

مدخل تمهيدي للنقابات والتعاونيات

فأب

القطاعات الرسمية وغير الرسمية في السودان

خالد عثمان الفيل

قصي همور

محمد الفاتح العتيبي

أواب أحمد المصباح

محمود المعتصم

رجاء مكاوي



شركة مطابع السودان للصحافة والاعلام

الفهرس

الصفحة	الموضوع
٥	دور التنظيم النقابي في تعميق المسيرة الديمقراطية للبلاد رجاء مكاوي
١٥	تنظيم الحركة العمالية: لماذا يُعتبر أولوية رئيسية في المرحلة الانتقالية للثورة السودانية؟ خالد عثمان الفيل
٤١	التعاونيات: استعراض واستبانة آفاق محمد الفاتح العتيبي وقصي همور
٦٥	التنظيمات العمالية في الاقتصاد غير الرسمي أواب أحمد الصباح
١٠١	كيف تنشئ نقابة؟ محمود المعتصم

دور التنظيم النقابي في تعميق المسيرة الديمقراطية للبلاد

رجاء مكاوي

عن تجمع استعادة وتصحيح النقابات العمالية¹

يأتي هذا الكتيب المختصر عن الدور السياسي والاقتصادي في تنظيم العمل والعمالة خلال لحظة حاسمة من النقاش الدائر حول المنهجية الأنسب لإحداث تغيير جذري في السودان. حيث يمكن الجزم أن التطورات السياسية غير المرتقبة في الأشهر الماضية قد جاءت بمثابة قفزة نوعية في مسار التغيير الاجتماعي والوعي السياسي للأمة. من ناحية تاريخية، وعلى الرغم من أن التطورات التي شهدناها تعتبر سمة نمطية للصراعات التي تسبق تغير النظم، فإن خصائص الحلقة السياسية الأخيرة في السودان، وبذلك أعني اتساعها الجغرافي، وتبايناتها الجيلية والإيديولوجية، تستدعي إعادة النظر فيما كان يعرف المشهد السياسي للبلاد سابقاً. تفاصيل هذه التطورات واسعة، وليس لها مساحة في هذه المقدمة القصيرة. عوضاً عن ذلك، فإن تركيزي، مقتدية بباقي فصول هذا الكتيب، يتحرى موقع ودور سياسة تنظيم العمل والعمالة كمؤشر لاستهلال العملية الديمقراطية باتجاه استكمال أركان الحقوق والحريات، على غرار ما كان سائداً إبان حكم الأندنية الاستبدادي، بشقيها العسكري والمدني. وأشمل بالحديث هنا مؤسسات التكوين بعد الاستعماري للمدنية الحداثوية. هذه التكوينات العمالية، ودورها في تحقيق مشروع التحول الديمقراطي، هي موضع هذه الدراسة القصيرة.

1 تجمع استعادة واصحاح النقابات العمالية تحالف عمالي عريض ذو توجه ثوري يعمل لتكوين حركة عمالية ديمقراطية وثورية تصدي لمسار تصحيح العمل النقابي. يمكنكم متابعة نشاطات التجمع علي صفحهم بالفيسبوك sudanesunioworkersalliance@، أو مراسلتهم علي البريد الإلكتروني arswtu@gmail.com.

هذا المشروع الفكري هو نتاج خطين متقاطعين للفكر الثوري والممارسة السياسية. أولاً، القلق إزاء سياسات التدخل الخارجي والإقليمي في شؤون البلاد الداخلية، والذي من شأنه أن يجعل المشروع السياسي المحلي أداة في قبضة النخبة. ويتجلى ذلك بصيرورة المشروع الثوري لبناء الدولة في اتجاه تفضيل أجندة التنمية الاقتصادية النيوليبرالية، بخصائصها التي تتبنى سياسات السوق الحر، من تقشف في الموازنات، على حساب مشروع الرفاه الاجتماعي؛ وذلك بغرض استرضاء معايير الحوكمة العالمية الموصولة بوعود التمويل الخارجي.

وبذلك تختزل قضايا السلام وإعادة الإعمار لمجرد تابع لأجندة تطبيع العلاقات وإعادة الدمج في المجتمع الدولي، ويكون نجاحها معلق فقط بحدوث اختراقات في ملف الإصلاح الاقتصادي. من هنا تأتي أجندة السوق سابقة على المعاش وكريم الحياة، والتي ليست بالضرورة ذات ارتباط بغزارة الإنتاج أو الثراء بحسب القيم الرأسمالية.

وجدير بالذكر أنه، وعلى مَرِّ الثورة، اتسم خطاب المواطنة وتحددت أطره بانفيستو الحراك الشعبي وأسسها التي تبلورت في شعار "حرية، سلام، عدالة". غير أن التطبيق أبرز تحديات جعلها موصول بالفروقات الطبقية. من شأن هذه الانقسامات الطبقية أن تعيد تعريف أهداف وأولويات مشروع التغيير السياسي، خاصة بعد تحقيق أولى بنود التحول واسقاط النظام الشمولي/الفاشي. بالتالي يتسم ما تبقى من أجندة الحقوق بترافقية المصالح الاقتصادية، ونفوذ المتحدثين باسم أهداف الثورة ومدخلاتهم لمنصات الحكم، كيفما وجدت. وحقيقة القول إن هناك قلق متزايد في صفوف المكون الشعبي، بجميع فئاته من مجموعات ومنظمات مدنية ونقابية، وبالتحديد بين من يحتلون القيادات الدنيا في الهرم الاقتصادي أو الذين يقبعون خارج التعريفات الرسمية للقطاعات المنتجة، من أن قيم وأهداف الثورة يتم تحريفها عن عمد لصالح مشروع ليبرالي أكثر مواءمة لمسيرة رأس المال العالمي، والتي تتطلع القيادة الجديدة لإدماج السودان ضمنها.

وفي هذا السياق تأتي مساهمة قصي همورر ومحمد الفاتح العتيبي من أجل تقديم نموذج اقتصادي اجتماعي مُغاير، من خلال عرض نظام التعاونيات كبديل للتحرر وسياسات اعتماد توسيع القطاع الخاص. ويستشهد فصل التعاونيات في هذا الكتيب بتاريخ وحيثيات قيام هذه النماذج الاقتصادية الاشتراكية، وقدرتها على تعميق العملية الديمقراطية عن طريق زيادة السلطة التفاوضية لجموع الشعب، والتي بدورها تمكن من إحداث خروق تفاوضية في تفاصيل العقد الاجتماعي، باعتباره حجر أساس علاقات الدولة بالمجتمع.

يتطرق العتيبي وهمورر في سرديتها إلى العلاقة المتبادلة بين الهياكل والمبادئ التنظيمية التي تدعم التعاونيات كمؤسسات يمكنها إعادة تنظيم العلاقات الاجتماعية للإنتاج، بهدف تحقيق النمو الاقتصادي في سياق الحماية الاجتماعية. وتعتبر القوة التنظيمية للعمال في هذه الحالة أكثر من مجرد وسيلة لتحقيق الازدهار الاقتصادي، بل مانفيسستو وإطاراً سياسياً نحو تشكيل مشروع الرفاه الوطني بكل ما يحمل ذلك من دلالات سياسية، واجتماعية، وحقوقية. وبنفس قدر أهمية عرضهما لنموذج اقتصادي بديل، في ظل تطورات السياق السياسي والتاريخي التي أعاقت حيناً وسهلت طوراً تطبيقها، تأتي محاولتهما للفت الانتباه لسياق تاريخ ما بعد الاستعمار، وعلاقته بالمتغيرات القومية.

هذا وقد اختزلت السياسات الثورية الخطاب الشعبوي في دور مجابهة الإسلام السياسي، ومعه خطر تقليص تاريخ صراع سياسي طويل ومتراكم ضد علاقات الإنتاج الرأسمالية، لتتشغل بمجابهة أيديولوجيا ونظام قد أقل نجمه. تقبع أهمية السردية التاريخية في تعضيد خلق روافع أيديولوجية مشروع بناء السودان الجديد، والمعترمة منذ عقود، وإن كانت غير محققة بعد. وتشمل هذه السرديات دروس وعبر تاريخية تزداد قيمتها بإدماجها في المشروع الفكري المعاصر. يأتي هذا الكتيب للتموضع إلى جانب العديد من الأعمال الفكرية

الرائدة للتيارات السودانية التقدمية بغرض أرشفة تاريخ الحراك العالمي في مواجهة توغلات القطاع العسكري والطائفية الحزبية على الديمقراطية الشعبية.

ثانياً، يحتاج مشروع بناء الدولة لإعادة تعريفه من خلال أجندة وأنشطة الحراك الشعبي الثوري، وليس الرجوع للحكم بنظام التسويات السياسية بشقيها المدني العسكري. ومع أن مخرجات فترة ما بعد الثورة قد اقتضت هيمنة الطليعة المعارضة القديمة، لكن الصيغ الحديثة لمفاهيم وأسس القومية تم سنّها في الشارع من قبل الحراك الشعبي، يتوسطه تنظيم وسياسات العمل النقابي.

خير مثال على ذلك تجمع المهنيين كهيئة قيادية نقابية تم تكليفها من خلال السلطة الثورية لوضع معايير وشروط المشروع السياسي الجديد وفترة الانتقال. ولكن بنسوج اللحظة الثورية، تبدو مخاطر اختطاف مشروع التغيير من قبل مشاريع السياسة الكلية أكثر وضوحاً من أي وقت مضى. لتوضيح العلاقة المتناقضة بين سلطة الدولة والمؤسسات الشعبية، يتحرى خالد الفيل، في مفتتح الكتيب، دور وأهمية النقابات في المرحلة القادمة من الصراع السياسي حول بناء الدولة. كما يذهب نحو وضع أرخنة ودينامكية للأحداث التي شكلت حيثيات العلاقة بين نقابات العمل والحكومات الوطنية المتتالية، والكفاح النقابي من أجل خلق تاريخ مستدام في هذه المنعطفات الحرجة.

وتعمل مساهمة خالد الفيل أيضاً بمثابة سردية تاريخية مهمة لتأريخ الصراع بين النخب وإرادة الشعب السياسية لتطبيع الحكم الراشد. يستقرأ خالد الضعف المتأصل في قدرة النقابات التنظيمية لاستكمال الفترات الانتقالية والمشاريع الديمقراطية، مقارنة بقدراتهم التاريخية في حشد الحراك الشعبي لإحداث التغيير. ويلخص فصل خالد مصدر الأزمة وخصائصها بتحليل محاور التناقض الأيديولوجي في مواجهة الإنتاج.

تطرح جميع المساهمات في هذا الكتيب أسئلة متعددة ضمن نفس المحور: مقدرة السياسات والتنظيمات العمالية، من خلال مؤسساتها الديمقراطية مثل النقابات، من إحداث تحول أيديولوجي في أسلوب وسياسات الحكم، لمواجهة مشروع دولة المواطنة المتسم بالتمييز العرقي للحقوق والواجبات. تشير الصراعات الحالية بين مكونات كتلة الحرية والتغيير، والتي تشمل نقابات العمال، إلى انحراف عن المقاصد الديمقراطية. ويزخر المشهد السياسي بدلالات تشير بوضوح إلى هذه التجاوزات، منها التداخل بين تفويض التجمع وألويات الأحزاب السياسية. وما تزال هذه التقاطعات مدعاة للنقد، وعلى وجه الخصوص منطوق التنازلات السياسية كنتكتيك لحراسة مكاسب الثورة، والتي عملت كسرديّة مهيمنة، بالرغم من غياب التوضيحات في التعامل مع القوانين والهيكل التي ترسخ لفصل الحقوق السياسية عن نظيرتها الاقتصادية.

في مذكرات نشرت حديثاً، قام نقابيون قدماء و متمرسون من تجمع تصحيح واستعادة النقابات العمالية (وهو جسم نقابي ثوري ولد مع الثورة) بتوضيح التبعات الكارثية لقوانين الاتحاد التي صاغها تجمع المهنيين على تعديلات قانون النقابات:

"في تقديري أن غرضنا الرئيسي يجب أن يتلخص في النضال من أجل إصدار قانون نقابات ديمقراطي يهدف لتحرير العمل النقابي من سيطرة الشمولية التي أحكمت قبضتها عليه لعقود طويلة واستخدمت القانون نفسه حتى تحقق لها ما أرادت ولن أخوض هنا كثيراً في الأغراض الكامنة وراء ذلك لأنها معلومة بالضرورة فقد مسّت كل أوجه الحياة الأخرى وصادرت استقلالية المجتمع السوداني برمته بعد أن أضعفت نسيجه ومزقت له لصالح هيمنة الدولة والطبقات السياسية الحاكمة ولقد تمكنت من ذلك بالقهر مثلما حققته بالقوانين المقيدة للحرريات لذا يجب أن يتبنى مشروع قانوننا المقترح للنقابات فلسفة تُحرر العمل النقابي من

هذه العقلية المتجذرة لأزمةٍ طويلةٍ والسؤال المباشر هل سيُحقق قانون النقابات لعام ١٩٨٧ م الذي يُطالب به البعض أو يبني عليه البعض الآخر رؤيته للقانون القادم هذا الهدف؟ بمعنى أكثر دقة هل قانون النقابات للعام ١٩٨٧ م متحرر من آثار الشمولية التي اختطفت العمل النقابي وارتنته لخدمة مصالح الطبقات السياسية لعقودٍ طويلةٍ؟ وهل هو قادر على استيعاب التغييرات الضخمة التي حدثت في تركيبة القوى العاملة؟ وهل يستطيع الصمود أمام اختبار المواثيق المعيارية والمبادئ السبع المنجيات للعمل النقابي وتشريعاته؟ الإجابة في تقديري المتواضع لا. لكن ذلك لا يجب أن يفهم منه خلو قانون نقابات ١٩٨٧ م من بعض الإيجابيات لكنها وللأسف في كثير من حالاتها صارت بغير جدوى فما منحهُ القانون في مادة عادٍ يُسقطه في أخرى" ٢.

إن أزمة تمثيل الحراك العمالي من قبل تجمع المهنيين يجد جذوره في التركيبة الاقتصادية لدولة ما بعد الاستعمار، والمفاهيم المبكرة المستصحبة للتمثيل "الديمقراطي" للمرحلة. حيث ظلت قدرة العمال على التعبئة من أجل تحقيق التغيير السياسي، في ظل نموذج الدولة الوطنية، مقيدة إلى حد كبير من قبل النخبة.

في الغرب أنتجت الثورة الصناعية حراك عمالي واسع بقدرات متكافئة. ودفع تطور رأس المال وسياسيات ما بعد الحرب العالمية الثانية الحركة العمالية الأوربية إلى التنظيم بفعالية لاستخلاص عقد اجتماعي أكثر فعالية. وفيما فشلت قريناتها في دول ما بعد الاستعمار في الوصول إلى نتائج تتضمن عقوداً اجتماعية بحقوق مماثلة. والسودان ليس بمستثنى من هذه الصراعات العالمية وتطوراتها السياسية. فتعثر الحركة العمالية السودانية، وفشلها في تطوير والمحافظة على

٢. الدراسة النقدية الكاملة متوفرة على صفحة التجمع، الحلقة ١

مكتسبات المفاوضة الجماعية ومؤسساتها، من أجل تأمين عقد اجتماعي يجد جذوره في السلطة المركزية للدولة الحديثة. يتناول فصل أبواب المصباح بالتفصيل إحدائيات الصراع، وأسباب التخلف، من خلال استكشاف بعض سمات العمال في العالم الثالث، وتأثير استفحال قضية العمالة غير الرسمية على النمو الاقتصادي، واقرانه بغياب الديمقراطية في السودان.

استمرت الدراسات الإفريقية لعقود ربط الأزمات السياسية بخصائص القارة الطبيعية، مثل إرجاع ضعف الإنتاجية في السودان إلى وجود احتياطي عمالة صغير الحجم مقارنة بمساحات شاسعة من الأرض، وتضاريس يصعب اختراقها. لكن الدراسات الحديثة دحضت هذه النظريات، ووسمتها بغير العلمية والمرتبطة بأغراض التحديدات الاستعمارية، ودعت لاستبدالها بالتحليل التنظيمي للعمالة وعلاقته بالدولة.

وبالتركيز على حيثيات إدماج أو إقصاء العمالة، كما توضح مساهمة أبواب أحمد، نستخلص سياسات أكثر من مجرد التنظيم الضريبي. فكما ذكرت سابقا، أن علاقات رأس المال من شأنها إعادة صياغة علاقات الهيمنة الاقتصادية والسياسية لصالح الربح، مما يضع الأغلبية المستضعفة، وخاصة النساء والأقليات في أوضاع بائسة.

وبعكس منطق التنمية السائد، فإن سياسات التمكين، وتمكين المرأة بالخصوص، كما هو الحال مع فئات مجتمعية أخرى، هو نتاج تراتبية علاقات اجتماعية واقتصادية في حد ذاتها ثمرة مباشر لتنظيم علاقات العمل. ويصف أبواب بإسهاب مقومات الضعف التنظيمي في السودان، وتحديد تأثير الحرب والنزوح على الأقليات داخل القطاعات الرسمية المنتجة، ومن ثم الدفع بشرائح كبيرة من الطبقات العاملة إلى القطاع غير الرسمي. يتطرق عضو تجمع استعادة وتصحيح النقابات العمالية، النقابي محمد سيف الدولة ضمن مجموعة من الدراسات النقدية حول القوانين النقابية عن دور ومكانة التمثيل النسوي في التنظيم النقابي، اشير فيها إلى الجزئية التالية:

"هل تتناسب أوضاع النساء في مجالات العمل وجبهات النشاط العام مع تاريخهن المضيء

وتضحياتهم الجسام؟ وما هي الأوضاع الحقيقية للنساء السودانيات في جبهة العمل النقابي؟

الاهتمام والتركيز على رفع مطالب فتوية خاصة بالنساء وفق فهم يتناولها كقضية نوعية وطبقية، إذ لا يمكن تحقيق مطالب النساء إلا عبر أشكال النضال الجماهيرية فزخم وقوة الحركة النسائية في بلادنا نبعث من فهمها العميق لهذا الربط الوثيق، وقطعا سيرعب هذا الوعي البروقراطية النقابية المتحكمة الآن في مفاصل الحركة النقابية مما سيجعلها تعمل كل ما بوسعها لتفاديه بعد أن ظنت أن نسبة ٢٥٪ النسوية التي تفضل بها نظامها الذكوري ستكون منتهى أحلام النساء، لذلك لا يعقل أن تغيب معاناة ومطالب النساء السودانيات عن ملفات ومشاريع حراكنا النقابي الهادف لاستعادة النقابات بما فيها تصوراتنا للتشريعات النقابية القادمة - مثال: قانون النقابات لسنة ١٩٨٧ م ومقترح مشروع قانون الحزب الشيوعي السوداني والأنظمة الأساسية لبعض النقابات المهنية - والمؤسف أن النساء هن الأوسع مشاركة في الثورة، بجانب أنهن الأفدح خسائر في مناطق الحرب ومناطق التصفية العرقية والأقبح أوضاعًا في أطراف المدن والأرياف وفي مناحي الكدح اليومي والبحث عن لقمة العيش وفوق ذلك هن الأكثر عرضة للاستغلال والتحرش الجنسي حتى من المسؤولين النقابيين في بعض الحالات الموثقة، خاصة في القطاعات الخدمية وبعض مؤسسات ووزارات دولة المشروع الحضاري كما في القطاع الخاص .

لابد من تحرير التنظيمات النقابية من الطابع الذكوري ومن النظرة الدونية للمرأة والتي استمدت جذورها من الثقافة الرجعية السائدة في مجتمعنا والتي كرسها وعمق قبورها نظام الإسلام السياسي وامتألت بها منهاجنا التعليمية وطفحت بخلها مقولاتنا وإيجاءاتنا حتى تسربت لثقافتنا الشعبية وبرامجنا الإعلامية والدرامية وصارت هدف النكات الممجوجة ومنبع للأمثال البايخة، والمؤسف أن كل هذه الممارسات الشائنة تذهب إلى تجذير مفاهيم تقسيم الأدوار ورسم صورة نمطية للمرأة... إلخ مما أطال سخفنا الذكوري حتى ادمننا التعلق بأستار كعبته، وكلها مفاهيم يركبها النظام الرأسمالي الذي يثقل كاهل النساء بازدواجية الأدوار داخل وخارج البيت لصالح ارباب العمل، لذا يجب الانتباه إلى أفخاخ الطبقات السياسية التي تستند على تقسيم القوى العاملة إلى

جنسين حتى تضعفها عبر إذكاء وهم تفوق نوعي زائف إذ لا حلَّ غير توحد قوى النساء والرجال، لكي يكونوا في مستوى الحرب التي تشنها الدولة وارباب العمل، ولن يتأتى ذلك الا بجسد معافي يجمع أعضائه احترام ومساواة كاملة.

الانفتاح على الحركة النسائية لتحفيزها على لعب ادوارها وذلك باستدعاء والاستفادة من تجارب العمل المشترك في جبهات الحقوق كتجارب فصل المنزوجات والأجر المتساوي للعمل المتساوي التي أشرنا إليها في صدر مقالتنا، لأننا بذلك سننجح في خلق تجلي نضالي سيساهم بالضرورة في تطعيم نقابات العاملين بقيادات نسوية عميقة الرؤية والخبرة كما سيدفع في اتجاه توعية القاعدة النسوية بأهمية العمل النقابي، ويشحذ تضامنها ومساندتها للنضالات العمالية النسائية (المساواة في الأجور بين النساء اللاتي يؤددين ذات الوظيفة في قطاعات مختلفة، والمساواة في حقوق الأمومة بأجر كامل ورعاية الطفولة حيث حدثت تراجعات كبيرة في هذه المجالات، ردع التحرش الجنسي... الخ)³

تظهر التأثيرات السياسية لهذا الاستبعاد المنهج من المنظومة الاقتصادية الرسمية في استبعاد جماهير كبيرة من التنظيم في الحراك السياسي، وهو ما من شأنه إضعاف كتلة الطبقة العاملة التفاوضية. في السودان تتضح مخاطر الضعف الهيكلي للقوانين والمؤسسات النقابية في وسائل تقويض السلطة الشعبية، ليس فقط من قبل دولة العنف المركزية، ولكن أيضا من جانب المنظمات المدنية المستفيدة من الوضع الراهن. ولن تكتمل عملية التحول في السودان في ظل غياب مشروع أيديولوجي. تتناول الفصول الثلاثة من هذا الكتيب دور وأهمية الأفكار التحريرية في تدشين وتفعيل عملية التغيير.

إن سنوات النفي الداخلي التي فرضها النظام السابق، من خلال سياساته القمعية، بالتزامن مع آثار العقوبات الخارجية، تعطي دلالة أعمق لوصف "الدولة الموبوءة" الذي وُصم به

3 الدراسة النقدية الكاملة متوفرة على صفحة التجمع، الحلقة ٢٨

<https://www.facebook.com/Sudaneseunionworkersalliance>

السودان. فقد عانت البلاد، وقدرة الشعب الإنتاجية، من غياب التفكير والابتكار، ويظهر ذلك جلياً في مجال التنظيم والعمل النقابي. يعمل قدامى المحاربين في النقابة من أجل تعضيد القدرات التنظيمية للعمل والعمالة في أعقاب الثورة، لكنهم على خلاف بسبب تداعي القدرات والموارد، في ظل غياب المعرفة والسجل التاريخي للعمل النقابي السوداني واقترانه بالحراك العالمي. في هذا السياق، يقدم محمود المعتصم مساهمته في الفصل الختامي للكتيب كترياق لحل هذه الندرة. ويمكن قراءة مساهمته كمستودع لتعريفات وأساسيات حركة التنظيم العمالي. فمن خلال إعادة تقديم مصطلحات وتعريف الأهداف التنظيمية، توفر المساهمة مورداً مفيداً للشباب الذين دخلوا ميدان العمل العام بعد غياب دام عقود.

إن هيمنة رأس المال التجاري في تمويل الاستثمارات الخاصة والعامة، والتسويات السياسية للدولة السودانية الناجمة عنها قد رسخت سلوكاً اقتصادياً يستعيد ممارسات البرجوازية الصغيرة التي تضع الربحية أولوية على إعادة التوزيع المتساوية. ففي حين أعاد الشعب صياغة مطالب الثورة بمعزلٍ عن رؤاهم، إلا أن هذا لا يزال يمثل منعطفاً حرجاً، حيث يتطلب استعادة المناخ المدني للسياسة أكثر من الوعد بمجرد الحريات الشخصية، إذ تتطلب الحقوق الاجتماعية والاقتصادية حشداً شعبياً متواصلاً لبناء المؤسسات. يهدف هذا الكتيب إلى تقديم الأساس المؤدي إلى الديمقراطية بما يتجاوز سياسة الرجل الكبير (Big Man)، فهو يساعد على استكشاف حدود وفرص التنظيم المدني من القاعدة إلى القمة، وتأثيرها على إصلاح العقد الاجتماعي.

4 تشير المصطلحات "الرجل الكبير" و "متلازمة الرجل الكبير" و "البيغمانية"، في سياق العلوم السياسية، إلى الحكم الفاسد والاستبدادي والشمولي في كثير من الأحيان من قبل شخص واحد. للاطلاع على أصل واستخدام المصطلح يمكن مراجعة المقالات التالية:

https://www.jstor.org/stable/421948?seq=1#metadata_info_tab_contents
https://www.jstor.org/stable/676254?seq=1#metadata_info_tab_contents
<https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-https://africasacountry.com/2016/03/the-big-man-syndrome-in-afric/files/1957.pdf>

تنظيم الحركة العمالية: لماذا يُعتبر أولوية رئيسية في المرحلة الانتقالية للثورة السودانية؟

خالد عثمان الفيل

المخلص: هذا التقرير يناقش بصورة رئيسية فكرة أهمية وراهنية تنظيم الحركة العمالية بكل أشكالها (النقابات، التعاونيات، الجمعيات المهنية) للحراك السياسي في السودان. وتتلخص فكرته الرئيسية بأن أهمية تنظيم الحركة العمالية في الوقت الحالي تكمن في تحقيقها سبع وظائف جوهرية وهي: كونها عامل ضغط للقوى المدنية لتحقيق التحول المدني الكامل للقوى المدنية، تفتيت وتوزيع السلطة وتقوية المجتمع المدني، من أقوى الوسائل لتحقيق "العدالة الاجتماعية"، إعادة دور الأخلاق والكفاءة في الفضاء العام وتقوية الممارسة السياسية في ظل الحكم المدني، تحسين وتطوير القطاعات العمالية والاقتصادية، ترشيد الصراع الأيديولوجي، المحافظة على النسيج المجتمعي وحماية الأسرة. كما يناقش التقرير في خاتمته الانتقادات التي تقدم من المنتقدين لأدوار النقابات العمالية، ويناقش معضلة تجمع المهنيين السودانيين وفرصته التاريخية.

ماهي الحركة العمالية؟ وماهي أشكالها؟

بصورة عامة، الحركة العمالية هي أي تنظيم أو كيان يجمع العمال/ الموظفين في مؤسسة أو قطاع أو منطقة معينة ويهدف إلى حماية مصالح هؤلاء العمال ويدافع عن تطلعاتهم وتصوراتهم حول الطرق الأمثل للعمل. كما تشرف أشكال الحركة العمالية على عمليات التفاوض بين هؤلاء العمال وبين غيرهم من أصحاب المصلحة مثل أرباب العمل، أو الأحزاب السياسية أو الحكومة. نشأت أشكال الحركة العمالية بالتزامن مع بدايات الثورة الصناعية التي وفرت الكثير من الوظائف والأعمال في فترة زمنية وجيزة، وهو الأمر الذي

استدعى هؤلاء العمال لتكوين اتحادات/ نقابات/ تعاونيات تحمي مصالحهم وحقوقهم ومطالبهم المتعلقة برفع الأجور وخفض ساعات العمل وتوفير بيئة عمل آمنة¹. وللحركة العمالية أشكال مختلفة تختلف باختلاف: المصالح/ الأهداف التي تريد الحركة تحقيقها أو طبيعة العمل نفسه. وقد شرح كل من الدكتور قصي همورر ومحمد الفاتح العتيبي في التقرير الثاني من هذا الدليل الإرشادي، والذي يحمل عنوان "التعاونيات: استعراض واستبانة آفاق"، الأشكال المختلفة للحركة العمالية من تعاونيات ونقابات وجمعيات واتحادات وتجمعات مهنية، كما ناقشوا الفروق بين هذه الأشكال المختلفة من الحركة العمالية.

أ- ماهي أهمية تنظيم الحركة العمالية؟

من الملاحظ أن الكثير من المهتمين بالحراك في السودان قد استهلكوا أنفسهم بنوع معين من النقاشات المتعلقة بترتيبات الانتقال ومفاوضات قوى إعلان الحرية والتغيير مع المجلس العسكري (قضية المتاريس، هياكل الحكم المتفق عليها ونسبها، تصورات مجلس السيادة وتوزيع النسب فيه وصلاحياته، إلخ) وقد كانت تلك النقاشات مفيدة في تشكيل الرأي العام واكتساب الناس لوعي سياسي يمكنهم من اتخاذ الموقف الصحيح في الأحداث الجارية. لكن في المقابل، أهملت تلك النقاشات أموراً لا تقل أهميتها عن متابعة قضايا ونقاشات الانتقال المدني، ومن أهم هذه القضايا قضية تأسيس وإعادة تنظيم الحركة العمالية بأشكالها المختلفة. وسيركز هذا التقرير على توضيح الأسباب الرئيسية التي بناءً عليها تصبح قضية تأسيس النقابات الشرعية هي من أولويات الوقت الراهن. إذن، لماذا النقابات الشرعية؟

1 مازن إرشيد، ماهي النقابة العمالية؟ العربي الجديد، ٢٧ أبريل ٢٠١٥.

١- الحركة العمالية هي عامل الضغط الراجح الذي يمكن أن يضمن عملية انتقال السلطة الكاملة للقوى المدنية في الفترة الانتقالية: -

يشير مصطلح "الانتقال إلى الديمقراطية" إلى عملية انتقال السلطة من حكومة مستبدة إلى حكومة ديمقراطية منتخبة، ويتحقق هذا الانتقال بعد إسقاط النظام القديم، بثورة شعبية أو بتسوية سياسية، ثم اتفاق القوى السياسية على ترتيبات الفترة الانتقالية، ثم تحويل هذا التوافق إلى حقيقة مشاهدة بعملية الانتخاب الديمقراطي للسلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية. أما مصطلح "التحول الديمقراطي" فهو يشير إلى عملية ممتدة زمنياً ولها مراحل متعددة تختلف من دولة لأخرى، وقد تشمل محاولات ارتداد عكسية عن النظام الديمقراطي. ونجاح التحول الديمقراطي يحدث عندما تستقر قواعد النظام الديمقراطي وتفشل كل محاولات الارتداد العكسي سواء من الداخل أو الخارج. بخلاف "الانتقال إلى الديمقراطية"، يحدث التحول الديمقراطي في الغالب على فترات زمنية طويلة، فمثلاً، استغرق التحول الديمقراطي في اسبانيا ٧ أعوام، أم البرازيل فقد وصلت سنوات التحول الديمقراطي ل ١٢ عام.

ويمكننا القول بأن عملية التحول الديمقراطي تكون أصعب بكثير من عملية إسقاط النظام الديكتاتوري، خصوصاً في حالات الثورة الشعبية، كما هو الحال في ثورة ديسمبر السودانية، وذلك لأن فترات التحول الديمقراطي هي فترات تسود فيها الضبابية والاختلاف السياسي والانقسام المجتمعي، مما يضعف مقدرة القوى السياسية على الحشد الجماهيري ويعطي فرصة لعناصر ومؤسسات النظام السابق في إعادة ترتيب أوراقها والسعي لإجهاض الثورة. وقد أشارت الدكتورة بربارا جديس Barbara Geddes في حديثها عن الموجة الثالثة من الديمقراطية التي بدأت بثورة البرتغال ١٩٧٤ إلى أن ٣٠ حالة فقط من أصل ٨٥ حالة نجحت في تحقيق تحول ديمقراطي مستقر، أما البقية فقد رجعت للأنظمة

الاستبدادية أو تحولت لديمقراطيات مزيفة². ولو تأملنا فقط في تجارب الموجة الأولى لثورات الربيع العربيّ فس نجد أن أغلب الدول قد نجحت في إسقاط النظام السابق (مصر، تونس، اليمن، ليبيا)، ولكن دولة واحدة فقط (تونس) هي التي نجحت في تحقيق إنجازات كبيرة في مسار التحول الديمقراطيّ بينما تعسر هذا التحول في باقي الدول (مصر، ليبيا، اليمن، سوريا). وهو ما يجعل من الضروري لكل المهتمين بإنجاح عملية التحول الديمقراطيّ دراسة العوامل المؤثرة في هذه الفترة الحرجة. ولعل أبرز الدروس التي تعلمنا إياها ثورات الربيع العربيّ خطورة الثورات المضادة، المدعومة من المؤسسة العسكرية أو من غيرها، على الفترة الانتقالية، وأن السلاح الأقوى الذي تمتلكه القوى المدنية ضد هذه الثورات المضادة هو "التنظيم" وتوزيع الأدوار، وهو ما توفره لنا أشكال الحركة العماليّة المختلفة إذا ما كانت منظمة وذات فاعلية. أضف إلى ذلك، فإن وجود أشكال منظمة وفاعلة من الحركة العماليّة سيكون لها تأثير في تركيز الخلافات حول السياسات والقرارات في السلطة التنفيذية والمجلس التشريعيّ تتمحور حول مصالح المواطنين والمجتمع وليس مصالح الأحزاب السياسيّة أو قضايا الاستقطاب السياسيّ/ الفكريّ.

