

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع – تخصص علم اجتماع التربية

**تصورات الأساتذة الطور الثانوي للإضراب
دراسة ميدانية بمدينة مستغانم**



من إعداد الطالبة:

• بن سايح أيمن

أعضاء لجنة المناقشة :

أ.د/ بن حليلة صحراوي

أ.د/ عيسات وسيلة

أ.د/ عربادي حسان

جامعة مستغانم

جامعة مستغانم

جامعة مستغانم

مشرفا ومقررا

مناقشا

السنة الجامعية 2019/2018

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم-

كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

تصورات أساتذة الطور الثانوي للإضراب

دراسة ميدانية بمدينة مستغانم

بثانويتي إدريس سنوسي و بن عروم حمو

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التربية

من إعداد الطالبة:

• بن سايح إيمان

أعضاء لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة مستغانم	أ.د/ بن حليلة صحراوي
مشرفا و مقرررا	جامعة مستغانم	أ.د/ عيسات وسيلة
مناقشا	جامعة مستغانم	أ.د/ عربادي حسان

السنة الجامعية 2019/2018

شكر

إهداء

مقدمة عامة

أ.....

الجزء الأول: التصور النظري للدراسة

08.....الإشكالية

12.....الفرضيات

12.....منهجية الدراسة

15.....تحديد المفاهيم

الجزء الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

الفصل الأول: ماهية الإضراب:

22.....مقدمة

23.....تعريف الإضراب

27.....الفرق بين الإضراب في القطاع العام و القطاع الخاص

28.....نشأة فكرة الإضراب

34.....أشكال الإضراب

38.....عناصر الإضراب

47.....خلاصة

الفصل الثاني: ماهية النقابة:

49.....مقدمة

50.....تعريف النقابة

53.....أهم النقابات المستقلة في قطاع التربية

56.....أهداف النقابة

58.....مبادئ النقابة

61.....وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي

63.....الشروط الشرعية لممارسة الإضراب

71.....خلاصة

الجزء الميداني:

73.....تحليل نتائج الدراسة

76.....خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

الشكر

الحمد و الشكر الله العلي القدير على توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل

يجب علينا و نحن نخطو خطواتنا الأخيرة في هذا الموسم الجامعي بجامعة مستغانم من وقفة نعود إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير من مجهودات الكثيرة في بناء جيل الغد لبعث الأمة من جديد.

و قبل أن نمضي. لا بد لنا أن نقدم أسمى عبارات الشكر و الامتنان و التقدير و المحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة

إلى جميع أساتذة علم الاجتماع عامة

و نشكر الأستاذة المشرفة " عيسات وسيلة " خاصة لي و قوفها معي طيلة إنجاز هذه الدراسة.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساهم معي في إنجاز هذه المذكرة و لو بمعلومة صغيرة أفادتني في دراستي.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين
أهدي هذا العمل المتواضع إلى من علمني الصبر و النجاح في مواجهة الصعاب ذلك النور
الذي ينير لي دربي النجاح و كان سبب وجودي في الحياة أُمي الغالية.
و إلى من تتسابق الكلمات لتخرج عن مكنون ذاتها، و من علمني و عانى الصعاب لأصل
إلى ما أنا فيه أبي العزيز.
إلى كل من يضيئون لي الطريق و ساهموا في نجاحي في نجاحي أخوتي الأعزاء كما
أهديها إلى كل الأصدقاء و الصديقات، خاصة دفعة الماستر 2019/2018 علم اجتماع
التربية، دون أن أنسى أصدقائي في علم اجتماع تنظيم و عمل
و أيضا دون أن أنسى إدارات و أساتذة قسم علم الاجتماع لهم كل الاحترام.

مقدمة:

استطاعت الحركات النقابية العمالية في الكثير من بلدان العالم، أن تنظم صفوف الطبقة العاملة، و أن تقود نضالها و أن تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية و وضعت حد لأشكال الاستغلال و رفع الظلم عن الطبقة المستضعفة من العمال خلال قرون مضت و مازالت إلى حد الآن تقوم بوظيفتها كون المجتمع في ديناميكية متواصلة أما النقابات المستقلة فيرجع ظهورها في الأصول إلى الحركة النقابية و الجمعيات المهنية في بريطانيا في شكل اتحادات سنة 1820 و التي كانت تهدف للدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية للمنخرطين فيها، ثم توسعت إلى أن شملت مختلف الدول الأخرى كألمانيا ، فرنسا ، و غيرها ، و لم يقصر ذلك على الدول الغربية فقط بل تشمل الدول العربية كتونس و المغرب و الجزائر، حيث عرفت هذه التنظيمات النقابية 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 عملا سياسيا و ثوريا هدفه تحقيق الاستقلال لكنه شهد تغيير كبير في مختلف مراحلها، فبعد ما كان العمل النقابي وسيلة من وسائل الكفاح تحول إلى النقابة أكثر تحررا و استقلالا، مما جعل التنظيم النقابي يتوسع من المجال الصناعي و السياسي إلى إحدى ركائز المجتمع في إحداث التغيير، و من أهم هذه الركائز نجد النقابات المستقبلية في قطاع التربية التي تمكنت من فرض وجودها خلال هذا القرن و ذلك بدفع الحكومة و أرباب العمل إلى طاولة المفاوضات و الحوار و في تحقيق العديد من المناسب للعمال، و قد مثل في منظور أغلب التحاليل أهم مؤشر دال على ما بلغته هذه النقابات من جديتها في التعامل مع أرباب العمل و من استقلالية في القرار اتجاه الحكومة و من أهم هذه النقابات المستقلة نجد نقابات قطاع التربية التي تهدف إلى التغيير في المجال التربوي الذي يعتبر من أكثر القطاعات حساسية نظرا لما يلعبه في الأدوار التعليمية و التربوية، و لحجم المنتمين و المنخرطين فيها من أساتذة و إداريين.... الخ .

و في الآونة الأخيرة أصبح قطاع التربية العديد من الاحتياجات في المؤسسة التربوية و هذا يرجع أساسا و بالدرجة الأولى إلى الأساتذة بصفتهم فاعلين تربويين بحيث يعتبر

الأساتذة أهم فاعل استراتيجي داخل المنظمة خاصة و المجتمع بشكل عام حيث يتمثل دور الأستاذ في العملية التعليمية بتنمية أفكار المتدرسين على أكمل وجه، و لكن قبل أن يكون الأستاذ مجرد ناقل للمعرفة على أكمل وجه، و لكن قبل أن يكون الأستاذ مجرد ناقل للمعرفة فهو فرد من أفراد المجتمع، له العديد من الاحتياجات و المتطلبات التي يرغب في تحقيقها و الوصول إليها، و لكي يتمكن من إيصال متطلباته إلى الجهة الوصية في إطار قانوني منظم لجأ إلى النقابات العمالية التي تعتبر الهيئة الوحيدة المرخص لها بالنشاط داخل المؤسسات التربوية و التي تهدف إلى الدفاع عن حقوق منتسبيها و محاولة تحسين ظروفهم الاجتماعية و المهنية، لأن الحوافز المادية و المعنوية تلعب دورا فعالا في مساعدة الأساتذة على تحقيق ذواتهم المهنية و الاجتماعية، و في تكوين هيئة منتجة وطنية قادرة على تحقيق الأهداف التربوية، فمن خلال هذه النقابات تولد الوعي النقابي لدى الأساتذة و تأطيرها بشكل أفضل لتحقيق طموحاتهم التي تعبر عن الرهانات و التحديات التي تواجههم داخل المؤسسة التعليمية كمنظمة مما جعل الأساتذة يوضعون ثقتهم و يسمعون صوتهم عن طريق الإضرابات المتوالية.

حيث أصبح الإضراب كآخر وسيلة للضغط على الجهة الوصية من أجل تلبية المطالب المهنية، و ذلك بعد عدم التوصل إلى نتيجة عن طريق الوسائل و الإجراءات السلمية الأخرى لتحقيق هذه المطالب المرفوعة.

و من خلال ما سبق تجدر الإشارة إلى أنه لدراسة هذا الموضوع و للإجابة عن الإشكالية المطروحة فقد تتناول في هذا البحث فصلين أساسيين و هما:

الفصل الأول: فسنتطرق في هذا الفصل إلى ماهية الإضراب و فكرة تطور الإضراب و نشأته. و أشكال الإضراب و أهم العناصر التي يمكن من خلالها تدبير الإضراب.

أما الفصل الثاني: فسنتناول فيه النقابات و تعريفها و أهم النقابات المستقلة في قطاع التربية، و أهداف هذه النقابات، و المبادئ إلى تسري عليها العمل النقابي و أهم الوسائل الممنوحة للعمل النقابي، و في الأخير سنستعرض الشروط الشرعية للممارسة للإضراب .

التصور النظري للدراسة

الإشكالية

الفرضيات

منهجية الدراسة

تحديد المفاهيم

الإشكالية:

كثيرا ما تؤدي الطرق و الإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال و أصحاب العمل أو السلطات العمومية لأسباب مختلفة و متعددة، كتصلب المواقف و عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو بعدم الضمانات الكافية لتنظيمها و تنفيذها... إلخ، الأمر الذي أدى بالعمال حتما إلى إتباع أسلوب الضغط على الطرف الآخر قصد الانصياع لمطالبهم و أخذها بعين الاعتبار، مما يجعل العمال يلجؤون إلى التوقف عن العمل بإتباع أسلوب الإضراب الذي اعتبر من أهم المسائل و الظواهر التي حظيت بعناية كبيرة من قبل الدساتير و القوانين المقارنة التي تعترف به كحق و مطلب شرعي للعمال يمكنهم اللجوء إليه حين تتعرض مصالحهم المهنية و المادية و المعنوية للخطر.

إلا أن اللجوء إلى الإضراب خاضع إلى الرقابة و العديد من القيود في إطار ما نص عليه القانون، بحيث تضمن هذه القيود كيفية ممارسته في إطار ما يحمي مصالح العمال المضربين، و في المقابل لا يضر بمصالح أرباب العمل أو سلطات العمومية و المجتمع ككل.

و على اعتبار أن الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب للعمال، فإنه لا يمكن أن يقوم إلا في إطار قانوني تضبطه منظمات نقابية معتمدة و مستقلة في شكل منظم و معترف بيه شرعيا، بحيث تعتبر النقابات العمالية كوحدة اجتماعية و تنظيمية جاءت كرد فعل عفوي تلقائي من طرق العمال للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت اليه وضعياتهم المهنية و الاجتماعية كوسيلة للدفاع و ذلك نتيجة المراكز الاقتصادية و الاجتماعية الغير متكافئة بينهم و بين أصحاب العمل أو المسؤولين في القطاع العمومي الأمر الذي جعل اللجوء إلى هذه التنظيمات قضية حتمية في ظل القوانين التي يسري عليها المجتمع حيث كان يمنع على العمال تشكيل أو تكوين أي منظمة أو أي نقابة تكون وسيطة بين العمال و أصحاب العمل، و بالتالي جاءت النقابات كتنظيم يحمي العمال من ناحية و يحقق المكاسب و تحسين الظروف المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية للعمال من جهة أخرى.

و بالتالي فإن تأسيس أي نقابة يعتمد على مجموعة من الشروط التي من خلالها يمكن الدفاع عن المصالح العمال الذي ينتمون إلى مهنة واحدة، تجمع بينهم غايات و مصالح مشتركة، بحيث يكون هذا التنظيم في شكل تكتل يطالب بحقوقه لتحقيق أغراض معينة، و هدف مشترك بحيث إن لم تؤخذ هذه المطالب بعين الاعتبار و تلبيتها، يمكن أن تتدخل هذه النقابات و تقوم بحركات احتجاجية بطريقة منظمة و شرعية، و بالتالي شن و اتخاذ قرار الإضراب الذي يعتبر كحق و مطلب شرعي و هو التوقف الإداري عن العمل لفترة زمنية محددة المدة و أو غير محددة من طرف مجموعة من العمال في نقابة عمالية قصد الضغط على الطرف الآخر.

و هذا ما آل إليه قطاع التربية على غرار القطاعات الأخرى، إذ يعد هذا القطاع أكثر حساسية نظرا لأهميته في عملية التربية و التعليم، بحيث شهد قطاع التربية في الآونة الأخيرة العديد من الاحتجاجات النقابية داخل المؤسسات التربوية بعد فشل هذه النقابات التي تعتبر كشريك اجتماعي في تسوية وضعيته مع الوزارة الوطنية في تحقيق مطالبها و فشل المفاوضات ، لذا قرار الإضراب اعتبر بالنسبة لهذه النقابات كآخر حل و السبيل الوحيد للتعبير عن مطالب الأساتذة طالما لا وجود لسياسة الحوار بين الوزارة التربية و النقابات المستقلة.

و من خلال الدراسة التي تستمد أهميتها من الموضوع ، و في ظل الحراك الاجتماعي القائم نجد أن الإضرابات التي شنتها النقابات المستقلة في قطاع التربية تزايدت مقارنة بالفترة الماضية، و على الاعتبار الإضراب أصبح فعالا بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي في تحقيق المطالب و أهم الإجراءات التي تتخذها هذه النقابات قبل الخوض في الإضراب و الدور الذي تلعبه النقابات في تنظيم الإضراب.

و بما أن العمل خاصة تراكمية فإن نهاية كل بحث هي بداية لبحث آخر، أو انطلاقة لدراسة جديدة من أجل الكشف و التعرف على حدود المعرفة التي وصل إليها الباحثون مع إمكانية الإضافة إليها و تحسينها ، و من أهم الأشياء التي يمكن الاعتماد عليها الباحث لبناء موضوع ما فإنه يرجع بالأساس الى الدراسات التي تناولت نفس الموضوع الذي هو بصدد

البحث فيه و التعمق أكثر للمعرفة، و بما هو ملم بموضوع دراسته فيمكنه من اللجوء الدراسات التي سبقته في هذا الموضوع سواء في الكتب أو الدراسات الأكاديمية و لعل من أهم الدراسات التي تناولت موضوع الإضراب بشكل عام و النقابات بشكل خاص فإننا نثير إلى دراسة الباحث منير صوالحية تحت عنوان الانتماء النقابي و الإضرابات في الجزائر و تمت هذه الدراسة شهر جوان سنة 2014 و تم النشر في مجلة العلوم الإنسان و المجتمع العدد العاشر (10) بجامعة تبسة، و على اعتبار هذه الدراسة ميدانية أكثر مما هي نظرية للنقابات المستقلة في قطاع التربية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تبيان طبيعة العلاقة النقابية لأساتذة الثانويات وموقفهم من المشاركة في الإضرابات التي تدعو إليها النقابات المستقلة لقطاع التربية، فقد تمحورت إشكالية الدراسة حول: في الجزائر هل أسهمت النقابات المستقلة في ارتفاع الأجور؟ و ما هي النتائج التي توصلت إليها من خلال الإضرابات التي قامت بها و شهدها قطاع التربية في الفترة الأخيرة ؟ و بذلك فقد تطرق الباحث إلى فرضيتين فالأولى تمثلت في : تنحصر العلاقة النقابية في الانخراط التشكلي و تتأثر بالانتماء السياسي لأساتذة الثانويات في الجزائر، أما الفرضية الثانية فتشير إلى أن اللجوء إلى الإضرابات عند وجود مطلب الأجور يعزز الانتماء النقابي لأساتذة الثانويات في الجزائر و بهذا فقد شملت الدراسة عينة بحث قدرها 531 أستاذ موزعين على 26 ثانوية في الجزائر و بالتالي فد توصل الباحث في نتائج دراسته إلى أن هناك امتداد كبير لما هو سياسي و اجتماعي، و أن أغلب الأساتذة المنخرطين لا يوظفون على أنشطة نقابية، و قد بين الباحث في دراسته إلى أن نوعية المطالب هي المحرك الأساس في عملية الانخراط و غيابه يقلل من هذه النسبة.¹

في حين نشير إلى أن الدراسة الثانية فكننت للباحثين فاطمة موساوي و معاشو جيلاني كوبيبي، و التي كانت بعنوان الإضرابات العمالية في المؤسسات التربوية بين المطالب و لتحقيق (الأستاذ الثانوي نموذجاً) بجامعة معسكر، بحيث تم النشر في شهر جوان سنة 2017 في مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية و التاريخية للعدد الثامن (8) بحيث جاءت هذه الدراسة لتبين مدى تأثير الإضراب كاحتجاج نقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي

¹ - منير صوالحية، الانتماء النقابي و الإضرابات في الجزائر، مجلة علوم الإنسان و المجتمع، جامعة تبسة، العدد 10، جوان، 2014.

و التقني (كنايبست) لتحقيق المطالب المهنية في ظل وجود وسائل أخرى كالتفاوض و الحوار، بحيث اعتمد الباحثان في دراستهم على تقنية المقابلة مع (15) أستاذ بثلاث ثانويات بولاية معسكر ، و كذا الحضور مع الأساتذة النقابيين لمشاركة مطالبهم في حين تمحورت إشكالية الدراسة حول: إلى أي مدى يعمل الإضراب كفعل إستراتيجي عقلا في تحقيق المطالب المهنية للأساتذة في ظل وجود وسائل حوارية كالتفاوض ؟ و هل تحققها يجد من هذه الظاهرة ؟

و من خلال الدراسة تم تسليط الضوء على دور الإضراب كفعل عقلا في تحقيق مطالب الأستاذ الثانوي، حيث توصل الباحثان في الأخير إلى أن الإضراب وسيلة فعالة و مهمة مقارنة بانسداد أبواب التفاوض خاصة و أنه حقق بعض المطالب لدى الأساتذة النقابيين للاهتمام بقيمة الأستاذ و مكانته في المجتمع.¹

و كالث دراسة لموضوع الإضراب تم الرجوع إليها تعود للباحث بشار شعبان عكش، بعنوان التنظيم القانوني للإضراب و هي رسالة ماجستير في القانون العام بجامعة حلب السورية لسنة 2015، و تأتي هذه الدراسة لتعرض على ماهية الإضراب في المرافق العامة و مفهومه، و الأحكام القانونية للإضراب في المرافق العامة، و رؤية قانونية لتنظيم الإضراب من عناصر و أشكال و الصور الشرعية للإضراب بمختلف جوانبه.²

و على ضوء الدراسات السابقة فإن في دراستنا هذه لتصورات أساتذة التعليم الثانوي لظاهرة الإضراب فإننا سنتطرق إلى ظاهرة الإضراب في قطاع التربية و الدور الذي تلعبه

¹ فاطمة موساوي، معاشو جيلاني كوبيبي، الإضرابات العالمية في المؤسسات التربوية بين المطالب و التحقيق، مجلة الناصرية لدراسات الاجتماعية و التاريخية، العدد 8، جوان، 2017.

النقابات المستقلة في تنظيم الإضراب و بهذا الصدد يمكننا طرح السؤال التالي: هل يحقق الإضراب المطالب المهنية للأساتذة في الطور الثانوي؟

فرضيات الدراسة:

و للإجابة عن التساؤل السوسولوجي المطروح افترضنا الاجابة التالية: يلجئ العمال إلى الإضراب كوسيلة تحقيق مطالبهم و أهدافهم.

منهجية الدراسة:

1- المنهج المستخدم:

إذا كان المنهج هو الطريقة العلمية التي ينتهجها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقائق، فهو يعرف علمياً أنه "طريقة موضوعية يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر يقصد تشخيصها، تحديد أبعادها معرفة أسبابها، طرق علاجها و الوصول إلى نتائج عامة يمكن تطبيقها."¹ فالمنهج العلمي يركز أساساً على خطوات منطقية معينة في تناول المشكلات أو الظواهر أو في معالجة القضايا العلمية. و بالتالي يمكن القول أن منهج البحث هو أسلوب التفكير و العمل الذي يعتمد عليه الباحث في تنظيم أفكاره و عرضها و تحليلها للوصول للنتائج المرجوة و تحقيق أهداف البحث.

و بالتالي فتماشياً مع طبيعة الدراسة فقدت اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تفسير الظاهرة و تحليلها حيث جاء تعريف المنهج الوصفي التحليلي على أنه: "يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظواهر، كما توجد في الواقع."²

لذا فإن ظاهرة الإضراب في الطور الثانوي سوف نعلم على المنهج الوصفي التحليلي الذي سيمكننا من وصف و تحليل تصورات الأساتذة للإضراب بحكم معاشتهم للظاهرة و معرفتهم بأهم المطالب المهنية، و دور النقابات المستقلة في قطاع التربية في تفعيل هذه الظاهرة.

عينة البحث:

شملت دراستنا على عينة بحث عشوائية لمجموعة من الأساتذة في الطور الثانوي، و هذا من كلتا الثانويتين بن عروم حمو و إدريس سنوسي، حيث بلغ أفراد العينة 15 أستاذاً. و تم اختيارهم بطريقة عشوائية، من بينهم أساتذة لهم تمثيل نقابي و آخرين ليس لديهم انتماء نقابي بالاعتماد على تقنية المقابلة .

