

الفردانية والجماعية / مقدمات تفكير نقابي مختلف - الجزء الثالث

(L'individualisme et le collectivisme)

المنطلقات المرجعية للتفكير الاستراتيجي وبرنامج العمل النقابي



قراءة وتحضير وإعداد : عبد المجيد العموري بوعزة

مشهد من مشاهد القلق

"أين هم الموظفون والموظفات في كل القطاعات العامة للدفاع عن مصالحهم المباشرة في التقاعد ؟
"انهم غير مهتمون وغير مبالين بخطر الإصالح الحكومي لأنظمة التقاعد والاقتطاع من أجور المضربين ومنع الحق في الإضراب والزيادة في الأسعار وتفكيك وخصوصية الخدمات العمومية والمرفقية
"وحتى عندما نعلن عن قرارات نضالية واحتجاجية فهم لا يشاركون ولا يساهمون وينتظرون منا ان نقوم بكل شيء في مكانهم

"وعندما نفشل يتهموننا بالضعف والخيانة ... هم من اضعفوا القوة النقابية التي لا يمكن ان تكون قوية الا بمشاركةهم... وهم من خانوا مطالبهم ونحن فقط مناضلون متطوعون و نتعرض لكل أنواع المضايقات والمحاكمات
.....

تقديم منهجي افتتاحي

هذا التبادل حدث عشرات المرات بين القيادات النقابية . مثلا أثناء تقييم معركة التقاعد . ويمكن سرد أمثلة أخرى ...
ويتلخص هذا الشعور ، في خطاب يلفه الكثير من التشاؤم واليأس ، في تراجع قدرة المؤسسات النقابية ، في تنظيم القوة النضالية والاحتجاجية والتعبوية . بالطريقة والأسلوب الذي اعتمدته في الفترات السابقة . بل تصل عملية التقييم ، إلى إقرار المؤسسة النقابية ، بفقدان وتراجع حس الانتماء الجماعي ، وانهيار القدرة على التجميع . وفي نفس الوقت تصاعد النرجسية الذاتية والفئوية والقطاعية ، وتضخم التركيز على المصالح الفردانية وعدم الاهتمام بالمشارك والمقتاسم

مع العلم أن فعالية المؤسسة النقابية ، لتحقيق أهدافها . تقوم استراتيجيا وميدانيا في قدرتها على تعبئة السلطة الجماعية . mobiliser un pouvoir collectif هذا المعطى الاستراتيجي في مجال العمل النقابي . تتسرب اليه وبشكل متصاعد ، فكرة مفادها ، أن المؤسسة النقابية هي القدرة على التفاعل والاستجابة للمصالح الفردية ، والتركيز على

الحاجيات الفنية، والهويات المهنية، حتى داخل القطاع أو المقاتلة الواحدة . والتحول إلى نظام للخدمات الاستهلاكية. وتبني نظرية الفردانية الاجتماعية . والتخلي كليا عن النظرية الجماعية الاجتماعية La théorie de l'individualisme sociale contre la théorie de collectivisme social

وتعتمد هذه المقاربة ، المعطيات المتعلقة بالانهيار المتصاعد ، في مؤشرات التنقيب في كل البلدان المتقدمة والنامية . والتي تؤثر على تراجع النظرية الجماعية . وهيمنة نظرية الفردانية الاجتماعية . كموقف يوجه ويؤطر سلوك مكونات الطبقة العاملة.

ويفسر العديد من الباحثين مع بداية التسعينات من القرن الماضي . أن بنية المجتمع ، خضعت لتحولات سوسيولوجية عميقة . انقطعت معها العلاقات التقليدية ، في المجال الأسري ، والمجال السكني . وتفككت علاقات الانتماء الطبقي ، وتوسع المتعلمين والمكونين ، وإخضاع المتخرجين لتجارب وعلاقات فردية للاندماج في سوق الشغل . وتعدد الأنظمة المهنية في مواقع العمل . وتغيير علاقات الشغل وتنظيم الشغل ، وأنظمة الدخل ببرامج تعتمد المردودية والكفاءة الفردية ... ذلك وغيره كثير ... يطور الهوية الفردية لأجيال بكاملها ، ويجعل مواقفها وسلوكها تتميز بالانعزالية والاستقلالية وألنا الذاتية Ils façonnent leurs propres identités et ils sont isolés, autonomes et égocentriques

ومع بداية العشرية الأولى من القرن الحالي . ركز العديد من الدارسين ، على تطوير مجال آخر لتفسير هذه التحولات . تعتمد مفهوم تراجع الرأسمال الاجتماعي le capital social . باعتباره مجالا للثقة وبناء الشبكات الاجتماعية التي يقوم عليها الفعل الجماعي la confiance et des réseaux sociaux sur lesquels l'action collective repose . وتعود أسباب تراجع الرأسمال الاجتماعي . ومنها انخفاض أعداد المنتسبين للتنظيمات النقابية التطوعية . إلى التوسع الكبير للتكنولوجيات التواصلية والإعلامية الجديدة ، واستعمالها المنعزلة ، و التي جزئت الأفراد وأضعفت ارتباطهم الاجتماعي l'expansion de la nouvelle technologie de communications et de l'informations, qui a atomisé les gens Et affaibli leurs liens sociaux وهذا يفسر الى حد ما تراجع التطوع والمشاركة الميدانية ومنسوب الانتماء والانخراط

إذا كان التنظيم النقابي ، يعتمد في شكله ، على مفهوم الطبقة العاملة والعلاقات بين مكوناتها . فإن الفردانية الفردية الراديكالية . أو الفردانية الاجتماعية (أفراد كمجموعة) . وتكريس هيمنتها على المجتمع . ستؤدي بكل بساطة اختفاء النقابات l'individualisation radicale de la société signifierait la disparition des syndicats . وسيتحول الأجراء من جهة أولى ، إلى مجرد أفراد مرافقين أو مرتفقين ، لطلب أو استهلاك أو شراء الخدمات النقابية ، بحسب ثمنها وجودة خدماتها . ومن جهة ثانية : سيتم اختصار واختزال الفعل الجماعي ، إلى مجرد اختيار للكلفة من طرف الأجراء ، للحصول على هذه الخدمات النقابية ، أو حتى خدمات غير نقابية . انه التوجه المرجعي للبرنامج النيوليبرالي ... الذي يستهدف تحويل المؤسسة النقابية القائمة على العمل الجماعي ، إلى مجرد مقابلة خدماتية ، تقدم وتبيع منتوجاتها للأجراء كأفراد ، مقابل نظام آخر للانخراط ، وشراء الخدمات ، ووفق نسق للتنافس في السوق النقابي .

