

The bureaucratization of syndicalism in Morocco: A sociological study of the determinants, manifestations and implications

Lahcen Zehouani *

Faculty of Humanities and Social Sciences, Ibn Tofail University- Morocco

Zehwa.philo@gmail.com

 **<https://orcid.org/0009-0002-5496-1440>**

Taib Elayadi

Faculty of Humanities and Social Sciences, Ibn Tofail University, Morocco

elayadit@gmail.com

 **<https://orcid.org/0009-0006-8899-3378>**

Received: 13/02/2025, Accepted: 18/03/2025, Published: 21/03/2025

Abstract: The first section of this article states the circumstances that encompass the emergence of union organizations and their primary roles, as well as an analysis of the phenomenon of bureaucracy and its inherent characteristics, which swing between positive and negative aspects. The second section focuses on the manifestations of bureaucracy within union organizations and their unintended outcomes on union work, elaborating the experience of the union movement in Morocco. This movement suffers from the prevalence of bureaucratic manifestations within its union structures, where a bureaucratic character dominates union work due to the union leadership's control over union decision-making mechanisms. This has led to the dedication of centralized decision-making, that results in the exclusion of more dynamic and active union elements and the weakening of their influence in guiding and strengthening union work. Undoubtedly, the spread of factionalism among workers and employees, through the rise of factional struggles and their organization into numerous coordination groups, can be the clearest evidence of the decline of union work in Morocco and other Maghreb countries. This decline is the effect of the proliferation of manifestations of union bureaucracy, which has directly contributed to decreasing the foundations and the pillars of internal democracy within union organizations.

Keywords: Bureaucracy, Union Organizations, syndicalism.

**Corresponding author*

بيروقراطية العمل النقابي بالمغرب: دراسة سوسيولوجية في المحددات والتجليات والانعكاسات

الحسن الزهواني*

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن طفيل- المغرب

Zehwa.philo@gmail.com <https://orcid.org/0009-0002-5496-1440>

طبيب العيادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن طفيل- المغرب

elayadit@gmail.com <https://orcid.org/0009-0006-8899-3378>

تاريخ الاستلام: 2025/02/13 - تاريخ القبول: 2025/03/18 - تاريخ النشر: 2025/03/21

ملخص: يتناول المقال في مبحثه الأول ظروف نشأة التنظيمات النقابية وأدوارها الرئيسية، إلى جانب تحليل ظاهرة البيروقراطية وما تنطوي عليه من خصائص تتأرجح بين الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية. ويسلط الضوء في مبحثه الثاني على تجليات البيروقراطية في التنظيمات النقابية وانعكاساتها على العمل النقابي، مركزا على تجربة الحركة النقابية بالمغرب، والتي تعاني من تقشي مظاهر البيروقراطية في هيكلها النقابية، حيث يغلب الطابع البيروقراطي على العمل النقابي نتيجة هيمنة القيادة النقابية على آليات صنع القرار النقابي، ما أدى إلى تكريس ظاهرة مركزية القرارات مع ما ينتج عنها من إقصاء عناصر نقابية أكثر دينامية ونشاط، وإضعاف تأثيرها في تعزيز وتقوية العمل النقابي.

وخلص المقال إلى أن استشراف ظاهرة الفئوية في صفوف العمال والموظفين، من خلال تنامي نضالات فئوية وانتظامها في تنسيقيات عديدة، لهو أكبر دليل على تراجع العمل النقابي في المغرب، وفي غيره من البلدان المغاربية، بسبب تقشي مظاهر البيروقراطية النقابية التي ساهمت بشكل مباشر في تقويض أسس ومرتكزات الديمقراطية الداخلية في التنظيمات النقابية

الكلمات المفتاحية: البيروقراطية، التنظيمات النقابية، العمل النقابي

*المؤلف المرسل

المقدمة

عادة ما يُنظر إلى التنظيمات النقابية على أنها مؤسسات عمالية مستقلة تطوعية ذات طابع جماهيري، ينشئها العمال بطريقة ديمقراطية داخل قطاعات محددة، بهدف تمثيلهم والتفاوض نيابة عنهم مع أصحاب العمل، والدفاع عن حقوقهم داخل كل قطاع. وتضم الأفراد العاملين في مهن متشابهة أو متقاربة ضمن نطاق الأنشطة الاقتصادية الخاصة بقطاع معين. وبالرغم من أن الهدف الأساسي للتنظيمات النقابية هو الدفاع عن حقوق العمال وحماية مصالحهم وتعزيز مكتسباتهم في مختلف القطاعات، إلا أنها غالبا ما تواجه تحديات كثيرة تؤثر على أدائها وتحد من فعاليتها ومن أدوارها النضالية والتأطيرية والتفاوضية، ولعل أبرزها إشكالية البيروقراطية.

فالبيروقراطية غالبا ما تتأرجح بين طابعها الإيجابي وطابعها السلبي؛ فهي من جهة تشير إلى النظام الإداري الأكثر عقلانية الذي يحرص على تطبيق القوانين بشكل صارم في المجتمعات المنظمة، عبر إجراءات موحدة وتحديد المسؤوليات بطريقة هرمية، مما يجعلها أرقى أشكال التنظيم باعتبارها الشكل التنظيمي الأكثر هيكلية. ومن جهة ثانية، يمكن للبيروقراطية أن تكتسي طابعا سلبيا بسبب آلياتها التقليدية، فعادة ما تكون مرتبطة بالجمود والبطء، والحرص على تطبيق القواعد والقوانين بدل التعاطي الإيجابي مع احتياجات الأفراد، وهو ما يثير قلقهم واستياءهم. وبمرور الوقت، تفاقمت سلبيات البيروقراطية حتى طغت على إيجابياتها في الحياة العملية، خصوصا في دول العالم الثالث، فتحوّلت من آلية تنظيمية ناجعة إلى حاجز أمام التقدم، فأضحت تركز الجمود والروتين.

وتعد النقابات من أبرز التنظيمات التي انعكست فيها المظاهر السلبية للبيروقراطية، حيث تتسم بوجود هياكل تنظيمية تقليدية، قد تتحول من أداة لتنظيم الممارسة النقابية إلى عائق يعرقل اتخاذ القرارات في اللحظة المناسبة، ويحد من قدرة التنظيمات النقابية على التعاطي الإيجابي والسريع مع مطالب العمال. وهذا ما يولد الإحساس بالتهميش لدى العمال ويُضعف ثقتهم في قياداتهم النقابية، خاصة مع تشكل نخب نقابية غير مكترثة بمطالب وانتظارات القواعد النقابية، مما يُحول التنظيم النقابي من أداة للدفاع عن حقوق العمال والترافع عن مطالبهم في المفاوضات الجماعية، إلى منظمة مسخرة لخدمة مصالح شخصية وفئوية لتلك النخب النقابية. ويمكن لهذا

الوضع أن يستغل بشكل أكبر كلما تم توظيف الآليات البيروقراطية كوسيلة لتكريس المركزية وتغيب الشفافية داخل الإطار النقابية، مما يؤدي إلى إضعاف العمل النقابي، بسبب ضعف الديمقراطية الداخلية، وعدم إشراك القواعد النقابية في اتخاذ القرارات المتعلقة بقضايا العمال ومطالبهم الأساسية، الأمر الذي يتسبب في تنفير أعضاء النقابة من العمل النقابي جراء شعورهم بالاعتزاز عن التنظيم النقابي رغم انخراطهم الفعلي في هذا التنظيم.

وتنتشر البيروقراطية النقابية بشكل كبير في أغلب بلدان العالم الثالث، وضمنها بلد المغرب، حيث تتخذ هذه البيروقراطية شكل نظام قائم على تركيز السلطة في أيدي نخبة نقابية تتشكل من قادة وزعماء نقابيين، ويمنع بالمقابل صعود الأعضاء النشطاء إلى المناصب القيادية بسبب الحصار الذي يفرضه عليهم القادة النقابيون لإبعادهم عن قيادة الحركات العمالية. الأمر الذي يحول دون تحقيق تقدم حقيقي وملحوس على مستوى تحسين أوضاع العمال الاجتماعية والاقتصادية والمهنية، مقابل ذلك، يستमित القادة النقابيون البيروقراطيون في التشبث بمواقعهم للحفاظ على مصالحهم الخاصة. وأكثر من ذلك، قد يتحول البعض منهم، مع مرور الوقت، إلى حلفاء غير مباشرين لأرباب العمل وللنظام السياسي القائم، حيث يفضلون الحفاظ على الوضع القائم بدل تأطير العمال وتعبئتهم لتنظيم أشكال احتجاجية حاسمة تقود إلى تحقيق التغيير المنشود لصالح الطبقة العاملة، ولنا في تجربة الحركة النقابية بالمغرب خير دليل على ذلك.

في هذا السياق، يندرج موضوع هذا المقال الذي نسعى من خلاله إلى تسليط الضوء على تجليات البيروقراطية في التنظيمات النقابية وآثارها السلبية على العمل النقابي، مع استحضار تجارب مقارنة، خاصة تجربة الحركة النقابية المغربية.

وتكمن أهمية هذا الموضوع في مساعدتنا على فهم الديناميات الداخلية للتنظيمات النقابية، والكشف عن مواطن القوة والضعف على مستوى آليات اشتغالها. إلى جانب إبراز التأثير المزدوج للبيروقراطية على هذه التنظيمات؛ على اعتبار أن الظاهرة البيروقراطية بمثابة سلاح ذي حدين؛ فمن جهة، قد تلعب دورا إيجابيا عبر ترسيخ الثقافة التنظيمية والانضباطية داخل الإطار النقابية، ومن جهة ثانية، قد تعرقل الممارسة النقابية الديمقراطية إذا تحولت إلى أداة جامدة تحارب الفكر النقدي وتحول دون المشاركة الفعالة لغالبية الأعضاء في اتخاذ القرارات النقابية بكيفية ديمقراطية.

ونظرا لكون النقابات تعد إحدى الركائز الأساسية للعمل المدني والدفاع عن حقوق العمال، واستحضارا لكون نقشي مظاهر البيروقراطية في هياكلها قد يقلص من هذا الدور ويحولها إلى تنظيمات تقليدية غير فعالة، فإن تحليل هذه الظاهرة يتيح إمكانية إدراك سبل وكيفية استعادة التنظيمات النقابية لدورها كفاعل اجتماعي مؤثر. كما أن معرفة الآثار السلبية للظاهرة البيروقراطية على الأداء النقابي، يمكن أن يفتح المجال لاقتراح إجراءات إدارية وقانونية وثقافية للحد من تحديات هذه الظاهرة وتعزيز الديمقراطية الداخلية داخل الهياكل النقابية.

وسنعمل في هذا المقال على معالجة الإشكالية التالية: كيف تؤثر ظاهرة البيروقراطية على فعالية التنظيمات النقابية في القيام بأدوارها النضالية وتمثيل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم؟ وهل يمكن الموازنة بين ضرورة التنظيم الإداري البيروقراطي ومتطلبات الديمقراطية الداخلية في الهياكل النقابية؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف ظهرت التنظيمات النقابية؟ وما هي أدوارها ومهامها؟
- ما المقصود بظاهرة البيروقراطية؟ وما هي أبرز تجلياتها في التنظيمات النقابية؟
- كيف تنشأ البيروقراطية داخل التنظيمات النقابية؟ وما هي أبرز العوامل التي تسهم في تغلغلها داخل الهياكل النقابية؟
- ما هي الانعكاسات السلبية للبيروقراطية على فعالية التنظيمات النقابية في تحقيق أهدافها المنشودة؟ وكيف تسهم في إضعاف الديمقراطية الداخلية؟
- هل يمكن الموازنة بين ضرورة التنظيم الإداري البيروقراطي ومقتضيات الديمقراطية الداخلية في التنظيمات النقابية؟

ستتم معالجة الإشكالية المطروحة وأسئلتها الفرعية من خلال مبحثين أساسيين؛ حيث يتناول المبحث الأول الإطار النظري للموضوع، بينما يسلط المبحث الثاني الضوء على محددات وتجليات البيروقراطية في التنظيمات النقابية وانعكاساتها على العمل النقابي في ضوء تجارب نقابية، خاصة تجربة الحركة النقابية المغربية.

المبحث الأول: الإطار النظري للموضوع

يكاد أغلب الباحثين في مجال سوسيولوجيا التنظيمات، يجمعون على أن التنظيمات النقابية قد ظهرت لأول مرة في القارة الأوروبية بفعل التحولات العميقة التي شهدتها هذه القارة منذ منتصف القرن الثامن عشر، والتي ألفت بظلالها على مختلف الميادين والمجالات المرتبطة بالحياة العامة للشعوب الأوروبية التي تطورت عقليتها بعد أن تحررت من قيود العصور المظلمة وانفتحت على أفاق جديدة، مما مهد الطريق لنهضة فكرية قائمة على العقل والإبداع غيرت مسار التاريخ الأوروبي وأعدت تشكيل وعي الشعوب الأوروبية. وتزامنت هذه التحولات مع الثورة الصناعية التي زعزعت أنماط الإنتاج وقوضت البنى الاقتصادية والاجتماعية التقليدية، وامتد تأثيرها إلى البناء الاجتماعي لمعظم المجتمعات الغربية، خاصة الأوروبية. ومن أهم إفرازات الثورة الصناعية، تشكل طبقتين متناقضتين ومتصارعتين باستمرار؛ هما الطبقة العاملة وطبقة أرباب العمل. ويعزى الصراع بينهما إلى تناقضات النظام الرأسمالي وإصرار أرباب العمل على مضاعفة الأرباح بشتى الطرق والأساليب ولو كان ذلك على حساب مصالح وحقوق الطبقة العاملة، وهو ما نتج عنه تفاقم معاناة العمال بسبب ظروف عملهم الصعبة، حيث كانوا يعملون فترات طويلة مقابل أجور هزيلة. وفي سياق هذه الظروف القاسية، تولد شعور لدى غالبية العمال بضرورة التعاضد والتكتل في إطار تنظيمات نقابية لتحسين ظروفهم المهنية والمادية والاجتماعية والتصدي لجميع أشكال الاستغلال التي يتعرضون لها باستمرار.