¹ محمد الصاوي، محمد مبارك. البحث العلمي "أسسه و طريقة كتابته" المكتبة الأكاديمية، القاهرة، ط1. 1992. ص 26.
² -عمار بوحوش. دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص 128.

تقنية البحث:

من أهم شروط البحث على الباحث أن يختار التقنية التي تساعد على جمع المعلومات و كل موضوع و له تقنية الخاصة التي تلائم و تتماشى مع دراسته، فمن خلال البحث الذي يدرس تصورات الأساتذة لظاهرة الإضراب في الطور الثانوي أردنا أن نعتمد على تقنية المقابلة في جمع المعلومات ، بحيث تعتبر المقابلة على "أنها حوار يدور بين الباحث (المقابل) و الشخص الذي تتم مقابله (المستجيب) و يبدأ هذا الحوار بخلق علاقة وئام بينهما، ليضمن الباحث الحد الأدنى من تعاون المستجيب، ثم يشرح الباحث الغرض من المقابلة و بعد أن يشعر الباحث بأن المستجيب على استعداد لتعاون يبدأ بطرح الأسئلة التي يحددها مسبقاً".¹

و بما أن المقابلة هي الحوار بين الباحث و المبحوث، فمن خلال دراستنا اعتمدنا على 15 مقابلة مع أساتذة ثانوية بن عروم حمو و ثانوية إدريس سنوسي و ذلك لمعرفة تصوراتهم لفكرة الإضراب و أهم المطالب المرفوعة، و محاولة معرفة ما إذا كان الإضراب حقق مطالبهم كأساتذة.

المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية في كل من ثانويتي إدريس سنوسي بحي تيجديت و ثانوية بن عروم حمو بين عبد المالك رمضان في ولاية مستغانم.

تقع ثانوية إدريس سنوسي على طريق الساحلي بحي تيجديت ببلدية مستغانم دائرة مستغانم و هي ذات موقع حضري، حيث تم انشاؤها سنة 1981 الحاملة للرقم الوطني 10021 و التي بلغت مساحتها 540 ألف متر مربع. حيث تتوفر الثانوية على 38 حجرة دراسية، و ثلاث أقسام للحراسة و قاعة للأساتذة و قاعة اجتماعات و مدرج واحد و قاعة الأرشيف كما تتوفر الثانوية أيضا على ستة مخابر علمية، و 12 مكتب إداري و يوجد أيضا مخبر الإعلام الآلي و سكانات وظيفية، و نشير أيضا إلى المطعم باعتبار أن نظام

¹ -رجعي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي (النظرية و التطبيق)، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، ط5، 2013، ص99

الثانوية هو نصف داخلي، في حين يبلغ عدد أساتذتها 53 أستاذ و 12 إداري و 19 عامل، و يبلغ عدد التلاميذ المتمدرسين بالثانوية 710 تلميذ لكلا الجنسين.

في حين تقع ثانوية بن عروم حمو ببلدية بن عبد المالك رمضان التابعة لدائرة سيدي لخضر بولاية مستغانم، بمنطقة شبه ريفية، حيث تم إنشاؤها سنة 2000م و تم فتحها من طريق رئيس الجمهورية الأسبق السيد عبد العزيز بوتفليقة سنة 2002.

تبلغ المساحة الكلية للثانوية 17819 متر مربع، بحيث تتوفر الثانوية مع 25 حجرة دراسية و عشر (10) حجرات إدارية، كما تتوفر هي الأخرى على سكنات وظيفية، و يوجد ست مخابر و مكتبة و مدرج واحد، و تتوفر على مطعم باعتبار نظامها نصف داخلي، حيث يبلغ عدد أساتذتها 38 أستاذ و 25 إداري و عمال صيانة، و يوجد ثلاثة مداخل للمؤسسة، كما يبلغ العدد الإجمالي للتلاميذ 451 تلميذ من بينهم 274 إناث في حين بلغ عدد الذكور 191 ذكرا.

المجال الزماني:

إن الحديث عن المجال الزمني الذي تمت فيه هذه الدراسة فهو مقسم إلى جزئين:

بحيث الجزء الأول فهو بمثابة دراسة استطلاعية حيث تم النزول إلى الميدان و التوجه إلى الثانويتين الأولى و الثانية بغية أخذ الموافقة من طرف الإدارة لإجراء المقابلات مع الأساتذة و ذلك ما بين 30 جانفي و 3 فيفري فمن خلال هذه الفترة تم اللقاء مع بعض الأساتذة و ذلك بغية التعرف على نظرتهم لفكرة الإضراب و أهم الأسباب التي من خلالها يتوجه الأساتذة إلى الإضراب، و أخذ مواعيد مع الأساتذة عن إمكانية إجراء مقابلات معهم حول موضوع الإضراب في قطاع التربية.

أما الجزء الثاني فهو بداية الدراسة الفعلية لإجراء المقابلات مع الأساتذة و هذا ابتداء من شهر فيفري و بداية من 12 فيفري و ذلك بثانوية بن عروم حمو بحكم أنني أخذت موعد مع بعض الأساتذة لإجراء المقابلات، و ابتداء من 17 فيفري إلى غاية 28 فيفري تم إجراء

مقابلات مع أساتذة في ثانوية إدريس سنوسي و ذلك لمعرفة تصورات الأساتذة لظاهرة الإضراب طالما هم معاييش لهذه الظاهرة و الفاعلين الأساسيين لهذه الفكرة، و أهم المطالب المرفوعة من طرفهم .

تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد المفاهيم في أي دراسة سوسولوجية بمثابة الخلفية النظرية و المنهجية، التي تساعد الباحث على تقصي الواقع الفعلي للظاهرة محل الدراسة و تعرف المفاهيم على أنها عبارة عن تصور عام و مجرد لظاهرة أو أكثر و العلاقات الموجودة بينها. و تساعد هذه المفاهيم في الوصول إلى ما يقصده الباحث و و توضح ما تتضمنه من معان و ما تظهره من صفات، و هذا في إطار الإلمام بما يتوافق و واقع الظاهرة التي هي محل الدراسة. و لعل أبرز مفاهيم بحثنا هذا و التي يتم تحديدها في هذه الدراسة هي:

التصورات: إن الفرد لا يولد مزودا بالمعارف، و إنما هي وليدة حياته و تواصله الدائم مع المجتمع الذي يعيش فيه، إنما تتبنى باستمرار عنده مع الزمن هذا البناء يكون من خلال عدة عمليات عقلية، و من ضمنها عملية بناء التصورات.¹

بحيث جاء في مقدمة كتاب "pierre mannoi" أن التصورات الاجتماعية هي أساس الحياة النفسية، و هي العناصر الأساسية لنظرية المعرفة لدينا، و التصور هو أساس بناء المعارف، هو مجموعة الأفكار التي يكونها الإنسان حول الحياة فهي بمثابة المرآة العاكسة للذهنيات التي يرى بها الفرد و من خلالها كل ما يحيط به في شكل صور و القدرة على تكوين صورة ذهنية حول شيء أو حادثة أو ظاهرة موجودة و محاولة اعطاها معنى.²

كما يعرف محمد محمود عبد البني"التصور بأنه قدرة الفرد على ربط المدركات بعضها ببعض، أي عمل تجمعات منها على هيئة صور عقلية تلتقي مع خبرته السابقة من خلال مخزون ذاكرته أثناء التفكير"³ تعتبر التصورات في علم الاجتماع و في نظر إميل دوركايم I.Durkhiem الذي تطرق لموضوع التصور و أدخل عليه الصيغة الجماعية، يرى أن التصور لا يمكن حصره في الفرد بل يتعداه لتبليغ كل جماعة بمعنى أن التصورات

¹ - Pierre Mannoni ; que suis-jeh.les reprèsonations. sociales.6en editions.p.03

² - مأخوذة من مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د.في علم الاجتماع التربوية للطالبة خيرة تحلاتي.بموضوع تحديات المنظومة الجامعية و اسهاماتها في المعرفة السوسولوجية بالجزائر.ص19.

² -رجاء محمود أبوعلام و عاصم عبد المنجد كامل أحمد، و آخرون، التصور العقلي من منظور علم النفس التربوي،مجلة العلوم التربوية، العدد 03، ج 1، معهد الدراسات و البحوث العلمية جامعة القاهرة، 2014،ص458.

مشتركة بين الفرد و المجتمع و هذا و هذا ما يطلق عليه بالتصورات الجمعية، مصطلح أدخله إيميل دوركايم ليشير إلى رمز يحمل معنى عقلي و عاطفي مشتركاً بالنسبة لأعضاء الجماعة، تعكس التصورات الجمعية تاريخ الجماعة، أي التجربة المشتركة للجماعة خلال الزمن.

أما التصور عند سارج موسكو فسي S.MOSCOVI xis فقد أخذ منحى حيث يرى أن التصور يعيد تشكيل الواقع مع إمكانية خلق هذا الواقع من جديد أي مطابقة الواقع، بهدف انتاج معطيات ذات دلالات يمكن إستدعائها و هذا لا يتم إلا إذا كان هذا الطابع مزدوج إدراكي و فكري حيث عرف إعادة إظهار الشيء للوعي مرة ثانية رغم غيابه في مجال المادي و هذا ما جعله عملية تجريبية محضة إلى جانب كونه عملية فكرية إدراكية. و عرف بياجى "Piaget" ينظر إلى هذا المصطلح من مفهوم نمائي معرفي فيعرفه على أنه الميكانيزم الذهني الذي يسمح ببناء الصورة الذهنية و ذلك بإرجاع ما هو من ميدان الماضي إلى الحاضر، كفكرة أو موضوع أو حادثة معينة، فالتصور الممثل الرئيسي للموضوع الذي يعاد رمزياً.

و تعبر التصورات عن المعطيات المعرفية الشخصية الأولية قبل أي تعليم أو تعلم علمي منظم، و هذه التصورات هي بمثابة أنظمة وظيفية و فعالة يستعملها الشخص لشرح الظواهر الملاحظة، و للإجابة على الأسئلة المطروحة عليه تتميز التصورات بتنوعها و ببطئ تحولها، الشيء الذي يعرقل في بعض الأحيان اكتساب المفاهيم العلمية.

كما يمكن تعريف في اللغة على أنه: "تصور الشيء مثله حتى كأنه ينظر إليه تصور الشيء بالشيء تشبيهاً به، و في اللغة الفرنسية (Les représentations) Conception نقطة مشتقة من فعل لاتيني يعني إحضار الشيء و مثوله أمام العين أو في الخيال بواسطة الرسم أو النحت أو اللغة.

و حسب Littre التصور هو إستحضار الأشخاص أو الأشياء إلى الذاكرة إلى الذهن. أما في المعنى السيكلوجي يدل التصور على استحضار موضوع غائب في الذهن موضوع

غير واقعي، أو يتعذر إدراكه مباشرة و لكن وعيه، و التصور نتيجة لعملية تفاعل بين المعطى النفسي و المعطى الاجتماعي"¹

و كتعريف اجرائي يمكن اعتبار التصور بأنه مجموعة من المعارف و الاتجاهات و المعتقدات المتعلقة بموضوع معين، أو أنه التوجه الذي يكونه الفرد في فكرة معينة، و يمكن لديه مدلول على مستوى الذهن.

الأستاذ: تعتمد العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على فاعلية مدخلات هذا النظام، تمثل مواصفات الأستاذ من بين أهم المدخلات بإعتباره عنصر منشط للدرس يمنح المعلومة للمتعلمين بكافة الطرق و الوسائل، و يمكن تعريفه أيضا على أنه "رجل إجرائي لأنه ينجز أعمال إجرائية في صفة كل يوم"²

و يمكن تعريف الأستاذ إجرائيا إن الأستاذ هو المحور الرئيسي للعملية التعليمية و هو كطرف أساسي في المنظومة التربوية و لديه من الوظائف التي تساهم في نشأة المتعلمين و تعليمهم.

"و الأساتذة المضربون هم مجموعة من الأساتذة مكلفون بتدريس المتعلمين مادة معينة من المواد و تنشئتهم تنشئة تتوافق مع قيم و معايير المجتمع الذي يوجدون فيه داخل المؤسسة التربوية خاصة في المرحلة الأخيرة و التي تتزامن مع فترة جد حساسة من حياة المتعلمين لتحقيق طموحاتهم المستقبلية" و يقومون بعملية التوقف عن العمل (التدريس) للدفاع عن مصالحهم المهنية و تحقيق هويتهم الجماعية.³

الإضراب: لقد حضي الإضراب بعناية كبيرة من قبل الهيئات التشريعية حيث يبدو الاهتمام به بارزا في القوانين العمالية الحديثة، التي أحاطته بالحماية القانونية من مختلف الجوانب، و وضعت له عدة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية و سلمية، دون المساس بحقوق و ممتلكات أصحاب العمل، من جهة، و دون

¹-كوكب الزمان بلریدوح،التصورات الإجتماعية عند الطالبات الجامعيات(مخطوبات)لمسات الشريك الحياة المثالي،دراسة ميدانية،ميدانية البحث و الدراسات الإنسانية،العدد 11، 2015،ص143-144.

²-عدس محمد عبد الرحيم،المعلم الفعال و التدريس الفعال،دار الفكر،الأردن،ط1، 1996،ص36.

³-فاطمة موساوي و معاشو جيلاني كويبيبي،مرجع سبق ذكره،ص377.

المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة أخرى، و دون المساس بضمان منصب العمل بالنسبة للعمال من جهة ثالثة.¹

"و كلمة الإضراب في اللغة العربية تعادل في معناها كلمة Grève باللغة الفرنسية، و هي مشتقة من الفعل اضرب، أي امتنع عن الشيء، و من هنا فالمعنى الاشتقاقي في كلمة أضرب يعني العدول عن القيام بفعل ما حتى تتغير شروط و وضعيات القيام به.

و الإضراب المهني هو توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات يقصد تحسين ظروف العمل و الأجر.²

و كتعريف إجرائي: الإضراب هو حق دستوري كفله القانون الجزائري للعمال (الأساتذة) يلجأ إليه العمال كأخر حل بعد فشل إجراءات التسوية و هو التوقف المؤقت عن العمل لفترة محددة و يمكن أن لا تحدد هذه الفترة بحيث يتفق مجموعة من العمال المنتمين إلى المهنة الواحدة و ذلك للمطالبة بحقوقهم، و يعتبر من أكثر الوسائل الناجحة و الفعالة لتحقيق مطالب الأساتذة المطالبة التي لها قوة الضغط، و يكون منظم في إطار الاتفاق حول الأهداف.

النقابة: لغة تعني الرئاسة و يقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً و من هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين، و على ذلك تم تأسيس رابطة أو جمعية أو اتحاد لذوي المهن و الحرف و للنقابات أنظمة داخلية هي بمثابة دساتير يتم إتباعها فمن أساسياتها مثلاً نظام الانتخابات.

أما اصطلاحاً: فنجد النقابة بأنها هيئة تتكون من مجموعة من المواطنين الذين يتعاطون مهنة واحدة أو مهن متقاربة، و هي جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية بشأن شروط الاستخدام و رعاية مصالح أعضائها الاقتصادية و الاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات و الهيئات التشريعية و اللجوء إلى العمل السياسي في حالات معينة.³

¹-أحمية سليمان،الوجيز في قانون العمل،علاقات العمل في التشريع الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،ط2، 2015،ص137.

²-ابراهيم زكي أخوخ،شرح قانون العمل الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،ط2، 1988،ص38.

³-بوربيع جمال،سوسيولوجيا الحركات العمالية(سلسلة من المحاضرات)،جامعة محمد الصديق بن يحي،جيجل،2016/2015،ص8.

كما يمكن تعريف النقابة بأنها إتحاد مستديم بمعنى أن النقابة ليست إتحادا مؤقتا تقوم بمناسبة من المناسبات، و ينتهي بانتهائها، فلذلك فإنها اتحادا مستديما من العمال لا يوقف نفسه على حماية حياة أفراده في العمل ليس بنقابة، فقد يكون جمعية أخوية و قانونها فقط، بل تعرف بوظيفتها، فهي تهتم على الخصوص بالمسائل التي تنشأ عن عقد العمل كالأجور و ساعات العمل، و شؤون الاستخدام بأوسع معانيها، و هي ما لم تعنى بحياة أعضائها في العمل فهي ليست نقابة"¹

و بالتالي فهي منظمة هدفها الدفاع عن المصالح المشتركة للأساتذة، و تحسين ظروفهم السوسيو مهنية، و للنقابة العمالية عدة تصنيفات تبعا لمواقفها الايديولوجية و السياسية و أسلوب عملها و علاقتها بالنظام القائم و المتمثلة في:

1. النقابة المطالبة: والتي يقتصر نشاطها على ما يهم العمال فيما يتعلق بظروف العمل و علاقات العمل، و تبتعد بقدر الإمكان عن النشاط السياسي .
2. النقابة الإصلاحية: وهي التي تعمل على تحسين ظروف العمال المادية و الاجتماعية دون المساس بالنظام السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي القائم.
3. النقابة الثورية: وهي التي تستهدف القضاء على نظام الرأسمالي و احلال حكومة نقابية عمالية محلة عن طريق العنف و الإضراب العام.²

و كتعريف إجرائي للنقابة يمكن القول على أنها منظمة تشمل مجموعة من العمال الذين ينتمون إلى مهنة واحدة و تكون قصد الدفاع عن المصالح المهنية للعمال.

كما يمكن تعريفها على أنها هيئة مكونة من مجموعة من العمال الذين تضم نفس المهنة غايتها الدفاع عن العمال المنخرطين فيها.

¹-حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015، ص103.

²- فاطمة مساوي و معاشو جيلاني كوبيبي، مرجع سابق، ص 336

الجزء الميداني

تحليل نتائج الدراسة

الفصل الأول: ماهية الإضراب

تمهيد

تعريف الإضراب

الفرق بين الإضراب في القطاع العام و في القطاع الخاص

نشأة فكرة الإضراب

أشكال الإضراب

عناصر الإضراب

خلاصة

تمهيد

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية التي أصبح كل من العامل و الموظف يتمتعان بها على حد السواء، إلا أن هذا الحق يعتبر من أكثر المفاهيم غموضا و أثارة للجدل خاصة في نطاق ممارسته في القطاع العام و القطاع الخاص، مما جعل رجال القضاء و الفقهاء يختلفون في تعريف محدد له، كما عرف الإضراب من حيث شكله أنماط مختلفة لها تأثير و ضغط على المستخدم و السلطة العامة لحملها مع الرضوخ للمطالب المهنية.

أولاً: تعريف الإضراب:

أصبح ينظر إلى الإضراب على أنه عنصراً مهماً من عناصر الحريات العامة و الأساسية، بحيث أنه اعتبر وسيلة أساسية للعامل التي تمكنه من الدفاع عن مصالحه المهنية، و لهذا نجد أغلب الدساتير العربية منها و الغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد.

أولاً ينبغي علينا معرفة أصل كلمة الإضراب، فتعود هذه: "الكلمة إلى الممارسة العمالية بباريس أين كان العمال يجتمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب بغية طلب العمل، و لقد كانت هذه الساحة مكان لتنفيذ عقوبة الإعدام"

و المقصود بالإضراب لغة: أضرب و له عدة معاني منها: "الكف أو الإمتناع عن الشيء أو الأغراض".¹ و يقال أضرب عن الشيء أي أعرض و إمتنع عن فعله، و أضرب عنه صرفه و أضرب عن الذكر و أعرض عنه في قوله تعالى "أفتضرب عنكم الذكر صفحاً أن كنتم قوماً مسرفين" الآية (5).² بمعنى أفتترك تذكيركم و إلزامكم الحجة بإنزال القران و الصفح من إعراضاً أو معرضين عنكم لكونكم مفرطين في الجهالة و الضلالة.

أما عن المعنى الإصطلاحي للإضراب فيمكن إيجازه في تعريف بسيط على أنه: "يقصد به إمتناع العمال جماعياً و بصورة مؤقتة عن العمل الواجب عليهم بمقتضى عقود العمل، و في سبيل الضغط على أرباب العمل أو السلطات العامة لتحقيق مطالب مهنية".³

كما يعرفه آخرون على أنه: "إمتناع الموظفين أو المستخدمين العموميين عن عملهم من أعمال الحكومة أو إرغامها على التراجع عن موقفها أو الاستجابة لمطالبهم".⁴

¹-ابراهيم زكي أخنوع، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978، ص297.

²-الآية 5 سورة الزخرف.

³-القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، 2009، ص569.

⁴-طلال عامر المختار، مسؤولية الموظفين و مسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار إقرأ، بيروت، 1982، ص92.

كما يمكن تعريفه على أنه "توقف جماعي عن العمل من طرف مجموعة من العمال المنتمين إلى المهنة الواحدة بقصد تحسين ظروف العمل أو الأجر"¹ و من خلال مقابلات التي أجريت مع المبحوثين يمكن تعريف الإضراب كما يلي:

حيث تم تعريف الإضراب في المقابلة رقم (1) "على أنه حق مشروع تكون لدينا مجموعة من المطالب ترفع إلى الأطراف المعنية، و في الحالة ما لم يتم الاستجابة إلينا يمكن اللجوء إلى الإضراب و التوقف عن العمل" و هذا ما تم التماسه في إجابة المبحوث في المقابلة رقم (11) "على أنه الإضراب هو حق لرجل التربية بمعنى الأستاذ و يكون هذا الإضراب في حدود و أطر مضبوطة بمعنى الإمتناع عن التدريس".

