

دور المحامين في مبادرات نمو النقابات
لجنة مؤتمر شبكة المحامين الدوليين لمساعدة العمّال (11)، (ILAW) تشرين الأول/أكتوبر، 2024

المشاركون

جون هيات، الميسر
بابا دانكواه، غانا
سيلفيا بونيلا، الإكوادور
سعد محمد، باكستان
ماركو توفو، إيطاليا
أماندا ثريلفال، أستراليا
ماري جويس كارلسون، الولايات المتحدة

إن المحامين الأعضاء في شبكة المحامين الدوليين لمساعدة العمّال (ILAW)، شأنهم شأن عملائهم من النقابات، يركزون على قضايا شتى تتعلق بالدفاع عن حقوق العمّال والنقابات وتوسيع نطاقها. وغالبًا ما تكون جودة عملهم وتفانيهم الشخصي استثنائيين. وعلى غرار ذلك، قامت الشبكة نفسها بإجراء مجموعة واسعة من المشاريع البحثية والندوات عبر الإنترنت والتقارير وغيرها من المنشورات والمساعدة في التقاضي وغير ذلك – والتي تهدف عمومًا أيضًا إلى مساعدة محامي النقابات وعمالهم في حماية حقوق العمّال أو توسيع نطاقها.

ولكن لا بدّ لنا من أن ندرك أنّ السياق العالمي الحالي الذي يُمارَس فيه عملنا القانوني في معظم البلدان ومناطق العالم يشهد تراجعًا تدريجيًا أو حتى حادًا في كثافة النقابات – أي في نسبة العمّال المنضمين إلى النقابات من إجمالي القوة العاملة. وحتى في حال وجود استثناءات، غالبًا ما تكون مستويات كثافة النقابات منخفضة جدًا.

قد تختلف الأسباب الكامنة وراء هذه الاتجاهات من بلد إلى آخر، إلّا أنّ هناك بالتأكيد عوامل متكرّرة متعدّدة: مثل التحوّل في اقتصادات العديد من البلدان من قطاعات ذات تنظيم نقابي أكبر إلى قطاعات أخرى أقل تنظيمًا، والانتقال من الوظائف في الاقتصاد المنظم (المهيكل) إلى الوظائف في الاقتصاد غير المنظم (غير المهيكل)، والاتجاهات المتعلّقة بالعمالة الهشة والاستعانة بمصادر عمالة خارجية لشغل الوظائف والتعريفات المنقّحة لحالة العمالة داخل اقتصاد عمل "متصدّع"، وتأثير التكنولوجيا وأتمتة الوظائف، وازدياد معارضة إنشاء النقابات من قبل الشركات أو الحكومة أو كليهما في العديد من الأماكن.

وفي السنوات الماضية، لم تفلح بعض النقابات وحتى بعض الحركات العمّالية الوطنية في الاعتراف الكافي أو التصدي لهذه الاتجاهات المتمثلة في تراجع النقابات. ولكن في العديد من البلدان، بات العمال اليوم مدركين على نحو متزايد لمخاطر تجاهل الأرقام؛ ونجد، في العديد من الأماكن، علامات مشجعة للنقابات التي تحوّل المزيد من الاهتمام والموارد نحو استراتيجيات نمو النقابات.

إن الطرق التي تزيد بها النقابات عضويتها تختلف اختلافًا كبيرًا من بلد إلى آخر. ففي بعض البلدان، يجب على النقابات أن تنظّم على أساس المنشأة أو حتى في كل مكان عمل على حدة؛ وفي بلدان أخرى، يكون التنظيم قطاعيًا (على مستوى القطاع بأكمله)؛ وفي غيرها من البلدان، تتمتع النقابات بحق شرعي لتمثيل العمّال في قطاعات معينة، إلّا أنها يجب أن تستقطب العمّال بنشاط إلى عضوية النقابة لزيادة عضويتها. وفي بعض البلدان، تكون الهياكل القانونية القائمة كافية لتمكين النمو الإضافي؛ وفي بلدان أخرى، هناك حاجة ماسّة لإصلاح قانون العمل أو قد يكون ذلك مرغوبًا فيه على الأقل.

