

نزاعات العمل الجماعي بين استراتيجية التغيير التنظيمي ومقاومته في المؤسسات الجزائرية
نقابة الكنايبست المستقلة للتربية أمودجا

-مقاربة سوسولوجية-

Collective work conflicts between the strategy of organizational change and its resistance in Algerian institutions

Conflits de travail collectifs entre la stratégie de changement organisationnel et sa résistance dans les institutions algériennes

حريرية عتيقة¹، قاسي سمير²

تاريخ النشر: 2023/12/15

تاريخ القبول: 2022/10/28

تاريخ الإرسال: 2021/03/02

ملخص:

يهدف هذا البحث الميداني للكشف عن مجالات القوى بين الفاعلين الاجتماعيين في نزاعات العمل الجماعي لقطاع التربية الوطنية بين فترتي 2008-2016، وفق مقاربة نظرية سوسولوجية للتنظيمات، بين استراتيجية التغيير التنظيمي للمسار المهني للأساتذة ومقاومته. ومن خلال المنهج الوصفي التحليلي، توصلنا إلى عدة نتائج مفادها أن نقابة الكنايبست المستقلة للتربية استطاعت كفاعل استراتيجي، تفعيل مصادر السلطة التي تمتلكها لفرض منطق التغيير التنظيمي في تشريعات العمل المتعلقة بالمسار المهني، بتحقيقها عدة مكاسب سوسيو-مهنية للأساتذة. رغم رد فعل الاستراتيجي للتنظيم الرسمي المقاوم لهذا التغيير التنظيمي. كما كشف تحليل تطور ميزانية التسيير لقطاع التربية وبقية القطاعات الوزارية أن الكتلة النقدية M2 تضاعفت نتيجة الزيادات في الأجور، فكان لها تبعات سلبية على القدرة الشرائية للأساتذة، أوقعهم بعقلانيتهم المحدودة في الوهم النقدي، ومصيدة التضخم. ولهذا نوصي بتفعيل شراكة حقيقية بين جميع الفاعلين الاجتماعيين في قطاع التربية الوطنية، في إطار التشريعات والقواعد التنظيمية للتوظيف. وتفعيل دور النقابات المستقلة في توعية الموظفين والعمال بأهمية التوازنات المالية الكبرى للجزائر.

الكلمات المفتاحية: نزاعات العمل الجماعي؛ التغيير التنظيمي؛ التحليل الاستراتيجي؛ التضخم.

Abstract

This field research aims to reveal the field of power between social actors in collective labor disputes for national education, between changing and resisting changes in organizational rules linked to professors' professional careers. Thanks to which the CNAPESTE autonomous education union was able, as a strategic actor, to activate the sources of power at its disposal to impose the logic of organizational change by achieving several socio-professional achievements. Despite the strategic reaction of the official organization which resisted this organizational change. A qualitative change has taken place in the trade union struggle. However, this imposed organizational change plunged the autonomous unions into the monetary illusion with their limited rationality and had serious repercussions on the socio-economic balances of Algeria.

*مؤلف المراسل

¹ HERAIRIA ATIKA, University of Algeria 2, labsorgam: Algeria, atika.herairia@univ-alger2.dz.

² GACI SAMIR, University of Algeria 2, labsorgam: Algeria, samir.gaci@univ-alger2.dz

Keywords: Collective disputes ; organizational change; Strategic Analysis; inflation.

Résumé

Cette recherche de terrain vise à révéler les champs des forces, entre les acteurs sociaux dans les conflits collectifs du travail de l'éducation nationale entre changement et résistance au changement des règles d'organisation liées au parcours professionnel des professeurs. Grâce auxquels le syndicat CNAPESTE autonome de l'éducation a pu, en tant qu'acteur stratégique, d'activer les sources de pouvoir dont il dispose pour imposer la logique du changement organisationnel, en réalisant plusieurs acquis socio-professionnels. Malgré la réaction stratégique de l'organisation officielle qui a résisté à ce changement organisationnel. Un changement qualitatif s'est produit dans la lutte syndicale. Cependant, ce changement organisationnel imposé a plongé les syndicats autonomes dans l'illusion monétaire avec leur rationalité limitée, et a eu de graves répercussions sur les équilibres socio-économiques de l'Algérie.

Mots clés: conflits collective; changement organisationnel; Analyse stratégique; inflation.

مقدمة

يمثل موضوع التغيير التنظيمي ومقاومته في المنظمات الجزائرية، أهم المواضيع الحالية التي تحظى بالاهتمام والدراسة السوسولوجية من قبل الكثير من الباحثين. على اعتبار أنها من وجهة نظر سوسولوجية هي في أي وقت من تاريخها عرضة لتغييرات تنظيمية كثيرة. خاصة المتعلقة منها بالتوظيف. فتواجه في ذلك تحديات الحفاظ على توازناها الداخلية والخارجية كتحت-نسق تنتمي للنسق التنظيمي الكلي للجزائر.

وقد عرفت عديد المؤسسات الجزائرية الحيوية كقطاع التربية الوطنية عدة نزاعات عمل جماعية بين الفاعلين الاجتماعيين. نقابات التربية المستقلة من جهة، التي كانت تسعى لتغيير وضعيتهم التنظيمية السوسيو-مهنية، التي تتعلق أساسا بتغيير القواعد التنظيمية للمسار المهني للأساتذة... في مقابل مقاومة التنظيم الرسمي لهذه التغييرات التنظيمية التي تخل بتوازناها المالية. وهي الاشكالية التي أدخلتهم في نزاعات عمل جماعي دامت لسنوات. انتهت بفرض تغيير في القواعد التنظيمية للمسار المهني للأساتذة في الأطوار التعليمية الثلاثة. تندرج تحت هذه الإشكالية التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين في نزاعات العمل الجماعي، وما علاقتها بتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي في قطاع التربية الوطنية كمؤسسة خدماتية جزائرية؟

يندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهي استراتيجية النقابات المستقلة للتربية (نقابة الكنايست أنموذجا) في نزاعات العمل الجماعي لتغيير القواعد التنظيمية للمسار المهني للأساتذة؟

- ماهو ردّ فعل الاستراتيجي للتنظيم الرسمي في هذا النزاعات الجماعية في العمل لمقاومة هذا التغيير التنظيمي؟

- ماهي تداعيات التغيير التنظيمي المفروض في المسار المهني على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر؟

الفرضيات: للإجابة عن الاشكالية المطروحة، وضعنا الفرضيات الآتية:

- النقابات المستقلة للتربية (نقابة الكنايست) فاعل استراتيجي في نزاعات العمل الجماعي من خلال تفعيل ما تمتلكه

من مصادر السلطة، فرضت من خلالها تغيير القواعد التنظيمية للمسار المهني للأساتذة.

- للتنظيم الرسمي لوزارة التربية الوطنية، ردّ فعل استراتيجي في نزاعات العمل الجماعي لمقاوم هذا التغيير التنظيمي

في قواعد المسار المهني للأساتذة، حفاظا على توازنها الداخلية والخارجية.

- للتغيير التنظيمي المفروض في المسار المهني الذي ترتب عنه زيادات كبيرة في الأجور آثار عكسية على القدرة الشرائية للموظفين من خلال تفاقم ظاهرة التضخم في الجزائر.

- أهمية الدراسة : لموضوع تغيير القواعد التنظيمية للتوظيف والمسار المهني ومقاومته، أهميتها في معرفة استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين في نزاعاتهم الجماعية في العمل لتحقيق أهدافهم الفردية والجماعية. في مقابل تحدي الحفاظ على التوازنات الداخلية والخارجية للمؤسسة التي يتواجدون فيها.

- الإطار المفاهيمي والنظري :

ترتكز أدبيات هذا البحث الميداني حول استراتيجيات التغيير ومقاومة التغيير التنظيمي في نزاعات العمل الجماعي، على عدة مفاهيم أساسية، للإحاطة بكل جوانب هذه الإشكالية وهي كما جاءت في الكلمات الدالة: نزاعات العمل الجماعي؛ التغيير التنظيمي؛ التضخم؛ التحليل الاستراتيجي. وهذا المفهوم الأخير استعملناه كمقاربة سوسولوجية اعتمدها لتفسير نتائج هذه البحث الميداني عن النزاعات العمل الجماعي في قطاع التربية الوطنية، من خلال نظرية الفاعل والنسق ل: Michel. C. & Erhard. F.

مفهوم نزاعات العمل الجماعي: تعتبر المؤسسة مهما كانت طبيعتها مكان لظهور نزاعات العمل الجماعي، بين مختلف أطرافها. و" أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وحدثت إجحاف في حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية، إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه... دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل والحدّ من الصراعات بين طرفي علاقة العمل." (هدفي، 2003، صفحة 18) فوضعت لها إجراءات تسوية متميزة من خلال القوانين التي سنتها. تلعب فيها النقابات العمالية دورا محوريا لا يمكن تجاوزه للدفاع عن مصالحهم.

