

الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

شعبة القانون الاقتصادي في الحقوق و قانون الأعمال

تخصص: القانون العام للأعمال

تحت اشراف الأستاذ:

بلول أعر

من اعداد الطالبتين :

سليمانى طاوس صارة

رضوان سارة

لجنة المناقشة

رئيسا

الأستاذ (ة) : أرزقي

مشرفا و مقررا

الدكتور : بلول أعر

ممتحنا

الأستاذ (ة) : قاسي

السنة الجامعية 2017 / 2018

إهداء

إذا عجز اللسان عن التعبي، ورفرف قلبي ملهما للقلم ونقطت دموع الفرح عباراتي ، فنطق
معبرا عن إحساسي كلما كله ياسمين و أرجو أن يسافر عطرها إلى أعلى لساني و قال كلما
مخلوقين في حياتي ، شقيقا نفسي و لأولؤتا عيناى أمي و أبي

إلى شموع حياتي أخواتي و إخوتي: سهيلة ، حيزية ، سميرة ، وردة ، حنان ، خالد ، بلال ،
فاتح ، و أيوب .

خاصة إلى البراعم الصغار :زهرة ، ملاك ، ميريام ،مناد، أميرة .

إلى كل الأصدقاء و أخص بالذكر :سهيلة ، سهيلة ،بلال،صارة ، نزيهة

و إلى كل من وقع قلبي منه سهوا .

رضوان سارة

شكر

نشكر العلي العظيم سبحانه جلا و علا ،على عبده غير بخيل منحنا العقل والقلم و العلم
فأوصلنا هذه الدرجة من المعرفة و النور وعملا بالحكمة "من علمني حرفا صرت له عبدا "
نتقدم بشكرنا الجزيل أيضا إلى الأستاذ المؤطر "بلول أعر" على مساعدته و تقديمه لنا
نصائح قيمة و صبره علينا
كما نشكر الأستاذ "بن بركان" على نصائحه القيمة و الشكر لمندوبي نقابة "الكناس"
على مساعدتهم لنا و عدم بخلهم علينا بالمعلومات.

طاوس صارة و سارة

قائمة المختصرات

أولا : باللغة العربية

- إ.ع.ع.ج. :.....الإتحاد العام للعمال الجزائريين
- ح.ج.ت.و. :.....حزب جبهة التحرير الوطني
- ج.ر.ج.ج.د.ش. :.....الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
- ق.إ.م.إ. :.....قانون الإجراءات المدنية و الإدارية
- د.ط. :.....دون طبعة
- د.س.ن. :.....دون سنة النشر
- ف. :.....الفقرة
- ج.ر. :.....الجريدة الرسمية
- ص. :.....الصفحة
- ص.ص. :.....من صفحة إلى صفحة

EN FRANÇAIS

-C.G.T.A. :.....Confédération Générale Autonome des Travailleurs
en Algérie

-Op.cit. :Ouvrage
précédemment cité

-G.I.S.L. :.....Groupement Internationale
des Syndicats Libres

-S.N.A.P.A. P. :.....syndicat National Autonome des
Personnels de l' administration Publique

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

-U.G.S.A. :.....Union Général des Travailleurs
Algériens

مقدمة

عانت الطبقة العاملة منذ القدم ظروف صعبة نظرا لتسلط أصحاب العمل، وإختلال التوازن بين مركز الطرفين، وهذا ما أنتج صراع و تنازع من أجل تحقيق مبتغاهم في إكتساب حقوقهم المضطهدة والتي لاسيما ناضلوا من أجل تحقيقها، هذا الصراع إنتهى إلى بروز إتحادات و تكتلات عمالية، وتشكيل قوة موحدة تتشد بتحقيق هدف واحد في مواجهة أرباب العمل، و هو تقليص الهوة بين أوضاع العمال و المستخدمين.

تم إقرار الحق النقابي منذ قرنين وعليه إنتشر في معظم دول العالم بما فيها الدول النامية التي أقرت بالحق النقابي بعد جهد جهيد، و قد كرس ذلك في ميثاق الأمم المتحدة تحت باب الحقوق والحريات وأسماها الحق النقابي الذي أخذ قسطا واسعا من الإهتمام فأضفى عليه حماية و ترقية وعليه يشترط اكتساب صفة العامل لضمان الحق النقابي¹.

تكللت الجهود الدولية واجتهادات القضاء في إنشاء نصوص وقواعد القانون الاجتماعي وحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل، والرغبة في تكريس حقوق الإنسان على الصعيدين الدولي والوطني.

لضمان فعالية تشريع العمل يشترط فيه الحق النقابي، فعملت منظمة العمل الدولية على المشاركة في إنشاءها بفضل ما توفره من معايير عمل دولية وذلك من أجل تكريس الحق النقابي من خلال إعتناء العديد من الإتفاقيات في هذا المجال .

¹ - أحمد البناء ، «الحركة النقابية حركة إنسانية » ، مقال منشور على الموقع الإلكتروني :

تزامن مع نشوب الثورة الصناعية تغيير جذري في علاقات وأساليب العمل الجماعي وكانت النواة الأولى للتجمعات والتنظيمات النقابية العمالية ، ومع ظهور الحركات النقابية العمالية في البلدان المستعمرة و السائرة في طريق النمو عرفت إثرى الحركة الاجتماعية المرتبطة بالمطلب السياسي المتمثل في الدفاع عن القضية الوطنية و تكافئه بالكفاح النقابي ،والكفاح الوطني قبل وغداة وبعد الاستعمار وذلك رغم التقلبات التي عاشتها الجزائر في ظل الحركة النقابية ، دفاعا عن الاستقلالية النقابية وحق التنظيم والتعددية النقابية.

إن تأثر النقابات الجزائرية مرتبطة كل الإرتباط بالنقابات الفرنسية، إذ تعد هذه الأخيرة مصدر الحركة النقابية الجزائرية، والتي وجدت نفسها كيانا قائما بذاته مفتك الإستقلال الوطني، إلا أن مخلفات الحرب ألقّت بظلالها على الواقع النقابي، وكان له إرتباط وثيق من حيث التطور بين النظام السياسي والحرية النقابية في الجزائر، فقد كرسها المشرع الجزائري في التشريعات الوطنية والأحكام الدستورية الجديدة التي اعترفت من خلالها لجميع العمال بالحق النقابي و هو النص القانوني الذي اوجب على السلطات العمومية أن تحدث تغييرا جذريا في نظام قانون العمل في الجزائر، واعتماد نصوص قانونية جديدة تضمنت أساسا تعاقدية علاقة العمل و التعددية النقابية و الحق في الإضراب والتفاوض الجماعي في كل المؤسسات¹.

نظرا لأهمية موضوع الحق النقابي في تشريع العمل الجزائري كان لزاما إظهار و إبراز جوانبه القانونية واختيارنا لهذا الموضوع جاء بناء على دوافع علمية و موضوعية، لتشمل إبراز تأثير

¹ - بيرم عبد المجيد صغير ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، قسم قانون المؤسسات ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004، ص.05.

تكريس الحق النقابي على الواقع العملي وتوضيح دور النقابات العمالية في تنمية الوعي وتطويره والنهوض به بتبيان دورها في إعادة وتطوير حقوق العمال والتخلص من اضطهاد الطرف الضعيف في علاقة العمل، ودوافع شخصية متعلقة بالفضول و الاهتمام بالحركة العمالية في معظم المؤسسات الجزائرية التي جعلتنا نهتم بدراسة موضوع الحق النقابي و الاهتمام بالتحويلات والتغيرات المؤثرة في عالم الشغل وبالتالي الرغبة في فهم متطلبات واقع الحركة النقابية المتضاربة بين طرفي علاقة العمل وإمكانية تحقيق الاستقرار الاجتماعي في الوسط المهني .

اعتمدنا في بحثنا على المنهج التاريخي حيث قمنا بتتبع الحركة النقابية الجزائرية مهتمين بالتكريس الفعلي للحق النقابي في الجزائر، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي و ذلك بتحليل النصوص القانونية المقررة للحق النقابي لمعرفة مدى التزام هذا الحق على العلاقة الناشئة بين العامل و المستخدم.

يرتكز هذا البحث على تكريس الحق النقابي و تبيين دور القاضي في حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل من التسريح التعسفي و بناء قانون عمل متطور و إنساني و مساعد من أجل تحقيق الاستقرار المهني و الاجتماعي بإتباع معايير عمل دولية في هذا المجال التي تعهد بتطبيقها، من هنا تطرح الإشكالية التالية إلى أي مدى تم تكريس الحق النقابي في تشريع العمل الجزائري ؟

للإجابة على هذه الإشكالية قسمنا بحثنا إلى فصلين ، (الفصل الأول) مضمون الحق النقابي في الجزائر و تطوره (الفصل الثاني) الضمانات القانونية المقررة لممارسة الحق النقابي داخليا ودوليا .

الفصل الأول

مضمون الحق النقابي في

الجزائر وتطوره

لقد ارتبط قيام التنظيمات النقابية بنشأة وتطور الطبقة العمالية بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا في النصف الثاني من القرن 19، ذلك نتيجة للظروف القاسية والمجحفة التي يعاملون بها العمال فالأجور زهيدة ، والعمل لساعات طويلة دون أي اعتراف بالإجازات وأوقات الراحة، بالإضافة لعدم توفير الرعاية الصحية لهم وعدم وجود أي نوع من التأمينات، فمن خلالها بدأت تظهر روح التضامن بين العمال لإقامة التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال، وعليه أصبحت تمثل أهم التنظيمات التي تعبر عن انشغالات العمال ومطالبهم المهنية والاجتماعية، فظهرت تكتلات وتجمعات عمالية وهذا ما يعرف بالحق النقابي الذي مر بعدة تطورات من نظام لآخر، ونظرا لأهميته سنتناول في هذا الفصل مضمون الحق النقابي وتطوره التاريخي دوليا وداخليا في (المبحث الأول)، ومصادره القانونية في (المبحث الثاني).

المبحث الأول

نشأة الحق النقابي وتطوره التاريخي

لقد عرف الحق النقابي عدة تطورات من نظام لآخر مطالباً من خلاله العمل بالمساواة على الصعيد المهني، ونظراً لأهميته سوف نتطرق لمفهوم الحق النقابي وتطوره التاريخي في (المبحث الأول) ، والمصادر الدولية والداخلية في (المبحث الثاني).

المطلب الأول

مفهوم الحق النقابي

الحق النقابي يحضى بحماية قانونية ودولية ووطنية مثل كل حقوق الإنسان الأخرى، ومع مرور الزمن عرف بمبدأ الحرية النقابية، ولقد اعترف له بالشخصية القانونية وليكون الاعتراف قانوناً يجب تمتعها بجملة من الحقوق الشخصية، وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب لتعريف الحق النقابي (فرع أول)، والشخصية القانونية (فرع ثاني).

