم اجتماع حضوري كما اعتدنا أن نفعل كنقابات عمالية. وفي خضم كوفيد-19، وبنقرة زر واحدة، تستطيع النقابات العمالية تشارك المعلومات على نطاق واسع وإدارة حملة أو حشد العمال من أجل قضية معينة". (الاتحاد الدولي للنقابات في أفريقيا، 2021، في تشينغغو، ورقة عمل تصدر قريباً أ).

على الرغم من الضغط الهائل الذي تعرض له أعضاء النقابات العمالية وتراجع الدخل من رسوم العضوية أثناء الجائحة، تمكنت بعض النقابات العمالية من زيادة عضويتها، وجاء هذا غالباً كنتيجة لمفاوضات جماعية ناجحة. وكان هذا هو الحال في ملاوي، وكذلك في موزامبيق، حيث حققت النقابات العمالية التي تنظم العمال في الاقتصاد غير الرسمي زيادة مهمة في عضويتها أثناء الجائحة. وأمكن تحقيق هذا لأن النقابة العمالية، من خلال الحوار الاجتماعي، دخلت في اتفاق مع سلطات المجالس المحلية للمدن والقرى يتم وفقاً لها تخصيص مساحة للتجارة في الأسواق للشخص، بشرط تسجيله أولاً في النقابة (تشينغغو، ورقة عمل تصدر قريباً ب).

وفي سياق نقابي مختلف تماماً، ولكنه معقد بنفس القدر، تمكنت النقابات العمالية، في الولايات المتحدة الأمريكية، من إظهار تطورات إيجابية خلال الجائحة في تنظيم العمال وإنشاء نقابات عمالية جديدة في أماكن العمل التي

تتراوح من أمازون وستاربكس إلى أبل. وجاءت هذه التطورات وسط موجة أوسع نطاقاً للنشاط في مكان العمل في الولايات المتحدة التي ظهرت في أعقاب جائحة كوفيد-19 والتي تم تفسيرها جزئياً من خلال الضغط المتزايد على الطلب على العمالة بسبب "الاستقالة الكبيرة" (شيرمان 2022؛ مولا 2022؛ ثوريك وإيزيدور 2022).

استراتيجيات مبتكرة لتحسين الخدمات وتوسيع نطاق العضوية

يتمثل البعد الثاني لتنشيط النقابات العمالية في قدرة تلك النقابات على تقديم خدمات مبتكرة وتوسيع عضويتها لتشمل مجموعات العمال التي عادة ما تعاني من ضعف التمثيل، مثل العمال في الاقتصاد غير الرسمي، وعمال المؤسسات التي تعمل من خلال المنصات الرقمية، والعمال المهاجرين، والعمال المنزليين، والعمال في الاقتصاد الريفي، وما إلى ذلك.

وهناك مجموعة كبيرة من الأمثلة على النقابات التي نظمت العمال في الاقتصاد غير الرسمي ودمجهم في الهياكل الرسمية للحركة النقابية (منظمة العمل الدولية 2019 ب). في الأردن، عملت النقابات العمالية مع الحكومة لدعم اللاجئين السوريين في الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي. وأنشأت الحكومة مكتباً في مقرات النقابات العمالية لدعم حصول اللاجئين على تصاريح العمل. وفي حالة السنغال، تم إنشاء نقابة لعمال الأمن الخاص، ودخلت تلك النقابة في مفاوضات جماعية لتسوية أوضاع العمال في الاقتصاد غير الرسمي وتعزيز الحصول على الحماية الاجتماعية. وفي حالة أوزبكستان، دأبت النقابات على تنظيم العمال الموسمين والسماح بالعضوية النقابية المزدوجة المؤقتة. كما عدّلت النقابات العمالية قوانينها التأسيسية للسماح، على سبيل المثال، بعضوية العمال في الاقتصاد غير الرسمي.

وكان اقتصاد المنصات الرقمية أو اقتصاد العربة أحد مجالات العمل النقابي الذي يمثل تحدياً خاصاً، وغن كان نشطاً أيضاً. في الأرجنتين، تتوى جمعية العاملين في اقتصاد المنصات الرقمية تنظيم العمال في اقتصاد العربة من خلال نقابة جديدة تدعمها الاتحادات النقابية الرئيسية. وفي إندونيسيا، أنشأ سائقو الدراجات النارية وسيارات الأجرة ونقابات عمالية مختلفة لجنة عمل عبر الإنترنت معنية بالنقل انخرطت في حوار مع الشركات والحكومة لتنظيم القطاع بشكل أفضل. وفي الدنمارك، وقّعت النقابات العمالية اتفاقاً جماعياً مع منصة عمل رقمية دنماركية الملكية، تتناول مسائل مثل الانتقال من وضع العمل المستقل إلى التوظيف، والتغطية التأمينية، وحل النزاعات. وفي حالة كينيا، يستخدم العمال في الاقتصاد غير الرسمي تطبيقاً للهاتف المحمول في مجال النقل - "مشغلو ماناتو" - للوصول إلى التأمين الصحي الوطني (تشينغو، ورقة عمل تصدر قريباً).