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 أهدافهما ومصالحهما 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، وتأكيده 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 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). (Girard, 2015, p. 86)

وقد "اختلفت المقاربات النظرية التي تناولت نزاعات العمل، وعالجت قضايا التنظيم في دراستها لمنظور النزاع في المؤسسة، والمؤشرات الدالة على وجود النزاعات، أسبابها، دواعيها والحلول التي ينبغي اتخاذها لعلاج هذه النزاعات التنظيمية. سنعتمد على المقاربات العملية والواقعية للنزاعات في أماكن العمل، أي التي تستند على القيم التطبيقية... ونميز في هذه المقاربات النفعية بين ثلاثة وجهات نظر: Conflit «au» travail نزاع في العمل؛ Conflit «de» travail نزاع من العمل؛ Conflit «du» travail نزاع العمل... المقاربة الثانية (نزاع من العمل) 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 السوسولوجيا الفرنسية للمنظمات هذا النوع من المصادقية لهذا النمط من المقاربات (فريدبرغ 1993 Friedberg)، وترافع هذه السوسولوجيا لـ "التدخلات" التي تهدف إلى إنتاج، في اتجاه فاعلي هذه المواقف المتعلقة بالنزاعات، معرفة دقيقة بالألعاب التنظيمية وما يغذي هذا النظام المحلي. (Girard, 2015, p. 89)

تظهر هذه التعاريف تباين وجهات النظر حول مفهوم نزاعات العمل الجماعي، فتعريف جيرارد آدم وجان دانييل رينو ركز على تغيير ومقاومة تغيير القواعد التنظيمية الداخلية، من خلال التفاوض بوسائل أكثر ضغطا، فهو يركز على الجانب الهجومي. بعكس التعريفين الآخرين فتعريف جوليان فرويند يركز على الجانب الدفاعي للحفاظ أو استعادة حق من حقوق. أما كينيث بولدوينج فتعريفه يتجاوز الحدود التنظيمية لاحتلال أفضل مكانة اجتماعية ممكنة، من خلال حق المنافسة مع نظيره. وبالتالي فإن تعريف جيرارد آدم وجان دانييل رينو هو الأنسب لتناول موضوع نزاعات العمل الجماعي سوسولوجيا في قطاع التربية الوطنية كمؤسسة خدمتية جزائرية.

المفهوم الاجرائي لنزاعات العمل الجماعي:

من خلال التعاريف الثلاثة الواردة أعلاه، يتضح أن النزاعات العمل الجماعي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين، هي في مجموعها مطلبية، هجومية أو دفاعية باستعمال مختلف الوسائل المتاحة. بما يتلاءم مع أهدافهم أو مصالحهم، سواء من خلال تغيير أو مقاومة تغيير القواعد التنظيمية المتعلقة بالعمل أو الحفاظ على الحقوق التي نص عليها قانون وتشريعات العمل أو الحقوق المكتسبة بالنضال العمالي من خلال النقابات المستقلة، أو تبوء أفضل مكانة اجتماعية ممكنة من خلال حق التنافسية التنظيمية بين مختلف هؤلاء الفاعلين الاجتماعيين.

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 الرسمية 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."

(Girard, 2015, p. 09) ويهمننا في هذه الدراسة الميدانية استراتيجية التغيير التنظيمي السياسية، وهي خطوة التغيير التفاوضي التي " تضع في قلب أجهزتها مجموع الفاعلين واختلاف المصالح عندما تنطلق عملية التغيير (Crozier et Friedberg, 1977; Pichault, 1993) 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 كبحة أثناء عملية صراعية بين المصالح المتضاربة " (Vas, 2005). " (Girisit, 2013, p. 32) و " يأتي مفهوم مقاومة التغيير في البداية من سوسولوجيا المنظمات ل: Crozier، التي يربطها بمواش 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... ويعرف كل من Colletette, Delisle et Perron مقاومة الأفراد للتغيير التنظيمي، على أنها " التعبير الضمني أو الصريح لردود الفعل الدفاعية في مكان نية التغيير " بالنسبة ل: Lamoureux et Gosselin Dolan، مقاومة التغيير هي الاتجاه الفردي أو الجماعي، الواعي أو غير الواعي، الذي يتجلى عندما يتم طرح فكرة التحول. " (Girisit, 2013, p. 55)
التحليل الاستراتيجي:

يعود الفضل في التحليل الاستراتيجي للمنظمات لكروزبي بشكل أساسي، الذي ركز على أهمية ظاهرة السلطة في المنظمات. فاقترح إعادة صياغة المفاهيم المتعلقة بموضوع علاقات السلطة. " أظهر Crozier من خلال تحليل علاقات العمل بين الجماعات المهنية المختلفة أنها تتعلق بعلاقات السلطة، وأهم مظاهرها ينتج عن الحدث الذي يضعهم بطريقة وظيفية في علاقة، وهي الأعطال. لا يمكن أن يقتصر تحليل علاقات السلطة على العلاقات الهرمية ولكن يكمن في قدرة الفاعلين، بغض النظر عن مكاتتهم في المنظمة، على تحديد واغتنام مصادر عدم اليقين الموجودة فيها، من أجل السعي إلى ممارسة التأثير على الفئات المهنية الأخرى. لذلك يصير كروزبي بشكل خاص على البعد النشط للفاعلين الاجتماعيين وعلى استراتيجيتهم الخاصة في المنظمة... في الواقع، يعتبر كروزبي وفريدبرغ أن الفاعل يملك دائماً هامش مناورة نسبي في المنظمة، ويسعى لممارستها. هذه الحرية ليست مطلقة، فهي تخضع لقيود وحالات طارئة وهو ما يدفع الفاعلين إلى هيكلة نطاق فعلهم. هذا الهامش من المناورة المستخدم في الفعل من قبل الفاعلين، يمكن أن يمنحهم تأثيراً حقيقياً بالإضافة إلى سلطة داخل النسق التنظيمي. أخيراً، عقلانيتهم هي عقلانية محدودة بمعنى مارش وسيمون March و Simon مما يؤدي إلى اعتبار أن الفاعلين يتخذون خيارات معقولة مع مراعاة أهدافهم المحددة بهم. " (Plane, 2008, p. 161)

فالمقاربة السوسولوجية للتنظيمات تركز على الفرد الذي هو " فاعل يُهيكل المجال الذي يتطور فيه: وهو المنظمة... والتحليل الاستراتيجي يعتبره كبناء إنساني. " (Aim, 2006, p. 72) أما المفاهيم الأربعة للتحليل الاستراتيجي فهي: - استراتيجية الفاعل: هذا المفهوم الأول مركزي للتحليل. فهو يسمح بعدم فصل أفعال الفاعلين عن السياق التنظيمي، الذي يعتبر كبناء اجتماعي محتمل... لذلك فإن لكل فاعل أهدافه الخاصة به واستراتيجية للوصول إليها.

- نسق الفعل الملموس: يشير إلى مجموعة العلاقات التي يتم تشكيلها وعقدتها بين أعضاء المنظمة والتي تفيد في حل المشكلات اليومية الملموسة. هذه العلاقات لم يتم تصورها من قبل التنظيم الرسمي والتوصيف الوظيفي. وهذه القواعد غير الرسمية ضرورية لسير عمل النسق.

- مناطق الشك: المفهوم الثالث للتحليل الاستراتيجي هو مفهوم منطقة عدم اليقين. تخضع أي منظمة لأعداد كبيرة من الشكوك بدرجات متفاوتة. يشكل الشك المنطقة التي تمنح الاستقلالية للفاعل، وبعض التأثير في النسق التنظيمي، وفي النهاية، سلطة.

- السلطة: يشكل مفهوم السلطة -المركزي في المقاربة -المفهوم المفتاحي الرابع للتحليل الاستراتيجي. إنه يشير إلى قدرة الفاعل على جعل نفسه قادرًا على جعل فاعل آخر يتصرف في الاتجاه المرجو. وهي ليست مرتبطة تلقائيًا بموارد الضغط التي يمكن أن يعطيها موقع هرمي أعلى. " (Plane, 2008, pp. 84-85) كما أن التحليل الاستراتيجي يعطينا تفسيراً، فهو يفرق بين: " أربعة مصادر كبرى للسلطة تتوافق مع مختلف أنماط مصادر الشك، ذات صلة خاصة للمنظمة: تلك الناشئة من التحكم في كفاءة خاصة ومن التخصص الوظيفي، تلك المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة وبيئته؛ تلك التي تنشأ من التحكم في الاتصالات والمعلومات، أخيراً تلك التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة. " (Crozier, 1977, p. 83)

منهج البحث الميداني وتقنياته :

تم الاعتماد في هذه البحث الميداني على المنهج الوصفي التحليلي. بما أن البحث يهدف للحصول على معطيات كيفية وكمية عن استراتيجية الفاعلين الاجتماعيين في نزاعاتهم الجماعية في العمل (المتغير المستقل)، لتغيير ومقاومة التغيير التنظيمي للمسار المهني (المتغير التابع). من خلال مؤشرات واقع نزاعات العمل الجماعي في قطاع التربية الوطنية.

