

النقابية في الجزائر من النضال الفئوي إلى إستراتيجية التكتل القطاعي

- قراءة سوسيولوجية في إشكالية الهوية النقابية -

د. نور الدين بولعراس

جامعة غرداية

ملخص:

إننا نعتقد أن أوراق هذا المقال، هي محاولة تبحث إشكالية الهوية النقابية في مجتمعنا الجزائري، اعتمادا على مقارنة نسقية سوسيوتاريخية، تتخذ من المداخل المنهجية الكبرى الضرورية لاقتراب أية فعل نقابي مهما كانت حقول انعقاده، مداخلًا أساسية في هذه المقاربة، هذه المداخل هي: العقيدة النقابية - التنظيم النقابي - والإستراتيجية النقابية، مستلهمين من بعض التراث النظري السوسيولوجي بعض المفاهيم، التي مكنتنا من إعادة صياغة سؤال انطلاقنا حول موضوع الهوية النقابية.

كلمات مفتاحية: النقابة - الهوية النقابية - العقيدة النقابية - التنظيم النقابي - الإستراتيجية النقابية - الهابيتوس النقابي.

Abstract:

The present article is a trial to invistigate the problematic trade union identity in Algerian society, taking into consideration the major methodologies necessary for approaching any trade union action whatever its field of exercise are; as key entries in this approach, these approaches are: The creed of trade union- Organization of trade union - and the trade union strategy, Inspired by some of the sociological theoretical concepts, which enabling to rework our starting question about the subject of trade union identity.

Keywords: trade union - trade union identity - trade union creed - trade union organization - trade union strategic - trade union Habitus.

تمهيد:

تُظهر حركة تطور البنى المجتمعية في مجتمعنا الجزائري جدلية العلاقة بين الماكرو والميكرو اجتماعي فيه، إلى حد الهيمنة والاحتواء الذي تمارسه بعض البنى على بنى أخرى في حركة هذا التطور، وتحاول أوراق هذا المقال التي تتخذ من النسق المهني وتنظيماته النقابية، تقديم مثالا عن هذه الظاهرة، إذ أن تطور الحركة النقابية في مجتمعنا، يفيد بأنها حركة مفتوحة على التجربة السوسيو تاريخية للمشروع السياسي، الاجتماعي والاقتصادي وخياراته الأيديولوجية، بحيث ارتبطت عضويا بهذه التجربة، التي كانت ترجع بها إلى ورشة الفعل والممارسة، إلى الحد الذي شكلت في مرحلة تاريخية معينة مرجعية قيمية وأيديولوجية لها.

لذا فإن محاولتنا هذه المستوحاة من ملاحظة ميدانية، هي مساهمة في النسق الملموس للفعل النقابي، تضع الممارسة النقابية وخياراتها ضمن هذه التجربة السوسيو تاريخية موضع تساؤل معرفي كما يلي: كيف ساهمت طبيعة العلاقة التي ربطت الحركة النقابية الجزائرية بتجربة المشروع المجتمعي وخياراته الأيديولوجية، في عدم تكوين "هابيتوس نقابي" يميز أيديولوجيتها المطلوبة، ويشكل قاعدة هويتها النقابية؟.

ثم ماهي حدود تشكل ملامح هذه الهوية والأيديولوجية المطلوبة النقابية - إستقلاليةً ووعياً بالذات - في ظل خيارات البراديغم المجتمعي الجديد وأيديولوجيته السياسية والاقتصادية التعددية؟.

1- النقابة، الهوية النقابية: مستويات الدلالة السوسيوتنظيمية.

يُشير مفهوم النقابة إلى ذلك التنظيم الرسمي المستقل، المرتبط بفئة سوسيو مهنية أو أكثر، والذي تتزعم نشاطه نخبة من العمال، تعمل على عقلنة فعله المطبقي، وتدافع عنه بالمراقبة والمشاركة.

أما ما نعينه بالهوية النقابية في هذا السياق، فهي تلك المعاني والدلالات القيمية الرمزية منها والمادية، التي تتبلور من خلال الأفعال السوسيو مهنية المطبعية للتنظيم النقابي، والتي تشكل مرجعيته ومعالمه الأساسية عقيدةً وتنظيماً وإستراتيجيةً.

إن محاولة إحالة مفهوم الهوية النقابية *Identité Syndicale* على تراثه النظري سوف يوقفنا عند ذلك الأدب السوسيو تنظيمي - والذي على قلته - انتظم حول إشكالية الهوية النقابية بشكل مباشر أو غير مباشر، وهو ما سنحاول أن نقدم عنه مثالين في هذه الورقة:

يتلخص مفهوم الهوية النقابية حسب ريتشارد هيومان Richard Hyman في خمسة أبعاد رئيسية: الشرعية النقابية - البرنامج النقابي - السلطة النقابية - الديمقراطية النقابية - التضامن النقابي. غير أن هيومان صاحب المؤلف الشهير: العلاقات الصناعية *Industrial Relations*: " أعاد صياغة هذه الأبعاد لاحقاً في سياق تحديده للهويات النقابية، ليستقر على أربعة أبعاد وهي: المصلحة - الديمقراطية - البرنامج - السلطة، بحيث أدمج بعد الشرعية بالمصلحة والتضامن بالديمقراطية"¹.

