

بِحَمْدِكَ يَا

المختار

من البحوث والمقالات

إعداد لجنة التحرير

فهرس

محتويات الجزء السادس من «المختار»

• مقدمة

- (١) الحرية النقابية
- (٢) العمال والدولة العصرية
- (٣) من محو الأمية حتى الجامعة العمالية
- (٤) مسئولية القيادات النقابية

مُتَلَمَّتْ

كانت مجلة «العمل» القاهرية الشهرية من أنشط المجالات وأكثرها ذيوغاً في الفترة ما بين الستينات والثمانينات من القرن الماضي، وكانت وزارة العمل هي التي تمويلها عن طريق جمعية أهلية ملحقة بالوزارة. وكان الأستاذ جمال البنا من أبرز كتابها.

وقد ألفت المجلة أن تصدر ملحقاتاً شهرياً بكل عدد يعالج موضوعاً عمالياً أو نقابياً، ونشرت المجلة عدداً من هذه الملاحق للأستاذ جمال البنا.

وقد رأينا أن نخصص هذا الجزء من «المختار» لها فضمناه أربعة ملاحق تعالج موضوعات هامة. وليس هذا هو كل ما قدمه الأستاذ جمال البنا لها، لأن له ملاحق أخرى لم نعثر عليها لا في مكتبة الأستاذ جمال البنا، ولا في مكتبة مجلة العمل نفسها، وقد يمكن أن نعثر عليها فنلحقها في جزء مقبل. والموضوعات التي تعالجها هذه الرسائل ذات أهمية كبرى وبعضها له طبيعة موضوعية لا تتأثر بالزمن أو التطورات.

ومع أنها قدمت باعتبارها رسائل «عمالية» فإنها ذات موضوعات عامة وقد عولجت باعتبارها جزءاً من عملية التطوير الاجتماعي الشامل في المجتمع بحيث أن قيمتها لا تقتصر على العمال، كما أنها تتصف بطابع الإبداع الذي يساق بالأسلوب المميز للأستاذ جمال البنا، ومن هنا فإن كل موضوعاتها - الحرية النقابية - والعمال والدولة العصرية ومسيرة الثقافة العمالية ومسئوليات القيادات النقابية يمكن أن تنطبق على كل الهيئات العامة العاملة في المجتمع، فضلاً عن أنها تضم - من ناحية التاريخ والوقائع - أحداثاً وتطورات تعود إلى الخمسينات، ويصعب جداً العثور عليها الآن.

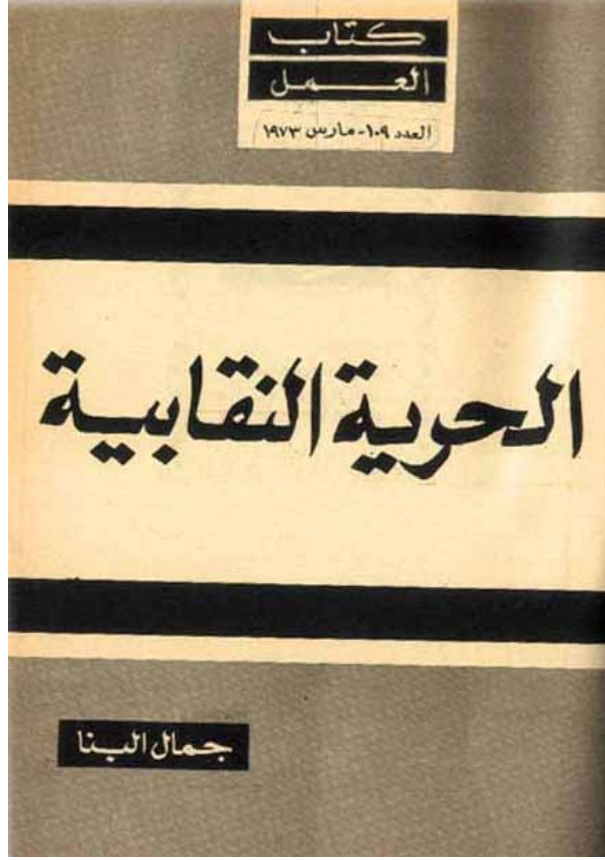
وإلى اللقاء مع الجزء السابع من «المختار» إن شاء الله.

القاهرة في صفر ١٤٢٩ هـ

مارس ٢٠٠٨ م

(١)

الحرية النقابية



صدر هذا الكتيب كملحق للعدد ١٠٩ الصادر في مارس سنة ١٩٧٣م من مجلة العمل، وكانت تلك هي الفترة التي تكونت فيها منظمة العمل العربية — وهي المثيلة لمنظمة العمل الدولية — على مستوى الدول العربية، وقد بدأ الكتيب بصفتين جاءتتا تحت عنوان «تصدير وإهداء» عبر فيها عن تمنياتنا للمنظمة الجديدة التي كانت قد وصلت إلى الخطوة التنفيذية الحاسمة عندما اختاروا الدكتور طيب الحضيبي مديراً عاماً — وبدأ الدكتور — بالفعل في الخطوات التنفيذية.

وقد جاء اختيار الدكتور الحضيبي نتيجة لتنافس المرشحين، كل دولة عربية قدمت مرشحاً، وكان مرشح مصر هو السيد أنور سلامة الذي كان رئيساً لاتحاد عمال مصر ثم وزيراً للعمل، ولم يكن له أي شعبية وكان هذا الترشيح خطأ فادحاً لأن مصر كان لديها المرشح المطلوب على وجه التحديد وهو الدكتور عباس عمار الذي كان النائب الأول لمدير مكتب العمل الدولي، أي أنه أكبر وأفضل خبير لمثل منظمة العمل العربية، فضلاً عما يتمتع به من ثقافة وشخصية وإخلاص، وكان سيبدأ بها من مستوى مثل منظمة العمل الدولية، ومن الغريب أن العراق رشحه ومصر خذنته، وأمام تنافس المرشحين ارتأوا اختيار مرشح الجزائر تكريماً للجزائر التي كانت قد بدأت تحصد ثمرة كفاحها وشهادتها، واستطاع الدكتور الحضيبي أن يخدع الجميع بحيث وثقوا به، وظهر فيما بعد إنه لا يفهم شيئاً في قضايا العمل! وأنه مجنون بالرئاسة والسيطرة، أسير للنفاق والملق، حريص كل الحرص على المظاهر، مبذر في الأموال، وفي كتابات سابقة لنا قارنا ما بين البداية الناجحة الموقفة لمنظمة العمل الدولية

عندما اختارت سنة ١٩٢٠م البرت توما مديراً عاماً، وكان مؤمناً كل الإيمان بقضية العمل، ورفع على حكومته — فرنسا — قضية دولية ليظفر بحق عمال الزراعة في الانتماء النقابي، وكان مكافحاً شجاعاً ومديراً قديراً، وبفضل إخلاصه وخبراته وكفاءته فإنه وضع الأساس الصلب والسليم للمنظمة وكفل لها التوفيق في خط سيرها، وكان يمكن لهذه القصة أن تتكرر في منظمة العمل العربية لو ولي أمرها الدكتور عباس عمار، ولكن التنزع على المناصب وعدم إثثار الصالح بالمنصب، جعل على رأس منظمة العمل العربية في سنوات التشكيل الأولى رجلاً عاطلاً من المواهب والإخلاص مولعاً بالمظاهر، فلم تتقدم المنظمة وظهر لها أنه عبء عليها، وتخلصت منه بعد لأي، وانتهى نهاية تعسة ولم يسعد بما استنزفه من المنظمة.

وقد عاصرنا، بل عايشنا هذه الفترة، فقد كنت وزميل الدكتور زكي بدوي — رحمه الله — أول خبيرين عينا في المنظمة، واكتشفنا لفجيعتنا خلائقه، ومع أنه كان دائم الفخر بنا كخبيرين، فإنه قلما كان يطبق توصياتنا.

وانعكس التخبط في البدايات وفي مرحلة التشكيل على مسيرة منظمة العمل العربية، فلم تحقق الآمال.

ومن ثم، فإننا في هذه الطبعة، صرفنا النظر عن طبع صفحتي «تصدير وإهداء» التي كانت في الطبعة الأصلية.

الاعتراف وحرية التكوين

للهولة الأولى يبدو موضوع الحركة النقابية موضوعاً فنياً محدوداً لا يخص إلا النقابيين، ولكن ما أن تبدأ المعالجة حتى يتضح أنه موضوع شديد التشابك، وأنه لا يغطي مساحات عريضة وقطاعات واسعة من مناشط المجتمع ومجالاته فحسب ولكنه في حقيقة الحال يظل حياة المجتمع بأسره، فمجرد الاعتراف بالنقابات يتضمن بالطبع الاعتراف بالجمعية الاختيارية ذات الشخصية الاعتبارية، وهو تقدم اجتماعي لا يستهان به، ثم أن حركة التكوين تستتبع ضرورة توفر الحريات المدنية والدستورية للمواطن من حق الاجتماع، وحرية الكلمة والنشر والانتخابات ووضع اللوائح الداخلية وحظر الاضطهاد أو التقييد بسبب ممارسة هذه الحقوق. وكما هو واضح، فإن هذه الحقوق والحريات في صميم الحريات الاجتماعية والمدنية، كما تتضمن الحرية النقابية حرية العمل الاقتصادي ومعالجة ظروف وعلاقات العمل من أجور وساعات عمل وإجازات وأمن صناعي وصحة مهنية ومعاشات وتأمينات وتشاور في إدارة الصناعة.. الخ، وهذه كلها في صميم الموضوعات الاقتصادية.

وانعكاسات عمل النقابات في هذه المجالات بالغة الأهمية على حياة ومصائر العاملين الذين هم «الشعب العامل» إذ هي أعظم ما يعنيه من شئون الحياة اليومية، ولا تقل آثارها أهمية كذلك على الاقتصاد القومي، خاصة وإن حرية عملها في هذه المجالات يستتبع بالطبع حرية ممارستها للأساليب المؤدية لها والوسائل الفنية التي تحققها مثل الاتفاقيات الجماعية وهي في حقيقة الأمر قوانين توصلت إليها النقابات، وفي بعض الحالات فرضتها فرضاً على المجتمع الذي عارضها بادئ ذي بدء ومثل الإضراب وهو على ما يحيط به من انعكاسات سيئة، ملاذ أخير اعترف به للنقابات، وتجد القوانين حرجاً شديداً في التعرض له.

ولا يقف الأمر عند هذا الحد، فلما كانت النقابات هي أكبر التكتلات الجماهيرية في المجتمعات الحديثة، فإنها لم تستطع أن تظل بمعزل عن تيار الأحداث وثبج المجتمع وما يستجد فيه من معارك ومذاهب سياسية، وأصبح عليها بطريقة أو بأخرى، حرة أو مجبرة بحكم وضعها وثقلها أن تقول رأيها في هذه المجالات كلها، وفي بعض الحالات كونت النقابات أحزاباً، أو أصبحت أقوى هيئات الضغط في الوجود السياسي.

بل أعجب من ذلك أن حقاً محدوداً مثل حق التكوين يمكن أن يصبح له امتداد دولي وينفذ إلى صميم القانون الدولي، ذلك أن من الحقوق النقابية المعترف بها حرية الانتماء إلى الاتحادات الدولية، وهذا الانتماء يقتضي الاشتراك في مؤتمرات خارج الدولة، وبالتالي حرية السفر، والإسهام في مناشط قد تأخذ لونهاً سياسياً، فضلاً عن الاشتراك في «منظمة العمل الدولية» التي تجمع عمال العالم دون نظر إلى الانتماءات السياسية أو القومية تحت لواء واحد.

من أجل هذا لا يعد موضوع الحرية النقابية موضوعاً فنياً أو محدوداً، ولكنه فصل من كتاب الحريات، يتأثر بما قبله من فصول، ويؤثر على ما يليه منها، بمعنى أنه يؤثر في الحريات المدنية والسياسية، كما يتأثر بها، ويعلمنا تاريخ الحركة النقابية الدولية أن الحركة النقابية أدت دوراً طليعاً في تعزيز الحريات والتمكين لها، وأنها بفضل صفتها الخاصة كهيئات تحتكر العمل وتحرك العاملين بمثل تحريك الجيوش، استطاعت أن تكتسب

للحرية انتصارات، قد لا نجد اعترافات بها أو ذكرا لها في كتب الحريات المدنية والدستورية، ولا ريب أن المسؤولية في هذا تعود بالدرجة الأولى إلى النقابيين الذين يجهلون مآثرهم.

ولاستكمال هذا النقص كتبت هذه الرسالة، على أن الأمر أهم بالطبع إذا كانت القيادات النقابية نفسها تجهل مجالات الحرية النقابية والآفاق التي تمتد إليها والوسائل التي ستستتبعها هذه الحرية، الأمر الذي يجعل النقابات تلف حول نفسها في دائرة مغلقة ممجوجة، فنقل آذن أنها خطوة في طريق الانفكاك والانطلاق، أو أنها شعاع من نور يلقى على بقعة مظلمة، ويقول لمن يريد السير «تفضل...».

الاعتراف:

سألني سائل في إحدى المحاضرات.. كيف يمكن أن تقوم حركة نقابية إذا لم تكن هناك حرية؟ والرد هو ما تقدمه قصة الاعتراف بالنقابية، ففي معظم الحالات ظهرت النقابات أولاً في المجتمعات التي تفتقد الحرية، وكان افتقاد الحرية داعياً إلى الظهور، أكثر مما كان حائلاً عن الظهور، فالحركة النقابية تبلور حياة العاملين، وهي تظهر رغم كل الصعوبات والمستحيلات، كما تنمو النبتة من خلال الصخور، وتحت الجليد، وكما تقاوم في الصحراء الشمس المحرقة.

وقد كان على عمال بريطانيا بالذات وهي الدولة التي ظهرت فيها أولاً الثورة الصناعية، وتكونت فيها بالتالي الطبقة العاملة بالمدلول الاصطلاحي قبل غيرها، أن يرودوا الطريق، وعلى امتدادا مائة سنة أو تزيد قطع عمال بريطانيا طريق الأشواك والآلام فما كادوا يبدعوا في التكتل حتى سلط عليهم الدولة سيف التشريع، وأخرجت من جعبتها عدداً من القوانين مثل «قوانين التآمر» التي كانت تعتبر كل تكتل عمالي «مؤامرة للحجر على حرية التعامل»، ومثل قانون «القسم يميناً غير مشروع» الذي حكم بمقتضاه على سبعة من عمال قرية تولبدل بالترحيل إلى أستراليا لأنهم كونوا فرعاً نقابياً في قريتهم سنة ١٨٣٤م، ومثل قوانين التكتلات التي سن أشهرها سنة ١٧٩٩م وظل حتى ١٨٢٤م وكان يقضي بحل كل النقابات ومصادرة أموالها وترحيل قادتها إلى أستراليا، ولم يهن عمال بريطانيا أو يستسلموا أو ييأسوا ولكنهم واصلوا الكفاح حتى كسبوا سنة ١٨٧٥م قانون الاعتراف بالنقابات، وإن لم يعدموا هجمات ينتقص بها أصحاب العمال مما كسبته النقابات من حقوق، وكانت الذروة التي وصلت إليها النقابية البريطانية هي سنة ١٩٤٥م عندما تملك حزب العمال أعنة الحكم بأغلبية كبيرة واستطاع أن يلغي الكثير من القيود التشريعية التي كانت تقيد حرية العمل النقابي.

وسرى على عمال الولايات المتحدة ما سرى على عمال بريطانيا إذ طبقت فيها القوانين البريطانية وحلت أول نقابة فيها سنة ١٨٠٥م بمقتضى قانون التكتلات ثم تعرضت ولا تزال تتعرض لسطوة أصحاب الأعمال الذين يسيطرون على الولايات المتحدة، وحكومة الولايات المتحدة.

وفي فرنسا أيضاً سنت الثورة الفرنسية قانون لاشابليه الذي كان يحرم تكوين النقابات (١٧٩١)، وكان على عمال فرنسا أن يكافحوا مائة سنة تقريباً حتى يظفروا بالاعتراف بشرعية النقابية سنة ١٨٧٠م.

ولم يختلف الأمر في ألمانيا أو غيرها من الدول الأوروبية، على أنه لم ينته القرن التاسع عشر حتى انتهت معه فترة جحد الحرية النقابية حق الاعتراف، واعترف بالنقابات في معظم دول أوروبا مع السنوات الأولى للقرن العشرين، وهو ما ينطبق على بعض الدول الآسيوية، ففي روسيا القيصرية مثلاً اعترف بشرعية النقابية إثر ثورة ١٩٠٥م، وإن كانت الحكومة القيصرية استرددت هذا الاعتراف مرة أخرى حتى قامت ثورة مارس

سنة ١٩١٧م، وفي دول أخرى كمصر مثلاً لم يعترف القانون بشرعية النقابية، ولكنه كذلك لم يحرم تكوينها، فأصبحت هيئات بحكم الأمر الواقع تستمد صفتها من قوتها، وليس من الحق القانوني.

ومع انقضاء النصف الأول للقرن العشرين أصبح الاعتراف بالحركة النقابية عامًا، وجزءاً لا يتجزأ من " حقوق الإنسان" وبقية المواثيق الدولية.

حق التكوين:

على أن حق الاعتراف بالنقابات شيء، ومنح العمال حق تكوين النقابات شيء آخر، بل إنه من المهم جدًا أن نفرق بين حق الانضمام إلى النقابات وحق تكوين النقابات.

فحق التكوين أعم من حق الانضمام لأنه «أي حق التكوين» يستتبع ضمناً حق الانضمام، أما حق الانضمام فأضيق، وقد يباح حق الانضمام للعمال مع تقييد حقهم في التكوين، ويحدث هذا عندما تؤثر السلطة أن تتحكم من المنبع، لأن القيود على التكوين تنسحب على العضوية وفي معظم الدول التي تجري على سنن الاتحاد السوفييتي نجد النص ينصب على «حرية الانضمام» ويذهب البعض في تفسير ذلك إلى أن القانون السوفييتي يجهل فكرة الجمعية الاختيارية التي تتكون بدون تدخل من جهة للإدارة، ويذهب الآخرون إلى أن النقابات «من خلق الدولة»، ومع أننا لا نسلم بهذا الرأي على إطلاقه، إلا أن الحقيقة تظل أن النص هو على الانضمام وليس التكوين الذي يخضع لاعتبارات عديدة يمكن أن تعتبر – من وجهة النظر المجردة أو الأكاديمية – قيوداً على حرية التكوين.

ومن الأوضاع المقيدة لحرية التكوين وضع المؤسسة العامة المهنية" الذي ينطبق على فصيلة من النقابات تأخذ فيها النقابة شكل المؤسسة العامة المهنية التي تقوم بتنظيم «مرفق المهنة»، وتنشأ بقانون أو بقرار خاص من الدولة، وتتمتع بجزء من السلطات والامتيازات العامة، وتخضع للرقابة الإدارية والقانون العام وتكون العضوية فيها إجبارية، وهو ما يتحقق تقريباً في النقابات التي نطلق عليها في مصر «النقابات المهنية» أي نقابات الأطباء والمهندسين والمحامين.. الخ. وبذلك تختلف عن المفهوم الغالب للنقابة العمالية التي تعتبر «منظمة خاصة» يقوم الأفراد بإنشائها في شكل جمعيات تستهدف النفع العام، ولا تحظى بشيء من السلطات العامة كما أنها تخضع للقانون الخاص.

وتنشأ صورة جديدة من تقييد حق التكوين عند وجود تنظيم نقابي مغلق، سواء كان هذا الإغلاق نتيجة لسياسة الدولة، وإيثارها تخطيط وتنظيم الحركة النقابية أو بحكم ما توصلت إليه النقابات نفسها من أوضاع يجعل بعضها يحتكر الصفة التمثيلية، وبالتالي لا يمكن لعمال آخرين – غير عمال النقابات القائمة بالفعل – تكوين نقابات أخرى.

وقد فرقت لجنة الحرية النقابية بمكتب العمل الدولي «وسيرد التعريف بها في الفصل الرابع» بين الحالة التي يحدد التشريع فيها عدد النقابات ولا يبيح تكوين غيرها، وبين الحالة التي يتفق فيها العمال على عدد معين، ورأت أن الحالة الأولى تخالف مبدأ الحرية النقابية المنصوص عليه في الاتفاقية ٨٧ لسنة ١٩٤٨م «ستراد إليها الإشارة في الفصل الرابع أيضاً»، وجاء في إحدى القرارات لها «حقيقة أن العمال قد يجدون أن من مصلحتهم تفادي التعدد أو التنافس النقابي، لا تبدو عملياً، مبرراً كافياً للتدخل المباشر أو غير المباشر من قبل الدولة وخاصة عن طريق التشريع» وأوضحت اللجنة الطريقة المثلى التي يجب أن تتبع في مثل هذه الحالات «مع التقدير الكامل لرغبة أي حكومة في تشجيع الحركة النقابية بتوقيها النقائص الناتجة عن التعدد الغير ضروري

وتنافس النقابات الصغيرة، والتي قد تهدر استقلالها نتيجة ضعفها، فإن اللجنة توجه الانتباه إلى أن الأفضل في مثل هذه الحالات للحكومة أن تشجع النقابات على أن تتحد طواعية لتكوين هيئات قوية دون فرض هذه الوحدة جبرياً في التشريع».

أما تقييد حق التكوين عن طريق إجراء نقابي، فإنه يحدث عندما تستطيع نقابة ما أن تحصل على بند «المحل المغلق» في اتفاقية جماعية، وهذا يعني عدم تشغيل أي عامل في هذا المصنع - أو الصناعة - إلا إذا كان عضواً بالنقابة، ويستتبع ذلك أن تكون هذه النقابة بالذات هي المعترف بها في صناعتها، ولا يمكن عملياً تكوين نقابة أخرى لأن أعضاءها ما لم يكونوا أعضاء في النقابة الأولى، فلن يستطيعون الالتحاق بالعمل ويخسرون صفتهم المهنية.

وقد توصل عدد - ليس قليلاً - من النقابات القوية تحقيق «المحل المغلق» في الولايات المتحدة، خاصة في الصناعات الاستراتيجية أو ذات الأهمية الخاصة كعمال الفحم، وعمال الحديد والصلب، وعمال النقل على اختلافه، والكهرباء، وتميل التشريعات لأن تعتبره إجراء غير سليم، وإن تغاضت عنه في كثير من الحالات، وعادة ما يعالج هذا الوضع من زاوية «العضوية الإجبارية» أكثر مما يعالج من زاوية «حق التكوين» ولهذا فسترد الإشارة إليه في الباب الثالث.

حرية التكوين:

عندما يحصل العمال على «حق التكوين» تظل أمامهم حرية إجراء التكوين.

وأول خطوة في التكوين هي «عقد جمعية تأسيسية»، وهذا يقتضي أن تتوفر حرية الاجتماع، وأن يتمكن العمال المؤسسون من الاجتماع دون حاجة إلى استصدار إذن سابق أو ترخيص ودون تدخل من سلطات الإدارة، وهو حق أكدته المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨م، ورأت لجنة الخبراء في تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بمنظمة العمل الدولية أن هذا المبدأ ينتهك إذا شهد البوليس أو أحد ممثلي السلطات العامة اجتماعات النقابة، أو إذا أحاط البوليس أو الجيش بمبنى النقابة بدعوى الحيلولة دون اقتراف تصرفات غير قانونية.

فإذا اجتمعت الجمعية العمومية بحرية، فيفترض أن تكون حرة في وضع لائحة نظام النقابة، ولكن الحقيقة أن كثيراً من القوانين تتضمن نصوصاً محددة، أو تضع أطراً عامة لكثير مما تعالجه لائحة النظام الأساسي، وليس المهم أن يشترط القانون أن تتضمن اللائحة بيانات كافية عن أغراض النقابة، والاشتراكات وطريقة الحصول عليها والتصرف فيها والمراقبة المالية وشروط قبول الأعضاء وانسحابهم وحقوقهم وواجباتهم، فإن مجرد النص على أن تتضمن اللائحة هذه البيانات إنما هو ضمانات للعمال أنفسهم، وهي تدخل دائرة النظام العام.

ولكن ما يستحق النظر هو أن تتطرق السلطات فتحدد مضامين هذه البيانات فقد تحدد - على وجه التعيين - قيمة الاشتراك، ووجوه الصرف، وقد تحرم صنوفاً معينة من النشاط المالي، كما قد تعطي لمفتشي الدولة الحق في التفتيش.

وقد تضع الدولة «لائحة نموذجية» يفترض أنها مجرد الإرشاد والتوجيه، ولكنها عملياً للتطبيق.

ومن الواضح أن هذه الاشتراطات إنما يقصد بها في معظم الحالات مصلحة الأعضاء أنفسهم وحماية أموالهم وحقوقهم، ولكن يمكن أن يعطي هذا الحق للحكومات نوعاً من الوصاية والضغط على النقابات أو يكون منفذاً يمكن أن تنتهك من خلاله الحرية النقابية.

وبالنسبة للانتخابات فقد تشترط القوانين إشراف ممثلي السلطات على الانتخابات أو اعتماد نتيجة هذه الانتخابات وقد تحتفظ لنفسها بالحق في إلغاء النتائج أو الاعتراض عليها.

وفي حالات أخرى تشترط القوانين شروطاً يجب توافرها في القيادات النقابية كالجسدية مثلاً فمعظم القوانين تحرم على الأجانب عضوية النقابات أو المناصب القيادية فيها، وقد تشترط في القيادات النقابية أن تكون عاملة في المهنة نفسها التي تمثلها النقابة وقد يشترط القانون عضوية القيادات النقابية في حزب أو تنظيم سياسي معين كما هو الحال في معظم الدول الاشتراكية، كما قد يحرم من حق الترشيح للمناصب القيادية أي عضو يثبت انضمامه إلى منظمة شيوعية كما في الولايات المتحدة.

وقد تحرم القوانين فئات بأسرها من عضوية النقابات، فعمال الزراعة مثلاً ظلوا محرومين من حق التنظيم النقابي في معظم الدول حتى وقت متأخر نسبياً.

كما لم يثبت تماماً حق العمال المدنيين وموظفي الدولة في الانضمام إلى النقابات، فهناك دول لا تفرق بينهم وبين سائر العمال وتمنحهم على هذا الأساس حق التنظيم دون قيد، كما تحرمهم دول أخرى على أساس اختلاف التكليف القانوني لعلاقتهم بالحكومة، وهناك من الدول من تعطيهم حق التنظيم النقابي بقيود كعدم الانضمام إلى الاتحادات العمالية أو تجريمها من حق الإضراب.

ويثير موضوع انضمام المشرفين والملاحظين نقطة تنظيمية دقيقة قد لا يتدخل فيها القانون نفسه قدر ما تتدخل فيها اللوائح النقابية وفلسفة النقابات، فإذا كانت بعض النقابات تؤمن أن العاملين هم من «ضارب الفأس حتى رئيس الجمهورية» أو «من الخفير حتى المدير» فإنها لا تتحرج من قبول المشرفين والمديرين حتى خط الإدارة العليا الذي سيمثل الطرف الثاني الذي تتعامل وتتعاقد معه النقابة، ولكنها إذا رأت أن ولاء المشرفين هو - بحكم الوضع الوظيفي - أميل للإدارة، أو لأصحاب الأعمال، فقد يحرمونهم، وإذا نصت لوائح بعض النقابات على حرمان المشرفين من عضوية النقابة، فإن هذا لا يُعد مخالفة لمبدأ الحرية النقابية، لأن من المسلم به أن لكل نقابة حرية وضع لوائحها ونظامها، وللمشرفين في مثل هذه الحالة أن يكونوا نقابة لهم، وحرمانهم من هذا الحق هو ما بعد مخالفاً لمبدأ الحرية النقابية.

وفي كل الدول تقريباً يستثنى رجال الجيش والبوليس من حق تكوين النقابات أو الانضمام إليها، ولعل السويد هي التي تعد نسيجاً وحدها في هذا الصدد فإنها لم يكتفَ بالسماح بالنقابية في القوات المسلحة أو البوليس، بل شجعت ذلك، وقد أسست نقابة الضباط السويديين سنة ١٩٠٧م وعضويتها تضم ٩٩% من نطاق نشاطها، كما أسست نقابة البوليس السويدي سنة ١٩٠٣م وتضم ٨٠% من حوالي عشرة آلاف يعملون في هذا المجال ما بين شرطي ومفتش.

ويدخل في حرية التكوين أيضاً استبعاد اشتراط التسجيل أو جعل الشخصية الاعتبارية للنقابية رهناً باشتراطات تقيد حرية العمال.

وقد أيدت لجنة الخبراء، ولجنة الحرية النقابية بمكتب العمل الدولي هذا المبدأ وقطعت بأن اشتراط القوانين في دولة ما ضرورة تسجيل النقابات يتناقض مع مبدأ الحرية النقابية، وإن كانت لجنة الحرية النقابية قد رأت أنه لا غبار على التسجيل إذا كان مجرد رسميات لا تخالف المبدأ الأساسي لاتفاقية الحرية النقابية لسنة ١٩٤٨م وهو مبدأ حرية العمال في تكوين النقابات دون إذن مسبق أو تدخل من السلطات.

وطبيعي، بعد هذا، أن لا يكون للسلطات حق الحل الإداري للنقابات، فإذا لم يكن من الجائز تدخل السلطات في عمل أو نشاط النقابات، فيجب من باب أولى أن لا يسمح للسلطات بحل النقابات، فالحل سيف قاطع على أعناق النقابات، ولا يكون لها أي حرية إذا جاز للسلطات أن تصلته وتجرده كما تشاء.

ومن الحقوق التي تدخل في إطار حرية التكوين حق النقابات في تكوين اتحادات والانضمام إليها، سواء كانت هذه الاتحادات على المستوى القومي أو كانت دولية، وقد رأت لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل الدولي أن أي تشريع تضعه الحكومات وتحدد به وجود اتحاد واحد فحسب على المستوى القومي لا يعد متفقاً مع أصول الحرية النقابية.

الفصل الثاني

حرية العمل النقابي

أخذنا فكره عن الضمانات اللازمة لحرية تكوين النقابات تكويناً اختيارياً، ورأينا كم هي عديدة ومتشعبة، وعلينا الآن أن نعالج الضمانات التي تكفل للنقابات حرية العمل.

الحماية من الاضطهاد والتدخل:

لا تستطيع النقابة أن تفرغ لأداء رسالتها وللعمل بالفعل ما لم توجد ضمانات تحمي النقابيين – جماهير وقيادات – من الاضطهاد بسبب العضوية أو النشاط النقابي، وتحمي النقابة نفسها من محاولات السيطرة أو التأثير التي يقوم بها أصحاب الأعمال أو غيرهم.

وأبسط، وأقدم صور الاضطهاد النقابي التي تسلط على جمهور الأعضاء هي أخذ تعهد على العمال بعدم الانضمام إلى النقابة، والاستمرار في العمل عندما تأمر النقابة بالإضراب، وقد استخدم هذا التعهد الذي أطلق عليه عمال بريطانيا اسم «الوثيقة» على امتداد قرن من الزمان فيما بين ١٨٣٠م، ١٩٣٠م، ففي الفترة الأولى انتعشت الحركة النقابية البريطانية وأخذت شكلاً قوياً على يدي روبرت أوين فأستهدف أصحاب الأعمال وأدها واستخدموا الوثيقة للمرة الأولى، وفي الفترة الأخيرة أجهض الإضراب العام الذي قام به عمال بريطانيا سنة ١٩٢٦م فرد أصحاب الأعمال باستخدام الوثيقة.

ونجد الصورة الأمريكية للوثيقة فيما يسميه الأمريكيون «عقد الكلب الأصفر» كما نجد الصورة الفرنسية في «البطاقة» التي تثبت فيها بيانات عن العامل ويحتفظ بها صاحب العمل ولا يسلمها للعامل إلا عند إخلاء طرفه، ولا يستخدمه صاحب عمل جديد إلا بعد الاطلاع عليها، وطبق في الاتحاد السوفيتي فترة الحرب نظام البطاقة تطبيقاً صارماً واستطاعت النقابات في معظم دول العالم أن تتخلص من هذه القيود وأن تظفر بحق العضوية فيها دون اضطهاد، ولكن هذا لم يمنع صوراً عديدة من التحايل.

من أجل هذا أصدرت منظمة العمل الدولية وثيقة خاصة بهذه الناحية هي الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩م الخاصة بحق التنظيم والمساومة الجماعية، وعينت المادة الأولى بحماية العضوية النقابية فنصت على تحريم تقييد التشغيل والتوظيف لأسباب نقابية وضربت أمثلة لذلك:

(أ) تعليق استخدام عامل على شرط انضمامه أو عدم انضمامه لنقابة أو التنحي عن عضوية نقابية.

(ب) فصل العامل أو الإضرار به بأي طريق آخر بسبب انضمامه للنقابة أو اشتراكه في أي نشاط نقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل.

عينت المادة الثانية بحماية النقابة نفسها من أعمال التدخل وأوضحت المادة المقصود بذلك عندما ضربت المثل بإنشاء نقابة يتسلط عليها صاحب العمل أو تمولها إحدى منظمات أصحاب الأعمال.

ولو طبقت الاتفاقية تطبيقاً سليماً، فإنها ولا شك تحسم شأفة صورة عديدة من المضايقات التي تتعرض لها النقابات وتحول دون فراغها لعملها، ومع ذلك فإن الإدارات لا تعدم الوسائل التي تضطهد بها القادة النقابيين وقد اعترفت لجنة الخبراء في تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة الحرية النقابية معاً بأن «من العسير للغاية لعامل فصل بدعوى الإهمال في الواجب مثلاً أن يثبت أن الباعث الحقيقي على هذا الفصل إنما هو نشاطه النقابي،

وفضلاً عن هذا فإن تقديم استئناف عن هذا الأمر لا يوقف الإجراء الذي اتخذ، وقد يستتبع فصل القائد النقابي من منصبه إذا كانت لائحة النقابة تنص على سقوط صفته النقابية إذا فقد عمله»، ومن هنا فإن هناك حاجة ماسة لحماية القيادات النقابية من الفصل أو النقل أو مختلف صور الاضطهاد وإن كانت الحماية الحقيقية للقيادات النقابية هي قوة النقابة، فإذا كانت النقابة قوية، فإن أصحاب الأعمال سيترددون طويلاً قبل اضطهاد قياداتها، وإذا كانت ضعيفة فلن تعني نصوص القانون في حمايتهم إلا قليلاً.

الاعتراف بحق التساوم جماعياً:

تجهل بعض النقابات، ولاسيما التي نشأت في مهاد اشتراكية، أن التساوم جماعياً كان، ولعله لا يزال، الفكرة الأساسية وراء تكوين النقابات وتنظيم العمال، وأن إحكام النقابات له هو إنجازها الأعظم الذي مكنها في أن تضع بالفعل شروط وظروف العمل المواتية ومن أن ترفع فترة بعد أخرى معدلات الأجور بقدر ما تخفض ساعات العمل، بالاختصار أن تنشئ قانون عمل عبر مائدة المفاوضات وظهرها مسنود بصوف العمال التي تقف وراءها، وأي نقابة لم تخض هذه المعركة أو تمارس هذا الفن هي نقابة هاوية تشبه سفينة تقف على الشاطئ الضحل دون أن تمخر أعالي البحار وتجهل لب وجوهر العمل النقابي، وتقنع بالشكوى أو الجزئيات وتدع صميم عملها لغيرها من أصحاب أعمال أو حكومات.

من أجل هذا قرنت الاتفاقية ٩٨ لسنة ١٩٤٩م حق التساوم الجماعي بحق التنظيم لأنه لا معنى للتنظيم دون أن يمارس التساوم جماعياً، ولا يمكن التساوم جماعياً ما لم يكن هناك تنظيم.

وهدف المساومة الجماعية هو الوصول إلى "اتفاقية جماعية" توقع ما بين النقابة باعتبارها ممثلة العمال، من ناحية وما بين صاحب المصنع، أو الإدارة، أو اتحاد من اتحادات أصحاب الأعمال من ناحية أخرى، وتضم هذه الاتفاقية (التي يطلق عليها البعض عقد العمل المشترك) معدلات الأجور وساعات العمل، والإجازات، والجزاءات والأمن الصناعي والصحة المهنية، وتكون لمدة سنة أو سنتين أو ثلاث.

وعندما تنتهي مدة الاتفاقية الجماعية، ويرغب صاحب العمل في تجديدها فإن النقابة تتمسك بزيادات طفيفة في الأجور وتحسينات محدودة في بقية شروط العمل، ويغري هذا صاحب العمل بالقبول، وأن يتغلب على رغبته الغريزية في الرفض، وبهذه الطريقة استطاعت النقابات أن تفرض علاوات وتحسينات دورية فترة بعدة أخرى بحيث رفعت الأجور وحسنت ظروف العمل بالدرجة التي هي عليها الآن في أوروبا وأمريكا.

والمساومة الجماعية عملية معقدة لا من ناحية أن النقابة التي تمارسها يكون عليها أن تلم تماماً بظروف وعلاقات العمل وأن تقف على قدم المساواة مع أصحاب الأعمال، ولكن أيضاً من ناحية تعدد النقابات، فهذا التعدد يوجد مشكلة صعبة للغاية هي، أي من هذه النقابات تمثل العمال وتوقع الاتفاقية باسمهم.

الحل الأمثل في حالة تعدد النقابات هو اختصاص النقابة الأكثر تمثيلاً عن غيرها، وهو الحل الأقرب إلى العدالة والديمقراطية، ولكنه لا يعد حلاً نهائياً لأن النقابة الأكثر تمثيلاً قد تفقد هذه الصفة خلال مدة الاتفاقية، وتصبح نقابة أخرى هي الممثلة للأغلبية، وقد لا ترى نفسها ملزمة بالاتفاقية أو تطلب تعديلها.. الخ، والحق أن هذه النقطة هي صدام النقابية الأمريكية الذي من أجله شكلت الحكومة في الولايات المتحدة «المجلس القومي لعلاقات العمل» الذي يفصل في هذه النقطة الشائكة في ضوء عدد كبير من الاعتبارات.

وقد نصت المادة الرابعة من اتفاقية حق التنظيم والمساومة الجماعية (الاتفاقية ٩٨) على «اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف القومية بقصد تشجيع وتنمية التطبيق واسع المدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقيات جماعية بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال تهدف إلى تنظيم شروط العمل».

وتستريح المجتمعات الاشتراكية من صدام النقابة الأكثر تمثيلاً إذ لا يوجد بها عادة أكثر من نقابة واحدة لكل صناعة واحدة، وأكثر من هذا أن المفاوضات الجماعية تأخذ شكلاً جديداً يختلف عن شكلها في المجتمع الرأسمالي مما دفع النقابات في هذه المجتمعات لأن لا ترى فيها اتفاقيات جماعية بالمعنى الصحيح لأنها تعني بإلزام العمال بتطبيق الخطة أكثر مما تعني بحماية حق العمال، وهي دعوى لا يمكن الأخذ بها على علاتها وإنما تستأهل الدراسة التفصيلية في ضوء الظروف الخاصة بها والإرادة الحقيقية للعمال، ولعل الشيء الوحيد الذي يمكن استخلاصه من وجود الاتفاقيات الجماعية في المجتمعات الاشتراكية – كائنة ما كانت – هي إن لها ضرورة وإن ما يدعيه البعض من عدم لزومها في المجتمع الاشتراكي باطل، لأن افتقادها يعطي شروط العمل الطابع البيروقراطي الحكومي ويستبعد منها اللبنة الشعبية، وذلك القدر من الحكم المهني الذي تمارسه النقابة عندما يكون لها حظ في وضع شروط وظروف العمل، وافتقادها يقوض التفاوض الجماعي.

ولا تنجح المفاوضات الجماعية إلا إذا كان بوسع النقابة أن تقوم بإضراب ناجح إذا رفض أصحاب الأعمال شروطها أو تعذر الوصول إلى تسوية الاختلافات، وبدون قدرة النقابة على تنظيم إضراب ناجح، فإنها تصبح أقرب إلى هيئة شحاذة من أصحاب الأعمال القساة.

وإلى جانب هذا المبرر الذي يستتبع شرعية الإضراب، فهناك عوامل أخرى تجعل الإضراب في الصعيد الاقتصادي كالمعارضة على الصعيد السياسي، أداة ووسيلة لكبح الجراح وإيقاف السلطة عند الحد المشروع وتذكيرها بوجهة نظر الطرف الآخر.

ومع أن الإضراب سلاح خطير، وأنه يعرض كثيراً من المصالح للتوقف أو التعطل وأنه يسيئ إلى المصلحة الوقتية للعمال ويزج بهم في أتون معركة طاحنة، فإن من العسير أن نلوم العمال، في غيبة وسائل أخرى للانتصاف على الالتجاء إلى الإضراب، وأولى بنا أن نلوم الذين اضطروهم إلى الإضراب، ودفعوهم دفعا إلى هذا المعتك الخشن. خاصة وأنه من المعروف أن النقابات لا تلجأ إلى الإضراب إلا مكرهة، وعند سد كل البدائل وفشل كل الحلول.

وتجربة النقابية في معظم دول العالم توضح أن الجمهور يميل لتحميل العمال مسئولية الإضراب، وينسى المتسببين الحقيقيين له، وأنه في الوقت الذي ينقم فيه على العمال المطالبة ببضعة قروش زيادة في الأجر، يغفر للرأسماليين الاستحواذ على عشرات الألوف من الجنيهات.

ولا يتردد الكاتب الاقتصادي أو المؤرخ الاجتماعي النزيه في أن يقرر أن الإضراب في معظم الحالات – وبوجه خاص في الفترة التي أعقبت الثورة الصناعية، وكذلك في الدول النامية – كان أعظم سلاح لتحقيق العدالة الاجتماعية، ورفع مستوى معيشة الطبقات المغلوبة، وتذكير الذين في القمة العالية بصرخات وآلام الذين في الدرك الأسفل.

وهناك علاقة وثيقة ومتبادلة ما بين النقابات والإضراب، وعندما تحدث الكاتب البريطاني «بارو» في كتابه «النقابات البريطانية» عن المنازعات الصناعية قال «إن فصلاً خاصاً عن منازعات العمل في كتاب عن النقابية لا يحتاج إلى اعتذار، فمن الناحية التاريخية كانت النقابات والإضرابات توأمين للتطورات الاقتصادية، وقد تكونت نقابات عديدة، أو كشف عن إمكانياتها خلال الصراع السافر مع أصحاب الأعمال، ومن ناحية أخرى فإن نسبة كبيرة من الإضرابات الناجحة أو حتى الممكنة، إنما تعود إلى وجود تشكيلات نقابية منظمة تنظيمياً قوياً» فهناك تفاعل ما بين النقابة والإضراب لتدعيم أحدهما للآخر، فالإضراب الناجح يقوى النقابة والنقابة

القوية تكفل للإضراب النجاح، ومن أقرب الأمثلة إلى القارئ العربي في ذلك أن معظم المؤرخين للحركة النقابية المصرية يجعلون نقطة البداية في التاريخ لها هو الإضراب الناجح لعمال الدخان والسجاير سنة ١٨٩٩م ففي هذه الحالة نجد الإضراب يسبق النقابة، ويكون التمهيد لها.

على أن الاعتراف للنقابات بحق الإضراب، هو كأي حق آخر ليس مطلقاً، وإنما هو يتأثر بعدد من العوامل مثل الهدف من الإضراب وأسلوب الإضراب.

فهناك إضرابات اقتصادية يراد بها تحقيق مطالب ظروف وشروط العمل من أجور أو ساعات أو تأمينات.. الخ، وهناك إضرابات نقابية يقصد بها حمل أصحاب الأعمال على الاعتراف بالنقابة أو تحقيق رغبة النقابة في فرض العضوية الإجبارية وهناك إضرابات سياسية تقوم بها النقابات تعزيزاً لمطلب سياسي كتوسيع دائرة الانتخاب وكإضراب عمال قناة السويس سنتي ١٩٥١م، ١٩٥٢م عن العمل في المعسكرات البريطانية.. الخ.

وبالنسبة لأسلوب الإضراب، فهناك الإضراب التقليدي بمعنى رفض العمال العمل ومغادرة المصنع، وهناك إضراب الجلوس الذي يطلق عليه في بعض الحالات الاعتصاب وهو أن يحتل العمال المصانع ويرفضون مبارحتها، وهناك إضراب إبطاء الإنتاج الذي يطلق عليه بعض الكتاب «الإضراب الأبيض»، وهناك الإضراب الجزئي الذي يقوم به عنبر أو قسم عادة ما يكون حيويًا فيتعطل بالتبعية بقية أقسام المصنع.

وبالإضافة فإن ممارسة أي إضراب ناجح تتطلب إجراءات وعمليات تكميلية مثل تخصيص صندوق خاص لإعانة المضربين، ومثل «المراقبة» التي يسمونها بيكتنج أي تخصيص عدد من الأعضاء لمراقبة مبنى المنشأة بفكرة مزدوجة حمايتها من التخريب والحيلولة دون دخول محطمي الإضراب فيها، والمقاطعة الإضافية والإضراب التعاطفي وتطبيق بند «الحمولة الحارة».. الخ، مما لا يتسع هذا المجال المختصر، للإشارة، فضلاً عن الإفاضة.

ومعظم التشريعات تعترف للنقابات بحق الإضرابات الاقتصادية، وبالأساليب التقليدية المباشرة، ولكن تشريعات عديدة تحرم صوراً من الإضرابات النقابية أو السياسية أو الإجراءات التكميلية، كما تعطي معظم القوانين الحكومات سلطات خاصة في حالات الطوارئ أو تقيد الإضراب بالنسبة لفئات معينة.

ولا تحرم القوانين في معظم المجتمعات الاشتراكية مبدأ الإضراب، ولكنها في الحقيقة تتوصل إلى عدد من البدائل تجعل العمال في غنى عن الالتجاء إليه ابتداء من لحظة التشكيل السياسي أو اللجنة النقابية في المنشأة وعملهما على تسوية الخلافات على أقل مستوى، وقبل أن يتفانم إلى إمكانية العمال التوصل إلى التعديل التشريعي على أعلا مستوى للسلطة التشريعية، فضلاً عن أن البيئة الاشتراكية الصادقة التي تحقق العدالة الاجتماعية وتقرب بين الدخول وتستأصل شأفة الاستغلال وتقضي على صور السفه والترف والتبذير كلها – لا تجعل العمال في حاجة إلى الإضراب – باعتباره أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية.

الفصل الثالث

الحرية النقابية من زاوية العضوية

عالجنا حتى الآن موضوع الحرية من وجهة نظر النقابة نفسها أي حرية النقابة في أن تقوم وأن تضع لوائحها وتنتخب قيادتها وتمارس نشاطها الاقتصادي والسياسي.. الخ، ولكننا لم نتحدث عن الحرية النقابية من زاوية العضوية، أي من وجهة نظر العمال أنفسهم ومدى حريتهم في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام، وهل تعد النقابات هيئات اختيارية أو هي هيئات إجبارية.

فهناك فرق، بل فرق كبير بين أن يطالب العمال بتكوين النقابات ويحاربوا في سبيل ذلك، وبين أن تجبرهم النقابات على الانضمام إليها رغم أنهم.

مبررات النقابية الإجبارية:

(أ) النقابة كهيئة مهنة:

لعل أهم وأعمق مبرر لجعل العضوية إجبارية هو أن النقابة في حقيقتها ليست جمعية اختيارية بالمعنى الذي يروق للمفكرين والكتاب تصوره أي جمعية تتكون عندما يريد الأفراد تكوينها، وأن المناط هذا أو ذلك هو الإرادة الفردية لكل واحد، والرابط الوحيد فيما بين هذا وذاك هو الرضا والقبول وحرية التأويل والتفسير، والباب الوحيد لضم الأعضاء هو الدعوة والاقتناع الذي يقوم على المنطق والحجة والبرهان، فهذه جمعية آراء، جمعية أفكار، جمعية أفراد، ومجال الآراء والتعاقد والأفكار يتسع لها جميعاً والحرية فيه هي الأصل والدعامة.

ولا نجانب الصواب إذا قلنا أن هذا المعنى كان غريباً تماماً لا على النقابات فحسب، ولكن على كل التكوينات المهنية، فالطوائف الحرفية القديمة لم تعرف حرية الإرادة، ولم يكن المحور الذي تدور عليه العضوية والتصرفات هي الإرادات، ولكن المقتضيات أي الاعتبارات المنبثقة من طبيعة المهنة، وجوانبها وأبعادها، بما في ذلك ضرورة إتقانها وإيفائها حقها وملاحظة مصلحة المجتمع ككل.

وعندما قامت الحركة النقابية - كانت أولى النقابات التي قدر لها البقاء والنجاح هي النقابات الحرفية التي تأثرت بتقاليد الطوائف الحرفية وشغلت إلى حد كبير مكان الوظائف ونهجت على منوالها وخاصة فيما يتعلق باحتكار المهنة واشتراط مدة التدريب.. الخ.

فالنقابات بحكم طبيعتها ليست جمعيات اختيارية أو جديتها بادئ ذي بدء ومن فراغ الإرادات، وإنما كان هناك ظرف مسبق معين هو - أكثر من الإرادة الحرة الطليقة - الذي أملى على العمال تكوين النقابات، وهذا الظرف هو الذي يكيف النقابة في علاقتها وتصرفها. والطبيعة المهنية والعملية تختلف عن الطبيعة الفكرية الحرة لجمعية الآراء في أنه يتطلب عنصراً من عناصر الإلزام أو الإيجار لأنه لا يمكن أن تكون الهيئة نقابة مهنة إلا إذا مثلت عمال المهنة بأسرهم، ووجود عدد من العمال قل أو كثر خارج دائرتها يمكن أن يفقدها الصفة التمثيلية أو يُعد نوعاً من التحدي، فضلاً عن أنه سيعرقل إلى حد كبير عملها.

وهذا ما يسلمنا إلى المبرر الثاني من مبررات العضوية الإجبارية وهو ضرورات الأداء.

(ب) ضرورات الأداء:

إذا لم تكن النقابة هي الجمعية الاختيارية الحرة ولكن الهيئة المهنية فإن هذا يستتبع بدهاء أن عملها سيدور حول القضايا العملية والفنية الصلدة: قضايا الأجور وظروف وعلاقات العمل.

ولكي تنجح النقابة في هذا فلا بد لها من صدق التمثيل الذي أشرنا إليه الإشارة العابرة السابقة، ويقدر ما يكون عمال الحرفة أو الصناعة منضمين إلى النقابة بقدر ما يكون تمثيلها لهم صادقاً ومدعماً، وإذا وجدت عناصر عديدة خارجه، فإن تمثيلها ينتقص ويصبح موقفها ضعيفاً أمام أصحاب الأعمال أو الإدارات.

والحق أنه لا يكفي أن ينضم العمال جميعاً إلى النقابة فحسب، بل لا بد أيضاً أن تتمكن النقابة من ممارسة قدر من الضبط والربط بحيث تحول دون الخلاف والانشقاق والأهواء، وتلزم الأعضاء تنفيذ قراراتها ومن المسلم به أن أية نقابة مهما كانت قوية قد لا تنجح في أن تحقق تماماً مطالب كل العمال أو أن تظفر برضاء الجميع، فإذا لم يكن هناك نوع من الضبط تلزم به النقابة الأعضاء احترام قراراتها فلن تنجح في اكتساب ثقة أصحاب الأعمال أو القيام بإضراب أو تنفيذ اتفاقية جماعية.

وهذه كلها ضرورات لا تتحقق إلا على حساب حرية الأفراد وإذا فهم الأعضاء أنهم أعضاء في جمعية اختيارية، وأن أي اختلاف لهم في الرأي مع مجلس الإدارة، يبرر انسحابهم منها فلن تستطيع النقابة أن تحتفظ بتماسكها أو تحقق رسالتها.

أن ضرورات الأداء تجعل النقابة لا تستطيع القيام بعملها كهيئة تمثيلية ما لم تضم كل عمال الوحدة أو الصناعة التي تمثلها أو على الأقل الأغلبية العظمى منهم «فلنقل مثلاً من ٧٥% إلى ٩٠%» وإذا لم يتحقق هذا فإن صفتها التمثيلية وبالتالي صلاحيتها للعمل النقابي باسم عمال الوحدة أو الصناعة يمكن أن تكون محل نزاع.

ويضيف المؤيدون لفكرة العضوية الإجبارية أن الأساس الذي تقوم عليه دعواهم ليس جديداً في عالم الهيئات أو مما تنفرد به النقابات، بل هو الذي تقوم عليه كل الهيئات والجماعات إلا وهو نزول الأقلية على رغبة الأكثرية حتى وإن لم تكن مقتنعة به، ولو لم يطبق هذا المبدأ لما استطاعت أي هيئة مكونة من ثلاثة فأكثر أن تمضي في عملها لأن الوصول إلى الإجماع هو في حكم المستحيل، فلا بد من الأخذ بنظام الأغلبية.

فإذا كان الأمر كذلك في كل الهيئات حتى ما يسمح فيها بالحرية في التقدير والاختلاف في التأويل، فأولى به أن يطبق على عمال المنشأة الذين يمثلون في مجموعهم هيئة بين أربعة جدران، سكان بيت واحد، ركاب سفينة واحدة، فإذا أرادت أغلبية العمال في المصنع الانضمام إلى نقابة فيفترض أن تقدر الأقلية هذا وتنزل على رأي الأغلبية، وينضم الجميع إليها ولا يمكن أن يعد هذا إجباراً بمعنى الكلمة.

والأمر هنا ليس أمر المبدأ الديمقراطي وحده لأن القرار الذي تتخذه الأغلبية للانضمام إلى النقابة قرار خطير، قرار "مصييري" يمس الأجور وساعات العمل والجزاءات والمعاشات والتأمينات.. الخ، فإذا انشقت الأقلية ورفضت الانضمام إلى النقابة، فيمكن أن يقال أنها تمارس نوعاً من الإضرار، ويخرج هذا التصرف من دائرة الحرية المسموح بها، لأن المفروض أن حق ممارسة الحرية مشروط بعدم الإضرار بحريات الآخرين، وأي حرية أهم للعامل من حرية تتعلق بعلاواته وتأميناته، وهل يتصور أحد أن حق مجموعة من العمال في رفض الانضمام إلى النقابة لمجرد المزاج أو الحق الأكاديمي في ممارسة الحرية يبرر أو يتكافأ من ناحية العدالة والأهمية حرمان زملائهم من علاوات أو أجور، قد لا تقتصر على أعضاء النقابة فحسب، ولكنها تمتد فتشمل

حتى هؤلاء المعارضين، قد يقال إنه من غير المعقول أن يعارضوا تصرفاً سيحقق لهم غناً، ولكن الأمر أكثر تعقيداً، إذا يمكن لأصحاب الأعمال إغراء بعض العمال بمزايا أكبر لقاء انشاقهم على النقابة وإصرارهم على البقاء خارجاً.

وقد يتطور الأمر إلى أن تجد النقابة نفسها مرغمة على أن تحارب العمال غير النقابيين باعتبارهم عنصراً منافساً للعمال النقابيين يهددهم في أرزاقهم بحيث يكون عليها أن تبدأهم بالهجوم طبقاً للمبدأ الذي يقول أن الهجوم خير وسيلة للدفاع.

وهو مبدأ ينطبق على هذه الحالة تماماً إذ لو تركت النقابة عدداً من العمال يقبل العمل بشرط أقل لتشرّد عمال النقابة، ولأفلست المصانع التي تستخدم نقابيين ولراج سوق العمال غير النقابيين وازدهرت مصانعهم على حساب المصانع النقابية.

وقد صور المجلس العام للكونجرس النقابي البريطاني هذه النقطة في العبارات الآتية التي جاءت في تقرير سنة ١٩٤٦م.

«أن موقف العامل اللانقابي لا يمكن تبريره على أسس من المبادئ أو الملابس، أن حرية الفرد ليست مطلقة، بلا حدود، إنها خاضعة لضرورات اجتماعية لا تقبل مساومة.

وإحدى هذه الضرورات أن وجود غير النقابيين يمكن أن يؤدي، وقد أدى في الماضي، إلى توقف حرفة بأسرها، أن ثبات وانتظام سير الصناعة يتوقف على الأداء السليم للنقابة وعلى الاعتراف بأنه ما من رجل أو امرأة يمكن أن يفيد من عمل النقابات دون أن يتقبل التزامات العضوية النقابية، ومن وجهة نظر المجلس العام فإن الاعتراف بهذه الالتزامات هو واجب لا على آحاد العمال فحسب، ولكن على الإدارات وأصحاب الأعمال».

«والنقابة بعد هي بيت العمال والبيت المنقسم على نفسه لا يكتب له الدوام ولا بد من حمل الشواذ والخارجين من أبنائه على العودة إلى شمل الأسرة في بيت العمال فإذا لم يكن هناك وسيلة لتحقيق ذلك إلا الإرغام فليكن الإرغام هو السبيل، ما دام الهدف هو المصلحة العليا والقضية العامة».

(د) الحقوق بالواجبات :

وهناك مبدأ آخر على جانب كبير من الوجاهة يدعم به أنصار العضوية الإجبارية فكرتهم ذلك هو أن من يتمتع بالحقوق عليه أن يؤدي الواجبات، وإذا اكتسبت النقابة مزايا، كتقصير يوم العمل أو زيادة الأجور فإن ذلك ينفذ على كل عمال الحرفة أو المصنع سواء الأعضاء منهم وغير الأعضاء، ومعنى هذا أن يستفيد عدد من الأعضاء بمزايا لم يسهموا في اكتسابها أو يبذلوا أي شيء، ويقفوا على قدم المساواة مع الذين عملوا وكدوا وأنفقوا وضحوا وتعرضوا للكثير من المتاعب وليس هذا من العدل في شيء، وإذا جاز الإبقاء على مثل هذا الوضع أو تقبل هذا المنطق لسادت الانتهازية الرخيصة ولتطرق إلى نفوس بعض الأعضاء فكرة الانسحاب ما داموا لن يخسروا شيئاً بانسحابهم ولهدد ذلك كيان النقابة.