في عام 2020 في كولومبيا، قام الاتحاد الوطني للعمال في الصناعات الزراعية (Sintrainagro)، والاتحاد الوطني للنقابات الزراعية الموحدة (Fensuagro)، واتحاد نقابات العمال الزراعيين في كولومبيا (Festracol)، واتحاد عمال الأعمال الزراعية في كولومبيا (Sintragroindcol) والاتحاد الوطني للعمال الزراعيين (Sintragropecurios) بتنفيذ استراتيجية لجذب العمال الريفيين الذين لا يتقاضون أي راتب، مما أدى إلى زيادة بنسبة 8.1 في المائة في عدد الأعضاء المنتسبين. وتتألف استراتيجية العمل على نمو النقابات من تصميم وتقديم خدمات جديدة، مثل الدورات التدريبية التكميلية، بالشراكة مع مراكز التدريب مثل خدمة التعلم الوطنية (SENA) والجامعة التعاونية في كولومبيا.

و بالمثل، فإن تنظيم العمال الشباب مهم لضمان ما تمثله النقابات العمالية من أهمية لعمال الغد وعمال اليوم على حد سواء. وفي حالة النقابات الأسترالية، تعتبر مراكز العمال الشباب بمثابة مركز جامع لتزويد العمال الشباب بالمعلومات يتيح لهم التعرف على حقوقهم في العمل وطلب المشورة الشخصية أو المساعدة القانونية. علاوة على ذلك، تستخدم النقابات العمالية التنظيم الافتراضي ووسائل التواصل الاجتماعي والبودكاست ومنصة التواصل

الاجتماعي TikTok. وفي حالة البحرين، طورت النقابات العمالية تطبيقًا للهاتف المحمول لحشد وتوظيف الشباب العاطلين عن العمل في البلاد، من بين أغراض أخرى، وأنشأت تحالفًا على الصعيد الوطني مع منظمات المجتمع المدني المختلفة. وتستخدم النقابات العمالية في صربيا تطبيقًا للهاتف المحمول يمكن الوصول إليه مجانًا من أجل استهداف العمال الشباب. ويعتمد التطبيق على اختبار تعليمي وترفيهي حول قانون العمل. ومن المهم أيضًا دمج هؤلاء الأعضاء الجدد في هياكل النقابات والقيادة النقابية، وأن تنعكس أولوياتهم في تنظيم النقابة وتكتيكاتها.

وفي مسعاها لمعالجة قضية الهجرة، بدأت النقابات العمالية في جمهورية مولدوفا في بناء علاقات تعاون مع النقابات العمالية في بلدان المقصد للعمال المهاجرين من مولدوفا، بما في ذلك إسرائيل ورومانيا، لضمان حماية المهاجرين المولدوفيين العاملين في الخارج. وفي قيرغيزستان، بدأت النقابات العمالية في تنظيم العمال المهاجرين القيرغيزيين. وتحقيقًا لهذه الغاية، تم تأسيس اتحاد العمال المهاجرين في قيرغيزستان في عام 2019، مع التركيز على العديد من المجالات الرئيسية، مثل التدريب على حقوق العمل قبل المغادرة، والحفاظ على قاعدة بيانات إلكترونية للأعضاء والشراكة (من خلال اتفاقية تعاون) مع النقابات الروسية التي تنظم وتحمي العمال المهاجرين في الاتحاد الروسي. وفي كل من قيرغيزستان وجمهورية مولدوفا، أثبت هذا التعاون فعاليته في التخفيف من الآثار السلبية لأزمة كوفيد-19 على العمال المهاجرين (أندريف، ورقة عمل تصدر قريبًا).

حشد العاملين في الوظائف والقطاعات والمواضيع الناشئة

يتمثل البعد الثالث لتنشيط النقابات العمالية في قدرة النقابات العمالية على الوصول إلى العمال في الوظائف والقطاعات الناشئة ودمج مواضيع جديدة في جداول أعمال النقابات العمالية. وتعمل النقابات العمالية بشكل متزايد على تنظيم ومناصرة حقوق العمال في القطاعات الناشئة والمتنامية، بدءًا من اقتصاد الرعاية والاقتصاد الأخضر أو الأزرق (انظر قسم "صوت العمال والحوار الاجتماعي" أدناه) أو اقتصاد المنصة (انظر قسم استراتيجيات "مبتكرة" لتحسين الخدمات وتوسيع نطاق العضوية "أعلاه)، على سبيل المثال لا الحصر، إلى الرياضة أو الألعاب. وفي الآونة الأخيرة، أطلق الاتحاد العالمي للعاملين في قطاع المهارات والخدمات (UNI Global Union) حملة حول ظروف العمل والتنظيم في قطاع الألعاب العالمي (الاتحاد العالمي 2022). وفي مجال الرياضة، دأبت النقابات العمالية على إطلاق حملات من أجل توفير ظروف عمل لائقة في الأحداث الرياضية الدولية الكبرى، على سبيل المثال فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين في أولمبياد طوكيو 2021، والعمل الجبري وكأس العالم لكرة القدم قطر 2022 أو انتهاكات حقوق الإنسان في الفترة التي تسبق سباق الجائزة الكبرى الفورمولا 1 البحرين (الاتحاد العالمي 2019؛ 2021 أ؛ 2021 ب). وهناك مثال آخر هو "حركة الكفاح من أجل 15 دولارًا"، وهي عبارة عن ائتلاف واسع النطاق من النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني والمدافعين عن حقوق العمل الآخرين في الولايات المتحدة، والتي تطلق حملات حول القضية الأوسع نطاقًا للعدالة الاقتصادية تدعو إلى زيادة الحد الأدنى للأجور. وتستهدف الحملة العمال ذوي الأجور الأقل في الوظائف الأقل استقرارًا عبر قطاعات مثل التنظيف أو الوجبات السريعة، وعبر خطوط التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الهوية (روش 2021). ويتم اتخاذ إجراءات مماثلة في مناطق أخرى من العالم (الاتحاد العالمي 2022 ب).