٢- تفهيم وتوزيع السلطة وتقوية المجتمع المدنيّ :-

من السمات الرئيسيّة للنظام السياسيّ الذي تنشده القوى المدنيّة هو أن يكون الناس/ الشعب هو المالك الأقوى للسلطة، وألا تكون السلطة متمركزة في جسم ولا مؤسسة ولا شخص بل تكون مفتتة وموزعة على الجميع عن طريق تكوين هياكل حكم منفصلة مؤسسياً وعن طريق اعتماد الانتخابات الشرعية كوسيلة للوصول لتلك الهياكل، وذلك لأنّ تمركز السلطة في حد ذاته مُفسد وهو الطريق المباشر للاستبداد. ومما صعب من تحقيق المهمة السابقة، أن بنية الدولة الحديثة ما بعد الكولونياليّة في أفريقيا قد جعلت، عبر بنية أو إرث

2 Barbara Geddes, "What do we know about Democratization After Twenty Years?", Annual Review of Political Science, V.2 (1999): 115-44.

مؤسسي معين، السلطة السياسيّة متمركزة إما في يد المؤسسة العسكريّة، أو الطبقة الرأسماليّة أو النخبة السياسيّة التي صنعها المستعمر بيده وترعرعت على عينه، وهذا التمرکز للسلطة في يد هذه الفئات القليلة هو ما جعل الصراع على تلك السلطة بين تلك الفئات القليلة صراعاً صفرياً محموماً، وهو ما كان سبباً في إشاعة ثقافة أن يكون التغيير والإصلاح دائماً من الأعلى إلى الأسفل، أي تغييراً مفروضاً على الناس وليس نابعاً منهم، وهو ما جعل ذلك التغيير مستورداً على المجتمع وأدى لمقاومته ورفضه مجتمعيّاً لاحقاً.

في هذا السياق يمكن للحركة العماليّة المنظمة أن تُقربنا من هذا النموذج المثاليّ للنظام السياسيّ الذي يتمتع فيه الشعب/ الناس بأقوى السلطات والصلاحيات، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا بتفتيت تمرکز السلطة في تلك الطبقات المحدودة وجعلها في يد عامة العمال والموظفين. وحتى نفهم بصورة عامة أهمية وفاعلية النقابات في تفتيت السلطة ضع نفسك مكان أي حكومة ثم فكّر إذا كان هنالك مجموعة من البشر يركون قطاعاً مُعيّناً في حركة الناس اليوميّة (مثل: سائقو المواصلات العامة والتاكسيّ، أو الأطباء، أو المعلمون أو المهندسون، موظفو البنوك إلخ) وكانت هذه المجموعة على قدرة تنظيميّة عاليّة بحيث يمكنهم أن يتفقوا مع بعضهم على عدم العمل لأيام أو أسابيع متكررة إذا لم تحقق لهم الحكومة أو صاحب العمل مطالبهم، هذا يعني ببساطة توقف حركة الحياة اليوميّة في كل البلد، الأمر الذي سيجعل كل الناس يعرفون اضطراراً بالمشكلة بين تلك المجموعة والحكومة (بمعنى قوة إعلاميّة وقوة ضغط قاعدية)، وبغض النظر عن تعاطف أو عدم تعاطف بقية المواطنين مع قضية تلك المجموعة المهنيّة فإن كل الناس سيطلبون أن تقوم الحكومة بحل هذه المشكلة حتى ترجع الحركة اليوميّة إلى وتيرتها الطبيعيّة كما كانت، وبالتالي فأنت كحكومة في حاجة عاجلة وعليك ضغوط لمعالجة القضية. هذا مثال على قدرة الحركة العماليّة على الضغط على القوى/ المؤسسات السياسيّة.

هذا التفتيت للسلطة له آثار قوية على النظام السياسيّ فهو سيمنع أي محاولة للاحتكار والاستبداد السياسيّ، ومن الأمور الجديرة بالذكر هنا أن كل ثورات التحرير السياسيّ التي حدثت في تاريخ السودان الحديث تمت بقيادة مؤسسات نقابية مقاومة للرأسمالية، فثورة أكتوبر ١٩٦٤م، كانت بقيادة ما عُرف وقتها بـ "جبهة الهيئات"، وثورة أبريل ١٩٨٥م كانت بقيادة "التجمع النقابي"، وثورة ديسمبر ٢٠١٨م، تمت بقيادة "تجمع المهنيين السودانيين". لم تقم شركة خاصة ولا مؤسسة ريادة أعمال ولا بنك بقيادة هذه الثورات. وجدير بالذكر كذلك، أنه حتى الأحزاب السياسيّة السودانيّة لم يكن لها - بصفة مباشرة - دور قيادي مساوٍ أو قريب من دور النقابات. بل دائماً ما كانت الأحزاب تأتي بعد انتصار الثورات لتتصارع على هياكل الحكم والتمثيل فيها. وبالرغم من اعترافنا بأن تلك النقابات كانت مُحترقة من قبل الأحزاب السياسيّة وبالرغم من أن هذا الاختراق ظهرت آثاره في الفترات الانتقاليّة، إلا أن ذلك الاختراق لا يقلل من الدور المركزيّ والرّمزيّ الذي لعبته النقابات في إشعال فتيل الثورات وقيادتها حتى الانتصار، كما أن هذا الاختراق لم يُحوّل النقابات إلى واجهات حزبيّة كاملة ولم يؤثر على طبيعة عمل النقابة كمؤسسة راعية لمصالح العمال. والفكرة التي ندافع عنها هنا مفادها بأن النقابة كـ "مؤسسة" كانت هي الوحيدة القادرة على لعب الدور الطليعيّ في التعبئة والتنظيم الجماهيريّ والوقوف ضد الحكومات الاستبداديّة في سبيل تحقيق التحرير السياسيّ.

3. انظر على سبيل المثال: الوثائق كمبر، انتفاضة الشباب وتحديات الانتقال والتحول الديمقراطي: أسئلة تبحث عن إجابات!، سودانيل، ١٩ فبراير ٢٠١٩.

4. يجاز البعض بأنه هذا القول يصح بصورة رئيسية في ثورتي أبريل وأكتوبر أما ثورة ديسمبر فقد كان للجان الأحياء الدور المركزي في توجيه الحراك والمهام الثورية اليومية، وهو رأي معتبر في الحديث عن "الجهة التنفيذية" للمهام الثورية، لكنه لا يقلل من الدور الرئيسي الذي لعبه تجمع المهنيين السودانيين (وهو مؤسسة نقابية في الأساس) في إشعال فتيل الثورة وتنظيم العمل الثوري وتحديد المسارات للمظاهرات وغيرها في ثورة ديسمبر.

وعموماً فمن أهم الأدوار التي تلعبها النقابات العمالية والتي لها تأثير كبير على الواقع السياسي والاقتصادي هو حمايتها لأفراد الطبقة الوسطى في أي بلد. ومن منظور الاقتصاد السياسي والتاريخ، فإن الطبقة الوسطى كانت لها أدوار رئيسية في تحقيق العدالة السياسية والانتقال الديمقراطي، وهذا الأمر ليس مجرد تخمين مني، فأحد أهم الكتب التي تناقش أسباب ودوافع المجتمعات والدول في التحول من الديكتاتورية إلى الديمقراطية هو الكتاب ذائع الصيت لدراغون أسيموغلو، بروفييسور الاقتصاد بجامعة MIT، وجيمس رينسون، بروفييسور الاقتصاد السياسي السابق بجامعة هارفرد، بعنوان "الأصول الاقتصادية للديكتاتورية والديمقراطية Economic Origins of Dictatorship and Democracy". في ذلك الكتاب يؤكد المؤلفان على الأدوار المحورية التي لعبتها ويمكن أن تلعبها الطبقات الوسطى في عملية التحول الديمقراطي الكامل، ويدللان على هذا الادعاء برصد الأدوار التي لعبتها الطبقة الوسطى في تاريخ التحول الديمقراطي في كل من بريطانيا، والأرجنتين، وسنغافورا وجنوب أفريقيا. ويقومان بتحديد دورين مركزيين تقوم الطبقة الوسطى بلعبها في عملية التحول الديمقراطي: أول هذه الأدوار هو دور المحرك Driver وينصون على أن "تقريباً كل الحركات الثورية الديمقراطية قادها ممثلون من الطبقة الوسطى"، والدور الثاني المحوري الذي تلعبه الطبقة الوسطى في عملية التحول للديمقراطية هو دور الوسيط في التسوية السياسية التي تتم بين النخب الديكتاتورية وبين الجماهير المطالبة للديمقراطية وهو دور محوري في استقرار الديمقراطية بعد تأسيسها.

5. ونعني بالطبقة الوسطى هنا التعريف الذي ذكره رمزي زكي وهو أن الطبقة الوسطى تضم ثلاثة شرائح رئيسية: الشريحة العليا تضم كبار المديرين في القطاع العام والخاص، وأصحاب المهن المتميزة كالأطباء والمهندسين والقضاة والمحامين والفنانين، وكبار ضباط القوات المسلحة والأمن والفنيين العاملين في قطاع المعلومات؛ أما الشريحة المتوسطة فتضم ذوي الدخل المتوسط مثل المدرسين والباحثين والعلماء والموظفين في شركات القطاع العام والمشتغلين في البنوك وشركات التأمين والمؤسسات التجارية، ومن يعلمون بالخدمات الشخصية لحساب أنفسهم؛ وتضم الشريحة الدنيا من الطبقة الوسطى صغار الموظفين والمشتغلين لحساب أنفسهم في قطاعات الخدمات والمشروعات الصغيرة.

6 James Robinson and Daron Acemoglu. 2006. Economic Origins of Dictatorship and Democracy. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

وإذا قارنا تجارب الانتقال الديمقراطي الناجحة بعد الربيع العربيّ، فسنجد أن الدولة الوحيدة التي استطاعت أن تحقق نجاحات في مسار التحول المدنيّ هي تونس، في المقابل فقد حدثت انتكاسات في باقي دول الربيع العربيّ (مصر، ليبيا، اليمن، سوريا). من الجدير بالذكر هنا هو أن الطبقة الوسطى العريضة جداً والتي تقارب الـ ٨٠٪ من الشعب التونسيّ، بحسب بعض الإحصاءات، هي من العوامل الرئيسيّة، إن لم تكن أهم عامل، في عمليّة التحول نحو الديمقراطية التي حدثت في تونس، ودوراً مهماً كذلك في عملية الحفاظ على هذه الديمقراطية من أن تقع في براثن الديكتاتورية من جديد. وبالتاليّ، فنجاح الثورة التونسيّة في تحقيق الاستقرار السياسيّ والانتقال الديمقراطيّ في مقابل فشل بقية دول الثورات العربيّة لا يعود فقط إلى قرارات القيادة السياسيّة والتسويات التي تمت بين أولئك القادة، بل إن بنية الاقتصاد والمجتمع قد لعبت دوراً رئيسياً في تدعيم هذا الانتقال، وهي البنية التي لم تتوفر في أغلب دول الربيع العربيّ. ولمزيد من التفاصيل والأمثلة عن دور الحركة العمالية في الانتقال المدنيّ في تونس، يمكن للقارئ الكريم مراجعة دراسة مولديّ الأحمر عن "النشاط النقابي وتحديات المرحلة الانتقالية في سياق "الربيع العربي": مثال الاتحاد العام التونسي للشغل" والتي نُشرت على العدد ٣٠ من مجلة سياسات عربية في يناير ٢٠١٨.

أذكر أنني قمت بزيارة تونس في العام ٢٠١٨، وكان أول ما لفت انتباهي وقت خروجي من المطار وقتها أنه لا وجود لتطبيقات النقل الإلكترونيّ (أوبر وكريم) بل يوجد نظام التاكسيّ القديم الذي نعرفه جميعاً، وأذكر أنني عندما ركبت التاكسيّ كان هنالك ورقة معلقة على شبك الجانبيّ من التاكسيّ توضح التوجيهات العامة وحقوق وواجبات مستأجر التاكسيّ، وقد كانت الجهة التي أصدرت هذا المنشور هي نقابة سائقي التاكسي والنقل العام في تونس. بعد ذلك بيومين فقط، نظمت نفس النقابة السابقة إضراباً بسبب رفع الحكومة

لأسعار البنزين، وقد كانت الحركة العامة مشلولة تماماً في العاصمة التونسية، وأذكر أن محاولاتي لإيقاف سائق التاكسي في ذلك اليوم نجحت بعد وقت طويل وجهد مضني في شارع فرعي لأن كل الشوارع الرئيسية خالية تماماً من سيارات التاكسي. أذكر وقتها أن سائق التاكسي، بعد أن اتفقنا، قام بنزع إشارة التاكسي من فوق السيارة حتى يبدو وكأنه يقوم بتوصيل صديقه أو أحد أفراد أسرته (وليس زبوناً)، ثم أخبرني أن بقية أعضاء نقابة سائقي التاكسي والنقل العام إذا رأوه يُقل شخصاً وهو يضع إشارة التاكسي فأقل ما سيقومون به هو رمي الحجارة على زجاج سيارته!

إن النقابات تقوم بتمليك العمال والموظفين صوتاً وسهماً في السلطة يستطيعون به أن يغيروا في مسار السياسات العامة التي هم جزء منها. على سبيل المثال فإن الإحصاءات تشير إلى أن العمال المنضوين إلى نقابات عمالية تقل فرصة تعرضهم لانتهاكات الحد الأدنى للأجور (أي تلك الحالات التي يقوم فيها صاحب العمل بدفع أجر أقل من الحد الأدنى للأجور المعلن) بنسبة ٥٠٪ مقارنة بغيرهم من العمال غير المنتمين لنقابات. من الجدير بالذكر هنا هو أن انتهاكات الحد الأدنى للأجور في أمريكا تتسبب في سرقة ١٥ مليار دولار من أجور العمال سنوياً، وهو ما يتسبب بدوره في الزج بالكثير من أسر العمال تحت خط الفقر. وهناك مثال آخر لدور النقابات في تمليك السلطة للعمال، فبعد أن شكلوا نقاباتهم العمالية لأول مرة استطاع مغسلو الصحون في مدينة لاس فيغاس أن يزيدوا الأجر الذي يتلقونه في الساعة بمقدار ٤ دولارات مقارنة بالمتوسط الذي يتلقاه غاسل الصحون في باقي الولايات الأمريكية، بل إنهم استطاعوا توفير المزيد من فوائد الخدمة من أصحاب الفنادق/ المطاعم.

7 Josh Bivens et.al, How today's unions help working people, Economic Policy Institute, August 24, 2017

٣- من أقوى الوسائل لتحقيق "العدالة الاجتماعية": -

يمكننا المجادلة بأن أشكال الحركة العمالية المنظمة تعتبر من أقوى الوسائل لتحقيق العدالة الاجتماعية والمحافظة على الطبقة الوسطى من التآكل ومحاربة أي محاولة رأسمالية لاستغلال طبقة العمال. وهنا مثال مهم، أشار إليه محمود المعتصم في التقرير الرابع من هذا الكتيب والذي يحمل عنوان "كيف تنشئ نقابة؟"، يعكس قدرة الحركة العمالية على الضغط ومقاومة النخبة الاقتصادية وتفتيت الثروة والأرباح وبناء مجتمع عادل اقتصادياً. يقول محمود بأن الصراع المتكرر والمستمر بين العمال وأرباب العمل حول "الحد الأدنى للأجور" وحول "مشاركة الأرباح" وغيرها من القضايا العمالية هو في جوهره صراع على "فائض القيمة" وفائض القيمة هو نتيجة "طاقة العمل". يقول محمود: "فهناك تجاذب، أو تضاد، بين مصلحة العامل ومصلحة المخدم. يريد العامل أن يحصل على أعلى "مرتب" ممكن، ويريد صاحب العمل أن يخفض ذلك المرتب لأدنى حد ممكن، لأنه كلما كانت النسبة التي يحصل عليها العامل ضئيلة، كلما كان فائض القيمة أكبر. في هذا الصراع يمتلك أرباب العمل أسلحة كثيرة: على الصعيد الفردي يمتلك الرأسمالي، رأس مال يمكنه من امتلاك وسائل الإنتاج. شركة البناء تمتلك كل أدوات البناء التي تجعل البناء مثلاً عاجزاً عن إنجاز أي شيء بدون العمل تحت إمرتها. على الصعيد الجماعي تمتلك البرجوازية أسلحة أكثر فتكاً: وسائل الإعلام، علاقات وطيدة مع الطبقة السياسية، هيمنة مباشرة وغير مباشرة على التعليم، القدرة على التأثير على الانتخابات، علاقات مع قوى خارجية تجعلها مؤهلة لتوجيه السياسات الخارجية للاقتصاد الوطني إلخ. للعمال رغم ذلك سلاح آخر: التنظيم النقابي. هنالك قاعدة بسيطة: إذا بدأ العمال بالتفاوض حول الأجور، وظروف العمل، والحقوق المدنية كالتأمين الصحي والاجتماعي، جماعياً، فإنه لن يكون لرب العمل، ومن خلفه طبقته الاجتماعية، إلا أن

يرضخوا لضغط هذا التفاوض الجماعي. لماذا؟ لأن امتناع كل العمال عن قبول الشروط المجحفة سيغني توقف عجلة الإنتاج، وتقول القاعدة الاقتصادية بأن رأس المال الراكد هو رأس مال ذاهب لا محالة، يحتاج رب العمل لثلاث توقف عجلة الإنتاج مطلقاً. وهنا تكمن الأفضلية التفاوضية التي تتيحها النقابة."

وبالتالي، فالحركة العمالية المنظمة هي وسيلة قويّة لبناء مجتمع وبلد يجد فيه الجميع فرصتهم للبناء والتملك والرقي الاجتماعي والاقتصادي، وليس بلداً يزداد فيه الغني غنىً والفقير فقراً. والعدالة الاجتماعية هي شرط ضروريّ لتحقيق "الحرية" والـ "الديمقراطية"، فالحرية في جوهرها لا تعني حرية القول أو التصرف فقط ولا الديمقراطية تعنى مجرد التصويت، وإنما تعني أن يمتلك كل إنسان القدرة العقلية على الاختيار بين الأقوال والتصرفات (وهذا لا يمكن أن يكتسبه المواطن العاديّ من دون توفر مؤسسات تعليم بجودة عالية وسهلة المنال لكل المواطنين) وامتلاك القدرة الفعلية على تطبيق ودعم القول أو التصرف الذي يراه مناسباً (وهذا لا يمكن أن يكتسبه المواطن إلا بتوفر، على الأقل، مؤسسات صحيّة بكفاءة وتقنيّة عالية تقوم بالرعاية الصحية اللازمة للمواطنين). وإذا كان لدينا عامل يضطر للعمل أكثر من ١٠ ساعات في اليوم ليوفر قوت يومه فقط وبالكاد يقضي باقي يومه مع أسرته وفي الراحة استعداداً للعمل في اليوم التالي، ولم ينل هذا العامل حظاً من التعليم والتدريب المتطور، كما أنه لا يمتلك أي تأمين صحيّ له ولأسرته، ولا يملك ذلك العامل أي فرصة لتطوير قدراته بما يسمح له باكتساب وظيفة أفضل، كما لا يستطيع أن يطالب صاحب العمل بزيادة راتبه، ولا يملك خياراً بديلاً لذلك العمل، هل يمكننا أن نقول بأن ذلك العامل "حر" في تصرفاته وأفعاله أو أنه سيكون قادراً على المشاركة الفاعلة والمعبرة عن أفكاره في أي تصويت ديمقراطيّ عام؟

ولذلك، ففي بلد يعاني من مشاكل حقيقية في قضية العدالة الاجتماعية ومعدلات عدم المساواة مثل أمريكا، التي يبلغ متوسط دخل أغنى ١٠٪ من المجتمع تسعة أضعاف ما يبلغه دخل باقي الـ ٩٠٪ من المجتمع الأمريكي^٨، يمكننا أن نرى بوضوح أن غياب النقابات الفاعلة هو سبب من أسباب الوصول إلى هذه المعدلات من عدم المساواة. وذلك أن ١٢٪ فقط من العمال في أمريكا منضوين تحت نقابة عمالية، ويواجه الكثير من العمال الذين يريدون تكوين نقابات عمالية عدداً من السياسات والأوضاع المؤسسية التي تعوقهم من فعل ذلك^٩. في المقابل، فإن بعض البلاد ذات المعدلات المنخفضة نسبياً في عدم المساواة مثل السويد، يعود الفضل في ذلك جزئياً للنقابات العمالية الفاعلة والتي تغطي أغلب الطبقة العمالية في السويد، فعلي سبيل المثال يوجد الاتحاد النقابي السويدي LO والذي يضم ١٥ نقابة عمالية ولديه قرابة ١.٧ مليون عضو في المهن المختلفة، وهناك أيضاً التنظيم المركزي للموظفين TCO والذي يضم ١٦ نقابة عمالية بعضوية تفوق الـ ١.٢ مليون عضو، وهناك التنظيم المركزي للأكاديميين في السويد SACO الذي يضم ٢٤ نقابة أكاديمية بعضوية تفوق الـ ٦٠٠ ألف^{١٠}. وسيزداد عجبنا حين نعلم بأن عدد سكان السويد لا يتجاوز الـ ١٠ مليون نسمة، ما يعني بأن هذه الثلاثة اتحادات نقابية لوحدها (ناهيك عن باقي الاتحادات وباقي النقابات) تضم لوحدها ٣٥٪ من سكان السويد!

ولو أخذنا نظرة فاحصة على السياق الأمريكي تحديداً، فسنجد أنه بينما زادت الإنتاجية في الاقتصاد الأمريكي بنسبة ٦٣.٨٪ خلال الأربعين عاماً الماضية، لكن في مقابل

8 Emmanuel Saez, Striking it Richer: The Evolution of Top Incomes in the United States, UC Berkeley, 2016.

9 Harley Shaiken and David Madland, Unions Are Good for the Economy and Democracy, Center for American Progress, 9 December 2009.

10 محمود آغا، دور النقابات وأهمية الانتساب إليها، الكويت، ٢٥ مايو ٢٠١٢.

تلك الزيادة فقد بلغت نسبة الزيادة في أجور العمال ٩.٩٪ فقط (ولو كانت الرواتب تزيد بنفس زيادة الإنتاجية لكان ينبغي أن تصل نسبة زيادة الرواتب لـ ٦٣.٨٪)، بينما بلغت نسبة الزيادة لفئة المدراء التنفيذيين (التي تمثل ١٪ من سوق العمل) قرابة ١٩٠٪ مما يعني بأن توزيع عوائد تلك الزيادة في الإنتاجية كان غير عادل بصورة فجوة جداً لصالح شريحة المدراء التنفيذيين التي لا تمثل أكثر من ١٪ من سوق العمل. لذلك، تحتاج الدراسات بأن فقدان أو ضعف القدرة على "المفاوضة الجماعية Collective Bargaining"، التي توفرها الأشكال المختلفة من الحركة العمالية والتي تضمن للعمال الحصول على مقابل عادل لجهودهم، قد أثر بصورة مباشرة على معدلات عدم المساواة في المجتمع الأمريكي وأن ٣٣٪ من أسباب هذا التوزيع غير العادل لشريحة العمال الرجال و ٢٠٪ من أسباب هذا التوزيع في شريحة العمال النساء يرجع بصورة مباشرة لغياب النقابات العمالية. أما بالنسبة للرجال، فقد وجدت الدراسات بأن السبب الرئيسي في زيادة الفجوة بين العمال متوسطي الدخل وبين شريحة المدراء التنفيذيين (١٪ من سوق العمل) هو غياب النقابات العمالية^{١١}.

كما تشير الدراسات بأن العمال المنضوين تحت نقابة عمال يكسبون ١٣.٢٪ أكثر من أولئك الذين لا ينضون تحت أي نقابة من زملائهم الذين حصلوا على نفس التعليم ونفس الوظيفة وسنوات الخبرة في نفس المجال، أما في بريطانيا فإن الفرق بين رواتب عمال النقابات وغيرهم يصل إلى ٢٧٪^{١٢}. والأهم من ذلك، أن وجود نقابات عمالية في قطاع معين يتسبب أيضاً في زيادة رواتب العمال غير المنضوين لأي نقابة في ذلك المجال، وذلك أن الشركات/ المؤسسات التي لا توجد بها نقابة في ذلك القطاع ستكون مضطراً لدفع رواتب أعلى حتى تحافظ على موظفيها الأكفاء من أن يذهبوا إلى الشركات الأخرى التي بها نقابات (لأن العاملين في الأخيرة يحصلون على مرتبات

11 Josh Bivens et.al, Ibid.

12 Selena Maranjian, Unions: Good or Bad?, The Motly Fool, 22 Nov 2014.

أعلى). كما أن وجود نقابات في قطاع اقتصادي معين تزيد الفوائد والبدلات التي يحصل عليها العمال في ذلك القطاع ككل لأنها تصبح مثل المعيار العام الذي لا يمكن التخلي عنه في عقود العمل في ذلك القطاع. ومن الجدير بالذكر كذلك، أن النقابات تساهم في تحسين أجور الفئات المهمشة في المجتمع، فعن طريق خلق شفافية عالية في طريقة تحديد الأجور، والمطالبة بتصحيح التفاوتات العالية في الأجور، وتحديد شروط واضحة للترقيات المهنية والدفاع عن العمال الذين تعرضوا للتمييز أو انتهاكات في الحد الأدنى للأجور؛ من خلال كل ذلك تدافع النقابة عن الفئات المهمشة في المجتمع (سواء كانت تلك الفئات من جنس معين مثل النساء أو من مجموعة إثنية أو قبلية معينة). لذلك فإن النساء المنظمات لنقابات عمالية في أمريكا تكون رواتبهن أعلى بنسبة ٩.٢٪ من زميلاتهن اللاتي لم ينضممن لأي نقابة^{١٣}. وهناك مثال محلي على دور الحركة العمالية في حماية المهمشين مجتمعياً وقانونياً رصدها أواب أحمد المصباح في التقرير الثالث في هذا الكتيب، وهي تجربة "الاتحاد التعاوني النسوي متعدد الأغراض، أو اتحاد بائعات الأطعمة والمشروبات كما شاع تسميته، إحدى التجارب الرائدة التي يحتذى بها في تنظيم العاملات والعاملين في القطاع غير الرسمي. حيث كافحت السيدة عوضية كوكو، إحدى العضوات للمؤسسات للاتحاد، ومن معها من أجل تنظيم النساء العاملات في تقديم الشاي ومناقشة التحديات التي تواجههن كنساء عاملات في قطاع لا تحكمه أية قوانين، وكان ذلك رداً على سياسة الحكومة التي كانت تشن حملات عنيفة ضدهن بواسطة شرطة محلية الخرطوم، وتحرق مظلات السعف "الروايب" اللاتي كن يبينها ليقين حرارة الشمس. واستمر كفاحهن حتى تمكن من تأسيس المقر الرئيسي للتعاونية في الخرطوم في السوق الشعبي بدعم من منظمات المجتمع المدني وتكون الاتحاد بشكله الحالي عام ٢٠١٣م. وقد تم تسجيل الاتحاد بصورة رسمية وفقاً لقانون التعاون السوداني ١٩٩٩م. وتتضوي تحت الاتحاد قرابة

13 Josh Bivens et.al, Ibid.

١٦ جمعية مسجلة، لكل جمعية استقلاليتها ونظامها الأساسي وأنشطتها المختلفة ولجنتها التنفيذية، كما تصعد كل جمعية رئيستها كممثلة في الاتحاد، والذي يضم حوالي ٢٧.٠٠٠ عضوة من العاصمة. هذا التنظيم ليس جمعية تعاونية وحسب، بل يعد بمثابة نقابة للنساء العاملات في بيع الشاي والأطعمة والإكسسوارات ومختلف الأشغال اليدوية، تدافع عن حقوقهن، وتمثلهن وتعبر عن صوتهن ومشاكلهن أمام الجهات الرسمية المختصة، وتتصدى لأي انتهاك قد يطال إحدى المتسبات إليه، إلى جانب الدعم القانوني والمناصرة والدعم المادي للتعليم والتدريب ورفع قدرات العضوات لتحسين دخلهن المادي. حيث يوفر الاتحاد الدعم المادي لتعليم بنات العضوات وبنائهن، حيث أكملت التعليم الجامعي ما يقارب ٩٠٠٠ من بنات وأبناء العضوات، إلى جانب التدريب المهني الذي يشجع الفتيات على إتقان الحرف الفنية واليدوية مثل صيانة المعدات الكهربائية وأجهزة التبريد، وتم تخريج دفعتين من الفتيات من مدارس التدريب المهني، ومؤخرا ينادي الاتحاد بتعليم الفتيات قيادة المركبات لفتح فرص وخلق أسواق عمل جديدة".

٤- إعادة الاعتبار لمعيار الكفاءة في الفضاء العام وتقوية الممارسة السياسية المدنية:-

واحدة من أهم مشاكل الاهتمام بالشأن العام في السودان هو أن البوابة الرئيسية للولوج فيه هي بوابة "السياسة"، والتي، بدورها، تتميز بأن المدرسة الرئيسيّة التي يمكنك أن "تتعلم" فيها خطواتك الأولى في السياسة بمعناها الشائع هي "الفترة الجامعيّة" عبر الانضمام للأحزاب والاتحادات الطلابيّة، ومن المعروف كذلك أن الإنسان في سنوات الجامعة الأولى يكون في بدايات نضجه الفكريّ والمعرفيّ والوجدانيّ. بعد الانتهاء من تلك المدرسة، نجد أن البوابة الوحيدة التي يمكن للإنسان أن "يدخل" بها لعالم السياسة هي "الأحزاب السياسيّة" التي يغلب على بيئتها غياب الكفاءة وتقديم المقدرة الخطابيّة كمحدد رئيسيّ لتعريف الكادر الناجح من الفاشل، كما تنتشر فيها سمة النفعيّة والانتهازيّة. هذا الواقع أدى إلى خسارة

الفضاء السياسيّ لكثير من الشرفاء والمخلصين الذين كان يمكن أن يساهموا مساهمة حقيقية ونافعة في الفضاء السياسيّ والذين فقدوا الثقة في الفضاء السياسي وفي الأحزاب العاملة فيه. لذلك فإن تفعيل وتنظيم أشكال الحركة العماليّة سيوفر فضاءً مدنياً "بديلاً" يعمل كمدرسة وكبوابة في الشأن العام لكنه فضاء أكثر رحابة وأكثر صحّيّة وفاعليّة. فمثلاً يمكن لأي شخص في أي فترة عمرية من حياته (حتى ولو لم يمارس النشاط السياسيّ في الفترة الجامعية) أن يتعلم الممارسة السياسيّة ويبني قدراته الفكرية والعملية فيها عبر الانضمام لنقابة العماليّة أو عبر مشاركته في تأسيس تعاونية تلبّي احتياجاته. كما أن إعادة تفعيل أشكال الحركة العماليّة من شأنها أن تقوم بإعادة تعريف "الإنسان المهتم بالشأن العام" وتغيير الصورة الذهنية المنتشرة والتي تصور الإنسان المهتم بالشأن العام على أنه ذلك الإنسان الذي لا يجيد إلا الخطابات الرنانة، ليصبح ذلك الشخص المهنيّ أو المتخصص في قطاع معين وله سمعة طيبة بين زملائه المهنيين، كما يمتلك تصور واضح حول البرامج التي يمكن أن تطور بها ذلك القطاع ويحسن من ظروف العاملين فيه. وإذا نجحنا في ذلك نكون قد نجحنا في "إعادة الاعتبار لمعيار الكفاءة" داخل الممارسة السياسية والشأن العام عموماً، وبذلك يدخل إلى الفضاء العام كثير من الشرفاء والمخلصين الذي نفرتهم بيئة الأحزاب السياسيّة وطريقة عملها، وهو مكسب كبير في رأيي.

أضف إلى ذلك أن هذه الحركة العمالية ستكون من أكبر أسباب ووسائل الوعي السياسيّ وتغيير الثقافة السياسيّة السائدة. وذلك أن أي شخص سيعمل لفترة زمنية معتبرة في نقابة ما سيتعلم بصورة تدريجية كيفية بناء التحالفات، وكيفية التواصل مع الآخرين وكيفية التفاوض مع الخصوم، وكيفية إبعاد المشاكل الشخصية عن القضايا العامة، وكيفية تأييده مواقفه ومقترحاته بالحجة والبرهان، وغير ذلك من الممارسات الحسنة التي ستغير الوعي والثقافة

السياسية لمستوى أفضل. وبالتالي، إذا حصلت أي انتخابات برلمانية أو حكومية سيكون هنالك وعي جماهيري، بدرجة ما، يتعامل بوعي سياسي جديد وأفضل من السابق. إن الحركة العمالية، بوصفها مكوناً أصيلاً من مكونات المجتمع المدني، لم ولن تكون بديلاً عن الأحزاب السياسية والفضاء السياسي، لكن لهذه الحركة أن تشكل فضاءً بديلاً يصنع كادراً سياسياً/اجتماعياً بمواصفات أقرب للكفاءة والمهنية وبنفسية وروح أبعد عن الانتهازية والنفعية. وفي بلد نامي مثل السودان، حيث بلغت الأحزاب السياسية من الضعف مبلغاً كبيراً، وفقدت صلتها بالجماهير، وأصبحت الانتهازية والنفعية من السمات الرئيسية للممارسة السياسية، في حالة كهذه يصبح تنظيم وتفعيل الحركة العمالية ضرورة عاجلة ومهمة.

