

الثقافة النقابية و الكفاءة المهنية في ظل العولمة

الأستاذة: بن حمزة حورية، جامعة قسنطينة 2، الجزائر

الأستاذ الدكتور: ابراهيم بلعادي، جامعة قالمة، الجزائر

الملخص:

تتجلى أهمية الثقافة النقابية في الدور الذي تلعبه المنظمات النقابية لمجابهة الاحتكارات واستغلال الطبقة العاملة، وعلى تنمية روح العمل الجماعي الهادف الى خدمة مصلحة الفريق أو الجماعة، وتهدف أيضا للرفع من كفاءة العمال المهنية لغاية التنمية الاقتصادية وتحقيق أهداف المشروع. وتتحدد هذه الثقافة من خلال معايير العمل المنسق بين العمال وباقي النقابات لاكتساب الخبرات ولحل المشاكل الناتجة عن العولمة وعن آلياتها الاقتصادية الخاصة بوضعية العمال، من جهة، ولتأهيل العامل وتحسين مردوديته في الانتاج، من جهة ثانية.

Abstract :

The importance of the union culture is reflected in the role played by the trade union organizations to confront monopolizing and exploiting the working class as well as developing the group work spirit which aims at serving the interest of the group. Union culture also aims at improving workers professional skills in order to materialize economic development and achieve the project goals. The union culture is defined based on the criteria of coordinated work between the workers and the rest of trade unions in order to acquire the experience and ways to solve the problems stemming from globalization and its economic instruments having to do with the workers situation on the one hand, to rehabilitate and increase workers productivity on the other.

مقدمة:

إن آليات العولمة التي عصفت بالحركة النقابية في مختلف الدول النامية، كما هو الحال في الجزائر، قد أدت إلى انحراف للعمل النقابي عن المسار المطلي والاستراتيجي الهادف لمصلحة الطبقة العمالية. والسؤال المطروح هنا هو: ما هي تحديات النقابة لتعزيز التماسك العمالي ضد مخلفات اقتصاد العولمة؟ وكيف تكون ممارسة الحق النقابي أمام ضغوطات النيو رأسمالية؟ وهل للثقافة النقابية دور في بعث نقابة بديلة تعمل من أجل تحقيق الكفاءة المهنية للعمال لحماية المؤسسة الاقتصادية، وتأكيد مصداقية هذه المنظمة وأهميتها في التنمية؟

للإجابة على كل هذه التساؤلات نستعرض في هذه الورقة المحاور التالية:

أولا: وضعية العمل النقابي في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة:

إن الأهداف الاقتصادية للعولمة وأبعادها تحتم على العمل النقابي ضرورة تخطي السلبات الناتجة عن التنافسية وقوانين السوق وما تخلفه من نتائج وخيمة على الجانب الاجتماعي من فقر وبطالة واستغلال طبقي... فكان نمو الحركات الاجتماعية وخاصة العمالية المناهضة للعولمة، وتوسع نشاط الحركات الاجتماعية التي يمكن أن تتشكل من "مصالح" للدفاع عنها، أو السعي من أجل تقدمها... إنها حركات تهتم بمعايير كلية باعتبارها نتاج الأهداف الجماعية".⁽¹⁾

لقد تضمنت هذه الحركات الاحتجاجية العالمية أهدافا مختلفة، بسبب التحولات الاقتصادية والتغيرات الإقليمية والدولية التي خصت الاقتصاد العالمي وما صاحبه من مظاهر متباينة من دولة لأخرى ليكون المظهر الأكثر سلبية هو التدني في مستوى معيشية الطبقة العمالية، لتعبر عن استيائها الكبير ومناهضتها للعولمة.

ومع انتشار الأفكار الداعية الى تطبيق الديمقراطية وحماية حقوق الإنسان، جاءت الحركات العمالية وتوسعت احتجاجاتها ومطلبيتها، والتي أدت الى تكوين

حركة عمالية عالمية مناهضة للعولمة، تحمل أهدافا مشتركة وتعلن اندماجها في كوكبة شعارها الأساسي: لا للاستغلال ، لا للتهميش.

وفي ظل التحولات الاقتصادية للجزائر شأنها شأن أغلب الدول النامية، كان التأزم واضحا في الظروف المهنية والاجتماعية للعمال في مختلف المؤسسات الاقتصادية بسبب العجز والإفلاس، وغيرها من المشاكل، التي خصت إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني ومؤسساته منذ نهاية القرن الماضي. هذه السياسة الاقتصادية الجديدة التي تبنتها الجزائر، كانت لخلفية تنمية استراتيجية، ولمواكبة التطور الاقتصادي والتكنولوجي العالمي، فجسدت أهداف العولمة ومعاييرها بتطبيق اقتصاد السوق والخصوصية والشراكة الأجنبية، ومنحت تسهيلات للاستثمار الخاص محليا كان أو أجنبيا. واستفادت الشركات العالمية والمتعددة الجنسيات من امتيازات التنقل والاستثمار، وفتح المجال للعمل دون قيود وفقا لقانون التعاقد الحر، الأمر الذي انعكس على الإطار القانوني للعمل، حيث يحدد هذا الأخير حقوق وواجبات كل الفرد داخل محيط العمل " فسياسات تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل تساهم في تغيرات البنى الاجتماعية... ويبقى تأثير التغيرات الاقتصادية والسياسية متفاوتا من مجتمع إلى آخر".⁽²⁾