ولا ريب في أن هذا دفع سليم، ويقوم على مبدأ أصولي، وبحق جاز لجون لويس أن يشبه العمال الذين يفيدون من عمل النقابة ويرفضون الاشتراك فيها بالراكبين المجانيين، ولولا ما في الموضوع من تعقيدات لجاز فرض الإجماع بناء على هذا الدفع وحده.

المآخذ على العضوية الإجبارية:

لا ريب في أن المبررات السابقة مبررات وجيهة، وإنها في مجموعها، وبفضل مساندة بعضها لبعض – تمثل قوة لا يمكن إهمالها أو تجاهلها – وأقوى دليل على ذلك أن النقابات استطاعت رغم معارضة أصحاب الأعمال والحكومات، وتردد الأعضاء أن تحقق بالفعل العضوية الإجبارية في عدد من الصناعات وفي عدد من الدول.

مع هذا، فإن من المسلم به أن مبدأ العضوية النقابية الإجبارية كان باستمرار محل نقد من المفكرين والكتاب والسلطات وأصحاب الأعمال ومن بعض العمال أيضاً، حتى عندما نسلّم بأن النقابة ليست الجمعية الاختيارية التي يحب لها البعض أن تكونها وإنما هي هيئة المهنة التي ترجح الاعتبارات المهنية الصلدة بقية الاعتبارات ويصبح لمبدأ العضوية النقابية الإجبارية ما يبرره.

ذلك لأنه قد وجد أن لمبدأ العضوية الإجبارية حتى ولو أمكن تبريره مآخذ تذهب بجزء مما يرجى أن تحققه، بل وقد تقلب الموازين بحيث يكون من الخير دائماً للنقابة أن لا تضع العضوية إجبارية بالذات كهدف تعمل له وتكافح في سبيله.

أن المقوم الاختياري والتطوعي هو من الأصول الثمينة التي يجب أن تعتز بها النقابات وتحرص عليها لأنه يجعلها تكسب أضعاف ما تخسر من انشقاق أقلية لا يؤبه لها، فهو يكسبها كل حقوق ومزايا الهيئة الاختيارية وتلك الهالة الأدبية والمعنوية التي تنفرد بها جماعات الدعوة التي تدعو إلى مبدئها بالحكمة والموعظة الحسنة، ويحفظ لها مكاناً تحت لواء الحرية، ويكفل لها دفاع كل الأحرار والمفكرين والكتاب، وهي تستطيع الاحتفاظ بهذا المقوم الثمين دون أن تضير صفتها التمثيلية لو كلفت نفسها مزيداً من العمل، فإذا كان عدد الخارجين قليلاً كنسبة ١٠ أو ١٥% فإنها تستطيع الاحتفاظ بالصفة التمثيلية ولو على أساس الأغلبية، وإذا كان عددهم كبيراً فلا بد من سبب لأن الأمر يكون أكبر من الأهواء أو التصرفات الفردية، فعليها أن تنقصه فإذا كان انحرافاً أو خطأ في السياسة أو نقصاً في لائحة لنظام الأساسي، فعليها أن تصلحه وتجذب الخارجين.

ولو استطاعت النقابات العمالية أن تفرض بطريقة أو أخرى العضوية الإجبارية على العمال فستحول النقابة إلى شركة تبيع عمل العمال بأعلى الأسعار، مثلها في ذلك مثل أي شركة تبيع أي سلعة، فحتى لو كان ذلك هو المثل النقابي الأعلى، فإن فرض العضوية الإجبارية سيجعل العلاقة ما بين العمال والنقابة علاقة مادية، علاقة تجارية وستعجز قيادة النقابة مهما كسبت لهم عن أن تؤلف بين قلوبهم أو تصهر الأنانيات التي أثارها وازع الربح «لو أنفقت ما في الأرض جميعاً ما ألفت بين قلوبهم» وسيكون وضع النقابة هو وضع أي شركة وستخضع لقوانين الاقتصاد الرأسمالي التي قامت لإصلاحها.

وأنه ليبود للإنسان في كثير من الحالات أن النقابة لو حققت بطرق الإقناع عضوية كل العمال لكان ذلك ذروة انتصارها وبداية انحسارها لأنه سيفقدها الأقلية التي تجعلها تبقى على سلاح الدعوة والإقناع والحكمة، وتكسبها صفة جماعة الدعاية الحرة ومن العسير أن نقيس النقابة العمالية في هذه النقطة العضوية الإجبارية – على النقابات المهنية «الأطباء – المحامين.. الخ»، لأنهما وإن كانا معاً هيئات مهنية إلا أن الحركة النقابية العمالية اكتسبت بالنسبة لعرض قاعدتها طابعاً شعبياً جماهيرياً وإنسانياً وأقامت مطالبها على أسس من الحرية والعدالة والإنسانية وتحت رايات هذه المبادئ كسبت معركة إثبات كيانها والظفر بوجودها المشروع وأصبح هذا كله جزءاً من التراث النقابي الذي لا يتجزأ عن الحركة النقابية والذي تفقد النقابية بدونه طعمها ونكهتها على حين

لم تجد النقابات المهنية نفسها في حاجة للاستعانة بالمبادئ العامة أو الطابع القومي أو الجماهيري لقلّة عددها كما أن احتمال استبدال النقابة المهنية بأعضائها مستبعد إلى حد كبير لارتفاع وعي الأعضاء وثقافتهم وقلّة عددهم التي تمكنهم من اتخاذ إجراء جماعي، ومن هنا فالقياس على النقابة المهنية لا يتم على إطلاقه، ولكنه القياس مع الفارق.

انعكاسات العضوية الإجبارية على القيادات النقابية:

وأكبر ما يؤخذ على العضوية الإجبارية أن كفالة عضوية الأعضاء بطريقة إجبارية سيفقد القيادات النقابية أكبر حافز لها على العمل، إذ أن وجود عدد من العمال خارج النقابة يكون عليها اكتسابهم واحتمال انسحاب عدد من الأعضاء بالفعل إذا لم يقتنعوا بعمل النقابة أو جدواها ويكون على النقابة أن تحول دون ذلك، إن هذا وذاك يكونان حافزاً إيجابياً وسلبياً يحمل القيادات على العمل.

كما يكونا بمثابة «بارومتر» يصور أمام القيادات نبض الجماهير ودرجة حرارتها، وباختصار صحة النقابة، إن دفتر الأعضاء، وما يحتويه من حذف أو إضافة هو من النقابة بمثابة الميزانية وجانبي «منه» و«له» من الشركة.

وقد أوضح الكاتب النقابي «ألن» أن هذا الحافز «يأخذ معنى إضافياً أو جديداً في التنظيمات التي يكون الحجم فيها هو العامل الحاسم، وتأتي النقابات في هذه الفصيلة، فإن المصدر الأساسي لقوة النقابات هو الجماهير الكبيرة التي يمكن أن تضمها».

ويعني «ألن» بذلك أن العامل الهام في النقابة كهيئة تمثيلية هو عدد العمال الذين تضمهم بالفعل وهذا هو أول ما يعني به أو يسأل عنه رجال الأعمال والإدارات، وبذلك يكون هناك دافع إضافي وأهمية خاصة تدفع القيادات لاكتساب العمال أو الحيلولة دون انسحابهم من النقابة.

ومع أن معظم القادة النقابيين يؤيدون مبدأ العضوية الإجبارية، إلا أن القائد النقابي الحضيف يتردد طويلاً قبل أن يحاول تطبيقه قسراً لأن ذلك سيجعل زعامته مفروضة، وسيؤدي هذا الفرض إلى إيجاد نوع من المقاومة والكراهية بين صفوف العمل، وسيجعله بلغة نابليون «يكسب المال ويخسر الشرف» أو يصبح بلغة عمر بن عبد العزيز «جائبياً، وليس داعياً»، وهي صفقة خاسرة له كقائد جماهيري. وقد ثبت هذا عملياً في أحد الدول التي طبقت بعض النقابات فيها العضوية الإجبارية «انحط سكرتير النقابة إلى محصل للاشتراكات وأصبح شخصياً مكروهاً من العمل، وساد العمال عزوف عن النقابة وكره لها لا يمكن تجاهله».

بل إن النقابات نفسها – رغم أنها تنادي به – إلا أن بعضها كالنقابات البريطانية تردد في العمل لتطبيقه فعلياً بوسائل حاسمة أو ميسرة وتتهرب من عبارات «العضوية الإجبارية» أو «المحل المغلق» وتستخدم بدلها عبارة مثل «عضوية مائة في مائة»، أما النقابات التي طالبت بالعضوية الإجبارية جهرة، وتمسكت بها كهدف أو حق كالنقابات الأمريكية فقد مكنت الرأسماليين من أن يشنوا عليها حرباً شعواء بدعوى حرية العمل ومقاومة الاحتكار.

وهكذا نرى أن العضوية الإجبارية تفقد القيادات النقابية حوافز العمل، وتشوه صورتها لدى القواعد والجماهير، وأهم من هذا كله أنها تسمح بأن تجعل مسلك القيادات يتذبذب ما بين التراخي والتكاسل والانحراف من ناحية والديكتاتورية والتحكم والاستبداد من ناحية أخرى.

انعكاسات العضوية الإجبارية على العمال:

أهم ما نشيره العضوية الإجبارية بالنسبة للعمال هو أنها تكاد تجردهم من حقهم الشخصي في اختيار عمل وفي البقاء في هذا العمل، لأن العامل لا يمكن أن يظفر بوظيفة إلا إذا أصبح عضواً في النقابة ولا يستمر في هذه الوظيفة إذا فقد هذه العضوية لأي سبب فإذا فرضنا جدلاً أن عاملاً من العمال لسبب أو لآخر حيل بينه وبين الانضمام إلى النقابة أو فصل منها، فإنه لا يستطيع الظفر بوظيفة أو البقاء فيها، قد يقال هذا فرض أكاديمي قلما يحدث بالفعل ولكن الأمر قد لا يكون بهذه البساطة فنحن لا نعدم نقابات - وخاصة في أمريكا - تحاول أن تحتكر أنواعاً معينة من الأعمال لأنواع معينة من العمال بحيث لا يمكن لغيرها الظفر بها كالنقابات التي تحرم عضويتها على الزوج أو الشبوعيين أو النساء، فضلاً عن أن تحقيق العضوية الإجبارية سيسمح بظهور سوءات الديكتاتورية من إغراض أو تحكم.. الخ.

وأخيراً، فإن من المبادئ المجردة ما يستحق الدفاع بصرف النظر عن احتمالات التطبيق.

ومن ناحية أخرى، فإن العضوية الإجبارية ستجعل العمال أسرى النقابة الذين يؤخذون بسيف «بند المحل المغلق» بدلاً من أن يكونوا سادتها الذين ينضمون إليها بأيمانهم واختيارهم أو أنهم على أفضل الأحوال يصبحون بتعبير «ألن» حاملين بطاقات وبذلك يهرب العامل من استغلال الرأسماليين ليقع في استبداد النقابيين، وعندما يحدث هذا تفقد النقابة حيويتها كهيئة جماهيرية فعالة، لأنه وإن كانت النقابة بحكم طبيعتها هيئة مهنية إلا أنها كانت دائماً بحكم نشأتها وتطورها التاريخي وعزوفها من تدخل الدولة جمعوية اختيارية، فالنشأة التاريخية للحركة النقابية تعرض لنا الوجه الاختياري للنقابة عندما تعرض لنا طبيعتها المهنية الوجه الإلزامي لها.

صحيح أن الحركة النقابية لم تخل منذ أن نشأت من بعض صور الإلزام والإجبار التي وصلت في بعض الحالات درجة الإرهاب، ولكنها كانت حالات فردية واعتبرت شططاً وسرفاً من القلة المتشددة التي توجد في كل الهيئات، كما لم تحاول النقابات أن تفرض الضم الجماعي عن طريق الإصرار على بنود المحل المغلق أو القيام بالإضرابات المدوية في سبيل هذا، اللهم إلا في حالات متفرقة في الماضي أو في حالة النقابات الأمريكية التي اضطرت إلى سلك هذا المسلك الوعر حتى تجابه التركيز الرأسمالي الممرد في الولايات المتحدة الأمريكية.

انعكاسات العضوية الإجبارية على الدولة:

عندما بدأ العمال يكافحون لتكوين النقابات كانت الفكرة المسيطرة على الدولة هي الفكرة التي كانت قد كونتها إزاء انحراف الطوائف الحرفية، وتفضيلها المصلحة الخاصة والوعي الحرفي على المصلحة العامة والاقتصاد القومي. وكانت الطوائف أساساً قطعة لا تنفصل من نسيج مجتمع القرون الوسطى، وكانت تمثل تصعيداً مشتركاً يتلاقى عليه التجار والأعيان من ناحية والمعلمون والصناع من ناحية أخرى، ونجحت الطوائف لأنها كانت وقتئذ قوة تقدمية تحطم الأسوار الإقطاعية القديمة والقيود التي كانت تقيد الصناعة والتجارة، ولكنها ما لبثت أن أصيبت بالداء نفسه، فبعد أن حطمت النظام الإقطاعي وأحلت محله نظامها الخاص الذي كان أكثر تقدماً من النظام الإقطاعي حاولت أن تجمد لحساب نظامها قوى التطوير، وبدأت العمل لإظهار نظام جديد هو النظام الحرفي، فجعلت ممارسة الحرفة وراثية تقريباً وحددت الصبيان، وقيدت فتح الورش، وأصبحت نوعاً آخر من الإقطاع الحرفي، ومن هنا بدأت الدولة تسن القوانين لمقاومة هذه الصور من التصرفات التي رأته فيها «مؤامرة للحجر على التعامل».

وعندما ساد النظام الرأسمالي والاقتصاد الحر وبدأ العمال يكونون النقابات وقفت الحكومات لهم بالمرصاد، ورأت فيها نوعاً من التكتلات تستهدف العودة إلى استئثار الطوائف القديمة وفرض مطالبها بطريقة

لا تقوم على العمل والإنتاج، ولكن على التجمع والتكتل ومحاولة احتكار الحرفة ومن هنا بدأت تلك الصورة من المقاومة العنيفة التي أشرنا إليها في الفصل الأول.

ولكن الحكومات غيرت هذا الموقف لعدد من العوامل، منها استغلال ووحشية الرأسماليين الأول، إذ كان ذلك دليلاً لا يدحض على أن فكرة الحرية وحدها لا تكفي وأنها لم تحل دون ارتكاب تلك الجرائم البشعة في حق الأطفال والنساء والعمال، وأنه لا بد لأي حكومة تحترم نفسها وتقدر مسؤولياتها من التدخل، ومنها أن النقابات أقامت مطالبها على أسس من الإنصاف والعدالة والإنسانية وهي قضايا لا يمكن للحكومات أن تصم آذانها عنها طويلاً وخاصة بعد أن اكتسبت النقابات مناصرة الكتاب والمفكرين، ومنها أن النقابات تسلمت بمنطق الاقتصاد نفسه، فما دام الرأسمالي حر في العمل فيفترض كذلك أن يكون العامل حراً في أن يفعل ما يشاء في مجتمع الحرية الاقتصادية، ويفترض أن هذا العمل لا يتحول إلى جريمة إذا شاركه فيه زملاء له، وما دام الرأسماليون يتجمعون في شركات، فمن حق العمال أن يتجمعوا في نقابات واتحادات.

أمام هذه العوامل سلمت الحكومة بوجود النقابات بل حمتها وشجعتها في كثير من الحالات وبدرجة تقدم قضية الحرية والشعبية.

ولكن هذا الموقف بدأ يتغير عندما ظهرت بوادر العضوية الإجبارية وحاولت بعض النقابات فرض عضويتها فرضاً على عمال لم يؤخذ رأيهم أو رغماً عنهم فترات مرة أخرى فكرة التكتل الاحتكاري والتأمر للحجر على حرية التعامل، ووصف هذا التغير كاتب نقابي بريطاني فقال «أن ساحات القضاء والمحاكم كانت تنظر في وقت من الأوقات إلى النقابات العمالية على أنها واحدة من أكثر التجمعات التطوعية الصادقة في تقديم المساعدات المتبادلة، ولم تكن المحاكم ترضى لنفسها أن تتدخل في الشؤون اليومية للنقابات بل كانت تميل إلى عدم تشجيع آحاد الأعضاء على الشكوى ضد النقابة».

أما في الوقت الحاضر فقد أخذت المحاكم موقفاً مضاداً لموقفها السابق فلم تعد تثبط أعضاء آحاد الأعضاء من اتخاذ خطوات قانونية ضد النقابة أو إداريها، وقد حدث هذا التغيير حديثاً ربما في عام ١٩٥٠م.

ومنذ ذلك العام أصبحت هناك قضايا عديدة حصل فيها آحاد الأعضاء على حماية القضاء لهم ضد إداري نقابتهم نفسها.

والحقيقة الواقعة هي: أننا كنا نعتقد أنه ليس باستطاعة الفرد الحصول على تعويضات من نقابة حتى سمعنا حكم المحكمة بذلك التعويض في قضية «بونسور» ونقابة الموسيقين سنة ١٩٥٥م.

وكان بونسور عضواً في نقابة الموسيقين، وتأخر في دفع اشتراكاته كما أنه لم يكن نقابياً متحمساً وبعد أن ظل عاطلاً فترة من الوقت عرض عليه عقد فرقة موسيقية بشرط تحسين علاقته مع نقابته نظر لأن نظام المحل النقابي مطبق في هذه المهنة، ولكن سكرتير الفرع المحلي للنقابة رفض ما عرضه بونسور من دفعة المتأخر عليه من الاشتراكات وأبلغه أنه فصل من النقابة.

ولجأ بونسور للقضاء وأحيلت القضية لمجلس اللوردات وكان القرار النهائي في مصلحة المدعي على أساس أن بونسور فصل من النقابة خطأ لأن الإجراء المنصوص عليه في لائحة النقابة لم يتبع (وهو أن لجنة الفرع المحلية وحدها هي التي تملك سلطة الأمر بالفصل بينما تصرف السكرتير بخلاف ذلك) ولذلك حكم له بتعويض عن الإضرار التي نجمت عن مخالفة العقد، وفي قضية أحدث عهداً حكمت المحكمة للمدعي بتعويض عن الإضرار وأمرت بإعادته إلى النقابة وحكمت له بالمصاريف.

وفي الولايات المتحدة أيضاً طبق «قانون شيرمان» المضاد للترسبات على النقابات حتى أنقذها قانون «كلايتون ونوريس لاجارديا» ولكن هذا لم يمنع من سن قانون تافت هارتلي، ومن بعده قانون الكشف والتقارير، وقيل في تقرير هذين القانونين أنهما استهدفا درء التصرفات المجحفة التي يمكن أن ترتكبها النقابات من ناحية، وحماية الأعضاء أنفسهم من استئثار وتحكم قادتهم.

وفي بلجيكا وفرنسا وسويسرا وألمانيا الاتحادية تعد كل صور «الضمان النقابي» أو العضوية الإجبارية غير مشروعة ويكون من حق العامل الانضمام أو عدم الانضمام إلى أية نقابة.

وترى بعض المراجع أن موقف الدولة في الديمقراطيات الرأسمالية يخضع لما تقتضيه نظرية العقود، فالعضو الذي يشترك في نقابة إنما يعرب عن قبوله لعقد هو «لائحة النظام الأساسي» للنقابة ويصبح بالتالي ملتزماً ومستحقاً بالحقوق والمزايا التي ينص عليها هذا العقد وتكون حقوق العضو في النقابة باعتبارها حقوقاً تعاقدية، مستحقة لحماية القانون، وإذا عجزت الإجراءات النقابية أو تصرفات المسؤولين عن حفظ هذه الحقوق لأصحابها وكفالتها، فمن حق القانون أن يتدخل.

ولكن لما كانت لوائح النظام الأساسي للنقابات كثيراً ما تكون عاتقة ومبهممة ومتأثرة بأوضاع وعادات وتقاليد معينة فإن دور الدولة لا يكون دوراً آلياً أو سهلاً، ويكون على المحاكم أن تجتهد في تفسير هذه النصوص الناقصة، وإيضاح المقصود بها وتفضيل تأويل على تأويل، أو معنى على آخر، وبذلك تكتسب المحاكم دوراً تكميلياً ولكنه ملحوظاً في تحديد حقوق الفرد.

على أن هذا لا يعني أن دور المحاكم يقف بالضرورة عند حد تفسير أو ترجمة نصوص لوائح النظام الأساسي، وذلك أن من المبادئ المسلم بها في نظرية العقود أنه وإن كان العقد شريعة المتعاقدين إلا أنه قد يوجد من العقود ما يخالف النظام العام أو السياسة الاجتماعية أو المبادئ الأساسية للمجتمع ومثل هذه العقود تعد باطلة، وعلى هذا الأساس حكمت المحاكم الأمريكية ببطلان النصوص التي وجدت في لائحة بعض النقابات الأميركية وكانت تحرم على الأعضاء انتقاد المسؤولين عن النقابة لأن ذلك بعد مناقضاً للسياسة العامة.

البصائر

الحرية النقابية كموضوع لعمل دولي

تعددت الإشارة في الفصول السابقة إلى الاتفاقيتين الدوليتين ٨٧، ٩٨ الخاصتين بحماية الحرية النقابية والمساومة الجماعية بحيث أخذ القارئ فكرة عنها قبل أن تسنح فرصة تعريف القارئ بالملابسات التي أحاطت بإصدارها، أو الهيئة التي قامت بذلك، وهي منظمة العمل الدولية.

ولا يتسع المجال للإسهاب في الحديث عن منظمة العمل الدولية وكل ما يمكن أن يقال أن هذه الهيئة تكونت في أعقاب الحرب العالمية الأولى سنة ١٩١٩م كجزء من تسوية السلام وأنها تضم سواء كان في مؤتمرها السنوي العام أو في مجلس إدارتها - ممثلي العمال وأصحاب الأعمال (أو الإدارات) والحكومات، وأن الهدف الأساسي لها هو إصدار مستويات دولية أو اتفاقيات عن كل ما يتعلق بظروف وعلاقات العمل. والعمل على رعاية ظروف العمل والحياة وتقديم بعض صور من التعاون الفني للدول التي تطلبها

المحاولات الأولى:

لقد كان من الطبيعي أن يكون موضوع الحرية النقابية في صدارة اهتمامات المنظمة التي كان دستورها ينص على «الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هو أحد وسائل تحسين أحوال العمال وضمان السلام» وعلى أن الحق النقابي لكافة الأغراض الشرعية سواء في ذلك العمال أو لأصحاب الأعمال «هو مبدأ على أقصى ما يكون من الأهمية والاستعجال» وعندما صدر إعلان فيلادلفيا سنة ١٩٤٦م الذي الحق بدستور المنظمة نص فيه أيضاً على ضرورة ضمان الحرية النقابية.

وقد كان مفروضاً أن إدراج عبارة صريحة بدستور منظمة العمل الدولية خاصة بالحرية النقابية من شأنه أن يفرض التزاماً محدداً واضحاً على الدول الأعضاء تتعهد به رسمياً بمجرد انضمامها إلى منظمة العمل الدولية، ولكن ظهر من الناحية العملية أنه في الوقت الذي يكون الانضمام هو بمثابة اعتراف بضرورة وجود حد أدنى على الأقل من الحرية النقابية - فإن هذه المبادئ ليست بحال التزاماً رسمياً محدداً من قبل الدول الأعضاء وأن هذا الالتزام لا يتم إلا بواسطة اتفاقية يقرها المؤتمر وتصدق عليها الدول الأعضاء.

وكان قد طلب من مجلس الإدارة منذ أولى سنواته أن يعالج مجموعة متنوعة من الشكاوي الخاصة بالتدخل في ممارسة الحرية النقابية، ورأى المجلس أنه لا يمكنه القيام بذلك إلا إذا كانت هناك اتفاقية دولية تتولى تنظيم الحرية النقابية وتصدق عليها الدول.

فإذا لم تكن الاتفاقية «رقم ١» هي عن الحرية النقابية فإن السبب في ذلك ليس هو ضآلة أهمية الحرية النقابية، ولكن تعقدها وتشعبها وعدم منطقية مجابهة الهيئة الناشئة بهذا الامتحان العسير في السنة الأولى لها.

وعلى كل حال فلم يطل الأمد بالمنظمة ففي سنة ١٩٢١ بدأت المحاولة الأولى لحماية الحرية النقابية لعمال الزراعة التي كانت الحاجة ماسة إليها وكللت بالنجاح بوضع الاتفاقية رقم ١١ وقد اقتضت الاتفاقية على تعهد الدول المصدقة بمنح عمال الزراعة حق تكوين النقابات أسوة بالصناعة وإلغاء كل النصوص التي تؤثر على هذا الحق في التشريعات المحلية، ومع أن الاتفاقية تعطي عمال الزراعة حق تكوين النقابات أسوة بعمال

الصناعة إلا أنها لم تتعرض لهذه الحقوق أو مداها ومن هنا فإن هدفها الأساسي كان التسوية بين عمال الزراعة وأخواتهم عمال الصناعة في الوضع النقابي.

وأظهر هذا النقص الحاجة إلى اتفاقية قوية وتمهيداً لذلك قامت المنظمة في أواخر عام ١٩٢٣م بإجراء استفتاء مستفيض عن الحرية النقابية في دول العالم ونشرت نتائج هذا الاستفتاء في خمسة مجلدات خلال المدة من ١٩٢٧م - ١٩٣٠م.

وفي سنة ١٩٢٦م قرر مجلس الإدارة إدراج موضوع الحرية النقابية في جدول أعمال مؤتمر سنة ١٩٢٧م.

وكانت الفكرة الأصلية وضع مشروع اتفاقية مختصرة ومركزة تحدد المبادئ الأساسية للعمال وأصحاب الأعمال في تكوين الهيئات التي تعمل جماعياً للدفاع عن مصالحهم وحرية هذه الهيئات في العمل بكل وسيلة لا تخالف القوانين أو اللوائح التي صدرت للمحافظة على النظام العام.

ولكن هذا الاتجاه اصطدام بمعارضة وتعرض لتعديلين كانا السبب في أن فضل فريق العمال إخراج المشروع بأسره لأن التعديل الأول كان يقضي بأن يمتد حق التنظيم ليشمل حق عدم التنظيم والتعديل الثاني أريد به أن يكون إنشاء منظمات العمال وأصحاب الأعمال مشروطاً بمراعاة الشكليات أو الرسميات القانونية، وتبين لفريق العمال أن التعديل الأول يمكن أن يحمي كل صور التثبيط عن العضوية النقابية التي يلجأ إليها أصحاب الأعمال وأن التعديل الثاني يمكن أن يخضع النقابات لتدخل وإملاء السلطات الإدارية، وهكذا اتفق فريق العمال، وأصحاب الأعمال - وهو أمر قلما يحدث - على معارضة إدراج هذا الموضوع في جدول أعمال مؤتمر سنة ١٩٢٨م.

وما من شك في أن هذه الجولة عكست الاتجاه الذي ساد العالم وقتئذ، فقد زعرت الحكومات وأصحاب الأعمال من المد النقابي الذي تعالَى في هذه الفترة والتي قبلها واتسم بنوع من العنف والتهور والإضرابات العامة وتأثر بدرجات متفاوتة بنزعات ثورية مما جعل الحكومات تتوجس خيفة من الحركة النقابية ومما أدى إلى ظهور الحركات الفاشية والنازية في إيطاليا وألمانيا.

ولم تتكرر معالجة جادة لهذا الموضوع طوال عشرين عاماً تقريباً، ففي سنة ١٩٤٤م والحرب العالمية لا تزال مستعرة عقد مؤتمر العمل الدولي دورته السادسة والعشرين في فيلادلفيا حيث أقر «إعلان فيلادلفيا» الذي أكد بصراحة حق العمال في التعبير والتكتل والمساومة الجماعية.

ومع نهاية الحرب بدأت جولة جديدة ففي ١٨ إبريل سنة ١٩٤٧م طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي من المنظمة عرض موضوع الحرية النقابية في جدول أعمال المؤتمر القادمة وبموافاته بتقرير عن الموضوع، وكان المجلس قد تسلم مذكرتين إحداهما من الاتحاد العالمي للنقابات والثانية من الاتحاد الأمريكي للعمال وتضمنت كل واحدة مقترحات بشأن ضمانات ممارسة الحقوق النقابية والنهوض بها على أساس أن هذه الحقوق تدخل في باب الحريات الأساسية التي يكفل حمايتها ميثاق الأمم المتحدة وكان المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قيامه بهذا الإجراء يمارس أحد الحقوق الممنوحة له بمقتضى الاتفاقية ما بين الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية.

وبالفعل ادرج مجلس الإدارة موضوع الحرية النقابية في جدول أعمال دورة المؤتمر الثلاثين ١٩٤٧م.

وكان هذا الموضوع هو الموضوع الأساسي في تلك الدورة ولما لم يستطع المؤتمر أن يضع اتفاقية عن الموضوع لضيق الوقت فقد أصدر بياناً يتضمن قرارات ثلاثة، القرار الأول يؤكد الحق الذي لا ينازع فيه لأصحاب الأعمال والعمال في تكوين منظمات خاصة بهم أو الانضمام إلى هذه المنظمات دون أي تفرقة كانت وبدون ترخيص سابق بمباشرة هذا الحق، والقرار الثاني يعرب عن رغبة المؤتمر الجماعية في إدراج موضوع الحريات النقابية وحق التنظيم النقابي في جدول أعمال الدورة التالية (١٩٤٨) والقرار الثالث خاص بدعوة مكتب العمل الدولي إلى دراسة واقتراح إمكانيات وثيقة خاصة بحماية الحريات النقابية وأرسل مجلس الإدارة تقريراً إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي عقب انفضاض المؤتمر.

وفي أغسطس سنة ١٩٤٧م درس المجلس الاقتصادي والاجتماعي هذا القرار وقرر ما يأتي:

(أ) أن يعترف بالمبادئ التي أعلنها مؤتمر العمل الدولي.

(ب) أن يطلب إلى منظمة العمل الدولية أن تتابع جهودها حتى يتسنى الموافقة بسرعة على اتفاقية دولية أو أكثر.

(ج) إرسال التقرير إلى الجمعية العامة.

ولما أرسل التقرير إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة أصدرت في دورة سنة ١٩٤٧م قراراً يتضمن الآتي:

الجمعية العامة:

ترى أن حق النقابات في الحرية النقابية الذي لا يمكن التنازل عنه شأنه في ذلك شأن الضمانات الاجتماعية الأخرى هو أساس لتحسين المستوى الاقتصادي لمعيشة العمال ورفاهيتهم.

وتعلن أنها تؤيد المبادئ التي أعلنها مؤتمر العمل الدولي فيما يختص بحقوق النقابات وكذلك المبادئ التي سبق الاعتراف بأهميتها أكدّت للعمال والتي أكدت في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان «فيلادلفيا».

وفي الوقت الذي كان مؤتمر العمل الدولي في دورته الواحدة والثلاثين المنعقدة في سان فرانسيسكو (١٩٤٨) يناقش الاتفاقية ٨٧ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم كانت الأمم المتحدة تضع اللمسات الأخيرة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صدر في ١٠ ديسمبر سنة ١٩٤٨م وتضمن المادة ٢٣ الخاصة بحقوق العمل ونصت الفقرة (د) منها على حق «كل فرد في تكوين النقابات والانضمام إليها بقصد حماية مصالحه».

وهكذا كان عام ١٩٤٧م عام انتصار للحركة النقابية في كل الجبهات، «في منظمة العمل الدولية، في اعتراف الجمعية العامة للأمم المتحدة، وفي اعتراف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان».

الوثائق الدولية عن الحرية النقابية:

إذا استثنينا الاتفاقية الأولى التي أصدرتها المنظمة عن الحرية النقابية وهي الاتفاقية ١١ الخاصة بالحرية النقابية لعمال الزراعة سنة ١٩٢١م واتفاقية أخرى وضعها مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٤٧م عن حق التنظيم النقابي بالمناطق غير المستقلة (الاتفاقية ٨٤) والتي وضعت مستويات دنيا لهيئات العمال وأصحاب الأعمال ولتسوية المنازعات، فإن البداية الحقيقية للوثائق الدولية التي يعتد بها في الحرية النقابية كانت هي الاتفاقية ٨٧ لسنة ١٩٤٨م الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وأنه ليكفي الإنسان أن يقرأ ديباجتها ليعلم أنه إزاء اتفاقية ذات أهمية خاصة وهذه الاتفاقية على أهميتها مختصرة ومركزة والمواد الجوهرية فيها سبع.

فالمادة «٢» تعطي العمال الحق في تكوين المنظمات بدون تمييز وبدون ترخيص سابق وأريد بجملة «بدون تمييز» عدم استثناء فئات من العاملين (باستثناء القوات المسلحة والجيش) من حق تكوين النقابات وأن لا تقف صفات الجنس أو الدين أو العقيدة حائلاً دون التكوين أو الانضمام كما أريد بالنص على «عدم الحاجة إلى ترخيص» التخلص من اشتراط التسجيل الذي كان يعطي السلطات الإدارية نوعاً من الوصاية على النقابات والتحكم في تكوينها.

وتنص المادة الثالثة على فقرتين الأولى تؤكد حق منظمات العمال في أعداد لوائحها ونظمها والثانية تحرم أي تدخل من السلطات العامة من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق ممارسته وأريد بهذا تمكين النقابات من وضع برامجها ولوائحها بحرية تامة.

وتحرم المادة الرابعة حل النقابات أو وقف نشاطها عن طريق السلطة الإدارية، وتعطي المادة الخامسة منظمات العمال حق تكوين اتحادات مهنية أو اتحادات عامة أو الانتماء إلى منظمات دولية، وطبقاً للمادة السادسة فإن هذه الاتحادات تُحمي حماية النقابات نفسها، وتنص المادة السابعة على أنه لا يجوز أن يكون اكتساب منظمات العمال أو اتحاداتهم للشخصية الاعتبارية خاضعة لشروط من شأنها أن تجعل تطبيق المواد ٢، ٣، ٤ محل جدل.

كما تنص الفقرة «٢» من المادة الثامنة على أنه يجب أن لا يمس التشريع الوطني الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات.

وقد أقرت هذه الاتفاقية بأغلبية ١٢٧ وبلا معارضة، وامتناع ١١ صوتاً.

وفي العام التالي ١٩٤٩م أقر المؤتمر اتفاقية أخرى هي الاتفاقية ٩٨ الخاصة بحق التنظيم والمساومة الجماعية.

وقد تأتت الحاجة إلى هذه الاتفاقية الجديدة من أن الحرية النقابية وأن منحت الحماية ضد أي تدخل من قبل السلطات العامة فإنها قد تضار من جراء أعمال يقوم بها أصحاب الأعمال.

وتنص المادة الأساسية بالاتفاقية وهي المادة الأولى على وجوب حماية العمال من أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة وتفصل الفقرة الثانية من المادة بعض صور التمييز كتعليق استخدام عامل على شرط عدم الانضمام أو فصل أي عامل بسبب انضمامه إلى نقابة.

وتنص المادة الثانية على حق منظمات العمال في الحماية المناسبة من تدخل بعضها في شئون بعض وأوضحت المادة المقصودة من ذلك عندما ضربت المثل بإنشاء نقابة عمالية يتسلط عليها صاحب العمل أو تمويلها إحدى منظمات أصحاب الأعمال.

وأوصت المادة الثالثة بإنشاء جهاز خاص لضمان حق التنظيم بالصورة السابقة بينما أوجبت المادة الرابعة تشجيع وتنمية التفاوض الاختياري لعقد الاتفاقيات الجماعية ما بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال.

وقد وافق مؤتمر العمل الدولي على هذه الاتفاقية بأغلبية ١١٥ ضد ١٠ وامتناع ٢٥.

إلى جانب هذه الوثائق فإن مؤتمر العمل الدولي أصدر سنة ١٩٥٢م وثيقة أخرى في شكل قرار أراد به أن يحسم الخلاف الذي ثار أكثر من مرة حول علاقة النقابات بالعمل السياسي وكان الاتحاد الدولي للنقابات الحرة قد

تقدم مراراً بشكاوى تتعلق بسيطرة الحزب الشيوعي والحكومات في الاتحاد السوفيتي وعدد من دول الديمقراطية الشعبية على النقابات.

وجاء بهذا القرار:

«حيث أن مؤتمر العمل الدولي في دورته الأخيرة قد وضع بالاتفاقيات والتوصيات الدولية مبادئ لإرساء الحرية النقابية والعلاقات الصناعية الطيبة.

وحيث أن حركة نقابية مستقرة وحررة ومستقلة هي شرط ضروري للعلاقات الصناعية الطيبة ويجب أن تسهم في تحسين الأحوال الاجتماعية بوجه عام في كل بلد.

وحيث أن العلاقات بين الحركة النقابية والأحزاب السياسية سوف تختلف ولا محالة بالنسبة لكل بلد.

وحيث أن أي نشاط أو أي عمل سياسي تقوم به النقابات يتوقف على الأحوال القومية بكل بلد.

ونظراً لأنه رغم ذلك توجد مبادئ معينة لا بد من النص عليها بهذا الخصوص وهي ضرورية لحماية حرية الحركة النقابية واستقلالها ومهمتها الأساسية في زيادة الرفاهية الاقتصادية والسياسية للعمال.

فإن مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة والثلاثين يوافق في اليوم السادس والعشرين من شهر يونية ١٩٥٢م على القرار الآتي:

- (١) أن رسالة الحركة النقابية الأساسية والدائمة هي التقدم الاقتصادي والاجتماعي للعمال.
- (٢) وللنقابات أيضاً دور هام تؤديه بالتعاون مع العناصر الأخرى في زيادة التقدم الاقتصادي والاجتماعي ونهضة المجتمع بأسره في كل بلد.
- (٣) لهذه الأغراض فإن من الضروري للحركة النقابية في كل بلد أن تحتفظ بحريتها واستقلالها حتى تتمكن من السير قدماً بالرسالة الاقتصادية والاجتماعية دون خضوع للتغيرات السياسية.
- (٤) واحد شروط هذه الحرية وهذا الاستقلال هو أن تتكون النقابات من حيث عضويتها دون مراعاة للسلالة أو الجنس أو الانضواءات السياسية وأن تسعى نحو أهدافها النقابية على أساس تضامن كافة العمال ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.
- (٥) وعندما تقرر النقابات طبقاً لقانونها الوطني وما جرى عليه العمل في بلادها وبناء على قرار أعضائها إنشاء علاقات مع حزب سياسي أو تقوم بعمل دستوري سياسي كوسيلة نحو تقدم أهدافها الاقتصادية والسياسية فإن هذه العلاقات السياسية لا يجوز أن يكون من شأنها أن تعرض استمرار الحركة النقابية أو وظائفها الاقتصادية والاجتماعية للخطر تبعاً للتغيرات السياسية بالبلد.

وعلى الحكومات وهي تسعى في طلب تعاون النقابات في تنفيذ سياستها الاقتصادية والاجتماعية أن تعترف بأن قيمة هذا التعاون تقوم إلى حد كبير على حرية الحركة النقابية واستقلالها وعليها إلا تحاول أن تحول الحركة النقابية إلى أداة لتحقيق أغراض سياسية كما أن عليها إلا تحاول أن تتدخل في الأعمال العادية للحركة النقابية بسبب العلاقات التي أنشأها النقابات مختارة مع حزب سياسي..»

وتعد الاتفاقيتان ٨٧، ٩٨ أبرز الوثائق الدولية عن الحرية النقابية وقد تحدثنا عن مضمون هاتين الاتفاقيتين كل نقطة في مكانها، وكل ما يمكن أن نضيفه هو أنهما حاولتا الوفاء بالاحتياجات المطلوبة، ومع ذلك فقد يؤخذ عليهما عدم النص على حق الإضراب أو الحماية الخاصة للقيادات النقابية، كما أن القرار المشار إليه

أنفأ والخاص باستقلال الحركة النقابية لم ينجح تماماً - وما كان يمكن أن تنجح - في تحديد علاقة الحركة النقابية بالتشكيلات السياسية بأكثر من وضع خطوط عامة يمكن أن تأول أو تستغل، والحق أن منظمة العمل الدولية لم تكن لتستطيع أن تهدي إلى النقابات استقلالاً متحرراً من شبكة النفوذ السياسي بأكثر مما كانت تستطيع أن تسقى النقابيين لبناً خالصاً من بين فرث ودم.

أجهزة حماية الحرية النقابية بمنظمة العمل الدولية:

أحكمت منظمة العمل الدولية منذ أيامها الأولى نظاماً للمتابعة والإشراف، فيجب أن ترسل كل دولة تقريراً سنوياً وآخر مفصلاً كل سنتين محتويًا كل التفاصيل الدقيقة عن الاتفاقيات التي صدقت عليها، وإذا تأخرت الدول في إرسالها استعجلها المكتب حتى ترسلها.

وما أن تأتي هذه التقارير حتى تعرض على لجنة الخبراء لشئون تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ثم لجنة المؤتمر لشئون تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

والأولى من هاتين - لجنة الخبراء - تتكون من ١٩ خبيراً يعينهم مجلس الإدارة بناء على اقتراح من المدير العام لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. ويفترض أن يكونوا من ذوي الخبرة العميقة في القوانين والإدارة العامة، وهي تفحص تقارير الحكومات بروح من الحياد والموضوعية والنزاهة، فإذا وجدت مخالفة كلفت مكتب العمل الدولي بتوجيه نظر الدولة المخالفة إلى ذلك، وتكتب اللجنة تقريرها الذي يعد أساس المناقشة والدراسة.

واللجنة الثانية - لجنة المؤتمر - ثلاثية التكوين بمعنى أنها تشكل من ممثلين عن الحكومات والعمال وأصحاب الأعمال ويعينها المؤتمر، وتبحث اللجنة تقرير لجنة الخبراء وتتيح للحكومات ولممثلي العمل وأصحاب الأعمال إبداء تعليقاتهم، وتقدم اللجنة تقريرها إلى المؤتمر حيث يناقش في الاجتماع العام.

على أن موضوع تكوين أجهزة خاصة لحماية الحرية النقابية بالإضافة إلى اللجنتين السابقتين أثير في أعقاب الحرب العالمية الثانية أمام المجلس الاقتصادي والاجتماعي ودورة مؤتمر العمل الدولي الثلاثين (١٩٤٧)، ودعا هذا مكتب العمل إلى العمل تكوين جهاز لحماية الحرية النقابية.

وعلى ضوء هذا التوجيه اتخذ مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في يونيو سنة ١٩٤٩م قراراً بإنشاء «لجنة للتحقيق والتوفيق في المسائل المتصلة بالحرريات النقابية» وفوض المدير العام لمكتب العمل الدولي في مواصلة التشاور مع السكرتير العام للأمم المتحدة لدراسة أفضل السبل لتحقيق هذا القرار، وفي ٢ أغسطس سنة ١٩٤٩م فوض المجلس الاقتصادي والاجتماعي منظمة العمل الدولية في أن تؤسس باسم الأمم المتحدة - اللجنة المقترحة لضمان الحرية النقابية، وهذه هي اللجنة التي سنطلق عليها «اللجنة الدولية لتقصي الحقائق».

وتتكون هذه اللجنة من تسعة أعضاء يلحظ في اختيارهم منزلتهم الدولية وأستاذيتهم في الحقوق والقوانين الدولية، والمراكز القضائية أو الدولية التي شغلوها والتي تجعلهم بمنأى عن الشك أو الاتهام والتحيز.

ويبدو أن التجربة العملية أوضحت أن من الخير أن تعالج الشكاوي على مرحلتين بدلاً من مرحلة واحدة حتى لا تكلف لجنة تقصي الحقائق بدراسة شكاوي قد يمكن تسويتها بشكل أكثر مباشرة ولهذا كون مجلس إدارة مكتب العمل الدولي لجنة من أعضائه لهذا الغرض عام ١٩٥٠م هي التي يطلق عليها «لجنة الحرية النقابية» وتتألف هذه اللجنة من تسعة أعضاء، ثلاثة من الحكومات وثلاثة عن العمال وثلاثة عن أصحاب الأعمال.

وإذا رأت اللجنة أن الشكاوي لا تستدعي دراسة أعمق فلها أن تخطر المجلس بذلك لإهمالها وإلا فإنها تخطر المجلس ليحيلها إلى لجنة تقصي الحقائق.

وفي عدد كبير من الحالات أوصت اللجنة مجلس الإدارة بأن يطلب من حكومات الدول التي أظهر التحقيق مخالفات فيها تعديل قوانينها أو مسلكها وفي معظم الحالات امتثلت الحكومات.

ومع أن المهمة الأساسية للجنة (لجنة الحرية النقابية) هي إجراء الفحص التمهيدي، إلا أن اتجاه مجلس الإدارة مال لأن يقف عند حد هذه اللجنة ونادراً ما يقدم علي إحالة الشكاوي علي لجنة تقصي الحقائق وهي اللجنة الدولية والأصلية ولم يحدث أن أحيل علي تلك اللجنة سوي الشكوى المقدمة ضد فنزويلا، وانتقد كاتب عمالي بارز - هو الأستاذ عبد المغني سعيد - هذا الوضع ولاحظ أن تقرير المدير العام سنة ١٩٦٣ «حبذ العدول عن لجنة تحري الحقائق حيث لم نجد حتى الآن استجابة من الدول الأعضاء»، وفي رأي الكاتب أن مجلس الإدارة هو الذي يتلأأ عادة في إحالة الشكاوي عليها، بل هو يرى أن النية كانت مبيتة لتستأثر لجنة الحرية النقابية بحيث تشل «لجنة تقصي الحقائق».

ويرى الأستاذ عبد المغني سعيد أن لجنة الحرية النقابية لا يمكن بحكم صغر عضويتها أن تقوم على مبدأ التمثيل الجغرافي بالقدر الذي يسمح بتمثيل مختلف وجهات النظر، فضلا عن أن جميع الاتحادات العالمية الدولية ليست ممثلة في هذه اللجنة التي يحتكر عضويتها الاتحاد الدولي للنقابات الحرة وقد أثبتت التجربة في ضوء التوصيات التي رفعتها اللجنة للمجلس في أكثر القضايا النقابية أنها كثيراً ما تجرفها التيارات السياسية فتعجز عن المحافظة على موضوعيتها وحيادها ففي الوقت الذي دانت فيه حكومات الدول الشيوعية، ودمغت الحركات النقابية فيها بالصورية وبالخضوع لوصاية الحكومة، نراها قد اتخذت قرارات فاترة أو مائعة ضد الدول الاستعمارية التي تضطهد الحريات النقابية في البلاد الواقعة تحت سيطرتها أو في دائرة نفوذها وكان هذا موقفها بالنسبة لقضايا الحريات النقابية في الجزائر وقبرص وكينيا.. الخ، زاعمة أن وقائع مثل هذه القضايا يغلب عليها الطابع السياسي وأن الإجراءات التي تتخذها السلطات الاستعمارية ضد القادة النقابيين أو ضد الصحف العمالية إجراءات أمن اقتضتها سلامة الدولة أو حماية مؤخرة الجيوش وما إلى ذلك من الحجج التي تتذرع بها الدول الاستعمارية لتغطية موقفها.

وقد دفعه هذا التقصي لأن يتقدم عندما كان يمثل حكومة مصر في الدورة السابعة والخمسين لمؤتمر العمل الدولي (١٩٥٧) إلى أن يتقدم بمشروع قرار بتعديل نظام تشكيل وإجراءات اللجنة يقضي بتوسيع عضويتها بحيث تصبح ١٢ عضواً من كل فريق العمال وأصحاب الأعمال والحكومات) وأن تكون القرارات بأغلبية الثلثين وأن يكون للأقلية حق إثبات رأيها، وأن يكون للدولة المشكو في حقها، إذا لم تكن عضواً في مجلس الإدارة، الحق في حضور جلسات المجلس عند مناقشة عند مناقشة قضيتها كعضو مراقب كما يجوز لها، وللمنظمة الشاكية أيضا أن تستأنف ضد قرارات مجلس الإدارة أمام الدورة التالية لمؤتمر العمل الدولي ويقرر المؤتمر بأغلبية الثلثين:

(أ) رفض الاستئناف.

(ب) أو إحالة القضية على لجنة تحري الحقائق والتوفيق في قضايا الحرية النقابية.

(ج) أو أن القضية لا تحتاج إلى متابعة الفحص.

ومع أن هذا المشروع لم يؤخذ به إلا أنه أثار فكرة تطوير اللجنة.

وبالرغم من جميع هذه الإجراءات فإن مسألة ضمان الحرية النقابية ظلت تستحق مزيداً من الاهتمام.

وفي الدورة ١٧٢ لمجلس الإدارة (نوفمبر ١٩٥٤) تقدم فريق العمال بمشروع قرار يقترح «أن يكون مجلس الإدارة لجنة ثلاثية ويطلب إليها فحص المادة (٣) (فقرة ٥) من الدستور وهي التي تنص على تعيين ممثلي أصحاب العمال والعمال وأن نقترح من التعديلات ما يضمن أن ممثلي أصحاب العمل والعمال لا يمكن تعيينهم إلا بترشيح من منظمات لأصحاب العمل والعمال تكون حرة ومستقلة عن حكوماتها».

وقد أيد هذا القرار فريق أصحاب الأعمال ولكنه لقي معارضة قوية من فريق مندوبي الحكومات.

وبناء على ذلك وقبل البت في الأمر أصدر مجلس الإدارة في دورته رقم ١٢٨ (١٩٥٥م) إقرار بإنشاء لجنة من الخبراء لموافاته بتقرير عن مدى حرية منظمات العمال وأصحاب العمل من رقابة الحكومات.

وبناء في هذا القرار عين المدير العام لمكتب العمل الدولي لجنة مكونة من الأعضاء الآتيين:

اللورد ماكنير (المملكة المتحدة) الرئيس السابق لمحكمة العدل الدولية والعضو السابق بلجنة تطبيق اتفاقيات العمل الدولية (رئيساً).

مستر بدروي البا (المكسيك) الرئيس السابق لمجلس الشيوخ المكسيكي والممثل السابق لحكومته بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

القاضي ر. كورنيليوس (الباكستان) قاضي بالمحكمة الفدرالية الباكستانية.

وقامت هذه اللجنة التي يطلق عليها «لجنة ماكنير» نسبة لرئيسها بوضع تقرير مفصل عن أوضاع منظمات العمال وأصحاب الأعمال في الدول الأعضاء ومدى حريتها من واقع تقارير الدول والبيانات والمعلومات التي قدمتها هيئات العمال أو أصحاب الأعمال.

وعندما نوقش تقرير ماكنير في نوفمبر سنة ١٩٥٦م اقترح عضو الولايات المتحدة في مجلس الإدارة باسم ممثلي العمال:

«إنشاء جهاز لا لمعرفة الحقائق القانونية فحسب، ولكن أيضا الوقائع العملية حول ظروف وأوضاع كل دولة من الدول الأعضاء في الهيئة بحيث يكون هذا التحقيق على نطاق أوسع من التقارير التي تقدم طبقاً لإجراءات المؤتمر في دستور الهيئة، أو التي تقدم إلى لجنة «الحرية النقابية»، وإن جاز له الاعتماد على هذين المصدرين في المعلومات».

وقد وافق مجلس الإدارة في جلسته الـ ١٣٨ التي عقدت في مارس عام ١٩٥٨م على هذا الاقتراح وكان الهدف من إجراء هذه الدراسة الواقعية هو تقديم صورة كاملة عن الأوضاع والظروف الحقيقية التي تؤثر على مدى احترام الحرية النقابية في كل دولة على حدة، ولكي تكون الدراسة الحقيقية على أوسع نطاق لها حتى يمكن التوصل إلى نتائج أكثر واقعية ثم الاتفاق على أن تشمل هذه الدراسة جميع مظاهر الحياة التي تتصل بالحرية النقابية، ويجب ألا تنقيد هذه الدراسة بالمصادر والوثائق الرسمية وإنما يجب أن تمتد إلى إمكانية دراسة الوضع الحقيقي على الطبيعة في الدول المختلفة.

وجدير بالملاحظة أن الإجراءات الخاصة بهذه الدراسات منفصلة تماماً عن إجراءات النظر في الادعاءات والشكاوي لأن القصد من هذه الدراسات هو استجلاء الحقائق بطريقة موضوعية وليس التحقيق في المنازعات ولذلك أسندت هذه المهمة إلى مكتب العمل الدولي نفسه وليس إلى أية لجنة فرعية أو هيئة خارجية.

وفي أول يناير سنة ١٩٥٩م تم تكوين وإنشاء قسم جديد أطلق عليه «قسم دراسة الحرية النقابية» مهمته القيام بالدراسة الواقعية على أساس ما سبق ذكره من بيان، كما أسند إلى القسم إتمام دراسة التقرير الذي قدمته لجنة ماكنير.

وقد دعت بعض الدول لجنة هذا القسم التي رأسها مستر جون برايس، والتي يطلق عليها في بعض الحالات لهذا السبب لجنة جون برايس لزيارتها ودراسة الأوضاع النقابية فيها الطبيعية، وقد نشرت اللجنة ستة تقارير عن الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفيتي والمملكة المتحدة والسويد وبورما والملايو كل تقرير منها يمثل كتاباً متوسط الحجم ويتناول كافة النواحي النقابية، وما يتصل بها من أوضاع في الدولة «وقد أشرفنا على ترجمة ومراجعة هذه التقارير ونشرت بالعربية».

وعلى هذا فيمكن القول إن أجهزة حماية الحرية النقابية بمنظمة العمل الدولية تضم اللجان الآتية:

أولاً : لجنة الخبراء لشئون تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

ثانياً : لجنة المؤتمر لشئون تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

وهاتان اللجنتان تتوليان فحص كل الاتفاقيات والتوصيات بما فيها اتفاقيات وتوصيات الحرية النقابية.

ثالثاً: لجنة الحرية النقابية: وهي اللجنة الثلاثية التي كونها مجلس الإدارة لتكون بمثابة مرحلة أولى لدراسة الشكاوي عند انتهاك الحرية النقابية.

رابعاً: اللجنة الدولية لتقصي الحقائق وهي التي تكونت بالاتفاق مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي وتعد أعلا لجنة لتقصي الحقائق.

خامساً: قسم دراسة الحرية النقابية: وهو القسم الذي تكون سنة ١٩٥٩م بناء على اقتراح فريق العمال وتولي القيام بالدراسات الميدانية عن الحالة النقابية في عدد من الدول.

الحرية النقابية في الوطن العربي

تضافرت عوامل عديدة اقتصادية أو سياسية على أن تحول دون نمو الحرية النقابية في كثير من أنحاء الوطن العربي - خاصة وأنه لم تصدق على الاتفاقية ٨٧ لسنة ١٩٤٨م سوى خمس دول عربية هي (الجزائر، الكويت، سوريا، تونس، مصر) ولم تصدق على الاتفاقية ٩٨ لسنة ٤٩ سوى ثماني دول هي (الجزائر، العراق، ليبيا، المغرب، السودان، سوريا، تونس، مصر).

ويأخذ انتهاك الحرية النقابية صوراً عديدة منها الحيلولة دون تكوين النقابات، أو تزييف الانتخابات، أو إخضاع تكوينها للتسجيل أو عدم الاعتراف بها أو وضع العراقيل في طريقها أو اضطهاد القادة النقابيين في العمل أو الزج بهم في السجون أو حرمانهم من الاشتراك في الاتحادات الدولية وشهود مؤتمراتها.. الخ.

المواد النقابية بالاتفاقية العربية لمستويات العمل:

لم يحل هذا الموقف الذي تقفه بعض السلطات في الوطن العربي دون أن تتضمن الاتفاقية العربية لمستويات العمل قسماً خاصاً عن الحريات النقابية استلهم الاتفاقيتين ٨٧ و ٩٨ إلى حد كبير.

وقد وقعت هذه الاتفاقية تنفيذاً لتوصية من المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب (١٩٦٥)، وقام بوضع مشروعها لفييف من الخبراء العرب اجتمعوا بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بالقاهرة خلال المدة من ٢٢ إلى ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٦٦م.

ووافق المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب على مشروع الاتفاقية في ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٦٦م كما أقرها مجلس الجامعة في ١٨ مارس ١٩٦٧م، وصدقت عليها الدول الآتية: (سوريا، الأردن، العراق، لبنان، مصر، المغرب).

والمواد التي تهمنا هي المواد التي تأتي تحت عنوان «نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال» وتضم المواد من ٧٦ حتى ٨٨ والمادة ٧٦ تعطي العمال حق تكوين النقابات وتجعل المادة ٧٧ إجراءات التكوين مقصورة على إيداع أوراق التكوين لدى السلطة المختصة «ولا يجوز لهذه السلطة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون» ونصت المادة ٧٨ على وجوب تضمين التشريع داخل كل دولة نظاماً مناسباً من الحماية ضد أي عمل أو إجراء يمس حرية العمال في تكوين النقابة وممارستهم لنشاطهم النقابي وبوجه أخص عدم إخضاع تشغيل أي عامل أو استمراره في عمله لشرط عدم انتمائه لأية نقابة أو لشرط خروجه منها وكذلك عدم فصل أي عامل أو الإضرار به لانتمائه أو نشاطه النقابي، وأباححت المادة ٧٩ للنقابات تكوين اتحادات إقليمية أو فرعية ويكون من حقها الاشتراك في الاتحادات الدولية في المسائل المتعلقة بالعمل، وتخضع الاتحادات في إنشائها وحلها لنفس الإجراءات التي تخضع لها النقابات بينما حرمت المادة ٨٠ حل النقابات إلا بحكم قضائي أو لأسباب تنص عليها لوائحها، ونصت المادة ٨٣ على أنه يجب أن ينص التشريع المنظم لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال في كل دولة على أن يكون من ضمن أغراضها إبداء الرأي في تشريعات العمل التي تعرض عليها وفي جميع المسائل التي تهم الطرفين «ويجوز أن يحدد تشريع كل دولة المسائل التي

يحظر على نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال مزاولتها»، تُكفّل للنقابات ولمنظمات أصحاب الأعمال الحماية من كل عمل من شأنه تدخل بعضها في شؤون البعض الآخر إما مباشرة أو بواسطة الوكلاء أو الأعضاء وأقرت المادة ٨٥ مبدأ المفاوضة الجماعية ما بين أصحاب الأعمال أو منظماتهم والنقابات للتوصل إلى إبرام عقود عمل مشتركة تحدد بدقة ووضوح حقوق والتزامات طرفي العقد ونصت المادة ٨٦ على أن ينظم تشريع كل دولة إجراءات وتسجيل عقود العمل المشتركة ونطاق سريانها وكيفية الانضمام إليها، وقضت المادة ٨٧ بأن ينص تشريع كل دولة على شروط تطبيق كل أو بعض أحكام عقد العمل المشترك على جميع أصحاب الأعمال والعمال الذين يضمهم ميدان التطبيق المهني والإقليمي لعقد العمل المشترك.

