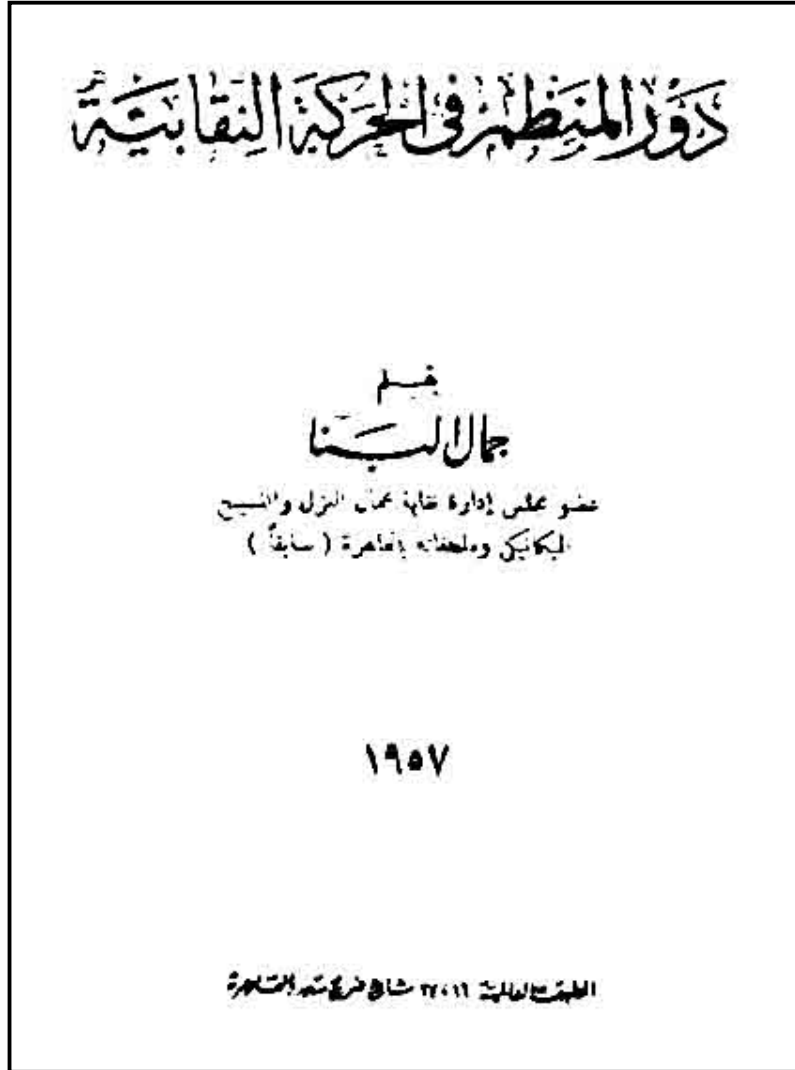


# دور المنظم في الحركة النقابية



كتبت هذه الرسالة عام ١٩٥٧م، وأهديتها إلى السيد أنور سلامة - أول رئيس للاتحاد العام للعمال - بخطاب رقيق، وأرسلت معها خمسين نسخة لتكون تحت يد الاتحاد، وعندما تلاقينا ذكرني بقاء قديم، لأنه كان أحد أعضاء الهيئة التأسيسية للإخوان المسلمين، ولكنه كان من الذكاء بحيث تقرب لضباط ٢٣ يوليو وأعجب به عبد الناصر، فوافق على ترشيحه رئيساً للاتحاد، ثم عينه بعد ذلك وزيراً للعمل.

النقطة الهامة أن «المنظم» كان تعبيراً مجهولاً بالكلية من القيادات النقابية، ولا زال كذلك مجهولاً من معظمها بعد مضي خمسين عاماً على هذه الرسالة، وقد تولينا كمحاضر مادة النقابيات في معهد الدراسات النقابية منذ أن أنشئ سنة ١٩٦٣م تعريف القيادات به، ثم لما رشحت عضواً في المجلس الاستشاري للمعهد، أثرت الموضوع في جلسات المجلس، وطالبت بتكوين شعبة خاصة، وقبلوا تحت ضغط الحاحي، وطالبوني بتقديم مشروع، قدمته مرفقاً به برنامج لمائة محاضرة، ودرس هذا المشروع طوال ثلاث جلسات، وأذكر أن السيد عبد اللطيف بلطية رئيس النقابة العامة للكيمائيات، قال لي صراحة: «أنا آخر واحد يمكن أن يرشح لك دارسين!» وقد أصبح السيد بلطية وقتئذ رئيساً للاتحاد ووزيراً للعمل بعد ذلك، ورغم كل هذا الكفاح فلم يقدر للمشروع أن يرى النور حتى الآن.

وتتسم الرسالة بالبساطة والروح العملية والواقعية، وعندما كتبت كانت النقابات صغيرة في حجم العضوية وفي المالية، لأننا لم نأخذ بنظام النقابة العامة إلا سنة ١٩٥٩م، ومن هنا فإن فكرة المنظم كانت متقدمة عليها وقتئذ.

## دور المنظم في الحركة النقابية

«مهداة إلى السيد الزميل أنور سلامة.. لم تسعدني الفرص بمعرفته، ولم تجمعنا آصرة العمل المشترك، ولكن ثناء الزملاء عليه وتقديرهم له، يجعلني أهدي إليه هذا الجهد، وأسأل الله أن يكون خيراً ما فيه من اعتزاز بالشخصية أو اتزان في الحكم خالصاً للقضية الكبرى وفي خدمة العمال».

