

جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق



الحق النقابي للموظف العام

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص "مؤسسات دستورية و إدارية"

المشرف: الدكتور

من إعداد الطالب:

غربي أحسن

خشيرم فتحي

لجنة المناقشة:

- الأستاذة: جندلي وريدة.....رئيسا
- الدكتور: غربي أحسن.....مشرفا و مقرا
- الأستاذ: قروف جمال.....مناقشا

دفعة 2016

شكر و تقدير

عملا بقوله عليه الصلاة والسلام
"من لا يشكر الناس، لا يشكر الله"

فإني أتقدم:

إلى أستاذي الأستاذ الدكتور: غربي أحسن

الذي كان نعم الموجه والمشرف على الرعاية التي قدمها لي
والتوجيهات السديدة التي أرشدني إليها فجزاه الله عني كل خير
ومتعه بالصحة والعافية.

ولا أنسى في هذه المناسبة أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى كل
الأستاذة خلال مساري الدراسي بجامعة 20 أوت 1955
بسكيدة كلية الحقوق و العلوم السياسية و كل أستاذ كان له
فضل في تكويني حتى وصولي إلى هذه المرحلة في مشواري
الدراسي

إلى كل هؤلاء أتقدم بتوجيه أسمى آيات الشكر والتقدير
وبأطيب عبارات الإخلاص والوفاء.

الإهداء

إلى أصحاب الفضل في تعليمي
والذي رحمه الله، أمي الغالية، إلى كل من كان لي سندا
في دراستي الجامعية وكان لي عوناً في إنجاز هذا البحث
إلى إخوتي وإلى عائلتي الصغيرة
إلى أساتذتي الأجلاء عرفانا وتقديرا
إلى كل زملائي في مشواري الدراسي و أخص بالذكر
دفعة ماستر مؤسسات دستورية و مؤسسات إدارية
دفعة 2014-2016
إلى كل من ساعدني من زملائي في العمل
لأواصل دراستي
إلى هؤلاء جميعاً أهدي عملي المتواضع
فتحي خشيرم

إهداء خاص

إلى روح فقيد الدفعة اختصاص مؤسسات دستورية

و مؤسسات إدارية 2014-2016

بولخصايم حسين

رحمه الله و أسكنه فسيح جنانه الإنسان المكافح الذي كان

لا يمل و لا يكل في سبيل طلب العلم رغم الصعاب

و العقبات التي كان يعاني منها و قد كان نعم الأنييس

والسند لي من خلال تقاسمنا نفس الصعاب و العقبات

في سبيل الوصول إلى ما كنا نصبوا إليه .

مقدمة

مقدمة:

إن المركز القانوني الذي يحتله العامل هو نتاج الرابطة التعاقدية التي تربطه بعنصر آخر في المجتمع الاقتصادي وهو رب العمل ، وعلى الرغم من أن العلاقة تعاقدية من المفروض أن تقوم على تساوي المراكز القانونية بين طرفي العقد من حيث الالتزامات والحقوق إلا أن الواقع يعكس وضعا آخر فرضه التناقض الواضح بين مصالح العمال ومصالح أرباب العمل الذي أفرز آثارا غير تلك التي تتجم عن العقود ، إذ لطالما احتل العامل المراكز الدنيا بالمقارنة مع المستخدم الذي يملك فرصة العمل التي تكون نادرة مقابل وفرة وكساد قوة العمل التي يقدمها العامل .

وأمام غياب النصوص القانونية التي تحمي حقوق العامل ظلت الطبقة العاملة تخوض غمار معركة امتدت جذورها إلى الحضارات القديمة واستطالت فروعها لتصل أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين أين ظهر قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون وكان ذلك نتيجة للحركات العمالية التي بدأ ظهورها يزداد يوما بعد يوم خاصة بقيام الثورة الصناعية التي عرفت بفضلها المجتمعات تطورا صناعيا باهرا تمخض عنه استغلال الطبقة العاملة في ظروف لا إنسانية من حيث سن العمل ومدته اليومية والأجور وظروف العمل واستغلال أرباب العمل قوة العمال أشنع استغلال أمام ضغط المنافسة الدولية و الداخلية والسعي المستمر نحو الربح ، ما نتج عنه طبقة اجتماعية مهمشة ساخطة على الوضع غذتها أفكار الثورة الفرنسية التي تدعو إلى حرية الفرد تجاه المجتمع وحرية المبادرة وحماية الملكية الفردية وبالتوازي مع ذلك دعا المفكرون الذين عاينوا الأوضاع بفرع إلى تصحيحها بتدخل الدول في تنظيم علاقات العمل والسماح للعمال بإنشاء منظمات للدفاع عن حقوقهم وحل الخلافات التي تنشأ بينهم وبين أرباب العمل، وهذا ما تجسد في تقرير الحق النقابي وإنشاء النقابات العمالية والتي أعطاه القانون مكنة الحوار والتفاوض لانتزاع حقوق العمال وحل الخلافات الجماعية المرتبطة ببعض القواعد القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية التي تنظم شروط وظروف العمل .

و يعتبر الحق النقابي أهم حق اجتماعي وقانوني تحققه المجتمعات الحديثة ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال

عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرنين الثامن والتاسع عشر، والسعي الدعوب إلى المزيد من التكريس لحقوق الإنسان على الصعيدين الدولي والوطني، ذلك أن الحق النقابي أصبح شرطا لازما لفعالية تشريع العمل، وارتبطت نشأة الحق النقابي للموظف العام تاريخياً بمعاناة العمال وسعيهم لرفع الظلم عنهم وهي نشأة مرتبطة بحقوق العمال خصوصا وحقوق الإنسان عموما، وأولته منظمة الأمم المتحدة عناية بالغة، وبرزت من خلال ما تضمنته قوانين الشريعة الدولية، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية باعتبارها وكالة متخصصة تابعة لها، تعمل أساسا على حماية حقوق العمال وحررياتهم الأساسية و على رأسها الحق النقابي ، وبالتالي فإن لهذا الحق بعدا دوليا يقضي بعالميته وعدم قابليته للتجزئة أو التنازل، مما يستدعي ضمان احترامه في النظم القانونية الوطنية و توحيدده في تشريعات دول العالم المنظمة لهذه الاتفاقيات.

وان انضمام الدولة الجزائرية لهذه الاتفاقيات الدولية⁽¹⁾ يترتب عنه نوعين من المسؤولية

بصدد هذا الحق :

الأولى دولية تقضي بضرورة نفاذه في مواجهة الدولة من خلال الآليات الدولية العالمية منها و الإقليمية المشكلة بهدف رصد ومراقبة تنفيذه، وتعديل تشريعاتها بما يتلاءم مع المعايير الدولية.

والثانية وطنية تقضي بضرورة احترامه وضمانه وحمايته استنادا لما جاءت به المعايير الدولية.

1- صادقت الجزائر عن الاتفاقيتين الصادرتين عن منظمة العمل الدولية بخصوص حماية الحرية النقابية في 1962 كما انضمت للعهدين الدوليين الصادرين عن منظمة الأمم المتحدة في 1989 ، وانضمت إلى الميثاق الإفريقي في 1987.

إشكالية البحث:

الإشكالية الرئيسية التي يهدف هذا البحث الإجابة عنها هي:

تكمّن إشكالية البحث في التساؤل عن ماهية الحق النقابي و الإطار القانوني الذي يحكم الحق النقابي المخول للموظف العام و كيفية حمايته ؟

و يمكننا أن ندرج ضمن هذه الإشكالية جملة من التساؤلات كالتالي:

- ما المقصود بالحق النقابي ؟
- ما هي وسائل تكريس الحق النقابي ؟
- ما هي القيود الواردة على ممارسة الحق النقابي ؟
- ما هي ضمانات تكريس الحق النقابي ؟

الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع :

قمنا باختيار موضوع الحق النقابي بناءً عن أسباب ذاتية حيث أنه بعد اطلاعنا على المواضيع المتناولة في البحوث و الأطروحات المقدمة في القانون العام لم نجد أن الحق النقابي للموظف العام أخذ القدر الكافي من الدراسة عكس الحقوق الأخرى للموظف العام . كما أنه من خلال تصفحنا للمراجع الوطنية لم نجد أماناً إلا مراجع قليلة جداً تعالج هذا الحق في الجزائر مما شجعنا على المضي قدماً في هذا الموضوع.

أهمية الدراسة:

إن موضوع الحق النقابي من المواضيع التي لم تلقى الاهتمام الكافي من قبل الباحثين، كما أن موضوع الحق النقابي من المواضيع البالغة الأهمية والمطروحة بقوة على الساحة العالمية نتيجة التغيرات الاقتصادية والسياسية التي يشهدها العالم اليوم و بعض العينات التي حدثت على الصعيد العربي و الدور البارز الذي قامت به النقابات العمالية في هذه الأحداث.

الأهداف العلمية والعملية للموضوع:

- إبراز الإطار القانوني الذي أفرغ فيه الحق النقابي للموظف العام في الجزائر وفيما إذا كان محددًا وفق معايير دولية وطنية ثابتة.
- معرفة مدى نفاذ القوانين والتشريعات الداخلية المتعلقة بالحق النقابي في الممارسات العملية.
- إبراز مدى تمتع الحق النقابي للموظف العام في الجزائر بالحماية على الصعيدين الداخلي والدولي.

المناهج المتبعة:

اعتمدنا في هذه الدراسة **المنهج الوصفي التحليلي** باعتباره المنهج الذي يتواءم مع طبيعتها، وذلك من خلال وصفنا للحقائق العلمية كما هي ثم تفسيرها، وتحليلنا لمختلف المواد القانونية المنظمة لحق التنظيم و الحرية النقابية سواء تلك المنصوص عليها في العهود والمواثيق الدولية أو تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو المتعلقة بالتشريع الجزائري، كما استعنا بالمنهج التاريخي في دراستنا لتطور الحق النقابي و استعنا كذلك بالمنهج المقارن في دراسة الحق النقابي في بعض القوانين الوطنية التي منها التشريع الفرنسي و المصري.

خطة الدراسة:

قمنا بمعالجة موضوع الحق النقابي للموظف العام والإجابة على الإشكال الرئيس والتساؤلات التي تم إدراجها ضمنه من خلال الخطة التالية:

الفصل الأول: ماهية الحق النقابي للموظف العام

المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي للموظف العام

المبحث الثاني: آليات ممارسة الحق النقابي للموظف العام

الفصل الثاني: قواعد وضوابط الحق النقابي للموظف العام

المبحث الأول: الإطار القانوني للحق النقابي

المبحث الثاني: ضمانات حماية الحق النقابي

وانهينا دراستنا بخاتمة تناولنا فيها أهم ما توصلنا إليه من نتائج و أتبعناها بجملته من الاقتراحات.

صعوبات الدراسة:

تكمّن صعوبة هذه الدراسة في ندرة المراجع المتخصصة مما جعلنا نعتدّ بشكل أساسي على القوانين الداخلية و التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا المجال و المراجع العامة المتعلقة بالحق النقابي و حقوق الإنسان و حرياته الأساسية.

الفصل الأول

ماهية الحق النقابي للموظف العام

الفصل الأول: ماهية الحق النقابي للموظف العام

إن الواقع الملموس للنقابة في الوظيفة العمومية تحول إلى ظاهرة قانونية و تم التأصيل لها دستوريا و تشريعا من قبل الكثير من الدول وإن اختلفت من حيث تحديد موضوع النقابة لاختلاف ظروفها و نظمها السياسية إلا أن القاسم المشترك بين معظم الدول هو اشتغال دساتيرها على نصوص تقرر الحق النقابي في الوظيفة العامة و تكفل له الحماية الدستورية وأصدرت تشريعات خاصة تقرر ماهية هذا الحق و آليات ممارسته، وهو ما سنتطرق له في هذا الفصل حيث نتناول في المبحث الأول تعريف الحق النقابي في كل من التشريع و الفقه وكذلك القضاء و نتطرق للتطور التاريخي الحق النقابي للموظف العام في الجزائر و نستعرض في المبحث الثاني آليات ممارسة الحق النقابي للموظف العام من خلال مضمون الحق النقابي وبعض المبادئ الأساسية التي تحكمه.

المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي للموظف العام

إن الواقع الملموس للنقابة في الوظيفة العامة تحول إلى ظاهرة قانونية و تم التأصيل لها دستوريا و تشريعا من قبل الكثير من الدول، و إن اختلفت من حيث مقدار موضوع النقابة لاختلاف ظروفها و نظمها السياسية إلا أن القاسم المشترك بين معظم الدول هو اشتغال دساتيرها على نصوص تقرر الحق النقابي في الوظيفة العامة، وسنتناول في هذا المبحث تعريف الحق النقابي للموظف العام و نتطرق للتطور التاريخي لهذا الحق في الجزائر .

المطلب الأول: تعريف الحق النقابي للموظف العام

تكريسا لحق العمال في الدفاع على مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحق النقابي وحرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها و إدارتها حتى انتهاء عضوية العمال بها أو حلها، و نتطرق في هذا المطلب لتعريف الحق النقابي في إطار التشريع، و التعاريف التي وضعها الفقه، فضلا عن تعريف القضاء لهذا الحق ، كما يأتي:

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي في التشريع

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا للحق النقابي و إنما أشار إلى أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين من خلال نص الدستور⁽¹⁾ و اعترف بممارسة هذا الحق للموظف العام من خلال ما جاء في مضمون القانون الخاص بالوظيفة العمومية في بابه الثاني المتضمن ل ضمانات و حقوق الموظف وواجباته⁽²⁾، و ذلك في إطار احترام الحقوق و الحريات المقررة قانونا، ثم وضع الإطار التنظيمي له عن طريق القانون⁽³⁾ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

1- تنص المادة 70 من دستور 1996 المعدل و المتمم على أنه " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

2- تنص المادة 35 من الأمر 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به".

3- قانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 يوليو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 23 لسنة 1990.

الفرع الثاني: تعريف الحق النقابي في الفقه

يبرز الفقه الحق النقابي للموظف العام على أنه يمثل أهم الضمانات الأساسية التي تحميهم من تعسف الإدارة و يضمن لهم إطار مشروع للدفاع عن مصالحهم حيث تتجسد ممارسة الموظف العام لحقه النقابي من خلال النقابة ومن هنا نتطرق لتعريف الفقه للنقابة لأنها تمثل الإطار القانوني لممارسته ، ونجد أنه هناك من عرفها على أنها جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها و تمثيل مهنتهم و على وجه التفصيل هي مجموعة من الأفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطاتهم و جزء من مواردهم على وجه دائم و منظم لتمثيل مهنتهم و الدفاع عنها و حماية مصالحهم و تحسين أحوالهم⁽¹⁾، كما عرفها الأستاذ إسماعيل محمد أحمد بأنها: "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها أو ترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة"⁽²⁾، وهي ذلك التنظيم الذي يتميز بأنه تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة و بطريقة تتصف بالاستمرارية بالنظر لديمومة الغرض الذي يسعى التنظيم النقابي لتحقيقه⁽³⁾.

1-سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر 2013، ص16.

2- إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي، دار النصر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1993، ص 6 .

3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص201-202.

المطلب الثاني: تطور الحق النقابي للموظف العام في الجزائر

إن كان البحث في إشكالية الحق النقابي يتطلب بالضرورة تناول الواقع النقابي باعتباره سابقا لتكريس هذا الحق، و قد اخترنا كعينة التطرق لتطور هذا الحق في الجزائر في مرحلة الاستعمار كمرحلة أولى و مرحلة ثانية تأتي ما بعد الاستقلال.

الفرع الأول: مرحلة الاستعمار

تعد دراسة الحركة العمالية والنقابية في الجزائر من الدراسات المهمة في مجال التاريخ الاقتصادي والاجتماعي لأنه يوضح من خلالها إبعاد الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للجزائر، فلقد فرض الواقع السياسي الذي تمثل بالاحتلال الفرنسي للجزائر وضعية اقتصادية واجتماعية تتلاءم وطبيعة هذا الاحتلال من حيث الرغبة الجامحة في الاستحواذ على كل شيء وتسخير موارد البلاد لخدمة الاستعمار الفرنسي⁽¹⁾، و عرفت الحركة النقابية في الجزائر أول نقابة استعمارية أنشئت من طرف عمال المطابع بقسنطينة سنة 1880، و في عام 1918 و بعد الحرب العالمية الأولى انضم العمال الجزائريون في فرنسا (5000 عامل) إلى الاتحادية العامة للعمال (C.G.T) و في الجزائر لم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة إلا أن الاتحادية العامة للعمال قد أنشأت سنة 1936 في عهد الجبهة الشعبية اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين التي ضمنت بين أعضائها 4000 نقابي جزائري بعدما كانت سرية في وقت سابق و قد عقدت الجامعة العامة المتحدة لعموم العمال الجزائرية أول مؤتمر لها في نفس السنة لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف الحرب العالمية الثانية، ولما أنشأ إتحاد النقابات الفرنسية سنة 1936 اتخذ موقفا استعماريًا عدائيا اتجاه النقابات المستعمرة، و بعد نهاية الحرب العالمية الثانية حدثت مراجعة شاملة من طرف النقابات لطرق للعمل النقابي و حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام 1947 بقيادة عيسات ادير⁽²⁾، وفي هذا الظرف بالذات المتميز على أكثر من صعيد، تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فبراير 1956 ، وفي خضم حرب التحرير ، و بهدف واضح ألا وهو تجنيد

1- سعد توفيق عزيز البزاز، تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر، مجلة التربية والعلم - المجلد 19 العدد 5، جامعة الموصل العراق، 2012، ص 154.

