

الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة والمشاركة النقابية
الأستاذ مداس أحمد¹
الأستاذة علوط البتول²
¹ قسم العلوم الاجتماعية- جامعة الجلفة- الجزائر
² قسم العلوم الاجتماعية- جامعة الجلفة- الجزائر

رغم ما توفر للمرأة من إرادة سياسية ونصوص قانونية تدعم مشاركتها في الحياة النقابية واستحقاقها للمناصب القيادية، ومع عودة الحياة الديمقراطية واتساع هامش الحريات العامة، وتأكيد الدستور لحقوقها ومساواتها بالرجل في مختلف المجالات، وازدياد عدد النساء في سوق العمل، إلا أنها لا زالت تتعرض للكثير من المشاكل في مجال العمل، على اعتبار أنها مسؤولة عن الخدمة المنزلية أو ما يعرف بالدور الإنجابي فقط، ما يجعل طاقتها اضعف ويتولد لديها خوف يعيق مساهمتها الفعالة في العمل النقابي، لذلك تتبنى بعض النساء رأياً مناقضاً لدعوات المشاركة. " وقد أثبتت التجارب في بعض البلدان أن المرأة تحجم عن العمل النقابي لقناعة راسخة في ذهنها بعدم أهليتها للقيام بهذه المهمة¹."

إن هذه النظرة التي تحد من مشاركة المرأة رغم أنها تشكل نصف المجتمع ترتبط أساساً بالتنشئة الاجتماعية، وخاصة الموروث الثقافي الاجتماعي المتأصل في المجتمع، والذي يرى في حرمان المرأة من ممارسة حقوقها النقابية أمراً طبيعياً، باعتبارها إنساناً غير كامل الأهلية لا يستطيع بلورة مواقف، ولا اتخاذ قرارات، ويتمثل كذلك في منظومة القيم والمعتقدات والاتجاهات، التي تؤثر في السلوك وتضغط على الأسرة بسبب عملية التغير الاجتماعي المستمر..

من هذا المنطلق حاولنا تسليط الضوء على أهم العوامل المرتبطة بالرأسمال الثقافي المتمثل في ذلك الموروث الذي تحصلت عليه المرأة العاملة سابقاً من بيئتها الاجتماعية، والذي يدفع بها إلى الإقبال أو العزوف، فيتحدد مجال واضح

للمشاركة النقابية ، التي تتخذ شكل "الانتساب أو ممارسة الأنشطة النقابية أو المشاركة الفعلية (العضوية).."2

أولاً: الرأسمال الثقافي:

1 تعريف:

"رأسمال رمزي، يسعى إلى تكريس التمايز، ويلعب أدواراً فاعلة، بل وحاسمة في عمليتي تحديد وإعادة إنتاج المواقع والأدوار الاجتماعية"3.

"الثقافة عند "بيار بورديو P.Bourdieu " نسق رمزي Symbolic System أو كما أطلق عليها اسم القوة الرمزية، وهو يقصد أن الأنساق الرمزية في أي مجتمع ما، هي أدوات للسيطرة الاجتماعية والسياسية، لذلك فالثقافة هي رأس مال حقيقي ، وفي نفس الوقت تعتبر موضوع صراع بين القوى الاجتماعية، حيث تهدف كل واحدة منها إلى إنتاج وتوزيع رأسمالها الثقافي في الحقل الاجتماعي.. ولقد استعار بيار بورديوها المصطلح من الماركسية، وقدمه بمحتوى جديد عبر مفهوم الرأسمال الثقافي بوصفه رأسمال رمزي ، مقابل الرأسمال الاقتصادي بوصفه مفهوم مادي. بمعنى أن التمايز الاجتماعي لا يقع بالضرورة ، ولا يمكن رؤيته فقط في نطاق الرأسمال الاقتصادي كمدى حيوي ، بل في نطاق الرأسمال الثقافي الذي يسعى إلى تكريس التمايز وإعادة إنتاج الطبقات لا شعورياً، لهذا فهو يتسم بالعنف الرمزي، تماماً مثلما هو الرأسمال الاقتصادي الذي يتسم هو الآخر بعنف مادي4 "

2- الرأسمال الثقافي والتنشئة الأسرية:

يؤثر الرأسمال الثقافي للأسرة في التنشئة الاجتماعية لأفرادها كثيراً لأن الشخصية، عموماً وحدة متكاملة، تتداخل فيها كل الجوانب، لذلك يلعب العامل الثقافي للوالدين دوراً هاماً في بناء شخصية الطفل، والمحافظة على نموه اللغوي والجسمي وتحصيله الدراسي، " فهو ينظر إلى الميراث الثقافي الأول من وجهة نظر أسرته، كما أن اختياره وتقويمه للأشياء يتأثر بنوع اختيار أسرته وتقويمه لها، ذلك أنه يتأثر بنوع الآمال التي تضعها الأسرة لمستقبلها ومستقبل أعضائها، بل إنه كثيراً ما تفرض آمالها ومثلها العليا على أطفالها

الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة والمشاركة النقابية

وكثيرا ما يكون هذا الفرض مصحوبا بانفعالات أكثر مما يوجد في واقع الثقافة.5

وقد بينت الدراسات الجارية في هذا الخصوص، أن هناك تبايناً في أساليب التنشئة الاجتماعية بين الأسر، بتباين المستويات الثقافية للأب والأم. وقد تبين أيضاً أن الأبوين يميلان إلى المعرفة العلمية في العمل التربوي كلما ارتفع مستوى تحصيلهم المعرفي أو التعليمي.

وإذا كان الولي على درجة عالية من المستوى التعليمي فإنه يتبع الأساليب العاطفية أثناء التربية، مما يساعد الأطفال على النمو السليم عكس الولي الذي لا يملك مستوى ، حيث يستعمل عادة أسلوب التهديد والحرمان فتظهر للطفل ملامح الانطواء واللامبالاة ، وهذا ما ذهب إليه R.Spitz في دراسته للأثار التي يعاني منها الأطفال المحرومون6".