تجابه الحركة العمالية مشكلة قد لا يحس بها جمهور العمال أو قد يحسون بآثارها غير المباشرة عندما يتساءلون سؤالهم التقليدي «ماذا فعلت النقابة..؟»، ولكن مجالس إدارات النقابات تحس بها إحساساً كاملاً، وتلقى منها عنقاً شديداً وتختلف في طريقة حلها، وأغلب الظن أنها لا تحلها على الإطلاق.

### عرض المشكلة:

تلك المشكلة هي أن أعمال النقابة قد أخذت تتكاثر وتتعدد شيئاً فشيئاً حتى أصبحت عبئاً ثقيلاً على أعضاء مجلس الإدارة، فعلى مجلس إدارة النقابة أن يحل مشاكل العمال التي تقوم بينهم وبين أصحاب الأعمال، وعليه أن يحدد وينظم صرف الإعانات للأعضاء، وعليه أن يشرف على النشاط الاجتماعي والثقافي والرياضي، ثم عليه أخيراً – أو لعله أولاً – أن يساهم بقسط في الحركة العمالية والنقابية العامة وأهدافها البعيدة، وخطتها الكبيرة التي تقوم على العمال ككل لا يتجزأ، ولا يفضل فيه عامل نسيج عن عامل النقل، أو يتميز العامل الزراعي عن العامل الصناعي، فكلهم كادحون تتحكم فيهم، وتسيطر عليهم ظروف واحدة وقوانين واحدة.

إن واجباً واحداً من الواجبات العديدة التي أشرنا إليها يمكن أن يشغل وقت مجلس الإدارة كله، وقد يستغرب البعض هذا، ولكنها الحقيقة، وكل من كان عضواً في مجلس إدارة نقابة يعرف هذا جيداً، فلنأخذ مثلاً أبسط واجب من واجبات النقابة، وهو صرف الإعانات، فهذا الواجب تحدده لائحة النقابات، وتكون الاعتمادات المخصصة له إما في خزينة النقابة، أو في حسابها في البنك، فليس على مجلس الإدارة إلا أن يقرأ الطلب، ويتأكد منه، ومن مطابقته للائحة ثم يأمر بالصرف.

المسألة تبدو سهلة، وفي يد المجلس، والواقع أنها في حقيقتها كذلك، ولكنها ليست سهلة في مجالس الإدارة.

فهل يستحق الزميل «إسماعيل» مثلاً إعانة؟ ما الدليل على هذا؟ الدليل هو تركية عضو مجلس الإدارة المسئول، ولكن «عم» أمين عضو مجلس الإدارة المسئول رجل يحب الزهو، وهو يجلس في القهوة ويضع ساقاً على ساق، ويفخر دائماً بأنه يسهل عمليات صرف الإعانات بكل الطرق، ولعل له في ذلك مآرب أخرى، ومع هذا فإن «عم» أمين رجل مسن، ومعظم أعضاء المجلس يجدون حرجاً في مصارحته، أو طلب تغييره فيستمر الوضع، ويثير الخلاف بين أعضاء المجلس غير المقتنعين بحقيقة الحالة، وبين المناصرين لتركية العضو المختص حتى إذا قرر المجلس الصرف، اتضح أن أمين الصندوق غير موجود، وهو لحكمة ما لا يحضر مثل هذه الجلسات أو يحضرها وينسل هارباً.

وتستغرق هذه العمليات ثلاث أو أربع ساعات من اجتماعات مجلس الإدارة، أما بقية الواجبات مثل قضاء المشاكل أو النشاط الاجتماعي أو المساهمة في الحركة العامة فكلها نواح معقدة شائكة تتطلب الكثير من الحنكة والتجربة، وتعرض لمناقشات قد لا تنتهي قبل منتصف الليل، وقد ينتصف الليل ومجلس الإدارة لازال في البند الأول أو الثاني من بنود جدول الأعمال.

ويرى بعض العمال والكتاب أن هذا النقص، بل وتأخر الحركة النقابية بصفة عامة، قد نشأ من حقيقة أساسية هي عدم تفرغ المسؤولين عن العمل النقابي، إذ نشأ عن ذلك عدة آثار سيئة أبرزها:

أولاً: استحالة كفاية وقت الفراغ، إذ من المسلم به أن العمال على أحسن الاحتمالات، يعملون ثماني ساعات، خلاف ساعة الغداء وما يضيع في الذهاب والإياب، فحتى لو افترضنا أن المسؤولين النقابيين سيهملون تماماً بيوتهم وأولادهم، وسيحصررون وقتهم كله ما بين العمل والنقابة، فإن أوقات فراغهم الباقية لن تكون كافية لكي يؤديوا نصيبهم من المهام النقابية المتعددة، فضلاً عما يمكن أن يثار في هذه النقطة من اختلاف مواعيد الورديات، وما ستنثيره من فوضى واضطراب في نظام العمل النقابي، وقد حاول بعض النقابيين أن يتغلبوا على هذه العقبة بالتخلف عن أعمالهم بحجة المرض أو الأعذار العائلية أو «الزوغان» إذا أمكن ولكن هذا كله كان على حساب عملهم، وأعطى أصحاب الأعمال أسلحة قوية يستطيعون بها فصل المسؤول النقابي والاستراحة منه كلية دون الوقوع تحت طائلة القانون، كما اتفق بعض المسؤولين النقابيين الآخرين مع أصحاب الأعمال على إعفائهم من جانب من ساعات عملهم، ولكن هذا كان على حساب مصلحة النقابة والعمال، إذ كيف يستطيع الإنسان أن يستجدي بيد، وأن يحارب بأخرى؟ وكيف يستطيع مثل هذا النقابي أن يجابه رئيسه المتفضل عليه والمتفق معه؟

