

السلطة النقابية... مقدمات تفكير مختلف (القسم الثاني)

مرجعيات التفكير الاستراتيجي وبرامج العمل النقابي



قراءة و إعداد وتحضير \ عبد المجيد العموري بوعزة

تقديم منهجي

إن كل المحاولات الاستراتيجية ، والبرامج العملية ، التي تستهدف إعادة بناء وتطوير فعالية وجاذبية المؤسسة النقابية ، ستكون شبه مستحيلة ، أو على الأقل ناقصة وغير مكتملة . اذا لم يتم إعمال الفكر النقابي ، وتجربة الفاعل والممارس للعمل النقابي ، بغرض بحث العناصر المؤسسة والمشكلة لمفهوم السلطة . والطرق والأنماط التي تجعلها موضوع رهانات وحسابات وصراعات مكثفة مجتمعيًا واجتماعيًا .

بناء تفكير مختلف في موضوع السلطة ، سيدفعنا بالضرورة إلى فهم ، وربما إلى تفسير ، كيف تفكر القيادات النقابية والمنتسبين للعمل النقابي ، في استعمال وتطوير موارد الفعل النقابي ، وأنماط التنظيم والمؤسسات النقابية . كأنماط خاصة بالمجال النقابي لتجسيد السلطة النقابية .

وفي هذا السياق ، سنحاول قدر المستطاع ، وفي الحدود المنهجية للموضوع . التساؤل عن طبيعة السلطة النقابية ومركزاتها الأساسية . وبحث الاستراتيجيات ، التي تمكن من إعادة تموضع الفعل النقابي ، كسلطة اجتماعية جماعية منظمة تطوعيا وتضامنا ، من خلال عرض المحاور التالية

1 . مفهوم السلطة النقابية le concepteur de pouvoir syndical

2 . الموارد الأربعة للسلطة النقابية les 4ressources de pouvoir syndical

3 . المواصفات والقدرات الاستراتيجية الأربعة ، للرؤية والتنظيم والفعل النقابي في السياق

الراهن les 4aptitudes stratégiques de la vision , organisation et l'action syndicale dans

le nouveau contexte

المحور الاول: مفهوم السلطة النقابية

في المستوى الأول، لا بد من الإشارة إلى أن السلطة ، تعكس القاعدة المادية لعلاقات القوة بين مختلف الفاعلين داخل المجتمع . ولا يمكن الحديث عن وجود سلطة ، بدون تنظيم محدد ، إلى درجة يمكن التأكيد ، أن التنظيم هو السلطة بالفعل . le pouvoir se concrétise par l'organisation. Mais l'organisation c'est le pouvoir en action

وفي المستوى الثاني ، نؤكد أن ممارسة السلطة ، هي قدرة طرف أو فاعل محدد ، التأثير على طرف أو فاعل آخر ، من أجل إنجاز ، أو عدم إنجاز فعل أو قرار أو إجراء محدد . بل قدرته على إثارة تأثيرات مادية أو رمزية ، بغرض الدفاع عن

مصطلحه ، أو تفكيك أو تدمير أو تغيير مصلحة أ د'acteur À d'influencer un acteur
B pour qu'il Réalisé ou non une action

وفي مستوى ثالث ، يمكن اعتبار ممارسة السلطة، تندرج في اطار تفكير وتخطيط وتكتيك وأجندات مبرمجة عمليا . أو تشكيل وعي أو الإيمان بمعتقدات أو أطروحات، في بعدها السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو الديني أو الاثني. أو كما يشير ميشيل فوكو، أن ممارسة السلطة ، هي طريقة لبناء الهيمنة ، في اطار الصراع ، أو علاقات التشبيك والتوظيف بين السلطة الميكرو فزيائية والسلطة الماكرو فزيائية .

وفي مستوى رابع ، يمكن اعتبار أن أولويات ممارسة السلطة النقابية. تكمن في البحث والتخطيط، وبرمجة تقوية قدرات الفعل العمالي الجماعي والتضامني والإرادي والتطوعي، من خلال التركيز على تمثيل مصالح ومطالب وحاجيات مكونات الطبقة العاملة. بغرض التأثير السياسي والاقتصادي على الدولة و الرأسمال . ويهدف تحقيق الديمقراطية السياسية. و العدالة الاجتماعية. و الحقوق العمالية .

فالقادرة على بناء الفعل النقابي الجماعي la capacité de construire un syndicalisme collective. يشكل لوحده مدخلا مفتوحا لتفكير وتحليل مفهوم السلطة النقابية. التي هي بالأساس قدرة على تعبئة موارد التضامن الداخلي والخارجي، في اطار رؤية استراتيجية ، وتنظيم جماعي، وفعل ميداني . بهدف التأثير وإعادة تنظيم عالم الشغل ، الخاضع لإكراهات العولمة النيوليبرالية، التي هي أيضا تتشكل كسلطة، و كقوة مهيمنة ، في بعدها الفكري و السياسي والاقتصادي .

منهجيا نحن أمام موازين قوى مختلة، وغير متوازنة بين طرف مهيمن ، يملك سلطة أجهزة السلطة، وأجهزة الاقتصاد . ويفرض تحرير عالم الشغل . وتكثير مداخل المال والرأسمال . وطرف مهيمن عليه . يملك سلطة أجهزة التضامن الجماعي . وأجهزة التنظيم العضوي . ويحاول تقنين عالم الشغل وتحسين مداخل العمل ، وتوزيع عادل للثروة .

فالمراد التنظيمية والمادية والعملية للمؤسسة النقابية . تتأسس في جوهرها على فكرة التضامن الجماعي والعضوي le concept de solidarité collective et organique هذا البعد بالرغم من أهميته الاستراتيجية. في بناء سلطة المواجهة النقابية. فانه يضل بحكم مفهوم السلطة، قاصرا عن أداء مهمات المواجهة، اذا لم يتم استكمالها بالبعد والرؤية السياسية .

