

تطور الدور التفاوضي للدولة في مجال المرتبات

The evolution of the negotiating role of the state in a field the salaries

تاريخ الاستلام : 2020/06/18؛ تاريخ القبول : 2020/07/23

ملخص

أمان بلعلمي

كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري
قسنطينة 1، الجزائر.

رغم أن الدولة تحدد مرتبات موظفيها بنصوص قانونية و تنظيمية أمره، إلا أنها فقدت مع مرور الوقت قدرتها على التصرف بانفرادية في هذا المجال، و ذلك إما اختياريا منها للمقابلة بين مرتبات الوظيفة العامة و أجور باقي القطاعات تحريا للعدالة الضرورية للحفاظ على الأمن الاجتماعي الذي لا يكون إلا بالتفاوض الجماعي القائم على مشاركة كل الأطراف الفاعلين ، و إما مجبرة على ذلك بالتدخل في التفاوض كطرف أساسي و فعال بضغط من الموظفين العموميين الذين استعملوا حقوقهم الجماعية المتمثلة في الحق النقابي و حق الإضراب، و هي حقوق شكلت بالنسبة لهم و لاتزال الوسائل الأكثر فعالية لتحقيق المطالب و تحصيل المكاسب.

الكلمات المفتاحية: دولة، مرتبات، تفاوض الجماعي، حق نقابي، حق الإضراب.

Abstract

Although the state determines the salaries of its employees with mandatory legal and regulatory provisions, it has progressively lost its ability to act individually in this area. This option is either optional for the comparison between civil service salaries an other sectors wages in order to achieve the justice necessary to maintain social security, which is done only through collective bargaining based on the participation of the public sector. All active parts, or is to public officials who use their collective rights, namely the right of association and the right to strike, which were formed for them and remain the most effective way to achieve the goals benefits.

Keywords: state, salaries, Collective bargaining, Right of association, right to strike.

Résumé

Bien que l'état détermine les salaires de ses employés avec des dispositions légales et réglementaires impératives, il a progressivement perdu sa capacité d'agir individuellement dans ce domaine. Cette option est soit facultative pour la comparaison entre les salaires de la fonction publique et les salaires du d' autre secteurs, afin de réaliser la justice nécessaire au maintien de la sécurité sociale, ce qui se fait uniquement par la négociation collective basée sur la participation de toutes les parties actives, ou est d'intervenir dans les négociations en tant que parties clé et efficace sous la pression d'agents publics qui utilisent leurs droits collectifs, à savoir de droit d'association et le droit de grève, lesquels ont été formés pour eux et restent le moyen le plus efficace d'atteindre les avantages.

Mots clés: L'état, salaires, négociation collective, droit d'association, droit de grève.

* Corresponding author, e-mail: amanibeleulmi@yahoo.fr

مقدمة:

إن الوظيفة العامة قطاع الدولة الأصيل و المتميز، و أبرز ما يميزه هو العلاقة القانونية و التنظيمية التي تربط الموظف العام بالإدارة العامة، و التي من أبرز نتائجها تحديد مرتبه بقواعد عامة و أمره لا يمكنه مناقشتها أو التمسك بالحق المكتسب إذا تم تعديلها، و لكن هذا الوضع تغير و تطور نتيجة تغير نظرة الموظف العام إلى قطاعه و مقارنة مرتبه بأجور العمال في القطاعات الأخرى، و هي المقارنة التي دفعت الدولة إلى التدخل بإجراء المقابلة بين المرتبات التي تدفعها لموظفيها في قطاع الوظيفة العمومية، و بين أجور العمال في القطاعات الأخرى، و ذلك لتحقيق العدالة في دفع الأجور بين عمال و موظفي كل القطاعات، و هي عدالة ضرورية كونها تنعكس على رضا الموظف عن راتبه، ذلك أن الرضا لا يقاس بمبلغ المرتب بل بعدالة دفعه، و الرضا بدوره ينعكس على أداء الموظف العام الذي هو نفسه أداء الإدارة العامة، و تدخل الدولة في هذا المجال يتم عن طريق التفاوض المجدي مع كل الفاعلين للتوصل إلى اتفاقيات جماعية مرضية للأطراف من جهة، و متلائمة مع الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للدولة من جهة أخرى، لكن و إن كانت الدولة تتدخل هنا بشكل إختياري لتكون طرفا في الثلاثية التي تضم أيضا أرباب العمل و العمال ممثلين بنقاباتهم، فإنها تتدخل بشكل إجباري نتيجة الضغط الذي تمارسه نقابات الموظفين خاصة عند استعمالها للإضراب، و رغم تعارض الحق النقابي و حق الإضراب مع مبادئ الوظيفة العامة، إلا أن الموظفين العموميين قاموا بانتزاع الإعتراف القانوني بها، و استعمالها حتى قبل حصولهم على هذا الاعتراف بهدف الوصول إلى تفاوض مباشر مع الدولة حول المرتبات التي تعد المتسبب الرئيسي في النزاعات و الدافع الرئيسي إلى التفاوض.

إذن لموضوع بحثنا أهمية متمثلة في توضيح الانتقال التدريجي للدولة في تحديد مرتبات موظفيها من الانفرادية إلى التفاوض الجماعي الذي فيه مصلحة للموظف العام بتحسين مرتبه، و مصلحة للوظيفة العامة التي يشغلها لانعكاس رضاه عن المرتب على أدائه، و مصلحة للقطاعات بضمان توازنها القائم على عدالة الأجور بين العمال المنتمين إليها، و مصلحة للمجتمع ككل كون السلم الاجتماعي لا يتحقق إلا بالحوار الاجتماعي الذي يكون لكل طرف دور فيه.

و نتحرى من بحثنا تحقيق جملة من الأهداف، أولها توضيح الصورة الحقيقية للطريقة التي تتحدد بها مرتبات الموظفين العموميين، و ثانيها إبراز أهمية التفاوض الجماعي و دور الدولة فيه و كيفية تحول هذا الدور من مجرد التشجيع على التفاوض إلى الانضمام إليه، و أخيرا توضيح كيفية جعل التفاوض الجماعي أكثر فاعلية و أكثر تلاؤما مع التحولات الاقتصادية و الاجتماعية.

و كل ما سبق يجعلنا نطرح الإشكالية التالية: كيف تطور دور الدولة في مجال التفاوض الجماعي حول المرتبات من مجرد التشريع و التشجيع عليه في مختلف القطاعات لضمان استقرار علاقات العمل فيها، إلى أن تكون هي نفسها طرفا فاعلا و أساسيا فيه لتحديد مرتبات موظفيها المنصوص عليها أساسا في قواعد قانونية و تنظيمية أمره؟

و الفرضية التي نقترحها للإجابة عن هذه الإشكالية هي: أن دور الدولة تطور في مجال التفاوض حول المرتبات نتيجة لجوئها إليه للحفاظ على عدالة الأجور بين القطاعات، كما وجدت فيه الوسيلة المجدية لفض النزاعات القائمة و التي يمكن أن تقوم بينها و بين موظفيها حول المرتبات.

و للإجابة عن الإشكالية المطروحة و التحقق من الفرضية المقترحة لها، قسمنا بحثنا وفقا لما يلي:

أولاً: انضمام الدولة إلى التفاوض الثلاثي لتحقيق عدالة الأجور بين القطاعات.

- 1 - ضرورة تحقيق عدالة الأجور بين القطاعات.
- 2 - صعوبات تحقيق عدالة الأجور بين القطاعات و تدخل الدولة في التفاوض لتجاوزها.

ثانياً : التفاوض الثنائي المباشر بين الدولة و موظفيها حول المرتبات.

- 1 - انتزاع الموظفين العموميين الاعتراف القانوني بالحقوق الجماعية.
- 2 - استعمال الموظفين العموميين الحقوق الجماعية لدفع الدولة إلى التفاوض حول المرتبات.

الدراسات السابقة :

- **الدراسة الأولى:** دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر لـ "بلعبدون عواد" و هي رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي لسنة 2014، هدف من خلالها الباحث إلى إظهار دور التفاوض في استقرار الطبقة العاملة الذي يعني استقرارها استقرار المجتمع، في حين تهدف دراستي إلى توضيح كيفية انتقال الدولة في تحديد مرتبات موظفيها من النصوص القانونية و التنظيمية الأمرة إلى استعمال التفاوض الجماعي لتحديدها، و لم يختار الباحث عينة معينة بل شملت دراسته كل الطبقة العاملة و كذلك دراستي مع تركيزي على فئة الموظفين العموميين، و بالنسبة لمنعيرات الدراسة فقد تناولت دراسته كل ظروف و شروط العمل بينما ركزت دراستي على موضوع المرتبات فقط ، و تشابهت دراستي مع دراسة الباحث في اعتماد المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية و التنظيمية، و قد وصل بدراسته إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن التفاوض الجماعي آلية لتحقيق السلم الاجتماعي و أن الدولة قد أدركت ذلك فانتقلت من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدية و التفاوضي في تنظيم علاقات العمل، و توصلت أنا من دراستي إلى أن هذا التحول تطور ليجعل الدولة نفسها طرفاً فاعلاً في التفاوض الجماعي و ليس فقط مشرعاً و مشجعاً له.