وعلى الرغم من الدور الحيوي الذي تلعبه التنظيمات النقابية في الدفاع عن مصالح العمال وحماية حقوقهم، إلا أنها عادة ما تواجه تحديات وإشكالات معقدة، لعل أبرزها معضلة البيروقراطية التي تنعكس بشكل سلبي على العمل النقابي وعلى الأداء الوظيفي للإطارات النقابية، إلى جانب إضعافها للديمقراطية الداخلية في هذه التنظيمات العمالية.

وقبل الخوض في تجليات البيروقراطية في التنظيمات النقابية وانعكاساتها السلبية على العمل النقابي، خاصة التجربة المغربية، (المبحث الثاني)، سنتطرق في البداية (المبحث الأول) إلى ظروف نشأة التنظيمات النقابية وأدوارها الرئيسية، كما سنلقي نظرة عامة على ظاهرة البيروقراطية وعلى خصائصها المتأرجحة بين المظاهر الإيجابية والمظاهر السلبية.

أولاً: نشأة التنظيمات النقابية وأدوارها الرئيسية

تزامن ظهور التنظيمات النقابية بأوروبا خلال القرن التاسع عشر مع انتشار الوعي النقابي في الأوساط العمالية، حيث اقتنع غالبية العمال بأهمية العمل النقابي وبدور النقابات في تحسين أوضاعهم الاجتماعية والمادية والمهنية، خاصة بعد التحولات التي همت أنماط العمل وما نتج عنها من تناقضات اقتصادية واجتماعية، نتيجة اختلال التوازن بين مصالح الطبقة العاملة وأرباب العمل. فكيف ظهرت التنظيمات النقابية؟ وما هي أدوارها ومهامها الرئيسية؟

1) ظروف نشأة التنظيمات النقابية في المجتمعات الغربية

يرجع العديد من الباحثين نشأة التنظيمات النقابية إلى العصور الحديثة، حيث برزت أولى التجمعات العمالية بالقارة الأوروبية خلال القرن الثامن عشر، والتي مهدت الطريق لبروز التنظيمات النقابية في شكلها المنظم. وقد ارتبط ذلك بالتحولات الكبرى التي أحدثتها الثورة الصناعية، والتي كان لها وقع عميق على مختلف القطاعات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، بل وشملت مختلف مناحي الحياة العامة للمجتمعات الأوروبية منذ أواخر القرن الثامن عشر، حيث أدى التوسع الصناعي غير المسبوق في القارة الأوروبية إلى انتعاش النظام الرأسمالي بعد انتشار المنشآت الصناعية الكبرى، والتي استقبلت أعدادا كبيرة من العمال الذين وجدوا أنفسهم في ظروف عمل صعبة، بسبب المنطق الذي يشتغل به النظام الرأسمالي، والذي ساهم في تركيز الثروة في أيدي عدد قليل من أرباب المصانع ورجال الأعمال، مقابل تدهور أوضاع الطبقة العاملة. حينها أدرك العمال أن الآلات ليست سبب المعاناة التي لحقتهم، وإنما مرد ذلك إلى تدهور علاقاتهم مع أرباب العمل، ما أدى إلى تقاوم معاناتهم جراء ظروف عملهم المتردية، وسوء المعاملة التي يتعرضون لها، وهزالة الأجور، وانعدام الأمن الوظيفي. ونتيجة لذلك، واجهت مصالح العمال تهديدا متواصلا، ما أسفر عن اندلاع الصراع الطبقي في المجتمعات الرأسمالية بين طبقتين اجتماعيتين متميزتين: الطبقة العاملة وأرباب العمل. فأدركت الطبقة الأضعف والمتضررة من الصراع، وهي الطبقة العاملة، أنها في أمس الحاجة إلى آلية جديدة تُعينها على الدفاع عن مصالحها وحماية حقوقها، مما دفعها في البداية إلى التضامن والتكتل في إطار تجمعات مؤقتة قصد تحقيق مطالب وأهداف محدودة.

لكن، مع مرور الوقت وتنامي تناقضات واختلالات النظام الرأسمالي، اقتنع العمال بضرورة البحث عن أساليب وآليات بديلة أكثر نجاعة، تتماشى مع بيئة العمل المتغيرة التي تعج بالمشاكل والتناقضات والتحديات. فنتج عن ذلك إنشاء التنظيمات النقابية كأدوات تنظيمية في أغلب البلدان الأوروبية، لتمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم. وشكلت هذه التنظيمات في بداية نشأتها، أحد أوجه النضال الذي يخوضه العمال في المجتمعات الرأسمالية للحد من تطاول أرباب العمل على حقوقهم المشروعة، والتصدي لمختلف مظاهر الاستغلال التي تتعرض لها الطبقة العاملة. فصارت بذلك، التنظيمات النقابية أداة في يد العمال لمواجهة أرباب العمل، والنضال من أجل تحسين ظروفهم المادية والمهنية والاجتماعية وتحقيق العدالة الاجتماعية (خير عزيز، 2019، ص 251-252). وطالبت هذه التنظيمات، غير ما مرة، بإضفاء الطابع الإنساني على العلاقات القائمة بين العمال وأرباب العمل، عبر تخليصها من طابعها الاستغلالي، بهدف الارتقاء بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للعمال، وتحسين أوضاعهم المعيشية والمهنية، وصون كرامتهم عبر تمكينهم من العمل اللائق، وتوفير الحماية الاجتماعية لهم وكذلك لأسرهم.

وبإلقتنا نظرة عامة على نشأة التنظيمات النقابية في المجتمعات الغربية، وخاصة النقابات العمالية، نجد أن جذورها تمتد إلى القرن السابع عشر بنظامها المغلق، لاسيما في بريطانيا، ضمن ما كان يسمى بـ "نقابات الحرفيين والتجار"، التي كانت تسعى إلى حماية مصالح أعضائها في ظل نظام اقتصادي لا يعير أي اهتمام لحقوق العمال. غير أن هذه التنظيمات لم تكن تشمل جميع فئات العمال فظلت محدودة النطاق والتأثير، ولم تأخذ طابعها الفعال والمؤثر إلا بعد الثورة الصناعية في أواخر القرن الثامن عشر ومطلع القرن التاسع عشر، إذ عرفت تطورا جذريا بفعل التحولات العميقة التي أفرزتها الثورة الصناعية، والتي أدت إلى إعادة تشكيل البنية الاقتصادية والاجتماعية في أوروبا، وظهور نمط جديد من علاقات الإنتاج انعكس سلبا على أوضاع العمال في ظل ظروف عمل قاسية عكستها ساعات العمل الطويلة، وهزالة الأجور، وغياب الحماية الاجتماعية، والاستغلال المبالغ فيه للنساء والأطفال في المنشآت الصناعية. وأمام هذا الوضع، برزت التنظيمات النقابية في شكلها الحديث، فصارت بمثابة القناة التنظيمية الوحيدة المتاحة للطبقة العاملة للتصدي للانعكاسات السلبية للنظام الرأسمالي،

والمطالبة بتحسين ظروف العمل، والرفع من الأجور، وتخفيض ساعات العمل، وضمان الحقوق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية الأساسية، فضلا عن تأمين بيئة عمل إنسانية خالية من جميع أشكال الاستغلال (Djouimai Nacéra, 2019, p. 52).

وواجهت التنظيمات النقابية في بريطانيا مقاومة شديدة من الحكومات وأرباب العمل، من خلال منع الإضرابات وقمع الحركات العمالية، فاستمر هذا الوضع إلى حدود سنة 1824، وهي السنة التي صادق فيها مجلس اللوردات والعموم البريطاني على القانون الذي يسمح بإنشاء التنظيمات النقابية، وذلك بعد ارتفاع عدد العمال المنتسبين إلى التكتلات العمالية.

وبمجرد حصولها على الاعتراف الرسمي، بادرت التنظيمات النقابية إلى خوض إضرابات عديدة للمطالبة بحقوق العمال وتحسين ظروف عملهم، الأمر الذي ساعدها على استقطاب أعداد كبيرة من المنخرطين في صفوف العمال، خاصة نقابة الاتحاد الوطني للطبقات العاملة، والاتحاد الوطني الكبير للنقابات المندمجة لبريطانيا وإيرلندا، حيث وصل عدد منخرطي هذا الأخير سنة 1874 حوالي مليون ومئتي ألف منخرط. وأسفرت جهود النقابات البريطانية عن حصولها على 29 مقعدا في مجلس العموم البريطاني خلال استحقاقات 1906، فضلا عن استقطابها لأعداد كبيرة من العمال خلال خمسينيات القرن العشرين، خصوصا في قطاع الصناعة، حيث وصلت نسبة العمال المنتسبين إلى التنظيمات النقابية سنة 1955 حوالي 44,5% من مجموع القوى العاملة. (Eve Mary Ewington, 2019, p.61)

أما في فرنسا، فقد اتخذت التنظيمات النقابية في البداية مسارا مغايرا لمسار نظيراتها البريطانية، حيث برزت على شكل تعاونيات ذات أفق محدود سنة 1791، إذ تمحورت أهدافها فقط على تحسين أجور العمال، والتي تحولت بعد سنة 1840 إلى الغرف النقابية. وقد باءت معظم التجارب النضالية بالفشل خلال هذه الفترة، إلا أن ذلك لم يمنع الاتحادات العمالية من مواصلة عملها وتنظيم نفسها حتى اندلعت ثورة 1848، والتي أسفرت عن قيام الجمهورية الثانية التي سارعت إلى الاعتراف بحق تأسيس الجمعيات والانخراط فيها بمقتضى المرسوم الصادر بتاريخ 29 فبراير 1848 (بلال العشري، 2012، ص20-21). وما ميز التنظيمات النقابية الفرنسية مقارنة بنظيراتها البريطانية هو طابعها التعددي، علاوة على ارتباطها بالتنظيمات السياسية الاشتراكية والشيوعية، وظهورها المتأخر قياسا إلى النقابات البريطانية، حيث تم تأسيس

الكونفدرالية العامة للشغل سنة 1895 بوصفها أول مركزية نقابية عمالية بفرنسا. وخلال القرن العشرين، عرف المشهد النقابي الفرنسي ظهور نقابات جديدة، أبرزها الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين التي برزت إلى الوجود سنة 1919، بالإضافة إلى نقابة القوة العاملة التي انشقت عن الكونفدرالية العامة للشغل سنة 1948 (خير عزيز، 2016-2017، ص 27).

وفي الولايات المتحدة الأمريكية، ومن أجل التصدي للقوانين الضريبية البريطانية المجحفة، أنشأت الحركة العمالية أول نواة نقابية سنة 1765، وأطلقت عليها اسم " أبناء وبنات الحرية". إلا أنها تعرضت لمختلف أشكال القمع جعلتها تعيش أحداثا مأساوية، مما مهد السبيل لاندلاع الثورة الأمريكية التي لعبت دورا حاسما في تاريخ الولايات المتحدة الأمريكية، حيث عرفت البلاد ظهور منشآت صناعية ضخمة استقبلت أعدادا هائلة من العمال القادمين من أوروبا، والذين تأثروا بالأفكار الاشتراكية، مما ساعدهم على تشكيل نواة بروليتارية يعود إليها الفضل في تأسيس أولى التنظيمات النقابية تحت اسم "اتحاد فرسان العمل" (1860-1892). وعلى الرغم من التحديات التي واجهتها هذه النقابة، من قبيل ظهور نقابات منافسة وأكثر راديكالية، وسقوطها في فخ البيروقراطية التنظيمية المعيبة، إلا أنها هيأت الأجواء لتأسيس تنظيمات نقابية جديدة في الولايات المتحدة الأمريكية، استطاعت أن تقاوم كل الصعاب في سبيل تحسين ظروف عمل العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية، ولعل أبرزها الائتلاف النقابي الأمريكي الذي أسسه سامويل غومبرز سنة 1886، والذي يضم العديد من النقابات المحلية (جورج لوفران، 1957، ص 32). وما ميز هذا الاتحاد العمالي هو التزامه بنهج النقابة المهنية، معتقدا أن تحسين أوضاع العمل لا يمكن أن يتحقق إلا بواسطة المفاوضات الجماعية، وليس عن طريق الثورة الاشتراكية كما تزعم بعض النقابات العمالية ذات التوجهات الراديكالية.

