

دراسة  
اثر الربيع العربي على نقابات النقل العربية وفرص التنظيم  
المتاحة

اعداد: أحمد محمد عوض\*

الاتحاد الدولي لعمال النقل

2013

تنويه: لا تعبر مضامين هذه الدراسة عن وجهة نظر الاتحاد الدولي لعمال النقل

\*باحث متخصص في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية وخاصة الشؤون العمالية والنقابية، مؤسس ومدير مركز الفينيق  
للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية والمرصد العمالي الأردني

Email: [ahmad@phenixcenter.net](mailto:ahmad@phenixcenter.net)

## فهرست المحتويات

فهرست المحتويات

مقدمة

ملخص تنفيذي

الاطار العام / الخلفية

قطاع النقل عالميا وعربيا

حالة المنظمات العمالية في قطاع النقل

قراءة تحليلية

- حراك نقابي متفاوت
- البحث عن المكتسبات
- انعكاسات ايجابية
- فعالية متفاوتة
- الخطاب النقابي والتخطيط
- استقلالية المنظمات العمالية على المحك
- البحث عن دور فاعل للنساء والشباب

حالة المنظمات العمالية حسب الدول

- مصر
- المغرب
- الجزائر
- اليمن
- الكويت
- لبنان

- ليبيا
- العراق
- الأردن
- تونس
- البحرين

التوصيات

المراجع

## مقدمة

تأتي هذه الدراسة في سياق جهود الاتحاد الدولي في المنطقة العربية للوقوف على آخر التطورات التي تعمل في سياقها المنظمات العمالي (النقابات العمالية) في المنطقة العربية. وكما هو معروف فقد شهدت المنطقة العربية خلال السنوات الثلاث الماضية تطورات وتحولات حادة وصلت في العديد من الدول الى سقوط أنظمة سياسية برمتها، ودخلت بعض الدول في تحولات اصلاحية لتطوير طرائق وآليات ادارة شؤون هذه الدول، ومنذ ثلاث سنوات تعيش المنطقة حالة من الاضراب السياسي والاقتصادي والاجتماعي والأمني، وقد كان وما يزال للمنظمات العمالية في المنطقة ومنها المنظمات العمالية في قطاع النقل دورا في هذه التحولات مؤثرة ومتأثرة بهذه التحولات.

وفي هذا السياق كان لا بد من الوقوف على سمات هذه المرحلة من حيث درجة تأثيرها وتأثيرها على العاملين في قطاعات النقل المختلفة الجوي والبحري والبري والبحري، ونتيجة تعقيد المشهد السياسي والاجتماعي في المنطقة العربية كان لا بد من اجراء دراسة تحليلية معمقة لمجمل هذا المشهد المتحرك والمركب، لتساعد الاتحاد الدولي لعمال النقل في المنطقة العربية والمنظمات العمالية في قطاع النقل من لعب دور اكثر فاعلية في حماية مصالح العاملين في قطاع النقل وتحسينها في بيئة مضطربة.

لذا هدفت هذه الدراسة الى تحليل تأثيرات موجة التحولات الديمقراطية التي تعيشها المنطقة العربية بكل مخاضاتها على نقابات النقل العربية وفرص التنظيم المتاحة، وذلك من خلال فحص وتحليل ظروف العمل التي يعمل في إطارها عمال النقل، إلى جانب فحص وتحليل واقع المنظمات العمالية في قطاع النقل في المنطقة العربية للوقوف على الكيفية التي أثرت فيها التحولات المتسارعة على هذه المنظمات من حيث حرية تأسيسها وعدد المنتسبين لها، وآليات عملها الداخلية وفيما إذا كانت ستستخدم أساليب عمل ديمقراطية تمكنها من لعب أدوار فاعلة وبشكل مستقل للدفاع عن مصالح منتسبيها وحماية حقوقهم، وغيرها من المؤشرات التي من خلالها سيتم تقييم بنية هذه المنظمات وآليات عملها، إلى جانب تقييم الفرص المستقبلية المتاحة أمام العاملين في النقل ومنظماتهم، سواء كانت من النقابات التي كانت موجودة قبل موجة التحولات الديمقراطية أم تأسست في سياقها.

وقد تم استخدام المنهج النوعي لتحقيق هذه الأهداف وعلى مرحلتين، الأولى تمثلت في جمع المعلومات الثانوية من خلال إجراء مسح مكتبي لمجمل الدراسات والتقارير والإحصائيات ذات العلاقة، والمرحلة الثانية تمثلت في إجراء العديد من المقابلات المعمقة مع العديد من المختصين وأصحاب الخبرة في مجال العمل النقابي في أكثر من دولة عربية، إلى جانب تنفيذ العديد من جلسات النقاش المركزة شارك فيها العديد من القادة والنشطاء النقابيين في الدول التي تم زيارتها في سياق تنفيذ هذه الدراسة.

## الملخص التنفيذي

كغيره من قطاعات العمل الأخرى في العالم والمنطقة العربية تأثر قطاع النقل والعاملين فيه بالأزمة المالية والاقتصادية التي تعرض لها العالم منذ عام 2008 والتي أثرت سلباً على ظروف تشغيل ملايين العاملين في مختلف القطاعات الفرعية المندرجة في اطاره من نقل بحري وبري وبحوي ونهري. وكغيرهم من العمال بشكل عام وعمال النقل في العالم، تأثر عمال النقل في المنطقة العربية بتداعيات هذه الأزمة، سواء بفقدان الوظائف أو بتراجع مستويات جودة التشغيل. ولكن الإشارة الى ان التأثير كان متفاوتاً من دولة الى أخرى، تبعاً لبنية وهيكلية الاقتصادات في المنطقة، وتبعاً لدرجة اندماج الاقتصادات العربية في الاقتصاد العالمي.

وعمقت الأزمة المالية والاقتصادية حالة البؤس التي تعيشها غالبية المجتمعات العربية، من حيث مزيد من التراجع في المستويات المعيشية لهم، بسبب غياب ظروف عمل لائقة وضعف نظم الحماية الاجتماعية المطبقة في هذه البلدان. وهي التي كانت قد وصلت إلى مراحل متقدمة في تمللها وحراكها ضد ظروفها المعيشية المتردية الناجمة عن أساليب الحكم الاستبدادية التي هيمنت على هذه الدول منذ الانتهاء من مرحلة الاستعمار المباشر في أواسط القرن الماضي، الأمر الذي دفع قطاعات واسعة من هذه المجتمعات للخروج إلى الشوارع في ثورات وانتفاضات متفاوتة في مستوياتها وأدواتها، رافضة بذلك ظروف الحياة وظروف العمل ونظم الحكم الاستبدادية التي استقرت بموارد هذه الدول لصالح فئات محدودة على حساب اغلبية المجتمع.

ومنذ تفجر اولى الثورات في تونس والمنطقة العربية تعيش مخاضاً صعباً سواء في الدول التي جرى فيها تغيير أنظمة الحكم، أو الدول التي دخلت ثورات شعوبها إلى مستويات أشبه بالحرب الأهلية، أو تلك الدول التي كانت استجابات لموجة التحولات التي تشهدها المنطقة من خلال اجراء بعض الاصلاحات، الا أن المنطقة تعيش في الوقت الراهن مخاضاً صعباً بحثاً عن أساليب حكم ديمقراطية تقبل في إطاره مختلف الأطراف بعضها البعض، وتهتدي فيه للقبول بقواعد اللعبة الديمقراطية بعيداً عن الاستحواذ والهيمنة والإقصاء، يستطيع في اطارها العمال بجميع قطاعاتهم تحسين شروط عملهم.

وفي هذا الاطار، كان العاملون في قطاع النقل أسوة بزملائهم في قطاعات التشغيل الأخرى مؤثرين ومتأثرين بهذا المخاض، إذ كانت انعكاسات عملية التحول الديمقراطي التي تشهدها المنطقة

بمخاضاتها الصعبة على العاملين في النقل إيجابية وسلبية في ذات الوقت، فمن جانب ارتفعت مستويات حرية التعبير والتجمع والتنظيم وهي من العوامل التي تساعد العمال على ممارسة انشطتهم النقابية المطالبة بتحسين شروط عملهم دون تدخلات من السلطات الحكومية، الى جانب ذلك هنالك قطاعات واسعة منهم يعانون من بعض ارتدادات عملية التحول الديمقراطي التي تعيشها المنطقة سواء في جانب ممارستهم لحقهم في التعبير والتجمع والتنظيم، أو في جانب تراجع معدلات النمو الاقتصادي في مختلف القطاعات الاقتصادية ومنها قطاع النقل، الأمر الذي أدى إلى مزيد من التراجع في شروط العمل وخاصة تراجع الأجور وتراجعت قدرات هذه الاقتصادات في عملية توليد فرص العمل الجديدة في هذا القطاع.

بسبب عدم توفر بيانات دقيقة وحديثة تتناول أعداد العاملين في قطاع النقل على المستوى العالمي وكذلك على المستوى العربي، وباستخدام بعض التقديرات المستندة الى بعض تقارير منظمة العمل الدولية وغيرها يمكن الإشارة أن عدد العاملين في قطاع النقل يتراوح ما بين 90 - 120 مليون عامل على المستوى العالمي، وكذلك فإن عدد العاملين في قطاع النقل في المنطقة العربية يتراوح ما بين 2.0 - 2.5 مليون عامل، وبعض التقارير تشير إلى أن أعداد العاملين في قطاع النقل في المنطقة العربية يصل الى 2.9 مليون عامل. وفي سياق تطور العمل في قطاع النقل، نشأت في مختلف أنحاء العالم مئات المنظمات النقابية، حيث يندرج 759 منها في اطار الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) يدافعون عن مصالح ما يقارب 4.71 مليون عامل في القطاع في مختلف أنحاء العالم موزعين على 154 دولة. ويتفرع عن الاتحاد اتحادات فرعية تعمل في اطاره في مختلف مناطق العالم ومنها المنطقة العربية.

وقد أثر اتساع مساحة حرية التعبير والتجمع والتنظيم في غالبية الدول العربية خلال السنوات الثلاث الماضية، على عمل المنظمات النقابية بشكل عام ومنها العاملة في قطاع النقل. وهناك العديد من النقابات العمالية في المنطقة العربية، بعضها تأسس منذ عشرات السنين وبعضها الآخر تأسس خلال السنوات القليلة الماضية، والتي جاءت في اطار مرحلة التحولات الديمقراطية التي تشهدها المنطقة العربية خلال السنوات الثلاث الأخيرة. إذ يبلغ عدد المنظمات النقابية العربية في قطاع النقل والأعضاء في الاتحاد الدولي للنقل في الوقت الراهن (45) نقابة موزعة على اثني عشر دولة. وهناك منظمات نقابية أخرى في قطاع النقل في العديد من الدول العربية، إلا أنها ليست أعضاء في الاتحاد الدولي للنقل لأسباب متعددة.

وبينت الدراسة تواضع ممارسة الحق في التنظيم النقابي للعاملين في النقل في المنطقة العربية، ففي الوقت الذي تقارب فيه أعداد العاملين في هذا القطاع 3 مليون عامل فإن عدد الأعضاء المعلنة عضويتهم في اطار منظمات نقابية يقارب 100 الف فقط. يضاف إلى ذلك أن جزءا كبيرا من المنظمات النقابية العربية وفي العديد من الدول العربية ارتبطت بالنظم السياسية الحاكمة وأحزابها، وفي بعضها الآخر وعلى نطاق ضيق ارتبطت بعض النقابات العمالية بأحزاب المعارضة، الأمر الذي صبغها بالصبغة السياسية.

وبينت الدراسة أن غالبية المنظمات النقابية في قطاع النقل في الدول العربية التي شملتها الدراسة لا تمتلك قاعدة بيانات لأعداد العاملين في قطاع النقل بمختلف فروعها (الجوي والبري والبحري والنهري)، ورغم ذلك لوحظ ارتفاع ملموس في أعداد المنتسبين لهذه النقابات خلال السنوات الثلاث الماضية، حسب ما افصحت به المنظمات النقابية العربية في قطاع النقل التي تم اجراء حوارات معها في سياق اعداد هذه الدراسة، وكذلك لوحظ زيادة في عدد المنظمات النقابية الجديدة في قطاعات النقل المختلفة في العديد من الدول العربية، وهذا يعود إلى الآثار الإيجابية التي تركتها موجة التحولات الديمقراطية التي تشهدها المنطقة منذ ثلاث سنوات، التي رفعت من درجة ممارسة حرية الرأي والتعبير والتجمع وحرية التنظيم النقابي. وتبين أن غالبية المنظمات النقابية العربية في قطاع النقل في الدول العربية التي شملتها الدراسة تتمتع ببنية تحتية جيدة فعالبيتها الكبيرة لها مقرات وبعض النقابات لها اكثر من مقر، كما يوجد لجميع النقابات أنظمة داخلية ولوائح الأمر الذي يشير إلى وجود بنية تنظيمية جيدة للنقابات في الدول التي شملتها الدراسة.

وفيما يتعلق بأجور العاملين في قطاع النقل، في متباينة بشكل كبير تبعا للقطاع الفرعي والمهنة والدولة، وبالمجمل فإن العاملين في النقل الجوي هم الأفضل حالا من حيث الأجور، يليهم العاملين في النقل البحري والنهري ثم النقل البري. وهي تزيد في الدول النفطية، ومرتفعة نسبيا في بعض المهن الفنية والادارية العليا، بينما الغالبية الكبيرة من العاملين في قطاعات النقل فهي متواضعة. أما في قطاعات العمل غير المنظمة فيه متواضعة جدا وبالكاد تكفي لتلبية الحاجات الأساسية للحفاظ على الحياة، وهذا القطاع لا يتمتع بالتنظيم النقابي ولا بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، وتبين أن بعض المنظمات النقابية العمالية في قطاع النقل تمتلك علاقات تعاون وتنسيق مع منظمات المجتمع المدني، وخاصة تلك المعنية بحقوق الإنسان.

هذا وتواجه المنظمات العمالية لقطاع النقل في غالبية الدول العربية تقييدات في ممارستها لحرية العمل النقابي وما ينتج عن ذلك من تضيق على حرية التجمع والتنظيم وتنفيذ الاحتجاجات، إضافة إلى عدم وجود تشريعات تنظم العمل النقابي خاصة المنظمات العمالية الجديدة والمستقلة حديثة التأسيس. كما ان هناك عوائق متصلة بالحالة الأمنية وحالة عدم الاستقرار السياسي الذي تشهده العديد من الدول العربية التي شملتها الدراسة مثل مصر وتونس وليبيا واليمن، حيث انعكست الأوضاع الأمنية والسياسية على عمل النقابات العمالية، الأمر الذي دفع بعض المنظمات العمالية في بعض الدول العربية للانخراط بالشأن السياسي على حساب مصالح منتسبيها.

وهناك تفاوت في درجة مساهمة المنظمات النقابية في موجة الاحتجاجات الاجتماعية والسياسية التي شهدتها المنطقة العربية خلال السنوات الثلاث الماضية، والهادفة الى اجراء تغييرات نحو الديمقراطية وتعزيز المشاركة الشعبية. فقد ساهمت بعض المنظمات النقابية بشكل ملموس وفعال في حركة الاحتجاجات الشعبية في بعض البلدان العربية، وقد تمت هذه المشاركات على مستويين، مستوى المنظمات النقابية كقرار مركزي لها أو بقرارات فردية من الناشطين في هذه المنظمات النقابية والمستوى الثاني مشاركة العمال بشكل عام وفي قطاع النقل على المستوى الشخصي. وهناك العديد من المنظمات النقابية العمالية اتخذت وما زالت تتخذ موقفا محايدا من المشاركة في هذه الأنشطة الاحتجاجية، مبررة ذلك أن هذه الأنشطة لا تدخل في مجال أهدافها. وهناك بعض قيادات المنظمات النقابية العمالية التي كان موقفها وما يزال معارضا لحركة الاحتجاجات المطالبة بإجراء تغييرات نحو الديمقراطية في بلدانها.

ولم تنعكس التحولات الديمقراطية وحالة المخاض التي تعيشها المجتمعات العربية منذ ثلاث سنوات على تحسن شروط العمل بشكل مباشر، بل هي تؤسس لإعادة علاقات العمل على اسس من التوازن والعدالة. الا أن هناك آلاف من العاملين في قطاع النقل، وخاصة العاملين في القطاع العام ممن تحسنت شروط عملهم، بسبب كثافة الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها خلال السنوات الماضية.

وتركت حركة الاحتجاجات الشعبية المطالبة بالتحول نحو الديمقراطية في العديد من الدول العربية أثراً إيجابية على المنظمات والهيئات النقابية والنشطاء النقابيين والعاملين انفسهم، بسبب ارتفاع منسوب الجراً والتخلص من حالة الخوف والتردد من ردود فعل الحكومات وأجهزتها الأمنية في العديد من الدول العربية، وفي ذات السياق، فإن ممارسة الحق في حرية التجمع والتنظيم أثرت إيجاباً على ادراك العاملين ومنظماتهم النقابية، وقد عبرت عن نفسها من خلال كثافة الاحتجاجات العمالية التي شهدتها



العديد من الدول العربية وشملت مختلف القطاعات الاقتصادية ومنها قطاع النقل، حيث ارتبط منسوب قدرتهم في التعبير والتجمع والتنظيم على زيادة قدرتهم في تشكيل المنظمات النقابية واللجان النقابية.

كذلك فإن نسبة تمثيل المنظمات النقابية القديمة والجديدة والمستقلة في قطاع النقل للعاملين في قطاعاتها ما زالت ضعيفة، وخاصة المنظمات النقابية العاملة في القطاع الخاص. كما أنها تتفاوت من قطاع لآخر ومن دولة إلى أخرى أيضا. ويمكن القول أنه حدث زيادة في عضوية المنظمات النقابية في قطاع النقل وخاصة لدى المنظمات العمالية الجديدة والمستقلة. ويمكن الإشارة إلى أن واقع العمالة في المنطقة العربية وضعف شروط العمل اللائق في غالبية الدول العربية قيد الدراسة، يعد مؤشرا أساسيا على ضعف فاعلية هذه النقابات. كذلك هناك تباينا واضحا في قدرات المنظمات النقابية في قطاع النقل في الدول العربية قيد الدراسة، من حيث قدرتها على استخدام تقنيات ومهارات المفاوضة الجماعية بمختلف أنواعها ومستوياتها. ولوحظ في سياق تحليل واقع المنظمات النقابية في المنطقة العربية ضعف دورها الإعلامي سواء في تعاملاتها مع وسائل الإعلام الخارجية، و/أو الإعلام الداخلي الذي يربط أعضاء المنظمات النقابية مع بعضهم البعض.

ويمكن القول أن هنالك ضعفا في استخدام المنظمات العمالية في المنطقة العربية ومنها العاملة في قطاعات النقل المختلفة للأساليب الإدارية الحديثة في إدارة هذه المنظمات العمالية، وتغيب أيضا فعالية تنفيذ الخطط الاستراتيجية الخاصة بها، حيث تغيب عن غالبيتها آليات تنفيذ هذه الخطط. أما النقابات الجديدة والمستقلة، فإن أدائها ما زال متواضعا في هذا المجال.

ويمكن الإشارة إلى أن غالبية المنظمات العمالية في المنطقة ومنها منظمات العاملين في النقل لا يتمتعون بالاستقلال الكافي لممارسة أعمالهم بحرية، فالعديد من قياداتها حول ولاءه للسلطات السياسية الحاكمة الجديدة في بعض الدول، أو لبعض مدارس الفكر السياسي التي تتبناها السلطات السياسية الحاكمة الجديدة. كذلك هناك العديد من القادة النقابيين الذين يكرسون قدرات منظماتهم النقابية لتحقيق أهداف ذاتية وشخصية على حساب المصالح العامة للعمال الذين يمثلونهم.

