

عناصر من سوسيولوجيا الحركات النقابية

Éléments de sociologie des mouvement syndical

ا.د زبيرى حسين جامعة زيان عاشور الجلفة

ملخص المقال

حاولنا في هذا المقال وضع مقاربة سوسيولوجيا لمفهوم العمل النقابي و النشاط النقابي من خلال التطرق لأهم المحطات المعرفية التي رافقت التطور مفهوم النقابية و كذلك الاشارة إلى اشكال الانخراط الممكنة من خلال عرض تصنيفات بعض المهتمين بالنشاط النقابي و النشاط الجمعي على العموم

و منه يمكن ان تستخلص من أن قضية الانخراط في العمل النقابي هي مسألة جوهرية و ضرورية تستجيب لمثيرات موضوعية متعلقة بتحقيق العدالة الاجتماعية و بعناصر موضوعية متعلقة ايضا بالتزام الدفاع عن الفئات الاجتماعية الأقل حظا كما ايضا يستجيب هذا الانخراط الى دوافع نفسية حيث تلعب التجارب الشخصية و الوضعية الاقتصادية للأفراد و امتدادات العلاقات الاجتماعية لها في تحديد مدى رغبة الافراد في الانخراط في عالم النقابات,

Dans cet article on va essayer de comprendre l'action syndicale dans sa dimension théorique à travers des approches sociologiques développées dans des études.

Par ailleurs, L'appartenance à une organisation syndicale répond aux critères objectifs mais aussi des critères purement subjectifs dépendent de l'expérience personnelle des adhérents dans leurs vies quotidiennes et vie professionnelle, quelques approches autours des conditions de l'appartenance étaient développées dans différents école.

مقدمة

ليس من السهل التخلص من الإرث المعرفي- الحس المشترك - الذي انطبعا به ولمدة طويلة، حول معاني النقابة والنقابية حيث كثيرا ما تتلخص من وجهة نظرنا (التي قد تعجز، عن كسل معرفي، في التدقيق في هذه المفاهيم والرضى بما هو متداول بيننا) في كون النقابة موضوع واضح وجاءت كردة فعل لمجموع من الظروف ومن ثم فإن النقابة جاءت للدفاع عن العمال ضد رأس المال.

هذه النظرة التلخيصية لموضوع النقابية من شأنه أن يشوه الواقع السوسيولوجي لصيرورة هذه الحركة التي كان لها الأثر الواضح في مناحي الحياة البشرية.

إن الفعل النقابي هو نتيجة لتصور الفاعلين وفهمهم لموضوع النقابة والنقابية، يبدو أن له عدة قراءات مختلفة لهذا الموضوع، كما سيظهر من خلال النظريات التي حاولت فهم ظاهرة النقابة. من هذا ف" بناء موضوع النقابة يتعدد بتعدد الاقتربات التي تدخل التعددية في أنماط بناء موضوع النقابة"¹. ومن ثمة فإنه علينا " تفكيك موضوع النقابية فيما بعد حتى نتمكن من تحليلها"² تحليلاً صحيحاً وموضوعياً.

1- النقابية و العلوم الاجتماعية:

- علم الاقتصاد وعلوم التسيير والموقف من النقابات:

فرجال الاقتصاد يعتبرون النقابية كعون أو عميل اقتصادي كباقي الأنساق الناشطة. وفي هذه الحال فإن الاقتصادي يطرح مجموعة من الأسئلة التي تهمة مباشرة من النقابية: ما هي أهدافها؟ ما هي الوسائل التي تستعملها؟ وما هي النتائج التي توصلت إليها؟ وفي هذا السياق أيضا نجد اختلاف كبير حول طبيعة أهداف النقابة حيث كان جوهر خلاف بين دانلوب *J.T. Dunlop* (1944) وروس (1948) *A.M. Ross* ، حيث يرى دانلوب ذو النظرة الاقتصادية " أن النقابة عون اقتصادي كغيرها"³ من التنظيمات الاقتصادية، ومن أن النقابية تعمل على إقحام بأقصى

¹ Chambarlhac Vincent, Ubbiali Georges, *Epistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical*, Paris, Harmattan, 2005

² Pierre ROSANVALLON, *la question syndicale*, édition Hachette littératures, 2eme éd, 1998, p.30

² Pierre ROSANVALLON, *la question syndicale*, édition Hachette littératures, 2eme éd, 1998, p.30

³ Patrice Laroche, 2006. "Syndicalisation et performances des entreprises : Une synthèse de la littérature économique récente," *Cahiers du CEREFIGE* 0606, CEREFIGE (Centre Europeen de Recherche en Economie Financiere et Gestion des Entreprises), Universite de Lorraine,

حد ممكن الأجراء ⁴ « *wage bill* » التي هي نتاج الأجر الفردي على عدد مناصب الشغل الموجودة والمتوفرة ⁵ " في حين أن روس عرف النقابة على أساس أنها " تنظيم سياسي ينشط في وسط اقتصادي ⁶ و بطبيعة الحال فإن التعريفين لموضوع النقابية من شأنه أن يغير شكل النشاط وفقا لهذا المفهوم.

