



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

مذكرة تخرج لليل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص قانون إداري

بعنوان

الممارسة النقابية في نطاق الوظيفة العمومية

في الجزائر

إشراف الدكتور

ذبيح عادل

إعداد الطالبين

- قندونر عبد العزيز
- بوضياف مصطفى

السنة الجامعية: 2020/ 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم: **عبد الفتاح قنودز**

اسم ولقب الأم: **سخرى دالة**

تاريخ الميلاد: **1978/06/26**

رقم الهاتف: **0661180318**

البريد الإلكتروني:

معلومات تخصصي: **أدب، تاريخ، فلسفة**

البياكلوريا:

المعدل: **11,04** الشعبة/تخصص: **آداب وفلسفة** سنة الحصول على شهادة الباكلوريا: **2015**

الليسانس: **قانون عام**

تخصص الليسانس: **قانون عام** الدرجة/سنة التخرج: **2018**

الماجستير:

تخصص الماجستير: **قانون اداري** الدرجة/سنة التخرج: **2020**

المعدل التراكمي للماجستير: (المعدل العام)

توضيح المهنية:

عاطل عن العمل

موظف

في حالة موظف:

وظيفة عسومي

قطاع خاص:

المصحة لمنظمة **مستشفى الترمين** اسم المؤسسة / الشركة: **شركة تويك عبد الحيد غلام**

الرتبة في العمل: **استاذ التعليم الثانوي**

الصفة:

نوع العقد:

موظف في إطار عقود:

موظف دائم

امضاء الطالب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) محمد فوز عبد العزيز

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 102849876

الصادرة بتاريخ 2016/11/30 عن دائرة بلدية أولاد ديار

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة ب:

المبارزة القضائية في دعاوى الوالدة العمومية
في الجزائر

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني



استمارة معلومات

معلومات شخصية:

الاسم: مصطفى

اللقب: بوضياف

تاريخ الميلاد: 24/11/1971

مكان الميلاد: رأس الوادي / ب.ب.ع

رقم الهاتف: 0555715610

البريد الإلكتروني: boudiafmustapha58@gmail.com

مركز التكوين المهني: مركز التكوين المهني شارع الصالح مازوز رأس الوادي 34001

التخصص: بيكتوريا

مستوى التعليم: شهادة التحصيل العلمي الطبيعية

تاريخ التخرج: 1994/1995

مستوى التعليم: قانون عام

تاريخ التخرج: 2017/2016

مستوى التعليم: دبلوم في التعليم

تاريخ التخرج: 2017/2016

مستوى التعليم: دبلوم في التعليم

تاريخ التخرج: 2017/2016

مستوى التعليم: دبلوم في التعليم

تاريخ التخرج: 2017/2016

مستوى التعليم: دبلوم في التعليم

تاريخ التخرج: 2017/2016

مستوى التعليم: دبلوم في التعليم

تاريخ التخرج: 2017/2016

مستوى التعليم: دبلوم في التعليم

تاريخ التخرج: 2017/2016

شهادة التحصيل العلمي الطبيعية

شهادة التحصيل العلمي الطبيعية

الدفعات/ سنة التخرج: 2017/2016

قانون عام

الدفعات/ سنة التخرج

الدفعات/ سنة التخرج

نوعية مهنية:

عضو عن العمل

عضو عن العمل

في حالة موظف:

مستوى التعليم: دبلوم في التعليم

تاريخ التخرج: 2017/2016

مركز التكوين المهني والتمهين رأس الوادي

نائب تقني بيداغوجي

نوعية مهنية:

نوع العقد

مستوى التعليم

نوع العقد

امضاء الطالب



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : الحقوق

المرجع: القرار الواروي رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) بوضياف مصطفى

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 100783727

الصادرة بتاريخ 2016/09/16 عن دائرة/ بلدية رأس الوادي

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم : الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة ب :

..... مذكرة ماستر

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني

شكر وعرفان

الحمد لله أولاً وابتداءً . . . وبعد

تتقدم بأخلص عبارات الشكر والإمتنان إلى كل من مدّنا بالعون، مادياً أو معنوياً لإنجاز هذا العمل وفي مقدمتهم المشرف الخلق "الدكتور ذبيح عادل".
والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة كل باسمه نظير ما بذلوه من جهد في قراءة المذكرة وتصويبها، وكذا نشكر كل الأساتذة الذين نلنا شرف التكوين على أيديهم وكانوا مثالا للإتقان والصدق في أداء الواجب.

مصطفى - عبد العزيز

إهداء

نهدي ثمرة جهدنا الى كل من:

*-إلى والدينا الكرام . . .

*-وإلى كل من يرتضي لنا الخير والصلاح

مصطفى - عبد العزيز

قائمة الاختصارات

أولا : باللغة العربية	
إ.ع.ع.ج. :	الإتحاد العام للعمال الجزائريين
ح.ج.ت.و. :	حزب جبهة التحرير الوطني
ج.ر.ج.ج.د.ش. :	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
د.ط. :	دون طبعة
د.س.ن. :	دون سنة النشر
ف. :	الفقرة
ج.ر. :	الجريدة الرسمية
ص. :	الصفحة
ص ص. :	من الصفحة إلى الصفحة
EN FRANÇAIS	
ثانيا: باللغة الفرنسية	
– C.G.T.A...Confédération Générale Autonome des Travailleurs en Algérie	
– O.p.cit.Ouvrage précédemment cité	
–G.I.S.L.....Groupement Internationale des Syndicats Libres	
– S.N.A.P.A. P :.....syndicat National Autonome des Personnels de l'administration Publique	
– U.S.T.A. :.....Union Syndicale des Travailleurs Algériens	
– U.G.T.A.Union Général des Travailleurs Algériens	
– C.N.A.P.E.S.T.E..... Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education	

مقدمة

شكّلت الوظيفة العمومية أحد أهم محاور الإصلاح الإداري في الجزائر في مختلف مراحلها منذ الإستقلال، خاصة بعد تبني التعددية السياسية وحياد الإدارة العمومية، وبرز موقعها أكثر فأكثر بعد ظهور فكرة الحكم الراشد وضرورة تحسين الخدمة العمومية وتبسيطها، وفعالية قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، فالوظيفة العمومية بالمعنى الموضوعي هي مجموعة من الإختصاصات القانونية والنشاطات التي يقوم بها موظف مختص في الإدارة متوخيا الصالح العام ،بمعنى أن هذا المفهوم يركز أساسا على الأعمال والنشاطات التي يقوم بها الموظفون، وبالتالي فالإهتمام ينصب على الوظيفة من حيث الواجبات والمسؤوليات، والمؤهلات اللازمة لشغلها.

أما المفهوم الشخصي لها فمرده أن الوظيفة العمومية مهنة يتفرغ لها الموظف كلية، ويخضع لنظام قانوني متميز يوفر له الضمانات اللازمة للإستقرار الوظيفي، ويركز هذا المفهوم على الموظف وفكرة الحياة المهنية، فالموظف يعين في وظيفة يتدرج فيها ويعمل لفائدة مرفق عمومي، وقد أخذ المشرع الجزائري بالمفهوم الشخصي بشكل أساسي والموضوعي بشكل ثانوي، وهذا ما يتجلى من خلال مواد الأمر 06-03 والذي ضيق في تعريفه للموظف من خلال المادة الرابعة بنصها: "يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري" ، كما حدد الأشخاص الذين يسري عليهم وهم الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، والتي يقصد بها: المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العمومي والثقافي والمهني والمؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي .

ويتمتع الموظف العمومي بجملة من الحقوق، مقابل خضوعه لمجموعة التزامات، وقد أوردتها المشرّع على سبيل الحصر في الفصل الاول من الباب الثاني من الأمر 06-03 ومن أهم هذه الحقوق الحق النقابي، والذي يعتبر أهم حق اجتماعي وقانوني تحقّقه المجتمعات الحديثة، حيث كرّسه المشرّع الجزائري صراحة في كل دساتير الجزائر المستقلة، كما خصّه

بمجموعة من القوانين التي تحميه وتنظمه، وبموجبها بدأت أغلبية فئات الموظفين تمارس هذا الحق من خلال إنشائها لمنظمات نقابية تعنى بالدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية.

وبناء على ما سبق تأتي هذه المذكرة لتسليط الضوء على الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية على نحو من التخصيص بهدف معرفة مدى فعاليتها على الصعيد الإجتماعي والمهني للموظف عموماً، وبغية الإحاطة بهذا الموضوع ومحاولة إثرائه تكون وضعية الإنطلاق في شكل إشكالية عامة، تتمثل في :

إلى أي مدى ساهمت المعالجة التشريعية للحق النقابي في تفعيل ممارسته من خلال تمثيل الموظفين والدفاع عن حقوقهم في نطاق الوظيفة العمومية؟

وتتفرّع عن هذه الاشكالية الرئيسة تساؤلات فرعية تساعد الاجابة عنها في تحليل عناصر الموضوع واستيفاء جوانبه وجزئياته، تتمثل في:

- ما مفهوم الحق النقابي ومراحل تطوره في الجزائر ؟
- ما هي المصادر والأسس القانونية للحق النقابي في الجزائر؟
- كيف نظم المشرع حرية تأسيس النقابة في الوظيفة العمومية ؟
- ما هو واقع العمل النقابي في الوظيف العمومي في ظل التعددية النقابية؟

إن الاجابة على اشكالية الموضوع وتحقيق أهدافه، وكذا طبيعة الموضوع تستوجب استعمال المنهج الوصفي والتحليلي، حيث تم توظيف المنهج الوصفي في جمع المعلومات حول الحق النقابي ومختلف التغيرات والتطورات التي صاحبته وفقاً لتعاقب الأزمنة، وكذا النقابات وتحديد مفهومها ونشأتها وجوانبها المختلفة، أمّا المنهج التحليلي، فتم استعماله في تحليل النصوص القانونية والفقهية المنظمة للحركة النقابية في الجزائر، ومن ثمّ استنتاج مدى فعاليتها في الممارسة الميدانية .

إنّ اختيار موضوع الدراسة كان وفق دوافع وأسباب موضوعية وأخرى ذاتية، حيث تتمثل الأسباب الموضوعية في ارتباط الموضوع بالموظف وأهميته في تقديم الخدمة العمومية، وكذا اعتبار الحق النقابي من أهم الحقوق الاجتماعية للموظف، يمثل الحق النقابي وسيلة دفاعية وهجومية للموظفين للدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية في مواجهة الهيئة المستخدمة، وكذا

نتيجة تزايد الاهتمام بالعمل النقابي في الجزائر شأنها شأن بقية دول العالم وتكريس الحق النقابي من خلال وضع إطار قانوني يضمن حرية ممارسة الموظفين للنشاط النقابي، وكذا الواقع المضطرب لممارسة الحق النقابي في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، من خلال ضعف فعالية النقابات وتشعب شروط تأسيسها.

أمّا الأسباب الدّائية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع فتنوّع بين الميولات الشخصية والمعرفية إزاء مواضيع الوظيفة العمومية، كوننا موظفين عموميين ، وكذا بفعل التخصص العلمي في فرع القانون الاداري وكذا الرغبة في تحليل واقع العمل النقابي في قطاع الوظيفة العمومية

تتمثّل أهمية دراسة موضوع العمل النقابي في نطاق الوظيفة العمومية في إثراء البحث العلمي، وتحليل واقع الحرية النقابية في قطاع الوظيفة العمومية، وذلك بإبراز الأطر القانونية التي أفرزت حق ممارسة النشاط النقابي وكيفية ممارسته ومدى استقلاليته على أرض الواقع.

تهدف الدراسة إلى الوصول الى النتائج التالية :

- 1- إبراز خلفيات ظهور الحق النقابي في الجزائر وتطوره وصولا إلى تكريسه، إضافة الى واقع ممارسته في نطاق الوظيفة العمومية،
- 2- تسليط الضوء على النقابات لمستقلة، كأسلوب عملي لممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية،
- 3- إبراز واقع العمل النقابي في قطاع الوظيفة العمومية وأهم معوقاته.

تناولت موضوع الحق النقابي عدة بحوث ودراسات سابقة، سواء في كلية الحقوق أو العلوم السياسية وكذا علم الاجتماع، نذكر منها:

- 1- دراسة الباحث صغير بيرم عبد المجيد التي تطرق فيها الى موضوع الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، حيث أعطى مفهوما للحق النقابي على ضوء التشريعات الدولية وصولا إلى تكريسه وطنيا من خلال جملة من القوانين والتشريعات، ثم عالج واقع الممارسة النقابية عند فئة العمال بشكل واسع ، ومدى حصول هذه الممارسة على الحماية القانونية .

2- دراسة الباحث الزبير بولعناصر حاروش "الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي سنة 2010، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، حيث تناول في دارسته الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية التي عرفتها الجزائر خلال الفترة 1999-2010، افتتح دارسته بالتطرق إلى المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي، وكذلك نشأة الحركة النقابية وتطورها في العالم، ثم تطرق إلى الحركة النقابية الجزائرية، نشأتها وتطورها من الفترة الاستعمارية إلى الاستقلال، ثم مرحلة صدور دستور 1989 والمرحلة التي تليه، وأظهر في الأخير بتحليل علاقة الحركة النقابية المتمثلة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA والنقابة المستقلة ومع كل من السلطة والأحزاب السياسية وأظهر العارقييل التي تواجه هذه النقابات، كما بين أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يريد الحفاظ على موقعه القريب من السلطة كما أنها لا تعترف بالنقابات الأخرى،

3- دراسة الباحثة شطبي حنان "الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، دراسة حالة جامعة منثوري قسنطينة بينت هذه الباحثة في الفصل الأول الإطار النظري للعمل النقابي وتطرق إلى نشأة وتطور العمل النقابي في الجزائر، كما قامت بدراسة حالة العلاقة وأثر العمل النقابي للأستاذة على الأداء البيداغوجي مع إجراء عمل تطبيقي في جامعة منثوري قسنطينة، توصلت في الأخير إلى أن انخراط الأستاذة يرجع إلى سعيهم للحصول على حقوقهم الاجتماعية مثل السكن، المنح، كما أن عدد الانخراط في النقابات تزايد عن ما مضى، وتأكدت أن الأداء البيداغوجي يتأثر بالحركة النقابية،

4- دراسة الباحث لصواني عبد القادر "تطور العمل النقابي في الجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة قاصدي مرباح، ورحلة السنة 2013/2014، تطرق الباحث في دارسته إلى نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم والإطار النظري للنقابة، كما خصص الفصل الثاني لنشأة وتطور الحركة النقابية الجزائرية من المرحلة الاستعمارية إلى مرحلة الأحادية ثم مرحلة التعددية الحزبية، وتوصل في دارسته إلى أن الحركة النقابية الجزائرية تعرف نوع من حالة التقارب ناتجة من التدخل السياسي

في جميع نواحي الحياة، إلا أن ذلك لم يحد من فعاليتها على اعتبار المرونة التي تتميز بها ليس في التسيير والتنظيم، بل في مواجهة مستجدات الأحداث والظروف التي تحيط بها.

5- دراسة ثامري عمر "التعددية النقابية في الجزائر من الحضر إلى التقييد" جامعة الجزائر 1 كلية الحقوق بن عكنون أطروحة دكتوراه في الحقوق قسم القانون العام، حيث قام بدراسة تطور الحركة النقابية الجزائرية من الفترة الاستعمارية إلى غاية مرحلة التعددية الحزبية في الجزائر، وتوصل في الأخير إلى إقرار أن التعددية النقابية في الجزائر دستوريا ومن خلال القانون 14/90 إنما يعد من قبيل التجاوب مع المعايير الدولية، قام هذا البحث بدراسة قانونية لفهم واقع التعددية النقابية والتي توصل في الأخير على أنها تجاوب للمعايير الدولية .

هذا وبالإضافة إلى دراسات أخرى استندنا إليها في بحثنا، لكنها تختلف في مجموعها عن موضوعنا من حيث الفئة المعنية بالدراسة وهي فئة الموظفين العموميين، إضافة إلى الدراسة التطبيقية لممارسة الحق النقابي من خلال إحدى نقابات قطاع التربية، وهي نقابة .CNAPESTE

للاجابة على اشكالية البحث وتحقيق أهدافه تم اعتماد التقسيم التالي للموضوع، وذلك بتقسيم افكاره الى فصلين، تناول الأول الإطار المفاهيمي للحق النقابي، نتكلم فيه عن تعريف الحق النقابي ومصادره القانونية في التشريعين الداخلي والدولي، كما نستعرض فيه مراحل تطور الحق النقابي من الإستعمار الى مرحلة التعددية النقابية .

أمّا الفصل الثاني فخصّص للنقابة، وذلك من خلال التطرّق إلى شروط وإجراءات تأسيس النقابات وفقا للتشريع الجزائري ، كما نحاول من خلاله تحليل واقع الممارسة النقابية في الوظيفة العمومية ، في الوقت الحالي باختيار نموذج نقابة الكناباست.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للحق النقابي

في الجزائر

إنّ الظروف القاسية للعمل والتي كان العمال يقبلون بها مرغمين كبديل وحيد عن البطالة دفعت إلى نماء روح التضامن بينهم ، في محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم وبين أرباب الأعمال، مالكي رؤوس الأموال المتحكمين في سوق العمل والذين يفرضون شروطا قاسية للعمل بكل حرية، وقد رأى العمال في اتحادهم تعويضاً عن الضعف الذي يعانیه كل منهم منفرداً، فظهرت التكتلات والتجمعات العمالية، وعرفوا ما يسمى بالحق النقابي، هذا الأخير عرف عدة تطورات في الجزائر بداية بالفترة الإستعمارية وصولاً مرحلة التعددية، ولقد امتد الحق النقابي ليشمل الموظفين بعد أن نشأ لدى فئة العمال ، ومن خلاله سعى موظفي جل القطاعات إلى تحسين ظروف العمل وصون الكرامة ماديا ومعنويا ونظرا لأهميته سوف تتم معالجة مفهوم الحق النقابي وتطوره التاريخي على الصعيد الداخلي في المبحث الأول، ثم يتم التطرق الى مجموعة المصادر القانونية لهذا الحق في المبحث الثاني.

المبحث الأول

ماهية الحق النقابي وتطوره التاريخي

إنّ البحث في موضوع الحق النقابي يستدعي بالضرورة تحديد مدلوله ومضامينه بالرجوع الى التشريع والفقهاء، وهو ما سنتطرق اليه في المطلب الأول، ثمّ نستعرض مجموعة الظروف التاريخية التي أحاطت به وساهمت في تطور مدلوله، باعتباره أهم حق اجتماعي حقّته منظمات العمال والموظفين في مواجهة أرباب العمل والمسؤولين بفضل النضال الشاق والمتواصل من أجل إقرار وتكريس هذا الحق، الذي أصبح جزءاً هاماً من الحقوق العامة الأساسية في إطار المنظومات التشريعية الوطنية والدولية، وهذا ما سنستعرضه في المطلب الثاني .

المطلب الأول

تحديد مدلول الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق الإجتماعية للعمال والموظفين والذي أصبح يحظى بإعتراف الدساتير والقوانين لذا سنحاول التطرق من خلال هذا المطلب الى تعريف الحق النقابي وإرتباطه بمصطلح النقابة في فرع أول ثم نتكلم عن مظهر هام يتجلى فيه هذا الحق وهو اكتساب الشخصية القانونية للنقابة في الفرع الثاني ، وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب لتعريف الحق النقاب في فرع أول، ثم نتطرق للنقابة في كصورة لهذا الحق في فرع ثاني .

الفرع الأول : تعريف الحق النقابي

لقد تناولت المراجع التي عالجت موضوع الحركة النقابية تعريف الحق النقابي، غير أنّ مصطلح الحق النقابي ينصرف إلى عدة معاني، فلغويا النّقابة مشتقة من كلمة نقيب والتي تعني كبير القوم أو العميد¹، والمعنى الاشتقاقي يشير أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص ، وهي تعادل كلمة syndicat باللغة الفرنسية ، إلا أنّ البعض ينتقد عبارة نقابة، والتي تعني الرياسة ويرى أنّ الأصح هو استعمال كلمة نيابة ،لأنّه الأصلح للدلالة على الغرض المقصود وهو تمثيل العمال والتحدّث باسمهم.

