الإضرابات العمالية في المؤسسات التربوية بين المطالب والتحقيق: الأستاذ الثانوي نموذجا.

فاطمة موساوي؛ معاشو جيلاني كوبيبي
جامعة معسكر، fatima.moussaoui020@gmail.com
جامعة معسكر، dkobibi@yahoo.fr

الملخص:

تأتي هذه الدراسة لتبين مدى تأثير الإضراب كاحتجاج نقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي والتقني (الكنابست) لتحقيق المطالب المهنية، في ظل وجود وسائط أخرى كالتفاوض والحوار وللوقوف على تصورات المحتجين ومعرفة هاته المطالب التي تكررت في عدة محاضر وتعتبر بالنسبة إليهم حقوق مشروعة فرضتها الظروف والتغيرات التي يشهدها المجتمع الجزائري على كافة المستويات الاجتماعية والاقتصادية ، اعتمدنا على تقنية المقابلة مع خمسة عشر (15)أستاذا من ثلاث (03) ثانويات بولاية معسكر، وكذا الحضور مع هؤلاء النقابيين خلال مناقشتهم لتلك المكاسب التي لا طالما ناضلوا من أجلها، ومن جملة ما توصلنا إليه :

- أن الإضراب هو الوسيلة الوحيدة لتحسين الوضعية السوسيو مهنية للأستاذ والحل الأساسي في ظل اتباع سياسة الهروب والتماطل من طرف الوزارة الوصية، فالإضراب اليوم أصبح فعلا عقلانيا واعي يعبر من خلاله الأساتذة (الفاعلين الاجتماعيين) عن مطالبهم، بوضع خطة استرايجية لتغيير قواعد اللعبة واستغلال هامش الحرية المتاح لوضع قواعد جديدة واعادة ترتيب قواعد السلطة وهذا ما عبر عنه المبحوثين (الإضراب لا مفر منه)، كما وقفنا على أن تحقيق المطالب المهنية لا يحد من ظاهرة (الإضراب)، نظرا لأن المجتمع في ديناميكية مستمرة.فالتحولات التي يشهدها المجتمع الجزائري من ارتفاع القدرة الشرائية وغلاء المعيشة جعلت الحقوق المهنية تتماشى مع تلك التحولات.

ولهذا ارتأينا تقديم هذه الدراسة وفقا للعناصر التالية: الملخص بالغة العربية وباللغة الانجيلزية، مقدمة، تحديد المفاهيم، كرونولوجيا الاضراب في المؤسسات

التربوية، الاجراءات المنهجية، الاضراب كحل لتحقيق المطالب المهنية، خاتمة، قائمة المراجع.

الكلمات المفتاحية: المطالب؛ الأستاذ الثانوي؛ الإضراب؛ التفاوض؛النقابة العمالية.

Abstract:

This study tends to show the extent of the impact of the strike as a protest union among teachers of secondary and technical education (cnapest) to achieve the demands of the professional, in the presence of other medium like negociation and dialogue, to find out the perceptions of protesters and to determine these repeateddemands in several situations, which considered for them rights legitimately imposed by conditions and changes of Algerian society at all social and economic levels. we relied on the interview technique with fifteen (15) teachers from three (03) high schools, as well as the audience with these syndicat members by the discussion of those gains which they struggled for a long time, and among other things we came up with:

- The strike is the only way to improve the socio-professional situation for the professor and the basic solution under the policy of escape and procrastination by the ministry commandment. S, today, the strike has really become a rational and conscious solution which teachers(social actors) crosses through about their demands, by developing a strategic plan to change the rules of the game and exploit the margin of freedom available for the development of new rules and to rearrange power bases. this was expressed by respondents (the strike is inevitable), as we can see that the achievement of professional demands does not limit the phenomenon(the strike), because society is in constant dynamic,so the changes witnessed by the Algerian society of high purchasing power and the increasing livingcost made the professional rights in line with those transformations. That is why we decided to provide this intervention according to the

following plan: Abstract in Arabic and English language, introduction, concepts defintion, strike chronology in educational institutions, methodology procedures, the strike as a solution to achieve professional demands, a conclusion and references.

Key words: Demands; high school teachers; strike; negotiation; union labor.

مقدمة:

تزامن ظهور الحركة النقابية في العالم مع ظهور الثورة الصناعية في أوربا، وما صاحبها من بروز الحاجة إلى حماية العمال والعاملين، فقامت النقابات المهنية كتنظيم يحمي أعضاءه من ناحية، ويعمل على تحقيق المكاسب وتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية لهم من ناحية أخرى.