الفرع الأول

تعريف الحق النقابي

لقد تناولت المراجع التي عالجت موضوع الحركة النقابية تعريف الحق النقابي غير أن مصطلح الحق النقابي ينصرف إلى عدة معاني

أولاً: تعريف

أ/ الحق النقابي اصطلاحاً : لقد عرفه جبران مسعود علي : "إن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم، في هيئات منظمة للدفاع عن الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة"¹.

ب/ الحق النقابي إجرائياً:

تعرف النقابة في المجتمعات سواء الرأسمالية ، المجتمعات الاشتراكية سابقا وفي الفكر الإسلامي على أنها ظاهرة اجتماعية تستمد خصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه، إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال استيراد نموذج نقابي جاهز، وتطبيقه في مجتمع يختلف من حيث نظمه التي تتقاطع مع النسيج المجتمعي² ، لأن النقابة في الجزائر تحمل هذه الخصوصية التي تستمدتها من الوضع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي من جهة والإطار التشريعي الذي تتحرك ضمنه من جهة أخرى.

¹ - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2012 ، ص.8.

² - حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص.89.

لقد عرف "محمد أحمد إسماعيل" النقابة العمالية : بأنها تلك المنظمة التي تعتبر الأساس الذي يرتكز عليه في علاقات العمل الجماعية، والتي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال تمارس نشاطا مهنيا، بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها، وتمثيلهم وترقية أحوالهم والتعبير عن إرادتهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعات والمساهمة¹.

ج/الحق النقابي قانونا:

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

أما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية جاء في المادة 8 منه: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دون قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها"، وتضيف الفقرة ب منها: حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات أخلاقية قومية ، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها" ، أما في الفقرة ج فقد نصت على أن "حق للنقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي³ ، أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

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

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

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

كما جاء في المادة 22 من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية "لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"¹.

أما الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي فقد نصت في المادة 2 منها على أن: "للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه بأنفسهم من منظمات، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية ، و لهم الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق"²، أما المادة الثالثة منها فقد تضمنت حق المنظمات العمالية وأصحاب العمل في وضع دساتيرها وأنظمتها، وإنتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها، وقد تطرقت في الفقرة الثانية أن منع السلطات العامة من أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة³.

ونجد أن الجزائر أقرت بالحق النقابي في العديد من الأحكام والنصوص القانونية إذ نجده قد اختار مصطلح الحق النقابي على غرار المواثيق الدولية التي سمتها بالحرية النقابية.

كذلك دستور 89 قد أقر نظريا بالحرية، النقابية وذلك يمنح العمال حق تأسيس نقابات مستقلة تمثلهم بطريقة ديمقراطية وتدافع عن حقوقهم، الأمر الذي سمح بتكريس تعددية نقابية وذلك بغض النظر عن الأهداف التي تسعى إليها النقابة، فتنبى تنظيم يمثل عمال ويدافع عن مصالحهم وحقوقهم وتبقى طرف في مجال نزاعات العمل.

¹ - العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية الصادر في ديسمبر 1966، عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89/67 في ديسمبر 1989، منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان، الجزائر العاصمة، 2000.

² - الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية و حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية الصادرة في 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو ، صادقت عليها الجزائر في 19 نوفمبر 1962.

³ - الاتفاقية رقم 87 ، المرجع نفسه.

وقد أقرت المادة 03 من القانون 91-30 المتعلق بالحقوق النقابية "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة"¹.

وحسب ما جاء في القانون 90-14 عرف المشروع الجزائري النقابة: "هي انضمام مجموعة من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين تحت راية تنظيم لا يرتبط أن يقوم بعمل سياسي من أجل تحقيق أهداف مرتبطة بالعمال في المجال الصحي والاجتماعي.

من خلال مختلف التعاريف التي تم التطرق إليها لتعريف الحق النقابي فيتعين أن يتم التركيز على عدة عناصر أساسية في مقدمتها:

أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيد عن أي تبعية إزاء سلطات الدولة.

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

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

على ضوء ذلك يمكن تعريفها بأنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطاتها، بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية¹ أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة².

¹ - الأمر رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 68 الصادر في 25 ديسمبر 1991 .

كما يمكن تعريفها على أنها: "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وهي مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم، على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"³ ، فيما أن المشرع الجزائري استعمل مصطلح الحق النقابي بدلا من الحرية النقابية فلا بد لنا أن نفرق بين الحق النقابي والحرية النقابية إذ يختلف مدلول الحق من حيث المعنى والممارسة، فالحرية تعني استعمال الفرد للصلاحيات المخولة له قانونا والتي تؤكد في مجملها المبادئ التي ترتبط ارتباطا عضويا بعلاقات العمل، وهي ممارسة الحرية والحقوق النقابية والحرية العامة، وبالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها ويحميها في حين أن مدلول الحق يبقى مقيدا بالحدود التي يربطها القانون، فنجد أن المشرع الجزائري اختار لكل الوسط مثله مثل مشرعين العالم الثالث بين النظريتين وهما نظرية الحق الفردي ونظرية الحق الجماعي، خاصة وأن تجربة التعددية النقابية كانت في بداية خطواتها، ومن ثم كان عليه أن يحميها من أي انزلاق حتى يحافظ على السلم الاجتماعي، ويتجسد الحل الوسط الذي اعتمده المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق النقابي في اعتبار أن تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها أو الانسحاب منها يدخل في خانة ممارسة الحق الفردي الذي يقره الدستور، أما بالنسبة لممارسة حق الإضراب، وحق التنظيم، وحتى تكوين منظمات نقابية، والحق في المفاوضة الجماعية، والحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية على مستوى المنشآت أو الفرع أو القطاع الاقتصادي، والحق في المشاركة السياسية أو مناقشة المسائل الاجتماعية، والاقتصادية وحتى المشاركة في الحوار الاجتماعي لاسيما اللقاءات الثنائية أو في

1 - قانون 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، الصادر في 06 جويلية 1990.

2 - محمد أحمد اسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، مرجع سابق، ص.87.

3 - بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2014، ص. 16.

إطار اللقاء الثلاثي الذي يجمع المنظمات العمالية ومنظمات أرباب العمل والحكومة، اعتبره المشرع حق جماعي يمارس عن طريق المنظمات النقابية التي تحوز على الصفة التشكيلية¹.

ثانياً: أنواع النقابات

إن النقابات هي أحد أهم مؤسسات المجتمع المدني، إذ تحتل أهمية بالغة على جميع المستويات، وبذلك نجد أن هناك نوعين من النقابات نقابات مهنية ونقابات عمالية وبهذا سنتطرق لتعريف كل منهما.

أ/ تعريف النقابات المهنية: LES ORDERS PROFESSIONNELS

في الفقه الفرنسي يعرفها Michel Lascombe بأنها تنظيم تفرضه الدولة على المهنة الاحتكارية التي تقتض وجود جهد فكري على مستوى عال أو نشاط يمكن ممارسته بحرية دون وجود ضرورة لاكتساب وظيفة.

في حين يعرفها الفقيه Cyr Combier على أنها "اتحادات مهنية تدير ممارسة المهنة الحرة بنظام الحكم الذاتي وبفضل امتيازات تمنحها السلطة العامة"².

ب/ تعريف النقابات العمالية

عرفها معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة بأنها "منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عمل في مكان واحد ولحساب منشأة واحدة، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية"، ونجد الأستاذ "حنيفي علي" الذي عرف النقابة العمالية أو الحزبية بأنها عبارة عن تنظيم يجمع القوى العاملة، ثم

¹ - عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مرجع سابق، ص. 82.

² - مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص. 23.

تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضات والاتفاق الجماعي".

الحركة النقابية: يعرفها "أحمد زكي بدوي" بأنها نقابات عمال وتجمعات يشكلها العمال الراغبون في ذلك بمحض اختيارهم ولا يجبرون إلى الانتماء إليها.

مفهوم العمل النقابي:

"تتبع فكرة التجمعات النقابية من طبيعة علاقات العمل، فهذه العلاقة محكومة بمجموعة من المصالح لكل طرف ويمكن أن تتعرض هذه المصالح من حين لآخر للتهديد أو الضرر من قبل الطرف الآخر، علاوة على ذلك هناك مجموعة من التشريعات.

تعريف الحركة النقابية الجزائرية

هي حركة ناتجة عن صراع بين إيديولوجيات متفاوتة الانتشار في الأوساط الشعبية وهي السبابة إلى تشكيل النواة الأولى للحركة العمالية الجزائرية، وقد كان أول تنظيم نقابي في الجزائر كنضال لتحقيق المطالب العمالية¹.

الفرق بين الحركة العمالية والنقابة العمالية

يمكن اعتبار الحركة العمالية هي الكل والنقابة العمالية هي الجزء ويمكن اعتبار الحركة العمالية هي الأصل والنقابة العمالية هي التطور، فالحركة العمالية هي منتج سياسي من أحزاب الطبقة العاملة أما النقابة فهو منتج خاص بالنقابات ودورها في الضغط لتحسين الأوضاع ولو كانت مادية أو معنوية، كما أن الحركة العمالية تهدف عموماً إلى تغيير الواقع سواء كان اقتصادياً أو اجتماعياً أو ثقافياً أو سياسياً.

¹ - بوربيع جمال، سوسيولوجيا الحركات العمالية، محاضرات السنة الثانية ماستر: تنظيم عمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيجل، 2016، ص 10.

في حين النقابة العمالية هدفها تنظيم العمال وتأطير النضال لتحقيق المطالب والأهداف المسطرة والتي تتغير حتما بتغير الظروف الاقتصادية فمثلا الأجور، وعند زيادتها فبارتفاع نسبة الأسعار ووجود نسب عالية من التضخم تفقد هذه الأجور قيمتها فتعاود النقابات مطالبتها برفع الأجور مرة أخرى¹.

الفرع الثاني

الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، وهو أمر بالغ الأهمية لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية إذا لم تتمكن من اكتساب أهليتها المدنية في إطار معقول وطبيعي من القواعد القانونية²، ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بالحقوق الشخصية وهي:

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

ثانياً : الموطن : يحدد النظام الأساسي موطن النقابة و يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها، وهو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها ويتم فيه انعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية، وهو ما سماه المشرع الجزائري "مقر التنظيم النقابي".

¹ - بوربيع جمال، سوسيولوجيا الحركة العمالية، المرجع نفسه ، ص.11.

² - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، مرجع سابق ، ص.9.