فالتغيرات والتحولات السريعة ، التي تؤثر اليوم على الفعالية النقابية . تتطلب تطوير الرؤية السياسية في مجال معرفة مهارات فعل التغيير الاجتماعي Savoir faire le changement social .

فالرؤية السياسية للتغيير الاجتماعي. هي مجموع الكفاءات والقدرات والمهارات التي يتم بناءها وتلقينها وتقاسمها ، كمعادلات حقيقية لممارسة السلطة النقابية. فالفعل النقابي ، وفق هذه المقاربة ، هو التقاء وتكامل وتشبيك ، بين الرؤية السياسية ، والنمط التنظيمي ، والفعل الميداني للتغيير الاجتماعي. الذي يتجلى كسلطة نقابية في الاجتماعي والمجتمع .

وبهذا المعني ، يمكن توسيع الدائرة المنهجية لتحليل مفهوم السلطة النقابية. من خلال الإشارة الى العناوين التالية .

أولا : تشخيص وتحليل القدرات النقابية la capacité syndicale (موارد البشرية والمالية والمواقفية والخطابية والتنظيمية والميداني..... المشكلة للسلطة النقابية الذاتية)

ثانيا : تشخيص وتحليل تشريعي وقانوني le contexte règlementaire (مقتضيات الاتفاقيات الدولية والدستورية المنظمة للمشروعية القانونية للمؤسسة والحريات النقابية والقوانين المنظمة لعالم الشغل في مختلف القطاعات المشكلة للسلطة النقابية القانونية

ثالثا : تشخيص وتحليل للمؤسسات le cadre institutionnel والتي تمكن الفاعل النقابي من الحضور والتمثيل والتدخل ، والتي هي نفسها تعكس علاقات السلطة (مؤسسات الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي مؤسسات ومجالس الاستشارة وبناء الراي مؤسسات التمثيل العمالي بالمقاولة أو الإدارة العمومية المشكلة للسلطة النقابية التذخيرة)

رابعا : تشخيص وتحليل الفرص السياقية les opportunités contextuelles والتي ترتبط غالبا بسياقات علاقات القوة، بين المؤسسة النقابية والسلطة السياسية أو الاقتصادية. والتي تتمكن من خلالها المؤسسة النقابية ، من فرض سلطة أجندتها ، على مصادر صناعة القرارات. (اتفاق غشت 1996 أو سياق اتفاق 2011تشكل فرص سياقية للسلطة النقابية و فرض أجندتها)

خامسا : تشخيص وتحليل قدرة مجموع الفاعلين في المجتمع les prédispositions des autres acteurs الفاعل السياسي ، الفاعل الاقتصادي ، الفاعل المدني ، الفاعل العلمي بالتركيز على مجالات القوة والضعف ، والفرص والمخاطر المتعلقة بكل فاعل ، وعلاقتها بالمؤسسة النقابية ... (المشكلة للسلطة النقابية التشبيكية)

صحيح أن هذه المستويات ، ستجرنا إلى تحليل الفكر والتفكير الاستراتيجي للمؤسسة النقابية. وهذا موضوع آخر ، سيكون مجال لمقالة خاصة ، حتى نستكمل الصورة العامة. لكن هذه المقالة ، ستلتزم بتحليل السلطة النقابية ، من موقع قدراتها، ومواردها الاستراتيجية ، كتحديات أساسية ، تواجه وتهدد اليوم مفهوم السلطة النقابية في الاجتماعي والمجتمعي .

المحور الثاني : الموارد الأربعة للسلطة النقابية

بداية ، يمكن تسطير العناوين الأساسية الأربعة، لموارد ممارسة السلطة النقابية...

أولا : التضامن العضوي الداخلي solidarité organique interne. والذي يحيلنا إلى مجموع الميكانزمات المشكلة للبراديغم النقابي في مواقع التنظيمات النقابية والمهنية. بهدف انعاش حيوية التداول الديمقراطي . وتأمين الانسجام التضامني و العضوي للمجموعة العمالية .

ثانيا : شبكات التضامن الخارجي les réseaux de solidarité externe. والتي تشير من جهة: إلى نوعية العلاقات التضامنية العضوية ، بين التنظيمات النقابية ، أفقيا وعموديا وترابيا وعلاقاتها من داخل ومع المركزية النقابية. ومن جهة ثانية: شبكات التضامن المجتمعية، وخصوصا مع التنظيمات السياسية ، والجمعيات المدنية ، والحركات الاجتماعية ، وأنماط الارتباط بحاجيات ومصالح المواطنين والمواطنات .

ثالثا : الموارد الخطابية وأنماط التواصل les ressources narratifs et les modes de communication. وهي مجموع العناصر، المشكلة للخطاب التاريخي ، والمبادئ والقيم والهوية ، التي تعطي معنى للممارسة النقابية السياقية. ورغبة في العمل الجماعي ، والاحساس بالفعالية، و الايمان بمشروعية انماط الافعال النقابية .

رابعاً : الموارد التنظيمية les ressources organisationnelles وهي مجموع مؤسسات التنظيم النقابي ، المركزي والقطاعي والترابي ، والمؤسسات الموضوعاتية، او الوظيفية . والموارد المادية والمالية والبشرية . وعمليات تصميم السياسات والمواقف والبرامج التنظيمية والمطلبية والاقتراحية والتفاوضية والنضالية .

