

إشتراك العمال فى إدارة المؤسسات

بتلمم جورج بيردو

الأستاذ بكلية الحقوق بباريس
ومدير معهد الدراسات العليا الفرنسية فى مصر

إذا كان مستحيلا أن يمنح العمال سلطة إصدار القرارات النافذة على النطاق القومى دون قلب لنظام الديمقراطية السياسية ، فإنه يبدو ممكناً أن يتحقق اشتراكهم فى السلطة فى نطاق محدود ، فى محيط المؤسسة .

فقد ذكر الأستاذ ر . كورتين فى تقرير له عام ١٩٤٣ عن السياسة الاقتصادية لما بعد الحرب « أن اشتراك العمال فى المسئوليات الفنية والاقتصادية للمؤسسات ، أمر لا يمكن تأجيله » . إن الديمقراطية المعاصرة تتطلب ألا يكون العامل مجرد مادة خام بين المواد الأخرى فى المؤسسة ، وإنما يجب أن يجد مكانه بين هؤلاء الذين يوجهون ويحددون ظروف العمل الذى يقوم به .

ومن ثم نجد عدة تشريعات حديثة تتجه إلى هذه الغاية ، إلى الإدارة المشتركة للمؤسسات بين العمال وأصحاب الأعمال . بل أكثر من هذا ، نجد بعض الدساتير تقرر مبدأ الإدارة المشتركة . ففى مقدمة الدستور الفرنسى الصادر فى عام ١٩٢٦ نجد ما ينص على أن « كل عامل يشترك بواسطة مندوبيه فى تحديد ظروف العمل بل فى إدارة المؤسسات » .

والإدارة المشتركة نوع من التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال . إنها تعطى العامل الفكرة الحقيقية أو الوهمية بأنه يتعاون مع السادة . فيحس أنه سيد وخدام فى نفس الوقت . ولكن المسألة جانباً آخر قد يكون أهم من ناحية التطور الاجتماعى ، إذ أن فى الإدارة المشتركة ما يهدد الملكية من النوع الرأسمالى .

ولهذا فليس عجباً أن يكون تطبيق نظام الإدارة المشترك عسيراً . إذ أن مصالح أحد الطرفين يجب أن تضحي بها فى المسائل الحاسمة . فالتوفيق عسير فى مجتمع ممزق .

معنيان للإدارة المشتركة

إن الإدارة المشتركة يمكن أن تتضمن تخطيطاً للنظام الرأسمالي ، فتصبح لجنة المصنع نوعاً من السوفييت للمصنع . كما أنها يمكن أن تكون وسيلة ماهرة لتدعيم النظام الرأسمالي بربط الطبقة العاملة به مقابل التنازل عن بعض مظاهر السلطة للإدارة .

ومن ثم تختلف النظرة إلى الإدارة المشتركة . فنجد زعيماً عمالياً مثل ج . ر . ميرفى يرى في لجان المصانع هذه وسيلة لفرض إشراف عمالي على الرأسمالية ، سرعان ما يتمخض عن نوع جديد من الاقتصاد . بينما كان رأى أرنست بيثن في الساعات الحالية لحرب سنة ١٩٤٠ أن خلق لجان مشتركة للإنتاج يمكن أن يزيل التذمر ، كما يمكن أن يزيد الإنتاج في نفس الوقت . أما إيدن فقد اعترف في مؤتمر حزب المحافظين في أكتوبر سنة ١٩٤٦ بحق كل من يشتغلون في صناعة ما أن يتنوروا بالنسبة لطريقة سيرها ولأهدافها . ولكن من الضروري أن يحتفظ بسلطة الإدارة . وهكذا تختلف النظرة إلى الإدارة المشتركة . فالثوري يرى فيها تحويلاً للهيكل الاقتصادي القائم والاشتراكي الحكومي يرى فيها وسيلة لزيادة الإنتاج ، والمحافظ يراها وسيلة لتعزيز النظام الرأسمالي بتوسيع قاعدته .

