كراسات المنتدى

Les Cahiers du FTDES

الكراس عدد 2

سوسيولوجيا الفعل الجماعي في تونس منذ 14 جانفي 2011

تعدد طرق الإنخراط و تنوع أشكال الإحتجاج

جويلية 2019

الكراس عدد 2

جويلية 2019

Ost Observatoire Social Tunisien
المرصد الاجتماعي التونسي
FORUM TUNISIEN POUR LES DROITS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

FTDES
Forum Tunisien pour les Droits Economiques et Sociaux

محمد سليم بن يوسف

باحث دكتوراه في العلوم السياسية

العمال التونسيون والمسألة الاجتماعية في تونس بعد 2011: احتجاجات "شوكوطوم"و"تكنوفير"مثالاً

ملخص

يركز هذا المقال على علاقة عمال القطاع الصناعي الخاص بالمسألة الاجتماعية منذ 2011. من خلال دراسة تحركات عمالية جدت في مصنعين، تحاول هذه الورقة أن تصف وتحلل طرق، فرص وعوائق الاحتجاج التي ترتبط بالمحيط الاجتماعي للعمل النقابي في المستوى القاعدي. من جهة أخرى، تحاول هذه الورقة أن توضح أن هذه الاحتجاجات لا تهدف إلى قلب الهيمنة الاجتماعية بقدر ما تحاول إعادة التفاوض في شروطها، وذلك اعتماداً على تحليل "الاقتصاد الأخلاقي"لهذه الاحتجاجات. يتأسس هذا المقال على عمل ميداني كيفي تم في مصنعين بجهة منوبة في تونس الكبرى، وقد كان ذلك في إطار بحث دكتوراه في علم الاجتماع السياسي لميكانيزمات الهيمنة وديناميات الاحتجاج المتعلقة بالشغل في تونس بعد 2011. تم جمع هذا المضمون بالاعتماد على مقاربة منهجية اثنوغرافية.

Abstract

This article focuses on the links between workers of the industrial private sector in Tunisia and the “social question” since 2011. While studying recent labour mobilizations in two different factories, this paper tries to describe and analyze the manners, opportunities and constraints of protest related to the social environment of the downscale trade unionism. On the other hand, by analyzing the “moral economy” of these protests, the paper tries to demonstrate how these mobilizations are rather conceived to negotiate social domination than to overthrow it. The paper is based on a qualitative fieldwork that has taken place in two factories situated in the region

of Manouba of the Great Tunis. The fieldwork has been led for a PhD thesis in political sociology about the domination mechanisms and the protest dynamics related to labour in Tunisia after 2011. The material was collected thanks to a qualitative ethnographic approach.

يعلمنا التاريخ الاجتماعي أن لا مجال لسياسة اجتماعية دون حركة اجتماعية قادرة على فرضها.

(بيار بورديو)

ما تزال المسألة الاجتماعية مركزيةً في الحقل الاحتجاجي التونسي منذ سنة 2011. إلا أن الحركات الاحتجاجية للعمال التونسيين، رغم كثرتها وتواترها في سياق المسار الثوري، لم تتم دراستها بالشكل الكافي. فمن جهة أولى، استأثرت إشكاليات البطالة وغلاء المعيشة -وهي إشكاليات مفصلية لدرجة أن حتى نضالات العمال معنية بها- بجل الاهتمام السياسي والإعلامي بالمسألة الاجتماعية، وهو ما يجعل من مفردات عامة مثل "المواطن البسيط"و"الزوالي"تأخذ مكان مفردة "العامل"التي تعبر عن واقع أكثر خصوصيةً وتحديداً. من جهة أخرى، اهتم البحث الأكاديمي وشبه الأكاديمي بالتحركات الاحتجاجية التي تقع في المجال العمومي ولم يلتفت، إلا نادراً، للمعارك العمالية التي تدور رحاها في الأحواض الصناعية. فالمسرح الاحتجاجي الصناعي يشهد كفاحات ذات دوافع ومطالب متنوعة، إذ يطالب العمال بالزيادة في الأجور، يتمردون على نسق الهيمنة داخل المصنع، يحتجون ضد قرارات الطرد الجماعي ويقارعون قمع العمل النقابي. وهي كلها تحركات تقع تحت مسميات الشغل والكرامة التي جاءت بها الحركة الاجتماعية في اللحظة الثورية لشتاء 2010-2011. لذلك فسوف ننطلق من هذه المسلمة : الطبقة الشغيلة (بالساعد) لها مكانة مركزية في الحركة الاجتماعية التونسية، لكنها لا تحظى بالاهتمام العلمي والسياسي اللازمين، لذلك تحاول هذه الورقة تناول العمال التونسيين كفاعلين، قدماء وجدد في ذات الوقت، في إطار النضالات الاجتماعية التي تخاض في هذا السياق الذي هو مواصلة للمسار الثوري، بوتيرة متباينة بين الفترة والأخرى. سوف نتحاشى خلال هذه الورقة المقاربة التمجيدية لدور الطبقة العمالية في التاريخ، والتي تنطلق من سردية ماركسية تجعل من هذه الطبقة مهدياً منتظراً يتحقق على يدها الخلاص الاجتماعي، لكننا سنبتعد كذلك عن تلك النظرة التقزيمية للعمال، المروجة لمقولات نهاية التاريخ وانتفاء

الصراع الاجتماعي، أو تلك التي تعتبر الكفاحات الشغلية "كفاحات كغيرها". فنحن ننطلق من مسلمة أخرى مفادها المركزية السياسية للعمل، باعتبار أن المصانع خاصةً - وأوساط العمل عامةً - هي مؤسسات سياسية بامتياز، تنتج فيها نواميس وتمارس فيها علاقات سلطة ورقابة. سنكتفي بمحاولة فهم الاحتجاجات العمالية في السياق التونسي الحالي، وذلك بتحليل مطالبها ودوافعها، عوائقها ومختلف مستويات انتشارها، تمفصلاتها و"اقتصادها الأخلاقي". وهذا يتطلب تدخل العديد من الحقول المعرفية للعلوم الاجتماعية: سوسيولوجيا الالتزام النقابي لدراسة مسارات النقابيين في المصانع، سوسيولوجيا العمل لبحث العلاقات الشغلية ومختلف التحولات الطارئة على تنظيم الشغل وسوسيولوجيا الحركات الاحتجاجية لدراسة لحظات بزوغ الاحتجاجات العمالية ومواردها، كيفية تطورها حسب الفرص المتاحة والأطر الإدراكية التي يتحرك بها فاعلوها. كما ستسعى هذه الورقة إلى تسليط الضوء على تعددية الذوات السياسية التي تتحرك داخل الحقل الاحتجاجي العمالي، وذلك من بوابة تعدد تجارب التسيس وأسباب (عدم) الانخراط في الفعل الجماعي، وهو ما يقطع في الآن ذاته مع النظرة الرومانسية للبروليتاريا "المحررة"ومع الازدراء الطبقي الذي لا يرى فيها إلا العجز السياسي. تعتمد هذه الورقة في جزء منها على عمل ميداني (22 مقابلة نصف موجهة مع عمال من مصنعين في جهة منوبة) يقوم به كاتب هذه السطور في إطار بحث دكتوراه حول ثنائية الاحتجاج والهيمنة في السياقات الشغلية في تونس بعد 2011، ويجد هذا النص مكانه في كراس المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية حول "الفاعلين الجدد"إذ أنه ينطلق من فكرة أن هؤلاء العمال المنتفضين/ المحتجين في الحقل الاحتجاجي اللاحق للحظة 2010-2011الثورية هم فاعلون "قدامى جدد"، من مكونات حركةٍ اجتماعية لم تبح بعد بمكنونها. وبالتالي فهذه الورقة تندرج في إطار هذا العمل الجماعي في كراس المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية حول الحركات الاجتماعية (بالمعنى اللامفهومي للكلمة) وأشكال الاحتجاج ورهاناته في السياقات الاجتماعية اللاحقة للحظة الثورية، فعمال القطاع الخاص يعبرون عن فحوى المسألة الاجتماعية المطروحة بطريقة مركزية

في المسارح الاحتجاجية التي تعرفها البلاد منذ هروب بن علي، فهم جنود معركة تخاض بأشكال مختلفة في سياقات متعددة، وقد يصح تشبيههم بالفيلق المعزول الذي يناضل من أجل البقاء الاجتماعي.