ثانياً: ولو افترضنا جدلاً أن ساعات الفراغ ستتسع لكي ينهي المسؤولون النقابيون أعمالهم فلن يكونوا في حالة نفسية وصحية تساعد على الاتفاق المنشود، لأنه من الظلم البين أن نطالب هؤلاء النقابيين بأن يعملوا عملاً مجهوداً ثماني ساعات متواصلة، وأن يذرعوا بعدها الطرقات على أقدامهم الكليّة إلى بيوتهم، ثم يعودوا – دون أي راحة – إلى العمل في النقابة؟ إن للطاقة الإنسانية حدّاً، ومن الخطأ أن نتجاوزها مهما كانت الأعذار، فضلاً عن أن العمال لديهم من أسباب «النرفزة» والضيق والهموم ما يجعلهم في غير حاجة إلى مزيد، وما يجعل الراحة بعد العمل أمراً حيويّاً ولازمًا للاحتفاظ بصحتهم ولتجديد معنوياتهم لمجابهة متاعب وضعهم القاسي.

ثالثاً: أن القيام بالمهام النقابية وقت الفراغ يطبع الحركة العمالية والنقابية بطابع الثانوية، ويضعها الموضوع الثاني – إن لم يكن الأخير – من اهتمام العمال، ويربطها في الأذهان بالمعنى الإضافي، وليس الأساسي، وبالجملة يجعلها على هامش مهام الأعضاء المسؤولين وعلى هامش حياة العمال، ويحكم على قيادتها بأن تظل مفرقة، موزعة، محرومة من التركيز القوي الذي ينتهي ببلورة الأهداف العمالية في شكل المبادئ الثابتة، التي تبثها القيادة في النفوس، وتتولى نشرها بين العمال، وجمع الشمل حولها، وتحديد الوسائل بما تقتضيه.

رابعاً: أن ضرر عدم التفرغ لم يقتصر على المساس بقداصة الفكرة النقابية وجعلها أمراً ثانويّاً وموضوعاً إضافيّاً على الهامش، ولكنه كذلك حال بين المسؤولين عن النقابات وبين حسن التفهم الواجب لفنية الخدمة النقابية، والعمل النقابي، وجعل كل واحد منهم يدخل ميدانها دون فهم دقيق، أو تحديد سليم، أو معرفة سابقة للأسس والوسائل، أو استعانة بالتجارب النقابية في الأمم الأخرى، إن المهام النقابية قد كادت أن تصبح علماً مستقلاً له كيانه وأصوله، ولو تفهم المسؤولون النقابيون هذا العلم لقفزوا بالحركة النقابية إلى الأمام ولتقادوا مغبات الارتجال والتخبط والانتكاس والتقدم خطوة، والتراجع خطوات، وهو للأسف الشديد الواقع السيئ للنقابة المصرية.. ولكن كيف يستطيع المسؤولون النقابيون أن يتعلموا، ويتفهموا، ويعكفوا على هذه المسائل بالدرس والتمحيص إذا كانوا يطالبون بالعمل في النقابة قبل أن يلتقطوا أنفاسهم وإذا كان عمل النقابة يزحف حتى يطرق عليهم أبواب المصانع؟ كيف يمكن للمسؤولين النقابيين أن يدرسوا الحركة النقابية ماضيها وحاضرها.. أصولها

وفروعها.. تجاربها العديدة التي مرت بزملائهم في أربعة أقطار العالم، إذا كان وقت فراغهم كله لا يكفي للعمل الحيوي النقابي من جلسات مجلس إدارة أو قضاء للمشاكل.. الخ؟

إن العمال هم أول من يقدر من منزلة تقسيم العمل والتخصص فيه ؛ لأن الرأسماليين يطبقونه بواسطتهم في الصناعة، ولولا أسلوب تقسيم العمل وتخصيص أفراد مستقلين لكل ناحية من نواحي العمل بحيث يتغلغلون في أعماقها، ويكشفون خوافيها، ويوضحون غوامضها، لولا ذلك لما تقدم الإنتاج الآلي الحديث هذا التقدم العظيم. وأخيراً فإن عدم التفرغ قد حال بين استمرار الجهود، واضطراد الخبرات، فما يكاد بعض المسؤولين النقابيين تتوفر لهم بعض الخبرات بفضل تجاربهم المرة، وتضحياتهم الكثيرة، وتعرضهم للمتاعب، وضغطهم على أنفسهم، وإهمالهم لبيوتهم في سبيل النقابة، لا يكاد مثل هؤلاء المسؤولين يبلغون مرحلة طيبة من النضج حتى تعصف بهم عواصف انتخابات الجمعية العمومية، ويفقدون في يوم وليلة مناصبهم المسؤولة، ويفقد العمال رجالهم المجريين، وتضيع التجارب والخبرات هباءً منثوراً، ولا يلبث النسيان أن ينسج خيوطه على ضحايا النقابات.. وما أكثرهم!!

ولا نستطيع أن نلوم الجمعيات العمومية على إسقاطها لأحد هؤلاء المسؤولين المجريين، لأن المفروض أنه لم يستكمل تجربته ومراسه إلا ببقائه في منصبه عدة سنوات، وقد ترى الجمعية - محقة - أن من الخير ألا يحتكر المنصب، وقد تظهر وجوه جديدة طامحة، ومن حقها أن تتاح لها الفرصة.. الخ، هذه الاعتبارات.