بينما يلخص ر.سانسيليو R. Sainsaulieu مفهوم الهوية في مكان العمل على النحو التالي :

- 1- " مؤشر العمل : يعبر عن فرصة لتحقيق الذات أم وسيلة تكسب أو رزق.
- 2- مكان العمل في الوجود الفردي : ثانوي أم رئيسي. 3- العلاقات مع الزملاء : تضامن أم فردانية. 4- العلاقات الهرارشية : قبول أم رفض.
- 5- العلاقات مع الرؤساء غير الرسميين : نقابية أم لا . 6- هل هناك توحيد مع المؤسسة أم لا.²

هذه الأبعاد في تصور سانسيليو هي متغيرات تسمح بإنشاء نماذج مختلفة من الهويات الجماعية في أماكن العمل يقول: "هكذا تتشكل الهويات وفقا لطبيعة العمل...ومن خلال توقعات أفراد التنظيم اتجاه العمل. وديناميكية العلاقات مع باقي الفاعلين (الزملاء، الإدارة، النقابة) وبالتالي يمكن اعتبار العمل والمؤسسة كفرص مولدة للتنشئة الاجتماعية ونحت الهويات.³

لاشك أن بعدي الوعي والاستقلالية اللذين اعتمدناهما في مناقشتنا لإشكالية الهوية النقابية في الحالة الجزائرية، هما بعدان يستوعبان كثير من المعاني التي جاءت بها هذه المفاهيم وأبعادها، حول الهوية المهنية عامة والنقابية خاصة

- 2- هوية الحركة العمالية والنقابية في الجزائر: عقيدة، تنظيماً وإستراتيجية.
- 2- 1. في مرحلة الأحادية النقابية (1962 - 1988): هوية نقابية قلقة وأسطرة للعمل النقابي

أ- في بعد الاستقلالية النقاوية: إن اعتماد اللحظة التاريخية المؤسسة للحركة النقاوية مؤشرا في بعد الاستقلالية، يعتبر عملية منهجية مقصودة لفهم سوسيولوجيا الفعل النقابي وهويته في مجتمعنا، لذا فإن العلاقة التاريخية: السياسية - النقاوية تشير بأن هناك تداخلا للحقل السياسي بالحقل النقابي، بما يفيد وجود تبعية في القرار النقابي للسياسي، إلى حد تعريف المهام النقاوية سياسيا، وفرض مجال حركتها وفعلها، وهنا لا نريد أن نتكلم عن هذه العلاقة قبل الاستقلال، أي خلال فترة (1926 - 1962) التي كانت تبدو طبيعية، بحكم شروط الهيمنة التي فرضتها إيديولوجيا الاستعمار وممارساته، والتي أوجدت هذا التحالف الطبيعي بين النقابي والسياسي، لمواجهة هذه الأيديولوجيا وممارساتها، بعد أن تشكلت قناعة مشتركة عند كلا الفاعلين، أن حل المسألة السياسية مقدم على حل المسألة الاقتصادية، بل غير الطبيعي في هذه العلاقة هو ما عكسته مرحلة ما بعد الاستقلال، فهناك صعوبة كبيرة واجهت النقابة في علاقتها بالحزب السياسي الوحيد (FLN) خلال هذه الفترة، تتمثل بالأساس في عدم تحللها نهائيا من وصايته، الذي ذهب بعيدا فيها، عندما فرض شروط قواعد النضال والانتساب إلى الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) - النقابة الوحيدة خلال هذه المرحلة كذلك - وتذكرنا المادة 120 في الحزب بحجم ذلك التماهي للقرار النقابي في القرار السياسي، حيث نصت هذه المادة على أنه لا يسمح اعتلاء مناصب قيادية في الهياكل النقاوية، إلا لمن ثبت انخراطه في الحزب.

لقد تمثل الجهاز الأيديولوجي المشرف على جهاز التنمية النقابة كمنظمة جماهيرية، ومكسبا من مكاسب مرحلة الاستقلال، لذا يتعين عليها أن تشتغل على الترويج لأيديولوجيا هذه التنمية، وعليه: "كان على نظام الحكم ألا يسمح لمستوى التعبئة الجماهيرية أن يقلص مهما كان الثمن... وتبعاً لذلك أصبح دور كل من النقابات العمالية ... وبوصف هذه الهيئات سيرا لنقل الحركة، فانه كان عليها أن تسهر على نشر الشعارات التعبوية، بهدف ضمان تأييد الجماهير الضروري لمسيرة التنمية".⁴ هذه المركزية والأبوية التي تعتبر نفسها المحرك الوحيد للتاريخ، هي التي جعلت المجتمع وتنظيماته المدنية والمهنية يدفع ثمن عقدة هذا التفوق.

فيظهر من خلال هذا المؤشر في هذا البعد، أن الممارسة النقابية قد خضعت خلال هذه المرحلة إلى شروط تاريخية، ساهمت فيها الأنتلجنسيات السياسية بقوة في تدجين الفعل النقابي، فغابت معه ملامح هوية نقابية مستقلة، وتم معه التضحية بسؤال المطالبة، لصالح تحقيق مشروع سياسي وأداء مطلب سلطوي، سخرت فيه النقابة وكثير من مناضليها كمنتدبين سياسيين.

أما عن أسطرة الممارسة النقابية أو ما يمكن أن نطلق عليه "بأوهام النقابة"، فهي النتيجة الحتمية التي كان ينبغي أن تؤول إليها هذه الممارسة خلال هذه المرحلة، فأدلجة الفكر النقابي جعلته يتبنى تمثلات خاطئة عن ذاته التي لم يعيها بالأساس، لذا لم تستطع كثير من النخب النقابية والمناضلين، أن يفرقوا في أنساق أفعالهم الملموسة بين ما هو نقابي وما هو سياسي، بفعل هذه العقيدة المتماهية التي تنظر إلى الذات النقابية كذات متلقية للتعليمات السياسية،

فانخرطت في خطابات هذه الأخيرة وشعاراتها، متناسية مهامها المطلوبة وطموحات الفئات المهنية التي تمثلها، وهكذا تأسست النقابة طرفا سياسيا بدل أن تتأسس طرفا مهنيا- الوظيفة الطبيعية لأية نشاط نقابي- مما جعلها في النهاية تراكم لهايتوس (Habitus) وهمي بمفهوم "ب.بورديو P. Bourdieu"، أو نسق استعدادات ذا طبيعة سياسية بدل مراكمة هايتوس نقابي ضروري لأية عملية تفاوضية مطلوبة، وكذلك ما يتعلق بوظيفة التكوين النقابي وغيرها.