وأخيراً فإن المادة ٨٨ أخضعت المنازعات الناشئة عن تفسير عقد العمل المشترك لإجراءات خاصة بتسويتها عن طريق اتفاق الطرفين أو عن طريق القضاء وفقاً للطريقة الملائمة للأحوال الخاصة بكل دولة. وهذه المواد في إجمالها تكفل قدرًا معقولاً من الحرية النقابية، ولكن طريقة التصديق على الاتفاقية تجيز أي دولة الالتزام بواحد وخمسين مادة من المائة التي تجمل مستويات العمل وتدخل فيها المواد النقابية.

الحرية النقابية والاتحاد الدولي لنقابات العمل العرب:

عندما قام الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب سنة ١٩٥٦م كان من الأهداف الأساسية له حماية الحرية النقابية في الوطن العربي، وقد خاض الاتحاد معارك عديدة في هذا السبيل مع بعض الحكومات أو أصحاب الأعمال، ولكن اشتغال الاتحاد بالقضية الأساسية، قضية الدعاية للحق العربي في مواجهة العدوان الإسرائيلي من ناحية، وحساسية معالجة الحرية النقابية من ناحية أخرى أثرا إلى حد كبير على فعالية عمل الاتحاد في هذا المجال.

ولعل أفضل ما قام به الاتحاد في هذا الصدد هو تكوينه لجنة دولية لتقصي الحقائق عن انتهاك السلطات الإسرائيلية للحريات النقابية، وقد ضمت اللجنة ممثلين عن الاتحاد، وعن اتحاد جميع نقابات عمال إفريقيا، واللجنة الدائمة للوحدة النقابية لعمال أمريكا اللاتينية، ونقابات الدول الاشتراكية واجتمعت اللجنة في القاهرة في أغسطس سنة ١٩٦٩م وزارت الأماكن والمعسكرات التي يعيش فيها اللاجئون في مصر والأردن وسوريا، واستمعت إلى شهادات الكثير من النقابيين اللاجئين، كما التقى أعضاؤها بممثلي المنظمات الفلسطينية وهيئات المقاومة، وأعدت تقريراً ضمنته كتاباً أبيض صدر باللغات العربية والفرنسية والإنجليزية والروسية والأسبانية وتضمن بيانات ووقائع محددة عن الاعتداءات الإسرائيلية على النقابات ومصادرتها لأموالها واغتصابها لأماكنها وسجنها أو قتلها أو تشريدتها للقيادات النقابية والهيئات العامة والإعلامية في العالم.

وقد كان موضوع الحريات النقابية في الوطن العربي - ولا يزال - شغلاً شاغلاً للاتحاد، وفي اجتماع المجلس المركزي للاتحاد في بغداد خلال الفترة من ٢٨ - ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢م تقرر تكوين لجنة موسعة للحرية النقابية تشترك فيها كل المنظمات الأعضاء أي المنظمات في العراق وفلسطين وسوريا والجزائر والكويت والأردن والمغرب وليبيا واليمن الديمقراطية ولبنان ومصر.

الحرية النقابية ومنظمة العمل العربية:

ما أن أعلن عن قيام «منظمة العمل العربية» حتى تفاعل العمال بهذا الحدث الكبير، وتوقعوا أن يجدوا فيها نصيراً للحرية النقابية يتوفر له ما قد يعوز الاتحادات العمالية أو الهيئات الأخرى.

وزاد في آمالهم أن اختير أحد أبناء شعب المليون شهيد، مديراً عاماً لها، هو الدكتور الطيب الحضيرى الأستاذ بجامعة الجزائر، وأحد الشخصيات البارزة في مجال العمل والعمال التي عرفت بعلمها ونزاهتها، وتوقع

العمال أن يجدوا فيه مجاهدا يواصل الكفاح في أنبل معركة: معركة العدالة والكرامة، ولم يخيب الدكتور الحضيبي أملهم ففي أول بيان له، وهو الذي ألقاه أمام الدورة الاستثنائية لمؤتمر العمل العربي في ٢٧ سبتمبر سنة ١٩٧٢م قال «.. ويبرز في هذا المجال دور منظمة العمل العربية في الحفاظ على الحرية النقابية والانطلاق بها إلى أكمل صورها، فبغير أن نوفر للحركة العمالية العربية جواً صالحاً تحوطه الحرية في التعبير والقدرة على التحرك والنمو، لن تستطيع المنظمات العمالية العربية أن تقوم بدورها الأساسي الفعال في مجالات التنمية والإنتاج.

لذلك فإنه من الضروري أن يوجه مكتب العمل العربي عناية متميزة، وأن يعطي أولوية لموضوع الحرية النقابية وأن يجد في أقرب فرصة ممكنة الإطار المناسب والصيغة الملائمة لإقامة الجهاز المتخصص في إطار المكتب والذي يمكنه أن يعاون في النهوض بهذه المسؤولية.

وأستطيع أن أؤكد للمؤتمر الموقر عزمي وتصميمي على ألا ينعقد المؤتمر في دورته الثانية إلا وتكون اللجنة الخاصة بحماية الحرية النقابية قد أصبحت جهازاً عاملاً فعلاً من أجهزة مكتب العمل العربي».

وتحقيقاً لهذا الوعد قرر مكتب العمل العربي تكوين لجنة لحماية الحريات النقابية من عدد من الشخصيات التي تعرف بنزاهتها وأستاذيتها في شئون القانون وقضايا العمل يرشحها المدير العام لمكتب العمل العربي، وتضم ثلاثة من أعضاء لجنة المتابعة (التي تشبه إلى حد ما مجلس الإدارة بالمنظمة) يمثلون الفرق الثلاث ويختارهم المؤتمر بحيث ترتبط عضويتهم في لجنة الحريات النقابية عضويتهم في لجنة المتابعة.

وتختص اللجنة بفحص الشكاوى المقدمة من الحكومات أو منظمات العمال وأصحاب الأعمال التي يحيلها عليها المدير العام لمكتب العمل العربي طبقاً للإجراءات الآتية:

(أ) تقوم اللجنة بدراسة الشكاوى إذا رأت أنها تستحق أن تكون موضوع فحص وتطلب موافقة حكومة الدولة المعنية على قيامها بفحصها، وإذا وافقت الدولة على فحص الشكاوى تقوم اللجنة بفحصها وإذا لم توافق تكتفي اللجنة بنشر الشكاوى ورد الدولة المعنية بالنشرة الرسمية المنظمة.

(ب) في حالة الموافقة على فحص الشكاوى تقوم اللجنة بطلب ما تحتاج إليه من بيانات والاستمتاع إلى أقوال الجهة الشاكية والجهة المشكو منها، ويقوم مدير عام مكتب العمل العربي بتقديم المعاونة اللازمة في هذا الشأن.

(ج) تضع اللجنة في كل عام تقريراً يرفعه المدير العام لمكتب العمل العربي إلى مؤتمر العمل العربي. ويتضمن هذا التقرير عدد الشكاوى التي عرضت عليها وعدد ما تم فحصه منها وما اتخذته بشأنها وما تقترحه من توصيات.

ومن الجدير بالذكر أن هذه اللجنة بتشكيلها السابق الإشارة إليه تعد نمطاً فريداً لأنها تجمع بين عضوية تمثيلية للفرق الثلاث، وبين عناصر فنية، وهذا الجمع لا يتوفر لأي لجنة من لجان الحرية النقابية بمنظمة العمل الدولية.

ومن السابق لأوانه أن نتحدث إلى ما هو أبعد من ذلك فالمفروض أن الكلمة الأخيرة هي للمؤتمر الذي سيعقد دورته الثانية بالقاهرة ابتداء من ٥ مارس سنة ١٩٧٣م^(*).

(*) وقد أبرمت بالفعل الاتفاقية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ عن الحرية النقابية، وكنا أحد الذين شاركوا في وضعها، وكان لنا تحفظ على إحدى موادها أثبتناه كتابة في مذكرة للمدير العام، ولكنه لم يأخذ بها - للتفاصيل انظر كتابنا الموسع «الحرية النقابية» في ثلاثة أجزاء.

(٢)

العمال والدولة العصرية (*)



(*) صدرت هذه الرسالة كملحق للعدد ١٣٥ الصادر في سنة ١٩٧٥ من مجلة العمل القاهرية.

مقدمة

عن الدولة العصرية ومقوماتها

إذا كان علينا أن نعرف دور العمال في بناء الدولة العصرية، فإن علينا بادئ ذي بدء أن نلم أولاً بماهية الدولة العصرية وما هي مقوماتها وأسسها وكيف ظهرت وتطورت مع تطور المجتمع؟ وليس هذا كما يبدو للوهلة الأولى بالأمر الذي يعرف بالبداهة، لأن من المحتمل جداً أن يؤخذ الناظر بالبريق المتوهج للدولة العصرية دون أن يلم بما وراء ذلك من قوى وعمل وتفاعل وأعماق وقد كانت تلك هي مأساة الخديوي إسماعيل باشا، والخطأ الذي وقع فيه عندما أراد أن يجعل من مصر «قطعة من أوروبا» فانتهى بالاحتلال البريطاني.

ولما كانت الدولة العصرية أساساً ثمرة أوروبية بدأت ظهورها في تلك الحقبة من حقب التحلل التي انتابت الشرق عقب ازدهاره طوال القرون الوسطى «كما يقولون عليها في التقويمات الأوربية» ولم يتيقظ الشرق منها إلا على مدافع نابليون بونابرت في أواخر القرن الثامن عشر بعد أن كانت الدولة العصرية قد اجتازت مرحلة كبيرة من مراحل تكوينها واكتسبت بالفعل أبرز ملامحها وقسماتها ومقوماتها، فإن علينا أن ندرس ظهور الدولة العصرية في أوروبا ونتقصى بكل دقة مقوماتها وتطورتها، ولا يقولون أحد أن هذا مما لا يعنينا، فإنه يعنينا في الصميم إذا كنا نريد أن نفهم حقيقة وأعماق الدولة العصرية وأن يقوم عملنا على هدى وبصيرة وعلم فإن كل تجانف عن هذا أو عزوف هو تجاهل للحقائق والأصول وأخذ بسياسة «النعامة» ولن يضير أوروبا أو الدولة العصرية تجاهلنا لها أو عزوفنا عنها وإنما سيضيرنا وسيجني علينا وسيضللنا عن الحقيقة، وأن تكون الدولة العصرية قد نشأت في أوروبا هو في حد ذاته من الأسباب التي يجب أن تستحثنا على الإلمام بها وتقصى أسبابها حتى نعرف سر قوتها ونتسلح بسلاحها ونقف منها موقف الند، ولا علينا أن نتعلم منها فالحكمة: «ضالة المؤمن ينشدها أنى وجدها»، وقد تعلمت أوروبا على أيدينا فترة طويلة كما تعلم اليونان من المصريين القدماء.

الثورات التي صنعت الدولة العصرية

إذا كان الحال كذلك فإن علينا أن نعلم أن الدولة العصرية دولة السبعينات من القرن العشرين هي حصيلة خمسة قرون من التطور المتواصل الذي شهدته القارة الأوربية واتسم بطابع قصدي وكفاحي «وديناميكي» وأدت إليه ودفعته قدمًا خمس ثورات كانت كل واحدة تسلم للأخرى وتبدأ مرحلة جديدة حيث انتهت سابقتها حتى كللت المسيرة كلها بالدولة العصرية التي نسمع أو نقرأ عنها وأن لم نلمسها لمس اليد أو نراها رأي العين لأنها لما تتحقق تمامًا وبالكامل في مصر أو في أي دولة من دول العالم الثالث – وإن تحققت في عدد محدود من دول العالم تمثل أكثرها تقدمًا وأعظمها «عصرية».

١ – الثورة التجارية:

كانت البداية هي الثورة التجارية التي ظهرت منذ القرن الخامس عشر عندما طال الأمد على القرون الوسطى وأذنت شمسها بالأفول وحقت عليها كلمة التطور عندئذ سلط الله عليها «التاجر» فأخذ يهدم في الأسس التي قام عليها مجتمعها ويزيل الحواجز والأسوار التي كانت تعزل القرى والمدن بعضها عن بعض وتجعل كل واحدة تحيا حياة خاصة منعزلة مستقلة راكدة، تبدأ بشروق الشمس وتنتهي بغروبها ولا تعلم أي وحدة شيئًا عن الأخرى ولا تخرج منها إلا في المناسبات، وكنوع من المغامرة أو «التغريب» وأخذ يقيم في «البورو» أو «البورج» التاريخي مجتمعًا جديدًا يقوم على أسس وينهج مناهج تختلف بل تتناقض مع الأسس والمناهج السابقة.

كان مجتمع القرون الوسطى يقوم على «الطبقية» وعلى التزام كل طبقة نحو الأخرى بسلسلة من الحقوق والواجبات أحكمتها التقاليد ودعمها مر الغداة وكر العشى، وكانت قبلته التي تبلور مثله الأعلى الكنيسة ممثلة القيم المسيحية – كائنا ما كان الفهم المشوه لهذه القيم – وكانت طلبته العدل والستر وطابعة الاستقرار والثبات والاتساق، وكان السياق الذي يسير به هذا المجتمع «استاتيكيًا» بطيئًا رتيبًا أشبه بالنمو النباتي بينما كانت وشائجه وثيقة أشبه بالوشائج العضوية.

جاء التاجر فأقام مجتمعًا جديدًا يقوم على الفرد لا على الطبقة ويستهدف الحرية لا العدالة، ويتربط أعضاؤه بالتعاقد المدني لا بالالتزام العضوي، ويمضي سياقه حثيثًا بالسرعة التي يثيرها في النفس النجاح وضراوة الربح والرغبة في التكاثر وجعل قبلته البورصات والبنوك وغيرها من المنشآت التي «تخلق» – كما يقولون المال – وتوسع وتسرع تداوله.

أطلقت الثورة التجارية حثيثًا ووحشيًا قوة الفرد والمال وأوجدت في إنجلترا وأسبانيا وهولندا وفرنسا شركات «التجار المغامرين» وبدأت عهد الكشوف الجغرافية ودفعت بالسفن الخشبية ذات القلوع إلى عباب البحار المجهولة والأمواج المتلاطمة فارتادت أمريكا وأستراليا ودارت حول الكرة الأرضية وتوصلت إلى الشرق الأقصى البعيد الذي لم تعرفه من قبل حتى عندما تلاقي الشرق والغرب في الحروب الصليبية ونهبت هذه الأساطيل التجارية المغامرة ثروات الشرق، بل وقنصت سكانه لتبدأ تجارة الرقيق وحدث هذا كله قبل أن تظهر الجيوش والأساطيل الحربية التي ترفع الراية، كانت التجارة هي التي سبقت الراية، وانهالت الثروات على الدول الأوروبية فتحول «البورو» المتواضع مهد الثورة التجارية إلى المدينة البورجوازية الراسخة بمثلها ونجاحها

وأموالها وصروحها الممردة من بنوك أو شركات، وهكذا كانت أبرز إنجازات الثورة التجارية والإضافات التي قدمتها لتكوين الدولة العصرية هي:

أولاً : هدمت المجتمع القديم ومثله وفلسفته وأوضاعه وروابطه وبذلك أفسحت المجال للمثل الجديدة.

ثانياً: وضعت أسس مجتمع جديد يكون نواته الفرد وروابطه التعاقد المدني وطابعه الحرية ومحوره الربح، بالاختصار المجتمع البورجوازي.

ثالثاً: حققت التراكم الرأسمالي وذلك بفضل الكشوف الجغرافية وعملية النهب التجاري وما أعقبه من استعمار واستحواز على أمريكا وأستراليا واستلحاق للدول الشرقية وأن الثورة التجارية توصلت إلى فكرة الائتمان التي مكنتها من إقامة البنوك وهي حجر الزاوية في الهيكل الاقتصادي، فقد توصل التجار والمصرفيون الذين كان الأغنياء يستودعونهم جزءاً من أموالهم على سبيل الإيداع والصيانة والادخار - أن من الممكن - بفضل الثقة والائتمان الذي وضعه هؤلاء الأغنياء فيهم وجعلهم لا يستردون معظم أموالهم التي أودعوها لديهم إلا بعد فترات طويلة إلى إصدار أذون أو وثائق تكون هذه الودائع هي غطاؤها وضمانها وهكذا ظهر «الشيك» بطل المداولات المالية والذي وسع من دائرة التداول ومكن من سرعة هذا التداول بحيث تحررت المعاملات من إيسار الذهب الذي كان يحكمها ويضيق من دائرتها ويثقل مضيقها وسرعتها، ومن الطريف أن نلاحظ هنا أن هذه الثورة في المعاملات قامت على أساس تحويل الطاقة - ممثلة في الثقة والائتمان - إلى مادة ممثلة في الشيكات والأذون، وسنرى أن الصناعة ستحقق ثورتها على أساس مقابل أي تحويل المادة الممثلة وقتئذ في الفحم إلى الطاقة ممثلة في البخار.

وكانت إضافة الثورة التجارية في تكوين الدولة العصرية كبيرة وعميقة، لأنها هي التي كشفت عن شخصية الفرد كنواة للمجتمع بعد أن كانت مغمورة في الطبقة، وهي التي جلت قوة المال وفعالية وازع الربح ومكنت من توسع دائرة التعامل بما يفي بالاحتياجات المتعددة للدولة العصرية، ولأنها جعلت طلبتها «الحرية» والاستشراف بعد أن كانت طلبة المجتمع القديم هي العدالة والستر، وأصبحت الروابط مدنية تعاقدية بعد أن كانت عرفية تقليدية، وكل هذا كله بظهور المجتمع البورجوازي وقيام المؤسسات المالية المصرفية الممردة من بنوك أو بورصات تمثل أعلا صور الرأسمالية «الرأسمالية المالية» والتي هي في أساس النظام الاقتصادي بأسره، وهذه الإضافات لا تزال ماثلة وقوية في أعماق وأصول الدولة العصرية خاصة في المجتمع الرأسمالية وأن زلزلتها شيئاً ما التطورات التالية في المجتمعات الاشتراكية.

٢ - الثورة الديمقراطية البورجوازية:

قامت الثورة التجارية كما رأينا بزلزلة دعائم المجتمع الإقطاعي وأرست أسس المجتمع البورجوازي في المناطق التجارية والعواصم والمدن وأبرزت إلى الصدارة طبقة التجار ورجال المال وكان يجب أن تتكيف الأوضاع السياسية مع هذا التغيير، وهذا ما حدث في بريطانيا التي لم تكن نظم النبالة والأرستقراطية فيها مغلقة تماماً والتي مجدت العمل التجاري ورأت فيه نوعاً من الفروسية فكان من المؤلف أن يمنح كل من يقوم برحلة بحرية كبيرة أحد ألقاب النبالة وأبدع لقب «بارونت» خاصة للأرستقراطية التجارية التي كان يمكنها أن تصل بفضلها إلى أعلا المراتب، ولكن الوضع لم يكن بهذه المرونة في معظم دول أوروبا وبوجه خاص فرنسا التي كانت النبالة الوراثية والإقطاعية تغلق السبل والمنافذ أمام الطبقة الوسطى الصاعدة وكان هذا من أكبر الأسباب، وأن لم يكن السبب الوحيد، لاندلاع الثورة الفرنسية سنة ١٧٨٩م ورفعت الثورة الفرنسية شعارات الحرية والإخاء والمساواة وأصدرت «حقوق الإنسان والمواطن» ولكن الحقيقة أن أهم ما أنجزته بالفعل هي أنها فتحت

الباب أمام الطبقة الوسطى واستأصلت الأوضاع الأرستقراطية الإقطاعية، ومن الخطأ الفاحش أن نتصور أن الثورة الفرنسية كانت ذات أهداف شعبية خالصة فمع أن جمهور وشعب باريس هو الذي أشعل الثورة ومع أن شعب فرنسا وعمالها وفلاحها هو الذي صد غارة جيوش الدول المجاورة التي نغمت على الثورة وأرادت وأدها حتى لا تنتقل إلى بلادها، إلا أن الطبقة الوسطى كانت هي التي استحوذت على منجزات الثورة، فالثورة الديمقراطية كانت وظلت الوجه السياسي للثورة التجارية وقد يمكن تفهم هذا من مقارنة قانون «شابليه» الذي حل نقابات العمال وحرّم تكوينها تحريماً صارماً بإعلان حقوق الإنسان والمواطن الذي أصدرته الثورة الفرنسية وقّده حق الملكية الفردية، ولكن من الخطأ أيضاً أن ننكر على الثورة الديمقراطية إضافتها الخاصة في الدول العصرية وهذه الإضافة هي «الحرية» أو كما قد يؤثر البعض «الليبرالية» ومع أن الفكرة الأساسية كانت حرية التجارة والاقتصاد إلا أن الوجه الدعائي والشعبي كان هو الحريات المدنية والشعبية وحرية الفكر والنشر والمعارضة السياسية ويجب أن لا يجعلنا هذا نقل من أثر هذه الحريات أو أن يحملنا استغلال الرأسماليين لها على الظن أنها عديمة القيمة، ذلك أن الحرية يمكن – إلى حد كبير – أن تصلح خطأها بنفسها، فالانفتاح الذي جعل الرأسماليين ينفذون إليها ويستغلونها يمكن أيضاً أن يجعل العمال والاشتراكيين وغيرهم ينفذون إليها ويستنفذونها وهذا هو ما حدث بالفعل، واستغلال الرأسماليين لها لا يعني – على أي حال – استبعادها في أي مجتمع كائناً ما كان السبب المزعوم، ويجب أن يكون مفهوماً أن العدالة ليست بديلاً عن الحرية ولا يجوز أن تكون ثمناً لها لأن في الحرية وحدها الضمان لاستمرار العدالة والذي لا ريب فيه أن الحريات وبالذات حرية الفكر والمعارضة السياسية والحريات المدنية قلادة ماسية ثمينة تتلألأ على جيد الدولة العصرية وتعد من أبرز إضافاتها ولا يحتاج في هذا إلا مكابر أو متعصب.

٣ – الثورة الصناعية:

كانت الثورة الثالثة التي أسهمت في تكوين الدولة العصرية هي الثورة الصناعية التي أعقبت الثورتين التجارية والبورجوازية وكانت تطوراً طبيعياً وتالياً لهما، فكما هو معروف فقد تفجرت الثورة التجارية على أعظمها في بريطانيا التي استطاعت أن تغلب زميلاتها المنافسات: فرنسا وهولندا وأسبانيا والبرتغال، وتبلورت في بريطانيا في تجارة الأنسجة الصوفية - كبرى التجارات البريطانية حتى القرن السابع عشر - وحقق لتجارها تراكمًا رأسماليًا ضخماً جعل قدرة التجارة على التصدير أعظم من طاقة الصناعة - التي كانت تستخدم الوسائل التقليدية السائدة - التي كانت تستخدم الوسائل التقليدية السائدة - على الإنتاج فتهياً الجو لابتكار وسائل محسنة في صناعة الغزل والنسيج وشملت هذه الوسائل طريقة الأداء والقوة المحركة لهذه الطريقة وبذلك ظهرت آلة الغزل «الجيني» والنول الميكانيكي واستطاع الميكانيكي النابغ جيمس وات أن يحسن في «الآلة المكثفة» كما أطلق عليها وقتئذ ليُجعل من البخار قوة محركة فعالة وختمت الثورة في الثلث الأول من القرن التاسع عشر بالقطار البخاري الذي كان بدوره البداية في تلك القصة المثيرة المذهلة قصة المواصلات، وطى المسافات والأبعاد القصية طي السحاب.

وكانت بدايات الثورة الصناعية متواضعة ومحلية، ومن العسير أن نصدق أن أبطالها الأول كانوا من صميم الصناع الميكانيكيين الذين رزقوا الشجاعة والمخيلة والذكاء كما كان من بينهم أيضاً راع وحلاق وقسيس، وكان ستيفنسون الذي توصل إلى صنع أول قاطرة بخارية وقادا يكاد يكون أمياً، وأطلق على جون ديكنسون «مجنون الحديد» عندما تنبأ بإمكان صنع الجسور والسفن من الحديد، ومع هذا فإن ما أدت إليه اكتشافات هؤلاء الرواد فاق كل ما كان يخطر ببالهم أو يمكن أن يتصوره، كان مثلهم مثل صياد ألف ليلة وليلة

وهو يعالج القمقم المستعصي ممناً النفس ببيعه ببضعه دنانير تكفيه عدة أيام دون أن يخطر له أن يخرج من هذا القمقم الصديق الصغير مارديقول له «لبيك» ويحقق له «ما لا عين رأت ولا أذن سمعت ولا خطر وقتئذ على قلب بشر».

ونتيجة لهذه الاكتشافات المتتابعة التي كان لاحقها يحسن في سابقها واستمرت على امتداد قرن كامل من الثلث الأول للقرن الثامن عشر حتى الثلث الأول من القرن التاسع عشر حدث تغيير جذري وشامل في كل أوضاع الحياة وظهرت الدولة العصرية لأول مرة في الوجود، وذلك أن الثورة التجارية وأن وضعت أسس هذا التطور الشامل ومكنته من الظهور فإنها في حد ذاتها لم تلمس سوى قمة المجتمع أو بالأكثر سمحت بوجود الطبقة البورجوازية، كما لم تمتد يدها إلى طرق المعيشة ووسائل الحياة لكل الناس وليس للفئة المميزة فحسب، في حين أن الثورة الصناعية انصبت بصفة مستقيمة ومباشرة على طرق ووسائل الحياة والمعيشة للناس كافة من طعام أو شراب أو مسكن أو انتقال.. الخ، كما أنها هي التي أوجدت إيجاباً «الطبقة العاملة» وتحكمت في وضعها.

وأبرز مساهمات الثورة الصناعية في الدولة العصرية هي:

أولاً: أوجدت وسائل جديدة آلية للإنتاج، كما أوجدت القوى المحركة لهذه الوسائل الآلية وأدى اقتران هذا بذلك إلى تفجر ثورة في القدرة على الإنتاج بحيث أمكن إغراق الأسواق بالملايين من المنتجات حتى كادت السماء أن تمطر سلماً ولم تعد المشكلة هي نقص الوسائل والقوى التي تشبع احتياجات البشرية من السلع والمنتجات – كما كانت قديماً عندما كانت الصناعة يدوية وحرفية – وإنما أصبح الاختيار بين فئات البدائل والأشباه والقدرة على استيعاب هذه الأعداد والكميات التي تقذف بها المصانع يوماً بعد يوم، وأدت حرية الاقتصاد أو بمعنى أدق فوضاه إلى أن أصبحت الكثرة لأول مرة في تاريخ البشرية – وليست القلة أو الندرة – هي المشكلة وأدت هذه المشكلة إلى مفارقات الاقتصاد الرأسمالية التي كان يعسر قبل وقوعها تصديقها كالتقذف بالمنتجات الفائضة «البن أو الكاكاو.. الخ» إلى البحر أو إحراقها حتى لا تهبط بالسعر، وإن يتسبب فائض الإنتاج في البطالة فيجوع الخباز عندما يفيض القمح، ويبرد الفحام عندما يكثر الفحم.

ثانياً: أوجدت الثورة الصناعية نواة صلبة قوية من رجال الأعمال أشبه بقيادة الجيوش وغزاة الأقطار بحيث جاز بحق أن يطلق عليهم «قباطنة الصناعة» يؤمنون بالوازع الفردي وقدرته على تحقيق المستحيل ولا يسمحون لأي قوة من دين أو سياسة أو قانون أو غير ذلك أن تقف في سبيلهم ويرون في نجاحهم دليلاً لا يدحض على السلامة الموضوعية لقضيتهم واستطاعوا الهيمنة على المجتمع وإخضاعه لفلسفتهم في الحياة ووقفوا بالمرصاد لكل القوى المعارضة أو المضادة.

ثالثاً: أوجدت الثورة الصناعية «الطبقة العاملة» وقضت على ما كانت تملكه من «عدة» وما كانت تعتر به من مهارة أو فنية واجتثت كل جذورها القديمة التي كانت تربطها بالقرية أو الكنيسة أو الأسرة بحيث أصبحت طبقة منبته لا جذور لها وأصبح محور حياتها هو المصنع الذي تقوم حوله البيوت والمحال وغيرها وتنبثق عنه الأجور وساعات العمل وظروفه وما تؤدي إليه من صحة أو مرض، شغل أو بطالة.

رابعاً: أوجدت الثورة الصناعية علاقات جديدة في الإنتاج ما بين أصحاب الأعمال الغالبين والطبقة العاملة المغلوبة وأقامت العلاقات التي تربط هذين الطرفين على نوع من الطرد والجذب التعارض من ناحية

والترابط من ناحية أخرى فكل منهما محتاج للآخر وكل منهما يضيق بالآخر، وهيمن هذا التوتر على الأفق الصناعي والاقتصادي.

خامساً: أعطت الثورة الصناعية القائمة على الحديد والنار - الدولة العصرية - طابعاً من القوة والقسوة والقدرة والديناميكية والحسم، ولم يعد للقيم والمبادئ والعواطف والأحاسيس من الأهمية إلا تبعاً لما يتجاوب مع مصلحة المنتجين، وكانت الثورة التجارية قد أعطت المجتمع طابعاً مادياً واقتصادياً فجاءت الثورة الصناعية فأضفت عليه المسحة المعدنية والحركية والديناميكية وطابع القوة فلم يعد مادياً فحسب وإنما أصبح صلباً قاسياً حركياً وبرزت في السطور وعلى الألسن كلمة القوة وأصبحت تطلق على كثير من المضامين كالدول الكبيرة «القوة الكبرى» والعمال «قوة العمل» وأداة تحريك ودفع الآلات «القوة المحركة» فالدولة العصرية دولة قوة وهذا ما أستشفه جيمس وات في فجر الثورة الصناعية عندما زاره الملك جورج الثالث في مصنعه وسأله ماذا يصنعون قال «أننا نصنع يا مولاي ما يريدك كل العالم: القوة!».

ولم يكن التقدم الذي أمكن التوصل إليه بالثورة الصناعية في مجال الأسلحة «النارية» والحربية من مدافع ضخمة تطلق الحمم والقنابل التي تدك الحصون إلى الدروع السميقة والجدران الأسمنتية والحديدية التي تصد هذه القنابل إلى طائرات وإلى «نافثات اللهب» التي تغطي وجه السماء وتحيل الأرض إلى جحيم إلا امتداداً لطبيعة وروح الثورة الصناعية التي قامت على الحديد والنار واستبعدت القيم والمبادئ والوشائج الاجتماعية ولم تبق إلا على المصلحة الفردية، فأصبح في داخل الدولة الواحدة حرب وصراع بين الطبقات وبين الدول بعضها بعضاً حرب وصراع على الأسواق والمواد الأولية.

أن المخرطة الميكانيكية التي تشق المعدن كما لو كان قطعة من الزبد والفرن العالي الذي يصهر الحديد ويجعله كالعجين والمراجل التي تحول الماء إلى بخار والبخار إلى قوة، والتوربينات الضخمة التي تدور بما يعادل مئات الألوف من قوى الأحصنة، كلها تشيع وتنفث في أعماق المجتمع الحديث روح القوة والديناميكية وتجعل ظاهره يبدو كما يبدو ظاهر باخرة من عابرات المحيط العملاقة أبيض لامع تتحرك بقوة غير منظورة وتتوفر لها كل وسائل الرفاهية والاستمتاع البراقة، ولكن وراء هذه الظاهر يكدح «القرد الكثيف الشعر» على حد تصوير الكاتب الأمريكي «أوجين يونيل» ويقذف بالفحم إلى الأتون الملتهب، هذا الأتون الذي سخره المجتمع الحديث، ولكنه لا ينجو دائماً من شرره وناره.

٤ - الثورة الشعبية:

نجحت الثورة التجارية في مضاعفة الثروات ومراكمة الأرباح ورؤوس الأموال ونجحت الثورة الصناعية في إبداع وسائل جديدة للإنتاج وصنع سلع لا حصر لها، وإجراء تغيير شامل في وسائل الحياة وطرق المعيشة، وحررت الثورة البورجوازية الطبقة الوسطى ودفعت بها إلى الصدارة ولكن الثورات الثلاث لم تعن بعالم القيم أو عالم الجماهير، على العكس لقد كانت بلاء على القيم وكان مما استهدفته الثورة التجارية من أيامها الأولى القضاء على فكرة «الثلث العادل» وتدخل الدولة لحماية المستهلكين ودعت إلى إباحة الربا وتقنيته باسم «الفائدة» وجعل الثراء دليلاً على النجاح وقرينة على الفضل والاستقامة ونجحت في هذا كله، ثم جاءت الثورة الصناعية فأبدعت قوانين الاقتصاد السياسي وجعلت من الاستغلال شرعة مقررّة ونصيياً «مكتوباً» على الطبقة العاملة و ادعت أن على الفقراء أن يعملوا حتى لا يزدادوا فقراء، وأن الأجور يجب أن تكون بخسة ليقبل العمال تحت استمرار الحاجة - إن لم يكن المجاعة - الاستمرار في العمل ساعات طويلة وتقبل شروطه الجائرة وظروفه القاسية، واعتبرت البطالة نعمة لا نقمة تجعل يد الرأسمالي هي العليا دائماً ولأنها هي التي توجد

«الجيش الاحتياطي الصناعي» الذي يكون مستعدًا للعمل عند الرأسمالي وبشروطه وسلطات القوانين والمحاكم وفتحت السجون والمنافي للذين طالبوا بالإنصاف.

وكما ذكرنا فإن الثورة التجارية وإن كانت قد وضعت أساس هذا كله ودمرت عالم القيم والترابط والالتزام إلا إنها لم تمس الجماهير نفسها إلا بطريقة غير مباشرة على نقيض الثورة الصناعية التي تعاملت مع الجماهير مباشرة ودارت رحاها على العمال.

لهذا كله لم يكد العمال يجابهون بالاستغلال الرأسمالي حتى بدعوا المقاومة ولكن جهودهم البطولية والمستميتة طوال العقود الأولى للقرن التاسع عشر باءت بالفشل لضراوة الرأسمالية الصاعدة ولغلبه الأمية والجهالة والفاقة والعادات السيئة على جمهور العمال وقتئذ، وأنه لم يكن لهم تنظيم نقابي أو صوت انتخابي، وظل الأمر كذلك حتى أخذ العمال يتخلصون شيئاً فشيئاً من قيود جهالتهم وغشاوتهم وبدعوا العمل المنظم الناجح.

وكان هناك ثلاثة روافد غذت ثورة الجماهير تلك الروافد هي:

(أ) الحركة النقابية.

(ب) حركة الإصلاح الاجتماعي والإنساني.

(ج) الاشتراكية.

كانت الحركة النقابية هي أولى القوى التي أدت إلى الثورة الشعبية وفي نظرنا أنها كانت أهمها والحقيقة أنها هي نفسها كانت ثورة جماهير ولكنها ثورة فنية صامتة، فقد توصل العمال الذين حرّموا وقتئذ الحقوق السياسية كحق الترشيح وحق الانتخاب وفشلوا في اكتسابها بمختلف المحاولات إلى منفذ جديد للعمل هو العمل المهني الذي لم يكن يستطيع أحد أن ينكره عليهم أو يحرمهم منه لأنهم أصحابه والممارسون له فأخذوا يكونوا التكتلات النقابية على مستوى المصنع أو الصناعة أو الحرفة وتعلموا من التجربة والخطأ ودفعوا ثمن ذلك فادحاً وطويلاً ولكنهم أحكموا أسلوب المفاوضات الجماعية المعززة بالإضراب وبهذه الوسيلة الفنية استطاعوا قلب موازين القوى في علاقات الإنتاج وشل قانون العرض والطلب الذي كان يبخرهم واجبروا أصحاب الأعمال على النزول من مقاعدهم ومقابلتهم في منتصف الطريق والجلوس معهم على مائدة المفاوضات وبذلك توصلوا إلى زيادات دورية في الأجور وتقصيرات في وقت العمل وتحسينات في ظروفه وشروطه وأصبح لهم صوت في إدارة الصناعة، ولما أصبحت النقابات هيئات قومية كبيرة أصبح من غير الممكن تجاهلها أو النظر إليها في ازدياد فقربت إليها الأحزاب وغزت الميدان السياسي إما مستقلة وإما متعاونة مع الحركة الاشتراكية.

وظلمت الحركة النقابية حقها في التقدير والتقييم وأثرها العظيم في الانتهاض المادي والأدبي بالطبقة العاملة لأنها حركة عمالية وجماهيرية صميمة كما كانت حركة ممارسة وعمل، تجربة وخطأ، أكثر مما كانت تنظيراً محكماً أو فلسفة مجردة ولم يتقدم بها أو يدعوا إليها مفكر أو فيلسوف بعينه ولم يستطع أصحابها الأصليون – العمال – تسجيلها وتقييمها وإدراجها بين الحركات الإنسانية العظمى وأهمها المثقفون لأنهم يعنون بالنظريات والأسماء اللامعة ومن أجل هذا لا نرى لها ذكراً كبيراً في كتب الحريات الدستورية والحريات الإصلاحية والاجتماعية ولكن هذا لا ينفي إنها كانت – أكثر من أي حركة أخرى – هي التي نهضت بصورة مباشرة بالطبقة العاملة من درك الاستغلال ومهاوي الجهل التي حكم بها عليها النظام الرأسمالي وجعلت لهم كيانا مرموقاً ومرهوباً.

والقوة الثانية التي كانت وراء الثورة الشعبية هي حركة الإصلاح الاجتماعي التي اتسمت بالطابع الإنساني وأمن بها وعمل لها مصلحون واستهدفوا تحسين قسمة الجماهير والشعوب في الحياة ورفع مستواها المادي والأدبي فظهر دعاة التعليم العام ونجحوا في إشاعة الثقافة والمعرفة لكل أفراد المجتمع وظهر دعاة الإصلاح السياسي وتوصلوا إلى منح الحقوق السياسية من انتخاب وترشيح لكل المواطنين ذكورا وإناثاً وظهر المصلحون في مجال القانون والقضاء وثاروا على نظم التفاضل والسجون والعقوبة القاسية أو العقيمة وعادت مرة أخرى فكرة التزام المجتمع نحو أفرادها التي كانت سائدة في القرون الوسطى وأودت بها قوة الاندفاع الرأسمالية وحرية العمل المزعومة فظهرت نظم التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي عند العجز أو الشيخوخة وتحسنت طرق العلاج والإسكان والمرافق، ونتيجة لهذه الجهود التي عمل لها جيش جرار من مئات الألوف من الدعاة والجنود المجهولين في مختلف جنبات المجتمع حصلت الجماهير والعامّة على جزء كبير من ثمار التقدم والثراء الذي حققته الثورة التجارية والصناعية، وكان مقصوراً على الطبقة المميزة.

ومما يلحق بحركة الإصلاح الاجتماعي إشاعة الفنون والآداب وتمكين الجماهير من التعرف عليها وتذوقها واستخدام الاختراعات والاكتشافات لتحقيق ذلك، وأبرز الأمثلة هي الصحافة والإذاعة والسينما وأخيراً التليفزيون، فبفضل تقدم الطباعة انتشرت الصحف اليومية والأسبوعية والإخبارية والثقافية، وأصبحت مدرسة جديدة توافي الناس في بيوتهم بأحدث الآراء وأفضل الكتابات وكانت بعض الصحف تصدر ملاحق ثقافية ثمينة، وأمكن بفضل تقدم السينما تحويل المسرح والباليه من تسلية أرستقراطية لا تقدم إلا للخاصة ولا تؤدي إلا على الأوبرات أو المسارح القليلة إلى تسلية للملايين وأصبح في استطاعه العمال الكادحين الإطلاع على هذا العالم البهيج المضيء عالم النعم والحركة والألوان والجمال وأن يتذوقوا الفاكهة المحرمة ويملئوا أعينهم من صور الممثلات وملكات الجمال والأناقة والفنون والاستنارات العاطفية واللافتات الفنية والذوقية، وثمرات قرائح الفنانين والكتاب والشعراء بعد أن كان هذا كله حجراً محجوراً وعالماً مسحوراً، لا يخطر لهم أن يروه في حياتهم الدنيا، ولا تسمح لهم به حياتهم الخشنة وآفاقهم المحدودة وجهالهم الفاشية.

وكانت الحركة الاشتراكية هي القوة الثالثة وراء الثورة الشعبية وقد ظهرت فكرة الاشتراكية الحديثة في العقود الأخيرة من القرن الثامن عشر والأولى من القرن التاسع عشر، وقلما رزقت حركة من الخصوبة قدر ما رزقته الحركة الاشتراكية وقد أسهم فيها جيش جرار من المفكرين والدعاة والمنظرين والكتاب والفلاسفة وكان وراء كل مفكر وداعية في هذا الجيش جيشه الخاص من الاتباع، كانت الاشتراكية هي ضمير أوروبا عندما عجزت الكنيسة في القرن التاسع عشر أن تقدم الضمير الذي قدمته في القرون الوسطى وأبقى على مجتمعها متمسكاً، وقد وضع كل مفكر بارز وقتئذ لبنة في البناء الاشتراكي حتى وإن لم يكن اشتراكياً أو ظن انه عدو للاشتراكية، فقد كان آدم سميث هو الذي قال: «أن أصحاب الأعمال ما أن يجتمعوا حتى يدبروا مؤامرة على العمال لتخفيض الأجور»، وكان ريكاردو هو الذي جعل العمل أصل القيمة وكان جون ستيورات ميل – بمثابة حلقة وصل بين الفكر الرأسمالي السابق عليه والفكر الاشتراكي اللاحق له كما كان روبرت أوين من قبله رأسمالياً ثم رائداً للاشتراكية وظهر من أصحاب الأعمال من دعا الحكومات إلى سن القوانين التي تحمي الأعمال، وكان رجل العمال الإلزامي دانييل ليجراند هو أول من قام بالخطوة العملية الأولى لتكوين «مكتب عمل دولي» ووجد من «برنسات وكونتات» روسيا القيصرية ثوار واشتراكيون وفوضيون مثل كروبوتكين وباكونين وتولستوى وغيره – بل لقد رتب أحد المليونيرات من أصحاب العمال الروس مرتباً شهرياً لإعانة الحزب

الاشتراكي الديمقراطي الروسي وعلى وجه التحديد الجناح البولشفي منه الذي كان يرأسه لينين، وعندما انتحر سنة ١٩٠٥م أوصى باستمرار الإعانة.

والحقيقة أن الاشتراكية قبل أن تكون الضمير الأوروبي في القرن التاسع عشر كانت إرثاً للبشرية تحدر إليها من كبار الكتاب والمفكرين والفلاسفة من اليونان أو الهند أو الصينيين أو من الرسائل السماوية وبوجه خاص المسيحية والإسلام وكما هو معروف فقد كانت أقوى الحركات الاشتراكية وأكثرها تعاطفاً مع النقابات البريطانية هي حركة الاشتراكية المسيحية.

وهذا التصور للاشتراكية هام جداً لأنه يميز بين الاشتراكية كفكرة إنسانية عظمية وبين الاشتراكية كنظرية علمية واجتهاد عكف عليها ماركس واستطاع بأحكامه النظري أي يحبسها في إطار محكم لا فكاك منه ولقد يكون ماركس من أكثر فلاسفة الاشتراكية وبقدر ما أقدم من أفكار مبدعة وصياغة محكمة بقدر ما أخطأ في كثير من التصورات، وبقدر ما استعار لبناء أفكاره أحجاراً نحتها الآخرون، وقد كان أمامه عندما عكف على أحكام نظريته الفلسفة الألمانية وجدلية هيغيل التي استعارها للأسلوب الماركسي والاقتصاد البريطاني ونظريات ريكاردو وهودجسن الذي يعتبره البعض الأستاذ المباشر لماركس ورود برتس «الألماني»، كما كانت وراءه الأفكار الفرنسية ودعوات بردون وسان سيمون وتجربة كوميون باريس، وقد أفاد من هذا كله حتى وإن حالت طبيعته الفخورة الشكسة دون أن يعترف بذلك وما يجب أن يذكر لماركس بالشكر هو أنه تقدم بفكرته إلى الطبقة العاملة في الوقت الذي كان بقية المفكرين يتقدمون بأفكارهم إلى الحكام أو الطبقة الوسطى أو يدعون تحقيقها للمستقبل، وأنه حاول بالفعل أن يكون دولية عمالية في الوقت الذي كان أمثاله لا يكونون أكثر من فصل جامعي.

وهذا لا يفي أن الاشتراكية «عمالية» في جوهرها – وأنها – على اختلاف مدارسها أدت مهمتها التاريخية عندما أعطت الطبقة العاملة الأوروبية نظرية وفلسفة وأكسبتها عزة وكرامة لم تمنحها أي حركة حتى حركتها الخاصة – النقابات – لأن الحركة النقابية أسلوب في العمل، وليست نظرية أو فلسفة، وليس أدل على ذلك من أنه في الوقت الذي اقتصر فيه النقابات على فئات من العمال عادة هم المهرة، فإن الأحزاب الاشتراكية ظلت تنسب نفسها إلى العمال حتى بعد أن غضب لينين غضبته العنيفة على أحزاب الدولية الثانية وغير اسم الأحزاب التي تقبل الدولية الثالثة الانضمام إليها، إذ لا تحتفظ هناك بعض الأحزاب الاشتراكية التي تحتفظ باسمها القديم الذي ينسبها إلى العمال، وكان يمكن أن تجمع الاشتراكية كل القلوب الكبيرة والضمائر الحية، لولا تمسك الماركسية اللينينية بفكرة ديكتاتورية البلوريتاريا وما اتسمت به التجربة البلشفية من شطط وسرف.

وشيناً فشيناً وبفضل هذه الثورة الشعبية بروافدها الثلاث بدأ المجتمع يعترف بالطبقة العاملة وأخذت هي تتخلص من الفجاجة والخشونة والجهالة والفظاظة والعادات السيئة التي اقترنت بها وتحكمت فيها، وانزاحت عنها بصمات الفاقة والمهانة من جلود مجمدة وأيدي مغضنة وثياب مرقعة وقامات محدودة، وبدأت حياتهم تكتسب مضمونا آخر غير المعاناة القاسية والمشكلات المتواصلة والمتاعب التي تسلم بعضها.. ولا تكون منها راحة.. إلا الراحة الأبدية عند الموت.

٥ – الثورة التكنولوجية:

كانت الحرب العالمية الثانية ١٩٣٩م – ١٩٤٥م من نقط التحول البارزة في التاريخ الإنساني لأنها أكثر من أي حرب أخرى دفعت إلى الصدارة بقوة لم تكن جديدة تماماً ولكنها اكتسبت أهمية لم تكن متصورة تلك القوة هي البحث العلمي، ووصلت هذه القوة من الأهمية والخطر والشمول درجة جعلتها «ثورة» تسهم إسهاماً إيجابياً في صنع الدولة العصرية وتضع آخر سطر فيها حتى الآن.

فلم تكذ تعلن الحرب حتى بدأت حرب الأبحاث والعلوم ففي سنة ١٩٤١م توصلت ألمانيا إلى صنع أول صورة للحاسب الإلكتروني وأطلقت الصواريخ، وعلى جانبي المحيط الأطلسي كان علماء بريطانيا والولايات في سباق مع علماء ألمانيا، فتوصلت بريطانيا إلى «الرادار» وعكف نوربرت فينر على أبحاث مقاومة الطائرات واستخدام طرق الآلية التلقائية أو التغذية المرتدة والأتميش وقادته هذه الأبحاث لكي يبدع الاسم الذي سيرمز به للتكنولوجيا، السيبرناطيقا وعلى الجانب الآخر للمحيط الأطلسي كان اينشتين يكتب إلى روزفلت بنياً للتوصل إلى سر الانشطار الذري والاحتمالات البعيدة لذلك.

وكتب الفوز في هذا السباق العلمي للحلفاء، وكفل لهم السبق العلمي الانتصار العسكري فصدت شبكات الرادار هجوم الطيران الألماني، وقهرت القنبلة الذرية الجيش الياباني الذي لم يكن ليقهر بغيرها.

وكانت القنبلة الذرية هي الابن المبكر، والرهبان للتكنولوجيا الحديثة وحققت بضربة واحدة – ما عجزت عنه الجيوش الجرارة – واستعادت بذلك كل ما أنفق عليها من أموال وكانت بشيراً ونذيراً بمعهد جديد يمكن أن يكون نعمة وجنة كما يمكن أن يكون نقمة ولعنة.

وكان الحاسب الإلكتروني (الكمبيوتر) هو الابن الثاني، فمع أن أول حاسب إلكتروني ظهر في سنة ١٩٤١م إلا أن صناعته لم تعمم وتحسن إلا في الخمسينات والستينات، ومما يوضح السرعة التي يتقدم بها البحث أن هذا الابن أنجب بدوره حتى سنة ١٩٦٧م ثلاثة أجيال من الحاسبات أشار إليها الكاتب الفرنسي ج. ج. سيرفان شرايبر في كتابه الشهير التحدي الأمريكي سنة ١٩٦٧م فقال: «الجيل الأول للحاسبات الذي كان سائداً منذ سنوات كان مبنياً على التجهيز الإلكتروني العادي (اللمبات) وكانت الآلات بطيئة نسبياً والجيل الثاني هو الذي كان سائداً منذ خمس سنوات، وقد خطا خطوة جبارة باستبدال اللمبات بترانزستورات صغيرة، أما الجيل الثالث فقد أظهرته أخيراً شركة أي.بي.أم. عملاقاً يقوم على الدورات الكاملة التي تعد أعجوبة في العبقرية التكنولوجية».

ولا يتسع المجال لتعداد بقية الاكتشافات والاختراعات والتحسينات في الترانزستور والعدسات والإلكترونيات وغيرها، وحسبنا أن نقول أن هذا التقدم السريع والشامل مكن البشرية من أن تحقق معجزة التحرر من آثار الجاذبية الأرضية، وأن تنطلق سفن الفضاء كالشهب لكي تقصد الكواكب البعيدة أو لترسي على القمر وتنزل الإنسان عليه، ويتم هذا كله بسرعة ونعومة ودقة حسبت بالثواني وفاقته كل تصورات الكتاب والقصصيين، وكسفت كل أخيلة ألف ليلة وليلة، كان في التكنولوجيا الحديثة وخاصة ما يتعلق بالتسجيلات المتناهية في الدقة والمتناهية في الصغر والعدسات التليفزيونية التي تخترق الحواجز والأبعاد واستخدام الذرة في تحويل المواد شيئاً من كيمياء العصور الوسطى التي أرادت تغيير العناصر وتحويل الرصاص إلى ذهب أو السحر القديم والاستعانة بقوى الجان والعناصر الطبيعية، ولم يكن عبثاً أن أطلق المستر ولفرد جنكز المدير العام السابق لمكتب العمل الدولي في أحد تقاريره على التكنولوجيا لقب «عصا الساحر» فالتكنولوجيا في يد العالم العصري لا تقل قوة أو إعجازاً عن العصا في يد الساحر الأسطوري.

على أن زحف التكنولوجيا لم تقتصر على المجالات العلمية والصناعية بل إنه امتد إلى مجال البيولوجيا والكيمياء العضوية وأخذ يتطلع نحو أمل طموح هو استكشاف سر الحياة أو على الأقل أسرار الوراثة كما أخذ يحاول تجميع العلوم وتصنيفها بحيث يمكن التحكم لا في الظواهر المادية أو ما يتعلق بالإنتاج ولكن ما هو أصعب وأشق الظواهر الاجتماعية والسيكولوجية للأفراد وجعل العلوم الاجتماعية في مثل دقة وضبط العلوم

الرياضية والقوانين الحسابية والهندسية ومضي ذلك العهد الذي كانت وسائل الإدارة هي الإدارة العلمية التي ابتدعها تيلور أو الهندسة الصناعية التي أحكمها خلفاؤه أو «الاستخانوفية» الروسية لأنها كلها كانت تمت إلى عالم المناولات اليدوية والآلات، وأصبح الجديد هو الأتوميشن والكمبيوتر وهذا العالم السحري، عالم النبضات الكهربائية والمؤشرات الإلكترونية ووسائل التحكم وظهر العالم الصانع والمعمل الملحق بالمصنع وأصبح نفسه صناعة قدر ما كانت الصناعة علمًا.

وغير هذا التقدم التكنولوجي الوجه الاقتصادي وأوجد تقسيمًا جديدًا حل محل التقسيم السياسي السابق عليه، وطبقًا لهذا التقسيم الجديد فهناك دول متقدمة أو متطورة وأخرى نامية أو متخلفة والدول الأولى هي التي تستطيع استخدام أساليب التكنولوجيا الحديثة، بينما الثانية هي التي تقف عند درجة التصنيع التي كانت موجودة قبل الثورة التكنولوجية، وفي معسكر القسم الأول تتسع الشقة بين الدول والبعض الآخر تبعًا لدرجة تطبيقها للتكنولوجيا بحيث تبلغ الشقة ما بين الولايات المتحدة وبعض الدول الأوربية الشقة بين هذه الدول الأوربية والدول النامية، وقد يصور زحف التكنولوجيا على الصناعة أن بعض الكتاب ذكر أن صناعة الحاسبات الإلكترونية ستصبح بين عام ١٩٧٠م، ١٩٨٠م ثالث الصناعات الكبرى في العالم من ناحية الحجم بعد البترول والسيارات وأنها ستشكل ابتداء من عام ١٩٧٠م اكتشاف مجال للاستثمار يستوعب قرابة ١٠% من كل الاستثمارات.

وزودت التكنولوجيا الدول المتقدمة بدفعة جديدة وعوضت خسائرها الاستعمارية ويسرت موارد جديدة من الطاقة ووسائل جديدة من الإنتاج ومكنتها من «تخليق» المواد التي تعوزها بالاختصار رفعت مستوى المعيشة وأثرت حياة المواطن العادي بعدد كبير من وسائل الراحة والاستمتاع.

ولا يعد خارجًا على الموضوع الإشارة إلى أن التكنولوجيا في الوقت الذي عززت فيه التقدم الاقتصادي والمتطور فإنها دعمت القوى الحربية العسكرية لها بما وضعت في يديها من صواريخ وطائرات تجسس وقنابل نووية.. الخ، ومكنت من ظهور صناعة حربية ممردة.

ونتيجة لهذا كله وجدت الدول النامية نفسها وهي في ذيل ركب طويل تتصدره «الدولتان الكبيرتان» تتلوهما الدول النامية المتطورة والمتقدمة صناعيًا ثم تأتي أخيرا الدول النامية.

ونغصت هذه الحقيقة على الدول النامية فرحتها بالاستقلال وحتمت عليها أن تسير طويلاً وأن تعمل بجد حتى لا تجد نفسها في مثل العهد الاستعماري القديم وأن تكافح لتخوض غمرات الثورة التكنولوجية أو الثورة الصناعية الثانية حتى وإن لم تكن قد اجتازت تماما الثورة الصناعية الأولى.

ولم يكن أمام الدول النامية لتعوض هذا التخلف ولتلق بهذا التقدم سوى طريقة واحدة حملت اسم «التنمية» وأريد بها تجميع الجهود في كل القطاعات ومن كل الأفراد لوضع وتطبيق خطة تقضي على كل أسباب الضياع والتبذير والإبطاء وتستأصل الحوائل التي تحول دون التقدم أو المعوقات التي تعوق سير المجتمع أو تحابي بعض قطاعاته وأفراده على حساب المصلحة العامة وتستهدف طبقاً لحسابات مرسومة وعلى مراحل موضوعه تحقيق التقدم المنشود، وكان على هذه الدول أن تقبل واعية مختارة، دفع الثمن الباهظ الذي تتطلبه الخطة، وإن تعمل جميعاً رجالاً ونساءً ويؤثر كل واحد البلاد بأقصى ما عنده ويتنازل المميزون عن امتيازهم الخاصة في سبيل المصلحة العامة ويقدر ما تعمل وتشقى وتنقش وتعانى في حاضرها بقدر ما يكون هناك أمل في أن تسعد وترضى وتنعم في المستقبل.

من هذا العرض السريع للثورة التكنولوجية نرى أن أبرز إسهامها في الدول العصرية هو:

أولاً: أوجدت الثورة التكنولوجية قوة محركية جديدة هي القوة الذرية وفتحت الباب أمام احتمالات عديدة للإفادة من بقية القوى الطبيعية التي يمكن أن تعد أعظم من الذرة كالشمس أو غيرها.

ثانياً: أوجدت الثورة التكنولوجية «الحاسب الإلكتروني» أو «العقل الإلكتروني» كما يطلق عليه في بعض التعبيرات وحل ذلك مشكلات الحسابات والتحكمات والاتصالات في الصناعة الحديثة، كما كشفت عن الترانزيستور والعدسات التليفزيونية وغيرها.

ثالثاً: بدأت الثورة التكنولوجية عصر الفضاء ومكنت الإنسان لأول مرة في التاريخ أن يتحرر من أثار الجاذبية الأرضية وأن ينزل على القمر وأن يخترق عوالم الفضاء البعيدة المجهولة واحتمالات التقدم في هذا المجال لزيادة التعرف على هذه العوالم والإفادة منها وإن لم تكن - للإفادة المباشرة - تفتح آفاقاً لا حد لها.