و فيما يتعلق بالمواضيع الناشئة، تتخذ النقابات العمالية بشكل متزايد مواقفًا بشأن مجموعة متنوعة من القضايا، بدءًا من عدم التمييز والشركات متعددة الجنسيات وسلاسل التوريد العالمية والانتقال العادل إلى أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (انظر القسم "صوت العمال والحوار الاجتماعي" أدناه).

و لقد دأبت النقابات العمالية بشكل متزايد على تناول موضوع عدم التمييز، بدءًا من إدراج البنود المتعلقة بنوع الجنس في الاتفاقيات الجماعية وإطلاق حملات حول المساواة في الأجور والشفافية بشأن الأجور إلى إنشاء لجان

نسائية وإدخال نظام الحصص للقيادات النسائية. وفي هذا الصدد، اعتبرت النقابات العمالية في البرازيل في طليعة العمل النقابي النسوي (كاسترو 2017). وبالمثل، أظهرت النقابات العمالية تضامنها مع مجتمع الميم، حيث جاءت في طليعة الحركة الهادفة لتوفير أماكن عمل آمنة وجامعة وخالية من العنف والتحرش (الاتحاد الدولي لنقابات العمال 2022). وأتاحت حركة #MeToo المناهضة للعنف الجنسي والتحرش فرصة للنقابات العمالية في جميع أنحاء العالم للدعوة لمناهضة العنف والتحرش ضد الرجال والنساء في مكان العمل، بدءًا من العاملين في القطاع العام في الأرجنتين وعمال النقل في كندا والعاملين في قطاع البنوك في البرازيل إلى العاملين في قطاع الفنادق والمطاعم في السويد (بيلينجر 2017). وفي عام 1990، اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم 190). وزادت النقابات العمالية في إفريقيا من إدراج مصالح العمال ذوي الإعاقة في جداول أعمال النقابات العمالية، فقد أنشأت النقابات العمالية في ملاوي فرعًا غالبية أعضائه من الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي حالة زامبيا، أنشأت النقابات العمالية قسمًا مسؤولًا عن الموضوع وأشركت العمال من ذوي الإعاقة في فرق التفاوض أثناء المفاوضات الجماعية أو توفير التدريب لتزويد العمال ذوي الإعاقة بالمهارات للمناصب القيادية (تشينغو، ورقة عمل تصدر قريبًا ب).

و لقد اضطلعت النقابات العمالية في جميع أنحاء العالم بمجموعة متنوعة من الإجراءات المبتكرة لمواجهة التحديات المتعلقة بالعولمة، بما في ذلك رصد أنشطة الشركات متعددة الجنسيات عبر سلاسل التوريد العالمية، على سبيل المثال من خلال العناية الواجبة، والاتفاقيات الإطارية الدولية، وإطلاق حملات لإدراج أحكام العمل في اتفاقيات التجارة والاستثمار، وخطط التكامل الإقليمي، وأنشطة الإقراض التي تقوم بها بنوك التنمية الإقليمية والمؤسسات المالية الدولية (هيربيرغ 2018؛ تشينغو، ورقة عمل تصدر قريبًا).

الحوكمة الداخلية للنقابات العمالية

البعد الرابع لتنشيط النقابات العمالية هو حوكمة النقابات العمالية. ولا تقتصر أهمية الحوكمة الداخلية الديمقراطية على العمليات النقابية الفعالة (أي التنفيذ)، ولكنها مهمة أيضًا لضمان المصداقية بين العمال وعامة الناس. واستنادًا إلى سلسلة من الندوات عبر الإنترنت التي نظمها مكتب الأنشطة العمالية وعُقدت في مناطق مختلفة من العالم، يسلط تشينغو (ورقة عمل تصدر قريبًا) الضوء على التحديات الرئيسية، وكذلك على التجارب الإيجابية المتعلقة بالحوكمة الداخلية للنقابات العمالية المتمثلة في: تعزيز الديمقراطية النقابية؛ وتعزيز التمثيل ومشاركة بعض فئات العمال في صنع القرار الداخلي، مثل العمال المهاجرين أو الشباب أو النساء؛ وتعزيز القدرات الإدارية والفنية والبحثية للنقابات العمالية؛ ووجود هياكل نقابية تعمل بشكل جيد على مستوى أماكن العمل والإنتاج؛ وتعزيز المساءلة المالية والشفافية؛ والاستقلال المالي.

على سبيل التوضيح: في حالي غانا وفيتنام، وضعت النقابات العمالية الحوكمة على رأس جدول أعمالها الداخلي من خلال إعطاء الأولوية للأداء الفعلي للنقابات والقيادات النقابية، أي ضمان تصرفهم على نحو يتسم بالمعرفة والنزاهة والشفافية والمساءلة. وفي حالة ملاوي، أجرت النقابات العمالية تقييمًا داخليًا لتقييم استدامتها، ومعالجة الجوانب الرئيسية للتنشيط، مثل تعزيز الديمقراطية الداخلية، وإعادة بناء الثقة بين العمال والمجتمع، وتكثيف الجهود لتنظيم العمال الذين يعملون في الاقتصاد غير الرسمي والفئات الضعيفة الأخرى من العمال، وتعزيز التنسيق بين النقابات ودمج النقابات المنفصلة، وتطوير وسائل قابلة للتطبيق لتعبئة الموارد (تشينغو، ورقة عمل تصدر قريبًا ب).