أما النقابات المستقلة فيرجع ظهورها في الأصل إلى الحركة النقابية والجمعيات المهنية في بريطانيا على شكل اتحادات سنة 1820، والتي كانت تهدف للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للمنخرطين فيها، ثم توسعت إلى أن شملت مختلف الدول الأخرى كألمانيا، فرنسا،... ولم يقتصر ذلك على الدول الغربية فقط بل شمل الدول العربية كتونس والمغرب والجزائر، حيث عرفت هذه الأخيرة عدة تنظيمات نقابية في مختلف المجالات، رغم أنها شهدت أثناء الفترة الاستعمارية أحداث مزرية، إلا أن ذلك لم يقف عائقا أمام نمو الوعي النقابي لدى الجزائريين، حيث كان العمل النقابي عاملا سياسيا وثوريا هدفه تحقيق الاستقلال،لكنه شهد تغيير من مرحلة إلى أخرى، فبعدما كان العمل النقابي وسيلة من وسائل الكفاح تحول إلى نقابة أكثر تحررا واستقلالا مما جعل التنظيمات النقابية تتوسع من المجال الصناعي والسياسي إلى إحدى ركائز المجتمع في إحداث التغيير وهو المجال التربوي الذي يعد قطاعا حساسا نظرا لأدواره التعليمية والتربوية، ولحجم المنتمين إليه من أساتذة وتلاميذ وإداريين... إلخ

وما لفت انتباهنا هو أن المؤسسة التربوية في الآونة الأخيرة أصبحت تشهد عدة احتجاجات نقابية من طرف الفاعلين التربويين، وعلى رأسهم الأستاذ الذي يعتبر أهم فاعل استراتيجي داخل المنظمة خاصة والمجتمع عامة، بحيث يقوم دوره على تنمية أفكار المتمدرسين بشكل متكامل، ويمثل استثمار معرفي ووسيلة لتحقيق غايات النظام التربوي،لكن قبل أن يكون ناقلا للمعرفة،فهو فرد من أفراد المجتمع، يهمه أمر حاضره ومستقبله ولأن مهنة التعليم تتطلب شروطا لتأدية أصاحبها رسالتهم على أكمل وجه، جعلته يبحث باستمرار عن آليات ووسائل يعبر بها عن الواقع الذي يعيشه، ولعل أقرب تنظيم لجأ إليه للتفاعل معه في مشواره المهني، هو الانضمام إلى نقابات عمالية التي تعد المؤسسة الوحيدة المرخص لها بالنشاط في المؤسسات التربوية للدفاع عن حقوقه وتحسين ظروفه السوسيو مهنية، لأن "الحوافز المادية والمعنوية تلعب دورا فعالا في مساعدة المعلمين على تحقيق ذواتهم المهنية والاجتماعية،وفي تكوين هيئة تعليمية منتجة راضية قادرة على تحقيق الأهداف التربوية"(محمد أحمد كريم، 188). 2002:فهذه الوضعية ولدت نوع من من الوعي النقابي لدى الأستاتذة وتأطيره بشكل أفضل لتحقيق طموحاتهم التي تعبر عن الرهانات والتحديات التي تواجههم داخل المؤسسة التعليمية كمنظمة مما جعل الأساتذة يسمعون صوتهم عن طريق الإضرابات المتوالية، التي أصبحت من أكثر الوسائل شيوعا ضمن الممارسات العمالية خاصة بعد صدور قانون الاعتراف بشرعية الإضرابات في سنة 1989 فإذا كان الإضراب يعد الوسيلة الأكثر استعمالا لدى مختلف الفئات المهنية، باعتباره الحل الوحيد لتحقيق المطالب والتعبير عنها بالنسبة إليهم. فإلى أي مدى يعمل الإضراب كفعل استراتيجي عقلاني على تحقيق المطالب المهنية للأستاذ في ظل وجود وسائط حوارية كالتفاوض؟ وهل تحقيقها يحد من هذه الظاهرة؟

إن التحولات الاجتماعية التي أصبحت تمس مختلف الأنظمة: السياسية، الاقتصادية والثقافية في الجزائر، وخاصة في ظل الحركات الاحتجاجية التي مست مختلف القطاعات كالصحة والتربية والتعليم، حيث يعتبر هذا الأخير من أهم القطاعات الاستراتيجية التي عرفت الكثير من الإضرابات التي شنتها الأسرة التربوية، خاصة مع الإصلاحات الأخيرة لذلك تسلط هذه الدراسة الضوء على دور الإضراب كفعل عقلاني في تحقيق المطالب المهنية للأستاذ الثانوي.

وتهدف هذه المحاولة إلى الكشف عن النتائج التي توصلت لها النقابات العمالية من خلال الإضرابات التي قامت بها وشهدها قطاع التربية خاصة في الآونة الأخيرة، في ظل وجود وسائط بديلة كالتفاوض العمالي ومعرفة أساليب العمل النقابي في قطاع التربية والتعليم، وكذا التعرف على دور النقابة في تحقيق المطالب المهنية التي تتمتع بهامش من الحرية الناجم عن منطقة الشك المتاحة والتي تعمل على توسيعها.