ثالثا: الأهلية : يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله، ومن ثمة تتمتع النقابة بأهلية التعاقد، أهلية التملك وأهلية التقاضي¹.

أ/ أهلية التقاضي: وفقا لنص المادة 16 من قانون 90-14 فإن التنظيم النقابي يمكنه أن يقوم بمايلي: التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المتخصصة عقب حدوث وقائع لها علاقة بإلحاق الضرر بأهداف التنظيم النقابي أو بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.

ومن هنا يمكن القول بأن المنظمة النقابية تستطيع مباشرة أي دعوى قضائية تتعلق بمصالحها كشخص قانوني له حق إنشاء علاقات مع أشخاص قانونية أخرى، أو إذا تعلق الأمر بمصالح أحد أعضائها الفردية أو الجماعية أو المساس بمصالح المهنة الممثلة رغم اختلاف موقعها مدعى أو مدعى عليه ، فنستخلص من مجمل هذا القول أن للنقابة أهلية تقاضي مزدوجة وبذلك سنتطرق إليها على النحو التالي :

التقاضي لحماية مصالحها الخاصة: بما أن النقابة تتمتع بالشخصية القانونية، يمكن للنقابة حق رفع مختلف الدعاوى أمام مختلف الجهات القضائية دفاعا عن مصالحها الخاصة، كالنزاعات الناشئة بينها وبين منظمات نقابية أخرى أو الإدارة أو أشخاص معنوية أخرى وحتى بين أعضائها. إذا كانت المنظمة النقابية مدعى ففي نفس الوقت يمكن أن تكون مدعى عليها، وذلك عندما تسبب ضرر للغير فعليها جبر الضرر وفقا للقانون المدني ويمكن التنفيذ عليها وفقا لقانون الاجراءات المدنية.

¹ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، د.ط، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ،ص.18.

المنظمة النقابية المسؤولية عن الأفعال الغير الشرعية التي ترتكبها هنا الأعضاء ليسوا مسؤولين عن دفع الديون المترتبة في ذمة المنظمة التي ينتمون إليها رغم تمتعهم بصفة قانونية مستقلة عنها.

التقاضي لحماية المصالح المعنوية: منصوص قانونا أنه من شروط التقاضي ووفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية فيجب أن تتوفر الصفة والمصلحة لرفع دعوى وثار هناك جدل حول إمكانية المنظمة النقابية من رفع دعوى لمصلحة أفرادها.

ف نجد أن القانون 90-14 في نص مادته 1/16 ترك المجال مفتوح أمام المنظمات النقابية لرفع أي دعوى أمام الجهات القضائية ولكن حصرها المشرع الجزائري على أن تكون طرفا لدى الجهات القضائية الجزائرية ، فأهلية التقاضي تخول سوى في الحقوق المخصصة للطرف المدني نتيجة أعمال متعلقة بموضوعها بمعنى آخر تكون نتيجة عن ارتكاب فعل جزائي، فالدعاوى لا تتعلق بشؤون ذاتية للمنظمة وليست نتيجة فعل جزئي¹.

بالإضافة إلى أن المشرع وضع استثناء للقاعدة العامة فيمكن مباشرة الدعاوى الناشئة عن عدم تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها في الاتفاقيات الجماعية، لمصلحة أعضائها أي الدعاوى المدنية كالتعويض للعمال من جراء عدم تنفيذ الاتفاقية المبرمة أو التسريح من أجل المصلحة الاقتصادية².

ب/ أهلية التعاقد: للنقابة الحق في إبرام العقود اللازمة لتحقيق أهدافها انطلاقا لما نصت عليه المادة 16 من قانون 90-14، فالتنظيم النقابي يقوم بما يأتي:

إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه.

1 - أنظر المادة 16، القانون 90-14 ، مرجع سابق.

2 - مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق ، جامعة وهران، 2012، ص.114.

تمثيل العمال أمام السلطات العمومية.

ومن أهم العقود التي تبرمها النقابة عقود العمل المشتركة أو ما يسمى باتفاقيات العمل الجماعية التي يتم إبرامها مع أصحاب الأعمال، بشرط عرضها على الجمعية العامة للنقابة للحصول على موافقة أغلبية الأعضاء عليها.

فحق التفاوض الجماعي وتمثيل العمال في إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمال بكل حرية واستقلالية ومساواة في المراكز التفاوضية مع صاحب العمل، يعتبر من بين إفرازات ونتائج الحق النقابي¹.

ج/أهلية التملك: اقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي شريطة عدم الدخول في مضاربات مالية أو تجارية ولا توظيفها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو إقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال فيما يخص مباشرتها لأعمال ذات خاصية تجارية بصفة تبعية².

أما عن نطاق هذه الشخصية القانونية للنقابة فينصرف إلى المنظمة النقابية أيا كانت، منظمة قاعدية أو أولية أو منظمة إتحادية، فالاتحادات النقابية مثلها مثل النقابات الأولية تتمتع بالشخصية القانونية ولا يؤدي ذلك إلى ذوبان المنظمات الدولية التي يتشكل منها هذا الاتحاد، بل تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية مستقلة عن شخصية الاتحاد الداخلة فيه ، ويترتب عن ذلك استقلالا في النشاط القانوني وعدم زوال الشخصية القانونية للنقابات التي تتسحب من الإتحاد.

¹ - زعموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون الدستوري، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، 2012، ص.92.

² - سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق ، ص.21.

المطلب الثاني

التطور التاريخي للحق النقابي

يرجع نشوء الحركة النقابية لانتقال الدول في النظام الاقطاعي إلى سيطرة النظام الرأسمالي، النقابة نتيجة حتمية لتطور الرأسمالية واستغلال العمال فهو الحل الوحيد للدفاع عن حقوقهم، غير أن بوادر هذه الحركة كانت عفوية ومتنوعة وفي سبيل الدفاع عن حقوقهم وأثناء هذه النضالات أدت لتأسيس الجمعيات والنقابات.

إن الحركة النقابية تختلف من بلد لآخر باختلاف الظروف التاريخية السائدة آنذاك، لذا سندرس التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر إبان الفترة الإستعمارية (الفرع الأول) التطور التاريخي للحق النقابي في ظل الأحادية النقابية (الفرع الثاني)، وفي الأخير سوف ندرس مرحلة التعددية (الفرع الثالث) .

الفرع الأول

الحق النقابي في الفترة الاستعمارية

لقد كانت الجزائر واقعة في نفوذ الاستعمار الفرنسي، حيث كان الوضع الاقتصادي يتميز بوجود طبقة غنية من الإقطاعيين الأوربيين الذين استولوا عبر مراحل مختلفة من الاحتلال الفرنسي للجزائر، وإلى جانبهم بوجوازية صناعية وتجارية أجنبية في غالبيتها على النشاطات الرئيسية وتقاسم ثروات البلاد ودخلها المالي، إذ نجد أن اليد العاملة الجزائرية لم تهتم بالصناعة وإضافة إلى الظروف الغير مواتية لظهور طبقة عاملة فعليا، فضلا عن ذلك فإن القهر الذي مارسه المستعمر ضد المواطنين لشل نشاطهم المناهض له بشن قوانين تحرم الجزائريين من ممارسة الحريات الأساسية وإبرازها قانون الأهالي 1874¹.

¹ - جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم وعمل، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 02، 2013، ص.117.

لقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر خلال سنة 1880 نشأة أول نقابة "نقابة المطابع" فسبقت السلطات الفرنسية إلى إصدار قانون سنة 1884، الذي تضمن منع الجزائريين من ممارسة النشاط النقابي الذي نتج عنه إضراب العمال الجزائريين لفترة 15 يوما¹، ولقد كانت الدافع القوي لنشوء النقابات منها نقابة الطباخين التي تأسست سنة 1886، وفي 1887 كان نشوء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، وغيرها من النقابات التي تأسست خلال الفترة الممتدة 1887-1892 وكانت لهذه النقابات فروع فرنسية².

مع ذلك كان النشاط النقابي محدود على فئات ضئيلة نظرا لقلّة اليد العاملة لاسيما الصناعية، ولضغوطات المفروضة عليهم التي حالت دون انخراطهم في تلك النقابات ولقد كان من الطبيعي أن تتأثر الحركة العمالية بالأحداث السياسية والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي ميزت تلك الحقبة التاريخية التي جعلت الجزائريون يكتشفون حقيقة أمرهم بحكم تجنيدهم في الحرب العالمية الأولى ووجود السبيل للهجرة إلى فرنسا لملاحظتهم التطور الذي يتمتع به مواطنو المجتمعات الأوروبية³، ونتيجة لذلك تكونت بروليتاريا جزائرية فعلية في المهجر، في حين كانت النقابات الفرنسية دون قيود ونجد أن قانون الأهالي المجحف لا يطبق على العمال في فرنسا وبذلك الجزائريون يقومون بالنشاط السياسي داخل النقابات الفرنسية⁴، وبعد الحرب العالمية الأولى لم يعد هناك تمييز بين الحركة السياسية الوطنية والحركة النقابية وخير مثال تأسيس حزب نجم شمال إفريقيا 1919 إذ كان ضمن أهدافه العمل على توحيد صفوف عمال شمال إفريقيا⁵ وتكونت أساسا من العمال الجزائريين الذين كانوا منظمين للنقابات الفرنسية "الكنفدرالية العامة للشغل" (UGT) والكنفدرالية العامة للعمال الوحدويين (UGTU) هذا كله في المهجر.

¹ - الثعالبي عصام طوالي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2014، ص.58.

² - جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص.118.

³ - حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص.139.

⁴ - جحا زهيرة، النقابة على المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص.118.

⁵ - حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية، مرجع سابق، ص.140.

وجاء للمؤتمر الأول لنجم شمال إفريقيا سنة 1930 قرارات من بينها تحويل اسم "الاتحادية العامة للعمال المغاربة" إلى "الإتحادية العامة للعمال الجزائريين" فكانت أول محاولة لتأسيس نقابة جزائرية وبعد حل حزب نجم شمال إفريقيا قام الجزائريين بنضال مستمر فنتج عنه حق انخراط في النقابات الفرنسية المقررة بالجزائر 1932، فأضحوا يتمتعون رسميا بالحريات الديمقراطية الأولية من خلال حق الاجتماع والانضمام إلى النقابات وشغل مناصب المسؤوليات وبهذا ألغي قانون الأهالي¹.

ولقد انضم العمال الجزائريين في فرنسا إلى الاتحادية العامة للعمال وفي التراب الجزائري لم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخص، إلى أن الاتحادية العامة للعمال قد أنشأت سنة 1936 في عهد الجبهة الشعبية اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين بعدما كانت سرية في وقت سابق.