وعلى عكس هذه الأطروحة ، فإذا كانت مكونات الطبقة العاملة ، مازالت تمتلك قيم الهوية والوعي الجماعي les valeurs de l'identité et la conscience collective . أو على الأقل القدرة على الفعل الجماعي agir collectivement . والتمتع بحقوق وواجبات الانخراط والانتساب للمؤسسة النقابية . والتي تتقاطع كليا مع حقوق وواجبات زبناء النقابة . des adhérents et non pas comme des clients des syndicats . المتمكن من التوضع ، لتطوير القوة التعبوية ، وسلطة الفعل الجماعي le pouvoir d'agir collectivement ، لمصلحة مكونات الطبقة العاملة . ويمكن من تقديم كل الفرص المتاحة و الممكنة ، لتنمية وتجديد العمل النقابي .

وفي سياق الإمساك بكل عناصر الموضوع ، هناك أيضا دراسات وأبحاث تشكك في هيمنة النظرية الفردانية على المجتمعات . من خلال التركيز على صعوبة إثباتها امبريقيا . بدليل التوفر مثلا على معطيات إحصائية تفسر وتثبت مشروعية وجود الطبقات الاجتماعية . من خلال معطيات دقيقة تتعلق بالأجور ونظام الدخل . وأنماط الاستهلاك والقوة الشرائية . وأنماط ولوج التعليم والتربية والتكوين والنقل والسكن والماء والكهرباء . وأشكال طلب الخدمات الصحية والاستشفائية . وحتى اتجاهات الوفيات وأسباب العمل الهش والفقر البطالة والتمييز النوعي . ومؤشرات حول اتجاهات النزاعات والصراعات الاجتماعية ... كل هذه المعطيات العلمية والإحصائية والواقعية . تؤكد استمرار التفاوت والاختلاف الطبقي . وتفسر انهيار مقومات العدالة الاجتماعية . بل توضح وبالمؤشرات القابلة للقياس الموضوعي ، ارتفاع حدة التفاوت الطبقي والاجتماعي ، بين المجموعات الاجتماعية . وبالتالي استمرار كل إمكانيات العمل الجماعي ، وفي قلبه العمل النقابي كفعل جماعي ، كفعل مهيمن على الفعل الفردي . وفي هذا الإطار يحق لهذه المجموعة الدراسية ، التشكيك في الأسس والمحتوى العلمي لنظرية هيمنة الفردانية الاجتماعية على المجتمع .

إن الأمر لا يتعلق بأهمية تأكيد استمرار ، أو حتى استفحال كل مظاهر التفاوت الاجتماعي والطبقي في المجتمع . أو تأكيد إمكانيات استمرار الفعل الجماعي النقابي والاجتماعي والمجتمعي . بل الأمر يتعلق ، بانقسام هذا الفعل على وحدات متعددة ، وبمصالح ومطالب وهويات منقسمة ومتعارضة ومتصارعة فيما بينها . حتى عندما يتعلق الأمر بنفس الطبقة ، أو نفس القطاع ، أو نفس الفئة ، أو المهنة أو المقولة ... وبالتالي يصبح السؤال اهم من الجواب . ما هو تأثير واستمرار مظاهر الفردانية الاجتماعية ، وإمكانياتها لتفكيك وإضعاف مؤسسات العمل الجماعي ؟ وهل استمرار النظرية الاجتماعية الجماعية ، استراتيجية في تشكيل وعي وهوية وفعل الطبقة العاملة ؟ أم هي في تراجع هيكلي ؟ وكيف نفسر انسحاب أو ضعف أو هروب الطبقة العاملة ، من الفعل الجماعي ؟ . كل المؤشرات تشير إلى أن هناك شيء ما يحدث في النسيج المكون للطبقة العاملة . والمؤسسة النقابية تجد صعوبات وإكراهات حقيقة وواقعية ، في ضمان ديمومة فعلها الجماعي والمتضامن عضويا في الاجتماعي والمجتمعي . وكمقدمة للإجابة على هذه الأسئلة لا بد من تقديم بعض المفاهيم الافتتاحية

المحور الاول : المفاهيم الافتتاحية les concepts d'ouvertures

خضع مفهوم الجماعة collectivisme ، لمقاربات متعددة المصادر العلمية والنظرية والاديسياسية. ولتحولات ظرفية وتجارب مجالية ومكانية. لكن سنحاول التركيز في هذا الموضوع، حول الطريقة التي تصبح فيها التوجهات المرجعية ، والمصالح والمواقف والأفعال المسلكية الجماعية، تتأسس جوهريا على مرجعية المجموعة الجماعية ، بدل مرجعية الفرد أو أفراد كمجموعة. وكيف تنبني على فكرة المشترك والتعاون والتضامن داخل المجموعة الجماعية. ومع مجموعات جماعية أخرى؟

فمفهوم الجماعة ، يعني أن المصلحة الخاصة والظرفية أو الآنية ، تنسحب أو تترك الطريق للمصلحة الجماعية والمشاركة. في إطار صراع ينشأ بينهما . فالمواقف والمصالح الجماعية، تعتمد مبادئ التعاون بين مكوناتها ، ومع مواقف ومصالح مجموعات أخرى ، أو مجموعات داخل المجتمع. وعلى العكس ، فالمواقف والمصالح الفردية ، فهي تعتمد الفردي وليس الجماعي. وتشجع على التموضع في المرجع الذاتي autoréférentiels ، في مواجهة المرجع الجماعي . سواء كان المرجع الذاتي كفرد أو كمجموعة أفراد...

وفي إطار تعريف هذه الأجهزة المفهومية. لا بد من الإشارة ، إلى أن هناك مستوى من الاتصال بين الجماعة والفردانية . وليس فقط انقطاع وتناقض طرفي بينهما. ففي الممارسة العملية واليومية. فاغلب الناس يركب بين الفردانية والجماعية، لتشكيل المواقف والسلوك . فالفرد أو مجموعة أفراد داخل النقابة ، غالبا ما تحاول الدفاع عن مصالحها داخل الجماعة. (ملاحظة تتجسد بشكل قوى في المسيرات مثلا أو عند صياغة البيانات ...) كما أن هناك أفراد أو مجموعة أفراد ، تخرج من النقابة ، للدفاع عن مصالحها من خارج الجماعة النقابية collectivisme syndical . (الحركات الفئوية والتنسيقاويات ...) وفي الطرف الآخر . هناك بعض الأفراد والمجموعات ، ولأسباب مبدئية ومعرفية وسياسية، يتوفرون على مواصفات وقدرات وجاهزية كاملة ، لحمل وتحمل مصالح المجموعة والمجموعات الجماعية، أو مصلحة مجتمعية . وتتحول في مواقفهم وآرائهم وممارساتهم ، إلى مصالحهم الأساسية. ويضعون أنفسهم بإرادتهم الحرة لخدمة وتصرف الآخرين .