المجال المكاني والزمني : أجري البحث الميداني على نقابة الكنايست المستقلة للتربية (كنايست ولاية البويرة)، ووزارة التربية الوطنية بمصالحها المختصة فيما يتعلق بإشكالية تعديل المسار المهني لأساتذة الأطوار الثلاثة. في الفترة التي حدثت بها هذه النزاعات الجماعية للعمل بين سنتي 2008-2016.

تقنيات الدراسة : للحصول على مؤشرات هذا البحث الميداني، استعملنا تقنيات الدراسة التالية:

- **استمارة استبيان :** موجهة لعينة من منخرطي نقابة الكنايست لولاية البويرة كأ نموذج، لمعرفة اتجاهاتهم في النضال النقابي.

مجتمع البحث والعينة : مجتمع البحث الذين ستوزع على عينة منهم استمارة الاستبيان لمعرفة اتجاهاتهم حول النضال النقابي، هم جميع الأساتذة المنخرطين في نقابة الكنايست المستقلة لولاية البويرة للأطوار الثلاثة: الابتدائي، المتوسط والثانوي، وهي الخاصية التي تحدد هذا المجتمع بدقة وتشكل وحدة التحليل التي سنتمدها لاحتوائها على مؤشرات الدراسة.

عينة مجتمع البحث : عينة من أساتذة الأطوار الثلاثة المنخرطين في نقابة " الكنايست " المستقلة، لدائرة البويرة للسنة الدراسية 2016/2017. نقوم بسحب العينة من القائمة التي حددناها، وهي مرحلة المعاينة التي تمثل الوحدات الفعلية التي

سنختارها لنوزع عليها استمارة الاستبيان بشكل عشوائي بسيط. تبلغ نسبتها 5 بالمائة لأن مجتمع البحث محدد ومعرف بدقة، فكلهم تتوفر فيهم شروط الانتماء إلى النقابة بحسب القانون رقم 90-14 (مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 تعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي). فبلغ العدد الإجمالي 140 أستاذ.

- مقابلة : مع المنسق الولائي لنقابة الكنايبست المستقلة لولاية البويرة.

- تحليل المحتوى : بيانات الإضرابات الوطنية لنقابة الكنايبست ومحاضر الاجتماعات مع وزارة التربية الوطنية.

1- استراتيجية نقابة الكنايبست المستقلة في تغيير القواعد التنظيمية للمسار المهني

لمعرفة استراتيجية نقابة الكنايبست المستقلة (كنايبست ولاية البويرة)، كفاعل استراتيجي في فرض تغيير القواعد التنظيمية للمسار المهني، أجرينا هذا البحث الميداني باستعمال التقنيات الثلاثة كما ورد ذكرها، فكانت النتائج كما يلي:

1-1 اتجاهات منخراطي نقابة الكنايبست المستقلة لولاية البويرة

1.1.1 المشاركة في النضال النقابي : الأرقام الإحصائية تشير إلى استعداد المنخرطين في النقابة للمشاركة في الإضرابات بنسبة تبلغ 67.85 بالمائة، وهي تؤكد النسبة التي تعلن عليها النقابة المستقلة في كل مرة، والتي تتجاوز 70 بالمائة. كاستراتيجية تظهر فيها النقابة وزنها التمثيلي للأساتذة، وبالتالي كشريك اجتماعي فاعل في المنظومة التربوية لا يمكن تجاوزه، وكثيرا ما تدفع تصريحات وزارة التربية غير المدروسة، الأساتذة غير المنخرطين في النقابة إلى الالتحاق بالإضراب بعد استفزازهم وتهديدهم بالعقوبات والطرْد من مناصبهم وتعويضهم بأساتذة جدد كما تبين ذلك إحصائيات الاستبيان بنسبة زيادة تصل إلى 38 بالمائة من الذين لم يشاركوا في الإضراب من بدايته. مع العلم أن هذه التهديدات مُخالفة للقانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي. مع الإشارة إلى أن نسبة 6 بالمائة من الأساتذة هم ضد الإضراب إلا أنهم يشاركون تحت الضغط، في مقابل 95 بالمائة تشارك بكل حرية وعن قناعة حتى ولو لم تطلع على القانون 90-14 الذي يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، كما تظهره الإحصائيات بنسبة 44 بالمائة من مجموع المبحوثين.

2.1.1 اتجاهات مطالب المنتمين للنقابة : نسبة الاطلاع على البيانات التي تصدرها النقابة كما بينته إحصائيات المبحوثين تقدر بـ 86 بالمائة ، بفضل موقعها الرسمي على شبكة الأنترنت. أما اتجاهاتهم حول نضال النقابة هل هو خارج القانون أم لا، كانت نسبة الإحصائيات، تقدر بـ 85.71 بالمائة من المبحوثين تقول إن نضالها شرعي ويتم في الإطار القانوني، والدليل هو أنها تبدأ دائما ببياناتها التي تعلن فيه الإضراب بالإشارة إلى القانونين 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. ولا يتم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد كل الحلول التي أشار إليها القانون 90-02 المتمثلة في المصالحة، الوساطة، التحكيم، ومجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء.

وعن سبب تكرر التوترات بين النقابة ووزارة التربية أظهرت النتائج، أن نسبة المبحوثين الذين قالوا إن السبب يرجع إلى غياب التفاوض الجاد بين الطرفين بنسبة تقدر بـ 60 بالمائة وأن 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 واضح بهذا الخصوص. وبينت الإحصائيات أن المبحوثين يعتقدون أن الإضرابات هي الوسيلة الأنجع لتحقيق المطالب بنسب تصل إلى 87.85 بالمائة، التي فضلها تحققت مطالب كثيرة. ونسبة قليلة 12.14 بالمائة فقط تعتقد أن التفاوض هو الوسيلة الأنسب لتحقيق المطالب المهنية، ولهذا فإن نسبة نجاح الإضرابات التي تعلنها النقابات تتجاوز 70 بالمائة، بعكس مكتب الإعلام على

مستوى وزارة التربية الذي يعلن في كل مرة نسب ضعيفة للإضرابات التي تعلنها النقابات المستقلة، تتراوح بين 10 و15 بالمائة كاستراتيجية لتفزيتم تمثيل النقابات.

كما بينت الإحصائيات أن الإضرابات بحسب المبحوثين قد جاءت بنتائج ملموسة بنسبة تقارب 83 بالمائة، 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. وتحرير الخدمات الاجتماعية من قبضة المركزية النقابية.

1-2 مقابلة 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. (استمارة المقابلة المقننة ملحقة) وأهم ما جاء فيها :

- حول سؤال مطالب النقابة المستقلة كنايبست، فهي تذكر بما في مختلف البيانات التي تصدرها: طب العمل، ملف التقاعد، إشراك النقابات المستقلة في إعداد مشروع قانون العمل، حماية القدرة الشرائية للموظفين المنتمين لقطاع التربية، ملف السكن، منح الجنوب. وكمثال نذكر البيان الصادر عن المكتب الوطني رقم 2016/01.

- أما تتكرر التوترات في كل مرة فكانت الأسباب عديدة: غياب التفاوض الجاد كشريك اجتماعي، رفض النقابات للأحكام الارتجالية للوزارة الوصية، سوء الأحوال المهنية للموظفين وبخاصة الأساتذة المنتمين لهذا القطاع. تهديد الأساتذة المضربين بالحسم من الأجور واستعمال لغة المواجهة، عدم احترام محاضر الاجتماعات المشتركة التي تم الاتفاق عليها، وإخلاف الوعود في كل مرة...