2- سمغوني زكريا، المرجع السابق ، ص 33.

العمال وتعبئتهم لفائدة الكفاح ضد الكولونياليزم وعدم شرعيته و كان عيسات إيدير يسهم في تحرير الجرائد السرية لحزب الشعب الجزائري وقاد اللجنة العمالية المركزية من 1947 إلى غاية .. 1957 و كان جميع المناضلين القدامى يثقون به ، و قيادات الثورة استقبلوا قدومه جيدا باعتباره زعيما للحركة النقابية و جاء رد الإتحاد العام للعمال الجزائريين استجابة للهدف الاستراتيجي للثورة المتمثل في أن تتجهز وتدعم بمنظمة نقابية وطنية وثورية تكون مهمتها تمكين العمال من المساهمة في ثورة التحرير⁽¹⁾.

و لقد كان الطابع السياسي للعمل النقابي واضحا حيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال و هو ما تجسد من خلال المظاهرات و الإضرابات التي كان يقوم بها الإتحاد العام للعمال الجزائريين من أجل تدعيم الثورة حتى تحقق الاستقلال سنة 1962.

الفرع الثاني:مرحلة ما بعد الاستقلال

في بداية مرحلة الاستقلال تم تهميش النقابة منذ انعقاد مؤتمر طرابلس في جوان 1962 التي لم تشرك فيه بالرغم من أهميته الكبيرة في وضع أسس الدولة الجزائرية و رسم سياستها المستقبلية من خلال ما يعرف بميثاق طرابلس الذي تم اختيار الاشتراكية بموجبه كأيدولوجية رسمية في الجزائر، و لقد تجسد هذا الاختيار في قرارات 22 مارس 1963 المتضمنة تطبيق التسيير الذاتي كمبادرة لتنظيم المؤسسات الاقتصادية ، الصناعية ، الزراعية التي تركها المعمرون بعد رحيلهم، وفي هذا السياق طلبت النقابة بالمشاركة في السياسة الاقتصادية و فتح حوار مع السلطة لتحديد العلاقة بين الطرفين و رغم اتفاق 20 ديسمبر 1962 حول دور النقابة و استقلاليتها في اتخاذ قراراتها و اختيار ممثليها إلا أن هذا الاتفاق بقي على المستوى النظري فقط حيث عملت السلطة على تأكيد مبدأ "نقابة السلطة" لتجعل منها أداة لتنفيذ سياستها و إضفاء الشرعية على قراراتها لدى العمال⁽²⁾.

ثم جاءت بعد ذلك مرحلة التسيير الاشتراكي حيث بدأ الإتحاد العام للعمال الجزائريين يتشكل كقوة اجتماعية لها وزنها في المجتمع و تستقطب أنظار السلطات العمومية وقوة يراد التقرب إليها

1- العابد الكنتي ، دليل العمل النقابي ، دون دار و مكان نشر ، 2011،ص 5.

2- حامد خالد، العمل النقابي في المؤسسة الصناعية العمومية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، عنابة، 1992/1993،ص 40.

فيما يخص معالجة الإشكاليات التتموية كالتأمينات (المناجم، النفط، التأمينات).. وقد بدأت القاعدة الواسعة من عمال ونقابيين تسهم أكثر فأكثر في مختلف التظاهرات والنشاطات على امتداد التراب الوطني، كما بدأ المد التسلطي و طرق " الفرض القسري "تتلاشى وتضمحل لفائدة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، واستقلالية قراره السيد مع الانطلاقة الواعدة في تنفيذ المخطط الرباعي، والشروع في حملات التطوع لفائدة الثروة الصناعية والزراعية، وبرامج التنمية المحلية و انخرط العمال في هذه الحركة لتلتحق بهم قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الأمر الذي أدى إلى بناء روابط وعلاقات جديدة مبنية على الاحترام المتبادل، وتفضيل المصلحة الوطنية العليا للبلاد بين السلطة و المنظمات الاجتماعية آنذاك وخاصة بمناسبة انعقاد قمة دول عدم الانحياز التي احتضنتها الجزائر، ووفرت لها شروط النجاح مما مكن من تعزيز دور بلادنا على الساحتين الإقليمية والدولية، وقد تعززت هذه الروابط طوال الحروب العربية الإسرائيلية ولاسيما بعد حرب أكتوبر 1973 الأمر الذي جعل الاتحاد العام للعمال الجزائريين يحتل مكانة متميزة على الصعيد الوطني ، وقد يكون الظرف الزمني الوحيد التي تحقق في ظلها الانسجام التام بين القيادات السياسية و القاعدة النقابية الواسعة(1).

ولم يتعرض المشرع الجزائري لموضوع الحق النقابي بصفة صريحة إلا بعد الدخول في نظام التعددية السياسية و النقابية و التوجه نحو اقتصاد السوق في إطار دستور حيث تم دور النقابة من المنظور التشريعي، و تم تنويع ذلك بجملة من النصوص القانونية التي تعالج مختلف الحقوق و الحريات و من ضمنها الحق النقابي الذي أولاه المشرع الوطني أهمية وعناية بارزة عن طريق السعي لتكريسه من خلال النصوص الدستورية و القانونية و قد تضمن قانون 90-14 حق العمال و أصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية و الانضمام إليها بكل حرية و استقلالية و دون أي تمييز(2).

1- العابد الكنتي ، المرجع السابق، ص 7.

2- حامد خالد، المرجع السابق، ص 45.

المبحث الثاني: آليات ممارسة الحق النقابي للموظف العام

إن النقابات بمختلف صورها شكلت أهمية واسعة للتأثير على الحياة المهنية للموظفين العموميين في عديد المجالات، كما لعبت دورا هاما في الصراع الطويل بين العمال و أصحاب العمل و هذا الصراع زاد من قوة النقابات حيث أصبحت أكثر وعيا و تنظيما في ممارسة الحق النقابي، و من هنا فإنه لا بد للموظف العام لأجل ممارسة الحق النقابي وجود آليات قانونية محددة و مبادئ تحكم هذا الحق و هو ما سنتطرق له في هذا المبحث.

المطلب الأول: مضمون الحق النقابي

أصبح الحق النقابي كغيره من الحقوق السياسية و المدنية حق للموظف في مختلف التشريعات و الدساتير و ذلك بفضل تضحيات العمال و نضالاتهم طوال مدة زمنية معتبرة وعملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي و الحرية النقابية جزءا من الحقوق و الحريات العامة ولكل مواطن، و يدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن مصالح العمال كذلك الوسائل و الطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح و الدفاع عنها لا سيما حق التفاوض الجماعي و حق الإضراب الذي أصبح هو الآخر من الحقوق الدستورية في العصر الراهن، و في هذا المطلب سوف نتكلم عن الحق في المفاوضة كوسيلة للدفاع عن حقوق ومصالح الموظف العام و الحق في الإضراب.

الفرع الأول: الحق في المفاوضة

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية، وهي أسلوب مباشر للحوار و النقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال و بين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء و طرح الحلول الممكنة، بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح و قد تكون المفاوضة

المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول، كما قد تكون إجراء اختياري إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات، للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري⁽¹⁾.

و تهدف المفاوضة الجماعية إلى تحسين شروط و ظروف العمل و أحكام الاستخدام إضافة إلى التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية للموظفين العموميين و الأهم من ذلك هو تسوية المنازعات بين العمال و أصحاب العمل.

و تم النص على الحق في المفاوضة الجماعية في الحكم الوارد في الاتفاقية العربية رقم(1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل و الذي يقضي بأن "يقوم أصحاب العمل أو منظماتهم ونقابات العمال المختصة لتحقيق استقرار علاقات العمل ، بعقد اتفاقيات المفاوضة الجماعية في شروط العمل و تنظيمه ، على أساس أحوال الصناعة و طبيعتها، و عليهم بقدر الإمكان الوصول إلى إبرام عقد عمل مشترك، يحدد بدقة و وضوح حقوق و التزامات طرفي هذا العقد" (المادة 85 من الاتفاقية)⁽²⁾.

أولاً: تعريف المفاوضة الجماعية

لعل أبلغ وصف أطلق على المفاوضة الجماعية هو أنها " تطبيق للديمقراطية في نطاق علاقات العمل"⁽³⁾ ، و عرفها "سلامة عبد التواب عبد الحليم" بأنها وسيلة ودية و مباشرة لتنظيم شروط العمل و ظروفه و علاقاته بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو الانضمام إليها، تمارس من خلال المناقشات و الحوارات و الاتصالات التي تجري بين العمال أو ممثليهم من جهة و أصحاب الأعمال أو ممثليهم من جهة أخرى بصورة جماعية و على مستويات

1- المشرع الجزائري نص على أنه يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة "المادة 4 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

2- الاتفاقية العربية رقم(1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل، الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب القاهرة، نوفمبر 1966، صادقت عليها 9 دول عربية حتى 2010/01/01 و لم تصادق عليها الجزائر.

3- محمد أحمد إسماعيل، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، القاهرة ،مصر، 2000، ص21.

متعددة وفقا للإطار القانوني المنظم لها أيا كان مصدر هذا الإطار سواء أكان مصدره التشريع أم اتفاق الأطراف المعنية أم العرف⁽¹⁾.

و على الرغم من تعدد الاتفاقيات الدولية التي تناولت حق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية إلا أن هذه الاتفاقيات لم تتعرض لتعريف "الاتفاقية الجماعية" إلا مرة واحدة بمناسبة صدور الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 و التي قررت أنه 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 و منظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

- تحديد شروط العمل و أحكام الاستخدام.و/أو
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل و العمال.و/أو
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم و منظمة أو منظمات العمال (المادة 2)⁽²⁾.

أما التعريف الذي نقترحه أن "المفاوضة الجماعية هي الوسيلة السلمية التي تتمثل في إيجاب مشترك بين الشركاء الاجتماعيين، و التي تتم بصورة فنية و قانونية، بحوارات مباشرة و جماعية على مختلف المستويات، لتفادي نزاعات العمل، والعمل على حلها، بإبرام عقد جماعي للعمل ينظم شروطه و ظروفه ، في إطار مجموعة من المبادئ القانونية"⁽³⁾.

1- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية مصر ، 2005، ص15.

2- الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية و التوصية رقم 163 لسنة 1981 الملحق بها، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السادسة و السبعين ، جنيف يونيو 1981، دخلت حيز التنفيذ في 11/08/1981، صادق عليها في 31/12/1983 38 دولة ليس من بينها أي دولة عربية .

3- عبد الوهاب برتيمية، أطروحة دكتوراه، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص30. .

ثانياً: أهمية المفاوضة الجماعية

المفاوضة وسيلة وقائية تهدف في المقام الأول إلى تفادي قيام نزاعات جماعية، فضلاً عن دورها في تنظيم علاقات العمل في إطار اتفاقي، و لا شك أن انتشار المفاوضة الجماعية كأسلوب سلمي متحضر جاء في ظل سيادة المبادئ الديمقراطية، من هنا فهي تأثر بالسلب و الإيجاب على علاقات العمل لهذا نستخلص أهميتها.

1- الأهمية العامة للمفاوضة الجماعية:

للمفاوضة الجماعية أهمية بالغة في مجال علاقات العمل الجماعية حيث يؤدي نجاحها إلى لاستقرار هذه العلاقات و بالتالي استقرار المجتمع و تحقيق الأمن و السلام الاجتماع⁽¹⁾، كما أن للمفاوضة أهمية اجتماعية، و كذلك اقتصادية و سياسية، و قانونية.

أ- الأهمية الاجتماعية:

أ-1- تحقيق العدالة الاجتماعية في مجال علاقات العمل:

إن الهدف الأسمى و المنشود من كل تنظيم قانوني هو تحقيق العدالة ، و بالرغم من تفاوت مفهوم و مقدار العدالة من مجتمع إلى آخر، إلا أن العدالة بين الشركاء الاجتماعيين في مجال علاقات العمل تتخذ معنى خاص ، حيث تعني حصول كلا من العامل و صاحب العمل على حقه مقابل ما يقع عليه من التزامات⁽²⁾.

فالمفاوضة الجماعية من خلال دورها في التوصل إلى حل كافة المشكلات التي تقع دائرة العمل تؤدي إلى تنمية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة ، و من شأنها أن تسوي بين جميع العمال التي تتوحد شروط و ظروف عملهم سواء في الأجر أو كافة الامتيازات ماداموا على درجة واحدة من الكفاءة و المهارة مما يحقق العدالة بينهم و ينزع فكر التناحر و التباغض فتتحقق العدالة على مستوى المؤسسة.

1- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع سابق، ص 11.

2- عبد الوهاب برتيمة، المرجع السابق، ص 49.

أ-2- الحفاظ على الأمن و السلم الاجتماعيين:

تتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر و الدائم بين الطرفين وتوفر فرص التشاور و التعاون بين الأطراف من أجل إحباط أي إشكال و خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية و الاجتماعية بينهما⁽¹⁾.

للمفاوضة الجماعية أهمية بالغة في الحفاظ على الأمن و السلم الاجتماعي الذي يعد أحد أهم الضروريات الإستراتيجية للتنمية، ذلك أن قيام أي نزاع جماعي بين العمال و منظماتهم النقابية و بين أصحاب العمل له بالغ الآثار و النتائج السلبية على الطرفين مما يهدد استقرار علاقات العمل ، فضلا عن تهديد السلم و الأمن الاجتماعي⁽²⁾.

ب- الأهمية الاقتصادية و السياسية للمفاوضة الجماعية:

إن التحولات التي يشهدها العالم اليوم، حيث التحول إلى الفكر الرأس مالي سياسيا واقتصاديا و تسارع الدول النامية نحو الرأس مالية، مما جعل اللجوء إلى المفاوضة الجماعية ضرورة سياسية و اجتماعية و اقتصادية، فالمفاوضة تعد أحد أهم الآليات القانونية التي يمكن للدولة استخدامها سياسيا لتجاوز الأزمات الاقتصادية و تلافي النزاعات الجماعية بآثارها السلبية، و ذلك في إطار تشجيع الدولة لثقافة المشاركة و التفاوض الجماعي، و التي تعد امتدادا مباشرا لنمو الوعي السياسي و إقرار الديمقراطية السياسية داخل النظام⁽³⁾.

ج- الأهمية القانونية للمفاوضة الجماعية:

تبدوا أهمية المفاوضة من الناحية القانونية في كونها الآلية القادرة على مواجهة المتغيرات التي يمر بها المجتمع، من خلال وضع القواعد الاتفاقية في حالة الاتفاق نجاح المفاوضات فالموضوعات التي تتناولها المفاوضة الجماعية تبدو من الأهمية بمكان بالنسبة لطرفي علاقة

1- سليمان أحمية ،آلية تسوية نزاعات و الضمان الاجتماعي في قانون العمل الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010، ص96.

2- عبد الوهاب برتيمة، المرجع السابق، ص51.

3- عبد الوهاب برتيمة، المرجع نفسه، ص52.

العمل، و هي قد تكون منظمة تشريعيا، إلا أن حدوث أي متغيرات أو ظروف استثنائية يتطلب سرعة تعديل هذه القواعد الأمر الذي يصطدم ببطء حركة التعديل التشريعي، و هو ما يتنافى مع متطلبات العصر الحديث و ضرورات مسايرة التشريع للواقع الفعلي خاصة في مجال علاقات العمل، و المفاوضة الجماعية تؤدي هذا الدور من خلال عقود العمل الجماعية، و التي لن تظهر إلا من خلاله⁽¹⁾.

1- الأهمية الخاصة للمفاوضة الجماعية:

كما أنه للمفاوضة الجماعية أهمية عامة فلها أهمية خاصة تتمثل في أنها آلية لحل نزاعات العمل الجماعية و كان لها دور في إنشاء تنظيم نقابي ديمقراطي.

أ-المفاوضة الجماعية آلية لحل نزاعات العمل الجماعية:

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل على سواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية بين الطرفين، إلا و تضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما وتتمتع النقابة بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير و التفاوض مع أصحاب العمل، من أجل وضع القواعد و النظم المنظمة لعلاقات العمل⁽²⁾.

ب-المفاوضة الجماعية أنشأت تنظيم نقابي ديمقراطي :

لقد استطاعت النقابات العمالية أن توجد لها أسلوبا خاصا في مواجهة أصحاب الأعمال، تمثل في الحوار الديمقراطي بديلا عن مظاهر العنف، لذلك فقد ذهب البعض إلى القول بأن النقابات العمالية بإتباعها هذا الأسلوب تكون قد أرست قواعد و دعائم الديمقراطية التي مارسها العمال بشكل و آخر، فالمفاوضة الجماعية قد رسخت العديد من المبادئ الديمقراطية و الحريات العامة كحرية الرأي و الاجتماع و حرية التعبير.

