



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي صالحى أحمد - النعامة -
معهد الحقوق
قسم القانون عام

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر - ل.م.د-

الشعبة: حقوق
التخصص: قانون إداري
تحت عنوان

حرية الموظف العام في ممارسة الحق النقابي دراسة مقارنة بين التشريعين الجزائري والمصري

تحت إشراف : سمغوني زكريا

من إعداد الطالبة:

لارقو زهرة

قاسمي فتحي

نوقشت المذكرة يوم : 22 / 09 / 2024 من طرف اللجنة:

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة
د. خليفي محمد		رئيسا
د. رافعي ربيع		مناقشا
د. سمغوني زكريا		مشرفا ومقرار

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلْ رَبِّ أَنْزِلْنِي مُنْزَلًا مُّبَارَكًا وَأَنْتَ خَيْرُ الْمُنْزِلِينَ﴾

الآية - 29 - سورة المؤمنون.

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أحسن خلق الإنسان وعدله، وألهمه نور الإيمان فزينه به وجمله، وعلمه البيان فقدمه به وفضله، وأفاض عليه خزائن العلوم فأكمله، ثم أمدّه بلسان يترجم عما حواه القلب وعقله، وأطلق بالحق مقولة وأفصح بالشكر ما أولاه وخوله من علم حصله، ثم الصلاة والسلام ما حكّت حمائم إذا بكت، وهزت الغصون أنفاس الصبا فهيجا صباية لمن صبا، على أجل مرسل وأله وصحبه وتابعي منواله.

وإنه يطيب لنا في هذا المقام بالحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذه الدراسة، ثم نتوجه بخالص شكرنا وعظيم امتناننا إلى أستاذنا و مشرفنا الدكتور " سمغوني زكريا " حفظه الله ورعاه على تفضله بقبول الإشراف على هذه المذكرة، وعلى جهده الكبير الذي بدله في توجيهنا وإرشادنا ومتابعة.

كما نتوجه بخالص الشكر والامتنان للأستاذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة.



الإهداء الأول:

لى من أفضلها على نفسي، ولم لا؛ فلقد ضحّت من أجلي

ولم تدّخر جهدًا في سبيل إسعادي على الدوام

(أمي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه

صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.

فلم يبخل عليّ طيلة حياته

(والدي العزيز)

إلى المرأة المعجزة التي تجعل كل شيء ممكنًا بصبرها ودعمها

(زوجتي الغالية)

إلى من حلّت بركة وجودها في حياتي، ومن ملأت ضحكاتنا الجميلة عمري

قرة عيني (ابنتي)

إلى أولئك الذين يفرحهم نجاحنا، ويحزنهم فشلنا

(إخوتي و أخواتي)

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أصعدة كثيرة

أقدم لكم هذا البحث، وأتمنى أن يحوز على رضاكم



قاسمي فتحي

الإهداء الثاني:

لى صاحب السيرة العطرة، والفكر المُستتير؛

فلقد كان له الفضل الأوّل في بلوغي التعليم العالي

(والدي الحبيب)، أطل الله في عُمره.

إلى من وضعتني على طريق الحياة، وجعلتني رابط الجأش،

وراعتني حتى صرت كبيرة

(أمي الغالية)، طيّب الله ثراها.

إلى إخي وأخواتي ؛ من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب.

إلى رفقاء الدرب الرائعين، لأشكرهم على وجودهم في حياتي وتشجيعي دائماً

ودفعي نحو الأمام لا سيما في تلك اللحظات التي كدت أركن فيها لليأس

والاستسلام.

إلى كل مد لي يد العون في إتمامي هذا العمل.



لارغو زهرة

قائمة الأشكال :

الصفحة	الشكل	رقم
22	حقوق وواجبات الموظف	01

الملخص:

يعد الحق النقابي من الحقوق الأساسية التي تساهم في حماية مصالح العمال وضمان تحسين شروط العمل. يشمل هذا الحق مجموعة من الممارسات التي تتيح للموظفين الانضمام إلى النقابات، والمشاركة الفعالة في الأنشطة النقابية، والتفاوض الجماعي حول شروط العمل. إن ممارسة هذا الحق تعتبر حجر الزاوية في بناء علاقة عمل عادلة ومتوازنة بين الموظف والإدارة، مما يعزز من استقرار بيئة العمل ويحقق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

تتناول هذه المذكرة بالتحليل المقارن كيفية تنظيم الحق النقابي للموظف العام في كلا البلدين، مع التركيز على أوجه التشابه والاختلاف بين التشريعات الجزائرية والمصرية. تسعى المذكرة إلى تقديم فهم شامل للتشريعات المعمول بها، واستكشاف كيفية تأثيرها على ممارسة الموظفين لهذا الحق، كما تهدف إلى تقديم توصيات من شأنها تعزيز فعالية هذا الحق في كل من الجزائر ومصر.

الكلمات المفتاحية: الحق النقابي، الموظف العام، الإدارة العمومية

Abstrac:

The union right is one of the basic rights that contribute to protecting workers' interests and ensuring improved working conditions. This right includes a set of practices that allow employees to join unions, actively participate in union activities, and collectively negotiate conditions of employment. Exercising this right is considered the cornerstone of building a fair and balanced work relationship between the employee and management, which enhances the stability of the work environment and achieves social and economic development.

This memorandum deals with a comparative analysis of how the union right of public employees is regulated in both countries, focusing on the similarities and differences between Algerian and Egyptian legislation. The memorandum seeks to provide a comprehensive understanding of the applicable legislation, explore how it affects employees' exercise of this right, and also aims to provide recommendations that would enhance the effectiveness of this right in both Algeria and Egypt.

Keywords: union right, public employee, public administration



مقدمة

مقدمة:

منذ العصور القديمة، يسعى الإنسان لتحقيق النظام السياسي والاجتماعي المثالي الذي يضمن السعادة والأمن للأفراد ويتيح لهم التقدم مادياً ومعنوياً. ومن منطلق هذه الرغبة، تعاونت الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية خلال القرنين الثامن والتاسع عشر لحماية الطرف الضعيف في علاقات العمل، من خلال جهود قضائية وإعداد نصوص قانونية اجتماعية..

يُعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق الاجتماعية والقانونية التي تحققت في العصر الحديث، بدءاً من النصف الثاني من القرن العشرين. جاء ذلك بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت عبر أجيال عديدة، حيث تضافرت جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية خلال القرنين الثامن والتاسع عشر. وتزايد هذا الجهد الدولي بفضل الاجتهادات القضائية وتطوير النصوص القانونية الاجتماعية، التي تهدف إلى حماية الطرف الضعيف في علاقات العمل وتعزيز حقوق الإنسان على الصعيدين الدولي والوطني. أصبح الحق النقابي شرطاً أساسياً لفعالية تشريعات العمل، ونتيجة لذلك، أصبحت منظمة العمل الدولية من أبرز الجهات التي تسهم في إثراء النصوص الاجتماعية والقانونية ضمن التشريعات الوطنية، من خلال تقديم معايير دولية تدعم الحقوق والحريات الإنسانية والنقابية وتعزز مبدأ الحرية النقابية من خلال اعتماد الاتفاقيات.

يكتسب الحق النقابي أهميته لأنه يعد معياراً موضوعياً لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها، نظراً لارتباطه الوثيق بالحريات العامة والأساسية للإنسان. في ظل النظام الاقتصادي الدولي الجديد، الذي يركز على تقليص دور الدولة اجتماعياً واقتصادياً وتحرير التجارة وفتح الأسواق أمام رؤوس الأموال، أصبح من الضروري بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحديث عن الحق النقابي والقوانين التي تنظم هذا الحق.

يرتكز مفهوم الحق النقابي على محورين رئيسيين: الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي. ويُعتبر اعتراف المشرع الدولي والوطني بالحق النقابي من أهم الضمانات القانونية التي تتيح للعمال

وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية بحرية كاملة ودون الحاجة إلى إذن من السلطات المختصة، وذلك للدفاع عن مصالح أعضائها المادية والمعنوية. بناءً على ذلك، أصبحت اهتمامات منظمات العمال وأصحاب العمل جزءاً أساسياً من أولويات الدولة الحديثة، التي تقوم على ضمان حقوق المواطنة الكاملة، حيث يُعتبر العمل مصدراً للحياة والنماء والاستقرار الاجتماعي.

عرفت الجزائر حركة اجتماعية غنية ومترابطة بالمطلب السياسي الذي يهدف إلى الدفاع عن القضية الوطنية، مع تجسيد العلاقة الوثيقة بين الكفاح النقابي والكفاح الوطني قبل وبعد الاستقلال. وذلك على الرغم من الأزمات التي واجهت الحركة النقابية الجزائرية في دفاعها عن استقلاليتها النقابية وحق التنظيم والتعددية النقابية.

لقد صادقت الدولة الجزائرية على معظم اتفاقيات العمل التابعة لمنظمة العمل الدولية، وعمل المشرع على تعديل التشريع الوطني والأحكام الدستورية الجديدة التي كفلت الحق النقابي لجميع المواطنين. وقد استدعى ذلك إجراء تغييرات جذرية في نظام قانون العمل في الجزائر، بما في ذلك اعتماد نصوص قانونية جديدة تركز على جوانب تعاقدية لعلاقات العمل، والتعددية النقابية، والحق في الإضراب، والتفاوض الجماعي في جميع المؤسسات. كما تم إعادة تأهيل نظام تفتيش العمل وتكليفه بمراقبة تطبيق القوانين الاجتماعية، فضلاً عن فض المنازعات العمالية وظهور إطار تحكيمي للسلطة العامة.

أما في القانون المصري، يُعتبر الحق في تكوين النقابات من الحقوق الدستورية. تنص المادة 56 من الدستور الحالي على أن إنشاء النقابات والاتحادات يتم على أساس ديمقراطي، ويكفله القانون، ويُمنح لها الشخصية المعنوية.

1) أهمية الموضوع:

1. تساهم الدراسة في فهم كيفية ضمان حقوق الموظفين العموميين من خلال ممارسة الحق النقابي، مما يساهم في حماية مصالحهم وتحسين ظروف عملهم
 2. من خلال تحليل حقوق الموظف العام والنفقات، تساهم الدراسة في تعزيز العدالة الاجتماعية وتوفير بيئة عمل عادلة ومنصفة لجميع الموظفين.
 3. تساهم الدراسة في فهم كيفية تحقيق التوازن بين حقوق الموظف في ممارسة الحق النقابي والمصلحة العامة التي تقتضي تنظيم النشاط النقابي بما لا يضر بالنظام العام.
 4. توفر الدراسة مقارنة بين الأنظمة القانونية المختلفة في دول مثل الجزائر ومصر، مما يساعد في التعرف على النماذج الفعالة وتطبيق أفضل الممارسات في حماية الحقوق النقابية.
- تعزز الوعي بين الموظفين وصانعي السياسات حول أهمية الحق النقابي وكيفية تعزيز هذا الحق، مما يساهم في بناء بيئة عمل داعمة وملتزمة بالحقوق الأساسية.

(2) أهداف الموضوع :

يهدف موضوع بحثنا إلى:

1. تقييم كيفية ضمان التشريعات الوطنية حرية الموظف العام في ممارسة الحق النقابي، وفحص مدى توافق هذه الضمانات مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان.
2. دراسة الفروقات بين الأنظمة القانونية في دول مختلفة، مثل الجزائر ومصر، لفهم كيفية تأثير القوانين المحلية على حرية الموظف العام في ممارسة الحق النقابي.
3. التعرف على القيود والتحديات القانونية التي تواجه الموظف العام في ممارسة الحق النقابي وتحليل تأثيرها على فعالية النشاط النقابي.

4. استكشاف العلاقة بين حرية الموظف العام في ممارسة الحق النقابي وأثرها على جودة الحوكمة والإدارة العامة، وفهم كيف يمكن تحسين العلاقة بين النقابات والسلطات الحكومية.
5. تقديم توصيات حول كيفية تعديل التشريعات والسياسات لتعزيز حرية الموظف العام في ممارسة الحق النقابي وتجاوز القيود والتحديات التي تواجههم.

(3) مبررات اختيار موضوع :

إن اختيار الموضوع ودراسته كان نتيجة لأسباب من بينها:

1. بحكم تخصصنا كان لا بد علينا اختيار هذا الموضوع، لأننا ندرك أهميته بالنسبة لتعاملات الإدارية بين الموظفين.
2. أهمية الحق النقابي في حماية حقوق الموظف العام.
3. الحق النقابي يُعد من الحقوق الأساسية التي تسهم في حماية حقوق الموظف العام من الاستغلال وتعزيز ظروف العمل، مما يجعله موضوعاً ذا أهمية خاصة في سياق تعزيز العدالة الاجتماعية.
4. دراسة حرية الموظف العام في ممارسة الحق النقابي تسلط الضوء على التوازن بين الحقوق الفردية للموظفين العموميين والمصلحة العامة، خصوصاً في ما يتعلق بالحفاظ على النظام العام وكفاءة الخدمة العامة.
5. مقارنة كيف تتعامل تشريعات دول مختلفة، مثل الجزائر ومصر، مع الحق النقابي للموظفين العموميين، نتيج فهماً أعمق للفروقات في السياسة القانونية وتأثيرها على حقوق الموظفين.

(4) الإشكالية :

وعليه، يمكن طرح الإشكالية الرئيسية المتمثلة في:

5. تتخذ الحكومات في كل من الجزائر ومصر تدابير لإصلاح القوانين المتعلقة بالحق النقابي، ولكن هذه التدابير قد لا تكون كافية لمعالجة جميع التحديات المرتبطة بحرية الموظف العام في ممارسة هذا الحق.

(7) منهج الدراسة :

من أجل طرح البحث بصورة موجزة وتقصي مختلف جوانبه رغم تشعبها ، فقد تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي، وذلك لجمع البيانات و المعلومات المتعلقة حرية الموظف العام في ممارسة الحق النقابي ، وبهدف معالجة المشكلة البحث و الإجابة على أسئلته قمنا بدراسة مقارنة لحرية الموظف العام في ممارسة الحق النقابي وفق التشريع الجزائري و التشريع المصري من أجل جمع معلومات اللازمة و استكشاف كيف تؤثر القيود القانونية والتشريعية في كل من الجزائر ومصر على حرية الموظف العام في ممارسة الحق النقابي.

(8) الدراسات السابقة:

لقد اعتمدنا في دراستنا لموضوع البحث على العديد من الدراسات السابقة المتمثلة في:

1.رسالة ماجستير بعنوان: "حرية ممارسة الحق النقابي"، للباحث " سمغوني زكريا"، مقدمة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة العقيد أحمد دراية ، أدرار، للسنة الجامعية 2010/2009، هدفت دراسته تعريف كيفية ممارسة الحق النقابي للموظف العام في وظيفته وفق التشريعات كل من فرنسا ومصر والجزائر، حيث اعتمد على المنهج التحليلي وفي بعض الجوانب على دراسة مقارنة، ، حيث توصلت دراسته كل من التشريعات وضع قيود وقوانين خاصة به في ما يخص بممارسة حرية النقابية للموظف العام .

2.رسالة ماجستير: بعنوان: " الحرية النقابية في الجزائر"، للباحثة " مناصرية سميحة"، مقدمة لكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر ، باتنة، للسنة الجامعية 2012/2011، حيث تهدف دراسة بحثها إلى تعريف بالحرية النقابية وإطارها التنظيمي وماهي الضمانات التي وضعت الى حمايتها، باستعمالها المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الذي يتواءم مع طبيعتها، حيث استعرضت النتائج التي توصلت لها فيما يخص الحرية النقابية في الجزائر.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحق النقابي

تمهيد:

تُعتبر الوظيفة العمومية من أبرز موضوعات القانون الإداري، وتزداد أهميتها نتيجة للتوسع المستمر في عدد الموظفين والعاملين الذين تعتمد عليهم الدولة في نشاطاتها المتنوعة والمتشعبة. يُعد الموظفون أيضاً من أهم الموارد التي تمتلكها الإدارة والمؤسسات، فهم الأداة التي تنفذ القوانين والتشريعات، وأداة الدولة في ممارسة نشاطاتها وسلطاتها لتحقيق السياسة العامة. يشكلون الأساس في بناء الجهاز الإداري للدولة، إذ لا يمكن للدولة ممارسة مهامها ووظائفها بدونهم، فهي ككيان معنوي عام تحتاج إلى أشخاص طبيعيين لتفعيل إدارتها. يشهد العمل النقابي في مجال الوظيفة العمومية تطوراً ملحوظاً. فبعد أن كانت تجمعات الموظفين تُعتبر مساساً بفكرة التسلسل الهرمي داخل الإدارة العمومية، وما يترتب عليه من خضوع للسلطة الرئاسية، أصبح العمل النقابي الآن يمثل القناة التي من خلالها يمكن للموظف العمومي الدفاع عن حقوقه وضمان مصالحه. لقد انتقل العمل النقابي في قطاع الوظيفة العمومية من كونه محظوراً إلى كونه أمراً مطلوباً

المبحث الأول: ماهية الموظف العام.

تُظهر التعريفات للوظيفة العامة والموظف العمومي في القانون الإداري تبايناً بين الدول وحتى داخل نفس القانون عبر الزمن، نتيجة اختلاف الأنظمة الإدارية، وتحديداً في النصوص القانونية التي تنظم الشؤون الوظيفية. هذا التباين هو ما أدى إلى اختلاف الفقهاء في تعريفهم للوظيفة العامة والموظف العمومي، مما تسبب في تعقيد الأمور بالنسبة للقضاء والتشريع على حد سواء.⁽¹⁾

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العامة والموظف العام

لقد تعددت وتنوعت التعاريف الخاصة بالوظيفة العامة والموظف العام باختلاف المشارب الفكرية و الإيديولوجية ، إلا أن هناك اتفاق بينهم في أن الموظف العام يشغل الوظيفة العامة من أجل تحقيق الإحتياجات المطلوبة للمواطنين.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة

إن ظهور فكرة الوظيفة العامة مرتبط بخدمة المرفق العام *service public*، حيث أنها استعملت في اللغة القانونية في مطلع القرن العشرين، فهي مطلب ضروري تتكيف مع نشاط المرفق العام، ولقد عبر عنها الفقه الفرنسي بفكرة القوة العمومية *la puissance publique* لتسيير المرفق العام.⁽²⁾

تعريف الوظيفة العامة وفق النظام الأمريكي :

الوظيفة في النظام الأمريكي هي مجرد مهنة يمارسها أي موظف يُعيّن من قبل الحكومة لتنفيذ مهام معينة. وفي هذا السياق، تكون الوظيفة منفصلة تماماً عن الشخص الموظف أو المواطن العادي الذي يقوم بها. بموجب هذا المفهوم، لا يمكن اعتبار عمال الدولة هم الدولة نفسها في أي

(1) محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، النظرية العامة للموظف، ج 1، دار النهضة العربية، ط 2، القاهرة، 1996، ص 35

(2) محيد محمد ، محاضرات في الوظيفة العامة، مطبوعة مقدمة للسنة الثانية ماستر ، تخصص: الإدارة المحلية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، 2020/2019، ص 03

حال، نظراً لأن حصر السلطة والحقوق القانونية للموظفين يتعارض مع سيادة الشعب وتساويهم تحت القانون مع بقية أفراد المجتمع. بناءً على هذا التفسير للوظيفة العامة في المجتمع الأمريكي، يظهر أن الموظفين العامين لا يحظون بحقوق خاصة ولا يتمتعون بامتيازات غير متاحة لموظفي الشركات أو القطاع الخاص الآخرين أو لبقية أفراد المجتمع.⁽¹⁾

تعريف الوظيفة العامة وفق النظام الأوروبي :

في النظام الفرنسي، مثلاً، تُعتبر الرسالة والخدمة هي الدور الأساسي للموظفين الذين يقدمون الخدمات للمواطنين نيابةً عن الدولة. دور الدولة لا يقتصر على الحكم بين المصالح الخاصة والعامة، بل يتجلى في تحقيق النفع العام عبر سن القوانين التي تلبي رغبات الأفراد والمجتمعات. وبناءً على هذه الحقيقة، تتمتع الدولة بالاحترام والتقدير، ولها السلطة الخاصة في اتخاذ القرارات التي تعبر عن الإرادة العامة. الموظفون العموميون في هذا السياق هم عبارة عن عمال يعملون لصالح الدولة ومرافقها، وهم جزء لا يتجزأ من بنية إدارتها، حيث يتشاركون مع السلطة العامة ليكونوا وحدة غير قابلة للانفصال.⁽²⁾

المفهوم الشخصي للوظيفة في النظام الأوروبي (النظام المغلق)

في النظام الأوروبي، الموظف هو الفرد الذي يعمل لصالح الدولة أو إحدى المصالح الحكومية، وبمعنى آخر، يكون ملتحقاً بسلك معين داخل الجهة التي يعمل لديها. لا يكون الموظف ملتزماً بوظيفة معينة محددة مسبقاً، بل يكون ملتزماً بخدمة الجهة التي يعمل فيها. تقرر الجهة التي

(1) عمار بوحوش، مفهوم الوظيفة العمومية، مأخوذ من الموقع الإلكتروني ، تاريخ التصفح 2024/07/08 ، الساعة: 19:35،

<https://www.ammarbouhouche.com/>

(2) عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، القاهرة، دار النهضة العربية، 1977، ص 99.