وبالرغم من عمق التحولات والمخاضات التي شهدتها وما زالت تشهدها المنطقة العربية في مجال تمكين المواطنين من ممارسة حقوقهم الإنسانية الأساسية، والتي تشمل تحقيق المساواة وعدم التمييز تبعا لاختلاف الجنس أو اللون أو العرق أو الدين، فإن دور المرأة في النقابات العمالية في المنطقة العربية بشكل عام والعاملة في قطاع النقل بشكل خاص كان متواضعا، وهذا لا يلغي حدوث تغيرات واضحة في درجات تمثيل النساء في هيئاتها المختلفة وخاصة المنظمات النقابية الجديدة والمستقلة

كذلك وجد أن هنالك تحسن في تمثيل الشباب في هيئات العديد من المنظمات النقابية المختلفة، وبدأت أجيال جديدة من الشباب في تبوء مواقع متقدمة في العديد من النقابات وخاصة الجديدة والمستقلة.

## اثر الربيع العربي على نقابات النقل العربية وفرص التنظيم المتاحة

### الاطار العام/ الخلفية

يمثل قطاع النقل على المستوى العالمي أهمية كبرى في العديد من المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية باعتباره الأداة الرئيسية للتجارة بمستوياتها المختلفة المحلية والإقليمية العالمية، بالإضافة الى نقل البشر في مختلف أنحاء العالم. ويشغل هذا القطاع عشرات الملايين في مختلف مناطق العالم وفي مختلف وسائل النقل، وقد لعب هذا القطاع دوراً أساسياً في الربط بين البشر في مختلف أنحاء العالم.

وقد تعرض هذا القطاع والعاملين فيه للعديد من الأزمات التي أثرت سلباً على ملايين العاملين في مختلف قطاعاته الفرعية المتمثلة في النقل البحري والبري والجوي والنهري وما يتفرع عنها من قطاعات أخرى. وعلى المستوى العالمي كانت الأزمة المالية والاقتصادية التي هزت العالم في عام 2008 وما زال يتعافى منها ببطيء وبتدرجات متفاوتة بين الدول، تبعاً لعمق الأزمة التي تعرضت لها هذه الدول، الأمر الذي نشأ عنها فقدان ملايين العمال في مختلف القطاعات الاقتصادية لوظائفهم، إلى جانب تراجع في ظروف عمل ملايين أخرى، ومن بينهم العاملين في قطاع النقل.

ولم يكن العمال في المنطقة العربية بمعزل عن الآثار السلبية الناجمة عن الأزمة المالية والاقتصادية، حيث تأثرت مختلف الدول العربية بمجريات ونتائج هذه الأزمة، وكان ذلك أيضاً بتدرجات متفاوتة تبعاً لبنية وهيكلية الاقتصادات في المنطقة، وتبعاً لدرجة اندماج الاقتصادات العربية في الاقتصاد العالمي، إلا أنها بدرجات أو أخرى تأثرت سلباً بما فيها الاقتصادات النفطية، حيث أدى تراجع أسعار النفط في الأسواق العالمية بسبب الأزمة المذكورة إلى تراجع إيراداتها، وبالتالي تراجع مستويات الاستثمار فيها، وهو الأمر الذي أدى إلى ضعف نمو توليد فرص العمل الجديدة فيها، وانعكس ذلك أيضاً وبشكل ملموس على العمالة المهاجرة بمختلف جنسياتها وعلى وجه الخصوص العمالة المصرية والأردنية والسورية واللبنانية والسودانية وهي الدول الأكثر تصديراً للأيدي العاملة في المنطقة إلى دول مجلس التعاون الخليجي.

وفي سياق التأثيرات السلبية للأزمة المالية والاقتصادية على العاملين في المنطقة العربية، كانت المجتمعات في العديد من الدول العربية قد وصلت إلى مراحل متقدمة في تملؤها وحراكها ضد ظروفها المعيشية المتردية الناجمة عن أساليب الحكم الاستبدادية التي هيمنت على هذه الدول منذ الانتهاء من مرحلة الاستعمار المباشر في أواسط القرن الماضي. وكان تراجع المستويات المعيشية للغالبية الكبيرة من مواطني هذه الدول هو الدافع الأساسي لخروج العديد من الشعوب العربية إلى الشارع في ثورات وانتفاضات متفاوتة في مستوياتها وأدواتها. وكان بؤس الظروف المعيشية لغالبية مواطني هذه المنطقة، هو النتيجة الحتمية لطبيعة عمل نظم الحكم غير الديمقراطية في المنطقة، حيث النماذج التنموية البائسة وغير الملائمة والسياسات الاقتصادية التي لم تأخذ بعين الاعتبار الحاجات والأولويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الملحة لمواطنيها، وغابت عن هذه النماذج التنموية والسياسات المنبثقة عنها الحقوق الإنسانية الأساسية بأبعادها المختلفة المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الأمر الذي أدى إلى نشوء ظروف عمل بائسة وغير لائقة، لا توفر الحدود الدنيا من معايير العمل اللائق لملايين العمال العرب، وأدى كذلك إلى اتساع رقعة العاملين في القطاع غير المنظم الذي لا يوفر للعاملين فيه أبسط معايير الحماية الاجتماعية، فكانت النتيجة الحتمية خروج المواطنين إلى الشارع بهدف تغيير واقعها، مطالبة بتغيير أساليب الحكم وإدارة الدولة، والتي لم تستطع مختلف أدوات الأجهزة الأمنية العربية من تقديرها.

ومنذ أواخر عام 2010 والمنطقة العربية تعيش مخاضاً صعباً سواء في الدول التي جرى فيها تغيير أنظمة الحكم مثل تونس ومصر وليبيا واليمن، أو الدول التي دخلت ثورات شعوبها إلى مستويات أشبه بالحرب الأهلية مثل سوريا، أو تلك الدول التي كانت استجاباتها مختلفة ومتباينة مثل الأردن والبحرين والمغرب، إلى جانب الدول الأخرى التي ما زال مواطنيها يتحركون بدرجات مختلفة. والخلاصة ان المنطقة تعيش في الوقت الراهن مخاضاً كما تمت الإشارة سابقاً بحثاً عن أساليب حكم ديمقراطية تقبل في إطاره مختلف الأطراف بعضها البعض، وتتهدي فيه للقبول بقواعد اللعبة الديمقراطية بعيدا عن الاستحواذ والهيمنة والإقصاء، يستطيع في إطارها العمال بجميع قطاعاتهم تحسين شروط عملهم.

وفي هذا السياق، كان العاملون في قطاع النقل أسوة بزملائهم في قطاعات التشغيل الأخرى مؤثرين ومتأثرين بهذا المخاض، إذ كانت انعكاسات عملية التحول الديمقراطي بمخاضاتها الصعبة على العاملين في النقل إيجابية في بعض الجوانب وسلبية في جوانب أخرى، فقطاعات واسعة منهم أصبحوا أكثر قدرة على ممارسة حقوقهم الإنسانية والعمالية الأساسية مثل حرية التعبير والتجمع والتنظيم وهي من العوامل التي تساعد العمال على تحسين شروط عملهم من خلال تطوير حركاتهم وانشطتهم

وممارستها دون مضايقات وتدخلات من السلطات الحكومية، وقطاعات واسعة منهم أيضا يعانون من بعض ارتدادات عملية التحول الديمقراطي التي تعيشها المنطقة سواء في جانب ممارستهم لحقهم في التعبير والتجمع والتنظيم، أو في جانب تراجع معدلات النمو الاقتصادي في مختلف القطاعات الاقتصادية ومنها قطاع النقل، الأمر الذي أدى إلى تراجع شروط العمل وخاصة تراجع الأجور وتراجعت قدرات هذه الاقتصادات في عملية توليد فرص العمل الجديدة في هذا القطاع.

وتأتي هذه الدراسة التي جاءت بمبادرة من "الاتحاد الدولي لعمال النقل- المنطقة العربية" لتحليل تأثيرات موجة التحولات الديمقراطية التي تعيشها المنطقة العربية بكل مخاضاتها على نقابات النقل العربية وفرص التنظيم المتاحة، وذلك من خلال فحص وتحليل ظروف العمل التي يعمل في إطارها عمال النقل الذين يشكلون ما يقارب (3-4 %) من مجمل القوى العاملة العربية، والبالغة ما يقارب (64) مليون عامل في مختلف قطاعات التشغيل حسب تقرير اتجاهات التوظيف في العالم لعام 2013،<sup>1</sup> إلى جانب فحص وتحليل واقع المنظمات العمالية في قطاع النقل في المنطقة العربية للوقوف على الكيفية التي أثرت فيها التحولات المتسارعة على هذه المنظمات من حيث حرية تأسيسها وعدد المنتسبين لها، وآليات عملها الداخلية وفيما إذا كانت تستخدم أساليب عمل ديمقراطية تمكنها من لعب أدوار فاعلة وبشكل مستقل للدفاع عن مصالح منتسبيها وحماية حقوقهم، وغيرها من المؤشرات التي من خلالها سيتم تقييم بنية هذه المنظمات وآليات عملها، إلى جانب تقييم الفرص المستقبلية المتاحة أمام العاملين في النقل ومنظماتهم، سواء كانت من النقابات التي كانت موجودة قبل موجة التحولات الديمقراطية أم تأسست في سياقها.

ولغايات تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه تم استخدام المنهج النوعي، حيث تم إجراء الدراسة على مرحلتين، تمثلت المرحلة الأولى في جمع المعلومات الثانوية من خلال إجراء مسح مكتبي لمجمل الدراسات والتقارير والإحصائيات ذات العلاقة، وهي للأسف كانت محدودة، الأمر الذي وضع عقبات أمام مهمة الباحث، إذ لم يتم الوصول إلى قواعد بيانات ومؤشرات إحصائية دقيقة حول العاملين في قطاع النقل وفروعه المختلفة. وكمرحلة ثانية، تم إجراء العديد من المقابلات المعمقة مع العديد من المختصين وأصحاب الخبرة في مجال العمل النقابي في أكثر من دولة عربية، إلى جانب تنفيذ العديد من جلسات النقاش المركزة شارك فيها العديد من القادة والنشطاء النقابيين في الدول التي تم زيارتها في سياق تنفيذ هذه الدراسة. وقد استندت هذه الدراسة في سياق العمل على تحقيق أهدافها إلى جملة من

<sup>1</sup> ILO, Global Employment Trends 2013, January 2013.

معايير العمل المعتمدة دولياً، والواردة في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان بإعلاناتها ومعاهدتها المختلفة مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إلى جانب اتفاقيات منظمة العمل الدولية المختلفة، وخاصة تلك المدرجة في اطار إعلان منظمة العمل الدولية للحقوق والمبادئ الأساسية في العمل. وقد تم اعتماد هذا الاطار لما تحويه هذه الوثائق من معايير محددة تشكل حدوداً دنياً لشروط العمل الواجب توفرها في أي بيئة عمل، وهي تتمثل في الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والقضاء على كافة أشكال العمل الجبري والقضاء على عمل الأطفال وإلغاء كافة أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة، إلى جانب الحق في الحماية الاجتماعية والحق في شروط عمل عادلة ومرضية.

وقد تم تحديد عدد من المتغيرات التي سيتم استخدامها وفق هذه المنهجية، مقسمة إلى نوعين، متغيرات مستقلة ومتغيرات تابعة، وقد تمثلت المتغيرات المستقلة في حرية التعبير وحرية التنظيم وحرية التجمع السلمي باعتبارها متغيرات أثرت على العاملين في قطاع النقل ومنظماتهم النقابية من حيث مستوى وعيهم بحقوقهم الإنسانية والعمالية الأساسية ورغبتهم في الانتساب إلى منظمات عمالية قائمة أو تأسيس منظمات عمالية جديدة، هذا إلى جانب خصائص المنظمات النقابية القائمة أو الجديدة (المستقلة) من حيث قاعدة العضوية، ونسبة هذه العضوية من مجمل من يحق لهم الانتساب للنقابة، وآليات اتخاذ القرار فيها ودرجة استقلاليتها عن الحكومات والأحزاب السياسية إلى جانب الأنشطة التي تقوم بها هذه المنظمات لحماية مصالح أعضائها وتحسين شروط عملهم، هذا إلى جانب مدى مساهمة الشباب والنساء في عضوية المنظمات النقابية، إضافة إلى درجة تطبيق معايير الحاكمية الرشيدة المختلفة في الأنظمة الداخلية لهذه النقابات وفي ممارساتها لأعمالها اليومية، ومن هذه المعايير المسائلة والشفافية والكفاءة والفاعلية والمشاركة والاستجابة للمؤثرات الخارجية. وفي هذا السياق من المفيد الإشارة إلى بعض المحددات التي أخذت بعين الاعتبار عند اعداد هذه الدراسة حيث اقتصر على أحد عشر دولة فقط تمثلت مصر والمغرب والجزائر واليمن والكويت ولبنان وليبيا والعراق والأردن وتونس والبحرين.

### قطاع النقل عالمياً وعربياً

يعد قطاع النقل من القطاعات التشغيلية الكبيرة في العالم وفي المنطقة العربية، حيث يعمل فيه عشرات الملايين في مختلف أنحاء العالم، وحسب تقديرات منظمة العمل الدولية فإن مجمل القوى

العاملة على مستوى العالم يصل ما يقارب 3 مليار إنسان في نهاية عام 2011.<sup>2</sup> وبسبب عدم توفر بيانات دقيقة وحديثة تتناول أعداد العاملين في قطاع النقل على المستوى العالمي وكذلك على المستوى العربي، اضطر الباحث للجوء إلى إجراء بعض المقاربات الرقمية، لإيجاد اطار عام من المؤشرات الإحصائية على المستويين العالمي والعربي، حيث تبين ان عدد العاملين في قطاع النقل يتراوح ما بين 90 - 120 مليون عامل على المستوى العالمي، وذلك استنادا إلى أن نسبة العاملين في قطاع النقل بمختلف أنواعه والتي تتراوح ما بين 3-4 % من مجمل القوى العاملة حسب العديد من الدراسات والتقارير، وبذات الآلية، فإن عدد العاملين في المنطقة العربية في هذا القطاع يتراوح ما بين 2.0- 2.5 مليون عامل، إذا ما اخذ بعين الاعتبار أن عدد القوى العاملة العربية تبلغ 64 مليون عامل حسب التقرير الأخير الصادر عن منظمة العمل الدولية.<sup>3</sup> إلا أن بعض التقارير تشير إلى أن أعداد العاملين في قطاع النقل في المنطقة العربية يزيد عن ذلك، اذ جاء في تقرير الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي أن أعداد العاملين في قطاع النقل يزيد عن 2.9 مليون عامل في عام 2006.<sup>4</sup> ولم يتمكن الباحث من الوصول إلى مؤشرات كمية حديثة ودقيقة تبين أعداد العاملين في قطاع النقل في المنطقة العربية.

واستنادا إلى المؤشرات الإحصائية المتوفرة حول قطاع النقل الجوي فإنه يوفر ما يقارب 56.6 مليون وظيفة حول العالم ويستأثر بنحو 2.2 تريليون دولار أمريكي من الناتج القومي الإجمالي العالمي. كما تستخدم نحو 1500 شركة خطوط جوية نحو 24 ألف طائرة تستخدم 3800 مطار حول العالم.<sup>5</sup> في المنطقة العربية يساهم قطاع النقل الجوي بما يقارب 75 مليار دولار من الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة العربية بحصة تبلغ 2 بالمئة من مجمل مساهمة القطاع العالمية في الناتج العالمي، ويوفر القطاع نحو 1.1 مليون وظيفة في المنطقة، كما تضم الأساطيل الجوية في المنطقة العربية أكثر من 700 طائرة.<sup>6</sup>

يلعب قطاع النقل في المنطقة العربية أدوارا مفصلية في تعزيز فرص التنمية والنقد الاقتصادي، ويشكل أيضاً أداة أساسية لتحقيق التكامل الإقليمي وتحسين نوعية الحياة والحد من الفقر في المنطقة. وبصفة عامة، تعتبر أنظمة النقل في بلدان المنطقة، باستثناء اليمن وجيبوتي، على درجة جيدة من

<sup>2</sup> ILO, Global Employment Trends 2013, January 2013.

<sup>3</sup> IBID.

<sup>4</sup> الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير الاقتصاد العربي لعام 2006.

<sup>5</sup> المجموعة العالمية للنقل الجوي - تقرير عام 2012 <http://www.aviationbenefitsbeyondborders.org/>

<sup>6</sup> شركة مزايا القابضة، تقرير النقل الجوي العربي الآفاق المستقبلية في ضوء الأداء الراهن 2010.

التطور نسبياً. فلدى معظم بلدان المنطقة شبكات واسعة من الطرق، وتتمتع بقدرات وإمكانات كبيرة في بعض المناطق، كما تتوفر لديها مرافق مهمة للنقل الجوي والبحري، وفي بعض الحالات، شبكة كبيرة من السكك الحديدية. إلا أن نوعية مرافق البنية الأساسية للنقل غير كافية في كثير من الأحيان.<sup>7</sup> ومما يزيد من أهمية النقل في المنطقة العربية أنها تضم أهم معايير مائة دولية تعتبر شريان الملاحة البحرية في العالم، حيث تضم المنطقة العربية قناة السويس ومضيق باب المندب ومضيق هرمز ومضيق جبل طارق، كما أن المنطقة العربية هي المصدر الرئيسي لمصادر الطاقة في العالم وخاصة النفط والغاز.

ويعتبر النقل البحري الدعامة الرئيسية للتجارة الدولية والاقتصاد العالمي، وما يزيد على 70 في المائة من قيمة التجارة العالمية يتم نقله عبر البحار وتجري مناويلته في الموانئ في جميع أنحاء العالم، فيما تخطى الأسطول البحري العالمي عتبة 1.5 مليار طن.<sup>8</sup> وفي المنطقة العربية تمتلك كافة الدول العربية منافذ بحرية على العديد من البحار والمحيطات في العالم مثل البحر الأحمر والبحر الأبيض المتوسط، والخليج العربي والمحيط الهندي والمحيط الأطلسي. وتمثل الحمولة الساكنة لأسطول النقل البحري العربي ما نسبته 1.7 في المائة من إجمالي حمولة الأساطيل العالمية، وتمتلك كل من الكويت والسعودية والإمارات ومصر والجزائر حوالي 70.0 بالمائة من إجمالي هذه الحمولات.<sup>9</sup>

أما فيما يتعلق بالنقل البري في المنطقة العربية فقد حقق نمو بنحو 5.4 بالمائة خلال السنوات العشرة الماضية.<sup>10</sup> وللأسف لا تتوفر مؤشرات رقمية تبين أهمية هذا القطاع في مجمل الاقتصاد العربي، إلا أن النقل البري يعتبر الدعامة الأساسية لخدمات النقل البينية في كافة الدول العربية، وبدرجة أقل فيما يخص النقل بين الدول العربية في مجالي خدمات نقل الركاب أو البضائع. وعلى الرغم من توفر سكك حديدية في بعض الدول العربية، إلا أن النقل البري على الطرق بمختلف أنواع المركبات يقوم بالنصيب الأكبر في تقديم هذه الخدمات، وترتبط الدول العربية مع بعضها البعض بشبكات من الطرق الرئيسية.