اولاً : التضامن العضوي الداخلي solidarité organique interne

يشكل التضامن العضوي الداخلي، قلب ومحرك العمل النقابي . ويقوم على قاعدة استراتيجية ، تتمثل في قدرة النقابة على تأمين وضمان مستوى كافي وشامل و متماسك من الانسجام ، والتماثل والتلاحم ، بين مختلف مكونات الطبقة العاملة . كشرط لمتابعة الأهداف المسطرة ، والدفاع عن المصالح ، و تفعيل المواقف . فالرأسمال كمقاولة والدولة كسياسة ، تركز دائماً وتنتبه وتقرأ وتقيم بشكل مستمر ، مستوى التماسك ، وسيولة الانخراط ، والتعاطف والتعبئة لقياس درجة تطور السلطة النقابية . في اوساط الطبقة العاملة ، وفي محيطها الاجتماعي والمجتمعي . لأنها ستحدد طبيعة علاقات القوة بين السلطة الفاعلة في المجتمع . فالتضامن العضوي الداخلي يتشكل منبعه من مستويين متلازمين ومرتبطين جدليا

اولاً : الهوية والانسجام النقابي والوعي به جماعيا la cohésion syndicale

وثانيا : عملية وحيوية التداول الديمقراطي la vitalité délibérative

وفي سياق ترابطهما التكاملي ، تتمكن مكونات الطبقة العاملة ، من تجاوز أو التخلي عن هوياتها الفردية او الجماعات الجزئية ، والمصالح الأنوية والظرفية ، لفائدة الهوية والقيم والمصالح الجماعية والعضوية المتضامنة . فالمنابع الأصلية لسلطة التضامن العضوي الداخلي . ترتفع قيمتها وأولويتها ، من جهة بالعلاقة مع ازمه العمل النقابي ، وارتقاء جاذبيته . بسبب تضخم وتعدد ظواهر الهويات المهنية ، والمصالح والفئوية والقطاعية ، وتناقضها وتنافسها . و من جهة اخرى بالعلاقة مع ترسيخ التوجه النيوليبرالي ، في تقليص وإلغاء القواعد والمعايير الموحدة ، وتضخيم وتكثير الأشكال المتعدد للتشغيل . (القطاع العام مثلا التشغيل النظامي الغير المحدد المدة . والتشغيل بعقد خاصة . والتشغيل بعقد محددة . والتشغيل بالمناولة والاتي التشغيل بقاعدة القانون الخاص)

أولاً : الهوية النقابية والوعي بها جماعيا

الهوية النقابية، هي عملية لبناء الوعي الجماعي، بشروط الوجود الاجتماعي المؤسس للإحساس بالانتماء ، والالتقاء الفكري والمعرفي والأخلاقي والعاطفي والعلائقي، بين مجموع مكونات الطبقة العاملة ، كمجموعة متضامنة. من اجل العدالة الاجتماعية ، وحقوق المواطنة الكاملة ، كمرجعية متقاسمة ومعاشة داخل وبالعمل النقابي .

ثانيا : عملية التداول الديمقراطي

التداول الديمقراطي ، يحيلنا مباشرة إلى طريقة وأسلوب مشاركة الطبقة العاملة في الحياة النقابية ، من خلال

أولاً : طبيعة التداول والاشترك والمشاركة ، في المؤسسات والبنيات التنظيمية المركزية والقطاعية والترابية وفي الوحدات والمقاولات الإنتاجية والخدماتية

وثانيا : فعالية ووسائل التواصل الداخلي ، والبناء الخطابي والتاطيري ، بين القيادات التمثيلية على المستوى المركزي والقطاعي والترابي ، وفي الوحدات والمقاولات و مع مجموع المنخرطين والمنتسبين.

ثالثا : مستوى مشاركة وجودة التزام المنخرطين والقاعدة العمالية ، في مختلف المستويات التداول التنظيمي ، ومستوى حقوق التعبير وحقوق المنخرط والمنتسب.

رابعا : تفاعل المستويات الثلاثة السابقة ، تؤثر بشكل إيجابي في إنشاء الهوية النقابية . ويمكن من الوعي بها جماعيا . وتنقل المجموعة العمالية ، الى عملية البناء التداولي للاستراتيجيات وبرامج العمل

لكن بالرغم من أهمية هذه العلاقة التركيبية ، بين بناء الوعي بالهوية ، وممارسة الديمقراطية النقابية . فان التجارب العملية والملاحظة الميدانية تؤكد معطين:

أولا : تقوية ممارسة التداول الديمقراطي ، والحرية الكاملة لحقوق التعبير . تؤدي في الغالب إلى تقوية مستويات التنافس والتناقض والتعارض والنزاع ، لأسباب متعددة، يتعلق البعض منها ، بطموحات شخصية ، او حسابات سياسية ، او نزاعات مصلحة ومطلبية ، او بروز هويات جزئية ومجموعات متضامنة....

ثانيا: تقوية الانسجام والتجانس والتضامن العضوي . يمكن ان يكون سببا او نتيجة، لغياب او ضعف مستوى التداول ، و الحوار والحياة الديمقراطية. وتراجع مستوى المشاركة في الحياة النقابية والتزاماتها...

La vitalité délibérative forte peut conduire une forte concurrence identitaire, tensions et oppositions. Et une forte cohésion identitaire peut être le résultat d'un faible niveau de vitalité délibérative et le déficit démocratique et la faiblesse de la participation à la vie syndicale

ثانيا : شبكات التضامن الخارجي les réseaux de solidarités

امام واقع التحولات الهيكلية لعالم الشغل . والتي تمس كل القطاعات العامة والخاصة. والأشكال الجديدة لتقسيم الشغل والتشغيل . وتفكيك العلاقات والارتباطات التقليدية للوعي والفعل العمالي الموحد ، عبر اليات تجزئ والتفئنة لتدمير فكرة التضامن. فلم يعد ممكنا

من جهة أولى : الاستمرار في الأنماط التنظيمية والمؤسسية الأفقية ، القائمة في الجسد النقابي . مع ضرورة البحث عن حركات تنظيمية مندمجة ومتجانسة ، في شبكات ومصالح ومطالب موحدة..

ومن جهة ثانية: تطوير كل أشكال التحالفات البرامجية مع الفاعل السياسي والمدني الحقوقي والحركات الاجتماعية حول المصالح المشتركة...