1. تحديد المفاهيم:

النقابة:

إن الاعتراف بحق التمثيل النقابي كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وكذلك الدستور الجزائري لسنتي 1989 و1996. حيث تنص المادة الثانية من قانون 90_14 المؤرخ في 02 جوان 1990 بأنه" يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".(محمد الصغير بعلي، 2000: 280)، ولهذا فالنقابة "هي مجموعة عناصر من مجتمع ما، تجمعهم أهداف مشتركة، ينتظمون في جمعية معترف بها قانونيا تسعى لتحقيق أهداف ومصالح إقتصادية أو سياسية أو ثقافية أو اجتماعية معينة لفائدة المنتمين إليها وعادة تكون هذه الجمعيات ذات طابع مهني يحكمها قانونا أساسيا ونظاما داخليا يحددان هويتها وطبيعة نشاطها وفق أحكام وقوانين البلاد"(Lucien,1972 :63).

وبالتالي فهي منظمة هدفها الدفاع عن المصالح المشتركة للأساتذة وتحسين ظروفهم السوسيو مهنية، وللنقابة العمالية عدة تصنيفات تبعا لمواقفها الإيديولوجية والسياسية وأسلوب عملها وعلاقتها بالنظام القائم والمتمثلة في:

1. النقابة المطلبية: والتي يقتصر نشاطها على ما يهم العمال فيما يتعلق بظروف العمل وعلاقات العمل، وتبتعد بقدر الإمكان عن النشاط السياسي.

2. النقابة الإصلاحية: وهي التي تعمل على تحسين ظروف العمال المادية والاجتماعية دون المساس بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي القائم.

3. النقابة الثورية: وهي التي تستهدف القضاء على النظام الرأسمالي ۏواحلال حكومة نقابية عمالية محله عن طريق العنف أو الإضراب العام.... (منير بوروبة، 2009: 18)

وعليه فإننا نجد أن النقابة التربوية للأساتذة الكناباست(CNAPEST) المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (ثانوي-متوسط-ابتدائي)، أنها وطنية مفتوحة لكل الأساتذة في مختلف الأطوار التعليمية، تأسست في 2003/04/17 ، وهي مستقلة عن الوصاية الحزبية وعن مؤسسات الدولة.تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وهي هيأة مطلبية إصلاحية تعمل على الدفاع عن المصالح المادية للعمال.

التفاوض الجماعي:

يعتبر التفاوض الجماعي التزام يقع على عاتق أطراف الخلاف، خلال فترة الاشعار المسبق وحتى عند الشروع في الاضراب ويتخذ هذا التفاوض عادة شكل اجتماعات طارئة تجعل من النزاعالمتسبب في الاضراب محور أشغالها وفي حالة عدم وصول الأطراف إلى أية نتيجة يعرض الخلاف على لجنة الوساطة.

الإضراب:

يعتبر الإضراب من أكثر الاحتجاجات النقابية انتشارا بعد فشل التفاوض والحوار، حيث يعتبر حقا من الحقوق التي لم تأت إلا بعد نضال طويل و مرير للعمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية، وهو وليد الحق النقابي وكذا الحق الدستوري. لذلك" أصبح الوسيلة الناجحة لتحويل القضايا العمالية إلى قضايا اجتماعية وسياسية عامة"(إيمان النمس، 2014: 93).

ويعتبر عمليا "توقفا مؤقتا عن العمل ،من طرف جماعة من العمال للتعبير عن المطالب" (Claude Durand , Pierre Dubois) ,1975 :09) ولأنه أصبح وسيلة فعالة لتحقيق مطالب الأساتذة داخل الفضاء المهني خاصة في السنوات الأخيرة،أصبحت حركة الأساتذة المطلبية لها قوة ايجابية. وكان هناك إجماع وطني كبير على الاتفاق حول الأهداف والوسيلة التي يتم العمل بها ومن أجلها.

فالإضراب هو احتجاج يقوم به مجموعة من الأساتذة من خلال توقفهم عن العمل، بعد الإشعار به قصد تحسين وضعيتهم الاجتماعية والاقتصادية وقد يكون طويلا أو قصير المدى حسب ما تتطلبه الظروف التي وجدت فيه لتغيير الوضع القائم.

وهناك نوعين من الإضراب حسب جابي عبد الناصر:

1-الإضراب الأداتي: الذي يتميز بطوله النسبي ووضوح المطالب، كما يتميز بأهمية مرحلة التفاوض،ولذلك فإن إمكانية العنف فيه تكون واردة.

2- الإضراب التعبيري: وهو النوع الذي ينعدم فيه التفاوض ويغلب عليه الطابع الفردي التذمري ولديه تأثير كبير على الوضعية الاقتصادية لارتباطه بأشكال تعبيرية أخرى مثل: التغيب، التخريب وكبح الإنتاج.(جابي عبد الناصر، 2001: 53-54).

المضربون :

هم مجموعة من الأساتذة مكلفون بتدريس المتعلمين مادة معينة من المواد وتنشئتهم تنشئة تتوافق مع قيم و معايير المجتمع الذي يوجدون فيه داخل المؤسسة التربوية ، خاصة في المرحلة الأخيرة التي تتزامن مع
فترة جد حساسة من حياة التلميذ لتحقيق طموحاته المستقبلية، ويقومون بالتوقف عن العمل (التدريس) للدفاع عن مصالحهم المهنية وتحقيق هويتهم الجماعية .