ونتيجة للمساهمة الكبيرة لقطاع النقل في الاقتصاد العالمي وقدرته على تشغيل عشرات الملايين من العاملين، فقد طورت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها في عام 1919 العديد من الاتفاقيات والتوصيات لتنظيم العمل وشروطه المختلفة وخاصة في مجال النقل البحري، وقد تم تكثيف مجمل

<sup>7</sup> <http://web.worldbank.org> الموقع الإلكتروني للبنك الدولي

<sup>8</sup> منظمة الأمم المتحدة للتنمية والتجارة (اونكتاد)، تقرير النقل البحري لعام 2012

<sup>9</sup> الصندوق العربي للإئتماء والاقتصادي والاجتماعي، تقرير النقل في العالم العربي، 2006،

<sup>10</sup> منظمة الأمم المتحدة للتنمية والتجارة ( اونكتاد ) تقرير النقل البري لعام 2012

الحقوق في مجال النقل البحري في اتفاقية شاملة حملت عنوان "اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 186 لعام 2006 بشأن العمل البحري". وقد شملت هذه الاتفاقية العديد من الحقوق المتعلقة بمتطلبات الحد الأدنى للبحارة للعمل على متن السفن وشروط التوظيف ومعايير السكن والمرافق الترفيهية والطعام والمطاعم والحماية والعناية الطبية والرعاية الاجتماعية وحماية الضمان الاجتماعي وغيرها من التفاصيل.<sup>11</sup>

وقد تركزت اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالنقل على قطاع العمل البحري بسبب أن النقل البحري يشكل العمود الفقري لقطاعات النقل المختلفة على المستوى العالمي كما تم الإشارة إليه سابقاً، بالإضافة إلى الطبيعة الخاصة والصعبة للعمل البحري، إلا أن هذا لا يبرر إهمال قطاعات النقل الأخرى في إطار منظومة الحماية التي توفرها اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وفي سياق تطور العمل في قطاع النقل، نشأت في مختلف أنحاء العالم مئات المنظمات النقابية، حيث يندرج 759 منها في إطار الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) يدافعون عن مصالح ما يقارب 4.71 مليون عامل في القطاع في مختلف أنحاء العالم موزعين على 154 دولة.<sup>12</sup> ويتفرع عن الاتحاد اتحادات فرعية تعمل في إطاره في مختلف مناطق العالم ومنها المنطقة العربية.

### حالة المنظمات العمالية في قطاع النقل

أثر اتساع مساحة حرية التعبير والتجمع والتنظيم في غالبية الدول العربية خلال السنوات الثلاث الماضية، على عمل المنظمات النقابية، وسنحاول في هذا الجزء من الدراسة إجراء تحليل لتأثير هذه المتغيرات على ظروف العمل التي يعمل في إطارها عمال النقل ومستوى وعيهم بحقوقهم الإنسانية والعمالية الأساسية ورغبتهم في الانتساب إلى منظمات عمالية قائمة أو تأسيس منظمات عمالية جديدة، هذا إلى جانب الوقوف على خصائص المنظمات النقابية القائمة و الجديدة (المستقلة) من حيث قاعدة العضوية، ونسبة هذه العضوية من مجمل من يحق لهم الانتساب للنقابة، وآليات اتخاذ القرار فيها ودرجة استقلاليته عن الحكومات والأحزاب السياسية والأنشطة التي تقوم بها هذه المنظمات لحماية مصالح أعضائها وتحسين شروط عملهم، هذا إلى جانب مدى مساهمة الشباب والنساء في

<sup>11</sup> Maritime Labour Convention, 2006,

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C186](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C186)

<sup>12</sup> الاتحاد الدولي لعمال النقل، نشرة خاصة بمؤتمر الاتحاد رقم 42 لسنة 2010.



عضوية المنظمات النقابية، إضافة إلى درجة ممارسة معايير الحاكمة الرشيدة المختلفة في طرائق عمل هذه النقابات ومدى تواجد هذه المعايير في الأنظمة واللوائح الداخلية التي تعمل بموجبها، ومن هذه المعايير المسائلة والشفافية والكفاءة والفاعلية والمشاركة والاستجابة للمؤثرات الخارجية.

وسيتم تقديم هذه القراءة على مرحلتين، الأولى تتمثل في تقديم قراءة تحليلية لحالة المنظمات النقابية في قطاع النقل في الدول العربية قيد الدراسة، والمرحلة الثانية تتمثل في تقديم استعراض لحالة المنظمات النقابية في قطاع النقل في كل دولة عربية على حدى.

### قراءة تحليلية:

هنالك العديد من النقابات العمالية في المنطقة العربية، بعضها تأسس منذ عشرات السنين وبعضها الآخر تأسس خلال السنوات القليلة الماضية، والتي جاءت في اطار مرحلة التحولات الديمقراطية التي تشهدها المنطقة العربية منذ أواخر عام 2010. ويبلغ عدد المنظمات النقابية العربية في قطاع النقل والأعضاء في الاتحاد الدولي للنقل في الوقت الراهن (45) نقابة موزعة على اثني عشر دولة تتمثل في المغرب والجزائر وتونس ومصر وفلسطين والأردن ولبنان والعراق واليمن والكويت والبحرين وليبيا.<sup>13</sup> وهنالك منظمات نقابية أخرى في قطاع النقل في العديد من الدول العربية، إلا أنها ليست أعضاء في الاتحاد الدولي للنقل للعديد من الأسباب، منها عدم توفر الحدود الدنيا من الممارسات الديمقراطية فيها، وبعض النقابات لم تدفع رسوم الانتساب للاتحاد الدولي لعمال النقل إلى جانب المنظمات العمالية الناشئة التي لم تتبلور هيكلها التنظيمية بعد. وتبلغ العضوية المعلنة للنقابات العمالية في قطاع النقل في المنطقة العربية المنتسبة للاتحاد الدولي للنقابات ما يقارب مائة الف عضو. وهي تعكس ما يقارب 20 بالمائة من عضويتها الحقيقية، بمعنى أن العضوية الحقيقية لهذه المنظمات تقارب نصف مليون عامل، ويعود عدم الافصاح الكامل عن العضوية الحقيقية لهذه النقابات الى ضعف القدرات المالية لهذه النقابات، وبالتالي عدم قدرتها على دفع كامل التزاماتها المالية للاتحاد الدولي لعمال النقل والذي يتم احتسابه استنادا الى عدد اعضائها.

ويتضح من المؤشرات المذكورة تواضع ممارسة الحق في التنظيم النقابي للعاملين في النقل في المنطقة العربية، ففي الوقت الذي تتراوح فيه الحدود الدنيا لأعداد العاملين في النقل في المنطقة بين 2.0 -

<sup>13</sup> الاتحاد الدولي لعمال النقل- المنطقة العربية، قاعدة بيانات المنظمات الأعضاء، 2013.

2.5 مليون عامل، ووفق بعض التقديرات تقارب 2.9 مليون عامل فإن عدد الأعضاء المعلنة عضويتهم في اطار منظمات نقابية يقارب 100 الف فقط، بنسبة تتراوح بين 4.0 - 5.0 بالمائة فقط.

ويمكن عزو ذلك إلى مجموعة من الأسباب تتمثل في أن بعض الدول العربية تحظر التنظيم النقابي بالمثل مثل السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر، وهناك العديد من الدول العربية تفرض قيوداً تشريعية وأمنية على ممارسة حق التنظيم النقابي مثل الأردن ومصر والعراق واليمن، يضاف إلى ذلك عوامل مرتبطة بطبيعة النماذج الاقتصادية السائدة في المنطقة العربية حيث تتقلص قطاعات التشغيل النظامية (الرسمية) (Formal Sector) وتتسع قطاعات التشغيل غير النظامية (غير الرسمية) (Informal Sector)، وبالتالي تغيب علاقات العمل الواضحة بين العامل ورب العمل، إذ تسود علاقات العمل الفردية غير المتوازنة وغير المستقرة، نتيجة عدم قدرة الاقتصادات العربية على توليد فرص عمل نظامية (رسمية) ولاتقة، وهذا ينطبق على مختلف قطاعات التشغيل وليس فقط على قطاع النقل، إلا أنه يتركز في قطاع النقل البري، إذ أن قطاعي النقل الجوي والبحري من القطاعات المنظمة بشكل جيد. وفي قطاع النقل الجوي المنظم جداً، تفرض العديد من الحكومات العربية قيوداً شديدة على العاملين فيه لحرمانهم من ممارسة حقهم في التنظيم النقابي.

يضاف إلى ذلك أن جزءاً كبيراً من المنظمات النقابية العربية وفي العديد من الدول العربية ارتبطت بالنظم السياسية الحاكمة وأحزابها، وفي بعضها الآخر وعلى نطاق ضيق ارتبطت بعض النقابات العمالية بأحزاب المعارضة، الأمر الذي صبغها بالصبغة السياسية، وبالتالي إحجام قطاعات واسعة من العاملين عن الانتساب إليها، خوفاً من التأثيرات السلبية عليهم بسبب انتسابهم للنقابات. كذلك هناك منظمات نقابية في بعض الدول العربية لا تفسح المجال أمام التوسع بالعضوية الجديدة، وذلك حفاظاً على سيطرتهم على النقابة وتكرار فوزهم في الانتخابات التي غالباً ما تكون عن طريق التزكية بسبب سيطرة بعض رؤساء النقابات وأعضاء هيئاتها القيادية على الهيئة العامة وعدم التوسع فيها.

ويمكن الإشارة في سياق تحليل ضعف التمثيل في المنظمات النقابية العربية لعمالها في اطار قطاع النقل، أن النظم الداخلية (اللوائح الداخلية) لغالبية هذه المنظمات تسمح باستمرار ترشيح الأشخاص انفسهم للعديد من الدورات الانتخابية، إلى جانب ضعف تطبيق معايير الحاكمة الرشيدة من شفافية ومسائلة ومحاسبة، بالتالي هيمنة أساليب العمل غير الديمقراطية الداخلية للنقابات الأمر الذي يؤدي إلى انعزال العديد من النقابات عن قواعدها وضعف تحسها لهمومهم ومشكلاتهم وعدم تبنيتها

لقضائهم، هذا الى جانب ارتباط العديد من إدارات النقابات العمالية مع إدارات الشركات التي يعملون فيها بمصالح مشتركة، وعندها ترتفع تحركات هذه النقابات بمصالح قياداتها مع مصالح إدارات الشركات. ومن العوامل التي أدت إلى ضعف عضوية العديد من نقابات العاملين في قطاع النقل، تركيز العديد من النقابات عملها على شركات النقل الكبرى، والتي غالبا ما تكون حكومية (قطاع عام) أو تمتلك فيها الحكومة حصصا كبيرة، وإهمال قطاعات النقل التي تتركز في منشآت صغيرة ومتوسطة، حيث ان العمل النقابي في قطاعات العمل الصغيرة والمتوسطة أكثر صعوبة من العمل في المنشآت الكبيرة، ويظهر هذا بشكل جلي في قطاعات النقل البري.

وتبين من خلال اعداد هذه الدراسة أن غالبية المنظمات النقابية في قطاع النقل في الدول العربية التي شملتها الدراسة لا تمتلك قاعدة بيانات بالعدد الإجمالي للعاملين في قطاع النقل بمختلف فروعها (الجوي والبري والبحري والنهري)، وهو الأمر الذي يظهر قصورا في أداء دوائر الإحصاءات العامة في الدول العربية قيد الدراسة، بعدم توفير بيانات احصائية للعاملين في قطاعات النقل المختلفة، ويعكس كذلك قصورا في أداء هذه النقابات في جانب تطوير قواعد بيانات للعاملين في قطاع النقل بمختلف فروعها، وهذا يتطلب من نقابات عمال النقل في الدول العربية تطوير قواعد بيانات تشمل الأعداد الإجمالية للعاملين في قطاع النقل، لان من شأن ذلك ان يساعد في معرفة الأعداد الحقيقية للعاملين في قطاع النقل ومدى تمتعهم بحقوقهم العمالية، كما ان وجود قاعدة بيانات خاصة بأعداد عمال النقل سيسمح بمعرفة مدى تأثير قطاع النقل في الاقتصاد اعتمادا على حجم القوى العاملة فيه، مما سيساعد على خطط استراتيجية من قبل نقابات عمال النقل لتطوير وضع هذا القطاع والضغط على الحكومات وأصحاب العمل لتحسين ظروف العاملين فيه.

ورغم عدم وجود قواعد بيانات لمجمل العاملين في قطاع النقل في الدول العربية التي شملتها الدراسة، الا انه لوحظ ارتفاع ملموس في أعداد المنتسبين لهذه النقابات خلال السنوات الثلاث الماضية، حسب ما افصحته به المنظمات النقابية العربية في قطاع النقل التي تم اجراء حوارات معها في سياق اعداد هذه الدراسة، وكذلك لوحظ زيادة في عدد المنظمات النقابية الجديدة في قطاعات النقل المختلفة في العديد من الدول العربية كما هو الحال في الأردن ومصر، وهذا يعود إلى الآثار الإيجابية التي تركتها موجة التحولات الديمقراطية التي تشهدها المنطقة منذ ثلاث سنوات، التي رفعت من درجة ممارسة حرية الرأي والتعبير والتجمع وحرية التنظيم النقابي، حيث شهدت السنوات الثلاث الأخيرة تأسيس عدد كبير من النقابات العمالية الجديدة والمستقلة في مختلف القطاعات ومنها قطاع النقل، فيما لا تزال بعض الدول العربية التي شملتها الدراسة تعاني من التضييق على حرية التنظيم النقابي، كما تحظر

بعض الدول العربية التي شملتها الدراسة على العاملين في قطاع النقل العام من تأسيس نقابات أو الانتساب للنقابات. وهو الأمر الذي يتطلب إعادة النظر بكافة التشريعات التي تقيد العمل النقابي، كما يتطلب من النقابات العمالية الضغط باتجاه تخليص القوانين في العديد من الدول العربية من النصوص المقيدة للحريات النقابية.

وتتعدد النقابات التي تمثل العاملين في قطاع النقل بمختلف فروعها، حيث وجد أكثر من نقابة تمثل العاملين في فروع النقل البري والبحري والجوي، كما ان بعض نقابات عمال النقل تمثل العاملين حسب المناطق الجغرافية التي يقيمون أو يعملون فيها. وهذا الأمر منطقي ويعكس ادراك العديد من عمال النقل بحاجتهم الى تنظيم انفسهم في منظمات نقابية، إذ من المفترض أن تكون المنظمات النقابية مؤسسية، وان تتواجد في المناطق الجغرافية التي يتواجد فيها منتسبيها لتمكينها من الدفاع عن حقوقهم وحماية مكتسباتهم. ومن المفيد الإشارة هنا أن غالبية المنظمات النقابية العربية في قطاع النقل في الدول العربية التي شملتها الدراسة تتمتع ببنية تحتية جيدة فغالبيتها الكبيرة لها مقرات وبعض النقابات لها أكثر من مقر، كما يوجد لجميع النقابات أنظمة داخلية ولوائح الأمر الذي يشير إلى وجود بنية تنظيمية جيدة للنقابات في الدول التي شملتها الدراسة.

تختلف مستويات أجور عمال النقل في الدول العربية باختلاف الأوضاع الاقتصادية للدول العربية، فمثلا ترتفع أجور العاملين في هذا القطاع في دول الخليج العربي الغنية بالنفط والتي يرتفع فيها متوسط دخل الفرد سنويا ولا تعاني من مشكلات اقتصادية، ففي الكويت مثلا يتراوح متوسط أجور العاملين في قطاع النقل من 2000- 15000 ألف دولار شهريا، بينما تحوم الأجور حول نسب متوسطة ومنخفضة في دول عربية أخرى مثل الأردن والمغرب ومصر حيث تعاني هذه الدول من أوضاع اقتصادية صعبة، إذ يتراوح متوسط دخول العاملين في قطاع النقل في هذه الدول بين 600- 2000 دولار شهريا وهي مبالغ بالكاد تكفي متطلبات أسرة صغيرة العدد في دولة مثل المغرب مثلاً أو الأردن، وهو الأمر الذي يشير إلى المسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتق المنظمات النقابية لعمال النقل بضرورة الاستمرار في الكفاح من اجل تحسين الظروف المعيشية للمنتسبين لهذه النقابات. كما تختلف أجور العمال في الدولة الواحدة حسب قطاع النقل، إذ ترتفع أجور العاملين في قطاع النقل الجوي وتصل في بعض الدول العربية التي شملتها الدراسة إلى نحو 15000 ألف دولار كما في الكويت، يليها في المرتبة الثانية أجور العاملين في قطاع النقل البحري، ويأتي في المرتبة الأخيرة أجور العاملين في قطاع النقل البري والنهري.

لاحظت الدراسة أن غالبية المنتسبين للنقابات في قطاع النقل في الدول العربية يعملون بعقود عمل دائمة خاصة في قطاع النقل الحكومي الأمر الذي يشير إلى ارتفاع نسبة الأمان الوظيفي لهؤلاء العمال، ما عدا قطاع النقل البحري فالعدد الأكبر من العمال في دول عربية يعملون وفق عقود عمل مؤقتة وهو امر يتفاوت من دول عربية إلى أخرى، فمثلا معظم عمال النقل البحري في مصر يعملون بعقود مؤقتة، بينما يعمل معظم عمال النقل بالقطاع البحري في العراق والكويت وليبيا والمغرب والأردن بعقود عمل دائمة، الأمر الذي يتطلب من نقابات عمال النقل الضغط باتجاه تحويل عقود العمل المؤقتة إلى عقود عمل دائمة بما يمنح العاملين في هذا القطاع الأمان الوظيفي بما يشمل من أجر لائق وتأمينات اجتماعية ورعاية صحية وغير ذلك من شروط العمل اللائق.

شهدت السنوات الماضية لاسيما بعد التحولات الديمقراطية التي شهدتها المنطقة العربية في بداية عام 2011 زيادة في الاحتجاجات الجماعية التي نفذتها النقابات العمالية وهو الأمر الذي نتج عن اتساع مساحة ممارسة حرية الرأي والتعبير والتجمع التي أوجدتها موجة التحولات الديمقراطية في المنطقة العربية، ومعظم هذه الاحتجاجات تركزت مطالبها على تحسين الأجور وتحسين ظروف العمل وصرف الحوافز والمكافآت للعمال وتحسين نظام التأمينات الاجتماعية والصحية، وهو الأمر الذي يشير إلى ارتفاع الوعي لدى عمال النقل في المنطقة العربية بحقوقهم كما يشير إلى التحرر من نزعة الخوف التي لازمت العمل النقابي في المنطقة العربية لعقود عديدة. ونجحت العديد من المنظمات العمالية من خلال الاحتجاجات التي نفذتها بزيادة أجور منتسبيها وتحسين ظروف عملهم، كما حدث مع عمال الموانئ في الأردن الذين نفذوا سلسلة من الاحتجاجات العمالية في سبيل تحسين أجور العمال، فيما لا تزال بعض نقابات عمال النقل في دول عربية أخرى تكافح من أجل الحصول على حقوق منتسبيها كما في المغرب، كذلك يمكن الإشارة إلى أن معظم منظمات عمال النقل في الدول العربية التي شملتها الدراسة خاضت مفاوضات جماعية مع أصحاب العمل أو الحكومات تمخضت عن تحقيق جزئي لمطالب العمال خاصة فيما يتعلق بتحسين الأجور، وهو الأمر الذي يشير إلى تحسن مضطرد بالوعي بأهمية أسلوب المفاوضات الجماعية لتحقيق مطالب العمال.

وفيما يتعلق بعلاقة تلك النقابات بمنظمات المجتمع المدني، فقد وجدت الدراسة أن بعض المنظمات النقابية العمالية في قطاع النقل تمتلك علاقات تعاون وتنسيق مع منظمات المجتمع المدني، وخاصة تلك المعنية بحقوق الإنسان وهو الأمر الذي يشير إلى تفاعل هذه النقابات مع القضايا الحقوقية وقدرتها على التشبيك والتواصل مع المنظمات الفاعلة في المجتمع. كما أن كافة نقابات عمال النقل التي شملتها الدراسة أعضاء في اتحاد عمالية محلية وكذلك جميعها حاصلة على عضوية الاتحاد

الدولي لعمال النقل وهو الأمر الذي يظهر مدى اهتمام هذه النقابات بالعمل التنظيمي والمؤسسي على الصعيدين المحلي والدولي.

