

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالب:
ازرايب نور الهدى
يوم: 08/07/2021

حق الموظف في الانتماء النقابي

لجنة المناقشة:

رئيس	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر أ	زوز هدى
مشرفا ومقرر	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر أ	بلجبل عتيقة
ممتحنا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر أ	بودوح ماجدة شهيناز

السنة الجامعية : 2020 - 2021



شكر وعرهان

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيما
لشأنه ونشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه
وأتباعه وسلم .

أتقدم بجزيل الشكر إلى الاستاذة المشرفة الدكتورة "بلجبل عتيقة" وإلى أساتذتي الأفاضل بكلية الحقوق
جامعة محمد خيضر بسكرة والعاملين بها وكل زملائي في مشواري الدراسي وأخص بالذكر دفعة ماستر
قانون اداري.

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد لإنجاز هذه الدراسة وإلى كل من مد يد العون وفسح الطريق
أمام طارقي أبواب المعرفة.

كما أتوجه بالشكر والإمتنان إلى أفراد عائلتي الذين دعموني وحفزوني بشكل متواصل في سبيل تحقيق هذا
العمل.

إلى سندي و رفيق دربي "ترغيني حمزة" وكل من ساهم في نجاحي سواء من قريب أو بعيد .
لكم جميعا مني جزيل الشكر والتقدير، وفقنا الله لما فيه الصلاح للبلاد والعباد.

نور الهدى

مقدمة

منذ وجود الانسان على هذه الأرض وهو في بحث متواصل وشاق وسعي دائم لتكريس حقوقه وضمان حرياته الأساسية، ومن بين أهم هذه الحقوق في مجال العمل والوظيفة العمومية الحق النقابي.

ويعتبر الحق النقابي من الحريات الأساسية التي يتمسك بها منطق النشاط النقابي للأفراد، كما يعتبر مظهر من مظاهر الديمقراطية في مجال العمل والوظيفة العامة، وصورة من صور التعبير عن الرأي بشكل جماعي وقد أفتك الحق النقابي مكانته بين الحقوق والحريات بفضل نضال عمالي مستمر وحثيث كان ثمرة توحيد الجهد الجماعي لهم في شكل تنظيمات نقابية، وتوجيهه في وجه أصحاب العمل للحد من معاملتهم المتسلطة.

يمثل مبدأ الحق النقابي أساس التشريع النقابي في الوقت الحاضر، ويعتبر مظهر من مظاهر الحماية التي يحرص عليها جميع العمال والحرفيين والموظفين. كما يحظى الحق النقابي برعاية دولية وإقليمية ووطنية نظراً لأهميته.

ويقصد بمبدأ الحق النقابي بصفة عامة التسليم بحق الأشخاص الذين يزاولون ممارسة نشاط مهني في تكوين نقابات، وأن يكون الأساس الذي يقوم عليه التنظيم القانوني للنقابة في تكوينها وإدارتها ومباشرة نشاطها وصلتها بالجمعيات الأخرى أو بالسلطة العامة هو الاستقلال والحرية التامة.

ولا تطرح مسألة الاعتراف بالحق النقابي للعمال إشكالاً بحكم العلاقة التي تربطهم بصاحب العمل، لكن الإشكال الذي يفرض نفسه هو بشأن إقرار هذا الحق للموظفين العموميين، بحكم العلاقة القانونية التنظيمية التي تربطهم بالمرفق العمومي بحد ذاته، والتي تقتضي ضمان سيره بانتظام واضطراد .

وقد اهتمت بالحق النقابي العديد من المعاهدات والمواثيق الدولية ولعل أبرزها وأهمها تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي تعد صاحبة الاختصاص في هذا وقد اعترف المشرع الجزائري بالحرية النقابية

للعامل والموظف على حد سواء؛ بتبنيه لأغلب الاتفاقيات الدولية ذات الصلة والمصادقة عليها.

• أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في تقديم دراسة مختصرة لتنظيم الممارسة النقابية في الوظيفة العمومية التي أصبحت حقاً أقرته المواثيق الدولية ومعظم دساتير الدول، ومعرفة مدى مطابقة هذا التنظيم على الممارسة الفعلية للحق النقابي في الواقع.

وفي هذه الدراسة تحديد لمفهوم الحق النقابي في الوظيفة العمومية وتبيان الإطار القانوني الذي أفرغت فيه، والكشف عن واقع ممارسة النشاط النقابي في الجزائر.

• أسباب ودوافع اختيار الموضوع:

وقد اختير هذا الموضوع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية؛ فأما الذاتية فتكمن في كوني موظفة في قطاع عام وعليه السعي لفهم جوانب الحق النقابي في الوظيفة العمومية، والرغبة في معرفة متطلبات واقع الحركة النقابية المتضاربة بين طرفي العلاقة الوظيفية.

وأما الأسباب الموضوعية فتكمن في أن هذا الموضوع في الوظيفة العمومية لم يلق اهتماماً كبيراً من طرف الباحثين، رغم التحول الديمقراطي في الجزائر الذي بسببه تم تكريس التعددية السياسية والنقابية، ورغم أن النقابات تفرض نفسها في الساحة العمالية بشكل لافت. وعليه أردنا التعريف بمدى أهمية الحق النقابي في الوظيفة العمومية والتعرف على كيفية تنظيمها وواقع ممارستها في الجزائر.

كذلك تدخل النقابة وتأثيرها الفعال في مجال الوظيفة العمومية ومساهمتها في وضع سياستها.

• صعوبات الدراسة:

من الصعوبات التي واجهتني في بحثي هذا:

- صعوبة الحصول على المراجع بسبب الظروف الطارئة التي تسببت في الحالة الاستثنائية التي يعيشها العالم، والوطن بسبب وباء كورونا.
- شح المراجع المتخصصة وندرته، وهذا راجع لقلّة الكتابة في الموضوع.

• الإشكالية:

لمعالجة هذا الموضوع وبناءً على ما سبق طرحنا الإشكالية التالية:

ما هي ضمانات حماية الحق النقابي في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري؟

• المنهج المتبع:

لمعالجة هذه الإشكالية والإجابة على هذه التساؤلات المذكورة أعلاه، اعتمدت المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية المنظمة لمبدأ الحق النقابي في الجزائر، وتوضيح مضامينها وما ورد فيها من أحكام، ولجأت للمنهج المقارن أحياناً متى استدعت الضرورة ذلك.

• تقسيم الدراسة:

ولمعالجة هذا الموضوع؛ ارتأينا تقسيم الدراسة إلى فصلين اثنين:

الفصل الأول منها خصص للإطار التنظيمي للحق النقابي في الوظيفة العمومية، وتم تقسيمه إلى مبحثين، تم التطرق في الأول للإطار المفاهيمي للحق النقابي في الوظيفة العمومية، بينما خصص الثاني للنظام القانوني للنقابات في إطار الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري.

الفصل الثاني خصص لضمانات حماية الحق النقابي في الوظيفة العمومية ومعيقات تحقيقه، والذي قسم بدوره إلى مبحثين؛ تم التطرق في الأول لضمانات حماية الحق النقابي في الوظيفة العمومية، وفي الثاني تعرضنا لمعيقات الحق النقابي في الوظيفة العمومية.

الفصل الأول:

الإطار التنظيمي للحق النقابي

في الوظيفة العمومية

يعتبر الحق النقابي في الوقت الحاضر مبدأً أساسياً في القانون المعاصر، حيث اعترفت معظم الدول في دساتيرها بحق تكوين منظمات نقابية تدافع عن المصالح العمالية ويمثل مبدأ الحرية النقابية أساس التشريع النقابي في الوقت الحاضر، بل إنه يعد مظهر من مظاهر الحماية التي يحرص عليها جميع العمال والحرفيين والموظفين بصفة خاصة. وللبحث في موضوع الحق النقابي في الوظيفة العمومية، يجب أولاً توضيح المفاهيم المتعلقة بمصطلحات الموضوع، وهو ما سيتم التطرق له في المبحث الأول من هذا الفصل، إضافة إلى النظام القانوني للنقابات في الوظيفة العمومية، والذي يتم التطرق له في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للحق النقابي في الوظيفة العمومية

الحق النقابي أحد الحريات الأساسية المعترف بها والتي لا يمكن لأي نظام سياسي إنكارها في الوقت الحالي، رغم أنه لم يكن الأمر كذلك في البدايات الأولى لظهوره، ويرتبط موضوع الاعتراف بالحق النقابي في مجال الوظيفة العمومية بالقانون العام؛ على أساس أن الموظف العمومي يمثل السلطة العامة، بالإضافة إلى طبيعة العلاقة التي تربطه بالدولة. وانطلاقاً من ذلك، يجب توضيح المفاهيم الأساسية للموضوع من أجل إيجاد مفهوم عام وواضح، ومن أجل تحديد الإطار المفاهيمي للحق النقابي في الوظيفة العمومية يستدعي ذلك التعرض لمفهوم الوظيفة العمومية ومفهوم الحق النقابي كذلك.

المطلب الأول : مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العام

حتى نمضي قدماً في موضوع بحثنا هذا يجب توضيح مفاهيمه، ولعل مجال البحث المتمثل في قطاع الوظيفة العمومية يتطلب منا تبيان التعاريف المتعلقة بمكوناته. وانطلاقاً من ذلك سوف يتم تحديد مفهوم الوظيفة العمومية، والموظف العام كما يلي:

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية

ترتبط فكرة الوظيفة العمومية بمفهوم الإدارة والسلطة¹ وقد ظهر هذا المفهوم بفرنسا بمطلع القرن العشرين إذ ربطها الفقه بخدمة المرفق العام الذي يرمز إلى القوة العمومية في نشاطها وتطورت فيما بعد، فبعد أن كانت امتياز في وجه الشعب أصبحت خدمة عامة وتكليف بمجموعة من الاختصاصات والمسؤوليات يمارسها شاغلها للصالح العام² وللوظيفة العمومية مفهومان رئيسيان هما المفهوم العضوي والمفهوم الموضوعي، وظهر مفهوم ثالث يجمع بين المفهومين.

أولاً- التعريف العضوي للوظيفة العمومية:

تعتبر الوظيفة العمومية وفق المفهوم العضوي مجموعة من الأفراد أو المستخدمين أو أعوان الدولة، الذين يعملون في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، والخاضعين لنظام قانوني متميز، مستمد من القانون العام الذي يحكم أجهزة الدولة ككل³. وتعرف أيضاً بأن: "مجموعة الأشخاص الذين يتفرغون للعمل لفائدة مرفق عمومي ويتخذونه مهنة لهم، يحكمهم نظام قانوني متميز خلال مسارهم المهني"⁴.

ثانياً- التعريف الموضوعي للوظيفة العمومية:

ينصرف المعنى الموضوعي إلى فكرة الأنشطة والاختصاصات القانونية التي يقوم الموظفون بطريقة احترافية، وعلى سبيل الدوام، مستهدفين تحقيق المصلحة العامة⁵. ويتضح مما سبق أن المعنى العضوي للوظيفة العمومية يرمز إلى الجانب القانوني التنظيمي، أما المعنى الموضوعي فينظر للجانب الفني التقني، وهما بلا شك يكملان بعضهما، إذ لا يمكن للإدارة أن تتطور دون اللجوء إلى مخرجات علم الإدارة العامة، التي تصاغ صياغة قانونية بعناية خبراء القانون الإداري⁶.

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص8.

² بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص3.

³ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 46.

⁴ بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام قسم القانون العام، كلية الحقوق جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2017/2018، ص4.

⁵ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص47.

⁶ بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص3.

ثالثاً- التعريف الراجح للوظيفة العمومية :

يقوم التعريف الراجح في الفقه الإداري المعاصر بالجمع بين التعريف العضوي والتعريف الموضوعي للوظيفة العمومية، فهي وفق هذا الاتجاه: "مجموع الاختصاصات والأعمال التي يمارسها الموظفون في عملهم في خدمة المرافق العمومية، والذين يخضعون في ذلك لنظام قانوني متميز"¹.

ويقصد أيضاً بالوظيفة العمومية وفق هذا الاتجاه: "ذلك الجهاز الإداري المتكون من أعوان الدولة في مختلف الرتب والأنماط، الذي يؤدي النشاطات والاختصاصات الموكلة إليه، في إطار المؤسسات والإدارات العمومية المختلفة، الخاضعة لنطاقه بطريقة مهنية، تتميز بالديمومة والاستمرارية، تحقيقاً للمصلحة العامة"²

وتجدر الإشارة إلى أن بعض الدول تأخذ بالمفهوم العضوي للوظيفة العمومية، والبعض الآخر يأخذ بالمفهوم الموضوعي، وهناك من الدول من تأخذ بالمفهومين معاً لتستفيد من مزاياهما.

والمشعر الجزائري لم يصرح بتبني أيّاً من المفهومين، إلا أن التأمل في قانون الوظيفة العمومية الساري المفعول الصادر بالأمر رقم 06-03 يفضي إلى القول أنه أخذ بالمفهوم العضوي بشكل أساسي، وبالمفهوم الموضوعي بشكل ثانوي والدليل على ذلك هو تصريح الأمر 06-03 على أنه جاء لتحديد نظام متميز يحكم الموظفين؛ "يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة".

أما ما يدل على الأخذ بالمفهوم الموضوعي هو تخصص الفصل الرابع من الباب الأول من الأمر 06-03 لنظام التعاقد تحت عنوان "الأنظمة القانونية الأخرى للعمل"؛ فنص على أن مناصب الشغل التي تتعلق بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية وكذا الأعمال التي تكتسي طابعاً مؤقتاً أو تدخل في مجال الاستشارة أو الخبرة أو

¹ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص5.

² بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص4.

الدراسات تخضع لنظام التعاقد. كما أنه وضع في المادة (08) منه القواعد الأساسية لتصنيف الموظفين في أربع مجموعات حسب مستوى التأهيل المطلوب¹.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام

لم يرد في معظم القوانين الوظيفية تعريف محدد للمقصود بالموظف العام، وإنما اكتفت بعض التشريعات ببيان من ينطبق عليهم تشريع الوظيفة العمومية، تاركة أمر وضع التعريف للفقهاء والقضاء.

ويختلف تعريف الموظف العام في مجال القانون الإداري عنه في المجالات الأخرى كالقانون المدني والقانون الجنائي والاقتصاد السياسي، ففي هذه المجالات يكون أوسع أو أضيق من معناه في القانون الإداري². ويتم تحديد تعريف الموظف العام من خلال المعايير التي وضعها الفقهاء والقضاء، ومن خلال موقف المشرع في مختلف القوانين، من بينها قانون الوظيفة العمومية، وسنتعرض فيما يلي لتعريف الموظف العام فقهاً وقضاً وتشريعاً.

أولاً- التعريف الفقهي للموظف العمومي :

لقد عرف الفقيه "هوريو" الموظفين العامين بأنهم: "كل من يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى".

وعرف "دوجي" الموظفين العموميين بأنهم عمال المرافق العمومية العامة الذين يساهمون بطريقة عامة وعادية في تسييرها³. كما عرف الفقيه سليمان الطماوي الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"⁴.

¹ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص6.

² علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص77.

³ علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، عين ميله، الجزائر، 2012، ص208.

⁴ سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص245.

ثانيا-التعريف القضائي للموظف العام:

بالنسبة للقضاء فقد جاء تعريف مجلس الدولة الفرنسي للموظف العمومي بأنه: " كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في خدمة مرفق عام"، واشتراط لس أن يكون المرفق العام إدارياً¹.

ومن خلال هذه المفاهيم نجد أن أغلب التعريفات التي أوردها الفقه والقضاء تنصرف إلى التركيز على طبيعة النشاط والجهة التي يعمل لديها الموظف².

ثالثا-التعريف التشريعي للموظف العام:

لم تعط التشريعات المقارنة تعريفاً محدداً للموظف العام ، إنما اكتفت بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام تلك التشريعات³؛ فمثلاً يمكن استخلاص تعريف القانون الفرنسي للموظف العمومي من خلال نص المادة 02 من القانون رقم 84-16 المؤرخ في 11 جانفي 1984 المتضمن الأحكام القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة للدولة المعدل والمتمم، والتي بينت مجال تطبيق هذا القانون بأنه: "يسري على الأشخاص المعيّنين في وظيفة دائمة بتوقيت كامل ومرسمين في رتبة ضمن التسلسل الإداري للإدارات المركزية للدولة والمصالح غير المركزية للدولة، أو المؤسسات العمومية للدولة"⁴. إن هذا التعريف لا يختلف كثيراً عن التعريف الذي اعتمده المشرع الجزائري في القانون العام للوظيفة العمومية الأمر 06-03 في المادة (04) منه في فقر 1 الأولى: "يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري". وانطلاقاً من هذا التعريف يمكن استخلاص أربعة (04) معايير اعتمد عليها المشرع لإضفاء صفة الموظف على شخص ما، وهي:

- أن يصدر قرار صحيح بالتعيين في وظيفة عمومية.
- أن يكون التعيين في وظيفة عمومية دائمة (ديمومة الوظيفة).

¹ علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 208

² بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 06

³ علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 208

⁴ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 17

- أن تكون هذه الوظيفة العمومية الدائمة في إدارة أو مؤسسة عمومية تسري عليها أحكام قانون الوظيفة العمومية.
- الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري¹.

المطلب الثاني : مفهوم الحق النقابي

إن الولوج في أي موضوع يتطلب الإحاطة بمفاهيمه الأساسية، ولهذا لا بد في بداية البحث من التطرق إلى مجمل التعاريف التي تخص المفاهيم الأساسية للحق النقابي ، وذلك بغية إيجاد معنى لها كنشاط يمارس في الواقع.

ولذلك سوف نستعرض في هذا المطلب مفهوم الحق النقابي، وذلك من خلال تعريفه، وتبيان أنواع النقابات، إضافة إلى المصادر القانونية للحق النقابي.

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي

لتعريف الحق النقابي يجب تعريف النقابة، ومن ثم تحديد مدلول الحق النقابي.

أولاً- تعريف النقابة:

إن مصطلح نقابة في اللغة العربية مشتق من كلمة "نقيب" وهو سيد القوم وعريفهم وشاهدهم، وهو من ينقب عن أحوال قومه؛ بمعنى يفتش في شؤونهم، ويستدل أخبارهم. والنقيب هو كل من يعرف دخيلة قومه ويستدل عن مناقبهم²، ومنه قول الله تعالى: ﴿وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا﴾³.

وفي اللغة اللاتينية نجد أصل الكلمة "سانديكا" (Syndicat) ، يرجع إلى الاسم اليوناني "سانديكوس" (Sundikos)، وهو الشخص الذي يرافق ويصاحب المتقاضي أمام العدالة⁴.

¹ الترسيم هو إجراء قانوني يتم بموجبه تثبيت الموظف في وظيفته بعد اجتياز فترة التربص (فترة التجربة). انظر في ذلك: المادة 04

والمادة 85 الفقرة 01 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² جمال الدين بن محمد الأنصاري، معجم لسان العرب، منشورات دار الكتب العلمية، لبنان، 2003، ص 93 ، ص 95.

³ الآية 12 من سورة المائدة

⁴ عصام طرابلسي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي: "الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، بدون رقم

طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 101

ولقد قام الفقه بإعطاء عدة تعاريف للنقابة، من بينها أن النقابة: "منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملاً في مكان واحد، لحساب منشأة واحدة بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية"¹.

وقد عرفت أيضاً بأن: "منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"².

جدير بالذكر أنه بالنسبة للتشريع، فإن القوانين الدولية لم تعط تعريفاً جامعاً لمصطلح النقابة، واكتفت بالنص على حق الأفراد في الانضمام إلى التجمعات العمالية، تاركةً ذلك للقوانين الوطنية وللفقه³.

ف نجد مثلاً تشريع العمل الانجليزي عرّف الجهاز النقابي (trade-unions) بأنه: "جماعات ينضم إليها بصفة دائمة أو مؤقتة بغرض تنظيم بين عمال ومستخدمين أو بين عمال وعمال آخرين، بغرض الاتفاق على وضع قيود معينة على ممارسة أية تجارة أو مهنة والحصول على مزايا لأعضائها"⁴.

ونجد أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفاً محدداً للنقابة، واكتفى بذكر حق تكوينها بالنسبة للعمال والمستخدمين، وذلك بمقتضى المادة الثانية (02) من القانون 90-14⁵ المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حيث تنصّ على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

ثانياً - تحديد مدلول الحق النقابي :

عرف الحق النقابي على أساس أن لكل فرد في مهنة أو عمل الحق في الانضمام إلى النقابة التي يرى الانضمام إليها، وفي الانسحاب منها متى شاء، أو عدم الانضمام إليها بالمرّة،

¹ مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999، ص 397.

² أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دون رقم طبعة، المكتبة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 63.

³ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 101.

⁴ عصام طوالي الثعالبي، نفس المرجع، ص 102.

⁵ القانون رقم 90-14 مؤرخ في 1990/06/02 يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 23 الصادر في 1990/06/06، المعدل والمتمم بموجب القانون 91-30 المؤرخ في: 1991/12/21، ج ر العدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، وبموجب الأمر رقم: 96-12 المؤرخ في 1996/06/10، ج ر العدد 36، الصادر في 12 جوان 1996.

ففي حال تحققت هذه الخيارات يتحقق مبدأ الحق النقابي نظرياً وعملياً ، ولتكريس هذا المبدأ يجب أن لأيّ ضار العامل بسبب الانضمام أو عدمه إلى النقابة أو يتعرض للتمييز بينه وبين عمال آخرين¹.

إن الملاحظ على هذا التعريف أنه جاء ناقصاً؛ كونه اقتصر على الحرية الفردية للعامل أو المهني أو الموظف، في حين أن الحرية النقابية تمس الكيان الجماعي للنقابة كشخص معنوي.

