

النقابات المستقلة كفاعل استراتيجي في التغيير التنظيمي للمؤسسة

الجزائرية -مقاربة سوسيولوجية -

Autonomous unions as a strategic actor of organizational change in the
Algerian institution

علم الاجتماع	جامعة الجزائر 2 – أبو القاسم سعد الله الجزائر	حريرية عتيقة HERAIRIA ATIKA atika.herairia@univ-alger2.dz
علم الاجتماع	جامعة الجزائر 2 – أبو القاسم سعد الله الجزائر	قاسمي سمير * GACI SAMIR samir.gaci@univ-alger2.dz
DOI: 10.46315/1714-012-001-014		

الإرسال: 2021/02/03 القبول: 2021/05/09 النشر: 2023/01/16

ملخص:

تحرر الفعل النقابي داخل المنظمات الجزائرية من النزعة الأحادية التاريخية للاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، انطلاقا من دستور 1989 الذي مثل منعطفا حاسما في ممارسة الحقوق والحريات العامة في الجزائر. يهدف هذا البحث الميداني إلى تسليط الضوء على ظهور حركة نقابية استثنائية مستقلة في قطاع التربية الوطنية، خرجت عن قواعد النضال النقابي المقنن المعتاد في نزاعاتها الجماعية، والمتمثلة في نقابة CNAPESTE المستقلة، التي راهنت على مصادر السلطة الأربعة التي تمتلكها، لفرض منطق التغيير التنظيمي للقواعد التشريعية للمسار المهني للأساتذة في أطوار التعليم الثلاثة. على الرغم من رد فعل الاستراتيجي للتنظيم الرسمي المقاوم لهذا التغيير التنظيمي. فحدث تغيير نوعي في النضال النقابي. من هيكل تنظيمي بسيط إلى شريك اجتماعي فاعل.
كلمات مفتاحية: الفعل النقابي؛ التغيير التنظيمي؛ مصادر السلطة.

Abstract:

Union action within Algerian organizations has been freed from the unilateralism of the UGTA union, since the reform of the constitution of Algeria in 1989. This field research aims to shed light on the emergence of an exceptional autonomous trade union movement in the national education sector, which departs from the foundations of the usual codified trade union struggle, represented by the CNAPESTE union, which relied on the sources of power he has. To impose the logic of organizational change in the professional career of teachers. Despite the strategic reaction of the official organization which resisted this organizational change.

Keywords: union action; Organizational change; Sources of power.

* قاسمي سمير: gaci_samir@yahoo.com

1- مقدمة

يعتبر موضوع التغيير التنظيمي للمنظمات المرتبط بالنزاعات الجماعية للعمل بين الشركاء

الاجتماعيين من أهم المواضيع السوسيوولوجية، واعتبارا من أن تخصصنا هو علم الاجتماع التنظيم والعمل، فإن هذا الموضوع هو في قلب اهتماماتنا. ولهذا اخترنا في هذه الدراسة الميدانية الوقوف على الفعل النقابي للنقابات المستقلة اليوم واستراتيجيتهم، باعتبارهم طرفا في هذه العملية الديناميكية، من خلال المراهنة على مصادر السلطة التي تمتلكها لتحقيق أهدافهم السوسيو-مهنية، بفرض التغيير التنظيمي في المسار المهني للموظفين. وأن " نجاح هذه النقابات يعتمد على سلطتها، التي تنشأ، جزئياً على الأقل، عن قدرتها على تعبئة مصادرها لتغيير شروط علاقاتها مع الفاعلين الآخرين، بما في ذلك أرباب العمل والحكومات. وفي أنظمة التفاوض اللامركزية وحتى في الأنظمة الأكثر مركزية في أوروبا، تضطر نقابات المؤسسات إلى إعادة فحص أو تحديث مواردها. يمر التجديد النقابي وتنشيط الاستراتيجيات النقابية، من تطوير أو تعبئة هذه الموارد." (Christian, L & Gregor, M. 2010, p 02)