ينتمي إليها الموظف تكليفه بالمهام اللازمة حسب احتياجات المؤسسة الحكومية والميول العامة للموظف، وتأهيلاته العلمية.⁽¹⁾

وفي العادة يطلق اسم " المفهوم الشخصي للوظائف " على هذا النوع من أنظمة الوظائف العامة لأن التركيز على شاغل الوظيفة، سواء من ناحية مؤهلاته العلمية وموقعه في المؤسسة الحكومية، أو حقوقه ورتبته الشخصية (بخلاف الترتيب الموضوعي للوظائف الذي يركز فيه كل شيء على الوظيفة نفسها وليس الموظف)

كما أن نظام الوظيفة العامة الأوروبي يعتبر جيدا من ناحية فصل الدرجة عن الوظيفة. فقيام الموظف بنفس الواجبات يسمح له بالترقية من درجة إلى أخرى أعلى منها وذلك بعد سنوات محددة من الخدمة. كما يحتفظ الموظف الأوروبي بدرجته حتى ولو ألغي المنصب الذي كان يشغله. أما في النظام الأنجلوساكسوني، فالدرجة مرتبطة بالوظيفة، والترقية تعني تغيير الوظيفة والارتقاء إلى وظيفة أعلى من الأولى.⁽²⁾

المفهوم الموضوعي للوظيفة العامة (النظام المفتوح) :

في هذا النظام، تُعتبر الوظيفة عبارة عن عمل متخصص يتميز بتفاصيل دقيقة، حيث لا يمكن أداء الواجبات والمسؤوليات المحددة إلا من قبل الشخص الذي يمتلك خبرة ودراية وافية بتخصص هذه الوظيفة. يتم التركيز على الوظيفة نفسها كمجموعة من الواجبات والمسؤوليات بغض النظر عن هوية الشخص الذي يشغلها أو مدى خبراته السابقة أو أقدميته في الخدمة وغيرها من الظروف الشخصية.

(1) زكي محمود هاشم، توصيف وتقييم الوظائف. الكويت: مؤسسة الصباح، 1979، ص 140-209.

(2) عمار بوحوش، المرجع السابق.

ونظراً لهذه المنطقة، فقد أُطلق على هذا النوع من الوظائف في النظام الأمريكي مصطلح "الوظيفة الموضوعية"، لأنها تقوم على تحليل موضوعي لمحتوياتها وخصائصها ومكوناتها، بما في ذلك مستوى الصعوبة التي تتضمنها، ومدى الاحتياج للتعليم والخبرة والدراسة والقدرات اللازمة لشغلها. وكنيجة لترتيب الوظائف وتحديد أهميتها ومستواها من الصعوبة والمسؤولية، والمقارنة بينها وبين وظائف مماثلة على نفس المستوى، يتلقى الموظف أجراً يتناسب مع المسؤوليات والواجبات التي يتعين عليه القيام بها⁽¹⁾.

الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام

في العديد من الحالات، لا تحتوي قوانين الموظفين على تعريف شامل للموظف العمومي، بل تقتصر عادةً على تحديد الفئات التي تخضع لأحكامها. تنطبق هذه الملاحظة على قوانين الوظيفة العامة في عدة دول، مثل فرنسا ومصر ولبنان. على سبيل المثال، لم تقدم قوانين الوظيفة العامة في مصر تعريفاً شاملاً للموظف العام، بل اكتفت بتحديد الفئات المعنية. ترجع صعوبة تحديد مفهوم الموظف العام إلى تنوع الأنظمة الإدارية داخل الدولة الواحدة، مما يجعل من الصعب التوصل إلى تعريف موحد ينطبق على جميع الموظفين. كما أن قواعد القانون الإداري تتطور نتيجة لتغير فلسفة الإدارة والحكم⁽²⁾.

(1) حمد أنيس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة. القاهرة: دار النهضة العربية، 1973، ص 32.

(2) سالمى عبد السلام، الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر 06-03، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، ص 45.

أ) تعريف الفقهي:

من الناحية الاصطلاحية، تنوعت المحاولات الفقهية لتعريف الموظف العام في غياب تعريف قانوني من المشرع. و أول هذه المحاولات، وأقدمها تاريخياً، كانت من الفقه الإداري الفرنسي، الذي كان سابقاً في وضع تعريف لمفهوم الموظف العام، حيث ظهرت فيه اتجاهان رئيسيان⁽¹⁾:

الاتجاه الأول: فقد وسع من مفهوم الموظف العام، حيث إستند إلى ما جاء في النصوص التشريعية و إلى أحكام القضاء، حيث عرف الفقيه براتلي **Barthele**: بأن الموظفين العموميين هم من: "الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة ويساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام"⁽²⁾.

أما الثاني: فقد حاول التضييق وحصر تعريف الموظف العام وذلك في إنتماء هذا الأخير إلى تدرج إداري يشغل إحدى درجاته⁽³⁾ حيث عرفه الفقيه فالين **waline** بأنه: "كل من يتولى وظيفة دائمة مدرجة في الكادرات الإدارية العامة، ويساهم في إدارة المرفق العام مباشرة". أما الفقيه أندري دولوبادير: "ذلك الشخص الذي يتولى وظيفة دائمة في كادر المرفق العام"⁽⁴⁾.

على الرغم من اختلاف الفقهاء في تحديد مفهوم الموظف العام، إلا أنهم يتفقون على بعض النقاط الأساسية. يُعرف الموظف العام بأنه الشخص الذي يُعيّن في منصب وظيفي

(1) العيفاوي صبرينة، "شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)"، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 04، العدد 02، المركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، جوان 2018، ص 235.

(2) مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص 10

(3) سليم جديدي، سلطة التأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 37.

(4) العيفاوي صبرينة، المرجع السابق، ص 235

ويكون له دور في إدارة مرفق عام، مما يعني مساهمته في تسيير شؤون الدولة. كما يُشترط أن يكون هذا المنصب مُدرجاً في السلم الوظيفي.

في حين بالنسبة للفقهاء المصري فقد استقر على أن الموظف العام هو : كل شخص يعهد إليه بعمل دائم من خدمة أحد المرافق العامة بتولي إدارتها أو أحد الأشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية وذلك بتوليه منصبا دائما يدخل في نظام التنظيم الإداري للمرفق العام⁽¹⁾

ب) التعريف القضائي للموظف العام:

نشير في البداية إلى أن القضاء يستمد أحكامه من الفقه والتشريع، مما يصعب الفصل بينهما. إلا أن الاجتهادات القضائية تسعى دائماً لتطوير المفاهيم والعناصر المتعلقة بمفهوم الموظف العمومي. لذلك، فإن الأحكام القضائية تُبنى على ما جاء به الفقه والتشريع، وغالباً ما تكون التعريفات التي استقر عليها القضاء متشابهة، دون وجود اختلافات جوهرية بينها⁽²⁾.

تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري:

لم يتم القضاء الجزائري بتعريف الموظف العام، وذلك بسبب ازدواجية النظام القضائي في البلاد وكونه حديث النشأة. يتجلى ذلك من خلال صدور القانون العضوي رقم 01/98 الذي ينظم إنشاء مجلس الدولة واختصاصاته، وكذلك القانون 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية. من جهة أخرى، فقد منح القضاء الجزائري صفة الموظف العام للعمال المؤقتين وفقاً لقرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى للقضاء. وهذا يعني أن القضاء لم يفرق بين العامل الدائم والعامل

(1) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة النظام العراقي و المصري و الفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2004، ص68.

(2) السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص32.

المؤقت⁽¹⁾، على الرغم من أن ذلك يتعارض مع نص المادة 01 التي تنص على أنه لا يحق للشخص المعين بصفة مؤقتة اكتساب صفة الموظف⁽²⁾.

تعريف الموظف العام في القضاء المصري:

سعت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى تعريف الموظف العام من خلال أحد أحكامها، حيث أكدت أن المقومات الأساسية لفكرة الموظف العام تتمثل في أن تعيينه يتم بواسطة أداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام⁽³⁾. وفي حكم آخر، أوضحت المحكمة أنه ليس كل من يتقاضى راتباً من الدولة يُعتبر موظفاً عاماً، إذ إن صفة الموظف العام لا تُمنح للشخص ولا تُطبق عليه أحكام الوظيفة العامة إلا إذا كان معيناً في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بشكل مباشر⁽⁴⁾.

ج) تعريف التشريعي للموظف العام:

تتميز كل دولة بظروف وأنظمة خاصة بها، سواء على الصعيد السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي، مما يؤثر بشكل مباشر على قوانينها وتشريعاتها. وهذا ما يجعل تعريف الموظف العام يتناسب مع النظام القانوني لكل دولة.

تعريف التشريع الجزائري للموظف العام:

هذا المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي والمصري في تعريف الموظف العام، حيث اعتمد نفس الشروط اللازمة لقيام هذه الصفة. نصت المادة الرابعة من القانون الأساسي للوظيفة العامة على

(1) سليم جديدي، المرجع السابق، ص 27.

(2) المادة 01 من الأمر 133/66، المؤرخ في 1996/07/02، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46

(3) حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، مكتبة الوفاء، القانونية الإسكندرية، 2015، ص 23.

(4) العيفاوي صبرينة، المرجع السابق، ص 241.

أن "كل عون يعين في وظيفة عمومية دائمة في رتبة من السلم الإداري يعتبر موظفاً"، ويشير الترسيم إلى الإجراء الذي يثبت الموظف في رتبته⁽¹⁾.

يمكن القول إن المشرع الجزائري اعتمد مجموعة من العناصر في تعريفه للموظف العام، منها:

• صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العمومية.

• صدور قرار بالترسيم في إحدى درجات الوظيفة.

• أن يرتبط قرار التعيين والترسيم بإدارة مرفق عام للدولة.

أما نص المادة 02 من نفس القانون، فقد حصر نطاق تطبيقه على الموظفين الذين يمارسون أنشطتهم في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث أوضح المقصود بهذه المؤسسات في الفقرة الثانية من نفس المادة، وهي:

• المؤسسات العمومية.

• الإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها.

• الجماعات الإقليمية.

• المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

• المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

• المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.

• كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون⁽²⁾.

(1) المادة 04، من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية، العدد 46.

(2) الفقرة 03 من المادة 02، من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة.

الملاحظ في التشريع الجزائري، وفقاً لمضمون المادتين رقم 02 ورقم 04، هو أنه لا يمكن اعتبار الشخص موظفاً عاماً إلا بعد تحقق المعايير أو الشروط التالية:

1. **التعيين:** يتطلب وجود قرار إداري فردي بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية. الخدمة في مرفق عام: يجب أن يشغل الشخص وظيفة عامة في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية التي تخضع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، كما هو محدد في المادة الثانية.

2. **ديمومة الوظيفة:** يجب أن يضمن هذا المبدأ الاستقرار الوظيفي للموظف، مما يعني أنه يشغل منصباً ثابتاً ودائماً. بالمقابل، لا يمكن اعتبار الأعدان المؤقتين أو المتعاقدين كموظفين عموميين، حيث إن استعانة المرفق العام بهم هي عملية مؤقتة وليست دائمة، وبالتالي لا يتمتعون بالاستقرار الوظيفي أو المهني.

3. **الترسيم:** هو إجراء يهدف إلى تثبيت العون المتريص في رتبته، وقد تناولته المادة 83 من الأمر رقم 06/03، التي تنص على أن "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متريص". وهذا يعني أن العون المتريص لا يكتسب صفة الموظف إلا بعد ترسيمه بعد فترة تريص مدتها سنة، باستثناء بعض الرتب التي يتم ترسيم شاغليها مباشرة دون فترة تريص، وذلك بناءً على مؤهلاتهم العالية، شرط أن تنص على ذلك القوانين الأساسية الخاصة⁽¹⁾

بناءً على ما سبق، يُعتبر موظفاً عمومياً كل عون يعين في رتبة دائمة ويُرسم فيها، شريطة أن يتم تعيينه في أحد المؤسسات المذكورة. ومع ذلك، استثنى المشرع فئات القضاة والمستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني ومستخدمي البرلمان من الخضوع لأحكام هذا الأمر، مفسحاً المجال للقوانين الخاصة بهذه الفئات.

تعريف التشريع المصري للموظف العام:

(1) خلدون عيشة، "الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 10، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص 221، 222.

اتبع المشرع المصري نفس نهج المشرع الفرنسي بعدم وضع تعريف محدد للموظف العام، مُعيداً ذلك إلى الفقه والقضاء. وبدلاً من ذلك، اكتفى بتحديد فئة الموظفين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة، الذي صدر برقم 47 لسنة 1978، حيث تنص المادة الأولى على أن "تسري أحكام هذا القانون على:

• العاملين في وزارات الحكومة ومصالحها، والأجهزة ذات الموازنة الخاصة، ووحدات الحكم المحلي.

• كما تسري أحكام هذا القانون على العاملين في الهيئات العامة، ما لم تنص اللوائح الخاصة بهم، ولا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تخضع شؤون توظيفهم لقوانين أو قرارات خاصة⁽¹⁾."

من خلال نص هذه المادة، يتضح أن المشرع المصري سعى إلى تعريف الموظف العام من خلال تحديد المجالات التي يشغلها، مثل الوزارات ومصالحها، والأجهزة الحكومية، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة. بينما ترك تفاصيل تعريف الموظف للقضاء الإداري للبت فيها عند النظر في المنازعات.

ايضا هنالك بعض التعريفات الخاصة بالموظف العام :

الموظف العام بمفهومه الواسع " هو كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة، بغض النظر عن نوع العلاقة التي تربطه بالإدارة، سواء كانت الوظيفة دائمة أو مؤقتة. هذا المفهوم يعتبر لغوياً في الأصل، لكن القانون يعتمد عليه في بعض الحالات، من أهمها تحديد المسؤولية عن الأفعال في سياق المسؤولية الجنائية للموظف⁽²⁾.

(1) بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،

2019، ص 67

(2) المادتان 136، 129 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

الموظف العام بمفهومه الضيق: ففأ لهذا المفهوم، فإن الموظف العام ليس مجرد أي شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة، بل هو شخص متميز عن غيره من الأعوان، من حيث صفته وطبيعة الجهة الإدارية التي ينتمي إليها، وكذلك طبيعة العلاقة التي تربطه بها. حيث يشير **ميسوم صبيح** إلى هذا التمييز، قائلاً: "تضمن سير الإدارة وجود أعوان لديهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع للقانون العام للوظيفة العامة سوى من يحملون صفة الموظف، والتي تُمنح فقط للأشخاص الذين تم ترسيمهم بعد تعيينهم في مناصب دائمة وتثبيتهم فيها بشكل نهائي".⁽¹⁾

المطلب الثاني: شروط تعيين الموظف العام

يعتبر التعيين في الوظائف العامة الخطوة الأولى في مسيرة الموظف المهنية. تمر عملية التعيين بمراحل متعددة تتطلب الالتزام بالأحكام والإجراءات المختلفة. لذا، يولي المشرع الإداري اهتماماً خاصاً لقوانين تعيين الموظفين، حيث يحدد الشروط العامة اللازمة للالتحاق بالوظيفة العامة. تختلف النظم القانونية الحديثة في هذه الشروط بناءً على النظام القانوني المعمول به في كل دولة، بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة. كما تفرض قوانين وأنظمة الخدمة المدنية مجموعة من الشروط على من يتم تعيينهم في الوظائف العامة، بهدف ضمان قدرتهم وكفاءتهم في أداء المهام المنوطة بهم تحقيقاً للصالح العام.⁽²⁾

الفرع الأول: شروط تعيين وفق التشريع الجزائري:

تناول المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يجب أن تتوفر في الشخص الراغب في شغل المنصب الوظيفي، وهي مشابهة تقريباً للشروط الموجودة في التشريعات السابقة المتعلقة بالوظيفة

(1) Missoum Sbhi H, La Fonction Publique, HACHETTE_ PARIS_1968_ P13.

(2) جاكلين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس / فلسطين، 2014، ص 07.

العام. وقد خصص الفصل الأول من الباب الرابع في الأمر 03/06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، المواد من 75 إلى 78 لتحديد هذه الشروط، والتي تتضمن:

- أن يكون المتقدم جزائري الجنسية (دون اشتراط الجنسية الأصلية).
 - أن يتمتع بكافة حقوقه المدنية.
 - أن تكون صحيفة سوابقه القضائية خالية من أي متابعات تتنافى مع طبيعة الوظيفة المطلوبة.
 - أن يكون في وضع قانوني تجاه الخدمة الوطنية.
 - أن يكون قد بلغ السن القانونية، بحيث لا تقل عن 18 سنة.
 - أن تتوفر لديه القدرة البدنية والذهنية المناسبة لطبيعة الوظيفة.
- كما يُمكن أن يشترط إجراء فحص طبي للتوظيف في بعض الفئات الوظيفية. بالإضافة إلى ذلك، منح القانون الإدارات القدرة على وضع شروط خاصة تتناسب مع طبيعة المنصب، وفقاً للمادة 77، على أن تحدد هذه الشروط في القوانين الأساسية لبعض الفئات⁽¹⁾.

الفرع الثاني: شروط تعيين وفق التشريع المصري:

1. **الجنسية:** في أغلبية تشريعات وأنظمة الخدمة المدنية حول العالم، يُعتبر حيازة جنسية الدولة شرطاً أساسياً لدخول الخدمة العامة. وفيما يتعلق بالجنسية في القانون المصري، فإن المادة رقم 20 من قانون العاملين المدنيين بالدولة تنص على الشروط اللازمة لتعيين شخص في الوظائف العامة. وحددت هذه المادة أنه يجب على المتقدم أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل مصر بالمثل فيما يتعلق بالوظائف العامة.

(1) المواد 75، 76، 77، 78، من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،
الجريدة الرسمية ، العدد 46.

ومن المهم أن نلاحظ أن هذا الشرط يأتي استناداً إلى مبدأ السيادة الوطنية الذي يعترف به دولياً، والذي يمنح كل دولة الحق في وضع قوانين تحدد من يحق لها شغل الوظائف العامة، مع التركيز على حماية أمنها القومي وضمان استقلاليتها⁽¹⁾.

لذا، ينبغي التمييز بين حقوق الجنسية كشرط لتولي الوظائف العامة بين المواطن الأصلي والمتجنس. فالمتجنس لا يمكنه أن يتولى الوظائف العامة بكل حقوقه السياسية إلا بعد مضي فترة معينة يثبت فيها ولاءه للوطن الجديد.

المادة التاسعة من قانون رقم 26 لسنة 1975 بشأن الجنسية المصرية أكدت هذا التمييز بوضوح، حيث منعت بشكل صريح الأجانب الذين يحصلون على الجنسية المصرية من ممارسة الحقوق السياسية قبل مرور خمس سنوات على تاريخ الحصول على الجنسية، ومنعت انتخابهم أو تعيينهم كأعضاء في أي هيئة نيابية قبل مضي عشر سنوات. كما أتاح القانون استثناءً من هذا القيد أو كلا القيدين بقرار من رئيس الداخلية أو رئيس الجمهورية⁽²⁾.

2. السن: تعد أنظمة الخدمة المدنية في العديد من البلدان بما فيها مصر بتحديد حدود عمرية لمن يستطيع التقدم للوظائف الحكومية، حيث تمنع هذه الأنظمة تعيين أي شخص دون تلك الحدود العمرية. في النظام المصري، يُحدد قانون العاملين في الدولة أن الحد الأدنى للعمر لتولي الوظائف العامة هو 16 عاماً، بينما يُعتبر الحد الأدنى للعمر للانضمام إلى الجهاز الإداري 18 عاماً، مع وجود بعض التفاوتات في القوانين المتعلقة بالموظفين المدنيين. على سبيل المثال، كان قانون العاملين المدنيين المصري رقم 21 لسنة 1951 يحدد الحد الأدنى لسن المتقدمين للوظائف

(1) جعفر أنس، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة/ مصر، 2007، ص49.

(2)

الحكومية بـ 18 عامًا، مع استثناء لمن يتقدمون للوظائف التاسعة كتابياً بتخفيض الحد الأدنى إلى 16 عامًا في بعض الحالات⁽¹⁾.

3. **اللياقة الصحية:** لكي يكون الموظف قادرًا على أداء وظيفته بكفاءة، يجب أن يكون لائقًا صحيًا ومناسبًا للوظيفة التي يتم تعيينه فيها. ولهذا السبب، تنص أنظمة الخدمة المدنية في مختلف الدول على ضرورة أن يكون المرشح خاليًا من الأمراض المعدية والإعاقات الجسدية أو العقلية التي قد تعيق أدائه في العمل وتؤثر سلبًا على خدمة الجمهور. في التشريعات المصرية، تتطلب شروط التعيين في الوظائف العامة وجود لياقة صحية، ويُعفى فقط من هذا الشرط الأشخاص الذين يتم تعيينهم بقرار من رئيس الجمهورية (للوظائف العليا) أو بقرار من السلطة المختصة بالتعيين. و وفقًا لأحكام قانون العمل، يُستثنى أيضًا من شرط اللياقة الصحية الأشخاص الذين أصيبوا بالإعاقة خلال وبسبب عمليات حربية أو وطنية، حيث تُعتبر شهادة التأهيل المهني بمثابة بديل عن اللياقة الصحية لتلك الحالات فيما يتعلق بالتعيين في الوظائف العامة.⁽²⁾

4. استيفاء شروط شغل الوظيفة:

بموجب قانون الخدمة المدنية المصري، يُشترط في تعيين الأفراد في الوظائف العامة أن يستوفوا شروط شغل تلك الوظائف. وهذا يعني أن يتوافر في المرشح جميع الشروط المعلن عنها في الإعلان المخصص للوظيفة، بما في ذلك المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة وأي متطلبات أخرى ذات صلة⁽³⁾.

اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة:

(1)

(2) جودة، صلاح أحمد السيد، الصلاحية الأدبية والعلمية والجسمانية للتعيين في الوظائف، دراسة مقارنة، ط01، دار النهضة العربية المصرية، القاهرة/ مصر، 2009/2008، ص118.