والعولمة الاقتصادية تفرض تجانسا لوضعية العمال المهنية والاجتماعية عبر مختلف الدول، والتي تنعكس على مطالبهم، فلا توجد حدود ولا إقليم يميزهم، فالعمل يسير حسب معايير التنافسية والرجحية، والعمل النقابي لا يعبر عن مشكلة طبقة متميزة أو مطلبية عمالية خاصة، وإنما تتعدى هذه المسألة حدود الدولة كون النظام العالمي يقر بمبدأ حرية السوق والتنقل والتوظيف، لتذوب خصوصية المطلبية العمالية ولتحمل أبعادا أكثر شمولية وعولمية. وعليه، فظاهرة العولمة الاقتصادية في مفهومها الواسع هي ظاهرة تتضمن تحرير الأسواق وخصخصة الأصول وانسحاب الدولة من أداء بعض وظائفها، ونشر التكنولوجيا والتوزيع العابر للقارات للإنتاج المصنع من خلال الاستثمار الأجنبي المباشر، والتكامل بين الأسواق الرأسمالية... وتشير كظاهرة إلى الانتشار الواسع المدى في

كل أنحاء العالم للمبيعات، والإنتاج، وعمليات التصنيع، مما يشكل إعادة صياغة للتقسيم الدولي للعمل.⁽³⁾

وعلى هذا، فإن العمل النقابي المجسد في ظل النظام الاقتصادي المعولم يعيد الطرح القائل أن النقابات أصبحت أكثر استقلالية بعد تخلصها من الانغلاق وعليها أن تغير من آليات عملها على ضوء تحديات العولمة ومخاطرها. وهنا يفرض على النقابة تجاوز بعدها المحلي، لمعانقة المنظومة النقابية العالمية، حيث أن العامل ينتقل بكل حرية من شركة لأخرى ما دام رأس المال هو نفسه، وبصرف النظر عن الفضاء الذي يشتغل فيه، والمفروض توحيد العمل النقابي بين كل التنظيمات النقابية القائمة⁽⁴⁾.

ومن خلال ما سبق طرحه عن الواقع الجديد الذي تواجهه النقابات، فإن هذه الأخيرة تفترض فهم فكرة النقابية Syndicalisme أي ممارسة العمل النقابي من خلال تغيير طبيعة الآليات المنتهجة لفض نزاعات العمل، والتخلي عن دورها التقليدي والابتعاد عن أسلوب عمل "نقابة الوحدة" من حيث الانتماء إلى محيط العمل الضيق والأخذ بمجال عمل أكثر شمولية، على مستوى القطاعات الإنتاجية الواسعة، ليتجاوز الحدود، ولتستطيع تحقيق أهدافها كنقابة قوية ذات مطلبية عالمية.

كما انه وفي مناخ اجتماعي تفشت فيه البطالة، وأمام ظهور أنماط جديدة من مناصب الشغل الهشّة، كالعمل بالعقود المحدودة المدة، والعمل بالمناوبة والعمل بوقت جزئي، وكذا أمام تنقل القوى العمالية عبر الحدود وخاصة بأقل تكلفة، كل ذلك استوجب البعد النضالي النقابي العالمي، وضرورة التلاحم والاتحاد فيما بين النقابات لحماية مصالح هذه الطبقة الواسعة في المجتمع، التي لا حيز لها ولا حدود.

إن الظروف الاجتماعية الصعبة الناجمة عن التحولات في المنظومة الاقتصادية العالمية، قد فرضت على النقابة، استبدال لإستراتيجيتها المطلبية، من

كونها تعني بمسائل تخص المشاركة في اتخاذ القرارات الضرورية للعمل، وخاصة من حيث مستويات هذه المشاركة، من مستوى الاستماع إلى مستوى المناقشة فمستوى التصويت⁽⁵⁾ لفرض قوتها التفاوضية وضغطها على الطرف الآخر.

وكما يلاحظ اليوم في أغلب المؤسسات، تفاقم مظاهر النزاع بين العمال وأرباب العمل والإدارة، حول مسائل قوامها تحسين ظروف العيش والمحافظة على فرص العمل وتحسين في مستوى الأجور، وغيرها... لكن نفوذ الطرف الرأسمالي يبقى الأقوى "فقد أدى هذا التغير ليس فقط إلى تآكل النقابات العمالية، وإنما أيضا إلى إفراز بيروقراطية نقابية عاجزة عن تعديل القوى لصالح العمال⁽⁶⁾.