- **الدراسة الثانية :** مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط لـ "مخولف كمال" ، و هي رسالة دكتوراه علوم في القانون لسنة 2014 ، هدف من خلالها الباحث إلى إظهار ضرورة التوازن بين المصالح المتناقضة لأطراف علاقة العمل لتحقيق السلم الاجتماعي، بينما تهدف دراستي إلى إظهار ضرورة تحقق هذا التوازن في العلاقة بين الدولة كطرف عمل و موظفيها العموميين الذين يتقاضون رواتبهم منها و يدخلون في نزاعات معها بشأن ذلك، و لم يختار الباحث عينة معينة بل شملت دراسته كل الطبقة العاملة و ركزت دراستي على فئة الموظفين العموميين، و تشابهت دراستي مع دراسته في تعرضه إلى التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي أثرت على تعديل النصوص القانونية و التنظيمية مع اختلاف متمثل في تركيز دراستي على مجال المرتبات و على تطور دور الدولة في التفاوض حولها، و اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي و كذلك دراستي ، و توصل الباحث من دراسته إلى نتائج عديدة أبرزها أن تحقق السلم الاجتماعي يتطلب توفر جملة من العوامل أهمها انخراط الجميع في التفاوض ، في حين توصلت من دراستي إلى ضرورة انخراط الدولة أيضاً في هذا التفاوض كطرف أساسي و فعال.

أولاً - انضمام الدولة إلى التفاوض الثلاثي لتحقيق عدالة الأجور بين القطاعات :

صحيح أن الموظف العام جزء من النظام المغلق للوظيفة العامة، إلا أنه جزء أيضاً من عالم أكبر و هو عالم الشغل، لذلك لا يمكن إبقاؤه في معزل عن الاحتكاك بالعمال المنتمين إلى قطاعات أخرى و معرفة الأجور و المزايا التي يتمتعون بها، و معرفته لذلك تجعله يقارن، و المقارنة تجعله يتطلع إلى مرتب و مزايا أكبر من تلك التي يتحصل عليها بحكم انتمائه إلى الوظيفة العمومية، و هو ما يجعل تحقق العدالة في دفع الأجور بين مختلف قطاعات النشاط أمراً ضرورياً لتحقيق رضا الموظف

العام عن راتبه، و هو ما يعني استمراره في خدمة الوظيفة العامة بكفاءة و فعالية، و تحقق هذه العدالة يتطلب مقابلة مرتبات الوظيفة العامة بالأجور السائدة في باقي القطاعات، و هذه المقابلة عملية تعترضها الكثير من الصعوبات التي لم تجد الدولة حلا لها سوى التفاوض الجماعي، نتناول أولا ضرورة تحقيق هذه العدالة ثم الصعوبات التي تعترضها و كيفية تدخل الدولة في التفاوض لتجاوزها.

1 - ضرورة تحقيق عدالة الأجور بين القطاعات:

فقد قطاع الوظيفة العامة بشكل تدريجي ما كان يميزه بحصول العمال في مختلف القطاعات على مزايا مماثلة بل و تفوق تلك التي كانت في السابق حكرا على الموظفين المنتمين إليه، و هو ما سبب تقارب وضعية الموظف العام من وضعية العامل، الأمر الذي أدى إلى مطالبة الأول بتحسين راتبه ليكون قريبا من أجر الأخير، لذلك فتاريخ العلاقة بين مرتبات الموظفين العموميين و أجور العمال في قطاعات النشاط الأخرى طويل و مليء بتجارب كثيرة، و كل الدول السبابة في مجال المقابلة بين المرتبات و الأجور أدركت ضرورة تحقق عدالة الأجور بين القطاعات حفاظا على الوظيفة العامة بتفادي هجرة موظفيها نحو القطاعات الأخرى فلا تجد الكفاءات التي تخدمها، لذلك سنحاول دراسة التقارب التدريجي بين الرواتب و الأجور، و كذلك تاريخ العلاقة بينهما.

أ - التقارب بين المرتبات و الأجور:

لقد كان سبب تقديس الوظيفة العامة هو هدفها المتمثل في تحقيق المصلحة العامة، و هو الهدف الذي بررت به كل الامتيازات و الصلاحيات التي منحتها لموظفيها و من ضمنها الأجر الذي سمي في هذا القطاع بالمرتب كون الموظف العام لا يؤجر فهو لا يتلقى ثمنا لسلعة العمل كما هو الحال بالنسبة للعمال المنتمين إلى قطاعات أخرى، بل هو عبارة عن نفقة تمنح للموظف العام للحفاظ على المكانة الاجتماعية اللانقطة به ليحافظ هو بدوره على مكانة الوظيفة العامة المنتمى إليها، و لهذا لم يكن لهذا الموظف حق مناقشة المرتب و لا الاعتراض عليه و لا التمسك بالحق المكتسب إذا تم تعديله، لكونه محددًا بقوانين و تنظيمات عامة و أمرة، و قد عبر الفقه الإداري التقليدي الفرنسي عن ذلك في كل التعاريف التي قدمها للمرتب، و من بينها: أن الوظيفة العامة تعتبر حرفة و لذلك لا يكون المرتب فيها مقابلا للعمل كالأجر بل مجرد وسيلة تسمح للموظف بالحفاظ على المكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته، كما يمتاز المرتب عن الأجر بالعديد من الخصائص(1). و بخصوص الفروقات التي رسدها هذا الفقه التقليدي بين المرتب و الأجر فتمثلت فيما يلي :

*يوجد العامل الأجير في وضعية تعاقدية فيكون له بذلك حق مكتسب في مبلغ الأجر المتفق عليه في عقد العمل، في حين يوجد الموظف العام في وضعية قانونية و تنظيمية، و مرتبه هو عنصر من عناصر هذه الوضعية، فتحدده القوانين و التنظيمات المعمول بها، و ينتج عن ذلك حرمان الموظف من الحق المكتسب في مبلغ المرتب، إذ يمكن تعديله دون أن يملك حق الاعتراض، كما لا يمكن للإدارة أن تقرر لموظف من الموظفين التابعين لها مرتبا مختلفا عن المرتب المقرر لكل الموظفين التابعين للفئة نفسها، إضافة إلى ذلك ليس للموظف التنازل عن مرتبه أو عن الزيادات المقررة عليه، و في مقابل كل ذلك فإن المرتب يبقى دينا مستحقا للموظف بعد الخدمة المؤداة(2).

*يختلف المرتب عن الأجر في أساس تقرير كل منهما، فيعتبر الأجر ثمنا لسلعة العمل، بينما يعتبر المرتب نفقة تمنح للموظف حفاظا على مكانته الاجتماعية(3).

*يتحدد المرتب وفقا لتصنيف مسبق لمناصب العمل، بحيث يقابل كل منصب المرتب المقابل له(4)، بينما يتحدد الأجر وفقا لأساليب مختلفة.

*يتم تمويل مرتبات الموظفين من خزانة الدولة العمومية وفقا لميزانية التسيير السنوي التي تخصصها لمختلف المصالح و الهيئات التابعة لها، و لذلك هي لا تتيح مجالاً للتفاوض حولها(5).

إلا أنه و مع مرور الزمن حدث تقارب بين مفهومي المرتب و الأجر، و توحدت الوضعية الاجتماعية لكل من الموظف و العامل، و أصبح كل منها يتقاضى مقابلاً عن عمله أياً كان القطاع المنتمي إليه، أما الخصائص التي كانت تميز المرتب عن الأجر فقد تلاشت تدريجياً بفعل العوامل التالية: (6)

*الهدف من دفع الدولة مرتبات إلى موظفيها هو جذب الكفاءات للعمل لديها، و كذلك الحفاظ على هذه الكفاءات إن وجدت، و لهذا السبب يجب أن لا يقل هذا المرتب عن ما يدفع للعاملين في القطاعات الأخرى.

*لا يوجد أي مبرر لمنح العاملین لدى الدولة مرتباً متميزاً عن ما يدفع للعاملين في القطاعات الأخرى، لأن مكانة الموظف العام لم تعد تستلزم في العصر الحديث أن تكون مميزة عن مكانة بقية العاملين، بل هو يحتاج كغيره لما يحقق له معيشة لائقة.

*اختفت نظرة التقديس للوظيفة العامة، و اختفت معها المكانة المتميزة التي كان يحظى بها شاغلوها، و ذلك بافساح المجال لدخول المواطنين إليها دون أي تمييز، و منحهم مرتبات تكون هي المصدر الوحيد لدخلهم.

*كان ضعف مرتبات الموظفين معوضاً عنه بمزايا معنوية أهمها الأمن و الاستقرار الوظيفي، لكن و بعد توفير تشريع العمل لمزايا مماثلة للعمال في كل القطاعات، فإنه لم يعد هناك ما يبرر أو يعوض ضعف هذه المرتبات، و لذلك وجب تحقيق التوازن بين الأجر المدفوع في مختلف القطاعات.

* تلجأ الدولة إلى تقييم مرتبات موظفيها لتحقيق التوازن بين القطاعات أولاً، و لتتماشى هذه المرتبات مع أسعار السلع و الخدمات ثانياً.