كما أشار لنا المبحوث في المقابلة رقم (6) "على أن الإضراب هو أخر سبيل و وسيلة لرفع الإنشغالات في حال إنسداد كل الطرق و عدم الإستجابة لهذه المطالب المرفوعة من طرف الوزارة الوصية"، و هذا ما تم تثمينه في المقابلة (7) "على أن الإضراب هو الملجأ الأخير في حالة أنسداد الحوار بين النقابة و الوزارة"، و نلتمس هذا في إجابة المبحوث في المقابلة رقم (13) "على أن الإضراب ما هو إلا وسيلة من الوسائل العديدة و المتعددة لإفتكاك المطالب المشروعة لتحقيق المطالب المهنية"، في حين جاء على لسان المبحوث في المقابلة رقم (14) "على أن الإضراب و مرحلة ضغط على رب العمل و نقصد برب العمل المدير داخل المؤسسة التربوية و هنا يتعلق الإضراب بمطالب الأستاذ و على حد قول المبحوث هو أنه ثبوت قيمة الأستاذ".

و كتعريف جامع للأساتذة للإضراب فيمكن تعريفه على أنه حق دستوري و وسيلة قانونية، بمعنى الإمتناع العمال (الأساتذة) عن تقديم الدروس، و يعتبر الملجأ الأخير للمطالبة بحقوق الأساتذة و رفع مجمل انشغالاتهم إلى الوزارة الوصية، بحيث يكون الإضراب في إطار قانوني، بحيث يكون هناك مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها قبل الخوض في الإضراب و هذا عن طريق نقابات التربية المنتمين إليها، و في حال عدم الاستجابة المطالب المرفوعة من طرف الأساتذة يمكن اللجوء إليه كأخر حل.

¹ -مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2006، ص222.

و كتعريف اجرائي يعتبر الإضراب التوقف عن العمل من طرف مجموعة العمال للتعبير للتعبير عن مطالبهم، و بذلك أصبح كأكبر ورقة ضغط فعالة لتحقيق و إفتكالك المطالب المهنية للأساتذة، و لها قوة ايجابية فعالة، بحيث كان هناك اجماع وطني كبير على الاتفاق حول الأهداف و الوسيلة التي يتم العمل بها و لأجلها، و ذلك لتحسين ظروفهم كأساتذة، و وضعيتهم الاجتماعية و الاقتصادية، و قد يكون طويل أو قصير المدة حسب ما تتطلبه الظروف التي وجدت فيه لتغيير الوضع القائم.

و كتعقيب بالنسبة لتعريف الإضراب بالنسبة للأساتذة المبحوثين نجد أن هناك بعض المبحوثين ليس لديهم أي فكرة عن الإضراب رغم أنهم يمارسون الإضراب، في حين نجد أن الأساتذة الذين هم منظمين إلى النقابة و أعضاء فيها كمنظمين و منسقين للفروع النقابية لهم اطلاع واسع على فكرة الإضراب و الاجراءات الواجب اتخاذها قبل الشروع فيه.

كما تجدر الاشارة إلى أن هناك نوعين من الإضراب حسب الدكتور عبد الناصر جابي وهما:

(1) الإضراب الأداي: الذي يتميز بطوله النسبي، و وضوح المطالب، كما يتميز بأهمية مرحلة التفاوض، و لذلك فإن امكانية العنف تكون فيه واردة".¹

حيث تم تقيد هذا النوع من الإضراب من طرف المبحوث في المقابلة رقم (4) يقول " أن الإضراب هنا يكون سلمي و لا وجود لأي دلالة على العنف سواء كان لفظي أو مادي"، في حين نجد أن المبحوث في المقابلة رقم (11) الذي صرح "بأن الإضراب الذي يفوق الثلاثة أيام سيؤثر سلبا على التلميذ و الأستاذ في نفس الوقت لأن التلميذ يصبح لديه تراكمات في الدروس و الأستاذ لا يمكنه التعويض، و بالتالي يخلق مشكل للطرفين"، و نلتمس هذا التصريح أيضا في المقابلة رقم (2) حيث " قالت الأستاذة أنه أجد صعوبة كبيرة في التعويض الدروس بحكم المادة".

¹ - فاطمة موساري و معاشو جيلاني كوبيبي، مرجع سبق ذكره، ص 337.

في حين نلتمس وجود مشكل الأجر قائم حيث أشارت المبحوثة في المقابلة رقم (15) "على أنه قامت نقابة الكنايبست التي تنتمي إليها لإضراب لمدة أربعة و عشرون يوما مما دفع بالجهة الوصية إلى خصم الأجور لمدة شهر كامل و هذا أثر سلبا الحالة الاقتصادية للأساتذة".

(2) **الإضراب التعبيري:** و هو الذي ينعدم فيه التفاوض و يغلب عليه الطابع الفردي التدمري، و لديه تأثير كبير على الوضعية الاقتصادية لارتباطه بأشكال أخرى تعبيرية مثل: التغييب، التخريب، و كبح الإنتاج.¹

بحيث نجد هذا النوع نادر في المؤسسات التربوية الجزائرية، بحيث جاء على لسان المبحوث في المقابلة رقم (9) "أنه تهدف إلى جلب حقوقنا بالطريقة السلمية، و لا نهدف إلى المساس أو التجريح بالأخرين أو الضغط عليهم" ، و هذا ما تم التأكيد عليه في المقابلة رقم (4) "نجد ان النقابة في المؤسسة التربوية لها أهداف واضحة و مفهومة و بطريقة شرعية " و (5) و (6) " أن الإضراب الذي تقوم به كأساتذة و فاعلين تربويين سلمي مئة بالمئة". في حين جاء على لسان المبحوثة في المقابلة رقم (15) "أن هذا النوع يمكن أن يكون في المؤسسة التربوية وذلك بعدم تقديم النقاط الامتحانات إلى الادارة و بالتالي يكون هناك تعطيل و مثل الادارة و تأخيرها".

و لتقييم هذا النوع من الإضراب نجد الإضراب الأداتي موجود في المؤسسات التربوية بحيث أن هناك مطالب للأساتذة واضحة و مفهومة مقدمة للوزارة الوصية و هناك مرحلة من المفاوضات لكن دون الخروج بحل يرضى الطرفين.

في حين أن الإضراب التعبيري موجود أيضا في المؤسسات التربوية حيث أن الأساتذة مستاءين من وضعياتهم سواء من الناحية الإقتصادية أو الوسيومهنية، و بما أن الإضراب لدى الأساتذة كون سلمي من الناحية الفنية، لكن من جهة أخرى فهو يؤثر بشكل كبير على

¹ نفس المرجع، ص337.

التلاميذ فهو ما يتسبب في تأخير الدروس و عدم مراعاة الأساتذة المضربين للضغط الموجه للتلاميذ و لأنفسهم في ذات الوقت.

ثانيا: الفرق بين الإضراب في القطاع الخاص و القطاع العام:

من خلال تعريفنا للإضراب يمكن أن نشير إلى نوعين من الإضراب و هما هامين و مختلفين في ذات الوقت و هما كالتالي:

الإضراب في القطاع الخاص: بحيث يمكن تعريفه على أنه تجربة إثبات القوة يخوضها أجراء ضد أرباب العمل ليبرزوا قضيتهم و مطالبهم و هذا ما لا يمكن وجوده في المؤسسات التربوية في الجزائر بصفتها تابعة للدولة و القطاع العمومي.

الإضراب في القطاع العام: هو تجربة إثبات قوة يخوضها جزء من المجتمع في مواجهة المجتمع ككل، و بذلك فإن الإضراب الذي يقوم به الأساتذة داخل المؤسسات التربوية ليست الدولة هي المتضرر من الإضراب بأكثر ما هو المجتمع ككل، و ذلك فإن الإضراب يعطل و يشل مصلحة من مصالح الخدمة العامة، فهو يسعى إلى تحريك الرأي العام ، و بالتالي فإن وزارة التربية الوطنية مجبرة على تلقي ضغوط من طرف النقابات المستقلة في قطاع التربية، و هي مجبرة أيضا للإنصياح لمطالب الأساتذة لأنه للإضراب علاقة مباشرة بكل فرد من أفراد المجتمع، لأن مصلحة التلميذ الذي يعد هو اطار في المستقبل أولى.

و بهذا الصدد نشير إلى أن المبحوثين لم يشيروا إلى فكرة التفرقة بين النوعين سواء كان اضراب القطاع العمومي أو القطاع الخاص، و ذلك لوجود الأساتذة ضمن النوع الثاني بصدقهم يشتغلون ضمن مؤسسة تربوية عمومية.

في حين ذكرت المبحوثة في المقابلة رقم(12) إلى "أن الإضراب في قطاع العام هو مرحلة الضغط على المدير في المؤسسة التربوية و وزارة التربية و مديرية التربية إذا كان مشكل ولائي".

و هكذا يعد الإضراب وسيلة فعالة كلما كان قادرا على التأثير و الإضراب بدائرة خدمة عامة، تتعلق بها مصالح الجمهور فالرأي العام يتأثر بإضراب الأساتذة لأنه ذو علاقة بكل من أفراد المجتمع ككل.¹

فمن خلال ما سبق يمكن تلخيص فكرة الإضراب على أنه سلاح ذو حدين فأحيانا يكون مخيف، و بعض الأحيان مشروع، ففي نظري الإضراب الذي تكون مطالبه واضحة و مشروعة ينبغي أن لا يتعدى الثلاثة أيام و هذا لكي لا يتأثر كلا الطرفين سواء من ناحية التلميذ الذي يجد صعوبة في فهم الدروس المتراكمة و لا من ناحية الأستاذ الذي تكون له صعوبة في تعويض الدروس خاصة في القسم النهائي المقبلين على اجتياز امتحان البكالوريا.

ثالثا: نشأة فكرة الإضراب:

إن الإضراب هو ظاهرة عالمية في العالم الشغل، فهو نتيجة نضالات عالمية قادها العمال و النقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، فتاريخا اعتبر الإضراب على أنه جنحة و بعدها كخطأ، حتى النصف الثاني من القرن العشرين تم الاعتراف به كحق دستوري، بحيث أصبح ينظر الى الإضراب على أنه حق دستوري للعمال عبر مختلف المراحل و الأزمنة التاريخية.

فالإضطهاد الذي عرفته البشرية في مختلف المراحل و الأزمنة التاريخية و بالأخص السائدة في الحضارات الشرقية و الغربية قديما التي وجدت في الإضراب طريقا من الطرق الاحتجاج و التمرد، ففي بداية كل حضارة من هذه الحضارات كانت طلبات العمال الأجراء تكاد منعدمة، لكن بتطورها ازدادت هذه الطلبات و ظهرت نتيجة لتلك البوادر الأولى للإضراب، و هذا يرفع للفوارق الاجتماعية الناتجة عن حكم و سيطرة القوي، و نتيجة لتفاوت الطبقات الذي يعود إلى ضعف المدخول هذا الأمر يؤدي بالضرورة الى التدهور المعيشي و الاجتماعي للعمال.

¹-إبراهيم زكي أخنوع، مرجع سبق ذكره، ص 39.

و لقد أكد المؤرخون على أن الإضرابات الاجتماعية كانت كثيرا ما تحدث في عصور انحطاط الحضارات الغربية و الشرقية القديمة، نتيجة للتدهور الذي تعرفه الأوضاع الاجتماعية و يعتقد أن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث حيث قام العمال بإضراب حيث تشييدهم لقبر فرعون و ذلك من أجل تسديد أجورهم و لتحسين ظروف العمل و يرى الفقهاء أن هذا الإضراب الذي لجأ إليه العمال لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل و المقدس للمهمة السائدة لهؤلاء العمال و المتمثلة في تشييد قبر فرعون أما عن الرقيق- العبيد، كان بسبب مركزهم أو وضعهم القانوني الذي جعل منهم مجرد أشياء لم يسمح لهم بمثل هذه المبادرات و الإحتياجات.¹

أما عن الحضارة البابلية فقد عرفت مثل هذه الحركات خاطئة في مهنة النحت التي كانت سائدة آنذاك، حيث قام النحاتين بالتوقف عن العمل بسبب عدم تقاضي أجورهم، و عن الحضارة اليونانية فلم تعرف مثل هذه الإحتياجات و الإضرابات العمالية، أما الحضارة الرومانية فقد اضطرت الى اصدار وضع قوانين لقمع الإضراب أما البلدان الأوروبية فلم يعترف للعمال بحقهم في الإضراب بصورة صريحة دستوريا و قانونيا، إلا ابتداء من منتصف القرن العشرين، حيث ظل الإضراب من الأمور الممنوعة التي يعاقب عليها قانون العقوبات، بل حتى التحالف بين العمال كان ممنوعا في أغلب الدول الأوروبية، مثل فرنسا و ألمانيا و بريطانيا، و لم ينتهي هذا المنع في فرنسا مثلا الا بمقتضى قانون 25 ماي 1864، و هذا القانون الذي ألغى بمقتضاه قانون منع التحالف و الإلتلاف بين العمال، على أساس أنه إذا كان العامل كفرد أن يتوقف عن العمل انطلاقا من مبدأ الحرية في العمل الذي أقرته الثورة الفرنسية، فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتوقفوا عن العمل و أن يتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة ما دام يتمتعون بها كأفراد، فيما يخص النصوص المتضمنة لمنع الإضراب في فرنسا فكان قرار فيلاغوتي الذي وقفه فرنسوا الأول عام 1539، و الذي كان مؤاده حيث الأسياد في مجال العمل، و كان من يعمل تحت رعايتهم أن يجتنبوا التجمع أي كان نوعه، و مهما كان هدفه أو سبب تكوين علاقة جماعية داخل اطار العمل لأهداف مهنية.

¹-عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص365.

و لقد عرفت فرنسا أول الإضرابات بفعل دخولها الثورة الصناعية، و ذلك قبل ثورة 1789 بالرغم من منع التكتلات و التجمعات المهنية، و منذ هذا التاريخ تم القيام بالعديد من الإضرابات في جميع قطاعات النشاط، و ذلك بالرغم من القمع الذي كان يسلب على العمل المضربين، و كثيرا ما كانت هذه الإضرابات تقام الاحتجاج إما عن ساعات العمل، أو تكاثر الثورة الفرنسية تفاقمت الأوضاع الاجتماعية بفعل دخول فرنسا في العهد الليبرالي المتوحش و الإستغلال المفرط مع تدني ظروف العمل.

و كان المنع الكلي و الحقيقي للإضراب الذي لم يكن عندما منع تكوين تجمعات من أجل الدفاع عن المصالح المهنية، و هذا ما تم تأكيده في القانون شبلي chapelier الصادر في 15 جوان 1791 و الذي منع كل تجمع مهني و كل عمل نقابي بفرنسا.

و قد عرفت هذه الأخيرة خلال هذا العهد و بالضبط في نوفمبر 1831، إذ قام عمال معامل الأقمشة بالإضراب بسبب رفض أصحاب العمل تطبيق تسعيرة إتفاقية غير أن هذا الإضراب وجه بقمع عنيف تأكيدا لمنع الاتفاقية الجماعي تطبيقا لقانون منع التجمعات و التكتلات المهنية.

و قانون العقوبات الفرنسية لسنة 1810 قد أكد و شدد على هذا المنع، حيث ميزيين التجمعات و الإحتجاجات التي يقوم بها المستخدمون و التي يقوم بها العمال، و ذلك بتطبيق عقوبات تختلف حسب سنة و طريقة التطبيق، حيث إذا قام المستخدم بهذا الجرم يعاقب و تصدر بحقه دفع غرامة مالية من 100 إلى 300 فرنك فرنسي، و بالحبس لمدة شهر، أما عن جرم العامل فيعاقب عليه بثلاثة أشهر حبس، إذا كان العامل قد انضم إلى تجمع و من شهرين حبس إلى خمس سنوات إذا قام العامل بالإضراب.

غير أن هذه الإحتجاجات و التمرد العمالي لم يتوقف رغم القمع الذي عرفته الطبقة الشغيلة بمناسبة جميع الحركات الإحتجاجية التي عرفتها فرنسا خلال القرن التاسع عشر و النصف الأول من القرن العشرين.¹

¹--عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص367.

و لقد دام هذا القمع إلى سنة 1849 بصدور قانون 27 فيفري من نفس السنة، حيث اعترف القانون للعمال بحق التجمع فيما بينهم لاستغلال نتائج عملهم و لكن هذا القانون لم يدم طويلا.

و بصدور قانون 27 فيفري 1849، تم إلغاء ما جاء به القانون المذكور أعلاه فقد قضي منع التجمع سواء تعلق بالمستخدمين أو العمال، فقد قصدوا صغي القانون في هذا القانون بالمساواة بين المستخدمين و بين العمال أمام القانون.¹

إلا أن الإعراف الضمني بحق الأضراب، لم يفسر بهذا الشكل في ظل الجمهورية الثالثة حيث كانت الإضرابات التي قامت بها سنة 1936 إلى ما قبل بداية الخرب العالمية الثانية سنة 1939، بسبب إنهاء علاقات العمل بالنسبة للعمال المضربين نتيجة ولتدهور الأوضاع الإقتصادية و الإجتماعية، إشتدت حركة الإضراب في هذه الفترة غير أن الجبهة الإشتراكية في الحكم لم تقمع هذه الإضرابات و لم تتابعها جزائيا، كما كان يسمح لها القانون ذلك، بل النقابات غير أن هذه لم يمنع حدوث الكثير من الإضرابات كانت ممزوجة بطابع سياسي.²

و بعد الصراع الطويل تم الاعتراف بحق الإضراب، و كان ذلك في عام 1946، أي بعد إنتهاء الحرب العالمية الثانية.

أما عن فكرة الإضراب في الجزائر فترجع البوادر الأولى إلى العهد الإستعماري الفرنسي، حيث كانت تعتبر أن الجزائر جزء من التراب الفرنسي، و لقد كانت لظهور الإضراب في الجزائر ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية، إلا أنه و لكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي كانت نسبة العمال المنتمين إلى النقابة ضئيل جدا، إذ لم نقل أنه كان منعدما.

إلا أن هذه النسبة شهدت إرتفاعا محسوسا خاصة في عام 1939، حيث وصل عدد العمال المنخرطين في النقابة الفرنسية إلى مئة و عشرون ألف عامل (12000)، من

¹- عبد السلام ذيب، مرجع سابق ذكره، ص367.

²-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص142.

الفرنسيين و الجزائريين، و لعل الأسباب هذه تعود إلى الإرتفاع الساحة الدولية والإقليمية من تغيير في طريقة تأسيس الحركة النقابية.¹

و من خلال ذلك نشير إلى أهم الإضرابات التي شهدتها تلك الفترة و منها:

حركة إضراب 1936 في مدينة وهران:

عرفت الجزائر خلال شهري جوان و جويلية لسنة 1936، أعنف إضراب و الذي دعم من طرف النقابة الفرنسية، و نتيجة لما عرفته الجزائر من الإرتفاع لغلاء المعيشة الذي أثر في زيادة نسبة البطالة، هذا الأمر الذي أدى إلى إنشغال العمال الذين كانوا يرون يوماً بعد يوم انخفاض قدرتهم الشرائية، و لذا كانت أولى مطالبهم هي رفع قيمة الأجور الممنوحة لهم، و إذا كانت هذه المطالب متواضعة في الشكل إلا أنها كانت عنيفة في الموضوع، و هذا ما جعل ردود فعل أصحاب المصانع تتصف بالحدق و غلقها، و بعد إنتهاء مدة الإضراب عاد العمال إلى أماكن عملهم و تذكر أصحاب العمل للتعهدات التي إلتزموا بها.²

حركة إضراب 1936 في مدينة الجزائر:

لم تبقى الجزائر بعيدة عن حركة الإضراب العنيفة التي كانت تقع في فرنسا، حيث أثرت الأزمة الإقتصادية على العمال و انخفضت الأجور بسرعة مما أدى إلى ضعف في القدرة الشرائية للعمال خلال الشهور الأولى من سنة 1936.

و لقد أثرت كذلك حركات الإضراب التي عرفتها فرنسا على الساحة الجزائرية، رغم محاولة القائمين على تسيير النقابة آنذاك على إخفاء و عدم الإعلان عن تلك الإحتجاجات و الإضرابات و لقد أدت الوضعية المزرية التي كان يعيشها العامل الجزائري إلى ظهور الإضرابات و انتشارها خاصة في العاصمة و كان ذلك بتاريخ 8 جوان 1936 لمؤسسة البناء بخروبة، حيث قررت الإدارة في اليوم الثاني من الإضراب

¹- عبد السلام ذيب، مرجع سبق ذكره، ص 367.