1- المادة(2) من الاتفاقية الدولية 154 لسنة1981"بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية".

2- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص95.

ثالثاً: شروط المفاوضة الجماعية

هناك شروط تتعلق بأطراف المفاوضة الجماعية و أخرى تتعلق بموضوعات المفاوضة

1- الشروط التي يجب توافرها في أطراف المفاوضة :

أ- أهلية التفاوض:

يشترط في النقابة التي تشارك في التفاوض الجماعي باسم العمال أو باسم صاحب العمل أن تكون مؤهلة لذلك أي تتمتع بمقاييس التمثيل كما هو محدد في القانون 90-14(المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي) المؤرخ في 1990/06/02 في المواد 34 و ما بعدها التي تحدد النسب المؤوية التي يجب أن تتمتع بها النقابة لتمثيل العمال.

ب- توافر صفة العامل :

و يلزم لصحة التفاوض أن تتوفر عدة شروط في العامل أو المفاوض و منها:

- أن يكون العامل المفاوض كامل الأهلية .
- أن لا يكون مفوضاً في بعض اختصاصات صاحب العمل، فإذا كان صاحب العمل قد فوض بعض اختصاصاته لأحد العمال أو بعضهم فإن هؤلاء لا يمكنهم المشاركة في التفاوض كممثلين للعمال.
- بالنسبة للمفوض الممثل لصاحب العمل يجب أن يكون مفوضاً في إجراء المفاوضة الجماعية.

2- الشروط التي تتعلق بموضوعات المفاوضة :

أ- أن يتعلق محل المفاوضة بعلاقة عمل :

و هو شرط بديهي منطقي حيث أن المفاوضة آلية تعني بعلاقات العمل أي تتعلق بشروط العمل و ظروفه و علاقاته، و بمفهوم المخالفة فإن الموضوعات التي تخرج عن هذا النطاق لا تصلح لأن تكون محلاً للتفاوض(1).

1- عبد الوهاب برتيمية، المرجع السابق، ص 89.

ب- أن تدخل تلك المفاوضات في نطاق المفاوضات الجماعية:

قد تتدخل الدولة بآلياتها القانونية فتخرج بعض الموضوعات من نطاق المفاوضات الجماعية فتصبح هذه الموضوعات غير صالحة لطرحها على مائدة المفاوضات، و يرجع ذلك إلى أن هذه الموضوعات تنظم تشريعيا دون أن تترك لإرادة الأطراف حرية تنظيمها، ونظرا لارتباط المفاوضات من حيث موضوعاتها بقانون العمل، فلا بد أن تكون الموضوعات خاضعة لقانون العمل.

ج- أن تكون هذه الموضوعات محل نزاع بين علاقات العمل:

إن علاقات العمل شأنها شأن سائر العلاقات القانونية تحمل بوادر نزاع و اختلاف دائم في وجهات النظر حول أغلب أحكام الاستخدام فعلاقة العمل دائما ما تخضع لمجموعة من المتغيرات و المؤثرات التي قد تؤثر في ثبات و قوة العلاقة، فتجعلها في نوع من الجذب والشد و الاضطراب الذي لا بد و أن يحتويه إطار قانوني يسيطر عليه و يحد من آثاره السلبية.

د- احترام قواعد النظام العام:

إن توافر هذا الشرط في الموضوعات المطروحة تفرضه طبيعة المفاوضات الجماعية حيث أن المفاوضات الجماعية وسيلة لبلوغ هدف محدد ألا و هو إبرام عقد عمل جماعي، مما يفرض أن أية مخالفة لهذا الشرط سيؤدي إلى بطلان المفاوضات مما يترتب عليه بطلان أي اتفاق يبرم⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الحق في الإضراب

إن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل ، وهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز دور الحركة العالمية في تنظيم علاقات العمل، بهدف حمل صاحب العمل أو المؤسسات المستخدمة على تلبية مطالب معينة واعتناق وجهة نظر معينة في المنازعة القائمة لتنظيم العمل داخل المؤسسة أو لأجل العدول عن قرار معين اتخذ بشأن وبسبب سير العمل .

1- عبد الوهاب برتيمية، المرجع السابق، ص90.

ويعتبر الإضراب من الوسائل التي حضيت بعناية كبيرة من قبل الهيآت التشريعية سيما في القوانين العمالية الحديثة التي أحاطته بحماية قانونية في مختلف الجوانب ووضعت له عدة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية وسامية دون المساس بحقوق وممتلكات أصحاب العمل من جهة ودون المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة ثانية ودون المساس بضمان مناصب العمل بالنسبة للعمال من جهة ثالثة⁽¹⁾.

أولاً: تعريف حق الإضراب

يقابل مصطلح الإضراب في القانون الفرنسي مصطلح *la grève* ولهذا المصطلح جذوره التي ترتبط بالعمال، إذ يجد هذا اللفظ أصله التاريخي في مكان يقع بالعاصمة الفرنسية باريس تسمى "place de grève" وهو مكان يقع بجانب دار البلدية بالمدينة وقد كان العمال المتعطلين يجتمعون فيه بحثاً عن فرصة عمل ومن هنا ولد مصطلح الإضراب أي *la grève* وبدأ تداوله بين الناس حتى أصبح يستعمل للدلالة على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال للضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالبهم⁽²⁾.

و يعرف بعض الفقه المصري الإضراب بأنه توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بظروف العمل و شروطه، و يرى جانب آخر من الفقه المصري أيضاً أن الإضراب هو امتناع العمال امتناعاً إرادياً و مدبراً لتحقيق مطالب مهنية⁽³⁾.

كما عرفه الأستاذ أحميه سليمان بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل⁽⁴⁾ ومن التعريفات التي وضعت لحق الإضراب أنه التوقف المؤقت عن العمل بسبب مطالب من شأنها أن

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 137.

2- Gérard cornue vocabulaire juridique , presses universitaires de France , deltha Beyroute 5éme édition, paris 1996 page 3.

3- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 339.

4- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 139.

يستفيد منها بعض أو جميع العمال والتي تجد سنداً لدى مجموعة ذات تمثيل كاف للرأي العمالي⁽¹⁾.

ثانياً: صور الإضراب

تتم ممارسة هذا الحق الفتي في العديد من الأشكال يصعب معها في بعض الأحيان تكييف ذلك العمل على أنه إضراب إلا بالرجوع إلى القوانين المنظمة له و بعض المعايير وقد استبعد الفقه والقضاء العديد من الصور من تكييفها كإضرابات، وللتعرف على هذه الأشكال والصور ندرج أكثرها استعمالاً فيما يلي :

1- الإضراب التقليدي:

يقصد به امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي كامل و مدبر، و يلزم في هذه الحالة إخطار صاحب العمل بميعاد الإضراب و مدته ليتخذ ما يلزم من احتياطات، و يمثل الإضراب التقليدي الصورة الشائعة لممارسة حق الإضراب كما أنه يتلاءم مع ظروف العمال و صاحب العمل⁽²⁾.

و يشكل هذا النوع صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية بحيث ينقطع العمال المضربين في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك مواقع العمل أو يمتنعون عن الالتحاق بطريقة محكمة و منظمة و مدروسة مسبقاً من حيث الكيفية والمدة⁽³⁾.

2- الإضراب الدائري:

ويتم هذا الشكل بالتخطيط المحكم بحيث تمتنع كل فئة أو صنف مهني عن العمل مدة معينة ومحددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها دون توقف تام للمصلحة أو المصالح ويكون في شكل إضرابات دائرية متتالية وعند عدم استجابة السلطة العامة لمطالب

1- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص369.

2- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص358.

3- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2008، ص67-68.

المضربين يلجأ العمال للانقطاع التام عن العمل⁽¹⁾، ويطلق عليه كذلك الإضراب بالتناوب.

3- الإضراب القصير المتكرر:

ويطلق على هذا الشكل كذلك الإضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة ولمدة قصيرة دون مغادرة أماكن عملهم الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم بطريقة التوقف ولهذا النمط تأثير كبير على حسن سير المؤسسة لا سيما وأنه يحدث انقسام في وسط العمال وبلبله لا نظير لها بحيث يبقى العمال المضربون في أماكن عملهم دون نشاط وهو ما يجعل من آثار علاقة العمل تبقى قائمة كالأجر والراحة وغيرها⁽²⁾.

4- إضراب الإنتاجية:

يطلق عليه كذلك الإضراب البطيء والإضراب المستمر أو الجزئي ، ويتعلق الأمر في هذه الحالة بإضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة وينعكس توقفهم على بقية الأعمال المرتبطة بها، ويتميز هذا الشكل عن غيره من الأشكال بتخفيض وتقليل الفعالية الإنتاجية ويتميز فيه العمال بممارسة نشاطهم دون التوقف كلياً وفق مخطط لتخفيض الإنتاج وهذا النوع من الإضراب يعد حالياً أكثر ندرة لأنه يبدو أقل فعالية لتحقيق المطالب العمالية⁽³⁾.

كما يتميز هذا الشكل عن غيره من الأشكال بتخفيض و تقليل الإنتاجية و يستمر فيه العمال في ممارسة نشاطهم دون التوقف كلياً وفق مخطط لتخفيض الإنتاج، و هذا النوع من الإضراب يعد حالياً أكثر ندرة لأنه يبدو أقل فاعلية لتحقيق المطالب العمالية⁽⁴⁾.

5- إضراب المبالغة في النشاط والإضراب الإداري:

ويتميز هذا الشكل بالزيادة والتصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربين مما يؤثر سلباً على علاقة المستخدم بالمتعاقدين معه،

1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها) وطرق تسويتها، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 120 .

2- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 68-69.

3- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 122 .

4- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 69.

كما قد يتخذ الإضراب صبغة إدارية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمر⁽¹⁾.

6- الإضراب مع احتلال الأماكن:

يعتبر عدم تواجد العمال بمكان العمل في الوقت المحدد لأدائه وسيلة لإثبات الإضراب على أن الإضراب قد يقترن باحتلال أماكن العمل ، وقد تكون هذه الأماكن عبارة عن صالات الطعام أو فناء المنشأة دون التأثير على باقي العمال إلا أنه قد يقترن هذا الإضراب مع احتلال أماكن العمل في حد ذاتها و يعوق عمل العمال غير المضربين مما قد يثير المشاكل بين الفريقين⁽²⁾.

إنه و مهما يتخذ الإضراب صبغة كانت الصورة أو الشكل الذي يتخذه الإضراب فهو يبقى حركة احتجاجية في يد العمال تتدرج ضمن ممارسة الحقوق العامة يسعون بواسطته إلى بلوغ مكاسب مهنية، و كل خروج عن هذه الغاية يجعل الإضراب مشبوها و تبقى للسلطة العامة صلاحية حماية حسن سير المرافق العامة إن بالآلية الإدارية (التسخير) أو حتى باللجوء للقضاء المختص عندما تقضي الضرورة ذلك⁽³⁾.

1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب الجزائر الطبعة الثالثة 2003، ص 221.

2- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 362.

3- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 69-70.

المطلب الثاني: بعض المبادئ التي تحكم الحق النقابي

أدبيات الممارسة النقابية والتي يمثل الإلمام بها أمراً ضرورياً للغاية لفهم العمل النقابي ولترشيد الممارسة النقابية نفسها، وهي مبادئ عامة تقوم عليها كافة أشكال العمل النقابي إلا أنها في الغالب غير مكتوبة أو مدرجة ضمن نصوص ولوائح النظام الداخلي للنقابة وهذا لا يعفي من مسؤولية الالتزام بها من قبل الأعضاء التزاماً أدبياً لذا سميت هذه المبادئ العامة التي يقوم عليها العمل النقابي بأدبيات العمل النقابي.

الفرع الأول: مبدأ الديمقراطية المركزية و مبدأ العمل الجماعي أو التشاوري

يعتبر أهم مبدئين لممارسة الحق النقابي من طرف الموظفين العموميين هما مبدأ الديمقراطية المركزية و مبدأ العمل الجماعي أو التشاوري و سنتناولهما في هذا الفرع باختصار.

أولاً: مبدأ الديمقراطية المركزية

"يعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يركز عليه النشاط النقابي والحياة التنظيمية للحركة النقابية ككل ، وهو الذي يعني بأن تكون إدارة النقابة وكافة القرارات و المواقف المعبرة عنها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء ، هذه الآليات تعطي الأفراد حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم جميع الأفراد بالقرارات الصادر عن هذه المجموعة⁽¹⁾.

ثانياً: مبدأ العمل الجماعي أو التشاوري

ويشترط هذا المبدأ بأنه على كل نقابي قائد أو مسؤول أن يستعين ويستترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي بأراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملاءه حتى يتم ضمان ترشيد آلية اتخاذ القرار بما فيه الأسلم والأفضل للنقابة⁽²⁾.

1- حمود عقله العنزي، المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الموقع:

[http:// www.alomani.com/clients/nuksorg/w3y/ten.htm](http://www.alomani.com/clients/nuksorg/w3y/ten.htm)

2- حمود عقله العنزي، نفس المرجع، الانترنيت.

الفرع الثاني: مبدأ الاقتناع و مبدأ تقبل الرأي المعارض

سننتاول في هذا الفرع كذلك مبدأين لهما أهمية كبيرة عند ممارسة الموظفين العموميين لحقهم النقابي و هما مبدأ الاقتناع و مبدأ تقبل الرأي المعارض.

أولاً: مبدأ الاقتناع

أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعاً بأهمية الممارسة النقابية وجدوها في المحافظة على حقوق الجميع وتحسين أوضاع الأعضاء والارتقاء بالواقع الموجود نحو الأفضل فهو ضرورة ملحة لاستمرار العمل النقابي والصمود أمام جميع الظروف الطارئة⁽¹⁾.

ثانياً: مبدأ تقبل الرأي المعارض

فعلى كل فرد في النقابة مهما كانت توجهاته أن يتقبل الرأي المعارض بكل مرونة مهما كانت صحته ومدى مخالفته لرأيه وكما قيل " نتعاون فيما اتفقنا عليه ويعذر بعضنا بعضاً فيما اختلفنا عليه"⁽²⁾.

الفرع الثالث: مبدأ النقد و النقد الذاتي

النقد الذاتي كمبدأ هو حق لكل عنصر نقابي بغض النظر عن موقعه النقابي أهو في عضو في الأجهزة القيادية أم هو ضمن قواعد النقابة، ومن خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيداً عن التجريح وبصورة بناءة⁽³⁾.

1- حمود عقله العنزي، المرجع السابق، الأنثرنيت.

2- حمود عقله العنزي، المرجع نفسه، الأنثرنيت.

3- حمود عقله العنزي، المرجع نفسه، الأنثرنيت.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال تطرقنا للفصل الأول يتبين لنا أن التعامل مع موضوع الحق النقابي للموظف العام ليس بالأمر الهين أو السهل، فالبحث و التحليل فيه يضعنا أمام إشكاليات التوفيق والتوازن بين مبادئ و أسس الوظيفة العمومية اللازمة لتحقيق مصلحة المرفق العمومي و جمهور المواطنين، و قد رأينا أن النقابة هي الجهاز الذي يمارس من خلاله الموظف العام حقه النقابي و قد عرفها الفقهاء أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها أو ترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة.

كما أن ممارسة الحق النقابي من طرف العمال و الموظفين العموميين مر بمراحل مختلفة للوصول إلى ممارسته على الوجه الذي هو عليه اليوم و خصوصا في الجزائر إذ عانى العمال الجزائريين من التمييز و الاضطهاد خلال مرحلة الاستعمار حتى و إن نشأت في ذلك الوقت بعض النقابات التي حاولت الدفاع عن هذا الحق، و قد بدأ التكريس الحقيقي للحق النقابي في الجزائر بعد الاستقلال بدخول الجزائر مرحلة التعددية الحزبية و ما صاحبها من إطلاق للحريات و احترام حقوق الإنسان و منها حقوق العمال بمن فيهم الموظفين العموميين، و قد كان للاتحاد العام للعمال الجزائريين الدور البارز في الدفاع عن حقوق العمال و حماية مصالحهم العمالية. و أهم آليتين لممارسة الحق النقابي من طرف الموظف العام هما الحق في المفاوضة كوسيلة للتفاوض بين العمال و الإدارة لتجنب الصراعات و الحفاظ على سير المرافق العامة بانتظام و تحقيق المصلحة العامة، و ثاني وسيلة و التي تعتبر الأخطر على سير المرافق العامة هي الإضراب الذي قد تكون له عواقب غير محمودة و اضطرابات قد تمس المرافق العمومية و تؤثر على الإنتاج و تقديم الخدمات للمواطنين، و هنا جاءت الضرورة لوضع أدبيات و مبادئ أساسية لممارسة الحق النقابي من طرف الموظف العام و التي من أهمها (مبدأ الديمقراطية المركزية، مبدأ العمل التشاوري و الجماعي، مبدأ الإقناع، مبدأ تقبل الرأي المعارض، مبدأ النقد و النقد الذاتي).