في حالة منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، شهدت الفترة منذ عام 2011 دفعة قوية لإرساء الديمقراطية على نطاق واسع، أطلق عليها "الربيع العربي". وفي حين أن النقابات العمالية كثيرًا ما لعبت دورًا مركزيًا في هذه

الانتفاضات الشعبية، فقد أدت الانتفاضات أيضًا إلى الدفع نحو إضفاء الطابع الديمقراطي على الحركة النقابية نفسها، من خلال الاتحادات الوطنية القائمة أو إنشاء نقابات عمالية جديدة، مما يعزز مشاركة العمال وتمثيلهم على نطاق أوسع والاستقلال عن الحكومات (ماجد والمعلم، مرتقب إصداره).

صوت العمال والحوار الاجتماعي

المحور الخامس لتنشيط النقابات العمالية هو صوت العمال الشامل والفعال والحوار الاجتماعي حول القضايا التي تهم العمال.

في النتائج التي أسفرت عنها سلسلة ندوات مكتب الأنشطة العمالية عبر الإنترنت حول النقابات العمالية في مرحلة التحول، والتي عُقدت في مناطق مختلفة في العالم، شدد المشاركون على الحاجة إلى إدراج مواضيع جديدة في أجندة الحوار الاجتماعي، بدءًا من التعافي من كوفيد-19 إلى التحول الهيكلي والسياسة الصناعية، والتجارة والعمل، والعمل المناخي، والمهارات الرقمية، وما إلى ذلك. "لم يعد بإمكان النقابات العمالية أن تنظر إلى صلاحياتها ببساطة على أنها مجرد تنظيم وتمثيل العمال في قضايا متصلة بحيواتهم اليومية ورزقهم. إن النوع الاجتماعي، والثقافة، والعرق، والهجرة، وتغير المناخ، والتنمية المستدامة، والعنف الجنسي ضد المرأة، من بين أمور أخرى، هي أمور من بالغ الأهمية إدراجها في الحوار الاجتماعي". (اتحاد نقابات عمال شرق إفريقيا 2021 في تشينغوو، ورقة عمل تصدر قريباً أ)

على سبيل المثال، قدمت أهداف التنمية المستدامة منصة مهمة لمشاركة النقابات العمالية في الموضوعات التي لم تكن بالضرورة على رأس أجندة الحوار الاجتماعي للنقابات. وفي كولومبيا، شاركت النقابات في منتديات الحوار الاجتماعي البديلة، على سبيل المثال على مستوى البلديات والمقاطعات، حول قضايا مثل تنمية المهارات، والتخطيط الإقليمي أو أوضاع ما بعد الصراع. وفي الاتحاد الروسي، ضمنت مشاركة النقابات العمالية في الحوار الاجتماعي الوطني اعتماد تشريع جديد بشأن العمل عن بُعد، وهو بالطبع وثيق الصلة بالسياق الحالي لكوفيد-19.

توجد أيضًا أمثلة جيدة للنقابات العمالية التي تتعاطي مع مجموعة متنوعة من القضايا المتعلقة بالتكنولوجيا في الحوار الاجتماعي، بدءًا من الحق في قطع الاتصالات وحماية البيانات وإدارة الخوارزميات إلى إدخال المراقبة التكنولوجية للعمال في مكان العمل. وتوجد أمثلة مختلفة للاتفاقيات الجماعية التي تغطي عمال المنصات، مثل السعاة راكبي الدراجات في النمسا وقائدي مركبات أوبر إيتس لتوصيل الطعام في سويسرا والعمال المنزليين المستقلين في الدنمارك (منظمة العمل الدولية 2021د؛ الاتحاد العالمي للعاملين في قطاعات المهارات والخدمات 2021ج). ويضمن الاتفاق الأخير بين الحكومة الإسبانية والشركاء الاجتماعيين بشأن حقوق العمال تجاه إدارة الخوارزميات مزيدًا من الشفافية ويساعد أيضًا في التخفيف من مخاطر اتخاذ القرارات الخوارزمية غير العادلة والتمييزية (دي ستيفانو وتيس 2021).

و يُعتبر الانتقال العادل موضوعًا مهمًا آخرًا تناولته النقابات العمالية وتم إدراجه تدريجيًا في الحوار الاجتماعي. وتوجد أمثلة مختلفة على مستوى الاتحاد الأوروبي لإقامة "حوار اجتماعي أخضر"، على سبيل المثال في البناء المستدام. ولقد أنشأت النقابات العمالية البلجيكية "قاعدة بيانات المفاوضات الجماعية الخضراء"، والتي تشمل الاتفاقيات الجماعية ذات البنود الخضراء مع شركاء يتراوحون من أستراليا إلى كندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة وتتناول المشتريات الخضراء وإدارة النفايات وتعديل أوضاع القوى العاملة والتدريب وحماية المبلغين عن المخالفات (منظمة العمل الدولية 2018).

بناء الائتلافات وتنظيم الحملات

البعد السادس لتنشيط النقابات العمالية هو دخول النقابات العمالية في ائتلافات واسعة وحملات مع جهات فاعلة أخرى، مثل المجتمع المدني أو المنظمات غير الحكومية أو القطاع الخاص.