٥- تحسين وتطوير القطاعات العمالية والاقتصادية: -

وذلك أن الحركة العمالية تحرص على الدفاع عن مصالح العمال ورفع مستوياتهم المهنية والمعرفية وتحسين بيئة العمل التي يعملون فيها، وهذا بدوره سيؤدي لتحسين أداء المؤسسات والشركات وتطوير القطاعات. وبالتالي فيمكننا القول بأن النقابات ستمثل رقابة شعبية على أداء الحكومة (الوزارات والقطاعات) والشركات الخاصة بدل الاعتماد على البرلمان الذي تسيطر عليه القوى السياسية. تخبرنا الإحصاءات بأن ٤٨٠٠ عامل يموتون سنوياً أثناء أدائهم للعمل، وأن ٥٠.٠٠٠ إلى ٦٠.٠٠٠ عامل يموتون سنوياً بسبب الأمراض المهنية، وأن عدد الإصابات والأمراض أثناء العمل تتجاوز الـ ٧ مليون إصابة سنوياً^{١٤}. تلعب النقابات دوراً حقيقياً في تحسين بيئة العمل، وتشير الإحصاءات إلى أن بيئات العمل التي توجد بها نقابات عمالية تقل نسبة الحوادث فيها بنسبة ٥٠٪ عن تلك التي لا توجد بها نقابات عمالية نسبة لضغط النقابات ومطالبتهم بتوفير بيئة عمل صحية وآمنة، كما أن النقابات العمالية

14 Josh Bivens et.al, Ibid.

في تلك البيئات تقدم خدمات تتعلق بمعالجة مشاكل الإجهاد المستمر والأمراض النفسية للعمال^{١٥}.

٦- ترشيد الصراع الأيديولوجي عن طريق حصر الخلافات الفكرية على مستويات قطاعية: -

لا أعتقد بأنه يمكن أن يأتي على الناس زمان تموت فيه الأيدولوجيا لأن الأيدولوجيا في أحد تعريفاتها الرئيسية هي رؤية متماسكة وشاملة يفهم بها الإنسان الواقع وعلاقته بهذا الواقع بكل تفاصيله ومستوياته، لذلك لست من أنصار الذين يدعون إلى موت الأيدولوجيا لأن هذا الموقف (أي عدم حاجة الناس إلى أيدولوجيا والدعوة إلى تنحيتها لصالح العلم والتكنولوجيا) هو في نفسه موقف أيديولوجي بامتياز، ولأن العلوم نفسها ليست خالية من التحيزات الأيدولوجية، وبالتالي فلا أدم كذلك القول الذي يرى بأن أشكال الحركة العمالية ستكون خدمية/ مادية/ مصلحية بصورة كاملة من دون وجود للخلافات الأيدولوجية لأن الأيدولوجيا تؤثر في طريقة تعاطي الإنسان حتى مع القضايا الخدمية. لكن في المقابل، نشاهد بصورة متكررة أن كثيراً من الخلافات الأيدولوجية بين التيارات/ الأحزاب اليمينية أو اليسارية تكون "غير موضوعية، بمعنى أنها تكون حول قضايا قد لا يكون من الممكن إمساكها أو معرفة أثرها الحقيقي على الحالة المختلف عليها، بل في بعض المرات حينما تنتهج التيارات المختلفة الحوار كآلية والنقاش الموضوعي قد تصل إلى أن مواقفها في التعاطي مع الأمر المعين متقاربة وأن مناطق الخلاف محدودة جداً.

أزعم هنا بأن الأشكال المختلفة من الحركة العمالية يمكنها أن تقوم بترشيد الخلاف الفكري/ الأيديولوجي عن طريق حصره في النوافذ النقابية وفي قضايا معينة، وهو ما قد يكون سبباً في ثلاثة أمور: أولاً، تطوير وتعميق الفهم داخل التيار الأيديولوجي المعين عن طريق الاختبار والتمحيص العملي لفاعلية تلك الأيدولوجيا وتحديد درجة مناسبتها للواقع المعين.

15 Ten reasons why unions are important, War on Want, 12 Feb 2018.

ثانياً، قد يكون سبباً في تقريب وجهات النظر بين التيارات الفكرية المختلفة. ثالثاً، ستساعد تجربة العمل النقابي في معرفة وتحديد المساحات التي تدخل فيها الأفكار والتصورات الأيدولوجية وتلك المساحات الأخرى التي ينبغي التعامل معها بصورة تقنية بحثة.

خذ على سبيل المثال مسألة دور الدين في السياسة، فيمكن أن نجد في نقابة العاملين بالقطاع المصرفي والمالي جدالاً حقيقياً بين مدى فاعلية وفائدة المعاملات والصيغ الإسلامية في تحقيق التنمية التي يريدها السودانيون، لكننا لا نتوقع أن نجد هذا الجدل بنفس الحدة والدرجة في نقابة العاملين بقطاع الكهرباء والمياه نسبة لطبيعة المجال نفسه. هذا الترشيح للصراع الأيديولوجي من شأنه أن يُعرّف الإسلاميين مثلاً بأن أثر الدين في الفضاء العام قد يكون حاضراً بتفصيل أدق في قطاعات معينة وأن هذا التفصيل قد يخف في قطاعات أخرى وبذلك يتعلمون أن يتحدثوا عن دور الدين في فضاءات عامة معينة، ويتوقفون عن الادعاء بأن الدين داخل في تفاصيل أي قطاع بنفس الدرجة ورفع شعار "الإسلام هو الحل" مطلقاً هكذا¹⁶. وحتى في القطاع المصرفي سيتاح للإسلاميين مثلاً فرصة أن يختبروا عملياً فاعلية وأثر الصيغ الإسلامية في الاقتصاد وسيتاح لهم التعلم من الأخطاء السابقة لهم وهو ما سيؤدي بدوره لتطوير التفكير الإسلامي نفسه في القطاع المصرفي وسيساعد في فتح باب اجتهادات فقهية جديدة. أخيراً، فقد يجد المختلفون مع الإسلاميين حول الصيغ الإسلامية بأن بعض الصيغ مثل المشاركة والمضاربة أدعى لتوزيع المخاطر بين المشاركين في العملية الاقتصادية وهي بذلك أدعى لتحقيق الكفاءة في الأداء الاقتصادي وفي التوزيع العادل في الأرباح والعوائد، وبذلك حتى لو لم يتفقوا مع الإسلاميين على القبول بتلك الصيغ/ المعاملات الإسلامية من ناحية المبدأ الفكري فإنهم سيقبلون بها لأن أثرها العملي كان مقنعاً ومفيداً.

16 من المهم هنا التأكيد بأن المطالبة بحقوق الناس ورفع المظالم عنهم هي من صميم الدين بعمومه وتفصيل ما هو ظلم مما هو عدل يصاغ حسب تصورات الدين لمفهوم العدل والظلم الذي قد يقع على قطاع العاملين في وزارات الكهرباء أو المياه مثلاً، لكن الفكرة هنا هي أن التفصيلات في قطاع الكهرباء والماء مثلاً قد لا تكون بدقة تفصيلات القطاع المالي.

وكمثال آخر، فإن نقابة العاملين بديوان الضرائب سيسمح لها بالمساهمة في النقاش حول تحديد نسبة الضريبة لمرتفعي الدخل (الأثرياء جداً في المجتمع ممن يفوق دخلهم المليون دولار مثلاً) وحينها ستتاح فرصة لليساريين أن يختبروا ما إذا كانت نسبة ٨٠٪ (مثلاً) حاجج توماس بيكتي مؤلف كتاب رأس المال في القرن الواحد وعشرين) أو نسبة ٧٠٪ (مثلاً) حاججت ألكساندريا أوكاسيو النائبة البرلمانية الأمريكية التي اقترحتها بعض الاقتصاديين اليساريين مناسبة أم أنها ستؤدي إلى نقصان استثمار رأس المال الخاص في الاقتصاد وهروبه لبلاد أخرى كما يجادل كثير من الاقتصاديين النيوليبراليين اليمينيين وهذا النقاش معروف بين الاقتصاديين بالبحث عن Optimal Tax Theory. وربما يفيدنا هذا النقاش في تحديد النسبة الأنسب لتركيبية الاقتصاد والمجتمع السوداني.

يمكن لهذا الترشيح أن ينقل محور الصراع الأيديولوجي من التمحور حول "الهويات" بصورة مجرد ليمحور حول "علاقة هذه الهويات بالقضايا العملية المادية" وهذا هو التمحور الأنسب في هذا التوقيت وهو التمحور الأفضل لتطوير الصراع الأيديولوجي نفسه. لأن تطوير الفكر الأيديولوجي لا يأتي بمزيد من الصراعات الهوياتية (صراع الفكر مع الفكر) وإنما يحصل عندما يشتبك الفكر/ الأيديولوجيا بالواقع المادي ويكتشف المعتنقون لذلك الفكر مدى فاعلية هذا الفكر في الواقع، وجدلية اشتباك الفكر بالواقع هي مفتاح تغيير الواقع وتطور الفكر في ذات الوقت، لكن عندما يشتبك الفكر والأيديولوجيا بقضايا الهوية (التي هي أيضاً قضايا فكرية) فهذا سيزيد الاستقطاب الأيديولوجي ويؤدي لتكلسه في نفس الوقت.

17 Emmanuel Saez and Thomas Piketty, Why the 1% should pay tax at 80%, The Guardian, 24 October 2013.

18 Nathan Robinson, Alexandria Ocasio-Cortez is right. A 70% tax on the rich makes sense, The Guardian, 8 Jan 2019.

٧- المحافظة على النسيج المجتمعيّ وحماية الأسرة: -

أخيراً، تقوم أشكال الحركة العمالية، وخصوصاً النقابات، بتقليل ساعات العمل الرسمية للعمال، وتدافع عن حقهم في الحصول على إجازات مدفوعة الأجر، وتحسن كذلك من رواتب التقاعد للعاملين، وتوفر التأمين الصحي للموظف ولأسرته، وتحفظ لهم حقوق العمل بحيث لا يمكن أن يتم طرد العامل من دون سبب واضح ومن دون إعطائه فترة زمنية معتبرة قبل ذلك. وكل تلك العوامل تؤثر بصورة واضحة في نسيج المجتمع ونواته (وهي الأسرة)، حيث توفر للعامل جزءاً معتبراً من الوقت ليقضيه مع أسرته وأهله، وتأمين له مصدر دخل ثابت وكاف في حالة تقاعده، وتحميه من محاولات الفصل التعسفي التي قد يقوم بها أصحاب العمل. أضف إلى ذلك فإن النقابات تكون حريصة على تطوير مهارات وقدرات عمالها وهو ما قد يكون سبباً رئيسياً في شعور أولئك العمال بالتطور المهنيّ والمهاري وهو ما ينعكس في وضع نفسيّ أفضل من الوضع الراهن ووضع مادي أفضل في المستقبل.

في أمريكا، تشير الإحصاءات إلى أن ٩٥٪ من العمال المنضوين لنقابات عمالية يتمتعون بتأمين صحيّ يوفره أصحاب العمل، وأن هذه النسبة تقل إلى ٦٧٪ لأولئك العمال الذين لا ينضون تحت أي نقابة عمالية. أما بخصوص الإجازات المرضية، فإن نسبة حصول عمال النقابات على إجازات مرضية مدفوعة الأجر تصل إلى ٨٧٪، بينما تقل النسبة لـ ٦٩٪ للعمال الذين لا ينتمون لنقابة. أما بخصوص الإجازات السنوية مدفوعة الأجر فالنسبة تصل ٨٩٪ للمجموعة الأولى، و ٧٥٪ للمجموعة الثانية (في بريطانيا، يفوق عدد أيام الإجازة السنوية لعمال النقابات ٢٥٪ من عدد الأيام لباقي العمال). ثالثاً، فإن نسبة ٤٦٪ من العمال غير المنضوين للنقابات يصرحون بأنهم لا يمتلكون القدرة على التأثير في تحديد عدد ساعات عملهم، بينما تقل النسبة لتصل إلى ٢٢٪ بالنسبة لعمال النقابات. رابعاً، فإن احتمالية حصول

عمال النقابات على خطة تقاعدية من صاحب العمل تزيد بنسبة ٢٢.٥٪ عن باقي العمال، كما أنه تزداد قيمة ما ينفقه أصحاب العمل الذين يتعاملون مع نقابات عمالية لوقوعهم تحت ضغط من قبل تلك النقابات لزيادة قيمة مدفوعاتهم في خطة العمال التقاعدية بنسبة ٥٦٪ مقارنة بأصحاب العمل الذين لا يتعاملون مع نقابات عمالية^{١٩}. أخيراً، فإن النقابات العمالية في بريطانيا كانت سبباً في خفض عدد حالات الفصل التعسفي من الخدمة العامة بمقدار ٨٠٠٠-١٦٠٠٠ حالة، وهي بذلك ساهمت في حفظ ٢٧-٥٤ مليون دولار من المال العام كان يتم إنفاقها سنوياً في تدريب الموظفين الجدد الذين حلوا محل المفصولين^{٢٠}.

ب- ماهي الآثار السلبية للحركة العمالية؟

يجادل البعض بأن أشكال الحركة العمالية ستقيّد كثيراً من عمل الشركات، خصوصاً النقابات، لأنها ستعطي للعمال القدرة على التأثير في سياسات ورواتب الشركة وستقيّد بذلك من مرونة وحركة إدارة الشركة، وهو ما قد يجعل بعض الشركات تترك الاستثمار في البلد وتنقل رؤوس أموالها إلى بلدان أخرى لا تتمتع فيها القوى العاملة بقوانين وسياسات تكفل لهم حرية تكوين أشكال عمالية فاعلة. كما أن مطالبة النقابات برفع أجور العمال ستضطر الشركات لرفع ثمن البضائع والخدمات. يكمن جوهر الإجابة على هذه الاعتراضات في طبيعة النظام الاقتصادي الذي نسعى إليه ونريده، فإذا كنا نريد نظاماً اقتصادياً يدافع عن حقوق الشركات ومصالحها وحرية حركة رأس المال فسنعترض على ممارسات النقابات ونسعى جاهدين للتقليل من نفوذها، وإذا كنا نريد بناء نظام اقتصادي نتمكن فيه جميعاً من مراقبة طريقة عمل الشركات وسياساتها ونسعى فيه لتفتيت تمركز السلطة في يد قلة قليلة من

19 Josh Bivens et.al, Ibid.

20 Abi Wilkinson, Do the math, employers: strong unions are good for business, The Guardian, 15 March 2017.

الأثرياء ونسعى فيه لتكوين مجتمع عادل يكون العامل فيه معززاً مكرماً، فسندافع عن النقابات العمالية ونسعى لتطوير ممارساتها لتصبح أكثر مهنية وأكثر مهنية. ومن الجدير بالذكر هنا أن هنالك الكثير من الشركات العالمية الناجحة تمتلك نقابات عمالية لموظفيها ولم يجعلها ذلك تفشل أو تتأخر في اتخاذ قراراتها وتطوير سياستها ومن الأمثلة التي يمكن ذكرها هنا شركة فورد للسيارات، وشركة بوينج لتصنيع الطائرات وشركة والت ديزني للرسوم الكرتونية²¹. بل كما ذكر قصي همورر ومحمد العتيبي، في التقرير الثاني من هذا الكتيب، فهناك شركات نشأت من رحم الحركة العمالية مثل "مجموعة الشركات التعاونية" موندراقون" الإسبانية والتي بدأت من ورشة عمل كان يعمل بها عدد لا يتجاوز أصابع اليد، اتفقوا على إنشاء تعاونية بينهم، يكونون هم ملاكها وعمّالها في نفس الوقت. من تلك البدايات الصغيرة كبرت تلك التعاونية لتصبح مصنعا بحجم كبير، يدرّ دخلا ممتازا، ثم نما وتكاثر انشطاريا ليصبح أكثر من مصنع بتخصصات متباينة ومتناسقة، ثم تضخم أيضا ذلك النموذج لينتج مجتمعا كاملا يعيد تدوير الدخل داخليا ليساهم في تحسين الأوضاع المعيشية العامة لكافة العمّال وأسرهم والمنطقة التي يعيشون فيها، إلخ. يقول موقع موندراقون في الإنترنت إنها الآن تضم ٢٥٧ تعاونية وشركة، وأكثر من ٧٤.٠٠٠ شخص/عضو، و١٥ مركز تكنولوجي، وفروع إنتاجية ومكاتب في ٤١ بلد ومبيعات في أكثر من ١٥٠ دولة، بإجمالي دخل يبلغ ١٢.٥ مليون يورو. تاريخ موندراقون ممدود من المدرسة الاشتراكية الفابية التي تجلّت في كتابات البريطاني روبرت أوين، وممدود من تجارب أوين نفسه ومن التجارب المستلهمة منها".

21 Selena Maranjian, Ibid.

ج- أخيراً، معضلة تجمع المهنيين السودانيين وفرصته التاريخية!

منذ سقوط النظام في أبريل وحتى لحظة كتابة هذا التقرير في سبتمبر، اتبعت لتجمع المهنيين عدد من الفرص للقيام بواجبه الأساسي والرئيسي الا وهو تنظيم النقابات العمالية والمساهمة في تكوين نقابات شرعية منتخبة في كل القطاعات الاقتصادية، ومع كل فرصة للقيام بهذه المهمة كنا نجد القائمين على التجمع والمتحدثين باسمه يهتمون بقضايا سياسية أخرى، وهذا يطرح سؤالاً عن أسباب هذه المماطلة وتحليلها.

بالرغم من اعترافي بالأدوار المحورية التي لعبتها النقابات العمالية في السودان في إشعال وانتصار الثورات السياسية الكبرى (ثورة اكتوبر ١٩٦٥، ثورة أبريل ١٩٨٤، ثورة ديسمبر ٢٠١٨)، إلا أنني أعتقد أن أحد الأسباب الهيكلية لضعف الأدوار التي لعبتها النقابات في المراحل الانتقالية (التي تحتاج إلى قدرات تنظيمية وسياسية تختلف عن قدرات الحشد) للثورات السودانية هو ضعف الأساس "الاقتصادي" للعمل النقابي في السودان، بالإضافة إلى ضعف "الوعي" النقابي أيضاً. هذا الكلام قد يكون غريب نوعاً ما لكنه حقيقي وتاريخي! الفكرة ببساطة هي أن من شروط تطور النقابات ووجودها في الأساس هو وجود المشاريع/ القطاعات الاقتصادية الضخمة، التي تقودها الدولة في الغالب، والتي تخلق وظائف كبيرة ب"طبيعتها" مما يجعل هنالك حاجة للعاملين بتلك المشاريع أو القطاعات للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم، فالنقابة ليست رابطة ثقافية أو مركزاً بحثياً ينشأ من رغبة فكرية للقائمين عليها، بل هو مؤسسة تقوم في الأساس كاستجابة لواقع مادي معيش للعمال. وأول نقابة تكونت في التاريخ كانت في بريطانيا مع المشاريع الاقتصادية التي صاحبت الثورة الصناعية.

إقليمياً، وبمقارنة السودان مع باقي الدول المجاورة، يمكننا بقليل من البحث أن نكتشف أن السودان لم يوجد فيه أي مشروع اقتصادي/ نموذج تنموي ضخم نجح في خلق

كمية من الوظائف، وهذا بخلاف ما حدث في أغلب الدول الإقليمية التي استمرت فيها فترات المشاريع التحديّة الصناعية لأكثر من عقدين من الزمن: مثل فترة عبد الناصر في مصر، فترة حافظ الأسد في سوريا، فترة الهواري بومدين في الجزائر، فترة ما بعد الاستقلال وحتى نهاية فترة بورقيبة في تونس؛ وهذه الفترات الرئيسيّة التي توسعت فيها الطبقة الوسطى وما تلاه من وعي طبقيّ تمثل في إنشاء النقابات العمالية في العالم العربيّ. وهذا ما أكدته تقارير البنك الدوليّ نفسه حيث جاء في أحدها: "من عام ١٩٦٠ وحتى ثمانينات القرن الماضيّ، ظهرت الشرائح المجتمعية العريضة (الطبقة الوسطى والفقراء) بمنزلة المستفيد الواضح من الاقتصاد السياسيّ الذي أسسه العقد الاجتماعيّ العربيّ الذي اتصف بنشاط الدولة في المجال الاقتصاديّ، وتركيزه على السياسات التوزيعيّة"²².

أما في السودان فقد كانت هنالك بدايات تحول اقتصادي بدأها الرئيس عبود واستمرت في الديمقراطية الثانية (نسبة لاعتبارات تاريخية معينة) لكنها لأسباب كثيرة لم تنجح في خلق وظائف اقتصاديّة واسعة وأغلب المشاريع الاقتصادية التي نشأت لم تستمر في العمل ولم تُحدث تحولاً في بنية الاقتصاد. أما مشروع التأميم العام للقطاعات والمؤسسات والشركات الذي قام به نميري فلم يستمر إلا لسنتين فقط (١٩٦٩-١٩٧١) بعد فض الشراكة بين الشيوعيين ونميري بمحاولة انقلاب هاشم العطا الذي لم ينته فقط بقتل جميع قادة اللجنة المركزية للحزب الشيوعي في المحاكمات المشهورة بـ "محاكمات الشجرة"، ولكنه أيضاً انتهى من مشروع التأميم في ١٩٧٢. وضعف هذا الأساس "الاقتصاديّ" هو الذي يضعف بالضرورة من "وجود" و"وعي" و"درجة تنظيم" النقابات كمؤسسات مجتمع

22 منقول بتصرف من: علي عبد القادر علي، العدالة الاجتماعيّة وسياسات الإنفاق العام في دول الثورات العربيّة، بحث منشور ضمن مجموعة دراسات نشرت بعنوان "السياسات التنمويّة وتحديات الثورة في الأقطار العربيّة، المركز العربيّ للأبحاث ودراسة السياسات، سبتمبر ٢٠١٧.

مدني مستقلة مهمتها الرئيسية هي حماية الحقوق العمالية، بل وجعلها قابلة للاحتراق من القوى السياسية والأحزاب المعروفة وهذا ما حدث مع "التجمع النقابي" بعد ثورة أبريل بعد سقوط نميري، وهو ما قد يحدث مع "تجمع المهنيين السودانيين" اليوم. الفكرة باختصار شديد هي أن الواقع السياسي لا يمكن فصله عن البنية الاقتصادية وطبيعة تركيب هذه البنية. بالرغم من كلما ذكر، فإن الفترة الانتقالية التي نعيشها تعتبر من الفترات التي يضعف فيها تأثير العوامل الاقتصادية والتاريخية على الواقع السياسي لفترة قصيرة، مما يوفر للفاعلين السياسيين القدرة على التحرك في بعض المسارات التي لم يكن من الممكن التحرك فيها سابقاً بسبب الشرعية السياسية أو الحشد الجماهيري الاستثنائي أو غير ذلك من العوامل. وبالتالي، أمام تجمع المهنيين السودانيين فرصة تاريخية للاستفادة من الرصيد الاجتماعي الذي كسبه عبر دوره المهم في ثورة ديسمبر، وتحويل هذا "الرصيد الاجتماعي والسياسي" بصورة "مؤسسية" لخلق قيادة نقابية مستقلة تماماً عن الأحزاب السياسية، تعبر عن كافة الطبقة العمالية بمختلف توجهاتها الفكرية والاجتماعية. من الأمثلة الجديرة بالذكر هنا هو "الاتحاد العام التونسي للشغل" والذي استفاد من فترة الحراك التونسي للتحرر من الاستعمار لكي يلعب دوراً مزدوجاً في الدفاع عن حقوق العمال والنضال السياسي في فترة الاستقلال في نفس الوقت. مما جعله مؤسسة نقابية ليس للعمال فقط، بل لطيف واسع من المجتمع التونسي، حتى أنه قام بتعيين فقيه جامع الزيتونة محمد الفاضل بن عاشور ليكون رئيساً شرفياً لهذا الاتحاد، كإرسال رسالة واضحة مفادها أن الاتحاد التونسي يمثل جميع التونسيين.

فهل سينجح تجمع المهنيين في اتخاذ القرارات الصائبة والسعي الجاد لتكوين النقابات العمالية المستقلة، أم أنه سيكرر تجربة "التجمع النقابي" في ثورة أبريل ١٩٨٥ و"جبهة الهيئات" في ثورة أكتوبر ١٩٦٤؟

التعاونيات: استعراض واستبانة آفاق

محمد الفاتح العتيبي وقصي همور

هذا المكتوب استعراض مختصر لظاهرة التعاونيات، من زاوية التعريف العام والمقارنة العامة بالنقابات، مع استكشاف المناطق المشتركة بين التعاونيات والنقابات، ومجمل آفاق الاستفادة منها لصالح الحركة العمالية والقطاعات المنتجة، في المجتمعات النامية عموماً وفي السودان خصوصاً.

١. مدخل إلى فهم التعاونيات

التعريف العام، والمتوافق عليه عالمياً، للجمعية التعاونية أنها "جماعة مستقلة من الأشخاص يتحدون اختيارياً لتلبية احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتطلعاتهم المشتركة، من خلال الملكية الجماعية لمشروع تتوافر فيه ديمقراطية الإدارة والرقابة." تستند التعاونيات على قيم ومبادئ عامة؛ من قيمها "الاعتماد على النفس، والديمقراطية، والمساواة، والعدالة والتضامن." إضافة لذلك فإن المؤسسين الأوائل للتعاونيات، ومن تلاهم، تركوا تقاليد متبعة في عموم التعاونيات حتى اليوم، تعلي من قيم الأمانة والصراحة والمسؤولية الاجتماعية، والاهتمام بالآخرين (هيئة الأمم المتحدة، ٢٠١٢، العام الدولي للتعاونيات). كذلك هنالك، مبادئ عامة للتعاونيات، أقرها الحلف التعاوني الدولي في عام ١٩٩٥م، وتعتبر إرشادات عامة يتم تجسيدها عبر هيكله وممارسة العمل التعاوني في أي ظرف (هيئة الأمم المتحدة، ٢٠١٢، اقتباس):

- المبدأ الأول: العضوية الاختيارية المفتوحة. التعاونيات منظمات اختيارية، تسمح بانضمام جميع الأشخاص القادرين على وضع امكانياتهم في خدمة الجمعية، وقبول

مسؤوليات العضوية دون أية تفرقة سواء في الجنس - رجل أو امرأة - أو في المركز الاجتماعي، أو المعتقدات السياسية والدينية.

• **المبدأ الثاني: ديمقراطية الأعضاء الإدارية والرقابية.** التعاونيات منظمات ديمقراطية يديرها ويراقبها أعضاؤها، وهم يشاركون بحيوية في وضع السياسات واتخاذ القرارات. ويتم مساواة الرجال والنساء المنتخبين كممثلين أمام الأعضاء. وللأعضاء في الجمعيات الأساسية حقوق متساوية في التصويت (كل عضو له صوت واحد) ويتم تنظيم التصويت في التعاونيات ذات المستوى الأعلى بطريقة ديمقراطية.

• **المبدأ الثالث: المشاركة الاقتصادية للأعضاء.** يسهم الأعضاء بعدالة في الرقابة الديمقراطية، وفي رأس مال تعاونياتهم، ويعتبر جانب من رأس المال على الأقل ملكية مشتركة. ويحصل الأعضاء على عائد محدود مقابل رأس المال الذي اشتركوا به بموجب شروط العضوية، ويخصص الأعضاء فوائض عن طريق تكوين احتياطات للأغراض الآتية: تنمية جمعيتهم التعاونية، ويكون جانب من هذه الفوائض غير قابل للتقسيم، وجانب كعائد للأعضاء يتناسب مع معاملاتهم، وجانب لتدعيم غير ذلك من أوجه النشاط الذي يوافق عليه الأعضاء.

• **المبدأ الرابع: الشخصية الذاتية المستقلة.** التعاونيات لها شخصيتها المستقلة التي من سماتها العون الذاتي ورقابة الأعضاء. وفي حالة اجرائها تعاقدات مع المنظمات الأخرى، بما فيها الحكومات، أو في حالة زيادة رأسها من مصادر خارجية، فإنها تراعي الاشتراطات التي تؤكد ديمقراطية الرقابة للأعضاء وصيانة استقلالها.

• **المبدأ الخامس: التعليم والتدريب والمعلومات.** تتولى التعاونيات تعليم وتدريب أعضائها، والممثلين المنتخبين، والمديرين، والموظفين لكي يسهموا بفاعلية في تنمية

تعاونياتهم. كما تقوم التعاونيات بإحاطة الرأي العام بطبيعة وفوائد التعاونيات وعلى وجه الخصوص الشباب، وقادة الرأي.

• **المبدأ السادس: التعاون بين التعاونيات.** تخدم التعاونيات أعضائها بأكبر قدر ممكن من الفعاليات، بالإضافة إلى تدعيم الحركة التعاونية وذلك عن طريق عمل هياكلها معا على المستويات المحلية والإقليمية والدولية.

• **المبدأ السابع: الاهتمام بشؤون المجتمع.** تعمل التعاونيات على التنمية المناسبة لمجتمعاتها من خلال السياسات التي يوافق عليها الأعضاء.

كذلك تتمايز التعاونيات بين إنتاجية، واستهلاكية، وهجين (أي خليط من خصائص التعاونيات الإنتاجية والاستهلاكية). التعاونيات الإنتاجية تؤسسها مجموعة من أصحاب النشاط الإنتاجي لخدمة مصالحهم المشتركة، وهؤلاء المنتجين قد يكونون أصحاب أعمال متشابهة لكن مستقلة (مثل تعاونيات الفلاحين أو النجارين) أو عمّال يعملون في نفس القطاع أو المنشأة سويًا (وهذه تسمى التعاونيات العمّالية، مثل أن يمتلك العمّال المنشأة التي يعملون فيها). أما التعاونيات الاستهلاكية فهي معنية بتوفير خدمات استهلاكية لأعضائها، والذين قد يكونون إما مجموعة تشترك في نفس المكان أو نفس القطاع أو نفس المصلحة العامة، (مثل التعاونيات التي تنشئ دكاكين بسلع استثنائية للأعضاء المشتركين، أو التعاونيات التي تقوم مقام "الصندوق" الائتماني أو الاستثماري لأهل قرية أو حي، بحيث يستثمرون مشاركات الصندوق لإنشاء مشاريع اقتصادية أو اجتماعية تخدم الأعضاء). ومن أجل توضيح التعاونيات أكثر، خصوصاً التعاونيات العمّالية (worker cooperatives)، ينبغي أن نذكر الفروق بين التعاونيات، من جانب، والنقابات العمّالية، والجمعيات، والجمعيات المهنية، من جوانب أخرى.

هنالك النقابات العمالية، أو النقابات فحسب (trade unions)، وهذه ينظّمها ويؤمّمها عمال يعملون في مجال معيّن ويبيعون فيه عمالتهم لقاء أجور، أي ليسوا هم أصحاب رؤوس الأموال. مثل نقابات عمال التعدين، أو نقابات السكّة حديد والمعلّمين والمرضين والمصانع وقطاع البترول والإنشاءات والأعمال الزراعية، إلخ. هنالك أحيانا ما يُعرّف بنقابة المنشأة، وهي إما تكون حصرية داخل المنشأة (مثل نقابة الفنيين في مصنع نسيج، أو شركة نسيج واحدة، وهي نقابة لا تشمل الموظفين الإداريين في نفس المصانع) أو أنها تشمل جميع العاملين في المنشأة؛ المثال الأول لا بأس به (ويمكنهم الانضمام لنقابة أكبر لعمال المصانع، فيصبحوا نقابة ضمن نقابة أكبر) أما المثال الثاني فبه بأس (لأنه يضع العمال والمسؤولين عنهم في نفس القارب، فلا يستطيع العمال أن يستعملوا النقابة لملاحقة حقوقهم ومطالبهم من المسؤولين أنفسهم).

وهنالك الجمعيات (associations)، وهي خيار تنظيمي واسع، يجمع ذوي مصلحة معيّنة سويًا من أجل أن يسعوا لمصالحهم ومطالبهم بصورة منظمة وضاغطة في المجتمع، غير ممكنة بدون أن يكونوا منتظمين. بعض الجمعيات تشمل أصحاب مهن معيّنة غير منتمية للقطاع المنظّم/الرسمي، أو غير محتاجة لإجازة مهنية لمزاومتها. مثلا، جمعية ستات الشاي، وجمعيات صغار النجارين أو الحدّادين أو ناقلي المياه أو العاملات المنزليات، أو حتى بعض أصحاب الأعمال الصغيرة. هذه الجمعيات قد تتطور أحيانا لتكون جمعيات تعاونية بصورة من الصور، حسب التعريف المذكور آنفا للتعاونيات، وهي في الغالب تكون إما تعاونيات منتجين مستقلّين أو تعاونيات هجين (انتاجية واستهلاكية في نفس الوقت، بحيث توفر الجمعية التعاونية لأعضائها بعض الميزات الاستهلاكية، كبطاقات التخفيض أو الأسعار الخاصة لدى مقدّمي خدمات و سلع معيّنين، أو حتى إنشاء دكاكين تعاونية تابعة للجمعية تتوفر فيها سلع مختارة بأسعار استثنائية، إلخ،)

وهنالك الجمعيات أو التجمعات المهنية (professional associations)، وهذه يحصل خلط كثير بينها وبين النقابات. الجمعيات المهنية تعني الجمعيات التي تجمع أصحاب المهن المنظمة، أي التي تحتاج لإجازة رسمية لمزاوتها في أي دولة، وتتضمن بعض المسؤوليات الإدارية عادة. هذه الإجازة إما بشهادة تخرّج عالية أو بتسجيل في سجلات متعلقة؛ مثل الأطباء المهندسين والمحاسبين والقانونيين والصيدالة وأساتذة الجامعات والبيطرة والصحفيين، إلخ. الخلط الذي يحدث بين هذه الجمعيات والنقابات هي أن بعض المنتمين لهذه الجمعيات قد يكونوا عمّالاً بالمعنى النقابي أعلاه، أي أنهم يقدمون عملتهم لقاء أجور وليسوا مشاركين في رؤوس الأموال (مثل أطباء المستشفيات العامة ومهندسي السكة حديد وشركة الكهرباء وأساتذة جامعات القطاع العام)، ولكن الجمعية المهنية نفسها قد تشمل بعض الأعضاء أصحاب الأعمال الخاصة، الصغيرة أو الكبيرة (مثل الأطباء الذين يملكون عيادات خاصة، أو حتى يشتركون في ملكية مستشفيات خاصة، أو المهندسين والقانونيين الذين يديرون مكاتبهم الاستشارية الخاصة، أو الصيدالة الذين لديهم صيدلياتهم الخاصة، أو أساتذة الجامعات الذين يدرّسون في كلياتهم الخاصة، إلخ). أيضا بعض هؤلاء قد يكونون إداريين في أماكن عملهم، أي أنهم يديرون شؤون العمّال الآخرين، وبالتالي هم أقرب لأصحاب العمل من بقية العمّال، ولديهم امتيازات و ضمانات أعلى من بقية العمّال. هنالك فرق بين النقابة والجمعية المهنية بسبب هؤلاء، لأن الجمعية المهنية تشمل أعضاء ليسوا عمّالاً بالمعنى النقابي للعمّال. إذن يمكن أن نقول إن بعض المهنيين قد يكونون أعضاء في جمعيات مهنية وكذلك في نقابات عمالية، لكن الجمعية المهنية نفسها ليست نقابة.

