

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله-



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم و عمل تحت عنوان:

## المفاوضات و الإضراب في الجزائر بعد 1988

دراسة حالة نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس لقطاع ثلاثي الأطوار للتربية

تحت إشراف:

عبد الناصر جابي

من إعداد:

سمير صغير

السنة الجامعية: 2020-2021



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله-



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم و عمل تحت عنوان:

## المفاوضات و الإضراب في الجزائر بعد 1988

دراسة حالة نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية

تحت إشراف:

عبد الناصر جابي

من إعداد:

سمير صغير

السنة الجامعية: 2020-2021

## كلمة الشكر

أولاً و قبل كل شيء، احمد الله عز و جل الذي بفضله تتم الصالحات.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف الدكتور عبد الناصر جابي على إشرافه على هذا العمل، و على الجهد الكبير الذي بذله، و على نصائحه القيمة التي رسمت معالم الطريق لإتمام هذه الدراسة، و على صبره الجميل علي طوال هذه السنين، و دعمه الدائم و المستمر لي، فله مني كل التقدير و الاحترام.

و أدين بالشكر أيضا إلى كل أعضاء المجلس الوطني لنقابة الكنابيست، و اخص بالذكر أعضاء المكتب الوطني الذين ساعدوني بتقديم جميع التسهيلات و مختلف التوضيحات و المعلومات لانجاز هذا البحث .

كما اشكر في الختام كل من ساعدني و ساهم في بلوغ هذا العمل مرحلته النهائية سواء من قريب أو بعيد، و اخص بالذكر زوجتي الدكتورة موري ليلي، و الصديق الدكتور كاف موسى.

## اهداء

أتقدم باهداء عملي المتواضع إلى:

الوالدين الكريمين أطال الله عمرهما

زوجتي و ابنتي آيلا ريمة

إخوتي و أخواتي

و إلى ارواح شهداء الجزائر

.....

## المخلص

تهدف الدراسة إلى البحث في: المكانة التي تحتلها العملية التفاوضية في الإضراب في الجزائر بعد 1988، و ذلك بالتركيز على مجال نشاط يمثل قاطرة الحركات العمالية و النقابية في الجزائر بعد تلك السنة، ممثلا في قطاع التربية الوطنية و منه الأستاذ و الموظف الجزائري، هذا الأخير الذي يختلف في خصوصياته مع عامل القطاع الصناعي العمومي الذي سيطر لسنوات طوال على ركح مسرح الحركات العمالية في الجزائر منذ الاستقلال.

و قد تم الاعتماد على أسلوب المسح، الذي افرز لنا مجموعة عددها 61 مفردة مجسدة في أعضاء المجلس الوطني لنقابة الكنابيست.

كما اعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي، و استعمال الاستبيان كأداة لجمع البيانات من المبحوثين، حيث قسمت الدراسة إلى فصل منهجي و خمسة أبواب جمعت بين التصور النظري و التحقيق الميداني.

و جاءت النتائج لتعدل معارفنا حول احتمالية ظهور المفاوضات بمناسبة الإضراب، و مدى ارتباطها بشكل الإضراب بين الاداتي و التعبيري، كما أفرزت لنا بروزا علينا لمطالب كيفية متنوعة و احتلال المطالب الكمية مرتبة الوصافة بتكرارية شبه ثابتة بدل الريادة.

فخصوصية الإستراتيجية النقابية لدى الأستاذ النقابي في نقابة الكنابيست، المتمثلة في إستراتيجية المواجهة المباشرة و الهجومية المجسدة للعقيدة البراغماتية، ساهمت بشكل كبير في تحديد شكل الإضراب السائد عندها، و بروز المفاوضات في إضراباتها حتى قبل الشروع فيها، مع التركيز على إستراتيجية تفاوضية قائمة على المحور الخاطيء من خلال الإعلان عن مطالب نوعية و التفاوض على مطالب كمية.

الكلمات المفتاحية : المفاوضات، الإضراب، الحركة العمالية، الحركة النقابية، الإستراتيجية

## Summary

This study aims to investigate The position occupied by the negotiating process in the strike in Algeria after 1988, by focuses on the field of activity that represents the locomotive of labor and union movements in Algeria after that year which were represented in the national education sector. The strike includes Algerian professors and employees; the latter differ in their peculiarities with the public industrial sector worker who has dominated for years at the stage of labor movements in Algeria. A descriptive approach has been opted for the study at hand s the researcher has relied on 61 individuals from the National Council of the -cnapeste- Syndicate to collect his data. The study was divided into a methodological chapter and five chapters that combined theoretical perception and field investigation.

The results came to modify our knowledge about the possibility of the emergence of negotiations when the strike takes place. It also emphasizes the extent to which they are related to the form of the strike between the instrumental and the expressive.

The peculiarity of the union professor strategy -cnapeste-, which is represented in the direct and offensive confrontation strategy that embodies the pragmatic doctrine contributed greatly to determining the form of the prevailing strike in it. Additionally, it led the emergence of negotiations in its strikes even before they were launched, with a focus on a negotiating strategy based on the wrong axis of the announcement of qualitative demands and negotiation of quantitative demands.

**Keywords:** negotiations, strike, labor movement, trade union movement, strategy

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
	كلمة الشكر
	إهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
ا	مقدمة عامة
<b>الفصل المنهجي للدراسة</b>	
8	I-الإشكالية
11	II-فرضيات البحث
11	III-تحديد المفاهيم
13	IV-المنهجية المتبعة
16	V-دراسات سابقة حول الموضوع
<b>الباب الأول: المفاوضات الجماعية</b>	
<b>الفصل الأول: ظهور المفاوضات الجماعية</b>	
29	تمهيد
29	I- تعريف المفاوضات الجماعية
31	II- أنواع المفاوضات
32	1- حسب الشكل العام
33	2- حسب المضمون
34	3- حسب الإستراتيجية المستعملة و النتائج
35	4- حسب المطالب
37	6- حسب المستوى
39	III - المكانة القانونية التي تحتلها المفاوضات الجماعية



<b>الفصل الثاني: سوسيولوجية المفاوضات الجماعية</b>	
43	أ- بذور المفاوضات الجماعية
47	ب- مكونات العملية التفاوضية
47	1- القضية التفاوضية
48	2- الهدف التفاوضي
48	3- أطراف التفاوض
49	4- الموقف التفاوضي
50	ب- عامل القوة في المفاوضات الجماعية
<b>الفصل الثالث: المفاوضات الجماعية في الجزائر</b>	
54	أ - ظهورها المفاوضات في الجزائر
57	ب- المكانة القانونية للمفاوضات الجماعية في الجزائر
58	ب- محتوى العملية التفاوضية
59	ب- دور الدولة في المفاوضات الجماعية
59	1- الدولة كمستخدم
60	2- الدولة كمدافع عن المصلحة العامة
60	3- الدولة كسلطة تشريعية:
<b>الباب الثاني: الإضراب</b>	
<b>الفصل الأول: ظهور الإضراب كممارسة عمالية</b>	
63	أ- مفهوم الإضراب
66	ب- التطور التاريخي للإضراب
70	ب- أسباب الإضراب
70	1- الأسباب المعلنة
71	2- الأسباب الخفية
72	ب- أشكال الإضرابات
72	1- الإضرابات الكلاسيكية
73	2- الإضرابات غير الكلاسيكية
74	3- الإضراب حسب الإستراتيجية
75	4- الإضراب حسب التكتيك
<b>الفصل الثاني: سوسيولوجية الإضرابات العمالية</b>	

78	أ- خصائص الإضرابات العمالية
78	1- الخاصة الجماعية
78	2- الخاصة المطلبية
79	3- خاصة التنظيم
79	4- خاصة المصلحة المشتركة
79	5- خاصة الآثار الناتجة عن الإضراب
81	أ- مراحل الإضراب
81	1- مرحلة التحضير للإضراب
81	2- مرحلة بداية الإضراب
82	3- مرحلة سيرورة الإضراب
82	4- مرحلة نهاية الإضراب
83	أ- دور النقابة في الإضراب
84	1- مرحلة ما قبل الإضراب
84	2- مرحلة بداية الإضراب
85	3- مرحلة نهاية الإضراب
85	أ- عامل القوة في الإضراب
<b>الفصل الثالث: الشروط القانونية لصحة الإضراب في الجزائر</b>	
89	تمهيد
90	أ- تطور الإضرابات في الجزائر
92	أ- شروط شرعية الإضراب في الجزائر
92	1- استنفاد الإجراءات القانونية لحل النزاع الجماعي
93	2- إقرار الإضراب في جمعية عامة
93	3- الاقتراع السري:
93	4- وجوب إيداع الإشعار المسبق بالإضراب
<b>الباب الثالث: الإضراب في الجزائر بعد الاستقلال</b>	
<b>الفصل الأول: تطور حجم الإضرابات في الجزائر بين سنة 1969 و 2018</b>	
97	تمهيد
98	أ- الحالة العامة للإضراب في الجزائر (1969-2018)
100	أ- الإضراب في ظل المنع القانوني (1969-1989)

106	III- الإضراب، إنه مسموح... ! إنه قانوني ما بين ( 1990 - 2018 )
<b>الفصل الثاني: انتقال ممارسة الإضراب من القطاع الخاص إلى القطاع العمومي</b>	
111	تمهيد
111	I- المرحلة الأولى 1969-1989
113	II- المرحلة الثانية 1990 - 2016
<b>الفصل الثالث: الإضراب في قطاع التربية الوطنية</b>	
116	I- الأستاذ الجزائري كمحرك جديد للساحة العمالية و النقابية
118	II- الإضراب كممارسة مطلبية لدى نقابة الكنابيست
120	III- تطور الحجم البشري في قطاع التربية الوطنية
123	IV- المركزية النقابية ، النقابات المستقلة و السلطة العمومية
<b>الباب الرابع: الأستاذ النقابي في نقابة الكنابيست</b>	
<b>الفصل الأول: الأستاذ المشكل للمجلس الوطني لنقابة الكنابيست</b>	
128	I- التعريف بميدان الدراسة
128	1- نشأة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
129	2- القواعد التنظيمية
130	II- خصوصيات مجموعة البحث
142	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: الممارسة النقابية بين التصور و التطبيق</b>	
147	I- تصورات المبحوثين حول بعض المفاهيم الأساسية في عالم الحركات النقابية
157	II- المساهمة في تأسيس نقابة الكنابيست و الانخراط فيها
168	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: التجربة النقابية لأستاذ التربية الوطنية في نقابة الكنابيست</b>	
173	I- أداء و مكانة نقابة الكنابيست عند أستاذ التربية الوطنية
178	II- نقابة الكنابيست و المحيط
185	خلاصة الفصل
<b>الباب الخامس: المفاوضات و الإضراب عند الأستاذ النقابي في الكنابيست</b>	
<b>الفصل الأول: سوسيولوجية الإضراب عند الأستاذ المنخرط بالمجلس الوطني لنقابة الكنابيست</b>	
191	I- الإضراب كممارسة نقابية
194	II- الإضراب و المطالب

201	III- الإضراب و الحجم البشري
207	IV- سيرورة الإضراب في ظل الشائعات و الضغوطات الممارسة
211	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: سوسيولوجية المفاوضات في اضطرابات نقابة الكنابيست	
216	I- طاولة المفاوضات بين الوسيلة و الهدف
219	II- المفاوضات في الإضراب
228	III- نهاية المفاوضات و وقف الإضراب
234	خلاصة الفصل
237	الاستنتاج العام
242	الخاتمة
245	قائمة المراجع
251	الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
130	جدول يوضح توزيع مجموعة البحث حسب الجنس	1
130	جدول يوضح توزيع أفراد مجموعة البحث حسب الفئة العمرية	2
131	جدول يوضح توزيع أفراد مجموعة البحث حسب الحالة العائلية	3
132	جدول يبين عدد الأبناء عند أفراد مجموعة البحث	4
133	جدول يبين توزيع أفراد مجموعة البحث على الولايات التي يمثلونها	5
134	جدول يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب الأصل الجغرافي	6
135	جدول يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب المؤهل العلمي	7
136	جدول يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب تخصصهم العلمي	8
138	جدول يبين توزيع عناصر مجموعة البحث حسب عدد سنوات الاقدمية في العمل	9
139	جدول يبين توزيع أعضاء مجموعة البحث حسب سنة الانخراط في نقابة الكنايبست	10
141	جدول يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب سنوات العضوية في المجلس الوطني	11
147	جدول يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم النقابة	12
148	جدول يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم الإضراب	13
149	جدول يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم المفاوضات	14
150	جدول يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم المطالب	15
151	جدول يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم القائد النقابي	16
152	جدول يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم العقيدة النقابية	17
153	جدول يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم القاعدة النقابية	18

154	جدول يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم التضامن العمالي	19
155	جدول يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم الوزارة الوصية	20
156	جدول يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم قانون العمل	21
157	جدول يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب سبب اختيارهم لمهنة التدريس	22
158	جدول يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب أسباب الانخراط في نقابة الكنابيست	23
159	جدول يبين لنا توزيع أفراد مجموعة البحث حسب كيفية الالتحاق بنقابة الكنابيست	24
160	جدول يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب الانخراط في نقابات سابقة و أسباب عدم الانخراط أو الخروج منها	25
163	جدول يبين ترتيب القيم السائدة في نقابة الكنابيست حسب درجة الأهمية بالنسبة لأفراد مجموعة البحث	26
165	جدول يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب المساهمة في تأسيس نقابة الكنابيست	27
165	جدول يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب الحصول على تكوين و الجهة المساهمة	28
173	جدول يبين تقييم أفراد مجموعة البحث لأداء نقابة الكنابيست	29
174	جدول يبين المكانة التي يحتلها أفراد مجموعة البحث في التنظيم النقابي حسب تقديراتهم	30
176	جدول يبين أسباب بروز نقابة الكنابيست في قطاع التربية الوطنية حسب آراء أفراد مجموعة البحث	31
178	جدول يبين وجود و غياب التضامن بين نقابة الكنابيست و النقابات الأخرى و أسبابه حسب أفراد مجموعة البحث	32
180	جدول يبين علاقة نقابة الكنابيست بوزارة التربية حسب أفراد مجموعة البحث	33

182	جدول يبين رأي المبحوثين كون قرارات وزارة العمل بإسقاط صفة التمثيل عن نقاباتهم و النقابات المستقلة الأخرى هو إعلان حرب و الأسباب منها	34
191	جدول يبين توزيع آراء أفراد مجموعة البحث حول الإضراب كممارسة نقابية	35
192	جدول يبين توزيع آراء المبحوثين حول أشكال الممارسات التعبيرية و المطالبية التي يقومون بها ما عدى الإضراب	36
193	جدول يبين شكل الإضراب المفضل عند نقابة الكنابيست حسب أفراد مجموعة البحث	37
194	جدول يبين آراء المبحوثين أن كان الإضراب هو الحل الوحيد لتحقيق المطالب و السبب في حالة الإجابة بنعم	38
196	جدول يبين ترتيب مطالب الكنابيست في الإضرابات حسب آراء المبحوثين	39
198	جدول بين الوسائل المستعملة للتعبئة للإضراب حسب أفراد مجموعة البحث	40
199	جدول يبين أهم المكاسب المحققة نتيجة النضال النقابي لأفراد مجموعة البحث	41
201	جدول يبين آراء المبحوثين حول نسبة المشاركة في الإضراب حسب مدته الزمنية	42
202	جدول يبين آراء المبحوثين حول علاقة الحجم البشري بالتصعيد في الإضراب	43
205	جدول يبين آراء أفراد مجموعة البحث حول تأثير الممارسة النقابية بالتوظيف الواسع للمرأة في قطاع التربية الوطنية	44
207	جدول يبين آراء المبحوثين حول أثر الشائعات على سيرورة الإضراب	45
209	جدول يبين آراء المبحوثين حول وقف الإضراب بسبب الضغوط و الجهات الممارسة لها	46
216	جدول يبين آراء المبحوثين حول سعيهم دائما في إضراباتها إلى بلوغ طاولة المفاوضات	47

217	جدول يبين خصوصية المفاوضات بين الهدف و الوسيلة حسب آراء المبجوثين	48
219	جدول يبين الطرف المفاوض من جانب نقابة الكنايبست حسب آراء أفراد مجموعة البحث	49
220	جدول يبين صفة المفاوض من جانب نقابة الكنايبست حسب آراء أفراد مجموعة البحث	50
223	جدول يبين ثبات و تغير المفاوض في نقابة الكنايبست حسب آراء المبجوثين	51
224	جدول يبين مشاركة المبجوثين في العملية التفاوضية الناتجة عن الإضراب و المفاوض من جهة وزارة التربية الوطنية حسبهم	52
226	جدول يبين التزام المفاوض النقابي بالعودة إلى استشارة المجلس الوطني حول مقترحات وزارة التربية لحل الأزمة حسب المبجوثين	53
228	جدول يبين مدى اخذ الوضعية الاقتصادية للبلاد بعين الاعتبار من طرف المبجوثين أثناء العملية التفاوضية بمناسبة الإضراب	54
230	جدول يبين توقيت المفاوضات بمناسبة الإضراب حسب آراء أفراد مجموعة البحث	55
231	جدول يبين مدة المفاوضات بمناسبة الإضراب حسب آراء المبجوثين	56
232	جدول يبين مساهمة المفاوضات في توقيف الإضراب حسب آراء المبجوثين	57



## فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	رسم بياني يبين توزيع معدل الإضرابات على المرحلتين المدروستين	99
2	رسم بياني يبين توزيع إضرابات المرحلة الأولى على سنواتها	100
3	رسم بياني يبين توزيع إضرابات المرحلة الثانية على سنواتها	107
4	رسم بياني يبين توزيع إضرابات المرحلة الأولى حسب القطاع القانوني	111
5	رسم بياني يبين توزيع إضرابات المرحلة الثانية حسب القطاع القانوني	113
6	رسم بياني يبين توزيع الإضرابات في قطاع التربية الوطنية حسب سنوات الفترة من 2002-2016	116
7	رسم بياني يبين توزيع الإضرابات في قطاع التربية الوطنية و حصة نقابة الكنابيست في الفترة 2002-2016	119
8	رسم بياني يبين توزيع الأساتذة في قطاع التربية الوطنية حسب الأطوار الثلاثة منذ 1962 إلى غاية 2018	122
9	رسم بياني يبين سبب عدم الانخراط في نقابات سابقا	161
10	رسم بياني يبين سبب الخروج من النقابات السابقة	161
11	رسم بياني يبين ترتيب القيم السائدة في نقابة الكنابيست حسب أفراد مجموعة البحث	164
12	رسم بياني يبين الأطراف المساهمة في التكوين النقابي للمبجوثين المتحصلين على تكوين	166
13	رسم بياني يبين المبررات المقدمة من المبجوثين يعتبرون أنفسهم إطارات نقابية	175
14	رسم بياني يبين المبررات المقدمة من قبل من لا يعتبرون أنفسهم إطارات نقابية	175
15	رسم بياني يبين الأسباب المقدمة من قبل المبجوثين المصرحين بوجود تضامن بين نقاباتهم و النقابات الأخرى	179
16	رسم بياني يوضح أسباب غياب التضامن بين نقابة الكنابيست و النقابات الأخرى حسب أصحاب هذا الرأي	179
17	رسم بياني يبين مبررات المبجوثين لاعتبار قرارات الوزارة كإعلان حرب	183

184	رسم بياني يبين مبررات المبحوثين الذين لم يعتبروا قرارات وزارة العمل حربا على نقابتهم	18
195	رسم بياني يبين أسباب اعتبار المبحوثين للإضراب الوسيلة الوحيدة لتحقيق المطالب	19
197	رسم بياني يبين ترتيب المبحوثين للمطالب حسب أهميتها	20
197	رسم بياني يبين نصيب الأجور و لواحقها من كل مرتبة حسب ترتيب الجدول رقم 39	21
201	رسم بياني يبين ترتيب آراء المبحوثين حول نسبة المشاركة في الإضراب حسب مدته	22
203	رسم بياني يبين آراء المبحوثين حول أسباب ربطهم للحجم البشري بالنزعة إلى التصعيد في الإضراب	23
204	رسم بياني يبين آراء المبحوثين حول سبب نفي علاقة الحجم البشري بالنزعة إلى التصعيد في الإضراب	24
205	رسم بياني يبين كيفية تأثر الممارسة النقابية بالتوظيف الواسع للمرأة في قطاع التربية الوطنية حسب المبحوثين	25
207	رسم بياني يبين كيفية تأثر سيرورة الإضراب بالشائعات حسب المبحوثين	26
210	رسم بياني يبين الجهات الممارسة للضغط لوقف الإضراب حسب المبحوثين	27
217	رسم بياني يبين أسباب جعل المبحوثين للمفاوضات كوسيلة	28
218	رسم بياني يبين أسباب جعل المبحوثين للمفاوضات كهدف	29
221	رسم بياني يبين جهة تعيين المفاوض في نقابة الكنابيست حسب المبحوثين	30
222	رسم بياني يبين صفة النقابي المنتخب حسب المبحوثين	31
223	رسم بياني يبين الحالات التي يتغير فيها المفاوض في نقابة الكنابيست حسب آراء المبحوثين	32
225	رسم بياني يبين المفاوضون من طرف وزارة التربية حسب المبحوثين	33
225	رسم بياني يبين وظيفة الممثلين عن وزارة التربية الوطنية في العملية التفاوضية حسب المبحوثين المشاركين	34

229	رسم بياني يبين الحالات المرتبطة بالوضع الاقتصادية التي تؤخذ بعين الاعتبار من طرف الكنايست حسب المبحوثين	35
232	رسم بياني يبين الأساليب الإضافية لحل الإضراب حسب آراء المبحوثين	36

# مقدمة عامة

## مقدمة عامة:

أصبح عالم الشغل منذ القرنين الماضيين و إلى يومنا الحالي يشكل جزءا مهما من أجزاء المجتمع، بعد أن عرف تغيرات جذرية، كنتيجة منطقية لذلك الانتقال الذي عرفته المجتمعات من نمط إنتاج إلى آخر، و لعل أهم تحول شهدته هذه المجتمعات ما سمي "بالثورة الصناعية" التي كان لها تأثير عميق على مختلف مجالات الحياة العامة، و على علاقات العمل بالخصوص، إذ كانت علاقات العمل بسيطة لقلة عدد الأفراد العاملين، كما كان صاحب العمل يعمل بجانب عماله ، مما أعطى طابعا شخصيا لهذه العلاقة، و جعلها تشبه شكل العائلة الحرفية.

كما ساهم حدوث "الثورة الصناعية" في انتاج مجتمعات جديدة قائمة على نمط إنتاج رأسمالي يعتمد أساسا على الحرية الفردية و حرية المبادرة، و مرتكزا على الآلة الحديثة و توسيع أماكن العمل لإنتاج الثروة، فصاحب هذه المستجدات زيادة كبيرة في اليد العاملة، وتحول صاحب المعمل من مالك لهذا الأخير و عامل بجانب عماله، إلى مالك يقوم بمهام الإدارة و التسيير متخليا عن التنفيذ في العملية الإنتاجية، مما خلف شرخا في العلاقة بين العمال و أرباب العمل، و ما عقد الوضع أكثر الجشع الذي اتصف به أرباب العمل خاصة في العقود الأولى لظهور التصنيع ، الأمر الذي دفع العمال إلى تنظيم صفوفهم في اتحادات من أجل الدفاع عن مصالحهم و تحسين ظروفهم .

و نتيجة لهذه التكتلات العمالية ، ظهرت أفعال و ممارسات جماعية متنوعة تعبر عن احتجاجاتهم ، و عن عدم رضاهم عن الأوضاع السائدة، أهمها " الإضراب" الذي كانت و لا تزال تعتمد به النقابات و العمال كوسيلة ضغط على أصحاب المؤسسات المستخدمة للاستجابة لمطالبهم .

و الحديث عن الإضراب كفعل عمالي ليس بالسهولة التي نتصورها، فقد قوبل الإضراب بتضييق شديد من قبل القوانين التنظيمية لعلاقات العمل، خاصة في ظل الحكومة الموالية لأرباب العمل، أو في حالة ملكية الحكومات للمؤسسات المستخدمة، فأصبحت العلاقة بين العمال و المستخدمين متوترة، و طغى عليها الصراع بدل التعاون بما لا يخدم الطرفين، فغلق المصنع لا يخدم العامل الذي يحصل على لقمة عيشه منه، و لا صاحب العمل الذي يسعى إلى إنتاج و توسيع ثروته .

فكان لزاما على الطرفين إيجاد حل يرضي مصلحة كل طرف من الطرفين، بعد أن تبين أن استمرار علاقة العمل لا تتم إلا في ظل سيادة السلم، و في هذا السياق لا يمكن تصور سلم دول تشاور و حوار و تبادل و جهات النظر، أو ما يطلق عليه تسمية " المفاوضات".

إلا أن التطرق لمثل هذه الأحداث و التغييرات التي شهدتها الشق الغربي من المعمورة، و محاولة تعميمها على باقي بقاع العالم يعد خطأ منهجيا فادحا، نظرا لما تمتلكه المجتمعات من خصوصيات تميزها عن بعضها البعض، و لكن دون نفي مطلق لتأثيرها عليها، فلو أخذنا الجزائر على سبيل المثال، خاصة في فترة ما بعد الاستقلال، نشاهد ظهور حركات عمالية نشيطة، أخذت عدة أشكال من الصراع العمالي أهمها الإضراب، في ظل حظر قانوني لهذا الفعل العمالي - الإضراب - ، نظرا للايدولوجيا التي كانت سائدة و مسيطرة على نمط التسيير في الجزائر إلى غاية نهاية الثمانينات، ممثلة في نمط التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الذي كان يعتمد على المؤسسة العمومية في عملية الإنتاج، فإذا علمنا أن هناك حظرا قانونيا للإضراب، فكيف لنا أن نتصور وجوده، و قيام مفاوضات بمناسبته ؟

و لكن في حقيقة الأمر، كان الإضراب كممارسة عمالية واقعا مفروضا في المؤسسة العمومية الجزائرية مع نهاية الثمانينيات، حيث أجابنا الواقع بنفي تساؤلنا النظري السابق، فلم يستمر الحظر القانوني للإضراب لمدة طويلة، خاصة بعد أحداث 05 أكتوبر 1988، أين قام المشرع برفع الحظر عن الإضراب نتيجة للحركة الاجتماعية التي وقعت كرفض للأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية المتدنية للطبقات الشعبية، و هكذا فان خروج الإضراب من الممنوع إلى المباح في الجزائر كان بنفس الطريقة التي شهدتها بعض المجتمعات الأخرى، خاصة إذا علمنا أن فشل مشروع التصنيع بسبب فشل المؤسسة العمومية الصناعية في إنتاج الثروة، و عجزها حتى عن إعادة إنتاج نفسها، الأمر الذي حولها إلى جهاز لتوزيع الإيرادات الريعية و أكسبها الصبغة الاجتماعية بدل المؤسسة الاقتصادية.

كما سرع انهيار المشروع الصناعي عملية التحول في المجتمع الجزائري، مساهما في التخلي عن التسيير الاشتراكي و دافعا للانتقال إلى استقلالية المؤسسات و الدخول في اقتصاد السوق، و انتهاج سياسة خصوصية المؤسسات العمومية، و ما صاحبها من ظواهر جديدة مثل عمليات تسريح العمال، و القضاء على بعض أنماط التشغيل كالعامل الدائم و توسيع نطاق العمل المؤقت، بما لا يسمح بتراكم الوعي في الأوساط العمالية نتيجة تكسير الطبقة العمالية الصناعية و القضاء على الحركات المطالبة، فكان من نتائج انتقال قيادة الحركة المطالبة مثلا في الإضراب من عمال القطاع الصناعي العمومي، إلى موظفي

قطاع الخدمات العمومية، نظرا لمحافظة هذا الأخير -قطاع الوظيف العمومي- على بعض الخصوصيات التي زالت عن القطاع الصناعي، كالعامل الدائم مثلا، و عدم مساسه من قبل عمليات تسريح العمال، كما أنه بقي من بين القطاعات النادرة التي تخلق مناصب عمل في القطاع المدني، إضافة إلى القطاع العسكري في الجانب الآخر.

إن قطاع الخدمات العمومية أصبح يشكل في السنوات الأخيرة قاطرة الحركة العمالية المطلوبة في الجزائر، أو بالأحرى قاطرة الحركة النقابية، ويرجع هذا التباين في التسمية إلى التباين و التمايز الموجود في الواقع، ففي سنوات السبعينيات و الثمانينيات لم يكن هناك مجال للحديث عن حركات نقابية نظرا لعدة اعتبارات، منها أن الحركة المطلوبة كانت من فعل التكتلات العمالية في المصانع و الورشات خارج الأطر النقابية، فالعامل هو الذي كان يحرك و ينشط الإضراب، في وقت كان التمثيل النقابي يقتصر على مركزية نقابية واحدة ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين و المعروف عنه أنه جهاز من أجهزة الدولة، تسعى من خلاله هذه الأخيرة إلى تمرير المشاريع و ضبط حركية الفئات العمالية المختلفة.

في حين أننا اليوم أمام حركة نقابية نشيطة، في قطاع الوظيفة العمومية خاصة، ممثلة في النقابات المستقلة عن هياكل المركزية النقابية ( الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، التي أظهرت فعالية كبيرة ميدانيا في استقطاب عدد كبير من المناضلين و المنخرطين، و الدعوة إلى الإضراب و تأطيره، و السعي إلى الوصول إلى طاولة الحوار مع الهيئات الوصية، و النجاح في ذلك في كثير من الأحيان، بالرغم من كون بعضها يعمل خارج الأطر القانونية، أو خارج الاعتراف القانوني بها كنقابة.

كما أن الحديث عن قطاع الوظيفة العمومية لا يقتصر على مقارنته بباقي القطاعات العمومية الأخرى، و إنما يتعداه إلى ضرورة التركيز على الأجزاء المكونة لهذا القطاع، ومقارنة حركية كل جزء من أجزائه بالأجزاء الأخرى، و مدى فاعلية هذه الحركية و انعكاساتها على أفراد هذه التنظيمات.

إن ما يميز هذا القطاع كونه قطاع موظفين مؤهلين في غالبيتهم، وبأعلى الشهادات في كثير من الأحيان (كأساتذة التعليم العالي مثلا)، كما أن الاحتجاجات التي يعرفها نابعة من حركة ذات تأطير نقابي مطلبية، هجومي في غالبيته، قوي بمناضليه و بحساسية القطاعات التي يشتغلون بها (التربية و التعليم، التعليم العالي و البحث العلمي، الصحة، و الإدارة العمومية...).

و مما سبق ذكره تتجلى لنا الأهمية التي بات يتمتع بها هذا القطاع في عالم الشغل، و في مجال الحركات الاجتماعية من خلال ما يقوم به في إعادة تنشيط الحركة العمالية عامة و النقابية بالأخص، بعد الجمود الذي اكتنف هذه الأخيرة طيلة عقود في ظل المركزية النقابية الأحادية.

و عليه، خصصنا هذا البحث، من أجل تسليط الضوء أكثر على خصوصيات هذا القطاع مقارنة بالقطاعات العمومية الأخرى، و في محاولة لمعرفة أسباب التحول الذي عرفته الحركة المطالبة في الجزائر، من حركة عمالية إلى حركة نقابية، و انتقال القيادة - أي قيادة الحركة المطالبة - من قطاع إلى آخر، و الفعالية النقابية داخل نفس القطاع حسب مجالات النشاط، بالإضافة إلى مصادر القوة و القدرة على تحقيق المطالب، وفق دراسة و نمط تحليل يتعدى التفسير السببي للظاهرة، إلى أنماط أخرى قد تساهم في إيضاح الرؤية أكثر .

ولبلوغ الأهداف المرجوة من الدراسة، قمنا بتحديد المجال الزمني للبحث ، فكان تاريخ أكتوبر 1988 هو النقطة الزمنية المرجعية التي ستتطلق منها الدراسة نظرا لما عرفت الجزائر من أحداث قبل، أثناء و بعد هذا التاريخ، الذي ساهمت أحداثه بصفة مباشرة أو غير مباشرة في تغيير صورة الجزائر و الجزائريين، و مهدت لتغييرات عميقة في مختلف مجال الحياة، بما فيها عالم الشغل.

أما المجال المكاني فهو قطاع الوظيفة العمومية و بالتحديد التركيز على احد أجزاءه متمثلا في قطاع التربية الوطنية، نظرا لعدة اعتبارات سبق ذكرها، مثل كونه يحتل المرتبة الأولى في الحركات المطالبة، و بروز الحركة النقابية فيه ممثلة في نقابات مستقلة و نشيطة، ذات إستراتيجية هجومية ظاهريا، وقع الاختيار على واحدة منها تتمثل في نقابة المجلس الوطني لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية الناشطة في قطاع التربية الوطنية، و انطلاقا من هذه المعطيات قمنا برسم خطة الدراسة الموضوع و هي كالاتي :

ففهرس الأطروحة يحتوي على خمسة أبواب رئيسية، بداية و بعد مقدمة عامة، قمنا بتخصيص فصل للتقريب المنهجي للموضوع الذي يتناول الإشكالية المطروحة للدراسة، فرضيات الدراسة، تحديد المفاهيم، المنهجية المتبعة، ثم الدراسات السابقة حول الموضوع.

و بعده انتقلنا إلى بناء الباب الأول من الدراسة، و هو مخصص لموضوع المفاوضات الجماعية، حيث نجد فيه ثلاثة فصول، خصص الأول لظهور المفاوضات الجماعية، و الثاني لسوسيولوجيا المفاوضات الجماعية، و الثالث للمفاوضات الجماعية في الجزائر .



أما الباب الثاني، فقد خصص للإضراب، و ينقسم بدوره إلى ثلاثة فصول، وجه الفصل الأول لظهور الإضراب كممارسة عمالية، أما الفصل الثاني فهو موجه لسوسيولوجيا الإضرابات العمالية، و خصص الثالث للإضرابات العمالية في الجزائر.

و قد خصص الباب الثالث للإضراب في الجزائر بعد الاستقلال، و جاء مقسما إلى ثلاثة فصول، أولها لتطور حجم الإضرابات في الجزائر بين 1969 و 2018، و خصص الفصل الثاني لانتقال ممارسة الإضراب من القطاع الخاص إلى القطاع العمومي، و أما الفصل الثالث فقد خصص للإضراب في قطاع التربية الوطنية.

أما الباب الرابع، فقد خصص للجزء الأول من العمل الميداني و عنون بالأستاذ النقابي في نقابة الكنابيست، و قسم إلى ثلاثة فصول، أولها الأستاذ المشكل للمجلس الوطني لنقابة الكنابيست، ثم الفصل الثاني للممارسة النقابية بين التصور و التطبيق، ثم الفصل الثالث الذي عنون بالتجربة النقابية لأستاذ التربية الوطنية في نقابة الكنابيست.

و في الأخير، نجد الباب الخامس تحت عنوان المفاوضات و الإضراب عند الأستاذ المنخرط في المجلس الوطني لنقابة الكنابيست، و الذي نجد فيه فصلين، خصص الأول لسوسيولوجيا الإضراب عند الأستاذ المنخرط بالمجلس الوطني لنقابة الكنابيست، أما الفصل الثاني فنجده تحت عنوان سوسيولوجيا المفاوضات في إضرابات نقابة الكنابيست.

و في الختام، و في محاولة منا لحوصلة نتائج البحث، أدرجنا استنتاجا عاما، و خاتمة تمثل انشغالات بمستقبل الحركة النقابية الجزائرية، و مستقبل و المفاوضات و الإضرابات في ظل التحولات العميقة التي يعرفها المجتمع الجزائري، في سياق تراكم التجارب النقابية الدفاعية و الهجومية لدى موظفي القطاع العمومي الجزائري خاصة، و الفرد الجزائري عامة .

# الجانب المنهجي للدراسة

## 1- الإشكالية:

يركز علماء الاجتماع على التغير الاجتماعي على انه مسلمة من مسلمات علم الاجتماع، إذ لا يمكن تصور مجتمع ثابت كليا دون أدنى تغير، و يأخذ هذا الأخير أشكالا متنوعة، و قد يصل أحيانا إلى حد التحول الذي يعني التغير الجذري السريع، و المجتمع الجزائري اقل ما يقال عنه أنه مجتمع تحولات ، فالمتتبع للسيرورة التاريخية التي مر بها هذا المجتمع ، خاصة جزائر الاستقلال، سيكتشف صدق هذا القول، حيث كان التغير دائما سريعا و عميقا، أساسه "صراع المصالح"، مغلفا في أحيان كثيرة بالعنف الجمهوري و المواجهة المباشرة.

إلا أن إطلاق حكم كهذا يتطلب تقديم حجج و أدلة موضوعية يستند إليها، و منها أن الجزائر عرفت منذ الاستقلال تغيرات و تحولات جذرية و عميقة على كل أصعدة الحياة العامة ( الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية و القانونية)، فكانت هذه التغيرات في كل مرة تحدث لتشكل بنية جديدة مغايرة للبيئة السائدة، و لعل أهم تحول عرفه المجتمع الجزائري، ذلك الذي حدث في نهاية الثمانينيات، نتيجة ظهور توترات و اضطرابات شكلت حركة اجتماعية واسعة سنة 1988، حيث كانت سياسة البلاد قبل هذا التاريخ تركز على تطبيق النمط الاشتراكي في التسيير، و الاعتماد على المؤسسة العمومية و خاصة الصناعية كلبنة أساسية لبناء الاقتصاد الوطني و تحقيق التطور للوصول بركب الدول المتقدمة، كما اعتمدت سياسيا على الأحادية الحزبية، و نقابيا على الأحادية النقابية، و جاء كنتيجة حتمية لهذا الوضع المنظومة القانونية التي نصت على المنع أو الحظر القانوني للإضراب كممارسة عمالية.

فاعتبر الإضراب في نظر الجهات الرسمية منافيا لمبادئ النهج الاشتراكي القائم على الملكية العامة لوسائل الإنتاج، غير أن واقع الحال اثبت عكس ذلك، فالترسانة القانونية و الإجراءات التأديبية التي كانت مطبقة لم تتمكن من منع ظهور الإضراب، و إنما كان موجودا كممارسة عمالية مطلبية و بأعداد كبيرة أيضا، فعبرت إضرابات تلك المرحلة بصفة صريحة عن مواجهة مباشرة بين المسير و العامل، و كشفت أيضا عن صراع مؤطر بالمصلحة بينهما.

إن، فالحظر القانوني لم يمنع من ظهور الإضرابات، و لكن عقد الأوضاع أكثر، فبعد اندلاع الإضراب يغيب الأفراد المنظمين له، و بالتالي يغيب الممثل العمالي، هذا الأخير الذي كان ينشط خارج

الهيكل النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي تحول إلى جزء من هياكل الدولة الحزب 1 ، مبتعدا بذلك عن الأدوار الأساسية للممارسة النقابية، لنجد أنفسنا نتكلم عن حركة عمالية في تلك الفترة، في حين سنتكلم لاحقا عن حركة نقابية كنتيجة مباشرة لأحداث أكتوبر 1988، حيث شهد المجتمع الجزائري تغييرا صريحا مفضيا إلى خروج الإضراب من دائرة الممنوع إلى دائرة المباح مع صدور دستور 1989، و ما تبعه من قوانين منظمة لعلاقات العمل خاصة منها القوانين 02/90، 03/90، 11/90، التي تصرح بحق العامل في الإضراب، الحق في التفاوض، الحق في التنظيم و التمثيل النقابي.

كما تزامن أيضا هذا الوضع مع تغييرات كبيرة على المستوى السياسي، الاقتصادي و الاجتماعي، حيث تحولت توجهات الدولة من الأحادية الحزبية إلى التعددية السياسية، و من المركزية النقابية إلى التعددية النقابية، و إلى الاقتصادية الحر بدل الموجه، و المنافسة بدل الاحتكار، كما عملت الدولة على إعادة هيكلة المؤسسات العمومية، هذه العملية التي أفضت إلى ظاهرة تسريح العمال و معلنة عن بداية تكسير الطبقة العمالية الصناعية التي تراجع أدائها المطلبي بصفة واضحة، ليحل محلها قطاع عمومي آخر ممثلا في قطاع الوظيفة العامة، الذي عرف تمردا اكبرا في حجمه البشري، و تدهورا جليا لوضعية شاغليه، ما انعكس ميدانيا في إضرابات واسعة و منظمة، و لكن هذه المرة ليس باسم الحركات العمالية و إنما باسم الحركات النقابية، التي برزت في شكل نقابات فئوية مستقلة عرفت كيف تخرج عن هيكل المركزية النقابية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين).

إن هذه التحولات الكبيرة، جعلت من موظف قطاع الوظيفة العامة محركا و قاطرة للحركات الاجتماعية عامة و الحركات النقابية التي باتت تشكل فسيفاء نقابية في الساحة الاجتماعية، نظرا للعدد الكبير للنقابات الفئوية المستقلة التي تشكلها، و التي تظهر في مجملها على أنها نقابات مطلبية بدرجات متفاوتة، مبرزة للملاحظ للشأن النقابي الجزائري ديناميكية قطاع التربية الوطنية كجزء من أجزاء الوظيفة العامة مقارنة بباقي القطاعات، و مطلبية الأستاذ و المعلم الجزائري كموظف و نقابي مقارنة بباقي موظفي الوظيفة العامة.

---

1 ناصر، جابي: الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية. المعهد الوطني للعمل. الشارقة. الجزائر. 2001. ص90.

و تجدر الإشارة في هذا المقام، إلى أن قطاع التربية الوطنية عبر فاعله النقابي ممثلا في أستاذ التربية الوطنية احتل صدارة تنشيط الحركة النقابية و المطالبة الجزائرية لما يفوق العقدين من الزمن، معلنا عن بروز فئة اجتماعية و مهنية مختلفة عن العامل الصناعي من حيث العمل و ظروفه، التكوين و المستوى الدراسي، التجربة المطالبة، الممارسة النقابية،...الخ، و حتى داخل نفس القطاع - قطاع التربية الوطنية- تختلف الممارسات النقابية و المطالبة من نقابة إلى أخرى، و يظهر ذلك جليا عند النقابة المسماة بالمجلس الوطني لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية ( CNAPESTE )، التي احتلت صدارة تنشيط الساحة النقابية في قطاع التربية الوطنية منذ سنة 2003 تقريبا، و هذا القطاع بدوره يشكل جزءا مهما من أجزاء الوظيفة العامة الجزائرية.

و نظرا للأهمية التي يتمتع بها قطاع التربية الوطنية ضمن القطاعات العمومية، و الفعالية النقابية الكبيرة التي ميزت نقابة المجلس الوطني لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار على الساحة النقابية الوطنية سنحاول الخوض في دراسة سوسيولوجية لأهم ممارسة عمالية و نقابية ممثلة في الإضراب و المفاوضات بمناسبة الإضراب عند هذه النقابة عبر التساؤل التالي:

• ما هي المكانة التي يحتلها كل من الإضراب و المفاوضات ضمن الإستراتيجية النقابية لنقابة

المجلس الوطني لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار؟

كما تنبثق العديد من الأسئلة الجزئية تحت التساؤل العام للإشكالية ممثلة في:

- ما هي المكانة التي يحتلها الإضراب عند هذه النقابة؟

- ما هو أهم شكل من أشكال الإضرابات الأكثر إتباعا؟

- من هو الفاعل في هذه النقابة؟

- ما هي المكانة التي تحتلها المفاوضات ضمن إستراتيجية هذه النقابة؟

- ما هو موضوع المفاوضات؟

- من يفاوض من؟

- هل تتجح المفاوضات دائما في وقف الإضراب؟

كما أن هذا الكم من الأسئلة يبقى عبارة عن تساؤلات أساسية يمكن أن تتفرع إلى أسئلة جزئية، قد تساعد على الإجابة عن التساؤل العام للإشكالية، وهذا ما سيظهر من خلال العرض وحسب ما يتطلبه البحث.

## II- فرضيات الدراسة:

1. تظهر المفاوضات بمناسبة الإضراب حينما يكون أدواتها، وتغيب حينما يكون تعبيريا .
2. تأخذ المطالب الأجرية في المفاوضات حول الإضراب المرتبة الأولى من بين مطالب الأستاذ.

## III- تحديد المفاهيم:

### 1- المفاوضات:

1-1- هي " موقف تعبيرى، قائم بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا، يتم من خلاله عرض و تقريب و مواءمة، و تكييف وجهات النظر، و استخدام كافة وسائل الإقناع، للحفاظ على المصالح القائمة، أو للحصول على منفعة جديدة بإجبار الخصم على القيام بعمل معين أو الامتناع عن عمل معين في علاقة الارتباط بين أطراف العملية التفاوضية اتجاه أنفسهم و اتجاه غيرهم" 1 .

1-2- المفاوضات: هي "النشاط الذي يقع مع حضور طرفين أو أكثر (أفراد، جماعات ، تمثيلات)، و الذي يحكم ارتباطاتهم، يريدون من خلاله إيجاد نهاية مرضية و غير عنيفة لحالة ما يشترك كل طرف منهم فيها مع الأخذ بالاعتبار حقيقة الآخر" 2.

---

1 محسن احمد، الخضيرى: مبادئ التفاوض. مجموعة النيل العربية. الطبعة الأولى 2003.ص 21

2 BELLENGER. L : « la négociation » que sais-je » collection PUF 1984. p 34.

## 2- الإضراب:

2-1- لغة: له معنى الإعراض، و هو قانونا "امتناع عن العمل مع التمسك بالوظيفة، و هو عادة عمل جماعي، و قد يكون عاما... كما يمثل الإضراب ضغطا على الإدارة العامة أو الخاصة لتحقيق المطالب، و لقد سادت هذه النظرية حيناً، فإخضع لضوابط متفاوتة في المرافق الخاصة، و اعتبر في المرافق العامة جريمة تأديبية، و اعتبرته دول جريمة جنائية، وأحيانا جريمة عسكرية" 1.

2-2- اصطلاحاً: هو "توقف مؤقت عن العمل، مقرر من طرف مجموعة من العمال للتعبير عن شكوى أو الضغط للحصول على الطلب" 2، و خلال هذا التعريف يتجلى الدور الثنائي للإضراب فهو "وسيلة ضغط و صيغة تعبير" 3 عن الحالة التي يعيشها المضربون.

2-3- و يعرف بأنه: "رفض جماعي عن تنفيذ العمل، متفق عليه من طرف مجموعة من الأجراء، سعياً إلى وقف سير مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات، من أجل الضغط على المستخدمين أو على جهات أخرى، و ينتج عن هذا التعريف ثلاثة خصائص أساسية:

أ- الإضراب هو فعل العمال التابعين

ب- الإضراب فعل جماعي متفق عليه، أي انه مدروس و عمدي

ج- الإضراب له هدف مباشر هو التوقف من أجل الضغط" 4.

---

1 نخبه من الأساتذة المصريين و العرب المتخصصين : معجم العلوم الاجتماعية. تصدير و مراجعة : إبراهيم مذكور، الهيئة المصرية العامة للكتاب. 1975. ص 47.

2 DURAND. C, DUBOIS.P : La grève : Enquête sociologique. Cahiers de la fondation des sciences politique. N° 195. PFNSP. 1975. P 9.

3 PERROT .M : Jeunesse de la grève : France 1871 1890. Collection l'univers historique. Ed SEUIL. Paris VI. 1984. P 14.

4 BOLDT. G, DURAND, P. ET AUTRES : Greve et lock-out. Collection du droit du travail. Communauté Européenne du charbon et de l'acier- Haute autorité-. Vol 5. Luxembourg. 1961. P 25.

#### IV- المنهجية المتبعة:

يتطلب القيام بأي بحث سوسولوجي تحديد إطار يسير وفقه هذا البحث يسمى بالمنهجية المتبعة، و التي هي أشمل من دراسة المناهج العلمية و التقنية، فهي مجموع الخطوات المتبعة قصد البحث و التنقيب في ميدان معين مع اختيار المنهج الملائم له، و مع تحديد الوسائل و التقنيات و المراحل الواجب إتباعها، و الأهم من هذا أن موضوع البحث، هو من يحدد لنا طريقة العمل، كالمنهج و التقنية و غيرها .

**1- المنهج:** لقد فرض علينا موضوع الدراسة التعامل مع **المنهج الوصفي**، هذا المنهج الذي يتعدى الظاهرة في شكلها إلى البحث في أعماقها، فيحللها، و يتأمل سيرها، و علاقاتها المتبادلة، ليصل وراء ذلك كله إلى شرح الظواهر بالكشف عن طبيعتها، و ما تخضع له من قوانين في وجوهها المختلفة، كما فرض علينا الموضوع التعامل مع احد أساليب هذا المنهج متمثلا في **دراسة الحالة** الذي يفرض التدقيق أكثر في كل تفاصيل موضوع الدراسة و مجاله و العلاقات التي تبني داخل هذا المجال، فنقوم "بجمع المعطيات حول الحالة و تركيبها بما يسمح لنا من فهم الظاهرة موضوع الدراسة" 1، و تختلف الحالة حسب العلوم "بقابلية لعلماء الانثربولوجيا و علماء الاجتماع فان الوحدة الرئيسية في كثير من الأحيان هي المجموعة الاجتماعية ( الأسرة، الجماعات الاثنية، القرية، الجماعات الدينية،...التنظيمات...الخ)" 2، كما تجدر الإشارة إلى أن هناك "مستويات أو أنواع لدراسة الحالة بين دراسة الحالة الواحدة و الحالات المتعددة و **الحالة الواحدة المتضمنة لوحدات تحليل داخلها**" 3 مثلما هو الحال في بحثنا هذا، فنقابة المجلس الوطني لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار هي الحالة المدروسة نظرا لمميزاتها و

---

1 CORBIERE. Marc, LARIVIERE. Nadine, et autres : Méthodes qualitatives et quantitatives dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé. Presses de l'université du Québec. Canada. 2014. P 75

2 GERRING. John: Case study research principles and practicles. CAMBRIDGE university press. New York. USA. 2007. P 1

3 YIN. Robert K: case study research design and methods. 3 ed. Thousand Oaks. CALIFORNIA. USA. 2007. P 40



خصوصياتها الفريدة و التي وقع عليها الاختيار لدراسة موضوع المفاوضات و الإضراب في الجزائر طيلة عقدين من الزمن تقريبا مقارنة بالنقابات الأخرى في نفس القطاع أو في قطاعات أخرى، و التي تتضمن بدورها وحدات تحليل متعددة متمثلة في إطاراتها النقابية الأعضاء في مجلسها الوطني و الذين تم تطبيق معهم أداة جمع البيانات.

**2- التقنيات المستعملة:** من المعلوم أن اختيار أداة لجمع المعطيات الميدانية أثناء أي دراسة تخضع لشروط، أولها خصوصية موضوع الدراسة و ما يمليه من منهج، و أيضا مجتمع البحث و خصوصياته، و باعتبار أن موضوع دراستنا فرض علينا التعامل مع المنهج الوصفي و إتباع احد أساليبه متمثلا في دراسة الحالة، فان ميدان الدراسة فرض علينا التعامل مع الاستبيان كأداة لجمع المعطيات لما لهذه الأداة من امتيازات في دقة المعطيات التي يمكن استخراجها من المبحوثين، فهي تستخدم لكشف آراء و تمثلات المبحوثين حول موضوع الدراسة من خلال الأسئلة المطروحة التي توزعت بين الأسئلة المفتوحة و الأسئلة المغلقة و الأسئلة المتعددة الإجابات.

و هنا تجدر الإشارة إلى "إمكانية تخلل المعطيات الإحصائية و الرياضية داخل أي بحث علمي، و علينا الفهم بان البحوث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية لا تملك أي مادة انطلاق رياضية، كما أنها لا يمكن أن تنتهي بخانة من الأرقام" 1، و إنما يستخدم فيها الرقم لإيضاح توجه الظاهرة و ارتباطاتها.

و تم بناء الاستبيان الخاص بهذه الدراسة من خلال طرح عدد من الأسئلة المتنوعة بين المباشرة و نصف المباشرة و المفتوحة حسب متطلبات البحث، و جاءت موزعة عبر أربعة محاور أساسية، فخصص المحور الأول لمسمى **البيانات الشخصية** و ضم ثلاثة عشر سؤالاً، ثم المحور الثاني بعنوان **التجربة النقابية** بثلاثة عشر سؤال هو الآخر و لكن بأسئلة متعددة الفروع قد تصل إلى ثلاثة فروع في السؤال الواحد، ثم محور ثالث بعنوان **الفعل النقابي و إستراتيجية الممارسة النقابية** بتعداد اثنا عشر سؤالاً متعددة الاختيارات في أغلبها، ثم المحور الرابع و بعنوان **المفاوضات و حل الإضراب** و الذي ضم اثنا عشر سؤالاً هو الآخر بأسئلة متنوعة حسب متطلبات البحث، مشكلة في مجملها خمسون سؤالاً.

---

1 PAILLE. Pierre, MUCCHELI. Alex : l'analyse qualitative en sciences humaines et sociales.

4 ed. Armon Colin. 2004. P 76-77

**3- العينة و طريقة التناول:** كما فرض علينا هذا الموضوع التعامل مع وحدات البحث وفق تقنية المسح الاجتماعي لوحداث مجتمع البحث على اعتبار انه مجتمع بحث معلوم و محدود" 1، و تتميز هذه الأخيرة عن المناهج الأخرى بكونها تهدف إلى معرفة وضعية و خصوصية مجتمع البحث بطريقة تفصيلية، و يتكون **مجتمع البحث** في حالتنا هذه من وحدات تحليل تتمثل في **أعضاء المجلس الوطني لنقابة المجلس الوطني لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار** أثناء فترة الدراسة، و التي تمت بتاريخ **11 و 12 افريل 2018** على اثر اجتماع المجلس الوطني للنقابة بثانوية "رابح بيطاط" بولاية "البليدة"، بعد تغيير مقر إجراء فعاليات الاجتماع الذي كان مبرمجا في ولاية "بومرداس"، بسبب عدم حصول النقابة على رخصة عقد الاجتماع بهذه الأخيرة و حصولها عليه في **أمسية يوم 11 افريل 2018**، ما حال دون التحاق كل أعضاء المجلس الوطني باجتماعهم بعد التوجس الذي سبقه و خوفهم من عدم حصولهم على الرخصة.

و تضم عينة دراستنا هذه **واحد و ستون (61) وحدة تحليلية** متمثلة في **إطارات نقابية** حائزين على **صفة العضوية** في المجلس الوطني لنقابة المجلس الوطني لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار، بعدما قمنا بسحب 120 نسخة من الاستبيان، و توزيع واحد و ستون (61) منها على كل الإطارات النقابية الحاضرين مع إعلامنا بوجود بعض الغيابات، و قمنا باسترجاع واحد و ستون (61) كاملة دون إلغاء أي استبيان منها، و هي التي اعتمدنا عليها في دراستنا الميدانية.

---

1 شاقا. فرانكفورت- ناشمياز، دافيد. ناشمياز: طرائق البحث في العلوم الاجتماعية. تر: ليلي الطويل. ط1. بترا للنشر و التوزيع. سوريا. 2004. ص 188

## V- الدراسات السابقة حول الموضوع :

### 1- دراسات حول الإضراب :

ركزت الدراسات الكلاسيكية في دراستها للإضراب على الدور الذي يلعبه العامل الاقتصادي و تأثيراته على تغير شكل الإضرابات، و تذبذبها عبر المراحل الزمنية سواء القصيرة أو الطويلة، و يقصد بالظرف الاقتصادي مجموع العوامل الاقتصادية الخارجة عن نطاق المؤسسة الإنتاجية و التي تظهر على مستوى الاقتصاد العام، و قد ربطت هذه الدراسات تطور الإضرابات من الناحية التكرارية بتطور الناحية الاقتصادية، بحيث كلما ازدادت هذه الوضعية تحسنا ارتفعت معدلات الإضرابات، و قد أكد ذلك كل من روبرت غويتز جيري، و م. بيرو باكتشاف ارتباطات إيجابية بين الظرفية الاقتصادية و اللجوء إلى الإضراب، و يعلل ذلك بتقدم الاقتصاد الذي أدى إلى تجميع العمال حول مراكز كبيرة للإنتاج، و بزيادة الاحتكاك زاد الوعي الطبقي و اتسعت هوة الانفصال بين الرأسمال و العمل، و نشوء النقابات التي أصبحت سلاحا بيد العامل، فارتفع معدلات الإضراب هو نتيجة لتطور الرأسمالية الصناعية 1.

و كما ربطت معدلات الإضرابات بالظرفية الاقتصادية عند م. بيرو و أندرياني، فقد ربطت دراسات أخرى موجة الإضرابات بسلسلة من المقاييس الاقتصادية الظرفية، مثلما نجده عند سوسكايس و تفسيره لإضرابات 1960 في أوروبا، حيث ربطها بالتضخم و تدهور ميزان المدفوعات التي تدفع بالحكومات إلى تطبيق سياسات صارمة في مراقبة الأسعار و الأجور 2، مما ينعكس بشكل مباشر على الطبقة العاملة باعتبارها بائعة لقوة عملها و مستهلكة لمعروضات السوق.

و في توجه آخر لدراسة الإضرابات، ذهب جون دانيال رينو إلى البحث في نتائج الإضرابات من حيث تكلفتها على النشاط الاقتصادي، فنجده يقول أن الإضراب أقل تكلفة من حيث عدد الأيام الضائعة من ظاهرة أخرى و هي التغيب، إلا أن البعض يذهبون في المغالاة إلى حد اعتبار الإضراب آفة في النشاط الاقتصادي، بينما نرى أن حوادث العمل و المرض أعداء الاقتصاد الحقيقيين من حيث تسببها

---

1 PERROT. M, DUBOIS. Pierre : revue française des affaires sociales. PARIS. Avril –juin 80. P36

2 Ibid. P 36.

في ضياع حجم كبير من الإنتاج 1.

و رغم الأهمية البالغة للعامل الاقتصادي كمتغير مفسر لحدوث الإضرابات، إلا انه بقي عاجزا عن فهم كلي و تفسير تعقيدات و تداخلات هذه الظاهرة، و هذا ما يفسر لجوء بعض الباحثين نحو الدراسات الاجتماعية و السياسية، و ذلك راجع إلى أن فهم الإضرابات لا يرتبط حصرا بمعرفة تأثيراته الاقتصادية من خلال تحديد حجم الإنتاج الضائع الذي يسببه، أو من خلال معرفة الاختلالات الاقتصادية المسببة له، و إنما تتجاوز كل ذلك إلى مستويات و أبعاد أخرى، كالبحت في الاتفاقيات التي تتولد عنها، و ما ينعكس عنها من إعادة رسم خارطة العلاقات الاجتماعية بين مختلف الأطراف في المؤسسات و القطاعات 2 ، كما أن هناك من الدراسات التي تعتمد في تحليلها على العلاقة بين الإضراب و حجم المؤسسة ، حجم العمالة، خصوصية الفئات العمالية، أنظمة تسيير المؤسسات،...الخ.

كما نجد العديد من الدراسات بتوجهات مختلفة، نذكر منها ما ورد عند غي كير في كتابه **الإضرابات العمالية**، الذي بين فيه التطور التاريخي لحجم الإضرابات و الأساليب الإحصائية لحسابها و أهم أسبابها في فرنسا 3.

كما لا يمكن تجاهل ما قدمته روزا لوكسمبورغ في كتابها **الإضراب الجماهيري - العام - الحزب السياسي و النقابة** 4، التي قدمت صورة عن شكل مهم جدا من أشكال الإضرابات و هو الإضراب العام، كما أوضحت الصورة النمطية للإضرابات الأولى في المصانع و التي أطلق عليها اسم الإضرابات المتوحشة، التي تعمل على شل كل الهياكل بصفة كلية، و هو ما ذهب إليه مجموعة أخرى من الباحثين في كتاب بعنوان: **إضراب عام-حلم عام: أمل التحول الاجتماعي** 5، تحت إشراف كل من آن موريلي

---

1 REYNAUT.J.D, ADAM.G. Conflits du travail et changement social. Puf. Paris. 1978. 42

2 Ibid. p 42

3 GUY. C. La grève ouvrière. PUS. Paris. 1970. P 192

4 LUXEMBURG. Rosa. The mass Strike, Political Party and the Trade Union. Tr: LAVIN Patrick. Pub: Marxist Educational society of Detroit. USA. 1925

5 MORELLI. Anne, ZAMORA. Daniel. Grève générale rêve générale : Espoir de transformation sociale. L'Harmattan. France. Avril 2016.

و دانييل زامورا، مسطّين الضوء على الإضراب العام كشكل أساسي و فعال في يد الطبقات العمالية لاسترداد الحقوق المهضومة من طرف أرباب العمل، في العديد من الدول مثل المملكة المتحدة، الولايات المتحدة، اسبانيا، الشيلي، بلجيكا، كوريا الجنوبية، فرنسا، لوكسمبورغ، و معرجين عن الأفق المستقبلية لهذا النوع من الإضرابات في الاتحاد الأوروبي.

أما عن الإضراب في الجزائر، فلا يمكن التطرق لموضوع الإضرابات العمالية كموضوع أساسي دون المرور بكل من سعيد شيخي، عبد الناصر جابي، عمر بن عمروش، الذين يعدون من الاختصاصيين في هذا الحقل، أو بالعديد ممن تناولوا الإضراب كممارسة نقابية في خضم بحوثهم حول الحركة النقابية الجزائرية مثل نورة بن علاق شاوية، سهام بدوية، و غيرهما.

فسيّد شيخي، قام بدراسة الإضراب و علاقته بقطاعات النشاط المختلفة و خاصة قطاع النشاط الصناعي، و علاقة هذا الأخير مع تزايد عددها في دراسته **الإضراب و المجتمع في الجزائر 1**، مشيراً إلى حالة قوى العمل التي كانت مسيرة مؤسساتها من قبل الدولة عبر القوانين

في حين أن عبد الناصر جابي، قام بدراسة سوسيوسياسية لموضوع الإضرابات العمالية، محاولاً ربط العلاقة بينها و بين مختلف مجالات الحياة العامة، في كتابه **الجزائر تتحرك 2**، حيث قام بتحديد شكلين من الإضراب في الجزائر، مختلفين تماماً هما: الإضراب الأدائي، و الإضراب التعبيري، و تصنيف مبني على خصوصية كل شكل من خلال مدة الإضراب و وضوح المطالب و المقصد منه، فالأول للضغط و الثاني للتعبير عن رفض الوضعية التي يعيشها العمال و هو ما ذهبت إليه الكثير من التحليلات الكلاسيكية في دراسة الإضرابات العمالية.

كما يعبر ناصر جابي في كتابه **الجزائر: من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية 3**، عن الإضرابات في الجزائر في فترة السبعينيات و الثمانينيات بكونها استراتيجيات عمالية جذرية عرفتها

---

1 CHIKHI. Saïd : Grève et société en Algérie. Cahiers de CREA. Alger de 1969 à 1985.

2 ناصر، جابي. الجزائر تتحرك: دراسة سوسيو-سياسية للإضرابات العمالية في الجزائر. دار الحكمة. الجزائر. 1994

3 ناصر، جابي. الجزائر: من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية. مرجع سابق.

المؤسسة العمومية بعدما كان القطاع الخاص مسرحا لها قبل ذلك التاريخ، ما اضطر المسير إلى محاربتها عن طريق الخطاب السياسي و الترويج على أنها آفة اجتماعية، ألحقت التحقيقات حولها فيما بعد بأجهزة الأمن.

أما عمر بن عمروش، فقد قدم كتابا بعنوان **الإضرابات و الصراعات السياسية في الجزائر 1**، مركزا على تحليل قائم على تفسيرات تاريخية و اجتماعية لأحداث مطلبية عمالية بغطاء اجتماعي و سياسي، و مركزا لمدى تدخل الدولة في تسيير علاقات العمل مذكرا بالأشكال التنظيمية المختلفة التي خضعت لها علاقات العمل في الجزائر.

كما نجد دراسة **نورة بن علاق شاوية**، تحت عنوان **الجزائر: الحركة العمالية و القضية الوطنية 1919-1954** 2، و التي أوردت في فصولها مجموعة من الأحداث المؤرخة لمشاركة الطبقة العمالية عبر ممارسات عمالية مطلبية أهمها الإضراب في تحريك الساحة السياسية الوطنية و مواكبة تطوراتها خدمة للقضية الوطنية أثناء الحكم الاستعماري.

و بالإضافة إلى ما سبق، نجد دراسة على شكل أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في قسم العلوم السياسية بجامعة وهران، تحت عنوان **النقابية و السلطات المحلية: دراسة حول نقابات الأساتذة بولاية وهران 1989-2012** 3، مخصصة فصلا كاملا للإضرابات كممارسة نقابية للأساتذة من بين أربعة فصول مشكلة للأطروحة، مبينة أهمية الإضراب بالنسبة للأساتذة في محاولاتهم التعبير عن انشغالاتهم و اعتمادهم عليها للضغط بهدف الحصول على مطالبهم المتنوعة بين النوعي و الاجري.

---

1 BENMROUCHE. Amar : Grèves et conflits politiques en Algérie. KARTHALA. Paris. 2000.

2 BENALLEGUE-CHAOUÏA. Noura : Algérie : mouvement ouvrier et question nationale 1919-1954. OPU. Ben aknoun. 2004.

3 BEDDOUBIA. Siham : Syndicalisme et pouvoirs locaux : Etude sur les syndicats d'enseignants de la wilaya d'Oran. These doctoral. Université d'Oran – département de science politique -. Algérie. 2011- 2012

## 2- دراسات حول المفاوضات:

تتمتع المفاوضات كمفهوم وكممارسة باهتمام العديد من الباحثين حول العالم، خاصة بعد العودة القوية لنظرية الفعل وامتزاجها بنظرية اللعبة، مشكلا تصورا جديدا لم يكن مألوفا بالمقارنة مع ما سبقه من نظريات كلاسيكية تفسيرية للممارسة الاجتماعية، التي كانت تعتمد على فكرة البناء الاجتماعي ووظيفة العناصر داخل البناء بما يضمن استمرارية وظيفية البناء العام و منه استمرارية تماسك المجتمع من خلال التأصيل لفكرة الإنسان المنمط و المقولب معياريا حسب الحاجة الاجتماعية، فجعلت له دورا متوقعا و ممارسة معيارية داخل المنظومة المجتمعية، و كل خروج عن هذا القالب المعياري يوصم اجتماعيا بالانحراف الاجتماعي.

فجاءت التصورات الجديدة لتعطي للفرد و الجماعات و التنظيمات صورة حية، فاعلة، مفكرة، مدبرة، مناورة، ... الخ ، لخصت في مفهوم الإستراتيجية، الذي تم استدعائه من زمن يعود إلى العصور الوسطى بعد إغفاله لفترة طويلة، كان قد أبدع في صقله نيكولاس ماكيافيلي في أعماله المعنونة على التوالي: الأمير 1 (1513)، فن الحرب 2 (1521)، و التي روج فيها للفكر المناور بهدف المحافظة على المكتسبات أو من أجل الحصول على وضعيات جديدة مرغوبة، بما يلخص في مفهوم المصلحة الذي يعد أساس التيار البراغماتي في مرحلة الحداثة و ما بعد الحداثة.

فكان لهذه التصورات الأثر البالغ على توجه العلوم الإنسانية و الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية، خاصة مع البروز الكبير للنظام الرأسمالي القائم على حرية المبادرة، و الذي يتطلب بناء استراتيجيات فعالة لضمان البقاء في مواجهة منافسة شرسة بين الفاعلين فيه، الأمر الذي حتم بضرورة إيجاد آليات جديدة لحل النزاعات داخل التنظيمات المشكلة لهذا النظام، كرد على مزاعم التيار الماركسي الذي أعاب دائما على الرأسمالية أنها تحمل بذور فناءها، معتبرا الصراع الذي سيقوم بين المالك لوسائل الإنتاج و العامل كبائع لقوة العمل محركا قويا لعجلة التاريخ التي ستغير من مكانة الطبقتين المتصارعتين.

---

1 MACHIAVEL. Nicolas : Le prince. Ed TALANTIKIT. Bejaia. 2014.

2 MACHIAVEL. Nicolas : L'Art de la guerre. Tr : TOUSSAINT Guiraudet. GF. Paris. 2015.

فكان من بين الآليات المنتجة في خضم التطور الرأسمالي، بهدف تاطير الحرية المطلقة و تحويلها إلى حرية عقلانية محدودة، يتمتع بها كل طرف من الأطراف المشكلة للاجتماع الإنساني سواء كان تنظيميا أو جماعة إنسانية، نجد المفاوضات بكل أشكالها و استراتيجياتها و تقنياتها، التي أسالت الكثير من الحبر عند الخبراء و كان الاهتمام بها بالغا، خاصة بعد سبعينيات القرن الماضي و ظهور الأشكال الجديدة لتنظيم العمل و تسيير المورد البشري، و ظهور تخصصات جديدة كالمناجمنت و التسويق، فدخلت المفاوضات في حل نزاعات العمل و النزاعات السياسية قبل و بعد حدوثها، و في العملية الاقتصادية و السياسية.

كما تجدر الإشارة إلى أن ما ورد من إنتاج فكري حول المفاوضات، جاء في غالبه تقنيا يشرح و يفصل في معنى العملية التفاوضية، أشكالها، استراتيجياتها، تكتيكاتها، تقنياتها، مثلما ذهب إلى ذلك ليونيل بيلنجر في مؤلفاته خاصة منها كتابه المعنون: **التفاوض 1**، الذي قدم فيه أسس العملية التفاوضية و أهميتها و أساليبها و الاستراتيجيات الممكن تطبيقها فيها.

وفي نفس السياق، نجد كتابا لمؤلفه محسن احمد الخضيري بعنوان **مبادئ التفاوض 2**، أعطى فيه صفة العلم للعملية التفاوضية و سماها بعلم التفاوض، و لكن محتوى الكتاب لم يخرج عن الإطار التقني، و نفس الشيء بالنسبة لطارق حمو في كتابه **دراسات في فن التفاوض 3**، و الذي شرح فيه أهمية فن التفاوض، مبادئه، أطرافه، ميادينه، مناهجه، مراحل العملية التفاوضية، الأساليب التفاوضية.

كما نجد أيضا العديد من المؤلفات حول التفاوض تحمل بعدا تدريبيا على العملية التفاوضية، مثل كتاب **أن تكون مفاوضا: الاستراتيجيات و التكتيكات 4** لكاتبه لازارو سومبايوو، و الذي قدم فيه مجموعة هامة من النصائح العملية حول المفاوضات و شروط نجاحه في عملياته التفاوضية، و في نفس

---

1 BELLENGER. Lionel : Op cit.

2 محسن. احمد الخضيري. مرجع سابق.

3 طارق. حمو. دراسات في فن التفاوض. المركز الكردي للدراسات. المانيا. 2018

4 LAZARO. Sumbeiywo. To be a negotiator: strategies and tactics. ed Simon J A Mason/ Damiano Sguaitamatti. Suisse. 2008.



السياق نجد كتاب **ديناميكية التفاوض الفعال: منهج يكسب يكسب** 1 لكاتبه دونالد سباركس، الذي أورد فيه خصائص العملية التفاوضية، كيفية الإعداد لها، إدارتها و كيفية التعامل مع أساليب الخصم، ونفس الشيء بالنسبة لكتاب **الجرأة في التفاوض** 2 للمؤلف مايكل دونالدسون، حيث أورد فيه مجموعة من المفاهيم مثل الرغبة و الأمنية و إيقاف التفاوض كمقود للتحكم في العملية التفاوضية من خلال معرفة طرق استخدامها.

و في نفس المسار نجد مؤلفا آخرًا للكاتبة باربرا أندرسون بعنوان **التفاوض الفعال: مهارات التفاوض الاحترافي** 3، و الذي انطلقت فيه من تساؤل مفاده هل المفاوضات علم أم فن؟ و خلصت إلى انه علم، ثم فصلت بشكل كبير في العملية التفاوضية و صفات المفاوضات الناجح و لغة الجسد في العملية التفاوضية، و إدارة العملية التفاوضية.

كما نجد الكثير من المؤلفات حول الأبعاد التقنية للتفاوض لا يسعنا المجال لوصف محتوياتها المتقارب ضمنا مع ما سبق ذكره، لننتقل إلى بعد آخر و هو البعد العلائقي في العملية التفاوضية، فنجد كل من روجي فيشر و سكوت براون من خلال كتابهما المعنون: **من العلاقات الجيدة إلى المفاوضات الناجحة** 4، انطلقا من فكرة تجنب الصراع القائمة على فكرة أخرى و هي تسيير الاختلافات، و كليهما يعتمد علي عنصر أساسي يتمثل في الهدف، فتحددنا للهدف يفضي إلى إمكانية تحديد الوسائل الضرورية لتحقيقه، كما يركزان على مبدأ **التعاقد** و ضرورة بناء علاقة جيدة تمكننا من الوصول إلى تسيير حسن للاختلافات بين الأطراف المتنازعة.

---

1 دونالد. سباركس: **ديناميكية التفاوض الفعال: منهج يكسب يكسب**. تر: خالد. حسن زروق/ ناصر. محمد العديلي. ط1. دار آفاق الإبداع العالمية. الرياض. 1995

2 مايكل دونالدسن: **الجرأة في التفاوض**. تر: هيثم نشواتي. ط1. دار العبيكان. المملكة العربية السعودية. 2011

3 باربارا. أندرسون: **التفاوض الفعال: مهارات التفاوض الاحترافي**. تر: احمد. بهيج. الهلال للنشر و التوزيع. القاهرة. 2011

4 FISHER. Roger, SCOTT. Brown : **D'Une bonne relation a une négociation réussie**. Tr : GIMO. Mariette. Ed seuil. Paris. 1991

كما نجد أيضا كتابا آخرًا يفصل في إحدى الوضعيات التفاوضية الصعبة بالنسبة للمفاوض، و المعنون: **التفاوض من موقعين غير متكافئين 1** للكاتبة **فيليس بيك كريتيك**، التي أعطت وجهًا مختلفًا للمفاوضات عما سبق، حيث ركزت على إدراك الوضعية، تقدير الموقف، القدرة على التوضع، القدرة على المناورة و فهم استراتيجيات الخصم، مع التركيز على القدرات النفسية و العقلية للفوز في الوضعيات الصعبة و غير المتكافئة، و لا عجب في طرحها إن علمنا أنها متخصصة في مجال علوم التمريض النفسي و التدريب القيادي.

كما ذهبت الباحثة **شانتال سلفا** في كتابه المعنون: **البرمجة العصبية اللغوية المطبقة في المفاوضات**، إلى القول أن موضوع المفاوضات موجود في كل مجالات حياتنا، فنحن نفاوض دومًا في حياتنا الخاصة و في معاملاتنا التجارية و في حياتنا المهنية،... الخ، و كل شكل من أشكال هذه المفاوضات ينطلق بالتساؤل حول وضعيتنا في خضم هذه العملية، طول حياتك، كما تطرح قضية الإنصات إلى الآخر، لان من خلال الإنصات يمكن الذهاب إلى محطة النقاش، أما سوء الإنصات فيعني استحالة إيجاد إجابة كاملة للطلب و هذا قد يساعد في تضخم المشكل.

وتجدر الإشارة هنا، إلى أن الكتب السالفة الذكر لم تتناول موضوع المفاوضات انطلاقًا من منظور سوسيولوجي، و إنما من أبعاد تنظيمية لمساعدة المؤسسات على تخطي مشاكلها و ضمان الاستمرارية، أو محاولات لإقامة إسقاطات نفسية أو عصبية على العملية التفاوضية، كما هو الحال في الكتابين الأخيرين، من خلال دراسة كل طرف للآخر بالتركيز على الرغبات، الأهداف، التأثير في الآخر وهذه لا تتعدى كونها محاولة لإيجاد طرق تفاوضية لحل النزاع، و عليه يمكن دمج هذين المؤلفين ضمن النظرية السلوكية للمفاوضات.

---

1 كريتيك. فيليس بيك: التفاوض من موقعين غير متكافئين. تر: بشرى ملكة. ط 1. مكتبة العبيكان. المملكة العربية السعودية. 2001.

2 SELVA. Chantal : La programmation neuro- linguistique appliquée à la négociation : connaissance du problème. Ed ESF. Paris./

كما نجد كتابا آخرًا بعنوان **تفاوض القيم: مقدمة في علم الاجتماع 1**، للكاتب **كوتي أولجيرد**، حيث جاء الكتاب على شكل دراسة سوسيولوجية نظرية تناولت المسار التاريخي لتطور الفكر السوسيولوجي، انطلاقًا من السوسيولوجيا الكلاسيكية بدءًا بـ **بنيكولاس ميكيايلي** إلى السوسيولوجيا المعاصرة وقوفًا عند **ميشال كروزيي**، مركزًا على مفهومين محوريين هما: **المصلحة والقيم**، حيث أعطى تعريفًا للمفهوم الأول بأنه حساب للإمكانات المفضي إلى الحفاظ على وضعية معينة أو تغييرها، فهو حساب عقلائي يتم في إطار إستراتيجية معينة، أما المفهوم الثاني فيعبر عن مشاعر ضاغطة مؤسسة للشرعية، وهذه الأخيرة هي المؤسسة للحكم على فعل معين بأنه مقبول، وهذا لا يتم إلا في إطار هوية جماعية، أو ضمير جمعي كما يسميه **ايميل دوركايم**، وهنا يبرز لنا التضارب بين الإستراتيجية كحساب عقلائي والهوية الجماعية كشعور جماعي.

إن التحليل المقدم من قبل الباحث **كوتي أولجيرد**، سمح لنا بفهم العلاقة القائمة بين المفاهيم المفتاحية الثلاثة: **التفاوض - القيم - المصلحة**، ففي القرون الوسطى عاشت أوروبا تحت سلطة الكنيسة، التي كرست حكم الجماعة الدينية الصغيرة التي تعطي توجيهات مشتركة كمثل للرب، فكانت مبادئ المسيحية و تعاليم رجال الدين هي منتج قيم المجتمع الأوروبي، وهذا ما يفسر تاثير القيم لمصالح الإنسان الأوروبي آنذاك، لأنها بكل بساطة قيم إلهية مقدسة لا تحتمل الشك و تفرض الخضوع لها.

بعد عصر التنوير و الثورة الصناعية، تغيرت نقطة الثقل في الهيمنة على المجتمع الأوروبي، حيث انتقلت إلى النظام السياسي عبر مصادر أخرى، متمثلة في القوة العسكرية و أموال أرباب العمل الرأسماليين، لتصبح القوة مصدرًا للشرعية، فالأكثر قوة هو الذي يفرض قيمه على الأضعف، ليعود إلى الواجهة مصطلح **الإستراتيجية و الحساب العقلائي**، ففي ظل الفردانية السائدة و البراغماتية التي تسيطر على التوجهات العالمية في ظل الليبرالية، لا مجال للحديث عن القيم و الشرعية و الشعور الجماعي، لأنها مرحلة حسابات و إستراتيجيات تبقي على الأقوى و تقضي على الضعيف، و ضمان الاستمرار مرهون بالقدرة على التفاوض حول القيم و التنازل عن جزء منها مقابل مصالح لا يمكن تحقيقها في ظل الجماعة.

---

1 OLGIERD. Kuty : Négociation des valeurs : introduction à la sociologie. De Boeck. 2 tirages. BRUXELLES. 1998.

أما الباحث كريستيان توديروز، فقد قدم تصورا سوسولوجيا آخرا للتفاوض في كتابه: **التفاوض: محاولة في علم اجتماع الرابط الاجتماعي** 1، حيث تطرق إلى الفضائل الأخلاقية و السياسية للتفاوض، انطلاقا من تصور سوسولوجي للرابط الاجتماعي، في محاولة لتوظيف المفاوضات و اعتبارها ممارسة أخلاقية منشئة لرابطة اجتماعية، مع اعتبار مسار المفاوضات كحركة موجهة لا منتهية، يعمل على توجيهها عدة أطراف مثل: **الفاعلين، الأخلاق، المصلحة،** و منه إمكانية خلق روابط اجتماعية من شأنها إنشاء قيم اجتماعية جديدة.

و في سياق متصل مع ما سبق حول سوسولوجيا التفاوض، نجد كتابا آخرا بعنوان: **مقدمة في علم التفاوض الاجتماعي و السياسي** 2 لكتابه **حسن محمد وجيه**، الذي قدم لنا من خلاله محاولة لتفكيك الصراع القائم بين الثقافات العالمية و هيمنة ثقافة الأقوى مركزا على البعد الثقافي للعملية التفاوضية، و التفاوض مع ممثلي ثقافة الاستلاب، مع ذكر بعض النماذج السائدة في عالمنا العربي و المكرسة للا حوار.

أما عن **التفاوض في مجال العمل و مساهمتها في حل نزاعات العمل** نذكر كتاب: **الوساطة و حل النزاعات** 3 للباحث **ايبار توزار**، و الذي قدم فيه دراسة وصفية للمفاوضات و الوساطة، من خلال ذكر محتوى المفاوضات، أدوارها، المراحل الأساسية فيها، المعايير و القواعد المتحكمة فيها، و مسارات العملية التفاوضية.

كما نجد كتابا آخرا بعنوان: **النقابية و تسيير النزاعات في العمل: الإضراب و المفاوضات، حيث**

---

1 THUDEROZ. Christian : Négociation : Essai de sociologie du lien social. 1 éd. Puf. France. 2000.

2 حسن. محمد وجيه: مقدمة في علم التفاوض الاجتماعي و السياسي. المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب. الكويت. 1994 .

3 TOUZARD. Hubert : La médiation et la résolution des conflits. 1 éd. Puf. Paris. 1977.

4 APPIAH. Adou : Syndicalisme et gestion des conflits de travail : La grève et la négociation. La Doxa. France. Juillet 2020.

تطرق الكاتب إلى الخصائص النظرية لكل من الإضراب و المفاوضات في الوسط المهني، ثم تحليل الوضعيات في مقابل التأطير القانوني لكل من الإضراب و المفاوضات، ثم تطرق إلى مسارات كل من الإضراب و المفاوضات في الوسط المهني، فكان حقل بحثه الممارسة النقابية في المنطقة الشبه صحراوية من القارة الإفريقية و بالتحديد في دولة ساحل العاج.

أما عن الحالة الجزائرية، فان المفاوضات لم تأخذ الاهتمام الكافي من قبل الباحثين، فكان أنتاجهم شحيحا في هذا المجال، فكان **عبد الناصر جابي** في دراسته للإضرابات في الجزائر في فترة ما بعد الاستقلال الممتدة بين 1962-1992، و المعنونة ب **الجزائر تتحرك 1**، سباقا لذكر و دراسة العملية التفاوضية في الوسط المهني في الجزائر، حيث أبرز خصوصيات الإضرابات في الجزائر و قسمها إلى شكلين من الإضرابات: إضراب أداتي و إضراب تعبيرى، و ربط ظهور المفاوضات و غيابها بشكل الإضراب، كما تطرق إلى الأطراف المتفاوضة في حالة وقوعها، و نظرا لكون دراسته كانت متركزة على الإضرابات فان موضوع المفاوضات لم ينل حقه بشكل اكبر.

كما نجد بعض المقالات أو ملخصات لبحوث في **المجلة الجزائرية للعمل**، الصادرة عن المعهد الوطني للعمل، اهتمت بالمفاوضات في الوسط المهني الجزائري، مثل مقالة **جمال عبد القادر**، تحت عنوان: **مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر 2**، و مقالة **زكريا أبو سنيينة** في نفس العدد بعنوان: **مستويات العمل العربية و المفاوضات الجماعية 3**، كما نجد أيضا بعض المنشورات و التوصيات و الاتفاقيات بشأن تطبيق المفاوضات في البلدان العربية صادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل الكائن مقره بالجزائر.

---

1 عبد الناصر جابي: الجزائر تتحرك. مرجع سابق.

2 جمال. عبد القادر. : مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر . المجلة الجزائرية للعمل. المعهد الوطني للعمل. عدد 21. الجزائر. 1994.

3 زكريا. أبو سنيينة. : مستويات العمل العربية و المفاوضات الجماعية . المجلة الجزائرية للعمل. المعهد الوطني للعمل. عدد 21. 1994.

# الباب الأول

المفاوضات الجماعية

# الفصل الأول

## ظهور المفاوضات الجماعية

I- تعريف المفاوضات الجماعية

II- أنواع المفاوضات

III - المكانة القانونية التي تحتلها المفاوضات الجماعية

## تمهيد:

ارتبط ظهور المفاوضات الجماعية كمفهوم و ممارسة بتطور علاقات العمل و تغير شكلها، تزامنا و انتشار الوعي العمالي و تأسيس الاتحادات العمالية و النقابية المناهضة لسيطرة رأس المال على قوة العمل، باعتبار أن هذه الأخيرة أصبحت تشكل قوة موازية لقوة صاحب العمل في المنظمة، خاصة بعد إتباعها لاستراتيجيات عمالية جماعية قائمة على المواجهة، فأصبح « الشكل الأساسي لهذا الصراع هو الإضراب » .

## 1- تعريف المفاوضات الجماعية:

نظرا للخصوصيات التي تلف موضوع المفاوضات الجماعية، فقد تعددت تعريفاتها و أصبحت موضوع اهتمام لمختلف العلوم كعلم الاقتصاد، علم الاجتماع، علوم التسيير، العلوم السياسية، علوم الإعلام والاتصال، ... الخ، ما أسهم في ظهور تعريفات تعبر عن المفاوضات كظاهرة عامة أبرزها:

1 - " التفاوض هو موقف تعبيرى حركى قائم بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا يتم من خلاله عرض وتبادل وتقريب ومواءمة، وتكييف وجهات النظر، واستخدام كافة وسائل الإقناع، للحفاظ على المصالح القائمة أو للحصول على منفعة جديدة بإجبار الخصم بالقيام بعمل معين أو الامتناع عن عمل معين في علاقة الارتباط بين أطراف العملية التفاوضية تجاه أنفسهم واتجاه غيرهم"1

---

1 محسن. احمد الخضيرى : مبادئ التفاوض. مجموعة النيل العربية. الطبعة الأولى. 2003. ص2



2 - " المفاوضات الجماعية هي ... نقطة التقاء بين القواعد المتنافسة، فهي ليست مساومة بسيطة،

كما أنها نظام متصل جدا، وهذا النظام المحتمل هو الذي يؤسس لنسق العلاقات الاجتماعية".<sup>1</sup>

3- " المفاوضات هي النشاط الذي يقع مع حضور طرفين أو أكثر ( أفراد، جماعات، تمثليات )،

والذين بحكم ارتباطاتهم يريدون إيجاد نهاية مرضية وغير عنيفة لحالة ما يشترك كل طرف منهم، الأخذ بالاعتبار حقيقة الآخر " 2 .

و المفاوضات في إطار العلاقات المهنية أي المفاوضات كظاهرة خاصة ، فهي تقوم على الحوار والنقاش المباشر بين ممثلي العمال وممثلي أرباب العمل، ويفضلها الكثير من منظري البرجوازية على غيرها من الطرق السلمية، باعتبارها تقوم أساسا على الحوار ضمن إطار اللعبة الديمقراطية البرجوازية<sup>3</sup>، فهي لا تقوم على الإملاء، أو تحكم طرف في آخر، ولكنها تقوم على الحوار والتشاور والمساومة، كما يمكن اعتبار " التفاوض الجماعي وسيلة يتم على أساسها تحديد القواعد القانونية التي تحكم قواعد العمل، شريطة عدم تعارض الأحكام الناجمة عن التفاوض الجماعي مع أحكام القانون"<sup>3</sup>.

و هي تترجم المكانة التي أصبحت تحتلها النقابات العمالية و ذلك من خلال الجلوس الى طاولة الحوار، و الدخول في نقاشات و مساومات مع الشركاء الاجتماعيين.

---

1 THUDROZ .C, GIRAUD- HARAUD. A : La négociation sociale. CNRS Ed. Paris. 2000. op.cit. p13.

2 BELLENGER. L : la négociation. 'Que sais-je'. Collection PUF. 1984. p 34.

3 عبد السلام. نيب : قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية . دار القصبه للنشر . 2003. ص 217.

و من خلال كل هذه التعريفات، نلاحظ تكرار مصطلح **الحوار**، الذي لا بد أن لا يخلط بينه و بين **المفاوضات** ، فظهور كلمة **الحوار الاجتماعي** في الخطابات و الملتقيات العلمية و السياسية يجعلنا نرفع اللبس القائم بين المصطلحين :

ففي إطار العلاقات المهنية " **الحوار الاجتماعي** يحتوي على أشكال العلاقات بين المتدخلين كما أن نسق العلاقات المهنية يفترض تدخل ثلاث أطراف أساسية: **منظمات العمال**, **أرباب العمال**, و**منظماتهم**, و**الحكومة**، كما أن مفهوم الحوار الاجتماعي يضم كل أشكال التفاعل بين من يلعب دورا في نسق العلاقات المهنية...، الإعلام، الاستشارة، المفاوضات الجماعية، المشاركة...، فالمفاوضات الجماعية هي شكل من أشكال الحوار الاجتماعي في حد ذاته...<sup>1</sup> ولكنها ليست كله، فهي جزء من الكل - الحوار - ، وعليه فكل **المفاوضات** هي حوار هادف إلى إيجاد حل مشترك لمشكلها أو لاختلاف ما في الأفكار أو التوجيهات السلوكية، لان "مصدر المفاوضات هو **الاختلاف**"<sup>2</sup> أو عدم التقاهم، فبروز الاختلاف يفترض الدخول في حوار يهدف إلى إقناع كل طرف لنظيره بوجهة نظره، أما الحوار الاجتماعي فهو اشمل من ذلك بكثير، فهو لا يفترض وجود اختلاف بالضرورة، ولكن يتطلب إشراك كل الأطراف الفاعلة سواء في نسق العلاقات المهنية أو في النسق السياسي، وذلك قصد إعلامهم واستشارتهم فيما يهمهم، ومشاركتهم لصنع حياتهم، خاصة في ظل الديمقراطية و التعدديات لضمان الاستقرار الاجتماعي، فالحوار الاجتماعي يتميز بكونه متفتح على كل أطراف النسق المهني أو السياسي .

## II- أنواع المفاوضات:

هناك عدة أشكال للمفاوضات تتوزع حسب أساس خصوصياتها و لكنها تجتمع في خاصية واحدة -مهما كان موضوعها، شكلها، تكتيكاتها، استراتيجياتها، مطالبها أو أهدافها- و هي **المصلحة**، فكل عملية تفاوضية هي **تعبير عن توجه مصلي منفعي**.

---

1 ERMIDA.O : Dialogue social : théorie et pratique. Syndicats et dialogue social : situation actuelle et perspective d'avenir. N° 120 BIT. Genève 2000/3 p51.

2 TRAVERSO. V : L'analyse des conversations. NATHAN. PARIS. 1999. P 74.

## 1- حسب الشكل العام:

1-1- **التفاوض المصلحي** : كل تفاوض هو تفاوض مصلحي وذلك من اجل جلب المزيد من المنفعة أو لدفع ضرر، والحديث عن المصلحة يعيدنا إلى الإرهاصات الأولى لفكر المصلحة، إذ " كان أول تأمل فكري اعدّ حول المصلحة لميكافلي " 1، حيث نجد كلمة **مصلحة** في كتابه **الأمير** الذي صدر لأول مرة سنة **1513**، كما لا يمكننا الحديث عن المصلحة دون تقديم تعريف محدد لها، فهي قناة - مسار - لصيانة أو تحسين الوضعية التي تتركز على **حساب الوسائل** 2 .

وعليه فان التفاوض مهما يكن، فانه يتم من اجل **المحافظة** على مكتسبات أو للحصول على **منافع جديدة** ، إذن فكل **تفاوض** هو **حساب** للوسائل والإمكانيات المتاحة **لاقتناص** الأهداف.

1-2- **التفاوض الموجه نحو الأخلاق** : ونجد هذا الصنف من المفاوضات عند **كريستيان توديروز** في كتابه **المفاوضات (2000)**، حيث ربط وجود **الأخلاق** بتوفر **القاعدة الاجتماعية** 3، و القواعد الاجتماعية بدورها أيضا تفاوضية ، فالجزء الأكبر من النزاعات و المفاوضات خاصة بالمحافظة، تعديل، وتغيير، .... القواعد الاجتماعية 4، فهذه الوسيلة - المفاوضات - **نشاط** " فعال **لوضع** القواعد والإنتاج الاجتماعي " 5، باعتبارها تهدف إلى الابتكار، والتغيير الاجتماعي، و التوفيق بين الأشخاص، فهي **موقفة للنزاع**، **منتجة لمعايير** اجتماعية جديدة تتماشى وتطور المجتمع هادمة لقيم تجاوزها الزمن.

---

1 OLGIERD . K: op. cit. p12

2 Ibid .p 12

3 TUDEROZ .C: la négociation. Essai en sociologie du lien social. PUF. Paris. 2000. p 147

4 REYNAUD. J.D : Les règles du jeu : L'action collective et régulation sociale.

Armon Colin. Paris. 1989. P 25.

5 TUDEROZ .C: op cit. P 148.

## 2- حسب المضمون\* :

تنقسم المفاوضات حسب المضمون أو موضوع العملية التفاوضية إلى أصناف متعددة، فهناك مفاوضات تجارية، اقتصادية، اجتماعية، دبلوماسية، والمفاوضات حول المشروع وغيرها، و نذكر منها:

**2-1- المفاوضات التجارية:** هذا الصنف يكون موضوعه التجارة وكل ما يتعلق بها كالأسعار، مهلة التسليم، شروط الدفع، التوزيع و الإشهار... الخ.

**2-2- المفاوضات الاجتماعية:** يتمحور موضوع هذا الصنف حول العلاقات المهنية، كالأجور، العلاوات، الإقديمية، وقت ومدة العمل ... الخ .

**2-3- المفاوضات التنظيمية:** هذا الشكل يهتم بدراسة حدود المسؤوليات الخاصة بكل طرف في التنظيم أو في الشبكة أو المجموعات الاجتماعية.

**2-4- المفاوضات الهرمية أو السلمية:** هذا النوع خاص بالتصنيفات وتوزيع الأفراد على المناصب حسب المؤهلات والشهادات، وكذا الترقيات من الدرجات الدنيا إلى ما أعلاها.

**2-5- المفاوضات الدبلوماسية:** وموضوعها هي العلاقات الدبلوماسية بين البلدان، فيما يخص التعاون وقت السلم، والحل السلمي للزمات في وقت الصراع.

**2-6- مفاوضات المشروع:** تتم هذه المفاوضات بين رجال الأعمال الذين يريدون انجاز مشروع ما مثلا، حيث يتفاوضون حول الأموال الضرورية لانجازه، والقدرة الإنتاجية، و النوعية، كما تتم أيضا في إطار عقد الصفقات، والملاحظ أن لها علاقة كبيرة وتشابه مع المفاوضات التجارية.

---

\*لمزيد من المعلومات حول هذا النوع من المفاوضات, فهو متوفر في كتاب:

### 3- حسب الإستراتيجية المستعملة و النتائج:

كما يمكن تصنيف المفاوضات انطلاقا من الاستراتيجيات المستعملة فيها، حيث نجد إستراتيجيتين مختلفتين، فالأولى تستعمل المنافسة و الصراع، والثانية تعتمد التعاون والتكامل.

**3-1- إستراتيجية المنافسة و الصراع:** وتفرض هذه الإستراتيجية " تكتيكات من نوع [ رابح/ خاسر ] "1، وبالتالي فان نتائج المفاوضات ستكون **لطرف واحد** فقط ايجابية وسلبية للطرف الأخر، وتسمى أيضا " عقد الحاصل الملغي " 2 .

كما تعتمد هذه الإستراتيجية في جزء كبير منها على الخداع، التمويه، إنهاك، تشتيت، واستنزاف قدرات الخصم، حيث تركز أهم نقاط ضعف الفريق الخصم ومهاجمته، وأهم نقاط قوته من اجل الاحتياط لها، وهي من أهم الاستراتيجيات المستعملة في **التفاوض الصراعي**، كما نجد استراتيجيات أخرى بالإخضاع و إحكام السيطرة من خلال حشد كامل الإمكانيات التي تكفل السيطرة الكاملة على جلسات التفاوض وإبقاء الخصم في مركز التابع دائما 3 ومنه نتيجة سلبية للعلاقة القائمة بين الأطراف.

**3-2- إستراتيجية التعاون:** تتطلب هذه الإستراتيجية استخدام **تكتيكات** مغايرة للأولى، فيعتمد هذا النوع على مبدأ " [ رابح/ رابح ] " 4 وتسمى أيضا " **بمفاوضات الحاصل المؤكد** " 5، حيث تركز هذه المفاوضات على التعاون، من خلال تطبيق استراتيجيات أخرى تتدرج ضمن هذا السياق، كإستراتيجية **التكامل**، إستراتيجية تطوير التعاون الحالي وتوسيع نطاقه إلى مجالات جديدة، و إستراتيجية **تعميق العلاقات العامة**، وبالتالي **ضمان** المزيد من **المصالح والمنافع** ، وبالتالي الناتج **الإيجابي** لكلا الطرفين .

---

1 BIOVIN. J : la négociation sociale. Op cit. p 77

2 AUDEBERT – LASROUCHAS. P: op cit. p 175

3 محسن. احمد الخضيرى: مرجع سابق . ص 92.

4 BIOVIN. J: op cit. p 71

5 AUDEBERT – LASROUCHAS. P: Op cit. p175

#### 4- حسب المطالب:

يعد المطالب المحور الذي تدور حوله العلاقة التفاوضية، فهو أساس أي تفاوض، حيث يكون استعمال الاستراتيجيات والتكتيكات والتقنيات من أجل الوصول إلى نتيجة تخص المطالب أو الموضوع، وهناك صنفان من المطالب، مطالب كمية و أخرى كيفية .

4-1- المطالب الكمية: وهي المواضيع والمطالب التي يمكن قياسها كميا، كالأسعار، والأجور، الحوافز، العلاوات،... الخ.

4-2- المطالب الكيفية: وهي المطالب التي يصعب قياسها، فتكون كيفية أكثر منها كمية، كمنط التسيير، حدود المسؤوليات، وأشكال السلطات، .... الخ.

#### 5- حسب التقنيات:

و يمكن أيضا تصنيف المفاوضات حسب التقنيات المستعملة، هذه الأخيرة بدورها تنقسم إلى عدة أنواع أهمها:

#### 5-1- التقنيات الأساسية:

5-1-1- تقنية نقطة بعد نقطة: هذه التقنية تعتمد بصفة خاصة على التجزئة، إما بتجزئة المفاوضات إلى مواضيع، ثم يناقش كل موضوع على حدى، وإما بتقسيم الموضوع إلى نقاط لتناقش النقطة تلو الأخرى.

5-1-2- تقنية الرزمة: تركز هذه التقنية على الربط بين الموضوع المناقش والمشكل المطروح الذي يعيق سير المناقشة، وترتكز على فكرة أن لكل طرف حقه مع الأخذ بعين الاعتبار حق الآخر، ومثال ذلك: لا يمكن بيع السلعة بأقل من ثمن إنتاجها وإلا هلك المنتج، فالذي يريد أن يفاوض حول تخفيف السعر فعليه أن يفاوض على هامش الربح و ليس على ثمن تكلفة الإنتاج .

5-1-3- تقنية التوسيع: و هذه التقنية تستخدم طريقتين: الأولى أن يزيد احد أطراف التفاوض موضوعا لم يكن مبرمجا في بداية التفاوض وذلك تعويضا لما فاته في جلسات سابقة، أما الطريقة الثانية فهي أن يفرض احد الأطراف معطيات جديدة مغيرا بذلك قوانين اللعبة ومن ثم تغيير كامل مسار المفاوضات.

5-1-4- تقنية المحور الخاطئ: وتسمى أيضا الهدف الفخ، وتعتمد أساسا على قدرة المفاوض على التمويه، حيث يظهر اهتمامه الشديد لموضوع معين ويناقش حوله بجدية، بالرغم أن هذا الموضوع لا يهمه، في حين انه يهتم الطرف الآخر، ليقوم بعدها بتنازلات مقابل أن يتنازل الطرف الخصم له بنقاط معينة حول موضوع آخر، يعد في الحقيقة مركز اهتمامه.

#### 5-2- التقنيات القاصرة:

وسميت كذلك ليس لكونها اقل استعمالا من التقنيات الأساسية، وإنما لندرة استخدامها لوحدها أثناء التفاوض، و نذكر منها:

5-2-1- تقنية الإجمال: تستعمل هذه التقنية عندما يكون موضوع النقاش كمي و يمكن تقييمه بسعر، حيث تكون التكاليف محسوبة، ليتم الاتفاق بعدها على النقاط العالقة انطلاقا من التكاليف، كإنجاز مشروع، تكاليف خاصة بإنجاز مصنع مثلا.

5-2-2- تقنية الموازنة: تتيح هذه التقنية لمستعملها إمكانية تقويم الميزان و ترجيح الكفة لصالحه، ويكون تقويم الميزان خطوة بخطوة بالنظر إلى تكاليف التنازلات التي يقدمها طرف إلى طرف آخر ، مقابل المنافع التي قد يحصل عليها.

5-2-3- تقنية الأربع خطوات: تبرز هذه التقنية أكثر في التعاملات التجارية وترتكز على جانب من التصنع بالنسبة للطرف الفاعل، حيث يقوم بالخطوة الأولى بوجهة نظر مبالغ فيها، مع تقديم حججه التي يبدي فيها أنها غير قابلة للنقاش، وهدفه تخويف الطرف الآخر، ثم يقدم اقتراحا تهكميا للطرف الآخر، حيث يقبل به بدون نقاش، لأن هذا الاقتراح يكون اكبر مما يطلب، ثم تأتي الخطوة الرابعة التي يبرز فيها قدراته على الإقناع حيث يحاول إقناع الطرف الآخر أن كلا الوضيعتين لا تخدمهما، فالاقترح الأول يكون في غير صالح الآخر، أما الاقتراح الثاني فيكون في غير صالح المفاوض، ليقتراح كخطوة رابعة حلا وسطا يخدم كلا الطرفين ظاهريا، أما باطنيا فان المفاوض يكون قد زاد من هامش ربحه.

وهناك الكثير من التقنيات الأخرى، كالتقنيات الخاصة مثل تقنية الخطى الصغيرة، وتقنية الإحاطة وغيرها.

## 6- حسب المستوى:

يرتبط هذا النوع من التصنيف بمستوى المفاوضات، فنجد المفاوضات الأولية المركزية، المهنية أو القطاعية، ثم على مستوى المؤسسة، و هذا ما يوحي بأنه خاص بعالم الشغل أكثر من غيره، وبالخصوص العمل الصناعي.

**6-1- على المستوى الدولي:** هذه المفاوضات تتم بين الدول والحكومات بشأن قضايا مشتركة قصد التعاون، أو لفك الخلاف الناشب حول مسألة معينة، كما تتم على مستوى هيئات دولية، كالمنظمة الدولية للعمل التي تأسست سنة 1919 و تعتبر المشجع الأول للمفاوضات الجماعية بالنسبة للدول الأعضاء، من خلال البيانات و التقارير الذي تصدرها دوليا.

**6-2- على المستوى المركزي:** المفاوضات في هذا الشكل تكون ثنائية أو ثلاثية، و تلعب دورا هاما جدا في الكثير من البلدان، حيث يتسع التفاوض الجماعي ليشمل كل المواضيع التي تتفق الأطراف على تدارسها واتخاذ القرارات بشأنها وتغطي على العموم في هذا المستوى عدة ميادين مرتبطة فيما بينها:

فالميدان الأول يحتوي على تعابير وقوانين معدلة للقيم الأجرية، ويتضمن كذلك اعتبارات ومقاييس موجهة لتطویر واستقرار الاقتصاد الكلي، وذلك من اجل حماية القدرة الشرائية للمواطن و كذا تقادي الأزمات الاقتصادية الناتجة عن التضخم.

في حين أن الميدان الثاني، فانه يعطي المقاييس الموجهة للزيادة في مرونة سوق العمل، الأجور، مدة العمل، تنظيم العمل... الخ.

أما الميدان الثالث، فيتضمن مساعي لإنشاء مناصب عمل و تطویر التكوين هدفها محاربة البطالة، كما يهتم بميادين أخرى متعلقة بتنظيم الضمان الاجتماعي، وضع مقاييس لتنمية النشاط الاقتصادي.

إلا أنه سجل اختلاف بين البلدان في معالجة هذه القضايا راجع إلى خصوصيات مجتمعاتها، و من الأطراف المشاركة في هذا المستوى نذكر الحكومة، ممثلي العمال، ممثلي أرباب العمل، المنتجين لما يسمى بالعقد الاجتماعي.



6-3- المفاوضات القطاعية أو المهنية : يبدو أن هذا النوع من المفاوضات مجالاته اكبر و أوسع من المفاوضات المركزية، وأهميتها تظهر في التحديد الدقيق للحلول المقترحة، وكذا التعهدات، والالتزامات في تنظيم العلاقات المهنية " خاصة في أوروبا، ففي معظم هذه البلدان اتفاقيات قطاعية تعقد بصفة دائمة "1.

فالمفاوضات القطاعية تخص قطاعا مهنيا معنيا، يملك أعضاؤه نفس الخصوصيات في محاولة منهم لإيجاد حلول مشتركة على مستوى المؤسسة المكونة للقطاع المنتمية إليه، " وغالبا ما تركز المفاوضات القطاعية على: الحفاظ على الشغل وإنشاء مناصب جديدة بتعديل الأجور ومدة العمل كاتفاق 1994 المبرم في ألمانيا الذي دفع بالمؤسسات إلى تقليص ساعات العمل من 36 إلى 30 ساعة أسبوعيا "2.

6-4- المفاوضات على مستوى المؤسسة: هذا النوع يساعد على مرونة العمل على مستوى المؤسسة فهو يسمح للأطراف المتفاوضة بالقيام بتغييرات تتطابق مع الحاجيات الخاصة بالمؤسسة والعمال، " فكلما ابتعنا عن المفاوضات المركزية كان سوق العمل أكثر مرونة" 3، ومرونة سوق العمل " يمكن أن تعني مختلف الأشياء: الحراك الجغرافي والمهني، مرونة اجر اليد العاملة،...، مرونة في تسيير الموارد البشرية،...، تحديد وقت العمل "4.

---

1 OZAKI. M : négozier la flexibilité. Compromis résultant de négociation. BIT. Genève .2000. P 122.

2 ibid. p 127.

3 ibid. p 129. 130.

4 SPYROPOULOS. G : Revue Algérienne du travail. La portée actuelle de la négociation collective. Tendances récentes et perspectives d'avenir. INT. N 21. 1994. p 49

## ظهور المفاوضات الجماعية

يظهر بوضوح مما ذكر سابقا، الأهمية التي تتمتع بها المفاوضات الجماعية على مستوى المؤسسة، فبواسطتها يمكن تفادي النزاعات الجماعية الناتجة عن علاقات العمل قبل حدوثها وإيجاد حلول لها في الوقت المناسب، وهذا يسمح بتفادي الأزمات الناجمة عن توقف العمل، كبح الإنتاج، التغيب، ويوفر على المؤسسة تكاليف اقتصادية ضخمة وأعباء إضافية تكون المؤسسة في غنا عنها، فقبل اللجوء إلى أي تغيير في ميدان العمل، العلاقات المهنية، تنظيم العمل، عقود العمل إلى غير ذلك من شروط العمل، تكون هناك استشارات ومفاوضات حولها قصد تفادي أي اصطدام بين التشكيلات المتميزة المشكلة للنسق البشري في أي تنظيم أو مؤسسة.

### III - المكانة القانونية التي تحتلها المفاوضات الجماعية :

يولد الحوار الاجتماعي عامة و المفاوضات الجماعية خاصة نتيجة لازمة ما، و ذلك لمعالجة نتائج هذه الأزمة وتجنب التوترات، والحفاظ على الاستقرار فتلجا الأطراف المهمة إلى مناقشة مختلف المشاكل العالقة، فالمفاوضات الجماعية أداة يمكن إعدادها بشكل يستجيب لمطالب الأطراف، فهي وسيلة ممتازة لتحديد الآليات قصد الوصول إلى المرونة التي تصيح في آن واحد عامل فعالية وعدالة.

ويعد تجنب اندلاع الحروب هو السبب الأول لبداية المفاوضات الجماعية على المستوى الدولي "فمؤسسي المنظمة الدولية للعمل كانوا واعين جدا بالمخاطر المعروضة من قبل النظام العسكري أو النظام الوطني، ومن حكومات غير منحدره من انتخابات الشعب، .... ، و غياب ما نسميه اليوم بالمجتمع المدني، كل هذه العوامل تسمح أو تساعد على اندلاع حرب جديدة " 1، وقد كان للمنظمة دور هام في الحفاظ على السلم و ذلك بإصدارها للعديد من التقارير والاتفاقيات من اجل حل النزاعات سلميا و تكريس ثقافة الحوار و المفاوضات الجماعية لدى الدول الأعضاء و خاصة ما يتعلق بعالم الشغل والعلاقات المهنية، هادفة بذلك إلى خلق استقرار اجتماعي وسياسي للدول الأعضاء، فكان نظام الثلاثية موجودا منذ نشأة المنظمة سنة 1919 .

---

1 BAKER. J : Les syndicats et le dialogue social à l'échelon mondial. In : syndicats et dialogue social. Op cit. P 11.

## ظهور المفاوضات الجماعية

و لعل بيان فيلادلفيا من أهم الاتفاقيات الدولية التي تنص على المفاوضات الجماعية، فقد جاء هذا البيان في إطار المحاضرة العامة للمنظمة الدولية للعمل المجتمعة في فيلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية، في دورتها السادسة والعشرين (26) بتاريخ 02 ماي 1944، وقد نصت هذه الاتفاقية في العنصر الخامس ، من الجزء الثالث على:

" الاعتراف الفعال بحق التفاوض الجماعي والتعاون بين أرباب العمل واليد العاملة من اجل التحسين المستمر لتنظيم الإنتاج، وأيضا إشراك العمال وأرباب العمل في أعداد وتطبيق السياسة الاجتماعية والاقتصادية "1.

كما نجد الاتفاقية رقم 98 تحت عنوان: اتفاقية حول التنظيم والتفاوض الجماعي، الصادرة بتاريخ 01 جويلية 1949، بعد أن كان قد عقد اجتماع للمجلس الإداري للمكتب الدولي للعمل في 08 جوان 1949 ، في دورته الثانية والثلاثون 2 .

و أيضا التوصية رقم 91 بشأن الاتفاقيات الجماعية لسنة 1951، والتي ورد فيها بأنها " اتفاق مكتوب يخص شروط العمل والتشغيل، يتم إبرامه بين المستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات تمثيلية... شريطة أن يكونوا منتجين ومكلفين بذلك... "3.

كما تعرف الاتفاقية الدولية رقم 154 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981، التفاوض الجماعي بأنه " الحوار الذي توصل من خلاله الأطراف الاجتماعية إلى:

- تحديد شروط العمل.
- تحديد العلاقات بين المستخدمين .
- تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل أو منظماتهم مع تنظيم عدة تنظيمات لنقابة العاملين"4.

---

1 GERNIGON. B, ODERO. A, GUIDO. H : La négociation collective : Normes de l'OIT et principes des organes de contrôle. BIT. Genève. 2000. p 87.

2 ibid. p 88.

3 ibid. p 103

4 جمال. عبد القادر: المجلة الجزائرية للعمل. مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر. المعهد الوطني للعمل. 1994. ص2

## ظهور المفاوضات الجماعية

و بتاريخ 18 جوان 1998، تبنى المؤتمر الدولي للعمل في دورته السادسة والثمانون بجنيف بيان المنظمة الدولية للعمل الخاص بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتبعاته، و الذي ذكر " بحرية التجمع والاعتراف الفعلي بالحق في التفاوض الجماعي"<sup>1</sup>.

أما على المستوى الإقليمي، فقد عولج موضوع التفاوض الجماعي من خلال الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979، فاعتبرت المفاوضات الجماعية حق لكل منظمات العمال وأرباب الأعمال.

و تجدر الإشارة في هذا المقام إلى التفاعل الحاصل بين المفاوضات و القوانين (التشريعات)، فالمفاوضات تعمل كمقوم لحالة متأزمة تعجز التشريعات عن تغطيتها ما يحول دون التسيير الحسن للعلاقات المهنية في مكان العمل، كما أن المفاوضات بإمكانها فتح مجالات للتشريع، إما بمقاييس تجديدية أو بخلق مجال مهم لإعادة التشريع، كما يمكن أن يكون التشريع ناتجا عن حوار اجتماعي، وكنتيجة لذلك، فإن التشريع و المفاوضات الجماعية متكاملين لوضع مقاييس لمرونة تنظيم العلاقات الاجتماعية و المهنية<sup>2</sup>

---

1 GERNIGON. B, ODERO. A, GUIDO. H. op cit. p 87

2 OZAKI. M. op cit. p 58, 59

# الفصل الثاني

## سوسولوجية المفاوضات الجماعية

- ا. ظهور المفاوضات الجماعية
- ب. مكونات العملية التفاوضية
- ج. عامل القوة في المفاوضات الجماعية

## I - بذور المفاوضات الجماعية :

بما أن الاختلاف أو عدم الاتفاق هو مصدر المفاوضات و هذا استنادا لما ذكرناه آنفا فإننا نميز مفهومين أساسيين في هذا العنصر وهو **الصراع و المفاوضات**، وبالتالي ليس هناك مفاوضات في غياب الصراع، كما لا يمكن أن يكون هناك صراعا دون مفاوضات، " **فالثنائية مفاوضات - صراع** غير قابلة للزوال، فهي تشكل علاقة سوسيولوجية قطعية " 1 ، إذ أن وجود حقل قوة معين ضروري لأي مفاوضات حتى أنها خاصة من خصوصياتها، كونها طريقة مخصصة لمختلف وضعيات و أشكال الصراع.

فالصراع هو " سلوك إنساني توجهه خلفية ثقافية وفكرية واجتماعية، وقد تغذيه غرائز حيوانية عدوانية، ويتمحور حول مسألة معينة مختلف بشأنها بين طرفين أو أكثر " 2، و من خلال هذا الصراع يسعى كل طرف إلى جلب اكبر قدر من المنفعة أو الوصول إلى إقناع الطرف الآخر أو إرغامه على قبول مقترحاته بالقوة و لو أدى ذلك إلى اندلاع مواجهات عنيفة بينهما.

كما أظهرت لنا كتب التاريخ عن عمق تجذر الصراع في الفكر و الحياة البشرية، و صورت لنا الكثير من الأمثلة الصريحة حول المكانة التي يحتلها، فكان أول صراع بشري بين ولدي النبي ادم، الإخوة قابيل و هابيل، ثم تعادها إلى القبائل والعشائر، فالدول والأمم، و كذا العقائد، الشرائع والديانات، وهنا نعيد ربط الثنائية ونبرزها على الواجهة، فبما أن الصراع متجذر في مختلف الأماكن والعصور فانه بالضرورة ستكون هناك مفاوضات، لان " المتتبع للتاريخ القديم سوف يرى كم كان التاريخ غنيا بعمليات التفاوض سواء بين الأفراد أو بين الحكومات، فعلى سبيل المثال أن نظرة فاحصة للمعاهدات التي عقدتها الأسر الفرعونية الحاكمة في مصر مع أمراء بلاد بونت و مع الحثثيين أو أمراء النوبة والسودان تظهر بوضوح دور المفاوضات المصري الفرعوني الذي يحقق هذه المعاهدات " 3.

---

1 TUDEROZ .C. La négociation. Op cit. p 97.

2 محمد. علي جعلوك : الحوار لغة الضعفاء ؟.. أم لغة الأقوياء. موسوعة العلوم الإدارية. دار الراتب. بيروت. ص 9

3 محسن. احمد الخضيري . مرجع سابق . ص 9

فالعلاقة في ظل الصراع تفترض أن يخضع احد الخصمين لقانون الغالب، فيقع تحت وطأة التعذيب والعبودية بعد الهزيمة، و "يبحث هذا الأخير عن الثأر للعار، ويعيد إعداد قوته، وعندما تسمح له الفرصة يعيد الصراع من جديد، وبما أن كل واحد واع بان الآخر يملك قدرة معتبرة لإلحاق الضرر به... فإنه يبحث عن الاستقرار لعلاقته " 1 و ذلك عن طريق المفاوضات.

و من البديهي أن الوصول إلى اتفاق عن طريق المفاوضات، يتطلب توفر حد أدنى من التوازن في علاقة القوى بين الشركاء، فمن غير الممكن لطرف في موقف ضعيف أن يفاوض لان " السلطة هي الوحيدة التي يمكن لها أن تصارع السلطة" 2، والسلطة هنا هي امتلاك طرف من الأطراف لقدرات معينة تمكنه من الظهور بموقف قوة، وبالتالي يكون النقاش بين قوتين متقاربتين في " وضعية صراع يريدان العيش معا " 3 مما يجعل طرفا يتنازل للأخر، "وعليه فحتى السلطة هي تبادل تفاوضي " 4، و التنازل عن جزء من السلطة أو عدم استعمالها تجعل الطرف الأخر يفرض سلطته، " فالمبادلات هي حروب محلولة سلميا، و الحروب هي نهاية صفقة خاسرة " 5، فتحليل علاقة القوى بين الأطراف المتفاوضة يشكل عنصرا مفتاحيا في المفاوضات.

و المصلحة هي أهم عنصر في قيام أي صراع و أي تفاوض على رأي ماكس فيبر " فالمصالح (المادية أو المعنوية)، ... هي التي تحكم مباشرة المسار الإنساني " 6، ثم إن مسار الممارسات الإنسانية كان و لا يزال محكوما بالمصالح، فجميع ما يقوم به الإنسان من نشاطات هي نشاطات مصلحة، فقد قامت الحروب لمصالح يبتغيها المحاربون، و قامت الحضارات رغبة في تحقيق الرقي و الازدهار، و قامت الثورات العلمية خدمة للإنسانية و محافظة عليها، و كلها مصالح أطرت مسارات البشرية.

---

1 TUDEROZ .C : La négociation. Op cit. p 110, 111

2 OLGIERD. K: op cit. p 149

3 TUDEROZ .C : La négociation. Op cit. p 110, 111

4 TUDEROZ. C, GIRAUD-HERAUD. A : p 221

5 TUDEROZ .C : La négociation. Op cit. p 98

6 OLGIERD. K: op cit. p 149

و تعد الثورة الصناعية أهم ممارسة إنسانية أريد من خلالها إرضاء الرغبات والمصالح، كيف لا وقد تركت مخلفات لا يزال العالم يعيش تبعاتها وانعكاساتها على الحياة البشرية عامة وحياة العمال خاصة، إذ نتج عنها تغيرات عميقة على العلاقات التقليدية للعمل، فبعد أن امتلكت أقلية وسائل الإنتاج لم يكن للأغلبية سوى قوة عملها، فظهر ما يسمى **بالعلاقة الأجرية**، التي فرضت منطق بيع العامل لقوة عمله لمستخدمه مقابل حصوله على أجر، فما كان على العامل إلا أن يشتغل لضمان لقمة العيش و المحافظة على وجوده الطبيعي و الاجتماعي، و يعتبر هذا النوع من علاقة العمل **مصلحية** بحتة، كان مصدرها بريطانيا باعتبارها مهد الثورة الصناعية، لينتشر في باقي أوربا في وقت قصير جدا، و يتوسع ويمس جميع أنحاء العالم فيما بعد.

ومن ثمة أصبح **التكتل** و **الاتحاد** هو ملاذ العمال لحماية أنفسهم من تلاشي علاقات العمل التقليدية، و من **العلاقات الجديدة** للعمل القائمة على تقسيم جديد للعمل و أساليب جديدة تعتمد على الانتشار الواسع للآلات، وكل هذا ناتج كما ذكرنا عن **الطلاق** الحاصل بين العامل و وسائل الإنتاج.

فكان أول ما ظهر من **الاتحادات العمالية** والنقابية تلك الاتحادات ذات الطابع **الثوري** المناهض للنظام الجديد، سعيا للعودة إلى النظام القديم، و لكن ذلك لم يكن ممكنا، حيث قوبل **بالقمع** من قبل أرباب العمل، و **الحكومات** الموالية لهم، مما جعل تلك التنظيمات العمالية تغير استراتيجياتها من رفض النظام الصناعي إجمالا، إلى **رفض ظروف العمل** السيئة التي ميزت العمل في ظل النظام الجديد، و العمل على تحسينها بالضغط على أرباب العمل عن طريق **الاحتجاجات** و **الإضرابات** وغيرها من الممارسات، " فنسق العلاقات الصناعية **يعترف** بوجود **صراع** في المؤسسة بين مصالح المنظمة و مصالح العمال الذين يشكلونها " 1، الأمر هو من أوصلها إلى طاولة الحوار و **التفاوض** مع أرباب العمال حول المسائل العالقة.

إلا أن هذه الوسيلة كانت **مرفوضة** ليس فقط من قبل المستخدمين و لكن حتى من قبل **الدول** و الحكومات التي كانت تعمل على **إضعاف النقابات** و بالتالي كبح المفاوضات، فاستمرت معارضة المفاوضات الجماعية التي لم تلق الأرضية المناسبة إلى غاية بداية القرن العشرين، خاصة بين الحريين العالميتين أين أبدت بعض الدول **تقبلا** لهذا النوع من العلاقات بغية إرساء **الأمن** و **الاستقرار**.

---

1 BOVIN. J. op cit. p 70



و عليه، يمكننا أن نعتبر المفاوضات حروبا سلمية في حين أن الحروب هي مفاوضات عنيفة، و لكن كيف ذلك؟

إن سبب إطلاق حكم كهذا يرجع إلى التقارب الحاصل بين كل من المفاوضات والحروب من حيث شروط قيامها، فالاختلاف في مصالح طرفين أو أكثر أول هذه الشروط، ثم المصالح التي هي مقود ممارساتنا الإنسانية، ثم وجود أطراف بالإضافة إلى الاستراتيجيات والتقنيات والتكتيكات التي يشترك فيها كل منها، بالإضافة إلى كون العلاقات القائمة في كليهما هي علاقة سلطة أو سلطات .

و لكن رغم التشابه الكبير بين المفاوضات و الحروب، إلا أن الاختلاف يكمن في الوسائل المستعملة، فالنتفاوض يكون بالحوار السلمي البناء لعلاقات اجتماعية بالإضافة إلى الحفاظ على العلاقة القائمة، أما الحرب فتكون بالصراع و فرض الرأي بالقوة، ولا نقصد بالقوة قوة الحجة والقدرة على الإقناع، و إنما نقصد القبضة الحديدية التي تتأتى بالجوش، وهذا النوع من التفاوض هو هدام للعلاقات الاجتماعية القائمة، بالإضافة إلى بناء علاقات اجتماعية جديدة قائمة على سيطرة احد الأطراف على الآخر، في حين أن المفاوضات السلمية تركز على قوة الحجة والقدرة على الإقناع، والشيء الأساسي فيها هو التعايش بين مختلف الأطراف وتقسيم سلطة اتخاذ القرار .

و بما أن المفاوضات السلمية أصبحت لغة العصر ارتأينا أن نتناولها بالبحث، قصد كشف المزيد من خصوصياتها، لأنها الوسيلة التي يراهن عليها كل من السياسي، و الاقتصادي، و غيرهما، في ضمان البقاء و الحصول على الغايات دون خسائر بشرية و لا مادية كالتى تخلفها المفاوضات العنيفة، " فأفضل قائد هو الذي لا يحارب أبدا " 1 .

## II - مكونات العملية التفاوضية :

نظرا للأهمية التي تكتسي المفاوضات الجماعية، فقد باتت محل انشغال جميع العلوم و التخصصات، فان نظرنا إلى الجانب الاقتصادي نجدها تنظم العمل و تحدد ادوار كل طرف من الأطراف الفاعلة لتفادي النزاع و التوقف عن العمل، و تجنب الخسائر التي قد تتجم عن هذا الأخير، و كل هذا بهدف تحقيق التنمية.

أما من الناحية السياسية، فهي تسعى إلى حل النزاعات و الأزمات في حال وقوعها و حتى قبل ذلك، و كذا إضفاء الشرعية على مختلف الهياكل المشكلة للنظام و القوانين التنظيمية، و الدخول في السلم الذي يعد قاعدة ضرورية و ركيزة أساسية لقيام دولة قوية تستمد شرعيتها من اشتراك مختلف الأطراف الاجتماعية و الأطياف السياسية لتأسيسها، الأمر الذي يحقق الاستقرار السياسي و السلم الاجتماعي.

و حتى من الناحية السوسيولوجية، فأن المفاوضات الجماعية لا تختلف عما سبق في الوصول إلى السلم الاجتماعي، و النمو الاقتصادي، والاستقرار السياسي، و لكن الاختلاف يكمن في طريقة التعامل مع العملية التفاوضية، من خلال تجزئتها إلى عناصر محددة، تسمح بفهم مختلف التشعبات التي تميزها:

### 1- القضية التفاوضية:

تعتبر القضية التفاوضية المحور الذي يتناقش فيه الأطراف، كما تشكل الرهان الأساسي بالنسبة للمشاركين في العملية، فلا يمكن تصور قيام تفاوض دون قضية تفاوضية يدور حولها النقاش، فهي " العناصر المحركة، الموقفة، المكسرة للمفاوضات "1، لان القضية التفاوضية هي نقطة الصراع التي استدعت النقاء الفاعلين للنظر فيها، والتي تحدد في نفس الوقت الهدف التفاوضي، حيث لا تسمح بخروج عملية التفاوض عن نطاق هذا الموضوع، فهي الحد الفاصل بين مختلف الانشغالات التي قد تكون تشغل الأطراف التفاوضية.

## 2- الهدف التفاوضي:

لا يمكن القيام بأية عملية تفاوض دون **هدف** أساسي يسعى أطرافها إلى تحقيقه أو الوصول إليه و توضع من اجله الخطط والسياسات، و تستعمل فيه تقنيات و أدوات مختلفة، و لكن هذا ينطبق على الصراع أيضا، فله هدف، و تحدد من اجله الاستراتيجيات الضرورية والخطط قصد الوصول إليه، إذن: فلماذا نفاوض ؟

إن العبرة من اللجوء إلى المفاوضات بدلا من الصراع، تكمن في الفائدة المرجوة من استعمالها، فهي وسيلة مرنة تساعد على اتخاذ القرار و امتصاص الصراع، كما انه وسيلة إقناع سلمي يوظفه التوازن في المصالح المتوافقة أو المتعارضة بين أطرافه و ليس إقناعا إجباريا أو إرغاما بالقوة، فاستعمال القوة في الصراع له " ثمن .... ويحدث تصاعدا لأثار غير متوقعة " 1.

و بناء على الهدف التفاوضي " يتم قياس مدى تقدم الجهود التفاوضية في جلسات التفاوض " 2، و على مستوى العلاقات العامة بعد انتهاء العملية التفاوضية، من خلال النتائج المتوصل إليها والقدرة على حل النزاع.

إذن، تأخذ المفاوضات الجماعية عادة شكل الحوار الذي يسعى للوصول إلى اتفاق جماعي"، بهدف التثبيت المحكم لمجموعة من القواعد التي تحدد نظام العلاقات... وتنظم العوامل بين الأطراف" 3 .

## 3- أطراف التفاوض:

يكون التفاوض عادة بين طرفين و يتعداهم إلى أكثر في بعض الأحوال على حسب تشابك المصالح، و تسمى الأطراف المشكلة للعملية التفاوضية بالمفاوضين، كما نجد تسمية أخرى تطلق عليهم، و هي " أكثر عموما من الأولى وهي الفاعلون " 4، كما نجد تسميات أخرى كالشركاء، الخصوم،...الخ،

---

1 TUDEROZ. C : La négociation. Op cit. p 109

2 محسن. احمد الخضيرى: مرجع سابق. ص 26 .

3 SPYROPOULOS. G. Op cit. P 49

4 ADEBERT- LASROCHAS. P: Op cit. p 49

و عليه " يجب دائما التأكيد في عملية المفاوضات بأنها نشاط بين أشخاص، أو مجموعات " 1.

و يمكن تقسيم أطراف التفاوض إلى أطراف مباشرة، و هي الأطراف التي تجلس فعليا على طاولة المفاوضات، و تباشر عملية التفاوض، و أطراف غير مباشرة و هي الأطراف التي تشكل قوى ضاغطة لاعتبارات المصلحة، و لها تأثيرات إما بالسلب أو الإيجاب على تطور وسير العملية التفاوضية 2.

#### 4- الموقف التفاوضي:

إن التفاوض " موقف ديناميكي، أي حركي يقوم على الحركة و الفعل، ورد الفعل إيجابا أو سلبا تأثيرا أو تأثرا " 3، و يتطلب المرونة قصد الوصول لنتيجة توفر المنفعة لكل الأطراف المعنية، وتخفف الأضرار عنها، كما يستدعي قدرات هائلة لتكييف التشريع المستمر وفقا للعملية التفاوضية والمستجدات التي قد تطرأ عليها، كما يمكن تصنيف الموقف التفاوضي إلي شكلين هما:

4-1- الموقف التفاوضي العام: يتعلق هذا الشكل بإرادة الأطراف للوصول إلى اتفاق مشترك وضبط مختلف التوافقات التي تجمعهم و العمل على تحديد المصلحة العامة و تقديمها على المصالح الخاصة، و ذلك بالتعاون للوصول إلى نتيجة مرضية لكل الأطراف المعنية.

4-2- الموقف التفاوضي الخاص: يرتبط هذا الشكل برغبة و هدف كل طرف من هذه العملية، و محاولة جلب أكبر قدر من المنفعة، وفي هذا الإطار تدخل ما نسميها بعوامل القوة، التي تعد عنصرا أساسيا في عملية التفاوض، و كذا في دراسة هذه العملية، " فتحليل عامل القوة هو عنصر مفتاحي في المفاوضات" 4، و هو عنصر أساسي في تحديد الموقف التفاوضي .

---

1 ADEBERT- LASROCHAS. P: Op cit. p 50

2 محسن. احمد الخضيرى: مرجع سابق. ص 24

3 محسن. احمد الخضيرى: مرجع سابق. ص 22

4 ADEBERT- LASROCHAS. P: Op cit. P 37

و عليه فان النظرة السوسيولوجية للعملية التفاوضية تكمن في عامل السلطة و القوة و توزيعهما على مختلف الأطراف في التفاوض، مما يبين الطرف الفعلي، أو العنصر المسيطر و المغير للأوضاع و الذي يسمى بالفاعل الاجتماعي، و هذا الأخير بخصوصياته ومكانته في البنية الاجتماعية، و نسق الفعل الاجتماعي الذي ينتجه أو يتواجد فيه، هو الذي يعتبر محددًا لكل العناصر السالفة الذكر.

### III - عامل القوة في المفاوضات الجماعية:

إن منطق المفاوضات و هدفها الأول هو " إرضاء الرغبات" 1 و تلبية الحاجات المادية، و يكون ذلك عن طريق الحوار بين طرفين أو أكثر حول قضية معينة، غير أن لجوء هذه الأطراف إلى المفاوضات لا يكون إلا في إطار " تحرك صراع مصلحة إلى درجة تحوله إلى صراع اجتماعي" 2، و صراع المصلحة المفضل يقصد به سعي كل طرف إلى الضغط بغية الوصول إلى أقصى درجة من المنفعة، و بذلك تتحول المفاوضات إلى " لعبة تأثير " 3 على الطرف الآخر، فتضارب المصالح يؤدي إلى ظهور الصراع و من ثم ظهور المفاوضات، هذه الأخيرة التي تقضي " إلى بروز مسألة القوة - عامل القوة- فنسمع مثلاً : انك لست في وضعية تفاوض لان الآخر له قوة أكثر منك " 4، و هذا هو التصور المألوف للقوة؛ " أن تكون في الأعلى لتتحاشي أن تكون في الأسفل " 5، ففلسفة القوة تقضي بان تسيطر خير من أن يسيطر عليك و أن البقاء للأقوى، كما نجد من المفكرين أمثال ميكيافلي و كلوزويتز من اعتبر المفاوضات " وسيلة بنفس قيمة الحرب " 6، يمكن من خلالها تجاوز الاختلاف بالوصول إلى اتفاق ينهي الخلاف.

---

1 DELIVRE. F: le pouvoir de négocier. S'affronter sans violence. Ed Int. Paris.1994. p115

2 BELLENGER. L: La négociation. Que sais-je?. PUF. Verdome. 1995. P 17

3 Ibid. p 7

4 DELIVE. F : Op cit. p 134

5 Ibid. p 134

6 BELLENGER. F : Op cit. p 12

كما أن هناك الكثير من المفكرين و الفلاسفة من تطرق إلى مفهوم القوة أمثال نيتشه، هيغل، ميكيافيلي، ماكينزي و بيار انصار و غيرهم، و كل استخدم المفهوم حسب تصوراته أو حسب ما يرضي متطلباته و احتياجاته.

أما نحن و حتى لا نخرج عن موضوعنا، و بما أننا نتحدث عن القوة في مجال المفاوضات، فإننا سنتطرق إلى ما ذكر في هذا المجال، و مثال ذلك ما قدمه فرانسوا ديليفر بتحديدده لضرورة توفر شرطين أساسيين لوجود المفاوضات وهما:

\* لكل طرف حاجات لا يستطيع تلبيتها إلا عن طريق مصادر يتحكم فيها الآخر.

\* لكل طرف إرادة التفاوض للوصول إلى عقد (اتفاق) 1.

و يظهر عامل القوة بوضوح في المبدأ الأول حيث أن "القوة التي يأخذها الآخر علينا، نحن الذين أعطيناه إياها... فنحن نطلب من شخص ما الاستجابة إلى حاجتنا دون مراجعة ما هي مصادره" 2، فإن تطلب من شخص ما تلبية حاجة من حاجياتك فأنت بذلك تبين له نقطة من نقاط ضعفك التي سيستثمرها ليطور قوة للتحكم فيك.

و عليه " فالقوة عبارة عن علاقة "3 بين طرفين أو أكثر قائمة على الطلب، غير أنها لا تتطور إن لم تكن مبنية على التبادل، و هذا ما ذكره ميشال كروزي في كتابه الفاعل و النسق حيث قال بان " القوة هي علاقة تبادل، إذن تفاوض " 4، فهي إذن " دون انفصال مرتبطة بالمفاوضات " 5.

---

1 DELIVRE .F: Op cit. P 131

2 Ibid . p 142

3 CROZIER. M, FRIEDBERG. E : L'acteur et le système. Éd du seuil. Paris. 1977. P 65

4 Ibid. p 66

5 Ibid. p 66

و إن كانت **القوة** تبادل قائم على علاقة بين طرفين على الأقل، فهي أيضا " **حساب عقلاني** " 1 تحدد العلاقات بين الأشخاص والتنظيمات، لان منطق التبادل قائم على إعطاء شيء مقابل اخذ شيء آخر، وهذا يتطلب من كل طرف " تحديد وضعياته التي هو فيها ... و الأهداف " 2 المراد تحقيقها.

كما أن **الحساب العقلاني** للأهداف يتطلب خلق **الوضعية** الضرورية التي تسمح باقتناص الفرص وتحقيق المتطلبات، ومنه خلق وضعية قوة يتم من خلالها التوصل إلى تحقيق الهدف، وتتمثل هذه الوضعية في " **هامش الحرية**... أي إمكانية صغيرة أو كبيرة لما طلب الأخر " 3، وبالتالي خلق حرية اكبر للنشاط و الفعل، بعبارة أخرى أن لا يكون الطرفان في نفس الوضعية و في نفس المرتبة، لان التساوي بين الأطراف سيلغي قوة طرف على طرف آخر، لكن " إذا كان التبادل غير متوازن... وعدم التساوي هذا مرتبط بالوضعية المحترمة من كلا الطرفين: نكون إذن أمام **حق التحدث عن علاقة قوة** " 4.

و ذهب **مارك كاتيلينو** إلى تأكيد أهمية **القوة** كمفهوم و ممارسة ضمن العملية التفاوضية، معبرا عن ذلك بقوله: " إن القوة في المفاوضات من الأبعاد الإستراتيجية التي تؤخذ بعين الاعتبار " 5، و تتجلى من خلال الإستراتيجية المتبعة في المفاوضات بين التعاون و التنافس، فكلما زاد التعاون خفت مظاهر القوة و العكس بالعكس.

و نختم هذا الفصل بما قاله **بيير لوبال** حول الصراع حيث صرح بان " **الصراع... صحي**،... يجب أن يكون هناك صراعات، فهو لا يتوقف إلا مع توقف الحياة، حينما لا يكون احد ليدافع أو ليهدد **الحدود**، فالصراع ينشأ عندما يكون مجالنا مهدد إما في توسعه، وإما بأكثر بساطة في بقائه " 6، فمادام الصراع مرتبط بالحياة فان المفاوضات تأتي دوما لتخفف من حدته.

---

1 LEROUX. M : Les dimensions cachées de la négociation. Ed INSEP. Paris. 1992. P 26

2 DIOURI. M : La négociation : concepts et pratique. TOUBKAL/ISGA. Algérie. 1999. P 49

3 CROZIER. M, FRIEDBERG. E: op cit. P 69

4 Ibid. p 68

5 CATHELINÉAU. M : Négociateur gagnant. Ed Inter. Paris. 1991. P 105

6 LEBEL. P : L'art de la négociation. Ed d'organisation. Paris. 1984. P17

# الفصل الثالث

## المفاوضات الجماعية في الجزائر

- I. ظهورها وبروزها
- II. المكانة القانونية للمفاوضات الجماعية في الجزائر
- III. محتوى العملية التفاوضية
- IV. دور الدولة في المفاوضات الجماعية



## 1- ظهورها المفاوضات في الجزائر:

أصبحت " النظرة التفاوضية للمستقبل " 1 ميزة جزائر التعدديات و الديمقراطية بعد أن كانت آفاق التطور شبه مكبوحة في الجزائر مع بداية تسعينيات القرن الماضي، فبعد النتيجة الحتمية التي ألت إليها الأوضاع من تحولات سياسية، اقتصادية و اجتماعية مست مجمل مجالات الحياة في الجزائر، ظهرت على إثرها " بوادر... توجهات اقتصادية جديدة، تركزت في ذلك الوقت على نقد دور المؤسسة الصناعية العمومية، و التشكيك في مدى فعاليتها التنظيمية و الاقتصادية، من خلال التلميح بدور اكبر في المستقبل للمؤسسة الصناعية الخاصة " 2.

فتم إثبات عجز القطاع الصناعي العمومي بعد عشرية من النشاط ، من خلال الإقرار بان هذا الأخير أصبح " يستهلك أكثر مما ينتج " 3، من خلال عمليات إعادة الهيكلة التي أعادت النظر في حجم المؤسسات العمومية، حجم العمالة مقارنة باحتياجات المؤسسة و غيرها من الإجراءات، فكان ذلك أحسن دليل على الفشل الكبير الذي مني به مشروع التصنيع في الجزائر و من خلاله مشروع عصرنة المجتمع الجزائري.

و ما زاد في اتساع الأزمة أن " العمل المنتج لم يكن أبدا في مركز التنظيم الاجتماعي " 4، لان اتجاه العمال آنذاك كان يسير " نحو تطلعات تتعلق أكثر بموقعهم كمستهلكين في السوق " 5 بدلا من منتجين،

---

1 LIABES. D : Revue algérienne du travail. Dès statut au contact vers de nouveau rapport Sociaux. INT 21. 1994. p 7

2 عبد الناصر. جابي: الجزائر. من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية. المعهد الوطني للعمل. 2001. ص 8

3 KADRI. H.A : mouvement social et modernité. De la mise au travail à la classe ouvrière chez Saïd CHIKHI. NAQD/ SARP. Dely Ibrahim. 2001. p 47

4 Ibid. p 49

5 احمد. خطابي: ثقافات المؤسسة: إدراك العمال لوضعهم في مكان العمل. مركز البحث في الانثربولوجيا الاجتماعية والثقافية. المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية. الرغاية. 1 997. ص47

بالإضافة إلى البطالة و أزمة السكن، و الندرة التي مست مختلف المواد الأساسية، كما لا يمكن تجاهل الجانب التنظيمي في المؤسسة الصناعية، حيث كانت " مجمل القرارات التي تحكم عالم الشغل متخذة بطريقة مركزية " 1، دون الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات قطاع مقارنة بالآخر، و خصوصيات المناطق التي تتواجد فيها تلك المؤسسات.

فكانت فترة نهاية الثمانينيات أكثر حركية على مستوى الحركة الاجتماعية و العمالية، وصت أوجها في 5 أكتوبر 1988، أين اندلعت مظاهرات شعبية تنديدا بالأوضاع التي ألت إليها الطبقات الشعبية (المتوسطة)، إذ تحولت هذه الأخيرة " إلى فاعل اجتماعي لا بد أن يحسب له حسابه في المستقبل " 2، و بات يمكن أن توصلهم " أفعالهم الجماهيرية... إلى نظام لتسوية النزاعات عن طريق المفاوضات " 3، حيث تجسد ذلك تشريعيا من خلال إصدار دستور 1989، الذي تضمن موادا تنظيمية جديدة و قوانينا أحدثت قطيعة مع سابقتها، من اجل تحرير المبادرات الفردية والجماعية، فانعكس ذلك في تحرير المؤسسات العمومية و منحها استقلالية اقتصادية، تترجم الهدف الأساسي من وجود أي مؤسسة و المتمثل في إنتاج الثروة، و العمل المشترك بين الفاعلين في المؤسسة من اجل خلق المجال الملائم للإبداع، خاصة وأنها استفادت من فضاءات قانونية واسعة لمراجعة قوانينها التنظيمية الداخلية، و أظهرت هذه القوانين " إمكانية التفاوض... كما سمحت للمستخدمين و ممثلي العمال بفسح المجال لديناميكية تسمح بتطوير المفاوضات الجماعية " 4، بعد أن غابت هذه الوسيلة في مرحلة ما قبل 1988، أين كان اتخاذ القرارات و سن القوانين مركزيا و كان الاقتصاد المخطط هو السائد، مكرسا بذلك التوجه الاشتراكي

---

1 BEN YOUNES. A : Revue algérienne du travail. Propos sur la négociation collective. INT. N 21. 1994. p 13.

2 علي . الكنز: حول الأزمة: 5 دراسات حول الجزائر والعالم العربي. دار بوشان. الجزائر. 1990. ص 11.

3 CHIKHI. S. : mouvement social et modernité. Syndicat et classe ouvrière. NAQD/SARP. Dely Ibrahim. 2001. p 101

4 BEN EL-HADI. H : Revue Algérienne du travail. Propos sur la négociation collective. INT.21. 1994. P 24

و "سيطرة الدولة - الحزب على النقابة" 1، و هذا ما خلق نوعا من التناقض في حالة ما إذا ثار العامل، حيث يكون هو المنتج المسير النقابي المتخذ للقرارات، و ثورته على أي هيكل من الهياكل (المؤسسة - النقابة - الحزب - النظام العام ) تعني ثورته على نفسه، و عليه فان هذا يتطلب وجوبا غياب النزاع و بالتالي غياب المفاوضات، غير أن هذا الكلام لا يعني بأي حال من الأحوال خلو سنوات تلك الفترة من التوتر، وإنما كانت هناك إضرابات و احتجاجات كثيرة، إذ بلغ عددها "من سنة 1969 إلى غاية 1989 ... 8433 إضرابا كانت حصة القطاع العام منها 3990 إضرابا " 2، و لكن الحديث عن الإضراب في تلك الفترة كان محظورا نظرا للاعتبارات السابقة الذكر، و عليه فان رفض فكرة النزاع يعني رفض التفاوض، وكان هذا التوجه مجسدا في قانونيين هاميين في تلك الفترة، فكان الأول خاصا بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادر بموجب الامر 71-74 في 16/11/1971، و الذي ساد طوال الفترة الممتدة ما بين 1971 و 1978، و أما القانون الثاني فقد تعلق بالقانون الأساسي العام للعامل تحت رقم 12/78 الصادر سنة 1978، حيث كان لهذين القانونيين ميزات مضادة لتطور التفاوض الجماعي.

---

1 عبد الناصر .جابي: الجزائر تتحرك: مرجع سابق. ص 36 .

2 عبد الناصر . جابي: الجزائر تتحرك. نفس المرجع. ص 169

## II - المكانة القانونية للمفاوضات الجماعية في الجزائر :

يعتبر دستور 1989 لبنة أساسية في مجال الانفتاح نحو الحريات و التعددية بكل أشكالها الحزبية أو النقابية أو الجمعوية، الأمر الذي انعكس على تنظيم علاقات العمل من خلال فتح المجال أمام ظهور المفاوضات الجماعية، إذ أعطى نوعا من الحرية للشركاء في تنظيم عملهم، حيث أصدرت قوانين جديدة جاءت في مجملها سنة 1990، تزامنا مع ما اصطلح على تسميته استقلالية المؤسسات، أين منح الإضراب صفة الحق الدستوري بالنسبة للعمال، و كذا الحق في التمثيل النقابي و أيضا الحق في التفاوض.

و من بين هذه القوانين، نذكر القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات العمالية أو النزاعات الجماعية في العمل، حيث تعقد اجتماعات دورية بين ممثلي المؤسسة المستخدمة و ممثلي العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين من قبل العمال في حالة عدم وجود نقابة، و هذا لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية أو المهنية.

و من جملة هذه القوانين أيضا، نجد القانون رقم 90-11، الذي يعطي حق ممارسة التفاوض الجماعي لكل من ممثلي المستخدم، أو عدة مستخدمين أو منظمة أو عدة تنظيمات ممثلة للمستخدمين من جهة، و للمثليين النقابيين أو ممثلين للعمال على مستوى المؤسسة المستخدمة، أو منظمة أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى.

و عليه، فمن الضروري التتويه إلى المكانة التي أصبحت تحتلها النقابات و ممثلو العمال ضمن النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل من جهة، و من جهة أخرى مكانتها ضمن العملية التفاوضية، حيث أصبح للعمال نقابات تتفاوض و تدافع عن مصالحهم في حالة النزاع أو تضارب المصالح بينهم و بين المؤسسة المستخدمة.

---

1 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد 6. 1990. ص 231

2 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. نفس المرجع. ص 231

كما ورد في المادة 114 من القانون 11/90 السالف الذكر، أن التفاوض الجماعي يهتم بشروط العمل و التشغيل، و جاء في المادة 120 من نفس القانون المتعلق بعلاقات العمل التخصيص بذكر أهم المسائل القابلة للتفاوض الجماعي، " حيث انتهج المشرع طريقة بيداغوجية ركز من خلالها على المواد الأساسية التي تشكل الحياة المهنية لا سيما شروط تأجير العمل... علاقات العمل " 1.

### III- محتوى العملية التفاوضية :

يفرض منطق المفاوضات الجماعية وجود قضية يجتمع لأجلها الأطراف المعنية، و هو ما يطلق عليه تسمية محور العملية التفاوضية، و طبعا المشرع الجزائري لم يغفل هذا الركن المهم في تشريعاته الخاصة بتنظيم علاقات العمل، حيث فصل في تحديد موضوع المفاوضات الجماعية كما ورد في المادة 114 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، مصرحا أن التفاوض الجماعي خاص بمجال التشغيل و العمل، و كذا في المادة 120 من نفس القانون، أين ذكر أهم المسائل القابلة للتفاوض الجماعي، مركزا من خلالها على المواد الأساسية التي تشكل الحياة المهنية لا سيما شروط تأجير العمل، تصنيف الأجور الأساسية، التعويضات وعلاقة العمل: ( فترة الاختبار، الإشعار المسبق، التغيب عن العمل، مدة العمل، ... الخ) 2.

و من خلال هذا العرض القانوني لمحتوى العملية التفاوضية حسب التشريع الجزائري، يتضح أن قضيتها أو موضوعها لا يتجاوز مفهوم العلاقة الأجرية التي تربط المؤسسة أو التنظيم بصفة عامة بالعامل، دون تعديها إلى الأمور التنظيمية، و لو تلميحا إلى إمكانية لعب المفاوضات الجماعية دورا أوسع في حالة تعاون الأطراف المعنية، وتحولهم إلى شركاء اجتماعيين، يعملون مع بعضهم خدمة لاستمرار التنظيم وتطوره، لتصبح في هذه الحالة ثاني " مصدر لقانون العمل " 3.

---

1 جمال. عبد القادر: مرجع سابق. ص 4

2 نفس المرجع . ص6

## VI- دور الدولة في المفاوضات الجماعية :

يبرز دور الدولة بشكل خاص في المفاوضات الجماعية عبر رأسمالها باعتبارها مستثمرا في السوق الاقتصادية، أما بشكل عام فيتجلى دورها كقوة عمومية تقوم بوظيفة التشريع و إصدار القوانين المنظمة للعلاقات بين الشركاء الاجتماعيين، و العمل على مراقبة مدى تطبيق هذه القوانين من خلال أجهزتها الخاصة الموكلة بهذه الوظيفة كمفتشية العمل على سبيل المثال.

### 1- الدولة كمستخدم:

ويتجلى دورها في توظيف و تشغيل العمال في القطاع العمومي، أو ما يسمى بالوظيفة العامة، و دورها كمستخدم يتطلب منها خلق مقاييس تفاوضية لتسيير الموارد البشرية، فيبرز دورها في المفاوضات الجماعية كطرف في النزاع، ومنه يظهر دورها الاجتماعي والاقتصادي، فهي من جهة المشرع للقانون العام لسير وتنظيم المجتمع و من جهة أخرى المستخدم والمستثمر في الجانب الاقتصادي، أي أنها طرف مفاوض لحل النزاع أثناء أو حتى قبل حدوثه في المؤسسة العمومية، وفي الوقت نفسه تلعب دور المراقب لمدى تطبيق آلية التفاوض الجماعي على كل المستويات من اجل تفادي النزاع أو العمل على حله في حالة وقوعه، وذلك بغية تحقيق السلم الاجتماعي و التفرغ لعملية التنمية.

كما تتدخل لتشجيع الشركاء الاجتماعيين على الحوار و العمل على إيجاد حلول للخلافات التي تنشأ فيما بينهم، و التي من شأنها إيقاف أو تعطيل عجلة التنمية خاصة القطاعات الحيوية التي يعتمد عليها المجتمع.

و بمجرد أن فصح المجال أمام المفاوضات الجماعية في الجزائر سنة 1990، بدأت بوادر هذا الانفتاح تتجلى على الساحة السياسية و الاجتماعية بانعقاد أول مفاوضات ثلاثية سنة 1991 بين الحكومة، ممثلي العمال، ممثلين عن المركزية النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، واتحاد أرباب العمل، ما يبرز سعي الدولة إلى الحفاظ على السلم الاجتماعي من اجل المصلحة العامة و حفظ التوازنات داخل المجتمع.

## 2- الدولة كمدافع عن المصلحة العامة:

يتمثل دور الدولة كمدافع عن المصلحة العامة من خلال تدخلها في مختلف أشكال المفاوضات، و على مختلف المستويات من اجل مواجهة اختلال التوازنات الداخلية للمجتمع، فالتفاوض يمنع حدوث الأزمات، كما يسرع في حلها في حالة حدوثها، حيث " تتدخل الدولة لتشجيع المتعاملين الاجتماعيين على الحوار، وتعمل على إيجاد حلول للخلافات التي تنشب بين الفرقاء " 1.

## 3- الدولة كسلطة تشريعية:

يعتبر التشريع من المهام الأساسية التي تجعل من الدولة سلطة تشريعية تهدف من خلاله إلى تنظيم المجتمع، و تنظيم العلاقات فيه، و ككل دول العالم، فان الجزائر في إطار الوظيفة المذكورة، تعمل على " تنظيم العلاقات المهنية، القانون التأديبي ، حقوق وواجبات العمال " 2.

---

1 جمال. عبد القادر: مرجع سابق. ص9.

2 نفس المرجع. ص10

## الباب الثاني

الأضراب



## الفصل الأول

### ظهور الإضراب كممارسة عمالية

I- مفهوم الإضراب

II- التطور التاريخي للإضراب

III- أسباب الإضراب

IV- أشكال الإضراب

## 1- مفهوم الإضراب :

تعددت أساليب الاحتجاج و التعبير المستخدمة من طرف العمال لإبداء عدم رضاهم عن الأوضاع السائدة داخل المؤسسة المستخدمة، و من بين أكثر الممارسات شيوعا نجد الإضراب، الذي يعتبر أسلوبا مكشوفاً و واضحاً، يلجأ إليه العمال و النقابة أو العمال بمعزل عن النقابة للضغط على أرباب العمل، و ذلك دفاعاً عن حقوقهم المكتسبة سابقاً أو من أجل اكتساب حقوق جديدة، و حسب غي كير فإن الإضراب يعتبر " كالتشكل النهائي للنزاع أو كقطعية لعلاقات العمل" 1، بمعنى أن الإضراب عبارة عن " علاقة حركية " 2 و شكل من أشكال النزاع في مراحله المتطورة، يؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقات العمل.

و يعرف الإضراب أيضاً، بأنه " توقف مؤقت عن العمل مقرر من طرف مجموعة من العمال للتعبير عن شكوى أو الضغط على طلب " 3، و من خلال هذا التعريف فإن للإضراب دور ثنائي، يتمثل في كونه "وسيلة ضغط و صيغة تعبير" 4 عن الحالة التي يعيشها المضربون (العمال).

كما أنه " التوقف المؤقت عن العمل بسبب مطالب من شأنها أن تقيّد بعض أو جميع العمال التي تجد سنداً لدى مجموعة ذات تمثيل كاف للرأي العمالي " 5.

---

1 GUY . Caire : Les syndicats ouvriers. PUF. Paris. 1971. p 519

2 PERROT. Michel : Jeunesse de la grève : Op cit. P 14

3 DURAND. Claude, DUBOIS. Pierre : Op cit. P 9

4 PERROT.M : Op cit. P 14

5 عبد السلام. نيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية. دار القصة للنشر. 2003. ص 366

أما هيلين سيناى، فعرفت الإضراب على أنه " رفض جماعي و تشاوري للعمل، يظهر نية التموضع مؤقتا خارج العقد، من اجل ضمان النجاح في مطالبهم " 1، و من هذا التعريف نستخرج خاصيتين أخريين للإضراب:

أولاً: كون أن الإضراب يأتي عن إرادة و عزيمة كبيرتين لدى العمال، و لا يأتي من فراغ.

ثانياً: هي الوقف المؤقت لعقد العمل، فشرع العمال في الإضراب يجعلهم خارج العقد الملزم للعلاقة بينهم و بين المنشأة المستخدمة، ويعبر عن ذلك ميشال فيري بأن الإضراب " ... بطالة مؤقتة... فنفس الجماعة من العمال، يصبحون مضربين " 2.

فالإضراب هو " لحظة من الحقيقة بين المتعارضين، لحظة من المفاوضات، دولاب ضروري في مصنع ساعات الاقتصاد الحر " 3، إذ اعتبر اللجوء للإضراب أمر ضروري لا مفر منه، تحتويه طبيعة العلاقات الرأسمالية، أو بشكل أدق طبيعة المجتمعات الصناعية، فالعلاقة بين العمال و أرباب العمل هي لعبة القوى المتضادة، التي لا بد أن تمارس بحرية في إطار صراع المصالح، لان هذه المصالح هي سبب التقاتم و مسبب صراعاتهم.

و بما أن الرغبة في الربح ( المصلحة ) و التكاثر في الأموال، هي التي دعت أرباب العمل إلى استقدام العمال من اجل الاستثمار، و إقامة المشاريع التي لا يمكن أن تتحقق إلا بقوة تحركها، باعتبار أن رأس المال وحده غير كافي دون عمل و عمال.

فان المصلحة والسعي إلى تلبية الحاجة، هي الدافع بالعمال لبيع قوة عملهم لصالح شخص آخر في إطار علاقة أجرية، يصبحون فيها محركين لرؤوس الأموال دون أن يكون لهم نصيب فيها، و هذا يخلق عندهم شعورا بالاغتراب عن المشروع الذي يعملون فيه، وعن المنتج الذي ينتجونه،

---

1 SINAY. Hélène : La grève. Dalloz. Paris. 1981. p 4

2 VERRET. Michel: L'ouvrier Français. Armand colin. Paris.1982. P 131

3 ترينتوتون. جون رينييه: النزاعات في العمل. في: فريدمان. جورج، نافيل. بيار: رسالة في سوسيولوجيا العمل. ج 2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. تر: حيدر حسن. ط 1. 1985. ص 254

و عن الأموال التي يحركونها و يساهمون في مضاعفتها دون انتفاعهم بشكل كبير منها، و عليه فالإضراب " ليس... مرضا معينا، بل هو عادي وظيفي، إلى الحد الذي يوفر للأجراء الكفالة الأكثر ضمانا اتجاه وضعهم الاقتصادي " 1.

و الإضراب أيضا، هو " فعل تقوم من خلاله مجموعة اجتماعية بإظهار تضامنها الداخلي، و تضامنها مع باقي المجتمع في نفس الوقت " 2، فهو يخلق شعورا بالانتماء إلى مجموعة معينة، ساهمت على تجمعهم ظروف و عوامل مختلفة، يتصدرها عامل الشعور بالظلم و الاستغلال.

إن ما يقابل كلمة إضراب عند الأنجلوساكسونيين هي كل **Strike** ، و كذا عند الألمان الذين استعملوا اللفظ الموازي و هو **Streik** منذ 1850 تقريبا، في حين أن الاسبان حددوا الإضراب بالكلمة التي تعني الراحة **huelga** ، و عبر عنه الايطاليون بكلمة **sciopero** و التي تعني البطالة أو الفراغ عن الشغل، أما في اللغة الفرنسية فيقابلها كلمة **Grève** ، التي ظهرت عند عمال فرنسيين كانوا يجتمعون في باريس للبحث عن عمل، في ساحة تسمى ساحة **Grève** بالقرب من فندق المدينة، فالقيام بالإضراب يعني الذهاب إلى الساحة لانتظار العمل 3.

---

1 تريتون. جون رينيه: المرجع السابق. ص 252

2 GUBBELS.R. In: JAVILLIER. Jean-Claude. Les conflits du travail. PUF. 2<sup>e</sup> éd. Paris. 1981. P 24

3 GOETZ- GIREY. Robert. Le mouvement des grèves en France 1919 – 1962. Ed SIREY. Paris. 1965. p 12

## II- التطور التاريخي للإضراب :

تمتد أصول ظاهرة الإضراب إلى كفاح طويل وميرير من الطبقة العاملة، حيث تعود إلى آلاف السنين قبل ميلاد عيسى عليه السلام، " ولم يجد المؤرخون صعوبة لإيجاد حالات للإضراب حتى العهد المصري القديم، وفي فرنسا فقد مثلت نهاية النظام القديم... بداية للمشروع الحر المتزامن مع تطور الصناعة، الأمر الذي بدأ عهد الصراعات الاجتماعية الكبيرة " 1 .

و ذهب بعض المؤرخين إلى القول أن " أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث حيث قام العمال الذين كانوا يشيدون قبر الفرعون بإضراب من أجل تسديد أجورهم وللاحتجاج ضد ظروف العمل، وهذا الإضراب لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل للمهمة المسندة لهؤلاء العمال " 2، و لكن الثورة الصناعية هي من أبرزت الإضراب كظاهرة و بدأت بواده تلوح في الأفق بعد انقسام المجتمع إلى طبقتين متعارضتين، تتحصران في الطبقة البرجوازية من جهة والطبقة العاملة من جهة أخرى، و خاصة مع توسع دور الآلة التي حلت محل الآلاف من العمال، مما سمح بتوسع الهوية بين الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج و الطبقة التي تملك فقط قوة العمل كعامل من عوامل الإنتاج.

كما أن الحديث عن تاريخ الإضراب، يستدعي التطرق إلى تاريخ " الطبقة العمالية...، و صراعاتها و منظماتها،.... " 3، في ظل الثورة الصناعية التي جاءت بمعالم و قيم حياة مختلفة عن تلك التي سادت المجتمعات التقليدية في العالم عامة و في أوروبا خاصة.

فحركة التصنيع صاحبها استغلال بشع للعمال، فكانت " ساعات العمل تفوق ستة عشر ساعة، عمل النساء و الأطفال...، و اللجوء إلى اليد العاملة النسوية في الأعمال الشاقة جدا، و تخصيص الأطفال الأقل من عشر سنوات للعمل الليلي و يوم الأحد كانت قاعدة عامة...، و نظرا لانخفاض الأجور

---

1 ترينتوتون . جان رنيه. مرجع سابق. ص 244.

2 عبد السلام . ذيب: مرجع سابق . ص 369

3 MONATTE. Pierre : La lutte syndicale. Ed FRANCOIS MASPERO. Paris. 1976. p 7

فان الكثير من العمال لا يستطيعون إشباع جوعهم " 1، أو إعادة إنتاج قوة عملهم التي تعد مصدر رزقهم الوحيد بعد فقدانهم لوسائل الإنتاج الأخرى.

و في ظل هذه الأوضاع، لم يكن أمام العمال إلا أن يعبروا عن رفضهم عن تلك الحالة، معتمدين على أساليب دفاعية تمكنهم من الضغط على أرباب العمل الرأسماليين، تمثلت في وقف الإنتاج، الكبح، و حتى تخريب الآلات و المصانع.

لكن تلك الأساليب المتبعة من طرف العمال زادت من مشاكل العمال، و عقدت علاقات العمل أكثر، نظرا لغياب النصوص القانونية التي بإمكانها تخفيف الصراع، في ظل حكومات موالية لأرباب العمل، فازداد ضغط الطبقة العاملة للمطالبة بحل مشاكلها، خاصة فيما يتعلق بتحديد ساعات العمل، رفع الأجور، تحسين ظروف العمل... الخ.

لكن رد أرباب العمل من خلال الحكومات الموالية لها، كان يتجلى في التشريعات و القوانين التي كانت تصدر هنا و هناك لضبط و ردع ممارسات العمال للدفاع عن حقوقهم، حيث ظهر في التشريع الفرنسي مثلا، و كنتيجة غير مباشرة لإضراب عمال مطابع مدينة ليون سنة 1539، فقد صدر أول قانون يدعى قانون لوشابلييه في جوان 1791، يمنع من خلاله كل تجمع أو تعاون أو محاولة اتحاد خارج القانون، فالقانون الشهير "... لوشابلييه منع كل جمعية مهنية و رفع حرية المؤسسة " 2، فأكد هذا القانون على ضرورة المحافظة على "... العلاقات الاقتصادية، و عدم التدخل لتعديلها، و ذلك بترك قوانين السوق تعمل " 3، كما كان نص " القانون... المتبنى في 1791، يمنع... تأسيس هياكل وسيطة... لتكون حاجزا بين الدولة والمواطن " 4، فمهما كانت

---

1 OLHIGS. F : les grandes lignes de l'histoire du mouvement ouvrier allemand.

Cahier de la fondation Friedrich EBERT. N 12. Allemagne. 1969. p 8

2 SEGRESTIN. Denis. Sociologie de l'entreprise. Armand colin. 2 éd. Paris.1996. P 9

3 REYNAUD. Jean-Daniel : sociologie industrielle. Institut d'études politiques de l'université de Paris. Amicale des élèves. 1966-1967. P 4

4 LANDIER. Hubert : Les organisations syndicales en France. Entreprise moderne d'édition. Paris. 1980. p 20

صفة هؤلاء المواطنين، فإنه يمنع عليهم تأسيس أي اتحاد أو تنظيم أو جمعية، يسعى من خلالها إلى التمثيل، التنظيم، الدفاع عن أعضاءها و مصالحهم.

أما في التشريع الألماني فقد كان الوضع مشابهها لما سبق، بموجب القانون رقم 19 لسنة 1803، بحيث يعاقب كل المشاركين في التجمعات سواء من الطبقة العمالية أو التجمع بين أصحاب العمل، فالأولى كان يعاقب كل مشارك في التجمع بشهر واحد حبس، عكس المشارك من أصحاب العمل ، إذ يعاقب فقط بغرامة مالية .

لكن هذه القوانين المعيقة لمسار الحركة العمالية، لم تمنع من مواصلة نضال العمال و دفاعهم عن حقوقهم، فاستمر الضغط على أرباب العمل و على الحكومات إلى أن صدر في سنة 1864 القانون الذي اعترف رسميا بجواز تكوين تحالفات عمالية كحق شرعي، و " ألغى جنحة التحالف و عوضها بجنحة إعاقة حرية العمل " 1، و تجدر الإشارة إلى أن هذا القانون صدر في عهد نابليون الثالث (1808-1873)، الذي كان مولعا بعالم العمال.

و بالرغم من أن القانون الصادر في 1864 هو الأصل في الاعتراف بالإضراب، إلا أن الحق في التمثيل النقابي للعمال و أرباب العمل لم يكن معترفا به إلا مع صدور قانون 1884 2، و لكن منع الإضراب مرة أخرى في فرنسا مثلا سنة 1940، و تم تعويضه بممارسات أخرى كالكبج و التغيب، و لكن لم تطل المدة حتى عاد إلى واجهة التشريع الفرنسي في دستور 27 أكتوبر 1945، الذي نص في مواده على أن " حق الإضراب يمارس في إطار القوانين المنظمة له " 3.

أما في الدول الصناعية الأخرى، فقد جاء فيها الاعتراف بحق الإضراب مبكرا مقارنة بفرنسا، ففي كندا مثلا كان في سنة 1872، و في بريطانيا جاء سنة 1906، و في الولايات المتحدة الأمريكية فقد كان سنة 1914، و لكن قيد سنة 1947 بالإخطار المسبق حسب ما جاء في قانون تافت هارتلي .

---

1 LANDIER .H. Op. cit. P 20

2 Ibid. p 20

3 GOETZ-GIREY. R: Op. cit. p 16

أما على الصعيد العالمي، فجاء الاعتراف بالإضراب كحق بصيغة صريحة في ميثاق الأمم المتحدة، في المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية الموقع بتاريخ 16 ديسمبر 1966، و أيضا المادة 22 من نفس العهد المقررة بالحق في الممارسة النقابية و حماية حق التنظيم النقابي 1، على عكس المنظمة العالمية للعمل التي لم تنظم هذا الحق بأي نص، بالرغم من إصدارها لعدة اتفاقيات تشير إلى نوع من الاعتراف به، خاصة الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية، و حماية الحق النقابي.

و عملت أيضا بعض النقابات الإقليمية على مناقشة حق الإضراب، مصدره بذلك التوصية المتعلقة بحماية الحق في التنظيم و المفاوضات الجماعية، المصادق عليها من قبل المؤتمر الثالث للبلدان الأمريكية المنعقدة في المكسيك، وكذلك التوصية المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي الصادرة عن المؤتمر الإقليمي الأول الخاص بالبلدان الإفريقية المنعقدة في لاغوس سنة 1960، و التي نادى بأحقية العمال في اللجوء إلى الإضراب دفاعا عن حقوقهم و مصالحهم الاجتماعية و الاقتصادية.

---

1 ميثاق الأمم المتحدة: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية. الموقع بتاريخ 16 ديسمبر 1966. بدأ التنفيذ بتاريخ 23 مارس 1976.



### III - أسباب الإضراب:

تعددت و تنوعت الأسباب الدافعة إلى لجوء العمال إلى الإضراب، هذا الأخير الذي تحول إلى ظاهرة تعبر عن موقف رافض لوضع راهن، و إرادة قوية لتغيير هذه الوضعية، مما جعل منها ظاهرة اجتماعية معقدة بامتياز، و من بين تلك الأسباب نذكر:

#### 1- الأسباب المعلنة:

غالبا ما تكون هناك مبررات معلنة عند كل حركة احتجاجية، و ذلك في إطار قانوني، فقد تكون الأسباب قانونية أو سياسية أو اقتصادية، و سوف نرى الأسباب المعلنة.

**1-1- الأسباب القانونية:** يتمثل جوهر الحركات الاحتجاجية التي يقوم بها العمال في ضمان نوعين من الحقوق المطالب بها، فأولها حماية الحقوق الفردية، و ثانيها حماية الحق النقابي، أما حماية الأولى فإنها تنتج صراعا حله يكون دوما بين المعنيين بالأمر، و أما الحق الثاني فيكون " في بعض الأحيان جوهر الصراع " 1، باعتبار أن حمايته تضمن حرية اجتماعية حقيقية.

و لا يمكننا الخوض في المبررات القانونية دون إلقاء نظرة على طبيعة قانون العمل، فهناك من يرى بان " نزاعات العمل هي العلامة الأولى لانحطاط قانون العمل، وإظهار لخصوصيته الناقصة... " 2.

**1-2- الأسباب السياسية :** تحدث الإضرابات في هذه الحالة ضد السياسة الاقتصادية لحكومة ما، و ضد القوانين التي تخص العمال، فكثيرا ما تتدلع إضرابات بهدف " التدخل في ممارسات مخصصة للسلطات العمومية " 3، فالإضراب في هذه الحالة ليس له وظيفة تعبيرية بهدف مطلبية فقط، و انما هو تجسيد لاحتكاك قوة العمال بقوة المستخدمين، حيث يمثل " ... مظهرا خاصا لنظام عام للقوة... القوة السياسية... إذن له معنى سياسي " 4.

---

1 GUY. C : la grève ouvrière. Op. cit. p 503

2 JAVILLIER. J.C. Op. cit. p 13

3 Ibi. P37

4 DURAND. C. DUBOIS. P : Op. cit. p 262

و يمكن مشاهدة هذا البعد من خلال مؤشرات الإضرابات الوطنية و الجماهيرية، هذه الأخيرة التي " تظهر اليوم كالسلاح الأكثر ضغطا في الصراع السياسي من اجل الحقوق السياسية " 1.

**1-3- الأسباب الاقتصادية :** تعد المطالب الاقتصادية الأكثر تداولاً ضمن المطالب المرفوعة بمناسبة الإضرابات في شتى دول العالم، و تتمثل هذه المطالب في الأجر و لواحقه، فعلى سبيل المثال في فرنسا، " في الفترة مابين 1947-1962، نجد أن الإضرابات ذات أسباب تخص الأجر بنسبة **79%** من مجموع الإضرابات الأخرى " 2، كما كانت " المطالبة برفع الأجور و تحسين القدرة الشرائية للعمال و وراء الإضرابات الكبرى عن العمل في مختلف الدول " 3.

غير أن التطورات التي عرفتها المجتمعات خففت من فعالية هذا السبب نسبيا في تحريك موجات الإضرابات، لترسم زوايا أخرى تعبر أكثر عن مطالب معنوية، تتمثل في الأسباب التنظيمية للعمل، كالترقية، التوظيف، التكوين، و غيرها من شروط العمل التي كانت و لا تزال تحتل مكانة معتبرة ضمن المطالب العمالية لأصحاب المهن الصعبة.

## 2- الأسباب الخفية:

تكون هذه الأسباب عادة خفية غير معلن عنها، و تأتي نتيجة لظروف فردية خاصة و تصورات شخصية متراكمة، تتحول فيما بعد إلى كبت جماعي، " فهذا الإضراب يكون ردا على كبت الاحتجاجات الفردية و الاحتجاجات الفيزيولوجية، و كذا الانتماء و المشاركة و غيرها " 4، حيث أن هذا الكبت يظهر على شكل حاجز يحول دون تحقيق الاحتجاج في حال الإعلان عنه، ففي كثير من الأحيان نجد أن

---

1 LUXEMBURG. R : Op cit. P 21

2 GUY. C: la grève ouvrière. Op. cit. p 511

3 المعهد العربي للثقافية العمالية و بحوث العمل. حول تشريعات العمل العربية. الجزائر. 1981. ص 97

4 GUY.C. la grève ouvrière. Op. cit. p 512

هناك إضرابات لأسباب عميقة، و لكنها تظهر أسبابا غير تلك الحقيقية إضفاء للشرعية على الإضراب. كما أن هناك من ربط الإضراب بالتصنيع في المجتمع الصناعي من خلال عملية إحصائية، باعتبار أن التصنيع ظاهرة معقدة، فكلما زاد التصنيع أكثر كان هناك عدد اكبر للأجراء، و بالتالي عدد افتراضي كبير للمضربين، و كلما كان عدد العمال قليلا، قل عدد المضربين، كما أن هذا مرتبط أيضا بحجم المؤسسة، فالمؤسسة الكبيرة تحتوي على عمالة كبيرة وبالتالي إمكانية توفر ظروف ملائمة أكثر للعمل النقابي، هذا الأخير الذي يزيد من حجم، تكرار و فعالية الإضرابات 1.

#### IV- أشكال الإضرابات :

##### 1- الإضرابات الكلاسيكية :

لقد جاء هذا النوع بعد أن أصبح حق تكوين الجماعات المهنية معترفا به في ظل قانون 1864، إذ يقوم العمال فيها بالتوقف "... عن العمل، ليخرجوا خارج أماكن العمل" 2، حيث تترك أماكن عملهم شاغرة. و بالرغم من أن هذا النوع من الإضراب تقليدي إلا أنه بحاجة إلى تخطيط مسبق و تفكير عميق، حيث يتم بداية التحضير للتوقيت الذي يتم فيه الإضراب، مدته، الحالة الاقتصادية للمؤسسة أو القطاع الصناعي و الإمكانيات المادية و المالية للعمال بهدف تغطية العجز المالي لجماعة العمل المضربين أيام الإضراب.

كما أن المنظمين لهذا الإضراب، يجزمون على ضمان الطابع السلمي للإضراب، كما يجنبون أرياب العمل من استقطاب يد عاملة تعوض المضربين 3، كما يطلق على هذا الشكل تسمية الإضرابات الوحشية.

---

1 GOETZ- GIREY .R. op Cit. P 129- p 130

2 ناصر. جابي: الجزائر تتحرك. مرجع سابق. ص 33

3 نفس المرجع. ص 33.

## 2- الإضرابات غير الكلاسيكية :

هذا الشكل من الإضرابات لا تستدعي مغادرة العمال لأماكن عملهم، فهم لا يتوقفون عن العمل و لكنهم يعملون على تخفيف وتيرته، و منها:

**2-1- الإضراب المتقطع:** يعتمد هذا النوع من الإضرابات على اختلاف زمن التوقف عن العمل، فمبدأه أن لا يكون التوقف عن العمل في نفس التوقيت، لينتقل الإضراب من ورشة إلى أخرى، و من قطاع صناعي إلى آخر بالتناوب دون انقطاع 1.

و لعل أهم ما خاصة لهذا النوع من الإضرابات، هي حاجتها لتنظيم جيد و تخطيط محكم لأنه يتميز بحركة متكررة و متناسقة، و تكون نتائج هذا النوع من الإضرابات سلبية على المؤسسة جراء تذبذب الإنتاج 2.

**2-2- الإضراب اللؤلئي:** يتميز الإضراب اللؤلئي عن المفهوم العام للإضراب الذي يتوقف فيه العمال عن العمل، فهم لا يتوقفون نهائيا عن العمل و إنما يعملون على خفض فاعليتهم الإنتاجية بشكل إرادي و هذا بخفض وتيرة العمل، و من ثمة تنقص إنتاجية العمال كما و نوعا، و عادة ما يكون عدد القطع المنتجة ضئيلا جدا أثناء الإضراب مقارنة بالعدد المنتج قبله، كما قد يستمر لعدة أيام في حال التنظيم الجيد و المحكم.

و يعتبر هذا الشكل من الإضرابات غير شرعي في نظر القانون 3، نظرا لآثاره السلبية على العامل و المستخدم على حد سواء، فمن وجهة نظر اقتصادية بسيطة يؤدي بالضرورة تخفيض الإنتاج إلى تخفيض مداخيل المؤسسة، مما يؤدي حتما إلى خفض مستوى الأجور.

---

1 SINAY. H : Op cit. p 35

2 JAVILLIER. J.C : Op cit. p 52

3 SINAY. H : Op cit. p 37

2-3- الإضراب بالتنفيذ المفرد: هذا النوع يتم بصفة عكسية مقارنة بالإضراب اللؤلئي، فهو مختلف عن الإضرابات الكلاسيكية الأخرى، إذ يهدف إلى إحداث توتر على مستوى المؤسسة و ذلك بالزيادة المفردة في الإنتاج.

### 3- الإضراب حسب الإستراتيجية :

يرى الباحثون أن **المطلب هو المتغير الغالب** في تصنيف الإضرابات، لكون نتاجا للوضع التي يعيشها العمال، سواء كانت وضعية نفسية أو مادية، داخلية متعلقة بالمؤسسة أو خارجية مرتبطة بالمحيط، و على هذا الأساس نحدد شكلين من الاستراتيجيات العمالية في التعبير و الدفاع عن مطالبهم .

3-1- **الإضرابات الهجومية**: يسعى العمال من خلال هذا الشكل من الإضراب إلى **اكتساب مزايا جديدة**، غير تلك التي يتمتعون بها أو يحصلون عليها خاصة منها المتعلقة برفع الأجور، العطل الإضافية و توسيع الحقوق و غيرها 1، إلا أنه يتم التركيز على **الأجر في اغلب الأحيان** ، و يبرر العمال موقفهم " بضرورة خلق توازن بين الأجور و التكاليف" 2 ، نظرا لارتفاع تكاليف الحياة.

كما أن **الإضراب الهجومي** هو " إضراب عمال **مؤهلين مهنيا**، ذوي مداخيل لا بأس بها... كما تتميز هذه الإضرابات بأن اندلاعها لا يكون مفاجئا و سبق بإنذار و حتى بمفاوضات مما يجعلها أكثر تنظيما حتى و إن كانت مطالبها أجرية مع تواجد مطالب ثانوية، تكون معروفة ويتم تحريرها كتابيا" 3.

3-2- **الإضرابات الدفاعية**: تشكل الإضرابات الدفاعية وجها **معاكسا** للإضرابات الهجومية، لأنها إضرابات **محدودة الأهداف**، و تندلع عادة بسبب **الاضطهاد**، " فهي إضرابات ضد اضطهاد أرباب العمل، و من اجل الحفاظ على حقوق ... و تشير ... إلى عدم المساواة" 4

---

1 DURAND. C, DUBOIS. P : op cit. p .114

2 PERROT. M. OP. CIT. P 60.

3 ناصر . جابي: الجزائر تتحرك . مرجع سابق. ص 222

DURAND. C, DUBOIS. P : Op cit. p 121

كما تتميز الإضرابات الدفاعية مقارنة مع الهجومية بأنها فجائية و مدتها اقصر، و أكثر نزعة للعنف، أما من حيث مكان وقوعها فهي المصانع الكبرى، و القائمون بها هي الفئات العمالية الأقل تأهيلا 1.

#### 4- الإضراب حسب التكتيك:

سنتطرق من خلال هذا العنوان إلى شكلين مختلفين أيضا من الإضرابات، بحيث يمكن اعتبارهما أساسين لما يتميزان به من خصوصيات تمكنها من احتواء أشكال أخرى من الإضرابات و هما:

**4-1- الإضراب التعبيري:** و يقصد به قيام العمال بالإضراب كوسيلة للتعبير عن عدم رضاهم و رفضهم للوضع التي يكونون فيها، بحيث لا تهمهم مدة الإضراب، فقد يكتفون بساعة أو حتى ببضع دقائق، كما قد يتساهل العمال في مطالبهم، ليصبح أي مطلب قد يفى بالغرض ما داموا يريدون التعبير عن تذرهم و عدم رضاهم، لان الاتصال بالمسيرين هو الهدف من هذا النوع من الإضرابات للتبنيه إلى وضعيتهم، كما انه يتميز بالتكرار 2.

**4-2- الإضراب الأداةي:** يتميز الإضراب الأداةي مقارنة بالتعبيري بخصائص مختلفة جدا، فهو إضراب طويل المدة و واضح المطالب، لأنه يستعمل كوسيلة ضغط على المسيرين من أجل تلبية المطالب المرفوعة إليهم من طرف العمال أو ممثليهم، و بالتالي محاولة تغيير ميزان القوى، بالإضافة إلى ارتباطه أكثر من الشكل الأول بالعنف و القضايا المرتبطة بالمفاوضات 3.

كما نذكر أشكالا أخرى للإضرابات، يمكن إدراجها حسب خصوصياتها ضمن أحد الأشكال التي ذكرناها سابقا، مثل الإضرابات الفجائية التي تندلع دون سابق إنذار، الإضرابات التحذيرية التي تتميز بقصر مدتها، و الإضرابات التضامنية التي تتم تضامنا إما مع احد العمال في المؤسسة، أو مع وحدة

---

1 DURAND. C. DUBOIS. P: Op cit. p 42- p 44

2 ناصر . جابي: الجزائر تتحرك . مرجع سابق. ص223. بتصرف

3 نفس المرجع . ص 222. بتصرف

داخل نفس المؤسسة أو حتى مع مؤسسة أخرى دون أن يكون لهؤلاء العمال مشكل مع مؤسساتهم 1 .  
كما يمكن إضافة شكل آخر من الإضرابات و هو الإضراب العام أو الإضراب الوطني الذي يمس قطاعا  
معينا بكامله، أو قطاعات مختلفة في دولة ما، و الإضرابات المهنية التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل  
و الأجور، و الإضرابات السياسية التي تهدف إلى الحصول على نتيجة محددة إما في السياسة الوطنية أو  
الدولية، و أيضا الإضرابات ذات المشاركة الواسعة و الضعيفة، و الإضرابات العنيفة و السلمية، و غيرها  
من الأشكال الأخرى 2.

---

1 GOETZ- GIREY .R. Op cit. p 45 – p 47

2 GOETZ- GIREY.R. Op cit. p 42– P 44

## الفصل الثاني

### سوسيولوجية الإضرابات العمالية

- I. خصائص الإضرابات العمالية
- II. مراحل الإضراب
- III. دور النقابة في الإضراب
- IV. عامل القوة في الإضراب



## 1- خصائص الإضرابات العمالية :

من خلال ما عرضناه سابقا في تعريف الإضراب و أشكاله وجدنا أن الإضرابات العمالية تمتلك خصوصيات متعددة لعل أبرزها:

### 1- الخاصية الجماعية:

هناك إجماع شبه كلي على الخاصية الجماعية للإضراب، من منطلق أن القوة لا تقابل إلا بالقوة، فالمؤسسة المستخدمة تمتلك قوتها من ملكيتها لوسائل الإنتاج، في حين أن العمال يستمدون قوتهم من تجمعهم، فالتوقف الفردي عن العمل بمعزل عن الجماعة لا يؤخذ بعين الاعتبار، و لا يأخذ أية أهمية في مفهوم الإضراب، و حتى يؤخذ أي نزاع في العمل بعين الاعتبار يجب أن يصدر من وحدة تضامنية<sup>1</sup>، إذن ففي الإضراب لا يؤخذ الفرد كفرد، و إنما الفرد في جماعة مشتركة في الإضراب.

و إن كان عدد المضربين قليلا، فإن هذا لا يفقد الإضراب معناه الحقيقي، و بالأخص إذا كانت هذه الأقلية المضربة تشغل مناصبا هامة و تنتهج أساليبها يمكنها أن تؤثر على العملية الإنتاجية.

### 2- الخاصية المطالبة :

يعد المطلب المحور الذي تدور عليه الممارسة العمالية للإضراب، ففي معظم الأحوال تكون هذه المطالب مهنية متعلقة بإطار العمل، و لكن يمكن في أحوال أخرى أن تتجاوز طابعها الاقتصادي أو المهني لتتعدى إلى مطالب سياسية، كتغيير شكل الحكومة، أو الرد على قرار سياسي معين، أو استصدار قرارات سياسية معينة في سياقات معينة، غير أن هذا الطابع السياسي للمطلب لا يفقد الإضراب معناه الأساسي، و لكن تبقى شرعية ممارسته مرهونة بالإطار القانوني المنظم له.

كما يعتبر المطلب " بلورة لعدم الرضا المرتبط بالوضعية المهنية و علاقات العمل " 2، لأنه في الأصل هو سبب اندلاع الإضراب.

---

1 VERRET. M. OP cit. p 131

1 Durand. C, DUBOIS. P : Op cit. p 18

### 3- خاصية التنظيم:

إن توقف العمال عن العمل في وقت واحد، أي في نفس الساعة من نفس اليوم، و استمرارهم في الإضراب، مع اشتراكهم في نفس المطالب، إن دل على شيء فإنه يدل على وجود عملية تنظيم سبقت بداية الإضراب، و يمكن لهذه الأخيرة أن تكون صادرة عن تنظيم نقابي أو عن جماعة من العمال لا ينتمون إلى أي الإطار النقابي.

### 4- خاصية المصلحة المشتركة :

تعتبر الخاصيتان الجماعية و وحدة المطالب عن المصلحة المشتركة التي يرغب العمال المشاركون في الإضراب تحقيقها، و التي تجعلهم يلتفتون حول بعضهم و يوحدون مطالبهم، للاستفادة من وقفهم للعمل.

### 5- خاصية الآثار الناتجة عن الإضراب :

هناك العديد من الآثار المترتبة عن قيام مجموعة من العمال في مؤسسة ما بالإضراب عن العمل، ما جعل بعضها خاصية تلقى إجماعا لدى الباحثين في مختلف البلدان، نذكر منها:

**5-1- تعليق عقد العمل:** تميزت التشريعات الأولى للعمل بخدمة أرباب العمل، حيث أن معظم القوانين التنظيمية كانت تعتبر الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون، و لكن بعد نضال عمالي طويل أصبح الإضراب حقا من حقوق العامل معترف به على مستوى الهيئات الدولية، الإقليمية و الوطنية، ما دفع إلى تغيير تصور أرباب العمل، الذين أصبحوا يعتبرون أن: " الإضراب لا ينهي عقد العمل ... بل يوقفه فقط ... ويستأنف العامل عمله بعد انتهاء الإضراب دون حاجة لإبرام عقد جديد... " 1، بمعنى أن الإضراب يترتب عنه التعليق المؤقت لعقد العمل الذي يربط العامل برب العمل و لا ينهيه نهائيا.

**5-2- فقدان العامل للأجر أثناء فترة الإضراب :** بما أن الإضراب يعلق مؤقتا عقد العمل الذي يحدد العلاقة التي تربط العامل بالمؤسسة، فإن وقف هذا العقد يؤدي إلى وقف تلك العلاقة، ما يترتب عنه

حتما وقف العلاقة الاجرية، لأن تقاضي العامل للأجر يكون وفق بنود العقد التي تفترض القيام بعمل معين في زمن معين لصالح مستخدمه مقابل اجر معين، و هذا ما لا يمكن تجسيده إذا اضرب العامل.

5-3- لا مسؤولية المؤسسة عن أخطاء العمال أثناء الإضراب: تنتهي تبعية العامل للمؤسسة بتعليق أو وقف العمل بعقد العمل المترتب عن قيامه بالإضراب، و بالتالي فان الأضرار التي تحدث للغير نتيجة أفعال المضربين لا تتحمل مسؤوليتها المؤسسة 1.

5-4- الأضرار الاقتصادية على المؤسسة: ينتج عن قيام العمال بالإضراب أثارا مادية و معنوية على المؤسسة، فوقف العمل يلحق بها خسائر كبيرة على مستوى ميزانيتها نتيجة تأخر تسليم الطلبات لأصحابها و المتعاقدين معها، بالإضافة إلى الخسائر المعنوية التي قد تصيب سمعتها في السوق ما يؤدي إلى فقدان حصتها في سوق المبادلات الاقتصادية نتيجة فقدان ثقة المحيط الاقتصادي بها.

---

1 حول تشريعات العمل . مرجع سابق . ص 86 .

## II - مراحل الإضراب :

يعتبر الإضراب ممارسة اجتماعية لها مبرراتها وخصائصها وتفاعلها مع مجالات الحياة المختلفة و تتميز بمراحل مختلفة نذكرها فيما يلي:

**1- مرحلة التحضير للإضراب:** انه من غير المعقول تصور قيام أفعال جماعية بمطالب موحدة و معلومة بشكل عفوي، و هذا ما هو معروف عن الإضراب، فقبل اندلاعه تبرز مؤشرات كثيرة، يقوم بها العمال للتعبير عن تدمرهم و عدم رضاهم على الأوضاع التي تسود المؤسسة، كخفض الإنتاج على سبيل المثال، و " ... هناك ممارسات اجتماعية أخرى يلجأ إليها العمال للتعبير عن سخطهم قبل الإضراب، مثل تنظيم المسيرات عندما لا تهتم الإدارة بالمؤشرات الأخرى مثل كبح الإنتاج" 1، أما الممارسة الأخرى الأكثر شيوعا فهي " كتابة العرائض و البعث بها إلى مختلف الهياكل و المؤسسات الإدارية و السياسية و النقابية " 2، فقبل حدوث الإضراب نجد أن العمال يقومون " بالتهديد به قبل حدوثه، و ... قد يصل إلى تحديد يوم اندلاعه " 3، وعليه فإن مرحلة ما قبل الإضراب هي مرحلة مهمة في التحضير له.

**2- مرحلة بداية الإضراب:** أظهرت " الدراسة التاريخية و المنوغرافية ... قبل سنة 1864 ... أن الإضرابات كانت تندلع بصفة مفاجئة " 4، و دون إشعار مسبق، ما دفع إلى تسميتها بالإضرابات المتوحشة، التي تتميز بمبادرة القاعدة العمالية التي تكون واعية بالوضعية إلى بداية الإضراب، كما يكون نتيجة للتدمر الذي وصل إليه العمال بسبب سوء حالتهم، كما أن اندلاع الإضراب يكون خارج إرادة و تنظيم النقابة، لأنها لا تؤدي دورها في حل مشاكل العمال و تعجز عن تمثيلهم، و هذا راجع بالأخص إلى بعدها عن مجال العمل، فتحاول فيما بعد " لعب دور المرشد " 5، إلا أن بداية الإضراب قد لا يكون

---

1 ناصر . جابي : الجزائر تتحرك . مرجع سابق. ص 195.

2 نفس المرجع . ص 196.

3 نفس المرجع . ص 196.

4 GUY. C. La grève ouvrière. Op cit. p 189.

5 Ibid. p 189.

بالجماعية المطلوبة دائما، فغالبا ما تقوم مجموعة بالإعلان عنه، ثم يلتحق باقي العمال فيما بعد 1. أما الأسلوب الثاني الذي يمكن أن تبدأ به الإضرابات، فهو مرتبط بإمكانية النقابة على القيام بدورها في تنظيم الإضراب، و يكون ذلك بتحضير العمال و الإعلان عنه قبل حدوثه، كما يمكن أن يكون محضرا من طرف اللجان العمالية المنتخبة من قبل القاعدة العمالية.

**3- مرحلة سيرورة الإضراب:** إن الإضراب عبارة عن ظاهرة معقدة لها وظيفة تعبيرية من جهة، و من جهة أخرى هو وسيلة لتحقيق المطالب المراد بلوغها، و يتم ذلك في إطار لعبة القوى المحدودة التي تقتض الحصول على المطالب دون إلغاء وجود الآخر، الذي يمثل مجال التواجد في هذه الحالة.

فبعد التحضير للإضراب و إعلان بدايته، يأتي الدور على **التنظيم المحكم** لسيرورته الذي يكون عادة من مهام النقابة، و لكن في بعض الأحيان يحدث دون تدخلها بسبب عدم فعاليتها أو فقدان ثقة العمال بها، حيث تتشكل لجنة خاصة بالإضراب تحاول المحافظة على نجاحه و نجاعته بإبقاء العمال في أماكن عملهم، و تجنب كل محاولة لكسر الإضراب، كما أنها تمد المضربين بالدعم المالي و المعنوي، و تعمل أيضا على تعبئة الرأي العام قصد كسب تضامنه، و ما نجاح إضرابات هامة مثل إضراب رينو- كليون بفرنسا سنة 1968 إلا دليل على الدور الذي لعبته النقابات، كما ذكرته المؤلفات الخاصة بالحركات العمالية و النقابية 2.

**4- مرحلة نهاية الإضراب:** " غالبا ما تتميز النهاية بالمفاوضة و الميل لها " 3، فيسعى كل طرف للتأثير على الطرف الآخر بحثا عن تنازلات معقولة يؤخذ فيها بعين الاعتبار الوضعية الاقتصادية للمؤسسة، حتى لا تتقل كاهل المؤسسة، كما أن نجاح الإضراب مرتبط بالعناصر المكونة له، و بشكله، و باستراتيجياته و بتكتيكاته و بمطالبه، لكن تبقى " مواصفات النجاح و الفشل غير محددة " 4، و يكفي أن نشير إليها بتحقيق المطالب والعودة إلى العمل .

---

1 GUY. C. La grève ouvrière. Op cit. p 192.

2 Cahiers Libres. Notre arme c'est la grève. La grève chez Renault- clean. N 137.

FRANCOIS MASPERO. Paris. 1968

3 GUY. C. La grève ouvrière .Op cit. p 193

4 GOETZ- GIREY. R. Op cit. p 155

### III - دور النقابة في الإضراب :

غالبا ما كان التنظيم النقابي غائبا في التحضير أو الإعلان عن الإضرابات، و لكن بالرغم من ذلك فإنها تتدخل في محاولة لاحتواء هذه الحركة و توجيهها و تنظيمها لتجنب التطور السلبي لها 1، حتى و إن ارتبط الأمر بالإضرابات الوحشية المفاجئة التي تحدث دون تنظيم أو قرار من طرف النقابة، خاصة بالنسبة للإضرابات المحلية التي غالبا ما تحدث دون تدخل من النقابة.

غير أن الإضرابات التي تتطلب مستوا عال من التنظيم و التمثيل مثل الاضرابات الجهوية أو الوطنية، فإنها تستدعي تدخل النقابة باعتبارها هيئة متخصصة تتمتع بقدر من الخبرة و التكوين التي تسمح لها بتنظيم محكم و فعال لمجريات الإضراب و العملية التفاوضية فيما بعد.

**فالنقابة هي " تنظيم اختياري دائم للعمال، يتولى رعاية مصالحهم و الدفاع عن شروط عملهم و تحسين أحوالهم و معيشتهم... " 2،** كما تعرف أيضا بأنها جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم و الدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل و السلطات المختصة 3، **فالنقابة تتولى القيام بمهام التمثيل و الدفاع عن مصالح أعضائها، كما أن علاقتها بهم هي علاقة تكاملية،** ففعالية النقابة لا تكون إلا بوجود حركة عمالية قوية، و يعد الإضراب عن العمل من بين أهم الممارسات و الوسائل المشتركة بين العمال و النقابة، غير أن هذه الأخيرة هي التي تعمل على اندلاعه و توقيفه.

**1- مرحلة ما قبل الإضراب:** إن مرحلة ما قبل الاندلاع هي من أهم المراحل التي يظهر فيها النشاط النقابي، حيث تقوم النقابة بدراسة احتمالات نجاح الإضراب، إمكانية المشاركة فيه و تصور فعاليته، و ذلك بدراسة المناخ العام في عالم الشغل، و تقييم الوضع على مستوى القاعدة العمالية، بهدف رفع أعداد المشاركين في الإضراب على اختلاف فئاتهم السوسيو مهنية .

---

1 جورج فريدمان. بيار نافيل: مرجع سابق. ص 264

2 احمد. زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. 1978. ص 428

3 نفس المرجع. ص 435

و من جهة أخرى، تقوم النقابة بالاشتراك مع فئة من الإطارات بتحليل و دراسة قوة المقاومة لدى المؤسسات المستخدمة، من اجل التحضير الجيد، و إعداد الاستراتيجيات و التكتيكات الضرورية للدخول في الصراع، كما تقوم النقابة بمهمة أخرى و هي الإعلام سواء على مستوى داخلي مع العمال و بينهم، أو على مستوى خارجي لكسب تضامن الرأي العام.

كما تقوم بتنظيم الجماعات التي تشارك في الإضراب، و تحدد المطالب و تحضر المشاركين نفسيا، باستعمال شعارات و توزيع منشورات، و هذا يطلق عليه اسم الطابع الإشهاري للإضراب الذي يعكس الجانب الشرعي لهذه الممارسة 1.

**2- مرحلة بداية الإضراب:** ينظم الهيكل النقابي عادة استفتاء يسبق كل إضراب، إضفاء للطابع الديمقراطي في اتخاذ قرار ممارسة الإضراب، و كذا إبداء لدرجة تلاحم و تضامن الطبقة العمالية، و في بعض الأحيان يكون هذا الاستفتاء للضغط على الجماعات الراضية للمشاركة في الإضراب مع زملاءهم و العمل على إلحاقهم بالمشاركين فيه، كما بإمكان النقابة اتخاذ قرار الشروع في الإضراب، حتى و إن كانت نتائج الاستفتاء تتوجه عكس ممارسة ذلك، فليس هناك أية قواعد قانونية تفرضه.

و عن الشروع في الإضراب، فإن النقابة تختار في اغلب الحالات التوقيت الذي يمكن أن يؤثر بقوة على المستخدم، و لكن يحتمل أحيانا اندلاع إضراب قبل الوقت المحدد له، نتيجة لعوامل غير منتظرة، تضع النقابة في موقف المحايد من تحديد وقت الاندلاع.

أما أثناء سيرورة الإضراب، فان لجنة الإضراب التي تتكون من مختلف ممثلي النقابات المشاركة في تنظيمه، هي التي تكون على رأس العمليات، فتقوم بعرض المطالب، تنظيم المقاومة الاحتجاجية و المظاهرات، و تعمل على تجنيد المشاركين من استعمال العنف، و متابعة كل الجسم العمالي الاحتجاجي 2.

---

1 SINAY. H : Op cit. p 46

2 Ibid. p 46

**3- مرحلة نهاية الإضراب:** تعتبر هذه المرحلة أصعب مراحل الإضراب كحركة مطلبية على الإطلاق، و خاصة إذا فشل هذا الأخير في تحقيق أهدافه و مطالبه التي تعتبر محوره و محركه، فتوقيف الإضراب صعب في حالة عدم تحقيق الأهداف المرفوعة من القاعدة إلى المستخدم، لذلك تلجأ النقابة في إيقافه إلى تقديم شروحات مفصلة عن مخرجات الإضراب.

فعودة المضربين إلى العمل يحمل دلالات كثيرة، إذ تعكس هذه العودة أحيانا ما آل إليه المشاركون من تعب عند فشل الإضراب في تحقيق أهدافه، كما تعتبر وسيلة لتجنب الخروج عن الهدف الأساسي و إمكانية ممارسة العنف أحيانا أخرى، و في غالب الأحيان فإن رضا المشاركين و الممثلين النقابيين يتأتى بتحقيق المطالب الناتجة عن المفاوضات.

#### **VI- عامل القوة في الإضراب :**

تبدأ بدقة حدود سوسيولوجية الحركات العمالية عامة و سوسيولوجية الإضرابات خاصة عند التحليل الاجتماعي لعلاقات القوى و السلطة و القدرة و النفوذ بين الطبقة العاملة و المستخدمين، فهي تبدأ عندما يتوقف التحليل السببي المرتبط بالتفسير التكنولوجي، أو الاقتصادي المرتبط بالتصنيع، أو النفسي المتمثل في الرضا الوظيفي، أو الاجتماعي المرتبط بعلاقات العمل.

فالإضراب هو ممارسة مبنية تميل إلى مفهوم الفعل الاجتماعي الجماعي، أكثر منه إلى الممارسة الانفعالية البسيطة الناتجة عن مثيرات داخلية أو خارجية يسهل فهمها بتحليل حاجات العمال، و أسباب استيائهم، لهو "إبداع واعي و عقلائي" 1، يظهر في ظروف معينة، وفق سيرورة محددة، بهدف التعبير عن حالة ما، أو تحقيق أهداف و مصالح معينة، باستعمال أدوات و أساليب فعالة يتجاوز بها سلطة المستخدمين .

و لفهم و تفكيك ظاهرة الصراع في المؤسسات الاجتماعية، قدم الكثير من الباحثين تفسيرات مختلفة، لعل أهمها التفسير الذي جاء به كارل ماركس، الذي يرى بأن المؤسسة الواحدة تتكون من مجموعتين أو

---

1 جورج. فريدمان، بيار. نافيل. مرجع سابق. ص 218



طبقتين، تتمثلان في الطبقة الحاكمة و هي الطبقة البرجوازية، و الطبقة المحكومة و هي البروليتاريا أو الطبقة العاملة، فطبيعة العلاقات الاجتماعية للإنتاج هي منبع الصراع الذي ينعكس في جميع المؤسسات الاجتماعية.

و ذهب داهرنودورف إلى القول بأن سبب الصراع الذي يسيطر على مؤسسات المجتمع يرجع إلى رغبة الأشخاص المتصارعين في استلام زمام السلطة و القيادة 1.

و وافقه في ذلك ميشال كروزي، الذي أرجع منبع الصراع، إلى الصراع حول السلطة، حيث أن السلطة عنده قائمة على المصلحة و محاولة كل طرف السيطرة على الآخر، و ذلك لما في سيطرته عليه من منافع له، من خلال استعمال الفاعلين لاستراتيجيات، أساسها الموقع الذي يحتله كل طرف داخل التنظيم.

فالعلاقة بين أرباب العمل و العمال هي " لعبة القوى التي لا بد أن تترك تفعل بحرية" 2، و الإضراب هنا يمثل أداة يستعملها العمال لمواجهة سلطة الإدارة و فرض سلطتهم عليها، " فالإضراب يعد عامل قوة إما قوي أو ضعيف للمضربين " 3، و تتباين شدة المواجهة مع اختلاف درجات القوى.

و يعتبر مفهوم عامل القوة عنصرا أساسيا في تحليل ظاهرة الإضراب، و ذلك لضمه ثلاثة تفسيرات، فالتفسير الأول ينظر إلى الإضراب كمجال لاستعراض القوة أمام رب العمل، و التفسير الثاني الذي يركز على شدة الإضراب و صراعيته، و التفسير الثالث و الأخير الذي يركز على القوة في حد ذاتها، فهو مرتبط بوعي العمال بقوتهم وموقعهم من التنظيم، فعامل القوة في الإضراب عند العمال يعتبر كهوية جماعية مكتسبة بفضل الإضراب 4، و ترجع قوة العمال في الإضراب إلى كونهم قوة كامنة قد تقلب السلطة المفروضة عليها في أي لحظة، " لأن السلطة تخشى الجماهير في تجمعها وتجمهرها ... " 5،

---

1 داهرنودورف، في: ميتشل. دينكن: معجم علم الاجتماع. تر: إحسان محمد الحسن. الطليعة. ط 1. بيروت. 1981. ص

57

2 جان رنيه. ترينون. مرجع سابق. ص 252

3 DURAND. C, DUBOIS. P: Op cit. p 196

4 Ibid. p 271

5 سالم. القمودي. سيكولوجية الجماهير. مكتبة مدبولي. القاهرة. 1999. ص 10

فمن اجل تلبية المطالب، يجب تقوية وحدة العمال، فالإضراب ضروري " لأنه يضرب الخصم و يحفز العامل، يربيه، يشحذه، يجعله قويا، يعلمه سلوكات التضامن، و يحضره لحركات الإضراب... " 1.

كما يمكن القول أن الإضراب كفعل اجتماعي جماعي، يشكل حركة اجتماعية يمكن اعتبارها سلاحا قويا بالنسبة للجماعات في محيطهم الاجتماعي، و خاصة للذين يكونون في موقع قوة ضعيف، لان قوة الإضراب تتأسس في نفس الوقت من " المشاركة الكبيرة في الإضراب، و بأهمية القطاع في الاقتصاد الكلي " 2.

---

1 Cahier Libres 137. Op cit. p 7

2 GOETZ- GIREY. R. Op cit. p 108

## الفصل الثالث

### الشروط القانونية لصحة الاضراب في الجزائر

- .I تطور الإضرابات في الجزائر
- .II شروط شرعية الإضراب في الجزائر

## تمهيد:

يستدعي الحديث عن الإضراب في الجزائر التطرق إلى الحركة العمالية و مساراتها، سواء إبان الاحتلال الفرنسي أو بعد الاستقلال، فعلى سبيل المثال " سنة 1919 عرفت الجزائر 121 إضرابا و 65 إضرابا سنة 1920 " 1، و جرى معظمها في المدن الكبرى كالجزائر العاصمة، وهران و قسنطينة، دون أن ننسى الإضرابات الهامة التي كانت تشنها الحركة العمالية الجزائرية، خاصة في مرحلة الثورة التحريرية، مساندة أو استجابة لنداءات الأحزاب السياسية الجزائرية، فعرفت هذه المرحلة الإعلان عن تأسيس أول مركزية نقابية جزائرية في 24 فيفري 1954، تهتم بقضايا العمال الجزائريين و انشغالاتهم و طموحاتهم في تحسين معيشتهم، و ظروف عملهم، و استرداد حقوقهم المهضومة مقارنة بالعمال الأوروبيين في الجزائر، و مساندة الثورة التحريرية في مسارها نحو تحرير الجزائر من الاستعمار.

و يعتبر تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين بمثابة عقد قران بين الحركة العمالية و الحركة السياسية في الجزائر، حيث تطلب هذا الارتباط تضافر جهود كل الجزائريين نظرا للظروف السياسية الوطنية الصعبة آنذاك، فكان تأسيس الاتحاد نتيجة لمحاولات عديدة كانت تقوم بها الحركة الوطنية الجزائرية قصد احتواء الطبقة العاملة التي تعتبر من أهم فئات المجتمع، و قد كانت هذه المحاولات تبوء بالفشل في كل مرة نظرا للقهر الاستعماري و الحملات التي كان يشنها المستعمر ضد الأحزاب و الحركات السياسية، و من أهم مؤسسي الاتحاد، نجد قادة سياسيين و ثوريين أهمهم عبان رمضان، بن يوسف بن خدة، درارني محمد...، بالإضافة إلى شخصيات نقابية معروفة بنضالها داخل هيكل الكنفدرالية العامة للعمل الفرنسية بالجزائر، أمثال عيسات ايدير، بوعلام بورويبة، بن عيسى عطا الله، جرمان رابح، علي يحي عبد المجيد،... الخ

.2

---

1 BENALLEGUE- CHAOUIA. N: Op cit. p 83

2 FARES. M : AISSAT IDIR : Documents et témoignages sur le syndicalisme Algérien. En.A.P – ENAL. Ed Andalouses. Algérie. 92. P 56

كما تواصلت العلاقة بين السياسي و النقابي في جزائر الاستقلال، الأمر الذي دفع إلى بروز حركة عمالية قوية و عنيفة في بعض الأحيان، فبعدها كانت الحركة العمالية تستجيب لنداءات المركزية النقابية و حزب جبهة التحرير الوطني، و تساند مساعيها، تحولت لتصبح مواجهة لهما و مدافعة عن حقوق العمال، و بدأت تنتفض ضد سياسات الحكومات المنتهجة خاصة فيما تعلق منها بالشق الاقتصادي و العمالي، التي تمس بشكل مباشر المؤسسات العمومية الجزائرية، فعملت على مناهضة برامج الخصخصة التي طالت المؤسسات الاقتصادية، و التي أفرزت تكسيرا كبيرا للطبقة العمالية عبر آلية تسريح العمال من مناصبهم وفق مختلف الصيغ التي أوجدت لذلك الغرض، فعرفت هذه الفترة ظهور أشكال مختلفة من أشكال النضال العمالي أهمها الإضراب.

#### 1- تطور الإضراب في الجزائر :

لقد مرت الجزائر بظروف سياسية، اقتصادية و اجتماعية أدت إلى تطور بطيء للإضراب و للتشريعات الخاصة بها مقارنة بما جرى في مختلف دول العالم خاصة منها الصناعية، و يعتبر الأمر 31/75 المؤرخ 29-04-1975، أول تشريع للإضرابات في الجزائر بعد الاستقلال، ينص على شروط تسوية الإضرابات في القطاع الخاص، دون ذكر للكيفيات أو الأساليب التي يجب إتباعها من قبل العمال لتقرير هذا الإضراب، كما لم يتطرق لحكم الإضراب في القطاع العمومي، و بقي ممنوعا ضمنا، بما يتوافق و فكرة ملكية العمال لوسائل الإنتاج.

و بعد مضي ثلاث سنوات، و بالضبط سنة 1978، صدر القانون الأساسي العام للعامل تحت رقم 12/78، و الذي اقر صراحة المنع القانوني للإضراب في القطاع العمومي، كما نصت المادة رقم 209، على أن " كل شكل من أشكال إعاقة حرية العمل، أو عرقلة الإنتاج أو احتلال أماكن العمل، يعاقب عنه طبقا للقانون " 1.

و لكن الممارسة العمالية الاحتجاجية ضلت نشطة رغم هذا المنع القانوني لكل أشكال التوقف عن العمل أو إعاقته، فكانت تسجل أعدادا كبيرة من الإضرابات في القطاع العمومي طوال العقدين السابع و الثامن من القرن العشرين، و استمر الوضع على ما كان عليه إلى غاية سنة 1988، التي سجلت ما اصطلح على تسميتها بأحداث 05 أكتوبر 1988، التي كان أبطالها عمال القطاع العمومي الجزائري.

فكانت هذه الأحداث الاحتجاجية الكبيرة، سببا في تغير مجرى القانون، من خلال إعادة النظر في المنظومة القانونية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية للدولة، لأنها تعدت صفة الإضراب العام وفق التصور اليساري، إلى "انتفاضة شعبية استطاعت شل العاصمة و المدن الكبرى، كما استطاعت خلق شروخ جديدة في بنية النظام السياسي الأحادي، الذي انفتح على المجتمع ليصبح ديمقراطيا تحت الضغط و ليس قناعة منه " 1.

كما نتج عن هذه الأحداث أيضا، صدور دستور 23 فيفري 1989، الذي فسح المجال لعهد جديد من الحريات و التعددية الحزبية، النقابية، الإعلامية... الخ، لتتوالى بعد ذلك قوانين مستحدثة منظمة لعلاقات العمل، و مكرسة للمبادئ و القيم الدستورية الجديدة، فكان من أهم ما جاء فيها الاعتراف الصريح بحق العمال في القيام بالإضراب، وفقا لما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990، و التي تضمنت مجموعة من الحقوق الأساسية للعمال: "كممارسة الحق النقابي... اللجوء إلى الإضراب " 2، كما صدر قبله القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، و المتعلق " بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و توقيتها و ممارسة حق الإضراب " 3.

---

1 علي. الكنز، عبد الناصر. جابي: الجزائر في البحث عن كتلة اجتماعية جديدة. الأزمة الجزائرية: الخلفيات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية. سلسلة كتب المستقبل العربي. 11. مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت. يناير 1996.

ص 214

2 محمد الصغير. بعلي: تشريع العمل في الجزائر. مطبعة قالمة. الجزائر. 1992. ص 54

3 نفس المرجع. ص 49

## II- شروط شرعية الإضراب :

إن دسترة حق اللجوء إلى الإضراب و ممارسته في الجزائر و قبلها في الكثير من دساتير دول العالم، لا يعني بأي حال من الأحوال انه **أعطي على المطلق**، و إنما اخضع لشروط و مقاييس حددتها القوانين و النصوص التنظيمية، فلكي يكون الإضراب شرعيا في الجزائر مثلا، لا بد أن يستوفي مجموعة من الشروط القانونية التي حددت في دستور سنة **1989** و المعدل بدستور **11-28-1996** كما يلي:

### 1- استنفاد الإجراءات القانونية لحل النزاع الجماعي:

أقرت القوانين التنظيمية لعلاقات العمل العديد من طرق تسوية النزاعات الجماعية، فذكر التفاوض، المصالحة الإجبارية، الوساطة، التحكيم، و كذا فسح المجال لطرق أخرى قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، و على الطرفين استنفاد كل الإجراءات المذكورة آنفا قبل اللجوء إلى الإضراب، حيث تنص المادة **24 من القانون 02/90** على أنه " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة... و في غياب أطراف أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب، وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون " 1.

أما في حالة اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم حول موضوع النزاع، و قيامهم إراديا بتشكيل هيئة تحكيم للبت في نزاعهم، فان اللجوء إلى الإضراب **يصبح لاغيا** و يدخل في إطار الإضراب غير الشرعي في حالة استمراره، حتى و إن شرع فيه قبل تشكيل هيئة التحكيم، وهذا ما وضحته المادة **25 من القانون 02/90** بالعبارة التالية: " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم " 2.

---

1 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد 6. 1990. ص 233

2 نفس المرجع. ص 233

## 2- إقرار الإضراب في جمعية عامة:

بمبادرة من ممثلي العمال لدراسة وضعية العلاقات المهنية و الاجتماعية و ظروف العمل داخل المؤسسة، يتقرر الإضراب في جمعية عامة تكون في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام ممثلي المؤسسة المستخدمة و إخطارهم بحضور الاجتماع، لإعلامهم بنقاط الخلاف المستمر و الاستماع إليهم، و البث في احتمالية اللجوء إلى التوقف عن العمل و إقرار الإضراب من عدمه، من خلال اقتراح سري للعمال المجتمعين في الجمعية العامة<sup>1</sup>.

## 3- الاقتراح السري:

لا يتصف أي إضراب بصفة الشرعية، إلا إذا أقرته الجمعية العامة عن طريق الاقتراح السري لأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة، و التي تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمل المعنية حسب ما ذكر في المادة 28 من القانون 02/90، حيث "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراح السري و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة، تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل " 2، و الاقتراح السري يعطي لعمال المؤسسة المستخدمة فرصة الانتخاب بكل حرية، بعيدا عن الخوف و التهديد و الإكراه، و تفاديا لتزوير مواقف العمال اتجاه القضية المطروحة.

## 4- وجوب إيداع الإشعار المسبق بالإضراب:

يجب على ممثلي العمال إيداع إشعار مسبق بالإضراب لدى المؤسسة المستخدمة، و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك قبل شروعهم في الإضراب، و يتم تحديد مدة الإشعار بالإضراب عن طريق التفاوض شريطة أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه، حسب ما نصت عليه المادة 30 من القانون 02/90<sup>3</sup>، مع وجوب اتخاذ التدابير اللازمة من قبل الأطراف المعنية لضمان المحافظة

1 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. المرجع السابق. ص 233

2 نفس المرجع. ص 233

3 نفس المرجع. ص 234



## الشروط القانونية لصحة الإضراب في الجزائر

على المنشآت و الأملاك الخاصة بالمؤسسة، و في حال انتهاء مدة الإشعار المسبق دون تقديم أي حلول للقضايا المطروحة، يشرع العمال في الإضراب المتفق عليه بصفة قانونية.

و عليه، يمكن القول أنه إذا تم الإضراب وفقا للشروط التي حددها المشرع الجزائري فإنه يتصف بالشرعية و القانونية، كما أن غياب أي شرط من هذه الشروط يجعل الإضراب غير قانوني، مما قد يترتب عنه عقوبات تأديبية بالإضافة إلى عقوبات جزائية، و هذا ما تنص عليه المادة 55 من القانون 02/90، بالإضافة إلى إمكانية مطالبة المؤسسة للعمال المضربين بتعويضات مادية لما تسببت فيه من أضرار نتيجة إضرابهم غير القانوني على أساس المسؤولية التعاقدية.

# الباب الثالث

الإضراب في الجزائر بعد الاستقلال

# الفصل الأول

تطور حجم الإضرابات في الجزائر بين سنة 1969 و 2018

I- الحالة العامة للإضراب في الجزائر (1969-2018)

II- الإضراب في ظل المنع القانوني (1969-1989)

III- الإضراب، إنه مسموح... ! إنه قانوني ( 1990 - 2018 )

## تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى استعراض نشاط الحركات العمالية في الجزائر بعد الاستقلال، والذي يركز في مجمله على الإضراب كممارسة مطلبية و وسيلة للتعبير عن إشغالات الطبقة العمالية، إذ سنحاول تحليل مرحلة مهمة تقارب نصف قرن من حياة هذه الحركات العمالية.

و للحديث عن الإضراب كحركة اجتماعية، لا بد من ذكر الحركات العمالية، فمعدلات الإضرابات و تكرارها في مجتمع معين تعد من العوامل و المعايير التي تعكس الحالة الاجتماعية ، الاقتصادية، العمالية و السياسية، و هذه الحالة هي التي تحدد النزاعات و المطالب في بلد ما.

و بالرغم من أن الحركات العمالية في الجزائر عرفت تغيرات كثيرة، إلا أنها اتسمت بعدة صفات ثابتة لم تتغير منذ الاستقلال، و تحديدا هذه المتغيرات و الثابت هي ما سنتطرق لها في هذا الفصل.

فالإضراب هو وسيلة للتعبير عن حالة غير اعتيادية، و هو أيضا الفراغ الذي يحصل في التطور العادي للحياة البشرية، إنه حالة الأزمة، و يعتبر القطيعة التي تحدث بين علاقات العمل و الإنتاج، و هو توقف مؤقت لعقد العمل و الذي يهدف إلى تغيير أو تحسين شروط العمل للعمال.

إذن فالإضراب هو الرفض المؤقت للعمل، من خلال عدم الاعتراف بسلطة رب العمل، كما أنه القوة التي تظهر موازية لقوة الإدارة، محاولة استبدال السلطة بالقدرة ، و هذا من خلال الظفر و لو بشكل جزئي بالمطالب، مما يولد علاقة عمل جديدة، خاصة عندما يكون رب العمل هو نفسه الدولة، ففي الجزائر، رب العمل يملك آلة الإنتاج التي تتمثل في المصنع، المدرسة، المستشفى، الإدارة العمومية...، أما العامل فيملك قوة العمل ممثلة في المعرفة أو القدرة الجسدية أو في كليهما.

أما الملاحظ في المجتمع الجزائري عن طريق دراسة عالم الشغل و الحركات العمالية، فإنه مجتمع تحولات، جاءت هذه التحولات في معظمها سريعة و جذرية، ففي فترة خمسين سنة من الاستقلال حدثت تحولات كانت في معظمها عبارة عن صدام واضح، مركزه أساسا المصالح بين العمال و أرباب العمل.

و مهما كانت التصريحات فإننا سنحاول إعطاء تفسيرات و دلائل بطريقة موضوعية، و نلح حول الدور المهم الذي يشغله العمال كجزء مهم في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، أو بمعنى أدق ما نسميه بالحركات العمالية و النقابية، وعندما نتحدث عن هذه التسمية فإننا نقصد بها الحركات بكل ما تملك

تطور حجم الإضرابات في الجزائر بين سنة 1969 و 2018

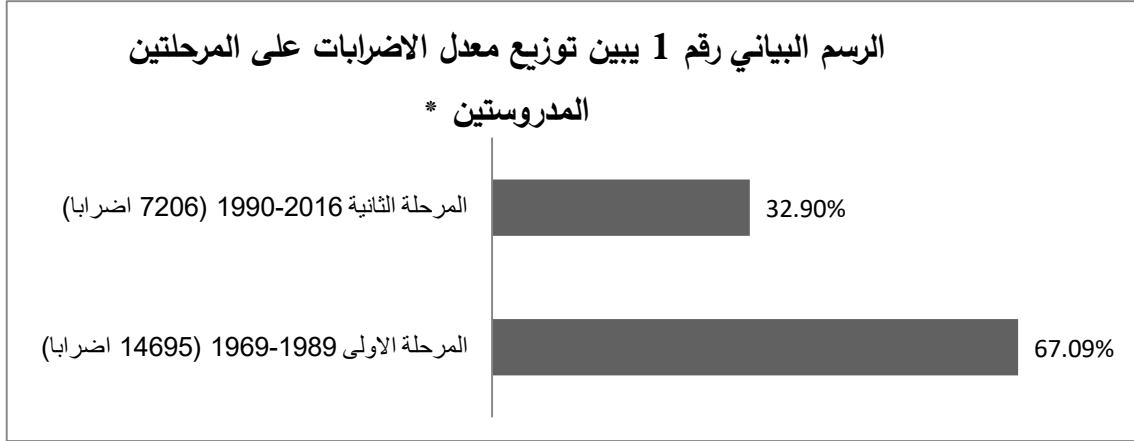
من معنى في محاولة تغيير الوضعيات، و نخص بالذكر "الإضراب" لكونه يمثل السلوك الأكثر انتهاجا من قبل العمال.

كما سبق ذكره، فإن الإضراب كشكل من أشكال الصراع يعتبر معيارا مهما في علاقات العمل ، و كذلك العلاقات السياسية، فهو يوضح بشكل كبير ممارسة السلطة في حالتها الحقيقية بين مؤسسة معينة و أفرادها، فالإضراب ما هو إلا نتيجة لمجموعة من السلوكيات (الاستراتيجيات) التي ينتهجها الفاعلون من أجل الحصول على أهدافهم، في إطار علاقة عمل تتمحور أساسا حول المطالب و المكتسبات المتحصل عليها ، وهذه الأخيرة تعتبر تحديا في حد ذاتها لكلا الطرفين.

كما تجدر الإشارة إلى عدم إمكانية الحديث عن إضراب عقلاني بالكامل، و لا أن نتخيل حلا نهائيا له، لأن الإضراب يتعلق دائما بوضعية خلاقة تساهم بشكل أو بآخر في إنتاجه، من ضرورة الأخذ بعين الاعتبار مصادر النفوذ و القوة و كذلك مواضع الغموض.

#### I- الحالة العامة للإضراب في الجزائر (1969-2018) :

سنقوم بدراسة هذه الفترة الزمنية عبر مرحلتين مهمتين، و هذا وفقا للتاريخ العام للجزائر و خاصة السياسي منه، حيث تمتد المرحلة الأولى من سنة 1969 إلى سنة 1989، و يسودها علاقات عمل تتميز خاصة بالحضر القانوني للإضراب، مع كبح للحريات النقابية و تعددها، أما المرحلة الثانية الممتدة من سنة 1990 إلى سنة 2018 فهي مختلفة عن المرحلة السابقة، و هذا من خلال جملة من التغييرات التشريعية التي عرفتها هذه الفترة، خاصة بعد صدور دستور 23 فيفري 1989 الذي اقر أن الإضراب حق من حقوق العمال و النقابات، و أعلن أيضا الحق في التعدد النقابي و السياسي، هذا بالإضافة إلى مجموعة من القوانين التي فتحت المجال للمجتمع نحو الحقوق الديمقراطية التي اعتبرت فيما مضى من الممنوعات.



و يبلغ العدد الكلي للإضرابات في الجزائر خلال مرحلتي الدراسة المقدرة في مجملها ب 47 سنة تقريبا من 1969 إلى 2016 ما يقارب 21901 إضرابا، و كما هو مبين في الرسم البياني رقم 1، فإن التوزيع العام للإضرابات على المرحلتين المذكورتين ليس توزيعا متساويا فمن الواضح أن المرحلة الأولى عرفت أكبر عدد من الإضرابات 14695 إضرابا، أي ما نسبته 67.09% مقارنة بالمرحلة الثانية التي بلغ فيها عدد الإضرابات 7206 إضرابا، أي ما لا يتجاوز 32.90%، و بمعنى آخر فإن المرحلة الأولى شهدت ثلثي العدد الإجمالي للإضرابات مقابل ثلث العدد في المرحلة الثانية.

\*تم إعداد الرسوم البيانية الخاصة بتوزيع عدد الإضرابات على سنوات المرحلتين المدروستين في هذا الفصل بالاستعانة بالمصادر التالية:

1 BENKHEIRA. Mohamed Hocine : Etat et mouvement ouvrier dans l'Algérie indépendante : Approche du mouvement gréviste de 1977. Annuaire de l'Afrique du nord. V21. Paris.1984

2 ناصر. جابي: الجزائر تتحرك. مرجع سابق. ص 169

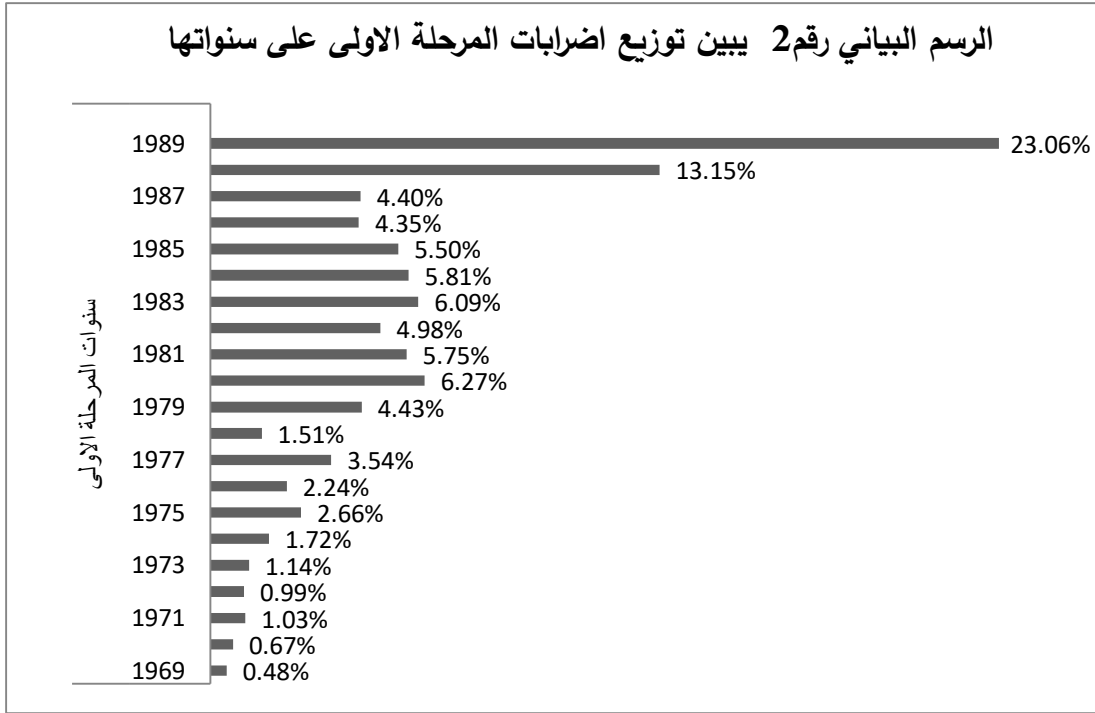
3 ناصر جابي: الجزائر: من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية. مرجع سابق. ص 157

3 Djabi. Nacer, et autres. Les syndicats en Algérie. Friedrich Ebert stiftung. Alger. 2020

4 تقارير المفتشية العامة للعمل 1990-2004، و المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي 1990-2006، الجزائر.

5 الصحف الوطنية في الجزائر: جريدة الشروق، النهار، el Watan.

## II- الإضراب في ظل المنع القانوني (1969-1989):



يبين المنحنى البياني رقم 2، تطور الإضراب خلال المرحلة الأولى المقدر بـ 20 سنة، فنلاحظ أنه تزايد بصفة جد ملحوظة لينتقل من 0.48% (72 إضرابا) سنة 1969 إلى 23.06% (3389 إضرابا) سنة 1989، هذا الرقم الذي يعد قياسيا في تاريخ العمال الجزائريين، و لم يشهد مثله في تاريخ الحركة العمالية الجزائرية سواء قبل أو بعد هذه المرحلة..

و الجدير بالذكر هنا أن سنة 1989 هي السنة التي ظهر فيها الدستور الجديد بالجزائر ، بنظام يدعو إلى الحريات و الحقوق الديمقراطية كالتعددية السياسية و النقابية، و لقد نتج هذا النظام عن حركة اجتماعية كبيرة ، أخذت شكل مظاهرات شعبية نتجت عن ترسبات مرتبطة بظروف خاصة بهذه المرحلة الزمنية، كالظروف الاقتصادية و السياسية و ما كان لها من انعكاسات على الحياة الاجتماعية للجزائريين، وخاصة المتعلقة بالطبقة العاملة.

في هذه الفترة (1969-1989)، انتهجت الجزائر مشروعا لعصرنة المجتمع الجزائري، بالاعتماد على نموذج الصناعات المصنعة، نواته هياكل قاعدية صناعية صلبة تكون ركيزة لإقامة تنمية شاملة في البلاد، مشكلا اقتصادا وطنيا عموميا، و مسيرا بايديولوجية اشتراكية، يمثل فيه العامل دور المنتج و المسير، و

تطور حجم الإضرابات في الجزائر بين سنة 1969 و 2018

العمل على بناء قاعدة اقتصادية حرة تمتلك ديناميكية داخلية بعيدة عن كل الضغوطات و التدخلات السلبية للاقتصاد العالمي.

و كتجسيد لهذا المشروع، تبنت الدولة نمط الأقطاب الصناعية ، من خلال إنشائها لمناطق صناعية في الولايات و المدن الكبرى كالجزائر، عنابة، وهران و سكيكدة في الشمال الجزائري، و سيدي بلعباس، قسنطينة ... في الداخل، و قد استثنى هذا البرنامج الصحراء الجزائرية ما عدى ما تعلق بالقواعد البترولية الاستخراجية للنفط و الغاز، في حين تم تشييد المصافي البترولية في الولايات الساحلية مثل وهران عبر قاعدة ارزيو البترولية و ولاية سكيكدة.

و ما شجع أكثر في المضي نحو تجسيد المشروع، ارتفاع أسعار النفط في الأسواق العالمية خلال سنوات السبعينيات و بداية الثمانينيات من القرن الماضي، حيث تم الاعتماد بصفة كلية على الريع البترولي لتمويل هذه المشاريع الضخمة التي تحولت إلى مؤسسات لاستقطاب و توظيف اليد العاملة المؤهلة منها و غير المؤهلة و ساعد أيضا على زيادة اليد العاملة في القطاع الصناعي.

لقد امتصت الصناعة عددا كبيرا من اليد العاملة المؤهلة و غير المؤهلة ، حضرية و ريفية، دون استثناء، و نتيجة لذلك فقدت الأرض فلاحيتها الذين توجهوا نحو المصانع و استقروا في المناطق شبه الحضرية في المدن الكبرى، و شكلوا فيما بعد حقولا جديدة: اجتماعية ، علائقية، ثقافية...، و إن صح القول أنهم شكلوا نواة طبقة جديدة في إطار النشأة، هي طبقة عمال المصانع، و لكن يجب أن نضع في الحسبان أن هذه الطبقة بالذات هي من كانت العائق الأول أمام تجسيد المشروع الجزائري في المراحل الأولى، لأن معظم اليد العاملة كانت غير متلائمة مع نوع العمل المقدم، و زادها تعقيدا الثقافة الجديدة للمؤسسة الصناعية التي تعتمد على الآلة التي يقابلها يد عاملة غير مؤهلة من جهة و خاضعة لنسق و وتيرة معينة في العمل، يرتكز نظامها أساسا على توجيهات المسؤول و على احترام دقيق للوقت و لساعات العمل، و بالتالي ثقافة مختلفة عن ثقافة العامل.

إضافة إلى ذلك، علينا أن نسلط الضوء على العامل الريفي و علاقته بالعمل الجديد أين تعرف أثناء تواجده بالمصنع بالإيديولوجية الاشتراكية، و التي تركز في خطاباتها على المساواة، الوحدة، التطور...،



تطور حجم الإضرابات في الجزائر بين سنة 1969 و 2018

و تستخدم مصطلحات عديدة " كالعامل للكل، السكن للكل، الصحة للجميع و غيرها " 1، مما يعزز قناعاته بملكية وسائل الإنتاج و أحقيته بها و بعائداتها.

لكن في مقابل كل هذه الخطابات، لم يتمكن المجتمع الجزائري من الوصول إلى اللجنة الموعودة، ففي سنوات السبعينيات كانت الجزائر من بين الدول القليلة التي كانت تمتلك كل المؤهلات لتخرج من دائرة التخلف، و عكس كل التوقعات لاقى هذا البرنامج فشلا ذريعا، تجلت تداعياته من خلال مؤشرات الإنتاج و الإنتاجية، و التي كانت ضعيفة تتراوح في أحسن الحالات ما بين 20% و 50% من الطاقة الإنتاجية في معظم المؤسسات الوطنية، و هذا رغم التكلفة الهائلة التي دفعتها الدولة 2، فالمؤسسات الوطنية التي أنشئت لخلق الثروة، أصبحت هي أيضا تستهلك هذه الثروة لتعطي صورة بأنها أنشئت لتوزيع ثروات و مداخيل البترول على الشعب.

و كل ما ذكرناه يفسر و لو بشكل جزئي عدد الإضرابات بين سنة 1969 و 1989 ، فقد كانت هذه الإضرابات تتغذى من طبقة عمالية جديدة في مجال العمل الصناعي ، و التي لا تملك خبرة في مجال المطالب، و لكنها أخذت تتطور من عام إلى آخر، و هذا ما يوضحه عدد الإضرابات الكلي في هذه المرحلة إذ نلاحظ تزايدا مستمرا لتكرار الإضرابات على مر سنوات الدراسة إلى غاية سنة 1989، و التي تعتبر السنة التي حدث فيها العدد القياسي للإضرابات في الجزائر.

و كما يبينه الرسم البياني رقم 2 بتفصيل أكثر، فإن عدد الإضرابات زاد بشكل متواصل من عام لآخر من 1969 إلى 1978 أين عرف بعد ذلك انخفاضا كبيرا، ف سجل 1.51% من مجموع الإضرابات المسجلة في تلك الفترة، ففي هذا العام ظهر القانون المسمى القانون الأساسي العام للعامل، و الذي منع كل أشكال التوقف عن العمل أو منع العمال عن القيام بعملهم، و اقر بتسليط عقوبات جزائية صارمة لكل من يخالف أحكام هذا القانون.

و بالإضافة إلى المنع القانوني للإضراب لا بد أن ننوه إلى أن سنة 1978 عرفت حدثا بارزا يتذكره

---

1 علي. الكنز، ناصر. جابي: الجزائر في البحث عن كتلة اجتماعية جديدة. الأزمة الجزائرية. مرجع سابق. ص 113

2 العياشي. عنصر. سوسيولوجيا الأزمة الراهنة في الجزائر. الأزمة الجزائرية..11. مرجع سابق. ص 182

كل الجزائريين و هو وفاة الرئيس الجزائري هواري بومدين، فمباشرة بعد تلك السنة أخذ عدد الإضرابات في التصاعد إلى أن تضاعف، ثم أكثر بثلاث مرات و حتى أربع مرات في السنوات اللاحقة.

ف وفاة الرئيس الجزائري هواري بومدين فتح المجال للنخبة السياسية التي خلفته في السلطة للانتقال من مسار التطوير إلى انتهاج نمط آخر من التسيير يركز على الاستهلاك و توزيع الثروة 1، و هذا ما جعل الطبقات العمالية التي تراكت لديها الخبرة المطلوبة، تنتفض أكثر من أجل أن تأخذ مكاسب أكثر، منتهجة بدورها استراتيجيات هجومية جديدة.

و نشير في هذا الإطار إلى ما ذهب إليه محمد حسين بن خيرة في حديثه عن خصوصية الإضراب في الجزائر قائلًا، بان إضرابات القطاع الحكومي تطرح مشكلة العلاقة بين الدولة و المجتمع، فهي لا تتموضع في شكل علاقات عمل بقدر ما تكون علاقة أجراء بدولة، فموضوع هذه الإضرابات هو المكانة التي يحتلها هؤلاء الأجراء الحكوميين داخل الدولة أو بالأحرى علاقتهم بالدولة، لان الأمر يتعلق بحركة تهدف إلى التأثير على توزيع الريع بين مختلف المجموعات الاجتماعية المشكلة للدولة الوطنية 2.

و لقد عمدت النخبة السياسية التي جاءت بعد بومدين على إيقاف جميع الاستثمارات في المشاريع العملاقة التي تم إقرارها في عهد بومدين و التي تم اعتبارها عملية مرهقة و غير مأمونة العواقب من الناحية الاجتماعية و السياسية، لأنها يمكن أن تراجع قواعد اللعب في السلطة من خلال إنشاء مجموعات اجتماعية نشطة جديدة، مثل عمال المصانع، المسيرين، الطلبة...، فكانت النتيجة أن فككت الآلة الإنتاجية، و وضعت بعد عدة سنوات للتصفية والبيع بمبالغ رمزية.

فكان إفلاس القطاع الصناعي تعبيراً صريحاً عن وجود أزمة عمل في المجتمع الجزائري، لأن

---

1 علي. الكنز، ناصر. جابي: مرجع سابق. ص 113

2 BENKHEIRA. Mohamed Hocine: Op cit. p 205

3 علي. الكنز، ناصر. جابي: مرجع سابق. ص 113

"العمل الإنتاجي لم يكن في يوما في مركز المنظمة الاجتماعية" 1، لأن هذه المنشآت العملاقة كانت دائما تلعب دورا اجتماعيا خارج الآليات الاقتصادية.

و في سنة **1986**، انخفض سعر برميل البترول إلى أدنى مستوياته ، حيث وصل إلى تسع دولارات، و أصبحت العائدات المالية غير كافية، فكان لزاما على المقررين أن يراجعوا حساباتهم من خلال برامج إعادة الهيكلة، و لكن هذه المرة ليس كسابقها، ففيما مضى كانت مشاريع إعادة الهيكلة فقط من أجل تمويل المؤسسات المفلسة، و لكن هذه المرة انتهجت سياسة أخرى و هي إعادة تقييم المؤسسات ، من أجل غلق المؤسسات المختل توازنها، و الإبقاء على المتوازنة ماليا، و لأن أغلبيتها كانت ذات إنتاج ضعيف، فإن النتائج كانت كارثية على الطبقة العمالية و المجتمع عامة، ما يفسر انفجار الجبهة العمالية، فقد وصل عدد الإضرابات إلى قمته في سنتي **1988** و **1989** بما عدده **1933** أي ما نسبته **13.15%** من مجموع الإضرابات في هذه المرحلة ، ثم على التوالي **3389** إضرابا أي ما نسبته **23.06%**، و هذا العدد الهائل للإضرابات يعتبر رقما قياسيا في تاريخ الجزائر، فلم يسجل مثله حتى يومنا هذا، و قد كانت هذه الإضرابات تنبئ بانفجار اجتماعي سيهز كل مؤسسات الدولة ، خاصة في ظل معطيات معينة، كندرة الموارد المالية، نسبة البطالة المرتفعة و التي بلغت آنذاك أكثر من **25%**، بالإضافة إلى الارتفاع الكبير في أسعار المواد الاستهلاكية و بالأخص المواد الغذائية، و منه فإن هذه القدرة الشرائية الهشة انعكست على الحياة الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، القضائية للجزائر كدولة و مجتمع.

أما عن النسبة المرتفعة الخاصة بسنة **1989**، فيمكن القول أنها جاءت انعكاسا لما أنتجت أحداث **5 أكتوبر سنة 1988** على الساحة الاجتماعية للتعبير عن هذه الأزمة، من خلال مظاهرات شعبية، خرج فيها عمال المصانع و الأقطاب الصناعية في مقدمة المتظاهرين، لتتبعهم بقية الطبقات الاجتماعية المهمشة، حيث تراكمت الخبرة لدى العمال على مر السنوات التي مضت، ليخرجوا من المصانع إلى الشوارع، يطالبون بحياتهم، وجودهم، مناصب عملهم، فلقد ثاروا ليدافعوا عن وجودهم المادي.

---

1 KADRI. Hasna Amina. De la mise au travail à la classe ouvrière chez Saïd CHIKHI. NAQS/SARP : hommage à Saïd CHIKHI. Dely Brahim. 2001. P 49.

إن، يمكننا أن نقول أن الإضراب بعدما كان عبارة عن إجراء غايته زيادة الإطار التمثيلي للعمال عن طريق استراتيجيات في معظمها هجومية تعبر عن مطالب أغلبها أجرية في فترة الرخاء و البحبوحة المالية، أصبح بعدها عبارة عن وسيلة للتعبير عن عدم الرضا بالقرارات و القوانين التي كان يتخذها المقرون آنذاك، و كذلك وسيلة دفاعية للمطالبة بتسوية وضعياتهم الضائعة ، محاولين بذلك استردادها في مرحلة الأزمة المالية للدولة.

و هنا يظهر بأن المطالب الأجرية كانت المحرك للإضرابات في الجزائر سواء في سنوات الرخاء أو في الأزمة، إضرابات كانت كلها تنشط في ظل الكبح و المنع القانوني لها، و هذا يبين بصفة جلية عجز القانون عن تاطير الممارسة الاجتماعية، فهو لا يوظف دائما الوضعيات و لا يسيطر عليها.

و الملاحظ أيضا لهذه المرحلة، يجد أن كل الأحداث الخاصة بالطبقة العمالية كانت تحدث بعيدا عن التنظيمات النقابية، و إن وجدت فهي تحت لواء نقابة واحدة مركزية تسمى الإتحاد العام للعمال الجزائريين، و التي كانت له علاقة وطيدة بالسياسي منذ نشأته في 24 فيفري 1956، فقبل الاستقلال كان من بين التنظيمات التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني في نشأتها و نشاطاتها، و بعد الاستقلال "تحولت إلى منتج الدولة - الحزب للعمال" 1، بعد ما تم محاولة السيطرة عليها من طرف قيادة حزب جبهة التحرير الوطني بعد "إلغاء الأمانة التنفيذية سنة 1964 و تعويضها بمسؤول وحيد هو القايد احمد، هذا الأخير الذي مارس مناهج أكثر سلطوية على الإتحاد العام للعمال الجزائريين، بدأها بتوقيف جريدته المسماة الثورة و العمل".

.2

---

1 CHIKHI. Saïd : Syndicat et classe ouvrière. NAQD/ SARP: op cit. p 21.

2 AZZI. Abdelmadjid : Le mouvement syndical Algérien à l'épreuve de l'indépendance. Alger- livres éd. Alger. 2012. P 213

### III- الإضراب، إنه مسموح... ! إنه قانوني ما بين ( 1990 - 2018 ):

بعد أكثر من ثلاثة عقود من الاستقلال، و بعد مشوار طويل دام قرابة العشرين سنة من الخطابات و النظريات الاشتراكية التي ترسخت في أذهان و عقليات العمال في المؤسسات الصناعية، تشكلت طبقات جديدة في إطار مناخ اجتماعي واعي و صلب، اصطدم مع نهاية سنوات الثمانينات، بالأزمة الاقتصادية التي حطمت آلة التطور في الجزائر، و تبعتها جملة من الاحتجاجات مست في غالبيتها متطلبات الحياة العادية للطبقات الشعبية، ما اضطر مسيري تلك المرحلة إلى تغيير إستراتيجيتهم في محاولة لإنقاذ ما يمكن إنقاذه، فظهر كنتيجة لذلك دستور **24 فيفري 1989**، و الذي تضمن إصلاحات سياسية بأبعاد ديمقراطية، مهدت الطريق للانفتاح على الحريات و التعدد السياسي و النقابي، بعد تلك الموجات الكبيرة و العنيفة من الإضرابات و الحركات العمالية التي عرفتها الجزائر من قبل، مما سمح للإضراب بان يوصف بكونه "سلاحا فعالا جدا في الصراع السياسي من أجل الحقوق السياسية"<sup>1</sup>، غير أن هذه المكاسب السياسية لم تكن من بين مطالب الطبقات الشعبية و العمالية في الجزائر آنذاك، لقد كانوا يطالبون بالخبز فأعطوهم الديمقراطية<sup>2</sup>، و هكذا تكون عادة مخرجات تسييس القضايا الاجتماعية من طرف الأنساق السياسية في الأنظمة غير الديمقراطية .

إذن؛ أصبح الإضراب مسموحا به حسب دستور **23 فيفري 1989**، و لكنه لا يكون قانونيا إلا إذا استوفى مجموعة من الشروط و القوانين التي تنظم علاقات العمل، و التي ظهرت فيما بعد كتكملة في مجموعة من القوانين سنة **1990**، و مثال ذلك **قانون 02/90** و الذي تم صياغته في **09/02/1990** و يتعلق بالوقاية من الصراعات الجماعية في العمل، و الحق في القيام بالإضراب ، و كذا قانون **11/90** و الذي تم صياغته في **21 أبريل 1990** ، و يتعلق بالحقوق الأساسية للعمال، كحق إنشاء نقابة، و حق المشاركة في الإضراب<sup>3</sup>.

---

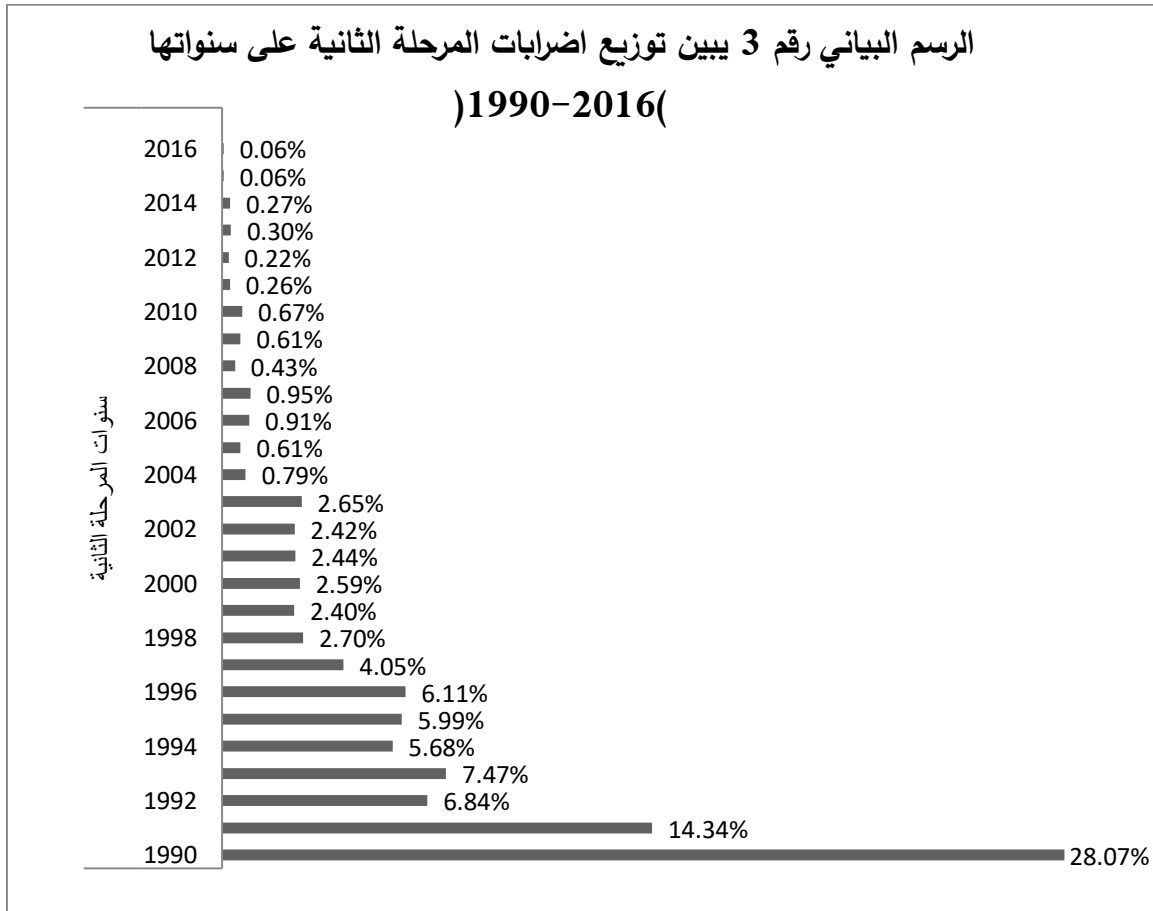
1 LUXEMBURG. Rosa : Op cit. p 56

2 HARBI. Mohamed, CHIKHI. Saïd : Algérie du soulèvement populaire d'octobre 1988. Contestation sociale des travailleurs. NAQD/ SARP. Op cit. p 94

3 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد 6. 1990

## تطور حجم الإضرابات في الجزائر بين سنة 1969 و 2018

وبعدما تتبعنا للتوجه العام للإضرابات قبل صدور التشريعات الخاصة به، سوف نتطرق إلى دراسته بعد تلك السلسلة من القوانين التي تعطي للعامل الجزائري الحق في الإضراب، و هذا لیتسنی لنا المقارنة بين هاتين الحقتين الزميتين المختلفتين في جميع المجالات، سواء للعمال أو للمؤسسات و أرباب العمل، و هذا ما سنتطرق إليه في الرسم البياني رقم 3، الذي يبين لنا معدلات الإضراب حسب سنوات المرحلة الثانية من الدراسة و المقدر ب 26 سنة، و هنا تجدر الإشارة إلى أن عدد الإضرابات بعد سنة 2003 ليست دقيقة أو بالأحرى غير رسمية، نظرا للغلق السياسي على مصادر المعلومة، خاصة فيما يتعلق منها بالوضع الاقتصادية و الاجتماعية في الجزائر، إلى درجة أننا نجد تباينا كبيرا بين ما يجمعه الباحثون أو بعض الهيئات المشغلة في هذا الحقل البحثي، لذلك توقفنا عند سنة 2016 بدل إتمام سنوات هذه المرحلة إلى تاريخ إجراء الدراسة الميدانية سنة 2018، مع الإشارة إلى أن الإضرابات بعد سنة 2014 تخص فقط قطاع التربية الوطنية دون غيره من قطاعات النشاط الأخرى .



إن القراءة الأولى للرسم البياني رقم 3، تبين الانخفاض الجلي و المتواصل لعدد الإضرابات خلال سنوات الدراسة بالمقارنة مع المرحلة السابقة، فبعد العدد القياسي للإضرابات الذي عرفته سنة 1989، نلاحظ أن

تطور حجم الإضرابات في الجزائر بين سنة 1969 و 2018

تكرار الإضراب بدا يتناقص ابتداء من تلك السنة إلى أن وصل إلى نسبة **0.06%** (5 إضرابات) مسجلة سنة **2016**، حسب إحصائيات غير رسمية جمعت من الصحافة الوطنية.

و من أجل التفصيل أكثر في إحصائيات الإضرابات في هذه المرحلة، فإننا نلاحظ بأن تكراراتها كانت مرتفعة نسبيا بين سنتي **1990 و 1996**، و ابتداء من سنة **1997** تبدأ في الانخفاض، وتميزت هذه الفترة (1990-1996) انخفاض مستوى القدرة الشرائية للجزائريين، حيث عرفت أسعار المواد الاستهلاكية زيادة كبيرة بلغت ثلاثة أضعاف ما كانت عليه، ففي سنة 1993 بلغت هذه الزيادة **20.54%**، و **29.04%** سنة 1994، و **29.78%** سنة 1995، و سنة 1996 بلغت **18.69%** في حين أن زيادات الأجور كانت تتراوح بين **25.45%** سنة 1995 و **02.08%** سنة 1996.

و من هنا جاء التفسير الاقتصادي لحركة الإضرابات في الجزائر معتبرا أن انتفاضة العمال الجزائريين كانت من أجل المطالبة بحقوقهم في رفع القدرة الشرائية و تغطية العجز الناتج عن التكلفة الاقتصادية التي صاحبته تكلفة اجتماعية باهظة تمثلت في توسع دائرة التهميش و الحرمان في ظل الزيادة غير الكافية في الأجور من جهة و الركود الاقتصادي العام من جهة أخرى، و كذا إقرار قوانين خصخصة المؤسسات العمومية و تسريح عمالها، معلنا بذلك بداية تكسير الطبقة العمالية الصناعية الناشطة في القطاع الصناعي العمومي الجزائري، و كل ذلك تم مترامنا مع دخول الدولة و المجتمع في الأزمة الكلية أو الأزمة المتعددة الأبعاد التي طغى عليها الجانب الأمني بعد توقيف المسار الانتخابي سنة **1991** و بداية الصراع السياسي.

أما ما يتعلق بالفترة الثانية لهذه المرحلة، فقد سجل انخفاضا في معدل الإضرابات، و السبب يعود حسب التفسير الاقتصادي إلى الانخفاض المحسوس في أسعار المواد الاستهلاكية الأساسية، ففي سنة **1998** انخفضت إلى ما يقارب **5%**، و في سنة **1999** انخفضت بنسبة **2.6%**، ثم إن الأجور عرفت أيضا زيادات لا بأس بها، فانتقل الأجر القاعدي من **7000** دينار جزائري سنة 2001 إلى **10000** دينار جزائري سنة 2004، ليستقر بعدها في **18000** دينار جزائري سنة 2012، و هذه الزيادات في الأجور لم تكن يوما مؤشرا للتطور الاقتصادي في الجزائر، و إنما تعود لارتفاع سعر برميل البترول في الأسواق الدولية لان الاقتصاد الجزائري كان دائما تابعا للمحروقات.

فابتداء من سنة **1999** عرفت الجزائر بحبوحة مالية، دفعت العمال بشتى طبقاتهم الاجتماعية و المهنية، و في شتى القطاعات الخدمائية، و جعلتهم يخوضون حركات احتجاجية قوية في ظاهرها، من أجل المطالبة

برفع الأجور، أو المطالبة بالمحافظة على مناصب شغلهم في المؤسسات التي اعتبرت مفلسة في المنظور الاقتصادي، فقد كانوا يضغطون على السلطة من أجل إنعاش هذه المؤسسات مالياً.

و نظراً للانتعاش المالي، و من أجل المحافظة على السلم الاجتماعي، لم تتوان السلطات عن توزيع الثروة التي تجمعها من البترول على المحتجين، كل حسب إستراتيجيته المطلوبة، درجة تأثيره و حسب نمط عمله، و هذا ما أدى إلى استمرارية الإضرابات في الأشغال العمومية، النقل، المصانع، قطاع التربية الوطنية، الصحة العمومية، الإدارة العمومية، و في آخر ترتيب المطالبين يأتي أساتذة التعليم الجامعي الذين فضلوا البقاء كمتفرجين دون نشاط فعال في تلك الحقبة.

و كنتيجة لما سبق، ننتهي للقول أن التوترات الاجتماعية و العمالية لا تزال مستمرة، لكنها هذه المرة تمركزت لدى فئات و في قطاعات مختلفة عن ما كانت عليه في السابق، حيث برزت فئات اجتماعية أخرى غير عمال الصناعة و البناء و النقل و هم موظفون في قطاعات الإدارة العمومية، التربية الوطنية، الصحة و التعليم العالي من خلال نقابات مستقلة عن هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين.



# الفصل الثاني

انتقال ممارسة الاضراب من القطاع الخاص إلى القطاع العمومي

I- المرحلة الأولى 1969-1989

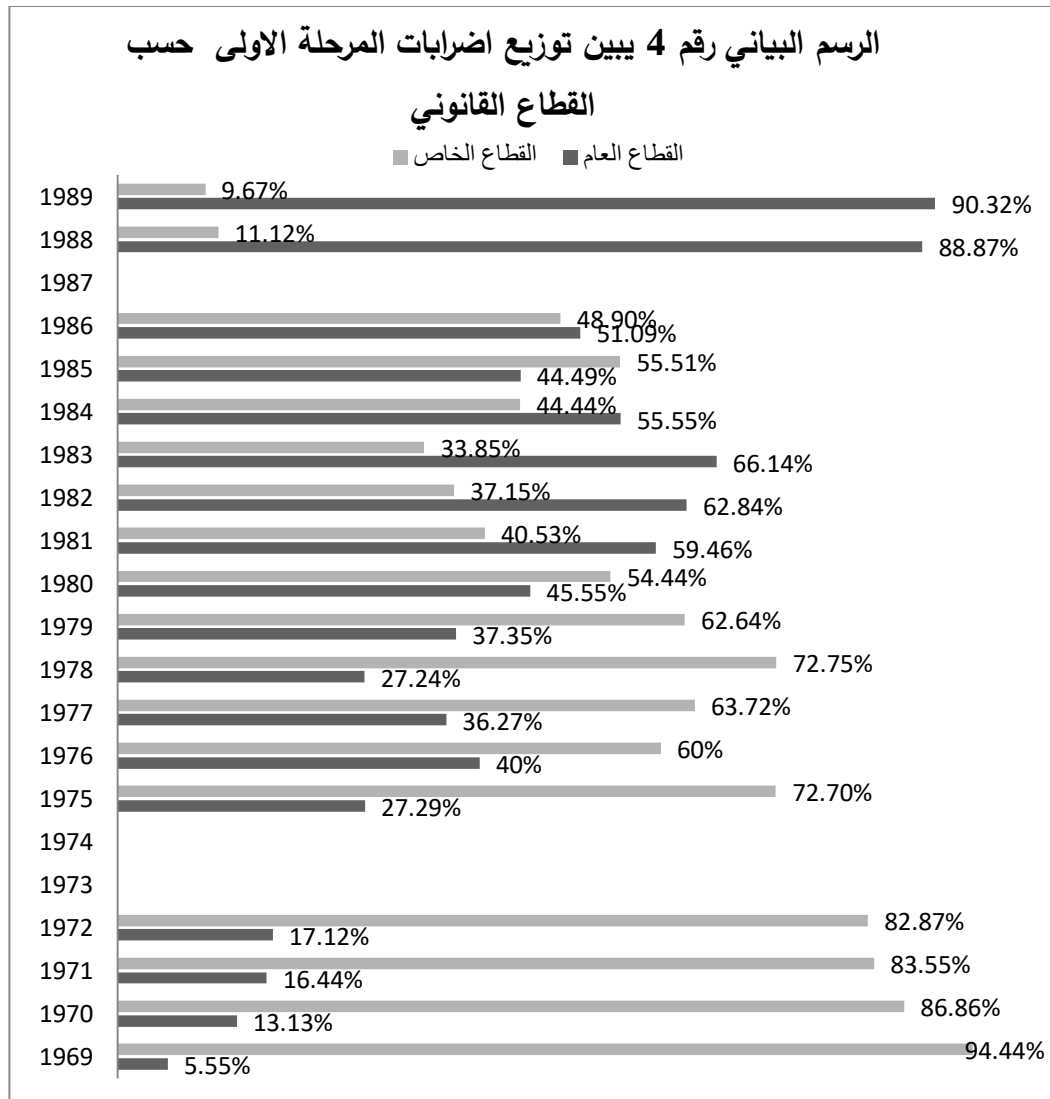
II- المرحلة الثانية 1990-2016

## تمهيد:

يفرض علينا الحديث عن الإضراب في القطاع العمومي التعامل دائما مع المعطى الإحصائي لعرض مستوى انتشاره مقارنة بالقطاع الخاص، هذا الأخير الذي شكل في السنوات الأولى بعد الاستقلال الساحة المفضلة بالنسبة للعمال للقيام بالإضراب كما مثل قاعدة النشاط الاقتصادي في الجزائر قبل التأسيس للقاعدة الصناعية العمومية، و في هذه المجال سوف نستخدم رسمين بيانيين يعبران عن مرحلتي الدراسة المذكورتين سابقا.

### 1- المرحلة الأولى 1969-1989 :

تمتد هذه المرحلة على فترة زمنية قدرها 20 سنة، حصلت فيها أحداث كثيرة ساهمت بشكل أو بآخر في إعادة رسم خارطة الحركات العمالية في الجزائر كما هو موضح في الرسم البياني رقم 4.



انتقال ممارسة الإضراب من القطاع الخاص إلى القطاع العمومي

إن الملاحظة الأولى التي يمكن ملاحظتها في الرسم البياني رقم 4، هي الانتشار الكبير و الواضح للإضرابات في القطاع الخاص في السنوات الأولى لهذه المرحلة إلى غاية سنة 1981، حيث أصبحت الغلبة في عدد الإضرابات للقطاع العمومي، و استمر الاتجاه بهذا الشكل إلى نهاية هذه المرحلة الزمنية، ما يعطي الانطباع أن هذه المرحلة مقسمة إلى فترتين مختلفتين من تاريخ الحركة العمالية الجزائرية.

ففي الفترة الأولى الممتدة من 1969 إلى غاية 1980 كانت الإضرابات تمارس بشكل اكبر في فضاء المؤسسة الجزائرية الخاصة، و يبرز ذلك جليا ضمن معطيات هذا الرسم البياني، الذي يوضح انه كلما اقتربنا من سنة 1969 كلما ارتفع نسبة انتشار الإضرابات في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العمومي، و كلما ابتعدنا زمنيا عن هذه السنة كلما انخفضت نسبة تسجيل الإضرابات في القطاع الخاص و ارتفعت في القطاع العمومي.

وتجدر الإشارة هنا انه في الوقت الذي كان عامل القطاع العمومي يستفيد من الخزينة العمومية و الربح البترولي في ظل الحظر القانوني للإضراب كممارسة في مكان العمل بما يتماشى و الفكر الاشتراكي الذي ساد المراحل الأولى من مشروع التنمية في الجزائر، كان في المقابل عامل القطاع الخاص يخط تاريخ الممارسة المطلوبة العمالية بشكل نشط و مضاعف يفوق أربعة أضعاف ما كان يحدث عند عامل القطاع العمومي، مع العلم أن الإضراب في القطاع الخاص كان مشروعاً و مقنناً.

أما في الفترة الثانية من هذه المرحلة التي تبدأ سنة 1981 التي انقلبت فيها الموازين و مالت الكفة لعمال القطاع العمومي في تنشيط ساحة الحركات العمالية على اثر ظهور بوارد فشل المؤسسات العمومية، لتتراجع إضرابات العامل في القطاع العمومي سنة 1985 أين نلاحظ عودة القطاع الخاص إلى الريادة، لتبدأ بعدها سيطرة عمال القطاع العمومي ابتداء من سنة 1986 و هي سنة تهاوي أسعار النفط في الأسواق الدولية إلى مستويات ضعيفة جدا و استمرار الوضعية على نفس الحال إلى ما بعد نهاية المرحلة الأولى سنة 1989، و ما صاحب ذلك من ضعف للقدرة الشرائية جراء ارتفاع المواد الغذائية الأساسية بعد رفع الدعم عنها من طرف الدولة انصياعا للضغوطات الممارسة عليها من قبل الهيئات المالية الدولية، بالإضافة إلى ظروف العمل السيئة التي ميزت المؤسسة العمومية في تلك الفترة بسبب عدم تجديد الهياكل القاعدية للمنشآت و قدم الآلات و تهالكها.

II - المرحلة الثانية 1990 - 2016 :



و حسب ما يوضح الرسم البياني رقم 5 الخاص بتوزيع إضرابات المرحلة الثانية الممتدة من 1989 إلى غاية 2016 حسب القطاع القانوني، فإننا نلاحظ استمرار سيطرة القطاع العمومي و استحوازه على أكبر نسبة للإضرابات مقارنة بالقطاع الخاص، حيث تراوحت النسب المحصل عليها بالنسبة للأول بين 84.58% كادني نسبة مسجلة و 98.24% كأعلى نسبة، لتتحول صناعة الحركة العمالية إلى عمال القطاع العمومي بنسبة 100% ابتداء من سنة 2005، مع وجوب الإشارة إلى عدم توفر معطيات كافية خاصة بالفترة الممتدة من سنة 2005 إلى غاية 2016.

فيتبين من هذا الرسم البياني أن الغليان العمالي بقي نشطا و مسيطرا عليه من طرف عمال القطاع العمومي إلى غاية 2004، التي وصلت فيها نسبة تنشيط الإضرابات من طرفهم إلى 98.24%، و هي

انتقال ممارسة الإضراب من القطاع الخاص إلى القطاع العمومي

أكبر نسبة مسجلة على الإطلاق في تاريخ الجزائر المستقلة، في مقابل 1.75% فقط لصالح عمال القطاع الخاص، مع تراجع في المستوى العام للإضرابات في هذه السنة حيث بلغت 57 إضرابا، فكان من "أهم الأسباب الدافعة إلى الإضراب المطالب الاجرية خاصة منها المتعلقة بدفع الأجور المتأخرة"<sup>1</sup>، وكذلك المطالبة بالزيادة في الأجور، خاصة مع ظهور فئات عمالية جديدة نشطة مطلبيا ممثلة في الموظف العمومي مثل موظفي التربية و التعليم، موظفي الصحة العمومية، الإدارات العمومية و التعليم العالي،... الخ، و هذا ما سنلاحظه بعد 2004 من خلال الرسم البياني رقم 6، حيث أدرجنا إحصائيات الإضرابات المتوفرة لدينا، و هي خاصة فقط بقطاع التربية الوطنية بعد الغلق السياسي على مصدر المعلومة الإحصائية الرسمية، بما فيها الديوان الوطني للإحصائيات أو المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، الذي حذف عنصر الإضرابات عند ذكره للوضع الاقتصادية و الاجتماعية في الجزائر طوال هذه الفترة، و حتى المفتشية العامة للعمل امتنعت عن إصدار أي منشور من منشوراتها التي كانت تصدر عنها سابقا، ما صعب المهمة كثيرا في إحصاء الإضرابات.

كما عرفت هذه المرحلة شكلا جديدا من الممارسة المطالبة فعوض الحديث عن فعل مطلبية عمالي أصبحنا نتحدث عن فعل مطلبية نقابي، من خصائصه انه منظم و مهيكّل ضمن نقابات قطاعية فئوية متعددة حتى لدى الفئة الواحدة من نفس القطاع و مستقلة عن هياكل النقابة المركزية الوحيدة التي كانت موجودة في الجزائر منذ الاستقلال ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، فظهر فاعل اجتماعي جديد موسوم بالنقابات المستقلة التي تضم موظفين ناشطين داخل هياكل نقابية بدل الحديث عن طبقة عمالية كما كان عليه الحال قبل 1989.

---

1 BOUZIDI. A : Emploi et chômage en Algérie. Cahier di CREA. Alger. 1984. P 59.

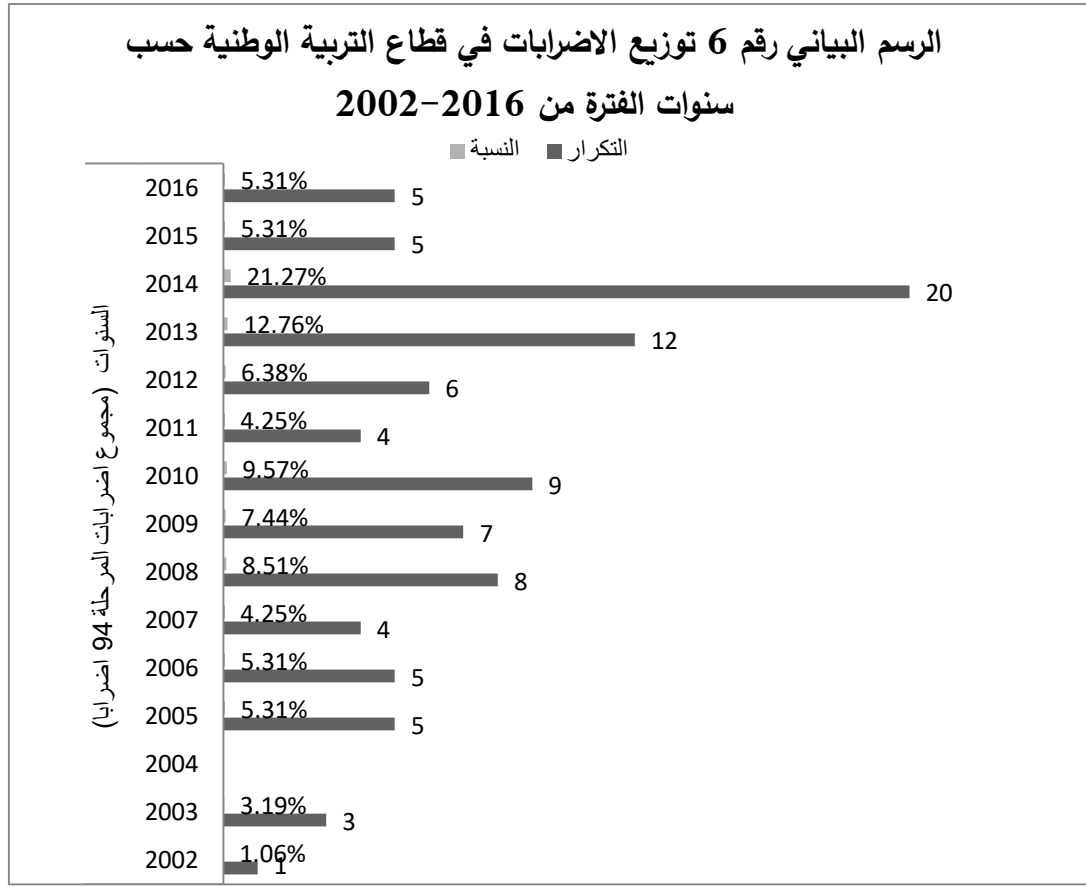
# الفصل الثالث

## الإضراب في قطاع التربية الوطنية

- I- الأستاذ الجزائري كمحرك جديد للساحة العمالية و النقابية
- II- الإضراب كممارسة مطلبية لدى نقابة الكنابيست
- III- تطور الحجم البشري في قطاع التربية الوطنية
- IV- المركزية النقابية ، النقابات المستقلة و السلطة العمومية

## 1- الأستاذ الجزائري كمحرك جديد للساحة العمالية و النقابية :

ظهر الأستاذ الجزائري المشتغل في قطاع التربية الوطنية، و الذي يشكل جزءا هاما من تعداد موظفي الوظيفة العمومية الجزائرية ممثلا بمجموعة من النقابات، منها التابعة للمركزية النقابية مجسدة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين و منها المستقلة عن هياكله، كمنشط فعال للساحة النقابية و المطالبة منذ البدايات الأولى لظهور النقابات المستقلة بعد صدور دستور 24 فيفري 1989، و ظهرت فعاليته من خلال الممارسات المطالبة و الإضرابات التي كان و لا يزال يقوم بها منذ 2002 كما هو موضح في الرسم البياني رقم 6.



يبين لنا الرسم البياني رقم 6، الخاص بتوزيع الإضرابات في قطاع التربية الوطنية في الفترة بين سنة 2002 و سنة 2016، المنحى التصاعدي الذي ميز أعداد الإضرابات من سنة إلى أخرى، حيث انتقل من إضراب واحد سنة 2002 و بنسبة 1.06% من أصل 94 إضرابا مسجلا خلال هذه الفترة إلى غاية 20 إضرابا سنة 2014 و بنسبة مئوية مقدرة ب 21.27% من أصل 94 إضرابا مسجلا، مع وجود تقارب بين بعض السنوات في أعداد الإضرابات حيث نجد أربع سنوات متفرقة سجلت 5 إضرابات بنسبة 5.31% و هي سنوات 2005، 2006، 2015 و 2016، في حين نجد محطات أخرى متميزة بارتفاع

## الإضراب في قطاع التربية الوطنية

نسبي مقارنة بالأربعة سنوات السابقة ، مثل سنة 2008، 2009، 2010 و 2013 حيث تتراوح نسب الإضرابات فيها بين 7.44% و 12.76%.

و ما ميز هذه الفترة من تاريخ الجزائر، هو عودة البحبوحة المالية المفقودة في منتصف و نهاية المرحلة الأولى مع إستراتيجية استهلاكية مشابهة إلى حد كبير إستراتيجية النخبة الحاكمة التي عقبها وفاة الرئيس هواري بومدين في سيناو إعادة إنتاج مشهد يصور المسير كموزع للثروة و المجتمع كمستهلك لها دون التركيز الفعلي على خطط اقتصادية لإنتاج ثروة موازية أو بديلة عن الثروة الربعية البترولية، الأمر الذي كان يترجم في ممارسات مطلبية لأغلب الفئات الاجتماعية خاصة منها فئة الموظف العمومي عامة و الأستاذ في قطاع التربية الوطنية بالخصوص الذي حرم لسنين طويلة من إمكانية تغيير وضعيته الاقتصادية و الاجتماعية التي باتت تعرف بالهشاشة و تهدد بانحداره إلى مستويات اجتماعية دنيا مثلما حدث مع عامل القطاع الصناعي العمومي بعد التكسير الذي طال الطبقة العمالية جراء غلق المصنع و خصصته بمبالغ رمزية و إحالة عماله إلى تقاعد مسبق أو بطالة إجبارية مقابل تعويض رمزي.

فكان وجه الشبه بين المرحلتين كبيرا جدا في التسيير و في البحبوحة المالية و في الممارسة المطلبية ، لكن بفاعل مختلف نسبيا عن العامل الصناعي، فالمسير ينتمي تاريخيا إلى جيل ما قبل الاستقلال و كان من المساهمين في تسيير المرحلة الأولى إلى غاية رحيل الرئيس هواري بومدين، لكن الفرق بينهما يكمن في تفضيل النهج الاشتراكي بالنسبة لمسير المرحلة الأولى، و تبني طرح اقتصاد السوق بالنسبة لمسير المرحلة الثانية لكن بنفس الأفعال و الممارسات، فبعدها كانت الدولة تمول المؤسسات العمومية الفاشلة في جزء كبير منها، أصبحت تمول أرباب عمل خواص اثبت كثير منهم فشله في إنتاج الثروة، و بالتالي العودة إلى نفس حالة الإفلاس بعد 15 سنة من التسيير الربعي الذي أفضى إلى إعلان إجراءات النقشف سنة 2015، بعد عجز مشاريع الإنعاش الاقتصادي المعلن عنها سابقا، و التي التهمت ثروة كبيرة جدا من أموال الخزينة العمومية.

و في مقابل المسير لمرحلة البحبوحة المالية الثانية، برز ناشط جديد يطالب بجزء من عائدات هذا الربح البترولي، لكن هذه المرة ليس عاملا بالمصنع و إنما موظف عمومي يقوده الأستاذ في قطاع التربية الوطنية، الذي أسس و انخرط في نقابات فنوية متعددة تجاوز عددها تسع نقابات، بمطالب أجرية طاغية خاصة في بداية السنوات الأولى لهذه المرحلة، بحثا عن تحسين وضعية اجتماعية متآكلة و اقتصادية هشّة، متبعا



إستراتيجية هجومية ساعيا من خلالها إلى خلق وضعية جديدة، مصحوبا أيضا بموظفين في قطاعات أخرى مثل الإدارة العمومية، التعليم العالي و البحث العلمي، الصحة العمومية و التكوين المهني.

## II- الإضراب كممارسة مطلبية لدى نقابة الكنابيست :

عمل الأستاذ في قطاع التربية الوطنية على تنشيط الساحة العمالية و النقابية عبر ممارساته الهجومية بحثا عن وضعيات جديدة من جهة، و أحيانا أخرى بممارسات دفاعية لمواجهة محاولات تشويه صورته خاصة عبر وسائل الإعلام، كما عرف هذا القطاع تعددا كبيرا في النقابات فاق عددها تسعة تنظيمات نقابية، عملت في مجملها على صقل صورة الأستاذ النقابي المناضل المطالب بحقوقه، فكانت حصيلة الإضرابات الخاصة بالمرحلة الثانية دليل على انخراطه في كتابة التاريخ المعاصر للحركة النقابية الجزائرية، بعيدا عن المركزية النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، و باحثا فيما بعد عن تأسيس تكتل نقابي سمي بتكتل نقابات التربية، ثم التوسع نحو تأسيس كونفدرالية سميت بكونفدرالية النقابات المستقلة.

و من بين أهم التنظيمات النقابية الناشطة و البارزة على الساحة النقابية الجزائرية، نجد **المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني**، الذي لخصت تسميته في مجموع الحروف الأولى للكلمات المشكلة له باللغة الفرنسية في كلمة **كنابيست**، و الذي تأسس يوم **17 افريل 2003**، على اثر جمعية عامة ضمت أعضاء من **18 ولاية**، و تم إيداع طلب التسجيل على مستوى وزارة العمل، التشغيل و الضمان الاجتماعي في نفس السنة، لكنهم لم يحصلوا على رخصة النشاط أو ما يعرف بالاعتماد إلا بتاريخ **10 جويلية 2007**، أي بعد أربعة سنوات من النشاط و النضال المستميت، و في **نوفمبر 2012** تم إعلان توسيع نشاط نقابة الكنابيست من الطور الثانوي إلى الأطوار الأخرى لتشمل الطور الابتدائي، المتوسط و الثانوي ليصبح اسمها فيما بعد **المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية**، حيث يتشكل المكتب الوطني لهذه الأخيرة من **11** عضوا، و مهيكلة ضمن **50** مكتبا ولائيا على مستوى ولايات الوطن، يتجاوز عدد منخرطيه **170** ألف منخرط من المعلمين و الأساتذة في مؤسسات التربية الوطنية.

و كما هو مبين في الرسم البياني رقم **7**، حول تاطير الإضراب في قطاع التربية الوطنية، تظهر لنا ديناميكية نقابة الكنابيست مقارنة بباقي النقابات الناشطة معها في نفس القطاع، حيث نلاحظ أن الكنابيست

نشطت 30 إضرابا من أصل 94 إضرابا تم إحصاؤه في الفترة الممتدة من سنة 2002 إلى سنة 2016 بنسبة مقدرة ب 31.91%، موزعة عبر سنوات الدراسة بصفة غير منتظمة.



فحسب الرسم البياني رقم 7، نلاحظ كيف أن نقابة الكنابيست كانت منشطة قويا للإضرابات في قطاع التربية الوطنية في السنوات الأولى للمرحلة المذكورة، حيث ارتبطت هذه السنوات ببداية الخروج من الأزمة الأمنية التي عاشتها الجزائر طيلة عشرية كاملة، و التي ألقت ضلالها على باقي انساق الحياة العامة في الجزائر الأمر الذي دفع بالعديد من الباحثين إلى إطلاق تسمية الأزمة المتعددة الأبعاد (1) على ظروف هذه المرحلة.

فنلاحظ أن نقابة الكنابيست كانت منشطة بارزا بمجرد إعلان تأسيسها، حيث نشطت إضرابين من أصل ثلاثة إضرابات مسجلة في قطاع التربية الوطنية سنة 2002 بنسبة مقدرة ب 66.66%، ثم أربعة من أصل خمسة إضرابات سنة 2005 بنسبة مقدرة ب 80%، و كانت هذه اكبر نسبة محققة لتبقى نسبة تنشيط الإضراب من طرف هذه النقابة تتراوح بين 20% و 33.33% في باقي السنوات المشكلة لهذه المرحلة، لتعطي هذه النقابة الانطباع بأنها محرك فعال للساحة النقابية، التي عرفت ركودا كبيرا بعد انضواء

الاتحاد العام للعمال الجزائريين تحت لواء السلطة منذ السنوات الأولى للاستقلال من جهة، و من جهة أخرى دورا مفعلا لتنظيمات المجتمع المدني، التي تأسست بعد منح السلطة الضوء الأخضر للتعدديات بكل أشكالها عبر دستور 1989، حيث عرفت الساحة الحزبية و النقابية و الجمعوية نموا فطريا كبيرا بعد الكبت الذي عاشه المجتمع الجزائري لفترة قاربت الثلاثون سنة من نظام حكم أحادي القطب، ممثلا في الرئيس كزعيم، و مجسدا في هياكل الحزب الواحد آنذاك، و مركزية نقابية واحدة على المستوى العمالي، و كذلك الحال بالنسبة لفئات اجتماعية أخرى.

كما يظهر دور نقابة الكنابيست أيضا بعد العشرية السوداء كمكسر لحاجز الخوف الناجم عن الأزمة الأمنية و المعالجة الأمنية للقضايا السياسية و الاجتماعية، محاولة إعطاءها طابعا عماليا نقابيا، خاصة بعد تغير اتجاه نظام الحكم و إقرار مشاريع الوئام و المصالحة الوطنية، لطي صفحة عشرية كاملة من التناحر الدموي بين الجزائريين من جهة، و من جهة أخرى ظهور بواجر انفراج اقتصادي مع بداية ارتفاع مستويات أسعار النفط في الأسواق العالمية، مما فسح المجال مجددا لانتهاج استراتيجيات مطلبية هجومية قصد الاستفادة من عائدات الربيع البترولي، كما كان الحال مع الطبقة العمالية الصناعية التي تكسرت نتيجة لخصخصة المؤسسات العمومية.

### III- تطور الحجم البشري في قطاع التربية الوطنية :

يعد الحجم البشري عنصرا مهما لتحليل عالم الشغل و علاقات العمل، خاصة فيما يتعلق بنضال الطبقة العمالية، حيث عرفنا تاريخيا أن نضال الطبقة العاملة في العالم جاءت نتيجة ضخامة المصنع الذي يظم أعدادا هائلة من العمال مع ظروف عمل جد صعبة أثناء الثورات الصناعية الأولى و الثانية، و التي بدأت تقل مع الثورة الصناعية الثالثة المرتبطة بظهور الآلات الذكية، و المهتدة بالزوال اليوم مع الثورة الصناعية الرابعة المرتبطة بظهور الروبوت و إحلاله محل الإنسان، الأمر الذي فسح المجال لانتقال النضال العمالي من العامل الصناعي إلى فئات عمالية أخرى مختلفة مع تحول المجتمعات الصناعية إلى مجتمعات استهلاكية خدماتية بالدرجة الأولى، فبرز عمال الخدمات كفاعل جديد على المستوى العمالي في العالم و انتقلت قيادة الحركة العمالية و النقابية في كثير من البلدان إلى عامل قطاع الخدمات بما فيها التعليم و التعليم و العالي، الصحة، النقل، الإدارة... الخ.

إن خصوصية انتقال المجتمعات من نظام صناعي إنتاجي إلى استهلاكي خدماتي تكاد تكون عالمية، و هو ما حدث أيضا في الجزائر لكن سكة التغير أو الانتقال لم تكن بنفس الأسلوب و لا بنفس الوتيرة، فان كان التطور التكنولوجي و تطور النظام الرأسمالي نحو الليبرالية هو سبب انتقال المجتمع الغربي من مجتمع صناعي إلى ما بعد صناعي، و من إنتاجي سلعي إلى استهلاكي خدماتي، فان الحال يختلف بالنسبة للحالة الجزائرية، حيث كان الانتقال مرتبطا بمستويات أسعار النفط و مدى تقبل النخب الحاكمة لتحمل فاتورة الإنفاق العام، بعد فشل المشاريع التنموية المطروحة منذ الاستقلال و التي كانت لها آثارا وخيمة بإفراغ خزينة الدولة، و بالتالي أصبح بيع المؤسسات الصناعية العمومية أمرا أكيدا في ظل الأزمة الاقتصادية و التقيد بشروط الهيئات المالية العالمية، ما تسبب في افراغ المصانع العمومية من اليد العاملة، و "انتقال القوى العاملة إلى قطاع الخدمات، فهو قطاع غير متطلب كثيراً بالمقارنة مع باقي القطاعات، إذ أنه يتطلب مهارات تقنية و خبرة فحسب" 1.

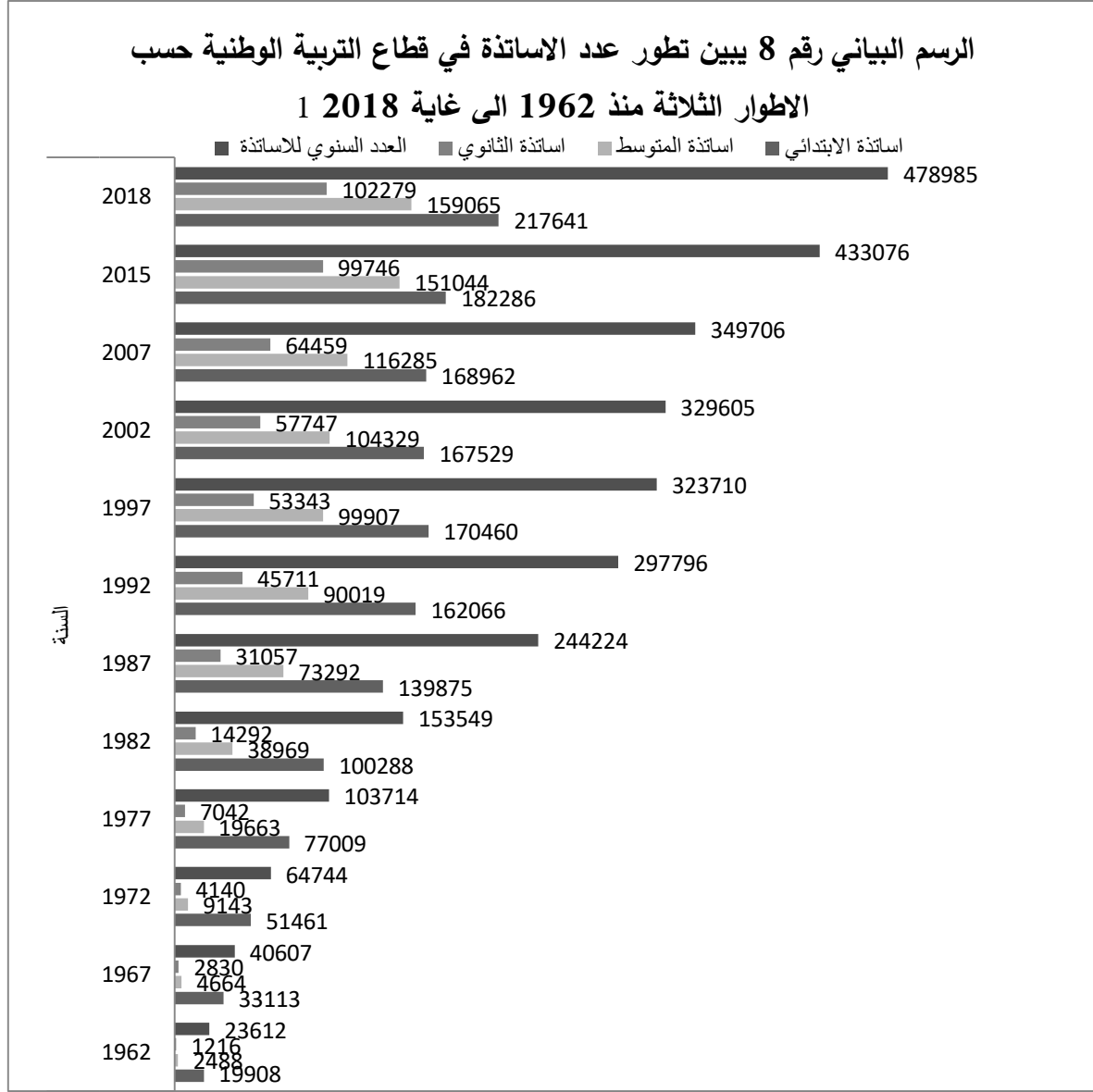
فمع خصخصة المؤسسات الصناعية العمومية التي كانت تؤدي أدوارا اجتماعية في التوظيف الزائد عن الحاجة بدل اقتصارها على الدور الاقتصادي في خلق الثروة، جاء الدور هذه المرة على قطاع الخدمات العمومية و الإدارة لامتصاص اليد العاملة المؤهلة، و الحاملة للشهادة في ظل توجه جديد للنخبة الحاكمة هذه المرة، مع رئيس جديد ينتمي لجيل الثورة، و كان من المشاركين في صناعة القرار بعد الاستقلال، لكن بتوجه اقتصادي جديد يمتاز بالانفتاح نحو القطاع الخاص، و تدعيمه لخلق ديناميكية اقتصادية جديدة ينتج من خلالها الثروة و مناصب العمل من جهة، و من جهة أخرى رفع مستويات التنمية البشرية و الاجتماعية عبر التعليم و الصحة، بانتهاج سياسات إصلاحية على مستوى كل القطاعات الخدماتية بما فيها التربية و التعليم، التعليم العالي، الصحة العمومية، التكوين المهني، الإدارة العمومية، القطاعات المالية و المصرفية، حيث ارتفعت أعداد الهياكل التعليمية و الصحية و الإدارية، و زاد عدد موظفيها إلى أضعاف ما كانت عليه في السابق، ما انعكس بدوره على فاتورة الإنفاق العام، حيث بلغت فاتورة أجور القطاع العام في الجزائر سنة 2020 حوالي 26 مليار دولار من أصل 38 مليار دولار المخصصة لميزانية التسيير في قانون المالية للجمهورية الجزائرية لسنة 2020.

---

1 حسين. زبيري: الحركة العمالية و النقابية و البحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر. تقرير بحثي. معهد السياسات بالجامعة الأمريكية في بيروت. معهد الاصفري للمجتمع المدني و المواطنة. بيروت. 2017. ص 8.

## الإضراب في قطاع التربية الوطنية

و كما هو موضح في الرسم البياني رقم 8، المخصص لتطور أعداد الأساتذة و المعلمين في قطاع التربية الوطنية في الأطوار الثلاثة في الفترة الممتدة من سنة 1962 إلى غاية سنة 2018، باعتماد مدى تكراري قدره خمس سنوات تقاديا ذكر كل سنوات المرحلة، فنلاحظ زيادة عدد المدرسين من 23612 معلما سنة 1962 إلى 478985 معلما و أستاذا سنة 2018 بما يعادل 20 مرة ضعف ما كان عليه.



1 تم إعداد الرسم البياني رقم 08 بناء على:

-الحويصلة الإحصائية: 1962- 2011. الديوان الوطني للإحصائيات. الجزائر. 2011.

-تقارير إحصائية حول تعداد موظفي الوظيفة العمومية. المديرية العامة للوظيفة العمومية. الجزائر. 2019.

كما يتبين أيضا من خلال الرسم البياني رقم 8، أن هناك زيادات تفوق أحيانا 50 ألف معلم و أستاذ جديد كفرق بين السنوات، كما هو الفرق بين سنة 1982 و سنة 1987 بفارق زيادة قدره 90675 معلما و أستاذا جديدا، و بين سنة 1987 و سنة 1992 بفارق زيادة بلغ 53572 معلما و أستاذا جديدا، و بين سنة 2007 و سنة 2015 بلغ الفرق 83370 معلما جديدا، في حين هناك فترات لم تبلغ مقدار 50 ألف معلم و أستاذ جديد لكنها شارفت على ذلك مثل سنة 1982 التي ارتفع فيها العدد مقارنة بسابقتها في الرسم البياني ب 49835 معلما جديدا و أستاذا، و أيضا سنة 2018 التي تحصلت على زيادة قدرها 40 ألف معلم جديد مقارنة بالسنة التي سبقتها في الرسم البياني.

كما لا يفوتنا ذكر أن نسبة المعلمين في الطور الابتدائي كانت دائما تشكل العدد الأكبر مقارنة بالطورين المتوسط و الثانوي، يليها في المرتبة الثانية في الترتيب حسب الرسم البياني رقم 8 أساتذة الطور المتوسط، ثم في المرتبة الثالثة نجد أساتذة التعليم الثانوي، و هذا ما يحدث المفارقة في قطاع التربية الوطنية، فأساتذة الطور الأقل عددا متمثلين في أساتذة التعليم الثانوي، هم من يشقون طريق العمل النقابي، و يقودونه عوض الطورين الأكثر عددا متمثلين في معلمي الطور الابتدائي و أساتذة التعليم المتوسط.

#### **IV- المركزية النقابية ، النقابات المستقلة و السلطة العمومية :**

اعتدنا في الجزائر و خاصة في القطاع الصناعي، أن يكون الإعلان عن الإضرابات و تنشيطها من طرف العمال بعيدا عن دور النقابات، إلا في بعض الاستثناءات أين تنقل النقابة مطالب العمال و التفاوض بدلا عنهم، كما علمنا أن هناك نوعين من الإضرابات من حيث الشكل و المدة و التكرار ، فالنوع الأول يتميز بقصر المدة و كثرة التكرار بهدف التنبية و التعبير عن عدم رضا العمال عن وضعيتهم، أما النوع الثاني فهو طويل المدة قليل التكرار يهدف للحصول على المطالب المرفوعة فيه و لا يتوقف إلا بتحقيقها و لو جزئيا، و هذا ما خلص إليه ناصر جابي 1.

---

1 ناصر . جابي: الجزائر تتحرك. مرجع سابق.

## الإضراب في قطاع التربية الوطنية

و من الملاحظ أيضا، أن قطاع التربية الوطنية الذي يجمع عددا كبيرا من الموظفين يقارب نصف مليون معلم و أستاذ، يمثلون في الوقت الحالي المحرك الأساسي لكثير من الحركات الاجتماعية المنظمة في الجزائر، ليحلوا محل عمال القطاع الصناعي.

**فالأستاذة** ليسوا كعمال المصانع، إنهم **فاعل اجتماعي** مختلف تماما في كثير من المجالات، كمجال العمل، علاقات العمل، الإنتاجية، ثقافة المؤسسة، ثقافة العمال، الوعي الطبقي و كذلك من حيث التنظيم مقارنة بعمال المصنع، الذي كنا نتحدث حين يتعلق الأمر به عن **حركة عمالية**.

أما اليوم فإننا نتحدث عن **حركة نقابية**، احتجاجية قوية أحيانا، **تتمثل في نشاط النقابات** التي تعبر عن **طموح قطاع واحد** بعيدا عن القطاعات الأخرى، و حتى عن فئة معينة في قطاع معين دون الفئات الأخرى، **مستقلة** عن النقابة المركزية المتمثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، هذه الأخيرة التي فضلت البقاء في الظل حين يتعلق الأمر بمطالب العمال، و اكتفت بالاستعراض في المناسبات الرسمية و الاحتفالية، كالفاتح من شهر ماي الذي يمثل عيدا عالميا للعمال، أو الخامس من شهر جويلية من كل سنة و الذي يمثل عيدا للاستقلال الوطني، وهذا ما يدفع للتساؤل حول علاقة هذه النقابة المركزية بالسلطة السياسية في البلاد، و "التي تعود إلى أول مؤتمر للإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1963"<sup>1</sup>.

كما يضع الكثير من علامات الاستفهام حول كيفية معاملة السلطة للنقابات المستقلة، و التي تمثل جزءا مهما من أجزاء المجتمع المدني، ثم أن سؤالا آخر يطرح نفسه، و هو لماذا تقوم الحكومة بتهميش هذه النقابات المستقلة أثناء المفاوضات المركزية المنظمة مع الشركاء الاجتماعيين المتمثلين في ممثلي العمال، و ممثلي رجال الأعمال على شكل ثلاثي أو ثنائي الأطراف؟، في حين تستقبل من طرف الوزارات الوصية كوزارة التربية الوطنية، الصحة العمومية، التعليم العالي، الإدارة العمومية...، و تشارك معهم في النقاشات، الاجتماعات و المفاوضات فيما يتعلق بالإضراب القطاعية.

الإجابة عن هذه الأسئلة لا يمكن إلا أن نحصرها في إطارين و هما **الإطار السياسي و التنظيمي**، فالسياسي يتمثل في **إشراك السلطة للإتحاد العام للعمال الجزائريين** في الاحتفالات و المناسبات الرسمية،

---

1 BOUROUIBA. Boualem : L'UGTA dans les premières années de l'indépendance 1962-1965. Alger- livres éditions. Alger. 2012. P 244

نظرا للعلاقة التاريخية بين السياسي و النقابي في الجزائر حتى قبل استقلال الجزائر، و كيف تم إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في ظروف سياسية تميزت بحركية ثورية لاستقلال الجزائر، قصد تاطير و تعبئة العمال الجزائريين لمساندة الثورة، و لكن بعد الاستقلال تمت مصادرة الاتحاد العام للعمال الجزائريين من قبل الحزب الواحد، بهدف إشراكه في المشروع الوطني لتنمية البلاد إلى درجة انه أصبح يشكل هيكلا رسميا من هياكل الدولة الحزب، و حتى في ظل التعددية الحزبية بقي القران قائما فكانت العلاقة تبرز في كل مرة في المناسبات، و تجاوز ذلك إلى الحملات الانتخابية الرئاسية من خلال دعم المركزية النقابية الوحيدة في الجزائر لمرشحي السلطة، و ما كان من ممثلي السلطة إلا رد الجميل للاتحاد بإبقائه ممثلا شرعيا وحيدا للعمال الجزائريين في اجتماعات الحكومة مع ممثلي أرباب العمل و ممثلي العمال، عرفانا بالدور الذي تلعبه هذه النقابة المركزية، التي كانت من المساندين الأقوياء لكل ما تطرحه السلطة من برامج، "السلطات السياسية لا تريد نقابات شريكة، و لكن تريد تنظيمات نقابية في خدمة التوجهات السياسية و الاقتصادية المتبنات من طرف السلطة المركزية"<sup>1</sup>.

أما الإطار التنظيمي، فيتجلى في رغبة السلطة في الحفاظ على المركزية، لتتفادى الجلوس على طاولة الحوار مع أكثر من تسع نقابات فقط في قطاع التربية، أما إذا أضفنا نقابات الصحة العمومية و الإدارة فإن العدد سيتعدى إلى أكثر من عشرين نقابة، قد تصعب العملية التفاوضية و تعقدها في ظل خصوصية القطاعات و الفئات الممثلة من قبل هذه النقابات، و بالتالي اكتفاء السلطة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين كمثل لكل العمال الجزائريين دون قطاعية و لا فئوية، مع الإبقاء على حق النقابات المستقلة في التفاوض و الحوار على مستوى المؤسسات و الوزارات الوصية عن القطاعات المعنية.

---

1 Djabi. Nacer, et autres. Les syndicats en Algérie. OP cit. p 25.



# الباب الرابع

الأستاذ النقابي في نقابة الكتابيين

# الفصل الأول

## الاستاذ المشكل للمجلس الوطني لنقابة الكنايست

- I التعريف بميدان الدراسة
- II خصوصيات مجموعة البحث
- III تصورات المبحوثين حول بعض المفاهيم الأساسية في عالم الحركات النقابية

## I- التعريف بميدان الدراسة :

يقتضي التعريف بميدان الدراسة تحديد المجال الذي تمت فيه الدراسة، وخاصة ونحن نتعامل مع احد أمثلة الدراسات الكيفية المتمثلة في موضوع المفاوضات و الإضراب، الذي يفرض التعامل كيفيا مع المعطيات الميدانية، و الذي فرض أيضا طريقة تناول تتدرج ضمن المسعى الكيفي و المتمثلة في دراسة حالة نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية، من خلال البحث في موضوع المفاوضات و الإضراب عند الكوادر المشكلة للمجلس الوطني لهذه النقابة.

### 1- نشأة نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية:

نشأت نقابة المجلس الوطني لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية في ظروف اقل ما يقال عنها أنها مزرية بالنسبة لأستاذ التربية الوطنية، حيث احدث إعلان تأسيس و بداية نشاط هذه النقابة حركية إضافية على مستوى الساحة العمالية و النقابية سنة 2003، خاصة على مستوى قطاع التربية الوطنية، الذي عرف العديد من التنظيمات النقابية التي سبقتها في النشأة، التكوين و النشاط.

لقد مرت نشأة هذه النقابة بالعديد من المحطات، أولها التحضير و إعلان التأسيس سنة 2003 بعد مؤتمر تأسيسي حضره ممثلو 18 ولاية، و تقديم الملف إلى وزارة العمل، التشغيل و الضمان الاجتماعي بتاريخ 29-04-2003، و بداية النشاط و الدخول في صراع قانوني حول شرعية الوجود و الممارسة النقابية بينها و بين وزارة التربية الوطنية كمسير لقطاع التربية الوطنية، و وزارة العمل، التشغيل و الضمان الاجتماعي كمنظم لعالم الشغل، و التي كانت في كل مرة تصرح بلا شرعية نشاطها، بحجة عدم تسجيل النقابة ضمن النقابات الناشطة في قطاع التربية الوطنية، و تأجيل إصدار ترخيص بالنشاط لهذه النقابة إلى غاية 2007، و استلام وصل التسجيل تحت اسم المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني - CNAPEST - و كان ذلك بتاريخ 10-07-2008، تحت رقم تسجيل 89، إلا أنها لم تنتظر صدور التسجيل للشروع في النشاط و إنما باشرت ممارستها النقابية المطلبية قبل ذلك التاريخ، و استماتت في معركتها القانونية طوال ما يفوق أربع سنوات من النضال النقابي.

لقد كان صدور الترخيص بالنشاط لهذه النقابة، بمثابة اعتراف رسمي بقدرة هذه النقابة على تاطير الساحة العمالية، و قيامها بتنشيط الساحة النقابية بشكل ملفت، من خلال الإضرابات التي كانت تنشطها، و قدرتها الكبيرة على تعبئة قاعدتها العمالية، و إستراتيجيتها الإعلامية المعتمدة على الظهور في وسائل الإعلام

لإيصال انشغالات الأستاذ الجزائري، و محاولة التأثير على الرأي العام، و كذا الدفاع عن شرعية مطالبها، و تبرير ممارساتها المطلوبة أمام الرأي العام، لمواجهة محاولات تشويه ممارساتها العمالية و النقابية من طرف الوصاية.

و بعد عشر سنوات من النشاط الفعلي لهذه النقابة، و أربع سنوات من الاعتراف الرسمي، عمدت نقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني إلى توسعة دائرة نشاطها، بولوجها طورا آخر من أطوار التدريس المتمثل في الطور الابتدائي، على اثر انعقاد مؤتمرها الثاني في شهر نوفمبر من سنة 2012، لتحصل على اعتماد بتسميتها الجديدة المتمثلة في **المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية -CNAPESTE-**، بتاريخ فيفري 2014.

## 2- القواعد التنظيمية:

يتدرج الأستاذ النقابي في نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية في مستويات يحددها القانون الأساسي للنقابة، الذي يقر التسمية الحالية، و يصرح على أنها نقابة مطلية وطنية مفتوحة لكل أسلاك التدريس في قطاع التربية الوطنية عبر كامل التراب الوطني، و يشير إلى استقلاليتها عن وصاية الأحزاب و عن النقابات و عن أرباب العمل، كما أنها نقابة تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، كما أن مدة نشاطها غير محدودة، و لها مقرها الخاص بالجزائر العاصمة .

تهدف هذه النقابة إلى الدفاع عن المصالح المادية، المهنية و الاجتماعية لكل أسلاك التدريس في التربية الوطنية، و تحسين الوسائل و الظروف البيداغوجية، و المساهمة في تحسين ظروف الحياة و الظروف العمل لأعضائها، و ترقية التكوين النقابي و نشر ثقافة قانونية، و المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية، و أيضا نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوية.

و يتدرج الإطار النقابي داخل هياكل النقابة انطلاقا من العضوية في مكتب الفرع للمؤسسة، ثم المكتب الولائي للنقابة، و بعده المكتب الوطني للنقابة، وفق شروط محددة في القانون الداخلي.

أما عن هياكل النقابة فهي، **الجمعية العامة للفرع**، ثم **المجلس الولائي** الذي يضم كلا من المجلس الولائي للنقابة و مجالس ولائية للأطوار، و يليه **المجلس الوطني** الذي أجرينا دراستنا الميدانية مع أعضائه، و الذي يضم بدوره المجلس الوطني للنقابة و مجالس وطنية للأطوار، و في الأخير **المؤتمر الوطني** للنقابة بمثابة الهيئة الوطنية العليا للمداولة.

## II - خصوصيات مجموعة البحث :

يعرض هذا الفصل مجموع البيانات الشخصية لمجموعة البحث، و ذلك لما له من أهمية في تحليل الإضراب و العملية التفاوضية كممارسة نقابية عند الأساتذة الأعضاء بالمجلس الوطني لنقابة الكنايبست.

### 1- الجنس:

الجدول رقم 1 يوضح توزيع مجموعة البحث حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	61	%100
أنثى	00	%00,00
المجموع	61	%100

يبدو من نتائج الجدول رقم 1 أن مجموعة الدراسة يغلب عليها الذكور بتكرار قدره 61 نقابيا، في مقابل صفر نقابية حاضرة في اجتماع المجلس الوطني الذي تم أثناءه تطبيق أداة الدراسة، أي بنسبة مائة بالمائة لصالح الذكور.

### 2- السن:

الجدول رقم 2 يوضح توزيع أفراد مجموعة البحث حسب الفئة العمرية

السن	التكرار	النسبة
> 25	0	/
] 35-25]	6	%9,80
] 45-35]	14	%23,00
] 55-45]	35	%57,40
< 55	6	%9,80
المجموع	61	%100

يظهر لنا من خلال الجدول رقم 2، أن الفئة العمرية الغالبة هي التي يتراوح عمرها بين 45- و 55 سنة بتكرار بلغ 31 من 61 أي بنسبة 57.40 %، تليها الفئة التي قبلها مباشرة المتمثلة في الفئة العمرية التي يتراوح عمرها بين 35-45 سنة بتكرار 14 من 61 بنسبة 23 %، بعدها تأتي الفئتين العمريتين بين 25-32 سنة و الفئة التي يفوق عمرها 55 سنة بنفس التكرار و النسبة المقدرة ب 6 تكرارات لكل منها و تقابلها نسبة 9.80% لكل فئة ، دون تسجيل أي وحدة في الفئة الأول التي يقل عمرها عن 25 سنة.

### 3- الحالة العائلية:

الجدول رقم 3 يوضح توزيع أفراد مجموعة الدراسة حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
91,80%	56	متزوج
6,60%	4	أعزب
1,60%	1	مطلق
100	61	المجموع

يبرز لنا من خلال الجدول رقم 3 أن فئة المتزوجون هي الفئة الغالبة بقيمة مقدرة ب 56 من 61 مبحوث مشكل لمجموعة البحث بنسبة 91.80 %، تليها فئة العزاب بقيمة ضعيفة مقارنة بالأولى مقدرة ب 4 مبحوثين من 61 ما يترجم على شكل نسبة مقدرة ب 6.6 %، و تأتي الفئة الأخيرة في ترتيب الجدول و هي فئة المطلقين بنسبة ضعيفة جدا مقدرة بحالة واحدة يقابلها نسبة 1.60%.

الجدول رقم 4 يبين عدد الأبناء عند أفراد مجموعة البحث

عدد الأبناء	التكرار	النسبة
0	7	11,50%
1	6	9,80%
2	8	13,10%
3	17	27,90%
4	16	26,20%
5	5	8,20%
6	2	3,30%
المجموع	61	100%

يبين لنا الجدول رقم 4 أن هناك فئتين غالبتين في توزيع المبحوثين حسب عدد الأبناء، و هما على التوالي، فوجد فئة الثلاث أبناء هي الفئة الكبيرة بقيمة 17 مبحوثا بنسبة مقدرة بـ 27.90 %، تليها فئة أربعة أبناء بنسبة مقدرة بـ 26.20 %، ثم تنزل النسبة مباشرة إلى القيمة ثمانية التي يقابلها نسبة 13.10 % من المبحوثين الذين لديهم ابنين، ثم بعدها القيمة سبعة الخاصة بالذين ليس لهم أولاد بنسبة تقدر بـ 11.50 %، ثم فئة ابن واحد بقيمة ستة مبحوثين و بنسبة 9.80 %، ثم فئة خمسة أولاد بقيمة خمسة مبحوثين و بنسبة مقدرة بـ 8.20 %، و في الأخير قيمة ستة أبناء بتكرارين فقط و بنسبة تقدر أنها الأضعف مقارنة بما سبقها، و بنسبة تقدر بـ 3.30 %.

و تجدر الإضافة في قراءة هذا الجدول أن نقول إن هناك ميل كبير للمبحوثين في تحديد عدد الأبناء بين الفئتين 3 و 4 أبناء اللتان تشكلان في مجملها نسبة 54.1 % من المبحوثين بمعدل 3.5 ابنا لكل مبحوث، كما نشير أيضا أن اكبر فئة في الجدول هي فئة ستة أبناء لكن بتكرار هو الأضعف مقدر بمبحوثين يقابلها نسبة 3.30 %، الأمر الذي يوضح أن هناك توجه كبير للتقليل من عدد الأبناء .

5- الولاية التي يمثلونها في المجلس:

الجدول رقم 5 يبين توزيع أفراد مجموعة البحث على الولايات التي يمثلونها

الولاية	التكرار	النسبة
الجزائر	5	8,20%
قسنطينة	5	8,20%
سكيكدة	3	4,90%
البلدية	3	4,90%
الشلف	3	4,90%
بومرداس	3	4,90%
تلمسان	3	4,90%
تيارت	3	4,90%
الأغواط	2	3,30%
المدية	2	3,30%
البويرة	2	3,30%
الجلفة	2	3,30%
باتنة	2	3,30%
تيزابزة	2	3,30%
تيزي وزو	2	3,30%
تيسمسيلت	2	3,30%
خنشلة	2	3,30%
سطيف	2	3,30%
سوق أهراس	2	3,30%
عناينة	2	3,30%
مسيلة	2	3,30%
أدرار	1	1,60%
إليزي	1	1,60%
الوادي	1	1,60%
برج بوعريج	1	1,60%
سيدي بلعباس	1	1,60%
عين تموشنت	1	1,60%
قالمة	1	1,60%
المجموع/ 28 ولاية	61	100%



إن أول ملاحظة يمكن لنا الحديث عنها في هذا الجدول رقم 5 هي عدد الولايات الممثلة ضمن مجموعة البحث و المقدرة ب 28 ولاية من أصل 48 ولاية في الجزائر، أما عن تمثيل كل ولاية من طرف مجموعة البحث فقد احتلت كل من الجزائر العاصمة و قسنطينة الصدارة بخمسة ممثلين لكل منهما بنسبة 8.20% لكل ولاية، يليهما ست ولايات أخرى بثلاثة ممثلين في كل واحدة و بنسبة 4.90% في كل منها، تليها ثلاثة عشر ولاية بممثلين عن كل واحدة منها بنسبة 3.30 % لكل ولاية، لتأتي في الأخير سبع ولايات بممثل واحد فقط عن كل واحدة منها بنسبة مقدرة ب 1.60% لكل ولاية.

مع ضرورة الإشارة إلى أن ما بقي من ولايات الوطن غير المذكورة في الجدول و البالغ عددها عشرون ولاية، لا يعني بأي حال من الأحوال أنها غير ممثلة ضمن المجلس الوطني للنقابة، و يرجع عدم ذكرها إلى غياب ممثليها عن حضور فعاليات اجتماع المجلس الوطني للنقابة الذي صادف يومي تطبيق الاستبيان الخاص بدراستنا الميدانية.

كما نشير إلى أن هناك تراجعاً عن الحضور، نظراً لظروف عقد اجتماع المجلس الوطني للنقابة، الذي كاد أن يلغى، حيث لم تتحصل النقابة على ترخيص الاجتماع بالمقر إلا في وقت متأخر من ليلة 10-04-2018، ليعقد الاجتماع في اليومين المواليين مباشرة أي يومي 11-04-2018 و 12-04-2018، مع تغيير مقر الاجتماع من ثانوية فرانز فانون ببومرداس إلى ثانوية رابح بيطاط بأولاد أيعيش بولاية البلدية.

## 6- الأصل الجغرافي:

الجدول رقم 6 يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب الأصل الجغرافي

النسبة	التكرار	الأصل الجغرافي
70,50%	43	حضري
14,80%	9	ريفي
14,80%	9	شبه حضري
100%	61	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 6 توزيع أفراد مجموعة البحث حسب أصلهم الجغرافي، حيث يغلب الأصل الحضري على باقي المناطق بتكرار قدره 43 فردا من أصل 61 بنسبة تقدر ب 70.50%، يليها الأصل شبه الحضري و أيضا الريفي بنفس القيمة و هي 09 أفراد لكل منها و المقدره بنسبة 14.80% لكل منطقة.

#### 7- المؤهل العلمي:

الجدول رقم 7 يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
67,20%	41	ليسانس
13,10%	8	مهندس دولة
9,80%	6	ماستر
6.55%	4	دراسات عليا
3,30%	2	مدرسة عليا للأساتذة
100%	61	المجموع

يظهر لنا من خلا الجدول رقم 7 أن الفئة الغالبة هم فئة حملة شهادة الليسانس بقيمة 41 من أصل 61 مبحوثا بنسبة مقدرة ب 67.20%، تليها فئة مهندس دولة بقيمة 8 من أصل 61 مبحوثا و بنسبة مقدرة ب 13.10%، بعدها نجد فئة حملة شهادة ماستر ب 6 تكرارات و بنسبة مقدرة ب 9.80%، تليها فئة دراسات عليا بتكرار قدره 4 من أصل 61 مبحوثا و بنسبة قدرها 6.55%، و في آخر الترتيب نجد حملة إجازة التدريس المتخرجون من المدرسة الوطنية للأساتذة بتكرارين فقط و يقابلها نسبة 3.30%.

8- التخصص العلمي:

الجدول رقم 8 يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب تخصصهم العلمي

تكرار الفرع/ الشعبة		تكرار التخصص		التخصص العلمي	
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	التخصص	الفرع/ الشعبة
%32,78	20	%8,20	5	فيزياء	علوم تقنية
		%6,60	4	هندسة مدنية	
		%6,60	4	هندسة ميكانيكية	
		%4,91	3	كيمياء	
		%3,30	2	هندسة كهربائية	
		%1,63	1	تكنولوجيا	
		%1,63	1	الالكتروني	
%19,67	12	%9,80	6	لغة و أدب عربي	لغات و آداب
		%4,91	3	فرنسية	
		%3,30	2	انجليزية	
		%1,63	1	لسانيات	
%14,75	9	%14,75	9	تربية بدنية	تربية بدنية
%13,11	8	%13,11	8	رياضيات	رياضيات
%13,11	8	%4,91	3	فلسفة	علوم إنسانية و اجتماعية
		%1,63	1	تاريخ	
		%1,63	1	علم اجتماع	
		%3,30	2	علوم إسلامية	
		%1,63	1	علوم سياسية	
%4,91	3	%4,91	3	علوم طبيعية	علوم طبيعية
%1,63	1	%1,63	1	علوم مالية	علوم اقتصادية
%100	61	%100	61	20 تخصصا	المجموع

قبل إعطاء أي قراءة للجدول رقم 8، نود أن نبين سبب بناءه بهذا الشكل الذي يحتمل قراءتين، فالقراءة الأولى تكون حسب الاتجاه العام للجدول وفق الفرع الذي يندرج فيه التخصص المدروس و في هذا الشأن نقول أن نتائج هذا العرض تميل بشكل كبير إلى فرع العلوم التقنية بمختلف تخصصاته التي ذكر منها هنا سبعة تخصصات ( فيزياء، هندسة مدنية، هندسة كهربائية، هندسة ميكانيكية، كيمياء، تكنولوجيا و إلكترونيك)، حيث حصل هذا الفرع على عدد مبحثين يقدر ب 20 من 61 مبحثا و يقابله نسبة 32.78%، يليه مباشرة فرع آداب و لغات ب 12 مبحثا بنسبة مقدرة ب 19.67%، يليه مباشرة في ترتيب الجدول فرع التربية البدنية الذي حصل على تسعة مبحثين من أصل 61 و بنسبة مقدرة ب 14.75%، يليه فرع الرياضيات و فرع العلوم الإنسانية و الاجتماعية بتخصصاته المذكورة ضمن الجدول (فلسفة، علم الاجتماع، علوم سياسية، علوم إسلامية، تاريخ)، حيث أحصيا هذين الفرعين عدد متساوي من المبحثين مقدر ب ثمانية لكل منها و بنسبة متطابقة مقدرة ب 13.11% لكل منهما، ثم يليه فرع العلوم الطبيعية بثلاثة مبحثين و بنسبة مقدرة ب 4.91% و في آخر ترتيب الجدول نجد فرع العلوم الاقتصادية ممثلا بتخصص واحد و هو علوم مالية و أيضا بمبحث واحد ما يمثل نسبة 1.61%.

أما القراء الثانية للجدول، فتكون حسب التخصص المدروس من قبل أفراد مجموعة البحث مباشرة دون ضمها في الفروع، مما قد يغير لنا نسبيا قراءة النتائج و يؤثر في تحليلها.

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم 8 أن تخصص التربية البدنية هو الأكثر تكرارا مقارنة بالتخصصات الأخرى حيث ضم تسعة أفراد من بين 61 الذي هو مجموع عدد أفراد مجموعة البحث بنسبة مقدرة ب 14.75% في الوقت الذي كان يحتل المرتبة الثالثة في الجدول حسب الفروع، يليه مباشرة تخصص الرياضيات ب ثمانية أفراد و بنسبة مقدرة ب 13.11% في الوقت الذي احتل هذا التخصص المرتبة الرابعة في ترتيب الجدول حسب الفرع، و يليه تخصص الأدب العربي بستة أفراد و بنسبة مقدرة ب 9.80%، يليه تخصص الفيزياء ب 5 مبحثين و بنسبة 8.20%، ثم يليه تخصص الهندسة المدنية و الهندسة الميكانيكية ب 4 مبحثين لكل تخصص و بنسبة 6.60%، بعده تخصصات الكيمياء، الفرنسية، الفلسفة، العلوم الطبيعية بثلاثة مبحثين في كل تخصص و بنسبة 4.91% لكل تخصص، بعدها نجد كل من تخصصات هندسة ميكانيكية، انجليزية و علوم إسلامية بتكرارين في كل منها بنسبة مقدرة ب 3.30% عن كل تخصص، و في الأخير نجد مجموعة من التخصصات معبر عنها بتكرار واحد لكل منها بنسبة مقدرة ب

1.61% ممثلة في تخصصات: تكنولوجيا، الكرتونقني، لسانيات ، تاريخ، علم الاجتماع، علوم سياسية و علوم مالية.

و بالعودة إلى النتائج الواردة في الجدول رقم 8 نقول ان التخصصات التقنية في اجتماعها تحت نفس الفرع أو الشعبة فإنها تشكل الغالبية في الحضور و التمثيل في المجلس الوطني لنقابة الكنايبست، و أيضا شعبة الآداب و اللغات و التربية البدنية هذه الأخيرة التي صنعت الاستثناء في التصنيف حسب التخصص حيث شكلت حضورا كبيرا مقارنة ببقية التخصصات خارج الفرع أو الشعبة.

### 9- الإقدمية في العمل:

الجدول رقم 9 يبين توزيع عناصر مجموعة البحث حسب عدد سنوات الإقدمية في العمل

النسبة	التكرار	الأقدمية في العمل
21,30%	13	] 10-5]
3,30%	2	] 15-10]
14,80%	9	] 20-15]
11,50%	7	] 25-20]
49,10%	30	<25
100%	61	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم 9 أن الفئة الغالبة هي فئة الأساتذة ذوو الإقدمية الأكثر من 25 سنة بقيمة 30 من 61 مبحوث أي بنسبة 49.10%، تليها في المرتبة الثانية في الترتيب الفئة الأولى في الجدول المحدد بسنوات اقدمية تتراوح بين خمس و عشر سنوات بقيمة 13 من 61 مبحوث أي بنسبة 21.30%، بعدها جاءت في المرتبة الثالثة الفئة الثالثة في الجدول المحددة بسنوات اقدمية بين 15 و 20 سنة بعدد تكرارات مقدر ب 9 من 61 مبحوث، و يقابلها نسبة 14.80%، تليها رابعا الفئة الرابعة في الجدول بتكرارات مقدرة ب 7 و بنسبة 11.50% و في الأخير جاءت الفئة الثانية في الجدول بتكرارين فقط من 61 مبحوث و يقابلها نسبة 3.30%.

و عليه فان الفئتين الملفتتين للنظر هما الفئة الأكثر تكرارا مقارنة بالبقية و التي تفوق فيها سنوات اقدمية وحداتها 25 سنة حيث تحصلت على ما يقارب نصف عدد المبحوثين و ما يلاحظ هنا أنها فئة خاصة بذوي التجربة الكبيرة و الاقدمية في العمل وهم مرشحون لنيل منحة التقاعد خاصة إذا ربطناها بصيغة التقاعد النسبي ، و تليها مباشرة الفئة الثانية من حيث سنوات الاقدمية و تعود لشباب يمكن وصفهم بحديثي التوظيف إذ لا تتجاوز سنوات اقدميتهم في العمل 10 سنوات على أكثر تقدير مقارنة بالفئة الأولى .

### 10- سنة الانخراط في نقابة الكنايبست:

الجدول رقم 10 يبين توزيع أعضاء مجموعة البحث حسب سنة الانخراط في نقابة الكنايبست

النسبة	التكرار	سنة الانخراط في نقابة الكنايبست
1,60%	1	2002
54,10%	33	2003
9,80%	6	2007
8,20%	5	2008
1,60%	1	2009
1,60%	1	2010
4,90%	3	2011
9,80%	6	2012
4,90%	3	2013
3,30%	2	2015
100%	61	المجموع

يوضح هذا الجدول رقم 10، الخاص بتوزيع أعضاء مجموعة البحث حسب سنة الانخراط في نقابة الكنايبست بان أكثر من نصف المبحوثين التحقوا بنقابة الكنايبست سنة 2003، و هو موضح في الجدول بعدد تكرارات مقدر ب 33 مبحوثا و يقابله نسبة 54.10 % من مجمل مجموعة البحث، تليها في المرتبة الثانية سنة 2007 و 2012 ب 6 تكرارات في كل واحدة و بنسبة مقدر ب 9.80 % ، تليها سنة 2008 ب 5 تكرارات و بنسبة 8.20%، تليها سنة 2013 بثلاثة تكرارات و بنسبة مقدر ب 4.90%، ثم سنة

1015 بتكرارين و بنسبة مقدرة ب 3.30 %، يليها في آخر الترتيب سنوات 2002، 2009، 2010 بتكرار واحد في كل منها و بنسبة مقدرة ب 1.60% لكل سنة.

و كقراءة لنتائج الجدول رقم 10، فإمكاننا القول أن سنة 2003 هي سنة المؤسسين بالنسبة لنقابة الكنابيست، حيث صرح أكثر من 54.10% من عناصر مجموعة البحث بأنهم التحقوا بنقابة الكنابيست في هذه السنة، و هي سنة الإعلان عن تأسيسها و كان ذلك بتاريخ 2003/04/17 في اجتماع ضم 18 ولاية فقط من أصل 48 ولاية في الجزائر في تلك الفترة، و تم انتخاب أعضاء المكتب الوطني في نفس السنة و الشهر لكن في يوم مختلف و كان ذلك في 2003/04/29، مع ضرورة التنبيه إلى أن الإعلان عن التأسيس كان دون الحصول على تسجيل أو ترخيص من مصالح وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، هذا الأخير الذي صدر بتاريخ 2007/07/10 أي بعد عدة سنوات من إعلان التأسيس و بداية النشاط الفعلي.

أما عن المرتبة الثانية الخاصة بكل من سنة 2007 و 2012 فقد أصبح الأمر واضحا نسبيا، فبالنسبة لسنة 2007 هي سنة الإباحة القانونية و الشرعية لنشاط النقابة، و سنة 2012 هي سنة توسعة نشاط النقابة إلى الأطوار الأخرى في التربية الوطنية ممثلة في الطور المتوسط و الابتدائي على اثر المؤتمر الوطني المنعقد أيام 4، 5 و 6 نوفمبر 2012 و تم الحصول على وصل المطابقة من طرف المنسق الوطني للنقابة بتاريخ 26 فيفري 2014 أي بعد 16 شهرا .

كما نلاحظ غياب بعض السنوات في الجدول و هي سنوات 2004، 2005، 2006، 2007 و 2014، حيث لم تذكر كسنوات انخراط بالنسبة لأفراد مجموعة البحث خاصة إذا علمنا أنها سنوات النشاط غير القانوني لنقابة الكنابيست ما عدا سنة 2014.

## 11- سنوات العضوية في المجلس الوطني لنقابة الكنابيست:

الجدول رقم 11 يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب سنوات العضوية في المجلس الوطني

النسبة	التكرار	عدد سنوات العضوية في المجلس الوطني
54,10%	33	> 5
24,60%	15	] 10-5]
11,50%	7	] 15-10]
9,80%	6	<15
100%	61	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم 11، أن 54.10 % من أفراد مجموعة البحث لديهم عضوية في المجلس الوطني اقل من خمس سنوات النسبة التي يقابلها عدد تكرارات محدد ب 33 عضوا، تليها نسبة 24.60 % بالنسبة للذين لديهم سنوات عضوية تتراوح بين خمس و عشر سنوات بتكرار 15 عضوا، تليها نسبة 11.50 % للفئة الثالثة في الجدول لأصحاب التجربة الذين تتراوح سنوات عضويته في المجلس الوطني بين 10 و 15 سنة، ثم النسبة الضئيلة في الجدول المقدر ب 9.80% و التي يقابلها تكرار مقدر ب 6 أعضاء هي خاصة بأصحاب التجربة المؤسسين لنقابة الكنابيست.

كما يبين لنا هذا الجدول أن هناك تجديدا في أعضاء المجلس الوطني لنقابة الكنابيست، ويظهر ذلك جليا في الفئة الغالبة في الجدول و التي لا يتجاوز سنوات عضويتها في المجلس الوطني خمس سنوات، لتتنزل الأرقام تدريجيا كلما وسعنا مجال سنوات العضوية في المجلس الوطني حتى نصل إلى نسبة اقل من 10% بالنسبة للفئة الأخيرة التي يعادل سنوات عضويتها في المجلس الوطني عمر نقابة الكنابيست أي أكثر من 15 سنة إذا ربطناها بتاريخ إجراء الدراسة الميدانية و هو افريل 2018، و هي كما سمينها فئة المؤسسين.



## خلاصة الفصل:

لقد غلب على مجموعة الدراسة جنس الذكور في مقابل غياب كلي لجنس الإناث، حيث لم نسجل حضور أي امرأة نقابية في اجتماع المجلس الوطني الذي تم أثناءه تطبيق أداة الدراسة.

كما أن الفئة العمرية الغالبة هي التي يتراوح سنها بين 45 و 55 سنة، تليها الفئة التي قبلها مباشرة المتمثلة في الفئة العمرية التي يتراوح سنها بين 35 و 45 سنة، بعدها تأتي الفئتين العمريتين بين 25 و 32 سنة و الفئة التي يفوق عمرها 55 سنة بحضور ضعيف.

و ما يميز مجموعة الدراسة أيضا أن جلهم متزوجون، في مقابل عدد ضئيل للعزاب، مع تسجيل حالة واحدة لفئة المطلقين.

أما عن عدد الأبناء لدى فئة المتزوجين من المبحوثين، فان هناك فئتين غالبيتين في توزيع المبحوثين حسب عدد الأبناء، حيث وجدنا ميلا كبيرا عند المبحوثين لتحديد عدد الأبناء بين ثلاثة و أربعة أبناء، الأمر الذي يوضح أن هناك توجه كبير للتقليل من عدد الأبناء.

كما بلغ عدد الولايات الممثلة ضمن مجموعة البحث 28 ولاية من أصل 48 ولاية في الجزائر أثناء فترة الدراسة، أما عن تمثيل كل ولاية من طرف مجموعة البحث فقد احتلت كل من الجزائر العاصمة و قسنطينة الصدارة بخمسة ممثلين لكل ولاية، يليهما ست ولايات أخرى بثلاثة ممثلين في كل واحدة، تليها ثلاثة عشر ولاية بممثلين عن كل واحدة ، لتأتي في الأخير سبع ولايات بممثل واحد فقط عن كل واحدة.

مع ضرورة الإشارة إلى أن ما بقي من ولايات الوطن غير المذكورة في الجدول و البالغ عددها عشرون ولاية، لا يعني بأي حال من الأحوال أنها غير ممثلة ضمن المجلس الوطني للنقابة، و إنما عدم ذكرها راجع إلى غياب ممثليها عن حضور فعاليات اجتماع المكتب الوطني للنقابة الذي صادف يومي تطبيق الاستبيان الخاص بدراستنا الميدانية.

كما نشير إلى أن هناك تراجعا عن الحضور، نظرا لظروف عقد اجتماع المجلس الوطني للنقابة، الذي كاد أن يلغى، حيث لم تتحصل النقابة على ترخيص الاجتماع بالمقر إلا في وقت متأخر من ليلة 10-04-2018، ليعقد الاجتماع في اليومين المواليين مباشرة أي يومي 11 و 12-04-2018، مع تغيير مقر الاجتماع من ثانوية فرانس فانون ببومرداس، إلى ثانوية رابح بيطاط بأولاد أيعيش بولاية البليدة.

كما تتميز مجموعة البحث بارتفاع عدد المبحوثين من أصل حضري بنسبة تفوق ثلثي عدد أفراد مجموعة البحث، يليها الأصل شبه الحضري و أيضا الريفي بنفس النسبة لكل منهما، مشكلة في مجملها الثلث المتبقي من أفراد مجموعة البحث.

أما عن المستوى الجامعي و الشهادة المتحصل عليها، فان هناك ميل كبير لفئة حملة شهادة الليسانس بنسبة تقارب الثلثين، تليها فئة مهندس دولة، ثم نجد بعدها فئة حملة شهادة ماستر، ثم تليها فئة دراسات عليا، و في آخر الترتيب نجد حملة إجازة التدريس لخريجي المدرسة الوطنية للأساتذة.

و فيما يخص التخصص المدروس وفق الفرع الذي يندرج فيه، فان الاتجاه العام يميل بشكل كبير إلى فرع العلوم التقنية بمختلف تخصصاته، و التي ذكر منها هنا سبعة تخصصات ( فيزياء، هندسة مدنية، هندسة كهربائية، هندسة ميكانيكية، كيمياء، تكنولوجيا و إلكترونيك)، حيث حصل هذا الفرع على ثلث الإجابات، يليه مباشرة فرع الآداب واللغات، و يليه مباشرة في ترتيب الجدول فرع التربية البدنية، و بعدها نجد فرع الرياضيات، ثم فرع العلوم الإنسانية و الاجتماعية بتخصصاته (فلسفة، علم الاجتماع، علوم سياسية، علوم إسلامية، تاريخ )، حيث أحصيا هذين الفرعين عددا متساويا من المبحوثين بنسبة متطابقة لكل منهما، ثم يليه فرع العلوم الطبيعية، و في آخر الترتيب نجد فرع العلوم الاقتصادية ممثلا بتخصص واحد و هو علوم مالية.

أما القراء الثانية للنتائج الخاصة بالتخصص المدروس، فتكون بتصنيفها مباشرة دون ضمها في الفروع، مما قد يغير لنا نسبيا قراءة النتائج و يؤثر في تحليلها، إذ يتبين لنا أن تخصص التربية البدنية هو الأكثر تكرارا مقارنة بالتخصصات الأخرى ، بعد أن احتل المرتبة الثالثة في التصنيف حسب الفروع، يليه مباشرة تخصص الرياضيات في المرتبة الثانية، في الوقت الذي احتل هذا التخصص المرتبة الرابعة في الترتيب حسب الفروع، و يليه تخصص الأدب العربي، ثم تخصص الفيزياء، ثم يليه تخصص الهندسة المدنية و الهندسة الميكانيكية، و نجد بعده تخصصات الكيمياء، الفرنسية، الفلسفة، العلوم الطبيعية بنفس النسبة لكل منها، بعدها نجد كل من تخصصات هندسة ميكانيكية، انجليزية و علوم إسلامية بنسب متساوية لكل تخصص، و في الأخير نجد مجموعة من التخصصات بتمثيل ضعيف جدا ممثلة في تخصصات: تكنولوجيا، الكروتقني، لسانيات ، تاريخ، علم الاجتماع، علوم سياسية و علوم مالية.

و بالعودة إلى التصنيف حسب الفروع العلمية، نقول أن التخصصات التقنية في اجتماعها تحت نفس الفرع أو الشعبة تشكل الغالبية في الحضور و التمثيل في المجلس الوطني لنقابة الكنايبست، و أيضا شعبة الآداب و اللغات و التربية البدنية، هذه الأخيرة التي صنعت الاستثناء في التصنيف حسب التخصص حيث شكلت حضورا كبيرا مقارنة ببقية التخصصات خارج الفرع أو الشعبة.

و فيما يخص الاقدمية في العمل، فان الفئة الغالبة هي فئة الأساتذة ذوي الاقدمية التي تفوق 25 سنة ونسبة تشارف نصف عدد افراد مجموعة البحث، تليها في المرتبة الثانية الفئة التي تتراوح سنوات اقدمية أفرادها بين خمس و عشر سنوات، و جاءت في المرتبة الثالثة الفئة المحددة بسنوات اقدمية بين 15 و 20 سنة ، ثم تليها رابعا الفئة الرابعة في الجدول، و في الأخير جاءت الفئة الثانية في الجدول.

و عليه فان الفئتين الملفتتين للنظر، هما الفئتان الأكثر تكرارا مقارنة بالبقية، فالأولى تفوق سنوات اقدمية وحداتها 25 سنة، إذ تمثل فئة خاصة بذوي التجربة الكبيرة و الاقدمية في العمل، و هم مرشحون للحصول على منحة التقاعد خاصة إذا ربطناها بصيغة التقاعد النسبي، و تليها مباشرة الفئة الثانية من حيث سنوات الاقدمية، و تعود لشباب لا تتجاوز سنوات اقدميتهم في العمل 10 سنوات على أكثر تقدير مقارنة بالفئة الأولى، و هو مؤشر على تجديد النسق البشري في قطاع التربية الوطنية.

كما افرز السؤال عن سنة الانخراط في نقابة الكنايبست إجابة بان أكثر من نصف المبحوثين التحقوا بنقابة الكنايبست سنة 2003، و تليها في المرتبة الثانية سنة 2007 و 2012 بنفس النسبة، ثم سنة 2008، بعدها سنة 2013 ، و تليها سنة 2015، و في آخر الترتيب سنوات 2002، 2009، 2010.

تعتبر سنة 2003 سنة المؤسسين بالنسبة لنقابة الكنايبست، حيث صرح أكثر من نصف أفراد مجموعة البحث بأنهم التحقوا بنقابة الكنايبست فيها، و هي سنة الإعلان عن تأسيسها و كان ذلك بتاريخ 2003/04/17 في اجتماع ضم 18 ولاية فقط من أصل 48 ولاية في الجزائر في تلك الفترة، و تم انتخاب أعضاء المكتب الوطني في نفس السنة و الشهر لكن في يوم مختلف و كان ذلك في 2003/04/29، مع ضرورة التنبيه إلى أن الإعلان عن التأسيس كان دون الحصول على تسجيل أو ترخيص من مصالح وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، هذا الأخير الذي صدر بتاريخ 2007/07/10 أي بعد عدة سنوات من إعلان التأسيس و بداية النشاط الفعلي.

أما عن المرتبة الثانية الخاصة بكل من سنة 2007 و 2012 فقد أصبح الأمر واضحا نسبيا، فبالنسبة لسنة 2007 هي سنة الإباحة القانونية و الشرعية لنشاط النقابة، و سنة 2012 هي سنة توسعة نشاط النقابة إلى الأطوار الأخرى في التربية الوطنية ممثلة في الطور المتوسط و الابتدائي على اثر المؤتمر الوطني المنعقد أيام 4، 5 و6 نوفمبر 2012 و تم استلام وصل المطابقة من طرف المنسق الوطني للنقابة بتاريخ 26 فيفري 2014 أي بعد 16 شهرا .

كما نلاحظ غياب بعض السنوات في الجدول و هي سنوات 2004، 2005، 2006، 2007 و 2014، حيث لم تذكر كسنوات انخراط بالنسبة لأفراد مجموعة البحث خاصة إذا علمنا أنها سنوات النشاط غير القانوني لنقابة الكنابيست ما عدا سنة 2014.

أما عن العضوية في المجلس الوطني للنقابة، فإن أكثر من نصف أفراد مجموعة البحث لديهم عضوية في المجلس الوطني اقل من خمس سنوات، تليها المرتبة الثانية للذين لديهم سنوات عضوية تتراوح بين خمس و عشر سنوات، ثم في المرتبة الثالثة نجد أصحاب التجربة الذين تتراوح سنوات عضويتهم في المجلس الوطني بين 10 و 15 سنة، ثم في الأخير نجد أصحاب التجربة المؤسسين لنقابة الكنابيست ممثلين بنسبة ضئيلة.

و مما هو واضح من المعطيات أن هناك تجديدا في أعضاء المجلس الوطني لنقابة الكنابيست، ويظهر ذلك جليا في الفئة الغالبة في الجدول و التي لا يتجاوز سنوات عضويتها في المجلس الوطني خمس سنوات، لتتنزل الأرقام تدريجيا كلما وسعنا مجال سنوات العضوية في المجلس الوطني، حتى نصل إلى الفئة الأخيرة التي يعادل سنوات عضويتها في المجلس الوطني عمر نقابة الكنابيست، أي أكثر من 15 سنة إذا ربطناها بتاريخ إجراء الدراسة الميدانية و هو افريل 2018، و هي كما سميناها فئة المؤسسين.

# الفصل الثاني

## الممارسة النقابية بين التصور و التطبيق

I- تصورات المبحوثين حول بعض المفاهيم الأساسية في عالم الحركات النقابية

II- المساهمة في تأسيس نقابة الكنايست و الانخراط فيها

1- تصورات المبحوثين حول بعض المفاهيم الأساسية في عالم الحركات النقابية :

1- النقابة:

الجدول رقم 12 يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم النقابة

النقابة	التكرار	النسبة
حصانة و حماية	16	26,22%
تنظيم، جمعية، جهاز	14	22,95%
نضال، تضحية، مبدأ، ضمير، فكر	14	22,95%
ضرورة، حق، مكسب وسيلة	10	16,39%
شريك و ممثل	3	4,91%
كنايبست	2	3,27%
عائلة	1	1,63%
هواء	1	1,63%
المجموع	61	100%

يبين لنا الجدول رقم 12 التصورات التي يحملها أفراد مجموعة البحث حول مفهوم النقابة، فجاءت النتائج كما هي مرتبة تنازليا، حيث اعتبرها 16 مبحوثا من أصل 61 فردا مكونا لمجموعة البحث على أنها حصانة و حماية بنسبة مقدرة ب 26.22%، يليها تصورها على أنها تنظيم، جمعية، جهاز و أيضا تصورها على أنها نضال، تضحية، مبدأ، فكر و ضمير بتكرار قدره 14 لكل منهما بنسبة مقدرة ب 22.95%، بعدها تصورها على أنها ضرورة، حق، مكسب و وسيلة بعشرة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 16.39%، ثم هناك من اعتبرها شريك و ممثل بثلاثة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 4.91%، ثم يليها تصور النقابة بأنها الكنايبست بتكرارين و بنسبة مقدرة ب 3.27%، ثم في المرتبة ما قبل الأخيرة و الأخيرة اعتبار النقابة على أنها عائلة و هواء بتكرار واحد لكل منهما بتكرار واحد و بنسبة مقدرة ب 1.63%.

يبين لنا الجدول أن تصورات أفراد مجموعة البحث قد تنوعت و تدرجت حسب الأهمية بداية من الحماية و الحصانة أي ضمان الكينونة و الوجود إلى التنظيم و الهيكل و كذا النضال و التضحية، إلى الحق و المكسب ثم إلى بعض المتفرقات.

الجدول رقم 13 يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم الإضراب

النسبة	التكرار	الإضراب
55,73%	34	وسيلة، نضال، سلاح، قوة، ضغط، مقاومة، افتكاك حق
21,31%	13	حق
11,47%	7	احتجاج، توقف، تعليق العمل
11,47%	7	آخر حل، حتمية، شر، ضريبة
100%	61	المجموع

يظهر لنا من خلال ترتيب الجدول رقم 13 لتصورات أفراد مجموعة البحث حول مفهوم الإضراب أن هناك ميلا لاعتباره وسيلة، نضال، سلاح، قوة، ضغط، مقاومة، افتكاك حق ب 34 تكرارا أي بنسبة مقدرة ب 55.73%، يليه مباشرة في الترتيب الثاني أن الإضراب هو عبارة عن حق ب 13 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 21.31%، ثم في المرتبة الثالثة و الرابعة اعتبار الإضراب كاحتجاج، توقف، تعليق للعمل و أيضا آخر حل، حتمية، شر، ضريبة بسبعة تكرارات لكل منها و بنسبة مقدرة ب 11.47%.

فالإضراب بالنسبة لأفراد مجموعة البحث يشكل إلى حد كبير وسيلة و أداة للضغط و المقاومة و سلاح قوي لصد أي تعسف ضدهم أو الدفاع عن مصالحهم و أيضا لافتكاك مكاسب جديدة، كما يعد حقا مشروعاً بالنسبة لبعضهم، و هو تعليق و توقيف حتمي للعمل كآخر حل احتجاجا على وضعيتهم.

الجدول رقم 14 يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم المفاوضات

النسبة	التكرار	المفاوضات
29,5%	18	حل
27,86%	17	وسيلة، طريقة، أسلوب، سبيل
21,31%	13	حوار
9,83%	6	واجب، حق، ضرورة
6,55%	4	مراوغة، ذكاء
4,91%	3	نزاع و صرامة
100%	61	المجموع

أما عن مفهوم المفاوضات و تصورات أفراد مجموعة البحث حوله، فكانت الإجابات كما هي مصنفة في الجدول رقم 14، حيث اعتبرها 18 مبحوثا من أصل 61 بأنها حل بنسبة مقدرة ب 29.5%، ثم في المرتبة الثانية في ترتيب الجدول اعتبارها وسيلة، طريقة، أسلوبا أو سبيلا ب 17 تكرارا من أصل 61 مبحوثا بنسبة مقدرة ب 27.86%، ثم تليها المرتبة الثالثة لكلمة حوار كتصور عن المفاوضات ب 13 تكرارا من أصل 61 مبحوثا و بنسبة مقدرة ب 21.31%، تليها واجب، حق و ضرورة بستة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 9.83%، بعدها نجد فئة مراوغة و ذكاء بأربعة تكرارات و بنسبة 6.55% و في الأخير نزاع و صرامة بثلاثة تكرارات و 4.91 كنسبة مئوية.

و من خلال نتائج هذا الجدول فان المفاوضات بالنسبة لأفراد مجموعة البحث هي حل في حد ذاتها و وسيلة أيضا لبلوغ حلول لمسائل عالقة عبر الحوار كحق و واجب، فيها من المراوغة التي تتطلب الذكاء أحيانا، و النزاع الذي يتطلب الصرامة أحيانا أخرى.



الجدول رقم 15 يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم المطالب

النسبة	التكرار	المطالب
59,01%	36	حق مشروع
27,86%	17	هدف، غاية
9,83%	6	كرامة، أمل، روح، وقود
3,27%	2	نقاش
100%	61	المجموع

و فيما يخص مفهوم المطالب فان إجابات المبحوثين المرتبة في الجدول رقم 15 يبين ميلا كبيرا إلى اعتبارها على أنها حقا مشروعا ب 36 تكرارا من أصل 61 مبحوثا بنسبة مئوية مقدرة ب 59.01%، يليها في المرتبة الثانية اعتبارها هدفا و غاية ب 17 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 27.86%، أما المرتبة الثالثة في الجدول فقد عادت لاعتبارها كرامة، أملا، روحا و وقودا بستة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 9.83%، و عادت المرتبة الأخيرة لاعتبارها نقاشا بتكرارين و بنسبة مقدرة ب 3.27%.

من خلال ما سبق تظهر القيمة الكبيرة التي تميز مفهوم المطالب بالنسبة لأفراد مجموعة البحث، فه بالنسبة لهم تمثل الحقوق المشروعة الواجب الحصول عليها و أيضا الأهداف التي يسطرون لأجلها الاستراتيجيات و يلتفون حول بعضهم لبلوغها، كما تمثل للبعض الآخر منهم روحا و كرامة و أملا أيضا.

الجدول رقم 16 يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم القائد النقابي

النسبة	التكرار	القائد النقابي
31,14%	19	قدوة، ربان، ملهم
24,59%	15	ممثل، نقابي، مفاوض
19,67%	12	محنك
13,11%	8	منسق
11,47%	7	مناضل ملتزم، منضبط، مسؤول
100%	61	المجموع

يبين الجدول رقم 16 تصورات أفراد مجموعة البحث حول مفهوم القائد النقابي، و جاء ترتيب إجابات المبحوثين كما هو موضح في الجدول، حيث اعتبر في المقام الأول على انه قدوة، ربان، ملهم ب 19 تكرارا من أصل 61 مبحوثا مشكلا بذلك نسبة مئوية قدرها 31.14%، و يليه في المرتبة الثانية اعتباره على انه ممثل، نقابي، مفاوض ب 15 تكرارا من أصل 61 مبحوثا و بنسبة مقدرة ب 24.59%، يليه محنك في المرتبة الثالثة ب 12 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 19.67%، ثم منسق في المرتبة الرابعة بثمانية تكرارات و بنسبة مقدرة ب 13.11%، و في آخر ترتيب الجدول نجد مناضل ملتزم، منضبط، مسؤول بسبعة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 11.47%.

و من خلال نتائج الجدول يتضح لنا تصور أفراد مجموعة البحث للقائد النقابي، حيث اعتبروه قدوة، ملهما، و ممثلا نقابيا مفاوضا، محنكا و منسقا، و مناضلا منضبطا و ملتزما و مسؤولا، وهي صفات في مجملها تعود لمفهوم القائد.

الجدول رقم 17 يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم العقيدة النقابية

النسبة	التكرار	العقيدة النقابية
31,14%	19	قناعة، مبدأ، إيمان، روح، إيديولوجيا
26,22%	16	التزام و إخلاص
14,75%	9	نضال، صمود، مواظبة، جهاد
11,47%	7	قوة، عزة، تضامن، حماية
8,19%	5	ضرورة، مشروعة
4,91%	3	أهداف
3,27%	2	ديمقراطية
100%	61	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم 17 أن تصورات المبحوثين تنوعت و تمايزت حيث رتبت بعد محاولا عديدة إلى سبع تصورات ، فنجد التصور الأول الذي يعتلي ترتيب الجدول على أن العقيدة النقابية عبارة عن قناعة، مبدأ، إيمان، روح و إيديولوجيا ب 19 تكرارا من أصل 61 إجابة مشكلا نسبة قدرها 31.14%، يليه التصور الثاني على أنها التزام و إخلاص ب 16 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 26.22%، يليه في المرتبة الثالثة نضال، صمود، مواظبة، جهاد بتسعة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 14.75%، يليه في المرتبة الرابعة قوة، عزة، تضامن، حماية بسبعة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 11.47%، يليه ضرورة، مشروعة بخمسة تكرارات و بنسبة 8.19%، ثم أهداف بثلاثة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 4.91%، و في آخر ترتيب الجدول نجد ديمقراطية بتكرارين و بنسبة 3.27%.

و من خلال إجابات المبحوثين حول تصوراتهم عن مفهوم العقيدة النقابية، يظهر البعد الإيديولوجي و الفكري ضمن البنية المعرفية لأفراد مجموعة البحث حيث احتل المرتبة الأولى، و حتى المرتبة الثانية و الثالثة عملتا على تكريس هذا البعد لدى المبحوثين، كما يظهر هذا الأخير من خلال الألفاظ الموظفة للتعبير عن تصوراتهم فعلى سبيل المثال نجد إيديولوجيا، مبدأ، روح، إيمان، التزام، إخلاص، نضال، صمود، تضامن، ... الخ .

الجدول رقم 18 يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم القاعدة النقابية

النسبة	التكرار	القاعدة النقابية
34,42%	21	قوة، عدة، أساس، ركيزة، وسيلة
22,95%	14	الجمعية العامة، مرجع شرعي، الممثل، منبع، مصداقية
19,67%	12	نضال، وفاء، وحدة، إخلاص
16,39%	10	أساتذة، منخرطين، شعب
6,55%	4	رهان
100%	61	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 18 تصورات أفراد مجموعة البحث حول مفهوم القاعدة النقابية، ف جاء ترتيب النتائج تنازليا حسب التكرارات، حيث نجد في المرتبة الأولى التصور القائل بان القاعدة النقابية هي قوة، عدة، أساس، ركيزة، وسيلة ب 21 تكرارا من أصل 61 مبحوثا و بنسبة مقدرة ب 34.42%، و تليها في المرتبة الثانية أنها الجمعية العامة، مرجع شرعي، الممثل، منبع، مصداقية ب 14 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 22.95%، و جاء في المرتبة الثالثة التصور القائل بأنها نضال، وفاء، وحدة، إخلاص ب 12 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 19.67%، و عادت المرتبة الرابعة للتصور القائل بان القاعدة النقابية هي أساتذة، منخرطين، شعب بعشرة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 16.39%، و في آخر ترتيب الجدول اعتبرت على أنها رهان بأربعة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 6.55%.

و من أهم ما ورد في الجدول من نتائج اعتبار القاعدة النقابية على أنها قوة، عدة، ركيزة أساسية، وسيلة، مصدر للشرعية و للمصداقية، كما أنها تعبر عن النضال، الإخلاص، الوحدة، الوفاء، كما أنها أساتذة منخرطين.

الجدول رقم 19 يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم التضامن العمالي

النسبة	التكرار	التضامن العمالي
37,7%	23	واجب
13,11%	8	وحدة، اتحاد، أخوة
11,47%	7	ضرورة
9,83%	6	هدف، غاية
9,83%	6	مبدأ، تعاون
6,55%	4	التزام و تضحية
4,91%	3	أساس و شرط
4,91%	3	حق مشروع
1,63%	1	تضامن ناقص
100%	61	المجموع

يعتبر التضامن العمالي في تصورات أفراد مجموعة البحث حسب ما ورد في النتائج المرتبة ترتيبا تنازليا في الجدول رقم 19 على أنها واجب ب 23 تكرارا من أصل مبحوثا 61 بنسبة مقدرة ب 37.7%، و هو أيضا وحدة، اتحاد، أخوة بثمانية تكرارات و بنسبة مقدرة ب 13.11%، كما اعتبر ضرورة بسبعة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 11.47%، و اعتبر هدفا و غاية، وأيضا مبدأ و تعاونا بستة تكرارات لكل منهما و بنسبة مقدرة ب 9.83%، و هو التزام و تضحية بأربعة تكرارات و بنسبة 6.55%، و أساس و شرط، و أيضا حق مشروع بثلاثة تكرارات لكل منهما و بنسبة مشتركة مقدرة ب 4.91% لكل منهما و في الأخير اعتبر تضامنا ناقصا بتكرار واحد مشكلا نسبة قدرها 1.63%.

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن إجابات المبحوثين حول تصوراتهم لمفهوم التضامن العمالي صب بشكل ملفت اتجاه الوجوب، فجاءت التصورات في المرتبة الأولى مبنية على تعريف المفهوم بالأمر الواجب بدل التعريف به حسب الماهية التي نجدها في المرتبة الثانية و ما يليها على أساس انه وحدة، اتحاد، أخوة، تعاون، التزام، تضحية... الخ

الجدول رقم 20 يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم الوزارة الوصية

النسبة	التكرار	الوزارة الوصية
32,78%	20	شريك، تفاهم
26,22%	16	مستخدم، وصاية، المسؤول الأول، الحكومة، هيكل
16,39%	10	خصم، العدو، هيمنة
11,47%	7	مناور، غير فعال
8,19%	5	التربية
4,91%	3	تبني
100%	61	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم 20 الخاص بتصورات أفراد مجموعة البحث حول مفهوم الوزارة الوصية أن الإجابات توزعت على ستة مراتب، حيث حصلت الإجابات شريك و تفاهم على المرتبة الأولى ب 20 تكرارا من أصل 61 مبحوثا بنسبة مقدرة ب 38.78%، و جاء في المرتبة الثانية مستخدم، وصاية، المسؤول الأول، الحكومة، هيكل ب 16 تكرارا من أصل 61 إجابة بنسبة مقدرة ب 26.22%، ثم خصم، العدو، هيمنة في المرتبة الثالثة بعشرة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 16.39%، يليه مناور و غير فعال في المرتبة الرابعة بسبعة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 11.47%، و جاء في المرتبة الخامسة التربية كتصور بخمسة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 8.19%، و في المرتبة السادسة و الأخيرة نجد تبني بثلاثة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 4.91%.

نلاحظ أن التصورات الواردة حول مفهوم الوزارة الوصية قد تنوعت حسب الأبعاد، فالبعد الأول جاء مرتبطا بالشراكة، التفاهم و الندية، و البعد الثاني يميل إلى الماسسة و التنظيم و العلاقة المهنية التعاقدية، و ارتبط البعد الثالث بالصراع، الخصومة و الهيمنة، أما البعد الرابع فهو بعد نقدي لأداء الوزارة واصفا إياها باللا فعالية و المراوغة، و هناك قلة ممن تكلم عن الصورة التربوية التي توحى بها هذه الوزارة.

الجدول رقم 21 يبين لنا تصورات المبحوثين حول مفهوم قانون العمل

النسبة	التكرار	قانون العمل
37,7%	23	تنظيم، ضوابط، عقد، مرجع، دستور، عقد اجتماعي
29,5%	18	مجحف، سلاح، سجن، استغلال
24,59%	15	مكسب، ضروري، عادل، ضامن، مصير، مصلحة العامل
8,19%	5	غامض، غير مجسد، متغير
100%	61	المجموع

يبين الجدول رقم 21 توزيع تصورات أفراد مجموعة البحث حول مفهوم قانون العمل، فجاءت مصنفة إلى أربعة مراتب، وقد جاء في المرتبة الأولى أن قانون العمل هو تنظيم، ضوابط، عقد، مرجع، دستور، عقد اجتماعي ب 23 تكرارا من أصل 61 إجابة بنسبة مقدرة ب 37.7%، ثم المرتبة الثانية التي جاء فيها بان قانون العمل مجحف، سلاح، سجن، استغلال ب 18 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 29.5%، تليها المرتبة الثالثة التي ورد فيها انه مكسب، ضروري، عادل، ضامن، مصير، مصلحة العامل بتكرار قدره 15 إجابة من أصل 61 مبحوثا و بنسبة مقدرة ب 24.59%، أما في المرتبة الأخيرة فقد عبر عنه على انه غامض، غير مجسد و متغير بخمسة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 8.19%.

نلاحظ من خلال العرض السابق أن تصورات قانون العمل تمايزت بين أفراد مجموعة البحث بين البعد القانوني على اعتبار انه تعاقدية منظم للعلاقة و ضابط لها، و بعد نقدي وصف من خلاله انه مجحف ، سجن و استغلال، وأيضا بعد نفعي على انه مكسب، عادل، ضروري، ضامن، و في مصلحة العامل، و في الأخير بعد وصفي لواقع قانون العمل حسب تصوراتهم على أساس انه غامض، غير مجسد و متغير.

## II- المساهمة في تأسيس نقابة الكنايست و الانخراط فيها :

### 1- سبب اختيار مهنة التدريس:

الجدول رقم 22 يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب سبب اختيارهم لمهنة التدريس

النسبة	التكرار	سبب اختيار مهنة التدريس
66.66%	42	حبا في المهنة
17.46%	11	نهاية حتمية للمسار الدراسي
14.28%	9	انعدام البدائل الوظيفية
1.58%	1	مهنة مربحة
100%	63	المجموع

ملاحظة: يرجع تغير قيم الجدول في المجموع من 61 إلى 63 إلى كون السؤال متعدد الإجابات

يبين لنا الجدول رقم 22 إن السبب الرئيس لاختيار مهنة التدريس هو حب المبحوثين لهذه المهنة و ترجم ذلك في احتلال هذا المتغير المرتبة الأولى في الجدول بتكرارات قدرها 42 من 63 إجابة على اعتبار أن خاصية السؤال تمنح إمكانية الإجابة بأكثر من سبب واحدة، بنسبة 66.66%، يليه مباشرة في ترتيب الجدول السبب الثاني متمثلا في كونها نهاية حتمية للمسار الدراسي ب 11 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 17.46%، يليها السبب الثالث في ترتيب الجدول المتمثل في انعدام البدائل الوظيفية بتسعة تكرارات يقابلها نسبة 14.28%، ثم يأتي آخر سبب في آخر ترتيب الجدول بتكرار واحد و يقابله نسبة 1.56%.



## 2- سبب الانخراط في نقابة الكنابيست رغم وجود نقابات أخرى في قطاع التربية الوطنية:

الجدول رقم 23 يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب أسباب الانخراط في نقابة الكنابيست

النسبة	التكرار	سبب الانخراط في نقابة الكنابيست
51.94%	40	تعبر على انشغالاتي
28.57%	22	نقابة قوية
19.48%	15	أتوافق معها عقائديا و إيديولوجيا
100%	77	المجموع

ملاحظة: يرجع تغير مجموع القيم في الجدول إلى تعدد الإجابات عن السؤال.

يبين لنا الجدول رقم 23 أن السبب الرئيس الدافع بأفراد مجموعة البحث إلى الانخراط في نقابة الكنابيست رغم وجود بدائل نقابية هو كون أن هذه النقابة تعبر عن انشغالاتهم ، و برز هذا المتغير في الجدول بعدد 40 تكرارا و بنسبة 51.94% أي تفوق النصف، يليه السبب الثاني حسب ترتيب الإجابات في الجدول و هو كونها نقابة قوية بعدد 22 تكرارا و بنسبة 28.57%، و في آخر ترتيب الجدول نجد السبب الثالث المتمثل في التوافق العقائدي و الإيديولوجي بين المبحوثين و نقابة الكنابيست ب 15 تكرارا و يقابلها نسبة 19.48% .

و يبرز لنا من خلال هذا الجدول أن تعبير النقابة عن انشغالات الأساتذة هو السبب الرئيس للانخراط فيها حسب مجموعة الدراسة، و لا تشكل العقيدة النقابية إلا خمس الأسباب الدافعة إلى الانخراط في نقابة الكنابيست رغم ما للعقيدة النقابية من أهمية في استقطاب و حشد و تعبئة و تاطير العمال و النقابيين في النضال العمالي حسب النظريات الكلاسيكية الدارسة للشأن العمالي و النقابي، و هنا تبدو أن الانشغالات أو المصالح أولى من أي عقيدة نقابية، و بقيت قوة النقابة كعنصر وسيط بين المصلحة و العقيدة النقابية لأنها تعد وسيلة لبلوغ الأهداف.

### 3- كيفية الالتحاق بنقابة الكنابيست لأول مرة:

الجدول رقم 24 يبين لنا توزيع أفراد مجموعة البحث حسب كيفية الالتحاق بنقابة الكنابيست

النسبة	التكرار	كيفية الالتحاق بنقابة الكنابيست
62.50%	40	مبادرة شخصية
21.87%	14	من خلال مكتب النقابة في مؤسستي
15.62%	10	عن طريق صديق
100%	64	المجموع

ملاحظة: يرجع تغير مجموع القيم في الجدول إلى تعدد الإجابات عن السؤال.

يبين الجدول رقم 24 الخاص بكيفية التحاق أفراد مجموعة البحث بنقابة الكنابيست لأول مرة، أن المبادرة الشخصية احتلت المرتبة الأولى في ترتيب الجدول بعدد تكرارات بلغ 40 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 62.50%، يليه الكيفية الثانية في ترتيب الجدول و المعبر عنها ب من خلال مكتب النقابة في مؤسستي ب 14 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 21.87%، يليه في آخر ترتيب الجدول عبارة عن طريق صديق بتكرار بلغ عشر تكرارات و بنسبة مقدرة ب 15.62%.

و عليه، فإن المبادرة الشخصية تظهر أنها الكيفية الرئيسة التي من خلالها التحق أفراد مجموعة البحث بنقابة الكنابيست لأول مرة، و هذا يظهر اهتمامهم بالعمل النقابي من جهة و من جهة أخرى بالعمل التطوعي و النضالي في سبيل تحقيق انشغالاتهم أو مصالحهم إذا ربطنا هذا الجدول بالجدول رقم 23.

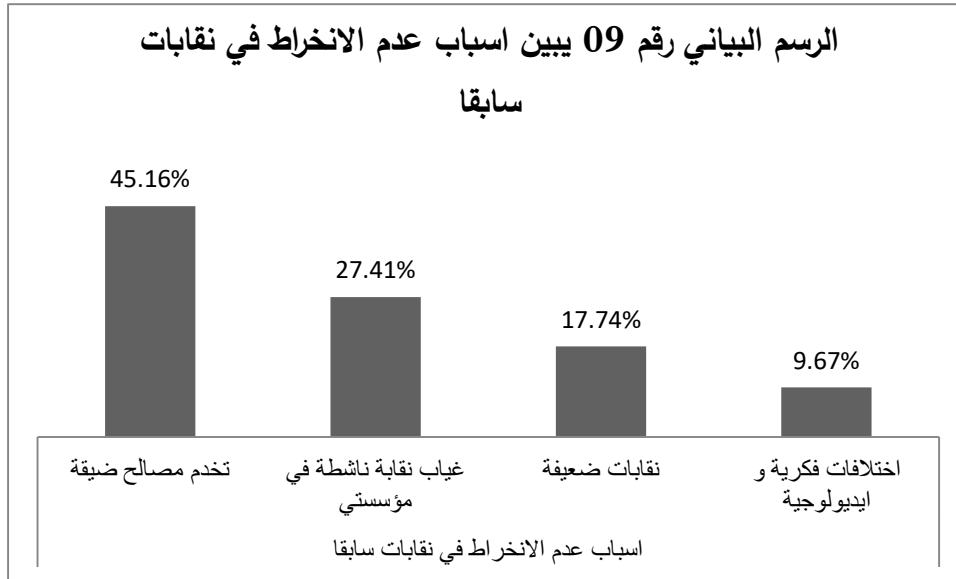
4- الانخراط في نقابات أخرى قبل الالتحاق بالكتابيست، سبب الخروج منها أو عدم الانخراط:

الجدول رقم 25 يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب الانخراط في نقابات سابقة و أسباب عدم الانخراط أو الخروج منها

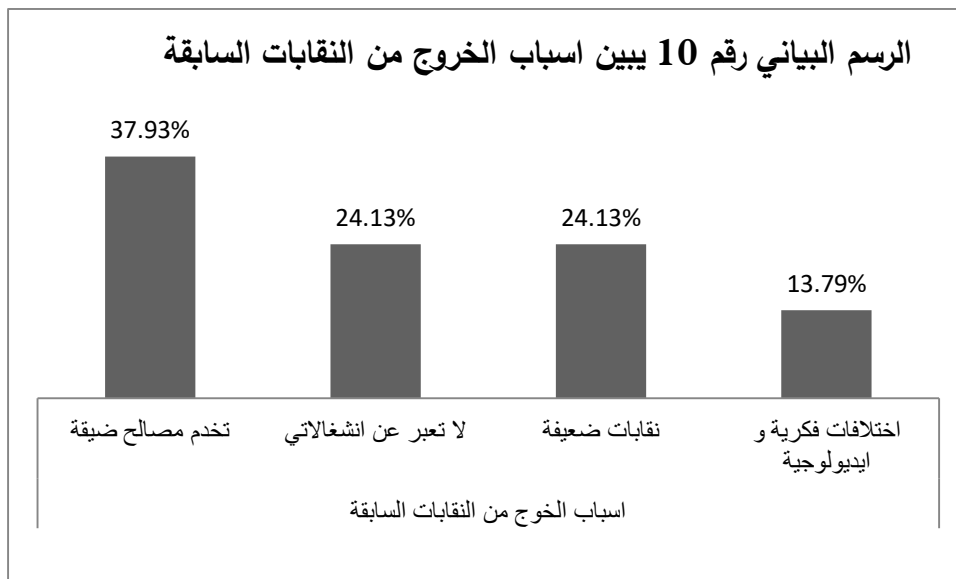
النسبة		التكرار		الانخراط في نقابات اخرى سابقا	
<b>%65,60</b>		<b>40</b>		<b>لم انخرط</b>	
62/100%	%45,16	62	28	تخدم مصالح ضيقة	سبب عدم الانخراط
	%27,41		17	غياب نقابة ناشطة في مؤسستي	
	%17,74		11	نقابات ضعيفة	
	%9,67		6	اختلافات فكرية و إيديولوجية	
<b>%34,40</b>		<b>21</b>		<b>انخرطت</b>	
%29,50	%85,71	21	18	1	عدد الاخرطات
	%4,91		3	2	
29/100%	%37,93	29	11	تخدم مصالح ضيقة	سبب الخروج منها
	%24,13		7	لا تعبر عن انشغالاتي	
	%24,13		7	نقابات ضعيفة	
	%13,79		4	اختلافات فكرية و إيديولوجية	
<b>%100</b>		<b>61</b>		<b>المجموع</b>	

ملاحظة: يرجع اختلاف القيم الفرعية للجدول و نسبهم المرتبطة بمتغير: سبب الخروج من النقابة و كذلك سبب عدم الانخراط إلى كون السؤالين المطروحين متعددي الإجابات، لذلك نجدهما و مجموعهما اكبر من المجموع الكلي لإجابات السؤال الأساسي.

يوضح لنا الجدول رقم 25 من خلال قيمه الأساسية أن 40 مبحوثا من مجموع 61 فردا مشكلا لمجموعة البحث و بنسبة 65.60%، لم يسبق لهم أن انخرطوا في نقابات قبل التحاقهم بنقابة الكتابيست، في مقابل 21 مبحوثا مشكلين نسبة 34.40% صرحوا بانخراطهم في نقابات أخرى قبل التحاقهم بنقابة الكتابيست.



أما عن الأسباب التي حالت دون التحاق الأغلبية المذكورة بنقابات أخرى رغم وجود العديد منها، فقد جاءت الإجابات كما هو موضح في الرسم البياني رقم 9، فتمثل السبب الأول في خدمة النقابة لمصالح ضيقة حيث تكرر هذا السبب 28 مرة من 62 إجابة مشكلا بذلك نسبة 45.16% من مجموع الإجابات الخاصة بهذا الفرع من السؤال، يليه مباشرة السبب الثاني في ترتيب الجدول متمثلا في غياب نقابة ناشطة في مؤسستي بتكرار قدره 17 مرة من 62 إجابة و تقابله نسبة 27.41%، يليه السبب الثالث في ترتيب أسباب عدم الانخراط متمثلا في عبارة نقابات ضعيفة بتكرار قدره 11 مرة و بنسبة 17.74%، و في الأخير يأتي الاختلاف الفكري و الإيديولوجي كسبب ضعيف نسبيا مقارنة بما سبقه بستة تكرارات من 62 إجابة و بنسبة 9.67%.



أما فيما يخص أسباب خروج جزء من المبحوثين المشكلين لمجموعة البحث، الذين كانت لهم تجربة نقابية قبل الالتحاق بنقابة الكنايبست، و المتمثلين في 21 فردا و نسبة 34.40%، و هم منقسمين بدورهم إلى مجموعتين حسب عدد الانخراط في نقابات أخرى من قبل، موزعين على فئتين بمقدار 18 فردا مشكلين نسبة 85.71% من أصل 21 مبحوثا للذين كان لهم انخراط واحد، و ثلاث أفراد بنسبة 14.28% للذين لديهم انخراطين في نقابتين من قبل، كما جاء مبررات خروجهم المصرح بها في 29 إجابة موزعة على أربعة أسباب مرتبة في الجدول حسب تكرارها من الأكثر تكرارا إلى الأقل تكرارا.

فكان السبب الأول كما هو موضح في الرسم البياني رقم 10، متمثلا في خدمة النقابة لمصالح ضيقة، و قد تكرر هذا السبب 11 مرة من 29 إجابة مشكلا نسبة مقدرة ب 37.93%، يليه السبب الثاني مشتركا مع العبارة الثالثة كون أن النقابة لا تعبر عن انشغالاتهم و أن النقابات ضعيفة بتكرار قدره سبعة تكرارات لكل واحد مهما و يقابله نسبة 24.13% لكل سبب، و في الأخير نجد الاختلافات الفكرية و الإيديولوجية بأربعة تكرارات و يقابلها نسبة 13.79%.

من خلال نتائج الجدول تبين لنا أن ما يقارب ثلثي أفراد مجموعة البحث لم تكن لهم تجارب سابقة مع نقابات أخرى ، مما يجعل انخراطهم في نقابة الكنايبست أول تجربة نقابية لهم بعد ما يفوق 60 سنة من تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين كمركزية نقابية معروفة في الماضي بانتشارها في مختلف القطاعات الاقتصادية أو الخدمائية في البلاد، و ما يفوق 29 سنة من دخول الجزائر في عهد الحريات النقابية و التعددية بكل أشكالها بعد دستور و بالتالي وجود بدائل نقابية للانخراط للذين لا يتوافقون مثلا مع اتجاهات و إيديولوجية الاتحاد العام للعمال الجزائريين لكن ذلك لم يحدث، خاصة إذا علمنا أن 49.10% من أفراد مجموعة البحث لديهم اقدمية في العمل تساوي أو تتجاوز 25 سنة عمل حسب الجدول رقم 10، ما يدفعنا للتساؤل أكثر عن المعدل الوطني للانخراط في النقابات العمالية، هذا الأخير المرتبط أساسا بمدى إيمان العامل الجزائري أو الموظف بصفة خاصة بالنضال العمال و النقابي.

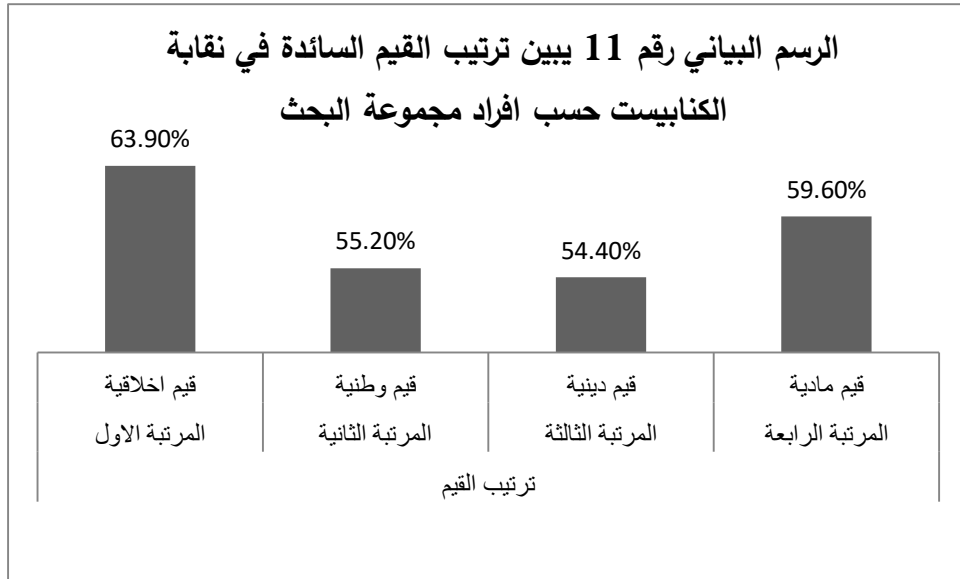
5- ترتيب القيم السائدة في نقابة الكنايبست حسب درجة الأهمية بالنسبة لمجموعة البحث

الجدول رقم 26 يبين ترتيب القيم السائدة في نقابة الكنايبست حسب درجة الأهمية بالنسبة لأفراد مجموعة البحث

المرتبة	قيم أخلاقية		قيم وطنية		قيم دينية		قيم مادية	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
المرتبة 1	63,90%	39	36,20%	21	0,00%	0	1,80%	1
المرتبة 2	23,00%	14	55,20%	32	8,80%	5	12,30%	7
المرتبة 3	13,10%	8	6,90%	4	54,40%	31	26,30%	15
المرتبة 4	0,00%	0	1,70%	1	36,80%	21	59,60%	34
المجموع	100%	61	100%	58	100%	57	100%	57

ملاحظة: يرجع اختلاف المجاميع النهائية في الجدول رغم ثبات عدد أفراد مجموعة البحث إلى امتناع بعضهم عن ترتيب بعض القيم.

يوضح الجدول رقم 26 ترتيب القيم السائدة في نقابة الكنايبست حسب درجة أهميتها عند أفراد مجموعة البحث من 1 إلى 4، فاحتلت القيم الأخلاقية المعبر عنها برقم 1 المرتبة الأولى ب 39 تكرارا من 61 مبحوثا و بنسبة 63.90% مقارنة بالبقية، تليها في المرتبة الثانية القيم الوطنية المعبر عنها برقم 2 ب 32 تكرارا من أصل 58 إجابة فقط لأن هناك من امتنع عن ترتيبها و بنسبة مقدرة ب 55.20% من مجمل الإجابات، تليها في المرتبة الثالثة القيم الدينية التي صنفت برقم 3 ب 31 تكرارا من أصل 57 إجابة فقط و بنسبة 54.40%، ثم تأتي في المرتبة الأخيرة المعبر عنه بالرقم 4 القيم المادية ب 34 تكرارا من أصل 57 إجابة مشكلة نسبة 59.60%، و هنا تجدر الإشارة إلى أن النسب المئوية الخاصة بفئات القيم 2، 3، 4، مبنية على مجموع الإجابات الخاصة بكل فئة و ليس على مجموع أفراد مجموعة البحث المقدر ب 61 فردا.



إن ترتيب القيم في الجدول رقم 26، يبين إلى حد كبير التقارب الحاصل بين القيم من حيث أهميتها لدى أفراد مجموعة البحث، حيث نلاحظ أن المدى بين ترتيب أول قيمة و ترتيب رابع قيمة لا يتجاوز الفارق فيه 10.00% كما هو مبين في الرسم البياني رقم 11، مع اختلاف طفيف شكل فارقا، ما أعطى الأسبقية لقيمة مقابل قيمة أخرى، فظهرت القيم الأخلاقية التي لم نعط لها تفصيلا في مصادرها و أسسها في سؤالنا كقيمة متفوقة من حيث الترتيب أو من حيث اهتمام الباحثين بها حيث نلاحظ أن 61 فردا رتبوا هذه القيمة و هو العدد الإجمالي لعدد أفراد مجموعة البحث، تلتها القيم الوطنية في الترتيب الثاني حسب أهميتها، و في الترتيب الثالث جاءت القيم الدينية على أساس أن الجدول يوضح انفصالا بين القيم الدينية و القيم الأخلاقية و عن مصدر هذه الأخيرة، كما تظهر القيم الوطنية كقيمة وسيطة بين الأخلاقية و الدينية من حيث ترتيبها الثاني في الأهمية، و في الأخير القيم المادية لتي صنفت حسب ترتيب الباحثين لها في المرتبة الرابعة من حيث الأهمية.

6- المساهمة في تأسيس نقابة الكنابيست

الجدول رقم 27 يبين توزيع أفراد مجموعة البحث حسب المساهمة في تأسيس نقابة الكنابيست

التكرار	النسبة	المساهمة في تأسيس الكنابيست
57,40%	35	عضو مؤسس
42,60%	26	عضو غير مؤسس
100%	61	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 27 توزيع أفراد مجموعة البحث حسب مساهمتهم في تأسيس نقابة الكنابيست من عدمه، و إن كانوا يعتبرون أنفسهم من الأعضاء المؤسسين أم لا، فجاءت إجابات المبحوثين موزعة بين أعضاء مؤسسين بتكرار قدره 35 مبحوثا من أصل 61 مشكلين نسبة 57.40%، و أعضاء غير مؤسسين بتكرار يقدر ب 26 فرادا من أصل 61 مبحوثا مشكلين نسبة 42.60%.

و في هذه الحالة نلاحظ أن ما يفوق نصف المبحوثين المشكلين لمجموعة البحث يعدون من الأعضاء المؤسسين لنقابة الكنابيست، بمعنى أن لديهم أكثر من 15 سنة كأعضاء في المجلس الوطني للنقابة .

7- الحصول على تكوين نقابي، و الجهة المساهمة في التكوين:

الجدول رقم 28 يبين توزيع افراد مجموعة البحث حسب الحصول على تكوين و الجهة المساهمة

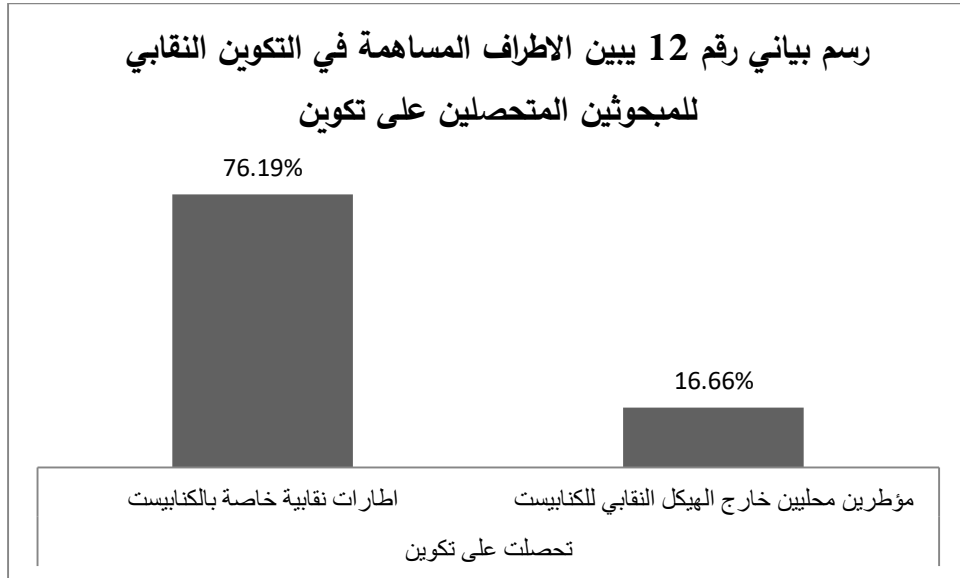
النسبة	التكرار	الحصول على تكوين و الجهة المساهمة
41,00%	25	لم تحصل على تكوين
59,00%	36	تحصلت على تكوين
42/ %100	42	32 إطارات نقابية من الكنابيست
		7 مؤطرين محليين من خارج الكنابيست
		3 مؤطرين نقابيين من منظمات نقابية دولية
100%	61	المجموع

ملاحظة: يرجع زيادة عدد المتحصلين على تكوين نقابي من 36 إلى 42 نظرا لكون أن فيهم من استفاد من تكوين

أكثر من مرة و من جهات مختلفة.



يظهر من خلال الجدول رقم 28 أن 36 مبحوثا من أفراد مجموعة البحث، قد استفادوا من تكوين نقابي بما يعادل 59.00%، في المقابل 25 مبحوثا لم يحصلوا على تكوين نقابي بمعدل 41.00%، هذا ما يبينه الاتجاه العام للجدول.



أما فيما يخص الذين تحصوا على تكوين نقابي و عن الجهة التي ساهمت في تكوينهم فان إجابات المبحوثين توزعت بين ثلاثة جهات للتكوين رتبت في الجدول حسب تكراريتها أي حسب أهميتها تنازليا، فجاء في المرتبة الأول التكوين على يد إطارات نقابية خاصة بالكتابيست ب 36 تكرارا من أصل 42 إجابة بمعدل 76.19%، و هنا نلاحظ تغير المجموع الخاص بالذين تحصلوا على تكوين نقابي من 36 إلى 42 نظرا لوجود عدد من أفراد مجموعة البحث الذين تحصلوا على أكثر من تكوين، ثم تأتي المرتبة الثانية لجهة التكوين المتمثلة في مؤطرين محليين من خارج الكتابيست بسبع تكرارات ما يعادل 16.66%، ثم في المرتبة الثالثة نجد المؤطرين النقابيين من منظمات نقابية دولية بثلاث تكرارات و بنسبة مقدرة ب 7.14%.

و تجدر الإشارة في هذا المجال إلى الأهمية التي تكتسي عملية التكوين بالنسبة لنقابة الكتابيست، حيث أن ما يفوق نصف المبحوثين قد تحصلوا على تكوين نقابي من جهة و من جهة أخرى تنوع الأطراف المساهمة في التكوين بين داخلي و خارجي محلي و خارجي دولي، كما نشير أيضا إلى أن التكوين الداخلي يشكل جزءا هاما و كبيرا في عملية التكوين بالنسبة لنقابة الكتابيست كما هو موضح في الرسم البياني رقم 12، ما يدل على تراكم التجربة النقابية لدى إطاراتها أو بعض إطاراتها خاصة منهم من كان له انخراط في نقابات أخرى قبل تأسيس الكتابيست، و تجدر بنا في هذا المقام ذكر الاتحاد العام للعمال

الممارسة النقابية بين التصور و التطبيق

الجزائريين الذي شكل مدرسة تكوين الإطارات النقابية باعتباره النقابة الوحيدة في الجزائر لمدة تفوق ثلاثون سنة قبل بداية التعددية النقابية.

## خلاصة الفصل:

جاءت تصورات أفراد مجموعة البحث حول المفاهيم المقترحة عليهم متنوعة و مختلفة، فعبروا عن مفهوم النقابة بالتدرج حسب الأهمية، بداية من الحماية و الحصانة أي ضمان الكينونة و الوجود، إلى التنظيم و الهيكله و كذا النضال و التضحية، إلى الحق و المكسب ثم إلى بعض المتفرقات.

و فيما يخص تصورات أفراد مجموعة البحث حول مفهوم الإضراب، فان هناك ميلا لاعتباره وسيلة و أداة للضغط و المقاومة، و سلاح قوي لصد أي تعسف ضدهم و ذلك دفاعا عن مصالحهم، و أيضا لافتكاك مكاسب جديدة، كما يعد حقا مشروعاً بالنسبة لبعضهم، و هو تعليق و توقيف حتمي للعمل كآخر حل احتجاجا على وضعيتهم.

و وردت تصورات أفراد مجموعة البحث عن مفهوم المفاوضات معبرا عنها بأنها حل في حد ذاتها، و وسيلة أيضا لبلوغ حلول لمسائل عالقة عبر الحوار كحق و واجب، فيها من المراوغة التي تتطلب الذكاء أحيانا، و النزاع الذي يتطلب الصرامة أحيانا أخرى.

و فيما يخص مفهوم المطالب، فان إجابات المبحوثين بينت ميلا كبيرا إلى اعتبارها حقا مشروعاً، و تظهر هنا القيمة الكبيرة التي تميز مفهوم المطالب بالنسبة لأفراد مجموعة البحث، فهي تمثل الحقوق المشروعة الواجب الحصول عليها حفاظا على كرامتهم و أيضا الأهداف و الآمال التي يسطرون لأجلها الاستراتيجيات و يتضامنون مع بعضهم لبلوغها.

كما اعتبر أفراد مجموعة البحث القائد النقابي، بأنه القدوة الملهمة، الممثل النقابي، المفاوض المحنك، المنسق، المناضل المنضبط، الملتزم و المسؤول، و هي صفات في مجملها تعود لمفهوم القائد.

في حين أن تصورات أفراد مجموعة البحث حول مفهوم العقيدة النقابية قد سيطر عليها البعد الإيديولوجي و الفكري المتضمن في بنيتهم المعرفية، حيث احتل هذا البعد المرتبة الأولى، و عملت المرتبة الثانية و الثالثة على تكريسه، كما هو موضح من خلال الألفاظ الموظفة للتعبير عن تصوراتهم فعلى سبيل المثال نجد كلمة إيديولوجيا، مبدأ، روح، إيمان، التزام، إخلاص، نضال، صمود، تضامن، ... الخ .

أما عن مفهوم **القاعدة النقابية**، فعبر عنه في المقام الأول بأنه قوة، عدة، ركيزة أساسية و وسيلة، ثم مصدر للشرعية و للمصداقية، كما أنه يعبر عن النضال، الإخلاص، الوحدة، الوفاء، و يتلخص في مفهوم الأساتذة المنخرطين في النقابة.

و عبر المبحوثون عن مفهوم **التضامن العمالي** بأنه واجب، فجاءت التصورات في المرتبة الأولى مبنية على تعريف المفهوم بالأمر الواجب، بدل التعريف به حسب الماهية التي نجدها في المرتبة الثانية و ما يليها على أساس انه وحدة، اتحاد، أخوة، تعاون، التزام، تضحية... الخ

و تنوعت تصورات أفراد مجموعة البحث حول مفهوم **الوزارة الوصية** حسب الأبعاد، فالبعد الأول جاء مرتبطا بالشراكة، التفاهم و الندية، و البعد الثاني يميل إلى الماسسة و التنظيم و العلاقة المهنية التعاقدية، و ارتبط البعد الثالث بالصراع، الخصومة و الهيمنة، أما البعد الرابع فهو بعد نقدي لأداء الوزارة واصفا إياها بعدم الفعالية و المراوغة، و هناك قلة ممن تكلم عن الصورة التربوية التي توحى بها هذه الوزارة.

و تمايزت تصورات أفراد مجموعة البحث حول مفهوم **قانون العمل**، بين البعد القانوني على اعتبار انه تعاقدية، منظم للعلاقة و ضابط لها، و بعد نقدي يبرز من خلاله بأنه مجحف ، سجن و استغلال، و أيضا بعد نفعي على انه مكسب، عادل، ضروري، ضامن، و في مصلحة العامل، و في الأخير بعد وصفي لواقع قانون العمل حسب تصوراتهم على أساس انه غامض، غير مجسد و متغير .

أما عن السبب الرئيس لاختيار مهنة التدريس، فاحتل حب المبحوثين لهذه المهنة المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية كونها نهاية حتمية للمسار الدراسي، و انعدام البدائل الوظيفية أخيرا.

و فيما يخص الدافع بأفراد مجموعة البحث إلى الانخراط في نقابة الكنايبست رغم وجود بدائل نقابية، فان هناك ميلا لاعتبارها معبرة عن انشغالاتهم، و لا تشكل العقيدة النقابية إلا خمس الأسباب الدافعة إلى الانخراط في نقابة الكنايبست، رغم ما للعقيدة النقابية من أهمية في استقطاب، حشد، تعبئة، تاطير العمال و النقابيين في النضال العمالي حسب النظريات الكلاسيكية الدارسة للشأن العمالي و النقابي، و هنا تبدو أن الانشغالات أو المصالح أولى من أي عقيدة نقابية، و بقيت قوة النقابة كعنصر وسيط بين المصلحة و العقيدة النقابية، لأنها تعد وسيلة لبلوغ الأهداف.

فكان التحاق أفراد مجموعة البحث بنقابة الكنايبست لأول مرة، بمبادرة شخصية في المقام الأول، ما يظهر اهتمامهم بالعمل النقابي من جهة، و من جهة أخرى بالعمل التطوعي و النضالي في سبيل تحقيق

انشغالاتهم أو مصالحهم، كما أن ثلثي المبحوثين تقريبا، لم يسبق لهم الانخراط في نقابات أخرى قبل التحاقهم بنقابة الكنابيست، في مقابل الثلث المتبقي منهم الذين كانت لهم تجربة نقابية قبل التحاقهم بنقابة الكنابيست.

و لخصت الأسباب التي حالت دون التحاق الأغلبية المذكورة بنقابات أخرى رغم وجود العديد منها، في السبب الأول المتمثل في خدمة النقابة لمصالح ضيقة، ثم غياب نقابة ناشطة في المؤسسة التي يشتغلون بها، و ضعف النقابات التي كانت موجودة، و في الأخير يأتي الاختلاف الفكري و الإيديولوجي كسبب ضعيف نسبيا مقارنة بما سبقه، مما يجعل انخراطهم في نقابة الكنابيست أول تجربة نقابية لهم، بعد ما يفوق 60 سنة من تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كمركزية نقابية معروفة في الماضي بانتشارها في مختلف القطاعات الاقتصادية أو الخدمائية في البلاد، و ما يفوق 30 سنة من دخول الجزائر في عهد الحريات النقابية و التعددية بكل أشكالها بعد دستور 1989، و بالتالي وجود بدائل نقابية للانخراط للذين لا يتوافقون إيديولوجيا مثلا مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين لكن ذلك لم يحدث، خاصة إذا علمنا أن نصف المبحوثين من أفراد مجموعة البحث لديهم اقدمية في العمل تساوي أو تتجاوز 25 سنة عمل، ما يدفعنا للتساؤل أكثر عن المعدل الوطني للانخراط في النقابات العمالية، هذا الأخير المرتبط أساسا بمدى إيمان العامل الجزائري أو الموظف بصفة خاصة بالنضال العمالي و النقابي.

أما فيما يخص أسباب خروج جزء من المبحوثين المشكلين لمجموعة البحث، الذين كانت لهم تجربة نقابية قبل الالتحاق بنقابة الكنابيست، فقد أرجعوها إلى خدمة النقابة لمصالح ضيقة في المقام الأول، ثم كون أن النقابة التي كانوا فيها لا تعبر عن انشغالاتهم و أنها نقابات ضعيفة، و في الأخير نجد الاختلافات الفكرية و الإيديولوجية.

و عن ترتيب القيم السائدة في نقابة الكنابيست حسب درجة أهميتها عند أفراد مجموعة البحث فقد جاءت متقاربة جدا و بفوارق ضعيفة، حيث احتلت القيم الأخلاقية المرتبة الأولى، تليها في المرتبة الثانية القيم الوطنية، و في المرتبة الثالثة القيم الدينية، ثم تأتي في المرتبة الأخيرة القيم المادية.

و فيما يخص مساهمة أفراد مجموعة البحث في تأسيس نقابة الكنابيست من عدمه، و إن كانوا يعتبرون أنفسهم من الأعضاء المؤسسين أم لا، فإن اتجاه الإجابة يميل إلى كونهم أعضاء مؤسسين بنسبة تفوق النصف، في مقابل الأعضاء غير المؤسسين الذين يقل عددهم عن النصف، و في هذه الحالة نلاحظ أن

ما يفوق نصف المبحوثين المشكلين لمجموعة البحث، لديهم سنوات عضوية في نقابة الكنابيست تتجاوز 15 سنة.

أما عن استفادة أعضاء مجموعة البحث من تكوين نقابي، فنجد أن ما يقارب ثلثي المبحوثين قد استفادوا من تكوين نقابي في مقابل باقي المبحوثين الذين لم يحصلوا على تكوين نقابي.

و فيما يخص الجهة التي ساهمت في تكوينهم، فقد جاء في المرتبة الأول التكوين على يد إطارات نقابية خاصة بالكنابيست بمعدل يفوق ثلثي المبحوثين الذين تلقوا تكوينا نقابيا، ثم تأتي المرتبة الثانية لجهة التكوين المتمثلة في مؤطرين محليين من خارج الكنابيست، ثم في المرتبة الثالثة نجد المؤطرين النقابيين من منظمات نقابية دولية بنسبة ضعيفة نسبيا.

و تجدر الإشارة في هذا المجال إلى الأهمية التي تكتسي عملية التكوين بالنسبة لنقابة الكنابيست، حيث أن ما يفوق نصف المبحوثين قد تحصلوا على تكوين نقابي من جهة و من جهة أخرى تنوع الأطراف المساهمة في التكوين بين داخلي و خارجي محلي و خارجي دولي، كما نشير أيضا إلى أن التكوين الداخلي يشكل جزءا هاما و كبيرا في عملية التكوين بالنسبة لنقابة الكنابيست، ما يدل على تراكم التجربة النقابية لدى إطاراتها أو بعض إطاراتها، خاصة منهم من كان له انخراط في نقابات أخرى قبل تأسيس الكنابيست، و من الضروري في المقام ذكر دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي شكل مدرسة تكوين الإطارات النقابية، باعتباره النقابة الوحيدة في الجزائر لمدة تفوق ثلاثون سنة قبل بداية التعددية النقابية.

# الفصل الثالث

التجربة النقابية لأستاذ التربية الوطنية في نقابة الكنايست

I- أداء و مكانة نقابة الكنايست عند أستاذ التربية الوطنية

II- نقابة الكنايست و المحيط

1- أداء و مكانة نقابة الكنايبست عند أستاذ التربية الوطنية

1- تقييم أفراد مجموعة البحث لأداء نقابة الكنايبست :

الجدول رقم 29 يبين تقييم أفراد مجموعة البحث لأداء نقابة الكنايبست

الدرجة	التكرار	النسبة
جيد	34	55,70%
حسن	27	44,30%
متوسط	0	0,00%
المجموع	61	100%

يبين الجدول رقم 29 أن هناك ميلا لتقييم أداء نقابة الكنايبست من طرف أفراد مجموعة البحث بتقدير جيد، و ذلك بتكرار قدره 34 فردا من أصل 61 و بنسبة مقابلة مقدرة ب 55.70%، يليها مباشرة في ترتيب الجدول تقدير حسن بتكرار قدره 27 فردا بنسبة مقدرة ب 44.30%.

و من خلال الجدول يتبين الرضا النسبي الذي يشعر به أفراد مجموعة البحث اتجاه نقاباتهم من جهة و من جهة أخرى شكل من أشكال الولاء الذي يتمتعون به اتجاه صورة و سمعة نقاباتهم إلى درجة أن تقدير متوسط لم يحصل على أي تصويت مقابل تقدير جيد و حسن.

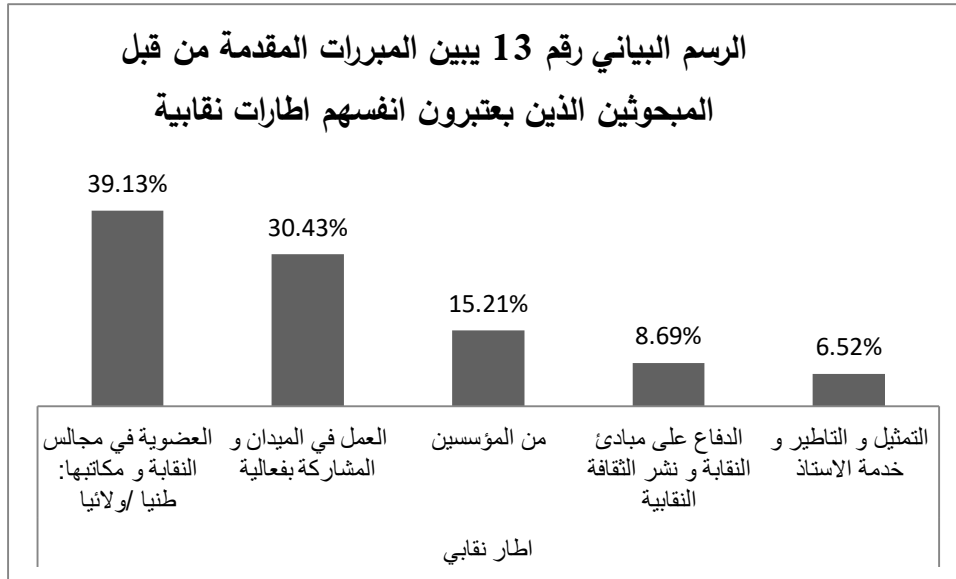


2- المكانة التي يحتلها أفراد مجموعة البحث في التنظيم النقابي حسب تقديراتهم:

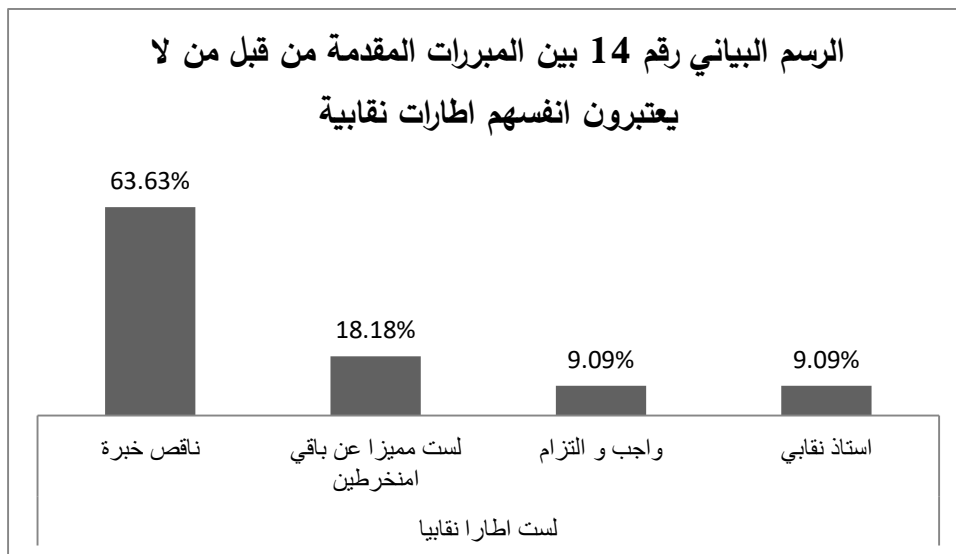
الجدول رقم 30 يبين المكانة التي يحتلها أفراد مجموعة البحث في التنظيم النقابي حسب تقديراتهم

النسبة		التكرار		المكانة داخل التنظيم النقابي	
<b>%82,00</b>		<b>50</b>		<b>إطار نقابي</b>	
46/%100	<b>%39,13</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	العضوية في مجالس النقابة و مكاتبها: وطنيا / ولانيا	السبب
	%30,43		14	العمل في الميدان و المشاركة بفعالية	
	%15,21		7	من المؤسسين	
	%8,69		4	الدفاع على مبادئ النقابة و نشر الثقافة النقابية	
	%6,52		3	التمثيل، التاطير و خدمة الأستاذ	
<b>%18,00</b>		<b>11</b>		<b>لست إطارا نقابيا</b>	
11/%100	<b>%63,63</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	ناقص خبرة	السبب
	%18,18		2	لست مميزا عن باقي المنخرطين	
	%9,09		1	واجب و التزام	
	%9,09		1	أستاذ نقابي	
57/%100		<b>57</b>	<b>11+46</b>	<b>المجموع</b>	
<b>%100</b>		<b>61</b>			

يبين الجدول رقم 30 أن الأغلبية من المبحوثين لديهم وعي بمكانتهم النقابية مصنفيين أنفسهم كإطارات نقابية و برز ذلك بالأرقام من خلال حصولهم على 50 تكرارا من 61 إجابة بمقدار %82.00، مقابل 11 إجابة ممثلة بنسبة %18.00 لمبحوثين لا يعتبرون أنفسهم إطارات نقابية رغم كونهم أعضاء في المجلس الوطني للنقابي ما يعني أنهم بقوة القانون الداخلي لنقابة الكنايبست هم إطارات نقابية، نظرا لنضالاتهم السابقة و عضويتهم في المكاتب و المجالس المحلية و الولائية ثم الوطنية.



أما عن المبررات المقدمة من طرف الذين يعتبرون أنفسهم إطارات نقابية، فجاءت مختلفة و متنوعة حاولنا قدر الإمكان حصرها في فئات معبرة عن المعنى المراد من قبلهم كما هو موضح في الرسم البياني رقم 13، فجاء مبرر العضوية في مجالس النقابة و مكاتبها ولائيا و وطنيا في المرتبة الأولى ب 18 تكرارا من أصل 46 إجابة بمعدل 39.13%، يليها مباشرة في المرتبة الثانية مبرر العمل في الميدان و المشاركة بفعالية ب 14 تكرارا و بمعدل 30.43%، ثم في المرتبة الثالثة مبرر كونهم من المؤسسين لنقابة الكنايبست ب سبعة تكرارات و بمعدل 15.21%، ثم مبرر الدفاع عن مبادئ النقابة و نشر الثقافة النقابية بأربعة تكرارات و بمعدل 8.69%، و في الأخير جاء مبرر التمثيل، التاطير و خدمة للأستاذ بثلاثة تكرارات و بمعدل 6.52%.



في حين تحجج من نفي صفة الإطار النقابي عن مكانته في نقابة الكنابيست، بأربع حجج جاءت مرتبة كما هو واضح في الرسم البياني رقم 14، أين احتلت حجة نقص الخبرة المرتبة الأولى بسبعة تكرارات من أصل 11 إجابة مشكلة بذلك معدلا قويا قدره 63.63%، ثم في المرتبة الثانية حجة لست مميزا عن باقي المنخرطين بتكرارين و بمعدل يساوي 18.18% في إشارة من المبحوثين بالمساواة بينهم و بين باقي منخرطي و مناظلي نقابة الكنابيست، ثم جاءت المرتبة الثالثة مشتركة بين حجة واجب الالتزام و أستاذ نقابي بتكرار لكل منهما و بنسبة 9.09 لكل واحدة .

### 3- سر بروز نقابة الكنابيست في قطاع التربية الوطنية مقارنة بالنقابات الأخرى:

الجدول رقم 31 يبين أسباب بروز نقابة الكنابيست في قطاع التربية الوطنية حسب آراء أفراد مجموعة البحث

النسبة	التكرار	أسباب بروز نقابة الكنابيست
34,31%	35	التضامن الكبير بين أعضائها
30,39%	31	حنكة إطاراتها النقابية
14,70%	15	كبر حجم قاعدة المنخرطين فيها
11,76%	12	ظهورها في مرحلة فراغ الساحة العمالية و النقابية من نشاط نقابي قوي
8,82%	9	عقيدتها النقابية الهجومية
100%	102	المجموع

ملاحظة: يرجع ارتفاع مجموع الإجابات إلى 102 بدلا من 61 إلى تعدد إجابات المبحوثين.

يبين لنا الجدول رقم 31 أن هناك اتجاه غالب لرأي المبحوثين يميل إلى إرجاع سبب بروز نقابة الكنابيست في قطاع التربية الوطنية مقارنة بالنقابات الناشطة الأخرى إلى التضامن الكبير بين أعضائها و ظهر ذلك جليا بتكرار قدره 35 إجابة من أصل 102 إجابة معبر بها و بمعدل 34.31%، يليه مباشرة حنكة إطاراتها النقابية ب 31 تكرار من أصل 102 إجابة معبر بها و بمعدل 30.39%، إذ يشكلان هذان السببان لوحدهما 66 إجابة من أصل 102 أي معدل 64.70% من مجموع الإجابات، ثم يأتي السبب الثالث متمثلا في كبر حجم قاعدة المنخرطين فيها ب 15 تكرارا من أصل 102 ما يشكل نسبة 14.70%، ثم السبب الرابع متمثلا في كون الكنابيست ظهرت في مرحلة فراغ الساحة العمالية و النقابية من نشاط

نقابي قوي ي 12 تكرارا و بمعدل 11.76%، و احتلت العقيدة النقابية الهجومية السبب الأخير بتسعة تكرارات من أصل 102 ما شكل نسبة 8.82%.

إن نتائج الجدول رقم 31 جاءت لتعطي لنا صورة نسبيا مغايرة عن ما هو مألوف في دراسات الحركات النقابية، خاصة في عدم احتلال العقيدة النقابية و القاعدة العمالية أو قاعدة المنخرطين المراتب الأولى من بين أسباب قوة النقابة و إنما أفسح المجال هنا للحديث عن إطارات نقابية قوية و تضامن كبير بين أعضاءها ما يفتح المجال للحديث عن إطارات نقابية فعالة و استراتيجيات فعل نقابي خاصة في ظل تراجع فكرة العقيدة النقابية الهجومية إلى أدنى ترتيب في الجدول، كما يفتح لنا المجال للحديث أيضا عن حجم قاعدة المنخرطين الذي حسب آراء المبحوثين ليس سببا في قوتها ما يعني أنهم لا يراهنون عليه، و هنا يكمن شكل من أشكال التوافق بين هذه الحالة و الخصوصية الوطنية في الجزائر في مسألة حجم الانخراط النقابي.

II- نقابة الكنايست و المحيط :

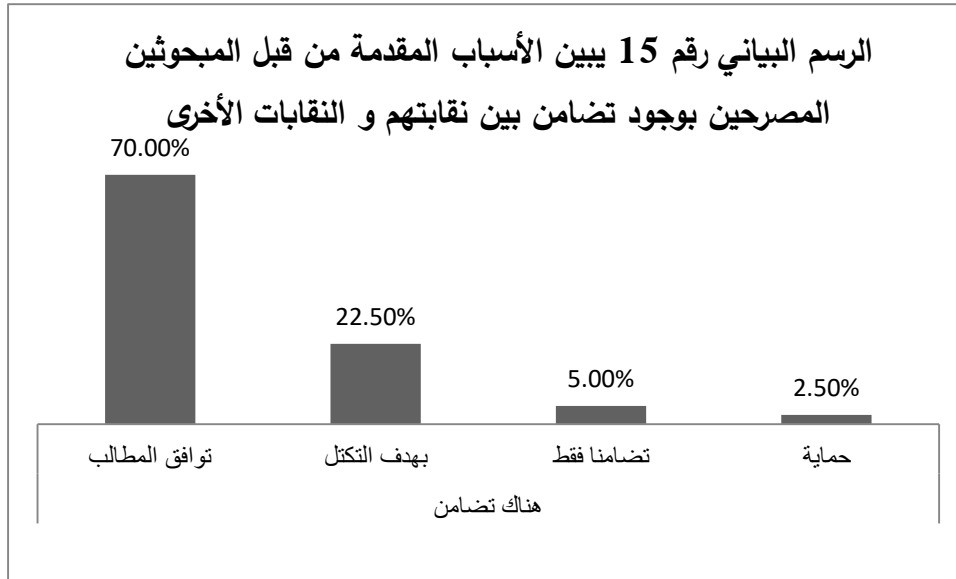
1- نقابة الكنايست و النقابات الأخرى في قطاع التربية الوطنية:

الجدول رقم 32 يبين وجود و غياب التضامن بين نقابة الكنايست و النقابات الأخرى و أسبابه حسب أفراد مجموعة البحث

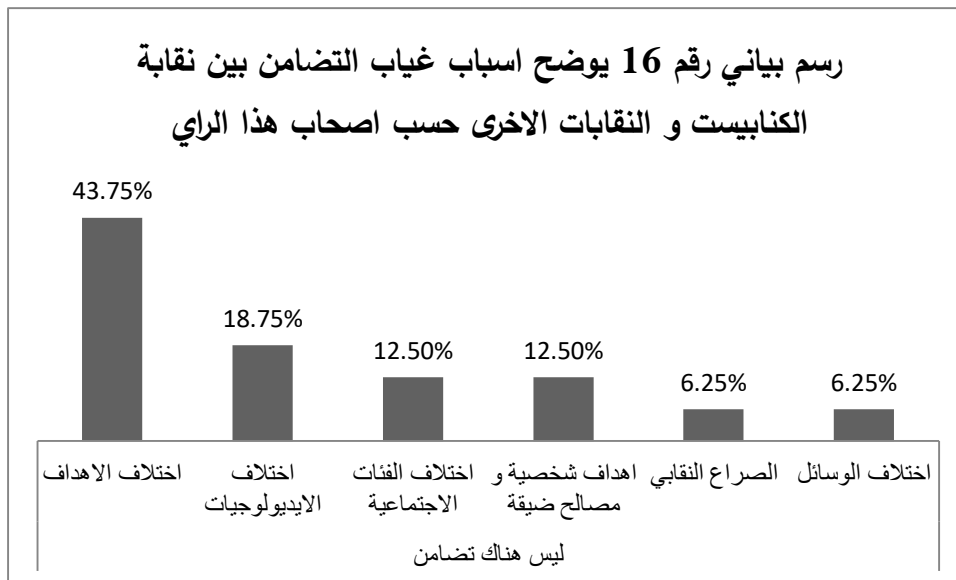
النسبة		التكرار		التضامن بين نقابة الكنايست و النقابات الأخرى و أسبابه	
%68,85		42		هناك تضامن	
40/%100	%70,00	40	28	توافق المطالب	السبب
	%22,50		9	بهدف التكتل	
	%5,00		2	تضامنا فقط	
	%2,50		1	حماية	
%31,14		19		ليس هناك تضامن	
16/%100	%43,75	16	7	اختلاف الأهداف	السبب
	%18,75		3	اختلاف الإيديولوجيات	
	%12,50		2	اختلاف الفئات الاجتماعية	
	%12,50		2	أهداف شخصية و مصالح ضيقة	
	%6,25		1	الصراع النقابي	
	%6,25		1	اختلاف الوسائل	
56/%100		56		المجموع	
%100		61			

ملاحظة: اختلاف مجاميع الإجابات الفرعية عن المجموع الكلي راجع إلى امتناع بعض المبحوثين عن تبرير إجابة السؤال الرئيسي.

يبين لنا الجدول رقم 32 أن هناك اتجاها عاما يميل نحو التصريح بوجود تضامن بين نقابة الكنايست و النقابات الأخرى في نفس القطاع الذي تنشط فيه أو في قطاعات أخرى، و يبرز ذلك من خلال حصول الإجابة بوجود تضامن على 42 تكرارا من أصل 61 إجابة و بنسبة مقدرة ب 68.85% في حين تكررت الإجابات بعدم وجود تضامن بين نقاباتهم و النقابات الأخرى 19 مرة من أصل 61 إجابة مشكلة بذلك نسبة قدرها 31.14% .



و فيما يخص أسباب وجود التضامن بين نقاباتهم و النقابات الأخرى، فقد أرجعه أصحاب الرأي كما هو موضح في الرسم البياني رقم 15، إلى توافق المطالب ب 28 إجابة من أصل 40 فقط بدل 42 لان هناك منهم من امتنع عن تبرير إجابته الأولى مشكلة بذلك نسبة قدرها 70.00%، يليه المبرر الثاني متمثلا في هدف التكتل بتسعة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 22.50%، ثم في المرتبة الثالثة مبرر تضامنا فقط بتكرارين و بنسبة 5.00%، و في الأخير مبرر حماية بتكرار واحد مشكلا نسبة 2.50%.



أما عن أسباب غياب التضامن بين نقابة الكنابيست و النقابات الأخرى في قطاع التربية الوطنية و القطاعات الأخرى و كما هو موضح في الرسم البياني رقم 16، فقد صرح أصحاب هذا الرأي من أفراد مجموعة البحث بان هناك اختلافا في الأهداف بين نقاباتهم و النقابات الأخرى و ظهر ذلك بتكرار قدره

## التجربة النقابية لأستاذ التربية الوطنية في نقابة الكنابيست

سبعة من بين 16 إجابة معبر عنها من أصل 19 مبحوثا قالوا بعدم وجود تضامن مشكلا بذلك نسبة قدرها 43.75% ، يليه السبب الثاني متمثلا في اختلاف الإيديولوجيات ب ثلاث تكرارات و بنسبة مقدرة ب 18.75%، يليه اختلاف الفئات الاجتماعية و أيضا بسبب الأهداف الشخصية و المصالح الضيقة بتكرارين لكل سبب و بنسبة مقدرة ب 12.50% لكل منهما، ثم نجد الصراع النقابي حاضرا و أيضا اختلاف الوسائل بتكرار واحد لكل منهما من أصل 16 إجابة و بنسبة مقدرة ب 6.25% لكل منهما.

و تجدر الإشارة هنا إلى كون التضامن بين نقابة الكنابيست و النقابات الأخرى في نفس القطاع أو في قطاعات أخرى مرتبط إلى حد كبير بتوافق المطالب المطروحة أولا و بهدف التكتل لتقوية طرفهم كنقابة مطلبية، كما أن اختلاف الأهداف التي يمكن أن تكون هي نفسها المطالب تحول دون وجود تضامن بين نقابة الكنابيست و النقابات الأخرى، ما يعطي صورة براغماتية عن أداء هذه النقابة، و ما يزيد من احتمالية تأكيد هذا الاستقراء هو احتلال متغيرات هامة في دراسة الحركات النقابية في آخر ترتيب الأسباب كعدم الإشارة مثلا إلى فكرة العقيدة النقابية و الايديولوجيا كسبب من أسباب التضامن و ظهوره كسبب من أسباب عدم التضامن.

## 2- نقابة الكنابيست و الوصاية:

الجدول رقم 33 يبين علاقة نقابة الكنابيست بوزارة التربية حسب أفراد مجموعة البحث

العلاقة	التكرار	النسبة
سيئة	34	55,73%
حسنة	26	42,62%
جيدة	1	1,63%
المجموع	61	100%

يتبين من خلال الجدول رقم 33، أن هناك ميلا من قبل أفراد مجموعة البحث لوصف العلاقة بين نقابة الكنابيست و وزارة التربية الوطنية بالعلاقة السيئة و يبرز ذلك من خلال عدد تكرارات هذه الصفة الواضحة

في الخانة الأولى المقدر ب 34 إجابة أي بنسبة مقدر ب 55.73%، تليها في ترتيب الجدول الدرجة الثانية المسماة حسنة بتكرار قدره 26 إجابة و بنسبة 42.62%، و في آخر ترتيب الجدول نجد وصف للعلاقة بالجيدة بتكرار واحد و بنسبة مقدر ب 1.63%.

إن نتائج هذا الجدول تشير إلى تأرجح العلاقة بين نقابة الكنايبست و وزارة التربية الوطنية كهيأة وصية على قطاع التربية الوطنية بين علاقة سيئة في الغالب و علاقة حسنة أحيانا أخرى مع ندرة وصف العلاقة بالحيدة، خاصة بعد الإجراء الذي قامت به وزارة العمل عبر تصريح وزيرها بتاريخ 28 افريل 2018 و كتطبيق لإجراء سابق كان قد أعطى مهلة قدرت بغير الكافية بالنسبة للمنظمات النقابية العمالية أو الخاصة بأرباب العمل البالغ عددهم حوالي 109 نقابة إجمالاً، من أجل تحيين ملفات و قاعدة بيانات المنخرطين فيها و إبلاغ الهيئات المستخدمة و السلطة الإدارية المختصة بذلك من أجل إثبات تمثيليتها تطبيقاً للمادة 10 من القانون 90-14، و طبقاً لأحكام المواد من 34 إلى 37 مكرر من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

### **3- نقابة الكنايبست - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، رهان التمثيل النقابي:**

قبل بداية عرض نتائج الجدول رقم 34 الخاص بتقييم القرارات الأخيرة لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي من قبل أفراد مجموعة البحث، و جب تقديم عرض موجز عن هذه القرارات، فبتاريخ 28 افريل 2018 أفرجت وزارة العمل على لسان وزيرها آنذاك (مراد زمالي)، عن طريق وسائل الإعلام قائمة بمجموعة النقابات التي تمتلك صفة التمثيل، و لها الحق في النشاط و المشاركة في الاجتماعات و المفاوضات التي يقيمها الشركاء الاجتماعيون، حيث أحصت تلك اللائحة 17 نقابة مصنفة تمثيلية من أصل 66 نقابة عمالية ناشطة و مسجلة لدى مصالح الوزارة، غابت عنها أسماء كل النقابات الناشطة في قطاع التربية الوطنية، خاصة منها المسماة بالنقابات المستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث سبق هذا الإجراء دعوة موجهة من طرف الوزارة إلى النقابات، من أجل تحيين ملفات و تعداد منخرطهم، عبر تحميل تطبيق من الموقع الإلكتروني للوزارة، مع تحديد أجال 31 مارس للانتهاء من العملية، و قدرت هذه الأخيرة من قبل النقابات العمالية بأنها غير كافية لإحصاء كل المناضلين و المنخرطين، خاصة بالنسبة لقطاعات ذات

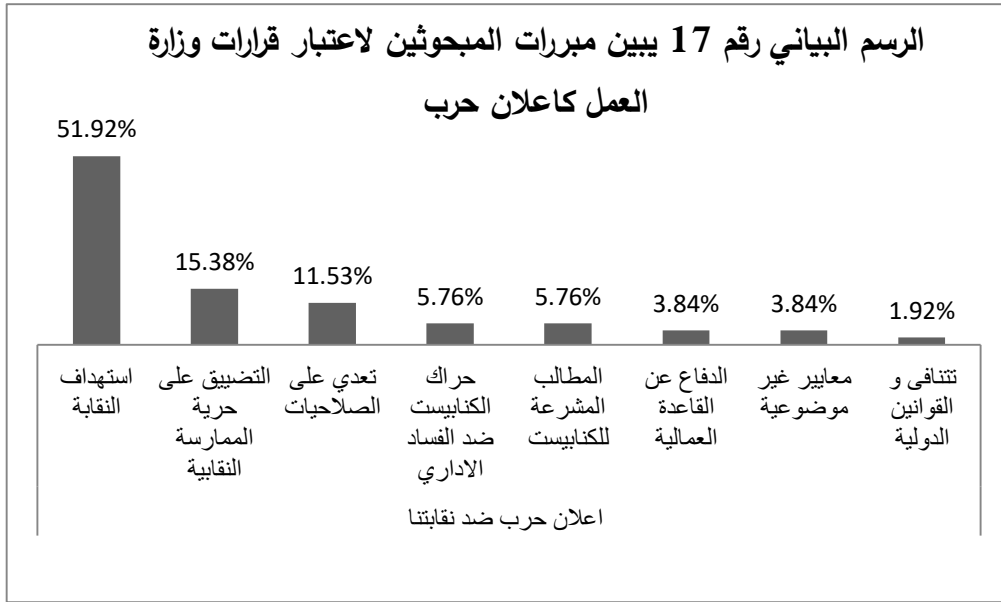


تشغيل واسع، مثل قطاع التربية الوطنية أو الصحة العمومية،... الخ، مع ضرورة الإشارة أيضا إلى صدور مسودة لقانون عمل جديد كان قيد الدراسة في نفس تلك الفترة، و لم يرى النور إلى حد كتابة هذه الأسطر.

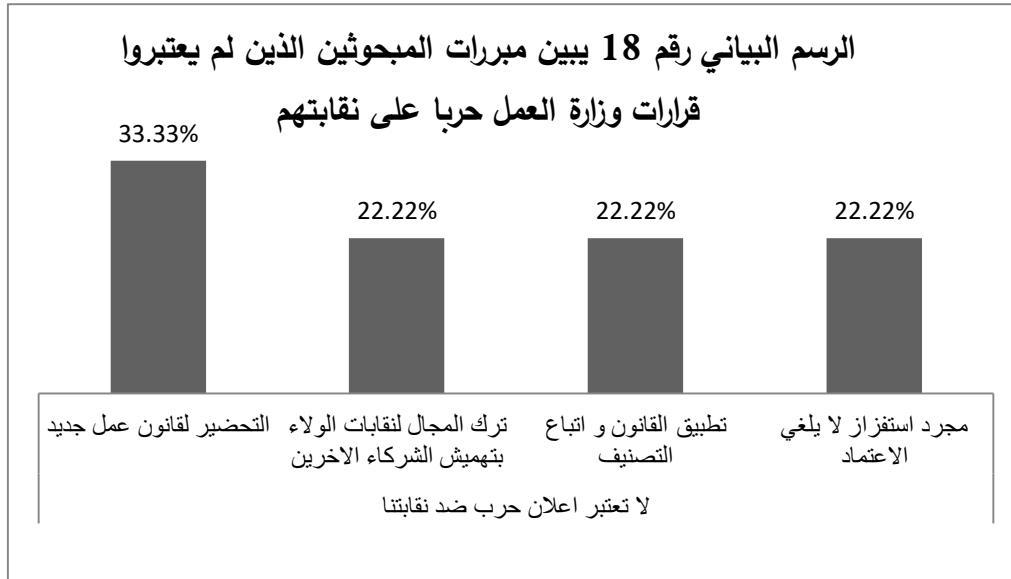
**الجدول رقم 34 يبين رأي المبحوثين كون قرارات وزارة العمل بإسقاط صفة التمثيل عن نقاباتهم و النقابات المستقلة الأخرى هو إعلان حرب و الأسباب منها**

النسبة		التكرار		القرارات الأخيرة لوزارة العمل		
<b>%85,24</b>		<b>52</b>		<b>هي إعلان حرب ضد نقابتكم</b>		
52/%100	<b>%51,92</b>	52	<b>27</b>	استهداف النقابة		السبب
	%15,38		8	التضييق على حرية الممارسة النقابية		
	%11,53		6	تعدي على الصلاحيات		
	5%,76		3	حراك الكنابيست ضد الفساد الإداري		
	%5,76		3	المطالب المشروعة للكنابيست		
	%3,84		2	الدفاع عن القاعدة العمالية		
	%3,84		2	معايير غير موضوعية		
	%1,92		1	تتنافى و القوانين الدولية		
<b>%14,75</b>		<b>9</b>		<b>لا تعتبر إعلان حرب ضد نقابتنا</b>		
9/%100	<b>%33,33</b>	9	<b>3</b>	التحضير لقانون عمل جديد		السبب
	%22,22		2	ترك المجال لنقابات الولاء بتهميش الشركاء الآخرين		
	%22,22		2	تطبيق القانون و إتباع التصنيف		
	%22,22		2	مجرد استفزاز لا يلغي الاعتماد		
<b>%100</b>		<b>61</b>		<b>المجموع</b>		

يتبين من خلال الجدول رقم 34، أن هناك اتجاها عاما لاعتبار القرارات الصادرة عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي بتاريخ 24 و 28 افريل 2018 المتعلقة بتحيين النقابات لبياناتها و إدراج حجم منخرطها ضمن ملف التحيين إعلان حرب على نقابة الكنابيست و منه على النقابات المستقلة الأخرى، حيث عبر 52 مبحوثا من أصل 61 فردا من أفراد مجموعة البحث بذلك بمعدل يقدر ب 85.24%، في حين ان البقية المتمثلة في تسعة مبحوثين و بمعدل 14.75% صرحوا بان تلك الإجراءات لا تعتبر إعلان حرب ضدهم و ضد نقاباتهم.



أما عن الأسباب المقدمة من قبل المبحوثين الذي صرحوا بان القرارات الأخيرة لوزارة العمل هي إعلان حرب على نقابتهم فقد تنوعت كثيرا، و لخصت كما هو مبين في الجدول رقم 34 و موضح في الرسم البياني رقم 17، حيث نلاحظ أن 27 مبحثا من أصل 52 اعتبروا تلك القرارات استهدافا لنقابتهم بمعدل 51.92%، إذ يعد الاتجاه الغالب، يليه في المرتبة الثانية التضييق على حرية الممارسة النقابية بثمانية تكرارات مشكلة معدلا مقدرا ب 15.83%، ثم في المرتبة الثالثة عبارة تعدي على الصلاحيات بستة تكرارات و بمعدل 11.53%، و يليه عبارتي حراك الكنايبست ضد الفساد الإداري و أيضا المطالب المشروعة للكنايبست بثلاثة تكرارات و بمعدل 5.76% لكل منهما، بعدها مبرر الدفاع عن القاعدة العمالية و معايير غير الموضوعية المعتمدة بتكرارين و بمعدل 3.84% لكل منهما أيضا و في الأخير جاءت عبارة تتنافى و القوانين الدولية بتكرار واحد و بمعدل قدره 1.92% .



و فيما يخص المبحوثين الذين عبروا بان القرارات الأخيرة لوزارة العمل لا تعتبر إعلان حرب ضد نقاباتهم، و إنما لأسباب أخرى متنوعة كما هي موضحة في الرسم البياني رقم 18، حيث برروا موقفهم بان الوزارة بصدد التحضير لقانون عمل جديد في المرتبة الأولى بثلاثة تكرارات من أصل تسعة مشكلة نسبة 33.33%، تلتها باقي العبارات بتكرارين في كل منها و بنسبة 22.22% لكل عبارة، ممثلة في ترك المجال لنقابات الولاء بتهميش الشركاء الآخرين، تطبيق القانون و إتباع التصنيف و في آخر عبارة كانت مجرد استغزاز لا يلغي الاعتماد.

و مما سبق يتضح لنا التشنج الذي بلغته العلاقة بين وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و نقابة الكنايبست كشريك اجتماعي مهم في قطاع التربية الوطنية، كيف لا و هو من بين أقوى النقابات الناشطة على الساحة النقابية في الجزائر و مسيطرا على الساحة النقابية في قطاع التربية الوطنية، كما نشير هنا إلى هذه النقابة لا تزال ناشطة و معتمدة لدى مصالح الوزارة، و تشارك في الاجتماعات مع وصاية قطاع التربية، و أيضا نشير إلى توقف الحديث عن مشروع قانون العمل الجديد خاصة مع ما عرفته الجزائر من أحداث بعد 22 فيفري 2019، و التوقف المؤقت لمسار التعديلات و مشاريع القوانين التي كانت مطروحة في تلك الفترة.

## خلاصة الفصل:

ظهر من خلال النتائج المذكورة سالفا أن هناك ميلا لتقييم أداء نقابة الكنايبست من طرف أفراد مجموعة البحث بتقدير جيد، و ذلك بنسبة تفوق نصف عدد أفراد مجموعة البحث، يليها مباشرة في المرتبة الثانية تقدير حسن، بتكرار قدره يعادل ما بقي من مجموع أفراد مجموعة البحث.

إذ تبرز النتائج الرضا النسبي الذي يشعر به أفراد مجموعة البحث اتجاه نقابتهم من جهة و من جهة أخرى شكل من أشكال الولاء الذي يتمتعون به اتجاه صورة و سمعة نقابتهم إلى درجة أن تقدير متوسط لم يحصل على أي تصويت مقابل تقدير جيد و حسن.

أما عن وعي المبحوثين بمكانتهم النقابية، فإن أغلبية المبحوثين صرحوا بان لديهم وعي بمكانتهم النقابية، و مصنفين أنفسهم كإطارات نقابية بنسبة تفوق الأربعة أخماس في مقابل أن خمس المبحوثين لا يعتبرون أنفسهم إطارات نقابية رغم كونهم أعضاء في المجلس الوطني للنقابة ما يعني أنهم بقوة القانون الداخلي لنقابة الكنايبست هم إطارات نقابية، نظرا لنضالهم و عضويتهم في المكاتب و المجالس المحلية و الولائية ثم الوطنية.

أما عن المبررات المقدمة من طرف الذين يعتبرون أنفسهم إطارات نقابية، فجاءت مختلفة و متنوعة، فجاء في المرتبة الأولى مبرر العضوية في مجالس النقابة و مكاتبها ولأئيا و وطنيا، و يليه مباشرة في المرتبة الثانية مبرر العمل في الميدان و المشاركة بفعالية، ثم في المرتبة الثالثة مبرر كونهم من المؤسسين لنقابة الكنايبست، ثم مبرر الدفاع عن مبادئ النقابة و نشر الثقافة النقابية، و في الأخير جاء مبرر التمثيل، التاطير و خدمة الأستاذ .

في حين تحجج من نفي صفة الإطار النقابي عن مكانته في نقابة الكنايبست، بأربع حجج، احتلت منها حجة نقص الخبرة المرتبة الأولى، ثم في المرتبة الثانية حجة لست مميزة عن باقي المنخرطين في إشارة من المبحوثين بالمساواة بينهم و بين باقي منخرطي و مناضلي نقابة الكنايبست، ثم جاءت المرتبة الثالثة مشتركة بين حجة واجب الالتزام و حجة الأستاذ النقابي.

و عن سبب بروز نقابة الكنايبست في قطاع التربية الوطنية مقارنة بالنقابات الناشطة الأخرى، فأن هناك اتجاها غالبا على آراء المبحوثين إلى اعتبار التضامن الكبير بين أعضائها من الأسباب الرئيسية بنسبة مقدره بثلاث أفراد مجموعة البحث، و يليه مباشرة حنكة إطاراتها النقابية بثلاث آخر، ليشكل هذين السببين

لوحدهما ثلثي الإجابات المحصلة، ثم يأتي السبب الثالث متمثلاً في كبر حجم قاعدة المنخرطين فيها، ثم السبب الرابع الذي يتمثل في فترة ظهور الكنايبست التي وصفت بفترة فراغ الساحة العمالية و النقابية من النشاط النقابي القوي، و احتلت العقيدة النقابية الهجومية السبب الأخير.

فجاءت هذه النتائج لتعطي لنا صورة مغايرة نسبياً عن ما هو مألوف في دراسات الحركات النقابية، خاصة في عدم احتلال العقيدة النقابية و القاعدة العمالية أو قاعدة المنخرطين المراتب الأولى من بين أسباب قوة النقابة، و إنما فسح المجال هنا للحديث عن إطارات نقابية قوية، و عن تضامن كبير بين أعضاءها، ما يفتح المجال للحديث عن إطارات نقابية و استراتيجيات فعل نقابي فعالة، خاصة في ظل تراجع فكرة العقيدة النقابية الهجومية إلى أدنى سلم الترتيب، كما تشير إلى سقوط فرضية حجم قاعدة المنخرطين و الفعالية النقابية، فحسب آراء المبحوثين فإن حجم قاعدة المنخرطين ليس سبباً في قوتها، بمعنى أنهم لا يراهنون عليه، و هنا يتجلى التوافق بين هذه الحالة و الخصوصية الوطنية الجزائرية في مسألة حجم الانخراط النقابي.

كما أوردت النتائج وجود اتجاه عام، يميل نحو التصريح بوجود تضامن بين نقابة الكنايبست و النقابات الأخرى في نفس القطاع الذي تنشط فيه أو في القطاعات الأخرى بمقدار ثلثي الإجابات المحصلة، في حين حصلت الإجابات بعدم وجود تضامن بين نقاباتهم و النقابات الأخرى على الثلث المتبقي من الإجابات المحصلة.

و فيما يخص أسباب وجود التضامن بين نقاباتهم و النقابات الأخرى، فقد أرجعه أصحاب الرأي بنسبة غالبية إلى توافق المطالب، ثم في المرتبة الثانية نجد هدف التكتل، ثم في المرتبة الثالثة مبرر التضامن، و في الأخير مبرر الحماية.

في حين برر أصحاب الرأي الثاني، غياب التضامن بين نقاباتهم و النقابات الأخرى، بأن هناك اختلافاً في الأهداف بين نقاباتهم و النقابات الأخرى في المقام الأول، يليه المبرر الثاني متمثلاً في اختلاف الإيديولوجيات، ثم اختلاف الفئات الاجتماعية و طغيان الأهداف الشخصية و المصالح الضيقة في المرتبة الثالثة، و عادت المرتبة الرابعة لكل من الصراع النقابي و اختلاف الوسائل.

و تجدر الإشارة هنا إلى كون التضامن بين نقابة الكنايبست و النقابات الأخرى في نفس القطاع أو في قطاعات أخرى، مرتبط إلى حد كبير بتوافق المطالب المطروحة أولاً، و بهدف التكتل لتقوية طرفهم كنقابة

مطلبية، كما أن اختلاف الأهداف يحول دون وجود تضامن بين نقابة الكنايبست و النقابات الأخرى، ما يعطي صورة براغماتية عن أداء هذه النقابة، و ما يزيد من احتمالية تأكيد هذا الاستقراء هو احتلال متغيرات هامة في دراسة الحركات النقابية في آخر ترتيب الأسباب، كعدم الإشارة مثلا إلى فكرة العقيدة النقابية و الايدولوجيا كسبب من أسباب التضامن و ظهوره كسبب من أسباب عدم التضامن.

و عن العلاقة بين نقابة الكنايبست و وزارة التربية الوطنية، فان هناك ميلا لوصف العلاقة من قبل أفراد مجموعة البحث بالعلاقة السيئة، بنسبة تتجاوز نصف عدد المبحوثين، يليها في المرتبة الثانية وصف العلاقة بأنها حسنة بنسبة تتجاوز الثلث، ثم في المرتبة الثالثة و الأخيرة نجد وصفا للعلاقة بأنها جيدة بنسبة ضعيفة جدا.

فالعلاقة بين نقابة الكنايبست و وزارة التربية الوطنية، تميل إلى التآرجح بين علاقة سيئة في الغالب و علاقة حسنة أحيانا أخرى، مع ندرة في وصف العلاقة بالجيدة، خاصة بعد الإجراء الذي قامت به وزارة العمل بتاريخ 28 افريل 2018، و كتطبيق لإجراء سابق كانت قد أعطت مهلة قدرت بغير الكافية بالنسبة للمنظمات النقابية العمالية أو الخاصة بأرباب العمل، البالغ عددهم حوالي 109 نقابة إجمالا، من اجل تحيين ملفات و قاعدة بيانات المنخرطين فيها، و إبلاغ الهيئات المستخدمة و السلطة الإدارية المختصة بذلك من اجل إثبات تمثيليتها، تطبيقا لأحكام المادة 10 من القانون 90-14، و طبقا لأحكام المواد من 34 إلى 37 مكرر من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

كما أن هناك اتجاها غالبا لاعتبار القرارات الصادرة عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي بتاريخ 24 و 28 افريل 2018، المتعلقة بتحيين النقابات لبياناتها و إدراج حجم منخرطيهما ضمن ملف التحيين، إعلان حرب على نقابة الكنايبست و منه على النقابات المستقلة الأخرى، في حين صرح بعض المبحوثين بان تلك الإجراءات لا تعتبر إعلان حرب ضدهم أو ضد نقابتهم.

و عن الأسباب المقدمة من قبل المبحوثين الذي صرحوا بان القرارات الأخيرة المتخذة من قبل وزارة العمل، هي إعلان حرب على نقابتهم، نجد أن الاتجاه العام للإجابة يصب في خانة أن تلك القرارات هي استهداف لنقابتهم، بنسبة مقدرة بنصف عدد المجيبين من أصحاب هذا الرأي، يليه في المرتبة الثانية التصييق على حرية الممارسة النقابية، ثم في المرتبة الثالثة عبارة تعدي على الصلاحيات، و يليه عبارتي

حرك الكنابيست ضد الفساد الإداري و أيضا المطالب المشروعة للكنابيست، و نجد بعدها مبرر الدفاع عن القاعدة العمالية و المعايير غير الموضوعية المعتمدة، و في الأخير نجد عبارة تتنافى و القوانين الدولية.

و فيما يخص المبحوثين الذين عبروا بان القرارات الأخيرة المتخذة من قبل وزارة العمل، لا تعتبر إعلان حرب ضد نقابتهم، و إنما اتخذت لأسباب أخرى متنوعة، مبررين موقفهم بان الوزارة بصدد التحضير لقانون عمل جديد في المرتبة الأولى بنسبة ثلث المبحوثين من أصحاب هذا الرأي، تليها باقي العبارات مشتركة في نفس الترتيب و القيمة، ممثلة في ترك المجال لنقابات الولاة، تطبيق القانون و إتباع التصنيف، و في آخر عبارة كانت مجرد استفزاز لا يلغي الاعتماد.

و مما سبق يتضح لنا التشنج الذي بلغته العلاقة بين وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و نقابة الكنابيست كشريك اجتماعي مهم في قطاع التربية الوطنية، كيف لا و هو من بين أقوى النقابات الناشطة على الساحة النقابية في الجزائر.

كما تجدر الإشارة هنا، إلى أن هذه النقابة لا تزال ناشطة و معتمدة لدى مصالح الوزارة، و تشارك في الاجتماعات مع وصاية قطاع التربية، و أيضا نشير إلى توقف الحديث عن مشروع قانون العمل الجديد، خاصة مع ما عرفته الجزائر من أحداث بعد 22 فيفري 2019، و التوقف المؤقت لمسار التعديلات و مشاريع القوانين التي كانت مطروحة في تلك الفترة.

# الباب الخامس

المفاوضات و الإضراب عند الأستاذ النقابي بالكتابيست



# الفصل الأول

سوسيولوجية الإضراب عند الأستاذ المنخرط بالمجلس الوطني لنقابة الكنايبست

I- الإضراب كممارسة نقابية

II- الإضراب و المطالب

III- الإضراب و الحجم البشري

IV- سيورة الإضراب في ظل الشائعات و الضغوطات الممارسة

1- الإضراب كممارسة نقابية :

1- مكانة الإضراب ضمن الممارسات النقابية لنقابة الكنايبست:

الجدول رقم 35 يبين توزيع آراء أفراد مجموعة البحث حول الإضراب كممارسة نقابية

النسبة	التكرار	الإضراب
49,45%	45	حق دستوري
32,96%	30	الحل الأمثل للحصول على المطالب
17,58%	16	وسيلة تعبير عن عدم الرضا
0,00%	00	استعراض قوة
100%	91	المجموع

ملاحظة: يرجع ارتفاع مجموع التكرارات إلى تعدد إجابات المبحوثين لأكثر من إجابة واحدة.

يبين الجدول رقم 35 المكانة التي يحتلها الإضراب كممارسة نقابية حيث تعددت و انقسمت إجابات المبحوثين البالغة في مجملها 91 إجابة من أصل 61 مبحوثا بين كون الإضراب حق دستوري ب 45 تكرارا من أصل 91 إجابة مشكلة بذلك نسبة مقدرة ب 49.45%، و أن الإضراب هو الحل الأمثل للحصول على المطالب ب 30 تكرارا من أصل 91 إجابة مشكلة نسبة قدرها 32.96%، و كذا اعتبار الإضراب وسيلة تعبير عن عدم الرضا ب 16 تكرارا مشكلة نسبة قدرها 17.58%، في حين أن عبارة الإضراب هو استعراض للقوة لم تحصل على أي إجابة أو موافقة من قبل المبحوثين.

و في هذا الجدول تتوضح نسبيا تصورات أفراد مجموعة الدراسة بخصوص الإضراب، فهو ليس فقط ممارسة مشروعة و إنما حق دستوري يمارس و لا يقبل التنازل عنه و يعزز أكثر هذا التصور الإيجابية الثانية في ترتيب الجدول كون الإضراب هو الحل الأمثل للحصول على المطالب، و عليه نلاحظ القيمة الكبيرة التي يوليها المبحوثون للإضراب كحق، و كممارسة مثلى لعرض مطالبهم، أو للضغط من اجل الحصول على مطالبهم، و لا يعد ممارسة لاستعراض القوة فقط، و إنما هو ممارسة تخلق فضاء لممارسة القوة و هذا أيضا يعزز فكرة الخاصية البراغماتية التي تتمتع بها نقابة الكنايبست في التعامل مع مطالب أعضائها.

## 2- الممارسات التعبيرية و المطالبة الأخرى ما عدى الإضراب:

الجدول رقم 36 يبين توزيع آراء المبحوثين حول أشكال الممارسات التعبيرية و المطالبة التي يقومون بها ما عدى الإضراب

النسبة	التكرار	الممارسة التعبيرية و المطالبة
48,76%	59	الوقفات و الأيام الاحتجاجية
29,75%	36	المراسلات مع الهيئات الوصية
12,39%	15	الوساطة
9,09%	11	التحكيم
100%	121	المجموع

ملاحظة: يرجع ارتفاع مجموع التكرارات إلى تعدد إجابات المبحوثين لأكثر من إجابة واحدة

بالإضافة إلى ما تم ذكره حول تفضيل نقابة الكنايبست للإضراب كممارسة مطلوبة، يبين لنا الجدول رقم 36 ممارسات أخرى مصاحبة للإضراب كممارسة أساسية، فورد في الجدول أربعة ممارسات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكرارها عند المبحوثين و بالتالي حسب أهميتها، فجاء في المرتبة الأولى الوقفات و الأيام الاحتجاجية بتكرار قدره 59 إجابة من أصل 121 و هو العدد الإجمالي للإجابات المعبر بها نظراً لطبيعة السؤال الذي يسمح بتعدد الإجابات للمبحوث الواحد، مشكلاً نسبة قدرها 48.76 %، أما في المرتبة الثانية فكانت من نصيب المراسلات مع الهيئات الوصية ب 36 تكراراً و بنسبة مقدرة ب 29.75 %، تليها المرتبة الثالثة التي نجد فيها الوساطة بتكرار قدره 15 و بنسبة 12.39 %، و نجد في المرتبة الرابعة و الأخيرة التحكيم كممارسة تلجا إليها النقابة ب 11 تكراراً و بنسبة مقدرة ب 9.09 %.

و يؤكد لنا الجدول فرضية المواجهة المباشرة كاستراتيجية متخذة من قبل أعضاء نقابة الكنايبست للتعبير عن مطالبهم و للحصول عليها ما يؤكد الصفة البراغماتية المذكورة أنفاً.

### 3- شكل الإضراب المفضل:

الجدول رقم 37 يبين شكل الإضراب المفضل عند نقابة الكنابيست حسب أفراد مجموعة البحث

النسبة	التكرار	شكل الإضراب المفضل
54,09%	33	طويل المدة (أكثر من أسبوع)
27,86%	17	متوسط المدة (من يومين إلى أسبوع)
18,03%	11	قصير المدة ( من يوم إلى يومين )
100%	61	المجموع

يظهر جليا من خلال الجدول رقم 37 أن هناك اتجاها لتفضيل الإضرابات الطويلة المدة من طرف نقابة الكنابيست حسب إجابات أفراد مجموعة البحث، حيث حاز الإضراب طويل المدة على 33 تكرارا من أصل 61 إجابة مشكلا نسبة قدرها 54.09%، و يليه المرتبة الثانية الإضراب متوسط المدة ب 17 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 27.86%، و في الأخير الإضراب قصير المدة ب 11 تكرارا مشكلا نسبة 18.03%.

و من خلال إجابات المبحوثين الواردة في الجدول، يظهر الميل إلى الاداتية و الإصرار على تحقيق المطالب من خلال احتلال الإضراب طويل المدة المرتبة الأولى من حيث الأفضلية مقارنة بالأشكال الأخرى للإضرابات و يليه مباشرة الإضراب القصير كممارسة وسيطة تظهر أحيانا فقط حسب الظروف، ليتأخر الإضراب قصير المدة عن باقي الأشكال و بتكرارية ضعيفة تبين نسبيا هامشيته ضمن الإستراتيجية المطلوبة لنقابة الكنابيست.

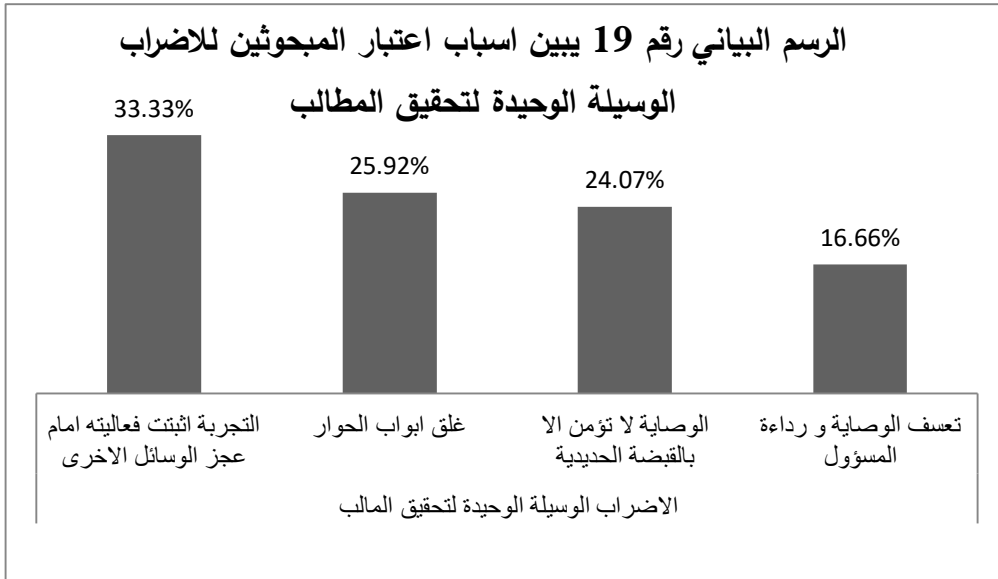
## II - الإضراب و المطالب :

### 1- قدرة الإضراب على تحقيق المطالب:

الجدول رقم 38 يبين آراء المبحوثين أن كان الإضراب هو الحل الوحيد لتحقيق المطالب و السبب في حالة الإجابة بنعم

النسبة		التكرار		قدرة الإضراب على تحقيق المطالب	
%88,52		54		الإضراب الوسيلة الوحيدة لتحقيق المطالب	
54/%100	%33,33	54	18	التجربة أثبتت فعاليته أمام عجز الوسائل الأخرى	السبب
	%25,92		14	غلق أبواب الحوار من قبل الوصاية	
	%24,07		13	الوصاية لا تؤمن إلا بالقبضة الحديدية	
	%16,66		9	تعسف الوصاية و رداءة المسؤول	
%11,47		7		الإضراب ليس الوسيلة الوحيدة لتحقيق المطالب	
%100		61		المجموع	

يبين لنا الجدول رقم 38 الأهمية الكبيرة للإضراب كممارسة مطلبية و كفعل نقابي و عمالي، حيث عبر 54 مبحوثا من أصل 61 بان الإضراب هو الوسيلة الوحيدة لتحقيق المطالب المرفوعة من طرفهم إلى الوصاية مشكلين بذلك نسبة قدرها 88.52% من إجمالي المبحوثين، في حين عبر البقية المقدرين بسبعة مبحوثين بنسبة مقدرة ب 11.47% بان الإضراب ليس الوسيلة الوحيدة.



أما عن الأسباب التي جعلت من الإضراب الوسيلة الوحيدة لتحقيق المطالب، فقد عبر المبحوثون بان التجربة أثبتت فعاليته أمام عجز الوسائل الأخرى في تحقيق المطالب أو حل المشاكل العالقة بتكرار قدره 18 إجابة من أصل 54 مبحوث و بنسبة مقدرة ب 33.33%، ليه السبب الثاني المتمثل في غلق أبواب الحوار من قبل الوصاية ب 14 تكرر من أصل 54 مشكلا نسبة قدرها 52.92%، ثم في المرتبة الثالثة كون أن الوصاية لا تؤمن إلا بالقبضة الحديدية ب 13 تكرر من أصل 54 و بنسبة مقدرة ب 24.07%، و في آخر الترتيب نجد تعسف الوصاية و رداءة المسؤول ب تسعة إجابات من أصل 54 و بنسبة مقدرة ب 16.66%، كما هو موضح في الرسم البياني رقم 19.

نضيف إلى ما سبق هنا، أن اعتبار الإضراب هو الوسيلة الوحيدة لتحقيق المطالب راجع إلى التجربة المكتسبة عبر الممارسة حسب تصريحات المبحوثين حيث اثبت قدرته في تحقيق المطالب و فتح أبواب الحوار قصرا نتيجة مواجهة مع الوزارة الوصية التي لا تؤمن إلا بالقبضة الحديدية حسبهم، و أيضا لمواجهة تعسف الوصاية و فساد المسؤول، حيث تظهر نقابة الكنايبست من خلال إجابة المبحوثين الذين يشكلون جزءا كبيرا من مجلسها الوطني كقوة فاعلة في قطاع التربية الوطنية و كقوة موازية تواجه القوة الرسمية كلما تحتم الأمر أو سنحت الفرصة.

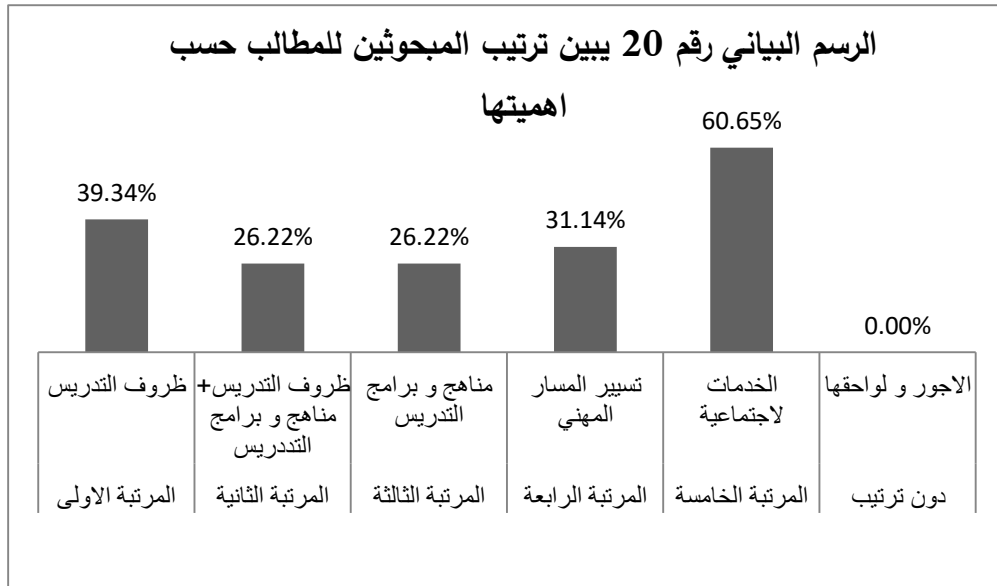
2- أهم المطالب في إضرابات نقابة الكنايبست:

الجدول رقم 39 يبين ترتيب مطالب الكنايبست في الإضرابات حسب آراء المبحوثين

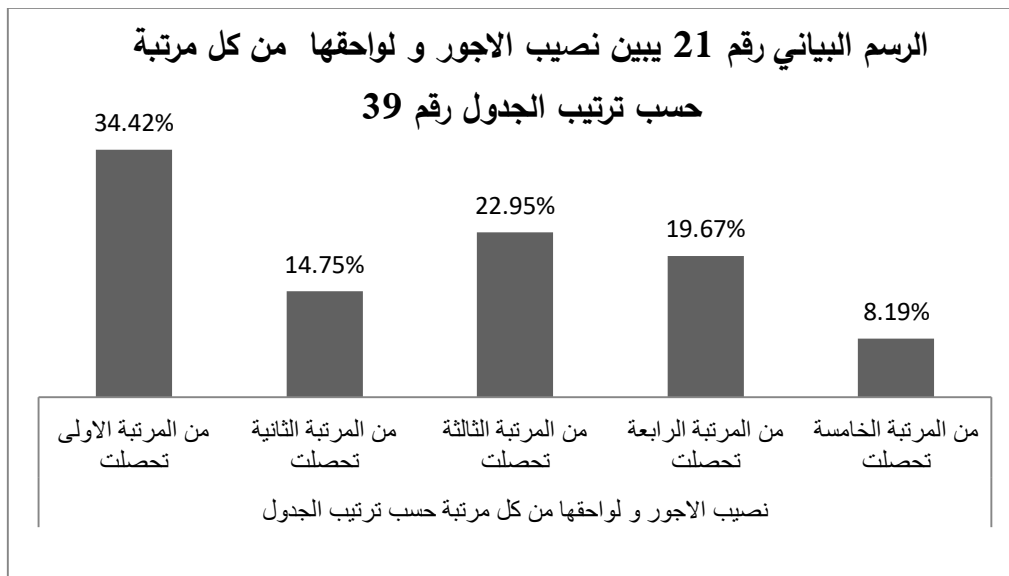
الأجور و نواحقها	الخدمات الاجتماعية		تسيير المسار المهني		مناهج و برامج التدريس		ظروف التدريس		التكرار المرتبة	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%34,42	21	%3,27	2	%14,75	9	%18,03	11	%39,34	24	1
%14,75	9	%8,19	5	%18,03	11	%26,22	16	%26,22	16	2
%22,95	14	%13,11	8	%18,03	11	%26,22	16	%16,39	10	3
%19,67	12	%14,75	9	%31,14	19	%18,03	11	%14,75	9	4
%8,19	5	%60,65	37	%18,03	11	%11,47	7	%3,27	2	5
%100	61	%100	61	%100	61	%100	61	%100	61	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 39 الخاص بترتيب مطالب نقابة الكنايبست في الإضرابات التي تقوم بها أن المطلب الخاص بظروف التدريس ( ظروف العمل) يحتل المرتبة الأولى حيث تكرر هذا المطلب 24 مرة من أصل 61 إجابة مشكلا نسبة قدرها 39.34%، أما المرتبة الثانية فجاءت مشتركة بين ظروف التدريس و مناهج و برامج التدريس بتكرار قدره 16 مرة لكل منهما و بنسبة مقدرة ب 26.22% لكل منهما، ثم تكرر في المرتبة الثالثة مطلب مناهج و برامج التدريس للمرة الثانية على التوالي ب 16 تكرارا مشكلا نسبة قدرها 26.22%، ثم نجد في المرتبة الرابعة تسيير المسار المهني ب 19 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 31.14%، و يليه في المرتبة الخامسة و الأخيرة مطلب الخدمات الاجتماعية الذي حصل على أكثر من نصف المبحوثين، حيث قدر عدد الذين رتبوه في المرتبة الخامسة 37 مبحوثا من أصل 61 مشكلا بذلك

نسبة 60.65%، لبقى مطلب الأجور و لواحقها مشتتا بين المراتب دون حصوله على الريادة في أي المراتب الخمسة المذكورة.



و كما هو موضح في الرسمين البيانيين 20 و 21 على التوالي، فان ترتيب المطالب المتحصلة على اكبر عدد من التكرارات يظهر التباين بين أهمية المطالب من مطلب إلى آخر، لكن الملفت للنظر هو عدم ترتيب مطلب الأجور و لواحقها ضمن المراتب المصنفة الأولى أو الأساسية و إنما تمركز في الوصافة أي في الترتيب التكراري الثاني، بمعنى سجلت الأجور تصنيفا تكراريا ثانيا خلف المراتب الأساسية الأربعة ( 1-2-3-4)، و تخلف إلى الترتيب الرابع في المرتبة الخامسة.





و بعد عرض نتائج الجدول رقم 39 و الرسمين البيانيين المصاحبين له المرقمين 20 و 21، يمكن القول أن هناك مطالبا أساسية معلنة و هناك مطالبا فعلية مستهدفة، فالترتيب المذكور هو ترتيب للمطالب المعلن عنها التي تبرز الاهتمام بظروف العمل و مناهج التدريس و غيرها، و لكن الترتيب غير المذكور هو مصاحبة مطلب الأجور و لواحقتها تكراريا لكل المطالب المرتبة من المرتبة الأولى و حتى الرابعة باستثناء المرتبة الخامسة، و كأنه مطلب مرغوب بشدة مغلف بفضيلة التدريس و العلم، ما يجعل منه مركز الاهتمام الفعلي بالنسبة لنقابة الكنابيست في إضراباتها.

### 3- الوسائل المستعملة للتعبة للإضراب:

الجدول رقم 40 بين الوسائل المستعملة للتعبة للإضراب حسب أفراد مجموعة البحث

النسبة	التكرار	الوسائل المستعملة للتعبة
48,03%	61	الجمعيات العامة
25,19%	32	تعبة مباشرة في المؤسسة، مناشير و ملصقات
22,83%	29	وسائل التواصل الاجتماعي
3,93%	5	وسائل الإعلام من جرائد و تلفزيونات
100%	127	المجموع

ملاحظة: يرجع ارتفاع مجموع التكرارات إلى تعدد إجابات المبحوثين لأكثر من إجابة واحدة

يبين لنا الجدول رقم 40 الوسائل المستعملة في التعبة للإضراب في نقابة الكنابيست حسب أفراد مجموعة البحث، فاحتلت الجمعيات العامة كجمال و وسيلة تعبة المرتبة الأولى ب 61 تكرارا أي كل المبحوثين أشاروا إليها لكنها في المقابل شكلت نسبة 48.03% لأن إجابات المبحوثين تعددت و فاق عدد إجاباتهم ضعف عددهم ليبلغ 127 إجابة لأجل ذلك لم تقابل بنسبة 100%، أما في المرتبة الثانية فجاءت التعبة المباشرة في المؤسسات، و باستعمال المناشير و الملصقات ب 32 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 25.19%، يليه في المرتبة الثالثة من الجدول استخدام وسائل التواصل الاجتماعي للتعبة للإضراب ب 29 تكرارا مشكلا نسبة 22.83%، و في آخر ترتيب الجدول نجد وسائل الإعلام من جرائد و تلفزيونات ب 5 تكرارات و بنسبة مقدرة ب 3.93% .

كما يظهر لنا من خلال إجابات المبحوثين أن هناك اعتماد كبير على الجمعيات العامة للدعوة و التعبئة للإضراب في نقابة الكنابيست ما يجعل التواصل مباشرا و العناصر المشاركة فيه معروفة و معلومة، ثم استخدام التواصل المباشر في المؤسسات مع المنخرطين و المناضلين و الزملاء ما يدعم فكرة الالتزام من جهة و إظهار الدعم و الحماية للأساتذة من تعسف المدراء أو الترهيب الذي قد يطالهم من جهة أخرى، كما نلاحظ عدم الاعتماد الكبير على وسائل التواصل الاجتماعي التي قد تكون عرضة للاختراقات من جهات مختلفة قد تكون سببا في تثبيت عزيمة المضربين أو نشر أفكار تسم العلاقات بين القيادة النقابية و القاعدة، أما عن وسائل الإعلام من جرائد او تلفزيونات فلم تعتمد كوسائل تعبئة حسب المبحوثين و إنما يفهم منها فقط كوسائل لتبرير مواقف النقابة و المضربين عن أسباب الإضراب.

#### 4- المكتسبات المحققة نتيجة النضال النقابي:

الجدول رقم 41 يبين أهم المكاسب المحققة نتيجة النضال النقابي لأفراد مجموعة البحث

النسبة	التكرار	المطالب المحققة
23,55%	49	رد الاعتبار للأستاذ
23,07%	48	الترقية المهنية
18,26%	38	زيادات في الأجور
15,86%	33	القانون الأساسي
13,94%	29	تحسين الخدمات الاجتماعية
5,28%	11	مكاسب أخرى
5,28%	11	ترقية العمل النقابي
3,36%	2	طب العمل
0,96%	2	إسماع صوت الأستاذ
0,96%		
100%	208	المجموع

ملاحظة: يرجع ارتفاع مجموع التكرارات إلى تعدد إجابات المبحوثين لأكثر من إجابة واحدة

يبين لنا الجدول رقم 41 أهم المكاسب المحققة نتيجة النضال النقابي لأفراد مجموعة البحث، ف جاء رد الاعتبار للأستاذ أول مكسب حيث تكرر 49 مرة من أصل 61 مبحثا قدموا 208 إجابة مشكلا نسبة مئوية قدرها 23.55%، يليه مباشرة الترقية المهنية كمكسب ثاني ب 48 تكرار و بنسبة مقدرة ب 23.07%، و في المرتبة الثالثة نجد زيادات في الأجور ب 38 تكرار مشكلا نسبة قدرها 18.26%، ثم القانون الأساسي ب 33 تكرارا و بنسبة 15.86%، بعده يأتي مكسب تحسين الخدمات الاجتماعية ب 29 تكرار و بنسبة مقدرة ب 13.94%، ثم مكاسب أخرى متنوعة تشكل في مجملها 11 تكرارا و نسبة 5.28% موزعة بين ترقية العمل النقابي بسبع تكرارات و نسبة 3.36%، ثم طب العمل و إسماع صوت الأستاذ بتكرارين لكل منهما و بنسبة 0.96% لكل مكسب.

و من خلال ترتيب الجدول للمكاسب المحققة يظهر التنوع فيها بين مكاسب معنوية، مهنية، اجتماعية، مادية، قانونية و نضالية نقابية، حيث شكلت المكاسب المعنوية أهم رهان بالنسبة لنقابة الكنايبست أثناء إضراباتها حسب آراء المبحوثين، من خلال مكسب رد الاعتبار للأستاذ و إسماع صوته، ثم البحث عن ترقيته مهنيا و ما يترتب عنها من ترقية اجتماعية و مادية نتيجة التدرج في السلم المهني و ما يقابله من تبعات مادية، ثم المكاسب المادية بإعادة النظر في سلم الأجور الخاص بالأستاذ، و كذا المكاسب القانونية بتعديل القانون الأساسي للأستاذ في العديد من المرات، ثم مكاسب اجتماعية أيضا من خلال تحسين الخدمات الاجتماعية، و مكاسب متنوعة أخرى كترقية العمل النقابي الذي لا يعتبر أساسيا لعدم تكراره كثيرا ضمن إجابات المبحوثين.

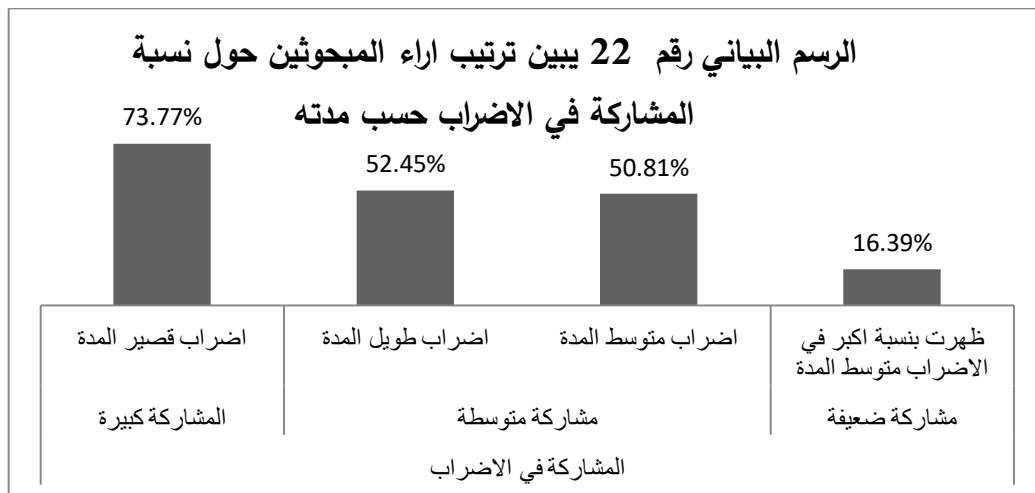
### III- الإضراب و الحجم البشري:

#### 1- نسبة المشاركة في الإضراب:

الجدول رقم 42 يبين آراء المبحوثين حول نسبة المشاركة في الإضراب حسب مدته الزمنية

طويل المدة (أكثر من أسبوع)		متوسط المدة (يوميين إلى أسبوع)		قصير المدة (يوم إلى يومين)		شكل الإضراب المشاركة فيه
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
44,26%	27	32,78%	20	73.77%	45	مشاركة كبيرة
52,45%	32	50,81%	31	18.03%	11	مشاركة متوسطة
3,27%	2	16,39%	10	8,19%	5	مشاركة ضعيفة
100%	61	100%	61	100%	61	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 42 نسبة المشاركة في الإضراب حسب مدته الزمنية في إضرابات نقابة الكنايبست حسب آراء أفراد مجموعة البحث، فتظهر المشاركة الكبيرة و الواسعة في الإضرابات قصيرة المدة حيث حصلت على 45 تكرارا مشكلة نسبة 73.77%، تتيها في ترتيب الجدول المشاركة المتوسطة المرتبطة بالإضرابات طويلة المدة ب 32 تكرارا و نسبة 52.45% و أيضا بالإضرابات متوسطة المدة ب 31 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 50.81%، أما عن المشاركة الضعيفة فلم تظهر بكثرة في إجابات المبحوثين و كان أكبر حصة تحصلت عليها هي 10 تكرارات مشكلة نسبة ضعيفة نسبيا مقدرة ب 16.39% إذا ما قورنت بباقي أصناف المشاركة.



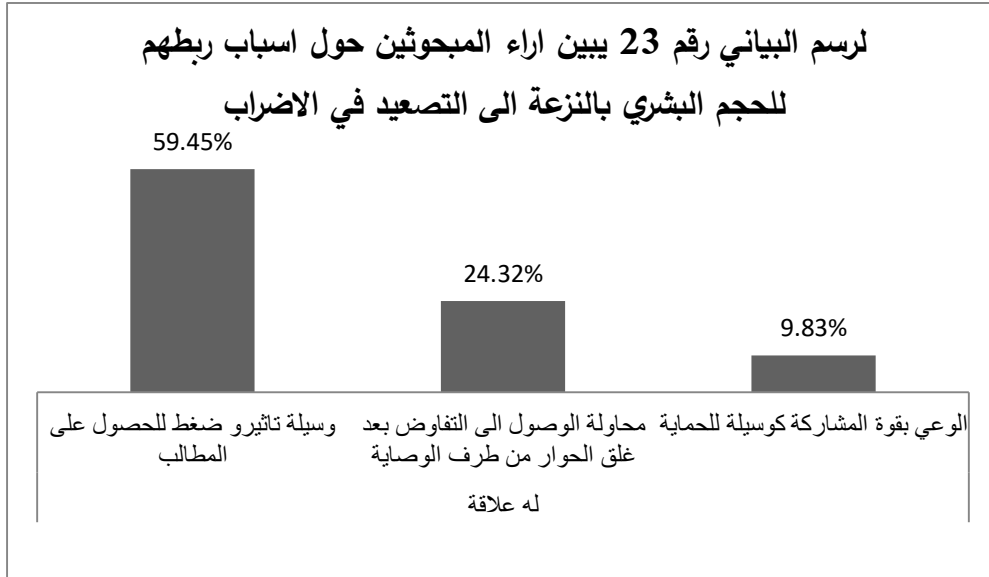
و من خلال نتائج الجدول رقم 42 و الرسم البياني رقم 22، تتأكد فكرة المشاركة القوية و المتوسطة في إضرابات نقابة الكنايبست حسب إجابات المبحوثين، مهما كان شكل الإضراب و مدته، و ليس هناك مجال للمشاركة الضعيفة إلا بنسبة ضئيلة، حيث نخلص إلى القول بان من خصائص إضرابات الأساتذة في نقابة الكنايبست هي المشاركة القوية إلى المتوسطة في كل أشكال الإضرابات.

## 2- الحجم البشري في قطاع التربية الوطنية و النزعة إلى تصعيد الإضراب:

الجدول رقم 43 يبين آراء المبحوثين حول علاقة الحجم البشري بالتصعيد في الإضراب

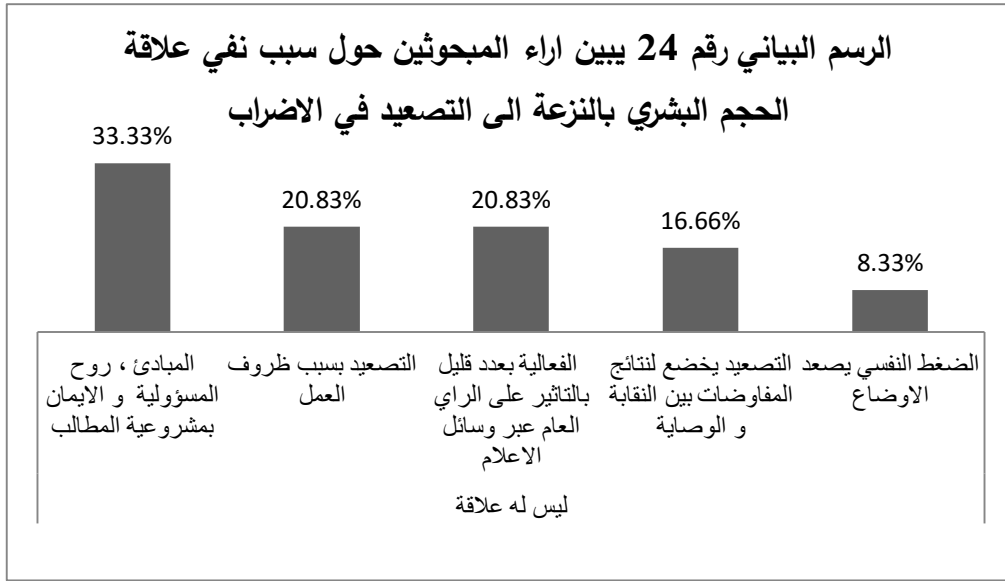
النسبة		التكرار		علاقة الحجم البشري بالتصعيد في الإضراب	
60,65%		37		له علاقة	
37/100%	59,45%	37	22	وسيلة تأثير و ضغط للحصول على المطالب	السبب
	24,32%		9	محاولة الوصول إلى التفاوض بعد غلق باب الحوار من طرف الوصاية	
	9,83%		6	الوعي بقوة المشاركة كوسيلة للحماية	
39,34%		24		ليس له علاقة	
24/100%	33,33%	24	8	المبادئ ، روح المسؤولية و الإيمان بمشروعية المطالب	السبب
	20,83%		5	التصعيد بسبب ظروف العمل	
	20,83%		5	الفعالية بعدد قليل بالتأثير على الرأي العام عبر وسائل الإعلام	
	16,66%		4	التصعيد يخضع لنتائج المفاوضات بين النقابة و الوصاية	
	8,33%		2	الضغط النفسي يصعد الأوضاع	
100%		61		المجموع	

يبين لنا الجدول رقم 43 علاقة الحجم البشري بالتصعيد في الإضراب حسب آراء أفراد مجموعة البحث، فتوزعت إجابات المبحوثين بين وجود علاقة و نفيها، حيث حصلنا على 37 تكرارا خاصا بإثبات العلاقة بين المتغيرين بنسبة قدرها 60.65% ما يقارب ثلثي المبحوثين، في حين عبر 24 مبحوثا بنسبة 39.34% بعدم وجود علاقة بين المتغيرين.



و فيما يخص أسباب ربط المبحوثين للتصعيد في الإضراب بالحجم البشري، فقد تنوعت إجاباتهم كما هو مبين في الجدول رقم 43 و موضح في الرسم البياني رقم 23، حيث اعتبر الحجم البشري وسيلة تأثير و ضغط من اجل الحصول على المطالب ب22 تكرارا من أصل 37 إجابة مثبتة لوجود العلاقة مشكلة بذلك نسبة قدرها 59.45%، أما في المرتبة الثانية فجاءت محاولة الوصول إلى التفاوض بعد غلق باب الحوار من طرف الوصاية بتسعة تكرارات و بنسبة 24.62%، و في المرتبة الثالثة ورد الوعي بقوة المشاركة كوسيلة للحماية بستة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 9.83%.

و هنا يمكن القول أن الحجم البشري هو وسيلة ضغط و تأثير للحصول على المطالب، أو لفتح باب الحوار و بلوغ طاولة المفاوضات في حالات الانسداد التي قد تحصل بين وزارة التربية الوطنية و النقابة، و هو عنصر لحماية الأساتذة و النقابيين المشاركين في الإضرابات.



أما عن أسباب نفي جزء من المبحوثين لوجود علاقة بين التصعيد في الإضراب و الحجم البشري، فقد وردت بدورها متنوعة كما هو مبين في الجدول رقم 43 و موضح في الرسم البياني رقم 24 ، حيث ربط ثمانية مبحوثين من أصل 24 مبحثاً مشكلين نسبة قدرها 33.33% أسباب التصعيد في الإضراب بالمبادئ، روح المسؤولية و الإيمان بمشروعية المطالب، في حين أرجعها خمسة من أصل 24 مبحثاً إلى ظروف العمل مشكلين بذلك نسبة قدرها 20.83%، و نفس النسبة و العدد أي خمسة مبحوثين و نسبة 20.83% قالوا بإمكانية وجود فعالية بعدد قليل من المضربين و ذلك عبر التأثير على الرأي العام عبر وسائل الإعلام، كما أشار أربعة مبحوثين بنسبة قدرها 16.66% إلى أن التصعيد يخضع لنتائج المفاوضات بين النقابة و الوصاية، في حين أرجع مبحثين اثنين أسباب التصعيد إلى الضغط النفسي الذي يمكن أن يعيشه الأساتذة المضربين و من خلفهم الإطار النقابية.

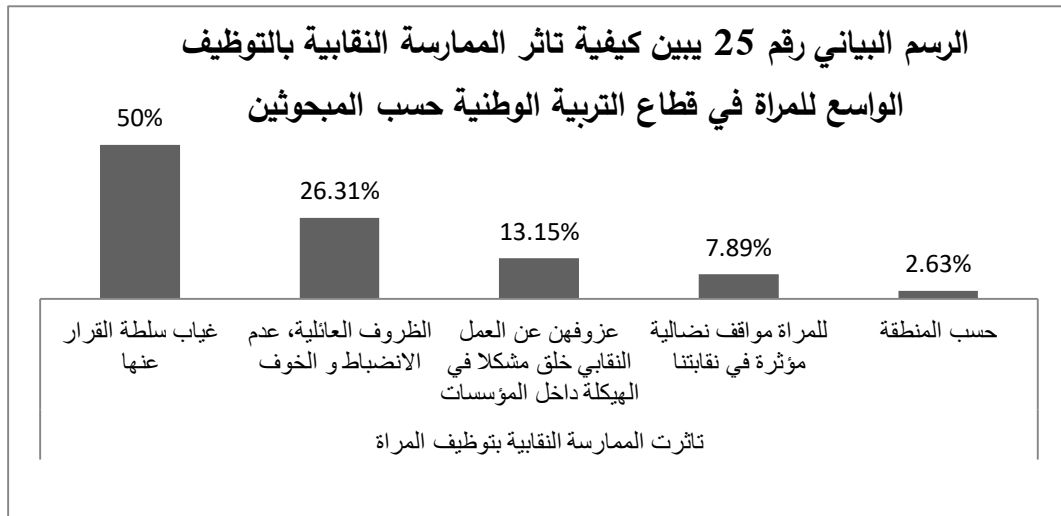
و كقراءة لنتائج الجدول رقم 43، فإنه يتبين الاختلاف الحاصل في الرؤى بين المبحوثين حول العلاقة التي يمكن أن تكون بين تصعيد الإضراب و الحجم البشري، لكن هذا الاختلاف يميل نسبياً إلى تأكيد هذه العلاقة مما يجعل من الحجم البشري سندا قويا للتأثير، الضغط، بلوغ المفاوضات و حماية المنتسبين من أي تعسف قد يطالهم، في حين نجد من يراهن على المبادئ، روح المسؤولية و الفعالية خارج الحجم البشري، بإتباع استراتيجيات مغايرة مثل التأثير على الرأي العام و توظيف وسائل الإعلام لصالح مطالب النقابة و نتائج المفاوضات و ظروف العمل و الضغط النفسي للتصعيد في الإضراب و التأثير و نيل المطالب المرفوعة أو حل المسائل العالقة.

### 3- التوظيف في قطاع التربية الوطنية، المرأة و الممارسة النقابية:

الجدول رقم 44 يبين آراء أفراد مجموعة البحث حول تأثير الممارسة النقابية بالتوظيف الواسع للمرأة في قطاع التربية الوطنية

النسبة		التكرار	تأثر الممارسة النقابية بتوظيف المرأة	
62,29%		38	تأثرت الممارسة النقابية بتوظيف المرأة	
38/100%	50.00%	38	19	غياب سلطة القرار عنها
	26,31%		10	الظروف العائلية، عدم الانضباط و الخوف
	13,15%		5	عزوفهن عن العمل النقابي خلق مشكلا للنقابة في عملية الهيكلة داخل المؤسسات
	7,89%		3	للرأة مواقف نضالية مؤثرة في نقابتنا
	2,63%		1	حسب المنطقة
37,70%		23	لم تتأثر الممارسة النقابية بتوظيف المرأة	
100		61	المجموع	

يبين لنا الجدول رقم 44، آراء أفراد مجموعة البحث حول إمكانية تأثر الممارسة النقابية بالتوظيف الواسع للمرأة في وظائف التدريس، حيث نلاحظ ميلا في الاتجاه العام لنتائج الجدول نحو تأكيد تأثر الممارسة النقابية بالتوظيف الواسع للمرأة في قطاع التربية الوطنية إذ بلغ عدد أصحاب هذا الرأي 38 مبحوثا مشكلين نسبة مئوية قدرها 62.29% من مجموع المبحوثين المقدر ب 61 مبحوثا، في حين عبر البقية المقدر ب 23 مبحوثا و بنسبة 37.70% أن الممارسة النقابية لم تتأثر بالتوظيف الواسع للمرأة.





أما فيما يخص الأسباب المبررة لرأي المبحوثين المصرحين بتأثر الممارسة النقابية بالتوظيف الواسع للمرأة في قطاع التربية الوطنية فقد تنوعت إلى خمسة أسباب مرتبة تنازليا حسب تكرارها كما هو مبين في الجدول رقم 44 و موضح في الرسم البياني رقم 25، فجاء السبب الأول متمثلا في غياب سلطة القرار عنها (الأستاذة) ب 19 تكرارا من أصل 38 مبحثا مشكلا بذلك نسبة قدرها 50.00%، يليه الظروف العائلية و عدم الانضباط و الخوف ب 10 تكرارات و بنسبة مقدرة ب 26.31%، ثم عزوف الأستاذات عن العمل النقابي الذي خلق مشكلا للنقابة في عملية الهيكلة داخل المؤسسات بخمسة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 13.15%، ثم مبرر رابع في ترتيب الجدول يثني على المواقف النضالية المؤثرة في نقابة الكنايبست بثلاثة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 7.89%، و آخر سبب قدم هو أن مشاركة المرأة مرتبط بالمنطقة التي تعمل بها بتكرار واحد و بنسبة 2.63%.

جاءت نتائج الجدول رقم 44 خاصة في جانب تأثر الممارسة النقابية بالتوظيف الواسع للمرأة، لتبين لنا المسافة بين المرأة و الممارسة النقابية، فإذا ربطنا نتائج هذا الجدول بنسبة حضور المرأة ضمن مجموعة البحث المقدرة بصفر امرأة من أصل 61 فردا مشكلا لمجموعة البحث و عزوفها عن الحضور الاجتماعي ضمن الهياكل النقابية المشكلة لنقابة الكنايبست، قد يدفعنا للتساؤل عن دور المرأة الأستاذة كخريجة جامعية متقفة خارج إطار وظيفة التدريس و إطار الأسرة كزوجة و ربة بيت و المشاركة في الحياة الاجتماعية العامة؟ حيث ظهرت المرأة هنا كتابع يدور في فلك الرجل حسب النموذج الاجتماعي التقليدي للمجتمع الجزائري، فما عدى وظيفة التدريس فان المرأة لا تملك سلطة القرار و مرتبطة بالظروف العائلية أكثر من أي شيء آخر ما قد يؤثر على انضباطها ضمن الممارسة النقابية و الخوف من العقاب الاجتماعي أو الوصم الاجتماعي.

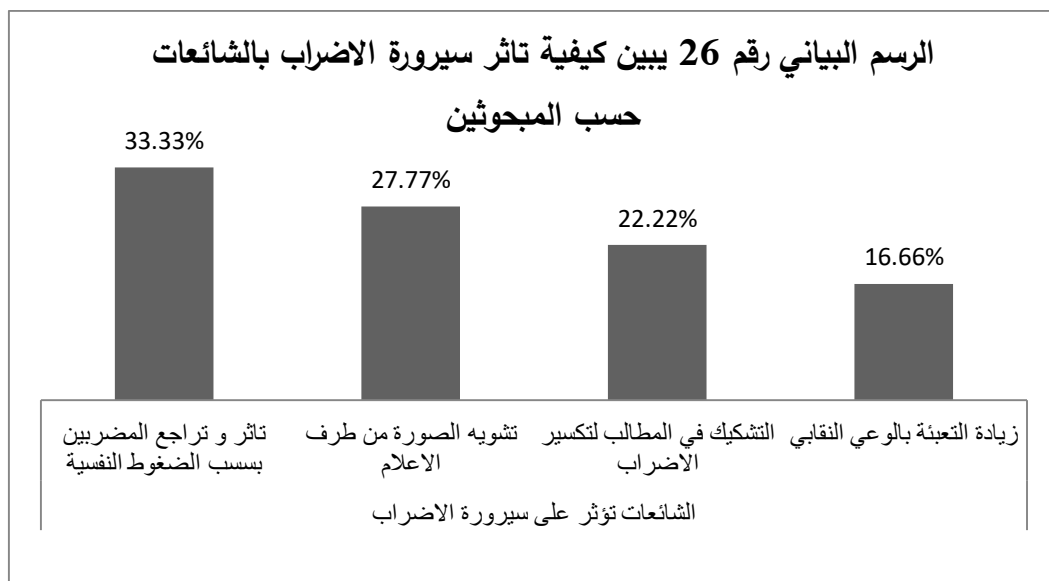
#### IV- سيرورة الإضراب في ظل الشائعات و الضغوطات الممارسة :

##### 1- أثر الشائعات على سيرورة الإضراب:

الجدول رقم 45 يبين آراء المبحوثين حول أثر الشائعات على سيرورة الإضراب

النسبة		التكرار		الشائعات و سيرورة الإضراب	
%70,49		43		الشائعات لا تؤثر على سيرورة الإضراب	
%29,5		18		الشائعات تؤثر على سيرورة الإضراب	
%100/18	%33,33	18	6	تأثر و تراجع المضربين بسبب الضغوط النفسية	
	%27,77		5	محاولة تشويه الصورة من طرف الإعلام	
	%22,22		4	التشكيك في المطالب لتكسير الإضراب	
	%16,66		3	زيادة التعبنة بالوعي النقابي	
100		61		المجموع	

يبين الجدول رقم 45، آراء المبحوثين حول اثر الشائعات على سيرورة الإضراب، فجاءت الاتجاه العام للجدول يميل نحو رأي ينفي تأثير سيرورة الإضراب بالشائعات مترجم في عدد إجابات قدره 43 من أصل 61 مبحوثا بنسبة مقدرة ب 70.49%، في حين أن الرأي الذي يؤكد على تأثير الشائعات في سيرورة الإضراب بلغ عدد الإجابات بشأنه 18 إجابة من أصل 61 مبحوثا بنسبة مقدرة ب 29.5%.



أما عن الكيفية التي من خلالها تؤثر الشائعات على سيرورة الإضراب، و كما هي موضحة في الرسم البياني رقم 26، فقد أرجعها أصحاب هذا الرأي في المقام الأول إلى تأثر و تراجع المضربين بسبب الضغوط النفسية بتكرار قدره ستة من أصل 18 مبحوثاً أي بنسبة مئوية قدرها 33.33%، أما في المقام الثاني جاءت محاولة تشويه الصورة من طرف الإعلام بخمسة تكرارات مشكلة نسبة قدرها 27.77%، ثم التشكيك في المطالب المرفوعة في محاولة لتكسير الإضراب بأربعة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 22.22%، و في الأخير تزيد الشائعة من التعبئة عبر الوعي النقابي بثلاثة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 16.66% و هنا التأثير يكون عكسي لصالح مواصلة الإضراب و ليس لوقفه أو تكسير.

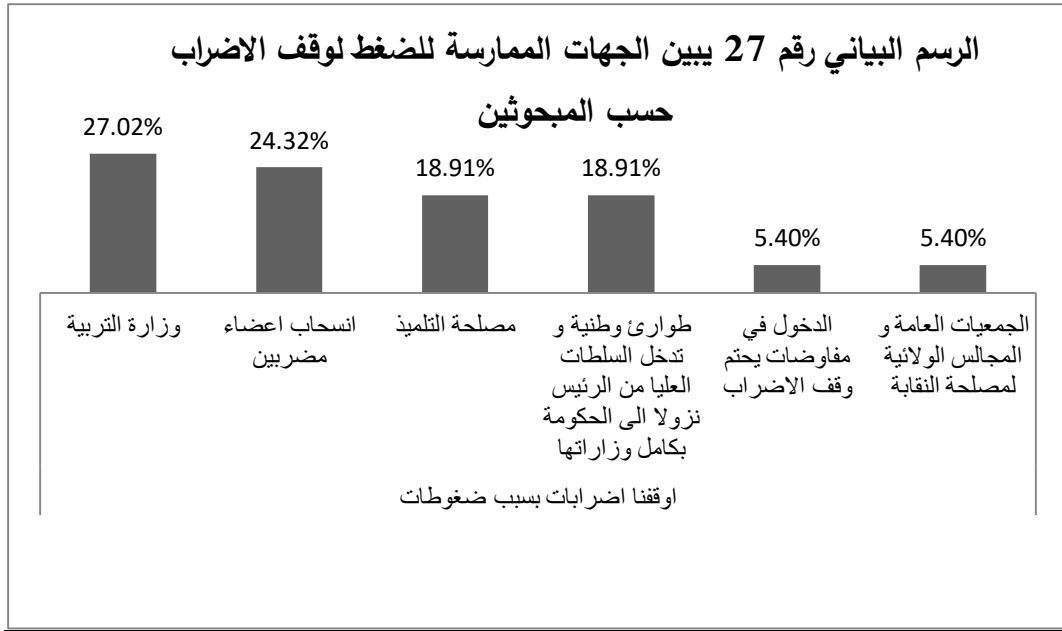
إن نتائج الجدول رقم 45، بينت في اتجاهها العام التماسك و التضامن بين أفراد النقابة حسب إجابات أفراد مجموعة البحث، حيث أن الأغلبية صرحت بعدم تأثر إضراباتهم بالشائعات المنتشرة هنا و هناك عبر التصريحات و الخرجات الإعلامية لممثلي الوصاية، أولياء التلاميذ، النقابات المنافسة و وسائل الإعلام المختلفة، في حين أن البقية ممن صرحوا بتأثر إضراباتهم بالشائعات ركزوا على الضغط النفسي و تشويه السمعة و لم يركزوا على اختلاف توجهات أو استراتيجيات ما يؤكد أكثر التماسك و التوافق حول استراتيجيات الممارسة النقابية.

## 2- الضغوطات الممارسة لوقف الإضراب:

الجدول رقم 46 يبين آراء المبحوثين حول وقف الإضراب بسبب الضغوط و الجهات الممارسة لها

النسبة		التكرار		الضغوط الممارسة لوقف الإضراب	
%55,73		37		أوقفنا إضرابات بسبب ضغوطات	
%100/37	%27,02	37	10	وزارة التربية	من طرف
	%24,32		9	انسحاب أعضاء مضربين	
	%18,91		7	مصلحة التلميذ	
	%18,91		7	طوارئ وطنية و تدخل السلطات العليا من الرئيس نزولا إلى الحكومة بكامل وزاراتها	
	%5,4		2	الدخول في مفاوضات يحتم وقف الإضراب	
	%5,4		2	الجمعيات العامة و المجالس الولائية لمصلحة النقابة	
%39,34		24		لم نوقف إضرابات بسبب ضغوطات	
%100		61		المجموع	

يبين لنا الجدول رقم 46 إمكانية وقف إضرابات نقابة الكنابيست نتيجة للضغوطات الممارسة على المضربين حسب آراء مجموعة البحث، حيث نلاحظ أن 37 مبحوثا من أصل 61 مبحوثا بنسبة مقدرة ب 55.73% أجابوا بأنهم أوقفوا فعليا إضرابات بسبب الضغوط الممارسة عليهم في حين أن 24 مبحوثا بما يعادل نسبة 39.34% صرحوا بأنهم لم يوقفوا إضرابات بسبب الضغوط الممارسة عليهم.



أما عن الأطراف الممارسة للضغط على المضرابين من اجل وقف الإضراب، فقد أجاب المبحوثون كما هو مبين في الجدول رقم 46 و في الرسم البياني رقم 27، أن وزارة التربية تحتل المرتبة الأولى في ذلك بعشرة تكرارات من أصل 37 إجابة ما يمثل نسبة 27.02%، ثم في المرتبة الثانية انسحاب أعضاء مضرابين يشكل ضغطا بالنسبة للبقية بتسعة تكرارات ممثلة بنسبة 24.32%، ثم في المرتبة الثالثة مصلحة التلميذ كعنصر ضغط و أيضا طوارئ وطنية و تدخل السلطات العليا من الرئيس نزولا إلى الحكومة و وزاراتها بسبعة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 18.91% لكل منها، ثم الدخول في مفاوضات يحتم بالنسبة لهم وقف الإضراب و أيضا الجمعيات العامة و المجالس الولائية بتكرارين لكل واحدة و بنسبة مقدرة ب 5.4% لكل منها.

فبيّن لنا الجدول رقم 46 أن هنا ضغوطا ممارسة على المضرابين و منه على نقابة الكنابيست حسب تصريحات أفراد مجموعة البحث من اجل وقف إضراباتهم التي تصل أحيانا إلى شل قطاع التربية الوطنية، كما إضراباتهم شكلت في وقت ما سببا في إحداث طوارئ على المستوى الوطني ليتدخل رئيس الجمهورية في مناسبتين لطمأننة الأساتذة المضرابين بحل انشغالاتهم، كما أن ضغوطات الوصاية لكسر الإضرابات عبر آليات إدارية و قانونية، مثل اللجوء إلى التحكيم و الإقرار بعدم شرعية الإضرابات، أو باللجوء إلى الخصم من الرواتب، أو بالتوقيف من المنصب، كلها باءت بالفشل في العديد من المرات، و شاهدنا سقوط العديد من الوزراء المتعاقبين على وزارة التربية منذ 2003، دون التمكن من وقف زحف إضرابات نقابة الكنابيست، التي شكلت في فترات متواصلة قاطرة الحركة النقابية في جزائر التعددية.

## خلاصة الفصل:

يحمل أفراد مجموعة البحث تصورات متعددة حول الإضراب، فهو ممارسة مشروعة و حق دستوري يمارس و لا يمكن التنازل عنه، و الحل الأمثل لعرض مطالبهم أو للضغط من اجل الحصول عليها، فهو ممارسة لاستعراض القوة من جهة، و من جهة أخرى فعل منتج لممارسة القوة، و هذا ما يعمل على تعزيز الخاصية البراغماتية التي تتمتع بها نقابة الكنايبست في التعامل مع مطالب أعضاءها.

كما أن هناك ممارسات أخرى مصاحبة للإضراب كممارسة أساسية حسب آراء المبحوثين، نعرضها تسلسليا حسب أهميتها، فنجد الوقفات و الأيام الاحتجاجية، المراسلات مع الهيئات الوصية، الوساطة ثم التحكيم، و هنا ننوه إلى ميل إستراتيجية أعضاء نقابة الكنايبست في التعبير عن مطالبهم و الحصول عليها، إلى إستراتيجية المواجهة المباشرة، ما يؤكد الصفة البراغماتية المذكورة أنفا.

كما يظهر أن هناك ميولا إلى الاداتية و الإصرار على تحقيق المطالب، من خلال احتلال الإضراب طويل المدة المرتبة الأولى من حيث الأفضلية مقارنة بالأشكال الأخرى للإضرابات و يليه مباشرة الإضراب القصير كممارسة وسيطة تظهر أحيانا فقط حسب الظروف، ليتأخر الإضراب قصير المدة عن باقي الأشكال، و بتكرارية ضعيفة تبين نسبيا هامشيتها ضمن الإستراتيجية المطلوبة لنقابة الكنايبست.

كما برز الإضراب على انه الوسيلة الوحيدة لتحقيق المطالب، و ذلك راجع إلى التجربة المكتسبة عبر الممارسة، حيث اثبت قدرته في تحقيق المطالب و فتح أبواب الحوار قصرا، نتيجة مواجهة مباشرة مع الوزارة الوصية التي لا تؤمن إلا بالقبضة الحديدية، و أيضا لمواجهة تعسف الوصاية و فساد المسؤول، حيث تظهر نقابة الكنايبست من خلال إجابة المبحوثين الذين يشكلون جزءا كبيرا من مجلسها الوطني كقوة فاعلة في قطاع التربية الوطنية، و كقوة موازية تواجه القوة الرسمية كلما تحتم الأمر أو سنحت الفرصة.

أما عن ترتيب مطالب نقابة الكنايبست في الإضرابات التي تقوم بها، فان المطلب الخاص بظروف التدريس ( ظروف العمل) يحتل المرتبة الأولى، في حين أن المرتبة الثانية جاءت مشتركة بين ظروف التدريس من جهة، و مناهج و برامج التدريس من جهة أخرى، ثم تكرر في المرتبة الثالثة مطلب مناهج و برامج التدريس للمرة الثانية على التوالي، ثم نجد في المرتبة الرابعة تسيير المسار المهني، و يليه في المرتبة الخامسة و الأخيرة مطلب الخدمات الاجتماعية الذي حصل على أكثر من نصف المبحوثين، ليبقى مطلب الأجور و لواحقها مشتتا بين المراتب دون حصوله على الريادة في أي المراتب الخمسة المذكورة.

و تجدر الإشارة إلى أن ترتيب المطالب المتحصلة على أكبر عدد من التكرارات، يظهر التباين بين أهمية المطالب من مطلب إلى آخر، لكن الملفت للنظر هو عدم ترتيب مطلب الأجور و لواحقها ضمن المراتب المصنفة الأولى أو الأساسية، و إنما تمركز في الوصافة أي في الترتيب التكراري الثاني، بمعنى سجلت الأجور تصنيفا تكراريا ثانيا خلف المراتب الأساسية الأربعة ( 1-2-3-4)، و تخلف إلى الترتيب الرابع في المرتبة الخامسة.

وعليه يمكن القول أن هناك مطالب أساسية معلنة و مطالب فعلية مستهدفة، فالترتيب المذكور هو ترتيب للمطالب المعلن عنها، التي تبرز الاهتمام بظروف العمل و مناهج التدريس و غيرها، و لكن الترتيب غير المذكور هو مصاحبة مطلب الأجور و لواحقها تكراريا لكل المطالب المرتبة من المرتبة الأولى و حتى الرابعة باستثناء المرتبة الخامسة، و كأنه مطلب مرغوب بشدة مغلف بفضيلة التدريس و العلم، ما يجعل منه مركز الاهتمام الفعلي بالنسبة لنقابة الكنايبست في إضراباتها.

و عن الوسائل المستعملة في التعبئة للإضراب في نقابة الكنايبست، فيظهر هناك اعتمادا كبيرا على الجمعيات العامة للدعوة و التعبئة للإضراب في نقابة الكنايبست ما يجعل التواصل مباشرا و العناصر المشاركة فيه معروفة و معلومة، ثم استخدام التواصل المباشر في المؤسسات مع المنخرطين و المناضلين و الزملاء ما يدعم فكرة الالتزام من جهة و وإظهار الدعم و الحماية للأساتذة من تعسف المدراء أو التهيب الذي قد يطالهم من جهة أخرى، كما نلاحظ عدم الاعتماد الكبير على وسائل التواصل الاجتماعي التي قد تكون عرضة للاختراقات من جهات مختلفة قد تكون سببا في تثبيط عزيمة المضربين أو نشر أفكار تسمم العلاقات بين القيادة النقابية و القاعدة، أما عن وسائل الإعلام من جرائد أو تلفزيونات، فلم تعتمد كوسائل تعبئة حسب المبحوثين و إنما يفهم منها فقط كوسائل لتبرير مواقف النقابة و المضربين عن أسباب الإضراب.

كما يبرز التنوع الكبير في ترتيب المكاسب المحققة، بين مكاسب معنوية، مهنية، اجتماعية، مادية، قانونية و نضالية نقابية، حيث شكلت المكاسب المعنوية أهم رهان بالنسبة لنقابة الكنايبست أثناء إضراباتها، من خلال مكسب رد الاعتبار للأستاذ و إسماع صوته، ثم البحث عن ترقيته مهنيا و ما يترتب عنها من ترقية اجتماعية و مادية، كنتيجة حتمية للتدرج في السلم المهني و ما يقابله من تبعات مادية، ثم نجد المكاسب المادية بإعادة النظر في سلم الأجور الخاص بالأستاذ، و كذا المكاسب القانونية بتعديل القانون الأساسي للأستاذ في العديد من المرات، ثم مكاسب اجتماعية أيضا من خلال تحسين الخدمات الاجتماعية،

و مكاسب متنوعة أخرى كترقية العمل النقابي الذي لا يعتبر أساسيا لعدم تكراره كثيرا ضمن إجابات المبحوثين.

كما برز دور الحجم البشري في إضرابات نقابة الكنايبست، كوسيلة ضغط و تأثير للحصول على المطالب، أو لفتح باب الحوار و بلوغ طاولة المفاوضات في حالات الانسداد التي قد تحصل بين وزارة التربية الوطنية و النقابة، و هو عنصر لحماية الأساتذة و النقابيين المشاركين في الإضرابات.

و عن إمكانية تأثر الممارسة النقابية بالتوظيف الواسع للمرأة في وظائف التدريس، فظهر ان هناك ميلا في الاتجاه العام نحو تأكيد تأثر الممارسة النقابية بالتوظيف الواسع للمرأة في قطاع التربية الوطنية، و ذلك بسبب غياب سلطة القرار عن المرأة (الأساتذة)، يليه الظروف العائلية و عدم الانضباط و الخوف، و عزوف الأساتذات عن العمل النقابي الذي خلق مشكلا للنقابة في عملية الهيكلة داخل المؤسسات، ثم ارتباط مشاركة المرأة بالمكان أو المنطقة التي تعمل بها.

و فيما يخص تأثر الممارسة النقابية بالتوظيف الواسع للمرأة، تبين لنا المسافة بين المرأة و الممارسة النقابية، فإذا لاحظنا نسبة حضور المرأة ضمن مجموعة البحث المقدره بصفر امرأة من أصل 61 فردا مشكلا لمجموعة البحث، و عزوفها عن الحضور الاجتماعي ضمن الهياكل النقابية المشكلة لنقابة الكنايبست، قد يدفعنا للتساؤل عن دور المرأة الأساتذة، كخريجة جامعية مثقفة خارج إطار وظيفة التدريس، و إطار الأسرة كزوجة و ربة بيت، و المشاركة في الحياة الاجتماعية العامة؟ حيث ظهرت المرأة هنا كتابع يدور في فلك الرجل حسب النموذج الاجتماعي التقليدي للمجتمع الجزائري بالخصوص و المجتمع الشرقي عامة كما يحلو للمستشرقين تسميته، و ذلك خوفا من العقاب أو الوصم الاجتماعي، فما عدى وظيفة التدريس فان المرأة الاستاذة لا تملك سلطة القرار، و مرتبطة بالظروف العائلية أكثر من أي شيء آخر، و هو ما اثر على انضباطها ضمن الممارسة النقابية.

أما عن اثر الشائعات على سيرورة الإضراب، فقد بينت في اتجاهها العام التماسك و التضامن بين أفراد النقابة حسب إجابات أفراد مجموعة البحث، حيث أن الأغلبية صرحت بعدم تأثر إضراباتهم بالشائعات المنتشرة هنا و هناك عبر التصريحات و الخرجات الإعلامية لممثلي الوصاية، أولياء التلاميذ، النقابات المنافسة و وسائل الإعلام المختلفة، في حين أن البقية ممن صرحوا بتأثر إضراباتهم بالشائعات ركزوا على



الضغط النفسي و تشويه السمعة و لم يركزوا على اختلاف التوجهات أو الاستراتيجيات ما يؤكد أكثر التماسك و التوافق حول استراتيجيات الممارسة النقابية.

و عن إمكانية وقف إضرابات نقابة الكنابيست نتيجة للضغوطات الممارسة على المضربين، فقد ظهر أن هناك ميلا لوقف الإضراب بسبب الضغوط الممارسة عليهم من طرف وزارة التربية الوطنية في المقام الأول، يليه في المرتبة الثانية الضغط الذي يشكله انسحاب الأعضاء المضربين بالنسبة للبقية، و في المرتبة الثالثة مصلحة التلميذ كعنصر ضغط و أيضا حالة طوارئ وطنية و تدخل السلطات العليا من الرئيس نزولا إلى الحكومة و وزاراتها، ثم الدخول في مفاوضات يحتم بالنسبة لهم وقف الإضراب، و أيضا الجمعيات العامة و المجالس الولائية.

فظهر جليا أن هناك ضغوطا ممارسة على المضربين و منه على نقابة الكنابيست، من اجل وقف إضراباتهم التي تصل أحيانا إلى شل قطاع التربية الوطنية، كما خلقت إضراباتهم في وقت ما حالة طوارئ على المستوى الوطني، تدخل على إثرها رئيس الجمهورية في مناسبتين لطمأنة الأساتذة المضربين بحل انشغالاتهم، في مقابل ضغوطات الوصاية لكسر الإضرابات عبر آليات إدارية و قانونية، مثل اللجوء إلى التحكيم و الإقرار بعدم شرعية الإضرابات، أو باللجوء إلى الخصم من الرواتب، أو بالتوقيف من المنصب، كلها باءت بالفشل في العديد من المرات، و شاهدنا سقوط العديد من الوزراء المتعاقبين على وزارة التربية منذ 2003، دون التمكن من وقف زحف إضرابات نقابة الكنابيست، التي شكلت في فترات متواصلة قاطرة الحركة النقابية في جزائر التعددية.

# الفصل الثاني

## سوسيولوجية المفاوضات في إضرابات نقابة الكنايست

I- طاولة المفاوضات بين الوسيلة و الهدف

II- المفاوضات في الإضراب

III- نهاية المفاوضات و وقف الإضراب

1- طاولة المفاوضات بين الوسيلة و الهدف :

1- طاولة المفاوضات كمركز اهتمام:

الجدول رقم 47 يبين آراء المبحوثين حول سعيهم دائما في إضراباتها إلى بلوغ طاولة المفاوضات

النسبة	التكرار	الإضراب لبلوغ المفاوضات
96.72%	59	نسعى دائما لبلوغ المفاوضات
3.27%	2	لا نسعى دائما لبلوغ المفاوضات
100%	61	المجموع

يبين الجدول رقم 47 آراء المبحوثين حول سعيهم دائما إلى بلوغ طاولة المفاوضات من خلال إضراباتهم من عدمه، ف جاء الاتجاه العام غالبا إلى السعي دائما لبلوغ المفاوضات من خلال الإضرابات بتكرار قدره 59 إجابة من أصل 61 مبحوثا مشكلا نسبة غالبية مقدرة ب 96.72 %، في المقابل عدم السعي لبلوغ المفاوضات من خلال الإضرابات تحصل على تكرارين فقط من أصل 61 مبحوثا مشكلا بذلك نسبة قدرها 3.27%.

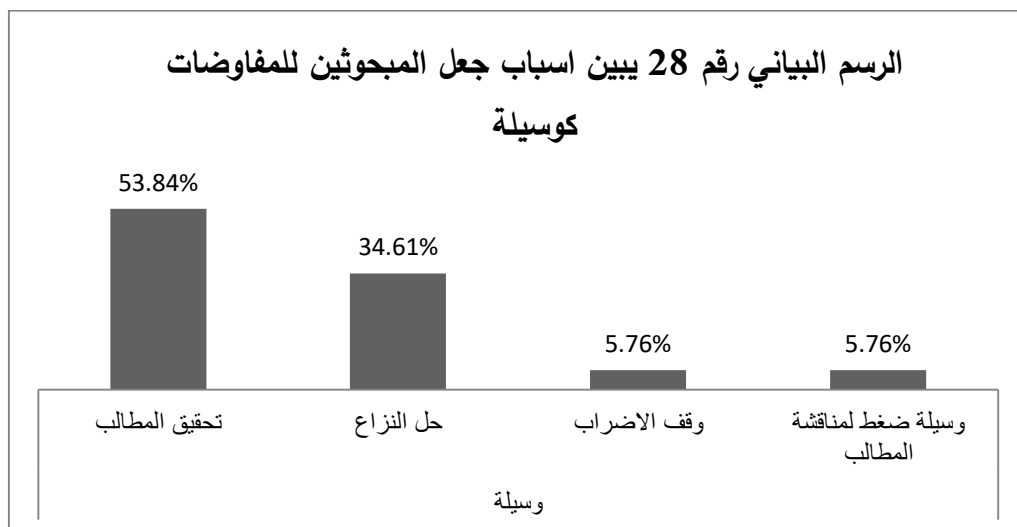
و يظهر لنا من خلال الجدول أن الإضراب كفعل عمالي أو كممارسة نقابية ليس مقصودا لذاته و إنما مطلوب لغيره، فالقيام بإضراب معناه طرق لباب التفاوض الذي يعد مركز الاهتمام، فمن خلاله يتم استعراض القوى و بداية لعبة النفوذ و التأثير حسب المبحوثين، و هناك إجماع شبه كلي بين المبحوثين على أن إعلان إضراب يستوجب بداية عملية تفاوضية.

2- المفاوضات بين الهدف والوسيلة:

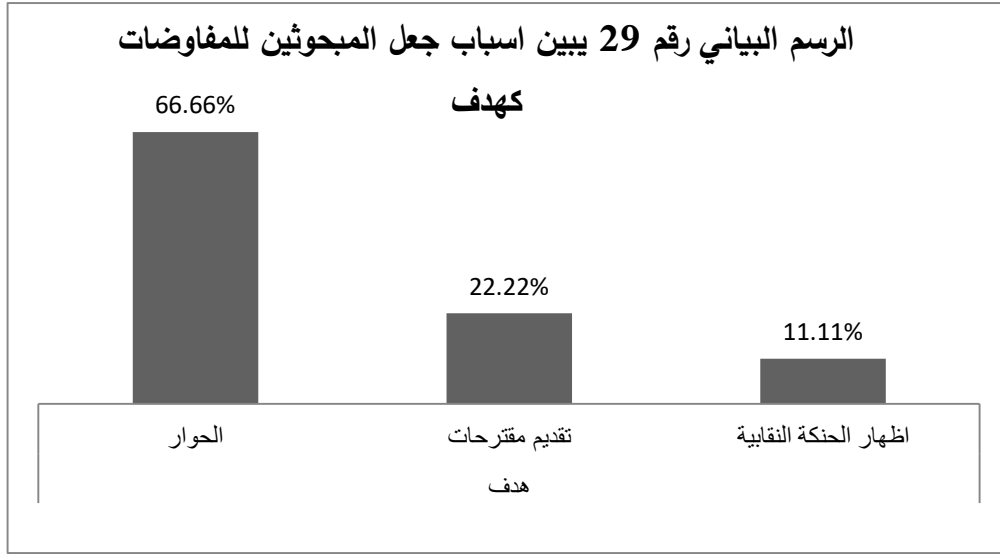
الجدول رقم 48 يبين خصوصية المفاوضات بين الهدف و الوسيلة حسب آراء المبحوثين

النسبة		التكرار		المفاوضات	
%85,24		52		وسيلة	
52/%100	%53,84	52	28	تحقيق المطالب	السبب
	%34,61		18	حل النزاع	
	%5,76		3	وقف الإضراب	
	%5,76		3	وسيلة ضغط لمناقشة المطالب	
%14,75		9		هدف	
9/%100	%66,66	9	6	الحوار	السبب
	%22,22		2	تقديم مقترحات	
	%11,11		1	إظهار الحنكة النقابية	
%100		61		المجموع	

يبين الجدول رقم 48 خصوصية المفاوضات بين الهدف و الوسيلة حسب آراء المبحوثين، إذ يبرز الاتجاه العام للجدول في اعتبار المفاوضات كوسيلة و ليست هدفا في حد ذاتها حيث تحصل هذا الرأي على 52 تكرارا من أصل 61 مبحوثا مشكلا نسبة قدرها 85.24%، أما الرأي القائل بان المفاوضات هي هدف فقد تحصل على 9 تكرارات من أصل 61 مشكلا نسبة قدرها 14.75%.



و ارجع أصحاب الاتجاه العام في الجدول القائلين بكون المفاوضات وسيلة سبب رأيهم كما هو موضح في الرسم البياني رقم 28، إلى أن المفاوضات هي سبب لتحقيق المطالب ب 28 تكرارا من أصل 52 إجابة و بنسبة مقدرة ب 53.84%، و منهم من قال بأنها وسيلة لحل النزاع ب 18 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 34.61%، و هناك من اعتبرها وسيلة لوقف الإضراب و أيضا وسيلة لضغط لمناقشة المطالب ب ثلاثة تكرارات لكل منهما و بنسبة مشتركة مقدرة ب 5.76 لكل منهما.



أما عن الأسباب التي حددها أصحاب الرأي الثاني القائل بان المفاوضات هي هدف فجاءت إجاباتهم كما هو موضح في الرسم البياني رقم 29، حيث صرحوا بأنها تفتح الباب للحوار بستة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 66.66%، يليه السبب الثاني متمثلا في تقديم مقترحات بتكرارين و بنسبة مقدرة ب 22.22%، و في الأخير إظهار الحنكة النقابية بتكرار واحد و بنسبة مقدرة ب 11.11%.

إن نتائج الجدول رقم 48 أكدت إلى حد كبير سعي نقابة الكنابيست حسب آراء أفراد مجموعة البحث إلى التفاوض، لأنها تعتبره وسيلة قوية لتحقيق المطالب، حل النزاع، الضغط و وقف الإضراب للعودة إلى العمل مع افتكالك مكاسب جديدة، فطاولة المفاوضات كما ذكرنا هي رقعة لممارسة لعبة النفوذ و التأثير، فالإضراب وسيلة لبلوغ طاولة التفاوض، و التفاوض هو حقل لعب و مناورة لتحقيق الأهداف و المطالب.

## II- المفاوضات في الإضراب :

### 1- المفاوضات من طرف نقابة الكنابيست:

الجدول رقم 49 يبين الطرف المفاوضات من جانب نقابة الكنابيست حسب آراء أفراد مجموعة البحث

النسبة	التكرار	المفاوض في نقابة الكنابيست
44,26%	27	المجلس الوطني
44,26%	27	أعضاء المكتب الوطني
9,83%	6	قياديي النقابة
1,63%	1	المفوض
100%	61	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 49 الطرف المفاوضات من جانب نقابة الكنابيست حسب آراء أفراد مجموعة البحث، حيث يظهر المجلس الوطني و المكتب الوطني في صدارة المفاوضين بتكرار قدره 27 إجابة من أصل 61 مبحوثا لكل منهما و بنسبة مئوية مشتركة مقدرة ب 44.26% لكل منهما، ثم قياديي النقابة بستة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 9.83%، و في الأخير المفوض بتكرار واحد و بنسبة مقدرة ب 1.63%.

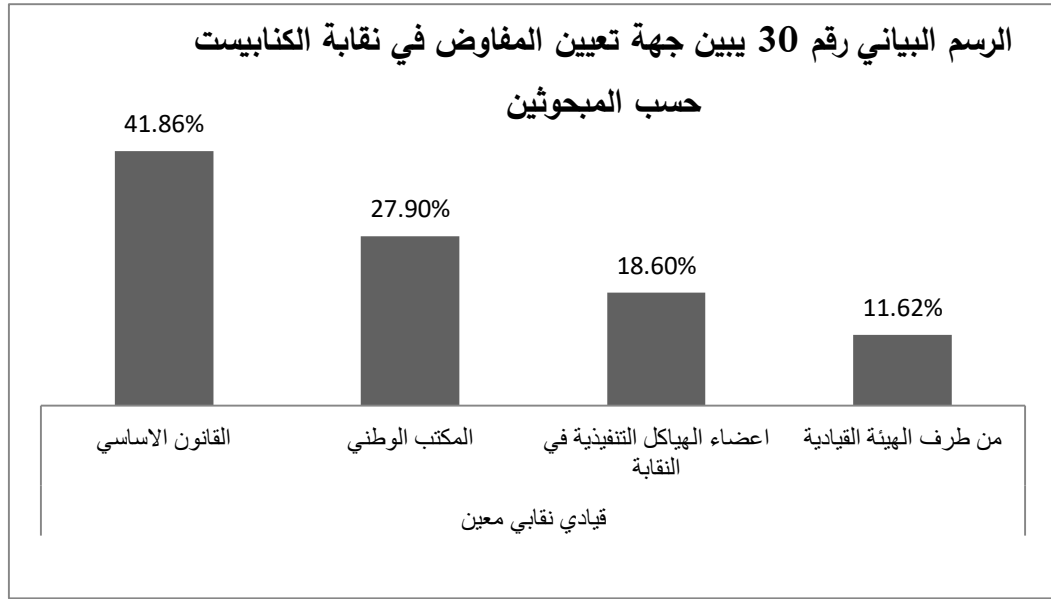
و يتضح من خلال الجدول رقم 49 أن المفاوضين من طرف نقابة الكنابيست هم الأعضاء المشكلين للمجلس الوطني الذي بدوره يظم أعضاء المكتب الوطني، و عليه فان أغلبية المفاوضين هم أعضاء في المجلس الوطني، أي أن المفاوضات هو إطار نقابي قيادي يشكل إلى حد كبير المكتب الوطني لنقابة الكنابيست.

2- صفة المفاوض من جانب نقابة الكنابيست:

الجدول رقم 50 يبين صفة المفاوض من جانب نقابة الكنابيست حسب آراء أفراد مجموعة البحث

النسبة		التكرار		صفة المفاوض	
<b>%70,49</b>		<b>43</b>		<b>قيادي نقابي معين</b>	
<b>43/%100</b>	<b>%41,86</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	القانون الأساسي	<b>من طرف</b>
	<b>%27,9</b>		<b>12</b>	المكتب الوطني	
	<b>%18,6</b>		<b>8</b>	أعضاء الهياكل التنفيذية في النقابة	
	<b>%11,62</b>		<b>5</b>	من طرف الهيئة القيادية	
<b>%29,5</b>		<b>18</b>		<b>قيادي نقابي منتخب</b>	
<b>18/%100</b>	<b>%38,88</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	حق لجميع الأعضاء	<b>حسب</b>
	<b>%22,22</b>		<b>4</b>	المؤتمر الوطني	
	<b>%22,22</b>		<b>4</b>	الكفاءة	
	<b>%16,66</b>		<b>3</b>	انتخاب سري في الجمعيات العامة	
<b>%100</b>		<b>61</b>		<b>المجموع</b>	

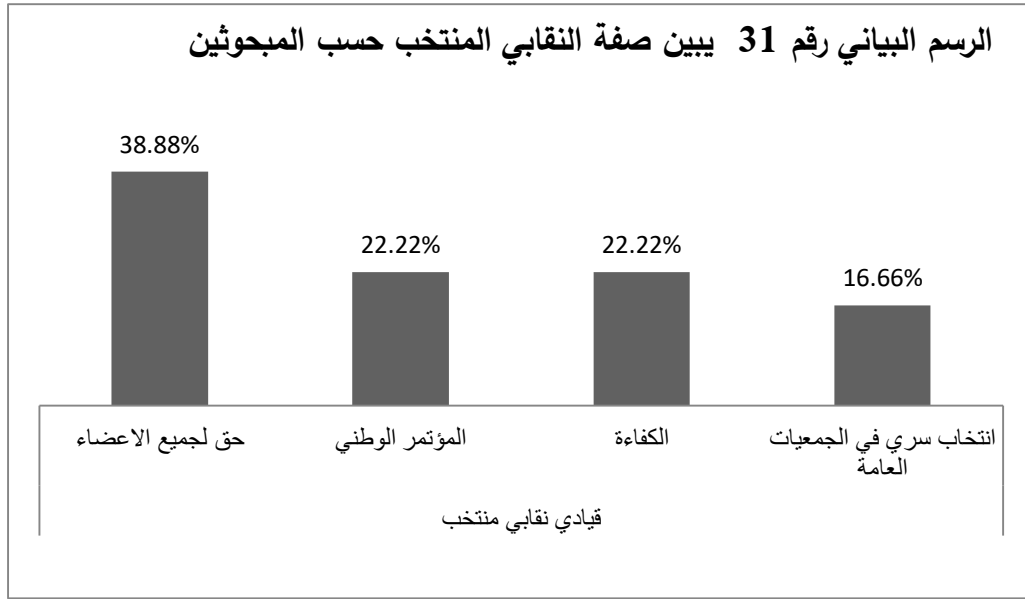
يبين لنا الجدول رقم 50 صفة المفاوض من جانب نقابة الكنابيست، حيث انقسم المبحوثون بين صفتين، صفة المفاوض المعين و المفاوض المنتخب، فذهب الأغلبية إلى القول الأول الذي مفاده أن المفاوض من طرف نقابة الكنابيست هو قيادي نقابي معين ب 43 تكرارا من أصل 61 إجابة مشكلا نسبة قدرها 70.49%، في حين تحصل أصحاب الرأي الثاني القائل بان المفاوض من طرف نقابة الكنابيست هو قيادي نقابي منتخب على 18 تكرارا من أصل 61 مبحوثا مشكلا بذلك نسبة قدرها 29.5%.



ففيما يخص الرأي الأول و عن الطرف الذي يمكن أن يعين المفاوضين في نقابة الكنابيست فقد تعددت الإجابات و التعبيرات كما هو موضح في الرسم البياني رقم 30 ، حيث عبر 18 مبحوثا من أصل 43 و بنسبة مئوية قدرها 41.86% أن القانون الأساسي هو من يعين المفاوضين، في حين أن 12 مبحوثا مشكلين نسبة قدرها 27.9% صرحوا بان المكتب الوطني هو الذي يعين المفاوضين، أما جزء آخر من أصحاب هذا الرأي، و عددهم مقدر بثمانية مبحوثين من أصل 43 مشكلين نسبة قدرها 18.6%، فقد صرحوا بان أعضاء الهياكل التنفيذية في النقابة هم من يعينون المفاوضين، و نجد في المقام الأخير فئة أخرى عددها خمسة مبحوثين مشكلين نسبة قدرها 11.62%، صرحت بان الهيئة القيادية هي التي تعين المفاوضين.

و إذا جمعنا أقوال أصحاب هذا الرأي الأول، فإننا نخلص إلى نتيجة مفادها أن المفاوض من طرف نقابة الكنابيست هو النقابي القيادي المشكل للهيئة القيادية ممثلا في المكتب الوطني من خلال أعضاءه.





أما عن أصحاب الرأي الثاني القائلين بان المفاوضات من طرف نقابة الكنايبست هو قيادي نقابي منتخب، فقد برروا رأيهم بعدة مبررات كما هو موضح في الرسم البياني رقم 31، و يتمثل المبرر الأول في أن المشاركة في التفاوض هي حق لجميع الأعضاء بسبعة تكرارات من أصل 18 مبحوثا مشكلين نسبة قدرها 18.88%، يليه رأي آخر قائل بان المؤتمر الوطني هو الذي ينتخب المفاوضات، و أيضا عنصر الكفاءة كمبرر آخر للمشاركة في التفاوض بأربعة تكرارات لكل منهما و بنسبة مئوية مشتركة بينهما مقدرة ب 22.22% لكل منهما، و في الأخير نجد أن المفاوضات ينتخب سريا في الجمعيات العامة بثلاثة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 16.66%.

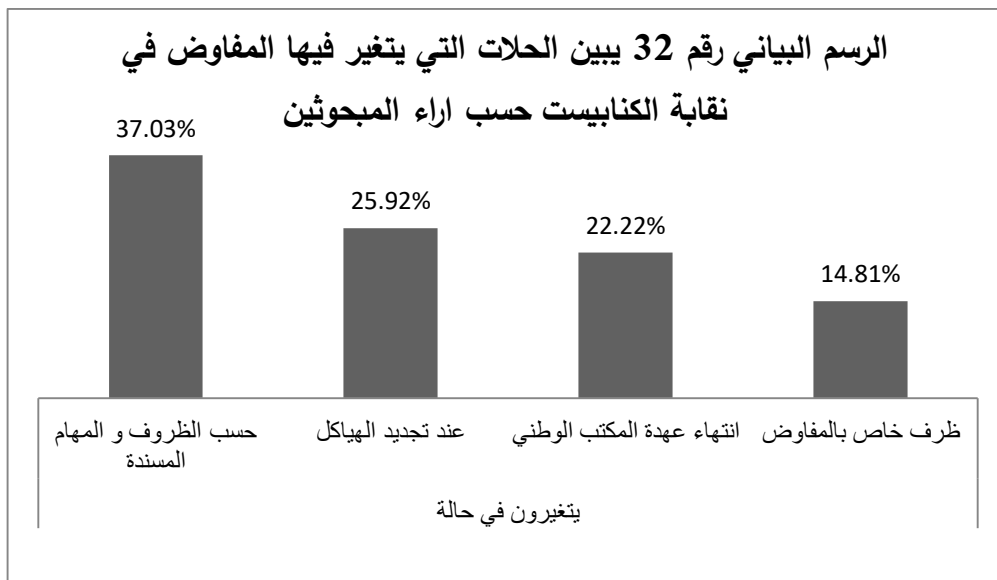
يتبين لنا من خلا الجدول رقم 50، أن المفاوضات من طرف نقابة الكنايبست حسب آراء أفراد مجموعة البحث، هو إطار نقابي أو قيادي نقابي معين من طرف القانون الأساسي، على اعتبار أن المكتب الوطني هو ممثل النقابة على المستوى الوطني، و يضم هذا الأخير إطارا نقابية مشروط فيها العضوية في المجلس الوطني حتى يتسنى لها الترشح لعضوية المكتب الوطني، و بالتالي فهي منتخبة في الأصل و معينة بالعضوية في المكتب الوطني، فحسب المادة 52 من القانون الأساسي لنقابة الكنايبست (21 ديسمبر 2017)، فإن العملية التفاوضية تعد من مهام المكتب الوطني في حال نشوب نزاع.

### 3- المفاوضات في نقابة الكنابيست بين الثبات و التغيير:

الجدول رقم 51 يبين ثبات و تغير المفاوضات في نقابة الكنابيست حسب آراء المبحوثين

النسبة		التكرار		المفاوضون في نقابة الكنابيست	
%55,73		34		نفس الأشخاص	
%44,26		27		يتغيرون	
%100/27	%37,03	27	10	حسب الظروف و المهام المسندة	في حالة
	%25,92		7	عند تجديد الهياكل	
	%22,22		6	انتهاء عهدة المكتب الوطني	
	%14,81		4	ظرف خاص بالمفاوض	
%100		61		المجموع	

يبين لنا الجدول رقم 51، الخاص بثبات و تغير المفاوضات في نقابة الكنابيست حسب آراء المبحوثين، بان 34 مبحوثا من أصل 61 بنسبة مئوية مقدرة ب %55.73 صرحوا أن المفاوضات هم نفس الأشخاص و لا يتغيرون، في حين أن 27 مبحوثا من أصل 61 و بنسبة مقدرة ب %44.26 صرحوا بان المفاوضات يتغيرون.



أما عن الحالات التي يمكن أن يتغير فيها المفاوضات من طرف نقابة الكنابيست فقد ربطت بحالات و وضعيات خاصة، كما هو موضح في الرسم البياني رقم 32، بداية بالظروف و المهام المسندة بعشرة

تكرارات من أصل 27 مبحثاً و بنسبة مقدرة ب 37.03%، أو في حالة تجديد الهياكل بسبعة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 25.92%، أو عند انتهاء عهدة المكتب الوطني بستة تكرارات و بنسبة مقابلة مقدرة ب 22.22%، أو في حالة ظرف خاص بالمفاوض بأربعة تكرارات و بنسبة مقابلة مقدرة ب 14.81%.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 51، أن المفاوض من طرف نقابة الكنابيست هو مفاوض ثابت هيكليا قانونيا، يرتبط تغييره بمدى استمرار عهده الانتخابية أو نهايتها، و ذلك حسب ما ينص عليه القانون الأساسي لهذه النقابة، و أن كل الحالات المقدمة من طرف الرأي الثاني الفائل بتغيير المفاوض هي حالات قانونية هيكلية.

#### 4- ماهية المشاركين في العملية التفاوضية:

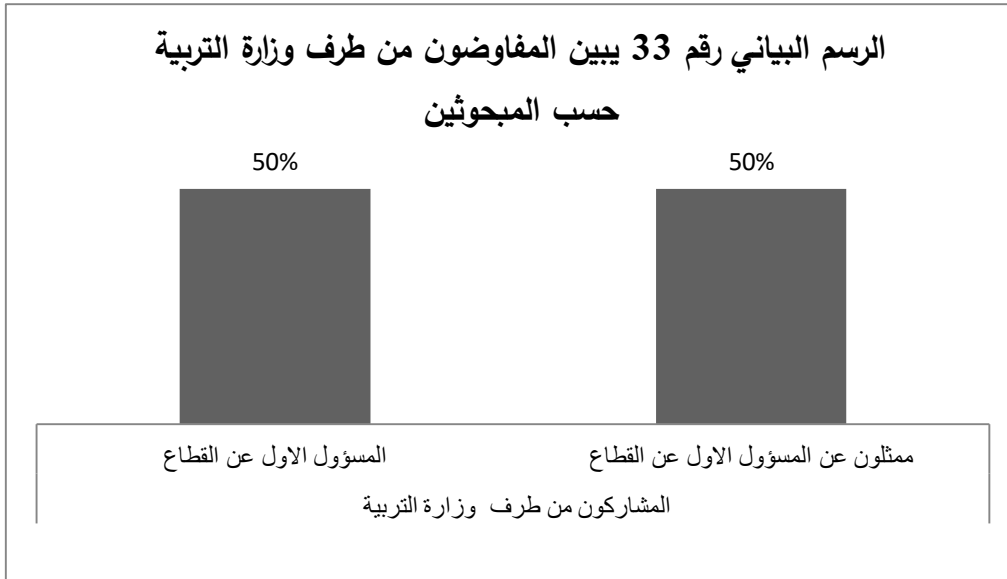
الجدول رقم 52 الخاص بالسؤالين 45/44 يبين مشاركة المبحثين في العملية التفاوضية الناتجة عن الإضراب و المفاوض من جهة وزارة التربية الوطنية حسبهم

النسبة		التكرار		المشاركون في العملية لتفاوضية	
%42,62		26		لم أشارك	
%57,37		35		شاركت	
70/100%	%50	70	35	المسؤول الأول عن القطاع	
	%50		35	ممثلون عن المسؤول الأول عن القطاع	
35/100%	%54,28	35	19	مدراء مركزيون و فرعيون	المبحثين (الذين شاركوا)
	%45,71		16	مستشارون بالوزارة	
%100		61		المجموع	

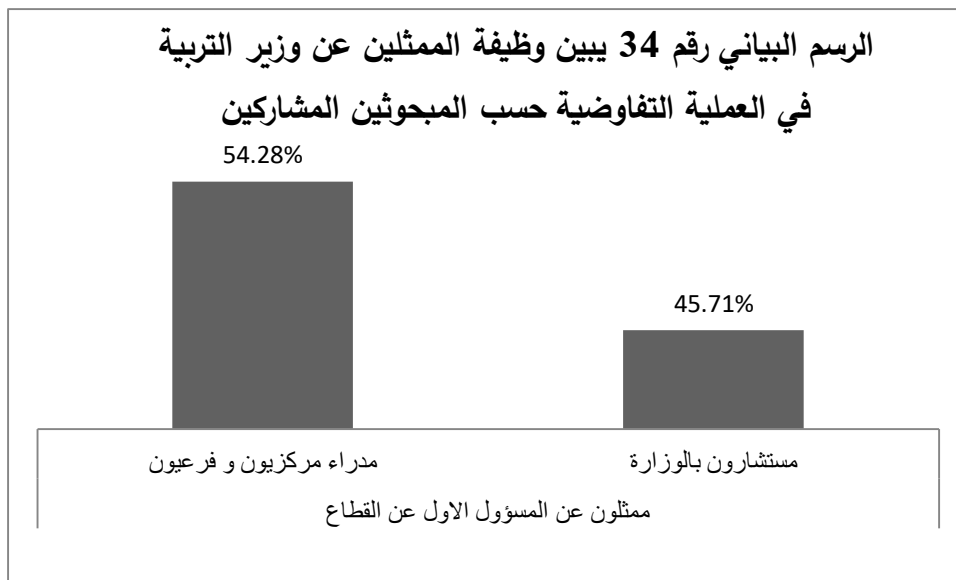
ملاحظة: يظهر المجموع الفرعي الخاص بالمفاوض من طرف وزارة التربية أكبر من مجموع المبحثين نظرا لتعدد

إجاباتهم

يبين الجدول رقم 52 مشاركة أفراد مجموعة البحث في العملية التفاوضية الناتجة عن الإضراب، و أيضا ماهية المفاوض من جهة وزارة التربية الوطنية حسب آراءهم، حيث تبين نتائج الجدول أن 35 مبحثاً من أصل 61 بنسبة 57.37% قد شاركوا في العملية التفاوضية ممثلين عن نقابة الكنابيست، في حين أن 26 مبحثاً من أصل 61 بنسبة مقدرة ب 42.62% لم يشاركوا في العملية التفاوضية من قبل.



أما فيما يخص تصريحات المبحوثين عن ماهية المفاوضات الرسمي أي المفاوض الممثل لوزارة التربية الوطنية كما هو موضح في الرسم البياني رقم 33، فقد صرح كل المبحوثين المقدر عددهم ب 35 مبحوثا بنسبة مقدرة ب 50% من مجمل الإجابات المتعددة المساوي لسبعين إجابة، بان المسؤول الأول عن القطاع يشارك في العملية التفاوضية من جهة وزارة التربية الوطنية، و نفس العدد أي 35 مبحوثا بنسبة 50% صرحوا أيضا بوجود ممثلين عن المسؤول الأول عن القطاع.



أما عن وظيفة مرافقي أو ممثلي المسؤول الأول عن قطاع التربية الوطنية في العملية التفاوضية، فقد تنوعت إجابات المبحوثين كما هو موضح في الرسم البياني رقم 34، بين مدراء مركزيون و فرعيون ب

19 تكرارا من أصل 35 مبحوثا بنسبة مئوية مقدرة ب 54.28%، و مستشارون بالوزارة ب 16 تكرارا بنسبة 45.71%.

و تبين نتائج هذا الجدول أن ما يفوق نصف أفراد مجموعة البحث قد شاركوا في العمليات التفاوضية بمناسبة الإضرابات، ما يؤشر على أنهم قد كانوا أعضاء في المكتب الوطني لنقابة الكنابيست سابقا، خاصة إذا علمنا أن عدد أفراد المكتب الوطني هو 13 عضوا ( رئيس + 12عضوا)، أي تقريبا عدد المشاركين يساوي عدد أعضاء ثلاثة مكاتب وطنية لنقابة الكنابيست، و هم باقون دائما أعضاء في المجلس الوطني للنقابة، بمعنى أن هناك تجربة و خبرة في توجيه الإضرابات و توجيه العملية التفاوضية و تسييرها، و أيضا هناك تداول على عضوية المكتب الوطني.

كما يبين الجدول أن المفاوضات بمناسبة الإضراب تتم على مستوى مركزي يتكفل بها المسؤول الأول عن القطاع بمعوية ممثليه من مدراء مركزيين و فرعيين و مستشارين منتدبين بالوزارة، للنظر في إمكانية تحقيق مطالب المضربين، خاصة إذا علمنا أن الوزارة تعمل تحت وصاية الحكومة ما يصعب أكثر العملية التفاوضية عليها، لأنها ملزمة برفع انشغالات المضربين إلى الحكومة فهي في كثير من الأحيان لعبت دور الوسيط بين المضربين و الحكومة.

##### 5- استقلالية المفاوضات في نقابة الكنابيست:

الجدول رقم 53 يبين التزام المفاوضات النقابي بالعودة إلى استشارة المجلس الوطني حول مقترحات

وزارة التربية لحل الأزمة حسب المبحوثين

النسبة	التكرار	عودة المفاوضات إلى استشارة المجلس الوطني مقترحات حل الإضراب
91,8%	56	دائما
8,2%	5	أحيانا
0%	0	أبدا
100%	61	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 53 مدى التزام المفاوض النقابي في نقابة الكنابيست بالعودة إلى استشارة المجلس الوطني حول مقترحات وزارة التربية لحل الأزمة حسب آراء المبحوثين، فجاء الاتجاه العام للجدول ليبين أن المفاوض النقابي ملزم دائما بالعودة إلى استشارة مجلسه الوطني، و قد ظهر هذا الاتجاه بتكرار قدره 56 إجابة من أصل 61 مبحوثا أي بنسبة مئوية قدرها 91.8%، في حين عبر خمسة مبحوثين أي بنسبة 8.2% بان المفاوض يعود أحيانا للمجلس الوطني من اجل الاستشارة، و لم تحز فئة أبدا على أي تكرار.

و هنا يلاحظ أن هناك مركزية في تسيير ملف مطالب الأساتذة المضربين، فالمفاوض النقابي هو واجهة عن قوة خلفية تتجسد في المجلس الوطني، الذي يبارك أو يرفض مقترحات الوزارة الوصية بشأن المطالب المرفوعة إليها بمناسبة الإضراب، و الوزارة الوصية بدورها واجهة مصغرة عن تنظيم خلفي ممثلا في الحكومة كجهاز تنفيذي للدولة يستوجب الرجوع إليها في حالة تجاوز سقف المطالب حد الصلاحيات المخولة لها، الأمر الذي خلق صعوبات كبيرة أثناء العملية التفاوضية في إيجاد حلول للعديد من الإضرابات التي طالت مدتها و تأزمت بسببها أوضاع قطاع التربية و التعليم في الجزائر، الأمر الذي تطلب تدخلا مباشرا من رئيس الجمهورية كأعلى سلطة في البلاد لإعطاء ضمانات للمضربين بالاستجابة لمطالبهم، كما حدث على سبيل المثال في إضراب نقابة الكنابيست سنة 2003.

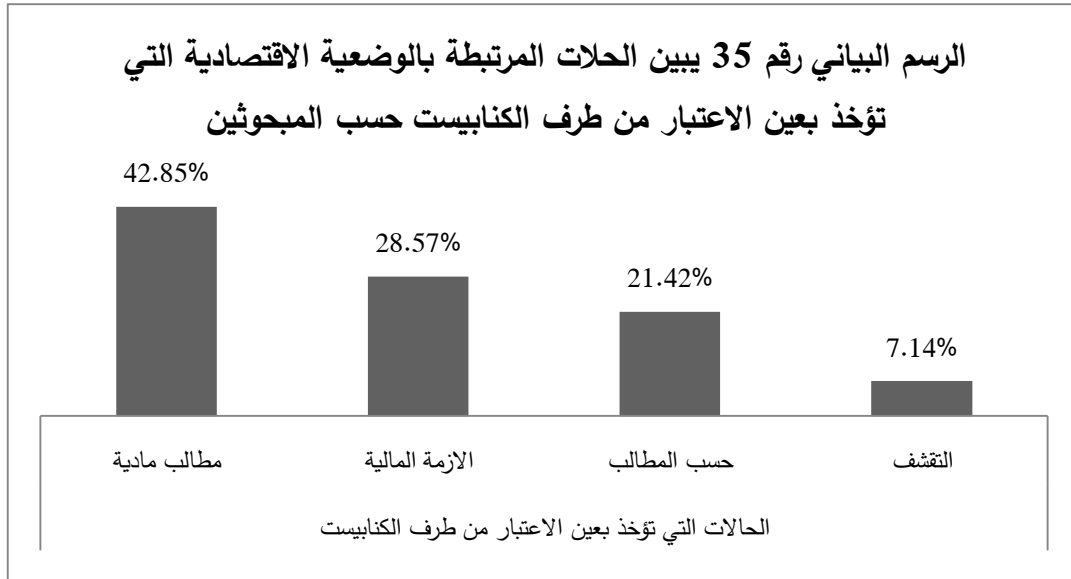
### III- نهاية المفاوضات و وقف الإضراب :

#### 1- الوضعية الاقتصادية للبلاد كعائق للحصول على المطالب أثناء المفاوضات:

الجدول رقم 54 يبين مدى اخذ الوضعية الاقتصادية للبلاد بعين الاعتبار من طرف المبحوثين أثناء العملية التفاوضية بمناسبة الإضراب

النسبة		التكرار		اخذ الوضعية الاقتصادية للبلاد بعين الاعتبار	
%39,34		24		دائما	
%45,9		28		أحيانا	
28/%100	%42,85	28	12	مطالب مادية	في حالة
	%28,57		8	الأزمة المالية	
	%21,42		6	حسب المطالب	
	%7,14		2	التقشف	
%14,75		9		أبدا	
%100		61		المجموع	

يبين الجدول رقم 54 مدى اخذ الوضعية الاقتصادية للبلاد بعين الاعتبار من طرف أفراد مجموعة البحث أثناء العملية التفاوضية بمناسبة الإضراب، حيث تبين نتائج الجدول أن 28 مبحوثا من أصل 61 صرحوا بأنهم يأخذون أحيانا الوضعية الاقتصادية للبلاد في العملية التفاوضية بمناسبة الإضراب بنسبة مئوية قدرها 45.9%، في حين أن 24 مبحوثا صرحوا بأنهم دائما يأخذونها بعين الاعتبار بنسبة مقدرة ب 39.34%، كما نجد تسعة من أصل 61 مبحوثا و بنسبة 14,75% صرحوا بأنهم لا يأخذونها بعين الاعتبار أبدا.



أما عن الحالات التي يأخذون فيها الوضعية الاقتصادية للبلاد بعين الاعتبار فقد وردت هذه الحالات حسب تصريحات المبحوثين من أصحاب الرأي أحيانا، كما هو موضح في الرسم البياني رقم 35، حيث تظهر في حالة المطالب المادية ب 12 تكرارا من أصل 28 بنسبة مقدرة ب 42.85%، ثم تليها حالة الأزمة المالية بثمانية تكرارات من أصل 28 بنسبة مقدرة ب 28.57%، بعدها فئة حسب المطالب دون تحديد لها ستة تكرارات بنسبة مقدرة ب 21.42%، و في الأخير في حالة الكشف بتكرارين من أصل 28 بنسبة مقدرة ب 7.14%.

و كقراءة للجدول رقم 54، فإن الوضعية الاقتصادية للبلاد تشكل عائقا قويا أمام الحصول على مكاسب جديدة في المفاوضات بمناسبة الإضراب، و يظهر ذلك جليا من خلال موقف المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يأخذون الوضعية الاقتصادية للبلاد بعين الاعتبار أثناء المفاوضات، ففي حال المطالب المادية يصبح الأمر شبه مستحيل أو تعجيزي من جهة الوزارة، و مرجح من جهة المفاوضين الممثلين للمضربين.



## 2- توقيت المفاوضات:

الجدول رقم 55 يبين توقيت المفاوضات بمناسبة الإضراب حسب آراء أفراد مجموعة البحث

النسبة	التكرار	توقيت المفاوضات
45,9%	28	أثناء الإضراب
31,14%	19	عند دعوة الوصاية
22,95%	14	في حالة الانسداد بعد الإشعار بالإضراب
100%	61	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 55، التوقيت الذي تنطلق فيه المفاوضات بمناسبة الإضراب، فجاءت الإجابات موزعة على ثلاثة أزمنة حسب إجابات أفراد مجموعة البحث، حيث جاء الزمن الأول حسب ترتيب الجدول تحت مسمى **أثناء الإضراب** أي أثناء اندلاع الإضراب ب 28 تكرارا من أصل 61 مبحوثا بنسبة مقدرة ب **45.9%**، يليه الزمن الثاني تحت مسمى عند دعوة الوصاية، و جاء هذا الزمن دون تحديد إن كان الدعوة قبل الإضراب أو أثناءه أو بعده، حيث حصل هذا الزمن على 19 إجابة من أصل 61 مبحوثا بنسبة مقدرة ب 31.14%، ثم الزمن الثالث تحت مسمى في حالة الانسداد بعد الإشعار بالإضراب ب 14 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 22.95%.

من خلال الجدول يظهر توقيت المفاوضات انطلاقا من إعلان الإشعار المسبق للإضراب و أثناء القيام بالإضراب و ذلك بدعوة من الوصاية لتدارس الوضعية و المطالب المرفوعة من قبل المضربين، و يعتبران زمنين هامين في حياة الإضراب، فالتفاوض بعد الانسداد و الإشعار المسبق للإضراب يعني مرحلة التحضير للإضراب، و تكون فيه المفاوضات لتفادي التوقف عن العمل و شل المؤسسات التربوية من جهة، و من جهة أخرى تكون فكرة اللجوء إلى الإضراب في شكلها الخام، أي لم تجسد بعد كممارسة عمالية و نقابية، أما في الزمن الثاني فيكون الإضراب قد أصبح أمرا واقعا، تختلف فيه استراتيجيات العملية التفاوضية مع اختلاف وضعيات القوى في الإضراب و الاستراتيجيات المتبعة من قبل كل من المضربين و الوزارة التربوية الوطنية .

3- مدة المفاوضات:

الجدول رقم 56 يبين مدة المفاوضات بمناسبة الإضراب حسب آراء المبحوثين

النسبة	التكرار	مدة المفاوضات
50,81%	31	أكثر من ثلاثة أيام
27,86%	17	يوم واحد
18,03%	11	يومين
3,27%	2	ثلاثة أيام
100%	61	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 56 مدة المفاوضات بمناسبة الإضراب حسب آراء المبحوثين، حيث صرح 31 مبحوثا من أصل 61 بان المفاوضات تدوم أكثر من ثلاثة أيام بنسبة مقدرة ب 50.81%، ثم مدة يوم واحد ب 17 تكرارا و بنسبة مقدرة ب 27.86%، ثم مدة يومين ب 11 تكرارا من أصل 61 و بنسبة 18.03%، و أخيرا ثلاثة أيام بتكرارين و بنسبة مقدرة ب 3.27%.

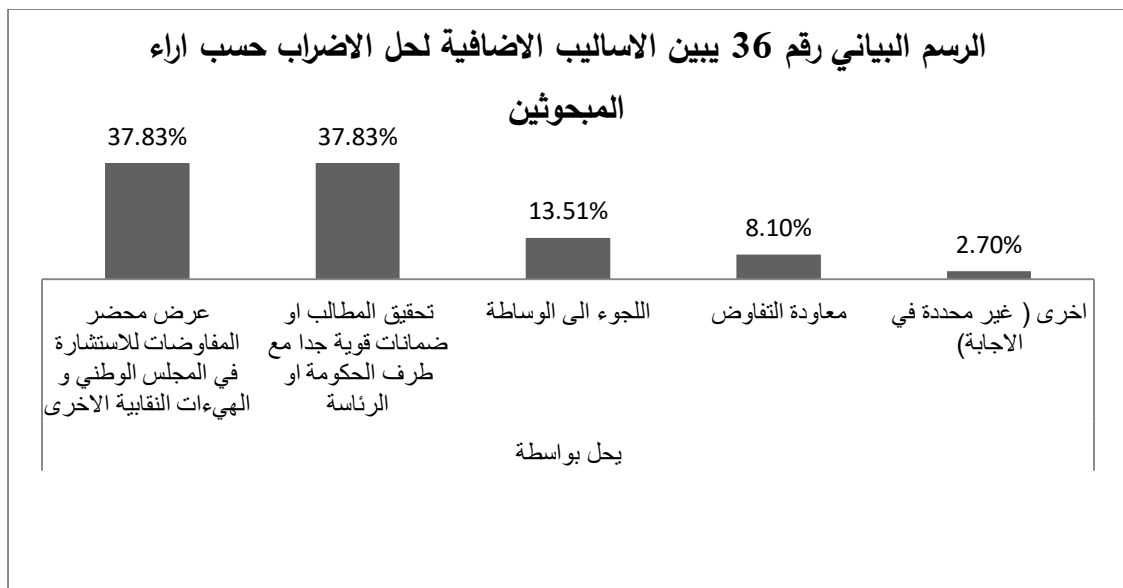
فتتراوح مدة الإضراب حسب الجدول رقم 56 من يوم إلى يومين لتتجاوز في كثير من الأحيان هذا الحد إلى أكثر من ثلاثة أيام، و هذا حتما مرتبط بزمن المفاوضات، بين التفاوض قبل بداية الإضراب أو أثناءه من جهة و من جهة أخرى حسب المطالب المرفوعة من قبل المضربين.

4- توقيف الإضراب بواسطة المفاوضات:

الجدول رقم 57 يبين مساهمة المفاوضات في توقيف الإضراب حسب آراء المبحوثين

النسبة		التكرار		توقف الإضراب بواسطة المفاوضات	
%60,65		37		لا يتوقف	
37/100%	%37,83	37	14	عرض محضر المفاوضات للاستشارة في المجلس الوطني و الهيئات النقابية الأخرى	يحل بواسطة
	%37,83		14	تحقيق المطالب أو ضمانات قوية جدا من الحكومة أو الرئاسة	
	%13,51		5	اللجوء إلى الوساطة	
	%8,1		3	معاودة التفاوض	
	%2,7		1	أخرى ( غير محددة في الإجابة)	
%39,34		24		يتوقف	
%100		61		المجموع	

يبين الجدول رقم 57 مدى مساهمة المفاوضات في توقيف الإضراب حسب آراء أفراد مجموعة البحث، حيث صرح 37 مبحوثا من أصل 61 أن المفاوضات لا توقف الإضراب بنسبة مقدرة ب 60.65%، في حين أن 24 مبحوثا من أصل 61 عبروا بان المفاوضات توقف الإضراب بنسبة مقدرة ب 39.34%.



أما عن الطرق التي يحل بها الإضراب في حال فشل المفاوضات، فقد عبر أصحاب هذا الرأي كما هو موضح في الرسم البياني رقم 36، بأنه يحل بواسطة عرض محضر المفاوضات للاستشارة في المجلس الوطني و الهيئات النقابية الأخرى، أو بواسطة تحقيق المطالب، أو ضمانات قوية جدا من الحكومة أو الرئاسة ب 14 تكرارا لكل منها من أصل 37 مبحوثا بنسبة مقدرة ب 37.83% لكل منها، أو عن طريق اللجوء إلى الوساطة بخمسة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 13.51%، أو بواسطة معاودة التفاوض بثلاثة تكرارات و بنسبة مقدرة ب 8.1%، لتبرز لنا عبارة أخرى ضمن إجابات المبحوثين دون تحديد الوسيلة أو الكيفية التي يتوقف بها الإضراب بتكرار واحد و بنسبة مقدرة ب 2.7%.

من خلال الجدول رقم 57 يظهر لنا خصوصية أن المفاوضات بمناسبة الإضراب المعلن من قبل نقابة الكنابيست لا يتوقف دائما عن طريق التفاوض و إنما عبر آليات أخرى تشكل 60.65% من وسائل حل الإضراب، و لم تحصل المفاوضات إلا على 39.34% من إجابات المبحوثين، ما يعطي صورة عن مكانة المفاوضات في الإضراب و خصوصية المفاوضات و تعقد الإجراءات في قطاع التربية الوطنية.

## خلاصة الفصل:

جاء الاتجاه العام غالبا إلى السعي دائما لبلوغ المفاوضات في إضرابات نقابة الكنابيست، فالإضراب كفعل عمالي أو كممارسة نقابية ليس مقصودا لذاته و إنما مطلوب لغيره، فالقيام بإضراب معناه طرق لباب التفاوض الذي يعد مركز الاهتمام، فمن خلاله يتم استعراض القوى و بداية لعبة النفوذ و التأثير حسب المبحوثين، و هناك إجماع شبه كلي على أن إعلان إضراب يستوجب بداية عملية تفاوضية.

و عن كون أن المفاوضات هدفا أو وسيلة، فقد ظهر أن هناك اتجاها عاما نحو اعتبار المفاوضات وسيلة قوية لتحقيق المطالب، حل النزاع، الضغط و وقف الإضراب للعودة إلى العمل مع افتكك مكاسب جديدة، فطاولة المفاوضات كما ذكرنا هي رقعة لممارسة لعبة النفوذ و التأثير، فالإضراب وسيلة لبلوغ طاولة التفاوض، و التفاوض هو حقل لعب و مناورة لتحقيق الأهداف و المطالب.

أما عن الطرف المفاوضات من جانب نقابة الكنابيست، فهم الأعضاء المشكلين للمجلس الوطني الذي بدوره يضم أعضاء المكتب الوطني، و عليه فان أغلبية المفاوضات هم أعضاء في المجلس الوطني، أي أن المفاوضات هو إطار نقابي قيادي يشكل إلى حد كبير المكتب الوطني لنقابة الكنابيست.

فالمفاوض من طرف نقابة الكنابيست، هو إطار نقابي أو قيادي نقابي معين من طرف القانون الأساسي، على اعتبار أن المكتب الوطني هو ممثل النقابة على المستوى الوطني، و يضم هذا الأخير إطارات نقابية مشروط فيها العضوية في المجلس الوطني حتى يتسنى لها الترشح لعضوية المكتب الوطني، و بالتالي فهي منتخبة في الأصل و معينة بالعضوية في المكتب الوطني، فحسب المادة 52 من القانون الأساسي لنقابة الكنابيست (21 ديسمبر 2017)، فان العملية التفاوضية تعد من مهام المكتب الوطني في حال نشوب نزاع.

و يتمتع المفاوضات من طرف نقابة الكنابيست بالثبات هيكليا قانونيا، و يرتبط تغيره بمدى استمرار عهده الانتخابية أو نهايتها، و ذلك حسب ما ينص عليه القانون الأساسي لهذه النقابة، و أن كل الحالات المقدمة من طرف الرأي الثاني القائل بتغير المفاوضات هي حالات قانونية هيكلية.

و لقد شارك ما يفوق نصف أفراد مجموعة البحث في العملية التفاوضية الناتجة عن الإضراب، ما يؤشر على أنهم قد كانوا أعضاء في المكتب الوطني لنقابة الكنابيست سابقا، خاصة إذا علمنا أن عدد أفراد المكتب الوطني هو 13 عضوا (رئيس + 12 عضوا)، أي تقريبا عدد المشاركين يساوي عدد أعضاء ثلاثة

مكاتب وطنية لنقابة الكنابيست، و هم باقون دائما أعضاء في المجلس الوطني للنقابة، بمعنى أن هناك تجربة و خبرة في توجيه الإضرابات و توجيه العملية التفاوضية و تسييرها، و أيضا هناك تداولاً على عضوية المكتب الوطني.

كما صرحوا بان المسؤول الأول عن القطاع غالبا ما يشارك شخصيا في العملية التفاوضية من جهة وزارة التربية الوطنية، مع حضور مرافقين له، أو ممثلين عنه أحيانا أخرى يحملون صفة مدراء مركزيين و فرعيين و مستشارين بالوزارة.

فالمفاوضات بمناسبة الإضراب في قطاع التربية الوطنية تتم على مستوى مركزي، يتكفل بها المسؤول الأول عن القطاع بمعية ممثليه من مدراء مركزيين و فرعيين و مستشارين منتدبين بالوزارة، للنظر في إمكانية تحقيق مطالب المضربين، خاصة إذا علمنا أن الوزارة تعمل تحت وصاية الحكومة ما يصعب أكثر العملية التفاوضية عليها، لأنها ملزمة برفع انشغالات المضربين إلى الحكومة فهي في كثير من الأحيان لعبت دور الوسيط بين المضربين و الحكومة.

و فيما يخص التزام المفاوض النقابي في نقابة الكنابيست بالعودة إلى استشارة المجلس الوطني حول مقترحات وزارة التربية لحل الأزمة، فجاء الاتجاه العام ليبين أن المفاوض النقابي ملزم دائما بالعودة إلى استشارة مجلسه الوطني.

و هنا يلاحظ أن هناك مركزية أيضا في تسيير ملف مطالب الأساتذة المضربين، فالمفاوض النقابي هو واجهة عن قوة خلفية تتجسد في المجلس الوطني، الذي يبارك أو يرفض مقترحات الوزارة الوصية بشأن المطالب المرفوعة إليها بمناسبة الإضراب، و الوزارة الوصية بدورها واجهة مصغرة عن تنظيم خلفي ممثلا في الحكومة كجهاز تنفيذي للدولة، يستوجب الرجوع إليها في حالة تجاوز سقف المطالب حد الصلاحيات المخولة لها، الأمر الذي خلق صعوبات كبيرة أثناء العملية التفاوضية في إيجاد حلول للعديد من الإضرابات التي طالت مدتها و تأزمت بسببها أوضاع قطاع التربية و التعليم في الجزائر، الأمر الذي تطلب تدخلا مباشرا من رئيس الجمهورية كأعلى سلطة في البلاد لإعطاء ضمانات للمضربين بالاستجابة لمطالبهم، كما حدث على سبيل المثال في إضراب نقابة الكنابيست سنة 2003.

و تعتبر الوضعية الاقتصادية للبلاد عائقا قويا أمام الحصول على مكاسب جديدة أثناء العملية التفاوضية بمناسبة الإضراب، و يظهر ذلك جليا من خلال تصريح المبحوثين بأنهم يأخذون الوضعية الاقتصادية

للبلاد بعين الاعتبار أثناء المفاوضات، ففي حال المطالب المادية يصبح الأمر شبه مستحيل أو تعجيزي من جهة الوزارة، و محرج من جهة المفاوضين الممثلين للمضربين.

و تظهر المفاوضات بمناسبة الإضراب بداية من إعلان الإشعار المسبق للإضراب، و أثناء القيام به، و ذلك بدعوة من الوصاية لتدارس الوضعية و المطالب المرفوعة من قبل المضربين، و يعتبران زمنين هامين في حياة الإضراب، فالتفاوض بعد الانسداد و الإشعار المسبق للإضراب يعني مرحلة التحضير للإضراب، و تكون فيه المفاوضات لتفادي التوقف عن العمل و شل المؤسسات التربوية من جهة، و من جهة أخرى تكون فكرة اللجوء إلى الإضراب في شكلها الخام، أي لم تجسد بعد ك ممارسة عمالية و نقابية، أما في الزمن الثاني فيكون الإضراب قد أصبح أمرا واقعا، تختلف فيه استراتيجيات العملية التفاوضية مع اختلاف وضعيات القوى في الإضراب و الاستراتيجيات المتبعة من قبل كل من المضربين و الوزارة التربوية الوطنية .

و تدوم المفاوضات بمناسبة الإضراب غالبا أكثر من ثلاثة أيام، و أحيانا يوما واحدا، أما مدة الإضراب فتتراوح بين يوم و يومين لتتجاوز في كثير من الأحيان هذا الحد إلى ثلاثة أيام، و هذا حتما مرتبط بزمن المفاوضات، بين التفاوض قبل بداية الإضراب أو أثناءه من جهة و من جهة أخرى حسب المطالب المرفوعة من قبل المضربين.

أما عن مساهمة المفاوضات في توقيف الإضراب، فكان الاتجاه الغالب يميل إلى نفي توقف الإضراب بالمفاوضات، ليحل محلها طرق أخرى كعرض محضر المفاوضات للاستشارة في المجلس الوطني و الهيئات النقابية الأخرى، أو بتحقيق المطالب، أو ضمانات قوية جدا من الحكومة أو الرئاسة، أو عن طريق اللجوء إلى الوساطة ما يعطي صورة عن مكانة المفاوضات في الإضراب و خصوصية المفاوض و تعقد الإجراءات في قطاع التربية الوطنية.

الاستنتاج العام



## الاستنتاج العام:

جاءت النتائج العامة لهذه الدراسة لتؤكد صعوبة إجراء بحث لظاهرة المفاوضات بمناسبة الإضراب، نظرا للتشعب الكبير الذي يكتنف حيثيات كل متغير من متغيرات الموضوع، و ما يمكن أن يربط بينهما من جهة أخرى، إضافة إلى خصوصية مجال الدراسة و ما يمكن أن يخلقه من صعوبات ميدانية تزيد من تعقيد مسار البحث أكثر.

فالحديث عن المفاوضات بمناسبة الإضراب عند قطاع مهم مثل قطاع التربية الوطنية، يتطلب حذرا كبيرا في التعامل مع المعطيات الميدانية الخاصة بالفاعلين الناشطين، سواء على المستوى الرسمي بين النقابة و الوصاية، أو على المستوى الهيكلي بين النقابة و القاعدة، و حتى على المستوى العلائقي بين القاعدة النقابية و المجتمع بتشكيلاته المختلفة.

إن نتائج هذا البحث، جاءت لتعدل معارفنا حول احتمالية ظهور المفاوضات بمناسبة الإضراب، و مدى ارتباطها بشكل الإضراب بين الاداتي و التعبيري، كما أفرزت لنا بروزا علنيا لمطالب كيفية متنوعة و احتلال المطالب الكمية مرتبة الوصافة بتكرارية شبه ثابتة بدل الريادة.

فالإضراب عند الأستاذ النقابي ضمن نقابة الكنابيست، هو ممارسة مشروعة و حق دستوري يمارس و لا يمكن التنازل عنه، و الحل الأمثل لعرض مطالبه و للضغط من اجل الحصول عليها، فهو فعل منتج لمجال ممارسة القوة، و هذا ما يؤشر على الخاصية البراغماتية التي تتمتع بها نقابة الكنابيست في التعامل مع مطالب أعضائها.

و لا يعتبر الإضراب الممارسة الوحيدة المتبعة من طرف الأستاذ النقابي في هذه النقابة، و لكنه الوسيلة الوحيدة لتحقيق المطالب، و ذلك راجع إلى التجربة المكتسبة عبر الممارسة، حيث اثبت قدرته في تحقيق المطالب و فتح أبواب الحوار قصرا، مع وجود ممارسات أخرى مصاحبة للإضراب، تنوعت بين الوقفات و الأيام الاحتجاجية، المراسلات مع الهيئات الوصية، الوساطة ثم التحكيم، و هنا ننوه إلى ميل إستراتيجية أعضاء نقابة الكنابيست في التعبير عن مطالبهم و الحصول عليها، إلى إستراتيجية المواجهة المباشرة - الإضراب- ، ما يعزز الحكم على براغماتية هذه النقابة و أعضائها.

كما يظهر أن هناك ميولا إلى الاداتية و الإصرار على تحقيق المطالب، من خلال احتلال الإضراب طويل المدة المرتبة الأولى من حيث الأفضلية مقارنة بالأشكال الأخرى للإضرابات، و يليه مباشرة الإضراب

المتوسط المدة كممارسة وسيطة تظهر أحيانا فقط حسب الظروف، ليتأخر الإضراب قصير المدة عن باقي الأشكال، و بتكرارية ضعيفة تبين نسبيا هامشيتها ضمن الإستراتيجية المطلوبة لنقابة الكنايبست، و تجدر الإشارة هنا إلى أن إستراتيجية المواجهة المباشرة المفروضة من قبل نقابة الكنايبست، قد عززت أكثر من حظوظ ظهور المفاوضات في كل مرة يعلن فيها عن الشروع في إضراب، و في كثير من الأحيان حتى قبل بدايته، تقاديا لتأزم الوضعية.

أما عن ترتيب مطالب نقابة الكنايبست في الإضرابات التي تقوم بها، فإن المطلب الخاص بظروف التدريس ( ظروف العمل) يحتل المرتبة الأولى، في حين أن المرتبة الثانية جاءت مشتركة بين ظروف التدريس من جهة، و مناهج و برامج التدريس من جهة أخرى، ثم تكرر في المرتبة الثالثة مطلب مناهج و برامج التدريس للمرة الثانية على التوالي، ثم نجد في المرتبة الرابعة تسيير المسار المهني، و يليه في المرتبة الخامسة و الأخيرة مطلب الخدمات الاجتماعية الذي حصل على أكثر من نصف المبحوثين، ليبقى مطلب الأجور و لواحقها مشتتا بين المراتب دون حصوله على الريادة في أي المراتب الخمسة المذكورة، و إنما تمركز في الوصافة.

وعليه يمكن القول أن هناك مطالب أساسية معلنة و مطالب فعلية مستهدفة، فالترتيب المذكور هو ترتيب للمطالب المعلن عنها، التي تبرز الاهتمام بظروف العمل و مناهج التدريس و غيرها، و لكن الترتيب غير المذكور هو مصاحبة مطلب الأجور و لواحقها تكراريا لكل المطالب المرتبة من المرتبة الأولى و حتى الرابعة باستثناء المرتبة الخامسة، و كأنه مطلب ثابت و مرغوب بشدة مغلف بفضيلة التدريس و العلم، ما يجعل منه مركز الاهتمام الفعلي بالنسبة لنقابة الكنايبست في إضراباتها.

كما افرز لنا هذا البحث، نتيجة أن الإضراب كفعل عمالي أو كممارسة نقابية عند الأستاذ النقابي في نقابة الكنايبست ليس مقصودا لذاته و إنما مطلوب لغيره ، مؤكدا على علاقة متعدية بين الإضراب و المفاوضات، فالقيام بإضراب معناه طرق لباب التفاوض الذي يعد مركز الاهتمام، فمن خلاله يتم استعراض القوى و بداية لعبة النفوذ و التأثير ضمن إستراتيجية المواجهة المباشرة، و كان هناك إجماعا شبه كلي على أن إعلان إضراب يستوجب حتما بداية عملية تفاوضية.

و تظهر المفاوضات بمناسبة الإضراب بداية من إعلان الإشعار المسبق للإضراب، و أثناء القيام به، و ذلك بدعوة من الوصاية لتدارس الوضعية و المطالب المرفوعة من قبل المضربين، و يعتبران زمنين

هامين في حياة الإضراب، فالتفاوض بعد الانسداد و الإشعار المسبق للإضراب يعني مرحلة التحضير للإضراب، و تكون فيه المفاوضات لتفادي التوقف عن العمل و شل المؤسسات التربوية من جهة، و من جهة أخرى تكون فكرة اللجوء إلى الإضراب في شكلها الخام، أي لم تجسد بعد كممارسة عمالية و نقابية، أما في الزمن الثاني فيكون الإضراب قد أصبح أمرا واقعا، تختلف فيه استراتيجيات العملية التفاوضية مع اختلاف وضعيات القوى في الإضراب و الاستراتيجيات المتبعة من قبل كل من المضربين و الوزارة التربوية الوطنية .

فالمفاوضات هي وسيلة قوية لتحقيق المطالب، حل النزاع، الضغط و وقف الإضراب للعودة إلى العمل مع افتكاك مكاسب جديدة، فطاولة المفاوضات كما ذكرنا هي رقعة لممارسة لعبة النفوذ و التأثير، و التفاوض هو حقل لعب و مناورة لتحقيق الأهداف و المطالب، أما الإضراب فهو وسيلة لبلوغ طاولة التفاوض، خاصة إذا علمنا أن التفاوض بمناسبة الإضراب في قطاع التربية الوطنية، يتم على مستوى مركزي، فمن طرف الوزارة يتكفل به المسؤول الأول عن القطاع كمثل عن الحكومة، بمعية ممثليه من مدراء مركزيين و فرعيين و مستشارين منتدبين بالوزارة، للنظر في إمكانية تحقيق مطالب المضربين، و من الجانب النقابي أيضا يلتزم الممثل النقابي في نقابة الكنابيست بالعودة إلى استشارة المجلس الوطني حول مقترحات وزارة التربية لحل الأزمة، فهو ملزم بالعودة إلى استشارة مجلسه الوطني.

و هناك مركزية أيضا في تسيير ملف مطالب الأساتذة المضربين، فالمفاوض النقابي هو واجهة عن قوة خلفية تتجسد في المجلس الوطني، الذي يبارك أو يرفض مقترحات الوزارة الوصية بشأن المطالب المرفوعة إليها بمناسبة الإضراب، و الوزارة الوصية بدورها واجهة مصغرة عن تنظيم خلفي ممثلا في الحكومة كجهاز تنفيذي للدولة، يستوجب الرجوع إليها في حالة تجاوز سقف المطالب حد الصلاحيات المخولة لها، الأمر الذي خلق صعوبات كبيرة أثناء العملية التفاوضية في إيجاد حلول للعديد من الإضرابات التي طالت مدتها، و تأزمت بسببها أوضاع قطاع التربية و التعليم في الجزائر، الأمر الذي تطلب تدخلا مباشرا من رئيس الجمهورية كأعلى سلطة في البلاد، لإعطاء ضمانات للمضربين بالاستجابة لمطالبهم، كما حدث على سبيل المثال في إضراب نقابة الكنابيست سنة 2003.

و من أقوى معوقات تحقيق المطالب المرفوعة من قبل الأستاذ النقابي في نقابة الكنابيست أثناء العملية التفاوضية بمناسبة الإضراب، نجد الوضعية الاقتصادية للبلاد، ففي حال المطالب المادية يصبح الأمر شبه مستحيل أو تعجيزي من جهة الوزارة، و محرج من جهة المفاوضين الممثلين للمضربين.

و تدوم المفاوضات بمناسبة الإضراب غالبا أكثر من ثلاثة أيام، و أحيانا يوما واحدا، أما مدة الإضراب فتصل في كثير من الأحيان إلى ثلاثة أيام، و هذا حتما مرتبط بزمن المفاوضات، بين التفاوض قبل بداية الإضراب أو أثناءه من جهة و من جهة أخرى حسب المطالب المرفوعة من قبل المضربين.

أما عن مساهمة المفاوضات في توقيف الإضراب، فكان الاتجاه الغالب يميل إلى نفي توقف الإضراب بالمفاوضات، ليحل محلها طرق أخرى كعرض محضر المفاوضات للاستشارة في المجلس الوطني و الهيئات النقابية الأخرى، أو بتحقيق المطالب، أو ضمانات قوية جدا من الحكومة أو الرئاسة، أو عن طريق اللجوء إلى الوساطة ما يعطي صورة عن مكانة المفاوضات في الإضراب و خصوصية التفاوض و تعقد الإجراءات في قطاع التربية الوطنية.

و عليه يمكن القول أن خصوصية الإستراتيجية النقابية لدى الأستاذ النقابي في نقابة الكنايبست، المتمثلة في إستراتيجية المواجهة المباشرة و الهجومية المجسدة للعقيدة البراغماتية ساهمت بشكل كبير في تحديد شكل الإضراب السائد عندها، و بروز المفاوضات في إضراباتها حتى قبل الشروع فيها، مع التركيز على إستراتيجية تفاوضية قائمة على المحور الخاطئ من خلال الإعلان عن مطالب نوعية و التفاوض على مطالب كمية، تظهر مدى تفرس المفاوضات النقابي و قدرته على المناورة من جهة و من جهة أخرى المرونة التي تتمتع بها المطالب الكمية و إمكانية تليتها مقارنة بالمطالب النوعية، و هنا يظهر التشابه الكبير بين إضراب العامل الصناعي و مطالبه، و بين إضراب الأستاذ النقابي في نقابة الكنايبست و مطالبه أيضا، غير أن الاختلاف بينهما يكمن في أن الأول مارس الإضراب خارج إطار النقابة و غاب فيه التفاوض النقابي، الأمر الذي كان يفسح المجال لنقابات غير فاعلة للجلوس إلى طاولة المفاوضات عوضا عنه، أما في حالة الأستاذ فالأمر مختلف، لان النقابة حاضرة من بداية تبلور فكرة المطالب، إلى فكرة الإضراب، التعبئة له، تاطيره و التفاوض بشأنه، و تحقيق ما أمكن من مطالب في إطار لعبة القوى التي تفرضها حسب الظروف و الوضعيات.

الخاتمة

## الخاتمة:

يعد الإضراب أهم شكل من أشكال الممارسة العمالية و النقابية، و المطلب هو محور الإضراب و أساسه، و المفاوضات في الإضراب هي فضاء ممارسة القوة و تجسيد النفوذ، و العقيدة النقابية هي الوعاء المؤطر للممارسة النقابية و المنتج لممارساتها و استراتيجياتها، و القاعدة النقابية هي مصدر القوة و منبع الإطارات النقابية، و أن أي نقص لعنصر من هذه العناصر قد يغير من فعالية النقابة أو من إستراتيجيتها و ممارستها.

و من خلال بحثنا هذا عمدنا إلى التساؤل عن كل هذه العناصر، من اجل تشخيص حالة المفاوضات و الإضراب عند الأستاذ النقابي في نقابة المجلس الوطني لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار -كنابيست- ، و ذلك في محاولة لفهم الاستراتيجيات المطبقة من طرف هذه النقابة باعتبارها نموذج مختلف عن النقابات المستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين و الناشطة خارج فلكه، و متمركزة في قطاع الوظيفة العمومية، و أيضا عن الفروع النقابية التي كانت ناشطة في القطاع الصناعي و قطاعات النشاط الأخرى و التي كانت تابعة للمركزية النقابية -الاتحاد العام للعمال الجزائريين-.

فبرز لنا الإضراب الاداتي أي طويل المدة بأنه الشكل المفضل عند الأستاذ النقابي في نقابة الكنابيست، و حجب مطلب الأجور ظاهريا عن المرتبة الأولى، ليرتب في الوصافة بعد المطالب الكيفية المغلفة بالفضيلة و المعيارية، و ظهرت المفاوضات كهدف مرحلي و ليس نهائي، تبرز فيه حنكة المفاوضات النقابي في تغليب ميزان القوى لصالحه و تحقيق ما أمكن من مكتسبات جديدة، مستخدما في ذلك عقيدة نقابية مصلحية براغماتية، متجسدة في المواجهة المباشرة و الهجومية البارزة، التي اخرجت في كثير من الأحيان الإضراب و المفاوضات من ممارسات عمالية إلى قضية سياسية، تناقش على مستويات الحكومة و رئاسة الجمهورية، و كل ذلك نتاجا لقاعدة نقابية مشكلة من موظفين مشتغلين كأساتذة في حقل التعليم، و أصحاب مستوى تعليمي جامعي بنسبة كبيرة، يشتغلون في قطاع حكومي لا يمكن للوصاية تلبية مطالبهم دون العودة إلى السلطة العليا.

و نشير في هذا المقام إلى تشابه نسبي بين هذه العناصر المذكورة و ما كان متوفرا عند العامل الصناعي في ممارساته المطالبية، حيث كان التاطير النقابي شبه غائب، و الإضراب متأرجحا بين الاداتية و التعبيرية، و الإستراتيجية العمالية تتناوب بين الهجومي و الدفاعي، و غياب العامل عن المفاوضات بعد اندلاع

## الخاتمة

الإضراب، و تحقيقه للمطالب بعد تعويض تمثيله بممثل نقابي، يعمل دور الرجل الإطفائي لاسترجاع السلم داخل المؤسسة، ضمانا لوجودها ضمن النسيج الاقتصادي، مع قاعدة عمالية صلبة و متضامنة تميزت بعمال متخصصين، لهم مستوى تعليمي متوسط إلى ضعيف في اغلب الأحيان و بعض التقنيين أو الفنيين.

و نحن في هذه الحال، نجد أنفسنا أمام تشابه في الممارسات ممثلة في الإضراب و المفاوضات، و استمرارية في الاستراتيجيات، و تشابه كبير في المطالب و مراكز الاهتمام، و إعادة إنتاج لعقيدة عمالية كانت عند العامل الصناعي و تحولت إلى عقيدة نقابية في حالة الأستاذ النقابي، و كأنها نابعة من مشكاة واحدة رغم اختلاف القاعدة العمالية بينهما، و تشابه ارتباطهما بالدولة كمسير لهاذين القطاعين، مع اختلاف نمط التسيير بينهما.

و عليه نقول بان بروز نقابة الكنابيست، كنقابة مطلبية نشيطة و محركة للساحة النقابية و العمالية الجزائرية منذ 2003، ليس وليد الصدفة و لا نتاج عملية ابتكارية، و إنما كان نتاج فهم الأستاذ النقابي للعلاقة بينه و بين مسير الشأن العام، حيث أعاد محاكاة النموذج المطبوع للعامل الصناعي في قطاع آخر، يضم أكثر من ستة ملايين تلميذ و آلاف الأساتذة و المعلمين و الموظفين الإداريين و العمال المهنيين، مغتتما فرصة رهان السياسي على برنامج إصلاح قطاع التربية الوطنية، مما جعل من هذا الأستاذ المطبق لمشروع الإصلاحات، و بدونه لن يحقق السياسي برامجه، مما يؤشر على الدخول في علاقة زبونية بين الأستاذ و السياسي المسير لشؤون المجتمع، في ظل بعبوحة مالية لم تعرفها الجزائر من قبل، فكان للأستاذ حظ وافر منها مقارنة بموظفين في قطاعات عمومية أخرى، و هنا نفتح المجال للتساؤل أيضا، لماذا لم تنتهج النقابات الأخرى في قطاع التربية الوطنية رغم تعددها لنفس إستراتيجية الكنابيست؟ هل يمكن تكرار مثل هذه النماذج مع نقابات أخرى في قطاع الوظيفة العمومية؟ هل ننتظر طويلا ليرفع السياسي رهانا آخر على قطاع آخر لكي يعاد إنتاج نفس النموذج، و نؤكد فرضية براغماتية الجزائري عاملا صناعيا كان أو موظفا أو من أي فئة من فئات المجتمع الأخرى؟

## قائمة المراجع



## قائمة المراجع:

### أ- مصادر و مراجع:

1. باربارا. اندرسون: التفاوض الفعال: مهارات التفاوض الاحترافي. تر: احمد. بهيج. الهلال للنشر و التوزيع. القاهرة. 2011
2. حسن. محمد وجيه: مقدمة في علم التفاوض الاجتماعي و السياسي. المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب. الكويت. 1994
3. حسين. زبيري: الحركة العمالية و النقابية و البحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر. تقرير بحثي. معهد السياسات بالجامعة الامريكية في بيروت. معهد الاصفري للمجتمع المدني و المواطنة. بيروت. 2017
4. دونالد. سباركس: ديناميكية التفاوض الفعال: منهج يكسب يكسب. تر: خالد. حسن زروق/ ناصر. محمد العديلي. ط1. دار أفق الإبداع العالمية. الرياض. 1995
5. سالم. القمودي. سيكولوجية الجماهير. مكتبة مدبولي. القاهرة. 1999
6. طارق. حمو: دراسات في فن التفاوض. المركز الكردي للدراسات. المانيا. 2018
7. عبد السلام. ذيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية. دار القصة للنشر. 2003. ص 366
8. علي. الكنز، ناصر. جابي، العياشي. عنصر و اخرون: الأزمة الجزائرية: الخلفيات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية. سلسلة كتب المستقبل العربي. 11. مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت. يناير 1996
9. فريدمان. جورج، نافيل. بيار: رسالة في سوسيولوجيا العمل. ج 2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. تر: حيدر حسن. ط 1. 1985
10. كريتيك. فيليس بيك: التفاوض من موقعين غير متكافئين. تر: بشرى ملكة. ط 1. مكتبة العبيكان. المملكة العربية السعودية. 2001.
11. مايكل دونالدسن: الجرأة في التفاوض. تر: هيثم نشواتي. ط1. دار العبيكان. المملكة العربية السعودية. 2011
12. محسن احمد، الخضير: مبادئ التفاوض. مجموعة النيل العربية. الطبعة الأولى 2003.
13. محمد الصغير. بعلي: تشريع العمل في الجزائر. مطبعة قالمة. الجزائر. 1992
14. ناصر، جابي: الجزائر تتحرك: دراسة سوسيو-سياسية للإضرابات العمالية في الجزائر. دار الحكمة. الجزائر. 1994
15. ناصر، جابي: الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية. المعهد الوطني للعمل. الشراكة. الجزائر. 2001.

## ب- المجالات، المنشورات الخاصة و الموثيق:

16. تقارير إحصائية حول تعداد موظفي الوظيفة العمومية. المديرية العامة للوظيفة العمومية. الجزائر. 2019
17. التقارير السنوية للمفتشية العامة للعمل 1990-2004. الجزائر
18. التقارير السنوية و الفصلية للمجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي 1990-2006. الجزائر
19. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد 6. 1990
20. الحويصلة الإحصائية: 1962-2011. الديوان الوطني للإحصائيات. الجزائر. 2011.
21. الصحف الوطنية في الجزائر: جريدة الشروق، النهار، El Watan.
22. القانون الأساسي العام للعامل. القانون رقم 12/78، المؤرخ في 05 أوت 1978
23. المجلة الجزائرية للعمل. المعهد الوطني للعمل. عدد 21. الجزائر. 1994.
24. المعهد العربي للثقافية العمالية و بحوث العمل. حول تشريعات العمل العربية. الجزائر. 1981
25. ميثاق الأمم المتحدة: المعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية. الموقع بتاريخ 16 ديسمبر 1966. بدأ التنفيذ بتاريخ 23 مارس 1976.

## ج- كتب المنهجية:

26. شاقا. فرانكفورت- ناشمياز، دافيد. ناشمياز: طرائق البحث في العلوم الاجتماعية. تر: ليلي الطويل. ط1. بترا للنشر و التوزيع. سوريا. 2004. ص 188

## د- معاجم:

27. احمد. زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. 1978
28. ميتشل. دينكن: معجم علم الاجتماع. تر: إحسان محمد الحسن. الطليعة. ط 1. بيروت. 1981
29. نخبة من الأساتذة المصريين و العرب المتخصصين: معجم العلوم الاجتماعية. تصدير و مراجعة : إبراهيم مدكور، الهيئة المصرية العامة للكتاب. 1975.

## Ouvrages de langues étrangères :

### **a- Livres :**

30. **APPIAH. Adou** : Syndicalisme et gestion des conflits de travail : La grève et la négociation. La Doxa. France. Juillet 2020.
31. **AUDBERT-LASROCHAS. Patrick** : la négociation application professionnelle. Ed d'organisation. 3ème tirage. Paris. 2001.
32. **AZZI. Abdelmadjid**: Le mouvement syndical Algérien à l'épreuve de l'indépendance. Alger-livres éd. Alger. 2012.
33. **BELLENGER. Lionel** : « la négociation « que sais-je » collection PUF. 1984
34. **BENALLEGUE-CHAOUIA. Noura** : Algérie : mouvement ouvrier et question nationale 1919-1954. OPU. Ben aknoun. 2004
35. **BENMROUCHE. Amar** : Grèves et conflits politiques en Algérie. KARTHALA. Paris. 2000
36. **BOLDT. G, DURAND, P. ET AUTRES** : Greve et lock-out. Collection du droit du travail. Communauté Européenne du charbon et de l'acier- Haute autorité-. Vol 5. Luxembourg. 1961.
37. **BOUROUBA. Boualem** : L'UGTA dans les premières années de l'indépendance 1962- 1965. Alger- livres éd. Alger. 2012.
38. **Djabi. Nacer, et autres**. Les syndicats en Algérie. Friedrich Ebert stiftung. Alger. 2020
39. **FARES. Mohamed**: AISSAT IDIR: Documents et témoignages sur le syndicalisme Algérien. Ed Andalouses. Algérie. 1992
40. **FISHER. Roger, SCOTT. Brown** : D'Une bonne relation a une négociation réussie. Tr: GIMO. Mariette. Ed seuil. Paris. 1991
41. **GOETZ- GIREY. Robert**. Le mouvement des grèves en France 1919 - 1962. Ed SIREY. Paris. 1965
42. **GUY. Caire** : La grève ouvrière. PUS. Paris. 1970
43. **GUY. Caire**: Les syndicats ouvriers. PUF. Paris. 1971
44. **JAVILLIER. Jean-Claude**. Les conflits du travail. PUF. 2<sup>e</sup> éd. Paris. 1981
45. **LANDIER. Hubert**: Les organisations syndicales en France. Entreprise moderne d'édition. Paris. 1980.

46. **LAZARO. Sumbeiywo:** To be a negotiator: strategies and tactics. ed Simon J A Mason/ Damiano Sguaitamatti. Suisse. 2008
47. **LUXEMBURG. Rosa:** The mass Strike, Political Party and the Trade Union. Tr: LAVIN Patrick. Pub: Marxist Educational society of Detroit. USA. 1925
48. **MACHIAVEL. Nicolas :** L'Art de la guerre. Tr: TOUSSAINT Guiraudet. GF. Paris. 2015
49. **MACHIAVEL. Nicolas :** Le prince. Ed TALANTIKIT. Bejaia. 2014.
50. **MONATTE. Pierre:** La lutte syndicale. Ed FRANCOIS MASPERO. Paris. 1976
51. **MORELLI. Anne, ZAMORA. Daniel :** Grève générale rêve générale : Espoir de transformation sociale. L'Harmattan. France. Avril 2016
52. **OLGIERD. Kuty :** La négociation des valeurs : introduction a la sociologie. De Boeck. 2 tirage. BRUXELLES. 1998
53. **PERROT .Michel :** Jeunesse de la grève : France 1871 1890. Collection l'univers historique. Ed SEUIL. Paris VI. 1984.
54. **REYNAUD. Jean-Daniel:** sociologie industrielle. Institut d'études politiques de l'université de Paris. Amicale des élèves. 1966-1967
55. **REYNAUT. Jean Daniel, ADAM.G :** Conflits du travail et changement social. Puf. Paris. 1978
56. **SEGRESTIN. Denis.** Sociologie de l'entreprise. Armand colin. 2 éd. Paris.1996
57. **SELVA. Chantal :** La programmation neuro- linguistique appliquée à la négociation : connaissance du problème. Ed ESF. Paris./
58. **SINAY. Hélène.** La grève. Dalloz. Paris. 1981
59. **THUDEROZ. Christian.** Négociation : Essai de sociologie du lien social. 1 éd. Puf. France. 2000.
60. **TOUZARD. Hubert :** La médiation et la résolution des conflits. 1 éd. Puf. Paris. 1977.
61. **VERRET. Michel:** L'ouvrier Français. Armand colin. Paris.1982.

**b- Livres de méthodologie :**

62. **CORBIERE. Marc, LARIVIERE. Nadine**, et autres: Méthodes qualitatives et quantitatives dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé. Presses de l'université du Québec. Canada. 2014
63. **GERRING. John**: Case study research principles and practicles. CAMBRIDGE university press. New York. USA. 2007
64. **PAILLE. Pierre, MUCCHELI. Alex** : l'analyse qualitative en sciences humaines et sociales. 4 ed. Armon Colin. 2004.
65. **YIN. Robert K**: case study research design and methods. 3 ed. Thousand Oaks. CALIFORNIA. USA. 2007

### c– Revues, thèses et numéros spéciales :

66. **BEDDOUBIA. Siham** : Syndicalisme et pouvoirs locaux: Etude sur les syndicats d'enseignants de la wilaya d'Oran. Thèse doctoral. Université d'Oran – département de science politique – Algérie. 2011– 2012
67. **BENKHEIRA. Mohamed Hocine**: Etat et mouvement ouvrier dans l'Algérie indépendante: Approche du mouvement gréviste de 1977. Annuaire de l'Afrique du nord. V 21.1984
68. **Bouzidi. A**, *Emploi et chômage en Algérie*, les cahiers du crea, Alger. 1984.
69. **Cahiers Libres**. Notre arme c'est la grève. La grève chez Renault– clean. N 137 FRANCOIS MASPERO. Paris. 1968
70. **CHIKHI. Said** : Grève et société en Algérie. Cahiers de CREA. Alger de 1969 à 1985
71. **DURAND. Claude, DUBOIS. Pierre** : La grève : Enquête sociologique. Cahiers de la fondation des sciences politique. N° 195. PFNSP. 1975
72. **NAQD/ SARP** : Mouvement social et modernité. Homage a **Said CHIKHI**. Dely Brahim. 2001
73. **OLHIGS. F**: les grandes lignes de l'histoire du mouvement ouvrier allemand. \_Cahier de la fondation Friedrich EBERT. N 12. Allemagne. 1969.
74. **PERROT. Michel, DUBOIS. Pierre**: revue française des affaires sociales. PARIS. avril –juin 80

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 2

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم

استمارة لجمع المعلومات في إطار تحضير أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه

سيدي الكريم، لقد قمنا ببناء هذا الاستبيان بهدف جمع معطيات بحثية حول موضوعنا كما نتعهد إلى سيادتكم أن ما يرد من إجابات في هذا الاستبيان ستحاط بالسرية التامة و لا توظف في غير مجال البحث العملي.

موضوع الأطروحة:

"المفاوضات و الإضراب في قطاع التربية الوطنية الجزائري"

نقابة الكنايبست نموذجا

من اعداد الطالب

صغير سمير

## 1/بيانات شخصية:

- 1-الجنس: ا-ذكر  ب- أنثى
- 2-السن:
- 3-الحالة العائلية: ا-أعزب  ب-متزوج  ج-مطلق  د-أرمل
- 4-عدد الأبناء إن وجد:
- 5-الولاية:
- 6-الأصل الجغرافي: ا-حضري  ب- شبه حضري  ج- ريفي
- 7-المؤهل العلمي:
- 8-التخصص العلمي:
- 9-الرتبة:
- 10-الاقدمية في العمل:
- 11-سنة أول انخراط لك في نقابة الكنايبست:
- 12-عدد السنوات كعضو في المجلس الوطني:
- 13-حدد بكلمة واحدة مرادفا أو معنا للكلمات الآتية:
- ا-النقابة  ب-الإضراب  ج-المفاوضات  د-المطالب
- هـ-القائد النقابي  و-العقيدة النقابية  ز-القاعدة النقابية
- ي-التضامن العمالي  ف-الوزارة الوصية  ث- قانون العمل

## 2/ التجربة النقابية:

- 14- لماذا اخترت مهنة التدريس؟
- ا-حبا في المهنة  ب- نهاية حتمية للمسار الدراسي  ج- مهنة مربحة
- د- انعدام البدائل الوظيفية
- 15- لماذا انخرطت في نقابة الكنايبست رغم وجود نقابات أخرى في قطاعكم؟
- ا-تعتبر على انشغالاتك  ب-تتوافق معها عقائديا و إيديولوجيا  ج-نقابة قوية



16- كيف التحقت لأول مرة بنقابة الكنايبست؟

ا- عن طريق صديق  ب- من خلال مكتبها في مؤسستكم  ج- مبادرة شخصية

17- هل كانت لك انخرطات مع نقابات أخرى في السابق قبل الالتحاق بالكنايبست؟

أ- نعم  ب- لا

-اذا كانت الاجابة ب"نعم" عددها: .....

-اذا كانت الاجابة ب"نعم" لماذا سحبت انخرطك منها؟

ا- لا تعبر عن انشغالاتك  ب- اختلافات فكرية و ايدولوجية

ج-تخدم مصالح ضيقة  د-نقابات ضعيفة

- اذا كانت الاجابة ب"لا"، لماذا؟

ا- لا توجد نقابات اخرى ناشطة في مؤسستكم  ب- اختلافات فكرية و ايدولوجية

ج- تخدم مصالح ضيقة  د- نقابات ضعيفة

18- حدد لنا بالترتيب حسب درجة الشدة اهم القيم السائدة في نقابتكم

أ- قيم مادية  ب- قيم أخلاقية  ج- قيم دينية  د- قيم وطنية

19- هل انت من مؤسسي الكنايبست؟

أ- نعم  ب- لا

20- هل تحصلت على تكوين نقابي؟

أ- نعم  ب- لا

- اذا كانت الاجابة ب"نعم"، من طرف من؟

أ- إطارات نقابية خاصة بالكنايبست  ب- مؤطرين محليين من خارج الهيكل النقابي

للكنايبست  ج- مؤطرين نقابيين تابعيين لمنظمات نقابية دولية

21- أعط درجة لأداء نقابة الكنايبست:

أ- جيد  ب- حسن  ج- متوسط

22- هل تعتبر نفسك إطارا نقابيا؟

أ- نعم  ب- لا

-لماذا في كلا الحالتين؟ .....

23- ما سر بروز نقابة الكنايبست في قطاع التربية الوطنية مقارنة بالنقابات الأخرى؟

- أ- حنكة إدارتها النقابية  ب- كبر حجم قاعدة المنخرطين فيها   
ج- التضامن الكبير بين أعضائها  د- عقيدتها النقابية الهجومية   
هـ- ظهورها في مرحلة فراغ الساحة العمالية و النقابية من نشاط نقابي قوي

24- هل هناك تضامن بين نقابتكم و النقابات الأخرى في نفس قطاعكم، أو القطاعات الأخرى؟

- أ- نعم  ب- لا   
- لماذا في كلا الحالتين؟

25- قيم العلاقة بين نقابة الكنايبست و الوصاية (وزارة التربية).

- أ- جيدة  ب- حسنة  ج- سيئة

26- هل يمكن اعتبار القرارات الاخيرة لوزارة العمل حول نسبة التمثيل النقابي كاعلان حرب على النقابات المستقلة، و نقابة الكنايبست بالخصوص؟

- أ- نعم  ب- لا   
- لماذا في كلا الحالتين؟

### 13/ الفعل النقابي و استراتيجيات الممارسة النقابية:

27- ماذا يمثل لك الإضراب؟

- أ- حق دستوري  ب- وسيلة تعبير عن عدم الرضى   
ج- الحل الأمثل للحصول على المطالب  د- استعراض للقوى

28- ما هي الممارسات التعبيرية و المطالبية الأخرى التي تقومون بها ما عدى الإضراب؟

- أ- الوقفات و الأيام الاحتجاجية  المراسلات مع الهيئات الوصية   
ج- اللجوء الى الوساطة  اللجوء إلى التحكيم

29- أي شكل من الإضرابات المفضلة لديكم؟

- الإضرابات قصيرة المدة (من يوم إلى يومين)  ب- الإضرابات المتوسطة المدة (من يومين إلى أسبوع)   
ج- الإضرابات الطويلة المدة (أكثر من أسبوع)

30- هل تعتقد إن الإضرابات التي تقومون بها هي الحل الوحيد لتحقيق مطالبكم؟

أ- نعم  ب- لا

- في حالة نعم

لماذا؟

31- رقم (1.2.3...) المطالب الآتية حسب أهميتها .

أ- الأجور و لواحقها من منح  ب- تسيير المسار المهني

ج- ظروف التدريس  د- البرامج و مناهج التدريس

هـ- الخدمات الاجتماعية

32- ما هي الوسائل المستعملة بينكم للتعبة للإضراب؟

أ- الجمعيات العامة  ب- وسائل التواصل الاجتماعي  ج- التعبة المباشرة في

المؤسسات عبر المناشير و الملصقات

د- الإعلام ( جرائد و تلفزيونات)

33- ما هي أهم المطالب المحققة نتيجة نضالكم؟

أ- زيادة الأجور  ب- ترقيات  ج- تحسين الخدمات الاجتماعية

د- تعديل القانون الأساسي  هـ- رد الاعتبار للأستاذ

أخرى .....

34- كيف تقيم نسب المشاركة في الإضرابات حسب شكلها؟

1-الإضرابات القصيرة المدة: كبيرة  متوسطة  ضعيفة

2-الإضرابات المتوسطة المدة: كبيرة  متوسطة  ضعيفة

3-الإضرابات الطويلة المدة: كبيرة  متوسطة  ضعيفة

35- هل هناك علاقة بين الحجم البشري في قطاع التربية الوطنية و النزوع إلى التصعيد في

الإضرابات؟

أ- نعم  ب- لا

- لماذا في كلا الحاتين؟

.....

.....

36- عرف قطاع التربية الوطنية عمليات توظيف واسعة، تحصلت منها المرأة على حصة كبيرة، هل اثر ذلك على الممارسة النقابية لنقابتكم؟

أ- نعم  ب- لا

إذا كانت الإجابة ب"نعم" حدد كيف اثر؟.....

37- أثناء إضراباتكم تنتشر بعض التأويلات في أوساط الرأي العام حول نواياكم و ممارساتكم المطلوبة، هل أثرت تلك الشائعات على سيرورة الإضرابات؟

أ- نعم  ب- لا

- إذا كانت الإجابة ب"نعم" حدد كيف أثرت؟.....

38- هل سبق و أوقفتم إضرابا بسبب ضغوطات؟

أ- ضغوطات من طرف الوصاية  ب- ضغوطات من طرف جمعية أولياء التلاميذ

ج- ضغوطات من قبل الإعلام  د- انسحاب أعضاء مضرين بسبب ضغوط

أخرى حدد .....

### 3/ المفاوضات و حل الإضرابات:

39- تعد المفاوضات من الإجراءات الموصى بها في تشريعات العمل لحل الإضرابات، فهل تسعون دائما في إضراباتكم إلى بلوغ طاولة المفاوضات؟

أ- نعم  ب- لا

40/ هل تعتبرون المفاوضات هدفا ام وسيلة؟

أ- هدفا  ب- وسيلة

- كيف ذلك في كلا الحالتين؟.....

41- من هو المفاوض من جانب نقابتكم؟

.....-

42- هل يتم انتخاب المفاوضين؟

أ- نعم  ب- لا

- حدد كيف في كلا الحالتين؟.....

43- هل هم نفس الأشخاص المفاوضين ام يتغيرون؟

ا- أنفسهم  ب- يتغيرون

في حالة يتغيرون، متى يكون ذلك؟ .....

44- هل سبق و أن شاركت في عملية تفاوض بسبب الإضراب؟

أ- نعم  ب- لا

45- من يفاوضكم عادة من طرف الوصاية؟

أ- المسؤول الأول عن القطاع  ب- ممثلين عن المسؤول الأول عن القطاع   
- في الحالة الثانية ما هي مكانتهم المهنية ضمن هرم الوصاية؟  
مدراء مركزيون او فرعيون  ب- مستشارون بالوصاية

46- هل يرجع المفاوض من طرف الكنايبست دوما الى المجلس الوطني للاستشارة حول مقترحات الوصاية لحل الإضراب؟

أ- دائما  ب- احيانا  ج- ابدا

47- هل تأخذون في مفاوضاتكم الوضعية الاقتصادية للحكومة باعتبار مفاوضاتكم مركزية مع الوصاية مباشرة؟

أ- دائما  ب- أحيانا  ج- أبدا

-في حالة أحيانا حدد متى؟ .....

48- متى تجري المفاوضات؟

.....  
.....

49- كم تدوم المفاوضات عادة؟

أ- يوم  ب- يومين  ج- ثلاثة أيام  أخرى حدد.....

50- هل توقف المفاوضات دائما الإضراب؟

أ- نعم  ب- لا

- في حالة "لا" كيف يحل الإضراب؟ .....

\*في الأخير نشكركم على مساهمتكم في انجاز هذا البحث