عرفت عملية التوظيف وتحديد المسار الوظيفي لمختلف الرتب في المؤسسات الجزائرية عدة نزاعات عمل جماعية، مست مختلف الشركاء الاجتماعيين، حول آليات التوظيف، قواعده القانونية والتنظيمية. وكانت بداية التوترات مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 315-08، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية الذي اعتبرته النقابات المستقلة للتربية، يحمل اختلالات عديدة ناجمة عن تطبيقه، خاصة ما تعلق بالأحكام الانتقالية التي وضعت الموظفين الذين لا يستوفون شروط الاندماج، كرتب آيلة للزوال، ومطالبها باستحداث رتب جديدة في المسار المهني تستجيب لتطلعاتهم في تحسين مستوى معيشتهم... أمام هذا الوضع، رفضت النقابات المستقلة للتربية أن تتخذ كمجرد وسائل لتحقيق أهداف المنظمة دون إشراكها، فأصبحت تشكل مجموعات ضغط كفاعل استراتيجي. والتحليل الاستراتيجي يعطينا تفسيراً، فهو " يميز أربعة مصادر كبرى للسلطة تتوافق مع مختلف أنماط مصادر الشك، ذات صلة خاصة بالمنظمة. (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p 83) "فالنقابات ليست رهينة الاتجاهات البارزة فحسب، بل تتمتع دائما بفرصة اتخاذ خيار استراتيجي." (غسان سلايبي، 2018، ص 4)

- تندرج تحت هذه الإشكالية التساؤل التالي:

ماهي رهانات النقابات المستقلة اليوم واستراتيجيتهم في نزاعات العمل الجماعية، وما علاقتها بفرض التغيير التنظيمي للمسار الممي للأستاذة في قطاع التربية الوطنية؟

الفرضية: بعد إجراء بحث وقرءات استطلاعية، استخلصنا الفرضية التالية:

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

- أهمية الدراسة: التعرف على رهانات النقابات المستقلة للتربية في نزاعاتهم الجماعية لتحسين مساهم الممي، واستراتيجيتهم في تحقيقها من خلال موارد السلطة التي يمتلكونها، لفرض التغيير التنظيمي للقواعد التشريعية، لتستجيب لتطلعاتهم السوسيو-مهنية.

- الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة الميدانية:

ترتكز أدبيات هذه الدراسة الميدانية حول استراتيجية النقابات المستقلة للتربية (نقابة الكنايست)، على ثلاثة مفاهيم أساسية، للإحاطة بكل جوانب هذه الإشكالية. وهي كما جاءت في الكلمات الدالة: الفعل النقابي؛ التغيير التنظيمي؛ مصادر السلطة. وهذا المفهوم الأخير هو من أهم مفاهيم التحليل الاستراتيجي لكروزي وفريدبارغ Michel. C. & Erhard. F، الذي اعتمدها مقاربة نظرية لتفسير نتائج هذه الدراسة الميدانية.

- الفعل النقابي: للفعل النقابي "l'action syndical" عدة معانٍ، حتى في الحالات التي يرتقي فيها إلى مستوى حركة عمالية، واضعا موضع شك سلطة أصحاب العمل. يمكنه أن يناضل في نفس الوقت من أجل مزايا اقتصادية محددة، لتعديل أشكال التفاوض، للدفاع عن جمعية مهددة أو أيضا للمشاركة في فعل سياسي. (Touraine, A. 1997, p 27) كما أن "الفعل النقابي له وجهان: فهو يدافع عن مصالح الموظفين، ويسعى إلى زيادة تأثير نفوذهم بل وحتى بقلب سلطة الصناعيين؛ وفي الوقت نفسه، يقاوم الهيمنة بحكم الأمر الواقع؛ إنه في نفس الوقت هجومي ودفاعي. هاتين الطريقتين من الفعل تلتقي في كل مستويات الحياة الاجتماعية." (Touraine, A. 1997, p 56)

- المفهوم الإجرائي للفعل النقابي: الفعل النقابي كمفهوم إجرائي هو كل تجمع لأشخاص يمارسون نفس المهنة، بهدف الدفاع عن مصالحهم المهنية 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. ففي الجزائر يتحدد العمل النقابي

بحسب ما جاء في القانون 90-14 الخاصة بالحق في ممارسة العمل النقابي وحرية تشكيل النقابات والانتماء النقابي. و" يمكن 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.