(3) محمد أحمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي، الحديث الإسكندرية، 2015، ص 35

الفقرة السابعة من المادة 14 من قانون الخدمة المدنية المصري تنص على أنه يتوجب على المرشحين لتعيينهم في إحدى الوظائف المعينة بموجب القانون، اجتياز الامتحان المحدد لتلك الوظيفة⁽¹⁾.

أداء الخدمة العسكرية او الإعفاء منها:

هذا الشرط لم يشمل القوانين التوظيفية المصرية المتعاقبة، ولكنه تم تضمينه في القانون رقم 505 لسنة 1955 المعدل بالقانون رقم 127 لسنة 1980، الذي ينص على أنه يجب على كل من يتقدم لتولي وظيفة بعد أن يبلغ 18 عامًا أن يكون حاصلاً على بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية.

حسن السيرة:

نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 14 من قانون الخدمة المدنية المصري و وضحت المحكمة الإدارية العليا المقصود بالصلاحية الأخلاقية ضمن أحد أحكامها). و يعتبر هذا الشرط من بين الشروط التي أدرجتها أغلب تشريعات التوظيف العمومي بالنظر لما لهذه الوظيفة من أمانة تقع على عاتق الموظف و التي لا يمكنه أن يؤديها إلا إذا كانت أخلاقه وسمعته عالية⁽²⁾.

وبناءً على ذلك، يمكننا استنتاج أن هناك اختلافاً في القوانين والنصوص التي تنظم شروط تعيين الموظف بين التشريع الجزائري والمصري، وذلك وفقاً لما يخدم مصالح مؤسساتهم العامة.

المطلب الثالث: حقوق وواجبات الموظف

عندما يتم تعيين شخص في الوظيفة العامة ويثبت فيها، يكتسب صفة الموظف العام، ويتمتع بحقوق يتيح له اللجوء إلى الإدارة، ولديه واجبات تجاهها. سنناقش الآن كل من حقوقه وواجباته على حدة.

(1) العيفاوي صبرينة، المرجع السابق، ص 245.

(2) نفس المرجع، نفس الصفحة.

الفرع الأول: حقوق الموظف العام

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق المقررة له بموجب قواعد الدستور والقوانين الخاصة، في المقابل تفرض عليه نفس القوانين مجموعة من الواجبات لضمان سير المرافق العامة للدولة بانتظام.

1. **المرتبات:** المرتب هو الأجر الذي يتلقاه الموظف بانتظام مقابل أداء خدمات وظيفية ضرورية لسير المؤسسة العامة. يُستثنى من المرتب الحالات التي لا يتقاضى فيها الموظف الأجر بانتظام، مثل فترات الإجازة وفترات المرض. يشمل المرتب عادة العناصر التالية الأساسية: (1)

1.1. **العلاوات:** تشير إلى المكافآت المحددة التي تُحدد قيمتها مسبقاً لكل فئة في جدول الوظائف والرواتب. تضاف هذه المكافآت إلى راتب الموظف إذا توفرت الشروط اللازمة لها. وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية هذه المكافآت على أنها جميع الحوافز التي يستحقها الموظف لزيادة راتبه، وذلك لتشجيعه ومساعدته في التعامل مع تكاليف الحياة المتزايدة مع تقدم السن. (2)

يذكر المشرع المصري ثلاثة أنواع من العلاوات في قانون الخدمة المدنية المصري وهي

1.1.1. **العلاوة الدورية:** تُعد هذه الحقوق من حقوق الموظف العام التي يكتسبها مباشرة من القانون عندما يحين موعدها، دون أن يحتاج لموافقة إدارية عليها.

(1) محمد أحمد عبد الله محمد، المرجع السابق، ص 96.

(2) سمغوني زكريا، العيفاوي صبرينة، "حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 03/06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08 ، العدد 01، المركز الجامعي النعامة، النعامة ، 2022، ص 474

1.1.2. **العلاوة التشجيعية:** تُخصص للموظفين المتفوقين في الأداء والذين يبذلون جهداً استثنائياً ويسهمون في تحقيق توفير في التكاليف، بهدف تشجيعهم على المحافظة على التميز وتقديم أفضل الخدمات.⁽¹⁾

1.1.3. **العلاوة الإجتماعية:** تلك هي المكافآت التي يحصل عليها الموظف بناءً على حالته الاجتماعية مثل علاوة الزواج وإعانة الأولاد، وتُحدد هذه المبالغ في القوانين المحددة. تعني العلاوة جميع المبالغ المالية التي يتلقاها الموظف بخلاف راتبه الشهري المحدد. في السياق القانوني الجزائري، يتألف راتب الموظف بعد أدائه للخدمة من الراتب الأساسي بالإضافة إلى العلاوات والتعويضات، بالإضافة إلى المنح ذات الطابع العائلي وفقاً للأنظمة السارية.⁽²⁾

2. **الترقيات:** تتمثل الترقية في نقل الموظف من وظيفة أقل إلى وظيفة أعلى في ما يتعلق بالمسؤوليات والصلاحيات. بدورها، تتيح للموظف فرصاً عديدة من زيادة الفوائد المادية والمعنوية، لاسيما من خلال زيادة الراتب والمكانة الاجتماعية والمهنية، وذلك بفضل تقدمه في التسلسل الهرمي للمؤسسة.⁽³⁾

قر القانون الجزائري التفريق بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة. الترقية في الدرجة تعني الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، وتتم بشكل مستمر وفقاً للوثائق والمعايير المنصوص عليها في التنظيمات⁽⁴⁾. أما الترقية في الرتبة، فتعني تقدم الموظف في مساره المهني من رتبة إلى رتبة أعلى في نفس السلك أو في سلك أعلى، وتتم وفقاً للمعايير المنصوص عليها في القانون رقم 03/06.⁽⁵⁾

(1) المرجع نفسه ، نفس الصفحة

(2) المادة 119 من الأمر رقم 03/06

(3) نسيم أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سكيكدة، 2009/2008، ص 09

(4) المادة 106 من الأمر 03/06

(5) المادة 107 من الأمر 03/06

في قانون الخدمة المدنية لسنة 2016، اعتمد المشرع المصري نوعين من الترقية. الأولى هي الترقية بالاختيار، حيث تعتمد على تقييم أداء الموظف والعناصر المتميزة في ملف خدمته، خاصة في الوظائف التخصصية من المستوى الأول (ب). يتم تحديد هذه الترقية وفقاً لنسب محددة لكل وظيفة تخصصية. أما الثانية، فهي الترقية عن طريق الأقدمية، وتتم لباقي الوظائف وفقاً لشروط معينة محددة في القانون.⁽¹⁾

3. **الإجازات أو العطل الإجازة** تُعتبر حقاً مكفولاً قانونياً للموظف العام منذ توليه المنصب الوظيفي، ولا يمكن حرمانه منها. تعد الإجازة ضرورية خلال مسار العمل لتجديد طاقات الموظف، وقد تتطلبها أسباب مثل المرض أو الظروف الاجتماعية أو الدراسية.⁽²⁾

المشرع الجزائري قد خصص العطلة السنوية لغايات تمكين العامل من الراحة والحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل، وأكدت المادة 192 من القانون الأساسي للوظيفة العامة أن الموظف له حق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر كما هو محدد في التشريعات النافذة. الدستور الجزائري يكفل حماية هذا الحق لجميع الموظفين.⁽³⁾

بالنسبة للمشرع المصري، تم التطرق إلى أحكام الإجازة في قانون الخدمة المدنية لكافة الفئات، مع مراعاة الحدود الزمنية لساعات العمل اليومية والأسبوعية للموظف. يُعتبر هذا الحق من حقوق الموظف التي تمنحها السلطة المختصة، ولا يجوز للموظف أن ينقطع عن العمل إلا بموجب إجازة يُرخص له فيها.⁽⁴⁾

العطل السنوية:

المشرع المصري نظم الإجازة السنوية بأحكام مختلفة تبعاً لمدة خدمة الموظف في وظيفته. فحدد مدة الإجازة بـ 30 يوماً للموظفين الذين قضوا عشر سنوات في الخدمة، ويمكن أن تمتد هذه المدة

(1) المادة 29 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 والجدول رقم 01 الملحق به.

(2) سمغوني زكريا، العيفاي صبرينة، المرجع السابق، ص 476

(3) الفقرة الرابعة من المادة 66 من دستور 1996 المعدل والمتمم بموجب الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 82.

(4) المادة 46 من قانون الخدمة المدنية.

إلى 45 يوماً للموظفين الذين تجاوزوا سن الخمسين أو قضاوا مدة خدمة طويلة بالوظيفة. أما بالنسبة للموظفين الذين استلموا العمل بعد مرور ستة أشهر، فلهم إجازة سنوية تبلغ 15 يوماً، و 21 يوماً للذين أكملوا سنة كاملة في الخدمة.⁽¹⁾

أما المشرع الجزائري نص في القانون الأساسي للوظيفة العامة على حق الموظف في جميع العطل المنصوص عليها قانوناً، بداية من العطلة السنوية لكل موظف يقوم بأداء وظيفته لمدة سنة كاملة كقاعدة عامة. ومع ذلك، قرر المشرع استثناء بعض الموظفين العاملين في بعض مناطق الجنوب وتمديد فترة العطلة السنوية لهؤلاء بناءً على العمل المنجز في الفترة من أول يوليو من السنة السابقة إلى 30 يونيو من السنة الجارية.⁽²⁾

العطل الأسبوعية: في التشريع المصري، لم تُنص النصوص التشريعية على وجود عطل أسبوعية، بينما قام المشرع الجزائري بتخصيص يوم كامل للراحة للموظف كحق له في القانون.⁽³⁾

العطل الأعياد والوطنية: تنص المادة 47 من قانون الخدمة المدنية المصري على حق الموظف في الاستفادة من إجازة بأجر كامل في أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية، مثل عيد رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف، عيد الفطر المبارك، الوقوف بعرفة وعيد الأضحى المبارك، عيد تحرير سيناء، وعيد الشرطة، وغيرها من الأعياد والمناسبات التي تُعلن رسمياً.⁽⁴⁾

وهو نفس ما فرضه المشرع الجزائري على الموظف العام بحقه في الراحة، بعيداً عن أداء أي نشاط وظيفي، وذلك وفقاً لأحكام المادة الأولى من القانون رقم 278/63 المعدل والمتمم، الصادر في 26 يوليو 1963، الذي يشمل الأعياد المثلى عليها في الجزائر مثل الأول من مايو، الأول

(1) المادة 49 من نفس المرجع

(2) المادة 195 من الأمر 03/06.

(3) المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 يوليو 2009 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 59/97 الذي

يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية

(4) سمغوني زكرياء، العيفاوي صبرينة، المرجع السابق، ص 479.

من نوفمبر، رأس السنة الأمازيغية، عيد الفطر المبارك، عيد الأضحى المبارك، الأول من محرم، عاشوراء، والمولد النبوي الشريف.⁽¹⁾

العطل المرضية: حدد قانون الخدمة المدنية المصري أن الموظف يستحق إجازة مرضية كل ثلاث سنوات فعلية قضاها في وظيفته، وفقاً لقرار المجلس الطبي المختص. يتم منح هذه الإجازة لمدة ثلاثة أشهر بأجر كامل، أو لمدة ثلاثة أشهر أخرى بأجر يعادل 75% من الأجر الأساسي، أو ستة أشهر أخرى بأجر يعادل 50% من الأجر الوظيفي. للموظف الذي يتجاوز سن الخمسين الحق في الحصول على 75% من الأجر الوظيفي. كما يمكن للموظف طلب إجازة مرضية بدون أجر للمدة التي يحددها المجلس، إذا كان هناك احتمال لشفائه.⁽²⁾

يما يتعلق بالمشروع الجزائري، فقد منح الموظف العام حق التوقف عن العمل في حالة مرضه أو إصابته بحادث مهني يعوقه عن أداء واجبه الوظيفي. وقد نظم المشروع هذا الحق من خلال مجموعة من الإجراءات التي تراعي صحة الموظف وفي ذات الوقت توازن بين مصلحة الإدارة. وفقاً للمادة 201 من الأمر 03/06، تتوقف العطلة السنوية في حالة وقوع مرض أو حادث مبرر، ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها كما ينص عليه التشريع الساري.⁽³⁾

العطل العارضة أو الاستثنائية: وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية المصري، يُسمح للموظف بالحصول على إجازة عارضة في حالات الضرورة القصوى، وتكون مدة هذه الإجازة سبعة أيام كحد أقصى في السنة. ويمكن أن تكون الإجازة العارضة في أي مرة بحد أقصى يومين.⁽⁴⁾

حدد المشروع الجزائري في قانون 03/06 مجموعة من العطل الاستثنائية أو العارضة التي تُصنف ضمن العطل الخاصة. ينص القانون على أن الموظف يمكنه الاستفادة مرة واحدة خلال مسيرته المهنية من ثلاثين يوماً مدفوعة الأجر لأداء مناسك الحج. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظف

(1) الأمر رقم 419/68 المؤرخ في 26 يونيو سنة 1968 والقانون رقم 06/05 المؤرخ في 26 أبريل 2005.

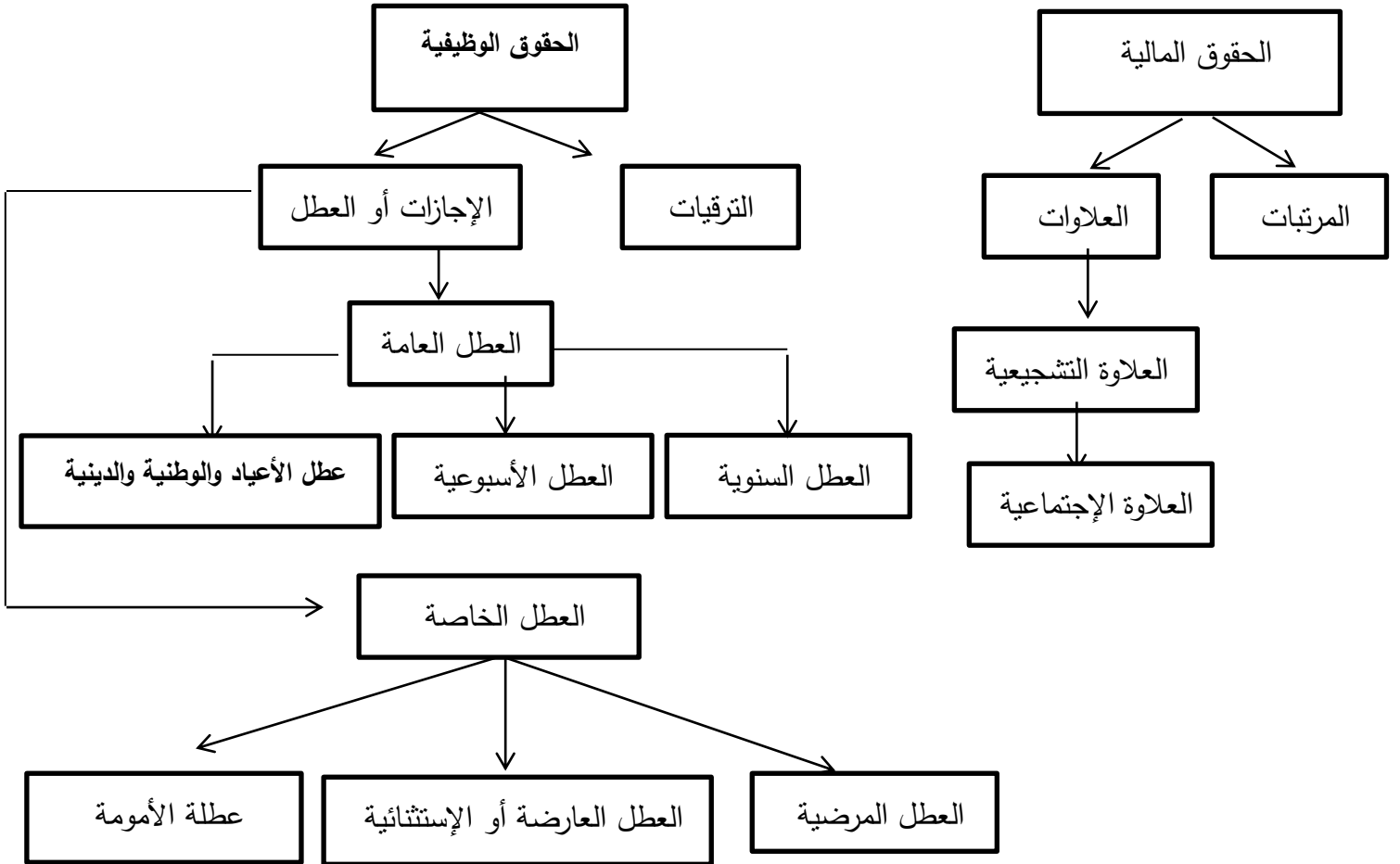
(2) المادة 51 من قانون الخدمة المدنية .

(3) سمغوني زكرياء، العيفاي صيرينة، المرجع السابق، ص 481.

(4) المادة 48 من قانون الخدمة المدنية.

الاستفادة من عطل خاصة مدفوعة الأجر تتجاوز مدتها ثلاثة أيام في المناسبات الخاصة التي تطرأ عليه⁽¹⁾.

الشكل رقم(01): تصنيف حقوق الموظف العام



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على المعطيات السابقة

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

1. التفرغ للوظيفة العامة: "يجب على كل موظف أن يلتحق بالمنصب الذي عُين فيه، حيث ينص المشرع الجزائري في المادة 41 و 42 من الأمر 03/06 على أن يتعين على الموظف أداء مهامه بأقصى درجات الأمانة والموضوعية. كما يحدد المشرع أنه يجب على الموظف تجنب أي

(1) سمغوني زكريا، العيفاوي صبرينة، المرجع السابق، ص 481/482

تصرفات تتناقض مع طبيعة المهام الوظيفية المكلف بها، حتى وإن كانت تلك التصرفات تحدث خارج أوقات العمل الرسمية".⁽¹⁾

بالرجوع إلى الأحكام المصرية، نصت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على ضرورة الالتزام بأحكام القوانين واللوائح والنظم السارية. كما أشارت إلى أهمية قيام الموظف بتنفيذ المهام الموكلة إليه بنفسه، وبأقصى درجات الأمانة والدقة، وإنجازها ضمن المواعيد المحددة.⁽²⁾

2. عدم مخالفة اللوائح والقوانين المعمول بها: يفترض بالموظف العام أن يحرص على احترام وتطبيق اللوائح والقوانين المعمول بها قبل أن يفرضها على الأفراد. وقد شدد المشرع الجزائري على أهمية احترام الموظف لسلطة الدولة، وفرض هذا الاحترام بما يتوافق مع القوانين والتنظيمات السارية. كما أوجب عليه الامتناع عن ارتكاب أي تصرفات تتناقض مع طبيعة المهام الموكلة إليه، حتى وإن كانت تلك التصرفات تحدث خارج ساعات العمل الرسمية.⁽³⁾

أما المشرع المصري، فقد فرض على الموظف العام ضرورة احترام القوانين واللوائح السارية، بما يتماشى مع متطلبات إدارة المرافق العامة بشكل جيد.⁽⁴⁾

3. عدم إفشاء السر المهني: نص المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العامة على ضرورة الالتزام بالسر المهني، حيث يُحظر على الموظف الكشف عن محتوى أي وثيقة بحوزته أو عن أي حدث أو خبر اطلع عليه خلال أداء مهامه.⁽⁵⁾

ألزم المشرع المصري الموظف العام بعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته، سواء كانت سرية بطبيعتها أو بناءً على تعليمات تقضي بذلك، ما لم يكن هناك إذن كتابي من الرئيس المختص. ويستمر هذا الالتزام حتى بعد ترك الموظف الخدمة.⁽⁶⁾

(1) المواد 41 و 42 من الأمر 03/06.

(2) المادة 149 من اللائحة التنفيذية لسنة 2017 لقانون الخدمة المدنية .

(3) المادة 40 من الأمر 03/06.

(4) المادة 149 من الفقرة 01 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية .

(5) المادة 49 من الأمر 03/06، المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات العمومية والإدارات.

(6) الفقرة 02 من المادة 150 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية .

4. **الإلتزام بطاعة الرؤساء:** تُعدُّ طاعة الرؤساء من أبرز الإلتزامات المفروضة على الموظف العام، إذ إن اتباع تعليمات الرئيس يُسهم في تحقيق سير العمل بشكل سليم داخل الإدارة. وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الأمر 03/06، الذي أقرّ بمسؤولية الموظف خلال تنفيذ المهام الموكلة إليه. ويبدو أن المشرع قد اعتمد على نظرية المشروعية، التي تفيد بضرورة الإلتزام فقط بالأوامر المشروعة. وقد أكدت نصوص المادة 180، الفقرة الثالثة من ذات الأمر، أن رفض الموظف العام تنفيذ تعليمات السلطة العليا ضمن إطار مهام وظيفته، دون تقديم مبرر مقبول، يُعتبر خطأ من الدرجة الثالثة.⁽¹⁾

أكد المشرع المصري على ضرورة تنفيذ الموظف للأوامر التي تصدر إليه بدقة وأمانة، وذلك ضمن حدود القوانين واللوائح السارية. ولا يُسمح للموظف بمخالفة أوامر رئيسه إلا في حالة إذا كان تنفيذ هذه الأوامر يتضمن ارتكاب جريمة جنائية، كما هو منصوص عليه في المادة 63 من قانون العقوبات المصري.⁽²⁾

المبحث الثاني: ماهية الحق النقابي

يحظى الحق النقابي بحماية قانونية دولية ووطنية مثل كل حقوق الإنسان الأخرى ومع مرور الزمن عرف بمبدأ الحرية النقابية حيث أعترف له بالشخصية القانونية، وهذا الاعتراف القانوني المنصوص عليه في التشريعات الجزائرية و المصرية⁽³⁾، وعليه نتطرق إلى تعريف بالحق النقابي:

المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي

قبل تناول النصوص التشريعية الوطنية، من المهم الإشارة إلى أن حرية الانتماء النقابي معترف بها في العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية. على سبيل المثال، ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في 10 ديسمبر 1948، في مادته 20 على أن "لكل شخص الحق في حرية

(1) سمغوني زكرياء، العيفاي صبرينة ، المرجع السابق ، ص 488.