وتعتبر المعوقات التشريعية من ابرز القضايا التي تواجه المنظمات العمالية لقطاع النقل في ظل ما تعانيه التشريعات في غالبية الدول العربية من تقييد لحرية العمل النقابي وما ينتج عن ذلك من تضيق على حرية التجمع والتنظيم وتنفيذ الاحتجاجات، إضافة إلى عدم وجود تشريعات تنظم العمل النقابي خاصة المنظمات العمالية الجديدة والمستقلة حديثة التأسيس. كما ان هناك عوائق متصلة بالحالة الأمنية وحالة عدم الاستقرار السياسي الذي تشهده العديد من الدول العربية التي شملتها الدراسة مثل مصر وتونس وليبيا واليمن، حيث انعكست الأوضاع الأمنية والسياسية على عمل النقابات العمالية، الأمر الذي دفع بعض المنظمات العمالية في بعض الدول العربية للانخراط بالشأن السياسي على حساب مصالح منتسبيها، كما ساهمت الحالة الأمنية غير المستقرة في تعطيل تنفيذ العديد من الخطط والفعاليات للعديد من النقابات والخاصة بمتابعة قضايا منتسبيها.

### حراك نقابي متفاوت

المنتبع لحركة الاحتجاجات الشعبية التي اندلعت في المنطقة العربية منذ نحو ثلاث سنوات يجد ان درجة مساهمة المنظمات النقابية في حركة الاحتجاجات تلك كانت متفاوتة، وهذه الموجة من الاحتجاجات جاءت لإحداث تغيير نحو الديمقراطية وتعزيز المشاركة الشعبية. فقد ساهمت بعض المنظمات النقابية بشكل ملموس وفعال في حركة الاحتجاجات الشعبية في بعض البلدان العربية، مثل الاتحاد التونسي للشغل بمختلف منظماته النقابية، وكان يلعب دورا اساسيا في زيادة زخم الاحتجاجات الجماعية في مختلف مناطق تونس خلال مجريات الثورة التونسية أواخر 2010 وأوائل 2011، وما زال يلعب دورا سياسيا كبيرا في مرحلة التحولات السياسية التي تبعت ذلك وحتى وقت اعداد هذه الدراسة. وفي مصر ايضا شاركت المنظمات النقابية العمالية المستقلة (رغم أن عددها كان محدودا آنذاك) في مختلف الاحتجاجات التي شهدتها البلاد في سياق ثورة الخامس والعشرين من يناير عام 2011، هذا إلى جانب مشاركة عشرات الآلاف من العاملين في قطاعات النقل المختلفة والأعضاء في منظمات نقابية قديمة سواء في مصر أو اليمن. وقد كانت هذه المشاركات تتم على مستويين، مستوى المنظمات النقابية كقرار مركزي لها أو بقرارات فردية من الناشطين في هذه المنظمات النقابية سواء أكانوا من أعضاء هيئاتها ومجالسها التنفيذية أو هيئاتها العامة، والى جانب ذلك كان هناك العديد

من المنظمات النقابية العمالية تتخذ موقفا محايدا من المشاركة في هذه الأنشطة الاحتجاجية، مبررة ذلك أن هذه الأنشطة لا تدخل في مجال أهدافها.

وفي ذات الوقت كان هناك بعض قيادات المنظمات النقابية العمالية التي كان موقفها وما يزال معارضا لحركة الاحتجاجات المطالبة بإجراء تغييرات نحو الديمقراطية في بلدانها، ويمكن تفسير ذلك أن أي عمليات تحول باتجاه الديمقراطية، ستعكس على بنية هذه النقابات وبالتالي سيعاد النظر بآليات عمل هذه المنظمات النقابية. مما سيؤثر سلبيا على مكتسبات هذه القيادات الخاصة سواء في استمرارها على رأس هذه المنظمات النقابية، وبالتالي سيفقدتها العديد من المكتسبات والامتيازات التي حققتها من خلال الدعم الذي تتلقاه من الحكومات ومؤسساتها القائمة، والذي مكنها من السيطرة على هذه النقابات والتحكم في مقدراتها على اعتبار ان هذه المنظمات العمالية هي جزء من بنى الأنظمة السياسية القائمة، وهذا ينطبق ليس فقط على بعض المنظمات النقابية العمالية العاملة في قطاع النقل وإنما على بعض المنظمات والاتحادات النقابية العاملة في قطاعات تشغيلية أخرى.

والمتتبع لحركة الاحتجاجات وعناصرها في المنطقة العربية يلاحظ ان هذا التفاوت ما زال قائماً حتى الوقت الحالي، في ظل استمرار عملية التحولات نحو الديمقراطية. هناك بعض المنظمات النقابية واتحاداتها لا تزال تقف إلى جانب الممارسات غير الديمقراطية التي تمارسها العديد من الأنظمة السياسية في بلدانها، مستندين بذلك إلى فرضية أن ضعف الممارسات الديمقراطية في الدولة ييسر لها العمل وفق ممارسات غير ديمقراطية في نقاباتها، الأمر الذي يعزز مكتسبات ومصالح بعض قيادات هذه النقابات. بالمقابل فإن البعض الآخر من المنظمات النقابية في المنطقة العربية بما فيها المنظمات النقابية العاملة في قطاع النقل تعمل من أجل إحداث تغييرات في البيئة السياسية في دولها نحو مزيد من الحريات والممارسات الديمقراطية وعلى وجه الخصوص حريات التعبير والتجمع والتنظيم، استنادا الى فرضية أن البيئة السياسية الديمقراطية تساعد العاملين في قطاع النقل وغيره من القطاعات على تنظيم أنفسهم وممارسة أعمالهم بحرية، الأمر الذي يمكنهم من بناء علاقات توازنه مع أصحاب العمل والإدارات العليا، سواء كانت في القطاع الخاص والقطاع العام، وبالتالي سينعكس إيجابا على تحسين ظروف عمل العاملين الذين تمثلهم وبالتالي تحسين مستوياتهم المعيشية.

### البحث عن المكاسب

لم تأت حركة الاحتجاجات التي تشهدها المنطقة العربية منذ ثلاثة سنوات، إلا باعتبارها نتيجة حتمية لتراجع مختلف مؤشرات التنمية في المنطقة العربية مقارنة مع مختلف أقاليم ودول العالم، حيث تشهد

المنطقة العربية أعلى معدلات بطالة في العالم، وخاصة لدى فئة الشباب، حيث تبلغ بين الشباب (15-24 عاما) 28.1% في دول الشرق الأوسط، و23.8% في شمال أفريقيا، في حين تبلغ النسبة على المستوى العالمي (12.6%)<sup>14</sup>، إضافة إلى انخفاض مستويات الأجور وزيادة أعداد الفقراء لتشمل إلى جانب المواطنين غير القادرين على العمل العاملين انفسهم، كذلك هنالك اتساع كبير لرقعة العاملين في القطاع غير المنظم بالإضافة إلى تراجع مؤشرات التنمية السياسية المختلفة، الأمر الذي انعكس على مختلف قطاعات العاملين بمن فيهم العاملين في قطاع النقل.

ان مجمل هذه الظروف أحدثت ضغوطا على المجتمعات العربية، الأمر الذي أدى إلى انفجار بعض المجتمعات في وجه الحكومات، محتجة على أساليب الحكم المستبدة في العديد من الدول العربية. وكان من المنطقي ان تنعكس هذه التحولات والمخاضات الديمقراطية إيجابا على تحسين شروط العمل وإعادة بناء علاقات العمل بين العاملين وأصحاب وإدارات العمل سواء في القطاع العام أو الخاص على أسس جديدة تأخذ بعين الاعتبار الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل والتي تشمل شروط عمل مرضية وعادلة وخلق فرص العمل اللائقة ورفع مستويات الأجور وتوفير الحماية الاجتماعية وعقد عمل عادل ومتوازنة للعاملين. إلا انه وبمنطق التحولات التاريخية لم تنعكس نتائج هذه التحولات بشكل مباشر وسريع على تحسين مختلف هذه المعايير، وان تحسنت عند البعض منهم، وذلك لأن نتائج هذه التحولات لن تظهر بشكل سريع وإنما ستظهر على المستويين المتوسط والبعيد، كون هذه التحولات ستساعد على إرساء قواعد الديمقراطية في إدارة مؤسسات الدولة وستساعد أيضا على خلق حالة من التوازنات الاجتماعية بين مكونات المجتمع وخاصة العاملين من جهة وأصحاب العمل والحكومات من جهة أخرى.

وهناك آلاف من العاملين في قطاع النقل، وخاصة العاملين في القطاع العام ممن تحسنت شروط عملهم، بسبب كثافة الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها خلال السنوات الماضية كتعبير عن حالة الاختلال في علاقات العمل وعدم توازنها من جانب، ورغبة الحكومات وبعض أصحاب العمل في القطاع الخاص في امتصاص غضب العاملين في مؤسساتهم من جانب آخر، وبالتالي حدث تحسن في بعض شروط العمل، إلا ان هذا التحسن لايزال في بداياته ومن المتوقع ان يستمر في اتجاهات إيجابية على المديين المتوسط والبعيد تبعا لمدى تحسن البيئة السياسية التي تعمل في اطارها

<sup>14</sup> ILO. Global Employment Trends 2013, January 2013



المنظمات النقابية في المنطقة العربية ومنها قطاع النقل والمنظمات النقابية التي تمثلهم، وتحسن أداء المنظمات النقابية في قطاع النقل.

## انعكاسات إيجابية

تركت حركة الاحتجاجات الشعبية المطالبة بالتحول نحو الديمقراطية في العديد من الدول العربية أثراً إيجابية على المنظمات والهيئات النقابية والنشطاء النقابيين والعاملين انفسهم، بسبب ارتفاع منسوب الجرأة والتخلص من حالة الخوف والتردد من ردود فعل الحكومات وأجهزتها الأمنية في العديد من الدول العربية، وكذلك من ردود أفعال أصحاب الأعمال في القطاع الخاص، مما اثر إيجاباً على زيادة جرأة العديد من المنظمات النقابية والنشطاء النقابيين والعمال انفسهم أمام أصحاب الأعمال والإدارات العليا في القطاعين الخاص والعام. فقد ارتفعت مستويات ممارسة حرية الرأي والتعبير والتجمع وأصبحت المنظمات النقابية والعمال أكثر معرفة بحقوقهم والمطالبة بها ونشر هذه الحقوق في أوساط العاملين بشكل أكثر وضوحاً مما كان عليه الوضع في السابق، وأدت موجة التحولات الديمقراطية التي تمر فيها المنطقة العربية إلى اندفاع العاملين في القطاع الخاص نحو تنظيم انفسهم في منظمات نقابية بعد أن كان محظوراً على قطاعات واسعة منهم، وبرز هذا بشكل واضح في كل من مصر وتونس واليمن والأردن، وتعمقت كذلك موجات تنظيم العاملين في منظمات نقابية في القطاع العام وزيادة عضوية القائمة منها، ويمكن القول انه حدث تحسن وان كان متفاوتاً في مجال قدرة العاملين ونشطاءهم النقابيين ومنظماتهم النقابية في التعبير عن آراءهم ومواقفهم بحرية. ومن المفيد هنا الإشارة أن العديد من الإدارات في الدول العربية التي لم تشهد احتجاجات سياسية واجتماعية كبرى، تهاونت في عدم التصدي لهذا النوع من الأنشطة للعاملين لديها خشية من ردود فعل غير متوقعة من العاملين، يمكن ان تتخذ طابع الاحتجاجات الكبيرة.

وفي ذات السياق، فإن ممارسة الحق في حرية التجمع والتنظيم أثرت إيجاباً على ادراك العاملين ومنظماتهم النقابية، وقد عبرت عن نفسها من خلال كثافة الاحتجاجات العمالية التي شهدتها العديد من الدول العربية وشملت مختلف القطاعات الاقتصادية ومنها قطاع النقل، حيث ارتبط منسوب قدرتهم في التعبير والتجمع والتنظيم على زيادة قدرتهم في تشكيل المنظمات النقابية واللجان النقابية، اذ شهدت المنطقة العربية وخاصة الدول التي شهدت تحولات ديمقراطية ملموسة موجات احتجاجية كبيرة في مختلف قطاعات العمل والتشغيل ومن ضمنها قطاع النقل، مما أدى إلى تشكيل منظمات ولجان نقابية

جديدة، شكل عددا كبيرا منها تحديا للقوانين والأنظمة السائدة، وقطاع النقل في العديد من الدول العربية شهد إضرابات عمالية كبيرة قبل وأثناء مرحلة التحول الديمقراطي، وشكل إضراب عمال الموانئ الذي شارك فيه ما يقارب أربعة آلاف عامل في ميناء العقبة في الأردن صيف عام 2009 نقطة تحول في مسار وعي الحركة العمالية الأردنية تجاه حقوقها وإمكانية تحقيقها ليس فقط في قطاع النقل فقد بل وفي مختلف القطاعات الاقتصادية الأخرى، وكانت البداية لسلسلة من الاحتجاجات العمالية في ميناء العقبة، كان آخرها وقت اعداد هذه الدراسة، وحالة المغرب أيضا كانت نقطة بارزة في هذا السياق. وكذلك حال بعض قطاعات النقل في العديد من الدول العربية موضوع الدراسة.

ومن جانب آخر شهدت العديد من الدول العربية موضوع الدراسة نشوء منظمات ولجان نقابية للعاملين في مختلف فروع قطاع النقل، ففي الأردن أسس السائقون العموميون والمضيفين الجويين والطيارين منظمات خاصة بهم، وحدث ذات الأمر في مصر حيث تشكلت العديد من المنظمات النقابية في قطاع الأمن الجوي والمضيفين الجويين والسكك الحديدية والبحارة وتداول الحاويات في الإسكندرية وغيرها. وهذه مؤشرات هامة وواضحة على ان قطاعات العمل المختلفة وقطاع النقل تحديدا تشهد تحولات ملموسة على صعيد حرية التجمع والتنظيم، بما يحمله ذلك من مخاطر وفرص، فالمخاطر تتمثل في ترك هذه الحركات تعمل بدون توجيه ومساعدة من قبل المنظمات العمالية الدولية والإقليمية صاحبة الخبرة، وعدم استجابة الحكومات لمطالب هذه الحركات العمالية وعدم تعديل التشريعات الناظمة للعمل النقابي باتجاه تمكينها من العمل بحرية، والفرص تتمثل في الإمكانيات المتوفرة لدى النشطاء النقابيين انفسهم، لترسيخ الممارسات القائمة على مبادئ الاستقلالية والديمقراطية والفاعلية.

## فاعلية متفاوتة

في الوقت أثرت فيه زيادة مساحة ممارسة حرية التعبير والتجمع والتنظيم على فاعلية غالبية المنظمات النقابية العربية في قطاع النقل من حيث اتساع قاعدة العضوية، إلا أن هذا التأثير كان متفاوتاً وفقاً لاختلاف النقابات واختلاف الدول. فقد تبين من خلال تحليل واقع المنظمات النقابية القديمة والجديدة والمستقلة في هذا القطاع، أن عضوية المنظمات النقابية في قطاع النقل والعاملة في القطاع الخاص تنامت بشكل ملموس في العديد من الدول العربية قيد الدراسة، خاصة النقابات الجديدة والمستقلة. مقابل ذلك لم يحدث أي زيادة ملموسة في عضوية غالبية المنظمات النقابية في قطاع النقل العام في القطاع العام، وذلك لأن منظمات القطاع العام في غالبية الدول قيد الدراسة عضويتها شبه إلزامية،

أي أنها تفرض على العاملين فور مباشرتهم لعملهم في مؤسسات القطاع العام الانتساب للنقابة واقتطاع رسوم العضوية بشكل آلي وتحويلها إلى النقابة، وبالتالي فإن عضويتها كانت كبيرة قبل بدء موجة التحولات الديمقراطية التي تشهدها المنطقة.

كذلك فإن نسبة تمثيل المنظمات النقابية القديمة والجديدة والمستقلة في قطاع النقل للعاملين في قطاعاتها ما زالت ضعيفة، وخاصة المنظمات النقابية العاملة في القطاع الخاص. كما أنها تتفاوت من قطاع لآخر ومن دولة إلى أخرى أيضاً. وبالتالي ما زال مطلوب بذل الكثير من الجهود لتعزيز القدرات التنظيمية للمنظمات النقابية العاملة في قطاع النقل بمختلف أنواعها لتمكينها من ممارسة مهارات الحشد والتنظيم والمدافعة بشكل احترافي، بهدف زيادة تمثيل هذه النقابات لقواعدها العمالية.

وقد أدى ضعف التمثيل النقابي في مختلف قطاعات العمل بما فيها قطاع النقل إلى التأثير سلباً على فاعلية هذه المنظمات النقابية، ولأن مفهوم الفاعلية يعد مفهوماً نسبياً، يتفاوت فهمه وتقديره وقياسه من جهة لأخرى، فإن واقع العمالة في المنطقة العربية وضعف شروط العمل اللائق في غالبية الدول العربية قيد الدراسة، يعد مؤشراً أساسياً على ضعف فاعلية هذه النقابات، ويظهر ذلك من خلال تحليل شروط العمل في المنطقة العربية بشكل عام وفي قطاع النقل بشكل خاص، ذلك أن هناك تفاوتاً في درجة احترام شروط العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فالعاملين في قطاعات النقل المنظمة جداً مثل قطاع النقل الجوي يتمتعون بمستوى عالٍ من شروط ومعايير العمل اللائق، بينما العاملين في القطاعات الأخرى مثل النقل البحري والبري، فإن مستوى تمتعهم بشروط ومعايير العمل اللائق يتراوح ما بين الجيد والمتدني.

كذلك هناك تباين واضحاً في قدرات المنظمات النقابية في قطاع النقل في الدول العربية قيد الدراسة، من حيث قدرتها على استخدام تقنيات ومهارات المفاوضة الجماعية بمختلف أنواعها ومستوياتها. فقد أصبح لدى بعض المنظمات النقابية خبرات تراكمية ومقدمة مكنتها من إجراء مفاوضات جماعية غالباً ما تنتهي بالنجاح في تحقيق أهدافها ومطالبها أو جزء منها، بينما هناك منظمات نقابية في ذات القطاع ضعيفة المستوى في مجال المفاوضة الجماعية، وغالباً ما تفشل في تحقيق أهدافها، حيث ترى أن أساليب المفاوضة الجماعية تقتصر على الإضرابات والاحتجاجات.

وفيما يتعلق بالقدرات التنظيمية بشكل عام، ظهر أن غالبية المنظمات العمالية الجديدة والمستقلة تقترن للقدرات والمهارات التنظيمية العالية التي تمكنها من تحقيق رؤيتها في بناء منظمات نقابية فعالة، فما

زال العديد منها يعتمد على الارتجال في اساليب العمل وتنفيذ الانشطة، وكان واضحا ضعف القدرات المعرفية والمهاراتية لدى العديد من قياداتها، مع التأكيد على وضوح رؤيتهم وحماسهم.

ولوحظ في سياق تحليل واقع المنظمات النقابية في المنطقة العربية ضعف دورها الإعلامي سواء في تعاملاتها مع وسائل الإعلام الخارجية، و/أو الإعلام الداخلي الذي يربط أعضاء المنظمات النقابية مع بعضهم البعض، ولوحظ كذلك الاعتماد الكبير على بعض مواقع التواصل الاجتماعي وخاصة صفحات الفيس بوك لدى العديد من المنظمات النقابية وخاصة الجديدة منها (المستقلة). الا ان هذه الوسائل غير كافية لتعزيز التواصل بين أعضاء المنظمة النقابية ذاتها أو لتعزيز تنسيقها وتعاونها مع المنظمات النقابية التي تعمل في مجالات متشابهه في اطار قطاع النقل الفرعي أو قطاع النقل بشكل عام. اذ ان اعداد كبيرة من العاملين في بعض قطاعات النقل لا يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي خاصة العاملين في قطاع النقل البري.

