



قسم الحقوق

آليات العمل النقابي و آثارها على نشاط ادارة الوظائف العمومي بالجزائر

مذكرة ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة و المؤسسات

إشراف الأستاذ:
د. عينة المسعود

إعداد الطالب :
بن ربيعة عبد الرحمان

لجنة المناقشة

رئيسا
مقررا
ممتحنا

د. هزرشي عبد الرحمان
د. عينة المسعود
د. سبع زيان

الموسم الجامعي 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاهداء

أهدي هذا العمل إلى:

والدي الكريمين حفظهما الله...

وأخوتي و أخواتي

وإلى كل الأصدقاء و الزملاء.....

والى كل من ساعدنا من بعيد او قريب .

شكر وعرّفان

نحمد الله حمد الشاكرين على توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل

أما بعد فالشكر لله ذو الجلال والإكرام ومن ثمة نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى:

الأستاذ: المسعود عينة على كرم التوجيه والإرشاد طيلة فترة البحث في سبيل إتمام هذا

العمل المتواضع.

كما يسعدنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء اللجنة المناقشة لتقديم هذه المذكرة.

و نشكر جزيل الشكر المشرف الذي أعاننا في كتابة المذكرة ، وفي الأخير نتوجه بالشكر

والعرّفان إلى كل من ساهم ومد إينا يد العون والمساعدة لإتمام هذا العمل.

فألف شكر وجزى الله الجميع خير الجزاء

مقدمة

مقدمة:

شهد العمل النقابي في مجال الوظيفة العمومية تطورا معتبرا، فبعد أن كانت تجمعات الموظفين بشكل عام تعد عملا ماسا بفكرة التسلسل الهرمي داخل الإدارة العمومية وما يترتب عنها من خضوع للسلطة الرئاسية، بات العمل يومنا هذا، يشكل النافذة التي من خلالها يدافع الموظف العمومي عن حقوقه ويراعي بها مصالحه. النقابي لقد انتقل العمل النقابي في قطاع الوظيفة العمومية من خانة المحظور إلى خانة المطلوب، وهو ما ترجم في مختلف النصوص القانونية وانعكس من خلال الممارسة العملية.

من هنا تبرز أهمية موضوع الدراسة، على اعتبار أن ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية تستمد أهميتها من الدور الجليل الذي بانت تلعبه هذه الأخيرة، فالممارسة النقابية هي وسيلة الربط والتواصل بين المستويات القيادية والمستويات التنفيذية في الإدارة العمومية، وهي أداة التوفيق والتقريب بين هذه المستويات.

ولما كانت الممارسة النقابية على هذا النحو شرطا أساسيا للدفاع عن مصالح الموظفين، فقد حرصت المواثيق الدولية والأنظمة الدستورية والتشريعات العادية على إقرار مبدأ الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية وإحاطته بالضمانات الكفيلة بممارستها يأتي هذا المقال للبحث في موقف المشرع الجزائري من ذلك، مستهدفين من ورائه تبيان مدى كفاية الضمانات المقررة في التشريع الجزائري للممارسة النقابية.

إن الحركة النقابية من الناحية التاريخية هي نتيجة لخصائص المجتمع والسياسة الوطنية آنذاك، ولقد تطورت النقابات في البداية وبدأت بالظهور والانتشار مع بداية الثورة الصناعية، فبعد تطورها بدأت بالانتشار بين أرباب العمل والطبقة العمالية، وخاصة في أوروبا أين أصبح أصحاب الأموال وملاك المصانع يقومون باضطهاد العمال واستغلالهم دون تعويضات مناسبة، ودون إعطائهم حقوقهم بما يناسب مع الحالات التي تصيبهم والأضرار التي تحصل لهم كالإعاقات، أو حالات وفاة وغيرها، وقد أدت هذه الظروف الاستغلالية إلى تجمع العمال مع بعضهم البعض وتوحيد قواهم وقاموا بتشكيل تنظيمات لمحاربة أصحاب رؤوس الأموال وإجبارهم على العمل لتحسين وضعهم عن طريق رفع نسبة الأجور وتحسين ظروفهم المهنية، كما قامت هذه

التنظيمات بالتطور شيئاً فشيئاً، وأصبحت أكثر شمولاً وتنظيماً واتساعاً، وهو ما أدى في النهاية إلى اعتراف الدول بهذه التنظيمات بشكل رسمي، فالعمال النقابي مر بعدة مراحل إبتداءً من أول تنظيم تأسس في بريطانيا 1855 على شكل جمعية مهنية تدافع عن حقوق العمال، أما في فرنسا فقد اعترفت بالحق النقابي بعد صدور قانون WALDEK Rousseau، حيث تأسست عدة تنظيمات نقابية ومن بينها الكونفدرالية العامة للشغل CGT التي انضم إليها العمال الجزائريين، حيث وجدوا فيها نوعاً من الحماية النقابية، كما مرت الحركة النقابية الجزائرية بعدة مراحل. وكانت المرحلة الأولى تتمثل في الفترة الاستعمارية، إذ لم يسمح فيها للجزائريين بإنشاء تنظيمات نقابية إلى غاية اندلاع الثورة، أين تم إنشاء أول نقابة مستقلة تتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي ركز في هذه العقبة الاستعمارية على تأييد التنظيمات النقابية الدولية لصالح الثورة وتجنيد عمال العالم دعماً للنضال الذي يخوضه الشعب الجزائري، وغداة الاستقلال، دخلت الجزائر في مرحلة جديدة مبنية على الأحادية الحزبية، أين بقي الاتحاد تابعاً للحزب جبهة التحرير الوطني، وفي بداية الثمانينات انتقلت الجزائر إلى مرحلة جديدة قائمة على التعددية السياسية والنقابية، أين أدى إلى ظهور تنظيمات مستقلة في شتى المجالات وتطور العمل النقابي

1-أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة لموضوع اليات العمل النقابي في الجزائر في إسهام لإثراء البحث العلمي، وتحليل واقع النقابة ، وذلك بإبراز الأطر القانونية التي أفرزت حق ممارسة النشاط النقابي وكيفية ممارسته ومدى استقلاليته على أرض الواقع،

2-أهداف الدراسة: تهدف دراستنا إلى:

- الغوص في تاريخ الحركة النقابية في العالم والعوامل التي أدت إلى ظهورها، إضافة إلى التعرف على تاريخ الحركة النقابية الجزائرية.
- تسليط الضوء على الأسباب المباشرة التي أدت إلى تعديل الدستور لسنة 1989، وتكريس مبدأ التعددية السياسية والنقابية.
- التطرق إلى أهم القوانين التي تبنت حق وحرية ممارسة النشاط النقابي.
- إبراز أهم الانتهاكات والعوائق التي يصطدم بها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في ممارسته للنشاط النقابي.

3- مبررات اختيار الدراسة:

إن تناولنا لموضوع الدراسة كان وفق دوافع وأسباب موضوعية وأخرى ذاتية ونحصرها فيما يلي:

- الأسباب الموضوعية:

نتيجة تزايد الاهتمام بالنقابة العمالية في العالم واعتراف الدول بها ووضع إطار قانوني دولي يضمن حرية ممارستها للنشاط النقابي، أردنا محاولة معرفة الجوانب التاريخية والأسباب التي أدت إلى نشأة الحركة النقابية في الجزائر ومعرفة الأطر القانونية التي كرس حق ممارسة النشاط النقابي ودراسة واقع الحرية النقابية في أرض الواقع .

الأسباب الذاتية: اختيارنا لهذه الدراسة جاء:

- بدافع ميولات شخصية ومعرفية إزاء موضوع الدراسة، وإيماننا بضرورة تحليل استقلالية وحرية النشاط النقابي على أرض الواقع.
- إثراء رصيدنا المعرفي بالإضافة إلى إثراء المكتبة بهذا النوع من الدراسات.

4- أدبيات الدراسة:

تضمن موضوع دراستنا مصادر ودراسات عديدة قصد الإلمام بجميع القضايا النظرية والعلمية والتي تتمثل في:

- 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.

تعرض في دراسته إلى الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية التي عرفتها الجزائر خلال الفترة 1999-2010، افتتح دراسة بالتطرق إلى المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي، وكذلك نشأة الحركة النقابية وتطورها في العالم، ثم عرف بالحركة النقابية الجزائرية بنشأتها وتطورها من الفترة الاستعمارية إلى الاستقلال، ثم مرحلة صدور الدستور 1989 وما بعدها، وأظهر في الأخير بتحليل علاقة الحركة النقابية المتمثلة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA والنقابة المستقلة ومع كل من السلطة والأحزاب السياسية وأظهر العراقيل التي تواجه هذه النقابات، كما بين أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يريد الحفاظ على موقعه القريب من السلطة كما أنها لا تعترف بالنقابات الأخرى، تختلف هذه الدراسة عن دراستنا من ناحية الفترة

الزمنية، فدراستنا تبدأ من 1990 إلى غاية 2016 وذلك لتوافقها مع صدور قانون 14 / 90 الذي يتضمن كيفية ممارسة العمل النقابي وفي تلك الفترة برزت عدة نقابات مستقلة.

- دراسة الباحث الصواني عبد القادر التطور العمل النقابي في الجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة قاصدي مرباح، ورفلة السنة 2013 / 2014 ، تطرق الباحث في دراسته 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 دراسته إلى أن الحركة النقابية الجزائرية تعرف نوع من حالة التقرب 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.

- 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.

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 كما أن دراسته تختلف عن دراستنا التي شملت على الدراسة النظرية وكذلك الدراسة القانونية، وذلك بإسقاط القوانين التي كرس حق وحرية ممارسة النشاط النقابي وممارسته وذلك لاستخلاص أهم الانتهاكات والعوائق والتحديات التي تواجه العمل النقابي في الجزائر .

5- إشكالية الدراسة:

إن الانفجار العنيف الذي عرفته الجزائر في الثمانيات أدى إلى التعديل الدستوري السنة 1989، والذي أطلق العنان للحريات والتعددية السياسية والنقابية، ووضع القواعد القانونية تضمن حرية ممارسة النشاط النقابي، مما يمكننا من طرح الإشكالية التالية:

إلى مامدى فعلية العمل النقابي في الجزائر ؟

6- الأسئلة الفرعية: يندرج تحت الإشكالية عدة تساؤلات فرعية وتتمثل في:

• ما مفهوم النقابة وأنواعها؟

- ما هي أهم المراحل التي مرت بها الحركة النقابية في الجزائر؟
 - ما هي القوانين المنظمة والتشريعات التي تخص العمل النقابي؟
- 7- حدود الإشكالية:

• **الحدود الزمنية:** التزامنا في بحثنا بفترة زمنية تمتد من سنة 1990 إلى غاية 2016، وذلك لعدة أسباب ومن بينها صدور قانون 14 / 90 الذي يتضمن كيفية ممارسة العمل النقابي

• **الحدود المكانية:** تناولنا الدراسة في الجزائر كحيز مكاني، وكونها كرسيت مبدأ التعددية السياسية والنقابية.

8- **فرضيات الدراسة:** للإجابة على الإشكالية المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية:

- تطور العمل النقابي ارتبط بتطور المجتمعات عبر التاريخ.
- تأزم الحالة الاجتماعية في الجزائر أدى إلى تصاعد العمل النقابي المستقل.
- كلما ارتبط العمل النقابي بالسلطة كلما ضعف الأداء النقابي.

9- **منهجية الدراسة:**

إن متطلبات أي بحث علمي تستدعي استخدام عدة مناهج وإقتربات حتى يتسنى للباحث بلوغ الأهداف المرجوة من دراسته، ومن المناهج المستخدمة في دراستنا نذكر ما يلي:

- **المنهج الوصفي:**

يعد هذا الأخير من بين المناهج العلمية الأكثر شيوعا واستخداما في العلوم السياسية، بصفة خاصة والعلوم الإنسانية بصفة عامة، كما يقوم هذا المنهج على وصف الظواهر ومسايرة مختلف التغيرات والتطورات في تعاقبها وتنقلاتها الزمانية والمكانية.¹

وقد وظفناه لجمع المعلومات حول النقابات وتحديد مفهوما ونشأتها وجوانبها المختلفة.

- **المنهج التاريخي:**

يقوم هذا المنهج على سرد الوقائع وتكديسها، كما يقدم تصوره للظروف المحيطة التي تحكم في ميلاد الظواهر أو اندثارها². وقد استعملنا هذا المنهج وذلك لمقدرته التفسيرية التي يزودنا بها، ومن خلاله سنحاول إبراز التطور التاريخي للحركة النقابية في الجزائر.

¹ عبد الناصر جندي، تقنيات البحث في العلوم السياسية والاجتماعية (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005)، ص.199.

² - محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي (الجزائر: دار هومة، ط5، 2007)، ص.56.

- منهج دراسة الحالة:

هو المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأي وحدة، سواء كانت فردا أو مؤسسة، أو نظاما اجتماعيا أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عاما، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها، وذلك قصد الوصول إلى تعميقات متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المتشابهة لها، وإبراز الارتباطات والعلاقات السلبية أو الوظيفية بين أجزاء الظاهرة، كما أنه لا يكتفي بالوصف الظاهري أو الخارجي للوحدة، بل يركز على الموقف الكلي وينظر إلى الجزئيات من حيث علاقتها بالكل، الذي يحتويها على أساس أن الجزئيات هي جانب من مظاهر الحقيقة الكلية.¹

اعتمدنا هذا المنهج في الفصل الثاني الاتحاد العام للعمال الجزائريين كمنقابة عمالية في ممارسته للنشاط النقابي، وذلك قصد تحليل تاريخ الحركة النقابية في الجزائر.

أما بالنسبة للإقترابات فقد استعملنا:

الإقتراب القانوني:

يعتبر هذا الأخير من أقدم إقترابات التحليل، فالمقارنة القانونية ترى أن التغيير في مختلف مجالات الحياة يبدأ من الأطر التنظيمية كما ينتهي عندها أيضا، فالتغيير في الحياة السياسية ينتج عنه التغيير في مجموعة الأطر الحاكمة ولاسيما القانونية، فهو يدرس جميع الأطر القانونية والتنظيمية وإسقاطها على أرض لتحليل مدى تطبيقها واحترامها في المجتمع²، ولقد وظفنا هذا الإقتراب في دراستنا من أجل تحليل مختلف الأطر القانونية التي أتت بها دستور 1989 الذي كرس التعددية النقابية، والقوانين التي كرس حرية ممارسة النشاط النقابي، وذلك بالفصل الأول النظام القانوني للمنقابة ومدى ممارستها لنشاطها النقابي على أرض الواقع، من أجل استخلاص واقع الحرية النقابية في الجزائر.

10- صعوبات الدراسة:

من الصعوبات التي اعترضت الدراسة:

¹¹ - المرجع نفسه، ص. 87

² - رفيق بن مرسل، الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين الحتمية والتغيير ومعوقات التطبيق، مذكر لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011 / 2010)، ص. 9

- صعوبة تحديد بعض المفاهيم كالتصنيف النقابات فهناك يعتبرها أنواع، كما اختلف تصنيف النقابات من مفكر إلى آخر وذلك بسبب تداخلها وتشابها.
- قلة الكتب مقارنة بالمذكرات التي لها علاقة بموضوع النقابة في الجزائر.
- صعوبة الترجمة من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية.

11- هيكلية الدراسة:

قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول، وقد خصصنا الفصل الأول بالتطرق النظام القانوني للنقابة ، وتناولناه في مبحثين المبحث الأول تحت عنوان مفهوم النقابة ويندرج تحت مطلبين، ففي المطلب الأول تطرقنا إلى ماهية النقابة، وفي المطلب الثاني الحق النقابي في التشريع الجزائري ، وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى الضمانات القانونية المخولة للحق النقابي في الجزائر وينطوي تحت مطلبين : المطلب الأول تناولنا فيه المظهر الجماعي والفردى للحق النقابي وفي المطلب الثاني الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي في الجزائر ، ، أما الفصل الثاني تناولنا فيه الاتحاد العام للعمال الجزائريين كنقابة عمالية وذلك ضمن مبحثين مباحث، ففي المبحث الأول تطرقنا فيه الى الاتحاد العام للعمال الجزائريين وذلك ضمن مطلبين، المطلب الأول تحت عنوان التعريف بالاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وفي المطلب الثاني، اهداف تأسيس الاتحاد أما المبحث الثاني تناولنا العمل النقابي في الجزائر مطالبين، المطلب الأول نذكر فيه السيرورة التاريخية للعمل النقابي في الجزائر ، أما المطلب الثاني تطرقنا فيه الى الحركة النقابية بعد الاستقلال ، وفي الفصل الثالث الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة وهذا في مبحثين المبحث الاول تطرقنا فيه الضمانات القانونية في الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي وهذا في مطلبين ، المطلب الاول :الضمانات المقررة للنقابة وفي المطلب الثاني : الضمانات المقررة لاعضاء التنظيم النقابي (الحصانة)

وفي المبحث الثاني : الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي ، ويندرج تحت مطلبين الاول أحكام مباشرة دعوى الإلغاء والثاني ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء الماس بالحرية النقابية.

الفصل الاول : النظام القانوني للنقابة

تمهيد

هذا الاعتراف الذي يترجم أهمية العمل النقابي ، فهو الضامن لحقوق الموظفين ومصالحهم، والمانع لتعسف الإدارة وشططها، ما من شأنه أن ينعكس إيجابا على فاعلية الجهاز الإداري في الدولة، المتوقف بالأساس على درجة كفاءة الموظفين العموميين، الأمر الذي ينعكس بدوره على قدرة الدولة في تحقيق التنمية الضرورية للمجتمع، فموظفو الدولة هم عمالها وممثلوها في أداء العمل الإداري وهم في ذات الوقت يمثلون قطاعا متميزا له مكانته الخاصة داخل الدولة والمجتمع، لأجل ذلك كان على الدولة أن توفر للموظف العمومي الاستقرار والطمأنينة حتى يتمكن من أداء المهام المنوطة به، ولن يتأتى ذلك إلا إذا اعترف له بالحرية النقابية، لما لهذه الأخيرة من دور كبير في بعث الاستقرار والطمأنينة في الحياة الوظيفية للموظف العمومي، والحقيقة أن الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العمومي وحده غير كاف، ما لم يعزز بضمانات تكفل ممارسة هذه الحرية، ذلك أن الاعتراف بالحرية النقابية يعني في مضمونه وفحواه إقرار ضمانات كفيلة بممارستها ، من هذا المنطلق كان لابد من البحث في إشكالية كفاية الضمانات المقررة للممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، ذلك للوقوف عند حقيقة اعتراف المشرع الوطني بمبدأ الحرية النقابية في الوظيفة العمومية للإجابة عن هذه الإشكالية رأيت تقسيم هذا الفصل إلى محورين رئيسيين ، أتعرض من خلال المحور الأول إلى التعريف بنقابة تعريف شامل ثم التطرق في المحور الثاني الى الضمانات القانونية المقررة في مجال الممارسة النقابية، والضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية ،

بعد زوال الإقطاعية و بروز الثورة الصناعية تغيرت وسائل الإنتاج و اليد العاملة حيث أدت إلى ظهور طبقتين (عمال و أرباب العمل)، و كنتيجة للصراع بينهما ظهرت النقابات للدفاع عن حقوق العمال و مطالبهم و بالتالي تعتبر النقابة تنظيم مهم في المجتمع.

المطلب الاول: ماهية النقابة

نظرا لاختلاف الأنظمة السياسية للدول و المرجعية القانونية و الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية لها، اختلف الباحثون في تحديد تعريف النقابة العمالية حيث ركز كل منهم على المؤشرات التي تضمها بيئته.

الفرع الاول: تعريف النقابة:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح النقابة فكل مفكر أو باحث نظر إليها من زاوية تخصصه ودراسته. ولا يمكن لنا سرد جميع التعريفات التي تناولت النقابة لكثرة تعددها من جهة واختلاف تخصص الباحثين الذين تطرقوا إليها من جهة أخرى، لهذا سنحاول تناول التعاريف التالية على سبيل المثال وليس الحصر:

فالنقابة لغة: تعني الرئاسة وهي على وزنها (بكسر الأول لا بفتحة)، ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيد. ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس (رابطة) أو (جمعية) أو (الاتحاد) لذوي المهن والحرف سميت (نقابات)¹. أما اصطلاحاً: فالنقابة هي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأة معينة، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونياً، بالإضافة إلى تحسين الحالة المادية والاجتماعية لهم، وكذلك تقوم النقابة العمالية بتمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة في بيئة العمل².

ومن هذا التعريف يتضح لنا أن الاهتمام بالظروف المادية والاجتماعية للعمال هو الدافع وراء تكوين نقابة تعمل على تمثيلهم والمطالبة بحقوقهم.

1 ، الموسوعة السياسية (بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط3، 1990)، ص. 604.

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

كما تعرف على أنها منظمة اجتماعية جماهيرية أسستها الحركة العمالية* لتخفيف عبئ الاستغلال الواقع عليها وتحسين ظروف عملها ومعيشتها للاستمرار في الحياة، وبالتالي القدرة على العمل والإنتاج.¹

من التعريف السابق يتضح لنا أن زيادة الإنتاج وتحسينه، وكذا العمل في ظروف حسنة، هو الدافع وراء تكتل الأفراد في تنظيم اجتماعي جماهيري، يدعى النقابة.

ونجد كذلك أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة العمال تمارس نشاطها مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة.²

ونلاحظ من هذا التعريف أن إنضمام العمال للنقابة اختياري وليس إلزامي وكذا وفق مبادئ الحرية الفردية، وممارسة عملهم النقابي يكون بحرية كما تسعى النقابة إلى تمثيلهم على الصعيد المحلي والوطني من أجل الدفاع عن حقوقهم.

وأخيرا تعرف على أنها منظمة مهنية غايتها الدفاع عن مصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهن معينة ومرتبطة بعقود عمل.³

وأشار هذا التعريف إلى الغاية التي تسعى إليها النقابة وهي الدفاع عن كل ما يتعلق بالمصالح المشتركة لأعضائها.

ومن خلال التعاريف السابقة لمصطلح النقابة نلاحظ مدى التشابه الموجود بينهما حيث أنها ركزت على عناصر كالعمال ومطالبهم سواء المادية أو الاجتماعية وكذا ظروف عملهم وعليه فالمفهوم الإجرائي الذي توصلنا إليه مما سبق هو أن النقابة تنظيم يحكمه قانون أساسي ونظام داخلي يسعى لتأمين المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائه وله تأثير ووسائل الضغط في عملية اتخاذ القرار.

*- الحركة العمالية: هي مجموعة الأنشطة المنظمة التي يقوم بها العمال لتحسين أوضاعهم وحماية مصالحهم.

1 - خالد علي عمر وآخرون، حملة من أجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها (القاهرة: مركز هشام مبارك للقانون، 2009)، ص.111.

2 - Djalal Mustapha Koraychi, "mouvement syndical et le droit syndical", Revue algérienne des sciences économiques, N01 (mars 1988), pp.327-329.

3 محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي (القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993)، ص.6.