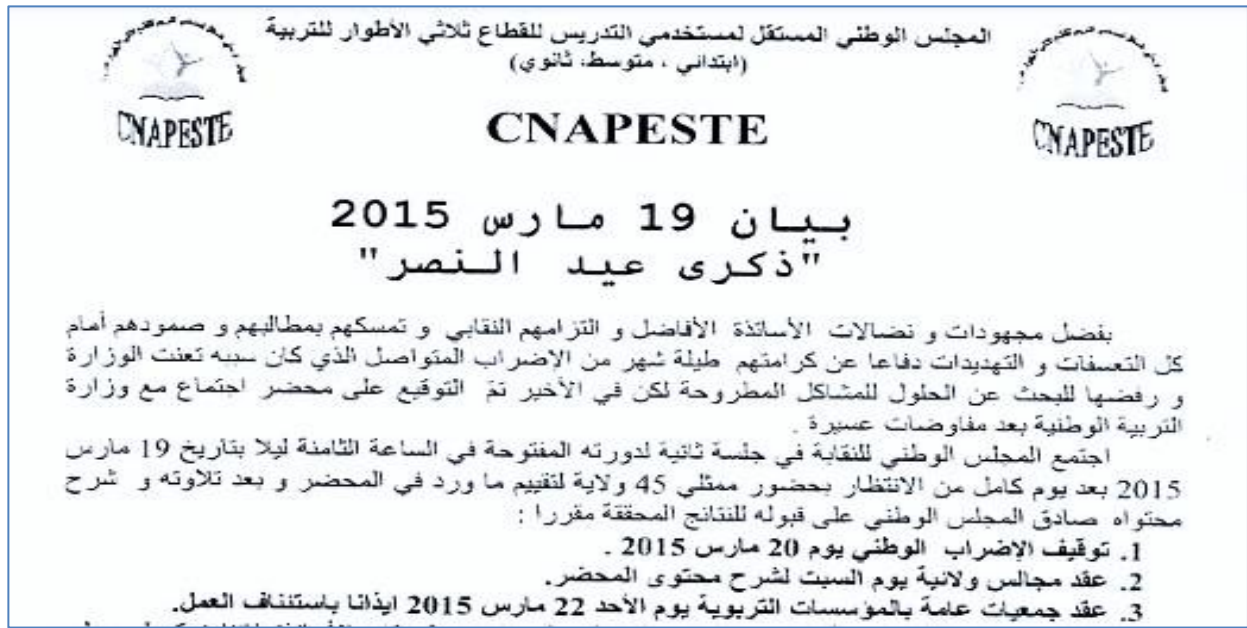
- تستعمل النقابة لافتكالك الحقوق عدة استراتيجيات بحسب المطالب وأهمها: التفاوض وإذا لم يستجاب لنا نلجأ إلى التهديد بالإضراب، وإذا لم يسمع لنا نلجأ إلى الإضرابات المتقطعة، ولكن سلاحنا الحاسم هو الاضرابات المفتوحة، كما حدث في عدة مرات للضغط على وزارة التربية حتى يتم تحقيق مطالبنا. ونذكر كمثال بيان المجلس 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.

- أما احترام القانون فالنقابة تأسست وفقا للقانون 90-14، إلا أن تعنت الوزارة يحتم علينا استعمال الطريقة الأكثر راديكالية، فهناك قانونان في الجزائر: قوة القانون وقانون القوة؟ ونحن نؤمن بقانون القوة، الذي بفضلنا حققنا عدة مطالب: كالقانون الأساسي 08-315 الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية الذي تم استصداره قبل كل القطاعات الأخرى بفضل نضالنا المستمر، و المرسوم التنفيذي 12-240 الذي يعدل و يتم المرسوم التنفيذي 08-315 باستحداث رتب جديدة للترقية والقضاء على رتبة الأساتذة الأيلين للزوال و إدماجهم كأساتذة التعليم المتوسط و الثانوي، و استفادتهم من إعادة الإدماج في الرتب المستحدثة بالنسبة للأساتذة الذين استفادوا من التكوين... هذه المكاسب كلها جاءت بعد سلسلة الإضرابات المفتوحة كاستراتيجية، وصولا إلى الإضراب المفتوح الأخير سنة 2015.

1-3 تحليل محتوى: النزاعات الجماعية بين نقابة الكنايبست ووزارة التربية

بعد أن تم جمع الإشعارات بالإضراب وبيانات النقابة ومعظم المحاضر التي أمضيت بين طرفي النزاع، نقابة الكنايبست الموسع من جهة ووزارة التربية ومصالحها من جهة أخرى، وذلك بين فترتي 2008 وبداية 2016، أعيد ترتيبها بحسب الأحداث المتتابعة (البيانات موجودة في الموقع الرسمي للنقابة). (CNAPESTE, 2021). تم تحليل محتوى الأحداث التي ميزت نشاط النقابة من إضرابات وتجمعات، وانتهاء بمحاضر الاجتماعات، مدون فيها كل الاتفاقيات النهائية الناتجة عن سلسلة اللقاءات والمفاوضات التي تمت بينهما، وانتهت بعد سنوات من النزاعات الجماعية، باستحداث رتب جديدة للتربية وتحقيق عدة مطالب اجتماعية ومهنية هامة، أسمته نقابة الكنايبست بيوم النصر المصادف ل: 2015/03/19. أعلنت بعده عن توقيف الإضراب والعودة للمدارس.

الشكل -1-: بيان نقابة الكنايبست: بتاريخ 19 مارس 2015



المصدر: متوفرة على الموقع الرسمي لنقابة الكنايبست المستقلة، أرشيف البيانات، أرشيف بيانات المجلس الوطني.

<http://www.cnapeste.dz/com.html>، بيان 2015/03/19.

2- النتائج ومناقشتها

2-1 مناقشة استراتيجية نقابة الكنايبست لتغيير القواعد التنظيمية للمسار المهني

اعتمدنا في تفسير نتائج البحث الميداني، على التحليل الاستراتيجي لكروزي وفريدبرغ من خلال مفاهيمه الثلاثة:
1.1.2 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 يعينهم. 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 يحكم وضعهم وقدراتهم قادرين على السيطرة عليهم، وسوف يستخدمون سلطتهم لفرض أنفسهم أمام الآخرين." (Crozier, 1977, p. 24) و" هنا كما هو في مكان آخر، لا يوجد مصدر للشك يكتسب معناه في العمليات التنظيمية إلا من خلال استثماره من قبل الفاعلين الذين يهتمونهم لمتابعة استراتيجياتهم." (Crozier, 1977, p. 84)

وهذا ما نلاحظه عند الفاعلين الاجتماعيين، كفاعلين استراتيجيين كل منهم يمتلك هامشا من مصادر الشك يستغله في تحركاته للوصول إلى مبتغاه، فوزارة التربية تستمد هامش 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..."

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 ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها. " 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."

أما الأمر 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. تحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره عن طريق التنظيم. " 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 ... " إلا أن وزارة التربية كاستراتيجية تقوم دائما بتقزيم نسبة الإضراب ولا تعترف إلا بنسبة أقل من 20% حتى تقصي نقابة الكنايبست الموسع من المفاوضات كشريك اجتماعي حقيقي. إلا أن نقابة الكنايبست تملك سلطة نقابية، ورغم وزارة التربية في الأخير على الاعتراف بها كممثل للأساتذة وتباشر المفاوضات معها.

2.1.2 استعمال السلطة ومصادرها : الفاعلون الاجتماعيون لا يستطيعون الوصول إلى أهدافهم الخاصة إلا بفضل ممارسة علاقة سلطة. وقد ميز كروزيي وفريدبرغ " أربعة موارد كبرى للسلطة تتوافق مع مختلف أنماط مصادر الشك، ذات صلة خاصة بالمنظمة: تلك الناشئة من التحكم في كفاءة خاصة ومن تخصص وظيفي، تلك المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة وبيئاتها؛ تلك التي تنشأ من التحكم في الاتصالات والمعلومات، أخيرا تلك التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة... وكل الموارد التي يستعملها الفاعلون في متابعة استراتيجيتهم، فإن مصادر عدم اليقين التنظيمي ليست بيانات موضوعية ولا لبس فيها. " (Crozier, 1977, p. 83) وسلطة نقابة الكنايبست المستقلة تكمن في هذه المصادر مجتمعة مما أعطاها قوة كبيرة كما سنبينه فيما يلي:

أولا: سلطة التحكم في كفاءة خاصة : " كل فرد بداخل المنظمة يمتلك حد أدنى من " الخبرة " التي تستخدم للتفاوض، ويلزمه فقط الاستفادة من الصعوبة التي سيواجهها في استبدالها (تكلفة البحث، الإعداد للتبليغ إلخ...) " (Crozier, 1977,

(p. 85) وهذه الخبرة الجماعية المعرفية للأساتذة هي بمثابة مصدر للسلطة النقابية التي " تُحوّل للنقابات قوة تنظيمية كامنة. وأن يتحقق لأفرادها مستويات عالية من الأجور." (علام، 1994، صفحة 209) وتجعل 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 الجزائر. وقد حددت وزارة التربية الوطنية في عدة مناسبات بفصل الأساتذة المضربين وتعويضهم بآخرين إلا أنها لم تستطع تجسيده على أرض الواقع. مما يفرض في الأخير على الوزارة التفاوض معهم.