و كل العوامل المذكورة ساهمت في إفقاد المرتب لخصائصه، و دفعت به إلى الاقتراب من مفهوم الأجر ليصبح المفهوم واحداً، و يبقى الاختلاف منحصراً في التسميات، فما يدفع للموظفين العموميين يسمى مرتباً، و ما يدفع للعمال في القطاعات الأخرى يسمى أجراً، و اختيار أي تسمية منهما يبقى قراراً تشريعياً وفقاً لما يناسب كل دولة.

ب - تاريخ العلاقة بين المرتبات و الأجر :

إن المرتب في الوظيفة العامة هو الصورة المقابلة للأجر في القطاعات الأخرى، إلا أن الأخير كان الأسبق في الظهور من الأول، فلم يظهر المرتب إلا بعد أن أصبح للدولة رجال يسيرونها لتحقيق المصلحة العامة مقابل أجر يتقاضونه من الخزانة العامة، فاكتمل الأجر في الوظيفة العامة الصفة العمومية و سمي مرتباً لتمييزه عن غيره، و بقي الانفصال بين المرتب و الأجر قائماً حتى ظهرت النقابات التي لعبت دورها سواء في النظام الرأسمالي أو النظام الاشتراكي، و قد تأثر كل نظام منهما بالأخر و اتحدا في مجال تحديد الأجر الأدنى المضمون و الأجر الاجتماعي(7)، في مقابل ذلك أثرت مرتبات الوظيفة العامة على أجور القطاعات الأخرى، إذ ساهمت في رفعها عن طريق الضغط النقابي الذي مارسه الموظفون العموميون على الدولة فرفعت مرتباتهم و وازنتها مع أجور القطاعات الأخرى فارتفعت بدورها، و هو ما يحدث حالياً في كل دول العالم(8).

هذا و قد ثبت على مر التاريخ أن الأجر في النشاط الاقتصادي هو المحدد الفعلي للمرتبات في الوظيفة العامة، و ذلك سواء في النظام الرأسمالي أو النظام الاشتراكي، و لا يعد هذا مجرد كلام نظري، بل هو مترجم واقعياً بتجارب مختلف الدول، و نخص منها بالذكر الرائدة في هذا المجال و المتمثلة فيما يلي: (9)

*الولايات المتحدة الأمريكية: تتحدد مرتبات الخدمة العمومية فيها بحسب مستوى الأجر في النشاط الخاص، مع إمكانية رفع هذه المرتبات إذا لم تجد الموظفين

اللازمين عددا و نوعية، و بعد اتساع مجال الدولة الفدرالية و تضخم أسواق العمل الخاص، أصبحت الحكومة تصدر قوانين تنص على إجراء مقارنة حقيقية بين المرتبات في الخدمة العمومية و الأجرور في النشاط الخاص، و بالتالي فإن للنشاط الخاص التحكم الفعلي في تحديد المرتبات حتى و لو كان الكونغرس هو من ينص عليها بعد ذلك.

***بريطانيا:** تجربتها في هذا المجال بدأت منذ اقتراح لجنة "بريسلي" لإصلاح الخدمة المدنية لسنة 1955 الأخذ بمبدأ المقارنة العادلة بين أجرور النشاط الخاص و مرتبات الخدمة المدنية، و هذا الاقتراح تبنته أيضا لجنة "فولتون" لسنة 1968.

***فرنسا:** اعتمدت السلم القياسي بين الأجرور و مستوى الأسعار في قانون 1950 و كذلك قانون 1955، و طبقت كلا القانونين على الوظيفة العمومية و على النشاط الخاص.

***الاتحاد السوفياتي:** كان يخضع تحديد الأجرور في النظام الاشتراكي للمبدأ الماركسي، فتقوم الحكومة بتقسيم الأموال المخصصة للإنتاج إلى قسمين، القسم الأول منها يشكل الأجرور المباشرة التي تصرف بمناسبة العمل، و توزع بنفس الأسلوب المتبع في النظام الرأسمالي، أما القسم الثاني فيشكل الأجر الاجتماعي الذي يترجم في صورة خدمات و مزايا اجتماعية.

2 - صعوبات تحقيق عدالة الأجرور بين القطاعات و تدخل الدولة في التفاوض لتجاوزها :

أيا كان قطاع النشاط ، و أيا كان الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه، فإنه ملزم بدفع أجرور للعمال المنتمين إليه، و الأجرور نفسه لا يختلف في نظر العامل أو الموظف ، فكلاهما يرى فيه الدخل الذي يمكنه من العيش حياة كريمة، و الموظف يشعر بالرضا عن راتبه إذا شعر بعدالته، و هو في ذلك لا يقارنه فقط بمرتبات زملائه العاملين في نفس قطاعه ، بل يقارنه أيضا بأجرور العاملين في القطاعات الأخرى، و لذلك وجب تحقيق العدالة بين أجرور العاملين في كل القطاعات، لكن تحقيقها تعترضه صعوبات عملية استلزمت تدخل الدولة لمواجهتها ، و لم تجد سبيلا لذلك إلا الانضمام إلى التفاوض الجماعي الذي أصبح الأسلوب الأمثل لضبط سياسة الأجرور و المرتبات و إرساء التناغم بينها، نتعرف بداية على أبرز الصعوبات التي تواجه تحقيق عدالة الأجرور، ثم نتعرف على التفاوض الثلاثي كأسلوب أمثل لتجاوزها.

أ - مصاعب تحقيق عدالة الأجرور بين القطاعات:

يتم الرفع من مرتبات الموظفين العموميين نتيجة مقابلتها بأجرور القطاع الخاص(10)، إلا أن المقابلة بينها تطرح العديد من الصعوبات، فالمقارنة بينها عملية صعبة و معقدة(11)، و أبرز هذه الصعوبات نوجزها فيما يلي :

***صعوبة التماثل:** يقصد بالتماثل تساوي المرتبات عند تساوي العمل و ظروفه، و يشبه "لويس كامب" تماثل المرتبات بتماثل الضريبة التي تتفاوت بتفاوت القدرة الاقتصادية للمواطنين، و نفس الشيء بالنسبة للمرتبات فيفترض التوازن بينها و بين العمل المقدم و هو المبدأ المعروف بـ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي"، و هو ما دفع البعض إلى تعريف المرتب بأنه حق للموظف يتحدد بمقدار ما يسهم به في تكوين الدخل القومي مما يؤدي إلى ضرورة تفاوت المرتبات فيما بينها(12)، و كذلك بينها و بين الأجرور المدفوعة في القطاعات الأخرى، و هذا ما يجعل التماثل أكبر المصاعب المتعلقة بعدالة المرتبات، و قد عبر "فرناند كاستير" عن هذه الصعوبة بأن مشكلة المرتب تكمن في مدى إحساس الموظف برضاه عنه و رضاه هذا يعبر عنه بالعمل المقدم نوعا و كما، و لهذا تقاس قيمة الإدارة بقيمة موظفيها، و قيمة الموظفين لا تقاس برقم المرتب، فيرى "عبد الرحمن عبد الباقي عمر" أن العامل يبقى راضيا عن أجره

حتى تتاح له الفرصة لمقارنة أجره بأجور غيره، فإن وجد أنه يحصل على أجر أقل منهم فإن أجره يصبح غير مرض و هو ما يؤدي إلى انخفاض معنوياته و بالتالي انخفاض أدائه، و لذلك وجب الحرص على تحقيق رضا الموظف عن راتبه عن طريق القضاء على كل الفروقات غير المؤسسة على عوامل موضوعية بين المرتبات و الأجور، خاصة أن عدم رضا الموظفين العموميين عن رواتبهم قد يقودهم إلى هجرة قطاعهم نحو قطاعات أخرى فلا تجد الوظيفة العامة من يخدمها(14)، و أصل مشكلة التماثل هو اختلاف طبيعة الأعمال في كل قطاع نشاط ، و تزداد المشكلة تعقيدا في قطاع الوظيفة العامة حيث يصعب قياس الأعمال فيها بمقاييس كمية.

***صعوبة الموازنة العامة:** تتمثل هذه الصعوبة في مدى إمكانية خضوع الدولة لمبدأ المنافسة، بمعنى مدى قدرتها على دفع مرتبات لموظفيها مساوية لأجور العمال في القطاعات الأخرى رغم كونها المسؤولة عن الموازنة العامة ، و مسؤوليتها هذه تجبرها على دفع مرتبات تناسب امكانياتها المالية، و هذه الصعوبة يتم تجاوزها في بعض الدول عن طريق تقديم مسؤوليتها كرب عمل على مسؤوليتها على الخزينة، فتدفع مرتبات لموظفيها مساوية لأجور القطاعات الأخرى أيا كانت النتائج، و لكن هذا يقود إلى صعوبة أخرى متمثلة في مدى إمكانية خضوع الدولة للعبة السوق التي لا يمكنها التحكم فيها، و قد تجاوزت الدول هذه الصعوبة أيضا بالدخول في مفاوضات لابرار اتفاقيات جماعية تضمن التناغم بين القطاعات في هذا المجال.