مدخل إشكالي:

تفيد الأرقام الرسمية ارتفاعا في عدد الإضرابات والاعتصامات العمالية في القطاع الخاص بعد الوضعية الثورية التي عرفتها تونس في شتاء 2010-2011[352]. ولئن تعددت التصنيفات الرسمية لهذه التحركات الجماعية، فإن هذا الارتفاع يؤشر إلى ظاهرتين: احتداد وتيرة النزاعات الشغلية من جهة واشتداد نزعة العمال نحو الفعل الجماعي. وعرفت هذه التحركات خلال السنوات الأولى بعد اللحظة الثورية ترجيحاً لكفة الطبقات الشغيلة في موازين القوى على حساب الأعراف، إذ كان هؤلاء مرغمين على الرضوخ لمطالب العمال المكافحين، وهذا أدى مثلاً إلى موجة من "الترسيم"في مصانع قطاع النسيج مع إقرار زيادات في الأجور[353]. لكن يبدو أن تراجع هذا الزخم العمالي أدى خلال السنوات الخمس الأخيرة إلى عودة موازين القوى إلى سالفها. ويظهر ذلك من خلال عدم قدرة التحركات العمالية الحالية على فرض تنازلات على الأعراف من جهة، وقدرة هؤلاء على إدارة الصراع الاجتماعي بأساليب متنوعة عبر التحكم في موارد مختلفة من جهة أخرى. يطرح هذا المعطى أكثر من تساؤل، سنحاول في هذه الورقة التطرق للبعض منها واقتراح إجابات امبريقية لها. ولعل أكثر التساؤلات مركزيةً وأشدها خطورةً نظريةً هو ذلك الذي يتعلق بموضوع التحركات العمالية في القطاع الخاص: لماذا يتحرك العمال التونسيون وما هي مطالبهم؟ سوف نرى أن الإجابة ليست قطعية، بل هي مموضعة اجتماعيا وهي تبنى

352أنظر تقرير وزارة الشؤون الاجتماعية، الصفحة السابعة:
.http://www.social.tn/fileadmin/user1/doc/annuaire_2014_version_final.pdf

353أنظر :
Sarah Barrières, Les conditions de travail : les autres raisons de la colère du peuple tunisien? Ethnographie d'une mobilisation syndicale d'ouvrières en contexte révolutionnaire, In : (dir.) Amin Allal, Myriam Catusse, Quand l'industrie proteste. Fondements moraux des (in)soumissions ouvrières, PUR, Rennes, 2018

من خلال التفاعلات الاجتماعية (interactions sociales) بين الفاعلين ومنافسيهم، محدثيهم أو أعدائهم. سنرى أنها، ولئن أخذت مسميات عامة لمطالب نقابية كلاسيكية تتوفر في كل المصانع (تحسين الدخل، لباس الشغل، تطبيق اتفاقات قديمة، منح...)، فإنها تخفي منطقيات أكثر ظرفية ومحلية، تتعلق بتحسين شروط الهيمنة الاجتماعية قياساً على عقد اجتماعي تمت صياغته داخل المؤسسة وتنكر له أرباب العمل لأسباب مختلفة. يطرح هذا المعطى كذلك تساؤلاً آخر يتصل بعلم اجتماع الحركات الاجتماعية، وهو يتعلق بأشكال الاحتجاج والفعل الجماعي. كيف يتحرك العمال التونسيون؟ ما هي أشكال المطالبة والاحتجاج لدى عمال القطاع الخاص؟ سنرى أن أشكال الاحتجاج تمزج بين "فهرس فعل" (répertoire d'action) كلاسيكي في العمل النقابي (الإضراب، الاعتصام، الانقطاع الفوري عن العمل débrayage...) وبين منطقيات أخرى هجينة، لها خاصيات تجعلها في مكانة (بين –بين)، بين سياسة النزاع وسياسة التفاوض، يتحرك العمال موضوع البحث بشكل يجعل من القانون مرجعيةً تشرعن للاحتجاج ومورداً يحاولون تطويعه لخدمة قضيتهم. ثالثاً، يجوز التساؤل حول طريقة إدارة الصراع الاجتماعي من قبل الطرف المقابل: الأعراف. ما هي التكتيكات التي يلتجئ إليها أرباب العمل لقمع العمل النقابي أو لتحييد النضال العمالي؟ سوف نحاول خلال هذه الورقة أن نبين كيف يلجأ أرباب العمل لأشكال مختلفة لقمع الاحتجاجات، بدءًا بالوسائل القانونية التي ينص عليها قانون الشغل، مروراً باستنزاف الأجراء عن طريق اللجوء الممنهج للقضاء ووصولاً لتعبئة "جهاز حفظ نظام"يتم تأجيره من البروليتاريا الرثة (lumpenprolétariat) لتخويف العمال، بل والاعتداء عليهم. أخيراً، سوف نسائل خلال هذه الورقة الأسس المادية والمعنوية للانتماء للشركة. فهؤلاء العمال يستعملون مبررات خطابية لشرعنة تحركاتهم، بل وذواتهم الاجتماعية نفسها داخل المؤسسة الشغلية. ما هي الأسس الموضوعية والذاتية لهذه المبررات؟ سوف نحاول، من خلال بحثنا الامبريقي، تقديم فرضيات مفادها أن هذه الأسس تمزج الموضوعي بالذاتي، بشكلٍ

يجعل من مبرر "المؤسسة التي وفرت تكويناً وهويةً مهنيتين"مثلاً يتداخل مع مبرر "المؤسسة الأم التي جعلت منا رجالاً".

مدخل منهجي :

يقع هذا العمل في إطار بحث دكتوراه يقوم به كاتب هذه السطور، يسعى لفهم دينامية الهيمنة والاحتجاج الأوساط الشغلية في تونس بعد 2011في سياقات اجتماعية ومهنية مختلفة. هذه الورقة مستقاة من مسح تعلق بميدانين من ميادين البحث يعرفان تحركات عمالية ونزاعات شغلية جماعية منذ سنوات، وهما مصنعا شوكوطوم الكائن بمنطقة واد الليل وتكنوفير الذي يوجد في منطقة المرناقية. يندرج هذا العمل في إطار مقاربة منهجية لا تعتمد على تفسير الظواهر الاجتماعية بقدر ما تحاول فهمها. هذه المنهجية الكيفية تم تخييرها عن المنهجية الكمية، وذلك لاعتبار أن موضوع البحث كان يتطلب مقاربةً ميدانية تسعى للوصول إلى مسارات الفاعلين الاجتماعية، المهنية والنقابية وتتقصى مراسيهم الاجتماعية والإقليمية (ancrages sociaux et territoriaux). كما نبرر هذا التمشي المنهجي بأن بعض المسائل التي هي موضوع البحث يصعب تطويعها للإجراءات الكمية، ومن ذلك مثلاً الأبعاد العاطفية للتحركات العمالية والمبررات الخطابية (الذاتية) المراد منها إضفاء الشرعية على فعل المطالبة. كما أن المنهج الإبستمولوجي المتبع هو المنهج الاستقرائي (méthode inductive) وليس المنهج الافتراضي - الاستنتاجي (méthode hypothético-déductive)، باعتبارنا ننطلق من البحث الميداني لبناء وتثبيت الفرضيات، وليس العكس. تم بناء هذا العمل من جهة أخرى على مقاربة اثنوغرافية (approche ethnographique) للميدان، تعتمد الالتصاق قدر الإمكان بأماكن الملاحظة وعلى الاحتكاك بالفاعلين خلال حالات اجتماعية مختلفة، إلا أنه لم يتسنّ (بعد) الولوج لأماكن العمل. تعتمد هذه الورقة على جزء من مادة إمبريقية تم تكوينها من خلال تقنيات المقابلات نصف الموجهة والملاحظة دون مشاركة. وقد تم