(Stroobants, M. 2007, p 91)

- **الفعل النقابي الاستراتيجي:** يرتبط الفعل النقابي الاستراتيجي بالسلطة النقابية ومواردها. وسنأخذ من نموذج ليفيسك وموراي (Lévesque et Murray) (2003) باعتباره الأحدث، وهما من المؤلفين العاملين في مجال علاقات العمل وهو ما يتلاءم مع موضوع بحثنا الميداني. وهذا المفهوم يمثل نموذج نظري متكامل كمتغير مؤثر، فقد صرحا " أن السلطة النقابية "تستند على ثلاثة موارد للسلطة: القدرة الاستراتيجية لنقابة المؤسسة، وبصفة خاصة قدرتها على التصرف كنقابة اقتراح؛ درجة التضامن الداخلي أو حيوية حياتها الديمقراطية، التي تترجم إلى القدرة على الفعل؛ وشبكاتهما من الخبرة. والتضامن الخارجي بداخل هيكلها النقابي، ولكن أيضا مع نقابات أخرى، المجتمع وجماعات اجتماعية أخرى، التي تشكل سلطة الشبكة والتحالفات ذات الصلة."

(Christian, L & Gregor, M. 2010, p 02)

2- المنهج وطرق معالجة الموضوع

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

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

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

(أ) استمارة الاستبيان: وجهت لعينة تبلغ 140 أستاذ من الأساتذة المنخرطين في نقابة الكنايبست لولاية البويرة www.cnapeste10.com البالغة 5% من مجتمع البحث، وفقا للقانون 90-14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وهي الخاصة التي تحدد هذا المجتمع بدقة وتشكل وحدة التحليل التي سنعتمدها لمعرفة اتجاهاتهم لاحتوائها على مؤشرات الدراسة. و" التحليل الاستراتيجي يستعمل الاتجاهات، في نهاية الأمر كآلية للبحث... تسمح له بإدراك وفهم الطريقة التي يجمع فيها الفاعلون-الأعضاء لنسق الفعل، إمكانيات أوضاعهم للاستفادة من الفرص التي توفرها اللعبة." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p 471-472)

(ب) المقابلة: مع المنسق الولائي لنقابة كنايبست الموسع، صيغت أسئلتها المقننة انطلاقا من

مؤشرات حول رهانات واستراتيجيات هذه النقابة المستقلة في الدفاع عن مصالحها وتحقيق أهدافها السوسيو-المهنية.

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

3- النتائج

بعد القيام بالدراسة الميدانية باستعمال أدوات البحث الثلاثة جاءت النتائج كما يلي:

1.3. نتائج اتجاهات المنخرطين في نقابة كنايبست البويرة:

الجدول رقم 1: الفرز المسطح لإجابات عينة المنخرطين في النقابة

التكرار والنسبة المئوية				المؤشرات	ال رقم
%	لا	%	نعم		
32.15	59	67.85	81	المشاركة في جميع الاضرابات	1
44.29	62	55.71	78	الاطلاع على القانون 14-90	2
14.28	20	85.72	120	نشاط النقابة يتم وفق القانون	3
40	56	60	84	تكرار التوترات: غياب التفاوض الجاد	4
87.86	123	26.85	58	التفاوض(نعم)، الاضراب(لا)	5

17.86	25	82.14	115	الإضرابات جاءت بنتائج ملموسة	6
32.86	46	67.14	94	توترت العلاقات مع أولياء التلاميذ	7