الفرع الثاني : أنواع النقابات:

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

أ- النقابة الحرفية:

هي من أقدم التنظيمات النقابية التي عرفها العالم، وتضم عادة جميع العاملين الذين ينتمون إلى حرفة أو مهنة واحدة، حتى لو كانوا يعملون في منشآت أو في مصانع مختلفة، مثل ذلك: نقابة التجار، نقابة المعلمين، نقابة الموسيقيين، نقابة المهندسين... إلخ.¹

ب- النقابة الصناعية:

وتضم عادة جميع العاملين في منشأة معينة بغض النظر عن مهنتهم أو حرفتهم، مثل نقابة عمال شركة مصفاة البترول، نقابة عمال شركة مصانع الإسمنت، نقابة عمال شركة مصانع الفوسفات... إلخ.²

ج- النقابة العامة:

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

د- النقابة المهنية (ذوي الياقات البيضاء):

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

هـ- نقابة القطاع:

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

و- نقابة المؤسسة:

1 عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007)، ص.328.

2 - المرجع نفسه، ص. 329.

3 المرجع نفسه، ص. 394.

تطورت في اليابان، وشجعت من طرف إدارة المؤسسة، تساعد الإدارة في تطوير الإستراتيجية الصناعية للمؤسسة¹ وهناك من اكتفى بتقسيمها إلى ثلاثة أنواع من النقابات مهنية صناعية وعامة مستدلا بما حدث من تطور في بريطانيا من نقابة المهنيين التي تضم المهرة فقط والتدرج في المهنة الاكتساب المهارة وحصر العمل النقابي عند الحرفي الماهر، ومع استبدال الإنسان بالآلة مما فتح المجال للعمال الآخرين أقل مهارة للانضمام إلى النقابة في الإطار الصناعي، وبرزت أثناء ذلك النقابة العامة التي تضم كل فئات العمال المهرة وفي معظم المجالات والفروع².

الفرع الثالث: أهداف ودور العمل النقابي :

" تعتبر النقابة مرآة لطموح العمال وتطلعاتهم ، باعتبارهم القائمين ميدانيا على العمل داخل المؤسسة المستخدمة، فهم أدري بظروف العمل و بحقوقهم المشروعة.

إن قيام النقابة بالاتفاقيات الجماعية مع المستخدم يخفف من عدم توازن المراكز القانونية بين العمال والمستخدمين subordination وبالتالي تساهم في تطوير القانون الاجتماعي بصفة عامة"³ .

لكل نقابة غرض معين من إنشائها..وعموما يهدف العمل النقابي الصحيح في إطار النقابة الصحيحة إلى:

1. اقتصاديا:

باعتبار أن النقابة جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح العمال ورعايتهم من الناحية الاقتصادية فهي تسعى إلى تحسين الأوضاع المادية للعاملين، عن طريق رفع مستوى الأجور ، بما يتناسب مع متطلبات العيش اليومي، و السكن و اللباس و الخدمات الاجتماعية المختلفة ، كالتعليم و الصحة و التنقل و الترفيه... الخ.

و تحقيق التعويضات المختلفة ، و رفع مستواها، ، و ضمان الحصول على تقاعد مناسب، و توفير التأمين على الأخطار المختلفة...⁴ .

2. اجتماعيا:

1 - الزبير بو لعناصر، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم السياسية والإعلام، 2011 / (2010، ص.24.

2 - المرجع نفسه، ص.25.

3 سعيد طريبت ، سلطة المستخدم في تسريح العمال ، د م ج الجزائر، 2001 ، ص93

4 انظر علي شحاته، تخطيط وتنمية الموارد البشرية، جمعية ادارة الاعمال العربية، القاهرة، 1967، ص17

يسعى العمل النقابي إلى رفع مستوى وتأهيل العاملين، و توفير الحماية الاجتماعية لهم، وتدعيم الروابط المهنية والاجتماعية فيما بينهم بوسائل وآليات عديدة ومتنوعة، منها التنظيم المستمر، فتجمعهم وحدة المهنة للتعبير عن رغباتهم وآمالهم ، وبذلك تتحقق أهدافهم الاجتماعية

3. ثقافيا:

يُمكن العمل النقابي العاملين من رفع مستواهم الثقافي، عن طريق تمكينهم من ممارسة الأشكال الثقافية في أماكن العمل، التي يجب أن تتوفر على بنيات مناسبة في هذا الاطار، بالإضافة إلى تشجيع الإنتاج الثقافي في المجتمع ككل. مما يساعد على نمو المكونات الثقافية نمو سليما يتناسب مع ما يقتضيه العصر¹.

المطلب الثاني : الحق النقابي في التشريع الجزائري

إن الحركة النقابية بمضمونها الحديث لم تعرفها بلادنا إلا بشكل متأخر، ذلك أن التخلف الصناعي وضآلة عدد الطبقة العاملة ، و سيادة النشاط الفلاحي بشكل رئيسي إلى جانب بعض الحرف اليدوية كلها عوامل ساهمت في تأخر العمل النقابي في الجزائر. توضيحا للحق النقابي في الجزائر سنقسم هذا الفرع إلى عنصرين هما كالتالي:

الفرع الاول : الحركة النقابية في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه

يعود تاريخ الحركة النقابية في الجزائر إلى الفترة الاستعمارية، و ذلك منذ إنشاء أول نقابة استعمارية سنة 1880 من طرف عمال المطابع بقسنطينة، ثم انضم العمال الجزائريين حوالي 5000 عامل بفرنسا سنة 1919 إلى الاتحادية العامة للعمال، لأنهم منعوا من ذلك داخل الجزائر ثم أنشأت الاتحادية العامة للعمال سنة 1936، بعدها أنشئت مركزية نقابية جزائرية في شهر جوان 1954. لذلك اعتبر نشوء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 25 فيفري 1956، نتيجة الخبرة التي اكتسبها العمال الجزائريين بفرنسا في صفوف النقابات العمالية، و التي حاولت خلال هذه الفترة تغيير الوضع الاقتصادي المتميز بالاستغلال الكلي من طرف الإقطاعيين الأوربيين والسيطرة على النشاطات الاقتصادية الأساسية . و بعد الاستقلال و في إطار الأحادية الحزبية تم الاعتراف أيضا بالأحادية النقابية، إذ كان أعضاؤها ينتمون إجباريا إلى الحزب الواحد و هو

1 انظر أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر 1964، ص 125

حزب جبهة التحرير الوطني، و هذا ما جسده الميثاق الوطني لسنة 1963، في مادته العشرين(20) التي اعترفت بالحق النقابي¹.

بعدها تم صدور القانون رقم 62_57 الصادر في 31 ديسمبر 1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية، و بقي الأمر على حاله إلى غاية إصدار الأمر رقم 71_75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ثم صدر القانون رقم 88_28 المؤرخ بتاريخ 19 جويلية 1988، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

لقد كرس القانون رقم 88-28 الملغى بموجب القانون رقم 90 - 14 الساري المفعول هيمنة النقابة الواحدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي في مختلف ميادين النشاط الاقتصادي ، إذ كانت في كل مؤسسة عمومية اشتراكية نقابة و الانخراط فيها كان يتم تقريبا بشكل آلي ، غير أنه بموجب دستور سنة 1989، الذي فتح المجال واسعا أما ممارسة حق التنظيم النقابي لجميع المواطنين، و كذا أمام التعددية النقابية، ظهرت أكثر من خمسين نقابة في الجزائر².

الفرع الثاني : الحركة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية

نظرا لانسحاب الدولة عن تنظيم علاقات العمل، و تخليها عن حماية الطرف الضعيف منح دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 للعمال حقوقا للدفاع عن مصالحهم المهنية المشروعة من أهم تلك الحقوق الاعتراف بالحق في الحرية النقابية³ ، هذا الحق الذي تم تكريسه بموجب القانون رقم 90_14⁴ المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي .اعترف هذا القانون لكل من العمال الأجراء وأصحاب العمل بالحق في إنشاء والانخراط في المنظمات

1_ غالي كحلة، اثر الخوصصة على علاقات العمل دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق و العلوم التجارية ، السنة الجامعية 2010،2009، ص91.

2 _ حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية و أثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة وهران، 2004،2003، ص 200.

3 _ تنص المادة 65 من دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 على ما يلي: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

4 _ القانون رقم 90_14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية العدد 23 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91_30 المؤرخ في 21_12_1991 و الأمر رقم 96_12 المؤرخ في 10_06_1996.

النقابية بكل حرية على كل المستويات بدءا بالمؤسسة أو قطاع النشاط أو على المستوى الوطني وذلك من أجل الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية ، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال تعبئة المنخرطين وإعلامهم وتكوينهم وإشراكهم في التمثيل النقابي .

لقد اعترف القانون رقم 90 - 14 لممثلي العمال بصلاحيات هامة لتحقيق تلك الأهداف ومواجهة التحولات الاقتصادية والاجتماعية ، من أهم تلك الصلاحيات الحق في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية في العمل التي تعد دستور علاقة العمل الفردية والجماعية ، تسيير الخدمات الاجتماعية . منح هذا القانون حماية واسعة للممثل النقابي حتى لا يكون عرضة لتعسف صاحب العمل ومنحه كل التسهيلات للقيام بمهامه المحددة قانونا . مناقشة للأحكام الواردة في القانون رقم 90 - 14 السالف الذكر سنتناول في هذا العنصر إجراءات تأسيس المنظمة النقابية ، ثم تقييم واقع الحرية النقابية.

الفرع الثالث : إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية

تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة ، تضم أعضائها المؤسسين الذين توفرت فيهم الشروط اللازمة، كما يشترط أن تكون هذه الأخيرة تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة. تحظى النقابة بتمثيل العمال بمرور 6 أشهر على تأسيسها القانوني¹، و يكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب اتساع رقعة نشاط المنظمة، و بغض النظر عن أهمية التمثيل هذه، فإن التعددية النقابية أدت إلى ظهور مقياس ثان للتمثيل و هو المقياس العددي فالقاعدة الديمقراطية تقتضي أن تكون النقابة ذات أولوية في التمثيل والتفاوض متى كانت تضم أكثر عدد من المنخرطين². تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية، المنظمة التي تضم إليها حوالي 20 بالمائة على الأقل من العدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو المنظمة التي لها تمثيل 20 بالمائة على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة³.

1 _ المادة 34 من القانون رقم 90_14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي: "تعتبر المنظمات النقابية، للعمال الأجراء و المستخدمين، المكونة قانونا منذ 6 أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية و طبقا للمواد 35 إلى 37 أدناه"

2 عبد السلام ذيب- قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر الجزائر - طبعة 2003 ص 241.

3 _ انظر المادة 35 فقرة 1 من القانون رقم 90_14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدلة و المتممة بالمادة 6 من القانون رقم 91_30، و الفقرة 2 من المنشور الوزاري رقم 149 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 المتعلق بتمثيل المنظمات النقابية للعمال الأجراء.

يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة وفي أي مكان عمل متميز، إذا كانت لها أماكن عمل متميزة¹ و ذلك في إطار احترام الحقوق و الحريات المقررة قانونًا لتمثيل هذه المصالح. إن ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة يجب أن يكون ضمن الشروط القانونية خاصة منها المتعلقة بتأسيس الهياكل النقابية. و في هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم ينص على أي شرط شكلي و اكتفى بالنص على بعض الشروط الموضوعية التي بتواجدها يكون الهيكل مؤسس قانونًا.

يعين الهيكل النقابي من بين أعضائه، المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في حدود النسب القانونية. يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه و أن يتمتع بحقوقه المدنية و الوطنية و أن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة².

الفرع الرابع : واقع الحرية النقابية في ظل التحولات الاقتصادية الدولية

في ضوء التحولات الاقتصادية، و في إطار الانفتاح على السوق العالمية و هيمنة الشركات متعددة الجنسيات على الأسواق برزت حقيقة جديدة هي أن العمل أصبح موزعًا على وحدات كثيرة منفصلة عن بعضها البعض إقليميًا و تنظيميًا و قد تسببت هذه التجزئة في انهيار القاعدة التنظيمية للنقابات العمالية التي لا تنتظم في الغالب في إطار وطني ، كما أن التحالفات الاقتصادية بين الدول قد ساهمت في الأخرى في عدد العاطلين عن العمل³ الأمر الذي يضعف حجم و عمل المنظمات النقابية.

أمام هذا الوضع فإن النقابات العمالية تجد نفسها أمام تحديات جديدة بما فيها العولمة الاقتصادية و ما نتج عنها من آثار، خاصة أمام انسحاب الدولة من تسيير المؤسسات التي منحت الاستقلالية والحرية في التنظيم حسب ما تقتضيه المصلحة الاقتصادية، مطالبة بتكثيف الجهود من أجل الوقوف أمام تلك الشركات العملاقة، و مسايرة التغيرات لهائلة على الساحة

1 _ راجع المادة 40 من القانون رقم 90_14 السالف الذكر.

2 _ انظر المادة 44 من القانون رقم 90_14 السالف الذكر

3 _ ضياء مجيد الموسوي، العولمة و اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2007، ص 78.

الدولية والوطنية . في ظل هذه المعطيات الجديدة، تصبح قدرة النقابات على المفاوضة الجماعية محدودة خاصة للأسباب التالية¹:

أولاً: على عكس ما تفرضه العديد من التشريعات الوطنية ، من التزام بالتفاوض، على عاتق الشركاء الاجتماعيين، فليس هناك ما يلزم المشروعات المتعددة الجنسية بالتفاوض مع ممثلي العمال على المستوى الدولي، فعلى الرغم من مطالبة المنظمات الدولية المعنية (و خاصة منظمة العمل الدولية)، و مناداة الاتحادات النقابية الدولية بضرورة نقل التفاوض في المشروعات المتعددة الجنسية من نطاقها الوطني إلى المستوى الدولي، فإن هذا النداء، يلقي رفضاً من جانب المشروعات الدولية.

ثانياً: يترتب على هذا الرفض، من جانب المشروعات متعددة الجنسية، أن يصبح من الصعب_ إن لم يكن من المستحيل_ أن تحصل النقابات على بيانات و معلومات متعلقة بأنشطة المشروع (الطرف الثاني في المفاوضة) على المستوى الدولي بالذات، بحيث يغيب عن النقابات عنصراً أساسياً من عناصر المفاوضة ألا و هو الوقوف على المركز المالي لصاحب العمل و خطط منشأته.

ثالثاً: إن النقابات العمالية (بفرض إتباع التنسيق فيما بينها) سيكون من الصعب عليها أن تصل إلى التفاوض المباشر مع المسؤولين في المقر المركزي للمشروع متعدد الجنسية، و القادرين على اتخاذ القرارات الرئيسية في المشروع. فإذا لاحظنا مدى تركيز القرار في المشروع متعدد الجنسية و السلطة المطلقة التي تتمتع بها الأجهزة المركزية للمشروع، على فروعها المنتشرة في العالم، و عدم قدرة الأجهزة المحلية على اتخاذ القرارات إلا بالرجوع إلى الأجهزة المركزية لأدركنا شدة ما تواجهه النقابات من صعوبة في التفاوض.

أما في الجزائر و رغم أن الحرية النقابية حق دولي² و حق دستوري، نجد أنه من الناحية العملية سيطرة مطلقة لنقابة واحدة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، حيث أن جميع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية تبرم من طرف الفيدراليات الوطنية التابعة لها، بل حتى العقد الاقتصادي

1 _ أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات العمالية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع 2006، ص 221.

2 _ تنص المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي: " للعمال و أصحاب العمل دون تمييز من أي نوع الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، و لهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير القواعد المنظمة

والاجتماعي الذي يعد إطارا عاما لكافة الاتفاقيات الجماعية، تم التفاوض حوله و التوقيع عليه من قبل منظمات أرباب العمل من جهة و الاتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلا في أمينه العام، دون حضور باقي المنظمات النقابية الأخرى التمثيلية على المستوى الوطني. فهل يرجع السبب في ذلك إلى الشرعية التاريخية لهذه المنظمة النقابية، أم لخبرتها و قدرتها على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء؟ أم هو إقصاء صريح من قبل الجهات الرسمية لتلك المنظمات النقابية التمثيلية المعتمدة قانونا علما أن المنازعات الجماعية و الإضرابات الكثيرة التي شهدها قطاع الوظيفة العمومية لم تستطع هذه النقابة "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" و لا الحكومة حلها لكون الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يمثل الأغلبية في مثل هذه القطاعات، بل تسيطر عليها منظمات مستقلة¹.

المبحث الثاني: الضمانات القانونية المخولة للحق النقابي في الجزائر

اعترفت أغلب التشريعات بما في ذلك التشريع الجزائري بمبدأ الحرية النقابية والسماح للموظفين بإنشاء نقابات تدافع عن مصالحهم، وهو المبدأ الذي جاء النص عليه صراحة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948، تحديدا في مادته الثالثة والعشرين لكل شخص الحق في أن ينشئ وإن ينضم إلى نقابات حماية لمصلحته".

1 _ بن عزوز بن صابر: الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى 2011 ص 102.

المطلب الأول: المظهر الجماعي والفردى للحق النقابى

ينظر هنا إلى النقابة باعتبارها شخص معنوي يسمح له المشرع من أن يتأسس بكل حرية وممكنه من قدرة اختيار أعضائه لكن قبل التطرق إلى هذا الحق بحرية، ومن خلال الأتي بيانه سنجد أن المشرع قد تأرجح بين المرونة والتقييد في وضع هذه الشروط.

الفرع الأول: شروط وإجراءات تأسيس النقابة

تعطى الاتفاقيات الدولية للعمل للتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط إنشاء المنظمة الانتخابية وإجراءاتها ولكن تحرص على ألا تقيد منها بشكل يحد من ممارسة هذا الحق بحرية

أولاً: شروط تأسيس النقابة

تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروط شكلية و أخرى موضوعية.

1- الشروط الشكلية تتمثل في:

أ- **تصريح بالتأسيس:** بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية (المادة 08) من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بحيث نصت المادة 10 على أنه: " يودع لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني "بينما نصت المادة 08 على أنه: "يودع تسرع تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى والى الولاية التي توجد بها مقر النقابة ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية".

ب. **الوثائق المرفقة بإيداع التصريح:** قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم طبقاً لنص المادة 11/09 من القانون 90-14 بالإضافة إلى نسختين مصادق عليها صورة طبق الأصل من القانون الأساسي طبقاً لنص المادة 11/09. ومحضر الجمعية العامة التأسيسية (المادة 4/9)، وأخيراً استفتاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية على نفقة التنظيم.

2- الشروط الموضوعية

بالرجوع إلى المادة 02 من قانون 90-14 تجدها تتكلم عن هدف المنظمة النقابية وإطارها، كما نصت المادة 21 على فحوى قانونها الأساسي، وبالتالي فالشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية هي:

أ- **الصفة المهنية للمنظمة النقابية:** يجب على النقابة في طريقها إلى التأسيس وتغاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي حسب المادة 02 من القانون 90-14 المذكور أعلاه الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطعا وإلزاما مني بعيدا عن السياسة والدين والثقافة.

ب- **الإطار المهني للنقابة:** نجد المنظمة النقابية بسبب قيامها في التضامن المهني ، إذ ليس لها إلا في إطار مهنة معينة، حسب ما قضت عليها المادة 02 : "يحق للعمال من جهة وللمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد أن يكون منظمة نقابية"

ج- **محتوى القانون الأساسي،** حسب المادة 21 من قانون 90-14 يجب أن يشتمل تحت طائلة البطلان (وهذا يعتبر تقييد في حرية التأسيس) على الأحكام التالية:

- هدف التنظيم وتسميته، طريقة التنظيم ومجال اختصاصها الإقليمي، فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط الطريقة الانتخابية.. الخ

ثانيا : إجراءات تأسيس النقابة

لقد ضبط القانون 90-14 المذكور أعلاه مجموعة من الإجراءات تتمثل فيما يلي:

1-التسجيل: يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلانها وإشهارها وهو المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة، حيث يوضح أهدافها ونظام العضوية فيها وأجهزتها القيادية، نظامها المالي، ويعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة نضعه الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثيقة تأسيس المنظمة في الجهة المختصة.

أما المشرع الجزائري اعتبر هذا الإجراء إعلان عن ميلاد منظمة نقابية بصفة رسمية، وتتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة، والتي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 20 يوما على الأكثر من يوم إيداع الملف وبعد دراسة مطابقة لأحكام هذا القانون طبقا لنص المادة 08 الفقرة 02

الفرع الثاني : حرية تكوين النقابة

حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق مبدأ حرصت عليه معظم المواثيق الدولية باعتبار أن هذا المبدأ بعد جوهر ممارسة الحق النقابي بدون تمييز وحرية إدارة النقابة

أولاً: حرية تكوين نقابة بدون ترخيص مسبق

يقصد بها إمكان تأسيس النقابة من غير أن يستوجب التحصل على أية موافقة ولا الخضوع إلى أية مراقبة سابقة، فلا يمكن للدولة أن تتدخل في عملية تأسيس المنظمة النقابية، حسب نص المادة 2 و3 و4 من قانون 1490 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

ثانياً : حرية تكوين النقابة بدون تمييز

يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للعمال جميعاً دون تفرقة أو تمييز بينهم من أي نوع. ويعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية، التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته، والمراد بهذه التفرقة على أساس الجنس أو المهنة أو العقيدة أو العرف أو الرأي السياسي وهذا ما يردده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 الذي يؤكد على هذا المبدأ في المادة 02 .

وتكريساً لهذا المبدأ لم يفرق المشرع الجزائري بين الموظف العام في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو القطاع الخاص، حيث جاء في المادة 02 من قانون 90-141 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه: " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة آخر الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

ثالثاً: حرية إدارة النقابة

لا بد للنقابة كمنظمة أن تضع أجهزة نقابية قيادية وتنظيم داخلي وإمكانيات مالية للقيام بوظائفها وتحقيق أهدافها.

1- في تسيير شؤونها الإدارية:

كوضع خطط نشاطها وبرامج تنفيذها وطرق عملها ومساءلتها لأعضائها مع ضرورة احترام القوانين، بمعنى وجود نوع من الرقابة على أعمالها وتتسم هذه الرقابة بالحياد والموضوعية إذ هي تمارس بواسطة القضاء .

2- في تسيير شؤونها المالية: تتمتع النقابة بالاستقلال المالي يكفل لها

حرية الحركة وهذا ما نستشفه من الفصل الرابع من القانون 90-14 المذكور أعلاه وبالتحديد في المادة 26 التي نصت على أنه: " لا يقبل التنظيم النقابي الهبات والوصايا المثقلة بأعباء

1 قانون رقم 1490 المؤرخ في 1990 / 06 / 02 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جـ، العدد 23، صادر في 1990 / 07 / 06 .

وشروط، كما أنه لا تقبل الهبات والوصايا الواردة من تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية.

وعليه نستشف من هذه المادة حرص المشرع على استقلالية النقابة من الجانب المالي كما أن لكل نقابة ميزانية ويحدد نظامها الأمامي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها.¹

الفرع الثالث: المظهر الفردي للحق النقابي

يشكل هذا المظهر أساس الحق النقابي الليبرالي باعتبار أنه يؤكد حق التجمع في إطار مني، وبالنتيجة الحق في التعددية النقابية، ويتمثل هذا المظهر في قدرات ثلاث وقد عبر عنها المشرع بالمادة 03 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي:

يحق للعمال الإجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية".

