

# المشروعية التمثيلية للعمل النقابي \ مقدمات تفكير مختلف – القسم الاول

مرجعيات التفكير الاستراتيجي وبرامج العمل النقابي



قراءة وتحضير و إعداد . عبد المجيد العموري بوعزة

## تقديم اولي

تعتبر أزمة مشروعية العمل النقابي ، في كثير من الدراسات ، وفي مجمل تعبيرات الفاعل النقابي . كظاهرة عابرة مرتبطة بالوضع والسياق الوطني ، وظروف التحول في المجال الاقتصادي والاجتماعي . وسواء كانت ظاهرة عابرة أو دائمة أو مهيكلية للمرحلة الحالية واللاحقة . فانها تتطلب تحليل طبيعة هذه الأزمة ، باعتبارها أزمة في ممارسة العمل النقابي . والتوقف عند مختلف التفسيرات والتعبيرات والمبررات الموضوعية والذاتية . كما تتطلب إعادة إنتاج التفكير في مختلف الجوانب المتعلقة بالفاعل النقابي ذاته ، في اتجاه تجاوز الخطاب الازموي ، وتحديد التصورات والاستراتيجيات والبرامج ، التي تمكن من إعادة تجديد وتفعيل مشروعية وشرعية العمل النقابي ، كفاعل ومحدد

Acteur et Facteur لمسار التطور المجتمعي ....

فالنقابة كفاعل اجتماعي ومجتمعي ، تمارس وظائف التمثيل Représentation . والمشروعية التمثيلية ، غالبا ما تخفي عمليات التحول الجارية في المجتمع وعالم الشغل . مع أن المسارات الاستراتيجية لإعادة الاعتبار للفاعل والمؤسسة النقابية ، تمر بالضرورة عبر إعادة بناء المشروعية النقابية La reconstitution de la légitimité

فالمؤسسة النقابية تعاني اليوم ، من تراجع قدرتها على ضمان جاذبيتها تجاه المستهدفين المباشرين . وانخفاض أعداد المنخرطين . وضعف عمليات الإدماج التنظيمي ، لمجموعات مختلفة من العمالة ..... وهذا يدفعنا إلى تركيب افتراض أساسي لمتابعة هذه القراءة ، في أزمة مشروعية العمل النقابي ، " المشروعية المؤسساتية للنقابة ، تخفي وحيانا تضعف التفكير في تراجع المشروعية السوسيولوجية للنقابة . وهذا يشكل في تقديرنا ، إحدى المداخل المركزية لازمة المؤسسة النقابية ، واصل تراجع سلطتها التاثيرية والادماجية la légitimité institutionnelle du syndicat masque une perte de sa légitimité sociologique . وفي نفس الوقت نعتبر المشروعية النقابية ، المدخل الأساسي لإعادة بناء المؤسسة النقابية . وتطوير قدراتها على تفعيل وتجديد مداخل ضمان الانسجام ، وتجانس المجموعات العمالية وتطوير تمثيلها كمجموعات اجتماعية ..... " فبناء مقارنة نقدية لمجال المشروعية النقابية ، يمكن من الانفتاح على خيارات استراتيجية جديدة ، لتجاوز أزمة مشروعيتها وإجراء التحول الضروري للاستمرار كفاعل ومحدد اجتماعي ومجتمعي

## المحور الاول \ بين مشروعية المؤسسة او مشروعية الفاعل

حالة المغرب يمكن أن تقدم لنا أرضية خصبة للملاحظة التحليلية ، بخصوص تطور مشروعية المؤسسة النقابية . من خلال تفكير العلاقة المنشبكة سوسيولوجيا بين النقابي والسياسي . وإشكالية التحرر الوطني وتداعياتها . وكيف أصبح البعد السياسي مؤطر لتفكير العلاقات المهنية في عالم الشغل . وكيف تموضع الفاعل النقابي في تاريخ الصراع الاجتماعي ، و في مواجهة مباشرة ومفتوحة مع بنية الدولة ، حول

النموذج السياسي والاقتصادي والاجتماعي. والصراع حول طرق وأساليب إنتاج التسويات والتوافقات الاجتماعية. و الأسباب العميقة لظهور التعدد النقابي ..... الخ هذا المسار انتج المشروعية المؤسسية للمؤسسة النقابية ، في مجموع الدساتير الوطنية . من خلال التأكيد على حق ومشروعية الطبقة العاملة ، الانتظام كمجموعة تمثل نفسها ديمقراطيا ، في اطار مؤسسات نقابية . والتي تصبح بفعل ذلك محاورا شرعي للدولة والمقاولة ، لانتاج التعاقدات الاجتماعية ، على اساس المفاوضة والتفاوض الجماعي ، و تملك مسؤولية دائمة للقيام بدور التمثيل.....فالنقابة وفق المقاربة القانونية والمؤسسية هي "مؤسسة طبيعية لانخراط العمال ونظام لإنتاج التعاقدات الاجتماعية"

بالرغم من المشروعية الدستورية والقانونية للعمل النقابي ، وتوفر الفاعل النقابي على مشروعية مؤسساته النقابية ، ومشروعية التمثيل والتمثيلية النقابية. فهي لا تؤدي بشكل ميكانيكي الى إنتاج مشروعية الفاعل النقابي . ومشروعية الانخراط في العمل النقابي. وهنا يظهر افتراض آخر لمسألة الفاعل النقابي

"فالتوفر على مؤسسات نقابية مركزية وقطاعية وترابية جيدة ، من المفروض أن تؤدي إلى إنتاج الفعل والفاعل النقابي الجيد. وتؤمن الانسجام التاطيري لمختلف مكونات الطبقة العاملة . وتضمن منسوب جيد ومتراكم في الزمن للمنخرطين والملتحقين . وهل العكس صحيح . فاختلال مؤسسات التنظيم النقابي ، من المفروض أن تؤدي إلى إنتاج الفعل والفاعل النقابي الضعيف . وانتهيار عناصر الانسجام والرؤية المؤطرة للتضامن العضوي . وبالتالي تراجع في منسوب الانتماء و الانخراط"

## 1 . إشكالية المقاومة والتكيف النقابي

المؤسسة النقابية على الأقل منذ سقوط جدار برلين ، وتداعياته السياسية والاقتصادية والاجتماعية.... وجدت نفسها أمام معادلة مختلفة وصعبة وعلى مستويين ..