وفي العديد من البلدان حول العالم، يتسم المشهد النقابي بانتشار النقابات وتشرذمها. ومع ذلك، فإننا نلاحظ أيضًا العديد من الأمثلة على تعزيز التعاون النقابي، على الرغم من الخلافات القائمة بين النقابات. وفي بنين وبوتسوانا وموريشيوس، أنشأت المنظمات النقابية الرئيسية مجلسًا مشتركًا للنقابات العمالية أو وضعت إعلانًا مشتركًا أو ميثاقًا أو مذكرة تفاهم للعمل معًا في منديات الحوار الاجتماعي الوطنية. وفي ليتوانيا وأوكرانيا، تتعاون النقابات عبر الحدود من خلال الحملات المشتركة واتفاقية التعاون الثنائي لتعزيز توظيف وتمثيل سائقي الشاحنات الأوكرانيين في النقابات في كل من أوكرانيا وليتوانيا. وعلى المستوى الوطني أيضًا، أعطت محاولات الحكومة لإصلاح قوانين العمل وقوانين النقابات العمالية الحافز اللازم للنقابات العمالية في أوكرانيا للتعبير عن نفسها والعمل ككيان واحد (أنديريفا، ورقة عمل تصدر قريبًا).

وكما ذكرنا آنفاً، لعب حشد العمال دورًا مهمًا في الانتفاضات الشعبية التي دفعت نحو التحول الديمقراطي في بلدان مختلفة عبر منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وفي العديد من البلدان، دخلت النقابات العمالية في ائتلافات واسعة، وأجرت اتصالات نشطة مع منظمات المجتمع المدني الأخرى والجمهور الأوسع نطاقًا (ماجد والمعلم، ورقة عمل تصدر قريبًا).

و توجد العديد من الأمثلة الجيدة في جميع أنحاء العالم حيث تتعاون النقابات العمالية مع منظمات أرباب العمل في الإدارة المشتركة للأزمات الناشئة عن أنواع مختلفة من النزاعات (على سبيل المثال العنف طويل الأمد) والكوارث (مثل العواصف والزلازل والفيضانات). وتشمل الأمثلة كل مرحلة من مراحل دورة الصراع وتغطي كوت ديفوار وكينيا ونيبال ونيوزيلندا واليابان والفلبين وجزر الباهاما وسريلانكا (منظمة العمل الدولية 2022).

و يُعتبر الانتقال العادل موضوعًا آخرًا دأبت فيه النقابات العمالية بشكل متزايد على تنظيم حملات جنباً إلى جنب مع الجهات الفاعلة الأخرى غير الحكومية. وفي حالة جنوب إفريقيا، نظمت النقابات العمالية حملات بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية والحركات الاجتماعية للضغط على الحكومة لتنفيذ استراتيجيات تؤمن الانتقال العادل. وفي الولايات المتحدة، عملت مجموعات العمل والعدالة البيئية معًا للتأثير على الاستجابات التنظيمية والممارسات في قطاع الصناعة من أجل تحقيق الأهداف المناخية، على سبيل المثال من خلال معالجة قضية كفاءة استخدام الطاقة أو إدراج معايير العمل في مشاريع المشتريات العامة. ويُعد هذا أيضًا مجالاً دأبت فيه النقابات العمالية على التعاون مع كيانات من قطاع الاقتصاد الاجتماعي والتكافلي، على سبيل المثال في حالة السياحة البيئية والزراعة البيئية في المكسيك (منظمة العمل الدولية 2018).

النقابات العمالية تجتاز التغيير

بينما يجمع القسم السابق قائمة متنوعة من الخبرات حول تنشيط النقابات العمالية في جميع أنحاء العالم، فهناك عنصران أساسيان يتضحان من خلال هذه الأمثلة. الأول هو القدرة على التفكير النقدي وتوقع التغيير؛ والثاني هو الرغبة في التجربة والتكيف. يناقش هذا القسم هذين العنصرين الأساسيين من خلال مناقشة البُعد الأساسي لتنشيط النقابات العمالية، من حيث مدى نجاح النقابات العمالية في التعامل مع عدم اليقين والتغيير. ونستخدم الإطار ثلاثي العناصر للحوكمة (انظر المقدمة) لبحث الأساليب أو الاستراتيجيات أو الأدوات المختلفة لتنشيط النقابات العمالية، وكيف يمكن تطبيقها بشكل أكثر فاعلية للاستجابة للاحتياجات الخاصة في السياقات النقابية المختلفة الموضحة أعلاه³.

الإطار ثلاثي العناصر للحوكمة في العمل من أجل تنشيط النقابات العمالية

استنادًا إلى الأمثلة الواردة في قسم الممارسات الفضلى أعلاه، وجدنا أن بعض النقابات العمالية اختارت نهجًا استباقيًا في الغالب تجاه تنشيط النقابات العمالية، مع التركيز على فهم أفضل لمجالات التغيير الرئيسية. وينعكس ذلك، على سبيل المثال، من خلال اعتماد طريقة بحثية (على سبيل المثال من خلال فهم الاتجاهات والدوافع في صناعة الألعاب التي تشهد نموًا مستمرًا)، وتمارين في التفكير واستشراف المستقبل على نحو استراتيجي طويل المدى (على سبيل المثال عند تقييم التحديات المتعلقة بالعولمة) وتوقع الاحتياجات فيما يتعلق بالمهارات (على سبيل المثال عند التعامل مع الانتقال العادل).

و ركزت الأمثلة التوضيحية الأخرى على البعد الاجتماعي (نهج المرونة)، مع التركيز على التغيير التنظيمي الأوسع نطاقًا، وزيادة الوعي، وتغيير العقلية وأساليب التفكير، وإشراك الأعضاء في أنشطة النقابات، والوصول إلى المنظمات الأخرى لتكوين ائتلافات واسعة، وما إلى ذلك. على سبيل المثال، غالبًا ما ينطوي انفتاح النقابات على العمال في الاقتصاد غير الرسمي أو العمال المهاجرين أو فرض رسوم عضوية متباينة أو العضوية المزدوجة على تحول جوهري في طريقة التفكير. وينطبق الأمر نفسه على العمل النقابي المتعلق بخدمات التوصيل، والذي كثيرًا ما ظهر في منافسة مباشرة مع قدامى أعضاء النقابة (مثل سائقي سيارات الأجرة). وفي مجال عمل حركة #MeToo أو العنف والتحرش في مكان العمل، كان الجانب الاجتماعي محوريًا. وينطبق الشيء نفسه على الأمثلة المختلفة المتعلقة بالحوكمة الداخلية، حيث جاء التعلم التنظيمي أولاً وقبل كل شيء.