أما علم التسيير فيبني رؤيته من النقابية من خلال تصور أساسي المتمثل في عدم المواءمة بين النقابية وعلوم التسيير، حيث في غالب الأحيان يعتبر علوم التسيير والنقابية كعدوين ⁷

و إن كان مع الوقت قد وصلت النقابية من خلال محاولاتها التكيف مع المعطيات الاقتصادية والتسييرية، وكذا محاولة منها البحث على أسباب الاستمرارية، طورت هذه الأخيرة استراتيجيات تشاركية، انطلاقا من فكرة النقابية التسييرية التي سنتعرف عليها أكثر في المطلب حول تصنيف النشاط النقابي.

إن هذا التصور الذي تطور في البحوث حول التسيير والمناجمنت لعلوم التسيير، وفي مدارس التنمية البشرية والتي تنفي أو تنكر الاختلافات القاعدية في المصالح بين العمال والمؤسسة، بين مالكي رأسمال والمنتجين، وفي هذه الحال فالنقابات تكون معيقة للإنتاج، فهي تضر بالتسيير الاقتصادي الحسن للمؤسسة من خلال إضافة كلفة للعمل دون فائدة، الشيء الذي يزيد من حجم البطالة كنتيجة لسوء التسيير، فالنقابة تضر بالمؤسسة فهي تفرض عليها قواعد عمل صلبة التي من شأنها أن تعيق السير الكامل والفعال للمؤسسة" والعمال في هذه الحال يعتبرون " عالم اجتماعي صغير *Microcosme social*"، فمفهوم مصلحة الطبقة أو الفئة غير موجود، أما بالنسبة لعلم النفس الصناعي، العامل يبحث دوماً عن إرضاء لحاجاته، وبالنسبة للاقتصادي يبحث العامل على تحصيل أكبر فائدة اقتصادية ممكنة ⁸

على العموم فهذه "الكتلة من الأفراد المتباينين لن ينظموا إلى النقابة التي تعامل كل العمال بصفة متساوية داخل المؤسسة" فالعامل سيرى نفسه خاسر لأن عدد مناصب الشغل الممكنة ستتقلص، هيمنة النقابة والمستحقات المالية التي تدفع لها ستخلق بطالة أكبر.

- نظر الإثنولوجيين الى النقابية:

أما من الناحية الانثروبولوجيا فنجد Paul Sébello الذي اهتم بموضوع النقابة في بداية

⁴ La masse salariale

⁵ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI , *Op.cit*, p.36.

⁶ Patrice LAROCHE, *op.cit*.p.4

⁷ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI , *Op.cit*, p.104.

⁸ Renaud Paquet, Jean-François Tremblay, *Théories du syndicalisme, synthèse analytique et confédération* ⁹ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI , *Op.cit*, p.56.

1890 حيث نشر بحثاً حول ثقافات الحرف ونشر نشره حول المناجم وعمال البناء التقاليد والخرافات لكل البلدان، إن الدراسات الانتولوجيا اهتمت برمزية الممارسات العمال من خلال الحفلات التي يقومون بها والأوقات التي يقومون بها.

و لقد كانت إمكانية الحديث عن انتولوجيا التنظيمية للهيئات النقابية من خلال التركيز على مكونات ووظائف لمختلف الأجهزة المكونة لها، وكذا دراسة أشكال وتأثير الفعل النقابي من خلال وظيفته الثلاثية من الاحتجاج والحوار والتسيير⁹ حيث يرى الانتولوجين أن " الفترات المهمة من الفعل النقابي تعطي فرصة مميزة للدراسات الانتربولوجية من خلال ما تم تحريكه من بعث للرمزية المستحدثة"¹⁰

و تهتم الانتولوجيا بالنقابية من النواحي التالية: ومن خلال أنماط تموقع النشاط النقابي على أساس المؤسسات، ونمط النشاط، ثانيا: طريقة توظيف المناضلين والتنظيمات التي ينتمون إليها، أشكال تجمعاتهم، وتهتم كذلك بالتنظيم الاجتماعي للمجال، أماكن وواجهات النقابية (بورصات العمل، الاتحادات الجهوية والمقرات الوطنية وأماكن التوزيع، لافتات والملصقات، أماكن اللقاءات والاجتماعات)، كما يهتم الانتولوجيون كذلك بتنظيم الوقت وخاصة ذلك المرتبط بالتاريخ، الحفلات والاحتفالات...، أما العنصر الآخر الذي يهتمون به في النشاط النقابي هي الممارسات الرمزية: في الخطاب واللغة المستخدمة، الإنتاج الأدبي والأشعار، ...