***صعوبة جمود النصوص القانونية و التنظيمية:** إن رواتب الموظفين العموميين تحددها النصوص القانونية و التنظيمية التي تضي عليها صفة الالتزام حماية للأموال العامة من الاستغلال و سوء التسيير، و لكن هذا التحديد الجامد للمرتبات قاد إلى مشاكل كثيرة أبرزها إفقاد المرتبات المرونة و القدرة على مواكبة التطورات السريعة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية التي ترتبط بها المرتبات، فالفترة التي يتطلبها تعديل القوانين طويلة بدءا بالتفكير ثم التخطيط ثم تشكيل اللجان ثم الصياغة ثم التصويت وصولا إلى النشر، و هو ما يجعل المرتبات التي تم إقرارها بهذا التعديل في حاجة إلى تعديل آخر لتتلاءم مع مستجدات أخرى، و هو ما يجعل الموظفين العموميين الفئة الأكثر تضررا من التضخم و ارتفاع الأسعار، و في مقابل ذلك نجد الأجور في القطاعات الأخرى تتعدل بسهولة وسلاسة، فيكفي مطالبة العمال بذلك و الضغط بنقاباتهم لتكون استجابة فورية من أرباب العمل خاصة في أوقات الرخاء(15).

***صعوبة التناقض بين المتغيرين الاقتصادي و الاجتماعي:** يجب على الدولة عند تحديد مرتبات موظفيها تحقيق التوازن بين المتغيرين الاقتصادي و الاجتماعي رغم كونهما متناقضين، فالمتغير الاقتصادي يوجب على الدولة تلقي خدمات و جهود متناسبة مع قيمة المرتبات التي تدفعها لموظفيها، في حين يوجب المتغير الاجتماعي عليها ضمان مستوى معيشي لائق بموظفيها عن طريق منحهم رواتب معقولة بغض النظر عن الخدمات و الجهود التي يقدمونها(16)، في مقابل ذلك لا نجد في القطاعات الأخرى ضرورة للقيام بهذه المعادلة الصعبة، فالعمال فيها يتحصلون على مقابل لما يقدمونه من عمل، و العمل الذي يقدمونه يرفع القدرة الاقتصادية لرب العمل فيرجع النفع على الجميع، و أي استغلال من أرباب العمل يواجهه بالنقابات التي تمارس ضغطها عليهم لصالح العمال، أما الدولة فإن مسابرتها لأجور القطاعات الأخرى بضغط المتغير الاجتماعي يورطها في مشاكل كثيرة يسببها المتغير الاقتصادي.

***عدالة توزيع الدخل القومي:** لا يمكن فصل نظام المرتبات في الوظيفة العامة عن السياسة الوطنية لتوزيع الدخل القومي(17)، لكن عدالة توزيع الدخل القومي لا تؤثر فقط على فئة الموظفين العموميين بل على كل من يعتمد في حياته على القوة الشرائية لهذه الفئة، لذلك اهتمت الدول الأوروبية بمسألة عدالة توزيع الدخل القومي بين الفئات المختلفة للعمال و الموظفين، فبحثت عن الوسائل الناجعة لتحقيق هذه العدالة(18)، و مع ذلك فإن عدالة توزيع الدخل القومي تبرز أهميتها أكثر في الدول النامية لافتقارها

إمكانيات إرسائها، و يقول في ذلك "بيار شونتيرو" أنه لا يمكن الحلم بسلام اجتماعي إن لم توزع الثروات بعدل بين مختلف الطبقات و الفئات الاجتماعية(19)، و إذا تمعنا حقيقة في هذه العدالة سنلاحظ صعوبة تحقيقها نظرا لتدخل العديد من العوامل الموضوعية و حتى العوامل غير الموضوعية، كما هو الحال في الدول النامية، الأمر الذي أدى إلى حرمان فئة مقابل فئات أخرى لاختلاف الأسس و الامكانيات المعتمدة في تحديد أجور كل فئة، دون مراعاة لحق الفئة المحرومة في نصيبها من الدخل القومي الذي ساهمت في تكوينه رفقة باقي الفئات المنتمبة إلى كل قطاعات النشاط.

ب - تدخل الدولة كطرف في الثلاثية لمواجهة صعوبات تحقيق عدالة الأجور :

رغبة الدولة في إرساء عدالة الأجور و المرتبات بين القطاعات نلمسه من خلال استقراء النصوص القانونية و التنظيمية ذات الصلة بهذا الموضوع، فقد ورد في الأمر 133/66 المتضمن أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية(20) أن النظرة إلى الوظيفة العامة قد تغيرت من قبل الموظف العام نفسه لشعوره باتحاد وضعيته مع وضعية العاملين في القطاعات الأخرى أكثر من شعوره بالصلة النوعية التي تربطه بالإدارة العامة، إضافة إلى ذلك اعتمد هذا القانون مبدأ الشمولية بتطبيق أحكامه على عمال القطاع الاقتصادي خدمة لهدف عدالة الأجور، لكن محاولة تحقيق هذا الهدف بلغت ذروتها من خلال توحيد القانون المطبق على علاقات العمل في كل القطاعات و هو القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل(21)، فكان القصد منه واضحا و هو محو مختلف الفروقات في الحقوق و المزايا و أهمها الأجور بين العمال المنتميين إلى مختلف القطاعات، إلا أن القوانين الأساسية النموذجية التي صدرت تطبيقا له و أبرزها القانون النموذجي الخاص بعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الصادر بموجب المرسوم رقم 59/85(22)، قد كرست هذه الفروقات عوض أن تعمل على محوها، و لعل السبب في فشل الدولة في تحقيق عدالة الأجور بين القطاعات عن طريق التشريع، هو استحالة توحيد القانون المطبق على القطاعات نظرا لخصوصية كل قطاع، و هو ما أدركه المشرع بتخصيصه فيما بعد قانونا منظما لكل قطاع، لكن مع ضرورة الإبقاء على الانسجام بين النصوص القانونية لحتمية المقابلة بين المرتبات و الأجور، ليبقى الحل الوحيد لتحقيق عدالة الأجور هو إفساح المجال للتفاوض الجماعي و ابرام الاتفاقيات الجماعية بين أرباب العمل و العمال ممثلين بنقاباتهم و هو ما نص عليه قانون علاقات العمل 11/90(23)، مع تدخل الدولة في بعض الحالات ليكون التفاوض الجماعي في شكل حوار اجتماعي أو ما يسمى بالثلاثية و أبرز هذه الحالات هو ضمان التوازن بين القطاعات فيما يتعلق بالأجور.

يقصد بالثلاثية إشراك الفاعلين الثلاثة في مجال علاقات العمل و هم : العمال ممثلون بنقاباتهم و أرباب العمل و الحكومة، في التفاوض لاتخاذ قرارات تصب في مصلحة الجميع، و تفضل منظمة العمل الدولية مصطلح الحوار الاجتماعي على مصطلح الثلاثية، و قد أكدت المنظمة في إعلانها المتعلق بالعدالة الاجتماعية المنبثق عن مؤتمر العمل الدولي في دورته 97 لسنة 2008 ، على ضرورة تعزيز هذا الحوار الاجتماعي بهيكلة الثلاثية معتبرة إياه أنسب وسيلة لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية وفقا لاحتياجات و ظروف كل بلد لكونه يترجم التنمية الاقتصادية إلى تنمية اجتماعية، و لكونه يعمل على توافق الآراء حول السياسات الوطنية، و بهذا يمكننا أن نعتبر التفاوض الثلاثي ركيزة أساسية لتحقيق السلم الاجتماعي و تطوير العلاقات المهنية بالتماشي مع التحولات الاقتصادية و الاجتماعية(24).

مع ذلك يرى بعض المختصين أن التفاوض الثلاثي لا يرتب إلا التزامات تستلزم اتفاقيات تنفيذية على مستويات أقل حتى يمكن تنفيذ ما جاء فيه، و هذا خلافا للتفاوض الثنائي الجماعي الذي تصاغ نتائجه مباشرة في شكل اتفاقيات جماعية ملزمة

للأطراف الموقعة، و لكن هذا الرأي مردود عليه بمصادقة الجزائر سنة 1993 على الاتفاقية الدولية رقم 144 المتعلقة بالحوار و التشاور الثلاثي، و التي تعهدت فيها بإجراء مشاورات ثلاثية فعالة و تجسيد تعهداتها هذا ضمن منظومتها القانونية، و قد قامت الدولة بالالتزام الأخير، في حين يترجم قيامها بالالتزام الثاني عدد اللقاءات الثلاثية و ارتفاعها المستمر، و هو ما يفسر إدراك الدولة لأهمية التفاوض الثلاثي و اعتبارها له الخيار الأمثل لتنفيذ السياسات الاقتصادية و الاجتماعية و تحقيق المصلحة العامة، و الدليل على ذلك ما أسهمت به اللقاءات الثلاثية من إثراء للمشاريع المعدلة للقانون نفسه، و كذلك مراجعة الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، و أيضا المراجعة المستمرة لمستويات الأجور، و غيرها من المسائل التي لا يمكن معالجتها بشكل فردي (25)، هذا و قد شهد العقد الحالي تدخل الكثير من الدول في عملية التفاوض الجماعي و خاصة في موضوع تحديد الأجور، و ذلك لتخوفها الدائم من وصول أطراف التفاوض الجماعي إلى نتائج بعيدة عن قدرات الدولة الاقتصادية و ظروفها الاجتماعية، لذلك فهي تتدخل في التفاوض الجماعي لتمثيل كل فئات المجتمع كون نتائج التفاوض لا تنصرف فقط إلى أطرافه بل تمتد إلى كافة أفراد المجتمع (26).