الفصل الثاني

قواعد و ضوابط الحق النقابي للموظف العام

الفصل الثاني: قواعد و ضوابط الحق النقابي للموظف العام

إن دراسة الحق النقابي للموظف العام يتطلب بالضرورة الوقوف على كيفية تكريس هذا الحق في المواثيق و المعاهدات الدولية و كذلك مظاهر تكريسه في التشريعات الوطنية، و دراسة الإطار القانوني الذي يحكم هذا الحق و ينظمه مع توضيح الضمانات الموضوعية على مستوى منظمة العمل الدولية خصوصا بالنسبة للاتفاقيات و خصوصا الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 وحتى بعض الاتفاقيات العربية في هذا الخصوص، كما يجب الإشارة لهذه الضمانات و الحماية بالنسبة للتشريعات الوطنية و في بعض الأحيان بالتفصيل في ذلك وفق ما جاء به المشرع الجزائري إذ خصص القانون 90-14 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي لتحديد ضوابط ممارسة هذا الحق و حمايته كما نص على بعض القيود التي قد ترد عليه.

كما أن جل الدساتير العالمية و العربية نصت على كفالة الحريات الفردية و نص بعضها على حرية تكوين النقابات كإحدى الحريات الأساسية، الأمر الذي تعتبر معه حماية العامل من أي اضطهاد من جانب الدولة نتيجة لممارسة نشاطه النقابي طبقا للأنظمة السائدة و القوانين أمر مقرر و متفق مع مبادئ الحريات النقابية⁽¹⁾.

و ستناول في هذا الفصل الإطار القانوني و مظاهر ممارسة الحق النقابي للموظف العام من خلال التطرق لتكريسه في الاتفاقيات و المعاهدات الدولية و كذلك تكريه في التشريعات الوطنية وكعينة التشريع في الجزائر، كما نتناول بعض القيود المفروضة على هذا الحق، وفي الأخير نبين ضمانات حماية هذا الحق.

1. سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 157.

المبحث الأول: الإطار القانوني للحق النقابي

يعتبر الحق النقابي من بين أهم الحقوق المكونة لحقوق الإنسان والمواطن في القوانين المقارنة الحديثة، وبالتالي فإن النشاط النقابي لم يصبح امتياز يمنح للعمال من طرف السلطة العامة، أو صاحب العمل، بل هو حق يحض بحماية قانونية دولية ووطنية، مثله مثل مختلف حقوق الإنسان الأخرى، كحرية الرأي، والتعبير، وممارسة الحقوق المدنية والسياسية. وقد شكل موضوع الحق النقابي محور اهتمام المنظمات الدولية، والسلطات العامة في مختلف الدول المعاصرة التي أحاطته بعدة أحكام وقواعد أصبحت تكون مع مرور الزمن ما يعرف اليوم بمبدأ الحرية النقابية، ومبدأ الحق النقابي، وذلك إما بواسطة المواثيق الدولية، و الدساتير والقوانين الداخلية⁽¹⁾.

المطلب الأول: مظاهر تكريس الحق النقابي

تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948 الحق في تكوين نقابات عمالية والانتساب إليها بكل حرية، ويجمع المهتمون بحقوق الإنسان على اعتبار هذا الإعلان العالمي أشمل وثيقة صدرت عن المجتمع الدولي المعاصر ممثلا في الأمم المتحدة تقر و تكرس حقوق الإنسان وحرياته.

كما أن الحق النقابي مكرس في مختلف التشريعات الوطنية للدول باعتباره من الحقوق الأساسية للعمال و ضمانة له في مواجهة الإدارة للمطالبة بحقوقه أمامها بكل حرية و بعيدا عن الضغوط الممارسة من طرفها باعتبارها الطرف الأقوى في علاقة العمل. و سنتناول في هذا المطلب تكريس هذا الحق في التشريعات الوطنية الفرع الأول و تكريسه في المعاهدات والاتفاقيات الدولية الفرع الثاني.

1. سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نسخة إلكترونية، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2014-2015، ص 80، الموقع:

-[http:// www.fac-droit-alger.dz/Droit/pdf_2014/hamia/el_wajiz.pdf](http://www.fac-droit-alger.dz/Droit/pdf_2014/hamia/el_wajiz.pdf)

الفرع الأول: تكريس الحق النقابي في التشريعات الوطنية

لا تقتصر مصادر وأسس الحق النقابي على الاتفاقيات الدولية فحسب بل أن هذا الحق يجد مصدره في القوانين الداخلية لمختلف البلدان بل وفي دساتيرها كذلك، باعتبار أن الحق و الحرية النقابية أصبحت في أغلب الدول المعاصرة من أهم مكونات حقوق الإنسان، و الحريات الأساسية للمواطن ، و سنتعرض إلى مظاهر هذا التكريس في كل من الدستور و التشريعات الوطنية .

أولا : في الدستور

المؤسس الدستوري في الجزائر لم يتطور في مجال حماية الحق النقابي لأن النص تقريبا هو إعادة له في الدساتير الصادرة مند تكريس الحق النقابي لا غير حيث أنه كان من الأجدر أن يتماشى المؤسس مع التطور الاجتماعي و الاقتصادي الحاصل في ميدان الوظيفة العمومية، رغم ذلك فإن وجود الدستور في الدولة يعد من أهم ضمانات حماية حقوق الأفراد وحررياتهم الأساسية وهو ما يميز دولة القانون عن الدولة البوليسية خاصة إذا كان جامدا مما يستتبع صعوبة تعديل أحكامه من الحين إلى الآخر تبعا للأهواء السياسية، و كعينة لتكريس الحق النقابي في الدستور الجزائري، حيث اعترف المؤسس الدستوري بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير و أولها دستور 1963 ، و ذلك باعتبار الدستور أعلى وثيقة قانونية و أهم مصدر لتشريع العمل في الجزائر وفي غيرها من دول العالم التي تستند إلى تأسيس دستوري في أحكامها و مبادئ تهتم بعلاقات العمل وهي بالأساس الحق النقابي و الحقوق المتصلة عضويا بالحريات العامة التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية و ذلك لارتباطها بالحق النقابي⁽¹⁾.

و بعد ذلك جاء دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي و تكييف علاقات العمل بما يتجاوب و الخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الاقتصادي و تقوم عليه الاستقلالية و مبدأ المتاجرة⁽²⁾.

1- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، الجزائر، 2004، ص5.

2- محمد الصغير بعلي، المرجع نفسه، ص6 .

و لهذا الغرض نتناول في هذا العنصر ما جاء في دستور 1996 المعدل والمتمم من أحكام تكريس للحق النقابي، و بما أن الأحكام و المبادئ الدستورية في كافة الدول و من بينها الجزائر تحتل صدارة السلم التشريعي و الوطني، و بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الأنشطة الوطنية و الحقوق و الحريات العامة و من ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل حيث نص دستور 1996 في فصله الأول على أن يختار الشعب لنفسه مؤسسات غايتها ما يلي⁽¹⁾:

- المحافظة على السيادة والاستقلال الوطنيين و دعمهما.
 - المحافظة على الهوية و الوحدة الوطنيتين، و دعمهما.
 - حماية الحريات الأساسية للمواطن و الازدهار الاجتماعي و الثقافي للأمة.
 - ترقية العدالة الاجتماعية.
 - تشجيع بناء اقتصاد متنوع يثمن قدرات البلد كلها، الطبيعية و البشرية و العلمية.
 - حماية الاقتصاد الوطني من شكل من أشكال التلاعب، أو الاختلاس، أو الرشوة، أو التجارة غير المشروعة، أو التعسف، أو الاستحواذ، أو المصادرة غير المشروعة.
- كذلك تضمن الدستور مواد تحرص على وجوب تكافؤ الفرص بين المواطنين⁽²⁾، إضافة إلى المساواة في جميع الحقوق و الواجبات⁽³⁾، كما كفل الدستور حق الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية⁽⁴⁾.

إضافة لما سبق أقر دستور 1996 المعدل و المتمم حرية التعبير و إنشاء الجمعيات⁽⁵⁾ كما توجد أحكام في الدستور تناولت مباشرة مضمون علاقات العمل و أقرت الحق النقابي بصريح العبارة⁽⁶⁾، و اعترف المشرع بالحق في الإضراب للموظفين، لكنه يشير إلى إمكانية جعل حدودا

1- المادة التاسعة من دستور 1996 المعدل و المتمم في 2016.

2- المادة 32 "أن كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي".

3- المادة 34 "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، و الاقتصادية، و الاجتماعية والثقافية".

4- المادة 39 "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية و الجماعية، مضمون "

5- المادة 48 "حريات التعبير و إنشاء الجمعيات، و الاجتماع، مضمونة للمواطن".

6- المادة 70 "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

لممارسة هذا الحق في ميدان الدفاع و الأمن الوطني أو الشرطة أو المصالح و الأنشطة العمومية ذات المنفعة العامة الحيوية للمجتمع (1).

ثانيا : في القوانين والتنظيمات

سن المشرع الجزائري قوانين عديدة تمثلت في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها، و ممارسة حق الإضراب(2)، و القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل(3) و القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل(4)، وكذا صدور بعض القوانين المعادلة والمتممة لها و المراسيم التطبيقية.

يعكس اهتمام المشرع الجزائري بالحق النقابي و تكريسه لجملة من الحريات العامة الأساسية المرتبطة بحقوق و واجبات المواطنة ضمن الدستور وجاء تكريس الحق النقابي بأكثر تفصيل في القانون 90-14، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية:

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية و في مقدمتها الحق النقابي.
- تكريس التمثيل الحقيقي و الديمقراطي لممثلي العمال.
- نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من دولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية و الاتفاقيات الجماعية.
- تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية نحو اتفاقيات العمل الدولية(5).

1- المادة 71 "الحق في الإضراب معترف به، و يمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".
 - أشارت المادة 43 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية إلى الفئات التي تحرم من ممارسة حق الإضراب (القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو يشغلون مناصب بالخارج، أعوان مصالح الأمن،...)
 2- القانون 90/02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91/ 27 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية رقم 68.
 3- القانون 90/03 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 96/ 11 المؤرخ في 12 جوان 1996، الجريدة الرسمية رقم 36.
 4- القانون 90/04 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91/ 28 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية رقم 68.
 5- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 53.

يتألف هذا القانون من خمس أبواب موزعة على 65 مادة.

و تعكس المضامين الواردة في هذا القانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحق النقابي وحماية حق التنظيم النقابي، وهو ما يشكل تقدما ملحوظا ومسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سباقة في مجال التصديق على أهم الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية.

شكل صدور هذا القانون دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية يكون من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي وتكرس مبدأ التفاوض الإيجابي الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل، إذ كلما وجدت أطراف علاقات عمل تمثيلية وقوية كان ذلك طريقا إلى تثمين وترقية فرص التفاوض الجماعي وزيادة فعالية الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين في تكوين قانون اتفاقي للعمل⁽¹⁾.

أما بالنسبة لقوانين الوظيفة العامة فإن أول اعتراف بالحق النقابي للموظف العام بالنسبة للمشرع الجزائري كان بموجب قانون الوظيفة العامة 1966 من خلال نص المادة "21" منه التي جاء فيها أن الموظفون يمارسون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها⁽²⁾، و هو كذلك ما جاء في الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽³⁾.

الفرع الثاني: الحماية الدولية للحق النقابي

أسهمت منظمة العمل الدولية في وضع ميثاق أساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل، من خلال إصدارها لجملة من الاتفاقيات التي تقرر و تكرر الحقوق و الحريات النقابية والاقتصادية والاجتماعية، و تعد الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية منذ 1919 الأكثر نيلا

1- يعد القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و يؤكد في هذا الصدد السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي أنه ابتداء من سنة 1988 وفضل القوانين المتعلقة باستقلالية المؤسسات بدأت ديمقطة علاقات العمل إلى حد ما وجاء دستور 1989 ليكرس التعددية و يؤسس حقوق جماعية جديدة مثل حرية تأسيس الجمعيات وحق الإضراب وممارسة الحق النقابي- المصدر: مداخلة السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي، منتدى جريدة المجاهد اليومية، الخميس 2002/10/24 الجزائر.

2- المادة 21 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية جريدة رسمية العدد 46 الصادرة في 08/06/1966 "يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها سارية المفعول".

3- المادة 35 و 36 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية جريدة رسمية العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

للتصديقات⁽¹⁾، و من هنا فالحق النقابي يتمتع بحماية دولية عن طريق ما جاء في المواثيق والاتفاقيات الدولية و سنتعرض لأهمها فيما يلي.

أولا : في الاتفاقيات الدولية

أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها عددا لا بأس به من الاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي، ومنها الاتفاقية رقم (87) لعام 1948، والاتفاقية رقم، (98) لعام 1949 والاتفاقية رقم (135) لعام 1971 ، والاتفاقية رقم (151) لعام 1981، والاتفاقية رقم (154) لعام 1981.

ومن أهم الاتفاقيات التي ارتأينا ضرورة استعراضها:

1- الاتفاقية رقم " 87 " لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم:

اعتمد مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو يوم 9 جويلية 1948 في دورته الحادية و الثلاثين " 31 " على الاتفاقية رقم "87" المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي وهي أهم اتفاقية وردت في هذا المجال، و تتألف هذه الاتفاقية من 21 مادة مخصصة للحرية النقابية و حماية التنظيم، إذ تؤكد المادة " 01 " الأولى من هذه الاتفاقية "على أن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري عليها هذه الاتفاقية بإنفاذ الأحكام التي تضمنتها الاتفاقية" و تعتبر المادة الثانية من الاتفاقية حجر الزاوية فيها إذ نصت بصريح العبارة على ما يكرس الحرية النقابية والحق النقابي أو حق التنظيم، وجاء فيها:

" للعمال و لأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات " .

كما كرست حرية التنظيم بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل في الفقرة الثانية من المادة الثالثة" تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروع".

1- سمغوني زكريا، المرجع السابق ، ص 42.

كما نصت الاتفاقية على حق العمال و أصحاب العمل في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم في إطار احترام قانون البلد المعني⁽¹⁾ وعدم تقييد الشخصية الاعتبارية⁽²⁾.
و قد استنتجت الاتفاقية القوات المسلحة و الشرطة أن يكون ذلك بمقتضى قانون وطني⁽³⁾.

2- الاتفاقية رقم " 98 " لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية:

أكد دستور منظمة العمل الدولية التزام هذه الأخيرة بأن "تدفع قدما بين دول العالم البرامج والخطط التي تستهدف الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، وذلك بالتعاون بين الإدارة والعمال في المثابرة على أن يبذل الجهد من أجل الرفع من مستويات الإنتاج و تضافر العمال والإدارة في وضع المعايير والمستويات الاجتماعية والاقتصادية وتطبيقها"⁽⁴⁾.
و من منطلق تأكيد الحق النقابي و المفاوضة الجماعية الذي كان مطلباً للحركات الاجتماعية و المهنية طوال القرنين 18 و 19 أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1949/07/01 الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضة الجماعية، و تتألف هذه الاتفاقية من 16 مادة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز، من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية و تكوين النقابات والانضمام إليها بمحض اختيارهم و عدم المساس بالحق في العمل⁽⁵⁾.

1- المادة 8 من الاتفاقية 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

2- المادة 6 من نفس الاتفاقية "لا يخضع اكتساب منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل و اتحاداتهم، و اتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية.

3- المادة 9 الفقرة 1 " تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة و الشرطة" و توضح الفقرة 2 من المادة 9 "وفقاً للمبدأ الوارد في الفقرة الثامنة من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماساً بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكفله هذه الاتفاقية".

4- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 45.

5- تهدف الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشكل أساسي إلى تجنب وضع العامل أمام أحد خيارين إما الانتساب النقابي أو الحصول على منصب عمل.

تكفل المادة الأولى الوسائل التي من شأنها أن تحمي العامل من أي تمييز قد يكون عرضة له، وهو في موقع العمل، ويستهدف التقليل أو الحد من الحرية النقابية التي تقرها الاتفاقية رقم "87" في مجال العمل والتوظيف.

تشمل الحماية التي تضمنتها المادة الأولى من هذه الاتفاقية:

- حماية العامل من أن يشترط صاحب العمل عدم انضمام هذا الأخير إلى أي تنظيم نقابي أو أن ينسحب من عضوية نقابة كان ينخرط فيها.
- حماية العامل ضد إلغاء عقد العمل أو تسريح أو طرد العامل من قبل صاحب العمل الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو ذاتا معنوية بحجة أن العامل انضم إلى نقابة أو الانسحاب منها.
- شارك في نشاط نقابي خارج ساعات العمل، أو أيضا لمشاركته في هذا النشاط، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل.

ومن جهة ثانية تؤكد المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98 على ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، ونصت على ما يلي:

" تتمتع منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تتطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة أو من خلال وكلائها أو أعضائها"⁽¹⁾.

ثم تعرضت الاتفاقية في المواد الموالية إلى ضرورة تكوين آليات مناسبة أو هيئات تعكس الظروف الوطنية لكل دولة يكون من شأن ذلك ضمان حق التنظيم و من البديهي أن الاتفاقية "98" أرست المبادئ الأساسية لمناخ ديمقراطي يسمح بقيام حوار اجتماعي بكل شفافية من خلال مؤسسات أو هيئات مستقلة قادرة على استيعاب التحولات الاقتصادية و التطورات التي يشهدها عالم الشغل و تأكيد الحاجة إلى أهمية قيام منظمات عمال و أصحاب عمل مستقلة و حرة⁽²⁾.