هذه الاتجاهات المتباينة يمكن الكشف عنها في التشريعات الفرنسية والألمانية (قرار ٢٢ فبراير سنة ١٩٤٥ و ١٦ مايو سنة ١٩٤٦ في فرنسا ، ثم المناقشات التي دارت حول القوانين الخاصة بالإدارة المشتركة في ألمانيا عامي سنة ١٩٥١ و ١٩٥٢) .

أشكال الإدارة المشتركة

هناك مستويان للإدارة المشتركة ، إدارة مشتركة في نطاق المؤسسة ، وهناك اشتراك في نطاق أعلى من المؤسسة .

وفي داخل المؤسسة نجد أشكالاً جد مختلفة للإدارة المشتركة حسب (١) نوع الحقوق التي يتمتع بها العمال (٢) طبيعة المسائل التي تتناولها هذه الحقوق .

فبالنسبة لحقوق العمال ، إما أن يتمتع العمال بحق الاشتراك في عملية تنفيذ القرارات فحسب ، وإما أن يكون لهم حق الاشتراك في إتخاذ القرارات نفسها .
ففي الحالة الأولى يكون للعمال حق الاطلاع على سير العمل في المؤسسة وأن يستشاروا في القرارات التي تتخذ وأن يستدعوا للمفاوضة فيما يتعلق بمسائلهم الخاصة ولكن القرار النهائي إنما يكون في يد المدير أو أصحاب رأس المال .

أما في الحالة الثانية ، حالة الاشتراك الكامل في الإدارة ، فلا يصدر قرار دون أن يشترك في إتخاذه العمال على قدم المساواة مع أصحاب الأعمال .

أما فيما يتعلق بطبيعة المسائل التي تتناولها الإدارة المشتركة ، فهناك ثلاثة أنواع من هذه المسائل : المسائل الاقتصادية كنوع وبرنامج الإنتاج ، سياسة التسويق ، الشراء والبيع ، التجهيز الفني .

ثم هناك المسائل الاجتماعية الخاصة بالنظام الداخلي للمؤسسة ، ثم الخدمات الاجتماعية والوقاية .

ثم هناك مسائل المستخدمين ، الخاصة بتعيينهم وفصلهم وترقيتهم وتوزيع المسؤولية والأجور الخ . الخ .

ومن الواضح أن درجة وقوة الإدارة المشتركة تتوقف على طبيعة المسائل التي يحق للعمال التدخل فيها .

فإذا ما قصرت سلطة الاشتراك على المسائل الاجتماعية ، فإن انفراد أصحاب الأعمال بالناحية الاقتصادية يضيع قيمة هذا الاشتراك . وإلا فما فائدة إشراك العمال في تنظيم المصنع إذا كان لصاحب المصنع الحق في أن يغلقه . فمن المستحيل منطقياً أن تقصر حق الاشتراك على مجموعة محدودة من القرارات .

فهل تتطلب الديمقراطية الاجتماعية الاشتراك في المسائل الاقتصادية ؟ — يبدو لأول وهلة أن هذا أمر لا بد منه . ولكن إشراك العمال في المسائل الاقتصادية ليس بالأمر البسيط .

فحتى لو وصلنا إلى التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال في هذه الناحية بشكل لا يستبعد الملكية الخاصة ، فإن هذا الإشراف لا يحقق حتما مطالب الديمقراطية الاجتماعية الكاملة .

فالمرکز الاقتصادي للعامل لا يتوقف على الإجراءات التي تتخذ في نطاق المصنع . فاستقرار العامل في وظيفته ومستوى الأجور تتعلق بعوامل تتخطى نطاق المؤسسة إنها تتوقف آخر الأمر على قانون العرض والطلب في إقتصاد ينتج للسوق . بينما في الإقتصاد الاشتراكي نجد لها مبرورة بنجاح التخطيط الإقتصادي .