لكن التفاوض الجماعي الثلاثي ليس مطلقا، بل إجراؤه مقيد بما تقرضه السياسات الاقتصادية و الاجتماعية كحالة وجود أزمات ، أو لمواجهة التضخم، و الأهم لمنع اتساع الفوارق في الأجور بين القطاعات (27)، لكن المأخوذ على المشرع الجزائري هو اكتفاؤه بالتشجيع على التفاوض حول الأجور ثم ترك المجال مفتوحا لاتفاق الأطراف أو لمطالب النقابات، في حين نجد تشريعات لدول أخرى تلزم بالتفاوض الجماعي السنوي حول الأجور كالتشريع الفرنسي (28)، و انضمام الدولة إلى التفاوض ليكون تفاوضا ثلاثيا هو انضمام اختياري من طرفها و لكنه في نفس الوقت انضمام ضروري حفاظا على عدالة الأجور بين القطاعات الذي يعني توازنا بينها و بالتالي الحفاظ على الوظيفة العامة و كذلك الحفاظ على المجتمع ككل بارساء التوازن بين الكتلة الأجرية و الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد.

ثانيا - التفاوض الثنائي المباشر بين الدولة و موظفيها حول المرتبات :

ظهرت الحقوق الجماعية المتمثلة في حق الإضراب و الحق النقابي و حق التفاوض الجماعي في مختلف القطاعات قبل ظهورها في قطاع الوظيفة العمومية، و جاء الاعتراف القانوني بها في هذا القطاع متأخرا مقارنة بقطاعات أخرى، و لذلك تحصل العمال على مكاسب حسنة وضعهم المهني و الاجتماعي فارتفعت أجورهم و المزايا التابعة لها مقارنة بالموظفين العموميين، و يرجع السبب في تأخر الاعتراف القانوني بالحقوق الجماعية في الوظيفة العمومية إلى تعارضها مع مبادئها و قيمها، لكن ذلك لم يمنع موظفيها من انشاء نقابات تخصصهم، و لم يمنعهم أيضا من ممارسة الإضراب احتجاجا على انخفاض رواتبهم، و أجبروا الدولة في النهاية على التفاوض معهم بصورة مباشرة حول مطالبهم و في مقدمتها المرتبات العادلة، ليتجلى الدور التفاوضي للدولة في مجال المرتبات بعد أن كانت تكتفي بتنظيمها في نصوص قانونية و تنظيمية، و ما زاد من أهمية هذا الدور هو محدودية الجدوى من حق المشاركة الممنوح للموظفين العموميين، إذ برهن ذلك على أنه لا بديل عن الحق النقابي و حق الإضراب و حق التفاوض الجماعي الذي يكون أحد طرفيه الدولة كرب عمل، نتعرف بداية على الكيفية التي انتزع بها الموظفون العموميون الاعتراف القانوني بحقوقهم الجماعية، لتتبع ذلك على الكيفية التي استعملوا بها هذه الحقوق لدفع الدولة إلى التفاوض معهم بشأن المرتبات.

1 - انتزاع الموظفين العموميين الاعتراف القانوني بالحقوق الجماعية:

لقد مارس الموظفون العموميون الإضراب الذي كان محرما عليهم، و أنشؤوا النقابات التي كانت تجمعات مجرمة بالنسبة لهم، و تفاوضوا مع الدولة التي كانت تنظم كل ما يخص حياتهم المهنية في نصوص قانونية و تنظيمية أمره، و هذا يعني أن

ممارسة الحقوق الجماعية في الوظيفة العامة كان أسبق عن الاعتراف القانوني لهم بها، بل ما كان هذا الاعتراف ليكون لولا إجبار الدولة عليه عن طريق تخييرها بين الاستمرار في تجريمه و خسارة موظفيها الذين هم في النهاية العاملون باسمها و لحسابها، و إما الاعتراف لهم بها مع تنظيم ممارستها ، و قد لجأت كل الدول إلى الخيار الثاني لكونه الأكثر تناسبا مع التطور الاجتماعي و الاقتصادي الذي لا يمكن إبقاء الموظف العام في معزل عنه، و رغم إحاطة هذه الحقوق الجماعية بقيود و ضوابط تشريعية فإنها لم و لن تستطيع حرمان الموظف منها، فقد استعملها و لا يزال يستعملها دفاعا عن حقوقه و في مقدمتها المرتب العادل، نتعرف على كيفية انتزاع الاعتراف القانوني بكل حق من الحقوق الجماعية في الوظيفة العامة وفقا لما يلي:

أ - انتزاع الموظفين العموميين الاعتراف القانوني بالحق النقابي :

نشأت النقابة في الوظيفة العامة حاملة في طياتها لمجموعة من التصورات التي تبناها الفقه و أبرزها أربعة هي: (29)

***التصور الأول:** هو الأكثر انتشارا، يركز على الأسباب الاقتصادية و الاجتماعية لعدم كفاية الأجور و يعتبرها المسؤولة عن تكوين جماعات ثائرة هي النقابات.
***التصور الثاني:** هو أكثر إيجابية من الأول، يرى أن البؤس لوحده غير كاف لانتاج ثورة، بل يجب أن يكون للثورة مصالح مشتركة تدافع عنها.
***التصور الثالث:** هو أكثر تطورا من الأول و الثاني، فيرى ضرورة أن تتجاوز النقابة مستوى أن تكون مجموعة ضغط بل يجب أن تمثل طبقة العمال بأكملها.
***التصور الرابع:** يرى أن العوامل السياسية سبقت العوامل الاجتماعية، و ذلك لأن النقابة تعرضت للتسييس، لذلك يجب أن يكون التفاوض الجماعي هو محركها الأساسي.

و قد تأخر الاعتراف القانوني بالحق النقابي في الوظيفة العامة نتيجة للعديد من الاعتراضات أبرزها ما يلي: (30)

*كان الحق النقابي يعد تعديا على الوظيفة العامة كونه يفقدها الطابع القومي.
*إن النقابات تتنازع السلطة الرئاسية للإدارة العامة، بل تتنازع الوزارة ككل، و قد يتحول الأمر إلى صراع طبقي عند اتحاد النقابات، و هذا لا يتماشى مع النظام الإداري الذي لا يقف فيه الموظف العام ضد الإدارة العامة كونه جزء منها.
*تمنح الوظيفة العامة لموظفيها حقوقا و مزايا تغنيهم عن تكوين نقابات للمطالبة بها(31).

إلا أن كل الاعتراضات المذكورة قد تلاشت و خاصة الاعتراض الأخير، إذ لم يعد له أي أساس بعد تطور قانون العمل و توفيره ضمانات و حقوقا للعمال مماثلة لتلك التي كانت حكرا على موظفي الوظيفة العامة بل و تفوقها، و حتى في الوقت الذي كان فيه لهذه الاعتراضات مكانتها، فإنها لم تمنع ظهور النقابات و قد ازدادت قوتها بعد الحرب العالمية الأولى، و بدأت في الاتصال مع الجهات الرسمية، فقد أعطت مذكرة "لادوار هيريو" تعليمات للسلطة بوجوب استشارة ممثلي نقابات الموظفين، ثم جاء الاعتراف القانوني الصريح بها بصدور القانون الأساسي العام للموظفين الفرنسي لسنة 1946، فمنحها حق تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم المهنية(32)، بعدها أصبح الحق النقابي حقا دستوريا مكفولا من قبل كل دساتير الدول، و كذلك من قبل كل المواثيق و الاتفاقيات الدولية و أهمها مؤتمر العمل الدولي المنعقد سنة 1973 الذي طالب بالحرية النقابية في الوظيفة العامة(33).

أما الجزائر فيرجع الاعتراف القانوني بالحق النقابي للموظفين العموميين إلى سنة 1966 من خلال الأمر 133/66 و تحديدا المادة 21 منه(34)، كما كان الاعتراف الدستوري لهم بهذا الحق بموجب المادة 41 من دستور 1989(35)، المعدل

و المتمم باستفتاء نوفمبر 1996(36)، وصولاً إلى الدستور الحالي لسنة 2016(37)، و قد تماشيت مع هذا الاعتراف الدستوري كل القوانين و التنظيمات ذات الصلة بالوظيفة العامة و آخرها القانون الساري المتمثل في الأمر 03/06 في مادته 35(38).