وإذا كان السؤال والبحث عن أسباب هذا العجز النقابي في ظل آليات نظام العولمة هذه، من شراكة أجنبية وخصخصة، فإن الاجابة تكون بمعرفة اهتمامات العمال المطلبية، والتي تنحصر غالبا في زيادة الأجور والاشتراك في الأرباح، في حين فإن اهتمامات أصحاب العمل تسعى الى جني الأرباح. وهنا يتصادم الفريقان ليأخذ العمل النقابي أشكالا عديدة منها : الإضراب والاحتجاج والاعتصام وتكون مواقف أرباب عمل، الفصل والتسريح، وأحيانا إغلاق المصنع، لإجبار العمال على تغيير مطالبهم، وكذا العمل على القضاء على النقابة، وحل هذا الجهاز، و في الكثير من الأحوال فصل الممثلين النقابيين ومعاقتهم واستخدام العنف ضدهم. وفي مفارقة أخرى تعتمد النقابة على المسaire والتأقلم والتهدة للوضع الذي تمر به المؤسسات الإنتاجية الصناعية، لمسaire التوجهات التنظيمية والاستراتيجية الاقتصادية.

وفي خضم هذه التحولات الاقتصادية ظهرت مصطلحات جديدة لمهمة النقابة اليوم منها مصطلح "النقابة المقاتلة" والنقابة "الدجمية" و"المواطنة"، والتي تجعل من العمل النقابي وسيلة لتمير النصوص والقوانين والقرارات، بعيدا عن الهدف المطلبي، وأضحت النقابة بهذه المهام تنهج سياسة التأقلم ومسaire التحول التنموي، بعد أن كانت في عهد قريب تندد بسياسات الخصخصة وتحارب السوق

الحرّة، وتنبذ الرأسمالية، فهي الآن تعد شريكا اجتماعيا واقتصاديا، ترى أن نجاح المشروع الاجتماعي من نجاح المشروع الاقتصادي.

ومن جانب آخر، فإن التحولات الاقتصادية والسياسية وما عقبها من تشريعات وقوانين، التي تدعو الى حرية الرأي، والديمقراطية، والتعددية، قد انعكست سلبا على واقع الطبقة العمالية وعلى مكانتها داخل محيط العمل، كما أثرت سلبا على طبيعة العمل النقابي وعلى القوة التفاوضية للنقابة، "حيث أضحى العمل على بناء البرنامج النقابي واتخاذ المواقف لمواجهة نتائج وسلبات اقتصاد السوق صعبا لتتعدد النقابات بعدد الأحزاب وليصير الحديث عن النقابة اليمينية واليسارية فتشتت الطبقة العاملة وتخرب الممارسة النقابية"⁽⁷⁾.

وفي المقابل، أضحى العمل في هذه الأوضاع، وسيلة لضمان لقمة العيش، كون العولة في هذا الإطار، أدت الى "التراجع السريع والمفاجئ في مستوى المعيشة، وانتشار الفقر. وهذه الوتيرة المتسارعة، هي نتيجة منطقية لاتساع ظاهرة البطالة التي أخذت بدورها بعدا عولميا ... وعليه، فإنه ومهما كان التوسع الحاصل في الإنتاج، فقد يرافقه تقليص في التوظيف، وخفض في أجور العمال إلى أدنى مستوياتها، بسبب البحث عن أسواق عمالة خارجية رخيصة، وهذا ناتج عن إفلاس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ليزداد بذلك عدد المنتمين إلى جيش البطالين الاحتياطي"⁽⁸⁾. وتعد هذه الوضعية، إحدى أهم الأسباب التي أدت إلى تأزم العمل النقابي، ليتراجع الوعي بشرعية المطالبة أمام التبعية المساندة لفكر العولة الاقتصادية ومسايرة آلياتها بل الرضوخ لسلبياتها.

ثانيا: دور الثقافة النقابية في مواجهة الاحتكار وآلياته:

تعد المنظمة النقابية مصدرا للممارسة النضالية، المرتبطة بفئة المستخدم والعامل خاصة، ولها رسالة الدفاع عن حقوقه في ظل التجاوزات التي يخترقها رب العمل أو صاحب المؤسسة. وتتكون النقابة من نسق بنوي يضم مجموع المنخرطين

فيها ونسق وظيفي يشكله القانون والخطة المتفق عليها من قبل المنظمة ذاتها، والتي تتمثل في مجموع القرارات الخاصة بالعمل وعلاقاته.

وتسعى هذه المنظمة في ظروفها الحالية، إلى التفكير في كيفية إعادة الاعتبار لمكانتها من حيث مصداقية العمل النقابي واستقلالته في القرار، أمام تزايد الاحتكار الرأسمالي وتوسع الشركات الأجنبية خاصة التي تختفي وراء قناع عوالة الاقتصاد بدعوى التخصص والاستثمار والليبرالية الجديدة. وتتجلى أولويات هذه الإستراتيجية النقابية في توعية العمال بالحق النقابي، وبثقيفهم بأهمية النقابة، من خلال حوار جماعي وديمقراطي، يطرح "ضرورة إعادة تنظيم الحركة النقابية على أسس عصرية مواكبة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية، تركز على هيكلية نقابية تأخذ بعين الاعتبار كافة المتغيرات" (9).