ب- في بعد الوعي النقابي: ثمة عدد من المؤشرات لمجموعة عوامل في هذا البعد، تحول دون أن ينتظم الفعل النقابي كقيمة مهنية واجتماعية أساسية خلال هذه المرحلة التاريخية، هذه المؤشرات هي كالتالي:

إذا كانت التحولات النوعية التي عرفتتها البنى المجتمعية في أوروبا الحداثة، خصوصا الاقتصادية والاجتماعية منها، سببا في انتشار علاقات اجتماعية جديدة افرزها مجتمع المصنع، كانتشار العمل المأجور المبني على بيع قوة العمل، فان ذلك قد مهد لتشكيل طبقة عمالية ستفرز لاحقا بدورها نقابة عمالية، احتياطها الديمغرافي النضالي من حرفي وفلاحي مرحلة ما قبل الحداثة الأوروبية، فان التساؤل عن الأنساق التي زودت ظهور مجتمع المصنع في مجتمعنا بالعمالة الضرورية لإدارته، هو تساؤل مهم طالما أنه يوقفنا على طبيعة تلك الشروط، التي تم من خلالها تنفيذ مشروع التصنيع والتشغيل.

في هذا السياق تشير كثير من الدراسات السوسيوتنظيمية، أن نوع العمالة التي أدير بها مشروع التصنيع، لم ترق إلى درجة من التنظيم الذي يؤهلها لأن

تكون قوة مهنية واجتماعية فعّالة ، فمشروع التصنيع الذي تم تنفيذه عبر عدد من التجارب التسييرية والتنظيمية ، قد جعل من العمالة مادة خطاب إيديولوجي في فلسفة التسيير والتنظيم ، إلا أن خضوع هذه العمالة للمبدأ الذي يسميه الباحث الجزائري "الجيلالي اليابس" : سياسة التشغيل الواسع ، قد ولد خيبة أمل كبيرة للمؤسسة وللنقابة معا ، فهذه العمالة التي انفصلت عن عوالمها الفلاحية منذ مدة طويلة ، وبغض النظر عن مسببات هذا الانفصال ، فان هذه العمالة كان ينقصها التكوين والتحضير والمرافقة في نسق مهني غريب عنها ، إلا للبعض القليل منها ، ممن كانت لها تجربة احتكاك مع المنشأة الكولونيالية خارج أو داخل الجزائر ، هذا ما مهد لبروز كثير من الظواهر السوسيوثقافية في مكان العمل ، من مثل ذلك التكتل العشائري والزبائني خارج القواعد التنظيمية ، كما أشار إلى ذلك الباحث الجيلالي اليابس .

إن المؤشر الديمغرافي وخصوصيته الثقافية الذي اشرنا إليه سابقا ، يحيلنا على المؤشر الثاني الذي يمكن أن نطلق عليه : اختلاف طموحات الفاعلين المشكلين للنسق المهني خلال هذه المرحلة ، وفي هذا السياق ترصد لنا دراسة الباحث الجزائري "جمال غريد" نوعين من الفاعلين في هذا النسق ، يطلق على الفاعل الأول : العامل المركزي وعلى الثاني : العامل الشائع ، وكلاهما يحمل تمثلات مختلفة عن الآخر ، تعبر في النهاية عن طبيعة التجارب والمعارف والادراكات غير المتماثلة عن عالم التشغيل وتنظيماته.

فإذا كان لابد لأية نقابة قدرا من الاعتراف من طرف قاعدتها حتى ينعقد فعلها النقابي ، فان الحالة الجزائرية كانت عصية على هذه القاعدة ، ذلك لأن

طموحات هؤلاء الفاعلين من العمال لم يكن لديهم مشروع جماعي، يستهدف التحول الاجتماعي انطلاقاً من المصنع، أو ما يسميه الباحث الجزائري "علي الكنز" صعوبة اعتبار المؤسسة الجزائرية واسطة من وسائط نقل المعرفة اجتماعياً، بل الذي حدث كان العكس تماماً، هو أن المجتمع أملى جملة من السلوكات ذات الطابع السوسيوثقافي على المؤسسة.

لقد كان العامل المركزي أو الكلاسيكي عاملاً: "مندجماً في العالم الصناعي وسعيداً بذلك مع التطلع إلى مزيد من الترقية لنفسه، وإلى مزيد من العقلانية للنظام المصنعي"⁵. فالعامل المركزي بهذا المعنى هو أستاذ المهنة، بوصفه الوارث الوحيد للثقافة الكولونيالية المزدوجة المهنية والنقابية، فهو يتفاوض مع مؤسسته وفق وسائط قانونية وتنظيمية، إلا أن تجربة التصنيع الواسع والسريع، قد جعلت النقابة تخسر الكثير من خبراته وتجاربه النقابية في ميدان المطالبة، بفعل موجة الحراك الصاعد التي قذفت بالكثير منهم بعيداً، بحيث تحولوا إما إدارات دولة (مهام سياسية)، أو إلى المهام التقنية في مؤسساتهم (أعوان ومسيرين ورؤساء فرق عمل وغيرها)، وفي هذا السياق يقول الباحث الجزائري "عنصر العياشي": "الطبقة العاملة بحجمها المحدود ونقص تنظيمها وقع تجديدها بمقدار الثلث تقريباً، وفي فترة قصيرة جداً، وكانت عملية التجديد بعناصر غير صناعية... لقد حرمتها من مجموعة من العمال ذوي المهارة والخبرة، الذين أبعادوا عن طبقتهم نتيجة الحراك الصاعد."⁶

وعلى عكس خصائص الوعي هذه الصفة المميزة للعامل المركزي، فإن العامل الشائع: " يجهل تماما قواعد اللعبة المعمول بها في المؤسسة الصناعية، وعلى الخصوص الأشكال العصرية والمؤسسية في المقاومة والمطالبة."⁷ فالعامل الشائع في تمثل العامل المركزي هو نموذج ما قبل العامل، وبهذا المعنى فهو تلميذ المهنة الجديد، الذي لا يزال يحمل ترسبات ثقافية، هي في نظر مسؤوليه معادية لثقافة المصنع ولتجربة التحديث، وهو فوق كل ذلك يتفاوض مع مؤسسته ابتغاء لأقل قدر ممكن من الاندماج، شعار نسق فعله الملموس: (أعطيك قوة عمل أعطني أجرة) تعامله مع المؤسسة تعاملًا أداتياً، أي بالفعل المباشر والفردى الذي لا يجذب الوسائط التنظيمية كالنقابة مثلاً، فهو له من الوسائط الثقافية الكثيرة خارج الأطر التنظيمية، التي يتواصل معها اجتماعياً ويتوسل إليها تحقيق استقراره واندماجه.

