

رهانات النقابات المستقلة في نزاعات العمل الجماعية للمؤسسة الجزائرية

-مقاربة سوسيولوجية للفعل النقابي-

حريرية عتيقة* ، قاسي سمير**

الإرسال: 12/02/2021

القبول: 02/12/2021

النشر: 09/06/2023

ملخص :

تحرر الفعل النقابي داخل المنظمات الجزائرية من الأحادية النقابية لنقابة الإتحاد العامل للعمال الجزائريين التاريخية UGTA . انطلاقا من دستور 1989 الذي مثل منعظا حاسما في ممارسة الحقوق والحريات العامة في الجزائر . فبرزت نقابات العمل المستقلة ، مما طرح اشكالية التغيير التنظيمي العقلاني للقواعد التشريعية للتوظيف في نزاعات العمل الجماعية للمؤسسات الجزائرية . تهدف هذا الدراسة الميدانية إلى تسليط الضوء وفق مقاربة نظرية سوسيولوجية على ظهور حراك نقابي استثنائي مستقل في قطاع التربية الوطنية، خرج عن أسس النضال النقابي المقتن المعتاد في نزاعات العمل الجماعية، والمتمثل في نقابة CNAPESTE المستقلة بعقلانيتها المحدودة، التي اعتمدت على مصادر السلطة التي تمتلكها كفاعل استراتيجي من خلال الإضرابات المفتوحة، لفرض منطق التغيير التنظيمي للمسار المهني للأساتذة في أطوار التدريس الثلاثة، بصور المرسوم التنفيذي رقم 12-240، الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، بعد سنوات من النزاعات الجماعية. على الرغم من رد الفعل الاستراتيجي للتنظيم الرسمي الممثل في وزارة التربية الوطنية، الذي قاوم هذا التغيير التنظيمي للتوظيف. فحدث تغيير نوعي في النضال النقابي . من مجرد هيكل تنظيمي بسيط إلى شريك اجتماعي فاعل .

الكلمات المفتاحية : الفعل النقابي؛ السلطة النقابية؛ الفاعل الاستراتيجي.

The challenges of autonomous unions in collective labor disputes of
Algerian institutions

Abstract:

Trade union action within Algerian organizations has emancipated itself from the historic unilateralism of the Union of Algerian Workers UGTA. on the basis of the 1989 Constitution, which represented a decisive turning point in the exercise of public rights and freedoms in Algeria. Autonomous unions have emerged, which has raised the problem of rational organizational change in legislative employment rules in Algerian companies.

* أستاذة التعليم العالي، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله ، الجزائر، dr.atikaherairia@gmail.com** طالب دكتوراه، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله ، الجزائر، البريد الإلكتروني gaci_samir@yahoo.com، (المؤلف المرسل)

This field research aims to shed light, according to a sociological theoretical approach, on the emergence of an exceptional and independent trade union movement in the national education sector, which has deviated from the foundations of the standardized trade union struggle usual in conflicts. collectives of labor, represented by the autonomous CNAPESTE union with its limited rationality, which relied on the sources of power that it possesses as a Strategic actor through ilimited strikes, to impose the logic of organizational change in the course professional teachers, with the promulgation of Executive Decree No. 12-240, which modifies and supplements Executive Decree No. 08-315 containing the fundamental law of employees belonging to the national education sector.

There has been a qualitative change in the union struggle. From a simple organizational structure to an active social partner.

Keywords: Syndicate action; union power; actor strategic.

1. مقدمة

يعتبر موضوع التغيير التنظيمي للمنظمات المرتبط بالنزاعات الجماعية للعمل بين الشركاء الاجتماعيين ومقاومته من المواضيع التي حظيت بالاهتمام والدراسة من قبل الكثير من الباحثين السوسولوجيين، على اعتبار أن المنظمات في أي وقت من تاريخها هي عرضة لتغييرات جزئية أو جذرية. فتواجه في ذلك تحديات الحفاظ على توازنها كتحت-نسق تنتمي للنسق التنظيمي الكلي للدولة. واعتبارا من أن تخصصنا هو علم الاجتماع التنظيم والعمل، فإن هذا الموضوع هو في قلب اهتماماتنا. ولهذا اخترنا في هذه الدراسة الميدانية للوقوف على رهانات النقابات المستقلة اليوم واستراتيجيتهم في تحقيق مطالبهم السوسيو-مهنية، باعتبارهم طرفا في هذه العملية الديناميكية، بعدها الأول المتعلق بالمطالب، التنظيم النقابي وتصميم النضالات، والمراهنه على مصادر السلطة الأربعة التي تمتلكها لتحقيق أهدافهم السوسيو-مهنية بفرض التغيير التنظيمي في المسار المهني للموظفين بعدها الثاني، ولو على حساب توازنات وامكانيات المنظمة. هذه الديناميكية والحركية هي التي ستحدد في الأخير نجاحاتها في الدفاع عن مصالح العمال والموظفين، وتحقيق التغيير التنظيمي المنشود. وتبوء مكانة الشريك الاجتماعي الحقيقي داخل المنظمة، ومقاومة التغيير في نفس الوقت بالحفاظ على هامش الحرية، التي ستسمح لها بمواصلة نضالاتها.

2. محتوى الدراسة

عرفت عملية التوظيف وتحديد المسار الوظيفي لمختلف الرتب في المؤسسات الجزائرية عدة نزاعات عمل جماعية، مست مختلف الشركاء الاجتماعيين، حول آليات التوظيف، قواعده القانونية والتنظيمية، وكذا ضبط مسار مهني لائق للموظفين. وكانت بداية التوترات مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 08-315، الذي اعتبرت النقابات المستقلة للتربية، أنه يحمل اختلالات عديدة ناجمة عن تطبيقه، خاصة ما تعلق بالأحكام الانتقالية التي وضعت الموظفين الذين لا يستوفون شروط الادمج، كرتب آيلة للزوال، ومطالبتها باستحداث رتب جديدة في المسار المهني تستجيب لتطلعاتهم في تحسين مستوى معيشتهم. واشكالية الخدمات الاجتماعية التي بقيت حكرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين لسنوات بعد اقرار التعددية النقابية. بالإضافة إلى ملفات أخرى تتعلق بالمنح، طب العمل، والتقاعد... أمام هذا الوضع، رفضت النقابات المستقلة للتربية أن تُتخذ كمجرد وسائل لتحقيق أهداف المنظمة دون إشراكها، فأصبحت تشكل مجموعات ضغط كفاعل استراتيجي. والتحليل الاستراتيجي يعطينا تفسيراً، فهو " يميز أربعة مصادر كبرى للسلطة

تتوافق مع مختلف أنماط مصادر الشك، ذات صلة خاصة بالمنظمة. (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p 83) "فالنقابات ليست رهينة الاتجاهات البارزة فحسب، بل تتمتع دائما بفرصة اتخاذ خيار استراتيجي." (غسان صليبي ، 2018، ص 4) في إطار هامش الحرية النسبية وضغط العقلانية. بما يعرف بلعبة السلطة. "ومفهوم اللعبة ينتمي للتحليل الاستراتيجي الذي يصفه الفاعلون كأداة أساسية للفعل المنظم..." (Roger , A. 2006, p 72) بدلا من اللجوء إلى الحوار كشركاء اجتماعيين في إطار الاتفاقيات التي يكفلها الأمر 03-06. يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- تندرج تحت هذه الإشكالية التساؤل التالي:

ماهي رهانات النقابات المستقلة اليوم واستراتيجيتهم في نزاعات العمل الجماعية، وما علاقتها بالتغيير التنظيمي للمسار المهني للأساتذة في قطاع التربية الوطنية؟

الفرضية: بعد إجراء البحث والقراءات الاستطلاعية حول موضوع البحث، استخلصنا الفرضية التالية:

النقابات المستقلة للتربية فاعل استراتيجي، تناضل لتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي في نفس الوقت، انطلاقا مما يمتلكون من مصادر السلطة التي يستمدونها من مناطق الشك، من خلالها يحققون مطالبهم السوسيو-مهنية، ويحافظون على هامش حريتهم للاستمرار في نضالهم النقابي.

- أهداف البحث: التعرف على رهانات النقابات المستقلة للتربية في تحسين مساهم المهني، واستراتيجيتهم في تحقيقها من خلال موارد سلطة التي يمتلكونها، لفرض التغيير التنظيمي للقواعد التشريعية، لتستجيب لتطلعاتهم السوسيو-مهنية.

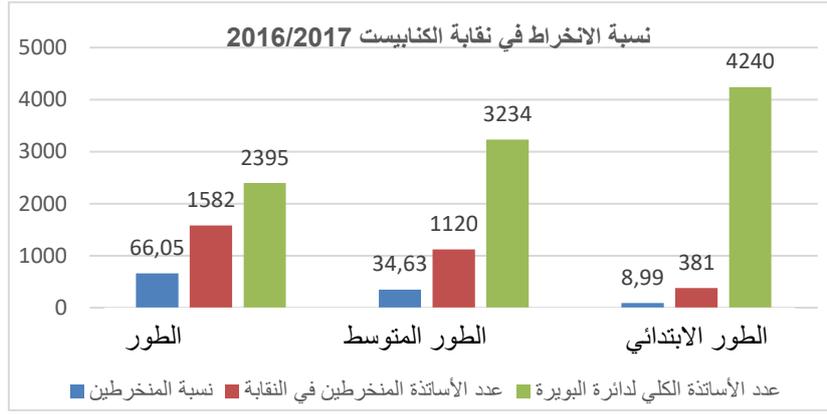
- منهجية البحث: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج المستعمل في البحوث الاجتماعية لدراسة الظواهر الاجتماعية، كظاهرة التوظيف في الجزائر. للحصول على معطيات كمية وكمية عن استراتيجية النقابات المستقلة (المتغير المستقل) في نزاعات العمل الجماعية، لإحداث التغيير في القواعد التنظيمية للمسار المهني لأساتذة قطاع التربية الوطنية (المتغير التابع). وتحليل وتفسير نتائجها باستعمال مقاربة نظرية سوسيولوجية للتنظيمات.

- المجال المكاني والزمني: البحث الميداني تم في ولاية البويرة كأمثودج، ومجتمع البحث هم المنخرطين في نقابة كنايبست البويرة. والمنسق الولائي لهذه النقابة. شمل الفترة الزمنية من 2008 إلى 2016، وهي الفترة التي شهدت نزاعات العمل في هذا القطاع توترات هي الأشد في تاريخها.

- تقنيات البحث الميداني: استعملنا في البحث الميداني ثلاث تقنيات للبحث هي:

أ) استمارة الاستبيان: وجهت لعينة تبلغ 140 أستاذ من الأساتذة المنخرطين في نقابة الكنايبست البالغة 5% من مجتمع البحث، هم جميع الأساتذة المنخرطين في نقابة الكنايبست المستقلة لولاية البويرة للأطوار الثلاثة: الابتدائي، المتوسط والثانوي، وهي الخاصية التي تحدد هذا المجتمع بدقة وتشكل وحدة التحليل التي سنعتمدها لاحتوائها على مؤشرات الدراسة. فكلهم تتوفر فيهم شروط الانتماء للنقابة بحسب القانون 90-14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. و" التحليل الاستراتيجي يستعمل الاتجاهات، في نهاية الأمر كآلية للبحث... تسمح له بإدراك وفهم الطريقة التي يجمع فيها الفاعلون-الأعضاء لنسق الفعل، إمكانيات أوضاعهم للاستفادة من الفرص التي توفرها اللعبة." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p 471-472)

الشكل (1): التمثيل البياني لعدد منخرطي الأطوار الثلاثة في نقابة الكنايبست للسنة الدراسية: 2016/2017.



المصدر: موقع نقابة الكنايبست لولاية البويرة على شبكة الأنترنت: www.cnapeste10.com. إحصائيات مقدمة

من طرف المنسق الولائي لنقابة الكنايبست

(ب) المقابلة: مع المنسق الولائي لنقابة كنايبست الموسع، صيغت أسئلتها المقننة انطلاقاً من مؤشرات حول رهانات واستراتيجيات هذه النقابة المستقلة في الدفاع عن مصالحها وتحقيق أهدافها السوسيو-المهنية.

(ج) تحليل محتوى: بيانات نقابة الكنايبست الوطنية، ومحاضر الاجتماعات مع الوزارة التربوية الوطنية، تم ترتيبها كرونولوجياً من 2008 حتى 2016. يظهر فيها الإضرابات المفتوحة المعلنة ومحاضر الاجتماعات، مدون فيها الاتفاقيات النهائية الناتجة من المفاوضات التي تمت بينهما، لمعرفة مؤشرات الاستراتيجية التي انتهجتها في نضالها النقابي. (البيانات متوفرة على شبكة الأنترنت: www.Cnapeste.dz).

1.2 الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة الميدانية:

ترتكز أدبيات هذه الدراسة الميدانية حول استراتيجية النقابات المستقلة للتربية (نقابة الكنايبست)، على ثلاثة مفاهيم أساسية، للإحاطة بكل جوانب إشكالية تغيير القواعد التنظيمية للمسار المهني للأساتذة. وهي كما جاءت في الكلمات الدالة: الفعل النقابي؛ السلطة النقابية؛ الفاعل الاستراتيجي. وهذا المفهوم الأخير استعملناه كمقاربة نظرية اعتمدها لتفسير نتائج هذه الدراسة الميدانية عن استراتيجية نقابة الكنايبست في نزاعاتها الجماعية في العمل لتحقيق أهدافها، من خلال التحليل الاستراتيجي لكرورزي وفريدبارغ Michel. C. & Erhard. F، بمفاهيمها الأساسية: مناطق الشك، السلطة ونسق الفعل الملموس.

1.1.2 الفعل النقابي: الفعل action هو "السلوك الهادف؛ سلوك يربطه الفاعل بمعنى، نحو إصلاح أو تقديم مساعدة إلى من هم في حاجة إليها. (مصلح الصالح، 1999، ص25) و" يشير الفعل على المستوى الابتدائي إلى كل ما يمارسه البشر؛ أي إلى ما يفعلونه. أما على المستوى الأكثر تعقيداً، فلا يشير المصطلح إلى الأفراد فحسب، وإنما كذلك إلى ممارسات الفاعلين الجمعيين... ويمكن تمييز الفاعلين الجماعيين... الفاعلين المتحدّين، وهم مجموعات الفاعلين الذين قاموا بتنظيم أنفسهم من أجل أهداف معينة في سبيل السعي إلى تحقيق مصالح استراتيجية، ويعلمون مصالحهم المشتركة، وينظمون أنفسهم من أجل القيام بالفعل الجماعي، ويمكنهم غالباً مطالبة صناع القرار بالإصغاء إلى مطالبهم. (جون سكوت، 2009، ص300) أما النقابة " فهي جمعية من الأفراد، موجهة للدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة. كلمة "نقابة" تتواجد لا سيما في قانون الملكية المشتركة للمباني، في القانون المصرفي وفي قانون العمل... (Serge, B. www.dictionnaire-juridique.com) ومن التعاريف الاصطلاحية المعاصرة حول مفهوم النقابة نجد أن " النقابة هي فاعل اجتماعي للمجتمع المدني، تدافع عن مصالح جماعة اجتماعية رئيسية: وهم العمال والعاملات. إنها فاعل سياسي يمثل صوتاً متعددًا

في الفضاء العام. النقابة هي أيضًا منظمة لها كهدف دعم حقوق وواجبات العمال والدفاع عنها أمام صاحب العمل. هي إذن سلطة-مضادة أو "شريك" اعتمادًا على وجهات النظر التي تضمن الأداء الأكثر ديمقراطية لمكان العمل." Charest, (2008, p 26, R. & Rhéaume, J.) فيصبح "للفعل النقابي" l'action syndical "عدة معانٍ، حتى في الحالات التي يرتقي فيها إلى مستوى حركة عمالية، واضعاً موضع شك سلطة أصحاب العمل. يمكنه أن يناضل في نفس الوقت من أجل مزايا اقتصادية محددة، لتعديل أشكال التفاوض، للدفاع عن جمعية مهددة أو أيضاً للمشاركة في فعل سياسي." Touraine, (1997, p 27, A.) كما أن "الفعل النقابي له وجهان: فهو يدافع عن مصالح الموظفين، ويسعى إلى زيادة تأثير نفوذهم بل وحتى بقلب سلطة الصناعيين؛ وفي نفس الوقت، يقاوم الهيمنة بحكم الأمر الواقع؛ إنه في نفس الوقت هجومي ودفاعي. هاتين الطريقتين من الفعل تلقتي في كل مستويات الحياة الاجتماعية." (Touraine, A. 1997, p 56)

- المفهوم الإجرائي للفعل النقابي: الفعل أو الحركة أو النشاط أو العمل والتأثير النقابي كمفهوم إجرائي هو كل تجمع لأشخاص يمارسون نفس المهنة، بهدف الدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية المشتركة. في إطار التنظيم المعمول به، الذي تستمد منه القوانين المنظمة للعلاقة بين المستخدم والعمال والموظفين، فيما يتعلق بالحقوق في الانتماء النقابي في إطار التشريع المعمول به.

ففي الجزائر يتحدد العمل النقابي بحسب ما جاء في القانون 90-14 الخاصة بالحقوق في ممارسة العمل النقابي وحرية تشكيل النقابات والانتماء النقابي، كما جاء في المادة 2: "يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية." و"يمكن تفسير النشاط النقابي إجرائياً أيضاً في ظل الظروف المتأزمة وأثناء الصراع الصناعي، بقوة النقابة في فرض مطالبها باعتبارها تنظيم قانوني يمثل مجموعة من ممثلي العمال تم اختيارهم أو انتخابهم من قبل باقي العمال، لتمثيلهم في منظمة معترف بها قانونياً، لتمارس نشاطها في حدود القانون. ووفقاً لهذا الحق فهي "تجسيد للحرية التامة لأي فرد باختياره في الانضمام إلى نقابة وفي تأسيسها." (Stroobants, M. 2007, p 91)

2.1.2 الفعل النقابي الاستراتيجي: يرتبط الفعل النقابي الاستراتيجي بالسلطة النقابية ومواردها. و"تاريخياً، طورت النقابات ذخيرة من الفعل الجماعي ومجموعة متنوعة من الأشكال التنظيمية للاستجابة لخصوصيات الاقتصادات السياسية التي تتطور فيها. وفقاً لهذه الخصوصيات، تحشد النقابات الموارد التي تحدد سلطتها في وضعية معينة. الاختلافات في هذه الموارد، حتى الصغيرة منها، يمكن أن يكون لها عواقب مهمة." (Christian, L & Gregor, M. 2010, p 42) سنتخذ من نموذج ليفيسك وموراى (Lévesque et Murray 2003) باعتباره الأحدث، وهما من المؤلفين العاملين في مجال علاقات العمل وهو ما يتلاءم مع موضوع بحثنا الميداني. وهذا المفهوم يمثل نموذج نظري متكامل كمتغير مؤثر، فقد صرحا "أن السلطة النقابية تستند على ثلاثة موارد للسلطة: القدرة الاستراتيجية لنقابة المؤسسة، وبصفة خاصة قدرتها على التصرف كنقابة اقتراح؛ درجة التضامن الداخلي أو حيوية حياتها الديمقراطية، التي تترجم إلى القدرة على الفعل؛ وشبكاتها من الخبرة. والتضامن الخارجي بداخل هيكلها النقابي، ولكن أيضاً مع نقابات أخرى، المجتمع وجماعات اجتماعية أخرى، التي تشكل سلطة الشبكة والتحالفات ذات الصلة... وأن نجاح هذه النقابات يعتمد على سلطتها، التي تنشأ، جزئياً على الأقل، عن قدرتها على تعبئة مصادرها لتغيير شروط علاقاتها مع الفاعلين الآخرين، بما في ذلك أرباب العمل والحكومات. وفي أنظمة التفاوض اللامركزية وحتى في الأنظمة الأكثر مركزية في أوروبا، تضطر نقابات المؤسسات إلى إعادة فحص أو تحديث مواردها. يمر التجديد النقابي وتنشيط الاستراتيجيات النقابية، من تطوير أو تعبئة هذه الموارد." (Christian, L & Gregor, M.)

(2010, p 82) وعليه يصبح النقابي فاعل استراتيجي. وهي المقاربة النظرية السوسولوجية التي سنعتمدها في تفسير نتائج دراستنا الميدانية.

3.1.2 التحليل الاستراتيجي: المقاربة السوسولوجية للتنظيمات تركز على الفرد الذي هو "فاعل" يُهيكل المجال الذي يتطور فيه: وهو المنظمة. أهمها نظرية الفاعل الاستراتيجي لكروزي وفريدارغ" تحليلها مبني على فكرة الفاعل المستقل بافتراضاتها الثلاثة:

- الأفراد لا يقبلون أن يعاملوا كوسائل بسيطة للوصول للهدف المحدد من طرف المنظمة.
- في المنظمة كل الفاعلين يتمتعون بحرية نسبية والفاعل يضع في التنفيذ استراتيجية خاصة، من خلال ألعاب السلطة، حتى يستعمل هامش المرونة النسبية التي يمتلكها داخل المنظمة، ويرفع من تأثيره ويوسع من مسؤوليته.
- الفاعلين يعتبرون عقلانيين، لكن عقلانيتهم محددة بالزمن والوسائل التي يملكونها، ويكتفون باتباع هدف يرضونه. " (Roger A. 2006, p 72) ف" الإنسان غير قادر على اتباع نموذج من العقلانية المطلقة مثل النظرية الكلاسيكية، لأنه لا يستطيع فهم كل الخيارات الممكنة من جهة، ولأنه يفكر بشكل متسلسل وليس بشكل اجمالي، من جهة أخرى... والإنسان ليس هو ذلك الكائن الذي يبحث عن المثالي، لكن عما يرضيه. " (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p320)
- أما المفاهيم الإجرائية الأربعة لهذه النظرية فهي: " الفاعل ورهاناته، الشك، نسق الفعل الملموس ومفهوم السلطة. وأدخل هنا كروزي ثورة مضاعفة، فقد وضع السلطة في مركز المنظمة، وهي بناء. تتمثل في علاقات، في المنظور الاستراتيجي هي علاقات سلطة. " (Bernoux Ph. 2006, p2) ف" السلطة هي إذن علاقة وليس صفة مميزة للفاعلين. " (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p65) كما أن التحليل الاستراتيجي يعطينا تفسيراً، فهو يفرق بين: " أربعة مصادر كبرى للسلطة تتوافق مع مختلف أنماط مصادر الشك، ذات صلة خاصة للمنظمة: تلك الناشئة من التحكم في كفاءة خاصة ومن التخصص الوظيفي، تلك المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة وبيئته؛ تلك التي تنشأ من التحكم في الاتصالات والمعلومات، أخيراً تلك التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة " (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p69)

a. استراتيجية نقابة الكنايبست المستقلة: بعد القيام بالدراسة الميدانية باستعمال أدوات البحث الثلاثة جاءت النتائج كما يلي:

1.2.2 نتائج اتجاهات المنخرطين في نقابة كنايبست البويرة:

الجدول (1): الفرز المسطح لإجابات عينة المنخرطين في النقابة

الرقم	المؤشرات	التكرار والنسبة المئوية	
		نعم	لا
1	المشاركة في جميع الاضرابات	81	67.85
2	الاطلاع على القانون 14-90	78	55.71
3	نشاط النقابة يتم وفق القانون	120	85.72
4	تكرار التوترات: غياب التفاوض الجاد	84	60
5	التفاوض(نعم)، الاضراب(لا)	58	26.85
6	الاضرابات جاءت بنتائج ملموسة	115	82.14
7	توترت العلاقات مع أولياء التلاميذ	94	67.14

المصدر: من إنجاز الباحث وفقاً لنتائج أجوبة عينة المنخرطين في نقابة الكنايبست

المشاركة في النضال النقابي: الأرقام الإحصائية تشير إلى استعداد المنخرطين في النقابة للمشاركة في الإضرابات

بنسبة تبلغ 67.85 %، وهي تؤكد النسبة التي تعلن عليها النقابة المستقلة في كل مرة، والتي تتجاوز 70%. كاستراتيجية تظهر فيها النقابة وزنها التمثيلي للأساتذة، وبالتالي كشريك اجتماعي فاعل في المنظومة التربوية لا يمكن تجاوزه، وكثيرا ما تدفع تصريحات وزارة التربية غير المدروسة، الأساتذة غير المنخرطين في النقابة إلى الالتحاق بالإضراب بعد استفزازهم وتهديدهم بالعقوبات والطرّد من مناصبهم وتعويضهم بأساتذة جدد. مع العلم أن هذه التهديدات مخالفة للقانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، فقد جاء في الفصل الثالث في المادة 51: "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته."

اتجاهات مطالب المنخرطين في النقابة: نسبة الاطلاع على البيانات التي تصدرها النقابة كما بينته احصائيات المحوئين تقدر بـ 86%، بفضل موقعها الرسمي على شبكة الأنترنت. أما اتجاهاتهم حول نضال النقابة التي ينتمون إليها فهو شرعي ويتم في الإطار القانوني، والدليل هو أنها تبدأ دائما ببياناتها التي تعلن فيه الإضراب بالإشارة إلى القانونين 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. ولا يتم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد كل الحلول التي أشار إليها القانون 90-02 المتمثلة في المصالحة، الوساطة، التحكيم، ومجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء. وأن سبب تكرار النزاعات الجماعية بين النقابة ووزارة التربية يرجع إلى غياب الاستشارة والتفاوض الجاد بين الطرفين. مع أن القانون 06-03 في الباب الثالث في الفصل الأول في المادة 59 واضح بهذا الخصوص. كما بينت الإحصائيات أن المحوئين يعتقدون أن الإضرابات هي الوسيلة الأنجع لتحقيق الكثير من المطالب الملموسة... وهذا يفسر نسبة نجاح الإضرابات التي تعلنها النقابة بتجاوزها 70%، بعكس مكتب الإعلام على مستوى وزارة التربية الذي يعلن في كل مرة نسب ضعيفة للإضرابات التي تعلنها النقابات المستقلة، تتراوح بين 10 و15% كاستراتيجية لتقزيم تمثيل النقابات باعتبار أن "الأمر 06-03 في مادته 60: تشير أن هيئة التشاور المتمثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية تشكل من ممثلين عن: الإدارات المركزية في الدولة، المؤسسات العمومية، الجماعات الإقليمية، المنظمات النقابية للعمل الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني."

2.2.2 المقابلة مع المنسق الولائي لنقابة الكنايبست لولاية البويرة:

تمت المقابلة بتوجيه الأسئلة المقننة التالية لمعرفة استراتيجيات النقابة في الدفاع عن مطالب الأساتذة والتوظيف الداخلي والترقية بتاريخ: 2017/12/19. وأهم ما جاء فيها: أولا حول سؤال مطالب النقابة المستقلة كنايبست، فهي تذكر بما في مختلف البيانات التي تصدرها: طب العمل، ملف التقاعد، إشراك النقابات المستقلة في إعداد مشروع قانون العمل، حماية القدرة الشرائية للموظفين المنتمين لقطاع التربية، ملف السكن، منح الجنوب. وكمثال نذكر البيان الصادر عن المكتب الوطني رقم 2016/01. أما تتكرر النزاعات الجماعية في كل مرة فكانت الأسباب عديدة: كغياب التفاوض الجاد كشريك اجتماعي، رفض النقابات للأحكام الارتجالية للوزارة الوصية، سوء الأحوال المهنية للموظفين وبخاصة الأساتذة المنتمين لهذا القطاع... وتستعمل النقابة لافتكك الحقوق عدة استراتيجيات بحسب المطالب وأهمها: التفاوض وإذا لم يستجاب لنا نلجأ إلى التهديد بالإضراب، وإذا لم يستجب لنا نلجأ إلى الإضرابات المتقطعة، ولكن سلاحنا الحاسم هو الإضرابات المفتوحة، كما حدث في عدة مرات. أما احترام القانون فالنقابة أسست وفقا للقانون 90-14، إلا أن تعنت الوزارة يحتم علينا استعمال الطريقة الأكثر راديكالية وهي الإضرابات المفتوحة، التي سمحت لنا بتحقيق العديد من المطالب السوسيو-مهنية.

3.2.2 تحليل محتوى: النزاعات الجماعية بين نقابة الكنايبست ووزارة التربية الوطنية:

بعد أن تم جمع الإشعارات بالإضراب وبيانات النقابة والمحاضر التي أمضيت بين طرفي النزاع الجماعي، وذلك بين فترتي 2008 وبداية 2016، (البيانات موجودة في الموقع الرسمي للنقابة www.Cnapeste.dz). وتم تحليل محتوى الأحداث التي ميزت نشاط النقابة من إضرابات وتجمعات، وانتهاءً بمحاضر الاجتماعات، مدون فيها كل الاتفاقيات النهائية الناتجة عن سلسلة اللقاءات والمفاوضات التي تمت بينهما، وانتهت بعد سنوات من النزاعات الجماعية، امتدت من سنة 2008 إلى 2015 بفرض التغيير في التشريعات التنظيمية المتعلقة بالمسار المهني لموظفي قطاع التربية بصفة عامة. وأسّمته نقابة الكنايست بيوم النصر المصادف لـ: 2015/03/19.

الشكل (2) : بيان نقابة الكنايست: بتاريخ 19 مارس 2015



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
(ابتدائي ، متوسط، ثانوي)



CNAPESTE

بيان 19 مارس 2015 "ذكرى عيد النصر"

بفضل مجهودات و تضالات الأساتذة الأفاضل و التزامهم النقابي و تمسكهم بمطالبهم و صمودهم أمام كل التعسفات و التهديدات دفاعا عن كرامتهم طيلة شهر من الإضراب المتواصل الذي كان سببه تعنت الوزارة و رفضها للبحث عن الحلول للمشاكل المطروحة لكن في الأخير تم التوقيع على محضر اجتماع مع وزارة التربية الوطنية بعد مفاوضات عسيرة .

اجتمع المجلس الوطني للنقابة في جلسة ثانية لدورته المفتوحة في الساعة الثامنة ليلا بتاريخ 19 مارس 2015 بعد يوم كامل من الانتظار بحضور ممثلي 45 ولاية لتقييم ما ورد في المحضر و بعد تلاوته و شرح محتواه صادق المجلس الوطني على قبوله للنتائج المحققة مقررًا :

1. توقيع الإضراب الوطني يوم 20 مارس 2015 .
2. عقد مجالس ولانية يوم السبت لشرح محتوى المحضر.
3. عقد جمعيات علمة بالمؤسسات التربوية يوم الأحد 22 مارس 2015 ايذانًا باستئناف العمل.

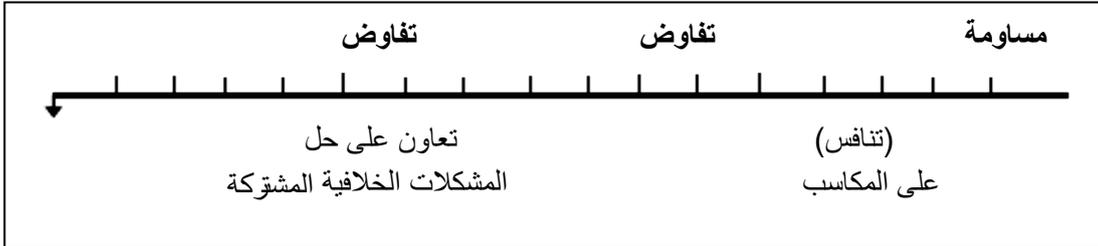
المصدر: الموقع الرسمي لنقابة الكنايست www.Cnapeste.dz

3.2 التحليل السوسولوجي لنتائج البحث الميداني:

1.3.2 بين التفاوض والمساومة: " التفاوض يدل على عملية ديناميكية يراد لها أن تحل ما بين الطرفين المتنازعين من مشكلات خلافية مشتركة، ومن ثمة فهي عملية عقلية تقوم على احترام متبادل بين طرفيها... ولا يخرج طرف وقد حقق مكاسب ومغانم على حساب الطرف الآخر، أما المساومة فهي عملية نفعية بحتة، إذ يسعى كل طرف لتحقيق مكاسب تجيء بالضرورة على حساب خسارة الطرف الثاني ومن ثم فهي عملية أقل قيمة واحتراما من عملية التفاوض . ويمكن تمثيل العلاقة بينهما عن طريق ما يطلق عليه بمخطط متصل المساومة - التفاوض. " (أحمد فهمي جلال، 2007، ص 4) ومن أهم خصائص عملية التفاوض " أنها تعتبر أداة لفض النزاع، ولكن استمرارها مرهون باستمرار المصالح المشتركة بين المتفاوضين... ويتوقف نجاح التفاوض على الاستراتيجية المستخدمة والتكتيك المصاحب لها والعلاقة بين الأطراف المتفاوضة."

(أحمد فهمي جلال، 2007، ص 5) أما المساومة فهي " عملية نفعية بحتة، إذ يسعى فيها كل طرف لتحقيق مكاسب تجيء بالضرورة على حساب خسارة الطرف الثاني." (أحمد فهمي جلال، 2007، ص 4) فهل تعتبر مطالب نقابة الكناييست بإجبارها وزارة التربية، كطرف مفاوض أو مساوم؟

الشكل (3) : يبين متصل المساومة-التفاوض



المصدر: أحمد فهمي جلال، مهارات التفاوض، الناشر: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، ط1، 2007، ص 05.

المتبع للأحداث التي وقعت طيلة سبعة سنوات، ناضلت فيها النقابة للحصول على مطالبها، فيما يخص الاختلالات التي حملها المرسوم التنفيذي الخاص 08-315 الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، والذي تم تعديله و تتميمه بالمرسوم التنفيذي 12-240، و ما حمل من قواعد تنظيمية جديدة فيما يتعلق بالتكوين المتخصص والترقية واستحداث رتبة جديدة وهي أستاذ مكون في الأطوار الثلاثة، وشروط الإدماج في هذه الرتب، وقضية الأساتذة الذين تم تصنيفهم كأساتذة آيلين للزوال وإقصائهم من الإدماج والترقية، وعدم تامين خبرتهم المهنية طوال سنوات، كل هذه الاختلالات جعلت النقابة تنتفض وتلجأ للإضرابات المفتوحة المتتالية، إلى أن تم التجسيد الفعلي للمطالب في المحضر الأخير الذي اعتبرته النقابة يوم النصر للمدرسة الجزائرية. فإذن غياب التفاوض الفعلي كشركاء اجتماعيين هو الذي دفع النقابة إلى استعمال السلطة التي تملكها في تحقيق مطالبها كفاعل استراتيجي انحرف فيها التفاوض إلى مساومة، عندما استعملت نقابة الكناييست موارد السلطة لتحقيق أهدافها السوسيو-مهنية.

2.3.2 استنتاج فرضية الدراسة الميدانية:

أ. استغلال مناطق الشك: " التحكم في الشكوك يعطي سلطة حتى داخل نسق اجتماعي مراقب، فكل فاعل له هامش من الحرية وكل علاقة اجتماعية هي علاقة سلطة، ولا يمكن أن يكون هناك هيكل بدون سلطة ولا سلطة بدون هيكل، ولا يوجد أبدا حل مثالي ولكن عدة حلول. فكل وضعية تنظيمية مهما كانت، تضم دوما هامشا من الشك الذي يستغله وينتزه التحليل الاستراتيجي، فالذي يتحكم في هذه المنطقة يحصل على السلطة. ويتمثل منبعها في هامش حرية الأفراد أو الجماعات اتجاه بعضهم البعض، أي حرية إمكانية الفرد في رفض أو مفاوضة ما يطلبه الآخرون منه، وتحقيق هذه إمكانية حالما يستطيع الفرد أن يحتفظ بمنطقة لا يتحكم فيها الآخرون وتجعل سلوكه غير متوقع في نظرهم." (عبد القادر خريبيش، 2011، ص 587)

وهذا ما نلاحظه عند النقابات المستقلة كفاعلين اجتماعيين استراتيجيين، تمتلك هامشا من مصادر الشك تستمدتها من القوانين التي تتعلق بممارسة حق الإضراب، وهي القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وخاصة المادة 38 منه. والقانون 90-02 الذي ينص في المادة 32 على حماية حق الإضراب. كما يمنع تعويض العمال المضربين كما جاء في المادة 33

منه. كما أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

ب. استعمال السلطة ومصادرها: " السلطة هي علاقة وليست سمة للفاعلين. ولا يمكن أن تظهر -وإذن تصبح ملزمة لأحد الأطراف الحاضر إلا بوضعها موضع التنفيذ في علاقة. التي تضع فاعلان أو أكثر يعتمدون على بعضهم البعض لتحقيق هدف مشترك، المشروط بأهدافهم الشخصية... فالسلطة مرتبطة بشكل لا ينفصل عن المفاوضات." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p65) وقد ميز كروزبي وفريدبرغ " أربعة موارد كبرى للسلطة تتوافق مع مختلف أنماط مصادر الشك، ذات صلة خاصة للمنظمة: تلك الناشئة من التحكم في كفاءة خاصة ومن التخصص الوظيفي، تلك المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة وبيئاتها؛ تلك التي تنشأ من التحكم في الاتصالات والمعلومات، أخيراً تلك التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p83) وسلطة نقابة الكناييست المستقلة تكمن في هذه المصادر مجتمعة مما أعطاها قوة كبيرة جداً كما سنبينه فيما يلي:

أولاً: الكفاءة التي يملكها الأساتذة، تجعل من الصعوبة بمكان تعويضهم بأساتذة آخرين، خاصة ذوو الخبرة الكبيرة. وهذه الخبرة الجماعية للأساتذة هي بمثابة مصدر للسلطة " تُحوّل للنقابات قوة تنظيمية كاملة، وتحقق لأفرادها مستويات عالية من الأجور." (اعتماد محمد علام، 1994، ص 209) بحسب السوسيولوجي آرثر ستنشكومب Arthur Stinchcombe. وقد هددت وزارة التربية الوطنية في عدة مناسبات بفصل الأساتذة المضربين وتعويضهم بآخرين إلا أنها لم تستطع تجسيد هذا التهديد على أرض الواقع. للعدد الكبير من الأساتذة المضربين الذي يصل إلى 70% ويشمل الدراسة في معظم المدارس والمؤسسات التربوية. والمعارضة الشديدة من طرف التلاميذ الذين يتمسكون بأساتذتهم ويتضامنون معهم، ويرفضون أن يدرسهم أساتذة مستخلفين لا يملكون الخبرة اللازمة ولا التكوين البيداغوجي الذي يمتلكها أساتذتهم المشهود لهم من جهة أخرى، مما يفرض في الأخير على وزارة التربية التفاوض معهم.

ثانياً: علاقة التنظيم النقابي بالبيئة المحيطة به، " ولا منظمة يمكن أن توجد بدون أن تقيم علاقات مع بيئاتها... من هذا الواقع، فإن البيئات ذات الصلة بالمنظمة، بمعنى شرائح المجتمع التي هي كذلك في علاقة معها، تشكل لها دائماً وبالضرورة مصدرًا للاضطراب المحتمل لسير عملها الداخلي، وبالتالي منطقة من عدم اليقين الكبرى ولا مفر منها." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p85) وهنا نركز على أولياء التلاميذ الذين يجدون أنفسهم في كل مرة تقوم فيها النقابات المستقلة بالإضراب المفتوح أبناءهم في الشارع، ويتعرضون لضغوطات رهيبية، وخاصة الأولياء الذين يعملون معاً، وكثيراً ما أتهموا النقابات المستقلة باستغلال أبنائهم كرهائن لتحقيق مطالبهم. كما أن هناك من الأولياء والمجتمع المدني من تضامن مع الأساتذة واعتبر مطالبهم مشروعاً. وهو ما يشكل ضغط كبير ويجبر الوزارة في الأخير إلى دعوة النقابات للجلوس على طاولة المفاوضات لتصحيح الاختلالات في القانون الخاص، وتحقيق مطالبهم التي اعتبرتها في البداية غير شرعية، ومبالغ فيها وخاصة إذا تعلق الأمر بقضية الأجور.

ثالثاً: الضغط الذي تمارسه النقابات المستقلة على الوصاية وعلى المجتمع ككل، من خلال التحكم في الاتصالات والمعلومات التي تتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب كما وردت في القواعد التنظيمية للقانون 90-02 و" نفس عملية الابتزاز والابتزاز المضاد، التفاوض والمساومة سوف تمتد بالتالي حول التحكم ونقل المعلومات ذات الصلة ببعضهم البعض." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p87)

ونقابة الكناييست لها قدرة كبيرة على تنظيم قواعدها عن طريق البيانات والنشرات الإعلامية التي تنشرها بصفة دورية وطنياً، وبشكل مسامر للأحداث ومضاد للمعلومات التي كانت تنشرها وزارة التربية، ويتم ذلك عن طريق المكتب الوطني

والمنسقين الولائيين باستعمال المواقع الرسمية على شبكة الأنترنت. بالإضافة إلى نشاطها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وارتباط كل هذه الشبكة بالمنسق والمجلس الوطني. وحضورها الدوري للندوات وسائل الإعلام السمعية والبصرية في كل مناسبة تتعلق بالتربية الوطنية لشرح مواقفها ومطالبها المشروعة، التي تخص كرامة الأستاذة كفاعل اجتماعي أساسي في المجتمع، لا يمكن تجاوزه. وتنوير الرأي العام حول مغالطات الوزارة الوصية حول عدم شرعية إضرابها. وأنهم أخذوا أكثر من حقهم؟

رابعا: القواعد التنظيمية المتعلقة بالنزاعات الجماعية والحق في الإضراب، التي تمثل منطقة شك تتحكم فيها النقابة بشكل جيد. وتلتزم بتطبيقها في كل مرة، عند إقدامها على أي حركة احتجاجية أو إضراب وطني. وتبدأ دائما بذكرها في بياناتها التي تعلن فيها عن رغبتها في الإضراب، إذا وصلت المفاوضات إلى طريق مسدود مع المستخدم، أو عدم التزام المستخدم بتجسيد الاتفاقيات التي تمت بينهم سابقا. " فالقواعد هي مبدئيا موجهة لحذف مصادر عدم اليقين. ولكن المفارقة هي أن هذه القواعد ليس فقط أنها لا تستطيع أن تصل إلى إجلائها بشكل كامل، ولكن أيضا تصنع أخرى يمكن في الحين الاستفادة منها من قبل هؤلاء. حتى لو كانت تسعى لإرغامهم. والتي من المفترض أنها تعدل السلوكيات." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p88) المادة 32 مثلا من القانون 90-02 التي ورد فيها " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل... والمادة 33 منه التي تمنع تعويض الموظفين المضربين بآخرين."

وقد فشلت وزارة التربية في التحكم في هذه المصدر رغم أن " من المسلم به عموماً أن القاعدة هي وسيلة في أيدي الرئيس للحصول على سلوك مطابق من جانب رؤوسيه." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p88-89) هذا التحكم في هذه القواعد التنظيمية كمنطقة شك يمنح النقابة المستقلة سلطة، على الإقدام على الإضرابات المفتوحة، ولو أنها غير شرعية.

ج. نسق الفعل الملموس: هذه المصادر الأربعة للسلطة التي تمتلكها النقابة المستقلة، جعلت نقابة الكنايبست بتجنيد وتأيد من قاعدتها كما بينته نتائج البحث الميداني حول اتجاهات المنخرطين فيها، تنتصر في كل مرة، وتُرفع وزارة التربية الوطنية على الجلوس للتفاوض. تنتهي بالإمضاء على محاضر الاجتماعات، بما فيها من اتفاقيات تتعهد فيها الوزارة على تلبية كل المطالب المهنية المرفوعة. كان آخرها بيان عيد النصر 2015/03/19 الذي اعتبرته النقابة نصرا للمدرسة الجزائرية مع كل ما يحمله هذا التاريخ من رمزية تاريخية. ف" نسق فعل ما، ليس معطى طبيعي، ولكن بناء جماعي موقفي." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p278). " والتغيير هو تعلم لأشكال جديدة من الفعل الجماعي، و" لا يتعلق بإقرار بناء أو هيكل جديد، تقنية جديدة أو منهج جديد، ولكن لإطلاق عملية التغيير التي تعني الأفعال وردود الأفعال، التفاوض والتعاون. فهي تتعلق بالعملية التي تضع في اللعب ليس إرادة فرد واحد، ولكن قدرة المجموعات المختلفة على المشاركة في نسق معقد." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p338) وهذا التغيير التنظيمي يقابله مقاومة التغيير التنظيمي الذي يظهر جليا عندما رفضت الإمضاء على ميثاق أخلاقيات قطاع التربية. (وزارة التربية الوطنية، 2015) لأنه يحد من حريتهم داخل المنظمة.

د. نقد النقابات المستقلة كفاعل استراتيجي: التفكير الاستراتيجي والتفكير النسقي متكاملين ومتناقضين ومتقاربين في نفس الوقت، حيث اعتمد ميشال كروزبي على صلة الفرد-المجتمع وبالأخص الحريات الفردية-الضغوطات الاجتماعية. وانتقد بشدة النسقية التقليدية السيرنيطيقية التي تجهل البعد الاستراتيجي للسلوك الإنساني وقاعدتها المتمثلة في توقع البناءات الإنسانية. " (عبد القادر خريش، 2011، ص589) و" بالنسبة إلى تورين (Touraine) (1994)، يستجيب كروزبي لأزمة الوظيفية من خلال استبدال فكرة المجتمع بفكرة التغيير. مؤيداً للمقاربة من ناحية نسق الفعل التاريخي، وقد أقر آلان توران أن

سوسولوجيا كروزي هي تكملة لا غنى عنها لسوسولوجيا النسق... ولكن مع مرور الوقت وتقدم البحث الاجتماعي، تظل العديد من الاعتراضات سارية. دعونا نلخصها: تبين أن الفعل الإنساني متعدد الأوجه أكثر مما يتصوره كروزي وتتطلب دراسته استخدام مفاهيم إضافية (الثقافة، والتأثيرات والدوافع)؛ كما تحمل أسبقية علاقات السلطة نظرية الفاعل فقيرة جدا، فالسلطة ليست المحرك الوحيد للأفراد والمنظمات؛ إن المجتمع ليس تقاطعاً بسيطاً لأنساق الفعل الاستراتيجي؛ والدولة، من جانبها، حتى ولو منقوصة في صلاحياتها، تظل أساس الشرعية. " (Dominique, M. 2012, p 110)

كما أن هذا النوع من الفعل النقابي الاستراتيجي حجر عثرة في التنظيمات، وفعلهم النقابي غير عقلائي. و " الاستراتيجية غير عقلائية على ما يبدو لا يمكن أن تجد تفسيرها إلا في تحليل أوثق للوضعية أو الوضعيات التي من خلالها يمكننا تحديد هذه العقلانية: من جهة، الضغوط التقنية، القانونية، الاقتصادية والاجتماعية التي تُفرض عليهم. ومن جهة أخرى " قواعد اللعبة " التي تعكس علاقات السلطة، التي من خلالها يتهيكّل نسق فعل المنظمة. " (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p 475)

3. الخلاصة

لا شك أن أفكار التي جاءت بها نظرية الفاعل الاستراتيجي تبقى ضرورية لدراسة التنظيمات وشروط التغيير التنظيمي، حتى ولو أن المنطقين متعاكسين ولكن تبقى متكاملة: " بلا منطق نسقي التحليل الاستراتيجي لا يتجاوز تفسير الظواهر، وبلا تحقيق استراتيجي التحليل النسقي يبقى مضاربة، وبدون تنبيه المنطق الاستراتيجي تصبح حتمية. " (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p 237)

أهم نتيجة مستخلصة من هذه الدراسة الميدانية هو أن:

- مصادر السلطة الأربعة التي تملكها النقابات المستقلة للتربية كما وردت في نظرية الفاعل الإستراتيجي، سمحت لها بفرض منطق التغيير التنظيمي للقواعد التشريعية للمسار المهني وتحقيق العديد من المطالب السوسيو-مهنية.
- في مقابل التغيير التنظيمي، استطاعت نقابة الكناييست المستقلة، أن تقاوم التغيير التنظيمي عندما رفضت الإضاء على ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية. فحافظت على مناطق الشك التي تعتبر المنطلق لتحركاتهم النقابية.
- الفاعلين الاجتماعيين بما فيهم وزارة التربية كمؤسسة خدماتية والنقابات المستقلة للتربية، شركاء في بناء النسق التنظيمي في إطار القوانين التنظيمية التي تضبط استراتيجياتهم وتسمح بتجسيد نسق الفعل الملموس، الذي هو محصلة المفاوضات والاتفاقات المبرمة لتحقيق الأهداف الفردية والجماعية. فنقابة الكناييست كفاعل استراتيجي، مكنته مصادر السلطة التي يمتلكها من انتزاع العديد من المطالب السوسيو-مهنية، ولتجاوز إشكالية التغيير التنظيمي المفروض الذي يخل بتوازنات المنظمة، يجب تفعيل شراكة حقيقية واعية بين جميع الفاعلين الاجتماعيين دون إقصاء لأي طرف، لتحديد مسار مهني عادل يضمن حياة كريمة لموظفي قطاع التربية وإنجاح العملية التعليمية التعليمية لأبنائنا.
- كما نقتح أن يتم اجراء بحث مكمل لموضوعنا لمعرفة رد الفعل الاستراتيجي أيضا لوزارة التربية الوطنية في نزاعات العمل الجماعية لمقاومة التغيير التنظيمي المفروض للمسار المهني، من قبل النقابات المستقلة، وتأثيره على النسق التنظيمي السوسيو-اقتصادي للجزائر.

المراجع العربية

1. أحمد فهمي جلال، (2007) *مهارات التفاوض*، الناشر: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، جامعة القاهرة، ط1، مصر.
 2. اعتماد محمد علام، (1994) *دراسات في علم الاجتماع التنظيمي*، الناشر مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، مصر.
 3. جون سكوت، (2009)، *علم الاجتماع - المفاهيم الأساسية - ترجمة: محمد عثمان*، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، ط1، لبنان.
 4. عبد القادر خريش، (2011)، " التحليل الاستراتيجي عند مشال كروزيي"، *مجلة جامعة دمشق*، المجلد 27، العدد الأول والثاني، سوريا.
 5. غسان سلايبي، (2018)، *مقاربة مصادر القوة في النقابات - منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا*، نشر مؤسسة Friedrich-Ebert-Stiftung، تصميم وطباعة مهدي جليتي، تونس.
 6. مصلح الصالح، (1999)، *الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية*، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الرياض.
- القوانين والمراسيم:
7. الأمر 06 - 03، أمر 06-03، مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، *يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية*، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46، الصادر 16 يوليو 2006.
 8. المرسوم التنفيذي رقم 08-315 مؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008، *يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية*، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 59، الصادر في 12 أكتوبر سنة 2008.
 9. المنشور التنفيذي رقم 12-240، مؤرخ في 29 مايو 2012 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2008 *والمضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية*، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34 الصادر في 03 يونيو 2012.
 10. قانون رقم 90 - 14، مؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 *يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي*، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادر 13 ذو القعدة عام 1410.
 11. قانون رقم 90 - 02 مؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 *يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب*، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6، الصادرة في 11 رجب عام 1410هـ.
 12. وزارة التربية الوطنية، *ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية*، 29 نوفمبر 2015. www.education.gov.dz.

المراجع الأجنبية

1. Alain Touraine et al, (1997) *le mouvement ouvrier*, librairie Arthème Fayard, France, , ISBN 2-213-01361-6.
2. Bernoux Ph, (2006), *Théories et chgmt des organisations*, cnrs-université Lyon2.
3. Christian LEVESQUE, Gregor MURRAY, (2003) "Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale ": clés de lecture pour un renouveau, *Revue de l'IRES* n° 41.

4. Charest, R. & Rhéaume, J. "L'action syndicale aujourd'hui", *revue Nouvelles pratiques sociales*, Volume 20, Numéro 2, printemps 2008, 24–36. [http : //doi.org/10.7202/018446ar](http://doi.org/10.7202/018446ar).
5. Dominique Martin, (2012), *L'analyse stratégique en perspective*, éditeur : librairie Droz.
6. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, (1977) *L'acteur et le système les contraintes de l'action collective*, Éditions du Seuil, , ISBN 2-02-005839-1.
7. Roger Aim, (2006), *l'essentiel de la théorie des organisations* ,gualino éditeur, 9^e édition , France.
8. Serge Braudo, *Dictionnaire juridique*, www.dictionnaire-juridique.com ,

الملاحق

الملحق (1) :

استمارة استبيان: الموجهة للمنخرطين في نقابة كنيبيست ولاية البويرة

I. البيانات الشخصية:

المرشح للتوظيف الداخلي : ذكر أنثى

السن :

المستوى الدراسي: شهادة ليسانس شهادة ماجستير أو ماستر رسة العليا للأساتذ م. ن. الم.

التكنولوجي للتربية

ما نوع ربتك الحالية ؟

أستاذ متريص أستاذ مرسم أذ رئيسي أسل كون

II. اتجاهات المنخرطين في نقابة الكنيبيست في نضالهم :

1. هل تنتهي لأي تمثيل نقابي في إطار التشريع المعمول به قانونيا ؟

نعم لا

2. هل اطلعت على الأحكام التي ينص عليها قانون رقم 90-02 الذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ؟

نعم ، اطلعت عليه لا ، لم أطلع عليه

إذا كان لا ، كيف تشارك في الإضرابات و أنت لا تعرف محتوى القانون المنظم للإضراب ؟

لا يهم معرفة القانون ، المهم المشاركة و النضال الجماعي

لا أعترف بالقانون المنظم للإضراب ، فالإضراب حق طبيعي

تعنت الوزارة وإقصاءها للنقابات المستقلة يدفعنا للإضراب حتى ولو لا نملك أي تمثيل نقابي

أخرى :

3. هل تشارك في جميع الإضرابات التي تعلن عنها نقابة الكنيبيست الولائية أو الوطنية ؟

نعم لا

إذا كان لا ، حدد الأسباب ؟

4. هل مشاركتك في الإضراب عن قناعة أم تحت أي نوع من الضغط ؟

عن قناعة و بكل حرية تحت الضغط و الإكراه لأنني ضد الإضراب

5. هل تطلع على مطالب النقابة في كل مرة ؟

نعم ، يتم اعلامنا عن طريق بيانات النقابات لا ، أتق في ممثلي النقابات

6. ماهي أهم مطالب نقابة الكنيبيست التي تتكرر في كل مرة ؟

تحسين الأجور عادة النظر في المسار المهني تحسين الظروف المهنية

توسيع قائمة الأمراض المهنية سيرير الخدمات الاجتماعية لعمال التربية

أخرى :

6. لماذا تتكرر التوترات و اللجوء إلى الإضرابات في كل مرة ؟

- غياب التفاوض الجاد كشريك اجتماع رفض النقابات للأحكام الارتجالية للوزارة
 سوء الأحوال المهنية للموظفين في هذا القطاع طالب النقابات التعجيزية
 أخرى:.....
7. ماهي الطريقة التي تلجأ إليها نقابة الكنايبست في كل مرة لافتك الحقوق ؟
 التفاوض الإضراب المتقطع إضراب المفتوح الملتصقات والتجمعات
8. هل نقابة الكنايبست تنشط خارج إطار القانون باللجوء إلى الضغط و المساومة على الوزارة بالإضراب المفتوح أو المتكرر و اتخاذ التلاميذ كرهائن ؟
 نعم لا
- اذكر الأسباب؟.....
9. هل الإضرابات المتكررة للنقابة جاءت بنتائج ملموسة ؟
 نعم لا
- إذا كان نعم ، أذكر بعضها ؟.....
10. ماهي النتائج التي تلاحظها في الميدان بعد كل اضراب ؟
 تدمر أولياء التلاميذ تأخر في البرامج الدراسية ، تراجع مستوى التلاميذ
 أخرى:.....

الملحق (2) :

المقابلة المقننة : الموجهة للمنسق الولائي لنقابة كنايبست لولاية البويرة :

1. ماهي أهم مطالب النقابات التي تتكرر في كل مرة ؟
2. لماذا تتكرر التوترات و اللجوء إلى الإضرابات في كل مرة ؟
3. ماهي الطريقة التي تلجأ إليها النقابات في كل مرة لافتك الحقوق ؟
4. هل النقابات تنشط خارج إطار القانون باللجوء إلى الضغط و المساومة على الوزارة في كل مرة بالإضراب المفتوح أو المتكرر و اتخاذ التلاميذ كرهائن ؟
5. هل الإضرابات المتكررة للنقابات جاءت بنتائج ملموسة ؟
6. ماهي النتائج التي تلاحظها في الميدان بعد كل اضراب ؟
7. ماهي مشاريعكم المستقبلية فيما يخص الدفاع عن مكتسبات التي حققتها النقابات ؟
8. هل يمكن أن تسرد لنا كيف سارت الأحداث إنطلاقاً من 2011 وصولاً إلى 2017 ، في ما يخص الإضرابات والاحتجاجات التي قامت بها نقابة الكنايبست ، ومحاضر الاجتماعات التي وقعت مع وزارة التربية وانتهت بافتكك أهم مطالب النقابة ومن بينها الرتب المستحدثة لترقية الأساتذة ؟