



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف
د/ سعود أحمد

إعداد الطالبين:
قموله إسماعيل
الذيب محمد

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
سعيدة العايبي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
أحمد سعود	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
الهاشمي كمرشو	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

نشكر الله عز وجل ونحمده حمدا كثيرا كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه على أن وفقنا لإتمام هذا العمل . والصلاة و السلام على قدوتنا و شفيعنا خير خلق الله محمد خاتم الأنبياء و المرسلين ، أما بعد :

نتقدم بجزيل الشكر وفائق التقدير للأستاذ الفاضل سعود أحمد على قبوله الإشراف على هذه المذكرة وعلى ملاحظاته وتوجيهاته القيمة .

كما نتقدم بخالص الشكر و الامتنان إلى كل أساتذتي الذين نهلنا من عملهم خلال مشواري الدراسي . والشكر موصول وكل التقدير و الاحترام إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء المناقشة على قبولهم مناقشة موضوع هذه المذكرة.

كما نشكر كل من ساعدنا في هذا العمل من قريب أو بعيد.

جعل الله عمل كل هؤلاء في ميزان حسناتهم وجزاهم عنا خير الجزاء.

الإهداء

أحمد الله عز وجل الذي منحني القوة والصبر على مواصلة هذا العمل وإتمامه

إلى نبراس الحق وسيد الخلق محمد الأمين الذي أنار دربنا وسعينا لطلب العلم

أهدي ثمرة جهدي أولاً وقبل كل شيء

إلى الذي أوصاني بهما ربي، وخفق لهما قلبي، واستنار بهما دربي إلى والدي العزيزين حفظهما الله

-أمي و أبي -

تعبيراً عن محبتي العميقة لهما وشهادة اعتراف بما بذلاه من جهد وسهر لحسن رعايتي و تربيتي

" أطال الله عمرهما و جعلهما سنداً و ذخراً دائماً لنا "

إلى نسمة في فؤادي

- إخوتيزوجتيأقاربي -

إلى كل أصدقائي وزملائي في العمل الذين كانوا عوناً وسنداً لي في إتمام هذا العمل

- محمد العيد...الصادق....التجاني.....بشير.....ريمه.....فيروز-

إلى كل من علمني حرفاً أو أكسبني أدباً ، إلى ورثة الأنبياء أهل الفضل و الوفاء

أساتذتي الشرفاء

إلى كل من ضمتهم جدران قسم الحقوق و العلوم السياسية وإلى جميع طلبة الحقوق هذه الدفعة

و بالأخص أساتذة و إداريين و عمال قسم الحقوق

ومن أحب - إسماعيل - من قريب و بعيد

أهدي هذا العمل .

الإهداء

إلى منبع الحب والوفاء والعطاء والديا الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما

ومنحهما الصحة والعافية، لهما مني أرقى عبارات التقدير والاحترام

إلى أخي العزيز هيثم

إلى إخوتي وأخواتي

إلى كل العائلة الكريمة

إلى كل المعارف والأحباب وجميع من ساعدني في إعداد هذه المذكرة

إلى من تقاسمت معه هذا العمل

أخي إسماعيل.

محمد

قائمة المختصرات

ج . ر	الجريدة الرسمية
ص	الصفحة
ط	الطبعة
ج	الجزء
ع	العدد

مقدمة

المقدمة:

عرف الإنسان العمل منذ القدم في جماعات تسعى لتحقيق هدف معين حيث عاشت هذه الأخيرة ظروف صعبة نظرا لتسلط طبقة عاملة على أخرى ونتج عن هذا صراع وتنازع نتيجة لاختلال التوازن بين مركز الطرفين حيث أدى هذا الصراع إلى بروز اتحادات وتكتلات تناضل من أجل كسب حقوقها المضطهدة وتقليص الهوة بين الطبقتين وتحسين أوضاع العمال والمستخدمين وعرفت هذه التكتلات بالتكتلات النقابية.

وتعتبر الحرية النقابية إحدى الحريات الأساسية التي تضمنتها الدساتير والقوانين في العديد من الدول، حيث أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1947 قرار يتضمن الاعتراف بحق النقابات وأقرت بأن حق النقابات في الحرية النقابية حق لا يمكن التنازل عنه لأنه يعتبر من الضمانات الاجتماعية الأخرى وهو أساس لتحسين مستوى معيشة العمال، وتعلن بأنها تؤيد المبادئ التي أعلنها مؤتمر العمل الدولي بالنسبة لحقوق النقابات ومبدأ الاعتراف بها.

والحرية النقابية هي حق العمال أيا كان قطاع عملهم ودون تمييز فيما بينهم في تكوين منظماتهم النقابية بغض النظر عن معتقداتهم أو آرائهم السياسية أو توجهاتهم وتعمل على ضمان الحقوق والحماية داخل إطار قانوني وتنظيمي.

ويحضى مبدأ الحرية النقابية برعاية دولية ووطنية ذلك من خلال المعاهدات والمواثيق الدولية التي ضمنت لها الحماية القانونية حتى يتمكن العمال والموظفين من ممارسة حريتهم النقابية لتحقيق مطالبهم المشروعة.

والمشرع الجزائري بدوره اعترف بالحرية النقابية من خلال انضمامه إلى المعاهدات والمواثيق الدولية التي أقرت بممارسة الحرية النقابية، وتمتلك الحرية النقابية في الجزائر قاعدة تشريعية وهي مكفولة دستوريا حيث يعترف الدستور الجزائري بحق العمال في التنظيم النقابي والانضمام إلى النقابات بحرية، وعليه أصبح ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة حقا مشروعاً يحميه القانون حتى يتمكن العمال من التعبير عن آرائهم والدفاع عن مطالبهم المشروعة قانوناً.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة موضوع ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة إلى التعرف على الأبعاد التنظيمية والقانونية للحرية النقابية التي هي حق من الحقوق التي كفلتها المعاهدات والمواثيق الدولية والتي من خلالها أقر المشرع الجزائري بهذا في الحق في الدساتير والقوانين المتعددة التي نظمت كيفية ممارسة هذا الحق. وكذلك معرفة نفاذ القوانين والتشريعات الداخلية المتعلقة بالحرية النقابية في الممارسات العملية وإبراز مدى تمتع الحرية النقابية في الجزائر بالحماية على الصعيدين الدولي والداخلي.

أهداف الدراسة: تهدف دراستنا لموضوع ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة الى الدور الهام للمنظمة النقابية على مستوى الوظيفة العامة لتحقيق مطالب المنخرطين في النقابة وممارسة حرياتهم النقابية وفق القانون 23-02 ومدى استجابة السلطة الإدارية للمطالب المنظمة النقابية.

أسباب اختيار الموضوع: قمنا باختيار موضوع ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة لأسباب ذاتية وأسباب موضوعية.

أسباب ذاتية:

بعد اطلاعنا على المواضيع المتناولة والبحوث والأطروحات المقدمة في مجال الوظيفة العامة لاحظنا. أنها تركز على مسائل تتعلق بالحقوق والواجبات للموظف العام وكيفيات التعيين وانهاء الخدمة وغيرها، وتغافلت عن حق مهم من حقوق العمال والموظفين وهو ممارسة الحق النقابي، وهو الأمر الذي جعلنا نتطرق إلى دراسة ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة.

أسباب موضوعية:

نظرا لما تعيشه البلاد من كثرة الحركات الاحتجاجية النقابية والإضرابات ارتأينا إلى دراسة موضوع ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة للوقوف على واقع النشاط النقابي في الوظيفة العامة.

إشكالية البحث:

الإشكالية الرئيسية التي يهدف هذا البحث للإجابة عنها هي:

ما مدى نجاعة المعالجة التشريعية لممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة؟

ومن خلال هذه الإشكالية يمكن أن نطرح جملة من التساؤلات التالية:

- ما مدلول الحرية النقابية؟
- ما هي المصادر القانونية للحرية النقابية؟
- ماهي الضمانات القانونية للحرية النقابية؟
- فيما تتمثل معيقات وعراقيل الحرية النقابية؟

الدراسات السابقة:

بالنسبة للدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا هي ليست بالدراسات المعتمدة وإنما كانت مجملة في عدد من الدراسات منها:

- الحرية النقابية في الجزائر للباحثة مناصرة سميحة وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية للموسم الجامعي 2012/2011 بجامعة الحاج لخضر باتته.

- الممارسة النقابية في الوظيفة العمومية " الضمانات والقيود " للباحث الياس بكاكرة وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق للموسم الجامعي 2019/2018 بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج التحليلي لتحليل مختلف المواد القانونية المنظمة لممارسة الحرية النقابية سواء تلك المنصوص عليها في العهود والمواثيق الدولية أو المتعلقة بالتشريع الجزائري.

وللإجابة على الإشكالية الرئيسية و التساؤلات المطروحة تضمنت دراستنا فصلين أساسيين الفصل الأول تطرقنا فيه إلى الأبعاد التنظيمية والقانونية للحرية النقابية في الوظيفة العامة وتم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى المفاهيم الأساسية للحرية النقابية في الوظيفة العامة والمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى النقابات ونظامها القانوني في الوظيفة العامة أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى ضمانات الحرية النقابية في الوظيفة العامة وتم تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول تناول الضمانات المؤسسة لحماية المنظمة النقابية و المبحث الثاني تضمن عراقيل الحرية النقابية في الوظيفة العامة.

الفصل الأول

الأبعاد التنظيمية والقانونية للحرية النقابية في الوظيفة العامة

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للحرية النقابية في الوظيفة العامة.

الحرية النقابية من الحريات المعترف بها على الصعيد الدولي والداخلي وتحضى بحماية قانونية ضمنها لها عديد الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بالإضافة الى القوانين والتشريعات الداخلية التي من خلالها يستطيع العمال والموظفون في شتى المجالات الدفاع عن حقوقهم في إطار هيكل قانوني منظم ، وتمارس هذه الحرية في عدة مجالات العمل التي يحكمها القانون العام والقانون الخاص، ومن بين هذه المجالات مجال الوظيفة العامة التي هي محل دارستنا والوظيفة العامة يديرها مجموعه من الموظفين والعمال تربطهم علاقة وظيفية ذات طبيعة قانونية بالوظيفة العامة ومن خلالها يتم استمرار سير المرفق العام في تقديم خدمات للصالح العام.

وانطلاقا مما سبق سنوضح المفاهيم الأساسية للحرية النقابية في الوظيفة العامة وذلك من خلال مفهوم الحرية النقابية (المطلب الأول) والتعرف على المصادر الدولية والداخلية للحرية النقابية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الحرية النقابية في الوظيفة العامة.

لتحديد مفهوم الحرية النقابية في الوظيفة العامة يجب علينا تحديد مفهوم النقابة باعتبارها الإطار الأساسي التي تمارس فيه الحرية النقابية ثم تحديد مفهوم الوظيفة العامة التي تعتبر الأرضية الأساسية التي تمارس عليها الحرية النقابية وفي الأخير نقوم بإعطاء مفهوم للحرية النقابية وعلى هذا الأساس سوف نستعرض في هذا المطلب مفهوم النقابة (الفرع الأول) ثم مفهوم الوظيفة العامة (الفرع الثاني) ومفهوم الحرية النقابية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف النقابة

النقابة باللاتينية Union عبارة عن منظمة يقيمها الأعضاء ليتعاونوا على خدمة وحماية مصالحهم وتلبية متطلباتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافيةالخ.¹

1خيسر كاظم محمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان، ص 204.

والنقابة تأتي نقابة بكسر النون، ونقابة في اللغة: مصدر نقب بضم القاف /نقب على. والنقابة: جماعة يختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف منهم النقيب ووكيله وغيرهم، مثل نقابة المهندسين، ونقابة الأطباء، ونقابة المهن التعليمية، والنقابة: قيام لنقيب مقام من يمثلهم في رعاية شؤونهم. يقول جمال بربيع "وتعني النقابة: الرئاسة، يقال لكبير القوم نقيب أو رئيس أو عقيد، ومن هنا جاءت تسمية: نقيب الأطباء أو المعلمين " ¹.

وفي المعجم الوسيط: النقابة، هي قيام النقيب مقام من يمثلهم في رعاية شؤونهم وجماعة يختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف منهم النقيب ووكيله وغيرهما مثل نقابة المهندسين ونقابة الأطباء ونقابة المهن التعليمية.

- أما الدستور الفرنسي عرفها بأنها اتفاق يتعهد بموجبه شخصان أو أكثر، أن يواجهوا نشاطهم لتحقيق غرض غير الربح المادي.

- وفي الدستور المصري " هي كل جماعة ذات تنظيم مستمر، لمدة معينة، تتألف من أشخاص لا يقل عددهم عن عشرة، أو من أشخاص اعتباريين، بغرض غير الحصول على الربح المادي.

- وفي الدستور الكويتي فقد عرفها بأنها الجمعيات المنظمة المستمرة لمدة معينة، تتألف من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين بغرض آخر غير الحصول على الربح المادي وتستهدف أنشطة اجتماعية أو ثقافية، أو رياضية، أو دينية. ²

- أما علماء الاجتماع عرفوا النقابة بأنها " جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط مهني، ولا تقوم لغرض الحصول على ربح مادي، وتتشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل. وهي تنظيم جماهيري ينظم في إطاره العاملون لقطاع معين، أو في مجموعه معينه من القطاعات وفقا لقانون محدد يتم الاتفاق عليه، لإطار هيئة تأسيسية، تتمتع بصلاحيات التطبيق. ³

¹ أحمد سالم الأصمعي، مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها، الجامعة المصرية للقراءة والمعارف، ص300.

² أحمد سالم الأصمعي، مرجع سابق، ص303.

³ أحمد سالم الأصمعي، مرجع نفسه، ص301.

أما المعنى القانوني للنقابة يمكن تعريفها على أنها: " تلك المنظمة التي تتكون بطرية حرة من جماعه العمال لتمارس أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة.¹

كذلك نجد تعريف النقابة في القانون أو ما يعرف بالتعريف الفقهي للنقابة، فقد وردت عدة تعريفات نذكر منها: " أنها هيئة قانونية تتكون من مجموعه من المواطنين الذين يمارسون مهنة واحدة، أو مهن متقاربة، وهي جمعية تتشكل لأغراض المفاوضة الجماعية والمساومة بشأن شروط الاستخدام ورعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية، بالتنسيق مع الحكومات والهيئات التشريعية والاشتغال بالعمل السياسي في حالات معينة، وهي مجموعه أفراد تمثل فئة رمزية من المجتمع، سواء أطباء، محامين، مهندسين... الخ. تلتقي لتحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدم هذه الفئة، ولها نظام داخلي يحكمها ويبين أهدافها وحقوق وواجبات أعضائها.²

أما المشرع الجزائري فعرف النقابة من خلال المادة 04 من القانون 02-23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 بأنها " تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها".³

ومن خلال ما سبق ذكره حول مفهوم النقابة سنتطرق في هذا الفرع الى مهام وأهداف النقابة وأنواعها.

أولاً: مهام وأهداف النقابة

باعتبار التنظيم النقابي منظمة ذات طابع مهني هدفه الدفاع عن مصالح العمال وكذا تمثيلهم أمام الجهات الإدارية والقضائية وأمام أصحاب العمل، كما نجدها أيضاً عبارة عن منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهنة معينة وارتباطهم بعقود العمل، ومن كل هذا نستخلص أن مهام النقابة يشمل مهامين أساسيين هما:⁴

1- الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل علاقاتهم أمام السلطة العامة وكذا أصحاب العمل

¹لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، دراسات وابحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ألكي محند اولحاج - البويرة، تاريخ القبول 18-09-2019، ص257.

²حمد سالم الأصيلم ، مرجع سابق ، ص302

³المادة 04 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 ابريل سنة 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

⁴بريك جوهر، أوريش نورة، النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2017، ص9.

لا سيما عمليات التفاوض بهدف إبرام الاتفاقيات الجماعية وتسويتها، وكل هذه المهام لم تعد تقتصر فقط على أعضاء النقابة بل شملت كل من العمال وأصحاب العمل المنتمين للمهنة أو النشاط الذي تنشط فيه النقابة، سواء كانت نقابة عمال أو أصحاب عمل، بحيث انتقل دورها من الدفاع عن مصالح إلى تعاضم مكانة النقابة ودورها باعتبارها تمثل قوة كل المصالح الاقتصادية والاجتماعية لكل العمال، لا سيما في رفع مستوى الكفاءة.

2- الإنتاجية للعمال ورعاية مصالحهم وتحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية الا انه نجد هناك اختلاف من الدول الرأسمالية فهذه الأخيرة من النقابة أنها تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحيا، اجتماعيا، ثقافيا وهذا ما يؤدي إلى ضعف العلاقات المهنية وانعدام التضامن، اما في الدول التي تنتهج النظام الاشتراكي فهي تساهم في تنفيذ الاستراتيجيات والخطط وتعتمد على أسلوب الحوار والتعاون لتحقيق مصلحة عامة. كما نجد بعض الأهداف الأخرى مثل:

- الرفع من المستوى النقابي للعمال وذلك عن طريق الإعلام والنشر.
- الارتقاء بالمستوى الفني والمهني للعمال.
- رفع المستوى الصحي، الاقتصادي والاجتماعي.
- الاطلاع على صعوبات ومشاكل العمال المادية والاجتماعية ثم دراستها وتحويلها الى مطالب.¹

ثانيا: أنواع النقابات

لقد اختلف الدارسون في تحديد وتقسيم أنواع النقابات وتسمية بعضها فانفقوا في بعضها واختلفوا في أخرى، ولقد حاولنا أن نجمع بين المتشابهة والمختلفة في تعداد أنواع النقابات كالاتي:

أ- النقابة الحرفية:

هي من أقدم التنظيمات النقابية التي عرفها العالم، وتضم عادة جميع العاملين الذين ينتمون إلى حرفة أو مهنة واحدة، حتى لو كانوا يعملون في منشآت أو في مصانع مختلفة، مثل ذلك : نقابة التجار، نقابة المعلمين، نقابة الموسيقيين، نقابة المهندسين...²

1 بريك جوهري، أورياش نورة، مرجع سابق، ص 10

2 بن ربيعة عبد الرحمان، آليات العمل النقابي وأثارها على نشاط إدارة الوظيف العمومي بالجزائر، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2019-2020. ص 5.