ومن هذا المنطلق، يتبين أن التنظيمات النقابية بالولايات المتحدة الأمريكية، وعلى عكس نظيراتها الأوروبية، لم تسع إلى الدخول في مواجهة مباشرة مع النظام الرأسمالي القائم لزعة أركانه ومناهضة هيكله الاقتصادية، وإنما تركز اهتمامها فقط على القضايا المرتبطة بالعمل بشكل مباشر، بما فيها تحسين ظروف عمل العمال، والرفع من أجورهم، وتقليص ساعات العمل، علاوة على إصدار قوانين عمل تحمي حقوق العمال وتضمن لهم ظروف السلامة المهنية في أماكن العمل.

وقد ارتبطت نشأة التنظيمات النقابية بتحقيق أهداف متنوعة والقيام بأدوار عديدة سنحاول التطرق إليها في العنصر الموالي.

(2) الأدوار الرئيسية للتنظيمات النقابية

تعد التنظيمات النقابية من أهم التنظيمات الاجتماعية التي تدافع عن حقوق العمال وتناضل من أجل تحسين ظروفهم المادية والمهنية والاجتماعية. كما تسعى جاهدة، باعتبارها تمثل مصالح العمال، إلى الضغط على الجهات الحكومية المعنية لإجبارها على سن قوانين عمل تضمن للعمال بيئة عمل عادلة وآمنة تصون كرامتهم وتحمي حقوقهم. وهذا ما تؤكد البدايات الأولى لنشأة الحركة النقابية، بحرصها المتواصل على توحيد العمال وتنظيم جهودهم الجماعية قصد إعدادهم لمواجهة كافة التحديات التي يعج بها عالم الشغل، والناجمة بالأساس عن إصرار أرباب العمل وتماديهم في الاستغلال المجحف للطبقة العاملة. في ظل هذا الوضع، انصب اهتمام النقابات العمالية بشكل واضح على المطالب الاقتصادية والمادية للعمال، والتي تتمثل في تحريرهم من مختلف أشكال الاستغلال، وتقليص ساعات عملهم، وتحسين دخلهم، والاستفادة من عطل مؤدى عنها...إلخ. إلا أن التطورات التي شهدتها المجتمعات الأوروبية، دفعت أغلب التنظيمات النقابية إلى إعادة النظر في أدوارها التقليدية وفي أساليب عملها، فأدركت مع مرور الوقت قيمة الحوار الاجتماعي وأهمية المفاوضات الاجتماعية في حل النزاعات القائمة بين العمال وأرباب العمل، فتحوّلت إلى شريك اجتماعي، بل صار دورها في بعض الأحيان ينصب على تدوير الخلافات ونزع فتيل التوترات بين العمال وأرباب العمل، إلى جانب أدوارها على مستوى الاستشارات القانونية والمساعدات المالية لأعضائها (Eve Mary Ewington, 2019, p.60). وهنا، لا بد من التأكيد على أهمية الدور الذي تضطلع به التنظيمات النقابية في جلسات التفاوض الجماعي مع أرباب العمل من أجل الترافع عن مصالح العمال وحقوقهم المشروعة، في أفق التوصل إلى اتفاقات وتعاقدات مشتركة تساهم في تعزيز القوة التفاوضية للعمال. وهذا ما يؤكد المفكر البريطاني ريتشارد هايمان خلال تحديده لأدوار ووظائف النقابات، مبرزا أن أهم هذه الأدوار هو مشاركتها في المفاوضات الجماعية، سواء على المستوى الوطني أو القطاعي، على اعتبار أن التنظيمات النقابية لم تعد مجرد هيئات تمثيلية خلال الأزمنة الحديثة، بل باتت شريكا اجتماعيا فاعلا يضطلع بدور رئيسي ومؤثر في رسم وتحديد المعالم الأساسية للسياسات

الاجتماعية والاقتصادية للدولة. وهو الأمر الذي تثبته تجارب نقابية في بعض الدول الأوروبية مثل بريطانيا، إذ لعبت النقابات العمالية دورا بارزا في توجيه السياسات الاجتماعية والاقتصادية في عهد حكومة حزب العمال.

وعلى الرغم من التداعيات السلبية لتصاعد الليبرالية الجديدة على قدرة النقابات العمالية في الاضطلاع بأدوارها المعهودة وتراجع قوتها التفاوضية، إلا أن ذلك لم يثنها عن الاهتمام بالسياسات الاجتماعية وتوفير الرعاية الاجتماعية للعمال لتشمل أكبر عدد ممكن من الأجراء، مما يعني أن مسألة تطوير أنظمة الرعاية الاجتماعية تقع في صلب اهتمامات التنظيمات النقابية (Hyman Richard, 2007, pp.193-210).

وأمام التراجع الذي عرفته حقوق العمال على مستوى اتفاقيات المفاوضات الجماعية، وجدت التنظيمات النقابية نفسها أمام تحديات جديدة جعلتها تبحث عن أساليب مبتكرة لمراجعة أدوارها، على النحو الذي يساعدها على التكيف مع المستجدات التي شهدها عالم الشغل، ومواكبة تطلعات العمال وتوقعاتهم من العمل النقابي، خاصة في منتصف تسعينيات القرن العشرين، حيث انفتحت النقابات العمالية بشكل كبير على شرائح جديدة من العمال، ويتعلق الأمر بالعاملين بدوام جزئي، والأقليات العرقية، والنساء العاملات، منتجة بذلك أسلوب المرونة التنظيمية، فضلا عن اعتمادها آليات تفاوضية جديدة تراعي مطالب واحتياجات هذه الشرائح الجديدة من العمال. وكان الهدف من وراء كل ذلك هو الوصول إلى مختلف شرائح الطبقة العاملة وإقناعها بأهمية العمل النقابي، وبالتالي استقطاب منخرطين جدد، خاصة في صفوف الشباب الذين قد لا يرون أي فائدة من الانتساب إلى التنظيمات النقابية، مع الأخذ بعين الاعتبار الضغوط التي يمكن أن يمارسها الأعضاء القدامى مستغلين نفوذهم في الإطار النقابية، لثني هذه الأخيرة عن الانفتاح على الشرائح الجديدة من العمال حفاظا على مواقعهم وامتيازاتهم، وبالتالي عرقلة التجديد النقابي. ليتضح بذلك، أن تجديد التنظيمات النقابية لأدوارها يفرض عليها البحث عن استراتيجيات مبتكرة تساعدها على الموازنة بين الإكراهات الداخلية والتحديات الخارجية، بالإضافة إلى ضرورة مراعاة مبدأ المرونة على صعيد جدول الأعمال التفاوضي ليغطي مطالب جميع الفئات بدون استثناء، إرضاء لجميع الأعضاء، سواء القدامى أو الجدد أو المحتملين.

وفي ظل التحديات المتشعبة التي شهدتها المجتمعات الغربية أواخر القرن العشرين نتيجة التغيرات الجوهرية التي طالت مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لم تعد التنظيمات النقابية تختزل مهامها في الأدوار التقليدية التي تحصر هذه المهام في القضايا المتعلقة فقط بعالم الشغل، بل سعت إلى توسيع نطاق عملها ليشمل النشاط النقابي المجتمعي، باعتباره نموذجا واعدا يعزز مكانتها وقدرتها على التجديد والابتكار، وبوصفه وسيلة فعالة لترسيخ قيم التضامن المجتمعي. ويبقى الهدف الأسمى من وراء تبني النقابات لاستراتيجية العمل النقابي المجتمعي هو تجاوز الصراعات المحتملة بين الشرائح المختلفة من العمال داخل الإطارات النقابية، وتقوية الشعور بالوحدة وبالانتماء بين الأعضاء. كل ذلك من شأنه أن يعزز عضوية النقابات، بحيث أن انفتاحها على مختلف القضايا المجتمعية سيمكنها من استقطاب أعضاء جدد، خصوصا في صفوف النساء والعمال المهاجرين المنتمين إلى مجموعات عرقية مختلفة، ومختلف الفئات المهمشة (Eve Mary Ewington, 2019, p.65).

ومما ينبغي التأكيد عليه، ونحن نتحدث عن الأدوار الجديدة للنقابات، سعيها المتواصل لتقديم الدعم القانوني لمختلف شرائح الطبقة العاملة، من خلال تقديمها استشارات قانونية للعمال إن اقتضى الأمر ذلك، حماية لحقوقهم من أي شكل من أشكال التجاوزات أو الانتهاكات المحتملة. كما تمارس النقابات، في ظل أدوارها الجديدة، كل أشكال الضغط على أرباب العمل لجعلهم يلتزمون بالتشريعات والقوانين المنصوص عليها في مدونات الشغل. ولا تتردد التنظيمات النقابية في تمثيل العمال أمام المحاكم دفاعا عن حقوقهم في النزاعات التي تحدث بينهم وأرباب العمل. ولا يقف الأمر عند هذا الحد، إذ تلعب النقابات دورا هاما على مستوى تأطير العمال لتطوير قدراتهم ورفع كفاءاتهم عبر برامج ودورات تكوينية تتناول مختلف الإشكالات والقضايا التي تهم الحياة المهنية لكافة شرائح الطبقة العاملة. وهذه الدورات التكوينية من شأنها تعزيز الوعي النقابي لدى العمال، إلى جانب إقناعهم بأهمية التضامن العمالي كشرط أساسي للوحدة العمالية باعتبارها السبيل الأوضح لتحقيق مصالحهم المشتركة.

بناء على ما سبق، يتضح أن التنظيمات النقابية تسعى باستمرار إلى تجديد مهامها وأدوارها لمواكبة المستجدات والتحديات التي تشهدها الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية،

غير أنها غالبا ما تواجه عراقيل وتحديات تحد من فعاليتها وتحول دون تحقيق أهدافها، ولعل أبرزها إشكالية البيروقراطية. فكيف يمكن تعريف البيروقراطية؟ وما خصائصها الأساسية؟

ثانيا: البيروقراطية وخصائصها

غالبا ما ترتبط البيروقراطية في أذهان الناس بمظاهر التعقيد الإداري والجمود التنظيمي وغياب آليات الديمقراطية، ونادرا ما يتم استحضار جوانبها الإيجابية وأدوارها التنظيمية، وقدرتها على تحقيق الانضباط وضمان الاستمرار الإداري داخل المؤسسات. لهذا، يبدو ضروريا تحديد مفهوم البيروقراطية بشكل دقيق وإبراز خصائصه الأساسية.

1) تحديد مفهوم البيروقراطية

تتألف كلمة بيروقراطية من شقين: "بيرو" bureau وتعني مكتب، و"قراطية" cratie وتدل على الحكم أو السلطة؛ أي أن البيروقراطية في معناها اللغوي تشير إلى سلطة أو حكم المكتب، ويتم استعمالها لوصف نظام إداري يعتمد على التنظيم المكتبي بشكل رسمي وتحكمه إجراءات إدارية صارمة. وهذا معناه أن البيروقراطية "هي الحكم بواسطة المكاتب، أي بواسطة جهاز الدولة المشكل من موظفين معينين وغير منتخبين، وبالتالي فالسلطة البيروقراطية تتضمن سيادة النظام والقانون ولكن في الوقت نفسه سيادة حكومة دون مشاركة المواطنين" (محمد شرايمي، 2010، ص 89). وهذا المعنى اللغوي هو ما جعل البيروقراطية ترتبط في أذهان المواطنين العاديين بالمكاتب الرسمية وما يصاحبها من مظاهر التعقيد والاستعلاء والرتابة والتسلط، فصاروا يتعاملون معها وكأنها ظاهرة سلبية. وبذلك، أضحت البيروقراطية في معناها الشائع ترمز إلى الاستعمال السيء للسلطة والتطبيق الحرفي للمساطر القانونية، والمماثلة في إنجاز الأعمال من طرف الموظفين.

وقد تأثر العديد من الباحثين في مجال العلوم السياسية والاجتماعية بهذه النظرة السلبية تجاه البيروقراطية، وفي مقدمتهم هارولد لاسكي الذي عرفها بأنها "النظام الحكومي الذي يشرف على إدارته عدد من الموظفين ممن لهم قدر من القوة تمكنهم من التحكم بحريات المواطنين المدنيين".

ومن أبرز المفكرين الذين تناولوا مفهوم البيروقراطية في كتاباتهم، هناك ماكس فيبر وروبيرت ميشلز وكارل ماركس وهيغل. فهذا الأخير يأتي في طليعة المفكرين السابقين إلى مقارنة هذا المفهوم خلال تناوله لمفهوم الدولة، إذ شبه البيروقراطية بذلك الجسر الذي يربط القاعدة بالقمة، واعتبرها بمثابة أداة عقلانية لا مناص منها لجميع الدول؛ لأنها الشرط الأساسي لاستقرار الدول وأنظمتها السياسية واستمرار حكمها. وكان لهذه الأفكار تأثير واضح على كارل ماركس الذي تأثر في شبابه بالفلسفة الهيغلية، والتي جعلته يعتقد أن النظام البيروقراطي ينتصر للمصلحة العامة على حساب المصالح الخاصة. لكنه سرعان ما انقلب على هذه الفكرة بعد اكتشافه تناقضات النظام البيروقراطي، حيث توصل بعد إخضاعه الظاهرة البيروقراطية للدراسة والتحليل، إلى أن الحكام في أي نظام سياسي عادة ما يستعملون التنظيم الإداري البيروقراطي لتحقيق مصالحهم ويستغلون نفوذهم لتثبيت امتيازاتهم، مما يدفعهم إلى معاداة أي شكل من أشكال التغيير الجذري خدمة لمصالحهم وحفاظا على سلطتهم، ومن ثمة إعاقة الديمقراطية. ومن هنا، يمكن أن نستنتج أن البيروقراطية، من المنظور الماركسي، شهدت مرحلتين متميزتين؛ ففي المرحلة الأولى غلب عليها الطابع التقدمي والثوري، وفي المرحلة الثانية هيمن عليها الطابع المحافظ، حيث تحولت إلى عائق كبير أمام تطور القوى المنتجة (محمد سعيد الحلبي، 2004، ص 141).