ثانيا: السلطة المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة وبيئتها : "ولا أي منظمة يمكنها 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 دائما وبالضرورة مصدرا للاضطراب المحتمل لسير عملها الداخلي، وبالتالي منطقة من عدم اليقين الكبرى التي لا مفر منها." (Crozier, 1977, p. 85/86) 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 معا، وكثيرا ما اتهمت النقابات المستقلة باستغلال أبنائهم 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 08-315.

ثالثا: سلطة التحكم في الاتصالات والمعلومات : " فالمنظمة تصنع السلطة ببساطة بالطريقة التي تنظم بها الاتصال وتدفق المعلومات بين وحداتها وبين أعضائها... ولا قواعد تنظيمية تستطيع فعل شيء، وهذه الأخيرة لا يمكنها المراهنه على هذا الموقف إلا إذا كان بدورها تمتلك معلومات (أو تتحكم في مصدر آخر من عدم اليقين) الذي يؤثر بالقدرة على اللعب بمراسليه." (Crozier, 1977, p. 87) ونقابة الكنايبست لها قدرة كبيرة في تنظيم قواعدها عن طريق البيانات والنشرات الإعلامية التي تنشرها بصفة دورية وطنيا، وبشكل مساير للأحداث ومضاد للمعلومات التي كانت تنشرها وزارة التربية، عن طريق المكتب الوطني والمنسقين الولائيين باستعمال المواقع الرسمية على شبكة الأنترنت، الخاصة بالمكاتب الولائية لنقابة الكنايبست. بالإضافة إلى نشاطها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وارتباط كل هذه الشبكة بالمنسق والمجلس الوطني. وحضورها الدوري في الندوات وسائل الإعلام السمعية والبصرية في كل مناسبة تتعلق بالتربية الوطنية لشرح مواقفها وتدافع عن مطالبها المشروعة.

رابعا: السلطة التي تنشأ من وجود قواعد تنظيمية عامة : " فالقواعد هي مبدئيا موجهة لحذف مصادر عدم اليقين. ولكن المفارقة هي أن هذه القواعد ليس فقط أنها لا تستطيع أن تصل إلى إجلائها بشكل كامل، ولكن أيضا تصنع أخرى يمكن في الحين الاستفادة منها من قبل هؤلاء. حتى لو كانت تسعى لإرغامهم. والتي من المفترض أنها تعدل السلوكيات." (Crozier, 1977, p. 88) وهذه القواعد التنظيمية المتعلقة بالنزاعات الجماعية والحق في الإضراب، التي هي أهم منطقة من مناطق الشك التي تتحكم فيها النقابة المستقلة. وتلتزم بتطبيقها في كل مرة، عند إقدامها على أي حركة احتجاجية أو

إضراب وطني. وتبدأ دائما بذكرها في بياناتها التي تعلن فيها عن رغبتها في الإضراب، إذا وصلت المفاوضات إلى طريق مسدود، أو عدم التزام المستخدم بتجسيد الاتفاقيات التي تمت بينهم. كما أن المادة 32 مثلا من القانون 90-02 التي ورد فيها " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة الاتفاقيات وعقود العمل التي يوقعونها." هذا التحكم في هذه القواعد التنظيمية كمنطق شك يمنح النقابة المستقلة القوة على الإقدام على الإضرابات المفتوحة، ولو أنها غير شرعية.

هذه المصادر الأربعة للسلطة التي تمتلكها نقابة الكنايبست المستقلة، وهامش الحرية النسبية التي تتحرك فيها، جعلت نقابة الكنايبست بتجنيد وتأييد من قاعدتها كما بينت الدراسة الميدانية لعينة من المنخرطين في نقابة كنايبست ولاية البويرة، تنتصر في كل مرة، وتُترجم وزارة التربية الوطنية على الجلوس للتفاوض. تنتهي بالإمضاء على محاضر الاجتماعات. كان آخرها بيان عيد النصر 2015/03/19 الذي اعتبرته النقابة انتصارا، مع كل ما يحمله هذا التاريخ من رمزية تاريخية.

3.1.2 نسق الفعل الملموس : " نستطيع أن نعرف في النهاية نسق الفعل الملموس كمجموعة أشخاص الذين لهم هيكل ينسق الأفعال مع المشاركين فيه، من خلال آليات لعبة مستقرة نسبياً والتي تحافظ على هيكلها، بمعنى استقرار ألعابها والعلاقات بينها، من خلال الآليات التنظيمية التي تشكل ألعاب أخرى." (Crozier, 1977, p. 286) فإذن بعد كل هذا النزاعات بين نقابة الكنايبست الموسع، ونقابات مستقلة أخرى فاعلة من جهة ووزارة التربية من جهة أخرى، دامت أكثر من 5 سنوات، توصل الطرفان إلى اتفاق ملموس والتزمت الوزارة بتجسيده حرفياً كما جاء في محضر الاجتماع الأخير لـ 2015/03/19. وأهم نقطة فيه هو ترقية أساتذة الأطوار الثلاثة في الرتب المستحدثة. " فالتغيير إذا ظاهرة نسقية وتصور ميشال كروزبي وإرهارد فريديبرغ 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." (خريش، 2011، صفحة 591)

استنتاج الفرضية الأولى : النقابة المستقلة للتربية كنايبست فاعل استراتيجي بمفهوم التحليل الاستراتيجي، فرض التغيير التنظيمي للقواعد التشريعية للمسار المهني للأساتذة، انطلاقاً من رهاناتهم وما يملكون من مصادر السلطة التي يستمدونها من مناطق الشك، من خلالها حققوا مطالبهم السوسيو-مهنية المتعلقة بالمسار المهني وما تمخض عنها من زيادات معتبرة في الأجور، وحافظوا على هامش حريتهم للاستمرار في نضالهم النقابي عندما رفضوا الإمضاء على ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية. (وزارة التربية الوطنية، طبعة 2016) لأنه يحد من حريتهم كتنظيم نقابي من جهة، ويحد من مصادر سلطتهم داخل المنظمة من جهة أخرى. ف: " هو في الأخير سلوك له دائما جانبان:

- جانب هجومي: اغتنام الفرص لتحسين وضعه؛

- جانب دفاعي: الحفاظ وتوسعة هامش حريته. إذن قدرته على التصرف." (Crozier, 1977, p. 56)

2-2 استراتيجية وزارة التربية في مقاومة التغيير التنظيمي

واجهت وزارة التربية الوطنية نقابة الكنايبست المستقلة في كل مرة بشكل استراتيجي عندما كانت ترفض تغيير القواعد التنظيمية للمسار المهني للأساتذة، بعيدا عما تنص عليه القوانين التنظيمية التي تعتبر النقابات المستقلة للتربية شريك اجتماعي. عندما كانت تقرم تمثيلها للأساتذة في الأطوار الثلاثة، فتعلن أن نسبة الإضرابات التي تدعوا إليها النقابة لا تتجاوز 20% من مجموع الأساتذة في قطاع التربية الوطنية.

1.2.2 مقاومة تغيير المسار المهني للأساتذة : ردّ الفعل الاستراتيجي للتنظيم الرسمي الممثل في وزارة التربية ومصالحها كان مقاوم 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 كانت تمضي على محاضر اجتماعات مع هذه النقابة بعد مفاوضات عسيرة تمت بين التفاوض والمساومة، ولكن تجسيدها يبقى مجرد وعود ينتظر المراسيم التنفيذية لتجسيدها. ويدخل النقابات المستقلة في جولة أخرى من النزاعات الجماعية تنتهي بالإعلان عن إضرابات مفتوحة واعتصامات جديدة. وهذه المعارضة من الطرفين كفاعلين اجتماعيين استراتيجيين، تبرز صعوبة إحداث التغيير التنظيمي في القواعد والتشريعات المتعلقة بالرتب والتعويضات. وهذه الاستراتيجيتين المتعارضتين هي ما يسمى بخطوة 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. " (سكوت، 2009، صفحة 301/300)

2.2.2 نموذج من النزاع الجماعي بين نقابة الكنايبست ووزارة التربية الوطنية :

" 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 بالمائة. 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.