إجراء 24مقابلة بين نوفمبر 2018وجانفي 2019وكان ذلك مع عمال ونقابيين تم طردهم أو غادروا إحدى الشركتين. تم تغيير الأسماء في الشهادات المستعملة في هذا المقال لحماية المعطيات الشخصية للأشخاص المستجوبين.

بعض العناصر السياقية:

يقع مصنع تقنيات البلور(تكنوفير - Technoverre) بمنطقة المرناقية من ولاية منوبة. وقد تم إنشاء هذا المصنع سنة 1978، وهو يختص بأنشطة تحويل البلور وتركيبه ليكون مثلاً صالحاً للسيارات أو لواجهات المحلات وغير ذلك. تفرز المقابلات أن هذا المصنع عرف سنوات مجده في الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي وحتى أوائل العشرية الأولى من الألفية الثالثة، إذ كان رائداً في قطاع البلور على المستوى الإفريقي وعرف بجودة منتجاته ووفرة صادراته وتنوعها. إلا أن هذه الشركة عرفت أزمات مالية واجتماعية ظهرت بوادرها مع تغير الأيادي المتصرفة، إذ أحال المالك التاريخي للمصنع التصرف في أنشطته لابنه ووارثه. أدى سوء تصرف هذا الأخير إلى زيادة حجم ديون الشركة لدى البنوك والدولة والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، كما تسبب لا محالة في تعطيل خلاص أجور العمال. وقد دفع هذا بالأجراء للدخول في موجة من الاحتجاجات ومن الفعل الجماعي (احتلال المصنع، اعتصام، مظاهرات، إضراب جوع...)، تزامناً مع المفاوضات واللجوء للقضاء. وقد أنصف القضاء أجراء الشركة (بعمالها وإطاراتها) وذلك بإصدار أحكام تقتضي التعويض على الضرر الحاصل وصرف المستحقات من جهة وإحالة المصنع على مستثمر جديد من جهة أخرى. بقي المصنع مغلقاً لأربع سنوات، من 2011إلى حد سنة 2015، حينما تم إيجاد مستثمر يرغب في شراء المصنع، شريطة الالتزام بكراس شروط يفرض المحافظة على مكتسبات الأجراء والقيام باستثمارات قصد تطوير الشركة وإرجاعها لسالف مجدها. إلا أن المالك الجديد (وهو حريف قديم للمصنع يملك محلات لبيع بلور

السيارات ومن أحد أثرياء منطقة المرناقية) لم يلتزم بهذا الاتفاق وبدأ بضرب العمل النقابي. فمنذ سنة 2016، تم طرد ستة نقابيين عن طريق تلفيق تهم كيدية وأحيل أكثر من عشرين أجيراً على التقاعد المبكر، كما تم الاتفاق مع عدد آخر من العمال على مغادرة العمل بمقابل مالي تم الاتفاق عليه "تحت الحائط". في فيفري 2018، أطردت إدارة الشركة 31عاملاً ونقابياً على خلفية وقفة احتجاجية قاموا بها إثر الاعتداء بالعنف على أحد نقابيي المصنع من خلال المالك الجديد. دخل هؤلاء العمال في اعتصام أمام مقر الشركة دام 8أشهر، وذلك بالتوازي مع قيام قضايا مختلفة، تتراوح بين المدني والجزائي والشغلي.

يقع مصنع لبتسانت (**L'appétissante**)، المعروف بصناعة البسكويت ذي الشعبية "شوكوطوم"في منطقة واد الليل من ولاية منوبة من تونس الكبرى. وقد تم إنشاء هذا المصنع سنة 1949، ثم تمت إحالة ملكيته على رجل الأعمال والصناعي مختار باللاغا سنة 1962. إثر وفاة مالك المصنع سنة 2003، فوت الورثاء في المصنع لشركة هندية الأصل متعددة الجنسيات مختصة في الصناعات الغذائية ومقرها الإمارات، وذلك سنة 2008. تم الاتفاق سنة 2011على جملة من المطالب الاجتماعية (تحسين الأجور، منح، تحسين ظروف العمل داخل المصنع إلخ) على أن يتم الاستجابة لها بعد تحسن إنتاجية ومردودية الشركة. تم تغيير المدير العام للشركة سنة 2015من قبل المجموعة الهندية. عزم المدير العام الجديد على تغيير تحسين المردود الاقتصادي للشركة، وذلك من خلال القيام بتعصير الجهاز الإنتاجي وإحكام القبضة على المصاريف. قام المدير العام الجديد بطرد إطارات الشركة الذين رفضوا التغييرات التي قام بها في الشركة وانتدب كوادر جدد من معارفه. من جهة أخرى، اجتمع بالعمال ووعدهم بالإيفاء بالمطالب العالقة عندما تتحسن

مردودية الشركة الاقتصادية. وهو ما لاحظه العمال بالفعل، إلا أنه لم يتم الإيفاء بالمطالب رغم محاولات النقابيين الرامية للتفاوض. أقر العمال إضراباً حضورياً بيوم في جويلية 2018، إلا أن إدارة الشركة رفضت أن يتم الإضراب داخل الشركة وطلبت من العمال القيام بإضرابهم أمام الشركة. بعد انتهاء الإضراب، منع العمال المضربون من مزاولة عملهم عن طريق مجموعة من المنحرفين زعمت الإدارة فيما بعد أنهم أعوان حراسة. بعد أعمال عنف وقعت يومذاك بين بعض العمال المضربين و "أعوان الحراسة"، قررت الشركة القيام بصد عن العمل، أو ما يعرف بـ"إضراب الأعراف" (grève patronale) مدته شهر، وذلك توازياً مع إعداد قائمة لعمال سيتم طردهم على خلفية أعمال العنف هذه ومتابعتهم قضائياً من قبل إدارة الشركة. احتجاجاً على هذا القرار، قرر جل عمال الشركة تنظيم اعتصام أمام مقر الشركة في واد الليل. تمت أثناء هذا الاعتصام مقابلات بين اتحاد الشغل واتحاد الأعراف لحل الأزمة، وتوصل الأطراف إلى اتفاق يقضي باستئناف نشاط الشركة على أن يتم طرد ثمانية عمال منه نقابيين اثنين. لم يرض هذا الاتفاق العمال المعتصمين الذين اعتبروه جائراً، باعتبار أن الطرد تم بصفة انتقائية للعمال الأكثر مقاومةً ولم يتم على أساس القيام بأعمال عنف. تواصل الاعتصام إلى حد أوائل شهر سبتمبر، أين تم فض الاعتصام عنوةً من طرف القوة العامة. عاد العمل إلى وتيرته العادية منذ ذلك الوقت ويشهد المصنع حالياً اندثاراً كاملاً للعمل النقابي، إذ وصلت إدارة المصنع سياستها القمعية تجاه فعل المطالبة والاحتجاج.

