

العمل النقابي في الوظيفة العامة "حالة الجزائر"

Union work in the public service "the case of Algeria"

د. بن عيسى قدور

أستاذ محاضر "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم

benaissa.mosta@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/01/31

تاريخ القبول: 2022/12/15

تاريخ الاستلام: 2022/11/07

الملخص: أعترف بشكل صريح بحرية التنظيم النقابي في الوظيفة العمومي كباقي القطاعات العمالية، بموجب الاتفاقية رقم 151 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل لسنة 1978. أقر الدستور 1989، التعددية في الجزائر بما فيها التعددية النقابية، برزت على أثرها عدة نقابات مستقلة أغلبها في قطاعات الخدمات و الوظيفة العامة خاصة في مجال الصحة، التربية و الإدارة العامة، طبقا للقانون 14/90.

نتساءل في هذا البحث عن مدى حرية ومحدودية التنظيم والعمل النقابي في الوظيفة العامة في الجزائر؟ استقراء المقاربات المفاهيمية وتحليل مضامين النصوص القانونية و قراءة واقع تطور النقابة في الوظيفة العمومي، بحسب المعطيات المتوفرة، نحاول الوقوف على حرية العمل النقابي في الوظيفة العامة في الجزائر ومدى تمكن نقابات الوظيفة العمومي من اثبات وجود و تأدية دورها المطلي وكشريك اجتماعي ومشارك في وضع الاستراتيجيات وسياسة الوظيفة العامة و التفاوض وفق مرجعية خصوصيات الوظيفة العامة.

الكلمات المفتاحية: العمل النقابي، الحرية النقابية، التفاوض، شريك اجتماعي، الدور المطلي.

Abstract:

I explicitly recognize the freedom of trade union organization in the public service, like other labor sectors, in accordance with Convention No. 151 issued by the International Labor Organization in 1978.

The 1989 constitution approved pluralism in Algeria, including union pluralism. Several independent unions emerged, most of them in the service and public service sectors, especially in the field of health, education and public administration, according to Law 90/14.

In this research, we ask about the extent of freedom and limitations of organization and union work in the public service in Algeria?

Extrapolating the conceptual approaches, analyzing the contents of the legal texts, and reading the reality of the development of the union in the public service, according to the available data. Public job and negotiation according to the specifics of the public job reference.

Keywords : Union work, freedom of association, negotiation, social partner, the demanding role.

المؤلف المرسل: بن عيسى قدور، الإيميل: benaisa.mosta@gmail.com

مقدمة:

تكون العمل النقابي في الجزائر داخل الحزب الواحد، انتهجت سياساته وتوجهاته الايديولوجية. بعد التحولات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية في الثمانينات واجهت النقابة، تحديات جديدة، فرضت اعادة تنظيمها وتغيير اسلوب عملها و تكييفه مع المستجدات، بالأخص في القطاع الاقتصادي العمومي مع انتهاج توجه نحو الانفتاح و التعددية، بما فيها التعددية النقابية. تقلص القطاع الصناعي العمومي نتيجة الخصخصة وحل المؤسسات العمومية، بالضرورة تقلص عدد المنخرطين في النقابة الوحيدة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين). صدر القانون 14/90 في ظروف أمنية، لم تكن لتساعد على بروز تجربة، تركز دور النقابة كشريك اجتماعي و أن تؤدي دورا مطلبيا، يساهم في تحسين الاوضاع الاقتصادية و الاجتماعية. أفرزت هذه الفترة عدة نقابات مستقلة، أغلبها في قطاعات الخدمات العامة و الوظيفة العامة بالاحص في قطاع التربية الوطنية و الصحة و الادارة العمومية. بالمقابل مارست السلطة اساليب ضغط لاضعاف العمل النقابي ولم تسمح بتطوير التجربة النقابية الحديثة و الرقي بها نحو شريك اجتماعي، هدفه تحقيق المصلحة العامة وتوازن المصالح، يساهم بالتعاون مع ارباب العمل في تخفيض تكاليف الانتاج لتلبية المطالب المتزايدة للعمال، باعتباره حق تكفله المواد الدستورية. تنحصر اشكالية البحث في التساؤل عن الاطار المفاهيمي و القانوني؟ وعن ممارسة العمل النقابي في الوظيفة العمومية في الجزائر؟ و في قطاع التعليم العالي و البحث العلمي؟ يتفرعن هذه الاشكالية تساؤلات حول: -مدى حرية العمل النقابي؟ -ما هي ضمانات حرية ومحدوديته العمل النقابي؟