ب- النقابة الصناعية:

وتضم عادة جميع العاملين في منشأة معينة بغض النظر عن مهنتهم أو حرفتهم، مثل نقابة عمال شركة مصفاة البترول، نقابة عمال شركة مصانع الإسمنت، نقابة عمال شركة مصانع الفوسفات

ج- النقابة العامة:

تكونت في أواخر القرن التاسع عشر ونتيجة لدخول العمالة النصف ماهرة وعديمة المهارة إلى مجال الصناعة ولا تتطلب لعضويتها توافر تدريب معين (مثل النقابة الحرفية) لو أن يكون المتقدم للعضوية يؤدي عملا معنويا.

د- النقابة المهنية (ذوي الياقات البيضاء):

وهي تضم لعضويتها القائمين بالأعمال الكتابية والعاملين في المكاتب أو الإداريين أو المهنيين وبالتالي فهي تشترط أن يكون الأعضاء شاغلين لوظائف معينة أو ذوي تدريب معين.3

هـ- نقابة القطاع:

توجد في الولايات المتحدة الأمريكية وأروبا وتشمل نشاطات عمال نفس الفرع أو القطاع (القماش ...التعليم).

و- نقابة المؤسسة:

تطورت في اليابان، وشجعت من طرف إدارة المؤسسة، تساعد الإدارة في تطوير الاستراتيجية الصناعية للمؤسسة وهناك من اكتفى بتقسيمها إلى ثلاثة أنواع من النقابات مهنية صناعية وعامة مستدلا بما حدث من تطور في بريطانيا من نقابة المهنيين التي تضم المهرة فقط والتدرج في المهنة الاكتساب المهارة وحصر العمل النقابي عند الحرفي الماهر، ومع استبدال الإنسان بالآلة مما فتح المجال للعمال الآخرين أقل مهارة للانضمام إلى النقابة في الإطار الصناعي، وبرزت أثناء ذلك النقابة العامة التي تضم كل فئات العمال المهرة وفي معظم المجالات والفروع.¹

¹ بن ربيعة عبد الرحمان، آليات العمل النقابي وأثارها على نشاط إدارة الوظيف العمومي بالجزائر، مرجع سابق، ص6

الفرع الثاني: تعريف الوظيفة العامة

ان مصطلح الوظيفة العامة "La Fonction publique" من المصطلحات الحديثة، وعادة يستعمل للدلالة على الموظفين، وكل ما يمت إليهم بصلة، ويقابل مصطلح الوظيفة العامة السائد في النظام الفرنسي مصطلح الخدمة المدنية. وقد أشارت بعض الدراسات أن مصطلح الخدمة المدنية أكثر قدما مقارنة بمصطلح الوظيفة العامة. وهو شائع الاستعمال في كل من الكويت والسعودية والأردن وقطر والبحرين.

التعريف بالوظيفة العمومية.

لتحديد معنى الوظيفة العمومية يجب أن نتطرق إلى المعنى المادي للوظيفة العمومية والمعنى العضوي لها.

أ- المعنى الموضوعي (المادي): تعرف الوظيفة العمومية بأنها " مجموعة من

الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يمارسها شخص مختص في الإدارة مستهدفا الصالح العام ". هذا المعنى الموضوعي يركز على ما تقوم به الإدارة من أعمال ومهام بواسطة موظفيها دون البحث في أحوال الموظفين ومراكزهم القانونية، أي لا يعطي أهمية للموظف وعلاقته بالإدارة. فتصبح الوظيفة العامة هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تهدف إلى خدمة المواطنين وتحقيق الصالح العام¹

ب- المعنى الشكلي (العضوي): تعني الوظيفة العمومية الموظفون الذين يقومون بأداء

الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة. وهؤلاء الموظفون يعملون لصالح الإدارة وباسمها. أو بعبارة أخرى تعني الوظيفة العمومية بالمفهوم الشكلي كل الأفراد الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة. أي أن هذا الاتجاه يركز على النظام القانوني الذي يطبق على مجموع العاملين بالإدارة أي يركز في تعريف الوظيفة العمومية على حالة الشخص الذي يعمل في المرافق العامة.²

ويقصد بالوظيفة العامة من زاوية عضوية أو هيكلية مجموعة من الموظفين يشغلون مهامها داخل الإدارة العمومية. ولها أهمية كبرى بالنظر أنها توفر خدمة عامة. وتوثق العلاقة بين

¹ كسال عبد الوهاب، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر تخصص إدارة عامة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الموسم الجامعي 2022-2023، ص2.

² كسال عبد الوهاب، مرجع نفسه ، ص3.

الدولة من جهة والجمهور من جهة أخرى. ولا يتم تلبية هذه الخدمة إلا بتدخل من الموظف العام باعتباره يد الدولة في القيام بواجب عبئ أداء الخدمة العمومية. وتمثل الوظيفة العامة قسم مهم في مجال القانون الإداري ولها أبعاد سياسية وأخرى اجتماعية لا يمكن إنكارها.¹

ج . المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية:

يركز هذا المفهوم على أن الوظيفة العمومية مهنة يتفرغ لها الموظف كلية، ويخضع لنظام قانوني متميز يوفر له الضمانات اللازمة للاستقرار الوظيفي، ويركز هذا المفهوم على الموظف ومؤهلاته وفكرة الحياة المهنية، فالموظف يعين في وظيفة يتدرج فيها من أدنى السلم الإداري إلى أن يصل إلى أعلاه، ويظل في وظيفته إلى أن تنتهي خدمته بأحد الأسباب القانونية.²

د . التعريف الراجح للوظيفة العامة:

يقوم التعريف الراجح في الفقه الإداري المعاصر على الجمع بين المفهوم الموضوعي والشخصي للوظيفة العمومية، فهي وفق هذا الاتجاه (مجموعة من الاختصاصات القانونية والنظم العامة التي تخص الموظفين العموميين بالدولة).

أو هي مجموع الاختصاصات والأعمال التي يمارسها الموظفون في عملهم في خدمة المرافق العمومية، والذين يخضعون في ذلك لنظام قانوني متميز.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض الدول تأخذ بالمفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية والبعض الآخر يأخذ بالمفهوم الشخصي وهنالك من الدول من تأخذ المفهومين معا لتستفيد من مزاياهما مع تغليب أحد المفهومين على الآخر حسب سياسة الدولة في مجال الإدارة وكذا في مجال التشغيل.

والمشرع الجزائري لم يصرح بتبني أي من المفهومين، إلا أن التأمل في قانون الوظيفة العمومية الساري المفعول الصادر بالأمر 06-03 يؤدي إلى القول إنه أخذ بالمفهوم الشخصي بشكل أساسي، وبالمفهوم الموضوعي بشكل ثانوي.³

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2015، ص 8

² بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون العام، الموسم الجامعي 2017-2018، ص 4.

³ بوطبة مراد، مرجع نفسه، ص 5.

وما يدل على الأخذ بالمفهوم الشخصي هو تصريح الأمر 06-03 على أنه جاء لتحديد نظام متميز يحكم الموظفين "يحدد هذا الأمر القواعد الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة "

كما عرف الموظف في المادة 04 منه، واهتم به من حيث تحديد قواعد تعيينه وحقوقه وضماناته وترقيته وتكوينه وكل ما يتعلق بحياته المهنية، حيث أن أصل أحد عشر باب خصص تسعة أبواب للأحكام الخاصة بالموظفين.

أما ما يدل على الأخذ بالمفهوم الموضوعي هو تخصيص الأمر 06-03 للفصل الرابع من الباب الأول لنظام التعاقد تحت عنوان: (الأنظمة القانونية الأخرى)، فنص على أن مناصب الشغل التي تتعلق بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية وكذا الأعمال التي تكتسي طابعاً مؤقتاً في مجال الاستشارة أو الخبرة أو الدراسات تخضع لنظام التعاقد.

كما أنه وضع في المادة 08 منه القواعد الأساسية لتصنيف الموظفين في أربع مجموعات حسب مستوى التأهيل المطلوب.¹

الفرع الثالث: مدلول الحرية النقابية

يشير مفهوم الحرية النقابية إلى حق العمال في تكوين المنظمات النقابية و الانخراط فيها من عدمه ، فهي بذلك تتطابق مع مفهوم الحق النقابي الذي يتضمن معنيين أولهما حرية الإنشاء و التكوين و ثانيهما هو حرية الانخراط ، وذلك دون التطرق إلى جانب الممارسة ومنه فالقول بتطابق مفهوم الحرية النقابية و الحق النقابي يعني أن تخضع تلك الحرية إلى التنظيم و التقنين وبما أن الحق في الفكر القانوني يقصد به الآليات و الميزات التي يقرها النص القانوني لشخص سواء كان طبيعياً أو معنوياً ،وهو في هذه الحالة يتجسد في المنظمة النقابية ، فإن المفترض أنه متى نظمت الحرية النقابية في قانون يحكم وجودها و نشاطها تصبح حقا نقابيا وهذا يستدعي وجود أطراف تقوم بممارسته وفق القانون، ويأتي مصطلح التعددية النقابية كأحد الأوجه المكونة لمفهوم الحرية النقابية ، فهي تعني حق التنوع من الجانب التنظيمي بإنشاء أكثر

¹بوطبة مراد، مرجع سابق، ص6.

نقابة للعمال والموظفين وأصحاب العمل على اختلاف المهن والوظائف التي يمارسونها، ولا يتجسد هذا التنوع إلا في ظل وجود حرية يمنحها وينظمها القانون في الوقت نفسه.¹ كذلك تعد الحرية النقابية من الحريات الأساسية التي يتمسك بها منطلق النشاط النقابي للأفراد، فالقانون النقابي هو ذلك الفرع من فروع القانون العام الذي ينظم كيفية ممارسة تلك الحرية ولا شك أن إبعاد القانون ومضمونه يختلف من بلد لآخر، بحسب الظروف الاقتصادية والسياسية وكذا الاجتماعية، ومبدأ الحرية النقابية في حد ذاته يعني الحق لكل من يمارس مهنة أو عمل في أن يجمع جهوده في إطار النشاط النقابي مع أقرانه في المهنة للدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة²

ويبين المشرع الجزائري طبيعة الحرية النقابية من خلال المادة 06 من القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي تنص على الآتي: "يمكن كل العمال والأجراء والمستخدمين دون أي تمييز، الانخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم....."³.

المطلب الثاني: مصادر الحرية النقابية.

حضيت الحرية النقابية باهتمام كبير على الصعيدين الدولي والداخلي حيث تعد الاتفاقيات والمواثيق المبرمة بين الدول في مجال الحريات ومن بينها الحرية النقابية مصدرا لممارسة هذه الحرية، كما تلتزم جميع الدول باحترام ما جاءت به المعاهدات والاتفاقيات في قوانينها وتشريعاتها الداخلية حتى تضمن لجميع العمال والموظفين من ممارسة حقهم النقابي والدفاع عن حقوقهم ومطالبهم في ظل الحماية والضمانات التي كرستها الاتفاقيات في مجال ممارسة الحرية النقابية.

¹ إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي و التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه -الطور الثالث ل.م.د ، تخصص قانون عام ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريبيج - كلية الحقوق و العلوم السياسية ، السنة الجامعية 2021-2022 ، ص 21.

² بن حمزة حورية، مطبوعه بيداغوجية في مقياس سوسيوولوجيا الحركات العمالية، مطبوعة خاصة بالتأهيل الجامعي الى رتبة أستاذ محاضر (أ)، جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم الاجتماع، السنة الجامعية 2016-2017، ص 17-18.

³ المادة 05 من قانون 23-02 المؤرخ في 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

وسنتناول في هذا المطلب المصادر الدولية للحرية النقابية (الفرع الأول) والمصادر الداخلية للحرية النقابية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المصادر الدولية للحرية النقابية.

لممارسة الحرية النقابية لابد من وجود أساس قانوني ينظم ممارسة هذه الحرية، حيث تستمد الحرية النقابية أساسها القانوني من مصادر دولية تتمثل في الاتفاقيات وتعرف الاتفاقيات بأنها اتفاق مكتوب بين دولتين أو أكثر تحدد التزاماتها وحقوقها في مجال محدد. أولاً: الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في مجال الحرية النقابية. من أهم الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر نذكر الاتفاقيات التالية.

1- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم¹: تمت مصادقة

الجزائر على الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 1962، حيث يظهر جليا سبق الجزائر في الإقرار بحق العمال في التنظيم النقابي.

بالرجوع إلى الاتفاقية رقم 87 المؤرخة في 18 يونيو 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم نجد في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن إن إقرار مبدأ الحرية النقابية وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم، إذ يتبين من خلال ما سبق، إن النقابة تلقى اهتماما واعترافا على المستوى الدولي.²

حيث جاءت هذه الاتفاقية مفصلة بدءا بحق العمال في تكوين تنظيمات وحرية الانضمام في الجزء الأول من الاتفاقية، كما أولت اهتماما بحماية هذا الحق بتعهد مختلف الدول المصادقة على الاتفاقية باتخاذ كافة التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل حقهم في التنظيم بحرية وذلك في الجزء الثاني منها. حيث نصت المادة 02 من الاتفاقية على حق العمال وأصحاب العمل على حد سواء ودون تمييز في حق تنظيم نقابات، ودون الحصول على ترخيص مسبق من أي جهة مع أي جهة مع حرية الانضمام أو عدمه للمنظمات شرط

¹ الاتفاقية رقم 87 يمكن الاطلاع عليها من خلال الرابط : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ar.pdf

² زهية بصدیق، النقابة العمالية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري، جامعة الشهيد حمه لخطر الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2019-

التقيد بما تنصص عليه قوانين هذه المنظمات النقابية وذلك حال الانضمام إليها. كما نصت في المادة 03 من ذات الاتفاقية على حق المنظمات النقابية سواء كانت عمالية أو منظمات أصحاب العمل في سن قانونها الأساسي ولوائحها الإدارية إضافة إلى ذلك انتخاب الممثلين بحرية كاملة، وكذلك تنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد برامج عملها. ما نلاحظه على النصوص المذكورة أن منظمة العمل الدولية أقرت بحق العمال في تكوين منظمات نقابية عمالية تسعى لتحقيق مصالحها والدفاع عنها دون أي ضغط أو إكراه وفي ذات الوقت جعلت مساواة بين الطرف الضعيف المتمثل في العمال، وبين الطرف القوي - أصحاب العمل - في هذا الحق، مما يثير تساؤل حول ذلك، فمن يحتاج للحماية هم العمال وهم ليسوا على قدم المساواة مع أرباب العمل.¹

2- اتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية²: صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 1962 أي بعد الاستقلال مباشرة سعياً منها لحماية حقوق العمال وجعله حقا دستوريا، كغيرها من الدول، جاءت هذه الاتفاقية متضمنة حماية للعمال الذين يمارسون التنظيم النقابي من أعمال التمييز ضدهم، ومختلف أشكال الضغوط التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية نشاطهم النقابي كما نصت على تمتع المنظمات العمال من جهة ومنظمات أصحاب العمل جهة أخرى، ضد أعمال التدخل إزاء بعضهم البعض. كما نصت على تشجيع المفاوضات الجماعية الطوعية (الاختيارية). من خلال وضع آليات مناسبة تضمن حرية التنظيم وتدابير آمنة ومشجعة للمفاوضة الجماعية. كما جاء في المؤتمر الدولي المؤرخ في 26 يونيو 1952 المنعقد في دورته الخامسة والثلاثين صياغة عدد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية، مبادئ ترمي إلى إرساء الحرية النقابية وإقامة علاقات مهنية جيدة، حيث نصت في توصية الأولى من المؤتمر " يتمثل الهدف الأساسي والدائم للحركة النقابية في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للعمل".³

3- الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال⁴:

¹ زهية بصدیق، النقابة العمالية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 26.

² الاتفاقية رقم 98 يمكن الاطلاع عليها من خلال الرابط : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ar.pdf

³ زهية بصدیق، مرجع نفسه، ص ص 26-27.

⁴ الاتفاقية رقم 135 يمكن الاطلاع عليها من خلال الرابط : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c135_ar.pdf

تنص على حرية العمال من الإجراءات التمييزية المعادية للنقابات فيما يتعلق استخدامهم وقد نصت المادة الأولى من هذه الاتفاقية التي تتكون من 14 مادة على ما يلي: " يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعالة من أي تصرف تضر بهم ، بما فيها التسريح " وتتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال ، أو عضويتهم النقابية ، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية ، شريطة أن يعملوا وفقا للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة أو وفقا لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة.¹

4-الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية:²

جاءت أحكام هذه الاتفاقية تعزيزا لأحكام اتفاقية الحق في التنظيم النقابي المفاوضة الجماعية وقد شجعت الاتفاقية على المفاوضة الجماعية وحددت مفهومها وطرائق تطبيقها.³

ثانيا: المواثيق الدولية المنظمة إليها الجزائر في مجال الحرية النقابية

1-العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: نصت المادة الثامنة من العهد

الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على

- تتعهد الدول الأطراف في العهد الحالي بأن تكفل ما يلي:

أ- جق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختاره منها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعني، وذلك من أجل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية، ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه القانون مما يكون ضروريا في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي أو النظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

ب - حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وهذا حق الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

¹ معلاوي حليلة، ممارسة الحق النقابي في الجزائر قراءة في النصوص الدولية والقانونية رقم 22-06 المتعلق بممارسة الحق النقابي الجديد، جامعة باجي مختار عنابة، مركز جيل البحث العلمي سلسلة كتاب اعمال المؤتمرات، العام التاسع، العدد 36 يوليو 2022، ص155.