(2) قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937 المعدل بالقانون رقم 95 لسنة 2003.

(3) لوني نصيرة، "النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر"، دراسة وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، جامعة أوكلتي محند اولحاج، البويرة ، 2019، ص 256.

الانضمام إلى الاجتماعات والجمعيات السلمية، ولا يجوز إجبار أي شخص على الانتماء إلى جمعية معينة". كما تنص المادة 23 من نفس الإعلان على أن "لكل شخص الحق في إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"⁽¹⁾

الفرع الأول: تعريف النقابة

تعرف النقابة في معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة يصف النقابة على أنها "منظمة أو تجمع يجمع العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يعملون في مكان واحد أو لحساب منشأة واحدة، بهدف الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية"⁽²⁾.
إصطلاحاً، تُعرّف النقابة وفقاً لتعريف الأستاذ جبران مسعود علي: "بأنها تجمع منظم من العمال أو أصحاب المهنة الواحدة، أو غيرهم، بهدف الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة. يُشتق مصطلح "نقابة" من كلمة "نقب"، التي تعني تنظيم مجموعة من الأشخاص للدفاع عن مصالحهم المشتركة"⁽³⁾.

كذلك عرفها الأستاذ ضياء مجيد الموسوي النقابة بأنها "الأداة الرئيسية التي تُعنى بتحديد حاجات ورغبات العمال من جهة، وتقوم بالتفاوض مع أصحاب العمل من جهة أخرى"⁽⁴⁾.
كما تعرف النقابة أيضاً بأنها "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم. وهي تتكون من مجموعة من الأفراد الذين يمارسون مهنة معينة، ويتفوقون فيما بينهم على تقديم

(1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (217000) د- 03 ، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 ، عبر الموقع الإلكتروني : <http://www.un.org/ar/documents> ، تاريخ الإطلاع : 20 / 07 / 2024 ، الساعة : 11:15.

(2) مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999 ، ص397.

(3) بلطرش مياسة، "الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية"، مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 42، جامعة اوكلية محند اولحاج، جامعة البويرة / الجزائر، 81.

(4) ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2007 ، ص74

جهودهم وجزء من مواردهم بشكل دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها، وحماية مصالحهم، وتحسين ظروفهم".⁽¹⁾

في حين عرف الأستاذ محمد أحمد إسماعيل النقابة بأنها المنظمة التي تشكل الأساس لعلاقات العمل الجماعية. تتكون النقابة بحرية من مجموعة من العمال الذين يمارسون نشاطاً مهنيّاً، بهدف الدفاع عن مصالح أعضائها، وتمثيلهم، وتحسين ظروفهم، والتعبير عن إرادتهم على الصعيدين المهني والوطني من خلال المنازعات والمساهمات.⁽²⁾

فيما يتعلق بالتشريع الجزائري، نجد أنه لا يقدم تعريفاً محدداً للحق النقابي كما هو الحال في بعض التشريعات المقارنة. بل يكفي بتحديد بعض عناصره، حيث ينص القانون 14/90 الصادر في 2 يوليو 1990، والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، على أن النقابة هي تنظيم يعتمد على الانخراط الحر والإرادي، وفقاً للمادة 3 من نفس القانون. يهدف هذا التنظيم إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأعضاء، كما هو منصوص عليه في المادة 2 من نفس القانون، ويشمل العمال والمستخدمين في نشاط واحد أو مهنة واحدة. كما يتيح لهم حرية الانضمام الفردي إلى جمعيات سياسية، لكن لا يُسمح لهم بممارسة العمل السياسي، وفقاً للمادة 5 من نفس القانون.⁽³⁾

أما في الأحكام المصرية فقد اعترف المشرع المصري بحق العاملين في نصوص مواد المادة 10 من القانون رقم 213 لسنة 2017 بإنشاء النقابات والإتحادات على أساس ديمقراطي، فهو حق يكفله القانون وتكون له شخصية اعتبارية وتمارس نشاطاته بحرية تامة.⁽⁴⁾

(1) بلطرش مياسة، المرجع السابق.

(2) إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي، دار النصر للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 1993، ص6

(3) مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص: قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة/ الجزائر، 2011/2012، ص13.

(4) عبد الرحمن شحاتة محمد، " آليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسي المعاصر"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 13، العدد02، كلية السياسة والإقتصاد، 2022، ص 324.

استنتاجاً مما سبق، يمكن القول إن النقابة هي تجمع يضم مجموعة من العمال في منظمة محددة بهدف تحسين ظروف عملهم وتعزيز مصالحهم المشتركة. تُعرف النقابة أيضاً بـ"الاتحاد النقابي" أو "نقابة العمال". تشمل مهامها حل القضايا والمشكلات المتعلقة بالعمل، مثل الأجور والرواتب وساعات العمل والتقاعد والتأمين الصحي والإجازات المرضية والسلامة والصحة في مكان العمل. النقابة هي منظمة جماهيرية يُكوّنها العمال أو ينضمون إليها بإرادتهم الحرة دون الحاجة لتصريح أو تدخل من أي جهة. تهدف النقابة إلى تمثيل مصالح العمال في المفاوضات مع أصحاب العمل بشأن الأجور وساعات وظروف العمل، وغالباً ما تكون مرتبطة بقطاع أو صناعة محددة مثل الغزل والنسيج أو الكيماويات أو الهندسة. كما تتمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية المستقلة لتحقيق أهدافها، ولها كيان وشخصية مستقلة عن غيرها، مما يتيح لها حق التفاوض الجماعي مع أصحاب العمل دون تدخل من النقابة العامة، فضلاً عن الحق في التقاضي للدفاع عن حقوقها ومصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها المتعلقة بعلاقات العمل⁽¹⁾

الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، وهو أمر بالغ الأهمية لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية وفاعلية، إذا لم تتمكن من إكتساب أهليتها المدنية في إطار معقول وطبيعي من القواعد القانونية .

ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بالحقوق الشخصية وهي:

1. الاسم: من حق كل نقابة أن تحمل اسماً يختارها أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها وينص عليه في قانون الأساسي. ويتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العمومية⁽²⁾

(1) بلطرش مياسة، المرجع السابق.

(2) بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة/ الجزائر، 2014/2013، ص 19.

2. **الموطن:** حدد النظام الأساسي موطن النقابة وهو يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها، وهو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها ويتم فيه انعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية⁽¹⁾.

3. **الأهلية:** يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله، ومن ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي⁽²⁾.

أما عن نطاق هذه الشخصية القانونية للنقابة فينصرف إلى المنظمة النقابية أيا كانت، منظمة قاعدية أو أولية أو منظمة اتحادية، فالاتحادات النقابية مثلها مثل النقابة الأولية تتمتع بالشخصية القانونية ولا يؤدي ذلك إلى ذوبان المنظمات الأولية التي يتشكل منها هذا الاتحاد، بل تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية مستقلة عن شخصية الاتحاد الداخلة فيه. ويترتب عن ذلك استقلالاً في النشاط القانوني وعدم زوال الشخصية القانونية للنقابة التي تنسحب من الاتحاد⁽³⁾.

وأما عن نتائج هذا الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة فهو أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص، لأنها لا تتكون بإرادة أفراد المهنة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين على إدارتها، ولا تثبت لهم صفة الموظفين، ولا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة، ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام، وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي، لكن أموالها فهي عامة تُفرض عليها رقابة من الدولة⁽⁴⁾.

المطلب الثاني: نشأة النقابات لكلا التشريعين المصري و الجزائري

الفرع الأول : نشأة النقابات في الجزائر

(1) المرجع نفسه، نفس الصفحة.

(2) المادة 08 من قانون 14/90.

(3) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، المرجع السابق، ص. ص 10/09

(4) محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 448

في ضوء التطورات التاريخية للبنية الاجتماعية في المجتمع الجزائري، تأخرت نشأة النقابات العمالية مقارنةً بما كان عليه الحال في أوروبا الغربية. يمكن تقسيم ظهور وتطور النقابات في الجزائر إلى مرحلتين:

لم تظهر أولى التنظيمات النقابية في الجزائر إلا في عام 1878، عندما قام عمال المعادن والطباعة الحجرية بتشكيل غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر. بعد ذلك، بدأ العمل النقابي في التوسع بشكل تدريجي. ففي عام 1880، تم تأسيس أول نقابة استعمارية في قسنطينة بواسطة عمال المطابع. وقد أظهرت الإحصائيات أنه في عام 1901 كان هناك 101 نقابة، منها 49 في مدينة الجزائر، و30 في وهران، و22 في قسنطينة. وارتفع هذا العدد في عام 1911 إلى 241 نقابة، منها 162 في مدينة الجزائر، و61 في وهران، و54 في قسنطينة.

على الرغم من هذا النمو في عدد النقابات، فإن مشاركة العمال الجزائريين في النشاط النقابي بقيت محدودة بسبب عدة عوامل. من أبرز هذه العوامل وجود قوانين تعسفية مثل "قانون الأهالي"، الذي منعهم من تشكيل تنظيمات، وضعف عدد العمال الجزائريين في القطاع الصناعي نتيجة قلة الاستثمار في هذا المجال، إضافة إلى هيمنة الأوروبيين على مختلف المهن.⁽¹⁾

في عام 1918، بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، انضم العمال الجزائريون إلى الاتحادية العامة للعمال (C.G.T) في فرنسا، وكان عددهم حينها 500 عامل. ومع ذلك، لم يكن بالإمكان الانخراط في النقابات داخل الجزائر بسبب القوانين التي منعت المسلمين الجزائريين من الاجتماع دون ترخيص رسمي. وفي عام 1932، اعترف الاستعمار للجزائريين بحقوقهم في العمل النقابي. ثم، في عام 1936، قامت الاتحادية العامة للعمال، خلال فترة الجبهة الشعبية، بإنشاء اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين، والتي ضمت 40 ألف نقابي جزائري بعد أن كانت تعمل في السرية سابقاً. وقد عقدت الجامعة العامة المتحدة لعموم العمال الجزائرية مؤتمرها الأول في نفس السنة،

(1) إدريس بولكعبيات، "الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2007، ص 150.

لكنها واجهت صعوبات في تطوير نضالها النقابي بسبب ظروف الحرب العالمية الثانية. وعندما أنشئ اتحاد النقابات الفرنسية في عام 1936، تبنى موقفاً استعماريًا معاديًا تجاه النقابات المستعمرة، مما دفع المنظمات النقابية الجزائرية إلى استئناف نشاطها بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية.

أدت الحملة الشرسة التي شننها النقابة إلى إجراء مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي. ففي عام 1947، تم تأسيس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية بقيادة "عيسات إيدير". ساهم هذا الجهاز في تأسيس جبهة التحرير الوطني في عام 1945، وأجرى أول انتخابات نقابية في عام 1956، بالإضافة إلى تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين بعد سلسلة من النقاشات والاتصالات التي شهدت تبايناً في الآراء.⁽¹⁾

في ظل هذه الظروف، طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين بوقف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر. وفي 6 أبريل من نفس السنة، صدر العدد الأول من صحيفة "العامل الجزائري"، التي أصبحت اللسان المركزي للاتحاد.

نجح النقابيون في إنشاء مركزية نقابية وطنية تضم نقابات تابعة لمنظمة الجزائر العاصمة. بين فبراير وأبريل من نفس السنة، تم تأسيس فدراليات ونقابات جديدة بأعداد كبيرة، وترأس المكتب الوطني "عيسات إيدير". خلال هذه الفترة، اتسمت الحركة النقابية بطابع سياسي واضح، حيث كان النضال النقابي يهدف إلى تحقيق الاستقلال، وهو ما تجلّى من خلال المظاهرات والإضرابات التي نظمتها النقابات. وقد أظهرت هذه الأنشطة أن المطالب السياسية كانت تتصدر بشكل ملحوظ على المطالب المدنية.⁽²⁾

ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال

(1) سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 33.

(2) المرجع نفسه، ص 34

تمتد هذه المرحلة من عام 1962 إلى 1989، وقد شهدت الحركة النقابية خلالها تطوراً ملحوظاً في كلا القطاعين العام والخاص، رغم الصعوبات التي واجهتها. خلال هذه الفترة، تطور الحق النقابي بشكل خاص، حيث مر بعدد من المراحل التي أسهمت في تعزيز هذا الحق وتطويره:

أولاً: الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/1962 المتعلق باستمرارية العمل بالقانون الفرنسي

بعد الاستقلال مباشرة، وجدت الجزائر نفسها أمام فراغ قانوني في جميع المجالات. لذا، قام المجلس الوطني بانتخابه وأصدر أمراً لسد هذا الفراغ، مع الاستمرار في تطبيق التشريع الفرنسي باستثناء ما كان يحتوي على طابع عنصري أو استعماري أو يتعارض مع حقوق الحريات العامة. من خلال هذا الاختيار، استفاد المواطن الجزائري من كافة الحقوق والحريات التي كان يكفلها القانون الفرنسي، بما في ذلك الحقوق والحريات النقابية. أصبح بإمكان الجزائريين الاستفادة من حرية الانضمام أو عدمه، وحق التعددية النقابية، واستقلالية النقابات عن الدولة والأحزاب السياسية، وحرية النشاط النقابي الفردي والجماعي دون تأثير سلبي على علاقة العمل⁽¹⁾ في أعقاب أزمة صيف 1962، التي نشأت مباشرة بعد الاستقلال، برز الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة. وقد تمكن الاتحاد من جمع أعضائه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية السيئة التي كانت تهدد البلاد، تحت شعار "سبع سنوات بركات."⁽²⁾

بإقرار دستور 1963 للحق النقابي، في إطار الاختيار الاشتراكي الذي تم تحديده في برنامج طرابلس والدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، كان من المنطقي منح العمال حرية ممارسة هذا الحق. وقد كان الهدف من ذلك تعزيز دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تجديد العمال حول الخيارات الرئيسية للبلاد. تنص المادة 20 من الدستور على: "يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في إطار القانون الذي ينظمه." لكن،

(1) بوكلي شكييب حسن ، محاضرات في مقياس الحق النقابي، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013/2014.

(2) سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 37.

على الرغم من النصوص التي كانت تهدف إلى الاعتراف بالحق النقابي، فإن الدستور لم يعتبر هذا الحق كحق فردي وجماعي صريحاً، حيث خُصت ممارسته بنصوص تشريعية لاحقة. لكن، بما أن الدستور لم يُطبق سوى لمدة 23 يوماً قبل أن يُعلق العمل به بناءً على المادة 59 المتعلقة بالخطر الوشيك، فإن المادة 20 لم تدخل حيز التنفيذ. نتيجة لذلك، ظلت القوانين الفرنسية سارية، وارتبط الحق النقابي في الجزائر بالإيديولوجية الليبرالية من حيث النصوص فقط. عملياً، لم تُعترف الجزائر بالتعددية النقابية، وظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو الجهة الوحيدة المسيطرة على الساحة النقابية.⁽¹⁾

في مرحلة ما بعد 1965، مع تولي قيادة الثورة الحكم وبدء الجزائر في تنفيذ المخططات التنموية الطموحة، فُتحت أبواب واسعة للعمل أمام الجزائريين. وقد كانت هذه الفترة غنية بالقوانين الاجتماعية، حيث صادقت الدولة الجزائرية على معظم الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية.⁽²⁾

الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية

نصت المادة 21 من الدستور على أن يمارس الموظفون الحق النقابي وفقاً للشروط المنصوص عليها في النصوص القانونية السارية.⁽³⁾

شهدت فترة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية في مجال الحقوق والحريات النقابية، إلا أنها كانت محصورة ضمن إطار السلطة الشعبية الوحيدة. وقد تميزت هذه الفترة، التي استمرت حتى التعديل الدستوري في عام 1989، بأن تجربة الحق النقابي في الجزائر اقتصر على الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي كان النقابة الوحيدة في ذلك الوقت.⁽⁴⁾

(1) بوكلي شكيب حسن، المرجع السابق.

(2) عبد المجيد صغير بيرم، ص 19

(3) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 37.

(4) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 20.

ثانياً: الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات شهدت الفترة المذكورة ازدواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسات، حيث كانت كل مؤسسة تضم ممثلين عن العمال وممثلين نقابيين. كان لممثلي العمال الحق في ممارسة رقابة فعلية على إدارة الوحدة، ووجودهم في المجلس التأديبي كان يهدف بشكل خاص إلى ضمان حماية العمال من الطرد التعسفي

في المؤسسات الاشتراكية، كان دور النقابة يتركز على تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية، وكان ممارسة الحق النقابي مقيداً بأهداف الحزب. حيث اعتبرت النقابة نفسها منظمة جماهيرية للحزب، وكان الاتحاد العام للعمال الجزائريين يعترف صراحة بالدور القيادي للحزب الواحد **FLN** وبعلم انتماءه له.⁽¹⁾

خلال هذه المرحلة، شهدت الجزائر تعايشاً بين القطاع الخاص والنظام الاشتراكي، بدءاً من برنامج طرابلس، مروراً بميثاق الجزائر العاصمة، وصولاً إلى ميثاق المؤسسة الاشتراكية، الذي وضع إطاراً لحماية الملكية الخاصة.

ثالثاً: صدور الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص

سمح هذا الأمر بإنشاء فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي تحتوي على أكثر من 9 عمال دائمين، حيث يُنتخب مكتب الفرع النقابي الذي يعين كاتباً. يقتصر دور هذا المكتب على التعامل مع المطالب الأساسية للدفاع عن مصالح العمال. وفي المؤسسات التي تضم 4 عمال فقط، يتم انتخاب مندوب نقابي.⁽²⁾

(1) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 35.

(2) المرجع نفسه، ص 36.

يمكن ملاحظة أن هذا الأمر منح الحق النقابي بشكل محدود للغاية، حيث اقتصر على عمال القطاع الخاص فقط، دون أن يشمل الأجراء وغير الأجراء. كما خصص الأمر نقابة واحدة فقط، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، واستبعد التعددية النقابية العمالية. وكان هذا الأمر يتعلق بتمثيل العمال في القطاع الخاص، حيث اعتمدت الجزائر على نظامي الممثل النقابي ولجنة المؤسسة، كما حددهما القانون الفرنسي⁽¹⁾

رابعاً: المرسوم رقم 75-64 المؤرخ في 24/04/1975 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة

واصل المشرع بموجب هذا المرسوم جهوده الكبيرة لتوفير جميع الضمانات للنقابيين أثناء أداء مهامهم داخل المؤسسات الخاصة. وفقاً لهذا المرسوم، لا يمكن فرض أي عقوبات تأديبية أو نقل على العامل النقابي بسبب نشاطه النقابي. كما لا يجوز استخدام النشاط النقابي كمعيار لاتخاذ أي إجراء ضد العامل في مجالات مثل التوظيف، الترقية، توزيع العمل، التكوين المهني، أو الامتيازات الاجتماعية. ولا يمكن خفض رتبة العامل العضو في المكتب النقابي أو تقليص أجره. وفي حال إخلال العضو بالنظام الداخلي للمؤسسة، لا يمكن اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده إلا بعد إحالته إلى اللجنة المتساوية الأعضاء التأديبية، بحضور عضوين آخرين من المكتب النقابي، والحصول على موافقة اللجنة لاتخاذ العقوبة. يتضح من ذلك أن المشرع منح حماية كاملة لأعضاء المكتب النقابي، مما يعكس تخوفه من تأثيرات القطاع الخاص.⁽²⁾

خامساً - الميثاق الوطني 1976

كان الميثاق في ذلك الوقت أسمى وثيقة في الدولة وأصبح المصدر الرئيسي لكل القوانين، بما في ذلك الدستور. وقد نظم هذا الميثاق الحق النقابي، لكنه قصره على العمال فقط، وخصص نقابة

(1) بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 26.

(2) بوكلي شكيب حسن، المرجع السابق.

واحدة فقط، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، لممارسته. كان الهدف من الميثاق هو مواصلة بناء مجتمع اشتراكي، حيث كانت المنظمة الجماهيرية خاضعة لتوجيهات ومراقبة حزب التحرير الوطني. وفقاً للميثاق، كانت النقابة مكلفة بتجنيد العمال وتنظيمهم لتحقيق الأهداف المحددة في الميثاق. وبالتالي، يمكن القول إن الجزائر ابتعدت من هذه الفترة عن تبني الحق النقابي وفقاً للإيديولوجية الليبرالية، وانتقلت بدلاً من ذلك إلى الإيديولوجية النقابية الاستبدادية.