في مواجهة هذا التسونامي النقابي تمثل رد فعل السلطة في الخطوات التالية :

1. تجاهل الإضراب والتقليل من نسبة التجاوب معه ؛

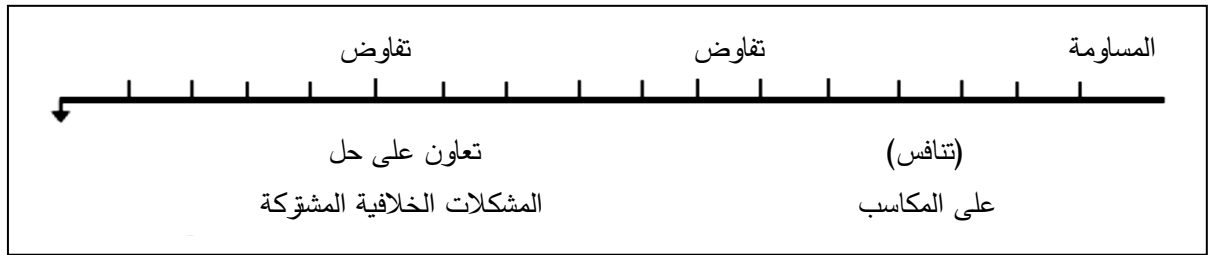
2. المسارعة بإصدار حكم قضائي يلغي شرعية الإضراب ؛
3. يصدر الوزير الأول تعليمية تلغي تعليمته السابقة وتؤكد على حق الموظفين في الاستفادة من الأثر الرجعي لنظام المنح والتعويضات والذي يكون بتاريخ 1 يناير 1988 حسب ما نص عليه المرسوم الرئاسي رقم 07-304 ؛
4. فتح باب المفاوضات مع النقابات الممثلة فعلياً (المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين). وقد تمخّض 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 UGTA.
 - ت. تشكيل لجنة لمتابعة ملف طب العمل والأمراض المهنية بالتنسيق مع وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية والصحة؛
 - ث. تعهد الوزارة بإلغاء جميع الإجراءات العقابية... " (عباس، 2010)

هذا جانب بسيط من النزاعات الجماعية في العمل، على أعلى مستوى وفي قطاع زرع المجتمع برمته، وهو يدل على حجم القطيعة بين النقابات المستقلة ووزارة التربية الوطنية أحد ركائز الدولة الجزائرية. نتيجة غياب الوعي النقابي الذي يبحث عن تحقيق مطالب سوسيو-اقتصادية فوق قدرات وامكانيات التنظيم الرسمي بما يطلق عليه بـ "العقلانية المحدودة ف" الفاعلين يعتبرون عقلانيين، ولكن عقلانيتهم محددة بالزمن والوسائل التي يمتلكونها، ويكتفون باتباع هدف يرضونه. " (Aim, 2006, p. 72) و " 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. " (Crozier, 1977, pp. 220-221) بدون حساب لتبعات هذا التغيير التنظيمي على واقع المجتمع، " إذا اعتبرنا في الواقع أن الإنسان غير قادر على اتخاذ خيارات مثالية، وفقا لعقلانية مطلقة. لأنه لا يتوفر على الوسائل الكافية لفهم المعلومات الضرورية والاستدلال منطقيا حولها. " (Crozier, 1977, p. 361)

3.2.2 بين التفاوض والمساومة : " التفاوض يدل على عملية ديناميكية يراد لها أن تحل ما بين الطرفين المتنازعين من مشكلات خلافية مشتركة، ومن ثمة فهي عملية عقلية تقوم على احترام متبادل بين طرفيها... ولا يخرج طرف وقد حقق مكاسب ومغانم على حساب الطرف الآخر، أما المساومة " مجموعة من الممارسات التي تُجرى بواسطة أطراف عملية التفاوض وقد تأخذ شكلا من أشكال تقديم تنازلات أو منح الحوافز أو ممارسة التهديدات؛ وذلك من أجل الحصول على نتائج أفضل. " (خيري، 2018، صفحة 61) فهي إذن عملية نفعية مجتة، إذ يسعى كل طرف لتحقيق مكاسب تجيء بالضرورة على حساب خسارة الطرف الثاني ومن ثم فهي عملية أقل قيمة واحتراما من عملية التفاوض . ويمكن تمثيل العلاقة بينهما عن طريق ما يطلق عليه بمخطط متصل المساومة - التفاوض... ونجد 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. " (فهيم، 2007، الصفحات 4-5) فالفاوض إذن يرتبط بالجانب الأخلاقي ولهذا " يصّر 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. " (Catlla, 2004, p. 430) وهذا ما نلاحظه على الفعل النقابي الاستراتيجي لنقابة الكنايبست التي تناضل من أجل مكاسب مادية باستعمال مصادر السلطة، 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 (Homostategiecus) وهذا ما يؤدي إلى إنكار الملكة السوسولوجية وتحولها إلى مكسب استراتيجي، يستند إلى التخطيط والمساومة والعقلانية. " (خريش، 2011، صفحة 594) كما أن "الانتقادات العديدة التي تم توجيهها إلى Crozier تحاجم الركيزتين الرئيسيتين في نظريته: المفهوم النفعي للفعل والمفهوم الاختزالي للسلطة. ثم ركزت فيما بعد على التحليل الاستراتيجي في شكله العام، فتمودج الفاعل الذي اقترحه هو نموذج لفاعل براغماتي. وفقًا للتعبير الذي استخدمه كروزي نفسه خلال ندوة Cérissy في يونيو 1990، بأن الفاعل يطبع "غريزة استراتيجية. " (Martin, 2012, p. 104)

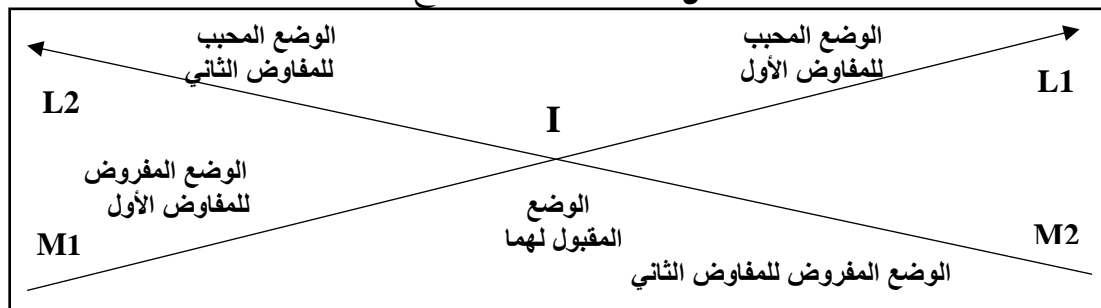
الشكل -2-: مخطط يبين متصل المساومة-التفاوض



المصدر: (فهيم، 2007، صفحة 5)

أما " المنهج الشائع للتفاوض Negotiation Approach فهو معروف "بمنهج" L.I.M أي منهج التحرك الحذر، على متصل التفاوض من الوضع المفروض (M) إلى الوضع المأمول (L) لبلوغ الوضع المقبول (I). " (فهيم، 2007، صفحة 5)

الشكل -3- مخطط يبين منهج "L.I.M"



المصدر: (فهيم، 2007، صفحة 6)

- استنتاج الفرضية الثانية : استراتيجية وزارة التربية الوطنية هي مقاومة التغيير التنظيمي غير العقلاني لمطالب النقابات المستقلة للتربية (الكنابيست) في تعاملها مع اشكالية تعديل المسار المهني للأساتذة، بالرجوع للقواعد المنظمة للتوظيف والمسار المهني للأساتذة. فإذن "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 تاريخيا على المعارضة من شأنه أن يكون منافسا قويا للسلطة، حيث يستمد الطرفان شرعيتهما من ممارستهما للسلطة وقوة التوجيه على فئة واحدة هي فئة العمال... تجري العملية بطريقة دورية ومتشعبة ومتشابكة، وعلى شكل استراتيجيات للسيطرة متمثلة في البداية في الركائز القانونية التي تسيير وتحكم نشاط النقابات." (زيري، 2017، صفحة 20)....

2-3 آثار التغيير التنظيمي المفروض على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر

تكمن أهمية الدراسات البينية التي لها علاقة بسوسيولوجيا التوظيف محل البحث الميداني الحالي، في التكامل مع بقية التخصصات الأخرى. " فمع الحفاظ على استقلالية كل علم من علوم الإنسان، يجب علينا استكشاف بطريقة نسقية الروابط التي توحدهم ببعضهم البعض، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا اعترفنا بقاسم مشترك لجميع العلوم الإنسانية." (Rocher, 1972, p. 62) ف: : وفقا لسوسيولوجيا بارسونز Parsons يجب أن نضع مسلمة أساسية وهي أن: الفعل الإنساني يُقدم دائما مميزات النسق، ويعتبر هذا المفهوم ضروري للعلم، كما ذكر أن العلوم الإنسانية لا يمكن أن تكون علمية إلا إذا لجأت إلى: التحليل النسقي " كما فعلت من قبل العلوم الفيزيائية والبيولوجية. فالفعل الإنساني يخضع فعلا للتحليل النسقي " (Rocher, 1972, p. 37) ولهذا سنعتمد على الدراسات الاقتصادية كتحت نسق، لتفسير تأثير فرض النقابات المستقلة للتغيير التنظيمي للمسار المهني على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر، ومنه نؤكد أو ننفي الفرضية التي طرحناها أن للزيادات في الأجور آثار عكسية على القدرة الشرائية للموظفين من خلال تفاقم ظاهرة التضخم في الجزائر.