اشير بدءا الى قلة الدراسات في المجال المرتبط بالممارسة النقابية، فيما يتعلق بالآليات وسير وتنظيم العمل و النشاط النقابي و ضرورة التفكير في تعديل القوانين الحالية المنظمة للعمل النقابي، نظرا للتطورات السياسية و الاقتصادية و التحديات و الرهانات المستقبلية على خلفية المستجدات الحالية (جائحة الكورونا،الحرب الروسية الاوكرانية، تهديدات بحرب عالمية ثالثة،استعمال الاسلحة الدمار الشامل،الازمة غذائية العالمية) التي قد تحدث تغييرات جذرية في نظام العالمي، الذي سينعكس بالضرورة على طبقات العمال و الموظفين.

باستقراء المقاربات المفاهيمية و محتوى النصوص القانونية (دولية ووطنية)، بتحليل مضامينها وقراءة الواقع بحسب المعطيات المتوفرة.

وعليه نتناول الدراسة عبر المحاور الاتية:

1-الاعتراف بحرية ممارسة العمل النقابي

2-محدودية الحرية النقابية

3-واقع و آفاق الممارسة النقابية

1-الاعتراف بحرية ممارسة العمل النقابي :

ينظر حديثا للحرية العمل النقابي كجزء من الحريات الاساسية في المجتمعات المنظمة ومظهر للديمقراطية في الميدان العمالي والمهني، شكل من أشكال التعبير عن الرأي جماعيا.

نشأت التنظيمات النقابية كنسق لجهود جماعية، لتحقيق هدف مشترك، بدون احتكاك التصادم وبما يكفل سير العمل على وجه يتفادى المعوقات (1) ويكفل رعاية مصالح المنتسبين اليه و الدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف العمل(2)
أ-المفهوم:

تطور مفهوم الحرية النقابية عبر الزمن الى مكسب مهم، يسعى الى حماية الحقوق و المصالح العمالية اساسا،ترعاه القوانين الدولية و الاقليمية و الوطنية.

تتلخص الحرية النقابية في حق ممارسة العمال و المهنيين و الموظفين للعمل النقابي، بتكوين النقابات، واستقلالية تنظيمها وادارة نشاطها و اتخاذ قراراتها باستقلالية عن السلطات العمومية وارباب العمل، بما يضمن الدفاع عن مصالحها المادية و المعنوية وشريك اجتماعي.

فالحرية النقابية حق معترف به يجب حمايته بوسائل منصوص عليها في مجتمع معين، فالنقابة منظمة و مرافق للدفاع عن مصالح فئة من العمال وتعمل على توفير امن لهم واستقرارهم ومنحهم الثقة بالنفس و التقدير الاجتماعي.

ب-الدور:

لم يعد دورها دفاعي عن حقوق العمال، التي لا يستطيعون تحقيقها بالوسائل الفردية أو دور مطلبي لتحسن الظروف المعيشية، يقتصر على المطالبة برفع الأجور أو تعزيز موقف العمال اتجاه اصحاب العمل . بل اصبح دورها المشاركة في اعداد السياسات الاقتصادية ووضع الاستراتيجيات و المخططات على المدى البعيد، كفاعل اقتصادي وشريك اجتماعي وهذا نتيجة توسع القاعدة العمالية، على خلفية المقاربة التي تتعدى ادارة الفرد من خلال العلاقات الاجتماعية المتشابكة و المتداخلة في المجتمع وعلى خلفية التغيرات عبر الزمن في العلاقات و اساليب الانتاج.