ويمكن الإشارة في مجال فاعلية المنظمات النقابية إلى أن النزوع نحو تشكيل نقابات جديدة، وتفعيل مبدأ حرية التنظيم النقابي، إلى خطر كامن يتمثل في تشكيل منظمات نقابية بعضويات قليلة جدا، دون وجود نصوص في أنظمتها الداخلية تشجعها على التنسيق والاندماج مع نقابات أخرى في ذات القطاعات. الأمر الذي يشكل مخاطر حقيقية على تقوية العمل النقابي وإضعافه، كذلك يجدر بالأنظمة واللوائح الداخلية للنقابات والاتحادات العمالية أن تشجع على توحيد المنظمات النقابية على أساس من الاختيار الديمقراطي.

## الخطاب النقابي والخطيب

لعل من أهم الأسباب التي أدت سابقا إلى تراجع فاعلية المنظمات النقابية في المنطقة العربية بشكل عام، والمنظمات العاملة في قطاع النقل بشكل خاص، عدم استخدامها الأساليب الإدارية الحديثة في إدارة هذه المنظمات العمالية، ولعل من أهم هذه الأساليب، عمل المنظمات النقابية في أطر مؤسسية تقوم على تحديد هويتها ورؤيتها ورسالتها وبالتالي تحقيق أهدافها وبناء خطط استراتيجية ومتابعة تنفيذها، إلى جانب تطوير سياسات واضحة في العديد من القضايا التي تهم العاملين في قطاع النقل تحدد فيها مواقفها تجاه السياسات الاقتصادية وغيرها من السياسات التي تمس مصالح العاملين الذين

تمثلهم، وبالتالي يغيب ما يمكن تسميته بالخطاب النقابي عن غالبية المنظمات العمالية بشكل عام وفي قطاع النقل بشكل خاص.

وتبين من خلال التحليل أن القليل من المنظمات النقابية القديمة والجديدة والمستقلة من يستخدم هذه الأساليب بالشكل الصحيح. فعدد المنظمات النقابية العاملة في قطاع النقل التي تطور خطأً استراتيجية وفق المعايير المعتمدة للتخطيط الاستراتيجي محدودة، والبعض منها يطور خطأً للعمل ولكنها لا تطور آليات لتنفيذها، ولا تستخدم أساليب المتابعة والتقييم للوقوف على مدى تحقيق الأهداف الموضوعية لتحديد ما تم إنجازه، الأمر الذي انعكس سلباً على أداء وفاعلية العديد من هذه المنظمات بنوعها القديمة والجديدة والمستقلة. ورغم حدوث تحسن في أداء العديد من المنظمات النقابية في قطاع النقل في جانب وضع الخطط، فإن هنالك العديد من المنظمات النقابية ما زالت بحاجة إلى بذل جهود في هذا المجال لتحسين فاعليتها.

أما النقابات الجديدة والمستقلة، فإن أدائها ما زال متواضعا في هذا المجال بسبب حداثة نشأتها، وبسبب أن بعض القائمين عليها هم حديثي العهد في العمل النقابي، ولا يمتلكون المهارات اللازمة لممارسة عملهم بطريقة مؤسسية واحترافية، وبعضهم الآخر كان ناشطاً في المنظمات النقابية القديمة واعتاد على ممارسة أنماط العمل التقليدية التي كان تستخدمها تلك المنظمات العمالية. فالعديد من النقابات القديمة في قطاع النقل اعتادت ممارسة أعمالها بشكل ارتجالي، وإذا كان بعضها يقوم بتطوير خطط استراتيجية، فغالباً ما تكون شكلية، ولا يتم الالتزام بها والعمل على تنفيذها. الأمر الذي أدى إلى غياب خطاب نقابي محدد وواضح يتضمن أولويات عمل المنظمات العمالية النقابية في مجال النقل، يؤخذ بعين الاعتبار مجمل التحديات التي يواجهها العاملون في هذا القطاع، ويضع التصورات العامة لمواجهتها.

ومن الضروري الإشارة إلى أنه وفي ضوء تحليل واقع النقابات العمالية القديمة والجديدة والمستقلة، فإن بعض قادة هذه النقابات يفضلون عدم تطوير خطط وسياسات محددة تجاه الكثير من القضايا، لترك المجال مفتوحاً أمامهم للتعبير عن مواقفهم دون الخضوع لمحددات يمكن أن تفرضها عليها خطط وسياسات النقابات العمالية التي يقودونها.

وقد دفع غياب ادماج التخطيط الاستراتيجي في بعض المنظمات العمالية في قطاع النقل للاعتماد على الاجتهاد والتحليل الشخصي في تحديد مواقفهم تجاه العديد من الموضوعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، الأمر الذي جعلهم يعكسون آراءهم ومواقفهم الخاصة تجاه القضايا التي تخص

العمال الذين يمثلونهم أو المجتمع ككل، وهذا يتطلب العمل على تعزيز قدرات هذه المنظمات في مجال التخطيط الاستراتيجي بمختلف حلقاته وتقنياته لوضع الخطط ومتابعة تنفيذها وتقييمها.

### استقلالية المنظمات النقابية على المحك

وفيما يتعلق بالاستقلالية الحقيقية للمنظمات النقابية في المنطقة العربية بشكل عام، والمنظمات العاملة في قطاع النقل بشكل خاص، سواء المنظمات النقابية القديمة أو الجديدة و المستقلة، فالمعضلة الأساسية ما زالت قائمة منذ عشرات السنين، إذ أن غالبية المنظمات النقابية العربية وفي مختلف القطاعات لا تتمتع بالاستقلال الكافي لممارسة أعمالها الأساسية المتمثلة في تحسين ظروف العمل لأعضائها والعمال الذين تمثلهم وحماية حقوقهم المكتسبة، وهذا الأمر ينطبق بدرجات متفاوتة على جميع المنظمات النقابية القديمة والجديدة والمستقلة.

ففي الوقت الذي كانت فيه بعض النقابات ولا زالت تخضع للحكومات وأجهزتها المختلفة، فإن بعضها الآخر كان يخضع لرغبات التيارات والأحزاب السياسية التي تهيمن على بعض هذه النقابات سواء في المعارضة أو في السلطة. واستمرت هذه الحال على ما هي عليه في مرحلة التحول نحو الديمقراطية التي تشهدها بعض الدول العربية، إذا سرعان ما حول بعض قيادات هذه النقابات ولاءاتهم للسلطات السياسية الحاكمة الجديدة في بعض الدول، أو لبعض مدارس الفكر السياسي التي تتبناها السلطات السياسية الحاكمة الجديدة.

ومن جانب آخر انغمست العديد من المنظمات النقابية في تفاصيل الحياة السياسية في بلدانها لتلعب أدوارا سياسية استهلكت الكثير من جهودها ( تونس ومصر نموذجا)، وهذه أدوار حساسة تحمل في مضامينها العديد من المخاطر المحتملة في إخضاع مصالح العمال لرغبات السياسيين ومصالحهم وليس العكس، حيث يفترض أن تلعب المنظمات النقابية أدوارا سياسية باتجاه تعزيز حقوق العاملين ومكتسباتهم من خلال التأثير على السياسيين والحكومات والأحزاب السياسية لحماية مصالح من يمثلونهم وليس العكس.

وهناك نوع آخر من الاستقلالية يجدر الحديث عنه في سياق مناقشة استقلالية المنظمات العمالية في المنطقة العربية بشكل عام وفي قطاع النقل بشكل خاص، فهناك العديد من القادة النقابيين الذين يكرسون قدرات منظماتهم النقابية لتحقيق أهداف ذاتية وشخصية على حساب المصالح العامة للعمال

الذين يمثلونهم، وهذه الظواهر منتشرة في العديد من المنظمات النقابية القديمة، وبدأت تظهر وان كان على نطاق ضيف في بعض النقابات الجديدة والمستقلة، الأمر الذي يقود إلى إعادة التفكير في مجمل الأساليب المتبعة في إدارات بعض المنظمات النقابية في قطاعات النقل في العديد من الدول العربية قيد الدراسة، بحيث يتم ممارسة أفضل أساليب الحكم الرشيد في كافة تفاصيل عمل المنظمات النقابية واتحاداتها، وتطوير الهياكل والأساليب التنظيمية التي تتلائم مع اولويات الحركة العمالية ومنظماتها النقابية.

### البحث عن دور فاعل للنساء والشباب

على الرغم من عمق التحولات والمخاضات التي شهدتها وما تزال تشهدها المنطقة العربية في مجال تمكين المواطنين من ممارسة حقوقهم الإنسانية الأساسية، والتي تشمل تحقيق المساواة وعدم التمييز تبعاً لاختلاف الجنس أو اللون أو العرق أو الدين، فإن دور المرأة في النقابات العمالية في المنطقة العربية بشكل عام والعاملة في قطاع النقل بشكل خاص كان متواضعاً، إذ يغلب على عضوية العديد من المنظمات النقابية الطابع الذكوري، ويعود السبب الرئيسي في ذلك إلى ضعف مساهمة المرأة في الحياة الاقتصادية بشكل عام، والذي يعتبر أحد أهم الاختلالات البنيوية في الاقتصادات العربية، كنتيجة لعدم موائمة النماذج التنموية التي تم تطبيقها في المنطقة العربية مع الحاجات والأولويات الملحة للمجتمعات العربية، مما أدى إلى أن تكون المرأة العربية الأقل مشاركة اقتصادياً على مستوى العالم وينسب (15.1%) و (20.2%) في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على التوالي، بينما هي في العالم تتراوح بين (30.4%) في دول جنوب آسيا و (64.0%) في دول شرق آسيا، ومعدل المشاركة الاقتصادية في النساء في العالم يبلغ (47.9%)<sup>15</sup>.

وفي الوقت الذي تتفاوت فيه مستويات تشغيل النساء في قطاعات النقل المختلفة، حيث أن نسبة وجودهم في قطاعي النقل البري والبحري متواضعة للغاية بسبب طبيعة العمل في هذين القطاعين. فإن قطاع النقل الجوي يعد من القطاعات المختلطة، الأمر الذي انعكس على درجة تمثيل النساء في الهيئات العامة لمنظمات النقل العربية واتحاداتها ومجالسها وهيئاتها القيادية بذات مستوى تمثيلها في العمل في هذه القطاعات. ولو حظ أن بعض المنظمات النقابية العربية بشكل عام والعاملة في قطاع

<sup>15</sup> ILO, et. al

النقل وخاصة النقل الجوي بشكل خاص تضم نساء في مختلف هيئاتها ولكن حضور بعضهم يحمل الطابع الشكلي، ويأتي ذلك محاولة من إدارات بعض النقابات إعطاء صورة غير حقيقية عن الدور الفعلي للنساء في هذه النقابات أمام المنظمات النقابية الدولية، بحيث تتواجد نساء في بعض المواقع القيادية ولكن الفاعلية الحقيقية واتخاذ القرار تكون بيد الرجال. وهذا لا ينفي حدوث تحسن في العديد من المنظمات العمالية في قطاع النقل في المنطقة العربية خلال السنوات الماضية من حيث زيادة مشاركة النساء في مختلف المستويات التنظيمية لهذه المنظمات.

وقد شهدت المنظمات النقابية العربية وخاصة الجديدة والمستقلة، في السنوات الأخيرة تغيرات واضحة في درجات تمثيل النساء في هيئاتها المختلفة نتيجة للتحويلات الديمقراطية التي تشهدها المنطقة وما سبقها من مخاضات. كذلك وجد في سياق تحليل واقع المنظمات النقابية العربية في قطاع النقل، تحسن في تمثيل الشباب في هيئاتها المختلفة، وبدأ أجيال جديدة من الشباب في تبوء مواقع متقدمة في العديد من النقابات وخاصة الجديدة والمستقلة، أما المنظمات النقابية القديمة فما زالت فئات الأعمار المتوسطة والكبيرة تسيطر على غالبية الهيئات العليا من هذه النقابات. وهذا يعكس بوضوح ضعف الآليات والممارسات الديمقراطية في الأنظمة واللوائح الداخلية لغالبية المنظمات النقابية القديمة، وضعف ممارساتها أن وجدت عند بعضها الآخر، إلى جانب بدايات لتأسيس نظم ولوائح داخلية قائمة على أسس ديمقراطية تحمل في داخلها مقدمات لبناء حركة نقابية فعالة.

## حالة المنظمات العمالية في قطاع النقل حسب الدول

### 1. مصر

يكفل القانون المصري شكليا للعمال الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها والحق في الإضراب والمفاوضة الجماعية، إذ هنالك العديد من القيود التي تحد من ممارسة هذه الحقوق. وقد كان القانون يفرض على كل نقابة تتأسس ضرورة الانضمام إلى عضوية الاتحاد العام لنقابات العمال الذي كانت تسيطر عليه الحكومة حتى ثورة 25 كانون الثاني/يناير 2011. وفي آذار/مارس من عام 2011 أعلن وزير القوى العاملة عن حق تكوين النقابات العمالية المستقلة، وأكد على هذا الحق الدستور الذي وضع في كانون الأول/ديسمبر 2012 في المادتين 52 و53. وقد عطل العمل بهذا الدستور في



الثالث من تموز/ يوليو 2013 . وحتى لحظة اعداد هذه الدراسة، لا يوجد أي تشريع قانوني في مصر يؤكد على الحق في تأسيس النقابات المستقلة، الا انه سمح لعدد كبير من النقابات العمالية بالتسجيل، ووفقا لوزارة القوى العاملة فقد سجل منذ إعلان وزير القوى العاملة ما مجموعه 1428 نقابة عمالية جديدة منذ عام 2011. كما تأسس الاتحاد المصري للنقابات المستقلة ومؤتمر عمال مصر الديمقراطي كمنظمتين نقابيتين مستقلتين تضمان في عضويتهم العديد من النقابات العمالية الحديثة التأسيس. وفي الوقت الذي سمح الدستور المصري المعطل حاليا بالإضرابات العمالية السلمية، إلا انه لم تصدر أية تشريعات أو تعليمات توضح كيفية ممارسة هذا الحق. وفيما يتعلق بحق المفاوضة الجماعية لا ينص قانون العمل على المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة في القطاع الخاص، بل يتطلب مفاوضات ثلاثية مع العمال من خلال لجنة مركزية يمثلها الاتحاد نقابات عمال مصر ووزارة القوى العاملة. غير ان عمليات المفاوضة الجماعية التي تتم غالباً ما تأخذ طابع تسوية النزاعات وليس المفاوضة الجماعية الحقيقية التي تستهدف تحصيل حقوق العمال. وصادقت مصر حتى الآن على 8 من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وهي تحمل الأرقام ( 29، 87، 98، 100، 105، 111، 138، 182).

لا توجد أرقام محددة عن عدد العاملين الإجمالي في قطاع النقل في مصر، وتشير التقديرات للعديد من النقابيين في قطاع النقل أن عدد العاملين في هذا القطاع بمختلف قطاعاته الفرعية يقارب المليون عامل. ويتوزع العاملون في قطاع النقل في مصر على القطاعين العام والخاص، وتمثلهم نقابات عمالية منتسبة لثلاثة اتحادات هي اتحاد نقابات عمال مصر (الرسمي) والاتحاد المصري للنقابات المستقلة ومؤتمر عمال مصر الديمقراطي. ووفقا لمرسوم وزير القوى العاملة في آذار / مارس 2011 بتشكيل نقابات للعمال سواء أكانوا في القطاع العام أو الخاص. وبناء على هذا المرسوم تشكلت في مصر خلال السنوات الثلاثة الأخيرة مئات النقابات العمالية المستقلة ومنها نقابات في قطاع النقل، كما ان هناك مئات النقابات الأخرى قيد التشكيل، وترتب على زيادة عدد النقابات العمالية زيادة في أعداد المنتسبين للنقابات منذ بداية التحولات الديمقراطية عام 2011 ، ولا توجد أرقام دقيقة حول أعداد المنتسبين الجدد للنقابات رافق ذلك زيادة في عدد الشباب المنضمين للنقابات في مصر بشكل كبير وبدرجة اقل ازداد عدد النساء.

وشهدت السنوات القليلة الماضية لاسيما بعد بدء التحولات الديمقراطية التي شهدتها وما زالت تشهدها مصر في بداية عام 2011 زيادة في الاحتجاجات العمالية التي نفذتها النقابات العمالية خاصة المستقلة وكان للنقابات العمالية في قطاع النقل دور كبير في هذه التحركات العمالية والاحتجاجية. ومعظم هذه الاحتجاجات تركزت على المطالبة بتحسين الأجور وتحسين ظروف العمل وصرف الحوافز والمكافآت للعمال، وجرت مفاوضات جماعية بين العمال وأصحاب العمل تمخضت عن تحقيق جزئي لمطالب العمال خاصة فيما يتعلق بتحسين الأجور.

وحول البنية العامة للنقابات المصرية في قطاع النقل، فإن جميع النقابات العمالية في قطاع النقل لديها أنظمة ولوائح داخلية كما يتوفر لها مقرات، وبعض النقابات لها أكثر من مقر وخاصة تلك التي يمتد نشاطها في أكثر من موقع عمل أو أكثر من محافظة، كما أن غالبية النقابات العمالية أعضاء في اتحادات عمالية محلية، وغالبيتها أعضاء في الاتحاد الدولي لعمال النقل. وفيما يتعلق بعلاقة تلك النقابات بمنظمات المجتمع المدني، فقد وجد أن بعض النقابات تمتلك علاقات تعاون وتنسيق مع منظمات المجتمع المدني وبعضها الآخر ليس لديه أي شكل من أشكال التعاون. كذلك، فإن معظم المنتسبين للنقابات العمالية في قطاع النقل يعملون بعقود عمل دائمة، خاصة العاملين في قطاع النقل الحكومي، ويستثنى منهم العديد من العاملين في قطاع النقل البحري، فجزء كبير منهم يعملون وفق عقود عمل مؤقتة.

وتتراوح أجور غالبية العاملين في قطاع النقل في مصر من 1000 - 2000 جنية مصري (140-280) دولار امريكي شهريا، وتتفاوت مستويات الأجور من قطاع الى آخر، ومن شركة الى أخرى، وهناك قطاعات من العاملين يحصلون على أجور تقارب تبلغ 4000 جنية مصري شهريا (500) دولار امريكي. وهي وان كانت أعلى من معدلات الأجور في مصر، الا أنها غير كافية لتوفير مستوى معيشي لائق للعاملين في هذا القطاع. ومن ابرز المعوقات التي تواجه نقابات عمال النقل في مصر عدم وجود قانون خاص ينظم عمل النقابات، كما ان هناك عوائق متصلة بالحالة الأمنية وحالة عدم الاستقرار السياسي الذي تشهده مصر. ومن المؤشرات الايجابية أن جزءا كبيرا من النقابات العمالية في قطاع النقل لديها خطط عمل أما سنوية أو نصف سنوية يجري متابعة تنفيذها وفق جداول زمنية محددة، وهذه الظاهرة لم تكن منتشرة قبل عام 2011، وقد ساعد الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) والعديد من الاتحادات الدولية ومنظمات المجتمع المدني العالمية والمصرية في تمكين هذه النقابات على تطوير خطط لأعمالها، وتركز خطط العمل المستقبلية للنقابات على العمل على تحسين ظروف العمال الوظيفية والمعيشية و توعية العمال بحقوقهم والحفاظ على أية مكتسبات يحققونها.

ومن النقابات المصرية لعمال النقل، النقابة العامة للبحارة في السويس، وهي نقابة حديثة مستقلة تأسست عام 2012 وتضم في عضويتها خمسة آلاف عامل من إجمالي عمال النقل البحري. كما ان هناك نقابات أخرى تمثل العاملين في هذا القطاع في مدينة السويس، ومعظم المنتسبين لهذه النقابة يعملون بعقود عمل مؤقتة، ويصل متوسط أجورهم 500 دولار شهريا، ولهذه النقابة ثلاثة مقرات كما يوجد لها نظام داخلي وخطة عمل سنوية وهي عضو في الاتحاد الدولي لعمال النقل ولا تنتمي لعضوية أي اتحاد عمالي محلي، ونفذت النقابة العديد من الاحتجاجات العمالية للمطالبة بزيادة أجور العمال، كما قامت بتوقيع اتفاقيات جماعية مع أصحاب العمل. ومن ابرز الصعوبات التي تواجه النقابة تدني الأجور وعقود العمل المؤقتة. ومن أولويات عمل النقابة للسنوات الخمسة القادمة تنفيذ خطط الرعاية الصحية والتأمينات الاجتماعية ومساواة العمال المصريين بنظرائهم الأجانب في الأجور.