وكما تختلف وسائل زيادة عضوية النقابات من بلد إلى آخر، يختلف كذلك دور محاميها فيما يتعلّق بالمساعدة القانونية التي يُقدّمونها في مبادرات زيادة عضوية النقابات. علاوة على ذلك، يلعب المحامون في بعض الحالات دوراً حاسماً في تنفيذ المكوّنات القانونية لمبادرة زيادة عضوية النقابة التي صمّمتها النقابات التي وُكّلتهم؛ وفي حالات أخرى، يقترح المحامون أنفسهم استراتيجيات لزيادة عضوية النقابات لموكّليهم من النقابيين للنظر فيها. وعلى أي حال، غالباً ما يكون دور محامي النقابات عنصراً رئيسياً من عناصر الأنواع التقليدية والجديدة من حملات زيادة عضوية النقابات.

ستقوم هذه اللجنة الحوارية في مؤتمر الشبكة – والتي نأمل أن تكون بداية لمناقشة ودراسة عالمية أوسع نطاقاً ستقوم بها الشبكة حول هذا الموضوع – بمشاركة بعض الأمثلة على كيفية قيام المحامين في ست دول مختلفة بالاضطلاع بمسؤولياتهم ومساعدة عملائهم من النقابات على عكس حالة التراجع التي تشهدها النقابات.

يوضح التنوع الجغرافي لهذه اللجنة الحوارية النطاق العالمي للقيمة التي يُضفيها المحامون على هذا الدور. وهذا ما تفعله أيضا الأمثلة الفردية التي سيتشارك بها المتحدثون في اللجنة الحوارية، كما هو موجز أدناه، والتي تتراوح من مساعدة النقابات على تشكيل حوكمتها الداخلية وهيكلها لتسهيل توسيع فرص تمثيل النقابات؛ والاستفادة من منظمة العمل الدولية (ILO) والمحاكم الوطنية للمساعدة في تحقيق إصلاحات تشريعية مهمة لقانون العمل؛ وتقديم الحماية القانونية للمساعدة في تنظيم القطاعات غير الممثلة من الاقتصاد غير المنظم (غير المهيكّل)؛ والتّفاضي لجعل "العاملين غير النظاميين" في اقتصاد المنصات والقطاعات الأخرى مؤهلين للتنظيم النقابي؛ وتصميم استراتيجيات قانونية لاستقطاب العمّال الشباب إلى عضوية الحركة العمّالية وتنقيف العمّال غير المنضمين إلى عضوية النقابات بشأن فوائد التمثيل؛ وتطوير نماذج جديدة لتمثيل النقابات خارج الهياكل القانونية الحالية للبلد.

كما أننا نؤمن أنّ لا شيء مما نقوم به بصفتنا محامين عمّالين أكثر أهمية؛ ففي نهاية المطاف، إذا لم تنجح النقابات في عكس هذه الاتجاهات وزيادة عضويتها بطرق ملموسة، فإنّ العديد من الموضوعات الأخرى المتعلقة بحقوق العمّال والنقابات التي نركّز عليها في ممارستنا اليومية وفي مؤتمراتنا ستفقد أهميتها تدريجياً.

غانا: يستخدم المحامون الحوكمة النقابية الداخلية وهياكل النقابات لتسهيل حملات زيادة العضوية. سيصف بابا دانكواه كيف أنه بصفته محام نقابي في غانا، يمارس العمل في اتحاد عمّال غانا، ركّز على الحوكمة النقابية الداخلية والهياكل المؤسسية التي لها تأثير مهم على أنواع مختلفة من زيادة العضوية أو الحملات النقابية الجديدة. وسيُقدّم أمثلة توضح كيف أدت التغييرات الدستورية أو الهيكلية التي اقترحها وساعد في تنفيذها إلى قدرة النقابات على قبول قطاعات جديدة من العضوية في صفوفها.