لقد عجزا هاذين الصنفين من العاملين في النهاية من تكوين فريقاً نقابياً، يعبر عن همومه وتطلعاته وطموحاته في صفة فعل جماعى موحد، لأن الفريق النقابى وكما يقول ج.م.فوص (J. M. Fosse) تؤثر عليه المعاناة الجماعية: "المعاناة الجماعية للفريق النقابى، هي التي تعرفنا بمفاهيم الأهداف النقابية والسياسة النقابية...فقوة وإمكانات الفعل النقابى، هي التي تعكس في مجموعها الوجه الحقيقى لحياة الفريق النقابى."⁸

انه وعلى الرغم من حركة التصنيع الواسع وخياراتها الأيديولوجية، التي حاولت أن تفرض تعايشاً وتساكناً بين هاذين الفاعلين اللذين سبق وأن ذكرناهما، إلا أنه وبالإضافة إلى افتقاد هذه المحاولة للبدايل المنهجية والعلمية

اللازمة، فإن تنافر الرؤى والثقافة والمعارف والإدراكات عند هاذين الفاعلين، والغلبة الكمية والنوعية لما هو اجتماعي على حساب ما هو مهني، أبقى أن لا يحدث هذا التعايش والتساكن الضرورين لتكوين فريق نقابي، مما جعل النقابة تدفع فاتورة هذا التنافر، وتخسر فرص تحقيق هويتها النقابية.

لا تغادر الذات النقابية وعبر مؤشر آخر، للتدليل على غياب وعي نقابي خلال هذه المرحلة، تمدنا الممارسة النقابية بالكثير من الدلالات عن ذلك، ويعتبر مثال الإضراب واحداً من بين هذه المؤشرات في هذه الممارسة، فإذا كان الإضراب هو: " تغيير لمنطق العلاقات الواصلة بين الفئات الاجتماعية (المهنية)، والانتقال بها من مفهوم القرين في التفاوض والند في الحوار، إلى مفهوم الخصم على خط النزاع والمواجهة".⁹ فإن الحالة الجزائرية تقدم لنا مرة أخرى - على الأقل خلال هذه المرحلة - منطقاً آخرًا عن هذا الفعل السوسيومي مهني المطلب، وفي هذا السياق يدعوا الباحث الجزائري " ناصر جابي " وبمنطق فهمي فييري، العودة إلى الذات المضربة لفهم هذا الفعل - إن حق لنا أن نطلق عليه " فعل " بالمفهوم السوسيولوجي لمعنى الفعل - كما يقول الباحث. فإذا كان التحليل المفهومي لمفهوم الإضراب يعطي الأبعاد التالية: مدة - مشاركة - مطالبة - مفاوضة، فإن الممارسة النقابية لهذا الحق المهني، تعطي مؤشرات غير عقلانية وغير موضوعية في تلك الأبعاد، فهي تعكس اللاتحديد واللاضبط في المدة، وكذا التذبذب في المشاركة، وتداخل المطالب وتناقضها وعدم تحيينها، كما أنه قليلا ما يتفاوض لأجل مثل هذه المطالب، مما جعل الباحث يستنتج أن هذا

النوع من الممارسات هي تدمرات لا أفعال، وهو النوع الذي تعرف به أشكال التعبير الأداتية ذات النزعة الهجومية.

2- 2. في التعددية النقابية (1988- 2005): ترسيخ قلق الهوية النقابية...

إن التعددية النقابية التي أرخ لها رسميا قانون 90- 14 الصادر في: 02.جويلية 1990، يعبر في الواقع عن قطيعة قانونية "مواثيقية" مع مرحلة الأحادية النقابية، لا عن قطيعة "ممارساتية" كما يثبتها النسق الفعلي الملموس، في الفعل النقابي وعياً واستقلاليةً.

فالبراديغم الاقتصادي المعلن خلال هذه الفترة، والذي ظل مستترا تحت سياسات تصحيحية لمدة زمنية، جعل الحماية الإيديولوجية للمؤسسات العمومية من طرف جهاز الدولة، تنكمش في حقل شاسع اجتماعيا واقتصاديا، هذا التحجيم في دور وفعل هذا الجهاز، سيضع الممارسة النقابية أمام تحديات سوسيوتاريخية كبيرة.

فمع تراجع وظيفة الاختزال وإعادة التركيب الاجتماعي، الممارس من لدن الجهاز المركزي وفق غاية وظيفية إدماجية، تخدم منطق الفترة السابقة في خياراتها الأيديولوجية الأحادية، سيصبح من العسير على هذا الجهاز الإبقاء على إحكام قبضته على عدد من المجالات، سيما السوسيومهنية منها، وعلى تنظيماتها وفئاتها الزبونية، هذا ما سنحاول أن نتبعه من خلال عدد من المؤشرات التي تشرح مسألة الهوية النقابية، وعياً واستقلاليةً خلال فترة التسعينيات من القرن الماضي :

إن الحركة النقابية التي موضعت نضالها على خط سياسي، بطريقة استثنائية خلال مرحلة النضال والتحرير قبل الاستقلال، أو بطريقة لا استثنائية خلال مرحلة تكوين الذات بعد الاستقلال، والذي جعلها حركة متأثرة بامتياز بالمضمون الأيديولوجي لهاتين اللحظتين التاريخيتين، قد أثبتت مرة أخرى أنها حركة مختزقة في فعلها النضالي المطلبي خلال فترة التسعينيات، ويشهد على هذا الاختراق التحالفات الجديدة التي أقامتها النقابات، التي تأسست حديثا بعد قانون 23- فيفري- 1989 الذي أقر التعددية النقابية، مع الحركات الاجتماعية والسياسية التي تأسست بدورها بعد التعددية السياسية.