أولاً- التعريف الفقهي للحق النقابي : بالنظر الى اهميته في حماية حقوق الموظفين والدفاع عنها، تناوله الفقه الاداري بالدراسة والتعريف، ونذكر من هذه التعاريف:

عرّفه جبران مسعود علي أنه : "إن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم، في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة"².

¹- حورية عيوشي، استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2005/2006 ، ص 62 .

²- مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2012 ، ص8.

- كما يعرف محمد أحمد إسماعيل النقابة العمالية بأنها: "المنظمة التي تعتبر الأساس الذي يرتكز عليه في علاقات العمل الجماعية، والتي تتكوّن بطريقة حرة من جماعة من العمال تمارس نشاطا مهنيا، بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها، وتمثيلهم وترقية ظروفهم والتعبير عن إرادتهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعات والمساهمة"¹.

هذين التعريفين يركزان على النقابة وليس الحق النقابي إضافة الى غياب الفقه الجزائري.

ثانيا - موقف التشريع من تعريف الحق النقابي

1- **التشريع الدولي:** لقد أقرته مختلف أحكام الاتفاقيات والمواثيق الدولية ومن ذلك على سبيل المثال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 20 التي نصت على أنه: "لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية ولا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما"، والمادة 23 التي نصت: "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"².

أما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية جاء في المادة 8 منه: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دون قيد، سوى قواعد المنظمة المعنية بقصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها"، وتضيف الفقرة ب منها: حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات أخلاقية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها"، أما في الفقرة ج فقد نصت على أن "يحق للنقابات ممارسة نشاطها

¹- محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل، دار النهضة العربية، د س ن، ص 15.

²- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في ديسمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان، الجزائر العاصمة، 2000.

بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي¹، أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم. كما جاء في المادة 22 من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية: "لكل فرد الحق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"².

¹ - العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، الصادر في سبتمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89/67 في 16 ديسمبر 1989، منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان، الحج ازئر العاصمة، 2000.

² - العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية الصادر في ديسمبر 1966، عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89/67 في ديسمبر 1989، منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان، الجزائر العاصمة، 2000.

أما الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي فقد نصت في المادة 2 منها على أن: "للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه بأنفسهم من منظمات، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية ، و لهم الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق¹، أما المادة الثالثة منها فقد تضمنت حق المنظمات العمالية وأصحاب العمل في وضع دساتيرها وأنظمتها ، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها، وقد تطرقت في الفقرة الثانية أن منع السلطات العامة من أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة².

2- التشريع الداخلي: نجد أن الجزائر أقرت بالحق النقابي في العديد من الأحكام والنصوص القانونية، حيث اختار المشرع الجزائري مصطلح الحق النقابي بخلاف المواثيق الدولية التي سمّتها بالحرية النقابية.

فجد دستور 89 قد أقر نظريا بالحرية النقابية ،وذلك بمنح العمال والموظفين حق تأسيس نقابات مستقلة تمثلهم بطريقة ديمقراطية وتدافع عن حقوقهم، الأمر الذي سمح بتكريس تعددية نقابية وذلك بغض النظر عن الأهداف التي تسعى إليها النقابة، فتبقى تنظيم يمثل العمال والموظفين ويدافع عن مصالحهم وحقوقهم ويبقيها طرفا في مجال نزاعات العمل.

وقد أقرت المادة 03 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المتعلق بالحقوق النقابية أن: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخرطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة"³.

¹- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية و حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية الصادرة في 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو ، صادقت عليها الجزائر في 19 نوفمبر 1962.

²- الاتفاقية رقم 87 ، المرجع نفسه.

³- الأمر رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج ر عدد 68 الصادر في 25 ديسمبر 1991 .

- أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيدا عن أي تبعية إزاء سلطات الدولة،

- للمنظمة النقابية مهام عديدة وتبدأ من الدفاع عن مصالح أعضائها إلى مسؤولية ترقية تمثيلهم ثم تمثيلهم أحسن التمثيل اتجاه القوى الاجتماعية والسلطات العامة،

- لا يقتصر عمل المنظمة النقابية فقط على طابع تنازعي في مواجهة أصحاب العمل، بل أيضا يجب أن يكون في بعض الأحيان هناك طابع تعاوني يساعد في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي.

نخلص من خلال ما سبق الى أن المشرع الجزائري استعمل مصطلح الحق النقابي بدلا من الحرية النقابية، لذلك يتعين التمييز بين الحق النقابي والحرية النقابية، إذ يختلف مدلول الحق من حيث المعنى والممارسة، فالحرية تعني استعمال الفرد للصلاحيات المخولة له قانونا والتي تؤكد في مجملها المبادئ التي ترتبط ارتباطا عضويا بعلاقات العمل، وهي ممارسة الحرية والحقوق النقابية والحرية العامة، وبالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها ويحميها، في حين أن مدلول الحق يبقى مقيدا بالحدود التي يحددها القانون، فنجد أن المشرع الجزائري اختار الحل الوسط مثله مثل مشرعي العالم الثالث بين النظريتين وهما نظرية الحق الفردي ونظرية الحق الجماعي، خاصة وأن تجربة التعددية النقابية كانت في بداية خطواتها، ومن ثم كان عليه أن يحميها من أي انزلاق حتى يحافظ على السلم الاجتماعي، ويتجسد الحل الوسط الذي اعتمده المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق النقابي في اعتبار تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها أو الانسحاب منها يدخل في خانة ممارسة الحق الفردي الذي يقره الدستور، أما بالنسبة لممارسة حق الإضراب، وحق التنظيم، وحتى تكوين منظمات نقابية، والحق في المفاوضة الجماعية، والحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية والحق في المشاركة السياسية أو مناقشة المسائل الاجتماعية فهي تتدرج في خانة الحق الجماعي.

الفرع الثاني: النقابة كصورة لتجسيد ممارسة الحق النقابي

إن الممارسة الفعلية للحق النقابي تتطلب سبلا قانونية يعترف بها المشرع، وتتمثل أساسا هذه السبل في حرية تأسيس النقابات ليحظى كل فعل نقابي بصفة المشروعية، هذه الأخيرة سنتطرق إلى تعريفها وشخصيتها القانونية من خلال هذا الفرع

أولا تعريف النقابة: تعددت التعاريف الفقهية للنقابة، ونذكر منها:

- " تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطاتها، بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة".

- كما تعرّف النقابة بأنّها: "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وهي مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم، على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"¹، كما يعرّف رجال الاقتصاد الحر النقابة بأنّها: "اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال ورؤسائهم وبين العمال وبعضهم، أو بين الرؤساء وبعضهم، وذلك لوضع قيود بمقتضاها تسير أية صناعة أو عمل ما .

أمّا المشرّع الجزائري فلم يعط تعريفا للنقابة واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها، وذلك من خلال المادتين 2 و 3 من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 1991/12/21 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي² وتجدر الإشارة الى أنّ هناك فرق بين النقابة والجمعية، وذلك من حيث الأعضاء المكونين لهما، إذ تتألف النقابة من عمال أجراء أو مستخدمين عموميين، أمّا الجمعية فتتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين، ومن حيث الهدف فبالنسبة للنقابة فإنّ الهدف الأساسي من وراء إنشائها هو حماية مصالح أعضائها ويرتكز على الطابع المهني، أمّا

¹ - قسم الشؤون النقابية، دليل النقابات العمالية (عمان: الاتحاد العام للعمال، 2012)، ص.8

² - تنص المادة 2 من القانون رقم 90-14 على أنّه: "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيماً نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

الهدف من إنشاء الجمعية، فيرجع إلى أغراض مادية أو مهنية أو اجتماعية أو علمية أو سياسية، وقد بيّن المشرّع الجزائري ذلك من خلال نصه في المادة 5 من القانون 90-14 على أن: "المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتميز في أهدافها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي"¹، كما أن هناك فرق بين النقابة والشركة من حيث الغرض بصورة جلية، فكل جماعة تنشأ لغرض تقاسم الأرباح تعد شركة، أما النقابة فهي جماعة محلية مهمتها الدفاع عن مصالح أعضائها، وبالتالي يحرم عليها مزاوله نشاط تجاري كههدف من أهدافها .

ثانيا - الشخصية القانونية للنقابة : تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، وهو أمر بالغ الأهمية ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بالحقوق التالية :

1- الاسم: من حق كل نقابة أن تحمل اسما يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها ويذكر في قانونها الأساسي، ويتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العامة وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 21 قانون 90-14 "يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان الأحكام التالية ... تسميته ، مقره" .

2- الموطن: يحدد النظام الأساسي موطن النقابة وهو يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركزها الإداري، وهو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها ويتم فيه انعقاد إجتماعاتها مجالسها وجمعياتها العامة، وهو ما سماه المشرع الجزائري "مقر التنظيم النقابي" في المادة أعلاه .

3- الأهلية: يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله²، ومن تم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي وحسب المادة 16 قانون 90-14 "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد

¹ - راجع المادة 5 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 6 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رقم 33.

² - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، د.ط ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2013، ص 18

تأسيسها¹، وأما عن نتائج هذا الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة فهو أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص، لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة أو الوظيفة الواحدة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين على إدارتها، ولا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة، ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام، وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي.

المطلب الثاني

التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر

إنّ مضمون وتنظيم الحق النقابي يتغيّر بتغيّر الزمان والمكان، وذلك بحسب الظروف السياسية والقانونية السائدة آنذاك، لذا سندرس التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر إبان الفترة الإستعمارية في الفرع الأول ثم التطور التاريخي للحق النقابي بعد الإستقلال.

الفرع الأول : الحق النقابي في الفترة الاستعمارية

أبان الاستعمار الفرنسي للجزائر كان الوضع الاقتصادي يتميز بوجود طبقة غنية من الإقطاعيين الأوربيين الذين استولوا - عبر مراحل مختلفة من الاحتلال الفرنسي للجزائر، والى جانبهم بورجوازية صناعية وتجارية أجنبية في غالبيتها- على النشاطات الرئيسية وتقاسم ثروات البلاد ودخلها المالي، إذ نجد أن اليد العاملة الجزائرية لم تهتم بالصناعة اضافة إلى الظروف غير المواتية لظهور طبقة عاملة فعليا، فضلا عن ذلك فإن القهر الذي مارسه المستعمر ضد المواطنين لشل نشاطهم المناهض له، بسن قوانين تحرم الجزائريين من ممارسة الحريات الأساسية وأبرزها قانون الأهالي 1874.²

لقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر خلال سنة 1880 نشأة أول نقابة "نقابة المطابع" فسارعت السلطات الفرنسية إلى إصدار قانون سنة 1884، الذي تضمن منع الجزائريين من ممارسة النشاط النقابي الذي نتج عنه إضراب العمال الجزائريين لفترة 15

¹ - تنص المادة 16 من القانون 90-14 على أنه: "يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، وفقا للمادة 8 أعلاه...".

¹ - جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2013، ص 02.

يوماً¹، ولقد كان الدافع القوي لنشوء النقابات منها نقابة الطبّاحين التي تأسست سنة 1886، وفي 1887 نشأت الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، وغيرها من النقابات التي تأسست خلال الفترة الممتدة 1887-1892 وكانت لهذه النقابات فروع فرنسية. ومع ذلك كان النشاط النقابي مقتصرًا على فئات ضئيلة، نظراً لقلّة اليد العاملة لاسيما الصناعية، والضغوطات المفروضة عليهم التي حالت دون انخراطهم في تلك النقابات، ولقد كان من الطبيعي أن تتأثر الحركة العمالية بالأحداث السياسية والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي ميّزت تلك الحقبة التاريخية التي جعلت الجزائريين يكتشفون حقيقة أمرهم بحكم تجنيدهم في الحرب العالمية الأولى ووجود السبيل للهجرة إلى فرنسا لملاحظتهم التطور الذي يتمتع به مواطنو المجتمعات الأوربية²، في حين كانت النقابات الفرنسية دون قيود ونجد أن قانون الأهالي المجحف لا يطبّق على العمال في فرنسا ممّا يتيح للجزائريين ممارسة النشاط السياسي داخل النقابات الفرنسية، وبعد الحرب العالمية الأولى لم يعد هناك تمييز بين الحركة السياسية الوطنية والحركة النقابية وخير مثال تأسيس حزب نجم شمال إفريقيا 1919 إذ كان ضمن أهدافه العمل على توحيد صفوف عمال شمال إفريقيا³، وتكونت أساساً من العمال الجزائريين الذين كانوا منظمين للنقابات الفرنسية "الكنفدرالية العامة للشغل" والكنفدرالية العامة للعمال الوندوبيين.

وتمخض عن المؤتمر الأول لنجم شمال إفريقيا سنة 1930 عدة قرارات من بينها تحويل اسم "الاتحادية العامة للعمال المغاربة" إلى "الإتحادية العامة للعمال الجزائريين" فكانت أول محاولة لتأسيس نقابة جزائرية وبعد حل حزب نجم شمال إفريقيا قام الجزائريون بنضال مستمر، نتج عنه حق انخراط في النقابات الفرنسية المعتمدة بالجزائر 1932، فأضحوا يتمتعون رسمياً بالحريات الديمقراطية الأولية من خلال حق الاجتماع والانضمام إلى النقابات وشغل مناصب المسؤوليات وبهذا ألغي قانون الأهالي⁴، وبعدها انضم العمال

¹ - جاز زهيرة، المرجع السابق، ص 117.

² - حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 139.

³ - حامد خالد، المرجع السابق، ص 140.

⁴ - جاز زهيرة، المرجع السابق، ص 119.

الجزائريين في فرنسا إلى الاتحادية العامة للعمال وفي التراب الجزائري لم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة في حين عقدت الجامعة العربية المتحدة لعموم العمال الجزائريين أول مؤتمر في نفس السنة لكنها لم تطور نضالها النقابي بسبب ظروف الحرب العالمية الثانية، وفي ظل الموقف العدائي للمستعمر الفرنسي، إلا أنه لم يحبط الحملة الشرسة التي شنتها النقابة لكنها أدت إلى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي، حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية سنة 1947 بقيادة عيسات إيدير، وقد ساهم بعد ذلك هذا الجهاز في تأسيس جبهة التحرير الوطني سنة 1945، ومرورا بأحداث 8 ماي 1945 القمعية الدموية قد أحدث قمع في الحركة الوطنية فراغا، ثم اصدر قانون العفو فأطلق سراح المناضلين الجزائريين عام 1946، بعدها عاد حزب الشعب الجزائري إلى الظهور في حركة الانتصار للحريات الديمقراطية، وهذا الأخير أعلن عن نفسه بشكل قانوني وقدم مرشحين للانتخابات، بينما غادر العمال الجزائريون الكنفدرالية العامة للعمال¹ خلال المؤتمر الأول لحركة انتصار الحريات الديمقراطية 1947، تجلت في تأسيس مركزية نقابية وطنية وتجسدت في لجنة مركزية لشؤون النقابية والاجتماعية في فرنسا والجزائر برئاسة عيسات إيدير، وبعد المؤتمر الثاني لحركة انتصار الحريات الديمقراطية لسنة 1953 ميلاد مرحلة جديدة حيث صادق على لائحة تطالب بإبشاء مركزية نقابية وطنية²، ثم جاءت ثورة نوفمبر 1954 لتشكل تحولا تاريخيا، فجرت بموجبه الحركة النقابية، حيث تأسس كل من: الاتحاد العام للعمال الجزائريين³ UGTA، الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين⁴ USTA، الاتحاد العام للنقابات الجزائرية⁵، والتي لم تسلم من المضايقات التي قام بها المستعمر الفرنسي، إلا أن الاتحاد

¹ - محمد فارس، وثائق وشهادات الحركة النقابية في الجزائر، منشورات نسيب، الجزائر 2016، ص 149.

² - شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي: دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، مذكرة ماجستير، تخصص الموارد البشرية، كلية الحقوق جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، ص 54.

³ - U.G.T.A: Union Général des Travailleurs Algériens

⁴ - U.S.T.A: Union Syndicale des Travailleurs Algériens

⁵ - شطيبي حنان، مرجع سابق، ص 56.

العام للعمال الجزائريين أحرز انتصارات على الصعيدين الداخلي والخارجي، حيث جمع شمل الجزائريين في الداخل وانخرط في الاتحادية الدولية للنقابات الحرة سنة 1956.

الفرع الثاني: الحق النقابي بعد الإستقلال

تنقسم فترة ما بعد الإستقلال إلى مرحلتين هما: مرحلة الأحادية النقابية بداية من سنة 1962 إلى غاية صدور دستور 1989، ثم تليها مرحلة التعددية النقابية التي جاء بها دستور 1989

أولا مرحلة الأحادية النقابية: إن إعادة تنظيم الحركة النقابية مع مطلع الاستقلال اصطدم بوجود انقسامات إيديولوجية داخلية، اقتصاد ضعيف خاصة برحيل المعمرين وانتشار البطالة والأمية، إضافة لمخلفات الحرب العالمية الثانية، حيث ظهرت كتلتين اقتصاديتين متناقضتين، الأمر الذي حتم على دول العالم الثالث الانضمام إلى احدهما، أما الرأسمالية أو الاشتراكية، فدخلت الجزائر تحت لواء الاشتراكية بهدف تكوين "إنسان جديد" وترقية العمال، وبالتالي التخلي عن مخلفات المستعمر التي اعتادها، وانطلقت فترة ما بعد الاستقلال بأزمة صائفة 1962 التي كانت بين الحكومة والحزب والجيش، حيث تم ابعاد أعضاء الحكومة المؤقتة ووضع زمام الأمور في يد رئيس الحكومة أحمد بن بلة، فأعطت الاتحاد العام للعمال الجزائريين حق الدفاع عن استقلاله عن المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني، ثم إصدار دستور 1963 الذي أقر الحق النقابي، وذلك تبعا للخيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس وبالذات الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، ولقد قام إ.ع.ج بتجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي هددت البلاد¹، وبفعل التناقضات التي عاشها المواطن الجزائري فقد أثرت على العمل النقابي فأدت بالنقابة للإندماج في المشروع الوطني الاجتماعي للعمل في ظل الحزب الواحد، حيث عقد عدة مؤتمرات

أ/المؤتمر الأول: تم انعقاد هذا المؤتمر بعد شهرين من الاتفاق المبرم بين إ.ع.ج و ح.ج.ت و، حيث انتقد رئيس الحكومة "أحمد بن بلة" التنظيم النقابي وكان موجه للمركزية النقابية التي لم تدعم الإتجاه السياسي لحكومته، وبالتالي أصبح إ.ع.ج تحت سيطرة ح.ج.

¹ - زعموش فوزية، مرجع سابق، ص43.

ت و وذلك بالتشكيك في الأمانة العامة إ ع ع ج واللجنة التنفيذية ، ولقد كان الإقرار بالتسيير الذاتي في هذا المسعى ، وطمحت الحكومة لتنظيم العمال ضمن مجالس التسيير ، وأيدتها المركزية النقابية إلا أنها اصطدمت بمشكل الفعالية واستمر التدهور في أوساط الطبقة العاملة فنتج عنه انفصال في القيادة النقابية والقاعدة العمالية¹ ، ونستخلص أنه عرفت نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية وكانت في إطار سلطة شعبية وحيدة أي الإتحادية النقابية².

ب/المؤتمر الثاني: 22-23 مارس 1965: أمام الاضطرابات والصراعات الاجتماعية والنقابية فقد سعت السلطة السياسية لإصلاح الوضع المتأزم فنادت بالتنظيم النقابي الأكثر تمثيلا للعمال، ولمسح مخلفات المؤتمر الأول تم إنتخاب القيادة النقابية بديمقراطية واضحة حيث طالبت خلال هذا المؤتمر بالانتقال من الثورة الوطنية الشعبية إلى الثورة الاشتراكية وصاحب هذا المؤتمر عزل رئيس الحكومة أحمد بن بلة وتولى منصبه قائد الأركان هواري بومدين، وبعدها قام الرئيس هواري بومدين باستدعاء اللجنة التنفيذية الوطنية 1966 مبديا قلقه حيال عدم التصريح بدعم الحركة التصحيحية³ ، وفي هذه الفترة تناول المشرع الحق النقابي في الأمر 66-139 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 21 على أن يمارس العمال الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول⁴.