سيناقش بابا أيضاً مدى أهمية قيام المحامين بدمج النصيحة السياسية والقانونية، خاصة بصفتهم محامين نقابيين "داخل النقابات".

الإكوادور: محامون يضعون ويطبّقون استراتيجيات متعدّدة الأوجه، بدءاً من منظمة العمل الدولية، لتحقيق إصلاح قانون العمل الذي يسمح بحقوق التمثيل النقابي القطاعي والمفاوضة الجماعية. ستصف سيلفيا بونيلا كيف سعى المحامون العماليون في الإكوادور، بالتعاون مع الحركة العمّالية، لتحقيق إصلاح أساسي لقانون العمل باستخدام منظمة العمل الدولية والمحاكم والجمعية الوطنية (البرلمان) وحملة ضغط شعبية. وستشرح كيف حصل عمّال مزارع الموز في الإكوادور في البداية من لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية على نتيجة تفيد بأن الإكوادور كانت تنتهك الحرية النقابية بعدم السماح لعمّال

مزارع الموز بطلب تمثيل نقابي في وحدة على مستوى القطاع. وقد استخدم المحامون هذه النتيجة من منظمة العمل الدولية للحصول على أمر من المحاكم الإكوادورية لإجبار وزير العدل على السماح بالتمثيل القطاعي في قطاع الزراعة، إلا أنه رفض بعد ذلك سن اللوائح التنفيذية اللازمة، كما رفض توسيع نطاق الحكم ليشمل قطاعات أخرى.

وبالعودة إلى لجنة تطبيق المعايير (CAS) ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEARC) التابعتين لمنظمة العمل الدولية، استخدم المحامون نتائج إضافية مواتية من منظمة العمل الدولية لصياغة تشريع لإصلاح قانون العمل، ويتفاوضون أمام المحكمة الدستورية للبلد لإجبار الجمعية الوطنية على سن هذا القانون الجديد. وسيحدّد التشريع الشروط التي سيُسمح بموجبها للعَمال في جميع القطاعات بالسعي إلى التمثيل القطاعي والمفاوضة لجماعية.

ستبين سيلفيا أيضًا كيف قام المحامون إلى جانب جهودهم في منظمة العمل الدولية والمحاكم والجمعية الوطنية بتزويد النقابات بالمواد التثقيفية والتدريبية اللازمة، ومساعدتهم في تنفيذ حملة ضغط عامة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي – الانستغرام والتيك توك ومقاطع الفيديو.

باكستان: محامون يحمون العَمال غير النّقابيين من التهديد الشامل بإنهاء الخدمة كاستراتيجية لتوسيع عضوية النّقابة، ومساعدة الحركة العمالية في التواصل مع مختلف القطاعات منخفضة الأجور في الاقتصاد غير المنظم (غير المهيكّل) كأداة للتنظيم النّقابي. سيشرح سعد محمد كيف أصبح "تهشيش الوظائف (إضفاء الطابع الهش على الوظائف)" واسع الانتشار في الباكستان، إذ أنه دون دعم النّقابات لهم، يعيش العَمال في العديد من القطاعات في خوف دائم من فقدان وظائفهم. في المقابل، يساعد محامو النّقابات عملائهم من النّقابات في وضع استراتيجيات لمساعدة هؤلاء العَمال على التنظيم والحصول على حماية وظيفة. وسيبين سعد أيضًا كيف أنّ هذا النوع من التنظيم في حد ذاته يشكل تهديدًا خطيرًا للأمن الوظيفي للعَمال، لأنه عندما يعلم صاحب العمل أنّ العَمال يحاولون تسجيل نقابة، غالبًا ما يتم إنهاء خدمة هؤلاء العَمال. وسيصف سعد كذلك الأساليب التي استخدموها للتعامل مع هذا التحدي. إذ أنهم من خلال تطبيق استراتيجية خدماتهم القانونية على أماكن العمل الكبيرة، تمكّنوا من استقطاب العديد من العَمال الجدد غير المنضمين إلى النّقابات. إذ تضمّن مثال حدث مؤخرًا 12,000 عامل نظافة في مجال الصرف الصحي في لاهور، انضمّ جميعهم إلى عضوية النّقابة بعد حملة إعادة توظيف ناجحة نظمها محامو اتحاد العَمال الباكستاني (PWF) نيابة عن 400-500 منهم.