### حسنة عدم التفرغ:

مع هذه السيئات العديدة، فإن لعدم التفرغ حسنة عظيمة لا يمكن إنكارها، تلك أن المسئول النقابي الذي يصل إلى كل يوم نار العذاب الذي يحترق به العمال، سيكون مشاركاً لهم الآلام والآمال مشاركة حقيقية لا زيف فيها، ولا نفاق، وسيكون أقدر من غيره على فهم طبيعة المشكلة، ملماً بجزئياتها وخصائصها فلا يمكن التزييف عليه، كما لا يمكن أن يؤخذ بسحر النظريات والألفاظ، وسيستحيل إفساده ما ظل في طبقتة ووسط زملائه، كما لن يمكن تحقيق مطلبه إلا بتحقيق مطالب العمال جميعاً، فبقاؤه في وضعية زملائه فيه نوع من الحصانة له، والضمان للعمال، فضلاً عن أنه في كفاحه النقابي والمهني سيكون في حاجة دائمة إلى الاتصال الوثيق بجمهور العمال، والارتكاز الثابت على القاعدة، وهذا وذاك لا يتأتيان لجمهور القادة النقابيين إلا إذا كانوا في وضعية العمال أنفسهم.

وقد اختلف العمال والكتاب حول المعنى الطبقي، فالذين يتفقون مع النظرية الماركسية في هذه الناحية، يرون أن الطبقة هي روح الحركة، وأن عرق العمال وحده هو الذي يلهم المسئول النقابي الطريق السليم، وأن كل فرد من أفراد «الأنتلجنسيا»<sup>(1)</sup> يدخل الحركة سيكون عاملاً من عوامل تمييعها، إذ سيعجز عن المشاركة الحقيقية الكاملة، ولن يكون لديه ما يقدمه سوى العطف أو الرثاء، على أحسن الاحتمالات، والعمال في غنى عن عطف العاطفين، ورثاء الرأثين، بعمل العاملين ومشاركة الذين تجمعهم زمالة العمل، ورفقة الكدح والشقاء، وقد يغالي البعض فينظر إلى كل مثقف نظرته إلى العدو أو الجاسوس.

وفي الطرف المقابل يقف عمال يؤمنون بأن ليس للطبقة هذا التأثير المهيمن، فمهما كانت «طبقية» العمال، فهم أولاً وأخيراً جزء من الشعب، وهناك قوى مؤثرة في حياتهم غير الطبقيّة، هناك الجذر القديم الذي يجمع بين الموظف والعامل والطالب، والذي قد يكون أقوى من المعنى الطبقي الذي يفرق هؤلاء تفريقاً طبقيّاً، وهناك الدين، والتقاليد، واللغة، والمصلحة العامة، والمعنى القومي والوطني، فضلاً عن أن المهم في علاج

(1) طبقة المثقفين.

المشاكل هو مدى علم وأمانة القائمين على العلاج لا جنسهم أو طبقتهم، ولا يشترط في الطبيب إلا أن يكون أميناً، وعارفاً بمهنته، والمشاكل الاجتماعية على اختلافها، ذات طبيعة واحدة، وقد أصبحت المشاكل العمالية فرعاً خاصاً من الدراسات لها خبراء هم أقدر من غيرهم على العلاج، وأن طرح هؤلاء، ونلتمس من بين العمال أنفسهم من يحل المشاكل هو كأن نترك الأطباء، ونبحث عن الطبيب بين المرضى أنفسهم.

وعلى تعارض هذين الرأيين، فإنهما يتفقان في أن العيب في عدم التفرغ إنما هو في نقص الخبرة والفراغ، أما الاشتغال نفسه، أي احتراف المسئول النقابي للمهنة التي يمارسها زملاؤه وعمله وسطهم سواء بسواء، فهذا في حد ذاته يعد فضيلة ومزية حتى من وجهة نظر الذين يناصرون التفرغ.

### التفرغ النقابي:

ويرى بعض العمال والكتاب والمفكرين أن التفرغ النقابي هو وسيلة الخلاص، وأن فيه وحده علاج كل هذه العيوب ووجوه النقص، لأن الأعمال العظيمة لم تقم قط على أكتاف هواة يمنحونها بعض وقتهم، ولأن أعمال النقابات قد تعددت بحيث تستوعب «بالراحة» وقتاً كاملاً، لا لعضو، بل لعدة أعضاء.

ويقول أحد الذين يؤمنون بالتفرغ: إن التفرغ النقابي هو «طريق الخلاص من الإشاعات التي تملأ الجو النقابي عن الاستغلال والضغط والإكراه الذي تتعرض له الجمعيات العمومية من بعض مجالس النقابات» «اتركوا خدمة الحركة النقابية للمتفرغين النقابيين، تنقلب جميع أنواع المنافسة إلى حب وسلام وعمل في سبيل خدمة العمال»<sup>(1)</sup>.

والمقصود بالتفرغ هو أن يستقيل أحد أعضاء مجلس الإدارة من عمله، ويكرس كل وقته لأعمال النقابية، ويصرف له في نظير ذلك مبلغ من المال يفترض أن يكون معادلاً لما يأخذه من عمله، وإن كان في أكثر الحالات ينحط عن ذلك.

ولا يدخل في التفرغ النقابي بهذا المعنى تعيين مجلس الإدارة لموظف معين لناحية معينة فنية كطبيب للعمال، أو محامي للنقابة، أو كاتب للحسابات، لأن عمل كل واحد من هؤلاء عمل فني مقصور على ناحية معينة لا علاقة لها بالسياسة العمالية، فالمرضى من العمال بين يدي الطبيب لا يختلفون عن أي مرضى آخرين، والأرقام في دفاتر الحسابات لا تختلف عن أية أرقام أخرى، وكذلك المحامي لا يملك إلا تطبيق القانون، ولا يوجد مانع من أن يكون مستشاراً لمؤسسة رأسمالية أخرى، لأنه في الحالتين سيطلب تطبيق القانون.