- من جهة مقاومة الحضور المتزايد لقوة العولمة المؤطرة بالليبرالية الجديدة ، ومؤسساتها المالية الدولية ، وخصوصا صندوق النقد الدولي وتوصياته الملزمة للدول ، ومراجعة كاملة لأدوار الدولة في مختلف مجالات تدخلها ، مع التفكك الكامل لعالم الشغل ، وتصاعد مكثف لأنماط وأشكال متنوعة للشغل والتشغيل ، من خارج الأليات والضوابط المحددة للمعايير الدولية للعمل....
- ومن جهة ثانية وجدت نفسها أمام تجربة تنظيمية ، للمؤسسات النقابية . تتميز بالتنظيمات الأفقية للقطاع العام والقطاع الخاص . مع تنظيمات عمودية ترابية . بالإضافة الى مؤسسات تنظيمية مركزية .....المسار المؤسسي الذي فرض على الفاعل النقابي تركيز كل جهوده وطاقاته وخبرته المكتسبة ، على تامين متطلبات عالية ومعقدة للتنسيق Des exigences de coordination très élevées et très complexes . بل وجدت نفسها أمام مؤسسات تنظيمية بتخصصات وظيفية ، مركزية و قطاعية وترابية . هي نتيجة مرحلة تاريخية ، لأنماط إنتاج العلاقة ، بين مجموعات نقابية ، وهويات مهنية وقيادات تمثيلية . ضمن سياق سياسي وسوسيواقتصادي ، أدت وظائف مهمة وأساسية . واستمرار هذه البنية الثقافية المهيكل للبنية التنظيمية ، تؤدي اليوم إلى تشتيت الجهد النقابي على التفاصيل ، وتلاشي التركيز على المشترك ، وإضعاف ثقافة التضامن العضوي ، وضعف عناصر الالتئانية والتكامل ، والهوية الموحدة .....كعناصر مؤثرة سلبيا امام تحديات المواجهة في السياق الراهن .

فإعادة توجيه وملائمة مؤسسات التنظيم النقابي، بالرغم من اختلاف وظائفها المركزية او القطاعية او الترابية.... شرط واختيار ضروري، لإعادة بناء مشروعية العمل النقابي. من خلال إعادة تحديد الأولويات. وتجديد التعاقدات الملزمة للمؤسسات النقابية، كإطار مرجعي للفعل النقابي، في سياق المرحلة الراهنة، بالتركيز على المداخل الاستراتيجية التالية.....

- إعادة ملائمة مؤسسات التنظيم النقابي، وضمان وحدة التمثيلية والفعل النقابي، وتأمين عناصر التضامن العضوي، على مستوى القطاعات الحكومية للدولة، والمؤسسات العمومية، والقطاع الخاص، والاقتصاد التضامني والاجتماعي، والاقتصاد غير المنظم ...
- مؤسسة الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، كمجال لإنتاج التوافقات والتعاقدات الاجتماعية، وتطوير أشكال جديدة للتسويات الاجتماعية على كافة المستويات
- التركيز على مجال العمل اللائق، في مركزياته الأربعة. مع إبراز عنصر السياسية الأجرية وأنظمة الدخل والاستهلاك، والحد من مظاهر المنافسة بين الأجراء
- تأمين وتوسيع حق الانتساب والتنظيم والممارسة النقابية، لكل المجموعات المهنية الجديدة، المنظمة او غير المنظمة، مع بناء تنظيمات نقابية لأنظمة الاشتراك في مؤسسات الحماية الاجتماعية
- قيادة حملات تعبئة من أجل التغيير، بالتركيز على الخدمات العمومية، والاشتباك التكاملي بين مصلحة العمال والعمالات ومصلحة المواطنين والمواطنات.
- إعادة انعاش العلاقة بين المجال النقابي والمجال السياسي والمجال المدني والمجال الفكري والعلمي

## 2. أزمة نقابية متقاسمة

تقديم هذه المداخل لإعادة بناء مشروعية الفاعل والفعل النقابي، تندرج ضمن عناوين أزمة نقابية، يمكن تقاسمها بين مجموع المؤسسات التنظيمية وتتمثل عناوينها الكبرى في .....

- فقدان القدرة على الفعل والمواجهة النقابية.
- تراجع الانخراطات.
- ضعف الرؤية السياسية.
- انهيار التأثير النقابي في فرض وإنتاج التعاقدات الاجتماعية (نموذج إصلاح أنظمة التقاعد. تحسين الدخل. الصحة التعليم الخدمات المرفقية. البطالة، تفكيك مؤسسة الحوار الاجتماعي والحريات النقابية.....
- البرامج المعتمدة من طرف المؤسسة النقابية لإعادة التنقيب تصطدم مع السوسيولوجية الجديدة للتنقيب Les stratégies de resyndicalisation se confrontent avec la sociologie de désyndicalisation

تراجع التنقيب في الأوساط العمالية، غالبا ما يتم تحليلها كميا. وتأثيرها السلبي والعملي على النقابة. "ضعف المنخرطين، ضعف إمكانات العمل" وهذا صحيح. لكن أيضا صحيح، بعدها الكيفي، المتعلق بالتعدد السوسيولوجي لمكونات الشغيلة. وتنظيمها على أسس وعي منحصر في دائرة المصلحة الخاصة المباشرة. مما يحدث تضاربا في الرؤية والوعي والمصالح والتنظيم والفعل ..... (تعدد القطاعات العمومية. تعدد بالمقاولات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة والصغرى. الشباب، المرأة، المهاجرون، الشغيلة في وضعية الهشاشة والفقر،

وفي الاقتصاد غير المهيكل ، ملتقاعدون ، المهنة الحرة والمهنة الجديدة ، المشتركون في أنظمة الحماية الاجتماعية ، البطالة التقنية والدائمة .....) وبالرغم من عدة محاولات برامجية لإعادة جاذبية الانخراط والتنقيب مثلا بخصوص الشباب والمرأة ضلت بدون نتائج إيجابية