في حين عقدت الجامعة العربية المتحدة لعموم العمال الجزائريين أول مؤتمر في نفس السنة لكنها لم تطور نضالها النقابي بسبب ظروف الحرب العالمية الثانية، وفي ظل الموقف العدائي للمستعمر الفرنسي، إلا أنه لم يحبط الحملة الشرسة التي شنتها النقابة لكنها أدت إلى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي، حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية 1947 بقيادة عيسات إيدير، وقد ساهم بعد ذلك الجهاز المذكور في تأسيس جبهة التحرير الوطني سنة 1945.

ومرورا بأحداث 8 ماي 1945 القمعية الدموية قد أحدث قمع في الحركة الوطنية فراغا، فجاؤ قانون العفو فأطلق سراح المناضلين الجزائريين عام 1946، بعدها عاد حزب الشعب الجزائري إلى الظهور في حركة انتصار الحريات الديمقراطية، وهذا الأخير أعلن عن نفسه بشكل قانوني وقدم مرشحين للانتخابات، بينما غادر العمال الجزائريون الكنفدرالية العامة للعمال².

¹ - جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص 119.

² - محمد فارس، وثائق وشهادات الحركة النقابية في الجزائر، منشورات نسيب، الجزائر، ص 149.

خلال مؤتمر الأول لحركة انتصار الحريات الديمقراطية 1947، تجلت تأسيس مركزية نقابية وطنية وتجسدت في لجنة مركزية لشؤون النقابية والاجتماعية في فرنسا والجزائر برئاسة عيسات إيدير ، وبعد المؤتمر الثاني لحركة انتصار الحريات الديمقراطية لسنة 1953 ميلاد مرحلة جديدة حيث صادق على لائحة تطالب بإنشاء مركزية نقابية وطنية¹.

إن ثورة نوفمبر 1954 شكلت القطعية التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية ونتاجت عن ذلك منظمات نقابية الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين USTA، الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA² ، وفي عام 1956 تبين التهديد بالاشتقاق فحذر الاتحاد العام للنقابات العمالية المسؤولين الجزائريين من أية مغامرة تحدث انفصالا³.

وبعد كل المضايقات والتهجمات التي قام بها المستعمر الفرنسي إلا أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين أحرز انتصارات على الصعيدين الداخلي والخارجي فجمع شمل الجزائريين في الداخل وانخرط في الاتحادية الدولية للنقابات الحرة GISL سنة 1956.

الفرع الثاني

الأحادية النقابية

إن إعادة تنظيم الحركة النقابية مع مطلع الاستقلال اصطدم بوجود انقسامات إيديولوجية داخلية، اقتصاد ضعيف خاصة برحيل المعمرين وانتشار البطالة والامية، إضافة لمخلفات الحرب العالمية الثانية فقد ظهرت كتلتين اقتصاديتين متناقضتين فوجوبا على دول العالم الثالث الانضمام إلى أحدهما سواء رأسمالية أو اشتراكية، فدخلت الجزائر تحت لواء الاشتراكية بهدف تكوين "إنسان

¹ - شطيبي حنان ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي: دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة ،رسالة ماجستير ، تخصص الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010 ، ص.54.

² - شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ، المرجع نفسه ، ص.56.

³ - محمد فارس، وثائق وشهادات الحركة النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص.152.

جديد" وترقية العمال وبالتالي يتخلى عن مخلفات المستعمر التي اعتادها، وانطلقت فترة ما بعد الاستقلال بأزمة صائفة 1962 التي كانت بين الحكومة والحزب والجيش، فأبعد أعضاء الحكومة المؤقتة واتخاذ زمام الأمور في يد رئيس الحكومة أحمد بن بلة، فأعطت الاتحاد العام للعمال الجزائريين حق الدفاع على استقلاليته عن المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني.

ثم إصدار دستور 1963 الذي أقر الحق النقابي وذلك تبعا لاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس وبالذات الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، ولقد قام إ ع ع ج بتجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي هددت البلاد تحت شعار "سبع سنوات بركات"¹، وبفعل التناقضات التي عاشها المواطن الجزائري فقد أثرت على العمل النقابي فأدت بالنقابة للإندماج في المشروع الوطني الاجتماعي للعمل في ظل الحزب الذي هو بالتالي خضع لسلطة الحاكمة، ولقد تبين ذلك من خلال المؤتمرات التي عقدها إ ع ع ج.

أ/المؤتمر الأول لـ إ ع ع ج : تم انعقاد هذا المؤتمر بعد شهرين من الاتفاق المبرم بين إ ع ع ج و ح ج ت و، فقام رئيس الحكومة "أحمد بن بلة" بانتقاد التنظيم النقابي وكان موجه للمركزية النقابية التي لم تدعم اتجاه سياسي لحكومة بن بلة، بالتالي أصبح إ ع ع ج تحت سيطرة ح ج ت و وذلك بالتشكيك في الأمانة العامة إ ع ع ج واللجنة التنفيذية، فضاغ على إ ع ع ج القدرة على تجنيد العمال للدفاع عن المنظمة التي كانت تحت رقابة بن بلة، وبذلك سعت لكسب شعبية العمال ولقد كان الإقرار بالتسيير الذاتي في هذا المسعى، وطمحت الحكومة لتنظيم العمال ضمن مجالس التسيير، وأيدتها المركزية النقابية إلا أنها اصطدمت بمشكل الفعالية واستمر تدهور في أوساط الطبقة العاملة فنتجت عنه انفصال في القيادة النقابية والقاعدة العمالية²، ونستخلص أنه عرفت

¹ - زعموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، مرجع سابق، ص.43.

² - لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم سياسي و إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2014، ص.20.

نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية وكانت في إطار سلطة شعبية وحيدة أي الإتحادية النقابية¹.

ب/المؤتمر الثاني للإتحاد العام للعمال الجزائريين 22-23 مارس 1965: أمام الاضطرابات والصراعات الاجتماعية والنقابية فقد سعت السلطة السياسية لإصلاح الوضعية المتأزمة فنادت بالتنظيم النقابي الأكثر تمثيلا للعمال، ولمسح مخلفات المؤتمر الأول قامت بنقاشات ديمقراطية وانتخبت القيادة النقابية من قبل العمل بديمقراطية واضحة وتحت المصادقة على رزنامة من التقارير وطالبت خلال هذا المؤتمر الانتقال من الثورة الوطنية الشعبية إلى الثورة الاشتراكية وبعد هذا المؤتمر عزل رئيس الحكومة أحمد بن بلة وتولى منصبه قائد الأركان هواري بومدين.

فتخوف إ ع ع ج إزاء سلطة سياسية جديدة، ولكنها لم تبدي أي موقف اتجاهه، فقام الرئيس هواري بومدين باستدعاء اللجنة التنفيذية الوطنية 1966 مبديا قلقه حيال عدم تصريح لدعم الحركة التصحيحية²، وتناول المشروع الحق النقابي في الأمر 66-139 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 21 على أن يمارس العمال الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول³.

ج/المؤتمر الثالث للإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1969: لقد تحدد موقف حول دور إ ع ع ج وقد حدد فرانسوا وايس François Weiss عنصرين هامين جعل الاتحاد يتطرق لهما: التطور الهيكلي والمؤسسي للصناعة الجزائرية فجمعت المؤسسات الصناعية الخاضعة لأسلوب التسيير الذاتي إلى وحدات صناعية وطنية، فساهم في خلق قطاع عمومي منظم وعمل الحزب على احتوائه التنظيمات الجماهيرية النقابية، إذ أقر المؤتمران الحزب أن يمثل منظمة جماهيرية وواجب تقوية المنظمات الوطنية انطلاقا من كل هذا تم تعريف الإتحاد العام للعمال الجزائريين⁴.

1 - سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، ص.35.

2 - لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مرجع سابق، ص.19.

3 - سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، ص.21.

4 - لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مرجع سابق، ص.21.

إضافة إلى صدور الأمر 71-74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية¹، فعرف ازدواجية في تمثيل العمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، إذ يحق لممثلي العمال ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة ووجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة يضمن حماية ضد القرارات التعسفية ويتمثل دور النقابة في تجنيد العمال حول الثورة اشتراكية وأهداف إ ع ع ج مقيد بأهداف الحزب والاعتراف بالدور القيادي للحزب الواحد، بوجود تعايش بين القطاع الخاص والنظام الاشتراكي انبثق هناك تخوف من سيطرة القطاع الخاص فصدر الأمر 71-75 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع.

د/المؤتمر الرابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1974

تم التطرق في المؤتمر الرابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى مواضيع هي:

- دعم التسيير الاشتراكي للمؤسسات
- استدعاء الإتحاد العام للعمال الجزائريين لتوظيف كل الأدوات لإنجاح المخططات الصناعية والزراعية.
- قرار تأسيس نقابة الفلاحين الذي عقد مؤتمره في 1974.
- تعبئة الإتحاد العام للعمال الجزائريين لدعم الدولة والحزب.
- اعتبار إتحاد العام للعمال الجزائريين أن الأسلوب الاشتراكي للمؤسسات أداة لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية².

ه/المؤتمر 5 إ ع ع ج 1978:

يعد المؤتمر الخامس مختلفا عن سابقه وذلك لانعكاس التطور التنموي في تحقيق المشاريع والمخططات على وتيرة نمو التنظيم النقابي، ولقد ترتب عن المؤتمر التقرير الأدبي نشاط النقابي

1 - أنظر الأمر 71-74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، ج ر عدد 94.

2 - لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مرجع سابق، ص.21.

عن طريق اللجنة التنفيذية الوطنية مجموعة من الأهداف، منها السعي لبناء مؤسسات الدولة وتعبئة القوى الشعبية لتحقيق التنمية الاشتراكية، تدخل الاتحاد العام لتكليف الاستراتيجية التنموية، سعي الاتحاد العام لتحقيق التوازن بين السياسة والاقتصاد والمجتمع، التخطيط المخطط رباعي ثالث¹.

و/المؤتمر السادس: انعقد المؤتمر في 05 إلى 09 أبريل 1982 تحت شعار "وحدة، عمل، تطور" امتاز بالتوتر والتنافر وتدمرت متصاعدة في المؤسسات كإفراز لتدهور القدرة الشرائية فكانت تحت إعداد هياكل الحزب فاستبدلت الفيدرالية الوطنية بالقطاع، وكان هناك تغيير كلي في قيادة الاتحاد².

ي/المؤتمر السابع إ ع ع ج: تميزت هذه الفترة بالركود النقابي والاستقرار في السلم الاجتماعي مع فتور في الخطاب السياسي نحو التوجه اشتراكي، ولقد ألقى مسؤولية تردي الإنتاج والمردودية على العمال و تم إعادة هيكلة المؤسسات فسيطر الموظفون على المناصب القيادية النقابية على حساب العناصر العمالية المهنية، فأنتج ضغط وبذلك تنامت حركة مطلبية³، خاصة بعد أكتوبر 1988.