²- الصوفي فؤاد، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، 1979، ص 475.

على رفع أجور العمال، هذا الإضراب أدى إلى التشجيع بالقيام بالإضرابات أخرى، فلم تتوقف هذه الإحتجاجات على هذا الحد بل زاد انتشارها خاصة بين 10 و 20 جوان 1936، حيث وصل عدد العمال المضربين إلى خمسة عشر ألف عاملا و تشير إلى أن ما عرفته هذه الإضرابات من عنف أدى إلى تدخل رجال الشرطة و إطلاق النار على العمال المضربين و ذلك عند احتلالهم للمؤسسة الإفريقية للخشب بحسين داي، حيث وصل عدد الموتى إلى (3) ثلاثة قتلى من طرف العمال الجزائريين، و في الأخير استقاء العمال الجزائريين بنفس الإمتيازات التي يتمتع بها العمال الفرنسيين.¹

و من خلال تصريحات المبحوثين أن البوادر الأولى للإضراب جاءت من الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA باعتباره الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال قبل ظهور التعددية الحزبية.

و من هذا ما تم التماسه في المقابلة (2) " أن أول مرة في مسارها المهني كان انضمامها للإتحاد العام للعمال الجزائريين"، و نجد هذا الإنضمام ظاهر لنا جلي في المقابلات مع المبحوثين خاصة في المقابلات رقم (6) و (8) و (11) و (12) "كان هو النافذة الأولى التي يستطيع العامل و خاصة الأستاذ لرفع انشغالاتهم و مطالبهم إليها باعتباره الشريك الاجتماعي الذي يدافع عن حقوق العمال".

في حين نجد بعد التعددية الحزبية ظهور دستور 1989 الذي يفتح المجال أمام النقابات المستقلة عن النظام السياسي، بدأ توجه آخر للأساتذة بحيث نجد هناك عدة نقابات في قطاع التربية التي فتحت المجال أمام الأساتذة لرفع انشغالاتهم إلى الجهة الوصية دون الإنخراط في السياسة، و ما تم التصريح به في المقابلة رقم (12) "أين أن النقابة المستقلة لمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني فتح مجال للأساتذ للمطالبة بحقوقه و الدفاع عن مصالحه، بصفته مكلف بالتنظيم على مستوى النقابة بولاية مستغانم"، نلتمس هذا أيضا في المقابلة رقم (15) "حيث أكدت المبحوثة أن النقابة الكنايست هي التي فتحت لها المجال للمطالبة بحقوقها دون أي ضغط".

¹ -جان لوي لان، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و البحوث العمل، الجزائر، 1979، ص537.

أما من ناحية أخرى فنجد أن نقابة السنابست لديها أيضا بصمة، حيث عبر الأساتذة المبحوثين أن النقابة المنتمين إليها تسعى إلى تحقيق مطالبهم.

و من خلال هذا نجد أن المبادرة الأولى لفكرة الدفاع عن المصالح ترجع إلى الإتحاد العام للعمال الجزائريين في ظل غياب التعددية الحزبية، و لكن مع مجيء دستور 1989 الذي يقضي بالتعددية الحزبية، ثم الإنخراط في عدة نقابات مستقلة هدفها الدفاع عن المصلحة الأستاذ و المطالبة بحقوقه.

رابعاً: أشكال الإضراب:

كل حركة يقوم بها العمال تفرض تنظيماً محكماً حتى لا تتحول إلى عصيان و عدم الانصياع لأوامر المستخدم أو صاحب العمل، و لذلك يقوم العمال بتنسيق عملهم التوصل إلى تحقيق مطالبهم، و قد تختلف كيفية التوقف عن العمل، قد تكون بصفة جماعية أو فئوية أو قطاعية، و فيما يلي سنعرض أشكال الإضراب:

أولاً: الإضراب التقليدي (العادي): هو الشكل الأكثر إنتشاراً، و يتم فيه انقطاع المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين، بذلك مواقع العمل أو الإمتناع عن التحاق بها بطريقة محكمة و منظمة، و مدروسة مسبقاً من حيث الكيفية و المدة بحيث تأخذ النقابات في جميع الإحتياجات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه فتراعي الظروف الاقتصادية للقطاع.¹

و عادة هذا الشكل من الإضراب ما يتم القيام به الأساتذة في قطاع التربية داخل المؤسسات التربوية بحيث تم التصريح من قبل المبحوثين بأن هذا الشكل السائد و نلتمس هذا من خلال المقابلة رقم (12) " حيث جاء على لسان المبحوث أنه إذا قمت بالإضراب فإننا نمتنع عن تقديم الدروس و تاركين قاعة الدراسة"، و هذا ما أكده لنا المبحوث في المقابلة رقم (13) " أنه إذا قمنا بالإضراب فإننا نترك القسم متجهين إلى قاعة الأساتذة أو منازلنا".

¹ سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، لبنان، ط.1، 2015، ص.45.

و من خلال تواجدها خلال فترة البحث الميداني فإننا تواجهنا يومي الإضراب 12/11 فيفري 2019 بحيث قم الأساتذة بالإضراب في يوم الإثنين و تم لقائي مع بعض الأساتذة المضربين تحت نقابة الكنابيست، و هو التوقف عن العمل بترك مقاعد الدراسة.

ثانياً: الإضراب البطيء: كما يمكن تسميته بالإضراب المستتر أو الجزئي أو الإضراب الانتاج و المردودية، بحيث يعمل هذا النوع من الإضراب مع التخفيض من وتيرة الإنتاج مع بقاء العمال في مناصبهم، و ممارسة نشاطهم دون التوقف الكلي عن العمل، و يتم هذا النوع من الإضراب وفق مخطط موضوع مسبق لتخفيض الإنتاج، حيث يؤكد فيه كل عامل على صفة المضرب من اللحظة التي يتم فيها ابطاء الانتاج و التقليل من فاعلية و على هذا الأساس لا يمكن اعتبار العندمال مضربين مع استمرارية العمال في نشاطهم لكن ببطئ و لكي تتجنب المؤسسات و أرباب العمل هذا الشكل من الإضراب و عادة ما تكون في بداية العقد اتفاقيات بين الادارة المستخدمة و العمال يتحدد من خلالها نسبة معينة لتخفيض الإنتاج و سيتحيل تجاوزها، و يعتبر هذا الشكل من الإضراب نادراً لأنه يمكن من خلاله تحقيق العمال لقلّة فاعليته.¹

فمن خلال المقابلات نجد هذا الشكل غائبا تماما في المؤسسات التربوية في حين جاء على لسان أحد المبحوثين أنه تتمنى حدوث هذا النوع من الإضراب فحسب رأيها فهي تزيد مضاعفة التدريس مع وضوح طلب خطي على أنها مضربة لكن في نفس الوقت تقوم بالتدريس و هذا راجع حسب رأيها إلى طبيعة المادة التي تدرسها تجد صعوبة كبيرة في تعويض هذه الدروس الضائعة و بالتالي تتسبب في خلق تراكم للدروس و يتسبب في مشكلة لها و للتلاميذ في نفس الوقت.

ثالثاً: الإضراب الدائري: و يسمى أيضا بالإضراب المغلق، يطلق على هذا النوع من الإضراب كناية عن انتقاله من قسم إلى آخر، و هو يتفق فيه الموظفين على التوقف و الامتناع عن أداء الخدمة للمرفق العام فنويا و بصورة متتابعة أي بالتناوب، فتتوقف طائفة من المتوظفين لمدة معينة ثم تعود للخدمة و لتبدأ طائفة أو فئة أخرى في التوقف

¹-المرجع السابق،ص46.

في القسم الآخر، و ذلك للمحافظة على استمرارية الإضراب و عدم حرمانهم من الراتب، و عليه لا يتوقف نشاط القطاع، مما جعل بهذا الشكل من الإضراب ممنوع في المرافق العامة.¹

ففي فرنسا و بصدر قانون 31 جويلية 1963 و المتعلق بتنظيم الإضراب في القطاع العام و لهذا نجد أن نظام الإضراب الدوري أساسا يختلف جينالقيام به في القطاع العام أن لا يسمح باللجوء إليه، و في حالة اللجوء إليه يكون هناك عقاب تأديبي قد يصل إلى الطرد من العمل.

و على هذا الشكل لم تردني أي معلومة خاصة و أن الإضراب الدائري لا يمكن أن يكون في مؤسسة تربوية تابعة للقطاع العام، فهو ممنوع و لا يسمع به في المؤسسات التربوية.

رابعاً: الإضراب المباعث: و هو الإضراب المفاجئ الذي يتم بصورة فجائية مما يؤدي إلى الشلل القطاع الاداري و إلى إحداث التوتر و يعطل المصالح العامة و بالتالي يعد هذا الشكل من الإضراب غير مشروع، و يقرض الموظف المشارك فيه للمسائلة التأديبية.²

و بخصوص هذا الكل من الإضراب جاء على لسان المبحوث في المقابلة رقم (15) "بأنه يمكن اللجوء إلى هذا الشكل على طريقة الإحتجاج على الإعتداء على الأساتذة من طرف أولياء التلاميذ، بحيث أن خلال شهر جانفي الماضي حيث تم الإعتداء على أستاذ من طرف ولي تلميذ داخل الثانوية فقمنا بالاحتجاج و التذمر من الوضع الغير مستقر رافضين غياب الأمن واصفين التصرف بالسلوك الهمجي و هذا الإعتداء يندرج ضمن الإعتداء على موظف أثناء حادية مهمه".

¹ سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص46.

² ميثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص60-61.

خامسا: الإضراب السياسي: و يكون في هذا الشكل امتناع جميع المتوظفين عن العمل احتجاجا على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية، دون علاقة الإضراب بحقوق الموظفين.¹

و في هذا الشكل من الإضراب تم تداوله خلال الفترة الأخيرة من طرف النقابات المستقلة لقطاع التربية يوم 1 مارس 2019 بحيث جاء هذا الشكل من الإضراب مساندة للحراك الاجتماعي احتجاجا على النظام القائم، و كذا احتجاجا على وزيرة التربية بن غبريط، مطالبين بتحقيقها من على رأس وزارة التربية الوطنية، و فيما تلاه إضراب آخر لمدة يوم احتجاجا الحكومة الانتقالية، و يعتبر هذا النوع من الإضراب غير مشروع بسبب عرقلة حرية العمل ووفق للمادة 34 ما القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم. (أنظر الملاحق)

سادسا: الإضراب التضامني: يعني امتناع الموظفين عن أداء وظائفهم نفس الجهة المستخدمة أو الادارية و لا تربطهم مصالح مشتركة مباشرة، و رغم الانعكاسات الهامة التي يربتها كسيادة روح الإضراب و تفعيلها بين الموظفين و فعالية موقفهم، مما يجعل الجهة الادارية أو الجهة المستخدمة أكثر استجابة إلى مطالب المضربين، و يقتصر على تحقيق مصلحة معنوية أو تأديبية للمتضامنين إلا أن هذا الإضراب بشكل إضراب غير مشروع.²

و هذا ما أشار إليه المبحوثين من خلال تضامنهم مع الأساتذة الآخرين الذين تم فصلهم هو أيضا احتجاجا على الظلم و التهميش من طرف الادارة و أحيانا أولياء التلاميذ. و نلتمس هذا الشكل من الإضراب في المقابلة رقم (9) " بأنه تقوم بالإضراب التضامني استعطافا مع الأساتذة المعزولين"، و هذا ما تم التماسه في المقابلة رقم (13) " أن يقوم بالإضراب التضامني بصفته نقابي و مكلف بالتنظيم على مستوى نقابة الكنايبست أنه يعمل كمحامي يدافع عن الأستاذ حيث جاء على لسانه بأنه تم طرد أستاذ من الثانوية

¹- عصام طرابلسي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2014، ص130.

²- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص570.

بسبب انضمامه إلى النقابة الكنايست فإنه يواجه مضايقات من طرف مدير المؤسسة و ذلك أن مدير المؤسسة بتفليق دعايات و شكاوي ضده من طرف أولياء التلاميذ و تحريضهم عليه"، فهنا تضامني معه حتى لا يقوموا بعزله من منصبه و تم إعطائه عقوبة من الدرجة الثالثة و هي التوقيف لمدة (15) خمسة عشر يوما".

خامسا: عناصر الإضراب:

للإضراب عنصرين هامين يجب توفرهما لكي يكون الإضراب مشروعاً و معترف به، و يمكن استخلاص هذين العنصرين فيما يلي :

1. العنصر المادي: تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن العمل

المفروض القيام به، و يمكن ايجاز هذه العناصر فيما يلي:

1-1 التوقف عن العمل: يعتبر التوقف عن العمل عنصر من العناصر المادية

للإضراب فهو امتناع العمال عن الذهاب إلى أماكن العمل المخصصة للعمل لأداء العمال الملتزمين بها، سواء بموجب القانون أو اللائحة أو العقد" و هذا ما تم التصريح به من قبل المبحوثين من خلال المقابلات، بحيث جاء على لسان المبحوث في المقابلة رقم (11) بأن الإضراب هو امتناع رجل التربية عن التدريس بمعنى الأستاذ لا يقوم بإعطاء الدروس للتلاميذ، و هذا ما لمسناه في المقابلة رقم "4" أنه نتوقف كلياً عن إعطاء الدروس لمدة محددة و بذلك تاركين الصف الدراسي.

و يعتبر هذا العنصر من العناصر المادية المحددة و المميز لعملية الإضراب و إذا لا يمكن الاعتراف بشرعيته إلا إذا توقف العمال عن العمل، و لكي يكون هذا العنصر مادياً مضبوطاً فيجب أن تتوفر فيه العديد من الشروط و هي:

1-1-1 التوقف الكامل عن العمل: لمشروعية الإضراب يجب أن يكون التوقف عن أداء

العمل أو الوظيفة كاملاً و صريحاً و تاماً، أي لا يكون التوقف عن العمل ضمنياً و بناءً على ذلك فإنه بمجرد الإبطاء في معدل العمل لا يكفي لتوفر عنصراً التوقف عن العمل

يرجع إلى تباطؤ الموظفين في أداء العمل المطلوب منهم و هو ما يعرف بالإضراب البطيء، و في هذه الحالة ليس هناك توقف عن العمل بالمعنى الإصطلاحي¹. و هو ما تم استخلاصه من طرف المبحوثين من خلال المقابلات في أنه لو كان هناك فكرة أن تقوم بالإضراب بوضع اشعار بالإضراب لكن مع مزاولة التدريس.

1-1-2 أن يكون التوقف عن العمل ملزماً: و يقصد به أن يكون التوقف عن العمل ملزم واجب تنفيذه بمقتضى القانون و ليس من الأعمال الاختيارية فلا تكون أمام الإضراب إذا امتنع العمال أو الموظفين عن أداء ساعات العمل الإضافية غير الملزمة لهم، كذلك بسبب القوة القاهرة أو الحادث الفجائي و خلال أيام العطل الرسمية². في هذا الإطار لم يشير المبحوثين إلى الإضراب أيام العطل الرسمية و الساعات الإضافية، رغم ما تم تداوله في وسائل الاعلام بأن الوزيرة التي أيدت في نيتها على أنها ستقدم دروسا اضافية خلال العطل الرسمية للأساتذة كساعات إضافية لفائدة التلاميذ. و هذا موجود ضمن المطالب المهنية (أنظر الملاحق).

2. التوقف الجماعي عن العمل: يجب أن يكون التوقف عن الوظيفة أو أداء العمل الموكل اليهم و المكلفين بإنجازه، و هذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 90-02 المعدل المتمم بالقانون 91-27، حينما استخدم صفة الجماعة في ممارسة الإضراب من خلال توظيف العبارات التالية: جماعة العمل "التوقف عن العمل" العمال المضروبون (المواد 27,33 مكرر و 35) و بالتالي إذا امتنع أحد العمال أو الموظفين بمفرده عن أداء عمله فلا يشكل إضرابا لتخلق صفة الجماعة في الإمتناع بل يعتبر كخطأ مهني يبرز توقيع العقوبات التأديبية نظرا لما يمثله الإمتناع الفردي من مخالفة لواجباته و إلتزاماته تجاه وظيفته، و إذا كانت صفة الجماعة أساسية في التوقف عن أداء العمل أو الوظيفة كعنصر لمشروعية الإضراب، فإنه وضع معايير لتحقيق صفة الجماعة"

¹ -مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة)، في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص343.

² -ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سبق ذكره، ص38.

و هذا ما كان عليه الوضع من خلال المقابلات التي أجريت في الثانويتين أن الأساتذة الذين يقومون بالإضراب هم الذين لديهم تمثيل نقابي.

2- العناصر المعنوية للإضراب:

و لكي تكون العناصر المادية للأضراب مكتملة لا بد من وجود عناصر معنوية تدعوية الإضراب، و يمكن عرضها فيما يلي:

1-2 قصد أونية الإضراب: يقصد به انصراف نية الموظفين و المستخدمين في المرافق العمومية إلى الامتناع عن أداء واجباتهم الوظيفية الملزمين بأدائها لأنه ليس توقف فردي أو جماعي للموظفين هو إضراب، بل يقصد منه التحلل مؤقت من تنفيذ الالتزامات الموكلة إليهم من الناحية القانونية، و يتحقق القصد أونية الإضراب بتوافر عنصرين هامين يتمثلان في العمل و الإرادة، أي أن الموظف أو المستخدم أراد الإضراب و أراد النتيجة معاً، التي هي مترتبة عن الممارسة في إيقاف الرابطة الوظيفية مع الهيئة أو الإدارة المعنية، الخروج أو بمخالفة شروط التوظيف أو النظام التنظيمي للأداء الوظيفي مؤقتاً، متى كان ملزماً به، و بالتالي لا يشكل إضراباً التوقف عن العمل أيام العطل الرسمية أو المرضية كالقوة القاهرة أو الحادث المفاجئ، و ذلك لعدم انصراف ارادة الموظف أو الموظفين ألى التحلل مؤقتاً من المسؤولية الوظيفية و عن تنفيذ شروط التوظيف الأداء الوظيفي و المتفق عليه لا يكتسب صفة الإضراب المشروع إلا إذا كان بنية أو قصد الإضراب"¹

فمن خلال المقابلات مع المبحوثين نجد أن نية الإضراب عند الأساتذة تأتي عند تعذر الحلول الأخرى كالمفاوضات و الحوار و نية الإضراب هي السبيل الوحيد بعد فشل هذه المفاوضات و الطرق الأخرى،

حيث جاء على لسان المبحوثين في المقابلة (4) "حيث أن الإضراب في نظره يأتي كأخر حل لأن الحوار لم يخرج بأية نتيجة"، و هذا ما تم التماسه من خلال المقابلة

-مصدق عادل طالب،مرجع سبق ذكره،ص30.

رقم (7) " أن الإضراب نلجأ اليه في حالة انسداد الحوار بين الوزارة و النقابة"، و تم تامين هذا القول في المقابلات (8) حيث صرح المبحوث "على انه وسيلة سلمية للمطالبة بالحقوق " وفي المقابلة (9) "حيث أن نية الإضراب تأتي كأخر حل بعد حوار الطرفين بين الوزارة الوطنية و النقابات المعتمدة".

2-2 تديبر الإضراب: قد يتحقق الجماعي عن العمل و لكن لأسباب مختلفة بمعنى أن الأمر قد لا يعدو مجرد تزامن لحالات توقف فردية لأسباب مختلفة، و عندئذ لا يتحقق الإضراب بالمفهوم الدقيق و يعني بذلك أنه لكي نكون بصدد إضراب فإنه يلزم أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجا عن اتفاق سابق أو لاحق بين العمال لتحقيق المطالب المهنية التي تخصهم جميعا، و قد أكد القضاء الفرنسي على هذا العنصر من خلال تعريفه للإضراب بأنه التوقف المدبر عن العمل. بقصد تأييد إجابة للمطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل و قد أكد الفقه الفرنسي، أيضا على هذا العنصر من خلال تعريفه للإضراب.¹

و أن يكون للعمال غرض و هدف مشترك لتنظيم الإضراب، و هذا ما تم تأكيده من خلال المقابلات التي أجريت مع الأساتذة من خلال اتفاقهم على جل المطالب المهنية التي تصب في نفس السياق، و من أهم المطالب المرفوعة تتمثل في التقاعد النسبي دون شرط سن، التمسك بعمل اللجنة المشتركة و المتعلق بالقانون الأساسي لأسلاك التربية عدم المساس بحق الموظف و العامل في العطلة المرضية، و عطلة نهاية الأسبوع، و غيرها من المطالب المرفوعة المتفق عليها من طرف الأساتذة.

حيث نجد أن المطالب كلها متفق عليها و هذا ما صرح به المبحوث في المقابلة رقم (4) "أن التمسك بالتقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن في أعلى قائمة المطالب المهنية"، و تلتبس هذا من خلال المقابلات رقم (5) " أن مطالبنا تتمثل في التقاعد النسبي كمطلب رئيسي لأن مهنة التعليم شاقة و متعبة و كذ إعادة النظر في البرنامج الدراسي لتجنب ما يقال بتخريب المنظومة التربوية" و (6) حيث أتى على لسان

¹ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سبق ذكره، ص49.