وهناك مدلول أوسع للحق النقابي ، حيث عرّف بأنه: "حرية إنشاء النقابات دون إذن مسبق، وحرية الانضمام إليها من عدمه، والانسحاب منها دون أي تمييز مهما كان شكله، وحرية تأسيس الاتحادات وحرية الانضمام إليها من عدمه والانسحاب منها، وكذلك حرية التسيير النقابية وحرية ممارسة النشاط النقابي من طرف الأعضاء بكل حرية واستقلالية"². وما يمكن ملاحظته على هذا التعريف كذلك بأنه جاء أوسع وأشمل من سابقه.

جدير بالذكر أن معظم الدراسات التي عالجت الحركة النقابية لم تعط تعريفاً للحق النقابي ، بالرغم من أن معظم الدول اعترفت به في دساتيرها. لذلك ومن خلال تعريفنا الحق من جهة، والنقابة من جهة أخرى، نجد أن الحق النقابي يعني حرية كل من يمارس مهنة أو عمل في تكوين نقابات تتمتع باستقلال كبير في تكوينها وإدارتها، من أجل الدفاع عن مصالحهم العمالية أو المهنية المشتركة.

الفرع الثاني: أنواع النقابات

إذا كانت النقابات تعرف على انها اجتماع أشخاص تمارس نفس المهنة أو حرف متشابهة أو متقاربة لدراسة كيفية حماية الحقوق والمصالح المادية والأدبية الجماعية والفردية للأشخاص المعنيين بقوانينها الداخلية³، فإن اتأخذ عدة أشكال، حسب الآتي:

أولاً - التصنيف الكلاسيكي للنقابات:

ويقسم هذا التصنيف النقابات إلى حرفية وصناعية، وعامة كما يلي:

¹ سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ص17.

² مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2010-2011، ص16.

³ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص19

1- النقابات الحرفية :

هذا النوع يعد من أقدم التنظيمات النقابية، ويعرف بنظام الطوائف، والطائفة هي تنظيم حرفي يجمع بين أصحاب العمل والعمال في مهنة واحدة كطائفة النجارين والنحاسيين والصاغة والحدادة، وتمثلت أهداف النقابات في حماية مصالح الطائفة من السيطرة الاقتصادية لتجار العصور الوسطى، وتنظيم العلاقة بين أعضاء الطائفة الواحدة (أدوات العمل، عدد العمال والصبية)، وتحديد العلاقة بين المنتج والمستهلك (أثمان السلع)، وكانت الحكومة تقدم مساعدات مالية لإعانة وظيفة الطوائف¹.

2- النقابات الصناعية:

وهي تنظيم يجمع كل العمال المستغلين في قطاع الصناعة، وقد أنشأت لتنظيم العمل، وللمفاوضة الجماعية، ولمناقشة مسائل المصنع والعمال بشأن الأجور والأمن وظروف العمل، كما تسعى لتنظيم الإضرابات عند فشل الأسلوب التفاوضي².

3- النقابات العامة:

هي مجموع النقابات التي تضم كل العاملين في العديد من الصناعات المختلفة في اتحاد عمالي عام، يسعى لحماية كل العمال في هذه القطاعات بمختلف تخصصات في مسائل الأجر والمنح وساعات العمل³.

ثانياً - التصنيف الحديث للنقابات :

سنحاول تصنيف النقابات حديثاً من عدة جوانب؛ فمنها العمالية، ونقابات أرباب العمل، والنقابات المهنية، والطلابية، والمالية، وغيرها من التصنيفات الأخرى، و كما يلي⁴:

1-النقابات العمالية: وهي تنظيمات تضم العمال الذين يمارسون نفس الحرفة للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية، الجماعية والفردية أمام أرباب العمل.

¹ بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسولوجيا الحركات العمالية، السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، الجزائر، 2016/2017، ص 20، ص 21

² بن حمزة حورية، المرجع السابق ص 21.

³ بن حمزة حورية، نفس المرجع، ص 21.

⁴ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 19، ص 20.

2- نقابات أرباب العمل: وهي تأخذ غالباً شكل اتحاديات ينضم إليها أرباب العمل للدفاع عن مصالح مؤسساتهم في مواجهة طلبات النقابات العمالية.

3- النقابات المهنية (نقابات المهن الحرة): وهي بمثابة جمعيات تتعلق بمهن معينة، وتختص بتحديد شروط ممارستها والانخراط إليها، ويكون الانضمام إليها إجبارياً لممارسة المهنة؛ كمنظمة المحامين، منظمة المهندسين، منظمة الأطباء وغيرها.

4- النقابات الطلابية: أو الاتحادات الطلابية، وهي نقابات قليلة الانتشار، إلا ذات نفوذ كبير أحياناً في مجال نشاطها.

5- النقابات المالية: تضم مديري البنوك وأصحاب الأموال للدفاع عن حقوقهم، وتعد أيضاً أقل انتشاراً، وذات نفوذ كبير في مجال نشاطها.

ثالثاً- أنواع النقابات القانونية في الجزائر :

عندما اعترف دستور 23 فبراير 1989¹ في المادة 53 منه على الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقاً لما نص عليه القانون، ظهرت عدة أنواع من النقابات يمكن تصنيفها كما يلي:

1- النقابات العمالية المستقلة: وهي موزعة على القطاعين العام والخاص، وتشمل القطاعات التالية:

➤ الإدارة العمومية.

➤ قطاع الأشغال العمومية والبناء.

➤ قطاع الصناعات التقليدية.

➤ قطاع الصحة والشؤون الاجتماعية.

➤ الإعلام والاتصال والثقافة.

➤ قطاع التربية وقطاع النقل.

2- نقابات فئوية: وهي نقابات تخص فئة معينة من العمال أو الموظفين في نفس القطاع، ومن أهم هذه النقابات الموجودة بالجزائر نذكر على سبيل المثال:

➤ النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية.

¹ دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18-89 المؤرخ في 28 فبراير 1989 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور

الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، ج ر العدد 09 الصادر في 01 مارس 1989.

- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
 - النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين.
 - النقابة الوطنية لعمال المراقبة الجوية، وغيرها من النقابات الفئوية الأخرى¹.
- 2- النقابات المهنية:** وهي تتعلق بمهن معينة وتختص بتحديد شروط ممارسة المهنة والانخراط إليها، مع العلم بأن الانضمام إليها إجباري لممارسة المهنة، منها منظمة المحامين، منظمة المهندسين، منظمة الأطباء وغيرها².
- 3- نقابات أرباب العمل:** مثل الكونفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين، والكونفدرالية الوطنية لأرباب العمل.
- 4- نقابات اتحادية:** كالاتحاد الوطني للمقاولين العموميين والاتحاد العام للعمال الجزائريين؛ والذي يعتبر من أولى النقابات في الجزائر، بل كانت النقابة الوحيدة قبل التعددية³.

الفرع الثالث: مصادر الحق النقابي

يستمد الحق النقابي أساسه القانوني من مصادر دولية تتمثل في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المبرمة بين الدول أو مع منظمات عالمية أو جهوية، ومن مصادر داخلية (وطنية) تحدد في نصوص صادرة عن السلطة المختصة كال دستور والقانون⁴.

ولمعالجة موضوع المصادر القانونية للحق النقابي؛ نتطرق لها في الاتفاقيات والمواثيق الدولية أولاً، ثم في التشريع الجزائري ثانياً.

أولاً - المصادر الدولية للحق النقابي:

يعد الحق النقابي من الحقوق الأساسية التي حرصت المنظمات الدولية على إقرارها في مواثيقها واتفاقياتها، وتتمحور النصوص الدولية الواردة في شأن الحق النقابي في ثلاث مصادر أساسية وهي: الاتفاقيات الصادرة من الأمم المتحدة، والاتفاقيات والتوصيات الصادرة

¹ سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 38، ص 39.

² عصام طوالي ثعالي، المرجع السابق، ص 19

³ سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 38 .

⁴ عبد المجيد صغير بيزم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004/2003، ص 44.

عن منظمة العمل الدولية، والاتفاقيات الصادرة عن الهيئات الدولية الإقليمية كمنظمة العمل العربية، والمجلس الأوروبي¹، والتي نوجز أهمها فيما يلي:

1. الاتفاقيات الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة:

ويأتي في مقدمتها:

➤ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان :²

يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أهم المواثيق الدولية في شأن الحريات العامة وأشهرها، صدر بتاريخ 24 ديسمبر 1948، وقد نصت المادة 23 منه في فقر 1 الرابعة على أن: "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

➤ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري :³

لقد صدرت هذه الاتفاقية عن الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة بتاريخ 21 ديسمبر 1965، لتدخل حيز التنفيذ بتاريخ 04 جانفي 1969، وقد تم التأكيد على "حق تكوين النقابات و الانتماء إليها" في المادة الخامسة من هذه الاتفاقية في الفقرة 15.

➤ الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية :⁴

لقد تم صدور هذه الاتفاقية عن منظمة الأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد جاء في المادة (08) منها في جزئها الأول ما يلي: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تكفل:

¹ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 72.

² الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، السابق الإشارة إليه .

³ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2106

(د- 20) المؤرخ في 21 ديسمبر 1965، موقع منظمة الأمم المتحدة [/https://www.un.org/ar/documents](https://www.un.org/ar/documents)

⁴ الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 2200

(د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، موقع منظمة الأمم المتحدة <https://www.un.org/ar/documents>

- ✓ حق كل شخص في تكوين النقابات، والانضمام إلى النقابة التي يختارها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعني، وذلك من أجل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية. ولا يجوز إخضاع هذا الحق لأي قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياً تهم.
- ✓ حق النقابات في إنشاء اتحادات قومية أو فيدرالية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.
- ✓ حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون.
- ✓ حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني".

➤ الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية : 1

صدرت هذه الاتفاقية بتاريخ 16 ديسمبر 1966 في نيويورك، وقد جاء في المادة (22) منها في الفقرة (01) بأنه: "لكل فرد الحق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه". وقد أضافت في فقرتها الثانية بشأن القيود المفروضة على النقابات بأنه: "لا يجوز وضع قيود على ممارسة هذا الحق غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياً م. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق".

الملاحظ من خلال هذه النصوص أن منظمة الأمم المتحدة لم تحدد لا على سبيل المثال ولا على سبيل الحصر القيود الواردة على النشاط النقابي، تاركة ذلك للقوانين الوطنية، ما يجعل الحكومات تفرض ما تشاء من القيود على الحرية النقابية، ويكفي أن تبرر ذلك بضرورة الحفاظ على النظام العام.

¹ الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 22000 ألف د (21) - المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ، موقع منظمة الأمم المتحدة <https://www.un.org/ar/documents>

2-الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

منظمة العمل الدولية هيئة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة أنشئت سنة 1919¹، تعد هيئة دولية مستقلة متخصصة لها شخصيتها الاعتبارية الكاملة التي تمكنها من اتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق العدالة الاجتماعية، من خلال توحيد وتنظيم قوانين العمل². ومن أهم الاتفاقيات التي صدرت من طرف هذه المنظمة في شأن الحريات النقابية نذكر:

➤ الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي³:

صدرت هذه الاتفاقية في الجلسة 31 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 09 جويلية 1948، ودخلت حيز التنفيذ في 04 جويلية 1950. من أهم الأحكام الواردة فيها ما جاء في المادة (02) منها: "للعمال وأصحاب العمل بدون أي تمييز الحق في إنشاء المنظمات التي يختاروا بأنفسهم أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن مسبق، ودون الخضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب".

وأيضاً نصت أن للمنظمات النقابية الحق في إعداد أنظمتها الأساسية وقواعدها الإدارية وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطها، وصياغة برامجها، كما تتمتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة، وذلك في المادة الثالثة (03).

وأيضاً نصت المادة الرابعة (04) على أنه: "لا يجوز أن تكون منظمات العمل وأصحاب الأعمال عرضة للحل أو لوقوف نشاطها من طرف السلطة الإدارية".

¹ عصام طواليبي الثعالبي، مرجع سابق، ص 77.

² بن عزوز بن صابر، وعناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية العدد 05، جامعة عمار تليجي بالأغواط، الجزائر، جانفي 2007، ص 649.

³ الإتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1948، موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/declaration

➤ الاتفاقية رقم 98 لحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية :¹

تم التصديق على هذه الاتفاقية بجنيف في الدورة 32 من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 08 جوان 1949، ودخلت حيز النفاذ في 18 جويلية 1951. اهتمت هذه الاتفاقية خاصة بمبدأ الحرية النقابية وحمايتها سواء بمناسبة تشغيل النقابيين أو عند فصلهم، وأن الحماية التي تستهدفها تتناول التصرفات التي ترمي إلى تعليق تشغيل العامل على شرط عدم الانضمام إلى النقابة أو الانسحاب منها أو فصل العامل أو الإضرار بحقوقه بسبب انضمامه للنقابة، أو الاشتراك في أي نشاط نقابي خارج أوقات العمل أو خلالها. وكذا تمتع منظمات العمل أو أصحاب العمل بالحماية المناسبة من تدخل إحداها في شؤون الأخرى كتأييد منظمات عمالية عن طريق دعمها مالياً بغية التأثير عليها²، وهذا حسب ما جاء في موادها الأولى والثانية.

➤ الاتفاقية الدولية رقم 135 لسنة 1971 :³

تتعلق هذه الاتفاقية بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، تم إقرارها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 56 المنعقدة في 06 جوان 1971. تمنح هذه الاتفاقية ممثلي العمال ضمانات واسعة لممارسة الحق النقابي،⁴

¹ الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 01 جويلية 1949، موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/declaration

² بن عزوز بن صابر، وعناني سعاد، المرجع السابق، ص 650.

³ الاتفاقية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 23 جوان 1971، تاريخ النفاذ 30 جوان 1973، موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/declaration

⁴ بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص و الواقع، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، الجزائر، ماي 2006، ص 06.

➤ الاتفاقية الدولية رقم 151 لسنة 1978: ¹

نظراً للتفسيرات المختلفة والمتضاربة للاتفاقيات السابقة بشأن تطبيقها من عدمه على موظفي الخدمة العمومية، ما نجم عنه أن بعض الحكومات طبقتها بطريقة تستبعد فئات واسعة من الموظفين العموميين، وحرصاً من منظمة العمل الدولية على التوضيح، وتأكيداً منها على حماية الحرية النقابية للموظفين العموميين² أصدرت اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 64 المنعقدة في 27 جوان 1978.

إضافة إلى هذه الاتفاقيات يوجد العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تؤكد على الحق النقابي وحرية الممارسة النقابية، والتي صدرت عن منظمة العمل الدولية لا يسعنا ذكرها في هذا المقام.

3- النصوص الصادرة عن الهيئات الدولية الإقليمية:

لعل أهم الاتفاقيات الصادرة في مجال حقوق الإنسان بصفة عامة بما فيها الحق في الحرية النقابية هي الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، والاتفاقية العربية رقم 08 للحريات والحقوق النقابية لسنة 1977. الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان:

تمت المصادقة على هذه الاتفاقية التي تعد المرجع الأساسي للمحكمة الأوروبية لحق وق الإنسان بتاريخ 04 نوفمبر 1950، ودخلت حيز التنفيذ في 03 سبتمبر 1953. وقد ورد فيها النص على حرية الاجتماع وتكوين النقابات والانضمام إليها في المادة 1/11 والتي تنص على أنه: "لكل شخص الحق في حرية الاجتماع السلمي وحرية تكوين الجمعيات وبما فيها الحق في إنشاء نقابات مع الغير والانتساب إلى نقابات لحماية مصالحه...".

¹ الاتفاقية رقم 151 بشأن حماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة ، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 27 جوان 1978، موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/declaration

² ديباجة (مقدمة) الاتفاقية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة.

والملاحظ في هذه الاتفاقية جعلت النظر في الاعتداءات على الحرية النقابية من اختصاص القضاء¹؛ وذلك بالسماح برفع دعوى قضائية أمام المحكمة الأوروبية ضد أي دولة تخرق أحكامها².

1. الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان :

وقعت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في سان خوسيه بكوستاريكا في 22 نوفمبر 1969، والتي دخلت حيز التنفيذ سنة 1978. تكرر المادة 16 منها الحق في التجمع بمختلف أنواعه دون النص صراحة على تجمع معين حيث جاء فيها: "لكل شخص حق التجمع وتكوين جمعيات مع آخرين بحرية ولغايات إيديولوجية أو دينية أو سياسية أو اقتصادية أو عمالية أو اجتماعية أو ثقافية أو سواها". كما أكدت هذه الاتفاقية على عدم جواز وضع قيود على ممارسة هذا الحق³.

➤ الاتفاقية العربية رقم (08) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية⁴:

صدرت هذه الاتفاقية عن منظمة العمل العربية في مؤتمر العمل النقابي المنعقد في دورتها السادسة (06) في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1977، وقد كرست الحرية النقابية في موادها نذكر منها المادة (01) التي تنص على أن: "لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أيّاً كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكونوا دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات، أو ينضموا إليها، لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية، وفي تحقيق الخطط التي دف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي".

¹ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 81.

² بن عزوز بن صابر، وعناني سعاد، المرجع السابق، ص 648.

³ بن عزوز بن صابر، وعناني سعاد، المرجع نفسه، ص 648.

⁴ يمكن الإطلاع على مضمون هذه الإتفاقية من خلال الولوج لموقع منظمة العمل العربية <https://alabor.org>

تجدر الإشارة إلى أن كل هذه الاتفاقيات والمواثيق الدولية العامة أو الخاصة أشارت كلها إلى مبدأ الاختيار في التكوين والانضمام كميّار وكقرنية على الاعتراف وتكريس مبدأ التعددية النقابية¹ ما يعني أن الإقرار بالحق النقابي في الوظيفة العمومية يدخل ضمن ذلك.

ثانياً- المصادر القانونية للحق النقابي في النظام القانوني الجزائري :

يستمد الحق النقابي في الجزائر مرجعيته من مصدرين أساسيين؛ يتمثل الأول في المبادئ الدستورية، ويتمثل الثاني في النصوص التشريعية التي تعتبر ترجمة لتلك المبادئ.

1- الحق النقابي في الدستور الجزائري:

لقد اعترف المؤسس الدستوري الجزائري بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير وأولها دستور 1963² إلا أننا نجد أن كلا من دستور 1963³ ودستور 1976⁴ قد كرّسا مبدأ أحادية التنظيم النقابي، وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين في المادة 20 من دستور 1963 والمادة 60 من دستور 1976، غير أنه تم التكريس الدستوري الفعلي للحرية النقابية في نص المادة 53 من دستور 1989 بنصها على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين⁵ ليشمل هذا الحق العمال والموظفين على حد سواء، ويجعل من مبدأ الحرية النقابية مبدأً عاماً، وأعطاهما الحماية الكافية من خلال النصوص القانونية التي تنظم كيفية ممارسة هذا الحق⁶.

وبعد ذلك جاء دستور 1996⁷ ليؤكد على هذه الحقوق سواء تعلق الأمر بالاعتراف بالحق النقابي (المادة 56)، أو بالحق في الإضراب (المادة 57)، كما أبقّت التعديلات

¹ واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد العاشر، العدد الثاني، جوان 2018، ص 523

² سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 50.

³ الدستور الجزائري لسنة 1963، مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، ج. ر العدد 64 لسنة 1963.

⁴ دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 97-76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج. ر العدد 94 الصادر في 24 نوفمبر 1976.

⁵ بن عزوز بن صابر، وعناني سعاد، المرجع السابق، ص 651.

⁶ واضح رشيد، المرجع السابق، ص 523.

⁷ دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438-96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج. ر العدد 76 الصادر في 08 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 03-02 المؤرخ في 10 أفريل 2002 المتضمن تعديل الدستور، ج. ر العدد 25 الصادر في 10/04/2002

الدستورية المتعاقبة لدستور 1996 لسنوات 2002، 2008 على نفس الحقوق، وأكد عليها في التعديل الدستوري 2016 في المواد 70 و 71.

2- الحق النقابي للموظف العمومي في التشريع الجزائري :

يستمد الحق النقابي للموظف العمومي مصدره القانوني في التشريع الجزائري من القانون رقم 90-14 والأمر رقم 06-03، فقد خول المشرع الجزائري بمقتضى أحكام المادة الثالثة (03) من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لكل من العمال الأجراء والمستخدمين حق تأسيس المنظمات النقابية والانخراط فيها بإرادة كاملة وحرّة، حيث جاء فيها: "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطاً حرّاً وإرادياً في منظمات نقابية موجودة...".

واستناداً لذلك، يظهر جلياً أن الحق النقابي قد أصبح مكفولاً ومقرراً لجميع فئات العمل، بما في ذلك عمال القطاع العمومي، ذلك ما أكدته صراحة أحكام المادة (35) من الأمر رقم 06-103 المؤرخ في 05/07/2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت على أن: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"². تلك أهم المصادر القانونية للحرية النقابية للموظف العمومي في الجزائر. لقد حاولنا في هذا المبحث تقديم تعريفات لمتغيرات موضوع البحث، وقد تجاوزنا غموض المصطلحات والمفاهيم، إضافة إلى أننا من خلال توضيح المفاهيم قمنا بتحديد وحصر مجال دراستنا هذه.

¹ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 05/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر العدد 46 الصادر في 16/07/2006

² ثوابتي إيمان ريمه سرور، المرجع السابق، ص 228.

المبحث الثاني: الإطار القانوني للنقابات في الوظيفة العمومية

تتميز المنظمات النقابية بتنظيم قانوني خاص، من حيث كفاءات وإجراءات تأسيسها وتكوينها، ومن حيث حقوقها والتزاماتها والآثار الناتجة عن وجودها كتنظيم قانوني قائم بذاته، أو من حيث أساليب تسييرها وتمويلها ونجد أن الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية أعطت للتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط إنشاء المنظمات النقابية وإجراءات تأسيسها، شرط أن تحرص على ألا تقيد منها بشكل يحد من ممارسة هذا الحق بحرية.