الفرع الثالث

التعددية النقابية

أفرزت أحداث 23 فيفري 1988 مظاهر التحول الديمقراطي التي أقرها دستور 1989 فأقر مبدأ التعددية النقابية بموجب المادة 40، فتهدم الكيان الاشتراكي وإيديولوجية الحزب الواحد وبذلك

1 - لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، المرجع نفسه، ص.22.

2 - سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، ص.36.

3 - لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مرجع سابق، ص.23.

تغير التوجه الإيديولوجي إلى نظام الرأسمالي¹ ، كما إعترف بأن الحق النقابي حق لكل عامل والذي كرسه في المادة 57 من بقانون 90-14² .

ومن الأسباب و المظاهر التي أدت إلى التحول للتعددية النقابية نجد :

- إرتفاع معدلات البطالة و أزمة السكن و التفاوت الكبير بين العرض و الطلب على السكن .
 - فساد الجهاز الإداري المتمثل في الإهمال و اللامبالاة و المعاملة السيئة للمواطنين .
 - الإضرابات العمالية للاحتجاج عن سوء التسيير و المطالبة بزيادات في الرواتب³ .
- ومن هنا بدأت التكتلات السياسية بمختلف اتجاهاتها تتأسس بشكل غير مسبق و ظهور نقابات متعددة مستقلة و هذا ما أكدته المادة 03 من القانون 90-14 ، ومن بين هذه النقابات نجد :

- نقابة أرباب العمل التي ظهرت كقوة فاعلة اعترفت بها السلطة من خلال التفاوض في اجتماعات ثلاثية المتمثلة في الحكومة والإتحاد العام للعمال الجزائريين و البترونا الممثلة لتمثليات الكنفدرالية ، أرباب العمل الجزائرية (CNPA) ، بحيث اعترف بها كشريك اجتماعي ممثلة في مؤسسة التشاور كالمجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي⁴ .

- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) ، تأسست في جانفي 1992 بالجزائر العاصمة ، وينتسب إليها حوالي 10000 آلاف عضو نتيجة الإضراب الطويل الذي نظمته الأساتذة الجامعيين للمطالبة بزيادة الأجور و تحسين أوضاع أساتذة القطاع⁵ .

¹- الثعالبي عصام طوالي ، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، مرجع سابق، ص.3.

²- الزويير بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010 ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص تنظيم سياسي و إداري ، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر ، 2011 ، ص.64.

³- الزويير بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010 ، المرجع نفسه ، ص.116.

⁴- الزويير بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010 ، المرجع نفسه ، ص.104.

⁵ - الزويير بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010 ، المرجع نفسه ، ص.112.

كما نجد النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) التي تأسست بالتصريح في 10 سبتمبر 1990، وجاءت فكرة إنشائها بمبادرة بعض الإطارات الإدارية و الموظفين في إدارات عمومية نتيجة لإضراب دام 15 يوم من أجل المطالبة برفع الأجور ، و تضم هذه النقابة 250000 ألف منتسب ، والتي تعد أقوى نقابة مستقلة مقارنة بالنقابات المستقلة الأخرى فقد نظمت عدة إضرابات و احتجاجات وطنية منها حملة لمحاربة العنف ضد المرأة و حقوقها كما أجرت دراسات حول ضعف القدرة الشرائية و متوسط دخله و التي تعرضت لمضايقات عديدة من قبل السلطة.

و لحصول هذه النقابات المستقلة على مطالبها لجأت إلى عدة وسائل من بينها الإضرابات ، الإعتصامات أمام الوزراء ، المسيرات ، رفع دعاوى إلى المكتب الدولي للعمل كالاحتجاجات على السياسات الممارسة ضدها و المطالبة بالحقوق و الحريات في إطار قانون شرعي منظم .

و تجدر الإشارة أن القانون الحالي 90-14 لتنظيم ممارسة الحق النقابي قد حدد النسبة الدنيا للتمثيل بـ 20% من عدد المستخدمين في المؤسسة الواحدة و هذه النسبة هي التي تمكن التنظيم من ممارسة عدة حقوق و صلاحيات هامة من بينها المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب¹.

أما التنظيمات النقابية التي يتجاوز نشاطها للمؤسسة المستخدمة الواحدة، والتي تعتبر تمثيلية على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني إذا حازت على نسبة أكثر من 20% من العمال فإنها تتمتع بحقوق هامة، ومن أهم هذه الصلاحيات أنها تستشار في ميادين النشاطات التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية لتنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، كما تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي².

¹ - أحمية سليمان ، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1998، ص.224.

² - أحمية سليمان ، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص.225.

المبحث الثاني

المصادر الدولية والداخلية للحق النقابي في الجزائر

لقد شكل موضوع الحق النقابي محور إهتمام فهي مسألة ذات منبع وأصول داخلية كونها تتعلق بالسيادة الوطنية و حمايتها يقع على عاتق الدولة التي تعد صاحبة الإختصاص الأصيل، وعليه نجد أن الحق النقابي يستمد وجوده وأساسه القانوني من مصادر دولية متمثلة في الاتفاقيات و المواثيق المبرمة بين الدول أو مع منظمات عالمية ، ومصادر داخلية متمثلة في التشريعات الوطنية الصادرة عن السلطات المختصة كال دستور و القانون ، وعليه سنتطرق إلى المصادر الدولية (المطلب الأول) المصادر الداخلية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الإتفاقيات والمواثيق الدولية كمصدر دولي للحق النقابي في الجزائر

جاء إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية سنة 1998 التي تشمل الإتفاقيات¹ ، والمواثيق ذات الصبغة العمالية ليؤكد على ضرورة إحترام حرية التنظيم والإقرار الفعلي بحقوق التفاوض الجماعي، وعليه يلتزم الأعضاء بإحترام هذه الحقوق والسعي لتطويرها بغض النظر على مصادقة أو عدم مصادقة دول الأعضاء على الإتفاقيات الدولية المكرسة لتلك الحقوق.

وعليه سنتناول الإتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر (فرع أول) والمواثيق الدولية التي إنضمت إليها في مجال الحق النقابي (فرع ثاني).

- زعموش فوزية ، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، مرجع سابق ، ص.71.

الفرع الأول

الإتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في مجال الحق النقابي

إهتمت البشرية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية بتكريس حقوق وحرريات العمال أهمها الحق النقابي¹، ونتج عن ذلك إنشاء منظمة عالمية متخصصة في شؤون العمل و العمال وهي منظمة العمل الدولية و عليه فقد عملت هذه الأخيرة على إصدار جملة من الإتفاقيات التي تقرر وتكرس الحقوق والحرريات النقابية والاقتصادية والاجتماعية وكانت الجزائر سباقة إلى هذا التصديق وبالتالي تكون قد أخذت على نفسها عهدا بتطبيق ما جاء فيها قانونا وميدانا على أرضه وجاءت بالعديد من المبادئ ، وعليه قد أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها المعياري عددا لا بأس به من الإتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي و الحرريات النقابية سواءا كانت ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة و من هذه الإتفاقيات نجد :

أولا: الإتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة

ا: الإتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

تعد الإتفاقية رقم 87 لعام 1948 المرجع الأساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال الحرية النقابية و كذلك للدول المنضمة إليها، وقد إعتمدت هذه الإتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 9 جويلية 1948²، في دورته الحادية و الثلاثين (31) وهي أهم إتفاقية³ ، وقد جاء في ديباجتها مايلي :

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف عقد دورته الحادية و الثلاثين ، إذا قرر أن يعتمد في شكل إتفاقية بعض

¹ - حنفي عبد الله ، دور النقابات في الحياة الدستورية ، د.ج ، د.ط ، دار النهضة العربية ، مصر ، 1998، ص.756.

² - مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق ، ص.42.

³ - صادقت الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية على الإتفاقية رقم (87) بتاريخ 19 أكتوبر 1962 بموجب المرسوم الرئاسي 67-89.

المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم وهو موضوع البند السابع في جدول هذه الدورة¹، وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن "إقرار مبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين ظروف العمل و إقرار السلم، وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجدداً أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لا طراد التقدم²، وإذ يرى أن مؤتمر العمل الدولي قد إعتد بالإجماع في دورته الثلاثين، المبادئ التي يجب أن تتشكل أساس التنظيم الدولي وإذ ترى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أقرت في دورتها الثانية أنها دعمت منظمة العمل الدولية إلى مواصلة كل ما لديها من جهد حتى يمكن اعتماد اتفاقية دولية أو أكثر.

وتعد المادة الثانية الحجر الأساس³، كما تعرضت المادة الثالثة للموضوع المتعلق بالقوانين واللوائح القانونية والداستير⁴، لمنظمات العمال وأصحاب العمل، ومنحت المادة الرابعة حل النقابات⁵، أو وقف نشاطها بالطرق الإدارية، أما المادة الخامسة فأعطت لمنظمات العمال حق تكوين اتحادات مهنية أو عامة و الانتماء إلى المنظمات الدولية، وتعرضت للعديد من المواضيع ذات العلاقة الوطيدة بعالم الشغل⁶.

¹ - عتو نعيمة ، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، التخصص قانون اجتماعي كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة د. الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2016 ، ص.36.

² - بيرم عبد المجيد صغير ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص.45.

³ - *Article 2 de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.*

⁴ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية ، د.ط ، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2002 ، ص.161.

⁵ - منصور العتوم ، مهند صانوري ، "حرية العمل النقابي في تشريع العمل الأردني بالمقارنة مع المعايير الدولية" ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد 27(6)، الأردن ، 2013 ، ص.8.

⁶ - ثامري عمر ، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقيد ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون العام كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1، 2013 ، ص 31.

ب- الإتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم و المفاوضات الجماعية

Convention N° : 98, sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 qui dispose que : «les travailleurs doivent être protégés contre toute discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi »¹ .

هذه الاتفاقية نصت في مادتها الأولى على ضرورة توفير الوسائل الكافية ضد أعمال التمييز للعمال وعملت على حمايتهم ،وعليه نطبقها بصفة خاصة على الأعمال التي نقصد بها² جعل تشغيل عامل خاضع لشرط عدم الانضمام لنقابة ،أو الانسحاب من عضوية نقابة ،وفصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة أو مشاركته في النشاط النقابي في غير أوقات العمل أو خلال أوقات العمل بموافقة صاحب العمل.