هذه التحالفات قد حولت مكان العمل إلى مجال رهان سياسي حقيقي، وبنية تفرع وقاعدة احتجاج ومعارضة سياسية، مما جعل الفضاءات المهنية تظهر وكأنها ملحقات مقرات اجتماعية، لكوكيتل سياسي متنوع ثقافيا ودينيا، في هذا السياق يقول الباحث " ناصر جابي": "...شهدت الجزائر منذ بداية التسعينات ظهور الكثير من الحركات الاجتماعية داخل عالم الشغل...التي تعكس بدقة موازين القوى بين الحركة العمالية الجينية والقوى الاجتماعية الحاكمة الجديدة التي لا زالت في حالة صعود".¹⁰ ويقدم الباحث مثالا عن ذلك قائلا: "تكوين النقابات المستقلة الذي كان في بعض محطاته تحت تأثير مباشر لتوجهات أيديولوجية وسياسية كذلك، فقد دشن التيار الإسلامي ممثلا في الجبهة الإسلامية للإنقاذ، تنظيم نقابة إسلامية للعمل (S.I.T) تمكنت بسرعة على الاستحواذ على قاعدة عمالية واسعة نسبيا، والقيام بعدة إضرابات مطلبية خلال هذه الفترة".¹¹ لكن

هذا الصعود وهذا الاستحواذ لم يكن في تصور الباحث مبني ومهيكل وفق مفردات "الصراع المهني الطبقي" بل وفق مفردات أخرى مثل "الإخاء المهني" ذو العمق والبعد الديني والاجتماعي.

كما أن جغرافيا الإضراب هي بدورها أصبحت مسألة شارحة ومكملة لهذا التحالف غير الطبيعي، بين النقابات المهنية والأحزاب والحركات الاجتماعية، فلم تعد الإضرابات الجديدة تعكس الجغرافيا الكلاسيكية للتصنيع، أو لما يسميه دوبرنيس De Bernis بالأقطاب الكلاسيكية للتصنيع، بل أصبحت الإضرابات تأتي من مناطق ليست بالضرورة مناطق نمو صناعي، وهي في النهاية تعكس تبني المطلب الثقافي والديني بأبعاده الرمزية المختلفة في مكان العمل.

إذن نحن أمام مرحلة تاريخية، عوض أن تنتفض فيه النقابات الجديدة "المستقلة" على ممارسات النقابة الأحادية، فإنها رسخت من تبعية النقابي للسياسي، وأبقت عليه موضوعا للفعل عوض أن يكون ذات فاعلة، ظنا منها أن ما تغنمه هذه الحركات السياسية اجتماعيا، سوف يكون في صالحها مهنيا. هذا وإذا أضفنا إلى هذه العوامل الذاتية عوامل قصور موضوعية، فإن أزمة النسق المهني خلال هذه المرحلة، كان يحد من ظهور تنظيم نقابي مستقل متمتعاً بدعم تنظيمي وقاعدة نضالية قوية، فالمؤسسة الصناعية خصوصا التي فشلت في رهانات وافتراضات مهام التحديث، كانت توفر هذا المناخ غير المشجع على النشاط النقابي.

أما إذا تحدثنا عن نسق المؤسسة الخارجي، الذي شهد تراجع للسيار كمعبي أيديولوجي وعقائدي للفئات العمالية، فهو عنصر آخر عمل لصالح ولوج عقائد

جديدة لعالم الشغل ، تزعمته حركات اجتماعية دينية وثقافية ، تحت أقنعة نقابية كما سبق وأن أشرنا .

تُظهر حالة الأزمة التي يمر بها النسق المهني الجزائري خلال هذه المرحلة ، إعادة جدولة للمطلب النقابي التفاوضي غير المستقل ، فالتحول الجذري من المطالب الاجتماعية الخدمية ، إلى المطالب الاقتصادية المتمحورة أساسا في الحفاظ على منصب العمل ، كان الشغل شاغل عند النقابات التي عبرت عنه عبر سلسلة من الإضرابات ، : " فالبطالة التي ارتفعت معدلاتها من 16,4% سنة 1984 إلى 17,4% سنة 1986 ، أدت إلى سلسلة من الإضرابات في القطاعات المختلفة ، هدفها المطالبة بضمان العمل ومعارضة التسيريحات الفردية والجماعية".¹² كما أنه محور الانشغال عند العامل البسيط ، الذي عبر عنه من خلال هذه المفردات العامة ذات المعنى العميق : "الخدمة راهي في فم السبع".

إذا هذه الوضعية لحالة النسق المهني ولحالة فاعليه ، تذكرنا بما يسميه وينكلر J. T. Winkler بحالة النظام المتحدي في ظل الأزمة ، حيث تتغير أهداف النقابة فيه ويطلب منها أن تتحمل أعباء المرحلة وتتقاسم تكاليفها مع المؤسسات ، مقابل أن تلتزم هذه الأخيرة بعدم تحميل ثقلها للفئات السوسيو مهنية وحدها ، لكن هذا الالتزام لم تنجح النقابة في تمريره على المؤسسات ، لأجل ذلك تسللت إلى قاموس النقاشات العمالية والنقابية ، مفردات لم تكن معروفة قبل عقد المؤسسة في أزمة" ، كالتقاعد المسبق - والتقاعد النسبي - والخروج الإرادي - والبطالة التقنية وغيرها .

لم تكن الممارسة النقابية تحت تأثير صدمة التغييرات التنظيمية والهيكلية فقط، التي عرفها النسق المهني عموميا كان أو خاصا، إنتاجيا أو خدميا، بل كانت كذلك ضحية صراع نقابي - نقابي، فالتجربة الفتية للتعددية النقابية قامت في كثير من الأحيان، على منطق نفي طرف لطرف آخر، فالاتحاد العام للعمال الجزائريين، وفي دراسة ميدانية لنا حول إطاراته النقابية بمدينة البليدة و تيبازة خلال سنة 1999، أظهرت أنه لا زال يتحجج برصيده النضالي التاريخي، الذي يرفض أية ممارسة نقابية شرعية خارج (اع ع ج)، وهو ما عبر عنه أحد الإطارات النقابية في هذا التحقيق، واصفا النقابات الأخرى " بالنقيبات"، فكثير من نخب هذا التنظيم النقابي - اع ع ج - أخذت في استلطاف تجربة ماضيها وكأنه ماض ذهبي.