ج/المؤتمر الثالث : سنة 1969: لقد تحدد الموقف حول دور إ ع ع ج وقد حدّد فرانسوا وايس François Weiss عنصرين هامين جعل الاتحاد يتطرق لهما: التطور الهيكلي والمؤسساتي للصناعة الجزائرية فتحوّلت المؤسسات الصناعية الخاضعة الى أسلوب التسيير الذاتي الأمر الذي ساهم في خلق قطاع عمومي منظم.

¹- لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم سياسي إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2014 ، ص20.

²- سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص35.

³- لصواني عبد القادر، مرجع سابق، ص19.

⁴- سمغوني زكرياء، مرجع سابق ، ص 21.

إضافة إلى صدور الأمر 71-74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية¹، فعرفت المرحلة ازدواجية في التمثيل، العمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، إذ يحق لممثلي العمال ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة، ووجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة يضمن حماية ضد القرارات التعسفية، ويتمثل دور النقابة في تجنيد العمال حول الثورة الاشتراكية

د/المؤتمر الرابع سنة 1974: تم التطرق في المؤتمر الرابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى مواضيع هي:

- دعم التسيير الاشتراكي للمؤسسات،
- توظيف كل الأدوات لإنجاح المخططات الصناعية والزراعية،
- قرار تأسيس نقابة الفلاحين الذي عقد مؤتمره في 1974،
- تعبئة الإتحاد العام للعمال الجزائريين لدعم الدولة والحزب.

واعتبر الإتحاد العام للعمال الجزائريين أن الأسلوب الاشتراكي للمؤسسات أداة

لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية

ه/المؤتمر الخامس سنة 1978: يعد المؤتمر الخامس مختلفا عن سابقه وذلك لانعكاس التطور التنموي على نمو تيرة التنظيم النقابي، ولقد ترتب عن المؤتمر مجموعة من الأهداف منها السعي لبناء مؤسسات الدولة وتعبئة القوى الشعبية لتحقيق التنمية الاشتراكية، تدخل الإتحاد العام لتكليف الاستراتيجية التنموية، سعي الإتحاد العام لتحقيق التوازن بين السياسة والاقتصاد والمجتمع، التخطيط المخطط رباعي ثالث².

¹- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق ل16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 101، صادرة بتاريخ 13 ديسمبر 1971.

²- لصواني عبد القادر، المرجع السابق، ص22.

و/المؤتمر السادس: انعقد المؤتمر في الفترة من 05 إلى 09 أبريل 1982 تحت شعار "وحدة، عمل، تطور" امتاز بالتوتر والتنافر، كإفراز لتدهور القدرة الشرائية، حيث جاء بتغيير كلي في قيادة الاتحاد¹.

ي/المؤتمر السابع إ ع ع ج: تميزت هذه الفترة بالركود النقابي والاستقرار في السلم الاجتماعي مع فتور في الخطاب السياسي، حيث أقيمت مسؤولية تردي الإنتاج والمردودية على العمال فظهرت إعادة هيكلة المؤسسات، إذ سيطر الموظفون على المناصب القيادية النقابية على حساب العمال، فأنتج ضغطا كبيرا وبذلك تنامت الحركة المطالبة، خاصة بعد أكتوبر 1988.

ثانيا : مرحلة التعددية النقابية (بعد صدور دستور 1989)

بعد أحداث أكتوبر 1988 تولدت مظاهر جديدة للتحول الديمقراطي والتي جاء بها دستور 1989، حيث أقر مبدأ التعددية النقابية بموجب المادة 40²، فتهدم الكيان الاشتراكي وايدولوجية الحزب الواحد وبذلك تغير التوجه الإيديولوجي إلى النظام الرأسمالي³، كما اعترف بأن الحق النقابي حق لكل عامل، والذي تم تجسيده صراحة من خلال القانون رقم 90-14⁴، ومن أهم الأسباب والدوافع التي أدت إلى التحول إلى اعتماد التعددية النقابية نجد:

- 1- إرتفاع معدلات البطالة والتفاوت الكبير بين العرض والطلب على السكن،
- 2- فساد الجهاز الإداري، وهو ما يتجلى في الإهمال واللامبالاة والمعاملة السيئة للمواطن والعامل والموظف،
- 3- الإضرابات العمالية احتجاجا عن سوء التسيير والمطالبة بالزيادة في الرواتب⁵، ومن هنا بدأت التكتلات السياسية بمختلف اتجاهاتها تتأسس بشكل غير مسبوق فتأسست عدة نقابات

¹ - سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص36.

² تنص المادة 40 من دستور 1989 على أنه: "حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي معترف به، ولا يمكن التذرع بهذا الحق لضرب الحريات الأساسية، والوحدة الوطنية، والسلامة الترابية، واستقلال البلاد، وسيادة الشعب".

³ - الثعالبي عصام طوالي، مرجع سابق، ص3.

⁴ - الزويبر بولعناصر حاروش، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2011، ص64.

⁵ - المرجع نفسه، ص116.

مستقلة بعد إقرار السلطة لهذا الحق من خلال المادة 03 من القانون 90-14 ، ومن بين هذه النقابات نجد:

نقابة أرباب العمل التي ظهرت كقوة فاعلة اعترفت بها السلطة من خلال التفاوض في اجتماعات الثلاثية المتمثلة في الحكومة والإتحاد العام للعمال الجزائريين و الباترونا الممثلة لتمثليات كنفدرالية أرباب العمل الجزائرية، بحيث اعترف بها كشريك اجتماعي ممثلة في مؤسسة التشاور كالمجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي¹ ، وكذا المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES الذي تأسس في جانفي 1992 بالجزائر العاصمة، وينتسب إليه أكثر من 10000 أستاذ، بعد الإضراب الطويل الذي نظمه الأساتذة الجامعيين للمطالبة بزيادة الأجور و تحسين أوضاع أساتذة القطاع² .

كما نجد النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP التي تأسست بالتصريح في 10 سبتمبر 1990، وجاءت فكرة إنشائها بمبادرة بعض الإطارات الإدارية و الموظفين في إدارات عمومية نتيجة لإضراب دام 15 يوم من أجل المطالبة برفع الأجور، وتضم هذه النقابة حوالي 250000 منتسب ، والتي تعد من أقوى النقابات المستقلة فقد نظمت عدة إضرابات و احتجاجات وطنية و التي تعرضت لمضايقات عديدة من قبل السلطة، ولحصول هذه النقابات المستقلة على مطالبها لجأت إلى عدة وسائل من بينها الإضرابات الإعتصامات أمام الوزارات ،المسيرات ،رفع دعاوى إلى المكتب الدولي للعمل للإحتجاج على السياسات الممارسة ضدها و المطالبة بصون الحقوق والحريات في إطار قانون شرعي منظم .

وتجدر الإشارة أن القانون الحالي 90-14 المنظم لممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم قد حدد النسبة الدنيا للتمثيل بـ 20 % من عدد المستخدمين في المؤسسة الواحدة وهذه النسبة هي التي تمكن التنظيم من ممارسة عدة حقوق و صلاحيات هامة من بينها المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب³ .

¹ - الزويير بولعناصر حاروش، المرجع السابق، ص104.

² - المرجع نفسه ص112.

³ - أحمية سليمان ، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،

1998، ص224.

أما التنظيمات النقابية التي يتجاوز نشاطها المؤسسة المستخدمة الواحدة، والتي تعتبر تمثيلية على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني إذا حازت على نسبة أكثر من 20 % من العمال أو الموظفين فإنها تتمتع بصلاحيات هامة، من أهمها أنها تستشار في ميادين النشاطات التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية لتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أنها تشارك في إعداد القوانين الخاصة ، وتبدي رأيها في جل المسائل التي تعنى بها الحياة المهنية للموظف.¹

المبحث الثاني

المصادر الدولية والوطنية للحق النقابي

كان ولازال موضوع الحق النقابي يحظى باهتمام التشريعات والفقهاء، على الصعيدين الدولي والداخلي، وحمائته تقع على عاتق الدولة التي تعد صاحبة الإختصاص الأصيل وعليه نجد أن الحق النقابي يستمد وجوده وأساسه القانوني من مصادر دولية متمثلة في الاتفاقيات والمواثيق المبرمة بين الدول، أو مع منظمات عالمية، ومصادر داخلية متمثلة في التشريعات الوطنية الصادرة عن السلطات المختصة، وعليه سنتطرق إلى المصادر الدولية في المطلب الأول ثم المصادر الداخلية (الوطنية) في المطلب الثاني.

المطلب الأول

الإتفاقيات والمواثيق الدولية كمصدر دولي للحق النقابي

أكد الإعلان عن المبادئ والحقوق الأساسية للعمل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية سنة 1998، والذي تضمن الاتفاقيات والمواثيق ذات الصبغة العمالية²، على ضرورة احترام حرية التنظيم والإقرار الفعلي بحقوق التفاوض الجماعي، وعليه تلتزم الدول الأعضاء باحترام هذه الحقوق والسعي لحمايتها بغض النظر عن مصادقة الدول الأعضاء على الاتفاقيات الدولية المكرسة لتلك الحقوق من عدمها، وعليه سنتناول في هذا المطلب الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر كمرجع أول ثم المواثيق الدولية التي انضمت إليها في مجال الحق النقابي في فرع ثاني.

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 225.

² - زعموش فوزية، المرجع السابق، ص 71.

الفرع الأول : الإتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر

اهتم المجتمع الدولي بعد نهاية الحرب العالمية الثانية بتكريس حقوق وحرريات العمال ومن أهمها الحق النقابي¹، ونتج عن ذلك إنشاء منظمة العمل الدولية التي تعنى بشؤون العمل والعمال، حيث عملت هذه الأخيرة على إصدار عدة اتفاقيات تقر وتكرس الحقوق والحرريات النقابية وكانت الجزائر سبّاقة إلى التصديق عليها، وبالتالي تكون قد التزمت بتطبيق ما جاء فيها، وقد أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها المعياري عددا لا بأس به من الاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي والحرريات النقابية، ومن هذه الاتفاقيات نجد:

أولا: الاتفاقيات الدولية المتعلقة مباشرة بالحق النقابي: تعد هذه الإتفاقيات من أهم المراجع التشريعية في مجال الحرية النقابية وهي إتفاقيتان.

1/الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم: تعد هذه الإتفاقية المرجع الأساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال الحرية النقابية وكذلك للدول المنضمة إليها، وقد اعتمدت هذه الإتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 9 جويلية 1948²، في دورته الحادية والثلاثين وهي أهم إتفاقية ، وقد جاء في ديباجتها مايلي : "إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف قد عقد دورته الحادية والثلاثين ، إذ قرأن يعتمد في شكل إتفاقية بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو موضوع البند السابع في جدول هذه الدورة³"، واذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن "إقرار مبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين ظروف العمل و إقرار السلم، كما أن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجددا أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما للوصول إلى التقدم⁴ ، كما أن مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد بالإجماع في دورته الثلاثين، المبادئ التي

¹ - حنفي عبد الله، دور النقابات في الحياة الدستورية ، دار النهضة العربية ، مصر ، 1998، ص75.

² - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق ، ص42.

³ - عتو نعيمة، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، التخصص قانون اجتماعي كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2016 ، ص36.

⁴ - صغير بريم عبد المجيد ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2004، ص45.

يجب أن تشكل أساس التنظيم الدولي، وتعد المادة الثانية الحجر الأساس، كما تعرضت المادة الثالثة للموضوع المتعلق بالقوانين واللوائح القانونية والديساتير¹، لمنظمات العمال وأصحاب العمل، ومنحت المادة الرابعة حل النقابات²، أو وقف نشاطها بالطرق الإدارية، أما المادة الخامسة فأعطت لمنظمات العمال حق تكوين اتحادات مهنية أو عامة والانتماء إلى المنظمات الدولية، وتعرضت للعديد من المواضيع ذات العلاقة الوطيدة بعالم الشغل³.

2/ الإتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية: هذه الاتفاقية نصت في مادتها الأولى على ضرورة توفير الوسائل الكافية ضد أعمال التمييز للعمال وعملت على حمايتهم، وعليه فإن تطبيقها بصفة خاصة يكون على الأعمال التي تهدف إلى جعل تشغيل عامل خاضع لشرط عدم الانضمام لنقابة⁴، أو الانسحاب من عضوية نقابة، وفصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة أو مشاركته في النشاط النقابي في غير أوقات العمل أو خلال أوقات العمل بموافقة صاحب العمل، بينما نصت المادة الثانية منها على وجوب توفير الحماية الكافية للمنظمات النقابية الخاصة بالعمال⁵، وبأصحاب العمل من أجل عدم تدخل كل واحدة في شؤون الأخرى سواء عند الإنشاء أو في الإدارة بصورة مباشرة عن طريق مندوبيها وأعضاءها.

ثانيا: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة غير المباشرة بالحق النقابي: وهي نوع ثاني من الإتفاقيات التي لم تعنى بموضوع الحق النقابي وحده، بل كان أحد النقاط التي تطرقت إليها، ونذكر منها

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، د.ط، دار ربحانة للنشر والتوزيع الجزائر، 2002، ص 161.

² - منصور العتوم، مهندس صانوري، حرية العمل النقابي في تشريع العمل الأردني بالمقارنة مع المعايير الدولية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، الأردن، 2013، ص 8.

³ - ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013، ص 31.

⁴ - تهدف الإتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشكل أساسي إلى تجنب وضع العامل أمام خيارين إما الإنتساب النقابي أو الحصول على منصب عمل.

⁵ - عبد المجيد صغير بيرم، مرجع سابق، ص 52.

1/ الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال : اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في 23 جويلية 1971، وصادقت عليها الجزائر في 2006، والتي تقضي بحماية العمال من الإجراءات التمييزية المعادية للنقابات، كما أقرت اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات وتتكون الاتفاقية من 14 مادة، حيث نصت المادة الأولى على تمتع العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعملوا وفقا للقوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو وفقا لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة¹، وما يميز هذه الاتفاقية هو تركها مجالاً واسعاً من الحرية للقوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية والتسهيلات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية².

2/ الاتفاقية رقم 154 الخاصة بالتفاوض الجماعي لسنة 1983: اعتمدت هذه الاتفاقية خلال الدورة 64 لمؤتمر العمل الدولي، ودخلت حيز التنفيذ في 11/08/1983، وتعد هذه الاتفاقية مرجعاً قانونياً للقانون 90-11، وقد عرّفت التفاوض الجماعي بأنه: "الحوار بين الأطراف الاجتماعية، كما اعتبرته بأنه "اتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية"، في حين يعرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية في المادة 114 قانون 90-11، بأنها: "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية"، وتعيد هذه الاتفاقية محتوى التفاوض الجماعي للتشريع الوطني، على أن يعكس هذا المحتوى التزام الدولة التي صادقت على الاتفاقية بما حدّته من شروط واجبة الإحترام³.

¹ - عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق، ص56.

² - أنظر المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات 1971

³ - عبد المجيد صغير بيرم، مرجع سابق ، ص 93 .

الفرع الثاني : المواثيق الدولية التي انظمت إليها الجزائر في مجال الحق النقابي

اعترفت منظمة الأمم المتحدة بحقوق الإنسان وحياته الأساسية باعتبارها أحد مبادئ القانون الدولي، إذ منحت لها حماية من خلال النص عليها في مواثيق مختلفة ، ويرجع اهتمام الأمم المتحدة بمسألة حماية حقوق الإنسان¹، من خلال إبراز الاحترام الواجب لها وتكريس الحريات الأساسية للإنسان وهذا ما أقرته في ديباجتها، وقد صدرت ثلاث وثائق أساسية تكرس هذه الحقوق والحريات من بينها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، العهد الدولي للحقوق المدنية السياسية، والعهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية².

أولاً- الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: يعتبر بمثابة عهد جديد من الالتزام الدولي بحريات وحقوق الإنسان³، الذي يؤكد على عالمية الحقوق والمساواة بين جميع البشر، فيشمل ويكرس جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للجميع دون تمييز، وهذا ما أقره في مادته 23 الفقرة الرابعة التي تنص على أن: "لكل شخص حق إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه وتعتبر من الحقوق الأساسية"، لأنّ القانون الدولي تظنّ مسبقاً لأهمية تحصين الإنسان من المخاطر التي تلحق حقوقه من الرأسمالية العالمية التي تحتقر حق الشعوب في التنمية والمساواة والعمل الكريم، كما قرر بكل وضوح ربط الحق النقابي ببقية الحقوق المرتبطة بالعمل والوظيفة والتأكيد عليه حضارياً، لأنّه يكفل جميع حقوق العمل الأخرى، ومهما يكن فإنّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي كان في بداية الأمر سلطة سياسية ومعنوية، لم ينله النسيان؛ فهو اليوم يشكّل مرجعاً يذكر على الصعيدين الوطني والدولي، وأنّ العديد من نصوصه هي اليوم أساسية بالنسبة للدول التي أصبحت لا تجهر برفضها لمثل هذه المبادئ⁴.

¹ - عبد الراوي جابر، حقوق الإنسان وحياته الأساسية في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، د.ط ، دار وائل للطباعة والنشر، بغداد، 1999، ص54.

² - يحيوي بن علي نورة، حماية حقوق الإنسان في القانون الداخلي و الدولي، د.ط ، دارهومة، الجزائر، 2006 ص21.

³ - جميل النمري، تطوير آليات العمل النقابي، مركز البديل للدراسات والأبحاث، 2010، ص15.

⁴ - من المعايير التي أكدت عليها المادة 8 من العهد: - الحق في إنشاء الإتحادات والانضمام إلى الإتحادات الدولية - الحق في ممارسة نشاطاتها بحرية.

ثانيا - الحق النقابي في العهدين الدوليين: لقد وقع التصييص على الحق النقابي في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية من خلال مادته 22 بتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في تكوين نقابات بالاشتراك مع الآخرين، والانضمام إلى النقابة التي يختارها ، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن الوطني والنظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم وحق النقابات في تكوين اتحادات أو على المستوى الوطني، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها وكذلك ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون ، كما كرست حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.

كما كرس العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادته الثامنة الحق النقابي وحرية تكوين نقابات والانضمام إليها بكل حرية ، بنفس العبارات الواردة في المادة الثانية والعشرين من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ، ومن أهم هذه الحقوق الحق في العمل، الحق في التأمين الإجتماعي ، الحرية النقابية ، الحق في الراحة ، والحق في تأمين مستوى معيشي مقبول.

المطلب الثاني

القانون الداخلي كمصدر للحق النقابي في الجزائر

يرتبط الحق النقابي ارتباطا مباشرا بالإطار التشريعي والسياسي والإقتصادي السائد في البلاد، حيث تأثر هذا الحق دوما بالمراحل المتميزة التي مرّت بها الجزائر منذ استقلالها إلى غاية صدور القوانين الإجتماعية في 1990، وهي القوانين التي جاءت استكمالا للإصلاحات الاقتصادية على مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية التي شرع في تنفيذها سنة 1987، وعليه سنتناول الحق النقابي في الدستور الجزائري في الفرع الأول وفي تشريع العمل الجزائري في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الحق النقابي في الدستور الجزائري

تضمّن الدستور الجزائري باعتباره أعلى معيار قانوني وأهم مصدر للتشريع في الدولة أحكاماً ومبادئ تهم علاقات العمل وهي بالأساس الحق النقابي والحقوق المتصلة عضويًا بالحرّيات العامة التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية، وهذا ما جسّدته الحكومة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وبصورة متفاوتة ووفقاً لنظرة أيديولوجية بحتة¹.

أولاً : الحق النقابي في دستور 1963 : تأثر دستور 1963 بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان فيما يتعلق بمسألة معالجته للحقوق والحرّيات الأساسية للإنسان، بحيث أقر في المادة 20 منه على الحق النقابي والإضراب التي نصّت على أنّ: "الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعاً وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون" بحيث اعترف المؤسس الدستوري بمبدأ الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب وهذا على غرار ما جاء في العهود والمواثيق الدولية، بشرط تقييدها بعدم المساس باستقلالية الأمة وسلامة التراب الوطني والمنشآت الجمهورية ومطامح الشعب والاشتراكية ووحدة جبهة التحرير وهو ما يرمي إلى تكريس الطابع السياسي والأيديولوجي على حساب الحرّيات العامة .