خلال العقدين الأخيرين ، اتضح في الواقع النقابي ، اتجاه عمالي يركز على المساحات النقابية الفتوية ، او القطاعية او المهنية ....من خلال مطالب منحصرة ومختزلة اجتماعيا . فالقدرة على التعبئة والتأطير ، انحصرت واختزلت ، وفي نفس الوقت وتعددت وتضخمت ، واصبح الجهد النقابي ، بالرغم من أهميته ، مشتمت ومفصل على حاجيات مركزة . وهذا يكشف أيضا ، لمستوى آخر من أزمة إنتاج ( بالمعنى البرديوي Bourdieu ) مؤسسات نقابية قوية الانسجام ، تضمن التجانس والتضامن العضوي ، القائم على الهوية المشتركة ، والقضايا الهيكلية للعمل النقابي .... " فأزمة العمل النقابي وجد نفسه أمام إشكاليه اللاتنقيب ، اكثر من وجوده أمام إشكاليه رفض التنقيب..."

la crise syndicale est devant une problématique de désyndicalisation que devant une problématique de non-syndicalisation

### 3. أزمة انسجام الفاعل النقابي

فالدراسات التحليلية المركزة على أزمة مؤسسات التمثيل النقابي الجماعي les institutions de représentation collective . تصل إلى خلاصات مفادها ، أن السبب المباشر في أزمة المؤسسات النقابية ، و تراجع شرعيتها ، وتدمير العلاقات المهنية العضوية ، تعود في اصلها

- إلى التحولات الهيكلية ، للمجال السياسي والسوسيواقتصادي للدولة والمقاولة والشغل . ومن هنا تقترح هذه الدراسات ، أن الحلول توجد في ابتكار جهد ملائمة الوسائل المؤسساتية النقابية ، لواقع هذه التحولات الهيكلية ، بهدف تطوير فعالية ونجاعة النقابات les solutions se trouvent dans l'adaptation des Instruments institutionnelles du syndicat pour donner de la pertinence et la crédibilité aux syndicats

ملائمة أدوات التنظيم النقابي للواقع الجديد ، تؤدي الى إعادة بناء الفاعلية والنجاعة للفاعل النقابي .( هذه القراءة تعتبر أن أسباب الاختلالات بين الوسائل التنظيمية والمؤسساتية ، والواقع الجديد ، توجد خارج التنظيمات والمؤسسات النقابية ، وأيضا الحلول المقترحة . (المشكل خارجي.... والحل .... ملائمة الوسائل والأدوات النقابية للتحولات الخارجية )

إشكالية هذه الحلول ، تكمن في كونها تختزل الموضوع بتعقيداته ، في مجرد مقارنة أدواته : فأزمة أدوات ووسائل الفعل النقابي ، وعدم ملائمتها للواقع الجديد ، تؤدي معها وبها ، إلى أزمة الفاعل النقابي ( أزمة أدوات الفعل النقابي تؤدي إلى أزمة الفاعل النقابي ) مع العلم اني أميل إلى اعتبار ، أن ضعف وتراجع الانتساب النقابي ، ومؤسسات التمثيل النقابي ، هو في نفس الوقت سبب ونتيجة لضياح فكرة انسجام الفاعل النقابي ، وانحصار ثقافة التضامن العضوي ..

### المحور الثاني / التمثيلية والمشروعية

بالعودة إلى المرجعية المؤسسة للممارسة النقابية . وهي وجود فكرة المصلحة المشتركة ، التي يتم بنائها بين الأجراء موضوعيا ، وتبرر وجود او أنشاء او ديمومة التنظيم النقابي . وفي هذا السياق يصبح دور النقابة يتمثل في ....

- أولا ، تحديد وتفسير وتبرير المصالح المشتركة .

- وثانيا ، تنظيم وتنسيق الأفعال النضالية والتمثيل في حالات التفاوض
- وثالثا ، إنتاج تحليل للسياقات بالعلاقة مع نوعية المصالح ( غالبا ما نستعمل فكرة المطالب ) المشتركة وطبيعة العلاقة مع الدولة او الحكومة او القطاع او المشغل كأصحاب العمل

وفي هذا الاتجاه ، فالنقابة غالبا ما تركز جهدها على العلاقة العقلانية و النسبية ، بين إيجابيات تمثيل هذه المصالح ، وإمكانية تحقيق نتائج مشجعة ، بالعلاقة مع إمكانية تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الانخراطات والانتساب النقابي ، باعتباره نموذج للكفاءة النقابية ، بين الخدمات المقدمة ، والمصالح المحققة ، وارتفاع منسوب الانخراط والانتساب النقابي .

هذا النموذج القائم على نظرية المصالح المشتركة ، و بالرغم من عقلانيته النسبية . فهو يتداخل بصعوبة مع الإشكالية القائمة حول اللاتنقيب . ولا يؤثر بشكل كبير في الانتقال إلى حالة التنقيب الدائم والمستمر . فالتراخي الملاحظ في التنظيمات النقابية ، يمكن تحليله او مقارنته ، من خلال متابعة التحولات في سلوكيات ومواقف الفئات المستهدفة .

فالأسئلة المطروحة اليوم ، حول الفردانية الاجتماعية النامية ، في مواجهة المجموعة الاجتماعية المتراجعة l'individualisme sociale et le collectivisme social في مساحات تنظيم مكونات الطبقة العاملة ، يمكن أن تشكل مدخلا مهما ، لتفسير مظاهر مقاومة التنقيب ، خصوصا عندما نلاحظ ، تضخم الفردانية الاجتماعية ، المتجسدة في مواقف اللاتنقيب ، عند الفئات العمالية الأكثر استفادة من جهد الفاعل والفعل النقابي التمثيلي . وفي نفس الوقت تضخم مواقف اللاتنقيب ، عند الفئات العمالية الأكثر هشاشة والتي لا يمكن الا ان تكون الأكثر استفادة من التنظيم النقابي l'individualisme sociale touche les catégories de salariés les plus bénéficiaires et les plus vulnérables

## 1 . تكوين المصلحة الذاتية بهدف الهوية المشتركة

تفاسم مصلحة بين مجموعة أفراد داخل مجموعة ، هل يؤدي بالضرورة إلى تعاونهم وانسجامهم وبناء هوية مشتركة ؟

إميل دوركايم Durkheim يشير ... إلى أن المصلحة المشتركة ( المطالب المشتركة ) للمجموعة . يمكن ان تشكل عاملا من عوامل الانقسام والتنافس بين مكونات المجموعة الاجتماعية . لكن أيضا يؤكد ، على أن السلوك الفردي ، يتوجه طبيعيا نحو المجموعة المتضامنة ، حول مصلحة محددة ، اذا ما تم إظهار وبناء هذه المصلحة وتحويلها ، الى ممتلك جماعي ، لا يكون مطابقا للمصالح المعبر عنها من طرف أفراد المجموعة ، في بداية تشكلها . مما يعني ممارسة جهد تفاوضي وتداولي داخلي ، للبناء الجماعي للمصلحة Un intérêt collectivement construite

وفي هذا السياق ، يميز دوركايم بين

- الوعي الجماعي ، الذي ينتج عملية التضامن العضوي .
- و الوعي المشكل بين مجموعة أفراد ، والذي ينتج عملية التضامن الميكانيكي .