2. كرونولوجيا الإضراب في المؤسسات التربوية:

يعد الإضراب حقا دستوريا وفعلا اجتماعيا وترى مصالح المراقبة لمنظمة العمل الدولية "أن الحق فيه وسيلة جوهر تملكها النقابات العمالية من أجل الحصول

والدفاع عن حقوق أعضائها" (جابي عبد الناصر، 2001: 45) والوسيلة الوحيدة التي تمكن الأستاذ من التعبير عن مطالبه المهنية، خاصة وأن المؤسسة التربوية شهدت الإضراب بشكل مستمر في الآونة الأخيرة والهدف من ذلك هو تحسين الظروف السوسيو مهنية للأستاذ ومن ثمة تغيير الوضع القائم.خاصة في ظل التغير والحراك الاجتماعي الذي يشهده المجتمع الجزائري في كافة المؤسسات الاجتماعية.

فكانت الإضرابات في السنوات الأولى على مستوى المؤسسات التربوية قليلة مقارنة بالسنوات الأخيرة إضافة إلى المطالب التي كانت بسبب ثلاث ملفات أساسية"

1- مراجعة النظام التعويضي لموظفي التربية بما يضمن العدالة والانسجام مع باقي القطاعات.

2- إعادة النظر في القانون الأساسي لعمال التربية لتدارك الإختلالات الناجمة في التصنيف والترقية والإدماج لبعض الأسلاك.

3- تسيير أموال الخدمات الاجتماعية بكيفية تراعي مبدأين أساسيين هما: الانتخاب والتضامن". (منير صوالحية، 2014: 97) أما اليوم أصبحت تتغير بالتغيرات التي يشهدها المجتمع الجزائري على كافة المؤسسات.

ومن أهم الإضرابات التي قامت بها النقابات المستقلة في قطاع التربية كقطاع استرايجي " يهتم باستمرار بالعلاقات الدينامية التبادلية التي تتكون بين المجموعة وبيئتها " (بروفليب، 1998 : 273) (مجتمعة أو منفردة) نذكر منها " الإضراب الوطني الشامل الذي انطلق يوم08 نوفمبر 2009م و استمر حوالي أربعة وعشرون (24) يوما ,واضراب آخر شامل وطني بدءا من 24 فبراير 2010 و كانت مدته أسبوعا وتم تجديده لأسبوع ثان، وقد قامت الوزرة بتوجيه تهديدات صريحة للنقابات بتوقيفه ،,والا تسلط على المضربين العقوبة، فسارعت النقابات لتوقيفه دون تحقيق أي مطلب من المطالب" (منير صوالحية، 98) 2014:، وبعدها توقف الاحتجاج لمدة سنة ليعود مرة أخرى خلال أيام (25،26،27أفريل) من نفس السنة من طرفي نقابتي الكنابست (CNAPEST)

ولوناباف (الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF) وقد تم تعليقه بالنظر إلى الاتفاق الموقع مع وزارة التربية نظرا لتحقيق كل المطالب في محضر جلسة مؤرخ في 21 أبريل 2011م.
إذ مع الدخول المدرسي 2012/2011 هددت النقابات المستقلة مرة أخرى بالإضراب وبنفس المطالب الأولى مع ازديادها في كل مرة، لذلك تم إبرام اجتماع مع وزارة التربية، ومن النتائج المتوصل إليها إلى غاية سنة2012 ما يلي:

أولا"فيما يتعلق بملف التعويضات تم تطبيق هذا النظام الذي له علاقة بجميع المنح والعلاوات القديمة والجديدة بما فيها منحة الخبرة البيداغوجية ومنحة تحسين الأداء التربوي بأثر رجعي وعلى أساس الأجر القاعدي الجديد اعتبار من تاريخ 01جانفي 2008. ثانيا تمت الموافقة على منحة التأهيل ويتم احتسابها على أساس الأجر الرئيسي (الراتب الأساسي أو القاعدي+الخبرة المهنية) بدلا من الأجر الأساسي كما هو معمول به في باقي القطاعات،وبأثر رجعي ابتداء من 01جانفي2008، أما ثالثا فيما يتعلق بملف الخدمات الاجتماعية ،فقد تم تعيين لجنة مشتركة من وزارة التربية الوطنية ونقابات قطاع التربية لدراسة الملف وفي هذا الصدد ألغي القرار الوزاري رقم98 /158 المؤرخ بتاريخ 1994/08/22 المتضمن كيفية تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية،وعوض بقرار أخر صدر عن اللجنة المشتركة"(منير صوالحية،2014:98-99) ،لكن هذا لم يمنع النقابات العمالية من تجديد الإضراب وتجدد المطالب المهنية معه حيث قامت هذه الفئة بإضراب في شهر فبراير 2014، ليتجدد مرة أخرى فبراير 2015 من طرف سبع نقابات أخرى،لتقوم نقابة الكناباست بالإضراب يوم 16 فبراير 2015 بصيغة يوم متجدد آليا، حيث اعتبر الأساتذة الحركة الاحتجاجية وسيلة لتحقيق مطالب مشروعة قطعتها الوزارة على نفسها في عدة محاضر سابقة مؤشرة بختم الدولة الجزائرية غير أن هذه المحاضر بقيت حبرا على ورق.
وانحصرت المطالب في: الأثر الرجعي، الترقية الآلية حتى تسوية الإختلالات، رد الاعتبار للموصوفين بالآيلين للزوال ...وغيرها.