ويتعلق النهج الثالث بالقدرة على التصرف (نهج التكيف)، وترجمة التوقع والمرونة إلى قرارات استراتيجية وإجراءات وخطط عمل وميزانيات وموارد. وهذا هو التسلسل المنطقي: افهم – اندمج في المجتمع – تصرف. ومع ذلك، قد يسبق التكيف أيضًا التوقع والمرونة، على سبيل المثال، عن طريق التركيز على التجريب أو النماذج الأولية من خلال إنشاء مختبرات العمال الشباب لبناء أدوات جديدة وتصميمها بشكل مشترك واختبارها (مثل تطبيقات الأجهزة المحمولة لتنظيم عمال المنصة). وكان هذا هو الحال، على سبيل المثال، في سياق جائحة كوفيد-19، التي فاجأت معظم النقابات العمالية. ولقد عالجت النقابات العمالية دلالة هذه الرؤى فيما يتعلق بالأزمات المستقبلية وكيفية توسيع نطاق الدروس المستفادة، كما هو الحال في مجال العمل النقابي الرقمي، والتنظيم المتجدد حول السلامة والصحة المهنية. وينطبق الأمر نفسه على أمثلة التنظيم في أمازون وستاربكس أثناء كوفيد-19، والتي تمثل درسًا مستفادًا مهمًا وتأثيرات إيجابية غير مباشرة لحالات التوظيف الأخرى.

³ يعتمد هذا القسم على راموس وآخرين (ورقة عمل تصدر قريبًا).

أدوات لاجتياز التغيير من أجل تنشيط النقابات العمالية

اعتمادًا على السياق المحيط بالنقابات العمالية أو احتياجاتها، يمكن استخدام طرق مختلفة لدعم اجتياز التغيير ضمن الإطار ثلاثي العناصر للحكومة⁴. وحينما تكون معالجة التوقع هي الهدف الرئيسي، فقد يكون استشراف المستقبل هو الأنسب، مع تدبر المستقبل من خلال تحليل الاتجاهات السائدة، والعوامل المسببة للتغيير (مثل مسح الأفق، وعجلة المستقبل (فيوتشر ويبيل) وثري هورايوزونز، والبطاقات الجامحة (وايلد كاردز)، والإشارات الضعيفة، وما إلى ذلك) وبناء السيناريوهات (على سبيل المثال، النماذج الأصلية للسيناريو، وبناء سيناريوهات ماناو (Manao)، ومصفوفة عدم اليقين 2 × 2، وما إلى ذلك). وعندما تكون معالجة المرونة هي الهدف الرئيسي، يمكن استخدام الأساليب "لإلغاء التعلم" (مثل U-Learn)، لمساعدة المؤسسات على فهم "الكيفية التي بها نفعل الأشياء عادةً" وأنظمة المعتقدات الفردية والجماعية، لتغيير أنماط السلوك ومعالجة المعوقات التي تحول دون التغيير (مثل "الحصانة من التغيير"). وتركز طريقة مثل "التأثير الجماعي" على المرونة الاجتماعية، حيث يتم الاستفادة من التغيير من خلال منظمات متعددة، مع التعرف على نقاط القوة والتكامل المختلفة. وهذا مهم في سياق النقابات العمالية، حيث غالبًا ما يكون التغيير واسعًا ومجتمعياً ومعقدًا (كما في حالة إصلاح قانون العمل في الاتحاد الروسي وإرساء الديمقراطية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وما إلى ذلك)، حيث يكون الناس مجتمعين أكثر فعالية من الفرد وحده. وتعالج الأدوات الأخرى التكيف الاجتماعي من خلال التركيز على الأنشطة التجريبية: الألعاب، ولعبة الانغماس في العالم البديل، والواقع الافتراضي، والرسم، وفن صنع الملصقات (الكولاج)، والمصنوعات اليدوية، وما إلى ذلك. ويمكن أن تدعم هذه الأدوات التفكير، على سبيل المثال فيما يتعلق بالطريقة التي قد يبدو عليها مكان العمل خلال 20 عامًا، وإلى جانب ذلك، احتياجات العمال فيما يتعلق بالخدمات النقابية. وعندما يكون التكيف هو التحدي الرئيسي، يمكن استخدام طرق مثل "التنبؤ العكسي" لترجمة السيناريوهات المستقبلية إلى خطط عمل. ويمكن للنقابات العمالية أن تبدأ في عمل "رهانات" صغيرة أو إجراء تغييرات على هذا الشكل وتسمح بالتعلم بتكلفة منخفضة. وتعتبر النماذج الأولية أو التجريب هي طرق لاستكشاف المساحات الناشئة، والتخيل، ونمذجة واختبار الخدمات الجديدة، وإلى جانب ذلك، تقديم معلومات تساعد على توجيه وصنع القرار داخل النقابة.

الدروس المستفادة من التجربة النقابية

بناءً على الأمثلة النقابية الموضحة أعلاه، يمكننا استخلاص أربعة دروس رئيسية. الدرس الأول هو أن النقابات العمالية لديها خبرة ثرية في معالجة عدم اليقين والتغيير. وإنهم بحاجة إلى البناء على خبرتهم ليصبحوا أكثر قدرة على الصمود في المستقبل.