أولا: حرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي

لقد قرر المشرع من خلال المادة 06 من قانون رقم 90-14 المذكور أعلاه الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابة في الجزائر، ويشمل وجهاً أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيها فردي يتضمن حق الانضمام إلى النقابة التي يختارها أو عدم الانضمام إليها، بل أبعد من ذلك إذ يحق للمنظمات النقابية أن تنخرط في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جهوية تتشد أهداف مماثلة. ويعتبر المساس بهذا الحق (الانضمام) اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وهذا الحق يقوم أساسا في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل حتى لا ينضم إلى النقابة لذلك نص القانون 90-14 المذكور أعلاه على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون ونصت المادة 53 على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس من العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته".

1 ثامري أمر، "التعددية النقابية في الجزائر من الحضر إلى التقييد" أطروحة دكتوراه في الحقوق قسم القانون العام جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون. 2012/2013، ص 130.

وفي نفس الإطار أيضا وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بصفة عامة وحماية للهيئة التنفيذية القيادية الهيكل النقابي بصفة خاصة نصت المادة 53 مكرر من قانون 3091 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه: "لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به".

ثانيا: حق الانسحاب من النقابة

بعد حق الانسحاب من النقابة للعامل دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية الطبقة العاملة. وقانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي جاء متفقا مع ما أقرته أغلب التشريعات الدولية، حول الجانب السلبي للمبدأ الحرية النقابية (الحق في الانسحاب) حيث أكدت المادة 21 منه على وجوب استمال النظام الأساسي النقابة تحديد شروط الانسحاب والانخراط والعزل أو الإقصاء من النقابة، إذ يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ويعتبر ذلك إنهاء المدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله. وبالتالي ومن خلال دراسة المواد أعلاه يتبين أن المشرع الجزائري حريصا على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي حين أعطى للنقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وترك ذلك لقانونها الأممي ويكون بذلك قد طبق ما جاء في المواثيق الدولية في هذا الجانب.

ثالثا: حرية اختيار القيادات النقابية

حيث يقتضي تماشيا مع الحريات النقابية ألا تتدخل فيه السلطات العامة بأية صورة من الصور، حيث نجد أن المادة 14 من قانون رقم 90-14 تمنح للمنظمة النقابية الحق في انتخاب قيادتها وفقا لمبادئ الديمقراطية وعليه فهي تتفق من هذه الناحية مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية عكس بعض.

التشريعات التي تشترط حضور ممثلي السلطات العامة لعملية الانتخاب والإشراف عليها وتنظيمها بالرغم أن المشرع منح حرية اختيار القرارات النقابية إلا أنه وضع شروطا لا بد أن تتوفر في المترشح للقيادة النقابية ونذكر منها شرط الجنسية الجزائرية حيث نصت المادة 06 من قانون

رقم 90-14 المذكور أعلاه أنه : " أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ (10) سنوات على الأقل".

ويبرر حرمان الأجانب من الترشح للمناصب القيادية الحرص على ضمان قيادة وطنية للنقابات، لكن هذا الشرط يمس حق العمال في اختيار قادتهم بحرية تامة عكس المشرع المصري الذي لا يشترط الجنسية المصرية لا في الانضمام ولا في الترشح . كما نجد أن المشرع الجزائري لم يضع شرط تحديد العهدة وإنما نوه إلى إمكانية تجديد انتخابها وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقانون الأساسي للنقابة التي يحكمها ، مما تلمس إعطاء الحرية في ذلك للمنظمة ذاتها.

المطلب الثاني: الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي في الجزائر

إن مصطلح الحماية النقابية يفترض وجود حق نقابي قائم والاعتراف بالحرية النقابية أيضا وذلك من قبل التشريعات الدولية والوطنية، وعن طريق هذه الحماية يتم تعزيزها لجملة من الضمانات القانونية ثم يتم فرض احترامها عن طريق آليات عملية تطبيقية تضع قواعدها موضع التنفيذ والالتزام.

الفرع الأول: الحماية القانونية للحق النقابي

لقد حاول المشرع الجزائري تكريم الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاء بها قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة من خلال وضع آليات وضمانات تحمي الممثل النقابي كما وفر حماية لوسائل العمل النقابي.

أولاً: الحماية القانونية للممثلين النقابيين

جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين، حيث قرر حماية كاملة لهم وذلك في نص المادة 29 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 28 على أنه: "لا يمكن أن يترتب على الإنتماء إلى منظمة نقابية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف".

وفي قانون رقم 90-14 المذكور أعلاه نصت المادة 53 منه على أنه: " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها"، كما أكدت المادة 56 من نفس القانون¹ على الحماية القانونية للمندوب

1 ثامري أمر، المرجع السابق، ص 128.

النقابي، حيث نصت على: "يعد كل عزل لمندوب نقابي، يتم خرفا لأحكام هذا القانون باطلا وعديم الأثر"

ثانيا: الحماية في استعمال الوسائل القانونية

باعتبار أن إقرار الحق النقابي دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارسته ميدانيا لا معنى له، فقد كرس أحكام الدستور وكذا القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وقانون 90-11 المتعلق بعلاقات الجماعة للعمل، الحريات الأساسية في العمل وأكدت على حمايتها من خلال إعطاء الحق في استعمال وسائل قانونية وهي تتمثل في المفاوضات كوسيلة سلمية للدفاع عن حقوق ومصالح العمال والحق في الإضراب.

1-المفاوضة الجماعية: تعتبر المفاوضات الجماعية من الأساليب الودية لحل النزاعات التي تنشأ بين العمال والمستخدمين، وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، وتعتبر المفاوضات إجراء غير إلزامي في التشريع الجزائري كما نصت المادة 05 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 01-28 المؤرخ في 06 ديسمبر 1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب و اللجوء إلى المصالحة إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها¹.

2- الحق في الإضراب

بعد إقرار المشرع الجزائري الحق في الإضراب تطورا نوعية في النظرة إلى ممارسة هذا الحق التي حددت في إطار معين قانونا، حيث تضمن الدستور مبادئ تكريس ممارسته في إطار الحريات العامة²، إذ تلجأ النقابة لممارستها من أجل الضغط على رب العمل، ويتجسد ذلك في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب

1 بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إجتماعي، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 2013-2014، ص 66

2 عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة الماجستير، في قانون المؤسسات، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2003 2004، ص 103

العمل عن تلبية مطالبهم المهنية، فالإضراب كفاح للحصول على مزيد من الحقوق، وبذلك نجد أن الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي من عملية المساومة. لقد أقر دستور 1989 الاعتراف بحق الإضراب في المادة 54 منه وكذلك نص المادة 57 من دستور 1996 التي نصت على أنه: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسته هذا الحق. أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع". وباعتبار أن الإضراب هو نتاج رد فعل عن خلاف جوهري في نزاع جماعي فان أحكام المادة 24 من القانون 02-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب تؤكد على أنه لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا في حالة ما إذا استمر الخلاف بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون وهي الحالة التي يجد فيها حق الإضراب الحماية القانونية اللازمة كما ورد في منطوق أحكام المادة 32 من ذات القانون.¹

3- شروط ممارسة حق الإضراب:

أما عن الشروط القانونية التي وضعها المشرع لمباشرة الإضراب ثمة شرطين أساسيين بتعلقان بنمط الاقتراع وبضرورة توفر النصاب القانوني للموافقة على اللجوء إلى الإضراب، بحيث تشير المادة 28 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتمويتها وممارسة حق الإضراب على أنه: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المبنية على الأقل.²

ولم يتوقف المشرع عند هذا الحد من الشروط إذ أدرج شرطا آخر لا يقل أهمية عن سابقه، يتمثل في إدراج ما يسعى بأجل الإشعار المسبق بالإضراب والذي لا يمكن أن نقل مدته عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم.

1 رشيد حبائي، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص، ص 99-100

2 -قانون رقم 02-90 المؤرخ في 02 / 02 / 1990 ، المذكور سابقا

وضمن سلسلة الشروط المقيدة لحق الإضراب أيضا لا يمكن كذلك إغفال الشرط المرتبط بتوفير الحد الأدنى من الخدمة في المؤسسات التي يمكن أن يضر انقطاع نشاطها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية ، أو يمس قطاعات الاقتصاد الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال.

وقد حدد المشرع من خلال أحكام المادة 38 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. المعدل والمتمم ستة عشر (16) مصلحة أو نشاط ملزمة بتنظيم قدر أدنى من الخدمة، والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، كل من المصالح الاستشفائية، المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء، ونقلها وتوزيعها، مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم، الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني. وبعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ مهنيا جسيما يعرض مرتكبه إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

و أبعد من ذلك وعملا بمقتضيات الفقرة الثانية من أحكام المادة 57 من دستور 1996 التي تنص على أنه : " يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع". وضع المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 23 من القانون 90-02 المذكور أعلاه قائمة حصرية ولبعض أسلاك الموظفين وميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، والتي بهذه الصفة يمنع عليها إطلاقا اللجوء إلى الإضراب وتتمثل هذه الأخيرة في كل من:

سلك رجال القضاء، الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفون الذين يشغلون مناصب بالخارج، أعوان مصالح الأمن، أعوان الحماية المدنية، أعوان مصالح الجمارك، المصالح الخارجية لإدارة السجون وبهذا نجد أن المشرع الجزائري كان أكثر دقة من بعض التشريعات التي أهملت الحد الأدنى من الخدمة، كما أن التدابير والإجراءات القانونية التي حددها في إطار تنظيمه لممارسة هذا الحق لا تعد تضييقا لممارسته بكيفية تضمن حقوق العمال من جهة وتضمن سيرورة المرافق العامة والمؤسسة الاقتصادية من جهة أخرى، وبهذا يكون قد شكل إقرار المشرع لحق الإضراب

دعامة أساسية للعمل النقابي في بلادنا، بعد كان هذا الحق غير معترف به في ظل الحزب الواحد أين كان مقتصرًا فقط على القطاع الخاص

الفرع الثاني: الحماية الفضائية للحق النقابي

يلعب القضاء دورًا مهمًا في حماية الحق النقابي والقضاء المخول بالنزاعات التي تتعلق بهذا الحق قبل عرض القضية المتنازع عليها يمكن أن يجري مصالحة بين طرفي النزاع. وتمتاز دعاوى العمل بسرعة البث فيها وتحدد جلسة أولى في مدة أقصاها عشرة (10) أيام ولا يسمح الانتظار الطويل في القضايا الخاصة بالفصل التعسفي أو بدفع الراتب أو أجر متوقف وهذه القضايا مشمولة بالنفاذ المعجل، وقد تضمن قانون رقم 90-14 العقوبات التي تصدر في حق صاحب العمل نتيجة مساسه بالحرية النقابية، حيث تنص المادة 59 منه على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج على أية عرقلة الحرية ممارسة الحق النقابي وفي حالة الرجوع يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 100000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى سنة 06 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط"، ومفتشو العمل هم المكلفون بمتابعة كل عرقلة الحرية ممارسة الحق النقابي.¹

أما الدعوى النقابية فالنقابة تتمتع بأهلية التقاضي على اعتبار أنها شخص معنوي وبالتالي يمكنها اللجوء إلى القضاء سواء لحماية مصالحها الخاصة أو لحماية مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية وسواء تعلق الأمر بازراع مع الإدارة أو منظمات نقابية أخرى أو غيرها من أشخاص معنوية.

ثانيا: حماية النقابة من الحل التعسفي

إن استقلال النقابات عن الدولة لا يكتم بالقوانين ل مجرد أن يكون تكوينها غير خاضع لأي تدخل من جانب السلطة الإدارية بل يشمل حماية النقابات من خطر حلها، أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري لذلك نجد أن المشرع الجزائري حرص على حماية النقابة من تعسف السلطة احترامًا لالتزاماتها الدولية في هذا المجال، بحيث نصت المادة من

1 - مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة الماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 128.

الاتفاقية الدولية رقم 87-48 1 على: " لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل القرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية"، حيث تعد هذه الحماية من الإيقاف أو الحل ضمانا مكتملة لحق التكوين، إذ لا قيمة لحق التكوين إذا كان يظل تحت رحمة السلطات الإدارية، أو يصبح مهددا بالحل والإيقاف.

بالرجوع إلى المشرع الجزائري حيث نص على أنه يمكن للجهات القضائية المختصة توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكه وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها بناء على دعوى من السلطات العمومية المعنية حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: "يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل التنظيم النقابي بالطرق القضائية إذا كان يمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها ونشاطا غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية".
فنستشف من هذه النصوص أن المشرع الجزائري سمح بحل المنظمات النقابية قضائيا إذا كانت تمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليه في القوانين الأساسية.

1 اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والثلاثين في شهر جوان 1948، جسدت بصورة صريحة مبدأ الحرية النقابية للعمل وأصحاب العمل في تكوين منظماتهم التي يختارونها والانضمام إليها بصيغة السماح بالتعدد النقابي أنظر: واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد 10، المجلد الثاني، جوان 2018. المزيد من التفاصيل حول مضمون الاتفاقية، راجع: عابدي مهبوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 6 العدد 16، ص: 379، 380

خلاصة الفصل:

من هنا تبرز أهمية موضوع الدراسة، على اعتبار أن ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية تستمد أهميتها من الدور الجليل الذي بانت تلعبه هذه الأخيرة، فالممارسة النقابية هي وسيلة الربط والتواصل بين المستويات القيادية والمستويات التنفيذية في الإدارة العمومية، وهي أداة التوفيق والتقريب بين هذه المستويات.

وفي ختام هذا الفصل وبعد دراسة أهم الضمانات المقررة في مجال الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية يمكننا القول بان:

-الضمانات المقررة للممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية، هي ذاتها المقررة للممارسة النقابية في القانون الخاص، وهذا راجع بالأساس إلى وحدة النصوص القانونية الناظمة لهذا الموضوع، لاسيما القانون رقم 14/90

- الضمانات المقررة للممارسة النقابية تتنوع بين قانونية معترف بها للتنظيم النقابي وأعضائه وقضائية تتجلى في دعوى الإلغاء الهادفة إلى إلغاء القرار الإداري الماس بالحق النقابي.

- أن الحرية النقابية في قطاع الوظيفة العمومية مرهونة بمدى الحرية الممنوحة التشكيل التنظيمات النقابية من جهة، ومدى الاستقلالية الممنوحة لهذه الأخيرة من جهة أخرى، وهو الأمر الذي حاول المشرع الجزائري تكريسه في مختلف النصوص القانونية ذات الصلة، لاسيما القانون رقم 90 / 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

، أن الرقابة القضائية لن تكون مجدية ما لم تقرر ضمانات لتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن مختلف الهيئات القضائية وهو ما أقره المشرع الوطني ، من خلال مجموعة آليات تلزم الإدارة العامة على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، ولعل أهم وأبرز تلك الوسائل، وأكثرها فاعلية إقرار المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية، وبذلك يكون المشرع قد خطي خطوة أخرى في سبيل بناء دولة القانون،

الفصل الثاني : الاتحاد العام للعمال الجزائريين كنقابة عمالية

تمهيد :

لقد شهدت الجزائر خلال الفترة الاستعمارية عدة تنظيمات نقابية رغم منع العمال الجزائريين من ممارسة أي نشاط نقابي، وهذا راجع أساسا لقانون الأندجينا - الأهالي - الذي صدر في 1881م والذي يحرم العمال الجزائريين من الانتساب إلى النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر، ولهذا أنشأت أول نقابة استعمارية من طرف عمال المطابع بقسنطينة سنة 1880 وتطور ظهور الحركات النقابية بتطور الأحداث الاستعمارية، والتي كانت تهدف إلى الدفاع حقوقها وصولا إلى الانخراط في العمل السياسي من خلال الدفاع عن الذات والهوية الوطنية بالمطالبة بحق تقرير مصير الشعب الجزائري.

ولتحقيق ذلك فكر المواطنون في الكفاح المسلح من أجل التحرير، حيث انعقد المؤتمر الأول الحركة انتصار الحريات الديمقراطية سنة 1947 والذي اتخذ قرارا حاسما فيما يخص اثناء لجنة تتولى متابعة المشاكل النقابية وقد ترأسها المناضل " عيسات ايدير " والذي يعتبر أول أمين عام للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

المبحث الاول : اتحاد العام للعمال الجزائريين :

مع اندلاع الثورة التحريرية الجزائرية في الفاتح من نوفمبر 1954 اشتد الحماس من أجل تحقيق الحرية والاستقلال، بالموازاة ازداد عدد اللجان النقابية وكان يوم 24 فبراير 1956 هو مولد الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والذي كان له دور فعال وأساسي فرغم العراقيل والصعوبات التي واجهها العمال الجزائريين سواء كانت ادارية من طرف السلطات الفرنسية لتسجيل الاعتماد على مستوى ادارتها أو ظهور نقابتين موازيتين كالاتحاد العام للنقابات الجزائرية (. U . G . S .) التي كانت مدعومة من طرف السيجيتي والاتحاد النقابي للعمال الجزائريين (. S . T .) الذي أنشأه المصاليون لكنها لم تقف كحاجز أمام الاعلان عن مولد أول نقابة جزائرية محضة مستقلة بتوجه تحرري تأسست مع اندلاع الثورة التحريرية حققت عدة أهداف منذ الاستعمار حتى الاستقلال.

المطلب الاول :التعريف بالاتحاد العام للعمال الجزائريين :

لقد تم الاتصال بالمناضلين النقابيين لعقد لقاء مشترك وتحضير تقرير حول " مشروع مركزية نقابية"، وذلك يوم 17 فبراير 1956 بمنزل النقابي بوعلام بورويبة بحضور كل من عيسات ابيدير والذي كانت ثقتهم فيه كبيرة و يوسف بن خدة وعبان رمضان الذي كان مدركا للدور الذي تؤديه الطبقة العمالية الأكثر تنظيما في عملية التغيير، حيث تم الاتفاق على: تحديد اسم المنظمة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين. ضرورة وحدة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وجوب امتناع المناضلين عن كل نشاط سري¹.

وبعد هذا الاتفاق تأسست في 24 فبراير 1956م بعد انعقاد بالجزائر العاصمة جمعية عامة للعديد من النقابات الجزائرية لتعلن رسميا عن تأسيسه كقوة مستقلة وهو "أول تنظيم نقابي مستقل في خضم حرب التحرير الوطني"² ، وهو "منظمة نقابية مطلبية حرة ومستقلة عن كل وصاية حزبية أو إدارية أو من المتعاملين الاقتصاديين ويرمز لها باختصار (ا. ع. ج)، وهو منظمة ديمقراطية مفتوحة أمام جميع الموظفين"³.

1 محمد أيت مدور ، الحركة النقابية المغاربية بين 1945- 1962 (الجزائر وتونس نموذجا)، الجزائر، دار هومة للنشر. 2013 ص 143

2 عبد القادر جغلول ، تاريخ الجزائر الحديث (دراسة سوسولوجية)، ط3، الجزائر، درا الحدائة بالتعاون مع المطبوعات الجامعية. (1983) ص160

3 موسى بودهان ، قانون الوظيف العمومي، الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع(2012)ص. 440

وكانت الأمانة الوطنية الأولى تتشكل من :

1. عيسات ايدير أمينا عاما

2. عطا الله بن عيسى كأمين عام مساعد

3. بوعلام بورويبة أمين وطني

4. جرمان رابح أمين وطني

علي يحي عبد المجيد أمين وطني مكلف بالخرزينة¹ ، حيث كان مناضليه أغلبهم منتمين لنجم شمال افريقيا وفي الكونفدرالية العامة للشغل ، كما أن نشاطهم بدأ في صفوف حركة انتصار الحريات الديمقراطية.

ولهذا ترأسه عيسات إيدير بتوجيه من جبهة التحرير الوطني كإستراتيجية متعبة في التنظيم لمواجهة الأساليب القمعية التي كان يتبعها الاستعمار الفصل الشعب الجزائري عن الثورة، لأن الهدف من تأسيسه ليس مجرد إيجاد هيئة نقابية مطلبية تقليدية، وإنما المسألة أعمق من ذلك أنها نقابة ثورية فأفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني على النضال المطلبي لأن استقلال الجزائر سيخلق شروط أفضل للعمل والعمال، وهو الذي سيعيد التوازن إلى العلاقات الاجتماعية ككل إضافة إلى عدم اقتصار العضوية فيها على العمال الصناعيين، بل امتدت إلى جميع الفئات الاجتماعية (صناعية، وزراعية، وتجارية وخدمية)² ، من خلال تنامي الوعي السياسي، والتشبع الفكري، والنضج الاجتماعي لدى الموظفين والعمال الجزائريين. وقد حددت هذه النقابة انتمائها السياسي في العدد الأول من جريدة العامل الجزائري *Algerien Ouvrier* بتاريخ 06 أفريل 1956 على النحو التالي: "الاتحاد العام للعمال الجزائريين، مركزية نقابية تم إنشائها عقب مؤتمر انعقد العاصمة يوم 24 فيفري 1956 من طرف نقابات منطقة العاصمة، هذا الاتحاد حدد لنفسه مهمة تنظيم العمال من أجل وضع حد للاستغلال الذي يرون أنهم من ضحاياه³. ففي هذه الفترة ارتكز العمل النقابي على العمل الدبلوماسي من خلال العمل على

1 محمد أيت مدور، مرجع سابق ، ص147

2 بومقورة نعيم ، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطلبية (الأجر نموذجاً)، العدد (01) "مجلة إضافات - تصدر عن الجمعية العربية لعلم الاجتماع بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية. (2008) ص : 28

3 محمد أيت مدور ، مرجع سابق، ص152

كسب تأييد التنظيمات النقابية الدولية لصالح الثورة التحريرية. فلا نقابة ولا عمل نقابي، من دون حرية واستقلال.

الفرع الاول : هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

له هياكل تنظيمية تتمثل فيما يلي:

1- الهياكل الأفقية وتتمثل في:

- اللجنة التنفيذية المحلية

- اللجنة التنفيذية الولائية

- اللجنة التنفيذية للاتحادية.

وتوسع القاعدة النقابية، وتضم: وتعمل على التكفل بالمشاكل الاجتماعية - الاتحاد

المحلي: ويضم 1541 اتحاد للمنخرطين، تكوين العمال، ومتابعة تطبيق كافة في بلديات القطر وحدها. الوثائق ذات الطابع الاقتصادي والثقافي،

- الاتحاد الولائي: ويضم 42 اتحاد في والاجتماعي، والتي تهتم بعالم الشغل وتضم: الولايات.

- نقابة المؤسسة

وتعمل على ضمان المهام والصلاحيات - النقابة الوطنية النقابية (ع ع ج) على المستويات

الجغرافية من - الاتحادية الوطنية. الوطن.¹

الفرع الثاني : المواقف المختلفة من إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

لقد اتخذت النقابات الموجودة في تلك الفترة مواقف معارضة لهذه النقابة والتي من بينها:

أ. موقف الكنفدرالية العامة للشغل:

اعتبرت أن الأمر خطير على الحركة النقابية الجزائرية، وقد عبر على ذلك بمايلي:

في الوقت الذي يعاني منه الشعب الجزائري من امتحان صعب، وفي نفس الوقت الذي كانت فيه الحملة الهادفة إلى احداث صدام بين العمال الجزائريين والعمال الفرنسيين، نعتبر أن هذا الانقسام الذي حدث في الحركة النقابية الجزائرية أمرا خطيرا، كما اعتبرت أن الانقسام لا يوجد ما يبرره بما أن السيجيتي كانت تدعم دائما تطلعات الشعوب في كفاحها من أجل التحرر الوطني.