بينما نصت المادة الثانية منها على وجوب توفير الحماية الكافية للمنظمات النقابية الخاصة بالعمال³ ، وبأصحاب العمل من اجل عدم تدخل كل واحدة في شؤون الأخرى، سواءا عند الإنشاء أو في الإدارة بصورة مباشرة عن طريق مندوبيها وأعضاءها .

ثانيا: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة غير المباشرة

ا: الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في 23 جويلية 1971¹، وصادقت عليها الجمهورية الجزائرية في 2006 ، إذ يشير إلى أحكام اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة

¹ – RABIA Abderahim, « S.N.A.P.A.P/ C.G.A.T.A ,Un aperçu du Syndicalisme en Algérie » Rue baha Mohamed , Bab EZouar , page. 5.

²– تهدف الإتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشكل أساسي إلى تجنب وضع العامل أمام خيارين إما الإنتساب النقابي أو الحصول على منصب عمل.

³– بيرم عبد المجيد صغير بيرم ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص .52.

الجماعية 1971 ، التي تقضي على حماية العمال من الإجراءات التمييزية المعادية للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم ، كما قررت اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات ونجد أن هذه الإتفاقية تتكون من 14 مادة ، وعليه منحت للعمال حماية فعلية وذلك وفقا للمادة الأولى التي نصت على تمتع العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، و تتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية ، شريطة أن يعملوا وفقا للقوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو وفقا لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة².

وما يميز هذه الاتفاقية هو تركها مجالاً واسعاً من الحرية للقوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية والتسهيلات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية³.

ب - الاتفاقية رقم 154 لعام 1981 الخاصة بالتفاوض الجماعي

معتمدة من طرف الدورة 64 لمؤتمر العمل الدولي، ودخلت حيز التنفيذ في 11/08/1983، وتعد هذه الاتفاقية مرجعاً قانونياً للقانون 90-11، وقد عرفت التفاوض الجماعي بأنه الحوار بين الأطراف الاجتماعية، كما اعتبرته بأنه "اتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية"، في حين يعرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية في المادة 114 قانون 90-11، بأنه اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية"، وتعيد هذه الاتفاقية محتوى التفاوض الجماعي للتشريع الوطني، على أن

¹ - بيرم عبد المجيد صغير ، ممارسة الحق النقابي و العولمة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص علوم في القانون كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2016 ، ص.48.

² - بيرم عبد المجيد صغير ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.56.

³ - أنظر المادة الرابعة من الإتفاقية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات 1971 .

يعكس هذا المحتوى التزام الدولة التي صادقت على الاتفاقية بما حددته من شروط واجبة الإحترام¹.

الفرع الثاني

المواثيق الدولية المنظمة إليها الجزائر في مجال الحق النقابي

تعتبر منظمة الأمم المتحدة أول وثيقة دولية اعترفت بحقوق الإنسان و حرياته الأساسية باعتبارها احد مبادئ القانون الدولي إذ منحت لها حماية من خلال النص عليها في مواضيع مختلفة ، ويرجع اهتمام الأمم المتحدة بمسألة حماية حقوق الإنسان²، من خلال إبراز الاحترام الواجب بها ، وتكريس الحريات الأساسية للإنسان وهذا ما أقرته في ديباجتها .

وقد صدر ثلاث وثائق أساسية تركز هذه الحقوق و الحريات من بينها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، العهد الدولي للحقوق السياسية المدنية ، والعهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية³.

أولا : الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

يعتبر بمثابة عهد جديد من الالتزام الدولي بحريات وحقوق الإنسان⁴، الذي يؤكد على عالمية الحقوق والمساواة بين جميع البشر، فيشمل ويكرس جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للجميع دون تمييز، وهذا ما أقره في مادته 23 الفقرة الرابعة التي تنص على أن لكل شخص حق إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه وتعتبر

¹ - بيرم عبد المجيد صغير ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص.93 .

² - عبد الراوي جابر ، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في القانون الدولي و الشريعة الإسلامية، د.ج، د.ط ، دار وائل للطباعة والنشر، بغداد، 1999 ، ص.54.

³ - يحيوي بن علي نورة ، حماية حقوق الإنسان في القانون الداخلي و الدولي ، د.ج ، د.ط ، دار هومة ،الجزائر، 2006 ص.21.

⁴ - جميل النمري ، تطوير آليات العمل النقابي : مشروع مقترح قانون موحد للنقابات المهنية ، مركز البديل للدراسات و الأبحاث، 2010، ص.15.

من الحقوق الأساسية ، لأن المشرع الدولي تظن مسبقا لأهمية تحصين الإنسان من المخاطر التي تلحق حقوقه كبشر من الرأسمالية العالمية التي تحتقر حق الشعوب في التنمية والمساواة والعمل الكريم، كما قرر بكل وضوح ربط الحق النقابي ببقية الحقوق المرتبطة بالعمل والتأكيد عليه حضاريا لأنه يكفل جميع حقوق العمل الأخرى¹ .

ومهما يكن، فإن «الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي كان في بداية الأمر سلطة سياسية ومعنوية، لم ينله النسيان؛ فهو اليوم يشكل غالبا مرجعا يذكر على الصعيدين الوطني والدولي، وأن العديد من نصوصه هي اليوم أساسية بالنسبة للدول التي أصبحت لا تتجرأ الجهر برفضها لمثل هذه المبادئ»².

ثانيا: الحق النقابي في العهدين الدوليين

لقد وقع التنصيص على الحق النقابي في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية³ من خلال مادته 22 بتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في تكوين نقابات بالاشتراك مع الآخرين، والانضمام إلى النقابة التي يختارها ، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن الوطني أو النظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم ، وحق النقابات في تكوين اتحادات أو اتحادات حرفية على المستوى الوطني، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية

¹ - تضمن إعلان فيينا لحقوق الإنسان المؤتمر العالمي الثاني لحقوق الإنسان من 14 إلى 1993/06/25 ما يلي: يؤكد المؤتمر على أهمية ضمان عالمية حقوق الإنسان و موضوعيتها و عدم الانتقائية في معالجة مسائل حقوق الإنسان، و أن تجري عملية و تعزيز حقوق الإنسان وفقا لمقاصد و مبادئ ميثاق الأمم المتحدة و القانون الدولي.

² - تتضمن أغلب دساتير الدول و تشريعاتها الأساسية على نصوص تؤكد على الحقوق الأساسية للإنسان، لكن العمل بها واحترامها يبقى يشكل هاجسا بالنسبة للمنظمات غير الحكومية في العالم.

³ - من المعايير التي أكدت عليها المادة 8 من العهد:

- الحق في إنشاء الاتحادات والانضمام إلى الاتحادات الدولية

- الحق في ممارسة نشاطاتها بحرية.

أنظر مجموعة صكوك دولية، المجلد 1 ، الأمم المتحدة نيويورك 1993 ، رقم المبيع الجزء الأول، ص.11.

دولية أو الانضمام إليها ، وكذلك ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون ، كما كرست حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.

وتجدر الإشارة إلى أن العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية أوردت إستثناءات تتعلق بنفاذ الحق النقابي عندما يتعلق الأمر بالأمن الوطني، والاستقرار العام في الدولة ، أو من أجل استتباب النظام العام، وتأمين الصحة العمومية، أو حماية الآداب العامة في المجتمع، أو من أجل المحافظة على حرية الآخرين والدفاع عن حقوقهم¹ .

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

المطلب الثاني

القانون الداخلي كمصدر للحق النقابي في الجزائر

يرتبط الحق النقابي إرتباطا عضويا بالإطار التشريعي و السياسي و الإقتصادي السائد في البلاد، فإن ممارسة هذا الحق إرتبط دوما بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر منذ إستقلالها إلى غاية صدور القوانين الإجتماعية في 1990 ، وهي القوانين التي جاءت إستكمالا للإصلاحات الإقتصادية على مستوى المؤسسة الإقتصادية العمومية التي شرع في تنفيذها سنة 1987. وعليه سنتناول الدستور الجزائري في (الفرع الأول)، وتشريع العمل الجزائري (الفرع الثاني).

¹- تحمل نصوص العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية بصمات و تأثير الفلسفة الغربية التي تقوم على أولوية الحقوق الفردية و الكلاسيكية.

الفرع الأول

الدستور الجزائري

تضمن الدستور الجزائري باعتباره أعلى سلطة قانونية وأهم مصدر لتشريع العمل في الجزائر وفي غيرها من دول العالم أحكاما ومبادئ تهم علاقات العمل وهي بالأساس الحق النقابي والحقوق المتصلة عضويا بالحریات العامة التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية .

ولهذا الغرض نجد أن وجود الدستور في الدولة يعد من أهم ضمانات حماية حقوق الأفراد وحریاتهم الأساسية ، وتضفي بعض الحكومات على بعض مبادئ قانون العمل أهمية بالغة، وتعتبرها مبادئ أساسية تحكم وتنظم علاقات العمل لرعاياها، ولتأكيد أهميتها ومنحها قدرا من الثبات والاستقرار دونتها في صلب دساتيرها ، وهذا ما جسدهته الحكومة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا و بصورة متفاوتة ووفقا لنظرة ايديولوجية بحثة¹.

أولا : الحق النقابي في دستور 1963

تأثر دستور 1963 بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان فيما يتعلق بمسألة تضمينه للحقوق و الحریات الأساسية للإنسان، بحيث أقر في المادة 20 على الحق النقابي و الإضراب التي نصت على "الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون بحيث إعترف المؤسس الدستوري بمبدأ الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب وهذا على غرار ما جاء في العهود والمواثيق الدولية، بشرط تقيدها بعدم المساس باستقلالية الأمة وسلامة التراب الوطني والمنشآت الجمهورية ومطامح الشعب والاشتراكية ووحداية جبهة التحرير فدل على طغيان الطابع الإيديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحریات العامة .

¹ - مناصرة سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر ، مرجع سابق ، ص.57.

ثانيا : الحق النقابي في دستور 1976

لقد كرس دستور 1976 الحق النقابي في المادة 60 منه و التي نصت على أن " حق الإنخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون " كما نجد المادة 61 تنص " تخضع علاقات في القطاع الإشتراكي لأحكام القوانين و التنظيمات المتعلقة بالأساليب الإشتراكية للتسيير" وعليه نستخلص من خلال المواد السالفة الذكر أن دستور 1976 سعى إلى تكريس الحق النقابي و ضمانه من الناحية القانونية ، إلا أنه قيده في إطار يمارس في حدوده ، فرغم اعترافه بحرية إنشاء الجمعيات إلا أنه قيدها بعدم ضرب أسس الإشتراكية ، ففي ظل هذا الدستور توجد نقابة وحيدة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، كما أنه يعترف بحق الإضراب ، غير أنه قصره على عمال القطاع الخاص دون العام ولا معنى لإقرار الحق النقابي دون الإعتراف بوسائل ممارسته¹.