لكن الوزارة بقيت على قراراتها ولم تستجب للمطالب حيث سلطت عقوبات على الأساتذة المحتجين كالخصم من الأجور (10أيام)، مما شكل صراعا

بين الوزارة والأساتذة، ومن هنا يتبين لنا أن موضوع نزاعات العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي حيث يرى كارل ماركس(K.MARX) "بأن تحسين أوضاع العمال المادية والمعنوية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات ولا يمكن للعمال فعل شيء إلا بوجود حدا أدنى من التنظيم في إطار الرابطة التي تجمع بين ظهور النقابات وبين النضال العمالي ولقد اتخذ الصراعفي هذا الصدد_من أجل تفتح الحركة العمالية سبيلين:

01الطريق السياسي الذي عمل على توحيد الجهود المتفرقة.

02.الطريق المهني ولذي اتجه إلى تنظيم الكفاح ضد أرباب العمل قصد تحسين ظروف العمل بواسطة التفاوض مع النقابة

(k .Marx, F.Engels, 1977: 92) وذلك لتحقيق الهوية المهنية للعمال داخل الفضاء المهني .

لكن هذا لم يقف حاجزا أمام الأساتذة بل إستمر الإضراب حوالي (04 أسابيع) و نظمت نقابة الكنابست إعتصاما ولائيا أمام مديرية التربية شمل مختلف ولايات الوطن ، حيث حمل الأساتذة شعارات لإعادة الإعتبار للمربي و يمكننا أن نسجل من بين ما إعتمد آنذاك .

- كرامة المجتمع من كرامة الأستاذ، نعم للحوار الجاد لا للتسويف، لا للتخويف لا للترهيب، نريد تدخل الوزير الأول، توظيف الوزارة للأقراص المضغوطة آخر ابتكارات وزيرة التربية، تعويض الأستاذ بالقرص المضغوط، الترقية الآلية حتى تسوية الإختلالات، مصلحة التلميذ من مصلحة الأستاذ، إدماج أساتذة التعليم التقني، أين مصلحة التلميذ(القرص المضغوط)، رد الاعتبار للموصوفين بالآيلين للزوال، الأساتذة غاضبون وعلى الوزارة ناقمون. إلى أن انعقد اجتماعا بين(الكناباست والوزارة) يوم 19 مارس 2015 تمكنت من خلاله وقف الإضراب، وبعد ذلك حضرت وزيرة التربية الوطنية في حصة تلفزيونية (حوار الساعة) يوم /2015/03 25 تشرح فيها ما جاءت به من قرارات مثلا القرص المضغوط الذي منح للتلميذ(المتعلم) في كافة المؤسسات التربوية والذي أحدث ثورة عند الأساتذة تعتبره الوزيرة مجرد مرافق للتلميذ (Sotain) ولا يمكن تعويضه بالأستاذ كما اعتقد بعض الأساتذة، وقد ألقت خلال نفس الحصة

المسؤولية على عاتق جميع مؤسسات المجتمع لتحقيق مصلحة التلميذ.

3.الإجراءات المنهجية للدراسة:

يتكون مجتمع بحثنا من الأساتذة المنتمين لنقابة الكناباست ولقد تم اختيار أساتذة (03) ثانويات عددهم (15) أستاذ وهي عينة مقصودة ، والهدف من ذلك أنهم على دارية بالظاهرة(الإضراب) التي يعيشونها تقربا كل سنة.

كما اعتمدنا في بحثنا على الملاحظة المباشرة من خلال الحضور مع الأساتذة عند مناقشتهم لبعض المحاضر،أما المنهج فاعتمدنا المنهج الذي يعتمد على المقارنة بين ظاهرتين من خلال مقارنة التفاوض كحل بديل للإضراب والمقابلة مع الأساتذة وكانت مقسمة إلى محاور:المحور الأول تضمن بيانات شخصية، المحور الثاني تضمن بيانات حول الوضعية المهنية والاجتماعية للأستاذ، أما المحور الثالث بيانات ختامية.