1- المادة 2 من الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

2- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 46.

3- الاتفاقية رقم "135" لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال:

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في 23 /07/ 1971، و نصت المادة الأولى من هذه الاتفاقية التي تتكون من 14 مادة على ما يلي:

"يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، و تتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعملوا وفقا للقوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو وفقا لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة"⁽¹⁾.

أكدت المادة الثانية ضرورة "توفر التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية، وأن تراعى، في هذا الصدد، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلاد واحتياجات المؤسسة المعنية وحجمها وإمكاناتها، ولا يجوز أن يؤثر منح هذه التسهيلات على فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية"⁽²⁾.

إن ما يميز هذه الاتفاقية هو تركها لمجال واسع من الحرية للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين تحقق لهم الحماية و التسهيلات التي تنص عليها هذه الاتفاقية"⁽³⁾.

ومن جهة ثانية، أوضحت التوصية رقم "143" الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المنشآت لعام 1971 ، كيفية تنفيذ أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاقات الجماعية أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية، وقد تضمنت التوصية أحكاما تخص حماية ممثلي العمال والتسهيلات الواجب توفيرها لهم.

ثانيا : في المعاهدات الدولية و الإعلانات الدولية

بعد أن تعرضنا بالمزيد من التفاصيل إلى أهم الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية نستعرض النصوص الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التي كرست حماية الحق النقابي.

1- المادة 1 من الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال.

2- المادة 2 من نفس الاتفاقية.

3- المادة 4 من نفس الاتفاقية.

1- الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

لم تكن مبادئ حقوق الإنسان و حرياته الأساسية المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة وحدها كافية لتعزيز احترامها وضمان نفاذها في مواجهة الكافة ، لذا كان لابد من صياغة وثيقة مستقلة، تشكل إطارا دوليا لهذه الحقوق و الحريات و أسفرت المساعي الدولية عن ميلاد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس بتاريخ 10 ديسمبر سنة 1948 ، لتكتسب بعد ذلك حقوق الإنسان الطابع القانوني والدولي وذلك حينما اعترف الإعلان بالكرامة المتأصلة في الطبيعة البشرية وبحقوق جميع البشر الثابتة كأساس للحرية والمساواة والعدالة والإخاء وعدم التمييز⁽¹⁾، ومن ضمن الحقوق و الحريات العامة المكرسة في الإعلان نجد الحق النقابي ونستشف ذلك من خلال نص المادتين 20 و 23 من الإعلان، فبينما نصت الفقرة الأولى من المادة 20 على أن " لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية"، فقد نصت الفقرة الثانية "على أنه لا يجوز إرغام أحد على الانضمام إلى جمعية ما " أما المادة 23 فقد نصت على أنه " لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات لحماية لمصلحته"⁽²⁾، وقرر بكل وضوح ربط الحق النقابي ببقية الحقوق المرتبطة بالعمل والتأكيد عليه حضاريا لكونه يكفل جميع حقوق العمل الأخرى التي تفقد فحواها دون الإقرار بالحق النقابي.

2- الحق النقابي في العهدين الدوليين

نتيجة للصراعات التي أدت إلى اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة في توصيتها المؤرخة في الخامس فيفري 1952، لعهدين دوليين مستقلين، أحدهما للحقوق المدنية والسياسية جاء انعكاسا لفلسفة الثورة الفرنسية والمفهوم الغربي لحقوق الإنسان وثانيهما للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية جاء بدوره استجابة لفلسفة المعسكر الاشتراكي والعديد من حكومات العالم النامي⁽³⁾.

1- نادية خلفه ، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية ، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، 2009، ص 84.

2- المادتين 20 و 23 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10/12/1948.

3- عبد المجيد الصغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 63.

أ- الحق النقابي في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

وقد وقع التصييص على الحق النقابي في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية من خلال ما تضمنته المادة 22 التي جاء فيها ما يلي " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي:

أ-1- حق كل شخص في تكوين نقابات بالاشتراك مع الآخرين، والانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية بغية تعزيز المصلحة الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن الوطني أو النظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

أ-2- حق النقابات في تكوين اتحادات أو اتحادات حرفية على المستوى الوطني، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

أ-3- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون.

أ-4- حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.

- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة، ورجال الشرطة، أو الموظفين في الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذا الحق.

- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول التي هي طرف في هذا العهد أو المصادقة على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي لمنظمة العمل الدولية لعام 1948 اتخاذ تدابير تشريعية أو تطبيق قانون يخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية⁽¹⁾.

جاءت المادة 22 بضمانات و أحكام أخرى لم تتضمنها مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وذلك بنصها في الفقرة الثانية منها على الضوابط الشرعية لتقييد الحق النقابي ، كما أجاز للدولة اتخاذ التدابير اللازمة ووضع القيود الكفيلة بضمان أمنها وسلامتها على بعض القطاعات الحيوية في الدولة كرجال الشرطة⁽²⁾.

1- المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية الصادر سنة 1966.

2- الفقرة الثانية من نفس المادة.

ب- الحق النقابي في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

نصت المادة الثامنة منه على أن "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي "حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها.. " (1).

كما نصت على " حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، كما نصت على حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، 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، كما تضمنت حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى، كما أضافت أنه لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق .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، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية".

ما يمكن ملاحظته من خلال هذه المادة أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد أفلح إلى حد كبير في معالجة مسألة الحق النقابي و أرسى له الضمانات الكافية على غرار العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية و الاتفاقية 87 الخاصة بالحريات النقابية(2).

3- الحق النقابي في اتفاقيات العمل العربية

تبقى الحركات الاجتماعية والنقابية في الدول العربية تناضل من أجل تكريس الحقوق والحريات النقابية، سواء من أجل إقرار حق التنظيم وحماية الحق النقابي، أو من أجل التصدي لأي انتهاكات للحق النقابي أو تدخل في الشؤون التنظيمية لمنظمات العمال و أصحاب العمل

1- المادة 8 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر في 1966/11/16.

2- بهي الدين حسين، الموائيق الدولية لحقوق الإنسان، مركز القاهرة لحقوق لدراسات الإنسان، مصر، 2003، ص 139.

وتعتبر منظمة العمل العربية إحدى الوكالات المتخصصة في نطاق جامعة الدول العربية التي تعني بمسائل العمل والعمال في الوطن العربي⁽¹⁾.

وقد اعتمد المؤتمر العربي للعمل في دورته السادسة الاتفاقية العربية رقم 8 الخاصة بشأن الحريات والحقوق النقابية في شهر مارس عام 1977، وقد جاءت هذه الاتفاقية بعد قرابة ثلاثون سنة من اعتماد منظمة العمل الدولية للاتفاقية 87 الخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم⁽²⁾. أقرت الاتفاقية المذكورة "الحقوق والمبادئ النقابية لنقابات العمال وأصحاب العمل بدءاً من حقهم في تكوين منظمات خاصة بهم وحقهم في ممارسة نشاطهم من خلال هذه المنظمات وانتمائهم إليها وانسحابهم منها وكذلك حلها".

لقد تضمنت اتفاقيات العمل العربية الأحكام ذاتها التي جاءت بها الاتفاقيات الدولية التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، وبالأخص ما تضمنته الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948، والاتفاقية رقم 97 الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949⁽³⁾.

المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة الحق النقابي

قصد ضمان حياد الموظف العام يجب أن يكون العمل النقابي في حدود الدفاع عن المصالح الوظيفية الجماعية لأعضاء النقابة ولا يتعداه إلى تحقيق أهداف أخرى ومن ثم يجب أن ينحصر هذا العمل في مجال تمثيل مصالح الموظفين والدفاع عنها بالوسائل التي تحددها القوانين المنظمة للعمل النقابي، فالتداخل بين النشاط المهني والنشاط السياسي الناتج عن العمل النقابي يقتضي تقييد هذا الحق، وهناك جملة من القيود أوردتها السلطات العامة في الدولة على الحق النقابي وجرى تقسيمها بالنظر إلى الجهة التي أصدرتها فعدت قيود دستورية إذا أصدرها المشرع الدستوري، وعدت قيود تشريعية إذا تم إصدارها من قبل المشرع العادي، وعدت قيود إدارية إذا كانت من فعل سلطات الإدارة وسنتناولها على النحو التالي:

1- عبد المجيد الصغير بيرم، المرجع السابق، ص 68.

2- الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام 1977 .

3- عبد المجيد الصغير بيرم، المرجع السابق، ص 70.

الفرع الأول: القيود الدستورية

إن التقييد الدستوري للحقوق والحريات العامة يتضح من خلال النصوص الدستورية التي تجيز للمشرع العادي تقييدها، ومن ضمن الحريات العامة التي أحيل تنظيمها للمشرع العادي نجد الحق النقابي فرغم أن المشرع الدستوري وبموجب المادة 70 لم يذكر عبارة في حدود القانون إلا أنه يفهم ضمناً من النص الدستوري أنه أحال تنظيم هذه الحرية إلى المشرع العادي دون أي ضمانات أو قيود وعلى هذا الأساس فإن المشرع العادي يتمتع في تنظيم الحق النقابي بسلطة تقديرية واسعة قد تؤدي به إلى الانحراف في استعمال السلطة التشريعية.

وكان على المؤسس الدستوري أن يضع مجموعة من الضوابط التي تشكل إطاراً تنظيمياً لكل الحقوق والحريات العامة بما فيها الحق النقابي، سارياً في ذلك على خطى ما جاء في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي لم تنظم هذه الحريات وتركت هامشاً تقديرياً للدول الأطراف في الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، غير أنها حددت شروط و مبررات تقييدها كما أكدت على عدم جواز انتهاكها أو الانتقاص من الضمانات الممنوحة لها، و كان على المؤسس الدستوري أن يحذو حذوها لما للقاعدة الدستورية من سمو ناتج عن جمود الدستور وصعوبة تعديله وقاعدة تدرج القواعد القانونية التي يتقيد بموجبها التشريع الأدنى بالتشريع الأعلى منه درجة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: القيود التشريعية

تعترف النصوص الدستورية من حيث المبدأ بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية وترسم الخطوط العريضة الفلسفية والاجتماعية التي يجب أن تستلهمها سياسة الدولة في مجال الحريات تاركة للسلطة التشريعية أمر تنظيمها، وسنتطرق للقيود التي أوردها القانون 90-14 على الحق النقابي و القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب و سوف نتحقق من أنها لا تهدر الحق النقابي أو تنتقص منه.

1- حظر ممارسة النشاط السياسي:

كان موقف المشرع الجزائري واضحاً بهذا الخصوص ، فبالرجوع للقانون 90-14 نجده قد حظر ممارسة النشاط السياسي للنقابات ليس هذا فحسب بل حظر أي ارتباط هيكلي أو عضوي

1- مناصرة سميحة، رسالة ماجستير، الحرية النقابية في الجزائر، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 89.

بالجمعيات ذات الطابع السياسي ،كما حضر تلقي أي إعانات أو هبات أو وصايا منها غير أنه أجاز الانضمام الفردي للجمعيات ذات الطابع السياسي(1).

غير أنه في واقع الأمر هناك صعوبة في التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي لما يوجد من تداخل بين المجالين خاصة وأن نشأة الحركة النقابية في الجزائر ارتبطت بالعمل السياسي وكانت لها أهداف سياسية أكثر منها مطلبية، وبالتالي فإن العمل النقابي و السياسي متلاحمان ولعل أروع ما قيل في ذلك ما ذهب إليه الأستاذ "سورد" في وصفه للحرية النقابية بأنها "أصدق تعبير عن ترابط الحقوق المدنية والسياسية مع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إذ بها يسمح للديمقراطية أن تتساب إلى علاقات العمل وأن تصبح أحد المكونات الأساسية لهذه العلاقات وسمة بارزة من سماتها"(2).

2- حظر قبول الهدايا و الهبات و الإعانات:

يشكل موضوع تمويل المنظمات النقابية مصدر توتر وصراع مستمر سواء بين المنظمات النقابية ذاتها أو بينها وبين السلطة، نظرا لما يمثله التمويل المالي من أهمية بالغة لتفعيل نشاط المنظمة 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 24 من قانون 90-14 " تتكون موارد المنظمات النقابية من اشتراكات أعضائها والمداخيل المرتبطة بنشاطاتها و الهبات والوصايا و الإعانات المحتملة من الدولة"(3) ، فالمشرع أجاز للمنظمات النقابية تلقي مداخيل متعلقة بنشاطها غير أنه اختلف في تقييدها بالنظر للجهة التي تصدر عنه ، غير أن المادة 49 من قانون 90-14 تضمنت إمكانية استفادة المنظمات النقابية التمثيلية من إعانات من الدولة(4).

1- المادة 5 من القانون 90-14 المرجع السابق.

2- مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص 91.

3- المادة 24 من القانون 90- المرجع السابق 14.

4- المادة 49 من القانون 90-14 "يمكن التنظيمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة في إطار التشريع المعمول به، و حسب المقاييس و الكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

3- القيود الواردة على التأسيس:

أورد قانون 90-14 الشروط الواجب توفرها حتى يسمح للأشخاص بتأسيس منظمات نقابية تدافع عنهم حيث نصت المادة السادسة منه على أنه " يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمات نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:

1- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل،

2- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية،

3- أن يكونوا راشدين،

4- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية،

5- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي. " (1).

من خلال استقراء هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري قد أحاط تأسيس المنظمات النقابية بشروط معينة لأجل الاستفادة من هذا الحق باعتباره صورة من صور التمتع بالحق النقابي بالنسبة للموظفين.

4- التصريح المسبق :

نص المشرع الجزائري من خلال قانون 90-14 على ضرورة إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية⁽²⁾، و يتم تسليم وصل تسجيل تصريح التسجيل من قبل السلطات المعنية في غضون ثلاثين يوما على الأكثر من الإيداع حسب الفقرة الأولى من نص المادة الثامنة من هذا القانون ، كما اشترطت الفقرة الثانية من هذه المادة ضرورة استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية وإعلامية على الأقل على نفقة المنظمة، ويرفق تصريح التأسيس حسب نص المادة التاسعة من هذا القانون بقائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية و مهنتهم وعناوين مساكنهم ونسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي ومحضر الجمعية العامة التأسيسية⁽³⁾.

1- المادة 6 من القانون 90-14 المرجع السابق.

2- السلطة المعنية بمفهوم المادة العاشرة من قانون 90-14 هي: والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي المشترك بين البلديات و الولاية و الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

3- المادة 9 من القانون 90-14 المرجع السابق .

5- الإذن المسبق كقيد غير مباشر لممارسة الحق النقابي:

يعتبر حق الإضراب أهم وسيلة لممارسة الحق النقابي من طرف الموظفين غير أن ممارسته مقيدة بشروط من أهمها الإذن المسبق، ويشترط من خلال هذا الإذن تحديد مدة الإضراب وبداية الشروع فيه وان كان محدد المدة أو مفتوح، ويبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مدة الإخطار المسبق التي تمكن صاحب العمل من البحث عن تسوية ودية للخلاف، ويتم تحديد هذه المهلة عادة بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أي عن طريق آلية التفاوض وفي حالة عدم وجود اتفاقية تحدد هذه المدة فيشترط القانون أن لا تقل عن ثمانية أيام تحسب ابتداء من تاريخ إعلام صاحب العمل و المفتشية الإقليمية للعمل⁽¹⁾.

و يأتي حرص المشرع على فرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق بالإضراب من الحرص على تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية تمنحهم مزيد من الوقت لإيجاد حلول سلمية⁽²⁾.

الفرع الثالث: القيود الإدارية التي ترد على الحق النقابي

نظرا إلى أن واجب حفظ الأمن والنظام العام يقع بالدرجة الأولى على سلطات الضبط الإداري فإن المشرع أعطى للإدارة صلاحية التدخل لتقييد الحريات العامة بما فيها الحق النقابي وتستخدم في ذلك عدة وسائل كالقرارات الإدارية و لوائح الضبط وتقييد الإدارة في تقييدها للحق النقابي بمبدأ المشروعية الإدارية، أي أن يصدر القرار من الجهة و الشخص المختص بذلك في الحدود التي بينها المشرع من خلال القانون، وتظهر القيود الإدارية التي تفرضها الإدارة على الحق النقابي من خلال إيداع التصريح المسبق بالتأسيس النقابي وتسليمها أو رفض تسليمها لوصل الإيداع والإذن المسبق في حالة ممارسة الحق في الإضراب وطلب حل النقابات، وتزداد خطورة هذه الإجراءات في الحالات الاستثنائية كما بينا ذلك مسبقا ويبقى أمام النقابات طريقا واحدا هو اللجوء إلى القضاء لتحقيق العدالة⁽³⁾.

1- المواد 29 و 30 و 31 من القانون 90-02 المرجع السابق.

2- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 151.