أما التعاونيات العمّالية (worker cooperatives) فهي مختلفة عن جميع هؤلاء. تتميز التعاونيات العمّالية عن الأجسام المذكورة أعلاه بأن العمّال هم أنفسهم مالكو رأس المال، أي هم مدراء أنفسهم ومشغلي أنفسهم بأنفسهم. بطبيعة الحال يتم ترتيب هياكل العمل داخل

التعاونيات بالصورة التي تضمن استمرار عملية الإنتاج وقراراتها، لكن الفرق الأساسي أن عمال التعاونية شركاء في القرار وفي الأرباح وفي ملكية أو إيجار رؤوس أموال العمل (مثل آلات المصنع أو شركة تجميع وبيع المحاصيل، أو مقر وأثاث مركز الدراسات أو العيادة التعاونية، إلخ). في حالة التعاونيات، لا فرق بين العمال الفنيين والإداريين فيما يخص ملكية العمل والمشاركة في القرارات الكبيرة والحماية من الريف، لأنهم جميعا متساوون في الجمعية العامة (فرد واحد صوت واحد) وجميعهم متساوون في مشاركة عوائد وأرباح العمل (ففي حين قد تتفاوت رواتبهم بحسب عملهم وخبرتهم إلا أن العائد من أرباح العمل يتوزع عليهم بالتساوي).

هذه القطاعات والأنماط، المذكورة أعلاه، تصنف الداخلين في عمليات الإنتاج الاقتصادي العام، أي القطاعات التي تصنع القيمة وتخلق فائض القيمة في المجتمعات الحديثة. جميع هؤلاء يندرجون، بصورة أو بأخرى، تحت مظلة كبيرة تسمى إجمالا بالحركة العمالية. وفي الواقع ليست هذه التصنيفات جامدة وواضحة في الحياة العامة. فقط التمييز يعين على فهم الصورة الكبيرة وبعض التفاصيل.

٢. تاريخ وحاضر التعاونيات

تعود أصول ظاهرة التعاونيات إلى منتصف القرن التاسع عشر، ومنذ ذلك الوقت تطورت الظاهرة وتنامت حول العالم، في كافة البلدان مع تباين مستوياتها الاقتصادية والصناعية. يعتبر روبرت أوين، الشري البريطاني الذي عاش بين ١٧٧١ و١٨٥٨، الشخصية التي تنسب لها بداية فكرة التعاونية الانتاجية في العصر الحديث. أوين كان من ويلز، وقد بنى ثروة من تجارة القطن، وكان يؤمن بأن العمال من حقهم أن يعملوا في بيئة عمل جيدة وأن تتاح لهم إمكانات التعلم لأنفسهم ولأطفالهم. قام أوين بوضع هذه الأفكار موضع التطبيق في مغازل القطن في نيولانارك، سكوتلندا، حيث:

”ارتقى روبرت أوين بمستوى معيشة العمّال عبر إشراكهم في الإدارة وملكية المصنع، وتحفيزهم بالعباية بأطفالهم، وتخفيض ساعات عملهم، وتوفير مساكن صحّية لهم، وإنشاء جمعيّة تعاونيّة استهلاكيّة لفائدتهم. كان أوين مناهضا لسياسة الرأسماليّة الإنجليزيّة في إدارة العمل، رافضا اضطهادهم واستغلالهم، طالبا بتحسين أوضاعهم الاقتصاديّة والاجتماعية، وقدم حلولاً للقضاء على البطالة المنتشرة في أوروبا عقب انتهاء الحرب النابوليونيّة، بتجميع العاطلين عن العمل في قرى تعاونيّة، ثمّ مناداته بوضع نظام شامل للتعاون، يخلّ محلّ نظام الأرباح والتنافس.

والبداية الفعلية للتعاونيات في العالم، كانت في بلدة روتشيديل، عند قيام مجموعة من ٢٨ عاملا بينهم عاملة بتأسيس جمعيتهم الناجحة عام ١٨٤٣، إذ استفادوا من تجارب من سبقوهم في هذا المجال خاصة أفكار روبرت أوين [وتجربة مصانع الغزل في نيولانارك]. ولقد كان تأثر الرواد بأفكار أوين كبيرا، ولقد ورد في قائمة أهدافهم ”حالما تسنح الفرصة العملية بذلك، ستقوم هذه الجمعية بتنظيم قوى الإنتاج والتوزيع والتعليم ونظام الحكم، أو بمعنى آخر ستقيم مستعمرة ذات اكتفاء ذاتي تضم ذوي المصالح المشتركة وتساعد الجمعيات على إقامة مستعمرات مماثلة“. وعلى هذا القرار ساروا في توضيح أهدافهم ووضع النظم والأسس الخاصة بالعضوية، ورأس المال وكيفية استغلاله وتوزيع الفائض والتعامل مع الأعضاء وغير الأعضاء، ونظم الإدارة وما يتعلق بالنواحي الاجتماعية والإنسانية والتعليمية؛ وكان كل هذا في شكل لائحة عمل داخلية للجمعية يجب أن يلتزم بها كل الأعضاء... وتعتبر كشرط أساسي لقبول أي عضو جديد في الجمعية. ولقد كان لهذه الأسس الأثر المباشر على نجاح الجمعية، ما حدى بكثير من الكتاب والمفكرين لتناولها بالعرض والشرح.“

١ مقتبس من وثيقة "المبادئ التعاونية"، ١٩٨٣، مؤلفها محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي، عن المركز الاقليمي للتنمية والتدريب التعاوني، الأبيض، السودان.

منذ ذلك الوقت، انتشرت التعاونيات حول العالم بسبل شتى، وهي حاليا مشهورة بانتشارها بنسب أكبر في القطاعات الزراعية والأعمال ذات التقانات غير المعقدة، كما تنتشر أكثر أيضا بين الفئات غير الثرية وفي المناطق الريفية، لكن هذه الصورة العامة لا تنفي وجود تعاونيات ناجحة وقوية في القطاعات غير الزراعية البسيطة وذات التقانات الحديثة - صناعية، خدمية، مصرفية، معلومانية، إلخ - كما لها تواجد أيضا بين الفئات متوسطة الدخل وذات التعليم المهني العالي، وفي المراكز الحضرية، في عموم بقاع العالم. حاليا، حول العالم يعمل حوالي ١٠٠ مليون عامل وعاملة في تعاونيات (أي أكثر من مجموع عمّال كل الشركات العالمية الكبرى)، كما أن حوالي نصف مجموع المحاصيل الزراعية في العالم يتم تسويقها عبر تعاونيات زراعية. من حيث الوجود الاقتصادي، فأكثر ٣٠٠ تعاونية في العالم تقدّر محصلة ثروتها المجموعة بحوالي أكثر من ترليون دولار. أما التعاونيات المصرفية فهي تخدم حوالي ١٣٪ من مجموع سكان العالم. ببساطة، التعاونيات اليوم لها تجربة في أي قطاع اقتصادي أو مستوى تقني معروف. الجدول ١ يوضّح ذلك.

جدير بالذكر هنا أن منظمة الأمم المتحدة كانت قد أعلنت سنة ٢٠١٢ بكاملها "السنة الدولية للتعاونيات"، ترويجا لها ودعما لنموذجها، حيث قال السكرتير العام للأمم المتحدة، السيد بان كي مون، عنها: "أثبتت التعاونيات، من خلال تركيزها المتميز على القيم، أنها نموذج تجاري مرّن له مقومات البقاء ويمكنه أن يزدهر حتى في الأوقات الصعبة. وقد ساعد هذا النجاح على حماية العديد من الأسر والمجتمعات المحلية من الانزلاق في هوة الفقر... التعاونيات تذكير للمجتمع الدولي أنه من الممكن السعي لتحقيق الكفاءة الاقتصادية والمسؤولية الاجتماعية معا."

الجدول ١: حقائق وأرقام عن التعاونيات حول العالم	
<ul style="list-style-type: none"> تشغل التعاونيات حوالي ٢٨٠ مليون عامل وعاملة حول العالم (أي أكثر من مجموع عمال كل الشركات العالمية الكبرى، وحوالي ١٠٪ من مجموع سكان العالم المشتغلين) تبلغ عضوية كافة التعاونيات حول العالم حوالي بليون عضو، أو ١٢٪ من مجموع سكان العالم حوالي ٥٠٪ من مجموع المحاصيل الزراعية في العالم يتم تسويقها عبر تعاونيات 	حجم الحركة التعاونية عالمياً (حالياً)
<ul style="list-style-type: none"> أكبر ٣٠٠ تعاونية في العالم تقدر ثروتها المولدة المجموعة بحوالي أكثر من تريليوني دولار 	قيمة التعاونيات في الاقتصاد العالمي
<ul style="list-style-type: none"> تنوع التعاونيات في أحجامها وتواجد في جميع مناطق العالم (في المجتمعات صغيرة ومتوسطة وعالية الدخل) كما تتواجد في كافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية (زراعة، صناعة، خدمات، مصارف وتمويل، إلخ) التعاونيات المصرفية تشغل حوالي ٩٥٠.٠٠٠ شخصاً عالمياً وتخدم حوالي ٨٥٠ مليون شخص 	تواجد التعاونيات حول العالم
<p>مصادر البيانات: موقع الحلف التعاوني الدولي، ٢٠١٩ UK Department of International Development (DFID) 2010</p>	

من النماذج الطيبة للتعاونيات الصناعية مجموعة الشركات التعاونية "موندراغون"

(Mondragon) الإسبانية، وهي تشكل الآتي:

- عدد كبير من التعاونيات، في شتى القطاعات الاقتصادية (صناعية، مصرفية، تجارية، معلومانية)، مترابطة بنظام ديمقراطي وبملكية تامة في يد العمال.
- منتجات هذه المجموعة التعاونية ذات تواجد عالمي، في أحدث التقنيات والاستعمالات.
- تشمل المجموعة بالإضافة إلى التعاونيات الصناعية، مراكز رعاية صحية ومؤسسة مصرفية كبيرة، وبرامج ضمان اجتماعي متعددة، ومدارس وجامعة تقانة كبيرة (تطورت من كلية مهنية صغيرة)، ومراكز أبحاث وتنمية، وإسكان تعاوني وأسواق تعاونية.

لهذه المجموعة الضخمة من التعاونيات - موندراقون - تاريخاً بدأ صغيراً، من ورشة عمل كان يعمل بها عدد لا يتجاوز أصابع اليد، اتفقوا على إنشاء تعاونية بينهم، يكونون هم ملاكها وعمّالها في نفس الوقت. من تلك البدايات الصغيرة كبرت تلك التعاونية لتصبح مصنعا بحجم كبير، يدرّ دخلاً ممتازاً، ثم نما وتكاثر انشطاريّاً ليصبح أكثر من مصنع بتخصصات متباينة ومتناسقة، ثم تضخم أيضاً ذلك النموذج لينتج مجتمعاً كاملاً يعيد تدوير الدخل داخلياً ليساهم في تحسين الأوضاع المعيشية العامة لكافة العمّال وأسرههم والمنطقة التي يعيشون فيها، إلخ. يقول موقع موندراقون في الإنترنت إنها الآن تضم ٢٥٧ تعاونية وشركة، وأكثر من ٧٤.٠٠٠ شخص/عضو، و ١٥ مركز تكنولوجي، بفروع إنتاجية ومكاتب في ٤١ بلد ومبيعات في أكثر من ١٥٠ دولة، بإجمالي دخل يبلغ ١٢.٥ مليون يورو. تاريخ موندراقون محدود من المدرسة الاشتراكية الفابية التي تجلّت في كتابات البريطاني روبرت أوين، وممدود من تجارب أوين نفسه ومن التجارب المستلهمة منها.

٣. قضايا وتساؤلات

٣.١. التعاونيات وإشكالية العدالة في المصنع

كانت مشكلة صناعة النسيج البريطانية تكمن في منافستها الصعبة مع صناعة النسيج في الهند، حيث أن رخص نسيج الهند - لرخص العمالة فيها - مع جودته جعله في المقدمة، ولم تستطع بريطانيا فعل شيء حيال الأمر سوى حماية سوقها المحلي بمنع شركة الهند الشرقية من جلب النسيج الهندي لبريطانيا. كانت المشكلة التقنيّة في موضوع العمالة هي ضعف التناسق بين عمليتي الغزل والحياكة، حيث كان زمن الغزل طويلاً جداً مقارنة بزمن الحياكة لكن

2 هذه الفقرة مقتبسة من كتاب "السلطة الخامسة: من أين تأتي التكنولوجيا؟"، ٢٠١٥، لمؤلفه قصي همور. المزيد من المعلومات في قائمة المراجع.

مرحلة الحياكة معتمدة كلياً على انتهاء مرحلة الغزل، وقد كانت عملية الغزل تتم من جانب العمال في بيوتهم (كمية معينة يسلمها العامل أسبوعياً)، ما أضعف سلسلة الإنتاج وقعد بها عن احتمال التسارع. عملية الغزل إذن كانت عنق الزجاجة في هذه العملية الإنتاجية.

ظهرت في أواخر ذلك القرن تقانات جديدة سارعت من عمل عجلة الغزل بحيث أصبح بالإمكان غزل أكثر من خيط في وقت واحد، وأضاف محرك البخار سرعة إضافية للعملية كلها. بيد أن عمل العمال في بيوتهم كان العائق الأكبر الذي لا يمكن معه الاستفادة من هذه التقانات الجديدة، فكان لا بد من جمعهم تحت سقف واحد لإسراع سلسلة الإنتاج وتنسيق مراحلها وإدارتها المباشرة تحت أعين أصحاب العمل؛ وهكذا ظهر نظام المصنع كمنشأة حديثة استجابة لهذا الوضع الجديد. تم تسريع عملية الحياكة أيضاً بمضاعفة عدد العمال وزيادة ساعات العمل اليومي. كل هذا لم يكن ممكناً لولا ابتداء مؤسسة المصنع، ومؤسسة المصنع نفسها لم تكن لتخطر على بال أصحاب العمل (الرأسماليين) لولا ظهور تقانات جديدة أوحى لهم بفكرة المصنع.

المصنع كان خبيراً جيداً للتقانة الحديثة وأصحاب العمل، وخبيراً سيئاً للعمال. استطاع المصنع أن يوحد معايير الإنتاج وخطوات العملية الإنتاجية المعينة، ورفع أيضاً من جودة ذلك الإنتاج عموماً عن طريق رسم وتنفيذ أنظمة منضبطة للعملية الإنتاجية ككل، بأجزائها اللوجستية والفعالية معاً، وبتوظيف ماكينات معقدة ومترابطة ما كان يمكنها التنسيق فيما بينها بتلك الصورة إلا تحت سقف المصنع. لكن في نفس الوقت صار المصنع مكاناً يرسخ للتراتبية الاجتماعية. هناك عمال وهناك إداريون يراقبونهم، وقيّمون أداءهم، ويحاسبونهم تبعاً لذلك. وبينما يقوم العمال بالعمل الإنتاجي الحقيقي يُعتبرون عموماً أدنى من الإداريين في السلم الوظيفي في تلك الأجواء. علاوة على ذلك، ورغم الدور الأساسي للعمال، إلا أن ماكينات المصنع الحديث جعلتهم أصحاب أكثر أدوار قابلة للاستبدال أو التحجيم. في

حالات الأزمات الاقتصادية التي تمر بها الشركات الصناعية في السوق العالمي المعاصر فإن إحدى أولى إجراءات احتواء الأزمة هي تقليل الصرف على العمالة، إما عن طريق إخلاء سبيل كميات كبيرة من عمال المصنع أو تقليل ساعات عملهم بصورة كبيرة. هذا وقبل أن نتحدث مثلا عما يسمى بورش العرق sweatshops وهي المصانع ذات بيئة العمل السيئة جدا، والتي تُستعمل فيها الماكينات لإنتاج بضائع حديثة (غالبا في المناطق النامية من العالم) على حساب الفقراء والمحتاجين من الأطفال والنساء والرجال العاملين في تلك المصانع بأجور زهيدة جدا وظروف بعيدة عن الإنسانية.

في هذه الصورة العامة للمصانع اليوم لا يمكن أن نقول إنها بيئة صحية من وجهة نظر العدالة، وإن كانت بيئة زاخرة بالشواهد على قدرات الكائن البشري على تطويع الطبيعة وقوانينها ليخلق منها أشياء تثير الإعجاب. فهل يمكن للمصنع أن يكون يوما ما خبرا جيدا للتقانة الحديثة وللعمال معا؟

التعاونيات الصناعية حاولت الإجابة على هذا السؤال. في التعاونيات الصناعية لا يكون عمال المصنع مأجورين لأصحاب رأس المال بحيث يمتلك أولئك كل شيء، من ماكينات وأرض ومُنتجات، ولا يملك العمال سوى معارفهم ومهاراتهم وساعات عملهم، يؤتُون عليها أجورا معينة. في التعاونيات الصناعية بدل أن يقوم رأس المال باستئجار العمالة، تقوم العمالة باستئجار رأس المال، إذا صح التعبير. العمال هم أنفسهم مُلاك المصنع، بأرضه وآلاته، وبالتالي فهم يملكون وسائل إنتاجهم ولا يملكها غيرهم. في المحصلة، يكون العمال هم مديري العمل والمستثمرين فيه أيضا. وحتى حين يحتاج هؤلاء العمال لرأس مال إضافي لا يملكونه كما يتبندروا أو يوسّعوا أو يحفظوا المصنع فإنهم بدل أن يتركوا ملكية المصنع لرأساليين تجدهم يقترضون رأس المال بأنفسهم لإدارة المصنع به ثم يعيدوا القرض لاحقا

من دخل مبيعات المصنع التعاوني (وهذا نموذج لما عنينا به بأن العمالة تستأجر رأس المال بدل أن تستأجر رأس المال العمالة).

عموماً، التعاونيات الصناعية مثال جيد على إحدى الإجابات الجيدة على مسألة العدالة في المصنع، ولعل هناك أكثر من إجابة واحدة جيدة.

٣.٢. التعاونيات بين الياقة البيضاء والياقة الزرقاء

هنالك تمييز آخر بين العمّال في القطاعات الإنتاجية والخدمية العامة، وهو تمييز غير رسمي ولكن مهم؛ ذلك التمييز بين "عمّال الياقة الزرقاء" و"عمّال الياقة البيضاء". المقصود بالياقة الزرقاء أصحاب الأشغال التي تتضمن عملاً فنيًا، يدويًا، وبيئة عمل ذات متطلبات جسدية مباشرة (وأحيانًا بها بعض الخطورة الجسدية وضرورة التأهيل والتدريب الجسماني للشغل). والمقصود بالياقة البيضاء أصحاب الأشغال التي تتضمن في الأغلب مهام ذهنية وإدارية أكثر من يدوية فنية وبمتطلبات جسدية غير مباشرة أو أقل خطورة (أو لا تحتاج تأهيلاً وتدريباً جسمانياً معيناً). من نماذج أعمال الياقة الزرقاء فنيي المصانع والتعدين والإنتاج الزراعي، وقطاع الإنشاءات والمواصلات، والمرضيين، إلخ. ومن نماذج أعمال الياقة البيضاء الأعمال المكتبية والصيدالة والأساتذة والمعلمين والمحامين والمحرّرين، إلخ. وهنالك بعض المهن التي تدخل في الياقتين: مثل الهندسة والطب والبيطرة، إلخ.

كلا أهل الياقتين يمكنهم إنشاء تعاونيات مناسبة لهم، إنتاجية أم استهلاكية أم هجين. لكن من ناحية التعاونيات العمالية تحديداً، فالغالب أن مجموعات الياقتين تشترك في إنشاء تعاونيات تدير منشآت إنتاجية بعينها (مثل نموذج شركات موندراقون التعاونية والتي تضم عمّال ياقة زرقاء وبيضاء يشتغلون في نفس المنشآت، حسب احتياج كل منشأة). الجدير بالذكر أن التعاونيات تتنوع في طريقة إدارة العوائد، بحيث يكون غالباً هنالك أكثر من نظام للتعامل معها.

على سبيل المثال، قد يكون لكل عضو في التعاونية العمالية مرتّب يتوافق مع خبرات العضو أو العضوة ودورها في عملية إضافة القيمة (فنياً أم إدارياً أم لوجستياً، أم تسويقياً، إلخ)، لكن في مستوى صنع القرار العام فإن الجمعية العامة للتعاونية تشتغل بنظام صوت واحد لكل عضو، وكذلك في مستوى تقاسم الأرباح موسمياً فإن نسبة كل عضو من الأرباح تكون متساوية (بخلاف المرتّبات)؛ وهذا نموذج واحد (متّبع عادة في التعاونيات الصناعية والخدمية).

الشاهد من ذلك أن التعاونيات العمالية، والإنتاجية عموماً، موضع قدم واسع لكافة مستويات العمل وإضافة القيمة في الأنشطة الاقتصادية، سواءً من عمال الياقة الزرقاء أو البيضاء. كل ما هنالك أن هيكل الجمعية التعاونية وطريقة توزيع عوائدها تتفاوت حسب السياق الخاص بالتعاونية وطبيعتها.

٣.٣. الفروق بين التعاونيات وشركات المساهمة^٣

لأسباب متنوّعة، يجري بعض الخلط، عند بعض الناس، بين الجمعيات التعاونية (خصوصاً الاستهلاكية) وشركات المساهمة. في واقع الأمر الفرق كبير وأساسي بين الاثنين. يرد أحياناً أن بعض الذين يقررون الانتساب للجمعيات التعاونية قد لا يفرقون بينها وبين الشركة المساهمة وربما يكون دافعهم للالتحاق بالجمعية التعاونية تحقيق الأرباح من خلال الأسهم التي يشاركون بها دون أن يتعاملوا مع الجمعية، ما يؤكد الفهم الخاطئ للعمل التعاوني وتحويله من نشاط اجتماعي اقتصادي خدمي إلى نشاط تجاري لا علاقة له بتلبية احتياجات الأعضاء بقدر السعي نحو تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح. أدناه بعض معالم الفروق الأساسية بين الجمعيات التعاونية وشركات المساهمة:

3 هذه الفقرة مأخوذة، بعد تعديلات واختصارات، من ورقة "التعاونيات والفرق بينها وبين أشكال العمل الجماعي المنظم الأخرى"، لمؤلفه محمد الفاتح العتيبي، في مجلة "الحوار المتمدن" الالكترونية، العدد، ٦١٧٣، بتاريخ ١٥ مارس ٢٠١٩.

١. التعاونيات والشركات تختلف في الإدارة واتخاذ القرار وتوزيع العائد المادي والأغراض التي تخدم كل منهما، فالتعاونية كيان قانوني مملوك لمجموعة من الناس الذين يأتون معا طوعا لتحقيق المنفعة المشتركة، بالتكاتف من أجل تلبية احتياجات اقتصادية واجتماعية مشتركة تصعب تلبيتها بدون ذلك التعاون المشترك. اما شركة المساهمة فهي كيان قانوني يتكون من مجموعة من الأفراد الذين يساهمون برأس المال ولكن كان موجودا ككيان قانوني مستقل عن الأعضاء بالامتيازات والالتزامات.
٢. أعضاء الجمعية التعاونية هم الذين يدفعون الأسهم، أي هم الذين يكوّنون رأس المال (إما مباشرة أو اقتراضا) ويتحملون مسؤولية التعاونية؛ وجميع الأعضاء لديهم نفس الحق في الرقابة واتخاذ القرارات، بمعنى أن التعاونية مصنوعة معا من قبل جميع الأعضاء. ذلك بينما يتم تشغيل الشركة من قبل إدارة مركزية تحت هيكل المجلس، ويتم تعيين أعضاء المجلس من قبل المساهمين، وقد عُهد إلى هذا المجلس من قبل المساهمين اتخاذ قرارات بشأن تسيير العمل نيابة عنهم.
٣. الجمعية التعاونية اتحاد أفراد تجمعهم مهنة واحدة أو حاجات متماثلة، هدفها اقتصادي واجتماعي، وتكون الديموقراطية في الإدارة والحقوق والواجبات أسس عمل عامة؛ ولذلك بالنسبة لرأس المال الخاص بالجمعية التعاونية فالأسهم لا تمتلك صفة تجارية ولا تباع إلا لأعضاء الجمعية أو من تنطبق عليهم شروط العضوية ولا يمكن الحجز عليها (وقد تستقطب التعاونيات أحيانا استشارات أو اقتراضات أو منح من خارجها لكن لا يصحب تلك الاستشارات أو الاقتراضات الخارجية سلطة في القرار، فالقرار يبقى محصورا داخليا على أعضاء الجمعية بصورة صارمة وديمقراطية)، وتكون الجمعية العمومية للتعاونية صاحبة السلطة العليا وصاحبة الحق في اتخاذ كل القرارات. أما الشركة فهي عبارة عن اتحاد رؤوس الأموال

لتحقيق الربح وتنمية الثروة، لذا لا توجد مساواة في الحقوق بين الأعضاء وعدد الأصوات في الانتخاب يتعلق بعدد الأسهم، لأن الأساس في إنشائها رأس المال، فقيمة السهم غير ثابتة وتمتلك صفة تجارية ويمكن بيعها لأي شخص ويجوز الحجز عليها كما يحق لكبار المساهمين حل الشركة بقرار منهم.

٤. تسعى الجمعية التعاونية إلى حماية الأفراد الأكثر ضعفاً وفقراً في المجتمع، وحماية حقوق الأفراد المنتسبين لعضويتها سواء كانوا منتجين أو مستهلكين، وتعمل التعاونية أيضاً على خلق نوع من التفاهم المشترك بين الأفراد المنتسبين إليها وتطوير هذا التفاهم بشكل مستمر بتثقيف أعضائها وتوعيتهم، وتعليمهم وتدريبهم، وذلك بالتأكيد على مبدأ التكامل والتضامن الإنساني بين الأفراد المتعاونين.

٣.٤ الحركة التعاونية والاقتصاد التعاوني

تتميز التعاونيات كذلك، بين أشكال تنظيم الحركة العمالية، بأنه يمكن تصوّر اقتصاد كلي يستقي مبادئ التعاونيات؛ أو ما يسمى بالاقتصاد التعاوني. والاقتصاد التعاوني مظلة كبيرة تشير إلى تنظيم الاقتصاد وفق مبادئ وانتشار التعاونيات، بكافة أنشطتها وأحجامها وقطاعات عملها. ويعتبر عدد من الاقتصاديين والناشطين الاقتصاد التعاوني جسراً مناسباً بين غلواء الرأسمالية المعاصرة والمقيّدات الواقعية للاشتراكية النموذجية في السياق التاريخي المعاصر. على سبيل المثال، يركّز الاقتصاد التعاوني عموماً على وضع أسس تنمية قوية وتفعيلها حسب المعطيات الممكنة، ويعتمد ذلك الاقتصاد على تفعيل دعومات ورافعات له، تتجسد في ثلاث مؤسسات: أولها التعاونيات مجملاً (الإنتاجية والاستهلاكية والهجين)، وثانيها اتحادات الائتمان (credit unions) والتي يمكن وصفها أحياناً بالتعاونيات المصرفية، وثالثها مبادئ وترتيبات حركة التجارة العادلة (fair trade). في الاقتصاد التعاوني، تنتشر تلك النماذج

والمؤسسات في كافة مفاصل الاقتصاد المتعددة ضمن نظام كامل التخطيط وإيرادة سياسية تضع الاقتصاد الكليّ تحت مظلة ذلك النظام. في البلدان النامية، يمكن توصيف الاقتصاد التعاوني كأحد نماذج "الاقتصاد المختلط" (mixed economy) كونه يمزج القطاعين الخاص والعام معا في منظومة تحاول الاستفادة من كليهما مع استعمال هياكل فعّالة في التنظيم يجد فيها المنتجون والمستهلكون دورا مباشرا في القرار الاقتصادي (بحيث لا يتركز القرار كله في يد السلطة السياسية أو أصحاب رؤوس الأموال فقط، أو كليهما فحسب).

وعموما فالحديث عن الاقتصاديات التعاونية (cooperative economics) أمرٌ يطول، وليس هذا مقامه، لكن الإشارة له مهمة حتى تعطي القراء فكرة عامة عن سعة وتنوع خيارات العمل وفق المجال التعاوني. يمكن الاستزادة حول التعاونيات، والاقتصاد التعاوني، من مراجع أخرى، لمن أراد.

٤. التعاونيات في السودان

أواخر العشرينات من القرن الماضي شهدت المحاولات الأولى لإقامة شكل تعاوني منظم على قاعدة الإرث التعاوني الأهلي في المجتمع السوداني، وذلك بتشجيع من حكومة المستعمر الإنكليزي. ولا جدال في أن البدايات الأولى للحركة التعاونية السودانية كانت زراعية بظهور جمعيات التسليف الزراعي بدلتا طوكر، وتشجيع من حكومة المستعمر بدعوى حماية المزارعين من استغلال التجار والمرايين الذين يقدمون سلفيات مححفة لزراعة القطن الذي توسعت الحكومة في زراعته. بيد أن الغرض الأساسي من تشجيع المستعمر للتعاونيات لم يكن فعليا حماية المزارعين ومصالحهم بل ضمان تحقيق إنتاجية عالية مع إمكانية تسويق هذا الإنتاج بما يعود بالمصلحة والدفع للحكومة؛ ولقد أدى فشل التجربة إلى توجّه الحكومة إلى زراعة وإنتاج القطن طويل التيلة بمشروع الجزيرة بالتعامل مع المزارعين مباشرة دون تنظيمهم في شكل جمعيات تعاونية.

في عام ١٩٣٧ تكونت أول جمعية تعاونية بمبادرة شعبية سميت بالشركة التعاونية، توالى بعدها التعاونيات بالمديرية الشمالية ثم ظهرت أول جمعية تعاونية بمشروع الجزيرة بقرية ودسلفاب لطحن الغلال واستجلاب الجرارات والمحارث وكان ذلك في عام ١٩٤٤، وفي العام ١٩٤٨ اتخذت الحركة التعاونية شكلها القانوني إثر المذكرة التي قدمها المستر كامل للإدارة البريطانية معلنة صدور أول قانون للتعاون بالبلاد، والذي اكتمل في العام ١٩٥٢. ركّز القانون على الجانب الاقتصادي أكثر من الجانب الاجتماعي، لذلك ولعدة أسباب أخرى لم ينل هذا القانون ثقة الحركة التعاونية الوطنية، بالإضافة لقلّة وضعف العضوية ومن ثم ضعف أثر التعاونيات اقتصادياً واجتماعياً. وتعتبر الحركة التعاونية السودانية من أول ثلاث حركات قدمت خدمات اقتصادية لمؤسسيها في الشرق الأوسط والقارة الإفريقية، وكما قدمنا فإن حكومة الاستعمار كانت تعلم أن الفكر التعاوني يجمع الناس ويوحدهم نحو أهداف اقتصادية واجتماعية، بحكم تاريخ الحركة التعاونية في بريطانيا، وبما أن بعض مبادئ التعاون مثل ديمقراطية الإدارة، ربما تجمع الناس حول فعل سياسي يناهض وجود المستعمر، كما أن باب العضوية المفتوح قد يترتب عليه قيام تنظييات تستهدف تواجد النظام الحاكم وتواجهه (بمقاتلين متطوعين مثلاً)، لذلك كان طبيعياً أن يقر مجلس الحاكم العام "تقنين" تطبيقات التعاون التي ظهرت ببدايات أهلية، وكذلك التي ستبدأ مستقبلاً، بحيث يمكن السيطرة عليها وتسخيرها في خدمة أهداف لا تتعارض مع أهدافه النظام الحاكم، مثل زيادة إنتاجية القطن مع زيادة وتنوع المحاصيل الأخرى مثل الذرة والبقول في تطبيقات الجمعيات الزراعية.

كذلك تم إنشاء إدارة حكومية تشرف على تنفيذ قانون التعاون وتتبع للسكرتير الإداري، حيث تم منذ الاستقلال وضع الكثير من الخطط والبرامج والسياسات الهادفة لتنمية القطاع التعاوني، ولم يكتب لهذه الخطط إلا نجاحاً محدوداً لعدة أسباب أهمها غياب الاستقرار السياسي

واتباع منهج التنمية الفوقية (من أعلى إلى أسفل) دون الاهتمام بالمشاركة الفاعلة للمعنيين بالتنمية في تحديد الأولويات وإعداد برامج التنمية وتنفيذها؛ ذلك بالإضافة إلى المشاكل والمعوقات التي تواجه الحركة التعاونية من داخلها مثل الفساد وضعف التدريب وسوء الإدارة.