4.الإضراب كحل لتحقيق المطالب:

ان تعنت الوزارة وتماطلها جعل من الإضراب السبيل الوحيد والكفيل لإيجاد الحلول والمشاكل التي يعاني منها الأساتذة في جميع الميادين وهذا ما عبر عنه معظم المبحوثين، واللجوء إليه كحل نهائي سببه فشل الحوار والتفاوض مع الجهات الوصية وهذا ما صرح به نوار العربي •أنه "ليس هناك تفاوض في الجزائر... نحن تابعون للحكومة"، وذلك في إشارة منه إلى أن الوزارة تنقل الاتفاقيات على كونها مقترحات إلى الحكومة لتقبل أو ترفض تطبيقها وليس هي الفاصل في القضايا العالقة، وعليه فإن تضارب التصريحات كإستراتيجية لإحراج الطرف الآخر استخدمت منذ بداية بروز قوة هذه النقابات"(سمير الصغير، 33) :2016

مما جعل الأساتذة يتوقفون عن العمل (التدريس) أهم وسيلة احتجاجية لتسوية وضعيتهم الاجتماعية والاقتصادية والمهنية، وبالتالي فالإضراب هو دليل على عدم الرضا عن وضعية اجتماعية أو مهنية معينة، لتحقيق أهدافهم المطلبية،

•نوار العربي منسق وطني سابق لنقابة الكنابست.

كما أن التركيز على الأهداف يتجه إلى " لعزل صانع المنظمة عن ذاك التي تعارضه، ويجبر التفكير بعبارات الاستراتيجية على البحث في السياق التنظيمي عن عقلانية الفاعل وعلى فهم المبنى التنظيمي في معاش الفاعلين" (بروفليب، 1998 : 271) فالاستاذ داخل هذا السياق التنظيمي يعبر عن رهانا ت (Les enjeux) ويتفاعل معها ولضمان سير عقلاني للمنظمة فثقافة الفرد تمكنه من "المقدرة على تحمل ودعم الصعوبات والمخاطر الناجمة عن الاستراتيجيات التي يتبناها، وهذا يعود إلأى مقدرة الفرد في تنظيم مجمل للعلاقات التي يبنيها مع الوسط الخارجي " (Michal Crozier,1977 : 197،) لان التغيرات التي يفكر في احداثها بهذه الاستراتيجية تطرح أمامه احتمال الربح أو الخسارة، ويتحمل عواقب كلا الاحتمالين ولذلك كلما كانت الرهانات ضعيفة وقليلة بين الفاعلين كان الدافع قليل الأهمية، وكلما كانت الرهانات قوية ومشتركة داخل المنظمة زاد الدافع وأصبح لدى الاستاذ رغبة قوية للتجديد والتغيير.

أهم المطالب المهنية:

يعد المطلب أساس العمل النقابي، فالإضراب كفعل اجتماعي ايجابي بالنسبة للعمال (الأساتذة)، فهو يحدد الحقوق والالتزامات ويمكن تصنيف المطالب المهنية في:

المطالبة برفع الأجور، والترقية الآلية، ومراجعة ظروف العمل من أمن وتوفير النقل وتحسين الظروف الصحية أثناء تأدية العمل، والتوزيع العادل للمهام، وخاصة إعادة الاعتبار لمكانة الموظف التي سلبت منه. فهذه المطالب زادت من حدة الصراعات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات، لذا لجأت النقابات العمالية كحركات احتجاجية إلى إسماع صوتها عن طريق الإضراب.

ولهذا تبين لنا بعد المقابلة الميدانية التي قمنا بها مع الأساتذة (المبحوثين) أن الإضراب شكل من أشكال الصراع القائم بين عدة أطراف خاصة النقابات والوزارة، كما أن المطالب المادية لازالت تشكل عنصر تضامن جماعي بين العمال لتحقيق هوية مهنية والتي تتمثل في:

أ.الزيادة في الأجر:

يعتبر الأجر المطلب الأساسي ضمن المطالب المهنية لدى العمال" فالعامل ذو طموحات مادية محدودة جدا من خلال المطالبة في زيادة الأجور أو الاستفادة من منح جديدة" (جابي عبد الناصر، 151). 1995 : وهذا ما عبر عنه المبحوثين بقولهم "الأجر غير كافي" خصوصا مع ارتفاع الأسعار في جميع متطلبات الحياة، فهناك عدم وجود توازن بين ما يتقاضاه الأستاذ من أجر وما يبذله من جهد، فمطلب الأجر بالنسبة للأستاذ الذي لا يجد كيف يوفر أدنى الضروريات له ولعائلته إذا تم تحقيقه، فإن ذلك يعني بالنسبة له حل للكثير من المشاكل باعتباره يمس عدة جوانب من الحياة.