- علم الاجتماع والنشاط النقابي:

كما أن هناك اقتراب لعلوم أخرى حول مفهوم النقابة وموضوعها، كالعلوم السياسية والتاريخ... الذي يهمننا أكثر هو علم الاجتماع، فعند دوركايم¹¹ فإن " النقابة بنيت كوحدة وظيفية للاندماج الاجتماعي الوطني والتي تلعب دور جسم وسيط بين الدولة والفرد، و أن هذا الجسم الوسيط لا بد أن يتحمل وظيفة تسيير لكل ما هو اجتماعي"¹²، كما إن علم الاجتماع العلاقات الصناعية (DUNLOP) يتصور بصفة كبيرة أن النقابية هي "وسيلة وأداة للتكنولوجيا الاجتماعية لمراقبة قوة العمل والاندماج في مكانيزم لضبط وتنظيم العمل"¹³. حيث أن طبيعة العلاقات الصناعية مبنية على ثلاث عناصر:

الفاعلين: وتضم العمال والأجراء، النقابات.

⁹ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI ,Op.cit, p.56.

¹⁰ Ibid. p.56.

¹¹ Les termes utilisés par Durkheim : groupement corporatif, groupement professionnel ou corporation.

¹² Emil durkhiem, le suicide, P.U.F, Paris, 1981.p.437.

¹³ ibid.p.142.

المحيط أو البيئة: ونجد التكنولوجيا وظروف السوق، ومكانة الفاعلين، التي تتجلى من خلال مدى إمكانية ممارسة ثقيلة لهذه الأخير في تقسيم السلطة داخل المجتمع.

الايديولوجيا : وهي مجموعة القيم المتبناة والتي تختلف من شكل نقابي إلى آخر ومن هذا تعتبر النقابية" عامل للاندماج الاجتماعي للأجراء، وهي إذا أداة للحوار و"المنتج" للتوافق الاجتماعي"¹⁴، ومن ثمة فإن للنقابة دور مزدوج، فهي عامل للاندماج للأجراء الاجتماعي والاقتصادي داخل المؤسسة من خلال عملية التسيير وكذلك حركة اجتماعية التي تلعب دور قوة معارضة **contre pouvoir**. التي تعبر عن حرمان الأجراء والعمال.

كما انه لا يمكن فهم النقابة بعيدا عن العلاقات الاجتماعية العامة التي تهيك المجتمع في زمن معين، وعليه فلا بد من تصور للنقابية " على أساس "بنية تقوم بالبناء وهي مبنية أي أن موضوع النقابية من وجهة نظر سوسيولوجية يجب إن تأخذ شكل مؤسساتياً، كما تذهب إليه مدرسة العلاقات الصناعية، وهي مؤسسة بحسب اقتراب الحركة الاجتماعية حيث تشكل بحسب الوصف الذي وصفه بها بيتر واترمان **Peter Waterman** ب **نقابية الحركة الاجتماعية**"¹⁵

فعندما يولي عالم الاجتماع الاهتمام بالظاهرة النقابية فهو يقترب إليها من عدة مناحي منها الآتية:¹⁶

- 1- المكان، المؤسسة، فروع النشاط، والبلد.
- 2- الممارسات: الحراك الجماعي، الإضراب، الحوارات، التسيير.
- 3- الفاعلين: العمال، الإطارات، النساء، المهاجرين، الشباب...
- 4- التنظيم ومستويات التنظيم: الفيدرالية، الكونفيدرالية، الاتحادات...
- 4- الخطاب: الذي تتبناه الحركة النقابية وما يعكسه من تمثلات وكذلك كمنتج للرمزية
- 6- المناهج: فليس هناك أسلوب على عالم الاجتماع أن يتبعه حتى يتحكم في فهم النقابية: المقابلات، الملاحظة بالمشاركة، دراسة الأرشيف، الاستثمارات.

2- لماذا ينخرط الأجراء في النقابات

هل يمكننا أن نختصر كل هذا الإرث التاريخي والسوسيولوجي للنقابية الفرنسية من خلال جملة من العناوين؟، إن البعد التاريخاني لوحده قد يستلزم منا الكثير من العمل والبحث

¹⁴ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI ,Op.cit.p.149

¹⁵ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI ,Op.cit .p.153

¹⁶ Ibid.p 135.

المضنيين رغم أهميته لفهم سوسولوجي للظاهرة، سنحاول في هذا الجزء من العمل التأكيد على عناصر تنظيمية والأخذ بعين الاعتبار البعد السوسولوجي لبعض المؤشرات التي نعتقد أنها هامة وذات دلالات معرفية تتعلق بموضوع الكتاب،

لقد شكل المهتمون بالنقابات العديد من الإجابات على هذا التساؤل، فمنهم من يذهب إلى أن هناك مصالح مشتركة يدافعون عنها، إلا أن هذا التوجه يظهر لأول وهلة خاطئاً حسب ما ذهب إليه *اويسن* في سنة 1966، حيث أكد أنه بعكس ذلك يمكن أن نجزم انه لا يوجد من يتسابق بعفوية إلى النشاط الجماعي إلا إذا وجد مصلحة أكثر شخصية في التسابق، وبالتأكيد " هناك عوامل أقل " عقلانية" تدخل في ذلك كالطموح مثلا، النضالية، .. كما يمكن أن تلعب دور حاسم في انطلاق للنشاطات الجماعية، إلا أنها غير كافية لضمان دوامها"¹⁷.