رابعاً: جعلت البحث العلمي صناعة والصناعة بحثاً علمياً وربطت بينهما كما لم يحدث من قبل ونتيجة لذلك زادت وتراكت وتضخمت المعارف والبحوث ومكن ذلك التكنولوجيا من أن تحقق أبرز مميزاتهما: التخليق بالنسبة للمواد والتحكم بالنسبة للأداء كما أمكن الإسراع في تطبيق منجزات العلم على الصناعة، فبعد أن كان الاكتشاف يأخذ عدة عقود من السنين ليتمكن تحويله إلى سلعة يمكن صنعها طبقاً لمستويات الربح والخسارة أصبحت هذه المدة بضعة سنين - أو حتى بضعة شهور - بحيث يحدث في بعض الحالات إذا طالت مدة إقامة مصنع ما «لمدة ثلاث أو خمس سنين مثلاً» أن يظهر ما يجعل المصنع الذي لما يتم متخلفاً - ويتعين التجديد السريع وإلا تكررت القصة، أن ٨٠% من المنتجات التي تباع في الأسواق لم تكن قد ظهرت قبل عشر سنوات.

خامساً: وضعت هذه القوى المحركة، قوة المعرفة، قوى العوالم المجهولة في خدمة الدولة العصرية ولتعميم الرخاء والاستمتاع بصورة قد يصورها كمثال واحد من عدة أمثلة «التليفزيون الملون» الذي يمكن أن يوجد في كل بيت.

سادساً: وسعت الهوة بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة بأكثر مما كان قد أوجده النهب الاستعماري والتراكم - وأصبح الحل الوحيد أمام الدول النامية هو الاستقلال في معركة التنمية والحق بالركب الحثيث المنطلق بسرعة الصاروخ.

الفصل الثاني

مقومات الدولة العصرية وتجاوب الطبقة العاملة معها

في الفصل السابق رأينا الثورات الخمس، وهي تصنع الدولة العصرية وتقيمها قوية عارمة ممردة، ونريد في هذا الفصل أن نتعرف على أبرز مقومات هذه الدولة، وأن نلم بمدى تجاوب الطبقة العاملة مع هذه المقومات.

(أ) إن أول مقوم للدولة العصرية هو - دون منازع - الصناعة فالثورة الصناعية وسليتها الثورة التكنولوجية هما بالإضافة المبدعة للدولة العصرية - دون منازع - أما الثورة التجارية والثورة الشعبية اللتان أسهمتتا في تكوينها فإننا لا نعدم مثيلات لها - وربما أفضل منها - في الشرق، فإن المسيحية والإسلام قد أقاما في أيامهما الأولى مجتمعات مثالية في إنسانيتها، لا تزال مبادئها حتى الآن - وستظل دائماً - أسمى المبادئ التي يمكن أن تقوم عليها إنسانية المجتمع البشري، كما أن الشرق لم يكن بحاجة ماسة للدور التقدمي الذي قام به التاجر وحطم روابط الالتزام التي كانت تطوق الطبقة الدنيا، لأن الإسلام قضي على الأرستقراطيات وحال ذلك دون تأثر العهد الإقطاعي أو أن يكون محكماً، ومغلقة كما كان في أوروبا، ولكن ما لم يأت به الشرق في قديمه أو جديده هو الصناعة الآلية والتكنولوجيا الحديثة.

والحقيقة أن الصناعة قد تغلغت في أعماق المجتمع العصري وغطت سطوحه، وربطت أطرافه وأبعاده، وتخللت ثناياه واستحوذت عليه روحاً وجسداً، قلباً وقالباً، سدى ولحمة حتى لا يمكن أن يتصور العصر الحديث دون صناعة.

فإذا لم تكن هناك صناعة، فلن يكون هناك قوى، محركة، وآلات دائرة، ونور، وحياء وسرعة، ولن يكون هناك مجتمع عصري، وإنما سنعود مرة أخرى إلى عهد المغزل اليدوي والصناعة الحرفية، وإضاءة الشموع، وقد يكون ذلك أكثر هدوءاً وسلاماً، ورومانتيكية، ولكنه على الإطلاق - ليس المجتمع العصري.

ولو أردنا أن نتقصى أثر الصناعة في الدولة العصرية لرأينا إنها استطاعت:

أولاً : استغلال واستخراج المواد الأولية، وخاصة المعادن، من باطن الأرض بكميات لا يمكن أن تتصور «وتخليق» المواد بالطرق الكيميائية بحيث ظهرت مئات ومئات من المواد الجديدة نتيجة للمزج أو الإضافة أو التفاعلات الكيميائية التي تحقق المتطلبات المعنية - من خفة، أو صلابة أو مرونة.. الخ - التي لا تتوفر في المواد الطبيعية وتتطلبها المنتجات الحديثة.

ثانياً: تسخير قوى محركة بدأت أولاً بالبخار ثم انتهت إلى الذرة وتمثل في مجموعها ملايين من الأحصنة التي تدبر المصانع والمحطات الكهربائية والقطارات التي تطوي المساحات، والبواخر التي تعتلج الأمواج والطائرات التي تسير بسرعة الصوت، وغيرها تفوق في ضخامتها، وقوة دفعها أقصى ما تصوره الذهن القديم من المردة والجان.

ثالثًا: استخدام وسائل مواصلات تربط العالم بعضه بعضا بشبكة دقيقة من الاتصالات يمكن أن تسير بسرعة الصوت ويمكن أن تضبط بالدقيقة والثانية سواء كانت تلك الوسائل قطارات، أو طائرات أو بواخر أو سيارات أو كانت سفناً فضائية، وأقماراً صناعية، وتلغراف وتليفون وتليفزيون.

رابعًا: إبداع الإلكترونيات التي تماثل في دقتها الميكروبات والخلايا والتي تعمل في مجال التحكم والرؤية، والتصوير والتلفزة.

خامسًا: التوصل إلى قوة عسكرية رهيبية من مدافع، وبوارج، وحاملات طائرات وغواصات وصواريخ وقنابل ذرية وهيدروجينية بالإضافة إلى ما تحويه الترسانات من أسلحة سرية كيميائية أو غيرها.

سادسًا: اقتحام ميدان الزراعة والتوصل إلى السلالات الجديدة والمخصبات وتنمية الثروة الحيوانية ووسائل التعقيم والتعبئة وحفظ اللحوم.. الخ.

سابعًا: اقتحام مجالات الخدمات، والتوزيع والتسويق والأعمال الإدارية والمكتبية والحاسوبية.

ولا يقل عن هذا أهمية أن الصناعة أعطت إنسان العصر الحديث سيكولوجية خاصة تتكون من مركبات الصناعة نفسها، كالسرعة والدقة والوعي بالتوقيت والتناسب الديناميكي، والثقة في النفس ومقدرة الإنسان على فعل كل شيء، وكلها عناصر ومتطلبات للصناعة نفسها، وهي تختلف اختلافا جذرياً عن السيكولوجية التي كانت توجد في الزراعة والتي سادت المجتمعات القديمة والشرقية بوجه خاص، وتتميز بالبطء والجمود والتلقائية، والاستاتيكية.

وأناحت الصناعة لإنسان العصر الحديث الملايين من السلع والمنتجات التي جعلته يستمتع بحياة لم يكن يبلغها فراغة مصر، أو أباطرة روما، أن المرأة العاملة في الدول المتقدمة تستطيع أن تستمتع بما لم تكن لتعلم به «بوبيا» زوجة نيرون التي كانت تعد أجمل، وأغنى وأقوى امرأة في العالم وقتئذ وكانت تضطر مع ذلك لأن تلحق بموكبها ثلاثمائة إتان «أنثى الحمار» حتى تستمتع بحمام لبن في حين تستطيع المرأة العاملة في حمامها اللامع الصغير، والبانير الساخن وعشرات من غلب الكريم «والروائح» والصابون أن تحصل على حمام أكثر رونقاً وجمالاً ونظافة وإمتاعاً وإنعاشاً من حمام «بوبيا» وتستطيع أن تلبس من ملابس الحرير والنايلون وغيرها وأن ترى على سريرها عبر التليفزيون الملون، ما لم يكن ليتاح لبوبيا.

وتلك هي يد الصناعة العصرية القديرة ونعمائها التي لا يمكن أن يجدها.. إلا مكابر.

(ب) ومن المقومات البارزة في الدولة العصرية إنها دولة رعاية، وخدمة، وقد عرفت البشرية أول عهدتها بالدولة الدولة العسكرية دولة قادة الجيوش وإبطال المعارك، دولة القمع والكبت والاستعباد والتحكم في الشعوب وتسخيرها جبراً وقهراً ثم عرفت دولة العقيدة التي لمعت كشهاب ثاقب في الظلمات ثم خبت مع انقضاء العهد السريع الخاطف للأنبياء والحواريين والخلفاء الراشدين، وعاد الملك العضوض واستغلت العقيدة لخدمة الأهواء والشهوات والطبقات، وفي مستهل الثورة الصناعية كانت الدولة هي دولة الصناعيين والرأسماليين المسلطة على العمال، وكان أفضل تصور لها يخطر ببال الكتاب هو أنه بقدر ما تكف الدولة عن التدخل والعمل، بقدر ما تحسن صنعاً، وأن أقصى ما يطلب منها هو أن تقف في تقاطع الطرق، وإن تقوم بمهمة عسكري المرور، ولكن منطق العمل والتطور أثبت عقم ذلك ودفعت الحركات الشعبية العظمى: الحركة النقابية، الحركة الاشتراكية الحركة الإنسانية الدولة لأن تتدخل، ولأن تضع كل

إمكانياتها في خدمة المواطن العادي، وفي الوقت نفسه كان تقدم التصنيع والوسائل الإنتاجية يجعل ثمار هذا التقدم تتسع للجميع ورأى الرأسماليون إن الإنتاج الحديث إنما هو الإنتاج بالملايين وأنه كلما يزيد الإنتاج تزيد الأرباح وتقل التكاليف، فبدأ المجتمع يسير من مجتمع «الاستحواذ» كما أطلق عليه «توني» إلى مجتمع الاستهلاك كما أصبح يطلق عليه في العصر الحديث، وكانت هناك عوامل عديدة أخرى أدت كلها لأن تجعل الدولة الحديثة أداة رعاية وخدمة وترفيه وهيئة تخطيط وتطبيق الخدمات، وإدارة وتنظيم حركة واتجاه المجتمع من تعليم عام للكافة حتى مرحلة الدراسة الثانوية، وقد يستمر حتى الجامعة أو ييسر الإمكانيات العديدة لمختلف صور الاستزادة الثقافية الحرة ومن علاج شامل، ومن تأمينات اجتماعية تكفل الأمن والطمأنينة والرضاء وغيرها ومن خدمات الإسكان وتزويد هذه المساكن بالمياه الباردة والساخنة والإضاءة وغيرها، وأصبح أداء هذا كله هو المبرر الحقيقي لقيام الدولة وأصبح مدى قيامها به هو مقياس نجاحها - وبعد أن كان الفرد العادي عبد الدولة القديمة يكدح في خدمتها ولا ينال منها أصبح في الدولة العصرية سيد الدولة الذي يأخذ منها أكثر مما يعطيها - لأنه يأخذ منها أكثر مما يعطيها من أموال الفئات المميزة أو أرباح الرأسماليين.

(ح) ومن المقومات البارزة في الدولة العصرية أنها دولة المؤسسات التي يحكمها القانون، وقد تكون هذه المؤسسات أحزابًا أو جماعات اختيارية أو منظمات مهنية أو نوعية، كما قد تكون منشآت صناعية أو تجارية أو أجهزة وكانت تلك هي الصيغة التي انتهى إليها التطور بعد عهد الطبقة في مجتمع القرون الوسطى و «الفرد» في مستهل العصر الحديث فقد امتدت عمليات التجميع والتركيز والدمج والاستقطاب إلى الصور الأولى الصغيرة للتشكيلات بحيث انتهت بها إلى تكوينات كبيرة وأصبح العصر عصر «الكيانات» الكبيرة كما يقولون.

ومع أن شخصية الفرد كادت تختفي وسط تضاعيف المؤسسات، إلا أنه ما دامت الحريات المدنية والسياسية مكفولة، فهناك منفذ يمكن للفرد أن يعبر بواسطته عن نفسه وأن يعلن إرادته ويمكن لهذا الفرد ببذل جهد كبير - وإن لم يكن مستحيلًا - أن يسمع صوته للمسئولين ويستطيع في النهاية أن يكون هو، ومن يجذبهم لرأيه «مؤسسة» ستكون بالطبع صغيرة الحجم خافضة الصوت وقد تودي بها المؤسسات الضخمة، ولكن يمكن أيضًا بفضل إيمان أصحابها ووجود الحرية الاجتماعية أن تكبر وأن تصبح قوة مؤثرة.

فالمؤسسات والحرية والقانون، هي الدعائم التي يقوم عليها «المجتمع» في الدولة العصرية، ولا نزع أن الانسجام والاتساق سيسود العلاقات فيما بين هذه القوى دائمًا ولكن تفاعلها الحر والمشروع يؤدي في النهاية للتوصل إلى صيغة تكون محل القبول، حتى وإن لم تحقق كل ما قد يرغب فيه أحد الأطراف أو القوى.

(د) وأخيرًا فإن الدولة العصرية دولة علم. ويمكن القول أن العلم كصفة تتوفر للأفراد وتتنظم كل مناشط الحياة هو مقوم من مقومات الدولة العصرية التي لم يتوفر أو يشترط في الدولة القديمة، فقد أصبح العلم نوعًا من اللغة، وكما أن اللغة الواحدة من أقوى عوامل الأمة الواحدة، فإن العلم قد أصبح نوعًا من اللغة الثانية في الدولة العصرية ومقوما من أبرز مقوماتها.

إن كثيرًا من المكتشفات قد أدت إليها الصدفة، وستظل الصدفة تهدي إلى البشرية بين حين وآخر عددًا من المكتشفات، كما أدت المخيلة النافذة والأفكار الأصيلة إلى اكتشافات واختراعات وتجديدات، وستظل المخيلة والبصيرة نبعًا لا يغيض ولا ينضب، ولكن التقدم المستمر الثابت للعصر الحديث سيقوم على العلم الفني وسينبع

من المعامل ودور الاختبار والبحث، لأنه أصبح ذا طابع فني ومعقد شيئاً ما، وبدون هذا المستوى الفني العالي كان من العسير التوصل إلى التكنولوجيا الحديثة، ودون استمراره لا يمكن استمرارها.

وفي مجالات الحياة العادية، أصبح العلم أداة لا يمكن الاستغناء عنه، وأصبح يفترض في كل واحد، رجلاً أو امرأة، الإلمام بأساسيات المعرفة حتى يمكن له تفهم العالم الذي يعيش فيه، والأوضاع التي تحيط به، كما أصبح يفترض فيه أيضاً الإلمام بما يمكن أن نسميه المهارات الأساسية، كالدق على الآلة الكاتبة، وقيادة السيارات، وأوليات استخدام وإصلاح الأجهزة الكهربائية والميكانيكية كالغسالة والثلاجة والخلاط، الخ، التي دخلت البيت وأصبح على ربة البيت أن تلم بطريقة تشغيلها.

فإذا قابلنا هذه المقومات بالطبقة العاملة لرأينا أن هناك تطابقاً بين معظمها وبين الطبقة العاملة، فأبرز مقوم هو الصناعة، والعمال هم أهل الصناعة، هم شعبها وجمهورها وهم المؤمنون عليها والممارسون لها، ويقدر ما تعلقو وتبرز أهمية الصناعة - وقد رأينا أنها دون منازع العامل الرئيسي في تشكيل الدولة العصرية - بقدر ما يحدث تحول في الطبيعة السكانية، فيهجر الفلاحون والمشتغلون بالزراعة القرى والريف ويزداد العمال والمشتغلون بالصناعة والمرافق وتتضخم وتزدهر المدن كما حدث في بريطانيا التي تمثل فيها الطبقة العاملة الأغلبية الساحقة من السكان.

ومع أن نسبة العمال قد لا تبدو بمثل هذه الضخامة في الولايات المتحدة والاتحاد السوفيتي لوجود مساحات شاسعة من الأراضي الزراعية، إلا أن نسبة كبيرة من المشتغلين بالزراعة في هاتين الدولتين يمارسونها بطرق تكاد تكون صناعية فيستخدمون الآلات في الري والصرف والبذر والحصاد ثم في العمليات اللاحقة التي تجهز المحصول للاستهلاك أو التعبئة فضلاً عن أن فنية الزراعة نفسها من تحسين للسلاسل ومقاومة للآفات.. الخ، تعتمد كلها على العلم الحديث، وهذه المقارنة ما بين بريطانيا ذات المساحة الزراعية المحدودة والولايات المتحدة السوفيتي يوضح لنا أنه في حالة بريطانيا لم يكن هناك مناص أو بديل عن التركيز الصناعي لأنه وحده - في غيبة المساحات الشاسعة - هو الذي يفي بالاحتياجات المتزايدة لإنسان الدولة العصرية، وهذا هو الحال في معظم دول أوروبا الصغيرة الأخرى «فرنسا، بلجيكا، هولندا، السويد.. الخ»، وأنه حتى في حالة وجود المساحات الزراعية الشاسعة، فإن الزراعة نفسها ارتبطت بالصناعة واعتمدت عليها، وإن الأهمية النسبية للعمال ومنزلهم في الاقتصاد القومي لا تتأثر في الحالتين، ولكن صورة الطبقة العاملة هي التي تتغير ففي حالة الدولة ذات المساحات الزراعية الشاسعة تأخذ طابعاً صناعياً حيناً وطابعاً زراعياً حيناً آخر.

ومن المهم أن نتابع التغير الذي تعرضت له الطبقة العاملة نتيجة التطور في وسائل التصنيع وطرق الإنتاج وبقية العوامل الاقتصادية والاجتماعية، فقد كان مفهوم الطبقة العاملة في الأيام الأولى للثورة الصناعية ينصب على العمال الكادحين المحرومين في الصناعات المعدنية ومناجم الفحم والمعادن، ولكن ارتفاع المستويات الاجتماعية والمادية من ناحية، وتحسين وسائل الإنتاج والتصنيع واستخدام الكهرباء، وغيرها من وسائل القوى المحركة التي لا تتطلب جهداً، وازدياد خدمات التوزيع وتعقد الإدارة من ناحية ثالثة، كل هذا أدى إلى تغيير ملحوظ في درجات كثافة الطبقة العاملة ومستوياتها، فتضاءلت التركيزات العمالية في الصناعات الثقيلة والتعدين والنسيج والفحم وازدادت في مجالات التوزيع والنقل والخدمات الإدارية والمكتبية، كما تحسنت إلى حد كبير مستويات الأداء الصناعي وارتفعت مستويات معيشة وثقافة العمال فقد أصل عمال الفحم في بريطانيا الإضراب في مارس ١٩٧٤م لأنهم لا يأخذون سوى أربعين جنيهاً في الأسبوع وكانوا من مائة سنة لا

يأخذون سوى أربعين شلناً فضلاً عن أنهم يتمتعون حالياً بخدمات اجتماعية وتأمينات لم يظفروا بها من قبل، وهكذا لم تعد الطبقة العاملة، حتى في أحسن وأقسى صورها كما يصورها عمال المناجم مثلاً بالطبقة الكادحة المقهورة المنبوذة، الجاهلة، المستغلة، ولكنها حررت من كل هذه القيود والأثقال، اتسعت دائرة الطبقة العاملة فشملت مستخدمي المكاتب والعاملين في مجالات التوزيع والخدمات ولم يعد فارق بين البدلة الزرقاء والياقة البيضاء، بالتعبير الأوروبي أو بين العاملين الذهنيين والعاملين اليدويين، بالتعبير الاشتراكي.

فإذا كان العمال باعتبارهم أصحاب الصناعة وأبطال الإنتاج هم أكثر من يعطي ويؤثر في الدولة العصرية وأقوى من يشكل صورة المجتمع ويمثل نواته الصلبة، فإنهم أيضاً أكثر من يأخذ ويفيد من خدمات دولة الرعاية، فالفكرة في الرعاية هي أداءه الخدمات للذين لا يمكن لنظام الأجور الذي يقوم على اعتبارات اقتصادية – أن يحققها للعمال – ويتجاوز الأداء الجماعي للخدمات، مع التركيزات الجماعية للعمال، وما يستتبع هذه التركيزات من تسهيلات في أداء الخدمات العامة سواء عادت هذه التسهيلات إلى التركيزات السكنية أو سهولة التعرف على الأحوال نتيجة لوسائل الإدارة الحديثة ونظام الأجور، مما قد لا يتوفر للذين يعملون في المهن أو يشتغلون في الزراعة.

وهناك بعد مقوم آخر من مقومات الدولة العصرية يكون للعمال فيه القدر المعلي هو مقوم المؤسسات، ذلك أن العمال ينظمون هيئاتهم الخاصة – النقابات – وكثيراً ما تبلغ نسبة العضوية فيها ١٠٠% من عمال عدد من الصناعات التي حققت فيها النقابات ما يسمونه "المحل المغلق" أي توصلوا إلى الاتفاق مع أصحاب الأعمال على أن لا يعمل بمنشاتهم إلا الأعضاء في النقابة وحتى عندما لا تصل العضوية النقابية إلى هذه الدرجة، فستظل النقابات أكبر التكتلات الجماهيرية في العصر الحديث، وقد يصور ذلك أن نعلم أن عدد أعضاء النقابات في الاتحاد السوفيتي هو ٩٠ مليوناً، وأنه في الولايات المتحدة ٢٠ مليوناً وأنه في المملكة المتحدة ١٠ ملايين، ومثل هذه الأعداد لا تتأى لأي تنظيم آخر لأن أي تنظيم آخر لابد وأن يكون محدوداً بنوعية معينة مثلاً «منظمة شباب أو تنظيم نسائي أو حزب» على حين أن النقابات أصبحت تنظم الشعب العامل رجالاً ونساءً وشيوخاً وشباباً يدويين وذهنيين، ومن أجل هذا أصبحت نوعاً من البلورة للشعب العامل، وأصبحت قياداتها العليا برلماناً مهنيًا.

ولا تقتصر النقابات على أنها أكبر الهيئات حجماً، ولكنها تكتسب أهمية جديدة منبثقة من نوعيتها، فالنقابات هي التي تمثل «العمل» وهي التي تهيمن على مضي عجلة المجتمع، وتستطيع إذا أرادت أن توقف هذه العجلة وتشل مضيها، كما تستطيع أيضاً أن تستحث مضيها ودفعها قدماً إلى الأمام، وهذا ما لا يتأتى لغيرها من التشكيلات والهيئات الاجتماعية أو الرياضية أو المذهبية الأخرى – وفي كثير من الدول لم تستخدم الحركة النقابية لعدد من الأسباب – قوتها بالكامل ولكنها عندما تفعل تصبح أكبر هيئة، ففي الاتحاد السوفيتي هيأت النقابات العمال لتحقيق مشروع الخمس سنوات، ووقفت وراءه، وبذلك أمكن أن ينجح المشروع وفي بريطانيا أوقفت النقابات المجتمع البورجوازي على شفا الهاوية وشلت حركته وأشعرته البرد، والظلام عندما نفذ عمال الفحم إضرابهم العام.

وهكذا تكون النقابات هي أكبر المؤسسات في الدولة التي تقوم على المؤسسات ونلمس مرة أخرى التطابق بين المقومات التي تميز الطبقة العاملة، والمقومات التي تميز الدولة العصرية.

ومع أننا لا نستطيع أن نزعم أن العمال هم أبطال العلم والمعرفة كما هم أبطال الإنتاج والصناعة وأننا نسلم أن المعرفة في العصر الحديث قد ارتقت إلى مستويات فنية معقدة، فإن من المعروف أن أبواب العلم ما أن تفتح أمام العمال حتى يصبح العمال بحكم كثرتهم العددية، وأهميتهم النوعية وقيام الصناعة الحديثة على العلم والمعرفة أهم كتلة متعلمة تقبل على العلم بتشوف التذوق وحرص الاستكمال والإفادة، وتتابع ذلك مع مضى التقدم خطوة بخطوة، وتحاول أن تطبقه في عملها، ويظهر فيها بين آونة وأخرى المكتشفون والمخترعون.

من هذا الاستقصاء لمكانة العمال على خريطة الدولة العصرية نرى، أنهم بلا منازع بحكم تجاوبهم مع مقوماتها، جيش الدولة العصرية اللجب وقطب الرحى الذي تدور عليه الدولة العصرية فهم القوامون على الصناعة التي تميز الدولة العصرية وهم جمهور وشعب دولة الرعاية الذي يتلقى خدماتها، ومؤسساتهم هي أكبر المؤسسات - في دولة المؤسسات ثم هم الجنود، وإن لم يكونوا الضباط - في جيش المعرفة والثقافة والعلوم.

الطبقة العاملة المصرية والدولة العصرية

- ١ -

الطابع الثوري والحتمي لدور العمال في بناء الدولة العصرية

لا ريب إننا ممن العرض السابق قد أدركنا أمرين:

أولاً: أن الدولة العصرية هي حصيلة خمس ثورات حدثت في أوروبا على امتداد خمسة قرون وأسهم فيها جيش جرار من الرواد والمفكرين والفلاسفة والعلماء والزعماء، فضلاً عن فيالق العمال، وأن الرؤية التي رفعها التاجر وهو يختم القرون الوسطى قد انتهت إلى عالم الطبيعة والذرة وهو يبدأ عهد التكنولوجيا المعاصرة بينما يقف حماة الحرية والعدالة والحقوق الإنسانية والنقابات العمالية والمؤسسات الجماهيرية لجعل ثمار هذا التقدم لحساب الشعب، وليس على حسابه بأن تكون الدولة العصرية دولة خدمة ورعاية وليست دولة قمع وكبت.

ثانياً: أن للطبقة العاملة بالذات وضعاً مميزاً على خريطة الدولة العصرية باعتبارها – من الناحية النوعية – القوام على الصناعة التي هي أبرز رموز وخصائص الدولة العصرية وأنها من الناحية العددية – أكبر كتلة متماسكة تنتظم في هيئات – هي النقابات التي تكون عادة أكبر المؤسسات في الدولة العصرية حتى وإن لم تدرك هذه الهيئات قوتها الحقيقية أو تستخدمها بالكامل.

وهذه الحقائق تعرض لنا – في مجموعها – صورة معقدة لها تفاعلاتها وتداخلاتها وأعماقها وأبعادها مما يفرض علينا أن لا نأخذ الدولة العصرية مأخذاً سهلاً أو هيناً أو نعني بظواهرها وسطوحها دون سبر أعماقها وتفاعلاتها.

وبالمثل فإننا إذ أردنا أن نبني دولة عصرية في مصر فإن علينا أن ندرس أولاً مدى تحقيق هذه الثورات وأن نتقصى مكان الطبقة العاملة فيها.

فما هي الصورة التي يعرضها لنا الواقع المصري ؟

من الواضح أن سير التطور في الشرق بصفة عامة، ومصر ضمناً قد اختلف عن سيره في الغرب، فلم تقم ثورات مثيلة للثورات الخمس التي قامت في أوروبا وكان آخر عهده بالثورات من ألف عام عندما قام الإسلام بثورته العظيمة التي خلقت الشرق خلقاً جديداً وكانت من القوة بحيث كفلت له التقدم طوال سبعة قرون ولكن عوامل التحلل التي طغت على الشرق جعلته يخسر ما أكسبه الإسلام حتى دخل عليه الاستعمار الأوربي عقر داره وأيقظه يقظة مفجعة على هدير مدافع نابليون بونابرت.

وتلت الحملة الفرنسية ويقظة الشرق من سباته الطويل فترة الانتقال المروعة التي لما تنتقش أو تنتهي تماماً، لأنها لم تفهم على حقيقتها، وبالتالي لم تعالج المعالجة السليمة كما لم تكن التطورات السياسية مواتية، فقد ظهر محمد علي وكان أجنبيًا وعسكريًا وغشومًا فلم يكن هناك أي احتمال ليصبح مثل الإمبراطور «ميجي» الذي أدخل اليابان العصر الحديث وكانت أبعد من مصر عنه، على العكس فقد كان محمد علي هو الذي وأد

المقاومة الشعبية التي ثارت على الفرنسيين ومكنته من الحكم وكانت تمثل بداية شعبية أصيلة صادقة ولو أفسح لها في الأمد لتطورات التطور السليم المنشود، وداعب فكر إبراهيم باشا الذي نشأ وترعرع في مصر والذي حاز انتصاراته العظيمة بفضل شجاعة الجندي المصري «الفلاح» فكرة إقامة إمبراطورية عربية، ولكن العناصر التركية والعسكرية في شخصية إبراهيم كانت أقوى وأعمق من العناصر العربية والمدنية، فمضت هذه الخاطرة بالسرعة التي جاءت بها ثم جاء إسماعيل باشا، وكان يمكن أن يكون مثل بطرس الأكبر ولكنه كان سطحياً فلم يأخذ من أوروبا سوى الظواهر البراقة، ثم كانت الثورة العربية التي أجهزتها الخيانة والجيش البريطاني والتي كانت تشبه إلى حد ما حركة الديسمبرين «في روسيا»، وظهرت البورجوازية المصرية، صورة مهزوزة من الليبرالية الأوروبية حتى قامت ثورة ٢٣ يوليو.

خلال هذه المرحلة الطويلة مرحلة الانتقال والتخبط لم يستطع الشرق أن يهتدي إلى البداية، مجرد البداية السلمية التي يبدأ منها ليصل إلى الحل المطلوب، كان هناك عدد من الأسباب أبرزها الانفصال الحاد بين الحكام والشعب انفصلاً يصل إلى حد التناقض واللامبالاة - ويأخذ - في أفضل حالاته صورة قدرة الحاكم على العمل بمفرده ودون مشاركة أو مشورة لما يرى أنه الخير والإصلاح.

ومنذ عهد محمد علي حتى ارتفعت صيحة الشعب المعلم، الشعب القائد، سيادة الشعب، ونحن لا نجد في حكام مصر تجاوباً حقيقياً مع شعبيهم البائس وقد لا نجد في بعضهم شعرة واحدة تؤمن بالشعب أو ترق له وربما كان الوحيد في الأسرة التي وليت أمور مصر من محمد علي حتى ثورة ٢٣ يوليو - ولعل الوحيد الذي نجد فيه مثل هذه الشعرة هو ويا للعجب سعيد باشا - السمين الطيب الذي ملك الفلاحين الأرض ورقى الضباط الفلاحين إلى المناصب العالية، وتحدث عن الشعب المستعبد للفراعين والرومان والمماليك حديثاً جعل عرابي يراه رائداً للقومية المصرية.

إلى جانب هذا الانفصال بين الحاكم والمحكومين وعدم استشعار الحكام مسؤوليتهم القومية النبيلة وما أوقعه هذا الانفصال من قهر وعسف وتنكيل بالشعب وإقصاء له عن المشاركة أو العمل واصطناع العناصر الأجنبية لتقوم بذلك وما أستتبعه من إهمال وتجاهل للصناعة وللرعاية سواء كانت إشاعة للتعليم أو عناية بالصحة، وكان هناك انفصال أشد وقعاً وأعظم خطراً، ولم يكن المصلحون - رغم مشاعرهم الطيبة - بأكثر توفيقاً في علاجه مما كان الحكام، ذلك هو الانفصال بين الماضي الذي يمثل الجذر النفسي العميق للشعب والحاضر الذي يعيشه الشعب، كان الماضي ينبت عن الحاضر وكان الحاضر ممثلاً في الحضارة الأوروبية الوافدة - غريباً عن نفسية الشعب، وتمزق المجتمع المصري في هذا الانفصال ولم يوفق الثوري العظيم جمال الدين الأفغاني في الوصل ما بين الماضي والحاضر وصلاً وثيقاً أميناً ولا المفكر النظري لطفي السيد في تقديم الحضارة الأوروبية بحيث يمكن للشعب أن يتذوقها دون أن يجد مذاقها غريباً عليه، كان الأول يريد الرجوع إلى الماضي، ويرى أن هذا الرجوع هو الذي يحقق للمسلمين في القرن التاسع عشر ما حققه لهم القرن التاسع من قوة ومجد ناسياً العناصر الجديدة للعصر والإضافات الحديثة للتطور، وكان الثاني يريد أن يؤمن الشعب بحضارة العصر دون ملاحظة للجذور العميقة التي تمسك هذا الإيمان وتبقيه، ونتيجة لهذا الإخفاق أخذ التقطب يزداد حدة مع تفاقم المشكلة والمعالجة التعصبية التي نجدها عادة في الاتباع، وأخذ المجتمع يتخبط في هذه الدوامة، يتقدم خطوة ليتراجع خطوتين، ويستقيم مرة لينحرف مرتين، وتظهر خلال ذلك كل صور الضلالات والسطحيات والإدعاءات والتفاهات والطفيليات والانتهازيات، وأسهمت الفنون والآداب - وبوجه خاص السينما والمسرح والأغنية - بدور هدام ساعد على تمييع شخصية الجيل المعاصر وأوهن مقاومتها وأهملت خلال هذا

كله الصناعة والتجارة ولم ينميا إلا نمواً عشوائياً وبالطريقة الرأسمالية والفردية بما فيها من حسنات معدودة، وسيئات عديدة، كما لم تؤد الدولة الخدمات العامة من تعليم ورعاية وصحة.. الخ، إلا أداءً سطحيًا وجزئيًا، وليس أدل على هذا من أن الأمية لما تعالج أبدا معالجة جذرية ثورية صادقة وظلت قابضة على الشعب في سجن الجهالة والظلام والخرافة.

كما لم تقم خلال هذه الفترة كلها حركة عمالية أو اشتراكية أو شعبية رشيدة تستثير خيال الطبقة العاملة وتدفعها للعمل وتوجه الطبقة الحاكمة لأن تغير من سياساتها، وأن ظهرت محاولات سريعة لم يكتب لها التوفيق أو البقاء، وهو ما يعود بالدرجة الأولى إلى عدم وصول الطبقة العاملة إلى القوة والنفوذ والوعي بدورها وإهمال الطبقات المثقفة لواجبها أو عجزها عن الوصول إلى الأيدلوجية المناسبة.

وأغلب الظن أن سيسأل الكثيرون، وما علاقة هذا التقصي التاريخي والسياسي بدور العمال في بناء الدولة العصرية؟

وأن يسأل هذا السؤال من يقرأ هذا الحديث - وهو أمر محتمل جدًا - يدل على أننا نسينا مضمون الفصل الأول قبل أن ننتهي من الفصل الثاني، وأغفلنا ما أورده هذا البحث من تحذير متكرر من خطورة أخذ الموضوع مأخذاً سهلاً وسطحيًا وهو أمر يثير الغيظ ولكنه يحدث، فليس من اليسير أن نقضي في سطور على ما عمقته الأوضاع في دهور، وعلى كل كاتب يعالج المشكلة الاجتماعية أن يتسلح بالصبر الطويل، والفهم العميق.

لهذا نقول إننا ما دمنا نعالج دور العمال في بناء الدولة العصرية فلا بد من إيراد هذا العرض لتطور المجتمع المصري.

أن لكل من كلمة «الدولة» و «العصرية» و «العمال» مضموناً كبيراً ضخماً، ويجب أن لا نظلمه حتى لو كنا نكتب بأسلوب التلغراف وحتى عندما نتحدث إلى أقل الفئات فهماً، لأنها يمكن أن تميز بين الحق والباطل عندما يعرض عليها بالتفصيل، ولأنها عادة مستعدة للمعانة وبذل الجهد للتفهم عندما تلمس الجدية والإخلاص.

ولو كان الحديث عن دور العمال في ناحية جزئية كالخطة أو الإنتاج لكان من الممكن أن يكون الحديث أكثر فنية وتحديداً.

ولكن الحديث هو بناء الدولة العصرية، وما أضخم الدولة العصرية، وما أعقدها، وما أصعب بنائها على هدى وبصيرة.

وقد أصلنا في الفصل الأول ظهور الدولة العصرية في أوروبا والثورات التي أسهمت في صنعا وعالجنا علاقة هذه الثورات بالعمال - على وجه التعيين، ورأينا كيف أن ثورات التاجر والبورجوازي والرأسمالي حققت الجانب الصناعي والاقتصادي للدولة العصرية ثم جاءت الثورة الشعبية بروافدها الثلاث «الحركة النقابية، حركة الإصلاح الاجتماعي، الحركة الاشتراكية» فاستكملت لها الجانب الإنساني وحققت العدالة التي تجاهلتها الثورات السابقة وفي استعراضنا للوضع المصري رأينا كيف أن محاولات التطوير العديدة تعثرت لأن الذين قاموا بهذه المحاولات كانوا أساساً حاكمين لا يتجاوزون مع الشعب فأساءوا التصرف كأن أخذوا بالظواهر دون الحقائق واستعانوا بالأجانب دون المصريين وفتحوا الباب أمام الاستعمار، ولأن الكتاب والمفكرين عجزوا عن إيجاد الجسر الأيدلوجي الذي يعبر عليه الشعب من ماضيه إلى مستقبله دون الوقوع في هوة الضياع والتمميع، كما رأينا كيف حالت الحوائل دون ظهور ثورة شعبية بروافد كالحركة النقابية أو الحركة الاشتراكية.

ومن الملحوظ أيضا أن هذه المحاولات جميعًا لم تأخذ الطابع الثوري، وقد كانت الشخصية الوحيدة الثورية حقًا - جمال الدين الأفغاني - غريبة على هذه البلاد وقد أخرج منها بمجرد تولى الخديوي توفيق عندما تفتحت بذور الروح الثورية التي غرسها ولم يحسن اتباعه رعايتها فذبلت وفشلت.

وحصيلة هذا أن أية محاولة ناجحة لبناء دولة عصرية لا بد أن يتوفر لها ثلاث شروط:

أولاً: أن يتقلد زمامها «العمال» باعتبارهم أصدق فئات الشعب جماهيرية، وأن مؤسساتهم - النقابات - هي أكبر المؤسسات العامة، وأنهم القوامون على الصناعة - أبرز رموز الدولة العصرية خاصة وأن الفئات الأخرى التي تقلدت زمام الحكم لم تثبت كفاية أو شعبية.

ثانياً: أن تتوصل إلى وضع صيغة عربية تتفق في قيمها مع جذور الحضارة المصرية والقيم الإسلامية وتتفق في أهدافها مع أهداف العصر ومنطقه، أي العدالة الاقتصادية والديموقراطية الأساسية وأن تكون المهمة الأساسية للدولة هي الخدمة والرعاية.

ثالثاً: أن تنهج هذه المحاولة أسلوباً ثورياً لا حياً في الثورات وانسياقا مع الشعارات، ولكن لأن المنطق الثوري - وليس منطق المعالجة العادية - هو وحده الذي يمكن أن يسعفنا في المأزق الذي نحن فيه الآن لأنه - وحده - هو الذي يحقق:

(أ) الحسم الذي لا بد منه بعد أن وصل التعقد والتناقض والتشابك نتيجة للتخبطات الماضية إلى درجة لا يرجى معها الحل ولكن البتر.

(ب) الانطلاق بسرعة وصرامة لا يسمح بها السياق العادي في حين أن هذه السرعة أصبحت ضرورية بعد تخلفنا الشنيع وإهدارنا للوقت الثمين.

(ح) إذابة الاختلافات، وصرها في بوتقة واحدة.

وعدم توافر أي شرط من هذه الشروط الثلاثة معناه الفشل والتخبط من جديد، فإذا قام بالمحاولة الفلاحون مثلاً وهم من صميم الشعب فأنهم لن يحققوا الثورة الصناعية المطلوبة للدولة العصرية والتي هي أساس حياة العصر فضلاً عن أنهم ليسوا من الوعي التقدمي بالدرجة التي يمكنهم من إساعة وفهم الدولة العصرية، وإذا قام بها المثقفون أو الجيش أو الحكام فإنها لن تكون شعبية تماماً حتى وأن كان لديهم قوة العلم أو قوة الجيش.

العمال وحدهم أكثر تقدمية من الفلاحين، وأكثر شعبية من المثقفين، وهذا الوضع الاستراتيجي الهام هو الذي يجعلهم الدعاة الطبيعيين للدولة العصرية في المجتمع المصري، وليس أدل على هذا من أن الفلاحين عجزوا بالفعل وبحكم وضعهم عن القيام بعمل ثوري وأن الفئات الأخرى التي استطاعت القيام بالثورة عن سنة ١٩١٩م حتى الآن لم تكن موفقة لأن نسبة شعبيتها إلى درجه تقدميتها لم تكن متكافئة، أي أنها لم تكن شعبية بالدرجة الكافية.

ولو قام بها العمال دون أسلوب ثوري لابتلعته دوامة الاختلافات وأجهضها المصالح المكتسبة والحقوق المدعاة وتسلل إليها المساومون والمتآمرون وأفسدوا عليها أمرها.

ولو قام بها العمال بأسلوب ثوري ولكن دون اهتداء إلى الصيغة السليمة، فإنها ستكون نوعاً من الانقلاب الجماهيري والعمل الاجتهادي دون وضوح ونظرية تحكم التصرفات وتحدد الأهداف وستظل تتخبط بين التناقضات حتى تستنفد دفعاتها الثورية وتصبح مجرد نظام للحكم.

ولو كانت هذه الصيغة هي الماركسية اللينينية لما تجاوب معها الشعب ولا نفص عنها إن لم يحاربها.
ولو كانت الصيغة هي الإسلامية - الوهابية لما تجاوبت مع روح العصر أو استشرفت أهدافه، ولتخلفت عنه.

وهكذا نرى أن بناء الدولة العصرية على هدى وبصيرة هو الدور المدخر بالذات للعمال بالذات، بمعنى أن العمال لا يستطيعون إلا أن يقدموا بهذا الدور وأن هذا الدور لا يمكن أن يقوموا به إلا العمال.
فهو دور تاريخي له طابعه الحتمي كما يقولون.
وأي صدوف عنه من ناحية العمال سيكون سلبية وعجزاً، بل وخيانة منهم.

وأي قيام به من غير العمال سيكون تحايلاً وتشويهاً لن يحل المشكلة أبداً، إنما سيضيف خطأً جديداً ستدفع ثمنه الأجيال: الأجيال المعاصرة، والأجيال اللاحقة حسب جسامه هذا الخطأ كما حدث عندما دفعت الأجيال ثمن الدولة العصرية المدعاة التي حاولها إسماعيل باشا، وكما حدث عندما أضعنا عشرين عاماً دون أن نحدد موقفنا الأيدلوجي تماماً، وفي النهاية وبعد تحمل هذه الخسائر الجسيمة سنضطر إلى تصحيح الخطأ والعودة إلى الأصل لأنه هو وحده الذي تستقيم عليه الأمور.

أن الفكر البورجوازي قد استطاع أن يغلف المجتمع المصري بغشاوة سميكة غطت على بصر الطبقة العاملة وجعلتها تبخس نفسها حقها وقدرها ودورها ومكنت البورجوازية من أن تستخدمها في تدوير عجلة المجتمع كثور معصوب العينين لا يرى العالم، ولا يرى نفسه، ولكن عندما ترتفع هذه الغشاوة فسيعرف العملاق نفسه، وقدره ودوره، وعندئذ فلن يهدم الهيكل قائلاً على وعلى أعدائي ولكنه سيظهره من الانتهازية والوصولية وسيرفع قواعده على أسس من الإيمان، والعلم والعمل.

- ٢ -

إضافة الطبقة العاملة المصرية إلى الدولة العصرية

حتى الآن اقتصر حديثنا عن الدولة العصرية على النموذج الأوربي لها باعتبارها النموذج الوحيد القائم الآن الذي يتسم بالأصالة، ولكن هذا لا يعني أنه النموذج الأمثل، أو أنه يخلو من السوءات أو النقائص، أو أن علينا أن نقبله كما هو، فالحقيقة أن التطورات التكنولوجية والاجتماعية الأخيرة كشفت عن مأخذ عديدة وأساسية في صميم الأسس التي تقوم عليها الدولة الأوروبية الحديثة أثارت الشك في هذه الأسس، وأفقدت المجتمعات الأوروبية السلام الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي والسياسي ثم انتقلت عدواها إلى البيئة الطبيعية فلوثت البحار والأنهار والهواء والسماء والزرع والضرع بحيث أصبحت قضية استنفاد البيئة من أدران الصناعة والتكنولوجية هي قضية الساعة.

ومع إننا نعترف أن أي دولة من دول العالم لا نستطيع اليوم أن تتأى بنفسها، وأن تنعزل عن عالم الدول الأخرى أو تتجاهل ما يجري فيها من خير أو شر، لأن الجبال والبحار لم تعد حدوداً ولأن الجنود والجيوش يمكن أن تنزل من السماء ولأن الدعايات تنتقل عبر الأثير. وأن أي دولة حتى لو استطاعت أن تعزل نفسها فلن تستطيع أن وقف غيرها، ولن نستطيع أن نوقف الأرض عن الدوران والتطور، ومن باب أولى أن تعود بها إلى الورا.

نقول إن هذا كله وإن أرغم كل دولة على أن تعني بتطور بقية الدول وأن تلحق بركب التقدم وتسير معه، إلا أنه لا يفرض عليها التزاماً من حرف واحد، ولا هو يجبرها على مجرد التقبل والتسليم، إنه يفسح لها المجال لتقدم إضافتها الخاصة التي تسهم في تشكيل الإطار العام أو توجيهه أو تنقيحه.

وإلى جانب هذا فإن الإطار العام للتطور لا يعني بالكثير من الفروق الجزئية التي قد توجد حتى بين الأخوة الأشقاء، وأجدد بها أن توجد بين الدول والشعوب، وستظل اللغات والأديان والجذور الحضارة القديمة نوعاً من الحدود حتى عندما تزول الحدود الجغرافية وستحفظ لكل شعب سمته الخاصة وطابعه المميز، ويمكن اعتباره عامل إثراء لا عامل إفقار.

وهكذا نرى أن أبرز مقومات الدولة العصرية التي أشرنا إليها في الفصول السابقة كالصناعة والشعبية والعلم.. الخ، ستظل موجودة، إلا أن صورة ومدى هذه المقومات ستختلف في النموذج المصري للدولة العصرية عما هي عليه في النموذج الأوروبي بفضل ما ستقدمه الإضافة المصرية عن استكشاف لوجوه النقص ومحاولة للعلاج والاستكمال.

وتتجلى الإضافة المصرية أساساً في مجالين:

المجال الأول: تخليص الصناعة من قبضة الاستغلال الرأسمالي وقيود التحكم الاشتراكي وإطلاق طاقاتها من زاوية هي أنها أداة للتطوير الاجتماعي والخدمة العامة والإبداع الفردي والجماعي.

ذلك أن الصناعة التي هي أبرز مقومات الدولة العصرية خضعت في أوروبا لأيدلوجيات جعلتها أداة استغلال، إن الصناعة بطبيعتها عملية خلق وإبداع وتشكيل وتركيز وتنسيق للنشاط اليدوي والذهني وتفجير للطاقات والقدرات الإنسانية في مواجهة التحديات، ومن ثم فإن لها أخلاقياتها البطولية الخاصة.

ولكنها تفقد كل هذه الصفات عندما نخضع للرأسمالية إذ نحولها من صناعة إلى تجارة – ومن إبداع إلى استثمار – وبذلك لا تنظر إلى العمال – وهم أصحابها وأبطالها الحقيقيون – إلا باعتبارهم أيد عاملة أو عنصر من عناصر التكلفة، وبذلك تحرمهم حقهم المادي والأدبي ودورهم الإبداعي في الصناعة.

صحيح أن الثورة الاشتراكية قضت على هذا النفوذ الوبيل للرأسمالية ولكنها أحلت محله هيمنة الدولة الشمولية المستبدة وقضى الاستبداد الاشتراكي – كما قضى الاستغلال من قبل – على الحق المادي والأدبي للعمال، ودورهم الإبداعي في الصناعة بحيث يلتقي في النهاية الاستبداد مع الاستغلال.

أن العامل والمهندس بناءان يجهدان أنفسهما لبناء المجتمع ولإقامة صرحه طبقاً للأصول الفنية، ولكن عندما يظهر المقاول ويكون له اليد العليا فإن الأمر يختلف، لأن المقاول لا يقدم إضافة منشئة ولا يتطلب إبداعاً، وإنما هو يريد الربح والكسب وهو يتوصل إليه على حساب الأصول الفنية والطبقة العاملة، وليس طبقاً أو تبعاً لها.

وفي الشمولية لا يجد العامل والمهندس أمامهما المقاول، ولكنهما يجدان الروتين الذي تجرى عليه الدولة الشمولية والتي يغلب أن يصيب العمل بالبيروقراطية أو التحكم أو الفساد خاصة في غيبة حرية الفكر وهي ظاهرة ليست فحسب من الظواهر الملازمة للدولة الشمولية، بل هي كذلك جزء لا يتجزأ من الفلسفة الاشتراكية التي تقوم على ديكتاتورية البلوريتاريا، فمن المفهوم بالطبع أن أمر البلوريتاريا في الدولة الاشتراكية هو إلى

حزبها، وأن أمر الحزب إلى قادته، ومن هنا فإن ديكتاتورية البلوريتاريا هي بحكم الطبيعة التنظيمية ديكتاتورية القيادة.

وليس هناك محيص، فمادامت ديكتاتورية، وما دام هناك تنظيم تصاعدي وهرمي محكم فهي في النهاية وطبقا للتنظيم التصاعدي، ديكتاتورية القمة.

وترفض الإضافة المصرية الأيديولوجية الرأسمالية التي تفتقد العدالة وتسمح بالاستغلال، كما لا تتقبل الأيديولوجية الشمولية التي تفتقد الحرية وتسمح بالاستبداد وهي تتوصل إلى صيغة جديدة تكون ركيزتاها هما:

الأول: حرية الفكر باعتبارها الوسيلة التي يعبر بها الشعب عن إرادته والأداة التي يستكشف بها الأخطاء ويفترض أن تكون هذه الحرية حرية حقيقية، لا بمعنى أبعاد كل رقابة ولكن بمعنى إعطاء كل فرد الحق في إصدار الصحف أو طبع الكتب وترك الحكم في هذا إلى استحسان أو استهجان الشعب وإلى قانون العقوبات عندما تستغل هذه الحرية في مآرب خاصة ونشاط مريب.

والثانية: التوصل إلى صيغة تستبعد الملكية الفردية لوسائل الإنتاج الأساسية دون الوقوع في شرك البيروقراطية والتحكم ويكون هذا بجعل إدارة الصناعة أو على الأقل الرقابة عليها أن لم يكن الإدارة في أيدي المنتجين الحقيقيين - العمال - مع تعزيز نظم الحكم المحلي والربط ما بين الإدارة الصناعية والإدارة المحلية وستجد الإضافة المصرية طلبتها في نقطة ما بين الإدارة الذاتية للصناعة وبين الإدارة المحلية.

ومن المهم جدًا أن نقول أن الإضافة المصرية وأن كانت تستفيد إلى آخر درجة من كل التجارب الاشتراكية والاجتماعية ومن كل الدعوات والنظريات والمذاهب التي قامت في أوروبا، وندرسها بكل عناية، فإنها لا تنقل هذه النظم، فالإفادة من التراث العالمي للثقافة والفكر شيء والالتزام بالنظريات المغلقة شيء آخر، التراث العالمي ملك للعالم كله وقد أسهمت فيه مصر القديمة والعرب والعلماء المسلمون وغيرهم من كل بلاد العالم فضلاً عن أن الثقافة والمعرفة موضوعية بطبيعتها، أما النظريات المغلقة فإن لها طابعها الذاتي وملابساتها البيئية والزمنية الخاصة التي قد لا تكون أفضل الملابس كما يغلب أن لا تتكرر بالضبط في الواقع المصري، بالإضافة إلى أن هذه النظريات عادة ما تكون لها منظمات قوية تتطلب الانتماء وتتمسك بالصورة الخاصة والمعينة للنظرية.

والمجال الثاني: للإضافة المصرية هو مجال القيم والمعنويات التي تجد أعظم بلورة لها في الأديان السماوية، وبوجه خاص في الإسلام جماع هذه الأديان وختامها.

والنموذج الأوروبي للدولة العصرية نموذج مادي بحث لأن أوروبا بطبيعتها وثنية إنسانية، وقد يصور ذلك أصدق تصوير تمثيل الميثولوجيا اليونانية لها وتكون فيه أوروبا غانية لعوب يحملها ثور أهوج يذهب بها كل مذهب ويعربد ما شاء له، ولها الجموح وهو تمثيل ينطبق عليها حتى الآن، ومن أول خيط في الفجر الأوروبي: حضارة اليونان حتى الفترة المعاصرة لا نجد عناية أو احتفال بفكرة الدين أو القيم التي تسمو فوق عبث الطبيعة البشرية أو تحايل الأفراد، ففي حضارة اليونان لا تجد هذا حتى في كتابات أفلاطون «الإلهي» كما سموه، دع عنك أرسطو العملي أو ديمقراطيس المادي، وفي ظهر التاريخ الأوروبي رفعت روما لواء الوثنية إلى سماوات لم تبلغها أبداً في إي مجتمع آخر بحيث طبعت المجتمع الأوروبي بطابع لم تتخلص منه، وفي عصر التاريخ الأوروبي استهدفت حركة الأحياء والريناسانس بعث الحضارة اليونانية والرومانية بفنونها وآدابها ووحشيتها واستعمارها حتى جاءت الثورة الصناعية والثورة التكنولوجية فأحالت مرحلة «الغروب» شرقاً بما أوجدته من شمس وإضاءة صناعية.

ولم يكن مصادفة أن تتفق الرأسمالية والاشتراكية على اختلافهما في كل شيء في ناحية معينة إنهما معا ماديتان، فقد صرحت الاشتراكية بعداوتها للأديان واحتفظت الرأسمالية بقشرة رقيقة من المسيحية كنوع من الكاموفلاج والتعمية تغطي تحته عهرا وفجورها، والاشتراكية والرأسمالية يصدران في هذا عن روح أوروبية وثنية أصيلة.

وقد يسأل سائل كيف هذا وللمسيحية عرش عريق في روما وهيئات ومنظمات وكنائس وأحزاب ونقابات.

الحقيقة أن فهم أوروبا للمسيحية فهم سطحي ليس فيه من المسيحية إلا الاسم.

وقد قال المستشرق «دوزي» عن نصارى العرب أنهم لم يأخذوا من المسيحية إلا الخمر ! وهو ما يمكن أن ينطبق على أوروبا، وقد كان تحريم الخمر فيما روى الكاتب جورج سافا السبب الذي جعل العاهل الروسي «فلاديمير» يرفض الإسلام ديناً له ولروسيا ويفضل عليه المسيحية !

وإذا كانت البابوية نفسها وهي قلب المسيحية - قد تأثرت حتى النخاع بالنظم والآداب والأوضاع الرومانية أكثر مما تأثرت بآداب ومبادئ نبي الناصرة، فهل نتوقع من الأوروبي العادي أن يكون أكثر حصانة وأقل تأثراً ! والمسيحية لدى أوروبا هي عقيدة الإله الإنسان وهي صورة من صور وثنيها القديمة تجعل المسيح نسخة أخرى من «الإسكندر» أو «قيصر» المؤلهين.

فإذا كان في تصور المسيح تعقيد ثيولوجي غامض فلن يكون أكثر مما أضفته الميثولوجيا اليونانية على «هرقل» أو «أشيل» أو غيرهما ممن كانوا ثمرة تزواج إلهه ببشر واعتبروا إلهه أو أنصاف إلهه، وقد نجد في «بروميثيوس» تصويراً مماثلاً لتصور المسيح كاله مخلص.

وكل ما نسمع عنه من هيئات تحمل اسم المسيحية في أوروبا فإنها لن تعدو أحد أمرين أما قشرة للزينة والتستر أو مصالح مكتسبة وهيئات منظمة تعمل بحكم تنظيمها - وليس بحكم إيمانها - للمسيحية كمورد رزق أو مصدر مجد، وليس أدل على فقد الروح المسيحية في أوروبا من هيمنة الاستمتاع والامتلاك على الأفراد والقسوة والاستئثار على الحكومات والهيئات فيها، وما انتهى إليه هذا وذلك من فقد السلام الاجتماعي وزيادة التوتر والمشغوليات التي ملأت نهاره وزحمت ليله واستحوذت عليه قلباً وقالباً وبالتعبير المسيحي، فإن الفرد الأوروبي فقد نفسه فلم يمد يجديه امتلاك أي شئ آخر فالمجتمع الأوروبي مفلس إفلاساً نفسياً وروحياً قدر ما هو ثرى مادياً واقتصادياً، وقد استعبدت الحضارة الأوروبية الناس وجعلتهم رقيقاً أبيض وأصبح الفرد الأوروبي عبداً من نوع جديد، عبد الترف، ومع أنه يختلف في كل شيء عن العبد القديم، عبد القشف فإنه يتفق معه في الشيء الوحيد الهام إنه لا يملك روحه لا يستطيع التحرر من المؤثرات والقوى الخارجية التي تملكه وتهيمن عليه وتستبد به.

ولا ريب أن هذه الصورة للماضي والحاضر الأوروبي - على ما تضمنه من بريق وإغراء تختلف كل الاختلاف عن صورة المجتمع المصري الذي قام من أقدم عصوره على الدين وارتبطت العلوم والفنون والتشريع والسياسة فيه بالدين - وتوصل منذ خمسة آلاف سنة إلى فكرة الخلود والحساب والعقاب فأوجد الضمير ثم جاء الإسلام فقدم أفضل تصور يمكن أن يدور عليه الاعتقاد، وأفضل التزام يترابط به المجتمع بالإضافة إلى أن الإسلام بحكم اللغة والتشريع والأدب والتراث الحضاري لأكثر من ألف سنة أصبح أبرز مقومات الأمة المصرية.

فهل يعقل أن يصطنع هذا المجتمع عقيدة تعارض الإسلام أو أخرى تستغل الإسلام.