ثانياً : الحق النقابي في دستور 1976 : لقد كرس دستور 1976 الحق النقابي في المادة 60 منه و التي نصت على أنّ: " حق الإنخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون " كما نجد المادة 61 تنص على " تخضع العلاقات في القطاع الإشتراكي لأحكام القوانين و التنظيمات المتعلقة بالأساليب الإشتراكية للتسيير" وعليه نستخلص من خلال المادتين السالفتي الذكر أن دستور 1976 سعى إلى تكريس الحق النقابي و ضمانه من الناحية القانونية²، إلا أنه قيده في إطار يمارس في حدوده ، فرغم اعترافه بحرية إنشاء التنظيمات، إلا أنه قيدها بعدم ضرب أسس الإشتراكية ، ففي ظل هذا الدستور توجد نقابة وحيدة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، كما أنه يعترف بحق الإضراب ، غير أنه اقتصره على عمال القطاع الخاص دون العام.

¹ - مناصرية سميحة ، مرجع سابق ، ص 57.

² - Abdellah Bougoufa, le droit constitutionnel : histoire de la république algérienne , dar elhouda , Algérie , 2008 , p 57.

ثالثا : الحق النقابي في دستور 1989 : كان لدستور 1989 بالغ الأثر في تنظيم القطاع العام الإقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الإقتصادي وتقوم على الإستقلالية، وهذا ما يشكّل أكبر ضمانة لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية¹، حيث فتح عهدا جديدا من الفعل النقابي الذي يقوم على المفاوضة²، والذي جاء بالنظرة الليبرالية للحق النقابي، وهذا باعترافه بكل الحريات النقابية لكل المواطنين دون استثناء، وهذا ما نص عليه في المادة 53 بقوله: "الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين" فلم يبقى هذا الحق مقتصر على فئة محددة، كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة والمتمثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

كما نجد المادة 56 التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تتركس ممارسة الحق النقابي في الجزائر، بالإضافة الى المادة 57 التي تقر بإعتراف المشرع و لأول مرة بالحق في الإضراب للعمال و الموظفين، بشرط ممارسة هذا الحق في إطار القانون، وأن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع والأمن الوطني أو الشرطة أو في جميع المصالح الخدمائية أو الأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجموعة الوطنية³.

رابعا: الحق النقابي في دستور 1996 وتعديله لسنة 2016:أبرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد اقرار دستور 07 ديسمبر 1996 إصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقحم فاعلين جدد، وهم منظمات العمال وأصحاب العمل وإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي وعليه فدستور 1996 كرس الحق النقابي وحق الإضراب من خلال المادتين 52 و 57، بحيث نصّت المادة الأولى على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" والثانية نصت أن "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"، كما أقر ممارسة هذا الحق في إطار القانون و جعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات

¹ - ديدان مولود، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية، د. ط، دار بلقيس للنشر، الجزائر، ص 56.

² - Abdellah Bougoufa, O.p Cit ,p 237.

³ - بوكلي شكيب حسن، محاضرات في مقياس الحق النقابي، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013-2014، دون مكان النشر، دون صفحة.

المنفعة الحيوية للمجتمع ولكنه لم يأت بجديد فيما يخص الحق النقابي فقد أعاد مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 الذي كرّس الحق النقابي عن طريق السماح بالتعددية النقابية، وممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص.

الفرع الثاني: الحق النقابي في تشريع العمل والوظيفة العمومية الجزائري

تأسيسا على ما جاء في دستور 1976 أي في المرحلة الاشتراكية لم يكن يعترف بالحق والحرية النقابية بمعناها الثابت، بحيث نجد أن النقابة في هذه الفترة عبارة عن مؤسسة تابعة للدولة تعمل على تحقيق أهداف مسطرة مسبقا بعيدة كل البعد عن العمل النقابي إلى أن جاءت مرحلة إستقلالية المؤسسات في التسيير وظهر ما يعرف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية وخضوعها لقواعد القانون التجاري إلى غاية صدور قوانين جديدة منذ سنة 1990، ولقد شكلت سلسلة القوانين الاجتماعية وقوانين العمل التي صدرت في 06 فبراير 1990 التي عدلت وتمت فيما بعد، أساسا تشريعا لتنظيم جديد لعلاقات العمل في الجزائر يهدف إلى "تكييف المعايير السابقة مع القواعد الدستورية الجديدة التي رسخت على الخصوص الحق في الإضراب والحرية النقابية، وتتمثل هذه القوانين فيما يلي:

أولا : الحق النقابي في القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم: يعد القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم، المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي القانون الأول في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابية إذ يتميز بالعمومية والشمولية وذلك بتنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي من حرياته وكيفية ممارسته وكذلك الحماية المخولة لممارسيه¹، ويمتاز بتعلقه بالعمال والمستخدمين على حد سواء والظاهر أنه جاء مواكبا لدستور 89 وذلك بتبنيه للايديولوجية الليبرالية النقابية، كما أنه يسعى إلى ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي و تكريس التمثيل الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال والموظفين على السواء، ويعكس مضمون هذا القانون أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ويعتبر هذا القانون دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية من شأنها أن تعزز الحوار الإجتماعي وتكرس مبدأ التفاوض الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل

¹ - مناصرة سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق ، ص 65.

ويفهم من المادة 2 من إتفاقية رقم 87 أن للموظفين كما للعمال وأصحاب العمل دون تمييز الحق في تكوين منظمات نقابية أو الإنضمام إليها¹.

وتجدر الإشارة إلى أن الحرية النقابية بإعتبارها حرية فردية تتضمن بعدين البعد الإيجابي يتمثل في حق الموظفين والعمال في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها بمحض إرادتهم الحرة ، والبعد السلبي الذي يعني أن للفرد الحرية في عدم الانضمام أو الإنتساب إلى المنظمات النقابية سواء كانت عمالية أو مهنية، ويعني أيضا حريتهم في الانسحاب من المنظمة النقابية التي انتسبوا إليها متى شاؤوا دون أن يكونوا مجبرين على تقديم سبب أو حجة تبرر إنسحابهم، والجدير بالذكر أن البعدين الإيجابي والسلبي قد وردا في جميع النصوص الدولية، وهذا من منطلق الحرص على أن الحرية النقابية هي قبل كل شيء حرية فردية.

وقد جاء قانون 90-14 استجابة للحرية الفردية في بعديها الإيجابي والسلبي من خلال مادته 02 التي نصت على أنه " يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد²، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"، كما تؤكد المادة الثالثة من نفس القانون على حرية الإنتساب إلى المنظمات النقابية، وهو يعكس التزام الجزائر بما نصت عليه المادة 8 من الإتفاقية رقم 87 التي جاءت بنفس المضمون .

ثانيا : الحق النقابي في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: نظم القانون الصادر في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل الجماعية³، ومنح للتنظيم النقابي دورا مهما، ويعتبر حقا امتيازيا في إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كما أنه اعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية .

¹ - - الزوبير بولعناصر حاروش ، المرجع السابق، ص 117

² - تنص المادة 2 من القانون 90-14 على أنه: " يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"

³ - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أفريل سنة 1991، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، لعام 1990.

فلا معنى لتكريس الحق النقابي دون إقرار آليات ممارسته، وعليه سعى المشرع إلى تضمين قانون العمل في بابه السادس أحكاما متعلقة بالتفاوض الجماعي¹، في المواد من 114 إلى 134 بحيث تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي والحرية النقابية في مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وكذاحل النزاعات التي قد تشوب بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية .

ثالثا : الحق النقابي في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: تضمن هذا القانون المؤرخ في 06/02/1990 آليات ممارسة الحرية النقابية والمتمثلة في الحق في الإضراب في الباب الثالث كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، والمفاوضة الجماعية، فقد نظم هذا القانون كل ما يتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، وخول في هذا الإطار المنظمة النقابية الدور المهيمن فيه وفعلا يعد حق الإضراب في الجزائر حقا نقابيا محضا تمارسه النقابة في كل مراحله².

ويعتبر حق الإضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه الأكثر خطورة وفعالية وقد تلقت لجنة الحريات النقابية العديد من الشكاوى بخصوص هذا الحق وأشارت إلى أنه حق معترف به على العموم للعمال ومنظماتهم ، وهي وسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم وتحقيق المطالب المهنية ، وقد أورد المشرع شروطا لممارسة حق الإضراب في المواد من 24 إلى 31 من هذا القانون، كما كرس هذا الحق في المفاوضة الجماعية من خلال المادة الرابعة التي سمحت للمستخدمين وممثلي العمال بعقد اجتماعات دورية لتدارس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

رابعا: الحق النقابي في الأمر 03.06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية :

أكد المشرع الجزائري على أن ممارسة الحق النقابي مكفول للموظف العمومي من خلال القانون السالف الذكر حيث أورد جملة الحقوق والضمانات المكفولة للموظف العمومي والتي من أهمها الحق النقابي ،حيث جاء في المادة 35 من الفصل الأول من الباب الثاني " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول " كما كرس حق الإضراب

¹ - مناصرية سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق ، ص.66.

² - بورزيق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل و الاتفاقيات الدولية للعمل، مرجع سابق، ص.52.

للموظف العمومي من خلال المادة 36 من نفس الباب، وهذا ما يؤكد أن الحق النقابي مكفول للموظف شأنه شأن الفئات العمالية الأخرى.¹

ينبغي اضافة تنظيم الحق النقابي في كل من الامر 133-66 والمرسوم 59-85 والقانون الاساسي العام للعامل 12-78.

¹ - راجع المواد 35،36 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

خلاصة الفصل الأول

قبل الاستعمار الفرنسي للجزائر كان هناك غياب للحق النقابي بمعناه الحقيقي في مجال الوظيفة العمومية وهذا راجع الى قلة المرافق العامة ، ومع دخول الاستعمار الفرنسي الى الجزائر وتوطيد أقدامه فيها، سعى الى بناء نظام راسمالي مبني على الصناعة والزراعة، وما نلاحظه في تلك الفترة أن نضال العمال الجزائريين كان في مرحلته الاولى مرتبط بمصالحهم المهنية، ولكن بعد انخراطهم في النقابات الفرنسية المركزية اكتسبوا تلك المقومات النقابية، ليحاولوا نضالهم الى نضال سياسي من أجل التحرر، و نتج عن هذا التحول انشاء اول منظمة نقابية وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين و الذي ارتبط بجبهة التحرير الوطني و كان هدفه تحرري بالدرجة الأولى قبل أن يكون نقابي.

بعد الاستقلال مرت الحركة النقابية بمرحلتين هامتين، مرحلة أولى استحوذ فيها الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي على صعيدي القطاعين العام والخاص، و ارتبط بالحزب الواحد، ومرحلة ثانية بدأت مع صدور دستور 1989 والذي فتح الباب أمام التعددية النقابية في الجزائر، فظهرت مجموعة من النقابات المستقلة بمعنى أن الحق النقابي مراحل عدة في تطوره فبعد أن كان عمالي المنشأ في الفترة الإستعمارية، تطور وتوسع ليشمل فئة الموظفين وهذا ما تقره وتكرسه مجموعة القوانين والنصوص التي صدرت في هذه الفترة والتي تعنى بتنظيم كيفية وسبل ممارسته وهي في مجملها إمتداد لقوانين وإتفاقيات دولية

الفصل الثاني

كيفية ممارسة الحق النقابي في نطاق الوظيفة العمومية

المكفولة للتنظيم النقابي لاستعمالها في محاولة تلبية مجموعة المطالب المهنية لفئة الموظفين وهذا في المطلب الثاني.

المطلب الأول

شروط وإجراءات تأسيس النقابة في قطاع الوظيف العمومي

لتأسيس المنظمات النقابية للموظفين المنتمين لنفس الوظيفة أو القطاع استلزم المشرع الجزائري توفر مجموعة من الشروط، وهي نوعان شروط شكلية و أخرى موضوعية.

الفرع الأول: الشروط الشكلية

نظم القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم كيفية ممارسة الحق النقابي في القطاع العام شأنها شأن القطاع الخاص من أجل ضمان تأسيس النقابات والتصريح بها، وعليه يشترط لتأسيس التنظيم النقابي مراعاة مجموعة من الشروط الشكلية، والمتمثلة في:

أولاً- التصريح بالتأسيس: يعتبر التصريح بالتأسيس شرطا للاعتراف بالنقابة بصفة رسمية فواجب على مؤسسيها إيداع قانونها الأساسي مرفقا بالتصريح بالتأسيس لدى السلطات العمومية المعنية¹، ويتم إيداع تصريح التأسيس لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو الولائي، أما الوطنية فإن التصريح يودع لدى الوزير المكلف بالقطاع طبقاً لأحكام المادة 10 من القانون 90-14، ويتضمن التصريح بالتأسيس بعض القواعد الأساسية التي تقوم عليها المنظمة النقابية، كتحديد الغرض من إنشائها ومواردها المالية وتشكيلاتها الإدارية ويتعين وضع هذا النظام في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة أمام الجهة المختصة .

¹ - رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري: الجمعيات والأحزاب السياسية أنموذجين، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015 ص125.

ثانيا- ملف إيداع التصريح بالتأسيس: بعد عقد النية بشكل مؤكّد لتأسيس تنظيم نقابي يجدر بمؤسسي التنظيم وكمرحلة أولى عقد جمعية عامة تأسيسية يتم من خلالها إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات المختصة والمتمثلة في وزارة العمل بالنسبة للتنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني، والتي تنشط في قطاع الوظيفة العمومية مرفقا بالوثائق التالية¹:

1- قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم، وذلك استنادا إلى المادة 1/09 من قانون 90-14.

2- نسختين طبق الأصل مصادق عليهما من القانون الأساسي، وذلك وفقا للمادة 02/09 من القانون 90-14.

3- محضر الجمعية العامة التأسيسية وفقا لنص المادة 03/09 من القانون 90-14.

وبمجرد توفر الشروط المذكورة أعلاه وعقب إيداع ملف النقابة لدى الهيئات العمومية المختصة تعتبر المنظمة النقابية قائمة ومؤسسة قانونا عند استلام مؤسسيها وصلا من قبل السلطات العمومية المعنية بإيداع ملف التأسيس² خلال 30 يوم على الأكثر من إيداع الملف حسب الفقرة 01 من نص المادة 08 من القانون 90-14، كما اشترطت الفقرة 02 من ذات المادة ضرورة استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية على الأقل على نفقة مؤسسي التنظيم النقابي³، إلا أن الملاحظ عمليا ان المصالح المختصة لا تسلم وصل إيداع الملف حيث تكفي باستلام الوثائق اللازمة مع تحفظها عن منح أي وسيلة لإثبات ذلك، مما يجعل تقدير أجل الثلاثين يوما مستحيلا، وعليه نجد أنّ كل هذه الإجراءات ضرورية للتعريف بالمنظمة وتؤكد لها تاريخ واضح لتأسيسها.

وتجدر الإشارة هنا أنه في حالة عدم احترام الشروط الخاصة بإجراءات التأسيس ، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم وصل إيداع التسجيل، وهنا يمكن التفرقة بين حالتين: الأولى تسليم وصل الإيداع حينها يحق للمنظمة النقابية مزاولة نشاطها بصفة رسمية ، أما الحالة

¹ - عتو نعيمة ، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة ، 2016، ص60.

² - رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري: الجمعيات و الأحزاب السياسية نموذجين ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 200 ، ص126.

³ - عصام طوالي الثعالبي ، مرجع سابق، ص110.

الثانية طبقا للمبادئ العامة في القانون الإداري، هو قيام السلطات الإدارية برفع دعوى أمام القضاء بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له، بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في نص المادة 21 من قانون 90-14 التي يقرها المشرع¹، ولأنه من المنطقي أن يكون لمؤسسي التنظيم النقابي في قطاع الوظيفة العمومية صفة وظيفية مشتركة، يجيز من خلالها المشرع تأسيس نقابة تحمل الصفة المهنية، حيث اشترط هذا الأخير على المنظمة النقابية في طريقها إلى التأسيس و تفاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي ، الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للموظف من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع، وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطاعا هو التزاما مهنيا بحتا بعيدا عن السياسة²، كما أن المنظمة النقابية تجد سبب قيامها في التضامن المهني، إذ ليس لها أن تتأسس إلا في إطار مهنة معينة³ حسب ما قضت به المادة 2 من القانون 90-14 فيحق للعمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، أن يكونوا منظمة نقابية.

كما يشترط أن يبرز التنظيم النقابي في طريقه إلى التأسيس صفته المهنية وأهدافه على سبيل الحصر في قانونه الأساسي وهو ما نصت عليه المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، إذ أوجب المشرع الجزائري ضرورة اشتغال قانونها الأساسي تحت طائلة البطلان الأحكام الآتية: هدف التنظيم وتسميته ومقره طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي وحقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الإنخراط والإسحاب والإقصاء، والطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها بالإضافة إلى قواعد حسابات المنظمة النقابية واجراءات رقابتها والموافقة عليها⁴.

¹ - سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 74.

² - عبيد فاطيمة ، التمثيل النقابي داخل المؤسسة في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الإجتماعي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة ، 2016 ، ص 40.

³ - بورزيق خيرة ، مرجع سابق، ص 59.

⁴ - مسعودي أحمد ، مرجع سابق ، ص 117.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لتأسيس النقابة

لقد سمح المشرع الجزائري للموظفين بإنشاء المنظمات النقابية أو الإضراب فيها، بصفة طوعية، شريطة الإمتثال للتشريع المعمول به ولقوانينه الأساسية، كما ألح أن تكون هذه التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها ومختلفة في هدفها وتسميتها عن أي جمعية ذات طابع سياسي، كما لا يمكن لها الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا تمويلها.

ولقد حدّد الإطار الذي تنشأ فيه المنظمة النقابية فيمكن للموظفين شأنهم شأن العمال المهنيين تكوين تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، كما استلزم توفر شروط تتعلق بالأعضاء المؤسسين، حيث يجب أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، كما يجب أن يتمتعوا بحقوقهم الوطنية والمدنية وأن يكونوا راشدين، متمتعين بالأهلية القانونية التي اشترطها المشرع من خلال المادة 44 من قانون رقم 91-30 المعدل و المتمم للقانون 90-14 وهي أن يبلغ الممثل النقابي 21 سنة كاملة يوم انتخابه¹، كما يشترط ألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية²، كما يجب أن يمارسوا وظيفة لها علاقة بهدف المنظمة، وعليه فإن انقضاء شرط من هذه الشروط سيحول دون تأسيس التنظيم النقابي .

المطلب الثاني

أهداف النقابات في قطاع الوظيفة العمومية وآليات تجسيدها

إنّ الهدف من تأسيس أي نقابة هو السعي لإفتكاك جملة من المطالب المادية والمعنوية الخاصة بمنتسبيها، لذا وجب التطرق في البداية لمضمون هذه المطالب بالنسبة لمنتسبي الوظيفة العمومية في المطلب الأول ثمّ إلى الأساليب القانونية المنتهجة لتحقيق هذه المطالب في المطلب الثاني.

¹ - مزارى أحلام ، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مرجع سابق ، ص108.

² - أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص239.