لكن تبقى المطالبة جوهر الممارسة النقابية طبقا للقوانين المعمول بها في المجتمع ،كفعل شرعي قانوني يطالب العمال لحماية مصالحهم و الدفاع عن حقوقهم الاجتماعية و المهنية، تأكيد دور النقابة المطلبي يكسبها دعم العمال بتحقيق امتيازات للعمال ورفع الأجور و التعويضات وتحسين ظروف العمل، فتواجد النقابة مستمد من قوة العمال ومن قوة الاقتصاد و متانة العلاقات الاجتماعية.

ومن تم تستطيع أداء دورها كأداة رئيسة تدرك احتياجات ورغبات العمال وفي تقديم اهتمامات العمال لأرباب العمال وبلاستجابة لحركيتها كجهاز جماعي ،يعزز قدرته على التفاوض مع ارباب العمل و السلطات العمومية .

2-مفهوم القانون الدولي للنقابة في الوظيفة العمومي:

أ-القوانين الدولية:

صدرت عن منظمة العمل الدولية، التابعة للأمم المتحدة وعن منظمات دولية واقليمية،اعلانات و اتفاقيات.

اسس الاعلان العالمي لحقوق الانسان حق الاشخاص في انشاء النقابات و الانضمام اليها بهدف حماية مصالحهم و اكدت الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال التمييز العنصري على حق التكوين النقابات و الانتماء اليها .

كما جاء في الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ماييلي(3):

-حق الاشخاص في تكوين نقابات و الانضمام اليها في حدود قواعد الدولة المعنية .

-ان لا يخضع التنظيم النقابي لأي قيود ماعدا القانون (النص التشريعي).

-اعتبار النقابة ضرورة للمجتمع الديمقراطي و الامن القومي و النظام العام .

-النص على حماية حقوق وحرية الاشخاص .

-حق انشاء الاتحاديات و الفيدراليات.

-حق الاتحادات في تكوين منظمات دولية أو الانضمام اليها .

-حق ممارسة النشاط النقابي بحرية دون قيد ماعدا ما نص عليه القانون بموجب نص تشريعي.
-حق الاضراب في حدود القوانين الداخلية.

نصت الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية و السياسية (4)

على حق الاشخاص في تكوين الجمعيات و انشاء النقابات بحرية، ماعدا القيود التي يضعها القانون بهدف حماية النظام العام و الامن أو الصحة العامة أو الاداب العامة وحماية الحقوق و الحريات و استثناء لا يخول لقوات الجيش و الامن انشاء نقابات نظرا لطبيعة و خصوصية مهامها.
ب-اسهامات منظمة العمل الدولية:

تلخصت اسهامات منظمة العمل الدولية في مجال النشاط الجماعي للعمال، في توحيد قوانين العمل بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية، في اطار منظمة العمل الدولية (5)، في مجال العمل النقابي. ابرمت عدة اتفاقيات نذكر على الخصوص الاتفاقية رقم 87 (6)، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي و الاتفاقية رقم 98 الخاصة بحماية حق التنظيم و المفاوضات الجماعية (7) و اتفاقية الدولية رقم 151 (8).

نصت و أسست الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 على ما يلي:

-حق العمال وارباب العمل دون تمييز في انشاء المنظمات والانضمام اليها بحرية، بدون اذن مسبق من السلطات العمومية و الخضوع لقواعد هذه المنظمات فقط.

-حق المنظمات في اعداد قواعد ادارتها وتسيير نشاطاتها وصياغة برامجها .
-حق انتخاب ممثلها بحرية.

-عدم جواز حل أو توقيف نشاطها او تدخل للحد من حقوقها من قبل السلطات العمومية.

-ركزت الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 على حماية الحرية النقابية وحماية العامل بالنص على الاتي:

-حماية الحرية النقابية و بالاخص من خلال التدخل في شؤونها عن طريق الدعم المالي.