ومن المخالفة للقوانين العمالية أن يعين موظف متفرغ في منصب سكرتير عام نقابة أو رئيس، أو حتى أن توكل إليه حقوق وواجبات أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة، لأن الذين يشغلون هذه المناصب ينتخبون ولا يعينون، ولا بد أن يكونوا من العمال أنفسهم المشتركين في النقابة لا من غيرهم، كما لا يمنحون لقاء قيامهم بهذه المناصب مكافآت مادية.

فليس في المجتمع المصري من صور التفرغ إلا ما أشرنا إليه أولاً، ألا وهي تكليف أحد أعضاء مجلس الإدارة، الذين انتخبوا من بين العمال النقابيين والمشتغلين بالفعل، بالتفرغ، ومنحه أجراً يغلب أن يكون متواضعاً، كما سيغلب أن تكون المهام التي توكل إلى هذا العضو المتفرغ مهاماً ليست على مستوى عال، أو لا تتعلق بالسياسة العليا للنقابة، اللهم إلا إذا وقع الاختيار على الرئيس، أو السكرتير، كما يحدث في بعض الحالات.

(1) الأستاذ محمد الليثي، أخبار اليوم، ١٩٥٧/٩/٧م.

## حسنة التفرغ:

للتفرغ بهذا المعنى حسنة واحدة تلك هي التغلب على نقص ضيق الوقت، فالمسئول النقابي المتفرغ سيجد وقتاً لكي ينظم فيه - ولو بعض التنظيم - عمل النقابة، كما سيستطيع أن يقوم بكثير من الواجبات التي لا يمكن لغير عضو مجلس الإدارة أن يقوم بها، ويكون تفرغه عظيم القيمة إذا كان على مستوى عال، كأن يكون رئيس اتحاد لمجموعة من النقابات فيكون تفرغه منصباً على رسم السياسة العليا للاتحاد، وإيجاد التناسق بين سياسات النقابات وتوجيهها حتى تتلاقى وتسير في الخط المرسوم، ومن الأمثلة الموجودة حالياً في مصر اتحاد النسيج الذي يقوم رئيسه المتفرغ السيد أحمد فهميم بمجهودات طيبة للنهضة بالاتحاد، وحل مشاكله أولاً بأول.

## سيئات التفرغ:

ولكن التفرغ بالصورة المتشعبة في هذه البلاد - تفرغ عضو من أعضاء مجلس الإدارة - لا يحقق إلى جانب الحسنة البيئية والوحيدة التي أشرنا إليها - ألا وهي التغلب على ضيق الوقت - شيئاً من المزايا الأخرى التي افترض أن يحققها من التفرغ، فهو مثلاً لا يوفر للنقابة الخبرة، لأن مثل هذا العضو لا تتوفر له الخبرة، ومن أين تتوفر له، وهو عامل كبقية العمال، ميزته التي جعلته عضواً في مجلس الإدارة حب البعض له؟ وكيف تتوفر له، والغرض من تفرغه ليس هو الدراسة، ولكن قضاء أكداش المشاغل الرتيبة التي تغدو بعد قليل روتينية مملة ثقيلة؟

وهو لا يمنح النقابية طابع الأهمية، أو ينقذها من طابع الثانوية، أو يحول دون ارتباطها في الأذهان بالمعنى الإضافي، لأن التفرغ تافه لا يكاد يحس، ولا يحمل تغييراً بارزاً في الموقف، فهو عضو، وبالأكثر عضوين، يمنح أو يمنحان أجراً بخساً، وتوكل إليه، أو إليهما في الأغلب الأعم مهام عادية من دراسة للإعانات، أو إشراف على الحسابات، أو تحرير الخطابات والدعوات.. الخ.

ولو افترضنا وجود خبرة ممتازة لدي هذا العضو المتفرغ، فإن التفرغ بهذا الشكل، لا يتيح للنقابة استمرار الاستفادة منه أكثر من عام هو مدة مجلس الإدارة القانوني.

إلى جانب ذلك، فإن التفرغ تسبب في كثير من المشاكل التي لمسها العمال الذين أخذوا به، فمجلس الإدارة لا يمنح العضو المتفرغ مرتباً يعادل ما كان يأخذه من المؤسسة التي كان يعمل بها، لأن النقابات أفقر من المؤسسات الرأسمالية، ولأن مجلس الإدارة يخشى القيل والقال والاتهام بالمحسوبية، وتكون النتيجة أن يحس العضو المتفرغ بأنه يضحي بقبوله التفرغ، ولكن النقابة والعمال يشعرون بعكس ذلك، ويحسون أنهم المتفضلون والمحسنون، وهو شعور قد يعود إلى جدة الفكرة والزهو الذي يمتلك من يعين ويوظف، أو هو يعود إلى أن فقر النقابة النسبي يجعل القليل الذي تخصصه كبيراً بالنسبة لمواردها، أو إلى تلك الحقيقة التي لمسها بعض العمال، ألا وهي أن العمال وإن كانوا خيرة المستخدمين، إلا أنهم يكونون في بعض الحالات شر الرؤساء! وإذا يقع تحت أيديهم «زميل» فإنهم يطبقون عليه ما يطبقه عليهم الرأسماليون بعد أن يضيفوا إليه شيئاً من تجاربهم الخاصة والآمهم المضاعفة.

والنهاية الطبيعية لهذا هي اتساع شقة الخلاف بين العضو المتفرغ وبين بقية الأعضاء وجمهور العمال، وانتشار الإشاعات المغرضة، وأن يوضع العضو المتفرغ في منزلة لا يحسد عليها، فالعمال لا ينظرون إليه نظرتهم إلى أعضاء مجلس الإدارة، فقد أفسدت القروش التي يأخذها نظرتهم إليه، ولا هم يعاملونه معاملة الموظف الفني ذي الخبرة كالمحامي والمهندس والطبيب الذين تسبغ عليهم خبرتهم حصانة من الغمز والهمز والتدخل والتحكم، كل هذا في الوقت الذي يؤمن فيه العضو المتفرغ أنه قدم تضحية للنقابة يجب أن يشكر عليها، فهو يأخذ مرتباً أقل مما كان يأخذه، وهو معرض للاستغناء عنه في كل لحظة، وتبعاً لمزاج المجلس الذي لا



يستمر أكثر من عام ثم يهوي، ويهوي معه وهو قد خسر مدة عمله الطويلة، وقد يعسر عليه أن يعود إلى ميدان الأعمال كلية.