المحور الثاني : الأبعاد الثلاثة لمفهوم الجماعة les trois dimensions du collectivisme

collectivisme

للجواب عن السؤال الأصلي هل الجماعة النقابية تخضع لتراجع هيكلية ؟ le collectivisme syndical est-ce que
subit un déclin structurel . يتطلب بداية تحديد مضمون الجماعة وتفكيك مستوياته التكوينية الثلاثة :

1 . البنية التفويضية للجماعية . la structure attributionnelle du collectivisme.

وهي مجموع العمليات ، التي تدخل في تشكيل الحاجيات والطلبات أو المطالبات (les besoins ,les demandes et les revendications) المعلنة من طرف مجموعة من الأفراد . لكن مع تنامي الإحساس بأنها مشتركة مع مجموعات أخرى . والتي تتطور في اتجاه الانفتاح على أجوبة وحلول جماعية . وبنية للمصالح المشتركة، تتحول إلى قوة تنظيمية ، تفرز قيادات تفوض لها الأمر الجماعي للنطق باسمها . وتنتدبها لابرار مطالبها و تفعيل صورتها الاجتماعية والمجتمعية .

2 . البنية المبدئية والموقفية والاعتقادية للجماعية . la structure attitudinale ,les

valeurs et les croyances du collectivisme

وهي مجموع العمليات التي تقوم بها القيادات النقابية، لإعادة بناء الجماعة النقابية ، وفق وعي وهوية وقيم واعتقادات توجه عمل المجموعة. ويمكن ملاحظة وتقييم فعالية هذا الجهد في ثلاثة عناصر أو توجهات أساسية :

أولاً: تعرف القيادات النقابية ، أن القيم الفردية أو القيم الجماعية ، توجد عملياً في النقابة الجماعية. فهل تقوم بدور تقوية ودعم القيم الجماعية، أو بدور مسيطرة وتدمير ومصاحبة تعدد القيم الفردية؟ Renforcer les valeurs d'actions collectives ou la gestion des valeurs d'actions individuelles

ثانياً: تعرف القيادات النقابية ، أن الهويات الاجتماعية للمجموعات العمالية ، منقسمة أو متقاسمة. (des identités fragmentées ou partagées) توجد في الجسم النقابي . فهل تقوم بدور الاقتراب ، أو الابتعاد عن الهويات الاجتماعية الأساسية ، للفعل النقابي الجماعي ؟ Se rapproché ou se distancier de celles qui sont nécessaires à l'action collective

ثالثاً: تعرف القيادات النقابية ، أن الاعتقاد والإيمان بمشروعية الانتماء، والعمل الجماعي ، وبناء فكر الجماعة . يحدد مستوى الفعالية والنجاعة والمردودية النقابية .

إن القيم والمواقف الجماعية ، والهوية المشتركة والمتقاسمة، والاعتقاد والإيمان بالعمل الجماعي. تمكن المؤسسة النقابية ، من تحقيق أهدافها، والانتصار لمصالح مكوناتها العمالية. والعكس صحيح . فعندما يكون الإحساس بالانتماء للقيم والمواقف الجماعية ضعيف . والهوية منقسمة ومتناقضة مع بعضها البعض . فإن القدرة على الاعتقاد والإيمان بالعمل الجماعي تكون بالضرورة غائبة ، أو في أحسن الأحوال تعتريها الهشاشة .

فالقيم الفردية أو الذاتية ، تتناقض وتتصارع مع القيم الجماعية. والتي يمكن تسميتها بالهوية الفردانية. l'identité individualiste والتي تعكس الشخصية الفردانية.. personnalité individualiste أما الفردانية l'individualisme - تعكس ظاهرة أو اتجاه متكرر في السلوك والمواقف في المجتمع . وبالعودة إلى الهوية الفردية ، وتزليلها في واقع العلاقات الشغلية، فإن موقع صاحب العمل كهوية فردانية . وضعت في تشريعات الشغل فوق الهوية الجماعية للأجراء la notion

de subordination بل وضعت كهوية جماعية تابعة للهوية الفردانية للمشغل الذي يملك بين يديه الوحدة السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية والسلطة القضائية (السلطة التأديبية) وهذا موضوع لدراسة وقراءة اخرى .

3 . البنية التعاونية والقدرة العضوية للجماعية . la structure de coordination et les capacités organiques de collectivisme

وهذا المستوى ، يحيل مباشرة إلى قدرة القيادات النقابية ، في دعم وتفعيل وإنجاح ، أو إهمال وعدم الانتباه ، أو ضعف مواصفات بناء الجهد التعاوني ، والتكامل والالتقائية العضوية ، بين مجموع مكونات الطبقة العاملة ، ومختلف مستوياتها التنظيمية . ويمكن قياس هذا الجهد أو هذا الإهمال من خلال :

أولاً : وجود أو عدم وجود اليات التنظيم المتجانس ، التي تمكن من حصول التداول والتواصل بين المجموعات العمالية .

ثانياً : وجود أو عدم وجود أرضيات وأطروحات ومحاو وبرا مج مشتركة ، التي تمكن من حصول أو إحداث أو خلق العمل النقابي الجماعي المتقاسم مرجعيا وعمليا .

ثالثاً : وجود أو عدم وجود ممارسات التداول الديمقراطي ، وضمان المشاركة الفعلية داخل المجموعة وما بين المجموعات

فالبنية التفويضية ، والقيم المبدئية والمواقفية والاعتقادية ، والقدرة التعاونية والتجانسية تحدد

من جهة : نوعية المؤشرات الممكنة ، التي تمكن الفعل الجماعي من شروط انبثاقه وانطلاقه .

وتحدد من جهة ثانية : نوعية المقاييس التي تحول الفعل الجماعي ، إلى ممارسة للسلطة الجماعية transformer l' action collective en un exercice de pouvoir collectif .

وتفسر من جهة ثالثة : مستويات الدعم ، أو مستويات عرقلة نجاح الفعل الجماعي ، وممارسة السلطة

الجماعية les soutiens ou les entraves aux succès de l'action collective et l' exercice du pouvoir collectif .
collectif للعمل النقابي وقياس تأثيره على ثلاثة مجالات حيوية.....