ومن جهة ثالثة : تطوير أنماط التعبئة والحشد الشعبي والجماهيري . وقيادة حملات نضالية للتشبيك مع مصالح المواطنين والمواطنات ، حول مجموع الخدمات العمومية..

هذه المستويات من الاندماج الداخلي والخارجي ، تمكن المؤسسة النقابية ، من بناء أجندة برنامج للتأثير في مجريات التغيير الديمقراطي والاجتماعي والحقوقي.

ثالثا : الموارد الخطابية وأنماط التواصل les ressources narratives

عملية إنشاء الخطاب النقابي ، يشكل في حد ذاته اية تواصلية ، تمكن من إدماج مرتكزات الهوية النقابية وتطوراتها التاريخية . والقيم والمبادئ الموحدة للفعل النقابي. والرؤية الاستراتيجية التي تترجم عقلانية معنى الانخراط والانتماء الجماعي لبناء الفعل النقابي .

فالموارد الخطابية ، واليات التوصيل والتواصل .تشكل في مجموع مرتكزاتها ، الاطار المرجعي لتشخيص وفهم وتفسير الماضي والحاضر والمستقبل. وتدلل بكل المعطيات ،مهام الوعي والتعبئة والعمل النقابي، ضمن الأوضاع السياقية الجديدة

رابعا : الموارد التنظيمية les ressources organisationnelles

تقوم الموارد التنظيمية للنقابة، على العلاقة الارتباطية بين الرؤية السياسية . وأنماط تنظيم البنيات النقابية . وجاهزية تحملها للمهام الميدانية والعملية. وفي هذا الاطار، يمكن تحديد اربعة مستويات لتفكير الموارد التنظيمية .

1. الموارد المادية

2. الموارد البشرية

3. الموارد الممارساتية

4. الموارد السياسية والبرامجية

1. الموارد المادية للمؤسسة النقابية les ressources matérielles

يتضمن هذا المستوى من الموارد ، محاور متعددة، يمكن الإشارة الى بعضها .

من جهة أولى : أنماط وطريقة تنظيم عمليات الانخراط والانتماء للنقابة (تشخيصها تحليلها واقتراح الحلول لتطويرها)

ومن جهة ثانية : برنامج تدبير الموظفين النقابيين ، و سياسة التسيير الاداري والمرفقي . وسياسة التدبير المالي الوظيفي والاستثماري والتجهيزي . بالإضافة الى تدبير موارد الموظفين المتفرغين بالكامل. والمتفرغين للقيام بمهام محددة في الزمن .

ومن جهة ثالثة : برنامج تدبير بنيات الاستقبال . والمقرات والمكاتب والموارد المرفقة بها .

ومن جهة رابعة : برنامج تدبير المكلفين بمهام تمثيلية او انتدابية . كأعضاء اللجان الثنائية . ومندوبي الأجراء وأعضاء لجان الصحة والسلامة. ولجنة المقاوله . والمنتدبين النقابيين في المجالس العليا ، والمجالس الإدارية والمجالس الاستشارية والبرلمانية....

ومن جهة خامسة : برامج الموارد العمومية ، المرتبطة بالدعم المالي العمومي. او بالمشاركة في البرامج العمومية المتعلقة بالعدالة الاجتماعية ، او التعاون والعلاقات الدولية. او برامج الدعم الممولة من طرف المقاولات والمديرة نقابيا.....

2. الموارد البشرية للنقابية les ressources humaines

ويشمل هذا المستوى من جهة أولى : البرنامج الاستراتيجي للتكوين والتأطير النقابي ، المتفاعل مع الحاجيات التكوينية للمنخرط الحديث والمسؤول والمنتدب والممثل النقابي حسب المستويات التنظيمية . بالإضافة الى برنامج تكويني مرتبط بالرؤية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والفكرية، المؤطرة والمهيكلية لاستراتيجية المؤسسة النقابية . مع برامج خاصة لتطوير الشخصية والموارد الذاتية ،ومهارات التواصل والتفاوض وإدارة المجموعات النقابية . ومن جهة ثانية : سياسة تطوير الخبرة النقابية في مجالات العمل الاستراتيجي النقابي. وخصوصا المجالات القانونية والتواصلية . وسياسات التشغيل. وأنظمة الحماية الاجتماعية . والأنماط الصناعية والإنتاجية والخدماتية الكبرى. وأنظمة مداخل العمل ومداخل الرأسمال . والسياسات العمومية والاجتماعية وغيرها من المواضيع المحورية ، التي تمكن من بناء خبرات نقابية، بعمق اجتماعي عمالي . بالإضافة إلى طرق تنظيم الندوات العلمية والفكرية . والتكفل بإجراء الدراسات والأبحاث في مختلف المجالات ذات الأولوية . ومن جهة ثالثة : برامج تشغيل الموارد البشرية ذات الكفاءة اللغوية. والمهارات التقنية المتخصصة ، وخصوصا في مجال التكنولوجيات الحديثة فالموارد البشرية النقابية تطرح دائما إشكالية برامج وأنماط تعبئتها وتشغيلها وديمومتها ، لخدمة الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة النقابية .

3. الموارد الممارساتية les ressources pratiques

ويشمل هذا المستوى من جهة أولى: مجموع الإجراءات والمساطر المتعلقة بالنظام الأساسي والنظام الداخلي. و حقوق وواجبات المنتسبين والمسؤولين. وضوابط الدخول والانتفاء والخروج والاستقالة والإعفاء والطرء . وقواعد الترشح وإدارة الاجتماعات وحل النزاعات والاختلافات الداخلية. وقواعد الإعلام والنشر والإخبار النقابي . وطرق عقد الاجتماعات وصناعة القرارات وتوزيع المهام والتكليفات وكل الإجراءات و الممارسات التي تدخل في التدبير اليومي للمؤسسات النقابية .