1 موسى بودهان، مرجع سابق، ص 442

ب. موقف القوة العمالية:

كان موقفها مندد بالثورة ومعادي للاتحاد العام للعمال الجزائريين ففي مؤتمرها الاستثنائي المنعقد في 24 جوان 1956 عبرت أن استقلال الجزائر لا يمكن اعتباره حل للمشاكل التي يعاني منها العمال الجزائريين¹ ومن هنا يتبين أن كل نقابة ترى أنها الأصلح في الدفاع عن مصالح العمال

الفرع الثالث : نشاطات الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

حقوق (١. ع. ع. ج) عدة أهداف وغايات لطالما انتظرها الشعب الجزائري في جميع المراحل التاريخية التي مر بها ولعل أهمها:
أ. أبان الثورة التحريرية:

ارتبط نشاط هذه النقابة بالعمل السياسي النضال من أجل الاستقلال) غير أنه مستقل تنظيميا عن جبهة التحرير الوطني وقد برهن (ع. ع. ج) على قوته بالضغط على الاستعمار من خلال : ما كانت تنشره جريدة العامل الجزائري فقد قام الاتحاد بالإضافة إلى الاحتفال بعيد العمال الموافق الأول من شهر ماي 1956 بتنظيم اضرابات عمالية واضرابات مدرسية وجامعية من أجل مساندة الطبقات الشعبية للثورة ومن أهمها:

- اضراب 05 جويلية 1956 الذي مثل منعرج حاسم في تاريخ الحركة النقابية.
- اضراب 15 أوت 1956، وهو احتجاج ضد الاضطهاد الذي يتعرض إليه المناضلون النقابيون والذي تم فيه المطالبة بإطلاق سراح النقابيين المتواجدين في السجون.
- اضراب المدارس في أكتوبر 1956 اتخذ قرار الاضراب من طرف جبهة التحرير الوطني، بعد القرار الذي اتخذته الطلبة الجزائريون بمغادرة الجامعة وكان أساتذة أحياء المسلمين حاضرين في مدارسهم، ون بين 20 قسم لم يحضر إلا تلميذان أرادا متابعة الدروس.
- الاضراب الوطني يوم 01 نوفمبر 1956 وجاء الأحياء هذه المناسبة المخلدة للذكرى الثالثة للاندلاع الثورة التحريرية والاحتفال بها، كما تم الاتفاق مع الاتحاد المغربي للعمال والاتحاد العام للعمال التونسيين، من أجل جعل هذا اليوم يوما للوحدة والعمل المغربي.

1 محمد أيت مدور، مرجع سابق، ص 151

- اضراب يومي 25 و26 ديسمبر 1956 من طرف عمال السكك الحديدية.¹ وبذلك أكد الاتحاد دفاعه عن مصالح العمال ودعمه للثورة التحريرية وواصل في الاحتجاجات حيث قام باضراب في 01 جانفي 1957 من طرف عمال السكك الحديدية احتجاجا على العنف الذي يتعرض إليه الشباب الجزائري على يد الشباب الأوربي، ثم في 02 جانفي 1957 قام الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالدعوة إلى الاضراب في 03 جانفي 1957 من طرف عمال العاصمة والذي مس كل القطاعات للاحتجاج على الأحداث التي وقعت يوم 24 ديسمبر على اثر مقتل السيد روجر فروجر R . Froger رئيس فيدرالية رؤساء بلديات الجزائر، حيث قام المعمرون بالاعتداء على الجزائريين والتكيل بهم، وكذلك بسبب مساس السلطات الفرنسية بالحريات النقابية، أما أهم اضراب قام به (ا .ع .ع . ج) فهو اضراب الثمانية (08 أيام) وقد جاء هذا الاضراب استجابة النداء جبهة التحرير الوطني ودعوتها لكل شرائح المجتمع الجزائري للقيام باضراب عام، وتم توزيع هذا النداء يوم الاثنين 25 جانفي 1957 على الساعة الصفر والهدف من ذلك مناقشة المسألة الجزائرية من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة.²

ولهذا فقد لعبت هذه القنابة دورا إيجابيا في تلك الفترة، مما أدى إلى تعرضها للقمع بشدة من قبل الاستعمار الفرنسي، وذلك من خلال اعتقال بعض مناضليه ومن بينهم عيسات إيدر الذي عذب حتى الموت.

وهذا ما جعل الاتحاد العام للعمال الجزائريين يدخل في الخفاء وادارته تترك من الجزائر إلى تونس، الأمر الذي اضطره إلى العمل السري فواصل نضاله مركزا على شقين الأول سياسي يركز على الدفاع عن المبادئ الوطنية والمطالبة بالاستقلال والتحرر من أغلال الاستعمار الاستغلالي، والثاني اجتماعي وذلك بمحاولة إعطاء الوطنية مضمونا اجتماعيا.³

وحتى بعد نفي قادة النقابات أو سجنهم استمر العمل النقابي سرية، وفي المهجر إلى غاية الاستقلال، بحيث أعيد تشكيل الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقنابة مركزية وحيدة خلال الفترة الاستعمارية كان يغلب عليه الطابع السياسي، فكان النضال النقابي في كل مستوياته موجها إلى

1 محمد أيت مدور، 2013: 160، 161

2 خلوفي بغداد ، الاعلام النقابي ودوره أثناء الثورة التحريرية، مجلة الانسان والمجال، جامعة البيض، العدد (01) (2015) ص61

3 بومقورة نعيم، مرجع سابق، ص 28

تحقيق الاستقلال والإضرابات التي كان يقوم بها الاتحاد العام للعمال الجزائريين كانت مطالبه مادية تمثل جانب ثانوي مقارنة بالمطالب السياسية، وهي حق الشعب الجزائري في الحرية والاستقلال لتحقيق الهوية الوطنية.

ب. بعد الاستقلال:

إن ما يميز النقابة بعد الاستقلال هو تشكيل أمانة وطنية مؤقتة، مهمتها تأطير وتوجيه العمل النقابي إلى حين انعقد المؤتمر الأول للاتحاد بعد عودة المناضلين الذين كانوا في تونس والمغرب وكذا الذين خرجوا من السجون، وبهذا كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة المركزية الوحيدة بعد الاستقلال المرتبطة بالحزب الواحد، إذا وجد نفسه في وسط نقمة التناقضات التي كان يعيشها الجزائريون.

في ذلك الوقت، وخاصة العمال والمتمثلة في اليد عاملة غير مؤهلة، الأمر الذي أدى إلى عدم التحكم في التكنولوجيا المستخدمة¹ إلى جانب ذلك استمر بقاء العمال الجزائريون في المهجر لأن الاستقلال لم يأت بالقطيعة النهائية مع الهجرة العمالية بل الأمور تعقدت نظرا للموروث الاستعماري والمتمثل في الرصيد الاقتصادي جد ضئيل بعد "1962 حيث ارتفعت نسبة البطالة إلى حوالي 35 . 3 % في سنة 1966"².

إضافة إلى يد عاملة ذات أصول اجتماعية فلاحية ناتجة من الهجرة والنزوح الريفي والتخلي عن العمل الزراعي، فالعمل في الجزائر اقتصر فقط على الجانب الفلاحي (القطاع الزراعي)، أما في القطاع الصناعي فقد كان يتوجب له الهجرة إلى فرنسا مع وجود احتمال أضعف ألا وهو العمل الصناعي المأجور في الجزائر وعادة ما يكون ضمن قطاعات الصناعات الغذائية كالنسيج ومواد البناء والأشغال العمومية والنقل³.

هذه التناقضات أثرت على النشاط النقابي، "إذ أدت بالنقابة إلى الاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي، بحيث عملت تحت غطاء الحزب الذي خضع بدوره للسلطة الحاكمة، وبالتالي فهي لم تكن سوى منظمة جماهيرية تعمل على تحقيق السياسة التنموية"⁴.

1 بومقورة نعيم، مرجع سابق، ص 28

2 جابي عبد الناصر ، الجزائر تتحرك (دراسة سوسيوسياسية للاضرابات العمالية)، الجزائر، دار الحكمة. (1995)ص 32

3 جابي عبد الناصر، مرجع سابق، ص 33

4 ايمان النمى، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دار ناشري. (2014)،ص55

فأهداف العمل النقابي تغيرت حيث ارتبط بالعمل السياسي فقط فأصبحت "النقابة جهاز من أجهزة حزب جبهة التحرير الوطني، والذي سعت الدولة من خلاله إلى تجسيد السياسة الاقتصادية وهذا وفق النموذج النقابي الاشتراكي آنذاك"¹.

فالنقابة العمالية لم تكن ذات طابع مطلي بل عملت كمنظمة تسييرية تابعة للدولة ومدمجة في جهازها البيروقراطي، فهي موجهة نحو أهداف مسطرة ومحددة مسبقا وقد تميزت النقابة الجزائرية في تلك الفترة بما يلي:

- **الطابع السياسي:** حيث لم تكن معنية بالمطالب المهنية والاجتماعية المنبثقة من الحياة العملية والمعيشية للعمال، وإنما عملت على تنفيذ البرامج السياسية ومساندتها.

- **الطابع الاحتكاري:** الذي جسده احتواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين جل العمال والطبقة الشغيلة سواء كانت صناعية أو زراعية أو تجارية أو خدمية"².

- **الطابع البيروقراطي:** بحيث نميز الاتحاد بالنمط البيروقراطي من حيث كفاءات الانخراط والانتخاب والتسيير الداخلي للنقابة"³.

ولهذا فالنقابة آنذاك فقدت استقلاليتها وحريتها وصفتها المطلية والدفاعية لمكاسب العمال، وهكذا أصبحت مجرد وسيط بين العمال والدولة والحزب، لأن دور النقابة الجزائرية وتحديد نشاطها ونطاق عملها في تلك الفترة يبرز من خلال الموائيق والقوانين، إذا حدد الميثاق الوطني لسنة 1976م النشاط النقابي في مجموعة من النقاط تمثلت في:

أ- **تأطير العمال وتطوير الوعي السياسي والتكوين الإيديولوجي للعامل.**

ب- رفع المستوى السياسي والنقابي للعمال.

ج- تحسين مؤهلاتهم التقنية والعملية.

د- السهر على الدفاع عن حقوق العمال ضد الاستغلال الرأسمالي، وذلك في ما يتعلق بالقطاع

الخاص⁴

1 محمد سفيان بدوي ، النقابة الجزائرية واقع وأفاق، (الخارطة النقابية ربع قرن من التعددية)، الجزائر(2016) ، إصدارات أصدقاء عبد الحميد بن زين. ص74

2 بومقورة نعيم، مرجع سابق، ص 31

3 إيمان النميس، مرجع سابق، ص 56

4 بومقورة نعيم، مرجع سابق، ص 30

وهذه أبرز النقاط الذي ركز عليها العمل النقابي آنذاك والتي تدعي أن النقابة كانت مندمجة ومنفذة لمشروع المجتمع الاشتراكي، ولا تملك خطة عمل خاصة بها.

وقد أكد قايد أحمد (تولى رئاسة جبهة التحرير الوطني في فترة ما بعد 1965) في خطابه والذي ألقاه بمناسبة إحدى الاجتماعات للاتحاد العام للعمال الجزائريين؛ يجب على الإطارات النقابية الالتزام والخضوع بدون أي تحفظ لقواعد الحزب وليكن واضحا بأن كل من الوحدة النقابية والحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا¹.

كما جعلت نقابة (ع ع ج) كطرف فعال في مشاريع التنمية الاقتصادية في ظل حكم الرئيس هواري بومدين (هو محمد بوخروبة وهو رئيس جمهورية سابق للدولة الجزائرية و "استخدمت بنجاح في صراعها السياسي مع المعارضة، حيث قامت النقابة بتجنيد الفئات والشرائح العمالية المختلفة وتنظيم الحملات الواسعة لمشاريع السلطة كالثورة الزراعية وتأطير الانتخابات السياسية المحلية والتشريعية²

ولهذا ارتكز دورها على المشاركة في التسيير وبناء الاقتصاد الوطني وهي مرتبطة بمرحلة التأميم كتأميم الأملاك والأراضي.

ودورها في الدفاع عن المطالب العمالية فقد أدت هذا الدور دون اللجوء إلى الإضرابات إلا نادرا واعتمد على الضغط عن طريق المراسلات أو الاجتماعات العامة والاتصالات الشخصية³.

فالعمال في الجزائر بصفة إجمالية كانوا راضين عن وضعهم الاجتماعي العام، "لأن نزاعاتهم كانت قليلة جدا، فالربع مليون عامل في الجزائر مع نهاية الستينات وبداية السبعينات كانوا

هادئين جدا، ولكن في نهاية السبعينات شهدت تطور في عدد النزاعات بصورة سريعة⁴.

وعموما تميز العمل النقابي في هذه المرحلة ب:

- النقابة تحولت إلى جزء من هياكل الدولة - الحزب.

- تحولت النقابة إلى وسيلة لتجنيد العمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية.

1 محمد سفيان بدوي، مرجع سابق، ص 74

2 إيمان النمى، مرجع سابق، ص 56

3 جابي عبد الناصر، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، الجزائر، المعهد الوطني للعمل (2001) ص 93

4 عبد الناصر جابي، 1995 مرجع سابق، ص 134

- قامت المنظمة ضمن هذه الأوضاع بالدفاع جزئياً عن بعض الفئات العمالية الأكثر حرمان والأقل تجربة.

- وأخيراً تحولت الحركة المنظمة إلى وسيلة ترقية لبعض الفئات الاجتماعية، وهو الوضع الذي ساعد عليه أكثر الطابع الريعي للتسيير الاقتصادي¹.

ولهذا فالمنظمة كانت أداة لإعادة خطاب السلطة على مستوى المؤسسات، وتحول المنظمين إلى بيروقراطيين إداريين، حيث وصفوا بالجيش من البيروقراطيين المتشبهين بأجهزة الدولة والحزب وهياكل المنظمة².

نرى من خلال ذلك أن منظمة اتحاد العام للعمال الجزائريين التي تعتبر الوحيدة في مرحلة التسيير الاشتراكي تخلت عن وظيفتها الحقيقية في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم، بل تكريس الأحادية المنظمة في نفس مسار الأحادية الحزبية على المستوى السياسي للبلاد وهذا ما تنادى به المنظمات العمالية اليوم، وهي الدفاع عن العمال من خلال المطالبة بتسوية وضعيتهم الاجتماعية والمهنية، بل اقتصر على التسيير الإداري وفق ما تنص عليها السلطة الحاكمة واستمر الوضع على ذلك إلى غاية حدوث تغييرات سياسية واقتصادية واجتماعية في السنوات الأخيرة من الاشتراكية، حيث تدهور سعر البترول، وإفلاس وحل بعض المؤسسات الاقتصادية وبالتالي عبرت الحركة العمالية بخصائصها السوسيولوجية عن نفسها من خلال النزاع الاجتماعي ذي المطالب الاقتصادية، وهي المطالب الوحيدة التي تملك قوة تفاوضية كبيرة في ظل الوضع السياسي والاقتصادي الذي ميز السبعينات أحادية سياسية ومنظمة لا تعترف بالمطالب غير الاقتصادية في الوقت نفسه الذي كان فيه الوضع المالي والاقتصادي عموماً يسمح بتلبية هذه المطالب الاقتصادية الدفاعية³.

1 جابي عبد الناصر، 2001: 90

2 خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية. (2011) ص152

3 علي الكنز، جاني عبد الناصر، الجزائر في البحث عن كتلة اجتماعية جديدة، ط2، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية. (1999) ص (270)

ان القصور التاريخي للحركة النقابية الجزائرية خصوصا خلال الفترة البومدينية يعود إلى: الطابع الاقتصادي للحركة العمالية المطالبة ابتعاد العنصر المثقف عن الحركة العمالية عموما الرشوة الاجتماعية التي تعرضت لها الاطارات النقابية والعمالية خلال العقود السابقة.¹ هذا ما جعل الحركة العمالية دون توجهات سياسية واضحة، ومن دون تحالفات اجتماعية واسعة داخل عالم الشغل وخارجه متوقعة في المطالب الاقتصادية، وبالتالي فالإضراب الشائع في هذه الفترة هو التعبيري وهذا التصنيف يرجع " لجابي عبد الناصر " والذي يتميز بقصر مدته، ومطالبه نوعية وغير محددة وذلك يعود إلى طبيعة النظام السياسي والاقتصادي السائد، ولهذا أصبحت وظيفة النقابة هي تنفيذ وتطبيق الأوامر التي تفرض من الحزب المسيطر على الحياة السياسية والاقتصادية .

من هنا انتقل المجتمع الجزائري من مرحلة إلى أخرى (الفترة الانتقالية من الأحادية إلى التعددية)، كما تطورت أساليب الحركة العمالية وذلك من خلال الاستفادة من التغييرات القانونية والتكنولوجية التي شهدها المجتمع.

تعتبر فترة الثمانينات في الجزائر مرحلة تحول وقطية على مختلف المستويات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية. فقد انتقل النظام الجزائري سياسيا من الأحادية الحزبية والنقابية إلى التعددية السياسية، والإعلامية، والنقابية، واقتصاديا تحلى عن المبادئ الاقتصادية التي كان يركز عليها:

التخطيط المركزي وجود قطاع عام

- تأميم واحتكار التجارة الخارجية الثورة الزراعية

فهذه التغييرات جعلت الفئة العاملة تعبر عن حيوية كبيرة في المطالب هذا ما أدى إلى انتقال الحركة العمالية من الأشكال التعبيرية البسيطة في التعبير والفردية والمحصورة في مكان عمل واحد، وذات المحتوى الاقتصادي الدفاعي، إلى الأشكال التعبيرية جماعية (الاضراب العمالي كشكل رئيسي)² "

وبالتالي أصبح العمال يقومون بحركات احتجاجية جماعية وليست فردية مثل ما كان عليه الحال في السبعينات وبداية الثمانينات. ' أي عرفت نوعا جديدا وهو اضراب التضامن حيث كان عمال

1 علي الكنز، عبد الناصر جابي، 1999 مرجع سابق، ص 271

2 علي الكنز، عبد الناصر جابي ، 1999: 280

الصناعة هم السباقون إلى هذا النوع وانتقلت الاستراتيجية من الاضراب التعبيري إلى الأدوات¹، فتراكم المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري أدت إلى الانفجار تمثل في اضراب أكتوبر 1988م الذي يعتبر كنقطة تحول على المستوى السياسي والاقتصادي والقانوني وكانت أسبابه:

اقتصادية اجتماعية متمثلة في الأجور وظروف العمل والعلاوات، والسياسية المتمثلة في الممارسة غير الشرعية للقوة داخل أماكن العمل وصعوبة ممارسة الحق النقابي، والسلوك السيئ غير المقبول للمدراء والمسيرين اتجاه العمال، والتبذير، ورفض ممثلي العمال الحقيقيين واستبدالهم بممثلين آخرين لا يعارضون قرارات الإدارة² وذا المطالب الهيكلية والأقل دفاعية، فقد عرفت الحركة العمالية تغييرات كمية ونوعية نتيجة التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وحتى الإدارية والتي كان لها دور في التأثير على الحركة النقابية وبالخصوص التنظيم النقابي الذي كان مجسدا في النقابة الواحدة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، لكن هذه التغيرات تملك الكثير من صفات الاستمرارية، " فأكتوبر العمالي لم يكن كله قطيعة وبناء جديد بالمقارنة مع مرحلة ما قبل أكتوبر من خلال التحولات الداخلية التي عرفتها الحركة العمالية فأكتوبر 1988م لم يكن عماليا فقط بل شعبيا من حيث الاضرابات حيث بلغ عدد الاضرابات من شهر جانفي إلى نوفمبر 1988 حوالي 886 اضراب³ ، فهذه التحولات حتمت على الدولة لتبني اصلاحات جديدة ، حيث تم مناقشة وإصدار دستور 23 فبراير 1989م، فهذا التعديل الدستوري حدثت من خلاله عدة تغييرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة خاصة السياسية تمثلت في الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي الذي تولدت عنه التعددية النقابية.

فبعد ما تولى الاتحاد العام للعمال الجزائريين الحركة العمالية لعدة سنوات اعترف دستور 1989م في المادة 53 منه على الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقا لما نص عليه القانون⁴.

1 زبيري حسين، 2012 : زبيري حسين ، النقابات المستقلة، أطروحة دكتوراه قسم علم الاجتماع، الجزائر. (2012) ص 235

2 الطاهر بلعور ، الاضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسيولوجية، العدد (06) مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الجزائر، المطبعة العربية. (2012) ص 174

3 جابي عبد الناصر، 1995: 277

4 سمغوني زكريا، ، حرية ممارسة الحق النقابي، الجزائر، دار الهدى للطباعة والنشر. (2013) ص38

وهذا ما جعله نقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية أو إدارية، تعمل على الدفاع عن الحقوق العمالية الكيفية والكمية، فالتعددية الحزبية تولدت عنها التعددية النقابية مما أدى إلى توسيع الحريات والتي تمثلت في:

- ممارسة الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن.

- الدفاع الفردي أو الجماعي للحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية.

- حرية التعبير وتشكيل الجمعيات.

- التعددية النقابية.

- ممارسة حق الإضراب في إطار القانون.

فهذه الحريات عملت على أن الحق النقابي يتمتع بها جميع المواطنين باختلاف مهنتهم، للدفاع عن المصالح المادية المعنوية لأعضائها، دون ارتباط نقابتهم بأي حزب أو سلطة¹.

كما تم تجسيد الفعلي لدستور 1989 سنة 1990، "حيث تم إصدار الأحكام والقوانين والالتزامات الخاصة بممارسة العمل النقابي، وهذا تحت قانون رقم 90 / 14 المؤرخ في 02 جوان 1990 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي"².

والذي يمنع احتكار الحياة السياسية من طرف الحزب الواحد وإيديولوجيته، وممارساته البيروقراطية التي ميزت الفترة السابقة، وهذا ما سمح لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين "بالابتعاد الجزئي عن الدولة والحزب وذلك من خلال انعقاد المؤتمر الثامن لهذه الأخيرة في جوان 1990، لكن ذلك بقي على المستوى النظري ولم يمنع القادة النقابيين من الانتماء السياسي، حيث احتفظوا بعضويتهم داخل حزب جبهة التحرير الوطني"³ والدليل على ذلك الموقف المعادي الذي اتخذته هذه النقابة اتجاه التعددية السياسية والنقابية، حيث عبر (ع.ع. ج) "عن رفضه لمشروع دستور 1989 بحجة أن هذا الأخير يتسبب في ظهور صراع طبقات، وفي وقت لاحق عزم الاتحاد مع جهاته المركزية على عدائه للتعددية النقابية"⁴، وهذا ما كشف هدفه السري وهو الاحتكار النقابي تحت وصاية الدولة الوطنية.

