

كتاب
العمل

فبراير - ١٩٦٧

العدد - ٣٦

مسئوليات
القيادات النقابية

جمال البنا

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 لتفيد 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 مثلاً كلمة «مسئولية»؟ أفليس حقاً أن المسؤولية هي حجر الزاوية في بناء المجتمع، أي مجتمع؟ إن الحيوانات نفسها تستشعر هذه المسؤولية، ونرى الأم وهي تضحي 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، ويقدر 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 حكاماً 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 أثرًا، وأعلى صوتًا 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 قادرًا 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.

وأخيرًا 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 الجلايب 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 مميزًا كأنه وشم العبودية القديم.

فإذا قيل «عامل» اهتزت الأكتاف استخفافًا، وقلبت الشفاه استهجانًا، 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، ويخفق أنفاسهم ويجعلهم يرسفون في أغلاله، ويتخبطون في عقابيله، وليس هذا هينًا.

صحيح أن الدولة ستعين القيادات النقابية في هذه الناحية وقد كان لها حتى الآن فضل المباداة في تخليص العمال من كثير من المظالم ووضع أسس قوانين وتشريعات وأوضاع تستهدف كلها النهضة بمستوى معيشتهم وتحقيق مطالبهم، ولكن الجزء العظم لا يزال باقيا 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، وخرافات 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 أبقاه جاهلاً، وباستغلال الرأسمالي الذي جعله فقيرًا لم يجد قابلية للعمل أو وازعًا للإحسان فيه، ولم يجد طريقة يفتأ فيها كربه سوى العمل، فأصبح يؤديه أداء سيئًا أو على أحسن الأحوال أداء روتينيًا وكانت النتيجة أنه أصبح ظالمًا لصاحب العمل ومظلومًا من صاحب العمل، وظالمًا 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 وذلك 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 عنصر 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 وتألبيه 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 وقداصة 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 لوحث 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 القلب 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 ثالث القيادة النقابية أو هيئة المكتب.

فبالنسبة للطريقة الأولى - اللجان - يجب أن تقسم كل مناشط 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.

ثالث 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 والسكرتير 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 السكرتير، 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 السكرتير في تحرير ملخص المناقشات.
- والعادة أن لا يستغرق قراءة المحضر بضع دقائق أو على الأكثر ربع ساعة، وعلى السكرتير 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 السكرتير 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 وحصيماً 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».

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 – طوياً 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 الرحى، 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.
- (٥) المساهمة في النهضة بالإنتاج ورفع الكفاية المهنية للعمال.

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

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 يُبلِّغ الأعضاء قاطبة أخبار النقابة ونشاطها وقراراتها أولاً بأول، وأن تكون القيادة على اتصال مباشر ووثيق 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 عناير 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 العناير 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 أوجدت 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.

المسؤولية 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 المسؤولية 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 انضم 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 فتثبت وجودها بالمصانع بحيث يتمسك الأعضاء من العمال بالنقابة، وتتضم 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 أداؤه فإن كل الحقوق ستؤدي بأداء الواجبات دون مطالبة، 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 ألمت 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 للتثبيت من صحة المناسبة التي تقتضي المساعدة، وهذا ممكن إذا برئت اللجنة النقابية من الروتين، والحذقة، 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، قلما 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 تقضي 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:

ألفت 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 تقتك بحياة 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 والحوادم ومقاومة الإهمال وعدم اكتراث، 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 المسئولية إنما يقع على اللجنة النقابية، إذ هي التشكيل الذي يرتبط مباشرة بالعمال في المصانع.

ولكي توفق اللجنة النقابية في هذه المسئولية يكون عليها أن تقهم 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.

وأعتقد 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 تتجاوز 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 «أتلهى» 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، وتحتل منزلة مرموقة من العمال والإدارة، وهي لم تصل إلى هذه المنزلة بالدعاوى الفارغة أو أساليب التضليل والتهويل 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.

الفصل الخامس

مسئوليات القيادات النقابية على مستوى الصناعة

مسئولية النقابة العامة:

تنقسم مسئوليات 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 مسئوليتها التابعة عن علاقتها باللجان النقابية، فإنها تتشكل بلون وطبيعة مسئولية اللجان النقابية نفسها، فمن بين المسئوليات 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 بعدي، 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 مهيأة 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 مسئوليات النقابات العامة ككل، وهذه المسئوليات تشمل:

- إعداد الجهاز الإداري والأشرف 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 مسئولية من هذه المسئوليات 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، والتأنيث 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 القارئون عليها تجريبها 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، يثير 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 بمسئوليّة 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 مسئوليّة 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.

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، وتتبوأ 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 المسئوليات تضم ثلاث مسئوليات 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 لا بد 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 وحرصها 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..

لا بد 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 لأحاد 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 وتستدل الحركة النقابية المصرية وتنتظم في تبعية مهينة للسلطة كما هي الآن (٢٠٠٨) جمال البنا