ومن جهة ثانية : مجموع الممارسات والتجارب المتعلقة بعمليات التعبئة وتنظيم الحملات . وتنفيذ القرارات النضالية وأشكالها . واستعمال البيانات والمنشورات والشعارات واللافتات والأعلام النقابية..... بالإضافة إلى الطرق الممارسة في استغلال واستعمال مواقع التواصل الاجتماعي والتكنولوجيات الحديثة إن كثافة استعمال الموارد الممارساتية والميدانية. وتنوع أشكالها وأنماطها . تسهم بشكل كبير في تحسين وتجويد وتقوية الموارد الخطابية والتوصيلية والتواصلية . كما تؤثر إيجابيا في استنهاض و انعاش قيم التضامن الجماعي

4. الموارد السياسية والبرامجية les ressources politiques et programmatiques

تعتبر الموارد السياسية وبرامج العمل ، من اهم الموارد الاستراتيجية . وتشمل من جهة أولى البنيات التنظيمية المركزية ،التي تدخل ضمن مجال اختصاصها ،تطوير وتفعيل الرؤية السياسية والأطروحات والمذكرات التوجيهية ،وعرض التداول في المخططات والبرامج العملية والموضوعاتية السنوية والمتعددة السنوات . ومن جهة ثانية الرؤى السياسية والبرامج العملية للقطاعات النقابية والترايبية . ومن جهة أخيرة النظام المعلوماتي و معايير ومؤشرات المتابعة والتقييم الموضوعي

يؤثر التضامن العضوي الداخلي ، في تشكيل الهوية الموحدة، لمجموع مكونات الطبقة العاملة. وأنماط التداول والاشتراك الديمقراطي، وبناء شبكات التضامن ،ما بين المؤسسات النقابية، ومع الشبكات الخارجية . وأنماط بناء الموارد الخطابية ،وكيفية التواصل والتوصيل. ومستويات الموارد التنظيمية في بعدها المادي والبشري والممارساتي والسياسي والبرامجي ... كلها مجالات جوهرية وأساسية لتشكل السلطة النقابية . فتفكيرها واستعمالها وتوظيفها الجماعي والذكي. يمكن المؤسسة النقابية من تطوير أو استعادة مشروعيتها الاجتماعية والمجتمعية. وتأثيرها كسلطة ، في موازين السلطة المنظمة للبيئة والبنية السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع

المحور الثالث : المواصفات والقدرات الاستراتيجية للعمل النقابي في سياق التحديات

الراهنة

على افتراض توفر المؤسسة النقابية ، على مستويات جيدة أو مقبولة للموارد التنظيمية ، وقدرتها على توفيرها وتشغيلها وتديرها وتحسينها . فهل هي كافية لاستعادة مشروعية السلطة النقابية في الحقل الاجتماعي و المجتمعي ؟

كل التجارب لتجديد العمل النقابي ،بالاعتماد فقط على الموارد التنظيمية ،لم تتمكن من إعادة تفعيل وتجديد الجاذبية النقابية ،لذا مجموع مكونات الطبقة العاملة من جهة ، أو لذا مجموع مكونات المواطنين والمواطنات . وفي هذا السياق اتجهت جهود الباحثين والممارسين للعمل النقابي للبحث في أهمية و حدود الموارد التنظيمية، في إنعاش العمل النقابي . وإعادة طرح وتقديم مداخل جديدة ، تدعم وتساند وتجدد الموارد التنظيمية ، بهدف ترسيخ العمل النقابي في العمق الاجتماعي والمجتمعي .

وتوصلت هذه الدراسات والأبحاث النقابية ، الى خلاصة تركز على مركزية وأهمية معرفة الفعل الاجتماعي في البناء وإعادة الإنتاج النقابي. la centralité De savoir faire le social dans la construction et la reproduction syndicale بمعنى الافتقاد التدريجي ، أو ضعف قدرات أو مهارات أو تجارب أو مؤهلات الفاعل النقابي ،في معرفة فعل ، وإحداث التغيير الاجتماعي . باعتباره المجال الحيوي للعمل النقابي . وتراجع مواصفات إعادة إنتاج الفعل النقابي كفاعل ومحدد Acteur et Facteur في التغيير السياسي الدائم للبناء الديمقراطي . والإنجاز التراكمي للعدالة الاجتماعية ، والحقوق العمالية بالمجتمع.

بحيث توضحت أكثر العلاقة التركيبية ، بين امتلاك المعرفة ، وتمثل المواصفات والقدرات لذا الفاعل النقابي. وتطوير مؤهلاته في إحداث وصناعة الفعل والتغيير الاجتماعي . وكيفية استعماله وتوظيفه لمجموع مستويات الموارد التنظيمية، حسب متطلبات المرحلة وأولوياتها ، والمهام السياقية لإدارة الصراع والمواجهة، من داخل ومع البنية الاجتماعية والمجتمعية . وهذا يعني أن المؤسسات النقابية ، يمكن أن تتوفر على حد أعلى أو أدنى من الموارد التنظيمية لكنها تفتقد للمواصفات والقدرات الاستراتيجية لمعرفة الفعل الاجتماعي les syndicats peuvent avoir le minimum ou le maximum des ressources organisationnelles ,mais manquaient d'aptitudes stratégiques de savoir faire le social

فالمواصفات والقدرات الاستراتيجية لمعرفة الفعل الاجتماعي النقابي . يمكن تطويرها وتلقينها وتجريبها واستعمالها ، التي تمكن الفاعل النقابي من تجاوز أو تحسين الأنماط التقليدية للفعل والتعبئة والحشد ، والتوفر على جاهزية جديدة لتصميم وتخطيط وتنفيذ حملات قيادة التغيير ، والمواجهات الاجتماعية ، والعلاقات التشبيكية المجتمعية ، بالعلاقة

مع الأولويات الاستراتيجية السياقية . وفي هذا الإطار يمكن الحديث ، عن أربعة مستويات للمواصفات والقدرات الاستراتيجية للفاعل والفعل النقابي، في سياق التحولات الراهنة

1. المواصفات والقدرات الوسائطية Les aptitudes d'intermédiations .