هذا السلوك يدخل كذلك ضمن مفهوم الأدلجة والوهم الأسطوري، الذي أنتج هذه الهوية القلقة للنقابة في مجتمعنا، سببه تقديس الماضي واعتبار الأحادية النقابية الخيار الناجح، والوريث الشرعي للفضاءات المهنية والممثل الوحيد لها. هذا الواقع قد لا يلام فيه هذا التنظيم النقابي، عندما يعمل وفي مسعى الإبقاء على وجوده على التنسيق مع الجهاز الحكومي، بيعث تقاليد التفاوض الثنائي، لكن غير المقبول هو أن يسعى هذا الجهاز على إعطاء الأفضلية التفاوضية لنقابة (اع ع ج)، ومنحها جملة من الامتيازات القانونية على حساب عدد من النقابات، هذه الحقيقة تعكسها كثير من المناسبات التفاوضية التي جمعت الحكومة بأرياب العمل والنقابات خلال هذه المرحلة، يقول الباحث " ناصر جابي": "...نظرا للأدوار السياسية التي لا زال يقوم بها (اع ع ج) داخل

اللعبة السياسية الوطنية بكل تشعباتها وثنائها، أدوارا لا زال النظام السياسي في حاجة إليها جراء استفحال أزماته المتعددة، مما جعله يرفض منافسين آخرين، لازال غير متأكد الآن من لعبهم للأدوار المطلوبة منهم، كما يقوم بذلك (اع ع ج) بنسب نجاح متفاوتة".¹³ فالافتخار بالشخصية النقابية يوظف هنا كأسطورة تاريخية، على أسس المشاركة السياسية لا على أسس الاستقلال البنيوي والوظيفي للفعل النقابي، فالأسطورة تظهر عندما يتمثل فاعلا ما أنه هو الكل في الكل، وعندما يستلطف تجربة الماضي التي أنتجت بتراكماتها المختلفة أزمة الحاضر، هنا تظهر الأسطورة فكرا وممارسة.

2- 3. في المرحلة الراهنة (2005- إلى يومنا هذا): تشكل ملامح هوية نقابية.

نظرا لأن هذه المرحلة بالذات هي فترة تقييم ومعاينة بحثية في علم الاجتماع، لم تتبلور معطياتها بشكل واضح، فان الكتابات السوسيولوجية حول الممارسة النقابية خلالها عموما هي قليلة جدا، أما عن إشكالية الهوية النقابية فقد تكون منعدمة بالمرّة، لذا محاولتنا في هذه المرحلة تستند إلى ملاحظتنا الخاصة حول إشكالية هذا الموضوع أولا، ثم الرجوع إلى خطابات وتصريحات بعض إطارات التنظيمات النقابية المستقلة خلال هذه الفترة ثانيا.

تُظهر هذه المرحلة ازدهار لما يمكن أن نسميه "بأرثوذكسية نقابية مطلّبية"، بسبب طروحاتها الجذرية والنقدية للواقع السوسيو مهني، هي ذات ملامح قطاعية، خصوصا تلك المرتبطة بالنقابات المستقلة في قطاعات (التربية -

الصحة - الإدارة)، أي خارج الفضاءات الكلاسيكية (الصناعية)، هذه القطاعات المنتجة لهذا النوع من "المطلبية"، صممت أن تكون طرفا تمثيلا في صياغة العقد الاجتماعي لهذا الواقع، لذا وابتداء من منتصف الألفينيات أعلنت عن وضع أسئلة وأشكال جديدة للتعبير والتعبئة، كثيرا ما تشابك فيها المهني بالاجتماعي، لكن علينا أن نتساءل عن الشروط التي صاغت ما يشبه هذا التغيير التنظيمي النقابي في هيكلية ومطلبية؟.

إننا نعتقد أن هناك كتلة سببية معقدة تقف وراء ما يشبه هذا " التغيير التنظيمي النقابي "، قد يأتي في مقدمتها أن النقابية كانت أمام مرحلة تجاوز عقد ما يسمى "بالفضاء المهني في أزمة"، أو على الأقل بروز ملامح مؤشرات ذلك، سيما في الجانب الاقتصادي المادي، بفعل مداخيل الربيع البترولي الذي لامس ارتفاعه معدلات تاريخية قصوى (حوالي 180 دولار). ثم أن أزمة الممارسة النقابية في القطاع الصناعي، والتهميش الذي طال كثير من نخبة النقابية - المركزية- بفعل تمثلاتها الأولى التي حملتها ضد التوجهات الجديدة لأيديولوجيا اقتصاد السوق، التي سوقت لها عبر الجملة الدارجة (اقتصاد طاق على من طاق)، بطبيعة الحال كان هذا الرفض يلقي تأييدا من طرف بعض النخب المسيرة لمرحلة الاقتصاد الاشتراكي، خوفا على ضياع مكاسبها المادية والمعنوية التي غنمتها من هذه التجربة، والتي بدون شك نجد الكثير منها قد غير من هذه القناعة، وانخرط في أيديولوجيا قواعد اللعبة الجديدة، كل ذلك قد أسهم في التعجيل بميلاد هذا النوع من المطلبية القطاعية خلال هذه الفترة، يضاف إليها أن هناك جيل جديد (الجيل الثالث) أو ما يسمى بجيل ما بعد (موجة

التسريحات)، وهو ممن لم يعايش فترة الحماية الأيديولوجية للفضاءات المهنية في بعدها الاجتماعي، كان قد عاصر ما يعرف بعقد "الفضاء المهني في أزمة"، إنه جيل يطمح إلى تكوين مسار مهني خاص به، لذا كان من السهل تعبئته في هذه التنظيمات النقابية المستقلة.