وتؤكد نتائج بعض الدراسات أهمية العلاقة بين المستوى الثقافي للأب وحاصل الذكاء عند الأطفال، ونمط شخصياتهم، ومدى تفهمهم، وتدل هذه الدراسات إلى ارتباط قوي بين طموح الأطفال العلمي والمهني، والمستوى التعليمي لرب الأسرة ، ويعود تأثير العمل الثقافي إلى جملة عوامل : كمستوى التوجيه العلمي للأبوين، أنماط اللغة المستخدمة، ومستوى التشجيع الذي يقوم به الآباء نحو أطفالهم.

ويرى جاك هالاك في هذا السياق أن الأسرة توظف بعضاً من مداخلها في عملية التربية والتعليم، وذلك من شأنه أن يعطي للأطفال الذين ينحدرون من أسر ذات ثقافة فرص أفضل في متابعة تحصيلهم المدرسي والعلمي7

ويلاحظ أن الأسرة تتضمن منظومة من الأدوار: كدور الأب، ودور الأم، ودور الزوجة، ودور الأخ، ودور الأخت، ودور المربية، وكل دور من هذه الأدوار تجري وفق تصورات قائمة في ثقافة المجتمع العامة أو في ثقافته الفرعية، وتشكل هذه الأدوار منظومة العلاقات التي تسود في وسط الأسرة. والتي تشكل بدورها محور التفاعل الاجتماعي والتربوي داخلها. و تتباين العلاقات القائمة في إطار الأسرة الواحدة من حيث درجة الحرية، ودرجة الشدة.

كما تتفق نتائج دراسات عديدة على أن الأطفال الذين ينتمون للأسر ذات المستوى الثقافي العالي والتي تنتهج الأسلوب الديمقراطي يتميزون عن الأطفال الذين ينتمون لأسر متسلطة بأنهم :

- أكبر اعتماداً على الذات وميلاً إلى الاستقلال وروح المبادرة.
- أكثر قدرة على التركيز في نشاط عقلي تحت ظروف صعبة.
- أكثر تعاوناً مع الأطفال الآخرين.
- أكثر اتصافاً بالود وأقل اتصافاً بالسلوك العدواني.
- أكثر تلقائية وأصالة وابتكاراً⁸.

3- المرأة الجزائرية بين العادات والتقاليد:

لقد كتب ابن خلدون في التاريخ عن البربر وأسلمتهم، وكيف لقي الإسلام صداً عنيفاً، ترجمه التذبذب والتأرجح بين العادات البربرية الوثنية القديمة أو تلك الموروثة عن الرومان، وبين الإسلام دين التسامح والحق، وما إن حصلت الألفة بين العرب والبربر، حتى بات من الطبيعي جداً أن يتخذ فقهاء الأمة موقفاً حازماً في إعادة هيكلة النظام القبلي البربري، حسب تعاليم الدين، إلى غاية القرن 18م، وسقوط الجزائر في يد الاستعمار الفرنسي، الذي قام بتفكيك نظام القضاء (عزل القاضي والمفتي)، واستولى على أملاك الوقف (أموال الزكاة الموجهة للفقراء والمساكين). فحدثت القطيعة بين الروح والجسد، ما أدى إلى تشييد "النظام الأبوي" المتشعب بمورثات الحضارات قبل الإسلام وبعده، ثم لعبت المرأة دوراً كبيراً في إنتاجه وإعادة إنتاجه.

لقد كانت مكانة النساء مرتبطة بالبيت منذ عصور بعيدة، وبالخيمة والدار، وارتبط دورهن بالولادة (إنتاج النوع البشري وهي سنة الله في خلقه)، وتربية الأولاد ورعايتهم، إنهن الرأسمال الثقافي (الرمزي) في كل الحضارات.⁹ "ويعرف العرف على أنه واقع الفرد وواقع الجماعة، وله في ذلك صورتان: - صورة في الواقع الثابت وهي سنن الله في الآفاق والأنفس.

- صورة في الواقع المتغير وهي الظروف التي تتغير من مكان إلى غيره ومن زمان لآخر.¹⁰"

الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة والمشاركة النقابية

إن إلصاق النساء بالصفات الدونية يرجع أصلاً إلى الحضارات البائدة التي سبقت الإسلام، فهي ذلك الكائن المحتقر، "غير الإنساني" حسب المفهوم الأفلاطوني، أو العنصر "الفتاك" حسب فلسفة أرسطو أو "المتاع" الذي يباع ويشترى في الأسواق، كما في جاهلية شبه الجزيرة العربية، إن المجتمع الغربي يحمل الإسلام وزر التصورات الثقافية المهيمنة للمرأة، وهو حكم مسبق حسب قواعد المنهج السوسيولوجي لدوركايم¹¹..

إن مسألة تحرير المرأة من هذه المسلمات الموروثة عن الحضارات القديمة هي صلب الحديث عن الموضوعية، لذلك يجب التخلي عن الأحكام الجوفاء واعتبار العادات والتقاليد من الظواهر الاجتماعية، التي يعرفها دوركايم على أنها "ذلك الحدث الذي يجري داخل المجتمع، وتكون له أهمية اجتماعية. لقد مارست العادات والتقاليد دورها قسراً على المجتمع، ولم يصبح للفرد أي سلطة عليها، فلعبت دوراً في الحفاظ الأخلاقي، واتخذت أبعاداً متعددة في عصرنا سياسية واجتماعية وإيديولوجية، وكل هذا يثبت مقولة أخرى لدوركايم "أن كل منا يحمل المجتمع في عقله على شكل معان، وتصورات ومبادئ أخلاقية، اكتسبها الفرد من خلال عملية التطبيع الاجتماعي، وأصبحت جزءاً من ذاته"

من هذا المنطلق نجد أنه بداية بزوال الأسرة الممتدة، وخروج المرأة للعمل وطلب العلم، وتوسع حركة التصنيع، ومع تراجع متدرج للتضامن الآلي، وحل محله التضامن العضوي، ورغبة الفرد في بناء حياة جديدة بعيداً عن مجموعته

وعندما نفكر في المجتمع الجزائري وكل هذه المفاهيم، نميز الروابط الاجتماعية وعلاقة الرجل بالمرأة، ونكتشف سلطة النظام الأبوي، المؤثر على المواقف الفردية والاجتماعية،¹² "فالمرأة عندما تقدم على عمل ما لا يرضاه المجتمع فإنها بذلك تخالف السلطة الأبوية، فهي أقل من أن تقف وببساطة في وجه "رأسمال وراثي" انتقل من الأب إلى الابن، وهذا الأخير ينتمي إلى الجماعة التي

تسير، وفق إستراتيجية احترام قطعي للتقاليد الإسلامية أساسا، فالفرد يرضخ للتحكم والضبط الآلي للأفعال المختلفة.