2. المواصفات والقدرات التوجيهية les aptitudes de cadrages

3. المواصفات والقدرات التركيبية les aptitudes d'articulations

4. المواصفات والقدرات التعليمية les aptitudes d'apprentissages

1. المواصفات والقدرات الوسائطية

يتميز الفعل والفاعل النقابي ، بتضخم وتعدد التدخلات اليومية، للتفاعل مع الحاجيات الفردية والجماعية ، والقيام بالمهام النقابية في مختلف مستوياتها. الى درجة تتجاوز حتى قدرة التحمل البشري والعمل التطوعي .

لكن اهم هذه التدخلات خلال العشرين سنة الماضية. أصبحت تتركز بالخصوص ، على تدبير بل أيضا القيام بأدوار التحكيم التوسطي ، للتعامل والتفاعل مع مختلف الطلبات والمطالب والمصالح المتناقضة والمتباعدة ، حتى داخل نفس الهيئة المهنية أو القطاع او المقولة . ومحاولة إجراء نوع من المصالحة بين هذه المطالب والمجموعات الحاملة لها . بهدف تليين تناقضاتها ، واستبعاد انفجار خلافاتها أو احتمالات تضخم صراعاتها ، ضمن شروط هيمنة مواقف الهويات المهنية والمصالح الشغلية الفئوية والتفصيلية ، حتى داخل نفس الهيئة المهنية ، أو القطاعية ، أو في نفس المؤسسة أو المقولة .

أن عملية التنشيط المتراكم ، لتحويل الوعي و الهوية العمالية الجماعية ، الحاملة للمطالب والمصالح المتضامنة والمتجانسة عضويا . إلى هويات ووعي ومطالب مهنية متعددة منقسمة ومتسارعة ومتناقضة ومتصارعة . تشكل اليَوْمَ ضغطا قويا على الفاعل القيادي والفعل النقابي . ويحولهم من جهة : إلى مجرد وسطاء للتحكيم بين مختلف هذه الهويات والمطالب المنقسمة على بعضها البعض . وتركيز كل طاقاتهم وجهدهم لتأمين بقائهم . وقبول مطالبهم ، ومحاولة إعادة ترتيبها ، ضمن سياق التحول والانشطار الدائم لهذه الهويات والمطالب . ومن جهة ثانية : يضعف طاقاتهم ، وقدرة مؤهلاتهم وتجاربهم وأدوارهم الاستراتيجية ، كقيادات نقابية للتعبئة والإدماج . وبناء الهوية والوعي العمالي المتضامن عضويا . و المصالح الجماعية والمشاركة ، المهيكلية والعمودية للعمل النقابي الجامع والمتجانس والموحد. كشرط جوهري لبناء السلطة النقابية ، القادرة على التأثير ، في ميزان السلط المقومة لصراع المصالح في المجتمع . وفي هذا السياق ، تبرز الأهمية الاستراتيجية للمواصفات والقدرات الأساسية للفاعل والفعل النقابي ، لانعاش السلطة النقابية . من اجل إحداث وصناعة فعل التغيير الاجتماعي ، على الأقل من خلال مستويين متلازمين اجتماعيا:

أولا : مواصفات وقدرات بناء التموضع الوسائطي التنظيمي

المواصفات الوسائطية ، على مستوى التنظيم النقابي . هي تتوفر على قدرات اتخاذ قرارات ، يمكن وصفها ضمن السياق الراهن بالشجاعة. وتمثل أساسا ، في إحداث اليات تنظيمية ، لتجميع القطاعات المتجانسة ، في إطار أقطاب وطنية مهيكلية لأولويات فعل التغيير الاجتماعي. بهدف نقل مستوى التداول الديمقراطي ، من التحديات القطاعية ، أو ضغط المصالح الفئوية أو المهنية... إلى مستوى التحديات المتقاسمة ، وإعادة هيكلة الوعي الجماعي ، والمصالح الأساسية المشتركة، ضمن آلية تنظيمية عضوية . بعبارة أخرى ، وبلغة مختلفة ،

محاولة أحداث نوع من الوسائط التنظيمية، بين العمودي والأفقي . بين المفهوم الكونفدرالي والمفهوم الفيدرالي . بين المركزي واللامركزي . كضرورة لإنشاء الرؤية والهوية والوعي والمصالح التركيبية ، الذي تتوسط وتدمج عضويا مختلف الرؤى والهويات والمعارف والمصالح المختلفة .

ثانيا : مواصفات وقدرات بناء التموضع الواسطي الشبكي

وهي العلاقة الضرورية بين مواصفات وقدرات ، التموضع الواسطي التنظيمي . ومواصفات وقدرات التموضع الواسطي الشبكي . من خلال بناء علاقات التحالف مع الوسط السياسي التقدمي واليساري ، والمنظمات المدنية الحقوقية والشبابية والأسرية والفكرية والعلمية . مع محاولات الفاعل النقابي البحث عن الوسائط المشتركة ، ومجالات الالتقاء والتكامل ، من داخل المرجعيات والرؤى والبرامج المختلفة ، وأحيانا بأولويات متناقضة ، وحسابات النرجسية الذاتية ، أكانت سياسية أو مدنية .

فالحملات المشتركة للتعبئة ، وقيادة فعل التغيير الاجتماعي الناجحة . اعتمدت بالأساس على مواصفات وقدرات القيادات الفاعلة في نظام التشبيك المشترك ، على بناء أولويات الالتقاء والتوافقات المرجعية ، وتسطير برامج العمل التكاملي ، وتجاوز التفاصيل الخلافية والحدود الافتراضية . مع العلم ، ان التجارب أكدت ان الاختلافات بين مكونات التحالف التشبيكي ، لا تأتي فقط من اختلاف المرجعيات والأولويات والمصالح . بل تأتي وتظهر وتقوم غالبا ، على اختلاف تجارب الفعل الميداني ، وأنماط فعل التغيير ، وأساليب التعبئة وطرق المواجهة .