وأن تكون الاشتراكية معارضة للإسلام والرأسمالية مستغلة لها قضية لا مجال للمحاكاة فيها، فقد فصلت فيها أقوال ماركس وإنجاز ولينين، وأفعال وسياسيات الرأسماليين في كل الأرجاء.

وليس من الضروري أن الرأسمالية والاشتراكية معارضة أو مستغلة للإسلام إذ يكفي فحسب أن تكون متجاهلة لكي تصبح غير صالحة كمذهب للمجتمع المصري، إذ يفترض أن يقوم المذهب على ما يؤمن به الشعب، وأن يستلهم عقيدة الشعب.

وفي التحليل الأخير للمذهبية والأيدولوجية التي تسيطر على الدولة العصرية الأوروبية نجد:

- (أ) استغلال الرأسمالية والاشتراكية للصناعة، الأولى عن طريق استغلال المنتجين «أي العمال»، والثانية عن طريق الاستبداد بهم والهيمنة عليهم.
- (ب) فقد العدالة في الرأسمالية والحرية في الاشتراكية.
- (ج) غربة الاشتراكية والرأسمالية معًا عن المجتمع المصري بحكم نشأتها فعليًا وتأصيلها نظريًا في تربة أوروبية غربية.
- (د) ارتباط كل منهما بملاسات عفي عليها الزمن ومركبات تأتت من بنيانها النظري يتمسك بها ويدافع عنها المتعصبون والمستفيدون والهيئات الخاصة بهما.
- (هـ) المنطلق المادي الواحد للاشتراكية والرأسمالية ونظرتها إلى المجتمعات الإنسانية كما لو كان كل مجتمع يمر بالظروف نفسها والمراحل الاقتصادية نفسها وتصاغ وتسبك في قالب واحد.
- (و) إطراح الرأسمالية والاشتراكية للقيم المعنوية ومن ثم عداوتها لأبرز وأقوى بلورة للقيم وهي الأديان. هذه كلها مبررات تحول دون أن تكون الرأسمالية أو الاشتراكية مذهبًا صالحًا للمجتمع المصري. وفي مقابل مبررات عدم الصلاحية هذه نجد:

- (أ) المجتمع المصري كان مهد الأديان وليست هذه صدفة، ولكنها ترجمة لبيئة خاصة.
- (ب) كان الدين ابتداء من مصر القديمة حتى الاحتلال البريطاني هو محور المجتمع وأصل التشريع الإجتماعي والسياسي والاقتصادي وهو ملهم الفنان والأديب.
- (ج) ارتبطت مصر قلبًا وقالبًا بالإسلام بحكم التراث واللغة والتاريخ بحيث أصبح أبرز مقوم من مقومات الشخصية.
- (د) أن الإسلام بحكم كونه آخر الديانات، وأنه يجمع فضائلها الرئيسية ويغفل خصوصاتها البيئية، وأنه عقيدة ونظام متكاملان يجعلان العدل طابعهما الأساسي، وهو أفضل مذهب أمام المجتمع الحديث
- (هـ) أن الإسلام هو أقوى العوامل التي تجمع بين هذه البلاد وبين جاراتها العربية ويكون منها جميعًا وطن واحد يؤمن بعقيدة واحدة.

ولكن هذه الموجبات القوية تفقد لزومها وفعاليتها وتنقلب إلى أضدادًا إذا لم نصلح إصلاحًا جذريًا وثورياً فهمنا الإسلام.

والحق أن تشويه الإسلام والفهم المريض له وصل إلى درجة كادت تدفع بالمصلحين إلى اليأس ونفض اليدين منه واعتبار محاولات الإصلاح خاسرة.

فالإسلام باعتباره عقيدة دينية ونظامًا اجتماعيًا أنزل للناس كافة على ممر العصور كان لا بد أن يلحظ اعتبارين هامين: الأول: البعد الزمني والثاني البعد البيئي، وأي عرض سليم للإسلام، لا بد وأن يتوفر له:

(أ) فهم النصوص الإسلامية أي القرآن والثابت الصحيح من الحديث النبوي فهما سليماً ومتكاملاً.

(ب) وضع هذه النصوص في مضمون البعد الزمني.

(ج) وضع هذه النصوص في مضمون البعد البيئي.

وعندما ظهر الإسلام كانت هذه الصورة قائمة على أفضلها في عهد النبي ﷺ ، فالقرآن لم ينزل مرة واحدة ولكنه استمر قرابة عشرين عاماً بل إن معظم سورة لم تنزل كاملة، وإنما أنزلت آياتها على مراحل، أي أن البعد الزمني كان ملحوظاً إلى آخر درجة، كما كان البعد البيئي ملحوظاً أيضاً، فالآيات المكية تختلف عن الآيات المدنية، وليس هناك أدق في ملاحظة البعدين الزمني والبيئي والتجاوب معهما من هذا فليست عشرين سنة بالمدة الطويلة ولا البعد ما بين مكة والمدينة بالبعد السحيق ومع هذا فقد لحظ الإسلام هذا وذلك.

وعندما ختم الدين وقبض الرسول ﷺ أصبح على العلماء أن يحققوا التجاوب ما بين الإسلام والمجتمع ببعديه الزمني والبيئي وهذا ما فعلوه ردحاً من الدهر في صدر الإسلام ففتح باب الاجتهاد على مصراعيه وازدهرت حرية الفكر والتمذهب والإفتاء بما ينتهي إليه علم كل مفت واجتهاده ولم تنج من هذه الحرية فكرة الألوهية وهي صلب العقيدة وقدس الأقداس في كل دين، فأوجد الفقهاء علماً جديداً هو علم الكلام واقتبسوا من فلسفة اليونان والفرس والمسيحيين.. الخ، ما يدفعون به الشُّبه – أو ما يتفق مع عقلية المسلمين الجدد – رغم غربة هذا الأسلوب على الإسلام بل وعدم حاجة العقيدة الإسلامية إليه لأن ميزتها الرئيسية هي في بساطها وإنها تقوم على الفطرة – كما تأثرت المذاهب بأماكن ظهورها فتأثر المذهب المالكي بنشأته في المدينة، والمذهب الحنفي بنشأته في العراق، واختلف مذهب الشافعي في مصر عن مذهبه الأول في العراق.. الخ.

ولكن هذه الحرية لم تستمر طويلاً لأنها أوجدت نوعاً من الفوضى والتضارب وكان العلاج هو التنظيم ولكن الذي حدث فعلاً هو إغلاق باب الاجتهاد، وأصبح على المسلمين جميعاً في أربعة أقطار الأرض على امتداد ألف سنة أن يأخذوا بخمسة أو ستة مذاهب.

وخلال هذه المدة الطويلة عكف الفقهاء على دراسة المذاهب الإسلامية وأنفوا أعمارهم في ذلك فأغربوا أطنبوا وجاءوا بكل شاردة ووارده، وكانوا كالصياد الذي ينزل إلى الأعماق مخاطرة بحياته في سبيل اللؤلؤة المكنونة.

ولكن أعوز هذه الجهود أن كلا منها كان طبقاً لمذهب معين ونحا منحى معيناً، فعلماء التفسير يعكفون على التفسير وعلماء الحديث يعكفون على الحديث وعلماء الفقه يعكفون على الفقه.. الخ، مما لم يحقق لمعظمهم الفهم التكاملي للإسلام، كما أصبح كل كفاحهم داخل إطار النصوص طبقاً لمبادئ وأصول المذهب دون نظر إلى الحياة أو الأبعاد الزمنية والبيئية المتفاوتة مما أدى إلى انقطاع العلاقة ما بين جهود هؤلاء العلماء، والأوضاع الحية المتطورة وأصبح من الضروري لكي يلتقيا، أما تطويع النصوص تطويعاً مبتسراً أو تجاهل الأوضاع والاحتياجات تجاهلاً كبيراً ولما لم يكن من الممكن تحقيق هذا أو ذلك فقد أصبح الإسلام عبادة وطقوساً وأبحاثاً نظرية، وابتعد عن المجتمع بضروراته واحتياجاته.

ويجب أن لا ننسى أثر القوى التي كانت تريد أن تجمد الإسلام أو أن تستغله من حكام لم يفهموا من الإسلام سوى الفقرة الأخيرة من الآية «أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ» أو إقطاعيين جعلوا شعارهم «وَرَفَعَ بَعْضُكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ» أو رأسماليين رفعوا لافتات «هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي» ليموهوا بها استغلالهم المقيت، أو استعمار أراد أن يجعل من الإسلام ثقلاً في عنق الشعب يحول بينه وبين التقدم.

وعندما تيقظ الوعي الإسلامي في العهد الحديث وتحررت الشعوب الإسلامية من إفساد الحكام الطغاة والمستعمرين الغزاة، ظهرت هيئات إسلامية رفعت عاليًا لواء الإسلام، وأرادت له أن يتصدر المجتمع، ولكن لم تتوافر لها وسيلة تحقيق ذلك فاتسمت معظم هذه الهيئات بنوع من السذاجة والحماس واتخذ بعضها الإسلام أداة لرفض كل الصور الجديدة التي جاءت بها الدولة العصرية مع إنها جاءت بكثير من صور التقدم التي لا ينكرها إلا مكابر ولعل ذلك يعود إلى عجزها عن تقديم الصياغة العصرية للمضمون الإسلامي فكان شأنهم شأن أهل الكهف الذين ناموا في كهفهم ثلاث مائة سنين وازدادوا تسعًا ثم أرسلوا أحدهم بورقهم إلى المدينة غير عالمين أن ورقهم لا يصلح للتعامل وأنه لن يفيد إلا في الدلالة على نومهم العميق، ومع أن بعض هذه الهيئات قد تنبه إلى أن الإسلام دين ودولة إلا أن كل تصرفاتها كانت مركزة في الجانب العبادي من الإسلام وأن كل ما تعنيه بالدولة هو فرض هذا الجانب بالقانون وكان تعصب بعض أعضائها وضيق أفقهم مما يثير النفور، وأسوأ من هذا كله ما ظهر أخيراً من صور المراهقة الفكرية في فهم الإسلام ودفع الشباب إلى صور من التعصب المهلك والتأمر الوبيل، ولوفقه الضحايا الذين ضلهم هذا الاتجاه الإسلام لعرفوا أنه وصل في العدالة والنزاهة والحيده الموضوعية وعدم التحامل إلى درجة لم يبلغها دين آخر، فحذر القرآن المسلمين من الشطط والسرف حتى عند الشنآن وذكر الحقيقة كاملة حتى بالنسبة للخمر والميسر فقال: «وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ»، وقال: «يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَإِثْمُهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَّفْعِهِمَا»، فأى حيدة وحرص على الحقيقة والعدالة ذاتية أو موضوعية كهذه.

من هذا السرد يتضح أن الإسلام لم يفهم فهماً كاملاً إلا في الفترة النبوية الباهرة وفترة خلافة الراشدين التي كانت نوعاً من الامتداد لها، وأن الفوضى من ناحية والأهواء من ناحية أخرى تنازعت عرض الإسلام وفهمه بحيث لم تسمح به متكاملًا فكان فنيًا لدى الفنيين من شيوخ تفسير أوفقه أو حديث واستغلالًا على أيدي الحكام والرأسماليين والمستعمرين ولم تستطع الهيئات الإسلامية الحديثة التوصل إلى الفهم التكاملي للإسلام لتعصبها وغلبة جانب العبادة والمظاهر والشكليات عليها وفشلها في ترجمة المضمون الإسلامي إلى صيغة عصرية إما لعجزها عن فهم المضمون الإسلامي على حقيقته أو لعجزها عن فهم الدولة العصرية بأعماقها أو لعجزها عن فهم الاثنين «وهو الأغلب» وأصبح الفهم المضلل للإسلام عند بعض الناشئة والطلبة نوعاً من الهوس والهستيريا.

وهذا كله على فداحته طبيعي فقد كان يجب أن يتولى العمال الذين يمثلون الجمهور الأصل للإسلام – جمهور ياسر وسمية وعمار وبلال وسلمان وحرثه وصهيب وأبي ذر وأبي هريرة – بأنفسهم فهم الإسلام بما تتقبله قلوبهم دون أن يكلوا ذلك إلى غيرهم من ذي الحول والطول أو المدعين الثقافة والعلم، خاصة وأن الإسلام بالذات يستبعد رجال الدين أو الكهنة أو أي فئة تقف بين الناس وبين الله وأن الرسول العظيم كان يطلب إلى المسلمين أن لا يسألوه لأن كل مقال سيتطلب جوابًا وقد يتضمن الجواب تحديدًا أو تمهيدًا والسعة والعافية أفضل ما دامت القلوب مطمئنة.

صحيح أن العمال قد لا تتوفر لهم ثقافة البورجوازيين أو الفنيين ولكن يعوض ذلك:

(أ) أن العمال أصحاب فطرة سليمة لم يلوثها التكلف والإسلام أساسا دين الفطرة وليس في أساسياته ما تعجز الفطرة عن تفهمه أما تفاصيله فليس من المطلوب بوجه خاص الإمام بها، لأن الإمام قد يكون على حساب الأصول أو الروح «فيرفض الشرب في إثناء مفضض ويقتل الحسين»، وقد تحجب الجزئيات الكليات، وقد تثير العناية بنقط جزئية معينة نار الفتنة والانحراف كما حدث في قضايا خلق القرآن والاستواء وغيرها.

(ب) أن العمال بحكم عملهم أصحاب منهج تجريبي وخبراتهم في الحياة تدلهم على الحقائق وتهددهم إلى التمييز ما بين الغث والسمين الحقيقي والمزيف، وتعصمهم من الاغتراب أو الشذوذ أو الانسياق وراء النتائج الخاطئة.

(ح) أن الفنيين وإن كان كل واحد منهم يستطيع التوصل إلى أعماق ناحيته إلا أن كل واحد منهم لا يلم بالصورة العامة ولا تتوفر هذه الصورة لمجموع الفنيين، لأن مجموع الجزئيات والتفاصيل سيغطي على الأساسيات والطابع العام.

(د) أن الادعاء بعصمة المنهج الفني وكمال البحث النظري يجب أن لا يؤخذ على إطلاقه فكثيراً ما لا تعدو نتائج ذلك أن تكون اجتهادات ومحاولات يخطئها التوفيق.

(هـ) أن الطبقة البورجوازية التي يدخل فيها المثقفون عادة، وإن لم يكن دائماً، تتأثر في فهمها للمذاهب بوضعها الخاص المميز فتميل للحفاظ والجمود وتصبح تقليدية والإسلام في جوهره ثورة على التقليد والجمود، كما تعلق هذه الطبقة من شأن الشكليات والطقوس فلو لم يقدم واحد إلى الآخر بالطريقة المقررة لما تعارفا ولو وقف سقراط الحافي على باب مدرج فلسفة لنهره الفراش ولو جاءه أشعث أغبر لطرده، في حين أنه قد يكون بتعبير الرسول ﷺ ممن: «لو أقسم على الله لأبره»، ومع أن الشيوعيين قد أسرفوا في التنديد بالبورجوازية إلا أن تكلفها ونفاقها الاجتماعي وتمسكها بالمظاهر أمر يكاد يكون دائماً ويمثل أحد خصائصها الثابتة.

وإلى جانب هذا فيجب أن نذكر أن الطبقة العاملة لا تقف وحدها، أن لها مفكريها ومع أن هؤلاء قد يكونون أصلاً من الطبقة البورجوازية إلا أنهم يكفرون بشرعتها ونفاقها وأثرتها، ويمنحون ولاءهم للطبقة العاملة، والولاء بنص الحديث النبوي لحمة كالنسب وبذلك يكملون للطبقة العاملة نقصها الأكاديمي دون أن يقعوا في مأخذ الأكاديميين الآخرين، لأنهم عندما يمنحون ولاءهم للطبقة العاملة فإنها تصبح ملهمة لهؤلاء، ومع أنهم يستأثرون وقد يقودونها، إلا أنهم يتأثرون بها ويتعلمون منها ولا يقودونها إلا في الاتجاه المنطقي والطبيعي للطبقة العاملة، بفضل التفاعل العميق الذي ينشأ بينهما وهم في هذا يختلفون عن مفكري البرجوازية الذين ينصبون أنفسهم أوصياء على العمال ويرفعون عليهم عصا المعلم.

وهكذا نصل إلى نهاية المطاف فلكي لا تقع الدولة العصرية في المأزق التي وقعت فيها الدولة العصرية الأوروبية وحتى لا تهدر أمجاد الدولة العصرية وما فتحتة للإنسانية من آفاق على مذبح التمزق الاجتماعي والإفلاس الروحي والانتحار النووي فإن إضافة الطبقة العاملة المصرية تتضمن:

(أ) اعتبار الصناعة أداة لتطوير المجتمع السليم وليست أداة للربح أو الكسب أو الفساد كما يحدث في المجتمع الرأسمالي أو لتشديد القبضة على الشعب والتحكم فيه كما يحدث في المجتمع الاشتراكي أن الصناعة باعتبارها ثمرة الذكاء الإنساني ومنتهى فكره التطبيقي يجب أن تكون مقدسة ويجب أن تكون إدارتها نوعاً من الخدمة العامة وليس الكسب الفردي.

(ب) لهذا يجب أن توجه الصناعة نحو إشاعة العلم والمعرفة والسمو بالفنون والآداب والعناية بالصحة والظروف الاجتماعية للحياة الإنسانية.

(ح) لكي يمكن القضاء على ما أثبتته التجربة والواقع من نقص في التجريبتين الاشتراكية والرأسمالية توجب الإضافة المصرية.

١ - حرية الفكر وترك الحكم عليه للرأي العام وهو صاحبه وأولى به أو القانون عند استغلال هذه الحرية استغلالاً شائناً.

٢ - أن يتولى المنتجون الحقيقيون إدارة الصناعة أو الرقابة عليها وتحديد طريقة ذلك هو ما يجب أن يكون محلاً لدراسة دقيقة.

(د) مع هذا فإن الحياة الإنسانية لا تستكمل بالرعاية أو بالحرية أو بالكفاية المادية وحدها، فلا بد أن يشعر الفرد أن لحياته غاية ومعنى وأن له كياناً خاصاً لا تستعبده الدولة أو الأشياء وضمير إلا يكون مسئولاً إلا أمام المثل الأعلى «الله» وهذا ما تقدمه العقيدة الإسلامية ولا بد أن يتوفر في الجانب الروحي للإنسان ما يسمو به وما يكفل له الرضا والطمأنينة والسلام.

(هـ) على أن الإسلام ليس فحسب عقيدة روحية كونية - ولكنه أيضاً نظام اجتماعي متكامل وهو بحكم ثرائه وتشريعه وتاريخه وآدابه وارتباط هذه البلاد به أبرز مقوم من مقومات الشخصية المصرية وأقوى عامل من عوامل الوحدة العربية وأي تجاهل له أو إزورار عنه يمثل نقصاً، وأي تفضيل لغيره عليه لا يحقق تجاوباً وانسجاماً بل يثير نفوراً وابتعاداً.

وقد شوهت البورجوازية فهم الإسلام وعرضه، وتقوم الطبقة العاملة بتصحيح هذا ومن ذلك:

أولاً: أن الدولة الإسلامية هي دولة الشريعة الدستورية والدستور فيها هو القرآن والصحيح الثابت من الحديث.

فالديمقراطية الإسلامية هي ديمقراطية المساواة أمام القانون وليست سيادة طبقة على طبقة أو حكم جهاز أو تنظيم. وبذلك تنتفي الديماغوجيات والديكتاتوريات ويصبح الجميع أمام القانون «كأسنان المشط» بالتعبير الإسلامي.

والإسلام يرفض تحكم مجموعة أو فرد في مجموعة أو فرد آخر وهو لا يقبل ديكتاتورية طبقة أو فئة بالنسبة لطبقة أو فئة أخرى حتى لو كانت ديكتاتورية الأغلبية على الأقلية في مجموعة أو فرد ومن باب الأقلية على الأغلبية أن المسألة ليست مسألة عددية، وإنما يلجأ إلى الأغلبية عند غيبة المعايير الموضوعية المحددة والواضحة وقد حاولت الاشتراكية أن تبرر ديكتاتوريتها بأنها ديكتاتورية الأغلبية على الأقلية، وهو خطأ من كافة نواحيه، فعملياً هي ديكتاتورية الأقلية جداً «الحزب» على الأغلبية الساحقة «الشعب» ولكن حتى لو كانت فعلاً ديكتاتورية الأغلبية لما خلصت من الخطأ، لأن الخطأ هو في وجود «ديكتاتورية» لأننا إذا سمحنا بها فلن نستطيع أبداً أن نتحكم فيها أنها ستعبر «الروبيكون» رغم أنفنا، وستجعل من خادم «الجمهورية الأمين» ديكتاتور الإمبراطورية المهين، ومن هنا فإن المهم هو استئصال الديكتاتورية وعدم السماح بها لهذا أو ذاك والإسلام يحقق هذا عندما يخضع الجميع لمعيار موضوعي واحد ويعطي لكل واحد حق الالتجاء إليه ويتعين على كل واحد الخضوع له.

وتفسير القرآن والحديث - وهما مصدر التشريع والتقنين والمعايير الموضوعية التي يكون الاحتكام إليها عنه الاختلاف - ليس أمر لغة أو فقه أو أسباب نزول.. الخ، فحسب ولكنه - بالإضافة إلى هذه كلها - الفهم الدقيق لروح الإسلام وطبيعته، وذلك الفهم الذي وجه عمر بن الخطاب نظر أبي موسى الأشعري إليه في رسالته المشهورة عن القضاء عندما قال: «الفهم الفهم..» وإحكام تفاعلاته أي الطريقة التي ينتهي بها الإسلام إلى أحكامه.

وهي مهمة يجب أن تشترك فيها الجماهير بفطرتهم، والعلماء بفنهم، وهو أمر قد يلم به مثقف مدني أكثر مما يلم به عالم أزهري إذا قد يجمع بين الثقافة العامة والأصل العام في الإسلام: الحكمة والمعرفة الموضوعية في حين تضلل الجزئيات والفروع العالم الأزهري - وتلفته عن الأصول ومن المقطوع به أن كثيراً من كتب التفسير والحديث تجني جنابة كبرى على روح وسماحة وشمول ومرونة الإسلام لأنها تحاول أن تثبت وجودها الخاص كجزئيات واقتباسات تفتت على جوهر الإسلام - ولا يتسع المجال للتفصيل - وقد يكفي أن نقول إن الإسلام يقوم على الفطرة السليمة ويتسم بالمرونة والسماحة ويجعل كل ما يمت إلى الفكر والضمير مجالاً للحرية، وكل ما يتعلق بالعمل والتطبيق مجالاً للعدالة فلكل واحد أن يعتقد ما يشاء ولكن ليس له أن يفرض هذا على من يشاء أو يستغل من يشاء.

ثانياً: أن العمل في مجتمع المساواة القانونية هذا هو الأساس الوحيد للتفاضل فالنسب والحسب والمال والجاه والغنى.. الخ. لا قيمة لها وإنما يكون العمل.

العمل الذهني والعمل اليدوي هو معيار التفاضل وبقدر ما يكون العمل خالصاً لله بقدر ما يكون حظه من الفضل، ومن هنا فإن الطبقة العاملة أقرب من غيرها لأن تكون في صدارة المجتمع الإسلامي وأن كانت هذه الصدارة مقابل ما تؤديه من عمل، وبقدر خلوص هذا العمل ونقائه بقدر ما يكون استحقاقها واهليتها.

وطبقاً لهذا المقياس بجانبه السلبي والإيجابي، السلبي أي استبعاد التفاضل على أساس الجنس أو الحسب.. الخ، والإيجابي بجعل التفاضل طبقاً للعمل، فإن المرأة تتساوى مع الرجل في هذا كله والفهم البورجوازي للإسلام هو وحده الذي أخرج المرأة المسلمة من نطاق المجتمع العامل المتساوي أما الإسلام فقد أعلى من شأن المرأة واستبشر بها عندما كانوا في الجاهلية يتجهمون لها بهذا العرف الذميمة «إذا بشر أحدهم بالأنثى ظل وجهه مسوداً وه كظيم»، ولم يكن عبثاً أن منحها حرية التصرف كاملة والأهلية القانونية وأن ساواها بالرجال في الثواب والعقاب وفصل قضية التفاضل ما بين الرجال والنساء بقوله: «وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لِلنِّسَاءِ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لِلرِّجَالِ مِمَّا كَتَبْنَا لِلرِّجَالِ مِمَّا كَتَبْنَا لِلنِّسَاءِ» (النساء: ٣٢)، ولا يعقب على هذه الآية بآية: "الرجال قوامون على النساء" لأن الآية جعلت مناط القوامة ومبررها ما فضل الله بعضهم على بعض وبما انفقوا وهي عوامل تدخل في باب العمل وليس باب الجنس، ويجب أن نفرق بين المساواة في الفرصة والثواب والعقاب التي سوى الإسلام فيها ما بين الرجل والمرأة، وبين الرئاسة والسبق، إذ المفهوم بدهاه أنه انطلاقاً من نقطة المساواة في الفرصة سيكون هناك من سبق، ومن يتقدم ومن يثبت أنه أقدر أو أكفأ وحتى الآن ولمدة طويلة قادمة وباعتراف النساء أنفسهن، فإن الرجال - في مجموعهم - أقدر من النساء على السبق والتقدم والرئاسة، وهي الدرجة التي أشارت إليها الآية، وأن لم يتف هذا أن ظهر من النساء من يسبق الرجال لأن هذا يعد استثناء من الأصل وانفراداً من المجموع مما لا يؤثر على الحكم العام.

ويمثل فهم المرأة لدورها في المجتمع الإسلامي أيام النبي ﷺ ما يروى عن أم سلمة أن ماشطتها كانت تمشط شعرها عندما سمعت النبي ﷺ يقول: في المسجد: «أيها الناس» فقالت لماشطتها «لفي شعري» فقالت: يرحمك الله إنما قال «أيها الناس» فقالت: «أو لسنا من الناس»؟

ثالثاً: انطلاقاً مما تقدم من أن العمل هو في المجتمع الإسلامي مناط التفاعل فإن من الممكن جعل العمل قاعدة الحكم وقد كان المجتمع الإسلامي الأول ساذجاً وبسيطاً، وقد حل مشكلة الحكم بالطريقة التي تتلاءم مع وضعه، فكان المؤمنون ينتخبون أميرهم، وهو يستشيرهم وينزلهم حسب السبق أو البلاء أي سبقهم إلى الإسلام أو بلانهم في نشره وهي معايير انتفت الآن تقريباً كما أن تعقيد المجتمع الحديث لا يسمح بمجرد

انتخاب خليفة وتركه يحكم، فإن ألف سنة من حكم الخلفاء المستبدين من معاوية حتى آخر العثمانيين توضح خطأ ذلك، وطريقة الأحزاب أثبتت عجزها في مصر، كما أثبتته في كل الدول اللاتينية، وطريقة الحزب الواحد الحاكم تؤدي إلى الديكتاتورية وكان من الممكن أن تمثل فكرة تحالف قوى الشعب إضافة مبدعة في عالم الفكر السياسي لولا أنها لم تكن مؤصلة، وأنها – عملياً – كانت مجرد «برفان» للتحكم ونفوذ مراكز القوى.

وأقرب الطرق إلى روح الإسلام هي وضع السلطة في يد «مجلس مندوبين» يمثلون التصفية الأخيرة للمندوبين المنتخبين من المصانع والمنشآت والجيش «بمجموعات من جنود وضباط» وهؤلاء المندوبون هم الذين يطلق عليهم «السوفييتات» وقد كانوا هم الذين قاموا بثورة أكتوبر في روسيا، ولكن العجب أن هذا النظام غير مطبق في أي دولة من دول العالم لا يشذ عن ذلك الاتحاد السوفييتي الذي لم يحتفظ من السوفييتات إلا بكلمة السوفييتي، وفي نظرنا أن المصالح المكتسبة هي التي حرمت الشعب من هذا الحق ويجب أن يعود إليه وعندئذ يكون حكم الشعب في يد تجمع الشعب العامل.

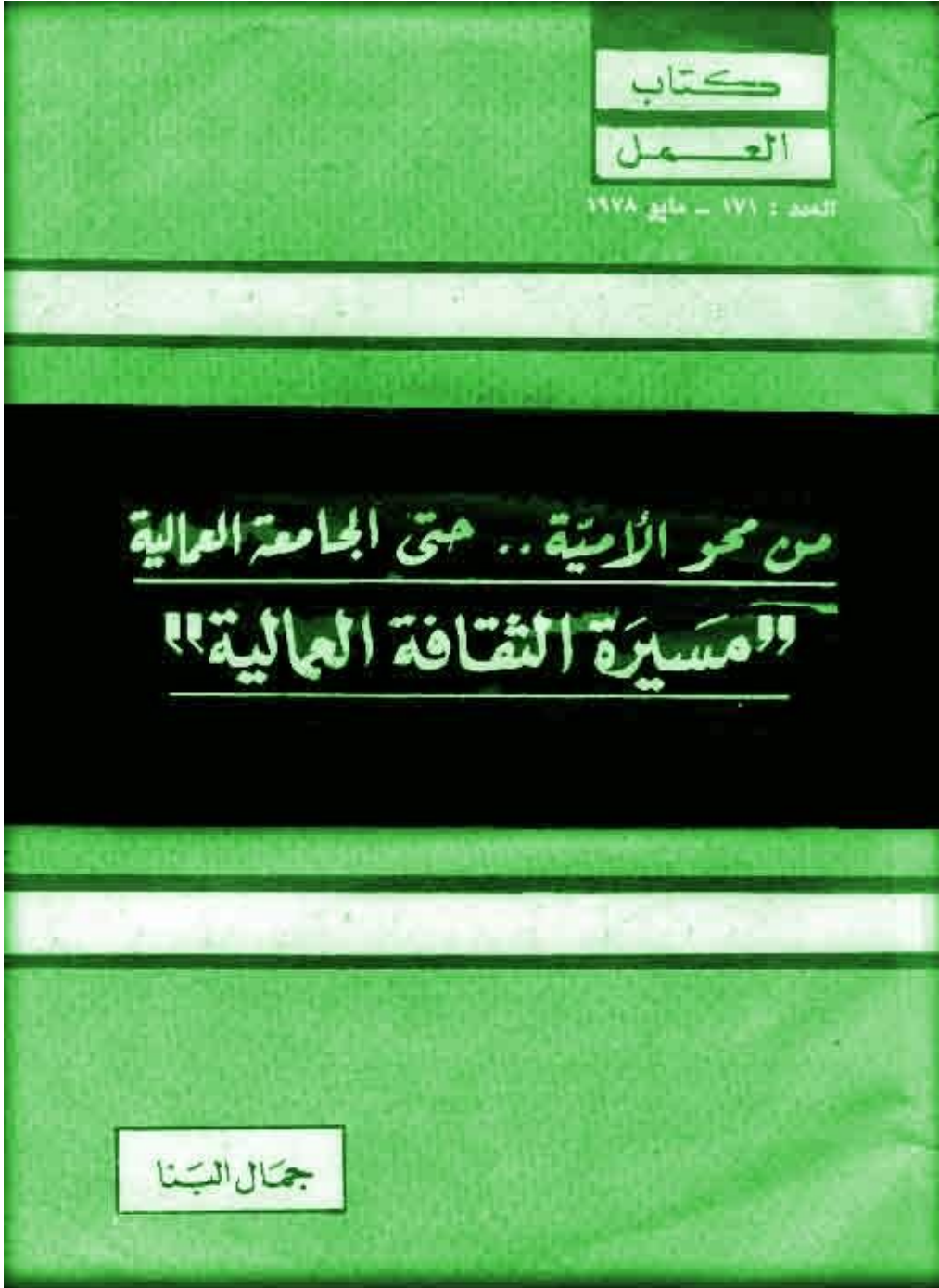
ولكن لوحظ أن حكم المندوبين كثيراً ما ينقصه وحدة الفكر من ناحية وتلك الفعالية والديناميكية التي تضرمها العقائد والأفكار في المؤمنين بها، فلاستكمال هذا النقص يفترض أن توجد جمعيات للفكر السياسي يجوز لكل واحد من المندوبين أن يؤمن بها أو ينضم إليها «وإن كان انتخابه هو على أساس عمله».

وهنا يظهر دور المحكمة الدستورية العليا – المحكمة القرآنية – التي يمكن لأي مجموعة الالتجاء إليها لتحديد مدى دستورية قرار أو اتجاه وتفصل فيه ويكون على الجميع الامتثال له وبديهي أن تتخذ في هذه المحكمة – التي تمثل أعلى السلطات – كل الضوابط التي تحول دون التأثير عليها أو انحرافها أو جمودها.

لقد خبر العالم الاشتراكية والرأسمالية ولم يكن فيهما مقنع للشعوب وخبرت الطبقة العاملة المصرية التحزبات الشيوعية والهيئات الإسلامية ولمست في الأولين الغرور والانتهازية كما لمست في الثمانينات ضيق الأفق والسذاجة وعاشت الثورة من أيامها الأولى وأضربت في سبيلها وللإبقاء عليها إضرابها المدوي سنة ١٩٥٤م عندما كادت العوادي تؤدي بها ولكن الطبقات المميزة هيمنت عليها واستغلتها واستطاعت أن تحجب الشعوب عن مراكز القوى وهذا كله على سوءاته هو ما يوضح أن الدور الحقيقي في بناء الدولة العصرية وإرساء المستقبل هو ما يدخره القدر للطبقة العاملة بالذات، وقد وضعنا لها الخطط التي تتلاءم مع الوسط الموضوعي والطبيعة الذاتية أي البعد عن الشطط المذهبي والقيام بالدور الطبيعي في العمل والتطبيق وهو ما اختاره الله للمؤمنين «وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا إِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَبْغِي الرَّسُولَ مِمَّنْ يَنْقَلِبُ عَلَى عَقْبَيْهِ وَإِنْ كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضَيِّعَ إِيمَانَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرءُوفٌ رَحِيمٌ» (البقرة: ١٤٣).

(٣)

من محور الأمية حتى الجامعة العمالية
«مسيرة الثقافة العمالية»



جمال البنا

مُتَلَمِّمًا

كتب بحث « من محو الأمية حتى الجامعة العمالية .. مسيرة الثقافة العمالية » كأحد البحوث التي كانت مجلة العمل تصدرها كملاحق شهرية، وكان هذا البحث هو ملحق العدد (١٧١) الصادر في مايو ١٩٧٨م، ولم يكن الملحق مقصوداً على البحث، بل كان يضم أيضاً بعض التعليمات الحكومية الأخيرة عن موضوعات العمل (الأمن الصناعي - التأمينات العمالية) .. الخ، ويبدو أن نصيب هذه كان كبيراً مما حاف على المساحة المخصصة للبحث، رغم أنه يحمل عنواناً عريضاً يتطلب مئات الصفحات، على كل حال لقد حاول البحث أن يغطي موضوعه ولا نعدم فقرات فريدة قد لا نجدها في كتب أخرى مثل تطورات تعليم الكبار في اليونيسكو، والفقرة الخاصة بتقرير إدجار فور الذي فصل تعليم الكبار إلى التعليم المستمر مدى الحياة.

أما الجزء الخاص بالمؤسسة الثقافية العمالية فقد مر مروراً سريعاً عن العوامل التي أدت إلى ظهورها، وأدت لأن تأخذ الشكل الذي أخذ بالفعل وما تلى ذلك من تطورات حتى يقف بنا عند أبواب الجامعة العمالية التي يعرض رؤية لها.

لقد استطاع المؤلف أن يضع في هذه الصفحات المعدودة زبدة الثقافة العمالية لأنه عاشها منذ أن بدأت أوائل ١٩٦٠م، وظل يلقي محاضراته بصفة منتظمة حتى سنة ١٩٩٣م، وكان هو الوحيد الباقي من الرعيل الأول للثقافة العمالية الذي بدأ من ١٩٦٠م.

من محو الأمية حتى الجامعة العمالية

«مسيرة الثقافة العمالية»

الرد على التحدي:

تحاصر الوطن العربي وتطوقه من كل جانب تحديات من كل نوع: تحديات اقتصادية وتحديات حضارية وتحديات اجتماعية وتحديات سياسية، وعلى اختلاف هذه التحديات وعلى اختلاف درجاته بالنسبة لمختلف دول الوطن العربي فإن الرد عليها جميعاً يظل واحداً: الثقافة والعلم والمعرفة.

فكائناً ما كانت هذه التحديات فإن الشرط الأول للنجاح في ردها ومقاومتها هو تعرف هذه التحديات وتحليلها، وردها إلى أصولها وجذورها باختصار تشخيصها تشخيصاً دقيقاً سليماً، ثم وضع الخطة المناسبة للمقاومة أو العلاج، وهذا وذلك مما لا يمكن التوصل إليه إلا عبر العلم والمعرفة، وبفضل العلم والمعرفة والثقافة، وإذا لم يتوفر لنا العلم والمعرفة فلن نحسن التشخيص وسنميل مع العواطف أو الأهواء، أو نؤخذ بالظواهر ونخدع عن الحقائق والأصول، وبالتالي فلن نستطيع المقاومة أو العلاج أو الصلاح، فالعلم هو أول خطوة للرد على أي تحدي، هو وسيلة هو «عدة» العمل في مواجهة التحديات على اختلافها.

وفي الدائرة الواسعة للعلم والمعرفة تحتل الثقافة العمالية موقعا متقدماً وفريداً، ذلك لأن التحدي الحضاري الصناعي هو أعظم التحديات التي تواجه الوطن العربي والرد على هذا التحدي هو ما يمكن أن يقوم به - على وجه التحديد - العمال العرب الذين يعدون عنصراً حضارياً وتقدمياً بين القوى البشرية في الوطن العربي وبالإضافة إلى أنهم القوامون على الصناعة وهي رمز العصر الحديث ومصدر قوته، ويكمن فيها كل ما يزخر به العصر من منتجات وخدمات ومواد أولية وقوى محرّكة، وآلات من كل نوع.

ولكن الطبقة العاملة العربية لا يمكن أن تقوم بدورها المصيري التقدمي إلا في ضوء العلم والمعرفة، وهنا تأتي الثقافة العمالية فهي وحدها التي ترشد العمل العمالي وهي وحدها التي تنجي العمال من الوقوع في المزالق والأخطاء وتؤمنهم من إهدار الجهود والإمكانات وما اقلها ومن إضاعة الوقت الثمين وما أندره وأثمنه بالنسبة للوطن العربي المتخلف، والذي ينبغي أن يخرج من دائرة التخلف إلى دنيا التقدم والتطور.

هذه هي أهمية الثقافة العمالية:

أنها في حقيقة الحال العامل الأول والرئيسي في التقدم في الوطن العربي، بل ليس من المبالغة أن نقول إنها «الرد على التحدي».

ما هي الثقافة العمالية (المفهوم والنطاق)

ما هي الثقافة العمالية؟ وهل هناك ثقافة عمالية خاصة لها مقوماتها المميزة؟
وإذا كان كذلك فما هو مفهومها.. وما نطاقها؟

لقد تولى الرد على هذه الأسئلة عدد من كتاب وخبراء الثقافة العمالية كالأستاذ أمين عز الدين في كتابه «المدخل في شؤون العمل وعلاقاته» والأستاذ الدكتور محمد حلمي مراد في تقريره عن نشاط المؤسسة الثقافية العمالية سنة ١٩٦٣م وتقريره عن «الثقافة العمالية في الجمهورية العربية المتحدة وتطوراتها ومشكلاتها أمام المؤتمر الثالث للاتحاد العام»، كما تعرضنا لها أيضاً بإسهاب في كتابنا «الثقافة العمالية بين حاضرها ومستقبلها»، وتحدث عنها خبراء مكتب العمل الدولي في حلقاتهم وبوجه خاص الحلقة التي نظمها في أواخر عام ١٩٦١م وقدمت اللجنة الوزارية المشتركة التي تكونت بقرار من وزير التربية والتعلم سنة ١٩٥٧م وضمت بعض العناصر النابذة في «مصلحة العمل» الذي ضم وقتئذ أول تعريف للثقافة العمالية ولعله أيضاً أشملها^(١).

وقد انصبت تعريفات هؤلاء الكتاب والخبراء على «مادة» و«نطاق» الثقافة العمالية وعرضوا - بصفة عامة - الثقافة العمالية والمعارف والمهارات التي يكون العمال في حاجة إليها ليقوموا بدورهم في الحياة على هدى وبصيرة.

والثقافة العمالية بهذا المعنى مرنة ومطاطة، فقد تضم علومًا مجردة وقد تضم فنونا وأداب، وقد تضم تدريباً نقابياً أو مهنيًا، كما أن مستوى هذه المواد متفاوت فقد يبدأ من المستوى الذي يعقب محو الأمية بل لقد شمل الأمر أيضاً، كمحاولة لمحو الأمية الفكرية إن لم يكن محو الأمية الأبجدية، وقد يرتفع حتى مستويات الجامعية فنجد في إطار الثقافة العمالية العامل الزراعي في قريته النائبة كما نجد القائد النقابي الذي يعمل على المستوى القومي، أو العضو المنتخب في مجلس إدارة منشأة اقتصادية أو صناعية عملاقة.

فمادة الثقافة العمالية، ومستوى هذه المادة متفاوت تبعاً للاحتياجات التي تتفاوت بدورها تبعاً لمستويات الطبقة العاملة في مختلف البلاد وفي مختلف الأزمان والأوقات.

وإذا كان ثمة اختلاف في هذه التعاريف، فهو أن بعضها يميل إلى تضيق نطاق الثقافة العمالية فيخرج منه محو الأمية والتدريب المهني على أساس (فنياتها) ووجود أجهزة متخصصة أقر عليها، وأولى بها، بينهما يميل البعض لإدخال هذين المجالين بالذات في إطار الثقافة العمالية لا على أساس استئثار الثقافة العمالية بهما، ولكن بمعنى المشاركة فيهما مع بقية الأجهزة وخاصة فيما يتعلق بموضوع السياسة العامة والخطوط العريضة.

وفي مستهل السبعينيات أضيف إلى هذه التعاريف التي انفرد بوضعها حتى ذلك الوقت الكتاب والخبراء تعاريف تولت وضعها بعض المنظمات والاتحادات العمالية التي دخلت ميدان الثقافة العمالية وعقدت عددًا من الاجتماعات لوضع سياسة الثقافة العمالية على مستوى الوطن العربي وكان أولها ندوة الثقافة العمالية التي

(١) يمكن مراجعة هذه التعاريف في كتابنا (الثقافة العمالية بين حاضرها ومستقبلها)، من ص ١٣٧ إلى ١٥٠.

عقدت في بغداد سنة ١٩٧٣م، ثم تلتها ندوة أخرى في بيروت سنة ١٩٧٤م ثم ثلاثة مؤتمرات كان آخرها في سنة ١٩٧٧م فضلاً عن مؤتمرات الثقافة العمالية التي عقدتها بعض الاتحادات العمالية.

وعنيت هذه المؤتمرات في تعريفها للثقافة العمالية بنقطة «المفهوم» وطبيعة الثقافة العمالية، وبوجه خاص «طبقية الثقافة العمالية»، فالثقافة العمالية – في نظرها – سلاح فكري طبقي تتسلح به الطبقة العاملة للقضاء على الإمبريالية والرأسمالية.. الخ.

والإضافة التي جاءت بها هذه التعاريف هي إبرازها ديناميكية، وفعالية، وطبقية الثقافة العمالية، وأنها، «سلاح» تتسلح به الطبقة العاملة، كما إن نقصها يكمن في أنها نظرت إلى الثقافة العمالية من زاوية ذاتية بحتة وجردها من موضوعيتها وجعلت من الممكن – بل من المحتمل – إساءة استخدام هذا السلاح، ويصبح من العسير النظر إليها كمعيار ومقياس موضوعي – يكون على العمال – كما يكون على أي فئة أخرى – أن تخضع لها، وتلتزم بها.

وأهمية هذا التحفظ، والحرص على «موضوعية» الثقافة العمالية أنه بدون هذه الموضوعية يمكن دائماً تزييف الثقافة العمالية ويمكن للسلطة أن تكيف هذه الثقافة بحيث تكون – في حقيقة الحال – أدواتها للهيمنة على الفكر وتسخيرها لخدمتها، وينتهي الأمر بأن تكون الثقافة العمالية هي السلاح المشهر على العمال، وليس العمال في يد العمال.

وهذا ما يحدث الفعل عندما يكون منطق هذا التعريف لثقافة العمالية هو إتباع المفاهيم الماركسية، وليس الاجتهاد البريء في هذا الموضوع، لأن هذا يحمل الثقافة العمالية بكل أوزار الماركسية ولزومياتها السيئة ونزعاتها التعسفية، وهو أمر يجب أن يكون بمنأى عن الثقافة بصفة عامة، خاصة وأن الأغلبية الساحقة من الطبقة العاملة قد نبذت الماركسية وأطرحتها عندما تبين لها زيفها وضلالها.

وهناك مصدر ثالث يمكن أن يلقي ضوءاً على مفهوم الثقافة العمالية.

ذلك هو الدلالة اللغوية، فلكل كلمة معني، ولكلمة «الثقافة» وكلمة «العمالية» معانيها التي تبسطها معاجم اللغة..

وتذكر معاجم اللغة للفعل «ثقف» و«اشتقاقاته» أربعة معانٍ بارزة، فهناك ثقف (بكسر القاف) بمعنى أدرك ومنه الآية «وَأَقْتُلُوهُمْ حَيْثُ تَقْتُلُوهُمْ» (البقرة: ١٩١)، وهذا المدلول وإن كان ينصب على المعني المادي أو الحسي، إلا انه يستخدم أيضاً بمعنى الإدراك الذهني ونحن نستخدم كلمة إدراك بمعنى اللحاق بالأشخاص والأشياء، وبمعني فهم المعاني وهناك ثقف بمعنى أقام العوج والثقاف (بكسر التاء) أداة من خشب أو حديد تثقف بها الرماح لتعتدل وتستوي.

وهناك ثقف بمعنى حذق، وثقف العلم والصناعة يعني حذقهما وأخيراً فهناك ثقف (بتشديد القاف) بمعنى هذب، نقول ثقف الإنسان، أي أدبه وهذبه وعلمه، ومنه الثقافة، أي العلوم والمعارف والفنون التي يطلب الحذق فيها^(١).

والانطباع الذي نخرج به من هذه الاشتقاقات هو أن الثقافة ليست كما يتصورها البعض فكر عاجي أو تذوق أدبي وفني، ولكنها ذات طابع عملي، أو هي لصيقة بواقع العمل، سواء كان هذا العمل تثقيفاً للرمح

(١) يمكن مراجعة هذه التعاريف في كتابنا (الثقافة العمالية بين حاضرها ومستقبلها)، من ص ١٣٧ إلى ١٥٠

استعدادًا لحرب والقتال أو حذقًا للصناعة وإحكامًا لأصولها، وفي اللفظة أيضًا معني الإدراك عمليًا وذهنيًا، ومن هذا كله فإنه يبدو لنا أن الذين اصطنعوا تعبير «الثقافة» كانوا موفقين وملهمين وإن لم يفتتا أن هذا الاصطناع كان من العوامل التي سمحت بإغفال بعض الجوانب التربوية الثمينة التي يجب أن تتبع في تثقيف العمال والتي ترتبط عادة بفنون التعليم والتربية وليس الثقافة والمعرفة ويحدث في كثير من الحالات أن يغفلها القائمون على ممارسة الثقافة لتأثرهم بالمعنى العام للثقافة.

أما الكلمة الثانية «العمالية» فهي اشتقاق من كلمة «عمال» وقد كانت الكلمة تستخدم في عصر النبي ﷺ وخلفائه بمعنى الولاية فيقال إن فلانًا هو عامله على اليمن أو المدينة، ولكنها انتكست مع الزمن من هذا المعنى الرفيع، بل لقد أنسيت وحل محلها تعبير «الفَعْلَة» الذي كان يصور الدرك الذي انحط إليه العمل المأجور في الفترة التي سبقت الثورة الصناعية، وعاصرت أيامها الأولى، قبل أن يشتد عود النقابات، ثم تحولت اللفظة إلى «العَمَلَة» (بفتح العين والميم) عندما بدأ العمال كفاحهم العمالي والنقابي حتى تطورت إلى «عمال» وانتهت في بعض الحالات إلى «عاملين» الذي أريد به شمول كل الذين يعملون سواء منهم من يعمل عملاً يدويًا أو عملاً ذهنيًا بعد أن كادت كلمة العمال أن تكون مخصصة بالعمال اليدويين في حين أن التطور الصناعي والإنتاجي أصبح يقرب الشقة التي كانت الوسائل الإنتاجية الأولى قد وسعتها ما بين عمال المكاتب وعمال المصانع.

من هذا العرض السريع نعرف أن الثقافة العمالية تعبير مرن فضفاض، لأنها وهي تمثل الاحتياجات والرغبات الثقافية للعمال تتفاوت في مادتها وفي طبيعتها بتفاوت هؤلاء العمال، وأن المعيار في تحديدها هو مدي تطابقها مع هذه الاحتياجات والرغبات ومدي حرصها عليهما وأمانتها في الاستجابة لها، ومن ثم فإن أي محاولة لحبس الثقافة العمالية في إطار معين، أو صيغة جامدة، تكون منافية لمدلول ومفهوم الثقافة العمالية، وتكون على حساب حيويتها ومرونتها.

على هامش وسائل التثقيف العمالي ومعداته:

كثيرة هي الكتابات التي توردها رسائل ومحاضرات الثقافة العمالية عن الوسائل والمعدات، ويقدر ما هي كثيرة، بقدر ما هي مملّة، لأنها تكاد أن تكون تكرارًا ونقلًا، فهناك الإشارات المألوفة عن المحاضرة والمحاضرة النقاشية والمناظرات والندوات وتمثيل الأدوار، والتعليقات المعادة عن الكتاب والوسائل السمعية والبصرية والتعليم بالمراسلة.

وفي نظرنا أن هذه الوسائل والمعدات - على هي جديرة به من أهمية - يجب أن تعالج في مضمون الثقافة العمالية كأدوات وأساليب في عملية حيه ومتكاملة، وأن الحديث عنها مجردة كنصوص مدرسية يفقدها حيويتها وطبيعتها الخاصة في الثقافة العمالية، فالثقافة العمالية لا تقدم إلى أطفال وإنما إلى كبار لهم نفسيا تهمة الخاصة، وتجاربهم، وعادة ما تكون لهم مشاكل تجعل حواسهم مرهفة، ووعيمهم طبقياً وكثيراً ما يكونون من المغبونين والمنجوسين بحيث تتأرجح مشاعرهم ما بين اليأس والعدوان وعند الاقتراب منهم والتعامل معهم، ومحاولة إقناعهم بفكر معين، أو تزويدهم بمعلومات فإن الأهمية العظمي يجب أن تتحول من الحديث المجرد عن الوسائل والمعدات إلى:

(أ) طريقة معالجة هذه الوسائل والمعدات معالجة تتطابق مع جمهور الدارسين ومستوى إفهامهم وطبيعية نفسياً تهمة وماهية احتياجاتهم.

(ب) المناخ الذي تمارس فيه الوسائل، والذي يهيئ للدارسين تقبلها وإساغتها والتفاعل معها.

(ح) المحاضر نفسه، وهو العنصر البشري في العملية التثقيفية والذي يستخدم الوسائل والمعدات، وما يجب أن يتوفر له من إحكام لمادة أو تعاطف مع الدارسين أو إيمان بالقضية العمالية أو إلمام بمهارات التوصيل.. الخ.

وقد يدخل في هذا - عن قرب أو بعد - مدى علاقته بالمؤسسة التثقيفية، لأن هذا سينعكس ولو في المدى البعيد على استعداده للتخصص والتركيز في هذا المجال.

نعتمد أن معالجة الأساليب والمعدات في مضمون هذه النقاط أمر هام، ولعله أن يعادل في الأهمية المعالجة المجددة للوسائل والمعدات وليس هناك ما يبرر إهمال هذه النقاط حتى الآن في دراسات الثقافة العمالية.

ومن المؤسف أن لا يتسع المجال للحديث عنها، وقد يكفي الإشارة إلى مفتاح رئيسي في الموضوع هو «الإيمان» إيمان المحاضر بالثقافة العمالية والطبقة العاملة فهذا الإيمان هو الذي يهيئ المناخ، وهو الذي يوجد الصعيد الواحد المشترك الذي يتلاقى عليه المحاضر والدارسون، وهو الذي يذيب المقاومات، والعوائق من أجل هذا تكون المشكلة التي تجابهنا هي اختبار المحاضر الذي يتوفر له أمران:

الأول : الإيمان بقضية الثقافة العمالية والطبقة العاملة.

والثاني: الإحكام الفني أي التمكن من المادة العملية، ومن مهارة التوصيل.

وإذا لم يكن مفر من التفضيل بين هذين الأمرين، فقد يكون الأفضل - ولو بالنسبة لمدى البعيد - اختبار المحاضر المؤمن لأن إيمانه سيذلل أمامه طريق الإحكام الفني في حين أن الإحكام الفني وحده لا يمكن أن يعد طريقاً إلى الإيمان، وافتقاد ذلك لن يهيئ المناخ المطلوب، وقد يوجد سدوداً نفسية ما بين المحاضر والدارسين.

بعض الاتجاهات المعاصرة في عالم الثقافة العمالية:

قد يكون من الخير قبل أن نعرض لبعض الاتجاهات المعاصرة ذات الأهمية الكبرى للثقافة العمالية أن نتابع التطور الثقافي للطبقة العاملة، وتلك المسيرة الطويلة الشاقة للعمال نحو الثقافة.

التطور الثقافي للطبقة العاملة:

يمكن القول بصفة عامة أن التطور الثقافي للعمال مر بثلاث مراحل رئيسية:

المرحلة الأولى: عندما لم تكن الثقافة لازمة حتى في أولي صورها - القراءة والكتابة، لأداء عمل العامل أو معاشية المجتمع، وهذا ما كان عليه الحال حتى ظهور الثورة الصناعية وبداية العمل الصناعي بالمفهوم الحديث، فلم يكن العامل في حاجة إلى القراءة والكتابة ليمارس عمله، ولم يكن في حاجة إلى أن يوقع على عقد عمل أو يطالع كشف أجور لأن هذه كلها لم تكن موجودة، أو لم تكن موجودة بشكل يقتضي ذلك، ففي عالم القديم كانت صور العمل المهني تؤدي بالتلقين والتقليد والمهارة اليدوية والذوق الفني الشخصي دون حاجة إلى قراءة أو كتابة، ولم يكن ذلك مقصوراً على عالم العمل، ولكنه كان مناخاً عاماً يضم الحياة كلها، وقد يصور ذلك عمليتنا التعرف على الوزن والوقت، فلم يكن أي أحد يريد أن يعلم زنة سلعة ما بحاجة إلى أكثر من وضع السلعة في كفة الميزان ووضع «السنجة» في كفة أخرى، وبالنسبة للوقت كانت المزولة، أو الساعة الرملية أو المائية توضح الوقت بمجرد الملاحظة دون حاجة إلى القراءة.

وانتهت هذه المرحلة بقيام الثورة الصناعية وظهورها جديدة للأداء والإنتاج وعلاقات جديدة للعمل أكثر تعقيداً وتتطلب على الأقل القراءة والكتابة، فبدأت الطبقة العاملة تتعلمها في مدارس الأحد المتواضعة ومع زيادة

التعقيد في الصناعة والعلاقات الإنتاجية والتقدم الذي أحرزه المجتمع زادت الحاجة إلى التعليم واتسع إطاره ولم يعد مقصوراً على القراءة والكتابة، ولكنه شمل التدريب المهني والنقابي والمعارف الاجتماعية التي تمكن العامل من أداء دوره الجديد كمواطن في مجتمع ديمقراطي يعترف به ويفسح له مجالاً، وأصبحت القراءة شرطاً أساسياً للتعایش مع المجتمع، وقد يصور ذلك التطور الذي حدث لعمليتي التعرف على الوقت والوزن فقد ظهرت الموازين والساعات ذات العقارب والأرقام، وأصبح على كل عامل أن يتابع تحرك العقرب، وأن يقرأ الرقم وبذلك لم تعد الملاحظة وحدها تكفي، وخرجت الأرقام من مكنها الهيروغليفي الأسطوري المقدس إلى مجال الاستخدام العام في الحياة اليومية، وكان هذا أمر رمزيًا عميق الدلالة.

باختصار أصبح مناخ العصر يتطلب من العامل القراءة والكتابة والحساب ومبادئ الثقافة العامة كحد أدنى لمعيشة العصر، وأي عامل لا يلم بذلك يصبح غريباً وشاذاً عليه قدر ما كان العامل المتعلم يعد غريباً وشاذاً في المرحلة السابقة.

وانتهت المرحلة الثانية مع بدء الثورة التكنولوجية التي دفعتها حثيثاً الحرب العالمية الثانية (١٩٣٩ - ١٩٤٥م) وتطلب مستوى عاليًا من الثقافة والمعرفة التقنية، وفي الوقت نفسه، فإن الأوضاع الاجتماعية والسياسية ألقت عبئاً كبيراً على المؤسسات والهيئات العامة والجماهيرية وأوجب عليها إن تسهم في شئون المجتمع والمجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية له، وهي هيئات تقوم على قواعد جماهيرية وبقدر وعيي وثقافة هذه القواعد بقدر ما يمكن لهذه المؤسسات والمهيات الإسهام الفعال في حياة وحركة المجتمع وأصبحت دائرة القراءة والكتابة والحساب ومبادئ المعارف العامة غير كافية مطلقاً.

وقد يصور التطور الذي انتاب المجتمع في هذه المرحلة بصورة رمزية إن الساعة التي ظلت باستمرار ذات عقارب أصبحت دون عقارب، وانفردت بها الأرقام، ولم تعد للملاحظة أي دور، وإنما أصبحت العملية قراءة لهذه الأرقام.