-حماية العامل من التعسف في حقوقه او فصله، بسبب الانضمام الى التنظيم نقابي.

-خصصت الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 لقطاع الوظيفة العامة و نصت على:

-حماية حق الموظفين العموميين في حرية العمل النقابي.

-و النص على الشروط المتعلقة بتأدية الخدمة العامة.

كرست الاتفاقيات الصادرة عن الهيئات الدولية الاقليمية، المبادئ و القواعد الدولية تتلخص في النص

على:

-حق القضاء في النظر في الاعتداءات على الحرية النقابية(9).

-حق تكوين جمعيات لتحقيق غايات: سياسية ودينية و اقتصادية و اجتماعية و عمالية..الخ(10).

-دور النقابات في رفع الكفاية الانتاجية وتحقيق خطط تهدف الى الرقي الاقتصادي و الاجتماعي(11).

3-القوانين الوطنية وسياق واقع نقابة الموظفين:

أ-القوانين الاساسية

نستخلص من القوانين الدولية و الإقليمية، الاعتراف الصريح للموظفين في الحق في ممارسة النشاط النقابي كباقي العمال بحرية وتطبق عليها نفس المبادئ،الا استثناء ما يتعلق بشروط أو بفئات من الموظفين، تبررها طبيعة الخدمة أو المهنة أو المكلفين بتأديتها.

أقر دستور 1963 باعتباره أول وثيقة اعتمدتها الدولة الجزائرية المستقلة، كإطار مرجعي للقوانين و التشريعات، اعترف بالحق النقابي لجميع المواطنين، ويفهم من ذلك أن بعض الميادين ، الدفاع و الامن ، او الخدمات و الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، مقيد حق ممارستها الاضراب في اطار الحدود القانونية المنصوص عليها (12).

يستنتج من دستور 1979 أن الموظفين لهم الحق الانخراط في النقابة باعتبارهم ضمن مفهوم العامل في النظام الاشتراكي، لذا لم يرتب احكام خاصة بالموظفين، ماعدا فئة الشعي الوطني، الذي تناوله في الفصل السادس وترك تنظم العلاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين و التنظيمات المتعلقة بأساليب الاشتراكية، التي تنص على ترتيبات خاصة، لكن اعترف بحق الاضراب في القطاع الخاص (13).

يشكل دستور 1989 القطيعة مع نظام الحزب الواحد وانتقال الدولية الى التعددية الحزبية و النقابية، بعد احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين العمل النقابي في كل قطاعات النشاط الصناعي والخدماتي و الادارة العمومية، باستثناء القطاع الفلاحي الذي كانت تؤطره نقابة الاتحاد العام للفلاحين الجزائريين.

ب-السياق القانوني :

صدر القانون 14/90 (14) في الظروف سابقة الذكر، تكييفاً مع المستجدات التشريعية الاساسية ومع التشريع الدولي، نص صراحة على حق المستخدمين (الموظفين) في حرية ممارسة الحق النقابي في اطار الوظيفة العامة (15) وكذا انشاء المنظمات النقابية والانخراط فيها انخراط حراً وارادياً.

بعدما كان ينظر الى العمل النقابي في الوظيفة العامة على انه متناقض مع مفهوم الوظيفة العامة وبالتالي فان احداث النقابة في الوظيفة العامة غير شرعي وعليه تحل التنظيمات النقابية وإلغاء وجودها القانوني، فلا يمكنها تمثيل الموظفين امام الجهات القضائية باعتبارها منظمة فعلية ليس لها الصفة القانونية لتمثيل العمال.

الى ان نص الدستور الفرنسي 27/10/1946، كقانون داخلي على حق كل انسان في الدفاع عن حقوقه ومصالحه، بواسطة العمل النقابي و الانخراط في النقابات التي يختارها، تبعاً للاتفاقيات الدولية في مجال الشغل، بما فهم العمال والمستخدمين.