1) لماذا يتحرك العمال؟ الاقتصاد الأخلاقي للاحتجاجات وتحسين شروط الهيمنة

"بالنسبة لنا، المطالب التي عبرنا عنها هي جزئيات، ليست بمشاكل جوهرية، مشكلتنا الأساسية هي إعادة الشركة لسالف مجدها. لقد قضيت 4سنوات من البطالة،

وبعد عودتي للعمل أتوقع عودةً على أسس صحيحة، وأن أرى آفاقاً جيدة، أن أراك تستثمر في الشركة لتطويرها. عند ذلك سوف أرى آفاقاً، وأن العشرة أو الخمس عشرة سنةً الباقية من عملي تستحق التعب... لكن عندما لا تستثمر، عندما تطرد العمال عشوائياً، ينتابني شعور بأنني عدت للعمل لسنتين أو ثلاثة فقط قبل أن تغلق الشركة مرةً أخرى، هذا هو الهاجس الأساسي. لكن بالنسبة للباس الشغل ومنح الإنتاج، فهي جزئيات يمكن التفاوض فيها."[354]هكذا صرح بدر السنوسي[355]، وهو نقابي سابق بمجمع تكنوفير تم طرده من قبل المالك الحالي في 2016بعد أن لفق له تهمةً كيدية بالسرقة. يعبر هذا المقتطف عن الأسس الحقيقية لانتظارات عمال شركة تكنوفير ولمطالبهم إزاء المالك الجديد للمصنع. فرغم وجود مطالب اجتماعية وتكرارها في شتى أشكال الفعل الجماعي التي تمخضت عن نضالات أجراء الشركة ونقابييها (صرف المنح، توفير لباس الشغل، احترام التصنيف المهني إلخ)، إلا أن المحفز الرئيسي يتعلق بإعادة المجد لشركة كانت رائدةً في مجالها، وهو قطاع البلور. ويعبر هذا المطلب الأساسي عن تفتت العقد الاجتماعي القديم للشركة، ولا يمكن فهمه دون الرجوع للمسار السوسيوتاريخي والاقتصادي للشركة. فقد كانت "تكنوفير"تحظى بثقافة إنتاجية، تقوم على عقد اجتماعي يلتزم من خلاله العمال بالعمل والإنتاج في حين يتولى العرف ضمان الحقوق الاجتماعية للأجراء ويستثمر من أجل تطوير الشركة والنهوض بها. وكما أشرنا إليه في العناصر السياقية، كان مجمع تكنوفير رائداً على المستوى الإفريقي وذا صيت عالمي في ميدان تحويل البلور خلال الثمانينات والتسعينات. ويعبر العمال عن هذه الحقبة بحنين لفترةٍ كانت الشركة تنعم فيها بالرخاء الاقتصادي وتدار بطريقةٍ أبوية (paternaliste)، لكنهم يعتبرونها "عادلة"بالمقارنة مع ما يعيشونه الآن مع المالك الحالي للمصنع. وعادةً ما تكون هذه المقارنة مصحوبةً بتمثلات تبني تناقضاً بين صورة "رجل الأعمال الصناعي"، الذي يعرف تبعيات العمل الصناعي ويلتزم بمتطلباته، الاقتصادية منها والاجتماعية، و "التاجر الدخيل على القطاع"الذي لا يعترف

354مقابلة في نوفمبر 2018بتونس.

355هذا الاسم مستعار. لأسباب تتعلق أساساً بحماية المستجوبين ومعطياتهم الشخصية نظراً للمضايقات التي يمكن أن تعترضهم ونتائج ذلك على حياتهم المهنية، تم تعميم هذه العملية على كل المستجوبين.

سوى بالربح السريع. لذلك فإن عمال ونقابي شركة تكنوفير ينتفضون ضد تصور للعمل الصناعي يمثله المالك الجديد، إذ ظهر أن غاية هذا الأخير من المصنع هو استعمال معامله الكبيرة لأغراض تجارية[356]. فهم لا يرفضون الهيمنة الاجتماعية في المطلق، بل على العكس من ذلك هم على وعي كامل بموقعهم الطبقي ويقبلون إحداثيات وجودهم في الهرمية الاجتماعية. لكنهم يرفضون إسناد مشروعية لهيمنة لا تستجيب لشروط معينة، تتعلق باحترام حقوق العمال وبتصور "صناعي"حقيقي للعمل داخل المصنع والالتزام بتطوير الشركة. ولعل لهذا العقد الاجتماعي شكل رسمي، إذ تم إقرار كراس شروط فرض القضاء على المستثمر الجديد الالتزام به، يتضمن نقاطاً تحيل على الاستثمار في الشركة باقتناء آلات وعلى تدعيم حقوق العمال وزيادة الطاقة التشغيلية للمصنع. وبالتالي تعبر احتجاجات العمال عن "اقتصاد أخلاقي"[357]يتم تحديد معالمه سياقياً حسب العقد الاجتماعي الذي بموجبه يلتزم المهيمن (العرف) بجملة من القيم التي صارت مشتركة داخل المؤسسة وبجملة من السلوكات الاجتماعية التي تشكل نسقاً متكاملاً في حاكمية[358](gouvernementalité) المصنع. ولعل هذا ما يعبر عنه كذلك عمال شوكوطوم ونقابيوها المطرودون عندما يذكرون الطريقة التي كانت تدار بها العلاقات الاجتماعية داخل الشركة وطبيعة الروابط بين الأجراء والإدارة الممثلة في شخص "رب العمل".

"لقد كان م.ب... لن أتحدث عن الأجر الشهري. هل تعرف العبارة "كف وكعبة حلوى"؟ كان إذا عاتبك اليوم، غداً ينسى ذلك ويعود كل شيء كما كان. لقد بكينا حقاً على ب.

356ومن المؤشرات على ذلك ما صرح به بعض العمال في المقابلات حول قيام المستثمر الجديد بتحويل أحد معامل الشركة لمخزن تم تسويغه لأحد شركات المياه المعدنية.

357نجد هذا المفهوم لدى المؤرخ البريطاني إدوارد بالمر ثومسون في كتابه " The making of the english working class"وقد طوره في مقاله "Moral economy of the english crowd". وقد استنبط ثومسون هذا المفهوم من خلال تاريخ تكوين الطبقة الشغيلة في إنجلترا ليعبر عن القيم والتقاليد والتصورات التي ترتبط بالالتزامات الاجتماعية والوظائف الاقتصادية لمختلف الفئات الاجتماعية.

358هذا المصطلح هو ترجمة (على الأرجح غير دقيقة) لمفهوم "la gouvernementalité"لميشال فوكو. ونعني به عقلانية الحكم ونسق ممارسة السلطة ومنطقيات هذه الممارسة. وإن استعمل فوكو هذا المفهوم لتحليل سلطة الدولة و اشتغال أجهزتها البيروقراطية اعتمادا على معارف معينة تتعلق بالمجموعة البشرية المحكومة، فإننا ندافع عن وجاهة هذا المفهوم في السياق الشغلي باعتبار الشركات مؤسسات سياسية بامتياز، تقوم على انساق حكم وممارسات للسلطة (سلطة تحديد معايير الإنتاج والعمل، سلطة رقابة، سلطة تأديبية) هي موضوع تفاوضه وصراع دائم.