في نهاية السبعينيات ظل القطاع التقليدي المهم خارج قطاع التعاون ودائرة التمويل المؤسس وتركزت التسهيلات الائتمانية للبنك الزراعي على المستثمرين من قطاع الزراعة المطرية الآلية، وبدرجة أقل على مشاريع الدولة بالقطاع المروي. أما في الزراعة النيلية الصغيرة فعند ولوج التمويل المؤسس لهذا القطاع ارتبط ذلك باستقطاب العون الأجنبي. ومنذ ثمانينات القرن الماضي واجه القطاع التعاوني منافسة شديدة من القطاع الخاص ليس فقط بالنظر إلى الموارد الذاتية للأخير بل بقدرته على الحصول على الأموال العامة المخصصة للقطاع التعاوني والتغول على الأموال التعاونية، ثم كانت الطامة الكبرى في اغتيال الحركة التعاونية بقيام "الإنقاذ" في ١٩٨٩ م. جاءت الإنقاذ ببرنامج التطهير السياسي الذي أقصى كل من لا يوالي "الإنقاذ"، وتلى ذلك إعادة صياغة القوانين والأجهزة التعاونية وتعيين لجان التسيير بما يواكب المرحلة الجديدة التي فيها أُفرغت النقابات والاتحادات والتعاونيات من محتواها وجيء بأهل الثقة - ثقة السلطات - وذوي الولاء السياسي، وفقدت الحركة التعاونية جل كوادرها الديوانية والشعبية؛ ومن هنا بدأ الانهيار الحقيقي والذي تمثل في احتكار قيادة الحركة التعاونية في أيدي قلة عاجزة وفسادة. ولأن حكمة مشروعية التعاونيات قد طالتها إعادة الصياغة فلم يكن مهماً أن تمثل الاتحادات التعاونية مصالح العضوية التعاونية، فلم تبذل مجهوداً في الدفاع عن مصالح العضوية التعاونية وفقدت التعاونيات الفرص التي تتيحها الديمقراطية التعاونية مثل مبدأ النقد والنقد الذاتي كأحد الأساليب الفعالة لتصحيح مسار العمل التعاوني. هذا الوضع يذكرنا كيف تعامل هتلر مع التعاونيات الألمانية العريقة وقام

بتشريد قياداتها واستولى عليها وسخّر لها مصلحة الحزب النازي، ولم تجد التعاونيات الألمانية عافيتها إلا بعد زوال دكتاتورية هتلر بعد الحرب العالمية الثانية.

كانت البدايات الأولى للحركة التعاونية السودانية زراعية، في شكل تعاونيات تخدم صغار المزارعين بالريف (جمعية ود رملي التعاونية الزراعية سنة ١٩٤٢م وجمعية ودسلفاب التعاونية الزراعية سنة ١٩٤٤م، وقد حققتا نتائج طيبة لمسها المواطنون في تلك المناطق). وتكوّن اتحاد الحصاد الآلي لجنوب الجزيرة في منتصف ١٩٦٠م وتم تسجيله تحت الرقم ١٢٠٠ بعضوية تسع جمعيات تعمل في هذا المجال برأس مال قدره (٢٩.٠٠٦.١٨٤) جنيه وذلك لمواجهة الصعوبات والمشاكل التي تجابه المزارعين في حصاد محصولاتهم. وقد بدأ اتحاد الحصاد الآلي بملكية تسع حاصدات ماركة "كيس" موزعة على جمعيات التفاتيش. وفي ١٩٦٨ بدأ اتحاد الحصاد الآلي لشمال الجزيرة عمله بعضوية ٢٦ جمعية تعاونية للحصاد الآلي في تفاتيش مختلفة وعضوية بلغت ١٨ ألف مزارع، وقد بدأ هذا الإتحاد أعماله بنفسه منذ ذلك التاريخ بعد أن كانت حاصدات الجمعيات تدار بواسطة شركة الحاصدات الزراعية. في موسم ١٩٦٢/٦١م بدأت فكرة إنشاء جمعيات لتسليف وتسويق الفول السوداني بجمعية واحدة بتفتيش درويش بغرض محاربة عمليات الشيل وإيجاد سعر مجزي للفول السوداني؛ وبنجاح هذه الجمعية تناقل المزارعون الفكرة وتزايد عدد الجمعيات حتى أصبح في موسم ١٩٦٥/٦٤م عدد ٥٣ جمعية تعاونية على امتداد مشروع الجزيرة والمناقل وذلك وفقاً لتوجيهات إدارة مشروع الجزيرة بتعميم هذا النوع من الجمعيات. من هنالك بدأت فكرة تكوين اتحاد يضم هذه الجمعيات المنتشرة على نطاق التفاتيش بالجزيرة والمناقل حتى يسهل تعامله مع البنك الزراعي الذي رفض التعامل مع الجمعيات منفردة. تم تكوين الاتحاد وتم تسجيله تحت الرقم ٧٩٨ في مارس ١٩٦٥، وبدأ الاتحاد يمارس نشاطه في تمويل عمليات

زراعة الفول السوداني وتسويقه. كان لقيام الاتحاد أثره الفعّال في رفع وتنشيط عمليات زراعة الفول السوداني بالمنطقة المروية حيث بدأ الإقبال على زراعة هذا النوع من المحاصيل نتيجة للتحسّن الذي طرأ على أسعاره بعد قيام الاتحاد، الأمر الذي أدى لزيادة دخول المزارعين وتحسين أوضاعهم المعيشية. وكنتيجة لهذا التحسن في دخول المزارعين فقد طرق الاتحاد مجالات أخرى لتطوير الزراعة وتوفير الجهد للمزارع، وتوفّق في شراء حاصدات بقرضٍ من البنك الزراعي تم توزيعها على بعض الجمعيات بأسمائها ولم يتم تملكها لهذه الجمعيات إذ إن البنك الزراعي قد اشترط في عقد التمليك أن تدفع الجمعية ٢٠٪ من قيمة الحاصدات. وظل الاتحاد يمارس نشاطه في عمليات تسويق وتسليف محصول الفول السوداني، بيد أنه قد صاحب هذه الممارسات بعض السلبيات التي أدت إلى انهيار الاتحاد وتوقفه عن العمل.

في ١٩٩٣ تم تكوين الاتحاد التعاوني الحر في بولاية الخرطوم بعدد ٧ جمعيات بالخرطوم وأم درمان والخرطوم بحري، وتواصلت مسيرة الجمعيات حتى وصلت إلى ٢٧ جمعية تعاونية حرفية بولاية الخرطوم؛ وتم تكوين اتحاد تعاوني بولاية النيل الأبيض بعدد ٤ جمعيات. وقد كان بإمكان الاتحاد تكوين نواة لقيام اتحاد تعاوني مركزي للحرفيين بالسودان، بحيث تُعمّم الأهداف التي قامت من أجلها الجمعيات على مستوى البلاد، وهي تقديم الخدمات للأعضاء مثل توفير العمل للحرفيين والاستقرار وتوفير المعدات وإنشاء المجمّعات التعاونية.

٥. خاتمة

للتعاونيات آفاق اقتصادية واجتماعية وسياسية واسعة في السودان، لأنها ستحدث فروقا نوعية وكمية في علاقات السلطة والثروة في المجتمع السوداني، وتعمل لمصلحة

المنتجين والمجتمعات التي تستنهض طاقاتها لخدمة تطلعاتها الاقتصادية والاجتماعية. من المهم للحركة العمالية السودانية أن تعي وتنمي قوتها الكامنة وقدراتها التنظيمية في ميدان القرار، سواء كان قرارا اقتصاديا أو اقتصاديا-سياسيا؛ وفي الظروف الحالية بالتعاونيات من أنجع وسائل ممارسة السلطة والإدارة الاقتصادية بين العمّال، لأنفسهم بأنفسهم. لكن علينا أن نتذكر أن الحركة العمالية المنظمة والفاعلة سياسيا في أي مجتمع ينبغي لها أن تستوفي شروطا، داخلية وخارجية، كيما تبلغ شأوها المطلوب. ومن الشروط الخارجية وجود اقتصاد إنتاجي يشغل قوى عاملة كبيرة، عددا وأثرا، ومن الشروط الداخلية وجود وعي نقدي وقدرات تنظيم داخلي عالية وسط القوى العاملة هذه، ليس فقط لدفع المطالب وإنما كذلك لتحقيق القدرة والجاهزية لإدارة عجلة الإنتاج في المجتمع باستقلال وكفاءة.

التحوّلات الثورية في السودان تستلزم إعادة النظر في الأجهزة التعاونية العامة ودورها المطلوب. من الضروري إعادة إنعاش الحركة التعاونية السودانية، عبر مراجعة قانون التعاون وكفاءة الجهاز الديواني الحكومي التعاوني، وعلاقته كديوان بالتشكيل الوزاري، وإعادة الاعتبار والدعم لتكوينات تراكمات الحركة التعاونية الشعبية الموجودة مع تقويم معوّقاتها وحل مشاكلها.

في الأوضاع المعاصرة تتمثل مشاكل الحركة التعاونية السودانية في مشاكل تنظيمية وفنية ومشاكل الكوادر التعاونية الديوانية بالإضافة إلى المشاكل الاقتصادية والاجتماعية؛ وفي رأينا فإن بداية الإصلاح تتمثل في تنظيم وإعادة تنظيم وتطوير الجهاز الإداري للتعاون، في ظل دستورية القوانين السارية والقضاء الإداري المستقل. أيضا ينبغي إجراء التعديلات لتواكب الأجهزة الإدارية حجم مسؤولياتها ومهامها وما تتطلبه الأوضاع العامة التي يمر بها المجتمع لتمكّن الحركة التعاونية من القيام بدورها المطلوب؛ كذلك ينبغي إجراء تعديلات واسعة على عملية ومؤسسات تدريب التعاونيين وتغذيتها بمدربين يملكون الكفاءة اللازمة جُدد ومؤهلين فنياً وتعاونياً.

وهذا الاهتمام والتنظيم الذي تدخل فيه الدولة لا يعني بأي حال من الأحوال التخلي عن الخصائص التي يتميز ويتفرد بها العمل التعاوني، من الاستقلالية والاعتماد على النفس والجهود والموارد الذاتية للأعضاء؛ بل يجب أن يصب دعم الدولة المنشود من منطلق واجبها نحو هذا القطاع في اتجاه تنمية وتطوير هذه الخصائص المتفردة.

مراجع

- (١) هيئة الأمم المتحدة. صفحة "٢٠١٢ - السنة الدولية للتعاونيات"،
[/https://www.un.org/ar/events/coopsyear](https://www.un.org/ar/events/coopsyear)
- (٢) العتيبي، محمد الفاتح عبدالوهاب. ١٩٨٣ (يناير). المبادئ التعاونية. الأبيض، السودان:
المركز الاقليمي للتنمية والتدريب التعاوني.
- (٣) العتيبي، محمد الفاتح عبدالوهاب. "التعاونيات والفرق بينها وبين أشكال العمل الجماعي المنظم
الأخرى". مجلة "الحوار المتمدن" الالكترونية، العدد، ٦١٧٣، بتاريخ ١٥ مارس
٢٠١٩.
- (٤) العتيبي، محمد الفاتح عبدالوهاب. ٢٠١٩ (يونيو). التعاونيات السودانية: البدايات
الأولى، الوضع الراهن وآفاق المستقبل. مسودة مقدمة إلى الاجتماع التشاوري
حول إعادة التفكير في المشاريع التعاونية في الزراعة بعد انتهاء الصراع والتنمية
الريفية المتكاملة في سوريا. بيروت، مقر الإسكوا ١٨-٢٠ يونيو ٢٠١٩.
- (٥) همور، قصي. ٢٠١٥. السلطة الخامسة: من أين تأتي التكنولوجيا؟ القاهرة: دار أوراق.
- (6) Alter. Kim (2007). *Social Enterprise Typology*. Report of Virtue Ventures LLC. Updated November 27.
- (7) Baldacchino. Godfrey (1990). "A War of position: Ideas on a strategy for worker cooperative development." *Economic and Industrial Democracy*. 11: 463-482.
- (8) UK Department of International Development (DFID). 2010. Working with Co-operatives for Poverty Reduction. Briefing note.
- (9) International Cooperative Alliance (ICA) (2005). World Declaration on Worker Cooperatives. approved by the ICA General Assembly in Cartagena. Columbia. 23 September 2005. Retrieved July 4, 2014 from:
[http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/Declaration approved by ICA_EN-2.pdf](http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/Declaration_approved_by_ICA_EN-2.pdf)
- (10) Jossa. Bruno (2005). "Marx. Marxism and the Cooperative Movement." *Cambridge Journal of Economics*. 29(1): 3-18.
- (11) Rodgers. Loren (2008). "Hybrid Cooperatives: Challenges and Advantages." National Center for Employee Ownership. January 30.

التنظيمات العمالية في الاقتصاد غير الرسمي*

أواب أحمد الصباح

مقدمة: -

نعم، هنالك ما يشبه الاتفاق على أهمية تنظيم الحركة النقابية في السودان، ليس فقط لدورها في الدفع بمطالب العدالة الاجتماعية إلى الأمام، لكن أيضا لدورها في ترسيخ المبادئ والممارسة الديمقراطية في البلاد. لكن المشكلة الأساسية تكمن في أن غالبية العمالة التي لا بد أن تركز عليها أي تنظيمات نقابية قوية في السودان توجد في ما يمكن أن نسميه بـ'الاقتصاد غير الرسمي'، والعصي عادة على التنظيم النقابي، ليس في السودان وحسب، ولكن في معظم أرجاء العالم. يمثل تنظيم العمالة في الاقتصاد غير الرسمي أحد أكبر (إن لم يكن أكبر) تحديات ترتيب البيت النقابي في السودان. لكن، أولا، ما الذي نعنيه بالاقتصاد غير الرسمي؟

بصورة عامة، يشير الاقتصاد غير الرسمي إلى نطاق واسع من النشاط الاقتصادي المنتج للدخل والذي لا ينظمه قانون أو لا ينظمه بصورة كافية، بشكل أو بآخر. على سبيل المثال، يضم الاقتصاد غير الرسمي الباعة المتجولين، باعة الشوارع، بما فيهم باعة وبائعات المياه والمشروبات والأطعمة والحلويات، ويضم غالبية العاملين في قطاع المواصلات، بما فيهم سائقو 'الركشات' و'الأمجادات' والحافلات والكماسرة، ويضم جامعي القمامة، الحلاقين على جنبات الطريق، سائقي 'الدرداقات' في الأسواق العامة، وغيرهم. هؤلاء الذين يعملون

* استفدت في تطوير هذه المادة بصورة كبيرة من مساعدة الأستاذة أفنان صلاح عمر خالد، خاصة في الاجزاء المتعلقة بالسياق القانوني للعمالة غير الرسمية في السودان، وتجربة الاتحاد الاتحادي التعاوني النسوي متعدد الأغراض في السودان، حيث قامت بجمع المادة الأساسية لهذه الأقسام والمساعدة في تطويرها ومراجعتها.

1 International Labour Organization, 2013. *The informal economy and decent work: A policy resource guide supporting transitions to formality*. Geneva: International Labour Organization.

في الطرقات أو الهواء الطلق هم الأكثر وضوحا من بين أنواع العمالة غير الرسمية. لكن أيضا هنالك الذين يعملون في محلات وورش صغيرة، يصلحون الدراجات والمركبات الصغيرة، يقومون بمعالجة مخلفات الخردة، يصنعون الأثاث، يعالجون الجلود، ويصلحون ويصنعون الأحذية، ينسجون ويخيطون ويطرزون الملابس والأقمشة، يصلحون الساعات والهواتف النقالة، وغير ذلك. وهنالك مستوى آخر للعمالة غير الرسمية، غير المشاهدة، وغالبيتها من النساء، وتضم العاملات من منازلهن من صانعات الملابس والأحذية والأطعمة. بالإضافة إلى ذلك، هنالك العمال الموسميون والمؤقتون في المطاعم والفنادق، عمال اليومية في قطاع الانشاءات والمباني والزراعة، وعمال ومراسلات المكاتب المؤقتون، وغير ذلك. كل هذا التنوع الكبير يوجد ضمن ما يمكن تسميته بالاقتصاد غير الرسمي².

على المستوى العالمي، فإن نصف العمالة توجد في الاقتصاد غير الرسمي، وتبلغ تقريبا بحسب إحصاءات منظمة العمل الدولية ٢.٥ مليار عامل³. وعموما، فإن القطاع غير الرسمي يتسع بأقدار أكبر في الدول النامية، وتتباين هذه النسبة جغرافيا حول العالم، فتبلغ أقصاها في جنوب آسيا بنسبة ٨٢٪ من العمالة الكلية غير الزراعية، تليها إفريقيا بمتوسط ٦٦٪، ثم جنوب شرق آسيا بنسبة ٦٥٪، تليها أمريكا اللاتينية بنسبة ٥١٪، والشرق الأوسط وشمال إفريقيا بنسبة ٤٥٪⁴. وحتى داخل القارة الإفريقية، فإن هنالك تباين معتبر بين الدول قد لا تظهره هذه الإحصاءات. ففي جنوب القارة، تنخفض النسبة لتبلغ ٢٠-٤٠٪، وتزيد

2 Chen, M.A., 2012. *The informal economy: Definitions, theories and policies* (Vol. 1, No. 26, pp. 90141-4). WIEGO working Paper.

3 International Labour Organization, 2016. *Organizing workers in the informal economy: trade union strategies to extend membership, services and organizing activities to workers in the informal economy and facilitate transition from the informal to the formal economy* / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2016. (ILO ACTRAV Policy brief)

4 ILO, 2016.

في أقصاها إلى ٧٠-٩٠٪ في غرب إفريقيا^٥. السودان ليس استثناء من إفريقيا جنوب الصحراء، إذ تبلغ تقديرات العمالة في الاقتصاد غير الرسمي بحوالي ٧٧٪ من العمالة غير الزراعية في البلاد^٦، وفي بعض التقديرات ٦٠٪^٧.

لقد كان سائدا ولوقت طويل أن القطاع غير الرسمي هو ظاهرة مؤقتة، ستختفي تدريجيا مع النمو الاقتصادي، حيث تنتقل العمالة من الأنشطة الاقتصادية الأقل إنتاجية إلى الأعلى إنتاجية، وينحسر حجم القطاع غير الرسمي^٨. لكن، وبعد عقود، ظل القطاع غير الرسمي في استقرار إن لم يكن في حالة نمو مضطرد. فرض هذا الواقع ضرورة الانتقال من هذا الفهم إلى فهم أكثر تأسيسا وتماسكا للقطاع غير الرسمي، يستوعب نموه المستمر، والتنوع الكبير في الأنشطة الاقتصادية والفاعلين في القطاع، كما يوسع من فهمنا لمحددات القطاع غير الرسمي^٩.

إن الأسئلة التي نحاول استكشافها بصورة أولية في هذه المقالة هي: كيف نفهم الاقتصاد غير الرسمي؟ ما الذي يدفع حالة اللارسمية في الدول النامية، وخاصة السودان؟ كيف نفهم طبيعة العمالة غير الرسمية والمشكلات التي تواجهها؟ ما هي التحديات التي ستواجه تنظيم العمالة في الاقتصاد غير الرسمي؟ وما الذي يفرضه السياق القانوني على الاقتصاد غير الرسمي في السودان؟ وما الذي نخبرنا به التجارب السابقة في هذا المجال حول خصائص واستراتيجيات التنظيم للعمالة غير الرسمية؟ كما سنلقي نظرة على عدد من تجارب التنظيم في الاقتصاد غير الرسمي من داخل وخارج السودان.

5 Meagher, K., 2013. Deciphering African Informal Economies. WIEGO Think Piece on African Informal Economies.

6 <https://data.worldbank.org/indicator/SL.ISV.IFRM.ZS>

7 <https://www.sd.undp.org/content/sudan/en/home/countryinfo.html>

8 Arab NGOs Network for Development, 2016. Arab watch on economic and social rights: Informal employment. Arab NGOs Network for Development. Beirut, Lebanon.

9 Chen, M.A., 2012.

10 ILO, 2013.

في التعريف: ما هو الاقتصاد غير الرسمي؟

برز مصطلح القطاع غير الرسمي في مطلع سبعينات القرن الماضي في تقرير منظمة العمل الدولية عن العمل في كينيا الذي قاد إعداده هانس سنغر (Hans Singer)، وشارلز جولي (Richard Jolly)، وفي كتابات كيث هارت عن الاقتصاد الغاني¹¹. يشير القطاع غير الرسمي إلى الأنشطة الاقتصادية التي لا ينظمها قانون. وحديثاً، منذ العام ٢٠٠٢، أصبح مصطلح الاقتصاد غير الرسمي أكثر شيوعاً، باعتباره أوسع في الدلالة. بالإضافة إلى حالة اللارسمية في الشركات أو وحدات الإنتاج غير المنظمة قانونياً، يتسع هذا المصطلح ليشمل خصائص علاقات العمل غير المنظمة بالقانون، أو لا توفر الحماية الاجتماعية¹². كما أنه يضع العامل محل تركيز عند النظر إلى الاقتصاد غير الرسمي¹³. تقع فكرة الاستبعاد الاقصاء في صميم تعريف حالة اللارسمية، حيث يشير إلى العاملين الذين يتم استبعادهم من المعاملات التي تتم وفق قنوات المنظومات الرسمية. فهم في العادة غير مضمنين في الحسابات القومية أو الاحصاءات الرسمية كإحدى تبعات الاختفاء والاستبعاد في عملية صنع السياسات¹⁴. يرتكز تعريف العمالة غير الرسمية بصورة أساسية على وجود الحماية الاجتماعية المكفولة بالقانون من عدمها. وتتعدد علاقات العمل التي تحرم العاملين من هذه الحقوق¹⁵. بالنسبة للعمالة غير الرسمية، فإن منظمة العمل الدولية اقترحت التصنيفات التالية¹⁶:

11 Chen, M.A., 2012.

12 ILO, 2013 & Chen, M.A., 2012.

13 Chen, M.A., 2012.

14 ILO, 2013.

15 Perry, G.E., Arias, O., Fajnzylber, P., Maloney, W.F., Mason, A. and Saavedra-Chanduvi, J., 2007. *Informality: Exit and exclusion*. The World Bank.

16 ILO, 2013.

- الذين يعملون لحسابهم الخاص، من دون أن يوظفوا معهم آخرين في أعمالهم الخاصة في القطاع غير الرسمي.
- أصحاب العمل، المشغلون، الذين يعملون لحسابهم، ويوظفون معهم آخرين، في أعمالهم الخاصة في القطاع غير الرسمي.
- أفراد العائلة الذين يساهمون في العمل بدون أجر، سواء كان عمل العائلة في القطاع الرسمي أو غير الرسمي.
- أعضاء التعاونيات الانتاجية غير الرسمية (التي لا تمتلك صفة اعتبارية قانونية).
- العمالة التي تشغل وظائف غير رسمية كما تعرف وفقاً لعلاقات العمل (قانونياً أو عملياً، هي وظائف لا تحكمها قوانين العمل الوطنية، ولا تخضع لضريبة الدخل، ولا تترتب عليها استحقاقات ضمان اجتماعي أو غيرها من منافع الوظيفة كالإجازات السنوية مدفوعة الأجر أو الإجازات المرضية أو غيرها).
- من يعملون لحسابهم الخاص في إنتاج سلع فقط من أجل الاستخدام المباشر من قبل عائلاتهم.

يفضل البعض في المقابل تقسيم العمالة غير الرسمية (أو العمالة في الاقتصاد غير الرسمي) في البدء إلى قسمين^{١٧}:

من يعملون لصالح أنفسهم في شركات أو وحدات انتاج صغيرة غير مسجلة أو مضمنة في القطاع الرسمي، وتضم الأقسام الأربعة الاولى أعلاه: المشغلون أو أصحاب العمل في شركات غير رسمية، من يعملون لصالح أنفسهم في وحدات انتاج غير رسمية دون أن يشغلوا آخرين، أفراد العائلة الذين يساهمون في أعمال العائلة رسمية أو غير رسمية، أعضاء تعاونيات انتاجية غير رسمية.

17 Chen, M.A., 2012.

ومن يعملون بأجر لصالح غيرهم دون مساهمة صاحب العمل أو المشغل في مستحقات الضمان الاجتماعي لهم، سواء تم تشغيلهم من قبل جهات رسمية أو غير رسمية، أو كعمالة منزلية. وتضم هذه المجموعة قطاعا واسعا من العمال، مثل: العمالة في شركات اوحداث انتاج غير رسمية، العمالة اليومية، العمالة مؤقتة أو بدوام جزئي أو قصيرة الأجل، العمالة منزلية، العمالة غير المسجلة أو غير المعلنة، عمالة الصناعية منزلية (industrial outworkers)

كما تلخص مارثا شين¹⁸، هنالك ثلاثة مصطلحات أساسية في هذا السياق: (١) القطاع غير الرسمي، ويشير للنشاط الاقتصادي، والعمل، الذي يتم في وحدات انتاجية غير مسجلة أو مضمنة في القانون. (٢) التوظيف التشغيل غير الرسمي: يشير إلى التوظيف دون ترتيبات حماية قانونية أو ضمان اجتماعي سواء داخل القطاع غير الرسمي أو خارجه. (٣) الاقتصاد غير الرسمي: يشير لجميع الوحدات، والأنشطة، والعاملين، كما تم تعريفهم سابقا، وما ينتج عنهم.

ما الذي يدفع حالة اللارسمية؟

كان من السائد في منتصف القرن الماضي أن القطاعات التقليدية في الاقتصاد (والتي تضم التجارة الصغيرة، والانتاج المحدود الحجم، والوظائف العارضة-المؤقتة) ستختفي تدريجيا، وسيوسع القطاع المنظم ليستوعب العمالة والنشاط الاقتصادي¹⁹. لكن، وعلى عكس ما هو متوقع منذ عقود، فإن القطاع غير الرسمي لم يتناقص، بل أصبح يزداد نموا. إن عملية توسع الاقتصاد غير الرسمي تدفعها محركات عدة، وفهمنا لهذه المحركات يسمح لنا أن نفهم بصورة أفضل طبيعة التحديات التي تعوق تنظيم القطاع وكيفية التعامل معها.

18 Chen, M.A., 2012.

19 كما كانت توحى بذلك أطروحات آرثر لويس. Lewis, W.A., 1954. Economic development with

unlimited supplies of labour. *The manchester school*, 22(2), pp.139-191

يؤكد بيرري وآخرون من ناحية²⁰ أن اللارسمية ترتبط بصورة جوهرية بالإقصاء الذي يتم للعمالة من القطاع الرسمي، لكنهم يجادلون أيضا لتأكيد جانب الخروج الطوعي من الشبكة الرسمية نظرا لاعتبارات التكلفة والعائد. فالأفراد، والشركات الصغيرة، وحتى الشركات الأكبر نسبيًا، في القطاع غير الرسمي ينظرون لصيغ التحول للرسمية بعدسة التكلفة والعائد من العملية. لكن، سواء كانت اللارسمية هي نتيجة الإقصاء الممنهج من الامتيازات التي توفرها الدولة للمواطنين، أو نتيجة الاختيار المباشر من قبل الفاعلين الاقتصاديين بناء على حسابات التكلفة والعائد، فإنها في كلا الحالتين تظهر لضعف الدولة. فبالنسبة لبيرري ومن معه، تمثل اللارسمية في الاقتصاد في الأساس انعكاسا لطبيعة علاقة الفاعلين الاقتصاديين بالدولة. حيث إن الاختلال في قيام الدولة بدورها في توفير الخدمات العامة، أو الحماية من الأخطار، أو تنظيم وإنفاذ حكم القانون، أو إعادة توزيع الثروة وضمان عدم اللامساواة في القوة، هو ما يجعل من شروط اللارسمية ممكنة، ومتحققة.

من الصحيح أنه في بعض الأحيان قد تكون حالة اللارسمية خيارا يتم اتخاذه عمدا لتجنب تكاليف بعينها، مثلا عندما يتفق كلا المشغل والعامل على ذلك لتقليل نسبة الضرائب والمساهمة في الضمان الاجتماعي لصالح نسبة أكبر من الدخل يأخذه العامل، خصوصا في ظل وجود أنظمة ضريبية ونظم حماية اجتماعية ضعيفة وغير فعالة. لكن في المقابل، تذكرنا شين²¹ أن حالة اللارسمية تكون في كثير من الأحيان مدفوعة بديناميكيات النمو الاقتصادي والإقصاء. إذ غالبا ما يكون التحول إلى علاقات غير رسمية بغرض زيادة التنافسية أو الاستجابة للمتغيرات الاقتصادية في ظل العولة الاقتصادية خيارا للمشغل، وليس العامل.

20 Perry et. Al. 2007.

21 Chen, M.A., 2012.

أيضا، فإن العمالة غير الرسمية تزيد في حالات الأزمات الاقتصادية، أو تطبيق سياسات التكيف الهيكلي، أو التوسع الاقتصادي نتيجة مزيد من الانخراط في السوق العالمي. فخلال العقود الماضية، تزايد حجم التوظيف في القطاع غير الرسمي مع الأزمة الاقتصادية في مناطق أمريكا اللاتينية في الثمانينات، وفي آسيا أثناء الأزمة المالية في أواخر التسعينات، وكذلك في إفريقيا مع برامج التكيف الهيكلي التي فرضتها المؤسسات المالية الدولية، وفي دول الاتحاد السوفيتي السابقة وأوروبا الشرقية أثناء الانتقال الاقتصادي²². اتسمت هذه الفترات، فترات الأزمات الاقتصادية، ببرامج التكيف الهيكلي، أو الانتقال الاقتصادي، بتزايد حدة التضخم، والاستقطاعات من الخدمات العامة، إغلاق العديد من الشركات، واستقطاعات الأجور، وتخفيض الوظائف في القطاعات الرسمية، بما فيها مؤسسات القطاع العام، وخفض الانفاق الحكومي. لم تزد هذه التغيرات فقط من معدلات البطالة، لكنها قادت الكثيرين ممن تنصروا من فقدان الوظائف، انخفاض الدخل، التضخم، أو تناقص الخدمات العامة، ومن لا يملكون رفاهية البقاء بلا عمل، إلى البحث عن بدائل للتعويض في القطاع غير الرسمي، خصوصا في مناطق لا تتوفر فيها ضمانات وبرامج الحماية الاجتماعية، أو التأمين ضد البطالة. لذلك، يصبح القطاع غير الرسمي هو الخيار الوحيد في مثل هذه الاوقات.

في المقابل، توسعت علاقات العمل غير الرسمية مع التزايد في وتيرة العولمة خلال التسعينات مع تزايد حدة المنافسة وارتباط النشاط الاقتصادي بالأسواق العالمية. ففي حين زادت العولمة من فرص العمل وفتحت أسواقا جديدة، إلا أن هذه الفرص لم تكن في الواقع فرص عمل جيدة، وهذه الأسواق لم تكن متاحة للجميع على قدم المساواة، خاصة لصغار

22 Chen, M.A., 2012.

المنتجين حول العالم. فبالنسبة لفرص العمل، تميل الشركات الرسمية إلى الاحتفاظ بأعداد محدودة من الموظفين الرسميين، وتعتمد على شبكة واسعة من العمالة في ظل شروط وعلاقات عمل غير رسمية، بهدف تخفيض تكلفة الانتاج والمنافسة العالمية. أما بالنسبة للأسواق، تفتقد الشركات غير الرسمية وصغار المنتجين إلى المعرفة بالأسواق والقدرة اللازمة للتنافس مع الشركات الرسمية في الوصول لأسواق الصادر العالمية، كما تعاني أحيانا من المنافسة مع البضائع المستوردة للأسواق المحلية²³. أيضا، مع الانتقال الذي شهدته الاقتصادات الرأسمالية الكبيرة من الانتاج كبير الحجم إلى التخصصية المرنة (From Mass Production to Flexible Specialization)²⁴، تزايدت عمليات إعادة تنظيم الانتاج في وحدات صغيرة، لا مركزية، ومرنة، وصاحب ذلك توسع في لارسمية علاقات العمل، الأمر الذي جعل من الاقتصاد غير الرسمي أشبه بالظاهرة المستمرة، المصاحبة للتحول الرأسمالي، وديناميكيات السوق في الاقتصادات الرأسمالية الكبيرة في أوروبا وأمريكا.

أربع مدارس لفهم الاقتصاد غير الرسمي:

خلال الأعوام الماضية، تطورت المقاربات التي تحاول أن تفهم الاقتصاد غير الرسمي إلى أربعة اتجاهات أساسية كما تلخصها مارتاشين:

المدرسة الثنائية: وتعتبر الاقتصاد غير الرسمي مكونا من مهن هامشية، منفصلة عن وخارج الاقتصاد الرسمي، توفر الدخل والحماية للفقراء عند الأزمات. واستمرار هذه الأنشطة مرده إلى عدم توازن هيكل، حيث تدفق العمالة يتجاوز نمو الاقتصاد، وحيث المهارات لدى العمالة لا تلائم الفرص الاقتصادية الجديدة.

المدرسة البنوية: وتعتبر القطاع غير الرسمي في الأساس وحدات انتاجية وعمالة تابعة، بل ومستغلة من قبل رأس المال، تقلل تكلفة مدخلات الانتاج والعمل للمؤسسات والشركات الرأسمالية الكبيرة. بالتالي، فالقطاع غير الرسمي هو سمة ملازمة للاقتصادات الرأسمالية.

23 Chen, M.A., 2012.

24 Kaplinsky, R., 1994. From mass production to flexible specialization: A case study of microeconomic change in a semi-industrialized economy. *World Development*, 22(3), pp.337-353.