*حق الحرية النقابية:

المشرع الجزائري بموجب القانون 14/90 في المادة الثانية منه، اعترف صراحة للمستخدمين الذين ينتمون لأي قطاع أو فرع أو مهنة في انشاء تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية بحرية وكذا حق انشاء الاتحادات و الكنفيدراليات النقابية .

طبقا للقوانين السارية المفعول و وفق شروط المحددة (16).وبالتالي يمكن للنقابة المؤسسة قانونا، التفاوض أو التوافق مع المستخدم العمومي على مستويين على مستوى الوطني يمكن كنقابة التفاوض بشأن الاجور و القدرة الشرائية للمواطن او المتقاعد وعلى مستوى الهيئات المستخدمة، تتفاوض مع السلطات الادارية المعنية حول شروط التنظيم العمل و المسار المهني حالة بحالة او مصلحة بمصلحة .

تكتسب النقابة حق الدفاع عن الموظفين أمام الهيئات القضائية المختصة، اما فيما يخص الاعمال التنظيمية المتعلقة بالمركز القانوني للموظف المنصوص عليه بموجب القانون الاساسي الخاص او الاعمال المنفردة الخاصة بالموظف المعين او بمجموعة من الاشخاص المسماة (قائمة المقبولين في المسابقة).

وعليه لا يمكن للنقابة التدخل اذا تعلق العمل الاداري بموظف تعسف في حقه فرديا، لكن يمكنه طلب المساعدة او الدعم من النقابة التي ينتهي اليها، بالمقابل يمكن للنقابة التدخل اذا تعلق بعمل اداري له انعكاسات على مجموع الموظفين.

*محدودية العمل النقابي:

نصت المادة 05 من القانون 14/90 على تمايز التنظيمات النقابية عن الجمعيات ذات الطابع السياسي أو الارتباط بها سواءا هيكليا أو ماليا وحتى في التسمية، كيفما كان نوع هذه الجمعيات السياسية، حتى لا تشكل أداة تخدم أهداف ومصالح هذه الجمعيات او الاحزاب، مع الاحتفاظ للمنخرط في تنظيم نقابي من الانضمام فرديا بحرية الى تنظيم سياسي.

نص التشريع على حرمان فئات من الانخراط في التنظيمات النقابية استنادا الى مبررات مرتبطة اساسا؛ بنوعية الوظيفة وطبيعة الخدمة العمومية (افراد الجيش و الامن). رتبت بعض التشريعات، على خلفية نوعية وطبيعة الوظيفة العامة و بالأخص وفق مبدأ استمرارية المرفق العام، قيودا و اجراءات على ممارسة حق الاضراب، وصف بالخطأ الجسيم، يعرض من قام به خارج الاطر القانونية المحددة الى عقوبة الفصل.

لم تنص بعض النصوص القانونية على منع الاضراب الا ان اجتهاد القضائي، اعتبر الاضراب في الوظيفة العامة يتناقض مع مبدأ استمرارية المرفق العام ويتشكل عرقلة وتعطيل النشاط حيوي للدولة و المجتمع و قد يمس بالنظام العام، اسند في ذلك على القوانين المتعلقة بالقطاع العام. ومن ثم نتساءل عن مدى تطبيقه في الوظيفة العامة؟.

يسري الحل القضائي للنقابة من تاريخ اعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن طرق الطعن, يعتبر هذا الاجراء اخلافاً بمبدأ التقاضي على درجتين (17).

***حق الاضراب :**

نصت التشريعات على احوالة حق الاضراب على القوانين, التي بموجبها يمكن ادراج قيود و اجراءات تحد من هذا الحق, لتفادي التناقض مع مبدأ "استمرارية المرفق العام" أو الاستخدام المفروض لحق الاضراب و لتفادي المساس بالنظام العام فيمنع نوع من الاضراب ويسمح بالإضراب في حالات اخرى.

-الاضراب الممنوع:

-يمنع الاضراب بدون اخطار مسبق.

-الاضراب المتتابع, الذي يمس جزئياً بالتتابع قطاع او فرع او فئة مهنية لنفس المصلحة او المرفق ليصبح كلياً.