سادسا : القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل

ضع هذا القانون حداً للأوامر والمراسيم السابقة، حيث أُسس بموجب دستور 76 الوظيفة التشريعية من خلال المجلس الوطني. بناءً على ذلك، أصدر المشرع القانون الأساسي للعمال بهدف إخضاع جميع الأفراد الذين يعيشون من عملهم اليومي أو الفكري لأحكامه، بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه. فيما يتعلق بالحق النقابي، يتضح من هذا القانون، باعتباره مستنداً إلى أحكام الدستور، أنه تبنى إيديولوجية نقابية استبدادية، حيث دعم الوحدة النقابية في المجال العمالي دون غيرها. كما أن القانون كرر الأحكام الواردة في المرسوم 64-75، الذي سبق ذكره، والمتعلق بالحماية النقابية للعمال الأعضاء في المكاتب النقابية داخل المؤسسات.⁽¹⁾

غير أن الجانب الإيجابي في هذا القانون أنه عرف إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية بين الاتحاديات الوطنية

و المديريات العامة للمؤسسات الوطنية والخاصة التي تنشط في ميدان النسيج والصلب والمعادن والطاقة والكهرباء حسب المواد من 180 إلى 186. حيث اعتبرت الاتفاقيات الجماعية بين نقابة

(1) بوكلي شكيب حسن ، المرجع السابق.

مؤسسة سوناطراك إدارتها سنة 1970 إحدى أهم الانجازات المحققة في مجال التفاوض الجماعي وقد ساهمت هذه الأخيرة في تحسين ظروف الحياة والعمل للعمال⁽¹⁾

سابعا : القانون رقم 28/88 المؤرخ 19/07/1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي
 عد هذا القانون آخر تشريع خاص بالحق النقابي صدر خلال الفترة الاشتراكية، وتميز عن القوانين السابقة بكونه قانوناً عاماً وشاملاً ينظم الحق النقابي والنشاط النقابي بشكل كامل. ورغم ذلك، لم يمنعه ذلك من تبني نفس المبادئ السابقة، حيث استمر في احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين لتمثيل النقابة، واعتبار النقابة منظمة جماهيرية خاضعة للحزب الواحد.⁽²⁾
 من خلال دراسة تطور الحق النقابي عبر القوانين السابقة، يتضح أن هذا الحق لم ينشأ بشكل عشوائي، بل كان نتيجة لظروف ومراحل هامة للغاية أسهمت في وصوله إلى أعلى مستوياته.⁽³⁾

الفرع الثاني: نشأة النقابات في مصر

تواجدت التشكيلات النقابية في مصر منذ القدم، وأصبحت تغطي المهن والتخصصات والحرف المختلفة لتدافع عن حقوق العاملين فيها، هذا إلى جانب جهودها في تطوير المهنة وحمايتها. ما من حيث النشأة، فهناك 7 نقابات تسبق في نشأتها حركة الجيش، حيث تأسست نقابة المحامين عام 1912 والصحفيين 1941، والمهندسين 1946 ونقابات الأطباء البشريين وأطباء الأسنان والصيدلة والأطباء البيطريين 1949، ثم تأسيس نقابة الزراعيين عام 1954، وكل من المعلمين والسينمائيين والمهن التمثيلية والمهن الموسيقية عام 1955 والتجاربيين 1964⁽⁴⁾

ولقد بدأ تاريخ التشكيلات النقابية بنقابة المحامين الذين سعوا عام 1876 إلى إنشاء جماعة مصلحة لهم (نقابة) أمام المحاكم المختلطة وصدر بها أمر عال رسمياً في 9 يوليو 1887 ثم

(1) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 37.

(2) بوكلي شكيب حسن ، المرجع السابق

(3) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 39.

(4) ممدوح الولي، مقالة سياسية ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني/ <https://www.aljazeera.net/opinions> ، تاريخ الإطلاع:

2024/08/01، الساعة : 21:00.

تلاها محاولة أخرى منهم أمام المحاكم الأهلية وأسسوا جماعة لهم تمثلت في قيامهم بانتخاب لجنة سعت إلى إعداد لائحة خاصة بهم وصدر أمر عال بها في ديسمبر 1888 ولم يكتب لها الاستمرار، ثم حاول عدد من المحامين أمام المحاكم الأهلية تشكيل جماعة مصلحة جديدة عام 1897 حتى نجحوا في إصدار القانون 26 لسنة 1912 بشأن إنشاء نقابة المحامين المصريين.

وفي 20 يوليو 1916 صدر القانون 15 لسنة 1916 بإنشاء نقابة المحامين أمام المحاكم الشرعية وبذلك أصبح في مصر ثلاث نقابات مهنية للمحامين هي:

نقابة المحامين أمام المحاكم المختلطة 1876.

نقابة المحامين أمام المحاكم الأهلية 1912.

نقابة المحامين أمام المحاكم الشرعية 1916.

وفي سنة 1949 صدر القانون (51) بإلغاء نقابة المحامين أمام المحاكم المختلطة ونقل جميع المحامين بها إلى جداول المحامين أمام المحاكم الوطنية، كما تم نقل المحامين المقيدون بجداول المحامين الشرعيين إلى جداول المحامين أمام المحاكم الوطنية نظراً لإلغاء المحاكم الشرعية، وبهذا أصبحت في مصر نقابة واحدة للمحامين ابتداء من يناير 1956.

وفي عام 1941 تم إنشاء نقابة الصحفيين وكانت ثاني نقابة مهنية يتم الاعتراف بها وإصدار قانون لها بعد نقابة المحامين.

وفي عام 1951 صدر قانون رقم 133 الخاص بمزاولة مهنة المحاسبة والمراجعة وبعد ذلك بـ 4 سنوات صدر القانون رقم 349 لسنة 1955 بإنشاء نقابة المحاسبين والمراجعين.

كما تواجدت أيضاً مجموعة متنوعة من الروابط التي تضم المعلمين منها رابطة التعليم الإلزامي التي نشأت 1924 ورابطة الأزهريين 1941 ورابطة المعلمين الجامعية 1942 حتى تكونت نقابة للمعلمين عام 1954 تضم كل العاملين في حقل التعليم.

وقد توالى بعد ذلك إنشاء باقي النقابات المهنية حيث شهد المجتمع المصري تزايداً ملحوظاً من حيث العدد مع تبني النظام السياسي المصري للتعددية السياسية والذي انعكس أيضاً على دورها

حيث تخطت بعض النقابات أدوارها التقليدية المتمثلة في حماية المهنة وتطويرها والتعبير عن مطالب الأعضاء إلى أدوار جديدة تلعب فيها دوراً أساسياً هاماً من خلال مشاركتها في الحياة السياسية في مصر. و يوجد في مصر حالياً ما يقرب من 25 نقابة مهنية⁽¹⁾

المطلب الثالث: أنواع النقابات

إذا كانت النقابات تُعرّف بأنها تجمع للأفراد الذين يمارسون نفس المهنة أو حرف مشابهة أو متقاربة، بهدف دراسة كيفية حماية الحقوق والمصالح المادية والأدبية الجماعية والفردية لأعضائها وفقاً لقوانينها الداخلية، فإنها تأتي بأشكال متعددة. سنقوم هنا بمحاولة تصنيف هذه الأشكال على النحو التالي:

أولاً - التصنيف الكلاسيكي للنقابات:

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

أ) النقابات الحرفية:

يُعتبر هذا النوع من أقدم التنظيمات النقابية، ويعرف بنظام الطوائف. الطائفة هي تنظيم حرفي يضم أصحاب العمل والعمال في مهنة واحدة، مثل طائفة النجارين، والنحاسيين، والصاغة، والحدادين. كانت أهداف النقابات في هذا النظام تركز على حماية مصالح الطائفة من السيطرة الاقتصادية لتجار العصور الوسطى، وتنظيم العلاقة بين أعضاء الطائفة من حيث أدوات العمل، وعدد العمال والصبية، وتحديد العلاقة بين المنتج والمستهلك من خلال تحديد أسعار السلع. كما كانت الحكومة تقدم مساعدات مالية لدعم وظيفة الطوائف.⁽²⁾

(1) مأخوذ من الموقع الإلكتروني: <http://www.cairo.gov.eg/ar/lmp%20Information/> ، تاريخ الإطلاع 2024/08/01، الساعة : 21:20.

(2) بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسيوولوجيا الحركات العمالية، السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، الجزائر، 2017/2016، ص21/20.

ب) النقابات الصناعية:

هي تنظيم يشمل جميع العمال العاملين في قطاع الصناعة، وقد أنشئت بهدف تنظيم العمل، وإدارة المفاوضات الجماعية، ومناقشة قضايا المصنع والعمال مثل الأجور، والأمن، وظروف العمل. كما تسعى هذه التنظيمات إلى تنظيم الإضرابات في حال فشل الأساليب التفاوضية.⁽¹⁾

ج) النقابات العامة:

هي مجموع النقابات التي تضم كل العاملين في العديد من الصناعات المختلفة في اتحاد عمالي عام في مسائل يسعى لحماية كل العمال في هذه القطاعات بمختلف تخصصاتها في مسائل الأجر والمنح، وساعات العمل⁽²⁾

ثانياً التصنيف الحديث للنقابات :

سنسعى لتصنيف النقابات الحديثة من عدة جوانب، بما في ذلك النقابات العمالية، ونقابات أرباب العمل، والنقابات المهنية، والطلابية، والمالية، وغيرها من التصنيفات. سنوضح هذه التصنيفات على النحو التالي:⁽³⁾

أ النقابات العمالية : هي تنظيمات تجمع العمال الذين يمارسون نفس الحرفة بهدف الدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية، سواء الجماعية أو الفردية، أمام أرباب العمل.

ب نقابات أرباب العمل : غالباً ما تأخذ هذه التنظيمات شكل اتحادات ينضم إليها أرباب العمل للدفاع عن مصالح مؤسساتهم في مواجهة مطالب النقابات العمالية.

(1) نقيلو زينة، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية دراسة في ضوء التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لإستكمال شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية ، أدرار/ الجزائر، 2020/2019، ص 12

(2) بن حمزة حورية، المرجع السابق ، ص21.

(3) عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي: "الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، بدون رقم طبعة، دار هوم . للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 20/19.

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

د النقابات الطلابية : أو الاتحادات الطلابية، وهي نقابات قليلة الانتشار، إلا أنها ذات نفوذ كبيرة أحيانا في مجال نشاطها.

ه النقابات المالية: تضم مديري البنوك وأصحاب الأموال للدفاع عن حقوقهم، وتعد أيضا أقل انتشارا، وذات نفوذ كبير في مجال نشاطها.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول أنو لا يوجد إجماع متفق عليه حول وضع تعريف موحد لمفهوم الموظف العام ، وترك أمر تحديد مفهوم الموظف من اختصاص كل دولة على حدى، تحده حسب ظروفها السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، والجزائر كأى دولة في العالم المعاصر اهتمت بتنظيم الوظيفة العامة وكل ما يتعمق بالموظف العام منذ استقلالها . او الملاحظ من خلال القوانين المتعاقبة أن المشرع الجزائري ل يعطينا تعريفا واضحا ومحددا للموظف العام وانما قام بتحديد الخاضعين لأحكام قانون الوظيفة العامة ، كما أن تغيير الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية وحتى القانونية في الجزائر أدى إلى تغيير مفهوم الموظف العام فيها.

في التشريع المصري، يُعتبر الموظف العام جزءًا من الجهاز الإداري للدولة ويخضع لمجموعة من القوانين واللوائح التي تنظم حقوقه وواجباته.

الفصل الثاني: حرية ممارسة الحق النقابي في التشريعين الجزائري و المصري

تمهيد:

ساهمت منظمة العمل الدولية بشكل كبير في وضع قواعد دولية تضمن حماية الحرية النقابية، مما جعلها من أبرز الجهات التي تسهم في إثراء النصوص الاجتماعية والقانونية ضمن التشريعات الوطنية. بفضل المعايير الدولية التي توفرها، تدعم المنظمة الجهود الدولية في مجال حقوق الإنسان والحريات النقابية، وتؤكد مبدأ الحرية النقابية. ويُعد إقرار الحرية النقابية من قبل المشرعين الدوليين والوطنيين من أهم الضمانات القانونية التي تتيح للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية بحرية. لذلك، يجب على المشرعين الوطنيين و الدوليين تعزيز هذا الإقرار. وقد قام المشرعان الجزائري والمصري بتعديل التشريعات الاجتماعية الوطنية والأحكام الدستورية، وقاموا بتبني نصوص قانونية تشمل حماية الحرية النقابية، مما جعلها محمية بشكل رسمي.

المبحث الأول: ممارسة الحق النقابي وفق التشريع الجزائري

الحرية النقابية لا يمكن تجسيدها واقعا إلا من خلال حرية ممارسة النشاط النقابي في مكان العمل وخارجه. هذا الحق متأثر بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، الأولى تتمثل في قدرة المنظمة النقابية على التنظيم الداخلي والتعبئة العامة واستقطاب العمال إلى الإنخراط في صفوفها وتبنيها لمصالحهم العملية ، أما الخارجية فتتمثل في مدى الحرية التي يسمح بها رب العمل من جهة والحكومة أو السلطات الإدارية من جهة ليقتن وينظم كفاءات ممارسة هذا الحق .⁽¹⁾

المطلب الأول: إجراءات ممارسة الحق النقابي

يخول المشرع الجزائري للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين المنظمات النقابية بغرض الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية شريطة ممارستهم لمهنة واحدة أو الانتماء إلى فرع واحد أو قطاع النشاط الواحد⁽²⁾، كما يسمح قانون 02/23 السالف ذكره بتكوين اتحاديات المنظمات النقابية أو كونفدراليتها⁽³⁾.

الفرع الأول : إجراءات تأسيس المنظمات النقابية

يشترط القانون الجزائري لتأسيس المنظمة النقابية مجموعة من الشروط منها ما يتعلق بالممثل النقابي المنصوص عليها في المادة 28 من القانون 02/23 التي تتمثل في التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، وتوفر سن الرشد، وعدم صدور منهم أي سلوك مضاد للثورة التحريرية، كما يشترط على المؤسسين عقد جمعية تأسيسية تنتهي أشغالها بتحرير تصريح بتأسيس التنظيم النقابي ويودع هذا التصريح بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى والي الولاية التي يتواجد على إقليمها التنظيم إذا

(1)

(2) المادة 02 من قانون رقم 14/90 المؤرخ 02/ جويلية / 1990 المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية، العدد 26، 06/ جويلية/ 1990.

(3) قانون 02/23 ، المرجع السابق، ص

كان هذا الأخير ذو طابع محلي أو لدى وزير العمل فيما يخص التنظيمات الوطنية⁽¹⁾، ثم يتم تسليم لهم وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 01 يوما على الأكثر من إيداع الملف⁽²⁾ فهنا نتساءل عن فترة 30 يوما هل تعني أنّ للسلطة المعنية المختصة بتسليم هذا الوصل سلطة تقديرية لقبول تقديم الوصل أو رفضه؟، وهذه الفرضية مستبعدة حسب رأينا الشخصي كون منح هذه السلطة يعد خرقا لنص المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم التي نصت على عدم وجوب الحصول على ترخيص مسبق من طرف السلطة العمومية، وما يدعم رأينا هذا كون الجزائر قد صادقت على هذه الاتفاقية، لذلك المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي - كان على المشرع الجزائري إلغاء الفقرة الثانية من المادة 08 من قانون 14/90 السالف الذكر⁽³⁾، إذ يجب على السلطة العمومية المختصة حسب طابع المنظمة النقابية تسليم وصل تسجيل التصريح فورا ودون قيد أو شرط مادامت كافة الشروط القانونية متوفرة . وبالإضافة إلى الإجراءات السابقة نجد أنّ المشرع قد نص على وجوب استفتاء شكليات الإشهار وذلك في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وذلك على نفقة المنظمة النقابية المعنية بالتأسيس، غير أنّه ما يعاب على المشرع الجزائري في هذا الإجراء كونه لم يقيد عملية النشر بمدة معينة.

وعليه فنجد العديد من التنظيمات النقابية التي قوبلت برفض اعتمادها منها رفض منح الاعتماد للنقابة الوطنية المستقلة للعمال الجزائريين Syndicat National Autonome des Travailleurs Algérien أو (SNATA)، وهي محاولة من النقابة الوطنية المستقلة لعمال الإدارات العمومية SNAPAP للتوسع وإنشاء فرع لها لعمال القطاع الاقتصادي العمومي⁽⁴⁾

(1) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخالدونية، الجزائر، 2115، ص 92

(2) المادة 3/8 من القانون 14/90، المرجع السابق.

(3) المادة 08 من القانون 14/90، المرجع السابق.

(4) Le rapport de la mission internationale d'enquete de la Fédération Internationale des L igues des Droits de l'Homme (FIDH), Algérie, Mission d'enquete sur des libertés syndicales pluralisme formel et entraves à l'exercice de droit syndical, N° 349, Décembre 2002.

الفرع الثاني : إجراءات تأسيس الفيدراليات النقابية

يخضع تأسيس اتحادات أو كنفدراليات التنظيمات النقابية لنفس إجراءات تأسيس المنظمات النقابية التي سبق ذكرها في الفرع السابق⁽¹⁾ التي نص عليها المواد 23،24،25،26،27، من القانون 02/23 سالف الذكر .

ولقد كانت هناك عدة محاولات لتأسيس فيدراليات قوبلت بالرفض من قبل السلطات العمومية المعنية فمثلا في سنة 1994 حاولت مجموعة من النقابات المستقلة في قطاع التربية لتأسيس فيدرالية فقول ذلك بالرفض، أضيف إلى ذلك في مارس 2001 تقدمت خمس نقابات مستقلة بطلب لتأسيس الكنفدرالية قوبلت بالرفض.⁽²⁾ (CASA) الجزائرية للنقابات المستقلة

الفرع الثالث: مظاهر ممارسة النقابات لنشاطها

يمكن استخلاص مظاهر ممارسة النقابات لنشاطها ومهامها من خلال مدى ممارستها لمختلف الحقوق المخولة لها قانونا التي تتمثل في الحق في التمثيل، والحق في التفاوض الجماعي وحققها في الإضراب.

3.1. الحق في التمثيل: يعتبر أي تنظيم نقابي تمثيلي إذا كان قد تم إنشاؤه من ستة أشهر، وكذلك يجب أن يضم على الأقل 25% على الأقل من عدد أعضاء لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة، أو على الصعيد المحلي أو الوطني فيشترط لاكتساب صفة التمثيل بالنسبة للاتحادات أو الكنفدراليات تضم 25% على الأقل من التنظيمات النقابية التي تشملها قوانينهم الأساسية عبر المقاطعة الإقليمية المعنية⁽³⁾، ويتعين على هذه المنظمات النقابية تبليغ

(1) المواد 23،24،25،26،27 من القانون 02/23، المرجع السابق.

(2) بلميهور عبد الناصر، "ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع"، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، ماي 2006، ص 08.

(3) القانون 02/23، المرجع السابق.

السلطة العمومية المعنية بالمعايير التي تسمح بتقدير تمثيليتها في بداية كل سنة وفي أجل أقصاه الفصل الأول منها، وإلا اعتبرت غير تمثيلية⁽¹⁾.

و الجدير بالذكر هنا أنه باستقراءنا لنص المادة 73, 75 من القانون 02/23 السالف الذكر ، نجد أنّ المشرع الجزائري استعمل عبارة " يمكن " ، والتي تعني أنّها قاعدة مكملة، وبالتالي يمكن للسلطة العمومية المعنية أن تعتبر مثلا المنظمة النقابية العمالية التي تقوم بتبليغها بعناصر تمثيليتها بعد مرور 07 أشهر من السنة المدنية بأنّها تمثيلية، وبذلك نجد المشرع الجزائري قد منح للهيئات المختصة بمراقبة تمثيلية المنظمات النقابية سلطات واسعة في إقرارها لتمثيلية المنظمات من عدمها على الرغم من الإخلال بالأجل المنصوص عليه قانونا.⁽²⁾

3.2. الحق في التفاوض الجماعي

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف التفاوض الجماعي، غير أنّ الاتفاقية الدولية رقم 154 عرفت في مادتها الثانية⁽³⁾ ، ولقد خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من الباب السادس من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي من المواد 114 إلى 137. وباستقراءنا للنصوص القانونية السالفة الذكر والمنظمة لموضوع التفاوض الجماعي نجد أنّ المشرع الجزائري لم يهتم بالوسيلة " التفاوض الجماعي " بل إهتم أكثر بالنتيجة " الاتفاقية الجماعية " التي يفرضي إليها التفاوض الجماعي، حيث عرف الاتفاقية الجماعية على أنّها " : اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية " ⁽⁴⁾، وبذلك فتعد الاتفاقية الجماعية الوسيلة التي تكون بيد الشركاء الاجتماعيين للوصول إلى الغاية المراد تحقيقها.

(1) رايح تويحية،

(2) بن عزوز بن صابر ، عناني سعاد، "الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العلمية في الجزائر"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 02، العدد 05، جامعة عمار تليجي ، الأغواط / الجزائر، جانفي 2017، ص 654.

(3) تنص المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 على أنّه " : يشمل تعبير" المفاوضة الجماعية "جميع المفاوضات التي تجرى بين 2 صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل: (أ) تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام /و/أو(ب)تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال : و/أو(ج)تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال."