الفرع الأول: المحاور المطلوبة لنقابات الوظيف العمومي

تتميز نوعية المطالب النقابية للموظفين باختلاف الوظيفة وبحسب الظروف المهنية والإجتماعية لكل مرحلة ، فهي قد تكون مادية كمطلب رفع الأجور، منح التقاعد، تحسين ظروف العمل، وقد تكون معنوية وتشريعية مثل المشاركة في سن قانون خاص أو نقد سياسة إجتماعية تمس بمصلحة الموظف، أو الظفر بحقوق نقابية جديدة، أو تشكيل سلطة مهنية مضادة، وقد تكون مرتبطة بتعسف الإدارة مثل قرارات العزل التي طالت مجموعة كبيرة من أساتذة التعليم الثانوي سنة 2019 على خلفية الإضراب الذي دام حوالي شهر، ويمكن أن تكون المطالب مزدوجة مادية وسياسية في آن واحد.¹

لقد استفادت النقابات المستقلة في الجزائر من جو الديمقراطية وتراجع سلطة الدولة في بداية التسعينات والقبول الرسمي بفكرة تعدد المصالح وحق الدفاع عنها من خلال تنظيمات متعددة وبدايات ظهور حوار اجتماعي وسياسي²، فبدأت النقابات تتبنى مطالب متنوعة، كان أهمها تلك المتعلقة بإعادة تنظيم المؤسسات العمومية وهناك مطالب أخرى تم طرحها مثل مسألة تنظيم النقابة وتمثيلها ومدى ديمقراطيتها في محاولة للاستفادة من انفتاح النظام السياسي ومحاولة إعادة تشكيله للمطالب بحرية أكثر على مستوى تسيير المؤسسة العمومية والهياكل النقابية القاعدية كالفروع النقابية ونقابات المؤسسة والفيدياليات وتجديد قيادتها بالإضافة إلى المطالب التقليدية التي استمر طرحها بقوة كمطلب الأجور وظروف العمل وعلاقات العمل³.

وإذا تحدثنا عن المطالب السياسية يمكن أن نتطرق لتجربة النقابة الإسلامية للعمل التي حاولت تجنيد العمال للمشاركة في إضراب عام للمطالبة بانتخابات رئاسية مبكرة من جهة والاحتجاج ضد قانون الانتخابات التشريعية من جهة أخرى، أما بخصوص المطالب

¹ - خدوسي محمد شريف، واقع الحرية النقابية في الجزائر 1990-2016م دراسة حالة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي، مذكرة ماستر، تخصص سياسات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016/2017، ص107.

² - ناصر جابي بالتعاون مع فضيلة عكاش، حسين زبييري وسمير لرابي، النقابات في الجزائر، دراسة، 2020 ص 38

³ - ح سليمان، المركزية النقابية تجري تقييم لملفات الثلاثية ، مقال ،جريدة الخبر، العدد 2031 الجزائر : ، 2011/07/19

الاقتصادية، فقد تجسدت في مطالب النقابات المستقلة القريبة من التيار الأمازيغي والتي اعتبرت اقتصادية وتميزت بالراديكالية¹.

ولكن مع بداية سنوات التسعينات وبالضبط سنة 1992 ونتيجة لآثار العنف وانكماش الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وهجرة الأدمغة أصبحت المطالب مادية مثل رفع الأجور، وبعدها تحول الاهتمام إلى مطالب تتعلق بالحفاظ على مناصب العمل، وذلك مع سنوات النصف الثاني من التسعينات، نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت، حيث انتهجت الجزائر اقتصاد السوق ولجأت الحكومة إلى إعادة جدولة ديونها وإبرام اتفاقية مع صندوق النقد الدولي الذي فرض شروط من بينها إعادة هيكلة المؤسسات وحل بعضها وتجميد مناصب العمل وتجميد الأجور وتسريح العمال².

ومع دخول الألفية الثالثة عاد مطلب الأجر بقوة ضمن مطالب النقابات سواء المستقلة أو الإتحاد العام للعمال الجزائريين، إضافة إلى مطالبات بإعادة صياغة قانون جديد للتوظيف العمومي وإدماج الموظفين المتعاقدين وتغيير القوانين الاجتماعية، وزيادة على هذا أضيف إليها سنة 2006 موضوع حماية الحقوق والحريات النقابية³.

وفي سنة 2008 قامت النقابات المستقلة بتبني مطلب الزيادة في الأجور لجعلها تتماشى مع القدرة الشرائية، كما ظهر مطلب اشراك النقابات المستقلة في التفاوض حول إعداد القوانين الخاصة بنظام المنح والعلاوات لمختلف القطاعات، وجعل منحة التقاعد تتماشى مع القدرة الشرائية⁴.

وعليه يمكن القول أن جل مطالب النقابات التي تنتشط على صعيد الوظيفة العمومية تميّزت بكونها معتدلة، فهي ليست مطالب ثورية تسعى إلى تفويض نظام الحكم بل هي

¹ - شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي: دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، ص110.

² - شطبي حنان، المرجع السابق، ص112.

³ - مسعودي أحمد، التعددية النقابية في الجزائر: قراءة سوسولوجية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص134.

⁴ - النمى إيمان، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دار ناشري للنشر الإلكتروني الجزائر، 2004، ص83.

تعترف به وتلتزم بالحفاظ عليه، كما أنّها توحى برغبة النقابات في التأكيد على الحريات النقابية واستقلاليتها لتقوية تنظيماتها والحفاظ على مناضليها، تؤكد على المطالبة المستمرة بإشراكها في المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي، كما أنّها تسعى لتطوير نمط المطالب من المطالب الظرفية المادية إلى مطالب أكثر أهمية تتضمن تطلعات للمشاركة في إعداد السياسات الاجتماعية.

ومع كل هذه السياسة المتبعة من طرف النقابات المستقلة في طرح مطالب الموظفين المادية والمعنوية في إطار القانون ترفض السلطة القائمة التعامل معها بنفس المعيار الذي تتعامل به مع الإتحاد العام للعمال الجزائريين، مما يؤكد أن نظام الحكم في الجزائر ما زال لم يتقبل فكرة الاستقلالية النقابية، الأمر الذي لا يعكس الحرية النقابية التي أقرتها التشريعات الوطنية.

الفرع الثاني: أدوات ووسائل النقابة في تحقيق أهدافها

تتنوع الأدوات المطالبية التي تستخدمها النقابات المهنية وفقا لعدة عوامل أهمها، الوضع المالي والاقتصادي للدولة إضافة إلى تنوع المطالب ومضمونها، وكذا الأولوية في ترتيبها وتتخذ الأدوات المطالبية شكلين رئيسيين هما : المفاوضات الجماعية والإضراب بأنواعه .

حيث سنتكلم في المطلب الأول عن المفاوضات الجماعية كفن من فنون الممارسة النقابية لتحقيق مطالب مجموعة الموظفين، ثم نتطرق للإضراب كحق مكفول دستوريا لفئة الموظفين شأنهم شأن بقية العمال، والذي تلجأ إليه هذه الأخيرة للضغط على الهيئة المستخدمة.

أولا : المفاوضات الجماعية في العمل النقابي : إن بروز مبدأ التفاوض الجماعي في مجال قانون العمل، كانت له آثار مباشرة على تنظيم علاقات العمل، وتعتبر الإتفاقيات الجماعية أساس التعاون والتضامن الداخلي بين الموظفين من جهة، والإدارة من جهة أخرى، لتحقيق التنظيم الإتفاقي لضوابط¹ وشروط العمل لذلك تحرص التشريعات الحديثة، التي سنت ابتداء

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2 ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 ، ص195.

من 1990 ، لتكريس تدخل النقابات في تنظيم مجال علاقة العمل، ولا شك أن مكانة أي موظف من الموظفين بصفة انفرادية، تتميز بضعف مركزه مقارنة بمركز المسؤول الإداري لكن بفضل تجمع الموظفين في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط عامة للعمل، يحقق نوع من التوازن بين قوة الموظف مع قوة الهيئة المستخدمة

وفي هذا الإطار تعتبر الاتفاقية الدولية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة بالمفاوضة مرجعا قانونيا للقانون رقم 90-11 الذي يعد قانونا نموذجيا في الوطن العربي يشير في هذا الشأن الدكتور يوسف إلياس إلى ما يلي: "خلت القوانين العربية من أحكام تنظم المفاوضة الجماعية باستثناء القانون الجزائري الذي أورد في قانون رقم 90-11 بشأن علاقات العمل - بعض النصوص التي تنظم هذه المفاوضات، وهي تشكل في مجموعها تنظيما كاملا"².

وتعرّف الاتفاقية الدولية رقم 145 لعام 1981 التفاوض الجماعي بأنه: "الحوار الذي تتوصل من خلاله الأطراف الاجتماعية إلى: تحديد شروط العمل والتشغيل؛ تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم مع تنظيم أو عقد تنظيمات لنقابة العمال"، ويعرّف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية في المادة 114 من القانون 90-11 كالتالي: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية". حددت هذه المادة العناصر الأساسية للاتفاقية الجماعية، وهي على وجه الخصوص: "محتوى الاتفاقية الجماعية، الأطراف المعنية بالاتفاقية الجماعية، تمثيلية ومستوى الأطراف في عملية التفاوض".

وتذكر المادة 120 أهم العناصر التي تكون محل معالجة وتفاوض بين الأطراف المعنية بالفعل التفاوضي، وهي (14) عنصرا تبدأ من التصنيف المهني إلى مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها³، تتعلق العناصر التي ذكرها المشرع ضمن نص المادة 120، التي تم تأكيدها، بالمحاور التالية: الإطار العام لعلاقة العمل؛ الوقاية من

¹ - بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر: المدخل العام للنصوص التنظيمية ، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2000

² - يوسف إلياس ، مرجع سابق، ص 134.

³ - راجع المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب وإجراءات المصالحة؛ ممارسة الحق النقابي.¹

يسمح القانون رقم 90-11 بحق التفاوض للمستخدم أو عدة مستخدمين، أو تنظيم أو عدة تنظيمات تمثيلية للعمال أو الموظفين، ولا يعطي هذا الحق للموظف الفرد أو لمجموعة فالمشرع أعطى حق المفاوضة للمنظمة النقابية ذات التمثيل المشروط بحد أدنى.

وبهذا لا يمكن لأية منظمة نقابية أن تشارك في المفاوضات الجماعية، ما لم تكن تحوز على تمثيل عمالي حدده القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم بـ 20% على الأقل من مجموع الموظفين²، ويظهر دور المفاوضات الجماعية جليا في ترسيخ الحوار الاجتماعي وتكريس الاستقرار في علاقات العمل وتحقيق التكيف مع المستجدات الاقتصادية والاجتماعية .

أما من الناحية الواقعية، فقد شهدت الساحة النقابية وخصوصا المستقلة منها في مجال الوظيفة العمومية اللجوء الى أسلوب التفاوض الجماعي بمشاركة قياداتها في أكثر من محطة حيث أسهمت في افتكاك قدر لا بأس به من المطالب، التي تجسدت في محاضر مجدولة بهدف تطبيقها على أرض الواقع ، ومن مثال ذلك ما حصلت عليه نقابة الكناياست من مناصب الترقيّة المستحدثة على مدى ثلاث سنوات .

ثانيا . الإضراب: يعد الإضراب من المسائل التي حظيت بعناية كبيرة في تشريعات دول العالم ويبدو هذا الاهتمام من خلال ما تضمنته القوانين الوضعية لأغلبية الدول، وقد كان الإضراب لفترة طويلة وسيلة للفوضى والعنف، قبل أن يصبح وسيلة للتعبير عن الاختلاف في المصالح.

كانت الجزائر والى وقت قريب تتخذ الاشتراكية أسلوبا ومنهجيا وكان الموظفون والعمال الدعامة الأساسية التي تركز عليها الدولة في تحقيق المساعي والأهداف الكبرى الاشتراكية فعملت على توفير كافة الوسائل التي تهيئ أداة العمل في جميع قطاعاتها والتي كانت تشغل فيها نسبة 80 % من اليد العاملة الجزائرية، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف حرص المشرع

¹ - راجع المادة 2 من الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة بترقية المفاوضة الجماعية

² - راجع المواد 35 إلى 39 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

الجزائري على حضر الإضراب في القطاع العام¹، إلا أنّ هذا المنع لم يرد النص عليه صراحة بل ورد ضمنا، وذات المسلك تضمنه الأمر رقم 74-71 الصادر في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي تم الاكتفاء فيه على الإعلان عن مجموعة من الحقوق كالحق في الأجر وحق المشاركة في التسيير والحق في الأرباح والتكوين والراحة دون الإشارة لحق الإضراب².

ونتيجة لما عرفه عالم الشغل من اضطرابات سواء في القطاع العام أو الخاص ونتيجة لتدهور النظام الاشتراكي الذي كان سائدا في الجزائر، قام المشرع الجزائري بالاعتراف بحق الإضراب، معتبرا في ذلك أنّ اللجوء إلى الإضراب إجراء من الإجراءات الحاسمة لتحقيق مطالب ومكاسب مهنية معينة

1- الأساس القانوني للإضراب: فأولى النصوص القانونية الجزائرية التي أقرت حق الإضراب تضمنته دستور 08 سبتمبر 1963، وهو أول دستور في الجزائر بعد الاستقلال، حيث نصّت المادة 20 منه على أنّ الإضراب يمارس في حدود القانون بنصها: "الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"، فنص هذه المادة يوضّح اعتراف المشرع بمشروعية الإضراب دون التمييز في ذلك بين عمال القطاع العام أو عمال القطاع الخاص.

ونفس النص جاء في دستور 28 نوفمبر 1996 المعدّل والمتمّم، في المادة 57 منه كما أكدت ذلك المادة 71 من دستور 2016، وفي القانون الأساسي للوظيفة العمومي لعام 1966، فقد اقر المشرع الجزائري على أنّ الإضراب يعد حق من حقوق الموظف العمومي كما نصت المادة 21 من القانون الأساسي العام للعامل، على أنّه: "تطبيقا للمادة 61 من دستور 1976 فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون"، غير أنّه لم يضع أي منهما - القانون الأساسي للوظيفة العمومي والقانون الأساسي العام للعامل - نصوصا تطبيقية أو توضيحية لهذا الحق الذي من شأنه تحديد كيفية وحدود ممارسته، فجاء نتيجة لذلك أول قانون اقره المجلس الشعبي الوطني تحت

¹ - عبد السلام زايدي، مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واستمرار في التشريع الجزائري والمقارن، مذكرة ماجستير معهد الحقوق، جامعة الجزائر- 2 - افريل 1979، ص 18.

² - هيام مروة، المرجع السابق، ص 55.

رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹، حيث تضمن هذا القانون كيفية تنظيم وممارسة حق الإضراب، كما وضع شروطه وضوابطه مع ما يتماشى والنظام الجديد الذي تصبوا إليه السياسة العامة في البلاد، وذلك حرصا منها على استمرارية بعض الأنشطة في المرافق العمومية الحيوية والحركية في المجتمع، ويتحقق ذلك بتوفير حد أدنى من الخدمة، حيث يتم تحديد نوعية وقدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل مرفق كما يتم وضع حدود لممارسة ومنع حق الإضراب في ميادين استراتيجية معينة، كمرفق الدفاع والأمن الوطنيين، أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع².

2- شروط الإضراب: حتى يمارس الإضراب في إطار قانوني نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسته، وبالرجوع إلى الأحكام الواردة في القانون المنظم لكيفية ممارسة حق الإضراب نجد أن المشرع قد وضع أربعة شروط رئيسة لشريعة الإضراب، تتمثل في:

أ- **استنفاد إجراءات التسوية الودية:** نقصد بهذا الشرط أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية والقانونية والرضائية والاتفاقية، والمتمثلة في الوساطة والمصالحة، وفي هذا المجال رأينا أنه من الأحسن الإشارة إلى الطرق السلمية لمعالجة النزاع الجماعي، ومن بين هذه الطرق السلمية نجد:

* **الوساطة:** التي تعتبر شكل من أشكال التوفيق، حيث يقوم وسيط بإقناع الأطراف المتنازعة حول حل وسط، بل أنه يقترح شخصيا - الوسيط - حل للنزاع بعد سماعه للطرفين ويدعوهم إلى قبول الحل الذي اقترحه، ويلجأ الطرفان المتنازعان إلى اقتراح تسوية عن طريق طرف ثالث (الوسيط) يتمتع بقوة التأثير على الطرفين، فالنزاع بين الإدارة والعمال مثلا يتطلب تدخل النقابة للتوسط في تسوية النزاع بينهما بسبب ما لديها من قوة التأثير على كل منهما، وهذا لا يعني أن الطرفين ملزمين بقبول الحلول المقترحة فيمكن رفضها كما يمكن قبولها، أما عن التوفيق فيتميز بوجود طرف ثالث محايد مهمته السعي من أجل تقريب وجهات نظر الطرفين

¹ - مليكة ابتوان، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر 2001، ص 35.

² - مليكة ابتوان، المرجع السابق، ص 36.

وحثهما على قبول حل وسط ويقوم الشخص الموفق بتحرير محضر بالتوفيق أو بفشله، مما يعني حرية الأطراف المتنازعة في قبول أو رفض الحلول المقترحة لوضع حدا للنزاع.

* - **المفاوضة الجماعية:** تتمثل في التفاوض المباشر بين ممثلي العمال وممثلي الإدارات العمومية ويفضلها العديد من منظري البرجوازية على غيرها من الطرق السلمية، كونها تقوم على أساس الحوار وترجع أهمية التفاوض إلى وجود تلك التنظيمات التي تعرف باسم النقابات العمالية،¹ كما أنه يمكن اللجوء للتحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع، ويمنع اللجوء إلى الإضراب أو يتم توقيفه إذا تم الشروع فيه، حيث نصّت المادة 25 من القانون رقم 90-02 المذكور سابقا بأنه: " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم " لأنّ قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق نص أحكام المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه ، وذلك لأنّ أمر اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية ، ويلزمهم مسبقا بالامتنال لقرار التحكيم والالتزام به وتنفيذه .

ب- **موافقة جماعة الموظفين على الإضراب:** بمعنى أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية الموظفين بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو إنفعال ، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على أقل تقدير، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه لجمعية، وذلك حسب نص المادة 28 من القانون 90-02 سالف الذكر

ج- **الإشعار المسبق بالإضراب :** مؤدى هذا الشرط أنّه يجب الإشعار مسبقا بتاريخ ومدة الإضراب، وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ، ومدته إذا كان محدد المدة ، أو إذا كان مفتوح ، مما يعني أن بداية الإضراب ليس هو تاريخ إقراره ، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى

¹ - عبد الباسط عبد المحسن ، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2002، ص 13 - 17

المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة والتي يجب أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه وذلك وفقا لنص المادة 30 من القانون رقم 90-02.

د- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل: أي عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل وعدم تعريضها¹ لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم،² ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية وذلك وفقا لما قرّره المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 90-02 التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود ثلاث سنوات حسب حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات، كما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال غير المضربين من الدخول إليها للعمل، حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهنيا جسيما .

وهذه القيود وردت في القانون رقم 90-02 سابق الذكر، حيث يعتبر أهم قيد أورده المشرّع على ممارسة حق الإضراب في هذا القانون هو إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات

3- النتائج المترتبة عن الإضراب: نصّت المادة 32 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 02 فيفري 1990 على أنه: " لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل."³ ويقصد بالشروط في نص هذه المادة شروط ممارسة الإضراب ، أي أن هذا الأخير لا يكون مشروعاً إلا إذا استوفى الشروط القانونية لممارسته والتي سبق والتطرق إليها (من استنفاد جميع وسائل التسوية - موافقة جماعة العمال - انتهاء أجل الإشعار المسبق - ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل).

¹ - رمضان براهيمي ، نزاعات العمل في الجزائر ، مذكرة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر ، 1988 ، ص31

² - عبد السلام نيب ، المرجع السابق ، ص ص 377-378.

³ - عمرو فؤاد ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص ص 126-129.

ولقد نصت المادة 30 من القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه في فقرتها الثالثة على أن : "الإضراب يوقف آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي ما عدى فيما اتفق عليه طرفا النزاع بواسطة اتفاقيات و عقود يوقعانها"، من خلال نص المادة يتبين لنا أن القانون ترك لطرفي النزاع مجالا يتفقا فيه لإبقاء الآثار القانونية سارية بواسطة الاتفاقيات الجماعية والعقود وهذا قد يكون سلبيا أو إيجابيا بالنسبة للموظف، وذلك كأن يتفق الطرفان على سريان الأجرة فهذا شيء إيجابي، أما الجانب السلبي إذا اتفق طرفا النزاع على قطع الأجرة أو قطع العلاقة التعاقدية مثلا، ونعتقد أن هذا الأمر يعد شعورا أو فراغا تشريعيًا، لأنّ المشرع لم يحدد الآثار القانونية المترتبة على الموظف أثناء الإضراب، ومن ثمة فلا نرى حماية للموظف في هذا المجال، وعن استخلاف موظفي المرافق العامة للمضربين فقد منع القانون من الإدارة أو عن توظيف أي موظف آخر مكان الموظفين المضربين، وذلك ما نصت عليه المادة 33 من القانون رقم 90-02 سالف الذكر، إلا أنّ هناك استثناء على هذا الأثر وهو في حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية، أو في حالة رفض بعض الموظفين القيام بالقدر الأدنى من الخدمة والتي سبق التطرق إليهما .