### **نحو العلاج السليم:**

رأينا أن عدم التفرغ قد جعل النقابة وكل ما تحمله من معان وأهداف ورسالة وكفاح على هامش وقت فراغ العمال المسؤولين، وضاعل من مهامها وواجباتها، فلم تقم إلا بأضيق الجوانب، وكانت طريقة قيامها بهذا الجانب طريقة فجأة، سقيمة، بدائية، معرضة لكل أخطار النزوات والارتجال والأهواء والجهالة، شأنها في ذلك شأن كل تصرف لا يقوم على أصول مدروسة.. وحدود مرسومة.

كما رأينا أن النوع المعروف من التفرغ ألا وهو تفرغ عضو من أعضاء مجلس الإدارة، أو حتى رئيسه وسكرتيره، لا يحقق كل حسنات التفرغ أو يقضي على سيئات عدم التفرغ، وأنه إن حقق حسنة واحدة فإنه يجر معها نقائص كثيرة، بحيث لا تكون النقابة ورسالتها على هامش حياة العمال فحسب، ولكن توصم أيضاً بالشائعات والتهم، ويثمر نشاطها القيل والقال والتحاسد والتباغض بدلاً من أن يثمر تكتل الجهود وتوحيد الصفوف.

إن هذا الحاضر السيئ للنقابة المصرية إنما هو صورة من صور مراحل الانتقال التي تمر بها النقابات في البلاد الأخرى، واستطاعت أن تجتازها بثتى الطرق، فعلينا أن لا نياس من علاج هذا الحاضر، أو نعتقد أن نقائصه خاصة بنقابات هذه البلاد، أو أنها تعود إلى نقص خاص بها، ولكن علينا كذلك أن لا نتجاهله أو نغتر ببعض المظاهر الرسمية، أو التهويلات الصحفية، أو الإحصائيات التي تمثل جانباً من الجوانب فحسب، ويجب أن نسلم بأنه رغم الفرص المتاحة أمام العمل والنقابات، إلا أن عدم تنظيم النقابات وعدم وجود القادة الصالحين والقديرين قد جعل استغلال هذه الفرص والوعي المنتشر والشائع، والاسم الذائع للحركة العمالية.. يتم بشكل مهوش ويخضع للأفراد والطوارئ، وجعل الحركة النقابية لا تزال تفتقد الدعائم الثابتة، والخطط المرسومة والتنظيم الدقيق.

ويظهر من هذا أن أبرز وجوه النقص في العمل النقابي هو عدم التنظيم، وهو نقص يتحتم القضاء عليه لأمرين:

الأول: أن التنظيم – باختصار – هو سبيل الاتحاد، والتكتل، وأسلوب العمل المثمر.

والثاني: أن العدو الذي يجابهه العمال في العصر الحديث هو الأسلوب التنظيمي الذي ابتدعه الرأسمالية الحديثة، ووكلت إليه التحدث باسمها والدفاع عنها وهو ما يسمونه الإدارة Management ولا يستطيع العمال مجابهة ذلك إلا بالتنظيم النقابي والمنظمين النقابيين.

### **المنظم ودوره:**

من هو إذن المنظم..؟ وما هو دوره..؟

**المنظم هو إداري، عمالي، مثقف، على مستوى عال، ذو خبرة فنية، وإيمان بالقضية العمالية في أكمل صورها.. الصورة التي تبرأ من الضيق الذي يتسم به بعض الخبراء.. ومن المبالغة والتعصب الذي ينساق إليه بعض العمال.**

**الصفات التي يجب أن يتصف بها المنظم هي:**

أولاً: المنظم (إداري) ومن مهامه الأساسية:

( أ ) توثيق العلاقات بين العمال الأعضاء بعضهم بعضاً.

(ب) توثيق العلاقات بين هؤلاء العمال الذين يمثلون القاعدة وبين المسؤولين النقابيين الذين يمثلون القيادة.

(ج) تنظيم أداة العمل الإدارية والإشراف على تنفيذها.

ثانياً: والمنظم (عمالي) وهذه صفة هامة، فنحن نؤمن أشد الإيمان بفضيلة التجربة العملية، فمن العسير على من لم يشتغل عاملاً أن يفهم المشكلة العمالية ولا البيئة، ولا العوامل الخفية التي لا يمكن أن يهتدي إليها بالنظر أو الفكر، إنها تلمس وتحس فحسب، فإذا لم يكن المنظم من النقابيين السابقين أو العاملين فلا بد أن يمر بمرحلة يمارس فيها العمل ممارسة العمال، ولو على سبيل التجربة بشرط أن يعامل معاملة العمال سواء بسواء.

وهذا ما فعلناه منذ عشر سنوات عندما فكرنا في دراسة المشكلة العمالية، إذ دخلنا ميدان العمل كعمال وعلنا في مصنعين من مصانع النسيج: «نيشان» بشبرا الخيمة، و «عشماوي» بباب الشعرية، ولم تكن هذه التجربة طويلة الأمد، ولكن «وَش» الآلات ودويها كموج البحر، وصوت المكوك المعذب في حركته التي لا تقف شمالاً ويميناً، والركوب في العربة، والوقوف الطويلة أمام الآلات، والغذاء الحقيق التافه وعشرات أخرى من الصور لا توجد حتى في قصة «الأم» لا تزال حية في النفس بعد عشرة سنوات، كانت وحدها أعظم في إجلاء غوامض القضية العمالية من مختلف الدراسات الطويلة التي استغرقت أعواماً.