² الاتفاقية رقم 134 يمكن الاطلاع عليها من خلال الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c154_ar.pdf

³ معلاوي حليلة، مرجع نفسه، ص 156

- ج - حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية ن دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.
- د - حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.
- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.¹
- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، ان تخل بالضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية.
- 2-العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية:** إن نص المادة الثامنة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية يكاد يتطابق بشكل كبير مع نص المادة 22 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية من حيث كفالة الحق النقابي وكذا إخضاعه لبعض القيود التي ينص عليها القانون في مجال الأمن القومي وحماية الصحة العامة وكذا حماية الآداب العامة، كذلك لم تستثني هذه المادة بعض الفئات الخاصة كأفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية من الخضوع لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.²
- 3-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:** يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من النصوص الدولية التي أقرت الحرية النقابية واعترفت للفرد بحرية إنشاء النقابات والانضمام إليها، إلا أن الإعلان لم يتناول استقلال النقابات عن الدولة ولا يذكر حرية الانسحاب من النقابة، لذلك يعتبر النص أقل فعالية من الاتفاقيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية.³

¹ معلاوي حليلة، مرجع نفسه، ص 154

² معلاوي حليلة، مرجع سابق، ص 154.

³ عامر عباس، الحرية النقابية في الجزائر، مجلة جامعة وهران 2، جامعة وهران 2 احمد بن أحمد، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، ص23

الفرع الثاني: المصادر الداخلية للحرية النقابية

أولاً - الحرية النقابية في الإطار التشريعي : لقد اعترف المؤسس الدستوري بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير وأولها 1963¹ ، إلا أننا نجد أن كلا من دستور 1963 و دستور 1976² قد كرسا مبدأ أحادية التنظيم النقابي وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين³. أفرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار دستور 1989 إصلاحاً واسعاً لتشريع العمل في الجزائر التي تقوم إقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية، وكذا إبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي، والذي اكتفى بوضع المبادئ الدستورية التي تحكم عالم الشغل دون التوسع في مكانة العمل في المجتمع ، وإقرار المبادئ الأساسية للعمل ، والتي وردت في الفصل الخاص بالحقوق و الحريات العامة التي تضمنت الحق في العمل ، الحث في الإضراب ، الحق النقابي و غيرها من الحقوق المرتبطة بعالم الشغل كالحق في الحماية و الأمن ، والحق في الراحة وصولاً إلى دستور 2020 الذي أكد الحق النقابي على أنه مضمون و يمارس بكل حرية و يمكن لمتعاملي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل ، والحق في الإضراب ويمكن أن يمنع هذا الحق على بعض الفئات ذات المصلحة الحيوية للأمة ، الحق في العمل وكل ما يقابله من عمل وراحة و ضمان اجتماعي.

قانون العمل 30-11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم جاء لينظم علاقات العمل الفردية والجماعية بين العمال والأجراء المستخدمين ويضمن الحق النقابي، يظهر جلياً أن الحق النقابي قد أصبح مكفولاً ومقرر لجميع فئات العمل بما في ذلك عمال القطاع العمومي، ذلك ما أكدته صراحة أحكام المادة 35 من الأمر 06-

¹ الدستور الجزائري لسنة 1963 مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، ج. ر، العدد 64 لسنة 1963

² 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.

³ بن سادات أحمد أمين ، خيرات فيصل ، حرية الموظف في الرأي و التعبير وفق قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص قانون إداري ، جامعة ابن خلدون تيارت ، السنة الجامعية 2021/2022 ، ص43.

03 المؤرخ في 2006/07/05 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت على أن " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.¹

ثانيا - الحرية النقابية في قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي:

يعد القانون 02-23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي القانون في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابية إذا يتميز بالعمومية والشمولية وذلك بتنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي من حرياته وكيفية ممارسته وكذلك الحماية المخولة لممارسته، ويمتاز بتعلقه بالعمال والمستخدمين على حد سواء.

وقد جاء قانون 02-23 استجابة للحرية الفردية في بعديها الإيجابي والسلبي من خلال مادته 05 التي نصت على أنه " ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي" كما تؤكد المادة 06 من قانون 02-23 على حرية الانتساب إلى المنظمات النقابية بالتنصيص، وهذا يوافق نص المادة 08 من الاتفاقية رقم 87 وهو التزام منظمات العمال وأصحاب العمل باحترام القانون الوطني في ممارستهم للحقوق الواردة في الاتفاقية.²

المبحث الثاني: النقابات ونظامها القانوني في الوظيفة العامة

المنظمات النقابية تتميز بنظام قانوني خاص من حيث كيفية وإجراءات تأسيسها وتكوينها، ومن حيث حقوقها والتزاماتها والآثار الناتجة عن وجودها كتنظيم قانوني قائم بذاته أو من حيث أساليب تسييرها وتمويلها.

وسنتطرق في هذا المبحث إلى تأسيس النقابة في الوظيفة العمومية (المطلب الأول) من التطرق إلى شروط وإجراءات تأسيسها ومصادر تمويلها، وكذا صلاحيات النقابات التمثيلية، وإلى الآليات القانونية لتسوية النزاعات النقابية في الوظيفة العمومية (المطلب الثاني)، وبالتعرض إلى كل من المفاوضات الجماعية والإضراب والدعوى النقابية.

¹ بن سدرات أحمد أمين، خيرات فيصل، حرية الموظف في الرأي والتعبير وفق قانون الوظيفة العمومية، مرجع سابق،

ص ص 43-44

² انظر المادة 05 و06 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي

المطلب الأول: النقابة وأبعادها التأسيسية في الوظيفة العامة.

إن إنشاء وتسيير النقابات مرتبط بمبادئ ونظم موحدة وهي مقتبسة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، والتي تعطي للتشريعات الوطنية الحق في إنشاء النقابات وفي كيفية وضعها على ألا تقيد من ممارسة الحرية النقابية بكل حرية. وعلى هذا الأساس سنعالج في المطلب الأول شروط وإجراءات تأسيس النقابة في الوظيفة العمومية. (الفرع الأول). ومصادر تمويل المنظمات النقابية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: شروط وإجراءات تأسيس منظمة نقابية في الوظيفة العمومية.

حدد المشرع الجزائري ضوابط تنظيم المنظمات النقابية من خلال النص على شروط وإجراءات تأسيس المنظمة النقابية وكيفية الانضمام إليها من خلال النص على شروط وإجراءات التأسيس، ولتأسيس الهيكل النقابي في الوظيفة العامة لابد من توافر شروط حتى يكون الهيكل مؤسس قانونا والتي سنبينها في الآتي.

أولا: الشروط الموضوعية:

من خلال استقراء النصوص الواردة ضمن القانون 23-02 المشار إليه سابقا، لاسيما المادة 120 منه يتضح أن حتى نكون أمام هيكل نقابي لابد من توافر شرط المنظمة النقابية التمثيلية، وجود مؤسسة عمومية أو خاصة، وحتى في أماكن العمل المتميزة، وأخيرا عدم الأخذ بعين الاعتبار عدد العمال الذين يعملون في المؤسسة.

أ: الشروط المتعلقة بوجود منظمة نقابية تمثيلية:

منح المشرع امتياز إنشاء هيكل نقابي إلى المنظمات النقابية التمثيلية دون سواها والتي تضم العمال الأجراء والمستخدمين المشكلة قانونا منذ سنة -المادة 68- ويكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب إقليم نشاط المنظمة.¹

ب: الشروط المتعلقة بوجود مؤسسة عمومية أو خاصة:

سمح المشرع الجزائري للهيئات من المستخدمة بإمكانية تأسيس هيكل نقابي ضمن المؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها، أو طبيعتها القانونية، وكذا ممارسة هذا الحق سواء داخل المؤسسة أو في أي مكان عمل متميز.

¹ المادة 68 من قانون 23-02 المؤرخ في 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

ج: الشروط المتعلقة بوضع حد أدنى من العمال: يبدو من نصوص القانون 02-23 أن المشرع لم يضع حد أدنى للعمال الأجراء حتى يمكن للمؤسسة تأسيس هيكل نقابي، بل ترك الأمر على إطلاقه، وهذا ما يستشف من نص المادة 76 التي تنص على " تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وفي إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني كل منظمة نقابية تضم نسبة 25 % من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم ال اين يعطيهم قانونها الأساسي ". نلاحظ من خلال نص هذه المادة أن المشرع لم يحدد حد أدنى من العمال بل إكتفى بنسب 25 % من العمال في الهيئة المستخدمة حتى يتم تشكيل التمثيل النقابي.¹

ثانيا: الشروط الشكلية. تتمثل الشروط الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية وفق القانون 02-23 فيما يلي:

1- ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسه: إن المادة 29 من القانون 02-23 تلزم الأعضاء المؤسسين بعقد جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي بهدف تأسيس تنظيمهم النقابي وتنصب أهمية انعقاد الجمعية العامة التأسيسية حول ثلاث محاور وهي:

أ: تشكيل الجمعية العامة التأسيسية وتنظيمها. تتشكل الجمعية العامة التأسيسية من كل شخص طبيعي أو معنوي الذي بناء على دعوة لحضور الجمعية العامة. وتتم الدعوة الى الأشخاص الذين يرغبون في إنشاء النقابة والانخراط فيها وهذا بحضور محضر قضائي للوقوف على إجراءات تأسيس المنظمة النقابية، حيث حدد القانون شروط على الأشخاص المذكورين في المادة 02 من نفس القانون من أجل تأسيس المنظمة النقابية من خلال نص المادة 28 وتتمثل الشروط فيما يلي:

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
- أن يبلغوا سن الرشد.
- أن يمارسو نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.²

¹ المادة 76 من نفس القانون.

² المادة 28 من 02-23..

ب: إعداد القانون الأساسي. يشكل القانون الأساسي الوثيقة القانونية التي تنظم العلاقة بين أعضاء المنظمة النقابية وعلاقاتهم مع الغير، وقد علق المشرع الجزائري صحة التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، من حيث الشكل بإرفاق هذا التصريح قانونا، بالقانون الأساسي للمنظمة النقابية المصادق عليه. ولم يحدد المشرع الجزائري نظاما نموذجيا خاصا تتخذه النقابات لتحديد قوانينها الأساسية، مخولا للأعضاء المؤسسين حرية في تحديد تسمية المنظمة، وكيفية تسييرها ووضع نظامها الداخلي بشرط مراعاة الشروط التالية:

- عدم إدراج أحكام مخالفة للقانون، تحت طائلة البطلان ضمن نصوص القانون الأساسي.
- التنصيص على الأحكام الإلزامية المحددة في إطار المادة 38 من القانون 02-23 تحت طائلة البطلان.

ج- التصديق على النظام الأساسي للنقابة. يجب أن يصدر قرار بالموافقة على النظام الأساسي من الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية، وتتم المصادقة عليه بالأغلبية عن طريق الاقتراع السري والمباشر. وابتداء من ذلك التاريخ يكتسب النظام الأساسي قوة قانونية، ليعد بمثابة دستور للنقابة.¹

2- التصريح بتأسيس المنظمة النقابية. تعتبر المنظمة النقابية في النظام النقابي مؤسسة

قانونا، بعد القيام بالإجراءات التالية:

أ - ملف التصريح بتأسيس منظمة النقابية: تنص المادة 32 من قانون 02-23 على أنه يرفق تصريح تأسيس منظمة نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو المستخدمين تحت طائلة البطلان ملف يتضمن ما يلي:

- القائمة الأسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة أو الإدارة تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم.
- نسختان من القانون الأساسي موقعتان من عضوين مؤسسين على الأقل أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية
- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية القاعدية.

¹ إيمان ريمة سرور توابتي، طوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم و التقييد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، كلية الحقوق و العلوم الساسية، تخصص قانون عام، تاريخ النشر

- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة القاعدية.¹

كما يتضمن هذا الأخير الوثائق الإدارية الخاصة بالأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية وتتمثل في شهادة الجنسية وشهادة عمل بالنسبة للأعضاء المؤسسين من العمال الأجراء، ونسخة طبق الأصل من السجل التجاري بالنسبة للأعضاء المؤسسين من المستخدمين وشهادة السوابق العدلية.

ب - إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية: يودع ملف التصريح بتأسيس المنظمة

النقابية بناء على طلب أعضائه المؤسسين حسب نص المادة 31 من قانون 02-23 لدى:

- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني.

- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي.²

وتنص المادة 35 من نفس القانون أن يسجل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية في سجل

تمسكه السلطة الإدارية المختصة مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة

إقليمياً، ويتضمن رقم وتاريخ التسجيل وتسمية المنظمة النقابية المعنية والعنوان، وكذا ألقاب

وأسماء الأعضاء المؤسسين وتاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس. وفي حالة غياب رد من

السلطة الإدارية المختصة عند نهاية الأجل المذكور في المادة 34 تعد المنظمة النقابية

مسجلة، ويسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى 08 أيام عمل.³

ج - الرقابة على ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية.

للسلطات الإدارية المختصة قانوناً مدة ثلاثين يوماً على الأكثر حسب نص المادة 34 من

قانون 02-23 لدراسة ملف التصريح بالتأسيس الموعد لديها والتأكد من مدى مشروعية وصحة

الوثائق التي يتضمنها. وتسلم وصلاً بتسجيل تصريح التأسيس، ومن خلال هذه الفترة تتأكد

السلطات العمومية من مدى توافر الشروط القانونية المتعلقة بالتأسيس بالنسبة لكل عضو

مؤسس، طبقاً لأحكام المادة 28 من القانون. ومدى مطابقة القوانين الأساسية لأحكام القانون.

خاصة فيما يتعلق بالإطار الجغرافي للمنظمة النقابية.

¹ المادة 32 من قانون 02-23 .

² المادة 31 من نفس القانون.

³ المادة 35 من 02-23.

وبانتهاء المدة القانونية المحددة أعلاه وبعد التأكد من قانونية الملف المرفق بتصريح التأسيس تسلم السلطات العمومية وصل بتسجيل المنظمة النقابية.¹

3- شكليات الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية.

تنص الفقرة الثالثة من أحكام المادة 34 من القانون 02-23، على إلزامية الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية، فتقوم هذه الأخيرة بإتمام شكليات الإشهار على حسابها ونفقتها، بنشر بلاغ صحفي في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية، ذات توزيع وطني ويرمي هذا البلاغ إلى التعريف بالمنظمة النقابية لتجنب النزاعات المحتملة التي تنصب حول تسمية المنظمة النقابية، في حالة ما إذا كانت هذه التسمية مماثلة لتسمية منظمة نقابية أخرى سبقتها للوجود.

ويجب أن يتضمن البلاغ الصحفي المعلومات التالية: 1- تسمية المنظمة النقابية، 2- هدف المنظمة، 3- وقع وتاريخ وصل التسجيل مع بيان السلطة التي سلمت الوثيقة، 3- عنوان مقر المنظمة النقابية، 5- اسم ولقب المسؤول الرئيسي للمنظمة النقابية وأعضاء المكتب.

الفرع الثاني: مصادر تمويل المنظمات النقابية.

تنص المادة 46 من القانون 02-23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي في فصلة الثاني الموارد والذمة المالية للمنظمة النقابية تتكون من:

- اشتراكات أعضائها

- المداخيل الناتجة عن نشاطاتها

- الهبات والوصايا

- الإعانات المحتملة من الدولة والجماعات المحلية.

1- 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 كذلك.²

¹ المادة 34 من نفس القانون .

² ازرايب نور الهدى، حق الموظف في الانتماء النقابي، مذكرة ماستر، تخصص قانون، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم الساسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية ، 2020-2021، ص29.

- 2- **المدخيل المرتبطة بنشاطاتها:** تنص المادة 47 من القانون 02-23 على أنه يمكن أن تكون للمنظمات النقابية مدخيل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المدخيل في تحقيق الأهداف المتمثلة في حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية.¹
- 2- **الهبات والوصايا:** يمكن أن يقبل التنظيم النقابي الهبات والوصايا من تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية شريطة بعد الموافقة عليها من السلطات الإدارية المختصة التي تحقق من مصدرها ومبلغها واتفاقها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للتنظيم النقابي والضغوط التي يمكن أن تنشأ عليها. كما يمكن كذلك أن يقبل الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط شرط أن تتفق هذه الأخيرة والهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام هذا القانون.²
- 3- **الإعانات المحتملة للدولة:** تخصص الدولة غالباً ميزانية خاصة للجمعيات والنقابات في إطار مساندة النشاط الجمعوي لمساعدتها على أداء رسالتها، وتشترط القاعدة أن يكون توزيع الموارد على النقابات على أساس عادل يأخذ غالباً بعين الاعتبار النسبة التمثيلية للنقابة وعدد المنخرطين فيها.³

المطلب الثاني: المنازعات القانونية في الوظيفة العامة.

ينتهج في إطار تسوية نزاعات العمل الجماعية صورتين من الآليات، حيث تنطبق التسوية من الآليات الوقائية على نحو المفاوضات الجماعية واللجان المشتركة، ثم الآليات العلاجية على نحو المصالحة الوساطة، التحكيم.

كما أن القانون في حالة فشل الآليات السابقة بيانها، أقر للعمال إمكانية اللجوء إلى الإضراب وفق ضوابط محددة كآلية لدفع المستخدمين أو الإدارة إلى إعادة النظر في قراراتهم.

لهذا سنتناول في هذا المطلب المفاوضات الجماعية (الفرع الأول) والإضراب (الفرع الثاني).

¹ المادة 47 من القانون 02-23.

² المادة 49 من القانون 02-23.

³ أزرايب نور الهدى، مرجع سابق، ص 29.

الفرع الأول: المفاوضة الجماعية

لعل ابلغ وصف أطلق على المفاوضة الجماعية هو أنها تطبيق للديمقراطية في نطاق علاقات العمل وهذا الوصف البليغ هو النتيجة المنطقية لتطور علاقات العمل منذ الثورة الصناعية حتى الآن.