أمّا عن تسليط العقوبة على موظف مارس حقه في الإضراب¹، فلقد نصت المادة 33 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-02 على عدم تسليط أية عقوبة اتجاهاهم إذا مارسوا أو شاركوا في إضراب قد استوفى جميع الشروط القانونية المذكورة آنفا، ولقد نص القانون سالف الذكر كذلك على الأفعال التي تعد بمثابة ارتكاب لأخطاء جسيمة يعاقب عليها القانون ذلك ما قضت به المادة 33 مكرر، ومن بين هذه الأفعال عرقلة حرية العمل ويكون ذلك أمّا بمنع المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل و أمّا باحتلال أماكن العمل من طرف المضربين²، وهناك أخطاء من شأنها أن تكون جسيمة إذا نص عليها المستخدم في النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة وتقدير مدى مشروعية الإضراب من عدمه في حالة قيام هذه الأخطاء لا يكون إلا أمام القاضي الذي سيفصل في النزاع المطروح أمامه، أمّا عن تطبيق الإجراءات أو العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي ، فللمستخدم الحرية التامة في تحديد الخطأ الجسيم وتطبيق العقوبة التأديبية المناسبة له، والتي قد تصل لحد الفصل من العمل.

¹ - راجع المادة 33 من القانون 90-02

² - موسى لحرش ، الإضراب العمالي في القطاع العمومي (خلفياته وأبعاده)، رسالة ماجستير ، معهد علم الاجتماع جامعة عنابة ، السنة الجامعية 1992-1993 ، ص 76 .

المبحث الثاني

واقع الممارسة النقابية للموظف " الكناباست نموذجاً "

نحاول في هذا المبحث أن نسلط الضوء على واحدة من النقابات المستقلة الأكثر تمثيلاً والأبرز في مجال الحركات الإحتجاجية في قطاع التربية وهي نقابة الكناباست ،كونها برزت في العشريتين الأخيرتين من حيث الحركات الإحتجاجية التي خاضتها في مواجهة السلطة الوصية هذا من جهة أولى ، ونوعية المكاسب التي حققتها على صعيد الأستاذ والتي إمتدت ليستفيد منها كل قطاعات الوظيفة العمومية ، هذا من جهة أخرى ، ومرد ذلك الى عدة عوامل منها الدعامة القانونية التي تحظى بها لممارسة نشاطاتها إضافة إلى الدعامة الثقافية التي يستمد منها الأستاذ النقابي سلوكه ونضاله النقابي، فالحديث عن نوعية ومضمون القوانين التي تحرك هذه النقابة ضروري لأنها تتخذ منها حصناً يحميها من كل العراقل الداخلية و الخارجية التي يحتمل أن تعيق سيرها، كما أن الحديث عن الخصوصيات الثقافية للموظفين المنتمين إلى نقابة الكناباست مهم جداً لأنهم استطاعوا في فترة غير بعيدة الوقوف في وجه الحكومة بسلسلة من الإضرابات رغم التهديدات التي طالتهم و مست ببعض الرموز النقابية منهم خاصة على مستوى ولايتي البليدة و بجاية مؤخرًا، كما سنحاول من خلال هذا المبحث التتقيب في الإطار المرجعي لعقل نقابي الكناباست من خلال مختلف الجزيئات التاريخية التي ساهمت في تشكيل ثقافته الحالية، سنتكلم في البداية من خلال مطلب أول عن ظروف ميلاد هذا التنظيم

المطلب الأول

البناء القانوني لنقابة الكناباست

لقد تولدت فكرة تأسيس نقابة خاصة بسلك التدريس للتعليم الثانوي من رحم قطاع التربية وبتخطيط من مجموعة من الأساتذة الغيورين على كرامة الأستاذ الراضين لظروف العمل المرهقة شأنهم شأن موظفي باقي القطاعات ،وفق أهداف مدروسة ومبادئ عمل محددة ،ومن خلال هذا المطلب سنتكلم على نشأة هذا التنظيم في فرع أول ثم عن المبادئ التي تعتمدها هذه النقابة في استراتيجية عملها من خلال الفرع الثاني

الفرع الأول: التعريف والنشأة

بعد إقرار حرية تأسيس النقابات في قطاعات الوظيفة العمومية، بادر أساتذة التعليم الثانوي لتأسيس تنظيم نقابي يختص بهذه الفئة ويهدف على تحسين ظروف عملها وهي نقابة الكناباست

أولاً- تعريف نقابة الكناباست: هو الإسم المختصر " للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية " أو كما كانت تسمى في السابق المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، وهي نقابة مستقلة عن كل وصاية أو حزب سياسي خاصة بأساتذة التعليم الثانوي والمتوسط وكذلك الطور الابتدائي، باختلاف انتماءاتهم السياسية والايديولوجية¹، جاءت فكرة تأسيس هذا التنظيم النقابي المستقل في شهر سبتمبر 2003 من أجل تحسين ظروفهم المادية، الاجتماعية، المهنية والبيداغوجية، وحماية الأساتذة من كل أشكال الظلم والتمييز التي قد تطالهم، سواء في طريقة التقييم، الترقية، التمييز بين الأساتذة في الخصم في الأجور وغيرها، ولم تكن لهم أية أداة فعلية يلجؤون إليها للدفاع عن ذاتهم ورد حقوقهم وحماية أنفسهم وتحسين ظروف معيشتهم، وقد ترجمت الفكرة عمليا بالاعلان عن ولادة تنظيم نقابي جديد والذي يتولى وظيفة الدفاع عن حقوق أساتذة التعليم الثانوي والتقني، والتعبير عن مواقفهم ورفع انشغالاتهم من خلال الإعلان عن بداية النضال النقابي.

ثانياً- نشأة وتطور نقابة الكناباست: كانت المحطة الأولى لأساتذة التعليم الثانوي هي الدخول في إضراب طويل المدى يهدف إلى التعبير عن انشغالاتهم، وذلك بداية من جانفي 2003 دام 40 يوماً،² كانت بدايته من ثانويات ولاية سطيف، لتمتد إلى ثانويات ولاية برج بوعرييج التي دامت مدة شهر، ثم انتقلت إلى كل من ثانويات ولاية ميلة التي دامت 21 يوماً ثم جيجل لمدة أسبوع، وقد كثفت التنسيقية من نشاطاتها النقابية في هته الفترة، من خلال قيامها بالعديد من الاتصالات السرية مع الأساتذة الناشطين على مستوى الولايات المجاورة لتطوير أفكارهم لأن العمل النقابي في هته الفترة كان غير مرخص به، ومن أبرز مؤسسيها العربي

¹- "من نحن" نشرة تعريفية على موقع نقابة الكناباست <http://www.cnapeste.dz> ، تاريخ الشر في الموقع لا يوجد تاريخ النشر ؟ أطلع عليه بتاريخ 2020/05/15 على الساعة 17:00

²- بداوي محمد سفيان، كاف موسى، النقابة العمالية المستقلة واقع وتحديات ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد الواحد والعشرون، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة البليدة 2، ديسمبر 2019، ص 8-9.

نوار الذي انشق عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ومريان مزيان ومخفي أرزقي، ولهبة سليم، عبد الباقي إبراهيم، عباس صويلح وغيرهم.

وفي 17/04/2003، تم تنظيم ندوة وطنية شملت 18 ولاية، للتشاور حول تأسيس تنظيم نقابي خاص بأساتذة التعليم الثانوي والتقني، تم تعيين السيد مزيان مريان، وهو أستاذ بثانوية عميروش بتيزي وزو على رأس لجنة إدارة التنظيم وممثل لثانويات ولاية تيزي وزو في آن واحد، كما تم تعيين رضوان عصمان ممثلاً لناحية الجزائر العاصمة، وبين حراث بن عدة لثانويات ولاية وهران، وعيساوي لثانويات ولايات الجنوب، وبولمعايز فريد لثانويات ولايات شرق الجزائر، وفي 16 أبريل 2004 تم عقد لقاء وطني بفندق الكيتاني بباب الواد، تم فيه إكمال بناء التنظيم النقابي، حيث تم المصادقة على القانون الأساسي وانتخاب المنسق الوطني السيد : مريان مزيان ونائبه نوار العربي وأعضاء مكتبه، وفي 25 أبريل 2004 نظم المجلس الوطني اعتصاماً كبيراً شارك فيه العديد من الأساتذة من مختلف ولايات الوطن أمام رئاسة الحكومة، تم استقبال وفد من المتظاهرين للاستماع لانشغالاتهم ومطالبهم من طرف مستشار رئيس حكومة علي بن فليس الخاص بالشؤون التربوية والمستشار المكلف بشؤون العمل، وفي نفس اليوم تم تقديم طلب لتسجيل النقابة لدى وزارة العمل. وفي: 25 / 9 / 2004 تم الإعلان عن إضراب وطني، تبع بإضراب ثاني يومي 9-10 أكتوبر 2014، والذي رفضه الأستاذ مزيان مريان وأعلن تبرؤه منه، واتهم قيادات هذا التنظيم بأنهم مغامرون ومستبدون كونهم اتخذوا القرار بطريقة ارتجالية وغير عقلانية، هذا الخلاف الذي نشب ما بين قيادات هذا التنظيم، دفع بالأستاذ مريان مزيان ورفاقه للانسحاب من المجلس الوطني وعبر عن أسباب انسحابه بقوله: "إن الانشقاق داخل النقابة من مصلحة السلطة السياسية التي تسعى إلى ذلك، كما أن الانشقاقات تكون بسبب الزعامة والاختلاف في الأيدولوجيا داخل النقابة الواحدة"، وأسس نقابة جديدة مع اعتماده على نفس القانون الداخلي والاسم، إلا أنه قام بإحداث تغيير طفيف على الاسم بعد احتجاج قيادات الكناياست عن هذا السلوك الذي اعتبره غير عقلاني، فتم تغيير الاسم إلى النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST".

لم يكن ظهور هذه النقابة في حقل التربية بالأمر السهل نتيجة وقوف الإدارة ضد تأسيسها لقرابة الأربع سنوات، وذلك ابتداء من 17/04/2003 يوم تأسيسها إلى غاية 07/10/2007 يوم اعتمادها من طرف الوصاية، وهو ما يعكس لنا تخوف النظام من نشأتها،

نظرا في اعتقادنا لعدم وجود خيوط كانت تربط بين الأساتذة في تلك الفترة والدولة¹، لكن وبعد أن تمكن إطارات نقابة الكناباست من أخذ الإعتماد رسميا من وزارة العمل والحماية الإجتماعية سنة 2007 أصبح نشاط نقابتهم واضحا يمس فئة أساتذة التعليم الثانوي و التقني عبر الوطن و فقط بحيث نجد أن من الأسباب الرئيسة لظهور هذه النقابة هو أزمة الهوية الإجتماعية والمهنية وتدهور مكانة الأستاذ في المجتمع، وبالتالي وبعد صراع مع السّلطة للإعتراف بها أصبحت هذه النقابة تهتم بشؤون الأساتذة في الطور الثانوي والدفاع عنهم، كما أنّ النقابة تعترف صراحة عبر صفحتها الرسمية في الآتترنت أن الدولة عملت جاهدة مدة أربع سنوات التي سبقت الإعتراف الرسمي بها على عرقلة نشأة هذه النقابة مستعملة في ذلك كل ما أمكنها من وسائل وصلت لغاية الضغط والتضييق على الرؤوس النقابية و توقيفهم وعزلهم، ومتابعتهم قضائيا و شن حملات إعلامية ضدهم خوفا من أن تتأسس هذه الأخيرة، وكل ذلك لأنّ السّلطة لم تستطع احتواء هذه النقابة حين قدّمت مزايا لعدد من الممثلين النقابيين².

وبعد خمس سنوات من نشاط النقابة رأت أنّه من الأفضل أن تمثل كل الأساتذة عبر مختلف الأطوار "ثانوي، متوسط وابتدائي" حتى تتمكن من توسيع قواعدها النضالية وتكون آليات الضغط على الوصاية أكبر، فعقدت مؤتمرا وطنيا لها دام ثلاثة أيام من 04 إلى 06 نوفمبر 2012 لتوسيع النقابة وقد كان لها ذلك يوم 26 فيفري 2014 حين استلم منسقاها الوطني وصل المطابقة من طرف وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، بحيث تحول اسمها إلى "المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار لقطاع التربية، CNAPESTE"³

الفرع الثاني: مبادئ عمل نقابة الكناباست

تلخصت جملة المبادئ والأطر التي تنظم عمل نقابة الكناباست في قانونها الأساسي الذي يحتوي 89 مادة مقسمة على أربعة أبواب واضحة وصريحة حتى تلزم المنخرطين النقابيين بها، فهي تهدف إلى أن يركز المناضل النقابي على مهمته النقابية بعيدا عن أي

¹ - موقع المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية <http://www.cnapeste.dz> أطلع عليه بتاريخ 2020/05/15 على الساعة 17:55

² - نصري زواوي - زمور زين الدين، مجلة متون، العدد الثالث، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة فيفري 2020، ص 4.

³ - المرجع نفسه، ص 5.

مجال آخر حتى تبقى أهدافه في خدمة النضال النقابي، و سنحاول تحليلها حسب ترتيبها :
أولاً. الباب الأول "التعريف، المقر و الأهداف": اهتم بمختلف الأمور المتعلقة بالتسمية والمقر وأهداف التنظيم السابقة الذكر، مما سمح للكتاباست من أن تصبح نقابة وطنية مفتوحة لكل أسلاك التدريس في قطاع التربية الوطنية لأطوار الثلاث الابتدائي، المتوسط والثانوي عبر كامل تراب الجمهورية، شعارها "نضال، مدرسة، مواطنة"، وهي نقابة وطنية مستقلة عن وصاية الأحزاب، النقابات و أرباب العمل، ومقر هذه النقابة موجود حالياً بالعاصمة، ومن بين أهدافها: الدفاع عن المصالح المادية المهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس في التربية الوطنية تحسين الوسائل و الظروف البيداغوجية.المساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل، ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية، المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية، نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي¹.

ثانياً. الباب الثاني "العضوية، حقوق و واجبات المنخرط": استطاعت النقابة من خلال هذا الباب أن توضح حقوق وواجبات كل المنخرطين، بحيث ألزمت المادة 13 من قانونها الأساسي كل منخرط نقابي بفقدانه لصفته في النقابة إذا ما تولى مسؤوليات إدارية إذا خرج عن سلك التدريس، أو مسؤوليات سياسية إذا كان منتدبا في حزب أو كان عضوا في مجلس منتخب لأنها تلتزم بالعمل بعيدا عن أية ممارسة سياسية مباشرة إذا قارناها مثلا بالإتحادية الوطنية لعمال التربية التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين، والتي يشغل أمينها العام الحالي منصب نائب برلماني عن كتلة التجمع الوطني الديمقراطي.

ثالثاً- الباب الثالث "الهيئات، الهياكل والصلاحيات": جاءت المواد الموجودة في هذا الباب لتبين كيفية إتخاذ القرارات عن طريق هيئاتها المتمثلة في الجمعية العامة للفرع، المجلس الولائي، المجلس الوطني الوطني و المؤتمر الوطني، ثم بينت كيفية تشكل الهياكل "مكتب الفرع للمؤسسة، المكتب الولائي و المكتب الوطني"، ثم كيفية استدعاء الأعضاء و اكتمال النصاب لأشغال المداولة، كما بينت المادة 23² بأن الفرع النقابي هو البنية القاعدية للنقابة و الذي يهتم حسب المادة 31 بضمان التكوين النقابي لجميع المنخرطين، كما يهتم بتمثيل

¹- المواد من 16 الى 66 من القانون الأساسي لنقابة الكتاباست، أطلع عليه بتاريخ 2020/06/12 على موقع النقابة <http://www.cnapeste.dz> على الساعة 12:30

المنخرطين أمام إدارة المؤسسة وخارجها وإعلام المنسق الولائي بأي مشاكل موجودة على مستوى مؤسسة نشاطاته، كما يهتم بإعلام كل المنخرطين بأية قرارات فورية كما يقوم بإعداد برنامج عمله التي تصادق عليها الجمعية العامة، كما أنه تحددت مهام المكتب الولائي للنقابة في القدرة على الإتصال بالسلطات العمومية الموجودة في ولاية النشاط قصد الوساطة أو المفاوضات بشأن نزاعات العمل الموجودة، كما حدد القانون الأساسي لنقابة الكنايست دور المجلس الولائي ومكانته في حياتها النقابية إذ اعتبرته أعلى هيئة مداولة على مستوى الولاية و له القدرة على متابعة نشاطات المكتب الولائي و يستطيع أن يقوم بتجميد نشاط أي عضو من المكتب الولائي، كما يستطيع أن ينشئ لجان تنظيمية و لجان عمل و يصادق على التقرير المالي السنوي. أما المكتب الوطني فيعتبر الهيكل الوطني التنفيذي للنقابة، و هو يتكون من 12 أميناً وطنياً الأمين العام الوطني "المنسق الوطني" تم انتخابهم عن طريق المؤتمر الوطني، بحيث يشرف المكتب الوطني على متابعة نشاطات المكاتب الولائية و تنصيبها و يقوم بتمثيل النقابة على المستويين الوطني و الدولي كما يعمل على إنشاء اللوائح التنظيمية و تعديل القانون الداخلي للنقابة، بحيث يستطيع المكتب الوطني أن يجتمع في كل شهر مرة واحدة أو حسب الظروف لأكثر من مرة.

أما المجلس الوطني فهو هيئة أعلى من المكتب الوطني بحيث تسمح له هذه المكانة من متابعة نشاطات المكتب الوطني و هو الذي يصادق على التقرير المالي و الأدبي للنقابة، و له مهمة إصدار المذكرات التنظيمية و هو الذي يحضر و يعدل نظام النقابة الداخلي، وهو الذي يحدد المواقف من الشركاء على ضوء مواقفهم من برنامج النقابة،⁵ بينما يشكل المؤتمر الوطني¹ حسب المادة 61 بأنه الهيئة الوطنية العليا للمداولة بحيث هو الذي يعمل على صياغة القانون الأساسي للنقابة و يحرص على استقلالية النقابة و حريتها، و هو الذي يقوم بانتخاب أعضاء المجلس الوطني و هو الذي يصنع السياسة العامة للنقابة و يعمل على أن تكون محل احترام من الجميع، كما ينشئ المجلس الوطني لجنة الطعن الوطنية.

رابعا- الباب الرابع "المدة، التأديب، المالية": فتناولت فيه المواد المتبقية من القانون الأساسي للنقابة كل الأمور التنظيمية المتعلقة بعهدة الهيئة المنتخبة والتي تقدر بأربعة سنوات وكيفية

¹- راجع القانون الأساسي لنقابة الكنايست

وطريقة انتخاب الأعضاء الجدد والأعضاء المكلفين بلجنة الإنضباط وإنشاء لجنة الطعن التي لها صلاحية إعادة النظر في القرارات الإنضباطية الولائية أو الوطنية مادامت المادة 77 قد بينت بأن حق الدفاع مضمون لكل منخرط، أما المواد الثمانية الأخيرة 79-85 فقد تحدثت على مصادر تمويل النقابة، بينما المواد الأربع الأخيرة فعالجت مسألة حل النقابة أو إلغاء أو تعديل أي مادة من هذه المواد 89 التي تمثل قانون نقابة الكنايست الذي تم المصادقة عليه في مؤتمرها الوطني الثالث المنعقد يوم 21 ديسمبر 2017 بزرالدة.