نحن أمام منظومة ضخمة من الميكانزمات المترابطة فيما بينها، غير أن اختلالها يتوضح أكثر عندما يفقد الأفراد صلتهم بموروث الأجداد، فيقعون في تقليد اجوف لا معنى له، وهنا تكمن الخطورة الحقيقية، لذا يمكن لنا أن نتساءل بصراحة هل تملك المرأة الجزائرية (في كل شرائح المجتمع، وبين الريف والمدينة) وعيا موحدا لتحررها؟ **13**

ثانيا- المشاركة النقابية:

استحوذت مشكلة مشاركة الأفراد في المنظّمات والجماعات على اهتمام عدد كبير من الباحثين، وذلك لأسباب متعدّدة. "فبالنسبة إلى البعض، ومنهم روجر باجيس (Roger Pages)، يؤكد انه ينبغي أن تكون هذه الدراسة في إطارها السياسي لان مشكلة مشاركة الأشخاص في المجموعات والمنظّمات مشكلة سياسيّة بالدرجة الأولى **14**"

وقد استطاع الاختصاصيون في العلوم الإنسانية، ولا سيما المتخصّصين في علم النفس الاجتماعيّ، أن يقدموا مساعدة جليلة للفكر السياسيّ، من خلال دراسة معمقة تناولت شروط التوازن بين أنشطة الأفراد الإنتاجية أو الاستهلاكية من جهة، ومشاركتهم في تحديد غايات أنشطتهم وشروطها من جهة أخرى **15**.

ومن ناحية أخرى فان المشاركة في العمل الجماعيّ ضروريّة على المستوى الاجتماعيّ من أجل تحقيق التغيير السياسيّ والاجتماعيّ. إذ أن الأفراد ملزمون بأن يشاركوا في العمل الجماعيّ، لأنّه من مصلحتهم تحسين شروط عيشهم؛ فعدم مشاركتهم دليل على وجود مشكلة ما، أو حواجز لا بدّ من تخطّيها. لتأمين الحد الأقصى من الرقابة من قبلهم على وظائفهم طوال حياتهم.. **16** وقد درس متخصّصون في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعيّ، ولأسباب غير سياسيّة في الظاهر، لا بل علمية، مشكلة المشاركة من نواحي متعددة:

الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة والمشاركة النقابية

- متصلة بدراسة البيروقراطية: على غرار ويبر (Weber) وميرتون (Merton)، وسلزويك (Selzwick)، وغولدنر (Gouldner)، وكروزيه (Crosier) ... إلخ

- متصلة بدراسة سلوك الجماعات والمنظمات: على غرار مايو (Mayo)، ولوين (Lewin)، ومورينو (Moreno)، وسيمون (Simon)، ومارش (March)، إلخ.

- متصلة باستخراج محدّدات المشاركة الاجتماعية والتنظيمية : حيث طرح بعض الباحثين مشكلة المشاركة طرْحاً مباشراً، على أنها موضوع أساسيّ تعالجه جميع الدراسات 17.

وبالتاليّ تفهم على أنها إما متصلة بمشاكل سوسيولوجيّة عامة، أو متصلة بمشاكل نفسيّة شخصية تتجلى في إطار المجتمع الكلي، في حين يجب ألاّ ننسى أنّ المقصود دائماً هو المشاركة في عمل جماعي، أيّ ضمن جماعة أو منظّمة. وبالتالي وجود التفاعل والتواصل.

ولا يقتصر دور الدراسات النفسية والاجتماعية التي تتناول الجماعات والمنظّمات على المساعدة في فهم التصرف الاجتماعي الذي تمثله المشاركة في العمل الجماعي. فقد أجريت عقب أبحاث مورينو (Moreno) ولوفين (Lewin) ومايو (Mayo)، وفي هذه الحالة لا تعتبر المشاركة ضرورة منهجية لإنجاز البحث فحسب، بل تبين الظروف والآثار التي يحدثها أي عمل في هذه المشاركة (action research) 18.

جميع هذه المقاربات عالجت مسألة المشاركة في المنظّمات بشكل عام. وخلال فترة محدّدة من التاريخ اكتسبت هذه المشكلة في المنظّمات النقابية بعداً أهم. وقد يبين فونس (Faunce) في معرض تحليله لأهمية علم الاجتماع الصناعيّ بالنسبة إلى النقابات، أن الأولوية تتوجه نحو الاهتمام، بصورة أساسية بدراسة البنية الداخلية للرقابة في النقابات، والهدف من ذلك تحديداً، هو التعرف على مدى مشاركة الأعضاء في نقابتهُم وممارستهم الرقابة عليها. وقد

أجرى عدد كبير من الدراسات حول المشاركة في النقابات، وغالباً ما اهتم في البحث بالمشكلة بحد ذاتها. 19

ويمكن أن يفسّر هذا الاهتمام بالمشكلة المشاركة، بمحاولة الباحثين الرفع من مستوى الوعي المهني للعمال، فبالرغم من الاستغلال الذي يعيشونه، وشروط العمل القاسية وشروط العيش الصعبة، إلا أنهم لا يبذلون الجهد المطلوب من أجل تأمين مشاركة أفضل في تنظيماتهم النقابية، لان المشاركة ليست هدفاً قائماً بحدّ ذاته، بل هي وسيلة تسمح ببلوغ مجتمع أفضل، أكثر ديمقراطية وعدالة، وأقل بيروقراطية وفي نفس الوقت تحقق الهدف وتؤدي إلى المعالجة النفسية، والتدريب المستمر على أوجه مختلفة. 20

ولكي تكون هذه المشاركة ممكنة، يجب على الأشخاص أن يكونوا أكثر تحرراً، وأقل خضوعاً لسلطة الأهل وأرباب العمل وأكثر وعياً لمصالحهم..