وسنتطرق في هذا المبحث إلى تأسيس النقابة في الوظيفة العمومية من خلال :
التطرق إلى تأسيس النقابة في قطاع الوظيفة العمومية ثم الآليات القانونية لتسوية النزاعات النقابية في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: تأسيس النقابة في قطاع الوظيفة العمومية

يوجد نوع من المبادئ والنظم الموحدة في شأن إنشاء وتسيير النقابات، وهي مقتبسة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية¹، وتعطي هذه الأخيرة للتشريعات الوطنية الحق في وضعها، على ألا تقيد من ممارسة الحق النقابي بكل حرية.

وعلى هذا الأساس سنعالج في هذا المطلب شروط وإجراءات تأسيس النقابة في الوظيفة العمومية، وكذا مصادر تمويلها، وصلاحيات النقابات التمثيلية وفق التشريع الجزائري.

الفرع الأول: شروط وإجراءات تأسيس منظمة نقابية

يتطلب إنشاء منظمة نقابية في قطاع الوظيفة العمومية استيفاء جملة من الشروط، والقيام بإجراءات قانونية، سنبينها في الآتي:

أولاً - شروط تأسيس النقابة:

لتأسيس منظمة نقابية في الوظيفة العمومية يشترط المشرع الجزائري شروطاً؛ منها ما يتعلق بالممثل النقابي وأخرى شكلية، إضافة إلى شروط موضوعية، وهي نفس شروط المنظمات النقابية العمالية، وسنبين ذلك على النحو الآتي:

¹ مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 58.

1- الشروط المتعلقة بالمثل النقابي:

هذه الشروط نصت عليها المادة (06) من القانون 90-14 والتمثلة في شرط:

➤ التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل، وهذا الحق يعد محجف في حق العمال الأجانب والعمال ا نسين بالجنسية الجزائرية حديثاً والمقيمين بصفة شرعية حسب لجنة الحركات النقابية¹.

➤ التمتع بالحقوق المدنية والوطنية.

➤ عدم صدور أي سلوك مضاد للثورة التحريرية منهم. ونرى أن هذا الشرط لا جدوى منه حالياً لأنه يخص جيلاً معظمه توفي، والباقي أحيل إلى التقاعد؛ أي أنه مضى زمن هذا الشرط

➤ يستوجب إلغائه².

➤ ممارسة نشاط له علاقة دف المنظمة النقابية.

➤ وأضافت المادة (44) من القانون 90-14 المعدلة بالمادة (12) من القانون 91-30 شرطاً آخر، وهو بلوغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه، بحيث يمكن اعتبارها سن الرشد التي اشترطها المشرع للممثلين النقابيين.

2- الشروط الشكلية لتأسيس النقابة:

ويأتي في مقدمة هذه الشروط ضرورة القيام بالإجراءات التالية:

➤ التصريح بالتأسيس: ويعتبر شرطاً للاعتراف بالنقابة بصفة رسمية³، ذلك أن تأسيس منظمة نقابية يلزم مؤسسوها بإيداع تصريح بالتأسيس لدى السلطات العمومية المعنية⁴ حيث يوجه إيداع تصريح التأسيس إلى والي الولاية التي يوجد مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، ويوجه إلى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات طابع مشترك بين الولايات أو الوطني.

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 239.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 239.

³ رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري الجمعيات والأحزاب السياسية، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2014/2015، ص 125.

⁴ المادة (08) من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي .

- الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس: يرفق تصريح التأسيس بملف يشتمل ما يلي¹
 - قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة، وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.
 - نسخة طبق الأصل مصادق عليها من القانون الأساسي.
 - محضر الجمعية العامة التأسيسية.
- تسليم وصل تسجيل التصريح: يسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال (30) يوماً على الأكثر من إيداع الملف².

2. الإشهار: استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم³.

3- الشروط الموضوعية لتأسيس النقابة:

الشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع الجزائري بالنسبة لتأسيس النقابات تتمثل في:

- الصفة المهنية للمنظمة النقابية: يجب على المنظمة النقابية التي هي في طريقها إلى التأسيس أن تبين في نظامها الأساسي هدفها، وهو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للموظفين من نفس المهنة أو من نفس الفرع أو نفس قطاع النشاط الواحد؛ أي أن يكون هدفها قطعاً وإلزاماً مهنيّاً بعيداً عن السياسة، غير ديني أو ثقافي، وهذه الصفة المهنية تميزها عن غيرها من الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى⁴.

- محتوى القانون الأساسي: طبقاً لنص المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، أوجب المشرع الجزائري ضرورة اشتغال القانون الأساسي لأي منظمة نقابية على الأحكام التالية:

- هدف التنظيم وتسميته ومقره.

- طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.

¹ المادة (10) من نفس القانون.

² الفقرة (02) من المادة (08) من نفس القانون.

³ الفقرة (03) من المادة (08) من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

⁴ سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 74.

- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.
- حقوق الأعضاء وواجبهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.
- قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إرادياً والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

ثانياً - إجراءات تأسيس النقابة:

بالرجوع لما ورد لدى المشرع الجزائري في مجال الإجراءات الواجب اتباعها من أجل تأسيس نقابة، يمكن تلخيص هذه الإجراءات فيما يلي :

1- عقد جمعية عامة تأسيسية:

تنص مختلف القوانين التنظيمية على أن إنشاء النقابة يقوم على أساس انعقاد جمعية عامة تحضرها جماعة من الموظفين، يصاغ من خلالها القانون الأساسي للنقابة ونظامها الداخلي، إضافة إلى تعيين الهيئة القيادية أو المسيرة بطريقة الانتخاب مع تدوينها في محضر¹. وقد نص المشرع الجزائري في المادة 07 من القانون 90-14 على أنه: "يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين".

2- إيداع ملف تأسيس النقابة:

عقب انعقاد الجمعية التأسيسية يجب إيداع "تصريح التأسيس" لدى السلطات المختصة مرفقاً بالوثائق التالية:

✓ قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية.

✓ نسختين طبق الأصل من القانون الأساسي.

✓ محضر الجمعية العامة التأسيسية.

يتم إيداع تصريح التأسيس هذا لدى:

¹ عصام طوالبي، مرجع سابق، ص 106.

- والى الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية.
- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني¹.

3-الإشهار:

تلتزم الفقرة الثالثة من المادة (08) من القانون 90-14 الأعضاء المؤسسين للنقابة عند إيداع الملف استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة².

4-تسليم وصل تسجيل التصريح:

بعد القيام بالإجراءات واستيفاء الشروط السالف ذكرها، وعقب إيداع ملف النقابة لدى الهيئات العمومية المختصة، وجب على هذه الأخيرة تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال ثلاثين (30) يوماً على الأكثر من إيداع ملف التأسيس هذا حسب ما جاء في المادة (08) من القانون 90-14، وتعتبر المنظمة النقابية قائمة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل التصريح.

ولقد اكتفى المشرع الجزائري في حالة سكوت الإدارة باعتبار النقابة معتمدة بقوة القانون، بعد 30 يوماً من إيداع الملف (المادة 08 من القانون 90-14)، إلا أن الإشكال المطروح هنا يتمثل في عدم تسليم الإدارة لوصل إيداع الملف ؟ فقد تستلم المصالح المختصة الوثائق اللازمة مع تحفظها عن منح أي وسيلة لإثبات ذلك، ما يجعل تقدير أجل الثلاثين (30) يوماً مستحيلاً³.

الفرع الثاني: مصادر تمويل النقابات

حتى يتسنى للمنظمات النقابية تحقيق أهدافها، يجب توفر حد أدنى من الوسائل المادية؛ أي أنه لا بد من موارد تغطي المصاريف نشاطاتها، ولذا نصت المادة 24 من القانون 90-14 على أن موارد المنظمات النقابية تتكون من:

¹ المادتين (09) و(10) من القانون 90-14 السالف الذكر

² عصام طوالي الثعالبي، مرجع سابق، ص 108

³ عصام طوالي الثعالبي، المرجع نفسه، ص 110

أولاً - اشتراكات أعضائها:

إذا كان من حق كل منخرط الترشح لشغل مناصب المسؤولية، والتصويت والانتخاب على المترشحين واتخاذ القرارات، والحصول على الاستعلامات المتعلقة بنشاطات النقابة والحماية من القرارات التعسفية أمام القضاء وأرباب العمل، فإن من واجباته إلى جانب احترام القوانين الداخلية للنقابة دفع الاشتراكات السنوية كذلك¹.

ثانياً - الإعانات المحتملة للدولة:

تخصص الدولة غالباً ميزانية خاصة للجمعيات والنقابات في إطار مساندة النشاط الجمعي لمساعدتها على أداء رسالتها، وتشتترط القاعدة أن يكون توزيع الموارد على النقابات على أساس عادل يأخذ غالباً بعين الاعتبار النسبة التمثيلية للنقابة وعدد المنخرطين فيها².

ثالثاً - المداخل المرتبطة بنشاطاتها:

يمكن أن تكون للمنظمات النقابية مداخل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المداخل في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط³.

رابعاً - الهبات والوصايا:

يمكن للنقابة أن تتلقى الهبات والوصايا من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية عنها شرط أن يكون ذلك في إطار الأهداف المسطرة في القانون الأساسي، ولكن لا يجوز للنقابة قبول الهبات والوصايا إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصادرها ومبلغها واتفاقها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للمنظمة النقابية والضغوط التي يمكن أن تنشأ عنها⁴.

الفرع الثالث: صلاحيات النقابات التمثيلية

لكتسب النقابة الصفة التمثيلية نصت مختلف التشريعات منها القانون الجزائري رقم: 90-14 على شرطين جوهريين هما: أن تضم هذه النقابة 20 بالمائة من العدد الكلي للعمال أو الموظفين على الأقل لدى المؤسسة المستخدمة (المادة 35)، وأن تثبت النقابة هذه التمثيلية

¹ انظر المادة 25 من القانون 90-14 المذكور سابقاً.

² عصام طوالبي الثعالبي، مرجع سابق، ص 112.

³ انظر المادة 26 من القانون 90-14 المذكور سابقاً.

⁴ انظر المادة 26 من القانون 90-14 المذكور سابقاً.

لدى السلطات الإدارية المعنية (المادة 37)، وأضاف المشرع الجزائري شرطا آخر، وهو أن تكون النقابة قد انشأت منذ ست (06) أشهر على الأقل (المادة 34). وباكتساب النقابة الصفة التمثيلية يمنحها المشرع الجزائري الصلاحيات التالية¹:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة خارج أوقات العمل، واستثناء أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- إعلام الموظفين المعنيين بواسطة النشرات النقابية، أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

وبالإضافة إلى هذه الصلاحيات خص المشرع الجزائري النقابات التمثيلية الوطنية² بالصلاحيات التالية:

- تستشار في ميادين النشاطات التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية³.
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.
- تتفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تعنيها.
- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.
- تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 90-02.

¹ انظر المادة 38 من القانون 90-14 المذكور سابقا.

² النقابات التمثيلية الوطنية، لاتحادات العمال الأجراء و المستخدمين (الموظفين العموميين) واتحاداتهم أو كونفدراليتاهم الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني. انظر في ذلك: المادة (37) من القانون 90-14 المذكور سابقاً .

³ انظر المادة (39) من القانون 90-14 المذكور سابقاً.

يتضح مما سبق أن المشرع الجزائري منح النقابات الاتحادية أو الكونفدرالية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني صلاحيات ذات أهمية في مجال نشاطها النقابي.

المطلب الثاني: الآليات القانونية لتسوية النزاعات النقابية في الوظيفة العمومية

تتميز الحياة المهنية بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وباعتبارها تخضع للمصالح المتناقضة للموظفين فرادى وجماعات من جهة وللمؤسسات المستخدمة من جهة أخرى، فقد تطرأ على العلاقة المهنية أو على المؤسسة أحداث تفضي إلى حدوث نزاعات، لهذا رتب القانون الجزائري أساليب فض هذه النزاعات. ومن هذا المنطلق سنقوم بدراسة الوسائل القانونية الأساسية التي تلجأ إليها المنظمات النقابية في حالة النزاع؛ ألا وهي المفاوضة الجماعية والإضراب والدعوى القضائية

الفرع الأول: المفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية، وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلي الموظفين وممثلي المؤسسات المستخدمة لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، دف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح¹

وقد قامت منظمة العمل الدولية بتقديم تعريف للتفاوض الجماعي جاء في المادة الثانية (02) من الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981² المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية، والتي تنص على أنه:

"يشمل تعبير المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:

➤ تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام؛ و/أو

¹ سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 160.

² الاتفاقية رقم 154 بخصوص تشجيع المفاوضة الجماعية، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 19 جوان 1981 متاح عبر موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/declaration

➤ تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال؛ و/أو
تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظما م ومنظمة أو منظمات عمال".

وبالنسبة للاجتهاد الفقهي، نجد بعض المحاولات من طرف بعض الكتاب المهتمين معظمها متشاة الصياغة، ولعل أرجح تعريف وجدناه هو تعريف الدكتور أحمية سليمان، حيث يعرف التفاوض الجماعي بأنه: "ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل أو منظما م النقابية من جهة أخرى، بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه الآخر، فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل، ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية المعمول ا في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستواه التفاوض"¹.

جدير بالذكر أن القانون الجزائري لم يقدم تعريفاً محدداً للمفاوضة الجماعية. هذا وتنقسم المفاوضة الجماعية إلى نوعين أساسيين هما :

أولاً - المفاوضة الوقائية :

تنص أغلب القوانين على ضرورة عقد المستخدمين وممثلي العمال أو الموظفين اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية². وقد نص القانون الجزائري رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب³ في مادته (15) على أن: "تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية". ويجب أن تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال، وقد سعت مختلف المؤسسات إلى تجسيد هذه القاعدة في الميدان العملي بأسلوب الدورات الاجتماعية أو أسلوب اللجان المشتركة⁴.

¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 24

² عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 119.

³ القانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06 الصادر 07 فبراير 1990.

⁴ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 120.

ثانياً - الإجراءات العلاجية:

يقصد تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة¹ وتفرق أغلب القوانين منها القانون الجزائري رقم: 90-02 بين النزاعات التي تنشأ في القطاعات الخاضعة لقانون العمل، وتلك التي تنشأ في المؤسسات العمومية². وما يهمنا في موضوعنا هذا هو حالة النزاعات القائمة في المؤسسات العمومية، وتتمثل هذه الإجراءات في:

1-التظلم:

وهو شبيه التظلم المعمول به في القرارات الإدارية، حيث ألزمت المادة 16 من القانون 90-02 الطرفين برفع الخلاف إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية، أو على مستوى الوزراء أو ممثليهم إذا كانت النقابة ذات طابع وطني.

2- المصالحة :

يوجد نوعان من المصالحة:

➤ **المصالحة العادية:** في حالة عجز السلطات الرئاسية على حل النزاع الجماعي خلال الثمانية أيام الموالية لإخطارها، يحل النزاع أمام هيئة متساوية الأعضاء تسمى "مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء"³، وذلك حسب ما جاء في المادة 17 من القانون 90-02.

➤ **المصالحة الرسمية:** في حال اتضح أن الخلاف يتعلق بعدم التزام قانوني أو تنظيمي، تقوم الجهات الرئاسية التي أخطرت كالوالي أو الوزير، بضمان تطبيق ذلك الالتزام في أجل لا يتعدى 30 يوماً حسب ما نصت عليه المادة 18 من القانون 90-02.

➤ الوساطة:

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 99.

² عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 120.

³ انظر المادة 21 من القانون 90-02.

يمكن للجهات الرئاسية كالوزير المكلف بالقطاع، أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أن يعين وسيطاً كفاء يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا كانت هناك صعوبات في المفاوضات المباشرة حسب ما نصت عليه المادة 46 من القانون 90-02.

3- التحكيم:

في حال فشل المصالحة والوساطة، يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم بعد استشارة المستخدم وممثلي الموظفين حسب المادة 48 من القانون 90-02، تصدر اللجنة الوطنية للتحكيم حكماً معللاً يصبح قابلاً للتنفيذ بعد صدور أمر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا، كما أشارت إلى ذلك أيضاً المادة 52 من القانون 90-02.

الفرع الثاني: الإضراب

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للموظفين، يلجئون إلى ممارسته عندما تعجز الطرق السلمية والودية عن تسوية النزاعات الجماعية. ويعرف الإضراب بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير ومحضر من طرف العمال، دف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل، وهو يعتبر وسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية المادية منها والمعنوية¹.

ولحق الإضراب مصادر دولية وداخلية، دستورية وقانونية، تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية، لاسيما الديمقراطية منها، وقد أقر المشرع الجزائري حق الإضراب بعد التحول من نظام الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي، هذا التوجه الذي كرسه دستوري

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 138، ص 139

1989 و1996، وجسده القوانين الصادرة تطبيقاً للدستور مع بداية التسعينات¹، لاسيما القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي

نصت مادته 24 على أنه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

ولقد اعترف المشرع صراحةً ذا الحق للموظفين العموميين في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 36، والتي تنص على أن: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به".

ونجد أن للإضراب أنواع متعددة يمكن تصنيفها حسب عدة معايير².

أولاً- من حيث شرعية الإضراب: نجد:

1. **الإضراب الشرعي:** هو كل إضراب تحققت فيه الشروط التي تنص عليها القوانين المعمول بها.
2. **الإضراب غير الشرعي:** هو كل إضراب يحدث خرقاً لأحكام القوانين المعمول بها.

ثانياً- من حيث هدف الإضراب:

1. **الإضراب التضامني:** وهو امتناع عن العمل لتأييد مطالب عمال آخرين يعتبر هذا الإضراب شرعياً إذا كان تضامنياً مع إجراء يعملون ضمن نفس المؤسسة، أما إذا كان تضامناً مع عمال في مؤسسة أخرى اعتبر غير مشروع.
2. **الإضراب السياسي:** كأن يكون الإضراب احتجاجاً على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية، دون علاقة للإضراب بحقوق العمال، يعتبر هذا النوع من الإضراب

¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 401.

² عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 128 وما بعدها .

في الجزائر خرقاً لأحكام المادة الخامسة (05) من القانون 90-14 التي تمنع التوجه السياسي للنشاط النقابي.

ثالثاً - من حيث امتداد الإضراب:

1. **الإضراب العام:** يتمثل في توقف كل العمال في مختلف القطاعات عن العمل للدفاع عن مطلب أو مطالب موحدة.

2. **الإضراب الجزئي:** يشمل جزء معين من القطاع، أو حتى طائفة معينة من عمال المؤسسة الواحدة.

رابعاً - من حيث شكل الإضراب¹:

1. **الإضراب بالتناوب:** ويقصد به الإضراب الجزئي والمتابع²، حيث ينتقل الإضراب بالتناوب من وحدة إلى أخرى، وهدف ذلك المحافظة على استمرارية الإضراب وعدم حرمان العمال من الأجرة كاملاً .

2. **الإضرابات المتقطعة:** يكون الإضراب في هذه الحالة ممتد على فترات متتابة ومتلاحقة من شأنه أن يولد ضغطاً أكبر على صاحب العمل.

3. **الإضراب المقنع:** لا يعتبر إضراباً بالمعنى القانوني، بل إخلالاً بواجبات العامل؛ ذلك أن هذا الأخير يتظاهر بالقيام بالعمل، إلا أنه في الحقيقة لا يؤدي عمله، وتكاد تكون إنتاجيته منعدمة.

4. **الإضراب مع احتلال أماكن العمل:** في هذه الحالة يتوقف العمال عن العمل ويمنع العمال الغير المضربين من الالتحاق بمكان العمل، ويعتبر هذا الإضراب غير شرعي، كما أن بعض القوانين منها الجزائري قد كلفته بأنه يمثل "عرقلة حرية العمل"، جاعلة منه فعلاً معاقب عليه قانوناً حسب المادة 34 من القانون 90-02.

5. **الإضراب الياباني:** وهو المعمول به في اليابان، إذ يكتفي الأجراء(العمال) بارتداء قماش برتقالي للتعبير عن غضبهم، لا شك أن هذا النوع من الإضراب يتطلب قدرًا كبيراً من الضمير المهني والرقى الحضاري.

¹ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 130

² سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 164.

الفرع الثالث: الدعوى النقابية

تقر أغلب القوانين بوجود الدعوى النقابية، إلا أنها لم تقدم تعريفاً جامعاً مانعاً لها، وبالرجوع إلى الفقه القانوني نجده يعرفها بأن: "القدرة الممنوحة للخواص للتوجه إلى القضاء للحصول على احترام حقوقهم المشروعة"، فهي تقترب إذن من مفهوم الدعوى القضائية¹. وقد اعترف القانون الجزائري للنقابات بحق التقاضي كونه حق لصيق بالشخصية القانونية يثبت لها بمجرد اكتسابها إياها، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون 90-14 بنصها على أنه:

يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، وفقاً للمادة 08 أعلاه، ويمكنه أن يقوم بما يأتي: - التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة دفة وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية، المادية أو المعنوية..".

ومعنى هذا أن المنظمة النقابية تصبح أهلاً لمباشرة أية دعوى قضائية، سواء أكانت تلك الدعوى تتعلق بمصالحها الخاصة كشخص قانوني له حق إقامة علاقات مع غيره من الأشخاص القانونية الأخرى، أو تعلق الأمر بقضايا م مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، أو تمس مصالح المهنة التي تمثلها، وهذا إما مدعية أو مدعى عليها².