وعموما ، وبدون الدخول في تفاصيل معوقات وممكنات ، بناء قدرات ومواصفات التموضع الواسطي للتنظيم النقابي والتنظيم الشبكي . فان كل التجارب الناجحة ، أشرت على أهميتهما الاستراتيجية ، في إنعاش وتفعيل السلطة النقابية ، كفاعل ومحدد للتغيير الاجتماعي ، في بعده السياسي والاقتصادي والتنظيمي في إطار الالتزام بثلاثة ابعاد وهي :

اولا : قدرة الفعل والفاعل النقابي ، على تسييد ثقافة المصالحة المتضامنة والعضوية بين المصالح والمطالب العمالية المتعارضة والمختلفة والتنظيمات المتباعدة .

ثانيا : إثارة عناصر ومسارات التعاون والتنسيق ، وضمان الانسجام على مستوى الفعل والبرامج العملية والميدانية ، بين مختلف المكونات الطبقة العاملة ومستوياتها التنظيمية ،

ثالثا : قدرة الفاعل والفعل النقابي ، على خلق وإبداع أشكال وأنماط محددة للتشبيك والتعاون . وإثارة أهمية العلاقات الاجتماعية ، بين مختلف المجموعات السياسية التقدمية واليسارية ، والتنظيمات المدنية الحقوقية . وقيادة حملات التغيير الاجتماعي لمصلحة المواطنين والمواطنات .

2 . المواصفات والقدرات المرجعية

من اهم السيمات المميزة للفاعل النقابي ، تصميم استراتيجيات وبرامج ، حسب الإطار المرجعي للقراءة السياقية ، والأولويات المهيكلية للمرحلة السياسية والاقتصادية والاجتماعية . هذه القراءة ، تسهم في إعطاء توزيع وتعميم معاني والمبررات الموضوعية والذاتية للفعل النقابي في أحداث التغيير الاجتماعي .

وفي هذا الإطار تصبح المواصفات والقدرات المرجعية، لسياق المرحلة. تتجسد عمليا من جهة ، في بناء أجندة برامجية شمولية وإدماجية ، لمجموع المصالح العمالية ، ومصالح الشبكات السياسية والمدنية، وحاجيات المواطنين والمواطنات . وتحدد وتعرف من جهة ثانية ، طبيعة الصراع والمواجهة بين شبكة نحن وشبكة الآخرين la définition de la confrontation entre l'égo et les alter . (entre Nous et les autres) . تلعب أدوارا مهمة في تمثل أولويات المصالح المشتركة ، وامتلاك قابلية توسيع وتنويع واستعمال وتجريب أفعال نضالية نوعية وجديدة ومؤثرة في ميزان صراع السلطة المنظمة للمجتمع.

ضمن هذا المعنى تصبح المواصفات والقدرات المرجعية ، مسارا مفتوحا لتحويل وتطوير وإعادة بناء براديجم paradigm الموارد الخطاب النقابي، وانفتاحه على المسارات جديدة . وفرصة لاستعادة المرتكزات الأصلية للفعل النقابي ، كوعي جامع ومجمع . وكفعل عضوي ومتضامن . وكمفتاح لإعادة تجديد وإنعاش سلطة المؤسسة النقابية في بنية المجتمع . وكقوة فاعلة ومؤثرة في إعادة طرح وتقديم وتعريف لأولوية الخدمات العمومية ، واقتصاد التنمية ، والعدالة الاجتماعية ، وقضايا الشغل والتشغيل والبطالة ، وأنظمة الدخل والحماية الاجتماعية، ومظاهر الهشاشة والعمالة الفقيرة ، والفقر والتحول المناخي ... ان عملية تعبئة المواصفات والقدرات المرجعية، باستهداف بنية مصالح المجتمع ، وفي قلبها بنية حقوق ومصالح العمال ، مع نظام للشبكات والتحالفات القائمة على حيوية التداول والاشتراك والمشاركة الديمقراطية تمكن في نهاية المسار من بناء المصلحة الجماعية ، ما بين مكونات الطبقة العاملة ومع مكونات المواطنين والمواطنات وارتباطهما العضوي مع المصلحة الجماعية .

3. المواصفات والقدرات التركيبية

تقترب المواصفات والقدرات التركيبية ، مع مواصفات وقدرات بناء التموضع الواسطي التنظيمي، في مجال التركيب العضوي للبناء التضامني ، بين مختلف المؤسسات ومستويات الفعل النقابي . ضمن سياق تجتهد فيه العولمة النيوليبرالية، لتغيير مختلف القواعد، وفرض ارادتها الايديوسياسية على المجتمع . وتتجسد القدرة التركيبية في مستويين متلازمين .

الاول : القدرة التركيبية المرتبطة بزمان التحولات الإستراتيجية على المستوى البعيد والمتوسط والقريب

والثاني: القدرة التركيبية المرتبطة بالتحولات المجالية والمكانية ومواصفات التركيب بين الزمن والمكان الميداني ك مجال للفعل والممارسة النقابية في مختلف مستوياتها من خلال :

اولا : ربط الأسئلة المحلية والوطنية أو القطاعية ، بالرهانات والتحولات الاستراتيجية الكونية والشمولية. وترجمة الرهانات والتحولات الكونية، الى أولويات عمل نقابي، ومطالب ومصالح محلية أو قطاعية أو وطنية . (المحلي اصبح كونيا، والكوني اصبح محليا)

وثانيا : ادماج مختلف مستويات الفعل النقابي ، والمحاولة الدائمة ، والاصرار على إعادة تركيب ذكي، بين المقاربات والأعمال والأفعال المركزية والقطاعية والترايبية .