1 بومقورة نعيم، مرجع سابق ص32

2 الجريدة الرسمية، القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجزائر. (1990)، ص23

3 الطاهر بلعبور، مرجع سابق ص 174

4 زبييري حسين، مرجع سابق ص 237

فاستمرارية نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تلك الدولة واتخاذها نفس مواقفها حتى بعد سنة 1990م، رغم تمتعها بالاستقلالية التنظيمية، إلا أنها كانت سياسيا تشكل دعامة قوية للدولة خلال

فترة مواجهتها للإرهاب بداية من سنة 1992 من خلال اعتماد الحل الأمني لمواجهة الجماعات المسلحة وهو ما أظهره من خلال مواقفه الرسمية وتنظيمه مسيرات للعمال تنديدا بالجرائم المرتكبة من قبل التنظيمات الإرهابية إلى جانب الترويج لسياسة الدولة سواء داخليا أو خارجيا لإضفاء الشرعية عليها من خلال تنظيمها مؤتمرا دوليا حول ظاهرة الإرهاب¹.

هذه الصراعات السياسية تهدف للمحافظة على أركان الدولة واستمرار ايدولوجيتها إلا أن هذا لم يمنع من تشكل تنظيمات نقابية في جميع الميادين حيث وصل عدد النقابات المستقلة اليوم حوالي 52 نقابة مستقلة موزعة على مختلف القطاعات كالتربية والتعليم، الصحة وغيرها .

المطلب الثاني : أهداف تأسيس الإتحاد :

"كان من أهم الأهداف المتوخاة وراء تأسيس الإتحاد هو تدويل المشكلة النقابية الجزائرية، وتجنييد عمال العالم من أجل تأييد قضية العمال الجزائريين المكافحين . ولتجسيد هذه الأهداف ، انضم الإتحاد إلى الجامعة العالمية للنقابات الحرة ، حيث وجد فيها منبرا لتبليغ صوته إلى الرأي العام العالمي، فأسس فروعاً للإتحاد في كل من تونس والمغرب ، فرنسا . وقد مكنته هذه الخطوات من القيام بنشاط كبير في المجال الدولي للتعريف بالحركة النقابية الجزائرية ، ومشكلة الحرب في الجزائر ونتائجها الاجتماعية ، لكسب تأييد عمال العالم لكفاح العمال الجزائريين خصوصا والشعب عموما . وقد توجت هذه التحركات العالمية في تقديم مساعدات هامة للاجئين الجزائريين في كل من تونس والمغرب، والحصول على منح دراسية ، وإرسال عدد من العمال الجزائريين للتكوين والتخصص في مختلف المصانع الدولية. وقد حاولت السلطات الاستعمارية الحد من نشاط وتحركات الإتحاد ، من خلال عرقلة نشاطه وعدم السماح لقادته بالخروج من الجزائر ، والزج بهم في السجون الفرنسية وكان الأمين العام للإتحاد عيسات إيدير من ضحايا هذه السياسة . وهكذا ، وبفضل هذا الإتحاد تمكنت جبهة التحرير الوطني من التشهير بجرائم

1 سمير بوعيسى ، استمرارية النظام التعبوي في الجزائر (الاتحاد العام للعمال الجزائريين نموذجا)، (الخارطة النقابية ربع قرن من التعددية)، الجزائر، إصدارات أصدقاء عبد الحميد بن زين. (2016) ص36

الاستعمار الفرنسي في الجزائر في المحافل الدولية ، والتجمعات العمالية ، وبالتالي العمل على كسب الرأي العام الدولي لصالح القضية الجزائرية¹ وهكذا فإن تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين من قبل جبهة التحرير الوطني، كان من أجل إعطاء نفس جديد للثورة ، وتدعيما لصفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية في تنظيم نقابي واحد ، وأيضا لدفع هذه الشريحة الاجتماعية للمساهمة ليس فقط في الدفاع عن مصالح العمال المادية والاجتماعية، وإنما في النضالي السياسي والكفاح المسلح من أجل تحرير الجزائر .²

الفرع الاول : دور الإتحاد إبان الثورة التحريرية :

لعب الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، دورا كبيرا ومميزا في تنظيم الطبقة العاملة الجزائرية وحرص صفوفها لخدمة أهداف الثورة التحريرية ، وأزداد هذا الدور وتجذر بعد مؤتمر الصومام ، الذي خرج بتصور مستقبلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين و الإتحاد العام للطلبة المسلمين الجزائريين والدور المنوط بهما في عملية النضال والتنمية ، وقد برز دور الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر وبصفة خاصة في فرنسا، إذ ساهم العمال الجزائريون مساهمة فعالة وكبيرة في تدعيم الثورة ، من خلال الاشتراكات المالية التي كانوا يدفعونها لفروع فدرالية جبهة التحرير الوطني في مختلف المدن الفرنسية . وقد وصلت اشتراكات العمال الى 30 فرنكا لكل عامل ، مع الإشارة أن عدد المشتركين سنة 1961 كان 135.202 عاملا مناضلا. وقد بلغ ما كان يجمعه العمال 500 مليون فرنك فرنسي .وكذلك برز دور الطبقة العاملة بعد نقل الحرب إلى فرنسا ، وفتح جبهة ثانية ، وفي هذا الإطار تعرضت مدينة باريس والمدن الفرنسية الأخرى لعدة أعمال فدائية. زيادة على تنظيم الإتحاد لعدد من الإضرابات في ربوع الوطن وخارجه في سنوات 1956/1957. وقد نفذ الإتحاد برامج وأهداف الإضرابات بكل دقة .³

1 منشورات المركز الوطني للدراسات و البحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954 الجزائر 1988ص17

2 عبيد أحمد "على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال الثقافي إبان وجود الاستعمار"، مجلة المرشد: عدد 09 ، الجزائر ، 1988 ، ، ص 7.

3 مجلة المرشد ، مرجع سابق ، ص08

الفرع الثاني : الاتحاد ومشاركة المرأة في العمل النقابي :

أكد «عبد المجيد سيدي سعيد»، الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين، أن وجود النساء العاملات والنقابيات بقوة داخل الاتحاد يعد انتصارا للنقابة، مشيرا إلى أن المركزية النقابية تعد اليوم 205 ألف نقابية حاضرة في مختلف هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين . وأضاف «سيدي سعيد»- خلال يوم إعلامي بادرت به منظمات نقابية للنساء المنخرطات في الاتحاد العام لعمال الجزائريين بمناسبة إحياء الذكرى الـ90 لتأسيس المنظمة الدولية للعمل، أنه في سنة 1997 لم تكن هناك أي نقابية في الاتحاد مؤكدا أنه في ظرف 12 سنة خاضت المرأة العاملة والنقابية ثورة صامته ، فرضت من خلالها مسعى نضاليا وذكيا لفرض وجودها داخل هياكل الاتحاد"، وفي هذا الصدد دعا «سيدي سعيد» إلى الحرص على حضور النقابيات في الاجتماعات والملتقيات والمؤتمرات المنظمة من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، أو تلك التي يدعى إلى المشاركة فيها في الجزائر أو في الخارج، وإذ وصف نضال النساء النقابيات بأنه "تقدم للديمقراطية " في الجزائر أكد «سيدي سعيد» أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو أول منظمة من الضفة الجنوبية للمتوسط تطرقت إلى موضوع التحرش الجنسي في الوسط المهني، وأضاف الأمين العام للمركزية النقابية بقوله

"أوجه تحية حارة للنقابيات اللاتي تمكن من كسر هذا الطابو والتطرق إلى موضوع

التحرش الجنسي، مع إبقائه في سياقه السوسولوجي"، كما ذكر بأن النقابيات قد شاركن بفعالية في تعديل قانون الأسرة، وتثمين التضامن خلال الكوارث الطبيعية التي ألمت بالبلاد ، واستطرد يقول أنه "بهذه الأعمال عززت المرأة النقابية هيبة الاتحاد وحسنت صورته أكثر على الصعيد الدولي" مؤكدا أن نجاح المرأة النقابية وتحررها انتصار للاتحاد .

هذا وقد نظم أمس بالعاصمة يوم إعلامي ضمّ الحكومة وأرباب العمل والنقابة بمبادرة من المنظمات النقابية للنساء المنخرطة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالجزائر، إحياءا للذكرى الـ90 لإنشاء المنظمة الدولية للعمل، وقد تميز هذا اليوم الإعلامي الذي افتتحه الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين بتنظيم معرض للمنظمات والفروع النقابية التابعة للاتحاد تحت عنوان "المنظمة الدولية للعمل والمرأة والعمل اللائق"، كما تم تنظيم معرض للصور يبرز النساء النقابيات وهن يمارسن مهن متعددة الاختصاصات، ويهدف هذا المعرض إلى التأكيد بأن عمل النساء النقابيات لا ينحصر في المطالب الخاصة بالأجور بل يشمل أيضا عمل متعدد

الخصائص، كما تضمن هذا المعرض صوراً تمثل نساء جمركيات، وعاملات في قطاع الحديد، وسائقات للحافلات والقطار وهن يمارسن نشاطاتهن، ومن المنتظر أيضاً تنظيم معرض للمهن التي تعتبر حكرًا على الرجال بصفة عامة خلال هذا اليوم الإعلامي، وحسب رئيسة لجنة النساء للعاصمة للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، فإن إحياء ذكرى إنشاء المنظمة الدولية للعمل يصادف الذكرى الـ 10 لانطلاق مخطط عمل هذه المنظمة حول المساواة ، مؤكدة أن المساواة تبقى الموضوع الرئيسي للنساء النقابيات، وفي الصدد ذاته صرحت أن المساواة تعتبر أكثر من مطلب نسائي .

إننا نناضل حتى تعتبر هذه المساواة أحد ركائز الديمقراطية وحقوق الإنسان، حيث أوضحت هذه المتحدثة أن مختلف المنظمات والجمعيات ، تناضل من أجل استحداث آليات جديدة للتصديق على القوانين والاتفاقيات التي تكرس المساواة.¹

أ- الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين :

الاتحاد الوطني منظمة نقابية مستقلة يرمز لها بالحروف العربية (إ.و.ع.ت.ت) وبالحروف اللاتينية U.N.P.E.F ، وقد أخذ اعتماده في 27/10/1990، لا يخضع لأي وصاية حزبية ، يتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية، وبالاستقلال المالي، وذلك كله وفقاً للتشريع المعمول به في ظل التعددية النقابية .

يتواجد مقره بالجزائر العاصمة ، و يضم جميع فئات عمال قطاع التربية والتكوين ، ويمارس نشاطه على كامل التراب الوطني ولمدة غير محدودة ، لذلك دأب أن يأخذ على عاتقه هموم المنظومة التربوية ، والتي يفترض حسبه أن تكون حاملة لمشروع مجتمع مستقبلي ، وتظل مجالاً للاستثمار الضامن للاستمرارية والازدهار ، وكذا المحافظة على التواصل مع التاريخ، إذ أن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين مازال ينادي ويؤكد على ضرورة احترام الثوابت الوطنية ، في كل صياغة جديدة للمنظومة التربوية لأنها تمثل المعلم التي تميزنا على غيرنا ، وتحصن شبابنا من الضياع ، كما تضمن للأمة وحدتها وقوة تماسكها²

1 جريدة الايام ، العدد 1094 السنة الثالثة ، الجزائر 16ماي، 2009

2 بوحميده التومي، بكوش قدور: دور النقابة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة نخرج لنيل شهادة دراسات جامعية تطبيقية ، جامعة التكوين المتواصل، السنة الجامعية 2006/2007، غرداية، الجزائر ، ص55

هيئات الاتحاد الوطنية لمنقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين:

بموجب القانون الأساسي يتكون الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين من هيئات رسمية تتواجد على المستوى الوطني، تتمثل في:

المؤتمر الوطني ، المجلس الوطني والمكتب الوطني.¹

أولاً : المؤتمر الوطني .

يعتبر أعلى هيئة للاتحاد ، يشرف على تحضيره المكتب الوطني، وأعضاء المكاتب الجهوية ، ويشترك في المؤتمر الوطني كل من : أعضاء المجلس الوطني السابق ، مندوبون ينتخبون من المكاتب الولائية ، و ممثلو القطاع ، على أساس مندوب لكل 500 منخرط ، ويجتمع كل خمس (05) سنوات.

صلاحياته : تتمثل في :

- يحدد النظام الداخلي للمؤتمر ويسير أشغاله ولجانه.
- المصادقة على نظامه الداخلي وجدول أعماله
- الاستماع إلى التقريرين الأدبي والمالي للمجلس الوطني، ومناقشتها والمصادقة عليهما
- تركية لجنة إثبات العضوية والترشيحات المقترحة من قبل المكتب الوطني ، من بين المندوبين للمؤتمر حيث لا يحق لهم الترشح .
- مناقشة أو تعديل القانون الأساسي والمصادقة عليه.
- مناقشة القرارات واللوائح والتوصيات المصادقة عليها.
- تشكيل المجلس الوطني.²

ثانياً : المجلس الوطني.

يمثل المجلس الوطني أعلى هيئة بين المؤتمرين وهو المسؤول أمام المؤتمر، ويتكون من أعضاء المكتب الوطني السابق ورؤساء المكاتب الولائية، بحكم منصب وعضو عن كل (1000) منخرط . ينتخب على المستوى الولائي من بين أعضاء المكاتب الولائية الذين استوفوا (05) سنوات بهذه الصفة وممثلون عن الأسلاك والأطوار ، يجتمع في دورتين (02) عاديتين سنوياً

1 القانون الأساسي للاتحاد . المعدل في المؤتمر الوطني الثالث يومي 29 / 30 / 12 / 2004 . القبة، الجزائر، ص5

2 القانون الداخلي :الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين ، المصادق عليه 16/02/2005م، ص08

واستثناءا بطلب من ثلث (3/1) أعضاء المجلس الوطني أو ثلثي (3/2) أعضاء المكتب الوطني أو بطلب من الرئيس.¹

صلاحياته : تتمثل في :

- المصادقة على جدول أعمال المجلس.
- المصادقة على النظام الداخلي الخاص بكيفية تسيير أشغال المجلس .
- مناقشة التقريرين الأدبي والمالي والمصادقة عليهما.
- مناقشة ميزانية الاتحاد والمصادقة عليها، ومراقبة تنفيذها.
- إعداد النظام الداخلي للإتحاد ، وتعديله ، والمصادقة عليه .
- تحديد بطاقة الانخراط.
- البث في القضايا المعروضة عليه .

ينتخب المجلس الوطني من بين أعضائه الذين استوفوا مدة خمس (05) سنوات لعضوية المكتب الوطني، تم ينتخب المجلس من بينهم رئيسا للاتحاد ، وفي حالة تساوي المرشحين للرئاسة في الأصوات ، تعطى الأولوية لأقدمهم في المنظمة ، ثم لأكبرهم سناً ، كما يمكن للمجلس الوطني تشكيل لجان متنوعة حيث يترك لنظام الداخلي تحديد عدد أعضائها وصلاحياتها.²

ثالثا: المكتب الوطني.

هو الهيئة التنفيذية للاتحاد ، وهو مسؤول أمام المجلس الوطني ، حيث يتكون من (09) إلى (11) عضوا ويعقد اجتماعاته مرة (01) كل شهر في دورة عادية واستثناءا بطلب من (3/2) أعضائه و الرئيس .

كما يسهر المكتب على تنفيذ قرارات وتوصيات المجلس الوطني ، و توزيع المهام على الأعضاء ، ويحق له اتخاذ إجراءات تحفظية اتجاه أعضاء أو هيئات الاتحاد ، لمدة محددة وفق شروط يحددها النظام الداخلي . وهو الناطق الرسمي للمنظمة ويمثلها لدى الهيئات المحلية و الوطنية والدولية ، أو من ينوبه أو يكلفه لهذه المهمة.

1 القانون الأساسي للاتحاد :مرجع سابق ،ص05

2 القانون الأساسي للاتحاد:مرجع السابق ،ص06

وككل الهيئات التي سبق عرضها، يتمتع المكتب الوطني بصلاحيات متعددة، تجعل منه ركيزة من ركائز الاتحاد العام لعمال التربية والتكوين .

صلاحياته : تتمثل في ما يلي :

- تسيير مجموعة الوسائل البشرية ، المادية والمالية للاتحاد في إطار ميزانية عامة مصادق عليها من طرف المجلس الوطني.

- تنظيم اجتماعات المجلس بتوفير المكان وتوجيه الاستدعاءات الشخصية للأعضاء 15يوما قبل الاجتماع .

- إطلاع المجلس الوطني والمكاتب الولائية على نشاطات الاتحاد ، ومستجدات العمل النقابي.

- يصادق على تعيين المكاتب الجهوية ويشرف عليها .

- يطلع على التقارير لكل عضو من أعضائه ، ويدونها في محضر الاجتماع ويقترح برنامج عمل سنوي على المجلس للمصادقة¹.

أعضاء المكتب الوطني :

الرئيس - نائبه - كاتب العام - مساعد له - أمين المال والوسائل - أمين مكلف بالإعلام والاتصال - أمين مكلف بالتكوين - أمين مكلف بالعلاقات - أمين مكلف بالتنظيم - مساعد له - أمين مكلف بالدراسات و الاستشراف والبرامج .

أهم إنجازات الاتحاد :

عرف المكتب الوطني لاتحاد عمال التربية والتكوين نشاطا مكثفا تمثل في لقاءاته الدولية والوطنية والجهوية ، وبمشاركاته المختلفة في :

- فعاليات مؤتمر نقابة الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل بماليزيا .

- في إطار التعاون والتبادل مع المنظمة العالمية للتربية بوفد نسوي بتونس

- في ملتقى المربيات النقابيات للمغرب العربي .

- لحضور ملتقى مغاربي (تونس ، الجزائر ، المغرب) في المغرب لتأسيس مسابقة

مغاربية للشباب ما بين 15 و 18 سنة ، لكتابة مقال صحفي حول نظرتهم لمستقبل المغرب العربي.

1 القانون الداخلي :الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين ،المصادق عليه 2005/02/16م ،ص10

- وطنينا إحياء اليوم العالمي للمعلم ، إضافة إلى شروعه في تقديم برنامج العمل، حيث تجسد في هيكلة و تأطير التنسيقيات الوطنية لكل الأسلاك .
- لتجسيد برنامج التكويني الخاص بالعنصر النسوي، قام الاتحاد بإجراء اللقاءات التكوينية الجهوية بالتعاون مع مؤسسة " فريديش أبيرت " ، حيث توجت هذه اللقاءات والنشاطات بحوصلة جملة من الانشغالات نوقشت عند القيام بلقاءات دورية مع المدراء المركزيين مثلا *Contract de performance* (عقد النجاعة)¹
- وأخيرا يمكننا القول إن من أهم التحديات التي تواجه النقابات في الوقت الحالي، كسب الاعتراف السياسي بعد حصولها على الاعتراف القانوني ، صحيح أنه تم قانونيا الاعتراف بعدد كبير من النقابات المستقلة ، غير أنه بالمقابل بقيت نقابات معينة معترف بها سياسياً... أمام هذا الوضع يبقى على النقابة المستقلة أن ترفع تحدي التمثيلية ، فنفوذ هذه النقابات و تمكنها من فرض نفسها كشريك اجتماعي لا غنى عنه، يمر بالاجتهاد في كسب ثقة العمال للانخراط بقوة عن طريق السعي بجد للدفاع عنهم وحمايتهم من كل تعسف يقعون ضحيته في أماكن عملهم، و هذا بالرغم من كل العراقيل التي قد تضعها الإدارة والمسيريون، لعرقلة هذا النشاط وتشويه صورة النقابات المستقلة.²

1 مجلة الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ،مرجع السابق ، ص 03

2 فضيلة عكاش :تطور الحركة النقابية في الجزائر، معالم عامة، د م ج،الجزائر،2006م، ص8

المبحث الثاني: العمل النقابي في الجزائر .

يمكن تقييم التنظيم النقابي بالاستناد إلى ثلاثة معايير: حرية التنظيم، ديمقراطية التنظيم وفعالية التنظيم. وللمفاهيم الثلاثة بالإضافة إلى قدرتها الاستيعابية لمختلف العوامل، ميزتان:

- الميزة الأولى في أنها تحيل النقاش مباشرة إلى مواصفات التنظيم المطلوب، لإعادة بنائه.
- الميزة الثانية في أنها متداولة في الأوساط النقابية ، وهي بالتالي تسهل النقاش لا بل تعطيه بعض الحماسة والاندفاع ، لذلك فالتنظيم النقابي هو الذي يقوم بربط الفئة وفق منظومة موحدة ، تحدد بها الحقوق والواجبات ، و آلية اتخاذ القرار ، و كيفية اختيار الممثلين ، لان سيطرة العمال أنفسهم هي وحدها، في نظرهم الكفيلة بتحقيق الكفاءة مع الحرية، وتوثق هذه الأمور في القانون الداخلي الخاص بالنقابة.¹

المطلب الاول : السيرورة التاريخية للعمل النقابي في الجزائر الفرع الاول : قبل الاستقلال:

يرجع اعتبار الحركة العمالية الجزائرية ، حركة نضالية وطنية سياسية في الأساس إلى الحالة التي كانت عليها الجزائر قبل سنة 1962 ، و هي الحالة الاستعمارية، التي لم تساهم في تشكل نضال مطلبى قوي، وإنما ساعدت على تشكل وعي وطني سياسي². "لذلك يمكن القول إن الحركة النقابية كانت غير موجودة بشكل عملي، حتى فترة الاحتلال، فارتبطت ارتباطا كبيرا بالظاهرة الاستعمارية، إلا أن جذورها التاريخية تعود إلى سنة 1880م، إذ أن عمال المطابع شكلوا أول نقابة لهم ، و كانت تضم أساسا عمالا جزائريين وأوربيين ، يعملون بالجزائر، لذلك لم تكن هناك نقابة جزائرية خالصة لأسباب حالت دون تأسيسها ، نذكر منها:

- انعدام كلي للبنية التحتية الصناعية .

- رفض " مشروعية" تنظيم خاص بالجزائريين.³

ويعود كل هذا إلى هجرة الجزائريين إلى فرنسا ، و اكتشافهم لأشياء جديدة كالحزب، والنقابة... وكذا استفادتهم من الحريات السياسية ، التي كانت موجودة في فرنسا فانخرط

¹ حمدي أمين عبد الهادي. تنظيم العلاقات الصناعية وشؤون الأفراد، مطبعة بغداد، 1970، ص 06

² نعيم بن محمد، الحركة النقابية في الجزائر واقع و آفاق ، معهد الهقار ، الجزائر، نقلا عن الموقع www.hoggar.org

³ Omar Derras, Le phénomène associatif en Algérie, FES Bureau, Alger, 2007, p14

الجزائريون في التيارات النقابية الفرنسية (CGT, CGTU) ، اللتين كانتا لهما آراء مختلفة حول القضية الجزائرية ، و حول الاستعمار الفرنسي. فنقابة "CGTU" كانت شيوعية المذهب لها تصور مناهض للاستعمار، وفي ظروف صعبة سعت إلى الدفاع عن وضعية العمال الجزائريين، وتنظيمهم النقابي ، بالرغم من ملاحقات قانون الأهالي للقضية الوطنية ،وقد ذهبت إلى حد المطالبة بالاستقلال التام للجزائر".¹

"لقد كانت نقابة عمال المطابع ، أول نقابة جزائرية مختلطة تظهر إلى الوجود، و ذلك في عام 1880 في مدينة قسنطينة، و بظهورها باشرت السلطات الاستعمارية إلى إصدار قانون سنة 1884م، يمنع الجزائريين من حق التنظيم النقابي، و في خلال أربع سنوات استطاعت هذه النقابة أن تمد نشاطها، حيث كان أول إضراب لها عام 1884 استمر أكثر من خمسة عشر يوما، و قد كانت هذه النقابة الدافع القوي و المحرك الأول لنشوء النقابات ، إذ في سنة 1886 تشكلت نقابة الطباخين، و في 1889 تأسست نقابة الحلاقين ، ثم نقابة النجارين في عام 1891م ،إلى أن تأسست نقابة الخبازين في 1892. " ²

وتعد فرنسا المهد الأول لتكوين النواة الأولى للمناضلين النقابيين الجزائريين، وقد كانت النقابات تدافع عن العمال الأوروبيين و الفرنسيين خاصة، والجزائريين لم يكن لهم تأثير في العملية النقابية،وقد كان عددها في تلك الفترة حوالي 33 نقابة سنة 1901م، و ارتفع هذا العدد إلى 47 نقابة في 1907م، و في ظل هذه الظروف الاستعمارية وفي خضم هذا كله احتفل المعمرين بالذكرى المئوية للوجود الاستعماري بالجزائر لسنة 1930، وفي المقابل انعقد مؤتمر العرب بالجزائر، وأسفر على الدعوة لإنشاء نقابة جزائرية لكن هذه الفترة لم تتكلم بالنجاح، نظرا لأن الفكرة طرحت والحركة العمالية في طور التشكل، و النقابيين الجزائريين قلة ،علاوة على حداثة عهدهم بالممارسة النقابية"³

وما نلاحظه أن هذه النقابات لها فروع فرنسية، و قد عمل الاستعمار على إدماج الجزائريين في هذه النقابات لا من أجل تنظيمهم نقابيا، بل من أجل كسر الإضرابات التي تنظمها النقابات

¹ ، عبيد أحمد "على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال الثقافي إبان وجود الاستعمار"، مجلة المرشد: عدد 09 ، الجزائر ، 1988 ، ص 7.