وعلى هذا ففهم مستقبل العمال يستلزم إشراك العمال في نطاق أوسع من نطاق المؤسسة .

كما أن قصر هذا الاشتراك في نطاق المؤسسة يترتب عليه أنانية طائفية تتعارض مع المثل الأعلى للديموقراطية الحقة . وخاصة في أيام الأزمات . إذ يتعاون المخدم والمأجورون في مؤسسة معينة على الصراع ضد المؤسسات الأخرى للحصول على مزايا ينفردون بها كإعانات أو حماية جمركية . ومن ثم تمتد المنافسة بين أصحاب الأعمال إلى تنافس بين مجموعات العمال . وماذا عساها تكسب الديمقراطية الاجتماعية من هذا التنافس بين مجموعات العمال ؟

فالإدارة المشتركة لا يمكن أن تحقق الديمقراطية الاجتماعية المنشودة إلا إذا مارسها العمال في مستوى أعلى من المؤسسة .

وهنا يبدو خطر آخر ، إذ لا يمكن تحقيق هذا الاشتراك إلا بواسطة النقابات . وهذا يتطلب في النطاق القومي مركز نقابي أعلى ، له سلطة مطلقة على قواعده بما فيها المستويات المهنية المتنوعة .

هذه المركزية للسلطة النقابية تضر بحقوق العمال ، إذ تجعل النقابات المتعددة خاضعة تماماً لهذا المركز . كما أنها ستقضي على الحقوق الجماعية للعمال في داخل المؤسسة الواحدة .

فكأن العمال استبدلوا السلطة الرأسمالية في اتخاذ القرارات بسلطة أخرى لا تقل

بعداً ولا علواً ، هى سلطة المركز الأعلى النقابى . ومن ثم لا يتحقق للعمال حرية اختيار الأداة التى تمارس حقوقهم ، ولا حرية اختيار الطريق الذى يتخذ فى هذه الناحية .

ولهذا فإن الإدارة المشتركة تصطدم بعقبة ، فلو حصرت فى داخل المؤسسة لكان أثرها محدوداً ، وإذا امتدت إلى النطاق القومى فهى تتطلب سلطة نقابية مركزية . لا يقل ضررها بالعمال عن تركيز السلطة الاقتصادية فى النظام الرأسمالى .

ومن ثم تتعرض الديمقراطية الاجتماعية لنفس العقبة التى تتعرض لها الديمقراطية السياسية . وهى عجزها عن الممارسة الفعلية للحقوق التى يعترف له بها إسمياً للفرد .

الخبرة الإنجليزية

من الصراع إلى التعاون فى المؤسسة

إن التاريخ الاقتصادى والاجتماعى ل إنجلترا يوضح لنا جيداً هذه الثنائية فى الاتجاهات ما بين إبعاد إدارة أصحاب الأعمال أو تعزيز الوضع الاقتصادى القائم بالتفاف العمال حوله . وإمكانية التسرب ما بين أحد الاتجاهين إلى الآخر .

فقد ظهرت أولى لجان المصانع قبل عام ١٩١٤ حيث كان محرمات على نقابات العمال استخدام طريقة الاتفاقات الجماعية فيما يختص بالأجور بالقطعة . فكان العمال يتشاورون قبل إرسال مندوبيهم إلى الإدارة . وقد زادت أهمية هذه اللجان خلال حرب ١٩١٤ عند ما أوقفت الاتفاقات الجماعية . ولكن سرعان ما اتهمت هذه اللجان من الناحية السياسية . فقد كان يغلب عليها فى مجموعها اتجاه ثورى يشكك فيها الحركة النقابية التقليدية . وفيما بين الحربين تعقدت العلاقات بين مندوبى اللجان المصنعية والنقابات فحاولت النقابات امتصاص هؤلاء المندوبين ، ولكن هؤلاء كانوا يتحررون من هذه الوصاية كلما تأزمت الأمور .