3- عمار بوضياف ، القضاء الإداري في الجزائر، دراسة وصفية تحليلية مقارنة ، دار جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، ط2، 2008، ص 367.

المبحث الثاني: ضمانات حماية الحق النقابي

من أجل توفير حماية فعالة لحرية العمال في الانضمام إلى النقابة، و لمواجهة الإجراءات التعسفية التي يمكن أن تتخذ ضدهم من أصحاب العمل باعتبار أن هذه الحماية تعد مظهرا هاما لحق التنظيم نفسه، فقد أوكلت الاتفاقية 98 لسنة 1949 و الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية أنه:

1- يجب أن توفر للعمال الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة.

2- تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأعمال التي بها:

2-أ- أن تجعل تشغيل عامل يخضع لشرط عدم الانضمام للنقابة أو التنحي عن عضوية النقابة.

2-ب- أن تؤدي إلى فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة أو المشاركة في النشاط النقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل⁽¹⁾.

و تجدر الإشارة إلى أنه سواء بالنسبة للاتفاقية رقم 98 و الاتفاقيات الدولية الأخرى التي تناولت الحق النقابي فهي أقرت بوجود ضمانات لحماية ممارسة هذا الحق بكل حرية وتتشكل هذه الضمانات من ضمانات عامة و أخرى خاصة و هو ما سنتناوله في هذا المبحث.

المطلب الأول: الضمانات العامة لحماية الحق النقابي

هناك ضمانات عامة تشترك في حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحق النقابي وسنقتصر على دراسة بعض الضمانات التي تعد في الحقيقة من أهم ضمانات حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وقد ورد ذكرها في عموم المراجع المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية وهي (دولة القانون ، ومبدأ الفصل بين السلطات ، ومبدأ استقلالية القضاء ومبدأ الرقابة على دستورية القوانين).

1- سمغوني زكريا، المرجع السابق ، ص124.

الفرع الأول: دولة القانون

دولة القانون هي الدولة التي يخضع فيها الحكام والمحكومين على السواء للقانون ويمثل مبدأ خضوع الدولة للقانون في الوقت الحالي قمة الضمانات الفعلية والأساسية للحريات العامة والأساسية للإنسان بما فيها الحق النقابي، وتكون هذه الضمانة ضد أي انحراف أو استبداد أو تعسف في استعمال امتيازات السلطات العامة، ويقوم هذا المبدأ أساساً على أن تكون جميع تصرفات السلطات العامة في الدولة متفقة وأحكام القانون بمدلوله العام سواء أكانت تشريعية أو تنفيذية أو قضائية.

فالسلطة التشريعية تختص بإصدار قواعد عامة مجردة، وتختص السلطة التنفيذية بتنفيذ القوانين عن طريق إصدار قرارات إدارية عامة، فردية، أما السلطة القضائية تختص بتطبيق القوانين عن طريق الفصل في المنازعات التي تنشئ بين الأفراد بعضهم البعض أو بينهم وبين الدولة، وهذا تطبيقاً و أخذاً بمبدأ شرعية السلطات الثلاث، كل سلطة مسؤولة في حالة الانحراف عن الصلاحيات المحددة لها في إطار النظام السائد في الدولة و المحدد في الدستور، لكن الهدف من وراء هذا ضمان وحماية و كفالة الحريات العامة في المجتمع، والنصوص الدستورية خاصة التي تكفل الحريات.

كذلك بالنسبة للسلطة التنفيذية ولاسيما الإدارة التي عليها أن تلتزم وتخضع لأحكام ومبادئ وقواعد الدستور وسائر التشريعات الصادرة من السلطة التشريعية المختصة و كذلك تخضع وتلتزم باللوائح و القرارات الإدارية والمبادئ القانونية العامة وأحكام القضاء وخصوصاً القضاء الإداري كما تلتزم السلطة القضائية عند القيام بأعمالها للأحكام وقواعد الدستور والتشريعات القانونية العادية وفقاً لما يتطلبه مبدأ الشرعية الشكلية والموضوعية لأن تطبيق مبدأ الشرعية وسيادة القانون في الدولة يقي السلطات والهيئات والأجهزة العامة في الدولة من الانحراف والانزلاق في مهامات الفوضى والبيروقراطية و اللاشرعية (1).

وبعد هذا كضمانة قانونية دستورية للحريات العامة و التي يعد الحق النقابي من بينها ويشكل مبدأ الشرعية ضماناً حقيقية للأفراد تحمي حرياتهم من كل انحراف وتعسف من طرف السلطات العامة في الدولة.

1- مريم عروس، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 1999، ص 81.

و من هنا يجب على أعوان و موظفي و ممثلي الدولة أن يكون في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القانون، وممارسة السلطة داخل جهاز الدولة يجب أن يندرج في إطار الصلاحيات المحددة بالقانون، كما يجب أن تخضع لرقابة مستمرة فعلى أعوان وموظفي الدولة وممثليها أن يقوموا بوظائفهم في إطار النظام القانوني للحريات العامة ومصالح الدولة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: مبدأ الفصل بين السلطات

يعتبر مبدأ الفصل بين السلطات أحد أهم ركائز الأنظمة الديمقراطية والدعامة الأساسية لدولة القانون، وقد ارتبط هذا المبدأ باسم المفكر الفرنسي مونتيسكيو في كتابه روح القوانين سنة 1748، ويقوم مبدأ الفصل بين السلطات على أساس توزيع وظائف الدولة على هيئات منفصلة تستقل إحداها عن الأخرى في مباشرة وظائفها بحيث تتحقق داخل الدولة سلطة تشريعية تقوم بوظيفة أساسية وهي العملية التشريعية ووضع القوانين في الدولة، وأخرى تنفيذية تتصدى لعملية تنفيذ القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية وأخرى قضائية تقوم بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين الأفراد و بعضهم البعض، وبين الأفراد والدولة وتسهر على تطبيق القوانين⁽²⁾.

ويعد مبدأ الفصل بين السلطات قاعدة من القواعد العامة في السياسة انطلاقاً من الرغبة في تحسين سير مصالح الدولة وضمان حرية الأفراد ومنعاً للتعسف و الاستبداد يجب ألا تجمع مختلف السلطات سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة في قبضة شخص أو هيئة واحدة وهذا ما يؤدي إلى مناقشة فكرة مبدأ المشروعية كضمانة للحريات العامة⁽³⁾، و من بين هذه الحريات الحق النقابي للموظفين، و يعد النظام القانوني للحريات العامة كقيد على المشرع وعلى الإدارة العامة في ممارسة سلطاتها و امتيازاتها بحيث لا يجوز لكل من السلطة السياسية و التنفيذية والإدارية أن تمس و تؤثر فيه بالتعديل زيادة أو نقصاً أو بالتقييد و التحديد والمنع، فكل الحدود والضوابط والشروط اللازمة لممارسة الحقوق والحريات العامة أن تقرر وتحدد بطريقة مسبقة وتفصيلية من طرف السلطة التشريعية المختصة في الدولة.

1- مريم عروس، المرجع السابق، ص 83.

2- سعيد بوشعير، القانون الدستوري و النظم السياسية المقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة العاشرة، الجزائر، 2009، ص 129.

3- مريم عروس، المرجع السابق، ص 80.

الفرع الثالث: استقلال القضاء

يستمد استقلال القضاء أهميته من أهمية وجود القضاء نفسه، فإذا كان القضاء سلطة دستورية لازمة لكيان الدولة واستقرارها واستمرارها، فإن استقلاله واجب لتطبيق القانون وفرض احترامه، وحماية الحقوق والحريات، والتمكين من تحقيق العدالة وسريان مفعولها⁽¹⁾ بيد أن إدراك مقصد الاستقلال وتعزيزه على صعيد الممارسة، يحتاجان إلى جملة من الضمانات الدستورية والسياسية.

أولاً: الضمانات الدستورية

ف نجد معظم دساتير الدول، تنص على مبدأ استقلالية القضاء، ووضعت الآليات التي تضمن هذه الاستقلالية بنصها على أن القاضي لا يخضع إلا للقانون وعلى أن القاضي محمي من كل أشكال الضغوط والتدخلات والمناورات التي قد تضر بأداء مهمته أو تمس نزاهة حكمه، فنجد المادة 97 من الدستور الألماني، وكذا المادة 206 من الدستور البرتغالي لسنة 1976، أما الدستور الفرنسي فلم ينص صراحة على مبدأ الاستقلال في الفصل 64 فقد أكد في الفصل 66 على أن السلطة القضائية هي التي تحمي الحرية الفردية وتضمن احترامها⁽²⁾.

كما نص المؤسس الدستوري الجزائري على استقلال القضاء في دستور 1996 المعدل والمتمم في المادة 156 منه⁽³⁾، و تطرق لحماية الحريات من طرف السلطة القضائية في المادة 157⁽⁴⁾.

ثانياً: الضمانات السياسية

من أهمها وجود دستور ديمقراطي نابع من توافق المجتمع حوله وتوفر قدر من التوازن بين السلطتين التشريعية والتنفيذية، فحين يكون مبدأ فصل السلطات قائماً، يمكن للسلطات الثلاث مزاوله صلاحياتها الدستورية وفق ما هو منصوص عليه في وثيقة الدستور، واستقرار فكرة دولة

1-OBERDORFF Henri, droit de l'homme et libertés fondamentales, édition Dalloz Armande colin Paris, France 2003 P156.

2-جميلة عثمانى، حماية حقوق الإنسان بين الاختصاص الأصيل للقضاء الداخلي والاختصاص الاستثنائي للقضاء الدولي، مذكرة ماستر، جامعة لبويرة، الجزائر، 2013، ص 8-9 .

3-المادة 156 من الدستور الجزائري 1996 المعدل و المتمم 2016 "السلطة القضائية مستقلة، و تمارس في إطار القانون. رئيس الجمهورية ضامن استقلال السلطة القضائية."

4-المادة 157 من الدستور الجزائري 1996 المعدل و المتمم 2016 " تحمي السلطة القضائية المجتمع و الحريات، و تضمن للجميع و لكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية."

القانون وترسيخ ثقافتها في مؤسسات الدولة ووعي المجتمع، فحين يصبح سلطان القانون فيصلا بين الناس، أفرادا وجماعات، و يغدو حكمه قطعيًا غير قابل للمساومة، يتوفر للقضاء مناخ الاحترام، وتدب روح الثقة فيه من قبل المواطنين، لأنهم يرون القانون مطبقًا في حياتهم، ويلمسون مفعوله ساريا في ضبط وتنظيم اجتماعهم المدني، بيد أن دولة القانون سيرورة متدرجة في الزمن، تلعب التربية والثقافة، وارتفاع درجة الوعي المجتمعي العام دورا مفصليا في جعلها واقعا فعليا، وقيمة مشتركة تتقاسمها مؤسسات الدولة وقطاعات المجتمع فلذلك يحظى استقلال القضاء في النظم التي تحققت لديها هذه المحددات بمكانة مميزة⁽¹⁾.

الفرع الرابع: الرقابة على دستورية القوانين

يقصد بالرقابة على دستورية القوانين منع صدور نصوص قانونية مخالفة للدستور، فهي وسيلة لحماية الدستور من أي خرق أو اعتداء و إلى وضع مبدأ سموه على غيره من النصوص الأخرى موضوع التطبيق⁽²⁾، و تمثل الرقابة أحد أهم الضمانات الأساسية والهامة لتطبيق الدستور وتضمن تحقيق المشروعية والشرعية بتكامل يتفق ومبدأي سمو الدساتير وتدرج التشريع، و هذه الرقابة تكون إما قضائية أو سياسية، الرقابة السياسية هي الرقابة التي تقوم بها هيئة ذات صفة سياسية وهي عادة ما تكون رقابة وقائية، أي تسبق صدور القانون وتحول دون إصداره إذا كان مخالفا للدستور، أما الرقابة القضائية هي تلك الرقابة التي تتولى القيام بها هيئة قضائية لا تختص فقط بالنظر في مدى تطابق القرارات الإدارية للقانون و إنما يتعدى ذلك إلى الرقابة على مدى مطابقة القانون للدستور و تعتبر بمثابة رقابة قانونية يقوم بها القاضي في مهمته القانونية المتمثلة في التحقق من تطابق القانون مع أحكام الدستور والتعرف على ما إذا كان البرلمان المنوط به التشريع قد التزم الحدود التي رسمها له الدستور أو جاوزها وخرج من نطاقها⁽³⁾.

إن الدستور باعتباره تجسيدا لإرادة الأمة في كيفية تنظيميها و تسيير مؤسساتها والمنظم للوفاق بين الحرية والسلطة داخل المجتمع من جهة، وبصفته القانون الأساسي في الدولة من جهة

1- جميلة عثمان، مرجع سابق، ص 10-11 .

2- الأمين شريط، الوجيز في القانون الدستوري والمؤسسات السياسية المقارنة، ط2، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 142.

3- سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 202.

أخرى، فهو يحتل المرتبة الأولى في قوانين الدولة التي عليها الالتزام و التقيد بما ورد فيه من أحكام، وبذلك يتحقق مبدأ المشروعية، الذي يعني خضوع الحكام و المحكومين لقواعد الدستور وهذا يعني التقيد بمبدأ تدرج القوانين، حيث يخضع التشريع الأدنى للتشريع الأعلى منه درجة، وبالتالي لا يجب أن يتعارض قانون عادي مع أحكام الدستور أي أن تكون القوانين الصادرة في الدولة منسجمة مع أحكامه، ولا يتأتى ذلك إلا عن طريق إعمال مبدأ الرقابة على دستورية القوانين الذي يعد أهم الوسائل التي تكفل ضمان احترام الدستور وكفالة الحقوق والحريات العامة، بما فيها الحق النقابي.

المطلب الثاني: الضمانات الخاصة لحماية الحق النقابي

بعد تعرضنا في المطلب الأول لأهم الضمانات العامة لحماية الحق النقابي للموظفين العموميين ممثلة في كل من (دولة القانون، مبدأ الفصل بين السلطات، استقلال القضاء، الرقابة على دستورية القوانين) ، نتطرق للضمانات الخاصة لحماية هذا الحق ممثلة في الضمانات المكرسة في إطار منظمة العمل الدولية و بالنسبة للحماية الوطنية ، و بعد البحث في المراجع المتعلقة بحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية وجدنا أنها تتضمن مجموعة من الضمانات لحماية الحقوق والحريات بصفة عامة بما فيها الحق النقابي في حين تتضمن الاتفاقية 87 و كذلك الاتفاقية 98 و قانون 90-14 ضمانات خاصة بالحق النقابي بالتحديد و بعض القوانين الصادرة عن بعض الدول مثل فرنسا و مصر، وعلى هذا الأساس ارتأينا أن نتناول الضمانات الخاصة المتعلقة بالحق النقابي من خلال مضمون هذه الاتفاقيات و المتعلقة بالحريات النقابية و حماية حق التنظيم و قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في الجزائر و بعض القوانين في فرنسا و مصر .

الفرع الأول: الضمانات المكرسة في إطار منظمة العمل الدولية

تضمنت الاتفاقيات الدولية الصادرة بخصوص الحرية النقابية و ممارسة الحق النقابي خصوصا الاتفاقيتين 87 و 98 بعض المبادئ الأساسية التي تعتبر كضمانة للممارسة الحق النقابي و حق التنظيم النقابي للموظفين و من هذه المبادئ سنتطرق لحرية الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها و كذلك نصت على ضمانتين أساسيتين لحماية مبدأ الحرية النقابية و ممارسة الحق النقابي و هما مبدأ المساواة و عدم التمييز و مبدأ الاستقلالية.

أولا: حرية الانضمام النقابي في الاتفاقيات الدولية

كرست الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 و الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها⁽¹⁾.

1- المادة 2 من الاتفاقية 87 لسنة 1948 و الخاصة بالحرية النقابية " للعمال و أصحاب العمل دون تمييز من أي نوع كان الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات و لهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات و ذلك دون ترخيص مسبق "

و يبني على ذلك أن الاتفاقية 87 تقرر حرية انضمام العامل إلى المنظمة النقابية و لا تورد أي قيود على هذه الحرية إلا القيد المستمد من حرية المنظمة النقابية في وضع شروط الانضمام لعضويتها⁽¹⁾.

كذلك من بين الاتفاقيات الدولية التي أقرت حماية الحرية النقابية من جانبها الفردي الاتفاقية العربية للحرية النقابية حيث جاءت المادة 13 من الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات و الحقوق النقابية بالمظاهر المختلفة للجانب الفردي للحرية النقابية فقررت أن " يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة و حرته في الانسحاب منها"⁽²⁾.

ثانيا: مبدأ المساواة وعدم التمييز

لقد واجهت المادة الأولى⁽³⁾، من الاتفاقية رقم 98 أشكالا مختلفة يمكن أن تتخذها أعمال التفرقة المضادة للنقابيين، و كفل للعمال الحماية ضد هذه السلوكيات سواء كان ذلك وقت التحاقهم بالعمل، أو خلال امتداد علاقة العمل، كما أن صياغته جاءت بعبارات شاملة بدرجة كافية لكل أنواع التعدي و التي يتعذر إدراجها تفصيلا في وثيقة دولية، و تعود أهمية هذه المادة إلى أن أعمال التمييز الموجهة ضد العمال.