² منتديات النقابة الوطنية لعمال التربية ، نقلا عن الموقع www.alafdal.net

³ مجلة الجيش ماي /عدد 430 الجزائر، 1999 ، ص 25

في الجزائر خاصة في السنوات ما بين 1906 و1907 فكان نجم شمال أفريقيا من أول الأحزاب التي تأسست في سنة 1926، و قد ضم هذا النجم العمال الجزائريين المهاجرين، ثم ظهرت حركة الانتصار والحريات الديمقراطية في عام 1947م ، حيث بادرت هذه الحركة إلى تكوين لجنة عمالية، تحت رئاسة "عيسات إيدر" و ذلك من أجل تكوين نقابة وطنية حرة، غير أنها عرفت الكثير من العراقيل، خاصة بعد تشكيل مركزية نقابية ،خاصة بالعمال الجزائريين نابعة من السياسة الفرنسية، و ذلك في سنة 1954 و قد عرفت هذه المركزية تحت اسم "الإتحاد العام للنقابات الجزائرية" المنعقدة في 24 / 27 جوان 1954م شارك فيها أكثر من 236 نقابي جزائري..

بعد اندلاع الثورة التحريرية بسنتين، أسس مجموعة من النقابيين منظمة نقابية جزائرية هي "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" (الإ ع ج) ، يترأسها عيسات إيدر وذلك في 24 فيفري 1956 بمبادرة من "جبهة التحرير الوطني" ويمكن اعتبار ذلك حلقة متصلة بين الحركة الوطنية و الحركة النقابية ، و أصبح له تشكيلات و فروع .

كان "الإ. ع. ج." يضم آنذاك أكثر من 11 ألف منخرط..وقد تعرض الأمين العام عيسات إيدر إلى الملاحقة من قبل قوات الاحتلال الفرنسي، إلا أن ذلك لم يثنيه عن كفاحه المتواصل لصالح الطبقة العاملة الجزائرية..¹

ويمكن القول إن العمل النقابي في تلك الفترة غلب عليه الطابع الأوروبي، و إن معظم قادة التنظيم النقابي في ذلك الوقت كانوا غير جزائريين، من حيث المنشأ الأصلي ، وكان لا يضم إلا عددا ضئيلا من العمال الجزائريين،وربما يعود هذا أيضا إلى ذهنية العامل الجزائري،فالعامل الثقافي لعقلية "الجزائري لم تكن تستوعب هذه الحركة وما تسعى إليه في تحقيق ما يطمح إليه أي عامل بصفة عامة والجزائري بصفة خاصة،غير أن العامل الأوربي المشبع بالثقافة الغربية،والذي كان يرى أن النضال من أجل حقوقه المهضومة من أصحاب رؤوس الأموال شيء مقدس،و لا يجوز المساس به أو التخلي عنه بأي حال من الأحوال." ²

¹ وطبان عبد العزيز . الاقتصاد الجزائري ماضيه و حاضره 1830-1985 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ص 334 بدون سنة نشر .

² مجلة الجيش ، مرجع سابق ، ص 26

الفرع الثاني : ملامح الحركة النقابية الجزائرية في هذه الفترة :

- إن الحركة النقابية الجزائرية هي حركة ناتجة عن صراع بين إيديولوجيات متفاوتة الانتشار في الأوساط الشعبية ، فإذا كانت الحركة الشيوعية هي السبابة إلى تشكيل النواة الأولى للحركة العمالية الجزائرية، فإنها لم تستطع أن تواكب التطورات السياسية الحادثة ، نتيجة تمسكها بالناحية المطالبية ، وارتباطها التام أو المطلق بالحركة الشيوعية الفرنسية ، التي لم تكن صريحة و واضحة فيما يخص المطالب السياسية، هذا الارتباط ساهم في إقصاء طاقات نضالية ، كان يمكن الاستفادة منها سواء في النضال السياسي أو المطلبي - إن الحركة النقابية الجزائرية هي حركة عمالية المنشأ و التأطير، على أساس أن اليد العاملة الجزائرية هي يد عاملة زراعية، و موسمية في أساسها، و أن البذرة الأولى لتكون وعي نضالي عمالي بدأ مع الهجرة إلى فرنسا ، و العمل بمصانعها ، الأمر الذي يسمح بالقول إن النضال العمالي في الجزائر، لم يكن بناء على تجربة ذاتية ، إنما كان مبنيا على عملية المقارنة مع الأوضاع السائدة في فرنسا.

إن تشكيل و تنظيم أول نقابة جزائرية ، كان بهدف دعم النضال السياسي ، وتجنيد العمال في سبيل الوقوف في وجه الاستعمار، و بالتالي فإن العمل أو النضال المطلبي كان مؤجلا، إلا أن أحداث أول نوفمبر، و تعميم الكفاح المسلح ، هي شروط أدت إلى خلق نقابة مركزية جزائرية ، وذلك لأنها تجاوزت مع الإرادة العميقة للأجراء الجزائريين، ومع الوضع السياسي العسكري للنضال ضد الاستعمار. والدليل هو انعقاد المجلس التأسيسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 شباط 1956 بمدينة الجزائر وكان ذلك في إطار جبهة التحرير الوطني، ولقد انشق الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى نقابتين مستقلتين هما: الإتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA ، التي تكونت في جوان 1954م تحت قيادة "قايدي لخضر" واكتفت هذه النقابة بالمطالب الاجتماعية ، واتحاد نقابة العمال الجزائريين USTA ، والتي كانت تابعة للمصاليين (نسبة إلى الزعيم مصالي الحاج) حيث تكونت سنة 1956م تحت قيادة "رمضاني محمد".¹

المطلب الثاني : الحركة النقابية بعد الاستقلال :

بعد الاستقلال بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين تحت وطأة السياسي ، حيث تم انخراطها في العمل التتموي، وقد اعتبرت من بين المنظمات

¹ Weiss François : doctrine et action syndicales en Algérie CUJAS-Paris.1970, p27

الجماهيرية، التي تسعى إلى تجنيد اليد العاملة في سبيل القيام بالمهام التنموية ، والملاحظ هنا أنه تم محاصرتها ، ومحاولة الحد من دورها ، وتقليصه إلى أقصى الحدود، الأمر الذي أدى إلى انحسار دورها ، و لعل أهم الخطط المعدة لاحتوائها هي تدعيم بعض الأساليب كالتسيير الذاتي، إضافة إلى إنشاء لجان المشاركة في المؤسسات ، و سياسة التخطيط الفوقي ، ومركزية التسيير الإداري"، حيث كانت السياسة التشريعية بالجزائر تستند إلى الأهداف الاشتراكية، حيث نصت المادة 60 من دستور 1976 "حق الانخراط في نقابة معترف به لجميع العمال، سواء على المستوى الجماعي أو الفردي"¹

كما كان للتدخل السياسي أثره في الحد من فعالية النقابات، مثل ضرورة الانخراط في جبهة التحرير الوطني، حتى تتمكن من الترشح لأي منصب مهما كان نوعه (المادة 120). كل هذه الإجراءات ، أدت إلى بروز ما يعرف بأزمة الثقة بين العمال والنقابة من جهة ، و بين النقابة و الدولة من جهة ثانية، الأزمة الأولى كان من نتائجها قيام إضرابات عمالية غير مؤطرة و عشوائية، خاصة في فترة الثمانينات. أما الثانية فتتعلق بانتهاج الدولة سياسة الانفتاح غير المبرمج، الأمر الذي أدى إلى بروز اضطرابات اجتماعية، سعت النقابة دائما لأن تكون بعيدة عنها، وما يمكننا استخلاصه يكمن في أن الحركة النقابية بعد الاستقلال تميزت بمرحلتين و هما: ما قبل الانفتاح السياسي ، ومرحلة ما بعد الانفتاح .

وتميزت المرحلة الأولى بـ :

- النقابة تحولت إلى جزء من هياكل الدولة و الحزب.
- النقابة أصبحت وسيلة لتجنيد العمال لصالح مشاريع الدولة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية، والدفاع الجزئي عن بعض الفئات العمالية، الأكثر حرمانا و الأقل تجربة مطلبية وقد تحولت إلى وسيلة ترقية اجتماعية لبعض الفئات في المجتمع".²

أما المرحلة الثانية فكانت بعد سنة 1989 حيث فتحت الجزائر أبوابها للتعددية السياسية و حرية التعبير، فحدث الانفجار الذي أدى إلى ظهور تنظيمات مختلفة، حيث جاء القانون المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 المتعلق بممارسة الحق النقابي،

¹ الدستور 1976 ، المادة 60 . الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . مصلحة الطباعة المعهد التربوي الوطني، الجزائر ، 1976 ،

² نعيم بن محمد ، الحركة النقابية في الجزائر واقع و آفاق ، معهد الهقارالجزائر ، نقلا عن الموقع www.hoggar.org

مقرا لمبادئ أساسية، أهمها أن النقابة لها حق الدفاع عن مصالح المستخدمين المادية والمعنوية ، وإعطائها الصفة التمثيلية للعمال بالتفاوض، وباسمهم إذ توفرت شروط الاعتماد، و مرور ستة أشهر على هذا الاعتماد ،وان يكون لها 20 % على الأقل من مجموع العمال ،المنخرطين في تنظيمها النقابي .أما باقي التنظيمات النقابية التي لا تتوفر على شرط من هذا الشروط وخاصة التمثيل ،فإن لها حق إبداء الرأي والملاحظة .¹ هذه التعددية النقابية ،التي تم الاعتراف بها في الوقت الذي كانت فيه الحركة العمالية المطالبة في حالة ضعف أكيدة ، لم تكن عاملا مساعدا على الخروج من الوضعية الدفاعية التي كانت عليها .فقد بادر الموظفين ،أساتذة ، عمال القطاعات الصحية والإدارة العمومية بل وحتى عمال بعض المؤسسات الصناعية العمومية ، لتكوين نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ،النقابة الرسمية الوحيدة التي تدهورت تمثيليتها العامة أكثر ،فلم تحافظ إلا على القوى العمالية الأقل تأهيلا، بعد قرار الكثير من القوى العمالية والأجيرة المؤهلة مغادرتها مفضلة تجربة الاستقلالية² ورغم ذلك بقي الاتحاد يحافظ على احتكاره للعمل و النضال النقابي، حيث سعى جاهدا لتخفيف آثار الاتفاقات مع صندوق النقد الدولي، و ما نتج عنها من تسريح للعمال. باعتباره الشريك الاجتماعي الوحيد المقابل للدولة ولأرباب العمل .

و على هذا الأساس يمكننا القول ،إن الحركة النقابية في الجزائر اليوم ،يتنازعها تياران أساسيان، تيار يبني نضاله على لغة الحوار و التشاور، ممثلا في الاتحاد العام و العمال الجزائريين ويتخذ من رصيده التاريخي و النضالي حجة لتمثيل العمال ، و التكلم باسمهم، إضافة إلى الاعتراف التام به ،من قبل الدولة كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال، "نظرا للأدوار السياسية التي لازال يقوم بها داخل اللعبة السياسية الوطنية ، بكل تشعباتها وثنائها ،ادوار لازال النظام السياسي في حاجة إليها ، جراء استتفحال أزماته المتعددة ،مما يجعله يرفض وجود منافسين آخرين ، لازال غير متأكد من أدائهم للأدوار المطلوبة منهم، كما يقوم بذلك الاتحاد العام للعمال الجزائريين بنسب نجاح متفاوتة"³.

¹انظر القانون المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 المتعلق بممارسة الحق النقابي (الملاحق)

² عبد الناصر ، جابي الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة الوطنية وشرخ المجتمع ، جامعة الجزائر-مركز البحوث الاقتصادية من اجل التنمية -cread- ، ص 8 نقلا عن

الموقع <http://www.forumtiersmonde.net/>

³ المرجع السابق ص9

وفي مقابل هذا يوجد التيار الثاني، الذي يجسد نظرة المواجهة و الصراع، والمتحصل على الاعتماد مؤخرا، من قبل السلطات، حيث أحدث حشدا في صفوفه وقاد نجاح في الإضرابات التي نظمها، من اجل مطالب أكثر جرأة.. "و لعل ما يميز هذه النقابات، التي تنعت بالمستقلة، هو ابتعادها عن النشاط السياسي، وتركيزها على النواحي المطالبة، كما أنها في السنوات الأخيرة جنحت نحو المطالب النوعية، كالحرية النقابية و التمثيل النقابي إضافة إلى المطالب الاقتصادية، ومع ذلك لم تستطع حتى الآن، وبعد مرور مدة زمنية على تكوينها، من حل الكثير من المشاكل التي تعترضها، كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية، و حقها في المشاركة في العملية التفاوضية المركزية، رغم الاعتراف القانوني بوجودها، وقوة تمثيليتها القطاعية".¹ في خضم هذا الجدل التمثيلي، تبقى النقابة الجزائرية تعاني من بعض النقائص، سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي، فعلى المستوى الداخلي يتعلق الأمر بعدم قدرتها على كسب منتسبين جدد، وهشاشة الانخراط فيها، مما يقلل من فعاليتها الميدانية. وكذلك عدم وجود لغة خطاب أو إيديولوجية واضحة المعالم، تساهم في تفعيل الانخراط حيث لوحظ أن نوعية المطالب هي العمل الرئيسي في تجنيد العمال، فمثلا يعتبر وجود مطلب الأجور على قائمة اللائحة المطالبة كافيا في رفع نسبة التجنيد، في حين أن غيابها يقلل منها. أما على المستوى الخارجي فيتعلق الأمر بعدم وجود استثمارات مباشرة و ناجعة، تساهم في تفعيل العمل، و بالتالي تسمح بتوسيع النشاطات النقابية. كذلك وجود النقابة في حالة مواجهة مباشرة مع الدولة، في كل مرة تسعى فيها إلى تحقيق المطالب العمالية، الأمر الذي يؤدي إلى تحول النضال عن مساره المطلبي، و يصبح نضال سياسي لا يعود بالفائدة في غالب الأوقات على الناحية المطلبيية².

كل هذه الأمور وغيرها، حدثت من فعالية النشاط النقابي، خاصة المطلبي، إلا أن هذا الواقع لن يبقى على حاله، إن تم تحقيق جملة من الشروط على رأسها فتح المجال أما الاستثمار المنتج و الحقيقي، و ليس الظرفي و الأنبي، مما سيعزز من مكانة النقابة و دورها، و بروز الحاجة الملحة لها مع الوقت. من جانب آخر فإن فصل الشق السياسي عن المطلبي، و الابتعاد عن المزايدات السياسية، سيعزز هو أيضا من النضال النقابي، في سبيل معالجة المشاكل

¹ المرجع السابق ص 9

² نعيم بن محمد نفس، مرجع سابق (موقع الكتروني)

العمالية، بنوع من الجدية و الفعالية ،و بالتالي يسمح بتحقيق السلم و الأمن الاجتماعي، الذي تسعى النقابة إلى تحقيقه من الناحية المبدئية¹.
وفي الأخير لا يسعنا إلا القول أن الحركة النقابية الجزائرية تعرف نوع من حالة السكون و المراقبة ناتجة عن عدم أخذ زمام المبادرة و تدخل السياسي في جميع مناحي الحياة إلا أن هذا لن يحد من فعاليتها على اعتبار المرونة التي تتميز بها النقابة الجزائرية ليس في التسيير و التنظيم و إنما في مواجهة مستجدات الأحداث و الظروف التي تحيط بها على اعتبار أن الإشكالية النقابية في أساسها هي إشكالية وجود ...

خلاصة الفصل:

تحاول هذه الدراسة أن تبين دور نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ نشأته في تاريخ الجزائر الذي يعد من أبرز الاتجاهات الاجتماعية في النضال الوطني، من المستعمر الفرنسي الذي حارب كل ما هو جزائري وكان الاتحاد للعمال الجزائريين ضمنها وذلك من خلال التركيز على الاتحاد العام للعمال الجزائريين كنقابة عمالية سياسية ونضالية ، مع ابراز ظروف نشأة هذه النقابة، وهياكلها، والمواقف المختلفة من طرف النقابات المنافسة لها، وكذا التطرق إلى أهم النشاطات التي قامت بها منذ الفترة الاستعمارية ، واستمر دورها حتى ما بعد الاستقلال خاصة في ظل الأحادية الحزبية والنقابية.

¹ نفس المرجع السابق

الفصل الثالث :الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة

تمهيد

اعترفت أغلب التشريعات بما في ذلك التشريع الجزائري بمبدأ الحرية النقابية والسماح للموظفين بإنشاء نقابات تدافع عن مصالحهم، وهو المبدأ الذي جاء النص عليه صراحة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948، تحديدا في مادته الثالثة والعشرين لكل شخص الحق في أن ينشئ وان ينظم إلى نقابات حماية لمصلحته".

هذا الاعتراف الذي يترجم أهمية العمل النقابي ، فهو الضامن لحقوق الموظفين ومصالحهم، والمانع لتعسف الإدارة وشططها، ما من شأنه أن ينعكس إيجابا على فاعلية الجهاز الإداري في الدولة، المتوقف بالأساس على درجة كفاءة الموظفين العموميين، الأمر الذي ينعكس بدوره على قدرة الدولة في تحقيق التنمية الضرورية للمجتمع، فموظفو الدولة هم عمالها وممثلوها في أداء العمل الإداري وهم في ذات الوقت يمثلون قطاعا متميزا له مكانته الخاصة داخل الدولة والمجتمع، لأجل ذلك كان على الدولة أن توفر للموظف العمومي الاستقرار والطمأنينة حتى يتمكن من أداء المهام المنوطة به، ولن يتأتى ذلك إلا إذا اعترف له بالحرية النقابية، لما لهذه الأخيرة من دور كبير في بعث الاستقرار والطمأنينة في الحياة الوظيفية للموظف العمومي، والحقيقة أن الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العمومي وحده غير كاف، ما لم يعزز بضمانات تكفل ممارسة هذه الحرية، ذلك أن الاعتراف بالحرية النقابية يعني في مضمونه وفحواه إقرار ضمانات كفيلة بممارستها ، من هذا المنطلق كان لابد من البحث في إشكالية كفاية الضمانات المقررة للممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، ذلك للوقوف عند حقيقة اعتراف المشرع الوطني بمبدأ الحرية النقابية في الوظيفة العمومية للإجابة عن هذه الإشكالية رأيت تقسيم بحثي هذا إلى محورين رئيسيين ، أتعرض من خلال المحور الأول إلى الضمانات القانونية المقررة في مجال الممارسة النقابية، وابتحث في المحور الثاني الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية ، وذلك على النحو التالي:

المبحث الاول : الضمانات القانونية في ممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي

ويمكن في هذا الإطار التمييز بين الضمانات المقررة للنقابة نفسها والضمانات المقررة للموظفين في هذا المجال، وعليه سنحاول بداية البحث في الضمانات المقررة للنقابة ثم الخوض في الضمانات المقررة لأعضاء المنظمات النقابية على النحو التالي:

المطلب الاول : الضمانات المقررة للنقابة :

ويمكن إجمالها في

الفرع الاول: ضمانات حق التكوين دون استثناء او قيد:

العلي لا أبالغ إذا قلت بأن أول ضمان ينبغي إقراره في مجال الممارسة النقابية هو إباحة حق تكوين النقابات للموظفين دون شرط أو قيد، فلا يكفي الاعتراف بحق الممارسة النقابية ، ثم إقرار أو تعليق تأسيسها على إجراءات صادرة عن السلطة العامة ، فهذا بلا شك يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية، ولعل أبرز هذه الإجراءات هو الإجراء المتعلق باشتراط الحصول على ترخيص مسبق لإنشاء النقابة من السلطات المعنية، فمثل هكذا إجراء من شأنه حتما أن يعرقل ويقيد الحرية النقابية، التي تقوم أساسا على الإرادة للتنظيم النقابي ومؤسسيه¹.

هذا وبالرجوع إلى موقف المشرع الجزائري نجده قد نص على أنه يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائه المؤسسين² ثم اشترط القيام بالتنظيم النقابي الحصول على وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر

¹ وهو المبدأ الذي أكدته العديد من المواثيق الدولية على غرار ما جاء في المادة 7 من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 حيث نصت على أنه: "لا يجوز أن يكون اكتساب منظمات العمال وأصحاب الأعمال واتحاداتهم العامة الشخصية القانونية خاضعا لشروط من شأنها أن تحد من تطبيق الضمانات الواردة في الاتفاقية". مشار إليها في: سمغوني زكريا: حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، الجزائر، ص 60، و هو ما جاءت به أيضا الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 المتعلقة بالحرية والحقوق النقابية حيث جاء فيها: "لكل من العمال وأصحاب العمل. أن يكونوا دون إذن مسبق فيما بينهم منظمات". انظر في ذلك رندة محمد حميدة: دروس في علاقات العمل الجماعية القانون النقابي، اتفاقيات العمل الجماعية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 2008، ص 81

² - انظر في ذلك المادة رقم 7 من قانون رقم 14 / 90 ، المؤرخ في 9 ذي القعدة 1410، الموافق ل2 يونيو (1990)، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، الصادرة في 13 ذو القعدة 1410، الموافق ل6 يونيو 1990 .

من إيداع الملف بالإضافة إلى استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وذلك على نفقة التنظيم¹.

وهو ما يدفعنا إلى الاعتقاد بأن المشرع الجزائري لم يعلق إنشاء التنظيمات النقابية على شرط الحصول على ترخيص مسبق، وإنما اكتفى بوجود التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية² والحصول على وصل تسجيل تصريح التأسيس.