ويعد ماكس فيبر من أبرز المفكرين الذين ارتبطت أسماؤهم بمفهوم البيروقراطية، بفضل المجهود الذي بذله لبناء نموذجها المثالي، حيث عرف البيروقراطية باعتبارها نمطا تنظيميا متميزا يحظى بكفاءة عالية تجعله متفوقا على غيره من أشكال الإدارة التقليدية. ويسعى هذا النموذج التنظيمي إلى تحقيق أقصى إنتاجية ممكنة بالاعتماد على أفضل الطرق المتاحة. ويعزى تفوق النموذج البيروقراطي على غيره من الأشكال الإدارية، إلى اعتماده على القواعد العقلانية الصارمة والأسس العقلانية والإجراءات الدقيقة التي يتم تطبيقها في مختلف الحالات والمواقف المتوقعة، مما يسهل عملية الرقابة بشكل كلي على الهيكل التنظيمي برمته، إلى جانب الربط المحكم بين الوسائل والغايات وفق أسس منهج عقلاني منظم. وقد شبه ماكس فيبر تفوق النموذج البيروقراطي على أنماط الإدارة التقليدية بتفوق الآلة على الوسائل اليدوية في الإنتاج، وذلك بحكم مزاياه العديدة، والتي تتمثل في قدرته على تحقيق الدقة والسرعة والوضوح والتحكم الفعال في

الملفات، فضلا عن دوره الإيجابي في تحقيق الاقتصاد على مستوى التكاليف المادية والبشرية. بهذا المعنى، فالنظام البيروقراطي، حسب فيبر، يعد نموذجا مثاليا للإدارة الفعالة في الدول الحديثة (ماكس فيبر، 2015، ص 239).

وتعد البيروقراطية، وفق ما ذهب إليه ماكس فيبر في كتاباته، من البنى الاجتماعية التي يصعب تفكيكها؛ لأنها تشكل الأداة الفعالة التي بواسطتها يتم تحويل الفعل الجماعي إلى فعل اجتماعي منظم بشكل عقلائي. الأمر الذي جعلها تتحول إلى آلية فعالة لإعادة تشكيل العلاقات الاجتماعية السائدة، حيث صارت أداة سلطة ذات أهمية قصوى لمن يتحكم في جهازها، على اعتبار أن التنظيم الدقيق الذي تخضع له يتجاوز في تأثيره أي فعل جماعي عشوائي، حتى لو أتيحت له نفس الظروف. وغالبا ما يؤدي ترسيخ البيروقراطية بشكل كامل داخل جهاز إداري إلى خلق نمط جديد من علاقات الهيمنة يصعب زعزحته، إلى درجة أن الوظيفة البيروقراطية تجعل الفرد جزءا من منظومة مستمرة الحركة، لا تتأثر إلا بالقرارات الصادرة عن القمة العليا. كما يصعب على الموظف في ظل هذا النظام البيروقراطي، أن ينفصل عن الجهاز الذي ينتمي إليه، إذ أن تعلقه بعمله ليس مجرد وظيفة؛ بل هو التزام مادي ومعنوي عميق. علاوة على ذلك، يظل الموظف داخل منظومة البيروقراطية مرتبطا بمصالح زملائه، حيث تصبح استدامة الجهاز الإداري واستمرارية سلطته هدفا مشتركا بين جميع الموظفين. كما لا يستطيع الاستغناء عن هذا الجهاز أو الاستعاضة عنه بجهاز آخر، لأن بنيته تقوم على التخصص وتقسيم العمل بشكل دقيق، وهو ما يضمن أداء المهام بكفاءة عالية. وإذا ما تعرض هذا الجهاز لعطل ما أو لتفكيك قسري، فإن ذلك سيؤدي إلى حالة من الفوضى التي يستحيل ضبطها.

ومع ازدياد اعتماد المؤسسات الاقتصادية، حسب ماكس فيبر، على البيروقراطية المنظمة، صار من الصعب تصور استمرار عمل هذه المؤسسات بدون الآليات البيروقراطية؛ فالنظام الإداري، سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة، بات يعتمد على عنصرين أساسيين، وهما: ضبط الملفات، وانضباط الموظفين في أداء عملهم وامتثالهم للقواعد والإجراءات الإدارية. ويظل الانضباط العنصر الأكثر أهمية، وبالتالي فإن الاعتقاد الساذج بأن التخلص من الملفات والوثائق الرسمية قد يؤدي إلى انهيار السلطة والنظام القائم، يتجاهل حقيقة أساسية مفادها أن التشبث بالضوابط التنظيمية والقيم المؤسسية يظل قائما حتى في غياب الوثائق والملفات

الرسمية. وأكثر من ذلك، فكل نظام إداري منظم وعقلاني باستطاعته أن يستمر في عمله ولو وقع في أيدي العدو، وذلك مباشرة بعد تغيير القيادة العليا. ولا أدل على ذلك ما وقع مع المستشار الألماني "بسمارك"، الذي حرص طيلة فترة حكمه الطويلة على إحكام قبضته على حكومته عبر التخلص من كافة الأعضاء غير المرغوب فيهم، واستبدالهم بأشخاص آخرين يحظون بثقته ولا يجدون حرجا في الخضوع لسلطته البيروقراطية الكاملة. لكنه تفاجأ بشكل كبير عندما تمت إقالته، لما علم بأن هؤلاء الأشخاص واصلوا عملهم دون أن يكتروا بهذا الأمر، وكأن وجوده لم يكن مؤثرا في استمرار المنظومة البيروقراطية، ليتضح أن ما تغير هو مجرد حلقة في النظام البيروقراطي وليس النظام برمته (ماكس فيبر، 2015، ص 261-262).

ويكاد أغلب الباحثين في سوسيولوجيا التنظيمات يتفقون على أن الانتشار الواسع للبيروقراطية كنموذج تنظيمي متميز، قد تزامن مع ظهور الدولة الحديثة وتطور الرأسمالية وتنامي النزعة العقلانية، ولم يقتصر انتشارها على أجهزة الدولة فقط، بل امتد إلى جميع المؤسسات الاقتصادية والمدنية والعسكرية. وقد حدث كل ذلك نتيجة ظروف تاريخية واقتصادية وسياسية، أهمها زوال نظام الإقطاع والعبودية، واتساع نطاق المجتمعات والتنظيمات، إلى جانب وجود نظام ضريبي يضمن مداخيل ثابتة للجهاز الحكومي البيروقراطي.

ومع مرور الوقت، بات من الصعب فهم الظاهرة البيروقراطية بشكل دقيق دون تحديد ملامحها الأساسية وخصائصها الجوهرية، والكشف عن ثغراتها والانتقادات الموجهة إليها، وهو ما سنعمل على توضيحه في العنصر الموالي.

2) تأرجح خصائص البيروقراطية بين المظاهر الإيجابية والمظاهر السلبية

غالبا ما تتأرجح البيروقراطية بين طابعها الإيجابي وطابعها السلبي؛ فهي من جهة تشير إلى النظام الإداري الأكثر عقلانية الذي يحرص على تطبيق القوانين بشكل صارم في المجتمعات المنظمة، عبر إجراءات موحدة وتحديد المسؤوليات بطريقة هرمية. وفي ظل هذا النظام الإداري، يلجأ رئيس المؤسسة التي تنهج الأسلوب البيروقراطي في ممارستها التديبيرة، إلى جهاز إداري ذي طبيعة بيروقراطية لتطبيق القواعد والتعليمات والإجراءات وفق هيكل تنظيمي خاضع لسلطة هرمية تتجه من الأعلى إلى الأسفل. ويستمد رئيس المؤسسة شرعية ممارسته للسلطة، وفق هذا النظام الإداري، من التزامه التام بالقوانين والقواعد والإجراءات الخاصة

بمنصبه، ما يضفي على سلطته طابعا عقلانيا. ويتجلى الطابع العقلاني للسلطة في النموذج البيروقراطي بشكل جلي، من خلال توزيع السلطة على الموظفين العاملين بمؤسسة معينة وفق معيار الكفاءة والاستحقاق الذي يعتمد على المؤهلات المهنية للموظف، وهو معيار يثبت مدى قدرة الشخص على تولي المسؤوليات وتنفيذ المهام التي يستدعيها المنصب الذي أسند إليه.

بهذا المعنى، تبدو البيروقراطية كأرقى أشكال التنظيم باعتبارها الشكل التنظيمي الأكثر هيكلية، مما يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المنشودة. كما يمكن النظر إليها على أنها حل واقعي للتعقيدات التي تطرحها إدارة المؤسسات الكبيرة، وتأخذ شكل نموذج تنظيمي متطور جاء لتلبية الحاجة إلى تنظيم جهود عدد كبير من الأشخاص قصد تحقيق أهداف محددة. ويبقى الهدف الرئيسي للبيروقراطية هو تحقيق إدارة فعالة، من خلال تدبير الموارد بكفاءة، واتخاذ قرارات سليمة وتنفيذها بدقة، وتقسيم العمل، وتحديد المسؤوليات، مع تركيز صنع القرار في القمة وتنفيذه في المستويات الدنيا. وعادة ما تتميز البيروقراطية بجملة من الخصائص، من قبيل: تقسيم العمل، التسلسل الهرمي، خضوع جميع الأنشطة لقواعد محددة، تطبيق القواعد بشكل موضوعي، تعيين الأفراد في المناصب وفق معيار الكفاءة. ويؤدي تقسيم العمل في التنظيم البيروقراطي إلى تحقيق أقصى استفادة من الكفاءات البشرية، وإلى سرعة اتخاذ القرارات بفضل الاعتماد على قواعد واضحة، مما يسهل عملية الإشراف والمراجعة ويقلل من الحاجة إلى تقييم القرارات الفردية. كما أن الاستناد إلى قواعد محددة وثابتة، يجعل من السهل التنبؤ بالقرارات الإدارية التي لا يمكن أن تتغير بتغير الأشخاص. ويتم الاعتماد في عمليات التعيين والترقية على معايير موضوعية، مما ينأى بها عن أية اعتبارات شخصية. فهذه الخصائص الأساسية للظاهرة البيروقراطية هي التي عمل ماكس فيبر على تفسيرها في نظريته حول هذه الظاهرة، والتي حاول من خلالها تأسيس نموذج مثالي للبيروقراطية، مؤكدا أن النظام البيروقراطي هو النظام العقلاني الوحيد الذي يتناسب مع طبيعة المجتمع الصناعي في العالم الغربي (مؤيد سعيد السالم، 2002، ص 73).

ومن جهة أخرى، يمكن للبيروقراطية أن تتحول إلى ظاهرة سلبية بسبب آلياتها التقليدية، مما يجعلها مرتبطة بالجمود والبطء وعدم الكفاءة، حيث تؤدي الضمانات الوظيفية، كالأخذ بقاعدة الأقدمية في الترقي وغياب الحوافز، إلى الجمود والكسل وضعف الإنتاجية وعدم الابتكار. وينصب اهتمام التنظيم البيروقراطي على تطبيق القواعد بدل الاستجابة لاحتياجات المواطنين،

مما يخلق فجوة بين المؤسسة البيروقراطية والمواطنين، وهو ما يثير قلقهم واستياءهم. ويؤدي تطبيق القواعد بشكل صارم وتجاهل السياق، إلى اتخاذ قرارات غير مرنة وغير مناسبة لاحتياجات موقف معين.

مع مرور الزمن، طغت سلبيات البيروقراطية على إيجابياتها في الحياة العملية، خاصة في بلدان العالم الثالث، وتحولت من نموذج تنظيمي فعال إلى عائق يعرقل التقدم والتطور، فصارت كلمة "بيروقراطية" مرادفة للجمود والرتابة التنظيمية. ومن ثمة فالصورة السلبية المرتبطة بالبيروقراطية ليست وليدة الصدفة، إنما هي نتيجة مباشرة لثغرات كامنة في الآليات البيروقراطية نفسها، بدءا من الهيكل التنظيمي ووصولاً إلى الثقافة التنظيمية السائدة، والتي تولد بيئة مكرسة للجمود والتبعية وغير محفزة على الإبداع والابتكار، مما يؤدي إلى نقشي السلوكيات البيروقراطية السلبية، وظهور شخصيات بيروقراطية نمطية متشعبة بتقافة الأوامر والتوجيهات وفاقدة لروح المبادرة والمسؤولية. كما أن التثبيت الصارم في التنظيم البيروقراطي، وبصورة جامدة، بالقواعد والأنظمة، يؤدي إلى جمود المؤسسات ويُفقد مرونتها وقدرتها على التكيف مع المستجدات والمتغيرات، حيث يصبح التركيز المفرط على الالتزام بالتعليمات والقواعد غاية في حد ذاته بدلا من كونه وسيلة لتحقيق الأهداف المنشودة. وهو ما يجعل سلوك الموظف جامدا ومقيدا بالقواعد والتعليمات، على النحو الذي يفضي إلى تقادم الروتين والإفراط في الرقابة، مما يحول دون تحقيق أهداف المؤسسة ويستنزف مواردها في إجراءات روتينية غير ضرورية. ويؤدي الامتثال الصارم للتعليمات والتقيد الأعمى بالأوامر الصادرة عن المؤسسة إلى تعطيل مبادرات الموظفين، وتقيد قدراتهم الإبداعية، وهو الأمر الذي ينتج عنه انخفاض الإنتاجية وتراجع أداء الموظفين، وبالتالي تتعثر المنظمة في تحقيق أقصى استفادة من قدرات وإمكانيات موظفيها، فتعثر في تحقيق أهدافها المنشودة.