وهناك كذلك نقابة العاملين في النقل العام، وهي نقابة مستقلة عضو في اتحاد عمال مصر الديمقراطي المستقل كما أنها عضو في الاتحاد الدولي لعمال النقل، وتضم النقابة في عضويتها 45 الف شخص على مستوى مدينة القاهرة الكبرى، وتمتلك النقابة علاقات تنسيقية مع منظمات المجتمع المدني كما ان هناك عدد من أعضائها ينتمون لعضوية منظمات من المجتمع المدني معنية بقضايا حقوق الإنسان، كما يوجد للنقابة نظام داخلي ومقر، ويعمل جميع المنتسبون لها بعقود عمل دائمة. ونفذت النقابة العديد من الاحتجاجات العمالية خلال السنوات الثلاثة الماضية للمطالبة بتحسين الأجور وإعادة الهيكلة والمطالبة بمكافأة نهاية الخدمة وتجديد أسطول النقل، وتطوير الرعاية الصحية للعاملين كما قامت النقابة بتوقيع اتفاقيات جماعية مع أصحاب العمل. ويبلغ متوسط أجور العاملين المنتسبين للنقابة 1200 جنية مصري. وهناك زيادة محدودة جدا في عدد النساء المنتسبات للنقابة، وهذا يعود الى أن نسبة النساء العاملات في قطاع النقل العام متواضعة جدا، في حين تزايد عدد الشباب المنتسبين للنقابة بشكل كبير. وتعمل النقابة بموجب خطة غير محددة زمنيا إنما يتم تحديثها وفق المستجدات، ومن ابرز المعوقات التي تواجهها، عدم وجود تشريع ينظم علاقة النقابات المستقلة مع الدولة، اضافة إلى ان الأوضاع السياسية غير المستقرة التي تشهدها مصر حاليا. ومن أولويات عمل النقابة خلال السنوات الخمسة المقبلة السعي لتحصيل حقوق العمال ورفع مستواهم المعيشي من خلال زيادة الأجور وتحسين مستوى الرعاية الصحية ورفع وعي العامل بحقوقه

ومن النقابات النشطة في قطاع النقل في مصر أيضا، نقابة العاملين في السكك الحديدية، والتي يبلغ عدد أعضائها 61 الف عامل، كما يوجد نقابات أخرى تمثل عمال النقل في هذا القطاع، وهذه النقابة عضو في اتحادات عمالية محلية كما أنها عضو في الاتحاد الدولي لعمال النقل، ويوجد للنقابة لائحة

ونظام داخلي كما يوجد لها مقر. وليس لهذه النقابة أية علاقات تنسيقية مع منظمات المجتمع المدني. ويبلغ متوسط أجور العمال من أعضاء هذه النقابة 1200 جنيه مصري وغالبية عقود العمال دائمة مع وجود نسبة قليلة لعمال يعلمون بعقود مؤقتة. ونفذت النقابة خلال الفترة الماضية العديد من الاحتجاجات العمالية للمطالبة بزيادة الأجور، كما وقعت اتفاقيات جماعية مع أصحاب العمل، وشهدت الفترة الماضية تزايد كبير في أعداد الشباب المنتسبين للنقابة، كما زاد عدد النساء ولكن ليس بشكل كبير. وللنقابة خطة عمل سنوية تتم مراجعتها بشكل دوري، وبرزت المعوقات التي تواجهها النقابة في عملها حالة عدم الاستقرار السياسي والأمني. ومن الأهداف المستقبلية التي تسعى النقابة لتحقيقها تطوير وضع العمال، والعمل على زيادة الأجور وتوفير المسكن المناسب للعمال وتطوير نوعية الخدمات الصحية المقدمة لهم.

## 2. المغرب

يكفل الدستور المغربي العاملين في المغرب الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها وممارسة حق الإضراب والمفاوضة الجماعية، أما القوانين الصادرة بموجبه فإنها تضع بعض القيود على هذه الممارسات، حيث يشترط على أي نقابة عمالية تنوي تنظيم اعتصام ان تقدم إشعاراً بذلك للسلطات المختصة قبل عشرة أيام من موعد تنفيذ الإضراب، وفي حال تنفيذ إضراب في إحدى المنشآت فإن القانون يسمح بتعيين موظفين بدلاء عن الموظفين المضربين، كما ان السلطات مخولة برفض الاعتصامات العمالية التي تنفذ في أماكن غير مصرح بها. ويسمح قانون العمل المغربي بتأسيس النقابات العمالية. وللمحاكم سلطة إعادة العمال المفصولين وفرض الأحكام التي ترغم أصحاب العمل على دفع الأضرار بما فيها الأجور المتأخرة. ورغم ان القانون يسمح بالمفاوضة الجماعية، فإن تأثير ممارسة هذا الحق كان محدوداً خاصة فيما يتعلق بقضايا الأجور التي يتحكم بها أرباب العمل. وصادق المغرب حتى الآن على (7) من اتفاقيات العمل الدولية الأساسية وهي (29 و 98 و 100 و 105 و 111 و 138 و 182).

لا توجد إحصائيات محددة حول عدد العاملين في قطاع النقل بالمملكة المغربية، الذين يتوزعون على كافة قطاعات النقل البري والبحري والجوي وعلى القطاعين العام والخاص، ويمثلهم عدد كبير من النقابات غالبيتها منضوية في إطار الاتحاد المغربي للشغل. وتشكل خلال السنوات الخمسة الأخيرة عدد كبير من النقابات في مجال النقل، فكل شركة تتأسس في مجال النقل يتم إنشاء نقابة لها. وغالبية

عمال النقل المنتسبين للنقابات يعملون بعقود عمل دائمة مع وجود عدد قليل يعملون بعقود عمل مؤقتة، ويصل متوسط أجورهم إلى 1200 دولار أمريكي.

ونفذت معظم نقابات عمال النقل في المغرب احتجاجات عمالية خلال السنوات الخمسة الماضية بسبب إغلاق العديد من المنشآت والاحتجاج على فصل عمال أو الاحتجاج على عدم حصول العمال على حقوقهم من الشركات التي أغلقت أو للمطالبة بتحسين ظروف العمل. كما وقع العديد من اتفاقيات العمل الجماعية بين العمال وأصحاب العمل. وشهدت السنوات الخمسة الماضية تزايد في اعداد الشباب والنساء المنتسبين للنقابات العمالية في قطاع النقل.

ومن النقابات العمالية المستقلة في قطاع النقل النقابة الوطنية لعمال الموانئ في المغرب، التي تضم في عضويتها خمسة آلاف عامل وهي عضو في الاتحاد المغربي العام للشغل كما أنها عضو في الاتحاد الدولي لعمال النقل. وترتبط النقابة بعلاقات تعاون وتنسيق مع العديد من منظمات المجتمع المدني في المغرب. وللنقابة لائحة ونظام داخلي كما يوجد لها مقر. ويعمل معظم العمال المنتسبين لها بعقود عمل دائمة مع وجود قلة تعمل بعقود عمل مؤقتة. ونفذت النقابة خلال الفترة الماضية عدد كبير من الاحتجاجات العمالية التي كانت أهدافها الرئيسية تحصيل حقوق عمال من منشآت توقفت عن العمل وتحسين ظروف العمل والإفراج عن عمال معتقلين. ووقعت النقابة عدة اتفاقيات جماعية خلال الفترة الماضية. وللنقابة خطة استراتيجية مدتها ثلاث سنوات، وتقوم النقابة بعملية متابعة مستمرة لما تم إنجازه من الخطة. ومن ابرز المعوقات التي تعترض عمل النقابة عدم قدرة الجهات المسؤولة على تفعيل القوانين المتعلقة بحقوق العاملين. وستعمل النقابة في المستقبل على استمرار الجهود للحصول على مكتسبات العمل وتحسين الظروف المعيشية لهم.

### 3. الجزائر

يسمح الدستور الجزائري للعمال الجزائريين بالانضمام إلى النقابات التي يختارونها، ولكن يتطلب إنشاء النقابات والاتحادات الحصول على موافقة الحكومة حيث يشترط القانون الحصول على موافقة وزارة العمل في غضون 30 يوما، ومع ذلك فيمكن للحكومة أن تبطل الوضع القانوني لأي اتحاد أو نقابة اذا وجدت انه يتعارض مع النظام المؤسسي والنظام العام أو القوانين أو الأنظمة المعمول بها.

والاتحاد العام للعمال الجزائريين هو التجمع العمالي المعترف به قانونا فقط. ويسمح القانون للعمال بتشكيل نقابات جديدة، ولكن هنالك العديد من القيود غير المقننة في هذا المجال.

ورغم مصادقة الجزائر على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) ورقم (98) المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، إلا أن مضامينها لم تنعكس بالكامل على التشريعات الوطنية الجزائرية. وينص القانون على المفاوضة الجماعية لجميع النقابات شرط الحصول على إذن مسبق، ومع ذلك بقي الاتحاد العام لعمال الجزائر هو الجهة الوحيدة المخولة بالتفاوض على اتفاقات المفاوضة الجماعية. ورغم ان القانون يسمح للعمال بممارسة حق الإضراب إلا ان هذا الحق مقيد فإمكان الحكومة منع الإضرابات لأسباب اقتصادية وسياسية واجتماعية، وعلاوة على ذلك، ونظرا لقانون الطوارئ ساري المفعول، يجب على جميع المظاهرات العامة ، بما في ذلك الاحتجاجات و الإضرابات الحصول على اذن مسبق من الحكومة، ووفقا للقانون لا يمكن للعمال الإضراب إلا بعد 14 يوما من البدء بالوساطة. وحتى الآن، صادقت الجزائر على ( 7 ) من اتفاقيات العمل الدولية الأساسية وهي (29 و 87 و 98 و 100 و 105 و 111 و 138 و 182).

يمثل العاملين في قطاع النقل في الجزائر الفيدرالية الوطنية لعمال النقل وهي عضو في الاتحاد العام للعمال الجزائريين. وتضم الفيدرالية العديد من النقابات التي تمثل عمال النقل الذين يتوزعون على قطاعات النقل المختلفة البحري والجوي والبري. ولا توجد مؤشرات احصائية إجمالية لعدد عمال النقل في الجزائر الذين يتوزعون على القطاعين العام والخاص.

ومن أكبر النقابات العمالية في قطاع النقل في الجزائر "الفدرالية الوطنية لعمال الموانئ الجزائرية" التي يبلغ عدد الأعضاء المنتسبين لها 37 نقابة، إضافة إلى عشرة نقابات تابعة للمؤسسات تم تأسيسها قبل ثلاث سنوات بعد ان كانت تنسيقيات. ولم تشهد الفيدرالية سوى زيادة قليلة على عدد أعضائها خلال السنوات الخمس الماضية. وتعتبر هذه الفيدرالية هي الوحيدة في تمثيل عمال الموانئ في الجزائر، وهي عضو في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أنها عضو في الاتحاد النقابي المغربي والاتحاد العربي والاتحاد الدولي لعمال النقل. وترتبط الفيدرالية بعلاقات محدودة مع بعض منظمات المجتمع المدني تقوم من خلالها الفيدرالية بتقديم بعض المساعدات الاجتماعية فقط في المناسبات خاصة الدينية. وللفيدرالية نظام داخلي وقانون أساسي كما يوجد لها مقر رئيسي في العاصمة ومقرات لكل

نقابة مؤسسة في كل ميناء، ويعمل معظم المنتسبين للفيدرالية بعقود عمل دائمة، وهناك عقود مؤقتة لا تقل مدتها عن سنة قابلة للتجديد.

ونفذت الفيدرالية عدة احتجاجات في بعض الموانئ تركزت أساسا حول كيفية تطبيق القوانين واقتناء المعدات وتحسين العلاوات والأجور، وقامت الفيدرالية بتوقيع ثلاث اتفاقيات جماعية كبيرة خلال السنوات الخمس الماضية. ويبلغ معدل الأجور الشهري للعمال المنتسبين للنقابة نحو 800 دولار أمريكي يضاف اليه الشهر الثالث عشر وحصاة من الأرباح السنوية. وقد ازداد عدد النساء الأعضاء في الفيدرالية ولكن بشكل بسيط خلال السنوات الماضية، فيما زاد عدد الشباب بشكل كبير، ويشكل الشباب ما نسبته 80% من أعضاء الفيدرالية. وللفيدرالية خطط على المدى القريب والمتوسط والبعيد تعمل على تنفيذها ومتابعتها. كما حققت الفيدرالية إنجازات خلال السنوات الخمسة الماضية في مجال تحسين الأجور والتشغيل والخدمات الاجتماعية. وتعمل الفيدرالية على التحضير للمفاوضات الجماعية القادمة حول اتفاقية الأجور وزيادة اقتناء وسائل حفظ الصحة والسلامة المهنية وإنجاز بعض المشاريع الطبية الخاصة بالعمال وتوطيد العلاقات النقابية الإقليمية والدولية.

#### 4. اليمن

بالرغم من أن قانون العمل اليمني ساري المفعول يتواءم نسبيا مع معايير العمل الدولية، إلا أنه يقيد حرية العمل النقابي، وتتضمن التشريعات العمالية اليمنية العديد من القيود تتعلق بشمولية الانتساب للنقابات، إذ تحظر على العاملين في الخدمة المنزلية، وموظفي القطاع العام الانضمام إلى النقابات العمالية.

ولا ينطبق قانون العمل على موظفي القطاع العام وعمال المياومة وعمال المنازل والعمال الأجانب. وفي الوقت الذي يسمح القانون للنقابات العمالية بالتفاوض على الأجور وتنفيذ إضرابات أو غيرها من الإجراءات لتحقيق مطالبهم ، إلا أن هناك قيود كبيرة على ممارسة الحق في الإضراب، وقبل تنفيذ الإضراب لا بد من إشعار مسبق لصاحب العمل و الحكومة والحصول على موافقة كتابية مسبقة من المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال في اليمن، ويمكن للعاملين استئناف أي نزاع إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. كما يمكن للموظفين أيضا رفع القضية إلى لجنة التحكيم العمالية وتتألف من ممثل عن صاحب العمل وممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال اليمنيين. إلا أن الحكومة اليمنية

لم تحترم انفاذ وممارسة العاملين لحق المفاوضة الجماعية، فوزارة العمل لديها سلطة الاعتراض على اتفاقات المفاوضة الجماعية، كما أنها تتدخل في أنشطة الاتحاد. يمثل عمال النقل في اليمن النقابة العامة للنقل والمواصلات والتي هي عضو في الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن.

ويوجد في اليمن اتحاد عمالي واحد هو الاتحاد العام للنقابات العمالي في اليمن، ولا تسمح التشريعات العمالية بوجود اتحاد غيره، وهناك بعض النقابات ليست أعضاء فيه. وصادقت اليمن حتى الآن على الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية هي ( 29، 87، 98، 100، 105، 111، 138، 182).

وتقدر أعداد العاملين في قطاع النقل في اليمن (55) الف عاملاً، منهم (15) الف عاملاً في القطاع العام، و (40) الف عاملاً في القطاع، إلا أن هذه التقديرات أقل كثيراً من الواقع، وربما تعكس هذه التقديرات العاملين في القطاع المنظم فقط، ومن المعروف أن قطاع النقل وخاصة البري ينتشر في القطاع غير المنظم (Informal Sector).

وفي سياق التحولات الديمقراطية التي شهدتها اليمن خلال السنوات الثلاث الماضية تشكلت نقابات جديدة وخاصة في قطاعات العمل التي كان يحظر فيها تشكيل النقابات مثل قطاع النقل الجوي وقطاع النقل البحري وخاصة ميناء عدن للحاويات الذي تشكلت فيه لجنة عماليه والتي كانت تديره شركة موانئ دبي، وفي قطاع النقل البري تشكلت نقابتين لمالكي وسائقي سيارات وقاطرات نقل البضائع.

يعمل غالبية العاملين في قطاعات النقل المختلفة وفق عقود عمل تستند الى أنظمة الخدمة المدنية والباقي تكون لهم عقود عمل جماعية بموجب قانون العمل رقم (5) لعام 1995م وتشترك النقابات في التوقيع عليها وخاصة بعد بدء موجة التحولات الديمقراطية التي شهدتها المنطقة وخاصة اليمن. وساهمت الثورة اليمنية كذلك في زيادة مستوى الاجور للعديد من العاملين في قطاعات النقل خاصة تلك التي لها تمثيل نقابي وذلك بفعل الاعتصامات والاضرابات اليت تم تنفيذها خلال السنوات الماضية. ويحصل العاملين في النقل الجوي على اعلى الرواتب إذ تبدأ من 1000 دولار امريكي وتنتهي بما يقارب 5000 دولار امريكي، اما العاملين في قطاع النقل البحري فيبدأ من 300 دولار وينتهي بما يقارب 3000 دولار. اما قطاع النقل البري فهو اكثره من مالكي وسائقي سيارات وباصات



وحافلات الأجرة ويتفاوت دخلهم اليومي من شخص الى آخر ومتوسط الدخل الشهري لهم هو 350 دولارا.

ومن أكبر النقابات العمالية في قطاع النقل في اليمن "النقابة العامة للعاملين بالنقل والمواصلات" والتي تأسست سنة 1956، وهي عضو في الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن والاتحاد العربي للعاملين بالنقل والاتصالات والاتحاد الدولي لعمال النقل. وقد عملت النقابة خلال السنوات الماضية على اصدار بعض هياكل الاجور والمرتبات وتحسين مستوى الدخل ومنح العاملين في كافة القطاعات البديل والعلاوات التي يستحقونها والتي كانوا محرومين منها قبل الثورة، كذلك تحسين مستوى الصحة والسلامة المهنية للعمال من خلال فتح المجال لهم ولأسرهم التمتع بتطبيق اللوائح الطبية والتأمينية والتي كانوا محرومين منها قبل الثورة. و يواجه قطاع النقل في اليمن العديد من التحديات تتمثل في عمليات الخصخصة التي تواجهها العديد من القطاعات وخاصة البحري، اضافة الى عدم الاستقرار السياسي الذي تشهده البلاد بحكم التحولات السياسية التي تشهدها اليمن حاليا.

## 5. الكويت

قانون العمل الكويتي يسمح نسبيا بحرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية بما فيها تنفيذ الاضرابات، اذ أن هنالك العديد من القيود على ممارسة هذه الحقوق. اذ ينص القانون على ضرورة ان لا يقل مؤسسي أي نقابة جديدة عن 100 عامل، وأن لا تقل نسبة المؤسسين من المواطنين الكويتيين عن 15% من إجمالي عدد المؤسسين، كذلك يتطلب من الأشخاص الذين يريدون تأسيس نقابة عمالية الحصول على وثائق عدم محكومية من مؤسسات الدولة.

ويكفل القانون للعمال حق محدود في المفاوضة الجماعية، ويحرم من ممارسة هذا الحق عمال المنازل وعمال الموانئ وموظفي الخدمات العامة. ولا يملك العاملين في القطاع العام الحق في الإضراب. أما عمال القطاع الخاص فيحق لهم ممارسة هذا الحق، ولكن بشكل محدود، فالإضرابات تتطلب الحصول على إذن من وزارة الداخلية، التي نادرا ما تمنح الموافقة على تنظيم الإضراب. ويخول القانون المحاكم بجل أي نقابة لمخالفتها قوانين العمل أو لتهديدها "النظام العام والآداب العامة"، ويجوز للأمير (رئيس

الدولة) حل النقابة بقرار اداري. ويوجد في الكويت اتحاد عمال رئيسي، ويضم في عضويته عدد من نقابات عمال النقل. وقد صادقت الكويت حتى الآن على ( 7 ) من اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية، وهي (29 و 87 و 98 و 105 و 111 و 138 و 182).