فالوضعية الاقتصادية المتردية جعلت الأجور إحدى المطالب الأساسية والتي تتخلص في: "لا عدالة في الأجر بين المؤسسات وهذا استنادا إلى أجور أرباب العمل أو الإطارات، وظروف الحياة نظرا لغلاء المعيشة، وأرباح أرباب العمل والمتعلقة أساسا بالإنتاج والإنتاجية مع رفع شعار المؤسسة تستطيع الدفع"

(Claude Durand ,Pierre Dubois,1975 : 42) مما أدى إلى اتساع فجوة التفاوت بين الشرائح والفئات الاجتماعية المختلفة، هذا ما عمل على تضارب المصالح بين الطرفين (الوزارة والنقابة)، وعلى تعزيز الانتماء النقابي بين الفاعلين التربويين وتقوية العلاقات الاجتماعية بينهم، حيث يؤكد المبحوثين أن الوضع الاجتماعي غير المقبول بسبب الراتب الشهري المنخفض الذي لا يتماشى مع القدرة الشرائية يعد أحد أهم الأسباب التي ساهمت في تدني المستوى التعليمي وتراجع دور الأستاذ مهنيا واجتماعيا، وهذا ما نجده ينعكس سلبا على المتعلمين بصورة مباشرة أو غير مباشرة فأصبح(الأستاذ) يسعى إلى تحقيق غايته مهما كانت الوسيلة لأنها مصلحة فردانية بدلا من المصلحة العامة.

ب.الحق في الترقية الآلية:

تعتبر الترقية حق من حقوق الموظف (الأستاذ) وذلك حسب القرارات الوزاريـة المنصوص عليـها في عـدة محاضر من خـلال فتـح مسـابقـة الامتحــان

المهني للالتحاق برتبة أستاذ مكون أو رئيسي في التعليم الثانوي وهذا يتعلق بالأساتذة الذين يثبتون خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.لكن المبحوثين يصرحون بأن الأساتذة لا يستفيدون من هذا الحق ولهذا يبقى ضمن لائحة المطالب المهنية.

ج. الحق في التقاعد:

يعد مطلب التقاعد أساسي، حيث يرى المبحوثين أن سن التقاعد يجب أن لا تتجاوز خمسة وعشرون(25) سنة من العمل فعملية العطاء أو الإنتاج المعرفي تتطلب سن معين لان الرغبة في البحث تكون في البداية وسرعان ما يكبر الإنسان تبدأ في النقصان، وخاصة في ظل الظروف التي يعيشها الأستاذ اليوم من ضغوط نفسية واجتماعية سواء داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها، فهو يفضل أن يتوقف عن العمل في هذا السن، إلا أن الوزارة لم تعمل على تحقيق هذا المطلب مما جعل النقابات تطالب به .

د.طب العمل:

إن العمل في سن متأخرة يؤثر كثيرا على صحة الأستاذ وهو ما تسبب في ظهور العديد من الأمراض المزمنة أصابت البعض منهم والمتمثلة في: ارتفاع ضغط الدم، والداء السكري، والقلب، والأمراض العصبية

...وغيرها مما جعلهم يفضلون التقاعد في سن مبكرا لتفادي هذه الأمراض،فبرغم من توفر بعض المؤسسات التربوية على وحدات طبية لكنها تبقى غير كافية في ظل وجود عدد هائل من التلاميذ، وهذا ما جعل الأستاذ مطالب بإيجاد حلول لتجاوز هذه العوائق في مساره المهني والاجتماعي لتأدية دوره على أكمل وجه.

لكنه يبقى عاجز عن ذلك بسبب الراتب الشخصي المنخفض الذي لا يتماشى مع الواقع الاجتماعي المعاش وخاصة أن هذا المطلب منصوص عليه منذ سنة 1988 لكنه لم يطبق إلى حد الآن.

إضافة إلى ذلك هناك مطالب أخرى التعويضات المادية، التقليل من الضغوطات داخل المؤسسات التعليمية سواء إدارية أو حتى داخل الصف الدراسي كاكتظاظ الأقسام مما جعل الأستاذ لا يتحكم في سلوك التلاميذ وتصرفاتهم خصوصا وأن القانون لا يسمح بطردهم أو ضربهم مما ولد صراعات بين الفاعلين التربويين من خلال السب، والشتم، وحتى العنف.إعادة الاعتبار لمكانة الأستاذ "لأن الحركة العمالية لا تكتفي بالمطالبة بشروط أفضل للعمل ولا حتى بالمطالبة في حقها في التفاوض وفي توقيع اتفاقيات جماعية، إنها تنادي بالدفاع عن الذات العمالية (الفاعل الاجتماعي)" (آلان توران،1997: 310) الذي كاد أن يكون رسول أصبح اليوم يعوض بقرص مضغوط مما ولد نزاعات بين جميع الأطراف الفاعلة، فهذه المطالب مازالت تحقق المبدأ الأساسي للعمل النقابي وضامن التضامن النقابي ومن ثمة الإطار الجمعي للعمل.

فالإضراب اليوم أصبح فعلا عقلانيا واعي يعبر من خلاله الأساتذة (الفاعلين الاجتماعيين) عن مطالبهم، بوضع خطة استرايجية لتغيير قواعد اللعبة واستغلال عامش الحرية المتاح لوضع قواعد جديدة واعادة ترتيب قواعد السلطة وهذا ما عبر عنه المبحوثين (الإضراب لا مفر منه)، والمواصلة فيه نظرا لان المجتمع في حركية وديناميكية، كما "أنه يبقى دائما ظاهرة واحدة من خلال أهدافه (مطالبه) ولكن الأشكال مختلفة تختلف حسب المستجدات التي يصادفها العمال في حياتهم"(جابي عبد الناصر، 1995: 35).