وتتجسد أبرز هذه التطورات في كون المؤسسات المالية، هي التي تتحكم في القرار في المجال الاقتصادي والسياسي، حيث ازدادت صلاحية هذه المؤسسات في مجال التوظيف وعقود العمل، والضغط على العمال من خلال الاحتياطي البشري من البطالين، نتيجة تحلي الدولة عن دورها في التشغيل وحماية مناصب العمل. وهنا نجد أن "الخلل واضح في العلاقة بين المال والعمالة، والتي تنعكس سلبا على الاستقرار الاجتماعي، وتعكس عمق الأزمة التي يعانيها سوق العمل فيما يتعلق بتسريح العمال." (10)

وحتى تكون النقابات في موضع قوة لمواجهة هذه الأزمة، والاحتكار الرأسمالي، عليها نشر ثقافة نقابية بالاعتماد على الأسس الآتية:

1- التركيز على أساليب التوعية النقابية : إن ما يمكن ملاحظته خلال العقدين الأخيرين هو وجود شبكات متباينة في العمل والإنتاج، تعكس الظروف السلبية للدول النامية وتؤثر على قوة نقاباتها العمالية، حيث يتم توزيع العمل على وحدات كثيرة في العالم، وهي غالبا منفصلة عن بعضها البعض، حيث أنت هذه التجزئة على انهيار القاعدة التنظيمية بالنسبة للنقابات العمالية، فانخفضت نسبة

العمال المنتسبين الى المنظمات النقابية، وهنا نستدل بإحدى الدراسات المسحية التي تمت بين سنة 1970 و سنة 2000، التي تؤكد تراجع قوة النقابات، وانخفاض نسبة الانخراط العمالي في النقابة، في 17 دولة من بين 20 دولة خصتها عملية المسح منها: الدول الإسكندنافية، جنوب إفريقيا، البرازيل، وكوريا الجنوبية. وتوضح الدراسة أن هذا التراجع يحدث بالرغم من أن هذه الدول نفسها تنمو بها القوى العاملة عددياً، يوماً بعد يوم⁽¹¹⁾.

ولهذا، فإن العمل على ترسيخ سلوك الانخراط النقابي في محيط العمل، يكون عبر الدور الفعال للمنظمة النقابية، والتي تواجهها تحديات كبرى، من خلال إعادة النظر في العديد من المسائل التي تخص العامل، منها:

- مسألة الأجور وتحسينها.
- مسألة الحفاظ والاستقرار الوظيفي.
- مسألة تحديد ساعات العمل والحماية والأمن.
- مسألة التأمين والضمان الاجتماعي.
- حماية العمال من كل ضغط أو قهر يمارس ضدهم من طرف رب العمل.
- مواجهة الظروف الاجتماعية المتأزمة .

إن الأزمة الاجتماعية التي خلفتها سيورة العمل في ظل العولمة، هي " حالة من الفوضى تنتج عن تفكك العلاقات والضوابط الاجتماعية بسبب تفاقم ظواهر الفقر والبطالة والانحراف والبؤس، وما ينتج عن ذلك من تدني في مستوى المعيشة وارتفاع الأسعار، وانهيار للقيم وانحلال أسري وغير ذلك، من الأمراض الاجتماعية الذي يؤدي تراكمها إلى تهديد النظام الاجتماعي بأكمله"⁽¹²⁾.

وبسبب هذه المخلفات الاجتماعية للعولمة، جاءت الحركات الاجتماعية وخاصة العمالية التي كانت غالباً غير مؤطرة نقابياً، من خلال الاحتجاجات والإضرابات العمالية، وذلك في العديد من المواقع الاقتصادية وفي كثير من الدول

ومنها الجزائر، ليعيش العالم حركية عمالية واسعة، تستوجب التنظيم والتثقيف النقابي .

2. التأكيد على أهمية التماسك العمالي: إن أهمية ودور النقابة في المؤسسة الاقتصادية، لا يتجلى في المسائل المادية والاجتماعية للعمال فحسب، فهي تسعى أيضا في أغلب الظروف الى تحديد العلاقة بين النقابة والتعاون العمالي، لحماية الأجير و نجاح مشروع المؤسسة معا، وأيضا لتفادي كل أشكال النزاع في العمل. ففي ظل هذا التحول الجذري لعلاقات العمل، الذي تنتهجه الجزائر ومؤسساتها الاقتصادية باختلاف نشاطاتها، يدفع المسير إلى تحقيق أقصى درجة من التعاون والتنسيق والوفاق بين المنظمة الاقتصادية، والنقابات الممثلة للعاملين، والمبنية على الثقة فيما بينهما.⁽¹³⁾ وهذا النموذج من النقابات يجعل العمل النقابي جزءا من المشروع المدعم لتنفيذ مخططاته ولتحقيق أهدافه.

إن لهذا التوجه الجديد في علاقات العمل، وما أفرزه من صعوبات تنظيمية واجتماعية في المؤسسة، جعل الباحثون والنقائبيون يقترحون مجموعة من الحلول لتقوية النضال النقابي، ولتحقيق وحدة وتماسك العمال، خاصة أمام تنامي سلطة أرباب العمل من جهة، والحفاظ على هذه المنظمة ومصداقيتها في صفوف الطبقة العاملة من جهة ثانية، حيث يرى النقابي Don Gallin أنه على النقابة أن تقوم بتطبيق الخطوات الآتية⁽¹⁴⁾:

- استعمال إستراتيجية متكيفة مع الظروف المستقبلية وتحسين هذه الإستراتيجية بنظرة موحدة لتسوية الخلافات.
- اتباع سياسة التحالف للدفاع عن حقوق الأفراد.
- توظيف العنصر النسوي في العمل النقابي (فنسبة اليد العاملة النسوية في أوروبا سنة 1993 يتجاوز 42%).
- ترقية سلوك وثقافة أعضاء المنظمات النقابية بالتخلي عن الطرق الكلاسيكية في المجال التفاوضي.