يبلغ إجمالي عدد العاملين في قطاع النقل بدولة الكويت ما يقارب 15 الف عامل، يتوزعون على كافة قطاعات النقل البري والبحري والجوي، وتعمل الأغلبية الكبيرة منهم في القطاع العام. وهناك اقلية تعمل في القطاع الخاص وتمثلهم نقابة العاملين بوزارة المواصلات، وتضم قطاعات البريد والاتصالات والنقل البري والملاحة. وتوجد بالإضافة لذلك نقابة العاملين بمؤسسة الخطوط الجوية الكويتية والشركات التابعة لها ونقابة العاملين بشركة ناقلات النفط الكويتية ونقابة العاملين في الطيران المدني، وخلال السنوات الخمس الماضية تشكلت نقابات جديدة منها نقابة العاملين في الطيران المدني.

ومن النقابات التي تمثل عمال النقل، نقابة النقل والمواصلات التي تضم في عضويتها حوالي 2000 عامل، وقد ازداد عدد المنتسبين للنقابة خلال السنوات الخمسة الماضية. ويبلغ متوسط أجور العمال في القطاعات التي تمثلها النقابة حوالي 2300 دولار أمريكي شهرياً. والنقابة عضو في الاتحاد العربي لعمال النقل والبريد والاتصالات، وعضو في الاتحاد الدولي لعمال النقل، كما تقيم علاقات تنسيقية مع مختلف منظمات المجتمع المدني في الكويت. ويوجد للنقابة نظام داخلي ومقر، ويعمل أعضاء النقابة بموجب عقود عمل فردية وحكومية. وقامت النقابة بعدة تحركات مطلبية خلال السنوات الخمس الماضية في مختلف المؤسسات التابعة للنقابة وهي مطالب ذات طابع اقتصادي واجتماعي ولم توقع النقابة أية اتفاقيات جماعية مع أصحاب العمل.

تزايد عدد النساء المنخرطات في النقابة بشكل ملموس في السنوات القليلة الماضية، واحتلت المرأة مواقع في عضوية مجلس إدارة النقابة ولأكثر من دورة، كما ازداد عدد الشباب المنتسبين للنقابة. ولا يوجد للنقابة أية خطط مكتوبة تعمل بموجبها، وحققت خلال السنوات الماضية عددا لا بأس به من المطالب للعاملين في الفروع المهنية المختلفة ومنها علاوات بدل الخطر بالإضافة إلى بدلات الكوادر للوظائف القيادية، وتخطط النقابة مستقبلا الى زيادة نسبة العضوية فيها بين صفوف العاملين بصورة عامة مع التركيز على النساء والشباب، بالإضافة إلى تحقيق بعض المطالب الاقتصادية والاجتماعية التي لا تزال عالقة وتجري المفاوضات حولها.

ومن نقابات عمال النقل في الكويت أيضا، نقابة العاملين بمؤسسة الموانئ الكويتية تأسست عام 2003، حيث يعمل في هذا القطاع 700 شخص جميعهم في القطاع العام، ويبلغ عدد العمال

المنتسبين لهذه النقابة 530 عاملاً. وشهدت النقابة زيادة في أعداد المنتسبين لها من النساء والشباب، كما ان النقابة عضو في اتحاد نقابات العمال الكويتي وعضو في الاتحاد الدولي لعمال النقل. وتقيم علاقات تنسيقية مع منظمات المجتمع المدني ويوجد لها نظام داخلي ومقر. ويعمل المنتسبين للنقابة وفق عقود عمل حكومية، وقد نفذت النقابة عدة احتجاجات عمالية وإضرابات عن العمل، كما وقعت عدد من الاتفاقيات الجماعية. تعمل النقابة بموجب خطة محددة. ومن الإنجازات التي حققتها النقابة خلال الفترة الماضية تحويل الموظفين من درجات عامة إلى عقود وزيادة البدلات للموظفين والتأمين الصحي للموظفين وعائلاتهم.

يبلغ عدد العاملين في قطاع النقل الجوي في الكويت 3500 فرداً يعمل منهم 2700 في القطاع الحكومي وحوالي 800 يعلمون في القطاع الخاص وتمثلهم نقابتان، هما نقابة العاملين بالطيران المدني ونقابة العاملين بالخطوط الجوية الكويتية. نقابة العاملين بالطيران المدني تأسست عام 2004 وتضم في عضويتها 1500 فرداً، وقد زاد عدد المنتسبين للنقابة خلال الفترة الماضية سواء من النساء أو الشباب ومعظم أعضاء مجلس إدارة النقابة من الشباب، وتقيم النقابة علاقات مع عدد من منظمات المجتمع المدني في الكويت، وتعمل بموجب نظام داخلي مكتوب ويوجد لها مقر. ويعمل العاملين في هذا القطاع بموجب عقود عمل حكومية ويتراوح متوسط أجورهم من 6000-15000 الف دولار أمريكي. ونفذت النقابة عدد من الاحتجاجات والإضرابات خلال الفترة الماضية بهدف المطالبة بزيادة الأجور، كما وقعت اتفاقيات جماعية. ويوجد للنقابة خطة استراتيجية. ومن أبرز إنجازات النقابة خلال السنوات الخمسة الماضية إقرار المزايا المالية الخاصة لموظفي الإدارة العامة للطيران المدني وتحقيق مطالب المراقبين الجويين وحل المشكلات التي كانوا يواجهونها. ونجحت النقابة بتشكيل لجنة رسمية من قبل الإدارة للأعمال الشاقة والخطرة وإلغاء قرار وقف صرف بدل الضوضاء للعاملين بإدارة الإنشاءات وإعادة الصرف مجدداً والتأمين الصحي. ومن أبرز أولويات عملها للسنوات الخمسة القادمة العمل على تحقيق جميع المطالب العمالية وحل مشكلات العمال في الطيران المدني وتحسين ظروف العمال والموظفين.

## 6. لبنان

تضمن التشريعات العمالية اللبنانية حق العمال في القطاع الخاص بتشكيل النقابات والانضمام إليها، وكذلك ممارسة الحق في الإضراب والتفاوض الجماعي. إلا أنه يوجد العديد من القيود على ممارسة

هذه الحقوق، فهي تمنح موظفي القطاع العام وعمال المنازل وبعض العمال الزراعيين من تشكيل النقابات أو الانضمام إليها، كذلك وبموجب نصوص قانون العمل اللبناني، فإن للحكومة حق التدخل في عمل النقابات العمالية اداريا وماليا، فوزارة العمل هي الجهة التي تمنح الموافقة على تشكيل النقابات في القطاع الخاص ولها صلاحية حلها، وهي التي تحدد تواريخ الانتخابات للنقابات وإجراءاتها، والتصديق على النتائج. وهناك قيود كبيرة على الحق في الإضراب عن العمل فهذا الأمر يشترط الموافقة المسبقة من قبل وزارة الداخلية، وعلى الجهة التي تنوي تنفيذ الإضراب إبلاغ الوزارة بموعده ومكانه وعدد الأشخاص المشاركين به. ويحمي القانون حق المفاوضات الجماعية وفي حالة التوصل لأي اتفاقية ناتجة عن المفاوضات الجماعية يجب ان يصدق عليها ثلثي أعضاء الجمعية العامة للنقابة. هذا وقد صادق لبنان حتى الآن على ( 7 ) من اتفاقيات العمل الدولية الأساسية وهي (29 ، 98 ، 100 ، 105 ، 111 ، 138 و 182).

لا يوجد أرقام محددة ودقيقة حول مجمل أعداد العاملين في قطاع النقل في لبنان، وهم يتوزعون على مختلف القطاعات البرية والبحرية والجوية، وجميعهم في القطاع الخاص وتمثلهم 11 نقابة، وفي السنوات الخمس الأخيرة تشكلت نقابة جديدة واحدة هي نقابة شركات الطيران في لبنان. ويمكن القول أن ما ينطبق على مجمل النقابات العمالية اللبنانية ينطبق على نقابات العاملين في النقل، من حيث انعكاس التقسيم الطائفية والحزبية على تكوين هذه النقابات، حيث تقوم غالبية الأحزاب السياسية المؤثرة في لبنان بتشكيل نقابات واتحادات نقابية خاصة بها.

ومن نقابات عمال النقل في لبنان نقابة طيران الشرق الأوسط التي تأسست عام 1972 ويبلغ عدد أعضائها 900 عضوا. والجدير بالذكر ان هناك اربع نقابات أخرى تمثل العمال في ذات القطاع. وقد تناقص عدد أعضاء النقابة بسبب ما يسمى بالخطة الإصلاحية للشركة في عام 2001. والنقابة عضو في الاتحاد العمالي اللبناني العام، كما أنها عضو في الاتحاد الدولي لعمال النقل والاتحاد الدولي لنقابات الخدمات. وترتبط النقابة بعلاقات تنسيقية مع منظمات المجتمع المدني من خلال الاتحاد العمالي العام . ونعمل النقابة وفق نظام داخلي. ويعمل منتسبي النقابة وفق عقود عمل مرتبطة بمجملها بقانون العمل اللبناني ويبلغ متوسط أجور العاملين في الشركة ما يقارب 700 دولار شهريا. ونفذت النقابة بعض الاحتجاجات العمالية ولكنها لم تقم بتوقيع اتفاقيات جماعية حتى الان. ولم يزد عدد النساء المنتسبات للنقابة منذ تأسيسها كذلك الأمر بالنسبة للشباب. وتعمل النقابة مستقبلا على إنشاء صندوق تعاضدي لما بعد التقاعد مضافا اليه تحسين أجور العاملين.

ويمكن الإشارة أن درجة تأثر نقابات قطاع النقل في لبنان كجزء من الحركة النقابية اللبنانية لم يتأثر بشكل ملموس بموجة التحولات الديمقراطية التي شهدتها المنطقة العربية منذ بداية عام 2011 وحتى الآن، ويعود السبب الرئيسي في ذلك الى الانقسامات العمودية القائمة على الطائفية في لبنان، وتداخل عمل الأحزاب السياسية الطائفية القوي مع عمل المنظمات النقابية.

## 7. ليبيا

من المعروف أن الحركة النقابية في ليبيا كانت جزءا من بنية النظام السياسي الليبي قبل سقوط النظام في تشرين أول/أكتوبر 2011، ومنذ سقوط النظام بدأت العديد من التحولات في الحركة العمالية الليبية لإعادة بناء الحركة النقابية على أسس جديدة، ولم يتضمن الإعلان الدستوري الليبي الذي جاء في عام 2011 اية اشارات للاعتراف بالحقوق النقابية. إلا ان مشروع قانون العمل الجديد يسمح بحرية تكوين النقابات كما يسمح بحق الإضراب ولكن ضمن شروط ابرزها استنفاد كافة إجراءات التوفيق والتحكيم. وشهدت ليبيا منذ سقوط النظام السياسي وحتى الآن العديد من الإضرابات العمالية، مثل إضرابات المعلمين والمحامين احتجاجا على العديد من السياسات، ولم تقم الحكومة بمنع أو إعاقة لهذه الإضرابات. وقد صادقت ليبيا على الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية وهي (29 و 87 و 98 و 100 و 105 و 111 و 138 و 182).

وفيما يتعلق بقطاع النقل، لا يوجد رقم محدد عن عدد العاملين في هذا القطاع في ليبيا، ويمثل العاملين في قطاع النقل ثلاث نقابات أعضاء في الاتحاد الوطني لعمال ليبيا. وهذه النقابات هي نقابة عمال الموانئ ونقابة عمال النقل العام ونقابة عمال قاعدة الملاحه. وجميع العاملين في قطاع النقل في ليبيا المنظمين نقابيا من عمال القطاع العام. ولم تشهد خلال السنوات الأخيرة تأسيس أية نقابات جديدة. الا أن غالبية العاملين في قطاع النقل وخاصة النقل البري فيعملون في القطاع الخاص، وهم غير منظمين نقابيا.

ومن ابرز نقابات النقل البحري، النقابة العامة للموانئ والبحارة والتخليص التي يبلغ عدد منتسبيها 12 الف عامل وهي النقابة الوحيدة التي تمثل العاملين في هذا القطاع وهي عضو في الاتحاد الوطني لعمال ليبيا، كما أنها عضو في الاتحاد الدولي لعمال النقل، وتعمل بموجب نظام داخلي ولها مقر. كما ترتبط النقابة بعلاقات تنسيقية مع منظمات المجتمع المدني التي بدأت بالظهور حديثا في ليبيا.

ويعمل غالبية العاملين في هذا القطاع وفق عقود عمل دائمة، والباقي يعملون بموجب عقود عمل مؤقتة. ويتراوح متوسط أجور العمال ما بين 600-700 دولار أمريكي شهريا إضافة إلى الحوافز. ونفذت النقابة خلال الفترة الماضية احتجاجات ضد خصخصة إحدى شركات الموانئ.

هذا وقد أزداد عدد النساء المنتسبات للنقابة بشكل بسيط، مع ظهور دور بارز لناشطة نقابية ترأس لجنة العضوية في الاتحاد العام لعمال ليبيا، وهي ممثلة النقابة العامة للموانئ والبصرة والتخليص، كما ازداد عدد الشباب في عضوية النقابة بشكل كبير. وللنقابة خطة عمل سنوية يتم مراجعتها باستمرار. ومن أبرز المعوقات التي تواجه عمل النقابة عدم استقرار القوانين خاصة قانون العمل، وعمليات الاستغناء عن الموظفين بين فترة وأخرى بسبب ادخال التقنيات الحديثة في العمل، ومن أهم الخطط المستقبلية للنقابة الاستمرار بتوعية العمل بحقوقهم وتعميق معرفتهم بمفهوم العمل النقابي والمفاوضة الجماعية.

## 8. العراق

كانت العراق من أوائل الدول العربية التي تشكلت فيها حركات نقابية منذ بدايات القرن الماضي. ومنذ عقد الستينات تعمقت سيطرة الحكومات على الحركة النقابية العراقية، وأصبحت غالبيتها جزءا من بنية النظام السياسي خاصة في عقدي الثمانينات والتسعينات. وكان يعول الكثير على تحسين حالة حرية التنظيم النقابي خلال العقد الماضي، إلا أن حالة عمال العراق وحركتهم النقابية لم يتحسن بشكل ملموس حتى الآن. فما زالت القوانين الناظمة للعمل النقابي في العراق هي ذاتها منذ عقود، ولم تترك حركة التحولات الديمقراطية التي تشهدها المنطقة العربية منذ ثلاثة أعوام أية آثار إيجابية ملموسة سواء على مستوى تحسين شروط العمل في العراق أم على مستوى حرية التنظيم النقابي فيها.

يسمح قانون العمل ساري المفعول بتشكيل نقابات عمالية، وهو ذات القانون الذي كان يعمل به قبل سقوط نظام الحكم السابق، وعلى الرغم من أن الدستور العراقي الجديد يسمح بحق التنظيم، إلا أن هنالك معوقات كبيرة أمام تشكيل نقابات عمالية جديدة. ويوجد في العراق حاليا العديد من النقابات العمالية. ويوجد ثلاثة اتحادات للنقابات العمالية العراقية تتمثل في "الاتحاد العام لعمال العراق" و "اتحاد نقابات عمال كردستان" واتحاد آخر غير معترف به هو "اتحاد مجالس العمال ونقابات العمال في العراق". وصادقت العراق حتى الآن على 7 من اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية هي (

29، 98، 100، 105، 111، 138، 182) وهي لم تصادق حتى الآن على الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

ونص الدستور العراقي الحالي على حق المواطنين في تشكيل والانضمام إلى النقابات والجمعيات المهنية، وكذلك تنفيذ الإضرابات السلمية وفقا للقانون وبشروط. ويحظر قانون العمل على موظفي القطاع العام تنفيذ الإضرابات ولا يسمح لموظفي القطاع العام الانضمام إلى أي نقابة أو اتحاد باستثناء اتحاد عمال العراق، ويحظر القانون إنشاء اتحادات أو نقابات خارج الاتحاد العام لعمال العراق، ويسمح للعاملين في القطاع الخاص بتشكيل لجان العمال التي لها حقوق محدودة في مواقع العمل التي توظف 50 عاملا فأكثر، وللجان النقابية في القطاع الخاص الحق في طلب تحكيم وزارة العمل في النزاعات العمالية، ولا ينص القانون على حق المفاوضة الجماعية إلا من خلال النقابات التي تمثل العمال.

يمثل العاملون في قطاع النقل في العراق، مجموعة من النقابات العاملة في مجال النقل كنقابة النقل البري والموانئ ونقابة الطيران ونقابة عمال الأرصفة ونقابة نقل الركاب وغيرها وهي أعضاء في اتحاد نقابات عمال النقل في العراق. ويتوزع العاملون في قطاع النقل في العراق على القطاعين العام والخاص ولكنهم يتركزون في القطاع العام، ولا يوجد تشريع قانوني يسمح بتشكيل نقابات خارج الاتحاد العام، ورغم ذلك يوجد نقابات مستقلة لكنها تعمل دون غطاء قانوني، وقد تم تشكيل عدد من النقابات الجديدة خلال الفترة الماضية.

ومن النقابات التي تمثل عمال النقل في العراق، النقابة العامة لعمال الموانئ في البصرة، التي تضم في عضويتها ثلاثة آلاف عامل. وهي عضو في اتحاد عمال العراق كما أنها عضو في الاتحاد الدولي لعمال النقل، وتقيم النقابة علاقات تعاون وتنسيق مع عدد من منظمات المجتمع المدني، وتعمل النقابة وفق نظام داخلي ومقر، وغالبية عقود منتسبيها عقود عمل مؤقتة، وهناك بعض منتسبيها يعملون بأجر يومي، ويتراوح متوسط أجور العمال المنتسبين للنقابة من 400-1200 دولار شهريا. ونفذت النقابة خلال الفترة الماضية عدد من الاحتجاجات العمالية للمطالبة بتحسين أجور العمال ومنحهم الحوافز، ووقعت النقابة خلال السنوات الماضية اتفاقيات جماعية، ونجحت النقابة في زيادة نسبة النساء والشباب المنتسبين لعضويتها. وللنقابة خطط عمل سنوية وآليات لتنفيذها، غير أنها تواجه صعوبة في عملها نتيجة الوضع السياسي غير المستقر وعدم ملائمة التشريعات العمالية القائمة

للأوضاع الحالية في قطاعات العمل المختلفة. ومن خطط العمل المستقبلية للنقابة العمل على زيادة أعداد المنتسبين لعضويتها ومقاومة عمليات الفصل التعسفي والاعتقال لاسباب سياسية لبعض العمال.

ومن النقابات التي تمثل عمال النقل في العراق أيضا، نقابة عمال النقل في إقليم كردستان /العراق وهي عضو في اتحاد نقابات عمال كردستان، كما أنها عضو في كل من الاتحاد الدولي لعمال النقل والاتحاد الدولي لنقابات الخدمات العامة. ويتركز عمال النقل في الإقليم في قطاع النقل البري ويبلغ تعداد العاملين في هذا القطاع ثلاثة آلاف شخص جميعهم يعملون في القطاع الخاص، وتشهد هذه النقابة زيادة في أعداد منتسبيها سواء من النساء أو الشباب، ويوجد للنقابة مقر ونظام داخلي. ونفذت النقابة خلال السنوات الخمسة الماضية عدة احتجاجات من اجل قضايا تتعلق بالصحة والسلامة المهنية وللمطالبة بتعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي. ولدى النقابة خطة عمل تعمل بموجبها، وبرزها زيادة عدد المنتسبين للنقابة وتشكيل لجان نقابية في مواقع العمل وتشريع قانون عمل جديد وزيادة أجور العمال وشمول اكبر عدد ممكن من العمال بالضمان الاجتماعي وإيجاد نظام تعويض للمتعطلين عن العمل.