ففي العشرين سنة الماضية ، والى اليوم . وضمن إكراهات التحول الهيكلي ، في مجال الفئات العمالية المستهدفة بالتنظيم النقابي . ارتهن العمل والفاعل النقابي ، بل تم اختصاره في الحفاظ على الوجود النقابي ، ضمن الية التضامن الميكانيكي ، القائم على وعي المجموعات

كأفراد . الشيء الذي أدى وبشكل ميكانيكي ، الى تضخم ظواهر الفئات والتنسيقويات ، و الأنظمة الخاصة ، والمنطق القطاعوي الافقي.... بل الوصول إلى ترحيل العمل النقابي إلى حركات جمعوية لها الجاهزية لتأطير التضامن الميكانيكي الآني الظرفي

فالوعي المشكل لهذه المجموعات من الأفراد ، تحدث في ما بينها من جهة ، تضامن ميكانيكي . ومن جهة أخرى تشكيل تنظيمات ميكانيكية سياقية أنية ، مرتبطة بالظرفية المصلحية . بل أكثر من ذلك فالتضامن الميكانيكي لهذه المجموعات من الأفراد ، تخفي في تفاصيل تشكيلها مجموعات صغرى ، بمصالح مختلفة وبأهداف متباينة وأحياناً متعارضة ... لكن الأهم أنها تشكل قاعدة خلفية لتفكيك مشروعية العمل النقابي

أما الوعي الجماعي ، القائم على التضامن العضوي للمجموعة ، فهو عملية تحويل واعية ومنظمة للمصالح ، في اتجاه الإيمان والإحساس بالانتماء الجماعي وهذه هي المهمة الاستراتيجية للعمل النقابي la conscience collective c'est la solidarité organique comme un processus de transformation des intérêts vers une croyance et un sentiment d'appartenance commun

وهذا يعني ان المجموعة المتضامنة عضويا ، تجد هويتها في عملية البناء الانتقائي والتراتبى للمصالح . (بالرغم من خضوعها للصراع التداولي) ، في اتجاه تحويل المصالح من التطلعات الذاتية ، الى التطلعات الموضوعية ، وفق مقارنة البناء الجماعي . ( استراتيجية ومهارات التدبير الجماعي للمشاكل والصراعات) . الانتقال من حالة الفردانيات المجمع ، الى حالة المجموعة الجماعية Des individualités regroupés vers un collectivisme du groupe . استبعاد المصالح الفردية ، وتفصيل الطموحات الشخصية او المتنافسة او المتناقضة . في اتجاه منظورية ومقروئية ومقبولية visibilité, lisibilité et l'acceptabilité المصالح القوية ، التي يتم بنائها جماعيا.... مع العلم ان المصلحة القوية والمبنية جماعيا ، لا تحضي دائما بإجماع كامل للمجموعة ، بل تحضي بالمشروعية لان المجموعة المتضامنة ، تجد نفسها في مشروعيتها كمصلحة جماعية .

وبالرغم من الأهمية الاستراتيجية لنظرية بناء المصالح (المطالب) ، لاعادة بناء مشروعية العمل النقابي . فانه أيضا ، لا يمكن اختزال العمل النقابي ، في مجرد مدبر وتدير للمصالح . او محاصرته في دور الوسيط التمثيلي او التفاوضي ، بين العمال وأصحاب العمل ، كدولة او كمقولة .

فالمفاوضة والحوار الاجتماعي ، ليست فقط تدبير للمصالح بين الأطراف الاجتماعية . بل هي أيضا ، تفكير في مجمل المشاكل المرتبطة بسوسيولوجية المجموعات العمالية ، والقدرة على بناء الممتلك والهوية الجماعية ، والقوة التمثيلية . فلا معنى للمفاوضة مع الأطراف الاجتماعية ، بدون قوة عمالية منسجمة موحدة في الرؤية والتنظيم والفعل النقابي..

## 2 . أدوار مجموعات التمثيل النقابي : من اجل بناء الممتلك الجماعي

عندما نتحدث عن مجموعات التمثيل النقابي ، ومنذ بداية هذه المقالة . فإننا نتحدث ، عن القيادات النقابية المركزية والقطاعية والترابية والمكلفون بمهام نقابية . مع التأكيد ان كل الدراسات المختصة بمهارات القيادة النقابية . أشارت على ان انسجام المجموعة القيادية للتمثيل النقابي ، وقدرتها على بناء الرؤية والتوقع والتنظيم العضوي وقوة الفعل الميداني المؤثر في معدلات صراع القوى ، وامتلاكها لبرنامج عمل متكامل تم بنائه باشارك مشاركة جماعية . تفرض نفسها على أعضائها كأفراد ، كفعل خارجي عن الفردانيات والتكتلات والحسابات . مما يمكنها من بناء مفهوم الوعي الجماعي والتضامن العضوي . وفي سياق هذه الخلاصة يطرح سؤال حول ماهية الشروط

الضامنة لاستمرار المؤسسة النقابية، كمجموعة قيادية وتمثيلية، حاملة لمشروع انسجام مكونات الطبقة العاملة، وحاملة لهوية متضامنة.