ثانيًا، اعتمادًا على الاحتياجات الخاصة للنقابات العمالية والسياق المحلي، قد تركز النقابات العمالية على أحد العناصر الثلاثة على النحو التالي: التوقع، أو المرونة، أو التكيف. فعلى سبيل المثال، إذا كان الانفتاح التنظيمي يمثل تحديًا، فقد ترغب النقابات العمالية في التركيز على التكيف الاجتماعي. وإذا كانت المعرفة هي المشكلة، فقد ترى المنظمة أن التوقع هو الإجابة. ومن ناحية أخرى، إذا كان التحدي يتمثل في ترجمة الأفكار إلى أفعال، فقد تفضل النقابات العمالية نهج التكيف.

ثالثًا، النهج النقابية الحالية ليست دائمًا شاملة أو متكاملة. فعلى سبيل المثال، قد ترغب منظمة نقابية أولاً في فهم سيناريو معين بشكل أفضل، ثم تندمج في المجتمع، ثم تتخذ إجراءً في النهاية. ومع ذلك، هناك نهج آخر يتمثل في العمل من خلال التجارب، على سبيل المثال في سياق كوفيد-19، ثم محاولة فهم النتيجة، ثم توسيع النطاق.

⁴ للحصول على نظرة عامة على الأساليب، راجع مركز التدريب الدولي (2017) وبنونس ديل كاستيلو (2019).

وأخيرًا، تتخذ النقابات العمالية العديد من الإجراءات الاستراتيجية الممتعة والمبتكرة، ولكنها لا تتم دائمًا بطريقة رسمية؛ وبالتالي، هناك إمكانية لمزيد من التفكير الاستراتيجي المنتظم واستشراف المستقبل لتنشيط النقابات العمالية.

الاستنتاجات والخطوات القادمة

في سياق العديد من أوجه عدم اليقين والأزمات الناشئة والتحديات التي تسبب حالة من التغيير المستمر، تتناول ورقة العمل هذه بالتقييم التجارب الدولية لتنشيط النقابات العمالية من منظور قدرة النقابات على اجتياز التغيير.

وخلصت هذه الورقة عن أن النقابات العمالية في جميع أنحاء العالم تتمتع بخبرة ثرية في اجتياز التغيير وترجمته إلى واقع من خلال تنشيط النقابات العمالية، وأنه يمكن للنقابات العمالية الأخرى البناء على هذا. بيد أنه لا تزال هناك تحديات فيما يتعلق بزيادة الوعي بين النقابات العمالية بضرورة إدارة التغيير بطريقة أكثر شمولاً ورسمية، على سبيل المثال من خلال وضع استراتيجيات فيما يتعلق بتنشيط النقابات العمالية.

و نظرًا لاختلاف السياقات وتباين الاحتياجات بين النقابات العمالية، تناقش هذه الورقة العديد من الأدوات التي يمكن أن تستخدمها النقابات العمالية، وفقًا لما لديها من احتياجات خاصة، للتفكير في التنشيط والتصرف بناءً عليه. وتتمثل ميزة هذه الأدوات في أنها: (1) غير إلزامية، ولكنها توفر إطارًا للنقابات العمالية لدعمها في إجراء مثل هذا التمرين؛ (2) تشاركية، مما يسمح بالتفكير من أسفل إلى أعلى أو على مستوى القاعدة الشعبية من خلال إشراك العمال والقيادات النقابية وأصحاب المصلحة الآخرين؛ (3) قائمة على النهج الديمقراطية والتعددية الديناميكية والأساليب الشاملة التي تعترف بالآراء المختلفة أو المتباينة؛ (4) متوافقة مع التعقيد - على سبيل المثال، يعتمد تنظيم عمال الاقتصاد غير الرسمي على العديد من العناصر، بما في ذلك حالة الاقتصاد، وإضفاء الطابع غير الرسمي على سوق العمل، وقوة الإطار القانوني، ومصادقية آليات الحوار الاجتماعي القائمة، والتحالفات مع الأحزاب السياسية والخصائص الديموغرافية مثل زيادة البطالة بين الشباب؛ و(5) تسمح بالتمكين، بما يستلزم ليس فقط التفكير في التحديات والفرص المستقبلية لتنشيط النقابات العمالية، ولكن أيضًا إمكانية ترجمة الأفكار إلى استراتيجيات وخرائط طريق ملموسة.

وفي إطار العمل المستمر الذي يقوم به مكتب الأنشطة العمالية بشأن "النقابات العمالية في مرحلة التحول: الفاعلون من أجل التغيير"، ينبغي أن تؤثّق البحوث القادمة تجارب النقابات العمالية في التخطيط الاستراتيجي واستشراف المستقبل والتجريب في أجزاء مختلفة من العالم، وتتناول بالتقييم ما يصلح وفي أي سياق مؤسسي، ومدى الاستفادة بهذه الأفكار في خطة تنشيط النقابات العمالية.