1.3.2 تغيرات ميزانية التسيير لقطاع التربية الوطنية :

"ميزانية التسيير هي تلك النفقات التي تخصص للنشاط العادي والطبيعي للدولة والتي تسمح بتسيير نشاطات الدولة والتطبيق اللائق للمهام الجارية، وبصفة عامة هي تلك النفقات التي تدفع من أجل المصالح العمومية والإدارية، أي أن مهمتها تتضمن استمرارية سير مصالح الدولة من الناحية الإدارية، حيث أن نفقات التسيير تشمل نفقات المستخدمين (الأجور...) ونفقات المعدات كما أشار إليه القانون 84-17 المتعلق بقوانين المالية." (mouwazaf-dz، 2010) . وعند تحليل تطور ميزانية التسيير يظهر لنا بوضوح الاعتمادات المخصصة لقطاع التربية بين 2008-2012، زيادة بنسبة 118.96 بالمائة، فانتقلت من 327 مليار دج سنة 2008 إلى 778 مليار دج في 2012. أدت إلى ارتفاع الكتلة النقدية بنسبة 71.66 بالمائة.

الجدول -1-: تطور الاعتمادات ميزانية التسيير المخصصة لقطاع التربية من سنة 2008 إلى سنة 2016.

السنوات	المبلغ (دج)	المجموع العام لكل الدوائر الوزارية	ج ر ج ج العدد/ص
2008 (التكميلي)	000.761.291.327	2.363.188.196.000	العدد 42 / ص 21

نزاعات العمل الجماعي بين استراتيجية التغيير التنظيمي ومقاومته في المؤسسات الجزائرية نقابة الكنايبست المستقلة للتربية أمودجا

-مقاربة سوسولوجية-

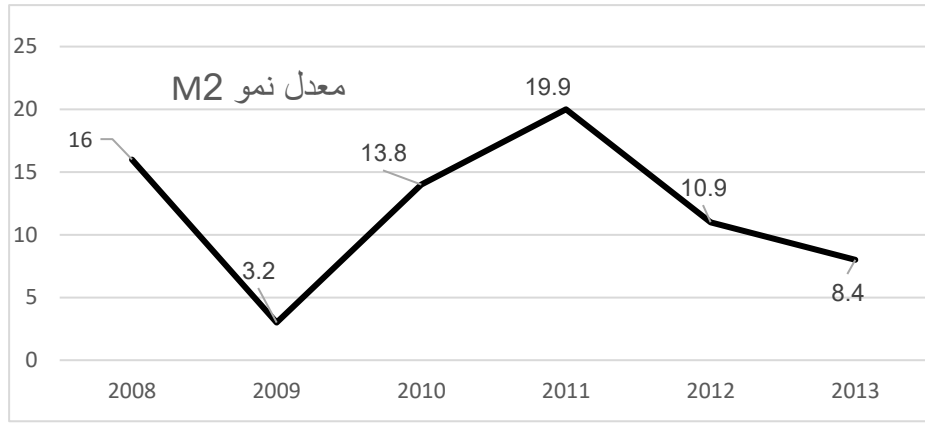
العدد 44 /ص 24	2.661.257.650.000	000.936.552.378	2009 (التكميلي)
العدد 49 /ص 22	3.445.999.823.000	000.579.916.662	2010 (التكميلي)
العدد 80 /ص 26	3.434.306.634.000	554,000.317.569	2011
العدد 08 /ص 15	4.925.110.475.000	000.508.093.778	2012 (التكميلي)
العدد 72 /ص 26	4.335.614.484.000	000.041.664.628	2013
العدد 68 /ص 46	4.714.452.366.000	000.413.810.696	2014
العدد 78 /ص 47	4.972.278.494.000	000.907.643.746	2015
العدد 72 /ص 37	4.807.332.000.000	000.396.052.764	2016

المصدر: من اعداد فريق البحث، بالاعتماد على: قوانين المالية للسنوات من 2008 إلى 2016؛ الصادرة في الجرائد الرسمية للجمهورية الجزائرية (ج ر ج ج) كما وردت في الجدول.

ويفسر هذا التطور في ميزانية التسيير التي شهدت ارتفاعا ملحوظا بالأرقام المطلقة حيث ارتفعت من حوالي 2.363 مليار دينار سنة 2008 إلى حوالي 4.807 مليار دينار سنة 2016 أي تقريبا بالضعف. "وهذا بسبب ارتفاع نفقات الأجور والرواتب، والتدخلات الاجتماعية الكثيفة، نتيجة الاحتجاجات المتكررة والاضرابات وغيرها من الأسباب. وقد شكلت نسبتها إلى إجمالي النفقات العامة حوالي 60 بالمائة سنة 2016. " (دعاس، 2019، صفحة 326) وهذا التطور في ميزانية التسيير الذي حدث داخل المؤسسات القطاعية، فتح نقاشات واسعة حول مدى شرعية هذه الخطوة، وخطورتها على الموازنة العامة للدولة. فازداد المجموع العام لميزانية التسيير للدوائر الوزارية كلها، تقريبا بثلاثة أضعاف عما كان عليه سنة 2008، نتيجة مطالبة القطاعات الأخرى برفع الأجور بنفس نسبة قطاع التربية الوطنية.

أدى ارتفاع ميزانية تسيير الدوائر الوزارية للدولة إلى ارتفاع مطرد للكتلة النقدية M2 التي وصلت سنة 2011 إلى ما يقارب 20 بالمائة كما يظهر في التمثيل البياني. وانتقلت من 6955.9 مليار دينار جزائري سنة 2008 إلى 11941.5 مليار دينار جزائري سنة 2013 أي بنسبة زيادة تقدر ب: 60 بالمائة. وهذا راجع إلى الخلل بين النسبة الضعيفة لنمو الانتاج الداخلي الخام الحقيقي (بلغت 2.8 بالمائة سنة 2011) والنسبة المرتفعة لمعدل نمو الكتلة النقدية M2.

الشكل -4-: تمثيل البياني لمعدل نمو الكتلة النقدية M2.



المصدر: من انجاز فريق البحث اعتمادا على احصائيات الديوان الوطني للإحصائيات ons تاريخ الاطلاع: 2019/10/15.

2.3.2 التحليل السوسولوجي للتغيير التنظيمي المفروض

الخلل النقدي الناتج من زيادة نفقات الأجور يؤدي إلى ما يسمى بظاهرة التضخم، وهو "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." (La Banque centrale européenne, 2008, p. 33) 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." (البرهمني، 2015، صفحة 301) وهذا ما يسمح لنا بتفسير الظواهر غير الاقتصادية التي تصحب الزيادة في الكتلة النقدية المتداولة في المجتمع، بغض النظر عن متغير الإنتاج. كإنخفاض القدرة الشرائية لدى العمال والموظفين في كل القطاعات مهما كانت طبيعتها. رغم الزيادة في الأجور، نتيجة هذه الظاهرة النقدية.

الجدول -2-: يبين معدل التضخم في الجزائر المعبر عنها بالنسبة % لتغيرات الأسعار.

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

ISSN 1111 –5092 ISBN 978-9961-40-119-4 DL: 1er Semester 2019. P 66.

وقد أكدت الدراسات التي أجراها بنك الجزائر حول محددات التضخم المساهمة القوية للتوسع النقدي الذي يقاس بالإجمالي النقدي M2 في التضخم. في عام 2011، تم تفسير 63 بالمائة من التضخم من خلال هذا العامل. (Banque d'Algérie, 2011, p. 32) وعند مقارنة التضخم الذي حدث سنة 2012 قارب فيها نسبة 9 بالمائة، مع ميزانية التسيير المخصصة لقطاع التربية لهذه السنة التي زادت فيها النسبة بـ 36.67 بالمائة عن السنة التي قبلها، بالإضافة للقطاعات

الأخرى التي زادت تقريبا بنفس القيمة، فقفزت فيها الكتلة النقدية 2M بنسبة 10.9 بالمائة ، نفهم جيدا مدى تأثير التغيير التنظيمي الذي حدث سنة 2012 بعد صدور المرسوم التنفيذي 12-240 الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، وبالمثل حدث في القطاعات الأخرى. وأعقبه زيادة مهمة جدا في نفقات المستخدمين وبخاصة الأجور. وهذا يدفع النقابات المستقلة إلى المطالبة في رد فعل متناقض إلى حماية القدرة الشرائية، التي كانوا السبب في تدهورها بمطالبهم غير العقلانية بفرض التغيير في سلم الأجور من خلال نضالهم الاستراتيجي. بدون وعي بتبعاتها على الاقتصاد الوطني الحقيقي.