اشتغلت معه 4سنوات فقط... عندما توفي بكيته. كان، إلى جانب الأجر الشهري، إذا كنت بحاجةٍ إليه تجد يد المساعدة. كان يقرض العمال 1000دينار و2000دينار إذا ما كانوا في حاجة إلى ذلك، للزواج أو غير ذلك. أما الآن، فذلك محدد ب350دينار على أقصى تقدير ولا يمكنك أن تقترض أكثر من ذلك"[359].لذلك فإن من بين الأسباب التي تفقد مشروعية الهيمنة الاجتماعية لدى العمال هو تفتت هذا العقد الاجتماعي وزعزعة الأنساق السلطوية الأبوية داخل الشركة. وهو ما يظهر من خلال المقارنة التي قام بها النقابي السابق في مصنع شوكوطوم في المقتطف الأخير بين طرق التسيير القديمة للمالك التاريخي للشركة من جهة (علاقات أكثر "مباشرةً"و إدارة أبوية لقوة العمل) وأساليب الإدارة الحالية التي تتسم بإجراءات "تصرفية" (gestionnaires) باردة تحكمها منطقيات اقتصادية ومالية. وقد صار هذا التحول في الأنساق السلطوية داخل مصنع شوكوطوم بالتوازي مع التغيرات التي طرأت على هرمية الشركة، إذ صارت هذه الأخيرة على ملك مجموعة متعددة الجنسيات، وهو ما أدى كذلك إلى تحولات على مستوى أشكال إدارة الشركة (management).

2) كيف يتحرك العمال؟ إشكال وأشكال الفعل الجماعي

تعتبر أشكال الاحتجاج من المواضيع الكلاسيكية التي تتطرق لها سوسيولوجيا الحركات الاجتماعية، وهو ما يفرض دراسة كيفية تكوين المجموعة المحتجة، أدوات فعلهم، استراتيجيتهم العملية والخطابية والتأطيرية ولحظات المرور من حالة الخضوع أو مجرد الاستياء إلى حالة الاحتجاج الجماعي. في موضوع الحال، لا يمكن تجاهل أشكال الفعل الجماعي التي يستعملها العمال، والتي تختلف سياقياً حسب تسلسل التفاعلات بينهم وبين خصومهم أو/ وحسب الإستراتيجية المتبعة والأهداف المرسومة. عوض أن نقسم أشكال الفعل الجماعي إلى أصناف متفرقة دون أرضية اجتماعية، نرى أن هذه الأشكال هي ممارسات اجتماعية تربطها استمرارية (continuum)، وهي قابلة للتهجين ولإعادة التشكل سياقياً. ويبرز البحث الميداني هذا التشكل السياقي لأشكال الفعل

359مقابلة في نوفمبر 2018بتونس.

الجماعي، ولو أنها بقيت في المجمل ذات صلة بفهرس أو ريبيرتوار الفعل (répertoire d'action) الذي تجذر في تونس بعد 2011من خلال الحركات الاحتجاجية والذي يحتوي طرقاً للفعل صارت كلاسيكية. فبالنسبة لعمال شركة تكنوفير، كانت أشكال الإضراب، الاعتصام، المظاهرة، "احتلال"المصنع (occupation)، الوقفة الاحتجاجية، إصدار البيانات وحتى الاحتجاز بالقوة (séquestration) من أهم وسائل الكفاح التي تمت الاستعانة بها. فقام العمال بتأطير من نقابييهم بالاعتصام داخل المصنع عندما امتنع مدير المصنع القديم، وهو ابن صاحب المصنع، عن دفع مستحقات العمال بسبب الصعوبات المالية التي مرت بها الشركة جراء سوء التصرف الذي تشوبه شبهات فساد[360]. فتوازياً مع الإجراءات القضائية التي اقتضتها المرحلة، احتل العمال المصنع واعتصموا داخله، وذلك في ظروف استحالت فيها اقتصادياً مواصلة الإنتاج. كما قام العمال المحتجون في ماي من سنة 2010باحتجاز المالك التاريخي للمصنع (الأب) في مكتبه لبضع ساعات، وذلك عندما أبى الابن أن يسلمهم مستحقاتهم[361]. أما بعد أن فتحت الشركة أبوابها مجدداً سنة 2015، فقد صارت التحركات أقل حدةً وتم التخلي عن البعض من أشكال الفعل الأكثر نزاعيةً. فلئن بقي شكل الإضراب القانوني المعلن والوقفة الاحتجاجية والاعتصام من بين الوسائل النضالية المتبعة، طبع التمشي الإجرائي القضائي على السلوك الاحتجاجي لأجراء المصنع. يمكننا تفسير هذا بتقديم فرضيتين. أولاً، نجح المستثمر الجديد في ضرب "روح المقاومة"للعمال وذلك بطرد وتلفيق تهم للعناصر النقابية الأكثر تأثيراً واستعداداً لاستعمال وسائل "جذرية"نسبياً (سنعود لذلك بأكثر تفاصيل في العنصر الموالي). ثانياً، لا تحظى بعض الممارسات الاحتجاجية، مثل الاحتجاز القسري أو الإضراب غير المعلن (débrayage) بموافقة المركزية النقابية مما يجعل هذه الأخيرة تسحب مساندتها الثمينة لنقابييها وللعمال خلال المعركة. لذلك يخير هؤلاء التريث والاقتصار على متابعة القضايا المدنية والجزائية المثارة بينهم وبين المشغل. إلا أن

360تحيل بعض الوثائق والتقارير التى قام بصياغتها كوادر سابقة للمصنع والتى تحصلنا عليها على شبهات فساد مالي تم بتحويل وجهة الأموال نحو الحسابات الشخصية لعائلة مالك المصنع عوضاً عن حسابات الشركة.

361مقابلة في ديسمبر 2018، تونس. يروي النقابي السابق في مجمع تكنوفير شاكر النابلي كيف رفض الإتحاد العام التونسي للشغل أن يساند هذا الاحتجاز الذي بدأت السلطات في التدخل فيه، وكيف كان ذلك عاملاً محدداً في إنهاء الاحتجاز بعد سويعات من بدايته.