خاتمة:

يقودنا هذا السياق في الأخير نحو الإجابة على السؤال السوسيولوجي الذي انطلقنا منه من خلال هذه الورقة البحثية ، فالإضراب وسيلة مهمة وفعالة مقارنة بانسداد أبواب التفاوض خاصة وأنه حقق بعض المطالب لدى الأساتذة النقابيين للاهتمام بقيمة ومكانة الأستاذ أكثر في المجتمع. كما أنه كفعل اجتماعي حقق روح التضامن الاجتماعي بين الأعضاء المنتمين للنقابة، وذلك لإثبات الهوية الفردية أولا، وتحقيق الهوية الجماعية ثانيا. مما عمل على اعادة ترتيب أوراق اللعبة الرابحة، واستقطاب مختلف الشرائح الاجتماعية لتدعيم مكانته وذلك بتوسيع منطقة الشك وهامش الحرية لكن هذا من الناحية الشكلية فقط إلا أننا لاحظنا في

الواقع صراعا بين النقابيين أنفسهم خاصة وان التحليل الاستراتيجي يقوم على علاقة السلطة التي ترتكز على المنافع والمصالح الخاصة التي يستهدفها الفاعلين في حياتهم العملية وتنجم الديناميكا الاجتماعية من أجل الوصول على أحسن تنظيم عقلاني.

هذا من جهة ومن جهة أخرى فإننا نتساءل عن مصير التلميذ (المتعلم) في ظل هذه الاحتجاجات؟ حيث أصبح ورقة ضغط على الجهات الوصية، لأن الفئات المهنية المحتجة تسعى إلى تحقيق مطالبها بكافة الطرق سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة دون الاهتمام بمحور العملية التعليمة (التلميذ) وخاصة أنه يسعى إلى تحقيق تحصيل دراسي وبالتالي طموحه المستقبلي، وهذا ما غير من مكانة الأستاذ التقليدية على أنه ذلك الرجل المثقف، والمحترم، والحامل للرسالة التي تتوافق مع قيم ومعايير المجتمع إلى إنسان مادي يهدف إلى تحقيق مصالح شخصية دون مراعاة مصالح الفاعلين الاجتماعيين.فتغير هذه المكانة ولد فجوة بينه وبين التلميذ وأصبح في نزاع وصراع دائم معه، وهذا ما أدى إلى بروز عدة ظواهر اجتماعية لنصل في الأخير على أن الأستاذ بات يفاوض قيمه بمصالحه.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

1. ـ آلان توران ترجمة انور مغيث (1997) ، نقد الحداثة ، المشروع القومي للترجمة .
2. ـ النمس إيمان (2014) ، دور النقابات العمالية في صنع السياسات الحماية الإجتماعية في الجزائر ، دار ناشري الموقعwww.NACHIRI.NET
3. ـ بدوي احمد زكي (1987) ، معجم المصطلحات قاموس إنجليزي فرنسي عربي ، مصر ، دار المتاب المصري .
4. ـ بروفيليب ترجمة محمد العرب صاصيلا (1998) علم الإجتماع السياسي ، لبنان المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع .

5. ـ جابي عبد الناصر (2001) ، الجزائر من الحؤكة العمالية إلى الحركات الإجتماعية ، الجزائر المعهد الوطني للعنل .
6. ـ جابي عبد الناصر (1995) ، الجزائر تتحرك (دراسة سوسيوسياسية للإضرابات العمالية في الجزائر) ، الجزائر ، دار الحكمة .
7. ـ محمد احمد كريم و آخرون (2002) ، مهنة التعليم و ادوار المعلم فيها ، مصر .
8. ـ محمد الصغير بعلي (2000) تشريع العمل في الجزائر ، الجزائر دار العلوم .
9. ـ منير بوروبة (2009) النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر ، رسالة ماجيستير في علم الإجتماع السياسي ، الجزائر .
10. ـ منير صوالحية (2014) ، الإنتماء النقابي و الإضرابات في الجزائر ، مجلة علوم الإنسان و المجتمع ، العدد الأول ، الجزائر .
11. سمير الصغير ، (2016) ، المفاوضات و الإضرابات في قطاع التربية الوطنية (الخريطة النقابية الجزائرية بعد ربع قرن من التعددية ، الجزائر إصدارات أصدقاء عبد الحميد بن زين .

باللغة الفرنسية :

1- Lucien Riaux :(1972) clefs pour le syndicalisme ,edition ,segtar , paris .
2- Claude durand et pierre dubois (1975) la Gréve Enquete sociologique) Paris .
3- K. max et F.engels : (1977) L'idéologie allmande ,edition sociale .paris
4- Michel crozier et freid berg E richard (1977) l'acteur et le système les contraintes de l'action collective . France .