ثالثا : الحق النقابي في دستور 1989

جاء دستور 1989 الذي كان له أثر بالغ في تنظيم القطاع العام الإقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الإقتصادي و تقوم عليه الإستقلالية ، وهذا ما يشكل أكبر ضمانة لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية².

بحيث فتح عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المفاوضة³ ، والذي جاء بالنظرة الليبرالية للحق النقابي، وهذا باعترافه بكل الحريات النقابية لكل المواطنين دون استثناء ، وهذا ما نص عليه في المادة 53 على أن " الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين" فلم يبقى هذا الحق

¹ - BOUGOUFA Abdallah , droit constitution , Histoire et Constitution de la République Algérienne ,dar alhouda , Alger ,2008, p.57.

² - ديدان مولود ، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية ، د. ط ، دار بلقيس للنشر، الجزائر ، ص. 56.

³ - BOUGOUFA Abdallah , Le droit constitution , Histoire et Constitution de la république Algérienne, op.cit , p.237.

مقتصرًا على فئة محددة ، كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة المتمثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

كما نجد المادة 56 التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تركز ممارسة الحق النقابي في الجزائر ، بالإضافة الى المادة 57 التي تقر بإعتراف المشرع و لأول مرة بالحق في الإضراب للعمال و المواطنين ، بشرط ممارسة هذا الحق في إطار القانون ، وأن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع والأمن الوطني أو الشرطة أو في جميع المصالح الخدمائية أو الأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجموعة الوطنية¹.

رابعاً : الحق النقابي في دستور 1996

أفرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور 07 ديسمبر 1996 إصلاحاً واسعاً لتشريع العمل في الجزائر، ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقحم فاعلين جدد، وهم منظمات العمال وأصحاب العمل وإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي وعليه فدستور 1996 كرس الحق النقابي وحق الإضراب من خلال المادتين 52 و 57 بحيث نصت المادة الأولى على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" والثانية نصت أن "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"، كما أقر ممارسة هذا الحق في إطار القانون أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع ولكنه لم يأت بجديد فيما يخص الحق النقابي فقد أعاد مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 الذي كرس الحق النقابي عن طريق السماح بالتعددية النقابية ، وممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص.

¹ - بوكلي شكيب حسن، محاضرات في مقياس الحق النقابي، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013-2014، دون بلد ،دون صفحة.

الفرع الثاني

تشريع العمل الجزائري

تأسيسا على ما جاء في دستور 1976 أي في المرحلة الاشتراكية لم يكن يعترف بالحق والحرية النقابية بمعناها الثابت ، بحيث نجد أن النقابة في هذه الفترة عبارة عن مؤسسة تابعة للدولة تعمل على تحقيق أهداف مسطرة مسبقا بعيدة كل البعد عن العمل النقابي إلى أن جاءت¹ مرحلة إستقلالية المؤسسات في التسيير وظهر ما يعرف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية وخضوعها لقواعد القانون التجاري إلى غاية صدور قوانين جديدة منذ سنة 1990، ولقد شكلت سلسلة القوانين الاجتماعية - قوانين العمل- التي صدرت في 06 فبراير 1990 التي عدلت وتمت فيما بعد، أساسا تشريعا لتنظيم جديد لعلاقات العمل في الجزائر يهدف إلى "تكييف المعايير السابقة مع القواعد الدستورية الجديدة التي رسخت على الخصوص الحق في الإضراب والحرية النقابية ، وتتمثل هذه القوانين فيما يلي:

أولا : الحق النقابي في قانون 90 - 14

يعد القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي القانون الأول في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابية إذ يتميز بالعمومية والشمولية وذلك بتنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي من حرياته وكيفية ممارسته وكذلك الحماية المخولة لممارسيه ، ويمتاز بتعلقه بالعمال والمستخدمين على حد سواء والظاهر أنه جاء مواكبا للدستور 89 وذلك بتبنيه للإيديولوجية الليبرالية النقابية وسعى إلى ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي و تكريس التمثيل الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال.

1- تميزت مرحلة التسيير الذاتي بتأسيس النواة الأولى للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتميزت مرحلة المشروع العام بتقليص دور ممثلي العمال وتغليب دور الإدارة الممثلة للدولة.

ويعكس مضمون هذا القانون أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ويعتبر هذا القانون دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي وتكرس مبدأ التفاوض الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل ويفهم من المادة 2 من إتفاقية رقم 87 أن للعمال وأصحاب العمل دون تمييز الحق في تكوين منظمات عمال أو أصحاب العمل أو الإنضمام إليها .

تجدر الإشارة إلى أن الحرية النقابية باعتبارها حرية فردية تتضمن بعدين البعد الإيجابي يتمثل في حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها بمحض إرادتهم الحرة والبعد السلبي الذي يعني أن للفرد الحرية في عدم الانضمام أو الإنتساب إلى المنظمات النقابية سواء كانت عمالية أو خاصة بأصحاب العمل، ويعني أيضا حرمتهم في الانسحاب من المنظمة النقابية التي إنتسب إليها متى شاء دون أن يكون مجبرا على تقديم سبب أو حجة تبرر إنسحابه.

فالجدير بالذكر أن البعدين الإيجابي والسلبي قد وردا في جميع النصوص الدولية، وهذا من منطلق الحرص على أن الحرية النقابية هي قبل كل شيء حرية فردية.

وقد جاء قانون 90-14 إستجابة للحرية الفردية في بعديها الإيجابي و السلبي من خلال مادته 02 التي نصت على أنه " يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد ،أوقطاع النشاط الواحد ،أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " ، كما تؤكد المادة الثالثة من قانون 90-14 على حرية الإنتساب إلى المنظمات النقابية بالتصميم ، وهو ما يعكس الجزائر بما نصت عليه المادة 8 من الإتفاقية رقم 87 وهو إلزام منظمات العمال و أصحاب العمل بإحترام القانون الوطني في ممارستهم للحقوق الواردة في الإتفاقية.

ثانيا : الحق النقابي في قانون 90-11

نظم القانون الصادر في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل الجماعية¹، ومنح للمنظمة النقابية دور مهيم، ويعتبر حقا امتيازيا في إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كما أنه اعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية .

فلا معنى لتكريس الحق النقابي دون إقرار آليات ممارسته، وعليه سعى المشرع إلى تضمين قانون العمل في بابه السادس أحكام متعلقة بالتفاوض الجماعي²، في المواد من 114 إلى 134 بحيث تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي والحرية النقابية في مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعمالهم وحل النزاعات التي قد تشوب بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية .

ثالثا : الحق النقابي في قانون 90-02

تضمن قانون 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وحق الإضراب، آليات ممارسة الحرية النقابية والمتمثلة في الحق في الإضراب في الباب الثالث كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، والمفاوضة الجماعية، فقد نظم هذا القانون كل ما يتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، وخول في هذا الإطار المنظمة النقابية الدور المهيم فيه وفعلا يعد حق الإضراب في الجزائر حقا نقابيا محضا تمارسه النقابة في كل مراحله³.

¹ - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1991، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، لعام 1990.

² - مناصرية سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق ، ص.66.

³ - بورزيق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل و الاتفاقيات الدولية للعمل ، مرجع سابق ، ص.52.

ويعتبر حق الإضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه الأكثر خطورة وفعالية وقد تلقت لجنة الحريات النقابية العديد من الشكاوى بخصوص هذا الحق وأشارت إلى أنه حق معترف به على العموم للعمال ومنظماتهم ، وهي وسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم وتحقيق المطالب المهنية ، وقد أورد المشرع شروطا لممارسة حق الإضراب في المواد من 24 إلى 31 من هذا القانون.

كما كرس هذا الحق في المفاوضة الجماعية من خلال المادة الرابعة التي سمحت للمستخدمين وممثلوا العمال بعقد اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

رابعاً : الحق النقابي في الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية

جاء في أحكام المادة 90 من الإتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية العمالية "من أجل تقادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل". وحسب أحكام المادة 120 من قانون 90-11 فإن الإتفاقية الجماعية تعالج مسائل ممارسة الحق النقابي، وإجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي للعمل، وكذا الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

نستخلص أن المشرع الجزائري نظم جملة من الترتيبات القانونية المتعلقة بحريات العمل النقابية سواء تلك التي نظمها في الدستور أو في القوانين التشريعية بحيث أولى لها حماية رسمية ، وعليه نجد الأمر رقم 96-12 المعدل و المتمم بالقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي أقر بمبادئ أساسية من بينها ، الحرية في إنشاء التنظيمات النقابية .

الفصل الثاني

الضمانات القانونية المقررة

لممارسة الحق النقابي داخليا

ودوليا

تتميز دولة القانون بضمانها لمبدأ المساواة بين الأفراد و حرصها على حماية حقوقهم وحررياتهم الفردية و الجماعية ، فأية دولة لا تحترم الحقوق و الحريات على إختلاف تصنيفاتها وطبيعتها لا يمكن أن ترقى مرتبة دولة الحق و القانون ، فكلما إرتفع مستوى المشاركة الشعبية في عملية إتخاذ القرار و حرية الانضمام إلى الأحزاب السياسية ، النقابات ، الجمعيات المهنية يزداد النظام السياسي شعبية و استقرار ويؤكد بناء دولة القانون¹ ، فغنى عن البيان أن الحالة الإستثنائية وحالة الطوارئ المعلنة في بعض الأحيان لتحطيم النقابات و كذلك العنف الموجه ضد العمال من طرف السلطات العامة أو المستخدمين ، فأصبح احترام ممارسة حرية النقابية كغيرها من الحريات السياسية و المدنية ركيزة و جوهر النظام الديمقراطي ، و هدف كل إصلاح سياسي و دستوري وعليه فإن التجربة الجزائرية² في مجال تكريس الحق النقابي هي جديرة بالإهتمام، نظرا لثرائها وذلك من خلال حماية حقوق الإنسان العامة و حرياته الأساسية الخاصة، وعليه تم إنتسابها إلى مجموعة من الضمانات التي تم تكريسها في المواثيق الدولية و التشريعات الوطنية .

وعليه سنتطرق إلى دراسة مضمون الحرية النقابية (المبحث الأول) وتوفير الحماية النقابية في الجزائر (المبحث الثاني).

¹ - زعموش فوزية ، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر ، مرجع سابق ، ص.68.