المبحوث أن "أول مطلب رئيسي هو التقاعد النسبي " و (8) و (9) "كأول مطلب ينادي به الأساتذة هو التقاعد النسبي دون شرط السن و التمسك بعمل اللجنة المشتركة و المتعلق بالقانون الأساسي لأسلاك التربية" (و للمزيد من المعلومات و التعرف أكثر على هذه المطالب أنظر إلى الملاحق)

و تلتمس من أهم هذه المطالب في المقابلة رقم (15): "أن الخدمات الاجتماعية التي أصبحت تؤرق الأساتذة بشكل خاص".

لكي يكون تدبير الإضراب مشروعاً و معترف به فإنه يجب اللجوء إلى حالتين أساسيتين و التي هما:

2-2-1 الاتفاق السابق على الإضراب : و هي "أن يتفق العمال إلى اللجوء إلى الإضراب للضغط على صاحب العمل بغض النظر عن الطريقة التي يتم بها هذا الإتفاق حول الإضراب عن طريق التصويت أو غيره من الوسائل، و قد استلزم قانون العمل الجديد أن يتفق على الإضراب و اعلانه من خلال المنظمة العمالية، و أن تتوفر أغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارتها، حتى يتم الإعلان للإضراب". و نجد هذا الشرط حاضراً في المقابلات من خلال تصريحات الأساتذة بحيث أجمع جل المبحوثين إلى أن قرار الإضراب يرجع إلى أعضاء الجمعية العامة و هم مجموعة الأساتذة الذين يكون منظمين إلى النقابة التربوية بحيث أن إذا أجمع الأساتذة على قرار الإضراب و ذلك بالتصويت على إقتراح فكرة الإضراب و اذ لم يتقبل هذه الفكرة ثلثي أعضاء النقابة فإنه لا يمكن اللجوء إلى الإضراب و النقابة العمالية في هذه الحالة لا يمكنها تطبيق الإضراب و لا حتى الشروع فيه.

و لا يلتزم هذا في المقابلة رقم (1) في قولها: " أن الأستاذ هو الذي يقرر الإضراب و رأي الأستاذ مهم جداً في هذا الموضوع بمعنى إقتراح الإضراب و الموافقة عليه".

2-2-2 الإتفاق اللاحق على الإضراب: الأصل أن يكون الاتفاق بين المتوظفين أو المستفيدين قبل إقدامهم و ممارستهم للإضراب غير أن تلاقي ارادات المضربين المتوقفين عن أداء وظائفهم لاحقاً حول تحقيق أهداف مشتركة و يؤدي إلى توافر عنصر تدبير

الإضراب و يكفي أن تكون هناك نقطة واحدة مشتركة، ليتحقق الاتفاق اللاحق، و بالتالي تدبير الإضراب.¹

و تعتبر مسألة توفر شرط القصد مسألة واقع للقاضي الإداري إذا له سلطة تقديرية في تقدير التوقف عن أداء الوظيفة ما توفر لديه من اثباتات و أدلة كون الإضراب نتيجة اتفاق سابق، أو تلاقي إدارة المضربين لاحقا عن التوقف عن العمل من أجل هدف مشترك، أو في جزء منه، تسهل مهام القاضي الإداري في حالة الإتفاق المسبق الصريح عن الإضراب، لكنها تصعب في حالة الثانية لأنه سيواجه البحث في نوايا هؤلاء.²

و في هذا الإطار تجدر الإشارة إلى أن أغلب المبحوثين يشيرون إلى نفس المطالب المتفقين حولها و هم يعانون من نفس المشاكل، لذلك فيحمل مطالبهم تصب و تتلاقى في نفس الأمر في مختلف الولايات.

في حين في بعض الأحيان نجد هناك اختلاف بين المؤسسات التربوية و تختلف لديهم فكرة الإضراب فأحيانا يضرب مجموعة من الأساتذة على وضعيتهم المهنية داخل المؤسسة أو الإضراب على تسلط المدير أو تنديدا بالوضع الكارثي الذي تعاني منه بعض الثانويات المتمثل في نقص التأطير التربوي و الإداري و نقص المرافق و التجهيزات (للمزيد من التفاصيل أنظر الملاحق المتعلق ببيان المجلس الولائي 2019/01. النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي و التقني).

2-3 المطالب المهنية الممكنة و المشروعة:

يعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة و المشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب و يعد الهدف النهائي من ممارسته، و على هذا فإن اختلاف المطالب المهنية للعمال يؤدي الإنتقاء

¹ -مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سبق ذكره، ص352.

² -مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص352-353.

الشرعية عن الإضراب، و يجب أن تكون هذه المطالب المهنية، قد سبق رفضها من جانب صاحب العمل.

أما من حيث المطالب التي أشار إليها المبحوثين من خلال المقابلات تعد مطالب مشروعة ينادي بها الأساتذة لأنها من حقهم و بغية التمتع بها و هذه المطالب المرفوعة من طرف الأساتذة تميزت بالتماطل و عدم تلبيتها من طرف الوزارة الوصية و لعل أهم هذه المطالب هي التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن و الخدمات الاجتماعية، و التمسك بعمل اللجنة المشتركة و المتعلق بالقانون الأساسي لأسلاك التربية، و مطلب جد مهم و هو الإلغاء النهائي للمادة 87 مكرر و إعادة النظر في الشبكة الاستدلالية لأجور الموظفين تماشيا و مؤشر غلاء المعيشة، و المطلب الذي يعد جوهريا و هو عدم المساس بحق العامل و الموظف في العطل المرضية و عطلة نهاية الأسبوع.

و كما جاء على لسان المبحوث في المقابلة رقم (1) "أن المطلب الأساسي و الجوهري بالنسبة لإضراب 21 جانفي 2019 هو التقاعد النسبي الذي أصبح يشكل هاجس للأساتذة"، و هذا ما تم التماسه مع المبحوثين في المقابلات رقم (2) و (3) و (4) مطلب التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن يأتي كمطلب أساسي فمنها يشير الأساتذة الذين أجريت معهم المقابلات خاصة النساء منهم أن مهنة التعليم أصبحت صعبة و مرهقة، على لسان المبحوثة في المقابلة رقم (4) "إنما قمنا بالإضراب من أجل فكرة التقاعد النسبي من أجل تنحيته لكنه حصل العكس فحذفوها" و كذا في المقابلة (5) "تفعيل الخدمات الاجتماعية على حد قولها إنما تحدثنا كثيرا على هذا المطلب لكن لا حياة لمن تنادي و لا وجود لأذان صاغية فمعظم الأساتذة أصبحوا يعانون من الأمراض: كضغط الدم و السكري، و أمراض القلب"، فخلال الفترة الأخيرة لقد اشارة المبحوثة في القابلة رقم (6) "إلى أنها أصيبت بوعكة صحية نتيجة العصبية الزائدة و المناوشات مع التلاميذ".

و كنتيجة لهذه المناوشات و تأكيدا على قول المبحوثة صرحت المبحوثة في المقابلة (4) "أنها أجهضت لثلاث مرات بسبب عصبيتها مع التلاميذ و الضغط الموجه عليها من طرف الادارة عندما كانت تدرس خارج الولاية الحالية".

و قد صنف المشرع الجزائري المطالب المهنية في القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم في المادة الثانية منه التي تنص على أنه "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل على خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل و لم يجد تسوية بين العمال و المستخدم باعتبارها طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه، و ما يمكن استنتاجه من هذا النص أن المشرع الجزائري قد ربط العلاقات الثلاثة "العلاقات الاجتماعية و العلاقات المهنية و العلاقات العامة للعمل" التي تشكل المطالب المهنية بالعلاقة الوظيفية منتهجا بذلك الاتجاه الضيق للمطالب المهنية، و هو أمر لا نعتقد أن المشرع الجزائري قصده بقدر ما كان يقصد استبعاد فكرة الإضراب السياسي المحض و الإضراب التضامني الخارجي.¹

و قد أرجعت الدراسات الفقهية لقانون الوظيفة العمومية محتوى هذه المطالب المهنية إلى الحقوق المتعلقة بسير المرافق العامة، و تنظيمها للحقوق المتعلقة بالموظفين و ساعات العمل الأصلية و الإضافية و العطل الرسمية و الظرفية، و عطل الرسمية و الظرفية و الحقوق المتعلقة بالراتب و الحقوق المتعلقة بالتأمين الاجتماعي و الوقاية من الحوادث.²

فمن خلال المقابلات تأتي هذه المطالب ضمن لائحة طب العمل، و الخدمات الاجتماعية بحيث أشارت المبحوثة في المقابلة رقم (4) "في أنها تعتمد على ما هو خاص في العلاج وأنها لم تستفيد من صندوق الضمان الاجتماعي في العلاج من تحاليل العلاج بالأشعة" وهذا ما تم التماسه في المقابلة رقم (15) "حيث أكدت المبحوثة أنها لا توجد مرافق صحية تعطي أولوية للأستاذ".

أما فيما يخص منازعات العمل فإن النقابات هي المتعلقة بحماية الأساتذة المنصوبين تحت حمايتها، فتعرض أطراف الخلاف على المصالحة و بعدها الوساطة فإذا لم نخرج بنتيجة نتوجه إلى التحكيم.

¹- أمينة طالبي، المرجع السابق، ص45.

²- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسي الخاصة مدعمة بالإجتهادات مجلي الدولة، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، ط.5، 2015، ص127.

حيث جاء على لسان المبحوث في المقابلة رقم (9) "أنه تم فصل أساتذتين من منصبهم و لم يتم استرجاعهم لوظائفهم فهذا يعتبر ظلم و يجب أن يكون إضراب من أجلهم كي يعودوا إلى مناصبهم". وتعد المطالب المهنية أساس العمل النقابي، فالإضراب كفعل اجتماعي ايجابي بالنسبة للأساتذة فهو يحدد الحقوق و الإلتزامات، و يمكن تصنيف المطالب المهنية على النحو التالي:

- **الزيادة في الأجور:** و يأتي هذا المطلب من بين أهم المطالب للأساتذة فالعامل الأستاذ ذو طموحات مادية محدودة جدا فمن خلال المطالبة بالزيادة في الأجور أو الاستفادة من المنح، و على حد تصريح المبحوثين أن الأجر غير كافي و لا يلبي متطلباتنا مع ارتفاع الأسعار و غلاء المعيشة، في حين صرحت المبحوثة في المقابلة (8) "أن الاساتذة في الجزائر يتقاضى دنى أجر مقارنة بالنقل المجاورة، و أن قيمة الأجر لا تراعي قيمة و مكانة الأستاذ".

- **طب العمل:** أيضا يرفع في لائحة المطالب المهنية اء على لسان المبحوثة في المقابلة رقم (11) أن سن 45 سنة يعد كافي و أن المرأة تتعب كثيرا و لديها التزامات و مسؤوليات، فبالتالي طيلة 25 سنة من العطاء تعد كافية.

- **المطالبة بالترقية:** يعد أيضا من أهم المطالب المرفوعة، فهو من الحقوق التي لازال الأساتذة يطالبون بها و ذلك حسب القرارات الوزارية المنصوص عليها في عدة محاضر من خلال فتح مسابقات للإمتحان المهني للإلتحاق برتبة أستاذ مكون أو رئيسي في التعليم الثانوي، و هذا ما تعلق بالأساتذة الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة لكن الأساتذة يصرحون بأنهم لا يستفيدون من هذا الحق، و لهذا يبقى ضمن لائحة المطالب المهنية المرفوعة.

إذا يقوم الإضراب على ضرورة توافر عناصر مادية و أخرى معنوية، و بذلك يعد التوقف عن العمل مشروعاً، لأنه لا يمكن اعتبار الإضراب مشروعاً إلا إذا حددنا أشكاله و الشروط الواجب اتباعها و التقييد بها من طرف المضرب.

خلاصة الفصل

كخلاصة للفصل الأول يتضح لنا أن الإضراب يعتبر كورقة ضغط في يد العمال

ضد

أرباب العمل ومن أهم الوسائل لإفتكاك الحقوق، وعلى إعتبار أن الإضراب يعتبر كحق شرعي كفله المشرع الجزائري للعمال، وهو التوقف الإرادي لمجموعة من العمال عن تأدية العمل الواجب عليهم، بحيث نجد أن الإضراب في الجزائر ظهر في الحقبة الاستعمارية ولا يزال قائما حتى الآن وعليه فإن الإضراب يندرج ضمن نوعين منه الإضراب التعبيري والإضراب الأدواتي ويتضمن العديد من الأشكال سواءا في القطاع العام أو الخاص .

ونستنتج من خلال هذا في أن يكون الإضراب شرعيا ومعترف به، يجب أن يتوفر على عناصر مادية ومعنوية، ويجب أيضا أن يكون له مطالب مشروعة تهدف وتصب في الصلح العام .

الفصل الثاني: ماهية النقابة

تمهيد

تعريف النقابة

أهم النقابات المستقلة في القطاع التربوية

أهداف النقابة

مبادئ النقابة

الوسائل الممنوحة في الهيكل النقابي

الشروط الشرعية لممارسة الإضراب

خلاصة

مقدمة:

تعد الحركة النقابية نتاج لنضال طويل لمجموعة من الحركات العالمية التي كافحت في مراحل متعاقبة تاريخياً، و هي في هدفها العام تسعى للدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية للعمال، و ذلك من خلال تنظيمهم نقابات مستقلة تناضل و تدافع عن الحقوق في ظل النظام القائم، و غالباً من تضغط على الطرف المسير لتحسين الظروف الاقتصادية لمستوى الأجور و محيط العمال، و هناك من الحركات النقابية التي تعمل على تجسيد إيديولوجية السلطة القائمة و مساعيها السياسية في المؤسسة الاقتصادية و خاصة على مستوى القاعدة العمالية في ظل المؤسسة الإشتراكية، و فيما يلي سوف نتطرق إلى تعريف النقابة، و هدفها، و أهم المبادئ التي تقوم عليها، و سنعرض كذلك الوسائل الممنوحة للهيكل النقابي (الفرع النقابي)، و أهم الشروط الواجب توفرها لممارسة حق الإضراب.

أولاً: تعريف النقابة:

شرع القانون الجزائري للعمال الأجراء بتأسيس منظمات نقابية كما تبرزه المادة الثالثة من القانون رقم 14/90 المؤرخ في التاسع من ذي القعدة عام 1410 و الذي يوافق الثاني من شهر جوان سنة 1990 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، و المتمم بالقانون 91/30 المؤرخ في 1991/12/21، و التي تنص على ما يلي " يحق العمال الأجراء، من جهة و المستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض و منظمات نقابية أو ينخرطوا إنخرطوا حرا إراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتلكون للتشريع المعمول به و القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و يمكن تعريف النقابة لغويا على أنها:

النقابة (Syndicat): كلمة نقابة: "مشتقة من النقيب، و يعرف على لسان العرب أنه سيد و عريف القوم و جمعها نقباء و هو شاهد القوم، و هو من ينقب عن أحوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم و يستدل أخبارهم، و هو كل من يعرف دخيلة قومه و يستدل عن مناقبتهم".¹

و بالعودة إلى مصدر كلمة نقابة من الفعل نقب، و قد أخذ اللفظ معاني متعددة بحسب الاشتقاقات المختلفة في اللغة، وردت النقابة بهذا اللفظ في القاموس العربي بقوله " و قد نقب عليهم، بالكسر، فعل ذلك و نقب، كرم و علم، و نقابة بالفتح تعني لم يكن فصار، بالكسر معناه الرجل المتميز، و لكن في المعنى الراهن للنقابة مختلف تماما عن ذلك، و نجد المعنى القريب لمصطلح النقابة لغويا: نقيب القوم و هو زعيمهم، و بالتالي يختلف المعنى عن تلك الدلالات القديمة".²

في المعنى الإصطلاحي للنقابة: بحيث تعتبر هيئة أو جماعة منظمة دائمة للعمال، تضمهم مهنة أو أكثر الهدف الرئيسي منها تنظيم العلاقات بين العمال و أصحاب العمل، و بين رؤسائهم، و بينهم و بين أنفسهم مع وضع شروط محددة للسلوك في أية حرفة أو عمل و تقوم النقابة بوظيفة الدفاع عن المصالح الأعضاء و أعمالهم و توفير بعض

¹-جمال الدين محمد الأنصاري، لسان العرب، المجلد 4، منشورات الكتب العلمية، بيروت، 2003، ص 93.

²-محمد الفيروزي أبادي، القاموس المحيط، المجلد 1، دار المعرفة، بيروت، 1977، و مأخوذ من سلسلة محاضرات في الحركات العالمية بن حمزة حورية.

المنافع للأعضاء و المنظمين إليها، و رعايتهم من الناحية الإقتصادية، و تحسين مستواهم المعيشي و التعبير عن رغباتهم و أرائهم، و تأمين مستقبلهم بالإضافة إلى المشاركة في لجان لوضع سياسات الأجور و الحوافز و التخطيط و زيادة الإنتاج و متابعة إدارة المنشآت في تنفيذ القوانين و التشريعات العمالية.¹ و يمكن تعريفها أيضا على أن النقابة هي: بأنها جمعية ذات طابع مهني و تتمتع بالشخصية المعنوية. حتى يمكن تعريفها على أنها جمعية غايتها الدفاع عن المصالح المهنية.²

و في تعريف آخر يمكن القول أنها تكتل دائم له تنظيمه الداخلي، و يهدف إلى الدفاع عن مصالح المهنية الدائمة لأعضائه، و أيضا يمكن تعريفها على أنها مجموعة من العاملين في مهنة واحدة أو في مهن متشابهة تضمهم جمعية غايتها حماية المهنة، و تشجيعها و رفع مستواها و الدفاع عن مصالحها، و العمل على تقدمها في جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية و التجارية.

أما من خلال مقابلات التي أجريت مع المبحوثين تم تعريف النقابة على أنها إتحاد دائم ومستديم يهدف حماية حقوق العمال، و نلتبس هذا في المقابلة رقم (1) التي عرفت النقابة "على أنها مجموعة عمال لحماية مصالحهم و حماية حقوقهم". و نجد أيضا في المقابلة رقم (2) "تم تعريفها على أنها كتلة ذات طابع قانوني و يمثل انشغالات العمال في أي قطاع يوصل انشغالات و مشاكل العمال إلى الجهة الوصية، و يخدم العمال يعني همزة وصل بين المستخدم و المستخدم". في حين أشار المبحوث في المقابلة رقم (10) في تعريف للنقابة "على أنها منظمة وطنية تناضل من أجل حقوق منتسبيها الاجتماعية و المهنية"، و نشير في نفس السياق في المقابلة رقم (6) في تعريفه للنقابة بأنها "تنظيم يهدف إلى الدفاع عن مصالح الأساتذة"، و هذا ما لمسناه في المقابلة رقم (12) حيث عرف لنا المبحوث النقابة على أنها "تنظيم يكونه الأساتذة للدفاع عن حقوقهم و المطالبة بها". و على حد قول المبحوث في المقابلة رقم (8) بأن النقابة "هي مجموعة من الأساتذة تقوم بالتمثيل على مستوى الثانوية و الولاية و الوطني ككل للدفاع عن حقوق الأساتذة في مختلف المستويات".

¹-حسين عبد الحميد أحمد رشوان،مرجع سبق ذكره،ص102.

²-القاضي حسين عبد اللطيف حمدان،مرجع سبق ذكره،ص499.

و في نفس السياق عرف لنا المبحوث في المقابلة رقم (11) على أن النقابة "هي عبارة عن المحامي الأول بصفتها الشريك الاجتماعي و هي المحامي الأول و الأخير للأستاذ من جهة أخرى " تم تعرف النقابة في المقابلة رقم (13) على أن "النقابة هي تنظيم رسمي يعني بالدفاع عن مطالب الأساتذة على مستوى الأطوار الثلاثة" و في الأخير نشير إلى تعريف النقابة من خلال المبحوث في المقابلة رقم (6) على أنها "هيئة تربوية لها أبعاد اجتماعية تدافع عن حقوق العمال من أجل ضمان السير الحسن و المنطقي للدراسة و ضمان الحقوق في مقابل أداء الواجبات". و في الأخير كتعريف شخصي للنقابة يمكن القول بأنها مجموعة عن العمال الذين ينظمون و ينتمون إلى سلك أو قطاع واحد أو المهنة الواحدة يشكلون هيئة قانونية تهدف إلى الدفاع عن مصالح و حقوق منتسبيها التي من الواجب أن يكون يتمتعون بها و في ظل غاياتها تتأسس هذه الهيئة أو المنظمة كي تضمن هذه الحقوق في إطار قانوني منظم و المناداة بهذه الحقوق بالطرق السلمية، و لعل من أبرز هذه الطرق التي تأتي وتخرج بنتيجة هي الإضراب.