1/ الثقافة والمشاركة:

يمكن أن نلاحظ اختلافاً في ردّات الفعل الفرديّة حيال المشاركة النقابية، حسب الأطر الثقافيّة حيث يمكن تسجيل نوعين من الملاحظات:

- بحسب ما أشار إليه كروزيه (Crozier) يمكن أن يعتبر عدم المشاركة سلوكاً مرضياً في مجتمع يعتبر فيه إثبات استقلاليّة الشخص قيمة بحد ذاتها.
- ولكنّه يرى في دراسة أخرى أنّ العلاقات بين الطبقات الشعبيّة والقادة في النقابات، تتوقف على الظروف الاجتماعية والثقافية في مختلف البلدان التي تقوم فيها تلك النقابات. 21

إنّ الأجواء المختلفة التي يمكن أن تسود الحركات العماليّة في مختلف الدول الغربيّة تنطبق، على حدّ قوله، على نقاط التباين بين الثقافات التي تشارك فيها تلك الحركات. فعلى سبيل المثال، إن طابع الشكليّة الذي تتسم به النقابات الأنجلوسكسونيّة، وتقيدها غير المشروط بالمراعاة الصارمة لقواعد اللعبة، يتعارض مع الاعتباطيّة الفوضويّة والتسلّطية التي تسود الاجتماعات والمؤتمرات في البلدان اللاتينية. ويشير لاباساد (Lapassade) إلى أنّ إرادة القاعدة في المشاركة والإدارة تتضاءل كلّما تضاءل الإكراه والتسلّط في العمل... ويضيف أنّ

الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة والمشاركة النقابية

خبير العلوم الاجتماعية يستطيع أن يكتشف هذه الظاهرة في المجتمعات البرقراطية بكل بساطة²².

ثالثاً: دور الرأسمال الثقافي في المشاركة النقابية:

مما لا شك فيه أن أوضاع المرأة العربية قد تطورت بتطور التاريخ والمجتمعات بشكل ملحوظ، ووفقاً لخصوصية كل بلد. ومن ذلك خروج المرأة العربية وانخراطها في ميادين العمل، حيث أثبتت وجودها في كافة الميادين : في الزراعة ، في الصناعة .. وحتى في استخدام الوسائل العلمية والتكنولوجية الحديثة، ومن هنا كان لا بد من وجود حماية لحقوق المرأة العاملة، ودعم لمسيرتها. على سبيل المثال كفل الدستور الجزائري للمرأة الحق في ممارسة العمل النقابي وتمثيل المستخدمين فقد اشارت المادة 22 من القانون 90/14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي " يمنع على المنظمات النقابية إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية، أو ممارسة تمييز بين أعضائها من شأنه المساس بحريتهم الأساسية "23 وقد تكاثفت كل الجهود في سبيل ذلك ، ومن ضمنها جهود منظمتي العمل العربية والدولية اللتين تعملان على إيجاد وتطبيق نصوص واتفاقيات لدعم المرأة في كافة المجالات.

"وكلنا نعلم مدى الاهتمام والدور الذي تلعبه النقابات في الدفاع عن حقوق كل العمال على حد سواء، ولكن حقوق المرأة العربية في الوقت الراهن تُنتهك علناً؛ حيث تعتبر المرأة الضحية الأولى لسلبات العولمة. وهنا يبرز الدور الكبير للنقابات في دعم المرأة والاهتمام بتحسين ظروف وشروط عملها، وكذا الدفاع عن حقوقها انطلاقاً من مبدأ المساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية؛ طبقاً لما تنص عليه معظم الاتفاقيات الدولية والعربية، الأمر الذي يتطلب من المنظمات النقابية العمل على توسيع قاعدة انتماء المرأة لعضوية النقابات ، ومنحها الثقة لإثبات ذاتها، وتقليدها مراكز قيادية في إطار النقابة لتأخذ دورها جنباً إلى جنب مع الرجل، وعدم تهميش دورها والتقليل من شأنها والتذرع بعدم قدرتها على منافسة الرجل، نظراً لانشغالها بمسئولياتها كأم وزوجة، وعلى النقابات أيضاً

الاهتمام بتدريب المرأة ، وتطوير قدراتها ومهارتها المهنية ، وحثها على الاهتمام ببناء قدراتها القيادية، وتعميق وعيها بأهمية انخراطها في التنظيمات النقابية ، ومعرفة حقوقها القانونية لتمكين من الدفاع عن نفسها. 24 لذلك لا يمكن دراسة واقع عمل المرأة النقابي بشكل عام ومجرد عن الظروف التي تعيشها، حيث تختلف الظروف الموضوعية المتاحة من مكان إلى آخر، ويتمتع كل بلد بخصوصية في بيئته الاقتصادية والاجتماعية ومستوى الوعي السياسي والثقافي، الأمر الذي ينعكس على تطور وعي المرأة ونموها ، والانفتاح على تهيئة الظروف التي تسمح بالانخراط في العمل النقابي، ولا يخفى ما للعامل الذاتي لدى المرأة من تأثير على مشاركتها بكل أبعادها وشموليتها، واختلاف مكونات هذا العامل من بلد إلى آخر ومن امرأة إلى أخرى، فوعيا وتأهيلها العلمي، وثقافتها، ونضوجها الفكري يؤهلها للمشاركة في أداء أي عمل ، إلا أن هذا لا ينفي وجود قواسم مشتركة بين مختلف البلدان التي يجمعها تراث مشترك أو لغة مشتركة أو حضارة واحدة، كما هو الحال في الوطن العربي .