كما أكدت على ذلك الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية حماية حق التنظيم النقابي فنجد المادة الثانية تنص على أنه : "للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلي تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق"⁽⁴⁾.

1- سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص124 .

2-سمغوني زكريا، المرجع نفسه، ص126.

3- المادة الأولى من الاتفاقية 98 لسنة 1949 "يجب أن توفر للعمال الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة.

-تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأعمال التي بها:

- أن تجعل تشغيل عامل يخضع لشروط عدم الانضمام للنقابة أو التنحي عن عضوية النقابة.

- أن تؤدي إلى فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة أو المشاركة في النشاط النقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل

4-المادة 2 من الاتفاقية 87 لسنة 1948 المرجع السابق.

نستشف من المادتين السابقتين أن الاتفاقية 98 تحضر التمييز بين العمال على أساس انتمائهم النقابي وممارستهم للحق النقابي كأن يجعل من عدم الاشتراك في النقابة شرطاً للحصول على الوظيفة أو يجبره على التخلي عن العضوية في النقابة للحصول على الوظيفة أو يقوم بتسريح العامل نتيجة لانتمائه النقابي أو ممارسته للحق النقابي على أن يكون ذلك خارج ساعات العمل فهي على خلاف الاتفاقية 87 حددت حظر التمييز بين العمال على أساس انتمائهم النقابي وقيامهم بأعمال نقابية خارج ساعات العمل أو بموافقة رب العمل.

ثالثاً: مبدأ الاستقلالية

نصت المادة 3 من الاتفاقية 87 لسنة 1948 على مبدأ التسيير الحر لنقابات العمال وأصحاب العمل حيث تعترف لهم بأربعة حقوق، إعداد نظامهم وقانونهم الأساسي والقانون الداخلي، وحق انتخاب ممثليهم، وحق تسيير التنظيم النقابي بكل حرية وإعداد خطة عملهم دون تدخل السلطات العمومية⁽¹⁾، في حين حاولت المادة 8 من الاتفاقية الموازنة بين الامتيازات والضمانات التي منحها للمنظمات النقابية بموجب المادة الثالثة وضرورة تقييد هذه الأخيرة بالتشريعات الوطنية فنصت على أنه "على العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة، كما نصت في فقرتها الثانية بأنه: "لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية"⁽²⁾.

و يعتبر الأساس الدستوري لتبني هذا المبدأ أن المنظمات النقابية تجسد مصالح وحقوق أعضائها وتعمل على خدمتهم، لهذا يجب أن يمارس أعضائها عليها المراقبة والمحاسبة باعتبارهم أصحاب الحق الأصلي في أسباب وجود المنظمة وغاياتها، وهم أفضل من يحدد مصالحهم ويحافظ عليها، وحتى يتحقق للمنظمة قيامها بأدوارها طبقاً لمصالح وإرادة أعضائها وخدمهم، يجب أن تكون مستقلة، وأن لا تخضع إلا لإرادة أعضائها، وأن تتجنب ومهما كان الثمن الوقوع تحت

1- المادة 3 من الاتفاقية 87 لسنة 1948 " لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها تمتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة."

2- المادة 8 من نفس الاتفاقية.

هيمنة أية مصالح أو حسابات خارجها سواء كانت من أصحاب العمل أو من الحكومة أو من الأحزاب السياسية أو من مجموعات دينية أو من أية تنظيمات أخرى، أو حتى من هيمنة أفراد أو مراكز قوة ونفوذ، وتبرز أهم مظاهر استقلالية المنظمات النقابية في الاستقلال المالي، فبدون تلك الاستقلالية يستحيل على المنظمات النقابية ممارسة الحرية النقابية بكل مظاهرها، وقد يعني الاستقلال المالي للمنظمات عدم تلقيها لأي مساعدة مالية من طرف السلطات العامة إذا اقترنت بأي شروط⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الضمانات الوطنية لحماية الحق النقابي

تعرض ممارسة النشاط النقابي العضو لبعض العقبات مما يقتضى توفير حماية قانونية للعضو النقابي و هذه الحماية قائمة على مبدئين أساسيين أولهما ضمان حرية العامل في الانضمام و تكوين النقابة أو الانسحاب منها باختياره، بينما يكمن المبدأ الآخر في المساواة وعدم التمييز في المعاملة أو اضطهاد الموظف بسبب ممارسة حقه النقابي.

أولاً: مبدأ حماية حق الموظف في الانضمام و الانسحاب من النقابة

سوف نتناول حرية العامل في الانضمام و الانسحاب من النقابية في كل من القانون الفرنسي و المصري و الجزائري.

1- حرية الانضمام :

أ- حرية الانضمام في القانون الفرنسي:

لم تحظ حرية الانضمام النقابي في فرنسا قبل صدور قانون 27 أبريل 1956 بحماية مؤكدة نتيجة غياب نص تشريعي يجرم الأفعال التي تلحق بها الأضرار على الصعيد العملي مما أدى إلى نمو أساليب العمل التعسفية المناهضة للنقابة و الصادرة عن المستخدم.

و بصور القانون المذكور تأكدت تلك الحماية حيث نصت المادة الأولى منه على: "ممنوع على صاحب كل عمل أن يأخذ في اعتباره الانتماء النقابي للعامل أو ممارسته للنشاط النقابي وخاصة فيما يصدره من قرارات تتعلق بإلحاق العامل بالعمل أو تنظيم و توزيع العمل والتكوين المهني و الترقية و الأجور و المكافآت و منح والمزايا الاجتماعية و إجراءات التأديب والفصل"

1- مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 111.

و من ثمة أصبحت الحماية القانونية لحق الانضمام النقابي في ظل هذا القانون مكفولة بجزء مدني يتمثل في بطلان الشروط المخالفة مع الحق في التعويض الذي يكون للعامل والنقابة الحق في طلبه المستند إلى فكرة الإساءة في استعمال الحق، و جزاء جنائي لمواجهة جريمة تعويق الحرية النقابية، و في حالة العود ترتفع الغرامة، و تدفع عن كل عامل مورست ضده سياسة التمييز المناهض للنقابة و تتعدد العقوبة بتعدد العمال المضرورين و يجوز رفع الدعوى من النقابة بناء على شكوى من المضروب، أو بناء على توكيل من المدعي بالحق المدني أو بناء على طلب من النيابة العامة أو موظفي الضبطية القضائية⁽¹⁾.

ب- حرية الانضمام في القانون المصري:

إذا كان المشرع المصري قد ترك للنقابة الحق في قبول أو رفض أعضائها فإن العامل أيضا يجب أن يتمتع بحرية الاختيار، بمعنى إن يخير في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابات، دون ضغط خارجي تمارسه عليه سلطة ما و تجبره على أن ينظم أو لا ينظم للنقابة كما أكدت ذلك المادة الثالثة من القانون رقم 35 لسنة 1976 الخاص بالنقابات حيث جاءت بما يلي "للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها و يحدد القانون الأساسي للمنظمة النقابية قواعد و إجراءات الانضمام و رفضه كما ينظم قواعد و إجراءات الانسحاب والبت فيه"⁽²⁾. و حماية لحرية العامل في حق الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة قررت المادة 74 من قانون النقابات العمالية أنه: "يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيها و لا تزيد عن مئة جنيها كل صاحب منشآت أو مسؤول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى منظمة نقابية أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها بسبب قيامه بسبب أي نشاط نقابي مشروع و تتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص"⁽³⁾.

1- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 127-128.

2- المادة 3 من القانون 35 لسنة 1976 الخاص بالنقابات العمالية في مصر.

3- المادة 74 من القانون 35 لسنة 1976 المرجع نفسه.

ج- حرية الانضمام في التشريع الجزائري:

إذا ما توافرت في العامل الشروط المنصوص عليها في المادة السادسة من القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، و تطبيقاً لمبدأ الحرية النقابية الوارد في جميع الاتفاقيات والمواثيق الدولية، فإن المشرع الجزائري أعطى الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات و يشمل وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات و ثانيهما فردي يتضمن حق الانضمام إلى النقابة و حق عدم الانضمام إليها و حق الانسحاب منها.

يعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة من عدمه باختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية لممارسة الحق النقابي، و يعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة و هذا الحق يقوم أساساً في مواجهة صاحب العمل الذي يلجأ للضغط على العامل حتى لا ينضم إلى النقابة و لذلك نص القانون 90-14 على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون⁽¹⁾.

2- حرية الانسحاب:

كما أشرنا سابقاً سوف نتناول حرية انسحاب العامل من النقابة في كل من القانون الفرنسي و المصري و الجزائري.

أ- حرية الانسحاب في القانون الفرنسي:

تكفل المادة 8 من الكتاب الرابع من قانون العمل حرية العامل في الانسحاب من النقابة متى يشاء، حيث تنص على أنه "يحق لكل عضو في نقابة مهنية أن ينسحب في كل لحظة من الجماعة على الرغم من كل شرط على خلاف ذلك، و يحق للنقابة أن تطالب العضو المنسحب باشتراكات 6 أشهر الموالية لتاريخ الانسحاب بدون أي ضرر قانوني"⁽²⁾.

صياغة النص واضحة و تتضمن مبدئين أولهما حرية العضو في الانسحاب من النقابة في أي وقت يراه مناسباً له و ثانيهما حق النقابة في مطالبة العضو المنسحب بالاشتراكات و حددها المشرع ب 6 أشهر الموالية لتاريخ الانسحاب و وفقاً لهذه الصيغة فقد سلم الفقه و القضاء بأن

1- سمغوني زكريا، نفس المرجع السابق، ص135.

2- المادة 8 من قانون العمل الفرنسي الصادر في 12/03/2007، مرسوم رقم 2007/329.

المبدأ المتعلق بحرية الاستقالة من المنظمة النقابية له طابع النظام العام و رتب عن ذلك نتائج منها:

- أن الاستقالة يجب أن تتبع من إرادة منفردة و لذلك تكون الاستقالة التي تتم عن طريق إكراه العامل عليها باطلة و غير مشروعة.
- أن الاستقالة لا ينبغي أن تمنع فكل عضو له حقه في الانسحاب من الجماعة حينما يبدو ذلك حسنا و الالتزام الوحيد الذي وضعه القانون الفرنسي هو الذي يتعلق بوجود دفع الاشتراك النقابي عن الستة أشهر التالية للاستقالة.
- أن الاستقالة يمكن أن تكون في أي شكل و بأية صيغة فمن الممكن تقديمها بواسطة خطاب عادي و غير موصى عليه.
- يكون للاستقالة أثرها منذ تقديمها بدون أن يكون في الإمكان تعليقها على قبول الجمعية العمومية للنقابة فهي تعتبر مقبولة منذ لحظة تقديمها⁽¹⁾.

ب- حرية الانسحاب في القانون المصري:

تعتبر حرية الانسحاب من النقابة هي الأخرى نتيجة لحرية الانضمام إلى النقابة و لذلك تقررت حرية الانسحاب من النقابة في ذات النص الذي قرر للعامل حرية الانضمام إلى النقابة ولا يجوز إسقاطها عن العامل في لائحة النقابة، و يقع باطلا كل بند فيها يلزم العامل بالبقاء عضوا في النقابة طيلة حياته أو خلال مدة معينة، و قد كان القانون رقم 85 لسنة 1942 تأثيرا بالقانون الفرنسي نص يقرر صراحة حق العامل في "أن ينسحب من النقابة في أي وقت شاء ولو نص على غير ذلك"

كما قررت المادة الثالثة من القانون النقابي الحالي أن "للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها و يحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد و إجراءات الانضمام و رفضه كما ينظم قواعد و إجراءات الانسحاب و البث فيه"⁽²⁾.

و لضمان حرية الانسحاب أقرت المادة 74 من القانون النقابي غرامة لا تقل عن عشرين جنيها و لا تزيد على مئة جنيه كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها فصل أحد العمال أو

1- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص138.

2- المادة 3 من القانون النقابي المصري 35 لسنة 1976.

وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى منظمة نقابية أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع، و تتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص⁽¹⁾.

كما أن الاستقالة عمل قانوني منشأ لمركز جديد و ليس لها أثر رجعي فهي لا تتسحب على الماضي و إنما آثارها تكون بالنسبة للمستقبل مند تاريخ تقديمها و حيث يفقد العضو من هذا التاريخ المزايا المرتبة بالعضوية كما يتحلل من الالتزامات التي تفرضها تلك العضوية لكنه على الرغم من استقالته يظل ملتزما بتنفيذ تعهداته السابقة اتجاه النقابة و كذلك الالتزامات التي التزمت بها النقابة تجاه الغير⁽²⁾.

ج- حرية الانسحاب في التشريع الجزائري:

حسب ما جاء في التشريع الجزائري إذا كان للعامل الحق في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها، فإن له أيضا الحق في الانسحاب من النقابة و هذا هو الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية حيث ذكرت المادة 21 من قانون 90-14 على اشمال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط و الانسحاب أو الإقصاء من النقابة⁽³⁾.

إذن يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت و يعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو و غير معلق على موافقة النقابة بحيث لا يستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله، و لم ينص القانون 90-14 على ذلك صراحة بل حددت المادة 21 منه أنه يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان حقوق الأعضاء و واجباتهم و شروط الانخراط أو الإقصاء و ترك المجال لكل منظمة نقابية اتخاذ الإجراءات اللازمة إلا أننا بالرجوع لنص المادة 8 من القانون الأساسي و النظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين كأول و أبرز منظمة نقابية في الجزائر نرى أن مؤسسي هذه النقابة تطرقوا فقط إلى الحق في الاستقالة و الحق في تعليقها⁽⁴⁾.

1- المادة 74 من القانون النقابي المصري لسنة 1976.

2- سمغوني زكريا، نفس المرجع السابق، ص 141.

3- المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

4- سمغوني زكريا، نفس المرجع السابق، ص 143.

ثانيا: مبدأ المساواة و عدم التمييز في المعاملة

نقتصر في دراسة هذا المبدأ على ما جاء به التشريع الجزائري و خصوصا القانون 90-14 المتعلق بممارس الحق النقابي.

تقرر هذا المبدأ في قانون 90-14 في المادة 50 من الفصل الثالث تحت بند الحماية حيث تنص هذه المادة على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف أو الأداء و توزيع العمل و التدرج و الترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني و المنافع الاجتماعية"، كما نصت المادة 51 على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها" في حين نصت المادة 52 على أنه: "يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع و القانون المتعلقين بالعمل" أما المادة 53 فنصت على أنه "لا يجوز للمستخدم أن يسلب على مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل و التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها" (1).

نستشف من هذه المواد أن المشرع الجزائري حاول توفير أكبر قدر من الضمانات للعامل على مختلف حالاته القانونية و قام بحضر التمييز بين العمال بسبب نشاطاتهم النقابية و بذلك يكون قد واکب الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية 98 و المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، غير أن اشتراطه الحصول على الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل لتكوين منظمات نقابية والانضمام إليها، يعد انتهاكا صارخا لمبدأ المساواة المنصوص عليه في اتفاقية الحرية النقابية 87 (2).

1- المواد 50، 51، 52، من القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

2- مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص 115.

خلاصة الفصل الثاني:

يجسد الموظف العمومي روح المرفق العمومي و العنصر المحرك لنشاط الإدارة والذي بدونه تعتبر كل العناصر الأخرى التي تسهم في سير المرافق العمومية مجرد أدوات لا قيمة لها ولا جدوى منها، و الموظف العمومي عندما يشغل إحدى وظائف المرفق العمومي يخضع بصورة دائمة و مستمرة، و طيلة هذه الفترة التي يشغل فيها هذا المركز اللائحي، لالتزام عام يحكم كافة تصرفاته و نشاطاته باعتباره عاملاً لدى الدولة، ذلك الالتزام هو العمل على تحقيق مصلحة المرفق و مصلحة المواطنين المتعاملين معه، و عدم إيثاره مصلحته الخاصة والشخصية على المصلحة العامة.

غير أنه مع تكريس و الاعتراف بممارسة الحق النقابي للموظف العام و خصوصاً بعدما اعتمد المؤتمر الدولي للعمل الاتفاقية رقم 87 التي تضمنت النص على الحرية النقابية للعمال ومن ثم ورود هذا الحق في أغلبية دساتير العالم و التشريعات الوطنية لمختلف الدول و التي من بينها التشريع الجزائري و خصوصاً بصدور القانون 90-14 الذي ينظم ممارسة الحق النقابي وكذلك القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة الحق في الإضراب، و نتيجة لذلك أصبح العمال و من ضمنهم الموظفين العموميين يمارسون حقوقهم النقابية بكل حرية و في ظل الحماية و الوطنية لهذا الحق، غير أن ذلك لم يمنع ورود بعض القيود على ممارستهم للحق النقابي سواء كانت قيود دستورية أو خصوصاً تشريعية من مثل عدم ممارسة نشاط سياسي و عدم قبول الهدايا و الهبات و كذلك بعض القيوم المفروضة من طرف الإدارة.