وهنا لا بد من الإشارة إلى أنه وفي حالة لم تتوفر الشروط سواء الشكلية أو الموضوعية الخاصة بالتأسيس فإنه يحق للسلطة المعنية رفض تسليم وصل إيداع التسجيل وفي هذه الحالة لا يمكن للمنظمة النقابية مزاوله نشاطها بصفة رسمية.

الفرع الثاني : ضمانه عدم جواز حل التنظيم النقابي:

كرست المادة رقم 4 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 يوليو 1948 في دورته 31 حماية المنظمات النقابية من أي إيقاف أو حل تعسفي، حيث جاء فيها: " لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية"³.

هذا ومما لاشك فيه أن إضفاء نوع من الحماية على إيقاف أو حل التنظيم النقابي يعد ضمانه مكمله لحق التكوين، إذ لا فائدة ولا قيمة لهذا الحق إذا لم يعزز بمثل هكذا حماية⁴.

وبالرجوع إلى المشرع الوطني نجده قد قصر حل المنظمات النقابية على الحل القضائي⁵ دون الحل الإداري كضمان لمبدأ الحرية النقابية وذلك من خلال نص المادة 27 من قانون 90 / 14

¹ انظر في ذلك المادة رقم 8 من قانون رقم 1490.

² ورد بيان هذه السلطة في المادة رقم 10 من قانون رقم 90 / 14 ، وهي إما والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أو الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني .

³ انظر في ذلك: أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد: الحرية النقابية في القانون المقارن، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2013، ص175.

⁴ - التفصيل أكثر انظر: سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 169-173.

⁵ - لا بد من الإشارة في هذا الخصوص إلى هناك جانب من الفقه يقول بضرورة منع الحل القضائي على غرار الحل الإداري والاكتفاء فقط بالمتابعة القضائية لأعضاء التنظيم النقابي إذ أن الحل القضائي وفقا لهذا الاتجاه ماس بضمانه عدم جواز الحل.

المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث ورد فيها : " يمكن الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطات المعنية، حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 أدناه، توقيف نشاط أي تنظيم نقابي ووضع الأختام على أملاكه وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها.

وتنتهي هذه التدابير بقوة القانون، إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى ، بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن".

وبالرجوع إلى نص المادة 30 السابق الإشارة إليها ، نلاحظ أن المشرع قد حصر حالات حل التنظيم النقابي قضائيا في حالتين فقط ، حرصا على إضفاء اكبر قدر ممكن من الحماية على التنظيمات النقابية من الحل، وهما:

- إذا خالف التنظيم النقابي القوانين المعمول بها.

- إذا مارس التنظيم النقابي نشاطا غير منصوص عليه في قوانينه الأساسية.

في حالة الحل القضائي للتنظيم النقابي فإنه يسري ابتداء من تاريخ الحكم القضائي¹، مع إمكانية مصادرة أملاك التنظيم النقابي بناء على طلب من النيابة العامة².

إضافة إلى الحل القضائي فإنه يمكن حل التنظيم النقابي إراديا ، بان يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبوهم المعينين قانونا، حل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي للتنظيم وهو ما أقره المشرع من خلال المواد 28، 29 من القانون رقم 90 / 14 هكذا حاول المشرع الجزائري ومن خلال إقراره لإمكانية اللجوء إلى حل التنظيم النقابي عن طريق القضاء، إضفاء نوع من التوازن بين عدم تعسف السلطة العمومية في مواجهة التنظيمات النقابية وكذا عدم ممارسة هذه الأخيرة الأنشطة غير مشروعة، وبالتالي إقامة الفرصة إمام الجهات الإدارية لمتابعة التنظيمات النقابية بصفة قانونية.

¹ - انظر في ذلك: المادة رقم 31 من قانون رقم 14 / 90.

² - انظر في ذلك: المادة رقم 32 من قانون رقم 14 / 90

الفرع الثالث : ضمانات استقلالية التنظيمات النقابية:

تعتبر النقابة لب وجوهر الحركة النقابية الحرة للموظفين، لذلك وجب أن تتمتع بكامل الحرية والاستقلالية في إدارة شؤونها بنفسها، دون أي تدخل من جانب الإدارة وفي أي مرحلة من مراحل حياتها، فهي ومنذ نشأتها يجب أن تستقل في وضع القواعد التي ستحكم عملها، طالما أن هذه القواعد لا تتعارض مع النصوص القانونية المعمول بها ، فينبغي أن تكون هي وحدها المختصة بوضع تنظيمها الهيكلي وتسيير عملها، وهو ما اقره المشرع الوطني من خلال نص المادة 15 من القانون رقم 90 / 14 ، حيث أكد على ضرورة أن يتمتع أي شخص طبيعي أو معنوي من التدخل في تسيير التنظيم النقابي خارج نطاق القانون.

هذه الاستقلالية التي تترجم في اكتساب التنظيم النقابي للشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، فيتمتع نتيجة لذلك بحق التقاضي وممارسة الحقوق المعترف بها للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة بعد حدوث وقائع لها علاقة بهدفه ألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية ، المادية أو المعنوية ، وكذا تمثيل الموظفين أمام السلطات العمومية وإبرام أي عقد أو اتفاق له علاقة بهدفه¹ .

فاستقلالية التنظيمات النقابية في مجال الوظيفة العامة ، ينعكس أولا من خلال الحرية التامة المتروكة للموظفين في إنشاء هذه التنظيمات، ثم من خلال الامتناع عن التدخل في تسيير هذه التنظيمات، هذا الامتناع الذي لا يقتصر فقط على السلطة العامة وإنما يمتد أيضا ليشمل كل الجهات ذات الطابع السياسي ، إذ أنه لا يكتمل بنيان استقلالية التنظيمات النقابية إلا إذا تمايزت أيضا في أهدافها وتسميتها وتسييرها عن أي جمعية ذات طابع سياسي، وهو الأمر الذي يضيف على الممارسة النقابية الطابع المهني لا السياسي، وهو ما أكدته المشرع الجزائري من خلال نص المادة 05 من القانون رقم 90 / 14 حيث جاء فيها : " تتمايز التنظيمات النقابية في هدفها وتسميتها وتسييرها عن أي جمعية ذات طابع سياسي

¹ - سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ط2، دمج، الجزائر، 2013،

ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا ، كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها

المطلب الثاني : الضمانات المقررة لأعضاء التنظيم النقابي (الحصانة)

حتى يتمكن الموظفون من ممارسة حريتهم النقابية كاملة ينبغي أن تتقرر لهم جملة من الضمانات في مواجهة السلطة العامة، وان يتمتعوا بوسائل واليات الحماية اللازمة ضد الأعمال التي يقصد منها الحد من حقهم النقابي، ذلك أن العمل النقابي لا يمكن أن يؤدي ثماره إلا إذا تمتع رواده بالحماية الكافية ، وقد تضمن القانون رقم 14/90 وكذا القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 06 / 03¹ جملة من الضمانات والتي يمكن إيرادها على النحو التالي:

الفرع الاول : ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي:

وهو ما تضمنته نصوص المواد 28، 29 من الأمر رقم 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث جاء في المادة 28 منه "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف ". وجاء في المادة 29 من ذات القانون انه " لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح لعهد سياسي أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

فمن النصين يتضح جليا وان المشرع قد حرص كل الحرص على عدم المساس بالمسار المهني للموظف العمومي المزاول للنشاط النقابي ، سواء في جانبه الوظيفي أو المالي.

هذا ومن خلال التمعن في النصين المشار إليهما سابقا يلاحظ وان المشرع قد حاول من خلال نص المادة 29 مد الضمانات أو الحماية لتشمل أيضا الموظفين المرشحين إلى عهدة انتخابية نقابية لتمكينهم من التعبير عن آرائهم وطرح دعايتهم الانتخابية بكل حرية، وحمايتهم من الضغوط التي تستهدف إجبارهم على التنازل عن ترشيح أنفسهم، أو إبعادهم أو عزلهم عن قواعدهم الانتخابية في الإدارات التي يعملون بها .²

¹ - قانون الوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 06 / 03 الصادر في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46

² - داليا زكي قاسم محمود: النشاط النقابي للموظف العام، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، الاسكندرية 2010 ، ص51

الحماية من التمييز التي كرسها أيضا بوضوح في الفصل الثالث من القانون رقم 14/90 الوارد بعنوان الحماية، وتحديدًا من خلال نص المادة 50 حيث جاء فيها: " لا يجوز لاح دان يمارس أي تمييز ضد احد العمال، بسبب نشاطاته النقابية ، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد الرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية"، وهو الأمر الذي أكدته المشرع الوطني من خلال نص المادة 51 من ذات القانون، حيث نص على عدم جواز ممارسة أي ضغط ضد العمال أو تعريضهم لتهديدات من شأنها التعارض مع التنظيم النقابي ونشاطاته، هذه الضغوطات التي لن تخرج عن المجال المهني والتي ستترجم بلا شك في التمييز بين الموظفين المزاولين لنشاط نقابي وغيرهم من الموظفين بهدف الحيلولة دون أدائهم لمهامهم وأنشطتهم النقابية، ومن هنا يمكن القول بان المادتين 50، 51 إنما جاءتنا لتكمل إحداهما الأخرى وفي ذات السياق جاءت المادة رقم 4/93 من الأمر رقم 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث نصت على ضرورة عدم إدراج أية ملاحظة في الملف الإداري للموظف حول أرائه النقابية، وهذا إنما يندرج ضمن عدم تعريض الموظف العمومي المزاول للنشاط النقابي لأي ضغط من شأنه المساس بحريته النقابية

الفرع الثاني : ضمانات عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه النقابي:

في هذا الإطار واستنادًا إلى نص المادة 53 من القانون رقم 14/90 ، فإنه لا يجوز للسلطة العامة أن تسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية أخرى كيفما كان نوعها، إذ تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض¹.

وفي حالة إخلال المندوب النقابي بأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما ، ففي هذه الحالة يمكن للسلطة الإدارية مباشرة الإجراءات التأديبية ضده، بعد إعلام التنظيم النقابي المعني²، ولا يجوز

¹ حيث جاء في نص المادة 53 من القانون رقم 1490 ما يلي: " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها. تختص التنظيمات مندوب النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض".

² - أنظر في ذلك: نص المادة 54 من القانون رقم 1490.

اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد المندوب النقابي قبل إعلام التنظيم النقابي المعني تحت طائلة البطلان وهو ما جاءت نص المادة 55 من قانون 14/90 هذا ويعد كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام قانون 14/90 باطلا وعديم الأثر، ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله، وترد إليه حقوقه، وهو ما دلت عليه المادة 56 من قانون 14/90 ، وان كانت قد علقت ذلك على طلب مفتش العمل، هذا الطلب الذي يحرر أو يقدم بمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة ، وهنا تثار إشكالية اختصاص مفتشية العمل في مجال الوظيفة العامة .

ولم يكتفي المشرع بحماية المندوب النقابي من المتابعة التأديبية أثناء عهده النقابية فقط، بل مدد هذه الحماية بان اقر عدم جواز متابعته تأديبيا بسبب نشاطه النقابي طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمته النقابية إلا بعد إعلام التنظيم النقابي المعني، وهو ما جاء في نص المادة 57 من قانون 14/90 ، حيث جاء فيها : " تظل أحكام المواد من 54 إلى 56 أعلاه مطبقة على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية".

المبحث الثاني : الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي

تتجلى الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية أساسا في دعوى الإلغاء التي تنصب على القرارات الإدارية الماسة بالحق النقابي ، ولا شك بأنها بهذا الوصف تحظى بأهمية بالغة في مجال الرقابة على مشروعية القرارات المتخذة من قبل السلطة العامة في مجال الممارسة النقابية .

أو دحدوح محمد الأجل ذلك كان من اللازم التعرض لأحكام مباشرة دعوى الإلغاء ثم تبيان الضمانات المقررة لتنفيذ حكم إلغاء القرار الإداري الماس بالحق النقابي ، على النحو التالي:

المطلب الاول : أحكام مباشرة دعوى الإلغاء:

تعتبر دعوى الإلغاء تلك الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية، التي يحركها ويرفعها ذوو الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة.¹

وحتى يتسنى للقاضي الإداري الفصل في دعوى الإلغاء لابد من أن تستوفي جملة من الشروط²، منها ما يتعلق بالقرار الإداري محل الطعن، إذ يجب أن يكون قرارا إداريا نهائيا ، حيث تنصب دعوى الإلغاء على القرارات الإدارية التنفيذية الصادرة عن الإدارة العامة بصفة نهائية، والتي تؤدي إلى المساس بالمركز القانوني للموظف العمومي، مما يخوله الحق في الطعن القضائي ضدها.³

تأسيسا على ذلك فإنه لا يمكن أن يكون القرار الإداري الماس بالحق النقابي محلا لقبول الطعن بالإلغاء ما لم يستوفي مواصفات القرار الإداري ، باعتباره عملا قانونيا انفرادي صادر عن مرفق عام ذا صبغة إدارية ومن شأنه إحداث اثر قانوني⁴.

ومن شروط قبول دعوى الإلغاء أيضا استيفاء الموظف رافع الدعوى الشرطي الصفة والمصلحة⁵، وكذا الأهلية، هذه الشروط العامة التي يجب توافرها بالنسبة لأي دعوى ترفع أمام القاضي، والذي بإمكانه إثارتها من تلقاء نفسه لتعلقها بالنظام العام.

إضافة إلى الشروط السابقة، فإنه ولقبول دعوى الإلغاء لابد من احترام مواعيد وأجال قبولها، والتي حددها المشرع الجزائري في نص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.

¹ بعلي محمد الصغير: القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2007، ص30.

² لتفصيل أكثر انظر: مخلوفي رشيد: قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، دمج، الجزائر 2004، ص 5 وما بعدها - احمد محيو: المنازعات الإدارية، ترجمة قانز الحق وبيوض خالد، دمج، الجزائر 2008، ص ص 155-177.

³ طارق فتح الله خضر: القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، ط3، دار الكتاب القومية، القاهرة 1999، ص ص 18-19.

⁴ بعلي محمد الصغير: الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر 2009، ص 140.

⁵ انظر في ذلك: نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الصادر بموجب قانون رقم 09 / 08 المؤرخ في 18 صفر

عام 1429، الموافق ل 25 فبراير 2008، جريدة رسمية عدد 21، المؤرخ في 23 افريل 2008

هذا وتسري نفس الآجال المحددة في نص المادة 829 على الدعاوى المرفوعة أمام مجلس الدولة ، حينما يفصل في هذه الدعاوى كدرجة أولى وأخيرة¹.

وبانقضاء هذه الآجال يتحصن القرار الإداري من الإلغاء، حتى وإن كان ماسا بحرية الممارسة النقابية وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنه لا يمكن إلغاء القرار الإداري المتعلق بالممارسة النقابية إلا إذا كان مخالفا لمبدأ المشروعية، بأن يكون أحد أركانه أو مقوماته معيبا، كان تطل عدم المشروعية الأركان الخارجية للقرار و التي تتعلق أساسا بالاختصاص وشكل وإجراءات القرار، أو تطل عدم المشروعية الأركان الداخلية للقرار والتمثلة في محل القرار وسببه وغايته فيكون بذلك القرار الإداري المخاصم متسما بعدم المشروعية، مما يعرضه للطعن بالإلغاء².

المطلب الثاني : ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء الماس بالحرية النقابية:

الأصل هوان تلتزم الإدارة العامة بتنفيذ حكم الإلغاء الصادر ضدها، ويترتب على ذلك إزالة كل الآثار القانونية المترتبة على القرار الملغى، لكن قد يحدث و أن تمتنع الإدارة عن تنفيذ هذا الحكم، لأجل ذلك اقر المشرع الوطني جملة من الضمانات الهادفة لتنفيذ حكم الإلغاء، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

الفرع الاول : صلاحية توجيه أوامر للإدارة:

حيث اعترف المشرع الجزائري للقاضي الإداري بصلاحيه توجيه أوامر للإدارة من خلال نص المادة 978 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، حيث جاء فيها : " عندما يتطلب الأمر أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك في نفس الحكم القضائي، بالتدبير المطلوب مع تحديد اجل للتنفيذ عند الاقتضاء".

وهو ما يستشف أيضا من نص المادة 979 من ذات القانون، حيث جاء فيها: " عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها

¹ - انظر في ذلك؛ نص المادة 907 قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

² لتفصيل أكثر النظر: أحمد محيو المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص ص 179 - 196

لاختصاص الجهات القضائية الإدارية اتخاذ تدابير تنفيذ معينة لم يسبق أن أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخصومة السابقة تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك بإصدار قرار إداري جديد في أجل محدد".

يتضح من النصين المشار إليهما بما لا يدع مجالاً للشك بان المشرع الوطني قد خول القاضي الإداري صلاحية توجيه أوامر للإدارة¹، ولم يكتفي بذلك بل عمد إلى توسيع سلطات قاضي الاستعجال بموجب نص المادة 920، حيث منحه عند الفصل بالإلغاء الكلي أو الجزئي للقرار الإداري، إذا توافرت ظروف الاستعجال، أن يأمر بكل التدابير الضرورية للمحافظة على حقوق المنتهكة من طرف الأشخاص المعنوية العامة، والهيئات التي تخضع في مقاضاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية أثناء ممارسة سلطاتها متى كانت هذه الانتهاكات تشكل مساساً خطيراً وغير مشروع بتلك الحريات، ولاشك في أن الحرية النقابية تعتبر من أهم الحريات الأساسية.

الفرع الثاني : ضمانات الغرامة التهديدية:

بمراجعة قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نجد وان المشرع قد اعترف صراحة بإمكانية فرض الغرامة التهديدية ، حيث أعطى للقاضي الإداري في حالة عدم تنفيذ الحكم القضائي، أن يأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها حتى تلتزم الإدارة بالتنفيذ، وهو ما يتضح جلياً من خلال نص المادة 980 قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وفي ذات السياق ذهب المشرع من خلال نص المادة 983 من ذات القانون إلى أنه وفي حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي، أو في حالة التأخير في التنفيذ ، فإنه يمكن للجهة القضائية الإدارية أن تصفي الغرامة التهديدية التي أمرت بها .

¹ وهو ما أتجه إليه مجلس الدولة في قراراته، انظر في ذلك مثلاً قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية (059813)، الصادر بتاريخ 2010 / 12 / 23 ، قضية م ضد والي ولاية تيزي وزو ومن معه - قرار غير منشور. حيث جاء فيه: "القرار المطعون فيه لم يبين نوع الخطأ المهني المرتكب ولم يصنفه في أي درجة من الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 177 من الأمر 03 / 06 ... حيث أن القرار المطعون فيه مشوب بعيب انعدام السبب وتجاوز السلطة ومخالفة القانون، مما يتعين إلغاؤه وإلزام المستأنف عليها مديرية التربية لولاية تيزي وزو بإعادة إدماج المستأنف في منصب عمله الأصلي. " انظر في ذلك: نص المادة 982 قانون الإجراءات المدنية والإدارية

هذا وتجدر الإشارة إلى أن الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر¹ ، وترجع للقاضي الإداري سلطة تعديلها أو إلغائها عند الضرورة، وهو ما دلت عليه المادة 984 قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث جاء فيها: يجوز للجهة القضائية تخفيض الغرامة التهديدية أو إلغائها عند الضرورة".

الفرع الثالث : ضمانات إقرار المسؤولية الجزائية المترتبة عن الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي:

نتيجة لعدم فعالية الوسائل السابقة الذكر والرامية إلى إجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام والقرارات الإدارية الصادرة ضدها، عمد المشرع الوطني إلى اعتماد وسيلة أكثر فعالية، وأكثر جدوى وهي تجريم الامتناع عن الحكم القضائي، وإقامة المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع، سواء كان هذا الامتناع كلياً أو جزئياً ، أو حتى كان في صورة المماطلة في التنفيذ² ، وهذا من خلال نص المادة 138 مكرر من القانون رقم 09/01 المعدل والمتمم للأمر رقم 66 / 156 المتضمن قانون العقوبات³ ، حيث جاء فيها: " كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي، أو امتنع، أو اعترض، أو عرقل عمدا التنفيذ يعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة مالية من 5000 إلى 50000 د ج .

ولأن جريمة الامتناع جريمة كباقي الجرائم، فإنه يشترط لقيامها توافر ركنين رئيسيين، ركن مادي يرتبط بامتناع الموظف العمومي المختص عمدا عن تنفيذ الحكم القضائي بالسلوك المادي الذي يفضي إلى اعتراضه أو عرقلته ، وركن معنوي يرتكز أساسا على اتجاه إرادة الموظف المختص لإحداث أمر يعاقب عليه القانون وذلك بطريقة عمدية، طبعا هذا ناهيك عن ضرورة توافر صفة

¹ لتفصيل أكثر انظر سكاك نيباية دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق 2011، ص ص 260-264.

²² - قانون رقم 23 / 06 المؤرخ في 2006 / 12 / 20 المعدل والمتمم للأمر رقم 150 / 66 ، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 84، سنة 2006

³ - لتفصيل أكثر انظر: - عصمت عبد الله الشيخ: الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص ص 143-144. - عبد القادر عدو ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، دار هوم، الجزائر، ص ص 201-210.

الموظف العمومي والتي تعتبر عنصرا مفترضا في هذه الجريمة ، هذا العنصر الذي ألحقه الفقه بالركن المادي لجريمة الامتناع.¹

وفي هذا الخصوص لابد من التنويه إلى أن تحريك الدعوى العمومية ضد الموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية تخضع لنفس الكيفيات والإجراءات المقررة في قانون الإجراءات الجزائية²، وفي حالة ثبوت قيام جريمة الامتناع فإن للمحكمة أن تقضي على الموظف الممتنع بالعقوبات المقررة للجريمة، سواء كانت أصلية وهي العقوبات التي تضمنتها المادة 138 مكرر من قانون العقوبات، أو عقوبات تكميلية والمتمثلة أساسا في الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية المشار إليها في نص المادة 9 مكررة المدرجة بموجب قانون رقم 23³/06.

وإما إن كان امتناع الموظف أو اعتراضه على تنفيذ الحكم القضائي يرجع إلى غموض في منطوق الحكم، وثبت اتصاله بالجهات المختصة، يطلب منها إجلاء هذا الغموض، بتفسير هذا المنطوق أو بيان كيفية تنفيذه، أو ثبت أن هذا الامتناع أو الاعتراض يعود إلى ما قد يسببه هذا التنفيذ من مساس بالأمن العام، فانه يقع على المحكمة أن تحكم ببراءة هذا الموظف⁴، وهو نفس الأمر إذا ثبت أن امتناع الموظف عن تنفيذ الحكم القضائي يرجع إلى ضرورة لا قبل له بدفعها وهو ما أكدته المشرع من خلال نص المادة 48 من قانون العقوبات، حيث جاء فيها : لا عقوبة على من اضطرته إلى ارتكاب الجريمة قوة لا قبل له بدفعها".

وفي هذا السياق فانه تثار إشكالية مدى إمكانية تحجج الموظف العمومي بأوامر وتعليمات الرؤساء في إطار واجب الطاعة، للتصل من المسؤولية الجزائية المترتبة عن الامتناع عن تنفيذ

¹ - قانون الإجراءات الجزائية ، الصادر بموجب الأمر رقم 155 / 66 ، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق ل 8 يونيو 1966، المعدل والمتمم

² - قانون رقم 23 / 06 المؤرخ في 06 المؤرخ في 2006 / 12 / 20 المعدل والمتمم للأمر رقم 150 / 66 ، المتضمن قانون العقوبات، جر عدد 84، سنة 2006.