أولاً : التأثير في بنية الدولة ، وتعديل أو فرض أو إلغاء القرارات السياسية ، أو التنظيمية والتشريعية والمؤسسية

ثانياً : التأثير في البنية الاقتصادية ، وتعديل أو فرض أو إلغاء مواقف أو مسلكيات أصحاب العمل ، بالقطاع العام او الخاص كمشغلين .

ثالثا : التأثير في بنية سوق الشغل ،وتحويله الى بنية إلزامية ، لتفعيل المعايير الدولية والوطنية للعمل اللائق . وبنية استقبالية تضمن مقبولية أهداف ومصالح مكونات الطبقة العاملة .

إن كل الدراسات والأبحاث المتخصصة. أكدت على العلاقة التركيبية بين استراتيجية الفعل الجماعي . وممارسة السلطة الجماعية . وقدرتها على تحقيق أهداف فعل التغيير الاجتماعي والمجتمعي. وإنجاز التأثير المطلوب ، لتحقيق مطالب العدالة الاجتماعية، والحقوق العمالية .

المحور الثالث : مرجعيات إنشاء الهوية الجماعية في مجال العمل

Les références de constructions des identités collectives au travail

الإنسان بشكل عام ،يتوفر على هويات معقدة ومتعددة الأوجه . ويرى البعض الباحثين ، انه بالرغم من تعقدها وتعددتها. فهي تخضع لنوع من التراتبية داخل مجموعة محددة (Hiérarchies au sein du collectif). كالأسرة أو مجموعة اجتماعية أو الهوية الوطنية ... لكن علاقة الإنسان مع هذه المجموعات تخضع لمميزات مختلفة ...

ففي العمل مثلا ، نصادف مجموعات مهنية متعددة ومعقدة ، مع وجود تقاطعات ، تمكنهم من بناء هوية مشتركة كموظفين أو عمال أو مستخدمين. بالتركيز أحيانا ، على القطاع الاقتصادي أو الخدمي أو التركيز أحيانا أخرى ، على المجموعة كمشتغلين أو كمهنة . أو التركيز على المجال المكاني والجغرافي ، ونوعية وجودة الحياة فيه. وأحيانا بالتركيز على التنظيم النقابي ، كمجال للفعل الجماعي على المستوى القطاعي أو الترابي أو الوطني .

فالبنية الجماعية لأصحاب العمل كمشتغلين (دولة أو مقالة) . و البنية الجماعية لتأطير وتنظيم المشتغلين كنقابة . سيحاولان كل بحسب أهدافه . تصميم مرجعيات ، وتسطير برامج لتعريف هوية المجموعة . والتأثير في أنماط سلوكها الجماعي . فأصحاب العمل ، يبحثون في كل الطرق ، لتطوير هوية جماعية ، تكون في خدمة مباشرة لأهداف المقولة أو القطاع المشغل. والنقابات ستحاول خلق وتقوية الهوية العمالية المشتركة، في بعدها الجماعي كتنظيم نقابي ، مؤسس على المصالح والتطلعات، والمعايير الشغلية، والتوزيع العادل للمداخيل والثروة المنتجة.

لكن مشكلة التنظيم النقابي ، في بناء الهوية الجماعية والعضوية للطبقة العاملة. تتميز في السياق الراهن . بتراجع منسوب التشابهات المتبادلة . similarités réciproques وارتفاع منسوب الاختلافات المتبادلة différences réciproques. و يعود إلى تغير جذري في الأطر المرجعية للمجموعة العمالية ، التي تأسست في المجتمعات الصناعية ، على بنية الطبقة العاملة كوحدة متجانسة ، بهوية ومشروع سياسي واجتماعي واقتصادي . فقد الكثير من مقوماته الفكرية والايديوسياسية . وانهيار كامل لتجاربه الميدانية .

وأصبح العمل النقابي ، كمجال لتأطير مكونات الطبقة العاملة ، في العقود الثلاثة الأخيرة. يركز كل جهوده ، على إعادة بناء وعي وهوية الأجراء ، على تجارب الصراعات والتوافقات أو الاتفاقات في مواقع العمل . وعلى اللقاءات التواصلية

والتوصيلية والإعلامية والإخبارية . والتنشئة الاجتماعية التكوينية والتأطيرية . وبناء التنظيمات المركزية والقطاعية والترابية والمكانية أو المحلية . والرهان على مأسسة الحوار الاجتماعي ، والمفاوضة الجماعية ، وأنظمة الحماية الاجتماعية ، والخدمات العمومية . و الدفاع عن الحريات النقابية . و تحسين الدخل و القوة الاستهلاكية ... كمجالات ممكنة ، أو تمكن من إعادة بناء الفعل الجماعي . وتفعيل السلطة الجماعية للمؤسسة النقابية .

وبالرغم من هذه الجهود والمبادرات الواعية للمؤسسة النقابية. للتأثير الإيجابي لإعادة تدشين هوية ووعي الطبقة العاملة ، وضمان مشاركتها الكاملة. فان الواقع يؤكد تراجع التشابهات المتبادلة ، و تقاليد الوعي والهوية والمصلحة الجماعية. و ارتفاع منسوب الاختلافات المتبادلة ، بتعدد الهويات المصلحية أو المطلوبة ، وتعارضاتها واختلافاتها ، حتى عندما يتعلق الأمر بتبادلاتها وتقاطعاتها، داخل قطاع أو مؤسسة أو مقالة واحدة . فأصبح رهان المؤسسة النقابية ، ضمن هذا السياق ، الاعتراف بتعدد الهويات المطلوبة ، بشرط تأمين بقائها ضمن مجال العمل النقابي . وضمان استمرار واستدامة المجموعة النقابية ، كتنظيم نقابي جماعي مركزي أو قطاعي أو ترابي ، أو في المؤسسة أو المقولة.

أما الرهان على الجيل الجديد. وخصوصا العمالة الشابة ، والتي اعتبرت في سياقات الوضع النقابي الراهن . كحاملة طبيعية لهوية عمالية جديدة. أظهرت الدراسات العملية والميدانية . من جهة أن بنية مواقفهم وسلوكهم ، ومواصفات التزامهم ، مختلفة جذريا عن الجيل العمالي السابق . ومن جهة ثانية ، أن مستوى التنقيب لديهم منخفض وضعيف ، بالمقارنة أيضا مع الجيل العمالي المتوسط العمر أو الأكثر عمرا . وهذا الواقع في الأوساط العمالية الشبابية ، يؤشر على ان الهوية الشبابية العمالية ، تبتعد أكثر من غيرها من فكر الجماعةية (collectivisme) ، ومجالات العمل الجماعي (les espaces de l'action collective) .