1-الدوافع الفردية كعامل للانخراط:

سنرى في النظريات المفسرة للنشاط النقابية إن هناك ما هو مرتبط بالدوافع النفسية لأصحاب هذا التيار يرون أن مجيء هذه النقابات مرتبط مباشرة بالتفاعلات النفسية للعمال في مواجهة العمل، فالعمل النقابي سيستعمل من طرف العمال "ميكانيزم للتسوية" الذي يسمح بحصول نوع من التوازن النفسي.

في بحثين حول دوافع الانخراط (1986-1988) مع عينة من قدامى المنخرطين في النقابات، وفي سنة 1992 مع المئات من المنخرطين الجدد، تمكن الباحثون من تصنيف ثلاث أشكال من الانخراط:

أ- الانخراط النفعي أو البراغماتي: فالعديد من المنخرطين لجأوا إلى النقابة لحاجتهم إلى معلومات وإلى الدفاع عن أنفسهم، والانخراط كان " ثمن هذه المساعدة، وبالنسبة للمنخرطين القدامى كان هذا المبدأ دافعا لخمس المنخرطين (5/1) "¹⁸فيتضح هنا دور " الدفاع والطمع" الذي لعب دورا أكثر أهمية في النقابية على الطريقة الفرنسية، فالقدرة على معالجة المشاكل ووضع قواعد للعمل تمثل عنصر الأساس لبناء الحياة النقابية.

ب- الانخراط *intro déterminé*:¹⁹ وهو نتيجة حتمية لقيم وشخصية النقابي، إذ يصير هذا الانخراط واجبا فيجد نفسه مرتاحاً مع الخطاب النقابي، وعلاقته مع المسؤولين تصبح عفوية وأحيانا كثيرة هو الذي يؤسس للفرع نقابي.

¹⁷ ANDOLFATO Dominique, Dominique Labbé, sociologie des syndicats, la Découverte, oll « reperes sociologie », 2007, P. 14 .

¹⁸ ANDOLFATO Dominique, Labbé Dominique ; op.cit.p.17.

¹⁹ Ibid.p.17

في فرنسا هذا الشكل من الانخراط كان يمثل القسط الأكبر من المنخرطين " إلى غاية بداية 1980. فأكثر من ثلث (3/1) من بين المبحوثين الذين شملهم البحث عامي 1986-1988 اتبعوا هذه الطريقة من الانخراط والكثير منهم كانت لهم تجارب في الجمعيات في شبابهم وخاصة في (JOC ;jeunesse ouvrière catholique)) أو أن العديد من أفراد عائلاتهم كانوا منخرطين في حركة نقابية أو جمعوية²⁰، وهذا الشكل من الانخراط ينشر أكثر عند الأجراء الأكثر تأهيل إلا أن هذا الأخير عرف تراجعاً كبيراً بعد الهزة التي عرفتها الأيديولوجية الشيوعية التي ميّزت سنوات 1980-1990.

ب- لانخراط **Extro déterminé**:²¹ ويرى أكثر من نصف المنخرطين لسنوات 1960-1980 أن النقابية يمكن تفسيرها من خلال جماعة العمل أو المحيط العائلي بالإضافة إلى الأحداث التي تجري في أماكن العمل (الإضرابات، الفصل الجماعي...) هناك أكثر من ثلثي المنخرطين من يدعون إلى ذلك في هاته الفترات، وهنا لا وجود لقواعد علنية بل هناك ضغوط من أشكال مختلفة... وحتى في فترات التي عرف اليسار فيها قوة، من احتدام للصراعات الاجتماعية فأغلب النقابيين انخرطوا لأنهم طلب منهم ذلك. ولم تكن تعتبر هذا عائقاً لأن العملية امتزجت مع قوة شد للعمال التي توصف بالتعاطف والتي سهّلت لوجود جو ملائم الذي يعمل فيه الفروع النقابية زيادة على الصورة الطيبة للنقابة عند الرأي العام في تلك الفترة، وهذا الشكل من الانخراط عرف تراجعاً ولكن ليس كسابقه²²، حيث أن أغلب المنخرطين الجدد كانوا يتبنون هذا الوجهة بشكل أو بآخر.

إن عملية الانخراط يمكن أن تثبط من خلال الارتياح الذي يصيب العامل من عدم رضا المسؤولين، ويمكن تفسير هذا الموقف جيداً على مستوى إطارات المؤسسة الذين هم أقرب إلى الإدارة من غيرهم من زملائهم في العمل. ولذلك فالالتحاق بالنقابة يكون من نصيب أولئك الذين ليس لهم ما يخسرونه، بل ويجدون المنفعة أكبر من خلال خوض غمار المغامرة النقابية²³.

-2- العوامل الاجتماعية والثقافية للانخراط:

لقد كان في ما سبق اتفاق بين النقابة وأرباب العمل مفاده أن هذا الأخير يقوم بتوظيف النقابيين فقط، إلا أن هذا الشكل من الممارسة لم يتواجد إلا في مهن معينة كعمال الكتاب أو

²⁰ Ibid.p.17

²¹ Ibid. p.17

²² Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, **Sociologie des syndicats**, La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 2007; p.17.

²³ Pichault, François, Michel De Coster. « Les syndicats face aux défis de la participation », **Traité de sociologie du travail**. De Boeck Supérieur, 1998, p. 162.