وإذا فالدعوى النقابية تنقسم إلى نوعين:

أولاً- الدعوى المباشرة:

هي الدعوى التي تمارسها النقابة باعتبارها صاحبة مصلحة وصفة؛ أي أنه يمكنها التقاضي عن طريق ممثلها القانوني في القضايا التي م مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة³، ومن مواضيع الدعوى المباشرة، النزاعات التي تطرحها العقود والاتفاقيات القائمة بينها وبين الإدارة، أو العقود القائمة بينها وبين غيرها من النقابات والأشخاص المعنوية، أو دعوى إلغاء القرارات الإدارية التي تمس بمصلحتها كحل النقابة مثلاً⁴.

¹ عصام طوالي الثعالبي، مرجع سابق، ص 116.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 74

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 75.

⁴ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 118.

ثانيا - دعوى المصالح:

وهي تلك الدعاوى التي يمكن للنقابة أن تمثل فيها أعضائها أو المهنة التي تمثلها أمام الجهات القضائية، والتي تتعلق بالمصالح الجماعية أو الفردية¹. ومن ثمة فإن هذه الدعاوى تنقسم إلى نوعين:

1. دعوى المصالح الجماعية:

يقصد بالدعوى الجماعية تلك الدعاوى التي تتعلق بمصالح عامة لجماعة من الموظفين أو تتعلق بمصالح المهنة أو قطاع النشاط². ومن المصالح العامة المتعلقة بالمهنة: الراحة الأسبوعية، صحة الموظفين، السلامة في العمل، الحق في الإضراب، المساس بالحرية النقابية وخرق أحكام الاتفاقيات الجماعية³.

2. دعوى المصالح الفردية:

اعترفت مختلف القوانين للنقابة، بحيث يمكنها تمثيل أعضائها أمام القضاء دون الحاجة إلى أية وكالة⁴؛ أي يمكنها رفع دعوى أو التدخل في أي مرحلة من مراحلها نيابة عن أعضائها ودون الحاجة لوكالة خاصة بذلك. ومن أسباب دعاوى المصالح الفردية: التسريح دون احترام القواعد والشكليات ودعوى التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية اللاحقة بالموظف أو العامل، والمطالبة بحق أو امتياز ناشئ عن اتفاقية جماعية⁵.

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 75.

² أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 75.

³ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 117.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 79.

⁵ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 117-118.

خلاصة الفصل الأول

يتضح مما سبق بيانه في هذا الفصل بأن الحق النقابي من الحريات الجماعية، وهو يعني حرية إنشاء النقابات والاتحاديات النقابية، وحرية تسيير النقابة، وكذا حرية ممارسة العمل النقابي من طرف الأعضاء بكل حرية واستقلالية، يحظى الحق النقابي بأهمية كبيرة على الصعيد الدولي والداخلي، إذ تعتبر القوانين الدولية مصادر عالمية لحمايته، كما تعتبر منظمة العمل الدولية صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية هذا الحق، وقد أقر المشرع الجزائري بالحق النقابي وذلك بالانضمام إلى الاتفاقيات الدولية التي تحميه، وتنظيم جملة من الترتيبات القانونية المتعلقة به سواء تلك التي أقرها في الدستور أو في التنظيمات التشريعية، والتي تعد مصادر داخلية للحق النقابي، منها القانون 14-90 المعدل والمتمم .

وبخصوص الحق النقابي في الوظيفة العمومية نجد أنه بالإضافة إلى القانون 90 - 14، كرس الأمر 06-03 هذا الحق في مادته 35. وما لاحظناه من خلال البحث أن المشرع الجزائري لم يفصل بين فئتي العمال والموظفين العموميين بخصوص تنظيم الحرية النقابية سوى في بعض إجراءات تسوية المنازعات الجماعية، في حين أن لكل منهما تنظيم قانوني قائم بذاته فهناك تنظيم قانوني للعمل وتنظيم قانوني للوظيفة العمومية.

ونلتمس مظاهر ممارسة الحق النقابي في التنظيمات الخاصة من خلال حرية تأسيس المنظمات النقابية دون إذن مسبق، حرية الانضمام من عدمه أو الانسحاب منها، حرية تسيير وإدارة هذه المنظمات من قبل أعضائها، بالإضافة إلى الصلاحيات الممنوحة لهذه المنظمات والآليات التي تسمح لها بممارسة حريتها النقابية أهمها المفاوضة الجماعية، ممارسة حق الإضراب والدعوى النقابية، فإذا كان المشرع الجزائري قد أقر وكرس الحق النقابي في قوانينه، فما هي الضمانات التي أرساها له؟ وما هي المعوقات التي تواجهه في تحقيق هدفه؟ هذا ما سنتطرق له بالتفصيل في الفصل الثاني.

الفصل الثاني:

ضمانات ومعيقات الحق النقابي

في الوظيفة العمومية

إن الاعتراف القانوني بالحق النقابي وإقراره في القوانين الدولية والوطنية غير كاف لضمان نفاذه، لذا وجب على كل من المشرع الدولي والوطني تعزيز هذا الإقرار بضمانات تحمي هذا الحق

ولقد قام المشرع الجزائري بتكييف الأحكام الدستورية، واعتماد نصوص قانونية تضمن حماية الحق النقابي ، فأصبح محميا قانونياً في الجزائر، إلا أن هذا الإقرار لا يعني ترك هذه الحرية على إطلاقها بل لا بد من ضبطها وتنظيمها، وإن كان لا بد من ذلك يجب أن لا يكون هذا الضبط والتنظيم انتهاكاً له أو عائقاً في طريق تحقيقه.

ولدراسة حماية الحق النقابي في الوظيفة العمومية والعوائق التي تواجهه، قسم هذا الفصل إلى مبحثين، تم التطرق في المبحث الأول منه إلى ضمانات حماية الحق النقابي في الوظيفة العمومية، و في المبحث الثاني إلى معوقات الحق النقابي في الوظيفة العمومية .

المبحث الأول: ضمانات حماية الحق النقابي في الوظيفة العمومية

لممارسة أي حق بحرية يجب توفير ضمانات كافية لحماية هذه الحرية، ومن أجل ممارسة الحق النقابي للموظف العمومي بحرية كاملة في إطار منظمات نقابية أمنت الموثيق الدولية الحماية له، وحثت التشريعات الوطنية على تبنيها والسعي لتطبيقها، سواء كانت تلك الضمانات المتعلقة بالموظف العمومي أو تلك المتعلقة بالمنظمة النقابية كشخص معنوي يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة، وبالعودة للتشريع الجزائري نجده تبنى جملة من الضمانات ونص عليها تكريساً لما جاءت به الاتفاقيات الدولية .

بناءً على ذلك، سنعالج ضمانات حماية الحق النقابي في الوظيفة العمومية من خلال دراسة الضمانات المقررة للموظف العمومي وتلك المقررة للمنظمة النقابية.

المطلب الأول: الضمانات المقررة للموظف العمومي في المجال النقابي

من أجل أن يمارس الحق النقابي فعلياً ، لا بد من إحاطته بضمانات عملية تمكن الموظف من القيام به بشكل يضمن له الحرية النقابية الفعلية، وتتمثل هذه الضمانات في حرية

الانضمام من عدمه للنقابة وحرية الانسحاب منها ، وعدم التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي ، وكذلك حماية ممثليهم النقابيين.

الفرع الأول: حرية الانضمام من عدمه للنقابة وحرية الانسحاب منها

مفاد هذه الضمانة هو تمكين الموظفين العموميين من القدرة على الانضمام أو عدمه إلى النقابات أو الانسحاب منها، ونتطرق لذلك في الموثيق الدولية، وفي التشريع الجزائري.

أولاً- حرية انضمام الموظف للنقابة من عدمه:

إن الحق النقابي من جانبه الفردي يفترض فيه أن يمارسه الموظف العام بكل حرية، دون أي ضغط أو توجيه، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وهذا تماشياً مع المعايير الدولية ذات الصلة بالشأن النقابي¹.

فبالرجوع إلى الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم المذكورة سابقاً، نجدتها تركز حرية الموظف العمومي في الانضمام والانخراط من عدمه في المنظمة النقابية التي يختارها في ماد 1 الثانية: "... وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات". ولم تورد المادة أي قيود على هذه الحرية سوى القيد المستمد من حرية المنظمة النقابية في تنظيم هذه المسألة من خلال قوانينها الأساسية.

من خلال هذه المادة نستشف بأن الحرية النقابية هي قبل كل شيء حرية فردية، وهي تتضمن بعدين إيجابي وسلبي؛ يتمثل البعد الإيجابي في حق الموظفين العموميين في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها بمحض إرادتها واختيارهم الحر، ويتمثل البعد السلبي في حرية الفرد في عدم الانضمام أو الانتساب إلى المنظمات النقابية أو الانسحاب منها. كما أن فرض العضوية النقابية بقوة القانون أو بضغط من السلطة العمومية يعد انتهاكاً صارخاً للحرية النقابية². وقد أكدت الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، على هذه الحرية في ماد 1 الرابعة (04)

¹ إلياس بكاكرة، الممارسة النقابية في الوظيفة العمومية "الضمانات والقيود"، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، الجزائر، 2018/2019 ص 44

² عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 83.

بنصها على أن: "توفر للموظفين العموميين حماية كافية ضد أي أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية، وتطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال التي ترمي إلى:

1. إخضاع استخدام الموظفين العموميين لشرط عدم انضمامهم إلى إحدى منظمات الموظفين العموميين النقابية أو تخليهم عن عضويتها .
 2. فصل موظف عمومي أو الإساءة إليه بسبب عضويته في إحدى منظمات الموظفين العموميين أو بسبب مشاركته في الأنشطة العادية لهذه المنظمة".
- وتطبيقاً لما جاء في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، أعطى المشرع الجزائري الحق لأي مواطن في الانضمام إلى النقابة التي يختارها، وقد ترك تنظيم حقوق الأعضاء وواجباً م وشروط الانخراط والانسحاب والإقصاء طبقاً للقانون 90-14 الخاص بكيفيات ممارسة الحق النقابي إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية تكريساً لمبدأ الحرية النقابية.

ويعتبر حق الموظف في الانضمام إلى النقابة من عدمه باختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر، القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، ويقوم هذا الحق أساساً في مواجهة المستخدم الذي قد يلجأ إلى الضغط على الموظف حتى لا ينضم إلى النقابة¹، فقد نصت المادة الثالثة (03) من القانون 90-14 في هذا الشأن على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطاً حرّاً وإرادياً في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية"². ويتضح من نص المادة أن المشرع الجزائري اعتمد ما جاءت به المواثيق الدولية ذات الصلة، وكفل للموظف العام حرية الانضمام إلى النقابة التي يختارها وأحال شروط الانضمام والانسحاب إلى القانون الأساسي للمنظمة النقابية.

ثانياً - حرية انسحاب الموظف العام من المنظمة النقابية:

إذا كان من حق الموظف العمومي الانضمام إلى النقابة التي يختارها بكل حرية أو عدم الانضمام إليها، فله الحق أيضاً في الانسحاب منها متى شاء بإرادته الحرة كذلك.

¹ سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 135.

² المادة 03 من القانون 14-90 السابق الذكر.

إذاً يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت، ويعتبر ذلك إاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله¹.

ولم ينص المشرع الجزائري على حق الانسحاب بموجب نص خاص، وإنما اكتفى بالإحالة إلى القانون الأساسي للمنظمة النقابية، الذي يجب أن ينص على شروط وإجراءات الانسحاب من النقابة تحت طائلة البطلان، هذا حسب ما جاء في نص المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي².

وبدراستنا للقانون الأساسي والنظام الداخلي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية كنموذج، نجد أن مؤسسي هذه المنظمة النقابية تطرقوا فقط إلى الإقصاء من النقابة والذي يصنف كعقوبة للعضو. وبرجعنا للمادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي نجدها تنص على أنه: "يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية، تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية: - حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء"³.

يتبين من نص المادة وكأن المشرع خير المنظمة النقابية بين وضع شروط للانسحاب أو الإقصاء، مع أن كلا منهما يختلف عن الآخر، فالانسحاب أمر إرادي ويكون بدون ارتكاب أخطاء وإنما خاضع للإرادة الحرة للموظف، بينما الإقصاء يعد عقوبة تلحق العضو في النقابة لارتكابه خطأ نقابياً ما، ويكون من طرف المنظمة النقابية عن طريق لجنة تأديبية.

ومنه فحرية الانسحاب من النقابة تعني أنه لا يجوز منع الموظف العمومي المنتسب إليها من الانسحاب منها، وله أن يمارس هذا الحق متى شاء وإرادته الحرة، وإذا كان الانضمام إلى المنظمة النقابية يتم عن طريق تقديم طلب، والذي يمكن أن يقبل أو يرفض من قبل المنظمة النقابية، ويثبت القبول بمنح بطاقة منخرط لإثبات العضوية فيها، فإن الانسحاب من

¹ سمغوني زكريا، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، مجلة البدر، جامعة بشار، الجزائر، بدون سنة نشر، ص 274.

² سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 142.

³ المادة 21 من القانون 90-14 السابق الذكر.

النقابة لا يتطلب أي إجراءات شكلية خاصة، كما لا تملك المنظمة النقابية أي سلطة تقديرية في قبول الانسحاب من عدمه، وهذا لا يتعارض مع تسجيل الطلب الكتابي للانسحاب¹.

الفرع الثاني: ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي

يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للموظفين العموميين جميعاً دون تفرقة أو تمييز من أي نوع، ويعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته².

وقد جاءت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بصيغة عامة وشاملة، تمنع وتنبذ كل أشكال التمييز، لتأتي بعدها الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 وتؤكد على ذلك في مادتها الرابعة (04) حيث جاء فيها: "يتمتع المستخدمون العموميون بالحماية الكافية ضد أعمال التمييز المضادة للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم. تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال التي ترمي إلى:

1. إخضاع استخدام المستخدمين العموميين لشرط عدم انضمامهم إلى إحدى منظمات المستخدمين العموميين أو تخليهم عن عضويتها.
 2. فصل مستخدم عام أو الإساءة إليه بسبب عضويته لإحدى منظمات المستخدمين العموميين أو بسبب مشاركته في الأنشطة العادية لهذه المنظمة³.
- جاءت هذه المادة بناءً على خلفية تاريخية مفادها أن الأعمال التمييزية ضد النقابات كانت مشروعة في معظم الدول، وأساس مشروعيتها هو حرية صاحب العمل في التعاقد، وحرية في توظيف من يريد وكانت التشريعات لعديد الدول تحمي العقد المضاد للنقابة؛ أي عقد الاستخدام الذي يتعهد الموظف بمقتضاه بعدم ممارسة النشاط النقابي، وعدم الانخراط في صفوف النقابة وإلا عوقب بعدم التوظيف أو التسريح من الوظيفة⁴.

¹ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 47.

² إلياس بكاكرة المرجع السابق، ص 74.

³ المادة (04) من الاتفاقية 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة .

⁴ أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، الحرية النقابية في القانون المقارن، رسالة دكتوراه في القانون، قسم التشريعات الاجتماعية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2013، ص 268.

ويتضح من نص المادة التأكيد على ضرورة توفير الضمانات اللازمة لحماية الموظف العمومي من أي تمييز بسبب ممارسته لحريته النقابية، سواء قبل التوظيف باشتراط عدم انضمامه للنقابة، أو تخليه عن عضويته النقابية إذا كان منخرطاً فيها، أو خلال مساره المهني بمنعه من حقوقه، أو تمتعه بامتيازات وظيفية، أو منافع اجتماعية كغيره من الموظفين¹.

وتماشياً مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية لم يعرف المشرع الجزائري تأخيراً في الاعتراف بالحق النقابي للموظفين²، فطبقاً لقانون الوظيفة العمومية في الجزائر 03/06، نرى أن المشرع نص في الفصل الأول من الباب الثاني على ضمانات وحقوق الموظف العام، حيث أورد في نص المادة 1/28 أنه: "لا يمكن أن يترتب عن الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف...". إضافة إلى ذلك ما جاء في المادة 29 من نفس القانون: "لا يمكن بأية حال من الأحوال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء هذه العهدة"³.

وقد جاء في المادة 93 من نفس القانون في فقر 1 الرابعة أنه: "يجب أن لا يتضمن الملف الإداري أي ملاحظة حول الآراء السياسية أو النقابية أو الدينية للمعني".

كما كفل المشرع الجزائري ضمانة عدم التمييز من خلال نصوص القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث نصت المادة 50 منه على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل، والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب، وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية". وتضيف المادة 51 من نفس القانون أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطاً أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها"⁴.

¹ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 48.

² إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 74.

³ المادة 29 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

⁴ المادتين 50 و 51 من القانون 90-14 المذكور سابقاً .

إن استعمال المشرع عبارة "لا يجوز لأحد" وردت بصياغة عامة وشاملة، وهذا يعني أن حظر التمييز لا يقتصر على المستخدم فقط، وإنما يتعداه لكل شخص يتمتع بسلطة المستخدم¹.

الفرع الثالث: ضمانات الحماية القانونية للممثلين النقابيين

يتمتع الممثلون النقابيون بحصانة قانونية، ويقصد بالحصانة الضمانات والامتيازات الممنوحة لفئات معينة قصد حمايتها وتأمين أداء وظيفتها بحرية ودون ضغوط أو إملاءات. فالحصانة موضوعية، مقررة للوظيفة وجوداً وعدمياً وليست ميزة شخصية، وعليه فالحصانة القانونية للممثل النقابي هي الحماية المقررة للموظف العمومي الذي تتوفر فيه هذه الصفة، بمناسبة أدائه لمهمته النقابية² وقد كرست القوانين الدولية حماية الممثلين النقابيين في الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، حيث نصت المادة الأولى منها على أن: "يتمتع ممثلو العمل في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر م، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعملوا وفقاً للقوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة، أو وفقاً لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة".

فالحماية العامة تنصب على مجموع الموظفين بغض النظر عن كونهم ممثلين أو مجرد موظفين ينتمون إلى منظمة نقابية ما (أعضاء)³، وهو ما نصت عليه المادتين 50 و 51 من القانون 14-90 المذكورتين سابقاً. والحماية الخاصة هي الحماية المتعلقة بالممثلين النقابيين عند قيامهم بممارسة نشاطهم النقابي، حيث لا يستطيع المستخدم أن يسلط عليهم أية عقوبة مهما كان نوعها، وذلك لتمتعهم عند ممارستهم لوظائفهم النقابية بالحصانة القانونية التي تحميهم من تعسف المستخدم، إذ تنص المادة 53 من القانون 14/90 على أنه: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو

¹ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 49.

² داليا زكي قاسم محمود، النشاط النقابي للموظف العام، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر 2010، ص 51.

³ أحمد بنيني، الوجيز في قانون العمل، ط1، دار قانة للنشر والتجليد، باتنة، الجزائر، 2014، ص 85.

عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها. تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض".

وقد تمت هذه المادة بالمادة 53 مكرر من القانون 91-30 والتي نصت على أنه: "لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه بسبب نشاطاته النقابية وفقاً للتشريع المعمول به".

والملاحظ أن المشرع الجزائري ميز بصريح العبارة بين النشاطات المهنية والنقابية بنص المادة 52 من القانون 90-14 القاضية بأن: "يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارستهم نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل"، حيث أكد المشرع على أن الحماية التي يتمتع بها الممثلين النقابيين تقتصر فقط على فترة قيامهم بنشاطهم النقابي؛ أي أثناء الفترة المقدرة بـ: 10 ساعات في الشهر، والتي يمكن لممثلي المنظمة النقابية أن يقسموها فيما بينهم أو يتنازلوا عنها لأحدهم بموافقة المستخدم، وكذلك أثناء قيامهم بنشاطهم النقابي خارج أوقات العمل. أما عند قيامهم بنشاطهم المهني فهم لا يتمتعون بأي حصانة أو مناعة، ولا فرق بينهم وبين باقي الموظفين الآخرين بحيث يخضعون لنفس الأحكام المتعلقة بالوظيفة¹.

ويعد كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون باطلاً وهدم الأثر، ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد أن يثبت هذا الأخير المخالفة² وتظل أحكام المواد من 54 إلى 56 من القانون 90-14 مطبقة على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية³.

من خلال قراءة المادة 56 من القانون 90-14 نجد أن المشرع الجزائري اقتصر على ذكر عقوبة العزل فقط وخصها بالبطلان في حالة مخالفة أحكام القانون، وأغفل العقوبات

¹ أحمد بنيني، المرجع السابق، ص 86.

² المادة 56 من القانون 90-14.

³ المادة 57 من القانون 90-14.

الأخرى، مع أنها على درجة كبيرة من الخطورة كعقوبة النقل الإجباري، أو التنزيل إلى المرتبة السفلى مباشرة، أو الشطب من قائمة التأهيل¹.

المطلب الثاني: الضمانات المقررة للمنظمة النقابية

كون المنظمة النقابية هي التنظيم القانوني الذي من خلاله يمكن للموظفين العموميين ممارسة حقهم النقابي، وجب توفير حماية قانونية لها بوضع نصوص قانونية تضمن لها ممارسة نشاطها النقابي بكل حرية، ولعل أهم الضمانات المقررة للمنظمة النقابية في إطار الحرية النقابية هي حرية تأسيسها وإدارتها وعدم حلها إدارياً . وعلى أساس ذلك، سنتناول في هذا المطلب الحق في تأسيس المنظمة النقابية، وحرية إدارتها، وحمايتها من الحل التعسفي

الفرع الأول: الحق في تأسيس المنظمة النقابية

إن الحق في تكوين النقابات هو أحد أهم الحقوق النقابية التي حظيت باهتمام الموثائق الدولية، والتي حرصت على حمايتها ضماناً لمبدأ الحرية النقابية، ومن هذا المنطلق سنعالج هذه الضمانة في الموثائق الدولية ثم نوضح موقف المشرع الجزائري منها.