- تكوين مطالب منطقية(مسألة الأجور الاستقرار الوظيفي، ساعات العمل..)
- اكتساب التجربة مع مختلف القطاعات المحلية والعالمية.

فالحق في العمل والتكوين والتأهيل، أمور أساسية تتحقق بضرورة التوعية العمالية، حتى تكون قوة في الانخراط النقابي، ومنه تزداد قوة وقدرة النقابة في المجال التفاوضي، ومن جانب آخر، فإن المسيرة النقابية في العالم قد أخذت أسلوبا آخر في التوعية النقابية ومنعطفها جديدا يتمثل في بعث نقابات اندماجية واتحادات عمالية عالمية، تجتمع وتعتقد مؤتمراتها الدولية لمناقشة معايير العمل وحقوق العمال وبعث الكفاءة المهنية لتحقيق التنمية، ومواجهة قرارات الاحتكار الرأسمالي لمنظمة التجارة العالمية، وذلك بعقد لقاءات بين ممثلي العمال في مختلف دول العالم، وكان أهم لقاء⁽¹⁵⁾ الذي تبني شعار: 'لنجعل مسيرة العولمة تسير في مصالح التنمية وشعوب العالم'، يهدف إلى إرساء نظام تجارة دولي قائم على قوانين عادلة، وتحترم فيه معايير العمل، طبقا لما ورد في ميثاق منظمة العمل الدولية، والى تحقيق تنمية متوازنة.

إن ظروف العمل الخاصة بالطبقة العاملة ظروفًا صعبة، تدفع من خلالها هذه الأخيرة فاتورة التحول الاقتصادي والليبرالي، فهي تستغل أبشع استغلال، يوميا في العمل من طرف الشركات المتعددة الجنسيات، والتي أصبحت إستراتيجيتها الاقتصادية بعيدة كل البعد عن الجانب الانساني والاجتماعي.

فهي تعتمد على "عمالة غير شرعية بشكل متصاعد، حيث تمارس الشركات المتعددة الجنسيات أجورا متدنية وظروف عمل سيئة بالمقارنة مع أماكن أخرى، و تقوم بجميع أشكال التمييز، حتى التي تأخذ طابع التفرقة الجنسية، إذ أن التلزييم الثانوي (وهو شكل من عقود العمل يوكل فيه طرف الى طرف ثان مهمة انتاج سلع وخدمات بفعل التخصص والانتشار الدولي للعمل) وإذ أن العمالة المؤقتة والموسمية والوظائف بدوام غير كامل والوظائف غير المصرح عنها... كلها لا تخضع لسلطة الحكومات، وتحرر من القيود التي تفرضها عليها التشريعات

المحلية والوطنية وعقود العمل، ويكفي أحيانا أول تهديد بنقل مواقع العمل، للضغط على حرية التجمع كما تضغط على حق التفاوض والإضراب⁽¹⁶⁾.

وعلى هذا تبقى إشكالية فعالية المنظمة النقابية في مجالات التوعية والثقافة النقابية مسألة هامة، ولا تتحقق إلا بتوظيف العناصر التالية:

- تثقيف الطبقة العمالية بالمسائل الخاصة بالنقابة وبأهميتها، يتحقق الفعل النقابي بالتلاحم بين العمال وممثلهم وتنجح المطالبة العمالية في حماية مصالح هذه الطبقة بالتماسك والوعي النقابي.
- الصفة التمثيلية للنقابات: التي تعني من جهة النسبة المئوية لعدد المتسبين للنقابة من المجموع الكلي للأجزاء الذين يحق لهم الانتساب لها.
- وحدة النقابات وتعددتها: فالنقابات قد تكون متعددة الأشكال والأهداف، ويبقى من الضروري وجود تعددية في النقابات، غير أن التعددية قد تضعف أحيانا من العمل النقابي- اذا حمل أهدافا أيديولوجية-
- الانضباط: وهي مسألة يجب أن يتقيد بها النقابيون والعمال أثناء نشوب الصراعات وتطور مجرياته، فالانضباط الضعيف يمكن أن يفضي إلى شل عمل النقابات (مثلا أثناء موقف الإضراب).
- التقيد بنص القانون⁽¹⁷⁾ المتفق عليه، الذي يحث على دور الفكر النقابي بما يتماشى وفعالية المؤسسة الاقتصادية، ويبرز من جهة ثانية المحددات المطلوبة للنضال النقابي المستقل والحر، لحماية المصلحة العمالية والتي من أهمها: استقلالية النقابة، الحق في الإضراب ...