وبسبب تقادم سلبياتها، وجهت للبيروقراطية عدة انتقادات، حيث اشتد النقد الموجه إليها منذ ستينيات القرن العشرين. ويعد "بلاو" من أشهر المتصددين للبيروقراطية، إذ حاول في كتابه " البيروقراطية في المجتمع الحديث" سنة 1956، أن يوضح الآثار السلبية لنقشي الظاهرة البيروقراطية في المجتمعات الحديثة، والتي تتمثل في كونها تشكل خطرا على الديمقراطية، حيث تؤدي إلى تفاوت واضح في توزيع الصلاحيات عبر هرمها الإداري، إذ تحتكر فئة قليلة من

الأفراد معظم هذه الصلاحيات، بينما يحرم غالبية الأفراد من التمتع بها، ومن ثمة فالبيروقراطية تشكل تحدياً للديمقراطية بدلاً من أن تكون بديلاً لها. لذا، من الضروري البحث عن آليات ديمقراطية ناجعة للحد من هيمنتها، قبل أن تحولنا إلى أسرى لنفوذها (محمد سعيد الحلبي، 2004، ص 145).

وفي نفس السياق، حاول ميشيل كروزيه في كتابه "الظاهرة البيروقراطية" الذي ألفه في ستينيات القرن العشرين، أن يفسر الانعكاسات السلبية للتنظيم البيروقراطي على أداء العمال وعلى نفسياتهم ونمط سلوكهم، وذلك انطلاقاً من نتائج دراسته الميدانية التي شملت عدداً لا يستهان به من المؤسسات العمومية بفرنسا. الأمر الذي جعله يقر بصحة التعريف الشائع للبيروقراطية، والذي يربطها بالجمود والروتين والتعقيد جراء انضباطها الصارم للقواعد والإجراءات الشكلية أثناء تعاملها مع الزبائن ومع التنظيمات الأخرى. وأكثر من ذلك، تبين له من خلال هذه الدراسة غياب المزايا المفترضة تحققها في ظل النموذج المثالي للبيروقراطية في المؤسسات التي أخضعها للدراسة، حيث لاحظ أن البيروقراطية التنظيمية كانت السبب الرئيسي وراء تنامي ظواهر سلوكية سلبية بين العمال، وفي مقدمتها تراجع القيم التضامنية والتعاونية بين العمال بسبب انعزال بعضهم عن البعض الآخر، وعدم إحساسهم بالأمن الوظيفي، وتفتيش المنافسة المقيتة بينهم، فضلاً عن ضعف الإحساس بالانتماء لدى العمال والولاء للمنظمات التي يمارسون عملهم بها، إضافة إلى المركزية المفرطة في احتكار الصلاحيات وحصرها في قمة الهرم، وعدم إشراك العمال الذين يتواجدون في جميع مستويات التنفيذ في اتخاذ القرارات. ليخلص كروزيه إلى أن هذا الوضع عادة ما يقود الأفراد إلى مقاومة الإجراءات الإدارية الصارمة وما يصاحبها من تعقيدات، إلا أن ردود فعل الجهات الرسمية غالباً ما تكون معاكسة وتذهب في اتجاه تكريس بيروقراطية أكثر تعقيداً، وهذا ما يطلق عليه كروزيه الحلقة المفرغة للبيروقراطية (Michel Crozier, 1963, P.35- 38). وهذا معناه أن سلبيات البيروقراطية وانعكاساتها على الأفراد بدل أن تقود القائمين على زمام الأمور في التنظيمات إلى اعتماد مبدأ المرونة التنظيمية، تجددهم يلجؤون إلى المزيد من الآليات البيروقراطية لحماية مصالحهم.

وتعد النقابات من بين التنظيمات الأكثر تأثرا بالظاهرة البيروقراطية، خصوصا في بلدان العالم الثالث ومن بينها بلد المغرب، مما انعكس سلبا على فعاليتها وعلى العمل النقابي في مختلف جوانبه. وسنحاول تسليط الضوء على هذه المسألة في المبحث الثاني من هذا المقال.

المبحث الثاني: إشكالية البيروقراطية في التنظيمات النقابية بالمغرب وانعكاساتها على العمل النقابي

يتجلى الطابع الإشكالي للبيروقراطية في التنظيمات النقابية بالمغرب في تحولها من أداة تنظيمية تساهم في تحقيق النظام والانضباط التنظيمي داخل الهياكل النقابية، إلى عائق أمام الدينامية النقابية، مما يؤثر على فعالية التنظيمات النقابية، ويحد من أدوارها التمثيلية، ويمنعها من اتخاذ القرارات الصائبة في اللحظة المناسبة. لتجد بذلك النقابات في المغرب نفسها أمام التحدي الأكبر، والمتمثل في الموازنة بين الحاجة إلى تنظيم إداري فعال، وبين ضمان ديمقراطية داخلية تجعل مطالب وحقوق العمال على رأس الأهداف الحقيقية التي تسعى التنظيمات النقابية إلى تحقيقها. ليتضح بذلك، أن العمل النقابي بالمغرب عادة ما يتأثر بالمظاهر السلبية للبيروقراطية التي تنقشى بشكل ملفت في الهياكل النقابية. فما هي أبرز تجليات الظاهرة البيروقراطية في التنظيمات النقابية بالمغرب؟ وما انعكاساتها على العمل النقابي؟

أولا: تجليات البيروقراطية في التنظيمات النقابية وانعكاساتها على العمل النقابي من المنظور السوسيولوجي

تعد النقابات من أبرز التنظيمات التي تعنتي بالعمل المدني والدفاع عن حقوق العمال بشكل متواصل، إلا أن نقشي مظاهر البيروقراطية في هياكلها قد يقلص من هذا الدور ويحولها إلى تنظيمات تقليدية غير فعالة، مما ينعكس سلبا على العمل النقابي الذي غالبا ما يتراجع تأثيره في الأوساط العمالية كلما تفاقمت المظاهر السلبية للظاهرة البيروقراطية داخل هياكل الإطارات النقابية. وقبل الخوض في تجليات البيروقراطية النقابية بالمغرب وانعكاساتها على العمل النقابي، سنتطرق في البداية إلى مظاهر البيروقراطية في التنظيمات النقابية وآثارها السلبية على الممارسة النقابية من المنظور السوسيولوجي.

1 تجليات البيروقراطية في التنظيمات النقابية وأسباب انتشارها

تحرص التنظيمات النقابية على حماية حقوق العمال وتمثيل مصالحهم في المفاوضات الجماعية التي يشارك فيها أرباب العمل وممثلو السلطات الحكومية، غير أنها ليست بمنأى عن البيروقراطية التي طغت سلبياتها على إيجابياتها؛ فعلى الرغم من أهميتها على مستوى توفير الإطار التنظيمي المناسب، وحرصها الدائم على تطبيق القوانين بشكل صارم في الهياكل التنظيمية للإطارات النقابية عبر إجراءات موحدة، وتحديد المسؤوليات بطريقة هرمية، إلا أن الالتزام بالآليات البيروقراطية بشكل مفرط من طرف الفاعلين النقابيين عادة ما يؤدي إلى إضعاف النقابات وتحويلها إلى كيانات جامدة تهيمن عليها القوانين الداخلية والإجراءات المعقدة، وهو ما ينتج عنه تغليب الجانب الإداري ذي الطابع البيروقراطي على النضال النقابي. في ظل هذا الوضع، تجد التنظيمات النقابية نفسها عاجزة عن التعاطي الإيجابي والتفاعل السريع مع تطورات الوضع العمالي، لتتحول، بسبب ذلك، من تنظيمات قادرة على الضغط لانتزاع مكاسب جديدة للطبقة العاملة، إلى تنظيمات مقيدة بالإجراءات الشكلية. ويؤدي ذلك إلى إضعاف ثقة العمال في التنظيمات النقابية، وتراجع النضالات العمالية، وتعميق الفجوة بين القواعد العمالية والقيادات النقابية، مما ينتج عنه تراجع تأثير النقابات في الساحة الاجتماعية وفي الأوساط العمالية.

ومن أبرز تجليات البيروقراطية في التنظيمات النقابية، حسب العديد من رواد سوسيولوجيا التنظيمات، هناك ما يصطلح عليه بـ "التراتبية التنظيمية"، حيث يعاني الكثير من النقابات من هيكل تنظيمية هرمية معرقة للديمقراطية الداخلية في ظل هيمنة قلة قليلة من الأفراد على القرارات المصيرية التي تهم الشأن النقابي، وهو الأمر الذي تثبته عملية صنع القرارات النقابية التي يسيطر عليها القادة النقابيون، ويتم استبعاد القواعد النقابية وإقصاؤها من المشاركة في اتخاذ هكذا قرارات. وهذا ما يجعل أغلب النقابات تقع في فخ المركزية المفرطة، حيث تُتخذ القرارات في المستويات العليا دون الأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات المحلية لمشاكل العمال. وأمام هذا الوضع، ومع مرور الوقت، يتخلى بعض القادة النقابيين عن المطالب الحقيقية للعمال وينفصلون عن همومهم، ويجتهدون أكثر للحفاظ على مناصبهم وما تضمنه من امتيازات، ويعملون جاهدين من أجل إدامة العلاقات التي تربطهم بأرباب العمل وبالمؤسسات الحكومية.

وفي هذا السياق، أكد السوسيولوجي الألماني روبرت ميشلز، أن النقابات غالبا ما تتحول إلى تنظيمات بيروقراطية عندما تتصاع لسلطة النخبة النقابية المنتخبة بدل أن تخضع لإرادة الطبقة العاملة، نتيجة افتقاد الهياكل النقابية للديمقراطية الداخلية. وما يؤكد هذا الأمر هو انحراف التنظيمات النقابية عن أدوارها الحقيقية، مقابل سعيها الدؤوب إلى خدمة مصالح النخبة النقابية التي تحتكر سلطة اتخاذ القرار في الهياكل النقابية. وهنا، لا بد من الإشارة إلى أن العديد من النخب النقابية، حسب روبرت ميشلز، تقع، في غالب الأحيان، في فخ التواطؤات مع الأجهزة الحكومية وأرباب العمل لمراكمة المزيد من الامتيازات. وقادت هذه المعطيات روبرت ميشلز إلى صياغة "القانون الحديدي للأوليغارشية"، والذي انتقد من خلاله الانحراف البيروقراطي للتنظيمات النقابية عن مهامها الحقيقية وأدوارها المعهودة، في ظل انقسامها إلى فئتين غير متغامتين: أقلية مهيمنة على سلطة اتخاذ القرار، وأغلبية خاضعة لسلطة الأقلية النقابية المهيمنة. ويؤدي هذا الوضع إلى إضعاف الديمقراطية الداخلية، خصوصا مع بلوغ النخبة النقابية مواقع السلطة، حيث تنتشع مع مرور الوقت بثقافة الطبقة الحاكمة، ما ينمي لديها النزوع الذاتي نحو استغلال الإطارات النقابية لتحقيق مصالحها الخاصة، والتتكز لمصالح العمال، لاسيما بعد تيقنها من أن مصالحها الخاصة تتعارض كلياً مع مصالح الطبقة العاملة (Robert Michels, 2001, P.) 215-214).