وتعني المفاوضات الخوار والمناقشات التي تدور حول مائدة التفاوض بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جانب وبين نقابة عمال أو أكثر أو اتحادات نقابات العمال من جانب آخر للتوصل إلى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل.

وعلى الرغم من تعدد الاتفاقيات الدولية التي تناولت حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية إلا أن هذه الاتفاقيات لم تتعرض لتعريف المفاوضة الجماعية إلا مرة واحدة بمناسبة صدور الاتفاقية رقم 154 لسنة 1984 والتي قررت انه تعبير المفاوضة الجماعية في مفهوم الاتفاقية المذكورة يشمل 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
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال (المادة 02).¹

وتنقسم المفاوضة الجماعية إلى نوعين أساسيين هما:

أولاً: المفاوضة الوقائية

تنص أغلب القوانين على ضرورة قد المستخدمين و ممثلي العمال أو الموظفين اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية وقد نص القانون الجزائري رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة

¹برتيمه عبد الوهاب، المفاوضات الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية العدد 22 المجلد

حق الإضراب في مادته 15¹ على أن: " تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسات و الإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال و الممثلين المخولين في المؤسسات و الإدارات العمومية المهنية "ويجب أن تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال ، وقد سعت مختلف المؤسسات إلى تجسيد هذه القاعدة في الميدان العملي بأسلوب الدورات الاجتماعية أو أسلوب اللجان المشتركة.²

ثانيا: الإجراءات العلاجية

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينه مثل هيئات المصالحة، والوساطة، والتحكيم.

أ- المصالحة: تنص المادة 5 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على أنه" إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها". وإذ لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".³ وواضح من نص هذه المادة أن هناك نوعين من المصالحة هما المصالحة العادية والمصالحة الرسمية.

1-أ المصالحة العادية: قد تعجز السلطات الرسمية الرئاسية عن إيجاد حل أو تسوية للنزاع، لاسيما في بعض الحالات، أوجب المشرع على هيئة متساوية الأعضاء تعرف تحت اسم مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي أحدث بمقتضى المادة 21 من القانون

¹المادة 15، القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب

²تقيلو زينه، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية دراسة في ضوء التشريع الجزائري مذكرة مقدمة استملا لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، جامعة أحمد درارية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2019-2020.ص36

³سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر بن يوسف بن خده، كلية الحقوق بن عكنون، ديسمبر 2008، صص 236-237.

90-02 والذي رسمت له مهمة إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.¹ وهذا ما نصت عليه المادة 17 من القانون 90-02 انه في حالة عدم تسوية النزاع خلال 08 أيام الموالية لإخطار السلطة السلمية يحل النزاع أمام هيئة متساوية الأعضاء.

2-أ المصالحة الرسمية: تتم المصالحة الرسمية في حال اتضح خلاف يتعلق بعدم التزام قانوني أو تنظيمي وهو ما نصت عليه المادة 18 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية. على أنه " إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي ، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام ، في اجل لا يتعدى الثلاثين (30) يوما من تاريخ الإخطار " أو بمعنى آخر أن هذه السلطة في هذه الحالة تمثل الضمان المعنوي و العملي لجدية التسوية التي يمكن التوصل إليها ، والزامية تطبيقها و تنفيذها ، وذلك من خلال الأوامر و التعليمات الرئاسية التي يمكن أن تصدرها للجهات المعنية ، و الملزمة بتطبيق النصوص القانونية أو التنفيذية محل النزاع.²

ب- الوساطة: يقصد بالوساطة احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما حيث يقدمان له كل المعلومات و المعطيات المتعلقة بالخلاف ، و الملابس التي تحيط به ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد حل أو الحل المناسب له ، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها ، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع ، وفي هذا الشأن تنص المادة 10 قانون تسوية النزاعات الجماعية ، بأن " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه."³

¹ صيفي صالح، النظام القانوني لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص قانون اداري، جامعة العربي التبسي تبسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2020-2021، ص18.

² صيفي صالح، مرجع سابق، ص17

³ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 239

وكذلك تنص المادة 46 من القانون السالف الذكر على أنه "يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفاء يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما. إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشر".¹

ج- التحكيم : يعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاعات بالطرق الودية في حالة فشل مهمة الوسيط ويتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم ، وعند اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442-454 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية. وقد أحالت المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها إجراءات تنظيم التحكيم وكيفياته إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يجب على الطرفين المتنازعين أن يختار كل منهما حكما يمثله على أن يتفق الحكمان المعينان على اختيار وتعيين حكم مرجع بينهما ويتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكامين المختارين يدون الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي²

الفرع الثاني: الإضراب.

ظهر الإضراب في الوظيفة العامة كنتيجة للاعتراف بالحق النقابي بمعنى أن الحق النقابي قد تبعه حق الإضراب. وكان ذلك سببا في إثارة البواعث الأساسية لرفض الحق النقابي وعدم قبوله لفترة طويلة لأن النقابيين يكون لديهم ميل لاستخدام الإضراب كي يساعدوا ويؤيدوا حركتهم النقابية وقد أصبح حق الإضراب تحد أهم الحقوق التي تستعمل كوسيلة لإعادة التوازن الاجتماعي والاقتصادي للفئات العامة، بعدان كان قديما ضمن الحقوق التقليدية باعتباره وسيلة لإعادة التوازن السياسي والقانوني بين طبقة الكادحين وغيرهم من الطبقات.

ويعرف الإضراب على انه عمل يمارس بصورة جماعية وليس بصورة فردية وهو وسيلة إكراه أو ضغط يمارس بواسطة أحد الطرفين على الطرف الآخر لإجباره على تعديل شروط وأحكام معينه، ويعرفه فؤاد مهنا " هو هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم

¹المادة 46 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب.

²معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، جوان 2018، ص73.

بوظائفهم، ويلجا الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغامها على إجابة مطالبهم.¹

نلاحظ أن هذا التعريف يساوي بين الإضراب وبين هجر الوظيفة وبالتالي يترتب عليه عزل الموظف دون احترام ل ضمانات حقه في الاطلاع على ملفه التأديبي وهذا غير صحيح.

والحق في الإضراب ليس مطلقا فهو يخضع لشروط وقيود قانونية معينة، وقد يحرم في ظروف استثنائية، كما أن الحق في الإضراب معترف به أيضا في الاتفاقيات الدولية والإقليمية مثل الميثاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لعام 1966 في المادة 08 منه والميثاق الأمريكي لل ضمانات الاجتماعية لعام 1948 المادة 27 والميثاق الأوربي لعام 1961 المادة 6 منه، والبروتوكول الإضافي للاتفاقيات الأمريكية حول حقوق الإنسان في الميدان الاقتصادي والاجتماعي، والحقوق الثقافية لعام 1988 المادة 8، لكن هناك فئات محددة من أعوان الدولة محرومين من حق الإضراب، مثل القضاة و العسكريين .ويجب على القيود التشريعية أن تحدد بوضوح وإلى أضيق حد ممكن طبقة الموظفين الذين يتم تقييد حقهم في الإضراب وفق طبيعة المهم التي يؤديونها و الأثر المحتمل لتوقف خدماتهم في حالة حدوث إضراب ما. وبالنسبة للفئات الأخرى التي تتمتع بحق الإضراب فعليها احترام ما يعرف بخدمة الحد الأدنى وهذا في سبيل ضمان تلبية الحاجات الأساسية للمنتفعين من المرفق خلال الإضراب.²

وتنص المادة 70 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع " .

كما نصت عليه المادة 36 من الأمر 03/06 وينظمه القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

إذ يعتبر نزاع جماعي يخضع لهذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما

¹ جميلة قدور، مرجع سابق، ص 128

² جميلة قدور، مرجع سابق، ص 129

طرفين" حسب المادة الثانية من نفس القانون ". كما تطبق أحكامه على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين لوزارة الدفاع الوطني. وبالتالي تطبق أحكام هذا القانون على الموظفين استنادا إلى المادة 3 من القانون رقم 90-02 المشار إليه سابقا.

ومن خلال ما سبق ذكره حول مفهوم الإضراب سنتطرق إلى الأحكام المتعلقة بشروط ممارسة الإضراب وكذلك إلى أشكال ممارسة الإضراب.

أولا: الأحكام المتعلقة بشروط ممارسة الإضراب. حتى نكون أمام إضراب قانوني شرعي لابد من توافر الشروط التالية.

1- ألا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية: وهو الشرط الذي

تنص عليه المادة 24 من القانون 90-02 وهي الوسائل أو الطرق الوقائية المتمثلة في محاولة التسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في المادتين 4 و 5 من نفس القانون، ذلك أن الإضراب ليس غاية في حد ذاته وليس وسيلة لتسوية النزاع بل هو أداة ضغط منحها القانون للعمال في مواجهة أصحاب العمل.¹

2- أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية العمال المعنيين به: من بين الشروط

الأساسية لشرعية الإضراب أن يصدر قرار اللجوء إلى ممارسة هذا الحق بصفة ديمقراطية من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع بعيدا عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة أو توجيه من أية جهة كانت وذلك في إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المعنيين على أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر وبأغلبية العمال الحاضرين وفق ما تنص عليه المادة 28 من القانون 90-02.

3- أن يسبق الشروع في الإضراب منح المؤسسة المستخدمة مهلة إخطار مسبقة: لا

يجيز القانون اللجوء إلى الإضراب مباشرة بعد إقراره عليه على النحو السالف ذكره، بل يلزم العمال بوجوب إخطار صاحب أو أصحاب العمل مسبقا بهذا القرار ومنحه مهلة فاصلة بين تاريخ قرار اللجوء إلى الإضراب وتاريخ دخوله حيز التنفيذ، تحدد عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم وجود اتفاق بشأن الطرفين، فلا تقل عن ثمانية 08 أيام ابتداء من

¹ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 389

تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى إدارة المؤسسة المستخدمة. وإلا اعتبر الإضراب غير شرعي.¹

ثانياً: أشكال ممارسة الإضراب

كل حركة جماعية للموظفين تفترض تنظيماً محكماً حتى لا تتحول إلى عصيان وعدم انصياع من أجل تنسيق عملها، وذلك بفعل انقطاع جماعي أو فئوي أو قطاعي عن العمل بفرض ممارسة الضغط على الإدارة أو المؤسسة المستخدمة لتلبية مطالب مهنية واجتماعية مشروعته.

يتخذ هذا التوقف أو الانقطاع عدة أشكال تتجسد إحداها في شكل معين من للإضراب الذي يهدف لتحقيق مصالح أساسية للموظفين المضربين وبفعالية، يتخذ الإضراب الأشكال التالية:²

1- الإضراب التقليدي: هو الشكل الأكثر انتشار ممارسة، يعتمد فيه المضربون إلى

الانقطاع عن العمل تاركين في نفس الوقت مواقع عملهم، يتم الامتناع عن الالتحاق بعملهم بطريقة محكمة ومنظمة ومدروسة سلفاً من حيث الكيفية والمدة. يعتمد التنظيم النقابي فيه جميع الاحتياطات اللازمة قصد بلوغ هدفها وتحقيق مقاصد الإضراب، ما تعلق منها بالظروف الاقتصادية العامة للقطاع والقدرات المالية للعمال كتاريخ الوفاء بالرواتب والتعويضات العائلية، يلتزم منظموه خلال كل ذلك بضمان استمرارية خدمة الأمن، وتشكيل هيئة الطوارئ، والسهر على عدم استخلاف وتعويض المضربين أو الحلول محلهم، حفاظاً على مناصب عملهم من جهة، ودعماً للحركة الاحتجاجية من جهة أخرى.

2- الإضراب الدائري: يفترض هذا النوع من الإضراب انسجاماً وتخطيطاً حقيقين، مع

تحديد دقيق لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المؤسسة لتنظيم الإضراب وتحديد وقت مضبوط للإضرابات المبرمجة. يعتمد على تنفيذ فئوي ومتتابع، يقتصر على امتناع فئة من الموظفين عن العمل مدة معينة ومحددة تليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى نشاطها، أو امتناع عمال قطاع معين مدة معينة يليه امتناع آخر بعد استعادة فئة القطاع الأول نشاطهم دون توقف تام للمصلحة أو المصالح، وهو الأمر الذي يجعل هذا النوع من الإضراب ممنوعاً في

¹ سليمان أحمية، مرجع نفسه، ص 390

² شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، السنة الجامعية 2008-2009،

القطاع العام. فالإضراب الدائري يتم دون شل حركات النشاط والمردودية في المؤسسة وهو في نفس الوقت تمهيد وتهيئة للانقطاع التام عن العمل.¹

3- **الإضراب القصير والمتكرر:** هذا الإضراب يعرف بالإضراب التوقيفي، وهو عبارة عن توقيفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل، وفي بعض الأحيان يتمتع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منظمة، مستأنفين العمل بعد ذلك.

لقد استقر القضاء الفرنسي مؤخرا كما هو الحال في قرار " أوليفرا Oliveira" المؤرخ في 11 جوان 1981م والمتعلق بالوقف عن العمل لمدة ساعتين وبهذه الطريقة مفككة خلال ربع ساعة بطريقة متتالية، أين بين القضاء إساءة العمال المضربين إلى عملية الإنتاج التي تتطلب الاستمرار، مما يستوجب خصم أجور المشاركين في الإضراب.²

4- **إضراب الإنتاجية أو الإضراب البطيء:** وهو إضراب مستتر أو جزئي، حيث يتفق العمال على التباطؤ في العمل، وهذا النوع من الإضراب لا يترك فيه العمال عملهم كلية ولكن يخفضون كفاءة العمل بصورة اختيارية تؤدي في النهاية إلى خفض معدلات الإنتاج بنسب متفاوتة، وقد يلجأ العمال في هذا النوع من الإضراب إلى تقليل العمل في جزء معين من المنشأة يكون له تأثير على بقية خطوط الإنتاج.³

5- **الإضراب المفاجئ:** وهو الذي يتفق عليه العمال دون علم إدارة المنشأة وينفذونه بصورة فجائية تؤدي إلى شل العمل بالمنشأة في جميع أقسامها، ويتم هذا الإضراب بصورتين الأولى أن يحضر العمال إلى المنشأة ويرفضون دخول العمل، والثانية عدم الحضور أصلا إلى المنشأة.⁴

6- **الإضراب مع احتلال أماكن العمل "الاعتصام":** يتمثل هذا النوع من الإضراب في توقف الموظفين عن العمل حيث يبقون داخل أماكن عملهم في مجموعة أو فئة منهم بصورة تناوبية، وذلك بهدف منع تعيين موظفين جدد يقومون بالعمل بدلا عنهم ويزاولون ذات النشاط، كذلك منعاً للمؤسسة المستخدمة تشغيل العمال غير المضربين، ويعمد الموظفين المضربين إلى

¹ شوقي بركاني، مرجع سابق، ص ص 46-47

² شوقي بركاني، مرجع نفسه، ص 48

³ احمد محمد مصطفى، الاضراب و الإغلاق، مؤسسة فريدريش إيبيرت، مصر، سنة 2017، ص 16.

⁴ احمد محمد مصطفى، مرجع نفسه، ص 16.

انتخاب مجلس يتولى الحفاظ على سلامة أجهزة ومكان العمل، مع العمل على تمويل محتلي أماكن العمل بما يحتاجون إليه. يكون هذا النوع من الإضرابات غير جائزا إذا مس بحرية الموظفين الغير مضربين في العمل كأن يمنع مثلا دخولهم للمؤسسة المستخدمة أو تم منع المديرين من ذلك.

إن التشريع الجزائري يحضر مثل هذا النوع من الإضرابات، وهو ما جاء في نص المادة 35 في فقرتها الأولى من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والتي نصها: "يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم...."¹.

7- الإضراب التعويقي : ويقوم هذا الإضراب على فكرة توقف العمال في قطاع معين في المنشأة يترتب عليه إصابة باقي القطاعات الأخرى بالشلل التام نظرا لما يمثله ذلك القطاع من أهمية في سير العملية الإنتاجية في المشروع. مثال :توقف عمال القص في مصانع الملابس الجاهزة.²

¹شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 50.

² احمد محمد مصطفى ، مرجع سابق ، ص 16.

خلاصة الفصل الأول.

من خلال ما تقدم في هذا الفصل تبين لنا أن الحرية النقابية هي من الحريات الجماعية التي كفلها القانون وأقر لها الحماية القانونية، وهي تعني حرية إنشاء النقابات والاتحادات النقابية بشتى أنواعها، وحرية تسييرها وحرية ممارسة العمل النقابي بكل ديمقراطية واستقلالية. كما أن الحرية النقابية تحظى بأهمية كبيرة على الصعيد الدولي والداخلي، فعلى الصعيد الدولي نجد أن الاتفاقيات والمعاهدات والمواثيق الدولية تقر بالحرية النقابية كما تضمنت لها الحماية القانونية. والجزائر كانت سباقة في الاعتراف بالحرية النقابية بالانضمام الى الاتفاقيات الدولية التي تحميها.

اما على الصعيد الداخلي فقد أقر المشرع الجزائري بالحرية النقابية واعتبرها حقا دستوريا بدأ من أول دستور 1963 الى دستور 2020. أما من حيث التنظيمات التشريعية نجد أن المشرع الجزائري أقر بالحرية النقابية من خلال القوانين المنظمة لممارسة الحرية النقابية منها قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

وقانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب. أما في الوظيفة العمومية نجد ان الأمر 06-03 في مادته 35 يقر بالحرية النقابية. إلا أنه في الوظيفة العمومية نجد أن المشرع الجزائري لم يخصص لها قانون خاص بالنزاعات الجماعية وتسويتها وترك المجال لتطبيق القانون 90-02. وهو قانون يطبق على المستخدمين المطبق عليهم قانون العمل وليس قانون الوظيفة العمومية.