3. ممارسة العمل النقابي في واقع المؤسسة الاقتصادية: إن وضعية الممارسة النقابية اليوم تشكل في محتوياتها العديد من المسائل منها ما يتعلق بغياب إستراتيجية عامة للعمل النقابي، وضعف في ثقافة العمل المطلبي، إضافة إلى ذلك دخول أجيال جديدة من العمال الشباب كطاقة عاملة في العديد من القطاعات الإنتاجية برؤى مختلفة، فهي قوى عاملة دخلت عالم الشغل في عهد الليبرالية الحديثة وفي عصر

قوانين الشغل الحرة، وأيضا في ظل شروط عمل قاسية، مختلفة عن سابقها من الأجيال والتي حملت أفكار مشبعة بالعدالة والمساواة (النظام الاشتراكي) فكان الصراع الثقافي بين الطرفين.

فالحركة العمالية وما صاحبها من تغير في مسارها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في واقع المؤسسة وخاصة الصناعية منها وفي ظل نظام العولمة من شراكة أجنبية أو خصخصة، لا يختلف عن العالم الصناعي الرأسمالي، فالتغير الاجتماعي الذي يحدث في المجتمعات الصناعية المعاصرة، ينعكس على طبيعة النضال العمالي كطبقة، ويعد هذا التغير صفة أساسية من صفات المجتمع، ولا يمكن أن يخضع لإرادة معينة بل أنه نتيجة لتيارات اجتماعية وعوامل ثقافية واقتصادية وسياسية يتداخل بعضها في بعض، ويؤثر بعضها في بعض" (18).

وها هي الآن المتغيرات المتداخلة السياسية والاقتصادية والاجتماعية تعصف بالعمل النقابي في الواقع، وتوجهه لبرمجة فعل نقابي على مقاس هذه المتغيرات. فالعولمة بآلياتها السوسيو- اقتصادية فرضت البحث عن أساليب جديدة للعمل النقابي ليتجسد في نموذجين: الأول يمثل حركات عمالية غربية جديدة، تتخذ في أسلوبها تطوير العمل النقابي كحركة مطلبية عالمية⁽¹⁹⁾، والتي خصت المجتمعات الأوروبية، هدفها مواجهة قوى السوق، وتحقيق نقابية عالمية على أنقاض الليبرالية العالمية، والثاني نموذج عمل من أجل حماية المشروع الانتاجي كجزء من حماية الطبقة العمالية.

وتبقى هذه التحديات مركز جدل عميق، في حين ما تواجهه النقابات في المجتمعات النامية، اشكاليات أخرى، بحيث وعلى المستوى النقابي تكون الأزمة في سيادة المركزية الفوقية في اتخاذ القرارات، وتهميش الخصوصيات المحلية وطغيان البيروقراطية وتغيب لمناهج وآليات الديمقراطية بسبب سيادة عقلية الزعامة داخل التنظيم النقابي، وفي الوقت نفسه فإن التنظيمات النقابية قد أدرجت مشروع التعاون أو ما يعرف " بالعقد الاجتماعي " وهو عقد بين التنظيم النقابي والحكومة وأرباب العمل، الثلاثة أطراف المشكلة لفريق عمل واحد، تتخلى فيه النقابة عن

النضال المطلي وتعمل على التهدئة، مقابل التحوار حول مسألة تحسين أجور العمال، ورفع مستوى معيشتهم، بما يخدم التنمية والبناء الاقتصادي الراهن.

وهنا نسجل بأن التجربة التاريخية للنقابات تعتمد في نضالها من أجل الاعتراف بها اعترافا قانونيا كطرف في المفاوضات على مسألة تحديد الأجور والمسائل العمالية المختلفة، ونستدل إلى القول بأن صاحب العمل ليس عبارة عن فرد قانوني فحسب، بل هو مشروع له، ذلك أن صاحب العمل يحشد خلفه الإمكانيات الفنية والمادية وغيرها...على خلاف العامل الذي يفتقر إلى هذا الدعم، وقد اضطرت الدوائر الصناعية الرأسمالية إلى التسليم بهذه الحجة، مع اعتبار العامل عنصرا في العمل لا يستهان به.

وأصبحت النقابات تمثل طرفا في التعاقد معترف به قانونيا. وإذا كانت القطيعة بين الطرفين صاحب العمل والعامل هي ضمن سيرورة التاريخ الرأسمالي، فإن الواقع قد خلق حركة عمالية جديدة، تتبلور حولها فكرة التغيير وتعمل على تعبئة اهتمامات الفئات العمالية بعيدا عن النقابة الفاعلة، لتكوين البديل عنها وهي ظاهرة تتردد في بعض الدول الرأسمالية الصناعية من حين لآخر، بل تكثر في فترات معينة وتكون كثرتها نذيرا بوقوع تغيرات أساسية واسعة النطاق⁽²⁰⁾. ويعد هذا الشكل من الحركات العمالية نابعا من القاعدة غالبا بعيدة عن أي تأطير نقابي، تسعى للتعبير عن استيائها للأوضاع التي آلت إليها الطبقة العمالية في ظل العولمة.