المصدر: من إنجاز الباحث وفقا لنتائج أجابة عينة المنخرطين في نقابة الكنايبست

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

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

2.1.3 اتجاهات مطالب المنخرطين في النقابة: نسبة الاطلاع على البيانات التي تصدرها

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

2.3. المقابلة مع المنسق الولائي لنقابة الكنايبست لولاية البويرة:


تمت المقابلة بتوجيه الأسئلة المقننة التالية لمعرفة استراتيجيات النقابة في الدفاع عن مطالب الأساتذة والتوظيف الداخلي والترقية بتاريخ: 2017/12/19. وأهم ما جاء فيها: أولاً حول سؤال مطالب النقابة المستقلة كنايبست، فهي تذكر بها في مختلف البيانات التي تصدرها: طب العمل، ملف التقاعد، إشراك النقابات المستقلة في إعداد مشروع قانون العمل، حماية القدرة الشرائية للموظفين المنتمين لقطاع التربية، ملف السكن، منح الجنوب. وكمثال نذكر البيان الصادر عن المكتب الوطني رقم 2016/01. أما تتكرر النزاعات الجماعية في كل مرة فكانت الأسباب عديدة: كغياب التفاوض الجاد كشريك اجتماعي، رفض النقابات للأحكام الارتجالية للوزارة الوصية، سوء الأحوال المهنية للموظفين وبخاصة الأساتذة المنتمين لهذا القطاع... وتستعمل النقابة لافتكالك الحقوق عدة استراتيجيات بحسب المطالب وأهمها:

التفاوض وإذا لم يستجاب لنا نلجأ إلى التهديد بالإضراب، وإذا لم يستجب لنا نلجأ إلى الإضرابات المتقطعة، ولكن سلاحنا الحاسم هو الاضرابات المفتوحة، كما حدث في عدة مرات. أما احترام القانون فالنقابة أسست وفقاً للقانون 14-90، إلا أن تعنت الوزارة يحتم علينا استعمال الطريقة الأكثر راديكالية وهي الإضرابات المفتوحة، التي سمحت لنا بتحقيق العديد من المطالب السوسيو-مهنية.

3.3. تحليل محتوى: النزاعات الجماعية بين نقابة الكنايبست ووزارة التربية الوطنية:

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

الشكل رقم 1: بيان نقابة الكنايبست المستقلة: 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 تضاملات الأساتذة الأفاضل و التزامهم النقابي و تمسكهم بمطالبهم و صمودهم أمام كل التعسفات و التهديدات دافعوا عن كرامتهم طيلة شهر من الإضراب المتواصل الذي كان سببه تعنت الوزارة و رفضها للبحث عن الحلول للمشاكل المطروحة لكن في الأخير تم التوقيع على محضر اجتماع مع وزارة التربية الوطنية بعد مفاوضات عسيرة .
اجتمع المجلس الوطني للنقابة في جلسة ثنائية لدورته المفتوحة في الساعة الثامنة ليلا بتاريخ 19 مارس 2015 بعد يوم كامل من الانتظار بحضور ممثلي 45 ولاية لتقييم ما ورد في المحضر و بعد تلاوته و شرح محتواه صادق المجلس الوطني على قبوله للنتائج المحققة مقررًا :
1. توقيف الإضراب الوطني يوم 20 مارس 2015 .

المصدر: الموقع الرسمي لنقابة الكنايبست www.Cnapeste.dz

4- مناقشة النتائج

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

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

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

2.4. استعمال السلطة ومصادرها: "السلطة هي علاقة وليست سمة للفاعلين. ولا يمكن أن تظهر وإذن تصبح ملزمة لأحد الأطراف الحاضر إلا بوضعها موضع التنفيذ في علاقة. التي تضع فاعلان أو أكثر يعتمدون على بعضهم البعض لتحقيق هدف مشترك، المشروع بأهدافهم الشخصية... فالسلطة مرتبطة بشكل لا ينفصل عن المفاوضات." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p65) وقد ميز كروزي 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 وبيئته؛ تلك التي تنشأ من التحكم في الاتصالات والمعلومات، أخيرا تلك التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p83) وسلطة نقابة الكنايست المستقلة تكمن في هذه المصادر مجتمعة مما أعطاها قوة كبيرة جدا كما سنبينه فيما يلي :