علاوة على ذلك، مع التركيز على الاقتصاد غير المنظم (غير المهيكّل)، كان اتحاد العَمال الباكستاني يُنشئ مراكز مجتمعية على مستوى البلد. ومن خلال الندوات التي يقودها محامون ومنظمون، كانوا يبلغون عاملات المنازل، على سبيل المثال، بحقوق العاملات الخاصة بهم. وبعد حملة استمرت خمس سنوات، تمكنت عاملات المنازل أخيرًا من التنظيم. وبعد ذلك، بدأ عمال الألبسة الذي يعملون من المنزل باستخدام هذا النموذج. وفي كلتا الحالتين، فازوا بحق المشاركة في المفاوضة القطاعية، وفي عام 2021، إذ لعب المحامون دورًا رئيسيًا مرة أخرى، بدأ اتحاد العَمال الباكستاني تنظيم عمال الزراعة، وفاز مؤخرًا باتفاقية من أصحاب العمل في قطاع الزراعة تقضي بدفع 5% من أرباحهم للضمان الاجتماعي للعَمال، وحظر عمل الأطفال، ودفع الرسوم المدرسية للأطفال – وحدث كل ذلك بعد تهديدات الإضراب.

إيطاليا: محامون يتفاوضون لاستقطاب "عمال غير نظاميين" إلى عضوية النّقابات واستخدام الاستفتاءات السياسية الوطنية لجعل التنظيم النقابي أكثر جاذبية للعَمال المتضررين. سيصف ماركو توفو دور المحامين في تطوير استراتيجيات وإجراء التّفاوضي لاستقطاب "عمال غير نظاميين"، مثل سائقي اقتصاد المنصات، إلى عضوية النّقابات. وقد أدى ذلك إلى إعلان هؤلاء العَمال موظفين وليسوا

متعاقدين، وبالتالي يحق لهم الحصول على حقوق العمّال المهمة. وفي البداية، كانت مجموعات العمّال الأخرى، ولكن ليس النقابات، تساعد عمّال اقتصاد المنصات، لكن المحامين ساعدوا في أن يُظهروا للنقابات أنّ هذه كانت أرضًا خصبة لاستقطاب أعضاء جدد للنقابة في قطاع جديد.

سيوضح ماركو أيضًا كيف طور ائتلاف من الأكاديميين والمحامين، بالعمل مع الاتحاد العام لعمّال إيطاليا (CGL)، بتطوير استراتيجية استفتاء وطنية بهدف إلغاء قوانين العمل القمعية، بما في ذلك تلك التي تسهّل على أصحاب العمل إنهاء خدمة العمّال – سواء كانوا نقابيين أو غير نقابيين. إذ أنه بوجود 500,000 توقيع، سيتمكنون من الحصول على هذا الاستفتاء على ورقة اقتراع وطنية. وتُعد متابعة حملة تسجيل عضوية العمّال الشباب غير المنضمين حاليًا في نقابة، بمجرد أن يروا دور النقابات في إلغاء هذا التشريع، هدفًا واعٍ في حال نجاحه. كما أنهم يسعون إلى إلغاء قوانين العمل والتعاقد من الباطن (المناولَة) المؤقتة.