و كتقييم بالنسبة لمفهوم النقابة عند الأساتذة نجد أن المبحوثين و الذين هم اعضاء في النقابات التربوية المستقلة هم على دراية و إطلاع واسع على مهامها كونهم أعضاء منسقين للفروع النقابية أو بصفتهم مكلفين بالتنظيم على مستوى النقابة من حيث المؤسسات التربوية لهم المعرفة الواسعة التي تمكنهم في تقديم معلومات صحيحة و موثوق منها في حين الأساتذة المبحوثين الذين ليس لديهم أي انتماء نقابي أو منخرطين شكليا أو المنسجمين من النقابة فنجد أن ليس لديهم إطلاع واسع على كيفية العمل النقابي و الإجراءات التي تتخذها هذه النقابات قبل الخوض في الإضراب.

ثانياً: أهم النقابات المستقلة في قطاع التربية:

من خلال الانفتاح على التعددية الحزبية ساعد كثيراً في ظهور الدستور الجزائري لسنة 1989 في ظهور العديد من النقابات المستقلة و خاصة في قطاع التربية و التعليم في الجزائر، و لعل أهم هذه النقابات نذكر ما يلي:

1. المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني كوابست CNAPESTE:

و هي نقابة وطنية مفتوحة لكل الأساتذة في مختلف الأطوار تأسست في 2003/04/17 و هي مستقلة عن الوصاية الحزبية و مؤسسات الدولة، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية.

2. الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين UNPEF: و هي منظمة نقابية حرة معتمدة

بتاريخ 1990/10/28 ; هي عضو في الأممية للتربية و الإتحاد الإسلامي الدولي للعمل¹.

3. النقابة المستقلة لعمال التربية و التكوين SATEF: تم تأسيسها سنة 1990 في

ولاية تيزي وزو بالشرق الجزائري و هي متواجدة في 28 ولاية و معترف بها من طرف السلطة و هي ذات نزعة بربرية و لها مواقف معارضة للمنظومة التربوية، عقدت النقابة المستقلة للعمال التربية و التكوين ثلاث مؤتمرات كان أولها سنة 1995 و الثاني 1999 و الثالث سنة 2001، و هي تضم فئات الإداريين والمعلمين.

4. مجلس ثانوي الجزائر CLA: استطاع هذا التنظيم النقابي من فرض وجوده في

العاصمة و له تمثيل قوي، إلا أنه غير معتمد لدى السلطات و يضم حوالي 21111 عضو.

5. النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE: و هي نقابة معتمدة من طرف السلطات

وتنشط في الإطار القانوني، كما تضم حوالي 2000 عضو.

¹ -منير صوالحية، مرجع سبق ذكره، ص96.

6. النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي SNAPEST: منظمة نقابية معتمدة تحت رقم 2007/90، تتعامل مع أساتذة الطور الثانوي فقط و من خلال المقابلات مع المبحوثين نجد أن أغلب تصريحات الأساتذة المشاركين في البحث بأن أول البوادر الأولى لفكرة الانتماء النقابي ترجع إلى إتحاد العام للعمال الجزائريين.

يعتبر الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ذا أهمية بالغة للسلطة الحاكمة وهي بمعاملة خاصة و هذا قبل صدور دستور 1989، و ذلك بعد التحول الديمقراطي و تغيير التوجه السياسي للدولة غير الإتحاد العام من سياسته، حيث أعلن عنها في مؤتمره الثامن الذي انعقد من 26 إلى 29 جوان 1990، و في هذه الفترة التي تزامنت مع العديد من الاحتجاجات و الإضرابات و مع إجراء أول انتخابات تعددية في الجزائر، كما كان من الضروري انتخاب قيادة جديدة ضمن إستراتيجيات نقابية جديدة، و التكيف مع المرحلة الجديدة، و انصب الإهتمام هذا المؤتمر على التنظيم العام للمركزية و هياكل الإتحاد العام وإعادة تنظيم أطر الممارسة النقابية و كان ذلك من خلال القرارات التالية:

- استقلالية الإتحاد العام للعمال الجزائريين عند الحزب و الدولة.

- الإبتعاد و عدم الارتباط بأي حزب سياسي.

- استقلال الإتحاد العام للعمال عن الدولة و سياستها.

و أكد المؤتمر الثامن على الصيغة المطالبة للمنظمة النقابية بعد ما كانت تتبنى سياسة الدولة و تروج لها، و حدد المؤتمر الموارد المالية للإتحاد العام للعمال الجزائريين المكونة من الاشتراكات و القروض الممنوحة من طرف الدولة و الدعم و المساعدات المالية و الهبات، المنتج و المحاصيل النشاطات الاستثمارية ذات الطابع الاجتماعي و الثقافي بعد تمويل بصفة رسمية من الدولة.¹ بهذا الصدد نشير إلى أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين كان يمثل التوجه الأول الذي يتجه إليه الأساتذة بصفة يحمي و يدافع عن حقوق العمال الجزائريين في مختلف المجالات، و على هذا الأساس تؤكد لنا المبحوثة من خلال المقابلة رقم (2) " أن أول انتماء لها منذ بداية التدريس كان مع الإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة

¹ محمد خوجة، سنوات الفوضى و الجنون و الإنحدار نحو العنف، الجزائر (ن.م.د)، 2000، ص37.

2000 و كان ذلك بإتباع الأغلبية من الأساتذة". و هذا ما تم التماسه من المقابلات رقم (9) " أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين هو الممثل الوحيد في نظري الذي لديه هدف واضح و عند المطالبة بالحقوق تحقق". في حين نجد أن المبحوثين في المقابلة (4) و (8) و (10) و (14) هم منضمين إلى نقابة السناست و هي النقابة المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي و على حد تعبيرهم أن النقابة المستقلة تسعى من أجل تحقيق جل مطالبنا.

أما المبحوث في المقابلة رقم (13) أكد لنا أن " أول ما تم الانضمام إلى نقابة مستقلة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني(كناست) فعلى حد تصريحه أنها هي سيدة قراراتها، منذ 2003 و هو منظم إليها و هو مكلف بالتنظيم على مستوى ولاية مستغانم"، و نلتمس هذا من خلال تصريح المبحوث في المقابلة رقم (15) " أن نقابة الكناست تسعى جاهدة على توفير جل حقوق الأساتذة دون المساس بحرية الآخرين".

في حين نجد أن العديد من الأساتذة من خلال المقابلات أنه ليس لديهم أي انتماء نقابي في الوقت الحاضر، و نلتمس هذا من خلال المقابلة رقم (1) حيث صرحت المبحوثة " أنه ليس لديها أي انتماء نقابي في الوقت الحاضر و السبب يعود إلى عدم الثقة في النقابات المستقلة التربوية و في بعض الأحيان لا يوجد أي تفاهم بين الأساتذة في حد ذات حول المطالب الأولية". و هذا ما أكدته المبحوث في المقابلة (12) حيث قال " أن بعد الإتحاد العام للعمال الجزائريين لم أنخرط في أي نقابة و هذا راجع إلى غياب التفاهم و التناسق بين الأساتذة". و بالحديث عن الثقة في النقابة أكدت المبحوثة في المقابلة رقم (3) أنها " لا تضع ثقتها في النقابة و هذا راجع إلى تصرفات بعض الأعضاء الذين يسعون إلى خدمة مصالحهم الشخصية"، و نلتمس هذا في المقابلة رقم (12) "أنه انسحب من النقابة بسبب الأعضاء و بالتالي غياب التفاهم و تقديم المصلحة الخاصة" و تؤكد لنا المبحوثة في المقابلة رقم (2) "أنه في الوقت الحاضر ليس لديها أي انتماء نقابي و يرجع السبب إلى أنه لديها ارتباطات شخصية". و كتقييم أخير أن أغلبية الأساتذة ليس لديهم أي انتماء نقابي خاصة في الوقت الحاضر، و يرجع غياب هذا الانتماء إلى فقدان الثقة في النقابات المستقلة وجود الكثير من

التمييز و التفضيل لحساب أستاذ على آخر، و إختلاف في وجهات النظر حول المطالب المرفوعة.

و مع تعدد الآراء بين مؤيد للإنتماء النقابي و معرض نجد أن النقابات التربوية التي تشتغل في الميدان تسعى و تناضل من أجل تحقيق المطالب المهنية الممكنة و المشروعة للأساتذة و تريد إيصال صوت الأستاذ إلى الوزارة الوصية بشتى الطرف و الإجراءات الممكنة في إطار منظم.

ثالثا: أهداف النقابة:

عند التأسيس لأي نقابة تكون لها مجموعة من الأهداف المسطرة التي تسعى لتحقيقها سواء من حيث الجانب المادي أو المعنوي للعمال و هذا من أجل تحسين الأوضاع المادية و المعنوية للعمال بصفة عامة و لمنتسبيها بصفة خاصة و لعل أهم هذه الأهداف هي:

✓ الهدف على المستوى المهني: يهتم العمل النقابي أساسا بالمجالات التالية:

- السعي من أجل تحديد مدة العمل اليومي و الأسبوعي و السنوي مع توفير مساحة كبيرة من الراحة.
- إرساء قواعد الأمن و الحماية الاجتماعية و التأمين و ضمان معاشات عند الشيخوخة و العجز و الوفاة.
- ضبط العلاقة بين العامل و رب العامل.
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية لتكوين النقابة و الانخراط فيها، و تقديم المطالب و المفاوضات الجماعية حولها.
- التسهيل للنقابيين بمزاولة نشاطهم من أجل الاتصال و الاجتماع و التكوين.

✓ الهدف على المستوى الإستراتيجي: يهدف العمل النقابي في مستواه المباشر في

المجتمع الرأسمالي الذي يسيطر على وسائل الإنتاج و أرباب العمل بينما تبقى الطبقة العاملة مجردة من هذه الوسائل الإنتاجية إلى تحسين شروط الاستغلال دون القضاء على الاستغلال، وإن المكتسبات التي يحققها العمال في ظل موازين القوى السلبية، حيث يتم التخلي عن العديد من الحقوق الأساسية بما في ذلك الحق في

الشغل نفسه و مفهوم الاستغلال يتمشى مع المجتمع الطبقي الذي سيستحوذ فيه مالِك وسائل الإنتاج على منتج الكادحين المجريين من وسائل الإنتاج، العمل النقابي إذا حصر مستواه المباشر يظل عملا ضيق الأفق دون بعد إستراتيجي و يترك العمال في دوامة فارغة، لذا فإن العمل النقابي بمفهوم التقدم¹ يربط العمل النقابي في مستواه المباشر بالهدف الإستراتيجي و يترك العمال في دوامة لذا فإن العمل النقابي لمفهوم التقدم يربط العمل النقابي في مستواه المباشر بالهدف الإستراتيجي للعمل النضالي من أجل بناء مجتمع خالي من الاستغلال².

و من أبرز الأهداف التي تم التعرف عليها من خلال الأساتذة المبحوثين أن الهدف الأسمى من الانتماء إلى النقابات التربوية المستقلة يرجع في الأساس إلى الدفاع عن حقوقهم المهضومة و أن من خلال الانتماء إلى النقابة يمكن شعور الأساتذة أنهم تحت حماية قانونية و لا يمكن أن يتعرضوا إلى أي مضايقات من طرف الإدارة أو غيرها ماداموا تحت وصاية النقابة، و أن لديهم الحق الكامل في القيام بالاحتجاج و الإضراب للمطالبة بحقوقهم. و عند طرح السؤال عن الهدف من الانتماء إلى النقابة صرح المبحوث في المقابلة رقم (13) فيرجع هدفه "أنه يريد المشاركة في بلوغ مدرسة جزائرية ذات جودة عالية، و يهدف أيضا الدفاع عن حقوق الأساتذة المهضومة". و نلتمس هذا الهدف البارز من خلال جل المقابلات و هي الإتيان بحقوق الأساتذة في إطار قانوني منظم.

و في نظري أن الهدف الأسمى للنقابة التربوية لها هدف محدد و مفروض بحكم القانون و هو تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة، و تسعى أيضا في تحقيق مطالبهم المشروعة التي لا يمكن بلوغها إلا إذا تم في إطار قانوني منظم و بشكل جماعي في النقابات مستقلة و معتمدة أو النقابات المستقلة لقطاع التربية الوطنية.

¹- عبد الحميد الأمين، العمل النقابي أهداف و مبادئ، الحور المتمدد، العدد 2210، <http://www.ahewar.org/dabat/show.art.asp/2210>
²- ميلود قاسم، إشكالية عمل المنظمة في ظل التحولات الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر تونس و المغرب، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في التنظيم السياسي و الإداري، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2010، ص 27.

رابعاً: مبادئ النقابة:

يرتكز العمل النقابي على مبادئ عامة تقوم عليها كافة النشاطات النقابية و مع كون هذه المبادئ غير مكتوبة أو مدرجة في نصوص أو لوائح النظام الداخلي للنقابة، فهذا لا يعني مسؤولية الالتزام بها من قبل الأعضاء التزاماً أدبياً، لهذا سميت هذه المبادئ العامة التي يقوم عليها العمل النقابي بأدبيات العمل النقابي و لعل من أهم هذه المبادئ نذكر ما يلي:

(1) **مبدأ الإقتناع:** أهم مبادئ العمل النقابي هو أن يكون الفرد مقتنعاً بأهمية الممارسة النقابية في المحافظة على حقوق العمال و تحسين أوضاعهم للارتقاء بالواقع الموجود نحو الأفضل، و هذا الاعتباره ضرورة ملحة لاستمرار العمل النقابي والصمود أمام جميع الظروف الطارئة.

من خلال المقابلات الميدانية التي أجريت مع المبحوثين نجد أن الأساتذة المنخرطين في النقابات التربوية المستقلة فهم مقتنعين بأن النقابة تهدف لحماية الأعضاء و جلب مصالحهم، في حين نجد أن المبحوث في المقابلة رقم (7) "صراحة يشككون في النقابة كون أن هناك تفضيل بين الأساتذة المنخرطين و خصوصاً بعد العمل مع النقابة بحيث أصبح هذا المبدأ غالباً في لائحة المنخرطين بحيث أن هناك تمييز بين الأعضاء"، و هذا ما تم التماسه في المقابلة رقم (14) "بأنه كان منخرط في النقابة الكنايست و بعد ذلك انسحب بسبب الأعضاء على حد تعبيره". و هذا ما أكدته لنا المبحوثة في المقابلة رقم (2) "بأن النقابة في الأول كانت مطلبية و تخدم مصالح المنخرطين تحتها بالدرجة الأولى ما كان يشغل المنخرط في مساره و مستقبله المهني، لكن تغيرت الأمور لتصبح تخدم مصالح بعض الممثلين النقابيين و أصدقائهم".

في حين جاء على لسان المبحوث في المقابلة رقم (11) "أنه غير مقتنع بالمطالب التي ترفعها النقابات المستقلة في قطاع التربية و الوزارة الوصية فهو حوار الطرشان و اختلاف

في الأراء و أصبح كل واحد يبحث عن مصالحه الشخصية و يبحث عن المادة" على حد تصريحه.

(2) مبدأ الديمقراطية المركزية: و يعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يركز عليه العمل النقابي بأن تكون إدارة النقابة كافة القرارات الصادرة عنها خاضعة للآليات الديمقراطية، يشارك فيها جميع الأعضاء هذه الآليات تمنح الأعضاء حق الاختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي و يلتزم الأفراد بكل القرارات الصادرة عن هذه المجموعة، و من خلال المقابلات نلتمس هذا المبدأ حاضر و بقوة حيث أكدت لنا المبحوثين أن أي قرار تتخذه النقابة يكون صادر عن الجمعية العامة، و تتخذ هذه القرارات عن طريق التصويت.

(3) مبدأ القيادة الجماعية: و هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الوقوع في الأخطاء والإندفاع خلف الرأي الفردي و الأنانية، و يتضح هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات بالاعتماد على رأي الأغلبية، و التزام الأقلية بها و الدفاع عنها حتى و أن كانوا معارضين لهذه القرارات.

و نص هذا المبدأ حاضر في مقابلات مع الأساتذة حيث صرح المبحوث في المقابلة رقم (8) "أنه يكون هناك تصويت على جل القرارات المتخذة و رأي الأستاذ في النقابة كعنصر ضروري جدا"، و يؤكد لنا هذا المبدأ أيضا المبحوث في المقابلة رقم (11) "أن أي قرار تتخذه النقابة يكون متفق عليه من طرف الأغلبية و احترام أراء الآخرين ضروري".

(4) مبدأ الإيجابية الذاتية: يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا لذا تكمن لتحقيق الأهداف المرجوة و يتميز هذا المبدأ بصفة الإستعداد للتضحية من أجل بلوغ الغايات المرجوة.¹

و هذا ما تم التعبير عنه من خلال المقابلة رقم (13) بحيث "اعتبر أن الانضمام للنقابة و بصفته مكلف بالتنظيم على مستوى ولاية مستغانم لنقابة الكنايست من خلال مجموعة من المبادئ التي يمضي عليها على أنها دفع الظلم من الأساتذة المظلومين، و أيضا من أجل

¹-حمود عقلة العنزي، المرجع السابق، ص5

المشاركة في بلوغ مدرسة جزائرية ذات جودة عالية، أجد راحة نفسية عندما أَدافع عن الأستاذ "على حد تعبيره.

5) مبدأ موضوعية الاختيار: يجب على الأعضاء المنتمين للنقابة التحلي بالموضوعية عند اتخاذ القرارات و الابتعاد عن العاطفة و التأثير عن المصالح الفردية.¹

و نلتمس هذا المبدأ حاضر في جل المقابلات بحيث أن قرار الإضراب بالنسبة للمبحوثين يأتي كآخر حل بعد انسداد طرق الحوار و المفاوضات مع الوزارة الوصية، و نلتمس هذا حاضرا من خلال المقابلات رقم (3) و (4) و (6) و (10) أن قرار الإضراب يلجأ إليه الأساتذة عند تعذر جميع الحلول الأخرى، و أنه لم نجد من طريقة المطالبة بحقوقنا غير الإضراب و هذا ما أكده المبحوث في المقابلة رقم (14) " بصفة مكلف بالتنظيم على مستوى النقابة أن اللجوء إلى الإضراب لا يمكن أن يتم إلا بعد انسداد قنوات الحوار مع الوزارة الوصية".

5) مبدأ النقد و النقد الذاتي: النقد الذاتي كمبدأ هو حق لكل عضو نقابي بغض النظر عن موقعه النقابي، و من خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول المشكلة بعيدا عن التجريح.²

و نجد هذا المبدأ غائبا في بعض الأحيان حيث يفضل الأساتذة المنخرطين في النقابات التربوية الانسحاب من النقابة و هذا يعود إلى عدم التفاهم.

6) مبدأ المراقبة و المحاسبة: حيث يفتقد العمل النقابي لمبدأ المحاسبة و المراقبة يتعرض التنظيم النقابي للفوضى و التسبب، و تهدف الرقابة و المحاسبة في الدرجة الأولى إلى إثبات الخطأ و فرض العقوبات بقدر ما يهدف إلى تحيين نوعية النشاط النقابي، و هذا المبدأ نجد أن أن المبحوثين لم يتطرقوا إليه بحيث أنه حين أصبحت المحاسبة و الموالات بين الأعضاء لا يمكن محاسبة بعضهم البعض لهذا افضل بعض الأساتذة المنخرطين في النقابة من الانسحاب.

¹-المرجع السابق،ص6.

²-حمود عقلة الغنزي،المرجع السابق،ص6.

(7) مبدأ المسؤولية الفردية: يتحمل كل عضو في المنظمة النقابية مسؤولية ما يقوم به من وظائف و مهام و يخضع لعملية المراقبة و المحاسبة من القيادات و أيضا من القواعد الدنيا للتنظيم النقابي.¹

خامسا: وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي (الفرع النقابي):

حتى و لو كان الهدف من إنشاء الهياكل النقابية (الفروع النقابية و الاتحادات الولائية و المحلية و غيرها من الهياكل العمودية و الافقية)، هو ضمان تمثيل المصالح المادية أو المعنوية لأعضاء المنظمة النقابية المنشأة، فبالرغم من ذلك فإنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية و بالتالي لا يستطيع إبرام العقود و لا اللجوء إلى القضاء كمدعية أو مدعى عليها، و هذا ما أقرته المحكمة العليا " إذ اعتبرت أن الهيكل النقابي ما هو إلا فرع محلي للنقابة وليس له أهمية و لا صفة التقاضي و بذلك لعدم تمتعه بالشخصية الاعتبارية.

و لكن حتى و أن كان الفرع النقابي لا يتمتع بالشخصية الاعتبارية القانونية فإن المشروع منحه عدة صلاحيات لتمكنه من القيام بالمهام الموكلة إليه خاصة تلك المتعلقة بتمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضائه داخل المؤسسة هذه الصلاحيات تتمثل في:

1 - حرية الأعلام: يجب على كل مدير مؤسسة تربوية أن يخصص لكل فرع نقابي داخل المؤسسة، لوحة إعلانات تكون مغايرة لتلك الموضوعة لإعلانات الإدارية الداخلية للمؤسسة، و ذلك للإعلام النقابي وفقا للاتفاق المبرم مع مدير المؤسسة، و يرجع للتفاوض تحديد عدد اللوحات، شكلها، مساحتها، و مكان وضعها، و يركز القرار رقم 778 مؤرخ في 1991/10/26 المتعلق بنظام الجماعة التربوية في المؤسسات التربوية و التكوينية و في المادة 85 منه على ضرورة أن تخصص المؤسسة التربوية أماكن ملائمة للإعلانات والمنشورات النقابية تكون في متناول الموظفين و بعيدة عن المواقف التي يتواجد بها التلاميذ". لكن تبقى كيفية و وقت النشر حرة و من اختصاص الفرع النقابي وحدة مع وجوب احترام أوقات الدوام العادية للمؤسسة.