"إن بعض الموروثات الثقافية تقف عائقا في سبيل تقدم المرأة وممارستها لبعض الوظائف والأعمال، والترقية المهنية والإدارية، فتؤدي أحيانا إلى الفصل بين النساء والرجال في بعض الوظائف، وعلى سبيل المثال فإن سيادة بعض القوالب النمطية في المجتمع يؤدي إلى خمول المرأة وضعفها وخجلها وعدم التزامها أحيانا بأنظمة العمل الخاصة ، وتعارض طبيعتها مع مسؤوليات القيادة، على اعتبار أن الوظائف القيادية تحتاج إلى خصال ذكورية كالعدوانية والتنافسية والحسم والشدة، وتستبعد خصال الاجتهاد والتعاون والصدق والصبر والنزاهة من شروط شغل الوظائف القيادية، مع أن جميع هذه الخصال هي صفات إنسانية لا تتوقف كثيرا على نوع الجنس.

وتجبر الثقافة السائدة النساء- في كثير من الأحيان- على هجر العمل المأجور والاكتفاء بالحياة العائلية، أو تؤدي بها لاختيار العمل الجزئي لبعض الوقت، مما يدعم حرمان النساء من فرص عديدة" 25

الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة والمشاركة النقابية

1 - دور الشهادة المتحصل عليها:

يلعب المستوى التعليمي دورا مهما في عملية المشاركة النقابية، ذلك أن نوع الشهادة المتحصل عليها ما هو إلا تعبير عن ثقافة معينة، تؤدي بالفرد إلى تبني مجموعة من الآراء والأحكام، على درجة عالية من الموضوعية والمنطق، حيث يستطيع التمييز أكثر بين ما هو مقتنع به، وبين ما هو مفروض عليه من قبل المجتمع.

وعلى سبيل المثال فإن أغلب النساء العاملات في قطاع التربية، ممن يحملن شهادات جامعية لا يجدن حرجا في الانتماء إلى التنظيمات النقابية، بحكم أنهن مررن بتجارب مماثلة، أثناء المسيرة الجامعية الحافلة بأنواع شتى من النشاطات، واختلاف الآراء والأفكار، فتتكون لديهن استقلالية وتحرر، فتقل العوائق والصعوبات، وعلى العكس من ذلك فإن النساء اللواتي لم يسعفنهن الحظ في الحصول على شهادة جامعية، تجدهن مرتبطات بنوع معين من التفكير والسلوك، يفرضه الموروث الثقافي الاجتماعي، الذي يحتم عليهن عزوفا عن المشاركة النقابية، وبالتالي فهن أقل مبادرة وفعالية في هذا الشأن **26**.

2- دور المستوى التعليمي لأولياء العاملات:

يمكن القول إن عضوية التنظيمات النقابية تتطلب عموما صفات نوعية ، ومؤهلات خاصة حتي يستطيع الفرد أن يقبل على ممارستها بانتظام، لذلك فالمرأة العاملة المشاركة في التنظيم النقابي يجب أن تتمتع بقدر كبير من الجرأة والشجاعة، ودراية عالية بالقوانين واللوائح المنظمة لسير العمل النقابي ، وقبل ذلك يجب أن تتخطى بعض العقبات النفسية والاجتماعية التي تقف حاجزا في سبيل مشاركة حقيقية للمرأة في العمل النقابي، ومن العوامل التي تساعد على تأدية هذا الدور نجد المستوى التعليمي لولي المرأة العاملة التي اكتسبت صفة العضوية ، والذي يساهم في تحديد نمط التنشئة الاجتماعية وأسلوبها ..فإذا كان الولي على درجة عالية من المستوى التعليمي فانه يتبع الأساليب العاطفية أثناء التربية، مما يساعد الأطفال على النمو السليم عكس الولي الذي لا يملك مستوى ، حيث يستعمل عادة أسلوب التهديد والحرمان

فتظهر للطفل ملامح الانطواء واللامبالاة، وعادة ما يلجأ الأولياء عديمي المستوى التعليمي إلى أنواع قاسية من الضبط لتوجيه السلوك عكس المتعلمين الذين يعطون الأطفال جانبا من الحرية، ولديهم القدرة على المناقشة والإقناع ، والنتيجة في ذلك اكتساب الأطفال سلوكا يناسب الدور الاجتماعي المقبل، وهي عملية ضرورية لتكوين الذات الفردية 27.

3 - تأثير ممارسة أفراد الأسرة للعمل النقابي:

تعتبر العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد في مجتمع ما نتيجة تفاعلهم مع بعضهم البعض من أهم ضرورات الحياة ، ولا يمكن تصور أية هيئة أو مؤسسة تحاول أن تسير في طريقها بنجاح، ما لم تسعى جاهدة إلى تنظيم علاقاتها الاجتماعية ، فوجود الجماعة البشرية يعني بالضرورة وجود تفاعل اجتماعي، سواء كان في المدرسة أو العمل، أو في الأسرة، بغض النظر إذا كانت هذه الجماعة صغيرة العدد أم كبيرة، حيث يتلقى الأفراد مجموعة مختلفة من الخبرات خلال معيشتهم المشتركة، وتتميز العلاقات بين الأخوة بالإشباع والشمول، كما تتسم بالصراحة والوضوح، ومن البديهي أن يكون بعضهم منخرطون في العمل النقابي فيؤثرون في البقية عن طريق التفاعل الاجتماعي بصور وأساليب متعددة ، فقد يحدث هذا التفاعل بطريق مباشر أو غير مباشر، بين عدد محدود من الأفراد أو عدد كبير، ويكون عادة عن طريق استخدام الإشارة واللغة والإيماء في المنزل أو حتى خارجه، ومن النتائج في ذلك تشكل نظرة معينة قد تكون ايجابية أو سلبية عن المشاركة النقابية، حسب طبيعة العلاقة، فقد تكون وقتية أو محدودة أو طويلة الأجل إضافة إلى حجم تبادل المشاعر ودرجة احتكاكهم ببعضهم البعض. 28

4 - تأثير الاطلاع على الحقوق والواجبات:

إن تقدم أي مجتمع إنما يستند إلى المرأة العاملة المثقفة الواعية المطلعة على حقوقها وواجباتها أكثر من غيرها، فهي التي تعرف كيف تمارس العمل النقابي، وتعي جيدا أهميته فوائده، وبالتالي فيإمكانها إذا ما أعدت بصورة صحيحة القيام بدورها، فتبني مجتمعا قويا متطورا، وقادرا على معاشة الواقع

الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة والمشاركة النقابية

والعصر في كل حال، والقيام بدورها النقابي على خير وجه وأحسن صورة. ذلك أن اطلاع المرأة العاملة على الحقوق والواجبات المهنية يدفعها إلى المشاركة النقابية أكثر؛ فكلما ارتفعت درجة اطلاعها أدى ذلك إلى جعلها عنصراً فعالاً في المجتمع، نتيجة لزيادة وعيها، فتفتح أمامها آفاق جديدة وتستطيع معرفة تجارب الآخرين والاستفادة منها.. نعم هي قادرة أن تنوب مكان الرجل في مراكز المسؤولية النقابية، ولكن يجب عليها أن تطوّر ذاتها باستمرار، لأن التطوير هو أساس التفوّق والنجاح، وفي هذا المجال يجب أن تعي دورها أيضاً كمراه، وتنمي قدراتها التربوية والفكرية وغيرها، كونها العامل الأساس في الدفاع عن مكتسباتها المهنية والأسرية.

ولعل المستقبل القريب سيضع على كاهل المرأة واجبات جديدة تفتح أمامها آفاقاً في الممارسات النقابية، فهذا المجال ما زال حكراً على الرجل، ويحتاج إلى بذل المزيد من الجهود. إن هذه الحقيقة على درجة بالغة من الأهمية؛ فالحل الوحيد لدمج النساء في ميدان العمل النقابي هو التعليم، الذي يؤدي بهن إلى معرفة حقوقهن وواجباتهن، ويرفع من درجة كفاءتهن وعطائهن، فالمرأة المثقفة التي تعرف مالها وما عليها عامل مهم في حسم قضية المشاركة النقابية، ذلك أن تحسين مجال التوعية الاجتماعية والقانونية للنساء العاملات بغية الانخراط في التنظيمات النقابية يقتضي تكريس الجهود، وإعداد الكوادر والقيادات النسائية التي تستطيع تغطيته بكل جدارة وإخلاص²⁹.

5 درجة الاقتناع بقيم التنظيم:

إن من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعاً بأهمية الممارسة النقابية وجدواها في المحافظة على حقوق الأعضاء، وتحسين مستواهم، والارتقاء بهم نحو الأفضل، فالعامل الذي ينخرط في النقابة و ينتهي إليها بكامل آرائه ومعتقداته يناضل فيها لا بصفته السياسية أو الوطنية أو الدينية بل بصفته عضواً في النقابة، يعمل على تحقيق أهدافها ومن أجل تحسين أداؤها، بما يعود بالنفع على الأعضاء. وفي خضم هذا نضال يكون الاقتناع بالقيم التي تتبناها النقابة حافزاً للعامل على المثابرة والتضحية في سبيل تحسين عمل النقابة وتحقيق أهدافها، وهذا ما قد يدفع بالبقية إلى تبني هذا الطرح متأثراً به، فيؤدي

ذلك بالضرورة إلى تنوير الطبقة العاملة عن طريق خلق وعي طبقي متجذر في أوساطها، لأنه بدونها سوف تبقى غير قادرة على إدراك واستيعاب ما يمارس عليها من مستويات الاستغلال، وبدونها لا تقاوم ذلك الاستغلال.

ولكن الأمر المهم جدا هو أن تنشأ قيادة النقابة نفسها عن طريق اقتناع الأعضاء بكفاءتها وإخلاصها لأهداف النقابة ، واستعدادها للتضحية في سبيل تحقيق مصالح المنظمة.

وعندما نطرح مشروع تفعيل العمل النقابي نجد لا محالة صعوبات جمة في إنجازه نظرا لاختلاف رؤى الأعضاء التي تستند إلى إحالات ومرجعيات متنوعة، لذلك يجب الاتفاق على الحد الأدنى من الديمقراطية ، التي تمثل قاسماً مشتركاً بين كل النقابيين، كالتصدي الحازم للبيروقراطية والفساد، ورفض تسييس النقابة والنضال الفعلي من أجل مصالح وحقوق العمال والطلاب والمهنيين، والعمل على إفراز نقابات مناضلة ، عوضاً عن النقابات العاجزة ، والرجوع إلى شكل الانخراط الطوعي في النقابات علي قاعدة الوعي الفاعل من أجل الحصول علي الحقوق.

إن قناعة المرأة العاملة بقيم التنظيم النقابي هو أساس الانطلاق، وركيزة المشاركة، فقد لاحظنا من الدراسة الميدانية عدم إقدام النساء على المشاركة في العمل النقابي، وذلك لأسباب كثيرة، منها ما تتحمله المرأة من أعباء اجتماعية وعائلية ، بالإضافة إلى الأهم وهو عدم اكتراثها بهذا الموضوع، وعدم الإيمان به.

وكل هذا ما هو إلا جزء من أزمة المجتمع بشكل عام. 30

نتائج الغياب:

يؤدي غياب وإقصاء المرأة عن ممارسة العمل النقابي إلى تغييب قضايا المرأة النقابية و المطالبية عن برامج النقابات ، فلا يستطيع الذكور مهما أوتوا من قدرة على تمثيل هموم و مصالح المرأة و مطالبيها ، كما أن غياب المرأة أفقد العمل النقابي زخماً وفعالية القطاع النسوي العامل الذي يعاني هموماً تتقاطع مع هموم القطاع العمالي و المهني، و له خصوصية، حيث يعاني من التمييز الحقوقي و المالي ، و يجري استغلاله و تحديداً في القطاع غير المنظم، كالعاملات في الزراعة أو السكرتيرات و الممرضات و خادמות البيوت ...

الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة والمشاركة النقابية

كذلك نتيجة غياب المرأة عن نقاباتها أدى و سيؤدي بالضرورة إلى غيابها عن العمل العام الوطني والاجتماعي، مما أفقد الحركة الوطنية و السياسية الزخم الجماهيري.

إن عدم مشاركة المرأة النقابية يعكس عدم مشاركتها في الجدل الدائر حول قوانين تمسها وذات صلة مع شأنها اليومي الحياتي و المادي.

ويبدأ الضرر من أصغرمكونات المجتمع ألا وهي الأسرة انتهاء بالهيئات القيادية التي تصنع قرارات المجتمع . فقد تضررت مصالح النساء نتيجة هذا الغياب فأصبحت المرأة العاملة هي الأكثرعرضة للاستغلال في قطاعات العمل المختلفة، سواء الخاصة أو العامة، من حيث التمييز في التوظيف والأجور والترقيات، وعلى مستوى القوانين أيضاً. **31**

آليات تفعيل المشاركة:

هناك حاجة ماسة إلى تفعيل المشاركة في العمل النقابي خاصة بعد ارتفاع وتيرة الاستغلال الذي تتعرض له الطبقة العاملة بشكل عام.

وفيما يتعلق بالمرأة فالحاجة مضاعفة والإصرار كبير لخوض النضال من خلال تمكين النساء العاملات بمهارات القيادة والتفاوض، والعمل على قاعدة الشراكة من اجل تحقيق هذه المشاركة و تفعيلها ، وخاصة في ظل عدم استقلالية النقابات العمالية، وتحجر هياكلها التمييزية ضد المرأة، وعدم ديمقراطيتها ..

"ولتفادي التأثير السلبي لهذه القوالب تمت مجهودات معتبرة لجلب المرأة نحو العمل النقابي، فعلى سبيل المثال انخرطت المرأة البحرينية في النقابات العمالية مؤخراً(في 24 سبتمبر 2002م) وقد بلغ عدد النقابات التي تشكلت حتى سبتمبر 2003م حوالي 36 نقابة، 5 نقابات منها ترأسها نساء ، وهي نقابة الفندقية والتموين ونقابة الأسواق الحرة ونقابة عاملات مصانع الملابس والنسيج ونقابة EDS لدولة الخليج. وتشكل المرأة نسبة صئيلة حوالي 5ر12% من أعضاء مجالس إدارة النقابات وتوصلت امرأة واحدة فقط إلى مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين**32**"

وفي الجزائر هناك برامج خاصة لفائدة النساء النقابيات، وملتقيات متعددة تهدف إلى التعريف بالحقوق المهنية للمرأة في التشريع الوطني والإتفاقيات الدولية، بالإضافة للوقوف وبالأرقام على وضعية المرأة العاملة النقابية، قصد وضع إستراتيجية لجلب النساء العاملات في النقابة. 33

"لذلك فدمج المرأة في العمل النقابي يتم على عدة مستويات أهمها:

المستوى الأول: يتمثل بالثقيف والتوعية والتدريب للنساء العاملات، وتعريفهن بحقوقهن القانونية والنقابية، وضرورة مشاركتهن في العمل النقابي تقوية للحركة العمالية، وخلق قيادات نقابية جماهيرية قادرة على التأثير من أجل الدفاع عن مصالح العاملات، وتنظيمهن في لجان عمالية تعتبر حجر الزاوية في التنظيم النقابي.

المستوى الثاني: يتمثل بسن التشريعات والقوانين وتطبيقاتها، و ممارسة الضغوط الكبيرة من أجل إصدار قانون نقابات عادل، يصون حرية التنظيم النقابي للعاملات والعمال على حد سواء ودون تمييز، والضغط من أجل تنفيذ القوانين التي تنظم العلاقة بين أطراف العمل الثلاثة " الطبقة العاملة، أصحاب العمل والدولة "، وتفعيل دور مفتشي العمل لضمان تطبيق حقيقي لبنود القانون، إضافة إلى متابعة إصدار القوانين، وتعديل ما هو مجحف منها بحق الطبقة العاملة ...

المستوى الثالث: يتمثل في إتباع التقاليد الديمقراطية داخل التنظيمات النقابية المختلفة ولتحقيق ذلك يجب العمل على إجراء انتخابات حرة ونزيهة، والعمل على ترسيخ استقلالية العمل النقابي بما يخدم مصالح الطبقة العاملة دون تمييز، و رسم سياسات تعزز مشاركة المرأة في العمل النقابي ، والعمل على تفعيلها باستمرار" 34.

ولتفعيل المشاركة يمكن الاهتمام بما يلي :

1 ضرورة التوجه لإجراء عمليات توعية و تثقيف مجتمعي للنساء تحديداً بأهمية المشاركة النقابية انتسابا و فعلاً وإبراز مردودها على المرأة بمكاسب مادية ومعنوية .

الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة و المشاركة النقابية

2 ضرورة التوجه لإجراء انتخابات في عموم النقابات ، يسبقها حملة مشاركة تستهدف خلالها المرأة العاملة لاستقطابها على أساس برنامجي ، ودفعها للترشح لعضوية الهيئات القيادية بمستوياتها المختلفة .

3 إعطاء فرص حقيقية للنساء للانخراط في العمل النقابي ، و المشاركة في الهيئات المقررة على صعيد إقرار السياسات و آلية رسم القرار .

4 إظهار البعد النقابي في آليات العمل اليومي ، وإعطاء العمل النقابي أهمية عبر تفعيل دور الأعضاء في النقابات .

5 العمل على توعية وتدريب النساء بأهمية وضرورة مشاركتهن في الحياة النقابية ، لضمان حقوقهن ، والدفاع عنها ، والعمل على تطويرها أيضاً "35

إن اغلب النساء العاملات قادرات وبشكل فعال على خوض معركة العمل النقابي ، فهناك نماذج نسوية قادرة على خوض الحياة النقابية في حال توفر بيئة داعمة لهن ، حيث أثبتن جدارة وكفاءة متميزة ، و برعن في العمل النقابي ، إلا أنهن تركن بسبب الصعاب والعقبات التي وضعت في طريقهن..