ثالثاً: والمنظم (متقف): إذ ناحية الثقافة لا يستغنى عنها، وكما أن الجيوش قد أصبحت تفترض المعرفة في الجندي لأن الحرب الحديثة حرب آلات، ولا بد للجندي أن يقرأ الأرقام التي تضبط عليها الآلات، من قنابل أو مدافع أو بنادق.. الخ، فكذلك المعركة العمالية: الثقافة فيها جزء لازم، وكما أن المتقف غير المجرب لا يعد صالحاً لدور المنظم فإن المجرب غير المتقف يعد ناقص التأهيل له.

ونحن بالطبع لا نقصد بالثقافة شهادة جامعية، فقد تكون الخيلاء بها أكثر من الخير فيها، ولكن الثقافة المطلوبة، والثقافة الحققة هي الاطلاع، وتخير المواد وتفهمها، فهذا هو الطريق الذي تثقف عليه لا العمال فحسب، ولكن قادة العالم أجمع، وعلماؤه وأدباؤه، فالمطالعة الجادة من فرد يولع بها، ويبدل جهده في تفهم ما يقرأ يصل إلى أبعد ما تصل إليه الدراسة الجامعية.

ومن الطبيعي أن تكون ثقافة المنظم اقتصادية واجتماعية وسياسية بالدرجة الأولى، وإنه لمن العسير أن نتصور منظماً لا يفهم سر النظام الرأسمالي أو الاشتراكي، ولا الدعائم التي يقوم عليها الهيكل الاقتصادي، ولا الخطأ والصواب في النظم السياسية، ولا النظريات العامة في علم الاجتماع، فهذه كلها مما يجب أن يتفهمها ويتعمق فيها المنظم، وله من تجاربه وفطرته ما يصهر هذه الدراسات في بوتقة الواقع، ويؤقلمها حسب الظروف المماثلة للبلاد.

رابعاً: والمنظم يعمل على (مستوى عالٍ) وهذه الصفة هي ما يميز عمل المنظم عن عمل الخبراء والفنيين والموظفين الذين لا يشاركون في السياسة العليا للنقابة أو وضع الخطوط العريضة للطريقة التي تؤدي بها رسالتها كالطبيب والمحامي، إذ أنه في الحقيقة من العمال وإلى العمال، وهو أقرب إلى عالم العمال، والتجربة منه إلى عالم النظريات والثقافة، وما الثقافة إلا سلاحه في عمله.

فالمنظم يمثل الطليعة والنخبة من النقابيين الذي استطاعوا بفضل ظروف خاصة أو قوى خارقة أن يخرقوا الستار الفولاذي الذي ضرب على طبقة العمال، ستار الحاجة والجهالة، فاستكملوا قدرًا طيبًا من الثقافة، وعمل المنظم الحقيقي ليس فنيًا خالصًا كالخبراء، وليس اجتهادًا أو ارتجالًا كالمترفين في النظام المألوف، ولكنه عمل على أسس من العلم التجريبي والخبرة ومهامه الإدارية التي أشرنا إليها ( وهي توثيق العلاقات بين



العمال الأعضاء بعضهم بعضاً، وتوثيقها بين هؤلاء وبين الرئيس، وتنظيم أداة العمل الإدارية بالنقابة) تؤدي بالروح المستنقة من هذا المزيج، على مستوى عال هو المستوى الذي ينتظر من أخ زميل أعظم خبرة، وأكثر ثقافة.

وأخيراً فالمنظم (ذو إيمان بالقضية العمالية في أكمل صورها): الصورة التي تبرأ من الضيق الذي يتسم به إيمان بعض الخبراء، والمبالغة التي ينساق إليها بعض العمال، وفي هذه النقطة يبلغ «المستوى العالي» للمنظم أوجه، وتتضح أكثر وأكثر التفرقة بين عمله وبين عمل الخبراء الملحقين بالنقابة من طيبب أو محامي أو كاتب الحاسبات، فهؤلاء يتعاملون مع الجرائيم والأرقام والمبادئ القانونية، ولكن المنظم يتعامل بين العمال بعضهم بعضاً، وبين العمال كوحدة وبين الرأسماليين، فالروح التي يؤدي بها عمله، ويلاقي الأمرين فيه، هي مدى إيمانه بالقضية العمالية.

والمفروض أن يتسم هذا الإيمان بالاتزان، وأن يقف الموقف الوسط بين الإفراط والتفريط، وسيتحقق هذا بفضل عاملين:

الأول: أن المنظم قد خبر الحركة العمالية، وعرف حلوها ومرها، وتقلبت عليه أيامها السود والبيض، هزائمها وانتصاراتها، فهو يستطيع أن يحدد موقف الحركة العمالية، وقوتها إزاء القوى الأخرى في المجتمع المصري، فلا يسرف في تقديرها، ولا يبخسها حقها.

والثاني: أن الدراسة التي افترض أن ستتحقق للمنظم ستبدد الأوهام ذات المظهر البراق التي يتعلق بها أنصاف المتعلمين من العمال، أو الذين يأخذون بأحد وجوه المسائل دون التفات إلى الوجوه الأخرى ودون نظر إلى اختلاف الأوضاع.