¹-المرجع السابق،ص6.

و نخص بالذكر أن للفرع النقابي الحرية التامة في نشر كل ما هو متفق عليه من حيث الهدف المسطر و هي الوثائق التي تنتشر في إطار ما يسمح بممارسته داخل المؤسسة مع إعطاء نسخة من هذا المنشور للمدير (أنظر الملاحق)

2 - حرية توزيع المنشير: إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على اعتبار توزيع المنشير من صلاحيات الفروع النقابية، لكن بالرغم من ذلك فإنها تعتبر من أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية، و حتى كوسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات، و لا يوجد نص قانوني يمنع الفروع النقابية للمنظمات النقابية من توزيع المنشير لذا فالسكوت يعني ضمنا الحوار و لا يعني قطعا المنع، لأن القاعدة القانونية تقول: لا عقوبة على جريمة غير منصوص عليها قانونيا.

لذا فإن عدم ورود نص صريح و واضح بنظم كيفية توزيع المنشير داخل المؤسسة لا يعني بالضرورة المنع، و عليه فيمكن أن تتفاوض المنظمات النقابية مع الوزارة الوصية ومديرياتها الولائية و الاتفاق معها حول حرية الفروع النقابية في ممارسة حق توزيع المنشير داخل المؤسسة، و طريقة و وقت و أماكن توزيعها. و عموما فإن توزيع المنشير داخل المؤسسة يعتبر نتيجة طبيعية لحرية ممارسة الحق النقابي و ذلك بشرط أن يكون محتواها مطابق لنشاط المنظمة النقابية و للهدف الذي تصبوا إلى تحقيقه.

3 - حرية عقد الاجتماعات: بإمكان كل فرع نقابي عندما يريد ذلك، أن يعقد اجتماعا داخل المؤسسة و بالذات في الأماكن المحددة لذلك الغرض، مع ملاحظة أن القانون يشترط في حالة كون المنظمة النقابية تضم 150 عضو أو أكثر، أن يضع صاحب العمل (الأدارة) تحت تصرفها محلا ملائما لعقد الاجتماعات فيه (قاعدة الأساتذة) أما إذا كان عدد الأعضاء أقل من 150 عضو، فإن أمر تحديد مكان الاجتماعات يرجع إلى التفاوض بين المنظمة النقابية و الوزارة الوصية أو مديرياتها الولائية، ذلك أن هذا الأخير تعتبر مسألة عن تسهيل عملية عقد الاجتماعات بوضعها الوسائل الممنوحة و الضرورية. و لضمان حسن سير العمل النقابي، فقد نص المشروع صراحة بوجوب عقد اجتماعات الفرع النقابي خارج أوقات العمل و للفروع النقابية الحرية التامة في تحديد تاريخها، و هذا طبقا للمادة

15 من القرار رقم 778 التي تنص على مايلي: تعقد الفروع النقابية و جمعيات أولياء التلاميذ المعتمدة بالمؤسسة اجتماعات خارج أوقات من مدير المؤسسة، و يجب أن تنعقد هذه الاجتماعات خارج أوقات عمل المشاركين في الاجتماع". و هذا ما تم التصريح به من قبل المبحوثين بحيث أن للفرع النقابي الحرية التامة في عقد اجتماعاته و هذا يكون على العموم في قاعة الأساتذة و خارج أوقات العمل، أما من حيث المناشير فهي أيضا يتم وضعها في مكان واضح أمام مرأى الأساتذة المنخرطين في النقابة المعتمدة و هذا أيضا موجود داخل المؤسسة التربوية، و هذا ما تم ملاحظته في كلتا الثانويتين التي أجريت فيها البحث الميداني.

سادسا: الشروط الشرعية لممارسة الإضراب:

نظرا لأهمية الإضراب في حياة المهنية و الاجتماعية و الاقتصادية لكل من العامل وصاحب العمل على السواء، و ما قد يحدث من آثار سلبية على علاقات المهنية للطرفين لا سيما في حالة سوء إستعماله، لذا وضع المشروع الجزائري أحكام و شروط و ضوابط قصد تنظيم اللجوء إليه من قبل العمال، و قصد حمايتهم عند ممارسة هذا الحق من أي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل و بالتالي من أجل التمييز بين الإضراب الشرعي الذي يحظى بالحماية القانونية و بعض الأعمال الأخرى المتشابهة التي قد تصدر عن العمال التي تحظى بهذه الحماية.¹

ففي القانون الجزائري وصفت أربعة شروط أساسية للاعتراف بحق الإضراب كمطلب شرعي، و هذا وفقا للأحكام الواردة فيه و هي كالتالي:

✓ أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل المحاولات التسوية الودية: و من بين هذه المحاولات للتسوية في المصالحة و الوساطة و التحكم و في ظل انعدام هذه الطرق و خروجها بنتيجة معدومة يمكن اللجوء إلى الإضراب:

و من خلال هذا الشرط يمكننا إعطاء لمحة عن هذه الطرق السلمية و هي:

¹-القانون (02-09)، للمزيد من المعلومات أنظر الملاحق.

2. **المصالحة:** يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المتخصصة إقليمياً، تقوم مفتشية العمل المعنية وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال، و لتحقيق هذا الغرض يستدعي مفتش العمل طرفي النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة أو المسائل المتنازع عليها، و في هذه الحالة يجب على طرفي الخلاف حضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، و عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا تتعدى الثمانية أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد المفتش محضراً يوقعه الطرفان يدون فيه المسائل المتفق عليها و المسائل التي لم يحصل بشأنها اتفاق، وتصبح المسائل المتفق عليها من طرفين نافذة من يوم إيداعها من قبل الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً و في حالة فشل المصالحة على الخلاف الجماعي في العمل يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة.

حيث أكدت لنا المبحوثة في المقابلة رقم (14) " أن المصالحة كإجراء أولى النقابة ترفع إلى مديرية التربية النزاع القائم بين الإدارة و الأساتذة في حالة ما لم يتوصل الطرفان إلى اتفاق حول النقاط المتنازعين حولها، يلجأ الطرفان إلى الوساطة".

1. **الوساطة:** هي إجراء يتفق بموجبه الطرفان على تعيين شخص الغير يدعي الوسيط، و تستند له مهمة اقتراح تسوية ودية للخلاف الجماعي في العمل الذي ثار بينهما، و يتمثل الوسيط في الشخص الذي له قدرة على التأثير لكلا الطرفين، و من خلال المقابلات نجد الوسيط في هذه الحالة هو مفتش من طرف مديرية التربية يقضي بحل النزاع بين ممثلي العمال و هم أعضاء في النقابة و ممثلي الأساتذة و الإدارة و هنا نقصد بالمدير، حيث جاء على لسان المبحوث في المقابلة رقم (14) " بصفتها منسقة للفرع النقابي على مستوى الثانوية حيث أكدت أنه عند وجود نزاع بين الإدارة و الأساتذة فإن هناك ممثل عن الأساتذة باعتباره المحامي عن الأستاذ و المدير بصفته طرف ثاني في النزاع و يتم اختيار الوسيط من طرف مديرية التربية فعلى الأغلب يكون مفتش تربوي و هو كطرف محايد يسمع لكلا الطرفين مهمته السعي من أجل تقريب وجهات نظر الطرفين و محاولة إقناعها بحلول

ترضي الطرفين فإذا توصل الوسيط إلى إتفاق يرضي الجانبين فيكتب محضر بالصالح و بدون فيه نقاط الاتفاق المتواصل إليها و إذا لم يتوصل إلى حل فترفع القضية إلى التحكيم".

3. التحكيم: هو إجراء لتسوية النزاعات الجماعية للعمل يلجأ إليها الطرفان إذا فشلت مهمة الوسيط و لم يخرج بنتيجة ترضي الطرفين، و يتمثل التحكيم في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص محكمين يشكلون محكمة تحكيم و تنص المادة 13 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية المنصوص عليها في المادتين 442-454، و بصور قرار التحكيم نهائيا خلال فترة ثلاثين (30) يوما الموالية لتعيين الحكم، و يعتبر هذا القرار ملزما للطرفين و يجب عليها تنفيذه. و من الطرق السليمة نجد كذلك "المفاوضات الجماعية في التفاوض المباشر بين ممثلي العمال و ممثلي الإدارات العمومية، و يفضلها العديد من منظري البرجوازية على غير من الطرق السليمة كونها تقوم أساسا على الحوار، و ترجع أهمية التفاوض إلى وجود تلك التنظيمات التي تعرف بإسم النقابات العمالية"¹.

و كتقييم في الأخير يمكن القول بأن المفاوضات أهم ما أكد عليه المبحوثين و أن من أبرز الطرق التي تسعى النقابات التربوية إلى العمل بما هي المفاوضات الجماعية قبل الشروع في الإضراب، و أكدت لنا المبحوثة في المقابلة رقم (1) "أنه من أهم الطرق و الإجراءات التي تتخذها النقابات التربوية قبل الشروع في الإضراب هي المفاوضات الجماعية في حين لم نتوصل إلى نتيجة مع الوزارة الوصية نلجأ إلى الإضراب" في حين أكدت لنا المبحوثة في المقابلة رقم (4) "أن المفاوضات تقام و لكن الوزارة الوصية تلعب لعبة خبيثة فتتفق معها على شيء. و في الأخير نخرج بشيء آخر و الوزارة الوصية من جهتها تقوم بتحويل المطالب و بالتالي لا يوجد الحل إلا عن طريق الإضراب".

في حين نلتمس خيبة الأمل واضحة بالنسبة للمبحوث في المقابلة رقم (10) "أن المفاوضات و على حد تعبير الأستاذ لم تخرج بأية حلول و لم نتوصل إلى أي حل لتحقيق مطالبنا الأساسية".

¹-رمضان براهيم، نزاعات العمل في الجزائر، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر، 1988، ص75.

✓ موافقة جماعة العمال على الإضراب: و يقصد به أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية و إدارة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه، حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة أو على الأقل أغلبية العمال و أن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر، الذي يعبر فيه كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب، أو عن رفضه الصريح له، على أنه يكون القرار النهائي اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية العمال الحاضرين في هذه الجمعية العامة التي يجب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المشتغلين في المؤسسة المعنية.¹ إلا أن قرارا لأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم تصت لصالح اللجوء إلى الإضراب، و بالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية، لأن العبرة هنا هي احترام إجراء التصويت عن الإضراب، و ليس في عدد العمال المضربين، إذ أنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال، بل كثيرا ما يشمل الإضراب جزء من العمال دون غيرهم.² كما أنه وطبقا للمادة 34 من القانون 90-02 و التي تنص على أن " يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، و يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الإعتداء".³

نلتمس هذا الشرط حاضر في المقابلات مع المبحوثين بحيث أكد لنا جل المبحوثين أن موافقة أغلبية الأساتذة على قرار الإضراب ضروري جدا بحيث أكدت لنا المبحوثة في المقابلة (1) " أن قرار الإضراب يصدر عن أعضاء الجمعية العامة و ذلك بعد تصويت أغلبية الأساتذة على الإضراب".

و لتوضيح أكثر فإن الجمعية العامة تضم جميع الأساتذة المنظمين إلى النقابة التربوية التي تنشط في المؤسسة التربوية (الثانوية) فيتم الاجتماع بين الأساتذة على مستوى الفروع

¹-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ص149.

²-أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص149.

³-قانون رقم 90-02، مرجع سبق ذكره.

النقابية بمعنى المؤسسة التربوية، فيتم اقتراح فكرة التصويت العلني برفع الأيدي على قرار الإضراب فترفع هذه الأصوات عن طريق ممثلي العمال إلى المجلس الولائي و ثم المجلس الوطني و بالتالي يصدق ما تم التوصل إليه حول قرار الإضراب عن طريق الأغلبية عبر مديرية التربية على مستوى الوطن.

و هذا ما أكد لنا المبحوث في المقابلة رقم (13) " أنه يلجأ إلى الإضراب في حالة ما تم موافقة أغلبية الأساتذة على هذا القرار على مستوى الفروع النقابية داخل كل ثانوية". وكتقييم على وجوب موافقة أغلبية الأساتذة على الإضراب فنجد أن الأساتذة الذين ليس لديهم انتماء نقابي في الوقت الحاضر، يواجهون انتقادات من طرف الزملاء الأعضاء المنظمين إلى النقابة، لأنه في حالة ما تم تحقيق مطالبهم فهم سيستفيدون من نفس المزايا التي تحصل عليها الأساتذة النقابيين.

و يرجع الإضراب الذي تقوم به النقابات المستقلة إلى الحوار العقيم الذي تتبناه وزارة التربية الوطنية مع النقابات التربوية.

✓ **الإشعار المسبق بالاضراب:** مؤدى هذه الشروط أنه يجب الإشعار مسبق بتاريخ و مدة الاضراب، و ذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه، و مدته إذا كان محدد المدة أو إذا كان مفتوحا، مما يعني أن بداية الإضراب ليس هو تاريخ اقراره، و إنما يبدأ تنفيذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إبلاغ مفتشية العمل المختصة إقليميا، و تتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة و التي يجب أن لا تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه و ذلك وفق لنص المادة 30 من القانون 90-02.¹

و في حالة بعد المقر الرئيسي للمؤسسة صاحب العمل عن مقر مفتشية العمل فإن المهلة تبدأ من تاريخ الوصول الفعلي للإشعار، و يحتكم في هذه الحالة إلى وصل التسليم أو الاستلام الذي يجب أن يقدمه كل من صاحب العمل أو إدارته، و مفتش العمل

¹ -محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 1994، ص86.

كدليل على التاريخ الفعلي الذي تم فيه استلام الإشعار بالإضراب، و يأتي حرص المشرع على فرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق بالإضراب من الحرص على تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، و ذلك بمنحهم مزيدا من الوقت لإيجاد الحلول السلمية، و هو بذلك الإشعار برهن لصاحب العمل على العزم الجدي للعمال باستعمال حقهم القانوني في الإضراب إذ لم يساهم بجدية في إيجاد الحلول السلمية التي ترضيهم، أو بمعنى آخر دعوة لهم لتقديم التنازلات اللازمة لتسوية النزاع.¹

و من خلال المقابلات التي أجريت مع المبحوثين حيث أكدوا لي أنه من الضروري وجود الإشعار المسبق بالإضراب و كي يكون في شكل منظم و الذي لا تقل مدته عن الثمانية أيام، بحيث نلتمس هذا في المقابلات رقم (1) و (2) و (3) و (4) و (5) و (6) أنه من الضروري الإشعار بتاريخ و مدة الإضراب و نلتمس هذا في المقابلة (5) "انه من الضروري الإشعار بالإضراب "

في حين يؤكد لنا الأساتذة الذين ليس لديهم انتماء نقابي في الوقت الحاضر أن توفر هذا الشرط جد مهم كي يسير الإضراب في جو منظم و سلمي دون المساس بالآخرين و كي لا تكون هناك فوضى داخل المؤسسة التربوية.

و من خلال تواجدي خلال فترة الإضراب داخل المؤسسات التربوية رأيت هذه الإشعارات موجودة داخل قاعة الأساتذة مع إعطاء نسخة إلى مدير المؤسسة و يكون هذا الإشعار موفق بمجموعة من المطالب و المزيد من التفاصيل أنظر الملاحق.

✓ **ضمان أمن و سلامة أماكن و وسائل العمل:** و عدم احتلالها بالقوة باتخاذ كافة الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل و أدوات أماكن العمل، و عدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف، أو المساس بالأماكن العقارية و المنقولة و المنشآت التابعة لصاحب العمل، و إن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين، يترتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية، و ذلك وفقا لقررته المادة 55 من الفقرة الثانية من القانون 90-02 التي تقضي

¹-أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره ص151.

برفع العقوبة على حدود ثلاث سنوات حسب في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات أو منع العمال الغير مضربين من الدخول إليها العمل حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهنيا جسيما.

و لقد نصت المادة 35 من القانون رقم 90-02 أنه "يمنع على العمال المضربون احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل و في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناءا على طلب المستخدم".¹ إلا أنه لا يمكن اعتبار القيام باجتماع عام للعمال في أماكن العمل أو أثناء العمل لمدة محددة بأنه إحتلال لمكان العمل، كما لا يمكن إعتبار بقاء العمل في أماكن و مناصب عملهم طول مدة الإضراب دون مساس بأمن و سلامة أدوات العمل و ممتلكات صاحب العمل، و دون تعطيل غيرهم من العمال غير المضربين عن العمل عن قيامهم بعملهم، بأنه احتلال لمكان العمل بطريقة سليمة و منظمة، دون عرقلة السير العادي للمؤسسة المستخدمة أو ممارسة أية تصرفات تمس بحرية العمل لباقي العمال الغير مضربين.

و نشير في الأخير أن إحترام العامل لهذه الشروط يجعل أي تصرف صادر عن صاحب العمل، بقصد الحد من حرية ممارسة حق الاضراب، كما هي محددة في القوانين والاتفاقيات المعمول بها أو بقصد الانتقام من العمال المضربين، تعتبر تصرفات باطلة و عديمة الأثر.

من خلال هذا الشرط نجد أن أغلب المبحوثين يرون بأن حماية و سلامة أماكن العمل واجب و مسؤولية كل أستاذ، بحيث صرح المبحوث في المقابلة رقم (13) "أنه من واجبنا المحافظة على المؤسسة التي تعمل بها و المحافظة على السير الحسن للإضراب دون التشويش على الأساتذة الغير مضربين"، و نلتمس رد فعل هذه في المقابلة رقم (14) "فمن خلال تواجدي في فترة اضراب داخل المؤسسة أترك مكان عملي و التوجه إلى غرفة الأساتذة أو بالانصراف إلى منزلي"، في حين صرحت المبحوثة في المقابلة رقم (15) "أنها تفضل الخروج من المؤسسة (الثانوية)"، في حين أكد المبحوثين في المقابلات رقم

¹- القانون 90-02، المادة 35.

(7) و (8) و (9) الذين لا يقومون بالإضراب بالتوجه إلى قاعة التدريس دون خلق أية فوضى.

و في الأخير نشير إلى أن ضمن سلامة و أماكن العمل واجب على الأساتذة احترامه بما أنهم إطارات و يعتبرون قدرة أمام التلاميذ و هم من يساهمون في التنشئة الاجتماعية بعد الأسرة.

في حين نجد بعض التلاميذ يتذمرون من الأساتذة غير المضربين و يوجهون لهم السؤال لماذا أنت لست مضرب؟

و عادة ما يتوجه الأساتذة المضربين يوم الإضراب إلى قاعة الأساتذة أو إلى منزلهم.

خلاصة:

إن الحركة النقابية في الجزائر مرت بمراحل حاسمة في تاريخ، بداية من الفترة الأحادية التي هيمن عليها الحزب الواحد على الإتحاد العام للعمال الجزائريين، وبقية النضالات العمالية حكرًا على السلطة التي بدورها جعلت منه أداة مسيرة لمصلحتها، و بدخول الجزائر مرحلة التعددية الحزبية أخذت النقابات على عاتقها مسؤولية تغيير واقع العمال المزري بحيث شهدت هذه الفترة ظهور العديد من النقابات المستقلة التي نشطت في مختلف القطاعات و من أهمها قطاع التربية بحيث ساهمت هذه النقابات المستقلة في الرفع بمكانة العاملين في هذا القطاع وخاصة الأستاذ كفاعل مهم في العملية التربوية.

وعلى اعتبار النقابة هيئة تكمن مهمتها في الدفاع عن المصالح المعنوية و المهنية للعمال المنضوين تحت لوائها و غايتها تحقيق مجموعة من الاهداف المسطرة فإنها تسري على مجموعة من المبادئ الواجب على الأعضاء المنضمين إليها التقيد بها، و العمل على بالوسائل الممنوحة للهيكل النقابي و التقيد أيضا بشروط أساسية واضحة و مفهومة لتنظيم السير الحسن للإضراب على اعتباره كأخر طريقة من الطرق المشروعة للخروج بنتيجة من المشاكل المطروحة في هذا القطاع الحساس .