ثالثا : الثقافة النقابية ودورها في تحقيق الكفاءة المهنية :

تمثل الكفاءة المهنية في معناها "الرشد في استخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق أعلى مردودية، وذلك بأشباع حاجات ورغبات الأفراد العاملين، ورفع الروح المعنوية لديهم ليعزز رغبتهم واندفاعهم للعمل"⁽²¹⁾ فهي قدرة شخص ما على استعمال مكتسباته من أجل ممارسة وظيفة ما مهنة معينة على أحسن وجه، حسب العامل فهي تعني "أن يوفر له العمل المرضي والمناسب، ويمنحه

القدر الملائم من السلطة مع التحديد الواضح للاختصاصات، وأن يشارك في حل مشاكله وخلق فرص الترقية وتوفير الأجر المناسب.⁽²²⁾ فالكفاءة هي ما يشمل القدرة على استعمال المهارات والمعارف الشخصية بالتحفيز والتدريب والتكوين، في وضعيات مختلفة داخل إطار الحقل المهني. كما تتضمن أيضا تنظيم العمل وتخطيطه وكذا الابتكار والقدرة على التكيف، فالكفاءة تتضمن المزايا الفردية للتعامل مع محيط العمل وتكوين علاقات مع الزملاء، الإدارة والزملاء بشكل من النجاعة ليخدم المحيط العمالي كله.

وفي ما يخص الثقافة النقابية، فهي من أبرز الاهتمامات الخاصة بالحركة النقابية في وضعها الراهن لتحقيق هذه الكفاءة المهنية للعمال في ظل التحول الاقتصادي، فهي بذلك تعبر عن قضايا واهتمامات العمال، كما تتضمن المطالب والحاجات المادية والمعنوية. كذلك تسعى لإيجاد إطارات نقابية مؤهلة لتكون مستقلة في قراراتها، وقوية في سياساتها لفرض قراراتها، ولتنمية المزايا والمؤهلات العمالية خدمة للمؤسسة (مكان العمل انتاجا وتماسكا). ولذلك نؤكد في هذا المجال أن النقابات العربية تبحث عن خطة مشتركة لنشر الثقافة النقابية، فحسب "الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب"⁽²³⁾ يكون ذلك عبر:

- تبني إستراتيجية ثقافية شاملة للحركة العمالية العربية لتلبية متطلبات المرحلة المستقبلية والتغيرات الدولية بما يساعد على تعميق الوعي بخطورة الآثار السلبية للعولمة والتصدي لانعكاساتها.
- التأكيد على الممارسة الديمقراطية للحركة النقابية ...
- التأكيد على أهمية وحدة الحركة النقابية واستقلاليتها ...
- دراسة أسباب العزوف عن الانتساب إلى التنظيم النقابي ونتائجه على العمل النقابي والتضامن العمالي ...
- العمل على تكوين العمال: مؤهلاتهم وخبراتهم لمواكبة التنافسية في الانتاج ...

توضع هذه الاهتمامات كل يوم على طاولة الحوار والاجتماعات، لتعالج في الحوار والنقاش، ولوضع استراتيجية موحدة بين النقابات العربية، و هي أيضا حالة الجزائر، فالقوى العاملة وبأصنافها المختلفة خاصة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، ظلت منذ فترة بعيدة، في وضعية معقدة إيديولوجيا واجتماعيا، ولم تسمح لها الظروف لكي تحقق تطورا في معارفها وتنمية في ثقافتها النضالية، بالإضافة إلى أصولها الاجتماعية ومستواها التعليمي، ومكانتها الاقتصادية والمادية، كل ذلك جعلها تتطور بشكل مختلف عن مثيلاتها في الدول الأخرى⁽²⁴⁾.

كما أن من سمات الحركة النقابية في الجزائر تميزها بخصوصية العمل في إطار سياسي، ولها أهداف مغايرة عن باقي النقابات في العالم، حيث كانت ولفترة طويلة ركيزة وقاعدة لتدعيم التنمية الاشتراكية، في عهد السبعينات، لتبقى عنصرا أساسيا، وأداة فعالة اليوم أيضا، بمساريتها للتنمية على نمط الليبرالية في عهد العولمة، من خلال تثمينها لأسلوب المؤسسة المخصصة وللشراكة الأجنبية، وحرية السوق..مع أنها، تسير اليوم نحو منحى جديد باستقلاليتها ومجربتها كمنظمة عمالية.

ولكن ما تزال تواجهها تحديات أهمها تبني ثقافة نقابية واعية لمواجهة الاحتكارات الرأسمالية والهيمنة والتبعية الأجنبية. وعليه فالنقابة مجبرة على إقرار الإصلاح الاقتصادي وتدعيمه كمشروع لا خيار فيه من خلال الدور الذي تمثله كشريك اجتماعي، لحل مشاكل الطبقة العمالية، بتطبيق مبدأ تفاوض الثلاثية حول مسائل العمال: كالتسريح، نظام الأجور، المنح والتقاعد... وتبقى علاقة العمل النقابي بالكفاءة المهنية العمالية، مسألة جوهرية هادفة لحماية منصب العمل، وتحسين ظروف العامل، وكذا للرفع من أداء المؤسسة الانتاجية.