-الاضراب الفعلي المتمثل في احتلال المقرات و بالتالي يكيف على انه احتلال ممتلكات الغير وبحق حرية العمل للموظفين الغير مضربين.

يعرض ممارسة هذه الانواع من الاضرابات الى عقوبات تأديبية, على خلفية الامتناع عن اداء المهام بدون مبرر مقبول.

-الاضرابات بقيود (شروط):

تقديم اخطار مسبق من النقابة الممثلة قانوناً, خلال مدة معينة (05 ايام), يدرج في الاخطار اسباب ومبررات الاضراب ومدته, للمستخدم مدة قانونياً للتفاوض قصد الوصول الى حلول ودية, مع امكانية تمديد هذه المدة واتخاذ الاجراءات المناسبة.

تنظيم الابقاء على حد أدنى من الخدمة العامة, وهذا نظراً لحساسية استمرارية المرافق العامة في اداء الخدمة العمومية (مراقبو الملاحة الجوية - التعليم الاساسي - المؤسسات الاستشفائية... الخ)

نذكر ان فئات في الوظيفة العامة ممنوعة اطلاقاً من الاضراب كأعضاء الجيش و الامن و اعوان ادارة السجون و القضاة.

***انعكاسات الاضراب:**

قد ينجر عن ممارسة الاضراب اثار سلبية على المرفق العام ونشاطه الحيوي, فيلتجأ المستخدم العمومي الى تسخير الموظفين المضربين, في حدود معينة (جزئياً), بما يتناسب و تأمين ديمومة و استمرارية المرفق العام و استبدال الموظفين بمستخدمي دعم.

-قد يتعرض الموظف المضرب الى اقتطاع يوم من شهر على مدة الاضراب وان قلت عن يوم و بالتالي يعد مضرباً اليوم بأكمله.

ج-السياق الواقعي:

نتيجة النظرة الموحدة التي ركزت على التجانس المفروض وعدم الاخذ بالخصوصيات المهنية و الفئوية, جعلت منهم في اول فرصة تعددية منحها دستور 1989, الى تكوين نقابات تراعي خصوصيات مطالبهم, مما يوفر لهم مركزا قانونيا يكسبهم قدرة تفاوضية أفضل, من منطلق التفاوض مباشرة مع السلطات العمومية , بعدما كان التفاوض في اطار نقابة موحدة مركزية لا تؤثر فيها القطاعات و الفئات المهنية بحسب خصوصيات مطالبها.

نتيجة الاوضاع السياسية و الامنية المتأزمة, وجدت النقابات حديثة التكوين صعوبات وتضييق بعد الاعتراف القانوني بها بموجب قانون بتشكيلها(18), بسبب عقليات النخب السياسية التي لمتخلص من اساليب التسيير و الادارة البيروقراطية القديمة, جعلها ترفض الفاعل النقابي الجديد داخل مكان العمل . استطاعت النقابات المستقلة الجديدة فرض وجودها كقوة تجنيد وبفعل الاضرابات المتكررة خاصة في قطاع التعليم و الصحة و الادارة العمومية و النقل, بالاستمرار في الوجود, خاصة بعد تحسين الاوضاع الامنية و الاقتصادية للبلد.

اكتسب هذا التواجد اعترافا بشرعية النقابات المستقلة, بما فيها في قطاع الوظيف العمومي وبقبولها كطرف متفاوض بعد فشل اساليب الردع و تغيير العقليات البيروقراطية للفاعلين الرسميين وبفعل الاحتكاك مع النقابيين كفئات نقابية, بالمقابل استمر الاتحاد العام للعمال في احتكار التمثيل العمالي على المستوى الوطني, بحجة انه كنفيدرالية تمثل العديد من القطاعات.

تقدمت النقابات المستقلة بطلب تكوين كنفيدرالية عمالية ,مستقلة ,مكونة من 13 نقابة, كرد فعل حتى تتمكن من المشاركة في المفاوضات مع السلطات المركزية الرسمية , قبل هذا المطلب بالرفض رغم الاعلان الرسمي عن تشكيلها في نوفمبر 2018.