أولاً: الكفاءة التي يملكها الأساتذة، تجعل من الصعوبة بمكان تعويضهم بأساتذة آخرين، خاصة ذوو الخبرة الكبيرة. وهذه الخبرة الجماعية للأساتذة هي بمثابة مصدر للسلطة "تُخَوَّل للنقابات قوة تنظيمية كامنة، وتحقق لأفرادها مستويات عالية من الأجور." (اعتماد محمد علام، 1994، ص 209) بحسب السوسيولوجي "آرثر ستندشكومب Arthur Stinchcombe". وقد هدت وزارة التربية الوطنية في عدة مناسبات بفصل الأساتذة المضربين وتعويضهم بأخرين 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. والمعارضة الشديدة من طرف التلاميذ الذين يتمسكون بأساتذتهم ويتضامنون معهم، ويرفضون أن يدرسهم أساتذة مستخلفين لا يملكون الخبرة اللازمة ولا التكوين البيداغوجي الذي يمتلكها أساتذتهم المشهود لهم من جهة أخرى، مما يفرض في الأخير على وزارة التربية التفاوض معهم.

ثانياً: علاقة التنظيم النقابي بالبيئة المحيطة به، "ولا منظمة يمكن أن توجد بدون أن تقيم علاقات مع بيئتها... من هذا الواقع، فإن البيئات ذات الصلة بالمنظمة، بمعنى شرائح المجتمع التي هي كذلك في علاقة معها، تشكل لها دائماً وبالضرورة مصدرًا للاضطراب المحتمل لسير عملها الداخلي، وبالتالي منطقة من عدم اليقين الكبرى ولا مفر منها." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p85) وهنا نركز على أولياء التلاميذ الذين يجدون أنفسهم في كل مرة تقوم فيها النقابات المستقلة

بالإضراب المفتوح أبناءهم في الشارع، ويتعرضون لضغوطات رهيبية، وخاصة الأولياء الذين يعملون معاً، وكثيراً ما اتهموا النقابات المستقلة باستغلال أبناءهم كرهائن لتحقيق مطالبهم. كما أن هناك من الأولياء والمجتمع المدني من تضامن مع الأساتذة واعتبر مطالبهم مشروعة. وهو ما يشكل ضغط كبير ويجبر الوزارة في الأخير إلى دعوة النقابات للجلوس على طاولة المفاوضات لتصحيح الاختلالات في القانون الخاص، وتحقيق مطالبهم التي اعتبرتها في البداية غير شرعية، ومبالغ فيها وخاصة إذا تعلق الأمر بقضية الأجور.

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

ونقابة الكنايبست لها قدرة كبيرة على تنظيم قواعدها عن طريق البيانات والنشرات الإعلامية التي تنشرها بصفة دورية وطنية، وبشكل مسير للأحداث ومضاد للمعلومات التي كانت تنشرها وزارة التربية، ويتم ذلك عن طريق المكتب الوطني والمنسقين الولائيين باستعمال المواقع الرسمية على شبكة الأنترنت. بالإضافة إلى نشاطها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وارتباط كل هذه الشبكة بالمنسق والمجلس الوطني. وحضورها الدوري للندوات وسائل الإعلام السمعية والبصرية في كل مناسبة تتعلق بالتربية الوطنية لشرح مواقفها ومطالبها المشروعة، التي تخص كرامة الأستاذة كفاعل اجتماعي أساسي في المجتمع، لا يمكن تجاوزه. وتنوير الرأي العام حول مغالطات الوزارة الوصية حول عدم شرعية إضرابها. وأنهم أخذوا أكثر من حقهم؟