تقوم مجموعات القيادة التمثيلية، بأدوار أساسية في بناء الانسجام والتضامن، وديمومة المؤسسة النقابية، وكمجموعة عمالية (بالرغم من استمرار وجود هنا وهناك، مجموعات صغيرة، تحاول تقديم عروض، لخلق هويات جديدة، وتقدم نفسها كحاملة لمشروع مجموعات قيادية بديلة). من خلال تحويل مجموعات عمالية من حالة المجموعة الممكنة، الى حالة المجموعة المحددة. Le leadership syndical . fait la transformation d'un groupe potentiel en un groupe définie و في نهاية التحليل، فهي علاقة بين مجموعتين: مجموعة القيادة التمثيلية، و المجموعة الممثلة (القيادة والقاعدة les représentants et les représentés

فالسطة النقابية، تركز في كثير من الأبحاث حول قدرة القيادة التمثيلية، على انضاج وبناء الوعي الجماعي، و الهوية التضامنية للمجموعة الممثلة، عبر تطوير مقاربات تحليلية، حول مجمل عوامل الهيمنة والسيطرة المفروضة، في اطار علاقات القوة بين اطراف الصراع الاجتماعي. (الدولة كعامل للهيمنة السياسية. والرأسمال كعامل للهيمنة الاقتصادية.....) الشئني الذي يجعلها كمجموعة قيادية للنقابة، أمام تحديات مستمرة ودائمة منها،

- تطوير كفاءتها في تشخيص الأوضاع
- والقدرة على صياغة الخطاب التعبيري والتواصلي
- وتحديد الأولويات و الخيارات الممكنة والضرورية
- وتحيين المصالح والمطالب وحاجيات المجموعات العمالية التي تمثلها

وبالمختصر، فادوار المجموعة القيادية، تركز جهودها على إعادة تعريف دائم للمصالح. وإعادة ترتيبها وفق أجندة التفكير في سياق المرحلة. وتقديم كل المبررات والمعطيات الداعمة، في اطار استراتيجي، يستهدف بناء الوعي الجماعي، والتضامن العضوي، والفعل النقابي المشترك والجماعي.

وهنا لا بد أن أشير إلى الإسهام التاريخي للحركة النقابية، على الصعيد الدولي والجهوي والوطني. من خلال قياداتها التاريخية، التي فرضت فعل الأجر مقابل العمل. وتحديد ساعات العمل. والراحة الأسبوعية. والصحة والسلامة المهنية. وأنظمة الحماية الاجتماعية. وفرض المشروعية القانونية للمعايير الدولية للشغل. ومشروعية المؤسسات النقابية كمؤسسات تمثيلية وتفاوضية..... وفي حالة المغرب تمكنت القيادة النقابية التمثيلية من فرض أول حوار اجتماعي سنة 1996، وآخره سنة 2011. ومن حل العديد من المعضلات المتعلقة بتدبير الحياة المهنية بالقطاعات العامة. وتحسين الدخل. والعديد من الاتفاقيات الجماعية بالمقاوالات. وصياغة أول مدونة للشغل بالمغرب سنة 2004.

وبالرغم من هذه الإنجازات المهيكلية للعمل النقابي. فان الجاذبية النقابية، وقدرتها الادماجية لمختلف مكونات الطبقة العاملة. تعرف اليوم، اختلالات مقلقة، ابرزها ضعف أو انسحاب تدريجي للوعي و لهوية النقابية المتضامنة. لصالح الوعي والهويات الفئوية والقطاعية والنظامية. الى درجة انضاج شروط المنافسة الشرسة بين مكونات الطبقة العاملة. ( بين المعطل والمشتغل - الموظف والعامل - المتدرب والمرسم - عقود دائمة وعقود غير دائمة - قطاع عام قطاع خاص - المهندس والتقني والمساعد التقني - المتصرف والمساعد الاداري



- الطبيب والممرض - المعلم والاستاذ الجامعي - مصرح في انظمة الحماية والغير المصرح به - المتقاعد والنشيط - العامل والعاملة .....).

فعندما تتحول هذه المصالح إلى وعي وهويات متعددة ومتصارعة ومتنافسة . وتفرض نفسها كضرورة نقابية على المؤسسة النقابية . تدخل النقابة في مرحلة انسحاب هويتها ووعيها التضامني المهيكّل للطبقة العاملة . وتشتت جهودها ، ويضعف تأثيرها التمثيلي والتفاوضي . واختلال مؤسساتها وادوات فعلها . وانهايار جاذبيتها . و بالتالي الدخول التدريجي في سيرورة إضعاف مشروعية المؤسسة النقابية ، والمجموعات القيادية . وبرمجة إضعافها بإسهام من داخل مكونات الطبقة العاملة . فبرمجة الطبقة العاملة لإضعاف المؤسسة النقابية يتم وفق معادلة خطيرة ، تتلخص في القضاء على النقابة ، من خلال بناء هويات ووعي وتنظيم مصلياني فئوي ، من داخل مكونات الطبقة العاملة . بهدف استراتيجي ، تدمير وتفكيك الهوية والوعي والتنظيم التضامني والعضوي و الجامع للمؤسسة النقابية.

### 3. إعادة بناء مقبولية مكونات الطبقة العاملة للمؤسسة النقابية

أمام هذا السياق ، لا اعتقد بجدوى استمرار المجموعات القيادية التمثيلية ، بالاعتماد فقط على و وضوح الرؤية السياسية . او الاعتماد على مشروعيتهم التنظيمية كقيادة . او المطالبة بتفعيل التشريعات والقوانين وتحقيق المطالب . او حتى الدخول في مشاريع احتجاجية نضالية مفتوحة مع الدولة و المقاوله كأصحاب عمل ، بهدف تفعيل التعاقدات والتفاوضات الاجتماعية ، وتجديد مشروعيتهم التمثيلية . وان كان هذا الخيار منطقي وعقلاني ، فان الموضوع اعقد من هذا الخيار البديهي . ويتطلب تصميم برنامج واضح و صريح ، يركز على إعادة بناء الجاهزية الذاتية للمؤسسات النقابية ، من خلال مراجعة شاملة للبنية التنظيمية ، تعيد إنتاج علاقة تعاقدية جديدة بين الممثلين والممثلين ( بين القيادة والقاعدة) تقوم على شرعية المقبولية المزدوجة . فالعلاقة التمثيلية يتم تأسيسها في اطار حركة مزدوجة للمشروعية ...