(4) المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر 9 - من قانون رقم / 11 المادة 3 999

أما عن إجراءات التفاوض الجماعي فإنه طبقا لنص المادة 123 من قانون 11/90 السالف ذكره تتم عملية التفاوض الجماعي بناء على طلب أحد الطرفين، وذلك في إطار لجان متساوية الأعضاء، يمكن أن يمثل كل طرف في الإتفاقيات الجماعية للمؤسسة عددا يتراوح بين 03 إلى 07 أعضاء، أما الإتفاقيات التي تعلوها درجة أي اتفاقية القطاع فلا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا⁽¹⁾

. والجدير بالذكر أنّ عملية التفاوض الجماعي في الجزائر مسألة اختيارية يلجأ إليها الشركاء الاجتماعيين بدليل عدم وجود أي نص قانوني يلزمهم باللجوء إليه، وهو الأمر الذي دفع العديد من المؤسسات الاقتصادية والمتوسطة إلى عدم احتوائها على اتفاقيات جماعية بذريعة عدم وجود ما يلزمها على ذلك⁽²⁾

3.3. الحق في الإضراب

يعد الإضراب آلية نقابية تنازعية، كما يعتبر حقا دستوريا⁽³⁾، وقد تم تقريره على المستوى الدولي بموجب الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادتها (08)⁽⁴⁾، وكذلك تم التكريس التشريعي للحق في اللجوء للإضراب بتحديد شروطه وكذا القيود الواردة عليه⁽⁵⁾. فممارسة الحق في الإضراب أصبح صعبا جدا في الوقت الراهن، لكون أنه كلما لجأت إليه النقابات الوطنية المستقلة تعرضت لتهديدات بالحل الإداري على الرغم من مشروعية الإضراب،

(1) بن عزوز بن صابر، " التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة"، الملتقى 4 الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص 104

(2) نفس المرجع، ص 105.

(3) المادة 53 من الدستور 1996

(4) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخالونية، الجزائر، 2010، ص 161.

(5) قانون رقم 02/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، 07 فيفري 1990.

وهذا الأمر يعد مخالفا للقانون، فتلجأ دائما السلطات العمومية المعنية إلى استصدار أوامر لوقف الإضراب وهو أمر يعرقل ممارسة هذه النقابات لحقها في الإضراب.⁽¹⁾

كما يتضح عمليا تعرض الممثلين النقابيين للتهديدات ومنهم من وضع تحت الرقابة القضائية، ومنهم من تم توقيفهم⁽²⁾، وهذه الأفعال تشكل خرقا للإعلان المتعلق بحق ومسؤولية الأفراد والجماعات وهيئات المجتمع في تعزيز وحماية حقوق وحرريات الإنسان والحرريات الأساسية المعترف بها عالميا سنة 1998.⁽³⁾

المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية وفق التشريع الجزائري:

لممارسة أي حق بحرية يجب توفير ضمانات كافية لحماية هذه الحرية، ومن أجل ممارسة الحق النقابي للموظف العمومي بحرية كاملة في إطار منظمات نقابية أمنت الموائيق الدولية الحماية له، وحثت التشريعات الوطنية على تبنيتها والسعي لتطبيقها، سواء كانت تلك الضمانات المتعلقة بالمنظمة النقابية كشخص معنوي يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة، أو تلك المتعلقة بالموظف العمومي. و بالعودة للتشريع الجزائري نجده تبنى جملة من الضمانات ونص عليها تكريساً لما جاءت به الاتفاقيات الدولية⁽⁴⁾

الفرع الأول: حرية الانضمام وحرية الانسحاب منها.

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

(1) بلميهور عبد الناصر، المرجع السابق، ص 09.

(2) Le rapport de la mission internationale d'enquete de la (FIDH), Op.cit,

(3) أعتد ونشر هذا الإعلان بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 144/53 المؤرخ في 09 / 12 / 1998.

(4) أزاريب نور الهدى، حق الموظف في الإنتماء النقابي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق العلوم

السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة/ الجزائر، 2021/2020، ص 41.

أولا - حرية انضمام الموظف للنقابة:

إن الحق النقابي من جانبه الفردي يفترض فيه أن يمارسه الموظف العام بكل حرية، دون أي ضغط أو توجيه، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وهذا تماشياً مع المعايير الدولية ذات الصلة بالشأن النقابي.⁽¹⁾

عند العودة إلى الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، نجد أنها تؤكد على حرية الموظف العمومي في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها أو عدم الانضمام إليها. وتنص المادة الثانية على: "... وكذلك الحق في الانضمام إليها، شريطة الالتزام بلوائح هذه المنظمات". ولم تضع المادة أي قيود على هذه الحرية، باستثناء القيد الذي تفرضه القوانين الأساسية للمنظمة النقابية ذاتها.

من خلال هذه المادة، يمكننا أن نستنتج أن الحرية النقابية تعتبر حرية فردية بالدرجة الأولى، وتشتمل على بعدين: بعد إيجابي وآخر سلبي. يتمثل البعد الإيجابي في حق الموظفين العموميين في تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها بناءً على إرادتهم الحرة واختيارهم الشخصي. أما البعد السلبي فيتمثل في حرية الفرد في عدم الانضمام إلى المنظمات النقابية أو الانسحاب منها. لذلك، فإن فرض العضوية النقابية بالقوة أو تحت ضغط من السلطات العامة يشكل انتهاكاً واضحاً للحرية النقابية.⁽²⁾

أكدت الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978، الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، على أهمية هذه الحرية في مادتها الرابعة، حيث نصت على: "يجب توفير حماية كافية للموظفين العموميين ضد أي أعمال تمييزية تتعلق باستخدامهم والتي تستهدف المساس بحريتهم النقابية. وتطبق هذه الحماية بشكل خاص على الأعمال التي تهدف إلى:

(1) إلياس بكاكرة ، المرجع السابق، ص 44.

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

• إلزام الموظفين العموميين بعدم الانضمام إلى أي منظمات نقابية للموظفين العموميين أو التخلي عن عضويتهم فيها كشرط لاستخدامهم .

• فصل موظف عمومي أو التعدي عليه بسبب عضويته في إحدى منظمات الموظفين العموميين أو بسبب مشاركته في الأنشطة العادية لتلك المنظمة.

تماشياً مع ما تنص عليه الاتفاقيات والمواثيق الدولية، منح المشرع الجزائري الحق لأي مواطن في الانضمام إلى النقابة التي يختارها. وقد ترك تنظيم حقوق الأعضاء وواجباتهم، بالإضافة إلى شروط الانخراط والانسحاب والإقضاء، إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية، وذلك وفقاً للقانون رقم 02/23 الخاص بكيفيات ممارسة الحق النقابي، تكريساً لمبدأ الحرية النقابية.

يُعتبر حق الموظف في اختيار الانضمام إلى النقابة أو عدمه، دون أن يتعرض لأي ضرر جراء ذلك، القاعدة الأساسية للحرية النقابية. ويتجلى هذا الحق بشكل رئيسي في مواجهة المستخدم الذي قد يحاول ممارسة الضغط على الموظف لثنيه عن الانضمام إلى النقابة⁽¹⁾، نصت المادة السادسة(06) من القانون 02/23 في هذا الصدد على: "يحق للعمال الأجراء والمستخدمين على حد سواء، أن يؤسسوا تنظيمات نقابية أو ينضموا طواعية إلى منظمات نقابية قائمة، شريطة أن يمتثلوا للتشريعات السارية والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية".⁽²⁾

و يتضح من نص المادة أن المشرع الجزائري اعتمد ما جاءت به المواثيق الدولية ذات الصلة، وكفل للموظف العام حرية الانضمام إلى النقابة التي يختارها وأحال شروط الانضمام والانسحاب إلى القانون الأساسي للمنظمة النقابية.

(1) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 83.

(2) المادة 06 من القانون 02-23، المرجع السابق.

ثانياً: -حرية انسحاب الموظف العام من المنظمة النقابية:

إذا كان للموظف العمومي الحق في الانضمام إلى النقابة التي يختارها أو عدم الانضمام إليها بحرية تامة، فإن له أيضاً الحق في الانسحاب منها متى شاء بإرادته الحرة. يحق لأي عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت، ويعتبر ذلك بمثابة إنهاء عضويته بإرادته المنفردة. حيث إن الانسحاب هو حق فردي للعضو، ولا يتطلب موافقة النقابة، التي لا يمكنها رفض هذا الانسحاب أو تجاهله (1)

لم ينص المشرع الجزائري على حق الانسحاب بموجب نص قانوني خاص، بل اكتفى بالإشارة إلى القانون الأساسي للمنظمة النقابية، الذي يجب أن يتضمن شروط وإجراءات الانسحاب من النقابة، وإلا اعتبر ذلك باطلاً. ويستند هذا إلى ما ورد في نص المادة 126 من القانون 02/23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (2)

و من خلال دراسة القانون الأساسي والنظام الداخلي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية كنموذج، نلاحظ أن مؤسسي هذه المنظمة النقابية تناولوا فقط مسألة الإقصاء من النقابة كعقوبة للعضو. وعند الرجوع إلى المادة 127 من القانون 02/23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، نجد أنها تنص على أنه: "يجب أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية، تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية: " حقوق الأعضاء و واجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء (3)

يظهر من نص المادة وكأن المشرع قد منح المنظمة النقابية الخيار بين تحديد شروط الانسحاب أو الإقصاء، رغم أن كلا منهما يختلف بشكل جوهري. فالانسحاب هو قرار إرادي يتم دون ارتكاب

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

(2) سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق، ص 142.

(3) المادة 126 من القانون 02-23، المرجع السابق.

أي خطأ، ويعتمد على الإرادة الحرة للموظف. في المقابل، الإقصاء هو عقوبة تُفرض على العضو بسبب ارتكابه خطأ نقابياً، ويتم ذلك من خلال المنظمة النقابية عبر لجنة تأديبية. تقتضي حرية الانسحاب من النقابة أنه لا يمكن منع الموظف العمومي المنتسب منها من ممارسة هذا الحق، ويجوز له الانسحاب في أي وقت وبإرادته الحرة. بينما يتم الانضمام إلى المنظمة النقابية من خلال تقديم طلب قد يُقبل أو يُرفض من قبل المنظمة، ويُثبت القبول بإصدار بطاقة منخرط كدليل على العضوية، فإن الانسحاب من النقابة لا يتطلب أي إجراءات شكلية خاصة. كما أن المنظمة النقابية ليس لديها سلطة تقديرية في قبول أو رفض طلب الانسحاب، على الرغم من أنه يمكن تسجيل الطلب الكتابي للانسحاب⁽¹⁾.

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

مبدأ عدم التمييز يعني ضمان حرية النقابات لجميع الموظفين العموميين دون أي نوع من التفرقة أو التمييز. يُعتبر هذا المبدأ من الأسس الأساسية التي تدعم مبدأ الحرية النقابية بشكل عام.⁽²⁾ وقد جاءت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بصيغة عامة وشاملة، تمنع وتنبذ كل أشكال التمييز، لتأتي بعدها الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 وتؤكد على ذلك في مادتها الرابعة 04 حيث جاء فيها: "يتمتع المستخدمون العموميون بالحماية الكافية ضد أعمال التمييز المضادة للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم. تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال التي ترمي إلى:

- إلزام الموظفين العموميين بعدم الانضمام إلى أي منظمة خاصة بالموظفين العموميين أو التخلي عن عضويتهم فيها كشرط لتوظيفهم •.
- فصل موظف عام أو التعرض له بالإساءة بسبب عضويته في إحدى منظمات الموظفين العموميين أو لمشاركته في الأنشطة العادية لتلك المنظمة".⁽³⁾

(1) إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 47.

(2) سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق، ص 74

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

استندت هذه المادة إلى خلفية تاريخية تشير إلى أن الأعمال التمييزية ضد النقابات كانت مقبولة في معظم الدول، حيث كانت مشروعية هذه الأعمال تستند إلى حرية صاحب العمل في التعاقد واختياره للأفراد الذين يوظفهم. في ذلك الوقت، كانت التشريعات في العديد من الدول تحمي العقود التي تنص على عدم ممارسة النشاط النقابي، حيث يلتزم الموظف بعدم الانضمام إلى النقابة أو المشاركة في أنشطتها، وإلا فإنه قد يتعرض لعقوبات مثل عدم التوظيف أو الفصل من الوظيفة⁽¹⁾

يوضح نص المادة أهمية توفير الضمانات اللازمة لحماية الموظف العمومي من أي تمييز بسبب ممارسته لحقوقه النقابية. ويتضمن ذلك ضمان عدم التمييز ضده قبل التوظيف إذا اشترط عدم انضمامه للنقابة أو التخلي عن عضويته فيها، وكذلك خلال مسيرته المهنية، سواء من خلال حرمانه من حقوقه أو الامتيازات الوظيفية أو المنافع الاجتماعية التي يتمتع بها باقي الموظفين⁽²⁾

تماشياً مع ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية، لم يتأخر المشرع الجزائري في الاعتراف بالحق النقابي للموظفين. وفقاً لقانون الوظيفة العمومية في الجزائر رقم 03/06، يحدد الفصل الأول من الباب الثاني الضمانات والحقوق الخاصة بالموظف العام. وتنص المادة 28 من هذا القانون على أن "الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية لا يمكن أن يؤثر بأي شكل على الحياة المهنية للموظف.

بالإضافة إلى ذلك، تنص المادة 29 من نفس القانون على أنه "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف الذي يترشح لمنصب انتخابي سياسي أو نقابي بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء فترة هذه العهدة".⁽³⁾

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

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

(2) إلياس بكاكرة، المرجع السابق، ص 48.

(3) سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، رسالة ماجستير، المرجع السابق، ص 7

كما ضمن المشرع الجزائري حماية ضد التمييز من خلال نصوص القانون 02/23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. فقد نصت المادة 143 من هذا القانون على أنه: "لا يجوز لأي جهة ممارسة أي تمييز ضد العمال بسبب نشاطاتهم النقابية، سواء أثناء التوظيف أو الأداء وتوزيع العمل، أو في التدرج والترقية خلال مسيرتهم المهنية، أو عند تحديد المرتب، فضلاً عن مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية." وتضيف المادة 144 من نفس القانون أنه: "لا يجوز ممارسة أي ضغوط أو تهديدات ضد العمال تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها.⁽¹⁾

إن استعمال المشرع عبارة "لا يجوز لأحد" وردت بصياغة عامة وشاملة، وهذا يعني أن حظر التمييز لا يقتصر على المستخدم فقط، وإنما يتعداه لكل شخص يتمتع بسلط المستخدم⁽²⁾

الفرع الثالث: ضمانات الحماية القانونية للممثلين النقابيين.

يتمتع الممثلون النقابيون بحصانة قانونية، وهي عبارة عن ضمانات وامتيازات مخصصة لحماية هذه الفئة وتأمين أداء وظيفتها بحرية ودون تعرضها لضغوط أو إملاءات. فالحصانة الموضوعية تُمنح للوظيفة ذاتها وليست ميزة شخصية، وبالتالي فإن الحصانة القانونية للممثل النقابي هي الحماية المقررة للموظف العمومي الذي يشغل هذه الصفة أثناء أداء مهمته النقابية.⁽³⁾

كرست القوانين الدولية حماية خاصة للممثلين النقابيين من خلال الاتفاقية رقم 135، التي تتعلق بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات. وتتص المادة الأولى من الاتفاقية على أن: "يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو مشاركتهم في الأنشطة النقابية، شريطة أن

(1) المادة 29 من الأمر 06/03، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية. المرجع السابق.

(2) إلياس بككرة، المرجع السابق، ص49

(3) داليا زكي قاسم محمود، النشاط النقابي للموظف العام، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية،

يقوموا بذلك وفقاً للقوانين أو الاتفاقات الجماعية السارية، أو وفقاً لترتيبات أخرى متفق عليها بشكل مشترك.

فالحماية العامة تنصب على مجموع الموظفين بغض النظر عن كونهم ممثلين أو مجرد موظفين ينتمون إلى منظمة نقابية ما⁽¹⁾، كما نصت المادتان 143 و 144 من القانون 02/23 المذكورتين سابقاً، فإن الحماية الخاصة تعني حماية الممثلين النقابيين أثناء قيامهم بنشاطاتهم النقابية. فالمستخدم لا يمكنه فرض أي عقوبة على الممثلين النقابيين مهما كانت، وذلك بفضل الحصانة القانونية التي يتمتعون بها خلال أدائهم لوظائفهم النقابية، والتي تحميهم من تعسف المستخدم. وتنص المادة 53 من القانون 14/90 على أنه: "لا يجوز للمستخدم فرض عقوبات مثل العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية أخرى على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية. وتختص المنظمات النقابية فقط بمعالجة الأخطاء المتعلقة بالنشاط النقابي المحض".

وقد أُضيفت إلى هذه المادة المادة 53 مكرر من القانون 30/90، التي تنص على أنه: "لا يحق للمستخدم فرض عقوبة العزل أو التحويل أو أي نوع من العقوبات التأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه، وذلك بسبب نشاطاته النقابية وفقاً للتشريعات السارية"

من الواضح أن المشرع الجزائري فرق بوضوح بين الأنشطة المهنية والنقابية وفقاً لما نصت عليه المادة 52 من القانون 14/90، التي تنص على: "يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارستهم لنشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل". فقد أكد المشرع أن الحماية التي يتمتع بها الممثلون النقابيون تنطبق فقط خلال فترة ممارستهم لنشاطهم النقابي، والتي تبلغ 10 ساعات شهرياً، يمكن توزيعها أو التنازل عنها بين أعضاء المنظمة النقابية بموافقة المستخدم،

(1) أحمد بنيني، الوجيز في قانون العمل، ط1، دار قاعة للنشر والتجليد، باتنة، الجزائر، 2014، ص 85.

بالإضافة إلى النشاط النقابي خارج أوقات العمل. أما أثناء قيامهم بنشاطاتهم المهنية، فلا يتمتعون بأي حصانة أو مناعة، ويخضعون لنفس الأحكام المطبقة على باقي الموظفين.⁽¹⁾

يعتبر أي فصل لمندوب نقابي مخالفاً لأحكام هذا القانون باطلاً ولاغياً، ويجب إعادة إدماج الشخص المعني في وظيفته وإعادة حقوقه بناءً على طلب مفتش العمل، وذلك بمجرد إثبات المخالفة من قبل المفتش⁽²⁾. كما تظل أحكام المواد من 54 إلى 56 من القانون 14/90 سارية على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تلي انتهاء مهمتهم النقابية.⁽³⁾

من خلال قراءة المادة 56 من القانون 14/90، يتبين أن المشرع الجزائري اقتصر على ذكر عقوبة العزل فقط، مع تحديد بطلانها في حال مخالفة أحكام القانون، وترك العقوبات الأخرى مثل النقل الإجباري، أو الترقية إلى المرتبة الأدنى مباشرة، أو الشطب من قائمة التأهيل، دون ذكرها بشكل محدد، رغم أن لها درجة كبيرة من الخطورة.⁽⁴⁾

وبناءً على ذلك، نستنتج أنه على الرغم من أن المشرع الجزائري قد أقر ضمانات خاصة بالنقابات، مثل حرية تأسيسها دون الحاجة لترخيص، والاعتراف بشخصيتها المعنوية، وعدم جواز حلها من قبل الإدارة، إلا أن معظم هذه الضمانات تظل صورية. على سبيل المثال، فإن تأسيس النقابة يتطلب التصريح المسبق واستلام وصل تسجيل من الوالي أو الوزير المكلف بالعمل، ويُعتبر النشاط النقابي غير مشروع في حال عدم وجود هذا الوصل. كذلك، فيما يتعلق بحصانة الممثل النقابي، رغم النص على حمايته، إلا أن هناك غموضاً في التطبيق، حيث منح المشرع المستخدم السلطة لتصنيف الأخطاء على أنها وظيفية أو نقابية، ولم يحظر فرض العقوبات المقنعة على الممثل النقابي.

(1) أحمد بنيني، المرجع السابق، ص 86.

(2) المادة 56 من القانون 14/90، المرجع السابق.

(3) المادة 57 من القانون 14/90، المرجع السابق.

(4)

المطلب الثالث : معوقات الحرية النقابية للموظف العام في الوظيفة العمومية

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

ورغم ذلك، إلا أن ممارسة الحرية النقابية تجد عوائق متعددة وعراقيل تواجهها في الجانب العملي للممارسة، منها ما يصادف النقابات ليعرقل الدفاع عن حقوق ومصالح أعضائها المادية والمهنية، ومنها ما يلاحق الممثلين النقابيين من مضايقات.⁽¹⁾

لا يسلم لأي حرية بإطلاقها وإنما تنظم بقيود تضع حداً لممارستها، والحرية النقابية كأى حرية وضع لها المشروع الجزائري قيود تنظمها في عدة نصوص قانونية على رأسها القانون 14/90 الذي تميز بكونه ينظم الحرية النقابية في جميع القطاعات في الجزائر، وينص على أحكام خاصة بالضمانات المقررة لها والقيود الواردة عليها.

الفرع الأول: القيود الواردة في القانون 02/23: قيد المشروع الجزائري الحرية النقابية من خلال أحكام القانون 02/23 المذكور سابقا بقيود إجرائية وأخرى موضوعية.

(أ) عقد جمعية عامة تأسيسية:

إن أول خطوة لممارسة الحرية النقابية هي اجتماع الموظفين العموميين الراغبين في تكوين منظمة نقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية في إطار ما يسمى بالجمعية العامة التأسيسية، وهذا حسب ما جاءت به المادة 29 من القانون 02/23 المذكور سابقا، والتي جاء فيها: "تؤسس المنظمة النقابية

(1) نقيلو زينة، المرجع السابق، ص 56.

عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين . "وهذا قصد المصادقة على القانون الأساسي، واختيار قيادات المنظمة النقابية⁽¹⁾

ب) التصريح بالتأسيس:

يعتبر التصريح المسبق من قبيل التنظيمات الوقائية التي تعمد إليها السلطات العامة لإعلامها مسبقاً بممارسة نشاط أو حرية معينة .ويرى بعض الفقه أن هذا النظام أقرب في مضمونه إلى النظام العقابي، خاصة إذا وقفت السلطة منه موقفاً سلبياً، وعلى ذلك يجدر بالسلطة أن تقف عند حدود العلم بممارسة النشاط أو الحرية فقط من خلاله، ولا يجوز لها منع الحرية أو الحد منها إلا إذا بدر من القائمين على ذلك النشاط ما يعد من وجهة نظر القانون إخلالاً بالنظام العام أو الآداب العامة أو الأمن العام⁽²⁾، وقد نص المشرع الجزائري من خلال المادة 32 من القانون 02/23 على ضرورة إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية ويتم تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من قبل السلطة المعنية في خلال 30 يوماً على الأكثر من الإيداع . وأيضاً استيفاء شكايات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة، حتى تعتبر المنظمة النقابية مؤسسة قانون.

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

أ) حظر ممارسة النشاط السياسي:

انقسم الفقه إزاء ممارسة النقابات للعمل السياسي إلى اتجاهين مختلفين؛ اتجاه يرى ضرورة حظر النشاط السياسي للنقابات حظرًا مطلقاً، ويستند في ذلك إلى أن للنقابات وظائف محددة تناولتها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية، تقتصر على الدفاع عن مصالح العمل السياسي للنقابات سيؤدي بلا ريب إلى تحول أعضائها المادية والمعنوية، وأن فتح أماكن العمل إلى

(1) المادة 32 من القانون 02/23، المرجع السابق.

(2) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 94 .

ساحات للمبارزة بين مختلف التيارات السياسية، ما يؤدي إلى التفرقة بين العمال وتدهور حالة العمل، كما أن ممارسة العمل السياسي للنقابيين يجعلهم يبتعدون عن أهدافهم المطلوبة مما يدفع الدولة إلى محاولة احتوائهم وتحويلهم إلى أدوات لصالحها، في حين يرى الاتجاه الآخر أنه ينبغي على النقابات أن تدخل المعترك السياسي لتدافع عن مصالح الطبقة العمالية؛ ذلك أن العمل السياسي والنقابي لا ينفصلان وقد ذهبت لجنة الحريات النقابية إلى أن هذه المسألة معقدة نوعاً ما نظرًا لصعوبة وضعا قدرت بأن الحظر العام لأي نشاط حد فاصل بين ما هو سياسي، وما هو نقابي، غير أسياسي للنقابات مخالف لروح الاتفاقية المتعلقة بالحريات النقابية، وردت ذلك إلى أن الحظر المطلق قد يطرح مشاكل في التفسير الذي تعطيه بعض التشريعات للعمل السياسي الذي يتغير من حين لآخر، أو يفقد إلى الواقعية أو الموضوعية (1)

ونجد أن موقف المشرع الجزائري كان واضحاً بخصوص هذه المسألة، فقد حظر ممارسة النشاط السياسي على النقابات بموجب المادة 48 من القانون 02/23 المذكور سابقاً، وذلك بحظر أي ارتباط هيكلي أو عضوي بالجمعيات ذات الطابع السياسي، وحظر تلقي أي إعانات أو هبات أو وصايا منها، غير أنه أجاز الانضمام الفردي للجمعيات ذات الطابع السياسي.

حظر قبول الهدايا والهبات والإعانات:

يشكل موضوع تمويل المنظمات النقابية مصدر توتر وصراع مستمر سواء بين المنظمات أو بينها وبين السلطة؛ نظرًا لما يمثله التمويل المالي من أهمية بالغة لتفعيل نشاط النقابية ذا المنظمة هذا من جهة، وما قد ينجر عنه من مساس باستقلاليتها من قبل الأطراف الممولة لها من جهة أخرى، ويتخذ هذا التمويل أشكالاً عدة؛ فقد يكون هبات، أو وصايا أو إعانات، وقد أجاز ولقد نص المشرع على موارد المنظمة النقابية المالية في المادة 49 من القانون 02/23 للمنظمات النقابية تلقي مداخيل متعلقة بنشاطها، غير أنه اختلف في تقييدها بالنظر للجهة التي

(1) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 91/90

تصدر عنها، فقد ذهب إلى حظر التمويل المالي بأنواعه إذا كان من جهات سياسية حظرا مطلقاً، وهذا بنص المادة 5 من القانون 14/90. (1).

المبحث الثاني: حرية ممارسة الحق النقابي للموظف العام وفق التشريع المصري

المطلب الأول: إجراءات تأسيس النقابية وفق القانون المصري

أوجب المشرع المصري لتأسيس النقابات أن يتم إعداد لائحة أساسية تحتوي على البيانات المحددة، ثم إيداع وثائق التأسيس لدى الجهة الإدارية المختصة. بعد ذلك، يتعين الإعلان عن تأسيس النقابة. كما يُمنح للجهة الإدارية المختصة الحق في الاعتراض على إجراءات تأسيس النقابة، وكذلك الاتحاد العام لنقابات العمال خلال الفترة الزمنية المحددة (2). وخلاصة ما سبق، فإن مسألة إجراءات تأسيس المنظمة النقابية تثير عدة نقاط، على النحو التالي:

الفرع الأول: الوضع النظام الاساسي للنقابة

بمعنى آخر، اللائحة الأساسية للمنظمة النقابية تُعتبر بمثابة الدستور المكتوب للمنظمة، حيث تُعدّها الجمعية التأسيسية لتوضيح أغراضها، ونظامها الداخلي، وأجهزتها الإدارية، ومواردها المالية. (3). ويجب ان يكون نظام اساسي على شكل وثيقة مكتوبه حتى يمكن ايداعه ضمن وثائق التأسيس (4).

(1) المواد 48، 49، القانون 02/23، المرجع السابق .

(2) أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل، شرح للقانون الجديد، رقم 2003/12، المكتبة العصرية، ص 516.

(3) مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 124.

(4) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر البيئة العمل رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة، ص 469.

حرية المؤسسين في تحديد مضمون النظام الاساسي

الأصل هو أن يتمتع المؤسسون بحرية تحديد مضمون النظام الأساسي للمنظمة النقابية دون تدخل من الدولة. ومع ذلك، يتعين على المؤسسين الالتزام بعدم تضمين النظام الأساسي ما يخالف القانون أو المبادئ الأساسية للمجتمع. بالإضافة إلى ذلك، لا تتعارض هذه الحرية مع قيام الاتحاد العام لنقابات العمال بتوفير نماذج للنظم الأساسية للمنظمات النقابية، التي يمكن استخدامها كأساس عند إعداد النظام الأساسي الخاص بها⁽¹⁾. في هذا السياق، تنص المادة 61 من قانون النقابات العمالية على أن "الاتحاد العام لنقابات العمال يضع نماذج نظامية للمنظمات النقابية المختلفة، والتي تُستخدم كأساس لإعداد لوائحها. وتصدر هذه اللائحة النموذجية بقرار من الوزير المختص"⁽²⁾.

بيانات النظام الاساسي للمنظمات النقابية

وفقا للمادة المذكورة أعلاه، يجب أن يتضمن النظام الأساسي للمنظمة النقابية ما يلي⁽³⁾:

يجب أن يتضمن النظام الأساسي للمنظمة النقابية ما يلي:

- اسم المنظمة النقابية ومقرها وممثلها القانوني.
- أغراض المنظمة النقابية.
- قواعد وإجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم من عضوية المنظمة النقابية.
- شروط الحصول على المزايا والخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية، بالإضافة إلى شروط وإجراءات الحرمان منها كلياً أو جزئياً.

(1) مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، 124.

(2) قانون رقم 35 لسنة 1976، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية الطبعة 09، 2007، ص 30.

(3) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 56.

- قيمة رسم الانضمام ومقدار الاشتراك الذي يتحمله العضو، وشروط إعفاء العضو من أي منهما.
- مصادر إيرادات المنظمة النقابية، وشروط وأوضاع وإجراءات أو مجالات استثمار أموالها، بالإضافة إلى قواعد وأصول ضبط الكتابة والاحتفاظ بالسجلات.
- تحديد بداية ونهاية السنة المالية للمنظمة النقابية، وقواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليه.
- تحديد أحد مصارف القطاع العام لإيداع أموال المنظمة النقابية، وتحديد القيمة السلفية المستديمة والأغراض المخصصة لها، بالإضافة إلى إجراءات أخرى ذات صلة.

الفرع الثاني : ايداع وثائق التأسيس

بعد إعداد النظام الأساسي للمنظمة النقابية، يتعين وفقاً للمادة 63⁽¹⁾ ينص قانون النقابات العمالية على أنه: "يجب على من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام من بين أعضاء مجلس الإدارة، إيداع ثلاث نسخ من الوثائق التالية لدى الجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال، وذلك خلال 15 يوماً من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية التأسيسية".

ينص النظام الأساسي للمنظمة على أن يتم تقديم الوثائق التالية:

- النظام الأساسي للمنظمة، مع التصديق على توقيعات أعضاء مجلس الإدارة، وتوثيق أحد النسخ رسمياً من الجهة المختصة.
- محضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة واختيار ممثل هيئة المكتب ضمن إجراءات الإيداع.
- كشوف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وهيئة المكتب، مع تحديد صفاتهم وسنواتهم ومهنتهم ومحل إقامتهم.

(1) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 58.

- بيان بعدد اللجان النقابية التابعة للنقابة العامة، مع ذكر أسمائها ومحاضر تشكيلها، أو عدد النقابات العامة للاتحاد العام لنقابات العمال وأسمائها ومحاضر تشكيلها، حسب الحالة.
- بيان بعدد أعضاء النقابة العامة.

تقوم الجهة الإدارية المختصة بتحرير محضر بإيداع الأوراق المذكورة وتسليم نسخة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية. ويجب دعوة الجهة الإدارية بنفس الطريقة لأي تعديل يطرأ على النظام الأساسي للمنظمة النقابية أو تشكيلاتها أو عدد أعضائها.⁽¹⁾ يتضح من نص المادة 63 (أو المادة 13) من القانون السابق أن القانون لم يحدد جزاءً واضحاً للتأخير في الإيداع، على الرغم من أن عدم الإيداع في الوقت المحدد يُعد مخالفة لأحكام القانون.⁽²⁾ يتضح من النص المذكور أن المشرع المصري لم يفرض أي قيود على تأسيس المنظمات النقابية. الإجراءات التي حددها النص، والتي تطلبها التشريعات لتكوين النقابة، تهدف أساساً إلى الإعلان عن ولادة الشخص المعنوي وما يترتب على ذلك من آثار تجاه الغير. فعند إيداع وثائق التأسيس لدى الجهة الإدارية المختصة، تعتبر النقابة قائمة ولها الحق في مباشرة أعمالها⁽³⁾.

يجدر بالذكر أن اقتصار الإجراءات الشكلية اللازمة لتأسيس النقابات على الإيداع فقط هو توجه إيجابي من المشرع، ويتماشى مع مبدأ الحرية النقابية⁽⁴⁾.

الاعتراض على إجراءات التكوين منظمه النقابية

خول المشرع للجهة الإدارية المختصة حق الاعتراض على إجراءات تأسيس المنظمة النقابية إذا كانت مخالفة للقانون. كما منح الاتحاد العام لنقابات العمال حق الاعتراض خلال 30 يوماً من

(1) قانون رقم 35 لسنة 1967، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، المرجع السابق، ص 33.

(2) أحمد سلامة، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، الطبعة 01، 1959، ص 34.

(3) عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، دار النصر للتوزيع والنشر، جامعة القاهرة،

1998، ص 78.

(4) مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 128.

تاريخ إيداع الأوراق. يتم إخطار المنظمة النقابية بالاعتراض وأسبابه، كما يُبلغ الاعتراض إلى الجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال⁽¹⁾ بحسب الأحوال، يتم إرسال الاعتراض عبر الكتاب الموصى عليه مع إشعار بالوصول. إذا لم تقم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراءات محل الاعتراض خلال 30 يومًا من تاريخ وصول الاعتراض إليها، يمكن للجهة المعارضة رفع دعوى ببطلان إجراءات التكوين أمام المحكمة المختصة خلال 30 يومًا تالية. في هذه الحالة، تقوم النيابة العامة بإبداء رأيها في الدعوى قبل صدور الحكم.⁽²⁾

عالج المشرع المصري الإجراءات المتعلقة بالاعتراض على إجراءات تأسيس المنظمة النقابية في نص المادة 64 من قانون النقابات العمالية المعدل المتمم.

الفرع الثالث : الاشهار

بعد الانتهاء من الإجراءات السابقة، طلب المشرع من النقابة أو الاتحاد العام للنقابات، حسب الحالة، نشر بيانات محددة تتعلق بتأسيس النقابة في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار⁽³⁾، وتناول نص المادة 72 من قانون النقابات العمالية، المعدل بقانون رقم 1 لسنة 1982، ما يلي: "يتعين على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال، حسب الحالة، نشر ملخص وافٍ في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع، على النحو التالي:

- محضر الإيداع المنصوص عليه في المادة 63.
- تعديل النظام الأساسي للمنظمة النقابية.
- منطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تأسيس المنظمة النقابية، وفقًا للمادة 64.

(1) أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص 519.

(2) محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 447.

(3) محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 447.

• القرار الصادر بحل المنظمة النقابية، أو الحكم القضائي بحلها، مع توضيح الأسباب التي بني عليها القرار أو الحكم....." (1).

ويكون مجلس الإدارة مسؤولاً عن صحة البيانات المدونة في الوثائق التي يجب إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة، بينما تكون هيئة المكتب مسؤولة عن صحة البيانات التي يجب نشرها في الصحف. يعاقب بالحبس لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، أو بالغرامة التي لا تتجاوز 100 جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يتعمد من أعضاء مجلس الإدارة تقديم بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي للنقابة والتي يتطلب القانون إبلاغها للأطراف المعنية. (2) وهذا ما أكدته صراحة المادة 73 من قانون النقابات العمالية.

المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق النقابي وفق التشريع المصري

الفرع الأول: حرية الانضمام

إذا كان المشرع قد منح النقابات الحق في قبول أو رفض الأعضاء، فإن العامل يجب أن يتمتع بحرية الاختيار في الانضمام إلى النقابات أو عدم الانضمام إليها دون أن يتعرض لأي ضغط خارجي من السلطات يجبره على الانضمام. (3)، وقد أكدت المادة الثالثة من قانون رقم 35 لسنة 1956 الخاص بالنقابات العملية هذا المبدأ بوضوح، حيث نصت على أن للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها، وأن النظام الأساسي للمنظمة النقابية يحدد قواعد وإجراءات الانضمام والرفض، بالإضافة إلى تنظيم قواعد وإجراءات الانسحاب والبت فيها. (4)

(1) قانون رقم 35 لسنة 1976، المادة 72، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، الطبعة 09، 2007، ص 38.

(2)

(3) أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، دار النهضة العربية، 2006، ص 418.

(4) المادة الثالثة من القانون رقم 35 لسنة 1976، المرجع السابق، 04.

لحماية حرية العامل في اختيار الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة، نصت المادة 74 من قانون النقابات العمالية على معاقبة صاحب المنشأة أو المسؤول عنها بغرامة لا تقل عن 20 جنيهاً ولا تزيد عن 100 جنيهاً، إذا قام بفصل عامل أو توقيع عقوبة عليه لإجباره على الانضمام إلى المنظمة النقابية أو عدم الانضمام إليها، أو الانسحاب منها بسبب مشاركته في أي نشاط نقابي مشروع. وتضاعف العقوبة بتعدد الأفراد المتورطين.

لتطبيق نص المادة 74 من قانون النقابات العمالية، يتطلب الأمر أن يمارس صاحب العمل أو من ينوب عنه ضغطاً غير مشروع على العامل بهدف إجباره على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها، أو منعه من ممارسة الأنشطة النقابية. غير أن المشرع لم يتطرق إلى حالة ممارسة هذا الضغط قبل بدء علاقة العمل، مثل رفض صاحب العمل توظيف العامل بناءً على انتمائه لنقابة معينة، أو رفض انضمام العامل إلى نقابة يحددها صاحب العمل.⁽¹⁾

على عكس ذلك، كان المشرع الفرنسي أكثر دقة في نص المادة 412/2 من قانون العمل. حيث يمكن أن يحدث الاعتداء على حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة من جهات أخرى غير صاحب العمل، وبالأخص من النقابة نفسها. إذ أن حرية الفرد في عدم الانضمام إلى النقابة قد تعيق توسع النقابة وازدهارها. وبالتالي، يحمي هذا المبدأ الفرد أمام النقابة وبيّح له البقاء مستقلاً إذا أراد ذلك. ومع حرص النقابات على ضم جميع العاملين في المهنة أو الصناعة، قد تسعى بعض النقابات لتجاوز هذا المبدأ والحصول على انضمام كافة العاملين إما من خلال الضغط المباشر أو عبر المفاوضات الجماعية⁽²⁾

تسعى النقابات إلى فرض ما يُعرف بالنقابة الإلزامية، وتستخدم في ذلك عدة أساليب لإجبار العاملين في المهنة على الانضمام إلى النقابات. على سبيل المثال، قد تتضمن بعض النقابات في عقود العمل الجماعية شرطاً يُعرف بـ "الضمان النقابي"، الذي يلزم صاحب العمل بعدم توظيف

(1) المادة 74 من قانون رقم 35 لسنة 1976، المرجع السابق، ص 40.

(2) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 497.

أي عامل لا ينتمي إلى النقابة. هذا المبدأ يحظى بشيوع وانتشار، خاصة في الولايات المتحدة وإنجلترا.

وفيما يتعلق بالفرق بين النقابة الإلزامية والإجبارية، ينقسم الفقه إلى اتجاهين رئيسيين. الأول يتمسك بالطابع الاختياري والإرادي للنقابة، مما يتيح للأفراد حرية الانضمام أو عدم الانضمام إليها. أما الاتجاه الثاني، فيرى أن مصلحة النقابة وضرورات حماية المصالح المهنية والسلام الاجتماعي تستدعي تحول النقابة إلى منظمة إلزامية أو إجبارية، مما يزيل حرية العامل في عدم الانضمام إليها. سنعرض في ما يلي أهم الأسس التي يعتمد عليها كل من الاتجاهين:⁽¹⁾

الاتجاه الأول: يعارض أنصار هذا الرأي النقابة الإلزامية على أساس أنها تُهدر حرية الفرد وحقه في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة. يرون أن مثل هذا الشرط قد يجبر العامل، الذي يرغب في الاستمرار في العمل، على الانضمام إلى النقابة. ويعتبرون النقابة الإلزامية بمثابة تراجع إلى أنظمة الحرفية القديمة التي كانت تُفرض فيها العضوية بالقوة⁽²⁾.

الاتجاه الثاني: ركز أنصار هذا الرأي على الحجج العملية التي يقدمونها لدعم فوائد النقابة الإلزامية، كما يستندون أيضاً إلى بعض الحجج النظرية في تبريرهم.

يبدأ أنصار هذا الرأي بالرد على معارضي فكرة النقابة الإلزامية من خلال مناقشة تعارضها مع الحرية الفردية. يرون أن مصلحة الفرد يمكن أن تنقيد لمصلحة الجماعة، وأن الحرية الفردية التي يتمتع بها العامل ليست حقيقية، بل تتركه وحيداً ومعزولاً. فالنقابة، كما يعتقدون، ليست مبنية على أساس الحرية الفردية فقط، بل هي تعبير عن تضافر جهود الأفراد المشتركين في المصلحة والأمل والكفاح لتحقيق مستوى أفضل. ويشددون على أن الشعور بالحاجة والرغبة في تحقيق المصلحة المشتركة يعزز روح التعاون بين أفراد الطبقة العاملة. لتحقيق هذا الأمل، يتعين على كل فرد أن يضحى بجزء من حريته من أجل مصلحة الجماعة، مما يمكن النقابة من تحقيق

(1) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 94.

(2) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 497.

أهدافهم والدفاع عن مصالحهم. كما يرون أن النقابة الإلزامية توفر لجميع العاملين في المهنة فرصة لممارسة الرقابة الفعالة والحقيقية على ممثليهم⁽¹⁾.

الفرع الثاني : حرية الانسحاب

تُعَدُّ حرية الانسحاب من النقابة من الأوجه الأساسية للحرية النقابية، وهي نتيجة لحرية الانضمام إليها. لذلك، تقرر حرية الانسحاب في النصوص التي تضمن حرية الانضمام، ولا يجوز إلغاؤها بموجب لائحة النقابة. أي بند في اللائحة يلزم العامل بالبقاء عضواً في النقابة مدى الحياة أو لفترة محددة يكون باطلاً. كان قانون رقم 85 لسنة 1942، الذي تأثر بالقانون الفرنسي، ينص صراحة على حق العامل في الانسحاب من النقابة في أي وقت شاء، حتى لو تم النص على خلاف ذلك.⁽²⁾

تكريساً لمبدأ الحرية النقابية، حرص المشرع المصري على تأكيد حق العامل في الانسحاب من النقابة كحق أساسي. وقد رسخ هذا المبدأ عبر عدة قوانين، بما في ذلك قانون رقم 85 لسنة 1942، وكذلك القانون النقابي المصري الحالي رقم 35 لسنة 1976. فقد اعتبر المشرع المصري الانسحاب من النقابة حقاً أصيلاً للعامل، يحق له ممارسته بحرية كاملة دون أي تدخل يعوق هذا الحق.⁽³⁾

تنص المادة الثالثة من القانون النقابي الحالي على أن للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها. ويحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام والرفض، كما ينظم قواعد وإجراءات الانسحاب واتخاذ القرارات بشأنه⁽⁴⁾.

(1) المرجع السابق، ص 498.

(2) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983، ص

(3) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 683.