أما بالنسبة للممارسة العملية لهذه النصوص الدستورية و القانونية، فإنها تتجسد في إمكانية دخول الموظفين مع الحكومة في مفاوضات على المستوى الوطني، و التشاور مع السلطة المكلفة بالتسيير حول مختلف شروط و ظروف العمل و أبرزها الأجور و المرتبات، و ذلك في إطار ضوابط ممارسة العمل النقابي التي أقرها القانون رقم 04/90(39) المعدل و المتمم بالقانون رقم 30/91 الذي استثنى من ممارسة هذا الحق في المادة 5 منه المدنيين و العسكريين التابعين للدفاع الوطني و بعض الفئات الأخرى، هذا و تعتبر الوظيفة العامة القطاع الوحيد الذي لم يستطع الاتحاد العام للعمال الجزائريين احتكاره رغم كونه الشريك الاجتماعي الوحيد المقابل للدولة و أرباب العمل، و تعد من أبرز النقابات في الوظيفة العامة نقابات التربية و التعليم و نقابة الصحة ، و كلها نقابات مستقلة بعيدة عن أي نشاط سياسي و مكتفية بالدفاع عن مصالح الموظفين المهنية و الاجتماعية، و قد اتجهت في السنوات الأخيرة نحو المطالب النوعية و الاجتماعية كالحرية النقابية و هو ما أكسبها مكانة كبيرة في الوسط العمالي، خاصة بعد خوضها لسلسلة من الإضرابات المفتوحة لتحصيل المكاسب، و قد حصدها بالفعل خاصة في مجال المرتبات، و هو ما نبه السلطات العمومية إلى نقطة هامة مفادها أن اتخاذ شريك نقابي واحد أمر غير كاف لتحقيق السلم و الأمن الاجتماعي، بل يجب فتح المجال للنقابات المستقلة التي أصبحت الخيار الأمثل لكل الموظفين العموميين الذين خذلهم الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و هذا يتضح من خلال مقارنة مكاسبه المحتمشة بمكاسب النقابات المستقلة، و أيضا بتواطئ هذا الاتحاد مع السلطات و مع أرباب العمل و عدم بذله العناية الكافية في خدمة مصالح العمال، لكن مع ذلك يبقى هو الممثل الوحيد الذي تعترف به الدولة، أما النقابات المستقلة فهي الفئة الثانية التي دائما ما تختار أسلوب الصدام و المواجهة مع الدولة باستعمالها الإضراب لتحقيق مطالبها(40)، و أبرز هذه المطالب و أهمها تحسين رواتب الموظفين، و هي تستعمل لذلك أسلوب عدم الرضا المفتوح للمحافظة على بقائها و مكانتها(41)، فمثلا يعد وجود مطلب الأجور في قائمة اللائحة المطالبية سببا كافيا لرفع نسبة الانضمام إليها، في حين أن غياب هذا المطلب يقلل من هذه النسبة(42)، و صحيح أن الرحلة التي خاضها الموظفون العموميون لبلوغ الاعتراف القانوني بالحق النقابي طويلة و شاقة، إلا أنهم لم يكتفوا بمجرد هذا الاعتراف، بل استعملوا الحق النقابي للوصول إلى التفاوض المجدي و الفعال مع الدولة لتحقيق مطالبهم و في مقدمتها المرتبات العادلة، و لكن تبقى الممارسة العملية للحق النقابي في الوظيفة العامة الجزائرية تعاني من صعوبات عديدة ناتجة أولا عن خصوصية القطاع، و ثانيا عن سوء فهم و تطبيق للنصوص القانونية و التنظيمية، و ثالثا عن أحادية التمثيل النقابي و تهميش السلطة للنقابات المستقلة التي تنتمي في معظمها لقطاع الوظيفة العمومية.

ب - انتزاع الموظفين العموميين للاعتراف القانوني بحق الإضراب:

الإضراب هو الاعتراض الجماعي الذي يظهره العمال بتوقفهم عن العمل لأجل الضغط على رب العمل و مطالبته بحقوقهم، و هو ما يتعارض مع المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العامة(43)، و لهذا السبب أثار الإضراب في الوظيفة العامة جدلا كبيرا، كما اتخذ مسلكا طويلا و معقدا في تطوره حتى وصوله إلى الصورة الحالية(44)، و قد قدم معارضوا الإضراب في الوظيفة العامة مجموعة من البراهين عن تعارضه مع طبيعة الخدمة في المرفق العام و هي:(45)

*يتعارض الإضراب مع استمرارية المرفق العام، و هو مبدأ يضمن ممارسة النشاطات العمومية دون انقطاع خدمة للمصلحة العامة.

*يتعارض الإضراب مع مبدأ التدرج الرئاسي الذي تقوم عليه الوظيفة العامة.

*إن شروط و ظروف العمل الإداري محددة بطريقة انفرادية من طرف الدولة دون إمكانية مناقشتها، فهي بعيدة عن الطابع التعاقدية الذي يربط العامل برب العمل.
*للموظفين العموميين مزايا مادية و معنوية و حقوقا و حريات خاصة بهم يجب تقديرها و احترامها.

*ليست الدولة في الوظيفة العامة مجرد رب عمل بل هي أيضا سلطة سياسية، و الإضراب يشكل تمردا عليها.

و كل هذه البراهين رد عليها مؤيدوا حق الإضراب بالحجج التالية: (46)
*مبدأ التدرج الرئاسي في الوظيفة العامة يقابله مبدأ مشاركة الموظفين في تسيير القطاع.

*الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص، و تقارب وضعية العامل في القطاع الخاص من وضعية الموظف العام في قطاع الوظيفة العامة، حتم الاعتراف للأخير بهذا الحق.

*الحق النقابي الذي تم الاعتراف به للموظفين العموميين لا يمكنه أن يكون ذا جدوى إلا إذا تم الاعتراف لهم بحق الإضراب الذي يعد وسيلة النقابة للضغط و تحصيل المطالب.

*إن تحسين ظروف العامل في القطاع الخاص و في القطاع العام الاقتصادي قلل من الفروقات بينه و بين الموظف العام مما استلزم منح الأخير مزايا إضافية.
*قد يكون الإضراب في بعض المرافق التي يديرها القطاع الخاص أو القطاع العام الاقتصادي أكثر خطورة من الإضراب الممارس في مرفق عام كإضراب الخبازين مثلا.

و قد انتصر مؤيدوا الإضراب في الوظيفة العامة على معارضيهم ليس لقوة حججهم فحسب، بل بالممارسة الفعلية لهذا الحق من قبل الموظفين العموميين أنفسهم قبل الاعتراف القانوني لهم به، شأنه في ذلك شأن الحق النقابي، فحق الإضراب أيضا تأخر الاعتراف القانوني به في الوظيفة العامة، فقد كان محرما و مجرما في هذا القطاع مع ممارسة فعلية له من قبل الموظفين الذين استمروا في ذلك حتى صدور الدستور الفرنسي لسنة 1946 ، و الذي جاء في مقدمته أن حق الإضراب يباشر في إطار القوانين التي تنظمه، إلا أن هذه القوانين قد تأخر صدورها إلى سنة 1950 أين صدر قانون نص على أن الإضراب يوقف عقد العمل و لا ينهيه إلا في حالة الخطأ الجسيم، ثم صدر سنة 1963 قانون اشترط عدة إجراءات لصحة الإضراب الممارس من قبل عمال المرافق العامة كإخطار السلطات مسبقا به و منحها الوقت الكافي لدراسة المطالب و التقرير بشأنها، ثم صدر بعد ذلك قانون 1983 الذي اعتبر إضراب الموظفين العموميين مظهرا من مظاهر حرية الرأي مع ضرورة إخضاعه لبعض الشروط و القيود(47)، و هي الشروط و القيود التي لم تنكرها حتى الاتفاقيات الدولية المكرسة لحق الإضراب، فاعتبرته من الحريات العامة التي ينبغي ضمانها لجميع فئات العمال بما في ذلك الموظفين العموميين، و أجازت في الوقت نفسه وضع الدول للقيود و الشروط التي تراها ضرورية لحماية مصالحها العمومية، و هو ما ورد في البند 8 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، و لكنها نوهت إلى ضرورة أن لا تصل هذه القيود إلى الحد الذي يلغي هذا الحق بصفة مطلقة(48).

و يعد دستور 1989 و تحديدا المادة 54 أول نص في الجزائر يعترف بالإضراب في كل القطاعات بعدما كان مسموحا به فقط في القطاع الخاص، و تطبيقا لهذا النص الدستوري صدر القانون رقم 02/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب(49) المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91، و قد نص هذا

القانون على إمكانية المنع من ممارسة هذا الحق أو وضع حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن و الخدمات و الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، فأوردت المادة 43 منه قائمة تضم الموظفين العموميين الممنوعين من استعمال حق الإضراب بشكل مطلق، و أوردت المادة 38 منه قائمة أخرى تضم الموظفين العموميين المطالبين بضمان الحد الأدنى من الخدمة العمومية أثناء ممارستهم للإضراب، يضاف إلى ذلك إمكانية لجوء السلطة إلى إجراءات الاستيلاء و التسخير عند الضرورة.

لكن الملاحظ أن كل القيود و الشروط و الضوابط التي تم تقييد ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة بها، لم يمنع من أن تكون نسبة الإضراب في هذا القطاع هي النسبة الأعلى بين القطاعات و هو ما يمكن تفسيره بوضعية المنتمين لهذا القطاع التي كانت الدافع وراء ممارستهم للإضراب بحثا عن تحسين هذه الوضعية بتحسين مرتباتهم و الضغط على الدولة للتفاوض معهم حولها، ليكون التفاوض هو حل الدولة الوحيد لمنع الإضراب في قطاع الوظيفة العامة الذي يعود ضرره على الجميع.