المدرسة القانونية: بالنسبة لهذه المدرسة، فالقطاع غير الرسمي هو وحدات إنتاجية صغيرة مثقلة بالإجراءات القانونية التي تضعف قدرتها على العمل، وتزيد من تكلفة ومسؤوليات العمل الرسمي، وبالتالي تضطرها إلى العمل تحت الأرض. المدرسة الطوعية: وتعتبر القطاع غير الرسمي مكوناً من رواد أعمال صغار يعتمدون تجنب القوانين لأجل زيادة فرصة الربح والمنافسة. وعلى عكس المدرسة القانونية، فإن المدرسة الطوعية لا ترى المشكلة في القوانين المثقلة، ولكن في رواد الأعمال المتهربين.

بالتأكيد، لكل مدرسة جانب من الصحة إذ إنها تقدم تفسيراً لجزء من تركيبة القطاع غير الرسمي، بطبيعته المركبة والمتنوعة جغرافياً وقطاعياً وتاريخياً، لكنها لا تكفي وحدها لتقديم صورة متكاملة لفهم ديناميكيات الاقتصاد غير الرسمي.

Chen, M.A., 2012. *The informal economy: Definitions, theories and policies* (Vol. 1, No. 26, pp. 90141-4). WIEGO working Paper.

في المقابل، يرجع تانديكا مكانداويري²⁵ التباين داخل القارة الأفريقية في طبيعة القطاع غير الرسمي إلى أنماط الاقتصاد الاستعماري وكيفية إدماج الاقتصادات الأفريقية في الاقتصاد العالمي آنذاك، مثل التباين بين الاقتصادات التجارية في مناطق الزراعة صغيرة الحجم، حيث طورت لاحقاً قطاعات غير رسمية حضرية واسعة، بالمقارنة مع اقتصاديات الاستيطان واحتياجات العمالة، حيث يتم تكريس العمالة الأفريقية للأنشطة الاقتصادية المملوكة للمستوطنين البيض، في ظل قمع الدولة الشديد من خلال القانون، والذي تطور لاحقاً لقطاعات رسمية أوسع تحت ظل الدولة. ينبهنا مكانداويري إلى أن القطاع غير الرسمي لم ينشأ خارج الدولة كما قد يبدو للوهلة الأولى، بل ينشأ بسبب الدولة في المقام الأول.

بالنظر للحالة السودانية، فثمة عوامل أخرى لا بد من أخذها في الحسبان عند النظر لحالة اللارسمية. يرتبط توسع الاقتصاد غير الرسمي في أفريقيا، وفي السودان كحالة خاصة، بالتوسع الكبير في النمو الحضري خلال العقود الماضية. تاريخياً، عادة ما يكون النمو الحضري مصحوباً ومدفوعاً بنمو اقتصادي يزيد من الانتاجية الزراعية ويجرر العمالة الريفية،

25 Mkandawire, T., 2010. On tax efforts and colonial heritage in Africa. *The Journal of Development Studies*, 46(10), pp.1647-1669.

كما يزيد فرص العمل في الاقتصاد الحضري. لكن ما شهدته القارة الإفريقية خلال العقود الماضية هو توسع حضري بلا نمو اقتصادي، وهي ظاهرة تختلف بصورة كبيرة عن النمو الحضري في أوروبا والولايات المتحدة وكثير من الدول الأخرى²⁶.

هذه الظاهرة تعني أن القدرة المؤسسية والاقتصادية للمدينة الإفريقية كانت تنمو بمعدل أبطأ بكثير من معدل النمو الحضري. بالتالي، فإن التزايد الحضري في ظل عجز المدينة عن الاستيعاب اقتصاديا ومؤسسيا أنتج حالات من اللارسمية في العمل وفي السكن، فتزايد التوظيف في الاقتصاد غير الرسمي بصورة كبيرة لامتنعاص حالة النمو الحضري غير المدفوعة بنمو اقتصادي، كما تزايدت ظروف المعيشة غير الرسمية، والتي يصاحبها ضعف قدرة الدولة المؤسسية وغياب الوصول للخدمات العامة كالمياه والصحة والتعليم، وحالة التهديد وخطر الإخلاء المستمر من قبل السلطات، وغيرها من مشكلات حالة اللارسمية وغياب الاعتراف القانوني.

إن النمو الحضري في السودان كان مدفوعا بدرجة كبيرة بالنزوح، سواء لأسباب طبيعية كموجات الجفاف التي تزايدت تدريجيا خلال الستينات والسبعينات والثمانينات من القرن الماضي، أو النزوح بسبب الحروب المستمرة في أطراف البلاد المختلفة²⁷. في السودان اليوم ما يزيد عن ٢ مليون نازح²⁸، يضاف إليهم ملايين النازحين خلال العقود الماضية الذين هاجروا إلى المدن بحثا عن الأمن، أو المعاش، والذين ما زالوا يتأقلمون مع حالة اللارسمية. إن النزوح المدفوع بالكوارث البيئية والحروب في السودان كان أحد العوامل التي شكلت خصائص الاقتصاد غير الرسمي.

26 Marx, B., Stoker, T. and Suri, T., 2013. The economics of slums in the developing world. *Journal of Economic Perspectives*, 27(4), pp.187-210.

27 Pantuliano, S., Buchanan-Smith, M., Metcalfe, V., Pavanello, S. and Martin, E., 2011. City limits: urbanisation and vulnerability in Sudan. London: Humanitarian Policy Group, Overseas Development Institute.

28 Internal Displacement Monitoring Centre Database: <http://www.internal-displacement.org/>

أما العامل الآخر، فهو العقوبات الأمريكية على السودان. ففي حين عزلت العقوبات الاقتصاد السوداني والنظام المالي عن التعامل مع العالم لفترة طويلة، تمكن الكثيرون من اختراق هذا الجدار عبر ترتيبات غير رسمية واسعة تضمن تدفق السلع والأموال من وإلى السودان. ونظراً لوجود أعداد كبيرة من المغتربين السودانيين في الخارج، والذين يبحثون باستمرار عن مداخل للتعامل الاقتصادي والمالي مع السودان ومع ذويهم وشركائهم بصورة خاصة، نشأت ميكانيزمات غير رسمية تضمن استمرار النشاط الاقتصادي في ظل وجود العقوبات. وفي نفس الوقت، وفرت هذه الظروف شروطاً غير متكافئة لمراكمة رأس المال والوصول إلى الفرص داخل الاقتصاد غير الرسمي. بالتأكيد، ساهمت هذه الظروف المرتبطة بالعقوبات والعزلة الدولية أيضاً في تشكيل خصائص الاقتصاد غير الرسمي في السودان. ففي حين تتسم أجزاء كبيرة من الاقتصاد غير الرسمي بالفقر والاستبعاد، تتسم قطاعات أخرى بالديناميكية والاندماج في الاقتصاد العالمي وتراكم الثروة، الأمر الذي يزيد من تعقيد بنية الاقتصاد غير الرسمي في السودان.

ما المشكلة في القطاع غير الرسمي؟

يرتبط القطاع غير الرسمي تاريخياً، ديموغرافياً، وجغرافياً بالطبقات الفقيرة في المجتمع. عادة ما يتم النظر إلى القطاع غير الرسمي باعتباره ملاذاً للنساء والرجال الذين لا يستطيعون الحصول على فرص عمل في الاقتصاد الرسمي، وبالتالي يضطرون لأخذ أي عمل في أنشطة اقتصادية محدودة، بل وهامشية. صحيح أن هذا لا ينطبق على كل من يعمل في الاقتصاد غير الرسمي. فهنالك المشروعات الصغيرة التي تمكنت من النمو وفتح الطريق خارج دائرة الفقر، كما أن هنالك شركات ومؤسسات تختار عمداً أن تبقى في حالة غير رسمية من خلال عدم الالتزام الضريبي أو متربات التسجيل الرسمي. مع ذلك، كما تؤكد منظمة العمل الدولية²⁹، يظل معظم من يوجد في القطاع غير الرسمي فقيراً، ويحصل على دخل منخفض، ويمتلك مساحة محدودة جداً للاختيار في ما يتعلق بوضعه داخل الاقتصاد

29 ILO, 2013.

غير الرسمي. وحتى في الحالات غير المعتادة عندما يحصل العاملون في القطاع غير الرسمي على أجور أعلى من أقرانهم في القطاع الرسمي، فإنهم يظلون مستبعدين من دوائر التبادل في السوق الرسمي، ومن ضمانات الحماية التي يوفرها القانون.

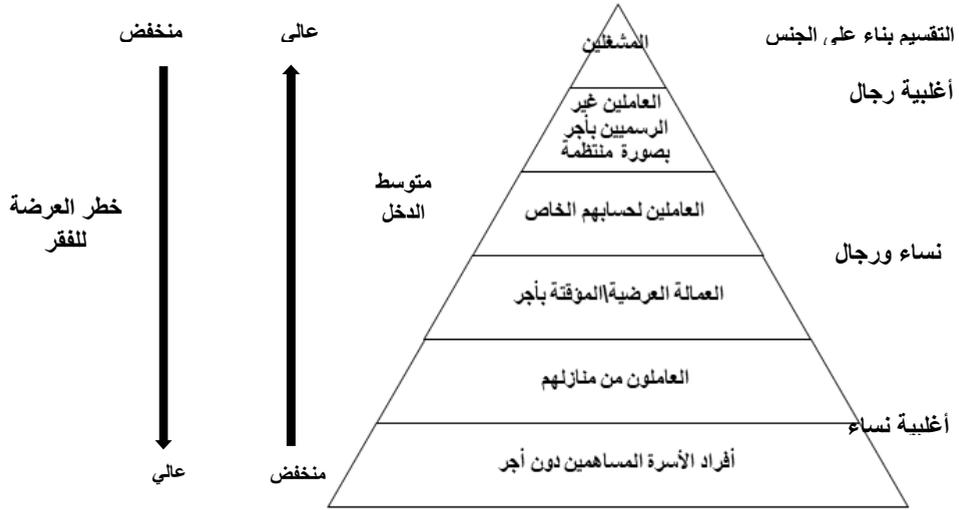
تتضاعف معاناة العمال غير الرسميين مقارنة بالعمالة الرسمية. بالنسبة للعاملين في القطاع غير الرسمي، فإن حالة التوظيف وعلاقات العمل عادة ما تكون مبهمة، مما يحرمهم من الحماية القانونية الممكنة بالمقارنة بمن يعملون وفق شروط تعاقد قانونية. فالعمالة غير الرسمية محرومة من شروط العمل اللائق التي يضمنها القانون، مثل تدابير السلامة والحماية، والضمان الاجتماعي، والحد الأدنى للأجور، والاستقرار الوظيفي، والتدريب المستمر. كذلك، عادة ما تكون مواقع العمل غير آمنة، غير صحية، ومهددة للحياة بصورة جادة في كثير من الأحيان. وفوق ذلك، فإن العاملين والعاملات في الاقتصاد غير الرسمي محرومون مع المقارنة بغيرهم من الوصول إلى الموارد الانتاجية، كالتنميط والأرض والتكنولوجيا والأسواق. كما أن انخفاض مستوى المهارات والقدرات والمعلومات والتعليم للعمالة في القطاع غير الرسمي عادة ما يقيد العاملين والعاملات داخل أنشطة اقتصادية هامشية، منخفضة الدخل والقيمة الاقتصادية، وبالكاد تبلغ حد الكفاف، في مقابل ساعات عمل طويلة للغاية³⁰. إن التحدي الأساسي الذي تفرضه هذه الحالة من اللارسمية هي الإقصاء المنهج للعمالة في القطاع غير الرسمي من الفرص والاستحقاقات التي يوفرها الانخراط في الاقتصاد المنظم³¹.

أيضاً، يمثل القطاع غير الرسمي مصدر التوظيف الأكبر للمجموعات الأكثر فقراً، وللنساء مقارنة بالرجال. إن هنالك انتباهاً متزايداً لحقيقة أن تمثيل المرأة في القطاع غير الرسمي مرتفع جداً مقارنة بالرجال، وهذا يشير إلى محدودية فرص النساء في القطاعات الرسمية، وبالتالي حجم الاستغلال المضاعف الذي يتعرضن له في القطاعات غير الرسمية. يشير هذا أيضاً إلى أن معالجة مشكلات القطاع غير الرسمي ستكون مهمة ليس فقط لمخاطبة قضايا الفقر، ولكن اللامساواة على أساس النوع الاجتماعي كذلك.

30 ILO, 2013.

31 Chen, M.A., 2012.

ولفهم أوسع لديناميكيات العمل داخل الاقتصاد غير الرسمي، قامت شبكة وايجو³² في أواخر التسعينات بعمل مراجعة واسعة للأدبيات المنشورة حول القطاع غير الرسمي من جهة، وللإحصاءات المتوفرة عن القطاع من جهة أخرى. ومثلت خلاصات هذه المراجعات أسس تطوير النموذج الموضح في الشكل أدناه لتقسيم الاقتصاد غير الرسمي³³. فالأجور داخل القطاع غير الرسمي تتصاعد مع طبيعة علاقات التشغيل من العمالة المنزلية دون أجر، مروراً بالعمالة بأجر من المنزل، والعمالة الموسمية المؤقتة اليومية، وحتى الوظائف غير الرسمية، ثم أصحاب العمل غير الرسميين. كما أن تمثيل النساء في القطاع تزايد كل ما اتجهنا إلى أدنى الهرم، حيث يمثل النساء غالبية قاعد الهرم. ويتزايد خطر التعرض للفقر في اتجاه أدنى الهرم.



شكل (1): نموذج شبكة وايجو للعمالة غير الرسمية: تراتبية الدخل وخطر التعرض للفقر بحسب طبيعة العمل والجنس.

المصدر: Chen. M.. 2012. P.9.

32 WIEGO: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing: <https://www.wiego.org/32>

33 Chen, M.A., 2012, p.9.

إن العمال والعاملات في الاقتصاد غير الرسمي غير ملاحظين، غير مسجلين، بل ولا يتم حسابهم في الإحصاءات الوطنية. وحتى عندما يتم تسجيلهم بطريقة ما، فهم خارج نطاق أنظمة الحماية الاجتماعية، وقوانين العمل، والحماية في مناطق العمل. إن ما يضاعف من مشكلة العمالة في القطاع غير الرسمي هي أنها عادة غير منظمة في أجسام تسمح بالتفاوض الجماعي، كما أنهم يفتقدون إلى الصوت والتمثيل في مواقع العمل، مما يزيد من عدم قدرة العمالة في القطاع غير المنظم على التعبير عن المطالب والحقوق. وبالتالي فهم مستبعدون من المنافع التي توفرها الدولة، السوق، بل والعملية السياسية نفسها، وبسبب ذلك، فالاقتصاد غير الرسمي عادة غير محمي، غير آمن، هش، وعرضة للمخاطر³⁴.

ونختم بها أكدته كيت ميهر حول إفريقيا³⁵، ففي حين توفر بعض الاقتصادات غير الرسمية في أفريقية إمكانات بناء للتنمية، مضمنة في البنية المحلية، وحيث يجد صغار المنتجين المساحة للديناميكية والحركة، إلا أن اقتصادات غير رسمية عديدة تركز للإقصاء الاقتصادي، والضعف، والفقر. تشير ميهر إلى أنه في عصر النمو الاقتصادي بلا وظائف، والارسمية المستمرة للعمل، والارتباطات بين الرسمي وغير الرسمي، فإن أي مشروع تنموي تقديمي حقيقي يتطلب تواصلًا بناءً وعالمًا مع الكيفيات المختلفة التي تنظم بها الاقتصادات غير الرسمية في أفريقيا نفسها. وبالتأكيد، ليس السودان استثناءً من ذلك.

تحديات التنظيم في الاقتصاد غير الرسمي:

إن النظر إلى حجم الصعوبات التي يواجهها العاملون في الاقتصاد غير الرسمي يجعلنا ندرك ضرورة التنظيم بما يمكن من التعبير عن المطالب والتفاوض الجماعي وانتزاع الحقوق. لكن المشكلة هي أن عملية تنظيم العمال في هذا المجال صعبة للغاية، حتى بالمقارنة بتحديات عملية بناء النقابات العمالية التي نعاني من أجل إنجازها اليوم.

34 ILO, 2013.

35 Meagher, K., 2013.

إن أول هذه التحديات يرتبط بجوهر الاقتصاد غير الرسمي، وهو ضبابية حالة وعلاقات العمل. إن عدم وضوح علاقات العمل وتعددتها داخل الاقتصاد غير الرسمي تصعب من التنظيم وفق خطوط اصطفاف واضحة في القطاع غير الرسمي ولأجل أهداف محددة، تعبر عن مصالح المنتظمين³⁶. هذه الضبابية هي أحد الأسباب التي تجعل العديد من النقابات العمالية نفسها غير متحمسة للمساهمة في تنظيم القطاع غير الرسمي والعمل معه. بل في بعض الأحيان، لا تعتبر النقابات العمال غير الرسميين عمالا بالمعنى المباشر للكلمة³⁷، خصوصا أولئك الذين يعملون لحسابهم الخاص، ولا مشغل لهم، بما فيهم الباعة المتجولون على سبيل المثال. يضاعف من ذلك أن قوانين العمل لا تغطي، بالتعريف، النشاط في الاقتصاد غير الرسمي، ولا تعترف بالحق في التنظيم. فالعمال غير الرسميين موجودون خارج الأطر القانونية التي تحفظ حق العمال في التنظيم والمطالبة بالحماية والحقوق. لذلك، فإنهم عندما يحاولون التنظيم عادة ما تتم معاملتهم بقسوة بالغة، أو تجاهل، دون أي سند قانوني ليحتموا به.

كما أنه لا توجد منابر متعارف عليها للتفاوض الجماعي للعمال غير الرسميين بالمقارنة بالعمال في القطاع الرسمي³⁸. ونظرا لعدم وضوح علاقات العمل، أو لعدم وجود مشغل واضح، وبالتالي عدم وجود طرف تفاوضي يجعل للعمال غير الرسميين مصلحة مشتركة في التفاوض معه، فإن ذلك يعقد من عملية التنظيم. وحتى عندما يوجد مشغل ما، فغالبا ما يكون في القطاع غير الرسمي كذلك، حيث يكون خارج أطر المساءلة والرقابة القانونية. وغالبا ما يتعذر وجود مشغل يشغل عددا كبيرا من العمال غير الرسميين بما يمكن من التفاوض الجماعي مع طرف واحد. فعندما يكون لكل عدد محدود من العمال مشغل واحد

36 ILO, 2016.

37 Bonner, C. and Spooner, D., 2011a. Organizing in the informal economy: A challenge for trade unions. *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2(2011), pp.87-105.

38 Bonner and Spooner, 2011a.

ويتعدد المشغلون، يصعب التنظيم لأجل الحقوق. وحتى عندما يقوم مشغل في القطاع الرسمي بتشغيل العديد من العمال غير الرسميين، فإن القانون لا يحميهم ولا يوفر لهم الحق في التنظيم. ونظرا لغياب الحماية القانونية، فإن العمال غير الرسميين عادة ما يتعرضون للتجاهل من مشغليهم، أو للتهديد بالفصل من العمل، والاعتداء في بعض الاحيان. إن التفاوض الجماعي هو الغذاء الذي تنمو به النقابات. وعندما تغيب هذه القابلية نظرا لضباية علاقات العمل والتوظيف أو القوانين، يتجرد العاملون غير الرسميين في كثير من الأحوال من القدرة على التنظيم³⁹.

بالنظر لضباية حالة العمال غير الرسميين ولمواقعهم المختلفة في علاقات العمل، فمن الصعب بناء التضامن والعمل الجماعي. بل في بعض الاحيان، لا يعتبر العاملون في القطاع غير الرسمي أنفسهم عمالا، أو ربما ينظرون إلى الحالة غير الرسمية كحالة مؤقتة، أو ربما يدخلون في منافسة محدمة مع بعضهم من أجل العمل أو السوق، بما يصعب من التعاون المطلوب لأجل التنظيم⁴⁰. كذلك، فإن مواقع العمل عادة ما تكون صغيرة (مشاغل صغيرة، مصانع منزلية)، وعادة ما يكون العمال في مواقع عمل مشتتة جغرافيا (كالعاملات المنزليات)، أو متحركة باستمرار (كالباعة المتجولين وجامعي القمامة)، أو بعيدة جغرافيا (كعمال المزارع والغابات)⁴¹. عادة ما يكون للعامل الواحد كذلك أكثر من موقع عمل. تزيد هذه العوامل من صعوبة تجميع وتنظيم الأعضاء، أو التفاوض الجماعي من أجل شروط عمل أفضل، أو من أجل إيجاد بنى واستراتيجيات تنظيم ملائمة. كما إن تكلفة تنظيم عمالة مشتتة جغرافيا وصعبة الوصول عالية للغاية.

39 Bonner and Spooner, 2011a.

40 ILO, 2016.

41 Bonner and Spooner, 2011a.

عادة ما يعمل العمال في الاقتصاد غير الرسمي لساعات طويلة وبأجور محدودة، مما لا يترك وقتاً جدياً لأي قدر من التنظيم، حتى بالمقارنة مع نظرائهم من العمال في القطاع غير الرسمي. كما تفتقر تنظيمات العمال غير الرسميين للموارد الضرورية للتنظيم، بما في ذلك توفير المكان للقاءات والاجتماعات، أو تكلفة الكادر الإداري. بالإضافة إلى ذلك، عادة ما يكون للعاملين في القطاع غير الرسمي قدرات مالية وإدارية وتنظيمية محدودة لدعم جهود التنظيم والعمل الجماعي⁴².

يجادل العديد بضرورة أن تتوسع مسؤوليات النقابات العمالية لتشمل العمال غير الرسميين، سواء من خلال ضمهم لعضوية نقابات العمال في القطاع الرسمي، أو من خلال مساندهم لتأسيس تنظيماتهم الخاصة والتحالف معها. وتتأسس هذه الدعوة على التقارب بين العمال الرسميين وغير الرسميين، وعلى المصلحة المشتركة بينهم كحلفاء طبيعيين، حيث توفر النقابات السند الفني والقانوني والتنظيمي لتنظيم العمال غير الرسميين ولنيل الاعتراف والقدرة على التفاوض الجماعي، في حين توسع النقابات قاعدة تحالفاتها وقوتها التنظيمية⁴³.

في المقابل، يجادل آخرون بأن تحديات الطرفين مختلفة. ففي حين تركز النقابات على علاقة العمال بمشغليهم المباشرين، لا يوجد مشغلون لدى كثير من العمال غير الرسميين، أو يتموضع العمال غير الرسميين في علاقات متنوعة وغير مباشرة بمشغليهم. يمثل هذا تناقضاً أساسياً في الموقع البيوي للعمال الرسميين وغير الرسميين يجعل من الصعب على الطرفين العمل كوحدة واحدة، ولكن لا يستبعد التنسيق والتحالف بين تنظيمات مستقلة وبدرجات مختلفة من التكامل⁴⁴.

42 Bonner and Spooner, 2011a & ILO, 2016.

43 Lindell, I., 2010. Informality and collective organising: identities, alliances and transnational activism in Africa. *Third World Quarterly*, 31(2), pp.207-222.

44 Lindell, I., 2010a.

أيضاً، فإنه عندما يكون هذا النوع من التحالفات بين أطراف غير متكافئة في القوة فإنه يخاطر بتذويب مصالح العمال غير الرسميين في أجندة النقابات الرسمية، وتحويلهم لقوة سياسية لخدمة مصالح مختلفة دون تحقيق مكاسب صلبة لصالح العمال في الاقتصاد غير الرسمي⁴⁵.

في جميع الأحوال، من المهم التنبيه إلى صعوبة النظر إلى تحالف العمال الرسميين وغير الرسميين كمعطى طبيعي. فباعتبار وجود العمال غير الرسميين في حقول متعددة لعلاقات القوة تبعاً لهوياتهم المختلفة ومواقعهم المتعددة في علاقات العمل، فإن هذا التحالف يمكن أن يكون مع شركاء عديدين، ويتم بناؤه بصورة مقصودة، بما يتضمن عملية تحديد وبناء المصالح والهويات المشتركة في هذه العلاقات. هذه العملية قد تتضمن زحزحة مفاهيم سائدة حول تعريف العامل والطبقة العاملة نفسها، حيث إن مصطلح العامل غير الرسمي نفسه يتضمن تنوعاً كبيراً في علاقات العمل كما تم بيانه سابقاً⁴⁶.

تواجه النساء العاملات في الاقتصاد غير الرسمي تحديات وقيوداً مضاعفة عند التنظيم. فبدءاً، كما تلخص ذلك نايلة كبير وأخريات⁴⁷، لا يطلب النساء في القطاع غير الرسمي مجرد التوزيع العادل للموارد بما يعالج غياب العدالة الاقتصادية، لكنهن يطلبن كذلك التقدير لقيمة العمل الذي يقمن به، والاحترام لهن كعاملات، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهن كعاملات، وكمواطنات. أحد أهم التحديات أمام تنظيم النساء في الاقتصاد غير الرسمي، حيث يصبح لديهن صوت، ويطالبن بالحقوق، هو الخوف الذي تربيهن عليه لفترة طويلة من تبعات مفارقة ما فرض عليهن حول أدوارهن، الخوف من الرجال، من المشغلين، أو من المجتمع

45 Lindell, I., 2010a.

46 Lindell, I., 2010a.

47 Kabeer, N., Milward, K. and Sudarshan, R., 2013. Organising women workers in the informal economy. *Gender & Development*, 21(2), pp.249-263.

عموما، الخوف المستمر من فقدان سبل كسب العيش، الخوف من الجوع، أو من فقدان أطفالهن، أو حتى من طردهن من منازلهن. التحدي الآخر هو التنوع الكبير بين العاملات النساء في الاقتصاد غير الرسمي، حيث تتعدد مشكلاتهن واحتياجاتهن بما يزيد من عقبات التنظيم أمامهن. فعادة ما يوجد النساء في أنشطة مؤقتة، مشتتة جغرافيا، معزولة اجتماعيا، غير منتظمة، بدوام جزئي، وأحيانا من المنزل، في الهوامش غير المرئية من الاقتصاد غير الرسمي، أو في المناطق الريفية البعيدة، وعادة ما يعملن لحسابهن الخاص، والعديد منهن ينافسن بعضهن على العمل، السوق، أو مكان البيع. عادة ما تقع هؤلاء النساء في تقاطع أنواع مختلفة من اللامساواة، الطبقيّة، العرقية، المهنية، والقانونية. هذا التعدد يجعل من محاولة بناء هوية ومصالحة مشتركة أكثر صعوبة مما هو عليه. وعادة، هنالك القليل في ظروف عملهن مما يفرض الاعتراف بهن كعاملات ذوات حقوق، وليس حتى مجرد الاعتراف الاجتماعي فقط. تجنب هوية العمل من قبل بعض النساء قد يتم تدعيمه بتفضيل وضع النشاط الاقتصادي للنساء العاملات في حيز مهام المسؤوليات المنزلية، والذي يتلقى النساء فيه قدرا من التقدير الاجتماعي، خصوصا في مجتمعات تعتبر عمل المرأة نوعا من السفور الأخلاقي أو الخروج عن المقبول. أيضا، في بعض الأحيان، بعض جوانب اللارسمية تبدو للنساء العاملات أكثر ملاءمة: مثل درجة المرونة حول علاقات العمل كالمقدرة على أخذ إجازات متعددة عندما يحتجنها عوضا عن الإجازات المحدودة والمحددة سلفا في التوظيف الرسمي، والذي يفشل في الاستجابة لاحتياجات النساء ومرامياتها وتوفير المرونة التي يحتجنها في ظروفهن^{٤٨}.

48 Kabeer, N., et. al., 2013.

تحديات السياق القانوني للعمالة غير الرسمية في السودان:

إن نظرة عامة على السياق القانوني للعمالة غير الرسمية في السودان تؤكد أن الحالة السودانية ليست استثناءً. هنالك العديد من القوانين التي تنظم العمل والتجمع النقابي والاتحادات المهنية، وتعرف السياق القانوني للعمالة غير الرسمية والتنظيمات النقابية في السودان، مثل قانون تنظيم الاتحادات المهنية ٢٠٠٤م، قانون تنظيمات أصحاب مهن الإنتاج الزراعي والحيواني ٢٠١١م، قانون حماية المزارعين ١٩٥٠م، قانون العمل ١٩٩٧م، قانون خدم المنازل ١٩٥٥م، قانون نقابات العمال ٢٠١٠م، وغيرها. وقد جاءت جميعها قاصرة عن استيعاب العمالة في القطاع غير الرسمي.

إن أول ما يلفت الانتباه في قانون العمل السوداني هو الاستثناءات من تطبيق أحكام القانون الواردة في فصله الأول في المادة "٣"، والتي استثنت من تطبيق قانون العمل عدة فئات، منها ما أطلق عليهم "العمال العرضيون"^{٤٩}، ومن الجدير بالذكر أن هذه المجموعة لم تكن مستثناة بموجب قانون علاقات العمل الفردية لسنة ١٩٨١م، والذي حل محله قانون ١٩٩٧م. وتعرف المادة "٤" العامل العرضي بأنه "كل شخص يؤدي في مصنع عملاً مؤقتاً لا تتجاوز مدته خمسة عشر يوماً، ولا يدخل بطبيعته في ما يزاوله المصنع من نشاط"، ليرسل القانون كل من يدخل تحت هذا التعريف مباشرة للقطاع غير الرسمي، ويجرمه من كافة الحقوق المكفولة بموجب هذا القانون، ودون سن أي تشريع يكفل تنظيم وحماية هذه الفئة. يؤكد هذا ما أشرنا إليه سابقاً حول الحالة القانونية للعمال غير الرسميين، والصعوبات التي تواجههم، حتى مقارنة بأقرانهم من العمال الرسميين.

49 قانون العمل السوداني ١٩٩٧م، قوانين السودان، المجلد الثامن

يستثنى القانون كذلك خدام المنازل، والذين تم تعريفهم كالآتي: "أي شخص يستخدم كل الوقت أو بعضه للقيام بعمل الطاهي أو خادم المنزل (وتشمل خدم غرفة النوم والمطبخ) أو خادم المائدة أو الساقى أو المربية أو الخادم الشخصي أو البواب أو سائق السيارة أو الغسال أو المستخدم بأي صفة وكذلك أي شخص يؤدي الأعمال التي يقوم بها عادة أي خادم ممن سلف ذكرهم أياً كان الوصف الذي يطلق عليه".⁵⁰ إن هذه الفئة التي غطاها قانون خدم المنازل لسنة ١٩٥٥ م تم استثناءؤها كذلك من قانون نقابة العمال ٢٠١٠ م. كما أنه يتم استثناءهم وفقاً لقانون العمل من القوانين التي تكفل التأمين الاجتماعي، والتعويض عن إصابات العمل وغيرها. وفق هذه الاستثناءات، يكون العمال والعاملات في القطاع غير الرسمي محرومين من الحقوق المكفولة في قانون العمل مثل بدل الترحيل وغلاء المعيشة والحق في الإجازات وساعة الراحة وتنظيم ساعات العمل والتعويض عن ساعات العمل الإضافية ومكافآت نهاية الخدمة والحماية من الفصل التعسفي. في المقابل، يكفل القانون للعامل بموجب عقد عمل مؤقت أن يتم تعيينه بصورة دائمة في حال تم تجديد العقد لأكثر من مرة حفظاً لحقه في تطوير قدراته واستقراره الوظيفي وفوائد ما بعد الخدمة.

أيضاً، فإن الحماية القانونية التي كفلها قانون الحد الأدنى للأجور لسنة ١٩٧٤ م تقتصر وفقاً للمادة ٣ على الآتي: "تطبق أحكام هذا القانون على جميع العاملين من النساء والرجال الذين لا تقل أعمارهم عن ستة عشر عاماً ويعملون في منشأة".⁵¹ واستثنى القانون خدم المنازل، والمزارعين الموسمي، وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون في منشأته لقاء أجر في ذات المادة. وبتحديده فئة عمرية وطبيعة عمل يكون قد حرم العمالة في القطاع غير الرسمي تماماً من الحق في الأجر العادل، واللجوء إلى الأجهزة العدلية في حال حدوث أي

50 قانون خدم المنازل ١٩٥٥ م، قوانين السودان، المجلد الثاني

51 قانون الحد الأدنى للأجور لسنة ١٩٧٤ م، قوانين السودان، المجلد الثاني

إجحاف، علماً أن قانون العمل ١٩٩٧م لم يمنع عمالة الأطفال، أي من هم دون السادسة عشر، بل وضع شروطاً وضوابطاً لاستخدامهم.

أيضاً، يستثني قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة ١٩٨١م العمال العرضيين الوارد تعريفهم في قانون العمل، وأضاف إليهم ما ساهم العمال الخارجيين، والذين عرفهم بأنهم "كل عامل تقدم له الأدوات والمواد لصنعها أو تنظيفها أو غسلها أو تغييرها أو زخرفتها أو صقلها أو تصليحها أو تجهيزها للبيع، سواء كان ذلك في منزله أو في أي بناية أخرى لا تقع تحت رقابة أو إدارة الشخص الذي قدم تلك الأدوات أو المواد"^{٥٢}. وأيضاً، استثني القانون أفراد أسرة صاحب العمل الذين لا يحكم عملهم عقد عمل، وبالتالي حرّمهم من أي حق في التعويض عن أي إصابة تطأهم أثناء تأديتهم للعمل، والحق في العلاج وعدم انقطاع الأجر طوال فترة الإصابة وفقاً لأحكام هذا القانون. وعلى الرغم من أن قانون الصندوق القومي للتأمين الصحي ٢٠١٦م نص على إلزامية التأمين الصحي لكافة السودانيين والأجانب واللاجئين إلا أن القانون لم يوضح آلية الاستقطاعات أو استخراج بطاقة التأمين الصحي لغير العاملين في القطاعين العام والخاص وأسرههم، وإنما اكتفى بأن اللوائح تحدد اشتراكات العاملين في القطاع العام والخاص، وعطف عليهم ما ساهم الفئات الأخرى دون أي توضيح أو تحديد.