استمرت النقابات المستقلة في الاحتجاج وقبلت بأسلوبين لمواجهة, اتجاه يجمع الحركة الاحتجاجية و اتجاه يدعو للحوار .

نتج عن حرية ظهور النقابات المستقلة , بما فيها نقابات الوظيفة العمومية ,سلبيات و ايجابيات ,اثبتت استمرارية وجودها واكسبتها القدرة على التمثيل وأداء أدوار مطلوبة و تفاوضية اساسا, لكن لازالت الى اليوم لم تحقق حقوق معترف بها في التكتل و شريك اجتماعي فعلي.

خاتمة:

كرست النصوص الداخلية في الجزائر حق حرية العمل النقابي في الوظيفة العامة في اطار القوانين المعمول بها، وبالتالي فان المشرع الجزائري أصدر نصوص تتوافق مع القوانين الدولية. الا ان الظروف السياسية و الاقتصادية و الامنية، لم تمكن التجربة من الارتقاء بالتمثيل النقابي في الوظيفة العامة الى مستوى حركة عمالية نشيطة وديمقراطية، تملك قوة التأثير على المستخدم العمومي أو المشرع أو الفاعلين.

لبلوغ هدف نقابة قوية مؤثرة يجب التفكير في تنظيم النقابة، بالبحث عن طرق وأساليب ابداعية في التعامل و الاتصال والتواصل مع الهيئات المستخدمة و بزيادة عدد الاعضاء المنخرطين وإحداث اتحاديات و تنفيذ رالية ككتلات للاكتساب قدرة تفاوضية وقوة تأثير اكبر.

الرقى بالنقابة في الوظيفة العامة الى مستوى المشاركة في وضع الاستراتيجيات و السياسات الخاصة بالوظيفة العامة من خلال الاليات تمكن من اشتراك في ذلك مع المؤسسات المكلفة، كشريك اجتماعي مهم لا يمكن تجاوزه، لاضافة الى دورها المطلي التقليدي.

بخصوص تجربة العمل النقابي في الجزائر في الطرف الحالي المتسم بتدهور القدرة الشرائية وقلة التوظيف وصعوبة التواصل عبر قنوات الحوار بين النقابات الوظيفة العامة و السلطات الوطنية و الهيئات المستخدمة من جهة وضعف التمثيل وقوة النقابات الوظيفة العامة في التأثير الفعال من جهة اخرى، نقترح من منظور توازن المصالح و الارتقاء بالعمل النقابي الى مستوى يخدم اهداف المصلحة العامة و حقوق ومصالح الموظفين مايلي:

-ترقية الحوار و التوافق بين مختلف الشركاء بما فيهم النقابات الوظيفة العامة واشراكهم في مناقشة و اعداد السياسات و الاصلاحات الوظيفة العامة.

-انخراط السلطات و النقابات من اجل بلوغ مبادئ و اهداف المنظمة الدولية للعمل.

-التعامل مع المنظمات النقابية بما فيها نقابة الموظفين العموميين بنفس التعامل والاستفادة من جميع الامتيازات المادية و المالية التي يمنحها القانون.

-السماح للنقابات بالتكتل على شكل اتحادات حتى تستطيع ان تتفاوض من موقع قوة.

-اعتبار نقابات الوظيفة العامة كشريك اجتماعي حقيقي، باعطاءه حق المشاركة في الاجتماعات و الملتقيات و المجالس المختلفة لمناقشة المسائل الاجتماعية المتعلقة بالموظف العمومي ووضع سياسات العمومية الخاصة بالوظيف العمومي.

-اشراك نقابات الوظيفة العامة في المناقشات المتعلقة بمشاريع القوانين الخاصة بالوظيف العمومي.

-عدم الارتباط بالهيئات ذات الطابع السياسي تحت طائلة تطبيق الاحكام المادتي 27-30

-تنتخب وتحدد هيئات قيادة النقابية، حسب مبادئ الديمقراطية وطبقا لقوانينها الاساسية.