و لممارسة الحق النقابي من طرف الموظفين العموميين هناك بعض الضمانات التي تحمي ممارستهم لهذا الحق أولها ضمانات عامة هي نفسها المتعلقة بممارسة الحريات الأساسية من طرف المواطنين و تتمثل في كل من (دولة القانون، مبدأ الفصل بين السلطات، استقلال القضاء، الرقابة على دستورية القوانين)، و ثاني هذه الضمانات هي الضمانات الخاصة التي نجدها في الاتفاقيات و المواثيق الدولية التي أنشأت في إطار منظمة العمل الدولية و نصت على حماية الحق النقابي للعمال، و كذلك تم النص على هذه الضمانات في أغلبية القوانين الوطنية للدول مثل ما هو منصوص عليه في التشريع الفرنسي و المصري و الجزائري.

الختامة

الخاتمة:

في نهاية هذا البحث و بعد دراسة أهم الجوانب الخاصة بالحق النقابي للموظف العام، يتبين لنا أن القانون الدولي أرسى جملة من المعايير التي كان لها الأثر البالغ في تكريس الحق النقابي و الوصول به أعلى المستويات، و صدرت بهذا الخصوص العديد من الاتفاقيات و الموثائق الدولية كان أهمها الاتفاقية 87 التي جاءت بكامل التفاصيل و الإجراءات الخاصة بممارسة الحق النقابي من طرف العمال بوجه عام و الموظفين العموميين من خلالهم.

و قد نصت الدساتير و التشريعات الوطنية على ضمانات عديدة من أجل حماية الحق النقابي للموظفين العموميين و من بين هذه القوانين ما جاء به المشرع الجزائري في القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و ما جاء به القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 35 منه على: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"، غير أن ذلك لا يمنع من وجود بعض القيود الواردة على ممارسة هذا الحق و كذلك منع بعض الفئات من ممارسته كما هو معمول بالنسبة لأفراد الجيش و الأمن.

كما رأينا أن الجهاز أو الهيكل الذي يمارس الموظف العام من خلاله الحق النقابي هو المنظمات النقابية التي تتميز بأنها تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة و بطريقة تتصف بالاستمرارية بالنظر لديمومة الغرض الذي يسعى التنظيم النقابي لتحقيقه و هو الحفاظ على مصالح العمال الاجتماعية والاقتصادية، و يكون ذلك عن طريق وسيلتين مهمتين أولها المفاوضة الجماعية التي تعتبر من الأساليب الودية لحل نزاعات العمل بين العمال و المستخدم بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاعات المطروحة، أما ثاني وسيلة فهي حق الإضراب فرغم خطورته على سير المرافق العامة بانتظام و اضطراب إلا أنه يعتبر كوسيلة قد يلجأ إليها الموظفين لأجل إجبار المستخدم على تلبية مطالبهم المهنية المشروعة.

الحق النقابي للموظف العام من قبيل الحريات العامة والجماعية ذات الطابع الاقتصادي الاجتماعي و التي ينظر إليها بأنها حقوق لصيقة بمجموعات بشرية مختلفة تستلزم لممارسته والتمتع به وجود مجموعة من الضمانات لحمايته أولها ضمانات عامة هي نفسها المتعلقة بممارسة

الحريات الأساسية من طرف المواطنين و تتمثل في كل من (دولة القانون، مبدأ الفصل بين السلطات، استقلال القضاء، الرقابة على دستورية القوانين)، و ثاني هذه الضمانات هي الضمانات الخاصة التي نجدها في الاتفاقيات و المواثيق الدولية التي أنشأت في إطار منظمة العمل الدولية و نصت على حماية الحق النقابي للعمال، و أخرى تتضمنها مختلف القوانين الداخلية للدولة.

أهم النتائج المتوصل إليها:

- يعتبر الحق النقابي حق اجتماعي اقتصادي يمارس من طرف الموظفين العموميين في إطار القوانين الوطنية و الدولية من خلال جهاز المنظمات النقابية بهدف الدفاع عن حقوقهم العمالية و حماية مصالحهم و تحسين أحوالهم الاجتماعية و الاقتصادية.

- من خلال ما قمنا به من دراسات وجدنا أغلب القوانين الوطنية و من بينها المشرع الجزائري قد حظر ممارسة النشاط السياسي للنقابات ليس هذا فحسب بل حظر أي ارتباط هيكلية أو عضوية بالجمعيات ذات الطابع السياسي ، كما حظر تلقي أي إعانات أو هبات أو وصايا منها و يعتبر هذا إلى حد ما تعدي على الحريات الأساسية المنصوص عليها في قوانين حقوق الإنسان.

- تعتبر الاتفاقيات و المواثيق الدولية و أهمها على الإطلاق الاتفاقية 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1948 المرجع الرئيسي لتكريس الحق النقابي للعمال و كذلك الموظفين العموميين و أهم ضمانات للممارسة هذا الحق رغم أنها تركت المجال للقوانين الوطنية لتنظيم بعض التفاصيل التي من بينها منع أو السماح لبعض الفئات بممارسة هذا الحق من مثل أعوان الأمن والجيش.

- رغم أن المشرع الجزائري قد سعى إلى تكريس الحق النقابي من خلال قانون 90-14 على ضوء المعايير الدولية إلا أن الممارسات العملية والتصرفات التي تصدر عن الجهات الإدارية المعنية كمنح الإذن والتصريح المسبق تعد انتهاكا صارخا لمبدأ الحرية النقابية في الجزائر ورغم وجود آليات لحماية الحق النقابي على المستوى الوطني و الدولي وعلى رأسها القضاء نظرا لعدم استقلاليته عن السلطة التنفيذية.

- كنتيجة مهمة كذلك فإننا لاحظنا عدم تماشي و مسايرة المشرع الجزائري مع التطورات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و من خلال اعتماده في تكريس و تنظيم الحق النقابي للعمال بصفة عامة و الموظفين العموميين بصفة خاصة على قوانين ترجع إلى فترة و ظروف

غير الظروف التي هي عليها المرافق العامة في الوقت الحاضر و كذلك متطلبات الموظف العام داخل المرفق حيث يعتمد بالأساس على القانون 90-14 الصادر سنة 1990.

الاقتراحات:

1- بالنسبة للمشرع

- من الأفضل بالنسبة للمشرع الجزائري أن يقوم بإصدار قوانين جديدة تخص ممارسة الحق النقابي تتماشى مع التطورات الحاصلة على مستويات عديدة سوءا كانت متعلقة بظروف العمال الاجتماعية و الاقتصادية أو التطور السياسي و الاقتصادي داخل الدولة، حيث أن ظروف العمل و العمال في مجتمع التسعينات ليست هي نفسها الآن و نحن في عام 2016.
- كما أنه من الأجدر أن يتم تخصيص قانون خاص بفئة الموظفين العموميين لممارسة الحق النقابي بحيث يتم تحديد الضمانات و القيود الواردة عليه بأكثر دقة، و ذلك لما للموظف العمومي من مميزات أثناء ممارسته لنشاطه داخل الإدارة العامة تختلف عن باقي العمال وكذلك ضرورة سير المرافق العامة بانتظام واضطراب.
- إلغاء الحظر الكلي للنشاط السياسي للنقابات لان ذلك يشكل مساسا بمبادئ ممارسة الحق النقابي حسبما جاءت به التوصيات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية لمنظمة العمل الدولية نظرا لصعوبة الفصل بين ما هو سياسي وما هو نقابي.
- تحديد ضوابط تقييد الحق النقابي في إطار دستوري يصعب معه انتهاكه أو الانتقاص منه لأن إحالة تنظيمه للمشرع العادي دون أي ضوابط دستورية يسهل عملية انتهاكه و المساس بجوهره.
- إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية من عشر سنوات لإنشاء المنظمات النقابية وتقييدها بفترة معقولة، نظرا لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانة حقيقية لحماية الحق النقابي.

2- بالنسبة للقضاء

- ضرورة المساهمة في إصدار اجتهادات من طرف القضاء و بالتحديد مجلس الدولة للحد من استغلال السلطات بعض القوانين الاستثنائية المقيدة للحريات العامة بما فيها الحق النقابي كقانون الطوارئ.

- ضرورة معالجة القضايا المطروحة أمام القضاء بخصوص بعض التجاوزات فيما يتعلق بتأسيس المنظمات النقابية و التضييق على الممثلين النقابيين و بخاصة مع ظهور موجة النقابات المستقلة في القطاع العمومي و الممارس من طرف السلطات وذلك بناء على مبدأ سيادة دولة القانون ومبدأ الفصل بين السلطات.

3- بالنسبة للفقهاء

- من خلال البحث الذي قمنا به وجدنا صعوبات كبيرة للعثور على مراجع متخصصة عالجت الحق النقابي و بالخصوص فيما يتعلق بالموظف العام لهذا نرى أنه من الضروري أن يعالج هذا الحق من طرف الفقهاء و القيام بدراسات تساعد كل من يريد سوءا البحث حول الحق النقابي أو تثقيف العمال و الممثلين النقابيين بخصوص هذا الحق.

قائمة المراجع

المراجع

أولاً: النصوص القانونية

1-الدساتير

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1963.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المصادق عليه في 23 فيفري 1989.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996 المعدل و المتمم.

2-الاتفاقيات الدولية

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر سنة 1948.
- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
- الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحقوق في التنظيم والمفاوضة الجماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
- الاتفاقية العربية رقم(1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل، الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب القاهرة، نوفمبر 1966، صادقت عليها 9 دول عربية حتى 2010/01/01 و لم تصادق عليها الجزائر.
- الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 المتعلقة بممثلي العمال الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
- الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام 1977 .
- الاتفاقية رقم 151 لسنة 1987 الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

- الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية و التوصية رقم 163 لسنة 1981 الملحقة بها، مؤتمر العمل الدولي ،الدورة السادسة و السبعين ، جنيف يونيو 1981، دخلت حيز التنفيذ في 11/08/1981، صادق عليها في 31/12/1983 دولة ليس من بينها أي دولة عربية.

3-القوانين العادية

التشريعات الأجنبية:

- القانون رقم 85 لسنة 1942 المتعلق بالنقابات في مصر.

- القانون 35 لسنة 1976 الخاص بالنقابات العمالية في مصر، المعدل بالقانون رقم 1 لسنة 1981، وبالقانون رقم 12 لسنة 1995.

- قانون العمل الفرنسي الصادر في 12/03/2007 المرسوم 2007/329 المعدل و المتمم.

التشريعات الوطنية:

- الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية جريدة رسمية العدد 46 الصادرة في 08/06/1966.

- القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91/ 27 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية رقم 68.

- القانون 03/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 96/ 11 المؤرخ في 12 جوان 1996، الجريدة الرسمية رقم 36.

- القانون 04/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91/ 28 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية رقم 68.

- 90-14 مؤرخ في 2 يوليو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 و الأمر 96-12 المؤرخ في 10/06/1996.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية جريدة رسمية العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

ثانيا: الكتب

1- باللغة العربية:

- إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي، دار النصر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1993.
- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريحانة للكتاب الجزائر الطبعة الثالثة 2003.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- بهي الدين حسين، المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، مركز القاهرة لحقوق لدراسات الإنسان، القاهرة، 2003.
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها) وطرق تسويتها، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- سعيد بوشعير، القانون الدستوري و النظم السياسية المقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دار المطبوعات الجامعية ، الطبعة العاشرة ، الجزائر، 2009.
- سليمان أحمية ،آلية تسوية نزاعات و الضمان الاجتماعي في قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2013.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، 2003.
- عمار بوضياف ، القضاء الإداري في الجزائر ، دراسة وصفية تحليلية مقارنة ، دار جسور للنشر و التوزيع،الجزائر، ط2، 2008.
- محمد أحمد إسماعيل، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، القاهرة مصر، 2000.
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، الجزائر، 2004.
- مريم عروس، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 1999.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية مصر، 2005.
- الأمين شريط، الوجيز في القانون الدستوري والمؤسسات السياسية المقارنة، ط2 ، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002 .
- العابد الكنتي ، دليل العمل النقابي ، دار النشر غير معروفة ، 2011.

2- باللغة الأجنبية:

- Gérard cornue vocabulaire juridique , presses universitaires de France , deltha Beyroute 5éme édition, paris 1996.

- OBERDORFF Henri, droit de l'homme et libertés fondamentales, édition Dalloz Armande colin Paris, France, 2003 .

ثالثا: الأبحاث العلمية

1-المقالات

-سعد توفيق عزيز البزاز، تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر، مجلة التربية والعلم - المجلد 19 العدد 5، جامعة الموصل العراق، 2012.

- مداخلة السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي، منتدى جريدة المجاهد اليومية، الخميس 2002/10/24 الجزائر.

- ثوابتي إيمان ريمة سرور، التناسب و التعارض بين الحرية النقابية و قواعد الوظيفة العمومية،المجلة الأكاديمية للبحث العلمي، جامعة عبد الرحمان ميرة، كلية الحقوق، بجاية، 2014.

2-الرسائل الجامعية

-حامد خالد، العمل النقابي في المؤسسة الصناعية العمومية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، عنابة، 1993/1992.

-جميلة عثمان، حماية حقوق الإنسان بين الاختصاص الأصيل للقضاء الداخلي والاختصاص الاستثنائي للقضاء الدولي، رسالة ماستر، جامعة لبويرة، الجزائر، 2013.

-عبد المجيد الصغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، تخصص قانون المؤسسات، 2003-2004.

-عبد الوهاب برتيمة، أطروحة دكتوراه، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.

- مناصرية سميحة، رسالة ماجستير، الحرية النقابية في الجزائر، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.

- نادية خلفة ، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية ، رسالة دكتوراه،
جامعة باتنة، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق ، 2009.

رابعاً: مواقع الانترنت

<http://www.lasportal.org/ar/legalnetwork/Pages/arabjournalreleases.aspx>

-المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي المؤلف : حمود عقله العنزي الموقع:

[http:// www.alomani.com/clients/nuksorg/w3y/ten.htm](http://www.alomani.com/clients/nuksorg/w3y/ten.htm)

-سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نسخة إلكترونية، جامعة
الجزائر 1، الجزائر، 2014-2015، الموقع:

[http:// www.fac-droit-alger.dz/Droit/pdf_2014/hamia/el_wajiz.pdf](http://www.fac-droit-alger.dz/Droit/pdf_2014/hamia/el_wajiz.pdf)

الفهرس

الفهرس

المقدمة ص1

الفصل الأول

- ماهية الحق النقابي للموظف العام.....ص6
- المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي للموظف العام.....ص7
- المطلب الأول: تعريف الحق النقابي للموظف العام.....ص7
- الفرع الأول: تعريف الحق النقابي في التشريع.....ص7
- الفرع الثاني: تعريف الحق النقابي في الفقه.....ص8
- المطلب الثاني: تطور الحق النقابي للموظف العام في الجزائر.....ص9
- الفرع الأول: مرحلة الاستعمار.....ص9
- الفرع الثاني: مرحلة ما بعد الاستقلال.....ص10
- المبحث الثاني: آليات ممارسة الحق النقابي للموظف العام.....ص12
- المطلب الأول: مضمون الحق النقابي.....ص12
- الفرع الأول: الحق في المفاوضة.....ص12
- الفرع الثاني: الحق في الإضراب.....ص19
- المطلب الثاني: بعض المبادئ التي تحكم الحق النقابي.....ص24
- الفرع الأول: مبدأ الديمقراطية المركزية و مبدأ العمل الجماعي.....ص24
- الفرع الثاني: مبدأ الإقناع و مبدأ تقبل الرأي المعارض.....ص25
- الفرع الثالث: مبدأ النقد و النقد الذاتي.....ص25
- خلاصة الفصل الأول.....ص26

الفصل الثاني

قواعد وضوابط الحق النقابي.....	ص27
المبحث الأول: الإطار القانوني للحق النقابي.....	ص28
-المطلب الأول : مظاهر تكريس الحق النقابي.....	ص28
-الفرع الأول: تكريس الحق النقابي في التشريعات الوطنية.....	ص29
-الفرع الثاني: الحماية الدولية للحق النقابي.....	ص32
المطلب الثاني : القيود الواردة على ممارسة الحق النقابي.....	ص40
-الفرع الأول :القيود الدستورية.....	ص41
-الفرع الثاني :القيود التشريعية.....	ص41
- الفرع الثالث :القيود الإدارية التي ترد على الحق.....	ص44
المبحث الثاني: ضمانات حماية الحق النقابي.....	ص45
المطلب الأول :الضمانات العامة لحماية الحق النقابي.....	ص45
-الفرع الأول :دولة القانون.....	ص46
-الفرع الثاني :مبدأ الفصل بين السلطات.....	ص47
-الفرع الثالث: استقلال القضاء.....	ص48
-الفرع الرابع: الرقابة على دستورية القوانين.....	ص49
-المطلب الثاني: الضمانات الخاصة لحماية الحق النقابي.....	ص51
-الفرع الأول : الضمانات المكرسة في إطار منظمة العمل الدولية.....	ص51
-الفرع الثاني: الضمانات الوطنية الخاصة للحق النقابي.....	ص54
- خلاصة الفصل الثاني.....	ص60
الخاتمة.....	ص61
المراجع.....	ص65
الفهرس.....	ص71