وثالثا: تنشيط العمل التركيبي ، بالتركيز على ميدان التنظيمات الترايبية كفعل نقابي، في إطار قرار وبرمجة توجيهية مركزية .

4. المواصفات والقدرات التعليمية

ويتعلق الامر في هذا المستوى، من جهة أولى : بالقدرات التعليمية والتكوينية والتدريبية. وأنماط تعميم ونشر وتوزيع المعرفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية والموضوعانية، في الجسد التنظيمي النقابي.

ومن جهة ثانية : بقدرة الفاعل النقابي على تفكير وادراك التغيرات السابقة. وتفكيك عناصر السياقات الانية والقائمة . وإمكانية توقع واستنطاق ملامح الأفق اللاحق .

ومن جهة ثالثة : دراسة العادات التنظيمية ، وتدقيق عناصر قوتها وضعفها وفرص تطويرها . و إنضاج شروط الفعل والتغيير الذاتي . وتجاوز مخاطر الحدود الفاصلة بين التنظيمات النقابية ... هي مجالات تضيئ طريق استكشاف قدرات معرفية جديدة ، وتنشيط مجالات السلطة النقابية في قيادة الاجتماعي والتأثير في المجتمعي .

فالعملية التكوينية والتدريبية والتعليمية ، مع تطوير أكاديمية متخصصة في البحث والدراسات التحليلية في المجال النقابي تمكن من جهة أولى : من التفكير في الماضي واستنطاق التجارب واستخلاص الدروس والعبر ، التي يمكن اعادة إنتاجها وتجريبها في الحاضر . ورسم أو توقع تطوراتها في المستقبل.

ومن جهة ثانية : تتضح أهميتها في إحداث الملائمات الضرورية . وانضاج التعاقدات الجديدة . وتطوير الأفعال والممارسات النقابية . وتحديث الأجهزة التنظيمية .

ومن جهة ثالثة : تمكن من تفسير ، لماذا تستمر المؤسسة النقابية ، في اتباع أنماط وسلوكيات وتنظيمات وأعراف ، لا تتجاوب مع التحديات القائمة؟ وادراك الظروف والشروط ، التي تمكنها من إنجاح التحديثات المعرفية ، والتجديدات العملية لتطوير سلطة التمثيلية الجماعية . فالضغوط اليومية والمتعددة ، التي تمارسها سلطة العولمة النيوليبرالية ومؤسساتها . تستهدف دفع التنظيمات النقابية للانغلاق على نفسها ، وتشغيلها ضمن دائرة مفرغة وفارغة ، والتأثير عليها لتستمر في ركنها الدفاعي ، ومحاصرة قدراتها على المواجهة ورفع تحديات المرحلة .

على سبيل الختم المنفتح

السلطة النقابية : هي القدرة على استعمال موارد السلطة. وتشغيل المواصفات والقدرات الاستراتيجية لصناعة فعل التغيير الاجتماعي . وهذه العملية لا يمكن ان تتم من جهة أولى : بدون تفكير جماعي ومنظم ومتراكم وعملي ، في تحول العلاقات الاجتماعية في الأوساط العمالية . والبناءات الجديدة لقيادة الحركات الاجتماعية والسياسية . وفهم الأدوار الهيكلية للدولة والحكومة وتفكيك بنية القرارات التي تتخذها بل التركيز على بنية القرارات التي ترفض اتخاذها . و الرهانات الجديدة لعالم الشغل والتشغيل والتغيرات التكنولوجية... ومن جهة ثانية : بدون تفكير جماعي ، حول التفاصيل المرتبط بسياق المرحلة ومهامها ومتطلباتها الجديدة ، على المستوى الاستراتيجي والبرامجي والتقييمي. مع تدقيق مفصل في تحول العلاقات الشغلية والمهنية بالأقطاب الإنتاجية الكبرى بالقطاع العام أو القطاع الخاص

فمجال السلطة النقابية ، واستعمال وتوظيف مواردها . يشكل في حد ذاته مساحة تمكن النقابة من تجديد نفسها. وتجاوز حالة الارتهاق الدفاعي عن الوجود . وتنقل تفكيرها وفعلها ، الى فضاء يكثف منطق الهجوم والتحرر من تعدد الهويات والمصالح الجزئية المنقسمة حول ذاتها . والانتقال الى حالة تقوية الوعي والهوية المتضامنة. وفرض مأسسة الحوار والمفاوضة الجماعية والعلاقات المهنية المنظمة والمقننة للشغل . والارتقاء برؤيتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية . وتطوير علاقات التشبيك والمشاركة في المحيط الاجتماعي ... وعموما فتأثير المواصفات والقدرات الاستراتيجية كبير، في تجديد مشروعية السلطة النقابية.

فالقدرات التوسعية تتطلب تطوير التضامن التنظيمي ، واستحداث أشكال جديدة لقيادة فعل التغيير الاجتماعي و القدرات المرجعية ، تتطلب تجديد الموارد الخطابية ، بالعلاقة بين الزمن النقابي الاستراتيجي، والمكان النقابي للفعل الميداني . والقدرات التجريبية والتعلمية ، تساهم في تكسير التقاليد التنظيمية، بمقاربة بيداغوجية مدعومة بدراسات تحليلية وعملية ، قادرة على مسائلة موارد الذات وممارساتها ، بهدف تعديلها تقويتها و ترتيبها وملاءمتها مع التحديات والمهام السياقية. فالفهم الجيد لمفهوم ومجال السلطة النقابية في الاجتماعي والمجتمع . ومواردها ومواصفاتها وقدراتها ... تضل أساسية للوقوف على حجم المجهودات المطلوبة ، والتضحيات المرغوبة ، للانعاش التطويري للسلطة النقابية واستكشاف الأنماط التنظيمية الناشئة والممكنة .

انتهى

في 2 | 2017