وبالرجوع إلى القضية الأهم، والتي تكاد تمثل حجر الزاوية في علاقات العمل الرسمية، وهي قضية التأمين الاجتماعي، نجد أن قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية للعام ٢٠١٦م قد عرف العامل بأنه: "كل شخص يؤدي خدمة بأجر أو لحسابه الخاص على ألا يقل عمره عن السادسة عشرة"^{٥٣}. يعد هذا القانون خطوة إيجابية مقارنة مع قانون

52 قانون التعويض عن إصابات العمل ١٩٨١م، قوانين السودان، المجلد الثالث

53 قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية ٢٠١٦م، قوانين السودان، المجلد الخامس عشر

التأمين الاجتماعي للعام ١٩٩٠م حيث احتوى العمال الذين يعملون لمصلحة صاحب عمل يستخدم أقل من ثلاثين عاملاً، والعاملين لحسابهم الخاص. لكن في المقابل، يظل العمال الزراعيون، والعاملون من منازلهم، والعاملون لصالح عمل الأسرة، وخدم المنازل الذين يعملون بالخدمة الشخصية مقابل أجر يدفعه رب المنزل مباشرة من ماله الخاص، مستثنون جميعاً تحت بند الاستثناء في المادة الثانية من هذا القانون.

يوضح هذا الاستعراض بصورة عامة طبيعة الوضع القانوني الذي يشكل حالة اللارسمية والحرمان من الحقوق. في المقابل، ولفهم السياق القانوني للحق في التنظيم النقابي، يعرف قانون نقابات العمال للعام ٢٠١٠م العامل بأنه "أي شخص طبيعي يعمل بأجر أياً كان نوعه ويشمل الموظف والمهني والتقني وكل من يقوم بعمل يدوي". بهذا المعنى، فهو يضم كل من يبيع عمله مقابل أجر، لكن لا يضم القطاع من العمالة غير الرسمية التي تعمل لحسابها الخاص كما تم توضيحها في التعريفات السابقة. وفوق ذلك، حصر القانون التنظيم النقابي في المنشأة، فجاء تعريف النقابة العامة بأنها "التنظيم النقابي الذي يضم العمال في أي قطاع معين أو منشأة ويكون الغرض منه تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل أو بين أي فئة من العمال وأخرى"، وعرّف المنشأة بأنها "أي موقع عمل يديره أي شخص يستخدم فيه مجموعة من العمال لقاء أجر أياً كان نوعه سواء في الحكومة أو القطاع المشترك أو القطاع الخاص". وبالتالي، فإن الوحدات الانتاجية غير المسجلة رسمياً مستبعدة من هذا التعريف. كما أن القانون لا يعترف بحق العمالة الحرة، أي الذين يبيعون عملهم بصورة يومية، في التنظيم النقابي. كذلك، استبعد القانون العاملات المنزليات، أو خدم المنازل، وفقاً لتعريفهم الوارد في قانون

54 قانون نقابات العمال ٢٠١٠م، قوانين السودان، المجلد الثاني عشر

55 قانون نقابات العمال ٢٠١٠م، قوانين السودان، المجلد الثاني عشر

خدم المنازل ١٩٥٥م، بالإضافة إلى جميع من يعمل خارج القطاعات الرسمية الثلاثة المذكورة. إن السياق القانوني للعمالة غير الرسمية لا يزيد من التحديات التي تواجه العاملين في الاقتصاد غير الرسمي وحسب، ولكنه لا يوفر مساحة للتنظيم والمطالبة بالحقوق، ويتسق هذا بصورة عامة مع التحديات التي تواجه العمالة غير الرسمية في كثير من دول العالم.

خصائص واستراتيجيات التنظيم في القطاع غير الرسمي:

كما تلاحظ ليندل^{٥٦}، ظل الجدول ولوقت طويل يركز على فهم طبيعة القطاع الاقتصادي، وفرصه للنمو، والاحتفاء بالقدرة الريادية للفقراء للخروج من حالة الفقر في القطاع غير الرسمي. في المقابل، ثمة نظرات أخرى تتحدث عن التراجع الشديد لقوة العمال، وتترك مساحة ضئيلة للغاية لفهم الاستقلال والمقاومة والفعالية الذاتية لدى العاملين في القطاع غير الرسمي، وتقدمهم كضحايا مجردين من أي قدرة على الفعل السياسي. إن الانتشار واسع النطاق للإقصاء الاقتصادي يقوم بتحويل الاقتصاد غير الرسمي إلى أرض خصبة للغضب السياسي، بينما في نفس الوقت تقوم عمليات التمايز الاقتصادي والاجتماعي بزيادة حدة الشد والجذب داخل الاقتصاد غير الرسمي^{٥٧}.

كذلك، علق العديدون على فعالية العاملين في الاقتصادات غير الرسمية، ومحاولاتهم الفردية المستمرة للبقاء والتأقلم وانتزاع المساحة للعمل. لكن هذا العمل اليومي الفردي ليس الشكل الوحيد الذي يعبر به الفاعلون في القطاع غير الرسمي عن فاعليتهم السياسية^{٥٨}. إذ إن هنالك اليوم تزايداً كبيراً وتنوعاً في المبادرات المنظمة في الاقتصاد غير الرسمي والتي لها أهمية

56 Lindell, I. 2010b. "Introduction: the changing politics of informality – collective organizing, alliances and scales of engagement," in Lindell, I., (ed) *Africa's Informal Workers: collective agency, alliances and transnational organizing in urban Africa*. London, UK: Zed Books Ltd, p.1-30.

57 Lindell, I., 2010a.

58 Lindell, I., 2010b.

سياسية جدية. إن التنوع الكبير في الفاعلين المنظمين، في مواقعهم، في أجندتهم، وفي هوياتهم، والطبيعة المتميزة باستمرار للاقتصادات غير الرسمية تعكس الطبيعة المركبة للسياسة في الاقتصاد غير الرسمي⁵⁹.

فعلى الرغم من هذه التحديات الكبيرة التي تواجه التنظيم في الاقتصاد غير الرسمي، انتظم العمال غير الرسميين في أشكال مختلفة من الجمعيات، النقابات، التعاونيات، ومجموعات العون الذاتي وغيرها⁶⁰. كما انتظموا على المستوى المحلي، والقومي، بل وحتى العالمي. وقد انتظموا من أجل المطالبة بالصوت والتمثيل، من أجل الوجود والاحترام، من أجل الحقوق والحماية ومواجهة الأخطار، من أجل وصول أفضل للخدمات، ومن أجل تحسين شروط الحياة الاقتصادية⁶¹. يقدم هذا التنوع العديد من الخصائص المرتبطة بالتنظيم في الاقتصاد غير الرسمي، والتي تستحق اهتماما خاصا، يمكننا مناقشة بعضها كما يلي.

إن إحدى الملاحظات المهمة هي ظهور أجيال جديدة من الفاعلين في الاقتصاد غير الرسمي في سياقات مختلفة من دول الجنوب لتتحدى وبصورة علنية السياسات والقوانين غير الملائمة للعمال غير الرسميين. هؤلاء الفاعلون يختارون في بعض الأحيان العمل في حملات المناصرة والحوارات حول السياسات، ويستخدمون منصات الإعلام والمحاكم والمعارك القانونية، وغيرها من أدوات الصراع من أجل الحقوق. من خلال أشكال التنظيم المختلفة، يقوم العاملون في الاقتصاد غير الرسمي بتوظيف خطابات جديدة تتحدى النظرة السائدة التي تجرم العمل في الاقتصاد غير الرسمي أو تدني من قيمته، بإعادة تقديم أنفسهم

59 Lindell, I., 2010a.

60 لمزيد من التفصيل حول الفروقات بين هذه الأشكال المختلفة، يمكن مراجعة الفصل الثاني من ها الكتاب حول التعاونيات

لمحمد العتيبي وقصي همور

61 Bonner, C. and Spooner, D., 2011b. Organizing labour in the informal economy: Institutional forms & relationships. *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société*, pp.126-152.

كعصب للاقتصادات الوطنية في دول الجنوب، حيث يشكلون النسبة الغالبة من العمالة، ويطالبون بالحقوق والاعتراف. تتأسس العديد من هذه التنظيمات على عضوية واسعة من أكثر المجموعات تهميشاً في الاقتصاد غير الرسمي⁶². بصورة عامة، تعمل تنظيمات العمال غير الرسميين في اتجاهين، ففي اتجاه تقوم بالمطالبة بالتمثيل وحقوق العمل والحماية القانونية، أو ما هو معروف من تقاليد العمل النقابي، لكنها تقوم كذلك بالصراع على جبهة تطوير وتوفير الفرص الاقتصادية لأعضائها⁶³.

كما تشير نايلة كبير وكريستي ميلورد وراتنا سودرشان⁶⁴ في دراستهن لتنظيم النساء في القطاعات غير الرسمية، فإن عدداً من هذه التنظيمات نشأت بالتعاون مع، أو كجزء من، الحركة النقابية. بعضها نشأ بعيداً عن التقاليد النقابية السائدة، لكنها تستمد السند من النقابات والحركات الاجتماعية والمنظمات غير الحكومية. كذلك، وفي عديد من الحالات، نشأت هذه التنظيمات، خاصة التي تنظم النساء، بمجهودات فاعلين من خارج القطاع غير الرسمي. وهذا ينبهنا إلى الصعوبة الشديدة التي تواجهها النساء في القطاع غير الرسمي من أجل البقاء وتوفير الأمان لينتظمن بصورة تلقائية في عديد من الأحيان.

وعلى عكس سياسة المواجهة المعروفة لدى النقابات العمالية، عملت تنظيمات العاملات في القطاع غير الرسمي على استخدام القوة الناعمة لزعزعة القيود الهيكلية بما يوسع من مساحة المناورة للنساء من أجل الحصول على الاعتراف بعملهن، من أجل عائد عادل لمجهودهن، ومن أجل أمان أكبر لسبل العيش. من أجل ذلك، اعتمدت النساء على الموارد والفرص التي تتيحها الثقافة، والمعلومات، والتواصل، والخطاب على المستوى المحلي.

62 Lindell, I., 2010a.

63 Bonner, C. and Spooner, D., 2011a.

64 Kabeer, N. et. al., 2013.

وإذا أخذنا في الاعتبار ظروف الحياة شديدة الصعوبة، والعائد المحدود للغاية الذي تجنيه العاملات في القطاع غير الرسمي، فإن هذه التنظيمات العمالية الناشئة كان عليها أن تثبت باستمرار أهميتها بالنسبة للعاملات في القطاع غير الرسمي في سياق حياتهن اليومية. لذلك، كان عليها أن تقدم دعماً عملياً ذا أثر ملحوظ وقريب بما يعطي الأعضاء مساحة للحركة والتخطيط لمدى زمني أبعد. تضم هذه المبادرات أشكالاً مختلفة من الخدمات، مثل التعاونيات الاستهلاكية، والانتاجية، والادخارية على سبيل المثال.

هنالك اختلاف ملحوظ بين أشكال التنظيم وطبيعة الاصطفافات داخل الاقتصاد غير الرسمي بين الدول والأقاليم المختلفة من العالم، الأمر الذي يعكس التباين في السياقات الاجتماعية والثقافية والسياسية. فعلى سبيل المثال، في أمريكا اللاتينية هنالك تقاليد راسخة من العمل التبعوي الشعبي، ودرجة عالية من التجربة التنظيمية للعاملين في القطاع غير الرسمي. في المقابل، في العديد من الدول الإفريقية، تستمد أشكال التنظيم قوتها من علاقات القرابة، الإثنية، أو الدين⁶⁵.

كذلك، في حين تأخذ التنظيمات النقابية طابعاً قطاعياً عادة، تعتمد تنظيمات العمال في الاقتصاد غير الرسمي لأخذ طابع جغرافي، وتنمو في السياق المحلي، حيث القضايا الفعلية بالنسبة للعمال غير الرسميين. وحتى عندما تدخل في تحالفات قومية أو إقليمية أو عالمية، فإنها تركز على أساس محلي قوي. وبالتالي، عوضاً عن العمل على أجندة محددة مسبقاً، فإن تنظيم العمال غير الرسميين عادة ما يبدأ بالاستجابة للسياقات المحلية. هذا يعني كذلك أن عملية التنظيم قد تكون بطيئة جداً مقارنة بما هو معتاد في التنظيمات النقابية. فعادة ما تأخذ عملية تنظيم العمالة غير الرسمية، وخاصة بالنسبة للنساء، وقتاً في بناء القيمة الاجتماعية

65 Lindell, I., 2010a.

وإعادة الاعتبار للذات وللعمل وفي بناء الولاء والهوية الجماعية والمصلحة المشتركة لأفراد عادة ما يكونون في مواقع مختلفة في الاقتصاد غير الرسمي أو في البنية الاجتماعية. وتستهدف هذه العملية تحقيق مكاسب تساعد على إكساب الأعضاء مصلحة في التنظيم والعمل لأجل تغيير أكبر في قضايا ذات طابع سياسي وسياساتي. من الواضح إذن أن استراتيجيات التنظيم والعمل تتغير مع الزمن. فاستراتيجيات البداية قد تكون أكثر نعومة، أقل مواجهة، لكن مع الزمن، وكلما امتلكت المجموعات ثقة أكبر في الذات، نرى استعداداً أكبر للانخراط في صراعات مفتوحة حول الحقوق والمواطنة والمشاركة السياسية في عملية صنع القرار⁶⁶.

كما تقول نايلة كبير وأخريات⁶⁷: "إن التنظيمات التي تنشأ في سياقات محلية وكاستجابة للقضايا المحلية عادة ما تختلف عن تلك التي تنشأ لضغوط خارجية، من قبل الحكومات، أو المانحين، أو النقابات، أو المنظمات غير الحكومية. وهذا لا يعني أن المساعدة في عملية التنظيم من الخارج غير مطلوبة. فالتنظيم لأجل التغيير يتطلب تحالفات واسعة وعونا كبيراً للعمال غير الرسميين، ولكنه يعني أن التنظيمات تحتاج أن تتطور بسرعتها الخاصة، وحول قضاياها الخاصة كذلك."

تجربة الاتحاد التعاوني النسوي متعدد الأغراض في السودان⁶⁸:

تعد تجربة الاتحاد التعاوني النسوي متعدد الأغراض، أو اتحاد بائعات الأطعمة والمشروبات كما شاع تسميته، إحدى التجارب الرائدة التي يجتذى بها في تنظيم العاملات والعاملين في القطاع غير الرسمي. فهذا التنظيم ليس جمعية تعاونية وحسب، بل يعد بمثابة نقابة للنساء العاملات في بيع الشاي والأطعمة والإكسسوارات ومختلف الأشغال اليدوية،

66 Kabeer , N. et. al., 2013.

67 Kabeer , N. et. al., 2013, P.261.

68 اعتمدت مادة هذا الجزء على مقابلات مع أعضاء من الاتحاد

تدافع عن حقوقهن، وتمثلهن وتعبّر عن صوتهن ومشاكلهن أمام الجهات الرسمية المختصة، وتتصدى لأي انتهاك قد يطال إحدى المنتسبات إليه، إلى جانب الدعم القانوني والمناصرة والدعم المادي للتعليم والتدريب ورفع قدرات العضوات لتحسين دخلهن المادي.

جاءت السيدة عوضية كوكو، إحدى العضوات المؤسسات للاتحاد، إلى الخرطوم في العام ١٩٨٦م من شمال كردفان لتعمل ببيع الشاي كإحدى المهن القليلة المتوفرة للنساء اللاتي لم يكملن تعليمهن لتعيل أسرتهن، وبدأت بتعليم البائعات المجاورات لها القراءة والكتابة دون مقابل، ومناقشة التحديات التي تواجههن كنساء عاملات في قطاع لا تحكمه أية قوانين، مما أعطى المجال لسوء استغلال السلطة. من هذه المناقشات جاءت فكرة الجمعية في العام ١٩٩٠م بدعم من الجمعية السودانية للتنمية، والتي ساعدتهن في التنظيم وكن آن ذاك ٧٥ عضوة، وكان ذلك ردا على سياسة الحكومة التي كانت تشن حملات عنيفة ضدهن بواسطة شرطة محلية الخرطوم، وتحرق مظلات السعف "الروايب" اللاتي كن يبنينها ليتقين حرارة الشمس، وتطاردهن وتلقي القبض عليهن وتصادر المعدات التي كانت تمثل كل ما يملكن. تقول السيدة عوضية أنها أخبرت الوالي حينئذ أنهم لا يمانعون من دفع ضرائب أو رسوم بدلا عن الغرامات ومصادرة المعدات. وتضيف "أردنا تقنين وضعنا لنعمل بكرامة، لا غير".

سرعان ما امتدت الجمعية لتشمل منطقة الحاج يوسف، وهي منطقة تقع شمال شرقي الخرطوم تسكن أطرافها كثير من النازحات القادمات من مناطق النزاعات المسلحة غرب وجنوب السودان ومنطقة جبال النوبة، كما امتدت الجمعية لتشمل النساء العاملات في الأتعمة والأشغال اليدوية، حيث تدافعن للانضمام كعضوية. وهكذا تكونت جمعيات فرعية في مختلف مناطق العاصمة المثلة.

وإذ توسعت الجمعية، كافحت السيدة عوضية ومن معها، وتعرضن للسجن والاعتقالات، وصادمن سياسات وقرارات الدولة، حتى تمكن من تأسيس المقر الرئيسي

للتعاونية في الخرطوم في السوق الشعبي بدعم من منظمات المجتمع المدني وتكون الاتحاد بشكله الحالي عام ٢٠١٣م. وقد تم تسجيل الاتحاد بصورة رسمية وفقاً لقانون التعاون السوداني ١٩٩٩م. وتنضوي تحت الاتحاد قرابة ١٦ جمعية مسجلة، لكل جمعية استقلاليتها ونظامها الأساسي وأنشطتها المختلفة ولجنتها التنفيذية، كما تصعد كل جمعية رئيستها كممثلة في الاتحاد، والذي يضم حوالي ٢٧.٠٠٠ عضوة من العاصمة.

كان الاتحاد يبيع المواد التموينية بسعر مخفض للعضوات كمحفز وسياسة لجذب النساء الأخريات العاملات في القطاع غير الرسمي للانضمام إليهن. كما أن للاتحاد حملات توعوية وأنشطة اجتماعية، مثل تناول الشاي بشكل دوري باستضافة إحداهن لمناقشة مشاكلهن، وجمع مبلغ رمزي لصندوق المنطقة أو الحي لدعم أي واحدة منهن في حال تعرضت لظرف أو حاجة ملحة على أن تعيد المبلغ بالتقسيط وفي أجل متفق عليه. تلتزم العضوات بدفع اشتراك شهري يبلغ ١٠ جنيهات، ويتم استخراج بطاقة بغرض حماية العضوات من الاعتقال، وتمنحهن الحق في التمتع بخدمات الاتحاد من قروض وتدريب لرفع قدرات ودعم للخدمات الاجتماعية.

أيضاً يوفر الاتحاد الدعم المادي لتعليم بنات العضوات وابنائهن، حيث أكملت التعليم الجامعي ما يقارب ٩٠٠٠ من بنات وأبناء العضوات، إلى جانب التدريب المهني الذي يشجع الفتيات على إتقان الحرف الفنية واليدوية مثل صيانة المعدات الكهربائية وأجهزة التبريد، وتم تخريج دفعتين من الفتيات من مدارس التدريب المهني، ومؤخراً ينادي الاتحاد بتعليم الفتيات قيادة المركبات لفتح فرص وخلق أسواق عمل جديدة.

ويقوم الاتحاد أيضاً بمناصرة أي مشكلة أو تحدٍ تتعرض له أي جمعية أو عضوة، وتشمل المناصرة حتى غير العضوات كذلك. فمثلاً نجد أن الاتحاد قد تصدى للقرار الإداري الذي منع العاملات ببيع الشاي بالقرب من شارع النيل في الخرطوم من التواجد هناك، وهو شارع نشط

يعد من الأماكن التي تكتظ بالرواد والزبائن مساءً، وتمارس فيه العديد من بائعات الشاي والمأكولات أعمالهن فيه، فلجأت مجموعة من المتضررات إلى الاتحاد الذي نجح بدوره في إلغاء هذا القرار بموجب مذكرة تقدم به أمام المحكمة الدستورية بدعم من محامين متطوعين، وألغى أيضاً القرار الإداري الصادر من محلية الخرطوم ببناء دورات مياه في السوق الشعبي بالقرب من مقر الاتحاد بشكوى من العضوات اللاتي تمارسن فيه عملهن في بيع الأطعمة.

للإتحاد أيضاً دور كبير في دعم ثورة ديسمبر، والتغيير السياسي في السودان، ابتداءً من المشاركة في التظاهرات، وانتهاءً بتطوع العضوات لصنع الأطعمة والمشروبات طوال أيام الاعتصام منذ بداية أبريل وحتى فضه في يونيو، وظل يصدر بيانات تسائل السلطات عن مصير العضوات المفقودات وتطالب بمحاسبة المتورطين في مقتل اللاتي ثبتت وفاتهن.

والآن يتجه الإتحاد نحو توفير التمويل الأصغر والقروض لتشجيع رائدات الأعمال الشابات، ويسعى لاعتماد إصدار بطاقات للعضوات بصورة رسمية تكفل بموجيها الحماية وتوفر التأمين الصحي والاجتماعي، كما أن الإتحاد يسعى للتمدد خارج العاصمة ليتم إنشاء جمعيات لامركزية في مدن السودان الأخرى تتبع له.

تشير هذه التجربة من ناحية إلى طبيعة التحديات التي تواجه تنظيم العمالة غير الرسمية، وخاصة النساء، وأنها عملية تحتاج إلى صبر ومثابرة وتأخذ وقتاً طويلاً. كما أنها أيضاً تشير لضرورة بناء مصلحة حقيقية للعمال في التنظيم، وضرورة العمل على بناء الهوية الجماعية، وضرورة التحالفات. أيضاً، نخبرنا هذه التجربة بكيفية تطور استراتيجيات التنظيم والمقاومة والانخراط في الفضاء السياسي مع ازدياد قدرة هذه التنظيمات وتجربتها. إن تجربة الإتحاد التعاوني النسوي متعدد الأغراض في السودان ليست فقط تجربة باعثة للأمل، تعكس صلابة النساء اللواتي ابتدرن هذه التجربة وحرصن على الدفع بها إلى الأمام، لكنها أيضاً تحكي أهمية التنظيم

والاصطفاف خلف المطالب والتعبير عن الأوليات وخلق الفرص في سوق العمل وحماية الحقوق، ومواجهة السلطات إن لزم الأمر وانتزاع شرعية الأمر الواقع وإن قصرت عنها التشريعات والقوانين. إن هذه التجربة تفتح الباب للكثير من الدروس التي يمكن الاستفادة منها في تجارب تنظيم العمال في القطاعين الرسمي وغير الرسمي على حد سواء.

تجارب للتنظيم في الاقتصاد غير الرسمي:

على المستوى المحلي، هنالك العديد من التكوينات النقابية التي أسسها عاملون في الاقتصاد غير الرسمي للتعامل مع قضايا الرعاية الاجتماعية، الضرائب المحلية، تخصيص أماكن العمل، التراخيص، تنظيم العمل، وغيرها⁶⁹. بعض هذه التكوينات تشبه النقابات في تكوينها لكنها لم تتمكن من التسجيل أو الحصول على الاعتراف الرسمي بسبب قوانين العمل. أحيانا تحالف هذه التكوينات على مستوى المدن، والدول لتعظم من قوتها في مواجهة السلطات، مثل الجمعية الوطنية لباعة الشوارع في الهند، والتحالف الوطني للعاملات المنزليات في الولايات المتحدة، وفيدرالية باعة الشوارع في ليا في البيرو. تقدم الهند العديد من التجارب الرائدة في تنظيم العمالة غير الرسمية. ففي بوني في الهند، تحالفت تكوينات باعة الشوارع، وجامعوا القمامة، العاملات المنزليات، سائقو الركشات، عمال البناء والعتالة في ما عرف بـ "تجمع العمال اليدويين" على مستوى المدينة (Manual Labourers' Association)، وحصلت على اعتراف الأمر الواقع من قبل السلطات المحلية باعتبارها الجهة الممثلة في التفاوض حول قضايا الاقتصاد غير الرسمي. كذلك، فإن نقابة جامعي القمامة في بوني (Trade Union of Waster Pickers. Pune)، تضم حوالي ٦٠٠٠ من الأعضاء، معظمهم من النساء، قاموا بتأسيس تعاونيات ادخار وتمويل وتسويق لبيع المواد المعاد تدويرها، وتعاونية لجمع القمامة الصلبة لربط جامعي القمامة بصورة أفضل بالأنظمة المحلية لإدارة النفايات. أيضا، فإن تجمع النساء العاملات لحسابهن الخاص (Self-Employed Women's Association) في الهند له أكثر من مليون عضو من النساء العاملات في الاقتصاد غير الرسمي. هذا التجمع يتخذ استراتيجيات ويقوم بأدوار ذات طابع نقابي في العمل والتنظيم في ما يتعلق بالتفاوض الجماعي باسم النساء العاملات لحسابهن، لكنه يضم ما لا يقل عن ١٠٠ تعاونية يتم إدارتها من قبل أعضاء التجمع، ويتم تجميعها في فيدرالية تعاونيات لتطوير سبل كسب العيش للعاملات.

69 Bonner, C. and Spooner, D., 2011b.

70 <http://www.sewa.org/>

على المستوى الإقليمي والدولي^{٧١}، نشأت شبكات من منظمات تدعم أو تمثل العاملين في الاقتصاد غير الرسمي في قطاعات معينة. فعلى سبيل المثال، هوم نت (HomeNet) في جنوب آسيا، وهوم نت في جنوب شرق آسيا تمثلان شبكات إقليمية لمجموعات هوم نت القومية، والتي تضم منظمات تمثل أو تدعم العمالة المنزلية. وعلى الرغم من أنها تضم أعضاء في حركات نقابية، إلا أن علاقة هذه الشبكات بالحركة النقابية العالمية الرسمية لا تزال ضعيفة. في العام ٢٠٠٤، تجمعت منظمات جامعي القمامة لتكوين شبكة أمريكا اللاتينية لجامعي القمامة. تضم الشبكة اليوم حوالي ١٥ دولة، مع تنوع كبير في طبيعة المنظمات الوطنية المشكلة للشبكة، لكنها جميعاً منظمات مؤسسة على العضوية، وتلعب فيها المنظمات الطوعية غير الحكومية دوراً تقنياً-فنياً وحسب. تتمتع شبكات أمريكا اللاتينية بالتزام عالي تجاه الاستقلالية، والقيادة الشعبية^{٧٢}.

ستريت نت العالمية (StreetNet)^{٧٣} هي تحالف من باعة الشوارع نشأ في العام ٢٠٠٢. تقتصر عضويته على المنظمات المبنية على العضوية من باعة الشوارع. وتدعم الشبكة بصورة نشطة تحالف المنظمات المؤسسة على العضوية على المستوى القومي وانضمامها للتحالف العالمي. وتعتمد الشبكة تعريفًا محددًا لما تعتبره منظمات ديمقراطية، وبما يراعي تمثيل العاملات من النساء، واللواتي يمثلن غالبية العمالة في الاقتصاد غير الرسمي. على الرغم من ذلك، فإن الشبكة ليست مرتبطة بصورة عضوية بالحركة النقابية العالمية العمالية، على الرغم من علاقتها القوية بهذه التكوينات. تضم الشبكة حتى الآن ٥٦ منظمة، الوزن الأكبر لها في إفريقيا، مع تزايد الأعضاء من آسيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا، وتمثل ما يزيد عن ٦٠٠ ألف عامل وعاملة في الاقتصاد غير الرسمي.

من المهم الانتباه إلى أن منظمات العمال غير الرسميين قد تستفيد من التحالفات العالمية إذا ما اختارت السياق واللحظة المناسبة. لكن من الممكن أيضاً ألا تكون المنظمات العالمية بذات الانتباه للمصالح والتحديات المحلية المختلفة. في المقابل، فإن للمنظمات العالمية فرصة كبيرة للتعلم من التكوينات المحلية إذا أرادت أن تأخذ قضايا التوزيع والاعتراف والتمثيل بجدية. إن الممارسات المرتبطة بالواقع المحلي للمنظمات التي تقوم بالتمثيل والتعبير عن القضايا كما تتم معاشتها في الحياة اليومية من غالبية الطبقة العاملة الفقيرة هي التي تساعد في تنوير وتعميق مقاربات الحركات العالمية بطرق تقوي وتؤكد من دعاؤها حول التمثيل^{٧٤}.

71 Bonner, C. and Carré, F., 2013. *Global networking: Informal workers build solidarity, power and representation through networks and alliances* (No. 31). WIEGO working paper.

72 Bonner, C. and Carré, F., 2013

73 <http://streetnet.org.za/> & Bonner, C. and Carré, F., 2013

74 Kabeer, N. et. al., 2013.

خاتمة:

إن الاقتصاد غير الرسمي، وعلى غير ما كان متوقعا منذ عقود، لازال يتسع بسبب الأزمات الاقتصادية، برامج التكيف الهيكلي، ديناميكيات الانتقال الاقتصادي والنمو والعولمة. وبالنسبة لأفريقيا على وجه الخصوص، يظل تاريخ اندماج الاقتصادات الاستعمارية في الاقتصاد العالمي أحد العوامل المهمة في تشكيل سمات الاقتصاد غير الرسمي في إفريقيا. كما لعبت ظروف النمو الحضري غير المصحوب بالنمو الاقتصادي، والمدفوع بالتزاعاات والكوارث الطبيعية بالإضافة إلى العزلة الدولية، دورا خاصة في تشكيل طبيعة الاقتصاد غير الرسمي في السودان.

يفرض الاقتصاد غير الرسمي تحديات كبيرة على قضايا العدالة الاجتماعية، إذ ارتبط العمل في الاقتصاد غير الرسمي بالفقر والحرمان من الحقوق، والعرضة للخطر، وغياب الاعتراف الاجتماعي، وتضييق الحق في التنظيم والتعبير السياسي. يعقد الوضع القانوني للاقتصاد غير الرسمي من هذه التحديات على العمالة غير الرسمية، إذ يجرد العاملين من أدوات الصراع والتنظيم، ويضيق من مساحات العمل. يصاحب ذلك تحديات أخرى تصعب من عملية تنظيم العمال في الاقتصاد غير الرسمي، كصعوبة التفاوض الجماعي في ظل علاقات عمل ضبابية، بالإضافة لمحدودية الموارد المالية والتنظيمية، وصعوبة بناء الهوية الجماعية. تعاني النساء بصورة خاصة في الاقتصاد غير الرسمي، حيث يتركزن في الاقسام الدنيا من القطاع غير الرسمي، مع دخول منخفضة، وعرضة أكبر لمخاطر الفقر. كما تواجه النساء صعوبات مضاعفة في التنظيم وبناء الهوية الجماعية وانتزاع مساحات العمل والتفاوض من أجل الاعتراف والحقوق. لكن، على الرغم من هذه التحديات، ظل العاملون والعاملات في القطاع غير الرسمي يصارعون باستمرار، متخذين العديد من الاستراتيجيات للتنظيم والتعبير والصراع والمطالبة

بالحقوق. انتظم العمال غير الرسميون على المستويات المحلية والقومية والإقليمية، كما قاموا ببناء التحالفات العالمية من أجل الدفع بالحقوق. انتزع العاملون والعاملات في الاقتصاد غير الرسمي المساحات للتعبير والمشاركة في اتخاذ القرار، كما قاموا بابتكار أدوات واستراتيجيات جديدة، لا تقدم الدروس فقط للنظراء في الاقتصاد غير الرسمي، ولكن لتجارب التنظيم النقابي في الاقتصاد الرسمي.

إن أحد أهم هذه الدروس التي تعلمنا لها تجارب تنظيم العمالة في الاقتصاد غير الرسمي هي البداية من الأجندة المحلية، اليومية، وليس الأجندة المسبقة، والتي قد تبدو أكثر استراتيجية للبعض. كما تعلمنا هذه التجارب ضرورة التحالفات، ومساندة العمال في الاقتصاد غير الرسمي في التنظيم وتوفير الموارد المختلفة. لكنها تعلمنا كذلك ضرورة أن تأخذ هذه التجارب زمنها الخاص، خاصة في بناء الهوية الجماعية، والمصلحة المشتركة. تعلمنا هذه التجارب كذلك أن ننظر بعين الاعتبار للاختلافات في السياقات والتحديات المختلفة التي يواجهها العاملون في الاقتصاد غير الرسمي في المناطق المختلفة.

يحتل الاقتصاد غير الرسمي اليوم حجماً كبيراً في النشاط الاقتصادي والعمالة على مستوى السودان، كما في كثير من أنحاء العالم. كذلك، لا تزال العمالة غير الرسمية تواجه تحديات كبيرة، ليس فقط في ما يتعلق بالفقر، واللامساواة، والحرمان من الحقوق، ولكن حتى في السبل المتاحة للمطالبة بهذه الحقوق، بما فيها التنظيم النقابي. لذلك، فإن أي مشروع جاد لبناء النقابات في السودان، ويستهدف قضايا الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، لا يمكن أن يتجاوز سؤال تنظيم العمالة غير الرسمية.