كل ما تقدم ذكره يعد مظهرا من مظاهر ممارسة الحرية النقابية في التنظيمات الخاصة بها من خلال حرية التأسيس وحرية الإنظام من عدمه وحرية الانسحاب وحرية إدارة المنظمات من قبل أعضائها، هذا بالإضافة إلى الصلاحيات الممنوحة لهذه المنظمات حتى تتمكن من ممارسة حريتها النقابية والمتمثلة في المفاوضات الجماعية وممارسة الإضراب.

فإذا كان المشرع الجزائري كرس ممارسة الحرية النقابية من خلال قوانينه التشريعية والتنظيمية فما هي الضمانات التي ضمنها لها؟ وفيما تتمثل المعوقات التي تواجهها في تحقيق أهدافها؟ وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني.

الفصل الثاني

ضمانات وعراقيل الحرية النقابية في الوظيفة العامة

المبحث الأول: ضمانات الحرية النقابية في الوظيفة العامة

لممارسة أي حق بحرية يجب توفير ضمانات لحماية هذا الحق، ومن أجل ممارسة الحق النقابية للموظف العمومي بكل حرية في إطار منظمات نقابية نجد أن المواثيق الدولية أمنت الحماية القانونية له، وحثت التشريعات الوطنية على تبنيتها والسعي لتطبيقها، سواء كانت تلك الضمانات المتعلقة بالمنظمة النقابية كشخص معنوي يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة، أو تلك المتعلقة بالموظف العمومي، وبالعودة الى المشرع الجزائري نجده قد تبنى جملة من الضمانات ونص عليها تكريسا لما جاءت به الاتفاقيات الدولية بناء على ذلك سنتطرق الى ضمانات حماية الحرية النقابية في الوظيفة العمومية من خلال دراسة الضمانات المقررة للمنظمة النقابية (المطلب الأول) وتلك المقررة للموظف العمومي في المجال النقابي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الضمانات المؤسسة لحماية المنظمة النقابية

ان المنظمة النقابية هي الهيكل التنظيمي القانوني الذي من خلاله يستطيع الموظفين العموميين ممارسة حقهم النقابي، لذلك وجب توفير الحماية القانونية لها بواسطة سن نصوص قانونية تضمن لها ممارسة نشاطها النقابي بكل حرية، ومن أهم الضمانات المقررة للمنظمة النقابية لممارسة الحرية النقابية هي حرية التأسيس وحرية الإدارة وحمايتها من الحل الإداري. وعلى هذا الأساس سنتناول في هذا المطلب حرية تأسيس المنظمة النقابية (الفرع الأول) وحرية إدارة المنظمة النقابية (الفرع الثاني) وحمايتها من الحل التعسفي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: حرية تأسيس المنظمة النقابية.

أولا: ضمانات تأسيس النقابية في المواثيق الدولية.

بالرجوع الى الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم نجد أنه من خلالها تم تقرير ما يلي:

1- حق العمال دون تمييز أيا كان سببه في تكوين المنظمات والانضمام اليها:

نصت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 بأنه لا يجوز التمييز بسبب المهنة أو الجنس أو اللون أو العرق أو المعتقد أو الرأي السياسي أو أي تمييز آخر في ضمان هذا الحق للعمال.¹ إن تقرير مبدأ عدم التمييز في تكوين النقابات لفئات العمال في قطاعات مختلفة كان نتيجة جهود منظمة العمل الدولية لدعم الحق النقابي، وهذا على أساس أن نص المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 يتضمن حق إنشاء النقابات لجميع العمال دون تمييز كان.

1- حق العمال في التكوين وفي الانضمام الى النقابات التي يختارونها.

نصت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 صراحة على حق العمال في إنشاء وفي الانضمام لمنظمات يختارونها، وتتمثل احكام هذه المادة واحدة من أهم مظاهر فكرة الحرية النقابية التي دافعت عليها بشدة أجهزة الرقابة لمنظمة العمل الدولية، ونصت المادة الثامنة في فقرتها الأولى من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على المبدأ نفسه. أن هذا الحق مرتبط بحق التعددية النقابية، حيث لا يجوز تحديد حق العمال في تكوين نقابة واحدة على مستوى المهنة أو الصناعة.

2- حق المنظمة في وضع لوائحها وانتخاب ممثليها وتنظيم نشاطها دون تدخل السلطات العامة:

نصت المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 87 في فقرتها الأولى على حق المنظمات في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها. أما في فقرتها الثانية فأكدت على امتناع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد الحق الوارد نصه في الفقرة الأولى، على أن هذا التدخل يكون في حدود ما جاء في المادة الثامنة في الاتفاقية التي تنص على أن المنظمات ملزمة باحترام قانون البلد في ممارسة حقوقها، لكن دون المساس بالضمانات والمبادئ المتعلقة بالحرية النقابية.²

وكذلك أكدت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 أن للعمال الحق في تكوين نقاباتهم دون ترخيص مسبق.

¹ عايدي ميهوب ، عنوان المقال الحق النقابي في الاتفاقيات العمل الدولية ، الدرجة العلمية ماجستير ،شعبة الحقوق ،

تخصص القانون الدولي لحقوق الانسان، جامعة الدكتور يحي فارس المدية، ص4

² عايدي ميهوب، مرجع نفسه، ص ص 5-11.

- كما عبرت عنه كذلك المادة الثامنة من العهد الولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بتقريرها حق كل شخص في تكوين النقابات أو الانضمام اليها دون قيود أو شروط سوى قواعد المنظمة المعنية

وهو ما أكدته أيضا الاتفاقية العربية رقم 08 لسنة 1977 والمتعلقة بالحرية والحقوق النقابية في مادتها الأولى (لكل العمال وأصحاب الأعمال أن يكونوا دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات...)¹.

ولعل من أول الضمانات التي يجب أن تكفل لمؤسسي المنظمة النقابية هو حقهم في الاجتماع من أجل تبادل وجهات النظر واتخاذ الإجراءات اللازمة لتكوين منظماتهم النقابية والحق في الاجتماع هو من الحقوق الأساسية للإنسان وأيضا هو حق من الحقوق الأساسية فيما يتعلق بتكوين المنظمات النقابية وهو ما يؤكد الصلة الوثيقة بين الحريات المدنية والحريات النقابية.

تأكيدا لذلك قررت لجنة الحريات النقابية أن " مبدأ الحرية النقابية " قد يتحول الى كلمات جوفاء إذا كان هناك إلزام على عاتق مؤسسي النقابة بالحصول على إذن مسبق. سواء في المراحل الأولى قبل إنشائها أو في مراحل تكوينها أو تمتعها بالشخصية القانونية.²

ثانيا: موقف المشرع الجزائري

تعددت النصوص القانونية الداخلية التي تتناول موضوع الحق والحرية النقابية، بدء بالنصوص الدستورية فنجد أن كل من دستور 1963 ودستور 1976 قد كرسا مبدأ وحدانية التنظيم النقابي. غير أنه تم التكريس الدستوري فعليا للحرية النقابية في نص المادة 53 من دستور 1989. أما عن النصوص التشريعية فنجد قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ينص في مادته الخامسة الذي اعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق الأساسية للعامل.³

¹ سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص الحقوق والحريات، جامعة العقيد احمد درارية ادرار، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم العلوم القانونية، السنة الجامعية 2010/2009، ص ص 47-48.

² سمغوني زكرياء، مرجع نفسه، ص48.

³ عناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية، العدد 05 المجلد 02، جامعة مستغانم، جانفي 2017، ص651.

وتم تكريس الحق النقابي بموجب المادة 35 من الأمر 06-03¹ وهو أيضا محكوم بتشريع خاص هو القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ولقد اعترفت المادة 19 من هذا القانون للعمال حق انشاء منظمات نقابية وأرست المادة 06 مبدأ حرية الانخراط في التنظيم النقابي وبينت المادة 28 شروط تأسيس تنظيم نقابي.

ومن خلال دراستنا لشروط وإجراءات تأسيس النقابة في الفصل الأول سابقا تبين لنا أن المشرع الجزائري الزم بإيداع تصريح التأسيس لدى الجهات الإدارية المتمثلة في الوالي أو الوزير للرقابة على ملف تصريح التأسيس وأعطى مدة ثلاثين يوما لدراسة الملف، لكنه أغفل بالمقابل النص على الإجراءات المتبعة في حالة رفض التصريح بالتأسيس أو في حالة سكوت الإدارة وانقضاء مدة ثلاثين يوما. إذن كيف نفسر هذا السكوت هل هو رفض أم قبول ضمني؟

على هذا الأساس تبين ان المشرع الجزائري احترم مبدأ تأسيس النقابة دون ترخيص مسبق ظاهريه فقط، حيث ربط اعتمادها بموافقة الإدارة، وإن كان يبدو مجرد تصريح شكلي، إلا أنه يعتبر ترخيصا مسبقا ضمنيا ما دامت الإدارة تتمتع بسلطة منح الإذن بتأسيس النقابة أو رفضه دون تدخل القضاء.²

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.

أولا: الاستقلالية الإدارية

لا بد للنقابة كمنظمة من تنظيم داخلي واضح وأجهزة قيادية تقودها نحو تحقيق أهدافها وإمكانية تمكنها من القيام بوظائفها فقد كفلت المادة الثالثة من اتفاقية الحرية النقابية رقم 87 لسنة 1948 للمنظمات النقابية حرية انتخاب ممثليها وقياداتها وتسيير شؤونها الإدارية

¹ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 124.

² بلال قاضي، أسامة قسمي، الحرية النقابية في الوظيفة العامة، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة زيان عاشور - الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الموسم الجامعي 2020/2021، ص 36.

والداخلية والمالية. وفي ذات السياق قررت المادة السابعة من الاتفاقية العربية للحقوق والحريات النقابية نفي المبدأ.¹

أما على الصعيد الوطني. تعتبر النقابة لب وجوهر الحركة النقابية الحرة للموظفين، لذلك وجب ان تتمتع بكامل الحرية والاستقلالية في إدارة شؤونها بنفسها، دون تدخل من جانب الإدارة وفي أي مراحل حياتها، فهي ومنذ نشأتها يجب أن تستقل في وضع القواعد التي ستحكم عملها، طالما أن هذه القواعد لا تتعارض مع النصوص القانونية المعمول بها، فينبغي أن تكون هي وحدها المختصة بوضع تنظيمها الهيكلي وتسيير عملها.

ومن خلال نص المادة 08 من القانون 02-23 التي أكدت على ضرورة أن يمنع أي شخص طبيعي أو معنوي من التدخل في تسيير التنظيم النقابي باستثناء الحالات المنصوص عليها في هذا القانون.² وهذا ما يؤكد أن المنظمات النقابية مستقلة في سيرها ومتميزة في هدفها وتسميتها.

هذه الاستقلالية التي تترجم في اكتساب التنظيم النقابي للشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، فيتمتع نتيجة ذلك بحق التقاضي وممارسة الحقوق المعترف بها للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة بعد حدوث وقائع لها علاقة بهدفه ألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية، وكذا تمثيل الموظفين أمام السلطات العمومية وإبرام أي عقد أو اتفاق له علاقة بهدفه.

فاستقلالية التنظيمات النقابية في مجال الوظيفة العامة، ينعكس أولاً من خلال الحرية التامة المتروكة للموظفين في إنشاء هذه التنظيمات، ثم من الامتناع عن التدخل في تسيير هذه المنظمات، هذا الامتناع الذي لا يقتصر على السلطة العامة فقط وإنما يمتد أيضاً ليشمل كل الجهات ذات الطابع السياسي، إذ أنه لا يكتمل بنيان استقلالية التنظيمات النقابية إلا إذا تمايزت أيضاً في أهدافها وتسميتها وتسييرها عن أي جمعية ذات طابع سياسي، وهو الأمر الذي يضيف على الممارسة النقابية الطابع المهني لا السياسي.³

¹ سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 77.

² المادة 08 من القانون 02-23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

³ دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني العدد الرابع، جامعة أم البواقي، جويلية 2017، ص 196.

وهذا ما أكدته المشرع الجزائري من خلال نص المادة 12 الفقرة الثانية من القانون 02-23 في فقرتها الثانية حيث جاء فيها " يمنع على المنظمات النقابية الإرتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو إمتيازات أخرى من هذه الأحزاب ..".¹

ثانيا: الاستقلال المالي

بمجرد اكتساب المنظمة النقابية الشخصية الاعتبارية، تثبت لها قانونا ذمة مالية مستقلة، والذمة المالية المستقلة تقتضي وجود موارد مالية خاصة للمنظمة النقابية، بمعنى أن تكون لها مميزاتها الخاصة التي تتضمن جانبي الإيرادات والنفقات، وأن تكون مستقلة ماليا عن السلطة العامة. وقد أكدت الاتفاقية رقم 151 لحماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة على ذلك في الفقرة الثالثة من المادة الخامسة السابقة الذكر. إذا فالأصل العام في تدخل السلطة الإدارية هو ألا يتعدى موافاتها بالتقارير المالية الدورية، والتي غالبا ما تكون سنوية أما الاطلاع على حسابات النقابة وطلب البيانات المالية في أي وقت والذهاب إلى أبعاد من ذلك باعتبار أموال النقابة أموالا عامة تعتبر تعد على الاستقلالية المالية للنقابة.²

فالذمة المالية المستقلة تقتضي وجود موارد مالية خاصة للمنظمة النقابية، تكفيها لتمويل وتغطية نفقاتها، معناه أن يكون لها ميزانيتها الخاصة التي تتضمن جانبي الإيرادات والنفقات، فهي تمارس أنشطة متنوعة بغية تحصيل أموال أو صرفها، الأمر الذي تقتضي أن تكون مستقلة ماليا عن السلطة العامة.³

وبالرجوع الى القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، حسب نص المادة 46 منه تحدد موارد المنظمة النقابية والمتمثلة في:⁴

- اشتراكات أعضائها
- المداخيل الناتجة عن بنشاطها
- الهبات والوصايا

¹ المادة 12 من نفس القانون.

² ازريب نور الهدى، مرجع سابق، ص 53.

³ الياس بككرة، الممارسة النقابية في الوظيفة العامة " الضمانات والقيود "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون معق، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2018/2019، ص 16.

⁴ المادة 46، من قانون 02-23 .

- الإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية. وبالنسبة للمشرع الجزائري فقد حظر أي تمويل للمنظمة النقابية كيفما كان نوعه من طرف أي جهة ذات طابع سياسي وهذا حسب نص الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي السالف الذكر، والتي جاء فيها: "يمنع على المنظمات النقابية الإرتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو إمتيازات أخرى من هذه الأحزاب تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين 62 و65 من هذا القانون".¹

المطلب الثاني: الضمانات المؤسسة لحماية الموظف العام في الإطار النقابي.

حتى يتمكن الموظف من ممارسة حقه النقابي، لا بد من احاطته بضمانات عملية تمكن له من القيام من ممارسة حريته النقابية، وتتمثل هذه الضمانات في حرية الانضمام من عدمه للنقابة وحرية الانسحاب منها (الفرع الأول) وعدم التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي (الفرع الثاني)، وكذلك حماية ممثليهم النقابيين (الفرع الثالث).

الفرع الأول: حرية الانضمام من عدمه للنقابة وحرية الانسحاب منها.

تكمن حرية هذه الضمانة هو تمكين الموظف العمومي من القدرة على الانضمام أو عدمه الى النقابات أو الانسحاب منها. لذلك سنتطرق لهذه الضمانة في المواثيق الدولية وفي التشريع الجزائري.

أولا: حرية انضمام الموظف للنقابة من عدمه.

بالرجوع الى الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم نجدها نكرس حرية الموظف العمومي في الانضمام والانخراط من عدمه في المنظمة النقابية التي يختارها في مادتها الثانية: "...وكذلك الحق في الانضمام إليها بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات" ولم تورد المادة أي قيود على هذه الحرية سوى في 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

¹ المادة 12 من قانون 02-23 .

نقابية والانضمام إليها بمحض ارادتهم 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 انتهاكا صارخا للحرية النقابية.¹

ولقد قرر المشرع من خلال المادة 20 من قانون رقم 02-23 المذكور أعلاه الحرية لأي عامل أجبر الانضمام إلى النقابة التي يختارها. لأن مبدأ الحرية في الإنضمام من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابة في الجزائر، إذ يحمل وجهان الوجه الأول يتمثل في تعدد النقابات وهو وجه جماعي الوجه الثاني يتضمن حق الانضمام إلى النقابة التي يختارها أو عدم الانضمام إليها وهو وجه فردي، كما أن القانون أعطى المنظمات النقابية الحق في أن تتخرط في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جهوية تنشُد أهداف ممثلة. وأكد ان المساس بهذا الحق - الانضمام - اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وهذا الحق يقوم أساسا في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل حتى لا ينظم إلى النقابة لذلك نص القانون 02-23 المذكور أعلاه على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون ونصت المادة 11 على أنه: "يمنع على أي مستخدم أن يمارس على العمال في مكان العمل ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية و أعضائها و نشاطاتها".²

ومن جهة أخرى وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بصفة عامة وحماية للأعضاء القيادية للهيكل النقابي بصفة خاصة نصت المادة 10 مكرر من قانون 02-23 المذكور اعلاه على أنه: "يمنع على الهيئات المستخدمة أخذ الاعتبار الانخراط في منظمة نقابية للعمال الأجراء أو عدمه أو ممارسة نشاط نقابي، عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية في الدرجات والترقية في الرتب والتحويل والتكوين المهني والأجرة ومنح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية".³

¹ نقيلو زينه، مرجع سابق، ص 56.

² المادة 20 من القانون 02-23 .

³ المادة 10 من نفس القانون.

ثانيا: حرية انسحاب الموظف من المنظمة النقابية.

إن حق الانسحاب من النقابة للموظف هو حق يكفله القانون لأنه من ضمن الحريات الشخصية التي نص عليها القانون، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة.

وقانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي قانون منقح مع ما أقرته أغلب التشريعات الدولية، حول الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية (الحق في الانسحاب) حيث أكدت المادة 38¹ منه على أن للمنظمات النقابية الحرية التامة في وضع قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية بما فيها شروط الانسحاب و الانخراط أو الإقصاء من النقابة، إذ يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت بإرادته المفردة ويعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية لأن الانسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة التي لا تستطيع رفض هذا الانسحاب كما نلاحظ من خلال دراسة المواد القانون المذكور اعلاه أن المشرع الجزائري حريصا على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي حين أعطى للنقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وترك ذلك لقانونها الأساسي و يعتبر ذلك تطبيقا لما جاء في المواثيق الدولية في هذا الجانب."

الفرع الثاني: ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي.

وهو ما تضمنته نصوص المواد 28 و29 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث جاء في المادة 28 منه: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف". وجاء في المادة 29 من ذات القانون انه: "لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح لعهد سياسي أو نقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة". فمن النصين يتضح جليا ان المشرع قد حرص كل الحرص على عدم المساس بالمسار المهني للموظف العمومي المزاوول للنشاط النقابي، سواء في جانبه الوظيفي أو المالي.²

كما أن الحماية من التمييز التي كرست أيضا بوضوح في القانون 02-23 تحت عنوان حماية الحرية النقابية في فصلها الأول، وتحديدا من خلال نص المادة 11 حيث جاء فيها: "يمنع

¹ المادة 38 من قانون 02-23 .

² دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 197.

على أي مستخدم أن يمارس على العمال في مكان العمل، ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها".¹ حيث جمعت هذه المادة بين منع ممارسة الضغط ضد العمال أو تعريضهم لتهديدات من شأنها التعارض مع التنظيم النقابي ونشاطاته، وعدم التمييز بين العمال بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي وجاءت كذلك المادة 10 من نفس القانون التي تمنع على المستخدم التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي اثناء اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية في الدرجات والرتب وحق التكوين ومنح المزايا والإجراءات التأديبية والتحويل التي هي من حق جميع المستخدمين، ومن هنا يمكن القول بأن المادة 10 و11 إنما جاءت لتكامل إحداها الأخرى.

وفي ذات السياق جاءت المادة رقم 4/93 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث نصت على ضرورة عدم إدراج أيه ملاحظة في الملف الإداري للموظف حول أرائه النقابية، وهذا إنما يتدرج ضمن عدم تعريض الموظف العمومي المزاول للنشاط النقابي لأي ضغط من شأنه المساس بحريته النقابية.²

المبحث الثاني: عراقيل الحرية النقابية في الوظيفة العامة.

إن الحرية النقابية، كأى حرية أخرى ليس مسلم لها بالإطلاق، وإنما يجب وضع حدود لممارستها ونظرا للأهمية البالغة التي تكتسيها هذه الحرية في مصاف الحقوق والحريات، عهد الدستور الجزائري بصلاحيه تنظيمها للمشرع وحده لضمان عدم الإسراف والمبالغة في تقييدها، لأن هذا التقييد لا ينبغي أن يصل بأي حال إلى درجة المنع بل يجب أن يقتصر على شروط بسيطة يكون الهدف منها مجرد التنظيم، بغية عدم الاعتداء على حريات وحقوق الآخرين.³ وتأسيسا على ما سبق سنتطرق في هذا المبحث الى العراقيل القانونية للحرية النقابية في الوظيفة العامة (المطلب الأول) والعراقيل الإجرائية للحرية النقابية في الوظيفة العامة (المطلب الثاني).

¹ المادة 11 من نفس القانون.

² دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 198.

³ الياس بكاكرة، مرجع سابق، ص 55.

المطلب الأول: العراقيل القانونية للحرية النقابية في الوظيفة العامة.

قيد المشرع الجزائري الحرية بقيود قانونية حتى يضمن ممارسة هذه في الحرية دون المساس بالنظام والآداب العامة وممارسة الحرية النقابية كأى حرية وضع لها المشرع الجزائري قيود تنظيمية وذلك من خلال القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي ينظم ممارسة هذا الحق في جميع القطاعات في الجزائر وما يحتويه من ضمانات وقيود لممارسة هذه الحرية.

ولهذا سنتناول في هذا المطلب القيود الواردة في القانون 02-23 كونه القانون المنظم لممارسة الحرية النقابية (الفرع الأول) ولكون هذا القانون لا يحتوي كافة مجالات ممارسة الحرية النقابية لذا سنتناول القيود الواردة في القوانين الأخرى ذات الصلة بالموضوع (الفرع الثاني).

الفرع الأول: القيود الواردة في القانون 02-23.

قيد المشرع الجزائري الحق النقابي من خلال أحكام القانون 02-23 المذكور سابقا بقيود إجرائية وأخرى موضوعية.

أولا: القيود الإجرائية:

بالرجوع الى القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي في بابه الثاني المتعلق بتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها نجد أن القيود الإجرائية تتمثل في ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية والتصريح بتأسيس المنظمة النقابية.

1- عقد جمعية عامة تأسيسية:

لتأسيس منظمة نقابية على مستوى الإدارة المستخدمة لممارسة الحق النقابي يجب اتباع عدة خطوات وأول خطوة هي اجتماع الموظفين الراغبين في تكون المنظمة النقابية للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم في إطار ما يسمى بالجمعية العامة التأسيسية حيث نصت المادة 29 من القانون 02-23 المذكور سابقا على " تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين و تتم معاينتها عن طريق محضر قضائي"¹، وهذا من أجل وضع القانون الأساسي و المصدقة عليه و اختيار أعضاء المكتب النقابي ، وقد اشترط المشرع الجزائري

¹ المادة 29 من القانون 02-23.

شروطا يجب أن تتوفر في الأعضاء المؤسسين وردت في المادة 28 من القانون 02-23 نفسه وتتمثل هذه الشروط في :

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية
 - أن يبلغوا سن الرشد
 - أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.¹
- ومن بين القيود الواردة على التأسيس يجب على المنظمة النقابية عند وضع القانون الأساسي الذي يعد المحور الرئيسي لنشأة التنظيم النقابي، حيث أنه من بين القواعد الرئيسية التي يجب ذكرها تحت طائلة البطلان المحددة في المادة 38 من قانون 02-23 نذكر منها ما يلي:²

- هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقرها.
- فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة 02 أعلاه.
- المهن أو فروع أو قطاعات النشاطات المعنية.
- الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية.
- حقوق وواجبات الأعضاء.
- قواعد الانخراط والانسحاب والاقصاء.
- القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة والادارة.
- قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذا مدة عضويتها
- قواعد منع الجمع بيت عهدة عضو في هيئات القيادة والإدارة لمنظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة.

2- التصريح بالتأسيس.

إن التصريح المسبق يعتبر من قبيل التنظيمات الوقائية التي تعتمد إليها السلطات العامة لإعلامها مسبقا بممارسة نشاط أو حرية معينه.

أورد المشرع الجزائري من خلال القانون 02-23 السابق الذكر مجموعه من الإجراءات والشروط الواجب توافرها لاعتبارها المنظمة النقابية مؤسسه قانونية، حيث جاء في المادة 34 من نفس القانون " يصرح بتأسيس منظمة نقابية " :¹

¹ المادة 28 من نفس القانون.

2 المادة 38 من القانون 02-23.

- بعد إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة.
- تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من طرف السلطة الإدارية المختصة في أجل أقصاه ثلاثون يوم عمل بعد إيداع الملف.
- استيفاء على نفقة المنظمة النقابية إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية.
- ويجب أن يشمل ملف التصريح بالتأسيس عدة وثائق، وهذا حسب نص المادة 32 من نفس القانون والتي جاء فيها: " يرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو المستخدمين تحت طائلة البطلان بملف يتضمن ما يأتي:
- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة أو الإدارة تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم
- نسختان من القانون الأساسي موقعان من عضوين مؤسسين أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية.
- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية يعده محضر قضائي.
- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية.²
- وفي مرحلة ثانية تتمثل في إيداع ملف تأسيس المنظمة النقابية من طرف الأعضاء المؤسسين لدى جهة من الجهات الوصية التي حددتها المادة 31 من قانون 02-23 استنادا إلى حدود المجال الجغرافي الذي يشمل نشاط هذه المنظمة، حيث يودع لدى كل من:
- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني.
- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي المشترك أو الولائي.³
- ويفتح سجل تمسكه السلطة الإدارية المختصة ويكون مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا ويتضمن رقم وتاريخ التسجيل وتسمية المنظمة النقابية المعنية

¹ المادة 35 من نفس القانون.

² المادة 32 من القانون 02-23.

³ المادة 31 من نفس القانون.

والعنوان وكذا ألقاب وأسماء الأعضاء المؤسسين وتاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس حسب نص المادة 35 من نفس القانون.

أعطى المشرع الجزائري مهلة مقدارها 30 يوما للسلطة الإدارية المختصة حتى تمنح وصل تسجيل تصريح التأسيس، ويفهم من هذا سكوت الإدارة بعد انقضاء هذه المدة حسب المادة 34 يجعل المنظمة معتمدة بقوة القانون، رغم عدم نص المشرع على استلام المنظمة لأي وثيقة تثبت إيداعها للملف لتستعملها كوسيلة اثبات على انقضاء المدة الممنوحة، فهذه الأخيرة تمنح من أجل تسليم وصل تسجيل التصريح الذي يقابل مفهومه وصل الاعتماد. حسب نص الفقرة الثانية من المادة 35 من قانون 23-02.

ثانيا: القيود الموضوعية.

تتمثل القيود الموضوعية في حظر ممارسة النشاط السياسي وتقييد قبول الهيئات والهدايا والاعانات.

1- حضر ممارسة النشاط السياسي:

انقسم الفقه إزاء ممارسة النقابات للعمل السياسي إلى اتجاهين مختلفين، أما الاتجاه الأول فيرى بضرورة حضر النشاط السياسي للنقابات حضرا مطلقا، ويستند في ذلك إلى أن للنقابات وظائف محددة تناولتها الاتفاقيات الدولية والتشريعية الداخلية، وتقتصر على الدفاع عن مصالح أعضائها المادية منها والمعنوية، أن فتح المجال للعمل السياسي للنقابات سيؤدي بلا ريب إلى تحول أماكن العمل إلى ساحات للمبارزات بين مختلف التيارات السياسية، مما يساعد على بعث روح التفرقة بين العمال وتعطل الإنتاج و تدهور العمل، كما أن ممارسة العمل السياسي للنقابيين يجعلهم يبتعدون عن أهدافهم المطلوبة مما يدفع الدولة إلى محاولة احتوائهم و تحويلهم إلى أدوات لصالحها، في حين ذهب الاتجاه الثاني إلى أنه ينبغي على النقابات أن تدخل المعترك السياسي لتدافع عن مصالح الطبقة العاملة، ذلك أن العمل السياسي و النقابي لا ينفصلان.²

¹ المادة 34 و 35 من القانون 23-02.

² مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص دستوري، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2011/2012، ص ص 90-91.

أما موقف المشرع الجزائري فقد كان واضحا بهذا الخصوص، فبالرجوع الى المادة 12 من قانون 02-23 في فترتها الثانية نجده قد حضر ممارسة النشاط السياسي للنقابات ليس هذا فحسب بل حضر أي ارتباط هيكلي أو وظيفي بأحزاب سياسية، كما حضر تلقي أي دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، غير أنه أجاز في الفقرة الثالثة لأعضاء المنظمة النقابية بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية¹

في حين ذهبت لجنة الحريات النقابية إلى أن هذه المسألة معقدة نوع ما نظرا لصعوبة وضع حد فاصل بين ما هو سياسي، وما هو نقابي، غير أنها قدرت بأن الخطر العام لأي نشاط سياسي للنقابات مخالف لروح الاتفاقية المتعلقة بالحريات النقابية، وأردت 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 والموضوعية.²

2- حظر قبول الهدايا والهبات والإعانات:

إن تمويل المنظمات النقابية لما له من أهمية بالغة في تفعيل نشاط المنظمة ولكن قد يولد هذا التمويل صراع سواء بين المنظمات النقابية ذاتها أو بينها وبين السلطة الإدارية، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإنه يعتبر مساسا بمبدأ استقلاليتها في مواجهة الأطراف الممولة لها. ويتخذ هذا التمويل أشكالا متعددة فقد يكون هبات أو وصايا أو إعانات إذ تنص المادة 46 من قانون 02-23 " تتكون موارد المنظمات النقابية من اشتراكات أعضائها والمدخيل الناتجة عن بنشاطاتها والهبات والوصايا والإعانات المحتملة من الدولة والجماعات المحلية".³

فالمشرع الجزائري حضر التمويل المالي بأنواعه حضرا مطلقا إذا كان من جهات سياسية وهذا ما يتضح من خلال المادة 12 " يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب سياسية ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين 62 و65 من هذا القانون". نلاحظ أن المشرع الجزائري شدد في حضر التمويل المالي للنقابات من طرف الأحزاب السياسية و ذلك لموقفه السلبي من ممارسة النشاط السياسي للنقابات في حالة مخالفة ذلك قد تصل العقوبة إلى حل المنظمة النقابية بينما

¹ المادة 12 من نفس القانون.

² مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص 91.

³ المادة 46 من القانون 02-23.

في المادة 49 الفقرة الثانية سمح باستلام الهبات و الوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية حيث أخضع هذه الأخيرة إلى رقابة السلطات العمومية المختصة و التي يتعين عليها أن تتحقق من مصدرها ومبلغها و الضغوط التي تنشأ عليها ، كما قيد الهبات و الوصايا و الإعانات المثقلة إلا إذا كانت متطابقة مع الهدف المسطر في القانون الأساسي و أحكام قانون 02-23 ، كما تضمنت المادة 49 في فقرتها الأولى.¹

الفرع الثاني: القيود الواردة في القوانين ذات الصلة.

ان تقييد الحرية النقابية لا يكمن في القانون المنظم لها فقط، بل يتعداه لقوانين أخرى كفرض قيود على حق التجمع والتظاهر، وحق الإضراب.

أولاً: القيود الواردة على حرية التجمع والتظاهر.

لكل فرد الحق في حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات، وهذا الحق عنصر أساسي من مكونات الديمقراطية. يشمل الحق في التجمع السلمي الحق في عقد اجتماعات واعتصامات وإضرابات وتجمعات وأحداث ومظاهرات، سواء عبر الانترنت أو في الحياة الواقعية. يشمل الحق في حرية تكوين الجمعيات حق الفرد في التفاعل والتنظيم فيما بينهم للتعبير الجماعي عن المصالح المشتركة وتعزيزها ومتابعتها والدفاع عنها. كما يشمل الحق في تشكيل النقابات العمالية. حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات هي أداة لممارسة العديد من الحقوق الأخرى التي يكفلها القانون الدولي، بما في ذلك الحق في حرية التعبير والمشاركة في تسيير الشؤون العامة. تحمي المادة 02 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الحق في حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات.²

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

أ- **التصريح المسبق:** كل اجتماع عمومي يجب أن يكون مسبقاً بتصريح يبين فيه الهدف من الاجتماع مكانه، تاريخه، مدته وساعته، عدد الأشخاص المنتظر حضورهم، الهيئة المنظمة له.

¹ المادة 49 من نفس القانون.

² بريش الزيتوني، جعلاب أسامة، حرية الاجتماع وحق النشاط الجماعي في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق و العلم السياسية، شعبة الحقوق، السنة الجامعية 2021-2022، ص3

هذا ويوقع التصريح ثلاثة أشخاص من بين المنظمين ويتمتعون بكامل حقوقهم السياسية والمدنية ويكون موطنهم الولاية.¹

وأن يصرح بالاجتماع إلى ثلاثة أيام كاملة على الأقل قبل تاريخ انعقاده (المادة 05)

ب- **فرض مكان الاجتماع:** هذا الوصل يقدم عند كل طلب يصدر من السلطة المختصة ويجوز للوالي أو لرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يطلب تغيير مكان الاجتماع ليكون أكثر أمناً وملائمة خلال 24 ساعة من تاريخ إيداع الطلب.²

الأماكن الممنوع فيها الاجتماعات هي:

- أماكن العبادة.
- المباني العمومية الغير مخصصة لذلك.
- الطرق العمومية.

ج- **منع الاجتماع:** تنص المادة 06 مكرر من قانون 91-19 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية " يمكن للوالي أو من يفوضه منع اجتماع إذا تبين أنه يشكل خطراً حقيقياً على الأمن العمومي أو إذا تبين جلياً أن القصد الحقيقي من الاجتماع يشكل خطراً على حفظ الناظم العام مع إشعار المنظمين بذلك يمكن للوالي أو من يفوضه منع اجتماع إذا تبين أنه يشكل خطراً حقيقياً على الأمن العمومي أو إذا تبين جلياً أن القصد الحقيقي من الاجتماع يشكل خطراً على حفظ الناظم العام مع إشعار المنظمين بذلك".³

يلاحظ مما سبق أن المشرع الجزائري 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 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

¹ بوطيب بن ناصر، الحق في التجمع السلمي في النظام القانوني الجزائري، دفاثر السياسية والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، العدد 15، جوان 2016، ص 623.

² بوطيب بن ناصر، مرجع نفسه، ص 623.

³ المادة مكرر 06 من قانون 91-19 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية.

مبرر الحفاظ على الأمن العام. وتشكل هذه الصلاحية الستار الذي تختفي وراءه السلطة الإدارية وتتخذ منه أساساً قانونياً لتتقيد حرية المجتمع.¹

ثانياً: القيود الواردة على حق الإضراب

يمكن تقسيم القيود التي وضعها المشرع الجزائري على حق ممارسة الموظف العمومي للإضراب إلى قيود شكلية وقيود موضوعية.