مقدمي العروض في باريس، وعمال المواني حيث كانت بطاقة CGT، تلعب دوراً مهماً عند التوظيف ونفس الشيء بالنسبة لدافعي الاشتراكات وهذه الوضعية منتشرة كثيرة في إنكلترا وأمريكا الشمالية أين الأجراء يمكنهم أن يصوتوا لصالح اعتماد النقابة التي يكون لها التفرد في الحوار والتمثيل الجماعي في خلال فترة عهدها. وهذه الحالة تتطلب نقابة وحيدة وحيادية سياسياً على الأقل وسط العمال".

نلاحظ هنا أن الانخراط يكون إجبارياً في بعض النهن عند بعض النقابات . ففي سنوات السبعينيات كان الانخراط كما لو كان إجباري ومثال ذلك عند المعلمين، فلقد كانت النقابة الوطنية للمعلمين تقوم باستقبال التلاميذ ذوي الأصول الريفية للالتحاق بالمدارس العادية للمقاطعة الدراسة، هؤلاء التلاميذ أنفسهم الذين يتم توظيفهم في قطاع التربية، في بعض القطاعات نجد درجة الانخراط تصل إلى 100 بالمائة، وهذا ما كان في مدرسة الضرائب الجمارك، التجارة البحرية، وفي بعض مستودعات SNCF ;RATP²⁴. إلا أن هذه القاعدة غير ثابتة دوماً .

إنّ "درجة النقابية على العموم ترتبط أكثر بوجود عمال مؤهلين كالتقنيين، والمهندسين، وبالتناسب العكسي لعدد الموظفين والإطارات الإدارية"²⁵. ويبقى الأکید في هذه العملية أنّ حضور أو غياب نقابيين مدعّمين بمناضلين لهم التأثير على العمال يمكن أن يكون حاسماً في درجة النقابية عند العامل.

- السن والنقابية:

حسب الكثير من الدراسات التي أجريت على سن النقابيين أنّ أعمارهم تتراوح بين الأربعين والخمسين في غالب الأحيان، وأن متوسط العمر في ارتفاع شيئاً فشيئاً.

إنّ ضعف تواجد فئة الشباب في النقابات مدعاة للتساؤل، ففي مؤتمر الذي عقده CGT عام 2006، سجل تناقص انخراط للشباب بين صفوفها، فالشباب الأقل من 30 سنة يمثلون 6.5 بالمائة من إجمالي المنخرطين، في مقابل 15 بالمائة لأقل 25 سنة 1975، ويمكن تفسير هذا ولو جزئياً إلى طول مدة الدراسة والتأخر في الالتحاق بمنصب عمل" ففي دراسة بمصنع بيجو في " Sochaux " أظهر أنّ التعارض بين " الكبار " و " الشباب " من العمال مرتبط مباشرة بالتحويلات في سوق العمل وذلك منذ 20 سنة، ولكن أيضاً إلى الاختلاف الواضح في اختيار نمط السياسة، فالشباب لم يعودوا يهتموا بالمعالم الاجتماعية والقيم المتعلقة بالحركة العمالية²⁶.

²⁴ Op.cit. p.19.

²⁵ Ibid. p.19.

²⁶ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 2007; p.18.

إلا أنّ هؤلاء الشباب لا يرفضون النقابية مطلقاً بل هم يتقاسمون مع كبار السن من العمال قاعدتها الثورية المشتركة، كما أنّ الشباب يميلون إلى الدور النقدي للنقابة والكفاح ضد الظلم وتجدهم أكثر حذر فيما يخص الأيديولوجيا وينتظرون نتائج عملية لنشاطاتهم، وهذا ما قد يفسر اهتمامهم بأشكال النشاطات الأكثر عفوية وموحّدة- كالحركات الاجتماعية.

3- صناعة الفئة المسيّرة:

لقد اهتم الكثير من الباحثين في مسألة صناعة النخبة كما رأيناها في المبحث الأول من هذا الفصل، وتحدثوا في العوامل التي تساهم في بروز الفئة المسيّرة أو الفئة الموجهة، بحسب اختلاف التسميات، وهذا الاهتمام قد يمكن أصحابه من فهم طريقة عمل هذه التنظيمات بما في ذلك النقابة، والتي أيضاً تعكس طبيعة الديمقراطية التي تتبعها النقابات لتضمن سيرها وتضمن الانتقال السليم للسلطة ولإدارة النقابة من فئة إلى أخرى بأقل الخسائر الممكنة، آخذين بعين الاعتبار المحافظة على النهج العام للنقابة والأهداف المتبناة.

إلا أنّ الدراسات أثبتت أنّ عملية انتقال السلطة من فئة إلى فئة لا تتم، كما هو معروف في النظم الديمقراطية أي الانتقال من القاعدة واستشارة هذه الأخيرة في اختيار القائد، وإنما "المسؤولون النقابيون يختارون على المستويات العليا، وليس من طرف المنخرطين"²⁷، والمؤتمرات لا تستغل إلا لإثبات وتأكيد هذا الاختيار.