هذا لم يمنع 31من عمال شركة تكنوفير ونقابييها من تنظيم اعتصام أمام مقر الشركة دام 8أشهر انطلاقاً من فيفري 2018، وذلك احتجاجاً على طردهم. والملاحظ هنا هو وجاهة تعقب اللحظة الدقيقة للفعل داخل سلسلة التفاعلات الاجتماعية للاحتجاج،فلم يقم العمال بتنظيم اعتصام طويل المدة إلا بعد أن خسروا شغلهم، في حين أنهم قاموا قبل ذلك بتنظيم وقفة احتجاجية دامت ساعةً واحدة على خلفية اعتداء المستثمر الجديد على نقابي، وكانت هذه الوقفة سببا لطردهم. بالنسبة لشركة شوكوطوم، لم تخرج أشكال الاحتجاج عن طرق الفعل الجماعي الكلاسيكية. وعلى عكس شركة تكنوفير، ليس لعمال مصنع البسكويت تاريخ احتجاجي يذكر قبل دورة الصراع التي عرفوها انطلاقاً من جويلية 2018. بدأت أشكال خوض الصراع الاجتماعي في مصنع شوكوطوم بإضراب قانوني من أجل تطبيق اتفاق يتعلق بجملة من المطالب، تم توقيعه في سنة 2011. لكن ردة فعل إدارة الشركة جذرت الصراع، إذ لم تقتصر على الاعتماد على منحرفين لدفع الحركة الاحتجاجية نحو العنف فحسب، بل عمدت إلى إصدار قائمة بعدد من العمال والنقابيين لطردهم، ومن ثمة إلى إقرار صد عن العمل لمدة شهر انطلاقاً من 31جويلية. وهذا ما أدى إلى تحول نوعي في الأشكال الاحتجاجية المتبعة من قبل الحزام النقابي والعمال، أي المرور للاعتصام احتجاجا على قرارات اعتبروها جائرة. تمت كذلك بعض الوقفات الاحتجاجية، خاصةً خلال الأيام الأولى للمحاكمات أمام مقرات المحاكم المعنية. وقد حضر هذه الوقفات بعض المناضلين السياسيين من اليسار الراديكالي الذين ساندوا العمال خلال بعض ردهات نضالاتهم من خلال الحضور معهم والوقوف إلى جانبهم في بعض التحركات. ولعل الملفت للانتباه في كلتا الحالتين هو التداخل بين منطقيات الاحتجاج ومنطقيات التفاوض، بل ووجودهما في استمرارية واحدة للسلوكات الاجتماعية. ففي الكثير من الأحيان يمكن اعتبار الاحتجاج الخيار الأكثر وجاهةً في لحظةٍ تقفل فيها إمكانية التفاوض من قبل الطرف المقابل. إذ يعبر بعض المستجوبين من الجانبين عن تصور وظيفي للحركة الاحتجاجية، باعتبارها تكتيكاً قد تفرض على الإدارة أو "رب العمل"القبول بالجلوس على طاولة التفاوض، في حين يؤدي فشل التفاوض أو التنكر للاتفاقات التي أفضى إليها إلى

تجذير الاحتجاج أحياناً أخرى. من جهة أخرى، يمكن ملاحظة المرجعية القوية للقانون ورموزه (المحكمة، القضاء، القضاة...) لدى العمال في أشكالهم الاحتجاجية. إذ هم لا يستدعون القانون لشرعنة احتجاجاتهم والحقوق التي يطالبون بها فحسب، بل يمحورون تحركاتهم حوله بالاحتجاج عبر التجمهر أمام المحاكم، أحياناً بإيعاز من المحامي. في إحدى الملاحظات الميدانية في شهر ديسمبر، رصدنا خطاب المحامي الذي كان يحاول إقناع منوبيه، عمال تكنوفير، بضرورة التحرك للتأثير على القضاء إثر حكم ابتدائي بخطية مالية ضد العمال إثر شكوى قام بها العرف من أجل "تعطيل حرية العمل".

"هذا الحكم غير منطقي. لقد حكم القاضي في الجزء المدني للقضية بعدم التعويض، في حين أنه يحكم بخطية قدرها 200دينار لتهمة ليست موجودة في أصل القضية وهي الإضراب غير الشرعي. بصراحة، من الواضح أنه قضاء تعليمات. لا بد من أن تضغطوا، أن تتجمهروا أمام المحكمة. لو كنت مكانكم لناديت زوجتي وأبنائي للقدوم هنا والاحتجاج للضغط. أنتم 31، مع عائلاتكم تصبحون 100"، هكذا خاطب المحامي العمال المتجمعين أمام المحكمة إثر التصريح بحكمهم في ديسمبر 2018[362]. هذا الربط بين حقلين مختلفين (حقل الاحتجاج وحقل القضاء[363]) بأنساق ومنطقيات اجتماعية مستقلة، بشكلٍ يجعل من الفعل الاحتجاجي في الفضاء العمومي يؤثر على الاشتغال الذاتي لحقل القضاء ونواميسه يدعونا للانتباه لهجانة فعل الاحتجاج و درجة تعقيده الاجتماعية. فالاحتجاج بناء اجتماعي، ينحت حسب التفاعلات السياقية بين الفاعلين والحقول الاجتماعية المعنية بهذه التفاعلات. بالنسبة للفعل الجماعي العمالي، يمكن القول أنه مقيد بمحددات التفاعلات مع الأعراف، وأن تكتيكات هؤلاء في مواجهة الاحتجاجات العمالية مهمة لفهم طرق التنظم و ممارسة الصراع الاجتماعي من قبل الأجراء.

362ملاحظة ميدانية أمام المحكمة الابتدائية بمنوبة، ديسمبر 2018.

363نحيل هنا لنظرية الحقول لعالم الاجتماع بيار بورديو. فالحقل الاجتماعى هو مفهوم يحيل إلى مجال اجتماعي له نواميسه وقواعد اشتغاله ويسعى الفاعلون الاجتماعيون الذين فيه إلى التنافس على رأس المال الذي يقدمه ذلك الحقل. أنظر :

Pierre Bourdieu, avec Loïc J.D Wacquant, Réponses. Pour une anthropologie réflexive, Paris, Le Seuil, 1992, 267.

3) استراتيجيات الأعراف في قمع النضال العمالي

يتبين من خلال حالتي شوكوطوم وتكنوفير أن الموارد التي هي على ذمة الأعراف لتأديب العمال ومجابهة تحركاتهم متعددة وفعالة. فقد نجحت تكتيكات أرباب العمل في ضرب العمل النقابي وتشتيت اللحمة العمالية وإضعاف تحركات الأجراء واستنزافها. وينوع مديرو المصانع (سواءً كانوا "أعرافاً"أم لا) في سجلات القمع بشكل يمزج بين ما هو قانوني وما هو غير قانوني، بين المهادنة الماكرة والإستراتيجيات العدوانية، بين المعاملة الانتقائية والمعاملة الجماعية، بل وبين التفاوض الهادئ واللجوء للعنف المادي. ولعل أبرز التكتيكات وأكثرها نجاعةً وأقلها "كلفةً"بالنسبة للأعراف تتمثل في تحويل الصراع الاجتماعي إلى صراع قضائي (judiciarisation du conflit social)، وذلك عن طريق تلفيق تهم كيدية للعناصر الأكثر تحركاً في النقابة. سنطلق على هذه الاستراتيجيا اسم "التأديب بالاستنزاف القضائي"، إذ أن اللجوء إلى القضاء يشدد الخناق على عمال غير قادرين على مجاراة المتطلبات المادية (أموال ووقت) لهذه القضايا، خاصةً مع تعددها. ورغم أن هذه التهم كيدية تنتهي في كثير من الأحيان بتبرئة العمال منها، تبدو وظيفة تحويل الصراع الاجتماعي إلى صراع قضائي فعالةً من حيث أنها تجعل العمال رهينة إجراءات تقاضي تدوم أشهرا وسنوات، في حين أن رهان تلبية الحاجات الحياتية وإعادة الإنتاج البيولوجي لقوة العمل يطرح عليهم بقوة ويجعلهم يفتقدون للوقت والمال اللازمين لمتابعة هذه الإجراءات.