أستراليا: محامون يطورون ويطبّقون استراتيجيات لاستقطاب العمّال الشباب غير النقابيين إلى الحركة العمّالية، ولتثقيف العمّال غير النقابيين حول المكاسب الجديدة التي حققتها النقابات، وتحويل وضع العمالة الهشة من خلال الحماية النقابية. ستصف أماندا ثريلفال الدور الذي لعبه المحامون في مبادرات زيادة عضوية النقابات في مجلس نقابات عمال فيكتوريا، وهو الاتحاد الرئيسي للقطاعين العام والخاص الذي يضم حوالي 40 من النقابات الأعضاء في ولاية فيكتوريا، حيث تشغل منصب مساعدة الأمين العام وهو منصب منتخب، وتعمل محامية منذ فترة طويلة. وأنشأوا في السنوات الأخيرة مركزًا للخدمات القانونية مفتوحًا لجميع العمّال الشباب سواء كانوا أعضاء نقابيين أم لا، والذي يقدّم المشورة القانونية والتمثيل من فريق من المحامين الذين توفرهم النقابة. إن أحد الأهداف الرئيسية للمركز هو استقطاب العمّال الشباب غير الأعضاء الذين يرتادون المركز.

ستصف أماندا أيضًا ثلاث استراتيجيات جديدة للتنظيم النقابي يلعب المحامون فيها دورًا رئيسيًا داخل نقابة القطاع العام الوطنية الاتحادية في أستراليا. إذ تتضمن الاستراتيجية الأولى المفاوضات على اتفاقيات المنشآت التي تحتوي على حماية قانونية للتنظيم، بما في ذلك حقوق مندوبي النقابة في مكان العمل، ووصول النقابة إلى الموظفين الجدد، ودور النقابة في حل النزاعات. وتتضمن الاستراتيجية الثانية التثقيف والإرشاد للعمّال غير النقابيين حول الحقوق المتفاوض عليها حديثًا بشأن العمل من المنزل، وإجازة الوالدين المدفوعة الأجر، والإجازة الثقافية، وتدابير التوازن بين العمل والحياة. وتتضمن الاستراتيجية الثالثة حملة تحويل العمالة الهشة، حيث صمّم محامو النقابة آليات لتحقيق تشغيل آمن، وبالتالي استقطاب أعداد كبيرة من غير الأعضاء الراغبين في التحول إلى عمّال دائمين، ولكنهم غير قادرين على التصرف دون مساعدة من النقابات.

الولايات المتحدة: محامون يتقاضون أمام المجلس الوطني لعلاقات العمل وفي المحاكم للحصول على الاعتراف النقابي، وتطوير نماذج جديدة من العضوية للعمّال للانضمام إلى النقابات حتى في غياب حقوق المفاوضات الجماعية. ستصف ماري جويس كارلسون سياق الانخفاض المطرد في الولايات المتحدة لعدد العمّال المشمولين في تغطية المفاوضات الجماعية في كل من القطاعين العام والخاص. وستناقش كيف يعمل محامو العمل غالبًا في تنسيق وثيق مع حملات التنظيم النقابي لكسب أعضاء جدد. كما أنها ستقدّم أمثلة من تجربتها الشخصية، بما في ذلك الحملة الناجحة الأخيرة للحصول على الاعتراف بنقابة عمّال ستاربكس، حيث قام المحامون بمقاضاة أعداد كبيرة من التهم العمّالية غير العادلة التي أدت إلى صدور أوامر مفاوضة وتبرئة العمّال الذين تم تسريحهم على أسس تمييزية. وستصف أيضًا حملة مساهمين مبتكرة تحالف فيها مساهمين مهمين مع عمّال ستاربكس.

ستشرح ماري جويس أيضاً كيف كان محامو العمل مبتكرين وشركاء في تطوير نماذج جديدة من العضوية تسمح للعمال بالانضمام مباشرة إلى النقابة حتى في غياب المفاوضة الجماعية. إذ يمكن استخدام هذا النموذج بنجاح في الحملات التي يُفقد فيها تصويت النقابة ولكن أعداد الناشطين الذين يرغبون في أن يكونوا جزءاً من النقابة لديهم مسار للعضوية النقابية حتى في غياب المفاوضة الجماعية.