أولاً - ضمانة تأسيس النقابة في الموثائق الدولية

لقد ضمنت الموثائق الدولية حرية تأسيس النقابات، من خلال النص على حق تأسيس النقابة دون إذن مسبق، بمعنى إمكانية تأسيس منظمة نقابية دون الحاجة إلى الحصول على ترخيص أو موافقة من قبل الإدارة، وذلك في عدة اتفاقيات أهمها الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948، والاتفاقية العربية رقم 08 لسنة 1977، فحسب الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية: "للعمال ولأصحاب العمل دون أي تمييز، الحق ودون ترخيص مسبق، في تكوين منظمات يختاروا..."، وهذا حسب ما جاء في المادة الثانية (02) منها.

إن الملاحظ على هذه المادة أنها جاءت بصياغة عامة ومطلقة، تستبعد أي تمييز على أساس المهنة سواء كانت تابعة لقطاع خاص، أو وظيفة عامة، وتؤكد على عدم خضوع إنشاء النقابات للسلطة التقديرية للإدارة، إلا أن هذا لا يعني إعفائها من أي إجراء قانوني¹.

¹ اطلع على العقوبات التأديبية في المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إذاً، فالحق النقابي مقرر ومكفول، يستلزم ممارسته في إطار منظمة نقابية تعبر عن تطلعات الموظفين المشروعة كسلاح لهم في مواجهة تعسف المستخدم، تركز في تأسيسها على حرية التكوين دون قيود أو استثناءات بصفة مستقلة عن السلطة العامة، بحيث لا تخضع إلى إذن أو ترخيص مسبق² فقد يتحول مبدأ الحرية النقابية إلى مجرد كلمات جوفاء في حال كان هناك إلزام لمؤسسي النقابة بالحصول على إذن مسبق، سواء في المراحل الأولى قبل إنشائها، أو في مراحل تكوينها، أو أثناء تمتعها بالشخصية القانونية³.

ثانياً - موقف المشرع الجزائري

عرفنا سابقاً أن المشرع الجزائري اعترف بالحق النقابي في الدساتير المتعاقبة، وتبعاً لما جاء في دستور 1989، صدر القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، والذي يعد القانون الأقرب لتكريس الحق النقابي وفق المعايير الدولية. وبالرجوع إلى الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجده نص في المادة 35 منه على أن: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"⁴، ما يعني أنه أحال تنظيم ممارسة الحق النقابي بالنسبة للموظف إلى عموم النص المنظم لهذا الحق وهو القانون 90-14 السالف الذكر.

ومن خلال دراستنا لشروط وإجراءات تأسيس النقابة في الفصل الأول سابقاً، يتضح أن المشرع الجزائري ألزم المؤسسين بإيداع تصريح بالتأسيس لدى جهة إدارية مختصة متمثلة في الوالي أو الوزير المكلف بالعمل حسب الحالة، كإجراء وقائي من أجل إعلامها بممارسة النشاط النقابي. إلا أنه أغفل بالمقابل النص على الإجراءات المتبعة في حالة رفض التصريح بالتأسيس، أو في حالة سكوت الإدارة وانقضاء أجل الثلاثون يوماً، وكيف يفسر هذا السكوت هل هو رفض أم قبول ضمني؟

بناء على ذلك، يتبين أن المشرع الجزائري احترم مبدأ تأسيس النقابة دون ترخيص مسبق ظاهرياً فقط، حيث ربط اعتمادها بموافقة الإدارة، وإن كان يبدو مجرد تصريح شكلي،

¹ ثوابتي إيمان ريماء سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2016، ص 404

² إلياس بكاكرة، الممارسة النقابية في الوظيفة العمومية "الضمانات والقيود"، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، الجزائر، 2018/2019، ص 04

³ سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 61.

⁴ المادة (35) من الأمر 06-03 المذكور سابقاً .

إلا أنه يعتبر ترخيصاً مسبقاً ضمناً ، ما دامت الإدارة تتمتع بسلطة منح الإذن بتأسيس النقابة أو رفضه دون تدخل القضاء¹.

الفرع الثاني: حرية إدارة المنظمة النقابية

إن الاعتراف بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية يعني وجودها القانوني، والذي يترتب عليه آثار قانونية من بينها الاستقلال الإداري والمالي، إذ لا بد للنقابة كمنظمة من وضع تنظيم داخلي، وتوفير إمكانيات مالية للقيام بوظائفها وتحقيق أهدافها.

أولاً - الاستقلال الإداري:

تتمتع المنظمة النقابية بحرية إدارتها، ويعني ذلك استقلاليتها في إعداد أنظمتها الداخلية، وتسييرها، وكذا إعداد برامج عملها وتنظيم نشاطها، دون تدخل من أطراف خارجية عن النقابة. وهذا ما أكدته الاتفاقية 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وممارسة حق التنظيم في ماد 1 الثالثة (03) بنصها على أنه: "

1- لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها.
2- تتمتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة". وقد نصت ذات الاتفاقية في المادة (08) منها على أن يحترم العمال وأصحاب العمل القوانين الداخلية للبلاد شرط أن لا تمس هذه الأخيرة بالضمانات المقررة في الاتفاقية².
أما الاتفاقية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، قد جاءت لحماية الموظفين من كل أشكال التدخل التي تستهدف وضع منظمات النقابية تحت سلطة المستخدم فقد ورد في المادة (05) منها: "

1- تتمتع منظمات المستخدمين العموميين بالاستقلال الكامل عن السلطات العامة.
2- تتمتع منظمات المستخدمين العموميين بالحماية الكافية من أي تدخل من جانب سلطة عامة في إنشائها أو سير عملها أو إدارتها.

¹ إلياس بككرة، المرجع السابق، ص . 8 - 7

² المادتين 03 و 08 من الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية وممارسة حق التنظيم .

وبوجه خاص تعتبر الأعمال الرامية إلى تشجيع إقامة منظمات المستخدمين العموميين تحت سيطرة سلطة عامة، أو إلى دعم منظمة للموظفين العموميين بالمال أو بأي طريقة أخرى بهدف إخضاعها لسيطرة سلطة عامة، بمثابة تدخل بمفهوم هذه المادة¹.

إذاً للمنظمة النقابية حرية تامة في إدارة شؤونها الداخلية، ويجب في ممارسة النقابة لشؤونها الإدارية بكل حرية احترام القوانين، ويعني ذلك وجود نوع من الرقابة على أعمالها للتأكد من احترام القوانين. وحتى تتسم هذه الرقابة بالحياد والموضوعية، يجب أن تمارس بواسطة القضاء²، والتشريع الذي يمنح السلطة الإدارية حق الرقابة كيفما تشاء، والتحقق في المسائل الداخلية يعتبر منافياً لمبادئ الحرية³ هذا على الصعيد الدولي، أما على الصعيد الوطني فالقانون الجزائري اعتبر أنه وبمجرد توفر الشروط القانونية وإيداع ملف النقابة لدى الهيئات العمومية المختصة، وتسلمها وصل تسجيل تصريح التأسيس تكتسب المنظمة الشخصية النقابية المعنوية، حسب ما جاء في المادة 16 من القانون 90-14 والتي تنص على أنه: "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقاً للمادة 08 أعلاه"⁴.

وتماشياً مع ما ورد في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالشأن النقابي، لم يتضمن التشريع النقابي الجزائري قواعد قانونية لتنظيم إدارة النقابة، مواكباً في ذلك ما يقتضيه مبدأ حرية إدارة النقابة وتسييرها باستثناء بعض المواد التي تضمنت الشروط الواجب توفرها فيمن يتولى الإدارة أو البيانات التي تحويها الوثائق واجبة الإيداع عند التكوين، وهذا معناه أن حرية الإدارة والتسيير متروكة للمنظمة النقابية في حد ذاتها⁵.

ثانياً - الاستقلال المالي:

بمجرد اكتساب المنظمة النقابية الشخصية الاعتبارية، تثبت لها قانوناً ذمة مالية مستقلة، والذمة المالية المستقلة تقتضي وجود موارد مالية خاصة للمنظمة النقابية؛ بمعنى أن تكون لها ميزانيتها الخاصة التي تتضمن جانبي الإيرادات والنفقات، وأن تكون مستقلة مالياً عن

¹ المادة 05 من الاتفاقية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة

² أحمد البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي "علاقات العمل الجماعية"، ج 2، دار النهضة العربية، مصر، 2000، ص 140.

³ إبراهيم حلمي، الديمقراطية النقابية - دراسة مقارنة -، مكتبة الإسكندرية، مصر، 1998، ص 67.

⁴ المادة (16) من القانون 90-14 المذكور سابقاً.

⁵ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 12.

السلطة العامة¹. وقد أكدت الاتفاقية رقم 151 لحماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة على ذلك في الفقرة الثالثة من ماد 1 الخامسة السابقة الذكر. إذاً ، فالأصل العام في تدخل السلطة الإدارية هو أن لا يتعدى موافقتها بالتقارير المالية الدورية، والتي غالباً ما تكون سنوية، أما الاطلاع على حسابات النقابة، وطلب البيانات المالية في أي وقت، والذهاب إلى أبعد من ذلك باعتبار أموال النقابة أموالاً عامة يعتبر تعد على الاستقلالية المالية للنقابة².

وللنقابة عدة قنوات تتحصل منها على الدعم المالي وهي: رسم الانضمام، الاشتراكات الشهرية للأعضاء، الهبات والتبرعات، الأرباح المتحصل عليها من المطبوعات، مداخيل الملتقيات والندوات التي تقيمها النقابة بعد موافقة الجهات المختصة، الإعانات المحتملة التي تقدمها الدولة للنقابات، الأرباح الناتجة عن استثمار أموال النقابة فيمكنها استثمار أموالها في حدود ما يسمح به القانون³.

وبالنسبة للمشرع الجزائري فقد حظر أي تمويل للمنظمة النقابية كيفما كان نوعه من طرف أي جهة ذات طابع سياسي⁴، وهذا حسب الفقرة الثانية من المادة الخامسة من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم السالف الذكر، والتي جاء فيها: "...ولا يمكنها الارتباط هيكلية أو عضوية بأي جمعية ذات طابع سياسي، ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و30 من هذا القانون..."⁵.

وحدد بالمقابل موارد النقابة في المادة 24 من نفس القانون والتي نصت على أنه: "تتكون موارد المنظمات النقابية من:

¹ مؤذن مامون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، أطروحة دكت وراه تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015/2016، ص 330.

² سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 117.

³ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 18.

⁴ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 119.

⁵ المادة 02/05 من القانون 90-14 السابق الذكر.

3. اشتراكات أعضائها.

4. المداخل المرتبطة بنشاطاتها

5. الهبات والوصايا.

6. الإعانات المحتملة للدولة".

كما علق قبول الهبات والوصايا من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية بموافقة السلطة العمومية المختصة.¹

هذا وتعد الرقابة التي تمارسها السلطات العمومية على مالية النقابة في هذه الحالة مجرد رقابة وصائية دف إلى التحقق من مصدر ومبلغ الأموال واتفاقها مع هدف المنظمة النقابية والضغوط التي قد تنشأ تبعاً لتقبلها.²

يتضح إذاً أن الاتفاقيات الدولية كفلت للنقابة حرية إدارة شؤونها الإدارية المالية، وفي نفس الوقت تكفل ضرورة تطبيق قوانين البلاد، التي تراقب التصرفات ومدى مطابقتها للقانون، ويجب أن تكون الرقابة في هذه الحالة بواسطة السلطة القضائية ضماناً للحياد وحماية للحرية النقابية.⁴

الفرع الثالث: حماية النقابة من الحل التعسفي

إن استقلال النقابات عن الدولة لا يكتمل بمجرد أن يكون تأسيسها غير خاضع لأي تدخل من السلطة الإدارية، بل يجب أن يشمل حالات حل النقابة أيضاً، ذلك لأن حل النقابة قرار خطير يتصل اتصالاً وثيقاً بالحرية النقابية، فلا يكفي أن يسمح بإنشاء النقابات وإدارتها بمنأى عن تدخل الجهة الإدارية، بل يتطلب الأمر علاوة على ذلك حماية النقابة من خطر حلها أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري. وسنتطرق في الآتي لحماية المنظمة النقابية من تعسف السلطة في الموائيق الدولية ولدى المشرع الجزائري.

¹ انظر المادة 26 من القانون 14-90 المذكور سابقاً .

² ثوابتي إيمان ريما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 404.

أولاً- حل النقابة في المواثيق الدولية:

كرست المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي مبدأ عدم جواز حل النقابة إدارياً ، حماية للمنظمات النقابية من أي إيقاف أو حل تعسفي، بنصها على ما يلي: "لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها"¹

ننوه إلى ضرورة التفرقة بين حل النقابة وتوقيف نشاطها، فقرار التوقيف هو بمثابة إجراء تحفظي مؤقت تتخذه الجهة القضائية المختصة، بناءً على طلب السلطة الإدارية المعنية في حال إخلال النقابة بالقوانين المعمول ا في هذا الشأن، أو انحرافها عن الأهداف المسطرة في قانون ا الأساسي، أما إجراء الحل فهو إجراء لاحق لإجراء التوقيف ويؤدي إلى إاء حياة التنظيم².

وتعد هذه الحماية من الإيقاف أو الحل ضمانات مكملة لحق تأسيس المنظمة النقابية، إذ لا قيمة لحق التأسيس إذا كان يظل تحت رحمة السلطات الإدارية، أو يصبح مهدداً بالحل أو الإيقاف، ومن الواضح أن الحظر منصب على الحل الذي تمارسه السلطات الإدارية وليس على الحل مطلقاً ، فقد ذهب بعض المفكرين إلى أنه يجب عدم حل النقابة مطلقاً وإنما يمكن مساءلة القيادات ومحاكمتها قضائياً دون المساس بالهيئة نفسها، وقد وجد من ممثلي الحكومات من يطلب في منظمة العمل الدولية بتعديل المادة 04 بحيث يمكن حل وإيقاف النقابات بإجراء إداري في حال اشتغلت بعمل غير قانوني مع منحها حق استئناف هذا القرار أمام المحاكم، وقد رفض هذا الاقتراح بأغلبية ساحقة.

¹المادة (04) من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي

²أحمدية سليمان ، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، محاضرات ألقيت على طلبة سنة ثالثة ليسانس، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2015/2014 ، ص 93 ،ص170

ومن المبادئ التي أرستها لجنة الحريات النقابية¹، توضح أن حل النقابة اختيارياً عن طريق جمعيتها العمومية أو بقوة القانون لاستحالة مواصلة النشاط النقابي لأحد الأسباب التي يقرها القانون، لا يعد تعسفياً ولا مخالفاً لمبدأ الحرية النقابية، إنما المقصود بالحل التعسفي ذلك الحل الذي يتم عن طريق السلطة الإدارية¹.

ثانياً - حل المنظمة النقابية في التشريع الجزائري:

حصر المشرع الجزائري حل النقابة في طريقتين فقط إما إرادياً أو قضائياً ، وهذا حسب ما جاء في المادة (28) من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والتي جاء فيها: "يمكن أن تحل المنظمة النقابية إرادياً أو يعلن عن حلها بالطرق القضائية"، فقد خول لأعضاء النقابة أو مندوب وهم الحق في حل المنظمة النقابية إرادياً وفقاً للقانون الأساسي الذي ألزم تضمينه أحكام الحل الإرادي تحت طائلة البطلان، وذلك وفق ما جاء في المادة (21) المطاة الأخيرة، والتي نصت بأنه: "يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية: ... - القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إرادياً والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة".

وفي المادة (29) تم النص على أن: "يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبهم المعنيون قانوناً حل منظماتهم النقابية إرادياً طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي".

وقد سمح المشرع الجزائري بحل المنظمة النقابية قضائياً وفق ما جاء في المادتين 30 و31 من القانون 90-14، بحيث تنص المادة 30 على أنه: "يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطاً مخالفاً للقوانين المعمول ا، أو غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية".

¹ لجنة الحريات النقابية أنشئت بموجب قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم 117 عام 1951 بهدف بحث ما يصل مجلس الإدارة من شكاوى بخصوص الحرية النقابية، يشكل مجلس الإدارة هذه اللجنة من بين أعضائه، ويبلغ عدد أعضائها 18 عضواً منهم 09 أصليين و 09 منابيين، مع الإشارة إلى أن هناك 3 أعضاء أصليين و 3 احتياطيين عن كل من ا موعات الثلاث (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) لخلق التوازن. تجتمع هذه اللجنة ثلاث مرات في السنة لبحث الشكاوى. انظر في ذلك: مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص137 ، ص173

وتنص المادة 31 على أنه: "يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناءً على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف معني آخر".

ونجد أن المشرع الجزائري متفق مع ما جاء في الاتفاقيات الدولية بخصوص حل النقابة، فقد حصر حلها بطريقتين لا غير إما إرادياً أو قضائياً، مستبعداً الحل الإداري الذي يكون من طرف السلطة الإدارية، ويرجح أن يكون تعسفياً غالباً.

ونخلص من هذا المبحث إلى أنه رغم إقرار المشرع الجزائري لضمانات خاصة بالنقابة كحرية تأسيسها دون ترخيص، والاعتراف لها بالشخصية المعنوية وعدم جواز حلها من قبل الإدارة، إلا أن معظمها عبارة عن ضمانات صورية فقط، فمثلاً تأسيس النقابة بمجرد التصريح يتحول إلى إذن مسبق باشتراط تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من قبل الوالي أو الوزير المكلف بالعمل، واعتبار ممارسة النشاط النقابي غير مشروع في حال غياب الوصل. وأيضاً بخصوص إقرار حصانة قانونية للممثل النقابي، فرغم التنصيص على حمايته إلا أننا نجد غموض في الموضوع مادام المشرع منح المستخدم سلطة تكييف الخطأ على أنه وظيفي أو نقابي، ولم يمنعه من تسليط العقوبات المقنعة على الممثل النقابي.

المبحث الثاني : معوقات الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية

إن الحرية النقابية كحرية عامة هي حرية ليست مطلقة، ولكنها منظمة بقيود تضع حدود لممارستها، فقد عهد الدستور الجزائري بصلاحيات تنظيمها للمشرع وحده لضمان ألا يبالغ في تقييدها، إذ يجب أن يكون الهدف من هذا التقييد هو التنظيم فقط، حفاظاً على النظام العام، وحتى لا يتم الاعتداء على حريات وحقوق الآخرين.

ورغم ذلك، إلا أن ممارسة الحرية النقابية تجد عوائق متعددة وعراقيل تواجهها في الجانب العملي للممارسة، منها ما يصادف النقابات ليعرقل الدفاع عن حقوق ومصالح أعضائها المادية والمهنية، ومنها ما يلاحق الممثلين النقابيين من مضايقات.

وسوف نتناول في هذا المبحث معوقات الحرية النقابية في الوظيفة العمومية من الجانب

القانوني ، وفي الجانب العملي الميداني

المطلب الأول: القيود القانونية للحق النقابي

لا يسلم لأي حرية بإطلاقها وإنما تنظم بقيود تضع حداً لممارستها، والحق النقابي كأى حق وضع له المشرع الجزائري قيود تنظمه في عدة نصوص قانونية على رأسها القانون 90-14 الذي تميز بكونه ينظم الحق النقابي في جميع القطاعات في الجزائر، وينص على أحكام خاصة بالضمانات المقررة له والقيود الواردة عليه.

الفرع الأول: القيود الواردة في القانون 90-14

قيد المشرع الجزائري الحق النقابي من خلال أحكام القانون 90-14 المذكور سابقاً بقيود إجرائية وأخرى موضوعية .

أولاً- القيود الإجرائية :

تتمثل القيود الإجرائية في ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية، والتصريح بتأسيس المنظمة النقابية:

1. عقد جمعية عامة تأسيسية:

إن أول خطوة لممارسة الحق النقابي هي اجتماع الموظفين العموميين الراغبين في تكوين منظمة نقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية في إطار ما يسمى بالجمعية العامة التأسيسية، وهذا حسب ما جاءت به المادة 07 من القانون 90-14 المذكور سابقاً، والتي جاء فيها: "تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين". وهذا قصد المصادقة على القانون الأساسي، واختيار قيادات المنظمة النقابية¹ وقد اشترط المشرع الجزائري شروطاً يجب أن تتوفر في الأعضاء المؤسسين جاءت في المادة 06 من القانون 90-14 المذكور سابقاً² ومن بين هذه الشروط شرط توفر الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل في العضو المؤسس. يبدو إن هذين الشرطين يحرمان الأجانب من ممارسة حقهم النقابي بسبب أصلهم³.

¹ المادة 07 من القانون 14-90 المذكور سابقاً.

² تنص المادة 06 من القانون 14-90 على أنه: "يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمة نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية (1): أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل...".

³ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 57.

كما أن اشتراط الجنسية المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل يعد مبالغاً فيه فهذه المدة طويلة جداً ، وحسب رأي لجنة الحريات النقابية فإن هذا الشرط يمس بحق العمال الأجانب المقيمين بصفة شرعية على أراضي الدولة في الدفاع عن مصالحهم بالانتماء إلى المنظمات النقابية، خاصة إذا كانوا يمثلون قوة فاعلة في قطاع ما¹.

إلا أنه وباستقراء المادة 06 المذكورة أعلاه، نستنتج أن المشرع الجزائري اقتصر هذا الشرط على الأعضاء المؤسسين فقط دون الأعضاء المنخرطين، وهذا معناه أن للموظفين الأجانب الحق في الانضمام إلى النقابات والانخراط فيها بكل حرية، ما دام لا يوجد مانع قانوني، وقد وضع المشرع الجزائري هذا الشرط كإجراء وقائي حتى يمنع الأجانب من التكتل وتشكيل قوى ضاغطة تؤدي إلى توجيه السياسة الاقتصادية للبلد².

جدير بالذكر أن هذا الشرط لم يكن يثير إشكالاً بالنسبة للموظفين العموميين؛ لأن المشرع اشترط أصلاً الجنسية الجزائرية للالتحاق بالوظيفة العمومية حسب نص المادة 75 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. إلا أنه بعقد اتفاقيات مع دول أجنبية ظهرت فئة الموظفين الأجانب كفئة الأطباء الكوبيين في المجال الصحي.