وبالرغم من هذه الوقائع الملاحظة ، فان رغبة الشباب العمالي في العمل النقابي في الوقت الراهن ، اكبر من العمال الأكثر عمرا . إلا أن الفرص والإمكانيات المتاحة أمامهم ضعيفة. بسبب تواجدهم بالأغلبية في الأعمال الموسمية أو المؤقتة. أو مجالات الاقتصاد الغير المنظم. أو الاشتغال في مقاولات صغيرة وصغرى . أو في قطاعات ضعيفة الحضور أو التجربة النقابية. أو يخضعون لظروف تشغيل تتسم بالهشاشة والاستغلال الفادح ... او إخضاع المتعلمين والأطر الشبابية لبرامج الفعالية والانتاجية والمردودية وفق اهداف تفوق وتتجاوز حتى القدرة البشرية ... بطريقة تختلط فيها المساحة الزمنية للعمل المهني والزمن الخاص او الأسري فالمسؤولية المهنية تهيمن على كامل الحياة الشخصية ...

إن جهود المؤسسة النقابية لانعاش وتطوير فكر الجماعةية النقابية ، le collectivisme syndical في الأوساط العمالية . يواجه أيضا ويصارع قوى على الصعيد المجتمعي والعالمي. تشتغل بكل الإمكانيات المنظمة ، لتقليص وتفكيك الهوية الجماعية والمشاركة بين مكونات الطبقة العاملة. وتأكيد نهايتها وزوالها ، واختفاء شبه كامل للتشغيل التقليدي للحشود البشرية، صاحبة البذلة الزرقاء، التي تتلقى أجرا لمنعها من التفكير ، وتنفيذ أعمال وجهد عضلي ويدوي ، وتحويلها إلى مجموعات مهنية تقنية ، وبوظائف ومهام محددة وتم توزيعها على أماكن عملية متباعدة جغرافيا . وتقليص أعدادها وتعويضها بالتكنولوجيا الحديثة . وتتوفر في غالبيتها على مؤهلات مهنية محددة .. وهي لا تجد ولا تعرف

نفسها ضمن مفهوم الطبقة العاملة . بل تريد أن تنتهي ، أو تعرف نفسها ، أو تتطلع أو ترغب ، في الترقى والالتحاق بمفهوم الطبقة الوسطى . وتعتبر مفهوم الطبقة العاملة ببعده الهوياتي والأيدولوجي تقليدي وماضوي

بالرغم من المحاولات الكبيرة، لتفكيك مفهوم الطبقة العاملة . ومحاولات استبداله بمفهوم الطبقة الوسطى العليا ، والمتوسطة والصغيرة والدنيا . ومحاولات فرض أنظمة الترقى ، أو ما يسمى بالتحرك في السلم الاجتماعي . بغرض صريح ، لا يستهدف شكل أو لباس أو مهن الطبقة العمالية . بقدر ما يستهدف مضمون وعمها ، وسلطة فعلها الجماعي ، وتجارب مؤسساتها التاريخية، وأشكال تنظيماتها النقابية .

وهناك العديد من الدراسات ، وعلى مساحات زمنية تغطي العقود الثلاثة الأخيرة، لمعرفة آراء واتجاهات الانتماء الطبقي ، لدى العديد من مكونات الإجراء والمستخدمين والعمال . أكدت في مجملها استقرار تعريف انتمائهم إلى الطبقة العاملة . بالرغم من التحولات الكبيرة في عالم الشغل والتشغيل .

فمشاهدة واقع اختلاف الهويات الطبقيّة ، في المكان أو المجال المجتمعي . يبدو انه ليس له تأثير على الوجود الدائم للطبقة في الزمن المجتمعي . (la réalité visible des différences d'identités de classe dans l'espace sociétal) .
 . Semblent sans effet sur l'existence durable de la classe dans le temps sociétal . فالاستقرار الزمني لتعريف المأجورين بانتمائهم للطبقة العاملة . لا يعود إلى نهاية العمالة صاحبة البذل الزرقاء ، (cols bleus) أو تكاثر العمالة صاحبة البذل البيضاء (cols blanche) . بل يعود استقراره إلى الإحساس بثبات الذاكرة التاريخية للطبقة العاملة . كشرط قبلي لانبثاق العمل الجماعي ، والانتماء لمصلحة جماعية La stabilité de la notion de classe ouvrière est un préalable à l'émergence de l'action collective. وإذا كانت القوى المدافعة والمروجة لهيمنة هوية الفردانية الاجتماعية. وانتصارها الكامل على الجماعية الاجتماعية في المجتمعات . فان الهوية الأولى التي يجب أن تندثر وتنتهي وتختفي هي هوية الطبقة العاملة . فاستمرار تعريف الإنسان العامل أو العاملة بانتمائه للطبقة العاملة ، في مختلف دراسات الرأي والاتجاهات ، فهذا يعني بكل وضوح ، محدودية وهشاشة الأسس العلمية ، التي تنبني عليها نظرية الفردانية الاجتماعية . وتتحول بفعل هذا الواقع ، إلى مجرد أطروحة ايدئوسياسية . وبرامج عمل لخدمة أجندة العولمة النيوليبرالية . بالرغم من استعمالها لكثافة إعلامية ودعائية ، وتوظيف معاهد وخبراء لتقديم خدمات تحت طلبها .
 فالتعرف على الهوية الاجتماعية للإجراء ، لا تبدو أنها أكثر ضعفا اليوم ، بمقارنتها مع خمسة وثلاثين سنة الأخيرة .

L'identification de l'identité sociale des salariés ne semble pas plus faible en comparaison avec les trente-cinq années antérieures . وهذا يؤشر من جهة ، على أن تنامي تنوع وتعدد مكونات الطبقة العاملة ، لا يعني اختفاء الجماعية في العلاقات الشغلية dans les relations d'emplois . La diversité croissante ne signifie pas la disparition du collectivisme . ويعني من جهة أخرى ، أن أنماط التنظيم الجماعي للعمال ، يجب أن تأخذ بعين الاعتبار تضخم هذا التنوع والتعدد ، وإجراء تعديلات في البنية الخطابية، وأنماط التنظيم والتواصل والتوصيل ...

المحور الرابع : القيم المؤسسة للجماعية

collectivisme

إن القيم المؤسسة لمعرفة فعل الجماعية النقابية، le savoir faire le collectivisme syndical تؤطر بشكل جوهري ، بمعرفة مجال المساواة ومجال اللامساواة (l'égalité et de l'inégalité). بمعنى التوزيع العادل للفوائد أو الخيرات المادية أو الرمزية، بين الأطراف . وفي نفس الوقت أنها غير ممركة أو محتكرة من طرف جهة محددة .