4- تصنيف المنخرطين في النقابة

لقد حاول الكثير من المهتمين بالنقابية تفسير الأسباب من وراء الانخراط كما سبق ورأينا في مطلب السالف حيث تتعدد الأسباب والعوامل الموضوعية والنفسية التي تدخل في تفسير هذه الدوافع إلا أن هناك دراسة لأحد أكثر المهتمين بالفعل النقابي كفعل جماعي؛ وفعل الانخراط في المجموعات، على أساس الفعل الجماعي هو عبارة عن تفاعل لمجموعة من الاستراتيجيات الفردية للنقابي، وهي أعمال مانكير أولسون²⁸ Mancur OLSON.

حيث يرى اولسون ان هذه المجموعات متكونة من عدد كبير من الأفراد، وبالنسبة لكل فرد من المجموعة فإن كل فعل ونشاط جماعي هو فعل مكلف (الالتزام، المخاطرة، ضياع وقت، المال المستثمر..). ويمكن من خلال النشاط الجماعي أن تمده بفوائد ومزايا (الضمان الاجتماعي، زيادة الأجر، منصب عمل..). إلا أن أعضاء المجموعات تميل إلى تحصيل الفوائد والمنافع من النشاط الجماعي بأقل كلفة ممكنة، ويتم كذلك من خلال التهرب من تكلفة النشاط في

²⁷ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *op.cit.* p.17.

²⁸ "La logique de l'action collective, paris, P.U.F. 1978" ²⁹ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *op.cit.*; p.17.

حدّ ذاته، وكلما كانت المجموعة كبيرة كلما كان هذا الميل اكبر وأكثر أهمية وهذا ما دعاه بـ"المسافر المتستر free rider" وعلى هذا الأساس بيني اولسون فرضيته التالية " :يمكن ان تبقى المجموعات الكبيرة غير مهيكلة ولا تقوم بأي نشاط حتى ولو كان هناك تضامن واتفاق حول الأهداف والوسائل المتاحة"²⁹

لقد رأينا فيما سبق كيف أن هناك عوامل داخلية وخارجية التي تساهم في دفع الأفراد إلى الانخراط، إلا انه بالنسبة لألسون الأمر عنده يختلف انطلاقا من فكرته التي تعكس العملية، أي العمل على معرفة العوامل التي تحول دون انخراط الأفراد في الجماعات ومن ثمة النقابات التي تعتمد على الفعل الجماعي.

إن المنخرطون في النشاط الجماعي ومن ثمة المنخرطون في النقابات لا يبنون فعل الانخراط على نفس الدوافع والأهداف، فقد نجد المسافر المتستر³⁰ كما وصفه أولسون، كما يمكن أن نجد أصناف أخرى أكثر تجذراً أين تلعب الايدولوجيا والعوامل النفسية والحسابات الفردية التي يفرضها الموضع والحال دورا أساسيا فيها.

أما بالنسبة ل كروازة ولابي³¹ Croisat et Labbé فهم يميزون بين ثلاث مجموعات من النقابيين:

1-المنخرطون: وهم الذين يدفعون حقوق الانخراط، ويمولون خزينة النقابة، ولا يمكن أن نعتد كثيرا على درجة ولائهم بالمقارنة مع المجموعة الثانية.

2-المناضلون: وهم منخرطون يبرزون حماسا أكبر ونشاطا متميزاً.

3-المحترفون: وهم الذين يتميزون باستمرارية في نشاطهم حيث تتلخص النشاط النقابي في نواة من المحترفين والذين يصح عليهم تسمية "النخبة النقابية". وحسب لابي³² Labbé حيث ارتبط هذه المجموعة بتأثير الترسيم او التأسيس للنقابية، حيث انها تقوم بالتركيز على السياسة او تسييس النقابة، ولا يغيّر هذا فقط عاملا في عزوف الناس عن النقابة بل السبب الأساسي لفقدان الشرعية التي تمس النقابات، وبسبب نفس المجموعة فهي سببا في الانشقاقات النقابية، كما ارتبطت هذه المجموعة بالتسييس وبالانشقاقات النقابية معا.

كما يميز سكرستين³³ D.Segrestin بين ثلاث أشكال التي من خلالها يتهيكل عمال بإمكانهم

²⁹ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, op.cit; p.17.

³¹ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI, Op.cit P.147

³¹ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI, Op.cit P.147

³² Ibid., p.95

³³ Dans un article « les communautés pertinente de l'action collective », voir l'épistémologie du syndicalisme

ان يتسببوا ويحدثوا نشاطا جماعياً: الطائفة المهنية *communauté professionnelle*، وهو مثال حركة عمال الشركات الكبرى للتأمين، الطائفة-الجماعة *communauté-groupe* (و التي تولدت من خلال النشاطات المشتركة) وهو مثال عمال المصانع، وأخيراً الطائفة المجتمع *communauté societé*، و هو المجتمع المحلي في صراع وخلاف مع سلطات خارجية". وهناك تصنيف آخر قائم على ثماني أشكال من المنخرطين في العمل النقابي والجماعي على العموم³⁴:

1- المثاليون³⁵: وهم أولئك الذين يعتقدون انه الصراع مطلوب من اجل وضع حدّ لما يرونه غير مقبول من الناحية الأخلاقية.