- من جهة دور القيادة التمثيلية في بناء مشروعية الطبقة العاملة ، في المساحة المجتمعية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية وطنيا وقطاعيا وترابيا
- ومن جهة أخرى ، الاعتراف بمشروعية القيادة التمثيلية ، من طرف مجموع مكونات الطبقة العاملة ، من خلال التصديق التداولي والديمقراطي ، في فضاءات المؤسسات النقابية ، على برنامج عمل
  - يجدد الرؤية السياسية المهيكلة لنموذج الدولة والمجتمع .
  - وبناء الجاهزية الذاتية والتنظيمية ، لاستعادة العلاقة الديمقراطية بين القيادة والقواعد .
  - وخلق دينامية ميدانية بأفعال نضالية نوعية ومؤثرة .
  - وقيادة حملات من اجل التغيير الديمقراطي والعدالة الاجتماعية والحقوق العمالية .
  - وتحويل مصالح المواطنين وإعادة موضعها في قلب مصالح العمال والعاملات .
  - وتوفير شروط الاشتباك والتشبيك مع الفاعل السياسي والحقوقى والمفكرين والخبراء والباحثين

في سياق نوعية التفاصيل الإجرائية لهذا البرنامج . تتحول مهمة القيادات التمثيلية على كافة المستويات المركزية والقطاعية والترابية . الى أدوار تاطيرية ، تسهم في إدماج مكونات الطبقة العاملة ، و العمل على ادماج مصالحها المختلفة ، و مطالبها المتنوعة ، في اطار نظام تراتبي للمصالح ، ينتصر



- أولا للقضايا المصلحية والمطلبية التي تهم كل المواطنين والمواطنات ومن بينهم مجموع مكونات الطبقة العاملة كمواطنين باعتباره وعي وهوية نقابية في بعدها المجتمعي
- وثانيا للمصالح والمطالب التي تهم حاجيات مجموع مكونات الطبقة العاملة بالرغم من اختلاف مواقعهم المهنية باعتبارها وعي وهوية نقابية متضامنة عضويا
- وثالثا المصالح والمطالب التي تهم القطاعات المتجانسة كالقطاع العام او المؤسسات العمومية او القطاع الخاص او الاقتصاد الاجتماعي والتضامني او الاقتصاد غير المهيكل .... ويمكن ان نستمر في تحديد النظام التراتبي للمصالح حتى نصل الى اصغر الوحدات والمنشآت والفئات والمهن

ان النظام التراتبي لأولويات المصالح كموضوع للصراع حول النموذج الاجتماعي للدولة والمجتمع ، من الشمولي والشامل . ومنه الى المشترك والمتقاسم . ومنه الى الخاص والخصوصي . هي المنهجية التي أسست تاريخيا العمل النقابي وحقت من خلالها كل الانتصارات خلال القرن الماضي . وعكسها هي المنهجية المبرمجة لتفكيك العمل النقابي ، وتدمير مشروعيته ، ومشروعية العلاقة التمثيلية بين الممثلين ( بفتح الثاء ) والممثلين ( بكسر الثاء ) . فالوعي والهوية والمصالح الشمولية و الحاجيات العامة . يجب أن تكون سيادية ، لإعادة بناء الوطن النقابي . وقاعدة المرور للانخراط والانتماء النقابي . l'universalité et la globalité de la conscience, l'identité et les intérêts de . références font parties de processus de la reconstruction syndicale من المصالح الشمولية ، كقاعدة مرجعية للاستفادة من المصالح المشتركة او الخاصة....

ان الهدف الاستراتيجي ، من إعادة ترتيب مشروعية المصالح والمطالب . هو إعادة بناء الهوية الشاملة والمتضامنة ، التي يتم تركيبها غالبا بين مجال الرؤية السياسية . ومجال المصالح المشتركة والمهيكل . ومجال الشغل والتشغيل . ومجال المهن والوظائف . ومجال المرأة والشباب . ومجال الأطر والعمال . ومجال العاطل والمشتغل ومجال القطاع والقطاعات . ومجال المكتب الترابي والمحلي ..... هذا التركيب الذكي للخطاب والتنظيم والفعل النقابي . يمكن من إعادة تطوير المؤسسة النقابية . وقياداتها . وترسيخ أسس مشروعية الجاهزية الذاتية والداخلية ، كمنطلق جوهري لبناء وفرض المشروع الخارجية ، و مشروعية مصالح العدالة الاجتماعية . خصوصا في العلاقة مع الدولة و المفاولة كمشغلين من جهة . وكفاعلين في المجال السياسي والاقتصادي من جهة اخرى.

### المحور الثالث : المشروعية النقابية بين الثابت والمتحول

منذ البداية ، يجب نظريا الاعتراف ، بان العملية التمثيلية متحركة وغير ثابتة وقارة.

- فمن جهة تتطلب العملية التمثيلية جهدا لإفراز النخبة القيادية ، وفق قواعد التداول والتوافق الديمقراطي ، والتصديق عليها من طرف المنخرطين.
- ومن جهة أخرى يتطلب الامر تعديلها او تغييرها او تطويرها بشكل دائم ومستمر ، من طرف القيادات التمثيلية في اطار المشروعية الديمقراطية

### 1 . القطاعات في دائرة المشروعية

إلا أن مشروعية هذه العلاقة الديمقراطية تتكسر ، بتراجع قوي ومتراكم للمنخرطين والمنتسبين . وهذا التراجع يمثل في نهاية التحليل انكسار للمشروعية بين القيادة التمثيلية وقاعدة المنخرطين ، بين الممثلين والممثلين . وهذا يطرح أكثر من تساؤل مشروع ، حول الطرق المعتمدة لإنتاج القيادات النقابية . خصوصا إذا أخضعت لموازن الحساب السياسي ، على حساب الكفاءة والمهارة والفاعلية والتجربة والمصداقية النقابية . وبالمختصر ، يمكن القول في هذه الحالة ، ان نظام إعادة إنتاج مشروعية العلاقة بين الممثلين والممثلين . مهدد بالشلل والعقم ، بالعلاقة مع تضخم ظواهر الارتخاء الإلزامي . وعدم الشعور بالانتماء النقابي . وصولا الى استصغاره او احتقاره او ممارسة كل أشكال التهمج والتخوين . وفي احسن الأحوال استعمال النقابة كوسيلة وأداة للاستعمال الشخصي . او لطرح مصالح شخصية . او رغبات سياسية . او مطالبة النقابة بدعم تحركات منعزلة و فتوية . او الدعوة الى استقلالية الحركات المطالبة عن النقابات ، بحكم انها لا تمثل مصالحهم ..... هذه الحركات وغيرها كثير..... والتي تصنع كل أشكال الابتعاد عن المؤسسات النقابية ، من خلال إعادة صناعة هويات بمصالح منعزلة . هي في الأصل مبرمجة ، لتفكيك النظام التراتبي اللوعي الجماعي ، والتضامن العضوي للمصالح المشتركة ، بين مختلف مكونات الطبقة العاملة.