وكان أصحاب المصانع يتسامحون مع هؤلاء المندوبين لأنهم كانوا فى حاجة إليهم لفض المنازعات التى كانت تهدد بحرمانهم من الأيدي العاملة .

وفى بين ١٩٣٩ - ١٩٤٥ اتسع نشاط هؤلاء المندوبين وفى مؤتمر لهم عقد سنة ١٩٤٠ على نطاق قوى ، لم يخفوا ميولهم نحو روسيا السوفيتية .

وقد أدت الحرب العالمية الثانية إلى نشأة عديد من لجان المصانع أطلق عليها اسم لجان الإنتاج المشتركة . وقد أيدت الحكومة هذه اللجان ، ولو أنها لم تفرض أى قوانين لجعلها إجبارية ، أو لتحديد لوائح لها . فكان تكوينها تلقائياً يرجع فى الغالب إلى اتفاقات جماعية قومية معقودة بين اتحادات أصحاب المصانع واتحادات العمال . ومع هذا فسرعان ما أصبحت هذه اللجان المشتركة للإنتاج أدوات سياسية فى أيدي النقابات ، ثم فى أيدي الحكومة خلال هذه النقابات . لقد كانت مهمتها زيادة الإنتاج ، وفض الخلافات الاجتماعية وإشعار العمال بروح التضامن مما يربطهم بالمؤسسة . ومن ثم التفافهم حول النظام الرأسمالى بينما استمرت السلطة التقليدية للمديرين كما هى .

لجان المؤسسات فى فرنسا

بعد أن لاقت فكرة إشراف العمال على المؤسسة رواجاً فى أعوام ١٩٢٠ - ١٩٢١ ، نراها لم تعد تشغل الرأى العام الفرنسى حتى أيام التحرير .

ولاشك أن حوادث ١٩٣٦ أثارت الاهتمام بها من جديد . ولكن سرعان ما هبط ذلك الاهتمام ، واستمرت الاتفاقات الجماعية هى الوسيلة الرئيسية لإشراف الطبقة العاملة على الاقتصاد .

وقانون ٢٦ يونيو سنة ١٩٣٦ الذى أقام نظام مندوبى العمال لم يحدث أى تغيير محسوس فى امتيازات أصحاب رؤوس الأموال أو المديرين .

أما اللجان الاجتماعية للمصانع التى قررتها حكومة فيشى فى ميثاق العمل (٤ أكتوبر سنة ١٩٤١) فلم يكن لديها إلا حق استشارى محدود ، وفى المسائل الاجتماعية بمعناها الضيق جداً . ونظراً لمنع الحريات النقابية كان من المستحيل أن تكون هذه اللجان معبرة عن إرادة العمال .

وجاءت حركة التحرير ، فوضعت في برنامجها التجديد الاقتصادي لفرنسا بروح ديموقراطية حقاً . ولكن رغم جرأة المشروع ، إلا أنه كان ينتابه الغموض أما من ناحية الجرأة فقد قرر المشرع حق العمال في الاشتراك في إدارة الأعمال على قدم المساواة مع رأس المال . وفي الشركات المساهمة قرر استبدال مجالس الإدارة بمجالس إشراف تشمل عدداً متساوياً من ممثلي العمال ورأس المال . ولكن دور هذه المجالس كان غامضاً ، إذ جاء النص قائلًا بأن مهمتها هي في الإدارة والإشراف على سير المؤسسة . ومن ثم فتح باب التأويلات إذا ما برز هذا الدور أو ذاك .