³ - رمضان محمد بطيخ: كيفية تنفيذ الحكم الصادر بالإلغاء في مجال القرارات الإدارية، مجلة هيئة قضايا الدولة، عدد 4، أكتوبر - ديسمبر 1999، ص17.

⁴ لمزيد من التفصيل انظر: دحدوح محمد: واجب الطاعة في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي 2009.

الأحكام والقرارات القضائية، خاصة في ظل الضبابية التي تكتنف موقف المشرع الجزائري من مسألة حدود الطاعة الرئاسية¹، حيث ورد في نص المادة 180 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة أن رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر مقبول يعد خطأ تأديبيا من الدرجة الثالثة، هذا النص الذي يثير إشكالية المبرر المقبول، فهل يعتبر رفض تنفيذ الأمر الرئاسي القاضي بعدم تنفيذ الحكم القضائي من قبيل المبرر المقبول في التشريع الجزائري؟ وبالتالي عدم قيام المسؤولية التأديبية للموظف العمومي، أم انه لا يعتبر كذلك، وفي هذه الحالة وجب عدم إعفاؤه من المسؤولية المترتبة عن فعل الامتناع.

وهو الغموض نفسه حوته المادة 129 قانون مدني حيث جاء فيها: " لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسئولون شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم ،

هذا النص الذي وضع قاعدة عامة استبعد من خلالها المشرع الخطأ الشخصي للموظف واعتمد الخطأ المرفقي كأساس للمسؤولية، في حالة تنفيذ أوامر الرئيس، متى كانت واجبة التنفيذ ولكنه لم يحدد القاعدة التي تكون بموجبها إطاعة تلك الأوامر واجبة، ما يبقي الغموض قائما، خاصة بالنسبة للأوامر والتعليمات القضائية بالامتناع عن تنفيذ حكم قضائي.

والراجع من خلال النصوص السابقة وبعد الإطلاع على أهم الآراء الفقهية المختلفة²، أن المشرع الجزائري يميل إلى أولوية تطبيق القانون على أولوية الطاعة المطلقة للأوامر والتعليمات، وهو ما تؤكد عبارة " متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم ، فلا ريب أن الأوامر تكون واجبة التنفيذ فقط إذا

¹ - انظر في ذلك كل من: د. عمار بوضياف: الوجيز في القانون الإداري، ط 3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015، ص 71 .

د. عوايدي عمار: فكرة السلطة الرئاسية بالجزائر، د.م. ج، الجزائر، ص 440 - السعيد بو الشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، طبقا للأمر 133 / 66 " دراسة مقارنة "، د.م. ج، الجزائر، ص 42

² محمد دحدوح، المرجع السابق، ص

كانت قانونية، وأما تحميل الرؤساء للمسؤولية المطلقة على أعمال المرؤوسين ، فهي تدخل ضمن حرص المشرع على حث الرؤساء على القيام بالدور المنوط بهم على أكمل، كونهم الأكثر خبرة ودراية بخبايا العمل الإداري، وكونهم أيضا أصحاب السلطة ، فهم أهل الأمر والنهي والتوجيه، فمن المنطق أن يكونوا هم المسئولون عن أداء العمل على الوجه المطلوب.¹

تأسيسا على ذلك، فإنه إذا كان امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الحكم القضائي مرده الخضوع لأمر رئاسي، فإن هذا لا يعفيه من المسؤولية الجزائية، على اعتبار أن الانصياع والامتثال لمثل هكذا أوامر يتعارض مع القانون وبالتالي لا يكون الأمر الرئاسي في هذه الحالة واجب التنفيذ.

الفرع الرابع : ضمانات دعوى إلغاء القرار المخالف لحجية الشيء المقضي فيه:

إن امتناع الإدارة العمومية دون وجه حق عن تنفيذ الحكم القضائي هو بمثابة قرار إداري مخالف للقانون²، ما يعطي الحق للمحكوم له أن يرفع دعوى إلغاء جديدة ضد هذا القرار ضمنا واحتراما لحجية الشيء المقضي فيه، وهو ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في إحدى قراراته، حيث جاء فيه: " من المقرر قانونا أن القرارات التي تستهدف الوقوف ضد حكم قضائي نهائي تمس بقوة الشيء المحكوم فيه، وتصير مشوبة بعيب تجاوز السلطة وتستوجب البطلان.³

وعلى اعتبار أن الدعوى إلغاء قرار الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي نفس طبيعة دعوى إلغاء القرار الأصلي، فإن الاختصاص بنظرها ينعقد للجهة القضائية التي أصدرت الحكم الأصلي كقاعدة عامة، وكاستثناء على ذلك ، فإنه إذا كان تصرف الإدارة يترجم ويعبر عن استمرارها في تنفيذ القرار الملغي ، فإن تصرفها في هذه الحالة يعتبر تعديا ماديا وتزول عنه الصفة الإدارية، وينعقد الاختصاص في نظره للقضاء العادي ويبقى الاختصاص بتقرير انعدامه قائما للقاضي الإداري.

¹ - عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 187.

² مشار إليه في بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 387.

³ - التفصيل أكثر انظر: عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص ص 190-191.

أما بخصوص ميعاد الطعن في القرار المخالف لحجية الشيء المقضي فيه، فإنه لا يختلف عن ميعاد دعوى الإلغاء عموماً، والمحدد في نصوص المواد 829، 830 و نص المادة 907 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، غير أن تأسيس هذه الدعوى غالباً ما ينصب على مخالفة القانون، وكذا عيب إساءة استعمال السلطة، إذ من النادر تأسيس هذه الدعوى على عيب مخالفة الاختصاص أو عيب مخالفة الشكل.

خلاصة

ان أهم الضمانات المقررة في مجال الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية يمكننا القول بان:

- الضمانات المقررة للممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية، هي ذاتها المقررة للممارسة النقابية في القانون الخاص، وهذا راجع بالأساس إلى وحدة النصوص القانونية الناظمة لهذا الموضوع، لاسيما القانون رقم 90/14

- الضمانات المقررة للممارسة النقابية تتنوع بين قانونية معترف بها للتنظيم النقابي وأعضائه وقضائية تتجلى في دعوى الإلغاء الهادفة إلى إلغاء القرار الإداري الماس بالحق النقابي.

- أن الحرية النقابية في قطاع الوظيفة العمومية مرهونة بمدى الحرية الممنوحة التشكيل التنظيمات النقابية من جهة، ومدى الاستقلالية الممنوحة لهذه الأخيرة من جهة أخرى، وهو الأمر الذي حاول المشرع الجزائري تكريسه في مختلف النصوص القانونية ذات الصلة، لاسيما القانون رقم 14 / 90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

، أن الرقابة القضائية لن تكون مجدية ما لم تقرر ضمانات لتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن مختلف الهيئات القضائية وهو ما أقره المشرع الوطني ، من خلال مجموعة آليات تلزم الإدارة العامة على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، ولعل أهم وأبرز تلك

الوسائل، وأكثرها فاعلية إقرار المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية، وبذلك يكون المشرع قد خطى خطوة أخرى في سبيل بناء دولة القانون.

خاتمة

خاتمة

ان اليات العمل النقابي تشكل إحدى التنظيمات الاجتماعية التي تكتسي أهمية وتأثيرا اجتماعيين ، حيث تتضح فوائدها بزيادة أهمية العمل نفسه ، و لا نبالغ في هذا الإطار إذا قلنا إن العمل النقابي هو من المؤشرات الأساسية التي تعكس مستوى الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية ، وكذا درجة ممارسة الحريات في المجتمع ، و طبيعة العلاقات الاجتماعية بما في ذلك علاقة السلطة بالمجتمع المدني .

لقد توصلنا في هذا المذكرة إلى المفهوم الحقيقي للعمل النقابي، وكيف نشأ ثم المراحل التي مر بها في الجزائر ، واهم التنظيمات النقابية النشطة في الساحة الوطنية .

إن الجزائر كرسست نظريا نوع من الحماية للحرية النقابية، وذلك من خلال الترسنة القانونية، حيث صادفت على معظم الاتفاقيات الدولية والإقليمية المنظمة للحرية النقابية، أو من خلال تكريمها في الدساتير، غير أن من الناحية العملية، نلاحظ تهميش النقابات المستقلة، رغم وجودها في الميدان، إلا أنها بعيدة عن الاعتراف بها كشريك اجتماعي وقد يتم تكريس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية بعد أن كان مقتصرًا على الإتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره . بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة.

إن التفكير في بدائل أخرى للحوار والتشاور وفرز قواعد قانونية جديدة تحمي وتكرس الحق النقابي في ظل تزايد دور القطاع الخاص الوطني والأجنبي في بلادنا أصبح أكثر من ضرورة بالنسبة لمستقبل الأفراد مسواء كانوا عمالا أو أجراء أو أصحاب عمل أو شباب يبحث عن مواطن الشغل وعليه ترى ضرورة اقتراح ما يلي :

- إلغاء التصريح المسبق والاكتفاء بإيداع الأوراق القانونية للنقابة حتى تصبح كيانا قانونيا كما هو الحال في فرنسا

- إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية منذ عشر مسنوات نظرا لانتقاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانا حقيقية لحماية الحق النقابي.

- تشجيع البحث العلمي في مجال التشريع القانوني والاجتماعي

- تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال.
- فصل العلاقة بين التمثيل النقابي وتسيير الخدمات الاجتماعية.
- إعادة النظر في الشروط الشكلية والموضوعية لإنشاء النقابات بتخفيفها بما يتماشى مع دولة قانون، لاسيما مؤشر تبسيط الإجراءات، أي من ناحية أجل الترخيص والإشهار، وحضور محضر قضائي للجمعية العامة التأسيسية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات العمالية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 2006،
2. احمد محيو: المنازعات الإدارية، ترجمة قانز الحق وبيوض خالد، دمج، الجزائر 2008،
3. أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر 1964 ،
4. ايمان النمى ،دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دار ناشري. (2014)،
5. بعلي محمد الصغير: القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007،
6. بعلي محمد الصغير: الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر 2009،
7. بن عزوز بن صابر: الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى 2011
8. جابي عبد الناصر ، الجزائر تتحرك (دراسة سوسيوسياسية للاضرابات العمالية)، الجزائر، دار الحكمة. (1995)
9. جابي عبد الناصر ، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، الجزائر، المعهد الوطني للعمل(2001)
10. حمدي أمين عبد الهادي. تنظيم العلاقات الصناعية وشؤون الأفراد، مطبعة بغداد، 1970،
11. خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية. (2011)
12. خالد علي عمر وآخرون، حملة من أجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها (القاهرة: مركز هشام مبارك للقانون، 2009)،

13. رشيد حبائي، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016،
14. رندة محمد حميدة: دروس في علاقات العمل الجماعية القانون النقابي، اتفاقيات العمل الجماعية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 2008،
15. السعيد بو الشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، طبقا للأمر 133 / 66 " دراسة مقارنة "، د. م. ج ، الجزائر،
16. سعيد طربيت ، سلطة المستخدم في تسريح العمال ، د م ج الجزائر، 2001 ،
17. سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ط2، دمج، الجزائر، 2013،
18. سمغوني زكريا، ، حرية ممارسة الحق النقابي، الجزائر، دار الهدى للطباعة والنشر. (2013)
19. سمير بوعيسى ، استمرارية النظام التعبوي في الجزائر (الاتحاد العام للعمال الجزائريين نموذجاً)، (الخارطة النقابية ربع قرن من التعددية)، الجزائر، إصدارات أصدقاء عبد الحميد بن زين. (2016)
20. ضياء مجيد الموسوي، العولمة و اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2007،
21. طارق فتح الله خضر: القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، ط3، دار الكتاب القومية، القاهرة 1999،
22. عبد السلام ذيب- قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر الجزائر - طبعة 2003
23. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007)،

24. عبد القادر جغلول ، تاريخ الجزائر الحديث (دراسة سوسيولوجية)، ط3، الجزائر، دار
الحدثة بالتعاون مع المطبوعات الجامعية. (1983)
25. عبد القادر عدو ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، دار هومه، الجزائر،
26. عبد الناصر ، جابي الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة الوطنية وشروخ
المجتمع ، جامعة الجزائر-مركز البحوث الاقتصادية من اجل التنمية - cread -
27. عبد الناصر جندي، تقنيات البحث في العلوم السياسة والاجتماعية (الجزائر: ديوان
المطبوعات الجامعية، 2005)،
28. عصمت عبد الله الشيخ: الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية، دار النهضة
العربية، القاهرة، 2005،
29. علي الكنز، جاني عبد الناصر ، الجزائر في البحث عن كتلة اجتماعية جديدة، ط2،
بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية. (1999)
30. علي شحاته ،تخطيط وتنمية الموارد البشرية ،جمعية ادارة الاعمال العربية، القاهرة،
1967،
31. عمار بوضياف: الوجيز في القانون الإداري، ط 3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر
2015،
32. عوايدي عمار: فكرة السلطة الرئاسية بالجزائر، دم. ج، الجزائر،
33. فضيلة عكاش :تطور الحركة النقابية في الجزائر، معالم عامة، دم ج،الجزائر،2006م،
34. محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي (القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993)،
35. محمد أيت مدور ، الحركة النقابية المغاربية بين 1945- 1962 (الجزائر وتونس
نموذجاً)، الجزائر، دار هومة للنشر. 2013
36. محمد سفيان بداوي ، النقابة الجزائرية واقع وأفاق، (الخارطة النقابية ربع قرن من التعددية)،
الجزائر (2016) ،
37. محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي (الجزائر: دار هومة، ط5، 2007)،

38. مخلوفي رشيد: قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، دمج، الجزائر، 2004،
39. منشورات المركز الوطني للدراسات و البحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954 الجزائر 1988
40. الموسوعة السياسية (بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط3، 1990)،
41. موسى بودهان ، قانون الوظيف العمومي، الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع(2012)
42. وطبان عبد العزيز . الاقتصاد الجزائري ماضيه و حاضره 1830-1985 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، بدون سنة نشر
- رسائل ومذكرات :**

1. أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد: الحرية النقابية في القانون المقارن، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2013،
2. بوحميذة التومي، بكوش قدور: دور النقابة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة دراسات جامعية تطبيقية ،جامعة التكوين المتواصل، السنة الجامعية 2006/2007، غرداية، الجزائر ،
3. بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إجتماعي، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 2013-2014 ،
4. ثامري أمر، "التعددية النقابية في الجزائر من الحضر إلى التقييد" أطروحة دكتوراه في الحقوق قسم القانون العام جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون. 2012/2013
5. حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية و أثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة وهران، 2004، 2003،

6. داليا زكي قاسم محمود: النشاط النقابي للموظف العام، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، الاسكندرية 2010
7. دحدوح محمد: واجب الطاعة في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي 2009 .
8. رفيق بن مرسلي، الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين الحتمية والتغيير ومعوقات التطبيق، مذكر لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011 / 2010)،
9. الزبير بو لعناصر، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم السياسية والإعلام، 2011 / 2010)،
10. زبيري حسين، 2012 : زبيري حسين ، النقابات المستقلة، أطروحة دكتوراه قسم علم الاجتماع، الجزائر. (2012)
11. سكاك نيباية دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق 2011،
12. عبد المجيد صغير ببيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة الماجستير، في قانون المؤسسات، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2003 2004،
13. غالي كحلة، اثر الخصوصية على علاقات العمل دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق و العلوم التجارية ، السنة الجامعية 2010،2009،
14. مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة الماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012،

مقالات:

1. بومقورة نعيم ، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطالبة (الأجر نموذجاً)، العدد (01) "مجلة إضافات - تصدر عن الجمعية العربية لعلم الاجتماع بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية. (2008)
2. خلوفي بغداد ، الاعلام النقابي ودوره أثناء الثورة التحريرية، مجلة الانسان والمجال، جامعة البيض، العدد (01) (2015)
3. رمضان محمد بطيخ: كيفية تنفيذ الحكم الصادر بالإلغاء في مجال القرارات الإدارية، مجلة هيئة قضايا الدولة، عدد 4، أكتوبر - ديسمبر 1999،
4. عايدي مبوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 6 العدد 16،
5. عبيد أحمد "على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال الثقافي إبان وجود الاستعمار"، مجلة المرشد: عدد 09 ، الجزائر ، 1988 ،
6. مجلة الجيش ماي / عدد 430 الجزائر ، 1999 ،
7. جريدة الايام ، العدد 1094 السنة الثالثة ، الجزائر 16ماي، 2009
8. الطاهر بلعير ، الاضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسولوجية، العدد (06) مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الجزائر، المطبعة العربية. (2012)

المراسيم والقوانين :

1. الجريدة الرسمية، القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجزائر. (1990)
2. الدستور 1976 ، المادة 60 .الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . مصلحة الطباعة المعهد التربوي الوطني، الجزائر ، 1976
3. قانون الإجراءات الجزائية ، الصادر بموجب الأمر رقم 155 / 66 ، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق ل 8 يونيو 1966، المعدل والمتمم

4. القانون الأساسي للاتحاد .المعدل في المؤتمر الوطني الثالث يومي 29 / 30 / 12 / 2004. القبة، الجزائر،
5. القانون الداخلي :الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين ،المصادق عليه 16/02/2005م،
6. القانون المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بممارسة الحق النقابي
7. قانون الوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 03 / 06 الصادر في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46
8. قانون رقم 23 / 06 المؤرخ في 2006 / 12 / 20 المعدل والمتمم للأمر رقم 150 / 66 ، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 84، سنة 2006
9. القانون رقم 90_14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية العدد 23 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91_30 المؤرخ في 21_12_1991 و الأمر رقم 96_12 المؤرخ في 10_06_1996.
10. قسم الشؤون النقابية، دليل النقابات العمالية (عمان: الإتحاد العام للعمال، 2012)،
11. المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الصادر بموجب قانون رقم 09 / 08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق ل 25 فبراير 2008، جريدة رسمية عدد 21، المؤرخ في 23 افريل 2008
12. المادة 35 فقرة 1 من القانون رقم 90_14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدلة و المتممة بالمادة 6 من القانون رقم 91_30، و الفقرة 2 من المنشور الوزاري رقم 149 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 المتعلق بتمثيل المنظمات النقابية للعمال الأجراء.
13. دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 على ما يلي: " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين."

14. قانون رقم 14 / 90 ، المؤرخ في 9 ذي القعدة 1410، الموافق ل2 يونيو (1990)، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، الصادرة في 13 ذو القعدة 1410، الموافق ل6 يونيو 1990.

المواقع الالكترونية :

15. منتديات النقابة الوطنية لعمال التربية ، نقلا عن الموقع www.alafdal.net

16. نعيم بن محمد، الحركة النقابية في الجزائر واقع و آفاق ، معهد الهقار ، الجزائر،

www.hoggar.org

17. <http://www.forumtiersmonde.net/>

قائمة المراجع باللغة الاجنبية :

1. Djalal Mustapha Koraychi, "mouvement syndical et le droit syndical", Revue algérienne des sciences économiques, N01 (mars 1988).
2. Omar Derras, Le phénomène associatif en Algérie, FES Bureau, Alger, 2007
3. Weiss François : doctrine et action syndicales en Algérie CUJAS-Paris. 1970

الفهرس

الاهداء

شكر وعرافان

أ.....	مقدمة.....
1.....	الفصل الاول : النظام القانوني للنقابة.....
2.....	تمهيد.....
2.....	المبحث الاول : مفهوم النقابة.....
3.....	المطلب الاول: ماهية النقابة.....
3.....	الفرع الاول: تعريف النقابة:.....
5.....	الفرع الثاني : أنواع النقابات:.....
6.....	الفرع الثالث :أهداف ودور العمل النقابي :
7.....	المطلب الثاني : الحق النقابي في التشريع الجزائري.....
7.....	الفرع الاول : الحركة النقابية في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه.....
8.....	الفرع الثاني : الحركة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية.....
9.....	الفرع الثالث : إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية.....
10.....	الفرع الرابع : واقع الحرية النقابية في ظل التحولات الاقتصادية الدولية.....
12.....	المبحث الثاني: الضمانات القانونية المخولة للحق النقابي في الجزائر.....
13.....	المطلب الأول: المظهر الجماعي والفردى للحق النقابي.....
13.....	الفرع الأول: شروط وإجراءات تأسيس النقابة.....
14.....	الفرع الثاني :حرية تكوين النقابة.....
16.....	الفرع الثالث :المظهر الفردى للحق النقابي.....
18.....	المطلب الثاني :الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي في الجزائر.....
18.....	الفرع الأول: الحماية القانونية للحق النقابي.....
22.....	الفرع الثاني :الحماية القضائية للحق النقابي.....
24.....	خلاصة الفصل:.....
26.....	الفصل الثاني : الاتحاد العام للعمال الجزائريين كنقابة عمالية.....
27.....	تمهيد :

المبحث الاول : اتحاد العام للعمال الجزائريين :	28
المطلب الاول :التعريف بالاتحاد العام للعمال الجزائريين :	28
الفرع الاول :هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين:	30
الفرع الثاني : المواقع المختلفة من إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين:	30
الفرع الثالث : نشاطات الاتحاد العام للعمال الجزائريين:	31
المطلب الثاني : أهداف تأسيس الإتحاد :	40
الفرع الاول : دور الاتحاد إبان الثورة التحريرية :	41
الفرع الثاني : الاتحاد ومشاركة المرأة في العمل النقابي :	42
المبحث الثاني: العمل النقابي في الجزائر .	48
المطلب الاول : السيرورة التاريخية للعمل النقابي في الجزائر	48
الفرع الاول : قبل الاستقلال:	48
الفرع الثاني : ملامح الحركة النقابية الجزائرية في هذه الفترة :	51
المطلب الثاني : الحركة النقابية بعد الاستقلال :	51
خلاصة الفصل:	55
الفصل الثالث :الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة	56
تمهيد	57
المبحث الاول : الضمانات القانونية في ممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي	58
المطلب الاول : الضمانات المقررة للنقابة :	58
الفرع الاول: ضمانات حق التكوين دون استثناء او قيد:	58
الفرع الثاني : ضمانات عدم جواز حل التنظيم النقابي:	59
الفرع الثالث : ضمانات استقلالية التنظيمات النقابية:	61
المطلب الثاني : الضمانات المقررة لأعضاء التنظيم النقابي (الحصانة)	62
الفرع الاول : ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي :	62
الفرع الثاني : ضمانات عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه النقابي :	63
المبحث الثاني : الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي	64

المطلب الثاني : ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء الماس بالحرية النقابية:	66
الفرع الاول : صلاحية توجيه أوامر للإدارة:	66
الفرع الثاني : ضمانات الغرامة التهديدية:	67
الفرع الثالث : ضمانات إقرار المسؤولية الجزائية المترتبة عن الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي:	68
الفرع الرابع : ضمانات دعوى إلغاء القرار المخالف لحجية الشيء المقضي فيه:	71
خلاصة	72
خاتمة	75
قائمة المراجع	77
الفهرس	86