الخاتمة :

إن عدم مشاركة النساء في العمل النقابي لهو أزمة فعلية، رغم إقدامهن الكثيف على العمل في قطاعات واسعة كالتربية والتعليم، هذا العزوف أدى إلى وجود جبهة نسائية سقطت واستسلمت لمصيرها المجهول ، بسبب إهمالها وعدم تحصينها بالاهتمام الكافي والرعاية المستمرة ، إنها المتأثرة بعوامل متعددة ، نرى أن أهمها هو التنشئة الاجتماعية بأبعادها الثقافية على وجه الخصوص، لذلك فهي المحدد الأساسي لحجم مشاركة النساء العاملات في العمل النقابي لأن الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة يحمل في بنيته الاستعدادات المكتسبة من المحيط الأسري والاجتماعي، انطلاقاً من الشهادة المتحصل عليها إلى المستوى التعليمي للوالدين ، إلى الجو الثقافي السائد في الأسرة سابقا .. كل هذا يصبح على هيئة موروث ثقافي يظهر إلى العلن كلما سنحت الظروف ، على شكل أحكام خاصة وسلوك متميز ونظرة معينة للأشياء ، التي من بينها المشاركة النقابية ، وبذلك يمتد في إطاره المرجعي إلى كل ما يخص عمل المرأة. إن فئة النساء اللواتي

يملكن رأسمال ثقافي مرتفع تعد عملية المشاركة بالنسبة إليهن بمثابة الرهان الذي يعملن على تحقيقه ، من خلال وعيهم ومنطقهن الثقافي الذي يحتم عليهن الانخراط والمشاركة ، و كلما نزلنا في الترتيب الاجتماعي نقص تأثير الرأسمال الثقافي مما يجعل أصحاب هذه الفئة عرضة للتأثر بالثقافات الفرعية الأخرى ، فيحدث عزوف للنساء عن الممارسة النقابية .

الهوامش

- 1 الدراسات الاجتماعية للمرأة في العالم العربي ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1984، ص 43
- 2 غسان صليبي، مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية دليل نظري للنقابيين ، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة ، لبنان 1998 ص 10
- 3 بدير بورديو ولويك ج.د. فاكونت ، أسئلة علم الاجتماع - في علم الاجتماع الانعكاسي، تر: عبد الجليل الكور، إشراف ومراجعة : محمد بودودو، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، ط1، 1997، المدخل، ص52
- 4 د اكرم حجازي ، مجلة العرب الأسبوعية ، لندن ، 2009/4/8، ص24
- 5 مصطفى زيدان، علم النفس الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية 1986، الجزائر، ص 111.
- 6 عباس محمود عوض ، علم النفس الاجتماعي ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 1994 ص 125
- 7 نفس المرجع السابق ص -150
- 8 نفس المرجع السابق - صفحة -148
- 9 زيان محمد ، المرأة الجزائرية بين العادات الموروثة ورؤى التغيير ، الحوار المتمدن - العدد: 1855 - 2007 / 3 / 15 ، نقلا عن الموقع ahewar.org www.ahewar.org
- 10 جمال الدين عطية، "كيف نتعامل مع الواقع "، مجلة المسلم المعاصر، مؤسسة المسلم المعاصر: العددان 75-76، السنة 10، يوليو 1995، بيروت ، ص 195.
- 11 عبد الوهاب المسيري، التمرکز حول الأنثى، دار نهضة مصر، 1999 ص 38
- 12 علي فالج حمد هندراوي ، التنشئة الوالدية والسلوك الاجتماعي للابناء ، نشر الجامعة الأردنية، الأردن 1990، ص 58
- 13 انظر زيان محمد ، المرأة الجزائرية بين العادات الموروثة ورؤى التغيير ، مرجع سابق (موقع الكتروني)

14 غسان صليبي، مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية (الدليل النظري للنقابيين)، الاتحاد الدولي للخدمات العامة، لبنان 1998، ص 8

15 R.pages, « Notions et problèmes concernant la participation politique et le pouvoir », 1963, Nr. 4-5, P.5-14 (نقلا عن المرجع السابق)

16 غسان صليبي، مرجع سابق، ص 8

17 المرجع السابق ص 9

18 المرجع السابق ص 6

19 Spinard, W, “correlates of Trade Union Participation: a summary of the literature”, American sociology review, 25 / April, 1960, PP. 237-244. (نقلا عن المرجع السابق)

20 A. Tannenbaum, “la participation aux activités syndicales », sociologie du travail, Juin 1960, P. 141-150

21 Claude Levy, Leboyer, psychologie des organisations, PUF, / P187

22M. Crozier “sociologie du syndicalisme”, T2, 1970, P. 18

23 المرأة الجزائرية واقع ومعطيات، منشورات الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، الجزائر، 2009، ص 15

24 فوزية بامرحول، ممثلة دائرة المرأة والطفل بالاتحاد العام لنقابات العمال اليمنية، المرأة والعمل النقابي، . نقلا عن الموقع، www.almotamar.net

25 تقرير المرأة العربية، اتجاهات وإحصاءات، الصادر عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، نيويورك 2004، ص 27، جدول 13

26 احمد مداس، التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة النقابية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجلفة، 2010 تحليل الجدول 68 ص 216

27 تحليل الجدول 69 ص 217

الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة والمشاركة النقابية

- 28 تحليل الجدول 70 ص 218
- 29 تحليل الجدول 72 ص 222
- 30 تحليل الجدول 73 ص 225
- 31 د. رشاد عبد اللطيف ، قضايا المرأة ، نقلا عن الموقع www.egkw.com
- 32 منشورات الأمم المتحدة ced aw/c/bhr/2 اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة 2007/11/17 ص 70
- 33 لقاء مع النقابية ح / قدوس ، بوابة المرأة ، www.womengateway.com
- 34 انظر صوت النساء ، فلسطين السنة الثامنة ، العدد 206 ، الخميس - 2004/12/30
- 35 انظر صوت النساء ،. السنة الثامنة ، العدد 206 ، فلسطين الخميس - 2004/12/30