رابعاً: القواعد التنظيمية المتعلقة بالنزاعات الجماعية والحق في الإضراب، التي تمثل منطقة شك تتحكم فيها النقابة بشكل جيد. وتلتزم بتطبيقها في كل مرة، عند إقدامها على أي حركة احتجاجية أو إضراب وطني. وتبدأ دائماً بذكرها في بياناتها التي تعلن فيها عن رغبتها في الإضراب، إذا وصلت المفاوضات إلى طريق مسدود مع المستخدم، أو عدم التزام المستخدم بتجسيد الاتفاقيات التي تمت بينهم سابقاً. " فالقواعد هي مبدئياً موجّهة لحذف مصادر عدم اليقين. ولكن المفارقة هي أن هذه القواعد ليس فقط أنها لا تستطيع أن تصل إلى إجلائها بشكل كامل، ولكن أيضاً تصنع أخرى يمكن في الحين الاستفادة منها من قبل هؤلاء. حتى لو كانت تسعى لإرغامهم. والتي من المفترض أنها تعدل السلوكيات." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p88) المادة 32 مثلا من القانون

02-90 التي ورد فيها " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل... والمادة 33 منه التي تمنع تعويض الموظفين المضربين بأخرين."

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

3.4. نسق الفعل الملموس: هذه المصادر الأربعة للسلطة التي تمتلكها النقابة المستقلة، جعلت نقابة الكنايست بتجنيد وتأييد من قاعدتها كما بينته نتائج الدراسة الميدانية حول اتجاهات المنخرطين فيها، تنتصر في كل مرة، وتُرغم وزارة التربية الوطنية على الجلوس للتفاوض. تنتهي بالإمضاء على محاضر الاجتماعات، بما فيها من اتفاقيات تتوعد فيها الوزارة على تلبية كل المطالب المهنية المرفوعة. كان آخرها بيان عيد النصر 2015/03/19 الذي اعتبرته النقابة نصرا للمدرسة الجزائرية مع كل ما يحمله هذا التاريخ من رمزية تاريخية. ف" نسق فعل ما، ليس معطى طبيعي، ولكن بناء جماعي موقفي." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p278). وهذا التغيير التنظيمي يقابله مقاومة التغيير التنظيمي الذي يظهر جليا عندما رفضت نقابة الكنايست الإمضاء على ميثاق أخلاقيات قطاع التربية. (وزارة التربية الوطنية، 2015) لأنه يحدّ من حريتهم داخل المنظمة. فهم " لا يرون خطراً في التغيير إلا إذا كان هذا الأخير يهدد شروط لعبتهم، ومصادر سلطتهم وحرّيتهم 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." (Soparnot, R. 2013, p 28) وهو " في الأخير سلوك له دائما جانبان : - جانب هجومي : اغتنام الفرص لتحسين وضعه؛ - جانب دفاعي : الحفاظ وتوسعة هامش حريته. إذن قدرته على التصرف. هذا التعارض يتواجد دون أن يكون هناك بالضرورة تكافؤ في منظور زمني مؤقت." (Michel, C. & Erhard, F. 1977, p 56)

4.4. نقد النقابات المستقلة كفاعل استراتيجي:

هل الفاعل الاستراتيجي نفعي، لا يخدم إلا مصالحه الخاصة على حساب الآخرين وهو ما يخل بالنسق التنظيمي؟ كما فعلت نقابة " الكنايست" 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؟ هذا ما أشار إليه سانسوليو R.Sainsaulieu الذي " أثبت أن التحليل الاستراتيجي يحول الفاعل الاجتماعي من كائن اجتماعي (Homisociologicus) إلى كائن استراتيجي (Homostrategicus) وهذا ما يؤدي إلى إنكار الملكة السوسولوجية وتحولها إلى مكسب استراتيجي، يستند إلى التخطيط والمساومة والعقلانية." (عبد القادر، خ. 2011، ص 594) فالنقابيون بنضالهم الاستراتيجي لتحقيق مطالبهم المتمثلة أساسا 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 راضيا عنها، فذلك لأنه ضحية الوهم النقدي. (Irving, F, 2004, p 64) 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 و حدوث للتضخم نتيجة تضاعف الكتلة النقدية وعدم مقابلة ذلك بنمو الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي.