وبالنسبة لإعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية، فإنه يتم بكل حرية ودون تدخل من السلطة العامة كما سبق ذكره، فلم يفرض المشرع نموذجاً محدداً ، وترك ذلك للنقابة بشرط عدم مخالفة القوانين المعمول بها³ والنص على البيانات والأحكام الواردة في المادة 21 من القانون 90-14 المذكور سابقاً ، والتي تنص على أنه: "يجب أن يذكر القانون الأساسي للتنظيمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية:

- هدف التنظيم وتسميته ومقره.
- طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها.

¹ مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 94.

² ثوابتي إيمان ريما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 90.

³ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 58 .

- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.
- قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها.
- قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها والموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إرادياً والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة".¹

وقد أُلزم المشرع المنظمة النقابية بإعلام السلطة العمومية بكل تغيير يطرأ على القانون الأساسي، وهيئات القيادة و/أو الإدارة خلال 30 يوماً التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن، وذلك حسب ما جاء في المادة 17 من القانون 90-14 المذكور سابقاً²

2. التصريح بالتأسيس:

يعتبر التصريح المسبق من قبيل التنظيمات الوقائية التي تعتمد إليها السلطات العامة لإعلامها مسبقاً بممارسة نشاط أو حرية معينة. ويرى بعض الفقه أن هذا النظام أقرب في مضمونه إلى النظام العقابي، خاصة إذا وقفت السلطة منه موقفاً سلبياً، وعلى ذلك يجدر بالسلطة أن تقف عند حدود العلم بممارسة النشاط أو الحرية فقط من خلاله، ولا يجوز لها منع الحرية أو الحد منها إلا إذا بدر من القائمين على ذلك النشاط ما يعد من وجهة نظر القانون إخلالاً بالنظام العام أو الآداب العامة أو الأمن العام³، وقد نص المشرع الجزائري من خلال المادة 08 من القانون 90-14 على ضرورة إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، ويتم تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من قبل السلطة المعنية في خلال 30 يوماً على الأكثر من الإيداع. وأيضاً استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة، حتى تعتبر المنظمة النقابية مؤسسة قانوناً. ويرفق التصريح بالتأسيس حسب المادة 09 من القانون 90-14 بملف يشمل: قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين

¹ المادة (21) من القانون 90-14 المذكور سابقاً .

² المادة (17) من القانون 90-14 المذكور سابقاً .

³ مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 94، ص 95

مساكنهم، ونسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي ومحضر الجمعية العامة التأسيسية¹.

إن الطبيعة القانونية للتصريح بالتأسيس لا تتعدى مجرد إعلام السلطة العمومية، وهذا يعني أنه بمجرد الإيداع تعتبر النقابة مؤسسة قانوناً، وهذا حسب ما جاءت به الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، الصادرة عن منظمة العمل الدولية. إلا أن المشرع الجزائري أخذ بمبدأ حرية تأسيس النقابة دون إذن مسبق ظاهرياً فقط، باستعماله لمصطلح "التصريح" والذي يوحي في مدلوله اللغوي بالإعلام فقط، لكنه في حقيقة الأمر عبارة عن ترخيص مسبق للأسباب التالية:

➤ منح المشرع صلاحية التصريح بالتأسيس للسلطة العمومية، إذ لا يمكن للنقابة ممارسة مهامها إلا بعد حصولها على وصل التسجيل من قبل السلطة العامة، والذي يعتبر بمثابة موافقة تكتسب به النقابة الشخصية المعنوية، وبمفهوم المخالفة في حالة رفض منح الوصل لا تعتبر النقابة مؤسسة قانوناً، ولا تكتسب الشخصية المعنوية، وبالتالي لا يمكنها مباشرة نشاطها².

إن وصل التسجيل خاضع للسلطة التقديرية للسلطة العمومية، فإمكانان أن يمنحه كما يمكنها السكوت.

➤ أغفل المشرع الجزائري تنظيم مسألة التصريح بالتأسيس، كونه لم يلزم السلطة العمومية بتسليم وصل التسجيل فوراً، أو تسليم أي وثيقة تثبت إيداع الملف على مستوى مصالحها، وبالتالي ففي حالة سكوت الإدارة فإن أكبر عائق في وجه الأعضاء المؤسسين هو إثبات إيداع الملف³.

➤ منح المشرع مهلة 30 يوماً لتسليم الوصل⁴ والأصل هو تسليمه فوراً؛ لأن رقابتها في مثل هذه الحالة لا تتعدى الرقابة الشكلية والتأكد من اكتمال الملف، وفي حال وجود مخالفة للسلطة المعنية رفع دعوى قضائية والمطالبة بحل النقابة، وهذا طبقاً للمواد من 27 إلى 33 من القانون 90-14 المذكور سابقاً.

¹ المادتين 08 و09 من القانون 90-14 المذكور سابقاً .

² إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 61 .

³ ثوابتي إيمان ريماء سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 121

⁴ انظر الفقرة 02 من المادة 08 من القانون 90-14 المذكور سابقاً .

➤ ما يؤكد ما قيل سابقاً هو نص المادة 16 من القانون 90-14، والتي تنص على أن: "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقاً للمادة 08 أعلاه...¹، فحسب المادة فإن اكتساب النقابة للشخصية المعنوية مرهون باتباع الشروط المذكورة في المادة 08، وبمفهوم المخالفة فإن تخلف أي شرط من هذه الشروط يؤدي إلى حرمانها من التأسيس القانوني، واكتساب الشخصية المعنوية²."

كما ألزم المشرع النقابة لاعتبارها مؤسسة قانوناً إضافة إلى ما سبق، استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقتها حسب ما جاء في الفقرة الأخير من المادة 08 المذكورة سابقاً³.

ثانياً - القيود الموضوعية:

تتمثل القيود الموضوعية في حظر ممارسة النشاط السياسي، وتقييد قبول الهبات والهدايا والإعانات.

1. حظر ممارسة النشاط السياسي:

انقسم الفقه إزاء ممارسة النقابات للعمل السياسي إلى اتجاهين مختلفين؛ اتجاه يرى ضرورة حظر النشاط السياسي للنقابات حظراً مطلقاً، ويستند في ذلك إلى أن للنقابات وظائف محددة تناولتها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية، تقتصر على الدفاع عن مصالح أعضائها المادية والمعنوية، وأن فتح المجال للعمل السياسي للنقابات سيؤدي بلا ريب إلى تحول أماكن العمل إلى ساحات للمبارزة بين مختلف التيارات السياسية، ما يؤدي إلى التفرقة بين العمال وتدهور حالة العمل، كما أن ممارسة العمل السياسي للنقابيين يجعلهم يبتعدون عن أهدافهم المطلوبة مما يدفع الدولة إلى محاولة احتوائهم وتحويلهم إلى أدوات لصالحها، في حين يرى الاتجاه الآخر أنه ينبغي على النقابات أن تدخل المعترك السياسي لتدافع عن مصالح الطبقة العمالية؛ ذلك أن العمل السياسي والنقابي لا ينفصلان.

¹ الفقرة الأولى من المادة 16 من القانون 90-14 المذكور سابقاً .

² إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 62 .

³ انظر الفقرة 03 من المادة 08 من القانون 90-14 المذكور سابقاً .

وقد ذهبت لجنة الحريات النقابية إلى أن هذه المسألة معقدة نوعاً ما نظراً لصعوبة وضع حد فاصل بين ما هو سياسي، وما هو نقابي، غير أن ا قدرت بأن الحظر العام لأي نشاط سياسي للنقابات مخالف لروح الاتفاقية المتعلقة بالحريات النقابية، وردت ذلك إلى أن الحظر المطلق قد يطرح مشاكل في التفسير الذي تعطيه بعض التشريعات للعمل السياسي الذي يتغير من حين لآخر، أو يفتقد إلى الواقعية أو الموضوعية¹.

ونجد أن موقف المشرع الجزائري كان واضحاً بخصوص هذه المسألة، فقد حظر ممارسة النشاط السياسي على النقابات بموجب المادة 05 من القانون 90-14 المذكور سابقاً²، وذلك بحظر أي ارتباط هيكلي أو عضوي بالجمعيات ذات الطابع السياسي، وحظر تلقي أي إعانات أو هبات أو وصايا منها، غير أنه أجاز الانضمام الفردي للجمعيات ذات الطابع السياسي.

وفي واقع الأمر هناك صعوبة في التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي لما يوجد متداخل بين الإثنين؛ خاصة وأن نشأة الحركة النقابية في الجزائر ارتبطت بالعمل السياسي وكانت لها أهداف سياسية أكثر منها مطلبية، وهذا يدفعنا لطرح التساؤلات التالية:

- هل تعتبر المنظمة النقابية متدخلة في الميدان السياسي فقط إذا عارضت السياسة الاقتصادية للبلاد؟ أو إذا طالبت الحكومة بأن تتبنى برامج تؤدي إلى خلق مناصب عمل واحتجت على عدم سعيها لتحسين الظروف المعيشية للعمال²؟

للإجابة عن ذلك، أولاً يعد دعم الحكومة للمنظمة التاريخية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) مادياً ومعنوياً بشكل واضح للعيان فقط لكونها تساند السياسة العامة للحكومة خوفاً في المجال السياسي؟

¹ مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 91-90.

² تنص المادة 05 من القانون 90-14 على أنه: "تتميز المنظمات النقابية في هدفها وتسميتها وتسييرها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، ولا يمكنها الارتباط هيكلياً أو عضوياً بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها. غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي".

³ مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 92.

وبالتالي فإنه من الصعوبة بما كان التفرقة بين العمل النقابي والنشاط السياسي، مع أننا نرى بأن إبعاد المنظمة النقابية عن العمل السياسي يمنحها حرية أكبر في ممارسة حريتها النقابية، وإلا تضيع هذه الأخيرة بين التجاذبات السياسية.

2. حظر قبول الهدايا والهبات والإعانات:

يشكل موضوع تمويل المنظمات النقابية مصدر توتر وصراع مستمر سواء بين المنظمات النقابية ذاتها أو بينها وبين السلطة؛ نظراً لما يمثله التمويل المالي من أهمية بالغة لتفعيل نشاط المنظمة هذا من جهة، وما قد ينجر عنه من مساس باستقلاليتها من قبل الأطراف الممولة لها من جهة أخرى، ويتخذ هذا التمويل أشكالاً عدة؛ فقد يكون هبات، أو وصايا أو إعانات، ولقد نص المشرع على موارد المنظمة النقابية المالية في المادة 24 من القانون 90-14، وقد أجاز للمنظمات النقابية تلقي مداخيل متعلقة بنشاطها، غير أنه اختلف في تقييدها بالنظر للجهة التي تصدر عنها، فقد ذهب إلى حظر التمويل المالي بأنواعه إذا كان من جهات سياسية حظراً مطلقاً، وهذا بنص المادة 5 من القانون 90-14 السالفة الذكر¹.

والملاحظ أن المشرع شدد في حظر التمويل المالي للنقابات من طرف الجمعيات السياسية، وذلك لموقفه السلبي من ممارسة النشاط السياسي للنقابات، بينما أخضع الهبات الوصايا والمساعدات الواردة من المنظمات النقابية والهيئات الأجنبية إلى رقابة السلطات العمومية المختصة، والتي يتعين عليها أن تتحقق من مصدرها ومبلغها والضغوط التي تنشأ عليها، كما قيد الهبات والوصايا والإعانات المثقلة بالشروط بضرورة موافقتها للهدف المسطر في القانون الأساسي للنقابة وأحكام القانون 90-14². وقد تضمنت المادة 49 إمكانية استفادة المنظمات النقابية التمثيلية من إعانات من الدولة³.

والملاحظ في هذه النقطة أن المشرع خص النقابات التمثيلية بالإعانات كما تمثل عدداً أكبر من الموظفين؛ وذلك لأن صفة التمثيلية تخضع لشروط منها أن تضم 20٪ على الأقل من العدد الكلي للموظفين، إلا أنه لم يحدد حجم الإعانة ولا كيفية استفادة المنظمات النقابية

¹ انظر المواد 05، 25 و 26 من القانون 90-14 المذكور سابقاً .

² مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 93

³ انظر المادة 49 من القانون 90-14 المذكور سابقاً.

منها بالعدل، بل ترك ذلك للسلطة التقديرية للإدارة، وهذا يجعل من هذه الإعانة وسيلة ضغط على النقابات في يد الحكومة .

الفرع الثاني: القيود الواردة في القوانين ذات الصلة

إن تقييد الحق النقابي لا يكمن في القانون المنظم له فقط، بل يتعداه لقوانين أخرى، كفرض قيود على حق التجمع والتظاهر، وحق الإضراب كذلك.

أولاً- القيود الواردة على حرية التجمع والتظاهر :

الاجتماعات نوعان؛ اجتماعات عامة تعقد في أماكن عامة مفتوحة للجميع وحضورها لا يحتاج بطاقة دعوة، واجتماعات خاصة تعقد في أماكن مغلقة والمشاركون فيها معروفون، وبالنسبة للاجتماعات النقابية التي تعقد داخل مقر النقابة الأصل فيها أ لا تحتاج إلى إذن مسبق أو ترخيص أو إخطار¹، فقد أقرت لجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية أن حق العمال وأصحاب العمل في تنظيم شؤون ونشاطهم المنصوص عليه في المادة 03 من الاتفاقية 87 يتوقف على الاجتماع الحر، وأنه لا يتفق مع هذه المادة وضع قيود أو حظر، أو حضور أحد موظفي الحكومة الاجتماعات النقابية أو اشتراط الإخطار عن كل الاجتماعات النقابية؛ إنحق عقد الاجتماعات بحرية هو جزء أساسي من حق المنظمات النقابية في إدارة شؤونها بحرية تامة²، وبالرجوع للمشرع الجزائري نجد أنه سكت عن تنظيم هذه المسألة، ما يوحي بأنه يقر بما جاءت به مبادئ الحرية النقابية في هذا الشأن.

أما فيما يخص الاجتماعات العامة فقد قررت لجنة الحريات النقابية بأن: "... أما الاجتماعات خارج النقابة فإنها تخضع للقوانين المنظمة لعقد الاجتماعات العامة، لأنه من مهمة الدولة الحفاظ على الأمن العام في حالة الاجتماعات خارج النقابة وتدخل السلطات في هذه الحالة لا يعتبر انتهاكا للحرية النقابية³. وقد نظم المشرع الجزائري حرية التجمع بالقانون رقم 89-28 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية المعدل والمتمم، وعرف الاجتماع

¹ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 72.

² أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، المرجع السابق، ص 259.

³ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 72.

⁴ القانون رقم 89-28 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 يتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، ج. ر العدد 04، الصادر في 04/12/1991، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-19 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991، ج. ر العدد 62 الصادر في 04/12/1991

العمومي بموجب المادة الثانية منه بأنه: "... تجمع مؤقت لأشخاص، متفق عليه، ينظم خارج الطريق العمومي وفي مكان مغلق يسهل لعموم الناس الالتحاق به قصد تبادل الأفكار أو الدفاع عن مصالح مشتركة".¹

وقد قيد المشرع حرية التجمع بعدة قيود نص عليها في القانون 89-28 وهي:

1. قيد التصريح المسبق:

فقد جاء في المادة 04 من نفس القانون: "كل اجتماع عمومي يكون مسبقاً بتصريح"، ونصت المادة الخامسة 05 منه: "يصرح بالاجتماع ثلاثة أيام كاملة على الأقل قبل تاريخ انعقاده..."².

أ) فرض مكان الاجتماع:

حيث نصت المادة 06 من نفس القانون على أنه: "يمكن للوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يطلب من المنظمين خلال الأربعة والعشرين ساعة من إيداع التصريح تغيير مكان الاجتماع، مقترحاً عليهم مكان تتوفر فيه الضمانات اللازمة لحسن سيره من حيث النظافة والأمن والسكينة العامة"، كما لا يجوز بأي حال عقد الاجتماع في أماكن العبادة أو في مبنى عمومي غير مخصص لذلك أو عقده في طريق عام.³

ب) منع الاجتماع:

وهذا بموجب المادة 06 مكرر من نفس القانون حيث تنص على أنه: "يمكن الوالي أو من يفوضه منع اجتماع إذا تبين أنه يشكل خطراً حقيقياً على الأمن العمومي أو إذا تبين جلياً أن القصد من الاجتماع يشكل خطراً على حفظ النظام العام، مع إشعار المنظمين بذلك"⁴. يلاحظ مما سبق أن المشرع منح الإدارة سلطة واسعة في تنظيم الاجتماعات العمومية، فنرى أنه نظم مسألة التصريح المسبق بشيء من التفصيل كالإلزام الإدارة بتسليم الوصل فوراً، حيث استعمل عبارة "يسلم على الفور وصل"، خلافاً للتصريح بتأسيس منظمة نقابية، وتفصيل

¹ المادة (02) من القانون 89-28 نفسه .

² انظر المادتين 04، و05 من القانون 89-28 نفسه.

³ انظر المادتين 06، و08 من القانون 89-28 المذكور سابقاً .

⁴ المادة 06 مكرر من القانون 89-28 المذكور سابقاً .

البيانات التي يجب أن يتضمنها الوصل. كما أنه منح السلطة الإدارية إمكانية تغيير مكان الاجتماع المزمع انعقاده. وأضاف لها صلاحية خطيرة وهي منع الاجتماع تحت مبرر الحفاظ على الأمن العام. وتشكل هذه الصلاحية الستار الذي تختفي وراءه السلطة الإدارية وتتخذ منه أساساً قانونياً لتقييد حرية التجمع¹.

وبالإضافة إلى تنظيم حرية التجمع نظم القانون 89-28 حرية التظاهر أيضاً ، وقد عرف المظاهرات بموجب المادة 15 منه بأ: "... المواكب والاستعراضات، أو تجمعات الأشخاص، وبصورة عامة جميع التظاهرات التي تجري على الطريق العمومي"⁴، وأورد عليها قي وداً تتمثل في:

2. الترخيص المسبق:

وقد نص عليه صراحة في المادة 15 في فقر 1 الثانية من نفس القانون بقولها: "تخضع المظاهرات العمومية إلى ترخيص مسبق". وهذا يعني أن ممارسة حرية التظاهر تتوقف على قرار من الإدارة قد تمنحه أو تمنعه، كما أوجب المشرع تقديم طلب الترخيص للوالي قبل ثمانية (08) أيام كاملة على الأقل التي تسبق التاريخ المحدد للمظاهرة، وذلك حسب ما جاء في الفقرة الأولى من المادة 17 من نفس القانون، واشترط أن يحتوي طلب الترخيص هذا جملة من البيانات نص عليها في نفس المادة² تضمنت هذه الشروط شروطاً تعجيزية إن صح التعبير، فمن الصعوبة بما كان تحديد عدد الأشخاص المتوقع حضورهم، والأماكن القادمين منها، وأيضاً تحديد المدة التي تستغرقها المظاهرة³.

والملاحظ من خلال استقراء المادة أن المشرع ألزم الوالي بتسليم وصل يثبت إيداع ملف طلب الترخيص فوراً ، في حين أغفل النص عليه بشأن إيداع ملف طلب تأسيس منظمة نقابية، ما يرجح تعمد المشرع عدم النص عليه⁴.

¹ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 74.

² انظر المادتين 15 ، 17 من القانون 89-28 المذكور سابقاً.

³ رحموني محمد، المرجع السابق، ص 335.

⁴ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 78.

3. تغيير مسار المظاهرة:

نصت المادة 18 من القانون 89-28 السابق الذكر بأنه: "يمكن للوالي أن يطلب من المنظمين تغيير المسلك مع اقتراح مسلك آخر يسمح بالسير العادي للمظاهرة¹ وما تجدر الإشارة إليه أن هذه المادة لم تحدد المدة التي يطلب فيها تغيير المسلك، مما قد يؤدي إلى سوء استخدامها، كأن يتم تغيير مسار المظاهرة بفترة وجيزة قبل انطلاقها بعد أن سبق الإعلان عن مسارها، ما يؤدي إلى تفويت الفرصة على الراغبين في الانضمام إليها، وبالتالي إفشالها، لذلك.

كان من الأجدر أن يكون الداعي إلى إجراء تغيير مسار المظاهرة هو الحفاظ على النظام العام فقط، وإن كان هذا المصطلح عام ويصعب تحديده²

4. تحميل المسؤولية المدنية للمنظمين:

نصت المادة 20 من نفس القانون على تحميل المنظمين للمظاهرة المسؤولية المدنية عما قد يصاحبها من تجاوزات، وتكون هذه المسؤولية ممتدة من بداية المظاهرة إلى حين انتهائها³، ولعل خوف المنظمين من إمكانية تحمل مسؤولية ما قد يحدث أثناء المظاهرة من حوادث وتجاوزات لا قبل لهم أو نتيجة تدخل خارجي، أو لأي سبب آخر قد يجعلهم يحجمون عن ممارسة حقهم في التظاهر، كما يعد هذا الأمر سلاحاً في يد الإدارة يتيح لها مجالاً للتدخل⁴.

ثانياً- القيود الواردة على حق الإضراب:

الإضراب حق للموظفين العموميين، ويعتبر وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالحهم، إلا أنه كباقي الحقوق ليس مطلقاً بل مقيداً بقيود إجرائية وأخرى موضوعية، نص عليها المشرع في القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. وسنحاول إيجازها فيما يلي:

¹ المادة 18 من القانون 89-28 المذكور سابقاً .

² أرحموني محمد، المرجع السابق، ص 336.

³ انظر المادة 20 من القانون 89-28 المذكور سابقاً .

⁴ أرحموني محمد، المرجع السابق، ص 336.