وهذا ما يفسر أن التنظيم الرسمي الممثل في وزارات القطاعات الحكومية تلجأ في كل مرة إلى مقاومة هذا التغيير، برفض المطالب التي تتعلق بالزيادة في نفقات المستخدمين وخاصة الأجور. وتدخل مع النقابات المستقلة في نزاعات جماعية. تنتهي بتدخل أطراف خارج حدود التنظيم (الحكومة، الرئاسة...) لحسم الأمور بعد أن تكون قد مهددت استقرار مؤسسات الدولة، بتحول نزاع العمل الجماعي من نزاع مهني إلى قضية اجتماعية ثم قضية سياسية. على اعتبار أن وزارة التربية الوطنية ليس من صلاحياتها اتخاذ قرارات تمس الزيادة في نفقات التسيير، كما كانت تصرح بذلك في كل مرة. فتصبح تلعب دور الوسيط بين النقابات المستقلة والحكومة.

فالنقايون بنضالهم الاستراتيجي المستقل 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. وفي اليوم الذي يدرك فيه الفرق بين الراتب النقدي والراتب الحقيقي، سيميل إلى تجريم رئيسه بدلا من مهاجمة المارك أو الدولار؟ " (Fisher, 1929, p. 64) حيث يعتبرون أن كل زيادة في الأجر الإسمي هي زيادة فعلية في مداخيلهم بسبب جهلهم لمستوى الأسعار الحقيقية. فيحدث تضخم يمتص الزيادات في الأجور التي حصلوها، عن طريق ارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية، نتيجة تضاعف الكتلة النقدية وعدم مقابلة ذلك بنمو الانتاج الداخلي الخام الحقيقي. 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 والخدمية واستجابة الحكومة لمعظم تلك المطالب. " (احمد، 2016-2017، الصفحات 138-141)

استنتاج الفرضية الثالثة :

الزيادات في أجور قطاع التربية وبعدها بقية القطاعات الأخرى خلال الفترة الممتدة بين 2008-2016، أدى إلى الرفع من حجم الكتلة النقدية في الجزائر بشكل غير طبيعي مقارنة بتطور الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي. مما انعكس سلبا على الأداء السوسيو-اقتصادي للجزائر، من خلال ارتفاع التضخم من سنة لأخرى. وكان لهذه الظاهرة الانعكاس السلبي على القدرة الشرائية للعمال والموظفين. وعودة النقابات المستقلة لنقطة الصفر بمطالبتهم بالرفع من الأجور من جديد وحماية القدرة الشرائية؟ وبالتالي أكدنا صحة الفرضية: أن للتغيير التنظيمي المفروض من قبل الفعل النقابي الاستراتيجي للنقابات

المستقلة، آثار عكسية على الأداء السوسيو-اقتصادي للدولة وللمجتمع ككل، من خلال تضاعف التضخم الناتج من زيادة الكتلة بشكل كبير جدا، وبالتالي تدهور قيمة العملة الوطنية وتراجع القدرة الشرائية للعمال والموظفين.

خاتمة

نزاعات العمل الجماعي التي شهدتها قطاع التربية الوطنية في الفترة الممتدة بين سنتي 2008-2016، رغم أن التشريع الجزائري المتعلق بالعمل، نظم هذه العلاقة من خلال القانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. سمحت للنقابات المستقلة للتربية وخاصة نقابة الكنايبست المستقلة بتحقيق عدة مطالب سوسيو-مهنية تتعلق أساسا بالمسار المهني للأساتذة، من خلال تعديل قواعده التنظيمية، لما تملكه من مصادر السلطة كفاعل استراتيجي، نجحت في تفعيلها. فتغير المرسوم التنفيذي 08-315 بالمرسوم التنفيذي 12-240 الذي يعدله ويتممه، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية. فأدي إلى زيادات معتبرة في أجور جميع موظفي وعمال هذا القطاع، وكذا بقية القطاعات الوزارية الأخرى. إلا أنها لاقت رد فعل استراتيجي قوي من التنظيم الرسمي، تمثلت في مقاومة هذا التغيير التنظيمي المتعلق بالمسار المهني للأساتذة للحفاظ على توازاناتها المالية. استمرت لسنوات، انتهت هذه النزاعات بعد تدخل أطراف خارج حدود التنظيم. إلا أنها انعكست سلبا على القدرة الشرائية للموظفين والعمال نتيجة تفاقم ظاهرة التضخم. أعادت النقابات المستقلة للتربية إلى نقطة الصفر، عندما أصبحت تطالب بحماية القدرة الشرائية للأساتذة وبقية عمال قطاع التربية الوطنية.

" 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 المنطقين بجانب بعضهما البعض تتولد هذه الضغوط المتعلقة بالفعل المنظم." (Crozier, 1977, p. 11)

قائمة المراجع:

- اعتماد محمد علام، (1994)، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، ط1، مصر: الناشر مكتبة الأنجلو المصرية.
- أحمد فهمي جلال، (2007)، مهارات التفاوض، ط1، القاهرة: الناشر مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية.
- بشير هدي، (2003)، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية- ط2، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.
- بن البار احمد، (2017/2016)، " تأثير السياسة النقدية والمالية على التضخم في الجزائر خلال الفترة (1986-2014) -دراسة تحليلية قياسية-" أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، (تخصص علوم اقتصادية)، جامعة محمد بوضياف -المسيلة.
- حياة عمر البرهماتي، (2015)، أسباب التضخم في الأوراق النقدية وعلاجه من منظور الفقه الإسلامي، ط 1، دمشق: دار القلم.

- جون سكوت، (2009) علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، ترجمة: محمد عثمان، ط1، بيروت: الشبكة العربية للأبحاث والنشر، لبنان.
- زبيري حسين، (2017)، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، بيروت: معهد السياسات بالجامعة الأمريكية، لبنان.
- عبد القادر خريش، (2011)، التحليل الاستراتيجي عند مشال كروزبي، مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية-دمشق-الجمهورية العربية السورية، المجلد 27، العدد 1 و2، ص ص 573-599.
- غسان صلايبي، 2018، مقارنة مصادر القوة في النقابات -منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، تونس، نشر مؤسسة فريدريش إيبيرت، تصميم وطباعة: مهدي جليبي.
- فرحات عباس، ربيع الغضب التربوي: " المعركة الاجتماعية للديمقراطية في الجزائر"، معهد الهقار للنشر، 2010، تاريخ الاطلاع: 2020/01/12، <http://hoggar.org/2010/04/18/>
- Cnapeste (المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية)، تاريخ الاطلاع: 2020/01/07 / <http://www.cnapeste.dz>
- ملتقى الموظف الجزائري، ميزانية التسيير والتجهيز، 2010، تاريخ الاطلاع: 2020/01/10، <https://www.mouwazaf-dz.com>
- وزارة التربية الوطنية، طبعة (2016)، ميثاق أخلاقيات قطاع التربية الوطنية، الجزائر: المركز الوطني للوثائق التربوية.
- Bernoux Ph, (2006), Théories et chgmt des organisations, CNRS- université Lyon 2.
- Banque d'Algérie. (Rapport 2011), évolution économique et monétaire en Algérie, Mai 2012.
- Christian Thuderoz, (2015), un élément pour sociologie pragmatique des conflits du travail, « RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise », 2015/3 n° 17 | pages 84 à92.
- 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.
- Dominique Martin, (2012) "L'analyse stratégique en perspective_Retour sur la sociologie des organisations de Michel Crozier", *Revue européenne des sciences sociales* 2012/2 (50-2), pages 93 à 114, éditeur : librairie Droz.
- Girisit Hermine. (2013), 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).

- Irving Fisher, (1929), L'illusion de la monnaie stable, Paris : Payot, Éditeur, France.
- Banque centrale européenne (2009), L'Euro système Le Système européen de banques centrales, Imprimerie Centrale s.a, Luxembourg, Allemagne.
- Michel Crozier, Erhard Freiberg, (1977), L'acteur et le système les contraintes de l'action collective, Éditions du Seuil. France.
- Richard Soparnot, (2013), « Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus », revue Recherches en Sciences de Gestion-Management Sciences-Ciencias de Gestión, n°97, p. 23 à 43. France.
- Roger Aim, (2006), l'essentiel de la théorie des organisations, gualino éditeur, 9^e édition, France.
- Jean-Pierre Girard et al, les chefs de service à l'épreuve du changement, Dunod, Paris, 2015.