وحدث بجانب هذا التطور في تثقيف الطبقة العاملة وسار حذاه تطور بالنسبة لتثقيف الفئات الأخرى، وقد كانت الفكرة العامة المقررة حتى ذلك الوقت هي إن الانتظام في مدرسة ما لفترة ما تكفي لتأهيل الدارس لممارسة العمل وأن انتظامه في الجامعة وحصوله على الليسانس أو البكالوريوس إيدان بقدرته على ممارسة المسؤوليات التي يعهد بها إليه.

ولكن التطور التكنولوجي الذي أشرنا إليه كان أسرع تقدماً وتدفعاً وتخصصاً من أي دراسة جامعة وأصبح هناك فجوة واسعة ما بين الدرجة التي وقفت عندها دراسة خريج الجامعة وما حدث من تطورات ومعارف جديدة من ذلك الحين، وأخذت هذه الفجوة تتسع بقدر درجة تدفق وانفجار المعارف وتبين إنسان السبعينات أنه لا يستطيع أن يعيش على عائد ثقافته الجامعية في الستينات ولو في مستوى الكفاف، وان عليه أن يسير مع التقدم، ويدرس وتعلم، وإلا أصبح متخلفاً لا تجديه دراسته ولا درجته العلمية وسلمت الجامعات بهذا بحيث بدأت بعضها تفكر في سحب درجة الدكتوراه من الذين حازوها ما لم يثبتوا أنهم يتابعون التقدم العلمي.

ووراء هذه الفكرة عن تخلف الثقافة الجامعية، ووراء الدور الكبير الذي عهد به للطبقة العاملة كانت فكرة التنمية الشاملة تستبد باهتمام الدول والحكومات وتبلور الهدف وتدفع دفعاً بالعمال الجامعيين إلى الدراسة دون أن تشذ الدول المتقدمة عن الدول النامية في هذا، فإذا كانت الدول النامية ترى في التنمية وسيلتها لاستدراك التخلف، فإن الدول المتقدمة ترى فيها وسيلتها للاحتفاظ بالتفوق، وإدراك هذا وذاك ليس في يد الأطفال الذين هم في

المدارس، ولكنه في يد الكبار يمارسون العمل بالفعل في الحقول والمصانع والمكاتب، فإذا أريد دفع عجلة التنمية، فلا بد من إمام هؤلاء بأحدث الوسائل وأكثرها كفاية وتطبيقها عملياً.

وبالإضافة إلى التنمية والجانب الاقتصادي بأسره، فإن تضخم المسؤوليات وتعدد الاهتمامات وتشابك العلاقات والضغوط والتوترات الاجتماعية، هذا كله أوجب قدراً كبيراً من التعليم الذي يعالج السلام الاجتماعي وكبح جماح العواطف والأهواء وتعميق حاسة المسؤولية والالتزام في أحاد المواطنين وفي سياسة الهيئات والجماعات.

ثورة الثقافة:

وثمة تطور ثالث صاحب هذه التطورات، ولكنه لم يكن خاصاً بأنماط الدارسين، وهل يكونون عمالاً أو جامعيين، أو نوعية الدراسة وهل تكون مهنية أو اجتماعية، كما أنه انصب على مؤسسات ووسائل التثقيف، فالمدرسة الحجرية ذات الأسوار العالية والبرامج المحددة التي يكون فيها الناظر حاكماً بأمره، وتؤدي الدراسة بطرق تقليدية ويقوم فيها الثواب والعقاب – وبالذات العقاب – بدور كبير، أصبحت تمثل حاجزاً في وجه التقدم وليست سبيلاً إلى التقدم، إن انفجار المعارف العلمية والاكتشافات والتجديدات والتطورات من مختلف أنحاء العالم شرقاً وغرباً وشمالاً وجنوباً كان تعارضاً مستقيماً وحاداً مع الطبيعة الانتقائية الضيقة للمدرسة المحدودة في المكان المحدود وقتاً والمحدود جهازاً، والمحدود مادة، وحدثت في الثقافة معركة التطور أشبهت ما تعرض له التعامل بالذهب عندما ضاق نطاقه عن أن يستوعب المعاملات، فظهرت البنوك ومختلف صور العملات الائتمانية والحسابية، وما تعرضت له النظم الانتخابية التي كانت لا تعطي حق التصويت والترشيح إلا للملاك، فاكنتسحتها الجماهير ونالت حق التصويت، وما تعرضت له الحواجز التي كانت تضعها المدن حول نفسها في القرون الوسطى وتقيد حرية التجارة أو القيود التي كانت تفرضها الطوائف على حرية العمل فاكنتسحتها جميعاً الرأسمالية الصاعدة وفتحت الأسواق على المستوى الدولي، ففي كل هذه الحالات عجز نطاق الموضوع عن أن يستوعب الحجم والمدى الذي جاءت به عوامل مختلفة، ومن ثم تهاوى وتحطم إمام التطور الجديد.

نتيجة لهذه العوامل كلها لم تعد المدرسة هي المؤسسة الوحيدة المقررة لتقديم الثقافة – فظهر بجانبها شركاء لها يسهمون في تقديم المعرفة وفي بعض الحالات يقومون بأكثر مما تقوم به هي، لأن تقدم وسائل الاتصال وظهور الراديو والترايستور والتلفزيون وشيوع الصحافة والسينما جعل هذه كلها نوعاً من المدارس، كما دخلت الهيئات العامة من أحزاب أو نقابات، أو غيرها هذا الميدان لأنها وجدت أن عليها أن تثقف جمهورها، وهكذا أصبح للمدرسة شركاء عديدين من نواد أو هيئات دينية أو منظمات نقابية، أو جمعيات ثقافية، كما زلزلت هذه التطورات بعمق أساليب الدراسة التقليدية، وغيرتها جذرياً كما لم تعد العلوم هي المادة الوحيدة للدراسة، فقد طالبت الجماهير المحرومة بحقها في التذوق الفني والاستمتاع بثمرات الآداب فتعددت الدورات الأدبية والفنية والمسرحية والموسيقية وأصبحت جزءاً لا يتجزأ من مفهوم الثقافة الحديثة.

من تعليم الكبار إلى التعليم المستمر:

كانت هذه التطورات بعيدة الأثر في عالم الثقافة والمعرفة، لأنها في الوقت الذي دفعت فيه بالعمال دفعاً إلى مجال الدراسة والتثقيف، فإنها أعادت الجامعيين إلى مقاعد الدراسة واتسعت دائرة تعليم الكبار، ولم تعد مقصورة على الذين فاتهم قطار التعليم النظامي، أو لم تتح لهم فرصة التعليم الجماعي، وإنما شملت الجميع لان قطار الثقافة "أكسبريس" ينطلق بأسرع مما يمكن لأي واحد أن يسير، وفي الوقت نفسه فإن هذه التطورات

دفعت بالنقابات وغيرها من الهيئات والمؤسسات إلى مجال التثقيف كهيئات تثقيفية وظهرت أنواع جديدة من الهيئات التعليمية كالجامعات الشعبية، والجامعات العمالية والجامعات المفتوحة... الخ.

ولكن أبرز ما تمخضت عنه ثورة الثقافة كان التعليم المستمر، أو التعليم المتجدد، أو التعليم مدى الحياة، أو بتعبيرنا القديم «التعليم من المهد إلى اللحد».

وكانت المنظمة الدولية التي حملت لواء الدعوة الجديدة ودفعتها إلى الإمام هي المنظمة الدولية للتربية والعلوم والثقافة التي يطلق عليها باختصار «اليونسكو» وهي الوكالة الدولية المتخصصة في شئون التعليم بالأمم المتحدة، ومع أنها دخلت الميدان من باب تعليم الكبار، فإنها انتهت منه إلى التعليم المستمر، كما يوضح ذلك مقارنه المؤتمر الأول الذي عقده المنظمة في الترينور (الدايمرك) سنة ١٩٤٩م بالمؤتمر الثالث الذي عقده في طوكيو سنة ١٩٧٢م.

ففي مؤتمر الترينور حضر ٥٣ مندوباً ومراقباً من ١٤ دولة وكان المناخ أوروبياً - أو قل أوروبياً غربياً - كما كانت الهيئات الممثلة حكومية.

وبعد أحد عشر عاماً انعقد المؤتمر الثاني في مونتريال وكان أكثر عالمية إذ اشترك فيه مندوبون من ٥١ دولة، وكانت فكرة تعليم الكبار أكثر انتشاراً ووضوحاً، وتزايد إدراك الناس له.

وفيما بين مؤتمر مونتريال (١٩٦٠م) ومؤتمر طوكيو (١٩٧٢م) كانت الأفكار عن تعليم الكبار قد وصلت من التجديد حدًا أشبه بالثورة، وبرزت في الصدارة قضية التعليم المستمر، فلما عقد مؤتمر طوكيو حضره ٣٠٠ عضو من ٨٢ دولة من الدول الأعضاء في اليونسكو كما حضره ٦٠ ممثلًا ومراقبًا من ثلاث دول من الدول أعضاء و ٣٦ منظمة عالمية.

وتضمن التقرير الرئيسي الذي أقره المؤتمر ٣٣ توصية منها على سبيل المثال:

- « يجب أن يتاح تعليم الكبار لأي فرد، وأي جماعة، وينبغي إن تتسع المشاركة في هذا التعليم بقدر الإمكان، ويتطلب ذلك العمل على تذليل الصعاب والعقبات التي تحول دون الحصول على هذا النوع من التعليم، كما ينبغي أن نضع في الاعتبار أن كثيرًا من الكبار لا يجدون الوقت الكافي للمشاركة في هذا التعليم، إن ظروفهم الاقتصادية قد لا تيسر لهم ذلك، ولهذا لا بد من وضع التشريعات المناسبة التي تضمن للكبار الحصول على مرتباتهم إثناء تعلمهم، وتوفر لهم الإجازات المناسبة للدراسة، ولا بد أن نشعرهم بالأمن، أما إذا كان الكبار في حالة بطالة فينبغي أن يكون لهم الحق في تدريب مهني، وأن تدفع أجورهم خلال التدريب، كذلك لا بد من تحسين الثقافة العمالية وتعليم النقابيين والمنتمين إلى الاتحادات المختلفة.»
- « يجب أن يتحول التعليم من عملية رسمية في الأساس إلى عملية وظيفية أي أن تعليم الكبار يجب أن يتحرك ويتخلل كل جنبات المجتمع، وأن يمتزج بوقت العمل، ووقت الفراغ وبكل الاهتمامات المدنية.»
- « إن قوة تعليم الكبار وفاعليته تكمن في تنوعه وتباين الهيئات التي تشرف عليه، فيجب أن تنتشر برامج تعليم الكبار انتشاراً واسعاً في المجتمع عن طريق المنظمات والمؤسسات المختلفة مثل النقابات العمالية والمهنية والجمعيات والوحدات الزراعية والتعاونية، وينبغي أن يستمر الدور الرئيسي للهيئات المتطوعة،

وأن تعترف بها الحكومات وأن تشجعها فهي قادرة – في الأغلب – على أن تصل إلى المحرومين من التعليم وان تجتذبهم في الوقت الذي لا تستطيع أجهزة الدولة أن تفعل ذلك»^(١).

وتوضح هذه التوصيات مدى التقدم الذي أحرزه تعليم الكبار، والصلة الوثيقة بينه وبين الثقافة العمالية، كما يجب أن لا ننسى الإشارة إلى الإجازة الثقافية المدفوعة الأجر، وأعتقد أن المؤتمر لم يسهب فيها لأن ذلك أخص بمنظمة العمل الدولية التي شاهدت الاجتماع كإحدى وكالات الأمم المتحدة ذات الصلة بالموضوع.

تقرير لجنة (فور):

مع أن مؤتمر طوكيو يمكن إن يعد معلماً على طريق تعليم الكبار والوصول به إلى التعليم المستمر، الذي يعد أقرب ما يكون إلى نهاية المطاف، فإن البلورة الحقيقية لهذه القضية جاءت مع تكوين لجنة فور وإصدارها لقرارها القيم الذي صدر فيما بعد في كتاب كبير حمل اسم «لنتعلم كيف نكون».

وكان المؤتمر العام لليونسكو قد قرر في دورته السادسة (ديسمبر ١٩٧٠م) تفويض المدير العام في تكوين لجنة دولية لدراسة تنمية التربية والتعليم ووضع إستراتيجية دولية له، وفي فبراير ١٩٧١م كوّن المدير العام لجنة من سبعة أشخاص من الشخصيات الدولية البارزة في المجالات العامة ووضع على رأسها السيد إدجار فور وهو رئيس سابق للوزارة الفرنسية، وعقدت اللجنة عددًا من الاجتماعات خلال الفترة من مارس سنة ١٩٧١م حتى أبريل سنة ١٩٧٢م كما قامت بزيارات لعدد من الدول، وفي مايو ١٩٧٢م قدمت اللجنة تقريرها.

وعلى إثر نشر التقرير كتبت عنه الصحافة العالمية ما لا يقل عن ثلاثمائة مقالة وترجم إلى عدد كبير من اللغات، منها العربية (ترجم وطبع بالجزائر).

ولعل أفضل تقييم للتقرير هو ما جاء في ختام مقال لبيتر سكوت نائب رئيس تحرير مجلة التايمز اللندنية للتعليم العالي جاء فيه: «... وهذا التقرير في أساسه وثيقة إنسانية وليس ورقة عمل بيروقراطية لقد رسم السيد «فور» وزملاؤه بضربات فرشاة عريضة صورة مجتمع المستقبل الدائم للتعليم حيث يجد فيه جميع المواطنين تعليمًا مدى الحياة مهما كانت أعمارهم أو أجناسهم أو الطبقة الاجتماعية التي ينتمون إليها، وسواد كانوا في دول غنية أو فقيرة، لأن كل هذه التقسيمات سوف تتداعي أمام التماسك والتلاحم والتكافل العالمي، مجتمع لا يصبح فيه التعليم مجرد تعليم شكلي يهدف أكثر ما يهدف إلى الإعداد للامتحانات والحصول على الشهادات، بل يكون التعليم عملية تنوير وتفجير لطاقات الإنسان ومساعدته على اكتشافه لنفسه والتعرف على قدراته، وحيث تحل المشاركة محل السلطة، وأصبح الآن على الحكومات والشعوب أن تبعث الحياة في الصورة التي رسمتها اللجنة وان تجعل الأمة حقيقة».

ولا يتسع المجال للحديث عن هذا التقرير القيم وحسبنا أن نشير إلى بعض التوصيات التي جاءت في الفصل السابع المعنون «دور ومهمة استراتيجيات التعليم»:

- « يجب إن يكون كل فرد في وضع يمكنه من أن يواصل التعليم طوال حياته، إن فكرة التعليم مدى الحياة هي حجر الأساس في المجتمع المتعلم ».

(١) للإطلاع على بقية هذه التوصيات ومادة البحث بصفة عامة يمكن الرجوع إلى كتابنا "بحوث في الثقافة العمالية"، الصفحات من ١٣٣: ١٧١.

- « يجب أن يؤدي التعليم عبر طرق متعددة ».
- « إن نظامًا تعليميًا مفتوحًا يساعد الدارسين على أن ينتقلوا داخله أفقيًا وراسيًا يوسع دائرة الاختبار المتاحة أمامهم ».
- « إن الحواجز المصطنعة أو المتخلفة ما بين مختلف النظم التعليمية وما بين التعليم الرسمي وغير الرسمي يجب أن تمحي، ويجب أن يؤخذ بالتعليم المستمر تدريجيًا وأن يكون متاحًا لأنماط السكان ».
- « إن التعليم مدى الحياة بالمعنى الكامل للكلمة، يعني أن يكون للمنشآت الصناعية والزراعية ومنشآت الأعمال مهام تعليمية فسيحة ».

ومن الواضح أن توصيات اللجنة عن التعليم المستمر تضع جسرًا يربط ما بين سياسة التعليم والثقافة العمالية، فقبلًا كان تعليم الكبار مقصورًا على الذين فاتهم قطار التعليم النظامي أو الذين يريدون استكمال المراحل الأولى التي قدر لهم إدراكها قبل إن تنتزحهم ضرورات العيش من مقاعد الدرس لتلقى بهم في المصانع أو الحقول أو المكاتب، ولكن فكرة التعليم لمستمر التي عززتها اللجنة وأكدت أنها "الفكرة الحاكمة" للتعليم في المستقبل، جعلت العودة إلى مقاعد الدرس شاملة وعامة للجميع بما فهم الجامعيين، كما أنها تتفق مع الثقافة العمالية في قسمة أخرى هي الارتباط ما بين العلم والعمل والتناوب بينهما، ومن أجل هذا فإن دراسة اللجنة وتوصياتها تعد ثمينة للثقافة العمالية.

الصور التي يأخذها التعليم المستمر:

يأخذ التعليم المستمر صورًا عديدة، وقد أورد كتاب اقتصاديات التعليم والتدريب المتناوب عددًا من الصور يأخذها هذا التعليم في السويد منها:

- (١) بعد المدرسة الشاملة، وبعد المدرسة المتوسطة، وهما مرحلتان تعليميتان إلزاميتان يبدأ التعليم العالي، ويقضي الدارس فترة فيه يبدأ العمل في وظيفة أو مهنة، وبعد فترة يستكمل الدارس/الموظف دراسته العالية ليعود إلى العمل، وبعد عدة سنوات يعود ليقضي فترة قصيرة في التعليم.
- (٢) وقد يبدأ الدارس العمل بعد المدرسة المتوسطة مباشرة ليستكمل تعليمه العالي في فترة واحدة يعود بعدها إلى العمل وبعد بضعة سنوات يعود ليقضي فترة تنشيطية أو تكميلية عملية.
- (٣) في هذه الحالة يبدأ الدارس العمل بعد المدرسة المتوسطة مباشرة ولكنه لا يستكمل تعليمه العالي في فترة واحدة لكن على فترتين تتوسطهما فترة عمل، ثم يعود ليعلم بالتجديدات في دورة تنشيطية أو تكميلية.
- (٤) في هذه الحالة لا يفرغ الموظف لدراسته العالية، ولكنه يجمع ما بينهما وبين العمل وبعد ذلك يكون شأنه شأن السابقين.

وبالطبع، فلا حد لمثل هذه التقسيمات أو البدائل، فإنها يمكن أن تتواءم مع الاحتياجات والضرورات، ولكن تظل القسمة الرئيسية باقية، وهي التناوب ما بين العلم والعمل، وقد نجد مثالًا آخر في مدارس «نصف العمل ونصف الدراسة» في الصين التي يشتغل فيها الدارسون بالدراسة نصف الوقت، وبالعمل النصف الآخر منها عددًا من أيام الأسبوع.

ومن التجارب الجديرة بالنظر، والتي طبقتها الصين تجربة «الأطباء الحفاة» الذين يقومون بالإعمال الطبية التي لا تطلب مستوى التخصص المألوف في الطبيب، ويمكن اعتبارهم استثناء الدراسة للوصول إلى مستويات التخصص.

وبعد فهل يجوز لنا أن نستعرض التطورات المعاصرة شرقاً وغرباً وننسى أنفسنا أو نغفل تجربتنا؟ إن القول الإسلامي المأثور الذي توارثناه أباً عن جد «اطلب العلم من المهد إلى اللحد» يصور أصالة وعراقة ومدى التعليم المستمر بطريقة لا يبلغها أي تصوير آخر، وقد كان العلم الإسلامي في حقيقته ومنذ بدأ الرسول ﷺ دعوته نوعاً من تعليم الكبار، لأنه كان وسيلة هداية وطريقاً إلى الله وأداة لتهديب النفس وإخضاع الحواس وهي كلها مما لا يمكن أن يدركها ويفهمها إلا الكبار، وفي الوقت نفسه فهي مستمرة باقية ما بقيت الحياة، ومن هنا نفهم كيف أن إماماً سلفياً جليلاً كالإمام أحمد بن حنبل يقول «مع المحبرة إلى المقبرة» لأنه كان يتعبد بتدوين الحديث وتعلمه، ولا يريد لهذا أن ينتهي إلا بانتهاء الحياة، وكيف إن عالماً ومفكراً ورياضياً إسلامياً بارزاً هو أبو إسحاق البيروني يسأل وهو في مرض الموت وقبيل لحظات من موته من يعود عن مسألة فقهية، فلما يجادل «أفي هذا الوقت»؟ يرد «لأن ألقى الله وأنا عالم بها خير من أن ألقاه وأنا جاهل بها».

ومن هنا كان الجمع بين العلم والعبادة، وكان هؤلاء الأئمة وطلابهم يدرسون فيما يخصصونه من وقت معاشهم وهدفهم العلم والمعرفة، وعادة ما يكون ذلك في أعقاب الصلوات أو ما بين صلاة وأخرى.

وهل يجوز لنا أن نتحدث عن الجامعة المفتوحة أو الجامعة بلا جدران وننسى «الجامع» الحر المفتوح الذي كان يجمع بين التعليم «المؤسستي» والتعليم الحر المفتوح.. ويجمع بين القداسة التي للعلم والشعبية المتأنية من فتحه للجميع دون قيد أو شرط.

لا جرم إننا نستطيع أن نقول بعد أن قطعنا الأرض طويلاً وعرضاً واستعرضنا تجاربه وتطوراته «بضاعتنا ردت إلينا!» .

الفصل الثاني

نشأة وتطور المؤسسة الثقافية العمالية بجمهورية مصر العربية

تعتبر التجربة التي قامت بها المؤسسة الثقافية العمالية بجمهورية مصر العربية من أكبر التجارب في مجال التنقّف العمالي في العالم أجمع، فضلاً عن أنها أكبر التجارب في مجال التنقّف العمالي في أفريقيا.

ولهذه المنزلة الكبيرة أسبابها الموضوعية، فالثقافة العمالية في الدول النامية تحتل منزلة أكبر وأشمل مما تحتله في الدول المتقدمة، لأن الطبقة العاملة في هذه الدول الأخيرة غالباً ما تتألم حظاً كافياً من التعليم بفضل النظم التعليمية المقررة والتسهيلات والخدمات التعليمية المتاحة للجميع والتي تقدمها هيئات الفنون والآداب والجامعات.. الخ، بحيث لا تكون الطبقة العاملة في حاجة إلى تنقّف خاص بها، وإن لم يحل هذا طبعاً دون وجود مؤسسات وهيئات للثقافة العمالية تقوم باستكمال ما قد يحدث أن يفوت هذا النظام، أو أن تحقق لفئات معينة من العمال اهتمامات خاصة، لكنها بعد هذا كله تكون ذات طابع إضافي وتكميلي وجزئي ونوعاً من فرض الكفاية.

أما في الدول النامية فالمشاهد أن الطبقة العاملة بأسرها تقريباً قلما تستطيع إلحاق بركب التعليم المقرر، كما تندر الهيئات التي تقدم الثقافة كما تكون لهذه الهيئات شروط خاصة وتكلفة ثقيلة، من هنا لا تجد الطبقة العاملة الهيئات التي تستكمل لها هذا النقص الحيوي، ويصبح وجود المؤسسة الثقافية أمراً لازماً وفرض عين وتكتسب وضعا لا يقل عن وضع المؤسسات التنقيفية النظامية المقررة وتجد أمامها الملايين من العمال الذين يتلمسون خدماتها ويجدون فيها السبيل الوحيد المفتوح والميسر للثقافة والمعرفة والنافذة الوحيدة في الأسواق الصماء التي تحاصر حياتهم وتحبسهم فيها، ولهذا الأسباب تعد تجربة الثقافة العمالية في جمهورية مصر العربية من أكبر تجارب التنقّف العمالي في العالم، وكان يمكن أن تكون أكبر لو رزقت التجارب الذي هي جديرة به من السلطات، كما كان يمكن أن تكون أقل - رغم السبب الموضوعي الذي سبق ذكره - لولا أنها وفقت في اختبار الذين ولوا أمرها في مستهل أمرها.

البداية ومرحلة التبلور:

قبل أن تظهر المؤسسة الثقافية العمالية بالفعل قامت النقابات بمحاولات عديدة لتنقّف أعضائها، كالمحاولة التي قامت في نقابة الصنائع اليدوية بتكوين مدارس الشعب في العقد الأول للقرن وكإصدار عدد من الكتيبات الثقافية النقابية مثل كتاب محمود حسني العرابي «ما هي النقابة»، وكتيب سيد قنديل «نقابتي» ومقالات محمد رمضان على الذي كان رئيساً لنقابة عمال شركة آبار الزيوت في رأس غارب، وفي سنة ١٩٥٠م تكونت بوزارة الشؤون الاجتماعية مصلحة العمل وتكون بمصلحة العمل إدارة الإرشاد والتوجيه النقابي بناء على تقرير قدمه الأستاذ أمين عز الدين الموظف بها وقتئذ، وقامت هذه الإدارة بإلقاء سلسلة من المحاضرات الثقافية النقابية مساء كل يوم سبت وتمخضت جهودها عن تكوين أول مركز للتدريب النقابي في ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٢م واتخذ من دار المعهد العالي للمعلمين بالمنيرة مقراً، وكانت المحاضرات تلقى ثلاثة أيام في الأسبوع في موضوعات نقابية.

وأخذ هذا المركز شكلاً جديداً في سبتمبر سنة ١٩٥٤م عندما افتتح باعتباره أول مركز دائم وثابت للتنقيف العمالي وانتظم فيه ممثلو ٢٠٠ نقابة، وكانت الدورات المسائية تستمر خمسة أسابيع وتضم كل دورة ١٣ محاضرة.

وفي ١١/٣/١٩٥٧م أصدر وزير التربية والتعليم قرار بتشكيل لجنة وزارية مشتركة ضمت عدداً من موظفي وزارة التربية والتعليم ووزارة الشؤون الاجتماعية وعدداً من الشخصيات النقابية لدراسة الخطوط الرئيسية للنظام المفتوح للثقافة العمالية، وعقدت اللجنة ١٧ اجتماعاً كان أولها في ١٤/١١/١٩٥٧م وأخرها في ٢٠/٣/١٩٥٨م كما قامت بتجربة ميدانية بتنظيم دورة ثقافية اشترك فيها دارسون من خمس نقابات.

وفي ٢٠/٣/١٩٥٨م قدمت اللجنة تقريراً تضمن تكوين هيئة مشتركة لها الشخصية المعنوية تشرف على الثقافة العمالية ويضم مجلس إدارتها ممثلين عن وزارة التربية والتعليم ووزارة الشؤون الاجتماعية والجامعات وأصحاب الأعمال والنقابات، على أن يعين لهذه الهيئة مدير متفرغ وسكرتير عام من الاتحاد العام للعمال.

واقترحت اللجنة أن تقوم هذه الهيئة بتكوين معهد عال أو كلية لإعداد القادة النقابيين تقدم منها طویل الأمد، وعشرة مراكز ثقافية بالقاهرة وخمسة بالإسكندرية ومركزين بمدينة بورسعيد وأسوان.

ويُعد هذا التقرير الأساس الذي قامت عليه المؤسسة الثقافية العمالية وان اختلفت صورتها - بعض الشيء - عما تصوره التقرير.

تكوين المؤسسة الثقافية العمالية:

اقترح مكتب العمل الدولي الذي كان ممثلاً في اللجنة الوزارية إيفاد خبير لتقديم توصياته، وقبل الاقتراح، وأرسل المكتب خبيراً سويدياً هو «سيفين لودفيجسون»، وأمضى الخبير فترتين الأولى من ١٥/١٢/١٩٥٨م وحتى ١/٣/١٩٥٩م والثانية من ١٩/٤/١٩٥٩م حتى ٧/٧/١٩٥٩م وأشرف خلال هذه المدة على تدريب أول دفعة من المتقنين العماليين الذين سيعهد إليهم بالإشراف على مراكز الثقافة العمالية وحضرها ٢٤ دارساً من مختلف محافظات البلاد.

وقدم الخبير السويدي تقريراً تضمن بعض التوجيهات لسياسة المؤسسة المزمع تكوينها، وكان من أهم هذه التوجيهات هي تفادي البيروقراطية والرسمية والحرص على أن تكون المؤسسة مؤسسة عمالية فعلاً، يشرف عليها بقدر الطاقة - عمال، وأن يكون الدور الرئيسي للحكومة هو تشجيع وتدعيم المناهج التي يضعها العمال أنفسهم وتقديم الوسائل السمعية والبصرية.

وكان يجب أن يتم تكوين المؤسسة في أعقاب تقديم تقرير اللجنة المشتركة والخبير السويدي، وبالصورة التي وضعت في تقريرهما ولكن الذي حدث أن تأخر التكوين شيئاً ما، واختلف في ناحية هامة للغاية، فقد كان مفهوماً أن يكون للهيئة المقترحة شيئاً ما، واختلف في ناحية هامة للغاية، فقد كان مفهوماً أن يكون للهيئة كيان خاص واستقلال ذاتي ولكن بعض العوامل دفعت بالمؤتمر العام الأول للاتحاد القومي الذي عقد في يوليو سنة ١٩٦٠م لأن يتبنى الفكرة ويصدر توصية بإنشائها. وتحققاً لذلك أصدر رئيس الجمهورية القرار رقم ٢٢٥٣ في ١٨ ديسمبر سنة ١٩٦٠م ونصت المادة الأولى منه على أن تعتبر «المؤسسة الثقافية العمالية للاتحاد القومي بالإقليم المصري» من المؤسسات الخاصة ذات النفع العام ويكون لها الشخصية الاعتبارية طبقاً لنظامها الذي يعتمده المشرف على تنظيم الاتحاد القومي المصري».

وطبقا لهذا القرار، أصدر المشرف على تنظيم الاتحاد القومي قراراً في ٤ مارس سنة ١٩٦١م بتكون لجنة فنية لوضع نظام المؤسسة، وضمت هذه اللجنة الأستاذين عبد المغني سعيد وأمين عز الدين رائداً الثقافة العمالية في مصر.

وفي ٦ أكتوبر سنة ١٩٦١ افتتحت المؤسسة الثقافية العمالية في حفل كبير.

تطور المؤسسة حتى سنة ١٩٧٤م:

كان من حسن حظ المؤسسة الثقافية العمالية أن أختبر الأستاذ أمين عز الدين مديراً للبرامج والتخطيط وأعطى حرية كبيرة في ذلك الأمر، فوضع الخططين الرئيسيين اللذين سارت عليهما المؤسسة بعد ذلك ألا وهما وضع برنامج عام يمثل الثقافة الأفقية التي تقدم لجمهور العمال ووضع دراسات وبرامج متخصصة توضع للقيادات أو للمتخصصين كالقيادات النقابية أو مشرفي الأمن الصناعي.. الخ.

وفي منتصف عام ١٩٦٣م عين الأستاذ الدكتور محمد حلمي مراد مديراً عاماً للمؤسسة، فدفع بالتخطيط الذي وضعه الأستاذ أمين عز الدين قدماً إلى الإمام، وأعطاه طابع التنهيج والتنظيم الإداري بحيث قفز عدد الدارسين من ١٦٢٧ دارساً عام ١٩٦٢م إلى ٣٨٧٨٧ عام ١٩٦٣م.

وكان من سوء حظ المؤسسة أن حرمت آخر عام ١٩٦٣م من خدمات الأستاذ أمين عز الدين ثم حرمت مرة أخرى من خدمات الدكتور حلمي مراد في منتصف العام التالي، وأن كان مما عوض هذه الخسارة الجسيمة أن عهد بإدارة المؤسسة إلى الأستاذ عبد المغني سعيد.

وسارت المؤسسة في طريقها ولكنها في السنوات التالية بتأثير نكسة ١٩٦٧ وظهور مراكز القوى أخذت تحول الثقل من التنقيف الموضوعي إلى التوعية السياسية ومن استقلال المؤسسة داخل الإطار الفضفاض للاتحاد الاشتراكي إلى ربطها بأمانة العمال وساعد على هذا التحول إن نحي الأستاذ عبد المغني سعيد عن إدارة المؤسسة.

وكانت الفترة التي تلت ذلك - أي من ١٩٧٠م حتى ١٩٧٤م هي فترة الاجترار والبيروقراطية والتفوق واقتصر عمل المؤسسة فيها على اجترار ما قدمته في الفترات السابقة بطريقة مشوهة وقد أنقذ الله المؤسسة، كما أنقذ البلاد بأسرها، بثورة التصحيح وانتهى الاتجاه الذي كان يهدف نحو ربط المؤسسة بأمانة العمال وجعلها أداة دعاية ومركز نفوذ، ولكن بقيت الرواسب البيروقراطية وظلت عملة الاجترار حتى ارتأى من الضروري تطوير المؤسسة.

محاولة تطوير المؤسسة (١٩٧٤م):

بعد فترة من التميع والتردد عملت المؤسسة خلالها بدون مدير عام عندما أثر مديرها العام أحد مناصب منظمة العمل الدولية أصدر رئيس مجلس إدارة المؤسسة القرار رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٤م الخاص بتطوير المؤسسة، وعهد هذه العملية إلى عدد من أساتذة التنمية الإدارية وعلى رأسهم الدكتور إبراهيم الغمري.

وبدأت لجنة التطوير اجتماعاتها من ١٩٧٤/٣/٢٨م وأغلقت على نفسها الأبواب لمدة شهر تقريباً ثم خرجت في النهاية بدراسة ضخمة عن التطوير المنشود.

واعتمد رئيس مجلس الإدارة هذا التقرير وعين رئيس اللجنة مديراً عاماً ومع ذلك فإن التطوير المنشود لم يغير شيئاً في أوضاع المؤسسة، باستثناء الأخذ بنظام الدورات المسائية الطويلة، التي استنزفت طاقة المسؤولين بالمؤسسة، وجاء ذلك على حساب اهتمام المؤسسة بالتعليم الأفقي الذي هبط - كما وكيفاً - بالمراكز.

ولم توفق محاولة التطوير، وتخبطت فترة ما حتى استجاب رؤس الجمهورية لطلب الاتحاد العام للعمال بنقل تبعية المؤسسة إلى الاتحاد. وصدر بذلك قرار رئيس الاتحاد الاشتراكي رقم ١٠ لسنة ١٩٧٧م.

وفي أواخر عام ١٩٧٧م أسندت وزارة القوى العاملة إلى السيد سعد محمد أحمد رئيس الاتحاد العام للعمال ورئيس مجلس إدارة المؤسسة الثقافية العمالية.

وفي فبراير سنة ١٩٧٨م صدر قرار بتعيين السيد عبد المجيد الدملاوي مديرًا عامًا لمؤسسة الثقافة العمالية.

والأستاذ الدملاوي ليس غريبًا على المؤسسة، فقد كان مديرًا لمنطقة الإسكندرية للثقافة العمالية وإليه يعود الفضل في إنهاء هذه المنطقة التي تأتي بعد منطقة القاهرة مباشرة، ومن هنا فهو أول مدير عام للمؤسسة من بين أسرة المؤسسة نفسها واستهلت المؤسسة عهدًا جديدًا.

إنجازات المؤسسة الثقافية العمالية:

استطاعت المؤسسة من بداية متواضعة وبإمكانيات محدودة، وفي فترة قصيرة نسبيًا أن تحقق الإنجازات الآتية:

(أ) تكوين قرابة خمسين مركزًا من المراكز الثقافية بمختلف المحافظات يمكن أن يعد كل مركز منها منبر إشعاع وتوعية.

(ب) تكوين ستة معاهد تقدم دراسات نوعية متخصصة هي: معهد الدراسات النقابية (١٩٦٣م)، معهد التربية العمالية (١٩٦٥م)، معهد الدراسات العمالية (١٩٦٥م)، معهد الأمن الصناعي (١٩٦٥م)، معهد التأمينات الاجتماعية (١٩٦٩م)، معهد العلاقات العمالية الدولية (١٩٧٠م).

(ج) تكوين مجموعة طيبة من الدعاة أو كما يقولون الكوادر الثقافية ممن يطلق عليهم المثقفون العماليون آونة والمدرّبون الثقافيون آونة أخرى وتدريبهم على أعمال التثقيف وممارستهم له.

(د) إصدار قرابة ستين كتابًا من الكتب الثمينة بأعداد وفيرة وتيسيرها بالمجان للدارسين.

(هـ) تثقيف أعداد كبيرة من الدارسين بمتوسط خمسين ألفًا من الدارسين في السنة في برامج العام وألف دارس في المعاهد المتخصصة، فضلا عن الأنشطة الاجتماعية الثقافية الأخرى للمؤسسة.

ونحن لا نميل للتقليل من قيمة هذه المنجزات خاصة وأنها تمت في الفترة الأولى من حياة المؤسسة قبل أن تحيق بها عدوى النكسة وتهيمن عليها مراكز القوى والحقيقة أن هذه الإنجازات لم تكن ممكنة لو لم تحظ المؤسسة بخدمات ثلاثة من أكثر المفكرين المصريين نبوغًا وإخلاصًا هم الأستاذ أمين عز الدين والدكتور محمد حلمي مراد والأستاذ عبد المغني سعيد.

السليبات والآخذ:

(أ) لم تستطع المؤسسة أن تكون لنفسها كيانا فنيًا وإداريًا مستقلًا وظلت تعتمد على طريقة الانتداب والإعارة مما يحول دون سيادة مناخ الاستقرار والتركيز في نفوس العاملين في المؤسسة وجعلهم ممزقين ما بين عملهم الأصلي وعملهم بالمؤسسة ومما يؤدي - وقد أدى بالفعل - إلى أن تفقد المؤسسة كثيرًا من الأشخاص الذين اكتسبوا خبرات ثمينة.

(ب) لم تستطع المؤسسة أن تتحرر من أسلوب الدورة القصيرة التي بدأت به في فترة التشكيل الأولى عندما كانت التجربة جديدة والإمكانيات محدودة حتى أصبح هذا الأسلوب مستهلكاً، ونوعاً من التكرار الممل ولم تكن محاولتها الوحيدة في الدورات الطويلة بالموقف، وقد أقلعت عنها بعد أن جربتها مرة واحدة.

(ج) لم تستطع المؤسسة تكوين هيئة محاضرين يوثق بها أو يعتمد عليها – على مستوى المعاهد – من بين المثقفين، لاقتصاد الأسلوب التنقيفي لهم على الدورات القصيرة وفي الوقت نفسه فإنها أهملت تنظيم علاقتها بالمحاضرين أو وضع هذه العلاقة على أسس منهجية.

(د) لم تنجح محاولة التطوير لأن اللجنة التي تولت التطوير كانت غربية على عالم الثقافة العمالية قلباً قالباً، وبدلاً من إن تستكمل هذا النقص بالاستعانة بخبراء الثقافة والذين لهم خدمة سابقة في هذا المجال، فإنها تنكرت لهم جميعاً حتى الذين كان يجب – بحكم مناصبهم – أن تستشيرهم وأغلقت على نفسها الأبواب، وعندما آلت إليها الأمور مارست هذا الأسلوب السقيم نفسه ففشلت وأصبح هناك حاجة إلى تطوير التطوير.

(هـ) لا تزال مالية المؤسسة متأرجحة بين الإعانة التي تقدمها وزارة القوى العاملة حسب الأحوال، مع ميل ملحوظ للتقلص كل عام عن سابقه ونسبة ٣٠ % من أموال الغرامات التي تزامنها فيها – أو تحاول مزاحمتها فيها – هيئات أخرى وتعوق تحصيلها عوامل عديدة.

أن المؤسسة الثقافية العمالية، هذه الهيئة الرائدة للتنقيف العمالي في الوطن العربي، والتي تثقف فيها أو تأثر بها كل دعاة الثقافة العمالية فيه والتي واصلت هذه المهمة طوال خمسة عشر عاماً، وحققت، رغم كل ما يمكن أن يقدم من نقد، إنجازات ضخمة لم تحققها أية هيئة عملت في هذا المجال بإمكانياتها المحدودة ووقتها القصير تستقبل عهداً جديداً عهد الجامعة العمالية.

الفصل الثالث

نحو الجامعة العمالية

الحديث عن الجامعة العمالية طويل وذو شجون، ولكن لما كنا محكومين بحيز ضيق للغاية فسندرك الحديث هنا - وبإيجاز أيضاً - حول نقطتين نرى أنهما أهم ما يجب أن يشغل الأذهان بالنسبة للجامعة العمالية.

النقطة الأولى الفلسفة أو النظرية التي تصدر عنها هذه الجامعة والتي تميزها عن بقية الجامعات وتجعل لها ضرورة ورسالة محددة ومعينة والضمانات التي يجب أن تتوفر حتى تظل هذه الجامعة أمينة على هذه الفلسفة ومحافظة عليها، وحتى لا تتحرف فتصبح جامعة كبقية الجامعات، وخطر ذلك لا ينحصر في أنه سيفقد طبيعتها الخاصة ومقوماتها المميزة ولكنه سيمتد إلى الطبقة الوسطى، بالإيضاح الذي سيلي وسنتحدث عن هذه النقطة تحت عنوان " الطبيعة الخاصة للجامعة العمالية".

والنقطة الثانية التصور العملي لهذه الجامعة بمعنى المعاهد أو الكليات التي تضمنها ونظم الدراسة وقيمة دبلوماتها وشهاداتها.. الخ.

وسنتحدث عن هذه النقطة تحت عنوان "تصور عملي للجامعة العمالية"

الطبيعة الخاصة للجامعة العمالية:

أن أهم شيء يجب أن تحرص عليه الجامعة العمالية هو أن تكون ذات طبيعة عمالية أمينة وخالصة.

ولكي نوضح المقصود بهذا نقول أن الجامعات الموجودة، بحكم نشأتها وطبيعتها جزء لا يتجزأ من المجتمع البورجوازي القائم، والمجتمع البورجوازي أساساً مجتمع فردي يقوم على الفرد، ويعمل بفضل الوازع الفردي، ومن هذا الوازع الفردي يستمد ديناميته وحرارته وتلقائيته، ولكنه لا يؤمن بقيم موضوعية ولا بتنظيم جماعي، ومهمة الجامعة في هذا المجتمع هي توفير احتياجاته من الفنيين والمتقنين الذين يعملون طبقاً لفلسفته - أي بالوازع الفردي - ولما كان هناك تناسب ما بين الغاية والوسيلة فقد أبدعت الجامعات الأساليب والنظم التي تقضي في نفوس طلبتها على كل المشاعر التي لا تتفق مع القيم البرجوازية والنفسية الفردية وبهذا الاتفاق ما بين الغاية التي تستهدفها جامعاتنا والنظم والوسائل التي وضعتها لتحقيق ذلك، أصبحت الثقافة الجامعية نوعاً من الأرستقراطية وأوجدت فاصلاً ثقافياً بسمك الطبقة بين الميكانيكي والمهندس، الممرضة والدكتورة، وأصبحت الجامعة أداة طبقية تعمل لتدعيم المجتمع البرجوازية حتى عندما يدخلها أبناء العمال والفلاحين، ولأن معدة الجامعات القوية تهضم وتذيب كل المقومات العمالية والريفية فيهم وتقطع كل الوشائج التي تربط هؤلاء بعالم العمال والفلاحين وتحيلهم إلى برجوازيين وبذلك تجدد الجامعات شباب المجتمع البورجوازي بقدر ما تفتقر البيئة العمالية والريفية وتكثش من هذه البيئة الزبد والدسم، ولا تبقى إلا «الجبن القريش».

ومع أنه كان للجامع الأزهر طابع شعبي بحكم قيامه على الدعوة الإسلامية تمثل في فتح أبوابه للجميع واستبعاد الكشف الطبي ومجانبة الدارسة، بل وتقديم «جراية» تعين الدارس الشعبي الفقير وأن الدراسة كانت نوعاً من القربى إلى الله، فإن كل هذه المقومات الثمينة تهاوت أمام «تطوير الأزهر» الذي لم يكن في حقيقة الحال إلا زحفاً للبرجوازية واستنوق الجمل وانحط الجامع العظيم ذو التقاليد الإسلامية والشعبية إلى جامعة كبقية الجامعات.

في مقابل هذه الطبيعة البرجوازية للجامعات القائمة فإن للجامعة العمالية طبيعتها التي تستمدتها من طبيعة الطبقة العاملة.

ومجتمع الطبقة العاملة يختلف عن المجتمع البرجوازي في أنه لا يقوم على الفرد، ولكن الطبقة ولا يمكن للطبقة العاملة أن تتقدم إلا بعملها الجماعي ولا يفيدتها شيئاً تقدم أفراد منها، بل قد يضرها لأنه سيسلخ منها هؤلاء الأفراد وسيبقى الجيش العريض للقاعدة - العمال - حيث هم.

من أجل هذا فإن العامل المؤمن بالطبقة العاملة عندما يستهدف التقدم فإنه لا يدخل الجامعة، ولكن ينضم لنقابة لأنه عن طريق النقابة وحدها وعبر تقدم النقابة يمكن أن تتقدم الطبقة، ويمكن أن يتقدم هو معها.

وبقدر ما يكون عنصر القوة في المجتمع البرجوازي هو الفرد بقدر ما يكون عنصر القوة في المجتمع العمالي هو الجماعة.

ولكي تستطيع الجامعة العمالية أن تؤدي رسالتها لا بد أولاً وقبل كل شيء أن تصدر عن فلسفة إيديولوجية معينة أو إيمان بأن الجامعة وخريجها ونظمها كلها إنما تقوم لخدمة الطبقة العاملة وأن رسالتها هي أساساً وقبل كل شيء جماعية عمالية وليست فردية وبورجوازية، ويتطلب هذا كله وضع ضوابط وضمانات للحيلولة عن الانحراف أو الوهن.

من هذه الضوابط والضمانات:

(أ) أن تتضمن كل الدراسات منهجاً إيديولوجياً عن فكر وكفاح الطبقة العاملة، إن المنهج الإيديولوجي جزء لا يتجزأ من أي دراسة مذهبية وقد كان النبي ﷺ يرسل إلى المجتمعات الحديثة العهد بالإسلام معلماً يفقهها بالدين ويعلمها الحلال والحرام وكان الاتحاد السوفيتي - والقياس مع الفارق - يضع بجانب الجنرال العسكري قوميسيراً سياسياً يلحظ الجانب السياسي وهكذا فيجب أن تضم مناهج الهندسة أو التدريب المهني العالي وغيرها من كليات الجامعة العمالية منهجاً عن تاريخ العمل وكفاح الحركة النقابية والطبقة العاملة والفكر الاجتماعي والشعبي والإنساني وكفاح الأديان السماوية وقيمتها.

(ب) الربط بين الجامعة والحركة النقابية وذلك بتمثيل الحركة النقابية تمثيلاً كافياً في مجلس الإدارة وعقد مؤتمر سنوي أشبه بجمعية عمومية تمثل فيها كل المنظمات العمالية ويناقش عمل السنة الماضية وما فيه من نقاط قوة وضعف.

(ج) تكليف الدارسين بدراسات عملية وقضاء فترة في المنشآت أو المنظمات النقابية أو الجماهيرية أو الوحدات الإنتاجية أو المشاركة في محو الأمية.

(د) الفصل بين الشهادة التي تقدمها الجامعة العمالية وبين الدرجة (أي الوظيفة).

(هـ) أن تتبع سياسة الباب المفتوح وأن تزيل كل العقبات التي يمكن أن تقف في سبيل الدارسين من اشتراط شهادة أو دفع رسوم.. الخ.

(و) أن تبتعد عن البيروقراطية والجمود وأن تكيف أوضاعها طبقاً لأوضاع الدارسين، بدلاً من إن تطالب هؤلاء بان يكيفوا أوضاعهم طبقاً لها.

تصور عملي للجامعة العمالية:

يفترض أن يضم هذا التصور كل الجوانب العملية والفنية والإدارية ولكننا سنشير، في عرض سريع إلى أهمها فحسب.

المعاهد التي تضمها الجامعة:

يمكن أن تقوم الجامعة العمالية على أساس تطوير معاهد المؤسسة الثقافية العمالية القائمة بالفعل بحث تكون كالآتي:

- (١) معهد الدراسات النقابية: وهو يضم أساساً شعبتين شعبة الإدارة النقابية وشعبة العلاقات العمالية الدولية، ونحن لا نرى حاجة لإقامة معهد خاص بالعلاقات العمالية الدولية لأن من الواضح أن العلاقات العمالية الدولية هي في صميم الدراسات النقابية.
- (٢) معهد دراسات العمل والإدارة العمالية: وهو أيضاً يضم شعبتين شعبة دراسات العمل وهي تعني بقانون وتشريع العمل وشعبة الإدارة العمالية وهي خاصة بأعضاء ومجالس الإدارات المنتخبين من العمال.
- (٣) معهد اقتصاديات العمل والعلوم السياسية: وهو كذلك يضم شعبتين إحداهما عن اقتصاديات العمل (التنمية العمالية - الأجور.. الخ) والثاني عن العلوم السياسية من زاوية علاقتها بالعمل والحركة النقابية.
- (٤) معهد التربية العمالية: الذي يخرج المثقفين العماليين ويعالج قضية الثقافة العمالية من الزوايا التربوية والفنية.
- (٥) معهد التدريب المهني: وهذا معهد جديد يفترض أن يوجد في جامعة عمالية، إذ لا يعقل أن تخلو جامعة عمالية من معهد صناعي أو هندسي على أن الفكرة الرئيسية في هذا المعهد هي إتاحة الفرص للناخبين من العمال لتنمية مواهبهم وإرسائها على أسس علمية وفنية، واستكمال النواحي النظرية لهم ويكون في المعهد شعب أسس علمية وفنية، واستكمال النواحي النظرية لهم ويكون في المعهد شعب ومستويات طبقاً للاحتياجات. ولكنه يتجرد من الجمود والرسميات.
- (٦) معهد الإعلام العمالي: وهو يُعني بالصحافة العمالية، والنشر والإذاعة وبقية وسائل الاتصال وتخريج الذين يختصون بهذه المجالات في الحركة العمالية.
- (٧) معهد التأمينات الاجتماعي.
- (٨) معهد الأمن الصناعي: الذي نرى أنه من أهم المعاهد التي يجب أن تكون في اختصاص الجامعة العمالية ونرى أن إخراجها منها خطأ كبير، فمثل هذه الناحية المهام التي تؤثر على صحة العمال يجب أن تكون في أيدي العمال بالذات.

وليس من الضروري أن تبدأ الجامعة بالمعاهد الثمانية مرة واحدة كما أن كمن الممكن أن تبدأ بعض المعاهد بشعبة واحدة وعلى أن يستكمل الباقي مع الزمن وبعد الإعداد الجاد له.

طريقة الدراسة ومدتها:

تكون المحاضرات التي تتلوها مناقشات وأسئلة هي الطريقة الرئيسية للدراسة وستكون هناك مراجع مقرررة عامة يجب الرجوع إليها وأبحاث وواجبات، كما يفترض أن يكون هناك زيارات ميدانية، وإذا أمكن مشاركة في عمل يدوي في بعض الحالات والمناسبات.

ومن الخير تركيز المحاضرات في عدد محدود من المحاضرين الثقات يعاونهم مجموعة من المساعدين الذين يعدون لشغل مناصب المحاضرين في الوقت المناسب، بحيث يكون المحاضر نوعاً من المربي والمستشار للدارسين، وتتوثق بينهم الصلة والمعرفة، ولا مانع من تخصيص محاضر لكل مجموعة يكون مسئولاً عنهم مسئوليّة أدبية وفنية.

وستكون هناك امتحانات وسيمنح الجميع دبلوماً: البعض بالحضور، والبعض موضح به درجات التقييم (جيد - جيد جداً - ممتاز).

وتتفاوت مدة الدراسة في المعاهد ولكن يمكن القول أنها ستدور حول عامين كمرحلة أولى وعامين آخرين كمرحلة ثانية على أن تكون الدراسة مسائية بواقع ليلتين كل أسبوع بالإضافة إلى فترة من الدراسة الإقامية ما بين أسبوعين وشهر كل سنة وستكون هذه المدة مماثلة لعامين جامعيين أو أكثر إذا قدرنا أن القيادات النقابية تستطيع أن تستوعب في شهرين ما لا يستطيع الطالب الجامعي استيعابه إلا في سنتين بحكم نضجها وتجاربها وقاعدتها الثقافية العامة.

وتخصص المرحلة الأولى لدراسة الموضوع بصفة عامة من كل أقطاره بينما تعني المرحلة الثانية بالتعمق والتركيز مع التخصص في ناحية معينة على وجه التحديد ويجوز للدارس الاكتفاء بالمرحلة الأولى.

الشروط التي يجب أن تتوفر في الدارسين:

لا يشترط بادئ ذي بدء فيمن يدرس في الجامعة الحصول على أي مؤهل دراسي ولا حتى الابتدائية، ولكن يمكن اشتراط بلوغ مستوى ثقافي يمكنه من استيعاب المحاضرات، ويمكن التثبت من ذلك بمقابلة أو بامتحان تحريري.

وفي بعض المعاهد فإن مناط ترشيح الدارس هو الصفة، فأعضاء مجالس الإدارات المنتخبون هم بحكم هذه الصفة مؤهلون لدخول معهد دراسات العمل والإدارة العمالية (شعبة الإدارة العمالية) والقيادات النقابية مؤهلة لدخول معهد الدراسات النقابية، ومراقبو الأمن الصناعي أو رؤساء لجان الأمن الصناعي يحق لهم دخول الأمن الصناعي.. الخ.

وهكذا فمع استبعاد المؤهل الدراسي ومع اعتبار الصفة فإن عملية ترشيح الدارسين لا تصبح مشكلة صعبة بعد وضع المعيار السلبي والايجابي فيها.

هل تمنح الجامعة دبلوماً ؟

أثارت هذه النقطة الكثير من الجدل، ولولا وثنية الشهادة وما ارتبط بها في الأذهان من تعيين على درجة معينة لما استحققت هذه الأهمية، ونحن نرى أن من الواجب أن تمنح المعاهد دبلوماً للذين يدرسون لمدة عامين ويجتازون بنجاح الامتحان، كما يمكن أن تمنح ليسانس أو بكالوريوس للذين يتمون دراسة الأعوام الأربعة وينجحون في الامتحان.

وهذا في نظرنا أقل ما يستحقه الدارسون في هذه المعاهد، حيث أن مستواها العملي سيكون أرقى من الكليات الجامعية، وأن الدارسين فيها هم من الشخصيات القيادية التي لها خبراتها وتجاربها ومنزلتها وهم قطعاً يفوقون طلبة الجامعة في كثير من المجالات بما ذلك مجال الدراسة في الموضوع المعين الذي نالوا فيه الدبلوم.

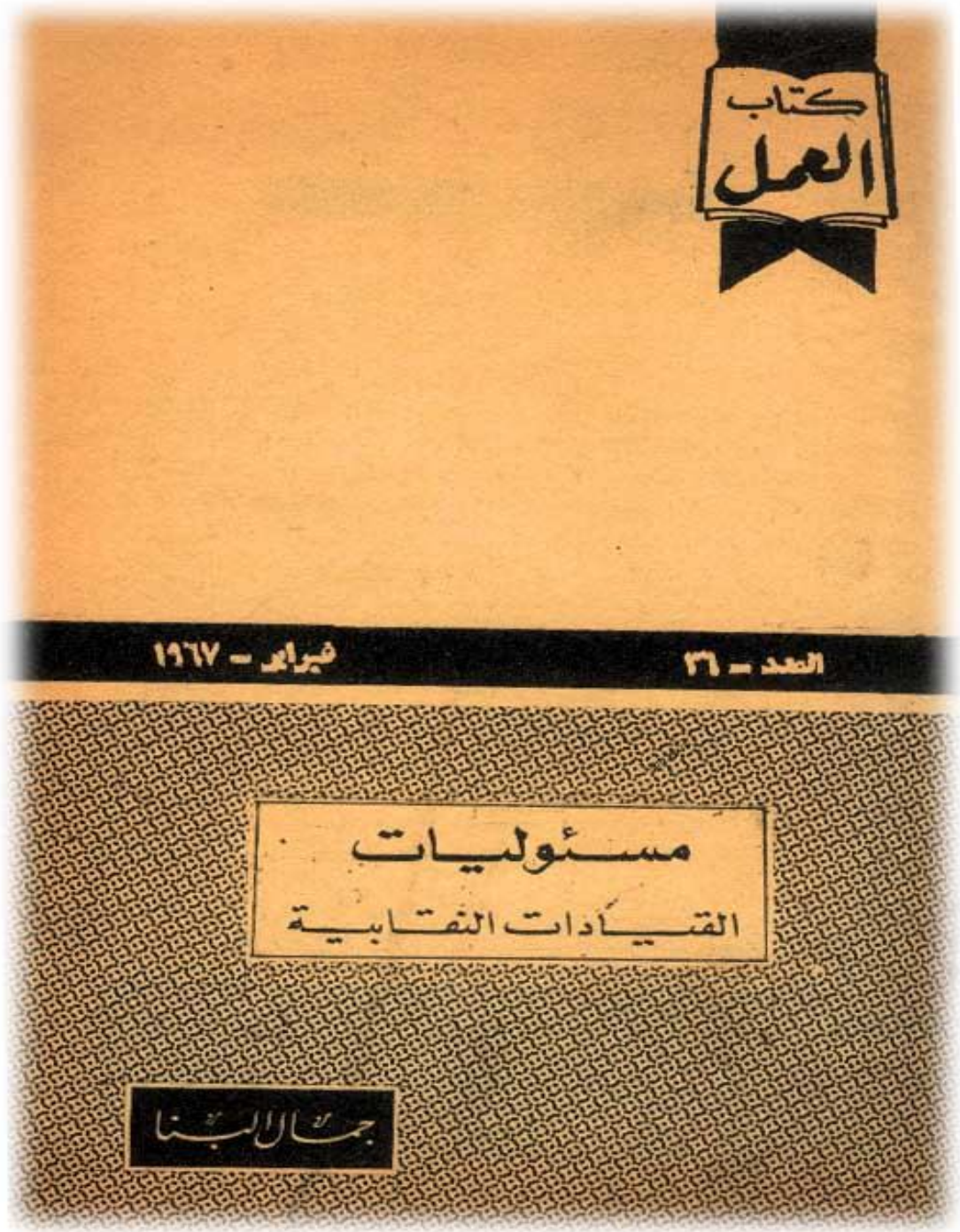
على أن هذا الدبلوم - كما ذكرنا في نقطة الضمانات - لا يعطي حامله درجة وظيفية يعمل بها صاحبها في وظائف الحكومة أو القطاع العام، إن شهادة الجامعة العمالية أشبه بالسلعة المدعمة التي تريد الدولة من تدعيمها إفادة الطبقات الفقيرة، وشهادة الجامعة العمالية هي الحقيقة إلى جانب أنها ستقضي على نوازح الانتهازية والكسب الفردي، فإنها ستخلص الجامعة العمالية من الصراع المرير حول تسعير الشهادات، ولن تجد الجامعة العمالية حرجاً في منحها لهذه الشهادات، ولن تكون هناك حاجة لهيئات جامعية أخرى للاحتجاج، إن شهادة الجامعة العمالية سواء كانت دبلوماً أو بكالوريوساً، هي عملة غير قابلة للتحويل ولا تصرف إلا في دائرة الحركة العمالية، فليكيف الكهنوت الجامعي يده عن الجامعة العمالية.