## 9. الأردن

في الوقت الذي سمح قانون العمل للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم، فقد تم وضع قيود قانونية في ذات القانون تحد من امكانية انشاء النقابات العمالية، حيث منحت صلاحية انشاء نقابات جديدة في الأردن الى اللجنة الثلاثية المكونة من الحكومة ونقابات العمال ونقابات اصحاب العمل. وقد كان قانون العمل السابق يمنح هذه الصلاحية الى وزير العمل، وتم السماح فقط بتأسيس 17 نقابة عمالية فقط، تنسق فيما بينها في اطار اتحاد يسمى " الاتحاد العام لنقابات العمالي في الأردن". ومنذ أواسط السبعينات لم تسمح وزارة العمل وفق القانون والقرارات الصادرة بموجبه بتأسيس أية نقابة عمالية جديدة، إذ تم رفض جميع محاولات تأسيس نقابات عمالية جديدة. وقد صادق الأردن حتى الآن على ( 7 ) من اتفاقيات العمل الدولية الأساسية وهي الاتفاقيات ( 29 ، 98 ، 100 ، 105 ، 111 ، 138 و 182).



تتسم غالبية النقابات العمالية المنضوية في اطار اتحاد نقابات العمال في الأردن بضعف العضوية الناجمة عن انعزالها عن المساهمة في الحياة العامة، حيث لا تتجاوز عضوية كافة هذه النقابات عن 5 بالمائة من مجمل عمال الأردن، وتتركز هذه العضوية في عدد محدود من النقابات.

ويطبق قانون العمل الأردني على العاملين في القطاع الخاص، بينما يطبق على العاملين في القطاع العام نظام الخدمة المدنية، والذي لا يتضمن على اية نصوص تسمح أو تمنع العاملين في القطاع العام من تنظيم انفسهم في نقابات عمالية. الا ان الحكومة لم تسمح بتشكيل أية نقابات للعاملين في هذا القطاع باستثناء المهنيين منهم مثل الأطباء والمهندسين والمحامين والزراعيين والبيطريين واطباء الأسنان وغيرهم. واستمر هذا الحال حتى انتزع المعلمين حقهم بتشكيل نقابة في عام 2011، ولحق بهم الأئمة والوعاظ، حيث اصدرت المحكمة الدستورية قرارا تفسيريا في تموز 2013 يسمح بموجبه لجميع العاملين في القطاع العام بتشكيل نقابات خاصة بهم.

وفيما يتعلق بأعداد العاملين في قطاع النقل، وكغيره من قطاعات النقل في الدول العربية لا يوجد ارقام دقيقة للعاملين في هذا القطاع، وتكتفي دائرة الاحصاءات العامة الأردنية بالإشارة الى أن اعداد العاملين في قطاعات النقل والتخزين يبلغ 22252 عامل<sup>16</sup>، وحسب التقديرات الأولية فإن هذا الرقم بعيد كل البعد عن الواقع، إذ أن سائقي سيارات نقل الركاب الصغيرة (تكسي وسرفيس) يقارب عددهم 75 الف سائق، يضاف لهم سائقي سيارات النقل الكبيرة.

وخلال السنوات الثلاث الماضية قام آلاف العمال بتأسيس العديد من النقابات العمالية بالرغم من عدم حصولهم على تراخيص من الحكومة وبلغ عددها حتى ساعة اعداد هذه الدراسة 12 نقابة عمالية مستقلة، شكلت فيما بينها اتحادا عماليا في نيسان/ابريل 2013 يسمى " اتحاد النقابات العمالية المستقلة الأردني".

وفيما يتعلق بنقابات العمال في قطاع النقل، يوجد ثلاث نقابات عمالية في اطار الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن يوجد اربع نقابات هي النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والنقابة العامة للعاملين في الموانئ والتخليص والنقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك والنقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية. أما في اطار النقابات الجديدة والمستقلة، فقد تم تشكيل مجموعة نقابات تمثلت في النقابة المستقلة للطيارين الأردنيين وهي ليست جزءا من اتحاد النقابات العمالية المستقلة، وهي اقرب الى النقابة المهنية من العمالية، والنقابة المستقلة لسائقي العمومي، والنقابة المستقلة للعاملين في ميناء

<sup>16</sup> دائرة الاحصاءات العامة، الكتاب الاحصائي السنوي لسنة 2012، صادر في ايلول 2013.

الحاويات والنقابة المستقلة لمهندسي وفنيي صيانة الطائرات والنقابة المستقلة للعاملين في السكك الحديدية، وهذه النقابات أعضاء في اتحاد النقابات العمالية المستقلة.

ولعب عمال الموانئ في العقبة دورا أساسيا في الحراك العمالي خلال السنوات القليلة الماضية، من خلال سلسلة من الاضرابات العمالية بدأت في صيف عام 2009 واستمرت حتى الآن، فمن جانب ساهم حراكم الى جانب حركات عمال المياومة في قطاع الزراعة في تشجيع عشرات آلاف العمال في الأردن للتحرك نحو تحسين شرط اعمالهم من خلال تنفيذ مئات الاحتجاجات العمالية في مختلف القطاعات الاقتصادية، ومن جانب آخر ساهم في تحسين شروط العمل في مؤسسة الموانئ التي يعملون فيها، فتحسن مستوى الصحة والسلامة المهنية وتحسنت الأجور بشكل واضح. وحتى لحظة اعداد هذه الدراسة يقوم العاملين في الموانئ بتنفيذ اضراب منذ ما يقارب اسبوعين يهدف الى تنفيذ نصوص اتفاقية جماعية وقعت مع ادارة الميناء في مرحلة سابقة. الأمر الذي شكل حرجا للاتحاد العام للنقابات العمالية في الأردن ودفعه الى حل اللجنة النقابية لنقابة العاملين في الميناء بحجة انتهاء دورتها الانتخابية، وجاء هذا القرار بهدف الضغط على اللجنة النقابية لوقف اضرابها.

وتعاني النقابات العمالية في قطاع النقل (الشرعية) وفق قانون العمل الأردني كغيرها من النقابات العمالية الأردنية مشكلات ضعف انظمتها الداخلية، حيث حرمت الهيئات العامة لهذه النقابات من حق وضع انظمتها الداخلية، وأدى ذلك الى ضعف الممارسات الديمقراطية فيها، وبالتالي فالعديد من هذه النقابات لم يجري فيها انتخابات منذ سنوات طويلة، الأمر الذي أدى الى توسع الفجوة بين هيئاتها الادارية واعضائها. لذلك كان قطاع النقل من اكثر القطاعات الذي شهد حركات بهدف تشكيل نقابات عمالية جديدة ومستقلة، والتي سبق الاشارة اليها.

اما النقابات العمالية الجديدة والمستقلة في قطاع النقل فهي تعاني من مشكلات ذات علاقة بعدم اعتراف الحكومة بها، وبالتالي فهي لا تستطيع استئجار مقرات وجمع اشتراكات من أعضائها، وتقوم بدل ذلك بجمع التبرعات. هذا الى جانب أن طموحاتها النقابية كبيرة وقدراتها التنظيمية ضعيفة ومتوسطة بحكم ضعف تجربتها المعرفية والميدانية في العمل النقابي.

التشريع التونسي يسمح للعاملين في القطاعين العام والخاص بتشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها دون إذن مسبق من الحكومة، ولا يجيز القانون حل النقابات إلا بأمر من المحكمة. إلا أن الحكومة في بعض الأحيان لا تحترم هذا الحق في الممارسة العملية. إلى جانب ذلك تقيد تشريعات العمل في تونس الحق في الإضراب إذ يشترط القانون وجود إشعار مدته 10 يوم من بدء تنفيذ الإضراب. والحق في المفاوضات الجماعية معترف به في القانون. ويحمي قانون العمل التونسي حق المفاوضات الجماعية. ويمثل العاملين في تونس الاتحاد العام التونسي للشغل، ونشأ بعد الثورة ثلاثة اتحادات عمالية جديدة هي: اتحاد عمال تونس و الكنفدرالية العامة للشغل والمنظمة التونسية للشغل. وقد صادقت تونس على جميع اتفاقيات العمل الدولية الأساسية وهي (29 و 87 و 98 و 100 و 105 و 111 و 138 و 182).

وكان للحركة النقابية التونسية دورا هاما منذ تأسيسه عام 1946 دورا اجتماعيا للدفاع عن مصالح عمال تونس الى جانب دورا سياسيا في الدفاع عن استقلال تونس. كذلك كان للاتحاد التونسي للشغل دورا اساسيا في الثورة التونسية في بداية عام 2011، وبرز هذا الدور من خلال مساهمة العديد من القطاعات العمالية في مجريات الثورة منذ بداياتها، وتطور دوره ليصبح حاضرا لها في بعض المراحل من خلال فتح مقرات الاتحاد أمام الجماهير التونسية في العديد من المحافظات، وكان ذروة هذا الدور عند اعلان الاتحاد للإضراب العام 11 كانون الثاني 2011، والذي رفع فيه الاتحاد شعار اسقاط النظام. واستمر هذا الدور السياسي حتى لحظة اعداد هذه الدراسة، من خلال لعب دور مركزي في التوسط بين الأحزاب الرئيسية في تونس للوصول الى حالة من الاستقرار السياسي في تونس، وبشكل عام أدى هذا الدور الكبير للاتحاد التونسي للشغل في الحياة السياسية وغياب الخوف الذي كان يشكله النظام السياسي السابق على الانضمام للنقابات، الى اندفاع العاملين للانضمام للنقابات الأعضاء فيه. ومن جانب آخر فقد ازداد عدد النقابات العمالية في تونس بعد الثورة والتي شكلت كما تم الإشارة اليه سابقا ثلاثة اتحادات عمالية جديدة.

ويعاني الاتحاد التونسي للشغل من العديد من المشكلات تتمثل في الهيكلية الكلاسيكية التي يعمل بموجبها، والتي تتصف الهرمية الطويلة، وبالتالي فإن عملية اتخاذ القرار صعبة وغياب المرونة عنها، كذلك فإن هذه الهيكلية فرضت صعوبات لعملية تغيير قياداته الذين يتمسون بكبر عمرهم، ونجم عن ذلك ضعف انخراط الشباب في هيئاته القيادية، وهناك ايضا ضعف في نسبة تمثيل النساء في هيئاته

القيادية. ويعاني الخطاب النقابي للحركة النقابية التونسية اسوة بالحركات النقابية العربية الأخرى بضعف الخطاب النقابي العمالي، وعدم تجديده من عشرات السنين، كذلك فإن الانخراط الكبير للاتحاد التونسي للشغل في الحياة السياسية ادى الى انتاج موقفين من المعنيين بشؤون العمال التونسيين وحركتهم النقابية، تمثل الأول في أنه يعكس قوة الاتحاد وتأثيره الكبير في الحياة العامة وهذا أمر محمود ومطلوب، والموقف الثاني يتمثل في ان الانخراط الكبير للاتحاد في الحياة السياسية انعكس سلباً على شروط العمل في تونس حيث ارتفاع معدلات البطالة وتواضع مستويات الأجور لا بل تراجعها بسبب ارتفاع مستويات التضخم، وغيرها من شروط العمل الأخرى.

وفي اطار النقابات العمالية التونسية في قطاع النقل، فغالبيتها اعضاء في الاتحاد التونسي للشغل، وتشكل غالبية عضويتها من العاملين في القطاع العام، وقد ازدادت عضويتها بعد الثورة وكانت غالبية هذه العضوية من العاملين في القطاع الخاص، وذلك يعود الى ان العاملين في القطاع العام هم اصلا أعضاء في هذه النقابات. ويوجد في تونس اربع منظمات نقابية تونسية في قطاع النقل تتمثل في الاتحاد الوطني للسكك الحديدية التونسية والاتحاد العام لعمال الموانئ والاتحاد العام للبحرية التجارية والموانئ والاتحاد الوطني للنقل، ومن بين هذه المنظمات النقابية تشكلت العديد من المنظمات النقابية في قطاع النقل.

وبخصوص اعداد العاملين في هذا القطاع، فلم يتمكن الباحث من الحصول على أية ارقام تبين اعداد العاملين في هذا القطاع، وهناك رقم تقدير يتحدث عن 60 الف عامل، الا أن هذه المؤشرات غير مؤكدة في بلد يقارب فيه عدد السكان عن 11 مليون نسمة.

## 11. البحرين

تسمح تشريعات العمل البحرينية بإنشاء نقابات عمالية، إذ يسمح بوجود نقابة عمالية واحدة لكل منشأة أو قطاع معين أو نشاط محدد أو صناعات محددة أو حرف متماثلة، ولكن من غير المسموح وجود أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة. ولا يشترط القانون الإذن المسبق من النقابة لتشكيلها، ولكن على النقابة إرسال نظامها الداخلي إلى وزارة العمل مرفق معها أسماء مؤسسيها، وتسمح التشريعات العمالية البحرينية كذلك لجميع العاملين في القطاعين الخاص والعام بالانتساب إلى النقابات العمالية بمن فيهم العمال المهاجرين.

ويوجد في البحرين اتحاد عمالي واحد فقط هو الاتحاد العام لعمال البحرين GFBTU، ولا تسمح التشريعات العمالية بإنشاء غيره. وتلتزم النقابات العمالية البحرينية بموجب القانون الانضمام إليه. وقد صادقت حتى الآن على 5 من اتفاقيات العمل الدولية الأساسية وهي التي تحمل الأرقام (29، 98، 105، 111، 182)، وهي لم تصادق حتى الآن على الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم. وعلى أرض الواقع يعاني العاملون في البحرين من ظروف عمل صعبة خاصة العاملين منهم في قطاع البناء والإنشاءات والعمال المهاجرين.

وفي سياق مرحلة التحولات الديمقراطية التي تشهدها المنطقة ومنها مملكة البحرين، لعبت الاتحاد العام لعمال البحرين دوراً هاماً في تعزيز حركة الاحتجاجات الشعبية لتعزيز الحريات الديمقراطية، وتعرض لمضايقات شديدة ومتنوعة. وقد ساعدت الحكومة البحرينية على وجود نقابات عمالية جديدة خلال السنوات الثلاث الماضية.

وكغيرها من الدول العربية الخرى لا يوجد مؤشرات رقمية دقيقة حول أعداد العاملين في قطاع النقل في البحرين، ويوجد أكثر من نقابة عمالية للعاملين في قطاع النقل منها نقابة عمال شركة خدمات مطار البحرين-ماس ونقابة شركة طيران الخليج والنقابة العامة للمضيفين الجويين ونقابة العاملين في شركة كارس للنقل العام ونقابة الموانئ البحرية.

## التوصيات :

في ضوء التحليل الذي ورد في هذه الدراسة والنتائج التي تم التوصل اليها وتم عرضها في متن الدراسة أعلاه، يمكن تبويب التوصيات التي محورين اساسيين، والتي نعتقد ان من شان الأخذ بها وتطبيقها من قبل الاتحاد الدولي لنقابات عمال النقل في المنطقة العربية والمنظمات العمالية المنضوية في اطاره أن تحقق انجازات ملموسة خلال المرحلة القادمة، وهي على الشكل التالي:

1. تطوير خطاب عمالي ونقابي معاصر يأخذ بعين الاعتبار التحديات والاولويات الملحة التي تواجهها الحركة العمالية والنقابية العربية العاملة في قطاع النقل بمختلف فروعها. بحيث يتم من خلاله تطوير اجندة الحركة العمالية والنقابية وأولوياتها للعاملين في قطاع النقل في المنطقة العربية، على أن يقف هذا الخطاب (الأجندة) عند النماذج التنموية السائدة في المنطقة وفي كل دولة على حدى، والسياسات الاقتصادية المنبثقة عنها وتؤثر على أوضاع العاملين في قطاع النقل بمختلف فروعها. هذا الى جانب التحديات والمخاطر الجديدة التي تفرضها مرحلة التحولات السياسية التي تشهدها المنطقة، وحالة عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي والأمني والتي من المتوقع أن تستمر لسنوات طويلة قادمة. ويمكن أن يتم ذلك من خلال عقد سلسلة من ورشات العمل المتخصصة تهدف الى تحليل البيئة المحيطة بعمل المنظمات العمالية وتأثيرات النماذج التنموية والسياسات الاقتصادية على عمال النقل ومنظماتهم النقابية، يشارك فيها خبراء اقتصاديين واجتماعيين وسياسيين بمشاركة قادة ونشطاء نقابيين على مستوى قطري وعلى مستوى المنطقة العربية ككل.

2. تطوير خطط استراتيجية فرعية على مستوى الدولة وقطاع النقل الفرعي استنادا الى الخطاب النقابي الجديدة (الأجندة النقابية) ومن ثم تطوير خطة استراتيجية شاملة لمختلف المنظمات النقابية في قطاع النقل في المنطقة العربية، يرافقها آليات تنفيذ مدونة ومحددة، وذلك في اطار خطة زمنية محددة ومرنة في ذات الوقت، ووفق مؤشرات كمية ونوعية واضحة وقابلة للقياس، وأن يناط بمتابعة تنفيذها لفريق مستقل.

3. تطوير بنية هيكلية مرنة تتلاءم مع طبيعة التحديات والمخاطر التي يواجهها عمال النقل ومنظماتهم النقابية، تكون قادرة على تحقيق اجندتها بفاعلية، تتضمن آليات وتقنيات تتلاءم مع طبيعة الأهداف الاستراتيجية والفرعية على مستوى الدولة وقطاع النقل الفرعي وعلى مستوى

المنطقة ككل. بحيث يؤخذ بعين الاعتبار اعادة بناء منظمات نقابية فعالة تتمتع بالاستقلالية والفاعلية وتمارس عملها باستخدام آليات ديمقراطية، وتمكين الفئات المستضعفة مثل الشباب والنساء والأشخاص من ذوي الاعاقة من لعب أدوار فاعلة في أعمال هذه المنظمات، بما في ذلك اعادة النظر بلوائها الداخلية التي غالبا ما تتسم بالمركزية.

4. تطوير قدرات المنظمات النقابية في قطاع النقل في المنطقة العربية من ممارسة اعمالها وتحقيق اهدافها الواردة في خطابها واجندتها الجديدة، بحيث يتم ربط عمليات تطوير القدرات مع تحقيق أهداف محددة في الخطط الاستراتيجية وخطط العمل بمختلف مستوياتها سواء على مستوى الدول أو القطاع الفرعي او المنظمة النقابية ذاتها. على أن تشمل عملية بناء القدرات على المستويات العمرية الشابة من الرجال والنساء، وتشمل تطبيقات على الاتصال والقيادة والاعلام الداخلي والخارجي وحملات الضغط والمناصرة وتقنيات المفاوضة الجماعية وكيفية تنفيذ الاحتجاجات العمالية بأنواعها المختلفة.

## المراجع:

- ILO, Global Employment Trends 2013, January 2013.
- ILO, Maritime Labour Convention, 2006.  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C186](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C186)
- الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير الاقتصاد العربي لعام 2006.
- المجموعة العالمية للنقل الجوي - تقرير عام 2012  
<http://www.aviationbenefitsbeyondborders.org/>
- شركة مزايا القابضة، تقرير النقل الجوي العربي الآفاق المستقبلية في ضوء الأداء الراهن 2010 .  
- البنك الدولي ، <http://web.worldbank.org>
- منظمة الأمم المتحدة للتنمية والتجارة (اونكتاد)، تقرير النقل البحري لعام 2012
- الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير النقل في العالم العربي، 2006،
- منظمة الأمم المتحدة للتنمية والتجارة ( اونكتاد ) تقرير النقل البري لعام 2012
- الاتحاد الدولي لعمال النقل، نشرة خاصة بمؤتمر الاتحاد رقم 42 لسنة 2010.
- الاتحاد الدولي لعمال النقل-المنطقة العربية، قاعدة بيانات المنظمات الأعضاء، 2013.
- دائرة الاحصاءات العامة، الكتاب الاحصائي السنوي لسنة 2012، صادر في ايلول 2013.