فالقوانين التي تتضمنها نقابة الكنايست خلقت لها شروطا تسمح لها بالدخول في عالم النضال المطلي والتحدّي الفوقى، قوانين سمحت لها من الإنبثاق من رحم مؤسسات التعليم الثانوي و التوسع عبر المؤسسات الأخرى، تلك المؤسسات التي تشكل فيها المرأة عنصرا هاما في سلك التدريس تجعل غيابها عن الحركات الإحتجاجية التي تستمد منها النقابة قوتها ومكانتها أمرا لا يقدم خدمة للنقابة، وحتى هذا الغياب إن لم يكن على المستوى القاعدي فهو ظاهر على المستوى القيادي، غياب ربما بسبب توجه المرأة نحو عقلانيتها المحدودة بمحدودية المجتمع الذي تنتمي إليه، لكنه سيضاف إلى مشاكل أخرى تعاني منها النقابة تتعلق بهوية هذا الشعب وعمقه التاريخي ومنها توظيفه للدين، والتي ستجعل مصير النقابة رهين الخصوصيات الثقافية للقواعد النضالية .

المطلب الثاني

المسار النضالي لنقابة الكنايست ومعوقاته

حققت نقابة الكنايست جملة من المكاسب التي لا يستهان بها، وهو ما سنتطرق إليه في الفرع الأول ، ونتكلم في الفرع الثاني عن المعوقات التي واجهتها وتواجهها الى غاية الآن.

الفرع الأول: محطات وإنجازات

كانت أولى المحطات النضالية لنقابة الكنايست الإضراب الوطني، الذي دعت إليه في سبتمبر 2003 بلائحة مطالب قوية وتضرب في صميم الكرامة المادية والمعنوية للأستاذ في مقدمتها مطلب رفع الأجور بنسبة 100 بالمئة، وبإعادة تقييم الأجر القاعدي؛ خلق لمناصب شغل دائمة، وإقرار الحق في التقاعد بعد 25 سنة خدمة كاملة، فتح ملف طب العمل، إلى غيرها من المطالب التي من شأنها حفظ كرامة الأستاذ كمربي ومواطن ، دام هذا الإضراب

ثلاثة أشهر وانتهى بمكتسبات مهمة في وقتها وفي مقدمتها زيادة في الأجور بنسبة 30 بالمئة.¹

ونذكر فيما يلي أهم المكاسب التي حققتها الكناياست سواء بمفردها أو شاركت في تحقيقها إثارة ملف الخدمات الاجتماعية : حيث طرح في أول لقاء مع وزير التربية ابو بكر بن بوزيد بتاريخ 23 نوفمبر 2009 والمشاركة في اعداد مشروع تسييره ، حيث تم إفتكاكه من سطوة الإتحاد ع ع ج

. الاعتراف والتجسيد العملي لطب العمل على أرض الواقع،

. الزام الحكومة بتجديد الشبكة الاستدلالية للأجور 07/304،

. افتكاك النظام التعويضي لمرتين ومع الأثر المالي الرجعي.

. افتكاك منحة الامتياز في المناطق المعنية بأكملها،

- احتساب المنح الخاصة بالمناطق ومنحة الامتياز على أساس شبكة الاجور الجديدة،

- احتساب منحة التاهيل على أساس الاجر الرئيسي - الاجر الاساسي + الخبرة المهنية - بدلا من الأجر الاساسي فقط،

- إحتساب منحة الأداء التربوي المرودية كل 3 أشهر على أساس 40% من الأجر الرئيسي

الجديد ، بعد أن كانت تحسب على أساس أجر 6 أشهر وتمنح مرتين في السنة،

. الاسراع في انجاز سكنات الجنوب وتوزيع المنجز منها

وواصلت نقابة الكناياست سلسلة إضراباتها والتي كانت في معظمها مفتوحة، وأعلى

شكل إضراب ليوم واحد متجددا آليا وكان من أهمها إضراب مفتوح على مرحلتين حققت من

خلاله، مطلب إستحداث الرتب المستحدثة (رئيسي ومكون) بالإدماج دون المرور على المسابقة

او التاهيل ،تطبيق مبدأ عدم الزحقة في الدرجات للمدمجين في جوان 2012،

. استفادة الأساتذة التقنيين من الرتب المستحدثة،

. إدماج 72 ألف أستاذ ابتدائي ممن كانوا يسمونهم برتبة الأيلين للزوال²

¹ - - موقع المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية

<http://www.cnapeste.dz> أطلع عليه بتاريخ 2020/05/15 على الساعة 16:00

² - - موقع المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية <http://www.cnapeste.dz> أطلع عليه بتاريخ 2020/05/15 على الساعة 16:00

ثم تلاه إضراب 2015 الذي قاده الكناباست منفردة لمدة 34 يوماً وافتكت من خلاله 135 ألف منصب للترقية إلى رتبتي أستاذ رئيسي وأستاذ مكون في مختلف الأطوار ابتدائي ، متوسط ثانوي ، مقسمة على ثلاث سنوات 2015 / 2016 / 2017 ، بمقدار 45 ألف منصب لكل سنة، وآخرها كان إضراب الكرامة المفتوح لمدة شهر ويومين في 2018 الذي تخللته قرارات عزل الأساتذة ، فرضت الكناباست وحدها المسابقة والتأهيل لرتبتي أستاذ رئيسي ومكون على وزيرة القطاع بعد أن أقرت بن غبريط أن محظر النصر 19 مارس 2015 تضمن 3 سنوات فقط و أنها لن تكون في 2018 ففتحت بعدد من المناصب أكثر من السنوات السابقة، ليس هذا فحسب فالكناباست كما فتحت ابوابها على مصراعيها لتتكفل بانشغالات مختلف أسلاك التدريس ابتدائي ،متوسط ، ثانوي هاهي اليوم أكثر عزمًا وإصرارًا لإفنتكاف جميع مطالب أسلاك التدريس في الأطوار الثلاثة، والدفاع عن كرامة الأستاذ والرقي بالمدرسة الجزائرية¹

الفرع الثاني: العراقيل والمعوقات

بالنظر إلى مسيرة "الكناباست" منذ 2003، نجد أن هناك عديد المكاسب التي تحققت على أرض الواقع، ويبقى الطموح قائماً لتحقيق ما تبقى من المطالب وأيضاً السعي للإسهام في بناء دولة القانون واحترام القوانين ، لكن هذا المسار لم يخلو من بعض العراقيل والتحديات التي لطالما وقفت في وجه نقابت الكناباست، على غرار بعض التنظيمات النقابية الأخرى التي تتقاطع معها في الأهداف والمبادئ، وتتوع هذه المعوقات بين ما هو داخلي وما هو خارجي أولاً- المعوقات الداخلية: فعلى الصعيد الداخلي نجد مثلاً أن سياسة النقاعد المسبق قد ساهمت في إفراغ هذه النقابة من إطاراتها الحقيقية لتجد هذه النقابة نفسها أمام واقع هشاشة المنخرطين فيها، نظراً لضعف هويتهم النقابية، إضافة إلى عدم استثمار النقابة بشكل حقيقي وفعلي في عنصر تكوين المنخرطين للإرتقاء بقواعدها النضالية، حتى تتمكن من صنع جبهة عمالية حقيقية تفرض نفسها أمام كل المتغيرات السياسية و الإقتصادية للبلد، لأن الكناباست اليوم لا يمكنها أن تعوّل على موظف لا يعرف حتى أبسط المواد التي تتعلق بحقوقه وواجباته التي يكفلها له قانون العمل، فكيف إذا تعلق الأمر بقانون العمل النقابي².

¹ - جليل عبد الفتاح ، عضو مكتب ولائي لولاية المسيلة لنقابة الكناباست، مقال منشور على الصفحة الرسمية على الفايسبوك للمجلس الولائي، كناباست المسيلة cnapeste28 أطلع عليه في 2020/06/24
² - حوار مع الأمين العام المكلف بالإعلام لنقابة الكناباست، مسعود بوديبة، مرجع سابق.

ثانيا- **المعوقات الخارجية:** والتمثلة أساسا في سياسة التضييق على الممارسة النقابية التي تفردت بها نقابة الكناباست، فلو نقارن بين القانون والممارسات القانونية لمسؤولي القطاع نجد تعديلات بالجملة على قوانين الجمهورية، وهو ما اتجهت اليه دوما سياسات الحكومات المتعاقبة ومن هذه الممارسات نجد:

1- ترك السلطة للنقابات في وضع إداري غير قانوني، حيث ينص القانون الجديد المنظم للنقابات على أن تقوم هذه المنظمات فقط بإعلام السلطات بأنها تأسست ولا تحتاج إلى الحصول على ترخيص في ذلك، ولكن السلطات أحيانا ترفض تقديم وصولات تثبت أنه تم إعلامها، وبالتالي عدم اعتمادها قانونا، وهو الأمر الذي عانت منه نقابة الكناباست في بداية نشأتها لأكثر من أربع سنوات، كما حدث مع نقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين التي قامت بتقديم وثائقها في 9 يناير 2012، ولكنها لم تتحصل في ذلك الوقت وإلى الآن على أي ردّ من الحكومة، وهو ما يعني أنها لا تستطيع العمل بشكل قانوني.

2- تصنيف وزارة العمل للنقابة على أنها غير تمثيلية، وبالتالي لا يحق لها المشاركة في المفاوضات حيث طلبت أن يكون تقديم الأحصاء النقابي وفق النظام المعلوماتي الذي فرضته وهو الأمر الذي يعد مستحيل في الفترة الوجيزة التي حددتها .

3- عدم جدية الوصاية في الحوار الذي لا يرتقي ليكون حوارا يسمح بحل المشاكل ويغيرها من موضعها، فنجد أن الأرقام مذهلة في جلسات الحوار التي عقدت بين نقابة الكناباست ووزارة التربية لكن المشاكل المطروحة لا تراوح موضعها إلا ببطئ شديد، كما أصبح مسؤولو القطاع يلجؤون في عديد المحطات إلى استغلال مؤسسات الدولة لضرب الممثلين النقابيين، كاللجوء إلى العدالة في وضعية غير قانونية، من خلال القضاء الاستعجالي الذي لا يحق له البث في الإضرابات 1، وفي المقابل عندما تكون هناك قرارات قضائية لصالح النقابات لا تطبق، ما يجعل حرية العمل النقابي تواجه خطر انتهاك المشروعية وعدم الإستقلالية القضاء

إضافة الى التعسفات القانونية وتجاوز القوانين، عن طريق إصدار تعليمات وقرارات ، تتجاوز القوانين والمراسيم والدستور الجزائري، مثل قرارات العزل التي طالت بعض المناضلين من مناصب عملهم بغير وجه حق، الخصم من المرتبات لأيام الإضراب بشكل سريع وقبل خضوعها للتفاوض كما ينص عليه القانون،

¹ - مسعود بوديبة، مرجع سابق .

منع المظاهرات، واعتقال النقابيين بشكل تعسفي، ومحاكمة بعضهم بتهم جنائية، والدافع الأساسي وراء ذلك هو معاقبتهم على أنشطتهم النقابية، إستعمال الحكومة لأسلوب جديد وهو أسلوب التجاهل والذي استعملته في السنة الفارطة تجاه الإضراب الذي دام مدة شهر على غرار قطاع الصحة من خلال إضراب الأطباء المقيمين لمدة 6 أشهر، فرغم شرعية الإضرابات وتأسيسها المطلبي¹، نجد أن مسؤولي القطاعات لجؤوا إلى التجاهل التام للإضراب، والنظر للأمر بنوع من اللامبالاة. والغاية من هذا الأسلوب هو عرقلة العمل النقابي وإفقاده المصدقية، حتى لا يصبح الإضراب وسيلة لتحقيق المطالب.

¹ - مسعود بوديبة، مرجع سابق .

خلاصة الفصل الثاني

يعد دستور 1989 محطة مفصلية هامة ساهمت في بروز تطبيقات الحق النقابي بشكل كبير، حيث وصل تزايد عدد النقابات التي تأسست في الجزائر ليصل الآن إلى حوالي 58 تنظيماً نقابياً بحسب تصريحات وزير العمل الجزائري، بما فيها الإتحاد العام للعمال الجزائريين التنظيم النقابي الموالي للسلطة، إضافة إلى باقي التنظيمات التي تسمى نقابات مستقلة عن السلطة، حيث ظهرت أغلبية هذه النقابات المستقلة الجديدة في قطاع الخدمات العمومية أي فئة الموظفين، كالتربية والتعليم والصحة، والإدارة العمومية، لتتحول هذه النقابات مع مرور الوقت إلى فاعل إجتماعي أساسي، حرك الساحة الإجتماعية الجزائرية، لاسيما بعد تحسن الوضع الإقتصادي والأمني في بداية الألفية الجديدة، كما أن هناك العديد من التنظيمات النقابية التي تنشط من دون اعتماد رسمي من طرف السلطة، إلا أن فعالية العمل النقابي تتفاوت من نقابة إلى أخرى بحسب تجاوزها للصعوبات والعراقيل التي تواجهها بنوعها الداخلية والخارجية

الخاتمة

على ضوء دراستنا لموضوع الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية ومحاولتنا الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التي تم طرحها في مقدمة هذه الدراسة وهي: إلى أي مدى ساهمت المعالجة التشريعية للحق النقابي في تفعيل ممارسته من خلال تمثيل الموظفين والدفاع عن حقوقهم في نطاق الوظيفة العمومية؟ والتساؤلات الفرعية التي أوردناها، وبعد التطرق إلى ماهية الحق النقابي ومراحل تطوره منذ الإستعمار إلى مرحلة التعددية التي اتاحت لكل فئات الموظفين تأسيس نقابات تعنى بالدفاع عنهم وتمثيلهم أمام السلطات الوصية وبعد معالجة التطبيق الواقعي لممارسة الحق النقابي من خلال الفصل الثاني توصلنا إلى جملة من النتائج تتمثل في:

1- من خلال دراسة المراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر، منذ الفترة الإستعمارية مروراً بمرحلة بداية الاستقلال، إلى غاية إصلاح تشريع العمل الأخير الذي تولد عن دستور 1989 والذي أرسى معالم التعددية النقابية، نستشف أن المشرع الجزائري حاول دوماً تكريس الحق النقابي لدى فئة الموظفين على غرار بقية الفئات العمالية، وذلك لما تمثله هذه الفئة الاجتماعية في الحفاظ على سيرورة المرفق العام، حيث أصبح هذا الحق قريناً لبقية الحقوق المادية والمعنوية، وهو ما يتجلى في الأمر 06-03،

2- أخذت الجزائر بالمفهوم الواسع للحق النقابي أين أعطت حرية واسعة في تكوين النقابة وإدارتها وما يؤكد ذلك هو الكم الهائل من النقابات المستقلة التي تأسست في جل القطاعات التابعة للوظيفة العمومية، ولعل أبرزها كان في قطاعي الصحة والتربية،

3- سعت الدولة الجزائرية من الناحية النظرية إلى الإقتراب من المعايير الدولية في حماية الحرية النقابية من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية بعد أن كانت مقتصرة على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره، وإعطاء الفرصة لكل النقابات في مجال المفاوضات والمشاركة، الأمر الذي يتعارض والواقع المعاش للممارسة النقابية، إذ نجدها في أكثر من محطة تتعرض للتضييق والإنتهاك، والتجاهل من قبل السلطة.

4- إنَّ حق الموظَّفين في إنشاء منظمات والانضمام إليها بملء إرادتهم بغية الدفاع بحرية عن مصالحهم والتفاوض بشكل جماعي، هو أساس رئيسي من أسس الإستقرار الوظيفي ودعامة لا غنى عنها من دعائم الديمقراطية، لكن الحق الذي أكدت عليه التشريعات الحديثة لا يعني أن هذه ارتقى إلى مستوى التطبيق ، فلا يمكن ممارسة الحرية النقابية ممارسة تامة في سياق لا تحترم فيها الحريات المدنية، حيث تأكد للجميع أن النظام السياسي السائد لا يتقبل وجود منظمات مستقلة تماما عن سلطته .

5- إنَّ التفكير في بدائل أخرى للحوار والتشاور وفرز قواعد قانونية جديدة تحمي وتكرس الحق النقابي وتضمن ممارسة نقابية فعالة ومنتجة في ظل التطور المتزايد للمرفق العام، وبالتالي زيادة المورد البشري في القطاع العام وخاصة الموظَّفين، أصبح أكثر من ضرورة بالنسبة لمستقبل الفرد الموظَّف، وعليه وبناء على ماسبق نقدم الاقتراحات التالية :

1-فتح المجال أمام النقابات المستقلة الأكثر تمثيلا في قطاع الوظيفة العمومية للمشاركة في جلسات الحوار الثلاثية والثنائية،

2-المعالجة التشريعية لحالات الإنسداد التي وصلت إليها النقابات بفعل حركاتها الإحتجاجية المطولة مع الحكومة،

3-إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزيرية منذعشرسنوات لإنشاء نقابة وتخفيضها إلى فترة معقولة نظرا لانقضاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانا حقيقية لحماية الحق النقابي،

4-تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية والإتحادات والتنسيقيات،

5-وضع آلية للفصل بين التمثيل النقابي وتسيير الخدمات الاجتماعية وجعل هذه الأخيرة تخضع لمنظومة تسيير مستقلة وبمراقبة السلطات العمومية.

وفي الأخير يمكننا القول أن المعالجة التشريعية للحق النقابي لم ترق إلى المستوى المرجو في تفعيل الممارسة النقابية من خلال تمثيل الموظفين والدفاع عن حقوقهم، وأن حرية هذه الممارسة لا تزال في مواجهة التحديات التي تفرضها العولمة على تشريعات العمل الوطنية كما أن التجربة التفاوضية في بلادنا لا تزال في نقطة لا يمكننا من خلالها التفاوض بمستقبل الممارسة النقابية في بلد يعيش تحولات عميقة وجذرية.