ولا يعني الجامعة العمالية إلا قليلة أن يعترف بها المجلس الأعلى للجامعات أو تعتمد شهاداتها، فهذه مسائل لا تمس الموضوع الرئيسي الذي من أجله قامت الجامعة وهو الشيء الوحيد الذي نحرص عليه وأعني به خدمة الحركة العمالية وسد احتياجاتها الثقافية، إن الجامعة العمالية لا تريد شيئاً من الجامعات التقليدية ولا هي تقبل أن تتدخل هذه الجامعات في أي شأن من شئونها، على أن منح الجامعة العمالية شهادات (من دبلوم إلى بكالوريوس) بالصورة المعينة التي عرضناها سيكون له آثار عامة بعيدة المدى وثورية الطابع^(١).

(١) من المؤسف أن هذه التوصيات ضرب بها عرض الحائط وتدهورت الجامعة العمالية شيئاً فشيئاً حتى أصبحت جامعة هزيلة بين الجامعات تعطي شهادات وتنتقاضى رسوماً عالية ولا تفيد الحركة العمالية، وإنما هي عبء جديد على التعليم، وقد عالجتنا الموضوع بإفاضة في كتابنا «الجماعة العمالية». ملاحظة خاصة «بالمختار». جمال البنا

(٤)

مسئوليات القيادات النقابية



جمال البنا

نشرت هذه الرسالة في ملحق مجلة العمل، العدد (٣٦) الصادر في فبراير ١٩٦٧م، ويلاحظ أنها عندما كتبت كانت مصر تمر بأولى مراحل التطور الاشتراكي، وكان هناك حماس لها خاصة في الدوائر العمالية، من هنا جاءت الرسالة لتنفيذ من هذا التطور لمصلحة الحركة النقابية بتمكين الحركة النقابية في مجالات عديدة.

مدلولات مسؤولية القيادات النقابية

تتضمن هذه الجملة القصيرة المحكمة «مسئوليات القيادات النقابية» ثلاثة مدلولات في منتهى الأهمية والخطورة، فهناك أولاً: «مسئوليات» وهذه المسؤوليات ليست مسؤوليات عامة الناس، ولكنها مسؤوليات «قيادات» وهذه القيادات بدورها، على وجه التخصيص، «نقابية».

وكل كلمة من هذه الكلمات الثلاث «مسئولية القيادات النقابية» لها مدلولات مستفيضة، فماذا تعني مثلا كلمة «مسئولية»؟ أفليس حقاً أن المسؤولية هي حجر الزاوية في بناء المجتمع، أي مجتمع؟ إن الحيوانات نفسها تستشعر هذه المسؤولية، ونرى الأم وهي تضحى بحياتها إذا لزم الأمر في سبيل صغارها.

فشعور الأبوين بمسئولياتهما هو الذي مكن قيام الأسرة، التي هي الخلية الأولى في المجتمعات ويشترك في الشعور بهذه المسؤولية الإنسان والحيوان، ولكن استشعار الحيوان بالمسؤولية يقف عند دائرة الأسرة وإن لم نعدم فصائل من الحشرات كالنمل والنحل تتوفر لها غريزة اجتماعية حيث توجد مسؤولية نحو المجتمع بأسره لا الأسرة وحدها.

فرباط المسؤولية الوثيق هو الذي يربط المجتمع وينظم شتى مجالات الحياة ومناشطها في عقد متسق، ويجعل من الأحاد المتفرقة وحدة متكاملة متعاونة، وييسر أداء العمليات الاجتماعية، وبقدر ما يرسخ الشعور بالمسؤولية ويتغلغل في نفوس الأفراد، بقدر ما يزداد رسوخ المجتمع، ونماؤه ونهضته.

فشعور العامل في المصنع بمسئوليته عن حرفته وإتقانها يدفعه لأن يؤديها بدقة وعناية وإخلاص، فتتقدم صناعة الأمة وترتفع منزلة منتجاتها، ويتحقق للاقتصاد القومي وفر يقدر بالملايين من الجنيهات كانت تضيع على العادم وبسبب الإهمال والتلفيق والتبذير وعدم المبالاة، وشعور الموظف بمسئوليته نحو عمله كفيل بأن يوقظ الأوراق النائمة في الإدراج، ويعيرها جناحين تطير بهما، بدلاً من أن تغط في سبات عميق وتتأخر بسبب ذلك أو تتعطل مصالح الناس وأعمال الدولة، وشعور الجندي بمسئوليته يكفل للبلاد النصر في كل معركة أو على الأقل الشرف، فإذا كانت هذه هي المنزلة الجليلة، والخطيرة للمسؤولية لدى عامة الأفراد وسواد الناس، فلا شك أن منزلتها وخطرها أعظم بمراحل لدى القادة، لأن تصرفات القادة تؤثر تأثيراً مباشراً وحيوياً على الألوف والملايين من المواطنين، وإذا أخطأ القائد، فإن خطأه لا ينسحب على نفسه، وإنما تمتد جريته إلى الألوف والملايين وراءه فيشقون بها دون أن تكون لهم فيها يد وقد يمتد أثرها إلى المستقبل، وتشقى به الأجيال القادمة، كما فعل الحكام الذين كانوا يمنحون الامتيازات للشركات الأجنبية لمدة ٩٩ عاماً.

وقد حافت جريرة الأمراء الذين خانوا السلطان الغوري ومالئوا السلطان سليم بكل الشعب العربي في مصر وسوريا لمدة ثلاثة قرون إذا أدت هزيمة الجيش المصري في مرج دابق سنة ١٥١٧م إلى السيطرة العثمانية على هذه المنطقة طوال هذه المدة.

ولقد ظن في مستهل العصر الحديث أن أهمية القادة قد قلت على أساس أن الشعوب أصبحت تسهم في تكوين القيادات واختيارها ومراقبتها، وأن القادة في كل مجال لم يعودوا حكماً بأمرهم، مقدسة أشخاصهم، منفذة أحكامهم، وإنما أصبحوا أفراداً مسؤولين يمكن أن تنالهم يد القانون إذا أساءوا، ولكن ثبت أن أهمية القيادات قد

زادت في العصر الحديث عما كانت عليه في العصور القديمة، لأنه وإن كان صوت الجماهير قد ارتفع فعلاً، وأصبح له نصيب في الرقابة على الشؤون العامة أو حتى إدارتها، إلا أنه ظهر أن الوسائل الجديدة التي وضعها العصر الحديث في أيدي القادة للتأثير على الشعوب كانت أقوى أثراً، وأعلى صوتاً من كل الحريات والمساهمات التي نالتها الجماهير، فالقائد في العصر الحديث يستطيع بفضل الصحافة، والسينما، والإذاعة، وغيرها من وسائل الإعلام أن يؤثر على الجماهير، أكثر مما تستطيع الجماهير أن تؤثر عليه بفضل الأصوات الانتخابية أو الرأي العام.

ومما زاد في سلطة القادة نمو السكان، وازدياد النشاط الاجتماعي القيادي، وانبساطه على مساحات شاسعة، وكل هذا يجعل مساهمة الجماهير تقل بقدر كبير الهيئة، وزيادة تخصصها وقد كانت الدولة لدى اليونان هي دولة المدينة، فأمكن تطبيق الديمقراطية المباشرة، أعني أن كل الذكور البالغين الأحرار كانوا يجتمعون في السوق، ويصرفون شؤون الدولة «المدينة»، ومثل هذا كان يحدث عندما كانت النقابة محلية لا تمثل إلا عمال بلد واحد، ولكن عندما نمت الدولة، وترامت أطرافها بحيث أصبحت حدودها تتباعد آلاف الأميال، وتزايد سكانها فأصبحوا بالملايين وعندما نمت النقابة بحيث أصبحت نقابة قومية، وتعددت فروعها، لم يعد جمهور الشعب، أو جمهور النقابة قادراً على الحكم بنفسه، وأضطر إلى إنابة مندوبين أو نواب أو ممثلين يفترض فيهم أن يكونوا ممثلين له فأسلمت زمامها لهؤلاء الذين أصبحوا بمثابة القادة، ونائبين عنه.

وأخيراً فإن هذه القيادات «نقابية».

ومعنى هذا أن هذه القيادات لا تمثل أوساط الشعب أو فئاته العليا الذين نالوا حقوقهم، وأدركوا مطالبهم، واستقرت أوضاعهم، ولم يعد على قادتهم من مسئولية إلا الاحتفاظ بالوضع الراهن.

وإنما هي تمثل الشعب الكادح، والطبقة العاملة تمثل الجلاليين والبدل الزرقاء، والأيدي الخشنة والأقدام التي تحفى في سبيل لقمة العيش، مجرد لقمة العيش.

أنها تمثل الطبقة التي استغلتها الرأسمالية والإقطاع عشرات أو حتى مئات السنين أبشع استغلال، فامتصت دماءها وأهدرت كرامتها، وضيعت أعمارها، واعتبرت أحادها مجرد «أيدي عاملة» تقدم سلعة هي العمل، ووسمهم هذا الاستغلال العميق، المحيط، بميسم رهيب مميّزاً كأنه وشم العبودية القديم.

فإذا قيل «عامل» اهتزت الأكتاف استخفافاً، وقلبت الشفاه استهجاناً، وكل شيء تدركه صفة «العمالية» ينزل من عليائه، وتقل قيمته، وينظر إليه فيما يشبه الازدراء.

ويراد الآن من قيادتهم أن ترد لهم كل ما ضيع عليهم أو اغتصب منهم: الكرامة المهذورة، المال المنهوب، الحقوق المجحودة، وأن تقضي على هذا الإرث الأسود اللعين الذي ورثه عمال هذا العهد عن العهود السابقة المتتالية، ولا يزال يحنى هاماتهم، ويخنق أنفاسهم ويجعلهم يرسفون في أغلاله، ويتخبطون في عقابيله، وليس هذا هيناً.

صحيح أن الدولة ستعين القيادات النقابية في هذه الناحية وقد كان لها حتى الآن فضل المباداة في تخليص العمال من الكثير من المظالم ووضع أسس قوانين وتشريعات وأوضاع تستهدف كلها النهضة بمستوى معيشتهم وتحقيق مطالبهم، ولكن الجزء العظم لا يزال باقياً في أعناق القيادات النقابية، وعليها قبل أي هيئات أخرى في الدولة، السعي المتواصل، والعمل المستمر لتحقيق آمال العمال.

وهناك وجه آخر للموضوع.

ذلك أن سياسة الاستغلال الرأسمالية القديمة قضت بأن يظل العمال جهلة حتى لا ينتبهون لحقوقهم، ولا يستخدمون تلك القوة العظيمة - المعرفة - في مقاومة أعدائهم، ولكن الجهل بكل ظلماته، وخرافاتِه جعل مهارة العامل تقف عند حد ضئيل لا يتعدى ما تلقنه من معلمه أيام كان صبيًا على أساس غشيم، وبطريقة المحاكاة والتقليد، دون أن يفهم الحكمة وراء هذا العمل أو النظرية خلف هذا التطبيق، ولهذا وقفت مهارة معظم العمال عند هذا الحد، وهبط إنتاجهم، وتعددت صور الإهمال والأخطاء وعدم الاكتراث، وكأن العامل وقد شعر بجريرة المجتمع الذي أبغاه جاهلاً، وباستغلال الرأسمالي الذي جعله فقيراً لم يجد قابلية للعمل أو وازعاً للإحسان فيه، ولم يجد طريقة يفتأ فيها كربه سوى العمل، فأصبح يؤديه أداء سيئاً أو على أحسن الأحوال أداء روتينياً وكانت النتيجة أنه أصبح ظالماً لصاحب العمل ومظلوماً من صاحب العمل، وظالماً لنفسه ولمستقبله في وقت واحد، وتضافر سوء الفهم بين العامل وصاحب العمل من ناحية وبين العامل والصناعة من ناحية أخرى، ومثل هذه العلاقات السيئة، والمفاهيم السقيمة يجب أن لا يكون لها وجود في مجتمع اشتراكي.

والخلاصة أن المسؤولية هي حجر الزاوية في بناء المجتمع، وأن مسؤولية القادة أثقل من مسؤولية عامة الناس، ومسؤولية القيادات النقابية أثقل من مسؤولية غيرها من القيادات لأنها تمثل الطبقة العاملة التي ظلمت واستغلت طويلاً، ولا تزال حتى الآن رواسب ذلك، ولأن هذا الاستغلال بقدر ما انتقص من حقوقها، فإنه دفعها للاستهانة بواجباتها، ويجب القضاء على هذا وذاك وإعطاء العمال حقوقهم كاملة غير منقوصة ومطالبتهم بواجباتهم مستوفاة، وكما هو واضح، فإن هذه المسؤولية المزدوجة ليست بالهينة أو السهلة.

الفصل الثاني

مقومات القائد النقابي

إذا كانت مسؤوليات القيادات النقابية على هذا الجانب الكبير من الأهمية والخطورة، فمن الطبيعي أن لا يتمكن كل واحد من التصدي لها والقيام بحقها، ولا بد أولاً من توفر مقومات معينة تؤهله لذلك وتعينه عليه، ويمكن أن نجمل هذه المقومات في ثلاثة هي الإيمان بالنقابية، وتوفر عنصري الخبرة والثقافة، وتوفر عناصر الكفاية الإدارية والشخصية التي تمكن القائد النقابي من ممارسة عمله بنجاح.

وسنشير إلى كل مقوم من هذه المقومات في نبذة خاصة.

المقوم الأول: الإيمان بالنقابية:

إننا نجعل الإيمان بالنقابية أول مقومات القائد النقابي لاننا نعتقد أن النقابية في حقيقتها رسالة وفكرة وعقيدة، وأنها على الأقل من ناحية أهدافها جزء من الدعوة الإنسانية العامة التي نهضت بها الأديان والدعوات السياسية الديمقراطية والاشتراكية والدعوات الاجتماعية التي أوجدت الخدمات الاجتماعية والتأمينية وأصلحت القوانين والقضاء، فقد استهدفت كل دعوة من هذه الدعوات إنقاذ الجماهير والجماعات من الاستغلال كل في ناحيتها فحررت الدعوات الدينية البشرية من الوثنية وتآليه الملوك وإعطاء حق الحياة والموت لأفراد من الحاكمين، واستهدفت الدعوات السياسية تقييد حق الطغاة والدكتاتوريين ومراقبتهم، ومنح عامة الناس نصيباً من السلطات والحقوق في مباشرة الوظائف والحقوق السياسية واستهدفت الدعوات الاجتماعية إنقاذ الناس من سطوة القوانين الباطشة التي لم تقم على أسس من الحق والعدالة وإنما على أساس قمع الشعوب وإرهاب الجماعات وجعل القضاء أداة مشروعة للإرهاب وإخضاع الفقراء للأغنياء، والدعوات النقابية أيضاً أرادت مقاومة استغلال العمال واعتبارهم أداة أو «أيدي عاملة» ومنحهم حقهم الذي يخوله لهم كدهم وعرقهم.

فالدعوة النقابية فصيلة من هذه الدعوات، وتاريخها جزء لا يتجزأ من التاريخ الإنساني المجيد، ومعاركها مع الاستغلال الرأسمالي لا تقل أهمية وقداسة عن معارك الأديان والدعوات السياسية والاجتماعية مع شتى صور الجهالة، والقسوة، والجمود، والظلم.

وطبيعة العمل النقابي نفسه، بصرف النظر عن التاريخ النقابي أو الإرث النقابي، أو الأسس المعنوية والأدبية له تتطلب الإيمان بالنقابية، ذلك أن العمل النقابي كما هو معروف يتطلب معالجة قضايا دقيقة، والوقوف موقفاً حساساً ما بين العمال والإدارة ويجعل المسئول عنه باستمرار عرضة للكيد والنقد والدس والظن، فإذا لم يكن مؤمناً حق الإيمان بالنقابية كرسالة وعقيدة لها حدودها وأصولها ومبادئها، فما الذي يمنعه من الانسياق مع العمال على غلوائهم أو الاستخذاء أمام الإدارة إذا لوحت بالوعيد أو لجأت إلى الاضطهاد.

قد يقال لقد طويت صفحة الاضطهاد، والفصل التعسفي والقوائم السوداء، وكل تلك الصور البغيضة من الاضطهاد النقابي التي مارسها أصحاب الأعمال طويلاً، وبدأت صفحة أخرى مشرفة اعترف معها بالعمال، واعتبروا شركاء للدولة في الإنتاج وخصصت لهم وإخوانهم الفلاحين ٥٠% على الأقل من المقاعد في كل المجالس الشعبية، ووكّل إليهم اختيار نصف أعضاء مجالس الإدارات فليس هناك خوف من الاضطهاد، وليس هناك بالتالي، ضرورة للإيمان.

أجل قد لا يكون هناك خوف من الاضطهاد، ولكن هناك داع للإيمان، بل هناك داع إلى الإيمان في الحالة الجديدة أكثر مما كان مطلوباً في الحالة الأولى.

ذلك أن السراء قد تفسد نفوس القادة أكثر مما تفسدها الضراء، وأن المساعدة والتشجيع، وتسليط الأضواء، وعرض المناصب والشهرة، والنفوذ، وكل صور الاضطهاد تفسد النفس الإنسانية أكثر مما يفسدها البطش والاضطهاد، ويجعلها تستخذي للين والترف والنفوذ والسلطة، إن الاضطهاد والبطش يثير المقاومة ويحيى الأنفة من الاستخذاء، ولكن الاضطهاد يسلب المقاومة والأنفة، أو يكسبها لصف مانح التأييد وصاحب النفوذ ويدغدغ في النفس الإنسانية مشاعر الزهو والخيلاء والأنانية والترف، وكل ما يبعد القائد عن ذلك المعسكر الكئيب، معسكر العمال، بمتاعه ومظالمه ومطالبه التي لا تنتهي! وما أن يصبح النقابي عضو مجلس إدارة أو عضو مجلس أمة حتى يوسوس له الشيطان بأن ينفذ يديه نهائياً من النقابات و«قرف» النقابات.

والعمل النقابي بعد هذا وذاك لا يزال يتطلب إيمان المؤمنين ولا يمكن أن يقوم إلا به لأنه بصرف النظر عن حساسيته التي تثير الاضطهاد أو الاضطهاد، فإنه عمل شاق يتطلب الانكباب ساعات طويلة، ولا يتقيد بوقت محدد ومن أجل هذا يضطر النقابي لأن يضحي بوقت فراغه كله لخدمة النقابية، ويحرم نفسه من الملذات والسهرات أو يحدها داخل حدود ضيقة جداً، وماذا تقدم النقابية إليه نظير ذلك؟ لا شيء بالطبع إذا لم يكن متفرغاً، فإذا كان متفرغاً فإنها تقدم إليه مرتبه العادي، وقد تضيف إليه ٣٠% زيادة ولكنها زيادة لا تعادل أو حتى تقارب زيادة الالتزامات، وعلى هذا فإن القائد النقابي إذا وزن عمله بموازين الوظائف فإنه يجد نفسه مغبوناً ومظلوماً، ولا يلبث أن يتململ، فإما أن يرفض العمل كلية، وإما أن لا يفديه حقه، وإما أن يطمح إلى الاستمتاع ببعض المزايا التي يتوصل إليها بحكم منصبه، وإما أن يشبع نقص كل هذا، وعليه فإن القائد النقابي إذا وزن عمله بموازين الوظائف، إذا فقد الإيمان يرى نفسه مغبوناً، أما إذا توفر له الإيمان بالنقابية كرسالة وعقيدة، فإنه يؤدي عمله بروح الإيمان، ويكون مستعداً للتضحية بحياته نفسها إذا تطلب الأمر ذلك.

فالإيمان هو القوة الدافعة التي تمد القائد النقابي بالشجاعة والثبات والصمود أو المواصلة ومجابهة المصاعب والتضحيات وهو العصمة التي تعصم القائد النقابي من الانحراف والافتتان والانزلاق إلى مهاوي الأثرة والأنانية والانتهازية وحب الذات وابتغاء المصالح الذاتية.

وقد يسأل سائل، ما هو الطريق إلى هذا الإيمان؟ أنه ليس سلعة تعرض في الفترينات أو توجد في المحلات، ولو كان كذلك لاشتريناه واستكملنا هذا المقوم الحيوي، إن أبسط الطرق لاكتساب الإيمان هو مطالعة تاريخ الحركات النقابية في مختلف بلاد العالم، ولا سيما في صدرها الأول، والإلمام بصور الكفاح الرائع، والتضحيات العديدة التي قدمها الرعيل الأول للحركة النقابية، والتي أمكن بفضلها الاعتراف بشرعية النقابات واستجابة مطالب العمال مطلباً بعد مطلب، وكذلك مطالعة تاريخ الدعوات والعقائد الإنسانية والاشتراكية والدينية في مختلف العصور ومختلف البلاد والشعوب، فإن قارئ هذه الدعوات يخرج منها بنتيجة واحدة لا تختلف في دعوة عنها في أخرى: أن البشرية التعسة لم تتقدم سياسياً واجتماعياً واقتصادياً، وتتخلص من الإصر والأغلال والقيود، وأن الجماهير المستغلة لم تدرك إنسانيتها أو تستمتع بكرامتها أو تتذوق ثمرات كدها إلا بفضل كفاح مرير متصل الحلقات، متعدد الجبهات، قام به الدعاة المؤمنون في كل ميدان وتعرضوا في سبيل ذلك لتضحيات لا حد لها: منهم من كان يحرق أو يصلب أو يعذب بالمقاريض أو يقطع إرباً أو يلقي في الزيت المغلي أو يقذف للوحوش الضاربة أو يترك في السجون حتى تأتي عليه الهوام والحشرات كل هذا العذاب دون أن يستسلموا أو يهنوا أو يخضعوا، فغلب ثباتهم أقوى الطغاة وكانت النيران التي حرقوا بها نوراً سارت على ضوئه البشرية

وأصبحت شجاعتهم إرث البشرية النبيل الذي يلهم الأجيال جيلاً بعد جيل الثورة على الظلم ومجابهة الاستغلال والإذلال، إن أدراك كل نقابي لهذه الحقيقة، وانتهائه إلى أن سر تقدم البشرية إنما يعود إلى كفاح المؤمنين، وصمودهم وعملهم الدائب دون أن تنال منهم رغبة أو رهبة ودون انتظار لثواب أو خشية لعقاب هي بذرة الإيمان الأولى التي لا تلبث أن تترعرع وتثمر الضمير الاجتماعي، وهي الخطوة الأولى على درب الإيمان، ومن سار على الدرب وصل.

المقوم الثاني: الخبرة والثقافة:

يتضمن المقوم الثاني شقين هما الخبرة والثقافة، والخبرة بدورها تشمل أمرين:

أولهما: أن يكون القائد النقابي في الأصل عاملاً بالفعل.

والثاني: أن يكون قد تدرج في مراتب العمل النقابي من القاعدة حتى القمة.

ولا تخفى الحكمة في اشتراط هذين، فمن العسير على من لم يعمل كعامل أن يفهم أعماق المشكلة العمالية ونواحيها الخافية والنفسية أو أن يلم بأفطارها أو يدرك العوامل التي لا يمكن أن يهتدي إليها أحد بمجرد النظر أو الفكر لأنها غير مرئية وغير ملموسة أنها تحس فحسب ولا يحس بها إلا من ينغمر فيها، فيعمل عمل العمال ويحيا حياتهم ويعامل معاملتهم فإذا أراد أحد «الانتلجنسيا» أن يشغل عملاً قيادياً داخل الحركة النقابية فيجب عليه أن يدع برجه العاجي، ويطوي كتبه ومراجعته، ويلبس البدلة الزرقاء، ويقف أمام الآلات، ويعمل كعامل ولو لمدة محدودة على أن يعامل معاملة العمال سواء بسواء، ولا يكون في هذه التجربة أقل شائبة للتكلف الذي يجعلها «تمثيلية» فحسب.

ولا يكفي العمل كعامل لكي يتصدى العامل للمناصب القيادية إذ لا بد أيضاً أن يكون قد مارس العمل النقابي من أوله فاشترك في النقابة وتدرج في عضويتها ومناصبها حتى أستحق ثقة زملائه وألم بضروب العمل النقابي على اختلافها، وتدرج عليها حتى أحسنها وبذلك يستكمل عنصر الخبرة.

على أن الخبرة نفسها ليست إلا أحد شقي هذا المقوم والشق الثاني هو الثقافة ذلك أن الخبرة وإن كانت ستمد النقابي بذخيرة من الأمثلة والحالات والتصرفات التي أثبتت التجربة نجاحها، وستتمى الحاسة العملية العظيمة الأهمية إلا أن القائد النقابي إذا اقتصر على الخبرة فهناك خطر إصابته بداء ضيق الأفق، أي تعميق النظرة مع تحديدها فالإداري النقابي بتكرار الحالات وتكرار الحلول الواحدة لهذه الحالات لا يلبث شيئاً فشيئاً أن يجمد عندها، ومع أن كل تجربة جديدة قد تحمل تنوعاً أو اختلافاً إلا أنه عادة - يكون طفيفاً جداً - بحيث لا يوسع الدائرة العميقة الضيقة الشبيهة بدائرة البئر وتستكن فيها الخبرات واحدة فوق أخرى، ومن هنا يصدق المثل الذي يقول إن «لكل شيخ طريقة».

وخطر هذا الداء - ضيق الأفق - يتأتى من أن النشاط النقابي لم يعد مقصوراً على النواحي الضيقة والمباشرة لعمل العمل.

فإن عمل العمال يرتبط بالمسألة الاقتصادية كلها للمجتمع، وهذه ترتبط بالأوضاع المختلفة والاجتماعية والسياسية وإذا انحصرت خبرة النقابي في الدائرة الفنية الضيقة عجز عن تفهم كثير من المسائل التي تعود إلى السياسة العليا أو الوضع العام، وما لم يلم النقابي «بالنظرية الرأسمالية» وأسس الاقتصاد الرأسمالي: فإنه قد يضل أو يعجز عن تفهم كثير من المسائل التي تبدو كالألغاز أبسطها أن يكون أحد أصحاب المصانع رجلاً طيباً

فعلاً، ولكنه مع ذلك لا يجيب مطالب العمال العادلة ومثل هذا الموقف يبدو كما لو كان مفارقة ولكنه في الحقيقة ليس كذلك فالرأسمالي طيباً أو شريراً مرغم على أن يسلك سلوك بقية الرأسماليين، وإلا راح ضحية للمنافسة التي تهيمن عليها وتتدخل فيها عوامل خارجية كالبنوك والائتمان والبورصات وقوانين العرض والطلب.. الخ، بحيث لا يملك الرأسمالي «الطيب» – إذا وجد مثل هذا الكائن – لنفسه شيئاً وإذا تصرف تصرفاً يختلف عن طبيعة التصرف الرأسمالي راح ضحية النظام، وسحقته عجلة الرأسمالية الضخمة، كما يسحق وابور الزلط حصوة صغيرة.

وفي الأجور وساعات العمل، وتكاليف الإنتاج، وظروف العمالة نواحي خافية ودقيقة لا يمكن الوصول إليها إلا بالدراسة الدقيقة.

فالثقافة إذن تمكن النقابي من أمرين:

الأول إنها تقدم إليه السر، والمفتاح، والنظرية التي تسيّر بها عربة المجتمع، وكما أن ميكانيكي السيارات الجاهل قد يحل أو يربط، ويفك أو يعقد أجزاء العربة، ولكنه لا يفهم كيف تسيّر العربة ما لم يلم بنظرية الاحتراق الداخلي، فإن النقابي غير المثقف لا تسعفه خبرته في فهم السر، أو النظرية التي يسيّر بمقتضاها المجتمع، ولا بد لفهم ذلك كله من إلمامه بمختلف النظريات الاقتصادية والصناعية والاجتماعية.

والأمر الثاني الذي تتيحه الثقافة للنقابي إنها تستكمل ضيق الأفق دون أن تذهب بالعمق، ففي قاع البئر – بئر الخبرات – تترسب الخبرات ولكن مع الارتفاع تتسع الدائرة شيئاً فشيئاً حتى تبلغ السطح، وبذلك يتحقق للنقابي العمق الرأسي والسعة الأفقية، خاصة وإن بعض الفوارق أخذت تذوب أو تضعف، فأصبح العمال مواطنين كما أصبح المواطنون عمالاً واشترك العمال في الشؤون الإدارية والسياسية والقومية فأصبح لا يكفي للنقابي أن يلم بشؤون نقابته فحسب، وإنما يكون عليه أن يلم بقدر طيب من الشؤون القومية والسياسية والاجتماعية إلى جانب النواحي الاقتصادية والصناعية.

ونحن لا نعني بالثقافة شهادة جامعية، أو حتى شهادة من أي نوع. ذلك أن الشهادات والمدارس إنما هي أحد أساليب الثقافة، وقد كان الأسلوب الوحيد الممكن لها قبل ظهور المطبعة والورق، ففي هذا الوقت كان العلماء والأساتذة هم حملة المعرفة والرسالة الذين ينقلونها من جيل إلى جيل، وقد حيل بين العمال وبين هذه الوسيلة للثقافة، لأنها كانت غالية، محدودة تتطلب تكريس الطالب وتخصيصه وقته كله للدراسة واستعداده لدفع نفقاتها الكبيرة، وكل هذه الاشتراطات لم تكن لتتوفر لدى العمال، ثم جاءت المطبعة والورق، وأمكن تسجيل كنوز المعرفة في كتب وحفظها من الضياع إلى الأبد ونقلها من مكان لمكان، وأمكن لكل واحد أن يقرأ هذه الكتب وهو في بيته أو حقله ويستوعبها ويدرك لبها ويصل إلى المقصود منها فلم تعد الحاجة ماسة إلى الأساتذة والمدرسة، كما كانت من قبل، فضلاً عن أن المطبعة قد يسرت علوم الأقدمين والمحدثين في مختلف البلاد وأوقفتها كلها جنباً إلى جنب.

فحققت بذلك ما تعجز عنه أية جامعة أو أي أساتذة.

وقد كان الإطلاع، ولا يزال، هو المدرسة الحقيقية للمعرفة، وهي التي خرجت الفلاسفة، والعلماء والمفكرين والقادة والزعماء.

ولا شك أن عمال هذا العصر، بل كل أفراد هذا العصر، يعدون محظوظين إذ يمكن كل واحد منهم الإطلاع على أفكار اليونان والرومان والعرب وقدماء المصريين ثم فلاسفة العصور الوسيطة، في أوروبا ثم

الإمام بالفكر المعاصر في العالم أجمع، الأمر الذي كان يستحيل للأجيال السابقة، عندما لم تكن المطبعة موجودة، وكانت الكتب تنسخ على الجلود أو العظام أو الكاغد.

ولعل مما يستحق الإشارة أن نقول أن الثقافة في جوهرها ليست بعيدة عن عمل العمال إذ هي خبرات عملية مترجمة، ومتبلورة في كلمات وحروف وقد رتبت ونظمت بحيث يؤخذ منها المبادئ العامة والنظريات فقد سبقت التجربة العملية الثقافة النظرية، وهذا ما يمكن التأكد منه بمراجعة حركة الاختراعات والاكتشافات الكبرى التي أدت إلى الثورة الصناعية، فقد كان مكتشفوها من العمال، وعلى أساس تجاربهم قامت العلوم الميكانيكية والهندسية، والحق أن الخصيصة الفكرية للعصر الحديث بأسره إنما كانت قيام العلوم على أسس تجريبية وعملية وتخليصها من عوالم الميتافيزيقا وما وراء الطبيعة وحتى الفنون الجمالية والآداب والفلسفات الخالصة، فإنها كلها ترتبط بالواقع والخبرات والتجارب، وهي ثمرة التأمل الطويل، والتفكير المتواصل، وهذا في حد ذاته نوع من العمل، بل لعله من أشق أنواع العمل.

فإذا استعاد القادة النقابيون الثقافة، فإنهم يستعيدون شيئاً ليس غريباً على العمل، كما ظن أولاً، وكان الأساس فيه تراث أسلافهم، ويحق لهم - إلى حد ما - أن يقولوا «بضاعتنا ردت إلينا».

المقوم الثالث: توفر عناصر الكفاءة الإدارية والشخصية:

إذا تحقق للقائد النقابي الإيماني بالنقابة، والخبرة والثقافة، يكون عليه استكمال المقوم الثالث إلا وهو توفر عناصر الكفاءة الإدارية والشخصية، وهذه العناصر عديدة، ونحن نذكر أهمها فحسب.

فالقائد النقابي لا بد أن يكون قوي الشخصية حتى يكتسب احترام وثقة زملائه، وحتى يأمن التقلب والسطحية والذبذبة وسرعة التأثر والخضوع، ولنتصور قائداً نقابياً «ودني» يتأثر بكل ما يسمعه، ويملك الأثر الأخير آخر من يملك أذنه، إن مثل هذا القائد سيفسح المجال للوشاية والنميمة والدعايات، وسيكون حكمة على الأمور متضارباً، ومتقلباً فهو يهدم اليوم ما بناه بالأمس ويتراجع في المساء عما قرره في الصباح أو لنتصور قائداً نقابياً رخواً لين العود، ضعيف الشخصية، أنه لا يستطيع أن يصمد أمام الإدارة حتى ينال حقوق العمال ولا يستطيع أن يقف أمام العمال أنفسهم إذا أسرفوا أو تغالوا، ليوضح لهم خطأهم ويوجههم التوجيه السليم، فقرة الشخصية لازمة لكل فرد يشغل منصباً قيادياً، وهي حصيلة عوامل عديدة منها ما هو فطري كاعتدال المزاج، وتناسق الملكات النفسية والذكاء ومنها ما هو مكتسب كالخبرة والتجربة.

ولا يظن أحد أن قوة الشخصية إنما تكون بالشخط والنظر، أو الاستعلاء والغرور والتحكم والطغيان، فهذه كلها لا علاقة لها بقوة الشخصية المقصودة، وقد تكون أفتعة لضعف في الشخصية، وقوة الشخصية تتجلى في الاتزان في السلوك والإصابة في الأحكام وحسن التقدير للأمور والثبات على المبادئ التي أوضحت التجربة سلامتها وعدم التأثر بالأهواء والعواطف أو الوعد أو الوعيد.

ومن عناصر الكفاءة الإدارية للإمام بالنوع الخاص من المهمة التي يقوم بها القائد النقابي، فأمين صندوق النقابة مثلاً يجب أن يلم بالعملية الحسابية إماماً دقيقاً، ويجب أن يتوفر فيه الدقة والضبط والفتنة، كما أن السكرتير يجب أن يتقن الإشراف الإداري والتنظيم وعمليات المراسلات وكتابة المحاضر وإعداد جداول الأعمال.. الخ. فالإمام بالنواحي الخاصة بالمهمة المعينة للقائد، إلى جانب الإمام بالنواحي العامة عنصر من عناصر الكفاءة الإدارية.

الفصل الثالث

مجلس الإدارة وثالوث القيادة النقابية

لكل تشكيل، سياتن كان لجنة نقابية أو نقابة عامة أو الاتحاد العام جمعفة عمومية تعد قاعدته، ومجلس إدارة يعد قيادته المسئول عن إدارة أعماله ونشاطه.

ومجلس الإدارة يتكون من عدد من الأعضاء البارزين تنتخبهم الجمعية العمومية لينوبوا عنها في إدارة شؤون التشكيل النقابي، وليكونوا مسئولين أمامهم.

ويختلف عدد أعضاء مجلس الإدارة باختلاف نظم النقابات.

وطبقاً لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٠م والمعدل بالقانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤م فإن عدد أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية يتراوح ما بين ٧ و ١١، وعدد أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة يتراوح ما بين ١١ و ٢١، أما الاتحاد العام، فإن عدد أعضاء مجلس إدارته - الذي يسمى عادة المجلس التنفيذي هو ٢١ عضواً.

وعقب اختيار مجلس الإدارة مباشرة، يجتمع المجلس لينتخب من بين أعضائه رئيساً، وسكرتيراً، وأميناً للصندوق وبعض المناصب الأخرى، وتكون هذه التجربة أول اختبار للمجلس، ولمدى تفاهمه، وتجانسه، وقد يؤدي اصطدامه بها إلى تصدع وحدته، وتكوين انطباعات معينة في أذهان أعضائه قد تكون بعيدة المدى، والموقف السليم هو أن يستهدف كل عضو المصلحة العليا للنقابة وحدها، فلا يتقدم من يعلم في نفسه قصوراً أو عجزاً عن القيام بحق المنصب، عندما يعلم أن من المرشحين من هو أكثر كفاءة وخبرة ومقدرة، إذ يحتم عليه الواجب أن يؤخر نفسه، وأن يقدم غيره، وبذلك يضرب المثل في الإيثار والنبل وملاحظة المصلحة العامة ثم لن يفوته الإسهام في النشاط بقدر كفاءته أو وقته أو استعداده.

الجلسة الأولى لمجلس الإدارة على أعظم جانب من الأهمية، وهي تستمد أهميتها من عاملين الأول أن مستقبل النقابة يتوقف على اختيار الرئيس والسكرتير وأمين الصندوق، فإذا حسن الاختيار، سهل تقدم النقابة وازدهارها، وإذا ساء الاختيار تعثرت النقابة من أيامها الأولى، وثقلت خطواتها إلى الأمام أن لم تتأخر إلى الوراء، والعامل الثاني أن الاجتماع الأول قد يكون في أغلب الحالات المناسبة الأولى لتعارف الأعضاء وهو تعارف لا يكاد يبدأ حتى تدهمه الدوامة العنيفة لانتخاب المرشحين للمناصب الرئيسية، فمن هذه الناحية يكون للاجتماع الأول أهمية سيكولوجية عميقة، فمن الممكن أن يكون الاجتماع الأول مظهرًا للخلق الكريم، والتقدير السليم، وإعلاء شأن المصلحة العامة، كما من الممكن أيضاً أن يكون مسرحاً لتكثف الأنانيات وتقطب الإيرادات نحو الأغراض الشخصية، وعلى هذه الأحداث تتوقف الانطباعات الأولى الهامة في نفوس أعضاء المجلس عن بعضهم بعضاً، وقد تبقى تلك الانطباعات طويلاً، وتؤثر إلى حد كبير على الأعمال في المستقبل البعيد للنقابة.

ومجلس الإدارة الناجح يعمل جماعياً بروح الفريق المتكافل المتكامل، يسد بعضه نقص بعض، ويكمل بعضه بعضاً، والحق أن هذا قد أصبح التزاماً قانونياً بعد أن نص القانون على المسئولية الجماعية لمجلس الإدارة ومواخذة الأعضاء الذين يؤيدون العضو الذي يسئ التصرف أو يسهلون له ذلك.

و عضو مجلس الإدارة المثالي لا يفكر في الاستئثار بعمل، أو الانفراد بسلطة أو الكيد لزميل، أو المعارضة لغرض المعارضة، أو مضايقة صاحب الفكرة لشيء في نفسه، ولكنه - أيضاً - لا يقبل المجاملة على حساب المصلحة، ولا يخشى في سبيلها لومة لائم، ولا يرتضى الوقوف موقفاً سلبياً أو عدم حضور الجلسات، أو حضورها وعدم المشاركة البناءة، كذلك يقضي عليه العرف المتبع بعدم إفشاء أسرار المجلس، أو تشويه مداولاته أو استغلالها.

والمفروض في عضو مجلس الإدارة أنه نقابي ناجح ومخلص، وأنه ألم - بفضل الخبرة والتجربة - بأداب وأصول العمل الجماعي، وأن لديه من قوة الإرادة ما يجعله يلزم نفسه اتباعها والخضوع لها قبل غيره ليكون قدوة حسنة، وأسوة طيبة.

و عضو مجلس الإدارة ملزم عملياً وأدبياً بمناصرة رأي الأغلبية حتى وإن خالف ذلك رأيه الشخصي أو على الأقل عدم معارضته أو عرقلته، إن له قبل اتخاذ أي قرار الحق في عرض وجهة نظره بكل الطرق القانونية الممكنة، فإذا وافقه المجلس عليها، فبها ونعمت، وإذا لم يوافق عليها واتخذ قراراً آخر، فإنه بحكم صفته التمثيلية والجماعية ملزم باتباع قرار المجلس والدفاع عنه كما لو كان قراره، فإذا اعتقد العضو أن قرار المجلس يخالف مصلحة العمال، أو يعارض ضميره، فله أن يثبت ذلك في محضر الجلسة حتى يتخلص من المسؤولية، على أن يتم هذا كله داخل المجلس، ودون إشاعة لأي اختلاف، والشيء الذي لا يتسامح الذي فيه هو أن ينصب نفسه - وهو عضو مجلس إدارة - لمحاربة مجلس الإدارة أو التنديد به ذلك أن وحدة العمال الذين يمثلهم مجلس الإدارة مقدسة، ويجب الحرص عليها قبل أي شيء آخر، لأن على هذه الوحدة تتوقف حياة النقابة نفسها.

ومجلس الإدارة يثبت المناقشات التي تدور في اجتماعاته في محاضر بطريقة معينة يقوم بها السكرتير، ويرد الحديث عنها عند الحديث عن مسؤوليته، وبعد مناقشة كل موضوع ينتهي إلى قرار، إما أن يتم بالإجماع أو تؤخذ عليه الأصوات، وترجح بالطبع كفة الأغلبية.

و عملياً يمارس مجلس الإدارة وظائفه ومسئولياته بثلاث طرق:

أولاً: طريق اللجان.

ثانياً: طريق الاجتماع الشهري أو النصف شهري.

ثالثاً: طريق ثلوث القيادة النقابية أو هيئة المكتب.

فبالنسبة للطريقة الأولى - اللجان - يجب أن تقسم كل نشاط مجلس الإدارة موضوعياً - أي طبقاً للمواضيع، وتشكل لجان دائمة طبقاً للمواضيع، ويوكل إلى كل لجنة موضوع منها تقوم بأعماله ومناشطه، وتعرض ذلك على مجلس الإدارة في اجتماعه.

ويكون مقرر كل لجنة عضواً من أعضاء مجلس الإدارة كما يكون من بين أعضائها بعض أعضاء المجلس، ويحسن أن يضاف إليهم بعض الأعضاء العاديين النابهين وذلك لتدريبهم على العمل النقابي، ولتحقيق الديمقراطية النقابية، ويجوز كذلك ضم بعض العناصر الفنية «محامي - محاسب» إذا لزم الأمر.

وفي معظم الحالات تكون اللجنة هيئة دراسة وفحص وتقديم توصيات، ومن هنا جاز للأقلية أن تتمسك بوجهة نظرها إذا خالفت وجهة نظر الأغلبية، ولها أي «الأقلية» أن تصوغ هذا الرأي في تقرير يطلق عليه

«تقرير الأقلية» ويعرض التقريران معاً تقرير الأغلبية، وتقرير الأقلية على مجلس الإدارة الذي يبت فيهما، ويعد حكمه ملزماً للفريقين.

وبالنسبة إلى الاجتماع الشهري أو النصف الشهري لمجلس الإدارة، فإن المهمة الرئيسية لهذا الاجتماع هي الاستماع إلى التقارير التي تقدمها اللجان السابق الإشارة إليها، وكذلك مناقشة تقارير هيئة المكتب أو السكرتير أو الرئيس، وما نريد أن نقوله هو أن مجلس الإدارة لا يستطيع ممارسة مسؤولياته في اجتماعاته، ما لم يكن هناك لجان منظمة تقوم بصفة دائمة بالعمل وتعرض هذا العمل على المجلس، وبذلك تكون الجلسة جلسة مناقشة ما أدي من عمل أكثر مما هي جلسة عمل بالفعل.

على أن هذا بالطبع لا يمنع من أن يتضمن جدول الأعمال كل المواضيع الطارئة أو الجديدة أو استفسارات الأعضاء.. الخ.

ثالثاً القيادة النقابية:

كما ذكرنا فإن العمل اليومي يدار عن طريق هيئة المكتب أو اللجنة التنفيذية وعماد هذه الهيئة وثالوثها الرئيس والسكرتير وأمين الصندوق، بل قد تكون هيئة المكتب مقصورة على هؤلاء الثلاثة، ومن هنا يكون من المهم إيضاح مسؤوليات كل من الرئيس والسكرتير وأمين الصندوق.

(أ) مسؤولية الرئيس:

يعد الرئيس في مختلف التشكيلات النقابية الرجل الأول بحكم القانون إذا هو الممثل الرسمي للتشكيل أمام الهيئات الداخلية والخارجية، وهو المتحدث باسم النقابة وهو الذي يرأس اجتماعات مجلس الإدارة وإمضاؤه على الخطابات والشيكات وأوامر الصرف والمستندات هو رمز نفاذها واعتمادها.

وبعض الكتاب يطلقون في العصر الحديث لفظة «الديبلوماسية الشعبية» على نواح من جهود الهيئات والجماعات الأهلية والشعبية ومن هذه الناحية يُعد الرئيس الديبلوماسي الأول في النقابة.

وليس معنى كل هذا أن الرئيس يقوم وحده بكل اختصاصه، إذ المفروض أن يساعد فيها، وتحضر له المواد الأولية، ودور الرئيس الحقيقي في هذه المهام كلها هو التوجيه.

فلنأخذ مثلاً إحدى المهام التقليدية للرئيس وهي رئاسة جلسات مجلس الإدارة، إن رئاسة الجلسات فن رفيع جداً يتطلب حنكة ومهارة وتجربة وسرعة بديهة وصحة حكم، كما يتطلب معرفة بنفسية المجتمعين، والرئيس الحاذق هو الذي يدير الجلسة إدارة حكيمة ولا يفرض رأيه قط، وإنما يبدي رأيه كبقية الآراء، ويسهل تقارب وجهات النظر ويتدخل قبل أن يحتدم النقاش، ويعمل على تقادي الخلاف، بمثل إجراء «المحولوجي» الدقيق الذي لا يكاد يحس، ومع ذلك يتفادى النقطة الحرجة للاصطدام فإذا لم يمكنه تقادي الخلاف، فلعل خير تصرف هو تحويل الموضوع إلى لجنة لدراسته وبذلك يوأد الخلاف وهو في مهده، وتهدأ ثائرة الثائرين فإذا لم يستطع ذلك فيجب أن يقرر أخذ الأصوات وعليه أن يلزم الجميع احترام نتيجة التصويت وأن يؤدي ذلك بحزم وتصميم.

وعملية رئاسة مجلس الإدارة عملية نموذجية في تصويرها لمهام الرئيس وأن عمله الحقيقي ليس أن يعمل بنفسه ولكن أن يدير ويوجه عمل الآخرين ولكن قد يكون هناك من المهام ما يتطلب عمله بالذات، كوضع السياسة العامة للنقابة، ومع أنه في هذا مقيد بسياسة النقابة وقرارات الجمعيات العمومية، إلا إنه يستطيع تكييف ذلك بما يرى أنه يحقق المصلحة.

ورئيس التشكيل النقابي يقوم بمهمة أخرى عظيمة الخطر، هي أنه الرمز الحي لوحدة التشكيل، ومن هنا يكون عليه أن يوحد صفوفه ويحسم عوامل الفرقة والخلاف والشقاق، وينمي الروح المعنوية، ويكسب الأعضاء الجدد ويدعم العضوية النقابية، ويعلي راية النقابية، وأكثر الوسائل فعالية في تحقيق ذلك تعتمد على الاتصالات العامة، وعقد المؤتمرات والاجتماعات، والقيام بالرحلات والزيارات للفروع واللجان النقابية، فإضرار الحماسة النقابية والتمسك بها وإحياء الفكرة النقابية وتوجيه النقابة وجهة سليمة والمشاركة في وضع السياسة العامة هي المسؤوليات الأساسية للرئيس.

ومن المسؤوليات التي يختص بها الرئيس كذلك:

- (١) إقرار جدول أعمال جلسات مجلس الإدارة ومراقبة تنفيذ قراراته.
- (٢) التوقيع على جميع العقود والشيكات وأوامر الصرف «مع أمين الصندوق».
- (٣) التوقيع على جميع المراسلات، ومحاضر جلسات مجلس الإدارة والجمعية العمومية مع السكرتير.
- (٤) البت في المسائل العاجلة التي لا يمكن تأجيلها إلى اجتماع هيئة المكتب اللجنة التنفيذية.

مسئولية السكرتير:

إذا كان الرئيس هو الدبلوماسي الأول في التشكيل النقابي أو هو الوزير، فإن السكرتير هو بمثابة وكيل الوزارة.

الأول: يعني بالسياسة العليا والتوجيه والمسائل الحساسة.

والثاني: يعني بالعمل الإداري والنشاط اليومي، وتلك التفاصيل العديدة التي تؤدي وراء الستار وفي الحجرات المغلقة.

وفي كثير من الحالات يكون السكرتير هو الرجل الثاني الذي يقوم بالدور الأول.

ذلك أنه في مثل هذه الحالات لا يكون المهم هو الرئاسة والجلسة، ولكن العمل الذي يبقى بعد أن تنتفض الجلسة، وتخبو الأضواء.

وأول ما يذكر من مسؤوليات السكرتير هي المراسلات والمحاضر... الخ، وبصفة عامة الفصيلة المكتبية من المهام.

ولكن الحقيقة أن للسكرتير كذلك مشاركة كبيرة في العمل الإداري وفي معظم النقابات البريطانية يستأثر السكرتير بكل أو بمعظم العمل الإداري، ويعد الرجل الأول في النقابة، وكلمة «سكرتير» نفسها تستخدم بمعنى وزير، كما تستخدم بمعنى أمين السر.

والمناط في هذا هو مدى المشاركة في الفصيلة الإدارية من الأمور.

فالسكرتير بحكم أنه يمسك في يديه كل الخيوط الإدارية، وبحكم ثباته في مركزه وعكوفه عليه، وأن انشغاله بالاجتماعات والمؤتمرات يكون عادة أقل من الرئيس، فإنه يستطيع إلى حد كبير التحكم في النظام الإداري للتشكيل النقابي، واختيار المنظمين والسكرتاريين والمتفرغين.

على أنه إذا كان الرئيس قوي الشخصية، عظيم الكفاءة مركزاً كل جهوده لعمله فإنه يستطيع أن يكون صاحب الرأي الأول ويشارك السكرتير في كل هذه النواحي.

والأمر على كل حال يخضع للملابسات الخاصة بكل نقابة والمهم هو أن يسود التعاون والاتفاق بين كبيرَي النقابة، ولاسيما في تلك المناطق التي تتبهم فيها الحدود وتتداخل الاختصاصات.

ويهمنا أن نوضح أن المقصود بالعمل الإداري في المجال النقابي هو ربط القاعدة بالقيادة وإيجاد صلة منهجية دائمة ما بين المستويين تكفل للقيادة النقابية تلمس مشاعر واتجاهات جمهور النقابة.

فإذا كانت المهام الإدارية محل مشاركة ما بين الرئيس والسكرتير في بعض النقابات فإن المهام المكتبية تقع على عاتق السكرتير دون منازع، وتكون اختصاصه التقليدي في كل التشكيلات النقابية وقد يستهين البعض بهذه المهام أو يظن أنها قليلة الأهمية.

والحقيقة غير ذلك، فالأوراق المسجلة هي - كما يقولون - الذاكرة الجمعية للنقابة وإليها يعود الأعضاء كلما اختلفوا حول نص أو تنازعوا في قرار، والمتاعب التي يمكن أن تقع فيها النقابة إذا أهملت إرسال خطاباتها أو تسجيل قراراتها عديدة، وقد يكون بعضها جسيماً وخطيراً.

والنقابات في المجتمع الحديث، ولاسيما عندما تأخذ بالتنظيم الصناعي تكون هيئات كبيرة متعددة اللجان والفروع والاختصاصات، ولا بد أن يكون وراء هذا الهيكل الضخم جهاز كتابي منظم ودقيق.

أما الطريقة العشوائية والفردية والاجتهادية وكتابة الخطابات أيًا كان ووضعها هنا وهناك، وعدم تصنيفها في ملفات.. الخ.

فلم يعد يتلاءم قط مع نشاط النقابة ومسئولياتها العديدة.

وكتابة الرسائل تتطلب لباقة، فيجب أن تنتوع اللهجات والأساليب تبعاً لاختلاف المواضيع والمرسل إليهم بحيث تطابق كل مراسلة مقتضى الحال كما يقولون.

وفي الوقت نفسه فلا بد من أخذ صورة للخطاب ثم «تسريكه» أو تقييده في دفتر بريد الصادر حتى يمكن تحديد مسؤولية ضياعه أو تأخيرته إذا حدث ذلك، أو العودة إليه عند استعجال الرد أن كان هناك رد، فإذا كان الموضوع منتهياً فتودع صورته بالملف الخاص بموضوعه، وإذا كان الرد مطلوباً فقد يحسن أن يوضع في ملف خاص بالرسائل المعلقة.

وكل البريد الوارد إلى النقابة يجب أن يقيد أولاً في دفتر بريد الوارد ثم يحول إلى الجهات المختصة، وبعد إجراء اللازم تعود كل المراسلات إلى السكرتير لحفظها في ملفاتها.

ومما يدخل في باب المراسلات إرسال الدعوات لحضور جلسات مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية، وهذه بالذات لها أهميتها الخاصة، ويجب أن ترسل قبل ميعاد الاجتماع بفترة تحددها عادة لائحة النظام الأساسي للنقابة.

ويرفق بدعوات هذه الاجتماعات جدول الأعمال الذي يضعه السكرتير بعد استشارة هيئة المكتب، أو على الأقل الرئيس.

ويوقع السكرتير على كل الخطابات والمراسلات إلى جانب توقيع الرئيس.

وتتجلى لباقة وحكمة السكرتير في تحرير محاضر جلسات مجلس الإدارة فقد اشترط القانون، أو القرارات الوزارية بيانات معينة يجب النص عليها في هذه المحاضر.

وهذه البيانات هي:

- (١) نوع الانعقاد سواء كان عاديًا أو غير عادي.
 - (٢) الداعي للانعقاد.
 - (٣) مكان الانعقاد.
 - (٤) تاريخ الانعقاد وزمانه.
 - (٥) من الذي يتولى رئاسة الجلسة وسكرتاريتها.
 - (٦) عدد الحاضرين واسم كل منهم.
 - (٧) عدد المعتذرين واسم كل منهم.
 - (٨) عدد الغائبين.
 - (٩) بيان صحة الاجتماع.
 - (١٠) تلاوة محضر الجلسة السابقة والموافقة عليه أو عدم الموافقة عليه أو تعديل بنص ما جاء به، وماهية هذه التعديلات.
 - (١١) جدول الأعمال.
 - (١٢) ملخص للمناقشات التي دارت في الجلسة.
 - (١٣) القرارات التي اتخذت، وعدد الأصوات التي نالها كل قرار.
 - (١٤) توقيع رئيس الاجتماع والسكترير وجميع الأعضاء الحاضرين.
- فإذا صرفنا النظر عن الإجراءات الأولى التقليدية في تحرير المحضر والتي لا تتطلب جهودًا ليست إلا ذكرًا لوقائع عددية أو زمانية فإن تقييد ملخص مناقشة جدول الأعمال بمختلف مواضيعه مسألة دقيقة.
- فلا يستطيع السكترير، ولا هو مطلوب منه، ذكر كل كلام الأعضاء فبعض الجلسات تمتد ساعات ويتحدث فيها الأعضاء بما يملأ كتابًا، وقد يتفوه بعضهم في غمرة الحماس بما لا يحسن تسجيله.
- ومن ناحية أخرى فإنه إذا اقتضب المناقشة، فإنه يتعرض للاختصار المخل.
- وهكذا ما بين الإسهاب الممل والاختصار المخل، تبدو مهارة ولباقة السكترير في تحرير ملخص المناقشات.
- والعادة أن لا يستغرق قراءة المحضر بضع دقائق أو على الأكثر ربع ساعة، وعلى السكترير أن يجعل المحضر بحيث لا يتعدى هذا الوقت.
- وهو يستطيع ذلك بالاختصار على ذكر صلب المناقشة دون الحواشي والشروح وذكر النتيجة التي أسفرت عن مناقشة الموضوع والقرار الذي اتخذ وعدد الأصوات التي نالها هذا القرار.
- والشيء نفسه يتكرر في محاضر جلسات الجمعية العمومية.
- ومن المهام التي يعهد بها إلى السكترير بجانب ما سبق:

- (١) إعداد سجل لقيد الأعضاء يبين به اسم كل عضو ولقبه وجنسيته ومهنته وتاريخ ميلاده وتاريخ قبوله في العضوية وتاريخ فصله منها.
- (٢) إعداد سجلات بأسماء اللجان النقابية المشتركة في تكوين النقابة العامة ومقارها وعدد المنضمين إلى كل منها.
- (٣) إعداد التقرير السنوي عن نشاط النقابة.

أمين الصندوق:

وأخيراً نأتي إلى الرجل الثالث (أمين الصندوق):

وأمين الصندوق قد يستمد أهميته من أنه القائم على هذه الناحية الهامة والحساسة: الناحية المالية، وأنه المسئول عن ضمان مواردها وسلامة مصاريفها ومراقبة التحصيل وقيود الاشتراكات بالدفاتر والسجلات وحفظ المستندات المالية التي يترتب عليها التزامات مالية وتقديم التقرير الشهري إلى مجلس الإدارة عن الحالة المالية. ومن الواضح أن المال هو عصب النقابة، وأنه ما لم يكن أمين الصندوق يقظاً فمن المحتمل جداً أن تتدهور الموارد المالية للنقابة إلى ضروب من التبذير أو الضياع.