"لا يجب أن يتشبث المرء بموقفه، وإلا فإن المعركة خاسرة لا محالة. فهو، بإمكانه أن يوكل 10محامين، في حين أننا لا نستطيع حتى أن نوفر ثمنا الرغيف إذا لم نشتغل... لذلك وجب علينا أن نجد حلاً توافقياً. أردنا أن نفعل ذلك... فقد أطرد [شاكر النابلي] قبل ذلك، اتهمه بسرقة صك!"، هكذا صرح النقابي السابق في تكنوفير سمير الفرشيشي. وقد بدأ المالك الجديد لمصنع تكنوفير بانتقاء العناصر النقابية الأكثر حركيةً وبتلفيق تهم كيدية

بالسرقة، نجحت في إبعادهم نهائياً عن المصنع، خاصةً وأنهم قادرون على إيجاد موطن شغل في مكان آخر نظراً لامتلاكهم لـ"صنعة". وبصفة عامة، يشكو العمال المطرودون من كثرة القضايا، بين الجزائي والشغلي. "نتابع ثلاثة قضايا الآن، قضية في الاعتداء على حرية العمل، قضية في العنف وقضيتنا في المطالبة بتعويض عن الطرد التعسفي"، تقول مجموعة من النقابيين المطرودين من شركة تكنوفير في شيء من السخرية. لكن قبل ذلك كانت للمستثمر الجديد إستراتيجيا أخرى أدت بصفة غير مباشرة إلى إضعاف المقاومة داخل الشركة، وهو خفض عدد العمال انطلاقا من سنة 2016. وقد تم ذلك عبر اقتراح الإحالة على التقاعد المبكر أو بإنهاء توافقي للعلاقة الشغلية مقابل مبلغ مالي لعدد مهمّ من الأجراء. من جهة أخرى، استعملت إدارة شركة شوكوطوم أعمال العنف التي جدت بين بعض العمال المضربين وبعض الأفراد التي زعمت أنهم أعوان حراسة لكي تقدم شكوى قضائية ضد العناصر النقابية الأكثر نشاطاً لتوجه لهم تهمة العنف و"التعدي على حرية العمل". ولئن انتهت هذه القضية بالحكم ابتدائيا بعدم سماع الدعوى وبراءة العمال الذين وجهت إليهم التهم، إلا أن هذا المسار القضائي ساهم منذ بدايته في ضرب قيمتهم الاعتبارية أمام المركزية النقابية وتشتيت التركيز النضالي.

"زميلنا[رامي] الذي طرد معنا جاءه عرض شغل، لكن إدارة شركته المستقبلية طلبات منه أن يلتزم بالحضور اليومي، وهو غير ممكن نظراً لأنه مجبور على الحضور في المحكمة لمتابعة القضية. لذلك لم يتم انتدابه"، يقول الهاشمي منصر، أحد العمال الذين تم طردهم في سبتمبر 2018من شركة شوكوطوم[364]. وهذا يبين مدى الفاعلية الوظيفية لتحويل الصراع الاجتماعي إلى صراع قضائي من وجهة نظر الأعراف، فهو يتملك بشكل كامل الزمن الاجتماعي للعمال بشكل يجعلهم غير قادرين على أن يباشروا عملاً جديداً. أما عن وسائل الإكراه المادي، فهي كذلك من ضمن التكتيكات المستعملة، لكنها ذات فاعلية نسبية. في حالة شركة شوكوطوم، أدى اللجوء لـ"جهاز حفظ نظام"لا شكلي عبر انتداب منحرفين كـ"أعوان حراسة"إلى أحداث عنف أدت بدورها إلى خلق ذريعة قانونية لطرد

364مقابلة في فيفري 2019، تونس.

بعض العمال. من جهة أخرى، تم فض الاعتصام أمام المصنع في أوائل شهر سبتمبر باستعمال القوة العامة وبإيعاز من إدارة الشركة، وهو ما أدى إلى نهاية التحركات الاحتجاجية. أما في شركة تكنوفير، فلم تؤدّ محاولة تفريق اعتصام "الواحد والثلاثين"إلى نتائج تذكر، وذلك رغم محاولة بعض المأجورين استفزاز العمال عبر الاعتداء اللفظي والمادي. ويرجح أن يكون سبب ذلك عمر العمال المعتصمين المتقدم نسبياً (وهو ما يجعل الاعتداء عليهم بالعنف فعلاً بغيضاً اجتماعيا). أخيراً، يمكن أن نلاحظ استعمال إدارتي الشركتين لوسيلة قانونية أخرى يلقى استعمالها رواجاً لدى العديد من أعراف القطاع الخاص، خاصةً عندما تشتد وتيرة الفعل الجماعي العمالي. هذه الوسيلة هي الصد عن العمل (lock-outأو grève patronale)، وهي مكفولة بقانون الشغل وتقتضي إغلاق مقر الشركة من طرف إدارتها لمدة من الزمن قصد "الحفاظ على المناخ الاجتماعي للشركة". وقد تم استعمال هذه الوسيلة من شركة شوكوطوم، حيث قامت الإدارة بإقرار صد عن العمل لشهر أوت 2018، وذلك إثر الإضراب الذي نظمه العمال يوم 17جويلية، ثم هددت بعد ذلك بالغلق أمام تواصل اعتصام العمال. وقامت إدارة تكنوفير بإقرار صد عن العمل كذلك خلال صائفة 2017لمدة ثلاثة أشهر، وذلك على خلفية إضراب قام به العمال للمطالبة بمستحقات عالقة. وهذه الوسيلة عادةً ما تنجح في ضرب التحركات الاحتجاجية للعمال وضربها، إذ أنها لا تعطل الزخم الاحتجاجي فحسب، بل تضرب مصداقية المحتجين أمام "الرأي العام"المهيأ لقبول تحميل مسؤولية "تعطيل الإنتاج"للعمال[365].

4) "إنها شركتنا !" : الأسس المادية والمعنوية للإحساس بالانتماء لدى العمال

365لعل تغطية وسائل الإعلام المهيمنة للنزاع بين عمال شوكوطوم والمدير العام للشركة أكبر دليل على الانحياز الفاضح للثاني، سواءٌ كان ذلك عبر المجال الذي أفصح له أو حتى طريقة نقل الأحداث وتصويرها على أنها "تجاوزات نقابية".

"الطوم أمي، لقد كبرت فيها وجعلت مني رجلاً"، يقول أحد النقابيين المطرودين من شركة شوكوطوم[366].

"أخيّر العودة للعمل... عمري 44سنة كم تبقى لي حتى أحال على التقاعد؟ أريد أن أواصل في الشركة فقد تعودت عليها، إنه عملي. إنها حكاية... حتى الآلة، لها حكاية روحانية معك. إنه عملٌ تجيده، تستطيع العمل وأنت مغمض العينين."، صرح أحد النقابيين المطرودين من شركة تكنوفير العام الماضي[367]. يعبر هذان المقتطفان عن الشعور بالانتماء لدى العمال وعن شدة تعلقهم بمؤسسة العمل. فقد أبرزت المقابلات أن النقابيين والعمال المطرودين على خلفية النضال النقابي أو المشاركة في تحركات احتجاجية يخيرون العودة للعمل في الشركة على التمتع بتعويضات على الطرد التعسفي أو على الضرر الحاصل. لذلك فإنهم يعيشون طردهم كمحنة اجتماعية وهم يقومون بأشغال لا تتحقق فيها مهاراتهم المهنية التي تكونت على مرّ السنين في شركة واحدة. فهم يجيدون التعامل مع البلور ويعرفون كيف يحولونه إلى بلور سيارات أو بلور واجهات (تكنوفير) ويعرفون كيف يحوّلون العجين والكريمة إلى بسكويت (شوكوطوم)، وإنجاز هذا العمل بإتقان هو ما يقولب هويتهم المهنية. لكنهم لا يجدون رضاً كبيراً في أشغال كالبناء أو العمل في السوق مثلاً، وهي أشغال لا يراد منها سوى توفير مورد رزق. لذلك نجد أن الأسس المادية والمعنوية للإحساس بالانتماء للشركة ممتزجة في خطاب العمال، فهم كانوا يباشرون عملاً مدهم بـ"صنعة"، أي مهارات مهنية ملموسة ووهبهم أجراً شهرياً قاراً وحمايةً اجتماعية وضماناً عند التقاعد. وهذا في حد ذاته يولد إحساساً بالاعتراف بالجميل وبالانتماء يعبرون عنه من خلال تعابير مثل "إنها أمي"أو "كبرنا في الشركة"أو "لقد جعلت منا رجالاً". من جهة أخرى، تفرز المقابلات تعبيرات عن مشروعية التواجد الاجتماعي للعمال داخل الشركة، بل عن إحساسٍ دفين يعبر عن تملكها رمزياً. وعادةً ما يعبر العمال عنها بجملة بسيطة : "إنها شركتنا!"، إذ هم يرفضون فكرة أن هذه الشركة هي على ملك شخص آخر أو

366مقابلة في ديسمبر 2018، تونس.
367مقابلة في نوفمبر 2018، تونس.