وفي هذا الإطار ، تعتبر نظرية الفردانية الاجتماعية ، المؤطرة بالمرجع النيوليبرالي ، أن الحرية الفردية ، (la liberté individuelle) هي الأساس في امتلاك الثروة والفوائد المادية أو الرمزية. أما المساواة القائمة على إعادة التوزيع المتوازن بين الأفراد و الأطراف الاجتماعية ، هي تدمير للحريات الفردية . وتقتل قيم التنافس ، وعرقلة للمبادرات ، وتحد من إمكانيات التراكم والاستثمار والتشغيل ... هذه المقاربة التي يتم تشغيلها بكثافة وقوة ، منذ سقوط جدار برلين. كإطار مرجعي لانسحاب الدولة من كل السياسات والخدمات العمومية. وبرامج التوزيع ومؤسسات التضامن والاقتصاد الاجتماعي . والمحاولات القائمة و الجارية لتحرير علاقات الشغل الجماعية، من كل معايير التقنين والتنظيم . و المطالبة بإلغاء ، وفي أحسن الأحوال تعديل وتليين قوانين الشغل. وإصدار قوانين تحد من الصلاحيات والسلطة الجماعية للنقابات العمالية. وتحويلها إلى مقاولات خدمانية ... فالترويج المكثف لهذه السياسة ، ومحاولات تثبيتها وتفعيلها ، وفي أغلب الحالات فرضها ، عبر مؤسسات دولية وقارية وإقليمية على الدول والمجتمعات والمجموعات والتنظيمات السياسية والاجتماعية والمدنية والمعاهد العلمية ... هل أدت إلى ترسيخ فكر الحرية والسلوك الفردي ؟ . وهل فككت وأدت إلى تغيرات جوهريّة في فكر المساواة كسلوك ومواقف جماعية ؟ .

وللإجابة عن هذه الأسئلة بشكل عملي . سنعتمد خلاصات البحث العالمي حول القيم (Enquête Mondiale sur les valeurs) التي اشرف عليه معهد الأبحاث الاقتصادية ، على مرحلة زمنية تمتد من سنة 1981 إلى نهاية سنة 2001 . واستهدفت عشرات الآلاف من مواطني ما يزيد عن 32 دولة في القارة الأوروبية والأمريكية . من خلال طرح سؤالين أساسيين يتعلق بالموقف الاختياري بين الحرية والمساواة .

السؤال الأول : الحرية والمساواة أهميتهما أساسية. لكن إذا كان لي أن اختار بينهما. سأختار الحرية الفردية . باعتبارها أكثر أهمية ، لأنها تعني أن يعيش كل إنسان حياته بكل حرية وبدون عوائق ومعوقات ؟

السؤال الثاني : الحرية والمساواة أهميتهما أساسية . لكن إذا كان لي أن اختار بينهما. سأختار المساواة ، باعتبارها أكثر أهمية . لأنها تعني حماية كل إنسان، من التهميش والفقر، وان لا يكون التفاوت بين الطبقات قويا .

وأظهرت نتائج هذه الدراسة ، وفي كل مرحلة من مراحل إنجازها. أن متوسط دعم المساواة ، يتقدم أكثر من متوسط دعم الحرية le soutien moyen a l'égalité progresse plus que le soutien moyen pour la liberté

وفي سنة 2002 ، تم إنجاز دراسة حول توزيع الدخل ، في العديد من الدول الأوروبية والأمريكية في إطار البرنامج الدولي للبحث الاجتماعي . وفي سنة 2004 أنجزت منظمة العمل الدولية دراسة في نفس الموضوع . أكدت جميعها أن المواطنين في جميع الدول ، تساند بإجماع كبير ، تدخلات الدولة من أجل الحد من التفاوت الاجتماعي ، والتفاوت في توزيع الدخل . بين الدخل الناتج عن العمل ، والدخل الناتج عن الرأسمال Les revenus du travail et les revenus du capital .

وفي سياق هذه الخلاصات الدراسية ، فجوهر هذه المقاربة يتعلق بالإجابة عن سؤالين :

السؤال الأول: هل الإنسان كفرد في المجتمع ، عليه أن يتحمل مسؤولية أكبر في الاستجابة لحاجياته بنفسه ؟

l'individu devrait prendre plus de responsabilité pour subvenir lui-même à ces besoins

أما السؤال الثاني فيتعلق ب : هل يجب على الدولة ، أن تتحمل مسؤولية أكبر ، لتتأكد من أن كل شخص

يتوفر على ما يستجيب لحاجياته ؟ L'État devrait prendre plus de responsabilité pour s'assurer que

chacun a de quoi subvenir à ces besoins

وأشارت اتجاهات الإجابة عن هذين السؤالين ، في البحث العالمي حول القيم . إلى تأكيد مسؤولية الدولة ، وضرورة تدخلاتها ، لتأمين الحاجيات الأساسية ، وإقرار برامج المساواة ، وتأمين الدخل اللائق للمجموعات الاجتماعية في المجتمع . وهذا يؤكد في نهاية التحليل ، مشروعية استمرار قيم الجماعة . ومحدودية قيم الفردانية في المجتمع . وعدم قدرتها بالرغم من الإمكانيات والوسائل المستعملة ، من القضاء أو أضعاف فكر وقيم الجماعة .

وإذا ما انتقلنا إلى قياس قيم الجماعة في المجال النقابي . وبالرغم من انهيار مستويات ومنسوب الانتماء والانخراط في المؤسسات النقابية . فإن الدراسات الاستقصائية ، وبالمقارنة بين العقود الخمسة الأخيرة من القرن الماضي ، والعقد الأول من القرن الحالي . تؤكد ديمومة استمرار ، أو على الأقل استقرار قيمة العمل الجماعي . كقيمة مميزة للمؤسسة النقابية .

1 . الثقة : عنصر مؤسس لقيم الجماعة (confiance)

وفي مستوى آخر ، يمكن اعتبار الثقة ، عنصر مؤسس للقيم الجماعة la confiance est une autre composante des valeurs collectives . وصلت الدراسات الإحصائية في أغلب دول العالم . أن منسوب الثقة في مؤسسات المجتمع ، ترتفع عند انخفاض مؤشرات اللامساواة la confiance est plus élevée quand l'indicateur de l'inégalité est plus bas . وفي نفس الوقت ، أن منسوب الثقة ، ينخفض عندما يتعرض الرأسمال الاجتماعي ، وبرامج الخدمات الاجتماعية والتوزيعية ، إلى التفكيك أو الانسحاب ، تقليص أو إلغاء تدخلات وتمويلات أجهزة الدولة .