وقد سبق لعالم الاجتماع الفرنسي "آلان تورين" أن حذر من هذه الأسلوب البيروقراطي الذي تتجهه النقابات وهي تسعى إلى التقرب من مراكز السلطة ولو كان ذلك على حساب مصالح العمال، وهو الأسلوب الذي أطلق عليه مصطلح "النيو-كوريوراتية"، والذي تكمن مخاطره في تغيير قاعدة عمالية عريضة من العمل النقابي أثناء علمها بانخراط النقابات في تحالفات غير بريئة مع جهات حائزة للسلطة. الأمر الذي يهدد شرعيتها كمدافع عن حقوق العمال إذا انكشف توطنها مع جهات سياسية معينة، أو ثبت أنها تسعى إلى خدمة مصالح فئوية ضيقة على حساب مصالح الفئات العريضة من العمال. وعلى الرغم من أن النقابات ليست مجبرة على الابتعاد عن الجهات السياسية وعدم الدخول معها في علاقات معينة، إلا أن ارتئاءها بشكل سلبي في أحضانها سيؤثر سلباً على شرعيتها ومستقبلها، وهو ما حدث مع العديد من النقابات التي انخرطت في الحياة السياسية بحسابات ضيقة، وعلى حساب مصالح العمال واستقلالية

قراراتها (Jean Guy Vaillancourt, 1991 p.214-215). وبدل أن توجه النخب النقابية جهودها نحو مصالح العمال، تجدها، وبلغت ببيير بورديو، تتصارع فيما بينها للحفاظ على امتيازاتها على حساب الحقوق المشروعة للقواعد العمالية، لتتحول بذلك التنظيمات النقابية إلى حقول اجتماعية تتصارع فيها النخب النقابية لإعادة إنتاج هيمنتها حفاظا على مصالحها. تأسيسا على ما سبق، يتضح أن تفشي الظاهرة البيروقراطية في الهياكل النقابية راجع بالأساس إلى مجموعة من العوامل، أبرزها، كما سبق أن أشار إلى ذلك ميشيل كروزيه، اعتماد أغلب التنظيمات النقابية على قواعد وقوانين أساسية تتسم نسبيا بالصرامة، ما يؤدي إلى غياب المرونة أثناء اتخاذ القرارات النقابية. كما أن مراعاة أغلب النقابات لمسألة التسلسل الهرمي المعقد ينتج عنه عدم التفاعل بشكل سريع مع مطالب العمال، وبالتالي اتخاذ قرارات بطيئة وغير ناجعة. علاوة على أن البيروقراطية النقابية عادة ما تتعزز، حسب "القانون الحديدي للأوليغارشية"، الذي تطرقنا إليه آنفا، عن طريق احتكار السلطة من طرف أقلية نقابية وتهميش قاعدة عريضة من العمال، ومن ثمة إضعاف الديمقراطية الداخلية، الشيء الذي يجعل التنظيمات النقابية منفصلة عن قواعدها العمالية.

جدير بالذكر كذلك، أن غياب الحوافز التي تشجع على الإبداع والتجديد، وانعدام ثقافة التغيير، يعد، حسب ميشيل كروزيه، من الأسباب الجوهرية المؤدية إلى تقادم مظاهر البيروقراطية في معظم التنظيمات النقابية، حيث يستسلم الأفراد للروتين ولا يتحمسون لتغيير الوضع القائم لافتقادهم للحوافز التي يتطلبها ذلك، ما يدفعهم إلى مقاومة التغيير وعدم تبني أي استراتيجية جديدة من أجل تجويد العمل النقابي (Michel Crozier, 1963, P.58). كما أن التدخلات السياسية في الشؤون النقابية غالبا ما تساهم في تكريس قيم البيروقراطية داخل الهياكل النقابية، حيث تتحول النقابات إلى أدوات تستعملها أطراف خارجية لخدمة أجنداث معينة بدل التركيز على مصالح العمال.

2) الآثار السلبية للبيروقراطية على العمل النقابي

عادة ما يتأثر العمل النقابي بتفشي مظاهر البيروقراطية في الهياكل النقابية، حيث يغلب الطابع البيروقراطي على الممارسة النقابية نتيجة هيمنة القادة النقابيين على آليات صنع القرار النقابي، مما يؤدي إلى تكريس ظاهرة مركزية القرارات مع ما ينتج عنها من إقصاء عناصر نقابية

أكثر دينامية ونشاط، وإضعاف تأثيرها في توجيه وتقوية العمل النقابي. ولاستدامة هذا الوضع، تلجأ القيادات النقابية إلى التنسيق والتعاون مع أرباب العمل والمؤسسات الحكومية والأحزاب السياسية الحاكمة، من أجل مسانبتها للحفاظ على مواقعها حماية لمصالحها. إلى جانب اعتمادها على وسائل أخرى تساعدها على ذلك، من قبيل تعديل القوانين الداخلية والأساسية للتنظيمات النقابية، والتضييق على حرية إبداء الرأي عن طريق استبعاد الأصوات المشاكسة والمزعجة والتي تناضل من أجل مصالح الطبقة العاملة، واللجوء في بعض الأحيان إلى مناورات وأساليب دعائية، وحملات إعلامية تضليلية لإسكات العناصر المعارضة والانتقام منها، بالادعاء عليها بشتى الدعاوي والاتهامات المغرضة لتحريض المنخرطين عليهم بدعوى أنهم، مثلاً، "متطرفون"، "شيوعيون"، "متسيسون".

ولا يقف الأمر عند هذا الحد، بل يلجأ القادة البيروقراطيون في بعض الأحيان إلى طلب الدعم من أجهزة الحكم ومؤسساته الأمنية للتخلص من العناصر النقابية المناهضة لهم، ويدبرون لهم الدسائس والمؤامرات للإيقاع بهم. كل ذلك بهدف الاستمرار في المواقع القيادية ضدا على إرادة القواعد النقابية وحماية لمصالحهم الخاصة، ولضمان الامتيازات التي تغدقها عليهم الطبقات المهيمنة اقتصاديا وسياسيا، التي لطالما سعت إلى استقطاب هؤلاء القادة وتمتعهم بامتيازات خاصة، بغاية عزلهم عن الفئة العريضة من الطبقة العاملة ودفعهم إلى تبني مواقف لا تتعارض مع مصالح النظام الاقتصادي القائم (جيلاني الهمامي، 2025). وتتجلى خطورة هذه الاستراتيجية التي تنهجها الطبقات المهيمنة في علاقتها بالقادة النقابيين، في إحداث تغيير جذري على مستوى وعي هذه الفئة، مما يجعلها أقل ميلا لمساندة الحركات العمالية الساعية إلى إحداث تغيير هيكلي على مستوى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة. وبذلك، يصبح هؤلاء القادة النقابيون جزءا لا يتجزأ من منظومة تساهم في تعزيز النظام الاقتصادي القائم. وغالبا ما يستغل هؤلاء القادة النقابيون ضعف الوعي النقابي للعمال، وغياب آليات دقيقة وواضحة للمحاسبة، لتعزيز نفوذهم وضمان تواجدهم في المواقع القيادية لفترات طويلة. ونتيجة لذلك، تتحول التنظيمات النقابية من فضاءات تمثيلية إلى هياكل شبه مغلقة تسيطر عليها نخب نقابية قارة، مما يُضعف آليات التداول على مواقع المسؤولية. وفي ظل هذا الوضع يصبح العمال مجرد

منفذين للأوامر والقرارات الصادرة عن القيادة النقابية بدلا من أن يساهموا في صناعتها، الأمر الذي يُفقد العمل النقابي حيويته وتجده، ما يؤدي إلى تنامي ظاهرة العزوف النقابي. وقد ساهمت البيروقراطية النقابية في العديد من الدول في تنامي النزعة الإصلاحية في العمل النقابي، مما أفقده القدرة على إحداث تغييرات مؤثرة وحاسمة على مستوى أوضاع الطبقة العاملة، إذ لا يتجاوز دوره في أحسن الأحوال، تحسين ظروف العمل، ودرجات متفاوتة، في ظل القواعد الاقتصادية القائمة للنظام الرأسمالي، دون تخطي ذلك إلى تغيير البنية الاقتصادية والاجتماعية برمتها، على النحو الذي يضمن حقوق العمال ويحمي مصالحهم. وفي هذا السياق، تمكنت الطبقة البورجوازية من إقناع التنظيمات النقابية بأهمية التعاون الطبقي بينهما عبر بوابة المفاوضات الجماعية، عوض اللجوء إلى أسلوب المواجهة والصراع، وجعله الاتجاه السائد ليس فقط في التنظيمات النقابية للدول الصناعية الكبرى التي راكمت تجارب نقابية لا يستهان بها، بل حتى في الدول التي كانت خاضعة للإمبريالية الغربية والتي مازال يُنظر فيها إلى الحركة النقابية على أنها ظاهرة حديثة نسبيا (جيلاني الهمامي، 2025).

ومما لا شك فيه، أن البيروقراطية النقابية تلعب دور الوسيط بين الطبقتين الرئيسيتين في النظام الرأسمالي: الطبقة الرأسمالية والطبقة العاملة، مع العلم أن النخبة النقابية لا يمكن تصنيفها ضمن أي منهما، على اعتبار أن القائد النقابي يختلف، من جهة، عن الرأسمالي من حيث افتقاده إلى سلطة فعلية على إدارة عملية الإنتاج، ومن جهة أخرى، لا يعاني من المشاكل والتحديات التي يواجهها العمال باستمرار، من قبيل: هزلة الأجور، وعدم الاستقرار الوظيفي، والتعسف الإداري. من هنا، يمكن القول أن البيروقراطية النقابية تبقى وفية لنزعتها المحافظة؛ فهي من ناحية، تسعى إلى التحكم في النضال العمالي وضبط إيقاعه، بل وإبطاء تطوره في كثير من الأحيان، ومن ناحية أخرى تحرص على الحفاظ على مستوى معين من الاستقلالية النقابية، لتفادي أي شكل من أشكال التبعية المفرطة للدولة، خوفا من تراجع فعاليتها التنظيمية بشكل مثير، إذ أن التماهي بشكل كبير مع الإدارة سيجعل النخبة النقابية غير قادرة على التعاطي الإيجابي مع المطالب العادلة للعمال، مما يترتب عنه، مع مرور الوقت، إما تصاعد حدة المشاكل والتحديات الداخلية التي تهدد مستقبل القيادة النقابية، أو تنامي ظاهرة اللامبالاة والتهور بين فئات عريضة من القواعد العمالية، وهو ما ينتج عنه في غالب الأحيان تفكك التنظيم

النقابي. وتتحاشى البيروقراطية النقابية الانحياز المكشوف للطبقة الرأسمالية حتى لا تفقد قاعدتها العمالية؛ لأن من مصلحتها الحفاظ على التنظيم النقابي، كونه سببا في الامتيازات التي تتمتع بها ومصدرا لمكانتها الاجتماعية.

وهنا، لا بد من الإشارة إلى أن القيادة النقابية البيروقراطية تجد نفسها أحيانا مرغمة على تحقيق التوازن بين ضغوط خارجية تفرضها الدولة وأرباب العمل، وضغوط داخلية تمارسها القواعد العمالية. ويتغير حجم هذه الضغوط تبعا للظروف الاقتصادية والسياسية؛ ففي بعض الأحيان، يكون ضغط العمال أكثر تأثيرا، وفي فترات أخرى يشتد ضغط الدولة وأرباب العمل، بينما تتقاجأ في بعض الأوقات بضغوط مكثفة من الطرفين معا، فتبدو وكأنها عالقة بين قوتين متصارعتين. وفي جميع الحالات، تبقى الأولوية بالنسبة للقيادة النقابية البيروقراطية هي الحفاظ على مصالحها وامتيازاتها، ولو كان ذلك على حساب مصالح العمال وحقوقهم (محمود عباس، 2025).

ومن أبرز تداعيات الظاهرة البيروقراطية على التنظيمات النقابية، تراجع العمل النقابي في العقود الأخيرة، بسبب طغيان الأساليب البيروقراطية التقليدية على الممارسة النقابية، والتي تحول، حسب ما ذهب إليه دومينيك أندولفاتو Dominique Andolfatto رفقة دومينيك لابي Dominique Labbé، دون مجارة التنظيمات النقابية للتحويلات والتغيرات المتسارعة التي يشهدها محيطها، لا سيما بعد بروز منافسين وفاعلين جدد يشكلون ما يسمى بـ "الحركات الاجتماعية الجديدة"، وهو ما شكل ضغطا إضافيا على التنظيمات النقابية، الأمر الذي يحتم عليها إعادة النظر في أدوارها التقليدية، والتخلي عن الآليات البيروقراطية التي تمنعها من تجديد أدوارها بالشكل الذي يخدم مصالح الطبقة العاملة بمختلف فئاتها DominiqueAndolfatto, (Dominique) Labbé, 2007, P.11)

ثانيا: بيروقراطية العمل النقابي بالمغرب وأزمة الديمقراطية الداخلية

تعاني العديد من التنظيمات النقابية في المغرب من تداعيات البيروقراطية على هياكلها الداخلية، والتي تؤثر سلبا على ممارستها النقابية وتجعلها في بعض الأحيان جزءا من الإشكال بدلا من أن تكون جزءا من الحل، مما يؤدي إلى ضعف الديمقراطية الداخلية وتكريس ظاهرة هيمنة القيادات المتنفذة في ظل غياب آليات المحاسبة والشفافية، الأمر الذي يقلل من فعاليتها

في التأثير على السياسات العمومية. وهذا ما سنسلط عليه الضوء في الجزء الموالي من هذا المقال.