1. القيود الإجرائية:

حتى يقوم الموظفون بالإضراب يجب التقيد بعدة إجراءات موجزها:

- ضرورة اللجوء إلى المصالحة:

قبل أن يلجأ الموظفون إلى الإضراب، يجب أن يستنفذوا إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون 90-02 المذكور سابقاً في الفصل الأول، دون أن يتوصلوا إلى حل النزاع القائم.

- ضرورة عقد جمعية عامة:

لا يؤخذ قرار اللجوء إلى الإضراب فجأة وبطريقة عشوائية، بل يجب أن تعقد جمعية عامة بمبادرة المندوبين النقابيين أو ممثلي الموظفين في حال عدم وجود نقابة داخل الإدارة المعنية، وتضم الجمعية العامة نصف عدد الموظفين المعنيين على الأقل. وتقام هذه الجمعية في موقع العمل المعتاد، بعد إعلام الرئيس الإداري بتاريخ انعقادها، ويتم مناقشة نقاط الخلاف القائمة والتي لم يتوصل إلى حل بشأنها، وفي حال استمرار الخلاف يتم اتخاذ قرار الدخول في إضراب عن طريق اقتراع سري وبأغلبية الموظفين المتعينين¹¹.

- الإشعار المسبق:

بعد اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب وقبل ممارسته يجب إيداع إشعار مسبق بالإضراب لدى الهيئة المستخدمة، وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، تحدد مدة الإشعار عن طريق المفاوضة، ولا يمكن أن تقل عن 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه² وقد ألزم المشرع ممثلي الموظفين بإعلام السلطة الإدارية المعنية قبل مباشرة الإضراب، لغاية وهي منع الإضرابات الفجائية التي قد تؤدي إلى الاضطرابات على مستوى المرفق العام، كما أن المهلة الممنوحة للإدارة قبل سن الإضراب تعطىها فرصة للدخول في مفاوضات فعلية مع ممثلي الموظفين مما قد يسمح بإيجاد حل للخلاف وتجنب الإضراب، كما تسمح هذه المهلة باتخاذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة للحفاظ على أمن وسلامة المنشآت

¹ المادتين 27-28 من القانون 90-02 السابق الذكر .

² المادتين 29-30 من نفس القانون.

والممتلكات والحفاظ على النظام العام، وتوفير حاجيات المنتفعين من المرفق العام، من طرف السلطة الإدارية المعنية¹.

2. القيود الموضوعية:

إضافة إلى القيود الإجرائية، هناك قيود موضوعية نوجزها فيما يلي:

- الالتزام بعدم عرقلة حرية العمل:

يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع الموظف أو المستخدم من الالتحاق بمكان عمله المعتاد، أو استئناف ممارسة نشاطه المهني بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء بأي شكل كان. كما يعد احتلال المحلات المهنية للمستخدم من طرف الموظفين المضربين عرقلة لحرية العمل. وقد أجاز المشرع للسلطة الإدارية اللجوء إلى القضاء لاستصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات، وتوقع على مرتكبي عرقلة حرية العمل عقوبات تأديبية حيث تعد هذه الأعمال خطأً مهنيًا جسيمًا، دون المساس بالعقوبات الجزائية².

- ضمان الحد الأدنى من الخدمة:

للحيلولة دون مساس الإضراب بمبدأ استمرارية المرفق العام أو بالأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو بالحفاظ على المنشآت والممتلكات، أقر المشرع ضمان الحد الأدنى من الخدمة، والذي يعتبر قيداً تشريعياً يهدف إلى التوفيق بين المصالح المهنية والصالح العام، إذ يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة بشكل إجباري، أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود³.

و ضماناً لتطبيق الحد الأدنى من الخدمة، ألزم المشرع بعض المصالح في القطاعات الحيوية به إجبارياً وبقوة القانون، وذكرها حصراً في المادة 38 من القانون 90-02 نذكر منها: المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجال وتوزيع الأدوية، المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية

¹ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 82.

² انظر المواد 34، 35، و 36 من القانون 90-02 المذكور سابقاً .

³ انظر المادة 37 من القانون 90-02 المذكور سابقاً .

والإذاعة والتلفزة، المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها، وغيرها¹.

وبالنسبة للإيات النشاطات غير المذكورة في المادة (38)، وغير الواردة في اتفاقية أو عقد جماعي، يتولى المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية تحديد ميادين النشاط التي تتطلب

القدر الأدنى من الخدمة، والموظفين الضروريين للتكفل به، وهذا بعد استشارة ممثلي الموظفين²، كما يعد رفض الموظف القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهني جسيم³.

- التسخير:

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد نطاق الإضراب، فإن الهيئة المستخدمة مخول لها قانوناً اللجوء لعملية التسخير حفاظاً على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها. ويمكن لها أن تأمر بتسخير الموظفين المضربين، الذين يشغلون في الهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد، أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان⁴، وهذا حسب ما جاءت به المادة 41 من القانون 90-02 المذكور سابقاً، والتي نصت على أنه: "عملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات والهيئات العمومية أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان".

¹ انظر 38 من القانون 90-02 سابقاً

² انظر المادة 39 من القانون 90-02 المذكور سابقاً .

³ انظر المادة 40 من القانون 90-02 المذكور سابقاً .

⁴ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 86.

واعتبر المشرع الجزائري عدم الاستجابة لأمر التسخير والامتنال له خطأً جسيماً قد يؤدي إلى عقوبة التسريح من الوظيفة¹ حسب ما جاءت به المادة 42 من القانون 90-02. إذ أ، يعتبر قرار التسخير قراراً إدارياً يبلغ للأطراف المعنية من أجل الامتنال له، وفي حالة عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية بما لها من امتيازات السلطة العامة²، إلا أن عدم تحديد المشرع لكيفيات وإجراءات القيام بعملية التسخير ينتج عنه ثغرة قانونية يتستر المتضرر من الإضراب لكسره³ وإضافة إلى هذه القيود الصريحة، استعمل المشرع الجزائري ما يسمى بموانع اللجوء إلى الإضراب؛ أي أنه حدد على سبيل الحصر بعض الميادين والأنشطة التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها⁴ وقد نص على الفئات الممنوعة من الإضراب في المادة 43 من القانون 90-02، نذكر منها: القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن، وغيرهم.

المطلب الثاني: معوقات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية

رغم إقرار المشرع الجزائري للحقوق النقابية، إلا أن المنظمات النقابية تصطدم بواقع غير مشجع لممارستها، وهذا نتيجة ما يواجهها من عراقيل، وسنحاول في هذا المطلب تسليط الضوء عليها من خلال دراسة المعوقات والعراقيل التي تعترض المنظمات النقابية، والمعوقات التي تعترض أداءها.

الفرع الأول: المعوقات العملية التي تعترض المنظمات النقابية

هناك عدة معوقات وعراقيل خارجية وداخلية تواجهها المنظمات النقابية أثناء ممارستها الفعلية للعمل النقابي، سنحاول تمييزها فيما يلي:

¹ إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 87.

² عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 86.

³ أبا علال محرز، وعزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في قانون تسيير المؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2018-2017، ص 49

⁴ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 88.

أولاً - العراقيل الخارجية:

وتتمثل في التدخل الإداري في تسيير العمل النقابي، والملاحقة القضائية ضد النقابات.

➤ التدخل الإداري في تسيير العمل النقابي:

رصد الباحثون في مجال الحرية النقابية في الجزائر عدة تدخلات للإدارة في شؤون النقابات المستقلة، سواء كان ذلك من الحكومة أو من أصحاب العمل، ولعل أهم ما سجلوه في هذا الشأن ما يلي:

➤ معوقات تكوين النقابات:

قوضت السلطات الجزائرية الحق في تشكيل النقابات بعدة طرق، ففي العديد من الحالات تمتع السلطات تعسفاً عن إصدار وصل التسجيل، وفي حالات أخرى طلبت من النقابات معلومات إضافية أو تعديل نظامها الأساسي أو إضافة أوراق جديدة لا يقتضيه القانون.

إن عدم الحصول على الوصل يحد من قدرة النقابات على العمل بشكل طبيعي، فمثلاً بدون وصل لا يمكن للنقابة جمع رسوم العضوية، مصدر الدخل الرئيسي الذي يسمح باستئجار مكاتب وتنظيم أنشطة. ولا يمكنها فتح حساب مصرفي أو رفع دعاوى أمام المحكمة.

وعلى سبيل المثال في هذا الصدد قدمت نقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين، أوراق تأسيسها في 19 يناير 2012، وبعد مرور أكثر من عامين لم تتحصل على وصل تسجيلها، كما قدمت النقابة الوطنية لعمال البريد وثائق تأسيسها ثلاث مرات، في 02 يوليو 2012، و13 سبتمبر 2012 و03 مارس 2013، لكن السلطات لم تصدر وصل التسجيل¹.

وفي هذا الشأن أيضاً توجد عقبات تعترض تشكيل الاتحاديات والكونفدراليات؛ حيث رفضت السلطات العمومية طلب النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة

¹ منظمة هيومن رايتس ووتش، الجزائر تقويض حقوق العمال، تقرير بتاريخ 2 يونيو 2014 ، متاح عبر الرابط الإلكتروني التالي www.hrw.org ، تم الإطلاع بتاريخ 2020/07/05 الساعة: 17:00.

العمومية (SNAPAP) لإنشاء كونفدرالية، بذريعة أن حالة النقابة لا ترد في القانون، وبأن المادة 02 من القانون 90-14 لا تنص سوى على تشكيل نقابة لعمال من ذات المهنة، الفرع أو القطاع النشاط، وليس على تشكيل كونفدرالية، وندد المكتب الدولي للعمل بإيعاز من (SNAPAP).

هذه العراقيل التي اعتبرها قراءة تمييزية للقانون؛ لأن الإتحاد العام للعمال الجزائريين لم يكن خاضعاً لذات القراءة، مع العلم أن المادة 04 من نفس القانون تذكر بوضوح أن الكونفدرالية تخضع لنفس قوانين المنظمات النقابية¹.

يتبين من ذلك أن السلطات تخشى من اتحاد وتكتل النقابات كي لا تصبح قوة تواجهها، وأيضاً أن التعددية النقابية المبالغ فيها لدرجة أننا نجد في المهنة الواحدة أو النشاط الواحد عدة نقابات، يؤدي إلى الخلافات والتضارب، وبالتالي إضعاف الأداء النقابي، وهذا يصب في صالح السلطة السياسية .

➤ منع الاجتماعات وغلق المقرات النقابية:

رغم أن المادة 48 من القانون 90-14 تنص على أنه: "يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية المذكورة في المادة 40 أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعا ا ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة. يضع المستخدم تحت تصرف المنظمة النقابية التمثيلية محلاً ملائماً، إذا ضمت المنظمة أكثر من 150 عضواً".

إلا أنه وفي الواقع العملي نجد إجحافاً في تطبيق هذه المادة فالنقابات المستقلة تعاني من مشكلة قلة أو عدم توفر مقرات ملائمة لها للقيام باجتماعا ا، ما يشكل عائق في طريق ممارسة نشاطها بشكل طبيعي، فعلى سبيل المثال النقابة المستقلة لعمال التربية بعد اثني عشرة(12) سنة من الوجود لا تتوفر على مقر وطني بالجزائر العاصمة، وطلبات الحصول على مقرات ولائية في ولايات تواجهها تلقي الرفض. والمقر الحالي يوجد بتيزي وزو منذ 1990، ورغم أنها تتوفر على 23 انتداب

¹ ناصر جاني وآخرون، النقابات في الجزائر- التاريخ الحالة الراهنة و السيناريوهات-، ترجمة: صلاح باديس، مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب الجزائر) جانفي 2020، ص 08.

ومتواجدة في 28 ولاية، لا تملك إلا خمسة مكاتب محلية في 05 ولايات. كما تؤكد النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية على نفس الوضعية.

وبالإضافة إلى عدم منح مقرات دائمة لصالح النقابات المستقلة، مارست السلطات العامة أسلوب غلق المقرات المتوافرة التابعة لها استناداً لأسباب غير جدية وغير مؤسسة، فمثلاً تعرضت النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية لغلق المقر الوطني للإتحاد الوطني لأعوان الحماية المدنية التابع لها سنة 2004 بسبب النزاع حول تسيير الخدمات الاجتماعية¹.

وبمناسبة تنظيم اول منتدى نقابي مغاربي بالجزائر العاصمة، أصدرت السلطات في 12 ماي 2010 قراراً بغلق مقر دار النقابات في الجزائر العاصمة، الذي تشغله بشكل دائم النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية بالجزائر العاصمة، وأغلق أيضاً موقعهم الإلكتروني وذلك لأسباب عدة منها "الإخلال بالنظام العام من قبل شاغلي المقر"².

➤ نقص التزويد بالموارد والوسائل:

تنص المادة 49 من القانون 90-14 على أنه: "يمكن للمنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم"، إلا أنه رغم ذلك فإن جل النقابات تعاني من نقص الوسائل المادية والمعنوية الموضوعة تحت تصرفها من طرف السلطة العامة، ما عدا الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وترى النقابات أن النقص في التزويد بالوسائل هو استراتيجية من طرف السلطة لمنعها من ممارسة نشاطها النقابي بشكل عادي، وتتحجج السلطة بشرط الصفة التمثيلية الذي تشير إليه المادتين 48 و49 من القانون 90-14 المذكور تينسابقاً، هذه الصفة متروكة للسلطة التقديرية لصاحب العمل والسلطة الإدارية، وهو ما يسمح لها بحرمان

¹ زغموش فوزية، انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 45، جامعة الإخوة مننوري قسنطينة الجزائر، جوان 2016، ص 13

² زغموش فوزية، المرجع نفسه، ص 14.

النقابات المستقلة من الإعانات المالية، وبالإضافة إلى ذلك فإن القانون 90-14 ترك الأمر للسلطات العامة في منح أو عدم منح الوسائل للنقابات¹.

➤ الملاحقة القضائية ضد النقابات:

تعتبر الهيئات المستخدمة أن الإضرابات التي تشنها النقابات المستقلة غير قانونية، فتلجأ للوسيلة القضائية بغية إيقافها ومحاصرة النشاط النقابي. وتعد الملاحقة القضائية ديداً كبيراً لكيفية ممارسة الحرية النقابية، ولحق النقابات في ممارسة حق الإضراب المكرس دستورياً، فرغم اعتراف السلطة بحق اللجوء إلى الإضراب، إلا أنها تعتبر الإضرابات المعلنة من طرف المنظمات النقابية التي لا تدخل في حسابات السلطات، إضرابات غير شرعية، فاستعمل القضاء عدة مرات من طرف المستخدمين لضرب حركات الإضراب².

فمثلاً الإضرابات المنظمة من قبل نقابات الوظيفة العمومية سواء في ظل عدم رغبة السلطات العمومية في فتح الحوار الاجتماعي، أو في حالة فشل جولات الحوار الثنائي بين الوصاية والمنظمات النقابية، أو فشل في إجراء تسوية أو مصالحة بشأن نزاعات العمل الجماعية، تتم محاربتها في كل مرة عن طريق اللجوء إلى القضاء الإستعجالي دف واضح هو كسر حركات الإضراب وتشتيت النضال النقابي، فيأتي إصدار الأحكام والقرارات القضائية في غير محله في كثير من الأحيان³.

ثانياً - العراقيل الداخلية:

وتتمثل في العراقيل التي تواجه المنظمة النقابية داخليا نحاول تمييز بعضها فيما يلي:

1. التسيير الاستبدادي للمنظمة النقابية:

ما يعني عدم ديمقراطية النقابة ونقص الشفافية في تسيير الشؤون الداخلية للمنظمة، ما يخلق العديد من المشاكل الداخلية، والتي تؤدي إلى تفجير هذه المنظمات، وبالتالي إضعاف

¹ مسعودي أحمد، المرجع السابق، ص 178-177

² زغموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة دكتوراه، شعبة القانون العام فرع القانون الدستوري، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 01، الجزائر، 2012/2011، ص 246.

³ زغموش فوزية، المرجع نفسه، ص 247.

أدائها أو اختفائها¹ وما يؤدي إلى التسيير الاستبدادي في غالب الأحيان هو رغبة قيادات المنظمة في البقاء في موقع السلطة والحفاظ على مراكزهم والامتيازات الممنوحة لهم، ما يدفعهم إلى استعمال خبراتهم واحتكارهم للسلطة من أجل استبعاد احتمال خسارة مواقعهم².

2. الصراعات الداخلية والانشقاقات:

تظهر من خلال طغيان الخلافات والخصومات النقابية في بعض الأحيان على التوافق وتقارب وجهات النظر، أما أسباب الانشقاقات داخل النقابة فتتعلق بعوامل كثيرة قد تكون بسبب الرئيس أو بسبب الاختلاف في وجهات النظر داخل النقابة الواحدة³.

الفرع الثاني: المعوقات العملية التي تعترض أعضاء المنظمة النقابية

إن معظم المعوقات العملية الخاصة بأعضاء المنظمة النقابية نجدها معوقات ذاتية، ولعل أبرزها ما يلي:

أولاً - نقص الثقافة النقابية:

والتي تعود إلى حداثة التجربة النقابية من جهة، ونقص الإطارات التي من شأنها أن تضمن تكويناً نقابياً، وغياب العمل التنسيقي بين النقابات فيما بينها لضمان حد أدنى من التكوين من جهة أخرى⁴ ويبرز عامل النقص من خلال عدة مظاهر من بينها:

- جهل الممثلين النقابيين بالقواعد القانونية والإجرائية للنقابة في بعض النقابات.
- نقص التكوين النقابي للموظفين وعدم اطلاعهم على أدبيات النشاط والتسيير النقابي، ما يؤدي إلى عدم اهتمام كبير من طرف المنتسبين بالنشاط النقابي، وكذا انتقال بعضهم إلى نقابات أخرى، أو المشاركة في أكثر من نقابة.
- كما أن جهل الموظفين بأهمية النقابة وبدورها يؤدي إلى إهمالهم عن الانضمام إليها.

¹ ناصر جابي وآخرون، المرجع السابق، ص 18

² أحمد محمد مصطفى، الاستقلالية والديمقراطية النقابية، مؤسسة فريديش إيبرت، (مكتب مصر)، 2017، ص 27.

³ زبيري حسين، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، تقرير بحثي، معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأمريكية في بيروت، فبراير 2017، ص 21.

⁴ زبيري حسين، المرجع السابق، ص 21.

ثانياً- العقوبات الإدارية المقنعة ضد الإطارات النقابية:

وذلك من خلال اضطهاد بعض الإطارات النقابية من طرف المستخدم بفرض عقوبات إدارية تبدو قانونية، ولكن هي في حقيقة الأمر عقوبات متسترة الغرض منها التضييق على صلاحيات الممثلين النقابيين قصد تكبيلم وإعاقة نشاطهم النقابي نذكر منها مثلاً :

- المغالاة في الإجراءات الإدارية؛ وذلك بالتطبيق الصارم أو المفرط لتعليمات قواعد العمل (ضبط الحضور، الغيابات،... الخ)، بشكل يعرقل النشاط النقابي¹.
- استغلال الثغرات القانونية لتسليط عقوبات تبدو وكأ ا قرارات قانونية؛ كقرار النقل لضرورة المصلحة، تستعمله الإدارة لإبعاد الأعضاء النشيطين في النقابة بشكل يعرقل نشاطهم النقابي ويحد منه² على الرغم من أن المادة 53 مكرر من القانون 30/91 المعدل والمتمم للقانون 14/90 السالف الذكر تنص على أنه: "لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي، المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه، بسبب نشاطاته النقابية، وفقاً للتشريع المعمول به".

ثالثاً - الملاحقة القضائية ضد الإطارات النقابية:

لم تكتف السلطات الوصية بتوقيع العقوبات الإدارية، بل تستغل اللجوء إلى القضاء أيضاً من أجل إصدار عقوبات جزائية ضد النقابيين قصد التضييق على ممارسة النشاط النقابي فمثلاً كان الأمين العام للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية محل تخويف ومراقبة.

أمنية لنشاطاته النقابية بشكل مستمر، وقد واجه المسؤولين النقابيين لنقابة ا لس الوطني المستقل لأساتذة التعليم العالي نفس المصير بسبب تنظيم إضراب 13 ماي 2006، فتم إخضاع كل من منسق الوسط والغرب إلى الرقابة القضائية، وتمت متابعتهم قضائياً ، كما تمت ملاحقة أعضاء المكتب الوطني لنقابة ا لس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار للتربية (المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني سابقاً) خلال المرحلة

¹ مقابلة مع السيد: عبد القادر الطالب محمد، رئيس مصلحة الوقاية ، التنشيط والمراقبة بمفتشية العمل لولاية أدرار، مفتشية العمل لولاية

أدرار، بتاريخ 28 /01/ 2020

² عبد القادر الطالب محمد، نفس المصدر.

التي سبقت الاعتراف القانوني، حيث مثل 06 أعضاء من المكتب الوطني للنقابة أمام القضاء بتهمة الانتماء إلى نقابة غير معترف ا، والدعوة إلى الإضراب والتجمع غير المسموح به، وقد تم وضعهم تحت المراقبة القضائية لمدة سنتين، وخلالهما كان عليهم الحضور كل 15 يوماً أمام قاض التحقيق بالولاية، وحتى بعد الاعتراف القانوني للنقابة فإن الملاحقة القضائية لم تتوقف¹.

¹ زغموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، المرجع السابق، ص 264

خلاصة الفصل الثاني:

أقرت المواثيق الدولية ضمانات تحمي الحق النقابي للموظف العمومي، وقد تبني المشرع الجزائري هذا الإقرار، وكرس بدوره ضمانات لحمايته من خلال الترسانة القانونية المتشعبة. إلا أننا نلاحظ أن هذا التكريس جاء من الناحية النظرية فقط، أما من الناحية العملية فنجد أن الحق النقابي يواجه واقعاً صعباً بسبب المعوقات والعراقيل التي تصطدم بالمنظمات النقابية خلال ممارستها لحقها النقابي على أرض الواقع.