يديرها شخص آخر، حتى وإن كانوا يقبلون ذلك على سلم الهرمية الاجتماعية. فهم واعون بعدم ملكيتهم القانونية للشركة وقابلون لذلك، لكنهم يغذون "خطاباً خفياً"[368] (discours caché) يعتبرون من خلاله أنهم أعطوا الكثير للشركة، وأنهم بالتالي أصحابها الحقيقيون بما أنهم أفنوا عمرهم فيها. "لقد قمنا بحراسة الشركة من المجرمين أيام الثورة"، يقول كل من عمال شوكوطوم وتكنوفير في المقابلات. بالتالي، يضع العمال معاييراً بديلة، مموقعة اجتماعيا، لاستحقاق تملك الشركة. لكنها تبقى "خطاباً خفياً"، لا يهدد الهرمية الاجتماعية ولا يسعى إلى تغييرها.

الخاتمة:

بعد 2011، لم تتوجه الأنظار إلا نادراً لنضالات عمال القطاع الخاص. لكن المصانع تزخر بالمعارك الاجتماعية، وتحدث مسارح الاحتجاج فيها قصصاً كثيرة حول ملاحم اجتماعية ومظالم، حول المقاومة والهيمنة، حول سياسة الصراع وسياسة الواقع. حاولنا خلال هذه الورقة أن نقص ونحلل جزءًا صغيراً من هذا الواقع الاجتماعي، وذلك من خلال دراسة واستقراء هذا الواقع في مصنعي تكنوفير وشوكوطوم. أبرزنا مكانة تفتت العقد الاجتماعي القديم لهذين الشركتين في تغذية النزعة الاحتجاجية، تقصينا طرق وأشكال الاحتجاج الهجينة لدى العمال والنقابيين، ودرسنا التكتيكات والموارد الاجتماعية التي يتمتع بها الأعراف لقمع الاحتجاجات من جهة وأسس "الاقتصاد العاطفي"للإحساس بالانتماء للشركة لدى العمال. إجمالاً، تفتقر تحركات عمال القطاع الخاص إلى الموارد الاجتماعية التي تجعلها قادرةً على تحقيق أهدافها، وذلك يعود إلى ارتفاع كلفة النضال (فقدان العمل، عدم تلقي دخل مالي، التعرض لقمع السلطات...) وإلى ضعف السند

368هذا المفهوم للباحث في العلوم السياسية "جيمس سكوت". يعبر مفهوم "الخطاب المخفي"عن قدرة المهيمن عليهم و"السوبلترن"على تطوير خطاب نقدي "في ظهر السلطة"، أي سراً وبعيدا عن أنظار المهيمنين، في هامش "المجال العام". أنظر : James Scott, Domination and the arts of resistance : Hidden transcripts, Yale University Press, 1990.

النقابي للمركزية النقابية، مقابل القدرة الهائلة على إدارة الصراع الاجتماعي من قبل الأعراف. وهو ما يعبر، في المرحلة الحالية، عن انخرام كبير في موازين القوى لا يخدم مصلحة الطبقة الشغيلة. حاولنا أن نبين ضمنياً من خلال هذه الورقة، أن العمال في القطاع الخاص جزء هام من نضالات المسألة الاجتماعية، وأن علاقتهم بها تمر حتماً عبر وقائع اجتماعية مختلفة، انطلاقا من ممارسات الهيمنة والاحتجاج ووصولاً لأساليب تسيس (politisation) العمال عبر مساراتهم المهنية أو/ والنقابية أو/والنضالية. عسى لهذه الورقة أن تكون مساهمة متواضعة في عمل فسيفسائي حول الحركات الاحتجاجية ومختلف أشكالها في إطار هذا الكراس للمنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية. وعساها تعكس قصة ذلك الفيلق المعزول الذي يكابد من أجل البقاء الاجتماعي، والذي يجعل من نضالاته في صلب المسألة الاجتماعية معارك لا مرئية، بوعي يتراوح بين التحت سياسي (infrapolitique) والسياسي. فالعمال ينخرطون في الحركة الاجتماعية المطالبة بالعدالة دون أن يكون لهم الزمن الاجتماعي الكافي لإدراك ذلك. لعل هذه الورقة تمكنهم من شيء من ذلك الزمن.

ما الذّي يجمع فسيفساء تشتتت قطعها لكنّها في نظر بحوثٍ علميّة تراها ملتئمة ومجمّعة ومتناسقة؟ كيف لبحوث مُماثلة أن تُقرأ مجتعة رغم فرادة كلّ إشكاليّة على حدة؟ إشكاليّات تُقارب واقعا متشابها ومختلفا تتحدّ فيه أضداده وتتفرق في آن؟ كيف لنا أن نبحث عن تشخيص واقع مماثل؟ واقع فيه فنّان راب من هوامش المدينة يُغنّي ليحتجّ على مركزيّة الحقّ في الحياة، وحركة احتجاجيّة هامشيّة تعادي التهميش بفعل جماعي يلغي من ألغاه ولو كان من مسانديه. واقع فيه شباب "أولتراس" يتنبؤون بالثورة ولا تعنيهم صيرورتها، وباحثون يتفاجؤون بها فينخرطون في فعل ينشد تحقّقها ! فيه مُدوّنون يناضلون في شبكة عنكبوتيّة ضدّ نظام سقط رأسه فصار كأرملة سوداء! وحملات أفقيّة في فعلها تنتشر كجذمور في بيئة احتلّتها أشجار السلطة التّي لا تثمر وفنّانون يجعلون الفضاء العامّ مكانا لرفض الواقع، الواقع برّمته. واقع فيه أساتذة غادر طباشيرهم الأقسام ليحتجّ في الشوارع، عُمّالٌ في مصانع الظلّ لا ضوء يُسلّط على نضالاتهم، مُهرّجون يجعلون البوليس يَبتسم ويعوّضون مناضلين أتعبتهم كلاسيكيّة احتجاجهم وأحزنتهم في آن! واقع ترسمه صحراء الكامور بوشائج أوليّة تنتخب فاعلين عاديّين لكن بفعل لم تعتده السلطة، واقع تُصوّره مشاهد جرّرات في جندوبة تغادر حقلا لتذهب إلى حقل آخر :من الحقل الفلاحي إلى الحقل الاحتجاجي ! وواحات جمنة التّي تحتجّ فيها الدقلة في عراجينها مطالبة بالحقّ في الأرض

47 شارع فرحات حشاد، العمارة «أ»، الطابق الثاني 1001 تونس
الهاتف : 64 76 25 71 216+ الفاكس : 65 76 25 71 216+
contact@ftdes.net - Contact@ostunisie.org

FTDES
Forum Tunisien pour les Droits Economiques et Sociaux

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
CCFD TERRE SOLIDAIRE
Soyons les forces du changement