1) تداعيات البيروقراطية التنظيمية على الديمقراطية الداخلية في التنظيمات النقابية بالمغرب

إن المتتبع للحركة النقابية المغربية سيلاحظ أن التنظيمات النقابية تعاني من تفشي مظاهر البيروقراطية في هياكلها الداخلية بصورة بارزة للعيان، مما ينعكس سلبا على العمل النقابي. وهنا، لابد من التأكيد على مسألة أساسية، مفادها أن الأبحاث والدراسات التي تنصب على دراسة التنظيمات النقابية من الداخل تبقى ضئيلة جدا، وهو ما يمكن تفسيره بتوجس النقابات من مثل هذه الدراسات، خوفا من أن تكشف هذه الدراسات عن ثغراتها واختلالاتها التنظيمية، مما من شأنه أن يهدد توازنها واستقرارها الداخلي. كما أن أغلب النقابات في المغرب تعاني من قلة المكتوب وسلطة الشفهي، حيث تنقد إلى تقاليد الممارسة الكتابية الراسخة. ولعل هذا الإشكال نابع من تقاليد الجهاز البيروقراطي الذي ليس من مصلحة قيادته تعزيز الوعي النقابي لدى الفئات العريضة من العمال، وإنما تتقوى، أي القيادة النقابية، بتعميم الجهل وتكريسه داخل الأوساط العمالية؛ لكونها تدرك جيدا أن تشجيع الدراسات والأبحاث حول الظاهرة النقابية سوف يساهم في تكوين العمال وتأطيرهم فكريا وتنظيميا وتنمية وعيهم النقابي، وبالتالي توفير الشروط الموضوعية للنضال النقابي التقدمي الذي سيضع حدا للبيروقراطية النقابية (عبد الهادي الزوهري، 2013، ص31). هذا، علاوة على أن غالبية الأبحاث التي تناولت العمل النقابي بالمغرب، وعلى قلتها، اتخذت طابعا تاريخيا أو حقوقيا، بينما لم تحظ الدراسات ذات الطابع السوسيولوجي إلا باهتمام محدود للغاية.

ومن أبرز مظاهر البيروقراطية في التنظيمات النقابية المغربية، غياب الديمقراطية الداخلية، إذ تظل الديمقراطية في معظم هذه التنظيمات مجرد طقوس شكلية لا علاقة لها بواقع الممارسة النقابية التي تعاني من هيمنة أقلية بيروقراطية على سلطة اتخاذ القرار النقابي. أما الديمقراطية الحقبة فيتم الالتفاف عليها، سواء كمبدأ أو كممارسة، عبر آليات عديدة، لاسيما في المحطات الانتخابية التي تنظمها النقابات، وأيضا عند انتداب المؤتمرين، وذلك بالاعتماد على أساليب الحشد والإنزالات البشرية الكثيفة بهدف ضمان الأغلبية للطرف المرغوب فيه. وقد يصل الأمر ببعض النقابات إلى توزيع بطائق الانخراط النقابي حتى على أفراد لم سبق لهم التردد على

مقراتها إلا في مثل هذه المناسبات. وتؤدي مثل هذه الأساليب إلى نتيجة واحدة، وهي التحكم المسبق في التركيبة البشرية للمؤتمر، بما يضمن تقادي أي شكل من أشكال المفاجآت التي قد تعرقل تحقيق الأهداف المحددة سلفا (الطيب بوعزة، 1992، ص 4-5).

إضافة إلى ذلك، فإن القيادات البيروقراطية المتنفذة في التنظيمات النقابية، بعد إحكامها قبضتها على الهياكل التنظيمية، تلجأ إلى ابتكار أساليب غير ديمقراطية لتكريس هيمنتها وتأمين سلطتها، وفي مقدمتها أسلوب انتداب الأمين العام للمركزية النقابية مباشرة من المؤتمر قبل انتخاب أي جهاز وطني آخر، وهو الأسلوب الذي اعتمده قيادة الاتحاد المغربي للشغل منذ منتصف ثمانينيات القرن العشرين، وحدث حذوها الكونفدرالية الديمقراطية للشغل. وتكمن خطورة هذا الأسلوب في كون الأمين العام للمركزية النقابية يصبح مسؤولا ليس أمام اللجنة الإدارية، بل أمام المؤتمر الذي انتخبه. ويمنحه ذلك صلاحيات واسعة تجعله ينفرد باتخاذ القرارات، وحتى إن عرضها على اللجنة الإدارية أو المجلس الوطني للمصادقة عليها فإن ذلك لا يعدو كونه إجراء شكليا وصوريا. ليتضح بذلك، أن شعار الديمقراطية في خطاب أغلب التنظيمات النقابية بالمغرب لا يتجاوز كونه شعارا أجوفاً يتم توظيفه فقط للاستهلاك الداخلي والخارجي، شأنه في ذلك شأن شعار الاستقلالية الذي تتغنى به هذه التنظيمات في مهرجاناتها الخطابية وتخطه بأحرف بارزة في قوانينها الأساسية. وما يثبت ذلك أن أغلب القرارات المصيرية والمؤثرة، بما فيها قرار الإضراب العام، تُتخذ خارج الأجهزة النقابية الرسمية (الطيب بوعزة، 1992، ص5).

أمام هذا الوضع، وفي ظل افتقاد القواعد النقابية لآليات مراقبة القيادات النقابية للحد من سلطتها البيروقراطية في مختلف التنظيمات النقابية بالمغرب، تندمج هذه القيادات البيروقراطية في بنية النظام السياسي والاقتصادي السائد. والأخطر من ذلك أنها تساهم في إعادة إنتاج القيم والممارسات نفسها التي جاءت النقابات من أجل محاربتها ومناهضتها، من قبيل قيم الهيمنة والتحكم، واستبعاد الأصوات المعارضة...إلخ. ومن شأن ذلك أن يساهم في إضعاف تأثير النقابات في جلسات الحوار الاجتماعي، ويُفقدتها كذلك القدرة على تنظيم أشكال احتجاجية منظمة، نتيجة عزوف القواعد النقابية عن تأييد مواقف القيادات النقابية البيروقراطية. الأمر الذي انعكس بشكل سلبي على العمل النقابي الذي شهد تراجعا مخيفا في العقود الأخيرة، وعزوف

غالبية العمال عن الانخراط في التنظيمات النقابية، ولا أدل على ذلك من نسب الانخراط الضعيفة في هذه التنظيمات رغم ارتفاع عدد الموظفين والأجراء والمستخدمين.

حدث كل ذلك نتيجة تغييب الديمقراطية الداخلية من طرف القيادات النقابية التي لا تلتزم بالآليات الديمقراطية ولا بالقوانين الداخلية، وحتى اختيار تلك القيادات لا يتم وفق الأعراف الديمقراطية للمؤتمرات النقابية، بل يجري في الكواليس وفق منطق التوافقات الضيقة والمصلحية بعيدا عن أنظار المؤتمرين. وهذه الظاهرة ليست وليدة اليوم، بل لازمت العمل النقابي بالمغرب منذ تأسيس الاتحاد المغربي للشغل في 20 مارس 1955، حيث لم يستغ المحجوب بن الصديق انتخابه كاتباً بالنيابة في المؤتمر التأسيسي، بينما تم انتخاب الطيب بوعزة كاتباً عاماً للاتحاد، فثارت ثائرتة وطالب نفسه بمنصب الكاتب العام، وسلك أسلوب المناورة بالتهديد والوعيد، فهدد بالانسحاب من الاتحاد المغربي للشغل وتأسيس مركزية نقابية جديدة إذا لم يتم تعيينه كاتباً عاماً للاتحاد، حتى ولو تطلب الأمر الانقلاب على مبدأ الديمقراطية وتجاهل إرادة المؤتمرين الذين منحوا ثقتهم للطيب بوعزة، متباهياً بالسمعة الطيبة التي يحظى بها خارج المغرب. وحفاظاً على الوحدة العمالية، وخوفاً من أن تستغل الإقامة العامة هذا الوضع لزرع بذور الانشقاق في صفوف الحركة النقابية المغربية، تنازل الطيب بوعزة عن منصبه لصالح المحجوب بن الصديق مكتفياً بمنصب الأمين العام المساعد. وشكل هذا الحدث أول تجلٍ من تجليات البيروقراطية في التنظيمات النقابية بالمغرب، حيث تم تغليب منطق الابتزاز والمصلحة الخاصة على الشرعية الديمقراطية (الطيب بوعزة، 1992، ص79).

ولم يقف الأمر عند هذا الحد، بل سعى المحجوب بن الصديق كذلك، إلى تعزيز نفوذه بشتى الأساليب البيروقراطية؛ ففي تجاوز سافر لقواعد الديمقراطية النقابية، لجأ إلى استقدام عناصر تغتد إلى التجربة وغريبة عن الحركة النقابية، ومنحها مواقع قيادية داخل الإطارات النقابية، رغم المعارضة الواسعة التي أبدتها قاعدة عريضة من العمال، خاصة في النقابات التي لها تاريخ نقابي راسخ وتتمتع بقاعدة عددية كبيرة. وكمثال على ذلك، شهد ميناء الدار البيضاء استبعاد العديد من المناضلين النقابيين ذوي خبرة لا يستهان بها في العمل النقابي والمنتخبين بطريقة ديمقراطية، لصالح الوافدين الجدد والذين تنقصهم التجربة النقابية (الطيب بوعزة، 1992، ص106).

فهذه الأحداث، وغيرها كثير، هي التي أدت إلى تحول الحركة النقابية المغربية، التي كانت تشكل نموذجا يحتذى به في التنظيم والالتزام والممارسة النقابية على المستوى الإفريقي، إلى كيان بيروقراطي تحكمه علاقات ضعيفة بوحدة نقابية قاعدية ضيقة. وقد انعكس هذا التحول بشكل سلبي على قوتها على المستوى الوطني، وهو ما تؤكد الإحصائيات الرسمية؛ فبعد أن كان عدد المنخرطين في الاتحاد المغربي للشغل سنة 1959 يناهز 650000 منخرط، تراجع هذا العدد إلى 200000 منخرط بحلول سنة 1970 (عبد اللطيف المنوني/ محمد عياد، 1985،43).

2) بيروقراطية العمل النقابي بالمغرب في ضوء التجربة التونسية: تشابه في التحديات وتقارب في الممارسات

يتفق أغلب الباحثين في الظاهرة النقابية بالبلدان المغاربية، على أن هناك تشابها نسبيا بين تجليات البيروقراطية النقابية وانعكاساتها على العمل النقابي بهذه البلدان؛ فإذا قارنا مثلا بين الحركة النقابية المغربية ونظيرتها التونسية، سنجد تقاربا كبيرا بينهما على مستوى الممارسات البيروقراطية وتداعياتها على العمل النقابي. وهنا، لا بد من الإشارة إلى أن مصطلح البيروقراطية النقابية قد تسلسل كذلك إلى القاموس النقابي التونسي منذ منتصف سبعينيات القرن العشرين، وكان للقوى اليسارية دور أساسي في انتشاره، حيث وظفته لوصف السياسات التي اتبعتها قيادات الاتحاد العام التونسي للشغل. وقد شاع استعماله بشكل بارز مع توافد أعداد كبيرة من العناصر اليسارية الشابة القادمة من الحركة الطلابية، على العمل النقابي. وبالرغم من تراجع استعمال هذا المصطلح خلال الأزمة التي عرفها العمل النقابي بتونس سنة 1978، إلا أنه عاد للظهور بكثافة منذ مطلع ثمانينيات القرن الماضي مع استئناف العمل النقابي، بعد التسوية التي اقترحتها حكومة محمد مزالي لاحتواء التوترات الاجتماعية ومعالجة الأزمة النقابية.

وقد أدى الاستعمال المكثف لهذا المفهوم خلال العقدين الأخيرين إلى تحوله من مصطلح نقابي ذي دلالات سياسية طبقية إلى تعبير يحمل دلالات قذحية، فصار يستخدم كأداة للتجريح والنقد اللاذع، حيث يتم توظيفه في الخطاب النقابي التونسي لتوصيف سلوكيات قيادة الاتحاد العام التونسي للشغل، بطريقة تختزل الأمر في اتهامات موجهة لهذه القيادة تصفها بالانتهازية والسعي وراء تحقيق مصالح شخصية. والحال أن المسألة تتجاوز هذه النظرة التبسيطية، إذ تعد

البيروقراطية النقابية ظاهرة متجذرة في العمل النقابي، وتعكس أحد أوجه الصراع الطبقي بين الطبقة العاملة والطبقة البورجوازية. وترتبط هذه الظاهرة، في السياق التونسي، كما أسلفنا الذكر، بتجربة الاتحاد العام التونسي للشغل التي تترجم التناقض الحاصل بين تطلعات الطبقة العاملة ومصالح الطبقة البورجوازية، والتي تسعى هذه الأخيرة إلى حمايتها منذ توليها السلطة السياسية وإسكانها بدواليب الاقتصاد التونسي. وهنا، لا بد من الإشارة إلى أن الاستراتيجية التي تعتمدها البورجوازية الحاكمة ما هي إلا امتداد للنهج الذي اعتمده البورجوازية العالمية في الدول الرأسمالية الكلاسيكية، لاسيما في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية. وقد عملت البورجوازية في تلك البلدان على استقطاب عناصر من الطبقة العاملة، وتحويلها إلى نخبة أرستقراطية ذات توجهات انتهازية وإصلاحية تحظى بامتيازات محددة، ما يجعلها تتحاز إلى النظام الرأسمالي وتحرص على استقراره، وهذا ما يجعلها تعمل من داخل صفوف الطبقة العاملة على كبح أي توجه عمالي نحو التغيير الجذري ومنع قيامه. ولذلك، فإن هذه الفئة، ورغم انتسابها شكلا إلى الطبقة العاملة، فإنها تلعب دورا رئيسيا في فرملة الحركات العمالية الساعية إلى إحداث تغيير جذري في هياكل النظام الرأسمالي.