خاتمة :

في محتوى طرحنا السابق، والمتضمن نموذج العمل والثقافة النقابية في ظل العولمة، تتوضح الأوضاع الاجتماعية المزرية للعامل، مع التأكيد ضرورة تحسينها بنشر ثقافة العمل النقابي والحث على تنمية روح العمل الجماعي، للحفاظ على المكانة الاقتصادية لمؤسسة العمل، والتي كانت قد أدخلت مجبرة إلى معايير التنافسية في ظل نظام اقتصاد السوق. والتحدي الآخر لهذه المنظمة النقابية يتمثل في سعيها لتنمية معارف الطبقة العمالية، وثقافتها ومهارتها وكذا مستوى وعيها، خدمة للقضايا المستجدة بتحقيق الكفاءة المهنية للعمال في العمل حفاظا على الاقتصاد الوطني، ومواكبة عالم التجارة العالمية ، بعيدا عن التفكك الناتج عن التعددية النقابية وعن ظاهرة التسرب من التنظيم النقابي.

❖ هوامش البحث:

(1) ريمون بودون، بيار نافيل: المعجم النقدي في علم الاجتماع ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1986، ص 270.

(2) بيار لاروك: الطبقات الاجتماعية، ترجمة جوزيف عبودية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1973، صص 32-33.

(3) محي محمد مسعد: مواجهة مشكلة الفقر في عصر العولمة، دار الكتاب القانوني، مصر، 2008، ص ص 49-51.

(4) يحيى يحيوي: العمل النقابي وتحديات العولمة، مداخلة باليوم الدراسي حول الممارسة النقابية بالمغرب، التجارب والتحولات وتحديات العولمة، جمعة الوفاء للديمقراطية، الرباط، 29 يونيو 2003، جريدة العلم، 24 أوت 2003، ص 7.

(5) طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 2007، صص 202-203.

- (6) المنتدى العربي للشغل، ورقة حول انعكاسات الأزمة العالمية على البطالة والتشغيل في البلدان العربية، تقرير حسين الديماسي الموقع: alolabor.org/final
- (7) محمد حنفي: فاتح ماي بين العمل على تفضيل الشغيلة والعمل على عوالة النضالات المطلوبة، الحوار المتمدن رقم 1564 مركز دراسات وأبحاث، الموقع www.alhewar.org 2006/05/31
- (8) ناصر الدين الأسد: العوالة وإشكالية الخصوصية الثقافية، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة قسنطينة، قسم علم الاجتماع، العدد 2، سبتمبر 1999، ص ص 225-226.
- (9) اتحاد نقابات العرب: حول الحركة النقابية، المستقبل الاقتصادي، العدد 1908 بتاريخ 04 أيار 2005، لبنان، الموقع الإلكتروني www.almustaqbal.com
- (10) سلام الريضي: الثورة الجذرية في عالم العمل، بحث في العلاقات الدولية، جريدة الأخبار (21 كانون الأول 2009)، الموقع: www.akhbarelyoum.com
- (11) فضيلة يوسف: نقابات العمال العالمية فقط تحمي من السقوط ، الحوار المتمدن، العدد 1907 (6 ماي 2007)، الموقع www.ahewar.org
- (12) سالم ليبيض: الأزمات الاجتماعية والسياسية، إدارتها وآثارها مثال تونس (1957-1987)، مجلة علوم إنسانية ، العدد 18 بتاريخ فيفري 2005 .
- (13) المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية: ماهية إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في ظل العوالة، الموقع الإلكتروني www.hrdiscusion.com/hr
- (14) Don Gallin (président du global Institute -GLI-): article forum: **Entré conséquence et résistance**; domaine public www.domaine public.ch/articles.21 sep2001
- (15) هنا كان عقد اللقاء الوزاري الرابع لمنظمة التجارة العالمية في الدوحة بحضور نقابة الاتحاد العمالي العالمي الذي مثل 40 نقابة تمثل 150 مليون عامل، جاء في جريدة الشرق الأوسط، العدد 8382 بتاريخ 9 نوفمبر 2001.

(16) آلان غريش : أطلس العولمة، ترجمة سمير العطية، مطبعة دار الكتب لبنان، 2003، ص 75.

(17) ارجع قانون الحق النقابي 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المادة (5) عن قانون العمل النصوص التشريعية المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1990، ص.193، أو الجريدة الرسمية رقم 17.

(18) محمد بدوي السيد: مبادئ علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 277

(19) في خطاب لـ "ديفيس سبونر": الكاتب العام للفيدرالية الدولية لجمعيات تثقيف العمال، في ملتقى حول تثقيف العمال بالمغرب، بتاريخ 7 فبراير 2005.

(20) محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار الميسرة، عمان، 2009، ص 157-158.

(21) خليل حسن الشماع: نظرية المنظمة، دار الميسرة، عمان، الأردن، 2000، ص. 331 .

(22) عبد الغفار حنفي: أساسيات إدارة منظمات الأعمال، دار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2006، ص.224.

(23) الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، مقال بعنوان: التوجهات المستقبلية في مجال الثقافة العمالية (تصورات معروضة على المؤتمر الثاني عشر)، على الموقع الإلكتروني: www.isatu56.org

(24) بشاينية سعد: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2002، ص124.