1- القيود الشكلية: ربط المشرع الجزائري الحق في ممارسة الإضراب بتوافر بعض

الإجراءات الاستباقية والشروط الشكلية تتمثل في:

أ - استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة: حيث أنه لا يمكن اللجوء إلى الإضراب لوجود خلاف بين الموظف العمومي والإدارة، إلا بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في أحكام القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، لا سيما تلك المتعلقة بالمؤسسات والإدارات العمومية، ولم يكتف المشرع الجزائري بهذه الأحكام فقط، بل ربط اللجوء إلى الإضراب بانعدام وغياب أي طرق أخرى للتسوية، كما ألزم المضربين على وقف الإضراب إذا ما لجأ الطرفان لعرض النزاع على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء.²

ب- الجمعية العامة والإشعار المسبق: اشترط المشرع الجزائري بموجب المادة 27 من

القانون 90-02 أن يتم عقد جمعية عامة للعمال المعنيين بالإضراب، بمبادرة الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين المنتخبين من طرفهم في حالة عدم وجود انتماء نقابي داخل المؤسسة، حيث تكون هذه الجمعية في مواقع العمل المعتادة بعد اعلام الإدارة المستخدمة بتاريخ انعقادها، وبحضور ممثلها من أجل إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر وإمكانية مباشرة الإضراب الجماعي، على أن يلتزم العمال كم جتهتم بالاستماع إلى ممثلي السلطة الإدارية المستخدمة. وجاءت احكام المادة 28 من نفس القانون لتحديد النصاب المشترك للجمعية، الذي يكن بحضور عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية ويتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة للعمال المجتمعين.

¹ نقيلو زينه، مرجع سابق، ص75.

² ذباح إسماعيل، ضوابط ممارسة الموظف لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، مخبر العلوم السياسية الجديدة، جامعة برج بوعرييج الجزائر، المجلد 08، العدد 03، سنة 2021، ص 449-450.

بعد ذلك يلزم المشرع الجزائري جماعة العمال المضربين بتقديم إخطار بتاريخ الإضراب المزمع القيام به للسلطة الإدارية المستخدمة أو رئيسها الإداري، بواسطة إشعار كتابي مسبق تحدد مدته الاستباقية عن طريق التفاوض الجماعي، بشرط ألا تقل هذه المدة عن ثمانية (08) أيام من تاريخ ايداعه لدى السلطة الإدارية.¹

ج- إشراف ممثلي الموظفين على الإضراب: لم يشترط المشرع الجزائري وجود انتماء نقابي لدى الموظفين المعنيين بالإضراب ، ولا حتى على الممثلين ضمن الجمعية العامة التقريرية من أجل اللجوء إلى الإضراب ، بل إنه أقر صراحة بإمكانية انتخاب ممثلين للعمال في حالة عدم وجود انتماء نقابي حين أحال بموجب المادة 28 من القانون 90-02 الى الفقرة 02 من المادة 04 من نفس القانون ، التي تنص على ما يلي: "تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون ، على ممثلي النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين". وإن كان هناك جانب كبير من الفقه لا يؤيد مسألة اللجوء إلى الإضراب دون وجود تأطير نقابي، ويروج لفكرة الإضراب ذو الطابع العضوي، مستندا في ذلك على العديد من الحجج كحنكة المنظمة النقابية وخبرتها في التعامل مع الإجراءات السابقة واللاحقة للإضراب. ما يجعل منها اتفاق جماعيا يتخذ طابعا تنظيميا مؤطرا بعيدا عم لنزاعات الطائفية أو الاتجاهات السياسية، كما يسمح للإضراب العضوي بالتخلص من بعض السلبات التي قد تصاحب الإضراب عبر المؤطر نقابيا كأعمال التخريب أو إتلاف الوسائل، وتحمل المنظمة النقابية المسؤولية في حالة وقوع ذلك.²

2- القيود الموضوعية: إضافة لما سبق ذكره من شروط متعلقة بالشكليات، وضع المشرع الجزائري قيودا موضوعية تعنى مباشرة بموضوع الإضراب، من خلال تدخله في كيفية ممارسة التوقف عن الأداء الوظيفي في حد ذاته من خلال:

أ - الالتزام بعدم عرقلة حرية العمل:

من القواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي يعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها، حيث يمنع على العمال المضربين من إجبار العمال الغير مضربين أو الضغط عليهم من أجل التوقف عن العمل لأنه إذا كانت هذه القوانين تحمي حق الإضراب

¹ ذباح إسماعيل، مرجع نفسه، ص 450.

² ذباح إسماعيل، مرجع سابق، ص 451.

فإنها في الوقت نفسه تحمي حرية العمل، إذ تعتبر من بين الحريات الأساسية التي نص عليها الدستور، حيث تنص عليه المادة 69 من دستور 2016. ويدخل في إطار عرقلة حرية العمل بارتكاب تصرفات التي تأخذ شكل غير قانوني كالضرب والجوع أو منعهم للموظفين أو المسؤولين أو ممثلهم من الالتحاق بمناصبهم أو استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو استقازهم وغيرها من التصرفات المجرمة.

فقد نصت المادة 34 من القانون رقم 90-02 " يعاقب القانون على عرقلة العمل ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنح العمال أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو بمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء وتتمثل طرق الاحتياطية في الأفعال الخارجية التي تبعث في النفس شعور بصدق الادعاءات الكاذبة بهدف الغش والتدليس.

إذن يعتبر عرقلة حرية العمل معاقب عليه قانونا وفقا المادة 56 هو نفس القانون ويعرض صاحبه إلى مساءلة تأديبية وجزائية في حالة ممارسة الموظف المضرب مناورات احتياطية أو تهديدية أو عنف أو اعتداء ويستوجب عليه المحافظة على أماكن ووسائل العمل¹

ب - ضمان الحد الأدنى من الخدمة:

إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطن أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قد أدنى من الخدمة إجباريا وناتج عن اتفاقيات أو عقود.

لذا يتعين على العمال وفق القانون 90-02 السابق الذكر ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد وأيضا تطبيق مبدأ الاستمرارية كما أنه ينظم الحد الأدنى من النشاط بموجب القانون فيكون إجباريا أو اتفاقيا بموجب التفاوض.²

¹ خديجة أودينة - حسان أودينة، حدود وضوابط ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة ن كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2021/2022، ص 42.

² أباغلل محرز - عزوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات - ماستر مهني -، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2017-2018، ص 46

وقد حددت المادة 38 من القانون 90-02 المرافق العمومية المعنية بالفقير الأدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:¹

- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعمالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحة المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المتخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطرتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل للأرصاء الجوي والإشارة البحرية والسلكية الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع.
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وانقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي لمراكز المراقبة الجوية والاستعداد للبتترول وأبراج المراقبة.
- مصالح كتابة الضبط في المجلس والمحاكم.
- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الوطني وذلك فترة اجراءها.
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية.

¹ المادة 38 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وقد اعتبر المشرع مخالفة ذلك الأدنى من الخدمة يشكل خطأ جسيماً، أي بمعنى أن رفض العامل المهني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه يعد خطأ مهنياً حسيباً وهذا بموجب المادة 40 من القانون 90-02 السالف الذكر¹ يعد رفض العامل المهني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنياً جسيماً¹.

المطلب الثاني: العراقيل الإجرائية للحرية النقابية في الوظيفة العامة

1- التدخل الإداري في تسيير العمل النقابي:

تقتضي الحرية النقابية إطلاق يد النقابات في وضع خطط نشاطاتها وبرامجها ولوائحها الداخلية التنظيمية والمالية وتسيير أمورها دون تدخل من خارج النقابة سواء في ذلك الحكومة أو أصحاب العمل ومع ذلك فإن الحكومة تبذل قصارى جهدها في إفساد أعضاء مكاتب النقابة المستقلة عندما لا تستطيع مراقبتهم، فإنها تختار إنشاء مكاتب موازية لإفقاد الثقة في النقابات ومنعها من التطور أو تجاهل النقابة الأصلية وتدعيم الجناح الموازي. بالإضافة إلى ذلك تعمل على إضعاف مكانة النقابات المستقلة بتقييد نشاطاتها، ومنعها من تطوير قاعدتها النقابية بتطبيق سياسية غلق المقرات ومنع الاجتماعات مما يشكل انتهاكاً صارخاً لمبادئ الحرية النقابية وممارستها

خلق منظمات نقابية موازية: تنص المادة 08 من القانون 23-02 السالف الذكر على ضمان مبدأ استقلالية النقابة في مواجهة السلطة الإدارية بقولها: "يمنع أي شخص طبيعي أو معنوي التدخل في سير منظمة نقابية، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا القانون". إن وضوح هذا النص القانوني، لم يمنع السلطة التدخل بصفة مباشرة في الشؤون الداخلية للمنظمات النقابية المستقلة، وقد تستعمل السلطة أساليب شتى للتدخل في شؤون المنظمة المنظمات النقابية عن طريق خلق منظمات نقابية موازية خاصة بالنسبة للنقابات التي لها نشاط كبير على المستوى النقابي، وتجد التفاف كبير من طرف مناضليها خاصة أثناء تنظيمها للإضرابات والاحتجاجات² وتجنباً لحدوث كل هذا و حماية لممارسة المنظمات النقابية حريتها النقابية ووقفاً في وجه السلطة الإدارية نصت المادة 07 في فقرتها الثالثة "يعتبر تدخلاً في شؤون المنظمة النقابية الإجراءات الهادفة إلى التحريض على تأسيس منظمات نقابية

¹أباعل محرز-عزوي مريم وفاء، مرجع سابق، ص ص 48-49.

2 المادة 08 من القانون 23-02 .

للعمال أو تدعيمها بوسائل مالية أو بكل وسيلة أخرى بغرض وضع هذه المنظمات تحت مراقبة المستخدم".¹

وقد تعتمد السلطة الإدارية إلى إحداث انشقاق داخل النقابات الأصلية المستقلة والذي سينتج عنه سريعا انقساماً يتم استغلاله عن طريق استخدام المناضلين الأكثر قابلية أو الأكثر ضعفاً. فإذا كان الانشقاق في المنظمات النقابية ظاهرة معروفة، ومعمول بها في تسييرهم واستراتيجيتهم فهي تغير طبيعتها إذا تم استعمالها بهدف تشويه السياسة النقابية وكل استقلالية وعليه فإن الممارسة المعتادة هي محاولة إظهار أن بعض المناضلين لا يوافقون على الرؤية الراديكالية لنقابتهم ويقررون تصحيح ذلك عن طريق "تقويم". والهدف الأساسي هو إنشاء منظمة جديدة تشكل جناح آخر للمنظمة الأصلية، مستعدة في الواقع لكل تسوية مع النظام وكل ما يتعلق بوضع مبادرات الأكثر راديكالية لكنها سخيقة ومآلها الفشل. طريقة أخرى لإضعاف الإرادة الجماعية للمطالب، وحتى تكون هذه الطريقة فعالة تتطلب من القيادة الجديدة الظهور بمظهر وكأنها منبثقة عن مؤتمر جديد وذلك لبعث البلبلة في صفوف المنخرطين وحتى المحليين، مادام أنه بعد الانقسام تظهر نقابتين تحمل نفس الاسم في نفس الوقت (في حالات أخرى، اسم مختلف بسيط). والقصد من ذلك بث الارتباك.²

2- غلق المقرات النقابية ومنع الاجتماعات.

تعاني كل النقابات من نقص الوسائل المادية والمعنوية الموضوعية تحت تصرفها من طرف السلطات العامة في بلد تسيطر فيه الدولة على مجمل الملكية العقارية، وترى النقابات أن النقص في الوسائل هو إستراتيجية من طرف السلطة لمنعها من ممارسة نشاطها النقابي بشكل عادي. ولتجسيد ذلك فإن السلطة تمتلك مخزون قانوني وعملي لفعلي ذلك كالصفة التمثيلية، ذلك أن تحديد هذه الأخيرة متروك لتقدير المستخدم أو السلطات الإدارية والتي في أغلبها في غير صالح النقابات المستقلة.³

على الرغم من أن المادة 99 من قانون 23-02 تنص على أن "يضع المستخدم تحت تصرف كل فرع نقابي محلاً ملائماً و مهياً بالعتاد الضروري لسيره في الهيئات المستخدمة أو

1 المادة 07 من نفس القانون.

² زغموش فوزية، انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، كلية الحقوق، عدد45، جوان 2016، ص 9-10.

³ زغموش فوزية، انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي في الجزائر، مرجع نفسه، ص12.

في أماكن عملها المتميزة التي لها على الأقل مائة و خمسين (150) عاملا " .أي يفهم من خلال هذه المادة على المستخدم أن يوفر مقر للمنظمة النقابية داخل الهيئة المستخدمة لممارسة نشاطها ،وفي حالة عدم توفر المحل داخل الهيئة المستخدمة فالفقرة الثانية من المادة نفسها تسمح للمستخدم أن يخصص محلا مهياً إذا كانت هياكل الهيئة المستخدمة أو أماكن العمل لا تسمح بذلك.¹

وعلى الرغم من هذا فإن تطبيق سياسية عدم منح مقرات دائمة لصالح النقابات المستقلة بالنسبة للسلطات العامة غير كافي حيث ضيقت كثيرا على المنظمات النقابية من خلال ممارسة أسلوب غلق المقرات المتوافرة التابعة لها استناد لأسباب غير جدية وغير مؤسسية. حيث شهدت كثيرا من النقابات المستقلة هذه الممارسات خلال نشاطها النقابي، أين تم غلق مكاتب ومقرات نقابية في أكثر من مناسبة.²

3-نقص التزويد بالموارد والوسائل:

إن ضرورة تزويد المنظمات النقابية بالموارد و الوسائل لممارسة نشاطها أمر ضروري وبالرغم من نص المادة 46 من القانون 02-23 التي تحدد موارد المنظمة النقابية المتمثلة في اشتراكات أعضائها و المداخل الناتجة عن نشاطها و الهبات و الوصايا و الإعانات المالية المحتملة من الدولة و الجماعات المحلية إلا أن المشرع منع على المنظمات استلام الهبات و الوصايا إلا في حدود ما يسمح به القانون الأساسي للمنظمة النقابية وهذا المنع قد يصعب من ممارسة نشاط بعض النقابات التي لا تتلقى الهبات و الوصايا او لا تكون لها مداخل بسبب نشاطها المحدود وتبقى جل النقابات التي تعاني من نقص الوسائل المادية والمعنوية الموضوعة تحت تصرفها.³

4-الملاحقة القضائية للعمل النقابي:

بعد لجوء السلطات العامة إلى التضييق والتدخل في تسيير النقابات المستقلة بشكل يخالف التنظيم القانوني المعمول به فإنها لا تدخر أي مجهود تطبيق نفس الممارسات على النقابات وعلى الإطارات والمناضلين النقابيين على حد سواء. تعتبر الهيئات المستخدمة أن

¹ المادة 99 من قانون 02-23.

² زغموش فوزية، انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي في الجزائر، مرجع سابق ص 13.

³ المادة 46 من القانون 02-23.

الإضرابات التي تشنها النقابات المستقلة غير قانونية، حيث لا تتأخر الجهات الوصية في كل مرة يتفاقم النزاع بين الطرفين إلى عرضه على الجهات القضائية، عوضاً عن فتح مجال الحوار الاجتماعي. كما تفضل نفس الهيئات المستخدمة لهؤلاء المناضلين النقابيين ممارسة كل أنواع الضغط والتهديد بتوقيع عقوبات جزائية صارمة ضدهم بغية تحييد دورهم وتحجيم نضالهم النقابي والتشكيك في شرعية مطالبهم.¹

وسنتناول في الملاحقة القضائية للعمل النقابي الملاحقة القضائية ضد النقابات والملاحقة القضائية ضد الإطارات النقابية.

أ- الملاحقة القضائية ضد النقابات:

إن الملاحقة القضائية هي تهديد كبير لكيفية ممارسة الحرية النقابية، ولحق النقابات في ممارسة حق الإضراب المكرس دستورياً. فاعتراف السلطة بحق اللجوء إلى الإضراب لم يقف حائلاً أمام اعتبار أن الإضرابات المعلنة من طرف المنظمات النقابية والتي لا تدخل في حسابات السلطة تعتبر إضرابات غير شرعية من طرف المستخدمين وحتى من طرف سلطة الدولة، فالقضاء كان لمرات عديدة مستعملاً من طرف المستخدمين لضرب حركات الإضراب. فإن الإضرابات المنظمة من قبل نقابات الوظيف العمومي 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 استعمال القضاء الاستعجالي بهدف واضح هو تكسير حركات الإضراب وتشتيت النضال النقابي، فيأتي إصدار الأحكام والقرارات القضائية في غير محله في كثير من الأحيان.²

ب- الملاحقة القضائية ضد الإطارات النقابية:

إن نشاط المنظمات النقابية المستقلة مع الهيئات المستخدمة لممارسة حقها النقابي يعرض نقابي و مناضلي هذه المنظمات إلى مضايقات و ملاحقات مستمرة من طرف الهيئات المستخدمة لهم على الرغم من أن قانون 02-23 المذكور سابقاً يكفل الحماية القانونية لكل المناضلين ويمنع خضوعهم لأي تهديدات أو ضغوطات بسبب انتمائهم أو نشاطهم النقابي

¹ زغموش فوزية، مرجع نفسه، ص14.

² زغموش فوزية، مرجع سابق، ص15.

فالمادة 11 من نفس القانون تنص على "يمنع على أي مستخدم أن يمارس على العمال في مكان العمل ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية و أعضائها و نشاطاتها".¹ إن جوازية هذه المادة لم تشكل مانعا قويا يمنع الهيئة المستخدمة من ممارسة الضغط على العديد من النقابيين على اختلاف انتماءاتهم النقابية حيث أن الانتهاكات القانونية تأخذ شكل التهديدات الإدارية.