إن التحولات التي عرفها المجتمع والمجموعات الاجتماعية ، وعلى كافة المستويات . هي تحولات حقيقية وواقعية ومشاهدة بالعين المجردة . لكنها وبالرغم من تأثيراتها العميقة ، في مجالات متعددة ومختلفة من الحياة . فإنها لم تؤثر بنفس الشكل والمضمون ، على مجال القيم والمواقف والسلوكيات المنظمة للجماعة . فمجالات العمل الجماعي ، من أجل

تطوير الديمقراطية التمثيلية ، والانتقال بها إلى الديمقراطية المباشرة أو التشاركية . أو مجالات الاعتراف بالحقوق الأساسية في الشغل ، والعمل اللائق ، أو بحقوق المرأة والمساواة والمناصفة . ومجالات العمل الجماعي ، بشأن موضوعات العدالة الاجتماعية ، والخدمات العمومية ، وأنظمة التوزيع والشغل والبطالة والحماية الاجتماعية . والأنماط الجديدة للتعبيد والممارسات الاحتجاجية ... كلها مجالات وأخرى كثير... تؤكد من جهة ، محدودية اختفاء أو انهيار أو ضعف قيم العمل الجماعي لصالح العمل الفردي . ومن جهة ، أخرى تؤكد محدودية هيمنة وتضخم وسيطرة القيم الفردية على المجتمع .

2. التطوع : عنصر مؤسس لقيم الجماعةية (volontariat)

لكن وفي نفس ، الوقت لا بد من الإشارة في هذا الإطار ، إلى أن قيم الجماعةية والعمل الجماعي les valeurs de collectivisme et les actions collectives تتأسس على فكرة التطوعية volontariat ، كنمط قيمى سلوكي وتعاوني . والذي يتطلب تخصيص وتصريف جزئ من الوقت الخاص ، لخدمة الآخرين أو العمل مع الآخرين . وأشارت مجموع الدراسات أن الاتجاه العام للاستعمال الزمني يؤكد استقرار أو ارتفاع مؤشرات التطوع وليس هناك مؤشرات تدل على تراجع أو ضعف العمل التطوعي .

وهذا مؤشر ودليل على استمرارية السلوك الجماعي والعمل التعاوني والقدرة على بناء التطوع لخدمة قضايا مشتركة . لكن تجب الإشارة أيضا إلى توسع مجالات العمل التطوعي وتنوعها بتعدد الموضوعات والقضايا الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية والفكرية وخصوصا تنوع وتعدد مجال العمل في المجتمع المدني والجمعيوي والمجتمع السياسي والحزبي والمجتمع العلمي والفكري والثقافي والمجتمع الاجتماعي النقابي

3. الاعتقاد : عنصر مؤسس لقيم الجماعةية (croyance)

إذا كانت قيم العمل الجماعي ، تضل بشكل عام مستمرة ودائمة ، بالرغم من التغيرات الهيكلية في الاجتماعي والمجتمعي ، ومدعومة بقيم الثقة والتطوع . غير أن العمل الجماعي ، يرتبط أكثر بقيمة الاعتقاد في نجاعة وفعالية العمل الجماعي la croyance dans l'efficacité d'action collective

فمكونات الطبقة العاملة تعتقد بأهمية وفعالية العمل الجماعي ، لتحقيق الأهداف المشتركة . لكن في نفس الوقت هناك ضعف أو إضعاف للسلطة النقابية في الاجتماعي والمجتمعي . بفعل ارتفاع مؤشرات اللاتنقيب . وتراجع مستوى تغطية الاتفاقيات الجماعةية ... وفي سياق تدقيق هذا التعارض ، تختلف اتجاهات الإجابات . فهناك من يعتقد أن قوة النقابات تراجعت بفعل عوامل هيكلية خارجية . ومن يعتقد أن أنماط التقدير والتسيير لم تكن في مستوى التحديات . والبعض الآخر يعتقد أن العمل النقابي على المستوى المركزي ، جيد لكنه ضعيف على المستوى القطاعي أو الترابي أو في مواقع العمل . وهناك من يعتقد العكس تماما ... ومهما كانت نتائج الإجابات ، فإن ما يوحدنا ويجمع شتات أجوبتها ، هو استمرار الاعتقاد في العمل الجماعي وإمكانية تطويره وتحسين أدائه .

المحور الخامس : كلنا مختلفون لكن كلنا متساوون Nous sommes tous

différents . Mais nous sommes tous égaux

خطاب الفردانية الاجتماعية ، يحقق بعض الانتصارات ، عندما يؤكد وبمعطيات دقيقة، أن اغلب الناس يتوفرون في نفس الوقت على مميزات فردية ، ومميزات جماعية . وهم في نهاية المطاف ، ليسوا بالمطلق فردانيين ومتمركزين في خدمة ذواتهم (ni totalement centrés sur eux-mêmes) . وليسوا بالمطلق جماعيين ومتمركزين في خدمة الآخرين (ni totalement des altruistes portés sur le collectif) . عبارة أخرى، هناك من سيركز على الاختلاف والخلاف والتناقض . وهناك من سوف يركز على المساواة والمشارك والمجماعي والمتضامن . وهناك من سيركز على تركيب التعدد

synthèse plurielle

وفي هذا الإطار فالقيادات النقابية ، يجب أن تتجنب تأنيب أو تحميل مكونات الطبقة العاملة ، مسؤولية تراجع الجماعية النقابية ، le collectivisme syndical والسلطة النقابية ، في ممارسة التأثير الاجتماعي والمجمعي . بسبب تنامي فردانياتها ، أو غياب مشاركتها ، أو ضعف انتمائها ، أو انخراطها ، أو التركيز على فئويتها ومصالحها الآنية أو الظرفية ، أو انسحابها من العمل التطوعي والتضامني والمشارك ... لان ذلك سيوفر عذرا سهلا ، وربما عائق كبير ، في رؤية الإمكانيات المتوفرة والممكنة لتطوير الجماعية النقابية ، في وسط التحديات والإكراهات المتعددة