- تمثيل اعضائها امام السلطات العمومية.
- يسرى الحل القضائي من الاعلان الحكم القضائي ويعلن الحكم القضاء عن مخالفة القوانين وما ينص عليه القانون السياسي.
- حق التمثيل 20% من العمال, 20% من لجنة المشاركة.
- اذا لم يكن هناك نقابة ينتخبه العمال ممثلين له
- الانتداب النقابي بصفة دائمة
- تسهيلات في تقاضي الاجر السابق
- وسائل عقد الاجتماع و لوحات اعلامية, محل ملائم بالنسبة للذين يفوق عددهم 150 عضو.
- عدم تسليط عقوبات الفصل أو تحويل أو أي عقوبة تأديبية بسبب النشاط النقابي.
- تعديلات الامر 12/96:**
- استبدال جملة التنظيم النقابي بالمنظمة النقابية
- ابلاغ المستخدم بداية بالأعضاء النقابية و بعد مرور 03 اشهر تعد النقابة غير تمثيلية
- محضر مفتشية العمل 08 أيام ← اخطار القضاء و البث خلال 60 يوم
- الهوامش:**

- 1-أندري هوريو, القانون الدستوري و المؤسسات السياسية, الجزء الاول, ترجمة عالي مقلد, الاهلية للنشر و التوزيع, بيروت, 1974, صفحة 171.
- 2-عصام طوالي الثعالي, مدخل لتاريخ القانون النقابي, دار هومة, الجزائر, 2014, صفحة 100.
- 3-الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية الصادرة عن الامم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966, اعتمدت بموجب قرار 2200 ألف (د21), المؤرخ في 16 ديسمبر 1966
- 4-الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية و السياسية, الصادرة بتاريخ 16 ديسمبر 1966, اعتمدت بقرار الجمعية العامة 2200 ألف (د21), المؤرخ في 16 ديسمبر 1966.
- 5-منظمة العمل الدولية تأسست في جنيف, بسويسرا, سنة 1919.
- 6-الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي, صدرت في الجلسة 31 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية, بتاريخ 09 جويلية 1948, دخلت حيز التنفيذ في 04 جويلية 1950.
- 7-الاتفاقية رقم 98 لحماية حق التنظيم و المفاوضات الجماعية, صدق عليها في دورة جنيف 32 للمؤتمر العام, بتاريخ 08 جوان 1949, دخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1951.
- 8-الاتفاقية الدولية رقم 151, اعتمدت في المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية, في الدورة 64, بتاريخ 27 جوان 1978.

- 9-الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان ,صدق عليها في 4 نوفمبر 1950,دخلت حيز التنفيذ في 03 سبتمبر 1953 .
- 10-الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان,وقعت بيسان خوسيه,كوستا ريكا,في 22 نوفمبر 1969, دخلت حيز التنفيذ سنة 1978.
- 11-الاتفاقية العربية رقم 08, صدرت في دورة مارس 1977,بالاسكندرية,مصر .
- 12-المواد 70,71,من دستور 1963.
- 13-المواد 61/60 من دستور 1976 .
- 14-القانون 14/90 الصادر بتاريخ 02 جوان 1990 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ,الجريدة الرسمية 23 الصادرة في 06 جوان 1990,المعدل و المتمم بموجب القانون 30/91, المؤرخ في 21 ديسمبر 1991,الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991, المعدل بموجب الامر 12/ 96 المؤرخ في 10 جوان 1996, جريدة رسمية,عدد 96,الصادرة في 12 جوان 1996.
- 15-المادة 03 من القانون 14/90.
- 16-المواد من 06 الى 11 من القانون 14/90 .
- 17-المادة 05 من القانون 30/91, المعدل والمتمم للقانون 14/90.
- 18-تتمثل التضييقات في عدم منح التراخيص أو الاماكن للاجتماعات ,التهديد ,الرشوة ,تقطيع المناشير و الملصقات.