وبالرغم من ذلك ، فهذه الظواهر ، هي نتيجة لازمة مشروعية الفاعل النقابي كمؤسسة . مع الإشارة ان هذه الظواهر ، لم تتمكن في كل التجارب ، من إنشاء وعي وهويات ومشايخ نقابية بديلة . بحكم ان النظام التراتبي للمصالح المشتركة ، بين مختلف مكونات الطبقة العاملة تتضح أهميته وترسخ مشروعيته

- من جهة في سياق مقاومة الهيمنة الشاملة للتوجهات النيوليبرالية وبرامجها التنفيذية في مختلف المجتمعات والدول
- ومن جهة أخرى ان القيادات النقابية تجد ما يكفي من المبررات الداعمة لموضوعية المصالح المشتركة ، والمهددة بالزوال ، من طرف السياسات العمومية وبرامج حركة الرأسمال واشكال التحالف بين السلطة والمال

## 2 . صعوبة التموضع الاستراتيجي

نظرية التمثيل ومشروعيتها ، اظهرت كما اشرنا سابقا كفاءتها التاريخية لشرعنة المؤسسة النقابية . وشرعنة نظام التمثيل النقابي في المجتمع وأسست لنظام حماية المسؤولين والقيادات النقابية . وقد أشار غرامشي Gramsci الى عدة عوامل تاريخية لعب دورا في هذا الاتجاه نذكر منها للاستئناس

- حركات التحرر الوطني والصراعات المصاحبة لبناء نموذج الدولة الوطنية
  - ودور النقابات العمالية وأنماط التطور الرأسمالي من خلال نظرية صراع الطبقات
  - والتحولت التي صاحبت مفهوم الدولة واشكال تنظيم تمثيل المجتمع ( المجتمع السياسي في الاحزاب السياسية . والمجتمع الاقتصادي في اتحادات المفاوضة . والمجتمع المدني في الجمعيات . ومجتمع الاقتصاد التضامني في التعاضديات والتعاونيات والجمعيات الخدمية . والمجتمع العلمي في الجامعات والمعاهد والخبراء والباحثين . والمجتمع العمالي في التنظيمات النقابية )
- ان الجهد النقابي اليوم ، يركز بشكل مكثف على ضمان استمرارية الوجود الاجتماعي . والقيام بكل المحاولات للحفاظ على دوره التمثيلي . بسبب مجموع التحولات المهيكلية للأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بعالم الشغل . وأيضا بالتحولات الواقعة في مكونات الطبقة العاملة.

- فمرحلة المواقف المترتبة بالصراع الطبقي وبناء المجتمع العمالي تفككت سياسيا واجتماعيا
- و علاقات التحكم الحزبي في العمل النقابي انتهت مرحلتها بتفعيل استراتيجية الاستقلالية
- ومطالب تحسين الوضع الاجتماعي والمهني للطبقة العاملة كوحدة متضامنة عضويا وتاريخيا ، تفقد تدريجيا بعدها الوحدوي والتضامني وتفقد في نفس الوقت وعيها الجماعي والعضوي
- والشغل والتشغيل خضع لعملية تعدد الأنظمة وأنماط التشغيل في القطاع العام والخاص .
- والتفاوت المتضخم بين الأجراء الدائمين والعمل الهش في تصاعد . مع إضافة أشكال التنافس والصراع بين مكونات الطبقة العاملة .
- وترحيل العمل النقابي والمطلبي لأشكال أخرى خارج المؤسسة النقابية عملية جارية .....

هذه الظواهر وغيرها..... تجعلنا نلاحظ او نؤكد ، ان النقابة في وضعية صعوبة التموضع الاستراتيجي. فمن جهة هناك استقرار او استمرار وجود المؤسسات والتنظيمات النقابية ، ومن جهة أخرى تستمر ضمن وضع التغير الشامل لعملية التنشئة الاجتماعية الفردية والجماعية للأجراء والموظفين والمستخدمين.... فمahi الطروحات للخروج من تناقض صعوبة التموضع ....

### الإجابة الأولى : عقلنة الدور النقابي

تخصص النقابات في الوضع الحالي ، الكثير من طاقاتها ، لتدبير المؤسسات النقابية المركزية والقطاعية والترابية . والدفاع عنها ، وتطويرها وتحسين أدائها، والحفاظ عليها ( البرنامج التنظيمي ) ، لاهمية دورها المزدوج من جهة . في نقل وبناء المصالح والمطالب . ومن جهة أخرى لتركيز دور الوساطة التمثيلية مع اصحاب العمل ( كدولة وكمقاولات )، ضمن سياق يفرض على القيادات التمثيلية التكيف مع التحولات المهيكلية للدولة والمقاولة تحت تأثير العولمة النيوليبرالية .

وضمن سياق هذا التموضع الصعب ، تتحول قيادة التمثيل النقابي، الى القيام با دوار التمثيل المهني التخصصي ، مجهزة بالتقنيات والخبرة الضرورية، لتأمين المهام المعقدة تصاعديا في مجال العلاقات المهنية . والاستجابة للطلبات المتضخمة . والقيام بأدوار الوساطة الفردية والجماعية مع اصحاب العمل ( التكنوقراطية النقابية )..... هذا التمرکز العام والملاحظ في العمل اليومي لقيادات التمثيل النقابي. ينطلق من أولوية تدبير مسؤوليتهم التمثيلية ، بالعلاقة من جهة مع قاعدتهم العمالية كمشروعية داخلية . ومن جهة أخرى مع أصحاب العمل كدولة او مقاولة كمشروعية خارجية.