2 - استعمال الموظفين العموميين الحقوق الجماعية لدفع الدولة إلى التفاوض حول المرتبات :

لقد توصل الموظفون العموميون من ممارستهم للحق النقابي و حق الإضراب إلى تحصيل حق آخر هو حق التفاوض الجماعي، الذي اشترك مع الحقين المذكورين في تأخر الاعتراف به نظرا لتحديد حقوق و التزامات الموظفين العموميين بنصوص قانونية و تنظيمية أمره لا تقبل النقاش أو التفاوض، و نظرا كذلك لمنح هؤلاء حق المشاركة في تسيير الوظيفة العمومية الذي يسمح لهم بالاندماج في القطاع و الاقتراب من القرارات التي تمس حياتهم المهنية و الاجتماعية، فيكونون أكثر تفهما لها و لمبررات اتخاذها، كما يفترض أن يمنحهم هذا الحق القدرة على المساهمة في اتخاذ هذه القرارات و المساهمة كذلك في تنفيذها، و هذا ما حدث و يحدث بالفعل في بعض الدول التي استطاعت أن تصل بهذا الحق إلى مستوى التفاوض المجدي و الفعال في مجال المرتبات، إلا أن الدول النامية و منها الجزائر لم تستطع بلوغ ذلك، فبقي هذا الحق في وظيفتنا العمومية مجرد حق نظري مفتقر للتطبيق العملي الملموس، الأمر الذي أفر بمحدودية الجدوى من حق المشاركة، و أقر بالتالي بأنه لا غنى عن التفاوض المباشر مع الدولة عن طريق استعمال الحق النقابي و حق الإضراب، نظهر بداية محدودية الجدوى من حق المشاركة في مجال المرتبات، ثم ننتقل إلى الكيفية التي انتقل بها حق التفاوض الجماعي في الوظيفة العامة من الممارسة الفعلية إلى الاعتراف القانوني به.

أ - حق المشاركة ليس بديل عن التفاوض المباشر مع الدولة حول المرتبات :

ترجع فكرة المشاركة إلى كل من "كريس أرجيرس" و "وايت باك" اللذان اقترحاها كحل للاشكالية التي مفادها: كيفية ادماج أفراد حاملين لفروقات فردية كثيرة داخل منظمة لها أهداف مختلفة عن أهدافهم، فكان جوابهما هو إزالة التناقض بين أهداف المنظمة و أهداف العاملين فيها، و الوصول إلى المصلحة المشتركة للطرفين(50)، و تبنت تشريعات الدول هذه الفكرة، فطبقتها إنجلترا بعد الحرب العالمية الأولى باقتراح من لجنة "هويتلي" و التي أطلقت على منظمات المشاركة اسم "مجالس هويتلي"، فكانت كل المسائل التي تخص الموظفين تتقرر بعد اشراكهم في القرار، و أخذت فرنسا بنظام مشابه لهذا عن طريق إنشائها داخل الوظيفة العامة لجنا مختلفة(51)، ثم فرضت معظم تشريعات الدول تطبيق مبدأ المشاركة في كل المؤسسات و الإدارات و المنظمات أيا كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، و حاليا تطورت فكرة المشاركة و تحولت إلى فكرة أكثر شمولاً منها، و هي فكرة الدمج التي أصبحت تدار بها كل المنظمات الحديثة(52)، و بالنسبة للمشرع الجزائري، فقد أخذ بمبدأ المشاركة

في تسيير الوظيفة العامة في أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية بهدف تحقيق التوازن بين مصالح الإدارة و المصالح الفردية للموظفين خاصة أنهم لا يشاركون في تحديد محتوى القرارات التي تتخذ بخصوصهم، إذ تحددها النصوص القانونية و التنظيمية الأمرة، و هذا ما أوجب الاعتراف لهم بحقوقهم في حماية مصالحهم المهنية عن طريق اشراكهم في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية و اللجان المتساوية الأعضاء و اللجان التقنية المتساوية الأعضاء(53)، و هي نفسها أجهزة المشاركة التي نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي (الأمر 03/06)، إلا أن الإشكالية في مبدأ المشاركة تكمن في الممارسة العملية له و ليس في النصوص التشريعية المقررة له، حيث تظهر هذه الممارسة العملية نقصا كبيرا في تطبيق النصوص القانونية، و هو ما خلصت إليه الورشة رقم 2 حول تسيير الموارد البشرية المنعقدة في نوفمبر 1994، و التي ركزت على ضرورة إقتسام الأدوار في تسيير الموارد البشرية(54)، فسلطة اتخاذ القرارات التي تتمتع بها الإدارة لم تتأثر بمبدأ المشاركة، و سواء كان الخلل في نوعية المشاركة و فعاليتها، أو في تشكيلة الأجهزة المتعلقة بها، أو في نقص الخبرة العملية لممارستها، أو في النظام المتعلق بها ككل، فإن النتيجة واحدة، و هي أن حق المشاركة يبقى بعيدا عن ذلك المطبق في بعض الدول التي وصلت به إلى نموذج جديد للعلاقات الداخلية حيث لا مكان للعمل الفردي بل تفاوض جماعي حول كل المسائل و أبرزها المرتبات لتحقيق التوافق بين المصالح المختلفة(55)، لذلك فإن حق المشاركة في هذه الدول يمكن أن يكون بديلا جيدا عن الحق النقابي و عن التفاوض الجماعي الذي تمارسه، و لكنه ليس كذلك في دولتنا حيث نجد الموظفين العموميين أكثر حاجة لحق التفاوض الجماعي من غيرهم.

ب - الاعتراف القانوني بحق التفاوض الجماعي للموظفين العموميين :

الطبيعة القانونية و التنظيمية للعلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة العامة لم تمنع الدول من التفاوض بشأن مرتبات الموظفين العموميين، و ليس هذا تصرفا جديدا، فقد تم في فرنسا من خلال اتفاقيات "غرونال" و بروتوكول "أودينو" لسنة 1968 الذي التزمت فيه السلطات العمومية بالتشاور مع النقابات الخاصة بالموظفين العموميين في موضوع المرتبات، و قد قاد التزامها هذا إلى اتفاقيات حول المرتبات تطورت مع مرور الوقت(56)، كما امتدت التجربة الفرنسية إلى دول أخرى و من بينها بلجيكا، و لكن التجربة البلجيكية تفوقت على التجربة الفرنسية في هذا المجال، إذ حولت علاقة الموظفين بالدولة من الأمر إلى التفاوض الرضائي، و ذلك من خلال البرنامج الاجتماعي الخامس للوظيفة العامة المشترك بين النقابات و الحكومة، و الذي قرب الفوارق بين المرتبات برفع الحد الأدنى و الإبقاء على الحد الأقصى، كما شمل هذا البرنامج إضافات المرتبات و كذا ساعات العمل و الإجازات، و الأهم أنه تم النص فيه على المدة الزمنية للتنفيذ و على الخطوات الواجب اتخاذها و أيضا على اللجان التي يجب أن تتشكل لتجسيده، و هذا يعني إعادة نظر دائمة و مستمرة في المرتبات وفق أسس علمية قائمة على دراسة الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية، و بذلك تكون التجربة البلجيكية دليلا على أن المرتب ليس مجرد عنصر من عناصر العلاقة القانونية و التنظيمية التي تربط الموظف العام بالإدارة العامة(57).

و التجارب المختلفة للدول في مجال التفاوض الجماعي حول المرتبات جعلت الفقه ينقسم إلى ثلاثة اتجاهات بخصوص الكيفية التي تتحدد بها المرتبات في الوظيفة العامة، الاتجاه الأول رأى في المرتب عنصرا من عناصر العلاقة القانونية و التنظيمية، و الاتجاه الثاني رأى بأنه يخضع في تحديده لاعتبارات أخرى ، أما الاتجاه الثالث فرأى أن المرتب لم يعد يتحدد بالإرادة المنفردة للدولة، بل أصبحت الدولة تكتفي بتقنينه بعد التفاوض حوله مع الموظفين(58)، و يعد الاتجاه الثالث هو الأكثر

إدراكا للتجارب الواقعية حول تحديد الدول لمرتبات موظفيها ، و لو أن الإشكال يبقى قائما بخصوص الطبيعة الخاصة للدولة كرب عمل، إذ أن لها دورا مزدوجا متمثلا في رعاية مصالح المجتمع من جهة، و في استخدامها للعدد الأكبر من العاملين من جهة أخرى(59)، و يضاف إلى هذا الدور المزدوج أنها المشرع للقواعد القانونية التي تحكم التفاوض الجماعي و تشجعه، لكن تدخل الدولة في التفاوض الجماعي حول المرتبات الخاصة بموظفي الوظيفة العامة باعتبارها رب العمل يجعلها أكثر قدرة على فرض قوتها و منطقتها على الطرف المتفاوض معها(60)، خاصة أن الأمر يتعلق بالمرتبات و هو مجال مؤثر و متأثر بالسياسات الاقتصادية و الاجتماعية التي تتبعها الدولة، لكنها اليوم أصبحت أقل قدرة على فرض قوتها نظرا لازدياد قوة و نفوذ النقابات المستقلة الخاصة بالموظفين العموميين، خاصة تلك المتعلقة بالأسلاك الأكثر تأثيرا على المجتمع كالتعليم و الصحة، إذ تؤثر إضراباتها على المجتمع ككل، فيكون من مصلحة الجميع التفاوض الجماعي الفعال لتحقيق طلبات الموظفين العموميين المشروعة و في مقدمتها المرتبات العادلة، و هذه مسؤولية الدولة، أولا لكونها رب العمل لهؤلاء الموظفين، و ثانيا لكونها الراعية لمصالح المجتمع، و ثالثا و هو الأهم، لكونها المنشئة لحق التفاوض و المشجع عليه فينبغي أن تقدم القدوة لأرباب العمل الآخرين في هذا المجال.