تحليل نتائج الدراسة:

من خلال دراستنا لموضوع تصورات أساتذة التعليم الثانوي لظاهرة الإضراب توصلنا للعديد من النقاط التي تساهم في إثراء بحثنا و هي كالتالي:

1- من خلال الدراسة نتوصل إلى أن مفهوم الإضراب بالنسبة للأساتذة ذا توجه واحد و يصب في نفس التصور بحيث نجد أن الإضراب حسب رأيهم بأنه حق مشروع كفه المشروع الجزائري لكافة العمال، و لا يمكن اللجوء إليه إلا في حالة تعذر الحلول الأخرى و أن ما هو إلا وسيلة ضغط يلجأ إليها الأساتذة لإيصال مطالبهم المهضومة إلى الجهة الوصية، و يستعمل كأخر حل مادام أن وزارة التربية الوطنية تقابل مطالبهم بعدم القبول و تجاهلها للمفاوضات الجماعية.

2- في حين نجد أن الأساتذة الذين لديهم توجه نقابي لديهم اطلاع واسع على مهام النقابة الناشطة في القطاع و على دراية أكبر بأنها تناضل من أجل إسترداد الحقوق المنتهكة من طرف الوزارة الوصية، و نجد هذا الوعي حاضر بقوة عند الأعضاء المكلفين بالتنظيم أو منسقي الفروع.

3- أما بالنسبة لأساتذة الذين ليس لديهم انتماء نقابي في الوقت الحاضر أو بالأحرى بعد انسحابهم من النقابة و هذا راجع لغياب الثقة في هذه النقابات التربوية أو ما يسمى بالتمييز بين الأعضاء، و على حد تعبيرهم أن ما يقال و يكتب على الإعلانات مخالف لما هو في الواقع بمعنى النظري شيء و ما هو في الواقع شيء آخر.

و كأول ممثل للأساتذة نجد أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين كان يعتبر بمثابة المحامي الأول للدفاع عن حقوق الأساتذة، و بعد صدور دستور 1989 فتحت الأبواب أمام التعددية الحزبية تم اللجوء إلى نقابات مستقلة هدفها الدفاع عن الأساتذة دون الاعتماد على وصاية حزبية أخرى و لعل من أبرز هذه النقابات نجد نقابة الكنايست و السنابست و غيرها من النقابات.

أما بالنسبة لأهم الشروط الواجب توفرها قبل الخوض في ممارسة حق الإضراب أن يكون هناك استنقاذ لإجراءات التسوية الودية و موافقة أغلبية الأساتذة على قرار الإضراب عن طريق التصويت، و قرار الشروع في الإضراب نجد أن الآخر يتعلق بقرار الأساتذة و اقتناعهم بفكرة الإضراب.

و نجد أن النقابات التربوية تقوم بجميع الإجراءات القانونية التي يمكن من خلالها تنظيم فكرة الاضراب، و هناك اجتماع للأساتذة بأن النقابة تعمل من أجل تحقيق مطالب الأساتذة إلى وزارة التربية و المشاركة في المفاوضات من أجل رفع انشغالات الأساتذة و بلوغ مدرسة جزائرية ذات جودة عالية.

و من خلال المطالب المرفوعة نجد أن أهم مطلب هو التمسك بالتقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، و هو مطلب ضروري بالنسبة للأساتذة في حين نجد أن المطالبة بآليات تعيد التوازن للقدر الشرائية ففي نظر الأساتذة أن الأستاذ لديه مجموعة من التطلعات التي يسعى لبلوغها، و غيرها من المطالب المرفوعة.

و بالنسبة لكثرة الإضرابات التي شنتها نقابات التربية خلال فترة الأخيرة هو تحت الوزارة الوصية اتخاذها أسلوب حوار الطرشان الذي يقام بينها و بين نقابات التربية. و نستنتج أنه ما دام الوزارة الوصية مرتبطة بقراراتها ما دام هناك اضرابات، و في ظل غياب التفاهم و التناسق بين النقابات لا يمكن الوصول إلى النتائج المرغوب في تحقيقها.

و في الأخير يمكن القول أن الإضراب أصبح في الوقت الحاضر فعلا عقلانيا يدرس باحترافية من طرف النقابة و من خلاله يستطيع الأساتذة التعبير عن مطالبهم بكل حرية و ذلك باتخاذ كافة الإجراءات من النقابات المستقلة التي تهدف إلى الدفاع عن الأساتذة و تضمن لهم الحماية القانونية دون استغلال الطرف الآخر، في حين يبقى كآخر حل يمكن اللجوء إليه في حال انسداد أبواب الحوار مع الوزارة و ذلك بالاستجابة لمطالبهم و اعتباره كورقة ضغط لصالح الأساتذة.

الخاتمة

خاتمة

يعتبر موضوع الإضراب من الظواهر التي أصبحت تلاحظ بقوة خلال الآونة الأخيرة خاصة في قطاع التربية، باعتبار أن الإضراب يعتبر كوسيلة ضغط على الوزارة الوصية، التي تهدف من خلالها الأساتذة بصفتهم فاعلين في هذا القطاع إلى تحقيق مطالبهم حيث اعتبارها كحق لا يجب التفريط فيه، و لا يمكن الإتيان بهذا الحق إلا في نقابات مستقلة ذات حماية قانونية و التي بدورها تعتبر من أهم التنظيمات العمالية التي تقوم على أساس الدفاع عن حقوق المنخرطين في صفوفها و هدفها الأسمى هو المشاركة في إيجاد الحلول المناسبة و تدعيم الروابط المهنية و الاجتماعية. كما يعتبر المحامي الأول للأساتذة و الوسيط الأساسي بين الأساتذة و الوزارة الوصية، في حين تلعب هذه النقابات دور المحامي عن الأساتذة و نجد أنها تعيش في حالة من التوتر بين الأعضاء و خاصة في غياب المصلحة العامة و تغييرها بالمصلحة الخاصة حيث أصبحت تركز على المنافع و المصالح الخاصة لخدمة أعضاء على حساب أعضاء آخرين، و ما دام هذا التفاهم و الاتفاق غائب بين الأعضاء نجد أن هناك العديد من المطالب المرفوعة التي لم يتوصل التكتل النقابي إلى تحقيقها، في ظل وجود أفضلية كل الآليات و الأهداف المسطرة لإنجاح هذه العملية و نلتمس هذا حاضرا على المستوى النظري و المناداة بهذه المبادئ لكن في الواقع نجد اختلاف بين ما يكتب و ما يقال و ما هو مطبق في أرض الواقع

و يبقى التلميذ هو الجهة المهمشة و لا يدري أية جهة تريد مصلحته، حيث أصبح ورقة رابحة في يد الأستاذ للضغط على الوزارة الوصية لتلبية مطالب الأساتذة، دون التفكير فيما إذا كانت هذه الطريقة مشروعة و لا تؤثر في محور العملية التعليمية و هو التلميذ، و هذا ما جعل مكانة الأستاذ تتغير في نظر التلاميذ الذي يسعى لمصالحه الشخصية دون المبالاة بمصير التلميذ و مستقبله. في حين أنه كان يضرب به المثل في وقت مضى حين قيل أنه كاد أن يكون الأستاذ رسولا و نظرا لأهمية في تنشئة المتعلمين تنشئة تتوافق و قيمة و معايير المجتمع الراقى.

المراجع

قائمة المراجع

المصادر :

1. القرآن الكريم.

المراجع :

1. ابراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1988.
2. ابراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978.
3. أحمية سليمان، الوجيز في قانون العمل، علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2015.
4. أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
5. بوربيع جمال، سوسيولوجيا الحركات العمالية (سلسلة من المحاضرات)، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2016/2015.
6. جان لوي لان، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و البحوث العمل، الجزائر، 1979.
7. جمال الدين محمد الأنصاري، لسان العرب، المجلد 4، منشورات الكتب العلمية، بيروت، 2003.
8. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015.
9. رجعي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي (النظرية و التطبيق)، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، ط5، 2013.
10. سعيد سبعون و حفصة جوادي. الدليل المنهجي في أعداد المذكرات في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، الجزائر. 2012.
11. سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، لبنان، ط1، 2015.
12. الصوفي فؤاد، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، 1979.
13. طلال عامر المختار، مسؤولية الموظفين و مسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار إقرأ، بيروت، 1982.
14. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصبه للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003.
15. عدس محمد عبد الرحيم، المعلم الفعال و التدريس الفعال، دار الفكر، الأردن، ط1، 1996.

16. عصام طواليبي الثعالبي، **مدخل إلى تاريخ القانون النقابي**، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2014.
17. عمار بوحوش. **دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990.
18. عمار بوضياف، **الوظيفية العامة في التشريع الجزائري**، دراسة في ظل الأمر 03-06 و القوانين الأساسي الخاصة مدعمة بالاجتهادات مجلي الدولة، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، ط.5، 2015.
19. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، **قانون العمل**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، 2009.
20. محمد الصاوي، محمد مبارك. **البحث العلمي " أسسه و طريقة كتاباته "** المكتبة الأكاديمية، القاهرة، ط1. 1992.
21. محمد الصغير بعلي، **تشريع العمل في الجزائر**، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 1994.
22. محمد الفيروزي أبادي، **القاموس المحيط**، المجلد 1، دار المعرفة، بيروت، 1977 ومأخوذ من سلسلة محاضرات في الحركات العالمية بن حمزة حورية.
23. محمد خوجة، **سنوات الفوضى و الجنون و الإنحدار نحو العنف**، الجزائر (ن.م.د)، 2000.
24. مصطفى أحمد أبو عمرو، **علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضات)**، في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
22. مصطفى الفيلاي، **مجتمع العمل**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2006.

المجلات:

1. رجاء محمود أبوعلام و عاصم عبد المنجد كامل أحمد، و آخرون ، **التصور العقلي من منظور علم النفس التربوي**، مجلة العلوم التربوية، العدد 03، ج 1، معهد الدراسات و البحوث العلمية جامعة القاهرة، 2014.
2. كوكب الزمان بلريدوح، **التصورات الاجتماعية عند الطالبات الجامعيات (مخطوبات) لمسات الشريك الحياة المثالي**، دراسة ميدانية البحوث و الدراسات الإنسانية، العدد 11، 2015.
3. منير صوالحية، **الإنتماء النقابي و الإضرابات في الجزائر**، مجلة علوم الإنسان و المجتمع، جامعة تبسة، العدد 10، جوان، 2014.
4. فاطمة موساوي، معاشو جيلاني كويبي، **الإضرابات العالمية في المؤسسات التربوية بين المطالب و التحقيق**، مجلة الناصرية لدراسات الاجتماعية و التاريخية، العدد 8، جوان، 2017.

مذكرات:

1. خيرة تحلايتي، نموذج تحديات المنظومة الجامعية و اسهاماتها في المعرفة السوسولوجية بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التربوي.
2. رمضان براهيم، **نزاعات العمل في الجزائر**، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر، 1988.

3. ميلود قاسم، إشكالية عمل المنظمة في ظل التحولات الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر تونس و المغرب، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في التنظيم السياسي و الإداري، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.

الإنترنت :

1. <http://www.ahewar.org/dabat/show.art.asp/> عبد الحميد الأمين، العمل النقابي أهداف و مبادئ، الحور المتمد، العدد 22.

النصوص القانونية:

1. القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادر بتاريخ 07 فبراير 1990.

2. القانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23، الصادر بتاريخ 06 جوان 1990.

3. القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل و المتمم للقانون الإضراب، الجريدة الرسمية الديمقراطية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

مراجع باللغة الفرنسية :

1 .Pierre Mannoni ; que suis-jeh.les représentations sociales.6en editions

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع

علم الاجتماع التربوية

هذه المقابلة موجهة للأساتذة في التعليم الثانوي مقدمة في إطار مذكرة الماستر ل م د بعنوان تصورات الأساتذة للإضراب ، و تستخدم إجاباتكم لغرض علمي لا غير .

دليل المقابلة:

الجنس

السن:

الحالة الاجتماعية:

الخبرة المهنية:

(1) هل لديك انتماء نقابي؟

- ما هي النقابة التي تنتمي إليها؟
- في حالة ما لم يكن لديك انتماء نقابي لماذا؟
- لماذا انسحبت من النقابة؟

(2) ما تعريفك للنقابة؟

(3) ما هدفك من الانتماء إلى النقابة؟

(4) ما هي الآليات التي يعمل عليها الهيكل النقابي؟

(5) ما هي أهم الإجراءات التي تتخذها النقابة قبل الشروع في الإضراب؟

(6) ما هو تصورك للإضراب؟

(7) في رأيك هل تقوم النقابة فعلا بتنظيم الإضراب؟

(8) ما هي المطالب المرفوعة من طرفكم كأساتذة؟

(9) لا حضنا في الآونة الأخيرة العديد من الاحتياجات في قطاع التربية ما سبب هذه الاحتياجات؟

(10) هل حقق الإضراب مطالبكم كأساتذة؟

- في حالة الإجابة بنعم ما هي المطالب التي تحققت؟
- أما في حالة الإجابة بلا ما هي المطالب التي لا تزال عالقة؟

جدول تحليل معطيات أفراد العينة للمقابلة:

المعطيات	الجنس	السن	الحالة الاجتماعية	الخبرة المهنية
المقابلة رقم (1)	أنثى	31	متزوجة	3 سنوات
المقابلة رقم (2)	أنثى	41	متزوجة	19 سنة
المقابلة رقم (3)	أنثى	30	متزوجة	7 سنوات
المقابلة رقم (4)	أنثى	41	متزوجة	17 سنة
المقابلة رقم (5)	أنثى	43	متزوجة	15 سنة
المقابلة رقم (6)	أنثى	38	متزوجة	13 سنة
المقابلة رقم (7)	أنثى	41	متزوجة	15 سنة
المقابلة رقم (8)	ذكر	42	متزوج	21 سنة
المقابلة رقم (9)	ذكر	50	متزوج	24 سنة
المقابلة رقم (10)	ذكر	43	متزوج	18 سنة
المقابلة رقم (11)	ذكر	45	متزوج	22 سنة
المقابلة رقم (12)	ذكر	52	متزوج	26 سنة

20 سنة	متزوج	47	ذكر	المقابلة رقم (13)
20 سنة	متزوج	38	ذكر	المقابلة رقم (14)
5 سنوات	عزباء	28	أنثى	المقابلة رقم (15)

سوق رقم (2)

النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني
S.N.A.P.E.S.T
نقابة وطنية معتمدة تحت رقم: 2007 / 90
ولاية مستغالم



مستغالم في 2019/02/03

المكتب الولائي:

المنسق الولائي:
إلى
السيد: مدير التربية لولاية مستغالم

إشعار بالإضراب

- بناء على القانون 90 - 02 المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم،
- بناء على القانون 90 - 14 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم،
- بناء على القانون الأساسي والنظم الداخلي للنقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني S.N.A.P.E.S.T،
- بناء على تصريح المكتب الولائي جانفي 2019،
- بناء على بيان المجلس الولائي الطارئ 2019/01 الذي قرر الدخول في حركة احتجاجية وتفويض المكتب الولائي بتحديد طبيعتها ومدتها مصحوبة بمقاطعة إدارية.

يؤسفنا أن نشعركم بما يلي:

الدخول في إضراب ولائي الذي أقره المكتب الولائي يومي 11 و 12 فيفري 2019 مصحوب بمقاطعة إدارية

وهنا من أجل المطالب التالية:

- (1) دفع المستحقات والخلفات المالية المتعلقة بـ (الترقيات، المنح العائلية، أجور المترشحين، حالات الاستيداع) وتصحيح بعض الأخطاء المالية.
- (2) تحديد يوم قار لصب الراتب الشهري ومنحة المدرودية.
- (3) معالجة النقائص المسجلة في بعض الثانويات من حيث التدفئة، المطاعم، النقل، نقص التأطير، نقص المرافق والتجهيزات ...
- (4) تطبيق القرارات الوزارية الأخيرة التي تحكم تنظيم الحياة المدرسية.
- (5) الكف عن التضييق على ممثلينا النقابيين.
- (6) وضع حد للممارسات بعض موظفي الإدارة لمصلحة نقابية !!

ع/ المكتب الولائي



المنسق الولائي
جيلالي محمد فوال

سغة إلى:
المكتب الوطني



الجزائر في : 07 / 01 /

المكتب الوطني:

الرقم : 01 / م.و. snapest. 2019 / 01

المسوق الوطني :

إلى

السيدة : معالي وزيرة التربية الوطنية

إشعار بالإضراب

- بناء على القانون 90 - 02 المؤرخ في 06 / 02 / 1990، المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسييرها حق الإضراب، المعدل والمتمم،
- بناء على القانون 90 - 14 المؤرخ في 02 / 06 / 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم،
- بناء على القانون الأساسي والنظام الداخلي للنقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST،
- بناء على قرار المجلس الوطني للدخول في حركات احتجاجية، وتفويض المكتب الوطني للتسبب مع تكاتل نقابات التربية،
- بناء على قرار تكاتل نقابات التربية يوم: 2019/01/07.

يؤسفنا أن نشعركم بما يلي

الدخول في الإضراب الوطني الذي أقره تكاتل نقابات التربية يوم: 21 جانفي 2019. وهذا من أجل المطالبة التامة

- 1) رفع التصيق على حرية ممارسة العمل النقابي (الرد على الانشغالات المرفوعة. المحاضر المشتركة. توفير المقرات. حق الفرع للممثلين لممارسة نشاطهم. حق الدخول إلى المؤسسات التربوية).
- 2) التصديك بالتقاعد النسبي، والتقاعد دون شرط السن.
- 3) التصديك بعمل النجدة المشتركة والمتعلق بالقانون الأساسي لأسلاك التربية.
- 4) الإلغاء النهائي للمادة 87 مكرر. وإعادة النظر في النسبة الاستدلالية لأجور الموظفين تماشيا ومؤشر عملاء المصيبة.
- 5) الأهالية بآليات تعيد التوازن للقدرة الشرائية، واعتماد نظام تعويضي محتم.
- 6) تخفيض الحجم الساعي مع مراعاة حجم العمل والمهام، والرفع من قيمة الساعات الإضافية لتسيما للجهود وتعميمها للمقاتلة.
- 7) توحيد نسب منح الامتياز في المناطق المهتدة، وتوحيد منحة المنطقة على أساس الأجر الرئيسي الجديد بدل المعتمد في سنة 1989.
- 8) إحصاف الأساتذة المكونين بعد 03 جوان 2012 وتمكينهم من الاستفادة من الترقية إلى رتبة أستاذ مكون بتعيين خترقم المهتدة.
- 9) عدم المساس بحق الموظف و العامل في العطلة المرضية، وعطلة نهاية الأسبوع.
- 10) إعادة النظر في البرامج والمناهج الدراسية بما يتماشى و مستوى التلاميذ، تحسين التكوين وظروف العمل والتدريس لتحقيق شعار النوعي، وعدم المساس بالسلطة البيداغوجية للأساتذ.

تسخة إلى :

- السيد وزير العمل والشغل والضمان الاجتماعي

الأرشييف

ع/ المكتب





ال نقابة الوطنية المستقلة لاساتذة التعليم الثانوي والعلمي

S.N.A.P.E.S.T.

منظمة نقابية معتمدة تحت رقم 2007/90

ولاية مستغانم

المقر: متقن محمد بن أحمد عبد الغني - مستغانم



snapest.mosta@hotmail.fr



Snapest Mosta

مستغانم في 2019/01/26

بيان المجلس الولائي 2019/01

في يوم السبت 26 يناير 2019 انعقد اجتماع طارئ للمجلس الولائي لنقابة السنايست بسبب الوضع المزري الذي آل إليه قطاع التربية، لا سيما منذ بداية الفصل الثاني وما زاده ترديا تجاهل للمسؤول الأول عن القطاع للانشغالات المرفوعة من الأساتذة، وبعد نقاش مشحون ومسؤول فإن المجلس الولائي:

- 1- يستنكر التأخر الفاضح في صب الراتب والمردودية وباقي المستحقات المالية بخلاف قطاعات أخرى بالولاية.
- 2- يرفض المجلس كل أشكال التضييق على ممثلينا في الثانويات على غرار ثانويتي أوكراف وسيرات.
- 3- يندد بالوضع الكارثي الذي تعاني منه بعض الثانويات المتمثل في نقص التأطير التربوي والإداري ونقص المرافق والتجهيزات وانعدام التدفئة والنقل والمطاعم كما هو الحال بثانويات الصفصاف، الصور، ماسرى، تجديد الجديدة، شمومة عين تادلس ...
- 4- يستغرب السلوك اللاقانوني لبعض موظفي المديرية باستغلالهم وظائفهم لخدمة ودعم نقابة ما وانحيازهم لها.

واستنادا على ما سبق فإن المجلس الولائي:

- 1- يقرر الدخول في حركة احتجاجية ويفوض المكتب الولائي بتحديد طبيعتها ومدتها مصحوبة بمقاطعة إدارية.
- 2- يدعو مديرية التربية إلى الإسراع في حل المشاكل والقضايا المرفوعة في إطار حوار وشراكة حقيقية تفاديا لأي انزلاقات مستقبلية.

ختاما فإن المجلس الولائي يهيب بكل مناضليه ومنخرطيه الالتفاف حول النقابة والتجند لأي طارئ.

*** النضال دوام واستمرارية ***