وأهمية هذا العامل لا تخفى؛ لأن المسؤولين النقابيين أنفسهم لا يكادون يؤمنون بأهداف بعيدة وكلية للنقابة، ويكادون يجحدون نصيبها في الحركة العامة لمجموع العمال، وقد كنت دائماً أدعو إلى «إيمان نقابي» لا إلى «اشتراك نقابي» فكان ذلك يقع في الأذهان موقعاً عجيباً، ولأن القلة المؤمنة من المسؤولين النقابيين لم تتوفر لها الثقافة العميقة التي تميز بها الغث من السمين ولم تبني إيمانها على العلم والمعرفة، ولكن على الحماسة.

### **معايير وسيئات المنظمين:**

يخشى بعض الكتاب والعمال أن يصبح المنظمون طبقة محترفة لا تعمل للإيمان، ولكن للاحتراف، وقد يصيرون عنصراً من عناصر الشغب التي لا تجد مبرراً لوجودها، ولا لما تتقاضاه من مرتبات إلا إحداث القلاقل ما بين العمال أنفسهم، وما بين العمال وأصحاب الأعمال وهذا ما عبر عنه أحد أصحاب الأعمال في رواية «البترول» للكاتب الأمريكي المشهور ابتون سنكلير إذ يقول «إنني أحب التنظيم» وطالما صرحت بذلك علناً، بيد أنني طالما شاهدت من الوجهة العملية أن أهم ما تقوم به هذه التنظيمات هي أن تسمح لعدد من الموظفين بالمعيشة على حساب العاملين الحقيقيين، وهؤلاء الموظفون يكونون طائفة خاصة لا تعني إلا بمصالحها هي دون مصالح العمال، وبما أنهم لا بد أن يوجدوا سبباً يبررون به وجودهم فإنهم يدأبون يهيجون العمال، ويبثون فيهم روح التذمر».

قد يحدث هذا فلا يخلو كل نظام ممن يسيء استخدامه أو يستغله، ولكن قد يحدث أيضاً، وهي وجهة النظر التي أبدتها العمال في الرواية نفسها ردًا على وجهة نظر الرأسمالي «إن ما يحدث هو نقيض ذلك، فالعمال يكونون متذمرين، وموظفو النقابات هم الذين يعملون بالاتفاق مع أصحاب الأعمال على إسكاتهم».

ومع أن احتمال إساءة الكثير من المنظمين لسلطاتهم هو أمر بعيد، فإن من المؤكد أن وجود « المنظم » سيحقق عدة مزايا بشكل جازم، فسيظل كل من الرئيس والسكرتير وأعضاء المجلس في عمله ووسط زملائه، كل شيء حولهم يذكرهم بالوضعية العمالية، ويضرب حولهم نطاقاً من الحصانة ضد النسيان، أو الخيانة، أو الفرار، ويبعد عنهم المظنات والشكوك واتهامات التكالب على الرئاسة، أو الطمع في أموال النقابة.

ومشغولية هؤلاء جميعاً لن تضير النقابة، لأن المنظم المتفرغ قد تولى عنهم كل المهام الإدارية ونظم جهاز النقابة، ووضع الأسس والقواعد بحيث أصبح واجبهم الحقيقي هو الإشراف على السياسة العليا للنقابة.

ولما كان المنظم متفرغاً تمام التفرغ، ومؤمناً تمام الإيمان بالحركة العمالية، ومستوعباً لآخر الأبحاث النقابية، وما يتعلق بها من مواضيع، وله إلى جانب ذلك كله جذر وثيق في الحركة القائمة يمسه أن يميل، وتجارب لها قيمتها فإننا سنضمن للنقابة محوراً حياً يدور حوله نشاطها، وسنخرج بها عن الهوامش المهملة والراكدة التي تعيش عليها وفيها، ونصلها بالعالم الحي، والمجموعة العمالية كلها.

### نحو إيجاد المنظم:

ولسائل أن يسأل من اين نحصل على هؤلاء المنظمين الذين يشترط فيهم الثقافة والخبرة والإيمان؟

إن هناك أكثر من جواب على هذا السؤال.

فقد تسلك الفكرة الطريق التاريخي الطويل الذي سلكته كل الأفكار الجديدة، أي أن تحاول القلة المؤمنة بها تعريف الناس بها، ولا يزيدهم الصد والاستنكار إلا إيماناً حتى تنتشر الفكرة، ومتى انتشرت الفكرة أصبح من السهل إيجاد المنظمين ؛ لأن الدعوة للفكرة ستكون في ذاتها أحسن دراسة للمشكلة العمالية بحيث يعد المؤمن بها - إلى حد كبير - منظماً صالحاً وكاتب هذه الكلمات هو أحد المؤمنين بهذه الفكرة، والداعين إليها.

وقد تأخذ بعض النقابات بالفكرة فتنتقي من نقابيتها القدامى من تتوفر هذه الشروط أو بعضها فتكل إليه المهمة، وتنتقل الفكرة من نقابة إلى أخرى.

وقد يحتضن الاتحاد المصري للعمال الفكرة، ولن يعسر عليه أن يجد عدداً من النقابيين الصالحين، أو الذين يمكن إعطاؤهم شوطاً دراسياً Course بضعة أشهر بعد الاستعانة مع قسم التوجيه والإرشاد النقابي بمصلحة العمل أو الجمعية المصرية للدراسات، وإن كنا نفضل دائماً أن تتجرد هذه الدراسات من أي طابع رسمي أو شبه رسمي.

وعلى كل حال فلن يقف في سبيلنا - إذا أردنا تحقيق هذا النظام - قلة المنظمين، فهم موجودون، والبحث السريع عن ضحايا النقابات يوجد لنا العدد العديد منهم، فإذا لم يكونوا موجودين، فإننا نصنعهم، وما من أمر يصعب أمام الإرادة الصادقة، ومن قبل قال الصوفي القديم: «إذا صدق العزم.. وضح السبيل».

\* \* \*