الخاتمة:

تحدد مرتبات الموظفين العموميين بنصوص قانونية و تنظيمية أمرة، و لذلك كان لا مجال للتفاوض حولها، و كان هذا سببا في جمود هذه المرتبات و عدم مسابقتها للأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية المتغيرة، كما كان هذا سببا أيضا في تفوق أجور العمال في القطاعات الأخرى عليها بتأثير النشاط النقابي و حق الإضراب و التفاوض الجماعي ، و هو ما دفع الدولة إلى التدخل و لكن ليس باستخدام التشريع بل باستخدام التفاوض الجماعي رغم كونه أسلوبا غريبا عن نظام الوظيفة العامة المغلق، فشاركت كطرف في الحوار الاجتماعي أو ما يسمى بالتفاوض الثلاثي لتحقيق عدالة الأجور بين مختلف القطاعات و إرساء التناغم بينها و لضمان ملاءمتها للأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية السائدة، كما شاركت كطرف أصلي و مباشر فس التفاوض الجماعي الثنائي بصفتها رب العمل في قطاع الوظيفة العمومية مع موظفيها بضغط منهم من خلال استعمالهم حقوقهم الجماعية المتمثلة في الحق النقابي و حق الإضراب، و بالتالي تطور الدور التفاوضي للدولة من مجرد تشريع التفاوض الجماعي و التشجيع عليه لاستقرار علاقات العمل في القطاعات المختلفة، إلى أن تكون نفسها طرفا فاعلا و أساسيا فيه، لكن الأهم يبقى ضرورة أن تكون قدوة في ذلك لأرباب العمل الآخرين بالوصول بهذا التفاوض الجماعي إلى نتائج مرضية لكل أطرافه، بل و لغير أطرافه أيضا كون التفاوض الجماعي آلية لتحقيق الأمن و السلم الاجتماعي، و صحيح أن هذا تحد صعب بالنسبة للدولة لكنها لا تملك خيارا غيره.

و توصلنا من خلال بحثنا إلى النتائج و الاقتراحات التالية:

- 1 - يجب على الدولة البحث في تجارب الدول التي نجحت في مجال التفاوض حول المرتبات و تطبيق ما يكون منها أكثر تناسبا مع وظيفتنا العمومية.
- 2 - يجب على الدولة مساندة تشريعات الدول الأخرى بجعل التفاوض حول المرتبات و الأجور إلزاميا، و تحديد مدة زمنية لمراجعة المرتبات تكون مقبولة و متناسبة مع التطورات الاقتصادية و الاجتماعية.
- 3 - لا يمكن القضاء على التباين بين أجور مختلف القطاعات عن طريق التعديلات التشريعية كونها محدودة الصلاحية خلافا للتفاوض الجماعي، لذلك على الدولة تأطيره و تنظيمه و حمايته للخروج منه بالنتائج المرجوة.
- 4 - على الدولة تجنب الاضطرابات و الإضرابات المضرة بقطاع الوظيفة العمومية بتكريس استمرارية و دورية عملية التفاوض لدراسة طلبات الموظفين و انشغالهم و

اتخاذ القرارات المناسبة في الأوقات المناسبة، مع مراعاة أحقيتهم في الدخل القومي كونهم مساهمين فيه، و ليس في مصلحة المجتمع تقسيم فئات العمال إلى فئات محظوظة و أخرى محرومة.

5 - تنظيم ممارسة الموظفين العموميين للحقوق الجماعية من حق نقابي و حق الإضراب و حق التفاوض الجماعي بنصوص قانونية و تنظيمية صريحة و واضحة، مع تعزيز حرية و استقلالية هذه الممارسة، ذلك أن التقييد أو المنع من ممارستها يفقد الدولة السيطرة عليها، خاصة أن هذه الممارسة كانت موجودة عمليا قبل أن يعترف القانون بها.

و يبقى المجال مفتوحا لدراسات أخرى لها صلة بموضوع بحثنا كونه موضوع متجدد و له آفاق واسعة أبرزها :

- تفعيل حق مشاركة الموظفين في تسيير الوظيفة العمومية في مجال المرتبات.

- التعددية النقابية و دورها في تعزيز مصداقية التفاوض حول المرتبات.

- تقنين إلزامية التفاوض الجماعي حول المرتبات.

قائمة المراجع:

- (1) حماد محمد الشطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات (دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي و الاشتراكي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 22.
- (2) Jean-Marie et Jean-Bernard Auby, Droit de la fonction publique (Etat, Collectivités locales, Hôpitaux), 3^{eme} édition, Edition Dalloz, Paris, France, 1997, pp 156, 157.
- (3) Ibid, p 157.
- (4) بطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، الإسكندرية، مصر، 2013، ص ص 115، 116.
- (5) المرجع نفسه، ص 116.
- (6) عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، مصر، 1974، ص ص 99، 100.
- (7) حماد محمد الشطا، مرجع سابق، ص 131.
- (8) المرجع نفسه، ص 62.
- (9) المرجع نفسه، ص ص 204 - 224.
- (10) Jean-Marie et Jean-Bernard Auby, op.cit, p 158.
- (11) Laurent Blanc, La fonction publique, Presse universitaires de France, Paris, France, 1971, p 71.
- (12) حماد محمد الشطا، مرجع سابق، ص 269.
- (13) المرجع نفسه، ص ص 267، 268.
- (14) لوران بلان، ترجمة أنطوان عبده، الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار منشورات عويدات، بيروت، لبنان، ص 1973، ص ص 92، 93.
- (15) فوزي جيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين، بيروت، لبنان، 1986، ص ص 147، 148.
- (16) المرجع نفسه، ص 148.
- (17) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 236.
- (18) حماد محمد الشطا، مرجع سابق، ص 4.
- (19) المرجع نفسه، ص 101.
- (20) الأمر 133/66، مؤرخ في 2 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، مؤرخة في 8 يونيو 1966.
- (21) القانون رقم 12/78، مؤرخ في 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام

- للعامل، الجريدة الرسمية رقم 32، مؤرخة في 8 أوت 1978.
- (22) المرسوم رقم 59/85، مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 13، مؤرخة في 24 مارس 1985.
- (23) القانون رقم 11/90، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17، مؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل و المتمم.
- (24) بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2013، 2014، ص 100-102.
- (25) المرجع نفسه، ص 124، 125.
- (26) المرجع نفسه، ص 159.
- (27) مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 107.
- (28) المرجع نفسه، ص 106.
- (29) Marcelle Troublants, Sociologie du travail, Edition Claver Hennant Nathan, Paris, France, 2002, pp 103, 104.
- (30) عبد الحميد كمال حشيش، مرجع سابق، ص 88، 89.
- (31) جعفر أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة الإخوان مورافتلي، القاهرة، مصر، 1982، ص 102.
- (32) بلان لوران، مرجع سابق، ص 148-150.
- (33) جعفر أنس قاسم، مرجع سابق، ص 102، 103.
- (34) نصت المادة 21 من الأمر 133/66 على: "يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول".
- (35) دستور سنة 1989، مؤرخ في 23 فبراير، الجريدة الرسمية رقم 9، مؤرخة في 1 مارس 1989.
- (36) التعديل الدستوري لسنة 1996 باستفتاء نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية رقم 76، مؤرخة في 8 ديسمبر 1996.
- (37) التعديل الدستوري لسنة 2016، متضمن في القانون رقم 01/16، الجريدة الرسمية رقم 14، مؤرخة في 7 مارس 2016.
- (38) الأمر رقم 03/06، مؤرخ في 15 يوليو 2006، متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، مؤرخة في 16 يوليو 2006.
- (39) القانون رقم 14/90، مؤرخ في 2 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية رقم 23، مؤرخة في 6 يونيو 1990.
- (40) بلعبدون عواد، مرجع سابق، ص 143 - 147.
- (41) لوران بلان، مرجع سابق، ص 158.
- (42) بلعبدون عواد، مرجع سابق، ص 147.
- (43) Gustave Peiser, Droit administratif, 15^{eme} édition, Edition Dalloz, Paris, France, 1999, p 51.
- (44) Jean-Marie et Jean-Bernard Auby, op.cit, p 24.
- (45) Ibid, p 214.
- (46) Ibid, p 215.
- (47) رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية و ممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004، ص 56-62.
- (48) إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2012، ص 159، 160.
- (49) القانون رقم 02/90، مؤرخ في 6 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 6، مؤرخة في

- 7 فبراير 1990.
- (50) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية (بعد استراتيجي)، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2009، ص 537.
- (51) جعفر أنس قاسم، مرجع سابق، ص 96.
- (52) عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 539.
- (53) الأمر رقم 133/66، فقرة في بيان أسباب الصدور.
- (54) سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 372.
- (55) المرجع نفسه، ص 357.
- (56) حماد محمد الشطا، مرجع سابق، ص 190.
- (57) المرجع نفسه، ص 198 - 203.
- (58) المرجع نفسه، ص 181.
- (59) يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر (بين نهج الدولة و مذهب اقتصاد السوق)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006، ص 79.
- (60) بلعبون عواد، مرجع سابق، ص 158.