(4) المادة الثالثة، من قانون النقابات العمالية، المرجع السابق، ص 04.

على غرار المشرع الفرنسي، ترك المشرع المصري تنظيم إجراءات الانسحاب من المنظمة النقابية وتفصيلها إلى النظام الأساسي للنقابة.

وفقاً لنص المادة 11 من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية العمالية في قرار رقم 294 لسنة 2006، يجب على العضو الراغب في الانسحاب تقديم طلب كتابي إلى مجلس الإدارة أو اللجنة النقابية أو النقابة العامة حسب الحالة. يتعين على اللجنة النقابية أو النقابة العامة بذل جهودها لإقناع العضو بالعدول عن قراره خلال 30 يوماً من تاريخ تقديم الطلب. إذا لم يُعدل العضو عن طلبه خلال هذه الفترة، يُعتبر الطلب مقبولاً، ويكون العضو المنسحب مسؤولاً عن سداد الاشتراكات المستحقة عليه حتى تاريخ الانسحاب، فضلاً عن الالتزامات الأخرى⁽¹⁾.

لضمان حرية الانسحاب، نصت المادة 74 من القانون النقابي على فرض غرامة لا تقل عن 20 جنيهاً ولا تزيد عن 100 جنية على أي صاحب عمل أو مسؤول يدير المنشأة إذا قام بفصل أحد العمال أو فرض عليه عقوبة لإجباره على الانضمام إلى المنظمة النقابية أو عدم الانضمام إليها، أو الانسحاب منها بسبب مشاركته في أي نشاط نقابي مشروع. وتُضاعف العقوبة بتعدد الأشخاص المتورطين.

تُعتبر الاستقالة عملاً قانونياً يُنشئ وضعاً جديداً ولا تؤثر رجعيًا على الماضي، بل تكون آثارها سارية اعتباراً من تاريخ تقديم الاستقالة. من هذا التاريخ، يفقد العضو المزايا المرتبطة بعضويته في النقابة ويتحرر من الالتزامات التي تفرضها العضوية، ولكنه يبقى ملتزماً بتنفيذ تعهداته السابقة تجاه النقابة وكذلك بالالتزامات التي التزمت بها النقابة تجاه الآخرين⁽²⁾.

وضمناً لمبدأ الحرية النقابية، نصت المادة 13 من القرار رقم 294 لسنة 2006 على أنه يجوز للعضو الذي انتهت عضويته لأحد الأسباب الواردة في البنود من "أ" إلى "د" من المادة 12

(1) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 124.

(2) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 140.

أن يطلب إعادة قيده إذا كان مستوفياً لشروط العضوية المحددة في المادة 6 من هذه اللائحة. تعتبر العضوية الجديدة سارية من تاريخ قبول الطلب، ولا يجوز إعادة قيد العضو في النقابة العامة خلال الدورة النقابية التي تم فصل العضو فيها.⁽¹⁾

الفرع الثالث: الحماية القانونية للحق النقابي للموظف العام

تطور التشريع المصري في هذا الصدد حيث كان المشرع يتبنى مبدأ الحل الإداري بموجب قانون رقم 85 لسنة 1942، والذي كان يتيح لوزير الشؤون الاجتماعية إصدار قرار بحل النقابة في الحالات المنصوص عليها في القانون. كما كان يسمح للنقابة بالطعن على هذا القرار أمام المحكمة الكلية المختصة بمقر النقابة، حيث تصدر المحكمة حكمها النهائي في القضية⁽²⁾

بعد ذلك، عدل المشرع عن الحل الإداري في قانون رقم 319 لسنة 1952، ومن ثم في قانون العمل الموحد رقم 91 لسنة 1959، وبدلاً من ذلك اتبع مبدأ الحل القضائي، حيث أوكل مهمة حل النقابة للسلطة القضائية التي تصدر حكماً في هذا الشأن، وذلك تأكيداً لمبدأ الحرية النقابية. وفي التطور الأخير لنظام القانون المصري، اتخذ خطوة هامة بتقييد الحل القضائي ليقصر على مجلس إدارة النقابة فقط، دون المساس بالنقابة ككيان مستقل يجب حمايته. إذ إن المخالفات التي قد تؤدي إلى الحل تصدر من أفراد طبيعيين وليس من الكيان المعنوي. في هذا السياق، تنص المادة 80 من قانون النقابات العمالية على أنه يمكن للوزير المختص طلب الحكم بحل مجلس إدارة النقابة من المحكمة الابتدائية التي يقع مقر المنظمة في دائرتها، وذلك في حالة ارتكاب المجلس لمخالفة لأحكام هذا القانون، وعدم قيامه بإزالة المخالفة خلال مدة لا تقل عن 25 يوماً بعد إنذاره بذلك.⁽³⁾

(1) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 125.

(2) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، 468.

(3) المادة 80 من قانون النقابات العمالية . المرجع السابق.

لغرض من هذا الحكم هو التأكيد على أن المنظمة النقابية قد أسست وفقاً لأحكام القانون، وأن إجراءات تكوينها صحيحة، ولم يصدر حكم ببطلان تكوينها. وفقاً للمادة 64 من القانون، يجوز للجهة الإدارية المختصة، مثل الاتحاد العام للمنظمات العمالية، الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية إذا كانت مخالفة للقانون. إذا لم تقم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراءات المعترض عليها خلال المدة المحددة بالقانون، يحق للجهة المعترضة رفع دعوى ببطلان تكوين المنظمة النقابية أمام المحكمة الجزئية المختصة. وفي هذه الدعوى، تتولى النيابة العامة تقديم رأيها قبل إصدار الحكم.⁽¹⁾

(1) محمد إسماعيل. المرجع السابق، 271.

خلاصة الفصل:

نستخلص من هذا الفصل أن المشرع الجزائري قد تبني المواثيق الدولية التي تنص على حماية الحق النقابي للموظف العام ، وكرس بدوره ضمانات لحمايته من خلال الترسنة القانونية المتشعبة. إلا أننا نلاحظ أن هذا التكريس جاء من الناحية النظرية فقط، أما من الناحية العملية فنجد أن الحق النقابي يواجه واقعاً صعباً بسبب المعوقات والعرقيل التي تصطدم بالمنظمات النقابية خلال ممارستها لحقها النقابي على أرض الواقع.

. كذلك بالنسبة للمشرع المصري في التشريع، يحق للموظف العام ممارسة حقه النقابي وفقاً للقوانين واللوائح المنظمة لذلك. تُعتبر النقابات المهنية جزءاً من النظام الاجتماعي والاقتصادي، وتهدف إلى حماية حقوق الأعضاء وتحسين ظروف العمل.

خاتمة

خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة تقديم صورة واضحة لحق الموظف في الانتماء النقابي ضمن الوظيفة العمومية، وذلك عبر دراسة نظرية تركز على تحليل القوانين المقررة لهذا الحق وحمائته على الصعيدين الدولي والوطني، بالإضافة إلى ملاحظة مدى تطبيق هذه القوانين بشكل واقعي من خلال تحليل العوائق التي تعترض تحقيقها.

ومن خلال دراستنا لمبادئ الحرية النقابية، لاحظنا أن المشرع الجزائري في إجراءات التأسيس قد سار على نهج المشرع الفرنسي، حيث رسخ مبادئ الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تدعو إلى تطبيق مبدأ الحرية النقابية، وسعى إلى تبسيط الإجراءات الإدارية المعقدة التي قد تعيق تأسيس المنظمات النقابية. على النقيض من ذلك، فإن التشريع المصري قد أهمل بعض الجوانب المهمة في تنظيم إجراءات التأسيس، حيث فرض إجراءات إدارية معقدة قد تقيد حرية النقابات.

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

(1) النتائج :

➤ يُعد الدستور من أبرز المصادر الداخلية في الجزائر التي تكفل الحق النقابي، حيث يشكل ضمانة أساسية لهذا الحق. بالإضافة إلى ذلك، يُعتبر القانون رقم 49-19 المعدل والمتمم هو الأول الذي اعترف بحرية النقابات في الجزائر، في حين أن الأمر رقم 90-91 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يحدد تنظيم الحق النقابي في القطاع العام.

➤ لاحظنا أيضاً أنه لا يوجد اختلاف في تنظيم ممارسة الحق النقابي بين العمال والموظفين العموميين في القانون الجزائري، باستثناء إجراءات المفاوضة الجماعية. ومع ذلك، فإن الموظف العمومي يتمتع بخصوصية نظراً لمركزه القانوني في الدولة.

➤ الحق النقابي ليس حقًا مطلقًا، بل سعى المشرع إلى تنظيمه وتقبيده بناءً على أسس ومبررات تهدف أساسًا إلى حماية النظام العام والأمن العام وحقوق وحرريات الآخرين. ومع ذلك، فإن مصطلح "النظام العام" قد يكون مطاطيًا ويُستخدم أحيانًا كذريعة للتضييق على ممارسة هذا الحق.

➤ بناءً على ما سبق، نلاحظ أن سكوت المشرع الجزائري في العديد من الحالات وإغفاله لعدد كبير من التفاصيل، بالإضافة إلى الصياغة العامة والمرنة التي اعتمدها في تنظيم الحرية النقابية، تثير إشكاليات قانونية وتكشف عن واقع صعب. حيث تقابل المحاولات والجهود المبذولة من قبل الموظفين العموميين والنقابات في سبيل تعزيز حقوقهم المهنية والدفاع عن مصالحهم الوظيفية، بقيود إدارية تعسفية وإجراءات تأديبية غير قانونية. هذه الممارسات تُفرغ مبدأ الحرية النقابية، الذي يُقر دستوريًا وقانونيًا، من محتواه، وتحوله إلى مبدأ صوري وشكلي.

➤ توصلنا أيضًا إلى أن المشرع المصري مر بعدة مراحل في اعترافه بالحق النقابي للموظفين العموميين، حيث كانت هذه الفئة محرومة سابقًا من حق تكوين النقابات.

➤ وقد أهمل القانون المصري بعض الجوانب المهمة، مثل مبدأ عدم التمييز في تأسيس النقابات، والذي كرسته العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية.

➤ كما قيد المشرع المصري إدارة النقابات من خلال اعتماده لائحة نموذجية تنطبق على جميع النقابات.

(2) الإقتراحات:

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها، ارتأينا تقديم جملة من الإقتراحات عليها تساهم في سد النقائص التي شابت حرية ممارسة الحق النقابي للموظف العلم لكل من التشريعين الجزائري و المصري وتمثل في:

:إعادة تقييم كيفية تحقيق التوازن بين الحقوق النقابية للموظف العام وواجباته الوظيفية، وتقديم إرشادات واضحة حول كيفية التوفيق بين الأنشطة النقابية ومتطلبات العمل.

- تطوير نظام لضمان شفافية تطبيق القوانين واللوائح النقابية، بما في ذلك إجراء مراجعات دورية وإصدار تقارير علنية عن كيفية تنفيذ هذه القوانين.
- إقامة منتديات منتظمة للحوار بين الحكومة والنقابات لمناقشة قضايا النقابات وحقوق الموظفين العموميين، وتعزيز فهم مشترك وتعاون في حل المشكلات.
- مراجعة نظام العقوبات والإجراءات التأديبية المطبقة على الموظفين النقابيين، وضمان أن تكون هذه الإجراءات عادلة ومتناسبة مع المخالفات الحقيقية وليس كأداة لتقييد الحقوق النقابات
- إنشاء خدمات قانونية خاصة بالموظفين النقابيين لتقديم المشورة والمساعدة في القضايا القانونية المتعلقة بالنقابات.
- إنشاء نظام مستقل وفعال لاستقبال ومعالجة الشكاوى المتعلقة بالحقوق النقابية، مع ضمان أن يكون هذا النظام بعيداً عن التأثيرات السياسية أو الإدارية.
- تضمين موضوع الحقوق النقابية كجزء من برامج التدريب الإداري، لضمان أن يكون المسؤولون على دراية كاملة بالقوانين المتعلقة بالنقابات وحقوق الموظفين.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: باللغة العربية

(1) المعاجيم و القواميس :

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

(2) الوثائق الدولية:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (217000) د-

03، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948

(3) الدساتير

1. دستور 1996 المعدل والمتمم بموجب الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020

يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 82.

(4) الأوامر:

1. الأمر 03/06 ، المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات العمومية والإدارات .

2. الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم

3. الأمر 133/66، المؤرخ في 02/07/1996، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة،

الجريدة الرسمية، العدد 46.

4. الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، المؤرخ في 15 جويلية

2006، الجريدة الرسمية، العدد 46.

5. الأمر رقم 419/68 المؤرخ في 26 يونيو سنة 1968 والقانون رقم 06/05 المؤرخ في 26

أفريل 2005.

(5) المراسيم:

1. المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 يوليو 2009 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 59/97 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية

(6) القوانين:

1. قانون الخدمة المدنية رقم 81 سنة 2016 والجدول رقم 01 الملحق به
2. قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937 المعدل بالقانون رقم 95 لسنة 2003.
3. قانون رقم 35 لسنة 1976، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية الطبعة 09، 2007.
4. قانون رقم 02/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، 07 فيفري 1990
5. قانون رقم 14/90 المؤرخ 02/ جويلية / 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية، العدد 26، 06/ جويلية/ 1990.

(7) الكتب:

1. عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، القاهرة، دار النهضة العربية، 1977.
2. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر البيئة العمل رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة.
3. عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، دار النصر للتوزيع والنشر ، جامعة القاهرة ، 1998.
4. مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2005.
5. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، النظرية العامة الموظف، ج 1، دار النهضة العربية، ط 2، القاهرة، 1996 .
6. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.

7. سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013
8. زكي محمود هاشم، توصيف وتقييم الوظائف. الكويت: مؤسسة الصباح، 1979.
9. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، دار النهضة العربية، 2006.
10. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983.
11. أحمد أنيس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة. القاهرة: دار النهضة العربية، 1973.
12. محمد أحمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي، الحديث الإسكندرية، 2015.
13. جودة، صلاح أحمد السيد، الصلاحية الأدبية والعلمية والجسمانية للتعين في الوظائف، دراسة مقارنة، ط01، دار النهضة العربية المصرية، القاهرة/ مصر، 2009/2008.
14. سليم جديدي، سلطة التأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
15. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة النظام العراقي و المصري و الفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2004.
16. السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984
17. بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019
18. حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، مكتبة الوفاء، القانونية الإسكندرية، 2015.
19. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخالدونية، الجزائر، 2010.

20. أحمد بنيني، الوجيز في قانون العمل، ط1 ، دار قانة للنشر والتجليد، باتنة، الجزائر، 2014.
21. ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2007 .
22. إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي، دار النصر للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 1993.
23. عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي: "الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، بدون رقم طبعة، دار هوم . للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
24. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار اخالدونية، الجزائر، 2115.
25. أحمد سلامة ، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، الطبعة 01 ، 1959.
26. أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل، شرح للقانون الجديد، رقم 12/2003، المكتبة العصرية
- (8) المجلات و الدوريات:**
1. إدريس بولكعبيات، "الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12 ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر،. نوفمبر 2007.
2. بلطرش مياسة، "الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية"، مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 42، جامعة اوكلي محند اولحاج، جامعة البويرة / الجزائر.
3. بن عزوز بن صابر ، عناني سعاد، "الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العلمية في الجزائر"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد02، العدد 05، جامعة عمار ثليجي ، الأغواط / الجزائر، جانفي 2017.

4. خلدون عيشة، " الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 10، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.
5. سالمى عبد السلام، الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر 03-06، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة.
6. سمغوني زكريا، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، مجلة البدر، جامعة بشار، الجزائر، بدون سنة نشر.
7. سمغوني زكريا، العيفاوي صبرينة، "حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 03/06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 01، المركز الجامعي النعامة، النعامة، 2022.
8. عبد الرحمن شحاتة محمد، " آليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسي المعاصر"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 13، العدد 02، كلية السياسة والإقتصاد، 2022.
9. العيفاوي صبرينة، " شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)"، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 04، العدد 02، المركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، جوان 2018.
10. لوني نصيرة، "النظام القانونى للحق النقابى فى الجزائر"، دراسة وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات فى العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، جامعة أوكلى محند اولحاج، البويرة، 2019.

(9) الرسائل و الأطروحات:

1. ثقبيلو زينة، الحرية النقابية فى مجال الوظيفة العمومية دراسة فى ضوء التشريع الجزائرى، مذكرة مقدمة لإستكمال شهادة الماستر الأكاديمى، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار/ الجزائر، 2020/2019

2. أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، الحرية النقابية في القانون المقارن، رسالة دكتوراه في القانون، قسم التشريعات الاجتماعية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2013.
3. أزاريب نور الهدى، حق الموظف في الإنتماء النقابي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق العلوم السياسية ، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة/ الجزائر، 2021/2020.
4. بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسيلوجيا الحركات العمالية، السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، الجزائر، 2017/2016.
5. بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة/ الجزائر ، 2014/2013.
6. جاكلين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير في القانون العام ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس / فلسطين ، 2014.
7. داليا زكي قاسم محمود، النشاط النقابي للموظف العام، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر، 2010.
8. مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.
9. مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، بانتة/ الجزائر، 2012/2011.
10. نسيمة أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سكيكدة، 2009/2008.

الملتقيات و المدخلات:

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

2. بن عزوز بن صابر، " التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة" ، الملتقى 4 الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 10 و 11 مارس 2010 .

(10) المحاضرات:

1. بوكلي شكييب حسن ، محاضرات في مقياس الحق النقابي، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013/2014.

2. محديد محمد ، محاضرات في الوظيفة العامة، مطبوعة مقدمة للسنة الثانية ماستر ، تخصص: الإدارة المحلية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، 2020/2019

(11) المواقع الإلكترونية :

ممدوح الولي، مقالة سياسية ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني <https://www.aljazeera.net/opinions/>، تاريخ الإطلاع: 2024/08/01، الساعة : 21:00.

مأخوذ من الموقع الإلكتروني: <http://www.cairo.gov.eg/ar/lmp%20Information/> ، تاريخ الإطلاع 2024/08/01، الساعة : 21:20.

عمار بوحوش، مفهوم الوظيفة العمومية، مأخوذ من الموقع الإلكتروني ، تاريخ التصفح <https://www.ammarbouhouche.com/> ، الساعة: 19:35 ، 2024/07/08

(3) المراجع باللغة الأجنبية:

1. Le rapport de la mission internationale d'enquete de la Fédération Internationale des L igues des Droits de l'Homme (FIDH), Algérie, Mission d'enquete sur des libertés syndicales pluralisme formel et entraves à l'exercice de droit syndical, N° 349, Décembre 2002.

1. Missoum Sbhi H, La Fonction Publique, HACHETTE_ PARIS_1968.

Contenu

ج	شكر و تقدير
	الإهداء:
	قائمة الأشكال :
	الملخص:
أ	مقدمة:
أ	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والحق النقابي
1	تمهيد:
2	المبحث الأول: مفهوم للموظف العام.
2	المطلب الأول: تعريف الوظيف العامة والموظف العام
2	الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة
5	الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام
12	المطلب الثاني: شروط التعيين الموظف العام
12	الفرع الأول: شروط تعيين وفق التشريع الجزائري:
13	الفرع الثاني: شروط تعيين وفق التشريع المصري:
16	المطلب الثالث: حقوق وواجبات الموظف
17	الفرع الأول: حقوق الموظف العام
22	الفرع الثاني: واجبات الموظف العام
24	المبحث الثاني: ماهية الحق النقابي

24	المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي
25	الفرع الأول: تعريف النقابة
27	الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة
28	المطلب الثاني: نشأة النقابات لكلا التشريعين المصري و الجزائري
28	الفرع الأول : نشأة النقابات في الجزائر
36	الفرع الثاني: نشأة النقابات في مصر
38	المطلب الثالث: أنواع النقابات
40	خلاصة الفصل:
41	الفصل الثاني: حرية ممارسة الحق النقابي في التشريعين الجزائري و المصري
42	تمهيد:
43	المبحث الأول: ممارسة الحق النقابي وفق التشريع الجزائري
43	المطلب الأول: إجراءات ممارسة الحق النقابي
43	الفرع الأول : إجراءات تأسيس المنظمات النقابية
45	الفرع الثاني : إجراءات تأسيس الفيدراليات النقابية
45	الفرع الثالث: مظاهر ممارسة النقابات لنشاطها
	المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية وفق التشريع الجزائري:
49	الفرع الأول: حرية الانضمام من عدمه للنقابة وحرية الانسحاب منها.
52	الفرع الثاني: ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي.
54	الفرع الثالث: ضمانات الحماية القانونية للممثلين النقابيين.

57	المطلب الثالث : معيقات الحرية النقابية للموظف العام في الوظيفة العمومية.....
	الفرع الأول: القيود الواردة في القانون 02/23:
59	الفرع الثاني: القيود الموضوعية:
60	المبحث الثاني: حرية ممارسة الحق النقابي للموظف العام وفق التشريع المصري.....
60	المطلب الأول: إجراءات تأسيس النقابية وفق القانون المصري
60	الفرع الأول: الوضع النظام الاساسي للنقابة
64	الفرع الثاني: الاعتراض على اجراءات التكوين منظمه النقابية.....
64	الفرع الثالث: الاشهار
65	المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق النقابي وفق التشريع المصري.....
65	الفرع الأول: حرية الانضمام
68	الفرع الثاني : حرية الانسحاب.....
70	الفرع الثالث: الحماية القانونية للحق النقابي للموظف العام
72	خلاصة الفصل:.....
74	خاتمة:.....
75	قائمة المصادر والمراجع