وإضافة إلى ما سبق هنالك عراقيل من جوانب أخرى:

- تسييس العمل النقابي وتحزيبه أحيانا، والدفاع عن المكتسبات الفردية والشخصية والتنظيمية، يؤثر سلبا ويجعل العمال يفقدون الثقة في أي عمل نقابي نزيه.
- ضعف ونقص تثقيف العامل وتكوينه نقابيا، ومعالجة المشاكل المهنية والاجتماعية والتنظيمية التي يعيشها العمال هذه المشاكل ترجع في غالب الأحيان إلى عدم احترام قوانين العمل والحقوق النقابية من طرف أرباب العمل.
- إقصاء رؤساء المكاتب النقابية، دون دراسة أو معالجة ملفاتهم.
- الدعاوي المرفوعة العديدة والممددة لأطول فترة ممكنه.
- عدم الاعتراف الفعلي من طرف الحكومة بالنقابات المستقلة في اللقاءات الثلاثية والثنائية، حيث لم يتم اشتراكها في تلك اللقاءات.
- التأثير السلبي لموجة الانشقاقات والانقسامات التي مست التنظيمات النقابية على نشاطها وأهدافها.
- تراجع نسبة الانخراط النقابي مما نجم عنه تقلص الإمكانيات المالية للنقابات، ودفعها أكثر من الاستعانة بتمويل خارجي مما يرهن استقلاليتها.
- التعددية النقابية والتي أسبىء استخدامها انعكست سلبا على أداء العمل النقابي فأصبحت عاملا مهددا بالانشقاق داخل كل النقابات.

¹ المادة 11 من قانون 23-02.

- الحوار المجتمعي، السلم الاجتماعي، اللقاءات الثلاثية والثنائية، كلها مصطلحات أصبحت تثقل كاهل الحركات النقابية ويحد من حرياتها.¹

¹ محمد مسيكة، الحركة النقابية في دول المغرب العربي دراسة حالة الجزائر تونس والمغرب، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص دراسات مغربية، جامعة الجزائر -3-، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم الدراسات الدولية، السنة الدراسية 2013-2014، ص ص 125-131.

خلاصة الفصل الثاني

أعطت المعاهدات والمواثيق الدولية ضمانات تحمي من خلالها الحرية النقابية، وقد تبني المشرع الجزائري بما جاء في المعاهدات والمواثيق الدولية من قرارات وكرس بدوره ضمانات تحمي الحرية النقابية وذلك من خلال سنه لقوانين متشعبة. إلا أن هذا التكريس يظهر من الناحية النظرية فقط، أما من الناحية العملية نجد أن الحرية النقابية تواجه على أرض الواقع صعوبات وعراقيل تصطدم بها خلال ممارستها لحقها النقابي.

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

وأیضا 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 وتخويفهم وملاحقتهم قضائيا.

الخاتمة

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الحرية النقابية حاولنا تقديم صورة واضحة حول ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة وذلك بدراستها نظريا من خلال القوانين المنظمة لها على الصعيد الدولي المتمثلة في المعاهدات والمواثيق الدولية وعلى الصعيد الداخلي المتمثلة في الدستور والقوانين المقررة لها، ومدى انعكاس هذا الإقرار واقعا من خلال تحليل المعوقات التي تعترض ممارسة هذه الحرية.

ومن خلال الدراسة توصلنا إلى استخلاص جملة من النتائج الحقنها بجملة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين ضمانات ممارسة هذه الحرية.

1-النتائج المتوصل إليها:

- الحرية النقابية من الحريات العامة والجماعية ويستلزم لممارستها مجموعه من الأشخاص يشتركون فيما بينهم في خصائص معينة ويرتبطون بهذه الحقوق، وعليه فإن الحرية النقابية لا يمكن ممارستها بشكل فردي إلا في حالتها الانضمام والانسحاب.
- تكتسي الحرية النقابية أهمية بالغة على الصعيد الدولي والداخلي وذلك من خلال المواثيق والمعاهدات الدولية، خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تعد صاحبة الاختصاص كالاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 التي جاءت بتفاصيل وإجراءات ممارسة الحق النقابي والاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 والتي تنص على حماية ممثلي العمال والاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 التي تنص على تشجيع المفاوضة الجماعية
- من أهم المصادر الداخلية للحرية النقابية هو الدستور الذي يشكل ضمانا أساسية لها والتي تستمد النقابة حمايتها منه، وكذلك قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة فقد أقر الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بممارسة هذه الحرية على مستوى الوظيفة العمومية.
- حرية تأسيس المنظمة النقابية وحرية إدارتها واستقلالها المالي والإداري وحمايتها من الحل الإداري هي ضمانات أمنها المواثيق الدولية وحثت عليها التشريعات الوطنية على تبنيها لحماية الحرية النقابية، بالنسبة للمنظمة النقابية بصفتها شخص معنوي، وكذلك حماية حرية الانضمام من عدمه وحرية الانسحاب منها وعدم التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي وحماية الممثلين النقابيين بالنسبة للموظفين العموميين.

- الحرية النقابية كأى حرية أخرى ليس مسلم لها بالإطلاق، بل سعى المشرع إلى ضبطها وتقييدها من خلال أسس ومبررات تتمثل في حماية الأمن والنظام العام وحقوق وحرّيات الآخرين.
- على الإدارة المستخدمة الاستجابة لمطالب المنظمة النقابية شرط أن تكون مطالب قانونية المنصوص عليها في القانون 02-23 كتوفير مقرات للمنظمات النقابية ومساحات للإعلام ومكان تعليق المنشورات والسماح لها بالاجتماع بمنخرطيهما وتوفير التسهيلات لها.

2-المقترحات:

- بناء على النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا إلى موضوع ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة ارتأينا تقديم جملة من الاقتراحات يمكن أن تساهم في سد النقائص التي شابت الحرية النقابية من حيث القواعد القانونية الخاصة بها وتتمثل في:
- في الوظيفة العمومية لا نجد قانون خاص بها ينظم منازعات العمل الجماعية وتنظيم الإضراب مثل قانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وهو ينظم القطاع الخاص.
- التكوين النقابي ضرورة للنضال النقابي ففي غياب الوعي الحضاري بالحقوق والحرّيات النقابية لدى المنخرطين، وبانقفاء الثقافة القانونية بممارسة هذه الحقوق تقابل نداءاتهم ومطالبهم بالإهمال واللامبالاة، وتظل السلطة التقديرية بيد الإدارة ورؤسائها.
- تحديد نسبة الاستفادة من الاعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية مثل باقي الجمعيات ولجان الخدمات الاجتماعية.
- وفي الأخير يمكن القول بأن ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العمومية في الجزائر أحسن بكثير مما هي عليه في دول أخرى رغم النقائص والعراقيل الداخلية، ويظهر ذلك من خلال ممارسة حق الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية حيث لا زالت دول أخرى تمنع اللجوء إلى الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية، وأن الجزائر ملتزمة بما جاء في المعاهدات والمواثيق الدولية حول ممارسة الحرية النقابية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا الكتب:

- 1- احمد محمد مصطفى، الاضراب والإغلاق، مؤسسة فريدريش إيبيرت، مصر سنة 2017.
- 2- جميلة قدور، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الإيداع القانوني السداسي الأول 2021.
- 3- حمد سالم الأصميم، مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها، الجامعة المصرية للقراءة والمعارف. دون سنة.
- 4- خيصر كاظم محمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة - عمان. دون سنة.
- 5- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2015.
- 6- معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، جوان 2018.

ثانيا- الرسائل العلمية:

أ) أطروحات الدكتوراه:

- 7- إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي و التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه -الطور الثالث ل.م.د ، تخصص قانون عام ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج - كلية الحقوق و العلوم السياسية ، السنة الجامعية 2021-2022.
- 8- سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر بن يوسف بن خده، كلية الحقوق بن عكنون، ديسمبر 2008.

ب) رسائل الماجستير :

- 9- سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص الحقوق والحريات، جامعة العقيد احمد درارية ادرار، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم العلوم القانونية، السنة الجامعية 2009./2010.
- 10- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، السنة الجامعية 2008-2009.
- 11- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص دستوري، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2011/2012.
- 12- محمد مسيكة، الحركة النقابية في دول المغرب العربي دراسة حالة الجزائر تونس والمغرب، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص دراسات مغربية، جامعة الجزائر -3-، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم الدراسات الدولية، السنة الدراسية 2013-2014.

ج) مذكرات الماستر :

- 13- أباعلال محرز-عزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات - ماستر مهني -، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2017-2018.
- 14- ازرايب نور الهدى، حق الموظف في الانتماء النقابي، مذكرة ماستر، تخصص قانون، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم الساسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية، 2020-2021.
- 15- الياس بكاكرة، الممارسة النقابية في الوظيفة العامة " الضمانات والقيود "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون معمق، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2018/2019.
- 16- بن ربيعة عبد الرحمان، آليات العمل النقابي وأثارها على نشاط إدارة الوظيف العمومي بالجزائر، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة والمؤسسات،

- جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2019-2020.
- 17- بربيش الزيتوني، جعلاب أسامة، حرية الاجتماع وحق النشاط الجمعي في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلم السياسية، شعبة الحقوق، السنة الجامعية 2021-2022.
- 18- بريك جوهر، أورياش نورة، النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2017
- 19- بن سادات أحمد أمين، خيرات فيصل، حرية الموظف في الرأي و التعبير وفق قانون الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص قانون إداري، جامعة ابن خلدون تيارت، السنة الجامعية 2021/2022
- 20- بلال قاضي، أسامة قسبي، الحرية النقابية في الوظيفة العامة، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة زيان عاشور -الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الموسم الجامعي 2020/2021.
- 21- خديجة أوزينة - حسناء أوزينة، حدود وضوابط ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة ن كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2021/2022.
- 22- زهية بصدیق، النقابة العمالية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري، جامعة الشهيد حمه لخطر الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2019-2020
- 23- صيفي صالح، النظام القانوني لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص قانون اداري، جامعة العربي التبسي تبسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2020-2021.
- 24- نقيلو زينه، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية دراسة في ضوء التشريع الجزائري مذكرة مقدمة استمالا لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، جامعة أحمد درارية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2019-2020.

ثالثا-المجلات العلمية:

- 25- ايمان ريمة سرور توابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون عام، تاريخ النشر 2022./12/29
- 26- إيسغلي محمد، حاج سودي محمد، الآليات التنظيمية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أحمد درارية أدرار الجزائر، تاريخ النشر 2012./06/30
- 27- بوطيب بن ناصر، الحق في التجمع السلمي في النظام القانوني الجزائري، دفاتر السياسية والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، العدد15، جوان 2016.
- 28- برتيمه عبد الوهاب، المفاوضات الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية العدد22 المجلد الأول، جامعة الجزائر 1.
- 29- دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني العدد الرابع، جامعة أم البواقي، جويلية 2017.
- 30- ذباح إسماعيل، ضوابط ممارسة الموظف لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، مخبر العلوم السياسية الجديدة، جامعة برج بوعريريج الجزائر، المجلد 08، العدد 03، سنة 2021.
- 31- زغموش فوزية، انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، كلية الحقوق، عدد45، جوان 2016.
- 32- عناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية العدد 05 المجلد 02، جامعة مستغانم، جانفي 2017.
- 33- عامر عباس، الحرية النقابية في الجزائر، مجلة جامعة وهران 2، جامعة وهران 2 احمد بن أحمد، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- 34- لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، دراسات وابحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة أكلي محند اولحاج - البويرة، سنة2019

35- معلاوي حليلة، ممارسة الحق النقابي في الجزائر قراءة في النصوص الدولية والقانونية رقم 22-06 المتعلق بممارسة الحق النقابي الجديد، جامعة باجي مختار عنابة، مركز جيل البحث العلمي سلسلة كتاب اعمال المؤتمرات، العام التاسع، العدد 36 يوليو 2022.

رابعاً-المؤتمرات العلمية:

36- عايدي ميهوب ، عنوان المقال الحق النقابي في الاتفاقيات العمل الدولية ، الدرجة العلمية ماجستير ،شعبة الحقوق ، تخصص القانون الدولي لحقوق الانسان، جامعة الدكتور يحي فارس المدية .

خامساً-محاضرات:

37- بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسيوولوجيا الحركات العمالية، مطبوعة خاصة بالتأهيل الجامعي الى رتبة أستاذ محاضر (أ)، جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم الاجتماع، السنة الجامعية 2016-2017.

38- بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون العام، الموسم الجامعي 2017-2018.

39- كسال عبد الوهاب، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر تخصص إدارة عامة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الموسم الجامعي 2022-2023.

سابعاً-النصوص القانونية

(أ) الدساتير:

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

41- 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.

42- دستور 2020 الصادر بموجب الأمر 20/442 المؤرخ في 20/12/2020 ، ج . ر العدد 82 ، لسنة 2020 المتعلقة بالتعديل الدستوري.

(ب)-المواثيق الدولية:

43- الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحريّة النقابية وحماية حقّ التنظيم النقابي، اعتمدت في المؤتمر العام المنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1948.

44- الاتفاقية رقم 98 بشأن حقّ التنظيم و المفاوضة الجماعية اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 01 جويلية 1949.

45- 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.

46- الاتفاقية رقم 154 بخصوص تشجيع المفاوضات الجماعية، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 19 جوان 1981.

(ج) القوانين والأوامر:

47- القانون رقم 89-28 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية ج ر العدد 04 ن 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.

48- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر عدد 06 الصادرة في 07 فبراير 1990.

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

50- القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي. ج ر العدد 29 ، الصادرة في 02 مايو 2023.

الفهرس

الفهرس

شكر وعران

الإهداء

قائمة المختصرات

المقدمة: 1

الفصل الأول الأبعاد التنظيمية و القانونية للحرية النقابية في الوظيفة العامة

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للحرية النقابية في الوظيفة العامة. 5

المطلب الأول: مفهوم الحرية النقابية في الوظيفة العامة. 5

الفرع لأول: تعريف النقابة 5

الفرع الثاني: تعريف الوظيفة العامة 10

الفرع الثالث: مدلول الحرية النقابية 12

المطلب الثاني: مصادر الحرية النقابية. 13

الفرع الأول: المصادر الدولية للحرية النقابية. 14

الفرع الثاني: المصادر الداخلية للحرية النقابية 18

المبحث الثاني: النقابات ونظامها القانوني في الوظيفة العامة. 19

المطلب الأول: النقابة وأبعادها التأسيسية في الوظيفة العامة. 20

الفرع الأول: شروط وإجراءات تأسيس منظمة نقابية في الوظيفة العمومية. 20

الفرع الثاني: مصادر تمويل المنظمات النقابية. 24

المطلب الثاني: المنازعات القانونية في الوظيفة العامة. 25

الفرع الأول: المفاوضة الجماعية 26

الفرع الثاني: الإضراب. 29

35 خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني
	ضمانات وعراقيل الحرية النقابية في الوظيفة العامة
37 المبحث الأول: ضمانات الحرية النقابية في الوظيفة العامة
37 المطلب الأول: الضمانات المؤسسة لحماية المنظمة النقابية
37 الفرع الأول: حرية تأسيس المنظمة النقابية.
40 الفرع الثاني: حرية إدارة المنظمة النقابية
43 المطلب الثاني: الضمانات المؤسسة لحماية الموظف العام في الإطار النقابي.
43 الفرع الأول: حرية الانضمام من عدمه للنقابة وحرية الانسحاب منها.
45 الفرع الثاني: ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي.
46 المبحث الثاني: عراقيل الحرية النقابية في الوظيفة العامة.
47 المطلب الأول: العراقيل القانونية للحرية النقابية في الوظيفة العامة
47 الفرع الأول: القيود الواردة في القانون 23-02.
52 الفرع الثاني: القيود الواردة في القوانين ذات الصلة.
58 المطلب الثاني: العراقيل الإجرائية للحرية النقابية في الوظيفة العامة
64 خلاصة الفصل الثاني
66 الخاتمة
69 قائمة المصادر والمراجع
76 الفهرس

الملخص

ملخص اللغة العربية

حضيت الحرية النقابية باهتمام دولي من خلال المعاهدات والمواثيق الدولية وتم تكريسه عندما أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1947 قراراً يتضمن الاعتراف بحق النقابات، وأكدت الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 على حماية مصالح العمال وحماية حق التنظيم وتتناول دراستنا ممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العامة التي أكدت عليها وعلى حمايتها الاتفاقية رقم 154، كما تم النص عليها في عدة اتفاقيات وتوصيات دولية أخرى اما على المستوى الوطني فقد حضيت الحرية النقابية باهتمام المشرع الجزائري الذي أقر بممارسة الحرية النقابية طبقاً لما نصت عليه المعايير الدولية وتكريسه دستوريا وقانونيا ويتجلى من خلال القانون 02-23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي. إضافة الى قوانين أخرى ذات صلة بممارسة الحرية النقابية، ورغم هذا نجد معيقات للممارسة الحرية النقابية تقلص من الضمانات التي أقرها القانون لحماية الحرية النقابية في الوظيفة العامة.

الكلمات المفتاحية: الحق النقابي، الحرية النقابية، الوظيفة العامة، الموظفين العموميين.

Summary in English

Through international treaties and conventions, the freedom of labor union was given international attention and was enshrined when the United Nations General Assembly adopted a resolution in 1947 recognizing the right of labor unions and affirming Convention No. 87 of 1948 concerning the protection of workers' interests and the right to organize.

Our research focuses on the practice of free labor union in the public sector, which is confirmed and protected by Convention No. 154, as well as by a number of other international conventions and recommendations.

The Algerian legislature has devoted attention to freedom of labor union at the national level, recognizing its practice in conformity with international standards and its constitutional and legal basis, as demonstrated in Act No. 23-02 of April 25, 2023, relating to the implementations of labor union rights. However, alongside to other regulations relating to the use of freedom of workers unionization, there exist obstacles to the practice of workers union freedom that undermine the legal assurances for the protection of liberty of union in public service.

Keywords : Labor union rights, freedom of labor union, public service, and public servants