وعند التحرير ، نشأت عدة لجان مؤسسات ، حلت محل المديرين القدامى . فكان لابد من أثر هذه التجارب الثورية من نص يحدد مهام هذه التنظيمات الجديدة ، ومن ثم كان قرار ٢٣ فبراير سنة ١٩٤٥ . فكان متوازناً كل التوازن بالنسبة لإمكانيات الإشراف العمالي بالنسبة لمطالب الديموقراطية الاقتصادية أو الصناعية الحقة . إذ قصر تكوين هذه اللجان على المؤسسات التي تستخدم مائة عامل . وبذا حرمت كثير من المؤسسات من هذه اللجان . كما أن سلطة إصدار القرارات بالنسبة لهذه اللجان ، قصرت على المسائل الاجتماعية . أما بالنسبة للمسائل الاقتصادية أو المالية فجعلها ذات سلطة استشارية خفسب ، ثم حرّمها من الوصول إلى مجالس الإدارة . ومن ثم أبعد احتمال الإدارة المشتركة ، بل قرر بصراحة أن سلطة الإدارة يجب أن تبقى بلا مساس .

ومن ثم صرح المجلس الاتحادي للمؤتمر العام للعمل بأن هذا القرار لا يمنح الطبقة العاملة الثقة الكافية ، ولا يراعى توجهات الجمعية التأسيسية التي صدرت بالإجماع وإنه لا بد من امتداد هذه اللجان إلى عدد أكبر من المؤسسات وإعطائها الوسائل التي تكفل لها القيام بمهمتها .

فجاء قانون ١٦ مايو سنة ١٩٤٦ ، فلم يسمح بتكوين هذه اللجان في المؤسسات الصناعية والتجارية خفسب ، وإنما امتد المنع إلى مؤسسات المهن الحرة والمكاتب الحكومية . كما سمح بإنشاء اللجان في المؤسسات التي توظف خمسين عاملاً فأكثر

كما وسع من حقوق هذه اللجان واختصاصاتها .

ولكن هل معنى هذا أن تحققت الإدارة المشتركة فعلاً ؟ كلا . فرغم التوسع في المسائل التي تعرض على هذه اللجان ، إلا أن سلطتها استمرت استشارية سواء بالنسبة للمسائل الفنية أو الاجتماعية ولم يكن لهذه اللجان سلطة القرارات إلا في بعض أعمال اجتماعية .

أما بالنسبة للمسائل الاقتصادية فقد كان هذا القانون خطوة أفضل بالنسبة لقرار ١٩٤٥ ، فبدلاً من أن تحاط هذه اللجان علماً بمشاكلها ، أصبحت تستشار فيها . إذ يقدم مدير المؤسسة تقريراً مرة على الأقل في العام عن نشاط المصنع موضعاً مشروعاته . وكان على الشركات المساهمة أن تقدم تقريراً عن أرباحها وخسائرها وميزانياتها وتقرير مجلس الإدارة الذي يقدم للجمعية العمومية مصحوباً بالمستندات ، كما خول لمندوبين اثنين من العمال حضور جلسات مجلس الإدارة . ولكن استمرت سلطتهم في كل هذا استشارية .

لقد كان خطوة إلى الأمام ، ولكنه فشل في ربط العمال بالحياة الصناعية ، فاستمر الانقسام بين أرباب الأعمال المتشبعين بروح مقاومة التشريع الذي لم يقبلوه إلا تفادياً لما هو أسوأ ، وبين العمال الذين لم يهتموا به إلا بمقدار استخدامه كسلاح للصراع .

ومن ثم لم تنجح هذه اللجان في التوفيق بين رأس المال والعمال ، ولا في أن تعطى للعمال إحساساً بأنهم يقومون فعلاً بتحديد ظروف الحياة الاقتصادية القومية .

الإدارة المشتركة في ألمانيا

أصدرت جمهورية فيمار قانون ٤ فبراير ١٩٢٠ يسمح بإنشاء لجان مؤسسات محدود دورها في مسألة الإدارة المشتركة . ورغم تواضع هذا القانون إلا أن عداة أصحاب الأعمال جعله لا ينفذ . وجاء نظام النازي فألغاه .