وقد أكدنا في فقرات سابقة ، أن تراجع نسب الانخراط النقابي . وتفكيك مؤسسات الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي . وانحصار أو تراجع نسبة تغطيتها لمكونات الطبقة العاملة . وانشطار هذه الأخيرة على هويات متعددة ، وبمصالح شبه متناقضة ، أو أنية وظرفية ومختصرة في المكان والزمان ... لا يعود السبب الأصلي فيها أو نشوئها إلى هيمنة مرجعية الفردانية الاجتماعية ... بل يعود الأصل فيها إلى فردنة علاقات الشغل L'individualisation des relations d'emplois . والمحاولات القائمة والجارية بسرعة وبقوة جنونية لمحاصرة ، أو إلغاء الميكانزمات الجماعية لبناء عقد الشغل la suppression des mécanismes collectifs pour constituer les contrats de travail . وخصوصا الدعوة لمراجعة قوانين الشغل . وتحرير التشغيل والأجور من كل الالتزامات التعاقدية . وإضعاف اليات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية . ومحاولة تجاهل التمثيلية والتمثيل النقابي ، بل الوصول إلى منع حق الإضراب ومتابعات جنائية لحق ممارسة المسؤولية النقابية . مع وضع أو اقتراح قوانين ضد-نقابية antisindical . ومحاربة أو ممارسة العنف ضد كل أشكال التنظيم الجماعي النقابي ، بالطرد الجماعي للمسؤولين النقابيين ، والعاملات والعمال المنقبيين . ورفض كامل لإحداث أو وجود تمثيلية ، أو مكتب أو حتى جماعة نقابية في المقابلة أو المؤسسة ... ومواجهة كل المجالات والأشكال التنظيمية أو التدخلية ، التي تمكن من تقديم حماية وحقوق جماعية لمجموع مكونات الطبقة العاملة .

إن الإطار المرجعي للسياسة النيوليبرالية ، قدمت كل التوجهات لأصحاب المال والرأسمال ، لتقوية مواقفهم وسلوكهم ضد المؤسسات النقابية . وتكثيف تدخلاتهم لفرض الإصلاحات النيوليبرالية . بخصوصية القطاعات والمؤسسات العمومية Privatiser . وتحرير الأسواق من كل المعوقات القانونية أو التنظيمية الحكومية أو النقابية (déréglementer

(. والتوظيف المكثف للتكنولوجيات الحديثة للإنتاج والمقلصة لليد العاملة . وتدير انشطار (Atomiser) كامل للوحدات الإنتاجية . وضمان توزيعها الجغرافي (Délocaliser) . والحد من كل إمكانيات التجميع العمالي ، او تواصلهم او تعبئتهم (Démobiliser) وتحرير كامل لسوق الشغل (libéraliser) من كل الالتزامات ... (Désengager) . إن التركيب السياسي والأيدولوجي لهذا الهجوم النيوليبرالي الجديد ، أكيد انه لم يسهل المهمة على النقابات ، ووضعهم أمام تحديات كونية بتفعيل محلي . وجعل إمكانيات فعلهم الجماعي تتراجع إلى مواقع الدفاع عن الوجود وضمان البقاء

وبالرغم من أهمية هذا التفسير ، أو هذه المعطيات الصحيحة . فإنها أيضا لا تعفي المؤسسة النقابية ، من مسؤولية مضاعفة الجهود للدفاع وتحسين القيم النقابية . وتطوير فعل الجماعية le fait de collectivisme والعمل الجماعي في الأوساط العمالية . فبدون هوية وقيم جماعية ، فالتعبئة الجماعية مستحيلة la sans identité et valeur collective, mobilisation collective est impossible . فالتحديات والإكراهات التي تواجه الفاعل والفعل النقابي ، أصبحت كبيرة ، وأصبحت أكبر ، عندما يتعلق الأمر بإعادة جذب وإدماج مكونات الطبقة العاملة ، لبناء الفعل الجماعي . وتمكين النقابة من السلطة الاجتماعية والمجتمعية ، لتمثيلهم والدفاع عن مصالحهم ... مع التأكيد أن أسباب ضعف عودتهم وانخراطهم وتطوعهم وثقتهم واعتقادهم في العمل الجماعي النقابي . لا يعود الأصل فيه ، إلى أطروحة الفردانية الاجتماعية ، وظواهر نرجسية المصالح الذاتية ... بل الأصل فيه يعود إلى البنية التركيبية للعناصر التالية ...

من جهة أولى ، إلى نوعية الهجوم السياسي للبرنامج النيوليبرالي على العمل النقابي ، في بعده الكوني والوطني . والمصاحب بتغيرات هيكلية و مؤسسية في بعدها السياسي والاقتصادي والاجتماعي والمجتمعي .

ومن جهة ثانية ، إلى ارتباك وضعف ، بل وصعوبة تصميم وتخطيط وتنظيم وتنسيق الفاعل النقابي للفعل الجماعي ، والمشارك والمتضامن لمجموع مكونات الطبقة العاملة .

ومن جهة ثالثة ، فهذه الصعوبات في إبداع جاهزية ذاتية ، بأنماط تنظيمية وتعبوية ونضالية جديدة ونوعية ومؤثرة في المجال الاجتماعي ، والمجال المجتمعي . تفسر إلى حد بعيد مظاهر الارتخاء النقابي ، وضعف الاعتقاد بفعالية الجماعية النقابية le collectivisme syndical

ومن جهة رابعة ، تؤكد هذه الخلاصات وجود إمكانيات كبير ومتوفرة ، لإبداع مقاربات تعتمد

أولا . تطوير الديمقراطية الداخلية ، لوضع المنتسبين في قلب التفكير والتخطيط والقرار ، وتوسيع مجال حق الانتساب النقابي ، وإعادة الهيكلة التنظيمية بشكل تؤمن تركيب الفعل التضامني والعضوي .

ثانيا . إعادة بناء المثن الخطاب والتواصلي القائم على الاولويات الجماعية والمشاركة لمختلف مكونات الطبقة العاملة ..

وثالثا . ضمان العلاقة التركيبية مع الديمقراطية التشاركية، في بعدها الجماهيري . لوضع المواطن في المجال الحيوي للعمل النقابي . و إبداع وسائل جديدة لقيادة حملات التعبئة من اجل التغيير الديمقراطي، والعدالة الاجتماعية والحقوق العمالية وتركيب علاقات التشبيك مع المجتمع السياسي التقدمي والمجتمع المدني الحقوق والحريات الاجتماعية الناشئة ...

هذه المقاربات مهمة لتنمية معنى الفعالية الجماعية ، وإعادة تفكير أسلوب تظاهراته ونشوته في الوسط النقابي . فالحاجة قائمة اليوم لتقوية القيم النقابية ، و بناء التضامنيات العضوية ما بين المجموعات العمالية ، والتي تملك كل الإمكانيات السيكلوجية السوسيولوجية للانتظام الجماعي والتاثير في الاجتماعي والمجتمعي ... وهذه مهمة ممكنة للمؤسسة النقابية

انتهى

في 2 : 2017

قراءة وتحضير وإعداد : عبد المجيد العموري بوعزة