جدير بالذكر كذلك، أن القيادات النقابية التونسية، بما فيها قيادة الاتحاد العام التونسي للشغل، قد لعبت دورا بارزا في المشهد السياسي والاقتصادي لتونس، ما أتاح لها فرصة الاضطلاع بأدوار هامة في المؤسسات الحكومية للدولة. ومع مرور الوقت، تقاسمت هذه القيادات مع البورجوازية المحلية الموالية للنظام عائدات وفوائد الخطط التنموية، وهو الأمر الذي جعلها جزءا لا يتجزأ من النظام السياسي الحاكم. وبغض النظر عن الاختلافات التي طبعت العلاقة القائمة بين الفئات المتنفذة داخل الطبقة البورجوازية الحاكمة والقيادات النقابية، فإن الأرستقراطية العمالية التي اكتسحت الأجهزة التنفيذية للاتحاد العام التونسي للشغل، ظلت فاعلا مؤثرا وأساسيا على مستوى سن السياسات العمومية وتحديد الخيارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. وحرصا على استمرار مكانتها ضمن بنية النظام السياسي والاقتصادي السائد، سعت القيادات النقابية ذات التوجه البيروقراطي إلى فرض هيمنتها على الهياكل النقابية عبر انتهاج سياسات نقابية إصلاحية ذات طابع انتهازي، واعتماد بيروقراطية مركزية تتسم في غالب الأحيان بالصرامة والقمع (جيلاني الهمامي، 2025).

وفي هذا السياق، حاولت الحركة العمالية التونسية التصدي لاختيارات السلطة ومواجهة النزعة البيروقراطية داخل الاتحاد العام التونسي للشغل، إلا أنها اصطدمت بقمع مزدوج: قمع خارجي تمارسه السلطة الحاكمة، وقمع داخلي تفرضه البيروقراطية النقابية. وحتى عندما أُجبرت القيادات النقابية ذات النزوع البيروقراطي على التعاطي بشكل إيجابي مع الحراك العمالي واستغلاله على النحو الذي يخدم مصالحها في صراعاتها الداخلية مع بعض الأطراف البورجوازية المنافسة، مثلما حصل خلال أزمة 26 يناير 1978، فإن ذلك لم يُثّن الحركة النقابية التونسية من ربط كفاحها من أجل الاستقلالية بمطلب الديمقراطية الداخلية. وعليه، يمكن التأكيد على أن تاريخ الحركة النقابية بتونس تميز خلال العقود الأربعة الماضية بالنضال المستمر من أجل تحقيق الديمقراطية الداخلية التي غيبتها البيروقراطية النقابية داخل هياكل الاتحاد. وقد تبرز هذا المسار بانخراط أجيال جديدة من المناضلين الشباب في الاتحاد، والذين أدركوا أن السبيل إلى حسم الصراع مع السلطة واسترجاع الاتحاد لأدواره النقابية، يمر عبر تفكيك الهيمنة البيروقراطية التي كرستها النخب القيادية التي تعاقبت على قيادته. وهو ما نتج عنه اندلاع مواجهات وصراعات في الهياكل الداخلية للاتحاد، كتلك التي حدثت خلال حقبة "الحبيب عاشور" في ثمانينيات القرن الماضي، ثم استمرت خلال التسعينيات في الفترة التي تولى فيها إسماعيل السحباني قيادة الاتحاد، ومازالت مستمرة إلى اليوم في سياق السعي إلى تحرير الاتحاد من هيمنة النزعة البيروقراطية بقيادة غلاة البيروقراطية.

ومن تداعيات البيروقراطية على الممارسة النقابية بنقابة الاتحاد العام التونسي للشغل، انسداد آفاق العمل النقابي بهذه المنظمة، نتيجة الإقصاء والتضييق الذي مارسه القيادية البيروقراطية على النقابيين الذين سعوا إلى ديمقراطية الهياكل الداخلية للاتحاد. وهو الأمر الذي يمكن أن يدفعهم، بصرف النظر عن المبررات التي يتم تسويقها من لدن القيادة النقابية، إلى اليأس وفقدان الأمل في إمكانية ترميم الأوضاع الداخلية للاتحاد، الشيء الذي يخلق لديهم الرغبة في الانسحاب والبحث عن بدائل أخرى عبر خوض غمار تجارب جديدة. وأكثر من ذلك، يمكن أن يؤدي تأجيج الصراعات الداخلية بهياكل الاتحاد إلى تفتيت الوحدة العمالية في ظل ظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية صعبة، تستدعي أكثر من أي وقت مضى تكتل العمال وتعزيز وحدة نضالهم وتضامنهم النقابي (جيلاني الهمامي، 2025). كما أن غياب الوعي بهذه

الإكراهات، أو التغاضي عنها بمبررات واهية، سيؤدي لا محالة إلى أزمة خانقة لا يمكن التنبؤ بتداعياتها على الممارسة النقابية بتونس، في ظل تمادي القيادة البيروقراطية في التضيق على الحرية النقابية بإصدارها مناشير داخلية ذات طابع قمعي وزجري.

هكذا، يتضح، بعد استحضارنا لتجربة الحركة النقابية التونسية، أن هناك تشابها واضحا على مستوى مظاهر وتجليات البيروقراطية النقابية في كل من المغرب وتونس، حيث تعاني التنظيمات النقابية في كلا البلدين من هيمنة القيادات الهرمة التي تتشبث بالمناصب، مما ينعكس سلبا على الديمقراطية الداخلية ويُضعف عملية تجديد الهياكل النقابية. كما أن المركزية المفرطة في اتخاذ القرارات النقابية تجعل القواعد النقابية غير ممثلة بشكل فعلي وديمقراطي، على نحو يترتب عنه تعميق الفجوة بين القيادة النقابية والقواعد العمالية.

الخاتمة

تأسيسا على ما سبق، يتبين أن البيروقراطية بالرغم من كونها نمطا تنظيميا يقوم على هياكل إدارية وقوانين صارمة تلعب دورا رئيسيا في توفير العناصر التنظيمية التي تساهم في تحقيق فعالية التنظيم الإداري، إلا أنها غالبا ما تكون سببا مباشرا في حدوث اختلالات وظيفية تقف بسببها التنظيمات خاصة المرونة، وتصبح القواعد بمثابة غايات في حد ذاتها بدلا من التعامل معها كإجراءات بسيطة لتسهيل عمل التنظيمات لتضطلع بأدوارها على أحسن وجه. وهذا ما تعكسه ظاهرة البيروقراطية في التنظيمات النقابية، حيث يبدو أن العناصر التنظيمية ذات الطابع البيروقراطي لا يمكن الاستغناء عنها في هذه التنظيمات، لكونها تساهم في إرساء معايير موحدة داخل هياكلها تضمن استمرارية العمل النقابي بشكل منظم، إلا أن هذه المعايير تؤدي أحيانا إلى تكريس ظاهرة الجمود التنظيمي وعرقلة دينامية العمل النقابي، لا سيما عندما تتحول الإجراءات والقواعد التنظيمية إلى حاجز أمام المشاركة الفاعلة والمؤثرة للقواعد النقابية التي تكتشف مع مرور الوقت أن مصالحها تتعارض مع أهداف النخب النقابية المتنفذة، مما يؤدي إلى اندلاع المواجهات والصراعات بينهما، خاصة عندما تستमित القيادة النقابية في احتكار صناعة القرار النقابي، وهو الأمر الذي يحد من الديمقراطية الداخلية ويُضعف تفاعل القواعد مع القرارات المتخذة على المستوى المركزي.

إضافة إلى أن الإفراط في الصرامة التنظيمية قد يؤدي إلى إضعاف روح المبادرة داخل التنظيمات النقابية، وهو ما ينتج عنه تعميق الهوة بين القيادة النقابية والقواعد العمالية، مما يؤثر بشكل سلبي على مردودية العمل النقابي، ويحد من قدرته على خدمة مصالح العمال وحماية حقوقهم العادلة وانتزاع مكاسب جديدة. فضلا عن غياب الحكامة النقابية، وخصوصا في بلدان العالم الثالث، بما فيها البلدان المغاربية، وهو الأمر الذي تأكد لنا بعد استحضارنا لتجربة الحركة النقابية بالمغرب ومقارنتها بالتجربة التونسية، حيث تسود البيروقراطية، كشكل من أشكال التسلط الذي تفرضه القيادة النقابية على القواعد النقابية في أغلب الهياكل النقابية، لتتكرر نفس الاختلالات التي تعاني منها الأحزاب السياسية في هذين البلدين، والتي تتمثل في هيمنة القيادات الهرمة، وضعف آليات تسيير وتدبير الشأن النقابي، وغياب الشفافية على مستوى التدبير المالي. كل ذلك ساهم في تراجع القدرة التأسيسية للنقابات، وهو ما انعكس مظاهر الضعف والتشرذم التي تميز المشهد النقابي، مما أفقد غالبية العمال والأجراء والموظفين الثقة في العمل النقابي. باختصار، فالبيروقراطية النقابية في نهاية المطاف ما هي سوى سلوك تنظيمي يعكس هيمنة القيادة النقابية على اتخاذ القرار، وخضوع القواعد النقابية لتلك القيادة المسنودة بسلطة الدولة وأرباب العمل. ولا شك أن نقشي ظاهرة الفئوية في صفوف العمال والموظفين، من خلال تنامي نضالات فئوية وانتظامها في تسيقيات عديدة، لهو أكبر دليل على أزمة العمل النقابي في المغرب، وفي غيره من البلدان المغاربية، والناجمة بالأساس عن البيروقراطية النقابية وما تمخض عنها من إضعاف مرتكزات الديمقراطية الداخلية في التنظيمات النقابية.

REFERENCES

Abbas, Mahmoud: Egyptian Trade Unions, <https://reversoc.me/publications/22437>.

Al-Hamami, Jelani: The Escalation of the Bureaucratic Trade Union Crisis, A Civilized Dialogue Website: <https://m.ahewar.org/s.asp?aid=818799&r>.

Al-Mannouni, Abdel Latif / Ayad, Mohammed: The Moroccan Labor Movement: Conflicts and Transformations, Toubkal Publishing House, Casablanca, 1985, first edition.

Al-Salem, Moayed Said: The Organization of Organizations, Dar Alam Al-Kitab Al- Hadith Publishing, first edition, Jordan, 2002.

Al-Sharaimi, Mohammed: Major Theoretical Transformations of Bureaucracy in Organizations, Modern Times Journal, Issue 2, March 2010.

Al-Zuhari, Abdelhadi: Criticism of Moroccan Trade Union Practice, Al-Matbaa Assariaa Publications, first edition, 2013, Kenitra, Morocco.

Azziz, Khaythir: The Emergence of the Trade Union Phenomenon in the World: A Difficult Labor, Historical Horizons Journal, Volume 1, Issue 3, Algeria, September, 2019.

Azziz, Khaythir: Trade Unionism in Algeria and its Role in Serving the National Cause, The General Union of Algerian Workers as a Model 1956-1962, PhD Dissertation in Modern and Contemporary History, Higher School of Teachers in Bouzaréa, 2016-2017.

Blel, Al Ashri: Labor Unions in Morocco, Dar Abi Raqraq for Printing and Publishing in Rabat, first edition, 2012.

Bouazza, Tayeb: The Birth of the Trade Union Movement in Morocco, Translated into Arabic by Abdellah Rashid, Dar Al-Nashr Al-Maghribi Press, Casablanca, 1992.

Djouimai Nacéra: Gender Equality within the British Trade Unions: The Incomplete Revolution, Revue Aleph, Vol 6, N° 1, 2019.

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé: Sociology of Trade Unions, Ed La Découverte « Repères Sociologie » collection, 2007.

Eve Mary Ewington: Professional Women's Experiences of Trade Unionism: Understanding Enablers and Barriers to Participation, Thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of Newcastle University for the degree of Doctor of Philosophy, Newcastle University Business School, 2019.

Hyman Richard: How can trade unions act strategically? Transfer: European Review of Labour and Research, Volume 13, Issue 2, 2007.

Jean Guy Vaillancourt: Labor Movement and New Social Movements, Alain Touraine Approach, Cahiers de Recherche

Scientifique, No. 17, Ed. Department of Sociology - University of Quebec in Montreal, Canada, 1991.

Loufrane, Georges: *The Trade Union Movement: The History of the Struggle of the Working Class Worldwide for a Life of Welfare and Dignity*, Translated by Hamed Ahmed Al-Mabrouk, Dar Al-Kutub Al-Sharqia Publications, Tunis, 1957.

Michel Crozier: *The Bureaucratic Phenomenon: An Essay on the Bureaucratic Tendencies of Modern Organizational Systems and Their Relations with the Social and Cultural System in France*, Editions du Seuil, Paris, 1963.

Robert Michels: *Political Parties, A sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*, Batoche Books, Kitchener, Canada, 2001.

Shukri, Mohamed Said: *A Critical Analytical Vision of Bureaucracy*, Knowledge Journal, Issue 495, December 2004.

Weber, Max: *Economy and Society*, Translated by Mohamed Al-Turki, Arab Organization for Translation Publications, first edition, Beirut, 2015.