ملحق يتضمن قائمة النقابات التي تأسست في الجزائر

الرقم	الاسم	اختصار الاسم	رقم وصل التسجيل	يوم التسليم
01	Union générale des travailleurs Algériens الاتحاد العام للعمال الجزائريين	UGTA	المادة 11 من قانون رقم 90-14	02/06/1990
02	Syndicat national autonome des personnels de l'administration Publique النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية	SNAPAP	01	09/09/1990
03	Syndicat national des inspecteurs du travail النقابة الوطنية لمفتشي العمل	SNAIT		
04	Union nationale des personnels de l'éducation et de la formation الاتحاد الوطني لمستخدمي التربية والتكوين	UNPEF	47	07/01/1992
05	Syndicat autonome des Travailleurs de l'éducation et de la formation النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين	SATEF	25	02/01/1991
06	Syndicat national des travailleurs de l'éducation النقابة الوطنية لعمال التربية	SNTE	76	15/04/2000
07	Conseil national autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني	CNAPESTE	89	10/07/2007
08	Syndicat national autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني	SNAPEST	90	14/07/2007
09	Conseil des enseignants des lycées algériens مجلس أساتذة الثانويات الجزائرية	CLA/CELA	97	02/01/2013
10	Syndicat national des corps communs des professionnels de l'éducation nationale النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة للتربية والعمال المهنيين للتربية الوطنية	SNCCOPEN	96	02/01/2013
11	Syndicat national autonome des professeurs de l'enseignement primaire النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الابتدائي	SNAPEP	99	24/10/2013
12	Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'enseignement et de la formation نقابة عمال التربية والتعليم والتكوين	STEEF	15	29/10/1990

21

المصدر: ناصر جابي بالتعاون مع فضيلة عكاش، حسين زبيري و سمير لرابي، النقابات في الجزائر، دراسة 2020، ص 50

الرقم	الإسم	اختصار الإسم	رقم وصل التسجيل	يوم التسليم
13	Syndicat national des personnels de l'intendance de l'éducation النقابة الوطنية لمستخدمي إدارة التربية	SNPIE	45	04/12/1991
14	Syndicat national autonome de l'orientation scolaire et professionnelle النقابة الوطنية المستقلة للتوجيه المدرسي والمهني	SNAOSP	27	29/01/1991
15	Syndicat autonome des fonctionnaires des impôts النقابة المستقلة لموظفي الضرائب	SAFI	42	12/11/1991
16	Syndicat national des magistrats de la Cour des Comptes النقابة الوطنية لقضاة محكمة المحاسبات	SNMCC	68	20/03/1996
17	Syndicat national des praticiens de la santé publique النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية	SNPSP	37	15/05/1991
18	Syndicat national des chirurgiens-dentistes de santé publique النقابة الوطنية لجراحي الأسنان في الصحة العمومية	SNCDSP	61	11/10/1993
19	Syndicat national des professeurs d'enseignement paramédical النقابة الوطنية لأساتذة التعليم شبه الطبي	SNPEPM	69	24/06/1996
20	Syndicat national des médecins généralistes de santé publique النقابة الوطنية للأطباء العاميين في الصحة العمومية	SNMG SP	79	27/10/2001
21	Syndicat national algérien des psychologues النقابة الوطنية الجزائرية للأطباء النفسانيين	SNAPSY	87	14/09/2004
22	Syndicat algérien des paramédicaux النقابة الجزائرية لشبه الطبي	SAP	88	14/09/2004
23	Syndicat national des praticiens spécialistes de la santé publique النقابة الوطنية للأطباء الاختصاصيين في الصحة العمومية	SNPSSP	63	11/10/1993
24	Syndicat des gestionnaires de la santé نقابة مسيري الصحة	SGS	77	14/10/2000
25	Syndicat autonome des gestionnaires des établissements de santé publique النقابة المستقلة لمسيري مؤسسات الصحة العمومية	SAGESP	32	05/02/1991
26	Syndicat national des gestionnaires de la santé النقابة الوطنية لمسيري الصحة	SNGS	43	11/11/1991
27	Confédération syndicale des forces productives الكتفدرالية النقابية للقوى المنتجة	COSYFOP	30	04/02/1990

الرقم	الاسم	اختصار الاسم	رقم وصل التسجيل	يوم التسليم
43	Syndicat des journalistes de la télévision نقابة صحفيي التلفزيون	SJT	22	21/11/1990
44	Syndicat national autonome des journalistes et assimilés de l'APS النقابة الوطنية المستقلة لصحفي ومنتسبي الوكالة الجزائرية للأنباء	SNAJAAPS	50	21/03/1992
45	Syndicat national des journalistes algériens النقابة الوطنية للصحافيين الجزائريين	SNJA	71	02/03/1999
46	Organisation nationale des journalistes sportifs algériens المنظمة الوطنية للصحافيين الرياضيين الجزائريين	ONJSA	92	15/09/2009
47	Syndicat national autonome des postiers النقابة الوطنية المستقلة لعمال البريد	SNA	22	21/11/1990
48	Syndicat national du secteur des industries النقابة الوطنية لقطاع الصناعات	SNSI	13	17/11/1990
49	Syndicat national du secteur ammoniac/engrais النقابة الوطنية لقطاع الأسمونياك والجير	SNSA	29	04/02/1991
50	Syndicat des travailleurs du textile نقابة عمال النسيج	STT	31	08/01/1991
51	Syndicat national des travailleurs de l'électricité et du gaz (syndicat dissous volontairement) النقابة الوطنية لعمال الكهرباء والغاز (حلت النقابة نفسها)	SNATEGS	101	30/12/2013
52	Syndicat national du secteur de la commercialisation et de la distribution des produits pétroliers النقابة الوطنية لقطاع بيع وتوزيع المواد البترولية	SNSCDPP	34	27/03/1991
53	Syndicat autonome des travailleurs de KANAGHAZ النقابة المستقلة لعمال كاناغاز	SAT/KAN-AGHAZ	36	21/04/1991
54	Syndicat national de l'ingénierie النقابة الوطنية للهندسة	SNI	60	24/07/1993
55	Syndicat autonome des travailleurs du pétrole النقابة المستقلة لعمال البترول	SATP	12	17/11/1990
56	Syndicat national des magistrats النقابة الوطنية للقضاة	SNM	11	27/10/1990
57	Syndicat national : Union des magistrats algériens النقابة الوطنية : اتحاد القضاة الجزائريين	UMA	33	19/12/1991
58	Syndicat national des greffiers النقابة الوطنية لكتاب المحكمة	SNG	19	07/11/1990

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

(I) بالعربية

أولاً- النصوص القانونية

أ- الدساتير

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963 ، المؤرخ في 08 سبتمبر 1963 يتضمن المرسوم الرئاسي رقم 96- 438 المتضمن رقم 96- 438 ، ج ر عدد 76.
- 2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتضمن التعديل الدستوري المقرر بموجب استفتاء 1996/11/28 الصادر في 1996/12/08 بالجريدة الرسمية عدد 76 المعدل و المتمم.
- 3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-483، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، ج ر ج ج ، عدد 76 ، صادرة في بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ، معدل ومتم بموجب القانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 ابريل 2002 ج ر ج ج د ش ، عدد 25 صادرة بتاريخ 14 ابريل 2002 والمعدل والمتمم بالقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، ج ر ج ج ، والمعدل والمتمم بموجب القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس سنة 2016 عدد 63 ، صادرة بتاريخ 16 مارس 2016 .

ب- الإتفاقيات الدولية

- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 عن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة، منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان، الجزائر العاصمة، 2000 .
- 2- الإتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948، بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو.
- 3- العهد الدولي للحقوق الإقتصادية والإجتماعية ، الصادرة في سبتمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ، صادقت عليه الجزائر في 19 نوفمبر 1962 بموجب المرسوم الرئاسي 67- 89 منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان، الجزائر العاصمة ، 2000 .

4- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ، الصادرة في 1966 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة صادقت عليه الجزائر في 19 نوفمبر 1962 بموجب المرسوم الرئاسي 67-89 منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان ، الجزائر العاصمة ، 2000 .

ج- النصوص التشريعية

*- القوانين والأوامر

- 1- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق لـ16 نوفمبر 1971 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية ، صادر بالجريدة الرسمية عدد 101، بتاريخ 13 ديسمبر 1971
- 2- قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ06 فبراير 1990 صادر في ج ر عدد رقم 6
- 3- قانون رقم 90-11 يتضمن علاقات العمل ، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الصادر في ج ر عدد 17 المعدل و المتمم.

- 4- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 جوان سنة 1990 يتضمن ممارسة الحق النقابي ، الصادر في ج ر عدد 23 .
- 5- قانون 91-30 يتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، المعدل والمتمم، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991 في ج ر عدد 68.

- 6- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

د- النصوص التنظيمية

- المرسوم 81-302 يتضمن تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية بعلاقات العمل الفردية الصادر في 11 سبتمبر 1981 ، ج ر، عدد 37.

ثانيا - المقالات

- 1- منصور العتوم ، مهند صانوري ، "حرية العمل النقابي في تشريع العمل الأردني بالمقارنة مع المعايير الدولية"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد 2، الأردن، 2013.
- 2- ناصري زواوي وزمور زين الدين ، الكناياست أزمة نقابية أم أزمة قطاع، مقال منشور في مجلة متون، العدد الثالث، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة فيفري 2020

3- يداوي محمد سفيان ،كاف موسى ،النقابة العمالية المستقلة واقع وتحديات ،مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية العدد 21/ ديسمبر 2019

ثالثا- الأبحاث الجامعية

أ- أطروحات الدكتوراه

1- رحموني محمد ، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري :الجمعيات و الأحزاب أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد، 2005 .

2- زعموش فوزية ،علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون الدستوري ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة 1 ، 2012 .

3- مسعودي أحمد ، التعددية النقابية في الجزائر: قراءة سوسيوولوجية ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تخصص العلوم الإجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2015.

ب- مذكرات الماجستير

1- بولعناصر الزوبير ، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، كلية الحقوق ، الجزائر ، 2011 .

2- ثامري، عمر، التعددية النقابية من الحظر إلى التقيد، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر: كلية الحقوق، 2012/2013.

3- جحا زهيرة ، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قسنطينة 02، 2013 .

4- رمضان براهيمي ، " نزاعات العمل في الجزائر " ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر ، 1988

5-زايدي عبد السلام ، " مبدأ المرافق العامة بانتظام واستمرار في التشريع الجزائري والمقارن رسالة ماجستير ، معهد الحقوق ،جامعة الجزائر 2، افريل 1979.

6- زعموش، فوزية. علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة قسنطينة: كلية الحقوق، 2011/2012.

7- شطيبي حنان ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي: دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص الموارد البشرية ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2010 .

- 8- صغير ببيرم عبد المجيد ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، 2004 .
- 9- عيوشي حورية، إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2006/2005.
- 10- مزاري أحلام ، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق، جامعة وهران ، 2012 .
- 11- مناصرية سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012 .
- 12- موسى لحرش ، " الإضراب العمالي في القطاع العمومي - خلفياته وأبعاده - "، رسالة ماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة عنابة ، 1993.
- 13- مسعودي، أحمد. التعددية النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015/2014.
- 14- مليكة ابتوان ، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، رسالة ماجستير معهد الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2001

ج- مذكرات الماستر

- 1- عبيد فاطيمة ، التمثيل النقابي داخل المؤسسة في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الإجتماعي ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة د مولاي الطاهر سعيدة ، 2016
- 2- عتو نعيمة ، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر التخصص قانون اجتماعي كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة 2016 .
- 3- لوصاني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة ورقلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2013.

خامسا- الكتب المتخصصة

- 1- أحمية سليمان ، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1998،
- 2- الثعالبي عصام الطوالي ، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي: الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2014

- 3- النمى إيمان، دور النقابات العمالية فى صنع سياسات الحماية الاجتماعية فى الجزائر.: دار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014، الجزائر .
- 4- بشير هدفي، الوجيز فى شرح قانون العمل:علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2 ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009
- 5- بعلي محمد الصغير، المؤسسات العمومية و الاقتصادية فى التشريع الجزائري ، الجزء الثانى ، المعهد الوطنى للدراسات و البحوث النقابية ، الجزائر ، 1988 .
- 6- بن علي نورة يحيوي ، حماية حقوق الإنسان فى القانون الداخلى و الدولى ، دار هومة ، الجزائر ، 2006 .
- 7- بوكلي شكيب حسن، محاضرات فى مقياس الحق النقابى، أقيت على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعى، الموسم الجامعى 2013- 2014، دون م وسنة النشر.
- 8- عبد الباسط عبد المحسن ، دور الوساطة فى تسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2002
- 9- حامد خالد ، نزاعات العمل فى ظل التحولات السوسيو اقتصادية فى الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2011 .
- 10- حنفي عبد الله ، دور النقابات فى الحياة الدستورية، دار النهضة العربية، مصر، 1998
- 11- ديدان مولود ، مباحث فى القانون الدستوري و النظم السياسية ، د.ط ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، 2007 .
- 12- سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابى، دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع ، الجزائر 2013 .
- 13- عبد السلام ذيب ، قانون العمل و التحولات الإقتصادية ، دار القصبية للنشر الجزائر، 2003
- 14- جميل النمري ، تطوير آليات العمل النقابى : مشروع مقترح لقانون موحد للنقابات المهنية ، مركز البديل للدراسات و الأبحاث، 2010، ص.

15- محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل ، دارالنهضة العربية ، د م ن ، د س ن.

16- محمد فارس، وثائق و شهادات: الحركة النقابية في الجزائر، منشورات نسيب الجزائر، د س ن.

17- ناصر جابي بالتعاون مع فضيلة عكاش، حسين زبييري و سمير لرابي، النقابات في الجزائر، دراسة، 2020

(II) - المراجع باللغة الفرنسية

-Abdellah Bougoufa, le droit constitutionnel : histoire de la république algerienne , dar elhouda , Algérie , 2008.

(III) - المراجع الإلكترونية

1- موقع المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار

للتربية <http://www.cnapeste.dz>

2- موقع جريدة الخبر الجزائرية 31 <http://www.elkhabar.com/ar/politique>:

3- النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الإبتدائي،

<http://snapepdz.blogspot.com/2014/01/snapep>

4- مراد غدية، "الجزائر قمع النقابات المستقلة"، مقال في: www.hnw.okg/ar/news/2013/10/06:

الفهرس

الفهرس

مقدمة.....	1.....
البسمة.....	أ.....
استمارة معلومات	ب.....
تعهد	ج.....
استمارة معلومات	د.....
تعهد	هـ.....
شكر و عرفان	و.....
اهداء	ز.....
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحق النقابي في الجزائر	
المبحث الأول: ماهية الحق النقابي وتطوره التاريخي.....7...	
المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي	7.....
الفرع الأول: تعريف الحق النقابي.....	8.....
أولاً: التعريف الفقهي للحق النقابي.....	8.....
ثانياً: موقف التشريع من تعريف الحق النقابي.....	9.....
الفرع الثاني: النقابة كصورة لتجسيد الحق النقابي.....	10.....
أولاً: تعريف النقابة.....	10.....
ثانياً: الشخصية القانونية للنقابة.....	13.....
المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر.....14.....	
الفرع الأول : الحق النقابي في الفترة الاستعمارية.....	14.....
الفرع الثاني: الحق النقابي بعد الإستقلال.....	17.....
أولاً: مرحلة الأحادية النقابية	17.....
ثانياً: مرحلة التعددية النقابية.....	20.....
المبحث الثاني: المصادر الدولية والداخلية للحق النقابي.....22.....	
المطلب الأول: الإتفاقيات والمواثيق الدولية كمصدر دولي للحق النقابي.....	22.....
الفرع الأول: الإتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر.....	22.....

23.....	أولاً: الاتفاقيات الدولية المتعلقة مباشرة بالحق النقابي.....
24.....	ثانياً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة غير المباشرة بالحق النقابي.....
25.....	الفرع الثاني : المواثيق الدولية التي إنضمت إليها الجزائر في مجال الحق النقابي.....
26.....	أولاً: الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.....
26.....	ثانياً: الحق النقابي في العهدين الدوليين.....
27.....	المطلب الثاني: القانون الداخلي كمصدر للحق النقابي في الجزائر.....
27.....	الفرع الأول : الحق النقابي في الدستور الجزائري.....
28.....	أولاً: الحق النقابي في دستور 1963.....
28.....	ثانياً: الحق النقابي في دستور 1976.....
28.....	ثالثاً: الحق النقابي في دستور 1989.....
29.....	رابعاً: الحق النقابي في دستور 1996 وتعديله لسنة 2016.....
30.....	الفرع الثاني: الحق النقابي في تشريع العمل والوظيفة العمومية الجزائري.....
30.....	أولاً: الحق النقابي في القانون رقم 90-14.....
31.....	ثانياً: الحق النقابي في القانون رقم 90-11.....
32.....	ثالثاً: الحق النقابي في القانون رقم 90-02.....
32.....	رابعاً: الحق النقابي في الأمر 03.06.....
34.....	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثاني : كيفيات ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية
36.....	المبحث الأول: نقابات الوظيف العمومي بين حرية التأسيس وقيود الممارسة.....
37.....	المطلب الأول: شروط وإجراءات تأسيس النقابة في قطاع الوظيف العمومي.....
37.....	الفرع الأول: الشروط الشكلية.....
37.....	أولاً: التصريح بالتأسيس.....
37.....	ثانياً: ملف إيداع التصريح بالتأسيس.....
39.....	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لتأسيس النقابة.....
40.....	المطلب الثاني: أهداف النقابات المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية وآليات تجسيدها.....
40.....	الفرع الأول: المحاور المطالبية لنقابات الوظيف العمومي.....
43.....	الفرع الثاني: أدوات ووسائل النقابة في تحقيق أهدافها.....

43	أولاً: المفاوضات الجماعية في العمل النقابي
45	ثانياً: الإضراب
50	المبحث الثاني: واقع الممارسة النقابية للموظف " الكناياست نموذجاً "
58	المطلب الأول: البناء القانوني لنقابة الكناياست
51	الفرع الأول: التعريف والنشأة
51	أولاً: تعريف نقابة الكناياست
52	ثانياً: نشأة وتطور نقابة الكناياست
54	الفرع الثاني: مبادئ عمل نقابة الكناياست
54	أولاً: التعريف، المقر و الأهداف
55	ثانياً: العضوية، حقوق و واجبات المنخرط
56	ثالثاً: الهيئات، الهياكل والصلاحيات
56	رابعاً: المدة، التأديب، المالية
57	المطلب الثاني : المسار النضالي لنقابة الكناياست ومعوقاته
57	الفرع الأول: محطات وإنجازات
59	الفرع الثاني: العراقيل والمعوقات
59	أولاً: المعوقات الداخلية
59	ثانياً: المعوقات الخارجية
62	خلاصة الفصل الثاني
63	الخاتمة
67	الملحق
71	قائمة المصادر والمراجع
78	الفهرس

ملخص

تعد الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية من المواضيع الأساسية والمهمة في الدولة المعاصرة كونها أضحت من الأدوات العقلانية الرشيدة التي تركز عليها الدول في بناء مؤسساتها وتحقيق توازنها من خلال إعتبار النقابات شريكا إجتماعيا يعول عليه في إعداد سياسات تنموية مدروسة، وهذا في ظل إتساع نشاط المرفق العمومي الذي افضى بالضرورة إلى زيادة فئة الموظفين العموميين ، لهذا رأينا أنه من الواجب علينا دراسة هذا الموضوع من زاويته القانونية

فجاءت هذه المذكرة للوقوف بالتحليل على المعالجة التشريعية الجزائرية للحق النقابي ومدى فعاليتها على ممارسته في قطاع الوظيفة العمومية ، هذا الحق الذي حضي بالتكريس في جل الدساتير التي عرفتھا الدولة الجزائرية منذ الإستقلال بعد أن كان مقيدا وممنوعا في الفترة الإستعمارية، إذ و بعد أن كان الحق النقابي بعيد الإستقلال منطوق فقط تحت غطاء واحد وهو الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يعتبر جهازا من أجهزة حزب جبهة التحرير الوطني، والذي لم يمنح الحق في الإضراب إلا لفئة الخواص، جاء دستور 1989 ليطلق مبدأ التعددية النقابية على غرار التعددية الحزبية، ثم تلتها العديد من القوانين المنظمة لطريقة ممارسته في قطاعات الوظيفة العمومية، وهو الأمر الذي أغنى الساحة النقابية بالعديد من التنظيمات النقابية المستقلة والتي تتفاوت فعالية ممارستها النقابية من نقابة إلى أخرى بحسب تجاوزها للصعوبات والعراقيل التي تواجهها بنوعها الداخلية والخارجية ، وبدراستنا لنموذج المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية CNAPESTE الذي يعتبر نقابة فاعلة في قطاع التربية نجحت إلى حد كبير في تحقيق مجموعة من المكاسب المهنية من خلال طريقة ممارستها النضالية المدروسة والمستمدة من قواعدها النضالية، ورغم ذلك لم تحظى بالإعتراف كشريك إجتماعي من قبل السلطة.

وعليه يمكننا القول أن المعالجة التشريعية للحق النقابي لم ترقى إلى المستوى المرجو في تفعيل الممارسة النقابية من خلال تمثيل الموظفين والدفاع عن حقوقهم ، وأن حرية هذه الممارسة لا تزال في مواجهة مجموعة من العراقيل والتحديات التي تفرضها سياسة الحكومات ، كما أن مخرجات التجربة التفاوضية في بلادنا لا تزال في نقطة بعيدة عن المستوى المرجو من الممارسة النقابية .

Summary

The syndicate union practice in the civil service sector is one of the basic and important issues in the modern state, as it has become one of the rational tools upon which states rely in building their institutions and achieving their balance by considering syndicate unions a reliable social partner in preparing rational developed policies. The expansion of the public service's activity necessarily led to an increase in the public servants. That's why we must study this issue from its legal side.

This study came to find out an analysis of the legislative treatment of the issue of the right to syndicate union in Algeria and its effectiveness in exercising it in the civil service sector. This right which was preserved in most of the constitutions was known to the Algerian state since independence after it was restricted in the colonial period, and it was known as the General Union of Algerian Workers, which was considered a member of the National Liberation Front, which only granted the right to strike to the private class. The 1989 constitution came to launch the principle of syndicate union pluralism similar to party pluralism, followed by many laws regulating the way it is practiced in the sectors of the public office; our study is about the CNAPESTE model, which is considered an active union in the education sector, which has largely succeeded in achieving a set of professional gains through the method of its studied theoretical practice derived from its struggle bases, and yet it was not recognized as a social partner by the authority.

Accordingly, we can say that the legislative treatment of the right to union has not lived up to the desired level in activating the syndicate union practice by representing employees and defending their rights, and that the freedom of this practice is still facing a set of obstacles and challenges imposed by the governments policy, and the outcomes of the negotiation experience in our country are still far from the desired level of the syndicate union practice.