Leaders de représentation syndicale s'attachent en priorité à gérer leurs responsabilités représentatives, d'une part comme interface de légitimité interne, avec leurs groupes noyaux. Et d'autres parts, comme interface, avec les employeurs pour assurer leurs légitimités externes

هذه الأولوية المهيمنة على أداء قيادات التمثيل النقابي، واعتقادهم بأهميتها في تثبيت مشروعاتهم الداخلية والخارجية. تجعلهم يستصغرون أو يستبعدون لأسباب متعددة، أولوية الرهان التحليلي والعملي لإعادة إنشاء، وإعادة بناء جاهزية جديد للمشروعية الداخلية

وبالرغم من أهمية وكثافة معاني هذا التشخيص ، والتأكيد على ضرورة الى إعادة بناء جاهزية التنظيم النقابي ، وتجديد مشروعية قياداتها .... فإنها أيضا مقارنة تتوفر على كل مقومات محدوديتها ، واختزالها لمشروع تجديد مشروعية المؤسسة النقابية ، من حيث أنها لا تعالج اصل الارتقاء ، وضعف مشروعية العلاقة بين الممثلين والممثلين ، والمتجسد في الظاهرة المهيكلت لتقلص القاعدة العمالية المنقبة. ودخول القطاع العام والمؤسسات والمقاولات الكبرى ، وأنظمة الحماية الاجتماعية.... في إجراء تغييرات جذرية سياسيا وتقنيا في أنظمة التشغيل والاشتراك. وكل الجهود التي قامت بها المؤسسات النقابية لإعادة جاذبية التنقيب. تصطدم يوميا بمقاومات فردية وجماعية داخلية. مع الدعوات الجارية لترحيل المنخرط النقابي القائم والممكن لأشكال فئوية وحركات تنسيقية . كما ان المشروعية النقابية القائمة على فعل إنتاج التعاقدات الاجتماعية الوطنية او القطاعية او المقاولاتية ، تخضع بدورها لتفكيك كامل من طرف الدولة والمقاولة كل ذلك وغيره كثير ..... يفرض على المؤسسة النقابية، التحول من مشروعية الدفاع عن الوجود والاستمرار، الى مشروعية الهجوم كتفكير وكبرنامج، بالعودة الى المرتكزات المحركة للعمل النقابي. بالاعتماد على رؤية سياسية للدولة والمجتمع. و مجال العمل اللائق كمرجعية لبناء الوعي الجماعي والمصالح المشتركة لمختلف مكونات الطبقة العاملة. مع التركيز من جهة أولى ، على مؤسسة الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية ، وأنظمة الأجور، والحريات النقابية . ومن جهة ثانية ، على الخدمات العمومية الأساسية، وقضايا البطالة والفقر والبيئة. ومن جهة ثالثة ، على تحويل مصالح المواطنين والمواطنات ، وإعادة موضعها في قلب مصالح العمال والعاملات. ومن جهة رابعة تصميم و قيادة حملات للتعبة من اجل التغيير الديمقراطي والعدالة الاجتماعية والحقوق العمالية. والانتقال الى أشكال نضالية جديدة ونوعية ومؤثرة في بنية صناعة القرارات السياسية للدولة والرأسمال

## الإجابة الثانية : إعادة بناء القاعدة العمالية

في مسار هذه المقاربة ، نعتقد بالتأكيد، ان النقابات في مجمل تداولاتها ، تعترف بالتغير التجزيئي لسوق الشغل ، وتقر في تحليلاتها بمحدودية أداء مؤسساتها ، وارتخائها فعاليتها ، وتراجع جودة المناقشات والمداولات التحليلية في الفضاءات التنظيمية . كما تدرك بالمخاطر المصاحبة لجهودها الرامية ، للاقتراب من هذا التعدد المطلي والفنوي والقطاعي....ومحاولاتها لإدماج او دعم او طرح قضاياهم. كما تقتنع ان هذه المقاربة مفروضة ووظيفية وميكانيكية ، وغير عضوية . وتتطلب جهودا جبارة لنقلها الى مستوى الوعي والتنظيم النقابي المتضامن .

هذا الوعي المتزايد لذا القيادات النقابية التمثيلية. يطرح عليهم مهمة إعادة النظر في مهماتهم التمثيلية . والتي تتطلب من جهة ، استعادة الأسس المرجعية والتجربة والتاريخية للتأسيس النقابي. ومن جهة أخرى إعادة تفكير التعاقدات التنظيمية من خلال....

- توسيع مجال حق الانتساب النقابي
- مراجعة كاملة لنظام إنتاج النخب القيادية والمسؤولين النقابيين والمكلفين بالمهام
- إعادة تفكير المصالح والمطالب، في اتجاه بناء نظام مرجعي تراتبي، من الشمولي الى المشترك الى المتقاسم، وصولا الى الخاص والخصوصي. (الإدماج التعددي وفق نظرية الوعي الجماعي والتنظيم العضوي)
- الاهتمام بمجموع البيات وبرامج التكوين والتأطير ، والاستعمال الجيد للتكنولوجيات الحديثة في التواصل والإعلام
- إجراء تغييرات جذرية في العلاقة المؤسسة النقابية مع مصالح وحاجيات المواطنين والمواطنات
- بناء نظام للتشبيك والتحالفات الجديدة مع بنية الحلفاء السياسيين والأطراف المدنية الفاعلة

• تصميم وقيادة حملات التغيير الديمقراطي والعدالة والاجتماعية والحقوق العمالية وفق أساليب التعبئة والحشد

هذه الإجابة المعتمدة على إعادة الهيكلة الإرادية للقاعدة الشعبية والعمالية . تصاحبها دوماً أنواع متعددة من الصراعات الداخلية المتعددة الأشكال والأنواع . بل يمكن الحديث عن مقاومات من داخل الجسد النقابي . مع الإشارة الى ان النقابات ، لا تتوفر على الوسائل والإمكانات الضرورية والملائمة، لإدارة الخلاف والصراعات وحل المشكلات، الناتجة عن إعادة تجديد العمل النقابي، وتجديد قاعدته الاجتماعية

هذه الاحتمالات الواقعة في كثير من تجارب إعادة الهيكلة الإرادية . تتطلب تطوير أشكال جديدة و داخلية للممارسة الديمقراطية . وتأمين شروط انبثاق قيادات جديدة . وتطوير تحاليل تركيبية وبرؤية شمولية، تدمج مختلف مكونات الطبقة العاملة، ومختلف مكونات المواطنين والمواطنات . و إعادة تعريف العلاقات التنظيمية داخل المؤسسة النقابية ، بغرض بناء مشروعية جديدة ، تتحمل وتستطيع تحمل ، منطلق المواجهة مع الدولة والمقاولة . وهذه العملية تستقيم فقط بالقوة السيادية للوعي الجماعي، والهوية الموحدة ، والفعل المتضامن ، المقروء والواضح في ذهنية ومواقف ومسلكتيات مجموع مكونات الطبقة العاملة .

انتهى في

2017 - 01