المراجع

- آنا أندريفا، ورقة عمل تصدر قريباً. النقابات العمالية في مرحلة التحول: تجارب من أوروبا وآسيا الوسطى.
- نازاريت كاسترو. 2017. "الاتحاد المركزي للعمال (CUT) – البرازيل، مركز نقابي في طليعة النضال النسوي". *Equal Times*. 4 أكتوبر 2017.
- بالياني تشينغوو، ورقة عمل تصدر قريباً أ. النقابات العمالية في مرحلة التحول.
- بالياني تشينغوو، ورقة عمل تصدر قريباً ب. تنشيط النقابات العمالية: التجارب والدروس الرئيسية المستفادة من جنوب إفريقيا.
- فاليريو دي ستيفانو وسيمون تاييس. 2021. الإدارة الخوارزمية والمفاوضة الجماعية. بروكسل: معهد نقابات العمال الأوروبية (ETUI).
- ميركو هيربيرج، إصدار 2018. النقابات العمالية في مرحلة التحول. قصص نجاح من جميع أنحاء العالم. بون: فريدريش إيبيرت شتيفتونغ.
- منظمة العمل الدولية. 2017. توصية بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، 2017 (رقم 205). جنيف.
- . 2018. الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع. جنيف: منظمة العمل الدولية - مكتب الأنشطة العمالية.
- . 2019 أ. إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. جنيف.
- . 2019 ب. تنظيم العمال غير الرسميين في النقابات - دليل نقابي. جنيف: مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية.
- . 2021 أ. قرار بشأن دعوة عالمية للعمل من أجل تعافي البشرية من أزمة كوفيد-19 يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود. مؤتمر العمل الدولي، الدورة 109.
- . 2021 ب. تحليل الاتجاه العالمي حول دور النقابات العمالية في أوقات كوفيد-19. جنيف: مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية.
- . 2021 ج. كوفيد-19، المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي. جنيف: مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية.
- . 2021 د. العمالة العالمية والآفاق الاجتماعية لعام 2021. دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل. جنيف.
- . 2022. التعامل مع الأزمات الناشئة عن الصراعات والكوارث. دليل تدريب منظمة العمل الدولية لمنظمات العمال. جنيف: مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية.
- . لا يوجد تاريخ. "النقابات العمالية كجهات فاعلة من أجل التغيير".

- مركز التدريب الدولي. 2017. مساهمة في مستقبل العمل، مبادرة المئوية. مجموعة أدوات استشراف المستقبل. استراتيجيات وأدوات وتقنيات من أجل استشراف سيناريوهات المستقبل. تورينو
- الاتحاد الدولي لنقابات العمال. 2022. "تضامن النقابات العمالية مع عمال مجتمع الميم". 17 مايو 2022.
- ريما ماجد وحسين المعلم، ورقة عمل تصدر قريبًا. تنشيط النقابات العمالية: وسائل جديدة ومُحسنة لتنظيم وخدمة العمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.
- راني المُلّا. 2022. "كيف قامت مجموعة من النُدى في قهوة ستاربكس ببناء حركة عمالية: داخل حركة ستاربكس الناجحة لتكوين النقابات في القرن الحادي والعشرين". فوكس، 8 أبريل 2022.
- جين بيلينغر. 2017. العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل. منظور النقابات العمالية وعملها في هذا المجال. جنيف: مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية.
- عايدة بونس ديل كاستيلو. 2019. توقع التغيير، والبقاء على صلة بالموضوع: لماذا يجب على النقابات العمالية استشراف المستقبل: دليل ميداني استشرافي. بروكسل: معهد نقابات العمال الأوروبية (ETUI).
- خوسيه راموس وإيدا أوسيكلا ونغوين توان لونج. 2020. "الحكومة الاستباقية - كتيب تمهيدي". برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في فيتنام (مدونة). 18 فبراير 2020.
- . جاريت بريدي، وريانا براون، وتشيمال أبريل. ورقة عمل تصدر قريبًا. النقابات العمالية تجتاز التغيير وتشكله: أمثلة للحكومة ثلاثية العناصر من جميع أنحاء العالم.
- دومينيك روش. 2021. "أتمنى أن يصنع التاريخ": نهاية الكفاح من أجل 15 دولارًا بفوز عظيم للعمال الأمريكيين". الجارديان، 13 فبراير 2021.
- ناتالي شيرمان. 2022. "عمال أمازون يربحون المعركة لتشكيل أول اتحاد أمريكي". بي بي سي نيوز، 2 أبريل 2022.
- كاثرين ثوريك وكريس إيزيدور. 2022. "النقابة تفوز بحق تمثيل العمال في متجر أبل للمرة الأولى". سي إن إن. 19 يونيو 2022.
- الاتحاد العالمي للعاملين في قطاعات المهارات والخدمات. 2019. "بعد الدفعة المستمرة من الحركة العمالية العالمية وجماعات حقوق الإنسان ومنظمة العمل الدولية، قطر تلتزم بتفكيك نظام الكفالة للرق الحديث".
- . 2021 أ. "أفضل تدابير الممارسة لحماية الصحة العامة وصحة الرياضيين في أولمبياد طوكيو".
- . 2021 ب. "رئيس الفورمولا 1 الجديد يحث على بدء تحقيق مستقل في سباق جائزة البحرين الكبرى مع استمرار المخاوف بشأن حقوق الإنسان".
- . 2021 ج. "سائقو مركبات أوبر إيتس المتعاقدون يتوصلون إلى اتفاق تاريخي في سويسرا".
- . 2022 أ. "مسح عالمي عن صناعة الترفيه الرقمي يكشف أن عمال ألعاب الفيديو مطحنون بسبب ساعات العمل الزائدة والأجور المنخفضة". 16 يونيو 2022.
- . 2022 ب. "عمال النظافة وموظفو الأمن ينهضون معًا من أجل يوم العدالة الدولي". 15 يونيو 2022.
- جيل فيسر. 2019. "النقابات العمالية في الميزان". جنيف: مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية.