



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

التخصص: علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية



" استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين وعلاقتها بالتغيير التنظيمي

للمؤسسات الجزائرية "

- دراسة ميدانية لاستراتيجية النقابات المستقلة للتربية للتغيير التنظيمي للمسار المهني، ورد فعل وزارة التربية الوطنية -

- نقابة الكنايبست أنموذجا (كنايبست ولاية البويرة 2008-2020) -
2019/2008

رسالة لنيل درجة الدكتوراه LMD

إشراف: الأستاذة الدكتورة حرايرية عتيقة

إعداد الطالب: قاسي سمير

أعضاء لجنة المناقشة

1. البروفيسور الهاشمي مقراني رئيسا
2. الأستاذة. د. حرايرية عتيقة مقرا
3. الأستاذ. د. خياطي عبد العزيز.... عضوا
4. الأستاذة. د. فرفار سامية عضوا
5. الأستاذ. د. قريمس مسعود عضوا

السنة الجامعية: 2021/2020

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين محمد وبعد...
أتوجه بالشكر الخالص إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع والديمغرافيا الذين أعتز بهم
وأقدرهم على المجهودات التي يبذلونها من أجل أن يرتقي طلاب جامعة الجزائر 2 أبو
القاسم سعد الله. وأخص بالذكر كل أساتذة تخصص علم اجتماع المنظمات والموارد
البشرية، وأسأل الله تبارك وتعالى أن يجازيهم خير الجزاء في الدنيا والآخرة. ومن بين
هؤلاء الأساتذة الكرام، الأستاذة الدكتورة حرايرية عتيقة، المشرفة على هذه الرسالة،
أشكرها على توجيهاتها القيمة وصبرها علي طوال إعداد فصول هذه الرسالة، وأشكرها
أيضا بفضلها بعد الله عز وجل تمكنت من إنهاء رسالة الدكتوراه المتضمنة لهذه الدراسة
الميدانية السوسولوجية المتواضعة، حول استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين في
نزعاتهم الجماعية في العمل وعلاقتها بالتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف
والمسار المهني للمؤسسات الجزائرية. وتأثيرها على الأداء السوسيو-اقتصادي
للمجتمع الجزائري.

الطالب قاسي سمير

أهدى الهدايا

أهدي هذا العمل المتواضع... إلى روح والدي المجاهد رحمه الله، فقد كان
عضو في جيش التحرير الوطني، وكان له الشرف أن شارك في تحرير هذه
الأرض الطاهرة...

إلى والدي الكريمة أطال الله في عمرها...

إلى جميع إخوتي وأخواتي...

إلى... زوجتي الكريمة وأبنائي...

إلى كل أساتذتي الكرام...

وإلى كل من سيستفيد من قراءة هذه الرسالة...

أهديكم ثمرة جهدي...

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء.....
مقدمة.....	أ-د

الفصل الأول

الجانب المنهجي للدراسة الميدانية

1	أهمية وأهداف الدراسة.....
2	أسباب اختيار الموضوع.....
3	الإشكالية.....
4	الفرضيات.....
7	تحديد المفاهيم.....
9	منهج الدراسة وتقنيات البحث الميداني.....
23	مجتمع البحث، العينة والمعاينة.....
26	المقاربة النظرية.....
28	الدراسات السابقة.....
46

الفصل الثاني

سوسيولوجيا الحركة النقابية في قطاع التربية الوطنية

1	سياق الحركة النقابية في الجزائر من الاستقلال إلى اليوم.....
61
2	الفترات الزمنية الكبرى للحركة النقابية بالجزائر.....
69
3	النظرية المفسرة للحركة النقابية.....
71
4	الأحادية النقابية في قطاع التربية الوطنية.....
75
5	التعددية النقابية في قطاع التربية الوطنية.....
75
6	الفعل النقابي بين الأحادية والتعددية النقابية في قطاع التربية الوطنية.....
83

الفصل الثالث

التنظيم الرسمي لعلاقة العمل في المؤسسات الجزائرية

1	تطور التنظيم التربوي الجزائري من الاستقلال إلى اليوم.....
87

- (2) تطور تنظيم علاقة العمل في المؤسسة الجزائرية من الاستقلال إلى اليوم..... 93
- (3) النظرية المفسرة لنزاعات العمل.....108
- (4) علاقة العمل ونزاعاته الجماعية في ظل الأحادية النقابية.....110
- (5) علاقة العمل ونزاعاته الجماعية في ظل التعددية النقابية..... 112
- (6) تطور النزاعات الجماعية وعلاقتها بالتغيير التنظيمي لعلاقة العمل..... 114

الفصل الرابع

استراتيجية نقابة الكنابيست وعلاقتها بالتغيير التنظيمي

- (1) التعريف بميدان الدراسة (كنابيست ولاية البويرة) 119
- (2) خصائص مجتمع الدراسة.....120
- (3) اتجاهات المنخرطين في نقابة كنابيست البويرة عن النضال النقابي..... 120
- (4) استراتيجية الفعل النقابي لنقابة كنابيست ولاية البويرة.....130
- (5) النزاعات الجماعية بين نقابة الكنابيست ووزارة التربية 2016/2008..... 131
- استنتاج الفرضية الأولى.....148

الفصل الخامس

ردّ فعل التنظيم الرّسمي لمقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف

- (1) آليات تسيير الموارد البشرية والامتحانات لمديرية التربية لولاية البويرة..... 163
- (2) ردّ فعل الاستراتيجي للتنظيم الرّسمي لمقاومة التغيير التنظيمي..... 168
2. 1 استراتيجية وزارة التربية في التعامل مع اشكالية الأساتذة المتعاقدين..... 168
- دور نقابة الكنابيست كفاعل استراتيجي في هذا النزاع الجماعي..... 177
2. 2 استراتيجية وزارة العمل في التعامل مع اشكالية التقاعد النسبي والمسبق..... 183
- ردّ فعل النقابات المستقلة من قانون العمل الجديد..... 193
- استنتاج الفرضية الثانية.....195

الفصل السادس

آثار التغيير التنظيمي الرّسمي للجزائر وآليات تعديله

1. آثار التغيير التنظيمي على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر..... 200
- (1) التأثير على الأداء الاقتصادي..... 200
- (2) التأثير على الوضع الاجتماعي..... 210
- استنتاج الجزء الأول من الفرضية الثالثة..... 214

216	آليات التعديل التنظيمي الرسمي للجزائر	216
216	(1 صندوق ضبط الإيرادات	216
222	(2 القرض الوطني للنمو الاقتصادي	222
223	(3 التمويين غير التقليدي ودوره في استعادة التوازنات المالية	223
228	- استنتاج الجزء الثاني من الفرضية الثالثة	228
228	- الاستنتاج العام	228
331	خاتمة	331
237	المراجع	237
251	الملاحق	251

فهرس الجداول والأشكال:

- فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	موارد السلطة النقابية وأبعادها.	14
02	استراتيجيات التغيير التنظيمي وخصائصها	20
03	عوامل وخصائص مقاومة التغيير التنظيمي	22
04	الحوصلة العامة الولائية للانخراط في نقابة كئابيست البويرة: 2017/2016	26
05	مؤتمرات الاتحاد العام للعمال الجزائريين من المؤتمر الأول إلى المؤتمر الثالث عشر	63
06	تصنيف النظريات النقابية حسب الفئات.	72
07	ترتيب أهم النقابات المستقلة لقطاع التربية الوطنية وفق نشأتها، مع أهم مطالبها	76
08	أهم القوانين التشريعية لعلاقة العمل في المؤسسات الجزائرية من 1962 إلى الآن	95
09	المستوى الدراسي لعينة المنخرطين في نقابة كئابيست دائرة البويرة	121
10	رتبة عينة الأساتذة المنخرطين في نقابة كئابيست دائرة البويرة	122
11	نسبة مشاركة عينة المنخرطين في الإضرابات التي تعلنها نقابة الكئابيست	123
12	يبين نسبة اطلاع عينة المنخرطين في النقابة على القانون 90 - 02	124
13	يبين المشاركة في الإضرابات رغم عدم معرفتهم بالقانون	125
14	يبين أهم مطالب النقابات بحسب عينة المنخرطين في نقابة الكئابيست	125
15	موقف عينة المنخرطين في النقابة من نضالهم هل يتم وفقا للقانون	126
16	أسباب التوترات بحسب عينة المنخرطين في نقابة الكئابيست	127
17	اتجاهات عينة المنخرطين في النقابة حول وسائل تحقيق المطالب	127
18	تحقيق المطالب الملموسة بحسب عينة المنخرطين في نقابة الكئابيست	128
19	موقف عينة المنخرطين حول توتر العلاقات مع الأولياء بعد الإضرابات	129
20	بيانات المجلس الوطني المستقل لنقابة الكئابيست خلال الفترة 2016/2008	132
21	محاضر اتفاقيات الاجتماعات الممضاة بين النقابة ووزارة التربية الوطنية	136
22	استراتيجيات التغيير التنظيمي وخصائصها	156
23	تصنيف المحتويات المبحوثة المتعلقة بالتوظيف المباشر (إدماج المتعاقدين)	169
24	تتابع أحداث قضية إدماج المتعاقدين كما وردت في جريدة الشروق اليومي.	170
25	تصميم استمارة التحليل (تفريغ محتوى كل مصدر)	175
26	التفريغ الكمي لأطراف النزاعات الجماعية	175
27	اتجاهات عينة المنخرطين في النقابة نحو إدماج المتعاقدين	178
28	يبين موقف المنخرطين في النقابة من إدماج المتعاقدين	179
29	تصنيف المحتويات المبحوثة حول قضية إلغاء التقاعد النسبي والمسبق	183

184	تتابع أحداث قضية إلغاء التقاعد النسبي كما وردت في جريدة الشروق	30
188	تصميم استمارة التحليل الخاصة بقضية إلغاء التقاعد المسبق	31
189	تفريغ وحدات التحليل كليا لأطراف النزاع والمجتمع المدني	32
192	اتجاهات عينة المنخرطين في النقابة حول المهن الشاقة	33
192	يبين اتجاهات المبحوثين حول مساهم المهني	34
193	يبين اتجاهات عينة المبحوثين حول مدة مساهم المهني	35
193	يبين اتجاهات عينة المبحوثين حول إلغاء التقاعد المسبق	36
201	توزيع الاعتمادات المخصصة بقطاع التربية الوطنية من سنة 2007 إلى سنة 2016	37
203	تطور الكتلة النقدية (الوحدة: مليار دينار جزائري)	38
207	التطور السنوي للمؤشر العام لأسعار الاستهلاك ومعدل التضخم لمدينة الجزائر	39
210	رد فعل المجتمع بعد الإضرابات المفتوحة المتكررة	40
217	تطور رصيد صندوق ضبط الموارد من الجباية البترولية خلال فترة 2016/2008	41
219	يبين وضعية عمليات الخزينة العمومية بين 2017/2013 بملايير دج	42
220	نسبة مساهمة الصندوق FRR في تغطية العجز	43
225	معدل التضخم لسنوات 2016 من إلى 2020	44

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الأشكال	الرقم
08	مخطط متغيرات الدراسة الميدانية حول استراتيجية الفاعلين وعلاقتها بالتغيير التنظيمي	01
13	مصادر السلطة النقابية بحسب نموذج ليفيسك وموراى Lévesque et Murray	02
22	مخطط لنموذج مجالات القوى للوين Lewin	03
28	مخطط يبين المقاربة النظرية التوليفية " الفاعل والنسق "	04
31	مخطط يوضح موقع التنظيمات النقابية كتحته-النسق من النسق الاجتماعي	05
33	مخطط يبين مكونات النسق التنظيمي كنسق مفتوح	06
35	مخطط تلخيصي للنظرية الكبرى لنسق الفعل الاجتماعي لبارسونز	07
37	مخطط رتشارد سكوت schéma de Scott لتصنيف نظريات التنظيم	08
39	مخطط لأهم مراحل عملية تحديد وتصميم الرهانات	09
42	مخطط يبين التيارات النظرية الثلاثة المفسرة للسلطة	10
45	مخطط لنموذج نسق الفعل الملموس في مؤسسة	11
80	شعار نقابة كنابيست المستقلة للتربية	12

88	الهيكل التنظيمي لقطاع التربية الوطنية	13
120	الحوصلة العامة الولائية النهائية للانخراط في نقابة كتابيست البويرة 2017/2016	14
121	رسم بياني لجنس المنخرطين بنقابة الكتابيست البويرة	15
141	بيان ذكرى عيد النصر لنقابة الكتابيست بتاريخ 19 مارس 2015	16
146	مخطط متصل المساومة-التفاوض	17
147	مخطط يبين منهج I.M.L (مقاربة أوضاع التفاوض)	18
168	التعليمة رقم 01 تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف	19
202	يبين تغيرات ميزانية التسيير من 2008 إلى 2016	20
203	التمثيل البياني لتطور للكتلة النقدية M_2 بين سنتي 2008-2013	21
204	تمثيل بياني يبين الناتج المحلي الاجمالي	22
204	تمثيل البياني لمعدل نمو الكتلة النقدية	23
207	يبين تمثيل بياني مقارنة بين تطور نسبي التضخم في مدينة الجزائر والوطني	24
208	التطور السنوي للمؤشر العام لأسعار الاستهلاك ومعدل التضخم	25
218	يبين التمثيل البياني لرصيد الصندوق من الجباية البترولية	26
220	التمثيل البياني للإيرادات-النفقات الخاص بصندوق الموازنة	27
226	التمثيل البياني للمؤشر العام للأسعار لسنوات 2016 إلى 2020	28
226	التمثيل البياني لنسبة التضخم 2016 إلى 2020	29
227	معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي بين 2017 و 2019	30

مقدمة

- مقدمة:

تحرر الفعل النقابي داخل المنظمات الجزائرية من النزعة الأحادية التاريخية للاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، انطلاقا من دستور 1989 الذي مثل منعرجا حاسما في ممارسة الحقوق والحريات العامة في الجزائر. فظهر الفعل النقابي المستقل في قطاع التربية الوطنية بصفة خاصة بشكل غير مسبوق، انطلاقا من صدور القانون الخاص بموظفي هذا القطاع 08-315¹ كفعل استراتيجي، أي أن الفاعلون النقابيون في بحثهم عن تحقيق المكانة السوسيو-مهنية في إطاره التنظيمي، يراهنون على مصادر السلطة التي يمتلكونها لتخطيط وتحقيق أهدافهم. وتلبية طموحاتهم في الارتقاء والصعود في السلم الوظيفي لشغل الرتب العليا، في مقابل احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية كذلك. مما أدخلهم في نزاعات عمل جماعية مستمرة، انتهت بعد مفاوضات طويلة دامت لسنوات، بفرض منطق التغيير التنظيمي في التشريعات المتعلقة بالتوظيف والمسار المهني للأساتذة بالدرجة الأولى ولبقية عمال وموظفي هذا القطاع.

وقد عنى موضوع التغيير التنظيمي ومقاومته بالاهتمام والدراسة من قبل الكثير من الباحثين والسوسيولوجيين، على اعتبار أن المنظمات في أي وقت من تاريخها هي عرضة لتغييرات تنظيمية جذرية. فتواجه في ذلك تحديات الحفاظ على توازنها كنسق من جهة، وكتحت-نسق تنتمي للنسق التنظيمي الاجتماعي الكلي من جهة أخرى. وقد بينت الكثير من الدراسات المعاصرة في هذا الميدان على أن "برامج التغيير لم تتجح بنسبة 70% وانتهت بصدمة".² وفي كثير من الأحيان توجه أصابع الاتهام إلى مقاومة الأفراد للتغيير داخل المنظمات، ولهذا توصي هذه الدراسات بتفعيل شراكة حقيقية بين الفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمات من أجل تعظيم فرص نجاح التغيير التنظيمي الحقيقي، انطلاقا من التشخيص، التخطيط وتصميم البرامج والعمليات المناسبة لتحقيق القفزة النوعية نحو المستقبل دون الإخلال بتوازناتها، ثم التنفيذ بإشراك جميع الفاعلين بما فيهم النقابات. وليس مجرد تغيير شكلي ينعكس سلبا على أداء المنظمات، ويخل بالتوازنات السياسية والاقتصادية، الاجتماعية والثقافية للمجتمع ككل.

وبالتالي وللإحاطة بكل جوانبه، فإن موضوع هذه الدراسة الميدانية هو الوقوف على رهانات النقابات المستقلة في الجزائر اليوم واستراتيجيتهم في تحقيقها باعتبارهم طرفا في هذه العملية الديناميكية، بمعناها الأول المتعلق بالمطالب، التنظيم النقابي، تصميم النضالات، ووعي هؤلاء الناشطين النقابيين وجميع العمال

¹. المرسوم التنفيذي رقم 08-315 مؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 59.

². Richard Soparnot, « Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus », *Recherches en Sciences de Gestion* 2013/4 (N° 97), p 25.

حول عقلانية هذه الرهانات وقدرات المنظمة على الاستجابة لها، ومساهمتهم في التكوين الذاتي الجماعي بداخل الحركة العمالية. ومدى قوة الاتحاد الجماعي كفاعل استراتيجي بالمراهنة على مصادر سلطتهم وقوتهم لفرض التغيير التنظيمي بمعناها الثاني، ولو على حساب توازنات النسق التنظيمي الكلي. هذه الديناميكية والحركية هي التي ستحدد نجاحاتها وفعاليتها في الدفاع عن مصالح الطبقة العمالية، وتجسيدها على أرض الواقع، وتبوء مكانة الشريك الاجتماعي الفعلي داخل المنظمة وتحقيق التغيير التنظيمي المنشود لمسارهم المهني بصفة عامة. في مقابل ردّ فعل التنظيم الرسمي في اختيار الاستراتيجية المناسبة لمقاومة هذا التغيير التنظيمي حفاظا على توازناته الكبرى. ومحصلة هذه النزاعات الجماعية ستشكل في الأخير كنتيجة للتفاوض أو المساومة، نسق الفعل الملموس. والعودة بذلك لنقطة التوازن الضرورية لاستمرار المنظمات، من خلال التأسيس للقواعد والاتفاقيات الجديدة التي تمت بين الفاعلين الاجتماعيين. مهما كانت عقلانيتها وتبعاتها على الواقع السوسيو-اقتصادي للجزائر. " فإذا كان الفعل الجماعي يشكل مشكلة حاسمة لمجتمعاتنا، فلأنه أولا وقبل كل شيء ليس ظاهرة طبيعية. إنه بناء اجتماعي، الذي وجوده يطرح مشكلة، والذي يبقى أن يتم تفسر شروط نشأته وبقائه"¹

ولإنجاز هذه الرسالة الموسومة ب: " استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين وعلاقتها بالتغيير التنظيمي للمؤسسات الجزائرية " من خلال: -دراسة ميدانية لاستراتيجية النقابات المستقلة للتربية للتغيير التنظيمي للمسار المهني، وردّ فعل وزارة التربية الوطنية. - نقابة الكنايبست أنموذجا (كنايبست ولاية البويرة) - في الفترة الممتدة من 2008/2020.

تم تقسيمها إلى ستة فصول حيث تناولنا فيها:

- أهمية وأهداف الدراسة في مجال علاقة العمل بين الفاعلين الاجتماعيين في الفصل الأول، فيما يتعلق بالنزاعات الجماعية في المؤسسات الجزائرية لإحداث التغيير التنظيمي ومقاومته في نفس الوقت بما يخدم مصالحهم، ويحقق أهدافهم السوسيو-مهنية. أسباب اختيار الموضوع، ثم الإشكالية التي تدور حول مصدر النزاعات الجماعية في العمل داخل قطاع التربية الوطنية كمؤسسة الخدماتية، بين النقابات المستقلة للتربية (الكنايبست أنموذجا) ووزارة التربية الوطنية، واستراتيجية كل طرف للتغيير ومقاومة التغيير في القواعد التنظيمية للتوظيف والمسار المهني، للوصول بعد خطوة المفاوضات الجماعية إلى نقطة التوازن الضرورية للتنظيم الرسمي. باستعمال المنهج الكمي والكيفي، بتقنيات الدراسة الميدانية الثلاثة: المقابلة، الاستبيان وتحليل محتوى. باعتماد مقارنة نظرية توليفيه بين مقارنة الفاعل الاستراتيجي لتفسير نتائج الفعل النقابي للنقابات المستقلة للتربية، ومقارنة النسق التنظيمي لتفسير نتائج ردّ فعل وزارة التربية الوطنية. ثم

¹ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, L'acteur et le système les contraintes de l'action collective, Éditions du Seuil, 1977, ISBN 2-02-005839-1, p15.

عرض لأهم الدراسات السابقة حول هذا الموضوع، نقاط التشابه والاختلاف والإضافة التي ميزت هذه الدراسة الميدانية في هذه الرسالة عن بقية الدراسات الأخرى.

- يشتمل الفصل الثاني على عرض لسوسيولوجيا الحركة النقابية في قطاع التربية الوطنية، من خلاله تتبعنا لتطورها الزمني في الجزائر بفتريتها، قبل دستور 1989 في عهد الأحادية النقابية التاريخية للاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، وبعده في ظل التعددية النقابية بظهور النقابات المستقلة. تناولنا فيها السياق التاريخي للفعل النقابي من الاستقلال إلى اليوم والنظريات المفسرة لها. ثم عرض للفعل النقابي بين الأحادية والتعددية النقابية في قطاع التربية الوطنية، وأهم النشاطات التي ميزت الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال المؤتمراتها، ثم عرض لظهور النقابات المستقلة للتربية بداية من دستور 89 إلى اليوم ركزنا فيها على نقابة الكنابيست أنموذجاً (كنابيست ولاية البويرة). وعلاقتها بالتغيير التنظيمي الذي حدث في هذا القطاع، من خلال النزاعات الجماعية في العمل التي شهدها القطاع حول أهم المطالب السوسيو- مهنية المتعلقة أساساً بالمسار المهني للأساتذة.

- تطرقنا في الفصل الثالث للتنظيم الرسمي لعلاقة العمل ونزاعاته الجماعية في المؤسسات الجزائرية، مع أهم مراحل التنظيمية التأسيسية. وتطورها من الاستقلال إلى اليوم. والنظريات المفسرة لها، وكل ما يتعلق بحق تشكيل النقابات وحق الإضراب في ظل الأحادية النقابية قبل دستور 1989، ثم بعده في ظل التعددية النقابية. بعدها انتقلنا في نفس الفصل لعرض التشريعات التنظيمية لعلاقة العمل المتعلقة بالنزاعات الجماعية في قطاع التربية الوطنية، مع أهم النزاعات التي دارت بينهما حول أهم المطالب السوسيو-مهنية كالأجور، طب العمل وملف الخدمات الاجتماعية وغيرها، ودور النقابات المستقلة للتربية في فرض منطق التغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني الذي حدث في هذا القطاع انطلاقاً من الألفية الثالثة، وبشكل خاصة بعد صدور المرسوم التنفيذي 08-315 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية كخلاصة لهذا الفصل.

- يشتمل الفصل الرابع والخامس على دراسة ميدانية للحركة النقابية في ظل التعددية النقابية في قطاع التربية الوطنية، من خلال رهانات النقابات المستقلة واستراتيجيتها -نقابة الكنابيست كأنموذج- (كنابيست ولاية البويرة) وعلاقتها بتغيير القواعد التنظيمية للتوظيف والمسار المهني في نزاعاتها الجماعية في هذه القطاع لتحقيق مطالبهم السوسيو-مهنية من خلال الفعل النقابي الاستراتيجي المتعلق بتفعيل مصادر السلطة التي تمتلكها. في مقابل ردّ فعل الاستراتيجي للتنظيم الرسمي الممثل بوزارة التربية الوطنية المقاوم لهذا التغيير، حفاظاً على توازنها الداخلية والخارجية. في التعامل مع هذه الحركة النقابية المستقلة في الفترة الممتدة بين 2006-2016. ومن خلال تعاملها مع إشكالية إدماج الأساتذة المتعاقدين (التوظيف المباشر)، وكذا إشكالية إلغاء التقاعد المسبق والنسبي، بما يخدم توازنها المالية الكبرى. باعتماد مقارنة

سوسيولوجية للتنظيمات، مقارنة التحليل الاستراتيجي لكروزي وفريديبارغ Crozier. & Freiberg لتفسير وتحليل النتائج التي توصلنا إليها من استنتاجات فرضيات هذه الدراسة الميدانية.

بعد عرض استنتاجات الفرضية الأولى والثانية، من المهم التعرف على آثار التغيير التنظيمي المفروض للمسار المهني للموظفين بشكل عام، على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر. وهذا ما تم في الفصل السادس، من خلال التعرف على آثار تطور الكتلة النقدية خلال هذه المدة كنتيجة لزيادة الكبيرة في الأجور من خلال قوانين المالية الموثقة في الجرائد الرسمية للجمهورية الجزائرية للفترة الممتدة من 2008 إلى 2016، وعلاقتها بظاهرة التضخم. وتأثيراتها على تراجع القدرة الشرائية للعمال والموظفين.

وأخيرا الآليات التي يلجأ إليها التنظيم الرسمي، لاستعادة توازناته المالية الضرورية لاستمراره، كصندوق ضبط الإيرادات، القرض الوطني للنمو الاقتصادي والتمويل غير التقليدي، ومدى نجاعتها في حل إشكالية التضخم، وضبط الموازنة العامة المتعلقة بميزانية تسيير مختلف القطاعات الوزارية للدولة.

انتهينا بالاستنتاج العام في نهاية رسالتنا بالتوصل إلى نتيجة " لا نسقية الفعل النقابي الاستراتيجي للنقابات المستقلة للتربية في نزاعات العمل الجماعية للتغيير التنظيمي " نتيجة فرض التغيير في القوانين والقواعد التنظيمية للتوظيف والمسار المهني الخاص بالأساتذة وتبعه تغيير تنظيمي في المسار المهني لمختلف القطاعات الوزارية الأخرى بشكل غير واعي، باستعمال مصادر السلطة التي تمتلكها، بدون مقابل اقتصادي ملموس. بعقلانيته المحدودة التي لا ترى بها إلا مصالحها الخاصة فقط، بغض النظر عن المصالح المشتركة للمنظمة وامكانياتها. وما تبعه من زيادات مهمة في ميزانية التسيير وبالأخص أجور المستخدمين. جاء في سياق اقتصادي ريعي نتيجة الارتفاع الكبير لمداخيل الجزائر من الجباية البترولية، ظهرت تبعاته جليا بعد انهيار أسعار البترول، وما تبعه من تقادم ظاهرة التضخم نتيجة تضاعف الكتلة النقدية. أرغم التنظيم الرسمي على اتخاذ إجراءات تخص التعديل التنظيمي الرسمي، باللجوء إلى صندوق ضبط الموارد والتمويل غير التقليدي، كانت نتائجه فاشلة لم تحقق أهدافها مع استمرار تقادم ظاهرة التضخم. وخاتمة هذه الأطروحة هي حوصلة لما ينبغي أن تكون عليه الشراكة الواعية بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين في المنظمات الجزائرية، وبشكل خاص النقابات المستقلة كمكون أساسي في المنظمات الجزائرية. من خلال تفعيل شراكة حقيقية واعية تعمل على تلبية الاحتياجات والأهداف الاستراتيجية الفردية والجماعية بعقلانية، دون الإخلال بقدرات وامكانيات المنظمات وتوازناتها السوسيو-اقتصادية ككل. وهي من مهام النقابات المستقلة في تكوين منخراطها في إطار الحرية النسبية من جهة وضغط العقلانية من جهة أخرى، بعيدا عن أي خلفية نفعية أو إيديولوجية تحول نزاعات العمل الجماعية إلى صراع عمالي يهدد كيان التنظيم الرسمي واستمراره.

الفصل الأول

الجانب المنهجي للدراسة الميدانية

- (1) أهمية وأهداف الدراسة
- (2) أسباب اختيار الموضوع
- (3) الإشكالية
- (4) الفرضيات
- (5) تحديد المفاهيم
- (6) منهج وتقنيات البحث الميداني
- (7) مجتمع البحث والعينة
- (8) المقاربة النظرية
- (9) الدراسات السابقة

1) أهمية وأهداف الموضوع

أ. أهمية الموضوع:

- موضوع التوظيف والمسار المهني ودور الفاعلين الاجتماعيين في صياغتهما، أهميتها في معرفة الاستراتيجيات التي ينتهجونها لتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي للحفاظ على التوازنات الداخلية والخارجية للمؤسسة التي يتواجدون فيها، وتبرز هذه الأهمية في عدة جوانب نذكر منها:
- الإضافة التي يأتي بها موضوع الدراسة الميدانية المتمثل في سوسيولوجيا تسيير الموارد البشرية في ظل استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين في المؤسسات الجزائرية، من الجانب المعرفي التراكمي، وما لهذا الجانب من الأهمية في بناء الصرح المعرفي.
- الإضافة التي تأتي بها هذه الدراسة الميدانية المتمثلة في استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين وإبراز علاقتهم بتغيير القواعد التنظيمية لتسيير الموارد البشرية، من خلال المفاوضات الجماعية، وتفعيل اتفاقيات العمل الجماعية في إعداد القوانين الداخلية للمنظمات.
- كشف حقيقة ما يحدث من نزاعات جماعية حول التوظيف والمسار المهني في قطاع التربية الوطنية في الجزائر، لما تواجهه من توترات مستمرة بين الفاعلين الاجتماعيين، وما سببته من اختلال توازن المنظمات، وانعكاساتها السلبية على توازن النسق الاجتماعي الجزائري ككل.

ب. أهداف الموضوع:

- اكتشاف حاضر استراتيجية تسيير الموارد البشرية في قطاع التربية الوطنية، وتداعيات تطبيق القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية ومدى التزامهم بها، والاختلالات التي يحملها. التي كانت المنطلق لهذه التوترات التي أخلت بالتوازن التنظيمي لهذه المؤسسة.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الفاعلين الاجتماعيين في المؤسسة الجزائرية من خلال التشريعات المنظمة لعلاقة العمل ونزاعاته، ودورهم في تحديد مخرجات عملية التوظيف والمسار المهني في الجزائر.
- التعرف على استراتيجية النقابات المستقلة للتربية، رهاناتهم، موارد سلطتهم لبناء نسق الفعل الملموس عن طريق المفاوضات التي تقضي لتغيير نسق التوظيف والمسار المهني. ورد فعل معاكس لوزارة التربية في مقاومة هذا التغيير حفاظا على توازنها التنظيمية.
- التعرف على انعكاسات وآثار التغيير التنظيمي المفروض في المنظمات، على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر. من خلال المؤشرات الاقتصادية كالتضخم، وإمكانية التأسيس لمرحلة جديدة مبنية على الفعل الجماعي المنظم في المؤسسات الجزائرية.

(2) أسباب اختيار الموضوع

أ. أسباب ذاتية:

- الرغبة في معرفة استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين في حلّ النزاعات الجماعية، لتغيير التوظيف الداخلي والمسار المهني لأساتذة قطاع التربية الوطنية، الذي يشكل حاليا القطاع الأساسي للتوظيف في المؤسسة العمومية الخدماتية الجزائرية، وعلاقة ذلك بالتغيير التنظيمي ومقاومته.
- نوعية التخصص الذي اخترته في دراستي الأكاديمية وهو سوسيولوجيا المنظمات والموارد البشرية، الذي يرتبط به موضوع الدراسة الميدانية (التوظيف وعلاقته بالتغيير التنظيمي) كموضوع مركزي في الدراسات التي تتناول استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين في المؤسسات الجزائرية.
- قناعتي بأهمية التخطيط الاستراتيجي للتوظيف في المؤسسات الخدماتية الجزائرية، وفق معايير عادلة وموضوعية، لتجنب النزاعات الجماعية للفاعلين الاجتماعيين، وتحسين مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية.

ب. أسباب موضوعية:

- القيمة العلمية لسوسيولوجيا تسيير الموارد البشرية في إطارها التنظيمي، وما تضيفه هذه الدراسة الميدانية من رؤية استراتيجية لتسيير الموارد البشرية، بإشراك ووعي جميع الفاعلين الاجتماعيين في هذه العملية الحيوية.
- الإضافة التي تسهم بها وتقدمها الدراسات الميدانية السوسيولوجية، بما تقدمه من حلول وتوصيات لمعالجة الاختلالات على المستوى التنظيمي بشكل خاص، وإعطاء معنى للفعل الجماعي المنظم كشريك في بناء التنظيم وتطوره بشكل سليم. دون الاخلال بتوازناته مع بقية التنظيمات والمؤسسات الفاعلة في المجتمع.
- مكانة الدراسات السوسيولوجية لموضوع التوظيف والتغيير التنظيمي، بإبراز علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية في المنظمات الجزائرية، لتفعيل الشراكة الاستراتيجية بين الأطراف المعنية لتجنب كل أنواع الصراعات، بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للأفراد والمنظمات وبخاصة في قطاع التربية الوطنية.
- توفر المصادر والدراسات الأكاديمية ومختلف المراجع التي تناولت موضوع سوسيولوجيا تسيير الموارد البشرية من جوانبه المتعددة، وكذا سوسيولوجيا التنظيمات والتحليل الاستراتيجي من خلال المصدر الرئيسي لهذه الأطروحة وهو الكتاب المؤسس لنظرية الفاعل الاستراتيجي "الفاعل والنسق L'acteur et le système" لـ كروزبي وفريديبارغ Michel Crozier. & Erhard Freiberg بالإضافة إلى توفر عدد كبير من المصادر التي تناولت موضوع التغيير ومقاومة التغيير التنظيمي. التي تعتبر السند الأكيد لإجراء هذه الدراسة الميدانية.

3) الإشكالية

عرفت عملية التوظيف وتحديد المسار المهني والترقية لمختلف الرتب في المؤسسات الجزائرية وبخاصة قطاع التربية الوطنية كمؤسسة خدماتية، عدة توترات ونزاعات جماعية مست مختلف الفاعلين الاجتماعيين، حول آليات التوظيف الداخلي، معايير، قواعده القانونية والتنظيمية. وكانت بداية النزاعات مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 08-315¹ الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، والذي اعتبرت النقابات المستقلة للتربية أنه يحمل اختلالات عديدة ناجمة عن تطبيقه، خاصة ما تعلق بالأحكام الانتقالية التي وضعت الموظفين الذين لا يستوفون شروط الإدماج، كرتب آيلة للزوال بدون اعتبار خبرتهم التي تفوق 20 سنة؟ ما يطرح إشكالية معايير التوظيف الداخلي والإدماج. إضافة إلى آليات الترقية في الرتب، والمطالبة باستحداث رتب جديدة في المسار الوظيفي للأساتذة في قطاع التربية، تستجيب لتطلعاتهم، وتحسن وضعيتهم المهنية والسوسيو-اقتصادية، طالبت بها النقابات المستقلة للتربية بدون أي شرط أو قيد، وكذا قضية الخدمات الاجتماعية التي احتكرت المركزية النقابية تسييرها بموجب القرار الوزاري رقم 94-158² الذي يحدد كفاءات تسيير الخدمات الاجتماعية. وما يشد الانتباه هو المادة 08 منه: " يتم تعيين أعضاء اللجنة الوطنية من طرف الاتحادية الوطنية لعمال التربية (اع ع ج) المنظمة النقابية التمثيلية على المستوى الوطني داخل قطاع التربية الوطنية " برغم سريان مفعول قانون التعددية النقابية؟ مما أوج الصراع مع النقابات المستقلة التي طالبت بإلغاء هذا القرار. وجاءت بعدها إشكالية التوظيف المباشر، عندما أقدمت وزارة التربية على إدماج آلاف الأساتذة المتعاقدين بين سنتي 2003 و 2011 بدون إجراء أي مسابقة للتوظيف كما جاء في الأمر 06-03³. مما أدخلها في نزاعات جماعية مع الأساتذة المتعاقدين في السنوات اللاحقة، الذين طالبوا بالحق في الإدماج، وهو ما يطرح إشكالية أحقيتهم القانونية في الاستفادة التوظيف المباشر. ومن جهة أخرى تدخلت النقابات المستقلة للتربية بحسب القانون رقم 90-14⁴ المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي في هذه القضية. والتساؤل حول عملية إحصاء المناصب الشاغرة، التي هي من مهام مصلحة تسيير الموارد البشرية على مستوى مديريات التربية لبرمجت احتياجات الأساتذة الواجب تكونهم أكاديميا وبيداغوجيا، من قبل مدارس متخصصة هي موجودة فعلا وهي المدارس العليا للأساتذة للأطوار الثلاثة من جهة أخرى. بدل الاعتماد على خريجي الجامعات الذين لم يتلقوا تكوينا بيداغوجيا يؤهلهم لهذه المهمة، أو عن طريق

¹. المرسوم التنفيذي رقم 08-315، مرجع سابق.

². القرار الوزاري رقم 94-158 المؤرخ في 22 أوت 1994، المتضمن تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية.

³. الأمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، ص 9.

⁴. قانون رقم 90-14، مؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ص 768.

المسابقات كما ينص عليها القانون السالف الذكر، وتتجنب بذلك حدوث أي انحرافات تؤدي إلى اختلال توازن النسق التنظيمي، مما يستوجب ضبطا اجتماعيا مكلفا بهدف تكيف وتدعيم النسق مع هذه المتغيرات الجديدة وإعادة توازنه.

وجاءت بعدها إشكالية التقاعد المسبق، الذي رفضت النقابات المستقلة التراجع عن إلغاءه. وهو نوع من التقاعد جاء بموجب ظروف اقتصادية مرت بها الجزائر في تسعينيات القرن الماضي، خلال فترة التحول من الاقتصاد المسير إلى اقتصاد السوق كما نص عليه المرسوم التشريعي رقم 94-10¹ الذي يحدث التقاعد المسبق. وتمسك الحكومة بضرورة إعادة التوازن لقانون العمل، بإلغاء العمل بهذا المرسوم وإنقاذ صندوق التقاعد من الإفلاس. ومطالبتهم بإشراكهم في صياغة قانون العمل الجديد. مما أدى إلى فتح جبهة جديدة من التوترات والنزاعات الجماعية بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين في هذا القطاع حول شرعية هذه القضية.

أمام هذا الوضع، رفضت النقابات المستقلة للتربية أن تتخذ كمجرد وسائل لتحقيق أهداف المنظمة دون إشراكها في مختلف هذه القضايا، التي تخص المسار المهني والقواعد التنظيمية للتوظيف في هذا القطاع، فأصبحت تشكل مجموعات ضغط كفاعل استراتيجي تراهن في تحقيق مصالحها، على ما تمتلك من مصادر السلطة. والتحليل الاستراتيجي يعطينا تفسيراً، فهو " يميز أربعة مصادر كبرى للسلطة تتوافق مع مختلف أنماط مصادر الشك، ذات صلة خاصة بالمنظمة: تلك الناشئة من التحكم في كفاءة خاصة ومن التخصص الوظيفي، تلك المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة وبيئاتها؛ تلك التي تنشأ من التحكم في الاتصالات والمعلومات، أخيراً تلك التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة." ² أو "مصادر القوة" وتتظر هذه المقاربة في إمكانية أن تستخدم النقابات العمالية أربعة أنواع مختلفة من مصادر القوة، سواء بشكل منفصل أو متحد، وهي: القوة التنظيمية والقوة البنوية والقوة المؤسسية والقوة الاجتماعية. و" تقوم مقارنة مصادر القوة على الافتراض الرئيسي بأنه بإمكان القوى العاملة أن تدافع بنجاح عن مصالحها من خلال التعبئة الجماعية لمصادر القوة، وتُعرف القوة هنا بحسب ماكس وبيبر، على أنها كل فرصة تتوافر ضمن أي علاقة اجتماعية لتأكيد إرادة المرء، حتى في وجه حالة المقاومة... فالنقابات ليست رهينة الاتجاهات البارزة فحسب، بل تتمتع دائماً بفرصة اتخاذ خيار استراتيجي." ³

فراهنوا بذلك على هذه المصادر، مستعملين الإضرابات المتكررة والمفتوحة كأداة أساسية للدفاع عن

¹. مرسوم تشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26 مايو سنة 1994، يحدث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34، الصادر في 21 ذي الحجة عام 1414هـ، ص 8.

². Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 83.

³. غسان سلايبي، مقارنة مصادر القوة في النقابات-منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، نشر مؤسسة -Stiftung Friedrich-Ebert، تصميم وطباعة مهدي جليتي، تونس، 2018، ص 4.

مصالحهم وتحقيق أهدافهم، في إطار هامش الحرية النسبية وضغط العقلانية التي تفرضها المنظمات عليهم، بما يعرف بلعبة السلطة. " ومفهوم اللعبة ينتمي للتحليل الاستراتيجي الذي يصفه الفاعلون كأداة أساسية للفعل المنظم، واللعبة تجمع بين الحرية والضغط، واللاعب يبقى حرّ، ولكن يجب عليه إذا أراد الفوز، تبني استراتيجية عقلانية بحسب طبيعة اللعبة واحترام قواعد هذه الأخيرة. وهذا يعني أنه يجب تقبل الضغوطات التي تُفرض عليهم لتمير مصالحهم.¹ بدلا من اللجوء إلى الحوار الواعي والجادّ كشركاء بين جميع الفاعلين الاجتماعيين، في إطار الاتفاقيات وهيئات التشاور الجماعية التي يكفلها القانون 03-06. من خلال كل هذه المعطيات حول العلاقة المتوترة والنزاعات الجماعية المستمرة في العمل السائدة بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين في المنظمة. ولإحاطة بمؤشرات هذه الموضوع، نتساءل أولا عن عقلانية رهانات النقابات المستقلة للتربية واستراتيجيتهم كمفهومين من أهم مفاهيم التحليل الاستراتيجي، لإحداث التغيير التنظيمي ومقاومته في نفس الوقت بما يحقق أهدافهم وتطلعاتهم في تغيير القواعد التنظيمية للتوظيف والمسار المهني لأساتذة الأطوار التعليمية الثلاثة (ابتدائي، متوسط، ثانوي). ونتساءل ثانيا عن عقلانية ردّ فعل وزارة التربية واستراتيجيتها المعاكسة لمقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني، وتضييق مناطق الشك للحفاظ على توازنها الداخلية والخارجية الضرورية لاستمرارها. ونتساءل ثالثا عن الآثار التي يخلفها أي تغيير في القواعد التنظيمية للتوظيف على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر.

إجراء الدراسة الميدانية حول تساؤلات هذا الموضوع اتخذنا نقابة الكنابيست المستقلة في قطاع التربية الوطنية كأمودج (كنابيست ولاية البويرة) بحكم إقامتي في هذه الولاية أولا، واعتبار أن نقابة كنابيست هذه الولاية من بين الولايات الرائدة في النضال النقابي الاستراتيجي من بدايته سنة 2003.

" وهذه الاستراتيجيات عندما نحددها، يبقى أن نفسرها. كما نقوم بالافتراض الأساسي الذي يبررها بإسهاب بخصوصيته واستدلاليته، أن هذه الاستراتيجيات عقلانية.² معتمدين في ذلك على مقارنة نظرية سوسيولوجية للتنظيمات، مقارنة " الفاعل الاستراتيجي " لتفسير نتائج هذه الدراسة الميدانية للوصول إلى نفي أو إثبات الفرضيات الفرعية المستخلصة من الفرضية الأساسية.

- تساؤل الإشكالية:

- ماهي استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين في نزاعاتهم الجماعية في العمل في قطاع التربية الوطنية؟ وما

علاقة هذه الاستراتيجيات بالتغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني؟

وتتفرع هذه الإشكالية إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهي استراتيجية النقابات المستقلة للتربية في نزاعاتهم الجماعية في العمل، وما علاقتها بالتغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني في قطاع التربية الوطنية؟

¹ . Roger Aim, *l'essentiel de la théorie des organisations*, gualino éditeur, EJA- Paris, 2006, p72.

² . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, *Ibid*. p 475.

- ماهو ردّ فعل الاستراتيجي لوزارة التربية الوطنية في نزاعاتها الجماعية في العمل لمقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني؟ وما دور النقابات المستقلة في هذه النزاعات؟
- ماهي آثار التغيير التنظيمي على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر؟ ماهي آليات التنظيم الرسمي في تعديله للنسق السوسيو-اقتصادي للجزائر؟

(4) الفرضيات

بعد إجراء بحث وقرءات استطلاعية حول موضوع الدراسة الميدانية والنظريات التي تناولته، استخلصنا الفرضية التالية:

- الفاعلون الاجتماعيون -النقابات المستقلة (نقابة الكنابيست كأنموذج) من جهة ووزارة التربية الوطنية من جهة أخرى-فاعلون استراتيجيون في نزاعاتها الجماعية في العمل، لتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني للأساتذة.

وتتفرع عن هذه الفرضية العامة الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية 1:

- الفعل النقابي لنقابات التربية المستقلة (نقابة الكنابيست أنموذجا)، تفرض تغيير القواعد التنظيمية المسار المهني للأساتذة كفاعل استراتيجي.

الفرضية 2:

- لوزارة التربية الوطنية، ردّ فعل استراتيجي لمقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني في نزاعاتها الجماعية في العمل، للحفاظ على توازنها المالية الداخلية.

الفرضية 3: مقسمة إلى جزئين وهما:

- الجزء الأول:

- للتغيير التنظيمي المفروض، آثار عكسية على الأداء السوسيو-اقتصادي للنسق الاجتماعي ككل.

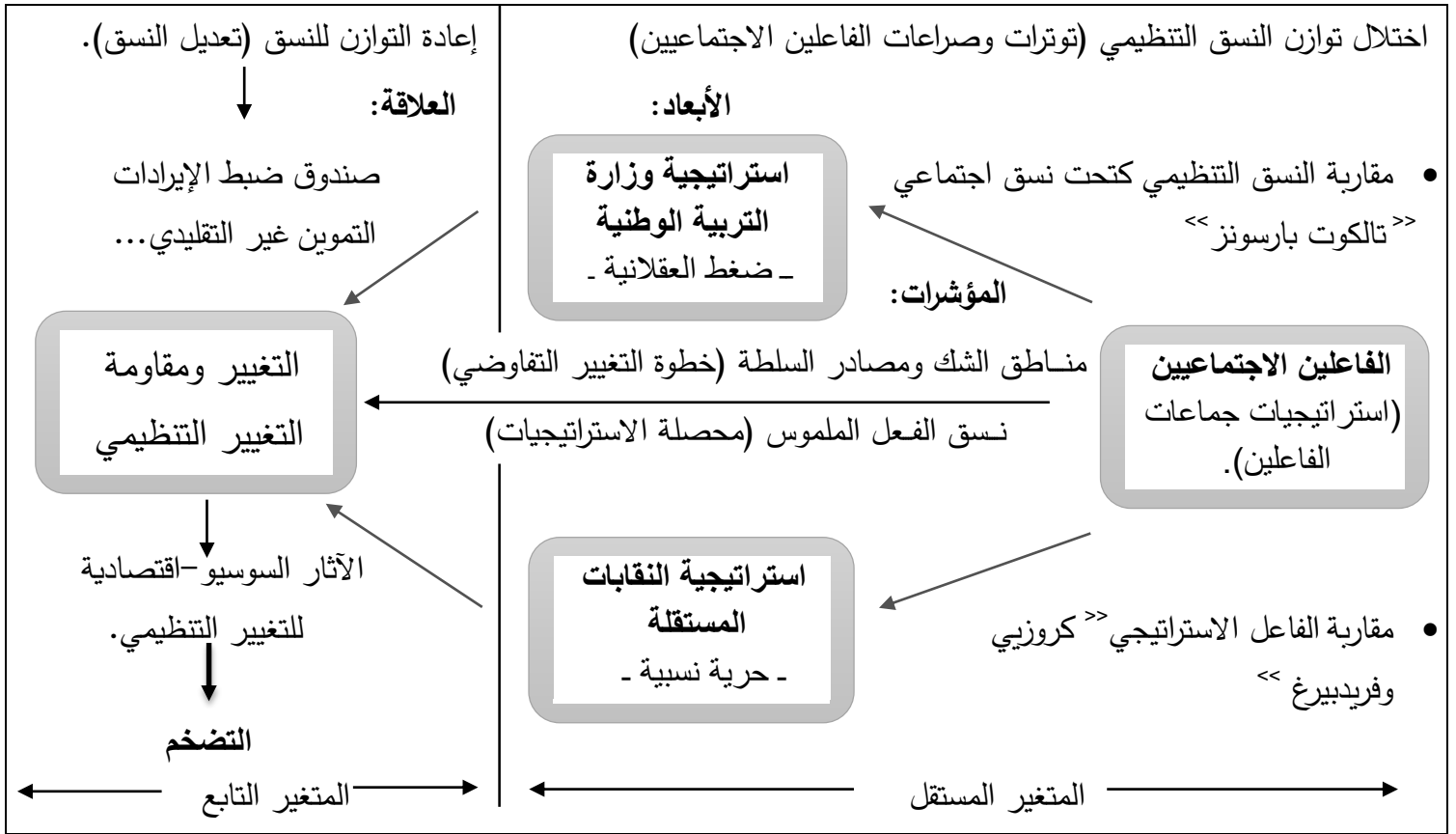
- الجزء الثاني:

- يلجأ التنظيم الرسمي لعدة آليات لتعديل اختلال النسق السوسيو-اقتصادي للجزائر.

(5) متغيرات الدراسة الميدانية:

- المتغير المستقل: استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين.
- المتغير التابع: التغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني للأساتذة.

الشكل 01: متغيرات الدراسة الميدانية حول استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين وعلاقتها بالتغيير التنظيمي.



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من متغيرات اشكالية الدراسة الميدانية حول استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين في نزاعاتهم الجماعية في العمل لتغيير التشريعات التنظيمية للتوظيف.

يبين هذا المخطط متغيرات الدراسة الميدانية، أبعادها وأهم مؤشراتها. من جهة استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين كمتغير مستقل. والتغيير التنظيمي من جهة آخر كمتغير تابع، ضمن مقاربة نظرية توليفيه بين الفاعل الاستراتيجي، أي الحرية النسبية التي تتحرك بها النقابات المستقلة من خلال مصادر السلطة التي تمتلكها كمؤشرات، في إطار ضغط عقلانية، لتحقيق أهدافهم الاستراتيجية المشتركة.

ومحصلة هذه الاستراتيجيات سيشكل نسق الفعل الملموس، الذي يظهر في تغيير القوانين التنظيمية للتوظيف، والمسار المهني للأساتذة. و" بشرحنا كيفية اشتغال المنظمات انطلاقاً من استراتيجيات أعضائها، أي بتحليل المنظمات كأنساق الفعل التي يتم تشكيلها والحفاظ عليها من خلال الفعل المنشط للأفراد أو الجماعات الذين هم جزءاً منها. وتتجاوز بكثير المجال الأول للتحقيق، لتتناول ذلك المتعلق بظروف تطوير الفعل المنظم للأفراد، وبظروفه الخاصة به. ليس سوسيولوجيا التنظيمات، بل سوسيولوجيا الفعل المنظم.¹ إذن إمكانية التأسيس للمنظمات كبناء انساني في المؤسسات الجزائرية.

¹. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 110.

6) تحديد المفاهيم

1. الفعل النقابي:

أ. مفهوم الفعل:

- لغة: الفعل: بالكسر، اسم مصدر من الفعل الثلاثي فعل يفعل فعلا: بفتح فسكون. وهو المصدر. وفعلاً: بكسر، وهو اسم المصدر. قال ابن منظور (711هـ) " فعل يفعل فعلاً وفعلاً، فالاسم مكسور، والمصدر مفتوح والفعل: حركة الإنسان، أو كناية عن كل عمل متعد أو غير متعد، والفعل يدل على إحداث شيء من عمل وغيره. من ذلك: فعلت كذا أفعله فعلاً. وكانت من فلان فعله حسنة أو قبيحة، والفعال جمع فعل، والفعال، بفتح الفاء: الكرم، وما يفعل من حسن، وقد يكون في القبيح أيضاً. وقال الراغب الأصفهاني (في القرن 5 هـ) الفعل: التأثير من جهة مؤثر، وهو عام لما كان بإجادة أو غير إجادة، ولما كان بعلم أو غير علم، وقصد أو غير قصد، ولما كان من الإنسان والحيوان والجمادات. وأما الشيرازي (476) فعرفه بأنه: كل كلمة دلت على معنى في نفسها مقترن بزمان. ودلالته على معنى في نفسه يقصد به دلالته على الحدث...¹ فالفعل هو " تطبيق الحركة على شيء ما."² و" ما يفعله شخص ما، الذي يحقق إرادة ما، نية ما."³

- اصطلاحاً: الفعل action هو " السلوك الهادف؛ سلوك يربطه الفاعل بمعنى، نحو إصلاح أو تقديم مساعدة إلى من هم في حاجة إليها."⁴ و" الفعل هو هنا سلوك إنساني (سواء كان فعلاً خارجياً أو داخلياً، تخلياً أو قبولاً)، كلما أو بالقدر الذي يربط به القائم بالفعل أو القائمون به معنى ذاتياً."⁵ كما " يشير الفعل على المستوى الابتدائي ببساطة إلى كل ما يمارسه البشر؛ أي إلى ما يفعلونه. أما على المستوى الأكثر تعقيداً، فلا يشير المصطلح إلى الأفراد فحسب، وإنما كذلك إلى ممارسات الفاعلين الجمعيين، أي أولئك الذين يشاركون سمات معينة، مثل الأفراد المنتمين إلى طبقة أو فئة عمرية أو جنس معين أو غيرها من التصنيفات المجتمعية الأخرى... ويمكن تمييز الفاعلين الجماعيين...الفاعلين المتحددين، وهم مجموعات الفاعلين الذين قاموا بتنظيم أنفسهم من أجل أهداف معينة في سبيل السعي إلى تحقيق مصالح استراتيجية، ويعلنون مصالحهم المشتركة، وينظمون أنفسهم من أجل القيام بالفعل الجماعي، ويمكنهم غالباً مطالبة صناع القرار بالإصغاء إلى مطالبهم."⁶ ولقد " نشأت سوسولوجيا الفعل حول نوعين من التقاليد البحثية

¹. وليد بن فهد الودعان، "مفهوم الفعل حقيقته وحكمه وتطبيقاته"، مجلة العلوم الشرعية العدد السابع والعشرين ربيع الآخر، 1434، ص 193.

². Ortolang, Centre national de ressources Textuelles et Lexicales, CNRTL, <https://www.cnrtl.fr/definition/action>.

³. Linternaute, dictionnaire français. <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/action/>.

⁴. مصلاح الصالح، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1999، ص 25-26.

⁵. ماكس فيبر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، ترجمة: صالح هلال، المركز القومي للترجمة، القاهرة، العدد 1675، ط1، 2011، ص28

⁶. جون سكوت، علم الاجتماع -المفاهيم الأساسية-ترجمة: محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، لبنان، ط1، 2009، ص300.

المختلفة تماماً: نظرية الفعل الفردي وتلك المتعلقة بالفعل الجماعي.¹

ب. مفهوم النقابة:

- لغة: جاء في معجم اللغة العربية المعاصرة أن "نقابة [مفرد] مصدر نُقِبَ/ نُقِبَ على. نقابة؛ جمعية من أشخاص ذوي مهنة واحدة أو مهن متشابهة يُختارون للدِّفاع عن مصالحهم المهنية. نقابة [مفرد] مهنة التَّقِيب أو مهمته. نقابة؛ جمعية مؤسَّسة من أشخاص ذوي مهنة واحدة أو مهن متشابهة يُختارون للدِّفاع عن مصالحهم المهنية (نقابة المهندسين/ المحامين)."²

- اصطلاحاً: "كلمة نقابة syndicat قديمة تعود إلى القرن الخامس عشر، وكانت تعني إدارة وكيل التّقليسة، واستعملت ابتداء من القرن التاسع عشر للإشارة إلى عملية الدفاع عن المصالح المشتركة لمجموعة أو فريق منظم في إطار رابطة أو "غرفة نقابية". ومع توسع مفهوم النقابة نجده يدل حالياً على كل "تجمع أشخاص معنويين أو ماديين، هدفه تمثيل المصالح العامة المشتركة لهؤلاء الأشخاص والدِّفاع عنها." وتتمتع النقابات في غالبية البلدان بشخصية قانونية شرعية تسمح لها باستعمال جميع الوسائل التي تتيحها القوانين والأعراف من أجل تحقيق أغراضها، وعلى رأس هذه الوسائل الحق في الإضراب.³ وجاء في قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية أن نقابة هي "رابطة دائمة بين الذين يتقاضون الأجور، يهدف إلى تحسين ظروف عملهم. تنظيم اختياري دائم، للعمال يتولى رعاية مصالحهم.⁴ ويعرف المؤلفون البريطانيون النقابة بأنها "جماعة من العمال تضم مهنة أو أكثر، أنشئت أساساً من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية."⁵

ج. الفعل النقابي:

للفعل النقابي l'action syndicale عدة معانٍ، حتى في الحالات التي يرتقي فيها إلى مستوى حركة عمالية، واضعاً موضع شك سلطة أصحاب العمل. يمكنه أن يناضل في نفس الوقت من أجل مزايا اقتصادية محددة، لتعديل أشكال التفاوض، للدِّفاع عن جمعية مهددة أو أيضاً للمشاركة في فعل سياسي.⁶ كما "أن الفعل النقابي له وجهان: فهو يدافع عن مصالح الموظفين، ويسعى إلى زيادة تأثير نفوذهم بل وحتى بقلب سلطة الصناعيين؛ وفي نفس الوقت، يقاوم الهيمنة بحكم الأمر الواقع؛ إنه في نفس الوقت هجومي ودفاعي. هاتين الطريقتين من الفعل تلتقي في كل مستويات الحياة الاجتماعية"⁷

¹ . Jean-François Dortier, *Le dictionnaire des sciences sociales*, éditions science humaines, diffusion seuil 2013 p 12.

² . أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، نشر توزيع طباعة عالم الكتب، القاهرة، ط1، 2008، ص2263.

³ . أحمد سعيان، قاموس المصطلحات السياسية والدستورية والدولية، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت-لبنان، ط1، 2004، ص 397.

⁴ . مصلح الصالح، مرجع سابق، ص 566.

⁵ . اسماعيل الغزال، القانون الدستوري والنظم السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط4، لبنان، 1989، 159.

⁶ . Alain Touraine et al, *le mouvement ouvrier*, librairie Arthème Fayard, France, 1997, p 27.

⁷ . Alain Touraine et al, *ibid*. P 56.

ومن التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن الفعل النقابي هو الحركة والنشاط، أو العمل والتأثير، أي السلوك الهادف من جمعية من الأفراد، الموجهة للدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة. فهي فاعل اجتماعي ومنظمة لها كهدف دعم حقوق وواجبات العمال والدفاع عنها أمام صاحب العمل. ويتمثل الفعل النقابي في إعلام الأجراء وتجنيدهم وتنظيم عملهم الجماعي. وبالتالي فالنقابات عن طريق فعلها تطالب نيابة عن العمال بكل ما تعلق بالعمل كالأجر، مدة العمل، الظروف المهنية، الضمان الاجتماعي والتقاعد... ولتعزيز هذه المطالب تستخدم عدة إجراءات كالتوقف عن العمل، توزيع المنشورات، نشر البيانات الإعلامية، الإضرابات والوقفات الاحتجاجية. وهذا من أجل إجبار صاحب العمل على التفاوض وقبول مطالبهم، ولو بشكل جزئي.

د. النقابية: Syndicalisme

- لغة: جاء في معجم اللغة العربية المعاصرة أن نقابية [مفرد] اسم مؤنث منسوب إلى نقابة. مصدر صناعي من نقابة. النِقَابِيَّة: حركة سياسية متطرفة تؤيد جعل الصناعة والحكومة تحت سيطرة اتحاد النقابات العمالية باتخاذ حركات مباشرة مثل الإضراب العام والأعمال التخريبية. المؤسسة النقابية: مؤسسة صناعية أو تجارية تُلزم موظفيها الانضمام إلى عضوية نقابة، أو الانضمام لنقابة بعد فترة محدّدة من مباشرتهم العمل"¹

- اصطلاحاً: لها عدة معاني: "حركة النقابات؛ فعل صناعي عسكري عن طريق نقابات العمال التي تقوم بحركة ثورية مستخدمة العنف لتحقيق أهدافها مع رفض الاشتراك في الانتخابات والأساليب النيابية؛ نظرية أو مذهب يرى أن نقابات العمال يجب أن تكون أساس الإدارة الاجتماعية والصناعية في المجتمع الاشتراكي.² كما تدل " على الحركة والواقع السياسي والاقتصادي الذي يمثله وجود نقابات الأجراء وعملها، كما تستخدم في معنى أكثر حصرًا إما لذكر عقيدة هذه النقابات وإما لوصف نشاط المناضلين:

- النقابية هي حركة تنظيم للطبقات الاجتماعية وللجماعات المهنية بقصد تأمين وسائل الدفاع عن مصالحها وما يترتب على ذلك من اعتماد استراتيجية وتكتيك الصراع لتحقيق الأهداف المرسومة...

- النقابية هي عقيدة تغيير اجتماعي واقتصادي نشأت في فرنسا في نهاية القرن التاسع عشر والربع الأول من القرن العشرين، ترمي إلى الحلول محل أي عقيدة أخرى كالديمقراطية أو الاشتراكية، إنها عقيدة ثورية وفوضوية (لا سياسية) تهدف إلى القضاء على التنظيم السياسي... لكن التحولات الحاصلة أثار الحرب العالمية الأولى، أدت إلى تغيير مفهوم النقابية التي سارت من الآن فصاعداً وتدرجياً في اتجاه العمل في إطار الدولة، وحتى التكامل معها. وعليه ظهرت النقابية المتكاملة والبناءة أو النقابية القانونية

¹. أحمد مختار عمر، مرجع سابق، ص 2263.

². مصلح الصالح، مرجع سابق، ص 543.

أو النقابية الإصلاحية.¹

- أما السوسيولوجي " آلان توران Alain Touraine " فيرى أن هناك ثلاث مستويات لمعنى النضالات العمالية " النقابية هي أولاً وقبل كل شيء: دفاع جماعي عن المصالح التي هي ليست اقتصادية فحسب، بل لهم دائماً أساس اقتصادي أو مهني. فالنقابية لم تكن لتوجد لو لم تكن قبل كل شيء دفاعاً جماعياً عن الأجور والتوظيف وظروف العمل، وفوق كل شيء، رغبة في إنشاء عقود عمل جماعية لمنع أصحاب العمل من فرض شروط توظيف وأجور قاسية على العمال المعزولين... هدفهم الأساسي هو تعديل الوضع النسبي للأجزاء في السلم الهرمي أو في توزيع أرباح المؤسسة... وفي معظم الحالات، من السهل أن نرى أن نضالات العمال تتجاوز هذه الأهداف وتضع موضع شك قواعد اللعبة الاجتماعية، وشروط تحديد الراتب وليس فقط مبلغه. بهذا المعنى، تصبح سياسية... ولا تبحث النقابية فقط عن تعديل اللعبة الاقتصادية أو حتى قواعد اللعبة السياسية؛ إنها أيضاً فاعل جماعي الذي يناقش التوجهات العامة للمجتمع، وأحياناً حتى توجهاته الثقافية، وهناك العديد من أشكال الفعل العمالي الذي يهاجم التقدم التقني وعواقبه المهنية.² وهكذا يبدو أنه يرتسم معنى عام لتطور النقابية: ثورية عندما يتم قمعها، وستصبح مؤسسة (شركة) عندما ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقرارات الكبيرة الاقتصادية والاجتماعية. وبالتالي فإن العلاقة بالسلطة السياسية والقدرة النقابية على الضغط السياسي، هي التي تحدد شكل الفعل النقابي.³

هـ. نقابية المراقبة:

الحركة النقابية التعاونية، المراقبة Syndicalisme de collaboration, de contrôle هي شكل من أشكال الحركات النقابية (...). حيث لا تضع هذه النقابات العمالية موضع شك مبادئ النظام الاقتصادي المعمول به، ولكن تحاول الحصول على جميع المزايا الممكنة لأعضائها (Suavet 1963). تطيع الحركات النقابية العمالية "التعاونية" (من النوع الأمريكي أو الاسكندنافي) مبدأً أساسياً: إنه لا يتم مطلقاً التشكيك في نظام مؤسسة أصحاب العمل المبنية على أساس الملكية الخاصة لرأس المال.⁴

و. الحركة العمالية:

الحركة العمالية "هي فعل جماعي منظم، التي وظيفتها تتمثل في تغيير الوضع الاقتصادي والاجتماعي للموظفين. ولا توجد إلا كهدف مقصود لطبقة اجتماعية أو طبقة، وبالتالي لتجمع معين، من المجتمع الشامل. ومن هنا طبيعتها المزدوجة هي المبدأ الأول لكل تحليل سوسيولوجي معني بتوضيح هذه الظاهرة

¹. أحمد سعيان، مرجع سابق، ص 397.

². Alain Touraine, SYNDICALISME ET MOUVEMENT OUVRIER, Directeur de Recherche au CNRS (CADIS) p p 222-224. www.u-picardie.fr/curapp-revues.

³. Alain Touraine et al, ibid. p 43.

⁴. CNRTL (Centre national de ressources textuelles et lexicales), 2012, 44, avenue de la Libération BP 30687 54063 Nancy Cedex – France. www.cnrtl.fr/definition/syndicalisme. Consulté le : 2019/12/05

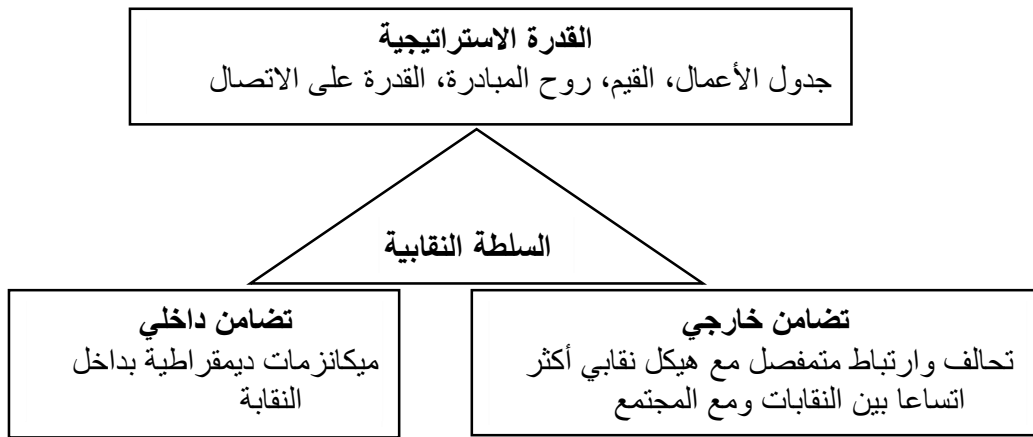
الاجتماعية.¹ وجاء في تعريفها في الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية " أنها اتحادات ونقابات العمال في كل مكان، وقد تتحول إلى حزب سياسي مثل حزب العمال البريطاني، وهي تؤيد الديمقراطية ولا تعترف بالأساليب النضالية التي تتبعها الحركات الشيوعية."²

بقي فقط أن نشير إلى أننا " عندما نتكلم عن تعريف للنقابات المستقلة، ابستمولوجيا تاريخيا نجد أنه لا يوجد تقسيم فعلي للنقابات، هل هي نقابات مستقلة أو عامة. لكن تطور المفهوم تاريخيا ومحاولة هيمنة السياسي على هذا التنظيم، جعل من هذا المصطلح " براديجم " أي انتقال من مفهوم الثورة حول أرباب العمل، ومحاولة أرباب العمل والسياسيين السيطرة على النقابات، أدى بالنقابيين والأكاديميين إلى استخدام مصطلح النقابات المستقلة أي ابتعادها عن أي وصاية حزبية أو إدارية أو سياسية."³ أما معجم اللغة العربية المعاصرة فقد ورد فيها أن " النّقَابَة المستقلّة: نقابة تضم موظفي شركة أو مؤسسة من غير أن يكون لها ارتباط مع اتحاد نقابيّ أكبر."⁴

ز. السلطة النقابية:

لا يمكن أن نتجاوز مفهوم الفعل النقابي بدون التطرق إلى مفهوم محوري، وهو مفهوم السلطة النقابية ومواردها. و سنتخذ من نموذج ليفيسك وموراى Lévesque et Murray (2003)، وهما من المؤلفين العاملين في مجال علاقات العمل، فقد صرحا أن السلطة النقابية " تستند على ثلاثة موارد للسلطة:

الشكل 02: مصادر السلطة النقابية بحسب نموذج ليفيسك وموراى Lévesque et Murray.



المصدر: Christian Levesque, Gregor Murray, "Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale Clés de lecture pour un renouveau", *Revue de l'IRES* n° 41 - 2003/1, P 09.

القدرة الاستراتيجية لنقابة المؤسسة، وبصفة خاصة قدرتها على التصرف كنقابة اقتراح؛ درجة التضامن

¹ . Alain Touraine, "Cahiers Internationaux de Sociologie", *nouvelle série*, Vol. 28 (Janvier-Juin 1960), P 57.

² . إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، www.Kotobarabia.com، 2005، ص193.

³ . بن حليمة عمر عبد العزيز، " الفعل الاحتجاجي وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني-قراءة في انتاجات العمل النقابي المستقل"، *مجلة*

الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 3، العدد 5، (جانفي) 2015، ص 260.

⁴ . أحمد مختار عمر، مرجع سابق، ص 2263.

الداخلي أو حيوية حياتها الديمقراطية، التي تترجم إلى القدرة على الفعل؛ وشبكاتنا من الخبرة. والتضامن الخارجي بداخل هيكلها النقابي، ولكن أيضا مع نقابات أخرى، المجتمع وجماعات اجتماعية أخرى، التي تشكل سلطة الشبكة والتحالفات ذات الصلة... وأن نجاح هذه النقابات يعتمد على سلطتها، التي تنشأ، جزئياً على الأقل، عن قدرتها على تعبئة مصادرها لتغيير شروط علاقاتها مع الفاعلين الآخرين، بما في ذلك أرباب العمل والحكومات. وفي أنظمة التفاوض اللامركزية وحتى في الأنظمة الأكثر مركزية في أوروبا، تضطر نقابات المؤسسات إلى إعادة فحص أو تحديث مواردها. يمر التجديد النقابي وتنشيط الاستراتيجيات النقابية، من تطوير أو تعبئة هذه الموارد.¹ والجدول التالي يلخص موارد السلطة النقابية الثلاثة، وأبعادها والوظيفة التي تؤديها:

الجدول 01: موارد السلطة النقابية وأبعادها.

الأبعاد	موارد السلطة
- هيكل المندوبين - إصدارات نقابية - وسائل الاتصال مع الأعضاء	عناصر هيكلية تسمح بالتماسك النقابي
- انتخابات نقابية - مشاركة الأعضاء في تصميم الأجندة النقابية	ديمقراطية داخلية
	روابط أفقية
	روابط عمودية
	القدرة
	الاستراتيجية
	قدرة النقابية للدفاع عن رهانات ذات التأثير الاجتماعي
	مقترحات استباقية ومستقلة كبداية لجدول أعمال أصحاب العمل
	قدرة الاتحاد على تعزيز وتطوير موارد الطاقة لديها

المصدر: Jean- François Payette, Les stratégies patronales et syndicales dans les processus de changements organisationnels : trois études de cas au sein du secteur aéronautique au Québec , Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maîtrise des sciences , 2017,p 75

- التعريف الإجرائي للفعل النقابي:

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

¹ . Christian LEVESQUE, Gregor MURRAY, " Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale " : clés de lecture pour un renouveau, Revue de l'IRES n° 41 - 2003/1, P 02.

ففي الجزائر يتحدد العمل النقابي بحسب ما جاء في القانون 90-14 الخاصة بالحق في ممارسة العمل النقابي وحرية تشكيل النقابات والانتماء النقابي، كما جاء في المادة 2: " يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " وهو ما يعبر عن الفعل النقابي. والمادة 3 من نفس القانون جاء فيها " يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية وهذا هو الإطار الذي يسمح لهم بالتحرك فيه وممارسة النشاط النقابي. وكما جاء في المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به وعلى أساس هذا الحق، ظهرت للوجود عدة نقابات مستقلة في قطاع التربية الوطنية. ومن بينها نقابة الكنايبست (المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية). " ويمكن تفسير النشاط النقابي اجرائيا أيضا في ظل الظروف المتأزمة وأثناء الصراع الصناعي، بقوة النقابة في فرض مطالبها باعتبارها تنظيم قانوني يمثل مجموعة من ممثلي العمال تم اختيارهم أو انتخابهم من قبل باقي العمال، لتمثيلهم في منظمة معترف بها قانونيا، لتمارس نشاطها في حدود القانون. ووفقا لهذا الحق فهي تجسيد للحرية التامة لأي فرد باختياره في الانضمام إلى نقابة وفي تأسيسها.¹

وفي هذه الأطروحة الموسومة ب: استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين وعلاقتها بالتغيير التنظيمي في المؤسسات الجزائرية، سنتعرف من خلال هذه الدراسة الميدانية هل الفعل النقابي المستقل لنقابات قطاع التربية تتحرك وتعمل فعلا في إطار التنظيم بحسب ما تنص عليه مواد هذه القوانين بوعي؟ أم أن هناك فراغ قانوني (مناطق شك) تتيح لها التحرك وفقها بحرية لتحقيق مطالبها غير العقلانية (عقلانية محدودة)، وتكتسب في نفس الوقت مساحات تحرك جديدة تتبوأ بفضلها مكانة الشريك الاجتماعي الذي يحسب له ألف حساب؟ فتشكل بذلك سلطة نقابية بمواردها تستعملها كورقة ضغط؟ أم أن الفعل النقابي لهذه النقابات يجعلهم شركاء اجتماعيون واعون ويساهمون في تطور مؤسساتهم نحو الوجهة الصحيحة، بحسب قدرة التنظيم على الاستجابة لمطالبهم والحفاظ على توازناته؟

2. التغيير التنظيمي:

أ. مفهوم التغيير:

- لغة: التغيير لغة " اسم مشتق من الفعل "غير" بمعنى جعل الشيء على غير ما كان عليه وحوله

¹ . Marcelle Stroobants : *sociologie du travail*, 2^e éd. direction de François de singly ,Paris, 2007, p 91.

وبدله.¹ وفي اللغة يقال (تغير) الشيء (عن حاله): -أي تحول وغيره: -جعل غير ما كان-أي حركه وبدله، التغير: التحويل والتبديل.²

- اصطلاحاً: تشير قواميس الاستخدام إلى مجموعة متنوعة من المعاني المرتبطة بهذه المفهوم والمصطلحات المرتبطة به. من المثير للاهتمام أن نلاحظ أن مصطلح "التغيير بالفرنسية له أصل أول، وهو المصطلح القادم من اللاتينية المنخفضة (لاتينية العصور القديمة المتأخرة، وعادة ما تكون إصدارات اللاتينية التي كتبت من القرن الثالث إلى القرن السادس أو حتى القرن السابع في إسبانيا) كامبيار *cambiare* وهو يعني: التبادل، والاستعاضة عن شيء بآخر. فالتفاعل والتبادل هما بذلك في قلب التغيير. ويشير التغيير أيضاً إلى الانتقال من حالة إلى أخرى.³ و" مفهوم التغيير يشتمل على غموض، لأنه يمكن أن يشير في نفس الوقت إلى مشروع، نتيجة وعملية:

- بالنسبة للمعنى الأول، يمكن للتغيير أن يستند على محتوى معين بدقة، وفي هذه الحالة، يشير إلى توقع ظاهر، وحتى إلى هدف (على سبيل المثال، تغيير في ممارسات المرافقة التربوية لفئة من المستعملين، تغيير في تنظيم الاجتماعات المؤسسية)؛

- بالنسبة للمعنى الثاني، يحدد النتيجة الملموسة والملاحظة لخطوة إرادية أو لعملية تلقائية؛ لذلك فهو مرادف لملاحظة تحول الممارسات المهنية أو أساليب التنظيم أو اللوائح. في هذه الحالة، يشير التغيير إلى قواعد العمل الجديدة، والسلوكيات الجديدة، والاتصالات واللوائح الجديدة، إلخ؛

- وأخيراً، بالنسبة إلى المعنى الثالث، يشير المفهوم إلى النهج الذي يولد تحول ما. علاوة على ذلك، بناءً على ما إذا كان المرء يفكر في التغيير كعملية أم كحالة، فإن التعريف ليس هو نفسه. وبالتالي، بالنسبة لفرانسوا دوبوي، François Dupuy سوسيولوجي مرتبط بمنظور كروزبي Crozier، فإن تغيير ما هو إلا: "تعدياً جوهرياً ودائماً لاستراتيجيات الفاعلين، كما يتم التعبير عنه في سلوكهم اليومي". بالنسبة لهذا السوسيولوجي، تعتبر التفاعلات مركزية، والتنظيم يعرف أولاً بالبنيات الحقيقية للألعاب أكثر من القواعد الرسمية.⁴ وعليه فالتغيير هو نتاج بناء مشترك بين الفاعلين، ف" وفقاً لهذا المنظور، يُنظر إلى التغيير على أنه نتيجة لعملية البحث عن التقارب الذي يتم داخل مساحات المواجهة التي تجمع بين الأفراد والمتحدثين و/أو تناوب الفاعلين الجماعيين المعنيين بالتغيير، ولكنهم حاملين لرؤى مختلفة. هذه هي العملية التي تميز البناء المشترك. وهكذا يُنظر إلى التغيير على أنه حلّ وسط بين مقترحات مختلفة أو

¹. مجد الدين الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الحديث، القاهرة، 2008، ص 1212.

². سيد محمد مرتضى الحسني الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، مطبعة الكويت، 1965 الجزء 13، ص 286.

³. Barus-Michel (J.), Enriquez (E.), Lévy (A.) (Sous la direction de), *Vocabulaire de psychosociologie, références et positions*, Paris, Érès, 2002. P 65.

⁴. Michel Foudriat, *Le changement organisationnel dans les établissements sociaux et médico-social – Perspectives théoriques croisées*, Éditeur : Presses de l'EHESP, 2013, P P 17/18.

حتى متباينة.¹

ب. مفهوم التنظيم:

- لغة: " تنظيم [مفرد]: تنظيمات (غير المصدر) مصدر نظم. تأليف أجزاء متآزره لأداء غرض معين. مجموع مؤلف من أجزاء متآزره تنظيمات سياسية. تنظيم شعبي/إرهابي/حزبي/ثوري. إعادة تنظيم. تنظيم سري: مجموعة أشخاص يجمعهم هدف مشترك يعملون في الخفاء."²

- اصطلاحاً: النظرة المؤسسية للتنظيم تعتبر أنه " الشكل الرسمي الذي يوضح الأقسام والإدارات والشعب على المستويات التنظيمية تبعاً لتسلسلها الهرمي العمودي، ويحدد العلاقات الأفقية بينها وطبيعة الاتصالات التي تربطها. وهذا البناء الهرمي هو ما نلاحظه في الخرائط التنظيمية. أما مفهوم المنظمات فهو إطار تطبيقي وعملي يمارس فيها التنظيم. والمنظمة تكوينات تختلف تعريفاتها باختلاف المعرفين لها وتخصصاتهم، فعلماء الإدارة يستخدمون لفظة المنظمة ويتم التركيز في تعريف المنظمة على: البناء الداخلي، الهياكل، الموارد والأداء. أما علماء الاجتماع فيستخدمون لفظة المؤسسة ويتم التركيز في تعريف المنظمة على: البيئة والمتغيرات الاجتماعية."³

ويتم " تعريف التنظيم من خلال مجموعة من القواعد التي تهدف إلى أن تجعل سلوك أعضائها قابل للتنبؤ. توفر هذه القواعد حلولاً رسمية لمشاكل التمايز والتنسيق والعلاقة مع البيئة؛ وهي تحدد تقسيم العمل، ونظام الرقابة والعقوبة، ونظام المعلومات والاتصالات بين الأعضاء وبين الأطراف، ونظام التكوين، والترقية، والتوظيف، إلخ. هذه القواعد إلزامية، أي أنها تجبر الأعضاء نظرياً على احترامها. تهدف هذه المجموعة المحددة من القواعد المنطقية إلى تحقيق الأهداف والغايات. في واقع العمليات التنظيمية، فإن السلوكيات والتفاعلات التي يمكن ملاحظتها ليست دائماً هي تلك المتوقعة: التنظيم الحقيقي لا يختزل إلى مجموعة القواعد التي تحدده. الخصائص الرسمية والخصائص غير الرسمية والقواعد النظرية والسلوكيات الحقيقية هما الوجهان اللذان لا ينفصلان عن أي منظمة."⁴

وبنظرة أخرى معاكسة للتعريفات السابقة " التنظيم ليست ساعة أو مجموعة من التروس المبرمجة: إنها مكان مهيكّل، حيث يتكيف ويتكر أي وكيل وفقاً لظروف وتحركات شركائه (Crozier et Friedberg). فالفاعل لديه دائماً هامش من الحرية. يشير هذا المفهوم إلى الموقف الفردي الذي يدحض الحتميات بجميع أنواعها ويضع طبيعة مع طريقة فهم الفعل، الذي يختزلها في ممارسة سلبية إلى حدّ ما لأوامر

¹ . Michel Foudriat, ibid, p p 327-328.

² . أحمد مختار عمر، مرجع سابق، ص 2235.

³ . عامر الكبيسي، الفكر التنظيمي: التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة، سلسلة الرضا للمعلومات، 2004، ص ص 47/41.

⁴ . Michel Foudriat, Ibid. P 16.

الدور. كما أنه يختلف أيضا عن الأطروحة التي تنص على أن المنظمة هي سوق بسيطة للسلوكيات.¹
ج. التغيير التنظيمي:

" يمكن تعريف التغيير التنظيمي على أنه عملية تؤدي إلى تحوّل، أكثر أو أقل عمقاً، يتماشى إلى حدّ ما مع نوايا الجهات الفاعلة البادئة، للقواعد الرّسمية ولكن أيضاً للسلوكيات الفردية و/أو الجماعية، التي تميز الأداء السوسيو-تنظيمي. يمكن أن تكون هذه العمليات طوعية وموجهة ومخططة أو، على العكس من ذلك، تلقائية ومستمرة.² والكتابات العديدة حول التغيير التنظيمي تأخذ بعين الاعتبار صعوبة تحليل هذه الظاهرة، فإذا كان مقاربات التغيير عديدة فلا توجد نظريات مخصصة... وفقاً لمارس (1981) March " ما نسميه التغيير التنظيمي هو مجموعة من الاستجابات المتسقة، من مختلف عناصر المنظمة، لمختلف العناصر المترابطة للبيئة ". يوجهنا هذا التعريف إلى كل من محتوى التغيير أي الاستجابة -وأصله.³ فالتغيير التنظيمي هو " عملية تحويل، تنتقل المنظمة من حالة حالية إلى حالة مستقبلية مرغوبة. فتأسيس ما يجب تغييره في المؤسسة الحالية لتحقيق هذه الحالة المستقبلية المرغوبة هو ما يسمى بتعريف التغيير التنظيمي... يمكن رؤية التغيير التنظيمي كعملية تحويل للمنظمة، وتكون إما تدريجياً أو جذرياً، جزئياً أو كلياً. والتغيير له تأثيرات متعددة على العناصر التي تتألف منها المنظمة وعلاقاتها المتبادلة، والعمليات والمنتجات والخدمات وأهداف المنظمة. التأثير على الأهداف هو علامة على التغيير التنظيمي الجذري " كما أن التغيير التنظيمي " هو جانب هام من جوانب بقاء المؤسسات، ويغطي جميع الجوانب، بما في ذلك الجوانب الاقتصادية (اشتراطات الإنتاجية والجودة)، التقنية (التطوير التكنولوجي والأتمتة)، التنظيمية (الهيكل واللامركزية والدمج) والبشرية (تغيير أنماط العمل، نماذج العلاقات). ولضمان نموها، لا يمكن للمؤسسة أن تقتصر على الخضوع للتغيرات التي تفرضها عليها البيئة. فلتتحكم في مستقبلها يجب أن يوضع على طريق التغيير الإرادي.⁴ من خلال هذه التعاريف، نستخلص عنصرين هامين: أولاً أن الباحثون يهتمون بأشكال التغيير التنظيمي المحسوسة من طرف الذين يعيشونها (الفاعلون) في البيئة، وثانياً الفائدة من هذا التغيير مرتبط بالحكم وبشعور الشخص الذي يعايشه. أي أن الفاعل يحكم على فائدة التغيير بالنظر إلى مصلحته الشخصية التي حصلها من هذا التغيير، ولهذا يسود في التنظيم صراع قوى التغيير بين التغيير ومقاومة التغيير التنظيمي. و " معظم مقاربات إدارة التغيير تستند على الخطوات الثلاثة للوين، وفقاً لـ Lewin (1958) يجب أن تحتوي أي عملية تغيير تنظيمي على ثلاث فترات:

¹. Dominique Martin, « L'analyse stratégique en perspective », *Revue européenne des sciences sociales* [Enligne], 50-2 | 2012, <http://ress.revues.org>, p.100.

². Jean-Pierre Girard et al, *les chefs de service à l'épreuve du changement*, Dunod, Paris, 2015, ISBN 978-2-10-072684-4, p 09.

³. Richard Soparnot, « Vers une gestion stratégique du changement : une perspective par la capacité organisationnelle de changement », *Management & Avenir* 2009/8 (n° 28), p. 104-122, P 105.

⁴. Girisit Hermine, *Gérer la résistance au changement* : contribution de la mesure des niveaux de résistance des acteurs dans les projets de changement, sous la direction de Vincent Cristallini. - Lyon : Université Jean Moulin (Lyon 3), 2013. Disponible sur : www.theses.fr/2013LYO30010, p 55.

1) تدوير العمليات التنظيمية، كعلامة على الانفتاح والإعداد والاستعداد للتغيير؛

2) تنفيذ التغيير؛

3) توحيد العمليات والهياكل و / أو النظم الجديدة في المنظمة (التجميد).

تضمن هذه المراحل الثلاثة استعادة المنظمة توازنها بعد التغيير... ويقوده فريق التغيير، توحيد العمليات والهياكل و/أو النظم ويشمل ثلاث أفعال التي يجب تحقيقها: تحديد، تنفيذ وتوطيد التغيير. تحديد التغيير تتمثل في استكشاف، تحليل وفهم وضعية التغيير في سياق المنظمة، في تحديد وتقييم الحلول الممكنة. ويتمثل تنفيذ التغيير في زرع التغيير في المنظمة وفقاً لاستراتيجية (استراتيجيات) التنفيذ المختارة. توطيد التغيير يضمن استيعاب التغيير من قبل المنظمة. تشكل هذه الأفعال الثلاثة دورة حياة عملية التغيير التنظيمي.¹

د. استراتيجية التغيير التنظيمي:

تعود جذور مفهوم "الاستراتيجية" إلى الأصل الإغريقي، واستخدم هذا اللفظ في البداية في العمليات الحربية. فهو "مصطلح ذات أصل عسكري، يشير إلى الخطة الشاملة للعمليات المنفذة حتى الوصول إلى القصد أو الهدف العام.² وهي كلمة مشتقة من كلمة strategos. التي تعني "فن قيادة وتنسيق الأفعال لبلوغ الهدف"³ ومصطلح الاستراتيجية مأخوذ من -نظرية اللعب - التي تصنف الألعاب إلى: ألعاب مهارات، ألعاب حظ، ألعاب استراتيجية. وهذه الأخيرة تعني تلك الألعاب التي تعتمد فيها أفضل حركة يقوم بها أي لاعب على ما يفعله اللاعبون الآخرون، وقد قصد من هذا المصطلح التركيز على قرارات الخصوم بعضها على بعض، وعلى توقعاتهم لسلوك كل لاعب آخر، وليس هذا المعنى الذي يستخدم في المجال العسكري.⁴ أما تعريف ansoff : "هي تصور المنظمة لطبيعة العلاقة المتوقعة مع البيئة الخارجية والتي في ضوءها تحدد نوعية الأعمال التي ينبغي القيام بها على المدى البعيد وتحديد المدى الذي تسعى المنظمة من ورائه إلى تحقيق غاياتها وأهدافها."⁵ و" يقدم mintzberg سنة 1998 محاولة أخرى ومقاربة لتعريف الاستراتيجية بطريقة مختلفة فهو يرى أن تعريفات الاستراتيجية المختلفة عند دراستها سنجد أنها تحتوي على كلمات محورية أساسية... وهي 5 كلمات، باللغة الإنجليزية (5PS) five p's strategy: خطة (plan): بمعنى اتجاه أو دليل أو مسار مستقبلي للعمل بالنظر للأمام أو النوايا المستقبلية. نمط (pattern): بمعنى آثار تدل على الخطة بالنظر للماضي والحاضر.

1. Selmin Nurcan, et al, "Une méthode pour la définition de l'impact organisationnel du changement", Centre de Recherche en Informatique, Université Paris 1 - Panthéon – Sorbonne 90, 2002, p p 5-6 .

2. Barus-Michel (J.), Enriquez (E.), Lévy (A.), Ibid., p 72.

3. Dictionnaire français l'internaute, <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/strategie/>.

4. توماس شيلينج، استراتيجية الصراع، ترجمة: نزهت طيب وأكرم حمدان، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، ط1، 2010، ص 11.

5. Michel Gervais, Stratégie de L'entreprise, Economica, 5ème édition, paris France, 2003, p : 18.

. موقع (position): بمعنى تعيين منتج معين في سوق معين بالنظر إلى الموقع.

. تصور (perspective): بمعنى رؤية وطبيعة عمل بالنظر إلى عقل المنظمة.

. حيلة (ploy): بمعنى حركة معينة تخل بتوازن الخصم بالنظر للصراع.¹

من التعاريف السابقة إذن، استراتيجية التغيير التنظيمي هي استجابات الفاعلين الاجتماعيين بالمنظمة للتغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية أو الخارجية، أو كلاهما، وفقا للأهداف والغايات طويلة الأجل للمنظمة، واختيار خطط العمل وتخصيص الموارد الضرورية لبلوغ هذه الأهداف والغايات. وعليه فهي مجموع العمليات الإجرائية المنسقة لأداء مهمة التغيير التنظيمي استجابة للمتغيرات التي تؤثر على التنظيم، للحفاظ على تنافسيته وتطوره في عالم اليوم. والجدول التالي يلخص لنا الخصائص المتعلقة بكل استراتيجية تغيير تنظيمي.

الجدول 02: يبين استراتيجيات التغيير التنظيمي وخصائصها

الخصائص	استراتيجية التغيير
خطوة التغيير المفروض والمخطط	استراتيجية التسلسل الهرمي
خطوة تُركز على كيفية إدراك التغيير من طرف الفاعلين المعنيين.	استراتيجية التنمية التنظيمية
خطوة التغيير التفاوضي	الاستراتيجية السياسية
خطوة التغيير التدريجي	الاستراتيجية التاريخية
خطوة تُركز على التمثلات المرتبطة بالتغيير	الاستراتيجية الرمزية

المصدر: Richard Soparnot, «Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2013/4 (N° 97), p 33.

يهيئنا من هذه الاستراتيجيات الاستراتيجية السياسية التي " تضع في قلب أجهزتها مجموع الفاعلين واختلاف المصالح عندما تنطلق عملية التغيير (Pichault, 1993 ; Crozier et Friedberg, 1977) بما أن إقرار واعتماد إصلاح ما، يوقظ و/ أو يبرز ألعاب السلطة التنظيمية، ويعتمد نجاح العملية على درجة التقارب بين مصالح الفاعلين وأهداف المشروع. وهكذا، " يمكن أن يبرز التغيير، أو على العكس، يتم كبحه أثناء عملية صراعية بين المصالح المتضاربة " (Vas, 2005). وبذلك يُطلب من المدير لعب دور الميسر والمفاوض من خلال تسليط الضوء على الفوائد التي يجلبها التغيير للأفراد مع تخفيف المساوئ. لكن عمل المسير لا يقتصر على التغيير؛ بل يستهدف فئات الفاعلين، سواء الداخلية (الموظفين، مجلس العمل، ممثلي الموظفين...) والخارجية (النقابات، المساهمين...)، القادرين على التأثير على العملية

¹. جاسم سلطان، التفكير الاستراتيجي والخروج من المأزق الراهن، مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع، المنصورة، ط2، 2010، ص ص

وتغيير اتجاهها. ووفقاً لهذه الاستراتيجية، لن ينجح التغيير إلا إذا اقتنعت أغلبية الأفراد بفائدتها. ثم، سيكون هذا هو سفير المشروع وسيضمن نشره. لذلك يجب أن يكتسب قائد التغيير شرعية سياسية من أجل إيجاد حلفاء وإقناعهم بالمزايا التي سيحصلون عليها من التغيير".¹

هـ. مقاومة التغيير التنظيمي:

مقاومة التغيير هو مصطلح يمكن استخدامه في سياقات مختلفة، وتعريفاته كثيرة، وترتب بصفة عامة برفض الطاعة و" يأتي مفهوم مقاومة التغيير في البداية من سوسولوجيا المنظمات لـ: Crozier، التي يربطها بهوامش عدم اليقين وألعاب الفاعلين. بالنسبة له، فإن الفاعل، الذي يتعرض دائماً للضغوطات الداخلية والخارجية، يبحث عن توازن دائم من أجل البقاء في وئام مع بيئته. نتيجة لذلك، يضع الفاعل استراتيجيات لاستعادة حالة توازن قبل الضغوطات التي يتعرض لها... Collette, Delisle et Perron يعرفون مقاومة الأفراد للتغيير التنظيمي، على أنها " التعبير الضمني أو الصريح لردود الفعل الدفاعية في مكان نية التغيير " بالنسبة لـ Lamoureux et Gosselin Dolan، مقاومة التغيير هي الاتجاه الفردي أو الجماعي، الواعي أو غير الواعي، الذي يتجلى عندما يتم طرح فكرة التحول".² وهو " مفهوم تم تناوله من طرف كوتش وفرنش Coch et French " (1948) والمستوحى من عمل "لوين، Lewin " 1951 حول (ديناميكية الجماعات). مقاومة التغيير، تترجم قدرة الأفراد على إعاقة مشاريع الإصلاح التي تدخل فيها المؤسسة. ويشير إلى مجموعة متنوعة من السلوكيات مثل الإنكار، عدم الاكتراث، الرفض، الشائعات، الطاعة العمياء، الرفض، الجدل، الاحتجاج، المعارضة، القمع، الإضراب، التخريب... ومع ذلك، فإن المقاومة ليست دائماً سلبية. في الواقع، يعزو بعض المؤلفين هذا السلوك إلى وظيفة أساسية في المؤسسة، وهي تجنب التغييرات غير الضرورية أو العناصر غير المنتجة في سير العملية. يلخص لورنس (1969) هذا الوضع في هذه الكلمات: " نحن جميعاً، في نفس الوقت، مقاومون ومعرضون على التغيير ". وفي هذا الرؤية أظهروا أن التمثلات التي تم تفعيلها عن طريق التغيير متناقضة في الأساس. ولذلك فمن الإشكال القيام بإجراء فصل صارم بين مؤيدي ومعارضتي التغيير لأن "غالبية الجهات الفاعلة تثير في نفس الوقت تمثلات مؤيدة وتمثلات غير مؤيدة فيما يتعلق بالتغيير؛ تقودنا تحقيقاتنا إلى إظهار أنه بالنسبة لغالبية الفاعلين هذه التمثلات المتناقضة تتعايش".³ والجدول التالي يقدم مختلف عوامل المقاومة:

¹ . Richard Soparnot, Ibid. p 32.

² . GIRISIT Hermine, Ibid, p p 55/58.

³ . Richard Soparnot, Ibid, p 26

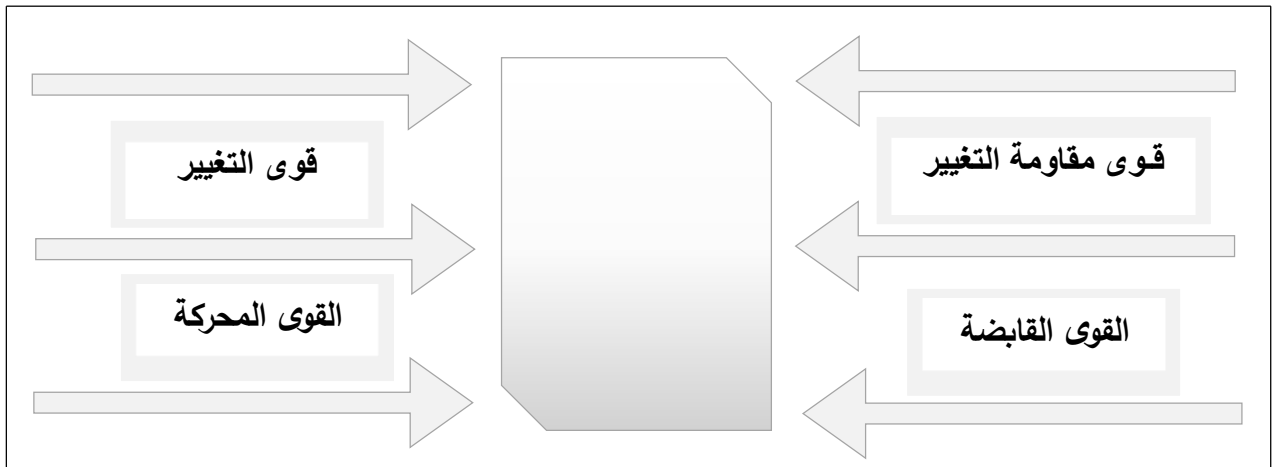
الجدول 03: يبين عوامل وخصائص مقاومة التغيير التنظيمي

عوامل مقاومة التغيير	خصائصها
القلق (مقاومة نفسية)	التغيير هو "إجهاد" قوي يسبب حالة من عدم التوازن النفسي.
العلاقة بالمؤسسة (مقاومة الهوية)	التغيير يؤدي إلى التشكيك بهوية الشخص عن طريق تعديل طبيعة العلاقة التي تربطه بالمنظمة.
ألعاب السلطة (مقاومة سياسية)	يمثل التغيير تهديدًا عندما يضع موضع شك ظروف ألعاب سلطة الفاعلين وحریتهم في الفعل.
تأثير الجماعة (مقاومة جماعية)	التغيير يمكن أن يكسر التوازن الذي صنغته معايير الجماعات.
ثقافة المؤسسة (مقاومة ثقافية)	يمكن للتغيير أن ينقل قيم تختلف عن تلك الخاصة بالمنظمة.
معارف وكفاءات الأفراد (مقاومة معرفية)	التغيير يفرض تعلم تقنيات وأساليب جديدة

المصدر: Richard Soparnot, « Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2013/4 (N° 97), p.30

" في نهاية المطاف، من أجل فهم أفضل لقدرة الأفراد على عرقلة تقدم المشروع، يجب تحليل مقاومة التغيير من حيث الأشكال والعوامل. من أجل إضعافها أو احتوائها أو التحايل عليها أو تجنبها و/أو الاستفادة منها. تعد استراتيجيات التغيير التنظيمي المختلفة ميدان واعد. في الواقع، يبدو أن بعض الاستراتيجيات أكثر فائدة، بحسب عامل المقاومة الذي تم تحديده.¹ وهذا الصدام الذي يحدث في المنظمات بين التغيير ومقاومة التغيير التنظيمي، هو ما تطرق إليه عالم النفس الاجتماعي كيرت لوين Kurt Lewin في "نظرية مجالات القوى" بين التغيير ومقاومة التغيير التنظيمي.

الشكل رقم 03: نموذج مجالات القوى للوين Lewin



المصدر: LES CHAMPS des FORCES (Kurt Lewin) (Outil de Management) N° 35

<http://www.laperformance-operationnelle.fr>

¹ . Richard Soparnot, Ibid, p 30.

(7) منهج الدراسة وتقنيات البحث الميداني

(أ) منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة الميدانية على المنهج الكمي والكيفي الذي يستخدم في البحوث الوصفية، وهو المنهج المستعمل في معظم البحوث الاجتماعية لدراسة الظواهر الاجتماعية. بما أن البحث الميداني يهدف للحصول على معطيات كمية وكيفية عن الفاعلين الاجتماعيين، واستراتيجيتهم داخل التنظيم (المتغير المستقل) لتغيير ومقاومة تغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني (المتغير التابع). والمنهج الوصفي كما جاء في تعريف ويتني: Whitney هو "محاولة منسقة لتحليل وتفسير وتقرير الحالة القائمة لجماعة أو بيئة ما أو لنظام اجتماعي، وهو يتصل بالحاضر ولا يهتم بالماضي، ويهدف إلى جمع بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعميمها وذلك للاستفادة منها في أغراض عملية تتعلق بالمستقبل." ومن هذا التعريف تظهر أهم خصائص هذا المنهج:

1. يتعلق بالحاضر، لأنه يتناول أشياء موجودة بالفعل وقت إجراء البحث.
 2. يدرس الظواهر الموجودة، في كلّ جغرافي محدد وجماعة محددة.
 3. يهدف إلى غاية عملية غالباً هي محاولة إصلاح الأوضاع المعقدة في المجتمع.
 4. يوفر المعلومات والبيانات عن موضوع الدراسة، ويستخدم لإبراز العلاقات الارتباطية بين المتغيرات.
 5. تدرس الظواهر كما هي دون تدخل الباحث فيها والتأثير عليها.
 6. يستخدم لاكتشاف العلاقات الارتباطية بين المتغيرات.¹
- يعتمد المنهج الكمي والكيفي في تحليلاته على المعطيات التي تم جمعها حول موضوع الدراسة، باستخدام عدة تقنيات مختلفة كاستمارة الاستبيان، المقابلات وتحليل المحتوى، وهي أهم التقنيات التي يعتمد عليها الباحثون في الدراسات الميدانية السوسولوجية. والتعبير عنها بطريقة كمية في جداول إحصائية تشمل على تكميم إجابات المبحوثين، أو كيفية بتحليل المحتوى والمقابلات، بهدف الإحاطة بكل مؤشرات الدراسة الميداني من كل جوانبها.

(ب) تقنيات الدراسة:

اعتمدت في هذا الدراسة الميدانية على ثلاث تقنيات للحصول على مؤشرات الدراسة الميدانية التي تخدم موضوع الدراسة، وهي على التوالي: استمارة استبيان، مقابلة مقننة وتحليل المحتوى. توصلنا إليها بعد عدة مراحل انطلاقاً من تحديد المفاهيم وتعريفها، استخراج أبعادها ومؤشرات ووصولاً إلى بناء التقنية النهائية. وهي نفس نتائج الدراسة الميدانية التي تمت حول دور الفاعلين الاجتماعيين في تحديد استراتيجيات

¹. أحمد رأفت عبد الجواد، مبادئ علم الاجتماع، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1983، ص ص 37/38.

توظيف الأساتذة ومساهمهم المهني (الفصل الثالث المتعلق بالتوظيف الداخلي) التي قدمت في مذكرة الماستر¹ وقد ارتأيت أن أكملها في أطروحة الدكتوراه بربطها بالتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف كمتغير تابع، ثم التطرق لآثار الناجمة عن التغيير التنظيمي المفروض وما ترتب عنه من زيادات مهمة في الأجور على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائري وآليات تعديل النسق التنظيمي الكلي للجزائر.

- **تحليل المحتوى:** تستعمل هذه التقنية في تحليل التشريعات والقوانين التنظيمية لعلاقات العمل ونزاعاته، بين وزارة التربية الوطنية والنقابات المستقلة واستخراج مناطق الشك، التي تحدد مصادر السلطة لكل منهما. باستعمال نموذج "بيرلسون" Berelson الذي يعتبر أن تحليل محتوى هو "أحد أساليب البحث العلمي التي تهدف إلى الوصف الموضوعي والمنظم والكمي للمضمون الظاهر لمادة من مواد الاتصال".² وقد وافق تعريف "موريس انجرس Maurice Angers" الذي يقول إن تحليل محتوى هو "تقنية غير مباشرة تستعمل في منتجات مكتوبة أو سمعية أو سمعية بصرية صادرة من أفراد أو جماعة أو عنهما معا، ويظهر محتواها في شكل مرقم".³ ويشمل هذا النموذج في تحليل محتوى الخطوات التالية:

- تصنف المحتويات المبحوثة؛ تحديد وحدات التحليل؛ تصميم استمارة التحليل: (تفريغ محتوى كل مصدر)؛ تصميم جداول التفريغ: (تفريغ المعلومات من استمارات التحليل تفريغا كميا)؛ تطبيق المعالجات الإحصائية. وهو النموذج الذي استعملناه لاستخراج مؤشرات هذه الدراسة الميدانية من خلال لتحليل محتوى الوثائق التالية:

- بيانات نقابة الكنابيست ومحاضر الاجتماعات الممضاة بين الطرفين في الفترة الممتدة بين 2016/2008
- القوانين المنظمة لعلاقات العمل بين وزارة التربية والنقابات: المرسوم التنفيذي 06-03، المرسوم التنفيذي 08-315، المرسوم التنفيذي 12-240، القانون 90-02، القانون 90-14، القانون 90-11.
- رد فعل التنظيم فيما يخص تعامله مع قضية الأساتذة المتعاقدين، من خلال ما تناولته وسائل الإعلام.
- رد فعل التنظيم فيما يخص تعامله مع قضية التقاعد المسبق، من خلال ما تناولته وسائل الإعلام.
- **المقابلة المقننة:** استعملت هذه التقنية في لقاء مع الفاعلين الاجتماعيين لمعرفة استراتيجياتهم، وطريقة سير عملهم لاستخراج المعلومات التي تتعلق بموضوع الدراسة الميدانية، للوصول إلى استنتاجات موضوعية حول فرضيات البحث، وهم:
- المنسق الولائي لنقابة الكنابيست الموسع لولاية البويرة.

¹. قاسي سمير، براهيم علي، " دور الفاعلين الاجتماعيين في تحديد استراتيجيات التوظيف والمسار المهني لأساتذة قطاع التربية الوطنية"،

مذكرة ماستر (غير منشورة)، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة آكلي محند أولحاج - البويرة، السنة الجامعية 2016/2017.

²- يوسف تمار، تحليل المحتوى للباحثين والطلبة الجامعيين، الجزائر، طاكسيج-كوم للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 2007، ص 9.

³- يوسف تمار، نفس المرجع السابق، ص 10.

- رئيس مصلحة تسيير الموارد البشرية على مستوى مديرية التربية لولاية البويرة.
- رئيس مصلحة المسابقات والامتحانات على مستوى مديرية التربية لولاية البويرة.

- استمارة استبيان: استعملت لمعرفة اتجاهات ومواقف الأساتذة المنخرطين في نقابة كتابيست ولاية البويرة، حول النضال النقابي والإضرابات المفتوحة كأداة أساسية لتحقيق أهدافهم، التي حدثت خلال الفترة الممتدة من 2008 إلى 2015 ومعرفة استعدادهم لذلك مستقبلا. مهما كان الثمن والمخاطرة أي الرهان. كمؤشر لمعرفة كيفية نجاح نقابة الكتابيست كفاعل استراتيجي في تغيير القواعد التنظيمية للتوظيف ومساهم المهني. وتعبئة منخرطيهما لخوض الإضرابات الطويلة المدى كورقة ضغط ومصدر من مصادر قوتهم لمواصلة النضال وتحقيق مطالب جديدة.

والاتجاهات بحسب " هاري أبشوا H.UPSHOW" هي "المواقف التي يتخذها الأفراد في مواجهة القضايا والمسائل والأمور المحيطة بهم، بحيث يمكن أن نستدل على هذه المواقف من خلال النظر إلى الاتجاه على أنها بناء يتكون من ثلاثة أجزاء: الأول: يغلب عليه الطابع المعرفي ويشير إلى المعلومات التي لدى الفرد والمتعلقة بهذه القضايا أو المسائل، أما الثاني: فسلكي ويتمثل في الأفعال التي يقوم بها الفرد أو يعمل على الدفاع عنها أو تسهيلها فيما يتصل في هذه القضايا. والثالث: انفعالي ويعبر عن مشاعر الفرد لكل ما يتصل بهذه القضايا.¹ و" التحليل الاستراتيجي يستعمل إذن الاتجاهات، في نهاية الأمر كآلية للبحث، كأداة في نفس الوقت ملائمة وغير كاملة لإدراك رأي مخالف معاش وذاتي لموقف في لعبة يتم اكتشافها. باختصار، إنها تجعل منها وسيلة استكشافية، التي تسمح له بإدراك وفهم الطريقة التي يجمع فيها الفاعلون-الأعضاء لنسق الفعل إمكانيات أوضاعهم، للاستفادة من الفرص التي توفرها اللعبة. وهذا هو الغرض الأساسي والهدف من البحث.² من خلال المؤشرات التي يتم طرحها بشكل أسئلة موجهة لعينة مجتمع البحث.

(ت) المجال المكاني والزمني للدراسة الميدانية:

الدراسة الميدانية تمت في ولاية البويرة كنموذج للبحث الميداني، وبالتحديد دائرة البويرة وهي تشمل مديرية التربية للولاية بمصالحها المتمثلة في مصلحة تسيير الموارد البشرية، ومصلحة الامتحانات والمسابقات. بالإضافة إلى مقر نقابة الكتابيست الموسع لولاية البويرة الكائن مقرها بمتقنة أو عمران ببلدية البويرة. وشملت هذه الدراسة الميدانية المدة الزمنية الممتدة من 2008 إلى بداية 2016 بالنسبة للنزاعات الجماعية بين الفاعلين الاجتماعيين في قطاع التربية الوطنية. وامتدت هذه الدراسة حتى سنة 2020 لاستطلاع آثار التغيير التنظيمي المفروض على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر وآليات التعديل

¹. حسين صديق، الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28 - العدد 4+3-2012، ص ص 301-302.

². Michel Crozier. & Erhard Freiberg, ibid, p p 471-472.

التنظيمي للجزائر، لاسترجاع التوازنات المالية الكبرى لميزانية التسيير.

(8) مجتمع البحث العينة والمعينة:

لإجراء أي دراسة سوسيولوجية ميدانية يلجأ الباحث للحصول على العينة المستهدفة بالدراسة الميدانية وضبطها، بعد تعريف مجتمع البحث بدقة. وهو يمثل ميدان موضوع الدراسة الذي وقع عليه الاختيار لمعرفة اتجاهات ومواقف الأساتذة المنخرطين في نقابة كناديبست ولاية البويرة، حول النضال النقابي والإضرابات المفتوحة كأداة أساسية لتحقيق أهدافهم، التي حدثت خلال الفترة الممتدة من 2008 إلى 2015 ومعرفة استعدادهم لذلك مستقبلا. مهما كان الثمن والمخاطرة أي الرهان. كمؤشر لمعرفة كيفية نجاح نقابة الكناديبست كفاعل استراتيجي في تغيير القواعد التنظيمية للتوظيف ومساهمهم المهني. وتعبئة منخرطيه لخوض الإضرابات الطويلة المدى كورقة ضغط ومصدر لقوتهم لمواصلة النضال وتحقيق مطالب جديدة. والمجتمع الإحصائي المستهدف هو "مجموع كل الحالات التي تتطابق في مجموعة من المحددات".¹ وهم جميع الأساتذة المنخرطين في نقابة كناديبست ولاية البويرة حسب إحصائيات السنة الدراسية 2016/2017. و"عندما يُعرف الباحث المجتمع الإحصائي، يقوم بسحب عينة تمثل هذا المجتمع بشكل كاف، أما الإجراء المتبع فهو اختيار عينة من إطار المعاينة الذي يتألف من إدراج كامل لوحدات المعاينة. لا بد أن يضم إطار المعاينة مثاليا، جميع وحدات المعاينة في المجتمع الإحصائي".²

الجدول 04: الحوصلة العامة الولائية للانخراط في نقابة كناديبست البويرة: 2016/2017

عدد الاساتذة	عدد المنخرطين	%	عدد المؤسسات المنخرطة	%	المؤسسات المهيكلة	المؤسسات غير المهيكلة	
2395	1582	66.05	54	94.44	47	4	طور الثانوي
3234	1120	34.63	122	50.00	41	20	الطور المتوسط
4240	381	08.99	543	10.68	13	45	الطور الابتدائي
9869	3083	31.24	719	23.64	101	69	المجموع العام

المصدر: موقع نقابة الكناديبست لولاية البويرة على شبكة الأنترنت: www.cnapeste10.com. (الحوصلة العامة

مرفقة في الملاحق). إحصائيات مقدمة من طرف المنسق الولائي لنقابة الكناديبست بالبويرة.

وقد اعتمدنا في دراستنا الميدانية لمعرفة اتجاهات المنخرطين على نقابة الكناديبست كأحد متغيرات الإشكالية ومؤشراتها، باعتبارها الأكثر تمثيلا في الساحة التربوية حاليا. وكأ نموذج "كناديبست ولاية البويرة"

¹. شافا فرانكفورت ناشمياز. دافيد ناشمياز، طرائق البحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: ليلي الطويل، بترا للنشر والتوزيع، سوريا، ط1،

2004، ص 186.

². شافا فرانكفورت ناشمياز. دافيد ناشمياز، نفس المرجع السابق، ص 188.

التي يبلغ عدد منخرطيها 3083 من اجمالي عدد أساتذة الولاية البالغ عددهم 9869 حسب احصاءات 2016 كما يظهر في الجدول أدناه، أي بنسبة انخراط للأساتذة للأطوار الثلاثة تقدر بـ 31.24%. وهي نسبة كبيرة إذا اعتبرنا أن هناك 10 نقابات في قطاع التربية.

- **مجتمع البحث:** الذين ستوزع على عينة منهم استمارة الاستبيان لمعرفة اتجاهاتهم حول استراتيجية الفعل النقابي، هم جميع الأساتذة المنخرطين في نقابة الكنابيست المستقلة لولاية البويرة للأطوار الثلاثة: الابتدائي، المتوسط والثانوي، وهي الخاصة التي تحدد هذا المجتمع بدقة وتشكل وحدة التحليل التي سنعتمدها لاحتوائها على مؤشرات الدراسة.

- **المعاينة:** وهي طريقة اختيار العينة التي سنجري عليها البحث الميداني المتعلق باتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة الكنابيست (كنابيست ولاية البويرة)، استعمالنا المعاينة العشوائية الطبقية. اخترنا فيها أفراد العينة بشكل عشوائي طبقي، يتيح لكل عنصر من عناصر مجتمع البحث فرصة الظهور في العينة. - **عينة مجتمع البحث:** عينة من أساتذة الأطوار الثلاثة المنخرطين في نقابة " الكنابيست " المستقلة، لدائرة البويرة للسنة الدراسية 2016/2017. نقوم بسحب العينة من القائمة التي حددناها، وهي مرحلة المعاينة التي هي أسلوب اختيار عينة البحث انطلاقاً من مجتمع البحث، فالعينة إذا هي الوحدات الفعلية التي سنختارها لنوزع عليها استمارة الاستبيان، تبلغ نسبتها 5% لأن مجتمع البحث محدد ومعرف بدقة (متجانس)، فكلهم تتوفر فيهم شروط الانتماء إلى النقابة (نقابة الكنابيست). فبلغ العدد الإجمالي لوحدات العينة القصدية التي ستوزع عليهم استمارة الاستبيان 140. وهي كما يلي:

عينة أساتذة التعليم الابتدائي: تبلغ 17 أستاذاً؛

عينة أساتذة التعليم المتوسط تبلغ 51 أستاذاً؛

عينة أساتذة التعليم الثانوي تبلغ 72 أستاذاً.

وزعت على كل عينة قصدية طبقية استمارات الاستبيان بشكل عشوائي بسيط.

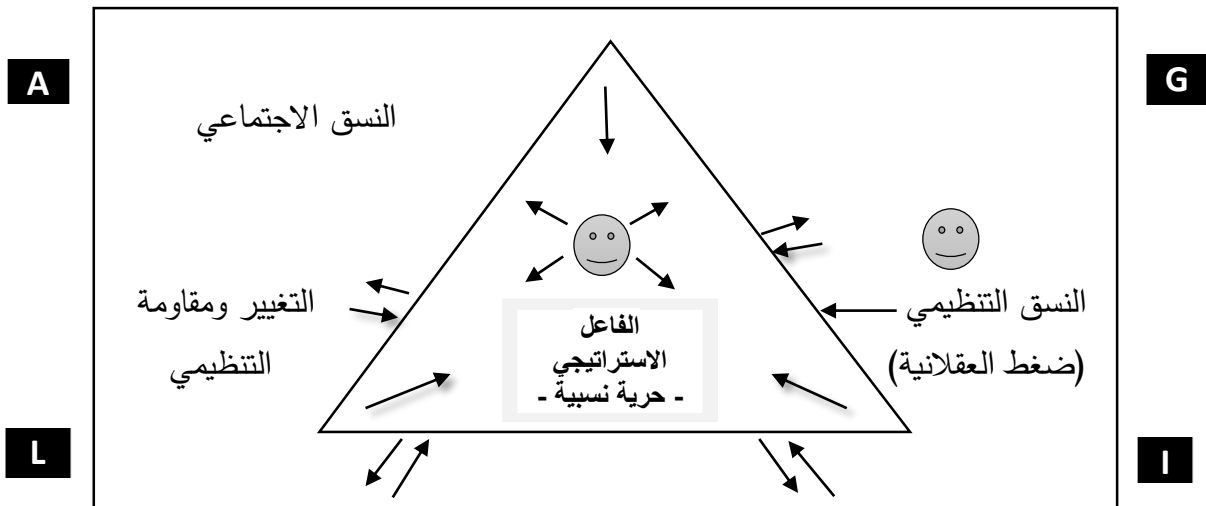
(9) المقاربة النظرية

اعتمدنا في تفسير نتائج هذه الدراسة الميدانية على مقارنة الفاعل والنسق، وهي مقارنة توليفية بين الفاعل الاستراتيجي كروزي فريديبارغ Crozier & Freiberg لتفسير نتائج الفعل النقابي المستقل في المؤسسة الجزائرية - نقابة الكنابيست المستقلة كأمودج (كنابيست ولاية البويرة) - في قطاع التربية كمؤسسة خدماتية، فالتحليل الاستراتيجي ينطلق من الفاعل ورهاناته والحرية التي يمتلكها داخل التنظيم، لتحقيق أهدافه في التغيير التنظيمي في إطار ضغط العقلانية التي تحدد له الإطار الذي يتطور فيه. فالأفراد بداخل التنظيم يعتبرون كفاعلين يتبعون استراتيجية. ومقاربة النسق التنظيمي لتفسير كيفية اشتغال قطاع التربية الوطنية كتحقق -نسق ينتمي للنسق الاجتماعي الكلي للدولة الجزائرية. فالتحليل النسقي ينطلق من النسق حتى يجد الفاعل، والنسق يحدد الحرية والعقلانية للفاعلين.

" إنه بالفعل حول وجود هذين القطبين المتعاكسين، أين ينتظم المنطق الذي تأتي به. الفاعل لا يوجد خارج النسق الذي يحدد الحرية التي هي ملك له، والعقلانية التي يستطيع استعمالها في فعله. ولكن النسق لا يوجد إلا بالفاعل، الذي وحده يستطيع حمله وإعطائه الحياة، والذي وحده يستطيع تغييره. فمن توضع هذين المنطقتين بجانب بعضهما البعض تتولد هذه الضغوط المتعلقة بالفعل المنظم."¹

"c'est en effet autour de l'existence de ces deux pôles opposés que se structure le raisonnement que nous apportons. L'acteur n'existe pas en dehors du système qui définit la liberté qui est la sienne et la rationalité qu'il peut utiliser dans son action. Mais le système n'existe que par l'acteur qui seul peut le porter et lui donner vie, et qui seul peut le changer. C'est de la juxtaposition de ces deux logiques que naissent ces contraintes de l'action organisée."²

الشكل 04: مخطط يبين مقارنة نظرية توليفية " الفاعل والنسق"



المتطلبات الوظيفية: A (تكيف)، G (متابعة الأهداف)، I (الاندماج)، L (الحفاظ على النمط).

المصدر: من إنجاز الباحث وفقا لمعطيات المقاربتين النظريتين الفاعل الاستراتيجي والنسق التنظيمي.

¹ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 11.

² .Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 11.

في هذا الإطار المنهجي لهذه الرسالة، سنتعرف على كل مقارنة نظرية في سياقها، انطلاقاً من النسق التنظيمي كتحته نسق اجتماعي بمتطلباته الوظيفية الأربعة، بالنسبة لوزارة التربية الوطنية ومصالحها المتعلقة بمصلحة بتسيير الموارد البشرية ومصلحة الامتحانات والمسابقات. وصولاً إلى الفاعل الاستراتيجي المتمثل في النقابات المستقلة للتربية، التي تنشأ في إطار القواعد التنظيمية لهذا القطاع.

1. مقارنة النسق التنظيمي كتحته -نسق اجتماعي:

اعتمدنا كمقاربة نظرية للتفسير السوسيولوجي لتنظيم قطاع التربية الوطنية كمؤسسة خدماتية على مستوى الوحدات الصغرى أي التنظيمات، على المقاربة النظرية النسق التنظيمي كتحته-نسق اجتماعي. و" منطق التفكير النسقي يحصر مجال تفسيره الطبيعي على المنظمات كمجموعات منظمة بشكل مهيكلي وملزم. ولا يمكن للهدف النهائي والمتناسق أن يفرض منطقاً إلا إذا كان المجموع الذي ينطبقان عليه متسلسل هرمياً ومندمج بقوة." ¹ لما بينته الدراسة الاستطلاعية حول نشاطات الهيئة الممثلة لهذا القطاع في ولاية البويرة، وهي مديرية التربية التي تنتمي إلى وزارة التربية كأحد وزارات الحكومة الجزائرية التي تمثل الهيئة التنفيذية للدولة الجزائرية، وهذه النظرية البنائية الوظيفية تعطينا تفسيراً سوسيولوجياً لنشاط مصالح مديرية التربية، وبالتحديد مصطلحي تسيير الموارد البشرية ومصلحة الامتحانات والمسابقات. كما سنستعرضها في الإطار التطبيقي.

و" النموذج البنائي الوظيفي يفترض وجود النظام الذي يهيمن على سير الحياة الاجتماعية، ذلك بمعنى أن الأنساق الفرعية لأي مجتمع أو وحداته المكونة له لا يتسنى لها العمل بشكل عشوائي، بل تتحرك في إطار من التناغم والتآلف لخدمة الكل الاجتماعي، ويرى (تالكوت بارسونز Talcott Parsons) في هذا المجال أن الأنساق الاجتماعية تمتلك في داخلها كل عناصر الاستمرار الذاتي، كما تتضمن مقومات عمليات التغيير، غير أنه تغيير منظم، أو ما يطلق عليه التوازن المتحرك. وهذا يعني أن النسق الاجتماعي يسيطر على أفرادها سيطرة مطلقة." ² وكان " اعتقاده بأن علم الاجتماع ينبغي أن يتطور إلى نسق من الفكر، واقعه موجود في عمليات الحياة الاجتماعية." ³

أ. النسق الاجتماعي والمجتمع:

حدد بارسونز أن موضوع الدراسة في السوسيولوجيا هو الفعل الاجتماعي بشكله الخاص كما هو محدد في النسق الاجتماعي. وكما يفكر بارسونز فإن " الفعل الاجتماعي هو لا شيء أكثر من الفعل الإجرائي

¹ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 238.

² . سمير عبد الله حسن، النظام الاجتماعي من منظور بنائي وظيفي، مجلة جامعة دمشق - المجلد التاسع عشر - العدد الأول-2003، ص 310-311.

³ - محمد عبد المعبود مرسي، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز، الناشر مكتبة العليقي الحديثة، القصيم، ط1، 2001، ص5.

للفاعلين، وهو أمر لا يمكن تحقيقه دون امكانية إدراك أن لكل منهم دوافعه ومشاريعه.¹ وهو ما يوضحه في قوله أن: "الخاص في النسق الاجتماعي هو الترابط فيما بينهم أي كلية الفاعلين والجماعات وبتعبير آخر، في النسق الاجتماعي نعتبر فعل الفاعلين في الزاوية النوعية لدخولهم في علاقة مع >> الأشياء الاجتماعية<< لمحيطهم، بمعنى في زاوية تفاعلهم مع الفاعلين الآخرين... مع الإشارة إلى أن الفاعلين في النسق الاجتماعي ليسوا فقط الأفراد بل الجماعات والجمعيات، وتمتد لتشمل المكانة الاجتماعية، والأمة. فتطبيق التفاعل بحسب بارسونز يمتد إلى كل مستويات الواقع الاجتماعي ولا ينحصر فقط في العلاقات بين الأفراد. وللتفاعل الاجتماعي ثلاثة عناصر:

1. يجب أن يكون أولاً بين الفاعلين توقعات متبادلة.
 2. وهذه التوقعات المتبادلة توجد بسبب المعايير والقيم التي تحكم سلوك الفاعلين.
 3. والعنصر الثالث الذي يساهم في التفاعل هي العقوبات أو الجزاءات التي تطبق بشك متبادل. ومن هذه العناصر الثلاثة تتكون (فكرة) الدور. والدور يشير إلى تعريف مؤسسي صريح أو ضمني للتوقعات، المعايير والعقوبات التي تغلف سلوك الفاعلين، كنتيجة للمكانة التي يحتلها في البناء الاجتماعي. فدائماً في أو عن طريق الدور الذي يكون فيه شخص ما في تفاعل مع فاعلين آخرين، الذين هم أيضاً في تفاعل معه في وعن طريق الأدوار. فالتفاعل يعني بالضرورة فاعلين-في-أدوار. بحيث فقط عن طريق الأدوار تكون العلاقة بين الفاعلين ممكنة، والتي نطلق عليها "مؤسسة" بالمعنى الملموس للفظ، أي ما هو إلا مجموع الأدوار المتكاملة والمنسقة، مثلاً: العائلة، المدرسة، المصنع... إذا طبقنا النموذج التحليلي لنسق الفعل على التنظيم الداخلي للمجتمع الشامل، سنجد بها تحت الأنساق الأربعة، وأن لكل تحت - نسق، تمثل الأنساق الثلاثة الأخرى ما يسميه بيئته. وبالتالي، فإن كل تحت - نسق يتواجد في علاقات تفاعل وتبادل مع كل من الأنساق الفرعية الثلاثة الأخرى. وشبكة من الترابط المتبادل يجمع تحت-الأنساق الأربعة، ويحافظ كل منها على استقلالية كافية حتى تكون تحليلياً متميزة عن الثلاثة الأخرى، التي توافق مع ذلك لحقائق جديدة...
- و" مفهوم الأنساق الاجتماعية لأغراض التحليل على مستوى التنظيمات، يمكن تحديده من خلال ثلاث عناصر أساسية وهي:

(1) الفاعل: يمكن رؤية الفاعل كوحدة محددة تعمل داخل كلية أكبر تمثل النسق التنظيمي، ويشمل الفاعل على مجموعة من الحوافز، الدوافع، القابلية، الطموحات، والطاقات ويعتبر الفاعل المفرد الوحدة

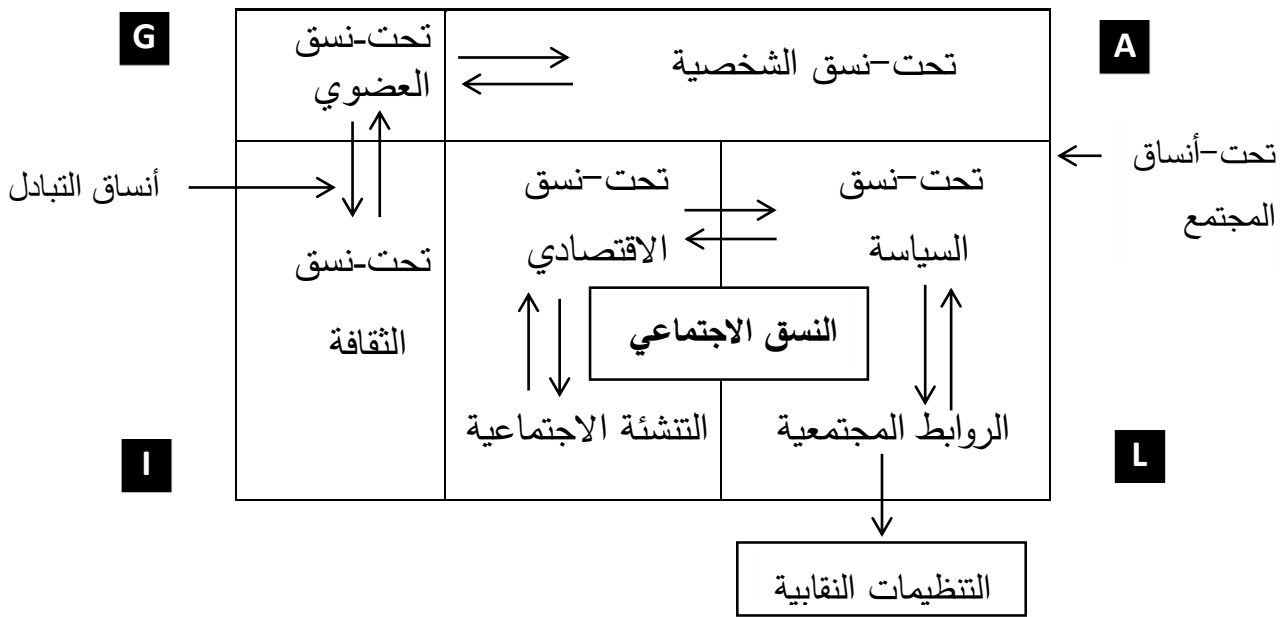
¹ . Dominique Martin, « L'analyse stratégique en perspective », *Revue européenne des sciences sociales*, [Enligne], 50- 2 | 2012, p 107.

الأساسية للتحليل الوظيفي.

(2) المكانة: يمكن التعبير عن المكانة بالوضع الخاص داخل النسق القائم على تقسيم العمل، وترتبط المكانة بالتوقعات، والتحديد الواضح للحقوق والواجبات في ضوء أهداف التنظيم.

(3) الدور: يعتبر الدور الجانب الدينامي بقدر متكافئ لكل من المكانة والفاعل، لأن كل منهما يقعان على عاتق الفاعل... ومن منظور وظيفية النسق، تتخذ العناصر الثلاثة أبعادا أكثر تحديدا، فالدور لا يمكن أدائه بدون فاعل أو بدون بنية مكانة.¹ فالتنظيمات النقابية هي تحت-نسق تنتمي للنسق الفرعي للروابط الاجتماعية التي هي موضوع الدراسة في علم الاجتماع، ونقصد " بالروابط المجتمعية، المؤسسات، الطبقات الاجتماعية، التنظيمات، الحركات الاجتماعية وجماعات الضغط. التي تجمع وترتبط أعضاء مجتمع ما، والتي من خلالها يدافعون عن مصالحهم ويلبون احتياجاتهم، ويحققون أهدافهم."² والشكل التالي يوضح مكانتها ضمن النسق الاجتماعي:

الشكل 05: مخطط يوضح موقع التنظيمات النقابية كتحت-نسق من النسق الاجتماعي



المتطلبات الوظيفية: A (تكيف)، G (متابعة الأهداف)، I (الاندماج)، L (الحفاظ على النمط).

المصدر: من إنجاز الباحث اعتمادا على المرجع التالي:

Guy Rocher, *Talcott Parsons et la sociologie américain*, Paris : les presses universitaires de France, édition électronique, 1972, p 70.

ومفهوم النسق الاجتماعي كما يطرحه بارسونز نوعي ومقيد، فالنسق الاجتماعي يعني مجموع شبكات-التفاعل التي عن طريقها اثنان أو عدة فاعلين يتواجدون في علاقة مع بعضهم البعض، يؤثرون فيما بينهم، ويتصرفون بشكل جماعي بكل الطرق الممكنة... وبذلك فهي وسيلة لتحليل كل أشكال وكل

¹. اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، الناشر مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1994، ص 154 (بتصرف).

². Guy Rocher, Ibid. P 71.

أبعاد الجماعات والجمعيات والمؤسسات الملموسة وبذلك نستطيع أن نقوم بتحليل مؤسسة اقتصادية، جامعة، طبقة اجتماعية، للمجتمع الشامل بطريقة النسق الاجتماعي، بمعنى عن طريق افتراضات مسبقة لكل هذه الحقائق، التي تملك طباع النسق الاجتماعي. وبمعكس مفهوم النسق الاجتماعي، فإن مفهوم المجتمع يشير للحقائق الملموسة. ويقصد على وجه التحديد جمعية موجودة، يمكننا تحديدها، تعيين هويتها وكشف مكانها. فبين المفهومين: النسق الاجتماعي والمجتمع، يوجد تميز مهم في مستوى التحليل، فمفهوم المجتمع يشير لحقيقة ملموسة يمكن التعرف عليها، أما النسق الاجتماعي فهو وسيلة للتحليل يطبق على نطاق واسع جدا على الجمعيات بكل أحجامها وطبيعتها.¹

ب. النسق التنظيمي:

يعرف هارتمان ولاريد Hartmann – larid النسق " ذلك الكل الذي يتكون من أجزاء متداخلة فيما بينها ومعتمدة على بعضها البعض." ² فهو " نظام ينطوي على استقلال ذاتي، يشكل كلا موحدًا وتقرن كليته بأنية علاقاته التي لا قيمة للأجزاء خارجها. وكان دي سوسير يعني بالنسق شيئاً قريباً جداً من البنية." ³ و " عموماً وفقاً للمجال العلمي لاستخدام وتناول النسق، فإن كل شيء يعمل معاً هو نسق." ⁴ أما النسق التنظيمي فهو " أداة تسيير مهيكلة، تهدف إلى تحسين النتائج والأداء والأمن للمؤسسة وريحية النسق... وتعتمد الأنساق التنظيمية على مبدأ PDCA (قانون التخطيط والتدقيق) أو عجلة Deming التي تشتغل في الدورة التالية: تحليل المشكلة وتحديد الحلول؛ تنفيذ الحلول؛ تقييم الفعالية؛ اتخاذ قرار التحسينات والتصحيحات المستقبلية.⁵

أما التنظيم كنسق، فقد تطرقت له المدرسة الموقفية أو النسقية للتنظيمات، وهي " تُسجّل كامتداد لأعمال المدرسة السوسيو-تقنية. وضعت سنة 1958 انطلاقاً من أعمال "توماس بيرنس وجوان ودوارد Joan Thomas Burns. Woodward " وقد تخلت بصفة نهائية عن المقولة التي سادت لفترة طويلة لـ "طريقة واحدة مثلى للعمل" للمدرستين الكلاسيكية والعلاقات الإنسانية، لا يوجد طريقة جيدة واحدة وواحدة فقط لعمل الأشياء. النموذج الجيد في ذاته، البناء " الجيد " الشمولي" الصالح لكل التنظيمات غير موجود. لا يوجد جواب عالمي. بالنسبة لمنظري هذه المدرسة فإن الهيكل مرتبط بعوامل يقال عنها موقفية. والمنظمة من الآن فصاعداً مصممة كنظام مفتوح، التي تضع في اتفاق المنظمة بوسطها. فالنظرية الموقفية تبيّن

1. Guy Rocher, *Talcott Parsons et la sociologie américain*, Paris : les presses universitaires de France, édition électronique, 1972, p p 63/76.

2. سامي عبد العزيز الداغ، *نظرية الأنساق العامة*، السعودية، كلية الأدب، جامعة الملك سعود. بدون تاريخ، ص 4.

3. إديث كريزويل، *عصر البنيوية*، ترجمة: جابر عصفور، دار سعاد الصباح، الكويت، ط1، 1993، ص 415.

4. Guy turchaany, *La théorie des systèmes et systémiques - Vue d'ensemble et définitions*- CH – 1213 Onex/Genève Av. du Gros-Chêne 18, 2008, P 11 . turchany@dunaweb.hu.

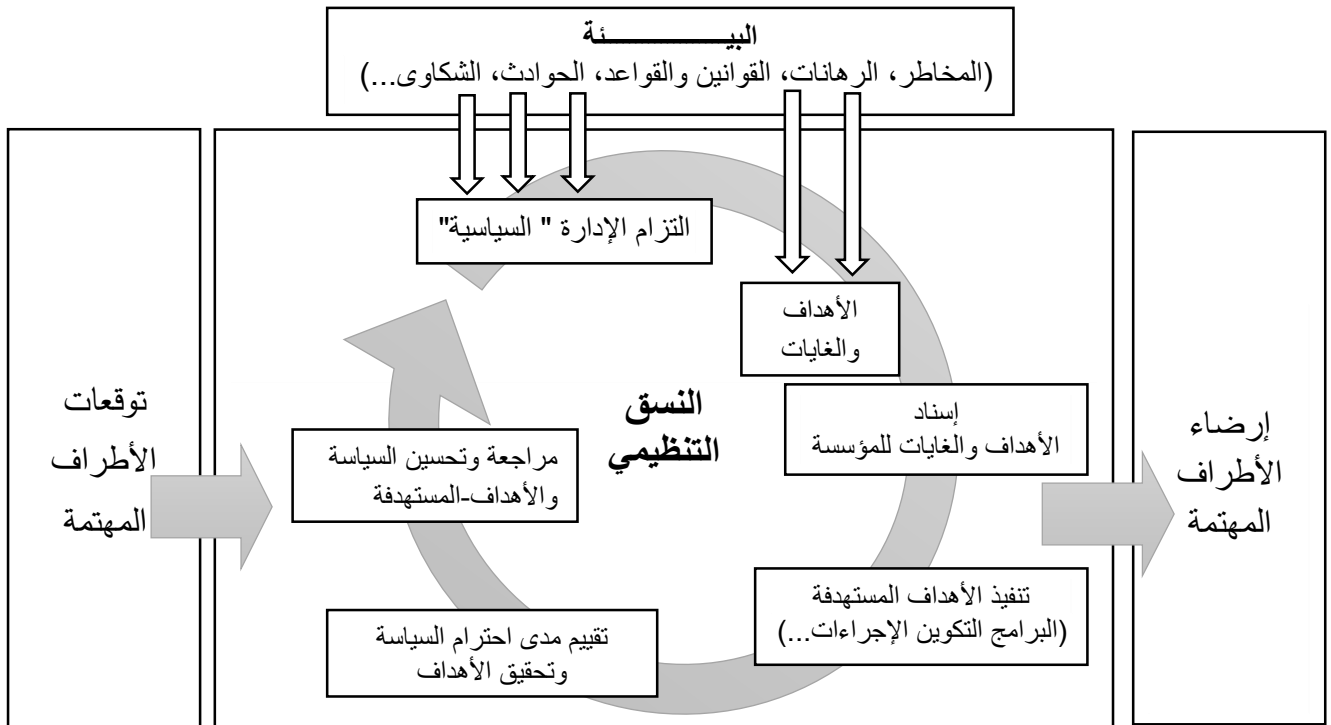
5. SISO (Solutions Innovatrices pour Systèmes Organisationnels), <http://www.siso-inc.com/>. 2019/11/05 تاريخ الاطلاع

أنه يجب ملائمة الهيكل مع ضغوطات البيئة، وجعل توافق بين المحددات الهيكلية والمتغيرات التنظيمية.¹ وقد حدد أحد روادها وهو هنري مينتبيرغ H. Mintzberg العوامل الموقفية الأربعة: عمر وحجم المنظمة، نظامها التقني للإنتاج، بيئتها ونظامها السلطوي. ثم تم الكشف عن عاملين آخرين هما الاستراتيجية والبيئة الثقافية الوطنية.²

أما بارسونز فقد "صنف الأنساق الفرعية داخل النسق التنظيمي إلى ثلاث تحت-أنساق أساسية:

- النسق الفني: الذي يختص بالنشاطات ذات الطبيعة التقنية والتي تسهم في إنجاز أهداف التنظيم.
- النسق الإداري: الذي يختص بالشؤون الداخلية للتنظيم من حيث تدبير الموارد البشرية والمادية وتسويق المنتج، ويربط هذا النسق بين النسق الفني والبيئة المباشرة.
- النسق النظامي: الذي يختص بالربط بين النسقين الفني والإداري وعلاقتها بالبيئة الخارجية.³ وكي يحقق التنظيم كنسق اجتماعي وظائفه وأهدافه، عليه أن يضمن تحقيق أربعة متطلبات وظيفية أساسية يرتبط اثنان منهم، وهما التكامل والكمون (أو المحافظة على النمط واحتواء التوترات) بالبيئة الداخلية للنسق، ويرتبط الاثنان الأخران وهما التكيف وإنجاز الأهداف بالبيئة الخارجية.⁴

الشكل 06: يبين أجزاء النسق التنظيمي كنسق مفتوح



المصدر: SISO (Solutions Innovatrices pour Systèmes Organisationnels),

<http://www.siso-inc.com/>. Consulté le : 12/03/2020.

¹ . Roger Aim, Ibid. p 65.

² . Roger Aim, Ibid. p 68.

³ - اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، الناشر مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1994، ص 158.

⁴ - اعتماد محمد علام، نفس المرجع السابق، ص 157.

ج. النسق القانوني:

لا يمكن أن نتجاوز عدم ذكر النسق القانوني، فهو يُعتبر من المؤسسات الأساسية في حياة الإنسان الاجتماعية والتنظيمية، وتحت-نسق من النسق الاجتماعي. وقد سعى علماء الاجتماع لوضع عدد من التعريفات لتمييز القانون ومعانيه، ويعد تعريف عالم الاجتماع آدمسن هوبل Hoebel Adamson أحد التعريفات الكلاسيكية للقانون باعتباره المعيار الاجتماعي القانوني إذا قوبل إهماله أو كسره في كل الحالات بالتهديد، أو في الحقيقة بتطبيق القوة البدنية بواسطة فرد أو مجموعة لها امتياز معترف به اجتماعيا لفعل ذلك. وعبر عنه " كوان Cowan " على أنه ترتيب الأحكام في شكل نظام أو نسق محدد. أما " روسكو باوند، Roscoe Pound صاحب كتاب المدخل إلى فلسفة القانون" فقد ذهب إلى أن القانون هو علم الهندسة الاجتماعية، الذي يتحقق من خلاله تنظيم العلاقات الإنسانية في المجتمع المنظم سياسيا. أو أنه كما يعبر عنه أحيانا أخرى، الضبط الاجتماعي عن طريق الاستخدام المنهجي المطرد لقوة المجتمع المنظم سياسيا، واستخدم راد كليف براون هذا المصطلح ليشمل معظم إن لم يكن كل عمليات الضبط الاجتماعي، وذهب " شترن" أنه كل مركب يتضمن مجموعة من المعايير الاجتماعية التي تنظم السلوك الإنساني. وصاغ " ماركس وأنجل " مفهوما عن القانون بقولهما إن قانونكم ليس إلا إرادة طبقتكم مصاغة في شكل قانوني، تلك الإرادة التي يتحدد محتواها بالظروف المادية لمعيشة طبقتكم. " ¹

أما تيودور جايج Theodor Geige: فقد قال " ما هو القانون؟ أو بالأحرى ما هو جوهر القانون والذي يشار إليه بعبارة القانون؟ يبدو لي عمليا بمنتهى الوضوح في طوله وعرضه: هو نظام الحياة الاجتماعية للاندماج الاجتماعي المنظم مركزيا، بشرط أن هذا النظام يحمي من أجهزة خاصة تضمن تطبيق المؤيدات بشكل احتكاري. وأخيرا رودولف بيرلنك Ernst Rodolf Bierling عرف القانون أنه كل ما يقره الناس الذين يعيشون في أي تجمع كان مع بعضهم البعض، من قواعد تنظم الحياة المشتركة بشكل متبادل. " ²

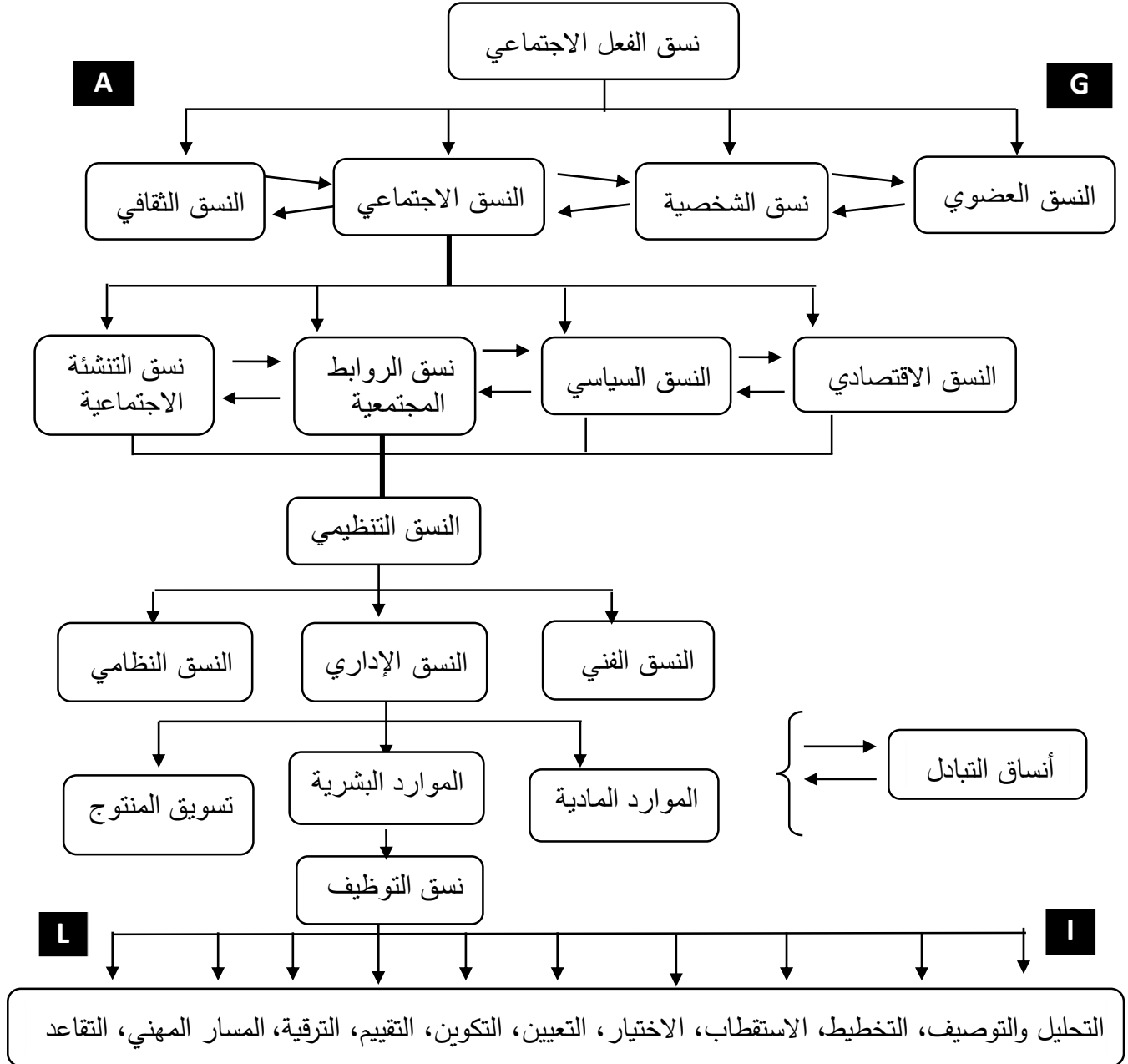
بعد أن تعرفنا على مفهوم القانون كنسق اجتماعي فرعي بوجهة نظر سوسيولوجية، لا بد من الإشارة إلى قانون العمل باعتباره " القانون المنظم للعلاقات المهنية بين العمال في إطار علاقات العمل الفردية، أو بين ممثليهم لا سيما النقابات في إطار علاقات العمل الجماعية من جهة، وأصحاب العمل أو منظماتهم المهنية من جهة أخرى، ويأتي دور قواعد قانون العمل لفرض نوع من التوازن بين مصالح الطرفين المتناقضة الاقتصادية منها والاجتماعية، بهدف تحقيق نوع من الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي بين

¹. مهدي محمد القصاص، محاضرات في علم الاجتماعي القانوني والضبط الاجتماعي، كلية الآداب، جامعة المنصورة، 2007، ص ص 32/25 (بتصرف).

². روبرت ألكسي، فلسفة القانون، ترجمة: كامل السالك، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان ط2 2013، ص ص 42/41 (بتصرف).

أطراف العلاقات الإنتاجية والمهنية، و من ثمة تحقيق السلم الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع ككل.¹ وهو ما سيأتي ذكره في الفصل الثالث بالتطرق إلى التشريعات المتعلقة بالنزاعات الجماعية في العمل.

الشكل 07: مخطط تلخيصي للنظرية الكبرى لنسق الفعل الاجتماعي لبارسونز



المصدر: من إنجاز الباحث وفقا لمعطيات النظرية الكبرى لنسق الفعل الاجتماعي لتالكوت بارسونز،

Guy Rocher, Talcott Parsons et la sociologie américain, Paris : les presses universitaires de France, édition électronique, 1972

¹. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نسخة إلكترونية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2015/2014، ص ص 2/ 3 (بتصرف).

بناء على ما تقدم تتناول نظرية النسق الاجتماعي عدة أبعاد، بما فيها البعد التنظيمي وبالتحديد النسق الإداري الذي يهتم بالشؤون الداخلية للتنظيم وبشكل خاص تسيير الموارد البشرية التي تساهم في " تحقيق الفعالية التنظيمية من خلال العديد من الأنشطة: اختيار العاملين القادرين على التجديد والابتكار وحل مشاكل العمل؛ تنمية قدرات العاملين على أداء الوظائف وتحقيق الأهداف؛ الاحتفاظ بالعمالة المتميزة من خلال نظم الأجور والحوافز والتعويضات...¹ واستراتيجية النقابات المستقلة ودورهم في ذلك كشركاء اجتماعيين، يسعون لتحقيق مطالبهم السوسيو-اقتصادية. سنستعرضها من خلال هذه الدراسة الميدانية السوسولوجية في إطار مقارنة نظرية توليفية بين النسق التنظيمي المتمثل في قطاع التربية الوطنية من جهة كمؤسسة خدمتية، والفاعل الاستراتيجي من جهة أخرى المتمثل في النقابات المستقلة للتربية.

• نقد نظرية النسق الاجتماعي:

" بدأت الانتقادات تنهال على التأكيد المفرط على النظام، مع ميل المنظرين إلى التركيز بشكل أكبر على الكيفية التي يؤدي بها الفاعلون دورا نشطا وإبداعيا في الحياة الاجتماعية. وكان دينيس رونغ Dennis Wrong قد انتقد التأكيد البارسونزي على سلطة البنى، بتسميته هذا التأكيد بأنه " النظرة المفرطة اجتماعيا " للفاعلين، والتي تبالغ من استقلاليتهم النسبية."² وتعرض ماكس بلاك Max Black في مقاله " بعض التساؤلات حول نظريات تالكوت بارسونز " سنة 1960 لشرح موقفه من الفعل وانتهى إلى نتيجة أن:

• هذا البناء لا يؤدي إلى فهم جديد للسلوك البشري، لأنه قام على نسق المناهج المطبقة في العلوم الطبيعية الذي لا يتفق وواقع الشؤون الإنسانية، مما جعل مقولات الفعل لا تتمتع بأي شكل من أشكال الصدق التجريبي.

• نظرية الفعل جمعت بين علوم الاجتماع والانثروبولوجيا الثقافية في مخطط مشترك، ولكن ملاحظات بارسونز المستقاة من هذه العلوم جاءت مبعثرة وغير متسقة.

• حديثه عن المواقف له احياءات سيكولوجية أكثر منها سوسولوجية، لأنه ربط المواقف بالأبعاد المعرفية والوجدانية وكليهما أكثر التصاقا بعلم النفس منه بعلم الاجتماع. وأشار بلاك إلى أن كلا البعدين يشكلان معا الاستجابة التي هي أكثر من الفعل، فالاستجابة تضم ردود الأفعال المستترة والبنية أو الظاهرة وهي جزء من الموقف، أما الفعل فهو شيئا ملموسا ومدركا وخارجيا. وهو بذلك يخلط بين الاستجابة كظاهرة بسيكولوجية والموقف كظاهرة سوسولوجية.

• عدم اكتراث بارسونز، وهو بصدد مناقشة نظرية الفعل، بالتغير الاجتماعي، إلا من منظور خاص،

¹. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية - رؤية استراتيجية - كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003، ص 13. (بتصرف)

². جون سكوت، مرجع سابق، ص 302.

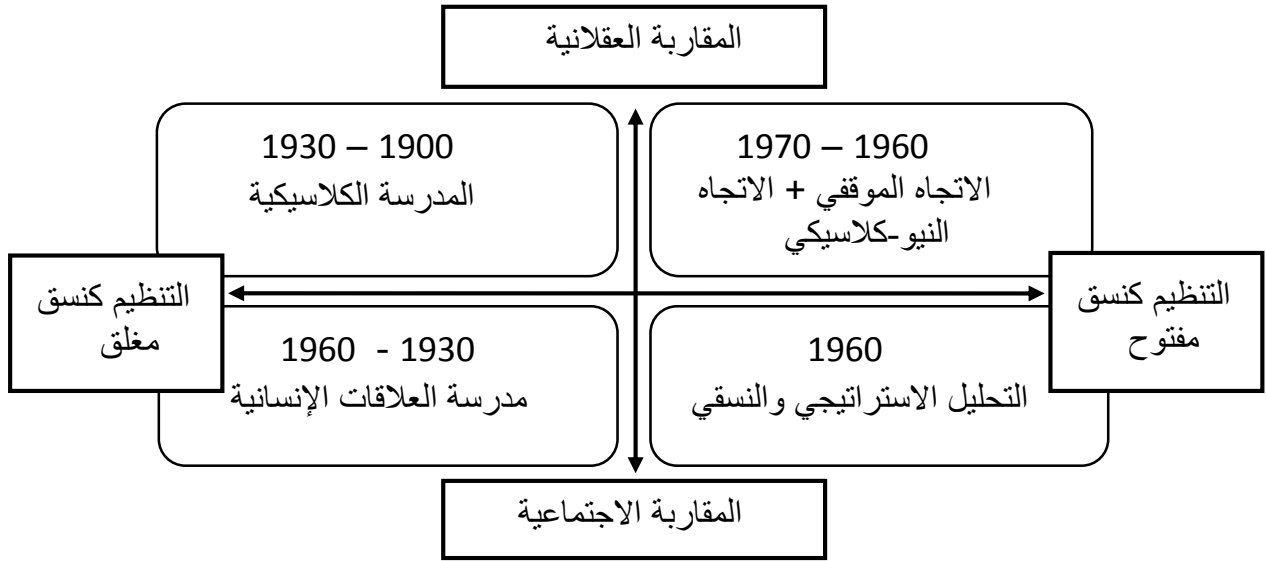
يصبح من الممكن القول بأن نظرية الفعل جاءت أقرب في التصور إلى ما يطلق عليه الأستاتيكا الاجتماعية، ومن هنا فإن خاصية الثبات النسبي للمقولات التي يركز عليها بارسونز بالإضافة إلى شدة تعقيدها، أدى لسوء الفهم من قبل بعض المفسرين... وهذا ما جعل المصطلحات الجديدة التي أتى بها بارسونز أقرب في التصور من الطابع اليوتوبي والأفكار الخيالية. " ¹

II. مقارنة الفاعل الاستراتيجي:

إن تحديد وتعريف مختلف مدارس التنظيمات وتصنيفها يأخذ عدة أشكال، " من بينها واحدة تعتمد على التمثيل البياني لريتشارد سكوت Richard Scott. ²

يهيمن في هذا المخطط " المرحلة الرابعة والأخيرة (1980 إلى يومنا) توافق مقارنة سوسيولوجية للتنظيمات، طرحت مبادئ جديدة (تسيير تشاركي، مشروع المؤسسة...) مما أعطى للإنسان من جديد كفاعل اجتماعي بقوته وبضعفه، مكانة حاسمة داخل نسق "مفتوح"، وهي تُسجل في محيط تقني-اقتصادي معقد. " ³ الممثل في الشكل الموالي:

الشكل 08: مخطط ريتشارد سكوت schéma de Scott لتصنيف نظريات التنظيم.



المصدر: Tomas Renaud, Sociologie des Organisations, campus force CNED -université Lyon 2université de Rouen, France, p10 .

اعتمدنا كمقاربة نظرية لتفسير الفعل النقابي المستقل لنقابة " الكنابيست " على مستوى الوحدات الصغرى أي التنظيمات في هذه الأطروحة، على نظرية الفاعل الاستراتيجي لميشال كروزبي وإرهارد فريديبارغ. و"طريقة التفكير الاستراتيجي هي طريقة تفكير استكشافية، تفكير مساعد على الكشف، بمساعدته ننشئ

¹ . محمد عبد المعبود مرسي، مرجع سابق، ص ص 213/214 (بتصرف).

² . ريتشارد سكوت، بروفييسور فخري في السوسيولوجيا في جامعة ستانفورد (كاليفورنيا). الكتاب المرجع:

Richard Scott, Organizations: Rational, Natural and Open Systems, 1981 Prentice-hall College 6, édition (2006).
³ . Roger Aim, Ibid. p 22.

ونتحقق من الفرضيات الأكثر فأكثر عمومية حول خصائص الكل، انطلاقاً من المشاكل المعاشية من طرف المشاركين في كل جز منه.¹ لما بينته الدراسة الاستطلاعية حول نضال هذه النقابة الاستراتيجي، وهي مقارنة سوسيولوجية تعطينا تفسير لهذا الفعل النقابي، كما سنستعرضها في الفصل التطبيقي.

1) المقاربة السوسيولوجية للتنظيمات:

بالنسبة للمدرسة السوسيولوجية، التي يعتبر ميشال كروزيي مؤسس المدرسة الفرنسية، فقد ذكر أنه " إذا كان الفعل الجماعي يشكل مشكلة حاسمة للغاية لمجتمعاتنا، فلأنه أولاً وقبل كل شيء ليس بظاهرة طبيعية، إنه بناء اجتماعي، الذي وجوده يطرح مشكلة، والذي يبقى أن يتم تفسير شروط نشأته بقاءه.² والتنظيم ليس ظاهرة طبيعية التي ستفرض من الخارج على الأشخاص، ولكن استجابة لفعل جماعي، فالفرد باعتباره " فاعل اجتماعي معقد " يهيكل المجال الذي يتطور فيه. فسوسيولوجيا التنظيمات هي سوسيولوجيا الفعل، التي يعتبر " ماكس فيبر " الرائد فيها بتعريفه السوسيولوجيا كمايلي: " نسمي السوسيولوجيا، العلم الذي يقترح نفسه لفهم، من خلال التفسير، الفعل الاجتماعي، ومن هنا يشرح سببياً حدوثه وتأثيراته" السوسيولوجيا هي إذا بالنسبة لماكس فيبر علم الفعل الاجتماعي. ونميز في سوسيولوجيا التنظيمات عدة تيارات من بينها: التحليل الاستراتيجي، الذي سنتناوله في هذا الفصل مع ميشال كروزيي.³ و " يقدم علم الاجتماع المعاصر عدة وجوه للفاعل:

- الإنسان الاقتصادي L'homo oeconomicus، فاعل عقلاني الذي يتصرف من خلال حساب الفوائد والتكاليف قدر الإمكان، إنه نموذج الفرد الأناني والذي يعرف كيف يحسب؛
- الفاعل الاستراتيجي الذي يتصرف وفق عقلانية "محدودة" الفاعل يكتفي بالتصرف بطريقة "معقولة"؛
- في الآونة الأخيرة، تم إثراء نموذج الفاعل برؤية الفرد المبهم، غير متأكد، بحثاً عن نفسه وتُمزقه دوافع متعددة.⁴

والفعل النقابي للنقابات المستقلة للتربية ينتمي إلى أحد هذه النماذج التفسيرية، وهو نموذج الفاعل الاستراتيجي. وهي المقاربة التي اعتمدها في هذه الدراسة السوسيولوجية الميدانية كمقاربة لتحليل استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمة، وتفسير نتائج الدراسة الميدانية. " فبالنسبة >> للتحليل الاستراتيجي << الإنسان لا يتلقى بسلبية ضغط التنظيم كما في المدرسة الكلاسيكية (التيلورية) المحفزة بالأرباح فقط، ولا من مدرسة العلاقات الإنسانية التي تعمل على رد فعل للمحفزات الجيدة للنموذج السلوكي، بل بالعكس سوسيولوجيا التنظيمات تركز على الفرد الذي هو >> فاعل << يُهيكل المجال الذي يتطور فيه وهو " المنظمة " التي يسجل بها مع درجة من الحرية والعقلانية في سياق الترابط المتبادل، بدل من ربط

1. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 231.

2. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 15.

3. Roger Aim, Ibid, P 71.

4. Jean-François Dortier, Ibid. p 12.

الهيكل التنظيمي لمجموعة من العوامل الخارجية، التحليل الاستراتيجي يعتبره كبناء انساني. بالنسبة لميشال كروزيي وإرهارد فريديرغ، التنظيم لا يُفرض من الخارج على الأفراد، ولا يمكن أن يوجد بشكل مستقل عن الفاعلين الذين يبنونه من خلال استراتيجيات وألعاب السلطة. مفهوم " اللعبة " هو جزء من التحليل الاستراتيجي الذي يوصف من طرف الفاعلين ك: " أداة أساسية للفعل المنظم". تُصالح اللعبة الحرة والضغط، واللاعب يبقى حرّ، ولكن يجب عليه إذا أراد أن ينجح تبني استراتيجية عقلانية بحسب طبيعة اللعبة واحترام قواعدها. وهذا يعني أنه يجب تقبل، لتقدّم مصالحه، الضغوطات التي تفرض عليه.¹

• الفاعل الاستراتيجي:

المقاربة السوسيولوجية للتنظيمات " تركز على الفرد الذي هو << فاعل >> يُهيكل المجال الذي يتطور فيه: وهو المنظمة. وتحليلها مبني على ثلاثة مسلمات هي:

1- الأفراد لا يقبلون أن يعاملوا كوسائل بسيطة للوصول للهدف المحدد من طرف المنظمة.
2- في المنظمة كل الفاعلين يتمتعون بحرية نسبية والفاعل يضع في التنفيذ استراتيجية خاصة، من خلال ألعاب السلطة، حتى يستعمل هامش المرونة النسبية التي يمتلكها في المنظمة، ويرفع من تأثيره ويوسع من مسؤوليته.

3- الفاعلين يعتبرون عقلانيين، ولكن عقلانيتهم محددة بالزمن والوسائل التي يمتلكونها، ويكتفون باتباع هدف يرضونه.² " ف" الإنسان غير قادر على اتباع نموذج من العقلانية المطلقة مثل النظرية الكلاسيكية، لأنه لا يستطيع فهم كل الخيارات الممكنة من جهة، ولأنه يفكر بشكل متسلسل وليس بشكل اجمالي، من جهة أخرى... والإنسان ليس هو ذلك الكائن الذي يبحث عن المثالي، لكن عما يرضيه.³ " كما أن " الفاعل ليس مجبرا بالكامل، فهو يملك هامشا معيناً من الحرية وسلوكه ناتج عن استراتيجية عقلانية، لكن هذه العقلانية ليست خالصة إنها محدودة. والناس لا يتخذون القرارات المثالية بل التي يرون أنها مرضية، آخذين بعين الاعتبار المعلومات والحالة ومتطلباتهم. تندرج لعبة استراتيجيات الفاعلين في منظومات الفعل العيانية، وهذه المنظومات لا توجد بذاتها بل هي تشييد جماعي وعارض، إنها ثمرة للتفاعلات بين سلوكيات الأفراد.⁴ ويركز التحليل الاستراتيجي على عدة مفاهيم أساسية: من بينها الرهانات.

• الرهانات: يبرز مفهوم الرهان بقوة في مقاربة التحليل الاستراتيجي للأنساق الإنسانية لميشال كروزيي

وإرهارد فريديرغ. سنركز على تحديد دقيق لمفهوم " الرهان" كما يتم تناوله داخل المنظمات، ونوضح الاختلافات بين " الرهانات"، " الاتجاهات الاستراتيجية" والأهداف. وأخيرا مراحلها أو كيف نضع الرهانات؟

¹ . Roger Aim, Ibid, p72 .

² . Roger Aim , Ibid, p72 .

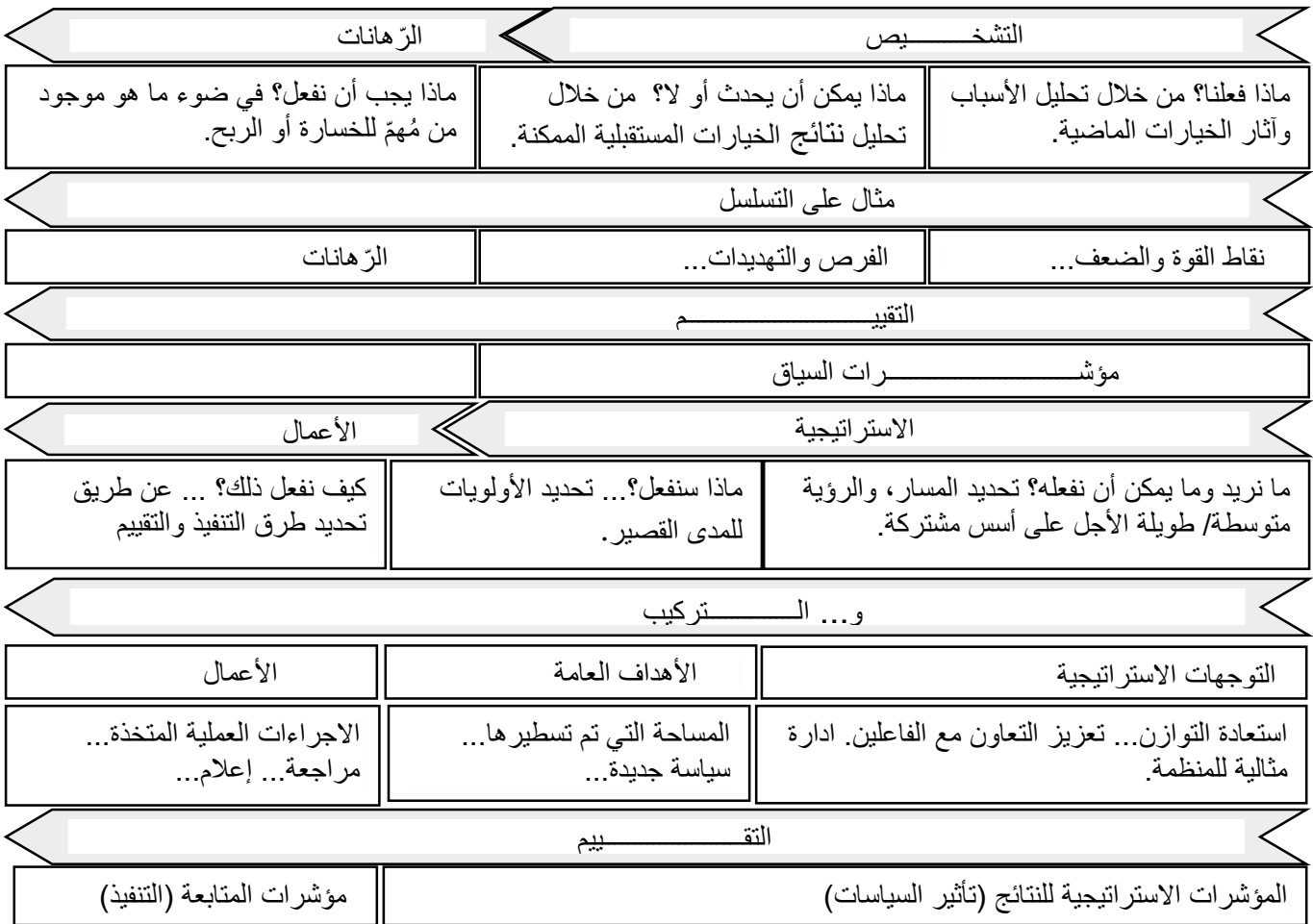
³ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p p 320-321.

⁴ . فليب كابان، جان فرانسوا دوروتيه، مرجع سابق، ص238.

- الرّهان لغة: السّباق. وخيل الرّهان: التي يراهن على سباقها بمال أو غيره. وفي المثل " هما كفرسي رهان: يضرب للمتساويين في الفضل وغيره." ¹ وجاء في معجم اللغة العربية المعاصرة: رهن يُراهن، رهاناً ومراهنةً، فهو مُراهن، والمفعول مُراهن. رهن فلان فلانا على كذا: اتفق على أن يكون للسباق أو للفائز منهما مال ونحوه يأخذه من الخاسر. ²

- أما الرهان اصطلاحاً فقد جاء في قاموس LAROUSSE: " ما تخاطر به في لعبة، وبخاصةً مبلغ من المال، الذي يعود إلى الفائز. ما يمكننا الفوز به أو خسارته في مؤسسة ما". أما قاموس الأكاديمية الفرنسية فجاء فيه "ما نضعه في اللعبة عند البدء في اللعب، والذي يتعين أخذه من طرف من سيفوز. نقول مجازياً، اسحب رهانه، لنقول، قد انسحب من الصفقة الخاصة بمؤسسة ما، أين نتعرض فيها لبعض المخاطر" ³

الشكل 09: مخطط لأهم المراحل العملية المتبعة في تحديد وتصميم الرّهانات



المصدر: Comité régional agenda 21 de Bretagne, Le diagnostic de l'agenda 21 local – comment faire ? juillet, fiche 8, identifier les enjeux, 2012, p p 6/7

¹. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، ط 4، 2004، ص 378.

². أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، نشر وتوزيع: عالم الكتب، القاهرة، ط1، 2008، ص 952.

³. Dictionnaire de L'Académie française – éditions eBooks France, 5ème édition 1798. p 1157.

- " الفاعل ورهاناته: ماهو الفاعل؟ هو فرد أو جماعة قادرة على الفعل، بمعنى العمل بحسب أسبابه الخاصة... في المنظمة الفاعلون لا يكفون عن إعادة التركيب من خلال تحالفات، تغييرات في مواقعهم التي ليست بالضرورة مرتبطة بالوظائف التي يشغلونها، فهؤلاء الفاعلين لهم رهانات في الأفعال، يقدرّون ربحها أو خسارتها في الفعل وأهمية ذلك في أعينهم... التي من أجلها ينشرون استراتيجيات خاصة.
- الشك: الشك هو داخل المنظمة المكان الذي فيه قواعد اللعب لم يتم تثبيتها بعد، والفاعلون سيحاربون من أجل البحث عن التحكم في مناطق الشك ذات الصلة، باعتبار أن هذا التحكم يضفي سلطة كبيرة جدا.
- نسق الفعل الملموس: يتعلق هنا باكتشاف الطرق التي تحدث بها الأشياء حقا، المسارات الرسمية وغير الرسمية للفعل والاتصال، طرق العمل التي بها المنظمة متعودة على ممارستها... نسق الفعل الملموس يسمح بتوجيه خريطة من العلاقات في المنظمة.
- السلطة: أدخل هنا كروزي ثورة مضاعفة، فقد وضع السلطة في مركز المنظمة، وهي بناء. تتمثل في علاقات في المنظور الاستراتيجي: هي علاقات سلطة... فالسلطة هي علاقة تبادل، فسلطة (أ) على (ب) هي قدرة (أ) على الفعل، التي تجعل أن في علاقته مع (ب)، مصطلحات التبادل تكون مقبولة له.¹ ف" السلطة هي إذن علاقة وليس صفة مميزة للفاعلين. ولا يمكن أن تعبر عن نفسها -وبالتالي تصبح ملزمة لأحد الأطراف المعنية - إلا من خلال تنفيذها في العلاقة، التي تجمع بين فاعلين أو أكثر يعتمد كل منهما على الآخر، في تحقيق هدف مشترك، الذي يغلف أهدافهم الشخصية.²
- ويمكن اعتبار عبارة " pouvoir " كسلطة أو " قوة " كمترادفين في اللغة الفرنسية... في كتاب "السلطة والتنظيم" (1964)، توصل ميشال كروزي إلى تعريف للسلطة التي يظهر فيها جانبان. الجانب "التنظيمي" هو: لا توجد منظمة بدون سلطة وكل سلطة تفترض التنظيم. بوجه آخر أيضا، لا توجد سلطة بدون سياق، والسياق يتم تنظيمه بالسلطة التي لدينا. أما بالنسبة لجانب "السلطة"، فهو: السلطة هي علاقة. وعلاقة تم التفاوض بشأنها، مما يعني أنه لا توجد سلطة على شخص ما، دون أن يتمكن هذا الشخص من إمكانية التأثير عليك. إذن هو سلطة غير متكافئة للغاية، لكنها متبادلة.³ ف: " الفاعل لا يستطيع أن يمارس سلطة على الآخرين و"التلاعب" بهم لمصلحته إلا من خلال السماح لهم بالتلاعب به في المقابل والسماح لهم بممارسة السلطة عليه.⁴
- كما أن التحليل الاستراتيجي يعطينا تفسيرا، فهو يفرق بين: " أربعة مصادر كبرى للسلطة تتوافق مع

1. Bernoux Ph, Théories et chgmt des organisations, CNRS- université Lyon 2, 2006, p p 2-3.

2. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p p 65/66.

3. Catherine dessinges, synthèse bibliographique : le concept de pouvoir dans les organisations, Mrs Van Cuyck et Metzger D. E. A de sciences de l'information et de la communication option 2, 2015, P 14.

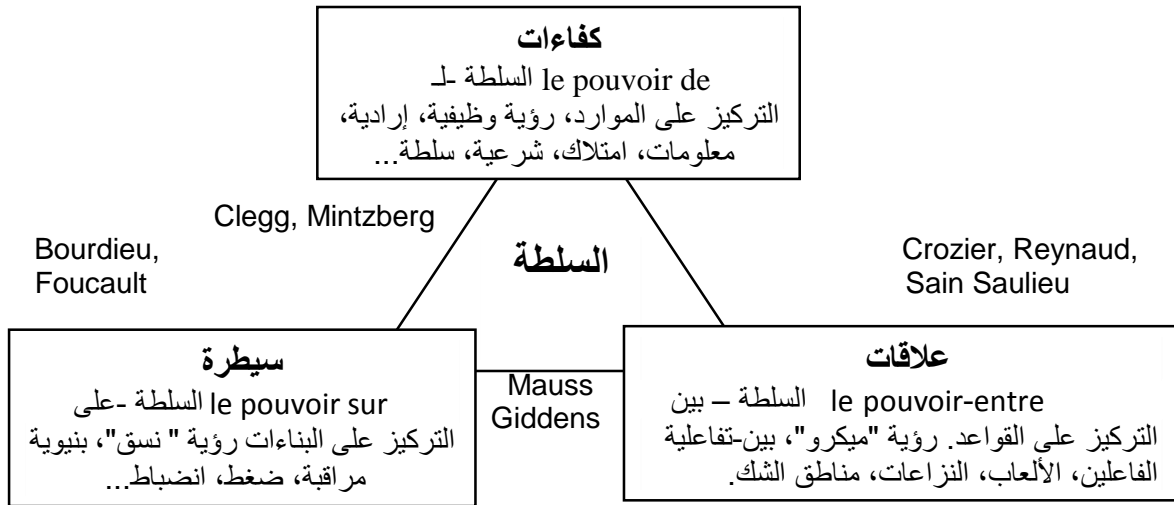
4. Michel Crozier & Erhard Freiberg, ibid. p 104.

مختلف أنماط مصادر الشك، ذات صلة خاصة للمنظمة: تلك الناشئة من التحكم في كفاءة خاصة ومن التخصص الوظيفي، تلك المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة وبيئاته؛ تلك التي تنشأ من التحكم في الاتصالات والمعلومات، أخيراً تلك التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة.¹ "السلطة تكمن إذاً في هامش الحرية التي يملكها كل من الشركاء الذين يدخلون في علاقة سلطة، بمعنى إمكانية أكثر أو أقل في رفض ما يطلبه الآخر. والقوة، الغنى، المنزلة وحق القيادة، باختصار الموارد التي يمتلكها كل منهما تتدخل فقط بقدر ما توفر لهم حرية الفعل بشكل أكبر."² أما هنري مينتزرغ فيرى أنه "توجد رابطة بين السلطة والتنظيم، الذي يكمن في اختيار المنظمة نفسها، التي تسمح بالممارسة على الهيكل، شكل أكثر أو أقل قوة من الرقابة والمركزية. كما يقول هنري مينتزرغ: "كلما كانت الرقابة التي تُمارس على المنظمة قوية، كلما كان الهيكل التنظيمي مركزي وذات طابع رسمي.

- تحالف خارجي منقسم سيحاول خلق تحالف داخلي ميسس والعكس بالعكس.

- يوجد في مادة الهيكل (وفي الثقافة) أسلوب يدفع التنظيمات لتكيف نفسها بحسب الوضع اليومي، حتى ولو كان هذا غير مناسب للتنظيم.³

الشكل 10: مخطط يبين التيارات النظرية الثلاثة المفسرة للسلطة.



المصدر: M-Crozier, analyse-strategique-des-jeux-d'acteurs-zones-d'incertitude-et-systeme-concret- <http://www.sietmanagement.fr/>

(2) ألعاب الفاعلين ودينامية التغيير:

استخلص كروزبي وفريدبارغ في النهاية أنه لا توجد تصرفات غير عقلانية، فالتحليل يجب أن يكتشف الاستراتيجيات، المعرفة بقواعد استدلال التعديلات، والمشكل هو معرفة إلى أي حد يمكن أن تصل استراتيجيات السلطة بدون المساس بالاستقرار النسبي للتنظيم؟

¹ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid, p 83.

² . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid, p p 69-70.

³ . Roger Aim, Ibid . P70.

في كتاب الفاعل والنسق قدم كروزبي وفريديبرغ أساساً نظرياً لهذه التحليلات... يمكن تلخيص الأطروحة في عدة قضايا هي أن "الفاعل ليس مجبراً بالكامل، فهو يملك هامشاً معيناً من الحرية وسلوكه ناتج عن استراتيجية عقلانية، لكن هذه العقلانية ليست خالصة إنها محدودة. والناس لا يتخذون القرارات المثالية بل التي يرونه أنها مرضية، آخذين بعين الاعتبار المعلومات والحالة ومتطلباتها. وتندرج لعبة استراتيجيات الفاعلين في منظومات الفعل العيانية، وهذه المنظومات لا توجد بذاتها بل هي تشييد جماعي وعارض، إنها ثمرة للتفاعلات بين سلوكيات الأفراد." ¹ ومنه جاء مفهوم اللعبة ف: "اللعبة هي وسيلة التي وضعها الأفراد لضبط تعاونهم، وهي الوسيلة الضرورية للفعل المنظم. واللعبة توفق بين الحرية والقيود. فاللاعب يبقى حرّاً، ولكن يجب عليه إذا أراد الفوز تبني استراتيجية عقلانية بحسب طبيعة اللعبة واحترام قواعد هذه الأخيرة. وهذا يعني أنه يجب عليه لترقية مصالحه قبول القيود التي تفرض عليه. وإذا كانت لعبة تعاونية، كما هو الحال دائماً في المنظمة، فإن منتج اللعبة سيكون النتيجة المشتركة التي تسعى إليه المنظمة. وهذه النتيجة لم يتم الحصول عليها من خلال القيادة المباشر للمشاركين، ولكن من خلال التوجيه الذي قدم لهم من طرف طبيعة وقواعد الألعاب التي يلعبها كل منهم، وفيها يبحثون عن مصلحتهم الخاصة. وهكذا معرف، فإن اللعبة عبارة عن بناء إنساني." ² فالتحليل التنظيمي يضع التركيز على التعديل المحلي، بغض النظر على التوجهات السياسية للأفراد داخل التنظيم.

- نقد نظرية الفاعل الاستراتيجي:

"كان لإنجاز Crozier دوي كبير على الفور، بما في ذلك في الولايات المتحدة، أين استقبلت الظاهرة البيروقراطية استقبلاً إيجابياً بشكل خاص. والانتقادات العديدة التي تم توجيهها إلى Crozier منذ ذلك الحين تهاجم أولاً الرئسيتين. الرئسيتين في نظريته: المفهوم النفعي للفعل والمفهوم الاختزالي للسلطة. ثم ركزت هذه الانتقادات فيما بعد على التحليل الاستراتيجي في شكله العام. كما رأينا للتو، فإن نموذج الفاعل الذي اقترحه Crozier هو نموذج لفاعل براغماتي. وفقاً للتعبير الذي استخدمه كروزبي نفسه خلال ندوة Cérisy المخصصة لعلم الاجتماع في يونيو 1990، فإن الفاعل يطبع "غريزة استراتيجية". مع ذلك، تظل أفضليات هذا الفاعل غير مستقرة، ويتم تحديدها جزئياً فقط بواسطة النسق الذي يسمح بالضربات الراجعة." ³ أما "الانتقادات الموجهة للتحليل الاستراتيجي نفسه. فإن نسق الفعل الملموس، الذي تم تعريفه على أنه مجموعة من الألعاب التي تشكل آليات ضمان التشغيل الصحيح، تم تصميمه بواسطة Crozier و Friedberg على أنه الفضاء الحقيقي للاستراتيجيات ويضم علاقات المنظمة مع بيئاتها ذات الصلة.

¹. فليب كابان، جان فرانسوا دورتيه، مرجع سابق، ص 238.

². Michel Crozier & Erhard Freiberg, ibid. p 113.

³. Dominique Martin, ibid. p p 104-105.

كان هناك حلان ممكنان لدراسة الأنساق المعقدة. إما اعتبارهم نتاج ثقافة ومجتمع وضوابط اجتماعية. إما معاملتهم على أنهم تكوينات مستقلة، لدرجة أن الفعل المنظم الذي يحدث هناك هو المنتج الحصري، في الدرجة الثانية، لعلاقتهم الداخلية. اختار كروزبي وفريدبرغ الخيار الثاني: التنظيم، هو ثمرة المساومة المشروطة، يؤدي إلى ظهور أنساق معقدة تصبح أكثر أو أقل خاضعة لآليات المحافظة على الثوابت (homéostasiques) التي تنظمها.¹ و" تتجه ملاحظات جان ليكا وبرونو جوبييرت Jean Leca et Bruno Jobert (1980) إلى نفس الاتجاه. فهم يشيرون إلى أن مقارنة الفعل المنظم تعاني من تحيزها المسبق الميكرو-اجتماعي: من خلال الادعاء بأن الدولة عبارة عن تجمع من المنظمات، تخضع مثل جميع المنظمات الأخرى لعلاقات السلطة، وبذلك فإن كروزبي وفريدبيرغ يفقدون الصفة المطلقة إلى حد كبير لمنظور المؤسسة والنتيجة الطبيعية لها: الشرعية السياسية. بالإضافة إلى ذلك، لا يأخذ Crozier في الاعتبار مطلقا البناء التاريخي لهذه المجموعات، مع التركيز على التوترات وتماسك النظام في لحظة زمنية ما. ومما لا شك فيه، في نهاية المطاف، أن يُطلب أكثر من الفاعلين، إنشاء الألعاب وقواعد اللعبة في نفس الوقت، تمامًا كما أن ضمان الأداء الصحيح لهذه الأنساق لا يمكن أن يكون في نفس الوقت نتاج فعلهم وتعديل هذا الفعل نفسه."²

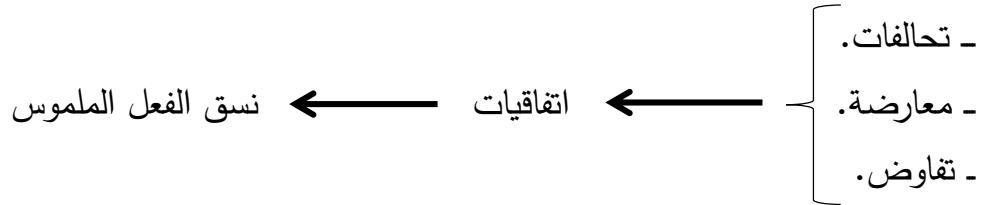
قدم كل من ميشال كروي وإرهارد فريدبرغ إضافة مهمة لعلم التنظيمات باتخاذهما التحليل الاستراتيجي لتفسير سلوك الفاعلين داخل المنظمة. فالاستراتيجية هي بالنسبة لهما مجموعة مرتبطة من السلوكيات التي يتخذها الفاعل للحفاظ على مصالحه وهي موجهة عن طريق القضايا ومناطق الشك المتحكم فيها في إطار لعبة السلطة، " ففي المنظمة مهما كانت دقة القواعد، لا نستطيع التنبؤ بكل سلوكيات أعضائها. بالمناسبة لو أن اللوائح كانت جد مضبوطة، فإن المنظمة لا تستطيع الاشتغال. يجب إذا نوع من اللعبة للوصول إلى أهداف المنظمة."³ كما أنها عقلانية في نظر الذي يستعملها ولو أنها عقلانية محدودة. ومحصلة مختلف الاستراتيجيات، الصراعات والتحالفات التي يستطيع عقدها الفاعلون داخل المنظمة تشكل نسق الفعل الملموس بأبعاده الثلاثة (التحالفات بين جماعات الفاعلين، القواعد الرسمية والقواعد غير الرسمية).

يوضح المخطط التالي مختلف الآليات المعتمدة في نسق الفعل الملموس في مؤسسة في إطار النسق التنظيمي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين:

¹ . Dominique Martin, ibid. p 108.

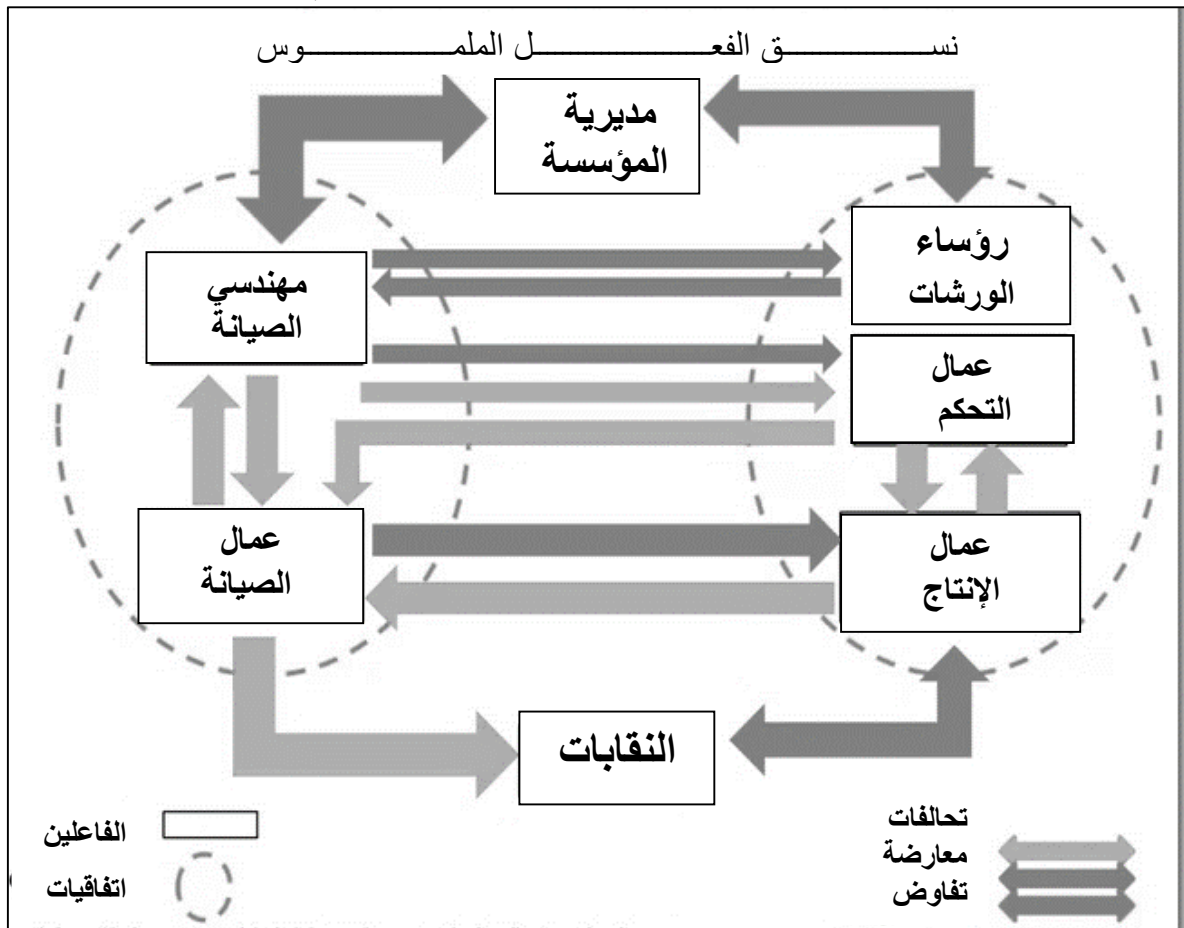
² . Dominique Martin, ibid. p 109.

³ . Peaucelle Jean-Louis. Théorie des jeux et sociologie des organisations. In: Sociologie du travail, 11^e année n°1, Janvier-mars 1969, p 24.



وتصبح إذن مقارنة نظرية توليفية بين " الفاعل والنسق " اعتمدت لتفسير نتائج استنتاجات الفرضيات المتعلقة بالنزاعات الجماعية في قطاع التربية الوطنية، بين النقابات المستقلة للتربية من جهة كفاعل استراتيجي، والوزارة الوصية من جهة أخرى كنسق تنظيمي. ف " الفاعل لا يوجد خارج النسق الذي يحدد له الحرية التي يمتلكها، والعقلانية التي يستطيع استعمالها في فعله، ولكن النسق لا يوجد إلا بالفاعل الذي وحده يستطيع حمله وإعطائه الحياة، والذي وحده يستطيع تغييره."¹

الشكل 11: مخطط نموذج نسق الفعل الملموس في مؤسسة.



المصدر: Rémi Bachelet, l'analyse stratégique (5/7), <http://gestiondeprojet.pm/analyse-strategique>

¹. Michel Crozier & Erhard Freiberg, ibid. p 11 .

10 الدراسات السابقة

اعتمدت في الدراسات السابقة على أطروحات الدكتوراه والدراسات التي أنجزت مؤخرا في مجال التخصص، علم الاجتماع تنظيم وعمل. وشملت على ثلاثة دراسات أكاديمية جزائرية، ودراستان عربيتان، ودراستان أجنبيتان. رأينا أنها تخدم أطروحتنا، لتناولها موضوع الحركة النقابية، كفاعل وشريك استراتيجي داخل المؤسسات مهما كانت طبيعتها. وبعضها يعزز النتائج التي توصلنا إليها باستعمال نفس المقاربة النظرية. والبعض الآخر يغطي جوانب النقص الذي تميز أي دراسة أكاديمية، نتيجة السياق الذي يميزها والجانب الذي تناولته الدراسة الميدانية. بالإضافة إلى المحاولة التي قمنا بها وتميز أطروحتنا وهي تأثير التغيير التنظيمي المفروض بالفعل النقابي الاستراتيجي على النسق السوسيو-اقتصادي، وآليات تعديله لاستعادة توازناته المالية.

الدراسات الجزائرية:

- **الدراسة الأولى:** رفيق القروي، الموسومة ب: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصومة -دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات - باتنة¹ انطلقت أطروحة هذه الدراسة الميدانية لتشخيص واقعي لعلاقات العمل بعد حدوث الآثار الكاملة للتعاقد بين الأطراف، من خلال معرفة طبيعة الصراعات العمالية التي تنشأ في ظل الاندماج الكامل للمؤسسة الاقتصادية في مرحلة الخصومة. فأثارت الدراسة تساؤلا محوريا مؤداه:
 - ماهي طبيعة علاقات العمل التي تميز المؤسسة في إطار الخصومة؟
 - الفرضية الرئيسية: تعكس صراعات العمل الكثير من الحقائق المرتبطة بطبيعة المناخ التنظيمي في ظل خصومة المؤسسة الاقتصادية.
 - مجتمع البحث هم جميع عمال المؤسسة الخاصة نقاوس للمصبرات البالغ عددهم 147 عامل دائم، أما العينة فلم يؤخذ بها. واستعمل طريقة الحصر الشامل بأخذ كافة مفردات مجتمع البحث من عمال دائمين فقط.
 - استعمل فيها الباحث لجمع البيانات أدوات ذات دلالة منهجية هي: الملاحظة المباشرة، المقابلة الحرة، استمارة الاستبيان والوثائق والسجلات.
- **نتائج الدراسة:**
 - رفض المقترحات العمالية بشأن أحقيتهم في تشكيل شركة أجراء، والشروط التعجيزية التي تعرضوا لها

¹ رفيق القروي، الموسومة ب: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصومة -دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات، باتنة، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باجي مختار، عنابة، السنة الجامعية 2010/2009.

- بالتواطؤ مع مسؤولي المجمع Enajuc والوصاية. مما ولد مشاعر عدم الثقة بين الطرفين.
- المؤسسة في ظل الخصوصية تعرضت إلى أشكال متعددة من الصراعات الفردية، أما العقوبات فقد ثبت أن إدارة المؤسسة مخول لها تطبيق بنود القانون الداخلي والاتفاقية الجماعية.
 - حضور وفعالية الفرع النقابي على مستوى المؤسسة التابع للمركزية النقابية بدءا من الإضراب لم يقابله حرصا بنفس الدرجة للمركزية النقابية. وحضور الإدارة السياسية كانت أقوى بكثير من إرادة العمال ونقابتهم.
 - وبناء عليه نستخلص بأن العلاقات العمالية في بعدها السوسيولوجي، والمتجسدة في الأشكال الصراعية المعبرة عن الفعل العمالي الممارس في مكان العمل، ترتبط بعوامل داخلية تماما كما لها امتداد في البيئة المجتمعية، ولم تخل الإضرابات في الجزائر من تدخل المعطى السياسي، وخصوصة مؤسسة نقاوس للمصبرات، هي جزء من الإرادة الفوقية في قالب اقتصادي ظاهره الانفتاح الاقتصادي، على حساب الإرادة العمالية.
 - **نقاط التشابه والاختلاف وحدود الاستفادة منها:**
- نقطة التشابه بين دراستنا وهذه الدراسة هي علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية التي يطبعها التوتر والصراع أو النزاعات الفردية والجماعية. ودور الفعل النقابي في تحقيق مطالب العمال أو فشلها. أما نقاط الاختلاف فهي عديدة وأهمها:
- أولاً:** أن دراستنا تمت على مؤسسة خدماتية عامة وهي بحجم قطاع التربية الوطنية، بعكس هذه الدراسة التي تمت على مؤسسة اقتصادية خاصة تتعلق بإنتاج المشروبات.
- ثانياً:** تنظيم علاقات العمل ونزاعاتها يختلف تماما بين المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة، فلكل قواعده التنظيمية والتشريعية، التي تحدد له مجال الفعل والمناورة.
- ثالثاً:** النقابة الممثلة للعمال يختلف جذريا على اعتبار في أن دراستنا اعتمدنا على الفعل النقابي المستقل، لفرض التغيير التنظيمي. وامتدت دراستنا إلى رد فعل التنظيم والآثار المترتبة عن ذلك وآليات تعديل النسق. بينما في هذه الدراسة الفعل النقابي يتعلق بالمركزية النقابية الموالية للإدارة، رغم ما تظهره من تبني لمطالب العمال، التي تعمل وفقا لسياسات الدولة فيما يتعلق بالخصوصة.
- رابعاً:** المقاربة النظرية التي اعتمدها في تفسير نتائج دراستنا للفعل النقابي الاستراتيجي هي مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشال كروزي وإرهارد فريديبارغ " الفاعل والنسق. بمفاهيمها الأساسية وخاصة مصادر السلطة ونسق الفعل الملموس. بينما هذه الدراسة اعتمدت على ضرورة الاستفادة من الإطار السوسيولوجي العام. وعليه فإن حدود الاستفادة تبقى محدودة، وتدخل في مجال المقارنة بين مصادر السلطة للعمل

النقابي في ظل الأحادية، التي هي تابعة للسلطة السياسية للدولة، التي تعتمد على سياسة الاحتواء وافشال أي حركة عمالية ضد إرادة المنظمة. بعكس مصادرها في ظل التعددية النقابية التي هي مستقلة عن السلطة السياسية.

• **الدراسة الثانية:** منير صوالحية، الموسومة بـ: " الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر-دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية".¹

جاءت هذه الدراسة القيّمة لتبين طبيعة العلاقة النقابية لأساتذة الثانويات، وموقفهم من المشاركة في الإضرابات التي تدعو إليها النقابات المستقلة في قطاع التربية. الاشكال الذي انطلق منه الباحث هو: هل أسهمت النقابات المستقلة في ارتفاع الأجور؟ وماهي أهم المطالب التي ترفعها؟ وماهي النتائج التي توصلت إليها من خلال الإضرابات التي قامت بها وشهدها قطاع التربية في الفترة الأخيرة؟

فرضيات الدراسة:

- تنحصر العلاقة النقابية في الانخراط الشكلي وتتأثر بالانتماء السياسي لأساتذة الثانويات في الجزائر. واللجوء إلى الإضرابات عند وجود مطلب الأجور يعزز الانتماء النقابي لهؤلاء الأساتذة.
- مجتمع البحث: هم أساتذة ثانويات الجزائر، بلغ إجمالي عدد أفرادها 1014 أستاذ دائم. أما عينة الدراسة فهي مقدره بـ 531 أستاذا من 26 ثانوية في الجزائر، استخدمت فيه المنهج الوصفي وكتقنية للبحث استمارة الاستبيان لجمع البيانات الميدانية خلال السداسي الثاني من سنة 2010، بالإضافة إلى إجراء مقابلات حرة مع بعض النقابيين على مستوى ولاية تبسة.
- **نتائج الدراسة:** في الجزائر نجد الكثير من الامتدادات بين السياسي والاجتماعي، ومعظم الأساتذة هم منخرطون لا يوظفون بأنشطة نقابية.
- نوعية المطالب هي العامل الرئيسي في تجنيد الأساتذة، ووجود مطلب الأجور على قائمة اللائحة المطلوبة كافيا في رفع نسبة الانخراط. في حين أن غيابه يقلل منها.
- **نقاط التشابه والاختلاف وحدود الاستفادة منها:**
- يتشابه الباحثان في أن الفعل النقابي المستقل له دوره كبير في تحقيق مطالب كثيرة للعمال، نتيجة المساومة الجماعية بشأن شروط الاستخدام. كالرفع من الأجور ومراجعة ملف التعويضات بأثر رجعي وملف الخدمات الاجتماعية وغيرها، عن طريق الإضرابات المتكررة كل سنة دراسية التي تميزت بطولها.

¹. منير صوالحية، " الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر-دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية "، جامعة تبسة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 10، جوان 2014.

وزحزحة مكانة المركزية النقابية التي وقعت في فخ الإمضاء على العقد الاقتصادي الاجتماعي باعتبارها النقابة التمثيلية للعمال المتواجدة في كل القطاعات. التي تحرمها من اللجوء إلى الإضراب. مما يطرح إشكالية دور وأهمية هذه العقود التي تلجأ إليها الحكومة في كل مرة. الذي رفضته النقابات المستقلة نظرا لإقصائها من لقاء الثلاثية. على اعتبار أنها نقابات قطاعية ولا تمثل كل عمال القطاعات، مما أجبرها فيما بعد على التجمع في شكل تكتلات نقابية مستقلة.

يختلف تناول البحث الميداني من حيث الاستراتيجية المستعملة في بلوغ هذه المطالب. فهذه الدراسة الذي أجراها الباحث، لم يوظف فيها المقاربة النظرية المفسرة لنتائج هذه الدراسة الميدانية رغم أنه ذكرها في بحثه. وركز على علاقة سيطرة الجانب السياسي على العمل النقابي. بدون ربطها بالتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي. كما أن مطلب الأجور هو الذي يعزز الانتماء النقابي. توقف البحث في هذه الدراسة عند هذا الحد بدون الإشارة إلى تبعات تضاعف الكتلة النقدية على النسق الاقتصادي-الاجتماعي وآليات تعديله. أما دراستنا فقد اعتمدت على التحليل الاستراتيجي بمفهوم مناطق الشك التي تستمد منها النقابات المستقلة مصادر السلطة، التي تمكنها من الانتصار في كل مرة على الوصاية. وترغمها على الدخول في مفاوضات طويلة توصف بأنها مقاومة سياسية. رغم رد فعل هذه الأخيرة لمقاومة التغيير التنظيمي، الذي هو فوق طاقتها وامكانياتها ويخل بتوازناتها المالية. بنفس الاستراتيجية السياسية أي خطوة التغيير التفاوضي. فتحقيق كل المطالب السوسيو-اقتصادية... وتجاوزت دراستنا الإطار التنظيمي، للبحث في نتائج هذا التغيير التنظيمي المفروض الذي يوصف بالعقلانية المحدودة، وانعكاساته على النسق الاقتصادي ببروز ظاهرة التضخم وتراجع القدرة الشرائية للعمال والموظفين. والآليات التي تلجأ إليها الحكومة في تعديله لاستعادة توازناته الداخلية والخارجية. وهو ما يميز أطروحتنا التي تناولنا فيها هذا الجانب المهم، والإقرار في النهاية على عدم نسقية الفاعل الاستراتيجي في المؤسسة الجزائرية نظرا لعقلانيته المحدودة. أما حدود الاستفادة من هذه الدراسة الميدانية فتبقى تتعلق بالجانب الكمي للدراسة التي تعزز دراستنا الميدانية التي قمنا بها.

- **الدراسة الثالثة:** سماش نادية، الموسومة بـ: " سلوك وتصرفات العمال الصناعيون في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة TPL فرع تريفيلور - وهران.¹

¹. سماش نادية، " سلوك وتصرفات العمال الصناعيون في ظل التحولات السوسيو اقتصادية - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة TPL فرع تريفيلور-وهران. رسالة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة وهران -السانيا-، السنة الجامعية 2013/2014.

انطلقت الباحثة في هذه الدراسة من إشكالية واقع هذا السلوك الإنساني والتنظيمي في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية والثقافية للمجتمع الجزائري؟ أي هل السلوكيات التي يفرزها العمال تتوافق مع متطلبات السلوك التنظيمي؟

يهيمن فيها الفصل الثامن: مدي تأثير العمل النقابي في سلوكيات العمال، من خلال التساؤل الفرعي:
- ماهو دور النقابة في اقتصاد السوق؟ وماهي انشغالاتها؟ وكيف يتبلور ذلك في حالة الجزائر بالأخص؟
الفرضيات التي بلورتها الباحثة حول هذه الإشكالية أهمها:

(1) القدرة الجسمية للعامل ليست هي المحدد الرئيسي للإنتاج، بل هناك محددات اجتماعية وثقافية تتمثل بإرادة الجماعة التي ينتمي إليها العامل وبخلفيته الاجتماعية وروحه المعنوية والتقاليد والأعراف التي تحكم الجماعة.

(2) تلعب القيادة الإدارية دورا أساسيا في التأثير على العمال وسلوكهم، كما يعتبر سلوك وتصرف العمال ردة فعل لتلك العمليات التنظيمية المختلفة داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية.

- استعملت الباحثة لدراسة سلوك وتصرفات العمال الصناعيين المنفذين، نظرية التحليل الاستراتيجي لمشال كروزي مبررة ذلك باعتبار هذا التحليل هو الأكثر ملائمة لتفسير الظاهرة التنظيمية. وهي تقوم على أساس تحليل الطريقة والكيفية التي يشارك بها مختلف الفاعلين في الفعل. مستعملة المنهج الوصفي التحليلي، والاستعانة بالمقابلات النصف موجهة ودراسة حالة، والملاحظة المباشرة لمعرفة المحركات والتناقضات الموجهة لبناء استراتيجيات مختلفة لسلوكيات الفاعلين داخل المؤسسة.

- مجتمع البحث هو جميع عمال المؤسسة الوطنية لتحويل المنتوجات الطويلة TPL فرع تريفيلور-وهران، اختير منهم 20 مبحوث عند إجراء المقابلات النهائية في مكان عملهم (ورشة PML). و 07 موظفين من الإدارة.

- نتائج الدراسة: توصلت الباحثة بعد الدراسة الميدانية إلى النتائج العامة التالية:

- سلوك الفرد العامل محكوم بتلبية رغباته، لذلك لابد من دراسة الكيفية التي من خلالها تستطيع المنظمة سد هذه الحاجيات.

- النظرة التقليدية للفرد على أنه كائن اقتصادي وأن الإدارة لابد أن تعتمد على الأنظمة والقوانين واللوائح الرسمية والحوافز المادية فقط لتوجيه سلوك الإنسان لم تثبت صحتها.

- سلوك الأفراد محكوم بمعايير التنظيمات غير الرسمية التي غالبا ما يكون هؤلاء الأفراد أعضاء فيها، فهي تأخذ صفة الإلزام، وفهم هذه المعايير والتفاعل معها إيجابيا من أهم مسؤوليات الإدارة.

أما فيما يخص نتائج العمل النقابي في سلوكيات العمال فقد جاءت أن التنظيم النقابي أثر عليهم بشكل سلبي نتيجة لعدم لعبه دور أثناء الأزمة التي مرت بها مؤسستهم. وأصبحت النقابة لا تمثل أي دور كما

أنها خلقت صراع وهوة كبيرة بينها وبين العمال. وتراجع النشاط النقابي في تحقيق مصالح هذه الطبقة. وكثيرا ما لعبت دور التهدة وتلجأ أحيانا لتصفية أي مطلبية عمالية فوصفوا بـ: "الاتحاد العام ضد العمال".

- نقاط التشابه والاختلاف وحدود الاستفادة منها:

نقاط التشابه مع هذه الدراسة تكمن في المقاربة النظرية المستعملة لتحليل السلوك التنظيمي عند الأفراد في مؤسسة العمل وهي نظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيي. إلا أن الاختلاف بين الدراستين يبدو جوهري لأن الدراسة التي استعملنا فيها هذه مقاربة التي تعتبر التحليل الاستراتيجي كبناء إنساني. بالنسبة لميشال كروزيي وإرهاده فريدبرغ، التنظيم لا يُفرض من الخارج على الأفراد، ولا يمكن أن يوجد بشكل مستقل عن الفاعلين الذين يبنونه من خلال استراتيجيات وألعاب السلطة. وبالتالي استعملنا مفاهيم هذه المقاربة للوصول إلى أن الفاعلين الاجتماعيين (النقابات المستقلة) يستعملون مصادر السلطة التي يستمدونها من مناطق الشك لتحقيق أهدافهم التي يرضونها (عقلانية محدودة). فيؤدي ذلك إلى تغيير قواعد التنظيم الذي يتطورون فيه. وفي نفس الوقت يقاومون التغيير التنظيمي للحفاظ على حريتهم النسبية في المنظمة.

بينما الدراسة التي قامت بها الباحثة لم توظف فيها مفاهيم هذه المقاربة لإبراز الفعل الاستراتيجي الجماعي. وخاصة في الفصل الثامن حول تأثير العمل النقابي في سلوكيات العمال، وهذا لسبب بسيط وهو أن تناولنا تم حول النقابات المستقلة، التي استطاعت كفاعل استراتيجي من فرض التغيير التنظيمي لقواعد التوظيف والمسار المهني. بينما دراستها في هذا الفصل تمت حول النقابة المتواجدة في هذه المؤسسة الصناعية وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، التي تعتبر جزء من هيكل الدولة والحزب وهو ما أكدته دراستها الميدانية في هذه المؤسسة الصناعية. وبالتالي فهي تعمل لصالح الإدارة، ولا يمكن أن يحدث التغيير التنظيمي لصالح العمال نتيجة نضال هذه النقابة بما تملكه من مصادر السلطة إلا بإيعاز منها. وبالتالي فحدود استفادتنا من هذه الدراسة هي في تأكيد الفرق في تحقيق مطالب العمال والموظفين بين النقابات المستقلة التي تؤدي إلى فرض التغيير التنظيمي بشكل استراتيجي، بما يخدم تحقيق مطالب العمال، ونقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي تعمل على استقرار التنظيم بما يحقق أهدافه على حساب الطبقة العاملة، التي فقدت ثقافتها فيها كما بينت في المقابلات التي أجرتها على عينة العمال في هذه المؤسسة، وتخليها على العمال وقت الأزمة وغلق الورشات وتسريح عمالها.

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: سامية البطمة، يوسف عدوان الموسومة بـ: "سبل تفعيل دور النقابات العمالية في

صياغة السياسات العامة" ¹

¹. سامية البطمة، يوسف عدوان الموسومة بـ: "سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة"، الطبع والنشر: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، MAS، القدس، 2007.

تحاول الدراسة أن تجري مقارنة بين دور النقابات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وما تقدمه لنا النظرية الاقتصادية بالإضافة إلى تجارب الدول الأخرى - سواء المتقدمة أو النامية - عن دور النقابات العمالية وتطورها وخدماتها. وعلى المستوى الثاني، تحاول الدراسة أن تستكشف آليات عمل هذه الاتحادات والنقابات، ومشاكلها. من خلال إجراء مقابلات مع المسؤولين في هذه الاتحادات والنقابات، بالإضافة إلى العديد من المؤسسات الأخرى ذات العلاقة بالحركة النقابية مثل: مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، ودائرة علاقات العمل في وزارة العمل، ومكتب منظمة العمل الدولية. وتم تصميم استمارة بحث للتعرف إلى مجالات عمل الحركة العمالية، ودورها ومشاكلها، ونقاط قوتها وضعفها، وآفاق توسعها.

- **نتائج الدراسة:** خلصت هذه الدراسة إلى تحديد آليات وسبل تفعيل دور النقابات والاتحادات العمالية وأهمها:

1. ضمان استقلال العمل النقابي بعيدا عن سيطرة الحياة السياسية. وضمان استقلال الحركة النقابية ماليا.
2. تطبيق الانظمة الداخلية للنقابات والاتحادات والالتزام بمبادئ المساواة والشفافية. وتقوية وتعزيز التنظيم النقابي من خلال الاستمرار بعملية استكمال بناء النقابات وتعزيز الديمقراطية الداخلية.
3. تحسين آليات التعاون الفني مع دوائر وزارة العمل المختصة. والعمل من أجل إقرار قانون تنظيم النقابات ولوائحه التنفيذية.
4. العمل على توسيع أفق الحركة العمالية بتجاوز دور النقابات في مسألة أجور العمال وظروف العمل، وتفعيل دورها في المجتمع، وتوسيع دائرة عملها من خلال التفكير في كيفية التأثير في السياسات وتعديل مواد ذات علاقة بالعمل، والتأثير في الاتفاقات التجارية وتأثيرها على فرص العمل، وصناديق التقاعد، والتأمينات.

- **نقاط التشابه والاختلاف وحدود الاستفادة منها:**

نقاط التشابه مع هذه الدراسة يكمن في طرح فكرة قوة النقابات العمالية وتأثيرها، إلا أن الاختلاف بينهما في المقاربة النظرية المستعملة. فدراستنا استعملت مقاربة سوسيولوجية لتفسير هذه القوة وهي مصادر السلطة التي تمتلكها النقابات المستقلة كفاعل استراتيجي لتحقيق التغيير التنظيمي ومقاومته في نفس الوقت، وقد بينت الدراسة الميدانية إمكانية تفعيل مصادر هذه السلطة في إطار التنظيم الذي تتحرك فيه. أما هذه الدراسة فهي تطرح فكرة قوة النقابات والاتحادات العمالية وتأثيرها على عدة عوامل، من أهمها: عدد العمال المسجلين لدى النقابة من عدد العمال الكلي، ومقدرة النقابة على تفعيل دور العمال، بغض النظر عن أعدادهم. وتعتمد قوة النقابة - أيضا - على مدى مقدرتها على خلق مؤسسات تدفع باتجاه

الحصول على المزيد من الحقوق للعمال، سواء أكان ذلك من خلال العقود الجماعية، أو تحقيق فوائد غير أجرية للعمال، أو من خلال خلق إطار قانوني موثوق. وكذلك مقدره النقابات على تصميم سياسات تتعامل مع شؤون العمال على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي. وقد بينت أن ذلك غير ممكن في فلسطين المحتلة لعدة أسباب أهمها الوضع المتردي اجتماعيا واقتصاديا في الضفة الغربية وقطاع غزة من جهة، والاحتلال الإسرائيلي الذي يقيد تحركات الفلسطينيين بما فيهم النقابيين من جهة أخرى. والعامل الأهم هو ارتباط الاتحاد ونقاباته بالسلطة عن طريق توفيرها لرواتب عدد من النقابيين وبخاصة في قطاع غزة، وهو ما يخل بتوازن هذه العلاقة وهنا يطرح التساؤل حول علاقة السياسي بالنقابي في فلسطين المحتلة؟ وقد بينت دراستها أن مدى الدعم الذي يمكن أن يقدمه الاتحاد لنقابة ما مقارنة بأخرى يعتمد على انتماء القائمين عليها سياسياً وعلاقتهم بالقيادات في الاتحاد.

أما إمكانية الاستفادة من هذه الدراسة فهو منحصر في إطاره النظري من خلال تحديد أهم أدوار النقابات العمالية، كدورها في تنظيم العمال من أجل المطالبة بحقوق عدة هي نفسها مع النقابات المستقلة في الجزائر، وتطور كلها حول قضية الأجور.

الدراسة الثانية: غسان صليبي الموسومة بـ: "مقاربة مصادر القوة في النقابات - منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا".¹

تم اقتباس أسس مقاربة مصادر القوة من نص "مقاربة مصادر القوة" the power resources approach من كتابة ستيفان شمالتز وكالوس دوري، واعتمده "مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES) في مشروعها "النقابات العمالية في طور التحول"

- انطلقت هذه الدراسة من إشكالية تفعيل النقابات في المنطقة بتطبيق مقاربة مصادر القوة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ولا بد من معالجة هذه المشكلة الأوسع نطاقاً من خلال التعاون بني النقابات واتحادات النقابات العمالية والباحثين، مع الأخذ في الحسبان أن "التفعيل وإعادة الإحياء" مقابل التطوير " يجب أن يكون بمثابة مسعى مدروس ومنظم ومتأن على نحو أكبر يسعى إلى تحقيقه الأشخاص المعنيون، ما يتطلب تغييراً في المواقف والسلوكيات، إضافة إلى المعرفة.

- وتقوم مقاربة مصادر القوة على الافتراض الرئيسي بأنه بإمكان القوى العاملة أن تدافع بنجاح عن مصالحها من خلال التعبئة الجماعية لمصادر القوة، وهي القوة التنظيمية، القوة البنوية، القوة المؤسسية والقوة المجتمعية.

¹. غسان صليبي الموسومة بـ: "مقاربة مصادر القوة في النقابات - منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا". النشر: مؤسسة فريدريش إيبيرت، طباعة: مهدي جليتي / Magma Studio، تونس، 2018.

- مجتمع البحث: تناولت هذه الدراسة من بين التجارب في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حول القوة المجتمعية، والقوة المجتمعية تعني " مجالات التصرف النابعة عن سياق تعاون قابل للتطبيق مع مجموعات أخرى في المجتمع ومنظمات، إضافة إلى دعم المجتمع لطلبات النقابات العمالية." تجربة الجزائر، عقب انتفاضة عام 1988 وتعديل الدستور الديمقراطي، تم إنشاء جمعيات مدنية ونقابات مستقلة وأيضاً بمبادرات من بُناة جسور ينتمون إلى الجهتين. وفي عام 2011، أنتج هذا التحالف " هيئة التنسيق الوطنية لقوى التغيير الديمقراطي" وخلال السنوات القليلة الماضية، طوّرت النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية شبكةً عبر التعبئة المباشرة أو الدعم لمجموعات مصالح غير رسمية على غرار العاطلين عن العمل والشباب الباحثين عن أول وظيفة لهم والعمال المهاجرين والتعاونيات العاملة على مسائل مثل الإسكان. وقد رأت بعض الدراسات في هذه المبادرات مسعىً من " النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية " لتوسيع شرعيتها في وجه القمع الذي تمارسه الحكومة ولدى سؤاله عن استراتيجيتها الاجتماعية، أجاب رئيس النقابة أنه يعتبرها الوسيلة الأفضل لتعزيز الديمقراطية في البلاد.

- نتائج الدراسة: تعتبر مقارنة مصادر القوة أداة تم اختبارها لتفعيل النقابات العمالية، يمكنها تعزيز سيطرة هذه الأخيرة على وضعها. فالعولمة، إلى جانب الإطار الصعب بشكل خاص في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تتطلب مقارنة نقابية عمالية استراتيجية للتعامل مع أوضاع العمال ومطالبهم. ويمكن استخدام مقارنة مصادر القوة بطريقة استراتيجية من خلال مزيج ذكي من مصادر القوة الأربعة، المأخوذة بشكل منفرد أو تفاعلي، ضمن سياقات محددة لدول وقطاعات معينة.

- نقاط التشابه والاختلاف وحدود الاستفادة منها:

تتشابه هذه الدراسة حول " النقابات العمالية في طور التحول" في المقاربة النظرية المعتمدة وهي مقارنة مصادر القوة في النقابات لـ ستيفان شمالتز وكلاوس دوري Stephan Schmalz، Klaus Dorre مع المقاربة السوسيولوجية للتنظيمات " الفاعل الاستراتيجي" لميشال كروزبي وإرهارد فريديبرغ. وتختلف تماما في السياق الذي تناولته الدراسات. ففي الدراسة الأولى استعملت القوة المجتمعية للنقابات المستقلة كاستراتيجية، بعد أحداث أكتوبر 88 بالجزائر، في إمكانية توظيفها من قبل " النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية " لتوسيع شرعيتها في وجه القمع الذي تمارسه الحكومة كوسيلة على تعزيز الديمقراطية في البلاد. وبذلك فهي موجهة لمنافسة النظام السياسي القائم، فيمكن اعتبارها نقابية ثورية. كما أن المؤسسة التي تبنّت هذه المقاربة (مؤسسة فريدريش إبيرت) لها نوايا استعمارية وهذا يظهر في التزامها بمساعدة النقابات العمالية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لتعلم كيفية الاستفادة من هذه المقاربة خلال مشروعها " النقابات العمالية في طور التحول". وتعتبر الإرادة السياسية للنقابات العمالية في هذه منطقتين، تطوير

قدراتها شرطاً مسبقاً لنجاح هذا المشروع.

أما دراستنا فقد تناولت نقابة مستقلة في قطاع التربية، وكيف استطاعت تغيير ومقاومة التغيير التنظيمي بما تملكه من مصادر السلطة في إطار التنظيم، ولم يكن لها نوايا سياسية خارج التنظيم. وعليه فحدود الاستفادة هي في تدعيم المقاربة النظرية التي اخترناها في تفسير الفعل النقابي المستقل، التي يعود ظهورها إلى نهاية ثمانينات القرن الماضي كمقاربة سوسولوجية، وما هي تظهر من جديد بمسميات جديدة كمقاربة نظرية يمكن أن تستعملها النقابات المستقلة لتحقيق مطالبها السوسيو-اقتصادية.

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: للباحث Jean-François Payette الموسومة بـ:

Les stratégies patronales et syndicales dans les processus de changements organisationnels : trois études de cas au sein du secteur aéronautique au Québec.¹

- انطلقت هذه الدراسة: استراتيجيات صاحب العمل والنقابات في عمليات التغييرات التنظيمية: ثلاث

دراسات حالة في قطاع الطيران في كيبك من تساؤل الإشكالية الأساسي:

- ماهو تأثير التحولات في الصناعة على استراتيجيات الفاعلين أصحاب العمل والنقابات في مجال

علاقات العمل في قطاع الطيران؟ ومن أجل استكشاف المشكلة بشكل صحيح، تناول الإجابة على سؤال

البحث التالي:

- ماهي محددات استراتيجيات أصحاب العمل والنقابات فيما يتعلق بعلاقات العمل في سياق التغيير داخل

صناعة الطيران؟

- فرضيات البحث التي صاغها عددها أربعة وهي:

(1) إذا كانت المؤسسة قيد الدراسة هي جزء من مؤسسة متعددة الجنسيات التي جاءت من دولة تدافع عن

فلسفة اجتماعية ديمقراطية، فإن أصحاب العمل يميلون إلى تفضيل استراتيجية تعددية لعلاقات العمل.

(2) إذا كانت المؤسسة قيد الدراسة هي جزء من مؤسسة متعددة الجنسيات تأتي من دولة تدافع عن فلسفة

ليبرالية، فإن أصحاب العمل يميلون إلى تفضيل استراتيجية موحدة لعلاقات العمل.

(3) كلما كان موقع المؤسسة في أسفل سلسلة القيمة الصناعية، كلما كانت تميل إلى تبني استراتيجية

علاقات عمل تقليدية.

(4) كلما كان موقع المؤسسة في أعلى سلسلة القيمة، كلما سوف تميل إلى تبني استراتيجية علاقات العمل

تتمحور على شكل من أشكال المشاركة النقابية.

¹ . Jean-François Payette, Les stratégies patronales et syndicales dans les processus de changements organisationnels : trois études de cas au sein du secteur aéronautique au Québec ,Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maîtrise des sciences (M.Sc), 2017.

مجتمع البحث والعينة: للإجابة على هذا التساؤل قام بثلاث دراسات حالة داخل صناعة الطيران في منترييال، وذلك بإجراء مقابلات نصف موجهة مع ممثلين عن المستخدم الذين يشغلون مناصب التسيير في الإنتاج والموارد البشرية. وممثلين عن النقابات المحلية لثلاث مؤسسات مختارة، باتباع صارم لبحث منهجي نوعي.

نتائج الدراسة: تؤكد النتائج التي تم تقديمها حول صناعة الطيران في مونتريال بشكل واضح تمامًا اختفاء نموذجي الفوردية Fordist والتايلورية Taylorist. وتجلّ نموذج إنتاجي جديد. وتُظهر المنظمات رغبة واضحة في الابتعاد عن الفعل التقليدي، وهو ما يفسر استخدام الاستراتيجيات التشاركية في حالتين من الحالات الثلاث، والتي تتميز بالتقارب بين الإدارة والنقابة. أما بالنسبة للفاعل النقابي (الذي يستند إلى السلطة النقابية بما يملكه من موارد)، تؤكد النتائج جزئيًا أن التغييرات التنظيمية تؤدي إلى حاجة كبيرة إلى تجديد الطريقة التي تعمل بها النقابة.

- نقاط التشابه والاختلاف وحدود الاستفادة منها:

تتعلق هذه الدراسة بـ: " استراتيجيات أصحاب العمل والنقابات في عمليات التغيير التنظيمي " -ثلاث دراسات حالة داخل قطاع الطيران في كيبك-وهي دراسة موازية للدراسة التي تناولناها حول " استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين وعلاقتها بالتغيير التنظيمي " -دراسة ميدانية لاستراتيجية النقابات المستقلة للتربية الوطنية للتغيير التنظيمي، وردّ فعل التنظيم على ذلك-من حيث أن الأولى تتناول استراتيجيات كل من أصحاب العمل والنقابات في حالة حدوث تغيير تنظيمي فيما يتعلق بتسيير الموارد البشرية وثقافة المؤسسة الصناعية، نتيجة التطورات التكنولوجية المفروضة في سياق العولمة الحاصلة في مجال عملهم فيما يتعلق بعلاقات العمل في قطاعهم، ومحددات ذلك. وكيفية تكيفهم مع هذا التغيير، انطلاقًا في هذه الدراسة من المقاربة النموذجية التايلورية والفوردية. أما دراستنا فهي بعكس ذلك تناولت استراتيجيات النقابات المستقلة والمستخدم (وزارة التربية) للتغيير التنظيمي ومقاومته في مؤسسة خدماتية لتحقيق أهدافهم والحفاظ على توازناته الداخلية والخارجية، انطلاقًا من مقاربة التحليل الاستراتيجي. وامتدت دراستنا إلى تأثير ذلك على النسق السوسيو-اقتصادي وآليات تعديله.

حدود الاستفادة من هذه الدراسة يهمننا فيها مفهوم سلطة النقابة والفاعل النقابي، ورد الفعل النقابي للتغييرات المعاشة في الصناعة، بغرض المقارنة بين الحالتين. ففي دراستنا النقابة هي التي تفرض التغيير التنظيمي، وما يسببه هذا التغيير التنظيمي على النسق السوسيو-اقتصادي. أما في هذه الدراسة التنظيم الصناعي هو الذي يفرض التغيير التنظيمي نتيجة التطورات الحاصلة، والنقابة تضطر إلى أن تواجه هذا التغيير وتتكيف معه وفق استراتيجية علاقات العمل الجديدة.

أما فيما يخص موارد سلطه النقابات، فدراستنا اعتمدت على مقارنة الفاعل الاستراتيجي لكروزي وفريدبرغ، ورأينا كيف وظفت النقابات مصادر السلطة لنجاح التغيير ومقاومة التغيير التنظيمي في قطاع التربية الوطنية. أما في هذه الدراسة فموارد سلطة النقابة تقسم إلى ثلاث أبعاد هي التضامن الداخلي، التضامن الخارجي والقدرة الاستراتيجية. وهذه الأخيرة تشمل على قدرة النقابة على الدفاع عن الرهانات ذات البعد الاجتماعي. ومقترحات استباقية ومستقلة كبداية لجدول أعمال أصحاب العمل. وقدرة النقابة على تعزيز وتطوير موارد سلطتها. وامتلاك موارد الطاقة الثلاثة مرتبط في هذه الدراسة، بتنفيذ استراتيجية هجومية لعلاقات العمل تتكيف بقوة مع الضغوط المرتبطة بالعديد من التحولات التي تحدث في صناعة الطيران.

الدراسة الثانية: للباحث DIANE PICARD الموسومة بـ:

Les effets de la syndicalisation sur les performances financière, organisationnelle et sociale des entreprises : synthèse de la documentation empirique.¹

انطلقت هذه الدراسة الاستكشافية المهمة " آثار الفعل النقابي على الأداءات المالية والتنظيمية والاجتماعية للمؤسسات: تركيب التوثيق التجريبية، من إشكالية أساسية حول حقيقة الفعل النقابي داخل التنظيمات بين التأثير الإيجابي والتأثير السلبي وهي:

- ماذا عن الآثار الحقيقية للنقابة على الأداء المالي والتنظيمي والاجتماعي للمؤسسات؟

وهي دراسة تعتمد على تعداد الأبحاث التي اعتمدت على الدراسات التجريبية المعاصرة (انطلاقاً من 1996 إلى اليوم) التي تناولت الفعل النقابي كمتغير مستقل، وتأثيراته على الأداءات المالية والتنظيمية والاجتماعية كمتغير التابع لمعرفة الاتجاه الحالي لهذه التأثيرات. فاعتبر أن البحث هو من النمط الاستكشافي. وبالتالي كمؤشرات للأداء تساهم في قياس تأثير الفعل النقابي على أي من الأداءات. وبالتالي ليس هناك فرضيات في هذا النوع من البحوث الاستكشافية.

- مجتمع البحث هي إذن كل الدراسات التجريبية التي تناولت الفعل النقابي وتأثيراته على الأداءات المالية والتنظيمية والاجتماعية، أما العينة فقد اختار الباحث الأبحاث التي تمت والمقالات التي تم قبولها للنشر في المجالات العلمية المتخصصة، التي يبلغ عددها 26 (للاطلاع عليها يمكن الرجوع للمذكرة ص 32). وقد أضاف إلى هذه العينة نتائج أخرى استمدتها من فصول المجلات والتقارير البحثية التي تخدم موضوع البحث وتحترم المقاييس المعتمدة، في جداول التركيب النهائية. وأيضاً المقالات العلمية وفصول المجلات والتقارير البحثية والمنشورات غير التجريبية التي خدمت كتابة هذه الأطروحة، فبلغ عددها 69 مقالة

¹ DIANE PICARD, les effets de la syndicalisation sur les performances financière, organisationnelle et sociale des entreprises : synthèse de la documentation empirique. Mémoire présenté à l'université du Québec à Trois-Rivières, 2008.

اختيارها لموضوع هذه الدراسة.

- الطريقة المستخدم لتحليل النتائج هو تحليل المحتوى، وهي تقنية تسمح بالوصف الموضوعي، النسقي والكمي لمحتوى الوثائق محل التحليل. وتشمل على ثلاث مراحل زمنية ضرورية هي التحليل المسبق، استغلال مجموع المواد المستعملة لمعالجة البيانات، معالجة النتائج والاستنتاج وأخيرا التفسير (Wanlin، 2007). تم تعليق النتائج المعروضة في شكل جداول اعتمدت على نموذج وضعه الباحث (ص39). وأخيراً، تقديم تفسيراً للنتائج.

- نتائج الدراسة:

أشار الباحث كتذكير إلى أن الملاحظة العامة التي انبثقت من الدراسات التجريبية قبل عام 1996 وعرضت على الإطار النظري، معرفة أن الفعل النقابي كان له آثار سلبية على الأداء المالي، وأن هذه الآثار كانت سلبية بشكل أساسي فيما يتعلق بالأداء التنظيمي ومقسمة فيما يتعلق بالأداء الاجتماعي للمؤسسات.

تعداد الدراسات التجريبية منذ عام 1996 توصلت تقريبا إلى استنتاج مماثل فيما يتعلق بآثار التي تخلفها النقابات على الأداء التنظيمي والاجتماعي للمؤسسات. ومع ذلك، فيما يتعلق بالأداء المالي، أظهرت الدراسات أن النقابات يمكن أن يكون لها آثار إيجابية. وهذه الآثار مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمتغيرات الجديدة المعدلة، وهي مناخ العمل وعلاقات العمل.

- نقاط التشابه والاختلاف وحدود الاستفادة منها:

تمثل هذه الدراسة أهمية كبيرة بالنسبة للأطروحة التي تناولناها في دراستنا الميدانية حول استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين للتغيير التنظيمي وأثاره على الأداء التنظيمي للمؤسسة الجزائرية وامتداداته السوسيو-اقتصادية، فيما يتعلق بالفصل الخامس: آثار التغيير التنظيمي المفروض على الأداء السوسيو-اقتصادي للنسق الاجتماعي، انطلاقاً من ظاهرة التضخم. كما بينته ميزانيات التسيير، وتأثيرات ذلك على التوازنات المالية للجزائر باللجوء إلى الحلول الاستثنائية في تعديل النسق السوسيو-اقتصادي من خلال صناديق الموازنة، وبعدها اللجوء الاقتصادي غير التقليدي بعد انهيار الامتدادات المتعلقة بصندوق ضبط الارادات المستحدث سنة 2000 وتمونه الجباية البترولية، وهو الحل الذي عمق أزمة التضخم في الجزائر كما بيناه بالتحليل والمناقشة. وعليه سنستفيد من جداول هذه الدراسة الأكاديمية لتدعيم أطروحتنا في هذا الجانب المتعلق بالعقلانية المحدودة وغير الواعية للفعل النقابي في المؤسسات الجزائرية باعتبار أنها تتجاوز الامكانيات الفعلية والحقيقية لهذه المؤسسات، مما ينعكس سلبياً على كل النسق السوسيو-اقتصادي.

خلاصة الدراسات السابقة:

معظم الدراسات الميدانية التي تمت في ميدان الفعل النقابي للنقابات في المنظمات، تفتقر للمقاربة النظرية من وجهة نظر سوسيولوجية. ولم يتم توظيفها في تفسير نتائج هذه الدراسات الميدانية، رغم الإشارة إليها ضمناً أو التطرق إلى الاتجاهات النظرية في إطارها السوسيولوجي العام. بعكس دراستنا الميدانية في هذه الرسالة التي وظفنا فيها المقاربة النظرية " الفاعل والنسق " في تفسير نتائج الفعل النقابي الاستراتيجي للنقابات المستقلة في نزاعاتها الجماعية في قطاع التربية الوطنية كمؤسسة خدماتية (نقابة الكنابيست كإنموذج). وعلاقتها بالتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني للأساتذة، وما يقابلها من رد فعل استراتيجي كذلك من قبل التنظيم الرسمي لمقاومة التغيير التنظيمي، معاكس تماماً لاستراتيجية النقابات المستقلة. للحفاظ على توازنها الداخلية والخارجية. وتأثير ذلك على التوازنات المالية الكبرى للنسق التنظيمي للدولة ككل.

إلا أن معظم الدراسات الميدانية أكدت على أهمية التنظيمات النقابية كشريك اجتماعي في المنظمات، للدفاع عن حقوق العمال والموظفين من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى في مقابل واجبات كل منهما في إطار علاقة العمل التي تُهيكل تحركاتهم. بفضل قدرتها على تجنيد مواردها المتعددة، وما تملكه من سلطة نقابية تفرض وجودها كشريك اجتماعي لا يمكن تجاوزه.

الفصل الثاني

سوسيولوجيا الحركة النقابية في قطاع التربية الوطنية

1) سياق الحركة النقابية في الجزائر من الاستقلال إلى اليوم

2) النظرية المفسرة للحركة النقابية

3) الأحادية النقابية في قطاع التربية الوطنية

4) التعددية النقابية في قطاع التربية الوطنية

- نقابة الكنابيست أنموذجا

5) الفعل النقابي بين الأحادية والتعددية النقابية في قطاع التربية الوطنية

- تمهيد:

" تعتبر المنظمات النقابية ظاهرة اجتماعية وتنظيمية، جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف العمال للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالتهم المهنية والمادية والاجتماعية كوسيلة للدفاع عن مصالحهم بصفة جماعية.¹ والظاهرة الاجتماعية كما وصفها إميل دوركايم هي ضروب من السلوك والشعور، تمتاز بخاصية يمكن ملاحظتها بسهولة وهي: أنها توجد خارج شعور الأفراد... وتمتاز أيضا بقوة آمرة قاهرة، هي السبب في أنها تفرض نفسها على الفرد أراد ذلك أم لم يرد.² ولهذا توصف هذه الظواهر بأنها "اجتماعية"، مادتها المجتمع السياسي بأسره. كما أن التصدي لهذه الظواهر الاجتماعية بالمقاومة غالبا يبوء بالفشل، فهي واقع يمارس بقوة ضغطا على الأفراد والجماعات والمجتمعات. ولهذا من الضروري التعامل مع هذه الظواهر بطريقة صحيحة بدل التصدي لها، وهنا تقع المسؤولية في ذلك على كل المجتمع بتنظيماته الرسمية وغير الرسمية. فالأفراد ينجذبون نحو الانتماء للنقابة بإرادتهم أو بغير إرادتهم، فهم مرغمون على الانتماء لنقابة في إطار التنظيم الذي ينتمون إليه، حتى يعطي الشرعية لمطالبه. كما أنها توفر لهم الحماية والشرعية القانونية التي يتحركون بفضلها للدفاع عن مصالحهم، وتحقيق أهدافهم المهنية والسوسيو-اقتصادية.

" وبشكل عام، قامت النقابات العمالية على مر السنوات بأداء عدة وظائف رئيسية تشمل:

- 1) الدور الاقتصادي الذي يركز على تسهيل عملية الإنتاج والتأكيد على توزيع عادل للأرباح. وتم تحقيق هذا الهدف من خلال اتفاقات العقود الجماعية والمفاوضات على مستوى المؤسسة، والقطاع والمستوى الوطني.
- 2) لعب دور ديمقراطي وتمثيلي لصوت العمال في المجتمع. وهذا يشمل تمثيل العمال في مظالمهم، وإيصال صوتهم وآرائهم في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
- 3) تشجيع التعاون بين أصحاب رأس المال والعمال بهدف تأمين استمرارية العمل ونموه، وتحقيق شروط عمل أفضل للعمال، ومستوى حياة يتماشى مع ارتفاع معدلات النمو.
- 4) الدور الاجتماعي ويتمثل بتقليل درجة انعزال العمال ضمن سوق العمل، وذلك عن طريق تشجيع التعاون والتعاقد بين العمال في القطاعات المختلفة والمجالات العديدة و-أيضا- من خلال تقديم خدمات لأعضاء النقابة سواء أكانت على شكل تأمينات طبية، أو تقاعدية، أو خدمات اجتماعية وترفيهية وثقافية.
- 5) تلعب النقابات دورًا كأداة لتفعيل عمل الحركات الاجتماعية التي تشترك في نفس الأهداف والقيم)

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 75.

². إميل دوركايم، قواعد المنهج في علم الاجتماع، ترجمة: محمد قاسم، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص 50.

¹.(Jose, 1999)

1) سياق الحركة النقابية في الجزائر من الاستقلال إلى اليوم:

1-1 الحركة النقابية قبل الاستقلال:

قبل التطرق للحركة النقابية بالجزائر بعد الاستقلال، من الضروري معرفة سياقها السوسيولوجي الذي يعود بنا إلى الفترة الاستعمارية، حتى يتسنى لنا معرفة الجذور الفكرية والتاريخية لتطورها منذ بدايات نشأتها إلى اليوم.

" فتاريخيا تعرف العامل الجزائري على الممارسة والفكر النقابيين في فرنسا، عندما هاجر للعمل هناك قبل مرحلة الاستقلال وابتداء من بداية القرن. وهي التجربة التي تمت لدى مختلف النقابات الفرنسية، لكن مع تركيز أكيد على الكونفدرالية العامة للشغل CGT. التي احتكرت بطريقة واضحة التجربة النقابية للعمال الجزائريين، لأسباب كثيرة أهمها السبب السياسي، الراجع للموقف المتفهم نسبيا بالمقارنة مع النقابات الفرنسية الأخرى لطموحات الاستقلالية لدى العمال الجزائريين... ولعل الميزة الأساسية التي ستلاحق الحركة النقابية الجزائرية في ممارستها وأهدافها وتنظيمها، تتعلق بارتباطها الكبير بالسياسي." ²... " شرعت الحركة النقابية الجزائرية في تحقيق آمال عشرات الآلاف من العمال. كان عليها أن تواجه مسألة انخراطها في الثورة التي بدأت في 1 نوفمبر 1954. ومن بين القادة البارزين للثورة وعلى رأسهم عبان رمضان، عيسات إيدير، الذي كان له بالفعل مسار مرموق في الحركة النقابية الجزائرية، وأدرك الأهمية الاستراتيجية لوحدة وتماسك العمال في حركة التحرير. لذلك تم اتخاذ قرار للتعامل مع هذا الوضع من خلال مراعاة الخطة الاستراتيجية لتوحيد القوى الاجتماعية. في هذا السياق، وُلد الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فبراير 1956، في خضم حرب التحرير، بهدف واضح هو تعبئة العمال لمحاربة الاستعمار وظلمه." ³

ونقابة " L'UGTA كانت ثمرة تاريخ طويل ومعقد، ثمرة المقاومة الجزائرية للنظام الاستعماري الفرنسي وتشكيل الحركة الوطنية، والتي من الواضح أنها من المستحيل تلخيصها هنا. للذهاب إلى الأساسيات في هذا الأمر، حتى لو كان الأمر مفرط في التبسيط، يجب أن نذكر أن L'UGTA ولدت من تحول الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA)، التي تم إنشاؤها في جوان 1954 من طرف نقابيين من الحزب الشيوعي الجزائري (PCA) من الفرع المحلي للاتحاد العام للعمل (CGT) الفرنسية. في ذلك الوقت، كانت CGT النقابة العمالية الأقوى في فرنسا، وكانت خاضعة تمامًا للحزب الشيوعي الفرنسي (PCF). لكن من الواضح أن قواعد كل منها في "الدوائر الفرنسية بالجزائر" لا يمكن بطبيعة الحال أن تتجاهل صعود الحركة الوطنية الجزائرية بقوة، التي جسدها الحركة من أجل انتصار الحريات الديمقراطية (MTLD). في الواقع، إذا كان

¹. سامية البطمة، يوسف عدوان، مرجع سابق. ص 04.

². عبد الناصر جابي، الجزائر: من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001، ص ص 84/85.

³. Union générale des travailleurs Algériens, Historique de l'UGTA, Date de mise en ligne : mardi 25 mars 2008, p 5.
<http://ugta.dz>

PCA (ولد في 1936) والـ CGT الجزائري تم إنشاءه بمبادرة من المناضلين الشيوعيين المنتمين لـ "الشعب الصغير" للمستوطنين الأوروبيين، فقد انضم إليهم تدريجيا بعض المناضلين "الأصليين" الذين تم إغرائهم من قبل أجندهم التقدمية، في حين أن غالبية الوطنيين الجزائريين الشباب انتهى بهم المطاف في MTLD . فجأة، انخرط الفرع الجزائري للـ CGT الفرنسية في عمل تطوعي المتمثل في "جزارة" منظمته، الأمر الذي سيؤدي إلى إنشاء L'UGSA، بمشاركة أكبر بكثير "للجزائريين الأصليين" في إدارتها. وبعد ذلك لـ L'UGTA، المرتبطة في وقت متأخر وصعب بالاصطفاف مع جبهة التحرير الوطني لمناضلين جزائريين من PCA في ربيع عام 1956. كما كتبها بحق في 2012 عبد المجيد عزي في مذكراته، كمقاتل في جيش التحرير الوطني L'ALN، انطلقا من عام 1956، والذي تبوء العديد من المسؤوليات في L'UGTA في الجزائر المستقلة: ولدت أثناء حرب التحرير، تحت العباءة الواقية لجبهة التحرير الوطني، منظمة تدار عن طريق الحزب الواحد، كانت المركزية النقابية محكوم عليها أن تبقى المراهق الأبدي الذي يوجهه، يوبخه وفي بعض الأحيان يصحح. خلال الحرب، على أي حال لن يلعب الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلا دورًا ضعيفًا: في الأشهر التي أعقبت إنشائه، فقد تم قطع رأسه فعليًا من خلال القمع الاستعماري. ومعظم قاداته بقوا في السجون الفرنسية حتى نهاية الحرب.¹

1-2 الحركة النقابية بعد الاستقلال:

تطورت الحركة النقابية بعد الاستقلال، من نقابة مطلبية إلى نقابة ترتبط بالسلطة السياسية ثم نقابة تسيير أو تأطير، وأخيرا انطلقا من دستور 89 تم التأسيس لمرحلة جديدة من العمل النقابي، بالانتقال من الأحادية النقابية إلى التعددية النقابية. وهو إيذان بظهور الفعل النقابي المستقل عن أي تبعية حزبية أو غيرها مهما كانت طبيعتها، كما تبينه البنود التأسيسية لهذه النقابات. وهو أهم منعرج عرفته الحركة النقابية في الجزائر وأكسبها تجربة وخبرة كبير لا يستهان بها في المجتمع الجزائري كفاعل اجتماعي، ونحن الآن شهود على دخول هذه النقابات المستقلة في المشاركة في المجتمع المدني بما فيها المركزية النقابية التي حافظت على مكانتها كنقابة تأطير. بعد دعوتها من طرف السلطة السياسية القائمة كفاعل اجتماعي يبيد رأيه في حل الأزمة التي تمر بها الجزائر حاليا.

سنتعرف على تطور الحركة النقابية في الجزائر من الاستقلال إلى ما بعد دستور 89، الذي مثل نقطة التحول من الأحادية النقابية إلى التعددية النقابية، من خلال المؤتمرات التي كانت تعقدها المركزية النقابية L'UGTA، والتي بلغ عددها حتى اليوم 13 مؤتمر بمعدل مؤتمر كل 4 سنوات تقريبا. والجدول التالي

¹ . François Gèze, " l'histoire méconnue de l'UGTA, trop longtemps syndicat unique et interlocuteur exclusif des syndicats français", Solidaires international N° 10, 2015, ALGERIE, p p 35/36.

يلخص لنا أهم تطورات، توجهات، مبادئ وأهداف الحركة النقابية في ظل الأحادية النقابية، ثم التعددية النقابية، ومنه نستنتج الفترات التي مرت بها الحركة النقابية في الجزائر من الاستقلال إلى اليوم. للحصول على المعلومات حول هذه النقابة العمالية وتطورها منذ الاستقلال إلى اليوم، اعتمدنا على النظام التشريعي للمؤتمرات المنعقدة دوريا. وهي متوفرة على: الموقع الرسمي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.¹ ما عدا المؤتمر الأول والحادي عشر والمؤتمر الثالث عشر والأخير المنعقد في 2019، التي اعتمدنا فيها على المعلومات المتوفرة في الإعلام الذي حضر فعاليات هذه المؤتمرات. وهذا بسبب عدم تحيين المعلومات في الموقع الرسمي لهذه النقابة.

الجدول 05: مؤتمرات الاتحاد العام للعمال الجزائريين من المؤتمر الأول إلى المؤتمر الثالث عشر.

الرقم	المؤتمر	التاريخ	أهم مجريات المؤتمر
1	المؤتمر الوطني الأول	من 17 إلى 20 جانفي 1963	في هذا المؤتمر التأسيسي الأول " عملت الدولة-الحزب كل ما في وسعها للسيطرة على المنظمة النقابية باعتبارها قوة اجتماعية وسياسية هامة...أما القليل من القيادات النقابية الذي كان يحلم باستقلالية حتى نسبية للعمل النقابي فقد اكتشف...صعوبة بل استحالة تحقيق هذا الحلم في جزائر الستينات، بحيث لم يكتف النظام الجديد بالهجوم النظري على فكرة كل استقلالية... بل استطاع تجنيد البعض منها لكي تقوم باقتحام قاعة المؤتمر وفرض وجهة نظر النظام المعادية لكل استقلالية نقابية. وذلك رغم قبول المؤتمرين بالتوجهات السياسية والاقتصادية للنظام. ²
2	المؤتمر الوطني الثاني	من 23 إلى 28 مارس 1965	تم في هذا المؤتمر اعتماد النظام التشريعي للاتحاد العام للعمال الجزائريين. وجاء التعريف بها في المادة 2: تم إنشاؤها في 24 فبراير 1956، تحت رعاية F.L.N.، ساهمت UGTA 'L' في تحرير الأراضي الوطنية وفي إقامة الهياكل الاقتصادية والإدارية والاجتماعية للبلد؛ إنها المنظمة الوحيدة التي يستطيع فيها جميع العمال بل ويجب عليهم أن يتحدوا للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية والثقافية، وللمشاركة في بناء الاشتراكية... أما المادة 3 فقد رسمت التوجهات الكبرى لهذه النقابة " تم تكليف UGTA 'L' من بين واجبات أخرى، بتقديم مساهمة أساسية في بناء مجتمع جزائري يختفي منه استغلال الإنسان للإنسان. وتم تحديد مبادئه الأساسية من خلال مؤتمر FLN، ويحث العمال على الكفاح من أجل: 1. التنفيذ الكلي والكامل لميثاق الجزائر. 2. الدفاع عن المصالح المادية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية للعمال ؛ 3. تمثيل العمال أمام أصحاب العمل والهيئات الحكومية ؛ 4. إنشاء جمعيات العمال الأجانب، مثل تلك الموجودة في فرنسا وأوروبا ؛

¹. الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الموقع الرسمي للمركزية النقابية على شبكة الأنترنت، <http://www.ugta.dz>، تاريخ الاطلاع:

2019/12/18

². عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص 88.

<p>5. المشاركة الفعالة في إدارة ومراقبة القطاع المجتمعي، العام أو شبه العام للاقتصاد الجزائري، وكذلك في تطوير ومراقبة التخطيط الوطني ؛</p> <p>6. التعليم النقابي للعاملين، بروح الاشتراكية، وكذلك المساهمة في تدريبهم المهني والمدني والثقافي على أساس ثوري...</p>		
<p>بين المؤتمر في مقدمته التوجه العام لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي هي " تنظيم جماهيري للحزب الطليعي لجبهة التحرير الوطني. فصدر عنه " الميثاق النقابي " كتعبير عن التعهد بالتزامها. على هذا النحو، فهي ملتزمة بالنضال والدفاع عن التوجه العام لجبهة التحرير الوطني. لتحقيق أهداف الثورة من الشعب وإلى الشعب:</p> <p>1. الدفاع عن القوة الثورية ودعمها ؛</p> <p>2. توطيد الاستقلال الوطني ؛</p> <p>3. تحقيق العدالة الاجتماعية ؛</p> <p>4. أخيرًا بناء مجتمع اشتراكي يتم فيه استبعاد إلى الأبد جميع أشكال الاستغلال والعزلة للعمال.</p> <p>سوف تنجز UGTA مهمتها تحت قيادة جبهة التحرير الوطني ، طليعة ثورتنا والقوة الرائدة للشعب الجزائري ، من خلال الامتثال للمبادئ المنصوص عليها في أرضية مؤتمر الصومام، برنامج طرابلس، ميثاق الجزائر العاصمة و إعلان 19 يونيو 1965.</p> <p>تحقيقًا لهذه الغاية ، تعتبر UGTA أن إنجاز المهام النقابية يتطلب الالتزام السياسي الكامل للنشطاء والمديرين النقابيين على أساس الانضباط المتفق عليه بحرية ، من أجل حماية وتعزيز وحدة الاتحاد داخل الإطار الوحيد للحزب .</p>	<p>المؤتمر الوطني الثالث من 05 إلى 09 مارس 1969</p>	<p>3</p>
<p>في هذا المؤتمر جاء في الفقرة 1 منه التأكيد على أن: أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو التنظيم النقابي الوحيد للعمال الجزائريين. وهي تعمل كمنظمة جماهيرية تحت لواء حزب جبهة التحرير الوطني. وحددت كأهداف الجديدة للتوجه الاشتراكي في البند 2:</p> <p>الغرض من الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو حشد الجماهير العاملة لتحقيق أهداف الثورة الاشتراكية. وتحقيقًا لهذه الغاية، تتمثل مهمتها بشكل خاص في:</p> <p>1 ضمان مشاركة العمال في إدارة الشركات وفقًا لقانون التسيير الاشتراكي للشركات ؛</p> <p>2 ضمان تمثيل العمال أمام الهيئات السياسية والاقتصادية وإدارة الدولة؛</p> <p>3 الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، من أجل تغيير ظروف المعيشة والعمل؛ إدارة وتطوير الأعمال الاجتماعية بجميع أنواعها لصالح العمال ؛</p> <p>4 تنظيم التكوين السياسي والنقابي والمهني للعمال بهدف ضمان مشاركتهم الواعية في تحسين جودة الإنتاج والإنتاجية مع احترام الأملاك الجماعية؛</p>	<p>المؤتمر الوطني الرابع من 02 إلى 06 أبريل 1973</p>	<p>4</p>

			5 العمل من أجل تحويل المثل النقابية التقليدية إلى مثل حيث يكون العمال مسيرين ومسؤولين بالكامل عن مؤسساتهم.
5	المؤتمر الوطني الخامس	من 25 إلى 29 مارس 1978	أكد المؤتمر على أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو التنظيم النقابي الوحيد للجزائريين تحت رعاية الحزب. وبنفس الأهداف والمهام تقريبا: 1. تعزيز مشاركة العمال في تسيير المؤسسات بما يتوافق مع ميثاق التسيير الاشتراكي؛ 2. ضمان تمثيل العمال في هيئات الدولة؛ 3. الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال للتحسين المستمر لظروف المعيشة والعمل؛ 4. توجيه ومراقبة وتطوير الأنشطة الاجتماعية بجميع أنواعها لصالح العمال وضمان إدارة أفضل؛ 5. تطوير وتعميق التكوين السياسي والنقابي والمهني للعاملين لزيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية.
6	المؤتمر الوطني السادس	من 05 إلى 09 أبريل 1982	أكد المؤتمر على نفس مبادئ النقابة كهيكل من هياكل الحزب-الدولة. وكأهداف ومهام جاء في البند 4: L'UGTA لها كهدف تعبئة وتأطير العمال والإشراف عليهم لتحقيق أهداف الثورة الاشتراكية في إطار القيم الوطنية والإسلامية. تحقيقاً لهذه الغاية، تشمل مهامها ما يلي: 1 - تعميم وتطوير وتعزيز مشاركة العمال في تسيير المؤسسات. 2- ضمان تمثيل العمال داخل هياكل الدولة. 3. الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والمساهمة في تحسين ظروفهم المعيشة. 4. توجيه وتطوير الأعمال الاجتماعية لصالح العمال، وضمان إدارتها بشكل أفضل ديمقراطياً. 5. تطوير وتعميق التكوين السياسي والنقابي للعمال لزيادة الإنتاج، وتحسين الإنتاجية والمشاركة في عملية التنمية المتكاملة للبلاد لترقية المجتمع...
7	المؤتمر السابع	من 25 إلى 27 مارس 1986	التشريع الذي اعتمده النقابة في هذا المؤتمر، بعد التأكيد على نفس مبادئها اتجاه الحزب-الدولة. وسعت من رؤيتها التنظيمية. فجاء في البند 4: تهدف L'UGTA إلى تنظيم وتعبئة وتأطير العمال من أجل تحقيق أهداف الثورة الاشتراكية في إطار المبادئ العربية والإسلامية. تحقيقاً لهذه الغاية، تشمل مهامها الأساسية ما يلي: 1. تنمية الوعي السياسي، والتكوين العقائدي والثقافي للعمال؛ 2. تحسين الأداء المهني والعلمي للعاملين لإعدادهم للاضطلاع بدورهم كمنتجين ومسيرين مسؤولين؛ 3. تعميم وتطوير وتعميق مشاركة العمال في التنمية الاقتصادية للبلاد؛ 4. توسيع نطاق التكوين السياسي والنقابي للعاملين من أجل رفع الإنتاج وتحسين الإنتاجية

			على أساس أن UGTA هي مدرسة اشتراكية؛ 5. المشاركة في تطوير وتنفيذ خطط التنمية...
8	المؤتمر الوطني الثامن	من 26 إلى 29 جوان 1990	<p>جاء في التشريع الذي اعتمده النقابة في المؤتمر، في البند 1: "الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بإيجاز UGTA، هي منظمة نقابية مطلية مستقلة عن أي وصاية سياسية وإدارية وأرباب العمل.</p> <p>إنها موحدة وديمقراطية ومفتوح لجميع العمال الجزائريين الذين يحصلون على رواتب ويعيشون على أساس عملهم اليدوي والفكري ولا يستخدمون لصالحهم عمال آخرين عند ممارسة نشاطهم المهني. وقد حدد البند 4 التوجه الجديد للنقابة بعد اقرار التعددية النقابية فجاء فيه " UGTA 'L، لها كهدف تنظيم وتعبئة والإشراف على العمال لتحقيق العدالة الاجتماعية في إطار القيم الوطنية. وتحقيقا لهذه الغاية، لديها مهام أساسية بما في ذلك:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال؛ 2. ضمان تحسين ظروف العمل والمعيشة، ومعارضة أي محاولة للتعسف أو الاستغلال؛ 3. ضمان للعامل الحق في عمل مستقر ومكافأ، والحفاظ على العمل، وتوفير فرص متساوية؛ 4. العمل على تحسين القوة الشرائية للعامل والتوزيع العادل للدخل القومي؛ 5. الحفاظ على الفوائد الاجتماعية للعمال والعمل على تعميقها...
9	المؤتمر الوطني التاسع	من 27 إلى 30 ديسمبر 1994	<p>أكدت في التشريع الذي اعتمده النقابة في هذا المؤتمر على ما جاء في البند الأول وهي أنها نقابة مطلية مستقلة عن أي وصاية. أما البند 4 فقد جاء فيه "</p> <p>تستمد UGTA قوتها من وحدة وتنظيم وتعبئة أعضائها لتحقيق العدالة الاجتماعي، في إطار مبادئ نوفمبر 1954. وتحقيقاً لهذه الغاية، تشمل مهامها الرئيسية ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، و ضمان تحسين ظروف العمل والمعيشة، ومعارضة أي محاولة للتعسف أو الاستغلال؛ 2. العمل للحفاظ على العمالة، وتحسين القدرة الشرائية للعمال والتوزيع العادل للدخل القومي؛ 3. الحفاظ على الإنجازات الاجتماعية للعمال والعمل من أجل تنميتهم؛ 4. تنمية الوعي النقابي وتعليم العمال؛ 5. تطوير وتحسين الأعمال الاجتماعية لصالح العمال...
10	المؤتمر الوطني العاشر	من 18 إلى 20 أكتوبر 2000	<p>التشريع الذي اعتمده النقابة في هذا المؤتمر أكدت على ما جاء في البند الأول وهي أنها نقابة مطلية مستقلة عن أي وصاية.</p> <p>المادة 04. تستمد UGTA قوتها من وحدة وتنظيم وتعبئة أعضائها لتحقيق العدالة الاجتماعية، في إطار مبادئ نوفمبر 1954. تحقيقاً لهذه الغاية، تشمل مهامها الأساسية ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والفئات الاجتماعية المذكورة في المادة

<p>(01)، وضمان تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، ومعارضة أي محاولة للتعسف أو الاستغلال؛</p> <p>2- تنسيق العمل النقابي من أجل ضمان الدفاع عن مصالح العمال بالوسائل القانونية؛</p> <p>3- العمل على الحفاظ على العمالة، وتحسين القدرة الشرائية للعمال والتوزيع العادل للدخل الوطني؛</p> <p>4- الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والعمل على تعميقها؛</p> <p>5- تنمية الوعي النقابي والتربية العمالية...</p>		
<p>نفس الخط سار عليه المؤتمر، مع ملاحظة استياء بعض المندوبين (وفد بجاية) ومغادرتهم قاعة المؤتمرات، ووصفوا ما يحدث بالمسخرة "المؤتمر الذي يتحدث فيه الوزراء والضيوف أكثر من المندوبين ليس بالأمر الطبيعي. لم يكن هناك نقاش. ومن بين المندوبين البالغ عددهم 1000 مندوب، أخذ 10 منهم فقط الكلمة، وذلك لمدة خمس دقائق، بينما ألقى وزير العمل خطابًا لأكثر من ساعتين،" قال أحد أعضاء الوفد الذي أصر على استتكر هذه الممارسات غير الديمقراطية.</p> <p>حدث تعديل واحد. يتعلق الأمر بإنشاء وظيفة أمين عام مساعد. تم تبني هذه النقطة من قبل الغالبية الساحقة من أعضاء المؤتمرين والتعديل المتعلق بتوسيع اللجنة التنفيذية الوطنية (CEN) لـ UGTA الذي انتقل من 181 عضوًا إلى 271، بررت هذه التعديلات من خلال تكييف هيكل UGTA مع التطورات الجديدة التي لوحظت على المستوى العضوي للمنظمات النقابية الدولية... ومن بين المستجدات الواردة في النظام العام لـ UGTA، تجدر الإشارة إلى افتتاح المركز النقابي للعمال الأجانب المقيمين في الجزائر والرغبة في إنشاء أقسام نقابية في شركاتهم، وفتح UGTA إلى النقابات المستقلة... علاوة على ذلك، لا يؤكد تقرير لجنة العمل، الذي اعتمده المشاركون، على مكافحة خصخصة الشركات، بل على أهمية الحفاظ على الوظائف في الشركات التي ستم خصصتها وكذلك الحق النشاط النقابي داخل هذه الشركات... وتحسين القوة الشرائية للعمال عن طريق زيادة الإنتاج في مختلف المجالات.¹</p>	<p>من 29 إلى 31 مارس 2008</p>	<p>11 المؤتمر الحادي عشر</p>
<p>جاء في النظام الداخلي للاتحاد ع.ع.ج، المصادق عليه من قبل اللجنة التنفيذية في المادة 1:</p> <p>1- حماية وتعزيز مصالح العمال المعنوية والمادية، والعمل لترقيتهم اجتماعيا واقتصاديا...</p> <p>2- تعزيز مبادئ الحركة النقابية، حرية النقابة والمشاركة الديمقراطية للمسؤولين والعمال والعاملات في حياة المنظمة.</p> <p>3- دفع دور المرأة والشباب العاملين في حياة المنظمة.</p>	<p>من 04 إلى 06 جانفي 2015</p>	<p>12 المؤتمر الثاني عشر</p>

¹ . EL WATAN. Deuxième jour des travaux du 11e congrès de l'UGTA, 31 mars 2008 à 21 h 46 min
 تاريخ الاطلاع : 2019/12/18 . <https://www.elwatan.com>

<p>4- تعزيز الانخراط الذي يستعين بتعليم أعضائها... 5- توسيع النشاط النقابي في جميع القطاعات... 6- تعزيز فضائل الحوار الاجتماعي مع جميع الشركاء الاجتماعيين للاتحاد ع.ع.ج. 7- ترقية العمل، التعاون والتضامن على الصعيدين الوطني والدولي. 8- العمل على توطيد السلام والاستقرار والتماسك الاجتماعي. 9- نشر وتعميم قوانين العمل الوطنية...¹</p>			
<p>تم انتخاب، الأمين العام الجديد لـ UGTA خلال أعمال المؤتمر الثالث عشر للمركزية النقابات، الذي عقد في المركز الدولي للمؤتمر (CIC) ، الذي شهد مشاركة أكثر من 500 مندوب يمثلون هياكل الاتحاد عبر الولايات، بما في ذلك ممثلو الاتحادات الوطنية من مختلف القطاعات المهنية. كان من المفروض أن تنتهي الولاية الحالية في 10 يناير 2020، لكننا نقرر التقدم في موعد تنظيم المؤتمر الثالث عشر لـ "UGTA" ، بهدف انتخاب الإدارة الجديدة لمركزية النقابية. وفي افتتاح هذه الدورة الثالثة عشرة، دعا الأمين العام السابق للاتحاد العام للعمال الجزائريين، إلى اتحاد جميع العمال والنقائبيين من أجل الحفاظ على الاستقرار وتكريس العدالة والإنصاف. كما دعا إلى اتحاد جميع العمال والنقائبيين، ملاحظاً أن العمل النقابي يتطلب نقابة "مخلصة وأخوية، وليس تلك المعلنة ولكن التي تمارس. والتأكيد على أن العمل النقابي يجب أن يعبر عن استراتيجيات "واضحة وقابلة للتحقيق ومفهومة". بالإشارة إلى هذا المؤتمر الثالث عشر، أشار الأمين العام، إلى أن أسس هذا المؤتمر عقدت في "الشرعية" بمشاركة مندوبين من جميع أنحاء الأراضي الوطنية. أفادت المقالات الصحفية على وجه الخصوص بعدم الحصول على إذن من UGTA لعقد هذا المؤتمر الثالث عشر.²</p>	<p>من 21 إلى 22 جوان 2019</p>	<p>المؤتمر الثالث عشر</p>	<p>13</p>

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على النظام التشريعي للمؤتمرات المنعقدة دورياً، متوفرة في الموقع الرسمي للمركزية النقابية، <http://www.ugta.dz>، تاريخ الاطلاع: 2019/12/18.

1-3 الفترات الكبرى للحركة النقابية بالجزائر: مرت الحركة النقابية في المؤسسات الجزائرية، اقتصادية كانت أو خدماتية من الاستقلال إلى اليوم بفترتين أساسيتين هما:

أ. **تنظيم الحركة النقابية في ظل التسيير الاشتراكي:** انطلقاً من نهاية الستينيات، بعد فترة الانتقالية ميزت جزائر ما بعد الاستقلال بتبنيها للتسيير الذاتي، " ولا يعد إصدار مراسيم 18 و 22 و 28 مارس 1963 التي أقرت التسيير الذاتي في الأملاك الشاغرة، رغم شهرتها سوى إقرار بأمر واقع بالفعل. فاللجان الأولى

¹. الاتحاد العام للعمال الجزائريين، النظام الداخلي للاتحاد ع.ع.ج المصادق عليه من قبل اللجنة التنفيذية الوطنية، 4 مارس 2015،

ص 33. <http://www.ugta.dz>

². Saïd B, 13ème Congrès de l'UGTA : M. Labatcha Salim succède à Sidi Saïd en qualité de Secrétaire général, Publié dans Le Maghreb le 23 - 06 - 2019. www.djazairress.com . 2019/12/18. تاريخ الاطلاع:

قد تشكلت بطريقة تلقائية بعد الرحيل الجماعي للمعمرين الأوروبيين. وقد تم تشكيل هذه اللجان نتيجة ضغط فعلي وقع من الجماهير الريفية، وخاصة العمال القدماء الذين كانوا يشتغلون في المزارع المهجورة من جهة، ونتيجة جهود بعض مناضلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة التحرير الوطني وحتما بعض العسكريين من جهة أخرى. " ¹ وهي المرحلة التي استمرت حتى نهاية الثمانينات بصدور دستور 89 الذي فتح المجال للتعددية. سيطرت في هذه الفترة I'UGTA ذات الصلة التاريخية القوية بالسلطة السياسية للدولة الجزائرية الحديثة. ودورها في النشاط السياسي والاقتصادي والاجتماعي. وهو ما يصطلح عليه بنقابة التآطير، واعتبارها تقنية لزيادة سرعة عقلانية التنظيم المهني، التي تحصل منذ البداية على قانون رسمي لكي تؤدي المهام التي تسنها لها الدولة. وهي تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال وتحقيق الخطط الانتاجية. وبالتالي السلطة السياسية هي التي تؤسس النقابات وتراقب سيرها. كما يظهر بوضوح في النظام التشريعي المعتمدة في مؤتمراتها، من المؤتمر الأول وحتى المؤتمر السابع (1986). وهو يُظهر تطور أهدافها في هذه الفترة بشكل يساير تماما تطور التوجهات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي اعتمدها سلطة الحزب-الدولة في الجزائر. القريب من النموذج السوفيتي، أين يسيطر الحزب على النقابة. " وكان من نتائج هذا الوضع أن أصبح لها أربعة مهام رئيسية ضمن نظام العمل السائد والمعتمد على الدور المركزي للدولة... يمكن ايجازها فيما يلي:

- النقابة تحولت إلى جزء من هياكل الدولة-الحزب.
- تحولت النقابة إلى وسيلة لتجنيد العمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية.
- قامت النقابة ضمن هذه الأوضاع بالدفاع جزئيا عن بعض الفئات العمالية الأكثر حرمانا والأقل تجربة مطلوبة.
- وأخيرا تحولت الحركة النقابية إلى وسيلة ترقية لبعض الفئات الاجتماعية، وهو الوضع الذي ساعد عليه أكثر الطابع الريعي للتسيير الاقتصادي... فقد وصلت الأمور إلى أبعد الحدود فيما يتعلق بالاندماج الشبه الكلي للهياكل النقابية داخل أجهزة الدولة. " ² إن هيمنة الحزب على كل أجهزة الدولة تجعله يهيمن أيضا على كل المنظمات الجماهيرية ويسخرها لخدمة سياسته وهو ما ينسجم مع طبيعة الأنظمة الشعبوية، والنقابة هي أهم هذه المنظمات لأنها الإطار المنظم للعمال في دولة العمال. إن هذه الهيمنة مكرسة دستوريا، فالمادة 100 من دستور 1976 تنص على أن: " المنظمات الجماهيرية بإشراف الحزب ومراقبته، مكلفة بتعبئة أوسع فئات الشعب لتحقيق كبريات المهام السياسي الاقتصادية الاجتماعية والثقافية، التي

¹. ادريس بولكعبيات، " الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين: مجلة العلوم الإنسانية - جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثاني عشر،

2007، ص ص 153/154.

². عبد الناصر جابي، نفس المرجع السابق، ص 90.

تتوقف عليها تنمية البلاد والنجاح في بناء الاشتراكية. والنقابة منظمة كغيرها دورها تنمية البلاد ونجاح في بناء الاشتراكية، وتعمير الشعوب بالمسؤولية تجاه الوطن: المنظمات الجماهيرية مكلفة دون غيرها بمهمة تنظيم العمال والفلاحين والشباب والنساء والعمل على تعميق وعيهم بمسؤولياتهم والدور المتعاطم الذي يجب أن يطلعوا به في بناء الوطن إن النقابة في منظور الحزب هي حارسة الثورة الاشتراكية لذا يجب أن تبقى دوما تحت رقابته وتوجيهه.¹

ب. تنظيم الحركة النقابية في ظل اقتصاد السوق: انطلاقا من دستور 89 الذي مثل نقطة تحوّل

مفصلية في ممارسة الحقوق والحريات العامة، ومنها الحرية النقابية. هذا التحول أدى إلى تحرر الفعل النقابي داخل التنظيمات من سيطرة الأحادية النقابية. وظهور النقابات القطاعية المستقلة عن الدولة وعن أرباب العمل. مع بقاء النقابة التاريخية للدولة الجزائرية UGTA، التي بدأت منذ ذلك الحين في فقدان سيطرتها على النضال النقابي، وخسارة قواعدها من سنة لأخرى لصالح النقابات المستقلة.

مع أن النصوص التشريعية لهذه النقابة في البند 1: "الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بإيجاز UGTA، هي منظمة نقابية مطلية مستقلة عن أي وصاية سياسية وإدارية وأرباب العمل. وهي بذلك رسمت النهج الجديد الذي يؤكد خروجها من وصاية أي حزب سياسي، كما ورد انطلاقا من المؤتمر الثامن. فقد استمرت بالثبوت بنفس الممارسات القديمة، المستمد من قيم وممارسات النظام السياسي والنقابي الاحادي القديم، المبني على الجهوية والشللية ورفض الاختلاف وهو ما تؤكد ملاحظتنا المباشرة من خلال حضورنا لكل المؤتمرات الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين من 82 إلى 2000 (المؤتمر السادس، السابع، الثامن، والتاسع والعاشر) التي انعقدت قبل وبعد التعددية. فالكثير من الدلائل تشير أن بيروقراطية النقابية قد عرفت كيف تعيد إنتاج نفس القيم والممارسات بصورة مكثفة رغم الجو التعددي الجديد."²

(2) النظرية المفسرة للحركة النقابية:

قبل التطرق للنظريات المفسرة للحركة النقابية، من المهم التعرف على أصولها والسياق التاريخي لتطورها بإيجاز. "يرتبط تاريخ الحركة النقابية بنضال العمال للتخلص من ظروف العمل القاسية التي سادت في ظل النظام الرأسمالي. فقد أنشأ العمال في صراعهم ضد الرأسمالية تنظيمات نقابية عبرت عن شكل تقدمهم في النضال من أجل الحرية، شأنها في ذلك شأن تنظيمات البرجوازية التي عبرت عن تطورها نحو التحرر من النظام الإقطاعي. وفي هذا الإطار، يجري التمييز بين نوعين من النقابية:

- النقابية العمالية التي تسعى للدفاع عن مصالح العمال في وجه النظام الاقتصادي والاجتماعي السائد

¹. ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر - من الحظر إلى التقيد - أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، الموسم الجامعي 2012/2013 ص 42.

². عبد الناصر جابي، نفس المرجع السابق، ص 101.

(مسائل الأجور، شروط العمل، القوانين الاجتماعية، المشاركة في الإدارة إلخ.)

- النقابية المهنية بشكل عام التي تسعى للدفاع عن المصالح المهنية المرتبطة بمهنة واحدة (نقابات رباية العمل، نقابة الكادرات، نقابات المهن الحرة).¹ "فإنّ هذه الحركة بسبب الصراع بين العمال وأصحاب العمل، ولم يتم إنشاء إطار تشريعي عام يعترف بحقوق العمال والعاملات وواجباتهم إلا بعد العديد من الصراعات المحلية أو الوطنية. على مستوى الأفكار، لا يمكن فصل تاريخ النقابات العمالية عن علم الاجتماع النقدي، الذي جعل الصراع الطبقي الإطار المناسب، ثم لتعريف الحركة العمالية على أنها الحركة الاجتماعية المركزية للمجتمعات من النمط الصناعي. هنا يجب أن نوضح بالتفصيل العديد من التغييرات التاريخية لمثل هذه الحركة. يكفي أن نقول هنا أن هذه القراءة السوسيو-تاريخية جعلت العمل والعمال والعاملات المحرك الرئيسي للتحويلات الاجتماعية والسياسية. مثل الكفاح من أجل إعادة الاستيلاء على السلطة من طبقة اجتماعية بأكملها، الطبقة العاملة، الأهمية القصوى لإرساء الديمقراطية النقابية، مما يجعل النقابات فاعلين اجتماعيين مفضلين "قيادة" الحركة العمالية."²

تعتبر أنماط الحركات النقابية متعددة. - آلان توران A. Touraine مثلاً ميز في كتابه "سوسيولوجيا الفعل" ثلاث أنماط من النقابية بحسب طبيعة الرابطة المكونة بين العناصر التأسيسية لكل حركة نقابية... النقابية المعارضة... النقابية الاندماجية... نقابية التفاوض - رغم أنها تدور جميعها حول متغيرين أساسيين، التي يجب الجمع بينهما: من ناحية، الموقف اتجاه النظام السوسيو-اقتصادي القائم، والذي يؤدي إلى التمييز بين النقابية الثورية، التي تستهدف تدميره، والنقابية الإصلاحية، التي تسعى إلى تحسينه، والنقابية الاندماجية، التي يساهم في الحفاظ عليه؛ من ناحية أخرى، فإن مفهوم العمل النقابي، الذي يتأرجح بين استراتيجية المواجهة ورفض ربط الأيدي للمستقبل (النقابية الاحتجاجية)، إرادة التأثير على الخيارات الجماعية بتقبل منطق الحوار (نقابية الحوار)، وأخيراً المشاركة المباشرة في هياكل الإنتاج ودوائر صنع القرار (النقابية التسييرية أو المشاركة). بحسب هذه المتغيرات تعتمد درجة القرب الأيديولوجي وشدة الاتصالات مع الدولة. وعليه، فإن العلاقة بين النقابية والدولة ليست علاقة جماعية، بل هي معيّنة بالتكوينات الخاصة لمختلف النقابات. والدولة سترعى علاقات متباينة نسبياً مع كل واحد منهم.³

سنتعرف على أهم التيارات النظرية المفسرة للحركات النقابية بقراءتها الجديدة المعاصرة.

¹. أحمد سعيان، مرجع سابق، ص 398.

². Charest, R. & Rhéaume, (2008). L'action syndicale aujourd'hui. *Nouvelles pratiques sociales*, 20 (2), 24-36. <https://doi.org/10.7202/018446ar>, P 26.

³. Jacques Chevallier, *le syndicalisme et l'état entre l'autonomie et l'intégration*, Université d'Amiens, p 66.

الجدول 06: تصنيف النظريات النقابية حسب الفئات.

إسقاط النظام الرأسمالي	تحويل النظام الرأسمالي	قبول هياكل النظام الرأسمالي		
		أعمال	نفسية	معنوي (أخلاقي)
ثورية	إصلاح اجتماعي			
DeLeon, Trautman, Haywood	Webb, Barnett	Commons, Perlman	Veblen, Parker, Hoxie, Tannenbaum	Ely, Ryan

المصدر: Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, É. (2004). Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines. *Relations industrielles /Industrial Relations*, 59 (2), 295–320. <https://doi.org/10.7202/009543ar>, p 298.

" إن عرض المساهمات النظرية مستوحى من تنميط طوره في الأصل بيرلمان Perlman (1958) وإلى حد كبير أعاد تناوله بول Poole (1981) ولارسن ونيسن Larsen et Nissen (1987). فهو يقسم مجموعة النظريات إلى خمسة تيارات، التي تتميز قبل كل شيء بالوظيفة الاجتماعية والاقتصادية للنقابات العمالية، أما الأيديولوجية أو الرؤية فيما يتعلق بهياكل المجتمع الرأسمالي فهي موجودة بشكل ضمني أو صريح في كل مجموعة من المجموعات النظرية الموضحة في الجدول.¹

- التعريف بالتيارات النظرية للحركة النقابية :

أ. المفهوم الأخلاقي للنقابية:

" يتصور أنصار هذه المدرسة، الحركة النقابية كمؤسسة للإصلاح الأخلاقي. في هذا المنظور، يمكن حلّ القضايا الاجتماعية والصناعية الرئيسية من خلال تطبيق مبادئ الأخلاق الكاثوليكية، تحت إشراف الكنيسة. لذلك يجب أن نأخذ كمرجعية النصوص الدينية لفهم موقف الكنيسة فيما يتعلق بالنقابية، حيث كان لهذه النصوص تأثير كبير على علاقات العمل، لا سيما في كيبك Québec، حيث أثرت الكنيسة الكاثوليكية بشدة على السياسة والحياة الاجتماعية. وكانت المنشورات الدورية لعامي 1891 و 1931، بالإضافة إلى كتابات إيلي Ely (1886)، الاشتراكي المسيحي في نهاية القرن التاسع عشر وما بعده من كتابات ريان Ryan (1906)، بمثابة دليل أخلاقي وفكري لمؤيدي هذه المدرسة... وبشكل عام، يُقصد بالمفهوم الأخلاقي للحركة النقابية أن تكوّن تصورًا أخلاقيًا لوظيفة النقابات كعامل للتنظيم الاجتماعي، تصبح النقابة بشكل رئيسي، في هذا المنطق، أداة تعليمية تسمح بإعادة النظام الأخلاقي للمجتمع الذي يجب أن يكون خيرًا وإيثاريًا. النظام المعمول به ليس موضع شك. إنه محمي باسم الحرية الفردية.²

ب. النقابية كاستجابة للاحتياجات النفسية:

" يعتبر كتاب هذه المدرسة أن ظهور النقابات يرتبط ارتباطًا مباشرًا برد الفعل النفسي للعمال في

¹ . Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, É. (2004). Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines. *Relations industrielles*, 59 (2), 295–320. P 298.

² . Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, É, Ibid. p p 299-300.

مقابل العمل. في الحقيقة، النقابية سوف تستخدم من طرف العمال " كآلية تعديل " تسمح باستعادة توازن نفسي معين. كان فيبلن (Veblen) (1904) هو أول من ادعى أن نشأة النقابية تنبع من اختلال التوازن بين الاحتياجات الفردية وواقع العالم الصناعي. فمع ظهور الآلة في العمل، يجد الأفراد صعوبة متزايدة في تلبية احتياجاتهم ضمن الأشكال الجديدة "الصناعية" لتنظيم العمل، التي يجب عليهم التكيف معها. فالنقابة إذا هي أداة تسمح بالنضال من أجل تغييرات تستهدف جعل أوساط العمل أكثر إنسانية. وهدف بالنسبة للنقابات هو المطالبة بظروف العمل تحترم حاجيات الأفراد وتسمح بذلك بإعادة نوع من التوازن النفسي للعمال، مدعما بقدراتهم الخاصة على التكيف. ولكن، عندئذ، بمجرد أن يتكيف الأفراد مع هذا الواقع الصناعي الجديد، لا سيما بفضل نجاحات النقابية، تفقد النقابات سبب وجودها. لأنهم في الواقع لا يمثلون سوى حركة انتقالية سريعة الزوال ستختفي بمجرد أن يقوم العمال بإعادة تعديلهم من جديد أو إعادة تكييفهم من جديد (برلمان (Perlman 1958)).¹

ج. النقابية، مؤسسة أعمال:

" تقبل نقابية الأعمال، مثل باقي التيارات التي قدمت حتى الآن، الهياكل السياسية والاقتصادية للمجتمع الرأسمالي، وهدفها قبل كل شيء هو مساعدة أعضائها على سحب نصيبهم العادل من النظام (برلمان (Perlman 1958)). من خلال تمثيلهم كجماعة في مجتمع تعددي. ومن بين منظريها، وأشهرهم: جون كومنز وسيليج برلمان (John R. Commons et Selig Perlman)، بينما كان صموئيل جومبرز (Samuel Gompers) تجسيداً لهم.

ومن منظور اقتصادي وتاريخي، طور كومنز (1918) من ملاحظاته التجريبية نظرية الحركة النقابية الأمريكية، مؤكدة على الخصائص السياسية الخاصة بتطور هذا البلد، أي الحق في الملكية والاقتراع العام وغياب الالتزامات الإقطاعية والنظام السياسي الديمقراطي، وفقاً لمجلس العموم. بينما تم تعبئة العمال الأوروبيين من خلال الوعي الطبقي، كان زملائهم الأمريكيون مدفوعين بمشاكل مشتركة على مستوى مكان العمل (الوعي الوظيفي). وفي هذا السياق، أصبحت النقابات العمالية أداة لتحسين ظروف العمل وتأمين العمال مقابل أصحاب العمل.²

د. النقابية، وكيل إصلاح اجتماعي:

" في عملهم الكلاسيكي حول النقابة البريطانية، طور سيدني وويب (Sidney و Beatrice) (1897) Webb نظرية للنقابية التي تتميز، من وجهة نظر تصورها لدور الحركة النقابية، عن الثلاثة الأولى. لأنها تدعو إلى تحويل الهياكل الاقتصادية والسياسية. إن نضال العمال من أجل أجور أعلى من شأنه أن يعبر

¹ . Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, É, ibid. p 301.

² . Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, É, ibid. p 302.

عن رغبة أوسع لتقليل هيمنة المستخدمين. يمكن للعمل الجماعي أن يحسن ظروف العمل، ويقلل التنافس على الوظائف التي تؤدي إلى تخفيض الأجور، تحد من سلطة صاحب العمل من خلال إدخال قواعد مشتركة تُحكّم علاقات العمل. وتحسين مصير أعضائها، تمتلك النقابات لذلك أداتان: مقارنة القاعدة الجماعية وتلك المتعلقة بالحد من العدد Webb et Webb (1897). تتمثل المقاربة الجماعية في تطبيق شروط التوظيف الموحدة على جميع العمال عن طريق المفاوضة الجماعية أو المساعدة المتبادلة أو تدخل الدولة. ويتمثل الحد من العدد، في الحد من الوصول إلى المهنة، لخلق بذلك ندرة معينة من شأنها أن تزيد من سلطة المساومة للعمال الموجودين في أماكن عملهم. وبذلك فهم يقترحون أن النقابات موجهين بثلاث تعاليم: المصلحة الخاصة، العرض والطلب وأجر المعيشة اللائقة.¹

هـ. النقابية وكيل الثورة:

" الماركسية، كنظام أيديولوجي تتناقض مع أسس النظام الرأسمالي، وتتطوي على تصور للحركة النقابية التي هي أساسية للتقدير الغائي للحركة العمالية ومؤسساتها الرئيسية. لهذا السبب معظم المقاربات النظرية التي تمت مناقشتها حتى الآن، تأخذها كمرجعية بشكل صريح أو لا، وغالبًا لمواجهة هذه الأطروحة التي تحتل فيها تجمعات العمال مكانًا مركزيًا. وفقًا لماركس النظام الرأسمالي هو نظام تقوم فيه الطبقة البرجوازية، التي تسيطر على الاقتصاد وبطبيعة الحال على النظام السياسي، تقمع المنتجين (الأجراء) بحرمانهم من السيطرة الاقتصادية والسياسية لأعمالهم، والتي تستغل فائض القيمة. وبالتالي، فإن النظام الرأسمالي يقوم على المصالح المتعارضة بين الطبقات (هيمان 1989)، وتجعل الصراع بين البرجوازيين والبروليتاريين لا يمكن تجنبه، بهدف الإطاحة بالرأسمالية... تمثل النقابات أداة مهمة في تنمية الوعي الطبقي، حيث تجمع بين جميع العمال وتكوّن كتلة متجانسة من الأفراد المجتمعين للدفاع عن مصالحهم. الاتحاد، في هذا الصدد، هو أداة لا يمكن إنكارها في بناء الثورة البروليتارية."²

(3) الأحادية النقابية في قطاع التربية الوطنية:

النقابة الفاعلة في قطاع التربية في ظل الأحادية النقابية هي الاتحادية الوطنية لعمال التربية التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين (FNTE-UGTA). وكانت انطلاقة هذه الاتحاديات التابعة للمركزية النقابية من المؤتمر الثاني. فقد ورد في البند 6 -العضوية- في النظام الأساسي الذي تم تبنيه انطلاقًا من المؤتمر الثاني سنة 1965 " ... يجب على جميع النقابات الانضمام إلى الاتحاد الذي يتوافق مع مهنتهم. يوجد حاليًا الاتحادات التالية: ... اتحاد عمال التربية والثقافة. ثم انطلاقًا من المؤتمر الثالث استحدث منصب:

¹. Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, É, ibid. p 304.

². Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, É, ibid. p 306.

الأمين الوطني المكلف بالتربية والتكوين كما جاء في المادة 35 للنظام الأساسي الذي تم تبنيه في هذا المؤتمر. وبالتالي تنطبق على هذه الفدرالية جميع القواعد التنظيمية للمركزية النقابية، وهي النقابة الأم UGTA، بكل التطورات التي عرفتتها خلال مسارها النضالي قبل وبعد التعددية النقابية. كما تعرفنا عليها من خلال المؤتمرات التي عقدها الاتحاد العام للعمال الجزائريين كل أربعة سنوات في الجدول رقم 4.

4) التعددية النقابية في قطاع التربية الوطنية:

مثل دستور 1989، نقطة تحول هامة بمنحه أحقية ممارسة العمل النقابي المستقل من خلال المادة 53 "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين." والحق في ممارسة الإضراب في المادة 54 "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون." ¹ ثم صدر القانون 90-02² المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وبعدها القانون 90-14³ الذي حدد كيفية ممارسة الحق النقابي. يذكر أن أول نقابة مستقلة تأسست قبل صدور الدستور 89 هو المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES المعتمدة تحت رقم 47/ر ت، الصادر عن وزارة العمل بتاريخ 1992/01/07. ⁴ و"مرحلة بروز هذه النقابات المستقلة مثل نقابات التعليم (unpef /cnapest) في هذا الظرف المأزوم أمنياً وسياسياً لم تكن مساعدة على تطوير التجربة النقابية الجديدة. لذا كان لزاماً عليها انتظار انكسار الإرهاب وعودة نوع من "الاستقرار" السياسي وتحسن الوضع المالي للبلاد (2002)، حتى تعود إلى نشاطها المطليبي الذي ركزت فيه على ترسيخ الاعتراف بها كطرف اجتماعي، وعلى تطوير الوضعية الاقتصادية الاجتماعية لمنخرطيها (الأجور تحديدا وظروف العمل). فقد لجأت هذه النقابات القطاعية (أكثر من 12 نقابة في قطاع التعليم وحوالي عشر في قطاع الصحة على سبيل المثال) إلى إضرابات طويلة نسبياً، لاقت الكثير من القبول والتأييد الشعبي، رغم حصولها في قطاعات خدماتية تؤثر سلباً على يوميات المواطن." ⁵ وفي الجدول التالي نعرض كرونولوجيا ظهور النقابات المستقلة في قطاع التربية الوطنية.

¹. مرسوم رئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 22 رجب عام 1409 الموافق 28 فبراير سنة 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 /02/1989، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الأربعاء 23 رجب 1409، ص 241.

². القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 02.

³. القانون 90-14، مرجع سابق.

⁴. موقع نقابة الكنايست على موقع الفاسبوك <https://ar-ar.facebook.com/cnes.dz>، تاريخ الاطلاع: 2019/12/27.

⁵. ناصر جابي، "النقابات والمسألة الاجتماعية: التجربة الجزائرية"، السفير العربي، العدد 179، 2014. تاريخ الاطلاع: 2020/02/06

الجدول 07: ترتيب أهم النقابات المستقلة لقطاع التربية الوطنية وفق نشأتها، مع أهم مطالبها:

اسم النقابة	رمزها	مطالبها الأساسية
النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين:	SATEF	<p>- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين هي تنظيم نقابي حرّ معتمد تحت رقم 25.</p> <p>- هي أول نقابة في قطاع التربية والتعليم وتأسست في 23/03/1990 بتيزي وزوو.</p> <p>- وقد جاء في المادة 2 التعريف بهذه النقابة: هي منظمة وطنية، تضم دون أي تمييز، كل العمال الجزائريين من قطاع التربية والتكوين المهني، العاملين أو المتقاعدين، الراغبين في الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية والمهنية. فجاء في المادة 04 من الباب الأول من القانون الأساسي المنبثق عن المؤتمر الرابع:</p> <p>(ا) تحسين ظروف المعيشة والعمل، معنويا وماديا، لعمال التربية والتكوين المهني.</p> <p>(ب) الدفاع عن الخدمات العمومية عموما والمطالبة بمدرسة عمومية ذات نوعية للجميع.</p> <p>(ج) الدفاع وترقية حقوق الإنسان والحريات الفردية والجماعية.</p> <p>(د) المساهمة في ترسيخ الحريات النقابية وإنشاء كونفدرالية النقابات المستقلة.</p> <p>- الموقع الرسمي: satef dz¹</p>
الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين	UNPEF	<p>- الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين منظمة نقابية معتمدة تحت رقم: و.ت 18/90 تهتم بشؤون عمال قطاع التربية بكل فئاتهم وأسلاكهم.</p> <p>- شعارها: من أجل أسرة تربوية واعية وفاعلة.</p> <p>- التأسيس: سنة 1990/10/28. وهي تهدف إلى:</p> <p>(أ) الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع</p> <p>(ب) الحفاظ على الحقوق المكتسبة لعمال وأساتذة القطاع والعمل على ترقية المهنة.</p> <p>(ج) تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة.</p> <p>(د) تحسين الظروف البيداغوجية الاجتماعية للمعلمين والأساتذة.</p> <p>(هـ) المشاركة في جل الثلاثيات والثنائيات بدون وصاية إ ع ع ج باعتبارنا نقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية.</p> <p>- الموقع الرسمي: www.unpef.dz²</p>

¹. موقع النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين على الفاسبوك: <https://www.facebook.com/pg/SATEF-DZ> ، تاريخ الاطلاع:

2019/12/26

². موقع نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين على الفاسبوك: <https://ar-ar.facebook.com/UNPEF/> ، تاريخ الاطلاع:

2019/12/26

<p>- النقابة الوطنية لعمال التربية منظمة نقابية مستقلة ديمقراطية غير حكومية معتمدة تحت رقم: 2000/13/76. بتاريخ 2000/04/15. وهي تهدف إلى:</p> <p>أ-الدفاع عن مصالح المادية والمعنوية للقطاع</p> <p>ب-تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة.</p> <p>ج-تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة</p> <p>- الموقع الرسمي: www.snte.dz¹</p>	<p>SNTE</p>	<p>النقابة الوطنية لعمال التربية</p>
<p>- في تاريخ 2003/04/17 تأسس المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الـCNAPEST في اجتماع ضم ممثلين عن 18 ولاية، حيث تم انتخاب المكتب الوطني المؤقت للنقابة، وفي تاريخ 2003/04/29 تم تسليم ملفها لوزارة العمل والحماية الاجتماعية حيث رفضت هذه الأخيرة تسليم وصل تسجيلها.</p> <p>- سجلت النقابة لدى وزارة العمل والحماية الاجتماعية بعد أكثر من أربعة سنوات من تاريخ وضعها للملف وكان ذلك في تاريخ 2007/07/10... تم بعدها عقد المؤتمر الأول للنقابة أيام 9-10-11/07/2008، والمصادقة على قانونها الأساسي² (مرفق في الملاحق). الذي جاء في الباب الأول تعريف النقابة وأهدافها " ...المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني نقابة مطلوبة وطنية مفتوحة لكل أساتذة التعليم الثانوي والتقني بكل الثانويات والمتاقن، وهي مستقلة عن وصاية الأحزاب والنقابات وأرباب العمل..."</p> <p>- التوسعة: اتخذ خلال المؤتمر الوطني المنعقد أيام 4، 5، 6، نوفمبر 2012 قرار توسيع النقابة إلى أسلاك التدريس في الطورين الابتدائي والمتوسط، وأصبحت الـCNAPESTE. وأهداف النقابة:</p> <p>1-الدفاع عن المصالح المادي والمهنية والاجتماعية لكل أساتذة التدريس في قطاع التربية.</p> <p>2-تحسين الوسائل والظروف البيداغوجية.</p> <p>3-المساهمة في تحسين الحياة وظروف العمل.</p> <p>4-ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية متعلقة بعلاقات العمل.</p> <p>5-المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية.</p> <p>6-نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي."</p> <p>- الموقع الرسمي: www.Cnapeste.dz³.</p>	<p>CNAPEST</p>	<p>المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني</p>

¹ موقع النقابة الوطنية لعمال التربية على الفاسبوك: <https://www.facebook.com/sntedz.officiel>، تاريخ الاطلاع 2019/12/26.

² المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST، القانون الأساسي، المؤتمر الأول أيام 09-10، 2008/07/11.

³ موقع نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية على الفاسبوك: تاريخ الاطلاع: 2019/12/26. <https://fr-fr.facebook.com/cnapestealgerie/>

<p>- نقابة سنابيست منظمة نقابية معتمدة تحت رقم: 2007/90. بشعار كرامة-فعالية-حوار. تأسست في 02 فبراير 2006 وتحصلت "سنابيست" وصل التسجيل 17 جويلية 2007، ستة عشرة شهرا بعد تأسيسها ومن أهم مطالبها: (أ) تماشيا مع القدرة الشرائية رفع الأجور بنسبة 100% (ب) تخفيض سن التقاعد. (ج) إصدار قانون خاص بأساتذة التعليم الثانوي والتقني. - الموقع الرسمي: www.snapest.org¹</p>	<p>SNAPEST</p>	<p>النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني</p>
<p>تم إنشاء التنسيقية الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط بتاريخ 13 جانفي 2013. ومن مطالبها: (أ) ترقية جميع أساتذة التعليم الأساسي خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية وكذا حاملي الشهادات الجامعية بجميع التخصصات دون قيد أو شرط إلى رتبة أساتذة التعليم المتوسط والسماح لهم بالمشاركة في جميع المسابقات والامتحانات المهنية. (ب) احتساب سنوات الخدمة الوطنية ضمن الأقدمية العامة. (ج) إحداث مناصب عمل مكيفة للأساتذة الذين لا تسمح صحتهم بمزاولة العمل مثل الذين يعانون من مرض الحبال الصوتية. (د) استحداث قانون يخول للأستاذ الحصول على سكن اجتماعي . (هـ) إبعاد الخدمات الاجتماعية عن كل هيمنة نقابية واستحداث آليات الاستفادة منها. (و) التكفل التام بصحة المعلم... وكل ما من شأنه أن يصب في خدمة كل المعلمين. (ك) حق الأستاذ في التقاعد بعد 28 سنة من العمل الفعلي... الموقع الرسمي: www.unpef.dz²</p>	<p>تحت لواء UNPEF</p>	<p>التنسيقية الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط</p>

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على القوانين الأساسية للنقابات، المتوفرة في المواقع الرسمية للنقابات المستقلة على شبكة الأنترنت، ومواقع التواصل الاجتماعي الفاسبوك كما وردت في الجدول.

- نقابة الكنابيست المستقلة كأمودج:

● **النشأة:** إن مختلف الأزمات التي مست المؤسسات الجزائرية سواء الاقتصادية منها أو الخدماتية لم تمر دون تأثير سلبي على الوضعية السوسيو-مهنية لموظفي قطاع التربية الوطنية، وتدهور مكانة الأستاذ في المجتمع وتدني غير مسبوق في القدرة الشرائية. فكان أن أنشأ أساتذة التعليم الثانوي تنظيما نقابيا

¹ موقع نقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على الفاسبوك: <https://www.facebook.com/SNAPEST.ALGERIE> ، تاريخ الاطلاع: 2019/12/26.

² موقع نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين على الفاسبوك: <https://ar-ar.facebook.com/UNPEF/> ، تاريخ الاطلاع: 2019/12/26.

مستقلا يحمل اسم: المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني " CNAPEST " " إنه تاريخ السادس مارس 2003، إنه تاريخ ميلاد تنظيم يفوق مدلول النقابة، فيه كل مداليل المنجندات والقواميس. إنه نموذج ديمقراطي شفاف تمارس فيه أساليب الديمقراطية الحقيقية شكلا ومضمونا. إنه ميلاد نقابة خلقت لتتاضل لا لأن تزامن أو تجامل. إنه ميلاد نقابة أعادت الأمل إلى النفوس وأعطت للمتعسفين دروس وكانت للمفسدين مرصادا وكابوس.¹

ففي اجتماع ضم ممثلين عن 18 ولاية، حيث تم انتخاب المكتب الوطني المؤقت للنقابة، وفي تاريخ 2003/04/29 تم تسليم ملف النقابة لوزارة العمل والحماية الاجتماعية، حيث رفضت هذه الأخيرة تسليم وصل تسجيل النقابة. رغم أن القانون 09-14 الخاص بالحق في ممارسة العمل النقابي واضح فيما يخص حرية تشكيل النقابات والانتماء النقابي، كما جاء في المادة 2 - يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية. والمادة 3 - يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

سجلت النقابة لدى وزارة العمل والحماية الاجتماعية بعد أكثر من أربعة سنوات من تاريخ وضعها للملف وكان ذلك في تاريخ 2007/07/10...

● **التوسعة:** اتخذ خلال المؤتمر الوطني المنعقد أيام 4، 5، 6 نوفمبر 2012 قرار توسيع النقابة إلى أسلاك التدريس في الطورين الابتدائي والمتوسط، وفي تاريخ 2014/02/26 تسلم المنسق الوطني وصل المطابقة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وأصبحت تسمية النقابة CNAPESTE المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار لقطاع التربية.

● **التعريف بالنقابة:** ورد في الباب الأول من القانون الأساسي للنقابة التعريف، المقر، الأهداف.²

المادة 1: تسمى المنظمة التي يحكمها هذا القانون ب: المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (الابتدائي، المتوسط، الثانوي)

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education :
باختصار: CNAPESTE

المادة 2: المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية نقابة مطلوبة وطنية مفتوحة لكل أساتذة التدريس في قطاع التربية الوطنية للأطوار الثلاثة الابتدائي، المتوسط، الثانوي عبر

¹ . Cnapeste البويرة، <https://ar-ar.facebook.com> . تاريخ الاطلاع 2020/01/07.

² . نقابة الكنابيست، المؤتمر الثالث 2017، القانون الأساسي، متوسطة الإخوة ماتيبان حي الينابيع بئر مراد رايس، الجزائر، ص 2.

كامل تراب الجمهورية".

المادة 3: المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية نقابة وطنية مستقلة عن وصاية الأحزاب وعن النقابات وعن أرباب العمل.

المادة 4: المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المادة 7: مقر المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية ب: الجزائر العاصمة.

المادة 8: أهداف المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية:

- الدفاع عن المصالح المادي والمهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس في التربية الوطنية.
- تحسين الوسائل والظروف البيداغوجية.
- المساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل.
- ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية.
- المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية.
- نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي.
- شعار النقابة: نضال. مدرسة. مواطنة.



الشكل 12 : شعار نقابة الكنا بيست

- التحليل السوسيولوجي لنشأة نقابات قطاع التربية الوطنية:

من تتبع ظهور أهم النقابات المستقلة الخاصة بقطاع التربية الوطنية التي تشكلت من بداية إقرار التعددية النقابية، بعد دستور 89 إلى اليوم، يلاحظ العدد الكبير للنقابات المستقلة الخاصة بهذا القطاع. مما يشنت الفعل النقابي ويقلل من تأثيره على الوزارة الوصية، في تحقيق المطالب المهنية لأساتذة وموظفي هذا القطاع، التي في مجملها تبدو متشابهة من حيث الأهداف من جهة، والأزمة المتعددة الأبعاد التي عرفت الجزائر في هذه الفترة من جهة أخرى، مع بقاء الاتحادية الوطنية لعمال التربية في ساحة النضال النقابي بقوة أقل، مع تسجيل استمرار ولأنها السياسي للسلطة في الجزائر " وهو ما يمكن ملاحظته من خلال تتبع المواقف السياسية للاتحاد والقيادة النقابية التي استمرت في أداء أدوارها السياسية القديمة مثل تأييد المرشح للرئاسيات 95 و المشاركة في الحملة الانتخابية لصالح المترشح الرسمي".¹ وقد استمر هذا الوضع أكثر من عشرية من الزمن، حتى بداية الألفية الجديدة ب بروز فعل نقابي مستقلة نوعي ممثل في نقابات التعليم (unpef /cnapest)، بعد خروج الجزائر من أزمتها.

¹. عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص 99.

" فالأداء المطالب لنقابات قطاع التربية، استفادت من التحول الديمقراطي الذي أقره دستور 89 مع تراجع سلطة الدولة في بداية التسعينيات. ثم تقلص نشاطها النقابي خلال الأزمة التي مرت بها الجزائر خلال عشرية من الزمن، وتحولها من الهجوم إلى الدفاع، فلم نشهد لها نشاط نوعي يذكر. ومع بداية الألفية الجديدة، مع تحسن الوضع الأمني والمالي، عاد المطلب الأساسي لهذه النقابات المتمثل في قضية الأجور بقوة، ومطالب أخرى مهنية واجتماعية، ونذكر هنا الاضراب الوطني الشهير لأكتوبر سنة 2003 إلى جانفي 2004 الذي شنه أساتذة التعليم الثانوي وتمخض عنها نقابة قوية جدا هي الكنايبست التي غيرت بعمق علاقة القوة في قطاع التربية في منظور النقابة الجزائرية وفتح آفاق لأساتذة التعليم المتوسط والابتدائي".¹ لم يتم الاعتراف بها إلا في سنة 2007. و" لم تتوقع الحكومة الجزائرية، أن تكون شعبية النقابات المستقلة لعمال التربية، أكبر من شعبية نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الموالية لها، الأمر الذي تسبب في إخفاق رئيس الحكومة في رسم استراتيجية واضحة المعالم، تمكنه من توقيف إضراب الأساتذة من ناحية، ومن تجنب دفع ملايين الدولارات إلى الأساتذة الغاضبين، من جهة أخرى، كي ينجح في ضمان توازن الإنفاق الحكومي، الذي شكل هدفا ثابتا للحكومات الجزائرية المتعاقبة، لدرجة أنه أصبح المثال الاقتصادي الأوحده، الذي يجب أن يقتدي به كل مسؤول جزائري. من الناحية النظرية، تمثل النقابات الداعية للإضراب العام، كل التوجهات السياسية التي لا تريد الحكومة أن تراها تنشط أمام الرأي العام الجزائري، أو التي تسعى إلى تقزيمها داخل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الموالي لها، بحيث يُصبح العمل النقابي، مجرد خطابات إيديولوجية، تنتهي بقرار رئيس النقابة، سيدي سعيد، بتأييد الحكومة ورئيس الجمهورية على سياستها الاقتصادية الموقفة. غير أن مثل هذه الحيل، لم تعد لتتطلي، على الجيل الجديد من النقابيين، لسبب بسيط جدا، يتلخص في فشل الحكومة الذريع في الإيفاء بالحاجيات الاقتصادية للعمال، وخاصة من خلال تبنيها لفلسفة "الأجور المتدنية" التي تتبعها السلطات منذ استقلال البلاد عام 1962... في نفس الوقت، يمثل إضراب أساتذة التعليم الثانوي، ثورة في مفاهيم العمل النقابي، وحركة في الاتجاه الذي لا تريده الحكومة، وهو وعي الطبقة السياسية والعمال وطلبة الجامعات، بحقهم وواجبهم في العمل النقابي ضمن توجهاتهم الفكرية، أي أن فترة الفراغ التي عاشتها الجامعات الجزائرية، طيلة اثني عشر عاما، قد شارفت على الانتهاء، لأن النقابات التي أعلنت الإضراب وطالبت بحقها تنتمي إلى ثلاث تيارات فكرية تتراوح بين اليسارية والإسلامية والوطنية... كما أظهر إضراب الأساتذة لا مبالاة المعلمين بتهديدات رئيس الوزراء (رغم جديته في ما يعرف بالعقوبات القذرة) أن تغيرا كبيرا تشهده الجزائر في ميدان العمل النقابي... في نفس الوقت، يمثل صمت الاتحاد العام للعمال الجزائريين طيلة الأزمة الحالية بداية النهاية لأكبر تجمع نقابي استفادت

¹. عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك: دراسة سوسيو - سياسية للإضرابات في الجزائر، دار الحكمة، الجزائر، 1995، ص 17.

منه الحكومة منذ أزيد من أربعين عاما... كما أن رفض أولياء التلاميذ تعويض الأساتذة المطرودين بطلبة الجامعات المتخرجين حديثا، يمثل تحديا كبيرا للحكومة، الذي لن يقدر على مواجهة ما قد يتحول إلى غضب شعبي عارم.¹

وتبعها سلسلة من الإضرابات المتوسطة والطويلة التي ميزت بشكل خاص قطاع الوظيفة العمومية، بنسبة مشاركة فاقت 50% بحسب الإحصائيات الرسمية ووصلت إلى 90% في بعض الولايات بحسب الإحصائيات غير الرسمية، وهو الأسلوب النضالي الأساسي الذي تلجأ إليه النقابات المستقلة في صراعها لتحقيق مطالبها السوسيو-اقتصادية. مع اختلافها حسب نوع القطاع والسياق الزمني التي مرت به الجزائر حتى الآن. في مقابل رد فعل الحكومة التي كانت تتجاهلها في كل مرة بحجة عدم تمثيلها للعمال وعدم شرعيتها، وتتمسك بالاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره متواجد في كل القطاعات المهنية الاقتصادية والخدماتية، في اجتماعات الثلاثية التي كانت تعقد بشكل دوري في كل دخول اجتماعي لكل سنة، كاستراتيجية لامتناهات غضب العمال والموظفين. وهنا نشير للقواعد التنظيمية الخاصة بالتمثيل العمالي الذي يتيح لها الحق في المشاركة في التفاوض الجماعي، وفي الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها باعتبارها نقابة ممثلة للعمال، كما وردت في الباب الثالث: التنظيمات النقابية التمثيلية في المادة 38 من القانون 90-14 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: " تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة،
 - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
 - جمع أعضاء التنظيم النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
 - إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
 - جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء، حسب الاجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
 - تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.
- إلا أن هذه الصفة التمثيلية مقيدة وتستلزم جملة من الشروط التي وردة في نفس الباب من هذا القانون. وهي تشير إلى القيود المتشدة والمعقدة لتشكيل الاتحادات والكنفدراليات التمثيلية للعمال، التي نصت عليها المادة 36 و37 مكرر منه خوفا على منافسة المركزية النقابية. فالمادة 36 جاء فيها " تعتبر تمثيلية

¹. هيثم رباني، إضراب مدرسين أم ثورة نقابية؟ سويس إنفو، 04 ديسمبر 2003، تاريخ الاطلاع: 2020/01/12.

<https://www.swissinfo.ch/ara>

على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني، اتحادات واتحاديات أو كفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20 % على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكونفدراليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية. يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ السلطة المذكورة في المادة 10 من هذا القانون بالعناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات لاسيما عدد منخرطيهما أو اشتراكات أعضائها. أما المادة 37 مكرر فجاء فيها " في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير التمثيلية من قبل السلطات المذكورة في المادة 10 من هذا القانون وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة.

يمكن أن يكون خالف و/ أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر أعلاه، موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.¹ وهنا نشير إلى مفهوم مناطق الشك كما ورد في مقاربة الفاعل الاستراتيجي، الذي تستمد منه النقابات المستقلة قوتها للتحرك في إطار التنظيم الذي يحدد لها الحرية التي تمتلكها.

إلا أن بعض نقابات التربية المستقلة استطاعت لوحدها أن تنافس جميع النقابات الأخرى بما فيها التحاد العام للعمال الجزائريين، وتستحوذ على جل المنخرطين في نقابات التربية، وخاصة نقابة الكنابيست بحسب لإحصائيات المقدمة من طرف المنسق الوطني للنقابة لولاية البويرة (جدول رقم 04). وامتد تأثيرها إلى جميع القطاعات الأخرى بطريقة غير مباشرة. كم سنتناوله في الدراسة الميدانية كنموذج لإظهار الفعل النقابي ذات الطابع الاستراتيجي لهذه النقابة المستقلة، في تحقيق مطالب لم تكن لتتحقق لولا مصادر السلطة التي استطاعت أن تفعلها، باستعمال المقاربة النظرية " الفاعل الاستراتيجي " لكروزي وفريديبارغ للإحاطة بهذا الموضوع من كل جوانبه بما فيها الآثار السوسيو-اقتصادية الناتجة عن هذه الحركة النقابية.

5) الفعل النقابي بين الأحادية والتعددية النقابية في قطاع التربية الوطنية:

منذ إقرار التعددية النقابية بموجب دستور 89 والقانون 90-14 المؤرخ في 02/07/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي، انفجر الصراع حول السيطرة على الفعل النقابي داخل منظمات مختلف قطاعات الدولة، بشكل معلن أو غير معلن. وبالتحديد بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA وبقية النقابات المستقلة. وقد كان " للحركتين العمالية والنقابية والحركة الاجتماعية الشعبية ذات الغطاء البربري محليا، كانا من المبادرين في نقل الحركة النقابية من الأحادية إلى التعددية. ليس من خلال منح أدوار

¹. القانون 90-14، مرجع سابق، ص 768.

جديدة للهياكل النقابية الأحادية سابقا (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) فقط بل من خلال تكوين نقابات جديدة مستقلة استقلالا كليا عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، منافسا بل ومتصارعا معه.¹ وظهر ذلك جليا في قطاع التربية حول قضية تسيير الخدمات الاجتماعية مثلا، التي يستفيد منها عمال وموظفي هذا القطاع بموجب أمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية في مادته 34: يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به.²

ومنشأ الصراع هو القرار الوزاري رقم 94-158³ الذي يهدف إلى تحديد كفاءات تسيير الخدمات الاجتماعية داخل قطاع التربية الوطنية، كما جاء في المادة 01 من هذا القرار. وتقوم بتسيير الخدمات الاجتماعية بصفة مشتركة الهيئات والهياكل المنشأة خصيصا لهذا الغرض. وتتألف لجنة الخدمات الاجتماعية المسيرة من 09 أعضاء دائمين ومن 03 أعضاء إضافيين، والذي يشد الانتباه هو المادة 08 منه: يتم تعيين أعضاء اللجنة الوطنية من طرف الاتحادية الوطنية لعمال التربية (اع ع ج) المنظمة النقابية التمثيلية على المستوى الوطني داخل قطاع التربية الوطنية؟ ويبقى التساؤل حول هل فعلا الاتحاد العام للعمال الجزائريين هي النقابة التمثيلية لقطاع التربية الوطنية بعد فتح المجال للنقابات المستقلة للنشاط في مختلف القطاعات بما فيها قطاع التربية الوطنية؟ للإشارة أن عمال وموظفي قطاع التربية الوطنية عانوا من هذا التسيير الأحادي للخدمات الاجتماعية من طرف المركزية النقابية، فالاستفادة من الكثير من هذه الخدمات بقيت حكرا على المنتمين لهذه النقابة، مما دفع بالكثيرين إلى الدخول تحت لواءها مرغمين للاستفادة من هذه الخدمات، بعد دفع حقوق الاشتراك.

ولهذا رفضت النقابات المستقلة للتربية هذا الاحتكار، وكان الصراع على أشده لتحرير الخدمات الاجتماعية من قبضة المركزية النقابية، نظرا لحجم الأموال المخصصة لهذه الخدمات. وبعد سنوات من الاحتجاجات والاضرابات التي شنتها النقابات المستقلة للتربية بشكل استراتيجي (كما سنتناوله من خلال الدراسة الميدانية)، لإلغاء القرار الوزاري رقم 94-158 الصادر في 1994 المتعلق باحتكار تسيير أموال الخدمات الاجتماعية لعمال التربية من طرف نقابة واحدة هي المركزية النقابية. رغم سريان مفعول القانون الذي يقر التعددية النقابية، وبالتالي الحق في المشاركة في تسيير أموال هذه الخدمات.

تم الاستجابة لمطالب هذه النقابات المستقلة في الأخير تحت الضغط بعد ثماني سنوات من النضال، من خلال المشاركة في تسيير أموال هذه الخدمات لصالح كل عمال قطاع التربية الوطنية بغض النظر

¹. عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص 105.

². أمر 03-06، مرجع سابق، ص 6.

³. القرار الوزاري رقم 94-158 المؤرخ في 22 أوت 1994، المتضمن تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية.

عن انتماهم النقابي، الذي أصبح دورها الرقابة فقط. بصدور القرار الوزاري رقم 22¹ الذي يلغي القرار الوزاري السابق 94-158. وبعدها صدور القرار الوزاري رقم 01² الذي يحدد كفاءات تسيير هذه الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية. فقد جاء في المادة 2: يقوم بتسيير الخدمات الاجتماعية بصفة مشتركة ممثلو الموظفين والأعوان التابعون لقطاع التربية الوطنية، بواسطة الأجهزة والهياكل المنشأة خصيصا لهذا الغرض. والمادة 3 تحدد هذه الأجهزة: تتمثل الأجهزة المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه في هياكل التسيير المالي للخدمات الاجتماعية المنشأة على المستوى الوطني وعلى مستوى كل ولاية... وتم إلغاء المادة 08 السابقة الذكر. أما اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية³ فيتم إنشاؤها عن طريق الانتخاب في جمعية عامة، ومقرها يقع في الجزائر العاصمة.

وهكذا سحبت النقابات المستقلة للتربية البساط من تحت أقدام الاتحاد العام للعمال الجزائريين تدريجيا، بعد عدة سنوات من الصراع والنضال النقابي الاستراتيجي، وتحكمت في تسيير الواقع المطلي لعمال وموظفي قطاع التربية الوطنية. الذي كان سلاحه الأساسي الإضرابات والاحتجاجات المتواصلة طوال هذه المدة، باستعمال مصادر السلطة التي تمتلكها في إطار التنظيم الذي يحدد لها الحرية والعقلانية. أما نقابة L'UGTA، الشريك الدائم للعقد الوطني الاقتصادي الاجتماعي مع الحكومة والباترونا، الذي يحدد من خلاله الميادين الأساسية لسياسة الحماية الاجتماعية وحماية القدرة الشرائية، الأجور، سياسة التشغيل وقانون العمل. فقد وقع في فخ إمضاءه على هذا العقد الذي يحرم الطرف النقابي من الإضراب، ويلزمها بمبدأ السلم الاجتماعي، الذي أفقده كل سلطة على القاعدة العمالية المتدمرة من ولاته للسلطة على حساب مصالحهم المهنية.

¹. القرار الوزاري رقم 22 المؤرخ في 17 أوت 2011، المتضمن إلغاء القرار الوزاري رقم 94-1994 المتضمن كفاءات تسيير هذه الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية.

². قرار الوزاري رقم 01 مؤرخ في 27 ربيع الأول عام 1433 الموافق 19 فيفري 2012، يحدد كفاءات تسيير هذه الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية.

³. الموقع الإلكتروني للجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية لعمال التربية: www.cnoste.dz ، تاريخ الاطلاع: 2019/12/27.

الفصل الثالث

التنظيم الرّسمي لعلاقة العمل في المؤسسات الجزائرية

- 1) تطور التنظيم التربوي الجزائري من الاستقلال إلى اليوم
- 2) تطور تنظيم علاقات العمل في الجزائر من الاستقلال إلى اليوم
- 3) النظرية المفسرة لنزاعات العمل في المنظمات
- 4) نزاعات العمل في ظل الأحادية النقابية
- 5) نزاعات العمل في ظل الثنائية النقابية
- 6) تطور النزاعات الجماعية وعلاقته بالتغيير التنظيمي لعلاقات العمل

- تمهيد:

وقع اختيارنا على قطاع التربية الوطنية كمؤسسة خدماتية عمومية، في دراستنا الميدانية حول موضوع استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين وعلاقتها بالتغيير التنظيمي ومقاومته، وهم وزارة التربية ومصالحها ومديريات التربية التابعة لها في كل ولايات الوطن من جهة والنقابات المستقلة للتربية الوطنية بعد إقرار التعددية النقابية انطلاقاً من دستور 89 -نقابة الكنايبست كنموذج- من جهة أخرى. سنتطرق أولاً في هذا الفصل على التنظيم التربوي لهذه الوزارة وأهم محطات تطورها من الاستقلال إلى اليوم. ثم نتطرق لتنظيم وتطور علاقة العمل ونزاعاته في هذا القطاع وعلاقته بالتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي، في ظل الأحادية النقابية قبل دستور 89 ثم في ظل الثنائية النقابية بعد دستور 89. والتركيز على العشرية الأخيرة من 2008 إلى 2016 التي شهدت فيها النزاعات الجماعية أوجها بين المستخدم وهذه النقابات المستقلة، في ظل تراجع دور نقابة UGTA وأهم النتائج التي تمخضت عنها. وتداعيات هذا التغيير الذي حدث في التشريعات التنظيمية للتوظيف والمسار المهني.

1) تطور التنظيم التربوي الجزائري من الاستقلال إلى اليوم:

يعتبر قطاع التربية الوطنية من أهم القطاعات الاستراتيجية للدولة الجزائرية، ولمعرفة تنظيم هذه الوزارة من القمة إلى القاعدة نطلع على هيكلها التنظيمي الذي يمثل " المجموع الكلي للوسائل المستعملة لتقسيم العمل إلى مهام متفرقة، ثم فيما بعد ضمان التنسيق الضروري بين هذه المهام. هذا التعريف يذكر ثلاث كلمات مفاتيحية للتنظيم: تقسيم العمل، الذي هو مفهوم مؤسس للنشاط الصناعي؛ تنسيق الأنشطة، الذي يشير إلى " المصادر " لهنري مينتزرغ؛ المهام التي خيارها يدعم مستوى تقطيع الأنشطة. " ¹ أما مكوناته فهي كما ذكرها هنري مينتزرغ: القمة الاستراتيجية، المركز العملي، الخط التراتبي، البناء-التقني، الدعم اللوجستي والإيديولوجيا. ويبين المخطط الانسيابي L'organigramme، تخطيطاً للهندسة العامة لعمل المؤسسة، والتعبير البياني الهيكل لمنجمنت المؤسسة، الذي يُظهر: نمط الهيكل المعتمد؛ مختلف الوظائف المنجزة؛ أسماء المسؤولين وروابط التبعية (علاقات السلطة)؛ وقنوات الاتصال الرسمية. والقراءة تتم كمايلي:

- المحور الأفقي الذي يقدم الوظائف.

- المحور العمودي الذي يقدم الروابط التراتبية بين الوحدات. ²

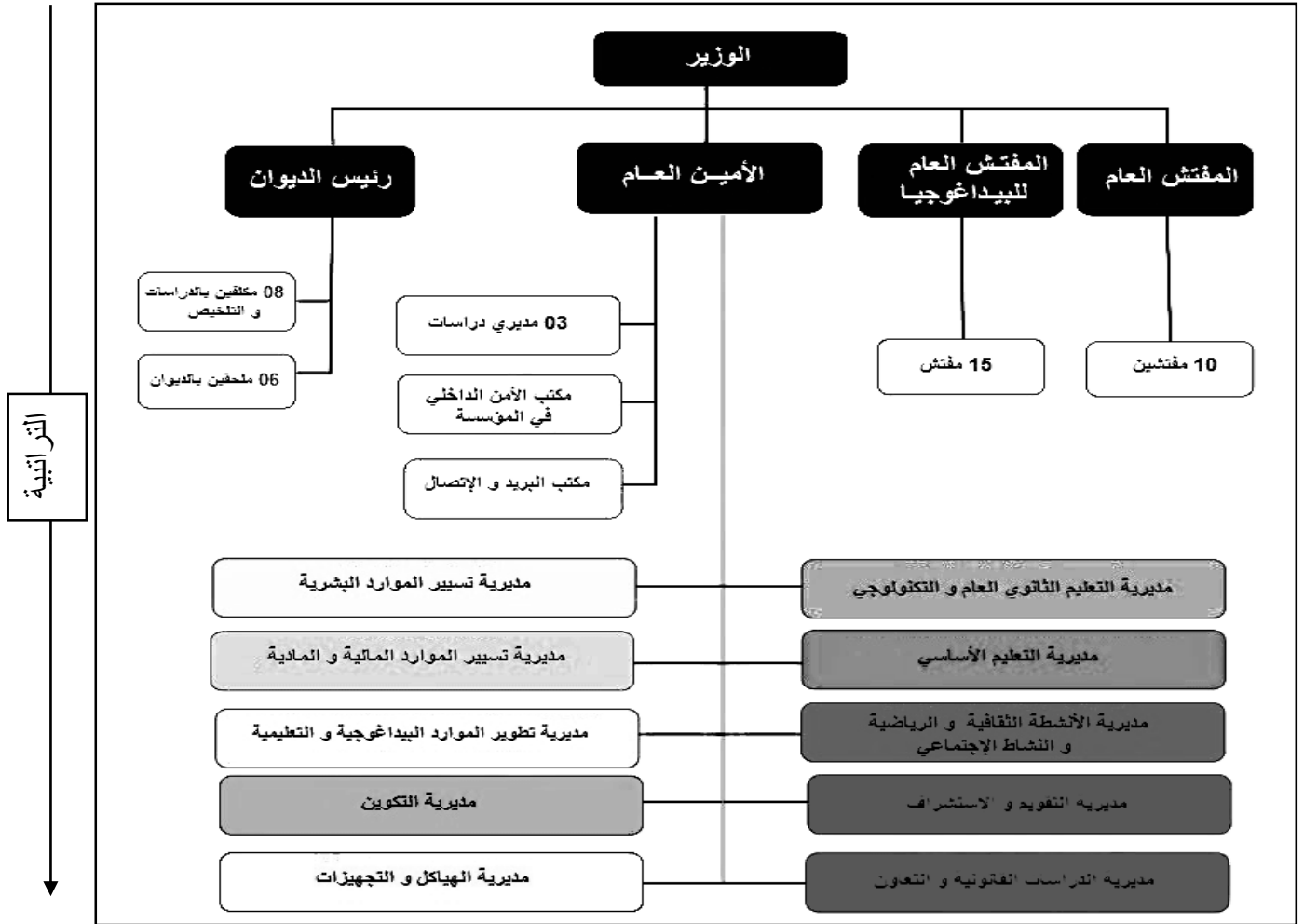
1.1. الهيكل التنظيمي لوزارة التربية:

يبين لنا الهيكل المقابل في الشكل الموالي بوضوح في المحور العمودي التراتبية بين الوحدات، من وزير التربية في القمة الاستراتيجية، نحو مختلف المديريات التنفيذية المشكلة لهذا القطاع في المركز العملي. أما المحور الأفقي فيظهر لنا توزيع الوظائف بين مختلف المستويات المشكلة لهذا القطاع.

¹. Henry Mintzberg, *Le management, voyage au centre des organisations*, Edition d'organisation, 200, (Page 188).

². Roger Aim, *Ibid*, P P 87/91.

الشكل 13: الهيكل التنظيمي لقطاع التربية الوطنية.



المصدر: الموقع الرسمي لوزارة التربية الوطنية، الإدارة المركزية، هيكل الوزارة، تاريخ الاطلاع: <http://www.education.gov.dz/>، 2020/01/18

1. 2. الوزير ومهامه:

يقترح وزير التربية الوطنية في إطار السياسة العامة للحكومة وبرنامج عملها المصادق عليها وفقا لإحكام الدستور، عناصر السياسة الوطنية في ميدان التربية الوطنية ويتولى تنفيذها طبقا للقوانين والتنظيمات الجاري بها العمل، ويقدم حصيلة نتائج نشاطه لرئيس الحكومة ومجلس الحكومة ومجلس الوزراء حسب الأشكال والكيفيات والأجال المقررة يختص وزير التربية بجميع الأنشطة المتعلقة بتربية الأطفال الذين يبلغون سن الدراسة الإلزامية حتى تخرجهم من أطوار التعليم التي تنظم من اجلهم وبهذه الصفة، يدخل في صلاحياته ما يأتي:

- التعليم الأساسي والتعليم الثانوي وكذا جميع الأنشطة المرتبطة بمؤسسات التعليم المخصصة لهذين الطورين.

- التكوين الأولي وتحسين المستوى المخصصين للمدرسين في طور التعليم الأساسي والتكوين التربوي وتحسين مستوى أساتذة التعليم الثانوي.
- تكوين المستخدمين في التأطير التربوي والإداري وتحسين مستواهم.
- الثقافية والرياضية والترفيهية، بصفة عامة كل الأنشطة المكملة للمدرسة التي تنظم لفائدة التلاميذ وكذا الأنشطة ذات الطابع الاجتماعي المخصصة لصالح التلاميذ والمستخدمين.
- جميع الأنشطة المترتبة بضبط مقاييس الكتب المدرسية والوسائل التعليمية الأخرى والمعدات والتجهيزات المستعملة في مؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع وتقنياتها واعتمادها.
- إعداد المقاييس المتعلقة بالهياكل الأساسية المدرسية وقواعد استعمالها وصيانتها.
- الوصاية والمراقبة التربويتان على التعليم التحضيري والمكيف بالاتصال مع القطاعات المعنية وكذا تصور البرامج المرتبطة بذلك.

1. 3. تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية، وسيرها:

نظم المشرع الجزائري مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها وفق المرسوم التنفيذي 90-174.¹ وبعدها المرسوم 05-404² الذي يعدل ويتم المرسوم السابق الذكر. فجاء على وجه الخصوص في المادة 1 و 2 " تجمع مصالح التربية على مستوى كل ولاية في شكل مديرية للتربية. وتتولى مديرية التربية الموضوعات تحت سلطة وزير التربية ما يلي:

- تنشيط مجموع النشاطات التربوية في مجال التعليم الأساسي، والتعليم الثانوي والتكوين، على مستوى قطاع التربية، وتنسيقها ومتابعتها،

- السهر، بالاتصال مع الهياكل والهيئات المعنية، على توفير الشروط التي تمكن من الأداء العادي للأنشطة المدرسية والموازية للمدرسة، والسير الحسن لمؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع... و القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04³ ذكر في أبوابه السبعة كل ما يتعلق بتنظيم هذا القطاع الحيوي، سياساته التربوية الجديدة مبادئه وغاياته وفق التحديات المفروضة عليه التي تتعلق بالحركة الدؤوبة للعولمة.

من خلال عرض هيكل وزارة التربية ومهام الوزير وتنظيم مصالح التربية، يظهر بوضوح الطابع

البنائي الوظيفي لهذا القطاع، وهو تحت-نسق التعليم الذي ينتمي للتنشئة الاجتماعية. وهي بدورها نسق

¹. مرسوم تنفيذي رقم 90-174 مؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1410 الموافق 9 يونيو سنة 1990 يحدد كليات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية، وسيرها.

². مرسوم تنفيذي رقم 05-404 مؤرخ في 14 رمضان عام 1426 الموافق 17 أكتوبر سنة 2005، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1410 الموافق 9 يونيو سنة 1990 الذي يحدد كليات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، المعدل.

³. القانون 08-04 مؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008 يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، العدد 04.

فرعي من النسق الاجتماعي بحسب المقاربة النظرية البنائية الوظيفية. وهي المقاربة التي وقع عليها الاختيار في دراستنا الميدانية،

1. 4. تطور التنظيم التربوي في قطاع التربية الوطنية من الاستقلال إلى اليوم:

مرّ التنظيم في قطاع التربية الوطنية في الجزائر بعدة مراحل انطلاقاً من الاستقلال (1962) كنقطة مرجعية إلى يومنا هذا، وهو التمهيد الأول في التنظيم التربوي الذي حدث في المجتمع الجزائري، نقله من تنظيم تربوي كولونيالي تمييزي لم يتح الفرصة لأبناء الشعب بتلقي التعليم، ما عدا لطبقة ميسورة الحال لا تمثل إلا نسبة قليلة جداً من أبناء الشعب الجزائري المحتل الذي تلقى تعليماً بالغة الفرنسية ممزوجاً بالعقيدة المسيحية، والتي كان هدفها مسخ الهوية الإسلامية العربية الأمازيغية للمجتمع الجزائري طوال قرن من الزمن. إلى تنظيم تربوي ميز المرحلة الأولى (1962/1970) بموروثها الغربي بمضامينه، في مواجهة أكثر من 85% من الأميين، يعيش أغلبهم في ظروف الفقر والحرمان. وتأطير شبه منعدم. ولهذا شكلت القيادة الجزائرية منذ الاستقلال ووعياً منها، لجنة وطنية عقدت اجتماعها الأول في 15/12/1962، حددت الاختيارات الوطنية الكبرى، كتلك الاختيارات التي تمثلت في التعريب والجزارة وديمقراطية التعليم والتكوين العلمي والتكنولوجي...¹ وقد تم تنصيب اللجنة الوطنية الأولى لإصلاح التعليم سنة 1963-1964، كانت البداية بإجراءات تخص السيادة الوطنية.² فلم يكن الاهتمام في هذه المرحلة بطرائق التدريس، والعملية التربوية بصفة عامة، بل بإجراءات استعادة الهوية الوطنية للمجتمع الجزائري وإبطال العمل بالقوانين التنظيمية والإجراءات المدرسية التي تتعارض مع السيادة الوطنية. وقد نظمت الجزائر في 1963 أول حملة وطنية لمحو الأمية، شارك فيها عدد كبير من الموظفين في كل القطاعات بما فيهم المعلمين في ذلك الوقت. كان هدفها محاربة الجهل بشعار - الحرب على الجهل - أحرر، وقد تبعها إنشاء المركز الوطني لمحو الأمية سنة 1964 بموجب مرسوم رئاسي رقم 64-269 المؤرخ في 31 أوت 1964. وضع هذا المركز بعدها تحت وصاية وزارة التربية الوطنية في مارس 1966.³ وهكذا كانت بداية التنظيم في قطاع التربية الوطنية انطلاقاً من الاستقلال، ميزها متغيرات المرحلة وسياقها التي مرت به.

ويمكن تلخيص التنظيم في هذا القطاع في تطوره من الاستقلال إلى اليوم، الذي لا يمكن تطبيق التطور الذي عرفته نظرية التنظيمات عليه، باعتبار أنه مجتمع فتي ورث التنظيم في مختلف قطاعاته من المستعمر الفرنسي، وانطلاقته الفعلية كانت منذ الاستقلال، التي أخذناها كنقطة مرجعية. وكانت البداية

¹. محمد الطاهر زرهوني، وضعية التعليم في الجزائر أثناء السنة الأولى من الاستقلال: التحدي الكبير، منشورات المجلس الأعلى للغة العربية، الجزائر، ماي 2005، ص 12.

². عبد القادر فضيل، المدرسة الجزائرية حقائق وإشكالات، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2009، ص 27.

³. موقع الديوان الوطني لمحو الأمية وتعليم الكبار. <http://www.onaea.edu.dz>

رغم صعوبتها هي القطيعة مع الماضي وبناء الدولة الجزائرية الوطنية. فبعد الاستقلال مرّ التنظيم في قطاع التربية الوطنية بثلاث مراحل تأسيسية رئيسية هي:

- المرحلة الأولى:

إنشاء لجنة وطنية عقدت اجتماعها الأول في 15/12/1962، حددت الاختيارات الوطنية الكبرى، كتلك الاختيارات التي تمثلت في التعريب والجزارة وديمقراطية التعليم والتكوين العلمي والتكنولوجي...¹ وقد تم تنصيب اللجنة الوطنية الأولى لإصلاح التعليم سنة 1963-1964، كانت البداية بإجراءات تخص السيادة الوطنية.

- المرحلة الثانية:

صدر الأمر رقم 76-35² المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتضمن تنظيم التربية والتكوين في الجزائر. الذي أدخل إصلاحات عميقة وجذرية على النظام التعليمي في الاتجاه الذي يكون فيه أكثر تماشياً مع التحولات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية. فكان أول تأسيس فعلي للمدرسة الجزائرية الحديثة، كمنظومة وطنية أصيلة... وحق المواطن الجزائري في التربية والتكوين. وكانت بداية التنفيذ ابتداء من السنة الدراسية 1980/1981 من خلال هذا الأمر 76-35 المؤرخة في 06 أبريل 1976 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين. وقد تم تعميمه بشكل تدريجي سنة بعد سنة، وفيها تم تثبيت أركان المدرسة الأساسية بتسعة سنوات إلزامية.

- المرحلة الثالثة:

ميز الألفية الثالثة بعدة تغييرات هامة على التنظيم التربوي الجزائري، انطلاقاً من المرسوم الرئاسي رقم 2000.102³ لتشكيل اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية. تبعها قرار 11 نوفمبر 2002⁴ يتضمن إنشاء وتعيين اللجنة الوطنية للمناهج وتنظيمها وسيرها وتعيين أعضائها. ثم القانون رقم 03-14⁵ والأمر رقم 03-09⁶ المتعلقان بتنظيم التربية والتكوين. وأخيراً صدور القانون التوجيهي للتربية الوطنية

¹. محمد الطاهر زرهوني، مرجع سابق، ص 12.

². أمر رقم 76-35، مؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1396 الموافق 16 أبريل سنة 1976 يتعلق بتنظيم التربية والتكوين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 33، ص 534.

³. المرسوم الرئاسي رقم 2000.102، مؤرخ في 09 مايو 2000، يتضمن تعيين إحدات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية.

⁴. قرار مؤرخ في 11 نوفمبر 2002، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للمناهج وتنظيمها وسيرها.

⁵. قانون رقم 03-14، مؤرخ في 25 أكتوبر 2003، يتضمن الموافقة على الأمر رقم 03-09 المؤرخ في 13/08/2003 الذي يعدل ويتم الأمر رقم 76-35 المؤرخ في 16/04/1976 والمتضمن تنظيم التربية والتكوين.

⁶. الأمر رقم 03-09، المؤرخ في 13/08/2003 يعدل ويتم الأمر رقم 76-35 المؤرخ في 16/04/1976 المتضمن تنظيم التربية والتكوين.

رقم 08-04¹، وهو النص التشريعي الذي يرمي إلى تجسيد المسعى الشامل للدولة الجزائرية لإصلاح المنظومة التربوية إن صدور هذا القانون الذي حدد الرسالة الجديدة لمدرسة جزائرية، أسس لمرحلة جديدة، بعد تلك التي شهدتها في بداية ثمانينات القرن الماضي عندما تم تجسيد الأمر رقم 35-76 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين.

ولكن لما إصلاح المدرسة الجزائرية؟ جاء الجواب من وزير التربية السابق " لأنها تواجه عدة تحديات كبرى... وهي تحديات داخلية وأخرى خارجية. فالتحديات الداخلية هي أنه ينبغي أن تترجم في المدرسة، التغيرات المؤسساتية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي حصلت في الجزائر خلال السنوات الأخيرة، رفع نوعية النظام التربوي ومواصلة ديمقراطية التعليم... أما الخارجية فهي تحدي العولمة الاقتصادية التي تتطلب كفاءات عالية، وتحدي المعلوماتية من أجل التحصيل المدرسي وتعلم استعمالها في مختلف قطاعات الحياة النشطة... أي جعله أكثر استعدادا للاستجابة لمقتضيات التنمية ضمن بيئة عالمية.²

إلا أن التغيير الذي حدث في مستوى التنظيم التربوي تم بشكل بطيء، وشهد عدة توترات تعلقة بمقاومة التغيير من طرف الفاعلين الاجتماعيين، سواء تعلق الأمر بالموظفين أو أساتذة الأطوار الثلاثة. لقد لخص وزير التربية السابق بأن التغيير لا يتم في يوم واحد بل " هناك ثلاث مراحل رئيسية ليتمكن الفاعلون الاجتماعيون من جعل هذا التغيير فعليا في المدرسة الجزائرية:

1. المرحلة الأولى هي مرحلة التحسيس والإعلام.
2. المرحلة الثانية هي مرحلة تغيير التمثلات.
3. المرحلة الثالثة هي مرحلة تغيير الممارسات.³ وهي نفس الخطوات الزمنية التي وردت في نموذج " كيرت لووين" التي تطرقنا إليها في تحديد المفاهيم في الفصل الأول.

طبيعة الموضوع الذي تناولناه في هذه الدراسة الميدانية، يجعلنا نركز فيه على الجانب التشريعات التنظيمية لعلاقة العمل ونزاعاته وليس على الجانب التربوي لهذا القطاع. وهو موضوع آخر وبؤرة من بؤر التوتر داخل المنظمة، من الضروري تسليط الضوء عليها.

- فما هي الفترات التي عرفها تنظيم علاقة العمل ونزاعاته في قطاع التربية الوطنية من الاستقلال إلى اليوم؟

- وما موقع الحركة النقابية خلال هذا التطور وعلاقته بالتغيير التنظيمي خلال هذه المدة؟

¹. قانون 08-04، مؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008 يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 04، ص 7.

². بويكر بن بوزيد، المقاربة بالكفاءات في المدرسة الجزائرية، برنامج دعم منظمة اليونسكو لإصلاح المنظومة التربوية الجزائرية (PARE)، برنامج ممول من طرف الحكومة اليابانية، بدون تاريخ، ص ص 7/6. (بتصرف).

³. بويكر بن بوزيد، مرجع سابق، ص 9.

2) تطور تنظيم علاقات العمل في المؤسسات الجزائرية من الاستقلال إلى اليوم:

2. 1. مراحل تطور التشريعات تنظيمية لعلاقات العمل:

" أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وحدث إجحاف في حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية، إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه، حيث انتشر الاحتكار في العديد من الأنشطة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة. هذه الأوضاع ساعدت وبشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل والحدّ من الصراعات بين طرفي علاقة العمل. ولإقامة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة، وبالتالي حفظ السلم والأمن الاجتماعيين.¹ وأصبح قانون العمل الذي ولدت قواعده وأحكامه في بداية الأمر ضمن أحكام القانون المدني، مجالا مستقلا بذاته يكفل تنظيم علاقات العمل في جوانبها الفردية والجماعية... تطبعه نزعة حماية مصالح العمال بصفة عامة... حيث يأتي دور قواعد قانون العمل لفرض نوع من التوازن بين مصالح الطرفين المتناقضة، الاقتصادية والاجتماعية بهدف تحقيق نوع من الاستقرار المهني، والسلم الاجتماعي بين أطراف العلاقات الإنتاجية والمهنية ومن ثم تحقيق السلم الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع ككل.²

عُرف قانون العمل بعدة تسميات متعاقبة بحسب تطوره التاريخي الحديث انطلاقا من الثورة الصناعية، من القانون الصناعي إلى القانون العمالي والقانون الاجتماعي. و" التعريف الأنسب لقانون العمل الحديث يتمثل في كونه " مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والمؤسسة المستخدمة، الناتجة عن عقد العمل وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين... يطبق على كافة العمال بغض النظر عن مدة العمل، أو المؤسسة المستخدمة لهم، أو الأداة القانونية أو التعاقدية التي تربطهم بصاحب العمل... وتقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها وأولويتها إلى مصادر داخلية، تتمثل في مجموعة النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الدولة بما تتمتع به من سيادة وطنية واستقلال سياسي، ومصادر دولية أو خارجية باعتبارها أن الدولة الحديثة عضو من المجتمع الدولي.³ و" يجمع الفقه الحديث على مجموعة تميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى تتمثل فيمايلي:

- **الصيغة الآمرة:** تعبر الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل الحديث، عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل، وحماية حقوق ومصالح الفئة العاملة من إجحاف أصحاب العمل. فقد أصبحت العديد من أحكام وقواعد

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية- جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2003، ص 18.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نسخة الكترونية، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، ص 3.

³ أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص ص 10/8 (بتصرف).

قانون العمل من النظام العام، لا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها... وضع إلى جانبها بعض الأحكام الجزائرية عند مخالفة أحكامه سواء من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل.

● **الواقعية وتنوع الأحكام:** تتبع صفة الواقعية لأحكام قانون العمل، من اختلاف مجالات العمل وما يتفق مع كل فئة من فئات العمال، كما يتكيف في تطوره مع الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل، وما تتطلبه من إجراءات تنظيمية واقعية. لذلك فإن المشرع يقتصر في تنظيمه للعمل على وضع المبادئ والقواعد العامة المشتركة، ويترك المسائل التنظيمية والعملية الخاصة بكل قطاع أو نشاط مهني معين، إلى الهيئات الإدارية التنفيذية والمؤسسات المستخدمة، وبالاتفاقيات الجماعية وفقا لما تتطلبه مقتضيات الظروف ومتطلبات العمل.

● **ذاتية المصادر:** تتميز أحكام قانون العمل باستنادها على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل... تجعلها متميزة عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الأخرى... وقد اعتبر القضاء الفرنسي سابقة في مجال اعتماد المصادر الذاتية لقانون العمل، وذلك بالرجوع إلى القواعد والأعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل، مثل الاتفاقيات الجماعية، والضمان الاجتماعي. واعتماد مبدأ التفسير الأصح للعامل دون التقييد بحرفية النص.

● **اتجاه أحكام قانون العمل إلى التدويل:** إن العوامل المختلفة السياسية والاقتصادية والثقافية والفقهية، دفعت بقانون العمل نحو التدويل. ومن ثم فإن نشوء قانون دولي ومنظمات دولية للعمل أصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف تشريعات العمل في معظم الدول.¹

عند تتبع مسار تطور تنظيم علاقة العمل، فإننا ننطلق من الاستقلال كنقطة مرجعية إلى اليوم في ظل سيادة الدولة الجزائرية. فبعد الاستقلال مباشرة ونظرا للفراغ الذي تركه الاستعمار بعد خروجه في مجال تنظيم علاقة العمل " لم يكن هناك قانون عمل واضح، بل كان هناك خلاف بين اتجاهين متناقضين اتجاها يتزعمه القضاة المكلفون بمنازعات العمل، ويرى بتبني تشريعات العمل الفرنسية، وهو اتجاه إذا أخذنا به سنكون أمام الاعتراف بالحرية النقابية بكامل المعايير التي أخذ بها المشرع الفرنسي، بما فيها معيار التعددية، وهو أمر لا يرضي الاتحاد العام للعمال الجزائريين. الاتجاه الثاني، ويتزعمه الاتحاد العام للعمال الجزائريين، يرى بتبني مشروع جديد لقانون العمل، سمي آنذاك بقانون العمل الاشتراكي. وقد تم ترجيح كفة الاتجاه الأول إلى حين، ومن ثمة الاعتراف بالحق النقابي في ظل القوانين الفرنسية التي أصبحت هي المنظمة لمجال العمل، غير أن هذه الحق يعترف به لأعضاء الاتحاد (ا.ع.ع.ج) فقط وذلك استنادا إلى نهج النقابة الواحدة والحزب الواحد، أي أن فرضية التعددية استنادا على ما يقره القانون الفرنسي لم تتحقق، لان ذلك يتعارض مع مبادئ النهج الاشتراكي الذي تم اعتماده ولم تظهر القوانين

¹. بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 25-27. (بتصرف)

الجزائرية التي تنظم الحياة العمالية إلا بعد إدماج علاقات العمل في القطاع العام ضمن قانون الوظيفة العامة كبديل عن تشريعات العمل الفرنسية.¹ إن التطور الذي شهده مجال العمل من خلال سن التشريعات والتنظيمات التي شملت مختلف جوانب علاقات العمل، يمكن أن نميز فيها عدة محطات تأسيسية، تنقسم إلى ثلاث فترات رئيسية كما يظهره الجدول التالي:

جدول رقم 08: أهم القوانين التشريعية لعلاقة العمل في المؤسسات الجزائرية من 1962 إلى الآن.

الفترات	المجال الزمني	أهم تشريعات العمل
الفترة I	1978/1962	1- قانون 31 ديسمبر 1962 الذي الذ جاء بموجب الأمر 62-157. 2- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الأمر 66-133 الصادر في 02 جوان 1966. 3- قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الأمر 71-47 الصادر في 16 نوفمبر 1971.
الفترة II	1989/1978	1- القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 رقم 78-05 الصادر في 05 أوت 1978. 2- القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية رقم 88-01 الصادر في 12 يناير 1988.
الفترة III	1989 إلى اليوم	1- القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990. 2- القانون المتعلق بمفتشية العمل رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990. 3- القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990. 4- قانون علاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990.

المصدر: من إنجاز الباحث اعتمادا على المرجع التالي: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية- جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2003، ص ص 45-49. سنتطرق لأهم ما ورد في هذه التشريعات التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل بما يخدم موضوع الأطروحة حول علاقة العمل، ثم نتطرق نزاعات العمل الجماعية وعلاقتها بالتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي.

أ. الفترة الأولى: التسيير الإداري لعلاقات العمل

هي المرحلة التي ميزت بعد الاستقلال مباشرة ف " أمام الفراغ القانوني والتنظيمي الذي تميزت به هذه الفترة، بادرت السلطات القائمة من أجل مواصلة تسيير الحياة الاجتماعي والاقتصادية للدولة إلى إصدار

¹. ثامري عمر، مرجع سابق، ص ص 35/34.

قانون 31 ديسمبر، الذي نص في مادته الأولى على استمرار سيران التشريع الفرنسي مستثنيا منه ما يتعارض والسيادة الوطنية.¹ وخلال هذه الفترة من الاستقلال إلى سنة 1978 شهدت التأسيس الأول لتوجه الدولة الجزائرية من خلال دستور 1963 الذي أقر بتشديد ديمقراطية اشتراكية بنص المادة 10 التي حددت الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية من البداية "... تشييد ديمقراطية اشتراكية، ومقاومة استغلال الانسان في جميع اشكاله، وضمان حق العمل...". أما إسناد الإنجاز فجاء في المادة 26: " جبهة التحرير الوطني تتجزأ أهداف الثورة الديمقراطية الشعبية، وتشيد الاشتراكية في الجزائر."² ثم جاء دستور 1976³ الذي كرس النهج الاشتراكي، لعلاقات العمل الذي أقرته المادة 61: " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير. وإدخال أسلوب جديد من علاقات العمل تحت عنوان " التسيير الاشتراكي للمؤسسات " وهو مفهوم يختلف اختلافا جوهريا عن التسيير الذاتي، حيث قلص من الصلاحيات الواسعة للنقابة، واكتفى بجعلها تشارك في اتخاذ القرار. وفي هذا يقول ميثاق 1976: أن مساهمة العمال في إطار التسيير الاشتراكي بالجزائر، تشكل وسيلة تؤدي في مجال تسيير شؤون مؤسسة معينة وبواسطة مجالسها المنتخبة إلى اشتراك عمال هذه المؤسسة في التسيير مع المسيرين الذين عينتهم الدولة... وعلى هذا الأساس، فإن التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي ظهر كنمط جديد في علاقات العمل يقوم على الديمقراطية في اتخاذ القرار واللامركزية، يفترض أن أسباب منع مشاركة العمال في التسيير لم تعد قائمة. " ⁴ وكخلاصة لهذه الفترة فإن علاقات العمل نُظمت وفق المبادئ التي أقرها هذين الدستورين، وشهدت ثلاث محطات تأسيسية تنظيمية رئيسية:

- قانون 31 ديسمبر 1962: جاء بموجب الأمر 157-62⁵
- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: جاء بموجب الأمر رقم 133/66⁶
- قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات: جاء بموجب الأمر رقم 74/71⁷

مع الإشارة إلى أن " سنة 1975 هي سنة الانطلاق في وضع القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر. حيث صدر في هذه السنة، القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

¹. بشير هدي، مرجع سابق، ص 45.

². المجلس الدستوري، دستور 1963 <http://www.conseil-constitutionnel.dz>، تاريخ الاطلاع 2019/12/30.

³. المجلس الدستوري، دستور 1976، <http://www.conseil-constitutionnel.dz>، تاريخ الاطلاع 2019/12/30.

⁴. ادريس بولكعبيات، مرجع سابق، ص 157/156.

⁵. LOI n° 62-157 du 31 décembre 1962 tendant à la reconduction, jusqu'à nouvel ordre, de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, journal officiel de la république algérienne, 11 janvier 1963, p 18.

⁶. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 46.

⁷. الأمر 74/71 المؤرخ في 28 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 29،

مؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

بالإضافة إلى مجموعة من النصوص القانونية الأخرى، المتعلقة بالعدالة في العمل، والمدة قانونية للعمل، وتحديد اختصاصات مفتشية العمل، إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى. هذه النصوص التي وضعت من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية، في الوقت التي جاءت النصوص المرافقة له لتطبق على القطاعين العام والخاص. مما يفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العام هو الآخر خاصة أنه لا يتضمن أي استثناء صريح للقطاع العام من نطاق تطبيقه، وهم ما حدث بالفعل، إذ تم اللجوء إلى أحكامه في الكثير من الحالات بمناسبة إبرام بعض الاتفاقيات الجماعية بين المؤسسات العامة الاقتصادية وعمالها، نظرا لعدم وجود، وأحيانا عدم وضوح القوانين الموجودة.¹ واعتبار أن هذه السنة هي السنة الفعلية لوضع القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر، أما القوانين السابقة فهي امتداد لقوانين العمل الفرنسية.

ب. الفترة الثانية: التسيير التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية

تميزت هذه المرحلة بإصدار تشريعات هامة في مجال العمل الذي كان يهدف إلى تنظيم علاقة العمل. وقد شهدت هذه الفترة محطتين تأسيسيتين تنظيميتين هي:

- القانون الأساسي العام للعمال: جاء بموجب القانون رقم 78-12²
 - القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية: جاء بموجب القانون 88-01³
- القانون الأول " كان يهدف إلى تنظيم العمل وفقا للتطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد آنذاك. وقد جاء هذا القانون بصيغة توحيدية لمجال العمل والعمال تجلت بشكل واضح من حيث علاقة العمل، ومن حيث الحقوق والواجبات المرتبطة بالعمل". أما القانون الثاني فقد جاء " في إطار الإصلاحات الاقتصادية لعالم الشغل التي انتهجتها الدولة في هذه الفترة، وقد أدخل نوع من الليونة في التسيير دعت باستقلالية المؤسسات، حيث خفف إلى درجة كبيرة من أسلوب التسيير الاقتصادي الاشتراكي للمؤسسات".⁴

ج. الفترة الثالثة: القانون الاتفاقي لعلاقات العمل

وهي تمتد من صدور دستور 1989⁵ إلى الآن، الذي شهد تحولات جذرية في السياسة الاقتصادية للجزائر من الاقتصاد الاشتراكي الموجه، إلى اقتصاد السوق. وما تبعها من تحولات مست علاقات العمل

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 5.

². القانون رقم 78-05، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 32، المؤرخة في 05 ديسمبر 1978.

³. القانون 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 02.

⁴. بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 47-48. (بتصرف)

⁵. المجلس الدستوري، دستور 1989، <http://www.conseil-constitutionnel.dz>، تاريخ الاطلاع: 2019/12/30.

وفقا لهذا المسار الجديد الذي فرض نفسه بعد الأحداث التي شهدتها طوال الفترة السابقة. نُظمت علاقات العمل في هذه الفترة وفق المتغيرات الجديدة لدستور 89، وتطبيقا لأحكامه صدرت عدة قوانين تشريعية وتنظيمية تركز الطابع التعاقدى لعلاقات العمل. وشملت عدة محطات تنظيمية رئيسية:

- القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990.¹
- القانون المتعلق بمفتشية العمل رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990.²
- القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990.³
- قانون علاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990. حددت هذا القانون في المادة الأولى من الباب الأول: الهدف ومجال التطبيق " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين." وقد جاء هذا القانون شامل لينظم علاقات العمل بين العامل الأجير والمستخدم بحسب التوجه الجديد للجزائر في اتجاه اقتصاد السوق. وحددت المادة 2: المقصود بهتين الفئتين " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم". أما المادة 3: فقد قيدت نطاق تطبيق هذا القانون فاستثنت صراحة بعض الفئات الخاصة من مجال تطبيقه.⁴ تجدر الإشارة إلى وجود عدة فوارق قانونية وتنظيمية بين كل من قواعد قانون العمل، وقواعد قانون الوظيفة العامة. جعلت كل فرع منهما مستقل بمجال ونطاق تطبيق يختلف هيكليا وبشريًا وتنظيميا عن الآخر.

2-2 تنظيم الحق النقابي ضمن تشريعات علاقة العمل:

أ. الحق النقابي خلال الفترة الأولى والثانية:

بعد استعراض مختلف المحطات التأسيسية التنظيمية لقانون علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، سنتعرف على الحق النقابي ضمن هذا التنظيم لعلاقات العمل. فبعد الاستقلال مباشرة كان للجزائر حركة نقابية قوية، وهي وليدة تجربة وخبرة طويلة في النضال النقابي وهي نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين. فقد انتهى دورها السياسي المناهض للاستعمار الفرنسي، وحان الوقت للعودة لدورها الطبيعي المتمثل في الدفاع عن المطالب المهنية والسوسيو-اقتصادية للعمال. " إن هذا الشعور النقابي ترجم من خلال المطالبة بالاستقلالية عن حزب جبهة التحرير الوطني. وقد تم الاتفاق بين النقابة والحزب في 10 ديسمبر 1962

¹. القانون 90-02، مرجع سابق.

². القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 06.

³. القانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 06.

⁴. قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17.

حول هذا الموضوع، فجاء في نص الاتفاق إن العمال ينتخبون مسؤوليهم بكل ديمقراطية وبعيدا عن أي جهة أجنبية نقابية. وعلى ضوء هذا، قبل الحزب بالتزام يرفض أي تدخل يقيد من حرية العمل النقابي ونشاطات الاتحاد في المجال المحدد له. غير أن هذا الاتفاق لم يكن سوى حبرا على ورق، فالمسألة التنظيمية التي طرحها الاتحاد وتساؤلاته عن إطاره القانوني في كونه منظمة عمالية مستقلة عن أي وصاية أم منظمة جماهيرية تابعة لحزب جبهة التحرير الوطني، إن هذا التساؤل أثار الحزب وجعله يسعى إلى التحكم في المنظمة النقابية من خلال مؤتمر الاتحاد وذلك ليفوت أي فرصة أمام دعاة الاستقلالية النقابية.¹ وهي المهمة التي تمت في المؤتمر الأول للاتحاد في سنة 1963 وقد أشرنا إليه سابقا.

لقد جاء الأمر رقم 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، معترفا بالحق النقابي تطبيقا للاعتراف الدستوري بهذا الحق في المادة 20: " الحق النقابي، وحق الاضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون ". وذلك في المادة 21: " يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول وأحكام هذا الاعتراف لا تخص الموظفين العامين وحدهم بل كذلك العمال في القطاع الاقتصادي العام وكذلك الخاص " وبالتالي هو أول قانون جزائري يعلن الاعتراف بالحق النقابي.

وجاء بعده الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، أصبحت فيه النقابة متداخلة مع مجلس العمال الذي يشارك في تسيير المؤسسة الاقتصادية، فأعضاء مجلس العمال منخرطين في النقابة. أما الأمر الموجه للقطاع الخاص، فقد جاء فالمادة 02 وجوب احترام القانون النقابي ودعت أرباب العمل الخواص إلى وجوب السماح للعمال بإنشاء فرع نقابي داخل المؤسسة إذا كان عدد العمال يتجاوز التسعة. وبينت الامتيازات التي يتمتع بها الفرع النقابي، كحق المشاركة في دورات مجلس الإدارة. كما يتمتع مكتب الفرع النقابي من 10 ساعة شهريا مدفوعة الأجر. وقد كرس هذا الحق النقابي دستور 1976، فجاء في الفصل الرابع: الحريات الأساسية وحقوق الانسان والمواطن في المادة 60: " حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون. " لقد جاء نص المادة 60 ليحصر الحق النقابي في حق الانخراط دون حق الإنشاء، ولا يكون الانخراط إلا فيما هو موجود قبلا، ومن هنا فالحق النقابي في دستور 1976 جاء مقيدا ولم يكن مطلقا. وإن كان النقييد بوجوب ممارسة هذا الحق في إطار القانون المعمول به قد ذكر في الدستورين. إن نص المادة 60 من دستور 1976 يوحى بصفة تكاد تكون صريحة على وجود نقابة واحدة يعترف لجميع العمال بالانخراط فيها، وينفي بذلك حق تكوين نقابات أخرى، ومن ثمة يحصر حق الاختيار في الانضمام أو عدمه في تلك النقابة فقط.²

¹. ثامري عمر، مرجع سابق، ص 43.

². ثامري عمر، مرجع سابق، ص 33.

في القانون الأساسي العام للعمال جاء الاعتراف بالحرية النقابية في المادة 22 " يعترف بالحق النقابي لجميع العمال ويمارس في إطار القانون " وترك المجال التنظيمي للقوانين الأساسية للاتحاد العام للعمال الجزائريين. وبقي تنظيم الحياة النقابية مؤجلا حتى نهاية الثمانينات بسن القانون رقم 88-28¹ المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، بعد 10 سنوات من الانتظار وهذا مبرر على اعتبار أن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين هي بمثابة هيكل من هياكل الدولة، وقد أحيل الجانب التنظيمي للقوانين الأساسية لهذه النقابة. هذا ما ميز الحق النقابي في الفترة التأسيسية الأولى لتنظيم علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية.

ب. الحق النقابي في الفترة الثالثة:

الحق النقابي في الفترة الثالثة جاء مغايرا تماما بعد إقرار دستور 89² للتعددية النقابية، فجاء في الفصل الرابع: الحقوق والحريات في المادة 53 " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " ونص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في الفصل الأول للباب الثاني: حقوق العمال في المادة 05: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها واللجوء إلى الإضراب.³

وتجسد ذلك في القانون 90-14: الخاص بالحق في ممارسة العمل النقابي، سمح بإنشاء تنظيمات نقابية قطاعية مثل نقابة الجمارك، نقابة الأطباء... ونقابة قطاع التربية الوطنية. فأصبح لكل سلك من أسلاك الموظفين تنظيم نقابي خاص به يناضل ويدعو للإضراب دون حاجته إلى التنسيق مع التنظيمات الأخرى. ويحتوي هذا القانون على 6 أبواب، نذكر منها المواد الثلاثة الأولى من الباب الأول المتعلق بالهدف والأحكام العامة بصفة خاصة لأهميته:

- المادة 1: يحدد هذا القانون كفايات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال والأجراء وعلى المستخدمين.
- المادة 2: يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.
- المادة 3: يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة. أن يمثلوا للتشريع

¹. القانون رقم 88-28، المؤرخ في 19 يوليو 1988، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29.

². المجلس الدستوري، دستور 1989، www.conseil-constitutionnel.dz، تاريخ الاطلاع: 2019/12/30.

³. القانون 90-11، مرجع سابق، ص 563.

المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.¹

تبعه أخيرا القانون الأساسي العام الخاص بالوظيفة العمومية 06-03، الذي أقر هذا الحق النقابي في الباب الثاني، الفصل الأول في المادة 35: " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به."² وهو يرجع بذلك بشكل خاص للقانون 90-14. ما ميز هذه الفترة كما ذكرنا سابقا هو تحرير الحركة النقابية من قبضة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بشكل بطيء نسبيا وبصعوبة، بقوة القانون. رغم الجذور التاريخية العميقة لهذه النقابة الممتدة قبل وبعد الاستقلال الذي تميز بجدلية -النقابي هو سياسي والسياسي هو أيضا نقابي- في إطار الحزب الواحد الذي ورث الشرعية الثورية بعد الاستقلال واستمرت سيطرته حتى بداية التسعينيات.

2. 3 تنظيم نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات الجزائرية:

" يمثل النزاع ظاهرة محورية في المجتمع بين فئاته وطبقاته المختلفة، ولا بد من التوازن بين قوى المجتمع من أجل ألا يتحول النزاع إلى صراع وتعارض في الأهداف."³ وتعتبر المؤسسة مهما كانت طبيعتها مكان لظهور نزاعات العمل الجماعية، بين العمال والموظفين من جهة ومستخدميهم من جهة أخرى.

يعرّف جيرارد آدم وجان دانييل رينو Gérard Adam et Jean-Daniel Reynaud (1978) النزاع العمالي بأنه " السعي للتفاوض بوسائل أخرى أكثر ضغطا ". إنه فقط: وسيلة، لكل طرف من الأطراف، لإعادة كتابة نظام القواعد الداخلية للمؤسسة، في اتجاه يتم الحكم عليه بشكل أكثر ملاءمة مع أهدافها ومصالحها الخاصة (لكل من طرفين). لأن الخلاف العمالي هو بالضرورة نتاج رغبة مشتركة لكلا الطرفين: عدم التقيد والخضوع للآخر، واعتماد مقترحاته للعمل. لا يوجد نزاع في العمل دون نية (تعديل القواعد أو لمنع هذا التعديل للقواعد المعمول بها)، ولا نزاع بدون إرادة لجعل الآخرين يخضعون، لفرض هذا التعديل عليهم. ويوضح التعريف العام للنزاع الذي اقترحه جوليان فرويند Julien Freund (1983) قرار هذا الفعل: "مواجهة، أو تصادم مقصود، بين فردين أو مجموعتين (أو أكثر) يتظاهرون ضد الواحد والآخرين، لديهم نية عدائية، بشكل عام من أجل حق من الحقوق والذي، من أجل الحفاظ على هذا الحق، وتأكيد أو استعادته، يحاول كسر مقاومة الآخر... وبالتالي، فإن نزاع العمل ليس أكثر من محاولة، كما كتب كينيث بولدينج Kenneth Boulding (1962)، لاحتلال " أفضل مكانة ممكنة" في فضاء اجتماعي حيث يعرف الجميع أنه في منافسة مع نظيره ، وأن مزاعم كل منهما غير متوافقة (لا يمكن تحقيقها في وقت واحد) ومن ثم تتكشف تقريبا

¹ - القانون رقم 90 - 14 المؤرخ 2 يونيو سنة 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، ص 765.

² . الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 6.

1. إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، www.Kotobarabia.com، تونس، 2005.

طقوس أي عملية تتعلق بالنزاع: تأكيد الحق (أكان هذا الأخير هو حق في التسيير: الحق في إغلاق المصنع، أو الحق في الاعتراض والمطالبة: الحق في طلب زيادة في الأجور أو رفض هذا الإغلاق).¹ وقد ميّز مارشال Marshall " ثلاث مستويات أو أنماط من النزاعات، يُعرّف الأول بأنه التنافس بين فاعلين يقدمون نفس النوع من المساهمة. يجب عليهم أن يصلوا إلى أن يتحدوا بدلاً من القتال ليصبحوا قادرين على الدفاع بشكل جماعي عن أجورهم، وأكثر من ذلك، محاربة الرأسمالية. بعض علماء النفس الاجتماعي أعطوا تعبيراً أكثر رسمية عن هذا المفهوم. أوديل بنونا Odile Benoit بنى أربع أنماط من سلوكيات العمال، بالمقاطعة بين بعدين: المساهمة القوية أو الضعيفة. الذين يقدمون القليل ويتحصلون على الكثير، يرتبطون بشكل كبير بالمؤسسة، بينما الموجودين في الوضعية المعاكسة، هم الأكثر عدوانية. والضعف المشترك بين المصطلحين ينتج حالة التهميش. الجمع بين مساهمة قوية ومكافأة قوية يَنْتِج مساومة مستمرة، إذن نشاط نقابي كبير ولكن مشاركة كبيرة في حياة المؤسسة.²

ولتنظيم علاقة العمل ونزاعاته الفردية والجماعية بين العمال والمستخدمين، فإن المشرع الجزائري قد أحاطها بعناية تنظيمية خاصة، ووضع لها إجراءات تسوية متميزة لتسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها. وتخضع لمجموعة من المبادئ الأساسية لتسوية المنازعات داخل المؤسسة، فيتساوى فيها الأطراف في الحقوق، وتلعب فيها النقابة دوراً محورياً لا يمكن تجاوزه للدفاع عن مصالح العمال. وفي نفس الوقت بما يخدم مصالح الطرفين، الضرورية لاستمرار التنظيم وتطوره.

بنفس الطريقة نتعرف على تطور تنظيم نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة الجزائرية من الاستقلال إلى اليوم، من خلال القوانين المنظمة قبل دستور 1989 وبعده، وسنركز على التشريعات التي ميزت الفترة الأولى والثانية قبل دستور 1989. والتشريعات التي ميزت الفترة الثالثة بعد هذا الدستور، الذي نقلنا من الأحادية النقابية إلى الثنائية النقابية، وأهم هذه التشريعات:

- الاعتراف الدستوري والتشريعي بحق المفاوضة الجماعية قبل دستور 89.
- قانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب معدل ومتمم: جاء بموجب القانون 90-02³ الذي ميز الفترة الثالثة بعد دستور 89.

• الاعتراف الدستوري والتشريعي بحق المفاوضة:

" نظراً للنهج الاشتراكي المتبع من الجزائر في عهد الأحادية، فإن مكانة المفاوضة الجماعية لم تكن

¹. Christian Thuderoz, "éléments pour une sociologie pragmatique des conflits du travail", RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise. <https://www.cairn.info/revue-rimhe-2015-3- page-84.htm>, 2015/3 n° 17 | pages 84 à 92 ISSN 2259-2490, P 86.

². Alain Touraine et al, idib. p p 35-36.

³. القانون 90-02، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 6، ص 231.

واضحة وجاءت المعالجة التشريعية محتشمة، حيث أن المفاوضات هي الوسيلة السلمية لممثلي العمال في الدفاع عن الحقوق المصالح المهددة من قبل رب العمل والمتمثل في القطاع العام في الدولة، فأهمل الكلام عن الاتفاقية الجماعية التي هي أهم ثمار المفاوضات، لأن النقابة ستكون في مواجهة الدولة في العملية التفاوضية. وهذا التصور غير مقبول في نظام يرى بأن الدولة هي دولة العمال، ومن ثمة فحقوقهم مضمونة دون الحاجة إلى المفاوضات لتحقيقها. لذلك فالمشرع لم يتطرق في مجموع القوانين المنظمة لعلاقات العمل إلى المفاوضات الجماعية لا من حيث التعريف ولا تنظيم أحكامها، ولكنه، أشار إلى الاجتماعات الدورية التي يجب أن تجمع بين ممثلي العمال صاحب العمل. وأعطى لمفتشية العمل الدور الرقابي على احترام هذه الأحكام. أما في القطاع الخاص، حيث يكون العامل في مواجهة رب العمل فإن المشرع الجزائري من خلال الأمر 75/71 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، يعترف بالمفاوضة الجماعية كوسيلة نقابية من أجل الوصول إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية، ثم أكد على ذلك من خلال القانون رقم 82-05، أثناء الحديث عن الخلاف الجماعي فأوجب على صاحب العمل والهيئة النقابية الاجتماع والتفاوض من أجل حله. وعلى صاحب العمل أن يبلغ مفتشية العمل بذلك الاتفاق. وكل خلاف لم يتم حله، يحال على مفتشية العمل من قبل أحد الطرفين خلال ثمانية (08) أيام. وعلى الرغم من هذه الإشارات فإن المعالجة التشريعية لموضوع المفاوضات الجماعية لم تكن واضحة، ولم تأخذ الحظ الكافي من الاهتمام الذي يعكس مكانتها في علاقات العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص. كما أن المشرع لم يعالجها كآلية نقابية واضحة المعالم والغايات... غير أن ذلك لم يظهر على مستوى النصوص التشريعية من حيث التفصيل لأحكامها- كما أوضحنا- لاعتبارات تتعلق أساسا بتبعية النقابة للسلطة.¹

• القانون 90-02:

جاء كحتمية بعد الانتقال إلى اقتصاد السوق، لتنظيم النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، في هذا السياق الجديد. فهو يلغى جميع الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لاسيما المادة 171 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات كما تلغى أحكام القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها. ففي الباب الأول للقانون 90-02: الهدف ومجال التطبيق في المادة الأولى: " يحدد هذا القانون كفايات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكفايات ممارسة حق الاضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه. المادة 2 جاء فيها: يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون، كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة

¹. ثامري عمر، مرجع سابق، ص ص 80/79.

العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم...¹ وفي الباب الثاني المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، الفصل الأول الخاص بالأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية، القسم الأول: الوقاية من النزاعات في المادة 4: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية. تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين... والمادة 5 تبين لنا الإجراءات المتخذة في حالة اختلاف الطرفين، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة وإذا لم تكن هناك إجراءات اتقاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً. التي تقوم وجوباً بمحاولة المصالحة بينهما، وفي حالة فشلها يمكن للطرفين أن يتقفا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما ورد في المواد 6 إلى 13 في القسم الثاني. أما الفصل الثاني فهو خاص بالأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية، كما وردت في المواد من 14 إلى 23.²

2. 4 تشريعات تنظيم ممارسة حق الإضراب:

- **الإضراب:** مصدر أضرب. وفي العرف: الكف عن عمل ما.³ وجاء في موسوعة علم الاجتماع أنه "شكل من أشكال الفعل في المجتمع الصناعي يتضمن الامتناع عن العمل، على نحو يمثل قسماً مؤقتاً لعرى عقد العمل. ويعنى سلوك الإضراب الإيجابي منع الإدارة من استخدام أي قوة عاملة بديلة، وذلك عن طريق زرع مراقبي الإضراب (شخص تكلفه النقابة العمالية بالمرابطة أمام أبواب المؤسسة أو المصنع، لكي يمنع العمال أو العملاء من دخول المبنى أثناء الإضراب). ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى توقف الانتاج جزئياً أو كلياً إلى أن يتم تسوية الموضوع المتنازع عليه على نحو يرضى العمال. والإضرابات هي الإجراء الرادع الذي تلجأ إليه النقابات العمالية عادة، ولذلك يعد في مثل هذه الحالات إضراباً رسمياً. أما الإضرابات غير المشروعة أو غير الرسمية فتتسأ عن مسيرات أو إجراءات عفوية وغير منظمة تحت زعامة قادة غير نقابيين. وتستخدم الإضرابات أيضاً كطريقة للاحتجاج الاجتماعي والسياسي، حيث يستهدف اضراب العمال أو تعاونهم التأثير على سياسات الحكومة أو الدولة."⁴ وفي تعريفه الكلاسيكي الذي يرجع لسنتين القرن الماضي هو "امتناع جماعي و متضافر من قبل مجموعة من الموظفين الأجراء عن أداء العمل، بهدف فوري هو وقف تقدم مؤسسة أو أكثر، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو على أطراف ثالثة. عن هذا التعريف ينتج ثلاثة قيود:

¹ . القانون 90-02، مرجع سابق، ص 231.

² . القانون 90-02، مرجع سابق، ص 232.

³ . مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، جمهورية مصر العربية، ط4، 2004، ص 537.

⁴ . جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع - المجلد 1-ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، ط2، 2007، ص 159.

- الإضراب هو فعل العمال المرؤوسين؛

- الإضراب عمل جماعي ومتضافر؛

- الهدف المباشر للإضراب هو عرقلة النشاط، لممارسة الضغط.¹

من هذه التعاريف يظهر لنا الميزة الجماعية والمنظمة للإضراب من جهة، والميزة المطلوبة للإضراب من جهة أخرى. فكيف حدد المشرع الجزائري الحق في الإضراب في المؤسسة الجزائرية؟
أ. الإضراب في ظل الأحادية النقابية:

الاعتراف الدستوري في الجزائر بحق الإضراب ظل مجرد نصوص دستورية دون أن يترجم إلى قوانين وتنظيمات تحكم علاقات ونزاعات العمل خاصة في القطاع العام. فدستور 1963 اعترف بحق الإضراب ضمن الحقوق العمالية الأخرى، فالمادة 20 نصت على أن " الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون".² ولكن القانون الذي هو المحدد لممارسة حق الإضراب ظل مجهولا، وأكثر من ذلك فالأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966، التي ألغيت بموجب المادة 58 للقانون 09-02 الأحكام المخالفة له. لا سيما المادة 171 منه جاء فيها: يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 20.000 دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من حمل على التوقف المدير عن العمل أو على الاستمرار فيه أو شرع في ذلك بطريق العنف أو التعدي أو التهديد أو باستعمال طرق احتيالية بقصد الإجبار على رفع أو خفض الأجور أو المساس بحرية ممارسة الصناعة أو بحرية العمل. وإذا وقع العنف أو التعدي أو التهديد أو استعملت الطرق الاحتياطية نتيجة لخطة مدبرة فإنه يجوز معاقبة الفاعلين بالمنع من الإقامة لمدة سنتين على الأقل وخمس سنوات على الأكثر.³ وبعده قانون العقوبات المعدل بموجب الأمر 75-47⁴ جاء في المادة 418 " يعد مرتكبا لجريمة التخريب الاقتصادي ويعاقب بالسجن المؤقت من 10 سنوات إلى 20 سنة، كل من أحدث أو حاول أن يحدث- متعمدا - شغبا من شأنه أن يعرقل الأجهزة الأساسية للاقتصاد الوطني ويخفض من قدرة الإنتاج". فالنص يجرم الإضراب في القطاع العام بطريقة غير مباشرة نظرا لطبيعة التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية في هذه الفترة. أما دستور 1976 فقد جاء منسجما مع نص التجريم السابق والنصوص التشريعية المنظمة لنزاعات العمل السابقة له في القطاع العام، باعتبار أنه كرس التسيير الاشتراكي للمؤسسات. فجاء في المادة 61: تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام قوانين

¹ . Boldt -p. Durand et al, le droit du travail dans la communauté, Grève et lock-out, Luxembourg, 1961, p 25.

² . دستور 1963، مرجع سابق.

³ . الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، الذي تضمن قانون العقوبات، المعدل، المعدل والمتمم.

⁴ . الأمر 75-47 المؤرخ في 17 جوان 1975، المتضمن قانون العقوبات المعدل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 53 المؤرخ في

4 جويلية 1975.

التنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير. وفي القطاع الخاص حق الإضراب يعترف به، وينظم القانون ممارسته.¹

أما الاعتراف التشريعي بحق الإضراب، كان أوامها الأمر 66-133 الخاص بالوظيفة العامة القطاع الاقتصادي معا، كانت خالية من أدنى إشارة إلى حق الإضراب. نفس الشيء مع الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، فإنه هو الآخر لم يشر إلى حق الإضراب. وحتى القانون الأساسي للعامل القانون رقم 78-12 جاء هو الآخر خلوا من الحديث عن ممارسة حق الإضراب. ثم جاء القانون 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها حيث ذكر أساليب طرق حل النزاعات الجماعية ولم يورد من بينها اللجوء إلى الإضراب.

أما النصوص المنظمة لعلاقات العمل في القطاع الخاص فقد جاء في شكل مقيد لممارسة هذا الحق، في الأمر 71-75 المادة 15 تنص على أنه: لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية؟² وبعدها الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي نص في المادة 27 حيث نص أن الإضراب لا يقطع علاقة العمل بل يوقفها فقط.

وكخلاصة لهذه الفترة يمكن القول " أن المؤسس الدستوري قد اعترف بحق الإضراب من أول دستور جزائري، غير أن المشرع لم ينظم هذا الاعتراف تنظيميا كافيا، مما جعل بعض الفقه الجزائري يقرر أن الاعتراف القانوني بحق الإضراب لم يكن إلا في دستور 1989 ما بعده"³

ب. الإضراب في ظل التعددية النقابية:

في القانون 90-02 الذي جاء بعد دستور 1989 جاء في الباب الثالث: ممارسة حق الإضراب، الفصل الأول: كليات ممارسة حق الإضراب، القسم الأول: الشروط العامة المادة 24: إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكليات المحددة في أحكام هذا القانون. ولا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم. ويتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

¹. دستور 1976، مرجع سابق.

². الأمر 71-75، مرجع سابق.

³. ثامري عمر، مرجع سابق، ص 88.

وفي القسم الثالث: الإشعار المسبق بالإضراب في المادة 29: يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب. وحددت المادة 30 هذه المدة: تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً. تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه. كما يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفون بهذه المهام.

وذكر في القسم الرابع: حماية حق الإضراب، جاء في المادة 32: يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقطع الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها. ويمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة... كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون. وفي القسم الخامس: عرقلة حرية العمل جاء في المادة 34- يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل. ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء. ويمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

الباب الرابع: تسوية الإضراب: حث المشرع على مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف، ففي المواد 45 و 46 جاء: يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما. ويمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطاً كفوئاً، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة. كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته.

وفي حالة ما إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، إن اقتضت ذلك

ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم التي تختص بالخلافات الجماعية في العمل الآتية:

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب،
- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون. وتبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل، وتصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها. والباب السادس جاءت فيه الأحكام الجزائية المتعلقة بالعقوبات، وأخيرا الباب السابع ذكرت فيها الأحكام النهائية.¹

(3) النظرية المفسرة لنزاعات العمل:

" من بين نظريات النزاع أو الصراع المتنوعة -التي تتماشى مع تنوع معاني كلمة "صراع"- هناك خط رئيسي، يفصل ما بين تلك النظريات التي تتعامل مع النزاعات على أنها حالة مرضية وتسعى إلى معرفة أسبابها وعلاجها، وتلك التي ترى أن النزاعات أمر لا بد منه، وتعمل على دراسة السلوك المرتبط بها. وتنقسم هذه الأخيرة بدورها إلى نوعين: أحدهما يركز على المشاركين في النزاع بكل تعقيداتهم، أي فيما يتعلق بالسلوك "العقلاني" و " اللاعقلاني" والواعي وغير الواعي وما يتعلق بالدوافع والحسابات أيضا. أما الآخر فيركز على نوع من النزاع أكثر وعياً وبراعة وعقلانية.² ونزاعات العمل في المنظمات باعتبارها مقاومة عمالية، ليست سوى تعبيراً عن رفض لعلاقة العمل. سواء تظهر على شكل فردي (التغيب مثلاً) أو على شكل جماعي (الإضراب مثلاً)، وتتنطبق عليها الرؤية النظرية التي تتعلق بالسلوك العقلاني واللاعقلاني... وتدل على الفرق الكبير بين ما يصبوا إليه العمال وما يوجد فعلاً في واقع المنظمة الملموس. " اختلفت المقاربات النظرية التي تناولت نزاعات العمل، وعالجت قضايا التنظيم في دراستها لمنظور النزاع في المؤسسة، والمؤشرات الدالة على وجود النزاعات، أسبابه، دواعيه والحلول التي ينبغي اتخاذها لعلاج هذه النزاعات التنظيمية. سنعتمد على المقاربات العملية والواقعية للنزاعات في أماكن العمل، أي التي تستند على القيم التطبيقية. لأنها تجنب الباحث تجنيد متغيرات خارجة عن لعبة النزاعات العمالية في إطار التنظيم، وتسمح له بفهمها. ونميز في هذه المقاربات النفعية بين ثلاثة جهات نظر:

- نزاع في العمل «au» Conflit.
- نزاع من العمل (نزاع عمالي) «de» Conflit.
- نزاع العمل «du» Conflit.

¹. القانون 90-02، مرجع سابق، ص ص 233/237.

². توماس شيلينج، مرجع سابق، ص 11.

المقاربة الأولى أرجعت النزاع بالذي ترتبط جذوره بوضعية العمل، وهي مبنية على أساس ضرورة التعاون... ووضعية العمل هي وضعية مقيدة، على عكس المواقف الاجتماعية الأخرى، المبنية على حرية اختيار الشركاء (يتم تحديد المهام وتوزيعها دون موافقة صريحة من الأطراف المعنية، حتى لو كان هذا الأخير يمكن، كما نعلم منذ عمل دونالد روي Donald Roy وجميع هؤلاء الذين كانوا مهتمين، من مايكل بيروا Michael Burawoy إلى فيليب بيرنو Philippe Bernoux، اللعب في أوقات وطرق الإنتاج. هل طبيعة هذا العمل في ظل القيود التعاونية هي التي تولد هذه الصراعات؟ نعم، بالتأكيد: كل واحد، في العمل، يتمتع بالاستقلالية في مهمته ولكن مرتبط بالآخرين للقيام بها، بسبب تقسيم العمل. ويترتب على ذلك أن الفرص المتاحة لهذا التعاون تحت الضغط هي عدة مناسبات للخلاف على أهداف وطرق العمل التعاوني. وهذه الصراعات أفقية. أنها تتوافق مع النزاعات بين متساوين. هذه الطريقة لفهم الصراع في العمل لا تضع العلاقة الهرمية في مركز التحليل؛ يُعتقد أن هذا هو أحد متغيرات علاقة العمل، ولكن لا يمكن اختزاله إليها فقط.

المقاربة الثانية (نزاع عمالي) تتعمق أبعد من المعنى الأول: فأى نزاع عمالي يتم تحديده، الإحاطة به، من حيث أسبابه وامتداده، إلى مشهد معين، موقفي، لا يمكن تبسيطه على كل تحليل " مجتمعي". يجب على المحلل إذن تفكيك الموقف من أجل، خلف تصريحات متطابقة، صدرت في مختلف النزاعات العمالية، تحديد أنساق الفعل الملموسة وألعاب الفاعلين النوعية حول الشكوك ومناطق الاعتماد المتبادلة. لقد أعطت السوسيولوجيا الفرنسية للمنظمات هذا النوع من المصادقية لهذا النمط من المقاربات (فريدبرغ 1993 Friedberg)، وترافع هذه السوسيولوجيا لـ "التدخلات" التي تهدف إلى إنتاج في اتجاه فاعلي هذه المواقف المتعلقة بالنزاعات، معرفة دقيقة بالألعاب التنظيمية وما يغذي هذا النظام المحلي.

هناك مقاربة ثالثة تتنافس مع طريقة التفكير هذه حول النزاع العمالي. يُنظر إلى هذه النزاعات المحلية على أنها جزء من نزاع أكثر عمومية، وهو التعبير الملموس عن صراع المجموعات المتعارضة بين المهيمين والمهيم عليهم حول رهان رئيسي: المكانة الممنوحة للفئات الاجتماعية الفقيرة في بناء اجتماعي مؤسس على عدم المساواة في الموارد والسلطات، على عدم المساواة في الموارد والقوى. كان آلان تورين Alain Touraine (1993) هو صاحب هذه المقاربة، لكنه تميز عن النهج الماركسي الكلاسيكي. مصلحته هي التفكير في المجتمع نفسه، "إنتاجه"، وهذا يعني أنه "يخلق إبداعه الخاص"، ما أسماه "التاريخية"، وإذا كان لا يتصور النزاع إلا في شكل مجتمعي (ومنها تعبيره "النزاع الاجتماعي المركزي")، إلا أنه حدد أبعاد موضوع هذا الأخير على النحو التالي: "النضال من أجل السيطرة على التاريخية" الإضرابات، في مثل هذا المخطط، هي تعبير عن هذا الكفاح من أجل التاريخية، عندما تصطدم "المشاريع الثقافية"، وأنه في أي مناسبة (مطالبة بالأجور، طلب تخفيض ساعات العمل، تحديد سن التقاعد، وما إلى ذلك)، وهذا

النضال يتولد من جديد باستمرار، لأنه ليس أكثر ولا أقل، من تحديد " توجهات المجتمع." ¹ من خلال هذه المقاربات التي تتعلق بنزاعات العمل في المؤسسة، اعتمدنا في هذه الدراسة الميدانية لتفسير نتائجها على المقاربة الثانية. فالفاعلون الاجتماعيون (النقابات المستقلة في هذه الدراسة)، ينطلقون من مناطق الشك لتحقيق أهدافهم " والشكوك المتأصلة في أي تنظيم، معرفة بشكل سيئ، وهو السبب الذي نتحدث فيه عن " مناطق"، سواء كانت نسبية للمجالات التقنية، الاقتصادية، والتجارية أو أخرى، ستقدم ليس ضغوطات، ولكن فرص للفاعل الذي يستطيع التحكم فيها، والتي تعطي له في المقابل: شكل من الاستقلالية والتأثير وإذن سلطة داخل المنظمة. ² وهذا المفهوم هو من المفاهيم الثلاثة الأساسية في التحليل الاستراتيجي، الذي من مسلماته أن هؤلاء الفاعلون عقلانيين ولكن عقلانيتهم محددة بالزمن والوسائل التي يمتلكونها، ويكتفون باتباع هدف يرتاحون له، بغض النظر على قدرات وإمكانات التنظيم والنسق الاجتماعي ككل.

هناك مقاربات أخرى تفسر علاقات العمل ونزاعاتها تخرج عن حدود التنظيمات، لم نذكرها على اعتبار أن الحركة النقابية في الجزائر تقع في إطار التشريع الجزائري الذي يأخذ مبادئه من دستور 1989، الذي حدد الأطر التنظيمية التي تتعلق بالعمل النقابي، ففي الباب الأول من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في المادة 5: " تتميز التنظيمات النقابية في هدفها وتسميتها وتسييرها عن أية جمعية ذات طابع سياسي ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا، كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها. غير أن أعضاء التنظيم النقابي يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي." ³ ومع ذلك كما نلاحظ فإن هذا القانون حفظ للعمال والموظفين الحرية الفردية للانتماء للجمعيات السياسية خارج مؤسسات العمل. ومن بين هذه المقاربات ما " اقترحه رالف داهندورف Ralf Dahrendorf (1972) الذي قدم قراءة أخرى: " تتعلق بشكل أساسي بصراع السلطة؛ المعارض، ليس الطبقات، ولكن مجموعات المصالح. تتم قراءة نزاعات العمل على أنها صراعات للسيطرة، أو إعادة التوازن، لهذه السلطة في المؤسسة، بسبب "التوزيع غير المتكافئ" لها بداخلها. يحتج المرؤوسون على خضوعهم لها، ويعتزمون رؤية مصالحهم محمية؛ بعض مصالحهم كامنة (يطلبون فقط تسليط الضوء على ما يدعى "المطالب التي يقال لها موحدة)، والبعض الآخر صريحون ويعبرون عنها في ألعاب مؤسسية في مناسبات متعددة. ⁴ وتوصل إلى أنه " لا يمكن تشخيص المجتمع تشخيصا صحيحا على أساس الصراع بين جماعات المصالح المتباينة، وفي

¹ . Christian Thuderoz, Ibid. p p 89/90.

² . Roger Aim, Ibid., P 73.

³ . قانون 90-14، مرجع سابق، ص 765.

⁴ . Christian Thuderoz, Ibid. P 90.

المجتمع ما بعد الرأسمالي. وسوف يصبح الصراع صراعا منظما يمكن التنبؤ به إذا خضع لقواعد محددة ومعروفة، إذ أصبح لدى العمال الحق في التعبير عن مصالحهم الشرعية من خلال منظمات معترف بها، وميكانزمات موافق عليها تلك التي تمارسها النقابات العمالية وأهمها المساومة.¹

4) علاقة العمل ونزاعاته الجماعية في قطاع التربية في ظل الأحادية النقابية:

تنظيم علاقة العمل ونزاعاتها في قطاع التربية الوطنية في ظل الأحادية النقابية، سيطرت فيه الاتحادية الوطنية لعمال التربية، التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين (FNTE-UGTA). لها نفس غايات وأهداف النقابة الأم. أسند لها مهمة تجنيد موظفي وعمال قطاع التربية الوطنية لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية، الاجتماعية والثقافية. فتحوّلت إلى جزء من هياكل الدولة-الحزب التي انتهجت التسيير الاشتراكي للمؤسسات. وتخلت بشكل شبه كلي عن الدفاع عن الفئات العمالية، فاندمجت الهياكل النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين داخل أجهزة الدولة وقطاعاتها بما فيه قطاع التربية الوطنية بشكل تام، وعملت على هيكلتها وإنشاء مكاتب فرعية في كل ولاية، تأتمر بأوامر القيادة السياسية وتنفذ برامجها. وكانت تقوم في بعض الأحيان بحركات استعراضية عندما يشتد التوتر في أوساط الموظفين والعمال بسبب الوضع المزرى داخل المؤسسات وتعلن عن إضرابات بإيعاز من السلطة السياسية تنتهي بمفاوضات مبرمجة مسبقا، وتحقق الحد الأدنى من المطالب المتفق عليها. التي كانت تلقى في غالب الأحيان امتعاض العمال والموظفين على هزلة نتائجها، فهدفها هو احتواء الحركات العمالية وليس الدفاع عن مطالبها.

كما أن " اللجوء إلى التغيب والحراك الاجتماعي وكبح الانتاج والتخريب... وغيرها من الأشكال التعبيرية الدفاعية والفردية في غياب التنظيم النقابي المستقل، هي ممارسات أثارت الجهات الرسمية، التي عبرت عن ذلك من خلال الخطاب السياسي الذي حاربها باعتبارها آفات اجتماعية... هذه الممارسات العمالية ساهمت في ازدياد حدة المشاكل الاقتصادية والتنظيمية التي تعرفها المؤسسة العمومية... بحيث شهد صيف 1977 موجة إضرابات وطنية لأول مرة في تاريخ الحركة العمالية الجزائرية بعد الاستقلال... فالنزاعات العمالية كانت معظمها تتم في القطاع الخاص، أما في القطاع العمومي فكانت نسبتها قليلة لا تتعدى 10% في 70 القرن الماضي... وتحول الإضراب والنزاع إلى قضية سياسية مركزية عندما يتعلق الأمر بالإضراب العمالي الذي يقوم به عمال القطاع العمومي. فانقلت النزاعات كليا من أقل من 100 نزاع عمالي في سنة 1970 إلى 1132 في سنة 1975. التي جعلها بعض الدراسات سنة بروز الحركة العمالية المطالبة بقيادة عمال القطاع العمومي... بحيث لم تعد التذمرات العمالية هي السائدة بل أن الإضراب كشكل مطلب هو الذي أصبح أكثر انتشارا اليوم... فالحركة العمالية المطالبة انتقلت من صراع صناعي

¹. رفيق قروي، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية -دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصومة- أطروحة دكتوراه العلوم، علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة باجي مختار-عناية، السنة الجامعية 2010/2009، ص 64.

داخل مكان العمل إلى قضية اجتماعية وسياسية تهم كل المجتمع. وهو ما فرض على النظام السياسي إعادة النظر في التأطير النقابي الرسمي الذي استبدل بعد المؤتمر الخامس للاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي عرف عملية تغيير ديمقراطي محدود ... التي تميزت بإعطاء مكانة أكبر لبروز الخصوصيات القطاعية التي تعكس أنظمة عمل مختلفة، بالتعبير نقابيا من خلال الفيدراليات النقابية (من بينها فيدرالية قطاع التربية والتكوين) وهو هيكل عمودي ضمن التنظيم النقابي. وقد اجهضت في سنة 1982 بمناسبة المؤتمر السادس الذي كرس عودة السيطرة الحزبية لجبهة التحرير الوطني على الحركة النقابية.¹ من خلال هذه القراءة المقتضبة للحركة النقابية في ظل الأحادية النقابية، يمكن أن نستنتج أن علاقات العمل ونزاعاته شهدت سيطرة شبه كلية لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بكل فروعها القطاعية، التي أقل ما يقال عنها أنها هيكل من هياكل الدولة-الحزب، مهمتها الأساسية هي تجنيد العمال لصالح المشاريع التي تضعها الدولة في ظل التسيير الاشتراكي، واحتواء أي تمرد أو توتر يحدث في الحركة العمالية التي كانت رهينة هذه الممارسات حتى نهاية الثمانينات بما فيها عمال وموظفي وأساتذة قطاع التربية الوطنية. وبداية التحرر من سيطرتها كانت انطلاقها من دستور 1989 الذي أقر التحول النوعي نحو التعددية النقابية.

- فكيف كانت علاقة العمل ونزاعاته الجماعية في قطاع التربية بعد إقرار التعددية النقابية؟

5) علاقة العمل ونزاعاته الجماعية في قطاع التربية في ظل التعددية النقابية:

أول نقابة مستقلة في قطاع التربية والتعليم هي النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF. تأسست في 1990/03/23 بتيزي وزوو. وقد جاء في المادة 2 من قانونها الأساسي التعريف بهذه النقابة، بأنها منظمة وطنية تضم دون أي تمييز، كل العمال الجزائريين من قطاع التربية والتكوين المهني، العاملين أو المتقاعدين، الراغبين في الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية والمهنية. ثم تتابعت النقابات المستقلة في هذا القطاع. وكان من أهم النقابات المستقلة الفاعلة في هذا القطاع هما نقابتي الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF والمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST. (النشأة والأهداف المذكورة في الجدول رقم: 07)

وقد مثل دستور 1989 نقطة تحوّل مفصلية في هذه الممارسة للحقوق وللحريات العامة، ومنها الحرية النقابية. وأدى هذا التحول إلى تحرر الفعل النقابي داخل التنظيمات من سيطرت الأحادية النقابية الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين ذات الصلة التاريخية القوية بالمؤسسات السياسية والحزبية للدولة الجزائرية الحديثة. وانطلاقا من هذا التاريخ رأينا انفجارا في التنظيمات النقابية المستقلة التي ظهرت في كل القطاعات الوطنية.

¹. عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص ص 47/43

هذا التحرّر في الفعل النقابي أدي منذ التسعينيات إلى احتدام الصراع بين الفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمات في إطاره القانوني، أي العودة دائما إلى الاحتكام إلى القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب دام لأكثر من عشرية من الزمن. وهي عشرية النضال النقابي الدفاعي من أجل الحفاظ على مناصب الشغل بعد التحول لاقتصاد السوق وتبعاته على عالم الشغل، الذي عرف حملة تسريح كبيرة للعمال وتقليص عدد مناصب الشغل نتيجة السياسة الاقتصادية المنتهجة نحو اقتصاد السوق، كخوصصة المؤسسات وغلق الكثير منها رغم بطئها و " يعود البطء الشديد في عملية الخصخصة إلى وجود مخاوف لدى السلطة من انفجار اجتماعي، حيث لم تعد هناك قدرة على التحمل بسبب انهيار مستوى المعيشة لدى الجزائريين، فقد سرح 400.000 عامل عندما أخفقت محاولات الإصلاح السابقة." ¹

كان للإضرابات كأداة تلجأ إليها الحركات العمالية والنقابية المستقلة، بالإضافة إلى المسيرات، المظاهرات والاعتصامات دور مهم في تحقيق أهدافها المطلوبة، وتجسيدها على أرض الواقع الملموس، فقد شهدنا في هذه الفترة " تحول في نوعية الإضرابات من طابعها التعبيري نحو الإضراب الأداة، الذي أصبح هو الشكل السائد بعد أحداث 1988 والتحويلات المتفاوتة العمق التي عرفها النظام السياسي، وكتعبير عن علاقة جديدة بين الحركة العمالية ومحيطها الاقتصادي، السياسي والاجتماعي... فإن الإضراب الأداة كتعبير عن النضج الذي وصلته الحركة العمالية المطلوبة بدأ يفرض نفسه كعلاقة جديدة لدى بعض الفئات العمالية صاحبة التجربة المطلوبة والتأطير النقابي القاعدي الممثل... ويتميز بطوله النسبي ووضوح المطالب، كما يتميز بأهمية مرحلة التفاوض ضمنه... و نلاحظ أن موظف الدولة المتواجد في قطاع الخدمات: الصحة، التعليم، الوظيف العمومي والنقل هو الذي لجأ أكثر إلى الإضرابات الطويلة، مقابل العامل الصناعي وأجير قطاع البناء والأشغال العمومية الذي استمر في ممارسة الإضرابات القصيرة والمتوسطة المدة." ²

وبحلول الألفية الثالثة صدر الأمر رقم 06-03 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومن بعده المراسيم التنفيذية الخاصة بكل قطاع، كانت الأسبقية فيها للمرسوم التنفيذي رقم 08-315 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، وما حمله من اختلالات نتيجة السرعة التي جاء بها، بضغط من نقابات التربية المستقلة، التي استعجلت صدوره بعد عدة توترات بين الشركاء الاجتماعيين لقطاع التربية الوطنية. وكان من تبعاته ظهور حراك نقابي مستقل استثنائي خرج عن أبعديات النضال النقابي المقنن المعهود، المتمثل في نقابة الكنايبست التي راهنت على

¹. ادريس بولكعبيات، مرجع سابق، ص 160.

². عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص ص 58/48 (بتصرف).

مصادر السلطة التي تمتلكها لتحقيق أهدافها كفاعل استراتيجي، رفض أن يبقى مجرد وسيلة في يد التنظيم بدون تفعيل شراكة حقيقية بين الفاعلين الاجتماعيين، والقدرة على تجنيد الأساتذة للدفاع عن مطالبهم المشروعة. وهو ما سنتناوله في هذه الدراسة الميدانية في الفصل الثالث الخاص بالجانب التطبيقي. وفي نفس الوقت اعطى دفع قوي للنقابات المستقلة الأخرى في القطاعات المختلفة كقطاع الصحة، التي استعملت نفس الاستراتيجية في تحقيق مطالبها المهنية والسوسيو-اقتصادية وعلى رأسها الزيادات المعتمدة في الأجور التي مست كل القطاعات بما فيها القطاع الاقتصادي. التي كان لها التأثير السلبي على الوضع العام للدولة والمجتمع الجزائري، خاصة في جانبه الاقتصادي الذي عرف ارتفاع الكتلة النقدية بأضعاف، أدت إلى ارتفاع نسبة التضخم بشكل متزايدة من سنة إلى أخرى. و" بحسب فرضيات النظرية النقدية المعاصرة التي ترجع التضخم إلى ظاهرة نقدية، يتفق فريدمان مع المدرسة الكلاسيكية في اعتبار التضخم ظاهرة نقدية، تحدث نتيجة النمو غير المتوازن بين كمية النقود وحجم الإنتاج. بمعنى أن كمية النقود المتداولة في المجتمع تزيد بنسبة تفوق الزيادة في حجم الإنتاج مما ينتج عنه ارتفاع في المستوى العام للأسعار".¹ وهو ما سنعود إليه في الإطار التطبيقي من خلال الدراسة الاستطلاعية في الفصل السادس، المتعلق بتأثير التغيير التنظيمي المفروض بالفعل النقابي الاستراتيجي على الأداء السوسيو-اقتصادي الجزائري.

6) تطور النزاعات الجماعية وعلاقته بالتغيير التنظيمي لعلاقة العمل:

مما لا شك فيه أن الانتقال من الأحادية النقابية التي ميزت الفترة الأولى (1962-1989)، كان فيه التغيير التنظيمي في المؤسسات يتم في اتجاه واحد، بسيطرة الدولة-الحزب. التي جعلت النقابة الوحيدة في تلك الفترة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين كهيكل من هياكل الدولة، يعمل على تجنيد وتعبئة العمال لنجاح المشاريع الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية للسلطات العليا للبلاد. فالتغيير التنظيمي الذي حدث كما تم تناوله سابقا في هذه الفترة، سواء المتعلق بعلاقات العمل أو نزاعات العمل، تم انطلاقا من دستور 1963 ثم دستور 1974 وفق النهج السياسي للسلطة آنذاك القائم على التسيير الاشتراكي بمختلف مراحله. وأكثر من ذلك " أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات في الجزائر جاء في ظروف مخالفة تماما للأشكال المذكورة، حيث أنه ظهر كحاجة للقاعدة العمالية، رغبتها القيادة، وهذه إحدى المفارقات... وتتم المشاركة العمالية وفق هذا الأسلوب عن طريق هيئة عمالية منتخبة يطلق عليها "مجلس العمال"، يتوزع أعضاؤه على لجان مختصة، حيث تكلف كل من هذه اللجان التي يتراوح عددها بين واحد وخمسة، بحسب أهمية احتياجات المؤسسة أو الوحدة، بالشؤون الاقتصادية والمالية والشؤون الاجتماعية والثقافية

¹. حياة عمر البرهماتي، أسباب التضخم في الأوراق النقدية وعلاجه من منظور الفقه الإسلامي، ط 1، دار القلم، دمشق، 2015، ص 301.

والمستخدمين والتكوين والتأديب وحفظ الصحة والأمن.¹ كما أن التوترات التي كانت تحدث في المؤسسات يتم احتواؤها من قبل المركزية النقابية القوية بعلاقتها مع السلطة الحاكمة. فكان التغيير التنظيمي في المؤسسات الجزائرية يحدث ويفرض بحسب السياق الاقتصادي للدولة جزائرية.

إلا أن الوضع تغير تماما في الفترة الثانية (1989 إلى الآن) فقد أدت المتغيرات الداخلية والخارجية التي سبقت هذه الفترة إلى تغيير جذري في النهج الذي اعتمده الجزائري، نحو اقتصاد السوق من جهة وفتح المجال نحو التعددية الحزبية والنقابية. وهذا ما تجسد في التغيير التنظيمي الأول الذي حدث في المؤسسات وفق قانون علاقات العمل 90-11، تبعه قانون 90-02 المتعلق بنزاعات العمل، ففتح بذلك المجال إلى حدوث تغييرات تنظيمية عديدة كما تم تناولها سابقا، تمت بالنضال النقابي المستقل الذي تحرر من التبعية السياسية والحزبية للسلطة في البلاد. وظهرت توترات الحركة العمالية والنقابية في شكلها الجديد فيما بعد، أدى إلى ومواجهات وتضحيات دامت سنوات، انتهت في الأخير بفرض الفعل النقابي الاستراتيجي لمنطق التغيير التنظيمي داخل المؤسسات، ومقاومته في نفس الوقت للحفاظ على استقلاليته. بشاره الأولى بعد سنوات من الشدّ والمدّ في قطاع التربية مثلا بصدور المرسوم التنفيذي رقم 12-240 سنة 2012، الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 السالف الذكر. واستمر نضالها النقابي بعد ذلك لتصحيح الاختلالات الواردة فيه ولتفعيل وتجسيد هذا المرسوم على أرض الواقع باستعمال نفس الاستراتيجية المضادة، أي فرض "التفاوض كشريك اجتماعي"، يشارك في بناء التنظيم الذي يتطور فيه (كما سنستعرضه في الدراسة الميدانية في الفصل القادم وتبعاته الاقتصادية والاجتماعية على الجزائر). في مقابل بقاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي استقل عن الحزب بقوة القانون ولو أنه تم شكليا، لبقاء ارتباطه بهياكل الحزب، وبداية تراجع مصداقيته في تمثيل العمال واحتواء حركتهم.

لا شك أن النزاعات الجماعية والفردية بين الفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمات لها جوانب السلبية وأخرى ايجابية، ولهذا حرص المشرع الجزائري على تنظيم هذه العلاقة في إطار العمل، لحفظ حقوق كلا من العمال والموظفين والمستخدمين بشكل عادل. من خلال سن القواعد والتشريعات التنظيمية التي تكفل حلّ مختلف هذه النزاعات بما يحقق المصالح المشتركة للطرفين، بما أتاحه من إجراءات التفاوض، المصالحة والوساطة أو تدخل مفتشية العمل المختصة إقليميا أو عرض خلافهما على التحكيم... كما وردت في القانون رقم 90-02. إلا أنه مهما كانت هذه التشريعات التنظيمية صارمة، فإنها لا تخلوا من مناطق الشك التي تعتبر المنطلق الاستراتيجي للنقابات العمالية لإحداث التغيير التنظيمي باستعمال الإضرابات التي تعتبر أهم أداة لتحقيق مزيدا من الانتصارات المهنية. والحفاظ في نفس الوقت على الحرية النسبية التي يتحركون فيها. بعكس استراتيجية التنظيم الذي يقاوم هذا التغيير التنظيمي من خلال تقليص

¹. ادريس بولكعبيات، مرجع سابق، ص ص 156/157.

مساحة هذه المناطق، للحفاظ على توازنها الاستراتيجية.

ولهذا سننطلق في دراستنا الميدانية من إشكالية النزاعات الجماعية في إطار العمل، لمعرفة استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين، لتحديد مخرجات عملية التفاوض والتعديلات في القواعد التنظيمية الناتجة من محاضر الاتفاقيات بين الشركاء الاجتماعيين. " إنه من منطوق التحليل الذي تم إجراؤه من ناحية النزاعات التفاوضية، التحدث ليس عن العلاقات بين الفاعلين، ولكن عن خلافاتهم، وبالتالي عن مصالحهم المتعارضة. فيجب الانطلاق من التفاوض وطابعه المؤسسي لتحديد النزاعات. إن القول بأنه يمكنهم الأخذ بقواعد اللعبة نفسها، يعني بوضوح أن هذه ليست سوى مسألة استراتيجية وأنه يجب حذف كل مرجعية، نحو آلية اجتماعية مركزية." ¹

¹ . Alain Touraine et al, ibid. p 40.

الفصل الرابع

استراتيجية نقابة الكنابيست وعلاقتها بالتغيير التنظيمي

- (1) التعريف بميدان الدراسة: كنابيست ولاية البويرة
- (2) خصائص مجتمع البحث
- (3) اتجاهات المنخرطين في نقابة كنابيست ولاية البويرة حول النضال النقابي
- (4) استراتيجية الفعل النقابي لنقابة كنابيست ولاية البويرة
- (5) النزاعات الجماعية بين نقابة الكنابيست ووزارة التربية الوطنية في الفترة الممتدة بين 2008/2016.

- استنتاجات الفرضية الأولى

- تمهيد:

ظهر الفعل النقابي المستقل لقطاع التربية بصفة خاصة بشكل غير مسبوق انطلاقاً من صدور القانون الخاص بموظفي قطاع التربية الوطنية 08-315¹ كفعل استراتيجي، أي أن الفاعلين النقابيين وممثلهم في بحثهم عن تحقيق المكانة الاجتماعية والاقتصادية في إطار النسق التنظيمي الذي يتطورون فيه، يراهنون على مصادر السلطة التي يمتلكونها لتخطيط وتحقيق أهدافهم المهنية. وهكذا يتحقق نوع من التوافق بين احتياجاتهم كأفراد وطموحاتهم المهنية في الارتقاء والصعود في السلم الوظيفي لشغل المناصب العليا، في مقابل احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية كذلك. وبالتالي فرض شراكة اجتماعية حقيقية على أرض الواقع.

وقد عنى موضوع التغيير التنظيمي ومقاومته بالاهتمام والدراسة من قبل الكثير من الباحثين، على اعتبار أن المنظمات في أي وقت من تاريخها هي عرضة لتغييرات جذرية. فتواجه في ذلك تحديات الحفاظ على توازنها كنسق. وقد بينت الكثير من الدراسات المعاصرة في هذا الميدان على أن برامج التغيير لم تتجح بنسبة 70% وانتهت بصدمة.² وفي كثير من الأحيان توجه أصابع الاتهام إلى مقاومة الأفراد للتغيير داخل المنظمات.

وبالتالي وللإحاطة بكل جوانبه، فإن موضوع هذه الفصل هو الوقوف على رهانات النقابات المستقلة اليوم واستراتيجيتهم في تحقيقها، بمعناها الأول المتعلق بالمطالب، التنظيم النقابي، تصميم النضالات، وعي هؤلاء الناشطين النقابيين وجميع العمال حول هذه الرهانات. ومساهماتهم في التكوين الذاتي الجماعي بداخل الحركة العمالية. ومدى قوة الاتحاد الجماعي كفاعل استراتيجي بالمراهنة على مصادر سلطتهم لفرض التغيير بمعناها الثاني. هذه الديناميكية هي التي ستحدد نجاحاتها في الدفاع عن مصالح الطبقة العمالية، وتجسيدها على أرض الواقع. وتبوء مكانة الشريك الاجتماعي الفعلي داخل المنظمة. وتحقيق التغيير التنظيمي المنشود من جهة ومقاومته في نفس الوقت من جهة أخرى بالحفاظ على هامش الحرية داخل المنظمة، التي ستسمح لها بمواصلة نضالاتها.

ننطلق في معرفة الفعل النقابي المستقل لنقابة الكنايست في قطاع التربية الوطنية من الإشكالية الفرعية الأولى التي طرحناها وهي:

- - ماهي رهانات النقابات المستقلة للتربية اليوم واستراتيجيتهم في نزاعاتهم الجماعية في العمل، وما علاقتها بالتغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني في قطاع التربية الوطنية؟ وكانت الفرضية الأولى التي طرحناها بعد إجراء دراسة استطلاعية:

¹ . المرسوم التنفيذي رقم 08-315، مرجع سابق.

² . Richard Soparnot, Ibid., p 25.

- الفعل النقابي لنقابات التربية المستقلة (نقابة الكنايبست أنموذجاً)، تفرض تغيير القواعد التنظيمية المسار المهني للأساتذة كفاعل استراتيجي.

1) التعريف بميدان الدراسة:

ميدان الدراسة هو الفعل النقابي المستقل وعلاقته بالتغيير التنظيمي لنقابة الكنايبست الموسع لولاية البويرة التابعة لقطاع التربية الوطنية كمؤسسة خدماتية، من خلال الكشف عن رهاناتها واستراتيجيتها ومصادر سلطتها التي تمكنها من تحقيق أهدافها السوسيو-مهنية، من خلال تغيير القواعد التنظيمية للتوظيف والمسار المهني لأساتذة قطاع التربية الوطنية.

- التعريف بنقابة كنايبست ولاية البويرة:

تعتبر نقابة الكنايبست لولاية البويرة من الولايات الرائدة في النضال النقابي في قطاع التربية الوطنية، ومقدمة بيان المجلس الولائي لنقابة كنايبست بتاريخ 07-09-2011 الصادر على الساعة العاشرة بمقر النقابة الكائن بمتقن أو عمران، (البيان ملحق) تصف لنا وتشهد على ذلك. فجاء فيها: " سنوات من النضال النقابي الشاق للأساتذة في إطار نقابة كنايبست وفي وسط سياسي معاد لكل نشاط مستقل، ميزتها محاولات عديدة لتكسيورها باستعمال أساليب شتى من طرف الحكومة والوزارة والإدارات التابعة لهما، من ضغوطات وتهديدات وإشاعات مغرضة، وتشجيع أطر موازية وشراء الذمم أشخاص بالترقيات والمزايا... تتكر الوزارة المتكرر لالتزاماتها، التي قطعنها باسم الدولة الجزائرية، وأمام الرأي العام وجمعيات المجتمع المدني والهيئات المنتخبة، وعبر كل قنوات الإعلام الوطنية المكتوبة والمرئية والمسموعة منها. " ويعتبر العضو البارز في المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST " حمراوي ياسين " أمين وطني مكلف بالخرينة والمال والممتلكات، أستاذ ثانوي لمادة الرياضيات ابن مدينة البويرة، ومن السباقين للنضال النقابي في هذه الولاية من أجل تبوء الأستاذ المكانة اللائقة به في المجتمع.



الصورة 01: الأستاذ حمراوي ياسين

عضو المكتب الوطني، مع بقية الأعضاء بعد الاعتداء عليهم في مدينة بومرداس.

2) خصائص مجتمع الدراسة:

- المجال الجغرافي: الدراسة الميدانية تمت في ولاية البويرة، وبالتحديد دائرة البويرة وهي تشمل على مقر مديرية التربية، ومقر نقابة الكنايبست الموسع الكائن مقرها بمتقنة أو عمران ببلدية البويرة.
- المجال البشري (مجتمع البحث):

- أساتذة الأطوار الثلاثة المنخرطين في نقابة الكنايبست وفق القانون 90-14.

- المنسق الولائي لنقابة الكنايبست الموسع لولاية البويرة المتواجد مقرها في متقنه أو عمران/ البويرة.

- بيانات نقابة الكنايبست ومحاضر الاجتماعات الممضاة مع وزارة التربية بين فترتي 2016/2008

3) اتجاهات المنخرطين في نقابة كنايبست ولاية البويرة حول النضال النقابي:

استعملنا لمعرفة اتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة كنايبست البويرة حول النضال النقابي استبيان

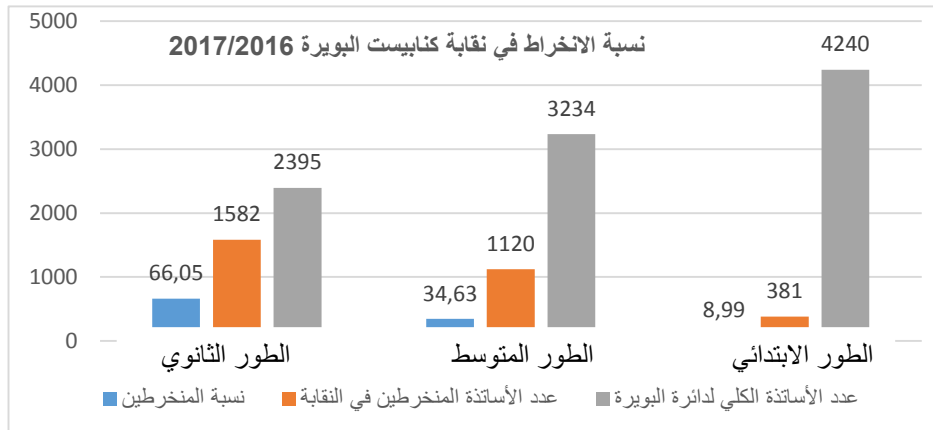
(الاستمارة ملحقة) لمعرفة المؤشرات التي تدل على استعدادهم للاستجابة لبيانات الإضرابات المفتوحة التي تعلن عنها النقابة كأهم أداة لتحقيق مطالبهم السوسيو-اقتصادية.

• الانتماء النقابي:

بينت نتائج الإحصائيات حول نسبة التمثيل النقابي في دائرة البويرة، أثناء توزيع استمارات الاستبيان

بحثا عن العينة القصدية للأساتذة المنخرطين في نقابة الكنايبست الموسع حسب (الجدول رقم 04)، أن من بين 140 أستاذ في دائرة البويرة يوجد 45% فقط من الأساتذة منخرطين في نقابة من نقابات التربية فعليا، أي أنهم يملكون بطاقة الانخراط ويدفعون الاشتراكات السنوية بانتظام. أما بقية الأساتذة المقدره نسبتهم بـ 55% فلا يملكون أي تمثيل نقابي بصفة رسمية، ولكنهم متعاطفون مع نقابة من نقابات التربية الوطنية. مع ما لهذا السلوك من خطورة على هؤلاء الأساتذة، الذين لا يملكون أي غطاء نقابي يحميهم من المتابعات القضائية باعتبارهم متخليين عن مناصبهم أثناء القيام بالإضراب.

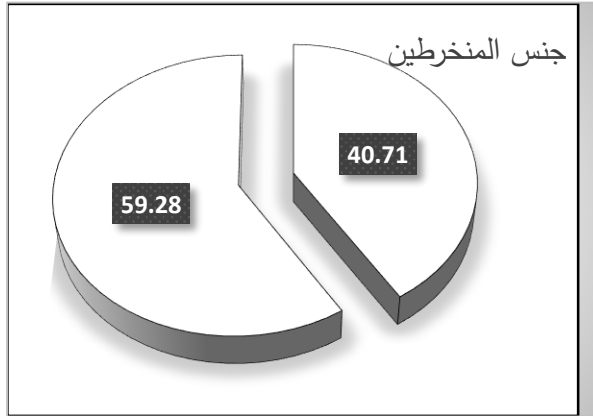
الشكل 14: الحوصلة العامة الولائية النهائية للانخراط في نقابة كنايبست البويرة.



المصدر: المنسق الولائي لنقابة ولاية البويرة الكائن مقرها بمتقنة أو عمران بمدينة البويرة، 2017/02/28.

بعد توزيع استمارات الاستبيان على العينة المستهدفة واسترجاعها بنسبة 100% جاءت النتائج كما يلي:
- البيانات الشخصية للمنخرطين:

الشكل 15: رسم بياني لجنس المنخرطين بنقابة كنايست دائرة البويرة



1 - الجنس:

يظهر من خلال البيانات الإحصائية للجدول أن نسبة الأساتذة الإناث يقارب 60%، أكبر من نسبة الذكور المقدر بـ 40%، وهو مؤشر على ارتفاع المستوى التعليمي والمهني عند الإناث في مقابل التراجع عند الذكور، وهذا ما لفت انتباه الباحثين والخبراء لمعرفة أسباب هذه الظاهرة الاجتماعية الجديدة في المجتمع الجزائري، وتداعياتها على مهنة التربية والتعليم.

2 - المستوى الدراسي:

الجدول 09: يبين المستوى الدراسي للمنخرطين في النقابة.

النسبة %	التكرار	المستوى الدراسي
46,81	66	ليسانس
17,73	24	ماجستير أو ماستر
7,81	11	المدرسة العليا للأساتذة
2,12	3	مهندس
25,53	36	المعهد التكنولوجي للتربية
100,00	140	المجموع

مستوى الأساتذة في الأطوار الثلاثة كما يظهر في الجدول، هو المستوى الجامعي بنسبة تقارب 75%، مع وجود نسبة ضعيفة من المهندسين تقدر بـ 2.12%، وهو مؤشر على عدم اهتمام هذه الفئة بالتعليم بالإضافة إلى أن مجال تخصصهم لا يسمح لهم إلا بتدريس بعض المواد العلمية كالرياضيات في الطورين المتوسط و الثانوي فقط، كما نلاحظ أن أساتذة المعهد التكنولوجي للتربية ما زالوا متواجدين بنسبة 25 %، وهم الأساتذة القدماء الذين تم ترتيبهم كأساتذة آيلين للزوال عند صدور المرسوم التنفيذي 08-315 الخاص بالموظفين المنتمين للتربية الوطنية ثم أدمجوا كأساتذة للتعليم المتوسط بعد الاتفاقية مع وزارة التعليم العالي التي تكفلت بتكوينهم لمدة ثلاث سنوات، ثم تم إعادة إدماجهم في الرتب المستحدثة كأساتذة رئيسيين وأساتذة مكونين، بعد الاحتجاجات التي قادتها النقابات المستقلة طيلة 4 سنوات عن طريق

الإضرابات المفتوحة والتجمعات، سيأتي ذكرها في المقابلة التي تمت مع منسق النقابة المستقلة كنايست الموسع، انتهت بتعديله بالمرسوم التنفيذي رقم 12-240 مؤرخ في 29 مايو سنة 2012 الذي يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2008 .
وقد حددت وزارة التربية المعايير المطلوبة لتدريس مختلف المواد في الأطوار الثلاثة كما وردت في النشرة الرسمية للتربية الوطنية.¹ (النشرة مرفقة في الملاحق).

1-رتبة الأساتذة المنخرطين في النقابة:

الجدول 10: يبين رتبة عينة الأساتذة المنخرطين في النقابة

رتبة الأساتذة	التكرار	النسبة %
أستاذ متربص	13	09.28
أستاذ مرسم	49	35
أستاذ رئيسي	24	17.14
أستاذ مكوّن	54	38.57
المجموع	140	100

تظهر رتبة عينة الأساتذة المنخرطين في النقابة أن معظمهم استفاد من الترقية في الرتب المستحدثة بعد تعديل المرسوم التنفيذي 08-315 بالمرسوم التنفيذي 12-240. وخاصة رتبة أستاذ مكوّن بنسبة 38.57% وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من الأساتذة تتجاوز فترة عملهم 20 سنة. مع أنها رتبة نوعية لا يستفيد منها إلا عدد قليل من الأساتذة، وهي الفئة المكلفة بنص هذا القانون زيادة على المهام الموكلة لهم، بتأطير الطلبة الأساتذة ومتابعتهم في إطار التربصات التطبيقية، كم يشاركون في عمليات التكوين أثناء الخدمة كما نصت عليه المادة 55 مكرر². وهذا التغيير التنظيمي جاء بعد نضال النقابات المستقلة لعدة سنوات ميزتها كثرة الإضرابات المفتوحة. مع ملاحظة وجود نسبة تقارب 10% من الأساتذة هم من المتربصين، التي طُرحت إشكالية أحقيتهم في الانتماء النقابي والإضراب أم لا؟ والقانون واضح في هذا الشأن. فالمادة 87 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جاء فيها: "يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي." ومن حقوق الموظف الحق النقابي (الانخراط في النقابة). أما المادة 35 من نفس قانون: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به" والمادة 90 من نفس قانون جاء فيها: "فترة التربص

¹ مديرية تطوير الموارد البيداغوجية والتعليمية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، المديرية الفرعية للتوثيق التربوي - مكتب النشر، العدد 552، جويلية 2012، ص76.

² المرسوم التنفيذي 12-240، مرجع سابق، ص 18.

فترة خدمة فعلية. وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد.¹ وهنا تطرح إشكالية الجهل بالقوانين المنظمة للنشاط النقابي.

وكثيرا ما نجد أثناء عملية تكوين الأساتذة المتربصين الجدد، بعض مفتشي التربية ومدراء المؤسسات التربوية يطالبون من الأساتذة المتربصين عدم المشاركة في الإضرابات خوفا عليهم من فقدان مناصبهم أو اعتقادا منهم بأن المتربصين ليس من حقهم القيام بالإضراب! وهو جهل أو تجاهل للقانون، وتعدي فاضح على حق أساسي من حقوق العمال ألا وهو الحق في ممارسة الإضراب. فمن حق الموظف المتربص أن يقوم بالإضراب ويمارس النشاط النقابي بالانتساب لتنظيم نقابي معتمد قانونا وهو يتمتع بنفس حقوق وواجبات الموظف المرسم إلا في أمور محددة بعينها ذكرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2-النضال النقابي:

• المشاركة في النضال النقابي:

جدول 11: يبين نسبة مشاركة عينة المنخرطين في الإضرابات التي تعلنها النقابة.

النسبة %	التكرار	المشاركة في جميع الإضرابات
67.85	81	نعم
32.15	59	لا
100	140	المجموع

هذه الأرقام تقترب مع النسبة التي تعلن عليها النقابة المستقلة في كل مرة، والتي تتجاوز 70% كاستراتيجية تظهر وزنها كشريك اجتماعي فاعل في المنظومة التربوية لا يمكن تجاوزه، وكثيرا ما تدفع تصريحات وزارة التربية غير المدروسة، الأساتذة بالالتحاق بالإضراب بعد استفزازهم وتهديدهم بالعقوبات والطرْد من مناصبهم وتعويضهم بأساتذة جدد. كما تبين ذلك إحصائيات المبحوثين بزيادة بنسبة 35% من الذين لم يشاركوا في الإضراب من بدايته. مع العلم أن هذه التهديدات مُخالفة للقانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، فقد جاء في الفصل الثالث الحماية في المادة 51: " لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته " والمادة 53 " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها."² مع الإشارة إلى أن نسبة 6 % من الأساتذة الذين أجابوا أنهم يشاركون في الإضراب، ولكن مشاركتهم تمت تحت الضغط، في مقابل 94% تشارك بكل حرية وعن قناعة حتى ولو أنها لم تطلع على القانون 90-

¹. الأمر 06-03، مرجع سابق، ص ص 6-9.

². قانون رقم 90 - 14، مرجع سابق، ص 769

02 الذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب كما تظهره الإحصائيات بنسبة 44.29%. أما النسبة الباقية التي تقارب 56% فقد اطلعت على هذا القانون من خلال النشريات التي تصدرها النقابة في مختلف وسائط الاتصال. وهو مؤشر على دور النقابات المستقلة في توعية العمال والموظفين حول حقوقهم وواجباتهم، من خلال القوانين المنظمة لعلاقة العمل. دفاعا عن حقوقهم ومطالبهم المهنية والاجتماعية من جهة، والتزامهم بواجباتهم اتجاه المستخدم من جهة أخرى.

الجدول 12: يبين نسبة اطلاع عينة المنخرطين في النقابة على القانون 90-02.

الاطلاع على القانون 02-90	التكرار	النسبة%
نعم	78	55.71
لا	62	44.29
المجموع	140	100

ومن بين الأسباب التي تدفع نسبة كبيرة منهم على عدم المشاركة في جميع الإضرابات التي تعلن عنها النقابات كما جاءت في إجابات الاستبيان أن بعض الإضرابات لا تعنيه (مطالب خاصة بأطوار أخرى)، رغم أنهم من المفروض أنهم ينتمون إلى نقابة واحدة بغض النظر عن الأطوار التعليمية التي ينتمون إليها. وأنها تركز دائما على مطلب محدد هو رفع الأجور، رغم أن هناك مطالب أخرى مهمة كطب العمل، فكثير من الأمراض التي تهدد الأستاذ لا تؤخذ بعين الاعتبار في تعويضات الضمان الاجتماعي. ويوجه الأستاذ إلى الخدمات الاجتماعية التي تتعاقد مع بعض مخابر التحاليل أو العيادات الخاصة لتقديم العلاج. والمبالغة في اللجوء إلى الإضرابات، وتهميش آراء القاعدة، وبعض مطالبها غير مشروعة.

ويظهر من هذه الإجابات المتباينة، أن القيادات النقابية كثيرا ما تتخذ قراراتها في الإضراب بدون العودة إلى القاعدة. رغم أن إحصائيات الاستبيان بينت أن القاعدة التي تشارك في الإضرابات تثق في ممثليها وقياداتها النقابية، وتطلع على مطالب النقابة من خلال بياناتها التي تنشر قبل الإضراب في المواقع الرسمية على شبكة الأنترنت الوطنية والولائية، بنسبة إجابات تقدر بـ: 84.28%.

إلا أن نسبة معتبرة من الأساتذة الذين لم يطلعوا على القانون 90-02 ورغم ذلك هناك تقريبا النصف منهم يشاركون في الإضرابات، وأرجعوا ذلك إلى أن الإضراب حق طبيعي ولا يهم معرفة القوانين التي تنظمه والمهم المشاركة في النضال النقابي بنسبة إجابات تقدر بـ: 48.56%. وما يلاحظ في إجابات الأساتذة المنخرطين في النقابة هو رد فعلهم المعاكس لتدخل الوزارة السلبي اتجاه النقابات المستقلة، الذي يدفعهم للالتحاق بالإضراب بنسبة تقدر بـ: 35%. وحجة الوزارة هي عدم تمثيلهم للأساتذة في قطاع التربية التي تمنحهم حق التفاوض، إلا أن نجاح الإضراب يكذب اعتقاد الوزارة ويرغمها على استدعائهم للجلوس على طاولة التفاوض لتوقيف الإضراب.

الجدول 13: يبين المشاركة في الإضرابات رغم عدم معرفتهم بالقانون

موقف المشاركين في الاضراب	التكرار	% النسبة
المهم المشاركة في النضال النقابي	30	21.42
الاضراب حق طبيعي	38	27.14
نعنت الوزارة وإقصائها للنقابات يدفعهم للالتحاق بالإضراب	49	35
إجابات أخرى	12	08.57
بدون إجابة	11	07.85
المجموع	140	100

ومن بين أهم الإجابات الأخرى التي جاءت في استمارات الاستبيان حول هذه النقطة أن بعضهم متربص، لا يحق له المشاركة. وهذا خطأ، فقد أوردنا النصوص القانونية التي تفند هذا الاعتقاد أو الخوف أو المغالطة التي يقع فيها الأساتذة المتربصون. وبعضهم يقول ما ضاع حق وراه طالب. وهذا يشير إلى أن الإضراب حق طبيعي، ووسيلته الإضراب لتحقيق مطالب مشروعة. والبعض منهم قال أنا أضرب فأنا موجود، أي أن الإضراب هو إثبات الوجود. وهذا يذكرنا بكوجيتو (Cogito) ديكارت René Descartes. كما اعتبر البعض أن الإضراب هو الوسيلة الوحيدة التي يتقبلها الآخر (الوزارة) للنظر في مشاكل القطاع ودراستها. فالوزارة تهتم بالواجبات التي على الموظف متتاسية حقوقه. مع أن الحقوق والواجبات مكفولة قانوناً في الأمر 06-03.

• مطالب النقابات:

تتمحور مطالبهم المهنية كما يظهر في الجدول الموالي بالدرجة الأولى في تحسين ظروف العمل المهنية بنسبة 32.89% ثم تحسين الأجور بنسبة 21.71% .

الجدول 14: يبين أهم مطالب النقابات بحسب عينة المنخرطين في النقابة.

أهم مطالب المنخرطين في النقابة	التكرار	% النسبة
تحسين الأجور	66	21.71
إعادة النظر في المسار المهني والترقية	46	15.13
تحسين الظروف المهنية	100	32.89
تحسين طب العمل	42	13.81
تحسين الخدمات الاجتماعية	50	16.44
المجموع	304	%100

❖ مجموع الإجابات أكبر من العينة المستهدفة.

أما إعادة النظر في المسار المهني والترقية وهي نقطة محورية في النزاع الدائر بين النقابات ووزارة التربية الوطنية فكانت النسبة بـ: 15.13%. مع الإشارة أن نقابة الكنايبست لولاية البويرة هي رائدة في الفعل النقابي على المستوى الوطني، تقوم في كل مرة بالإعلام عن طريق البيانات التي تصدرها في حينها، وتعليقها في المؤسسات ونشرها في مواقعها على شبكة الأنترنت وموقع التواصل الاجتماعي (فيسبوك). وهي مصدر من مصادر السلطة التي تتحكم فيها نقابة الكنايبست جيدا، ونسبة الاطلاع على هذه البيانات كما بينته احصائيات المبحوثين تقدر بـ 84.28%.

وعن موقفهم حول نضال النقابة هل هو خارج القانون أم لا، كانت نسبة الإحصائيات كما يظهر في الجدول الموالي، تبين أن نسبة تقدر بـ 85.72% من المبحوثين تقول إن نضالها شرعي ويتم في الإطار القانون، والدليل هو أنها تبدأ دائما بياناتها التي تعلن فيه الإضراب بالإشارة إلى القانونين 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. في مقابل 14.28% أقرت أن نشاطها النقابي خارج القانون وخاصة فيما يتعلق بالإضرابات المفتوحة المتكررة.

الجدول 15: يبين موقف عينة المنخرطين في النقابة من نضالهم هل يتم وفقا للقانون.

النسبة	التكرار	نشاط النقابة خارج القانون
14.28	20	نعم
85.72	120	لا، تتم في إطار القانون
100	140	المجموع

وبرغم لجوئها في كل مرة لانتزاع مطالبها إلى الإضراب المفتوح كفاعل استراتيجي، وعدم الالتزام بالنصوص القانونية لممارسة النشاط النقابي الذي يمنع اللجوء لمثل هذا النوع من الإضراب. بعد استنفاد كل الحلول التي أشار إليها القانون 90-02 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل المتمثلة في المصالحة، الوساطة، التحكيم، ومجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء.

• أسباب تكرار التوترات:

وعن سبب تكرار التوترات بين النقابة ووزارة التربية، فإن نسبة المبحوثين الذين قالوا إن السبب كما يظهر في الجدول يرجع إلى غياب التفاوض الجاد بنسبة تقدر بـ 42%. ونسبة 30% أجابت بأن النقابة ترفض القرارات الارتجالية التي تتخذها وزارة التربية دون استشارتهم في كل مرة. مع أن القانون 06-03 في الباب الثالث في الفصل الأول في المادة 59: "... كما يستشار زيادة على ذلك، في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية." ¹ يشير إلى هذه النقطة نظرا لأهميتها لصد كل التوترات

¹ - الأمر 06 - 03، مرجع سابق، ص7.

المحتملة، وجعل شراكة حقيقية لدى الفاعلين الاجتماعيين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للأفراد والمنظمة.

الجدول 16: يبين أسباب التوترات بحسب عينة المنخرطين في النقابة

النسبة%	التكرار	أسباب تكرار التوترات
41,79	84	غياب التفاوض الجاد بين الطرفين
29,85	60	رفض النقابات للحوار
25,87	52	سوء الأحوال المهنية للأساتذة
2,49	5	المطالب التعزيزية للنقابات
%100	201	المجموع

❖ مجموع الإجابات أكبر من العينة المستهدفة.

• وسائل تحقيق المطالب:

بينت الإحصائيات حسب ما يظهر في الجدول أن موقف المبحوثين هو أن الإضراب هو الوسيلة الأنجع لتحقيق المطالب بنسب تصل إلى 56.95% ونسبة 26.85% تعتقد أن التفاوض هو الوسيلة الأنسب لتحقيق المطالب، ولهذا فإن نسبة نجاح الإضرابات التي تعلنها النقابات تتجاوز 70%.
الجدول 17: يبين اتجاهات عينة المنخرطين في النقابة حول وسائل تحقيق المطالب.

النسبة	التكرار	وسائل النقابات لتحقيق المطالب
26,85	58	التفاوض
31,95	69	الإضراب المتقطع
25	54	الإضراب الفتوح
16,2	35	المسيرات والتجمعات
%100	216	المجموع

❖ مجموع الإجابات أكبر من العينة المستهدفة.

بعكس مكتب الإعلام على مستوى وزارة التربية الذي يعلن في كل مرة نسب ضعيفة للإضرابات التي تعلنها النقابات المستقلة، لا تتجاوز 20% كاستراتيجية لتقزيم تمثيل النقابات باعتبار أن " الأمر 06-03 في مادته 60: تشير أن هيئة التشاور المتمثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية تتشكل من ممثلين عن: الإدارات المركزية في الدولة، المؤسسات العمومية، الجماعات الإقليمية، المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، في مفهوم أحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990..."¹ والتي تحدد نسبة 20% حتى تعتبر النقابة ممثلة للعمال، ويتم إشراكها في هيئة التشاور؟

¹ - الأمر 06 - 03، مرجع سابق، ص7.

• نتائج الإضرابات المهنية:

بينت الإحصائيات كما يظهر في الجدول أن الإضرابات بحسب المبحوثين قد جاءت بنتائج ملموسة بنسبة تقارب 83 %، وعن سؤالنا عن أهم هذه النتائج أشار الأغلبية إلى الرتب المستحدثة للترقية وهي أستاذ رئيسي وأستاذ مكون التي استفاد منها عدد كبير جدا من الأساتذة، حسنت وضعيتهم المادية والمعنوية. ومن النتائج الملموسة كما ذكر المبحوثين، تحرير الخدمات الاجتماعية من قبضة المركزية النقابية، وأصبحت تدار من ممثلي موظفي قطاع التربية بعد إجراء انتخابات دورية بكل حرية وشفافية. **الجدول 18:** يبين تحقيق المطالب الملموسة بحسب عينة المنخرطين في النقابة.

نتائج الإضرابات	التكرار	النسبة %
نعم، الإضرابات حققت نتائج كثيرة	115	82.14
لا، الإضرابات لم تحقق مطالبها	25	17.86
المجموع	140	100

- التحليل السوسيولوجي لاتجاهات المنخرطين في نقابة الكنايبست:

التحليل السوسيولوجي للنضال النقابي على مستوى القاعدة من خلال نتائج الاستبيان، حول اتجاهات ومواقف عينة من المنخرطين في نقابة الكنايبست حول النضال النقابي، دلت على ضعف الاتصال داخل المنظمة من جهة، و غياب الحوار و التفاوض الجادّ مع الوصاية من جهة أخرى هي أهم العوامل التي توجج النزاعات الجماعية في كل مرة، فأخرجت النضال النقابي عن أهدافه التي أنشئ من أجلها، و أصبحت قيادات النقابات المستقلة ومنسقيها يشكلون جماعات ضغط حقيقية تساوم و تفرض منطقتها في كل مرة، بلجؤها للإضرابات المفتوحة، لتحقيق مطالبها السوسيو-المهنية بدعم من نسبة كبيرة من القاعدة النقابية، كفاعل استراتيجي نفعي بتعبير ميشال كروزبي نفسه أي أنه يبحث عن الفرص التي تخدم مصالحه بغض النظر عن المصالح الجماعية للمنظمة كشركاء اجتماعيين. فأدى إلى توتر العلاقات الاجتماعية بتذمر أولياء التلاميذ من هذا الوضع، كما يبينه الجدول الموالي بنسبة 67.14% من مجموع العينة البالغ عددها 140 أستاذ. وقد اتهم الأولياء الأساتذة باتخاذ أبنائهم كرهائن لتحقيق مطالبهم. وكان رد النقابة أن الأساتذة هم أيضا أولياء التلاميذ، وينفون عن أنفسهم هذه التهمة، وهم مستعدون لتعويض الساعات الضائعة نتيجة الإضراب المفتوح.

الجدول 19: يبين النتائج الملاحظة حول توتر العلاقات مع الأولياء بعد الإضرابات.

علاقة مع الأساتذة بعد الإضراب	التكرار	النسبة %
تذمر الأولياء	94	42.53
تأخر الدروس	93	42.08
تراجع مستوى التلاميذ	34	15.38
المجموع	221	%100

❖ مجموع الإجابات أكبر من العينة المستهدفة.

ومن بين النتائج الملاحظة بحسب الإجابات التي جاءت في الاستبيان أن التلاميذ وأولياءهم يطالبون بالعتبة نتيجة تأخر الدروس، ولجوء الأساتذة إلى حشو المعلومات لضيق الوقت وعدم إمكانية تعويض الدروس نتيجة طول فترة الإضرابات المفتوحة وهو ما ينعكس سلبا على مستوى التلاميذ. وبروز ظاهرة الدروس الخصوصية بقوة في المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة نتيجة تكرار الإضرابات المفتوحة، لما يمثله نسق التعليم من أهمية بالنسبة للأولياء في تحديد مستقبل أبنائهم. وقد أطلقت وزارة التربية الوطنية عمليات تحسيسية تتعلق بالدروس الخصوصية كظاهرة أخذت في الانتشار على نحو يدعو للقلق، حيث أنها لم تعد تعني تلاميذ أقسام الامتحانات فحسب، بل كل الأطوار التعليمية... مع ما قد ينجر عن ذلك من آثار سلبية بالنسبة للتلميذ والمدرس، وبالنسبة للمؤسسة التعليمية والأسر.¹ وتشير دراسة أنجزت من طرف مجموعة من الباحثين الجزائريين إلى أن 67% من عينة تلاميذ خضعت لبحث واستطلاع رأي، يستفيدون من دروس خصوصية... وتوصلت الدراسة إلى أن 81% من التلاميذ يقصدون هذه الدروس لعدم استيعابهم للدروس المقدمة في القسم بشكل جيد ومن بين النقاط التي خلص إليها البحث، أن "المدرسة لا تؤدي دورها بالشكل الذي يضمن استيعاب التلاميذ، بفعل الاكتظاظ وصعوبة المتابعة في القسم"² وكثير ما تقترح الوزارة بعض الحلول لتعويض الدروس كاستغلال العطلة أو التدريس أيام السبت والثلاثاء مساء، وإبداء النقابات استعدادهم إلى ذلك، إلا أن توتر العلاقات بين الشركاء الاجتماعيين يحول دون الوصول إلى اتفاق بين الأطراف المتنازعة، وخاصة وأن الوزارة أصبحت تلجأ إلى حسم أيام الإضراب تطبيقا للقانون، فيرفض الأساتذة تعويض الدروس في غير الأيام التي يعملون فيها. والقانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية واضح في هذا الشأن، فالمادة 32 نصت على أن "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقلع الإضراب الذي شرع فيه، حسب هذه

¹. وزارة التربية الوطنية، <http://www.education.gov.dz>، تاريخ الاطلاع: 13 10 2019.

². حمزة عتبي، الدروس الخصوصية في الجزائر. استثناء صار قاعدة، أصوات مغربية، <https://www.maghrebvoices.com>

تاريخ الاطلاع: 2019/10/16.

الشروط علاقة العمل. ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها.¹ ويعد الراتب أهم هذه الآثار، وعليه فإن أيام الإضراب لا تخول أي حق في الراتب.

4) استراتيجية الفعل النقابي لنقابة كنايبست ولاية البويرة:

تمت المقابلة بتوجيه الأسئلة المقننة التالية لمعرفة استراتيجيات النقابة في الدفاع عن مطالب الأساتذة والتوظيف الداخلي والترقية بتاريخ: 2017/12/19. (استمارة المقابلة المقننة ملحقة) وأهم ما جاء فيها:

- ما هي أهم مطالب النقابات التي تتكرر في كل مرة؟
- مطالب نقابة الكنايبست الأساسية واضحة، وفي كل مرة تذكر بها في مختلف البيانات وهي:
- طب العمل، ملف التقاعد، إشراك النقابات المستقلة في إعداد مشروع قانون العمل الجديد، حماية القدرة الشرائية لكل العمال والموظفين المنتمين لقطاع التربية، ملف السكن، منح الجنوب. وكمثال نذكر البيان الصادر عن المكتب الوطني 2016/01 (البيان ملحق).
- ماهي أسباب تكرر التوترات واللجوء إلى الإضرابات في كل مرة؟ -
- تتكرر التوترات في كل مرة يرجع لعدة أسباب وأهمها:
- . غياب التفاوض الجاد كشريك اجتماعي.
- . رفض النقابات للأحكام الارتجالية للوزارة الوصية،
- . سوء الأحوال المهنية للموظفين وبخاصة الأساتذة المنتمين لهذا القطاع.
- . التهديد في كل مرة يلجأ إليها الأساتذة للإضراب للمطالبة بحقوقهم بالحسم من الأجور والطردهم التعسفي، واستعمال لغة التهديد والوعيد ضدهم.
- . الإخلاء بالوعود في كل مرة رغم محاضر الاجتماعات المشتركة ...
- ماهي الطريقة التي تلجأ إليها النقابات في كل مرة لافتكاك الحقوق؟
- نستعمل لافتكاك الحقوق عدة وسائل بحسب المطالب والظروف وأهم هذه الوسائل: التفاوض وإذا لم يستجاب لنا نلجأ إلى التهديد بالإضراب، وإذا لم يسمع لنا نلجأ إلى الإضرابات المتقطعة، ولكن سلاحنا الحاسم هو الإضرابات المفتوحة والمسيرات والتجمعات، كما حدث في عدة مرات للضغط على وزارة التربية حتى يتم تحقيق مطالبنا. ونذكر كمثال بيان المجلس الوطني المستقل بتاريخ 2013/10/17 الذي دعا فيه إلى مواصلة الإضراب لمدة يوم واحد قابل للتجديد آليا، وهذا بسبب هزلة النتائج كما جاء في البيان، واتهام الوزير النقابات بأنهم حصلوا على أكثر مما يستحقون. (البيان مرفق في ملاحق).
- نشاط النقابات يتم خارج إطار القانون هل ذلك صحيح؟ -

¹. القانون 90-02، مرجع سابق، ص 234.

نقابتنا أسست وفقا للقانون، وهي ملتزمة بتطبيق بنوده حرفيا، إلا أن تعنت الوزارة يحتم علينا استعمال الطريقة الأكثر راديكالية، فهناك قانونان في الجزائر: قوة القانون وقانون القوة؟ ونحن نؤمن بقانون القوة، الذي بفضل حققنا عدة مطالب: كالقانون الأساسي 08-315 الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية الذي ضغطنا حتى تم استصداره قبل كل القطاعات الأخرى، والمرسوم التنفيذي 12-240 الذي يعدل و يتم المرسوم التنفيذي 08-315 باستحداث رتب جديدة للترقية وكالقضاء على رتبة الأساتذة الآيلين للزوال وإدماجهم كأساتذة التعليم المتوسط و الثانوي، ثم استفادتهم بإعادة الإدماج في الرتب المستحدثة بالنسبة للأساتذة الذين استفادوا من التكوين...، هذه المكاسب كلها جاءت بعد سلسلة الإضرابات المفتوحة طوال سنوات، وصولا إلى الإضراب المفتوح الأخير سنة 2015...، وذلك نتيجة الدوس على القوانين، والعمل لوحدها في اتخاذ القرارات الهامة والمصيرية، وتجاهل الشركاء الاجتماعيين الحقيقيين.

- هل الإضرابات المتكررة للنقابات جاءت بنتائج ملموسة؟

نعم الإضرابات المتكررة جاءت بعدة نتائج ملموسة أهمها:

- . المرسوم التنفيذي رقم 12-240 الخاص الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.
- . تحسين الأجور نتيجة تطبيق الرتب المستحدثة وتحسين الظروف المهنية للأستاذ.
- . المناصب المستحدثة في المسار المهني رئيسي ومكون.
- . القضاء على رتبة الأساتذة الآيلين للزوال نهائيا بعد أن تو ادماجهم في الرتب المستحدثة.
- . تسيير الخدمات الاجتماعية الذي أصبح يتم عن طريق لجنة وطنية ولجان ولائية تعين بانتخابات حرة.
- ماهي المشاريع المستقبلية فيما يخص الدفاع عن مكتسبات التي حققتها النقابات؟
- نحن الآن بصدد جمع التوقيعات (مليون توقيع) بمشاركة مختلف النقابات (التكتل النقابي) ل:
- . إسقاط القرار المتعلق بإلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.
- . مباشرة إجراءات إخطار المجلس الدستوري بالتنسيق مع الكتل البرلمانية بمدى دستورية قانون التقاعد.
- . تنظيم يوم دراسي حول مسودة قانون العمل بتاريخ 08 أبريل 2017.
- . تنصيب لجنة تقنية لإعداد وتحضير مشروع تأسيس كونفدرالية النقابات المستقلة.
- . تنظيم مسيرة وطنية لم يحدد تاريخها ومكانها بعد.

(5) النزاعات الجماعية بين نقابة الكنايست ووزارة التربية الوطنية (2008/2016).

من خلال سرد لكرولوجيا الأحداث حول نشاط النقابة من اضرابات وتجمعات، حتى الخروج بمحاضر اجتماع بين الشركاء، مدون فيها الاتفاقيات النهائية الناتجة من سلسلة اللقاءات والمفاوضات

التي تمت بينهما، وانتهت بتحقيق جملة من المطالب المهنية منها استحداث رتب نوعية جديدة للترقية في سلك الأساتذة والمعلمين.

أن الفاعلين الاجتماعيين بما فيهم وزارة التربية كمؤسسة خدماتية والنقابات المستقلة للتربية، شركاء اجتماعيين في إطار ما تنص عليه القوانين التنظيمية التي تضبط استراتيجياتهم وتعمل على تجسيد نسق الفعل الملموس، الذي هو محصلة المفاوضات والاتفاقات المبرمة بين الأطراف لتحقيق الأهداف الفردية والجماعية، وقد تم ذلك بعد أكثر من 7 سنوات من الصراع انتهى بالإمضاء على محضر 2015/03/19، محضر النصر والانتصار كما سمته نقابة الكنايبست والتزمت وزارة التربية أخيرا بتجسيده ميدانيا. بعد أن تم جمع بيانات المجلس الوطني لنقابة الكنايبست وإشعارات الإضرابات، وكل المحاضر التي أمضيت بين طرفي النزاع. نقابة الكنايبست الموسع من جهة ووزارة التربية من جهة أخرى، وذلك بين فترة الممتدة من 2008 إلى 2016:

أ. بيانات المكتب والمجلس الوطني المستقل لنقابة الكنايبست:

الجدول 20: بيانات إضرابات المجلس الوطني المستقل لنقابة الكنايبست في الفترة بين 2016/2008. (البيانات مرفقة في الملاحق)

الرقم	التاريخ	أهم ما جاء في بيانات المجلس الوطني المستقل لنقابة الكنايبست
1	2009/11/08	إضراب الوطني المعن من قبل نقابات قطاع التربية لمدة أسبوع قابلة للتجديد، عبر كافة المدارس في الأطوار التعليمية الثلاثة، سجلت فيه نسبة استجابة واسعة فاقت كل التوقعات، حيث بلغ نسبة 90 بالمائة في الثانوي ومن 70 إلى 90 بالمائة في الطورين الابتدائي والمتوسط، بحسب المعلومات، فيما اعترفت وزارة التربية الوطنية بنسبة إضراب بلغت 50 بالمائة في الثانوي و25 بالمائة في المتوسط و12.6 بالمائة في الابتدائي. واستمر لمدة 24 يوم وكان أهم مطالبها: - إلغاء تعليمية الوزير الأول القاضية بإلغاء الأثر الرجعي لنظام المنح والتعويضات رغم وجود مرسوم رئاسي يثبت هذا الأثر؛ - البث في نظام المنح والتعويضات من خلال إقرار زيادات معتبرة في أجور موظفي التربية؛ - إلغاء القرار رقم 158/94 القاضي بمنح امتياز تسيير أموال الخدمات الاجتماعية لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين رغم فقدانها لمكانتها في صفوف رجال التربية؛ - وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل على موظفيه.
2	2010/02/24	أعلن المكتب الوطني لنقابة الكنايبست الشروع في إضراب لأسبوع متجدد آليا وحدد لانطلاقته يوم 24 فيفري كتاريخ رمزي لذكرى تأميم المحروقات وتأسيس الاتحاد العام

<p>العمال الجزائريين. وهذا استئنافا للإضراب المعلق منذ شهر نوفمبر 2009 لدفع الوزارة للخروج من سكوتها المريب وإخلالها بالوعدو المقدمة لتلبية مطالب الأساتذة. قضت المحكمة بعدم شرعية الإضراب، وقد استجابة الحكومة لبعض المطالب كإلغاء تعليمة الوزير الأول، واحتساب الأثر الرجعي للمنح والتعويضات بدأ من جانفي 2008.</p>		
<p>إضراب المفتوح هذا اليوم، بعد اتهام نقابة الكنايبست وزارة التربية بإخلاف الوعدو بعدم تجسيد وزارة التربية الوطنية ميدانيا الاتفاق المبرم يوم 2011/04/21 بعد 5 أشهر من الانتظار، حول النظام التعويضي، وعدم فتح مناصب مكيفة ملفات الخدمات الاجتماعية، طب العمل، ملف التقاعد، ملف السكن.</p>	2011/10/10	3
<p>• بيان 2011/05، الذي جاء بعد اجتماع المجلس الوطني للنقابة بالعاصمة يوم الأربعاء لتقييم الإضراب المفتوح والنتائج المحققة بعد مفاوضات المكتب الوطني للنقابة مع وزارة التربية الوطنية، قرر مواصلة الإضراب إلى غاية تحقيق كل المطالب، رغم تثمينه لنتائج تصحيح النظام التعويضي.</p>	2011/10/12	4
<p>• اشعار بالإضراب، ودخول نقابة الكنايبست في إضراب وطني مفتوح يوم 2013/01/16 تنديدا بعدم معاملة نقابتنا كما جاء في هذا الإشعار كشريك اجتماعي محترم، وذلك بعدم تحقيق أي بند من بنود محضر الاجتماع الموقع يوم 2012/04/15، ولا النقاط التي تم معالجتها في لقاء 2012/12/06.</p>	2013/01/04	5
<p>بيان المجلس الوطني المستقل، يندد بالمساس بعضو المجلس الوطني لولاية البويرة ويطالب بإلغاء كل الإجراءات التي اتخذت ضده. التأكيد على المطالب بأثر رجعي من 2008/01/01. الالتفاف حول نقابتهم، التي بفضلهم أصبحت نقابة الكنايبست تتمتع بقوة اقتراح وبقوة فعالية في الميدان.</p>	2013/05/26	6
<p>• بيان النقابة أصدرت نقابة الكنايبست بيان تندد فيه بتماطل وتأجيل وتسويق ما تعهدت به الوزارة بحلها في أوانها عند طرحها في السنة الماضية، وما يلاقيه أعضاء النقابة من تسريح تعسفي ومتابعات قضائية، وطالبت بوضع حد وحل المشاكل الناجمة عن تطبيقات القانون الاساسي المعدل 240/12 في شقه المتعلق بإدماج مختلف الرتب وتسوية وضعية الأساتذة الموصوفين بالآيلين للزوال، وتحويل المناصب المالية للرتب المستحدثة. وتنظيم مسابقات الترقية، طب العمل، الخدمات الاجتماعية وملف التقاعد، والأساتذة المفصولون الناجحون في مسابقة التوظيف بعنوان 2012.</p>	2013/09/29	7
<p>• قرار الدخول في إضراب ليوم متجدد آليا بداية من يوم 2013/10/07، مرفوقا بتجمع وطني أمام وزارة التربية الوطنية يوم 2013/10/09.</p>	2013/10/07	8

<p>• صدر بيان بهذا التاريخ بعد انعقاد المجلس الوطني لنقابة الكنايبست الموسع في دورة طارئة بالبلدية بحضور ممثلي 46 ولاية، الذي انتهى على الساعة 3 صباحا وقد خلص الاجتماع إلى ما يلي: مواصلة الإضراب لمدة يوم واحد قابل للتجديد آليا إلى غاية استجابة الوزارة لهذه المطالب مع تنظيم اعتصام وطني يوم 2013/10/23 بالعاصمة، وهذا بسبب هزالة النتائج كما جاء في البيان واتهام وزير التربية النقابة بأنهم حصلوا على أكثر مما يستحقون، واستعمال لغة التهديد والوعيد ضدهم والخصم من الراتب في حين أن القانون 02/90 ينص أن مصير أيام الإضراب تخضع للتفاوض.</p>	<p>2013/10/17</p>	<p>9</p>
<p>• صدر بيان بهذا التاريخ بعد انعقاد دورة طارئة للمجلس الوطني لنقابة الكنايبست الموسع، بغرض تقييم الأوضاع الحالية، بعد محضر الاتفاق الموقع بين النقابة ووزارة التربية يوم 2013/10/21. سجل المجلس الوطني استياءه من عدم التزام وزارة التربية الوطنية بتعهداتها، المتمثلة في تنصيب لجنة مشتركة لدراسة ملف طب العمل، وملف الآيلين للزوال، الحفاظ على المناصب المالية للرتب المستحدثة (رئيسي ومكون) كما يندد بالتحرشات الإدارية واستعمال المحاكم ضدهم ويطالب باحترام الممارسة النقابية و باحترام الاتفاقيات والعهود الدولية التي تحمي ممارسة الحق النقابي. ودُعي المجلس في الأخير كل الأساتذة في الأطوار الثلاثة إلى الالتفاف حول نقابتهم استعدادا لتحقيق مطالبهم المشروعة.</p>	<p>2013/11/25</p>	<p>10</p>
<p>• بيان 2014/01 صدر في دورة استثنائية بهذا التاريخ بالعاصمة بحضور ممثلي 45 ولاية وبعد تقييم نتائج اللقاءات مع الوزارة، سجل استخفافها بمطالب الأساتذة والتوصل لتعهداتها المدونة في محاضر الاجتماعات كان آخرها محضر 2013/10/21، بالقيام برفع التجميد عن الإضراب، والعودة إلى الأساتذة مصدر قوته لافتكاك مطالبهم. ولهذا فهو يدعوهم إلى عقد مجالس ولائية وجمعيات عامة، تحضيراً لدورة المجلس الوطني يوم السبت 25 جانفي</p>	<p>2014/01/11</p>	<p>11</p>
<p>• بيان 2014/02، انعقاد دورة المجلس الوطني بالعاصمة بحضور ممثلي 41 ولاية، وبعد نقاش حاد ومسؤول قرر المجلس الوطني: رفع التجميد عن الإضراب، من أجل تحقيق المطالب المرفوعة منذ أبريل 2012 بتجسيد التزاماتها التي وقعت عليها، وعليه فإن المجلس الوطني للنقابة إذ يتأسف للممارسات اللامسؤولية لممثلي وزارة التربية يدعو إلى الدخول في إضراب ابتداء من يوم الثلاثاء 2014/02/04 ليوم واحد متجدد آليا.</p>	<p>2014/01/25:</p>	<p>12</p>
<p>- بيان 02، قرار المجلس الوطني الدخول في إضراب ليوم واحد متجدد آليا ابتداء من يوم الإثنين 16 فيفري 2015. بعد خيبة الأمل بسبب عدم استجابة وزارة التربية الوطنية للمطالب المرفوعة من طرف النقابة، وتتصلها من الالتزامات والتعهدات المتفق عليها في المحاضر السابقة، وآخرها المحضر الممضي مع ممثلي المديرية العامة للتوظيف العمومية بتاريخ 2014/02/17. وجاء فيه تذكير بأهم المطالب المرفوعة.</p>	<p>2015/01/31</p>	<p>13</p>

<p>14 - إضراب مفتوح (يوم متجدد آليا) تدخل فيه نقابة الكنايبست يشل المدارس، بعد فشل اللقاء الأخير الذي جمع المجلس الوطني للنقابة مع وزيرة التربية يوم 2015/02/11 ودام أكثر من 6 ساعات، وقال المنسق الوطني عن اللقاء بأنه لا حدث ولم يقدم حولا فبقيت الإجابات المقدمة من طرف الوزارة مجرد وعود، كما تمسكت النقابة بالأثر المالي للمدمجين في 2012 والترقية الآلية للرتب المستحدثة (رئيسي ومكون).</p>	<p>2015/02/16</p>	<p>14</p>
<p>13 - بيان المكتب الوطني الذي يحيي السيدات والسادة الأساتذة على تجندهم والتزامهم بقرار المجلس الوطني الداعي إلى الدخول في إضراب بصيغة يوم متجدد آليا والذي مازال متواصلا. في مقابل رد فعل وزارة التربية التي دعت ممثلي كل النقابات الأخرى ماعدا نقابة الكنايبست، لعقد اجتماع يوم 18 فيفري 2015، لأجل دراسة مطلب فتح القانون الأساسي الخاص بصفة رمزية كاستراتيجية مضادة لكسر إضراب نقابة الكنايبست. مع تجاهل تام لمطالب نقابة الكنايبست المرفوعة في البيان رقم 02 المشار إليه أعلاه.</p>	<p>2015/02/21</p>	<p>13</p>
<p>15 - أصدرت نقابة الكنايبست بيان إشادة بالمكتسبات المحققة في محضر 2015/03/19، محضر النصر والانتصار للمدرسة الجزائرية كما جاء في البيان، ثمن فيه المجلس الوطني للنقابة استجابة الحكومة لبعض من المطالب المشروعة، ومطالبة وزارة التربية بتوضيح مواطن الغموض في التعليم 003 المتعلقة بترقية بعض أسلاك التدريس. الاستمرار في النضال في الملفات الأخرى. وتطرق المجلس كذلك إلى موضوع ميثاق أخلاقيات المهنة واستقرار القطاع. وفتح أبواب الحوار الجاد والتفاوض الفعلي محليا ووطنيا مع الشركاء الاجتماعيين الفعليين وهذا باحترام وتطبيق قوانين العمل.</p>	<p>2015/11/07</p>	<p>15</p>
<p>16 - بيان المجلس الوطني لنقابة الكنايبست الموسع الصادر بعد انعقاد المجلس الوطني في دورة عادية يومي 15 و16 جانفي 2016 بالعاصمة بحضور 44 ولاية، تم التوصل في الأخير على ضرورة العمل على تجسيد المطالب المرفوعة، والحرص الشديد على تجسيد المكاسب ميدانيا وبالخصوص ملف الترقية للرتب المستحدثة، والتحذير من المساس بمكاسب ملف الخدمات الاجتماعية. وفي الأخير يدعو المجلس الوطني للنقابة وزارة التربية الوطنية بتجسيد مكتسبات محضر 19 مارس 2015.</p>	<p>2016/01/17</p>	<p>16</p>

المصدر: من إنجاز الباحث اعتمادا على أرشيف بيانات المكتب والمجلس الوطني لنقابة الكنايبست من 2008

إلى 2016، المنشورة في الموقع الرسمي للنقابة على شبكة الأنترنت، <https://www.cnapeste.dz/com.html>

ب. محاضرات الاجتماعات الممضاة بين النقابة ووزارة التربية الوطنية:

جدول 21: محاضرات الاجتماعات الممضاة بين النقابة ووزارة التربية الوطنية في الفترة الممتدة بين 2015/2007

الرقم	التاريخ	أهم ما جاء في محاضرات الاجتماعات الممضاة بين النقابة والوزارة الوصية
1	2007/11/05	<p>الاجتماع الدوري بين وزارة التربية والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني.</p> <p>جدول الأعمال:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مشروع القانون الخاص. - المقر الوطني للنقابة. - المقررات الولائية والعراقيل المسجلة. - متفرقات: التعليم التقني، مشكل ولاية باتنة. في الأخير تم الاتفاق على: - ضرورة فتح آفاق الترقية لمختلف أسلاك التربية. - تظافر الجهود لمعالجة كل القضايا المتعلقة بقطاع التربية.
2	2008/12/25	<ul style="list-style-type: none"> - عقد اجتماع بمقر وزارة التربية بين ممثلي وزارة العمل والتشغيل من جهة وممثلي النقابة، بحضور وزير التربية لمناقشة النقاط الأربعة المطروحة في الإشعار بالإضراب المزمع الدخول فيه بتاريخ: 2008/12/14. ويتعلق الأمر ب: - استدرار النقائص الواردة في القانون الخاص، خاصة ما تعلق منها بالإدماج. - إعطاء أهمية فعلية للأقدمية والتكوين للترقية في الرتب - فتح ملف نظام المنح والعلاوات وإشراك نقابتنا. - احتساب المردودية على أساس الأجر الحالي، بأثر رجعي بداية من جانفي 2008. وبعد نقاش مثمر اتفق الطرفان على: تطبيق الترقية عن طريق التسجيل على قوائم التأهيل، فتح تكوين أكاديمي موجه لأساتذة التعليم التقني للثانويات، فتح ملح النظام التعويضي سيتم في حينه وسيتم إشراك نقابة الكنايبست.
3	2011/10/13	<ul style="list-style-type: none"> - لتلقي المكتب الوطني دعوة رسمية من الوزارة للتباحث حول الملفات المطروحة، انتهى بالتوقيع على محضر تفاوض، وبعد مناقشة وتقييم محتوى المحضر تم تنمينه فصول المجلس الوطني للنقابة بالأغلبية على تعليق الإضراب والعودة إلى المدارس ابتداء من يوم الأحد 2011/10/16.

<p>4</p> <p>2012/04/15</p>	<p>محضر اجتماع، بعد انعقاد اجتماع بين ممثلي وزارة التربية الوطنية ومكتب الكنايبست تحت رئاسة الأمين العام لوزارة التربية الوطنية وتمحور حول عدة نقاط التالية التي تم الموافقة عليها: ترقية الأساتذة التقنيين، إدماج الأساتذة المهندسين وترقيتهم إلى أساتذة رئيسيين، نسب الترقية إلى أستاذ مكون 50% للتأهيل و50% للمسابقة، التسوية المالية للمنصب الأعلى، احتساب الخبرة المهنية من أجل الترقية والإدماج في الرتب الأعلى، إدماج الأساتذة المجازين. وتم رفض بعض النقاط لعدم قانونيتها. وفي 2012/05/29 تعلن نقابة الكنايبست توقيف الإضراب بعد التوصل إلى اتفاق مع وزارة التربية.</p>
<p>5</p> <p>2012/12/06</p>	<p>- محضر اجتماع، بعد عقد اجتماع بين الطرفين، فأشار رئيس الديوان أن هذا الاجتماع هو امتداد للاجتماع الذي عقد يوم 2012/11/08 برئاسة وزير التربية، فتم عرض رد الوزارة حول النقاط التي دار عليها النقاش في اجتماع 2012/04/15. وكذا ملف السكن، طب العمل والمناصب المكيفة وأخيرا الخدمات الاجتماعية.</p>
<p>6</p> <p>2013/10/21</p>	<p>- (نسخة محينة يوم 2013/10/21) محضر اجتماع، بعد أن تم عقد اجتماع بوزارة التربية الوطنية بين المكتب الوطني للنقابة ومديري الإدارة المركزية تحت إشراف وزير التربية، بمقر وزارة التربية على الساعة التاسعة والنصف صباحا بحضور وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة. تم التطرق في هذا الاجتماع إلى مطالب نقابة الكنايبست الواردة في الإشعار بالإضراب المؤرخ بتاريخ 2013/09/29 والرد عليها كلها نقطة بنقطة، إلى أن رفعت الجلسة في الساعة الثالثة والنصف مساء.</p>
<p>7</p> <p>2014/02/17</p>	<p>- محضر اجتماع بعد عقد جلسة عمل مع أعضاء المكتب الوطني للمجلس الوطني لنقابة الكنايبست بمقر المديرية العامة للتوظيف العمومية بالجزائر تحت إشراف السيد الوزير. تداول فيها الطرفين لمناقشة المطالب السابقة وأهمها: الترخيص بالإدماج، تجسيد الالتزامات المدونة في محاضر الاجتماعات الموقعة بين الطرفين، تسوية وضعية الأساتذة المفصولين بعدة ولايات، ملف السكن، طب العمل، تحيين قاعدة تعويض المنطقة، رفع العراقيل عن العمل النقابي، جمع الأقدمية المكتسبة في مختلف الأطوار... وفي الأخير قدم ممثل النقابة بطلب إلى وزير التربية الترخيص باعتماد الترقية الآلية عن طريق التأهيل إلى هذه الرتب بصفة استثنائية لمدة 5 سنوات ابتداء من تاريخ صدور المرسوم التنفيذي رقم 12-240 المؤرخ في 2012/05/29.</p>
<p>8</p> <p>2015/03/08</p>	<p>- محضر اجتماع، بين وزارة التربية ونقابة الكنايبست الموسع برئاسة المفتش العام بمقر وزارة التربية بالجزائر العاصمة، نوقشت فيها كل النقاط المرفوعة من قبل النقابة وإجابات الوزارة عليها. صدر بيان للمجلس الوطني بعد اللقاء مع المفتش العام بتاريخ 2015/03/11 يندد</p>

<p>باستخفاف القائمين على وزارة التربية بالمطالب المرفوعة، وعليه تقرر بعد عقد دورة استثنائية بمواصلة الإضراب المفتوح ليوم متجدد آليا مع تنظيم اعتصام وطني والإبقاء على دورة المجلس الوطني مفتوحة.</p>		
<p>محضر اجتماع وبيان ذكرى عيد النصر، بعد اجتماع المجلس الوطني للنقابة بحضور 45 ولاية، صادق المجلس على قبوله للنتائج المحققة مقررًا توقيف الإضراب الوطني ايدانا باستئناف العمل يوم 20/03/2015، مقدا لجميع الاساتذة التحية والإكبار لتفانيهم في الدفاع عن كرامة المربي الجزائري.</p>	<p>2015/03/19</p>	<p>9</p>

المصدر: من إنجاز الباحث اعتمادا على أرشيف محاضر الاجتماعات مع وزارة التربية من 2008 إلى 2016،

المنشورة في الموقع الرسمي للنقابة على شبكة الأنترنت، <https://www.cnapeste.dz/com.html>

. التحليل السوسيولوجي للنزاعات الجماعية وعلاقتها بالتغيير التنظيمي:

باعتبار أن المقاربة النظرية تفسر نتائج الدراسة الميدانية، التي تناولنا فيها الحركة النقابية المستقلة في قطاع التربية الوطنية كفعل استراتيجي في الإطار التنظيمي الرسمي لوزارة التربية الوطنية. و " إن وضعية تنظيمية معينة لا تقيد مطلقًا الفاعل؛ فهو يحتفظ دائمًا بهامش من الحرية والتفاوض. وبفضل هامش الحرية هذا (التي تعني مصدر عدم اليقين بالنسبة لشركائه كما بالنسبة للمنظمة ككل) كل فاعل يمتلك بذلك سلطة على الفاعلين الآخرين، سلطة التي ستكون بشكل أكبر كلما كان مصدر عدم اليقين الذي يتحكم فيه أكبر، ستكون ذات صلة بهم. أي أنه سيؤثر عليهم بشكل أكبر في قدرتهم الخاصة على اللعب ومتابعة استراتيجياتهم. وتصرفه يمكن ويجب تحليله على أنه تعبير عن استراتيجية عقلانية تهدف إلى استخدام سلطته بشكل أفضل لزيادة "مكاسبه"، من خلال مشاركته في المنظمة.¹ وهذا ما ينطبق على هذه النقابات المستقلة للتربية كفاعل استراتيجي، ولهذا وقع اختيارنا في التحليل السوسيولوجي للنزاعات الجماعية في قطاع التربية على مقاربة الفاعل الاستراتيجي. لمعرفة حقيقة مصادر سلطة النقابات المستقلة للتربية من خلال نتائج هذه الدراسة الميدانية، وهل فعلا ستقضي لشراكة سليمة داخل المنظمة أم أنها مصدر مساومة لتحقيق مكاسب خاصة تهدف لتغيير تنظيمي على حساب توازنات المنظمة.

نشير فيها أولا إلى بعض العبارات التي وردت على لسان المنسق الولائي لنقابة الكنايبست أثناء المقابلة ولها دلالتها السوسيولوجية وهي:

1 – قانون القوة أو قوة القانون؟ أثناء استجوابنا أعضاء المكتب الولائي لنقابة الكنايبست الموسع، فاجأنا أحد الأعضاء بقوله: في الجزائر ليس هناك قوة القانون إشارة إلى التجاوزات القانونية التي تحدث أثناء تطبيق القانون أو الغموض الذي يكتنف الكثير من النصوص القانونية التي نعتبرها مناطق للشك، التي تسمح للفاعل الاستراتيجي باستعمال السلطة أثناء تحركه بحرية نسبية في إطار ضغط العقلانية

¹ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 91.

(النسق التنظيمي)، وإنما نحن كنقابة حرة نؤمن "بقانون القوة" والقوة كما ذكر رينولدز Reynolds P.A "هي القدرة على توليد النتائج المقصودة." ¹ إشارة إلى أن المطالب لا يتم تحصيلها بالحوار والتفاوض الجاد و المسؤول وإنما عن طريق القوة، وهو يقصد الإضرابات المفتوحة التي تشمل كل المدارس وتفتح باب النزاعات الجماعية المفتعلة، إلى أن ترسخ السلطات إلى الاستجابة مكرهة، بعد أن تحولت قضيتهم إلى قضية اجتماعية بخروجها عن الحدود التنظيمية، انتهت في الأخير بتدخل الهيئات سياسية، الممثلة برئيس الحكومة ثم رئاسة الجمهورية، متجاوزين كل القوانين بما فيها القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، و القانون 90-02 الذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي يشير في مواده إلى منع هذا النوع من الإضراب أي الإضراب المفتوح بالإضافة إلى الخطوات التي يجب المرور بها لتسوية النزاعات الجماعية، كما تشير إليه مثلا "المادتين 4 و 5 من هذا القانون . فالمادة 4 تقول: " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية..."، والمادة 5 التي تقول " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها." ² أما قانون القوة فلم أجد له أصل في المصادر والمراجع القانونية وعلم الاجتماع المعاصرة، ويعتبر في لغة الإعلام المكتوب قانون الغاب وانحراف عن النسق القانوني الشرعي. ونشير هنا إلى مبدأ دولي موجود على مستوى الدول وليس على مستوى المنظمات، يمنع استخدام منطق القوة وهو " مبدأ الامتناع عن استخدام القوة أو التهديد بها لحل النزاع." ³

2 - جماعات الضغط:

من بين ما ذكر تالكوت بارسونز في نظريته الكبرى لنسق الفعل الاجتماعي عن الروابط الاجتماعية التي هي موضوع الدراسة في علم الاجتماع " جماعات الضغط " التي تربط وتجمع أعضاء مجتمع ما، وبواسطتهم تدافع عن مصالحهم وتلبي حاجياتهم، وتحقق أهدافهم وهي وظيفة الاندماج التي تعتبر وظيفة من أهم المتطلبات الوظيفية في أي نسق، كما هو الحال في النسق التنظيمي. فيعطي وظيفة الاندماج اسم الروابط المجتمعية عندما نجده في المجتمع وهي " تتكون من جميع الروابط التي تجمع بين الجهات الفاعلة في المجتمع، والتي تجعلهم متحدون ويعتمدون على بعضهم البعض ويضمنون على الأقل التماسك النسبي لكل الذي يشكلونه... ويقصد بها المؤسسات والطبقات الاجتماعية والمنظمات والحركات الاجتماعية وجماعات الضغط التي تجمع وتربط أعضاء المجتمع والتي من خلالها يدافعون عن مصالحهم ويلبون

¹ . سعد حقي توفيق، مبادئ العلاقات الدولية، المكتبة القانونية، بغداد -العراق، ط5، 2010، ص 194.

² . قانون رقم 90 - 02، مرجع سابق، ص 231.

³ . ولد بوخيطين عبد القادر، " المنازعات البحرية والقانون الدولي - من قانون القوة إلى قوة القانون -" أطروحة دكتوراه، تخصص قانون-جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2016، ص 36.

احتياجاتهم ويحققون الأهداف.¹ من خلال هذه المقاربة السوسيوولوجية تظهر أهمية التفاوض في الخروج بالاتفاقيات الجماعية كما حددها قانون العمل، وأن أي انحراف يحدث عن مفهوم التفاوض يؤدي إلى الاختلال بالنسق التنظيمي وانحرافه عن الدور الذي ينبغي أن يؤديه في النسق الاجتماعي، وتصبح بمثابة جماعات الضغط التي تساوم بدل أن تتفاوض بشكل منفصل عن بقية الفاعلين الاجتماعيين. وبالمثل تتعامل وزارة التربية مع النقابات المستقلة للتربية ويصبح منطق القطيعة هو السائد بالمنظمة بدل الشراكة، وهو انحراف عن القواعد التي أقرها الأمر 03-06، والمرسوم التنفيذي 315-08 و" الانحراف بجميع أشكاله يعتبر غير طبيعي، وحتى مرضي، وهو ناتج عن الإدراك السيئ أو الفهم السيء للدور. باختصار إلى سير العمل الخاطئ للمجموع: التكيف هو القاعدة."²

التفاوض كما عرفه الباحثون والسوسيوولوجيون من وجهة نظر استراتيجية أو ما يسمى نماذج التفاعل الاستراتيجي" يركز المفاوضون فيها على تحديد الاستراتيجيات التفاوضية المتاحة لأطراف المباراة، حيث ينظر كل مفاوض هنا إلى محاولة تعظيم المنافع والمكاسب من خلال استراتيجيات محددة، وكذلك تحديد تلك الاستراتيجيات التي تقلل - إلى أكبر قدر ممكن - من أي خسارة متوقعة نظير الدخول في مثل هذه المباريات التفاوضية."³ وهذا ما تتخذه نقابة الكنايبست التي تطالب بالحد الأقصى للحصول على الحد الأدنى، وتعتبره المنظمة بمثابة المطالب التعجيزية وهي في الحقيقة استراتيجية تنتهجها النقابات. و" الاستراتيجيات التفاعلية هذه تتضمن تكتيكات عديدة وتصنف على كونها إما استراتيجيات قهرية والهدف منها إجبار الخصم، أو استراتيجيات استجابة تنازلية أو قبول بالخضوع التام."⁴ وهذا تماما ما فعلته نقابة الكنايبست عندما لجأت إلى استعمال الإضراب المفتوح المتجدد كأداة وحيدة، من خلال ما تملكه من مصادر السلطة كما حددها ميشال كروزبي في نظريته الفاعل الاستراتيجي، لإجبار الوزارة على قبول مطالبها المهنية المتعلقة بالأجور بالقوة، وهذا ما لمسناه من خلال تتبع كرونولوجيا الأحداث من 2008 إلى 2016 كفاعلين استراتيجيين، انتهت بيوم عيد النصر كما جاء في بيان 19 مارس 2015.

وقد تم ذلك بعد اجتماع المجلس الوطني للنقابة بحضور 45 ولاية، وصادق المجلس على قبوله للنتائج المحققة مقررًا توقيف الإضراب المفتوح والعودة للتدريس، وهو مصادف لتاريخ عيد النصر 19/03/1962؟ لما يحمله هذا التاريخ من دلالات رمزية عميقة. بدون اعتبار للوضع الاقتصادي للجزائر.

1 . Guy Rocher, Ibid. p 71.

2 . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 112.

3- حسن محمد وجيه، مقدمة في علم التفاوض الاجتماعي والسياسي، المجلس الوطني للثقافة والفنون، الكويت، عدد 190، 1994، ص 25.

4- حسن محمد وجيه، نفس المرجع السابق، ص 26.

الشكل 16: بيان ذكرى عيد النصر لنقابة الكنايبست بتاريخ 19 مارس 2015



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

CNAPESTE

بيان 19 مارس 2015
"ذكرى عيد النصر"

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

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

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

إننا إذ نتوجه إلى التلاميذ و أوليائهم بالشكر الجزيل على تفهمهم لموقف الأساتذة فإننا نؤكد لهم على استعداد الأساتذة للتكفل بالتلاميذ نفسيا و بيداغوجيا و مرافقتهم حتى إنهاء البرامج دون حشو أو تسرع و على استعداد لتقديم دروس الدعم لتلاميذ كل المستويات وليس لتلاميذ أقسام الامتحانات فقط.

و الشكر موصول لكل الذين سعوا لتحقيق مطالب الأساتذة من الخيرين من أبناء هذا الوطن الذين توسطوا للنقابة مع السلطات العليا للبلاد التي عملت على فك الازمة و رعاية المفاوضات بشكل مباشر مما يعطي المحضر الموقع قوة تمكنه من التنفيذ على أرض الميدان.

من محاسن الصدق ان تاريخ التوقيع على محضر الاجتماع هو 19 مارس 2015 و هو تاريخ ذكرى عيد النصر 19 مارس 1962 الذي انتصر فيه الشعب الجزائري فكان انتصار السادة الأساتذة في تاريخ نفس اليوم فهنيئا للشعب الجزائري بعيدهم و هنيئا للسادة الأساتذة بعيدهم و على تحقيق كثير المطالب.

بعد عودة الأمور إلى نصابها نتساءل كيف يكون موقف من سمح لنفسه بالمبالغة في الضغط على الأساتذة المضربين ومحاولة تكسير نقابتنا .

مرة أخرى نتقدم إلى السادة الأساتذة من كل الأطوار بالتحية و الإكبار على التفاهم حول نقابتهم و وقتهم الشجاعة المثينة بالنضحية والتفاني مبددين بذلك دفاعهم عن كرامة المرابي الجزائري.

الجزائر في 20/03/2015
عن المجلس الوطني



المصدر: أرشيف بيانات المجلس الوطني، <https://www.cnapeste.dz/com.html>

رد فعل التنظيم الرسمي على إضرابات نقابة الكنايبست:

يجب الإشارة هنا إلى رد الفعل الاستراتيجي للتنظيم الرسمي الممثل في وزارة التربية الوطنية ومصالحها، الذي كان معاكس تماما للنقابات المستقلة للتربية، التي تطالب في كل مرة بتحسين الأجور، ونظام التعويضات كفاعل استراتيجي نفعي. وهو المطلب الذي كانت تعارضه وزارة التربية بحجة أن الأمر يتجاوز سلطتها كهيئة تنفيذية، وهو من صلاحيات الحكومة. التي رفضته بشدة أيضا، على اعتبار أنه يخل بالتوازنات المالية للدولة وامكانياتها الاقتصادية. لما يمثله حجم عمال وموظفي قطاع التربية الوطنية في

حالة تطبيق أي زيادات في الأجور.

ولهذا فإن الوزارة الوصية تمضي على محاضر اجتماعات مع هذه النقابات بعد مفاوضات عسيرة ولكن تجسيدها يبقى مجرد وعود ينتظر المراسيم التنفيذية لتجسيدها. ويدخل النقابات المستقلة في جولة أخرى من النزاعات الجماعية مجسدة في شكل إضرابات مفتوحة واعتصامات مستمرة أمام مديريات التربية. وهذه المعارضة من الطرفين كفاعلين اجتماعيين استراتيجيين، تبرز صعوبة إحداث التغيير التنظيمي في القواعد والتشريعات المتعلقة بالرتب والتعويضات. فيقابلة مقاومة التغيير من طرف الجانب الآخر. وهذه الاستراتيجيتين المتعارضتين تدعى خطوة التغيير التفاوضي. " وبغض النظر عن الفئة التي ينتمون إليها، يمتلك هؤلاء الفاعلون القدرة على الفعل، أي الفاعلية. وهذه القدرة على الفعل هي العنصر الديناميكي الذي تقع عليه داخل كل فاعل، ويقوم بترجمة القدرات الكامنة إلى ممارسات فعلية.¹ وتظهر هذه الديناميكية بوضوح منذ البداية ففي إعلان " النقابتان المستقلتان للتربية (CNAPEST-UNPEF) الشروع في إضراب لأسبوع متجدد آليا، حدد لانطلاقته يوم 24 فيفري 2010 كتاريخ رمزي لذكرى تأميم المحروقات وتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين. تهيأت السلطة لها من خلال وضع استراتيجية غاية في العدوانية والقسوة تمثلت خلفيته ومراحله فيما يلي:

- خلفية إضراب 2010/02/24

" في 8 نوفمبر 2009 شنت النقابات المستقلة للتربية إضرابا عاما شمل جميع الأطوار التعليمية حيث فاقت نسبة الاستجابة كل التوقعات وحددتها بعض المصادر النقابية بـ 90%. المطالب المرفوعة في هذه الحركة الاحتجاجية مرتبطة بتحسين الظروف المهنية والاجتماعية للمربي، وهي كالتالي:

- إلغاء تعليمية الوزير الأول أحمد أويحي القاضية بإلغاء الأثر الرجعي لنظام المنح والتعويضات رغم وجود مرسوم رئاسي يثبت هذا الأثر؛

- البت في نظام المنح والتعويضات من خلال إقرار زيادات معتبرة في أجور موظفي التربية؛

- إلغاء القرار رقم 158/94 القاضي بمنح امتياز تسيير أموال الخدمات الاجتماعية لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين رغم فقدانها لمكانتها في صفوف رجال التربية؛

- وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل على موظفيه. وفي مواجهة هذا التسونامي النقابي تمثل رد فعل السلطة في الخطوات التالية :

1. تجاهل الإضراب والتقليل من نسبة التجاوب معه؛
2. المسارعة بإصدار حكم قضائي يلغي شرعية الإضراب؛
3. يصدر الوزير الأول تعليمية تلغي تعليمته السابقة وتؤكد على حق الموظفين في الاستقادة من الأثر

¹. جون سكوت، مرجع سابق، ص ص 300-301.

الرجعي لنظام المنح والتعويضات والذي يكون بتاريخ 1 يناير 2008 حسب ما نص عليه المرسوم الرئاسي رقم 07-304¹؛

4. فتح باب المفاوضات مع النقابات الممثلة فعليا (المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين). وقد تمخّص عنها ما يلي:
أ. تشكيل لجنة مشتركة تجمع ممثلين عن النقابتين سالفتي الذكر ووزارة التربية الوطنية تقوم بعقد اجتماعات لاحقا لتحضير مشروع المقترحات التي ستقدم قبل 31 ديسمبر 2009 إلى اللجنة الحكومية المكلفة بإقرار نظام المنح والتعويضات؛

ب. تجميد القرار رقم 158/94 والذي يعطي امتياز تسيير أموال الخدمات الاجتماعية لنقابة المؤسسة التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين في انتظار وضع مشروع يحدد آليات عملها بعيدا عن هيمنة أيّ طرف نقابي؛

ت. تشكيل لجنة متابعة ملف طب العمل والأمراض المهنية بالتنسيق مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات؛

تعهد الوزارة بإلغاء جميع الإجراءات العقابية ومنها الخصم من الأجر في مقابل التزام المربين بتعويض الدروس الضائعة واستدراك أيام الإضراب...²

- الجولة الثانية من النزاع الجماعي نقابة-وزارة:

- ما إن أعلنت النقابات المستقلة نيتها استئناف إضرابها المعلق حتى بادرت السلطة الوصية إلى ضربة استباقية الغاية منها إجهاض الحركة قبل انطلاقها وتأليب الرأي العام ضد المربين. ففي 20 فبراير 2010، خرجت أغلب الصحف اليومية تحمل عناوين بالبنط العريض تتناول مجموع الزيادات التي ستلج جيوب المدرسين ومبلغ المستحقات المقدر بعشرات الملايين. وهكذا، ودون مراعاة واجب التحفظ المهني والالتزام بعدم كشف الأسرار المهنية عمدت الوزارة إلى إشهار رواتب موظفيها متعمدة التضليل في الأرقام المقدّمة لإيصال رسالة إلى الأولياء تبرز مدى جشع المربين وأنانيتهم وتغليبهم لمصالحهم الضيقة المادية على حساب مستقبل تلامذتهم إن أقدموا على الإضراب. ولدت هذه الخطوة استياء شديدا لدى جموع المدرسين وشدت من عزيمتهم على خوض الإضراب بكل قوة، ثم إن النقابات، وفي حركة سريعة، قامت بوضع جدول مواز تبين الزيادات الطفيفة والفعلية في الأجور وسرّبتها للصحافة والرأي العام فلم تتمكن

¹. مرسوم رئاسي رقم 07-304، مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، ص 8.

². فرحات عباس، ربيع الغضب التربوي: " المعركة الاجتماعية للديمقراطية في الجزائر"، <http://hoggar.org/2010/04/18/>، تاريخ الاطلاع: 2020/01/12.

الوزارة من تنفيذها وخرجت خاسرة من معركة الجداول.

- في 01 مارس 2010 استصدرت الوزارة حكما قضائيا غيابيا غير قابل للاستئناف أو الطعن يأمر المضربين بالالتحاق بمناصب عملهم دون أن يبيت في مدى قانونية الإضراب وأشهرته السلطة الوصية في مغالطة مفضوحة كدليل على عدم شرعية الإضراب.

- في 2 مارس 2010، عقب اجتماع لمجلس الحكومة تم اتخاذ جملة قرارات ضمنت بيانا تلي على الرأي العام في نشرة الساعة الثامنة في التلفزيون الرسمي يوم 3 مارس 2010، وكان بمثابة "البيان رقم 1" حيث استنفر جهاز الدولة لتوقيف الإضراب في حملة لم يُشهد لها مثل في تاريخ الجزائر المستقلة وأعدت إلى الأذهان الملابس التي رافقت حل الجبهة الإسلامية للإنقاذ. جملة القرارات التي اتخذت في المجلس الوزاري يمكن اختصارها كالآتي:

1. يلزم كل مضرب بالالتحاق بمنصبه يوم 7 مارس 2010، وكل من يتخلف عن هذا التاريخ سيتم شطبه من قائمة الوظيف العمومي؛

2. سيتم تعويض المشطوبين بمستخلفين من حملة الشهادات الجامعية، حيث أكدت الوزارة أنه تم استحداث 50 ألف منصب لهذا الغرض، وسيتم تعيينهم دون مسابقة، وسيتلقون تكوينا لمدة أسبوع لهذا الغرض ثم يشرعون في مباشرة مهامهم؛

3. لتطبيق هذه الإجراءات الردعية تم إنشاء ثلاث لجان لهذا الغرض يشرف عليها تباعا كل من الوزير الأول، وزير الداخلية، وزير التربية ومدير الوظيف العمومي.

4. في 4 مارس 2010، التحالف الرئاسي يوقع بيانا مشتركا يؤيد فيه الإجراءات المتخذة من طرف الحكومة لتوقيف الإضراب. وهي خطوة سبقها رفض الكتل البرلمانية إثارة موضوع الحركة الاحتجاجية داخل قبة البرلمان رغم توصلها بملف عن ذلك؛

5. في 6 مارس 2010، في نشرة الثامنة مساء يظهر وزير التربية الوطنية - بعد طول غياب - وإثر "مجلس حرب" مع مدراءه الولائيين ليعلن، وكله ثقة، بأنه أعطى إشارة انطلاق "أم المعارك" وأنّ المربي مخير بين العودة ذليلا مكسور الجناح إلى منصب عمله أو يُفصل من عمله ويُقطع رزقه. وهكذا تحوّل الوزير إلى مقاول يتعامل مع المربين وكأنهم عمال بناء متجاهلا خصوصية الوظيفة التي يؤدونها، هاتك لحجاب الاحترام والتقدير بين المعلم وتلميذه، غير مبال بأبعاد هذه الخطوة على مستقبل العملية التربوية وآثارها النفسية والأخلاقية.

أحدث هذا الهجوم العنيف والمفاجئ والكاسح اضطرابا وبلبلة وهلع في صفوف المربين وتوزعت مواقف النقابتين إلى اتجاهين:

- اتجاه رضخ لتهديدات الوزارة وإملاءاتها وتمثله نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، حيث

بادرت إلى إصدار بيان تدعو فيه قواعدها إلى إنهاء الإضراب فوراً (صدر البيان في 6 مارس 2010 ليلاً) والالتحاق بمناصب العمل يوم 7 مارس 2010 مبررة ذلك بالاستناد إلى الحكم القضائي الذي يوقف الإضراب ويلزم المضربين بالعودة إلى مراكز عملهم؛

- اتجاه ثانٍ تبناه المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST دعا إلى مواصلة الإضراب وأرجع البث في مصيره - في تحدٍّ واضح لتهديد الوزارة - إلى حين انعقاد مجلسه الوطني المخوّل قانوناً بالنظر فيه والذي حدد تاريخ انعقاده يوم 8 مارس 2010.

مداولات المجلس الوطني ميّزتها تجاذبات قوية واستمرت لسبعة عشر ساعة متتالية دون انقطاع. انقسمت الولايات الممثلة في المجلس إلى قسمين متساويين. قسم مؤيد للإضراب وقسم ثانٍ يدعو إلى توقيفه. تمّ الالتجاء إلى إحصاء الثانويات، فكانت الداعمة للإضراب أكثر عدداً من الداعية إلى توقيفه، فاضطر المكتب الوطني بزعامة المنسق الوطني وبالنظر إلى مكانتهم الأدبية وإحاطتهم بجملة من المعطيات والحيثيات أوردت بعض الصحف اليومية في بعض تقاريرها جانباً منها تتحدث عن سيناريوهات شبيهة بأكتوبر 1988 وإضراب جوان 1991، هدفها دفع الأوضاع نحو التعقّن للوصول إلى حل النقابة ومحاكمة قادتها، للاجتماع بممثلي الولايات المتشددة لإقناعها بالعدول عن اختيارها. أفلحت جهود المكتب الوطني وبصعوبة، وتمّ تحديد العاشر من مارس لاستئناف العمل. صدر بيان يثبت هذا القرار، وفي لغة لم تخل من التحدي أبرز أنّ توقيف الإضراب تمّ برأس مرفوع لأنّ التمسك بالمطالب باق، وخيار العودة للحركة الاحتجاجية باق. ومن خسر معركة لم يخسر الحرب.¹

هذا الجانب من النزاعات العمالية على أعلى مستوى وفي قطاع زرع المجتمع برمته، يدل على حجم القطيعة بين النقابات المستقلة للتربية ووزارة التربية أحد ركائز الدولة الجزائرية. نتيجة غياب الوعي النقابي الذي يبحث عن تحقيق مطالب سوسيو-اقتصادية فوق قدرات وامكانيات التنظيم بما يطلق عليه بـ "العقلانية المحدودة"، بدون حساب لتبعات هذا التغيير التنظيمي على واقع المجتمع. و " نستطيع من جديد استعمال هنا نموذج العقلانية المحدودة لهيربرت سمون Herbert Simon. إذا اعتبرنا في الواقع أن الإنسان غير قادر على اتخاذ خيارات مثالية، وفقاً لعقلانية مطلقة. لأنه لا يتوفر على الوسائل الكافية لفهم المعلومات الضرورية والاستدلال منطقياً حولها." ² في مقابل الإقصاء الذي تلجأ إليه الوزارة الوصية غير الواعي أيضاً، بحجة عدم تمثيلية هذه النقابة المستقلة، أو الردّ المستفز بأنّ الأساتذة قد أخذوا أكثر مما يستحقون. وهي في حقيقة الأمر استراتيجية معاكسة للنقابات المستقلة، المتمثلة في مقاومة التغيير التنظيمي بكل قوة للحفاظ على توازنها. فيدخل الشركاء الاجتماعيين في المنظمة في نزاعات جماعية لا تنتهي. كما سنبينه

¹. فرحات عباس، مرجع سابق.

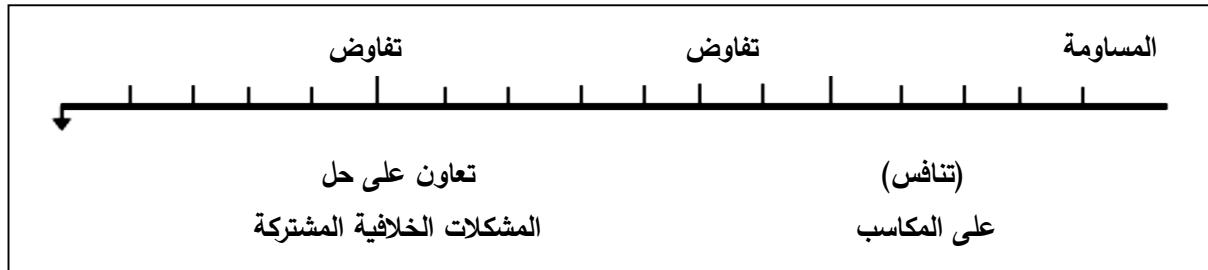
². Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 361.

في الفصل الخامس من هذه الأطروحة من خلال تناول نماذج عن ردّ فعل التنظيم لمقاومة التغيير التنظيمي الذي يخل بتوازناتها، وفي نفس الوقت إحداث التغيير في بعض القواعد التنظيمية المتعلقة بالتوظيف، لتقليص مناطق الشك والحد من تحركات النقابات المستقلة.

3 . بين التفاوض والمساومة:

" التفاوض يدل على عملية ديناميكية يراد لها أن تحل ما بين الطرفين المتنازعين من مشكلات خلافية مشتركة، ومن ثمة فهي عملية عقلية تقوم على احترام متبادل بين طرفيها...ولا يخرج طرف وقد حقق مكاسب ومغانم على حساب الطرف الآخر، أما المساومة فهي عملية نفعية بحتة، إذ يسعى كل طرف لتحقيق مكاسب تجئ بالضرورة على حساب خسارة الطرف الثاني ومن ثم فهي عملية أقل قيمة واحتراما من عملية التفاوض . ويمكن تمثيل العلاقة بينهما عن طريق ما يطلق عليه بمخطط متصل المساومة - التفاوض." ¹ فالتفاوض إذن يرتبط بالجانب الأخلاقي ولهذا " يصرّ المؤلفون، من منظور دوركايم، على الطابع الأخلاقي للتفاوض بمعنى أنه يسمح ببناء الرابطة: " التفاوض هو قبل كل شيء طريقة أساسية للعيش معًا، إنه فن أخلاقي." ² وهذا ما نلاحظه على الفعل النقابي الاستراتيجي لنقابة الكنايبست التي تناضل من أجل مكاسب مادية، على حساب امكانيات التنظيم الرسمي في تلبيتها. فهي إذن مساومة. وهذا ما أشار إليه سانسيليو R.Sainsaulieu الذي " أثبت أن التحليل الاستراتيجي يحول الفاعل الاجتماعي من كائن اجتماعي (Homisociologicus) إلى كائن استراتيجي (Homostrategecus) وهذا ما يؤدي إلى إنكار الملكة السوسيولوجية وتحولها إلى مكسب استراتيجي، يستند إلى التخطيط والمساومة والعقلانية." ³

الشكل 17: يبين متصل المساومة-التفاوض



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

أما " المنهج الشائع للتفاوض ما يسمى بمقاربة التفاوض فهو معروف بمنهج L.I.M أي منهج التحرك الحذر، على متصل التفاوض من الوضع المفروض (M) إلى الوضع المأمول (L) لبلوغ الوضع المقبول

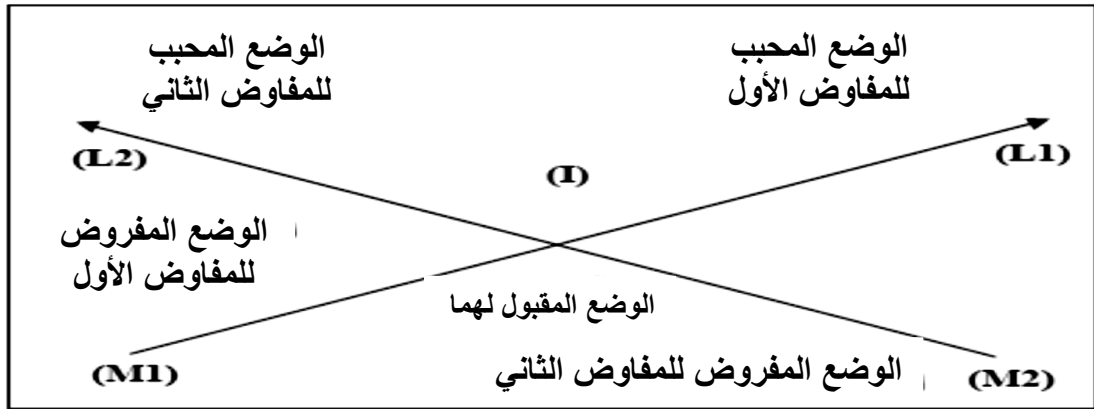
¹ - أحمد فهمي جلال، نفس المرجع السابق، ص4.

² . Catlla, M. (2004). Compte rendu de [Sociologie de la négociation par Reynald Bourque et Christian Thuderoz, Paris : La Découverte, Collection Repères, 2002, 124 p., ISBN 2-7071-2953-4.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 59 (2), 429-431. <https://doi.org/10.7202/009551ar>, p 430.

³ . عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند مشال كروزيي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول والثاني، 2011، ص 594.

(١) ويمكن توضيح ذلك من الشكل التالي.¹

الشكل 18: يبين منهج I.M.L (مقاربة أوضاع التفاوض).



المصدر: أحمد فهمي جلال، مهارات التفاوض، الناشر: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، ط1، 2007، ص 06.

و " نجد أنه في التفاوض يستحيل دائما على أي طرف أن يحقق الوضع المثالي (المأمول أو المحبب) وما ذلك إلا لتحكم كل طرف في مصادر إشباع رغبات الطرف الآخر. وإذا تحقق الوضع المثالي فإن ذلك يكون على حساب الطرف الآخر للتفاوض... ومن أهم خصائص عملية التفاوض أنها تعتبر أداة لفض النزاع، ولكن استمرارها مرهون باستمرار المصالح المشتركة بين المتفاوضين... ويتوقف نجاح التفاوض على الاستراتيجية المستخدمة والتكتيك المصاحب لها والعلاقة بين الأطراف المتفاوضة...²

أما المساومة فهي " مجموعة من الممارسات التي تُجرى بواسطة أطراف عملية التفاوض وقد تأخذ شكلا من أشكال تقديم التنازلات أو منح الحوافز أو ممارسة التهديدات؛ وذلك من أجل الحصول على نتائج أفضل.³ و "هي عملية نفعية بحتة، إذ يسعى فيها كل طرف لتحقيق مكاسب تجيء بالضرورة على حساب خسارة الطرف الثاني."⁴ فهل تعتبر مطالب نقابة الكنايبست بإجبارها وزارة التربية لما تملكه من مصادر السلطة، كطرف مفاوض أو مساوم؟

المتتبع للأحداث التي وقعت طيلة (7) سنوات التي ناضلت فيها النقابة للحصول على مطالبها، فيما يخص الاختلالات التي حملها المرسوم التنفيذي الخاص 315-08 الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، و الذي تم تعديله و تتميمه بالمرسوم التنفيذي 240-12، و ما حمل من جديد

¹. أحمد فهمي جلال، نفس المرجع السابق، ص5.

². أحمد فهمي جلال، نفس المرجع السابق، ص5. (بتصرف)

³. عمرو خيرى عبد الله وآخرون، دليل المصطلحات العربية في دراسة السلام وحل النزاعات، إصدار جمعية الأمل العراقية، ط1، 2018، ص 61.

⁴. أحمد فهمي جلال، نفس المرجع السابق، ص4.

فيما يتعلق بالتكوين المتخصص والترقية واستحداث رتبة جديدة وهي أستاذ مكون في الأطوار الثلاثة، وشروط الإدماج في هذه الرتب، وقضية الأساتذة الذين تم تصنيفهم كأساتذة آيلين للزوال وإقصائهم من الإدماج والترقية، وعدم تامين خبرتهم المهنية طوال سنوات، كل هذه الاختلالات جعلت النقابة تنتفض وتلجأ للإضرابات المتتالية، فيتم استدعاؤها للتفاوض وينتهي الصراع بالإمضاء على محاضر الاتفاق، يكتشف الأساتذة بعدها أنها وعود بدون تجسيد فعلي، فتعاود النقابة الاحتجاج بنفس الطريقة في السنة الدراسية المقبلة، وهكذا إلى أن تم التجسيد الفعلي لأهم المطالب في المحضر الأخير في 2015/03/19 الذي اعتبرته النقابة يوم نصر للمدرسة الجزائرية كما جاء في البيان الذي أصدرته في نفس اليوم.

فإن غياب التفاوض الفعلي كشركاء اجتماعيين هو الذي دفع النقابة على استعمال السلطة التي تملكها في تحقيق مطالبها كفاعل استراتيجي عن طريق الإضراب المفتوح، الذي أجبر الوزارة والحكومة على الاستجابة، انحرف فيها التفاوض إلى مساومة في نظر المجتمع وبخاصة أولياء التلاميذ الذين يقون باللوم دائما على الأساتذة مرددين في كل مرة أبنائنا في الشارع بسببكم فرئيس المنظمة الوطنية لأولياء التلاميذ قال فيما يتعلق بالإضراب الذي دخلت فيه النقابات أنه كرئيس للمنظمة الوطنية لأولياء التلاميذ ضد الإضراب، لأن الإضراب حسبه سيشل التدريس وبالتالي سيؤخر المقرر الدراسي، كما سيدفع التلاميذ إلى الشارع، مضيفا أن المضربين استخدموا التلاميذ كرهائن للدفاع عن حقوقهم. وبينت الدراسة الميدانية لهذه الأطروحة أن نسبة المبحوثين الذين لاحظوا توتر العلاقات الاجتماعية مع أولياء التلاميذ والمجتمع ككل تقدر بـ 67.14% كما تم التطرق إليه سابقا.

- استنتاج الفرضية الأولى: من خلال هذا الجزء من الدراسة الميدانية أكدنا صحة الفرضية الأولى، أن النقابات المستقلة للتربية هي فاعل بمفهوم التحليل الاستراتيجي. من خلال تفعيلها لمصادر السلطة:

أ. استغلال مناطق الشك:

" الذي هو شك من وجهة نظر المشاكل، هو سلطة من وجهة نظر الفاعلين: علاقات الفاعلين الفردية أو الجماعية، فيما بينهم واتجاه المشكل الذي يعنيههم. وبالتالي فهي إذن جزء من مجال غير متكافئ، مبني على علاقات السلطة والتبعية. في الواقع، الفاعلين غير متساوين أمام مناطق الشك ذات الصلة بالمشكل. أولئك الذين بحكم وضعهم وقدراتهم قادرين على السيطرة عليهم، وسوف يستخدمون سلطتهم لفرض أنفسهم أمام الآخرين." ¹ فالتحكم في الشكوك يعطي سلطة حتى داخل نسق اجتماعي مراقب، فكل فاعل له هامش من الحرية وكل علاقة اجتماعية هي علاقة سلطة، ولا يمكن أن يكون هناك هيكل بدون سلطة ولا سلطة بدون هيكل، ولا يوجد أبدا حل مثالي ولكن عدة حلول. فكل وضعية تنظيمية مهما كانت، تضم دوما هامشا من الشك الذي يستغله وينتهزه التحليل الاستراتيجي، فالذي يتحكم في هذه

¹. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, ibid, P.24.

المنطقة يحصل على السلطة. ويتمثل منبعها في هامش حرية الأفراد أو الجماعات اتجاه بعضهم البعض، أي حرية إمكانية الفرد في رفض أو مفاوضة ما يطلبه الآخرون منه، وتحقيق هذه إمكانية حالما يستطيع الفرد أن يحتفظ بمنطقة لا يتحكم فيها الآخرون وتجعل سلوكه غير متوقع في نظرهم.¹ "هنا كما هو في مكان آخر، لا يوجد مصدر للشك يكتسب معناه في العمليات التنظيمية إلا من خلال استثماره من قبل الفاعلين الذين يغتتمونه لمتابعة استراتيجياتهم."²

وهذا ما نلاحظه عند الفاعلين الاجتماعيين، كفاعلين استراتيجيين كل منهم يملك هامشا من مصادر الشك. يستغلونه في تحركاتهم للوصول إلى مبتغاهم، فوزارة التربية تستمد هامش أو مصدر الشك من القوانين التنظيمية التي تسمح لها بالمناورة، فمثلا نجد في الأمر 06 - 03 الباب الرابع تنظيم المسار المهني الفصل الأول، المادة 77: " يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه..."³ والمادة 75 تبين شروط التوظيف، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها. كما أن المادة 80 من نفس القانون تحدد كفايات الالتحاق بالوظائف العمومية سواء عن طريق: المسابقة على أساس الاختبارات؛ المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين؛ الفحص المهني، التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، هذه القواعد التنظيمية تبين بوضوح المرونة في التوظيف في الوظائف العمومية، في قطاع كان من المفروض استثنائه من هذه المرونة. كما أن المادة 82 تترك الحرية في تحديد كفايات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه وإجرائها، عن طريق التنظيم؟

أما مسألة الإدماج التي حدثت في 2011 وسمحت بإدماج الألاف من الأساتذة فقد كانت نتيجة هذه المرونة في التوظيف المنتهجة من قبل الحكومة بحسب تعليمية رقم (01) المؤرخة في 2011/04/13، التي تحدد شروط وكفايات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين الموجودين في حالة نشاط في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية، وقد جاءت هذه التعليمات تطبيقا لتعليمية الوزير الأول رقم 221 المؤرخة في 28 مارس 2011.

أما النقابات فهي أيضا تستمد هامش الشك من القوانين التي تتعلق بممارسة حق الإضراب، وهي القانون 90 - 02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والقانون 90-14 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1990 يتعلق بكفايات

¹ - عبد القادر خريش، مرجع سابق، ص 587.

² . Michel Crozier & Erhard Freiberg, Ibid. p 84.

³ - الأمر 06 - 03، مرجع سابق، ص 9.

ممارسة الحق النقابي، وخاصة المادة 38: " تتمتع التنظيمات النقابية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية: المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة...".¹

أما القسم الرابع من القانون 90-02 حماية حق الإضراب في المادة 32: " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل، ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها. " ² كما يمنع تعويض العمال المضربين كما جاء في المادة 33: " يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، كما أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون."

وقد حدد منشور وزاري مشترك مؤرخ في 12/03/1991، كليات إجراء الخصم والأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الثالث الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية المادة 60: " يتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن الإدارات المركزية في الدولة، المؤسسات العمومية، الجماعات الإقليمية، المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، في مفهوم أحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه. كما يضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية. وتحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره عن طريق التنظيم."³ وهو المجلس الذي له وظيفة ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية...

والمادة 28: " لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف. مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به... " ⁴ إلا أن وزارة التربية كاستراتيجية دائما تقزم نسبة الإضراب ولا تعترف إلا بنسبة أقل من 20 % حتى تقصي نقابة الكنايبست الموسع من المفاوضات كشريك اجتماعي حقيقي. وكرد فعل مباشر تلجأ نقابة الكنايبست بما تملك من سلطة نقابية، إلى الإضراب المفتوح كخيار استراتيجي، يرغم وزارة التربية على الاعتراف به ومباشرة المفاوضات التي تنتهي بالإمضاء على محاضر الاجتماعات.

- فمahi السلطة التي تملكها هذه النقابة حتى تستطيع في إطار هامش الحرية تحقيق مطالبها.

¹. قانون 90 - 14، مرجع سابق، ص 764.

². قانون 90 - 02، مرجع سابق، ص 23.

³. قانون 06 - 03، مرجع سابق، ص 7.

⁴. قانون 06 - 03، مرجع سابق، ص 5.

ب. استعمال مصادر السلطة:

" الطبيعة العلائقية للسلطة، في الواقع، هي التصرف على الآخر. الدخول في علاقة معه؛ وفي هذه العلاقة تتطور سلطة الشخص "أ" على الشخص "ب". السلطة هي إذا علاقة وليست سمة للفاعلين. ولا يمكن أن تظهر-واذن تصبح ملزمة لأحد الأطراف الحاضر إلا بوضعها موضع التنفيذ في علاقة. التي تضع فاعلان أو أكثر يعتمدون على بعضهم البعض لتحقيق هدف مشترك، المشروط بأهدافهم الشخصية. بتعبير أدق يمكن أن تتطور فقط من خلال التبادل بين الفاعلين المشاركين في علاقة معينة. لأنه، بما أن أي علاقة بين قسمين تفترض تبادل وتكيف أحدهما مع الآخر والعكس، فالسلطة مرتبطة بشكل لا ينفصل عن المفاوضات: إنها علاقة تبادل، إذا تفاوض. ¹ فالفاعلين الاجتماعيين لا يستطيعون الوصول إلى أهدافهم الخاصة إلا بفضل ممارسة علاقة سلطة. وقد ميز كروزبي وفريدبرغ " أربعة موارد كبرى للسلطة تتوافق مع مختلف أنماط مصادر الشك، ذات صلة خاصة للمنظمة: تلك الناشئة من التحكم في كفاءة خاصة ومن التخصص الوظيفي، تلك المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة وبيناته؛ تلك التي تنشأ من التحكم في الاتصالات والمعلومات، أخيرا تلك التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة... وككل الموارد التي يستعملها الفاعلون في متابعة استراتيجيتهم، فإن مصادر عدم اليقين التنظيمي ليست بيانات موضوعية ولا لبس فيها. " ² ف: " السلطة تكمن إذا في هامش الحرية التي يملكها كل من الشركاء الذين يدخلون في علاقة سلطة، بمعنى في إمكانية أكثر أو أقل من رفض ما يطلبه الآخر. والقوة، الغنى، المنزلة وحق القيادة، باختصار، الموارد التي يملكها كل منهما تتدخل فقط بقدر ما توفر لهم حرية الفعل بشكل أكبر. " ³ وسلطة نقابة الكنايبست المستقلة تكمن في هذه المصادر مجتمعة مما أعطها قوة كبيرة جدا كما سنبينه فيما يلي:

أولا: سلطة التحكم في كفاءة خاصة: فالكفاءة التي يملكها الأساتذة، تجعل من الصعوبة بمكان تعويضهم بأساتذة آخرين، خاصة ذوات الخبرة الكبيرة الذين تسند إليهم بصفة عامة أقسام سنوات الامتحانات (شهادة التعليم الابتدائي، شهادة التعليم المتوسط، شهادة البكالوريا) وما تعنيه هذه الامتحانات اجتماعيا وسياسيا واقتصاديا في المجتمع الجزائري. " في النهاية، كل فرد داخل المنظمة يتمتع بحد أدنى من " الخبرة " التي يستخدمها للتفاوض. ويلزمه فقط لذلك استغلال الصعوبة التي سنواجهها لتعويضها (تكلفة البحث، الإعداد للتبليغ الخ...) " ⁴ وهذه الخبرة الجماعية للأساتذة هي بمثابة مصدر للسلطة والقوة النقابية التي " تُخول للنقابات قوة تنظيمية كامنة. وأن يتحقق لأفرادها مستويات عالية من الأجور. " ⁵ بحسب تعبير السوسيولوجي " آرثر ستينشكومب Arthur L. Stinchcombe ". وقد هدت وزارة التربية الوطنية في عدة

1. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p p 65-66.

2. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid, p 83.

3. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid, p p 69-70.

4. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 85.

5. اعتماد محمد علام، مرجع سابق، ص 209.

مناسبات بفصل الأساتذة المضربين وتعويضهم بآخرين إلا أنها لم تستطع تجسيد هذا التهديد على أرض الواقع. للعدد الكبير من الأساتذة المضربين الذي يصل إلى 70% ويشل الدراسة في معظم المدارس والمؤسسات التربوية، والذين يملكون خبرة طويلة لا يمكن تعويضهم في وقت قصير من جهة. والمعارضة الشديدة من طرف التلاميذ الذين يتمسكون بأساتذتهم ويتضامنون معهم، ويرفضون أن يدرسهم أساتذة مستخلفين لا يملكون الخبرة والكفاءة اللازمة ولا التكوين البيداغوجي الذي يمتلكها أساتذتهم المشهود لهم من جهة أخرى، مما يفرض في الأخير على الوزارة التفاوض معهم على المطالب المهنية المرفوعة.

ثانيا: السلطة المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة وبيئاتها: علاقة التنظيم النقابي بالبيئة المحيطة به من جهة، وعلاقة وزارة التربية كذلك بالبيئة المحيطة بها "ولا منظمة يمكن أن توجد بدون أن تقيم علاقات مع بيئاتها... من هذه الحقيقة، فإن البيئات ذات الصلة بالمنظمة، بمعنى شرائح المجتمع التي هي كذلك في علاقة معها، تشكل لها دائما وبالضرورة مصدرا للاضطراب المحتمل لسير عملها الداخلي، وبالتالي منطقة من عدم اليقين رئيسية ولا مفر منها.¹ وهنا نركز على أولياء التلاميذ الذين يجدون أنفسهم في كل مرة تقوم فيها النقابات المستقلة بالإضراب المفتوح أبناءهم في الشارع، ويتعرضون لضغوطات رهيبية وخاصة الأولياء الذين يعملون مع الأب والأم، وكثيرا ما اتهمت النقابات المستقلة باستغلال أبنائهم كرهائن لتحقيق مطالبهم. كما أن هناك من الأولياء والمجتمع المدني من تضامن مع الأساتذة واعتبر مطالبهم مشروعاً. وهو ما يشكل ضغط كبير ويجبر الوزارة في الأخير إلى دعوة النقابات للجلوس على طاولة المفاوضات لتصحيح الاختلالات في القانون الخاص، وتحقيق مطالبهم التي اعتبرتها في البداية غير شرعية، مبالغ فيها ولا يمكن تحقيقها وخاصة إذا تعلق الأمر بالأجور التي يتجاوز صلاحيتها.

ثالثا: سلطة التحكم في الاتصالات والمعلومات: الضغط الذي تمارسه النقابة على الوصاية وعلى المجتمع، من خلال التحكم في الاتصالات والمعلومات التي تتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الاضراب كما وردت في القواعد التنظيمية للقانون 90-02.² و" نفس عملية الابتزاز والابتزاز المضاد، التفاوض والمساومة سوف تمتد بالتالي حول التحكم ونقل المعلومات ذات الصلة ببعضهم البعض."³ كما أثبتت نقابة الكنايبست على أن لها قدرة كبيرة في تنظيم قواعدها عن طريق البيانات والنشرات الإعلامية التي تنشرها بصفة دورية وطنيا، وبشكل مسير للأحداث ومضاد للمعلومات التي تنشرها وزارة التربية. سواء عن طريق المكتب الوطني أو المنسقين الولائيين للنقابة باستعمال المواقع الرسمية على شبكة الأنترنت. بالإضافة إلى نشاطها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وارتباط كل هذه الشبكة بالمنسق والمجلس الوطني للنقابة. وحضورها الدوري في الندوات وسائل الإعلام السمعية والبصرية في كل مناسبة تتعلق

1. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p p 85-86.

2. قانون 90-02، مرجع سابق، ص 231.

3. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 87.

بقضايا التربية الوطنية، لشرح مواقفها ومطالبها المشروعة، التي تخص كرامة الأستاذة كفاعل اجتماعي أساسي في المجتمع، لا يمكن تجاوزه. وتوير الرأي العام حول المغالطات التي تنتشرها الوزارة الوصية، خاصة ما تعلق بعدم شرعية إضراباتها. والردّ على اتهامات الوزارة أن الأستاذة أخذوا أكثر من حقوقهم؟

رابعا: السلطة التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة: وهي هنا القواعد التنظيمية المتعلقة بالنزاعات الجماعية والحق في الإضراب، التي هي أهم منطقة من منطق الشك التي تتحكم فيها النقابة. وتلتزم بتطبيقها النقابة المستقلة في كل مرة، عند إقدامها على أي حركة احتجاجية أو إضراب وطني. وتبدأ دائما بذكرها في بياناتها التي تعلن فيها عن رغبتها في الإضراب، إذا وصلت المفاوضات إلى طريق مسدود مع المستخدم، أو في حالة عدم التزامه بتجسيد الاتفاقيات التي تمت بينهم سابقا. " فالقواعد هي مبدئيا موجهة لحذف مصادر عدم اليقين. ولكن المفارقة هي أن هذه القواعد ليس فقط أنها لا تستطيع أن تصل إلى إجلائها بشكل كامل، ولكن تصنع أيضا أخرى. يمكن في الحين الاستفادة منها من قبل هؤلاء، حتى لو كانت تسعى لإرغامهم. والتي من المفترض أنها تعدل السلوكيات." ¹ فالمادة 32 مثلا من القانون 90-02 التي ورد فيها " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة الاتفاقيات وعقود العمل التي يوقعونها." ² والمادة 33 التي تمنع تعويض الموظفين المضربين بآخرين... إلخ. هذا التحكم في هذه القواعد التنظيمية كمنطق شك يمنح النقابة المستقلة القوة على الإقدام على الإضرابات المفتوحة، ولو أنها غير شرعية أو مبالغ فيها. وقد فشلت وزارة التربية في التحكم في هذه المصدر من مصادر السلطة. رغم أن " من المسلم به عموماً أن القاعدة هي وسيلة في أيدي الرئيس للحصول على سلوك مطابق من جانب مرؤوسيه. ³ فتلجأ إلى المحكمة قبل بداية الإضراب بحجة عدم شرعيته، ليصدر حكم استعجالي في نفس اليوم يقضي بذلك؟ ويتم تبليغ النقابة المستقلة بالحكم فوراً. إلا أن النقابة المستقلة لا تعترف بالحكم، وتواجهه بالقانون 90-14 الذي يكفل حق الإضراب ويمثل الأداة الرئيسية للدفاع عن جميع الحقوق المترتبة عن علاقة العمل وتطويرها في نفس الوقت حتى تتماشى مع الواقع السوسيو-اقتصادي الجديد، وهو ما يعطي الشرعية لوجود النقابة في حد ذاتها.

هذه المصادر الأربعة المجتمعة للسلطة التي تمتلكها نقابة الكنايبست المستقلة، وهامش الحرية النسبية التي تتحرك فيها جعلت هذه النقابة، بتأييد من قاعدتها الواسعة تنتصر في كل مرة، وتُرمغ وزارة التربية

¹ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 88.

² . قانون 90 - 02، مرجع سابق، ص 231.

³ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p p 88-89.

الوطنية على الجلوس للتفاوض. وتنتهي بالإمضاء على محاضر الاجتماعات، بما فيها من اتفاقيات تعد فيها الوزارة على تلبية كل المطالب المهنية المرفوعة. كان آخرها بيان عيد النصر 2015/03/19 الذي اعتبرته النقابة نصرا للمدرسة الجزائرية مع كل ما يحمله هذا التاريخ من رمزية تاريخية.

ونؤكد على قوة مهمة لنجاح نقابة الكنايبست في تحقيق مطالبها، كشفت عليها هذه الدراسة الميدانية حول اتجاهات المنتمين لهذه النقابة وموقفهم من الإضرابات المفتوحة، وهو استعدادهم التام للنضال النقابي حتى تتحقق المطالب السوسيو-مهنية مهما كان الثمن والمخاطر التي تعترضهم كما بينت نتائج الدراسة الميدانية بنسبة تقارب 57% من مجموع العينة. ف " قوة النقابات والاتحادات العمالية وتأثيرها تعتمد على عدة عوامل، من أهمها: عدد العمال المسجلين لدى النقابة من عدد العمال الكلي، ومقدرة النقابة على تفعيل دور العمال، بغض النظر عن أعدادهم. وتعتمد قوة النقابة -أيضا- على مدى مقدرتها على خلق مؤسسات تدفع باتجاه الحصول على المزيد من الحقوق للعمال، سواء أكان ذلك من خلال العقود الجماعية، أو تحقيق فوائد غير جارية للعمال، أو من خلال خلق إطار قانوني مُواتي. وكذلك مقدرتها على تصميم سياسات تتعامل مع شؤون العمال على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي. وتعتبر أعداد العمال المشتركين في نقابة عمالية ما رمزا لمدى قوته. وفي بعض الدول المتطورة، كانت النقابات العمالية في ستينيات القرن الماضي تضم أكثر من ثلثي العمال. ولكن ذلك بدأ بالتراجع خلال السبعينيات.¹ وهذه القوة العددية تظهر في نسبة الانخراط في هذه النقابة المستقلة التي وصلت لوحدها إلى نسبة 30%، من بين 10 نقابات موجودة في قطاع التربية الوطنية.

ت. نسق الفعل الملموس محصلة استراتيجيات جماعات الفاعلين:

" الفكرة القوية الأولى التي انبثقت من تفكيرنا ومن تحليلاتنا للحالات، هو أن نسق فعل ما، ليس معطى طبيعى، ولكن بناء جماعي موقفي.² ونسق الفعل الملموس هو " مجموعة بشرية مهيكلة، التي تنسق أفعال مشاركيها، من خلال آليات ألعاب مستقرة نسبياً، والتي تحافظ على هيكلها، بمعنى استقرار ألعابها والعلاقات بين هؤلاء، عن طريق آليات تنظيمية التي تشكل ألعاب أخرى.³ والتغيير التنظيمي الذي يحدث في المنظمة هو في حقيقة الأمر تعلم لأشكال جديدة من الفعل الجماعي و " لا يتعلق بإقرار بناء أو هيكل جديد، تقنية جديدة أو منهج جديد، ولكن إطلاق لعملية التغيير التي تعني الأفعال وردود الأفعال، التفاوض والتعاون. فهي تتعلق بالعملية التي تضع في اللعب ليس إرادة فرد واحد، ولكن قدرة المجموعات المختلفة

¹. سامية البطمة، يوسف عدوان، " سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة "، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية

اللسطيني (ماس) القدس، 2007م، ص6.

². Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. P 278.

³. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. P 286.

على المشاركة في نسق معقد، وعلى التعاون بطريقة أخرى في نفس الموقف.¹ فإذن بعد كل هذا النزاعات الجماعية بين نقابة الكنايبست الموسع كفاعل اجتماعي من جهة، ووزارة التربية من جهة أخرى، دامت أكثر من 5 سنوات، توصل الطرفان إلى اتفاق ملموس، الذي هو في حقيقة الأمر تغيير تنظيمي مفروض في القواعد التنظيمية التي تتعلق بالتوظيف، والتزمت وزارة التربية بتجسيده حرفياً كما جاء في محضر الاجتماع الأخير لـ 2015/03/19. وأهم نقطة فيه هو إدماج أساتذة الأطوار الثلاثة في الرتب المستحدثة مع أنها تتعارض مع الأمر 06-03.

وقصد ضمان هذه الترقية في رتب الأساتذة عمدت وزارة التربية الوطنية إلى تخصيص 45 ألف منصب للترقية كل سنة من 2015 إلى غاية 2017 وفقاً للشروط والكيفيات القانونية، وشطب نهائي لمصطلح الأساتذة الأيلين للزوال من قاموس التربية والتعليم، بالتكفل بهذا الموضوع في إطار التعليم رقم 004 المؤرخة في 06 جويلية 2014. "فالتغيير إذا ظاهرة نسقية وتصور ميشال كروزبي وإرهارد فريديبيرغ خاضع للوقائع الاجتماعية، حيث تناولا إشكالية التغيير الاجتماعي من الرؤية النسقية، كنتيجة لصيرورة اكتساب الأفعال في إطار وضعية ملموسة من الأنماط العلائقية الجديدة، لأنماط جماعية متمثلة في الوضعيات الملموسة الجديدة، باستعمال استراتيجية علاقات السلطة."²

ث. النقابات المستقلة والتغيير التنظيمي ومقاومته:

" التغيير ليس بمرحلة منطقية من التطور الإنساني الحتمي الذي لا يمكن منعه وتجنبه، ولا فرض لنموذج أفضل للتنظيم الاجتماعي لأنه أكثر عقلانية، ولا حتى النتيجة الطبيعية للصراعات بين الأفراد وعلاقات القوة لديهم. إنه أولاً وقبل كل شيء تحوّل في نسق الفعل."³ ويعد تغيير المؤسسات وما بداخل المؤسسات مجالاً حاسماً للعمل، وتحدياً إدارياً حقيقياً للمديرين والمسيرين الوسطاء المسؤولين عن الحفاظ على الحيوية التنافسية لمنظمتهم. ففي أي وقت من تاريخها، تواجه أي مؤسسة تغيرات جذرية أكثر أو أقل لبيئتها، وتتخبط في تغييرات جذرية أكثر أو أقل لخصائصها... في مثل هذا السياق من الاضطراب، فإن المديرين مطالبون غالباً بتطوير استراتيجية المؤسسة، هيكلها، ثقافتها، ممارساتها التنظيمية، أدواتها وتقنياتها المستخدمة... وقد بينت الدراسات أن 70% من برامج التغيير لم تتجح وانتهت بصدمة.⁴ وقد حصرت العديد من الدراسات استراتيجيات التغيير التنظيمي فيما يلي:

¹. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. P 338.

². عبد القادر خريش، مرجع سابق، ص 591.

³. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. P 383.

⁴. Richard Soparnot, Ibid. p25.

الجدول 22: يبين استراتيجيات التغيير التنظيمي وخصائصها.

استراتيجية التغيير	خصائصها
استراتيجية التسلسل الهرمي	خطوة التغيير المفروض والمخطط
استراتيجية التنمية التنظيمية	خطوة تركز على كيفية إدراك التغيير من طرف الفاعلين المعنيين.
الاستراتيجية السياسية	خطوة التغيير التفاوضي
الاستراتيجية التاريخية	خطوة التغيير التدريجي
الاستراتيجية الرمزية	خطوة تركز على التمثلات المرتبطة بالتغيير

المصدر: Richard Soparnot, « Les effets des stratégies de changement organisationnel sur

la résistance des individus », *Recherches en Sciences de Gestion* 2013/4 (N° 97), P 33

سنركز من بين هذه الاستراتيجيات على الاستراتيجية السياسية، التي "تضع في قلب أجهزتها مجموع الفاعلين واختلاف المصالح عندما تنطلق عملية التغيير يمكن أن يبرز التغيير، أو على العكس، يتم كبحه أثناء عملية صراعية بين المصالح المتضاربة، ولهذا فهي تعتمد على التفاوض بين الفاعلين الاجتماعيين سواء الموظفين، ممثلي الموظفين النقابات، المساهمين...، القادرين على التأثير على العملية وتغيير اتجاهها. ووفقاً لهذه الاستراتيجية، لن ينجح التغيير إلا إذا اقتنع الأغلبية بفائدته. لذلك يجب أن يكتسب قائد التغيير شرعية سياسية من أجل إيجاد حلفاء وإقناعهم بالمزايا التي سيحصلون عليها من التغيير." ¹

استراتيجية التغيير السياسية التي تنتهجها المنظمة، تقابلها مقاومة التغيير التنظيمي من قبل الأفراد داخل التنظيم، وهو يرجع إلى التحليل بحسب مصطلحات ألعاب السلطة، وهي ما يسمى بالمقاومة السياسية، فالتغيير يمثل تهديداً عندما يضع موضع شك ظروف ألعاب سلطة الفاعلين وحياتهم في الفعل. فالفاعلون لا يمكن اختزالهم في وظائف مجردة أو غير مجسدة. فهم فاعلون مكتملون يتمتعون، في ظل القيود الشديدة التي يفرضها النسق، بهامش من الحرية يستخدمونه بشكل استراتيجي في تفاعلهم مع الآخرين. إن استمرار هذه الحرية يهزم الإعدادات الأكثر معرفة... بتعبير آخر، الأفراد ليسوا بأشياء يمكن التلاعب بهم من خلال أي عملية تغيير. في كلمة واحدة، يمكن للفاعلين قبول أهداف الإصلاح طالما أنها لا تمس بما يسمح لهم بالبقاء أسيا على سلوكياتهم. وهم لا يرون خطراً في التغيير إلا إذا كان هذا الأخير يهدد شروط لعبتهم، ومصادر سلطتهم وحياتهم في الفعل، عن طريق تعديل أو كشف مناطق الشك التي يسيطرون عليها. وهذا يعني في النهاية أن المقاومة تعتمد على المعرفة والتحكم اللتان يمتلكهما الفاعل عن الرهانات وعن آثار التغيير." ² ف: "هو في الأخير سلوك له دائماً جانبان:

- جانب هجومي: اغتنام الفرص لتحسين وضعه؛

¹ . Richard Soparnot, Ibid, P 32.

² . Richard Soparnot, Ibid, P 28.

- جانب دفاعي: الحفاظ وتوسعة هامش حريته. إذن قدرته على التصرف. هذا التعارض يتواجد

دون أن يكون هناك بالضرورة تكافؤ في منظور زمني مؤقت.¹

وهذه نقطة مهمة جدا في التغيير التنظيمي ومقاومته في نفس الوقت، لأن نقابة الكنايبست المستقلة التي كانت تصبوا إلى تغيير وضعهم المهني وتحسين مسارهم الوظيفي من جهة، في المقابل الحافظ على هامش حريتها. وهذا يظهر جليا عندما رفضت الإمضاء على ميثاق أخلاقيات قطاع التربية، التي أقرتها وزارة التربية الوطنية، ووقعتها ثماني نقابات وتنظيمات لجمعيات أولياء التلاميذ بعد أشهر من النقاش حول المشروع. لأنه يحد من حريتهم ويحد من مصادر سلطتهم داخل المنظمة، ووسيلتها الأساسية في ذلك هو الإضراب المفتوح من جهة والتلاميذ وأوليائهم كرهائن من جهة أخرى. اللذان يرغبان قيادات المنظمات على التفاوض، وفي عدة مرات يتجاوز الحدود التنظيمية، عندما يعجز التنظيم على تلبية مطالبها، ويتجاوز صلاحياتها وخاصة ما يتعلق بالأجور والتوازنات المالية للدولة، فتتدخل الحكومة لفض النزاع الجماعي، ثم وصلت في عدة مرات إلى تدخل الرئاسة عندما عجزت الحكومة ومصالحها على إيجاد حلول تتعلق بهذه التوازنات الكبرى. بعد استنفاد كل الحلول التي أقرتها القواعد التنظيمية المتعلقة بممارسة الحق النقابي، نتيجة تمسك النقابة بمطالبها المشروعة دون أي تنازل منها. لما تملكه من موارد السلطة، التي استطاعت تفعيلها وفرض مطالب مهنية وسوسيو-اقتصادية ما كانت لتحقيقها بطريقة أخرى. فالفعل النقابي للنقابات المستقلة بفضل مصادر السلطة التي تمتلكها، تحول من ظاهرة مهنية إلى ظاهرة اجتماعية ثم إلى ظاهرة سياسية فرضت وجودها ف "بدعم من عدم اليقين الطبيعي" للمشكلات التي يتعين حلها، فإن أي بنية فعل جماعي يتم تشكيلها كنسق للسلطة، هي ظاهرة وتأثير وفعل السلطة. كبناء إنساني، تقوم بترتيب وتنظيم وترويض وخلق السلطة لتمكين الأفراد من التعاون في المشاريع الجماعية. فأي تحليل جاد للفعل الجماعي، يجب أن يضع السلطة في مركز تفكيرهم. لأن الفعل الجماعي في النهاية ليس سوى السياسة اليومية. والسلطة هي مادتها الأولية.²

- نقد النقابات المستقلة للتربية كفاعل استراتيجي:

" بالنسبة إلى تورين Touraine (1994)، يستجيب كروزبي لأزمة الوظيفية من خلال استبدال فكرة المجتمع بفكرة التغيير. مؤيداً لمقاربة من ناحية نسق الفعل التاريخي، وقد اقر آلان توران أن سوسولوجيا كروزبي هي تكملة لا غنى عنها لسوسولوجيا النسق... ولا يمكن أن يكون هناك شك في أن أفكار كروزبي تظل أساسية لدراسة المنظمات وظروف التغيير الاجتماعي، على الرغم من أنها تلقي القليل من الضوء على ظواهر الابتكار (Alter 2000) ولكن مع مرور الوقت وتقدم البحث الاجتماعي، تظل العديد من الاعتراضات سارية. دعونا نلخصها: تبين أن الفعل الإنساني متعدد الأوجه أكثر مما يتصوره كروزبي،

¹ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, ibid, p 56.

² . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 25.

وتتطلب دراسته استخدام مفاهيم إضافية (الثقافة، التأثيرات والدوافع). تحمل أسبقية علاقات السلطة في نظرية الفاعل الفقيرة جداً، فالسلطة ليست المحرك الوحيد للأفراد والمنظمات؛ إن المجتمع ليس تقاطعاً بسيطاً لأنساق الفعل الاستراتيجي. والدولة، من جانبها، حتى ولو منقوصة في صلاحياتها، تظل أساس الشرعية التي رآها ويبر Weber بوضوح تشكل نمط جديد للهيمنة في الحداثة.¹

ولكن هل الفاعل الاستراتيجي نفعي، لا يخدم إلا مصالحه الخاصة على حساب الآخرين وهو ما يخل بالنسق التنظيمي الرسمي؟ وبالتالي التأثير على النسق الاجتماعي ككل، كما فعلت النقابة المستقلة "الكنايبست" بالضغط على وزارة التربية الوطنية، باستعمال الإضرابات المفتوحة والتجمعات المستمرة لمدة طويلة تتجدد كل سنة، بما تملكه من مصادر السلطة. واتخاذها للتلاميذ كرهائن لتحقيق مطالبها؟ وبالتالي يحتاج النسق التنظيمي الرسمي في كل مرة إلى إستعادة توازناته، عن طريق تدعيمه بكل أنساقه الفرعية بعلمياتها وميكانيكاتها، كما وردت في النظرية البنائية الوظيفية، وهذا ما أشار إليه سانسيليو R.Sainsaulieu الذي أثبت أن التحليل الاستراتيجي يحول الفاعل الاجتماعي من كائن اجتماعي (Homisociologicus) إلى كائن استراتيجي (Homostrategecus) وهذا ما يؤدي إلى إنكار الملكة السوسيولوجية وتحولها إلى مكسب استراتيجي، يستند إلى التخطيط والمساومة والعقلانية.²

فالنقابيون بنضالهم الاستراتيجي لتحقيق مطالبهم المتمثلة أساساً في الزيادة في الأجور، يقعون في فخ "الوهم النقدي" كما وصفها الاقتصاديون بقولهم "إن ارتفاع الأجور في نفس الوقت الذي ترتفع فيه الأسعار بشكل أسرع، أمر جيد. وكما يقول إدوارد فلين Edouard A. Filene هي "خدعة". فإذا كان العامل راضياً عنها، فذلك لأنه ضحية الوهم النقدي. وفي اليوم الذي يدرك فيه الفرق بين الراتب النقدي والراتب الحقيقي، سيميل إلى تجريم رئيسه بدلاً من مهاجمة المارك أو الدولار؟"³ حيث يعتبرون أن كل زيادة في الأجر الإسمي هي زيادة فعلية في مداخيلهم بسبب جهلهم لمستوى الأسعار. وبالتالي يعودون لنقطة الصفر نتيجة امتصاص الزيادات في الأجور التي حصلوها بعد صراعات دامت لسنوات، عن طريق ارتفاع الأسعار وحدوث التضخم نتيجة تضاعف الكتلة النقدية وعدم مقابلة ذلك بنمو الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي. وبذلك نعتبر وجود هذا النوع من الفعل النقابي الاستراتيجي حجر عثرة في التنظيمات، وفعلهم النقابي غير عقلاني. بدل اعتبارهم فاعلين اجتماعيين عقلانيين يشاركون في بناء النسق التنظيمي وتطوره. ف: "الاستراتيجية غير عقلانية على ما يبدو لا يمكن أن تجد تفسيرها، إلا في تحليل أوثق للوضعية أو الوضعيات التي من خلالها يمكننا تحديد هذه العقلانية: من جهة، الضغوطات التقنية، القانونية، الاقتصادية

¹ . Dominique Martin, Ibid. p p 110-111.

² . عبد القادر خريش، مرجع سابق، ص 594.

³ . Irving Fisher, *L'illusion de la monnaie stable*, Édition électronique, Paris : Payot, Éditeur, 1929, Édition complétée le 25 mars 2004 à Chicoutimi, Québec, p 64.

والاجتماعية التي تُفرض عليهم. ومن جهة أخرى " قواعد اللعبة " التي تعكس علاقات السلطة، التي من خلالها يتهيكل نسق فعل المنظمة.¹

ولهذا اختلف السوسيولوجيون حول دور وأهمية الفعل النقابي المستقل في تطور المنظمات، ف: "الفوائد المنسوبة إلى الحركة النقابية لم تكن بالإجماع لسنوات عديدة. وفي وقت مبكر من عام 1920، باركر Paquet & al. Parker (2004) قدموا النقابية على أنها "رد فعل مرضي لحالة الإحباط التي يعاني منها الأفراد القادمون من الطبقات الاجتماعية الدنيا". بعد حوالي 20 عامًا، في عام 1944، عرّف سيمونز Simons (الذي ورد ذكره في Paquet & al. 2004) التجمعات النقابية على أنها احتكارية، التي تهدف أساسًا إلى خفض إنتاج المؤسسات وزيادة تكاليف التشغيل. نذهب إلى حد وصف النقابة بأنها منظمة غير مسؤولة اجتماعيا، نخبوية، غير ديمقراطية، وحتى إجرامية (Freeman & Medoff، 1984). وهم متهمون بإساءة استخدام سلطتهم في الحصول على تعويضات أعلى للموظفين (كونولي، هيرش وهيرشي Hirsch، Connolly & Hirsch، 1986) مما أدى إلى تشويه اللعب الحرّ للسوق (Laroche، 2000). والنقابية هي آلية عكسية للإنتاج، تؤدي حسن سير العمل الاقتصادي، وتفرض عليه قواعد عمل صارمة وتمنع تشغيله بكفاءة تامة. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يزيد دون داع تكلفة العمل ويخلق البطالة، (Paquet & al. 2004). كما أنه يقوض الأداء السليم للمنافسة بطريقتين: عن طريق خفض الإنتاجية وزيادة التكاليف، ومن بين أمور أخرى، المتعلقة بالأجر (Laroche، 2000). ولن تفعل النقابات أي فائدة من حيث النمو الاقتصادي، والذي سيكون أضعف في الاستثمار، في رأس المال المادي وفي البحث والتطوير. وينعكس التأثير السلبي أيضا في نمو العمالة... لذلك ليس من المستغرب ألا يُنظر إلى النقابة على الأقل في المؤسسات الصغيرة على أنها وسيلة إيجابية للتنمية الاقتصادية، ولكنها شرًا ضروريًا إضافي، ونحملها مسؤولية الارتباك الذي تعيشه المؤسسات (Malan & Zouary، 2000). لا شك أن النقابات هي موضوع الكثير من الانتقادات، لكننا لا يمكن تجاهل مساهمتها للعمال في جميع البلدان على مر العقود...²

إلا أن السوسيولوجي آلان تورين أشار إلى نقطة مهمة حول النقابية Le syndicalisme عندما قال " أن النقابية، على وجه الخصوص، لا يبدو أنها تتطور كقوة اجتماعية حقيقية إلا في المجتمعات الصناعية الناضجة، تلك التي لديها بالفعل نظام سياسي مستقر. التصنيع في حد ذاته لا يفترض فقط، كقاعدة عامة، ضغوطاً قوية على الاستهلاك المحلي، والتي يصعب التوفيق بينها وبين حركات الاحتجاج القوية، ولكن بالأخص، قوى الاحتجاج تكون غير قادرة تمامًا على تنظيم نفسها خلال هذه الفترة، لأنها

¹ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 475.

² . DIANE PICARD, "les effets de la syndicalisation sur les performances financière, organisationnelle et sociale des entreprises" : synthèse de la documentation empirique. Mémoire présenté à l'université du Québec à Trois-Rivières, 2008. P P 05/06.

ممزقة بين اضمحلال الماضي ومستقبل مجهول.¹ وهو ما ينطبق على حالة الجزائر باعتبارها دولة نامية، اقتصادها غير ناضج يعتمد على مداخل البترول بنسبة تكاد تكون كلية، بالإضافة إلى عدم استقرار نظامها السياسي.

وختام هذا التحليل السوسيولوجي فإنه " في سياق المنظمات وأنساق الفعل الملموسة، كما نعيشه وكما يمكننا أيضا أن نتصوره، نحن نتعامل بالفعل مع مجموعات غير متكافئة من الألعاب. مبنية حول عُقد السلطة التي تتوافق مع التحكم في مناطق الشك المفتاحية، من أجل طريقة عمل مُرضية أو البقاء على قيد الحياة معا. يتم إجراء التعديل المتبادل للأجزاء بشكل فعال في هذه الألعاب، ولكن هذا الحل الأفضل الذي يؤدي إليه لا يمكن اعتباره عقلانياً إلا فيما يتعلق بتحت-النسق، في المستوى الذي يتم فيه تنفيذه. لذلك لن تفعل إذن، في الواقع، إلا تعزيز الدوائر المفرغة للخلل الوظيفي المتعلق بها، وعدم التواصل والمراقبة التي كل منظمة مهيكلة تقوم بصيانتها.² والمقصود هنا أن المنظمة التي يحدث فيها التغيير التنظيمي نتيجة النزاعات الجماعية في العمل التي تثيرها النقابات المستقلة، كفاعل استراتيجي، وتلعب فيها مصادر سلطة لكلا الطرفين كفاعلين اجتماعيين الدور الأساسي في تحديد مخرجات عملية التفاوض، للوصول إلى نقطة التوازن التي ترضي مصالح الطرفين دون الإخلال بتوازناتها. وتعمل في نفس الوقت على مقاومة التغيير التنظيمي لتضييق مناطق الشك، للحدّ من حركتها وحريتها في المنظمة.

1. Touraine Alain. Sociologie du développement ?. In: Sociologie du travail, 5^e année n°2, Avril-juin 1963. pp. 156-174; doi : <https://doi.org/10.3406/sotra.1963.1139>, P 157.

2. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p p 389-390.

الفصل الخامس

ردّ فعل التنظيم الرّسمي لمقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف

(1) آليات تسيير الموارد البشرية والامتحانات لمديرية التربية لولاية البويرة

(2) ردّ فعل الاستراتيجي للتنظيم الرّسمي لمقاومة التغيير التنظيمي

2. 1 - استراتيجية وزارة التربية في التعامل مع اشكالية الأساتذة المتعاقدين

- دور نقابة الكنايبست كفاعل استراتيجي في هذا النزاع الجماعي

2. 2 - استراتيجية وزارة العمل في التعامل مع اشكالية التقاعد المسبق والنسبي

- ردّ فعل النقابات بعد دخول قانون العمل الجديد حيز التنفيذ

- استنتاجات الفرضية الثانية

- تمهيد:

بدأت قضية التوظيف المباشر بالإدماج بين سنتي 2003 و 2011 لألاف الأساتذة المتعاقدين في مناصبهم بدون إجراء أي مسابقة للتوظيف كما تنص عليه المادة 80 من الأمر 03-06.¹ مما أدخل وزارة التربية لوطنية في دوامة مع الأساتذة المتعاقدين في السنوات اللاحقة الذين طالبوا بالمثل. والتساؤل يطرح هنا حول عملية إحصاء المناصب الشاغرة التي هي من مهام مصلحة تسيير الموارد البشرية على مستوى مديريات التربية لبرمجت احتياجات الأساتذة الواجب تكونهم أكاديميا و بيداغوجيا من قبل مدارس متخصصة هي موجودة فعلا وهي المدارس العليا للأساتذة للأطوار الثلاثة التي لها مهمة تكوين أساتذة أكفاء، بدل الاعتماد على خريجي الجامعات الذين لم يتلقوا تكوينا بيداغوجيا يؤهلهم لهذه المهمة، أو عن طريق المسابقات كما ينص عليها القانون السالف الذكر، وتتجنب بذلك حدوث أي توترات و انحرافات تؤدي إلى اختلال توازن النسق التنظيمي. مما يستوجب ضبطا اجتماعيا مكلفا بهدف تكييف وتدعيم النسق وإعادة توازناته الداخلية والخارجية.

وجاءت بعدها إشكالية التقاعد المسبق، الذي رفضت النقابات المستقلة التراجع عن إلغاءه. وهو نوع من التقاعد جاء بموجب ظروف اقتصادية مرت بها الجزائر في تسعينيات القرن الماضي خلال فترة التحول من الاقتصاد المسير إلى اقتصاد السوق كما نص عليه المرسوم التشريعي رقم 94-10 الذي يحدث التقاعد المسبق.² وتمسك الحكومة بضرورة إعادة التوازن للنسق بإلغاء العمل بهذا المرسوم، وإنقاذ صندوق التقاعد من الإفلاس. بالإضافة إلى مطالبة النقابات المستقلة بإشراكهم في صياغة قانون العمل الجديد، وفقا لما تنص عليه القوانين التنظيمية. مما أدى إلى فتح جبهة جديدة من التوترات والنزاعات الجماعية بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين في التنظيم.

من خلال كل هذه المعطيات حول العلاقة المتوترة السائدة بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين في المنظمة، رغم وجود عدد كبير من اللوائح التنظيمية التي تحدد هذه العلاقة بدقة، ولا تحتاج إلا تفعيلها من جديد. نطرح التساؤل الثاني للإشكالية، الذي سنتناوله بالتحليل والمناقشة في هذا الفصل الخامس هو:

- ماهو ردّ فعل الاستراتيجي لوزارة التربية الوطنية في نزاعاتها الجماعية في العمل لمقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني؟ وما دور النقابات المستقلة في هذه النزاعات؟

وكانت الفرضية التي طرحناها بعد إجراء دراسة استطلاعية:

• لوزارة التربية الوطنية، ردّ فعل استراتيجي لمقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني في نزاعاتها الجماعية في العمل، للحفاظ على توازنها المالية الداخلية.

¹. الأمر رقم 03-06، مرجع سابق، ص 9.

². مرسوم تشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26 مايو سنة 1994، يحدث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34، الصادر في 21 ذي الحجة عام 1414هـ، ص 8.

للإجابة على هذا التساؤل وتأكيد الفرضية أو نفيها، نتعرف على رد فعل وزارة التربية واستراتيجيتها في تعاملها مع الأحداث بما فيها الفعل النقابي الاستراتيجي للنقابات المستقل، من خلال تفعيل مصادر السلطة الثلاثة التي تمتلكها " تلك المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة وبيئاتها؛ تلك التي تنشأ من التحكم في الاتصالات والمعلومات، أخيراً تلك التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة.¹ وهي المصادر المفضية لحدوث التغيير التنظيمي ومقاومته في نفس الوقت للحفاظ على توازاناتها؟ هذا ما سنجيب عليه بالتحليل والنقاش السوسيولوجي، باستعمال تقنية تحليل محتوى لنماذج رد فعلها مع النقابات المستقلة طيلة هذه المدة حول الأحداث التي تمس تغيير القواعد التنظيمية التي تضبط هذه العلاقة. وقبل التطرق لهذه النزاعات الجماعية من المهم التعرف على القواعد التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية وتنظيم الامتحانات والمسابقات، وأهم ما يميز هذه القواعد سوسيولوجيا من خلال استعمال تقنية المقابلة.

1) آليات تسيير الموارد البشرية والامتحانات لمديرية التربية لولاية البويرة:

مقابلة مع رئيس مصلحة تسيير الموارد البشرية ورئيس مصلحة الامتحانات والمسابقات: تم اللقاء أولاً مع رئيس مكتب تسيير الموارد البشرية على مستوى ولاية البويرة، باستعمال مقابلة مقننة، لمعرفة آليات تسيير الموارد البشرية وتنظيم المسابقات والامتحانات. كانت الأسئلة كلها تدور حول أمور تقنية تخص كيفية إحصاء المناصب الشاغرة وإنجاز مخططات تسيير الموارد البشرية السنوية، والمشاكل التي تعترضها في إتمام عملها في الوقت المناسب (أسئلة المقابلة المقننة ملحقه). ثم تم اللقاء ثانياً مع رئيس مكتب الامتحانات والمسابقات حول عملية تنظيم المسابقات والامتحانات، حسب ما ينص عليه المرسوم التنفيذي رقم 12-194² والإشكاليات التي يحملها هذا المرسوم حسب ما صرح به رئيس المكتب، والمعايير التي تعتمد التوظيف الداخلي والخارجي.

- نتائج المقابلة:

عن كيفية تحديد الوظائف التي يتم الإعلان عن شغور مناصبها، كان الجواب أنها إحصائيات تقوم بها مديرية التربية بمصالحها المختصة في كل مؤسسة تربوية سنويا، وهي مصلحة تسيير الموارد البشرية، ثم ترسل إلى المصالح المختصة بالوزارة على شكل مخططات سنوية. وفي حالة عدم كفاية المناصب المفتوحة لشغل كل الوظائف، ذكر أن هذا الإشكال غير ممكن أن يطرح، بما أن المناصب المخصصة للتوظيف هي نتيجة إحصاء تقوم به مصالحنا وعلى إثره تنجز مخططات تسيير الموارد البشرية السنوية،

¹ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 83.

² . مرسوم تنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012، يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26، 3 مايو 2012، ص 10.

وإذا كان هذا الإشكال يُطرح في الوزارة فهي الوحيدة المخولة لفتح أو إلغاء المناصب، وهو غالباً يكون نتيجة تأخر في إنجاز هذه الاحصائيات في وقتها على مستوى مديريات التربية. وإذا كان هناك مناصب شاغرة ناتجة عن خروج بعض الموظفين على التقاعد مثلاً، يتم استحلاف المناصب التربوية فقط (الأساتذة)، أما المناصب الإدارية يتم برمجتها في المسابقات التالية.

وعن كيفية تحديد نوعية المناصب التي يتم فتحها سنوياً، فهو يتم عن طريق تحليل وتوصيف الوظائف النوعية، بتحديد متطلبات الوظيفة والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في طالب الوظيفة. وهي من ضمن شروط قبول المترشح لإجراء المسابقة على أساس الامتحان الكتابي، ومديرية التربية لها صلاحية تحويل المنصب المفتوح في رتبة ما إلى رتبة أخرى بحسب احتياجات المؤسسة التربوية. ويتميز هذا العمل بالدقة، فالتحليل يستجيب لمتطلبات المناصب الشاغرة، رغم حجم العمل وعدد الملفات التي يتم معالجتها للرد على طالبي الترشيح، تتوج في الأخير بضبط القائمة النهائية المقبولة لاجتياز الامتحان.

إلا أن هناك جانب من الغموض في " المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 2/04/2012 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات" ¹ الذي يجب إعادة النظر فيه؟ كما ذكر لنا رئيس مكتب المسابقات والامتحانات. ورفض أن يذكر نوع هذا الغموض وطبيعته.

وعن سؤال هل هناك تخطيط مسبق لمصلحة تسيير الموارد البشرية لكيفية إجراء المسابقات، كان الرد بوجود تخطيط مسبق تقوم به مصالحنا بالتنسيق مع مصلحة الامتحانات والمسابقات قبل الاعلان عن التوظيف الخارجي، الذي يخضع للمراقبة بعد ارساله للمصالح المختصة على مستوى وزارة التربية، التي تخضع للتعليمات الوزارية المشتركة فيما يتعلق بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بمختلف رتب الوظيفة العمومية. ² (التعليمة مرفقة في الملاحق)

وعن المعايير التي تعتمدها مصلحة تسيير الموارد البشرية لشغل مناصب الشاغرة، فهي محددة في المنشور رقم 07³ المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية (المنشور مرفق في الملاحق). وعن الفئة الأكثر استقطاباً لشغل هذه الوظائف المتعلقة بالتعليم؟

كان الجواب خرجي المعاهد التكنولوجية والمدارس المختصة (المدارس العليا للأساتذة)، خرجي الجامعات في بعض التخصصات التي لها علاقة بمواد التدريس. وبعض المدارس، كمدارس الاعلام الآلي، مدارس

¹. مرسوم تنفيذي 12-194، مرجع سابق، ص 10.

². التعليمات الوزارية المشتركة المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل وتتم التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية.

³. المديرية العامة للوظيفة العمومية، منشور رقم 7 مؤرخ في 28 أبريل 2011 يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

الهندسة، مدارس الفلاحة...

أما نوعية الاختبارات التي يجتازها المترشحين المقبولين لاجتياز المسابقة، فهي اختبارات إثبات كفاءة المترشح بالنسبة للتوظيف الخارجي (امتحان كتابي)، اختبارات مهنية بالنسبة للتوظيف الداخلي للترقية في الرتب المستحدثة أو الرتب الأعلى للذين تتوفر فيهم الشروط القانونية لاجتياز الامتحان باعتماد المعايير المنصوص عليها في القانون وهي المؤهلات العلمية (الكفاءة) + الامتحان الكتابي بالنسبة للتوظيف الخارجي، الخبرة بالنسبة للتوظيف الداخلي بنسبة 20% والخبرة + الكفاءة عن طريق الامتحان الكتابي بنسبة 80%.

وأخيرا إعلان النتائج المؤقتة للمسابقة، تعطى بعدها فترة للطعون للمترشح، وبعد دراسة جميع الطعون تعلن النتائج النهائية، ثم تعرض على مصالح الوظيفة العمومية التي تقوم بالمراقبة على جميع الملفات والتأشير عليها. أما الرخص الاستثنائية في التوظيف الخارجي للأساتذة، فلا يتم منحها في التوظيف الخارجي إلا في حالات خاصة، إذا كان المنصب المشغول يتطابق مع مادة الاختصاص في بعض المواد (على أن تكون لديه شهادة في الاختصاص). وبقية المناصب الشاغرة، يتم منحها على سبيل الاستحلاف لحين فتح مسابقة للتوظيف الخارجي يشارك فيها هؤلاء المستخلفين كمترشحين.

ملاحظة: إذا طالت مدة التدقيق والمراقبة على مستوى مفتشية الوظيفة العمومية، لكثرة الملفات التي تقدر في بعض الأحيان بالآلاف، فإن القائمة الأولية يؤخذ بها كقائمة نهائية لحين الانتهاء من التدقيق. في بعض الحالات يتم تعيين الناجحين في مناصبهم قبل مراقبة ملفاتهم على مستوى مفتشية الوظيفة العمومية، و هو ما يشكل عائق في حالة اكتشاف عدم مطابقة الشهادة أو تزوير بتضخيم العلامات أو تزوير التخصص للظفر بالمنصب ... و لا يتم في غالب الأحيان متابعة المزورين قضائيا، فبعد مواجهة المعني بالأمر في إطار العلاقات غير الرسمية بأنه مثلا زور كشف نقاطه للحصول على منصب الشغل، بالأدلة (الاتصال بالجامعة التي درس فيها) فإنه في غالب الأحيان ينسحب، أما إذا أصرّ على أحقيته في التوظيف ففي هذه الحالة يتم عرض ملفه على القضاء للفصل فيه، إلا أن هذا نادرا ما يحدث.

- التحليل السوسولوجي للمقابلة:

من خلال هذه المقابلة نلاحظ أن مصالح تسيير الموارد البشرية ومصالح المسابقات والامتحانات على مستوى مديرية التربية لولاية البويرة، هي جزء من نسق التوظيف، تعتمد في القيام بمهامها على القوانين التنظيمية الخاصة بالوظيفة العمومية فهي تتم إذا في إطار النسق التنظيمي، وبالدرجة الأولى الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹ بكل أبوابه وفصوله ومواده وبخاصة التوظيف والمسار المهني، ثم تعتمد على المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ

¹ - الأمر 03-06، مرجع سابق.

في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.¹ وأخيرا على المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل سنة 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.² وهي بذلك تعمل في إطار نسق التوظيف الذي أشرنا إليه سابقا.

إلا أن رئيس مكتب المسابقات والامتحانات فقد أشار في هذه المقابلة إلى وجوب إعادة النظر في هذا المرسوم التنفيذي 12-194، نظرا للغموض الذي يكتنفه، ولم يحدد أوجه هذا الغموض ومواده. وهذا يبين غياب استراتيجية لتسيير الموارد البشرية من خلال غياب التنسيق بين مختلف مصالح مديرية التربية من جهة وغياب التنسيق بين مديريات التربية والوزارة الوصية، فيما يخص تنظيم هذه المسابقات بكل وضوح وشفافية، فيبقى الجميع ينتظر الأوامر والتعليمات الفوقية في كل مرة نظرا لهذه الثغرات في القوانين التنظيمية لكيفية التوظيف وشروطه وكذا لكيفية فتح المسابقات والامتحانات.

ونقابة « كئابست » كانت في تقرير أعدته سنة 2014 أشارت و تحدثت بالتفصيل عن التناقضات و الاختلالات في مسابقات التوظيف في قطاع التربية الوطنية فجاء فيه " أوضح تقرير أعدّه "الكئابست"، حول مسابقات التوظيف أن القرار المؤرخ 09 جويلية 2014، المتضمن فتح المسابقة علي أساس الشهادة للالتحاق بأسلاك التعليم، يحمل في طياته العديد من التناقضات والغموض مقارنة مع القرارات والتعليمات السابقة لسنتي 2012 و 2013 وكذلك مع المرجع الأساس والمتمثل في المنشور 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المحدد لمعايير الانتقاء في المسابقات علي أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية. وأضاف المصدر بأن هذا الأمر استغل من طرف ممثلي الوزارة لتقديم تفسيرات وتعليمات حسب الاحتياج، وهو ما أدى إلى تعدد القراءات لتبدأ الشكوك والاتهامات. حيث ذكرت النقابة في هذا الخصوص الجدول الخاص بتوزيع النقاط الذي تضمنته التعليمات الوزارية 02 جويلية 2014 والذي يعتمد التتقيط على 30 نقطة في حين أن هذا يتعارض مع ما هو موجود في المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 وكذلك في قراري الفتح لسنتي 2012 و 2013 حيث تعتمد التتقيط على 20 نقطة.

في السياق ذاته، سجل "الكئابست" من خلال هذه المسابقة إهمال قيمة شهادة الاختصاص، حيث أصبح لها نفس القيمة مع الشهادات الأخرى المطابقة، كما تحدث عن رفض شهادات العمل لعقود ما قبل التشغيل رغم أن المنشور 07 وهو المرجع المعتمد في معايير الانتقاء يعطي للمتشحين الحق في ذلك. وأضاف تقرير "الكئابست" أن المراسلة الوزارية الصادرة عن رئيس الديوان تحت رقم 212/المؤرخة في 03 أوت 2014 والمتضمنة مسابقات التوظيف بعنوان 1014 ومقارنه مع مقررات الفتح والإشهار تبين وجود

¹- المرسوم التنفيذي 08-315، مرجع سابق.

²- المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق، ص 10.

مجموعة من الاختلالات أهمها تاريخ صدورها الذي أحدث خطأ وارتباكاً للجان الولائية المكلفة بدراسة الملفات، خاصة وأن الجديد في التعليم مناف لما هو موجود في المنشور رقم 07 وكذلك القرارات والتعليمات السابقة.

وبحسب تقرير "الكتابست"، فإن "المراسلة الوزارية لا يمكن لها أن تلغي أحكاماً صادرة في المنشور رقم 07 أو مقررات الفتح، وفي الوقت ذاته، ولا يمكن لها أن تصدر أحكاماً مغايرة لما ورد في التعليمات الوزارية المشتركة مع مصالح الوظيفة العمومية". وفي عمليه مقارنه بين مقررات الفتح/ 2012-2013 و2014، وجد "الكتابست" أن مقرر فتح 558 مؤرخ في 2012 وكذلك مقرر الفتح المؤرخ في 2013 الفقرة السادسة منه صراحة تشير عند إيداع الملف إلى ضرورة تسليم نسخه مصادق عليها من كشف النقاط للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين.

أما في مقرر فتح رقم 24 مؤرخ 2014/07/09 فالفقرة السادسة منه تتحدث عن نسخه من المؤهل أو الشهادة المطلوبة التي تكون مرفقة بكشف النقاط المتعلق بالمسار الدراسي أو التكويني. وأشار المصدر إلى أن "كلتا الفقرتين السابقتين مستمدة من المنشور 07 المؤرخ في 2011/04/28 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية والذي يشير صراحة في شقه المتعلق بمسار الدراسة أو التكوين إذ يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الدراسية الأخيرة للدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة.

من جهة أخرى، قالت نقابة "الكتابست" إن بلاغ وزارة التربية الوطنية الصادر مؤخراً حول مسابقات التوظيف، يكشف عن إدخال المناصب المحررة من التقاعد في المسابقة وفي التوظيف على أساس قائمة الاحتياط، وهو ما اعتبرته اعتراف من رئيس الديوان بتحويل المناصب بشكل تلقائي، رغم الاتفاق الرسمي مع النقابة بعدم تحويلها وتنظيم مسابقات للترقية في الرتب المستحدثة. وهو ما يدل على استمرار سياسة السطو على المحاضر والإخلال بها. وأكدت النقابة في ختام تقريرها بأن ممارسات وزارة التربية تثبت غياب إرادة فعلية للعمل على استقرار القطاع بل أكثر من ذلك لا توجد نية -حسبها- لتحديد استراتيجيات واضحة لحل إشكالية التوظيف في أسلاك التعليم بما يضمن الشفافية والعدالة أو بمعنى آخر غياب استشراف ولو على المستوي المتوسط للاستغناء عن المسابقات والاعتماد على متخرجي المدارس العليا للأساتذة.¹

برغم أن التعليم رقم 01² المؤرخة في 20 فيفري 2013 التي أشارت إلى كل ما يتعلق بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية وتهدف إلى تحديد كفايات

¹ . هارون. م س، تناقضات وهفوات قانونية تخللت امتحانات توظيف الأساتذة، 2014، <https://www.djazairress.com/alahrar/119370>

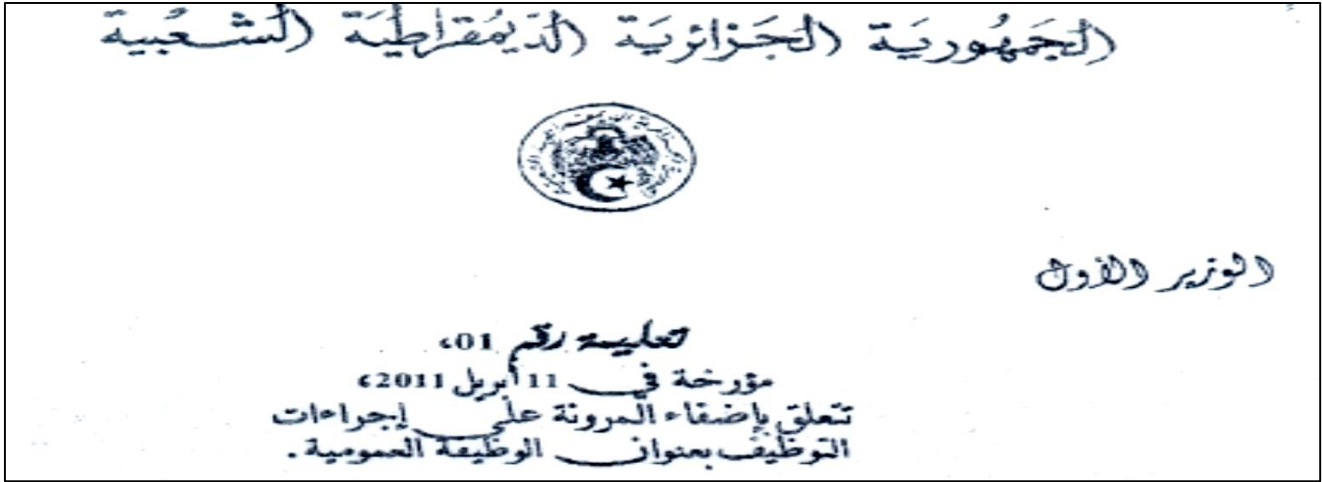
تاريخ الاطلاع: 18-10-1919.

² . تعليمة رقم 01 / م ع وع مؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل

2012 المحدد لكيفيات تنظيم وإجرائها الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 عملا بأحكام المادة 36 منه، إلا أن تعليمة أخرى رقم 01¹ التي سبقتها تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية ما زالت سارية المفعول. وهكذا نلاحظ طابع المرونة كاستراتيجية تنتهجها الحكومة، التي تحدثت عنه هذه التعليمة رقم 01، يجعل الباب مفتوحا أمام التأويلات والغموض الذي يحيط بالقوانين المتعلقة بالتوظيف، الذي من المفروض أن تكون قوانينه واضحة ومحددة بدقة فيما يخص معايير توظيف الأساتذة على الأقل.

الشكل 19: التعليمة رقم 01 الصادرة عن الوزير الأول (مدرجة في الملاحق)



(2) ردّ فعل الاستراتيجي للتنظيم الرسمي لمقاومة التغيير التنظيمي:

تحليل محتوى لردّ فعل وزارة التربية لمقاومة التغيير التنظيمي: عند تحليل ردّ فعلها لمختلف الأحداث التي وقعت خلال الفترة التي اعتبرناها في الدراسة الميدانية، يمكن أن نتعرف على الاستراتيجية التي تعاملت بها الوزارة مع هذه القضايا ومبرراتها. واستنتج دور النقابات المستقلة في هذا النزاع الجماعية.

1-2 استراتيجية وزارة التربية في التعامل مع إشكالية الأساتذة المتعاقدين:

تحليل محتوى استراتيجية تعامل وزارة التربية مع إشكالية الأساتذة المتعاقدون المطالبين بالإدماج (التوظيف المباشر)، دون إجراء المسابقة على أساس الاختبار الكتابي كما ينص عليه الأمر 06-03² اقتداء بزملائهم الذين تم إدماجهم في دفعات سابقة، وخاصة إدماج سنة 2011 الذي جاء بتعليمة وزارية رقم 01.³ المؤرخة في 13 أبريل، التي تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية. وهو انحراف عن نسق التوظيف. ولهذا واجهت وزارة التربية هذا النزاع الجماعي بمقاومة التغيير في القواعد التنظيمية لهذه الفئة.

- فما هي الاستراتيجية التي اعتمدها وزارة التربية لمقاومة التغيير التنظيمي؟

¹. تعليمة رقم 01، المؤرخة في 11 أبريل 2011، تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، الصادرة عن الوزير الأول.

². أمر 06-03، مصدر سابق، ص 9.

³. تعليمة رقم 01، المؤرخة في 11/04/2011 تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، الصادرة عن الوزير

تحليل المحتوى: تتابع الأحداث حول قضية التوظيف المباشر للمتعاقدين كما تناولها الإعلام الجزائري طيلة مدة الصراع بين الفاعلين الاجتماعيين، وهم الأساتذة المتعاقدين ووزارة التربية الوطنية.

• تصنيف المحتويات المبحوثة

الجدول 23: تصنيف المحتويات المبحوثة المتعلقة بالتوظيف المباشر.

الوحدة الزمانية	المفردة	الشخصية	الموضوع	الكلمة
حصر كمي لطول المقال، ومدة النقاش.	هي الوحدة التي يستخدمها المصدر في نقل المعاني والأفكار.	حصر كمي للخصائص وسمات محددة ترسم شخصية معينة.	جملة أو أكثر تؤكد مفهوما معينا.	حصر كمي لفظ له دلالة فكرية.
. من بداية المسيرة الأولى إلى العاصمة بتاريخ 21 مارس 2016 إلى تاريخ اليوم ما قبل الاخير الاجتياز الامتحان الكتابي 29 أبريل 2016. دام التوتر 39 يوم.	. وزارة التربية: الممثلة هي وزيرة التربية شخصيا طوال مدة الصراع نظرا لكفاءتها العلمية وطول تجربتها الميدانية. بالإضافة بالمكلف بالإعلام على مستوى وزارة التربية، والذي كان ينقل ويعلم بالمستجدات الرسمية. المتعاقدون: ممثلي تنسيقية الاساتذة المتعاقدين الولائيين متابعة الاساتذة منذ بداية المسيرة وحتى نهايتها في ميدان الاعتصام بساحة مدينة بودواو.	. المتعاقدون: الإصرار على الادماج المباشر دون قيد أو شرط مهما كلفهم الأمر ومحاولة تسييس القضية من خلال المسير مشيا على الأقدام نحو العاصمة وتفعيل المجتمع المدني لمساندتهم. . رفض الحوار والتنازل عن الادماج مهما كان الثمن. . التعبئة على المستوى الوطني للأساتذة المتعاقدين. . الدخول في إضراب عن الطعام ومحاولة تسييس القضية في آخر خطوة لتحقيق الهدف. . 2. وزارة التربية: الإصرار على عدم الإدماج واستحالة التوظيف المباشر طبقا للقانون مهما كانت المبررات. . الإصرار على اجتياز الامتحان الكتابي لإثبات الكفاءة. . ايجاد مخرج لائق للأساتذة المتعاقدون بتثمين الخبرة.	1. المتعاقدون: الادماج حق مشروع بدون شرط أو قيد. 2. الوزارة: عليكم بالمشاركة في مسابقة التوظيف وإدماحكم مستحيل الامتحان الكتابي يكشف عن الكفاءات المؤهلة للتدريس 3. المتعاقدون: الخبرة الميدانية في التدريس تكفي لأحقيتنا في التدريس	1.الادماج (التوظيف المباشرة) 2.الامتحان الكتابي: (التوظيف القانوني) 3.الكفاءة او الخبرة او كلاهما.

المصدر: من إنجاز الباحث، اعتمادا على ما ورد في الإعلام حول إشكالية ادماج الأساتذة المتعاقدين في جريدة الشروق اليومي إخبارية وطنية، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد من 5046 إلى 5085، من 2016/03/22

إلى 2016/04/30. ص ص 3، 4.

• تصنيف محتويات المبحوثين وتحليل وحدات التحليل:

كرونولوجيا الاحداث:

الجدول رقم 24: تتابع أحداث قضية إدماج المتعاقدين كما وردت في جريدة الشروق اليومي.

التاريخ	الاساتذة المتعاقدين	المكان	وزارة التربية (الوزيرة نورية بن غبريط)
2016/03/22	خروج الاساتذة المتعاقدون الذين توافدوا من 48 ولاية (طابع وطني للقضية) في مسيرة سلمية. الاخلال بعود إدماجهم عند تحرير مناصب التقاعد ومطالبتهم بالمشاركة في مسابقة التوظيف شعارهم: لا خضوع... لا رجوع... الادماج حق مشروع. تدخل مصالح الأمن بقوة وتوقيف بعض المحتجين، وتفريق جمعهم. مطلبهم الاساسي: الحق في الادماج لهذه الفئة بدون قيد واو شرط قبل الخوض في اي نوع من المسابقات لأنهم أحق من الخرجين الجدد في التوظيف التهديد بالاستقالة الجماعية من مناصبهم.	من رئاسة الجمهورية الى البريد المركزي	. التراجع عن الوعد بإدماجهم في مناصبهم بعد تحرير مناصب التقاعد. مطالبتهم بالمشاركة في مسابقة التوظيف إن أرادوا الحصول على منصب عمل في قطاع التربية. الوزارة: الاساتذة المتعاقدين لا يملكون الكفاءة اللازمة؟ بن غبريط: تتحدى المتعاقدين، لا ادماج غادروا إذا اردتم فطلبات التوظيف لا حصر لها. الاختبار الكتابي يكشف عن كفاءتهم من خلال المشاركة في المسابقة. اعلان تفاصيل المسابقة وكل ما يتعلق بالتخصصات عبر موقع الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات. اعلان التسجيل ابتداء من 2016/03/28.
2016/03/28	4 ملايين جزائري يسجلون في مسابقة الاساتذة في 24 ساعة. الأساتذة المتعاقدين يخرجون إلى الشارع مجددا.	موقع الدوان الوطني للامتحانات	بداية التسجيل الالكتروني 2016/03/28 اعلان نتائج الاختبار الكتابي في 16 ماي والنتائج النهائية في 30 جوان الطعون الكترونيا قبل 2016/03/24.
2016/03/27	بداية زحف ازيد من 18 ولاية من بجاية إلى العاصمة 24 كلم في 7 أيام للتأكيد من حقهم في الادماج. شعارهم: يا للعار يا للعار وزارة بلا قرار. التنديد بالاعتداء الذي طالهم في العاصمة.	-انطلاقا من ولاية بجاية.	إجراء الاختبار الكتابي يوم 2016/04/30 الاختبار الشفهي لضمان النجاح يومي 2016/03/9-8 النتائج الرسمية في 2016/03/30 اعلان مهلة 15 يوم لإيداع الملفات الورقية بعد قبولهم الكترونيا.

			اشتراط تقديم شهادة الاقامة في نفس الولاية لمنع التزوير ومبدأ تكافؤ الفرص. فتح 28084 منصب مالي جديد.
2016/03/30	. مواصلة مسيرة الاساتذة المتعاقدين والمستخلفون باتجاه الجزائر العاصمة . التأكيد على الادمج في مناصب دائمة دون قيد أو شرط الوصول الى بلدية رافور واستقبالهم من طرف أعيان وعقلاء القرية. 600 ألف مترشح سجلوا في ظرف يومين.	الوصول الى بلدية رافور	-أخطاء في قرارات فتح مسابقات الاساتذة (نسخ حرفي لقرارات الفتح للسنة الماضية 2015. صفة المسابقة: لهذه السنة من الشهادة >> دراسة الملفات في 2015 الى الكتابي مسابقة في 2016. اعادة عبارة على المترشحين لمسابقات التوظيف على اساس الشهادة بدل القول
2016/03/31	. الاصرار على التوظيف المباشر دون شروط. رفض تام لمقترح وزيرة التربية حول بحث سبل لاحتساب خبرتهم المهنية . تدخل ممثلي الشعب بالبرلمان يطالب الوزير الاول بضرورة ادماج أكثر من 20 ألف استاذ متعاقد قبل فتح اي مسابقة في التوظيف . مطالبة رئيس الجمهورية بإصدار قرار سياسي يقضي بإدماجهم بصفة نهائية.	الوصول الى دائرة بشلول	تسجيل حاملو ليسانس حقوق وصحافة في مسابقات الاساتذة بأعداد كبيرة.
2016/04/01	. الأساتذة المتعاقدون يصرون على الوصول الى العاصمة لإيصال مطلبهم الوحيد وغير قابل للتفاوض وهو: الادمج دون شروط مسبقة. . عدد الذين سجلوا الكترونيا للمشاركة في مسابقات التوظيف بلغ 418 ألف مترشح	الوصول الى ولاية البويرة	وزيرة التربية تقر ان تثمين الخبرة المهنية للأساتذة المتعاقدين متواصلة مع مديرية الوظيفة العمومية، حول طريقة تجسيد هذا المقترح. التأكيد ان التوظيف المباشر لهم غير ممكن لعدم قانونيته.
1916/04/02	. المتعاقدون بصمت واحد: >> الجوع ولا رجوع ... الادمج حق مشروع<< . رفض فكرة لقائهم مع ممثلي الوزارة والوظيفة العمومية جملة وتفصيلا.	الاتجاه الى منطقة الاخضرية	التحضير لقائمة جديدة للمستخلفين لتعويض المتعاقدين >>المستقلين<< في حالة استقالتهم. نقطة عن كل سنة تدريس للمتعاقدين في مسابقات التوظيف، في حالة نجاحهم في الاختبار الكتابي (شرط) معدل الاختبار + المقابلة الشفهية + نقاط الخبرة.

2016/04/03	. رفض الحوار والاصرار على الادمج دون قيد أو شرط الدخول في اضراب مفتوح وشعارهم >> اضراب عن الطعام... الادمج أو الموت	الوصول إلى ولاية بومرداس قادمين من ولاية البويرة	
2016/04/04	توقيف المسيرة على بعد 60 كلم من العاصمة.	الوصول إلى ولاية بومرداس	ارسال وفد من وزارة التربية للقاء ممثلي الاساتذة، لإقناعهم بتوقيف المسيرة مقابل تامين الخبرة المكتسبة
2016/04/05	. الاساتذة المتعاقدون يواصلون اضرابهم عن الطعام للمطالبة بالإدمج المباشر دون المرور على المسابقة لليوم 12 . الاساتذة المتعاقدون: يصرون على الادمج بدون شروط ووصفوا اعلانها عن تغيير نمط المسابقة من الشهادة الى الكتابي بالخيانة.	ايقاف المسيرة في مدينة بودواو	إخبار الوفد الذي أرسل إليهم أن الادمج مستحيل وأن الوزارة ستتوسط لهم لاحتساب الخبرة ب: 5 نقاط بدل 3 نقاط
2016/04/06		ميدان بودواو	وزيرة التربية: وظفوكم بالمعريفية والمحابة ولن ادمجكم. وزيرة التربية: من الترقية دون شروط إلى الادمج دون شروط وقريبا أجرة بدون شروط. اتهام مديري المؤسسات ومدراء التربية بالمسؤولية في الازمة الحالية نظر لتوظيفهم للمتعاقدين دون ضوابط قانونية. امهالهم الى غاية 14 أفريل لتسجيل أنفسهم مع تمديد تاريخ تسليمهم لشهادة العمل.
2016/04/09	. المتعاقدون معتصمون بالميدان ويصرون أن الاحتجاج متواصل لغاية حصولهم على مطلبهم الوحيد في الادمج بدون شروط. . استمرار الاحتجاج لليوم 14 يوم	ميدان بودواو	الوزيرة: تعقلوا وشاركوا في مسابقة التوظيف، واستأنفوا العمل في أقرب الآجال.
2016/04/10	. تضاعف الأساتذة المرابطين في ميدان الادمج ببودواو.	ميدان بودواو	اجتماع الوزيرة مع الشركاء الاجتماعيين وممثلين عن الاساتذة المحتجين بمقر الوزارة للتباحث حول ازمة الاساتذة المتعاقدين بالمشاركة 9 نقابات وجمعية اولياء التلاميذ التأكيد على مشاركتهم في المسابقة وأن عدم ادمجهم فصل فيه.

			الوزارة ترتكب خطأ فادح في مسابقة توظيف الاساتذة: الجمع بين نمطين وخط الاختبار الكتابي بالشهادة للتوظيف.
2016/04/11	<p>ميدان بودواو</p> <p>. اليوم 19 عشر للاحتجاج . رفض اخلاء المكان من طرف المتعاقدين والعودة الى مكان عملهم، رغم تهديداتهم بالفصل وتعويضهم بأخرين. . الاساتذة المتعاقدين: مصررون على الادمج ولن نتحاور مع بن غبريط مجددا، وحوارنا سيكون مع الوزير الاول. . المتعاقدون يقررون مواصلة الاعتصام، ويوكلون النقابات لدفاع عنهم، رافضين قرار الوزير الأول بعدم ادمجهم.</p>	ميدان بودواو	تتقل وفد مكون من اطارات وزارة التربية للقاء الاساتذة المحتجين، لكن اللقاء لم يتم بسبب خلاف حول مكان الحديث (رفض الاساتذة لقاء الوفد الوزاري في ثانوية بومرداس) ورفض ممثلو الوزارة لقاؤهم في الخيم. اقتراح مبادرة جديدة من طرف إطار سابق بوزارة التربية (رابح خدوسي) وهي: عودة هؤلاء إلى مناصبهم واجراء مسابقة فردية.
2016 .12.04		ميدان بودواو	توظيف الاساتذة والتسجيلات متواصلان .
2016 .13.04	<p>ميدان بودواو</p> <p>. المتعاقدون يقررون مواصلة الاعتصام، ويوكلون النقابات لدفاع عنهم، رافضين قرار الوزير الأول عبد المالك سلال بعدم ادمجهم ومساندة الوزيرة، والمنددين بذلك.</p>	ميدان بودواو	لا ادمج للمتعاقدين وعليكم احترام قوانين الجمهورية كما صرح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <<محمد غازي>> الاصرار من قبل الوزارة على رفض الادمج المباشر ويستحيل تحقيقه.
2016 .17.03		ميدان بودواو	يستحيل ادمجكم، ادخلوا المسابقة ولن نسحب عقودكم في حالة فشلكم في المسابقة. رد الوزير الاول مساندا وزيرة التربية: رفضه تسييس قضية المتعاقدين ومساندة قراروزيرالداخلية بفض الاعتصام الذي اعلنه من مجلس الامة.
2016 .18.04	<p>ميدان بودواو</p> <p>تم اخلاؤه</p> <p>. فض الاعتصام من قبل مصالح الامن فجر اليوم بعد حوالي 28 يوما من انطلاق المسيرة ثم الاعتصام بميدان بودواو بعد منعهم من الوصول إلى العاصمة.</p>	ميدان بودواو	وزارة الداخلية تتدخل بشكل حازم وتقض اعتصام الاساتذة كل حسب المنطقة التي جاء منها.
2016 .20.04	<p>ولاية بجاية</p> <p>من جديد</p> <p>. لن نياس ولن نتوقف حتى يتم ادمجنا التتديد بفض الاعتصام بطريقة غير قانونية بدون اشعارنا.</p>	ولاية بجاية	فشل الحكومة في مسعاها بعد النجاح في نقل الاعتصام من بودواو الى بجاية.

	. المطالبة بالثبوت في المناصب التي يشغلونها، والاجتماع لتبني خطوات جديدة.		
2016 .21.04	. رفض الاساتذة المتعاقدين استئناف التدريس، وتصميم على الاحتجاج بعد 3 ايام من فض اعتصامهم الذي دام 20 يوم.		مترشحون متأخرون... يزاخمون المتعاقدين في مسابقة التوظيف بعد قرار وزارة التربية بتمديد فترة التسجيلات لفائدة الاساتذة المتعاقدون.
2016 .22.04	. المتعاقدون يحضرون لمسيرة جديدة من بومرداس نحو العاصمة. . التحضير لتنظيم وقفات احتجاجية ولائية امام مقرات المديریات بالولايات ابتداء من يوم الغد.		الوزيرة: 24 ألف أستاذ متعاقد سجلوا في مسابقة التوظيف.
2016 .23.04	. نفي ان يكون 90% من الاساتذة المتعاقدون سجلوا في مسابقة الاساتذة. . التأكيد على مقاطعة هؤلاء الاساتذة لمسابقة التوظيف لتمسكهم بالإدماج دون شرط او قيد. . نفي أي اتصال بينهم وبين وزارة التربية.		مفتش عام وزارة التربية: يتوعد بتعويض الاساتذة المتعاقدين الذين لم يلتحقوا بمناصب عملهم.
2016 .24.04	. عشرات الاساتذة المتعاقدين يتمسكون بالإدماج دون قيد أو شرط ويعتصمون في ولاية بومرداس.		الوزيرة تعلن <<الطوارئ>> لإنجاح مسابقة الأساتذة.
2016 .26.04	. ممثل المتعاقدين: سنشارك في المسابقة ونعترف بارتكابنا اخطاء، رغم توفر حلول اخرى. . التأكيد على أن اغلبية الاساتذة المتعاقدين سجلوا في المسابقة. وأرجع سبب تراجعهم عن مطلب الادماج بالضمانات المقدمة من طرف الوزير الاول ووزارة التربية باحتساب خبرتهم. . من أسباب مسارعة المتعاقدين التسجيل في مسابقة التوظيف هو ايداع بقية زملائهم المتعاقدين ملفات التسجي.	مديرية التربية لولاية بومرداس	الوزارة تقرر ادماج الاساتذة العاملين في مناصب قارة، شرط ان تكون مناصب العاملين عليها شاغرة ولم يتم التوظيف عليها وذلك عن طريق انجاحهم في المسابقة التي ستجرى يوم 30 افريل مصالح الامن تجهض مسيرة الكرامة 2 في بومرداس بعد تطويق جميع مداخل ومخارج الولاية.
.04 .30 و 29 2016	. أكثر من مليون مترشح لـ 28 ألف منصب مفتوح.		مديریات التربية تستلم ملفات الاساتذة المتعاقدين المتخلفين عن التسجيل. رضوخ المتعاقدون للأمر الواقع وأدعوا ملفات ترشحهم لمسابقة التوظيف.

المصدر: من انجاز فريق البحث اعتمادا على ما ورد في جريدة الشروق اليومي إخبارية وطنية، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد من 5046 إلى 5085، من 2016/03/22 إلى 2016/04/30. ص ص 3، 4.

• **تصميم استمارة التحليل:** بعد تصميم استمارة التحليل تأتي خطوة تفريغ وحدات التحليل المبينة في

الجدول وهي المؤشرات التي من خلالها نحصي كميا نسبة تناولها، ونعطيها دلالتها النوعية من خلال التحليل السببولوجي لهذه النزاعات الجماعية التي تمت بين الفاعلين الاجتماعيين حول التوظيف المباشر.

جدول 25: يبين تصميم استمارة التحليل (تفريغ محتوى كل مصدر)

وحدات التحليل				فئات المحتوى	البيانات الأولية
الوحدة الزمنية	المفردة	الشخصية	الموضوع	الكلمة	. الأساتذة المتعاقدون . وزارة التربية . نقابات التربية . المجتمع المدني والسياسي.
39 يوم	الأمر 06- 03 الخاص بالقانون الأساسي. للوّيفة العمومية.	المتعاقدون، وزارة التربية.	التوظيف المباشر، في مقابل رفض الوزارة المطلق.	الإدماج (التوظيف المباشر)	. الإدماج المباشر للمتعاقدين بدون شرط أو قيد اقتداء بزملائهم. . رفض الوزارة للإدماج مباشر للمتعاقدين. . الدخول في المسابقة عن طريق الامتحان الكتابي.

المصدر: من إنجاز الباحث اعتمادا على ما ورد من أحداث النزاع الجماعي في العمل حول التوظيف المباشر للمتعاقدين بين أطراف النزاع.

• تصميم جداول التفريغ:

جدول 26: يبين التفريغ الكمي لأطراف النزاعات الجماعية.

النسبة	التكرار	الفاعلين الاجتماعيين
51.72%	15	الأساتذة المتعاقدين: الإدماج دون قيد أو شرط
24.13%	07	الوزارة: رفض الإدماج دون إجراء مسابقة على أساس الامتحان الكتابي (الوزارة)
17.24	05	النقابات
70%	07	النقابات: 10 نقابات تابعة للمعارضون للإدماج
30%	03	المؤيدون للإدماج
13.79%	04	الحكومة (الوزير الأول ووزارة الداخلية)
10.34%	03	الأحزاب

المصدر: من إنجاز الباحث بتفريغ المعلومات من استمارات التحليل تفريغا كميا لنزاعات الفاعلين الاجتماعيين من 22 /03/ 2016 إلى 29 /04/ 2016 تم تناول هذه القضية 29 مرة.

أ. التحليل السوسيولوجي للنزاع الجماعي بين وزيرة التربية والأساتذة المتعاقدين:

تبين النسب التي ظهرت من خلال التناول الإعلامي للصراع الذي دار بين وزارة التربية الوطنية من جهة، وممثلي الأساتذة المتعاقدين كطرف ثاني من جهة أخرى، الإصرار الذي أظهره الأساتذة المتعاقدين باستعمال كل الطرق بنسبة تناول إعلاميا تقدر بـ 51.72% في مقابل نسبة تناول تقدر بـ 24.13% لوزارة التربية، وهذا مؤشر على الاستراتيجية التي انتهجها الأساتذة المتعاقدين بتحويل قضيتهم من شأن داخلي مهني يعني المستخدم وهو قطاع التربية الوطنية، ومحدد بعقد تم إمضاؤه بين الطرفين وفقا لقانون العمل 90-11، و الرفض القطعي للإدماج المباشر من أول مرة من قبل وزارة التربية استنادا للقانون العام للوظيفة العمومية 06-03، واتهامها لهم بأنهم وظفوا بطرق غير شرعية وبالمحاباة، وأنهم غير مؤهلين لوظيفة التدريس، إلى قضية اجتماعية بتوقفهم عن التدريس و خروجهم إلى الشارع، و تكتل أنفسهم بتعيين ممثلين عن كل ولاية، وبداية تنظيم مسيرة وطنية انطلقت من ولاية بجاية نحو الجزائر العاصمة رافعين شعار " الإدماج أو الموت ". رغم تلقيهم قرارات الفصل وفسخ عقودهم للإخلال ببنودها. وتعويضهم بأخرين مستعدين للتوظيف بعقود مؤقتة، ملفاتهم مكدسة لدى مكاتب التوظيف.

أثناء مرورهم بالمدن والقرى، أمنت السلطات الأمنية الطريق لهم، لمنع أي انزلاقات قد تحدث، ولاقى الأساتذة المتعاقدون تعاطف المجتمع المدني، كمحاولة منهم لتحويل قضيتهم إلى قضية سياسية بدعوتهم إلى تدخل الحكومة لحل قضيتهم، فكان ردها حازما " يستحيل إدماجكم"، بنسبة تناول اعلاميا تقدر بـ 10.25%، وهو مؤشر على التوافق الحكومي مع قرارات وزارة التربية الوطنية. وضرورة العودة إلى تطبيق القانون واحترام مبدأ المساواة في التوظيف. وقد هدد الأساتذة المتعاقدين بالإضراب عن الطعام في حال منعهم من الوصول إلى العاصمة، مطالبين الرئيس بالتدخل لإنصافهم، وفعلا دخلوا في إضراب عن الطعام وبصوت واحد ردوا " الإدماج أو الموت" في مسيرة اصطلاح على تسميتها بمسيرة الكرامة. مع محاولة بعض الأحزاب التدخل بنسبة تناول إعلاميا بلغت 7.69%، وهو مؤشر على ضعف الوعي السياسي لدى الطبقة السياسية التي من المفروض أنها تشارك في حل هذه القضية المهمة التي تهدد النسق الاجتماعي، على المدى المتوسط والبعيد. ومن جهة أخرى، كون هذه القضية هي قضية مهنية بحتة لا يجب أن تستغل سياسيا.

و في أثناء هذا النزاع الجماعي لجأت وزارة التربية لحل هذا الإشكال كاستراتيجية للقضاء على هذا التوتر، إلى احتساب سنوات عملهم كمتعاقدين " نقطة عن كل سنة توظيف " تضاف إلى العلامة التي يتحصلون عليها في المسابقة على أساس الاختبار الكتابي، داعية إياهم إلى تسجيل أنفسهم في قوائم المترشحين لاجتياز هذا الاختبار، رغم عدم شرعية هذا الإجراء قانونيا من خلال الجمع بين المسابقة على أساس الاختبار الكتابي، والمسابقة على أساس الشهادة، وكان هدفها هو العودة إلى النسق التنظيمي بأي

طريقة كانت بالاحتكام إلى القوانين المنظمة للمسابقات و الامتحانات، التي تمنع التوظيف المباشر إلا لمتخرجين من المدارس العليا للأساتذة كما يكفله القانون الخاص بالتربية الوطنية في مادته 56.¹ وفصلت وزارة التربية في هذه القضية مستقبلاً، بأن التوظيف في قطاع التربية لن يكون إلا بالمسابقة على أساس الاختبار الكتابي، مستعملة ما حولها الأمر 03-06 في الفصل الأول: التوظيف من الباب الرابع تنظيم المسار المهني، المادة 77 " يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظراً لخصوصيات بعض الأسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه..."² إلا أن علامة استقهام بقيت كبيرة في نص المادة 45 من " المرسوم التنفيذي 08-315، المتضمن القانون الأساسي الخاص بقطاع التربية الوطنية."³ على أن توظيف أستاذ المدرسة الابتدائية يكون بمسابقة على أساس الشهادة، عكس أساتذة التعليم المتوسط والثانوي؟ وهو ما يشير إلى تغيير في استراتيجيات التوظيف الخارجي بالنسبة لهذا الطور من المسابقة على أساس الشهادة إلى مسابقة على أساس الامتحان الكتابي، وهذا لإبعاد كل الشكوك حول أحقية هؤلاء في التوظيف من جهة، والقضاء على الفساد فيما يخص التوظيف في هذا الطور من جهة أخرى الذي أصبح يتم بطرق غير شرعية بتواطؤ المسؤولين على هذا القطاع، كما صرحت بذلك الوزارة إلى وسائل الاعلام " وظفوكم بالمعريفة والمحاباة ولن أدمجكم!"⁴ واعترفت خلال ندوة صحفية بتاريخ 2016/04/05 بمقر الوزارة بمسؤولية قطاعها في الأزمة الحالية، حيث قالت إن مديري المؤسسات التربوية ومدراء التربية لهم جانب كبير من المسؤولية في الأزمة الحالية بسبب التوظيف الذي لم يخضع للضوابط القانونية.

ب. دور النقابات كفاعل استراتيجي في هذا النزاع الجماعي:

- هل للنقابات دور كفاعل استراتيجي في التوظيف الخارجي للأساتذة؟

في مقابلة تمت مع المنسق الولائي لنقابة الكنابيست الموسعة لولاية البويرة أكد لنا أن النقابات ليس لها أي دور في التوظيف الخارجي ما عدا دور المراقب على تنفيذ بنود المواد المنظمة للمسابقات والامتحانات الواردة في " المرسوم التنفيذي 12-194"⁵ وأن النقابة ملزمة بتطبيق بنود " القانون رقم 90-14، الذي يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي."⁶ كما أن النقابة لها دور في التحقق من الإحصائيات المقدمة من طرف مديرية التربية حول المناصب المقدمة للترقية في الرتب المستحدثة فقط وفقاً للقانون. سواء عن

¹- المرسوم التنفيذي 08-315، مرجع سابق. ص9.

²- الأمر 03-06، مرجع سابق. ص9.

³- المرسوم التنفيذي 08-315، مرجع سابق. ص8.

⁴- كريمة خلاص، (وظفوكم بالمعريفة والمحاباة ولن أدمجكم) جريدة الشروق اليومي جريدة إخبارية وطنية، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، 2016/04/06، العدد 5061 ص4 (بتصرف).

⁵. المرسوم التنفيذي 12-194، ص11.

⁶. قانون رقم 90-14، مرجع سابق، ص 764.

طريق التأهيل بنسبة 20% أو عن طريق الامتحان المهني بنسبة 80% للأساتذة الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 08-315.

إلا أن نقابة الكنابيست مع ذلك ساندت الأساتذة المتعاقدين في قضيتهم، فأكدت " تنظيم يوم احتجاجي مرفوق باعتصامات ولائية متزامنة، أمام مديريات التربية، يوم الأربعاء 13 أبريل 2016، داعمة ومساندة للأساتذة المتعاقدين، داعية وزارة التربية إلى تحمل مسؤولياتها التاريخية، مناشدة التدخل العاجل للسلطات العليا للبلاد".¹ وكانت قد أصدرت بيانا في 2016/03/31 (البيان مرفق في الملاحق) تعلن تأييدها المطلق لإدماج الأساتذة المتعاقدين. وبيان آخر للمجلس الوطني لـ 2016/04/09 (البيان ملحق) تدعم وتساند الأساتذة المتعاقدين بيوم احتجاجي واعتصامات ولائية أمام مديريات التربية. إلا أن نسبة تناولهم إعلاميا بلغ نسبة 17.24 مما يدل على دورهم الثانوي في هذا الصراع، إلا أن النقابات المستقلة الموجودة في قطاع التربية البالغ عددها 10 انقسمت فيما يخص قضية الإدماج أو التوظيف المباشر للمتعاقدن إلى 7 نقابات رافضة للإدماج بنسبة 70%، في مقابل 3 مع إدماجهم بنسبة 30%. وهذا يبين أن دورها محدود في التوظيف الخارجي، وهو محصور فقط في المراقبة في إطار القانون التنظيمي للأمر 06-03، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 الذي ينص في مادته 35 " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به".² وقد أكدت نتائج الدراسة الميدانية حول اتجاهات المترشحين للتوظيف الخارجي، موجهة لعينة مجتمع الدراسة كما يظهر في الجدول الموالي هذا الرفض

الجدول 27: يبين اتجاهات المنخرطين في النقابة نحو إدماج المتعاقدين.

النسبة	التكرار	إدماج المتعاقدين
41.42	58	نعم ويجب أن يتم تقنينه قانونيا
58.57	82	لا، عليهم أن يوظفوا حسب مبدأ المساواة
100%	140	المجموع

حول أحقية الأساتذة المتعاقدين في الإدماج: أن حوالي 60% من المترشحين ضد إدماج الأساتذة المتعاقدين حتى ولو أنهم اكتسبوا خبرة ميدانية أثناء ممارستهم مهنة التعليم، وعليهم أن يوظفوا حسب مبدأ المساواة في التوظيف. وهي نفس النسبة التي قالت إن الإدماج تم بصفة استثنائية فقط، بتعليمه وزارية رقم 221 انتهت صلاحيتها في 2011/06/30، نتيجة سياسة التوظيف المرنة التي تنتهجها الحكومة بحسب تعليمة رقم (1) المؤرخة في 2011/04/11. في مقابل 40% هم مع إدماج المتعاقدين في مناصبهم وتثبيتهم

¹. نادية سليمان، (إضراب في المدارس هذا الأربعاء لمساندة المتعاقدين)، جريدة الشروق اليومي إخبارية وطنية، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5066، 11 أبريل 2016، ص 4.

²- الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 6.

كأساتذة في قطاع التربية الوطنية. أما عن أسباب رفض إدماج المتعاقدين بحسب نتائج الدراسة الميدانية، فهو موضح في الجدول التالي:

الجدول 28: يبين موقف المنخرطين في النقابة من إدماج المتعاقدين.

النسبة	التكرار	موقفك من إدماج المتعاقدين
30.71	43	الإدماج حق مكتسب بالنضال النقابي
42.14	59	الإدماج تم استثنائياً بتعليمه وزارية
27.14	38	بدون إجابة
100	140	المجموع

أظهرت نتائج الاحصائيات أن نسبة 27% من عينة الأساتذة تجهل سبب إدماج المتعاقدين التي تمت سابقاً، كما حدث في إدماج 2011، وهذا يبين نقص الإعلام في المؤسسات التعليمية في قضية مهمة تتعلق بالشأن الداخلي للمؤسسة التي من المفروض أن يتم تبيان حيثياتها. وهي من مهام مكتب الإعلام على مستوى مديريات التربية، وهذا من شأنه أن يقلل من التوتر بين الأساتذة. وقد أجاب ما نسبته 42% أنها تعلم أنه تم استثنائياً بتعليمه وزارية مشتركة رقم (01) المؤرخة في 2011/04/13 التي تحدد شروط وكيفيات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين الموجودين في حالة نشاط في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية. (التعليمة الوزارية مرفقة في الملاحق). ونسبة 30% من الإجابات تعتقد أن الإدماج جاء نتيجة النضال النقابي، فهو حق مكتسب.

وقد بينت الدراسة الميدانية حول التوظيف الخارجي أن أسباب رفض إدماج هذه الفئة من الأساتذة، يعود إلى أن إدماجهم لا يحقق تكافؤ الفرص وهو مبدأ من مبادئ التوظيف، كما جاء في الأمر 03-06 في الفصل الأول الباب الرابع في المادة 74: " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية." ¹ بنسبة إجابات تقدر ب: 70.28%، وأجاب 10.28% أن المتعاقدون لا تتوفر فيهم شروط التوظيف كأساتذة و 21.14% من الإجابات أجابت أنهم وظفوا بطرق ملتوية. وقد صرحت وزيرة التربية الوطنية للمتعاقدات أمام وسائل الإعلام "وظفوك بالمعريفة والمحابة ودرجة القرابة ولن أدمجكم" واعترفت خلال ندوة صحفية بتاريخ 2016/04/05 بمقر الوزارة بمسؤولية قطاعها في الأزمة الحالية، حيث قالت إن مديري المؤسسات التربوية ومدراء التربية لهم جانب كبير من المسؤولية في الأزمة الحالية بسبب التوظيف الذي لم يخضع للضوابط القانونية ²

¹. أمر 03-06، مرجع سابق، ص8.

². كريمة خلاص، (وظفوك بالمعريفة والمحابة ولن أدمجكم) جريدة الشروق اليومي جريدة إخبارية وطنية، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، 2016/04/06، العدد 5061 ص4 (بتصرف).

- وما سبق نستنتج أن:

استراتيجية وزارة التربية في توظيف الأساتذة في قطاع التربية الوطنية، هو العودة إلى قوانين التنظيمية، بالرجوع للقواعد المنظمة للمسابقات والامتحانات، التي تمنع التوظيف المباشر إلا للمتخرجين من المدارس العليا للأساتذة. وبالتالي رفض حدوث تغيير تنظيمي للتوظيف الخارجي للأساتذة. وفي نفس الوقت فرصة لإقرار تغيير تنظيمي من خلال تعميم هذا الإجراء لكل أساتذة الأطوار التعليمية بما فيها التعليم الابتدائي. واستثناء مستقبلا التوظيف في قطاع التربية من التعليمات الوزارية ذات الطابع المرن كاستراتيجية تنتهجها الحكومة لتوظيف خريجي الجامعات في جميع القطاعات العمومية. مما يجعل الباب مفتوحا أمام التأويلات والغموض الذي يحيط بالقوانين المتعلقة بالتوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، الذي يعتبر منطقة شك وبالتالي مصدر سلطة بمفهوم التحليل الاستراتيجي، تستعملها النقابات في تحركاتها. وفي نفس الوقت الحافظ على مبدأ أساسي في التوظيف وهو مبدأ المساواة كم نصت عليه المادة 75 من الأمر 06-03، هذا من جهة، والالتزام بمعيار الكفاءة الذي يُقاس بالاختبارات الكتابية وغيرها من جهة أخرى. كما دلت عليها جميع الدراسات و البحوث الأكاديمية التي أكدت على ضرورة أن "تستخدم اختبارات التوظيف كوسيلة أساسية لتحديد مدى توافر المهارات و القدرات و المعارف اللازم توافرها في الشخص المتقدم لشغل الوظيفة، وقد تأخذ هذه الاختبارات شكل الاختبارات التحريرية أو الاختبارات المعملية أو اختبارات التشغيل و الأداء، و يتحدد الشكل المناسب لاختبارات التوظيف في ضوء المتطلبات الوظيفية، ومن أهم أنواع الاختبارات المستخدمة الأنواع التالية: اختبارات المعرفة، الاختبارات النفسية، اختبارات الآراء، اختبارات الصدق، اختبارات الاتجاهات." ¹ وهو ما يؤكد الفرضية التي طرحناها حول استراتيجية مقاومة التغيير التنظيمي للحفاظ على توازنات المنظمة الداخلية والخارجية، بالعودة لتطبيق القواعد التنظيمية بحذافيرها، ومنع تغييرها إلا بما يخدم أهدا المنظمة.

كما أن وزارة التربية كانت تدافع دائما على نفسها، بما قدمته للأساتذة من انجازات فتحاول سحب البساط من النقابات المستقلة، وهذا يشير إلى الدور الإيجابي للتوترات والنزاعات الجماعية التي تدفع للتنافس بين الفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمة. و" توجد دائما توترات في كل مجتمع، ولها قيمة إيجابية من ناحية أنها مصدر الفعل والابتكار، ولكن يحدث ألا تتجح بعض التوترات في إيجاد القناة التي بواسطتها تعبر عن نفسها، فيحدث نمو لمخزون التوتر ووضع طاقات في الاحتياط، تتراكم بدون أن نستطيع تصريفها بطريقة إيجابية، وعندما يصبح هذا المخزون مثقلا، عندها ينتهي بإحداث تغيير في البنية بطريقة أكثر أو أقل عنفا." ² فقد أعلنت الوزارة على موقعها في شبكة الأنترنت، عن سعيها إلى تفعيل اجراءات وتدابير مهنية واجتماعية لفائدة موظفي القطاع والتكفل بمشاكل الأساتذة والموظفين والعمال من خلال تنظيم لقاءات

¹- عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003، ص272.

² . Gay Rocher, Ibid. p 77.

عديدة مع كل النقابات المعتمدة النشطة في القطاع فاق عددها 5 لقاءات مع كل منظمة نقابية، حيث طُرحت خلالها كل الانشغالات وفي شتى الميادين خاصة منها الجانب المهني المتمثل أساسا في بعض الاختلالات المسجلة في القانون الخاص والاستفادة من الأثر الرجعي منذ شهر جوان من سنة 2012 والترقية الآلية والتقاعد بعد 25 سنة عمل. و خلصت النتائج في النهاية إلى إصدار التعليمتين الوزاريتين المشتركتين رقم 04 الصادرة في 06-07-2014 والتعليمية المتممة لها الصادرة تحت رقم 11 بتاريخ 22-09-2014 واللتان سمحتا بمعالجة بعض الإشكاليات الخاصة بشاغلي الرتب الآيلة إلى الزوال، لا سيما معلمي المدرسة الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي الذين تم إدماجهم في الرتب القاعدية على التوالي استاذ المدرسة الابتدائية وأستاذ التعليم المتوسط ثم الترقية إلى رتبتي أستاذ رئيسي وأستاذ مكون بعد استيفاء الشروط القانونية في إطار المادة 31 مكرر من المرسوم 12-240 التي تسمح بالجمع بين الرتبتين لحساب الأقدمية.

وتم تسوية ملف أساتذة التعليم التقني PTLT البالغ عددهم 629 منهم 86 أستاذا تمت ترقيتهم إلى رتبة أستاذ التعليم الثانوي حسب الشروط المنصوص عليها قانونا، 476 هم قيد التكوين، 28 يتأهبون لاجتياز الامتحان المهني يومي 05 و 06 أبريل الجاري، 39 لا يستوفون شرط الأقدمية منهم اثنان (02) رفضا للترقية. من جهة أخرى جدير بالذكر أن المساعي مستمرة والجهود متواصل للتسوية الكاملة لهذه الفئة. كما تجدر الإشارة إلى استغلال التعليمتين سالفتي الذكر لحل مشكل المساعدين التربويين بنفس الطريقة من خلال الترقية إلى منصب مساعد رئيسي. وتم التطرق كذلك إلى قضايا مستشاري التوجيه المدرسي والمهني للترقية إلى رتبة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهم حاليا بصدد التكوين وكذا مساعدي المصالح الاقتصادية إلى رتبة مساعد رئيسي للمصالح الاقتصادية وأيضا العمال المهنيين العاملين على رتب آيلة إلى الزوال للأصناف الأربعة.

وبخصوص الترقية بشكل عام، فقد تكفلت وزارة التربية الوطنية كذلك بترقية المخبريين الذين يستوفون الشروط إلى رتبة ملحق رئيس للمخابر في الصنف 10. وأما موظفو المصالح الاقتصادية، فقد خصصت كل المناصب المفتوحة للترقية الداخلية من رتبة إلى رتبة أعلى سواء عن طريق التسجيل على قوائم التأهيل أو الامتحان المهني لرتبة مقتصد ومقتصد رئيسي وكذا نائب مقتصد ونائب مقتصد مسير. واستعاد العمال المهنيون والأسلاك المشتركة من كل هذه الترقيات بنفس الطريقة لكن فقط من خلال التسجيل على قوائم التأهيل بالنسبة للعمال المهنيين وأضيف الامتحان المهني والتكوين بالنسبة للأسلاك المشتركة المرتبة في الصنف 10 فما فوق من الإداريين. ويمكن القول إن العملية شملت أكثر من ثلاثمائة ألف (300000) موظف إذا أخذنا في الحسبان كل الذين مستهم العملية من أسلاك تربوية وإدارية وأسلاك مشتركة ومهنيين.

ثم جاءت بعد ذلك الاجتماعات بين الوزارة والنقابات خلال شهر نوفمبر، ديسمبر، فيفري ومارس والتي أفضت إلى موافقة وزارة التربية الوطنية على نقاط أخرى وعلى رأسها:

- الموافقة على معالجة الاختلالات المسجلة في المرسوم 12-240 المعدل والمتمم للمرسوم 08-315.
- الموافقة على التكفل بالأثر المالي الرجعي الناجم عن عملية الإدماج وتحدد الكيفيات والآليات لاحقاً.
- فتح الترقية إلى رتبتي أستاذ رئيس وأستاذ مكون وفق القوانين السارية المفعول لفائدة الذين يستوفون الشروط القانونية في حدود 45 ألف منصب سنوياً إلى غاية سنة 2017 مع التحويل التلقائي لمنصب المعنيين.

- الموافقة على ترقية الذين أنهوا تكوينهم بعد 03-06-2012 بالترقية إلى الرتب المستحدثة.
- ضمان دورة تكوينية استثنائية لفائدة الذين لم يزاووا تكوينهم في السنوات الماضية لفسح المجال أمامهم للترقية إلى الرتب المستحدثة.¹ وهكذا نرى كيف أن الوزارة استعملت مصدر من مصادر السلطة المتمثلة في التحكم في الاتصال والمعلومات، بشكل معاكس لما تقوم به النقابات المستقلة، التي تنتقد هذه الإجراءات وتعتبرها غير كافية ولا ترقى لتطلعاتهم.

فإن "تعمل الأنساق السياسية والاجتماعية والاقتصادية على تقوية حظوظها في مساحات أوسع من خلال المحاولة الجادة للسيطرة وممارسة التأثير على بعضها البعض، وذلك قصد تحصيل فوائد أعلى وتقليل المساحات التي لا تستطيع السيطرة عليها. ينطبق هذا الأمر بدرجة كبيرة على العلاقة التي تربط السلطة السياسية بالنقابات المستقلة في الجزائر. فالعمل النقابي القائم تاريخياً على المعارضة من شأنه أن يكون منافساً قوياً للسلطة، حيث يستمد الطرفان شرعيتهما من ممارستهما للسلطة وقوة التوجيه على فئة واحدة هي فئة العمال التي تضم أكثر من 7 ملايين عامل في قطاع الوظيف العمومي. تشكل هذه الفئة وعاء انتخابياً مهماً جداً من شأن التحكم فيه أن يؤثر على خيارات البلاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وعنصراً أساسياً في المعادلة الإنتاجية التي تعود بالضرر أو النفع على طرفي معادلة التنافس، إذا ما تمكن أحدهما من السيطرة على الكتلة العمالية. يلجأ الطرفان بالتالي إلى استعمال ما يملكانه من موارد لتحقيق هذا المطلب، فيعمدان إلى فهم أفضل للبيئة ولعناصر القوة والضعف لديهما من أجل بسط هيمنة هذا المطلب على العناصر الضعيفة وغير المتماسكة فيه، ثم استثمار مواطن الضعف فيه وممارسة الضغط عليه. تجري العملية بطريقة دورية ومتشعبة ومتشابكة، وعلى شكل استراتيجيات

¹. موقع وزارة التربية الوطنية في شبكة الأنترنت: <http://www.education.gov.dz> ، تاريخ النشر: 2015/04/05، تاريخ

الاطلاع: 2018/10/05.

للسيطرة متمثلة في البداية في الركائز القانونية التي تدير وتحكم نشاط النقابات.¹

2.2 استراتيجية وزارة العمل في التعامل مع اشكالية التقاعد النسبي والمسبق:

تحليل المحتوى لقضية التقاعد النسبي والمسبق: الصراع بين الفاعلين الاجتماعيين، وزارة العمل والنقابات كما جاءت إعلامياً حول إلغاء التقاعد المسبق والعودة إلى التقاعد عند 60 سنة. بالتتابع خطوات تحليل محتوى كما هو مبين في الجداول الثلاثة الموالية:

الجدول 29: يبين تصنيف المحتويات المبحوثة حول قضية إلغاء التقاعد المسبق:

الكلمة	الموضوع	الشخصية	المفردة	الوحدات الزمنية
. التقاعد المسبق والنسبي. المهن الشاقة. قانون العمل الجديد. صندوق التقاعد.	_ إلغاء التقاعد المسبق والنسبي الذي جاء كظرف فرضه الازمة الاقتصادية والانتقال الى اقتصاد السوق بحل المؤسسات وخصوصتها في التسعينيات من خلال القانون:	وزارة العمل: باعتبارها المسؤولة عن قطاع العمل التي تؤكد على ضرورة الغاء التقاعد المسبق والنسبي. النقابات: التي تمثل مختلف القطاعات سواء نقابات النشاط الانتاجي صناعية أو خدماتية (صحة تعليم...)	التقاعد في: -قانون العمل السابق مرسوم تشريعي رقم 94-10 الذي يحدث التقاعد المسبق.	من 16/05/24 إلى 17/01/01 بدأ العمل بقانون العمل الجديد وما يحمله حول إلغاء التقاعد المسبق. والعمل حتى بلوغ 60 سنة مع فترة انتقالية تدوم سنتين حتى جانفي 2019 -استمرار النضال النقابي لإلغاء قانون العمل الجديد الى اليوم.

المصدر: من إنجاز الباحث اعتماداً على تحليل محتوى ما ورد في جريدة الشروق اليومي إخبارية وطنية، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد من 5135 إلى 5333، من 2016/06/19 إلى 2017/01/09، ص 3، 4. حول إشكالية إلغاء التقاعد النسبي والمسبق.

• تصنيف المحتويات المبحوثة وتحليل وحدات التحليل.

كرونولوجيا الاحداث كما جاءت اعلامياً:

¹. زبيري حسين، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية في بيروت،

2017، ص 20. الموقع الالكتروني: www.aub.edu.lb/ifi

الجدول رقم 30: تتابع أحداث قضية إلغاء التقاعد النسبي كما وردت في جريدة الشروق

التاريخ	التكتل النقابي (الصحة، التعليم، الإدارة...)	الزمان والمكان	الحكومة: وزارة العمل + الوزير الاول
2016/06/19	-اجتمع وتوعد بإضرابات وحركات احتجاجية. -13 نقابة تتكتل ضد الغاء التقاعد المسبق. -المطالبة بوقف تعليمة 11 جوان ... والحفاظ على السوسيال والمكاسب الاجتماعية.	2016/05/25 وزارة العمل والضمان الاجتماعي	-شروط جديدة لاستفادة العمال من التقاعد: - من بين المقترحات التي تعمل على ضوئها وزارة العمل التخلي عن التقاعد المسبق والنسبي ضمن منظومة التقاعد.
2016/06/20	ممثلون عن النقابة المستقلة: *التقاعد النسبي خط احمر...لن نتحمل مسؤولية اخفاقكم، الغوا قراراتكم.... لن نسكت وسنفتح باب الاحتجاجات على مصراعيه.	2016/05/08 رئاسة الحكومة	-مشروع القانون سيمرر بأمره رئاسية. - رسميا لا تقاعد مسبقا ولا نسبي بداية من 2016، وايداع مشروع القانون الجديد المعدل للأمر 97-13 الذي يؤسس للتقاعد الجديد.
2016/06/22	التقاعد المسبق يفجر حرب بين النقابات. -ال UGTA يتجند ضد النقابات المستقلة. -غضب عمالي وتمرد وشعارات ضد ال UGTA -التقاعد المسبق <<يحرق>> المركزية النقابية.	2016/06/15 الحكومة	-تجميد دراسة ملفات التقاعد المسبق والنسبي: التجميد مؤقت وهدفه الحفاظ على التوازنات المالية لصندوق التقاعد.
2016/06/23	التكتل النقابي: راسلت الرئيس بوتفليقة -تجميد الغاء التقاعد المسبق والزيادات في الاجور ... أو الاحتجاج.	2016/07/27 مجلس الوزراء	التقاعد عند ال 60 سنة... -15 سنة خدمة على الأقل،المسبق بشروط. *تقاعد المرأة عند ال 55 سنة.
2016/06/26	الإعلان عن ميلاد جبهة اجتماعية للحفاظ على مكاسب العمال. التكتل النقابي يتمسك بمطالبه ويخير الحكومة: الابقاء على التقاعد او الاحتجاج.		
2016/08/03	تشرع في مجالسها الوطنية: التكتل النقابي الرفض لإلغاء التقاعد النسبي يجتمع في 17 سبتمبر القادم.	2016/08/01 الحكومة	الحكومة تدرس مقترحات اضافية لإنقاذ ال "سي.ان.ار" من الافلاس. -100 ألف موظف تجاوز 60 سنة يرفض الخروج للتقاعد.
2016/08/27	أكدت على أنها غير معنية بقوائم المهن الشاقة: 17 نقابة رافضة لإلغاء التقاعد المسبق. المجالس الوطنية سترفع تقاريرها الى التكتل للخروج بقرار موحد.	2016/08/30 وزارة العمل	وزير العمل: التقاعد المسبق سار الى غاية 2017، بداية تطبيق قانون العمل الجديد.
2016/09/11	17 نقابة تجتمع وتخير الحكومة:	2016/09/25 وزارة العمل	مشروع القانون الجديد سيكون عادلا:

	الاضراب أو الابقاء على التقاعد المسبق، وقرار بالدخول في اضراب وطني يومي 17-18/10		وزير العمل: استمرار نظام التقاعد الحالي سيحرم الاجيال القادمة من معاشاتهم.
2016/09/25	قالت أن السبب يعود لغياب الشفافية 4 نقابات تتسحب من الكونفدرالية المستقلة للعمال.	2016/10/23 وزارة العمل	وزير العمل: التخوف من النزيف والتعهد بالحفاظ على حقوق العمال. 80 ألف موظف يتزاحمون لمغادرة مناصبهم.
2016/09/27	قاطعت لقاء وزيرى التربية والعمل بشأن ملف التقاعد المسبق. *6 نقابات: سنشل المدارس غدا. الكنايست: قاطعنا لأن الاجتماع مجرد لقاء.	2016/11/13 الحكومة	الوزير الاول: لا زيادة في الأجور. لا تراجع عن الغاء التقاعد المسبق.
2016/10/16	النقابات تقول أن نسبة الاضراب بلغت 80 % . فوضى بالمدارس ... واوامر بفضل الاساتذة الجدد المضربين. استجابة واسعة للاضراب في قطاع التربية.	2016/12/01 رئاسة الجمهورية	تمرير المشروع: الرئيس يتدخل والحكومة تخرج سالمة من " قنتة التقاعد". الغاء التقاعد النسبي ... واستثناء التقاعد من دون شرط السن لسنتين فقط
2016/10/18	التكتل النقابي يحضر للتصعيد ويهدد: مسيرات واضراب مفتوح لإلغاء " التقاعد النسبي". إضراب ثاني يومي 24 و 25 أكتوبر... وجلسة تقييمية للاحتجاج الأول.	2016/07/21 قبة البرلمان	البرلمان: البرلماني بن خلاف يرأسل سلال: قرار الغاء التقاعد النسبي ارتجالي وصادم للموظفين.
2016/10/19	الأستنيو تشرح أسباب رفضها قانون العمل: احصاء اختلالات ما بين قانون العمل القديم والجديد.		النواب يطالبون بسحب قانون التقاعد الى غاية توسيع النقاش مع النقابات المستقلة. 4 ساعات من المد والجزر بين وزير العمل واعضاء اللجنة.
2016/10/24	برمجت لقاءات مع نواب البرلمان لإسقاط قانون التقاعد. النقابات تستأنف اليوم الجولة الثانية من الاضراب عبر 5 قطاعات.	2016/10/17	رفض مطالب النواب وتمسك بنص القانون: وزير العمل: لا تراجع عن الغاء التقاعد المسبق. عمال التربية يريدون التقاعد طمعا في مناصب متعاقدين.
	نسبة استجابة متفاوتة بين القطاعات والولايات: " اضراب النقابات المستقلة يمرمد المواطنين".		نقاشات حادة بسبب اقصاء النقابات المستقلة من جلسات الاستماع. الحكومة تضغط ... المركزية النقابية تساند والنقابات تصعد. التقاعد يضع النواب في ورطة في آخر عهدة تشريعية. ووزير العمل: يكذب النقابات.

2016/10/25	. تكتل النقابات يرد ويصمم على التصعيد: استفزاز المسؤولين لن يخيفنا. . شلل في المدارس والثانويات ونقابات التربية تهد بالخروج الى الشارع.	2016/10/21	رئيس لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل بالبرلمان: 80 ألف طلب للاستفادة من التقاعد المسبق قبل جانفي. عرض التقرير التمهيدي خلال اسبوع والكلمة الاخيرة ستكون للنواب.
2016/10/26	. في ظل ضغط الفدراليات والفروع النقابية... المركزية النقابية تقرر: مقترح للاستفادة من التقاعد المسبق بعد 32 سنة خدمة.	2016/11/09	رئيس لجنة التربية والتعليم بالبرلمان مصطفى كحليش: إضراب النقابات سابق لأوانه ... مضر بمصلحة التلاميذ.
2016/10/31	. التكتل النقابي المستقل يجتمع اليوم لتحديد مكان وزمان الحركات الاحتجاجية. . الحكومة في مواجهة رافضي قانون التقاعد.	2016/11/05	مشروع القانون يفجر شعارات وملاسنات عنيفة. <<اس.ام.اس>> يشعل معركة بالبرلمان بسبب التقاعد النسبي.
2016/11/05	. نقابات التربية تجند نواب المعرضة للإبقاء على التقاعد المسبق. . اجراء استثنائي تحول إلى مكسب عمالي. . التقاعد المسبق، قنبلة في جيب الحكومة.	2016/06/28	وزارة التربية: الإجراء يخص الذين أودعوا ملفاتهم قبل صدور قرار الالغاء. بن غبريط: توافق على التقاعد المسبق للأساتذة.
2016/11/05	. يشمل الصحة والتربية والتكوين المهني والبلديات. . التكتل النقابي في اضراب بسبب التقاعد المسبق.	2016/08/12	التقاعد المسبق والمسابقات الداخلية يخلفان شغورا بالآلاف في سلك التدريس. دخول مدرسي وسط نزيف للأساتذة والمعلمين.
2016/11/13	. مرابط: رئيس النقابة الوطنية لممارسة الصحة: الحكومة تتعامل معنا وكأننا غير موجودين.	2016/09/06	رخصة الوظيفة العمومية للتوظيف في المناصب الشاغرة. بن غبريط الغاء التقاعد النسبي لا يعني عمال التربية.
2016/11/21	. نسبة المشاركة تراجع ببعض الولايات. . التكتل النقابي: 60% نسبة المشاركة في الإضراب ببعض القطاعات.	2016/10/31	وزيرة التربية: لا تراجع عن الغاء التقاعد النسبي.
2016/11/22	. التكتل النقابي: يقول ان الحركة الاحتجاجية ناجحة.		

	. ترجع نسبة الاستجابة لإضراب النقابات المستقلة بعدة ولايات.		
2016/11/23	. النقابات اعتبرته ناجحاً: . استجابة متفاوتة للإضراب في يومه الثالث. . 11 نقابة من 10 ولايات في اعتصام بيومرداس " صامدون واقفون ... لقانون التقاعد رافضون".	2016/06/03	المجتمع المدني والطبقة السياسية: قال أن الثلاثية ستعالج 3 ملفات: حداد: رئيس المنتدى الاقتصادي الاجتماعي. اصحاب ال 60 سنة ملزمون بالعمل 5 سنوات اخرى قبل التقاعد.
2016/11/24	. النقابات: إضرابنا دفاعاً عن الدولة الاجتماعية.	2016/06/11	الأمين العام للفدرالية الوطنية للمتقاعدين: إبقاء التقاعد المسبق سيحرم 3 ملايين من معاشاتهم الشهرية. والمستخدمون في " المهن الشاقة" يطالبون بتثبيت التقاعد المسبق.
2016/11/24	. بعد حصر التقاعد المسبق في البالغين 58 سنة فما فوق. . النقابات: خدعونا بتعديل وهمي. . غليان في المؤسسات والمناطق الصناعية.	2016/08/02	يجب الغاء مشروع قانون التقاعد النسبي. ومطالبة بالمحافظة عليه باعتباره أحد اهم مكاسب العمال...
2016/11/02	المهن الشاقة: مقترحات تطبيق النظام الجديد بداية من جانفي. . الاستعانة بطب العمل وخبراء الصحة والامن لضبط القائمة. ونحو استنساخ النموذج الأوربي.	2016/10/22	حنون تفتح النار مجدداً على الأوليغارشيا. أرباب العمل وراء ازمة صندوق التقاعد.
2016/07/28	. بين التمييز الإيجابي والاخلال بمبدأ المساواة: تخفيض سن التقاعد للمرأة محل خلاف. التكتل النقابي يجتمع هذا السبت لصياغة مقترحاته للحكومة.	2016/10/23	اعتبر أزمة صندوق التقاعد شدة وتزول. التقاعد المسبق كان إجراء ظرفياً ولا يمكن أن يستمر.
2016/07/29	. تكتل النقابات المستقلة تطالب بالتفاوض: ... وخبراء يقترحون البدائل. . تقاعد مسبق مقابل ساعات عمل اضافية، اشتراك مضاعف، وضريبة جديدة.	2016/10/26	تضارب في الارقام بين الوزارة والنقابات أولياء مستأؤون من الاضراب وهاجس الاختطاف يربعهم.
2016/07/31	التكتل النقابي: بلورة مخارج النجدة خاصة فيما يتعلق بقوانين المهن الشاقة.	2017/01/07	سريان مفعول قانون العمل الجديد: النقابات المستقلة تجتمع للمطالبة بتجميده او الغائه وتقرر: اعتصامات في 28 جانفي ومليون توقيع لإسقاط قانون التقاعد.

2016/07/31	. المركزية النقابية شرعت في ضبط المستفيدين والاولويات: 6 قطاعات في القائمة الاولى للمهن الشاقة المعنية بالتقاعد المسبق. . تقاعد المرأة في سن 47 بداية من جانفي.	2017/01/09	ملف التقاعد: تجتمع اليوم رغم دخول القانون حيز التنفيذ بداية جانفي.
2016/08/08	. المساعدون التربويون يطالبون بالمساواة ويهددون بالإضراب. . المهن الشاقة تثير الفتنة في الاسرة التربوية.	2016/08/25	<سي.ان.ار.> يدفع اشتراكات 6 من العمال لتغطية منحة متقاعد واحد. الحكومة تجتمع بالنقابات ورجال الاعمال في لقاء ثلاثي بعد العيد.
2016/08/25	. هؤلاء معنيون فقط ب 5 سنوات تقاعد مسبق. . الضرر المعنوي يصنف في الدرجتين الثانية والثالثة من المهن الشاقة والاولوية للضرر الجسدي.	2016/09/06	انطلاق اجتماعات الفصل الاول: وفوج عمل لغربة القطاعات: قائمة <<المهن الشاقة>> تعجر فتنة بين فدراليات UGTA

المصدر: من انجاز فريق البحث اعتمادا على ما ورد في جريدة الشروق اليومي إخبارية وطنية، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد من 5135 إلى 5333، من 2016/06/19 إلى 2017/01/09، ص ص 3، 4.

• **تصميم استمارة التحليل:** تفرغ محتوى كل مصدر:

الجدول 31: يبين تصميم استمارة التحليل الخاصة بقضية إلغاء التقاعد المسبق

البيانات الاولية		فئات المحتوى		وحدات التحليل	
. ضرورة العودة الى التقاعد عند 60 سنة. . انقاذ صندوق التقاعد من الافلاس. . الابقاء على التقاعد النسبي كمكسب للعمال. . رفض قانون العمل الجديد. . وضع قائمة للمهن الشاقة.	. الحكومة ممثلة في وزير العمل، التكتل النقابي، الطبقة الاجتماعية والسياسية	الكلمة	الموضوع	الشخصية	المفردة
		النقاعة المسبق	النقاعة المسبق والنسب	. وزارة العمل. التكتل النقابي.	. قانون العمل القديم، قانون العمل الجديد.
الوحدة الزمنية	200 يوم، ورد فيها الموضوع 76 مرة.				

المصدر: من إنجاز الباحث بتفرغ المعلومات من استمارات التحليل الخاصة بأشكالية إلغاء التقاعد المسبق.

• **تصميم جداول التفرغ:**

بعد تصميم استمارة التحليل تأتي خطوة تفرغ وحدات التحليل المبينة في الجدول وهي المؤشرات التي من خلالها نحصي كميا نسبة تناولها، ونعطيها دلالتها النوعية من خلال التحليل السسيولوجي حول النزاعات التي تمت بين الفاعلين الاجتماعيين حول التقاعد النسبي لإحداث تغيير تنظيمي ومقاومته بما يحقق التوازن الضروري داخل التنظيم الرسمي وخارجه.

الجدول 32: يبين تفرغ وحدات التحليل كليا لأطراف النزاع والمجتمع المدني.

النسبة	التكرار	وحدات التحليل
20.89%	14	الغاء التقاعد النسبي: الحكومة ممثلة في وزارة العمل، الصحة، التربية.
43.28%	29	الابقاء على التقاعد النسبي: ممثلي العمال لمختلف القطاعات (التكتل النقابي).
8.95%	06	الطبقة الاجتماعية والسياسية: المجتمع المدني، خبراء الاقتصاد، الأحزاب.
11.94%	08	البرلمان
14.92%	10	المهن الشاقة
100%	67	المجموع

المصدر: من إنجاز الباحث بتفريغ المعلومات من استمارات التحليل تفرغا كليا، من 2016/05/24 إلى غاية 2017/01/01 لمدة 200 يوم. تم خلالها تناول هذا الموضوع: 67 مرة وهو يمثل 100%.

• نظام التقاعد في الجزائر:

" تأسس النظام الوطني للتقاعد الحالي بموجب القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 الساري المفعول ابتداء من 01 جانفي 1984. وقد وقعت تعديلات مهمة في إطار شروط منح الحق ونوعية الامتيازات وهذا على أربع مراحل من خلال:

. المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

. الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

. الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997.

. قانون 99-03 المؤرخ 22 مارس 1999 يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.

. قانون رقم 19-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 12 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد.¹ وجاء في هذا القانون الجديد الذي بدأ سريان مفعوله في 01 جانفي 2017، في المادة 2: " تعدل وتتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه وتحرر كما يأتي: المادة 6: تتوقف وجوبا استعادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:

. بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.

. قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل... " ²

¹ الصندوق الوطني للتقاعد، نظام التقاعد، الموقع الإلكتروني على شبكة الأنترنت: <http://www.cnr-dz.com/> تاريخ الاطلاع: 2019-10-22.

². قانون رقم 19-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 12 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد،

وقد أثار هذا التعديل جدلا واسع بين وزارة العمل والتضامن الاجتماعي والتكتل النقابي، وتناولته وسائل الإعلام ومن بينها جريدة الشروق اليومي، وبلغ عدد تناولها لهذه القضية 67 يوم. بدأت حيثيات هذه القضية أثناء اجتماع الثلاثية الأخير، الذي خرج بتعليمه مؤرخة يوم 11 جوان القاضية بإلغاء التقاعد النسبي والمسبق، وفي 18 جوان اجتمعت 13 نقابة مستقلة بمقر الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين مطالبة بإلغاء هذه التعليمية.

أ. التحليل السوسيوولوجي للنزاعات الجماعية بين وزارتي التربية والعمل والنقابات المستقلة:

• إجراء استثنائي تحول إلى مكسب عمالي:

" ينقسم التقاعد في المنظومة الجزائرية إلى أربعة أقسام:

- التقاعد حسب السن الشرعي: وشرطه أن يصل العامل 60 سنة، وألا يقل عدد سنوات العمل عن 15 سنة.
- التقاعد من دون شرط السن: وهو يخص كل عامل قام بالاشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد لمدة 32 سنة على الأقل.
- التقاعد النسبي: يمكن للعامل أن يستفيد من هذا التقاعد بطلب منه، إذا استوفى شرطين أساسيين، أن يبلغ 50 سنة على الأقل وأن يكون قد اشترك في الصندوق لمدة 20 سنة.
- التقاعد المسبق: لا يمس كل القطاعات بل يخص العاملين في القطاع الاقتصادي فقط، وجاء خلال فترة التسعينيات، تماشيا والقرارات التي فرضها صندوق النقد الدولي على الحكومة الجزائرية، بعد جدولة الديون الخارجية، وحل الكثير من المؤسسات، وأهم شروطه أن يبلغ العامل المعني بهذا الإجراء 50 سنة وأن يكون قد عمل 20 سنة أو قام بالاشتراك لمدة 10 سنوات على الأقل.¹ وهو ما جاء في المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث التقاعد المسبق.²

• نتائج تحليل المحتوى:

1) الحكومة ووزير العمل والتضامن الاجتماعي: أن قضية إلغاء التقاعد المسبق التي أقرتها الحكومة ممثلة في وزير العمل والتضامن الاجتماعي جاءت بنسبة تتناول إعلاميا تقدر بـ 20.89%، وقد قدم الوزير الأول ووزير العمل تبريراتها حول هذا الإجراء، بإنقاذ صندوق التقاعد من الإفلاس، وتعطي للقضية بعدا تضامنيا بين الأجيال، كما صرح بذلك " الأمين العام للفيديرالية الوطنية للمتقاعدين لجريدة الشروق-إبقاء التقاعد المسبق سيحرم 3 ملايين معاشاتهم من منحهم الشهرية -وهنا ستكون كارثة حقيقية وستتحول

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78 ص 3.

¹. محمد مسلم، (التقاعد المسبق. قنبلة في جيب الحكومة)، جريدة الشروق اليومي، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5277، 13 نوفمبر 2016، ص 7 (بتصرف).

². مرسوم تشريعي 94-10، المؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34، ص 8.

الجزائر إلى اليونان، وقال إن من بين 10 عمال يحال 7 إلى التقاعد؟¹

(2) التكتل النقابي: يشتمل على 13 نقابة ضد إلغاء التقاعد المسبق، التي توعدت بإضراب مفتوح وحركات احتجاجية واسعة، بنسبة تناول تقدر بـ 43.28% وهو ما يؤكد إصرار هذه النقابات على إلغاء هذه التعليمات، والإبقاء على التقاعد المسبق، ومبررهم أنه مكسب اجتماعي لا بد من الحفاظ عليه، وهم يرفضون دفع ثمن أخطاء غيرهم، ويطالبون الحكومة بالبحث عن حلول لهذه المعضلة بعيدا عنهم؟ وهذا بيان 15 أكتوبر 2016 الصادر عن التكتل النقابي (البيان ملحق)، الذي يدعو إلى التراجع عن القرار المتعلق بإلغاء التقاعد النسبي، والذي يدعو كافة النقابات للمشاركة في الإضراب، كاستراتيجية للضغط على الحكومة لافتكاك مطالبهم التي يعتبرونها مشروعة.

(3) المجتمع المدني والطبقة السياسية: فقد كانت نسبة التناول إعلاميا 8.95%، وهو يدل على اهتمام الشارع والأحزاب بهذه القضية من جهة، وعدم نجاح التكتل النقابي المستقل على تحويل هذه القضية إلى قضية رأي عام، بمعنى تحويلها من نزاع جماعي مهني إلى قضية اجتماعية ثم إلى قضية سياسية. رغم قيامه بإضرابات بلغت المشاركة فيها في مجملها 60%. كما نظمت تجمعات ومسيرات عديدة.

(4) تدخل البرلمان: كانت نسبة تناوله إعلاميا 11.94%، باعتبار أن الأنظار كانت موجهة نحوه للمصادقة عليه، وطالب بعض النواب بسحب قانون التقاعد، الذي قوبل بالرفض من قبل وزير العمل وتمسك بنص القانون. " ونواب الأفلان الذين يحوزون على الأغلبية لاموا الجهاز التنفيذي على هذا المشروع، ضمنا بسبب تزامنه مع تشريعات 2017، وأكدوا أن الحكومة تريد تحميل النواب مسؤولية القانون والدليل تصريحات وزير العمل والتضامن الاجتماعي عندما قال لنواب الأغلبية " كنت أنتظر دعمكم."²

(5) تصنيف المهن الشاقة: بنسبة تناول بلغ 14.92%، الذي أثار الجدل حول أحقية المهن بالاستفادة من التقاعد المسبق، وذلك بوضع سلم تنقيط، بين المركزية النقابية التي استدعت 6 فيدراليات للفصل في الملف، وبين الاستعانة بطب العمل وخبراء الصحة والأمن لضبط القائمة، والحكومة التي تفكر في استنساخ النموذج الأوروبي لفرز أصحاب المهن الشاقة. وحتى تخفيض سن التقاعد هو محل خلاف بين القانونيين من منطلق التمييز الإيجابي والإخلال بمبدأ المساواة، أما عمال الإدارة فلا يمكن أن تدرج كمهنة شاقة. وبحسب >> رئيس الكونفدرالية الجزائرية لأرياب العمل، وعضو مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد. فلا يمكن المقارنة بين موظف يشتغل في مكتب مكيف وعمال ورشات البناء وحقول الفلاحة وآبار النفط، تحت

¹. إيمان عويمر، (إبقاء التقاعد المسبق سيجرم 3 ملايين معاشاتهم من منحهم الشهرية) جريدة الشروق اليومي، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5127، 11 جوان 2016، ص5 (بتصرف).

²- إيمان عويمر، (التقاعد يضع النواب في ورطة، في آخر عهدة تشريعية)، جريدة الشروق اليومي، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5251، 11 جوان 2016، ص3 (بتصرف).

حرارة مرتفعة وبرد شديد. وكشف عن تقديم ملف كامل للحكومة لتوضيح تبعات قرار إلغاء التقاعد المسبق والنسبي، وحقيقة الوضع المالي لـ "سي أن" وكذا تصنيف المهن الشاقة. مؤكداً أن التصنيف يجب أن يحرم كل من يعمل في المكاتب، كاشفاً أنه يستغل اشتراكات 6 من العمال لتغطية منحة تقاعد واحد¹. ويستمر الجدل مع النقابات التي تتمسك بالتقاعد المسبق وترفض تصنيف "المهن الشاقة".

وقد بينت الدراسة الميدانية حول اتجاهات المنخرطين في نقابة الكتابيست أن وظيفة التعليم كأستاذ هي من المهن الشاقة بنسبة تقارب 96% وقد أجمعوا على أن الأسباب ترجع إلى الإجهاد المعنوي، وهذا ما أجمع عليه خبراء الصحة أثناء تصنيف المهن الشاقة، واعتماد معيارين أساسيين في ذلك وهما الضرر البدني والضرر المعنوي، ووضعهم في قائمة المهن التي ستستفيد من تقاعد مسبق في حالة إقرار المشروع المتعلق بتحديد المهن الشاقة التي ستستفيد من هذا النوع من التقاعد. ونسبة 04.28% من هؤلاء المبحوثين فقط لا تعتبرها من المهن الشاقة وهي نسبة ضعيفة جداً لا تؤثر على الاتجاهات العامة.

جدول 33: يبين اتجاهات عينة المنخرطين حول المهن الشاقة

النسبة%	التكرار	مهنة الأستاذ من المهن الشاقة
95.71	134	نعم
04.28	03	لا
100	140	المجموع

وحول اتجاهات المنخرطين حول نوعية المسار المهني للأستاذ في هذا قطاع، فقد جاءت كما يلي:

جدول 34: يبين اتجاهات المبحوثين حول مساهم المهني

النسبة%	التكرار	المسار المهني للأستاذة
11.42	16	مسار مهني محفز
23.55	33	مسار مهني غير محفز
57.14	80	مسار مهني طويل ومتعب
7.85	11	لم أطلع على المسار أصلاً
100	140	المجموع

أظهرت النتائج الجدول أن ما نسبته 57% تعتبر المسار المهني للأستاذ طويل ومتعب وأكثر من 23%

¹ - إيمان كيموش، (المهنة الشاقة "محرمة" في الإدارة!)، جريدة الشروق اليومي، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5199، 25 أوت 2016، ص 5 (بتصرف).

تعتبره غير محفز ماديا ومعنويا، وهذا يؤثر على الرضا المهني كم بينت الدراسات الميدانية في مجال علم النفس الاجتماعي. أما نسبة 11.42 فهي ترى أن المسار المهني محفز، وحول أسباب ذلك جاء في إجابات المبحوثين: أن مهنة التعليم هي تضحية ورسالة نبيلة بغض النظر على الضرر المعنوي للأستاذ. وقد ناضلت نقابة الكنابيست طويلا من أجل تخفيض سن التقاعد لهذه الفئة من 32 إلى 25 سنة فقط. وهو ما جاء موافقا لاتجاهات المؤيد للمبحوثين حول سن التقاعد عند 25 سنة بنسبة إجابات قاربت 86%.
الجدول 35: يبين اتجاهات عينة المبحوثين حول مدة مسارهم المهني.

النسبة %	التكرار	مدة استكمال المسار المهني
85.71	117	25 سنة عمل فترة مناسبة
14.28	20	32 سنة عمل فترة مقبولة
100	140	المجموع

• ردّ فعل النقابات المستقلة من قانون العمل الجديد:

- **نقابة الكنابيست:** رفضت قانون العمل الجديد، واستمرت في نفس الاستراتيجية بعد ما تحقق لها من مطالب عديدة كاستحداث الرتب الجديدة، وملف الخدمات الاجتماعية... وظهر ذلك جليا في الإضراب بالإضراب بناء على قرار أعضاء المجلس الوطني المنعقد في 2016/10/30 والإثنين 2016/10/31 لأجل تجسيد المطالب التالية: التراجع عن قرار إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، إشراك النقابات المستقلة في إعداد قانون العمل الجديد، حماية القدرة الشرائية لكل العمال والموظفين. (البيان مرفق في الملاحق).

الجدول 36: يبين اتجاهات عينة المبحوثين حول إلغاء التقاعد المسبق.

النسبة %	التكرار	إلغاء التقاعد المسبق والنسبي
11.42	16	نعم، أوافق على إلغائه
88.57	124	لا أوافق على إلغائه
100	140	المجموع

عبر الأساتذة في إجاباتهم أن التقاعد المسبق مكسب عمالي يجب الحفاظ عليه بنسبة تقارب 89%، فهي ضد إلغاء التقاعد المسبق، وهو مؤشر قوي على النضال النقابي من أجل إلغاء هذا القانون. في مقابل 11.42% فقط توافق على إلغاء التقاعد المسبق وهي مستعدة للبقاء إلى سن 60 سنة. أما السبب حول هذا الاتجاه الرفض لإلغاء التقاعد النسبي والمسبق فقد أظهرت النتائج أن ما نسبته 57% تعتبر

المسار المهني للأستاذ طويل ومتعب و 23.55% تعتبره غير محفز ماديا ومعنويا وبالتالي عدم رضاها عن مدة الطويلة للمسار المهني.

- **التكتل النقابي:** اتخذت النقابات المستقلة لمختلف القطاعات في بيان 2017/03 رفضها لقانون العمل الجديد فيما يتعلق بالتقاعد، وقد خرج بعدة قرارات مهمة:

- (1) مباشرة إجراءات إخطار المجلس الدستوري بمدى عدم دستورية قانون التقاعد الجديد. 15-16.
- (2) تنظيم يوم دراسي حول مسودة قانون العمل بتاريخ 08 أبريل 2017.
- (3) تنصيب لجنة تقنية لإعداد وتحضير مشروع تأسيس كونفدرالية النقابات المستقلة.
- (4) تنظيم مسيرة وطنية يحدد تاريخها ومكانها في اجتماع التكتل النقابي.

مازالت هذه القضية مستمرة إلى اليوم رغم دخول القانون رقم 19-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 12 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد حيز التطبيق ابتداء من 01 جانفي 2017 (البيان مرفق في الملاحق ملحق).

وهذا البيان الأخير الصادر عن التكتل النقابي يبين نفس الاستراتيجية المنتهجة كفاعلين استراتيجيين، بالضغط على الحكومة للتراجع عن قرار إلغاء التقاعد النسبي، وإشراكهم في قانون العمل كشركاء اجتماعيين، وذلك طبقا للقانون 06-03 في الباب الثالث من الفصل الثاني في المواد 58 إلى 61، وبخاصة المادة 59 التي جاء فيها " ... كما يستتار، زيادة على ذلك، في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية " ¹ وهذا ما يظهر من خلال مباشرة إجراءات إخطار المجلس الدستوري بمدى عدم دستورية قانون التقاعد الجديد 15-16، كما أنهم وضعوا عريضة للتوقيعات رفضا لقانون التقاعد الجديد لجمع مليون توقيع تستعمل كورقة ضغط.

وقد أعلن " الخبير الاقتصادي فارس مسدور، في اتصال مع الإعلام (جريدة الشروق) عن 3 بدائل لملء صندوق التقاعد والإبقاء على التقاعد النسبي وهي:

- . بدائل جبائية: أن تدفع الشركات جباية واحدة مخفضة، وبقيّة الجبائية ندعم بها صندوق التقاعد.
- . بدائل تنظيمية حكومية: تتمثل في حملة تباشرها الحكومة لتحصيل قيمة التهرب الضريبي.
- . بدائل اختيارية عمالية: وهو أن يعطي العامل الحق في شراء تقاعده المسبق. وهذه البدائل ستساهم في إنعاش واردات صندوق المعاشات. هذه البدائل ستساهم في إنعاش واردات صندوق المعاشات. ²

¹. الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 7.

². نادبة سليمان، (3 بدائل لملء صندوق التقاعد)، جريدة الشروق اليومي، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5178، 2016/08/04، ص3 (بتصرف).

- استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال تحليل محتوى النزاع بين الفاعلين الاجتماعيين لاحظنا أن نفس الاستراتيجية تنتهجها النقابات المستقلة، وهو الضغط باستعمال الإضرابات المتكررة والمفتوحة والمسيرات والتجمعات، إلا أن في حالة إلغاء التقاعد المسبق والنسبي لم تنجح نقابة الكنابيست في إطار التكتل النقابي من تعديل قانون العمل الجديد الذي ثبت إلغاء التقاعد النسبي والمسبق، ودخل حيز التطبيق ابتداء من 2017/07/01. وهذا بسبب ضعف مصادر السلطة التي تمتلكها في إطار مناطق الشك والحرية النسبية التي تستطيع النقابة التحرك فيها. ويظهر هذا من خلال القوانين التنظيمية (ضغط العقلانية) التي تحدّ من تدخلاتها كشريك اجتماعي بما يخدم أهداف التنظيم ومصالحه، وهذا ما ظهر في الإضرابات المنقطعة التي أعلنتها في شهري أكتوبر ونوفمبر وكانت فيها نسبة الاستجابة ضعيفة. بالإضافة إلى تدخل رئيس الجمهورية الذي أقر فترة انتقالية لمدة سنتين، تستمر حتى سنة 2019 للاستفادة من هذا التقاعد للذين يبلغ سنهم 58 سنة فقط.

وهكذا استطاعت وزارة التربية بتدخلها الاستراتيجي، مقاومة التغيير التنظيمي وإحداث تغيير تنظيمي ظرفي في نفس الوقت. بعد صراع دام لأشهر، حاول الأساتذة المتقاعدون فرضه بمساندة بعض النقابات الفاعلة مثل نقابة الكنابيست المستقلة التي كان تدخلها غير موفق لأنه مخالف للقواعد التنظيمية. قدمت الوزارة بدائل تنظيمية لهذه الفئة من الأساتذة فقط، لتثمين خبرتهم ومنحهم فارق ولو بسيط للنجاح في الامتحان الكتابي. كما فرضت من جهة أخرى وزارة العمل والتضامن الاجتماعي التغيير التنظيمي بإلغاء التقاعد النسبي في قانون العمل الجديد والعودة إلى التقاعد عند 60 سنة رغم رفض النقابات المستقلة ونضالها المستمر. باعتبار أنه جاء في ظروف اقتصادية قاهرة انتقلت فيها الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق في بداية التسعينيات. وهذا يؤكد الفرضية التي انطلقنا منها وهي أن: لوزارة التربية الوطنية كمؤسسة خدماتية، استراتيجية سياسية للحفاظ على توازنها، كرد فعل من خلال خطوة التغيير التفاوضي مع النقابات المستقلة للتربية كشريك اجتماعي، وفق إطار قواعدها التنظيمية. تقضي لحدوث التغيير التنظيمي، بما يخدم مصالح التنظيم دون الإخلال بتوازناته، وتقليص مساحات هامش الحرية التي تتحرك وفقها النقابات المستقلة.

وكخلاصة نقول " تطيع التحليلات التي أجريناها في وقت واحد طريقتين من الاستدلال المنطقي، كلاهما متكاملين، متناقضين ومتقاربين: التفكير الاستراتيجي والتفكير النسقي. ينطلق التفكير الاستراتيجي من الفاعل لاكتشاف النسق، الذي وحده يستطيع أن يشرح من خلال قيوده، اللاعقلانية الظاهرة لسلوك الفاعل. أما التفكير النسقي فهو ينطلق من النسق ليجد من جديد مع المؤلف البعد العرضي الاعتباطي

وغير طبيعي لأمره الذي تم بناؤه.¹ فالنقابات المستقلة بمطالبها اللاعقلانية تستهدف تغيير القواعد التنظيمية المتعلقة بالتوظيف والمسار المهني لتحقيق أهدافها الخاصة وتحسين مكانتها ووضعيتها السوسيو- مهنية بما تملكه من مصادر السلطة النقابية، بغض النظر عن قدرات وامكانيات المنظمة وتوازناتها المالية في الاستجابة لهذه المطالب. وفي نفس الوقت تقاوم التغيير الذي يمس حريتها النسبية في المنظمة، ولهذا فهي توصف بالعقلانية المحدودة بحسب مفهوم هيربرت سيمون Simon ف " كل لاعب يعترف بأنه مستقل بما فيه الكفاية لتبرير تحليل سلوكه الذي يعمل وفق مخطط عقلانية محدودة، بمعنى أنه يقترح ويقبل حلولاً تتوافق مع نطاق العقلانية المحددة بمعايير الرضى الخاصة به. هذه المعايير دالة في نفس الوقت على المعايير التي يلاحظها، وظروف اللعبة التي يلعبها مع الشركاء الآخرين للعبة المركزية. ويعتمد نجاحها، أو تأثيرها في القرار، على هامش الحرية التي تعطيها له منظمته، وعلى التقدير الصحيح الذي يعطيه عن طبيعة اللعبة المركزية. وقواعد اللعبة وطبيعتها متأثرة بعمق بالمستخدم الأساسي.²

إلا أن النقابات المستقلة، لا تعي تداعيات هذا التغيير المفروض على النسق التنظيمي ككل، الذي يمتد تأثيره المالي والاقتصادي والاجتماعي على كل النسق الاجتماعي؟ ولهذا فهي تصادف مقاومة عكسية قوية للتغيير التنظيمي المفروض من طرف المستخدم، للحفاظ على توازناتها الداخلية والخارجية. وفي نفس الوقت تعمل على إحداث تغيير تنظيمي يقلص من الحرية النسبية من خلال تعديل بعض النصوص التشريعية. وأخيرا سنّ ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية التي رفضت نقابة الكنايبست الإمضاء عليه. ولهذا تعتبر عملية التغيير التنظيمي من أصعب العمليات وأعقدها بالنسبة للفاعلين الاجتماعيين للوصول لنقطة التوازن التي تخدم مصالح الطرفين.

إذن فهي " ليست فقط، أو حتى بشكل رئيسي، مسألة علاقات نزاعات بين منظمات أصحاب العمل وتنظيمات النقابات العمالية، ولكنها لعبة معقدة مع العديد من الشركاء. هي الأقرب إلى نموذج التسوية بداخل التنظيم... من نموذج رسمي للتفاوض الثنائي في مجال غير مهيكّل. أو نموذج الحتمية المنظم في تراتبية حول مبدأ الصراع الطبقي.³

وهذا ما لاحظناه من خلال نزاعات العمل الجماعية بين النقابات المستقلة للتربية والوزارة الوصية التي دامت لعشرية من الزمن، وانتهت بفرض تغيير في القواعد التنظيمية للمسار المهني للأساتذة والموظفين، أدى إلى زيادات في الأجور بنسبة كبيرة جدا. قابله في نفس الفترة الزمنية زيادات ملحوظة في أسعار مختلف المواد الاستهلاكية، مما أعاد النقابات إلى نقطة الصفر. ف" مهما كان معقولا أن نكون مع أحد الجانبين، العمال وأصحاب العمل، الذين دخلوا في صراع بسبب عدم الاستقرار النقدي. لقد أظهر اللورد

1 . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 230.

2 . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 336.

3 . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p.239.

فيرنو Lord Vernon ذلك جيدا، عندما ترتفع الأسعار يشكي العمال من تكلفة المعيشة، فيطالبون بالزيادة في الأجور، وهو طلب معقول. ولكن أصحاب العمل لن يلبوا ذلك على الفور، خاصة إذا كان لديهم عقد طويل الأجل مع عمالهم. لذلك، في كثير من الأحيان: إنه الإضراب.¹ وهكذا تستمر النزاعات الجماعية داخل المنظمات بعيدا عن الحد الأدنى من التعاون من خلال التفاوض البناء، بما يخدم مصالح وأهداف الجميع وفق قدرات المنظمة على الاستجابة لها. مع كل ما سينتج عن ذلك من آثار على توازن النسق التنظيمي. وهو موضوع الفصل السادس من هذه الأطروحة لمعرفة آثار هذه الزيادات في الأجور على الأداء السوسيو-اقتصادي للنسق الاجتماعي ككل. وهذا يؤيد حقيقة أن " المنظمة كظاهرة سوسيولوجية هي إذن بناء ثقافي، بفضلها يتمكن الأفراد من توجيه سلوكهم بطريقة يحصلون على الحد الأدنى من التعاون، والحفاظ في نفس الوقت على استقلاليتهم كأعوان أحرار." ² بعيدا عن الفاعل الاستراتيجي النفعي، الذي لا يرى إلا مصالحه الخاصة على حساب المصلحة الجماعية. فيساوم ولا يفاوض بما يملك من مصادر السلطة، فتصبح بذلك سمة للفاعلين وليس علاقة، بهذا السلوك النقابي السلبي غير الواعي الذي انتهجته نقابة الكنابيست المستقلة طوال عشرية من الزمن. بعكس التيار السائد حاليا في العلاقة بين النقابات المستقلة والمستخدم ف " يمكننا أن نلاحظ بشكل مباشر، في الواقع، أنه في المجتمعات المعاصرة هناك حركة مزدوجة جارية، تُقارب بين أنساق الفعل الملموسة في طريقها للتنظيم والمنظمات: من ناحية، يحاول الفاعلون لأنساق الفعل إلى أن يصبحوا بشكل متزايد واعين ويتحملون مسؤولية ضمان الأداء الصحيح للنسق، ومن ناحية أخرى، تعترف المنظمات التي أصبحت بشكل متزايد متسامحة، بوجودهم كأنساق فعل نهائية." ³

- فماهي آثار التغيير التنظيمي المفروض من طرف النقابات المستقلة كفاعل استراتيجي على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر؟ وما هي آليات تعديل النسق التنظيمي للجزائر لاستعادة توازناته المالية الكبرى؟

¹ . Irving Fisher, Ibid, p 65.

² . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 231.

³ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p. 288.

الفصل السادس

آثار التغيير التنظيمي الرسمي للجزائر وآليات تعديله

I. آثار التغيير التنظيمي الرسمي على الجزائر

(1) التأثير على الأداء الاقتصادي

(2) التأثير على الوضع الاجتماعي

- استنتاج الجزء الأول للفرضية الثالثة

II. آليات التعديل التنظيمي الرسمي للجزائر

(1) صندوق ضبط الإيرادات

(2) القرض الوطني للنمو الاقتصادي

(3) التمويل غير التقليدي

- استنتاجات الجزء الثاني للفرضية الثالثة

- الاستنتاج العام

- تمهيد:

أدى النضال النقابي الاستراتيجي في قطاع التربية الذي كانت السباق لذلك، إلى تحقيق عدة مطالب مهنية، وبشكل أساسي الرفع من الأجور بنسبة تجاوزت 50% خلال فترة 2012/2008. نتيجة إعادة ترتيب الرتب القاعدية للأطوار الثلاثة، واستحداث رتب جديدة في المسار المهني للأساتذة (أستاذ رئيسي ومكون)، استفاد منها عدد كبير جدا من الأساتذة. وتمخض عنها زيادات مهمة في الأجور احتسبت بأثر رجعي من سنة 2008، وهي سنة دخول المرسوم التنفيذي 08-315.¹ حيز التنفيذ. ف " الضغوط التي تمارسها النقابات العمالية دورا بارزا في تقاوم الضغوط التضخمية ... نتيجة الزيادة في معدلات الأجور بنسبة تفوق الزيادة في المعدلات الإنتاجية، وخاصة النقابات القوية التي تطالب بزيادات في معدلات الأجور بغض النظر عن الزيادة الإنتاجية. ونظرا لذلك فإن الضرورة تقتضي حتمية التدخل الحكومي لوضع حد للارتفاعات الخاصة في لولب الأسعار والأجور وتحقيق التوازن في الاقتصاد... بما يكفل تحقيق الاستقرار في المستوى العام للأسعار." ² هذه الزيادات في أجور قطاع التربية دفع بقية القطاعات الأخرى إلى المطالبة بالمثل، فأدى ذلك إلى الرفع من حجم الكتلة النقدية في الجزائر بأضعاف مقارنة بالنواتج المحلي الإجمالي خلال هذه الفترة.

بعد أن تعرفنا على استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين لتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي، من جهة النقابات المستقلة. وبشكل معاكس تماما من جهة التنظيم كرد فعل على الفعل النقابي المستقل، للوصول في النهاية بعد خطوة التغيير التفاوضي إلى نقطة التوازن الضرورية لاستمرار التنظيم. من المهم التساؤل عن آثار هذا التغيير التنظيمي المفروض، الذي رفع من حجم الكتلة النقدية بأضعاف على النسق السوسيو-اقتصادي للجزائر. فكان التساؤل الفرعي الثالث للإشكالية:

• ماهي آثار التغيير التنظيمي على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر؟ ماهي آليات التنظيم الرّسمي في تعديله للنسق السوسيو-اقتصادي للجزائر؟

وقد افترضنا في الجزء الأول من هذه الفرضية بعد الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها:

• للتغيير التنظيمي المفروض آثار عكسية على الأداء السوسيو-اقتصادي للنسق الاجتماعي ككل. سنعتمد في معرفة تأثير التغيير التنظيمي الذي فرضه الفعل النقابي الاستراتيجي لنقابة الكنابيست في الجزائر، على المؤشرات الاقتصادية-الاجتماعية خلال الفترة الممتدة بين سنوات 2016/2008، وهي الفترة التي اعتمدها في هذه الدراسة الميدانية، ثم نعطيها الدلالة السوسولوجية المناسبة من خلال التحليل السوسولوجي لها، ونستنتج في الأخير امكانية التأسيس لمرحلة جديدة لحياة التنظيم من خلال الفعل النقابي

¹. المرسوم التنفيذي 08-315، مرجع سابق.

². الروبي نبيل، نظرية التضخم، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، ط2، 1984، ص 442.

الاستراتيجي. كما أننا سنستعمل الدراسات السابقة الغربية التي تناولت هذا الموضوع ونستفيد من نتائجها وفي نفس الوقت نقارن بين وضع الفعل النقابي في المؤسسات الغربية ووضعها في المؤسسات الجزائرية. ونخص بالذكر دراسة Diane picard¹ التي تناولناها في الفصل الأول المتعلقة بالدراسات السابقة.

1. آثار التغيير التنظيمي على الأداء السوسيو-الاقتصادية للجزائر

نتج عن الفعل الاستراتيجي للنقابات المستقلة للتربية بعقلانيته المحدودة، تغيير تنظيمي مفروض على القواعد التنظيمية للمسار المهني للأساتذة وما نتج عنه من زيادات كبيرة في الأجور، عدة تأثيرات:

(1) التأثير على الأداء الاقتصادي:

عند دراسة أي ظاهرة اجتماعية من جانب واحد يميز التخصص الذي ينتمي إليه الباحث مهما كان مجاله، فإنها لا تخلو من الجوانب الأخرى الاقتصادية منها والسياسية أو الثقافية التي تحتاج إبراز الجوانب الخاصة بها. حتى نستطيع تحليلها وتفسيرها من كل جوانبها باعتماد المقاربة النسقية. باعتبار أن نظرية التنظيمات المعاصرة تعتبرها نسق مفتوح. والنسق كما يعرفه هارتمان ولاريد Hartmann – larid هو: "ذلك الكل الذي يتكون من أجزاء متداخلة فيما بينها ومعتمدة على بعضها البعض."² وهنا تكمن أهمية الدراسات البينية التي لها علاقة بسوسولوجيا التوظيف محل الدراسة الميدانية الحالية، في التكامل مع بقية التخصصات الأخرى. "فمع الحفاظ على استقلالية كل علم من علوم الإنسان، يجب علينا استكشاف بطريقة نسقية الروابط التي توحدهم ببعضهم ببعض، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا اعترفنا بقاسم مشترك لجميع العلوم الإنسانية."³ ولهذا سنعتمد على الدراسات الاقتصادية لتفسير تأثير فرض النقابات المستقلة التغيير التنظيمي للمسار المهني على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر، ومنه نؤكد أو ننفي فرضية التي طرحناها أن للزيادات الكبيرة في أجور العمال والموظفين آثار عكسية على القدرة الشرائية من خلال تفاقم ظاهرة التضخم في الجزائر.

أ. تغيرات ميزانية التسيير المخصصة لقطاع التربية لسنوات 2016/2008.

- ميزانية التسيير: هي تلك النفقات التي تخصص للنشاط العادي والطبيعي للدولة والتي تسمح بتسيير نشاطات الدولة والتطبيق اللائق للمهمات الجارية، وبصفة عامة هي تلك النفقات التي تدفع من أجل المصالح العمومية والإدارية، أي أن مهمتها تتضمن استمرارية سير مصالح الدولة من الناحية الإدارية،

¹ . Diane picard, "les effets de la syndicalisation sur les performances financière, organisationnelle et sociale des entreprises: synthèse de la documentation empirique. Mémoire présenté à l'université du Québec à Trois-Rivières, 2008.

² . سامي عبد العزيز الداغ، مرجع سابق، ص 4.

³ . Guy Rocher, ibid. p 62.

حيث أن نفقات التسيير تشمل نفقات المستخدمين (الأجور والمنح...) ونفقات المعدات كما أشار إليه القانون 84-17.¹

• تحليل تطور ميزانية التسيير لقطاع التربية الوطنية:

الجدول 37: تطور الاعتمادات ميزانية التسيير المخصصة لوزارة التربية من سنة 2007 إلى سنة 2016.

السنوات	المبلغ (دج)	المجموع العام للدوائر الوزارية	الجريدة الرسمية
2007 (كنقطة مرجعية)	268.969.543.000	1.652.698.265.000	العدد 47 /ص 11
2008	280, 543, 953,000	2.017.969.196.000	العدد 82/ص 26
2008 (التكميلي)	327, 291, 761,000	2.363.188.196.000	العدد 42/ص 21
2009	374,276,936,000	2.593.741.485.000	العدد 74/ص 22
2009 (التكميلي)	378, 552, 936,000	2.661.257.650.000	العدد 44/ص 24
2010	390, 566, 167,000	2.237.999.823.000	العدد 78/ص 28
2010 (التكميلي)	662, 916, 579,000	3.445.999.823.000	العدد 49/ص 22
2011	569, 317, 554,000	3.434.306.634.000	العدد 80/ص 26
2012	544, 383, 508,000	4.608.250.475.000	العدد 72/ص 32
2012 (التكميلي)	778, 093, 508,000	4.925.110.475.000	العدد 08/ص 15
2013	628, 664, 041,000	4.335.614.484.000	العدد 72/ص 26
2014	696, 810, 413,000	4.714.452.366.000	العدد 68/ص 46
2015	746, 643, 907,000	4.972.278.494.000	العدد 78/ص 47
2016	764, 052, 396,000	4.807.332.000.000	العدد 72/ص 37

المصدر: من انجاز الباحث اعتمادا على قوانين المالية للسنوات من 2008 إلى 2016. الصادرة في الجرائد

الرسمية للجمهورية الجزائرية² (مرفقة في الملاحق).

يظهر بوضوح من خلال ملاحظة تغيرات ميزانية التسيير المخصصة لقطاع التربية بين سنوات 2008 إلى 2012، زيادة اعتمادات ميزانية التسيير خلال هذه الفترة بنسبة 172.34 %، فانقلت من 280, 543,953 مليار دج في سنة 2008 إلى 778,093,508 مليار دج في 2012. فأدت إلى ارتفاع الكتلة النقدية M₂ خلال هذه المدة بنسبة 71.66%. بينما معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي خلال هذه

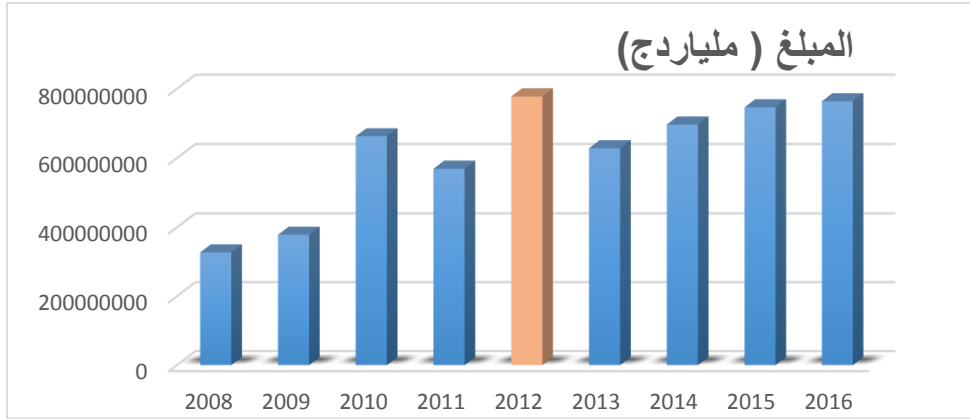
¹. القانون 84-17 المؤرخ في 07 يوليو 1984 والمتعلق بقوانين المالية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 35.

². المصدر: الجرائد الرسمية للجمهورية الجزائرية للسنوات المشار إليها في الجدول، التي تتعلق بقانون المالية (مرفقة بالملاحق)

<https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>

المدة كان ضعيفا ولم يساير تطور الكتلة النقدية، وتراوح بين 2.1% و 3.6% كما يظهر في الجدول المالي. كما أن نسبة قطاع التربية من المجموع العام للاعتمادات المالية بالنسبة للدوائر الوزارية الأخرى تراجع قليلا بعد أن كان في سنة 2007 يمثل 16.27% أصبح 15.79% في 2012، لصالح قطاعات أخرى طالبت بالمثل، واستفادة من الفعل النقابي الاستراتيجي للنقابات المستقلة للتربية.

الشكل 20: يبين الرسم البياني لتغيرات ميزانية التسيير من 2008 إلى 2016



ويفسر هذا التطور في ميزانية التسيير في زيادات في نفقات المستخدمين، الناتجة عن التغيير الذي حدث داخل التنظيم في تصنيف الموظفين المنتمين لسلك التعليم، واستحداث رتب جديدة في المسار المهني الخاص بهذا القطاع عند تعديل المرسوم التنفيذي 08-315 سنة 2012. الذي حدث بعد سلسلة من الإضرابات التي قادتها النقابات المستقلة، وأخذت البعد الاستراتيجي مع نقابة الكنايبست باعتمادها للإضرابات المفتوحة التي دامت لأشهر، وتكررت لعدة سنوات. زعزعت استقرار المجتمع الجزائري. وفتحت النقاشات حول مدى شرعية هذه الخطوة، وخطورتها على مؤسسات الدولة. وبالمثل حدث مع القطاعات الأخرى التي استفادت من الفعل النقابي الاستراتيجي بطريقة غير مباشرة. فازداد المجموع العام لميزانية التسيير للدوائر الوزارية، بثلاثة أضعاف فانتقل الرقم من 1652 مليار دينار سنة 2007 إلى 4.807 مليار دينار سنة 2016.

1-2- تطور حجم الكتلة النقدية مقارنة بالنتائج المحلي الاجمالي للفترة 2008/2013.¹

• الكتلة النقدية M₂:

" هي مجموع الأموال المتاحة النقدية والشبه النقدية المتداولة في أي اقتصاد، ويتم إدارتها بواسطة النظام المصرفي والخزينة العام أما M₂ فهي العملة الورقية والمعدنية الموجودة في السوق والتي يتداولها الأفراد في معاملاتهم اليومية، مضافا إليها حجم النقود المحتفظ بها لدى البنوك التجارية على شكل حسابات جارية وودائع تحت الطلب. مضافا إليها الودائع الادخارية والودائع لأجل التي تستحق خلال مدة

¹. الديوان الوطني للإحصائيات. <http://www.ons.dz> ، تاريخ الاطلاع: 2019/10/15.

قصيرة " 1.

• الناتج المحلي الإجمالي PIB:

الناتج المحلي الإجمالي هو مؤشر يقيس الثروة المتولدة في بلد ما، خلال فترة معينة. يتم حسابها عن طريق إضافة القيمة المضافة، بالإضافة إلى ضريبة القيمة المضافة (TVA) ولكن أيضا الضرائب على منتجات محددة مثل المنتجات البترولية والتبغ والكحول أو المنتجات المستوردة (الرسوم الجمركية) في مقابل هذه الضرائب يتم اقتطاع منطقي الإعانات التي تدفعها الدولة.² والجدول التالي يبين معدل نمو الكتلة النقدية وعلاقتها بالناتج المحلي الاجمالي في الجزائر خلال هذه الفترة.

الجدول 38: يبين تطور الكتلة النقدية (الوحدة: مليار دينار جزائري).

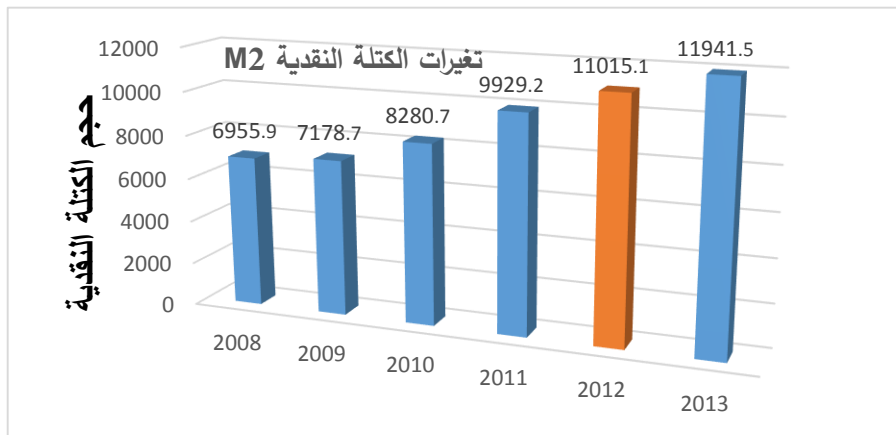
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013
الكتلة النقدية M ₂	6955.9	7178.7	8280.7	9929.2	11015.1	11941.5
معدل نمو M ₂ %	16.0	3.2	13.8	19.9	10.9	8.4
معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي %	2.4	2.1	3.6	2.8	3.3	2.8

المصدر: المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات. <http://www.ons.dz> ، تاريخ الاطلاع: 2019/10/15.

- التحليل السوسيوولوجي لتطور ميزانية التسيير وحجم الكتلة النقدية

نلاحظ من خلال تطور أرقام الكتلة النقدية خلال الفترة الممتدة من 2008 إلى 2013 أنها تقريبا تضاعفت، فانتقلت من 6955.9 إلى 11941.5 وهذا راجع إلى الخلل بين نسبة نمو الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي ونسبة معدل نمو الكتلة النقدية M₂. كما هو مبين في أرقام التمثيل البياني التالي:

الشكل 21: يبين التمثيل البياني لتطور للكتلة النقدية M₂ بين سنتي 2008-2013.

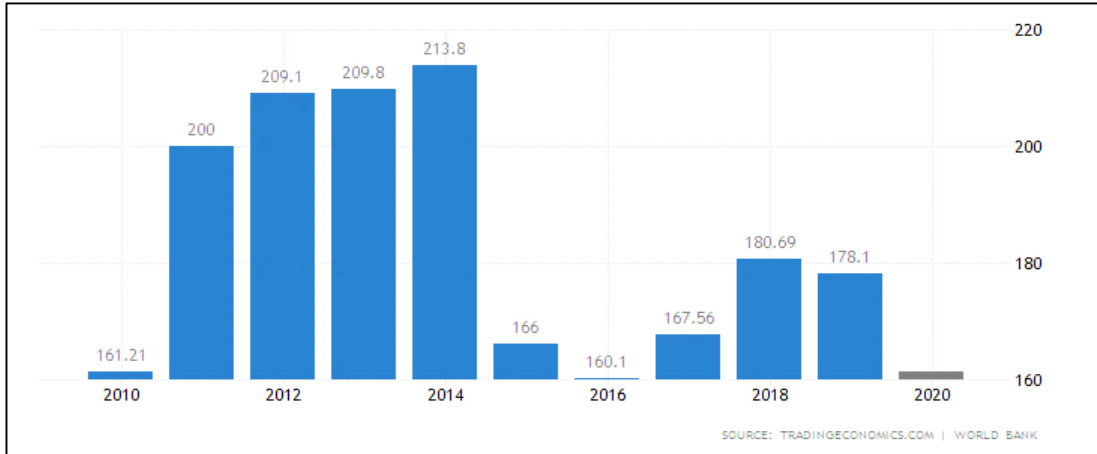


¹. حميدات محمود، مدخل للتحليل النقدي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص ص 11، 13 (بتصرف).

². La finance pour tous, institut pour l'éducation financière, <http://www.lafinancepourtous.com>.

ويكمن هذا الخلل في عدم تطابق نمو الناتج المحلي والنمو النقدي بنسب كبيرة وخاصة سنة 2011 بنسبة قاربت 20% في مقابل نسبة نمو الناتج المحلي الإجمالي ضعيفة لم تتجاوز 2.8 % في هذه السنة. أما نسبة نمو الكتلة النقدية M_2 خلال هذه الفترة فقد قاربت 60 % بين فترتي 2008 و 2011. والتمثيل البياني يوضح ذلك:

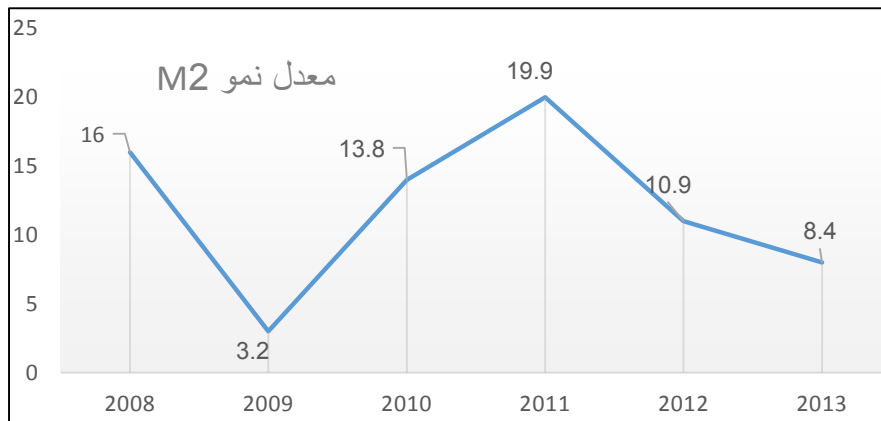
الشكل 22: تمثيل بياني يبين الناتج المحلي الاجمالي



المصدر: Trading Economics، <https://ar.tradingeconomics.com>، تاريخ الاطلاع: 2020/03/29.

وهذا الخلل يؤدي إلى ما يسمى بظاهرة التضخم. وبحسب فرضيات النظرية النقدية المعاصرة التي ترجع التضخم إلى ظاهرة نقدية، يتفق فريدمان مع المدرسة الكلاسيكية في اعتبار التضخم ظاهرة نقدية، تحدث نتيجة النمو غير المتوازن بين كمية النقود وحجم الإنتاج. بمعنى أن كمية النقود المتداولة في المجتمع تزيد بنسبة تفوق الزيادة في حجم الإنتاج مما ينتج عنه ارتفاع في المستوى العام للأسعار.¹

الشكل 23: تمثيل البياني لمعدل نمو الكتلة النقدية.



كما أن زيادة الوحدات النقدية في الدورة الاقتصادية بدون زيادة في عرض السلع يدفع بالأسعار في كل مرة نحو الارتفاع، مما يؤدي إلى تدهور القدرة الشرائية. ويدفع النقابات المستقلة إلى المطالبة في رد

¹. حياة عمر البرهماتي، أسباب التضخم في الأوراق النقدية وعلاجه من منظور الفقه الإسلامي، ط 1، دار القلم، دمشق، 2015، ص 301.

فعل متناقض إلى حماية القدرة الشرائية، التي كانوا السبب في تدهورها بمطالبهم غير العقلانية برفع الأجور من خلال نضالهم الاستراتيجي كما ببناء في هذه الدراسة الميدانية. بدون علم بتبعاتها على الاقتصاد الوطني الحقيقي.

وهذا ما يفسر أن التنظيم يلجأ في كل مرة إلى مقاومة التغيير، برفض المطالب التي تتعلق بالزيادة في نفقات المستخدمين وخاصة الأجور. ودخل مع النقابات المستقلة في نزاعات جماعية دامت لعدة سنوات. انتهت بتدخل أطراف خارج حدود التنظيم (الحكومة، الرئاسة...) لحسم الأمور بعد أن هددت استقرار مؤسسات الدولة، بتحول النزاع الجماعي من نزاع مهني إلى قضية اجتماعية ثم سياسية. على اعتبار أن وزارة التربية ليس من صلاحياتها اتخاذ الاجراءات التي تمس هذه الزيادات في نفقات التسيير، كما كانت تصرح بذلك في كل مرة. فتصبح تلعب دور الوسيط بين النقابات المستقلة والحكومة.

هذه المقاومة للتغيير ناتجة عن عدم وعي الفاعلين الاجتماعيين داخل التنظيم بالتوازنات المالية الضرورية لحماية العملة والقدرة الشرائية من التدهور. وما ينتج عنها من آثار لم يحسب لها حساب على النسق الاجتماعي العام. وهو ما يتطلب شراكة حقيقية بين جميع الفاعلين الاجتماعيين بعيدا عن العقلانية المحدودة للفاعلين الاستراتيجيين ف " الفاعلون هم عقلانيين-في إطار النسق الذي يحددها لهم-ولكن عقلانيتهم محدودة بالزمن والوسائل التي يملكونها، وسيكتفون باتباع هدف يرضونه.¹ وهو ما يعيد بهذه الخطوة غير المدروسة العلاقة بين الفاعلين الاجتماعيين داخل التنظيم إلى نقطة الصفر بعودة التوتر والنزاعات الجماعية من جديد في كل مرة، حول قضية الأجور نتيجة تراجع قيمتها وارتفاع أسعار المواد الأساسية تبعا لزيادة نسبة التضخم.

• فماهي الآثار على الأداء الاقتصادي لهذا التطور في الاعتمادات المخصصة لقطاع التربية والكتلة النقدية على المجتمع ككل؟

• **ظاهرة التضخم:** الآثار الاقتصادية التي عانت منها الجزائر خلال هذه الفترة كما يظهره الجدول الموالي هو ظاهرة التضخم المتعددة الأبعاد، فماهو التضخم من وجهة نظر سوسيوولوجية وما نتائجه السوسيو-الاقتصادية على المجتمع الجزائري ككل؟

أ. **مؤشر أسعار الاستهلاك:** مؤشر أسعار الاستهلاك (IPC) يقيس تطور متوسط مستوى أسعار

السلع والخدمات التي تستهلكها الأسر، موزونة بحصتها في متوسط استهلاك الأسرة. المؤشر (105 على سبيل المثال) يسمح بقياس التضخم (أو الانكماش في حالة انخفاض الأسعار) على مدى فترة معينة، وبالتالي تطور قيمة النقود.² و " هو أداة قياس التضخم. يجعل من الممكن، بين فترتين معينتين، تقدير

¹. Roger Aim, Ibid., p73

². Wikipédia, l'encyclopédie libre, <https://fr.wikipedia.org>, consulté le : 2020/05/05

متوسط التغيير في أسعار المنتجات التي تستهلكها الأسر. إنه مقياس يلخص تطور أسعار المنتجات بجودة ثابتة . ويتم نشره شهريا في الجريدة الرسمية. يُستخدم مؤشر الأسعار باستثناء التبغ لفهرسة العديد من العقود الخاصة، والنفقة، والمعاشات السنوية، وكذلك لزيادة الحد الأدنى للأجور.¹

ب. التضخم: " هو ظاهرة اقتصادية لها أبعاد سياسية... فالتضخم يرمز لزيادة كمية النقد المتداولة، فهو تزايد مستمر للنقد المتداول عن رصيده من الذهب. ويترتب عليه البطالة وانخفاض قيمة العملة وارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة وتدمير الطبقة العاملة."² " التضخم هو ارتفاع مستمر في المستوى العام للأسعار يؤدي إلى انخفاض دائم في القوة الشرائية للعملة. عادة ما يتم التعبير عنها على أنها النسبة المئوية السنوية للتغيير في مؤشر الأسعار عند الاستهلاك."³ وبالرغم من وجود اختلاف في إعطاء تعريف محدد للتضخم، إلا أن هناك اتفاق على أن التضخم كما يرى " جوهنسون johanson " هو " الارتفاع المتزايد والمستمر في المستوى العام للأسعار بمعنى انخفاض القدرة الشرائية."⁴ وبالتالي من التعاريف السابقة نستنتج أن فقدان القدرة الشرائية ناتج عن انخفاض قيمة العملة، فترتفع الأسعار. فهو ظاهرة نقدية بحيث تكون فيها زيادة غير عادية وسريعة لكتلة النقود مقارنة بحجم الإنتاج.⁵ كما وُصفت في نظرية ملتون فريدمان بـ " نمو النقود " و هو ما ينطبق على حالة الجزائر كما سنبين أدناه.

ج. المحددات الرئيسية للتضخم في الجزائر: في عام 2011، "عدة عوامل أساسية للتضخم

اجتمعت للدفع نحو رفع مستوى الأسعار العام بحسب تقرير بنك الجزائر حول التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر أهمها:

- نمو قوي في للكتلة النقدية والارتفاع الكبير في الأجور؛
- الزيادة الكبيرة في الطلب وتكاليف الإنتاج في سياق الإنتاجية المنخفضة للعوامل؛
- أسواق قليلة التنافسية، وحتى احتكارية، لإعادة بيعها في حالة المنتجات الزراعية المستوردة؛
- مرونة عالية من الواردات للطلب على السلع الاستهلاكية الصناعية ونقل التضخم المتزايد بقوة من البلدان الموردة. وقد أكدت الدراسات التي أجراها بنك الجزائر حول محددات التضخم المساهمة القوية للتوسع النقدي الذي يقاس بالإجمالي النقدي M2 (باستثناء ودائع العملات الأجنبية والودائع من قطاع المحروقات) في التضخم. في عام 2011، تم تفسير 63 ٪ من التضخم من خلال هذا العامل.⁶ ويشير معدل التضخم إلى النسبة المئوية للتغيرات التي تسجلها الأسعار خلال مدة زمنية محددة.

¹. L'Institut national de la statistique et des études économiques, www.insee.fr, consulté le 05/05/2020.

². إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، مرجع سابق، ص 124.

³. La Banque centrale européenne - L'Euro système - Le Système européen de banques centrales, Imprimerie Centrale s.a. Luxembourg, Francfor, 2008, page 33.

⁴. رجاء الربيعي، دور السياسة المالية والنقدية في معالجة التضخم الركودي، دار آمنة للنشر والتوزيع، عمان، 201، ص 11.

⁵. M. Friedman, *La monnaie et ses pièges* paris., Calmann-Lévy, 1992, p 139.

⁶. Banque d'Algérie. Rapport 2011, évolution économique et monétaire en Algérie, P 32. <https://www.bank-of-algeria.dz/>

د. التطور السنوي لمعدلات التضخم خلال الفترة 2016/2008.

يظهر من خلال قراءة تغيرات المؤشر العام خلال السنوات 2016/2008، أنه يسجل في كل سنة تزايد نسبة المؤشر العام مما يدل على حدوث تضخم بنسب متفاوتة. فانقل المؤشر العام من 123.98 سنة 2008 إلى 183.70 سنة 2016. وقد سجلت نسبة التغيرات سنة 2012 أكبر قيمة لها قاربت 9%، التي تعتبر نسبة كبيرة جدا، مع ملاحظة أن هذه الاحصائيات تخص مدينة الجزائر.

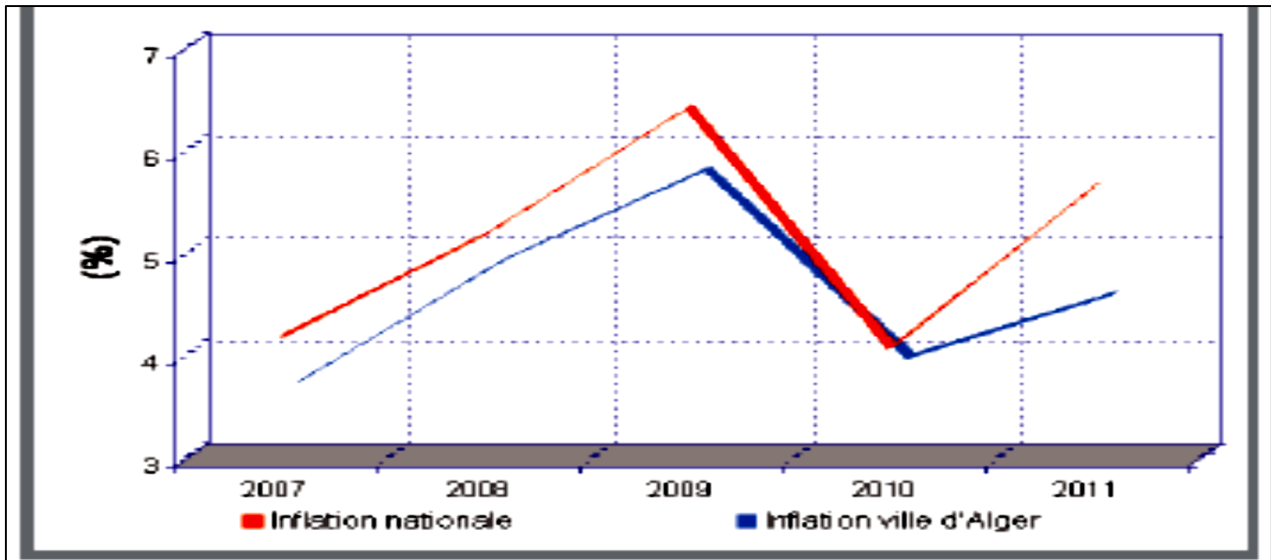
الجدول 39: يبين التطور السنوي للمؤشر العام لأسعار الاستهلاك ومعدل التضخم لمدينة الجزائر

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
المؤشر العام	123.98	131.10	136.23	142.39	155.05	160.10	164.77	172.65	183.70
التغيرات %	4.9	5.7	3.9	4.5	8.9	3.3	2.9	4.8	6.4

المصدر: Indice des Prix à la Consommation 2009 -2018 / Office National des Statistiques: Alger: O.N.S., 2019 – 72p: Tabl, Graph. (21 x 29,7 cm) - (Coll. Statist. n° 211: Série E. (مرفق في الملاحق) P 66.ISBN 978-9961-40-119-4 DL: 1er Semester 2019 1111 – 5092 ISSN

إلا أن هذا المؤشر العام السنوي لأسعار الاستهلاك ونسبة التضخم المرافقة لها، ينطبق أيضا على المؤشر ونسبة التضخم المسجلتان على المستوى الوطني بفارق قليل جدا.

الشكل 24: يبين تمثيل بياني مقارنة بين تطور نسبي التضخم في مدينة الجزائر والوطني



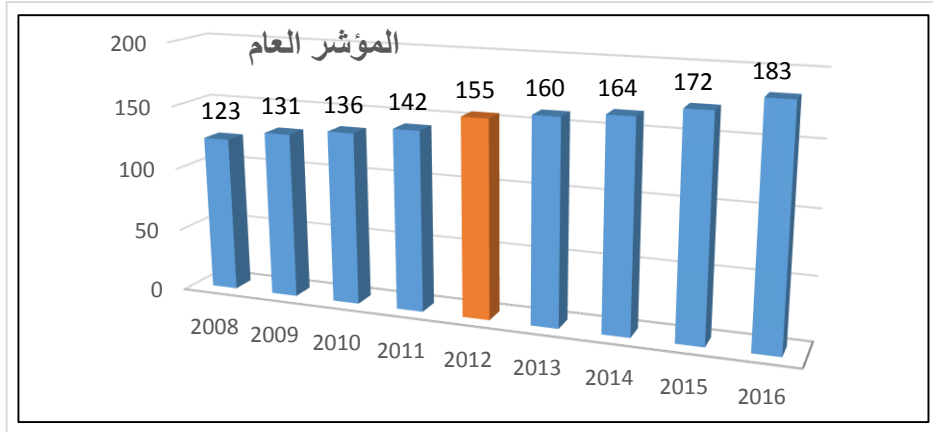
المصدر: Indice des Prix à la Consommation 2009 -2018 / Office National des Statistiques: Alger: O.N.S., 2019 – 72p: Tabl, Graph. (21 x 29,7 cm) - (Coll. Statist. n° 211: Série E. P 66.ISBN 978-9961-40-119-4 DL: 1er Semester 2019 1111 – 5092

ج. التحليل السوسيوولوجي لتطور معدلات التضخم وآثاره الاقتصادية:

قيمة التضخم التي سجلت في سنة 2012 المقدر بـ 8.9 " تفوق قيمة العتبة المقدر بـ: 6.5 % لمعدل نمو في الناتج المحلي الإجمالي، وهذه النتيجة توافق أغلب الدراسات القياسية التي تناولت نماذج

(RT) لعتبة التضخم، بما في ذلك دراسة خان صنهاجي (2001)، ويعني ذلك أن المعدلات المرتفعة من التضخم تكون ضارة وذات تأثير سلبي على أداء النشاط الاقتصادي كنتيجة لارتفاع المستويات العامة للأسعار وتراجع القدرة الشرائية للعملة مما يفقدها وظيفتها كمخزن للقيمة. كما ينتج عن ذلك تراجع الطلب المحلي الذي بدوره ينعكس في صورة انكماش في الإنتاج المحلي وخسارة أصحاب المشروعات، بسبب تكديس السلع وارتفاع تكاليف الإنتاج وتراجع صادرات الدولة بسبب تراجع القدرة التنافسية للسلع والخدمات المنتجة محليا. كل هذا يؤدي إلى كبح النشاط الاقتصادي.¹

الشكل 25: يبين التطور السنوي للمؤشر العام لأسعار الاستهلاك ومعدل التضخم



عند مقارنة التضخم الذي حدث سنة 2012 قارب فيها نسبة 9 %، مع ميزانية التسيير المخصصة لقطاع التربية لهذه السنة التي زادت فيها النسبة بـ 36.67 % عن السنة التي قبلها، بالإضافة للقطاعات الأخرى التي زادت تقريبا بنفس القيمة، ففقت فيها الكتلة النقدية M_2 بنسبة 10.9 %، نفهم جيدا تأثير التغيير التنظيمي الذي حدث بعد صدور المرسوم التنفيذي 12-240 الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، و بالمثل حدث في القطاعات الأخرى. وأعقبه زيادة مهمة في نفقات المستخدمين. ف " عرفت الألفية الجديدة نموا متزايدا للكتلة النقدية، حيث انتقلت من 2022.5 مليار دج سنة 2000 إلى 11013 مليار دج سنة 2012 ويرجع ذلك إلى عدة عوامل أهمها التوسع في حجم الائتمان وزيادة كتلة الأجور، إلى جانب ارتفاع الانفاق الحكومي.² الذي كان من بين أسبابه الزيادة المعتبرة لكتلة الأجور، نتيجة مطالب الحركات النقابية المستقلة التي فرضت التغيير في القواعد التنظيمية للمسار المهني لكل قطاعات الوظيفة العمومية. بعد سنوات من النزاعات الجماعية في عديد من القطاعات

¹. شلوفي عمير، عزايي عبد الباسط، العلاقة بين التضخم والنمو الاقتصادي في الجزائر باستخدام نموذج عتبة التضخم (RT)-دراسة قياسية للفترة الممتدة من 1980-2016، مجلة اقتصاديات المال والأعمال EBFJ، 2017، ص 13.

². عبد الله قوري يحيى، "محددات التضخم في الجزائر": دراسة قياسية باستعمال نماذج الانحدار الذاتي المتعدد الهيكلية 1970-2012، SVAR، مجلة الباحث، عدد 14/2014، ص 81.

الحيوية كالتعليم والصحة...

إلا أن هذا التغيير التنظيمي غير المدروس، دفع ثمنه المجتمع ككل من خلال ارتفاع نسبة التضخم وكبح النمو الاقتصادي من جهة، وانخفاض القدرة الشرائية للعمال والموظفين من جهة أخرى، فالتغيير الذي حدث في هذه الحالة هو تغيير سلبي وشكلي، لأن هذا الوهم النقدي كما تشير إليه معظم النظريات النقدية، المتمثل في الزيادات الكبيرة في الأجور الأسمية للعمال والموظفين امتصتها الزيادات في أسعار مختلف المواد الاستهلاكية. فتدهورت قيمة العملة الوطنية. وهكذا عادت النقابات المستقلة إلى نقطة الصفر من خلال مطالبتها بحماية القدرة الشرائية للأساتذة والموظفين. كما حدث مثلا في الإشعار بالإضراب الوطني ليومي 17 و 18 أكتوبر 2016 ويومي 24 و 25 أكتوبر 2016 الذي كان من ضمن مطالبه حماية القدرة الشرائية لكل العمال والموظفين (البيان مرفق في الملاحق). " من خلال ما تقدم يتضح لنا وطبقا لمعيار معامل الاستقرار النقدي، أن الاقتصاد الجزائري عانى من ضغوط تضخمية في أغلب سنوات تطوره، وذلك نتيجة اختلال علاقة النمو بين معدل النمو السنوي لكمية النقود ومعدل النمو السنوي للنتائج المحلي الحقيقي. بحث ومع استمرار النقود بالزيادة بطريقة سريعة وغير طبيعية وبمعدلات تفوق الزيادة في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، ارتفعت قوى الطلب الكلي على السلع والخدمات في ظل عجز الجهاز الإنتاجي المحلي. بمقابل الزيادة في حجم الطلب مما يساهم في دفع مستويات الأسعار المحلية نحو الارتفاع... ويمكن تحليل ومناقشة أهم الأسباب الداخلية المكونة للضغوط التضخمية في الجزائر إلى الإفراط في الإصدار النقدي، وارتفاع الأجور نتيجة مطالب النقابات العمالية في أغلب القطاعات الصناعية والخدماتية واستجابات الحكومة لمعظم تلك المطالب.¹ فكتلة الأجور التي أصبحت تفوق 60% من ميزانية التسيير تعتبر المحدد الأساسي للتضخم في الجزائر.

ويمكن أن نلخص الآثار الاقتصادية للتضخم على الدول في النقاط التالية:

- " التأثير على الدخل: إذا كانت نسبة ارتفاع الأسعار أكبر من نسبة الزيادة في دخول الأفراد، فإن ذلك سينعكس على انخفاض القوة الشرائية (أو انخفاض الدخل الحقيقي) لدى الأفراد. ويعيد توزيع الدخل القومي بين طبقات المجتمع بطريقة غير عادلة...
- التأثير على المدخرات والودائع: إذا كان معدل ارتفاع الأسعار أعلى من نسبة الفائدة على الودائع، فإن معدل الفائدة الحقيقي أقل من معدل الفائدة المعلن، فالقيمة الحقيقية لمدخرات الأفراد تنخفض.
- التأثير على القطاع الخارجي (الصادرات والواردات): تتعرض الصناعة المحلية لمنافسة

¹. بن البار امحمد، تأثير السياسة النقدية والمالية على التضخم في الجزائر خلال الفترة (1986-2014) -دراسة تحليلية قياسية- أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم اقتصادية، جامعة محمد بوضياف -المسيلة، السنة الجامعية 2016/2017، ص ص 138/139.

شديدة من الخارج بسبب ارتفاع أسعار السلع المنتجة محليا مقابل السلع المستوردة مما يؤدي إلى انخفاض الطلب على الصادرات الوطنية وارتفاع عرض السلع الأجنبية.

- التأثير على مسيرة التنمية الاقتصادية: حيث يعمل على ترسيخ حالة من عدم التأكد حول الوضع الاقتصادي في الدولة. فيؤدي إلى انخفاض المدخرات ومن ثم انخفاض الاستثمار (الركود الاقتصادي).
- التأثير على مستوى التوظيف والعمالة: يترتب عنه حدوث خسائر مالية للمؤسسات القائمة، وإفلاس بعضها. وهذا بدوره ينعكس على العمالة سواء بالتسريح أو التصفية أو عدم وجود فرص عمل جديدة.¹ وكل هذه الآثار التي يخلفها التضخم تنطبق على الوضع العام للجزائر.

2- التأثير على الوضع الاجتماعي:

أظهرت نتائج الإحصائيات في الدراسة الميدانية أن تأثير الإضرابات المتكررة كل سنة أدت إلى توتر العلاقات الاجتماعية وبخاصة مع أولياء التلاميذ بنسبة 42,53%. الذين اتهموا الأساتذة باستعمال أبنائهم التلاميذ كرهائن لتحقيق مطالبهم، رغم اعترافهم بمشروعيتها، وهو ما يرفضونه تماما باعتبار أنهم هم كذلك أولياء أبنائهم التلاميذ. كما يسجل في كل مرة يقومون بها بالإضراب المفتوح تأخر في الدروس بنسبة تقارب 42,08 وخاصة بالنسبة للتلاميذ المقبلين على اجتياز امتحانات نهاية السنة. فتلجأ الوزارة في كل سنة إلى وضع عتبة للدروس المعنية بامتحانات شهادة البكالوريا مما يفقد مصداقية هذه الشهادة من جهة. ويثقل كاهل أولياء التلاميذ الذين يلجؤون إلى الدروس الخصوصية لتعويض الدروس من جهة أخرى. ومن آثارها أيضا مطالبة القطاعات الأخرى بنفس الحقوق التي تحصل عليها موظفو قطاع التربية، طبقا للقانون 03-06 وخاصة الزيادة في الأجور، وهو ما يثقل كاهل الخزينة العمومية. وكان لهذا الإجراء انعكاس سلبي على القدرة الشرائية وتراجع في مستوى المعيشة للأساتذة والموظفين عموما، كما بينته الدراسة الميدانية حول اتجاهات عينة الأساتذة المنتمين لنقابة الكنايبست بنسبة 38.15%، نتيجة زيادة أسعار المواد الاستهلاكية. وتوتر العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة والمجتمع بعد الإضرابات المفتوحة المتتالية التي شهدها قطاع التربية، بنسبة إجابات تبلغ 23.12%.

الجدول 40: يبين رد فعل الأولياء والمجتمع بعد الإضرابات المفتوحة المتكررة

النسبة %	التكرار	ردود فعل المجتمع
38,73	67	مطالبة القطاعات الأخرى
38,15	66	تراجع مستوى المعيشة
23,12	40	توتر العلاقات الاجتماعية

¹. رمزي سلامة، مريم العبيد، ارتفاع الأسعار وآثاره على مستويات المعيشة في دولة الكويت، مجلس الأمة، إدارة البحوث والدراسات، سبتمبر 2008، ص ص 15-16. (بتصرف)

وهو مؤشر على أن غالبية مكونات المجتمع تؤيد مطالب الأساتذة، لتحسين وضعيتهم المهنية والمادية، فلا يوجد بيت في المجتمع الجزائري إلا وفيه أستاذ أو معلم يدرّس في أحد الأطوار التعليمية الثلاثة. كما بينت الأجابة الأخرى الواردة في استمارة الاستبيان لعينة الأساتذة حول ردود فعل المجتمع كما عايشوها، بعد سلسلة الإضرابات المفتوحة، مستوى التوتر الاجتماعي بينهما بفعل المطالبة المستمرة بزيادة الأجور على حساب فئات أخرى محرومة. فاعتبر الأساتذة ذلك حسدا منهم، وأن سبب هذا التوتر هو اعتقاد المجتمع أن الأساتذة هم السبب الرئيسي لرفع أسعار المواد الاستهلاكية، وأن النقابات تبالغ في المطالب المهنية التي اعتبروا بعضها تعجيزية في ظل الظروف التي تعيشها الجزائر. كما حملوهم المسؤولية في لجوئهم إلى الدروس الخصوصية والمدارس الخاصة على حساب جيوبهم، وتراجع مستوى أبنائهم التعلّمي عن طريق التلقين المباشر وحشو للمعلومات جاهزة، بدل اتباع الطرق المعاصرة الصحيحة لبناء التعلّمات باعتماد الموقف-التعليمي، وخاصة أن هذه العملية تتم في أماكن أكثر ما يقال عنها أنها محاشر ومستودعات. كما اتهمت بعض فئات أساتذة المواد الأساسية المضربون، بأنهم في نفس الوقت يستدعون التلاميذ للدروس الخصوصية؟ واعتبروا ذلك سلوكاً لأخلاقي يبين الأزمة العميقة التي باتت تهدد العلاقات الاجتماعية الجزائرية. وفي رد فعل معاكس اتهم الأساتذة الوزارة الوصية بأنها تدفعهم للصدام مع أولياء التلاميذ والمجتمع، وقد نجحت في ذلك للأسف الشديد وفي تشويه صورة الأستاذ كما عبر عن ذلك أحد الأساتذة من العينة المستهدفة بهذا الاستبيان. وفي عدة مرات نشرت الوزارة كشوف رواتب الأساتذة بعد الزيادات في الأجور، فظهرت المبالغ التي يحصلها الأساتذة مضخمة على اعتبار أنها نشرت في خطوة مضللة كشوف رواتب أساتذة لهم أقدمية أكثر من 20 سنة؟ وقد نددت النقابات المستقلة بهذه الخطوة غير الأخلاقية وغير مسؤولة من هيئة من المفروض أنها تمثل الجانب التربوي للدولة الجزائرية. وتحدثت الدولة أن تنشر رواتب قطاعات أخرى يتقاضون رواتب أضعاف ما يتقاضاه الأستاذ في قطاع التربية. كما أن الأثر الاجتماعي الذي لا يمكن إغفاله كما بينت عدة دراسات ميدانية، هو أن الغلاء المستمر يؤدي إلى تفشي الرشوة والتكسب غير المشروع وما إلى ذلك من معاملات غير مشروعة، حيث يلجأ الناس إلى هذه الأمور كخط دفاع لمواجهة التدهور المستمر الذي يحدث في مداخيلهم الحقيقية، ومن ثمة في مستوى معيشتهم...

"قاللتضخم يعمل على التهام الأجور والأرباح ويقضى على الدافع للعمل، وتقتل الحافز على الاستثمار، فبذلك يعبث باستقرار الدول المتقدمة ويعوق عمليات التنمية في الدول النامية ويعيد توزيع الدخل القومي والثروة بين الأفراد بطريقة عشوائية لا تمت بصله لمبادئ العدالة الاجتماعية أو الكفاءة الإنتاجية. فكلما ارتفع، ارتفع مستوى الظلم الواقع على بعض فئات المجتمع."¹

¹. جمال محمد حماد، "التضخم وآثاره الاجتماعية"، حوليات آداب عين شمس، المجلد 42 (أكتوبر-ديسمبر 2014) ص 42.

- ويمكن أن نلخص الآثار الاجتماعية للتضخم في الدول في النقاط التالية:
- " التأثير المباشر للتضخم على العائلات من ذوي الدخل المحدود... وانخفاض المستوى الاقتصادي والثقافي والعلمي للأفراد بسبب الاستغناء عن بعض الضروريات.
 - انتشار الفساد الإداري مثل الرشاوي كوسيلة لزيادة دخول بعض الفئات من أصحاب الدخل المحدود. وكذلك انتشار ظواهر سلبية في المجتمع مثل البحث عن الكسب غير المشروع.
 - رواج السلع منخفضة الجودة لرخص سعرها، والاقبال على الأسواق الشعبية وانتشار السلع المقلدة.
 - اضطراب المواطنين إلى زيادة ساعات العمل أو البحث عن عمل ثان للحصول على دخل إضافي.
 - زيادة نسبة الأمراض النفسية والتوترات العصبية وحالات الاكتئاب والإحباط التي تؤثر على الإنتاجية.
 - العزوف عن الزواج وتكوين الأسر الجديدة بسبب عدم القدرة على مصاريف الزواج مما يزيد من العنوسة والانحرافات الأخلاقية.
 - ارتفاع نسبة الطلاق بسبب عدم الاستقرار المادي للأسر.¹ وكل هذه الآثار الاجتماعية تنطبق تماما على الوضع في الجزائر التي فقدت الكثير من المقومات الأخلاقية التي كانت تتميز بها العائلات الجزائرية بسبب هذه الظاهرة الخطيرة.

ج. التحليل السوسولوجي لتأثير الفعل النقابي المفروض على المنظمات:

أظهرت هذه الدراسة أن التأثيرات التي تتمتع بها النقابات على الأداء المالي والتنظيمي والاجتماعي للمؤسسات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتأثير المتغيرات المعدلة. تجدر الإشارة إلى أن هذه المتغيرات تؤثر بشكل كبير على التأثيرات التي لدى النقابات على الأداء المالي والتنظيمي للمؤسسات، لكن لها تأثير ضئيل على الأداء الاجتماعي. لذلك بعض المتغيرات مهمة للغاية وتستحق الاهتمام... والأجور لها نفس التأثير مع مرور الوقت. أظهرت دراساتنا، التي تجمع بين المقالات المنشورة منذ عام 1996، وكذلك الدراسات الخاصة بالإطار النظري، والتي تشير إلى المقالات المنشورة قبل عام 1996، أن الأجور لها تأثير سلبي على الأداء المالي للمؤسسات ولكنها إيجابية في الأداء التنظيمي والاجتماعي، مع أن دراسة نظرية أكدت عكس ذلك فيما يتعلق بالأداء التنظيمي. ومع ذلك، فليس من المستغرب أن نجد أن تأثيره سلبي دائماً على الأداء المالي نظراً للأجور الأعلى التي يتعين على المؤسسات التي لها نقابات أن تدفعها.

أخيراً، وهذا ما يجذب انتباهنا بشكل خاص في هذا البحث، وهو التأثير الذي يمكن أن تحدثه بيئة العمل وعلاقات العمل على أداء المؤسسات وخاصة تأثيرها على الأداء المالي. من خطر تكرارها، تُلزم قواعد العمل الجديدة كلاً من أصحاب العمل والنقابات بتقديم تنازلات في كثير من الأحيان لبقاء المؤسسة. هذا بالتأكيد أحد الأسباب وراء احتلال مناخ العمل وعلاقات العمل لمكانة متزايدة الأهمية في أداء المؤسسة،

¹. رمزي سلامة، مرجع سابق، ص ص 17-18. (بتصرف)

وخاصة من حيث الأداء المالي. والدراسات الحديثة التي تتفق على هذه الظاهرة التي تحدث عنها المؤلفون بالفعل منذ عشر سنوات.

كوشان وآخرون (Kochan et al 1995). ذكروا أن الموظفين، مثل أصحاب العمل، يمكنهم الاستفادة من التواجد النقابي لأنه يساعد على تنظيم الحوار الاجتماعي وبالتالي يضمن تعاوناً أكبر بين جميع الجهات الفاعلة. وتقوم بعض المؤسسات ببناء علاقات "مفيدة للربح" حيث تصبح النقابات لاعباً رئيسياً في ضمان التغييرات في المؤسسة... مع أخذ هذا البحث في الاعتبار مؤشرات الأداء المستخدمة لقياس واحد أو أكثر من الأداءات، لكنه لم يخرج متغيرات المراقبة، على سبيل المثال نمط النقابة (الدعم، الاحتراف، الإطار)، عمر الموظفين أو الطريقة الإحصائية لتحليل البيانات.¹

ومن خلال عرض هذه الدراسة الاستطلاعية المعاصرة، يظهر تأثير الفعل النقابي السلبي بشكل واضح على الأداء المالي والتنظيمي وبشكل أقل على الأداء الاجتماعي للمؤسسات، المرتبط بالمتغيرات المعدلة التي ذكرت في هذه الدراسة. مع الإشارة إلى أهمية مناخ وعلاقات العمل بداخل في تعديل هذا التأثير السلبي. ومع أن هذه الدراسة الإحصائية تخص بالدرجة الأولى المؤسسات الاقتصادية الغربية في بيئة تتعلق باقتصاد السوق والتنافسية، إلا أنها تتشابه مع تأثيرات النقابات القطاعية المستقلة في الجزائر، وبشكل خاص المؤسسات العمومية الخدمائية كما أظهرت دراستنا الميدانية على نقابات التربية المستقلة. في بيئة اقتصادية ريعية تسيطر عليها الدولة، التي تحولت من الاقتصاد الاشتراكي إلى اقتصاد السوق في ظروف أزمة متعددة الأبعاد سياسية واقتصادية، اجتماعية وثقافية. وظهر ذلك على الأداء المالي والتنظيمي والاجتماعي ليس على مستوى التنظيم فقط وإنما امتد خارج حدود التنظيم كما أظهرت دراستنا، أي على كل النسق الاجتماعي الجزائري، نظراً لطبيعة هذا النظام الشمولي الذي تمثل فيه الدولة المستخدم الأساسي في المؤسسات الخدمائية كالتعليم والصحة وغيرها.

ونؤكد هنا في هذه الدراسة على أهمية مناخ العمل وعلاقاته كما بينت الدراسة الاستطلاعية التي تعتبر متغيرات معدلة للأداء المالي والتنظيمي والاجتماعي، فتحول العلاقات بين النقابات وأصحاب العمل من الاتجاه السلبي إلى الاتجاه الإيجابي والعكس بحسب هذه العلاقات. وهذا ما لاحظناه في العلاقة بين نقابات التربية المستقلة وبشكل خاص نقابة الكنابيست ونقابة لنيفاف التي تسيطر على الفعل النقابي في هذا القطاع، مع وزارة التربية التي بقية متوترة واستمرت بها النزاعات طوال سنوات (2016/2008). لدرجة أن نقابة الكنابيست اعتبرت في بيانها المشهور لـ: 2015/03/19 (البيان ملحق) أن ما حققته من مطالب يعتبر "عيد النصر" بالنسبة للأساتذة لما لهذا التاريخ من دلالة تاريخية للجزائر. كان من الأجدر على الوصاية تجنب هذا التاريخ، وتجنب بذلك الوقوع في هذه الأخطاء الاستراتيجية.

¹ . Diane Picard, ibid. P P89 /98.

وقد استعملنا كمقاربة نظرية " الفاعل الاستراتيجي " لكروزي وفريدبرغ وهي مقاربة سوسيولوجية، وفضلناها على بقية المقاربات النظرية الأخرى لعدة اعتبارات، أولها التخصص الأكاديمي الذي يميز تخصصنا وهي سوسيولوجيا المنظمات والموارد البشرية، وثانيها أنها قدمت لنا تفسير للنتائج التي توصلنا إليها حول التغيير ومقاومة التغيير التنظيمي، فيما يخص الرهانات والفاعل، مناطق الشك ومصادر السلطة، ونسق الفعل الملموس وهي المفاهيم الأساسية لهذه المقاربة. في مقابل مقاربة بنائية وظيفية للنسق الاجتماعي الذي يميز المجتمع الجزائري. فكانت إذا مقاربة توليفية "الفاعل والنسق".

استنتاج الجزء الأول من الفرضية الثالثة:

أدى النضال النقابي الاستراتيجي في قطاع التربية الذي كانت السباق لذلك، إلى تحقيق عدة مطالب مهنية، وبشكل أساسي الرفع من الأجور بنسبة تجاوزت 50% خلال فترة 2012/2008. نتيجة إعادة ترتيب الرتب القاعدية للأطوار الثلاثة، واستحداث رتب جديدة في المسار المهني للأساتذة (أستاذ رئيسي ومكون)، استفاد منها عدد كبير جدا من الأساتذة. وتمخض عنها زيادات مهمة في الأجور احتسبت بأثر رجعي من سنة 2008، وهي سنة دخول المرسوم التنفيذي 08-315 حيز التنفيذ. وبالمثل فعلت القطاعات الأخرى التي استفادة ما الفعل النقابي الاستراتيجي بطريقة غير مباشرة ف " الضغوط التي تمارسها النقابات العمالية دورا بارزا في تقاوم الضغوط التضخمية ... نتيجة الزيادة في معدلات الأجور بنسبة تفوق الزيادة في المعدلات الإنتاجية، وخاصة النقابات القوية التي تطالب بزيادات في معدلات الأجور بغض النظر عن الزيادة الإنتاجية. ونظرا لذلك فإن الضرورة تقتضي حتمية التدخل الحكومي لوضع حد للارتفاعات الخاصة في لولب الأسعار والأجور وتحقيق التوازن في الاقتصاد... بما يكفل تحقيق الاستقرار في المستوى العام للأسعار." ¹ هذه الزيادات في أجور قطاع التربية وبعدها بقية القطاعات الأخرى، أدى إلى الرفع من حجم الكتلة النقدية في الجزائر بشكل غير طبيعي بأضعاف مقارنة بتطور الناتج المحلي الإجمالي خلال هذه الفترة الذي لم يكن في مستوى الزيادة التي شهدتها الكتلة النقدية. مما انعكس سلبا على أداء الوضع السوسيو-اقتصادي، من خلال ارتفاع التضخم بشكل موازي للكتلة النقدية من سنة لأخرى. وكان له الانعكاس السلبي بتدني القدرة الشرائية للعمال والموظفين، وعودة النقابات المستقلة لنقطة الصفر بمطالبتهم بالرفع من الأجور من جديد؟ كما تناولناه في هذا الجزء الثالث من الفصل الثالث بالتحليل والمناقشة السوسيولوجية. وبالتالي أكدنا على الفرضية الثالثة أن للتغيير التنظيمي المفروض من قبل الفعل النقابي الاستراتيجي للنقابات المستقلة للتربية، آثاره السلبية على أداء الوضع السوسيو-اقتصادي للدولة وللمجتمع

¹. الروبي نبيل، نظرية التضخم، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، ط2، 1984، ص 442.

ككل، من خلال تضاعف التضخم الناتج من زيادة الكتلة النقدية بشكل كبير جداً، وبالتالي انخفاض القدرة الشرائية للعمال والموظفين. ومن هنا نصل إلى استنتاج مهم حول الفعل النقابي الاستراتيجي للنقابات المستقلة للتربية التي تستغل مصادر سلطتها للوصول إلى تغيير تنظيمي في المسار المهني، يؤدي إلى تحقيق مطالب مهنية تتعلق أساساً بزيادة كبيرة في الأجور، ينعكس سلباً على القدرة الشرائية نتيجة تفاقم ظاهرة التضخم. وعليه فإن حاضراً النقابات المستقلة للتربية كفاعل استراتيجي، فعلها النقابي لا ينسقي في قطاع التربية الوطنية كمؤسسة خدماتية. وهو ما يضع "السلطة" التي تمتلكها النقابات المستقلة في قفص الاتهام. فالسلطة "لفترة طويلة، تم قبولها بقدر ما كانت مقدّسة في نفس الوقت مع السلطة الشرعية، التي كنا نعتبر أنها يجب أن تثبت فقط. الآن وقد تم تجريد كل شرعية من شخصيتها المقدسة، السلطة لم تصبح أكثر إنسانية. بقيت خطيرة، مقلقة حتى. يمكن تبريرها مؤقتاً لأسباب طارئة وفقاً لأهداف نهائية نبيلة بما فيه الكفاية. ولكن بصفة عامة فهي مشبوهة أو حتى سيئة في ذاتها. والأحسن سيكون هو حذف كل السلطة.¹ ولكن هذه الرؤية للسلطة بداخل التنظيمات غير صحيحة إذا اعتبرنا أن السلطة هي علاقة وليس سمة للفاعلين و"الأبحاث سمحت لنا بإظهار على العكس أن علاقات السلطة كانت جوهرية للفعل الانساني. وهي مرتبطة مباشرة بهذه المنطقة من الحرية التي تؤسس لوجود الإنسان، للفرد كعنصر فاعل، الذي يشكل تنفيذها الاستراتيجي والصراعي، النسيج ذاته لكل حياة اجتماعية، ولكل مجموعة جماعية."²

¹ . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 433.

² . Michel Crozier. & Erhard Freiberg, Ibid. p 433.

II. آليات التعديل التنظيمي الرّسمي للجزائر

في كل مرة يحدث تغيير تنظيمي على مستوى مؤسسات الدولة الرسمية، إلا ويحدث معها تعديل للنسق الاجتماعي بكل تحت - أنساقه، وذلك لاستعادة التوازن الضروري لاستمرارها. و"ديناميكية التوازن الاجتماعي في الحقيقة هي خطوة للتغيير، فهي تصف الطريقة التي يشتغل بها كل مجتمع، بدون أن يعرف بالضرورة تغيرا في البناء. فلا يجب إذن خلط هذه الديناميكية مع التغيير الاجتماعي".¹

انطلقنا لمعرفة كيفية تعديل النسق الاجتماعي من التساؤل الفرعي الثاني للإشكالية الثالثة:

- ماهي الآليات التي ينتهجها التنظيم الرسمي في تعديله للنسق السوسيو-اقتصادي للجزائر، حفاظا على توازناته المالية الكبرى؟

كانت فرضية الجزء الثاني للفرضية الثالثة من خلال دراستنا الاستطلاعية لهذا الموضوع:

- يلجأ التنظيم الرسمي لعدة آليات لتعديل اختلال النسق السوسيو-اقتصادي للجزائر، الناتج من ظاهرة التضخم لاستعادة توازناته المالية الضرورية لاستمراره.

وهذا ما سنتناوله بالتحليل والمناقشة السوسيلوجية في هذا الفصل من الدراسة الميدانية.

- آليات تعديل النسق الاقتصادي:

لتجاوز ظاهرة التضخم التي تحدث في كل مرة، تلجأ الدولة إلى عدة آليات لاستعادة التوازنات المالية، التي تمكن النسق الاقتصادي كتحته نسق اجتماعي من الاستمرار. وأهم هذه الآليات: صندوق ضبط الإيرادات؛ القرض الوطني للنمو الاقتصادي؛ التمويل غير التقليدي.

1- صندوق ضبط الإيرادات:

- تم إنشاء صندوق ضبط الإيرادات ضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2000، حيث نصت المادة 10 على أنه: يفتح في كتابات الخزينة حساب تخصيص خاص رقم 103-302 بعنوان "صندوق ضبط الموارد، يكون وزير المالية الأمر بالصرف الرئيسي. يقيد في هذا الحساب في باب الإيرادات:
- فوائض القيم الجبائية الناتجة عن مستوى أعلى لأسعار المحروقات على تلك المتوقعة لقانون المالية؛
- كل الإيرادات الأخرى المتعلقة بسير الصندوق.²

وتزامن إنشائه في هذه السنة مع ارتفاع كبير في أسعار البترول، وأما المهمة المفترضة لهذه الصندوق فهو كضمان لحقوق الأجيال القادمة من جهة، وكآلية لتعديل الموازنة وضبط توازنها في حالة انهيار

¹ . Guy Rocher, Ibid p 76.

² . قانون رقم 02-2000 مؤرخ في 24 ربيع الأول عام 1421 الموافق لـ 27 يونيو سنة 2000، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2000، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 37، الصادر في 28 يونيو 2000، ص 7.

الأسعار مستقبلا.¹ وقد حددت المادة 10 دور هذا الصندوق في باب النفقات وهي:

- ضبط نفقات وتوازن الميزانية المحددة من طريق قانون المالية السنوي.
 - تخفيض الدين العمومي.
- وتم تعديله في قانون المالية لسنة 2004. فجاء في المادة 66 من القانون 03-22 في باب الإيرادات، أضيفت لها تسبيقات بنك الجزائر الموجهة للتسيير للنشط للمديونية الخارجية. أما باب النفقات فهي:
- تعويض ناقص القيمة الناتج عن مستوى إيرادات جبائية بترولية يقل عن تقديرات قانون المالية.
 - الحد من المديونية العمومية.²

نلاحظ من خلال الجدول الموالي، ارتباط رصيد صندوق الموارد بحجم التطور الحاصل من العوائد المتأتية من الجباية البترولية، بسبب الارتفاع الذي حدث في أسعار النفط في السوق الدولية. ويظهر ذلك بوضوح بين سنتي 2011/2014. وكان أكبر رصيد قد سجل في سنة 2012، ثم عاود الانخفاض ليسجل أدنى قيمة له سنة 2016 لتراجع أسعار النفط وتنامي تدخلات الخزينة لسد العجز في الميزانية.³

الجدول 41: يبين تطور رصيد صندوق ضبط الموارد من الجباية البترولية خلال فترة 2008/2016

السنوات	متوسط سعر النفط	الجبائية البترولية المتوقعة (م/دج)	الجبائية البترولية الحقيقية (م/دج)	فائض قيمة الجباية البترولية (م/دج)	رصيد الصندوق (م/دج)
2008	99.06	1715400	4003559	2 288159	4280073
2009	61.60	1927000	2327675	400675	4316465
2010	79.79	1501700	2820010	1 318310	4842837
2011	112.82	1529400	3829720	2 300320	5381702
2012	110.74	1519040	4054349	2 535309	5633751
2013	109.08	1615900	3678131	2062231	5563511
2014	99.09	1577730	3388355	1 810625	4408464
2015	51.10	1722900	2433700	710800	3081900
2016	47.34	1682600	1781123	98660	784550

المصدر: زهير بن دعاس، نريمان رقوب، "صندوق ضبط الموارد الجزائري بين مطرقة تطاير أسعار النفط وسندان العجز الموازي"، ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، العدد السابع، 2019/03، ص 77.

¹. زهير بن دعاس، نريمان رقوب، "صندوق ضبط الموارد الجزائري بين مطرقة تطاير أسعار النفط وسندان العجز الموازي"، ملفات

الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، العدد السابع، مارس 2019، ص 73.

². قانون 03-22 مؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1424 الموافق 28 ديسمبر سنة 2003، يتضمن قانون المالية لسنة 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83، الصادر في 28 ديسمبر سنة 2003، ص 28.

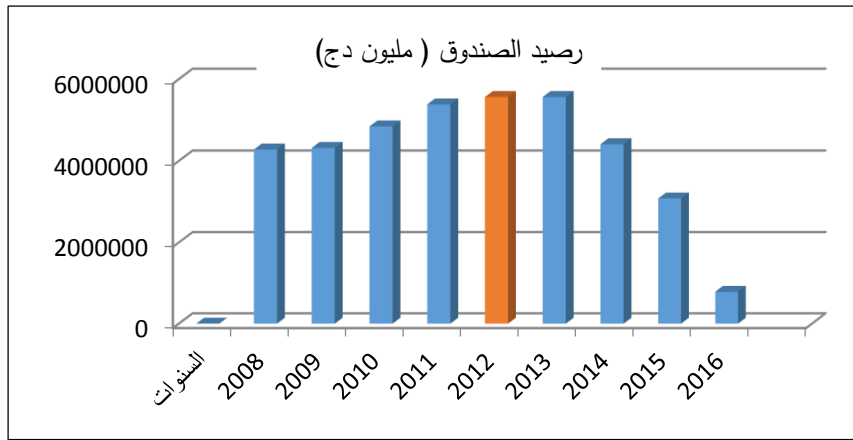
³. زهير بن دعاس، نريمان رقوب، مرجع سابق، ص 75.

التحليل السوسيوولوجي للعلاقة بين سعر النفط ورصيد صندوق الموارد:

" يحلّل تقرير بنك الجزائر تطور النشاط على مستوى جميع أصعدة الاقتصاد الوطني لسنة 2016. ويبرز الأثر الكبير لاستمرار انهيار أسعار البترول على التوازنات الاقتصادية الكلية، وعلى نشاط القطاعات الحقيقية والنقدية والمالية للاقتصاد. كما يركز على رسم تدابير السياسة الاقتصادية، الظرفية والهيكلية، التي من شأنها أن تستعيد، آجال، التوازنات، أكثر تجانساً مستداماً. أدى تواصل انخفاض متوسط سعر البترول في 2016 (-15.2%) بعد الانخفاض الحاد في 2015 (-47.1%) إلى عجوزات جدّ معتبرة في الحسابات الخارجية وحسابات المالية العامة، وذلك للسنة الثالثة على التوالي.¹"

وهذا ما يفسر أن سنة 2012، بلغ متوسط سعر النفط فيها أكبر قيمة له ب: 110.74 دولار، فارتفع رصيد الصندوق لأعلى قيمة له. وهو ما يفسر لنا أيضا تجاوز الجزائر لمحنة معدل التضخم الكبير الذي بلغ حدود 9% في هذه السنة، " فاقت قيمة العتبة 6.5% ذات تأثير سلبي على أداء النشاط الاقتصادي كما ذكرنا سابقا، بفضل الموازنة التي أحدثها صندوق ضبط الموارد، فتم اقتطاع مبلغ 2283.3 مليار دينار جزائري لتمويل عجز الخزينة في هذه السنة.²"

الشكل 26: يبين التمثيل البياني لرصيد الصندوق من الجباية البترولية.



وهو يؤشر على أهمية هذه الآلية في استعادة التوازنات المالية لمؤسسات الدولة وتنظيماتها الرسمية عندما يحدث التغيير على مستواها، خاصة إذا مس ميزانية التسيير ونفقات المستخدمين أي الكتلة النقدية. وهنا نربط تأثير الفعل النقابي الاستراتيجي وعلاقته بفرض التغيير التنظيمي في المسار المهني للموظفين كما يبناه في هذه الدراسة الميدانية حول نقابة الكنايبست للتربية كأمودج، وما ترتب عنه من زيادات كبيرة في الأجور، بهذه الديناميكية التي تحدث على المستوى الاقتصادي. حتى ولو أنها تحدث كآلية، بفضل الثروة

¹. بنك الجزائر، التقرير السنوي 2016، التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر، سبتمبر 2017، ص 7. تاريخ الاطلاع: 2020/01/28.

bank-of-algeria.dz

². زهير بن داعس، مرجع سابق، ص 78.

النفطية التي تمتلكها الجزائر.

إلا أن هذه التبعية لمداخيل النفط أدت إلى تراجع رصيد صندوق ضبط الموارد بفعل انخفاض أسعاره وتنامي تدخلات الخزينة لسد عجز الموازنة، وظهر ذلك جليا انطلاق من سنة 2014 إلى اليوم. وبحسب التقرير السنوي 2017 لبنك الجزائر " نتج عن الانخفاض الحادّ في أسعار البترول والصادرات من المحروقات في 2015 و2016 (-55%)، إلى جانب المستوى الذي وصلت إليه الواردات من السلع، على الرغم من انخفاضها في 2015 و2016 (-17%)، عجز جد مرتفع في الحساب الجاري وكذا الرصيد الإجمالي لميزان المدفوعات يفوق 16% من إجمالي الناتج الداخلي في 2015 و2016".¹

"ورغم أن ارتفاع الإنفاق العمومي يعود إلى أسباب حقيقية وأخرى ظاهرية، إلا أنه يفسر إلى حد كبير اعتماد أهداف نمو الاقتصاد الجزائري على سياسة الميزانية، بالنظر لمحدودية مساهمة القطاع الخاص، وقد بلغ متوسط نسبة نفقات التسيير إلى إجمالي النفقات حوالي 60% خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2008-2016، (انخفاضها النسبي منذ سنة 2014 عن متوسط الفترة المدروسة) بفعل الآثار الناجمة أساسا عن ارتفاع كتلة الرواتب والتعويضات، تجهيزات المكاتب والصيانة... الخ"²

الجدول 42: يبين وضعية عمليات الخزينة العمومية بين 2013/2017 بملايير دج.

2017	2016	2015	2014	2013	اجمالي إيرادات الميزانية
2372.5	1781.1	2373.5	3388.4	3678.1	إيرادات المحروقات
0.0	98.6	550.5	181.6	2062.2	صندوق ضبط الإيرادات الإجمالية
/	1387.9-	2336.0-	1155.0-	70.2-	صندوق ضبط الإيرادات الصافية
7389.3	7297.5	7656.3	6995.7	6024.1	اجمالي نفقات الميزانية
2286.1	2313.1	2170.9	2007.2	1855.3	نفقات المستخدمين (رواتب...)

المصدر: مستمد من بنك الجزائر، التقرير السنوي 2017، التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر، جويلية 2018، ص 144.

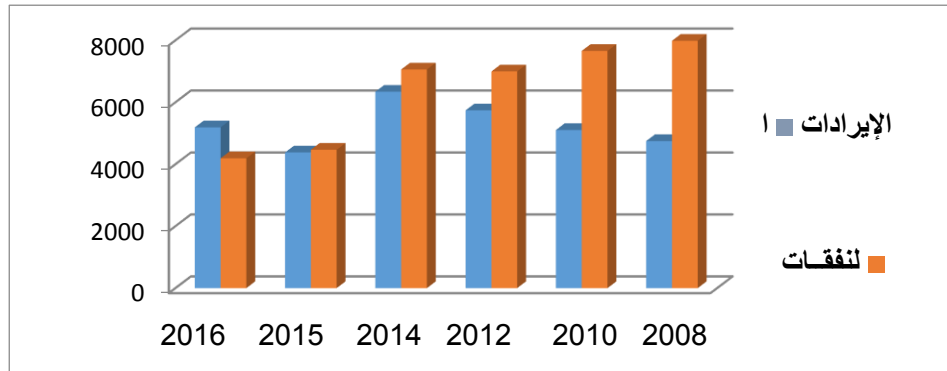
<https://www.bank-of-algeria.dz/>

فازداد بذلك الضغط على صندوق ضبط الإيرادات من خلال مختلف تدخلاته، حتى شهدت سنة 2017 (0.0 مليار دينار) كما يظهر في الجدول السابق، بفعل اختلال التوازن بين الإيرادات والنفقات التي تمثل فيها نفقات المستخدمين (رواتب، معاشات، علاوات، معاشات حوادث العمل) النسبة الأكبر.

¹. بنك الجزائر، التقرير السنوي 2017 التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر، جويلية 2018، ص 40.

². زهير بن دعاس، مرجع سابق، ص 322 (بتصرف).

الشكل 27: التمثيل البياني للإيرادات-النفقات الخاص بصندوق الموازنة



إن تطور تدخلات صندوق ضبط الموارد FRR في تمويل عجز الخزينة خلال هذه المدة، يظهر جليا في مساهمته لتغطية هذا العجز، وخاصة بين سنتي 2014 و 2015 الذي بلغ فيه 91.12% بسبب انخفاض سعر النفط من حدود 100 دولار إلى 50 دولار فقط. كما يظهر في الجدول أدناه. " إن تراجع رصيد ضبط الموارد، نتج عن الانخفاض الحادّ في أسعار البترول وصادرات المحروقات في 2015 و 2016 (-55.1%)، إلى جانب المستوى الذي وصلت إليه الواردات من السلع، على الرغم من انخفاضها في 2015 و 2016 (-17.1%)، عجز جد مرتفع في الحساب الجاري وكذا الرصيد الإجمالي لميزان المدفوعات يفوق 16% من إجمالي الناتج الداخلي في 2015 و 2016.¹

الجدول 43: يبين نسبة مساهمة الصندوق FRR في تغطية العجز.

السنوات	رصيد صندوق ضبط الموارد مليون دينار	التدخل لتمويل عجز الخزينة باستخدام FRR	نسبة مساهمة الصندوق FRR في تغطية عجز الخزينة	متوسط سعر برميل النفط الجزائري *
2008	4 280 073	758.180	58.63	99.06
2009	4 316 465	364.282	39.94	61.60
2010	4 842 837	791.938	49.46	79.79
2011	5 381 702	1 761.455	67.46	112.82
2012	5 633 751	2 283.260	69.42	110.74
2013	5 563 511	2 132.471	77.69	109.08
2014	4 408 464	2 965.672	91.12	99.09
2015	3 081 900	2 037.400	48.82	51.1
2016	1 797 400	1 003.700	55.73	47.34

المصدر: زهير بن دعاس، نريمان رقوب، "صندوق ضبط الموارد الجزائري بين مطرقة تطاير أسعار النفط وسندان العجز الموازني"، ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، العدد السابع، مارس 2019. ص 82.

1. بنك الجزائر، التقرير السنوي 2017، التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر، جويلية 2018، ص 40. <https://www.bank-of-algeria.dz/>

جاء في تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي " إن الإيرادات الناجمة عن صادرات المحروقات التي شهدت تراجعاً معتبراً خلال السداسي الأول من سنة 2015 43.7% وكانت لها عواقب سلبية وعلى هذا الأساس فقد زادت الوضع تقاماً مقارنة بسنة 2014 وحتى بالسنوات ما قبلها. وتبين معطيات سنة 2015 المتعلقة بوضع الميزانية في السداسي الأول العجز الكبير الذي أصاب الخزينة العمومية، بينما لم يسجل صندوق تنظيم الإيرادات أية قيمة جبائية مضافة خلال نفس الفترة (مقابل 292 مليار دج من القيمة المضافة في جوان 2014). ويتوقع لموارد صندوق تنظيم الإيرادات ان تشهد تراجعاً في 2015 بفعل اللجوء المفرط من أجل تغطية العجز المالي خلال تلك الفترة إذ تقلصت موارد الصندوق بأكثر من 33% منذ جوان 2014 (3441.3 مليار دج، منها أكثر من 967 مليار من الاقتطاعات إلى غاية نهاية جوان 2015 (4408 مليار دج في 2014).¹

ح. استنتاج الآلية الأولى لتعديل النسق التنظيمي للجزائر:

التغيير التنظيمي للمؤسسات ضروري لمواكبة التطورات التي تحدث على الساحة الوطنية والدولية، إلا أن التغيير غير المدروس تكون عواقبه مجهولة، على التوازنات الاقتصادية-الاجتماعية. وهذا ما حدث في الجزائر نتيجة النضال النقابي المستقل، الذي فرض زيادات في الأجور والنفقات فوق طاقة التنظيمات والمؤسسات المالية للدولة. فاضطرت إلى استعمال صندوق ضبط الموارد الذي أنشئ ضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2000، ويعتمد بنسبة كبيرة على الجباية البترولية، كآلية لسد العجز في الموازنة. وهذه الآلية تمثل صيغة لاستعادة التوازنات المالية للتنظيمات، ولا يمكن تأسيسها والاعتماد عليها في كل مرة، لأنها تعتمد على تمويل نسبي، يتمثل في فائض قيمة الجباية البترولية. التي تمول هذا الصندوق في كل سنة. وهذا أدى إلى استعمال آليات جديدة للتمويل وسد هذا العجز. تمثلت أولاً في سندات القرض الوطني للنمو الاقتصادي سنة 2016، ثم في سنة 2017 أقرت الجزائر التمويل غير التقليدي من خلال المصادقة على القانون 17-10 المتعلق بالنقد والقرض.²

ويأتي هذا كله في قراءة سوسيولوجية، إلى عدم امكانية التأسيس لمرحلة جديدة بدأت فعليا منذ سنة 2008، بمناسبة صدور القوانين الخاصة لمختلف القطاعات، التي أدت إلى حدوث تغييرات تنظيمية غير العقلاني ترتب عنها زيادات ضخمة في الكتلة النقدية. في مقابل اقتصاد هش يعتمد كلياً على عائدات النفط بنسبة 95%. كانت نتائجه وخيمة على الجزائر بارتفاع معدلات التضخم من سنة لأخرى، وانهاية قيمة العملة الوطنية وتراجع القدرة الشرائية للموظفين. واللجوء إلى صندوق ضبط الموارد في كل مرة، كان

¹. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الأول 2015، نوفمبر 2015، ص 40.

². قانون رقم 17-10 المؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2017، يتم الأمر رقم 03-11 المؤرخ في 26 غشت سنة 2003 والمتعلق بالنقد

والقرض، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 57.

من المفروض استخدامه في تمويل الاستثمارات الاقتصادية الحقيقية، وضمان حقوق الأجيال القادمة. ومن نتائجه أيضا بعد انهيار موارد هذا صندوق دخول الجزائر في مرحلة استثنائية أخرى مؤقتة جاءت نتيجة الأخطاء والقرارات غير مدروسة العواقب، وهي سندات القرض الوطني والتمويل غير التقليدي.

- فما هي سندات القرض الوطني والتمويل غير التقليدي؟ وما دورهما في استعادة التوازنات المالية؟ وما هي القراءة السوسيولوجية هاتين الخطوتين؟

2- القرض الوطني للنمو الاقتصادي:

من الآليات التي لجأت إليها الحكومة في إعادة تمويل وبعث الاستثمار في المجال الاقتصادي، لأنه الضامن المهم الذي يغنينا عن التبعية لصندوق ضبط الموارد، سندات القرض الوطني للنمو الاقتصادي. كما أن الموارد المالية لهذه السندات تستعمل بطريقة غير مباشرة في سدّ عجز الموازنة، ضبط نفقات وتوازن الميزانية المحددة من طريق قانون المالية السنوي وتخفيض الدين العمومي. وكان ذلك وفق " قرار من وزارة المالية سنة 2016 يحدد الشروط والكيفيات التي تصدر الخزينة العمومية وفقها هذه السندات."¹

- سندات القرض الوطني للنمو الاقتصادي:

" تمثل السندات قرض طويل الأجل تصدره المؤسسات، الدولة أو الجماعات المحلية ومختلف المستثمرين مؤسساتية أو خواص، وللمقرض الحق في استرجاع رأسماله الذي أقرضه مكافأته على شكل فوائد."² فالسندات إذن هي الأوراق المالية التي تمثل وسيلة تستعملها الحكومة (الخزينة العامة) للحصول على رؤوس الأموال في شكل ديون طويلة الأجل بهدف تحقيق ما يلي:

- تغطية العجز في الميزانية العامة؛
- الإشراف على نشاط البنوك من خلال التأثير على حجم سيولتها؛
- تنمية الوعي الادخاري لدى الأفراد لضمان عملية الحصول على الموارد المالية اللازمة لتنمية الاقتصاد؛

- التحكم في الأزمات الاقتصادية وخاصة في فترة التضخم، حيث تلجأ الدولة إلى إصدار سندات حكومية للتقليل من حجم السيولة المتداولة، في حالة الكساد تقوم بشراء السندات والزيادة في السيولة العامة، وذلك بهدف تحقيق التوازن الكلي.

ومن أهم وأخطر خواص السندات هي أنها " فئة من الأوراق المالية ذات دخل ثابت، إذ تدفع الفوائد

¹. قرار مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1437 الموافق 28 مارس سنة 2016، يحدّد الشروط والكيفيات التي تصدر الخزينة العمومية وفقها سندات القرض الوطني للنمو الاقتصادي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 20، ص 33.

². Hervé jarrige- Lemas, *la Bourse*, édition du Puits Fleuri, France, 2001, p24.

لحملة السندات سنويا، سواء حققت الشركة أرباحا أو خسائر.¹ وهو دين لحامله على الجهة المقترضة. بالإضافة إلى مخاطر تقلبات الأسعار وتدهور قيمة العملة بسبب ظاهرة التضخم، ونقص السيولة. وهو ما يجعل الإقبال عليها ضعيف، لعدة اعتبارات وخاصة وأن هذا النوع من التعامل المالي هو تعامل ربوي. وأولها أن المجتمع الجزائري ذو الشخصية الإسلامية يرفض هذا النوع من التعاملات الربوية التي يعتبرها محرمة. فأى "مبدأ اقتصادي لا يمكن أن يكون صادقا إلا إذا وجد في وضع لا يتعارض فيه مع عناصر المعادلة الشخصية السائدة في الوسط الذي يراد تطبيقه فيه".² وثانيا الخوف من المساءلة حول مصدر هذه الأموال، بالإضافة إلى نقص الثقة في البنوك العمومية نتيجة قضايا الفساد التي هزت هذه البنوك. ما يدفع الأفراد أو الهيئات والمؤسسات الخاصة إلى عدم التفكير في هذا النوع من القروض رغم فوائدها المعتبرة والضمانات التي تقدمها الجهة المقترضة. ولو أنها سندات حكومية أي سندات صادرة عن الخزينة العامة على أنها قروض تمثل الدولة فيها الطرف المدين. وهو ما يعرض هذه العملية برمتها للفشل.

3- التمويل غير التقليدي ودوره في استعادة التوازنات المالية:

لجأت الحكومة الجزائرية إلى أسلوب تمويل جديد للنشاط الاقتصادي كخيار وحيد، بعد انهيار احتياطات صندوق ضبط الموارد، لتغطية عجز الميزانية وهي سياسة نقدية غير تقليدية يتبعها بنك الجزائر، المتمثلة في سياسة التيسير الكمي الذي لجأت إليه العديد من الدول المتقدمة كالبنك الفدرالي الأمريكي والبنك المركزي الأوروبي أثناء الركود الاقتصادي، لعدم نجاعة السياسة النقدية التقليدية. ولكن أوجه المقارنة مع الجزائر تبدو مغالطة، على اعتبار أن الولايات الأمريكية وأوروبا هي ذات اقتصاديات حقيقية استعملت هذا الأسلوب لتحفيز النشاط الاقتصادي. بينما الجزائر اقتصادها ريعي، خدماتي يعتمد شبه كلياً على مداخل صادرات النفط بنسبة 95%، استعملت هذا الأسلوب لتغطية عجز الميزانية.

فجاء في التقرير السنوي لـ 2017 الصادر عن بنك الجزائر " على الصعيد النقدي، وترابطاً بالعجز في الرصيد الإجمالي لميزان المدفوعات، تواصل تراجع السيولة المصرفية خلال العشرة (10) أشهر الأولى من 2017، التي انتقلت من 820,9 مليار دينار في نهاية 2016 إلى 482,4 مليار دينار في نهاية أكتوبر 2017، في ظرف يتميز باستئناف عمليات إعادة التمويل من طرف بنك الجزائر. مع إدخال التمويل غير التقليدي، منذ نوفمبر 2017، عرفت السيولة المصرفية ارتفاعاً لتبلغ 1380,6 مليار دينار في نهاية ديسمبر 2017.³

وقد جاء التمويل غير التقليدي بموجب القانون 17-10 المتعلق بالنقد والقروض، وخاصة بعد التعديل

¹ محفوظ جبار، الأوراق المالية المتداولة في ابورصات الأسواق المالية، سلسلة التعريف بالبورصة - الجزء الثاني -، ط1، 2002، ص 48.

² مالك بن نبي، المسلم في عالم الاقتصاد، دار الفكر المعاصر، لبنان، ط3، 1987. ص 18.

³ بنك الجزائر، التقرير السنوي 2017، التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر، جويلية 2018. ص 5. <https://www.bank-of-algeria.dz/>

" البسيط في شكله، عميق في مدلوله وتأثيراته للأمر 03-11، وهو تعديل مسّ المادة 45 بإضافة المادة 45 مكرر. ونص القانون على إمكانية تمويل بنك الجزائر للخرينة العمومية وبشكل مباشر من خلال شراء السندات المالية التي تصدرها، وذلك استثناء ولمدة 5 سنوات. وحددت الحالات التي يتم فيها تطبيق هذه الآلية ب: - تغطية احتياجات تمويل الخريضة؛ تمويل الدين العمومي الداخلي؛ تمويل الصندوق الوطني للاستثمار.¹"

نصت المادة 45 مكرر من هذا القانون على ما يلي: بغض النظر عن كل الأحكام المخالفة، يقوم بنك الجزائر ابتداء من دخول هذا الحكم حيز التنفيذ، بشكل استثنائي ولمدة (5) سنوات بشراء مباشرة عن الخريضة، السندات المالية التي تصدرها هذه الأخيرة من أجل المساهمة على وجه الخصوص في: تغطية احتياجات تمويل الخريضة، تمويل الدين العمومي الداخلي. تمويل الصندوق الوطني للاستثمار... التي ينبغي أن تقضي في نهاية الفترة المذكورة أعلاه كأقصى تقدير إلى: توازنات خريضة الدولة، وتوازن ميزان المدفوعات.²

وعليه بدأ بنك الجزائر في هذه السياسة للتمويل غير التقليدي بموجب هذه المادة في أكتوبر 2017، واستمر في 2018 و2019. رغم تحذير الخبراء الاقتصاديين من اتباع هذه السياسة. كما حدث لنموذج فينزويلا الذي انتهى بصدمة مالية بسبب ارتفاع المستوى العام للأسعار بشكل غير مسبق.

- سياسة التسيير الكمي:

تعرف هذه السياسة على أنها شراء البنك المركزي لأوراق مالية تعود للبنوك التجارية والمؤسسات المالية، وكذلك سندات الخريضة من أجل تعزيز احتياطات البنوك وتوفير السيولة بالإضافة إلى أنها تعمل على رفع قيمة تلك الأصول وزيادة عرض النقود³، " إلا أن الحكومة تقوم بتطبيق غير عقلاني للتمويل غير التقليدي من خلال طباعة أوراق نقدية (la planche à billets) أو ما يسمى الإصدار النقدي دون تغطية، وفي الدول التي تمتلك أنظمة مالية قوية لا تطبع النقود إلا بقدر ما يقابلها من احتياطي الذهب، أو بحسب قوة الاقتصاد وما يقابلها من انتاج فعلي للسلع والخدمات في البلاد، أو احتياطي النقد الأجنبي"⁴ وهذا الإجراء يمكن أن يؤدي بالجزائر إلى عملية تضخمية غير مسبوقة كما حدث في بعض الدول الريعية. " حيث بلغت المبالغ المخصصة للتمويل غير التقليدي بموجب المادة 45 مكرر في نهاية سنة 2017 ما

¹. حمزة رملي، " التمويل غير التقليدي في الجزائر وفق تعديلات قانون النقد والقرض... هل يتعلق الأمر بالتسيير الكمي؟ مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، ISSN: 2392-5361 المجلد 4 العدد 1/ جوان 2018، ص ص 218-219.

². قانون رقم 17-10، مرجع سابق، ص 4.

³. كمال سي محمد، الاقتصاد النقدي، ط 01، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2017، ص 112.

⁴. بظاهر بختة، " التمويل غير التقليدي آلية جيدة لمواجهة الأزمة أم خطر محقق باقتصاد الجزائري"، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، المجلد 05/ العدد 01 (2019)، ص 37.

قيّمته 2185 مليار دينار منها 1615 مليار دينار لتمويل كل من الدين العمومي الداخلي والصندوق الوطني للاستثمار والباقي أي ما قيمته 570 مليار دينار لتمويل الميزانية العمومية، وفي جانفي 2018 ارتفع إلى 3585 مليار دينار ثم ارتفع مرة أخرى في سبتمبر ونوفمبر إلى 4005 مليار دينار و5200 مليار دينار على التوالي.¹

وكخلاصة فإن الوضع في الجزائر فيما يخص التسيير الكمي، بعكس الدول التي مرت بنفس التجربة كالولايات المتحدة الأمريكية " يتعلق بطبع (فزيائي) للنقود يتم من خلالها تغطية عجز الخزينة العمومية، وبالتالي فالتساؤل الكبير اليوم هو: كيف ستكون آثار هذه السياسة على القدرة الشرائية من جهة وعلى معدلات التضخم (باعتبارها ظاهرة نقدية) من جهة أخرى. وما يثير مخاوف الخبراء هنا هو عدم ارتباط العملية بسقف محدد، بل تبقى مفتوحة ودالة رياضية في عجز الخزينة، هذا الأخير الذي لا يمكن تخفيضه بشكل كبير في المدى المتوسط (5 سنوات) في ظل الظروف الاقتصادية الحالية." ²

• فما هو وضع المؤشر العام بعد تطبيق سياسة التسيير الكمي؟ لمعرفة تأثير هذه السياسة النقدية على المستوى العام للأسعار، ننتبع تطورها خلال فترة تطبيقها من خلال المؤشر العام ومعدل التضخم.

جدول 44: يبين معدل التضخم لسنوات من 2016 إلى 2020.

السنوات	2016	2017	2018	2019	2020
المؤشر العام	183.70	193.97	202.25	219.4	215.2
معدل التضخم (التغيرات %)	6.4	5.6	4.3	2.7	2.2

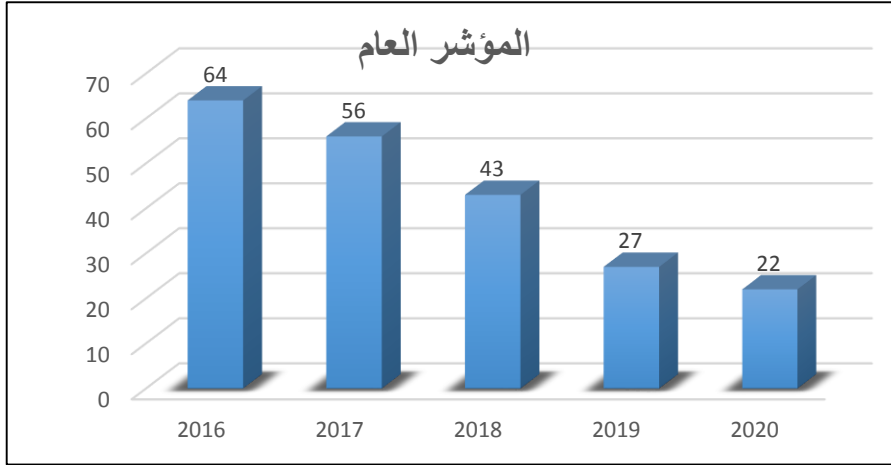
المصدر: Indice des Prix à la Consommation 2009 -2018 / Office National des Statistiques, - Alger : O.N.S., 2019 – 72p: Tabl. Graph, (21 x 29,7 cm) - (Coll. Statist. , n° 211 : Série E . P 66.ISSN 1111 – 5092 ISBN 978-9961-40-119-4 DL: 1er Semester 2019

يبين المؤشر العام لسنوات 2017 و2018 استمرار ارتفاع المؤشر العام بوتيرة ثابتة، مع نسبة تضخم تراوحت بين 4 و6%. وهو يدل على فشل السياسات المتبعة في علاج ظاهرة التضخم في الجزائر. التي كان السبب الأساسي فيها ارتفاع الكتلة النقدية بدون أن يقابلها نمو في الناتج المحلي الحقيقي.

¹. ماجدة مدوخ، "أثر سياسة التسيير الكمي على المستوى العام للأسعار في الجزائر" مجلة أفاق علمية، المجلد: 11 العدد: 02، 2019، ص 348.

². حمزة رملي، مرجع سابق، ص 235.

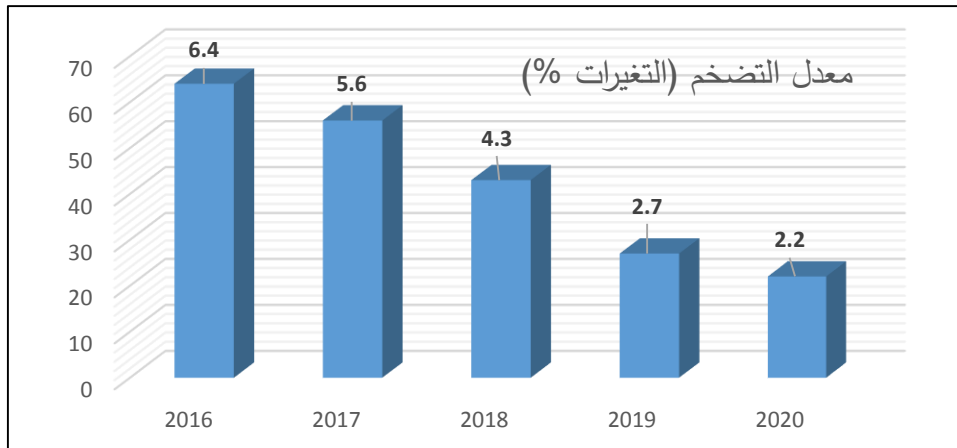
الشكل 28: التمثيل البياني للمؤشر العام للأسعار لسنوات 2016 إلى 2020:



نلاحظ من التمثيل البياني كيف أن المؤشر العام للأسعار لا يكف عن التزايد من سنة لأخرى، فبلغت الزيادة خلال هذه الفترة 2017-2018 ما يقارب 10%. رغم اللجوء إلى سياسة التسيير الكمي، التي من المفروض أن مفعولها يكون إيجابياً ويؤدي إلى تخفيض معدل التضخم كما حدث في تجربتي الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي الناجحتين.

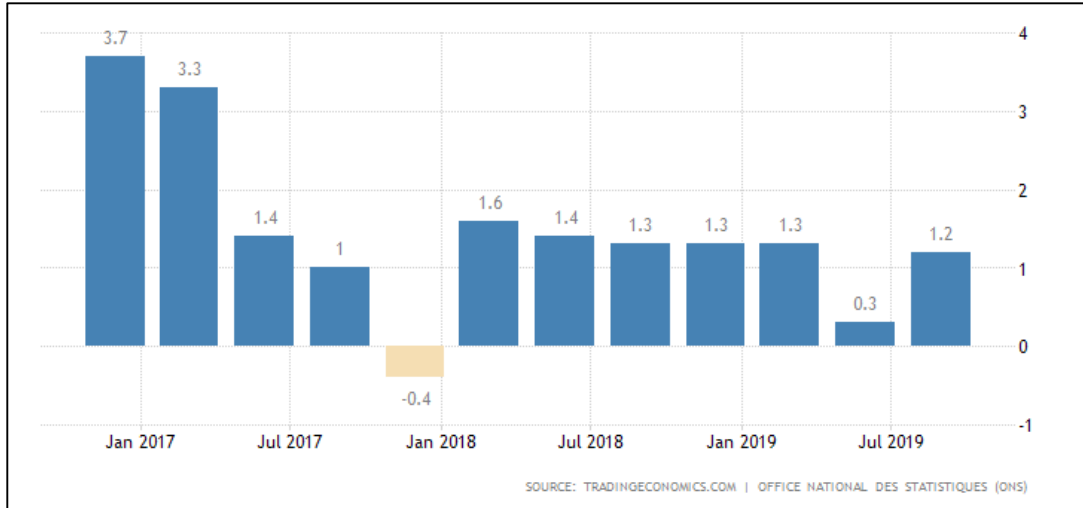
إلا أن معدل التضخم بقي في مستويات مرتفعة كما يبينه التمثيل البياني التالي، وهو مؤشر على فشل هذه السياسة التي لجأت إليها الجزائر، مرغمة لسد عجز الموازنة التي ترتفع من سنة لأخرى بسبب بقاء أسعار البترول منخفضة دون 60 دولار. فحركية مؤسسات الجزائر بكل أنساقها الفرعية مبنية على هذه الثروة التي تخضع لتقلبات الأسعار العالمية. وهو ما يفسر الزيادات المتتالية لأسعار المواد الاستهلاكية، والمواد الأولية في هذه السنوات الأخيرة بفعل تدهور قيمة العملة الوطنية أمام العملات الأخرى، فمعظم هذه المواد يتم استيرادها من الخارج.

الشكل 29: التمثيل البياني لنسبة التضخم من 2016 إلى 2020:



أما معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي في هذه الفترة بعد الإجراءات المتخذة لتعديل النسق،

وفشلها في تخفيض الكتلة النقدية والقضاء على التضخم وبالتالي العودة لنقطة التوازن. فهي كما نلاحظ في التمثيل البياني في أسوأ حالاتها، وبلغت أدنى حالة لها في جانفي 2018 بمعدل نمو سلبي يبلغ -0.4 الشكل 30: معدل النمو السنوي للناج المحلي الإجمالي بين 2017 و 2019



المصدر: Trading Economics، <https://ar.tradingeconomics.com>، تاريخ الاطلاع: 2020/03/29 بحسب احصائيات الديوان الوطني للإحصائيات، وهو ما يبين الحالة السيئة للاقتصاد الجزائري. وخاصة بعد لجوئها للتمويل غير التقليدي في استعادة التوازنات المالية الذي أدى إلى مزيد من التضخم وارتفاع الأسعار وكنتيجة تدهور القدرة الشرائية للعامل والموظف أكثر فأكثر.

• التحليل السوسيولوجي لبدائل صندوق ضبط الموارد:

" هناك اختلاف كبير بين تجربة الدول المتقدمة وتجربة الجزائر لسياسة التيسير الكمي، كون أن الأولى تتمتع بأجهزة إنتاجية مرنة تستجيب لتغيرات الكتلة النقدية وفق النموذج الكينزي. كما أنها طبقتها في ظرف يتسم بتضخم شبه منعدم نتيجة لانخفاض الطلب، بينما الجزائر طبقت هذه السياسة بتضخم مرتفع بالإضافة أن اقتصادها يعاني من ضعف الإنتاجية خارج قطاع المحروقات.¹ كما أن لجوء الجزائر لهذه الحلول كان حتميا ولا مفر منه، بعد أن تضاعفت الكتلة النقدية في الجزائر بشكل غير مسبوق نظرا لعدة عوامل ومنها الزيادة في أجور الموظفين رغم شرعيتها إلا أنه تم بشكل غير عقلاني. فكان من المفروض أنها تكون متبوعة بنمو الناتج المحلي الإجمالي وهو مؤشر يقيس الثروة المتولدة في بلد ما. هذا النمو في الكتلة النقدية ما كان ليحدث بهذا الشكل لولا النضال الاستراتيجي للنقابات المستقل، الذي راهنة على مصادر القوة التي يمتلكها لتحقيق مصالحه ولو على حساب التنظيم. فيحدث

¹. هدى هذباء يونس، نفس المرجع السابق، ص 353.

تغيير تنظيمي شكلي، لأن هذا التغيير يؤدي إلى اهتزاز كل النسق الاجتماعي بأنساقه الفرعية وخاصة النسق الاقتصادي الذي يستعيد توازنه ولكن سلبيا، لأنه يتم بطريقة غير صحيحة عن طريق زيادة معدلات التضخم من سنة لأخرى كما بيناه من خلال هذه الدراسة التحليلية للمؤشرات الاقتصادية.

- استنتاج الجزء الثاني من الفرضية الثالثة:

تمكنت الجزائر من تجاوز هذا الوضع المالي الاستثنائي الصعب بفضل الموازنة التي أحدثها صندوق ضبط الموارد الذي أنشئ بموجب القانون 02-2000، الذي يمونه فائض قيمة الجباية البترولية بفضل ارتفاع سعر البترول لمستويات كبيرة في الفترة الممتدة بين 2008/2014 وهي الفترة التي شهدت تضاعف الكتلة النقدية عدة مرات. إلا أن هذا الصندوق انهارت موارده انطلاقا من سنة 2015 إلى اليوم نتيجة انهيار أسعار البترول بنسبة 50%، نتيجة طبيعة الاقتصاد الريعي للجزائر، مما وضع الحكومة في مأزق حول كيفية تغطية احتياجات تمويل الخزينة وتمويل الدين العمومي الداخلي... مما جعلها تلجأ إلى آليات أخرى كحتمية لسد عجز الموازنة كالقرض الوطني للنمو الاقتصادي، والتمويل غير التقليدي. بعدما انتهجت سياسة التقشف وتجميد العديد من المشاريع الحيوية. إلا أن هذه الآليات باءت بالفشل نتيجة استمرار ارتفاع المؤشر العام للأسعار ومعدل التضخم.

وهذا ما يؤكد الفرضية الفرعية الرابعة التي افترضناها أن للنسق الاجتماعي (الحكومة الجزائرية) عدة آليات يلجأ إليها لتعديل النسق السوسيو-اقتصادي لاستعادة توازناته المالية الضرورية لاستمراره. وتوفير ميزانية التسيير الضخمة لتسديد أجور العمال والموظفين في كل القطاعات الحيوية. من خلال اللجوء إلى الموازنة عن طريق صناديق ضبط الإيرادات. ولكن الدراسة الميدانية أظهرت أن هذا الضبط غير كافي على اعتبار أن هذا الصندوق شهد انهيار بعد تراجع أسعار النفط في الأسواق العالمية، مما أدى إلى اللجوء إلى آليات أخرى لم تنجح في استعادة التوازنات المالية للدولة الجزائرية كما بيننا. فاستمرت ظاهرة التضخم وتراجع القدرة الشرائية وقيمة العملة الوطنية إلى اليوم. وهو يدل على أن الحلول التي لجأت إليها الحكومة الجزائرية غير ناجعة، على اعتبار أنها تعتمد على الاقتصاد الريعي الخدماتي وليس الاقتصاد الحقيقي. وهي قضية أخرى تحتاج إلى الدراسة الميدانية والتحليل، حول كيفية التحول الفعلي من الاعتماد على الاقتصاد الريعي-الخدمي بشكل كلي غير عقلاني، إلى اقتصاد حقيقي يعتمد على خلق مؤسسات منتجة، تدعم العملة الوطنية وتخفض مستويات الكتلة النقدية والتضخم إلى مستوياته المقبولة.

-الاستنتاج العام:

انطلقنا في هذه الدراسة الميدانية المتعلقة بهذه الرسالة من الإشكالية العامة التالية:

- ماهي استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين في نزاعاتهم الجماعية في العمل في قطاع التربية الوطنية؟ وما علاقة هذه الاستراتيجيات بالتغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني؟

وكانت الفرضية العامة بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية التي تميزت بصعوبتها وتشعبها وطول مدتها نظرا لطبيعة الموضوع حول التغيير التنظيمي:

الفاعلون الاجتماعيون - النقابات المستقلة (نقابة الكنايبست كإنموذج) من جهة ووزارة التربية الوطنية من جهة أخرى - فاعلون استراتيجيون في نزاعاتها الجماعية في العمل، لتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي للتوظيف والمسار المهني للأساتذة.

وللإجابة على تساؤلات الإشكالية بالتحليل والمناقشة، انطلقنا من رهانات النقابات المستقلة ذات البعد الاستراتيجي لإحداث التغيير التنظيمي. فالفاعل النقابي المستقل ذات البعد الاستراتيجي داخل المنظمات، يراهن على مطالب مهنية وسوسيو-اقتصادية تمس بالدرجة الأولى الزيادة في الأجور وتحسين ظروف العمل، ولو على حساب قدرة التنظيم في تلبيتها، فيوصف بالعقلانية المحدودة. فالفاعلون يعتبرون عقلانيين، ولكن عقلانيتهم محددة بالزمن والوسائل التي يملكونها، ويكتفون باتباع هدف يرضونه. كما أن الفاعل ليس مجبرا بالكامل، فهو يملك هامشا معيناً من الحرية وسلوكه ناتج عن استراتيجية عقلانية، لكن هذه العقلانية ليست خالصة إنها محدودة. والأفراد لا يتخذون القرارات المثالية بل التي يرونه أنها مرضية، آخذين بعين الاعتبار المعلومات والحالة ومتطلباتهم. تتدرج لعبة استراتيجيات الفاعلين في منظومات الفعل العيانية، وهذه المنظومات لا توجد بذاتها بل هي تشييد جماعي وعارضي، إنها ثمرة للتفاعلات بين سلوكيات الأفراد. التي تبحث عنه. ويُدخل الفاعلين الاجتماعيين في نزاعات جماعية، تعرقل السير الحسن للتنظيم. ويصبح كل تنظيم عرضة للانهايار عندما يقوى الصراع بدل التفاوض.

إذن توجد علاقة بين رهانات النقابات المستقلة للتربية كفاعلين استراتيجيين والتغيير التنظيمي الذي يحدث في القواعد التشريعية للتوظيف والمسار المهني لقطاع التربية الوطنية، وفي نفس الوقت ردّ فعل استراتيجي من التنظيم الرسمي لمقاومة هذا التغيير التنظيمي الذي يخل بتوازناته الداخلية والخارجية. من خلال العودة إلى النصوص التشريعية التنظيمية الرسمية للتوظيف والمسار المهني، كما يغير ويعدل أو يكشف مناطق الشك التي يسيطرون عليها. ففقدان مصادر سلطة النقابات المستقلة يؤدي إلى عدم نجاحهم في رهاناتهم لتحقيق أهدافهم السوسيو-مهنية. كما حدث لنقابة الكنايبست عندما خاضت تجربة مساندة الأساتذة المتعاقدون في اشكالية التوظيف المباشر فلم تتجح رغم ما تملكه من سلطة نقابية، لسبب بسيط وهو أن حريتها نسبية وهي مقيدة بالقواعد التنظيمية التي لا تسمح لها بالتدخل في قواعد التوظيف الخارجي، ما عدا دور المراقبة للمناصب المفتوحة لمساابقة التوظيف. ونفس الشيء حدث للتكتل النقابي المستقل لمختلف لقطاعات في مواجهة إلغاء قانون العمل الجديد الذي ثبت إلغاء التقاعد النسبي والمسبق، ودخل حيز التطبيق ابتداء من 2017/07/01. وهذا بسبب ضعف السلطة التي يمتلكونها، في إطار مناطق

الشك والحرية النسبية التي يستطيعون التحرك فيها، ويظهر هذا من خلال القوانين التنظيمية (ضغط العقلانية) التي تحد من تدخلاتهم كشريك اجتماعي بما يخدم أهداف التنظيم الرسمي. باعتبار أن هذه الصيغة من التقاعد جاءت في ظروف خاصة عاشتها الجزائر في تسعينيات القرن 20، أثناء الانتقال إلى اقتصاد السوق، انتفت فعاليتها حالياً، مع ضرورة العودة إلى النظام القديم للتقاعد لتدعيم الصندوق الوطني للتقاعد المهدد بالإفلاس.

كما برز إجماع في بحث دولي حول نقابات العمال على أن هذه الأخيرة ليست رهينة الاتجاهات المجتمعية البارزة فحسب، بل تتمتع دائماً بفرصة اتخاذ خيار استراتيجي. ومنذ ذلك الحين، ترسّخ فرع جديد من الأبحاث تحت عنوان دراسات إعادة تفعيل العمل. وهذا الاتجاه الجديد للأبحاث يقع في قلب اهتمامات التنظيمات المعاصرة، لما يشكله من عقبة في تطورها المستمر، نتيجة مطالب النقابات المستقلة التي تتميز بعقلانية محدودة.

خاتمة

- خاتمة:

لا شك أن أفكار التي جاءت بها نظرية الفاعل الاستراتيجي تبقى ضرورية لدراسة التنظيمات وشروط التغيير التنظيمي، حتى ولو أن المنطقين متعاكسين ولكن تبقى متكاملة. ف " بلا طريقة تفكير نسقي، التحليل الاستراتيجي لا يتجاوز مجرد تفسير للظواهر. وبلا تحقيق استراتيجي التحليل النسقي يبقى مضاربة، وبدون تحفيز من التفكير الاستراتيجي يصبح حتمية." ¹ إن الفاعلين الاجتماعيين بما فيهم وزارة التربية كمؤسسة خدمانية والنقابات المستقلة للتربية، شركاء في بناء النسق التنظيمي في إطار القوانين التنظيمية التي تضبط استراتيجياتهم، وتجسد نسق الفعل الملموس الذي يتميز بالعقلانية، وهو محصلة المفاوضات والاتفاقات المبرمة بين الأطراف لتحقيق الأهداف الفردية والجماعية، ولكن بعد أكثر من 5 سنوات من النزاعات الجماعية الأعنف التي شهدتها قطاع التربية، انتهى بالإمضاء على محضر 2015/03/19، محضر النصر والانتصار كما سمته نقابة الكنابيست والتزمت وزارة التربية أخيرا بتجسيده ميدانيا. إلا أنه طغت عليه العقلانية المحدودة للنقابات المستقلة التي لا ترى سوى مصالحها الخاصة على حساب المصلحة الجماعية للمنظمة.

رغم أن الفعل النقابي الاستراتيجي يغير من القواعد والقوانين التنظيمية نظرا لما يملكه من " مصادر السلطة " على حدّ تعبير كروزي وفريدبرغ . التي تم التطرق إليها واعتمادها كمفهوم من أهم مفاهيم مقارنة الفاعل الاستراتيجي في هذا البحث الميداني لتحليل وتفسير الفعل النقابي المستقل لنقابة الكنابيست. في مؤسسة من أهم المؤسسات الخدمانية للدولة الجزائرية، نظرا لمكانتها الحيوية في النسق الاجتماعي. أو "مصادر القوة " على حد تعبير شمالتز ودوري (Stephan Schmalz Klaus Dörre) " وتتنظر مقارنة مصادر القوة في إمكانية أن تستخدم النقابات العمالية أربعة أنواع مختلفة من مصادر القوة، سواء بشكل منفصل أو متحد، وهي: القوة التنظيمية والقوة البنوية والقوة المؤسسية والقوة الاجتماعية. و " تقوم مقارنة مصادر القوة على الافتراض الرئيسي بأنه بإمكان القوى العاملة أن تدافع بنجاح عن مصالحها من خلال التعبئة الجماعية لمصادر القوة، وتُعرّف القوة هنا بحسب ماكس ويبر، على أنها " كل فرصة تتوافر ضمن أي علاقة اجتماعية لتأكيد إرادة المرء، حتى في وجه حالة المقاومة "... فالنقابات ليست رهينة الاتجاهات البارزة فحسب، بل تتمتع دائما بفرصة اتخاذ خيار استراتيجي.²

هذه السلطة أو القوة أو القوة-الفرصة، مكنت النقابات المستقلة للتربية من فرض هذه المطالب المهنية بالقوة، فأصبحت مساومة بدل تفاوض. إلا أنها تلاقى في نفس الوقت مقاومة عكسية عنيفة مماثلة من

¹. Crozier. M et Friedberg. E, Ibid., P 237.

². غسان سلايبي، مرجع سابق، ص 4.

قبل التنظيم قد تستمر لسنوات، وتعرقل السير الحسن لقطاع التربية الوطنية كما أشرنا سابقاً. تنتهي هذه الصراعات غالباً بعد مفاوضات طويلة وشاقة تخرج عن إطارها التنظيمي بتدخل الحكومة أو الرئاسة لإرضاء مطالب النقابات المستقلة ولو على حساب النسق الاجتماعي العام الذي يتحمل هذا العبء. وهذه هي " الاستراتيجية السياسية التي تمثل خطوة التغيير التفاوضي¹. رغم النقد الموجه لهذا الاستعمال المفرط للسلطة لتحقيق مصالح شخصية على حساب التنظيم كنسق، والتي يطلق عليها ميشال كروزيه وإرهارد فريديرغ " الوجه المخزي للسلطة، التلاعب، والابتزاز... " فهي موجودة دائماً، مع كل الآثار التي تخلفها. وفي دراستنا الميدانية حول رهانات واستراتيجية نقابة الكنايبست المستقلة (كنايبست البويرة) في الفصل الرابع، رأينا كيف أنها استطاعت الحصول على مطالب مهنية، كانت مستحيلة لو أنها لم تمتلك مصادر السلطة التي استعملتها في الحصول عليها. فغيرت القواعد التنظيمية المتمثلة في المرسوم التنفيذي 08-315² بعد أربع سنوات من النضال بالمرسوم التنفيذي 12-240³. واستمرت في النضال النقابي إلى أن تم تصحيح جميع الاختلالات في المرسوم الجديد. وتم تجسيد كل الاتفاقيات المدونة في محضر اجتماع 2015/03/19 بين وزارة التربية الوطنية ونقابة المجلس الوطني المستقل CNAPESTE بعد ثلاث سنوات من النضال باستعمال نفس الاستراتيجية. وسمت ذلك بيوم النصر في البيان الشهير، بيان 19 مارس 2015 " ذكرى عيد النصر " لما له من دلالة تاريخية (محضر الاجتماع والبيان مرفق في الملاحق). في نفس الوقت فإن هذه النقابة المستقلة قاومت التغيير التنظيمي، بالحفاظ على هامش الحرية الذي سيسمح لها بالاستمرار في النضال النقابي للحصول على مطالب أخرى، عندما رفضت الإمضاء على "ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية"⁴ الذي يحد من نشاطهم. ف " الفاعلون [...] لا يمكن اختزالهم في وظائف مجردة أو غير مجسدة. فهم فاعلون مكتملون يتمتعون، في ظل القيود الشديدة التي يفرضها النسق، بهامش من الحرية يستخدمونه بشكل استراتيجي في تفاعلهم مع الآخرين. إن استمرار هذه الحرية يهزم الإعدادات الأكثر معرفة... بتعبير آخر، الأفراد ليسوا بأشياء يمكن التلاعب بهم من خلال أي عملية تغيير. فهم قادرين على تثنيته وتوجيهه في الاتجاه الأكثر ملاءمة لهم. فالأفراد إذن ليسوا مُعدون تلقائياً لكسر عاداتهم: فهم سيدعمون الإصلاح الذي يتم تنفيذه طالما أنه يفيدهم. في كلمة واحدة، يمكن للفاعلين قبول أهداف الإصلاح طالما أنها لا تمس ما يسمح لهم بالبقاء أسياد على سلوكياتهم. وهم لا يرون خطراً في التغيير إلا إذا كان هذا الأخير يهدد شروط لعبتهم، ومصادر سلطتهم وحريرتهم في الفعل، عن طريق

¹ . Richard Soparnot, Ibid. p 33.

² . المرسوم التنفيذي رقم 08-315، مرجع سابق.

³ . المرسوم التنفيذي رقم 12-240، مرجع سابق.

⁴ . وزارة التربية الوطنية، ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية، المركز الوطني للوثائق التربوية، طبعة 2016.

تعديل أو كشف مناطق الشك التي يسيطرون عليها. وهذا يعني في النهاية أن المقاومة تعتمد على المعرفة والتحكم اللتان يمتلكهما الفاعل عن الرهانات وعن آثار التغيير¹.

ومن خلال تتبع نزاعات العمل الجماعية الذي حدث بين نقابات التربية المستقلة ووزارة التربية الوطنية، لاحظنا الفترة الزمنية الطويلة التي استمر فيها الصراع والتوتر بين الفاعلين الاجتماعيين الاستراتيجيين. حتى تم تجسيد محضر الاجتماع الأخير المنعقد في 2015/05/08 بعد سبعة سنوات من الصراع بين (2008 / 2015). وأصبح جزء من القواعد المنظمة في المرسوم التنفيذي المعدل 12-240. فالمرشع يقتصر في تنظيمه للعمل على وضع المبادئ و القواعد العامة المشتركة، و يترك المسائل التنظيمية و العملية الخاصة بكل قطاع إلى الهيئات الإدارية التنفيذية و المؤسسات المستخدمة، و بالاتفاقيات الجماعية وفقا لما تتطلبه مقتضيات الظروف و متطلبات العمل، كما هو موضح قانون علاقات العمل 90-11² الذي هو " القانون المنظم للعلاقات المهنية بين العمال في إطار علاقات العمل الفردية، أو بين ممثليهم لا سيما النقابات في إطار علاقات العمل الجماعية من جهة ، و أصحاب العمل أو منظماتهم المهنية من جهة أخرى، و يأتي دور قواعد قانون العمل لفرض نوع من التوازن بين مصالح الطرفين المتناقضة الاقتصادية منها و الاجتماعية. بهدف تحقيق نوع من الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي بين أطراف العلاقات الإنتاجية والمهنية، ومن ثمة تحقيق السلم الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع ككل." ³ فقانون العمل يتميز بالواقعية وتنوع الأحكام والصيغة الآمرة.⁴

وتعود طول فترة النزاع إلى رد فعل وزارة التربية التي تتدخل بشكل استراتيجي أيضا في كل مرة، لمقاومة التغيير التنظيمي من جهة للحفاظ على توازناته الداخلية. وإحداث التغيير من جهة أخرى، حتى يقلص من حرية النقابات النسبية عن طريق تعديل بعض القواعد التنظيمية، كما تطرقنا له في الجزء الثاني من الفصل الثالث لهذه الدراسة الميدانية. ف " تغيير المؤسسات وما بداخل المؤسسات يعد مجالا حاسما للعمل، وتحديا إداريا حقيقيا للمديرين والمسيرين الوسطاء المسؤولين عن الحفاظ على الحيوية التنافسية لمنظمتهم (Vandangeon-Démurez، 1998). في أي وقت من تاريخها، تواجه أي مؤسسة تغيرات جذرية أكثر أو أقل لبيئتها، وتخرط في تغييرات جذرية أكثر أو أقل في خصائصها. من هذا المنظور، يتمثل دور المديرين في الحفاظ على تطابق دائم بين خصائص البيئة وقدرات المؤسسة. ومع ذلك، فإن هذا الانتظام يكون دائما أكثر صعوبة." ⁵

¹ .Richard Soparnot, Ibid, p 28.

² . قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

³ . أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 2 / 3 (بتصرف).

⁴ . بشير هدي، مرجع سابق، ص 25-27 (بتصرف).

⁵ . Richard Soparnot, ibid, p 24.

كل هذا التوترات والنزاعات الجماعية بين الفاعلين الاجتماعيين في إطارها التنظيمي الرسمي مبررة، على اعتبار أن التغيير التنظيمي لا يمكن أن يتم فوق قدرات التنظيم وتوازناته المالية، وبدون مقابل موضوعي في المجتمع ككل. فكل تغيير تنظيمي يحدث على مستوى الوحدات الاجتماعية الصغرى كما وصفها بارسونز بتحت-الأنساق، يؤدي إلى اهتزاز كل النسق الاجتماعي ولو سلبيا، كما بيناه في الفصل السادس من هذه الدراسة الميدانية، مع بروز ظاهرة التضخم وارتفاع الأسعار التي تعتبر بحسب النظريات المعاصرة ظاهرة نقدية. في هذه الحالة فإننا نتكلم ليس عن تدعيم النسق التنظيمي الرسمي بمفهومه الايجابي، بل عن تعديل، هو في واقع الأمر تعديل شكلي للنسق التنظيمي الرسمي. كما بيناه من خلال تناول الآثار الناجمة عن هذا التغيير المفروض الذي يوصف بأنه غير عقلاني. عندما استعملت الحكومة الجزائرية ميكانيزمات لمعالجة هذا الوضع أتاحها الاقتصاد الريعي في تلك الفترة بنظرتها الاستراتيجية القصيرة المدى، عن طريق صندوق ضبط الموارد الذي أنشئ في بداية الألفية الجديدة بأهدافه المعلنة. وأدى انهياره في نهاية سنة 2014 إلى اليوم إلى عواقب وخيمة، بلجوتها مرغمة إلى التموين غير التقليدي، في ظل الغياب الشبه الكلي للاقتصاد النشط الفعلي الضامن الوحيد للتطور الإيجابي للمجتمع. كما قوض حقوق الأجيال القادمة في ظل سياسة عدم اليقين بالاعتماد على الاقتصاد الريعي الهش، بعد انهيار أسعار البترول بداية من سنة 2015.

إن النقابات المستقلة كفاعل استراتيجي، تحقق مطالبها السوسيو-مهنية باستعمال مصادر السلطة التي تمتلكها مثل اللجوء للإضرابات المفتوح والضغط على قطاعاتها الوزارية، مكنتها من الحصول على مطالب مهنية مهمة وعلى رأسها الزيادات المستمرة في الأجور، إلا أن ذلك كان له تبعات سلبية على القدرة الشرائية للعمال والموظفين. الذين وقعوا في فخ الوهم النقدي باعتقادهم أنها ستحسن من مستوى معيشتهم. إلا أن التوازن الاقتصادي الحقيقي يفرض بدوره قانونه، عندما يمتص هذه الزيادات في الأجور الإسمية بفعل ظاهرة التضخم، فيعود بهم لنقطة الصفر من جديد.

فالشراكة الحقيقية الواعية بين جميع الفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمات، بحقيقة الوضع الاقتصادي الجزائري الذي يعتمد على ثروة البترول، هي المخرج الوحيد للخروج من إشكالية نزاعات العمل الجماعية التي يشهدها هذا القطاع كل سنة تقريبا، من أجل الرفع من الأجور وتحسين القدرة الشرائية للعمال والموظفين. وهذه الشراكة تدرج ضمن رؤية موحدة، تحقق الأهداف الاستراتيجية الجماعية للأفراد والمنظمات بعيدا عن الفاعل الاستراتيجي النفعي، الذي لا ينظر إلا إلى تحقيق مصالحه الشخصية على حساب المصالح الجماعية، مما يستوجب ضبطا اجتماعيا مكلفا بهدف تكييف وتدعيم النسق واستعادة توازناته المالية من جديد.

إلا أن ضرورة الاستمرار في البحث والدراسة الموضوعية العلمية لخلفيات وتداعيات هذه الحركة النقابية المستقلة الاستثنائية في قطاع التربية الوطنية (الكتابيست) من خلال الفعل النقابي الاستراتيجي، سيكشف لنا خبايا هذا النزاع الجماعية في العمل وكواليسها ومن يقف وراءها؟ وهل أن نضالها عفوي أو تم بتوجيه مهما كان نوعه وتوجهه؟ وكيف استطاعت تفعيل مصادر السلطة كما تم وصفها تماما في المقاربة النظرية السوسيولوجية التحليل الاستراتيجي في كتاب "الفاعل والنسق" لكروزي وفريديبارغ Michel Crozier. & Erhard Freiberg اللذان اعتبروها "علاقة وليس سمة للفاعلين". وهي مصادر السلطة التي أخرجت الفعل النقابي المستقل لمرات عديدة من إطاره التنظيمي الرسمي لقطاع التربية الوطنية كتحته- نسق، إلى خارج حدودها التنظيمية، حتى وصلت إلى أعلى هيئة في الدولة وهي مؤسسة الرئاسة بتدخل رئيس الجمهورية في حل النزاع. بعد عجز الحكومة عن حلّ الخلافات العميقة بين النقابات المستقلة للتربية ووزارة التربية، التي من المفروض أنها خلافات لا تعدو أن تكون نزاعات عمل جماعية، حدد القانون 90-02 كل آليات حلها.

كما نتساءل أيضا حول خلفيات صدور البيان الشهير لنقابة الكتابيست، بيان 19 مارس 2015 "تكري عيد النصر" الذي يحتاج إلى دراسة وتحليل سوسيولوجي عميق، وكيف اعتبرته النقابة المستقلة نصرا للمدرسة الجزائرية؟ وكيف ربطته بهذا التاريخ الرمزي للجزائر وكأنه نصرا على محتل هو وزارة التربية الوطنية، كان من المفروض تعامل إدارتها استراتيجيا بتجنب هذا التاريخ. ومن هؤلاء الخيرين الذين توسطوا للنقابة مع السلطات العليا للبلاد التي عملت على فك الأزمة ورعاية المفاوضات بشكل مباشر؟ بهذه التساؤلات المشروعة نفتح مجالا للبحث والتقصي العلمي عن الحقائق التي دارت فيها هذه النزاعات الجماعية في العمل واستمر لسنوات وكانت تبعاتها السوسيو-اقتصادية كارثية على الجزائر كما بيناه في هذه الدراسة الميدانية، حتى نأخذ منها الدروس التي تمكننا من تجنب الأخطاء التي وقعت أثناء المفاوضات التي دارت بين الطرفين، ونؤسس لمرحلة جديدة بعيدا عن التوترات والصراعات في قطاع حيوي يعتبر العمود الفقري للدول والمجتمعات.

المراجع

المراجع العربية:

1. أحمد فهمي جلال، مهارات التفاوض، الناشر: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، جامعة القاهرة، مصر، ط1، 2007.
2. إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، www.Kotobarabia.com، تونس، 2005
3. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نسخة إلكترونية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2014/2015.
4. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، نشر وتوزيع وطباعة: عالم الكتب، القاهرة، ط1، 2008.
5. اميل دوركايم، قواعد المنهج في علم الاجتماع، ترجمة: محمود قاسم، دار المعرفة الجامعية، مصر.
6. اسماعيل محمد السيد، الإدارة الاستراتيجية مفاهيم وحالات تطبيقية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999.
7. اسماعيل الغزال، القانون الدستوري والنظم السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات، للنشر والتوزيع، ط4 ، لبنان، 1989.
8. اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، الناشر مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1994.
9. أحمد رأفت عبد الجواد، مبادئ علم الاجتماع، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1983.
10. أحمد سعيغان، قاموس المصطلحات السياسية والدستورية والدولية، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت-لبنان، ط1، 2004.
11. أحمد الأصفر، أديب عقيل، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2003/2002.
12. الروبي نبيل، نظرية التضخم، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، ط2، 1984.
13. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية- جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2003.
14. بوبكر بن بوزيد، المقاربة بالكفاءات في المدرسة الجزائرية، برنامج دعم منظمة اليونسكو لإصلاح المنظومة التربوية الجزائرية (PARE)، برنامج ممول من طرف الحكومة اليابانية.
15. توماس شيلينج، استراتيجية الصراع، ترجمة: نزهت طيب وأكرم حمدان، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، ط1، 2010.
16. جاسم سلطان، التفكير الاستراتيجي والخروج من المأزق الراهن، مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع، المنصورة، ط2، 2010.
17. جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع - المجلد الأول- ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، ط2، 2007.

18. حسن محمد وجيه، مقدمة في علم التفاوض الاجتماعي والسياسي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، عدد 190، 1994.
19. حميدات محمود، مدخل للتحليل النقدي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
20. حياة عمر البرهياتي، أسباب التضخم في الأوراق النقدية وعلاجه من منظور الفقه الإسلامي، ط 1، دار القلم، دمشق، 2015.
21. جون سكوت، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، ترجمة: محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2009 ط 1.
22. روبرت ألكسي، فلسفة القانون، ترجمة: كامل فريد السالك، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان ط 2، 2013.
23. رجاء الربيعي، دور السياسة المالية والنقدية في معالجة التضخم الركودي، دار آمنة للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
24. سعد حقي توفيق، مبادئ العلاقات الدولية، المكتبة القانونية، بغداد-العراق، ط 5، 2010.
25. سامي عبد العزيز الدامغ، نظرية الأنساق العامة، السعودية، كلية الأدب، جامعة الملك سعود، بدون تاريخ.
26. شافا فرانكفورت ناشمياز. دافيد ناشمياز، طرائق البحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: ليلي الطويل، بترا للنشر والتوزيع، سوريا، ط 1، 2004.
27. طلعت إبراهيم لطفى، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
28. عبد القادر فضيل، المدرسة الجزائرية حقائق وإشكالات، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2009.
29. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003.
30. عمرو خيرى عبد الله وآخرون، دليل المصطلحات العربية في دراسة السلام وحل النزاعات، جمعية الأمل العراقية، ط 1، 2018.
31. عبد الناصر جابي، الجزائر: من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.
32. عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك: دراسة سوسيو-سياسية للإضرابات في الجزائر، تقديم علي الكنز، دار الحكمة، الجزائر، 1995.
33. عائشة التايب، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، الطبع والنشر لمنظمة المرأة العربية، مصر، ط 1، 2011.
34. عامر الكبيسي، الفكر التنظيمي: التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة، سلسلة الرضا للمعلومات، 2004.
35. غسان سلايبي، مقاربة مصادر القوة في النقابات -منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، نشر مؤسسة Friedrich-Ebert-Stiftung، تصميم وطباعة مهدي جليتي، 2018.

36. فليب كابان، جان فرانسوا دورتيه، من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية، ترجمة إياس حسن، دار الفرقد، ط1، 2010.
37. كمال سي محمد، الاقتصاد النقدي، ط 01، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2017.
38. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، ط 4، 2004، ص 378.
39. محفوظ جبار، الأوراق المالية المتداولة في بورصة الأسواق المالية، سلسلة التعريف بالبورصة - الجزء الثاني - ، ط1، 2002.
40. محمد عبد المعبود مرسي، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز، الناشر مكتبة العليقي الحديثة، القصيم ط1، 2001.
41. محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر، ط3، 2008.
42. مجد الدين الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الحديث، القاهرة، 2008.
43. ماكس فيبر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، ترجمة: صالح هلال، المركز القومي للترجمة، القاهرة، العدد 1675، ط1، 2011.
44. محمد الطاهر زرهوني، وضعية التعليم في الجزائر أثناء السنة الأولى من الاستقلال: التحدي الكبير، منشورات المجلس الأعلى للغة العربية، الجزائر، ماي 2005.
45. مهدي محمد القصاص، محاضرات في علم الاجتماعي والقانوني والضبط الاجتماعي، كلية الآداب، جامعة المنصورة، 2007.
46. محمد بن عمر المدخلي، منهج تحليل محتوى - تطبيقات على مناهج البحث، كلية المعلمين بمحافظة جدة، جامعة الملك عبد العزيز، بدون تاريخ.
47. مالك بن نبي، المسلم في عالم الاقتصاد، دار الفكر المعاصر، لبنان، ط3، 1987.
48. وزارة التربية الوطنية، ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية، المركز الوطني للوثائق التربوية، الطبعة 2016.
49. يوسف تمار، تحليل المحتوى للباحثين والطلبة الجامعيين، الجزائر، طاكسيج-كوم للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 2007.

المجلات والدوريات العلمية:

50. ادريس بولكعبيات، " الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين " مجلة العلوم الإنسانية - جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثاني عشر، 2007،
51. بطاهر بختة، " التمويل غير التقليدي آلية جيدة لمواجهة الأزمة أم خطر محقق باقتصاد الجزائري"، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، المجلد 05/ العدد 01 (2019).
52. بن حليلة عمر عبد العزيز، الفعل الاحتجاجي وتفعيل آليات الحراك السوسيو-مهني - قراءة في انتاجات العمل النقابي المستقل، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 3، العدد 5، (جانفي) 2015.

53. جمال محمد حماد، "التضخم وآثاره الاجتماعية"، حوايات آداب عين شمس، المجلد 42 (أكتوبر-ديسمبر 2014).
54. حسين صديق، الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق المجلد 28 - العدد 3+4-2012.
55. حمزة رملي، "التمويل غير التقليدي في الجزائر وفق تعديلات قانون النقد والقرض... هل يتعلق الأمر بالتسيير الكمي؟" مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، ISSN: 2392-5361 المجلد 4 العدد 1/ جوان 2018.
56. رمزي سلامة، مريم العبيد، ارتفاع الأسعار وآثاره على مستويات المعيشة في دولة الكويت، مجلس الأمة، إدارة البحوث والدراسات، سبتمبر 2008.
57. زهير بن دعاس، نريمان رقوب، " صندوق ضبط الموارد الجزائري بين مطرقة تطاير أسعار النفط وسندان العجز الموازني"، ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، العدد السابع، مارس 2019.
58. زهير بن دعاس، " قراءة في تطور العجز الموازني وأساليب تمويله في الجزائر (2000-2016) "، مجلة آفاق علمية، المجلد: 11 العدد: 02 السنة 2019.
59. سمير عبد الله حسن، النظام الاجتماعي من منظور بنائي وظيفي، مجلة جامعة دمشق - المجلد التاسع عشر - العدد الأول - 2003.
60. سامية البطمة، يوسف عدوان الموسومة ب: "سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة"، الطبع والنشر: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، MAS، القدس، 2007.
61. شلوفي عمير، عزوي عبد الباسط، " العلاقة بين التضخم والنمو الاقتصادي في الجزائر باستخدام نموذج عتبة التضخم (RT) " -دراسة قياسية لفترة الممتدة من 1980-2016، مجلة اقتصاديات المال والأعمال EBFJ، 2017.
62. عدنان مناتي صالح، "عرض النقود وأثره في التضخم"، مجلة دنانير، 2015، المجلد: 1، العدد السابع.
63. عبد القادر خريش، " التحليل الاستراتيجي عند مشال كروزيي"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول والثاني، 2011.
64. عبد الله قوري يحيى، " محددات التضخم في الجزائر: دراسة قياسية باستعمال نماذج الانحدار الذاتي المتعدد الهيكلية SVAR 1970-2012"، مجلة الباحث، عدد 14/2014.
65. ماجدة مدوخ، " أثر سياسة التسيير الكمي على المستوى العام للأسعار في الجزائر"، مجلة آفاق علمية، المجلد: 11 العدد: 02، 2019.
66. منير صوالحية، "الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر-دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية"، جامعة تبسة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 10، جوان 2014.
67. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الأول 2015، نوفمبر 2015.

68. هدى هذباء يونس، ماجدة مدوخ، " أثر سياسة التيسير الكمي على المستوى العام للأسعار في الجزائر"، مجلة أفاق علمية، المجلد: 11 العدد: 02، 2019.

69. وليد بن فهد الودعان، " مفهوم الفعل حقيقته وحكمه وتطبيقاته"، مجلة العلوم الشرعية العدد السابع والعشرين ربيع الآخر، 1434.

70. يوسف حميدي وآخرون، " نمذجة قياسية لمحددات التضخم في الاقتصاد الجزائري لفترة 1990-2010"، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، العدد 29، المجلد 2، 2014.

- أطروحات الدكتوراه:

71. بن البار امحمد، تأثير السياسة النقدية والمالية على التضخم في الجزائر خلال الفترة (1986-2014) -دراسة تحليلية قياسية-أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم اقتصادية، جامعة محمد بوضياف/ المسيلة، السنة الجامعية 2016/2017.

72. ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر - من الحظر إلى التقييد-أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، الموسم الجامعي 2012/2013.

73. ديلمي هجيره، " تأثير السياسة الميزانية على التضخم"، إشارة لحالة الجزائر خلال الفترة (1988-2007)، رسالة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه-تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان-السنة الجامعية 2010/2011.

74. رفيق القروي، "علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصخصة -دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات باتنة"، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باجي مختار، عنابة، السنة الجامعية 2009/2010.

75. سماش نادية، " سلوك وتصرفات العمال الصناعيون في ظل التحولات السوسيو اقتصادية - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة TPL فرع تريفيلور-وهران. أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة وهران -السانيا-، السنة الجامعية 2013/2014.

76. ولد بوخيطين عبد القادر، المنازعات البحرية والقانون الدولي - من قانون القوة إلى قوة القانون-أطروحة دكتوراه، تخصص قانون-جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2016.

- الدساتير:

77. المجلس الدستوري، دستور 1963، <http://www.conseil-constitutionnel.dz>

78. المجلس الدستوري، دستور 1974، <http://www.conseil-constitutionnel.dz>

79. المجلس الدستوري، دستور 1976، <http://www.conseil-constitutionnel.dz>

80. المجلس الدستوري، دستور 1989، <http://www.conseil-constitutionnel.dz>

- القوانين والمراسيم الرئاسية والتعليمات الوزارية:

81. أمر 03-06، مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، الصادر 16 يوليو 2006.
82. مرسوم تنفيذي رقم 08-315، مؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج ر ج ج، العدد 59، الصادر في 12 أكتوبر 2008.
83. مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو سنة 1994، يحدث التقاعد المسبق، ج ر ج ج، العدد 34، الصادر في 21 ذي الحجة عام 1414 هـ.
84. تعليمة رقم 01 / م ع وع، مؤرخة في 20 فيفري 2013، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
85. المرسوم التنفيذي رقم 12-240، مؤرخ في 29 مايو 2012 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج ر ج ج، العدد 34 الصادر في 03 يونيو 2012.
86. القرار الوزاري رقم 94-158 المؤرخ في 22 أوت 1994، المتضمن تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية.
87. القرار الوزاري رقم 22 المؤرخ في 17 أوت 2011، المتضمن إلغاء القرار الوزاري رقم 94-1994 المتضمن كفايات تسيير هذه الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية.
88. قرار الوزاري رقم 01 مؤرخ في 27 ربيع الأول عام 1433 الموافق 19 فيفري 2012، يحدد كفايات تسيير هذه الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية.
89. قانون رقم 19-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 12 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، الصادر في 24 رمضان 1403 هـ.
90. مرسوم تشريعي 94-10، المؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث التقاعد المسبق، ج ر ج ج، العدد 34، الصادر في 21 ذي الحجة عام 1414 هـ.
91. قانون رقم 2000-02 مؤرخ في 24 ربيع الأول عام 1421 الموافق لـ 27 يونيو سنة 2000، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2000، ج ر ج ج، العدد 37، الصادر في 28 يونيو 2000.
92. مديرية تطوير الموارد البيداغوجية والتعليمية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، المديرية الفرعية للتوثيق التربوي - مكتب النشر -، العدد 552، جولية 2012.
93. قانون 03-22 مؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1424 الموافق 28 ديسمبر سنة 2003، يتضمن قانون المالية لسنة 2004، ج ر ج ج، العدد 83، الصادر في 28 ديسمبر سنة 2003.
94. قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج، العدد 17، أول شوال عام 1410 هـ.

95. القانون 90-02، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويته وممارسة حق الاضراب، ج ر ج ج، العدد 6.
96. القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر ج ج، العدد: 06.
97. القانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، ج ر ج ج، العدد: 06
98. قانون رقم 90-14، مؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر ج ج، العدد 23، الصادر 13 ذو القعدة عام 1410.
99. مرسوم تنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر ج ج، العدد 26، الصادر في 03 ماي 2012.
100. قانون رقم 17-10 المؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2017، يتم الأمر رقم 03-11 المؤرخ في 26 غشت سنة 2003 والمتعلق بالنقد والقرض، ج ر ج ج، العدد 57.
101. القانون 84-17 المؤرخ في 8 شوال عام 1404 الموافق لـ 07 يوليو 1984 والمتعلق بقوانين المالية، ج ر ج ج، العدد 35.
102. تعليمة رقم 01، المؤرخة في 2011/04/11 تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، الصادرة عن الوزير الأول.
103. المديرية العامة للوظيفة العمومية، منشور رقم 7 مؤرخ في 28 أبريل 2011 يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
104. التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل وتتم التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية.
105. أمر رقم 76-35، مؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1396 الموافق 16 أبريل سنة 1976 يتعلق بتنظيم التربية والتكوين، ج ر ج ج، العدد 33، ص 534.
106. المرسوم الرئاسي رقم 102.2000، مؤرخ في 09 مايو 2000، يتضمن تعيين إحداث اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية.
107. القانون رقم 88-28، المؤرخ في 19 يوليو 1988، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي. ج ر ج ج، مؤرخة في 20 يوليو 1988، عدد 29.
108. مرسوم رئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 22 رجب عام 1409 الموافق 28 فبراير سنة 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير سنة 1989، ج ر ج ج، الديمقراطية الشعبية، الأربعاء 23 رجب عام 1409، ص 241.
109. قانون 08-04، مؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008 يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، ج ر ج ج، العدد 04.
110. قرار مؤرخ في 11 نوفمبر 2002، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للمناهج وتنظيمها وسيرها.

111. قانون رقم 03-14، مؤرخ في 25 أكتوبر 2003، يتضمن الموافقة على الأمر رقم 03-09 المؤرخ في 2003/08/13 الذي يعدل ويتم الأمر رقم 76-35 المؤرخ في 16/04/1976 والمتضمن تنظيم التربية والتكوين.
112. مرسوم تنفيذي رقم 90-174 مؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1410 الموافق 9 يونيو سنة 1990 يحدد كفايات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية، وسيرها.
113. مرسوم تنفيذي رقم 05-404 مؤرخ في 14 رمضان عام 1426 الموافق 17 أكتوبر سنة 2005، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1410 الموافق 9 يونيو سنة 1990 الذي يحدد كفايات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، المعدل.
114. الأمر رقم 03-09، المؤرخ في 2003/08/13 يعدل ويتم الأمر رقم 76-35 المؤرخ في 1976/04/16 المتضمن تنظيم التربية والتكوين.
115. الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، ج ر ج ج، رقم 46 لسنة 1966.
116. الأمر 75-47 المؤرخ في 17 جوان 1975، المتضمن قانون العقوبات المعدل، ج ر ج ج، عدد 53 المؤرخ في 4 جويلية 1975.
117. الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، الذي تضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.
118. الأمر 71/74 المؤرخ في 28 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات. ج ر ج ج، رقم 29، مؤرخة في 13 ديسمبر 1971.
119. القانون 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر ج ج، رقم 02.
120. القانون رقم 78-05، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. ج ر ج ج، رقم 32، المؤرخة في 05 ديسمبر 1978.
121. المديرية العامة للوظيفة العمومية، منشور رقم 7 مؤرخ في 28 أبريل 2011 يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
122. تعليمة وزارية مشتركة رقم 01، المؤرخة في 13 أبريل 2011، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تحدد شروط وكفايات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين.
123. مرسوم رئاسي رقم 07-304، مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61.
124. قرار مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1437 الموافق 28 مارس سنة 2016، يحدد الشروط والكفايات التي تصدر الخزينة العمومية وفقها سندات القرض الوطني للنمو الاقتصادي، ج ر ج ج، العدد 20.

125. مديرية تطوير الموارد البيداغوجية والتعليمية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، المديرية الفرعية للتوثيق التربوي - مكتب النشر-، العدد 552، جويلية 2012.
126. المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني C.N.A.P.E.S.T، القانون الأساسي، المؤتمر الأول أيام 09-10-11 جويلية 2008.
127. الاتحاد العام للعمال الجزائريين، النظام الداخلي للاتحاد ع.ع.ج المصادق عليه من قبل اللجنة التنفيذية الوطنية، 4 مارس 2015. <http://www.ugta.dz>
128. الجرائد الرسمية للجمهورية الجزائرية للسنوات 2007/2020، التي تتعلق بقانون المالية. <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>
129. LOI n° 62-157 du 31décembre 1962 tendant à la reconduction, jusqu'à nouvel ordre, de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, journal officiel de la république algérienne, 11 janvier 1963.

- مواقع شبكة الأنترنت:

130. موقع نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس لقطاع ثلاثي الأطوار للتربية في شبكة الأنترنت: www.Cnapeste.dz
131. موقع نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس لقطاع ثلاثي الأطوار للتربية على الفاسبوك: <https://fr-fr.facebook.com/cnapestealgerie/>
132. موقع النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين على الفاسبوك: <https://www.facebook.com/pg/satef-dz>
133. موقع نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي على موقع الفاسبوك: <https://ar-ar.facebook.com/cnes.dz>
134. موقع نقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على الفاسبوك: <https://www.facebook.com/SNAPEST.ALGERIE>
135. موقع نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين على الفاسبوك: <https://ar-ar.facebook.com/UNPEF/>
136. موقع النقابة الوطنية لعمال التربية على الفاسبوك: <https://www.facebook.com/sntedz.officiel>
137. الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الموقع الرسمي للمركزية النقابية على شبكة الأنترنت، www.ugta.dz
138. الصندوق الوطني للتقاعد، نظام التقاعد الموقع الإلكتروني على شبكة الأنترنت: cnr-dz.com
139. الموقع الإلكتروني للجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية لعمال التربية: www.cnoste.dz
140. أمينة عمر، الموسوعة السياسية، <https://political-encyclopedia.org/dictionary>
141. بنك الجزائر، التقرير السنوي 2016، التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر، سبتمبر 2017. <https://www.bank-of-algeria.dz/>
142. بنك الجزائر، التقرير السنوي 2017، التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر، جويلية 2018. ص 5. <https://www.bank-of-algeria.dz/>
143. الموقع الإلكتروني على شبكة الأنترنت www.djazairiss.com/218107
144. موقع الديوان الوطني لمحو الأمية وتعليم الكبار، <http://www.onaea.edu.dz>
145. بنك الجزائر، التقرير السنوي 2017، التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر، جويلية 2018. <https://www.bank-of-algeria.dz/>
146. الديوان الوطني للإحصائيات. <http://www.ons.dz>

147. هيثم رباني، إضراب مدرسين أم ثورة نقابية؟ سويس إنفو، 04 ديسمبر 2003، تاريخ الاطلاع: 2020/01/12. [/https://www.swissinfo.ch/ara](https://www.swissinfo.ch/ara)
148. ناصر جابي، " النقابات والمسألة الاجتماعية، التجربة الجزائرية "، السفير العربي، 2014، <http://assafirarabi.com/ar/3991/2014/03/19>
149. موقع وزارة التربية الوطنية في الأنترنت: www.education.gov.dz
150. حمزة عتبي، الدروس الخصوصية في الجزائر. استثناء صار قاعدة، أصوات مغربية، <https://www.maghrebvoices.com>
151. موقع وزارة المالية الجزائرية: www.mf.gov.dz
152. موقع الديوان الوطني لمحو الأمية وتعليم الكبار، [/http://www.onaea.edu.dz](http://www.onaea.edu.dz)
153. هيثم رباني، إضراب مدرسين أم ثورة نقابية؟ سويس إنفو، 04 ديسمبر 2003، تاريخ الاطلاع: 2020/01/12. [/https://www.swissinfo.ch/ara](https://www.swissinfo.ch/ara)
154. ويكيبيديا، الموسوعة الحرة، <https://ar.wikipedia.org>
155. Trading Economics ، <https://ar.tradingeconomics.com>
156. L'Institut national de la statistique et des études économiques, www.insee.fr.
157. La finance pour tous, [institut pour l'éducation financière, http://www.lafinancepourtous.com](http://www.lafinancepourtous.com)
158. EL WATAN. Deuxième jour des travaux du 11e congrès de l'UGTA, 31 mars 2008 à 21 h 46 min <https://www.elwatan.com>.
159. Banque d'Algérie ، rapport 2011, évolution économique et monétaire en Algérie. <https://www.bank-of-algeria.dz/>.
160. Indice des Prix à la Consommation 2009 -2018 / Office National des Statistiques,- Alger: O.N.S., 2019 – 72p: Tabl, Graph. (21 x 29,7 cm) - (Coll. Statist. n° 211: Série E ISSN 1111 – 5092 ISBN 978-9961-40-119-4 DL: 1er Semester 2019. P 66.
161. Wikipédia, l'encyclopédie libre, <https://fr.wikipedia.org>.
162. SISO (Solutions Innovatrices pour Systèmes Organisationnels), <http://www.siso-inc.com/>.
163. La finance pour tous, institut pour l'éducation financière, <http://www.lafinancepourtous.com>.
164. Dictionnaire de français Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/enjeu/29621>.
165. Saïd B, 13ème Congrès de l'UGTA : M. Labatcha Salim succède à Sidi Saïd en qualité de Secrétaire général, Publié dans Le Maghreb le 23 - 06 – 2019. www.djazair.com.
166. m-Crozier, analyse-strategique-des-jeux-d'acteurs-zones-d'incertitude-et-systeme-concret-, [/http://www.sietmanagement.fr](http://www.sietmanagement.fr).
167. Rémi Bachelet, l'analyse stratégique (5/7). <http://gestiondeprojet.pm/analyse-strategique> .
168. Ortolang, Centre national de ressources Textuelles et Lexicales, CNRTL, <https://www.cnrtl.fr/definition/action> .

الجرائد اليومية:

169. جريدة الشروق اليومي إخبارية وطنية، (2016، مارس 22 / 2016، أبريل 30) مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد من 5046 إلى 5085.
170. جريدة الشروق اليومي إخبارية وطنية، (2016، جوان 19 / 2017، جانفي 09) مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد من 5135 إلى 5333.

171. نادية سليمانى، (إضراب فى المدارس هذا الأربعاء لمساندة المتعاقدين)، جريدة الشروق الیومی إخباریة وطنیة، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5066، 11 أبريل 2016.
172. كریمة خلاص، (وظفوكم بالمعرفة والمحاباة ولن أدمجكم) جريدة الشروق الیومی جريدة إخباریة وطنیة، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، 2016/04/06، العدد 5061.
173. إیمان عویمر، (إبقاء التقاعد المسبق سیحرم 3 ملايين معاشاتهم من منحهم الشهریة) جريدة الشروق الیومی، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5127، 11 جوان 2016.
174. إیمان عویمر، (التقاعد یضع النواب فى ورطة، فى آخر عهدة تشریعیة)، جريدة الشروق الیومی، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5251، 11 جوان 2016.
175. إیمان كیموش، (المهنة الشاققة "محرمة" فى الإدارة!)، جريدة الشروق الیومی، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5199، 25 أوت 2016.
176. محمد مسلم، (التقاعد المسبق. قنبلة فى جیب الحكومة)، جريدة الشروق الیومی، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5277، 13 نوفمبر 2016.
177. نادية سليمانى، (3 بدائل لملء صندوق التقاعد)، جريدة الشروق الیومی، مؤسسة الشروق للإعلام والنشر، العدد 5178، 2016/08/04.

• المراجع الأجنبية:

- 1- Alain Touraine et al, le mouvement ouvrier, Fayard, France, 1997, ISBN 2-213-01361-6.
- 2- Abdelkader Derbali, Théories des organisations, © Edilivre, France, 2014.
- 3- Guy Rocher, Talcott Parsons et la sociologie américain, Paris : les presses universitaires de France, 1972.
- 4- Hervé jarrige- Lemas, la Bourse, édition du Puits Fleuri, France, 2001.
- 5- Henry Mintzberg, Le management, voyage au centre des organisations, Edition d'organisation, 2004.
- 6- Indice des Prix à la Consommation 2009 -2018 / Office National des Statistiques,- Alger: O.N.S., 2019 – 72p: Tabl, Graph. (21 x 29,7 cm) - (Coll. Statist. n° 211: Série E ISSN 1111 – 5092 ISBN 978-9961-40-119-4 DL: 1er Semester 2019.
- 7- Irving Fisher, L'illusion de la monnaie stable, Édition électronique, Paris : Payot, Éditeur, 1929, Édition complétée le 25 mars 2004 à Chicoutimi, Québec.
- 8- Jean-Michel Plane, THÉORIE DES ORGANISATIONS, Dunod, Paris, 4e édition, 2013, ISBN 978-2-10-058930-2. www.dunod.com.
- 9- Jean-François Dortier, Le dictionnaire des sciences sociales, éditions science humaines, diffusion : seuil 2013.
- 10- Jean-Pierre Girard et al, les chefs de service à l'épreuve du changement, Dunod, Paris, 2015, ISBN 978-2-10-072684-4.
- 11- M. Friedman, La monnaie et ses piège, paris: Calmann-Lévy, 1992.
- 12- Michel Crozier. & Erhard Freiberg, L'acteur et le système les contraintes de l'action collective, Éditions du Seuil, 1977, ISBN 2-02-005839-1.
- 13- Michel Gervais, Stratégie de L'entreprise, Economica, 5eme édition, paris France, 2003.
- 14- Marcelle Stroobants : sociologie du travail, 2^e éd. direction de François de singly ,Paris, 2007.

- 15- Michel Foudriat , Le changement organisationnel dans les établissements sociaux et médico-social - Perspectives théoriques croisées, Éditeur : Presses de l'EHESP, 2013.
- 16- Roger Aim , l'essentiel de la théorie des organisations , gualino éditeur, 9^e édition , France, 2006.
- 17- Rudolf Brennmann, Economie d'entreprise· Dundo, paris, France, 2001.
- 18- watzlawick, P. Le langage du changement. Eléments de communication Thérapeutique. Paris : Seuil, 1980.

Mémoires :

- 19- DIANE PICARD, "les effets de la syndicalisation sur les performances financière, organisationnelle et sociale des entreprises " : synthèse de la documentation empirique . Mémoire présenté à l'université du Québec à Trois-Rivières, 2008.
- 20- Girisit Hermine. "Gérer la résistance au changement: contribution de la mesure des niveaux de résistance des acteurs dans les projets de changement", sous la direction de Vincent Cristallini. - Lyon : Université Jean Moulin (Lyon 3),2013. Disponible sur : www.theses.fr/2013LYO30010.
- 21- Jean-François Payette, Les stratégies patronales et syndicales dans les processus de changements organisationnels : trois études de cas au sein du secteur aéronautique au Québec ,*Mémoire présenté en vue de l'obtention* du grade de maîtrise des sciences (M.Sc), 2017.
- 22- Catherine dessinges, synthèse bibliographique : le concept de pouvoir dans les organisations, Mrs Van Cuyck et Metzger D. E. A de sciences de l'information et de la communication option 2, 2015.

Reuves et documents scientifiques :

- 23- Alain Touraine, "Cahiers Internationaux de Sociologie", nouvelle série, Vol. 28 (Janvier-Juin 1960).
- 24- Alain Touraine, SYNDICALISME ET MOUVEMENT OAVRIER, Directeur de Recherche au CNRS. www.u-picardie.fr > curapp-revues.
- 26- Touraine Alain. Sociologie du développement ?. In: Sociologie du travail, 5^e année n°2, Avril-juin 1963. pp. 156-174 ; doi : <https://doi.org/10.3406/sotra.1963.1139>
- 27- Bernoux Ph, Théories et chgmt des organisations, CNRS- université Lyon 2, 2006.
- 28- Christian Thuderoz, éléments pour une sociologie pragmatique des conflits du travail « RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise. <https://www.cairn.info/revue-rimhe-2015-3-page-84.htm> , 2015/3 n° 17 | pages 84 à 92 ISSN 2259-2490.
- 29- Barus-Michel (J.), Enriquez (E.), Lévy (A.) (Sous la direction de), Vocabulaire de psychosociologie, références et positions, Paris, Érés, 2002.
- 30- Charest, R. & Rhéaume, (2008). "L'action syndicale aujourd'hui", Nouvelles pratiques sociales, 20 (2), 24–36. <https://doi.org/10.7202/018446ar>.
- 31- Christian Levesque, Gregor Murray, "Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale " : clés de lecture pour un renouveau, Revue de l'IRES n° 41 - 2003/1.
- 32- Catlla, M. (2004). Compte rendu de [Sociologie de la négociation par Reynald Bourque et Christian Thuderoz, Paris : La Découverte, Collection Repères, 2002, 124 p., ISBN 2-7071-2953-4.] Relations industrielles / Industrial Relations, 59 (2), 429–431. <https://doi.org/10.7202/009551ar>.
- 33- Comité régional agenda 21 de Bretagne, Le diagnostic de l'agenda 21 local – comment faire ? juillet, fiche 8, identifier les enjeux, 2012.
- 34- Dictionnaire de L'Académie française – éditions eBooks France, 5^{ème} édition1798.

- 35- Dominique Martin, « L'analyse stratégique en perspective », *Revue européenne des sciences sociales* [Enligne], 50-2 | 2012, mis en ligne le 01 janvier 2016, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://ress.revues.org/2255> ; DOI 10.4000/ress.2255.
- 36- François Gèze, " l'histoire méconnue de l'UGTA, trop longtemps syndicat unique et interlocuteur exclusif des syndicats français", *Solidaires international* N° 10, 2015, Algérie.
- 37- Guy turchaany, *La théorie des systèmes et systémiques - Vue d'ensemble et définitions-CH – 1213 Onex/Genève Av. du Gros-Chêne 18, 2008, 18 turchany@dunaweb.hu, 2008.*
- 38- g. Boldt -p. Durand et al, *le droit du travail dans la communauté, Grève et lock-out, Luxembourg, 1961.*
- 39- *Indice des Prix à la Consommation 2009 - 2018 / Office National des Statistiques, - Alger : O.N.S., 2019 – 72p : Tabl., Graph., (21 x 29,7 cm) - (Coll. Statist. , n° 211 : Série E, ISSN 1111 – 5092 ISBN 978-9961-40-119-4 DL : 1er Semestre 2019.*
- 40- Jacques Chevallier, "le syndicalisme et l'état entre l'autonomie et l'intégration", Université d'Amiens.
- 41- *La Banque centrale européenne - L'Euro système - Le Système européen de banques centrales, Imprimerie Centrale s.a. Luxembourg, Francfor, 2008.*
- 42- Peaucelle Jean-Louis. "Théorie des jeux et sociologie des organisations." In: *Sociologie du travail*, 11^e année n°1, Janvier-mars 1969.
- 43- Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, É. (2004). Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines. *Relations industrielles /Industrial Relations*, 59 (2), 295–320. <https://doi.org/10.7202/009543ar>.
- 44- Richard Soparnot, « Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus », *Recherches en Sciences de Gestion* 2013/4 (N° 97).
- 45- Selmin Nurcan, et al, "Une méthode pour la définition de l'impact organisationnel du changement", *Centre de Recherche en Informatique*, Université Paris 1 - Panthéon – Sorbonne 90, rue de Tolbiac 75634 Paris Cedex 13 {nurcan, rolland}, @univ-paris1.fr
- 46- Tomas Renaud, *Sociologie des Organisations*, campus forse cned-université lyon 2 – université de Rouen, France.

الملاحق

استمارة استبيان

موجهة لعينة مجتمع البحث وهم المنخرطين في نقابة الكنايست المستقلة لولاية البويرة

البيانات الشخصية:

. المترشح للتوظيف الداخلي : ذكر ، أنثى

. السن :

. المستوى الدراسي: شهادة ليسانس ، شهادة ماجستير أو ماستر ، المدرسة العليا للأساتذ

. مهندس ، - المعهد التكنولوجي للتربية

. ما نوع رتبته الحالية ؟

أستاذ متربص ، أستاذ مرسوم ، أستاذ رئيسي ، أستاذ مكون

الإدماج:

1. هل أنت مع إدماج المتعاقدين على أساس خبرتهم التي اكتسبوها وبدون اجراء أي نوع من المسابقات . نعم، ويجب أن يتم تقنينه قانونيا ، لا، عليهم أن يوظفوا حسب مبدأ المساواة الذي ينص عليه

قانون الوظيفة العمومية في مادته رقم 74 و رقم 80 ، التي حددت كفايات التوظيف

اذكر السبب في الحاليتين؟.....

2. ماهو موقفك من إدماج المتعاقدين في مناصبهم كأساتذة رغم أنه معارض للمادة 22 من الأمر 06-03؟

. الإدماج حق مكتسب بالنضال النقابي

. الإدماج تم استثنائيا بتعليمه وزارية ووزارة رقم 221

3. ما هي أسباب لجوء الوزارة الى الإدماج بدل مسابقات التوظيف طبقا للأمر 06-03 في مادته رقم 80

المحددة لكيفية الالتحاق بوظيفة عمومية؟

. العدد الكبير من المناصب المالية الشاغرة وعدم توفر الإمكانيات الأزمة لإجراء مسابقة كتابية

. توفر شروط توظيف المدمجين مسبقا بشكل دائم باعتبارهم خريجي الجامعات

. عدم كفاية خريجي المدارس العليا للأساتذة لسد الشغور في المناصب

. سياسة التوظيف المرنة المنتهجة من قبل الحكومة بحسب تعليمة رقم 1 المؤرخة في 11/04/2011

المسار المهني:

1. كيف ترى المسار المهني للأستاذ في قطاع التربية حسب ما جاء في الفصل الثالث للأمر 06 - 03

الخاص بالتوظيف في الوظيفة العمومية؟

. محفز كبتية المهن الأخرى ، . غير محفز ماديا و معنويا ، . طويل و متعب

. لم أطلع عليه أصلا

2. يحدد القانون 32 سنة لاستكمال المسار المهني في الوظيفة العمومية مع إمكانية الاستفادة من تقاعد مسبق؟

. المدة طويلة كأستاذ والنقابات ناضلت لسنوات من أجل تخفيضها إلى سن 25 سنة

. 32 سنة مقبولة كبقية المهن الأخرى

3. هل توافق على إلغاء التقاعد النسبي والمسبق والبقاء حتى سن 60 سنة للاستفادة من التقاعد في قانون العمل الجديد الذي تم المصادقة عليه وهو ساري المفعول ابتداء من 2017؟

. نعم . لا

. برر إجابتك:.....

4. هل تعتبر أن وظيفة أستاذ من المهن الشاقة التي تستوجب تقاعد مسبق؟

. نعم ، لا

. اذكر السبب؟.....

اتجاهات المنخرطين في نقابة الكنايبست للنضال النقابي:

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

. نعم ، لا

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

. نعم، اطلعت عليه ، لا ، لم أطلع عليه

. إذا كان لا، كيف تشارك في الإضرابات وأنت لا تعرف محتوى القانون المنظم للإضراب؟

. لا يهم معرفة القانون، المهم المشاركة والنضال الجماعي

. لا أتعرف بالقانون المنظم للإضراب، فالإضراب حق طبيعي

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

. أخرى:.....

3. هل تشارك في جميع الإضرابات التي تعلن عنها النقابات؟

. نعم ، لا

. إذا كان لا، حدد الأسباب؟.....

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

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

5. هل تطلع على مطالب النقابات في كل مرة؟

. نعم، يتم اعلامنا عن طريق بيانات النقابات ، لا، أثق في ممثلي النقابات

6. ماهي أهم مطالب النقابات التي تتكرر في كل مرة؟

تحسين الأجور مدة النظر في المسار المهني سين الظروف المهنية
توسيع قائمة الأمراض المهنية يبر الخدمات الاجتماعية لعمال التربية
..... أخرى:

7. لماذا تتكرر التوترات واللجوء إلى الإضرابات في كل مرة؟

غياب التفاوض الجاد كشريك اجتماع ض النقابات للأحكام الارتجالية للوزارة
سوء الأحوال المهنية للموظفين في هذا القطاع طالب النقابات التعجيزية
..... أخرى:

8. ماهي الطريقة التي تلجأ إليها النقابات في كل مرة لافتتاك الحقوق؟

التفاوض ، براب المتقطع ضراب المفتوح برات و التجمعات

9. هل النقابات تنشط خارج إطار القانون باللجوء إلى الضغط والمساومة على الوزارة في كل مرة بالإضراب

المفتوح أو المتكرر واتخاذ التلاميذ كرهائن؟

نعم لا

..... اذكر الأسباب؟

10. هل الإضرابات المتكررة للنقابات جاءت بنتائج ملموسة؟

نعم لا

..... إذا كان نعم، أذكر بعضها؟

11. ماهي النتائج التي تلاحظها في الميدان بعد كل اضراب؟

تذمر أولياء التلاميذ خر في البرامج الدراسية ، مع مستوى التلاميذ

..... أخرى:

12. ما هو رد فعل المجتمع بعد تلبية مطالب نقابات التربية خاصة الرفع من أجورهم؟

مطالبة القطاعات الأخرى بنفس الحقوق إجع المستوى المعيشي برفع الأسعار

توتر العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة والمجتمع

..... أخرى:

شكرا على مشاركتك

مديرية التربية لولاية البويرة
مصلحة تسيير الموارد البشرية
مصلحة الامتحانات والمسابقات

. الأسئلة التي استعملت في المقابلة المقننة الموجهة لرئيسي المصلحتين:

1. كيف يتم تحديد الوظائف التي تعلنون عن شغور مناصبها؟
2. وفي حالة عدم كفاية المناصب المفتوحة – ما هي الحلول التي تلجؤون إليها؟
3. على ماذا يتم الاعتماد على تحديد نوعية المناصب التي يتم فتحها؟
4. كيف تقيم التحليل الوظيفي الذي تعتمدون عليه في التوظيف؟
5. إذا كان يتميز بالغموض حدد جوانب الغموض فيه؟
6. هل يوجد تخطيط مسبق تقوم به مصلحة تسيير الموارد البشرية؟
7. إذا كان الجواب لا اذكر أسباب ذلك (ماذا يمنعكم عن القيام بذلك؟)
8. ما هي الجهة المكلفة بالقيام بالتخطيط للموارد البشرية المستقبلية والتنبؤ بها؟
9. ما هي الأسس التي تتبعها مصلحة تسيير الموارد البشرية في التخطيط وتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية؟
10. ما هي الصعوبات التي تتلقاها مصلحتكم في تحديد هذه الاحتياجات؟
11. على ماذا تعتمد مصلحة تسيير الموارد البشرية لشغل مناصب الشاغرة؟
12. ما هي الفئة الأكثر استقطابا لشغل هذه الوظائف؟
13. متى يتم فحص طلبات التوظيف للتأكد من مطابقتها للاحتياجات المرغوبة؟
14. كيف تتم هذه العملية المهمة ودرجة صعوبتها؟
15. ما هي نوعية الاختبارات التي يجتازها المتقدمين لشغل الوظائف؟
16. ما هي الصعوبات التي تعترض مصالحكم في هذه العملية؟
17. ما هي المعايير المعتمدة في اختيار المتقدمين لشغل الوظائف؟
18. تعتمد المقابلات على لجنة مختصة، كيف يتم تقييم المترشحين؟
19. ما هي الصعوبات الملاحظة أثناء اتصال هذه اللجنة بالمترشحين؟
20. ما هي خصائص اللجنة المختصة في إجراء التوظيف؟
21. ما هي المعايير التي تعتمدونها في وضع أسئلة الامتحان؟
22. من يتكفل بتصحيح أجوبة المترشحين وتقييمها؟
23. على ماذا تعتمد اللجنة في قياسها لأجوبة المترشحين؟
24. ما هي الصعوبات التي تواجهها هذه اللجنة في تقييمها للمترشحين؟

شكرا على تعاونكم

. الأسئلة التي استعملت في المقابلة:

موجهة للمنسق الولائي لنقابة كنادية:

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

شكراً على تعاونكم



محضر جلسة



في يوم 01 جويلية 2008 على الساعة 10.30 تم
عقد اجتماع بين وزارة التربية الوطنية ممثلة من
طرف السيد بن مسعود مني بن عزوطة الياس
ومدير التعليم ايشاوية التقني بوكري سفير من جهة وممثلي
أساتذة التعليم التقني التابعين لنقابة الكنايست .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التربية الوطنية



محضر اجتماع

في يوم الخميس 25 ديسمبر 2008 عقد بمقر وزارة التربية الوطنية اجتماع بين من جهة ممثلي كل من وزارة التربية الوطنية ووزارة
العمل والتشغيل والحماية الاجتماعية و مصالح الوظيفة العمومية برئاسة السيد الأمين العام لوزارة التربية الوطنية و من جهة أخرى
ممثلي المكتب الوطني لنقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم التقني و التقني CNAPEST برئاسة السيد نوار العربي المنسق
الوطني للنقابة، حيث حضر السيد وزير التربية الوطنية جاتيا كبيرا من اللقاء أين تمت مناقشة جدول الأعمال حسب النقاط الأربعة
المطروحة في الإشعار بالإضراب المقدم من قبل نقابة الكنايست بتاريخ 14 ديسمبر 2008 و يتعلق الأمر بـ:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التربية الوطنية

محضر اجتماع بين وزارة التربية الوطنية
ونقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس
للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
(CNAPESTE)



في التاسع عشر من شهر مارس عام ألفين وخمسة عشر وعلى الساعة الحادية عشر والنصف
(11:30) صباحا انعقد اجتماع بين وزارة التربية الوطنية والمجلس الوطني المستقل
لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية برئاسة السيد المقتش العام، بمقر وزارة
التربية الوطنية (المرادية) بالجزائر .



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



CNAPESTE

بيان 19 مارس 2015 "ذكرى عيد النصر"

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

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



الوزير الأول

تعليم رقم 01،
مؤرخة في 11 أبريل 2011،
تعلق بإضفاء المرونة على إجراءات
التوظيف بمنزلة الوظيفة العمومية .

لقد نص الأمر رقم 06 . 403 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والنصوص التنظيمية المنبثقة عنه، على جملة من المبادئ الأساسية بعنوان الوظيفة العمومية، تهدف إلى ضمان وحدوية الوظيفة العمومية، والمساواة بين المواطنين في الالتحاق بالمناصب العمومية، وكذا ضمان شفافية إجراءات التوظيف.

المديرية العامة للوظيفة العمومية



وزارة المالية

13 فريد 2011

تعليمية وزارية مشتركة رقم 04. المؤرخة فيتحدد شروط
و كفايات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين الموجودين في حالة
نشاط في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية.

النقابات المستقلة لمختلف القطاعات بيان رقم 1- 2017

في غمرة أحداث متتالية يسودها كثير من الغموض و التشنج وسط المجتمع بمختلف فئاته، والتي أنتجت حراكا اجتماعيا لا سيما بعد المصادقة على قانون المالية 2017 وصدوره في الجريدة الرسمية، وكذا مصادقة الغرفتين على قانون التقاعد الجديد.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية



مديرية لسيير الموارد البشرية

الجزائر في: 2014/07/02

إلى السادة والسيدات / مديري التربية للولايات

الموضوع: ب/ع معايير الانتقاء على أساس الشهادة للانتخابي بأسلاك التعليم دورة 2014.



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

www.cnapeste.com ; bncnapeste@gmail.com ; CEM les sources bir Mourad rais – ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766



بيان مكتبج وطني

2016/03/31



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

www.cnapeste.com ; bncnapeste@gmail.com ; CEM les sources bir Mourad rais – ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766



بيان مكتبج وطني

2016/03/31



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

(ابتدائي – متوسط – ثانوي)

www.cnapeste.com ; bncnapeste@gmail.com ; CEM les freres MATIBANE sources bir Mourad rais – ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766

المكتب الوطني

الرقم : م / 17 / 06 نوفمبر 2016

إشعار بالإضراب

المقر الولائي: متقن أو عمران. بوييرة مركز. 10000، الموقع الولائي: <http://cnapeste10.com> ، الموقع الوطني: www.cnapeste.com
البريد الإلكتروني: cnapestebouira@yahoo.fr / الهاتف / الفاكس: 026.93.55.02



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية - البوييرة

C.N.A.P.E.S.T.E- Bouira



تصريح المكتب الولائي

- عشية استقبال الأولياء،
- استعدادا للخروج للعطلة الربيعية،
- رغم الاستعداد الذي أبداه مستخدمو التدريس في الأطوار الثلاثة لتقديم دروس الدعم في الأسبوع الأول من العطلة الربيعية ضمانا لتحضير جيد للأقسام المقبلة على الامتحانات الرسمية،



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

www.cnapeste.com ; bncnapeste@gmail.com ; CEM les sources bir Mourad rais – ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766



بيان المجلس الوطني (2016/04/09)

المقر الولائي: متقن أو عمران. بوييرة مركز. 10000، الموقع الولائي: <http://cnapeste10.com> ، الموقع الوطني: www.cnapeste.com
البريد الإلكتروني: cnapestebouira@yahoo.fr / الهاتف / الفاكس: 026.93.55.02



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية - البوييرة

C.N.A.P.E.S.T.E- Bouira



تصريح المكتب الولائي

- عشية استقبال الأولياء،
- استعدادا للخروج للعطلة الربيعية،
- رغم الاستعداد الذي أبداه مستخدمو التدريس في الأطوار الثلاثة لتقديم دروس الدعم في الأسبوع الأول من العطلة الربيعية ضمانا لتحضير جيد للأقسام المقبلة على الامتحانات الرسمية،



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education

CNAPESTE

(ابتدائي – متوسط – ثانوي)

www.cnapeste.com ; bncnapeste@gmail.com ; CEM les freres MATIBANE sources bir Mourad rais – ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766

المكتب الوطني

الرقم : م و / 17 / 06 نوفمبر 2016

إشعار بالإضراب



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education

CNAPESTE

ثانوي-متوسط-ابتدائي

www.cnapeste.com ; bncnapeste@gmail.com ; CEM les sources bir Mourad rais – ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766

بيان المجلس الوطني 2016/01



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education

CNAPESTE

ثانوي-متوسط-ابتدائي

www.cnapeste.com ; bncnapeste@gmail.com ; CEM les sources bir Mourad rais – ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766

بيان المكتب الوطني

2 جوان 2016

اللقاءات المستقلة لمختلف القطاعات

عريضة التوقيعات رفضا لقانون التقاعد الجديد



➤ نظرا للمساس بمكسب التقاعد النسبي ودون شرط السن المكرس في الأمرية الرئاسية 13/97 .

➤ نظرا للتمايز الفاضح بين صناديق التقاعد (صندوق الموظفين والعمال , صندوق الإطارات السامية , صندوق

الأعوان العسكريين) .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التربية الوطنية

محضر اجتماع

في اليوم الخامس عشر من شهر أفريل من عام ألفين وأثنى عشر، انعقد اجتماع بين ممثلي وزارة التربية الوطنية والمكتب الوطني لنقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني تحت رئاسة السيد الأمين العام لوزارة التربية الوطنية، حيث تمحور الاجتماع حول النقاط المتمثلة في:



المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (الموسع)

CNAPEST-Élargi



إشعار بالإضراب

- بناء على القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.
- بناء على القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب و خاصة المادتين 24 و 32 منه.
- بناء على القانون الأساسي للنقابة.
- بناء على قرار المجلس الوطني للنقابة المجتمع يوم 03 جانفي 2013 ببومرداس.



المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني

CNAPEST

بيان المجلس الوطني للنقابة

2011/05



أضجع المجلس الوطني للنقابة بالمعاصرة يوم الأربعاء 12 أكتوبر 2011 لتقييم الإضراب المقترح و التمتع المحققة بعد مفاوضات المكتب الوطني للنقابة مع وزارة التربية الوطنية و بعد تلاوة تقارير الولايات التي كتبت في مجملها ندعو إلى مواصلة الإضراب و بعد المناقشات الثرية التي تنهتها فإن المجلس الوطني و رغم تمنينه للتفاهج نصحيح النظام التعويضي قرر مواصلة الإضراب إلى هبة تحقيق ما يلي:

بيان 2016/10/15

CNAPESTE – UNPEF- SNAPEST- SNAPEP-SATEF-CELA

ونحن على مشارف الدخول في إضراب وطني شامل وفي وقت كنا ننتظر فتح أبواب التفاوض حول المطالب المرفوعة من طرف النقابات المستقلة لمختلف القطاعات والمتمثلة في:

- 1- التراجع عن القرار المتخذ في اجتماع الثلاثية والمصادق عليه في مجلس الوزراء والمتعلق بإلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.
- 2- إشراك النقابات المستقلة في إعداد مشروع قانون العمل الجديد
- 3- حماية القدرة الشرائية لكل العمال والموظفين لاسيما فئات ذوي الدخل الضعيف.

**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية**



**محضر اجتماع بين وزارة التربية الوطنية
والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني
(الكتابيست)**

(نسخة مهيئة يوم الإثنين 21 أكتوبر 2013)

تم عقد اجتماع بوزارة التربية الوطنية بين المكتب الوطني للنقابة ومديري الإدارة المركزية تحت إشراف السيد/معالي وزير التربية الوطنية، بمقر وزارة التربية الوطنية في الثاني عشر من شهر أكتوبر عام ألفين وثلاثة عشر (2013/10/12). على الساعة التاسعة والنصف صباحا وبحضور وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة، حيث حضر :



المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع



CNAPESTE

بيان 26 ماي 2013

في جو مشحون يملؤه الشعور بإرادة مبيتة لتأزيم الأوضاع و تعينها موجهة من سياسة اللامبالاة المعتمدة من طرف السيد وزير التربية الوطنية ، الذي يتعامل و فريقه ببرودة مقبلة مع أخطاء فادحة يرتكبها بعض مديريه للتربية في قراءتهم للنصوص القانونية و التي يريدون تطويعها لتحقيق نزوات نفسياتهم التي لا ترقى بهم للتعامل كمثلي دولة بل كأشخاص طبيعيين لا يهمهم غير إشفاء غليلهم في مواجهة النقابيين الذين يكشفون عيوب تسييرهم لقطاعهم.

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع



CNAPESTE

بيان 29 سبتمبر 2013

تباطؤ، تماطل، تأجيل و تسويق ذلك ما ما جناه الأساتذة من حوار بروتوكولي لا جدوى منه في مواجهة معالجة قضاياهم المطروحة ، حتى التي منها لا تحتاج إلى كثير عناء لم تجد طريقها إلى الحل كالتي تعهدت الوزارة بحلها في أوانها عند طرحها في السنة الماضية ناهيك عن عدم اصلاح ما أفسده بعض مديري التربية في التعامل مع نقابيينا من تسريح تعسفي و متابعات قضائية.



المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم
الثانوي و التقني الموسع



CNAPESTE

بيان المجلس الوطني 2013/10/17

انعقد المجلس الوطني للنقابة في دورة طارئة بالبلدية بتاريخ 17 أكتوبر 2013 بحضور ممثلي 46 ولاية بعد الاستماع إلى آيات بيّنات و النشيد الوطني و الوقوف دقيقة صمت ترحما على شهداء 17 أكتوبر 1961 و بعد تلاوة تقارير الولايات فتح نقاش و كان النقاش معمقا و حادا بين أعضاء المجلس الوطني و لم ينتهي إلا على الساعة 3 صباحا و قد خلاص الاجتماع إلى :

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع



CNAPESTE



بيان 2013/11/25

انعقدت دورة طارئة للمجلس الوطني للنقابة بغرض تقييم الأوضاع الحالية خصوصا ونحن على مقربة نهاية المرحلة الأولى من الرزنامة الزمنية المحددة في محضر الاتفاق الموقع بين نقابتنا ووزارة التربية الوطنية بتاريخ 2013/10/21. وبعد اطلاعه على تقارير الندوة الوطنية للموصوفين بالأيلين للزوال و بعد نقاش جاد في أجواء يشوبها الحنر يسجل المجلس الوطني:



المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع



CNAPESTE

بيان 01 / 2014

في دورة استثنائية بتاريخ 11 جانفي 2014 بالعاصمة انعقد المجلس الوطني للنقابة بحضور ممثلي 45 ولاية و بعد تقييم نتائج اللقاءات مع الوزارة سجل استخفاف الوزارة بمطالب الأساتذة بل و بالنقابة و ذلك بالتنصل والتنكر لتعهداتها المدونة في محاضر الاجتماعات آخرها محضر 2013/10/21 ما يחדش الثقة في مسؤوليها كما سجل المجلس أن أقل ما يمكن القيام به في مواجهة هكذا ممارسات لاسؤولة هو رفع التجميد عن الإضراب غير أنه بعد نقاش متمعن ارتأى المجلس أن يعود إلى السادة الأساتذة مصدر قوته فلعل يكون لديهم ردة فعل أبلغ من أجل فرض احترام نقابتهم و افتكاك مطالبهم المتمثلة على سبيل الذكر في:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزارة لدى الوزير الأول

المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية



محضر اجتماع

في السابع عشر من شهر فيفري عام ألفين وأربعة عشر على الساعة الخامسة عشر والرّبع (15.15) مساءً ، بناء على دعوة من السيد الوزير لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية ، عقدت جلسة عمل مع أعضاء المكتب الوطني للمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ، بمقر المديرية العامة للوظيفة العمومية بالجزائر تحت إشراف السيد الوزير .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

محضر اجتماع بين وزارة التربية الوطنية

ونقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس

للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية

(CNAPESTE)



في التاسع عشر من شهر مارس عام ألفين وخمسة عشر وعلى الساعة الحادية عشر والنصف (11:30) صباحا انعقد اجتماع بين وزارة التربية الوطنية والمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية برئاسة السيد المقتش العام، بمقر وزارة التربية الوطنية (المرادية) بالجزائر .



المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع

CNAPESTE



بيان 02 / 2014

بعد انعقاد الجمعيات العامة المتزامنة للأساتذة بالمؤسسات التربوية عبر كامل التراب الوطني بتاريخ 20 جانفي 2014 والمجالس الولائية يوم الثلاثاء 21 جانفي 2014 انعقدت دورة المجلس الوطني بالعاصمة بحضور ممثلي 41 ولاية ، وبعد نقاش جاد ومسؤول قرر المجلس الوطني :

رفع التجميد عن الإضراب الذي جُمِد بناء على محضر إجتماع بين الوزارة والنقابة يوم 2014/10/21 ، ومن أجل تحقيق المطالب المرفوعة منذ أفريل 2012 ومطالبة الوزارة بتجسيد التزاماتها التي وقّعت عليها بالمحضر إياه والمتمثلة



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع
ثلاثي الأطوار للتربية الوطنية

(ابتدائي، متوسط، ثانوي)

CNAPESTE

بيان المكتب الوطني (21 02 2015)



تحية اكبار للسيدات والسادة الأساتذة على تجندهم والتزامهم بقرار المجلس الوطني الداعي الى الدخول في اضراب بصيغة يوم متجدد اليها والتهنئة بذالمتواصل كما نحيهم على ثباتهم ويقظتهم ازاء ما يحاك ضدكم من مناورات و استفقالم بتهديدات بالجوء الى اجراءات باطلة قانونا. ومرة اخرى وبدعوة من وزارة التربية الوطنية وبحضور ممثلي ككل النقابات وتحث اشرف السيدة وزيرة التربية الوطنية عقد اجتماع عمل يوم 18 فيفري 2015 لأجل دراسة مطلب فتح القانون الاساسي الخاص وبعد نقاش شارك فيه الجميع مانعا ممثلي نقابة كتابت كاتونا بتابعون التدخلات باهتمام دون الخوض فيها وبعد حوالي اربع ساعات ونصف وبعد التصاح الصورة المحيطة سجلنا مايلي:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

محضر اجتماع بين وزارة التربية الوطنية

ونقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس

للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية

(CNAPESTE)



في الثامن من شهر مارس عام ألفين وخمسة عشر وفي الساعة العاشرة والنصف (10.30) صباحا عقد اجتماع بين وزارة التربية الوطنية والمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية برئاسة السيد الممتش العام، بمقر وزارة التربية الوطنية (المرادية) بالجزائر -



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
(ابتدائي، متوسط، ثانوي)
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education
CNAPESTE



بيان 02 (2015/01/31)

في ظل أجواء تدمرو وخيبة أمل بسبب عدم استجابة وزارة التربية الوطنية للمطالب المرفوعة من طرف نقابة CNAPESTE وتنصلها من الالتزامات والتعهدات المتفق عليها في المحاضر السابقة والتي كان آخرها المحضر الممضى مع ممثلي المديرية العامة للتوظيف العمومية بتاريخ 2014/02/17، مما زاد في ترسيخ عدم الثقة خصوصا بعدما اتضح جليا إرادة الوزارة في المساس بالمكتسبات المنترجة سابقا من طرف الأساتذة فضلا على إيهام الرأي العام باستجابة الوزارة لجزء المطالب المرفوعة، وبحضور ممثلي 47 ولاية انعقد المجلس الوطني في دورة استثنائية بالجزائر العاصمة يومي 30 و31 جانفي 2015 وتنفذا لقرارات البيان 2015/01 وبعد سلسلة من النقاشات الجادة والتي اتسمت بروح المسؤولية وبعد المداولات تم التوصل إلى:



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



بيان المجلس الوطني 11 03 2015

في أجواء من التذمر والاستياء من استخفاف القائمين على وزارة التربية الوطنية بالمطالب المرفوعة واستمرارهم في انتهاج نفس الخط المبني على الإخلال بالتعهدات والالتزامات وعدم السعي الجاد لإيجاد الحلول للمطالب وتنفيذ التعهدات، انعقد المجلس الوطني في دورة استثنائية بتاريخ 11 مارس 2015 بالجزائر العاصمة وبحضور 44 ولاية بغرض دراسة محاضر الجمعيات العامة المنعقدة يوم 10 مارس 2015 وبعد المداولات أكد الحضور بأن الإجابات التي كانت مدونة في المحضر الأخير لم ترق إلى تطلعات الأساتذة ولم تكن في مستوى تضحياتهم وبعد نقاش جاد وصريح تمت المصادقة على القرارات التالية :



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

CNAPESTE



بيان 19 مارس 2015 "ذكرى عيد النصر"

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



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education

CNAPESTE

ثانوي-متوسط-ابتدائي

www.cnapeste.com ; bncnapeste@gmail.com ; CEM les sources bir Mourad rais - ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766



بيان المجلس الوطني 2016/01

في أوضاع تحمل مخاوف وتندرج باختلالات اجتماعية واقتصادية تؤدي أساسا إلى تدهور القدرة الشرائية مع الارتفاع المذهل لأسعار مختلف المواد الاستهلاكية، ناهيك عن سوء التسيير والتسيب والبيروقراطية وعدم التناسق بين القرارات الإدارية المختلفة.. انعقد المجلس الوطني للنقابة في دورة عادية يومي 15 و 16 جانفي 2016 بالعاصمة وبحضور أربع وأربعين (44) ولاية لأجل دراسة جملة من المسائل أهمها:
نشاطات المكتب الوطني - مسائل تنظيمية - تقارير الولايات - آفاق مستقبلية - متفرقات ...

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والحماية الاجتماعية
والتكوين المهني

رئيس الوزراء المنتدب لدى رئيس الحكومة
مكلف بالإصلاح الإداري
لوظيف العمومي

السيدات و السادة : -- أعضاء الحكومة،

السادة : - الولاية.

منشور وزاري مشترك يتعلق بكيفيات

إجراء الخصم من المرتبات نتيجة الإضراب



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية

(ابتدائي ، متوسط ، ثانوي)

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education

CNAPESTE



بيان 7 نوفمبر 2015

وإذ يشيد الأساتذة بالمكتسبات المحققة في محضر 19 مارس 2015 محضر النصر والانتصار للمدرسة الجزائرية، فإن المجلس الوطني للنقابة في دورته العادية المنعقدة يومي 06 و 07 نوفمبر 2015 بولاية بومرداس وبحضور 45 ولاية والتي تناول في جدول أعمالها النقاط التالية:



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternate de l'Education

CNAPESTE

(ابتدائي – متوسط – ثانوي)

www.cnapeste.com / info@cnapeste@gmail.com / CELA@le-trava.ma / MATHBANE.com / tel: 06-Monpaf.com / ALGLJG 21092/4876F / Fax: 025548769

المكتب الوطني

الرقم : م و / 17 / 06 نونبر 2016

إشعار بالإضراب

المديرية العامة للتوظيف العمومية **المديرية العامة للميزانية**

التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 26 ماي 2008
تعديل ويتم التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في
16 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات،
الامتحانات والاختبارات المهنية.

بيان 2016/10/15

CNAPESTE – UNPEF- SNAPEST- SNAPEP-SATEF-CELA

ونحن على مشارف الدخول في إضراب وطني شامل وفي وقت كنا ننتظر فتح أبواب التفاوض حول المطالب المرفوعة من طرف النقابات المستقلة لمختلف القطاعات والمتمثلة في:

1- التراجع عن القرار المتخذ في اجتماع الثلاثية والمصادق عليه في مجلس الوزراء والمتعلق بإلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.

النقابات المستقلة لمختلف القطاعات

بيان رقم 1- 2017

في غمرة أحداث متتالية يسودها كثير من الغموض و التشنج وسط المجتمع بمختلف فئاته، والتي أنتجت حراكا اجتماعيا لا سيما بعد المصادقة على قانون المالية 2017 وصدوره في الجريدة الرسمية، و كذا مصادقة الغرفتين على قانون التقاعد الجديد.

النقابات المستقلة لمختلف القطاعات

بيان رقم 2017/02

عقدت النقابات المستقلة لمختلف القطاعات اجتماعا بمقر النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية SNPSP يوم السبت 04 فيفري 2017 تميز بالصراحة والنقاش المسؤول ، تحضيراً لعملية التجنيد والاستعداد للقواعد العمالية لمواصلة النضال ورسم استراتيجية التصعيد في مسيرة التكتل النقابي

النقابات المستقلة لمختلف القطاعات

الجزائر في: 2017/03/05

بيان 2017/03

بإصرار وتحذ كبيرين على مواصلة النضال من أجل المحافظة على مكاسب العمال و حمايتها وإتخاذ مطالبهم المشروعة المتمثلة في :

3- ملف القنطرة الشرائية

2- ملف قانون العمل

1- ملف التقاعد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية



مديرية تسيير الموارد البشرية

الجزائر في: 2014/07/02

إلى السادة والسيدات / مديري التربية للولايات

الموضوع : ب/خ معايير الانتقاء على أساس الشهادة لالتحاق بأسلاك التعليم دورة 2014.