الكثير من هذه النقابات التي تأسست بعد صدور قانون التعددية النقابية، حاولت تقديم نفسها خلال هذه المرحلة بديلا شرعيا، يدعي إعادة تأميم الفعل المطلبي النقابي، وإعادة الاعتبار المهني والاجتماعي للحرفة النقابية، وهو ما أشرت عليه الممارسة المطالبة لهذه النقابات، التي نوجزها عبر الملاحظات التالية:

شرعت بعض من هذه النقابات "المستقلة" خلال هذه المرحلة، بإجراء كثير من التصحيحات على إرث التجربة النقابية في المرحلتين السابقتين، تصحيحات هيكلية في اتجاه بنية وفعل الممارسة النقابية، يظهر ذلك من خلال "البرنامج النقابي المطلبي"، الذي تناول مفردات مطلبية جديدة تطرح لأول مرة في تاريخ الممارسة النقابية، وهنا نذكر قانون الوظيفة العمومية الذي لم يتغير منذ سنة 1978 حتى سنة 2006، ومراجعة شبكة الأجور التي تدين كل الأنساق المهنية في الجزائر، إلى فضل النقابات المستقلة في قطاع التربية تحديدا لمراجعتها.

فالحرّاك المهني الصاعد لفئات أساتذة التعليم الثانوي والتقني، بفعل مكاسب الزيادات المحسوسة في أجورها - قياسا بما كانت تتقاضاه - كان جد مشجعا لفئات سوسيو مهنية أخرى، لازالت تعيش تحت صدمة عقد ما يسمى "بالنسق

المهني في أزمة" وشروط هدنة "الخممول المطلبي"، دفعها هذا الحراك لأن تطالب هي الأخرى بنفس المراجعة في أجورها، بل إن بعض الزيادات قد نالتها دون مطالبة، نظرا لأن النقابات المستقلة في قطاع التربية كانت قد افتكتها، فعممت على كل الأنساق المهنية المشابهة، مع العلم أن عوائد الربيع البترولي كانت عاملا مهما في الإخلال بشروط هدنة الخممول المطلبي هذه، يقول "رشيد معلا وي" (إطار نقابي): "الجزائر تتموقع ضمن كبار منتجي النفط، وتتمتع باحتياطي هام من النقد الأجنبي يربو عن 155 مليار دولار، إلا أن متوسط رواتب عمالها بحدود 2400 أورو سنويا، في حين أن معدل رواتب مواطني الدول النفطية يربو عن 9000 ألف أورو سنويا، وهو وضع غير معقول ويدفع إلى كثرة الإضرابات في كل مرة".¹⁴

تمكنت بعض هذه النقابات المستقلة - في قطاع التربية تحديدا - من فرض مشاركتها في إعداد القوانين الأساسية، وكذا الأنظمة التعويضية، ومراجعة سن التقاعد و إثرائه بمقترحات جديدة: كاقترح نظام التقاعد التدريجي حسب الأقدمية، تتناقص فيه ساعات عمل المعلم والأستاذ كلما تقدم في السن، حاولت هذه النقابات في كثير من الأحيان خلال هذه المشاركة، من فرض شروطها التفاوضية، وهو ما حدث مثلا مع النظام التعويضي الذي أعلنت الوصاية فيه: "أن جميع مستخدمي قطاع التربية سيستفيدون من جميع العلاوات والتعويضات بدون استثناء، بما فيها منحة الخبرة، وتحسين الأداء التربوي، وهذا بأثر رجعي ابتداء من أول جانفي 2008".¹⁵

لم يكن إثراء " البرنامج النقابي المطلي " نوعيا بهذه المفردات المطلية الجديدة فقط ، بل لتشابك وتقاطع المسألة المهنية فيه بالمسألة الاجتماعية أيضا ، وهنا على سبيل المثال نشير إلى الإضراب الذي نادت به نقابتين مستقلتين من قطاع التربية (المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST) ، والاتحاد الوطني للتربية والتكوين (UNEF) ، في 08 نوفمبر 2009 و 16 فيفري 2010 ، حيث طالبت فيه النقابتين بعدم تجزئة ملف الخدمات الاجتماعية وطب العمل عن ملفات النظام التعويضي ، مقترحة استغلال أموال الخدمات الاجتماعية في بناء مستشفى لعمال التربية وعائلاتهم ، على غرار المستشفى العسكري عين النعجة بالعاصمة ، وكذا بناء مراكز جهوية للتشخيص الطبي والسكانير ، وهي بذلك تفتح نقاشا حول بعض القرارات الوزارية السابقة ، التي تمنح (ا ع ج) احتكار تسيير أموال هذه الخدمات ، هذا ما جعل الوصاية تعلن أنه : " سوف يتم اقتراح إعادة النظر في بعض أحكام القرار الوزاري رقم 158/94 ، المؤرخ في 02 أوت 1994 ، والمتضمن كفيات تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية ، بما يتماشى ويتجاوب مع الواقع النقابي الجديد في قطاع التربية " ¹⁶

إلى جانب هذه المراجعات التشريعية التي فرضتها هذه النقابات المستقلة ، حول كثير من قضاياها السوسيو مهنية ، والتي نراها تدخل في إطار " فرملة " الماضي الأسطوري للتراث النقابي الأحادي ومجمل ممارساته ، هناك كذلك " حلف نقابي جديد " بدأ يظهر للوجود ، وهو موضوع نقاش نقابي ابتداء من

سنة 2013، مفاده إنشاء كونفيدرالية نقابية تظم كل الأطوار التعليمية في قطاع التربية، الهدف منها إحداث تعبئة أكبر كلما كان حديثا حول مطلبيه مشتركة تخص هذا القطاع، كما أن هذا الحلف يندرج كذلك ضمن الحد من ظاهرة "الاجتماعات الطقوسية" التي دأبت فيها الوصاية بجميع ممثلي العمال، ليكون فيه الإنصات في الأخير باتجاه المركزين (اع ع ج) لا المستقلين، وفي هذا يقول النقابي "مزيان مريان" مسؤول النقابة المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني: "نحن نضرب وهم يتفاوضون، نحن نعبئ العمال وهم يقطفون الثمار".¹⁷

هذا يعبر من الناحية السوسيولوجية عن رفض واستياء من ظاهرة "القرصنة المطلبيه"، التي شجعت عليها ممارسات الماضي النقابي، لذا وجدنا أحد الإطارات النقابية يقول: "لدينا استعدادا للتعاون مع أي نقابة، إلا تلك التي تصنف في خانة النقابات المهيمنة".¹⁸