فرغم إقرار المشرع لضمانات خاصة للنقابات كحرية إنشائها دون ترخيص مسبق، والاعتراف لها بالشخصية المعنوية، وعدم جواز حلها إدارياً، إلا أن معظمها عبارة عن ضمانات شكلية لا أكثر، فمثلاً إنشاء النقابة بمجرد التصريح بالتأسيس يتحول عملياً إلى ترخيص مسبق باشتراط وصل التسجيل والتصريح بالتأسيس من قبل الوالي أو الوزير المكلف بالعمل، واعتبار ممارسة النشاط النقابي بدونه غير مشروع.

وأيضاً رغم النص على حماية الممثلين النقابيين إلا أن هذه الحماية تبدو صورية، لطالما لا يوجد ما يلزم الإدارة ويمنعها من التعسف وممارسة العقوبات المقنعة ضدهم، اضطهادهم، تخويفهم، وملاحقتهم قضائياً.

الخاتمة

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة أن نقدم صورة واضحة لحق الموظف في الانتماء النقابي وذلك في الوظيفة العمومية، من خلال دراسته نظرياً بمعالجة القوانين المقررة له ولحمايته دولياً ووطنياً ، وملاحظة مدى انعكاس هذا الإقرار واقعياً من خلال تحليل العوارض التي تعيق سبيل تحقيقها.

وبعد هذه الدراسة توصلنا إلى استخلاص جملة من النتائج ألقناها بجملة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين ضمانات ممارسة هذا الحق.

1- النتائج المتوصل إليها:

تبين لنا أن الحق النقابي يكتسي أهمية بالغة على الصعيد الدولي، فقد أرسى له القانون الدولي جملة من المعايير، كان لها الأثر البالغ في تكريسها من خلال المواثيق والاتفاقيات الدولية، خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تعد صاحبة الاختصاص؛ كالاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 التي جاءت بكامل التفاصيل والإجراءات لممارسة الحق النقابي، والاتفاقية رقم 153 لسنة 1971 لحماية ممثلي العمال، والاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 التي جاءت لتؤكد وتحمي حق الموظفين العموميين في الحرية النقابية.

➤ يعتبر الدستور من أهم المصادر الداخلية في الجزائر للحق النقابي ، وهو يشكل ضمانة أساسية له، إضافة إلى القانون 90-14 المعدل والمتمم، والذي يعد القانون الأول الذي اعترف به الحرية في الجزائر، والأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالنسبة للحق النقابي في الوظيفة العمومية.

➤ لاحظنا أيضاً أنه لا يوجد فرق في تنظيم ممارسة الحق النقابي بين فئة العمال والموظفين العموميين في القانون الجزائري، عدا في إجراءات المفاوضة الجماعية، مع أن للموظف العمومي خصوصيته بحكم مركزه القانوني في الدولة.

➤ وجدنا ان المواثيق الدولية أمنت ضمانات لحماية الحق النقابي وحثت التشريعات الداخلية (الوطنية) على تبنيها، منها ما هو مقرر للمنظمة النقابية كشخص معنوي تتمثل في: حرية

تأسيس المنظمة النقابية، حرية إدارتها ما يعني استقلالها الإداري والمالي، وعدم إمكانية حله إدارياً . ومنها ما هو مقرر للموظفين العموميين والمتمثلة في: حرية الانضمام من عدمه للنقابة وحرية الانسحاب منها، عدم التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي، وكذلك حماية ممثليهم النقابيين.

➤ ومما توصلنا إليه أيضاً أنه ليس على الإدارة الاستجابة لمطالب نقابية غير قانونية، لكن عليها أن تستجيب لتلك المطالب القانونية كتوفير مقرات للمنظمات النقابية، مساحات للإعلام النقابي كتخصيص مكان لتعليق المنشورات، والسماح بالاجتماعات النقابية وتوفير التسهيلات لها ... وغيرها من المطالب القانونية.

الحق النقابي ليس حق مطلق ، بل سعى المشرع إلى ضبطه وتقييده وفق أسس ومبررات تتمثل أساساً في حماية النظام العام والأمن العام وحقوق وحرقات الآخرين، إلا أن مصطلح النظام العام مصطلح مطاط قد يتخذ كذريعة للتضييق على ممارسة هذا الحق.

➤ تبين لنا أيضاً أنه رغم أن المشرع الجزائري قد صادق على أغلب المعاهدات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية، وتبنى الضمانات الواردة فيها، إلا أن الممارسة العملية والتصرفات التي تصدر من الجهات الإدارية المعنية لازالت تخالف في كثير من الأحيان محتوى النصوص القانونية، فنجد النصوص القانونية تضمن من جهة حق إنشاء النقابات، ومن جهة أخرى الحكومة ترفض منحها الاعتماد، وتقر النصوص بحق المفاوضة الجماعية الحرة من جهة، لكن الحكومة لا تتعامل في الواقع إلا مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين، نجد القوانين الوطنية تعترف بحق الإضراب إلا أن الحكومة سرعان ما تصدر قرارات تنفيذية وقضائية تقضي بعدم مشروعيتها، تضمن القوانين حماية النقابيين من كل متابعة جنائية من جراء نشاطهم النقابي، لكن الحكومة ترفع دعاوى جنائية ضد النقابيين وتضعهم تحت الرقابة القضائية، بالرغم من وجود آليات لحماية الحرية النقابية على المستوى الوطني والدولي وعلى رأسها القضاء؛ نظراً لعدم استقلاليته عن السلطة التنفيذية.

اتضح لنا أنه من معيقات الحق النقابي أيضاً المشاكل الداخلية للمنظمات النقابية، نجد منها مثلاً : الحماس والاندفاع لأعضاء المنظمة النقابية مع جهلهم بالقواعد القانونية والإجرائية لممارسة الحرية النقابية، وأيضاً إنشاء المنظمة النقابية قصد تلبية أغراض شخصية لقياداء، بمجرد تحقيقها يتوقف نشاط المنظمة. ونجد أيضاً الاختلافات من أجل الزعامة والقيادة بغية التمتع بالامتيازات النقابية، وكذا نقص الثقافة والتكوين النقابي للموظفين العموميين.

وبناءً على ما سبق، نجد أن سكوت المشرع الجزائري في العديد من المواضيع وإغفاله لكثير من التفاصيل، إضافة إلى عمومية ومرونة الصياغة التي اعتمدها في تنظيم الحرية النقابية يضعنا أمام إشكاليات قانونية، ويصدمننا بواقع صعب؛ حيث تقابل فيه المحاولات والجهود المبذولة من طرف الموظفين العموميين ونقابا م في سبيل تكريس حقوقهم المهنية والدفاع عن مصالحهم الوظيفية، دائماً بقيود إدارية تعسفية وإجراءات تأديبية غير قانونية تفرغ مبدأ الحرية النقابية المقرر دستورياً وقانونياً من محتواه، وتحوله رد مبدأ صوري وشكلي.

2- المقترحات:

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها، ارتأينا تقديم جملة من الاقتراحات عليها تساهم في سد النقائص التي شابت الحق النقابي في القواعد القانونية الوطنية الخاصة ا، وتتمثل في:

- وضع قانون خاص ينظم الحق النقابي للموظفين العموميين؛ نظراً لتمييز هذه الفئة عن فئة العمال، مراعاة للاختلاف القائم بين الفئتين من حيث المركز القانوني من حيث علاقة العمل، ولتجنب رحلة البحث بين القوانين.
- بخصوص التصريح المسبق، يجب النص على تسليم وصل تسجيل التصريح فوراً ، بعد التأكد من استيفاء الملف للوثائق المطلوبة، أما مراقبة شرعية النقابة فترك للقضاء.
- تبني المشرع الجزائري لقواعد وأحكام تقرر بمبدأ المساواة في الاستفادة من المزايا النقابية ووسائل العمل النقابي بين فئتي الموظفين العموميين وغيرهم من عمال القطاع الخاص،

وكذا مبدأ الاستقلالية والحياد في أداء المهام النقابية، على نحو يحظر فيه قانوناً أن تؤدي النشاطات النقابية إلى التأثير على المركز الوظيفي لموظفي القطاع العام.

➤ تقرير أحكام ردية تطبيق على الرؤساء الإداريين في حالة ارتكابه لتصرفات وأعمال منشأ التمييز بين الموظفين بسبب نشاطه النقابية، أو من شأنه عرقلة عمل النقابات على مستوى المؤسسة الإدارية.

➤ الاهتمام بالتكوين والتثقيف النقابي لموظفي القطاع العمومي، كأحد متطلبات النضال النقابي، ففي ظل غياب الوعي الحضاري بالحقوق والحرريات النقابية لدى الموظفين العموميين، وبانتفاء الثقافة القانونية بإجراءات ممارسة هذه الحقوق والحرريات، وأمام غياب التكوين الفني لهؤلاء، ستظل السلطة التقديرية بيد الإدارة ورؤسائها، وستبقى نداءات ومطالب الموظفين مجرد صدى إجابته الوحيدة الإهمال واللامبالاة.

وفي الأخير يجدر بنا أن نذكر أنه ورغم النقائص إلا أن وضعية الحق النقابي في الوظيفة العمومية في الجزائر أحسن بكثير مما هو عليه في دول أخرى، منها من تعتبر نموذجاً ديمقراطياً كألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية واليابان، حيث لازالت تمنع اللجوء إلى الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية، ولا تسمح به في القطاع الخاص إلا نسبياً وبشروط جد صارمة. وعليه نستطيع القول ودون مغالاة، كما أكد على ذلك المكتب الدولي للعمل، إن الجزائر تتطابق من الناحية القانونية مع المعايير الدولية التي تنص عليها مختلف المعاهدات المعمول بها في شأن الممارسة النقابية، يبقى لها أن تفسر هذه النصوص تفسيراً سديداً .

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً-المصادر:

1. القرآن الكريم، رواية ورش عن نافع

2. المعاجم والقواميس:

➤ جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري ، ط7 ، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان 1992
➤ جمال الدين بن محمد الأنصاري، معجم لسان العرب، منشورات دار الكتب العلمية، لبنان،
2003

➤ مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999.

3. النصوص القانونية :

1.3 الدساتير:

➤ الدستور الجزائري لسنة 1963، مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت
1963،

ج. ر العدد 64 لسنة 1963.

➤ دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن
إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج. ر العدد 94 الصادر في
24 نوفمبر 1976.

➤ دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير
1989 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989،
ج ر العدد 09 الصادر في 01 مارس 1989.

➤ دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر
1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر
1996، ج ر العدد 76 الصادر في 08 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 02-03

المؤرخ في 10 أبريل 2002 المتضمن تعديل الدستور، ج. ر العدد 25 الصادر في 2002/04/10، والمعدل بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن تعديل الدستور، ج. ر العدد 63 الصادر في 16 نوفمبر 2008، والمعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج. ر العدد 14 الصادر في 07 مارس 2016.

2.3 القوانين والأوامر :

➤ القانون رقم 89-28 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 يتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية ج. ر العدد 04، الصادر في 24/01/1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-19 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991، ج. ر العدد 62 الصادر في 04/12/1991.

➤ القانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر عدد 06 الصادر 07 فبراير 1990.

➤ القانون رقم 90-14 مؤرخ في 02/06/1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 23 الصادر في 06/06/1990، المعدل والمتمم بموجب القانون 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 ج ر العدد 68 الصادر في 25 ديسمبر 1991، وبموجب الأمر 96-12 المؤرخ في 10/06/1996 ج ر العدد 36 الصادر في 12 جوان 1996.

➤ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر العدد 46 الصادر في 16/07/2006.

3.3 المواثيق الدولية :

➤ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217000 (د-03) المؤرخ في 10 ديسمبر 1948.

➤ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2106 ألف (د-20) المؤرخ في 21 ديسمبر 1965.

- الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966.
- الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 22000 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966.
- الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1948.
- الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 01 جويلية 1949.
- الاتفاقية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 23 جوان 1971، تاريخ النفاذ 30 جوان 1973.
- الاتفاقية رقم 154 بخصوص تشجيع المفاوضة الجماعية، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 19 جوان 1981.
- الاتفاقية رقم 151 بشأن حماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة ، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 27 جوان 1978.

ثانيا-المراجع:

1. الكتب:

- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية في ضوء قان ون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، المكتبة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
- إبراهيم حلمي، الديمقراطية النقابية "دراسة مقارنة"، مكتبة الإسكندرية، مصر، 1998.
- أحمد البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي "علاقات العمل الجماعية"، ج 2، دار النهضة العربية، مصر، 2000.

- أحمد بنيني، **الوجيز في قانون العمل**، ط1، دار قانة للنشر والتجليد، باتنة، الجزائر، 2014.
- أحمية سليمان، **الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- أحمية سليمان، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- أحمية سليمان، **قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- أحمد محمد مصطفى، **الاستقلالية والديمقراطية النقابية**، مؤسسة فريدريش، إيبيرت (مكتب مصر)، 2017.
- اندرية هوريو، **القانون الدستوري والمؤسسات السياسية**، الجزء الأول، ترجمة: على مقلد، الأهلية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1974.
- كريم يوسف أحمد كشكاش، **الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة**، منشأة المعارف، مصر، 1987.
- محمد أنس قاسم، **مذكرات في الوظيفة العامة**، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- ناصر جابي وآخرون، **النقابات في الجزائر التاريخ الحالة الراهنة والسيناريوهات**، ترجمة : صلاح باديس، مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب الجزائر)، جانفي 2020.
- سليمان محمد الطماوي، **مبادئ القانون الإداري**، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
- سمغوني زكريا، **حرية ممارسة الحق النقابي**، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- عبد الرحمان خلفي، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، عين ميله، الجزائر، 2012.
- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة- ، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسور للنشر والتوزيع،الجزائر، 2015.
- عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي "الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- ثوابتي إيمان ريماء سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2016 .
- 2. الرسائل العلمية :
- 1.2 أطروحات الدكتوراه :

- أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، الحرية النقابية في القانون المقارن، رسالة دكتوراه في القانون، قسم التشريعات الاجتماعية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2013.
- داليا زكي قاسم محمود، النشاط النقابي للموظف العام، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر ، 2010.
- زغموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة دكتوراه،شعبة القانون العام فرع القانون الدستوري،كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 01، الجزائر 2011/2012
- مؤذن مامون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015/2016.

➤ مسعودي أحمد، **التعددية النقابية في الجزائر**، قراءة سوسيولوجية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم الاجتماع، تخصص العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015.

➤ رحموني محمد، **تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري الجمعيات والأحزاب السياسية**، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015/2014.

2.2 رسائل الماجستير :

➤ مناصرة سميحة، **الحرية النقابية في الجزائر**، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012/2011.

➤ سمغوني زكرياء، **حرية ممارسة الحق النقابي**، مذكرة ماجستير تخصص الحقوق والحريات، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2010/2009.

➤ عبد المجيد صغير ببيرم، **الحق النقابي في معايير العمل الدولية**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003/2004.

3.2 مذكرات الماستر :

➤ أبا علال محرز، وعزاوي مريم وفاء، **ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري**، مذكرة ماستر في قانون تسيير المؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2017-2018.

➤ إلياس بكاكرة، **الممارسة النقابية في الوظيفة العمومية "الضمانات والقيود"**، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، الجزائر، 2018/2019.

3. المجالات العلمية :

- بن عزوز بن صابر، وعناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 05، جامعة عمار تليجي بالأغواط، الجزائر، جانفي 2007.
- واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد العاشر، الد الثاني، جوان 2018.
- زغموش فوزية، انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 45، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، جوان 2016.
- مها جت يونس، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية والعلاقات الدولية في التنظيم السياسي والإداري، بدون رقم عدد، العراق، 2005.
- سمغوني زكرياء، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، مجلة البدر، جامعة بشار، الجزائر بدون سنة نشر.
- ثوابتي إيمان ريما سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 02، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2018.

4. المؤتمرات العلمية :

- بلميهور عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، الجزائر، ماي 2006.

5. المحاضرات :

➤ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، محاضرات أقيمت على طلبه سنة 2014/2015، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01،

➤ بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2017/2018.

➤ بن زيطة عبد الهادي، محاضرات في قانون الوظيفة العامة، أقيمت على طلبه سنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2017/2018.

➤ بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية، السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، الجزائر، 2016/2017.

6. التقارير :

➤ زبيري حسين، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، تقرير بحثي، معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأمريكية في بيروت، فبراير 2017.

7. مواقع الكترونية:

- منظمة هيومن رايتس ووتش، الجزائر تقويض حقوق العمال، تقرير بتاريخ 2 يونيو 2014 متاح عبر الرابط الإلكتروني التالي: www.hrw.org
- موقع منظمة الأمم المتحدة documents/ar/www.un.org
- موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/déclaration
- . موقع منظمة العمل العربية alabor.org

فهرس المحتويات:

مقدمة

5	الفصل الأول: الإطار التنظيمي للحق النقابي في الوظيفة العمومية.....
5	المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للحق النقابي في الوظيفة العمومية.....
5	المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العام.....
6	الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية.....
8	الفرع الثاني: تعريف الموظف العام.....
10	المطلب الثاني: مفهوم الحق النقابي.....
10	الفرع الأول: تعريف الحق النقابي.....
12	الفرع الثاني: أنواع النقابات.....
15	الفرع الثالث: مصادر الحق النقابي.....
24	المبحث الثاني: التنظيم القانوني للحق النقابي في الوظيفة العمومية.....
24	المطلب الأول: تأسيس النقابة في قطاع الوظيفة العمومية.....
24	الفرع الأول: شروط و إجراءات تأسيس منظمة نقابية.....
28	الفرع الثاني: مصادر تمويل المنظمات النقابية.....
29	الفرع الثالث: صلاحيات النقابات التمثيلية.....
31	المطلب الثاني: الآليات القانونية لتسوية النزاعات في الوظيفة العمومية.....
31	الفرع الأول: المفاوضة الجماعية.....
34	الفرع الثاني: الإضراب.....
37	الفرع الثالث: الدعوى النقابية.....
41	الفصل الثاني: ضمانات ومعوقات الحق النقابي في الوظيفة العمومية.....
41	المبحث الأول: ضمانات حماية الحق النقابي في الوظيفة العمومية.....
41	المطلب الأول: الضمانات المقررة للموظف العمومي في المجال النقابي.....
42	الفرع الأول: حرية الإنضمام من عدمه للنقابة وحرية الإنسحاب منها.....
45	الفرع الثاني: ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب الإنتماء النقابي.....
47	الفرع الثالث: ضمان الحماية القانونية للممثلين النقابيين.....
49	المطلب الثاني: الضمانات المقررة للمنظمة النقابية.....
49	الفرع الأول: حق تأسيس المنظمة النقابية.....
51	الفرع الثاني: حرية إدارة المنظمة النقابية.....
54	الفرع الثالث: حماية النقابة من الحل التعسفي.....

57	المبحث الثاني: معوقات الحق النقابي في الوظيفة العمومية.....
58	المطلب الأول: القيود القانونية الحق النقابي.....
58	الفرع الأول: القيود الواردة في القانون 90/14.....
65	الفرع الثاني: القيود الواردة في القوانين ذات الصلة.....
72	المطلب الثاني: معوقات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية.....
72	الفرع الأول: المعوقات العملية التي تعترض المنظمات النقابية.....
77	الفرع الثاني: المعوقات العملية التي تعترض أعضاء المنظمات النقابية.....
81	الخاتمة
85	قائمة المصادر والمراجع.....

المخلص

الحق النقابي يعد أساس التشريع النقابي، وقد اعترف به للعمال والموظفين وأرباب العمل على حد سواء وتم تكريسه بصورة صريحة في عام 1948، عندما اعتمد المؤتمر الدولي للعمل الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

وتتناول هذه الدراسة مبدأ الحق النقابي في الوظيفة العمومية الذي أكدت عليه وعلى حمايته الاتفاقية رقم 151 الخاصة بعلاقات العمل في الخدمة العامة، كما تم النص عليه في عدة اتفاقيات وتوصيات دولية أخرى.

أما على المستوى الداخلي (الوطني)، فقد حاول المشرع الجزائري تجسيد الحق النقابي في الوظيفة العمومية طبقاً للمعايير الدولية بتكريسه دستورياً وقانونياً في القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي إضافة إلى قوانين أخرى ذات صلة بالموضوع. إلا أن الواقع العملي اثبت أن الممارسات البيروقراطية تقلص من حجم الضمانات التي تحمي الحرية النقابية في الوظيفة العمومية، وذلك لعدم وجود الفصل بين السلطات وتبعية السلطة القضائية للسلطة التنفيذية، إضافة إلى بعض القيود القانونية التي ترد على جوهر الحرية النقابية وتشكل انتهاكاً للمبدأ.

الكلمات المفتاحية: الحق النقابي ، الوظيفة العمومية، الموظفين العموميين.

Abstract:

The principle right of syndication which is the basis of union legislation, and it was recognized for worker, employers and employers alike and it was explicitly enshrined in 1948, when the International Labor Conference adopted convention No.87 on right of syndication and the protection of the right to organize, this study deals with principle of right of syndication in the public service, which has been emphasized and protected by convention No.151 concerning Labor Relation in the public service as has been stipulated in several other international agreements and recommendations .

As for the internal (national) level , the Algerian legislator tried to embody the principle of right of syndication in the public service in accordance with international Standards by enshrining it constitutionally and legally in law 14-90 on law to exercise the right to syndication in addition to other relevant laws. however , the practical reality has proven that bureaucratic practices reduce the size of guarantees that protect right of syndication in the public service, due to the absence of separation between powers the subordination of the judicial authority to the executive authority, in addition to some legal restrictions that respond to the essence of right of syndication and constitute a violation of the principle .

Key Words: right of syndication, civil service, right to syndication, public employees.