كيف تنشأ نقابة؟

محمود المعتصم

قمت بكتابة هذه الورقة بعد اتصالات ومتابعة لبعض الكوادر الفاعلة صاحبة التجارب الناجحة. ولكنني كذلك استصحت، في كتابتي هذه الورقة، للأفكار النظرية القائلة بفكرة المجتمع المدني. والمجتمع المدني هو اسم المساحة المنظمة التي يشغلها الكادحون، المواطنون، العمال، الموظفون، الطلاب، إلخ. وهي عندي مساحة خارج إطار الطبقة السياسية. وذلك لا يعني بالطبع أنها مساحة غير مهيمنة كما بات جلياً.

سأقوم بتنسيق التفكير في (كيف تنشأ النقابة؟) عبر عدد من المحاور:

- لماذا النقابة؟
- ما هي المبادئ المنظمة للعمل؟
- ما هي الأهداف قصيرة المدى للنقابة؟
- ما هي الأهداف بعيدة المدى للنقابة؟
- ما هي المبادئ القانونية الواجب حمايتها؟
- ما هي مواصفات الكادر النقابي؟
- ما هي هياكل النقابة؟
- مقترح عملي لتأسيس النقابة.

أ. لماذا النقابة؟

علينا أن نبدأ من البداية: إن الصراع الاجتماعي هو صراع مادي طبقي. لكن لماذا نقول "صراع"؟ لماذا لا نقول مثلاً "البناء الاجتماعي هو بناء مادي"؟ للإجابة على هذا السؤال علينا أن نعود للعلاقة الأولية بين العامل والمخدم: في الاتصال البسيط، بين العامل ورب العمل، هنالك مبدأ يدور في الخلفية، وهو مبدأ "فائض القيمة".

فائض القيمة هو الهدف من العملية التعاقدية بين العامل والمخدم. يمتلك المخدم عادة وسائل الإنتاج، ويمتلك العامل "طاقة عمله". ويهدف المخدم، في نهاية الدورة الإنتاجية، لأن يكون "الربح" أكبر من المنصرف، أن يضاف "فائض قيمة" ما إلى رأس المال قبل العملية الإنتاجية. وفائض القيمة هو نتيجة "طاقة العمل". لذلك فهنا هنالك تجاذب، أو تضاد، بين مصلحة العامل ومصلحة المخدم. يريد العامل أن يحصل على أعلى "مرتب" ممكن، ويريد صاحب العمل أن يخفض ذلك المرتب لأدنى حد ممكن، لأنه كلما كانت النسبة التي يحصل عليها العامل ضئيلة، كلما كان فائض القيمة أكبر.

على هذا المبدأ، فإن الصراع الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل، بين الكادحين مالكي "طاقة العمل" والرأسماليين مالكي "رؤوس الأموال"، بين الفقراء والأغنياء، البروليتاريا والبرجوازية، يتحرك، كثيرا في الخفاء وقليلًا في العلن.

في هذا الصراع يمتلك أرباب العمل أسلحة كثيرة: على الصعيد الفردي يمتلك الرأسمالي، رأس مال يمكنه من امتلاك وسائل الإنتاج. شركة البناء تمتلك كل أدوات البناء التي تجعل البناء مثلًا عاجزًا عن إنجاز أي شيء بدون العمل تحت إمرتها. على الصعيد الجماعي تمتلك البرجوازية أسلحة أكثر فتكا: وسائل الإعلام، علاقات وطيدة مع الطبقة السياسية، هيمنة مباشرة وغير مباشرة على التعليم، القدرة على التأثير على الانتخابات، علاقات مع قوى خارجية تجعلها مؤهلة لتوجيه السياسات الخارجية للاقتصاد الوطني إلخ. أما من الجهة الأخرى فلا يمتلك العامل سوى طاقة عمله. هو فرد عاجز، "فقير لربه"، على خلفية ضعفه الفردي تقاد حياته غالبا إلى نوع من العمل الشاق الدائم والبؤس الاجتماعي، حيث تدور رحى الفقر ليس على العامل فقط بل على أسرته وأبنائه، ومجتمعه بالتالي.

للعمال رغم ذلك سلاح آخر: التنظيم النقابي. هنالك قاعدة بسيطة: إذا بدأ العمال بالتفاوض حول الأجور، وظروف العمل، والحقوق المدنية كالتأمين الصحي والاجتماعي، جماعيا، فإنه لن يكون لرب العمل، ومن خلفه طبقة الاجتماعية، إلا أن يرضخوا لضغط هذا التفاوض الجماعي. لماذا؟ لأن امتناع كل العمال عن قبول الشروط المجحفة سيعني توقف عجلة الإنتاج، وتقول القاعدة الاقتصادية بأن رأس المال الراكد هو رأس مال ذاهب لا محالة، يحتاج رب العمل لثلا تتوقف عجلة الإنتاج مطلقا. وهنا تكمن الأفضلية التفاوضية التي تتيحها النقابة.

لذلك، فعلى العمال ألا ينتظروا للنقابة أن تكون مؤسسة سهلة الإنتاج وراسخة. هي مؤسسة عدوة لطبقة قوية ولها تأهيل واسع في قمع الحراك العمالي. العملية هنا هي عملية نضالية من البداية إلى النهاية. الصراع الاجتماعي هو صراع مادي طبقي.

أ. للنقابة رغم ذلك فوائد أخرى:

١. النقابة مؤسسة تقدمية، لأن الدخول لها هو على أساس المواطنة، على أساس تحالف الضعف بين المواطنين الفقراء. المواطنون، وليس "الرجال" أو "النساء" أو "العرب" أو "الأفارقة" إلخ. للنقابة هوية رغم ذلك، ولكنها هوية مختلفة جذريا عن كل الهويات السابقة. لذلك فالنقابة مؤسسة تقدمية بالتعريف، تنتشر فيها عملية عضوية تؤدي لتأييد حقوق المرأة، ونبذ العنصرية، ورغبة، ورغبة تبدأ خافتة غير معلنة، وتنتهي مشروعا سياسيا، رغبة لخلق كل ما هو جديد وجيد، رغبة عامة للتقدم.

٢. عندما تنتهي دورة الإنتاج وللعمال، وهم أغلبية المجتمع بالتعريف، حظ أوفر من المادة، فإن ذلك يعني تلقائيا أن نسب تعليم الأطفال، وظروف تربيتهم، ستكون أفضل. كذلك الأمر بالنسبة لنسب محو الامية، والقراءة، والثقافة. التوزيع الأعدل للثروة يعني مجتمعا أكثر

صحة، ودولة لها طاقات بناء أكبر. إن كان لكل عصر "روح"، فالنقابة هي روح الدولة العصرية. تنتشر في الدول ذات التنظيم النقابي الأفضل، ظروف اجتماعية أقل جريمة وأكثر رخاء، وهذا باب في الدراسة الاجتماعية ظهرت نتائجه في الدول الاسكندنافية وغيرها.

٣. إذا فكرنا في الأمر ملياً، سنجد أن كثيراً من العمال قد سحقت حياتهم عبر العمل الدائم والفقير. تذكر سائق الحافلة الذي يعمل من الساعة صباحاً إلى منتصف الليل. هذا السحق هو ليس سحقاً للفرد فقط، بل هو سحق "للحياة" التي هي "وقت الفراغ"، الانسان يعمل ليعيش، وليس العكس. في مجتمع يمتلك فيه العمال حق التفاوض الجماعي، تنقلص ساعات العمل، وتزداد ساعات "الحياة خارج العمل". وهذه الحياة هي شكل الإنتاج الاجتماعي للفن والأدب والفكر، الفرق في الحياة الاجتماعية هنا هو الفرق بين الضمير المعذب، اليأس، والفرد المقبل على مبهجات الحياة وتحدياتها بشغف ورغبة، وثقة في المستقبل. المجتمع المقهور والمجتمع الرائد.

ب. ما هي المبادئ المنظمة للعمل؟

١. مبدأ الاستقلالية:

في الإطار الحالي هنالك نوعان من التفكير يتحركان بالتوازي ومصيرهما التضاد. الأول: هو تفكير يضع النقابة في "موقع" بلا إرادة. النقابة هي موقع تنظيم الكادحين ثم استعمالهم. تذكر كل الأحاديث حول "تجمع المهنيين" كمجرد "واجهة". تذكر كل القيادات النقابية التي تم إنزالها للمرتبة الثانية، تحت قيادة كادر الأحزاب صاحب القدرات السياسية الخارقة حسب زعمهم.

النمط الثاني: للتفكير، وهو قناعة كاتب هذه الورقة، وبقية الكادر النقابي الصلب، الذي في الحقيقة صنع الثورة. نقول هنا أن للنقابة "إرادة"، هي ليست

هيكلا فقط. النقابة هي نقطة تحول المجتمع المدني نفسه لطبقة ذات أهداف سياسية واجتماعية مستقلة. هي ليست موقعا في هيكل ترسمه النخبة السياسية الحالية (وهي نفس النخبة القديمة، نفس النخبة التي هزمت ثورة أكتوبر وأبريل، بنفس التكتيكات ونفس القناعة).

يقول مبدأ استقلالية النقابة بأن للنقابة إرادة مستقلة، وهي في النهاية إرادة جمعيتها العمومية فقط. وهذا المبدأ هو مما لا يتحصل عليه بغير رؤية تقبل حقيقة أن "الثقة" في الطبقة السياسية هو مبدأ غير ديمقراطي. هو خدعة بالتعريف. لا أجد أفضل من تجربة الثورة الأمريكية لتوضيح أن الديمقراطية هي رفض الثقة في الطبقة السياسية أي كانت: تذكر أن "استقلالية المجتمع الأمريكي" عن الطبقة السياسية قد تم التأسيس لها عبر تسليح كامل للمجتمع في التعديل الثاني للدستور، حيث وضع حق التسليح مباشرة بعد حق التعبير. وبما أننا في إطار جديد، فيه المدنية والسلامية أثبتت أنها أقوى من السلاح، فعلينا دائما أن ننظر للنقابة، على أنها السلاح المدني الذي يجب أن يظل مشهرا، وعلى الدوام، في وجه الطبقة السياسية. لا مجال لمخادعات الثقة هنا. الديمقراطية لا تعمل في إطار من الثقة، بل هي تعريف شك المجتمع في قيادته، وإلا لماذا رفض حق الحكم الدائم حتى لمن تم انتخابه ديمقراطياً؟

٢. مبدأ الديمقراطية:

على النقابة ألا تتخلى عن مبدأ "شرعية الجمعية العمومية" مهما حدث. التكتيك أي كان عليه أن يخض لهذه الاستراتيجية المبدئية. ديمقراطية النقابة هي ضمانه انحراط الكل في الدفاع عنها واستمرار الكل في تعريف أنفسهم بها. وديمقراطية النقابة هي ضمانه، في التحليل النهائي، لديمقراطية كل المجتمع.

٣. مبدأ المساواة:

في النقابة كل عضو مساوي لكل عضو آخر. هذا المبدأ يجب أن يفهم على خلفية قناعات الدولة المستبدة: الرجال أفضل من النساء، العرب أفضل من الأفارقة، أهل المركز أفضل من أهل الهامش، حامل السلاح أفضل من المدني، إلخ.

٤. مبدأ الأخوة:

لا تقوم النقابة إلا بعد أن تتكون "ذاتية" معينة: الفقير أخو الفقير. والعامل أخو العامل. لكن لماذا لا نقول مثلاً: المواطن أخو المواطن؟ في الحقيقة مبدأ الأخوة، أن أحمي مصلحة أخي كأنها مصلحتي، هو ضرورة فقط بالنسبة للفقراء. لأولئك الذين هم في موقع الضعف. أما القطاع الآخر، الطبقة الأخرى، فهي تعمل بصورة جيدة تحت مبدأ المنافسة. هنا علينا أن نفهم أن "المواطنة" نفسها، فهمنا لها، يخضع لمن يحكم ومن يمتلك أسباب القوة المعنوية، قوة تشكيل المفاهيم. هنالك تتكون المواطنة على مبدأ المنافسة الشرسة حيث ينقسم الناس إلى فائزين وخاسرين، في إطارنا تتكون المواطنة على مبدأ الديمقراطية الأساسي، أن إرادة الكل هي إرادة الفرد، رغبة الكل هي رغبة الفرد، ومصلحة الكل هي مصلحة الفرد.

٥. مبدأ التقدم:

يتبع من كل ذلك أن النقابة لا يمكن أن تعمل في إطار مصلحة فئوية ضيقة. الشخصية التي تصنعها النقابة لا يمكنها أن تقبل هذا المنطق. النقابة تسعى لمصلحة عضويتها، ولكنها مؤسسة ذات "وطني" واضح. ولذلك كانت للنقابات المختلفة، ذات المصالح المختلفة، دائماً، قدرة على التحالف الواسع والعمل المشترك.

ج. ماهي الأهداف قصيرة المدى للنقابة؟

على الكادر القائم على إنشاء النقابة أن يحدد أهدافا قصيرة، تعمل كوسيلة لتوضيح التوجه العام، لم شمل العضوية، وتفعيلها. وعلى هذه الأهداف أن تستمد مشروعيتها من روح المرحلة الحالية، وهي مرحلة تأسيس وطني، ولكنها لا يجب أن تقتصر على ذلك فقط. تقترح الورقة وضع الأهداف التالية، كأهداف افتتاحية أولية:

١. العمل المشترك للحفاظ على الديمقراطية: يفتح هذا الهدف الباب للنقابة لأن تتعاون مع غيرها في إطار ثورة ديسمبر، وأن تُفعل عضويتها وتدريبهم.
٢. العمل من أجل قانون نقابي يناسب تطلعات العمال وحقوقهم.
٣. الحد الأدنى للأجر: يجب أتباع الحسابات الإنسانية التي يتم تحديد الحد الأدنى للأجر عبرها. في هذا الإطار على أي نقابة أن تبني على مبادرة تجمع المهنيين السودانيون التي أطلقها في ٢٠١٨ للمطالبة بزيادة الحد الأدنى للأجور.
٤. العقد الدائم: المطالبة بتوفير عقود دائمة لكل عضو في النقابة، بما يتماشى مع قوانين التعاقد وإنهاء التعاقد الدولية.
٥. الحقوق المترتبة على العقود: المطالبة بالحقوق المنطقية المتعلقة بحقوق الإنسان، كالتأمين الصحي، وحقوق التعاقد إلخ.

د. ماهي الأهداف البعيدة للنقابة:

بعد تأسيس النقابة وبداية نشاطها عبر الهياكل والنظم. على النقابة أن تضع نصب عينها أهدافا كلية، تضمن عبرها استمرارية الفعل وفاعلية العضوية. وعلى هذه الأهداف أن تكون ذات طابع حركي، وليس مجرد رمزيات فاقدة للقدرة على التحفيز. تقترح هذه الورقة الأهداف البعيدة التالية:

١. السعي نحو الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج: على الفعل النقابي أن يفهم أن كل توقف عن التقدم سيعني التقهقر. لأنه طالما استمرت القوة المادية في أيدي القلة،

فإن هذه القوة ستتحول بمرور الوقت، لوسيلة لتدمير الفعل القاعدي داخليا، إن كان عبر شراء العمال بالتحفيزات وتفرقات تراتيبات العمل، بعضهم يصبح رئيسا وبعضهم مرؤوسا، بعضهم مفضلا، فاسدا، وبعضهم مبعداً مسحوقاً، وهكذا. ما يمكن أن يُبقى تماسك العمال، على الجانب الآخر، هو منطلق أن الفائدة الجماعية تظل دائماً أكبر.

كذلك فإن من حق العمال أن تتحول القيمة التي هي نتيجة "طاقة عملهم" إلى أصول في الشركة أو المؤسسة. التفاوض الجماعي من أجل الأجر يجب أن يتحول لتفاوض جماعي من أجل امتلاك نسب في الأصول نفسها.

٢. السعي نحو ترسيخ تحالف النقابات المحلي، وتكوين جسم جامع، بلا فقد للاستقلالية، ولا تجاهل للمطالب المباشرة لعضوية النقابة.

٣. خلق التحالفات السياسية بصورة لا تضر باستقلاليه النقابة: على القيادة النقابية أن تطرح القضايا السياسية والتشريعية ومواقفها منها في الفضاء العام، وأن تطلب من الأحزاب السياسية الانحياز لهذه الأهداف. بناءً على ردود فعل الأحزاب، تقوم النقابة بتحديد مساندتها للحزب المعين في اللحظة المعينة. بلا أي التزام دائم. وعلى هذه العملية أن تتم داخل شرعية تصويت ديمقراطي واضح. على هذه الشاكلة ستكون النقابة مستقلة وبعيدة عن الفعل الحزبي المباشر، وفي نفس الوقت فهي تعلن أنها "مسيسة" دائماً، فقضايا العمال هي لب السياسة.

٥. ما هي المبادئ القانونية الواجب حمايتها:

حتى يتأسس العمل النقابي ويستمر، على القوانين أن تُكتب بما يلائم تطلعات العمال. وهذا باب لنضال مستمر من أجل توجيه التشريعات والقوانين. تقترح هذه الورقة الموجهات التالية لضمان ملاءمة القانون للحراك النقابي:

١. الحق في التنظيم.

٢. مسألة (نقابة المنشأة - نقابة الفئة - اتحاد النقابات): على القانون أن يضمن الحق في إنشاء مختلف أنواع النقابات. نقابة المنشأة هي النقابة التي تتأسس لتضم عمال منشأة ما بغض النظر عن اختلاف فئاتهم (مثلا نقابة المستشفى ستضم الجميع من المرضى إلى الأطباء). نقابة الفئة على الجانب الآخر، تضم أصحاب فئة معينة بشكل عابر لمؤسساتهم (مثلا نقابة الأطباء تضم كل الأطباء، في القطاعين العام والخاص وباختلاف مستشفياتهم). اتحاد النقابات هو أي تحالف بين عدد معين من النقابات للعمل الجماعي (مثلا اتحاد عمال البنوك) وقد يكون ذلك باتحاد نقابات منشآت أو نقابات فئوية أو كلاهما.

على القانون أن يضمن الحق في تشكيل كل هذه الأنواع. القانون المنحاز لواحدة دون الأخرى هو قانون ضد الحق في التنظيم. وهو دائما مكتوب بغرض. مثلا، القانون القائل بالحق فقط في نقابة المنشأة، هو قانون راغب في منع التنظيم الواسع للعمال، أو راغب في تذويب حراك العمال عبر شغلهم بالتضارب في المصالح بين الفئات المختلفة (مصالح الأطباء في المستشفى مختلفة عن مصالح عمال النظافة).

٣. منع تكرار تجربة (اتحاد عمال السودان) التابع للدولة: على القانون أن ينص على الحاجز بين الدولة والمجتمع المدني. الدولة الشمولية تريد أن تتبع لها كل ضروب الحراك في المجتمع، لذلك فهي تخلق اتحاد عمال يخصصها، توجهه كما تريد وتسلب عبره العمال إرادتهم. المجتمع المدني، مثل القضاء، والجهاز التشريعي، هو جسم مستقل، له حق تنظيم نفسه بلا توجيه من الدولة، حتى وإن كانت ديمقراطية، وتقتصر علاقة المجتمع المدني بالدولة على حدود القوانين والعلاقة الديمقراطية في الانتخابات وغيرها.

٤ . وجود النقابة في القانون كشخصية اعتبارية: على القانون أن يتيح للنقابات بمختلف أنواعها أن تتشكل على حدود دنيا معقولة (عدد العضوية، عدد النقابات المشكلة لاتحاد النقابات إلخ)، ثم أن يمنح النقابة الحق الاعتباري للتملك والتفاضي وغيره، بحيث يكون للنقابات قدرة على الحركة داخل الفضاء القانوني.

و . ما هي هياكل النقابة؟

١ . اللجنة التأسيسية: هي اللجنة التي تبدأ مشروع بناء النقابة. ودورها يتوقف عند الحشد للجمعية التأسيسية وإرادة العملية الانتخابية الأولى، وتوضيح الإجراءات التي ستلتزم بها اللجنة التمهيدية المنتخبة. على دور اللجنة التأسيسية أن يكون في حده الأدنى، إذ هي لجنة بلا أي شرعية، وعليه ففرصة تحولها لحلقة ضيقة فاقدة للشرعية الديمقراطية وغير راغبة فيها كبير.

٢ . الجمعية العمومية: هي مجموع العضوية الحاضرة، المنضوية كعضوية، والملتزمة بلوائح النقابة، من قواعد الانضباط إلى الرسوم الدورية. ويجب أن يتم التفريق بين الجمعية العمومية و"قاعدة النقابة العامة". الجمعية العمومية للأطباء مثلاً هي العضوية المسجلة في النقابة والملتزمة بحضور فعاليات النقابة ودفع رسومها. أما قاعدة الأطباء فهي كل الأطباء الذين لهم الحق في الانضمام. هذا التقسيم مهم في إطار العملية التأسيسية حيث يمنح النقابة إطاراً تربط به جمعيتها العمومية ولا تحتكر حق الغير في أن يرفضوا تمثيلها لهم. إذ على النقابة أن توسع جمعيتها العمومية بكسب الناس فعلاً وبصورة طوعية وليس عبر احتكار الأسماء.

الجمعية العمومية هي الجهة الوحيدة صاحبة الحق في إجازة اللوائح، انتخاب القيادة التنفيذية، وإقرار الخطط.

٣. الجمعية التأسيسية: هي أول جمعية عمومية. وهي ذات صفة خاصة لأنها تنتخب اللجنة التمهيدية وتعمل كوحدة بناء للجمعية العمومية التي ستجيز اللوائح والنظم التي ستكتبها اللجنة التمهيدية.

٤. اللجنة التمهيدية: هي الهيئة التنفيذية التي يتم انتخابها في الجمعية التأسيسية. وهي اللجنة المناط بها تأسيس النقابة بتوسيع العضوية، كتابة اللوائح، إنشاء المكاتب الفرعية، كتابة الخطة المرحلية الأولى للنقابة. وتعود اللجنة التمهيدية للاجتماع هذه المرة بالجمعية العمومية الموسعة (بعد النشاط الواسع في الدعوة والتسجيل)، لإجازة اللوائح والنظم والمكاتب والخطة، ثم بنهاية الجمعية العمومية تحل اللجنة التمهيدية نفسها ويتم انتخاب الهيئة التنفيذية الدائمة.

٥. اللجنة التنفيذية: هي الجهة المناط بها قيادة النقابة وتشكل من:

- الرئيس.
- الأمين العام
- رؤساء المكاتب الفرعية
- أعضاء المكاتب التنفيذية.

وتنشئ النقابة مكاتب مختلفة حسب الحاجة، كمكاتب المالية، والمكتب القانوني، ومكتب العضوية إلخ. وتكون للجنة التنفيذية فترة زمنية معينة يتم بعدها تغيير الشخصيات المنتخبة فيها عبر انتخابات دورية.

ز. مقترح خطوات عملية لإنشاء نقابة:

الآن نأتي للخطوة الأهم، وهي توفير تصور عملي لكيفية إنشاء نقابة. سأضع التصور على شكل خطوات نظرية (عملية):

١. الإطار القانوني للنقابة:

علينا أن نبدأ أولاً بالقول إن القانون الشرعي هو القانون الديمقراطي فقط. وبالتالي فكل القوانين المكتوبة هي فاقدة للأهمية ما دامت غير ديمقراطية. وما علينا فعله، في حال غياب القانون الديمقراطي، هو أن نعمل في إطار ما نراه مناسباً ككادحين، وأن نكافح، عبر الثورة، وهي الخروج الجماعي على القانون غير الشرعي، وعبر التنظيم الحر. ثم أن نفهم الأطر القانونية التي نريد لها أن تجاز ديمقراطياً وأن نفرض، عبر الحشد والخطاب الواضح، تحولها لواقع حال استتباب أمر الديمقراطية.

الآن، في الوقت الحالي، علينا أن نفهم أن إطار النقابة القانونية الذي نريد هو إطار نقابة الفئة واتحاد النقابات (وليس مجرد نقابة المنشأة). مثلاً، على الأطباء أن يخلقوا نقابتهم الجامعة، العابرة للمنشآت والمستشفيات المعينة، بدلا عن تنظيم الفئات المختلفة داخل نقابة المنشأة الواحدة. إذ النقابة الفئوية هي النقابة القادرة عن تمثيل مصالح الفئة المعينة بصورة متجانسة، والنقابة الفئوية الضخمة قادرة على التأثير على الدولة مباشرة، وإنزال التشريع للمنشأة من أعلى. هذا بخلاف أننا في مرحلة تأسيس شامل للمجتمع المدني، يتطلب أن تكون النقابات قادرة على فرض الديمقراطية والحرية وترسيخها. إذ بغير الديمقراطية لا وجود للنقابة نفسها.

٢. صناعة الإطار العملي للنقابة:

على الكادر الراغب في تأسيس النقابة أن يضع، بشروط الحد الأدنى، مطالباً تلتحم حولها رغبات القاعدة وطاقاتهم. وفي إطار اليوم، إطار الثورة، فإن الهدف الأساسي هو ترسيخ الديمقراطية. أن تنشأ النقابة على وعي شامل وفكرة بسيطة واضحة، وهي أن الحق في النقابة، وبقية الحقوق التابعة، لا يمكن لها أن توجد بغير الديمقراطية.

لكن ذلك وحده غير كافٍ. لذلك تقترح هذه الورقة أن يرفق المطلب الأساسي بمطالب مادية واضحة أخرى.

المطالب لا تعمل فقط كعامل لم للشمل وتوحيد للقوة، بل هي كذلك العامل الذي يضمن عدم الانحراف عن مسار النقابة. إذ النقابة ليست أسيرة للتحالفات المرحلية، ولا رؤى النخبة السياسية، هي مؤسسة تقوم على مطالب واضحة ولا تنحرف عنها.

٣. صناعة الإطار الشرعي للنقابة:

على الكادر النقابي، في البداية، أن يخلق إطار الشرعية القاعدية. وذلك عبر الدعوة للجمعية العمومية. لا شرعية للنقابة بغير جمعيتها العمومية، لا شرعية ثورية للنقابة. فكرة الشرعية الثورية هي فكرة دخيلة، لا تطرح إلا لتبرير تغييب القاعدة والهيمنة عليها. ولصناعة الشرعية النقابية هنالك خطوات عملية:

أ. تكوين لجنة تأسيسية: هنالك دائما نقطة بداية، ولا يمكن لهذه النقطة إلا أن تكون عشوائية فاقدة للشرعية. ولكنها تكتسب شرعيتها تدريجيا عبر إتباع النهج الصحيح. اللجنة التأسيسية هي لجنة يشكلها كادر نقابي راغب في تأسيس نقابة شرعية. وهي يمكن أن تتكون من عدد قليل من الكوادر صاحبة الرؤية الواضحة. ومهمتها هي الدعوة للجمعية العمومية الأولى، ومن ثم تكوين اللجنة التمهيدية المنتخبة والمناطق بها تأسيس هياكل النقابة والتحضير لأول انتخابات.

ب. تقوم اللجنة التأسيسية بالحشد للجمعية العمومية، أو الجمعيات العمومية، حسب ما تراه مناسباً وقابلاً للتطبيق. والحشد يتم عبر الإعلان واسع النطاق، عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وتكوين مجموعات الواتس أب وغيرها. على أن يوضع حد أدنى تقديري للجمعية العمومية قبل الشروع في العملية، وعلى هذا الحد الأدنى أن يكون مبرراً، مثلاً نسبة ١٠٪ من خريجي هذه الفئة. هذا الحد الأدنى هو النصاب الذي يمكن للقاعدة أن تقبله لاحقاً.

ج. في حال اختارت اللجنة التأسيسية إقامة الجمعية العمومية الموحدة في الخرطوم، فعليها أن تضع المهمة الأولى للجنة التمهيدية المنتخبة، إقامة الجمعيات العمومية في الولايات، وإضافة أعضاء منتخبين تباعا ليمثلوا مناطقهم. إذ لا شرعية للنقابة الخرطومية.

د. في حال كان العدد كبيرا، فيمكن تقسيم الجمعيات العمومية على عدة مقار. وحسب نسب الحضور في كل مقر، تكون نسبة التمثيل في اللجنة التمهيدية.

هـ. الأعضاء في الجمعية العمومية يجب التحقق من انتمائهم للفئة المهنية أو العمالية. في حالة النقابات المهنية، فيمكن التأكد عبر شهادة التخرج. في حال النقابات العمالية، فإن مهمة التحقق يمكن أن تكون أكثر تعقيدا، وتعترف هذه الورقة بأنها لا تقترح حلا لهذه المشكلة.

و. يتم انتخاب اللجنة التمهيدية وإقرار مهامها (التي تعدها سلفا اللجنة التأسيسية) بالأغلبية. وفي حال اعترضت الجمعية العمومية على المهام، يتم التوافق على الإضافات المقترحة وتعديلها ثم التصويت مرة أخرى.

ز. تقترح هذه الورقة أن تكون مهام الجمعية التمهيدية هي الآتي:

- الالتزام ببرنامج محدود، متعلق بالأحداث الدائرة في الساحة، مثل التحالفات والرأي السياسي للنقابة، والعمل اليومي الضروري.

- إنشاء هياكل النقابة الأساسية، مثل مكتب المالية، ومكتب العلاقات العامة، ومكتب الاعلام. وإنشاء الأطر التي تعمل عليها هذه المكاتب كصفحات التواصل الاجتماعي ودور النقابة.

- طرح رؤية النقابة الأولية، المتعلقة بتحالفات النقابة ومواقفها المبدئية، وكيفية مشاركة النقابة في هذه التحالفات وكيفية محافظة النقابة على استقلاليتها وتبعيتها لقاعدتها فقط. ويتم طرح ذلك عبر مانفستو هو الوثيقة التي توجه عمل النقابة حين قيام لجانها القيادية الدائمة.

- التحضير لجمعية عمومية وانتخابات عامة خلال فترة لا تتجاوز العام. ويمكن لهذا التحضير أن يشمل استعمال الوسائل التكنولوجية للتحقق من العضوية ومنحها فرصة التصويت. في العالم الحديث تتم إجراءات الانضمام والتحقق والتصويت إلكترونيا.

- تنظيم مسائل التواصل القاعدي، مثل اللقاءات الجغرافية، والأنشطة المطلوبة، والاجتماعية، التي تحافظ على ترابط النقابة وتنقل فعلها من القاعدة للقمة وتجعل صوت العضوية مسموعا في داخل النقابة وفي المجتمع.

٤. مسألة استقلال النقابة:

في كل المراحل السابقة ستواجه النقابة بحقيقة بسيطة: أن الطبقة السياسية السودانية، في أغلبها، لا تعترف للنقابة بمكان مستقل. وهذه مشكلة لا يمكن الهروب منها عبر دفن الرؤوس في الرمال، ولا افتراض حسن النية (والنية الحسنة لا تمنع الخطأ القاتل). حل هذه المسألة هو في التشريع الداخلي المانع لتحويل النقابة لمجرد تابع للأحزاب. وأكثر من ذلك، على النقابة أن تفهم أن صراع الرؤى الأيديولوجية في داخلها هو أمر لا بد منه، وعلى ذلك أن يحسم ديمقراطيا وفي العلن، بدل أن يتحول لصراع تآمري داخلي. تقترح هذه الورقة التشريعات التالية، التي يمكن أن تطرحها اللجنة التأسيسية وتقرها الجمعية العمومية:

- على الكادر الحزبي، أو الكادر صاحب أي علاقة مع مؤسسة خارج النقابة، ما يسمى في علوم الإدارة "تضارب المصالح" Conflict of Interest، عليه أن يعلن ذلك في حال ترشحه لأي منصب قيادي. وفي حال عدم الإعلان، يمكن الطعن في أهلية هذا العضو، ومعاقبته بالطرده من النقابة، حالما توفرت الأدلة. (يشمل ذلك، بالمناسبة، الأعضاء أصحاب المصالح في الشركات أو موظفي المؤسسات الحكومية إلخ).

- على المواثيق التأسيسية، أن تشمل إمكانية اعتراض أي عضو على أداء قيادة النقابة، حال تمكنه من حشد عدد معين من توقيعات عضوية النقابة. وأن يكون الإجراء التالي هو طرح الأمر لتصويت الجمعية العمومية (يمكن إنجاز التصويت

إلكترونيا، بمعنى أنه لن يتطلب ذلك الدعوة لجمعية عمومية في الأرض في كل مرة). وعلى العدد المطلوب أن يكون منطقيا ٥-١٠٪ من العضوية مثلاً.

ختاماً: تريد هذه الورقة أن تقول فكرة بسيطة. وهي أننا يجب أن نمنع أن يتحول عملنا النقابي لعمل غير مؤسس ولا يبنى على شرعية قاعدية. لأن تجاربنا التاريخية في فشل مؤسساتنا النقابية في لعب دور طويل المدى بعد ثورتي أكتوبر وأبريل تشير لحقيقة أن التعامل مع مسألة النقابة كمجرد واجهة لهدف سياسي مرحلي، ثم التخلي عن فكرة تأسيسها قاعدياً، لا يؤدي إلا لفشل المجتمع المدني في دفاعه عن نفسه. الطبقة السياسية تعبر عن مصالح المجتمع المدني، وتصوغ مطالبه في شكل البرامج السياسية الاقتصادية. لكن، التنظيم القاعدي المؤسس الصلب، هو وحده القادر على حماية المجتمع المدني، والمجتمع المدني غير المستقل، التابع للطبقة السياسية، هو مجتمع مدني ضعيف بالتعريف. وضعفه ينعكس على الطبقة السياسية نفسها. علينا أن نبدأ في التفكير في الأفكار الجميلة التي آمنّا بها (كفكرة النقابة) كأفكار تحتاج لأكثر من مجرد التشدق بها هنا وهناك. هياكل الأفكار لا تعيش إلا على هياكل الفعل المؤسس في الواقع المادي.

رقم الإيداع: [٢٠١٩/٠٧٨١م]