2- الورثة³⁶: وهم أولئك الذين ينحدرون من عائلات ذات باع في النشاط النقابي حيث يوصون أبناءهم بها، ومن ثم فالانخراط في النشاط النقابي يمثل رمزية للوفاء للقيم التي يحملها.

3- الصديق الوفي *bon copain*: وهم أولئك الذين يعملون على إسداء المساعدة إلى من يطلبها ويحرصون على ذلك، فهم يقبلون على المناصب المسؤولية داخل التنظيم النقابي التي تسمح لهم بمساعدة زملائهم في العمل.

4- المهتم³⁷: وهم كل أولئك الذين يعتقدون أن التزامهم هو وسيلة لتفجير طاقاتهم الداخلية، ويهتمون اهتماما كبيرا بمشاكل التسيير أو التنظيم، والتي سيكتشفونها على اثر ممارستهم لعهدتهم

5- المتعطشين للسلطة: عهدته داخل التنظيم النقابي هو وسيلة لممارسة السلطة التي حرم منها من طرف مسؤوليه المهنيين. بالنسبة إليه فإن هذه العهدة وسيلة لتعويض إحباط أو إذلال شعر به.

7- الباقي على الحياة³⁸ *le survivant*: وهو الذي فقد الأمل في متابعة مستقبله المهني بشكل مختلف بعد سنوات طويلة من النضال، اهتمامها لرئيسي في هذه الحال هو إعادة انتخابه...و على هذا فهو يحاول جدّياً في إفشال وإحباط عزيمة الشباب الذين يشكلون عائقاً في وجهه.

8- المتخفي³⁹ (ذو منصب سهل) *planqué*: وهو ذلك الذي يدير وبحذر كل ما تعطيه عهدته

l'épistémologie du syndicalisme

³⁵ Daniel Labbé et Hubert Landier, *Ibid*, p.19.

³⁶ *Ibid*, p.19

³⁷ *Ibid*, p.19.

³⁸ *Ibid*, p.20.

³⁹ *Ibid*, p.20.

من مزايا، ضمان له ليكون "الأجير المحمي" *salarié protégé*، ساعات الانتداب، ..نضاله يسمح له بتكوين عجز مهني ولكن معترف به. فهو لا يحب المخاطرة ولا يقوم بأي مواجهة من شأنها أن تكلفه منصبه

-9-الزعيم النقابي⁴⁰: من خلال تصنيفنا لكل أشكال المنخرطين من ناحية درجة تفاعلهم واندماجهم مع موضوع الفعل والنشاط النقابي يمكن التنبؤ بمستقبل النقابة وأشكال النشاط النقابي كذلك من خلال معرفتنا إلى أي شكل يميل المنخرطون في النقابة، ومما لا شك فيه ان التأثير سيكون كبيراً حينما يتعلق الأمر بالفئة الموجهة للنشاط النقابي، الزعماء النقابيون، أو النخبة النقابية، أو الفئة الموجهة... إلى غير ذلك من التسميات، وبطبيعة الحال فهذه القدرة التي يملكونها نابعة، على الأقل رسمياً من الشرعية التي يحوزون عليها من خلال عملية التزكية والانتخاب، وكذلك من خلال تمرکز سلطة القرار في غالب الأحيان بأيديهم.

يعد دور هذا الزعيم أو الإداري المنظم للتنظيم النقابي دوراً مهماً في إيجاد نوع من التضامن الداخلي الذي يضمن نوعاً من التوازن في خطاب التنظيم النقابي وفي نشاطاته وهذا من خلال قدرته على خلق نوع من الولاء للمنخرطين لأفكار ونشاطات التنظيم النقابي " ...في العادة يعود على نقابي، المناضل في مؤسسته، الذي يقوم بضمان تواجد للنقابة من خلال اتصالاته وعلاقاته الشخصية[...]. ودور هذا الشخص يتطابق مع دور الأمين العام للفرع النقابي..."⁴¹

و من هنا يتضح دور الزعيم أو القائد النقابي أو حتى الإداري النقابي على أنه محوري وإليه تعود القرارات الحاسمة، ومن حوله يربط العلاقات اللازمة التي من شأنها ان تضمن المنفعة للعمال بمقابل ضمان الولاء، وعلى هذا يضيف ميزوناف *Maisonneuve* " يظهر جلياً من انه لا توجد أي عملية إنتاجية - مادية أو فكرية- أن تقام من دون الدور المهيمن سلفاً للرئيس أو قائد المجموعة"⁴² وهذا هو دور النقابي الزعيم والقائد والمنتمي إلى الفئة المسيرة والموجهة للخطاب النقابي.