ومن واجب أمين الصندوق أن يشرح لأعضاء مجلس الإدارة الحالية، وإذا اعتقد أن بعض القرارات تتضمن إسرافاً فعلياً أن يوضح ذلك ويثبته على أن الأمر بعد ذلك مفوض للمجلس، وإذا قرر المجلس الصرف، فعلياً أن يصرف ما دامت لائحة النقابة تسمح بذلك.

ومن المسائل التي تعطي أمين الصندوق حساسية خاصة أن كل شيء يمس الذمة المالية يعد حساساً، وإذا حدث أي خلل أو ارتباك أو انحراف فإنه لا يقتصر على ضياع أموال النقابة، ولكنه يطعن سمعتها في الصميم، ويسئ إلى الفكرة النقابية بأسرها ويُمكن أعداءها وخصومها من التنديد بها، وتشويه صفحتها فأمين الصندوق المثالي يجب أن يكون أميناً ودقيقاً وحريصاً وحصيفاً وعليه أن يحذر من التصرف بمرونة أو مخالفة القواعد بحسن نية أو على أساس توقعات في المستقبل لأن ذلك مسلك خطر ومن المحتمل أن يوقعه في عواقب سيئة غير منتظرة.

وقد أوجب القانون على أمين الصندوق إمساك دفاتر معينة هي دفتر لقيد الإيرادات والمصروفات، ودفتر لحساب السلفة المستديمة ودفتر لقيد الاشتراكات، وسجل لقيد جميع العقارات أو المنقولات أو غيرها من العهد.

ومن مسئولية أمين الصندوق أيضاً:

- (١) استخراج الإيصالات وأذن الصرف وحفظها.
- (٢) الإشراف على الجرد السنوي وتقديم تقرير بالنتيجة إلى مجلس الإدارة.
- (٣) تحرير حساب الإيرادات والمصروفات تمهيداً لمراجعتها بمعرفة مراقب الحسابات لإعداد تقريره النهائي عنها.
- (٤) إعداد مشروع ميزانية السنة المقبلة «بالاشتراك مع الرئيس والسكرتير».

البصائر

مسئوليات القيادات النقابية على مستوى المنشأة

«مسئولية اللجنة النقابية»^(١)

بعد أن ألمنا في الفصول الثلاثة السابقة بمدلولات مسؤولية القيادات النقابية، ومقومات القائد النقابي، ومسئولية مجلس الإدارة وثالوث القيادة النقابية، سنتحدث في الفصول الثلاثة التالية عن مسؤولية القيادات النقابية على مستوى المنشأة ومستوى الصناعة والمستوى القومي، وبذلك نكون قد مسحنا الموضوع – بقدر ما سمح المجال – طويلاً وعرضاً وباعتبار القيادات النقابية أفراداً يشغلون مناصب معينة، وباعتبارها أجهزة تمثل هيئات مسئولة.

وقد تكون «اللجنة النقابية» هي أصغر وحدات التشكيل النقابي ومع هذا فهي أهمها، لأن منها، ومن أمثالها تتكون القاعدة العريضة التي تحمل فوقها النقابات العامة والاتحاد، ويتوقف على منانتها ورسوخها وعرضها ثبات ورسوخ الدرجات العلوية، ولأن اتصال اللجنة النقابية المباشرة بالقاعدة يجعل العمال يأخذون منها الانطباع الأول عن ماهية النقابة، ويحكمون على النقابية بتصرفاتها، لأنها هي التي يتجه إليها العمال في مشاكلهم ولعلمهم لا يستطيعون الارتقاء إلى غيرها أو الاحتكام إلى النقابة العامة، وبهذا يكون على اللجان النقابية مسؤوليات أدبية وعملية عديدة وثقيلة تلقاء عمال القاعدة، وتلقاء الحركة النقابية التي تحملها على قاعدتها العريضة، ومع أن اللجنة النقابية بمثابة فرع من النقابة العامة إلا أن القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤م أعطاه الشخصية الاعتبارية داخل الإطار الواسع لسياسة ونظام النقابة العامة، وهذا الإطار قد شاركت هي نفسها في وضعه لأنها هي التي رشحت أعضاء الجمعية العمومية للنقابة، وهي أعلى سلطة في النقابة.

ومع هذا فإن اللجنة النقابية ليست مطلقة التصرف، وهي محاطة من أحد جانبيها بجمعيتها العمومية، وجمهور العمال المشتركين الذين انتخبوها، ومحاطة من الجانب الآخر بالنقابة العامة، وفيما بين هذين يكون عليها أن تشق طريقها. وفي بعض الحالات يبدو وكأن هذا الوضع يضعها بين شقي الرحي، ولكن هذا لا يكون إذا قامت اللجنة النقابية بمهامها الخاصة العديدة، وكل ما سيحدثه هذا الوضع هو أنه سيضيف إليها صفة جديدة هي أن تكون الوسيط الأمين بين جمهور القاعدة، وقمة القيادة ومسئوليات اللجنة عديدة ولعل أبرزها:

- (١) الدعوة إلى النقابة بين العمال وضم الذين لم ينضموا منهم إليها، وتدعيم الوعي النقابي بين الأعضاء.
- (٢) التثبيت من تطبيق الاشتراطات القانونية والنقابية عن ظروف العمل في المصانع.
- (٣) حل المنازعات الفردية التي تقوم بين أحاد العمال والإدارة.
- (٤) القيام بالخدمات الاجتماعية ذات الطابع الفردي أو المحددة بالمنشأة وتقديم المعونات والمزايا التي تمنحها لائحة النظام الأساسي للأعضاء في بعض المناسبات.

(١) عند الحديث في هذا الفصل عن اللجنة النقابية فالمقصود بها مجلس إدارة اللجنة النقابية، لأن الحديث في الرسالة هو عن القيادات النقابية بالذات.

(٥) المساهمة في النهضة بالإنتاج ورفع الكفاية المهنية للعمال.

وقد يكون من المهم قبل أن نشير إلى هذه المسؤوليات على وجه التفصيل أن نقول إن اللجنة النقابية لا يمكنها أن تقوم بها، ولا حتى بجزء منها، ما لم يكن لها «جهاز» إداري تستعين به وبقدر ما يكون هذا الجهاز عريضاً في بنائه وعديداً في أفراده بقدر ما يكون مفيداً، لأن عمل اللجنة النقابية هو مع القاعدة، والقاعدة عديدة ومنتشرة ما بين المصانع والمفروض أن يُبلغ الأعضاء قاطبة أخبار النقابة ونشاطها وقراراتها أولاً بأول، وأن تكون القيادة على اتصال مباشر وثيق بالقاعدة، فإذا كانت القاعدة عريضة تبلغ الألوف فإن هذا لا يمكن أن يتأتى إلا إذا خصصت القيادة مندوباً لكل مجموعة محدودة، والتقسيم الطبيعي لهذه المجموعات هو تقسيم عنابر المصنع لأنها هي محل العمل فكل عنبر فيه من ٣٠ إلى ١٠٠ عامل مثلاً يكون له مندوب عنبر، وبدون ذلك لن يسمع العمال صوت النقابة أو يحسوا بها أو يكون صوتها خافتاً، ويكون الإحساس بها ضعيفاً وعرضياً.

ولمندوبي العنابر شأن كبير في التنظيم النقابي في البلاد الأخرى، رأسمالية أو اشتراكية ويجب على اللجنة النقابية أن تستكمل هذه الناحية بعد الاتفاق مع النقابة العامة إذا بلغ عدد الأعضاء المنضمين إلى اللجنة النقابية حدًا معيناً.

فإذا وجدت اللجنة النقابية هؤلاء المندوبين (بالانتخاب أو بالتعيين) توفر لديها جهاز إداري ونقابي يمكنها الاعتماد عليه في الاتصال المباشر بالأعضاء وتبليغهم قرارات وأخبار ونشاط النقابة، وفي الوقت نفسه تعلم منه اتجاهات القاعدة ومشاعرها وتظهر قيمة مثل هذا الجهاز الإداري عند ما تبدأ اللجنة النقابية في ممارسة مسؤولياتها وأولها هي كما ذكرنا - الدعاية للنقابة بين العمال - وتدعيم الوعي النقابي، وسنشير إلى ذلك في نبذة خاصة.

المسئولية الأولى: إذاعة الوعي النقابي:

لا يختلف اثنان في أن إذاعة الوعي النقابي بين العمال وتفهمهم الرسالة الخطيرة للنقابات في الحركة العمالية عامة، والمجتمعات الاشتراكية خاصة، وتدعيم الأعضاء الموجودين بالفعل، وكسب الأعضاء الجدد حتى تصل العضوية النقابية إلى ١٠٠%، كما يقولون هي المسئولية الأولى للجنة النقابية، ولكن المشكلة هي كيف يمكن للجنة النقابية تحقيق ذلك، وعددها لا يزيد على ١١ عضواً.

حقيقة قد يكون هناك متفرغ، أو حتى عدد من المتفرغين ولكن هذا العدد سيكون دائماً ضئيلاً ووقت المتفرغ مع هذا قسمة ما بين العمل في مكاتب اللجنة والمصانع وعادة ما يكون إدارياً، مزحوماً بالعمل يمثل النقابة أكثر مما يمثل العمال.

وقد يكون للنقابة مجلة أو جريدة أو نشرة تنقل أخبارها وتنشر قراراتها ولكن هذه أيضاً وسيلة محدودة الأثر، لأنها لا تبلغ نفوس العمال أو تمحو بعض الانطباعات التي قد توجد لديهم ثم هي لن تصل كل العمال ولم يقرأها كل من تصل إليه.

ويجب على اللجنة النقابية أن تذكر أن العضوية النقابية في الجمهورية العربية المتحدة اختيارية، تمشياً مع اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالحرية النقابية، وأن عدداً كبيراً من الأعضاء إنما أنضم بتأثير دفعة القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٣م، والتأييد الحكومي الكبير للنقابات وما سيق إلى ذهنهم من أن تكون العضوية إجبارية، ومثل هذا الانطباع لن يستمر طويلاً، ولا يجوز للنقابات أن تعتمد عليه في كسب الأعضاء وبمعنى أصح الاشتراكات،

ومن هذا يتضح أن العضوية النقابية مهددة بالانكماش والتناقص ما لم تسرع اللجان النقابية فتنبت وجودها بالمصانع بحيث يتمسك الأعضاء من العمال بالنقابة، وتنضم إليها القلة التي لم تنظم بعد.

وليس معنى الاعتماد بالدرجة الأولى على المندوبين، إهمال بقية الطرق إذ يجب عدم إهمال أي طريقة، وتنوع أدواق العمال، واختلاف مواهب القائمين على النشاط العام يفسح المجال للعمل بكل الوسائل، فمجلة الحائط في كل مصنع لتسجيل آخر الأخبار النقابية أو المنجزات الإنتاجية، وتوزيع النشرات، أو المجلة التي تصدرها النقابة العامة كلها تفيد في أشعار العمال بالنقابة، وإيقاظ الوعي النقابي.

المسئولية الثانية: التثبيت من تطبيق الاشتراطات القانونية والنقابية عن ظروف العمل في المصانع:

وتشمل هذه المسئولية عددًا كبيرًا من المهام التفصيلية فهناك العدد الكبير من قوانين وقرارات الأمن الصناعي التي أريد بها حماية العامل أخطار المهنة، وسرعة إسعافه إذا تعرض لها بالفعل، وأبرز هذه القرارات هو القرار الوزاري رقم ١٥٢ لسنة ١٩٥٩م، الذي وضح وحدد الاحتياطات الواجب اتخاذها بمقتضى المادة ١٠٨ من قانون العمل وآخرها هو القرار الوزاري رقم ١٥٢ لسنة ١٩٦٤م الذي قضى بشكل لجان للأمن الصناعي يشترك فيها العمال، ومثل التأكد من تطبيق أصحاب الأعمال لقوانين التأمينات الاجتماعية ومساعدة العامل المستحق في الحصول على الإعانة.

المسئولية الثالثة: الحيلولة دون وقوع المنازعات وتسويتها:

ومن مسئوليات اللجنة النقابية الحيلولة دون وقوع المنازعات بين العمال والإدارة، وذلك بتهيئة حسن التفاهم والتجاوب بين الفريقين، ونحن نسلم بأن هذه المسئولية ليست هينة، وأن تحقيقها ليس سهلاً، ولكن اللجنة النقابية يمكن أن تكون الوسيط اللبق ما بين العمال من ناحية والإدارة من ناحية أخرى فتنتقل إلى كل فريق وجهة نظر الفريق الآخر، وتحاول جاهدة التقريب بينها، ولما كنا في مجتمع اشتراكي تتوحد فيه مصلحة الإدارة والعمل، فإن من الممكن أن تنجح اللجنة النقابية في ذلك وأن تغير العلاقة بين العمال والإدارة تغييرًا جذريًا، يصل إلى غايته عندما لا تكون مطالبه من العمال، ورفضًا من الإدارة ولكن عملاً دون طلب من قبل العمال، ومبادرة دون سؤال من الإدارة، إذ لما كانت الحقوق بالنسبة لبعض المستويات هي الواجبات بالنسبة لمستويات أخرى فمثلاً ما يعد حقاً لعمال يعد واجباً على الإدارة أدائه فإن كل الحقوق ستؤدي بأداء الواجبات دون مطالبه، وعلى سبيل المقاصة إذا قام كل من الفريقين بواجباته.

وحتى تنجح اللجنة النقابية في تحقيق ذلك، يكون عليها تسوية المنازعات الفردية أو التي تحدث على مستوى المصنع، تسوية ناجحة.

المسئولية الرابعة: القيام بالخدمات الاجتماعية ودفع المزاي:

ومن المسئوليات البارزة التي تكون على اللجنة النقابية القيام بها إسعاف الأعضاء بالمساعدات التي تقررها لائحة النظام الأساسي والتي تمثل في مجموعها ٣٠% من مالية اشتراكات الأعضاء، وأهمية هذه المسئولية غير مجهولة، فالعامل عادة محدود الدخل، وكثيراً ما لا تفي موارده بمطالبه في الظروف العادية، فإذا أمت به ملمة أو نزلت به كارثة، فإنه يكون في موقف يتطلب الإسعاف والإغاثة العاجلة، والنقابة هي أقرب الهيئات إليه - وألصقها به - وقد قامت أساساً بفضل اشتراكاته وتأييده، ولغرض حمايته ومساعدته، فهي أولى الهيئات بالمساعدة العاجلة السريعة، حتى لو تعددت الجهات الحكومية أو الأهلية الأخرى التي تقدم مساعداتها، لأن حق العامل في النقابة حق مباشر باعتباره عضواً في هيئة تقوم به وله، فيجب إذن أن يجدها العامل بقربه

بمجرد أن يلتفت إليها في ساعة محتته، وعلى اللجنة النقابية أن تبسط إجراءاتها دون أن تخل بالدقة اللازمة للثبوت من صحة المناسبة التي تقتضي المساعدة، وهذا ممكن إذا برئت اللجنة النقابية من الروتين، والحدقة، والتشدد، وإذا قبلت كل الطرق التي تؤدي إلى الإثبات.

ولن يتيسر للجنة النقابية سرعة الإجراءات إلا إذا اتبعت اللامركزية، ومنحت الأفراد المسئولون السلطات اللازمة، واتسمت اتصالاتها بالقاعدة بالسرعة، والمرونة.

فأهم شيء يجب أن تلحظه اللجنة النقابية في هذه الناحية هو السرعة، لأن ظروف الكارثة أو الحاجة تتطلب ذلك وتجعل للسرعة أهمية خاصة، ولأن الهيئات الأخرى التي يحتمل أن تساعد، فلما تأتي مساعدتها في الوقت المناسب، ولأنه ليس للنقابة عذر في التأخير إذ المفروض أن تكون إجراءاتها سهلة، محدودة وبسيطة.

وفي كثير من الحالات يسيء العضو فهم حقوقه، أو يتوهم أن له مزايا أو إعانات في حين لا تقتضي له اللائحة بذلك، أو تتطلب اشتراطات معينة لا تتوفر في حالته، وفي مثل هذه الحالات يجب أن يفهم العضو الحقيقة بكل لطف، وبكل تقدير لظرفه، فإذا كانت أموال النقابة لا تسع لمطالب الأعضاء، ومتاعبهم المتوالية، فإن ابتسامتها، ومشاركتها الأدبية، وتعاطفها وتجاوبها يخفف آلام العضو، ويشعره بالنقابة.

ولا تقتصر مسئوليات اللجنة النقابية في هذه الناحية على دفع الإعانات إذ يكون عليها أن تقوم بالعديد من صور النشاط الاجتماعي، فبعض اللجان النقابية يتيسر لها استخدام نوادي رياضية أو اجتماعية، وتدار بالإتفاق ما بين الإدارة والعمال.

وبعض هذه النوادي في حالة ممتازة، فموقعه مناسب، ومساحته كبيرة، وأثاثه فاخر واستعداداته مستكملة، وعندئذ يكون من الواجبات الرئيسية على اللجنة النقابية أن تحسن الاستفادة منه، لا أن تدعه مهجوراً، مجهولاً لا يأوي إليه إلا القلة.

المسئولية الخامسة: الإسهام في النهضة بالإنتاج ورفع الكفاية المهنية للعمال:

ألقت الأوضاع الاشتراكية على اللجنة النقابية مسئولية جديدة هي المساهمة في النهضة بالإنتاج، ورفع الكفاية المهنية للعمال وقد يكون مما يخرج عن موضوع الرسالة الإسهام في إيضاح مبررات ذلك، ويجزئ في هذا أن نقول أن المجتمعات الاشتراكية عادة مجتمعات عاث فيها الاستعمار السياسي والاستغلال الاقتصادي فساداً فجعل شعوبها فقيرة، مريضة، جاهلة وجعلها تتخلف عن ركب الحضارة العالمية بعشرات السنين، أصبحت المعركة الحقيقية لها بعد تصفية الاستعمار هي المعركة مع الفقر والتخلف: القضاء على الأول، واستدراك الثاني والوسيلة الوحيدة لبلوغ ذلك هي النهضة بالإنتاج، لأنه عن طريق هذا الإنتاج ستستطيع الدولة أن تبني مدارس ومسكن ومستشفيات ومصانع أكثر، وستزود القرى بالكهرباء وتحسن غذاء وكساء الشعب، وتحارب الأمراض التي تفكك حياة الناس أو تضر بصحتهم، وستسلح جيشها وأسطولها وتدعم منزلتها الدولية، ولما كان المجتمع اشتراكياً فإن ثمره هذا كله ستعود على الشعب، وعلى العمال.

بناء على ذلك أخذت النقابات، وهي الصق الهيئات بالعمال على نفسها مهمة النهضة بالإنتاج وزيادة كميته وتحسين نوعه وحسم عوامل الضياع والتبذير والعوادم ومقاومة الإهمال وعدم الكثرات، كذلك تأخذ على عاتقها رفع الكفاية المهنية للعمال بإتاحة وسائل التدريب المهني لغالبيتهم، ونقل النابغين والموهوبين والأكفاء من العمال إلى المعاهد والجامعات الصناعية لاستكمال تعليمهم وتخريجهم مهندسين ومديرين.

ومن الواضح أن الجزء المباشر من هذه المسؤولية إنما يقع على اللجنة النقابية، إذ هي التشكيل الذي يرتبط مباشرة بالعمال في المصانع.

ولكي توفق اللجنة النقابية في هذه المسؤولية يكون عليها أن تفهم العمال الحكمة القومية، والشعبية من ذلك وأنها قد تكون بعيدة المدى، ولكنها آتية، ومن الحزم العمل للمستقبل في الحاضر، كما يجب إعطاؤهم صورة حقيقية عن الواقع الاقتصادي للبلاد، ومدى الاحتياجات والموارد، وبالاختصار وضعهم في صميم المشكلة، باعتبار أن المشكلة مشكلتهم أكثر مما هي مشكلة الحكومة، بحيث يحاولون التوصل إلى الحل، وتلمس العلاج، ولما كان الحل الوحيد هو زيادة الإنتاج وهم أبطال الإنتاج، فإنهم لن يتصلوا من القيام بهذه التبعة، كما يدخل في هذه الناحية أيضاً، إلى جانب إيقاظ الضمير الوطني والاشتراكي فيهم، إيقاظ الضمير المهني، فمن العار على العامل أن يقدم إنتاجاً رديئاً أو يسلك سلوكاً شائناً، لأن هذا يمس كرامته كرجل فني يفترض فيه أن يعطي الصنعة حقها، ولأنه يصمه بالجهالة والغشومة والإهمال وعدم الاكتراث.

واعتقد أن جماهير العمال ستسجيب للجان النقابية عند ما تطالبها هذه بالعمل والتضحية، ولكن يحسن أن تدعم سلطات هذه اللجان بحيث تستطيع مواصلة إضرام الحماسة، وشحن الهمم، وأن تثبت وجوبها، كما يجب أيضاً أن تتجاوب الإدارات مع هذا الاتجاه، وأن تتطبع روحها بالطابع الشعبي فإن تعالي بعضها أو انعزالها يسيء إلى القضية العامة والإنتاجية فإذا ظهر عامل ممتاز على جانب كبير من الذكاء والمهارة والدأب، فيجب أن يكون من حق اللجنة النقابية ترشيحه لمعاهد التدريب، أو حتى الكليات، وإذا تقدم أحد العمال باقتراح إلى الإدارة فيجب أن يشجع ويكافأ إذا كان الاقتراح سليماً، وأن يعذر إذا كان الاقتراح خاطئاً، وأن يهتم به ويستمع إليه في كل الحالات، لا أن يقال له «أتلهي» أو «خليك في شغلك».

والوسائل الجماعية للنهضة بالإنتاج معروفة، فمنها المباريات الإنتاجية ما بين المصانع المختلفة، ومنها مؤتمرات الإنتاج الدورية في المصانع، وهذه المؤتمرات تضم العاملين في المصنع عمالاً وإدارة وتناقش شؤون الإنتاج مناقشة مفتوحة، وعادة ما تسفر هذه المناقشة عن تحسين كثير في الإنتاج، وتوفير في النفقات، والتقريب بين الإدارة والعمال، وإشعار الجميع أنهم أسرة واحدة، تعمل لهدف واحد.

وتثير النهضة بالإنتاج عدداً من المسائل التي يكون على اللجنة النقابية مجابتهها، أبرزها، رفع الكفاية المهنية للعامل بحيث تزداد إنتاجيته.

* * *

من هذا العرض السريع لمسئوليات اللجنة النقابية نرى أن واجباتها عديدة جداً، وأنها هي التي تقوم في الحقيقة بكل العمل المباشر وفي البلاد الأخرى تثبت اللجان النقابية وجودها، وتحمل منزلة مرموقة من العمال والإدارة، وهي لم تصل إلى هذه المنزلة بالدعوى الفارغة أو أساليب التضليل والتهميش والدعايات والوعود، ولكن لأن لديها اختصاصات محددة تؤذيها بأساليب علمية، ومنهجية ولديها «الكادر» والجهاز ابتداء من مندوب العنبر حتى المنظم، أو المتفرغ النقابي بحيث يسهل على كل واحد أن يجدها ويراها أو على الأقل يلمس آثارها في كل أنحاء المصنع.

وقد أوجدت التنظيمات الأخيرة في كل منشأة «جماعة قيادية» تضم ممثلي كل القيادات، ومن شأن هذا أن يسهل تعاون اللجنة النقابية مع كل المسؤولين على مستوى المنشأة وتنسيق وجوه النشاط المختلفة لكل قيادة بحيث لا يكون هناك تضارب أو تداخل أو ازدواج.

مسئوليات القيادات النقابية على مستوى الصناعة

مسئولية النقابة العامة:

تنقسم مسؤوليات القيادات النقابية على مستوى الصناعة، وهي التي تتولاها النقابات العامة إلى قسمين رئيسيين: القسم الأول ينبع من علاقتها باللجان النقابية، وأنها بحكم القانون مسؤولة عن وجوه عديدة من التعاون مع هذه اللجان، والقسم الثاني يصدر عن صفتها كنقابة عامة لها مهام خاصة بها ولا يمكن لغيرها القيام بها.

أما عن مسؤوليتها التابعة عن علاقتها باللجان النقابية، فإنها تتشكل بلون وطبيعة مسؤولية اللجان النقابية نفسها، فمن بين المسؤوليات الخمسة التي أشرنا إليها في الفصل السابق، لا يمكن أداء اثنتين على الأقل دون أن يكون هناك تعاون وثيق بين اللجنة النقابية، والنقابة العامة، بل لعل دور النقابة العامة في هذين بعدل، إن لم يرجح، دور اللجنة النقابية فمثلاً من واجب اللجنة النقابية أن تبتث الوعي النقابي بين صفوف العمال وتحاول جاهدة ضم كل العمال إلى صفوف الأعضاء، ولكنها لا تستطيع ذلك إلا إذا زودتها النقابة العامة بال نشرات والأخبار أو لا بأول واستجابت لرغبتها في ترشيح المتفرغين، وأهم من هذا أن تكون سياسة النقابة العامة سليمة، ومشجعة، لأن العمال يعلمون أن قرابة نصف اشتراكاتهم تنفقها النقابة العامة فإذا كانت النقابة العامة عاجزة أو خاملة استحال على اللجنة النقابية أن تنجح في اكتساب أعضاء جدد، أو بث الوعي النقابي، بل كانت عرضة لقارص اللوم، وجارح الكلام من كل العمال.

كذلك من واجب اللجنة النقابية أن تنهض بالإنتاج، ولكنها لكي تستطيع ذلك يجب أن تكون السياسة الإنتاجية للإدارة مهياً لذلك ومثل هذه السياسة هي ما يمكن أن تتوصل إليه النقابة العامة مع الإدارة العليا، بحيث يكون لدى المديرين في المنشآت التعليمات اللازمة وبدون ذلك ستعمل اللجنة النقابية من طرف واحد فحسب، وتصبح مهمتها عسيرة أو حتى مستحيلة.

على أن هذا التقسيم لمسئوليات ليس إلا تقسيماً تنظيمياً، وسنعالج مسؤوليات النقابات العامة ككل، وهذه المسؤوليات تشمل:

- إعداد الجهاز الإداري والأشراف عليه.
- إعداد الاتفاقيات الجماعية لكل عمال الصناعة.
- رفع المستوى الثقافي والاجتماعي.
- الإسهام في التطوير الصناعي ورفع كفايات العمال.
- تمثيل عمال الصناعة في المنظمات والمؤتمرات.

وسنشير إلى كل مسؤولية من هذه المسؤوليات في نبذة مستقلة:

إعداد الجهاز الإداري والإشراف عليه:

أوكل القانون إلى النقابة العامة إدارة النسبة المخصصة للمصاريف الإدارية من أموال النقابة، وهي التي تعادل ٣٠ % من مجموع الاشتراكات ويشمل هذا المبلغ الإيجارات، والمصروفات النثرية، ومكافآت المتفرغين

وما إلى ذلك بالنسبة للنقابة العامة، واللجان النقابية معاً، ومن هذه الناحية تشرف النقابة العامة على الجهاز الإداري بأسره.

ولما كان التصنيف الذي أوجبه القرار الوزاري رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٤م جعل عدد النقابات العامة ٢٧ فحسب، وأدمج عدداً كبيراً من الصناعات أو الحرف المتماثلة في نقابة واحدة، لذلك أصبح من الضروري على هذه النقابات تكوين إدارات تضم كل إدارة صناعة أو حرفة واحدة، وتعمل هذه الإدارات لتقريب وتنسيق السياسة العامة بينها، ويتطلب هذا بدوره الاستعانة بعدد كبير من الخبراء والمستشارين، وبالاختصار يصبح العمل الإداري والفني على أعظم جانب من الخطورة والأهمية للنقابة العامة ويكون من الضروري أن تتحلى بقدر كبير من الحكمة وحسن التقدير، والنزاهة وتقديم الأهم على المهم حتى يمكنها القيام بهذه المسؤولية، فالإجراءات يجب أن تكون معتدلة، والتأثير يجب أن يكون بسيطاً، ويجب أن لا تصاب النقابات العامة بعدوى مظاهر الترف والأساليب المكتبية الباذخة التي تأخذ بها بعض الوزارات أو مكاتب المؤسسات العامة.

أما مهمة تقسيم الجهاز الإداري وتحريك أفراده ما بين اللجان النقابية من الإسكندرية إلى أسوان، وما بين لجان المركز العام للنقابة العامة وتوجيهه، وتنسيق خطته، ومراجعة تقاريره، فإنها صلب العمل الإداري للنقابة التي يجب أن يفرغ لها السكرتير العام ومساعدوه.

وننتهز هذه الفرصة لنقول أنه إذا كان الآوان قد أن تأخذ اللجان النقابية بنظام مندوب العنبر، فإن الآوان قد حان أيضاً، لأن تأخذ النقابة العامة بأسلوب «المنظم» وهناك منظم إقليمي وهناك منظم قومي، والمنظم بصفة عامة هو الإداري المتجول - في الوقت الذي يكون فيه السكرتير العام هو الإداري المقيم - الذي ينتقل من لجنة إلى أخرى ويتثبت من حسن التنظيم، ويحل المشاكل التي تطرأ لبعض اللجان.

الاتفاقيات الجماعية لكل عمال الصناعة:

اعتبرت المساومة الجماعية، وما تتمخض عنه من اتفاقيات الوسيلة المثلى في البلاد الرأسمالية التي يمكن بها للعمال الحصول على أفضل الشروط، وأكبر المكاسب، لهذا أصبحت من أهم مسؤوليات القيادات النقابية، وتقدمت أساليبها فصارت تعقد ما بين النقابات العامة من ناحية، والمؤسسات والشركات من ناحية أخرى، وفي بعض الحالات يكون للاتفاقيات صفة قومية، وعندئذ تعقد ما بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد أصحاب الأعمال.

ولكن الاتفاقيات الجماعية تفقد الكثير من أهميتها في المجتمع الاشتراكي فمن ناحية، لم يعد العمال في حاجة للتكتل وراء المساومة لإحداث أكبر ضغط ممكن على الرأسماليين، والمفروض أن الدولة الاشتراكية هي دولة العمال والفلاحين وأنها قامت أساساً لإنصافهم وتخليصهم من استغلال الرأسمالية فلا ينتظر أن تحسم استغلال الرأسمالية، لتقوم هي باستغلالهم، فضلاً عن أن للعمال في الدولة الاشتراكية كيان سياسي يجعل مكانتهم معززة.

ومن ناحية أخرى، فإن الدول الاشتراكية جمعاء تأخذ بنظام الاقتصاد المخطط، وتضع خطة للتنمية، وتحدد هذه الخطة الإطار الواسع للأجور بحيث لا يعود للعمال حرية مطلقة في طلب الزيادات، أو إجراء المساومات، وإنما أصبحت حريتهم مقيدة بإطار الخطة، على أن العمال أنفسهم في البلاد الاشتراكية يتنازلون عن جعل المفاوضات الجماعية وسيلة للحصول على أكبر قدر ممكن من المكاسب، كزيادات الأجور وتقصير ساعات العمل.. الخ، فقد استهدفوا ذلك - أصلاً - لأن الأمر كان يتعلق برأسماليين مستغلين تتراكم لديهم ثروات

تتفق إما على مزيد من الاستغلال، وإما على وجوه من السفة والتبذير - ولكنهم - عندما حلت الدولة الاشتراكية محل الرأسماليين تجاوبوا معها، وفضلوا القضية العامة على المصلحة الخاصة.

ومع هذا فلا تزال الاتفاقيات الجماعية مطبقة في البلاد الاشتراكية باعتبارها وسيلة تنظيمية أثبتت صلاحيتها، وأنه من الخير دائماً أن يعهد إلى الهيئات الشعبية المختصة بكل ما يمكنها القيام به، فهي أولى به، وأقدر عليه، ولاسيما وأن المفاوضات تدور - كما ذكرنا - داخل إطار خطة التنمية، والسياسة الاقتصادية العامة للبلاد، والحق أن الاتفاقية الجماعية في المجتمع الاشتراكي هي أفضل الوسائل لتحديد دور عمال كل منشأة في تحقيق الخطة وعادة ما تأخذ شكل إيجاب وقبول، فالعمال يوجبون على أنفسهم تحقيق حصة المصنع في الخطة، ونظير ذلك تتعهد الإدارة بقبول التسهيلات العملية التي تمكن العمال من ذلك.

ونرى أن من الخير أن تقوم النقابات العامة بوضع العناصر الرئيسية في الاتفاقيات الجماعية، تاركة التفاصيل للجان النقابية ومراعية في ذلك مختلف الاعتبارات، ومعطية كل اعتبار حقه، فيجب أن لا تغميها صفتها العمالية عن الضروريات القومية، كما يجب أيضاً أن لا تسرف في تقدير هذه الاعتبارات بأكثر مما تقتضيها الضرورة.

رفع المستوى الثقافي والاجتماعي:

مسئولية رفع المستوى الثقافي والاجتماعي مشتركة ما بين اللجنة النقابية، والنقابة العامة، وقد أشرنا إلى بعض ما يمكن أن توديه اللجنة النقابية، أما النقابة العامة فدورها يتعلق بالوجوه المركزية أو التي لها صفة تعم كل عمال الصناعة، ففي مقابل النادي الخاص للجنة النقابية مثلاً، أو على الأقل النادي العام لكل عمال الصناعة في المدينة نجد «قصر الثقافة» للنقابة العامة، وقد تكفي «نشرة» للجنة النقابية، أما النقابة العامة فلا بد لها من مجلة، ويمكن للجنة النقابية تنظيم سلسلة من المحاضرات، ولكن النقابة العامة تتولى مع المؤسسات العامة، ومع المؤسسة الثقافة العمالية وضع برامج وتخصيص دورات لكل عمال الصناعة.

ثم هناك المشكلتان المستعصيتان «مشكلة الإسكان، ومشكلة العلاج»، ومن أعجب الأشياء أن الميثاق قد نص صراحة على خدمات الإسكان التي يجب أن تقوم بها النقابات دون أن يكون لذلك صدى عملي ومن المسلم به أن مشكلة الإسكان من أسوأ المشاكل التي تضيق وقت العمال ودخلهم ثم تهددهم بعواقب اجتماعية وصحية، فإذا لم يمكن للنقابات العامة حل هذه المشكلة تماماً، فلا أقل من المساهمة في حلها وقد لا يعلم بعض النقابيين أن النقابات في بعض المجتمعات الاشتراكية تقوم بالفعل ببناء العمارات السكنية وتؤجرها بنسبة تتراوح ما بين ٥ %، و ١٠ % من الأجر الشهري للعامل.

ومشكلة العلاج لا تقل سوءاً، وتعقيداً وخطراً عن مشكلة الإسكان فأجسام العمال وأبنائهم وزوجاتهم مرتع خصيب للجراثيم والأمراض وإذا لجأوا إلى المستشفيات العمومية لم يجدوا العناية اللازمة، واضطروا إلى تكبد مصاريف إضافية وعرفية لا طاقة لهم بها، رغم أن المفروض أن العلاج مجاني، وفي هذا المجال أيضاً للخدمات يجب أن تثبت النقابة العامة وجودها.

ويحسن بكل نقابة عامة أن تصدر مجلة شهرية أو حتى نصف شهرية تكون منبرا للأراء ومسرحاً للرأي العام للنقابة، وأهمية المجلة تعود إلى أن النقابات بتصنيفها الأخير تضم عدداً كبيراً من الحرف، وتكون في أشد الحاجة للتعارف والتآلف والانصهار في بوتقة واحدة، كما تكون قيادة النقابة في حاجة إلى معرفة مشاعر واتجاهات الأعضاء، والمجلة هي الوسيلة العامة الوحيدة التي تحقق ذلك، لأن الكثير بالطبع من اللجان النقابية

في بلاد نائبة لا يتيسر جمع أعضائها، واستمرار زيارتهم، وما دام ذلك هو الغرض الرئيسي من المجلة فيجب عليها إذا أن تيسر هذا الغرض فتعني في المحل الأول بأخبار الأعضاء التي يوافي المجلة بها مراسلوها في اللجان النقابية والمصانع، من زواج أو وفاة أو سفر أو ترقية.. الخ، وأخبار إنجازات الإنتاج وسيرة ومآثر المصانع الناهضة، وأخبار اللجان النقابية ونشاطها، وأخبار النقابة العامة وما أدته ثم تفتح الباب لآراء القراء على أن تكون ملخصة جداً، ومستهدفة المواضيع الهامة بما في ذلك من اقتراحات أو نقد بناء أو ملاحظات.. الخ، والحذر كل الحذر من أن يحتكر تحرير هذه المجلة عدد محدود أو يحاول القائمون عليها تجريدها من صفتها الخاصة المميزة وجعلها مجلة عادية، فإنها ستسقط كمجلة خاصة، ومجلة عامة ومصارع العديد من مجالات النقابات تشهد بذلك.

وفي مجال الرياضة والهوايات يمكن للنقابة العامة إذا لم تقم بجهد خاص ومستقل، أن تقيم المباريات بين فرق اللجان النقابية وتصفى البطولات ثم تتوهم بعناية خاصة وترشحهم لمباريات على مستويات عليا.

وفي كثير من المجتمعات الاشتراكية تلحق بالنقابات «قصور الثقافة» وهذه الدور تشمل كل منها صالة لعرض الأفلام أو التمثيل وقاعة للمحاضرات ومكتبة وغرف لمختلف الهوايات وكذلك تتبع النقابات استراحات ومصحات ونزل وكابينات على الشواطئ تخصص لقضاء الصيف.

ومع أننا لم نساير هذه المجتمعات، إلا أن النقابات تستطيع اللحاق بها لو استفادت من التسهيلات العديدة التي تقدمها في المجالات الاجتماعية والثقافية والرياضية وزارات الشؤون الاجتماعية، والتربية والتعليم ورعاية الشباب والأوقاف، بحيث تستبقى مبلغ الـ ٢٥ % المخصص للخدمات للنقابات الضرورية جداً، وللمجالات التي لا يمكن لهذه الهيئات المساعدة فيها.

الإسهام في التطوير الصناعي ورفع الكفايات:

ذكرنا في مسؤوليات اللجان النقابية النهضة بالإنتاج، وأشرنا إلى أن من أهم الطرق لتحقيق ذلك رفع إنتاجية العامل وتعليمهم استخدام الآلات استخداماً سليماً، والجزء المباشر من هذه المسؤولية تقوم به اللجان النقابية، ولكن التطور الصناعي وتوالي الاختراعات، وتغير الأساليب الفنية وإدخال الآلات ذات الأداء الذاتي، يؤثر عدداً من المشاكل يكون على النقابات العامة دراستها دراسة دقيقة مفصلة، والاستعانة في ذلك بخبرة ودراسات الخبراء والسلطات المختصة، فمثلاً ماذا يفعل بالعدد الذي سيستغني عنه من العمال نتيجة لإدخال الآلات الحديثة أو آلات الأداء الذاتي؟

وفي الوقت نفسه يجب أن يكون للنقابات العامة صوت في خطة التدريب، فلعلها أدرى الجهات بمشاكل وتفاصيل هذه الناحية.

ويجب أن يباح لها طبقاً – لترشيح اللجنة النقابية – إلحاق العمال الأكفاء بالمعاهد والجامعات دون أن تحول بينهم تلك الأسوار التقليدية من الشهادات، ويمكن في سبيل المواهب الجديدة، وإعطائها فرصة النمو والتفتح والتغلب على كل العقبات، فيمكن مثلاً إعداد سنة «تجهيزية» للإلمام بالمواد العامة اللازمة قبل الدخول في السنة الأولى، كما يمكن تعليمهم اللغة الأجنبية إذا لم يكونوا قد ألموا بها، والمفروض أنهم كفايات ومواهب، ومن الطرق السهلة إنشاء المدارس الفنية الليلية وإباحة دخول معاهد التدريب للعمال الأكفاء، ثم فتح باب الدراسة التكميلية للمتخرجين بحيث يمكنهم الحصول على درجات جامعية.

وما لم نخرج من صفوف العمال مهندسين فإننا لن نلهب خيال العمال ولن نكون منصفين للمواهب التي ظلمتها الأوضاع الطبقيّة القديمة أو ضاربين المثل العملي للعمال لكي يحاول كل واحد منهم رفع كفايته الإنتاجية والاستزادة من المعرفة الفنيّة.

تمثل عمال الصناعة في المنظمات والمؤتمرات:

خص القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤م النقابة العامّة بتمثيل عمال الصناعة في المنظمات والمؤتمرات، وهذه المنظمات والمؤتمرات تنقسم إلى ثلاثة أقسام:

(أ) الاتحاد العام.

(ب) الهيئات واللجان المهنيّة والحكوميّة

(ج) اتحادات ومؤتمرات الخارجيّة، وهيئة العمل الدوليّة.

أما الاتحاد العام فقد نص القرار الوزاري رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤م على أن يكون تمثيل أعضاء النقابات العامّة في الجمعية العموميّة للاتحاد العام للعمال بممثلين تختارهم مجالس إدارتها من بين أعضائها طبقاً لنسبة عدديّة ذكرها، بحيث لا يزيد عدد الممثلين لنقابة واحدة عن ٣٥ مندوباً.

والمهم في هذا هو النص على أن مجلس إدارة النقابة العامّة هو الذي يختار الأعضاء وأن هؤلاء الأعضاء يكونون من أعضائه وأياً كانت الضرورات التي تطلبت هذا النص، فإنه يضع في أيدي مجلس إدارة النقابة العامّة سلطة كبيرة، وينقلها أيضاً بمسؤوليّة ضخمة، لأن الاتحاد العام هو الهيئة العليا للطبقة العاملة، وإذا كان قوياً ناهضاً قدم الكثير من الخدمات للعمال، والعكس بالعكس، وعلى كل حال فالحديث عن الاتحاد سيأتي في الفصل القادم.

أما اللجان والهيئات الحكوميّة فإنها تشمل عدداً كبيراً من الاختصاصات في كل مجال، إذ المفروض أن يمثل العمال في كل ما يتعلق بالعمل من قريب أو بعيد، وقد يكون رأيهم استشارياً كما قد يكون ملزماً، ولكنه في الحالين له وزنه والعمال يمثلون في مجالس إدارات المؤسسة الثقافيّة العماليّة، والهيئة العامّة للتأمينات الاجتماعيّة، والمؤسسة العلاجيّة، والمؤسسة الاجتماعيّة بشبرا الخيمة، ولجان العاملين في الشركات ولجان تسوية المنازعات.

وفي كل هذه اللجان والهيئات يكون من مسؤوليّة النقابة ترشيح الأكفاء، ويكون من واجب هؤلاء الأعضاء أن يؤديوا دورهم بكفاية وتجاوب ونشاط لا أن يمالئوا غيرهم أو يظنون عضويّة اللجان إنما هي مناصب شرفيّة، أو تعيينات شكلية.

وأخيراً فإن النقابات العامّة كثيراً ما تمثل العمال في المؤتمرات الدوليّة أو أحد لجانها وهذه «الديبلوماسية الشعبيّة» كما يسمونها تفتح مجالات واسعة لإعداد القادة، وتنمية المواهب وزيادة المدارك والخبرات وإفادة النقابة بأخر الاتجاهات والتيارات والتسهيلات والخدمات الدوليّة.

الفصل السادس

مسئولية القيادات النقابية على المستوى القومي

«مسئولية الاتحاد العام»

منذ مائة سنة تقريباً كان العمال حتى في أرقى البلاد الصناعية في العالم أقلية، وكانت الخطوط التي تفصل بينهم كطبقة، وبين بقية الشعب واضحة محددة بينة، كما كانت نقاباتهم لا تضم إلا نسبة ضئيلة منهم وتكاد أن تكون مقصورة على العمال الصناعيين والحرفيين المهرة.

ولكن من ذلك الحين، وقد ازداد عدد العمال وأخذت الصناعة تغزو معظم ميادين ومجالات النشاط الاقتصادي، وقعقت الآلات في الحقول الآمنة التي ظلت لآلاف السنين تزرع وتحصد باليد، وأخذت شقة الخلاف بين العمال وغيرهم تضيق شيئاً فشيئاً فلم يعد العمال طبقة جاهلة، زرية، منبوذة، وإنما أصبحت متعلمة مهذبة تعرف حقوقها وواجباتها، وتتنبأ في المجتمع مكانة لا تقل عن مكانة غيرها واتسع نطاق النقابية وأغرى نجاحها كل الطبقات الأخرى بتأليف نقابات على غرار نقابات العمال أو الانضمام إلى نقاباتهم فكون موظفو ومستخدمو الشركات، ثم مستخدمو الحكومة والمهنيون على اختلافهم نقابات وانضمت معظم هذه النقابات إلى اتحاد نقابات العمال، وبالاختصار أصبح العمال هم النواة الصلبة الصلدة في كل الشعوب وأصبحت اتحادات العمال برلمانات شعبية انتخب نوابها على أساس التمثيل الصناعي لا تقل عن البرلمانات السياسية بأساً ونفوداً.

وأصبح زعمائها من كبار زعماء المجتمع، وفي معظم البلاد تقريباً عين بصفة مستمرة أو لمدة أو أكثر رئيس اتحاد العمال وزيراً للعمل لا يستثنى من ذلك الولايات المتحدة الأمريكية وهي قلعة الرأسمالية وحصنها الحصين، أما إنجلترا التي تليها في الحفاظ على الرأسمالية فقد شكل العمال أربع وزارات ابتداء من سنة ١٩٢٤م، وكان المستر بيفن سكرتير نقابة عمال الشحن والعمال العموميين أكثر الوزراء نفوداً في وزارة العمل سنة ١٩٤٥م، وكما نعلم جميعاً فإن وزير العمل في الجمهورية العربية المتحدة وأمين أمانة العمال في الاتحاد الاشتراكي، ووكيل مجلس الأمة كلهم شخصيات نقابية لها كفاحها النقابي.

فإذا تحدثنا عن مسؤولية القيادات النقابية على المستوى القومي فليس هناك غرابة، ونحن نعني الكلمة بكل دلالاتها.

فرغم التخلف الملحوظ في المستويات الاجتماعية والاقتصادية للطبقة العاملة إلا أن الواضح لكل ذي عينين أن الطبقة العاملة هي طبقة المستقبل، وأن أحوالها تتطور بسرعة فيزداد عددها، وتنمو نقاباتها، ويصبح رؤساؤها من زعماء البلاد المرموقين.

من هنا تتضح الأهمية الكبيرة للاتحاد العام ومسئوليته.

وهذه المسؤوليات تضم ثلاث مسؤوليات رئيسية الأولى: تمثيل العمال على المستوى القومي، وما يتضمنه هذا التمثيل من مقتضيات عديدة، والثانية الإشراف على تعبئة العمال لحماية النظام الاشتراكي، والثالثة: تمثيل النقابية العربية في المجالات الدولية.

(أ) تمثيل العمال على المستوى القومي :

تتعدد الميادين والمجالات التي يكون على الاتحاد تمثيل العمال فيها لأنه قد أصبح من المقرر في كل الدول تقريباً أن يستشار الاتحاد قبل اتخاذ القرارات العليا الماسة بالعمل، فمن واجب الاتحاد مثلاً أن يدرس كل مشروعات القوانين التي تتعلق بالعمل من قريب أو بعيد دراسة واقعية مفصلة واقتراح التعديلات التي يرى أن التجربة والواقع تفرضها وقد يشترك الاتحاد العام النقابات العامة، التي تشترك بدورها اللجان النقابية في دراسة بعض القوانين الهامة عن طريق اجتماعات جماهيرية تبدأ من القاعدة ثم تنتهي إلى النقابة العامة فالإتحاد العام.

ومن أهم مسؤوليات الاتحاد التي تدخل في نطاق تمثيله العمال على المستوى القومي تدعيم التضامن الطبقي بين كل العمال، ويتطلب هذا توثيق العلاقات بين العمال بعضهم بعضاً، وبين النقابات من ناحية أخرى، وبين النقابات والاتحاد، ويا حبذا لو أمكن وضع «ميثاق نقابي» داخل إطار الميثاق الوطني يكون رمز وحدة وتضامن العمال.

ومن الوسائل التي تؤدي إلى تحقيق هذا التضامن أن يكون للاتحاد جريدة يومية يتولى تمويلها حتى يكون حراً في تحريرها ولا يمنع هذا من الاستعانة بالفنيين.

ومن الواضح أنه لكي ينهض الاتحاد العام بهذه المسؤوليات أو حتى ببعضها لابد له من جهاز إداري منظم وإدارات مدعمة حسب الاختصاصات والمواضيع، ويجب أن يتصف هذا الجهاز بالثبات، وأن تتوفر له عناصر الطمأنينة والاستقرار.

(ب) الإشراف على تعبئة العمال لحماية النظام الاشتراكي :

هذه إحدى المسؤوليات الرئيسية للاتحاد، صحيح أن كل المستويات النقابية تقوم بشرط منه، ولكن هذا القيام نفسه يتطلب قيادة عليا، كما يتطلب سياسة موحدة، وصحيح أيضاً أن الاتحاد الاشتراكي يقوم به ولكن الاتحاد الاشتراكي يقوم به بصفة عامة ولكل القوى الوطنية من رأسمالية وطنية أو مثقفين.. الخ، والعمال في حاجة إلى قيادة اشتراكية نقابية تبرز الأيديولوجيات العمالية العمالية في الاشتراكية، وتوضح العناصر المشتركة أو حتى الواحدة بين النقابية والاشتراكية وهذه الصحبة التاريخية الطويلة التي جمعت ما بين العمال والاشتراكية، وجعلتهم شعبها وحماتها وحرسها المتطوع وحصنها المنيع ضد هجمات الرأسماليين والإقطاعيين والرجعيين.

ومن الخطأ فهم هذا الدور على أنه دور سلبي، وأن الحماية تقتصر على مجرد الدفاع ولا تنتظر الهجمات لتصددها، ولكنها تعمل بادئ ذي بدء وبصفة دائمة على تعزيز النظام وتعميق أصوله كما أن الدور الإيجابي بعيد كل البعد عن أن يكون دعاية رخيصة أو تهريجاً يشبه التهريج الحزبي الذي عرفته النقابات في المرحلة الحزبية من حياتها، وليس هو كذلك طاعة عمياء أو تصفيقاً أو هتافاً أنه إيمان بكل ما في الإيمان من فهم وعزة وكرامة وتضحية وإخلاص وتشجيع المحسن، ونقد المسيء وقياس الأعمال بمعياري المبادئ لا تطويع المبادئ لهوى الإخلاص أو تبعاً للأعمال.

أن المسؤولية الخطيرة على العمال في هذه الناحية الخطيرة تتضح من أن البلاد الاشتراكية الأخرى تأخذ بنظام الحزب الواحد، ويكون أعضاء الحزب هم الحرس الأهلي المتطوع الذي يحمي النظام ضد النكسات ويخضع هؤلاء الأعضاء لتدريب صارم دقيق يضاعف كفاءاتهم وخبراتهم، ويمكنهم من القيام بهذا الدور وفي مثل هذه البلاد يكون دور النقابات دور «السير ناقل القوى» من الحزب إلى الشعب، ولكن الاشتراكية العربية

رفضت الأخذ بنظام الحزب الواحد، فأصبح على العمال أن يكونوا الحرس الأهلي والحماة المتطوعين لحماية الاشتراكية.

وهكذا يجب على الاتحاد العام أن يكون القيادة العليا لحرس أهلي يتكون من مليون جندي وعليه أن يحرك هذا الجيش ويعبئه ويوجهه طبقاً لمصلحة البلاد وحاجاتها وهي حماية الاشتراكية.

(ح) تمثيل النقابية العربية في المجالات الدولية:

الاتحاد العام هو الذي يمثل الحركة النقابية في المجالات الدولية، ويكون مندوبوه هم السفراء في عالم الديبلوماسية الشعبية، والسفير الشعبي إذا أحسن القيام بعمله فإنه يفيد بلاده أكثر من السفير الرسمي الذي يخضع لعدد كبير من الضرورات والقيود والاعتبارات، وقد وضحت أهمية المناصرة التي تأتي بفضل العمل الشعبي في عدد كبير من السوابق التي حفظها تاريخ الحركة النقابية كرفض العمال البريطانيين مثلاً إرسال الأسلحة لمحاربة الاتحاد السوفييتي الناشئ سنة ١٩٢٠م، وكقطع أنابيب البترول في سوريا والعراق إبان العدوان الثلاثي، وكتأكيد عمال العالم العربي لموقف الجمهورية العربية المتحدة عندما حاول عمال الشحن والتفريغ بميناء نيويورك مقاطعة الباخرة العربية كيلوباترا.

وقد كانت الحركات النقابية في كثير من البلاد الأفريقية المهد الذي ترعرت فيه الحركات التحررية والوطنية، وطلائع الاستقلال والاشتراكية، وكانت هي التي أظهرت عددًا من أشجع وأبرز الزعماء الأفريقيين كالرئيس سيكوتوري مثلاً، ومن المؤكد أن توثيق العلاقات بين الاتحاد العام وبين الاتحادات والنقابات الأفريقية سيدعم - أكثر من أي شئ آخر الجبهة الأفريقية وسيصد التسلل الإسرائيلي الذي نجح للأسف الشديد في وضع بعض قواعده خلال الأيام الأخيرة للاستعمار، وبمساعدة نصيرة إسرائيل الكبرى - فرنسا.

ولسنا في حاجة لأن نقول أن مما يعزز مركز مندوب الاتحاد العام في المجالات الدولية أن يكون مركز الاتحاد نفسه مدعماً داخلياً، وأن يعرف العالم أنه يصدر عن إيمان ويقوم على أسس نقابية سليمة حتى لا يمكن للدعايات المغرضة أن تشوه سفارته.

خاتمة

لكي لا تكون صيحة في واد..

لابد لنا أن نقول كلمة أخيرة حتى لا تكون هذه الرسالة حبراً على ورق أو صيحة في واد تذهب بها الريح دون أن تعقب فائدة أو تثمر نتيجة.

فقبل أن تستطيع القيادات النقابية الاضطلاع بمسئولياتها التي سبقت إليها الإشارة فإن عليها أن تجابه مشكلتين داخليتين، وتعمل للتغلب عليهما نهائياً.

المشكلة الأولى: أن العمال قد ألفوا، منذ ظهور النقابات مع مستهل القرن العشرين، حتى صدور قوانين يوليو الاشتراكية سنة ١٩٦١م أسلوب العمل النقابي التقليدي الذي يجعل النقابة تركز جهدها في ناحيتين، الأولى الكفاح للحصول على أكبر قدر من المزايا للعمال والثانية تقديم الإعانات والمزايا للأعضاء في حالات الكوارث أو الطوارئ أو عند الحاجة.

ولكن التحول الاشتراكي يتطلب أسلوباً آخر لا يقوم على الصراع وإنما على التعاون، ولا يستهدف المزايا الفردية وإنما الخطة القومية، ولا تعني النقابة فيه بالدرجة الأولى بتقديم الإعانات والمساعدات لأحد الأعضاء وإنما تعمل للنهضة بالمستوى العام لكل الأعضاء.

وتفهم الجماهير هذا التحول في أسلوب العمل النقابي وإقناعهم به هو المشكلة الأولى.

والمشكلة الثانية: أن القيادات النقابية قد ورثت من الماضي «أزمة ثقة» ما بين جماهير العمال من ناحية والقيادات النقابية، بل وفكرة النقابية نفسها من ناحية أخرى، ونلمس مظهر هذه الأزمة في تقارض اللوم، وتبادل الاتهام وذيوع الشائعات المغرضة ما بين جماهير العمال وما بين مستويات التشكيل النقابي، بل وما بين الدرجات المختلفة التي يقوم عليها البناء الرأسي للتشكيل النقابي.

يجب إذن على القيادات النقابية أن تجابه هاتين المشكلتين وأن تعمل للتغلب عليهما بالعمل الجاد والأسوة الحسنة وتحديد الاختصاصات ما بين المستويات النقابية بما تتطلبه المصلحة العامة والاتصال الدائم الوثيق بجماهير العمال وتفنيد الشائعات والشبهات أولاً بأول.

ومع أن هذه المعركة مع رواسب الماضي ونوازع التهرب والتملص وتعدد المشكلة، معركة حامية لا يستهان بها إلا أن من حسن حظ القيادات النقابية أنها رزقت حليفاً قوياً في الثقافة العمالية، فمنذ ثلاث سنوات والمؤسسة الثقافية العمالية تنشر وعياً نقابياً سليماً على مختلف المستويات بحيث يمكن أن يقال أن التخطيط والعشوائية والارتجال ومرحلة التجربة والخطأ وشتى العوامل التي حالت دون استقرار الحركة النقابية وتغلغل قواعدها قد قوبلت للمرة الأولى بمعالجة منهجية وثقافة فنية.

ومن ناحية أخرى فإن الدور القيادي والطليعي للنقابات قد نص عليه صراحة في الميثاق في أكثر من ناحية كما تكفل قانون الاتحاد الاشتراكي بتدعيم الهيئات الشعبية وبوجه خاص التعاونيات والنقابات.

وتجاه هذه العوامل الجديدة المواتية، يمكننا أن نؤكد أن الوقت قد حان لتقضي القيادات النقابية على هذه الشكوك والشبهات.

فلنخض المعركة، ولنتخذ من مكافحة المشكلتين السابقتين نقطة البداية التي تحسم فيها الشكوك باليقين، وتطوي الصفحة الماضية لتبدأ مستقبلاً مجيداً، يقوم على إيمان الجماهير بالنقابية، وقدرة القيادات النقابية على النهوض بمسئولياتها العمالية والقومية^(١).

(١) للأسف تحقق ما أردنا تفاديه، وأصبحت هذه الرسالة صيحة في واد، ولم تدهور وتسندل الحركة النقابية المصرية وتنتظم في تبعية مهينة للسلطة كما هي الآن (٢٠٠٨) جمال البنا