وأعيد تكوينها عام ١٩٤٥ . وحاولت هذه اللجان الحصول من الحلفاء على لأحة تخول لها امتيازات كبيرة في الإدارة المشتركة . وكانت كل من فرنسا والاتحاد

السوقيتي تؤيد هذه المطالب التي عارضها الانجلو ساكسون .

وهذا الخلاف يفسر لنا لماذا جاء قانون ١٠ أبريل سنة ١٩٢٦ محرماً على هذه اللجان الاختصاص في المسائل الاقتصادية ، وقصرها على المسائل الاجتماعية والخاصة بالمفاوضات مع صاحب العمل فيما يخص تطبيق الاتفاقات الجماعية أو تنظيم اللوائح الخاصة بكل مؤسسة أو اللوائح الخاصة بالوقاية من الحوادث أو العناية الطبية أو شروط التوظيف والفصل أو تقديم اقتراحات بتحسين وسائل العمل أو تنظيم الإنتاج بما يمنع البطالة .

ولكن صيغة القانون نفسه جعل هذه اللجان ذات سلطة استشارية بحتة ، كما أن القانون لم ينص على إمكان الاشتراك في الإدارة على نطاق أعلى من المؤسسة . بل على العكس جعل إنشاء مجلس اقتصادي اتحادي أو مجالس مشابهة ذات تمثيل متساو بين العمال وأصحاب الأعمال أمر لا يمكن تحقيقه إلا بتعديل الدستور .

وكان لضغط القوى الثلاث ذات النفوذ في الرأي العام : الاشتراكيين والنقائيين والديموقراطيين المسيحيين ثم لضغط الاتحاد العام للنقابات الذي هدد بإضراب عام ، أثره في أن يحمل المستشار إدينور ، على عرض مشروع بقانون في ١٠ أبريل سنة ١٩٥١ أصبح قانوناً في ٢١ مايو سنة ١٩٥١ متخطياً معارضة الهيئات الصناعية والجناح اليميني لحزبه نفسه .

والقانون لا يطبق إلا في الشركات الكبرى في المناجم ومصانع الصلب والحديد واشتراك العمال يتحقق بإصلاح مجالس إدارة هذه الشركات . إذ يجب أن تضم ١١ عضواً ، خمسة من ممثلي رأس المال تختارهم الجمعية العمومية للمساهمين ، وخمسة من ممثلي العمال ، تختار لجنة المؤسسة اثنين منهم ، ويختار الباقي النقابات ، ثم حكم يختاره العشرة الآخرون .

يضاف إلى هذا تمثيل العمال في المجلس التنفيذي الذي يجب أن يضم مديراً فنياً وآخر تجاري وثالث مديراً للعمل . والجميع ينتخبهم مجلس الإدارة ، بشرط أن توافق أغلبية الممثلين للعمال في مجلس الإدارة على مدير العمل .

ولكن أصحاب الأعمال قاوموا فنجحوا في إصدار قانون يوليو سنة ١٩٥٢
بألا تكون للادارة المشتركة سلطة القرارات إلا في المسائل الاجتماعية ، أما بالنسبة
للمسائل الاقتصادية فيكتفى بإحاطة مجلس المؤسسة علماً بها .

وقد قابلت النقابات هذا القانون باستياء ، وكان ضحيته كرستيان فيلت الذي
لم يعد انتخابه رئيساً لاتحاد عام النقابات بسبب تخاذله في الدفاع عن الإدارة المشتركة .
إن نقابات العمال تعتبر قانون سنة ١٩٥١ مرحلة يجب تخطيها كما أنها تسعى
لإدماج الجماهير العامة في الحياة السياسية ، فهي تطالب بمساهمة النقابات في منظمات
الحكومة التي يتوقف عليها آخر الأمر توجيه الاقتصاد . ومن ثم نجد السياسة
تتدخل في الاقتصاد . والهدف دائماً هو بناء مجتمع جديد أى أنه في جملته هدف
ثورى .