5- خاتمة عامة

من خلال هذه الدراسة الميدانية حول الفعل النقابي لنقابة الكنايبست المستقلة توصلنا إلى أن " النقابة هي فاعل اجتماعي للمجتمع المدني، تدافع عن مصالح جماعة اجتماعية رئيسية: وهم العمال والعاملات. إنها فاعل سياسي يمثل صوتًا متعددًا في الفضاء العام. النقابة هي أيضًا منظمة لها كهدف دعم حقوق وواجبات العمال والدفاع عنها أمام صاحب العمل. هي إذن سلطة-مضادة أو "شريك" اعتمادًا على وجهات النظر التي تضمن الأداء الأكثر ديمقراطية لمكان العمل." (Charest, R. & Rhéaume, J. 2008, p 26). فبفضل الفعل النقابي الاستراتيجي تمكنت من:

- تفعيل مصادر السلطة الأربعة كما وردت في نظرية الفاعل الاستراتيجي، فسمحت لها بفرض منطق التغيير التنظيمي للقواعد التشريعية للمسار المهني وتحقيق العديد من المطالب السوسيو-مهنية.

- في المقابل، استطاعت، أن تقاوم التغيير التنظيمي عندما رفضت الإمضاء على ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية. فحافظت على مناطق الشك التي تعتبر المنطلق لتحركاتهم النقابية.

ولتجاوز إشكالية التغيير التنظيمي المفروض الذي يخل بتوازنات المنظمة، يجب تفعيل شراكة اجتماعية حقيقية واعية بين جميع الفاعلين الاجتماعيين، لتحديد مسار مهني عادل يضمن حياة كريمة لموظفي قطاع التربية الوطنية.

6- المصادر والمراجع

1. اعتماد محمد علام، (1994) *دراسات في علم الاجتماع التنظيمي*، الناشر مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، ط1.
2. عبد القادر خريش، (2011)، " التحليل الاستراتيجي عند مشال كروزي"، مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد 27، العدد الأول والثاني.
3. غسان سلايبي، (2018)، *مقاربة مصادر القوة في النقابات-منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا*، نشر مؤسسة Friedrich-Ebert-Stiftung، تصميم وطباعة مهدي جليقي، تونس.
4. وزارة التربية الوطنية، *ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية*، 29 نوفمبر

2015. www.education.gov.dz

المراجع الأجنبية

1. Alain Touraine et al, (1997) *le mouvement ouvrier*, librairie Arthème Fayard, France, , ISBN 2-213-01361-6.
2. Christian LEVESQUE, Gregor MURRAY, (2003) "Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale ": clés de lecture pour un renouveau, Revue de l'IRES n° 41.
3. Charest, R. & Rhéaume, J. (2008), "L'action syndicale aujourd'hui", *revue Nouvelles pratiques sociales*, Volume 20, Numéro 2, printemps, 24–36. <http://doi.org/10.7202/018446ar>.
4. Dominique Martin, (2012), *L'analyse stratégique en perspective*, éditeur : librairie Droz.

5. Irving Fisher, (2004), *L'illusion de la monnaie stable*, Édition électronique, Paris : Payot, Éditeur, 1929, Édition complétée le 25 mars à Chicoutimi, Québec.
6. Michel Crozier. & Erhard Freiberg, (1977) *L'acteur et le système les contraintes de l'action collective*, Éditions du Seuil, ISBN 2-02-005839-1.
7. Marcelle Stroobants, (2007) sociologie du travail, 2^e éd. direction de François de singly ,Paris.
8. Richard Soparnot, (2013) « Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus », *Recherches en Sciences de Gestion* 2013/4 (N° 97).