لقد قام نقابيان أمريكيان عام 1992 بتحليل التعارض بين نموذجين من الزعماء النقابيين بعد مشاركتها في تكوين مؤتمر التنظيمات الصناعية، حيث النموذج الأول يتميز بكونه المنظم المحرك، والمحرض الثوري لسنوات الأزمات الاجتماعية. إما الثاني فهو الإداري الماهر المنسق بين سنوات الاستقرار وقد كشف بنجاح المبررات التي نمت على حساب تصفية النموذج الأول

⁴⁰ Ibid, p.20

⁴¹ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI, *Epistémologie du syndicalisme : Construction disciplinaire de l'objet syndical*, Editions L'Harmattan (1 juillet 2005) Op.Cit, p.158.

⁴² Ibid, pp.162-163.

ولكنه يعاب عليهما شدة إلحاحهما على حلول المناضلين محل الآخرين⁴³

الخاتمة

حاولنا في هذا المقال وضع مقارنة سوسيولوجيا لمفهوم العمل النقابي و النشاط النقابي من خلال التطرق لأهم المحطات المعرفية التي رافقت التطور مفهوم النقابية و كذلك الإشارة إلى اشكال الانخراط الممكنة من خلال عرض تصنيفات بعض المهتمين بالنشاط النقابي و النشاط الجمعي على العموم

و منه يمكن ان تستخلص من أن قضية الانخراط في العمل النقابي هي مسألة جوهرية و ضرورية تستجيب لمثيرات موضوعية متعلقة بتحقيق العدالة الاجتماعية و بعناصر موضوعية متعلقة ايضا بالتزام الدفاع عن الفئات الاجتماعية الأقل حظا كما ايضا يستجيب هذا الانخراط الى دوافع نفسية حيث تلعب التجارب الشخصية و الوضعيات الاقتصادية للأفراد و امتدادات العلاقات الاجتماعية لها في تحديد مدى رغبة الافراد في الانخراط في عالم النقابات،

اقد تعددت المقاربات التي اهتمت بالدراسات النقابية و تعددت معها النظريات و اختلفت باختلاف تجارب المهتمين بالعمل النقابي من وجهات نظر و زوايا متنوعة

المراجع:

¹ Chambarlhac Vincent, Ubbiali Georges, **Epistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical**, Paris, Harmattan, 2005

² Pierre ROSANVALLON, **la question syndicale**, édition Hachette littératures, 2eme éd, 1998, p.30

³ Patrice Laroche, 2006. "**Syndicalisation et performances des entreprises : Une synthèse de la littérature économique récente**," **Cahiers du CEREFIGE** 0606, CEREFIGE (Centre Europeen de Recherche en Economie Financiere et Gestion des Entreprises), Universite de Lorraine,

⁴ La masse salariale

⁵ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI ,**Op.cit**, p.36.

⁶ Patrice LAROCHE, **op.cit**.p.4

⁷ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI ,**Op.cit**, p.104.

⁸ Renaud Paquet, Jean-François Tremblay, **Théories du syndicalisme, synthèse analytique et confédération** ¹ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI ,**Op.cit**, p.56.

⁹ Ibid. p.56.

¹⁰ Les termes utilisés par Durkheim : groupement corporatif, groupement professionnel ou corporation.

¹¹ Emil durkhiem, **le suicide**, P.U.F, Paris, 1981.p.437.

¹² Ibid.p.142.

¹³ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI ,**Op.cit**.p.149

¹⁴ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI ,**Op.cit** .p.153

¹⁵ Ibid.p 135.

⁴³ جورج فريدمان، رسالة في سوسيولوجيا العمل، الجزء 02 صص.237-238،

¹⁶ ANDOLFATO Dominique, Dominique Labbé, **sociologie des syndicats, la Découverte, coll. « repères sociologie », 2007, P. 14 .**

¹⁷ ANDOLFATO Dominique, Dominique Labbé ; **op.cit.** p.17.

¹⁸ Ibid. p.17

¹⁹ Ibid. p.17

²⁰ Ibid. p.17

²¹ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, **Sociologie des syndicats**, La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 2007; p.17.

²² Pichault, François, Michel De Coster. « Les syndicats face aux défis de la participation », **Traité de sociologie du travail**. De Boeck Supérieur, 1998, p. 162.

²³ Op.cit. p.19.

²⁴ Ibid. p.19.

²⁵ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, **Sociologie des syndicats**, La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 2007; p.18.

²⁶ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, **op.cit.** p.17.

²⁷ "La logique de l'action collective, paris, P.U.F. 1978" ¹ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, **op.cit.**; p.17.

²⁸ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI, **Op.cit** P.147

²⁹ Ibid., p.95

³⁰ Dans un article « les communautés pertinentes de l'action collective », voir l'épistémologie du syndicalisme

³¹ Daniel Labbé et Hubert Landier, **Ibid, p.19.**

³² Ibid, p.19

³³ Ibid, p.19.

³⁴ Ibid, p.20.

³⁵ Ibid, p.20.

³⁶ Ibid, p.20

³⁷ Vincent CHAMBARLHAC, Georges UBBIALI, **Epistémologie du syndicalisme : Construction disciplinaire de l'objet syndical**, Editions L'Harmattan (1 juillet 2005) **Op.Cit**, p.158.

³⁸ Ibid, pp.162-163.

³⁹ جورج فريدمان، رسالة في سوسيولوجيا العمل، الجزء 02 صص. 237-238.