ملاح "التغيير التنظيمي النقابي" اخذ كذلك أبعادا هيكلية، لدى بعض النقابات المستقلة في هذه المرحلة، فاقترح وظيفة المنسق النقابي بدل الممثل النقابي، هي محاولة للحد من شخصنة الوظيفة النقابية، فالأدوار الجديدة للمنسق النقابي كما حاولنا أن نستفهم حولها مع أحد الإطارات النقابية في الكناباست (CNAPEST) يشغل وظيفة منسق نقابي، تبين لنا أن شاغل هذا الدور لا يملك سلطة القرار في البث في قضايا تفاوضية، إلا بعد مراجعة ممثلي النقابة في القاعدة، سيما وأن التجربة السابقة أظهرت عيوباً عدة في هيكليتها، فصلاحيات الممثل النقابي في الهيكلية النقابية السابقة، كثيرا ما جعلت القرار

النقابي قرارا تكنوقراطيا بأيدي ممثلي النقابة، الذين تحولوا بفعل هذه الصلاحية إلى مسيرين نقابيين لا ممثلين نقابيين.

ملاحظات ختامية:

من السابق لأوانه أن نقوم بتقييم موضوعي لمسألة الهوية النقابية في مجتمعا، فعلى مستوى التحليل العيني هناك عدد من الملاحظات، التي تبرز كثيرا من المتناقضات: فنحن انتقلنا من هيمنة الحزب على النقابة، إلى هيمنة الأحزاب على النقابة، ومن هيمنة أيديولوجية أحادية على النقابة، إلى هيمنة أيديولوجية متعددة (ثقافية - دينية) على النقابة، انتقلنا من النقابة الواحدة إلى التعددية النقابية، لكن بالمحصلة إن الروح النقابية لم تسر إلا في القليل منها.

إذا كنا بصدد انتقال وتحول في المعنى والدلالة، التي أشرت عليها الممارسة النقابية ضمن المرحلة الأخيرة، والتي برهنت على أنها بديل أنموذج نقابة الواجهة الفاقد لأيديولوجية مطلبية، كما أشرت عليه الممارسة النقابية ضمن المرحلة الأولى والثانية، إلا أن الاستعداد لأداء أدوار في الدعاية السياسية، الذي تظهره كثير من التنظيمات النقابية، يجعلنا نتحفظ أكثر في إصدار حكم على مفهوم بالوجود - الهوية النقابية - لم يبرهن عليه المعنيين به في أنساق أفعالهم الملموسة، بشكل جماعي وبصورة واضحة ومكتملة.

على الرغم من بروز مؤشرات ممارسة نقابية قوامها مطلبية نقابية براغماتية، لم يعد يغذيها الوهم الأسطوري السياسي التاريخي أو الثقافي، بل تركز على متغيرات سوسيو مهنية قوامها الحاجة البراغماتية للفئات المهنية، إلا

أننا نعتقد أن امتلاك الممارسة النقابية لتاريخانية فعلها المطليبي، هو مرهون بمدى تجاوزها لإكراهات محيطها الداخلي والخارجي. صحيح أن الفعل النقابي فعل ينعقد ضمن شروط وإكراهات تخص ميكرو وماكرو محيط النقابة، إلا أن ابتزازها اقتصاديا بفعل تأرجحات مدا خيل الريع البترولي، وفرض شروط هذنة " الخمول المطليبي"، كل هذا وغيره يعبر عن حالة و خاصة من خصائص النظام المتحدي كما بينه وشرحه وينكلر J. T. Winkler، والذي ينبغي أن تريح الممارسة النقابية رهانه، وقتئذ يمكن لنا أن نتكلم عن هوية نقابية بهائيتوس وأيديولوجية نقابية واضحة ومكتملة.

الهوامش:

- 1- Paul- André Lapointe, Identités Ouvrières Et Syndicales, Fusion, Distanciation Et Recomposition, Cahiers Du Centre De Recherche Sur Les Innovations (C R I S E S), Collection Etudes Théoriques- N° Et 9802, Juin 1998, Québec, 1998.P05.
- 2- I bid, P03.
- 3- I bid, P03.
- 4- علي الكنز، حول الأزمة: 5 دراسات حول الجزائر والعالم العربي، دار بوشان للنشر، الجزائر، 1990، ص- ص76- 77.
- 5- جمال غريد، العامل الشائع، عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة إنسانيات، العمل أشكال وتمثلات، العدد 01، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، الجزائر، 1997، ص18.
- 6- عنصر العياشي، نحو علم اجتماع نقدي: دراسات نظرية وتطبيقية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص116.

- 7- جمال غريد، مرجع سابق، ص 17.
- 8-Jean-Michel Fosse, Le Concept De Groupe Syndical, Imprimerie Blanc- Wittwer, Genève, 1966.P91.
- 9- مصطفى الفيلالي، مجتمع العمل، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص - ص222 - 223.
- 10- ناصر جابي، الجزائر: الدولة والنخب - دراسة في النخب، الأحزاب السياسية والحركات الاجتماعية - منشورات شهاب، باتنة، الجزائر، 2008، ص 97.
- 11- نفس المرجع، ص 100.
- 12- علي غربي، واقع التنمية في الجزائر: دراسة سوسيولوجية للصراع الصناعي، مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة كتب المستقبل العربي: الأزمة الجزائرية - الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية - ط1، بيروت، 1999، ص 351.
- 13- ناصر جابي، مرجع سابق، ص 101.
- 14-www.Essalamonline.Com - 22- النقابات المستقلة...راهن مرشح للاحتقان، 11- 2015:
- 15- وزارة التربية الوطنية، مديرية التقويم والتوجيه والاتصال، النشرة الرسمية، المديرية الفرعية للتوثيق، مكتب النشر، العدد 524، نوفمبر 2009، ص 21.
- 16- نفس المرجع، ص 21.
- 17-www.Essalamonline.Com:Op-Cit.
- 18-Ibid.