- مناصرية سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر ، مرجع سابق ، ص.98.²

المبحث الأول

مضمون الحرية النقابية في الجزائر

يتمثل مضمون الحرية النقابية الذي أرسته المعايير الدولية في حق إنشاء منظمة نقابية وحرية تكوينها وإدارتها والحق في الإنخراط فيها،¹ أو الإنسحاب من النقابة دون أن يؤثر ذلك على علاقة العمل، وعليه نجد أن الحرية النقابية أرسدت حماية في التشريع الوطني والتشريعات الدولية وتطبيقا للأحكام الدستورية التي أصبحت تنص صراحة على الحق النقابي، جاءت القوانين العملية مكرسة لهذه الحقوق ، وحدد كيفية الإنشاء وضمن للإطار النقابي التفرغ لأداء نشاطه بالشكل اللائق سواء ما تعلق بالمظهر الجماعي أو الفردي للحق النقابي.

وعليه سوف نتطرق في المطلب الأول(المظهر الجماعي)، وفي المطلب الثاني (المظهر الفردي).

المطلب الأول

المظهر الجماعي

حصلت التنظيمات مع مرور الزمن على عدة حقوق أصبحت تشمل الحرية الجماعية التي تعتبر مجموعة من الحقوق التي أقرتها القوانين المنظمة لممارسة النشاط النقابي ، وعليه لدراسة وضع هذه النقابات في الجزائر يتطلب علينا الوقوف على وضع الحريات و حالة الحقوق من خلال دراسة الإطار القانوني الذي يحكم النقابات وينظمها و يحميها ، مع توضيح أن النقابة بإعتبارها شخص معنوي تكون له قدرة إختيار وتكوين النقابات و إدارتها، بمعنى أن هناك حرية العمال بدون تمييز، وحرية النقابات تم تكوينها في أن تدار و تتقضي بدون تدخل الدولة وذلك وفقا للنصوص الدولية المتعلقة بحماية الحرية النقابية وما ورد من حماية دستورية للحرية النقابية².

¹ - بيرم عبد المجيد صغير ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مرجع سابق ،ص. 56 .

² - أحمية سليمان، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص. 236 .

الفرع الأول

شروط تأسيس النقابة و إجراءاته

تتميز المنظمات النقابية بتنظيم قانوني خاص، من حيث كفاءات و إجراءات تأسيسها وتكوينها ومن حيث حقوقها و التزاماتها وآثارها الناتجة عن وجودها كتنظيم قانوني قائم بذاته ، أو من حيث أساليب تسييرها وتمويلها¹، وعليه نجد أن الاتفاقيات الدولية للعمل أعطت للتشريعات الوطنية كل هذه الحقوق لكن نجد أنها حرصت على ألا تقيد منها بشكل يحد من ممارسة هذه الحقوق بكل حرية².

أولاً: شروط تأسيس النقابة

لتأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري يستلزم مجموعة من الشروط وهي شروط عضوية و أخرى شكلية إلى جانب الشروط الموضوعية .

أ- الشروط العضوية لتأسيس النقابة

لقد سمح المشرع الجزائري للعمال بإنشاء المنظمات النقابية أو الإنخراط فيها ، ومن شروطه نجد الإمتثال للتشريع المعمول به ولقوانينه الأساسية ، كما أضح أن تكون هذه التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها و مختلفة في هدفها و تسميتها عن أي جمعية ذات طابع سياسي ، كما لا يمكن لها الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا تمويلها.

و لقد حدد الإطار الذي تنشأ فيه المنظمة النقابية فيمكن للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى من تكوين تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية كما إستلزمت

¹- مسعودي أحمد ، التعددية النقابية في الجزائر: قراءة سوسيولوجية ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع ، تخصص العلوم الإجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2015 ، ص.116.

²- أنظر المادة 3 من القانون 90-14 ، مرجع سابق.

توفر شروط أخرى تتعلق بالأعضاء المؤسسين فيجب أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل ، وهذا الحق يعد محجف في حق العمال و الأجانب والعمال المتجنسين بالجنسية الجزائرية حديثا ، والمقيمين بصفة شرعية حسب رأي لجنة الحركات النقابية خاصة ، ويجب أن يتمتعوا بحقوقهم الوطنية والمدنية وأن يكونوا راشدين ، فما هي الأهلية التي إشتراطها المشرع لتأسيس المنظمة النقابية¹؟

وبالرجوع إلى المادة 44 من قانون رقم 91-30 المعدل و المتمم للقانون 90-14 إشتراط أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم إنتخابه ، وألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية ، إلا أن هذا الشرط أصبح لا يتساير مع الواقع إذ أن العمال الذين عاصروا الثورة التحريرية جُلبهم أحيلوا على التقاعد الكلي أو النسبي مما يستوجب إلغاء هذا الشرط² .

و يجب أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة، وعليه في حالة إنتقاء شرط من هذه الشروط كان من اللازم إعتبار النقابة باطلة بقوة القانون.

ب - الشروط الشكلية

من أجل ضمان تأسيس النقابات و التصريح بها جاء القانون الذي ينظم كيفيات ممارسة الحق النقابي والإتفاقيات، وعليه للتطرق إلى كيفية التنظيم يجب مراعاة مجموعة من الشروط المتمثلة في:

1- **التصريح بالتأسيس** يعتبر شرطا للاعتراف بالنقابة بصفة رسمية ، فواجب على مؤسسيها إيداع قوانينه الأساسية والتصريح بالتأسيس لدى السلطات العمومية المعنية³ ، ويتم إيداع تصريح التأسيس لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أوالمشترك بين

¹- مزارى أحلام ، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة ، مرجع السابق ، ص.108.

- أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص.239.

³- رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري :الجمعيات والأحزاب السياسية أ نموذجين، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2015، ص.125.

الولايات أو الوطنية ، فإن التصريح يوجد لدى الوزير المكلف طبقا لأحكام المادة 10 من قانون 14-90، ويتضمن التصريح بالتأسيس بعض القواعد الأساسية التي تقوم عليها المنظمة ،كتحديد الغرض من إنشاءها ومواردها المالية و تشكيلاتها الإدارية ويتعين وضع هذا النظام في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة أمام الجهة المختصة السلطة .

2- الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس

يجب عقب إنعقاد الجمعية التأسيسية إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات المختصة مرفقا بالوثائق التالية¹:

- قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم و ذلك إستنادا إلى المادة 1/09 من قانون 14-90.
- نسختين مصادق عليهما صورة طبق الأصل من القانون الأساسي وذلك وفقا للمادة 02/09 من القانون 90 - 14.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية بالرجوع أيضا إلى المادة 03/ 09 من القانون 14-90.

3- تسليم وصل تسجيل التصريح

بمجرد توفر الشروط المذكورة سابقا وعقب إيداع ملف النقابة لدى الهيئات العمومية المختصة تعتبر المنظمة النقابية قائمة عند استلام مؤسسيها من قبل السلطات العمومية المعنية² خلال 30 يوم على الأكثر من إيداع الملف حسب الفقرة 01 من نص المادة 08 من القانون 14-90، كما

¹- عتو نعيمة ، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص.60.

²- رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري: الجمعيات و الأحزاب السياسية أ نموذجين ، مرجع سابق ، ص.126.

إشترطت الفقرة 02 من هذه المادة ضرورة استقاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم¹.

إلا أن الإشكال المطروح هنا يتمثل في عدم تسليم الإدارة لوصول إيداع الملف بالفعل² ، تستلم المصالح المختصة الوثائق اللازمة مع تحفظها عن منح أي وسيلة لإثبات ذلك، مما يجعل تقدير أجل الثلاثين يوما مستحيلا ،وعليه نجد أن كل هذه الإجراءات ضرورية للتعريف بالمنظمة وتؤكد لها تاريخ واضح لتأسيسها.

ج- الشروط الموضوعية

إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بإجراءات التأسيس ، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل، هنا يمكن التفرقة بين حالتين الأولى تسليم وصل الإيداع حينما يحق للمنظمة النقابية مزاوله نشاطها بصفة رسمية ، أما الحالة الثانية طبقا للمبادئ العامة في القانون الإداري، هو قيام السلطات الإدارية برفع دعوى أمام القضاء الإداري بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له ،بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في نص المادة 21 من قانون 90-14، وعليه فما هي الشروط الخاصة التي يقررها المشرع الجزائري بالنسبة لتأسيس النقابات ؟³

للإجابة على هذه التساؤل يمكن القول أنها تتضمن مجموعة من الشروط تتمثل في :

¹ - عصام طواليبي الثعالبي ، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي :الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية مرجع سابق، ص.110.

² - للإجابة على هذا التساؤل يمكن القول أنه : عندما يكون هذا التصريح بالتأسيس أي الإعتماد هو قرار إداري بكل المقاييس القانونية و التنظيمية، ولما كان من المبادئ المعروفة في التصرفات و القرارات الإدارية، أن سكوت الإدارة يعتبر قرار ضمنى بالرفض إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك ، فإن سكوت الإدارة وعدم إفصاحها عن قرارها بشكل صريح يعتبر بمثابة قرار رفض ضمنى لا يقبل عكس ذلك في غياب نص.

³ - سمغوني زكرياء ،حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ، ص.74.

1-الصفة المهنية للمنظمة النقابية

يجب على المنظمة النقابية في طريقها إلى التأسيس و تقاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي ، الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع ، وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطاعا و التزاما مهني بعيدا عن السياسة¹.

2- الإطار المهني للنقابة

تجد المنظمة النقابية سبب قيامها في التضامن المهني إذ ليس لها أن تتأسس إلا في إطار مهنة معينة² ، حسب ما قضت به المادة 2 فيحق للعمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، أن يكونوا منظمة نقابية.

3- محتوى القانون الأساسي

طبقا لنص المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، أوجب المشرع الجزائري ضرورة إشتمال قانونها الأساسي تحت طائلة البطلان الأحكام الآتية هدف التنظيم و تسميته و مقره ، طريقة التنظيم و مجال اختصاصه الإقليمي وحقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الإنخراط والانسحاب أو الإقصاء، والطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها ،وكذلك مدة عضويتها بالإضافة إلى قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها³.

أما عن جزاء إغفال ترتيبات القانون الأساسي فلم يتطرق المشرع الجزائري إليه في حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة 21 من قانون 90-14 .

¹- عبيد فاطيمة ، التمثيل النقابي داخل المؤسسة في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص القانون الإجتماعي ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة د . مولاي الطاهر ، سعيدة ، 2016 ، ص.40.

²- بورزيق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل و الاتفاقيات الدولية للعمل ، مرجع سابق، ص.59.

- مسعودي أحمد ، التعددية النقابية في الجزائر: قراءة سوسيولوجية ، مرجع سابق ، ص.117.³

ثانيا : إجراءات تأسيس النقابة

من بين هذه الإجراءات هي الإجراءات المتعلقة باشتراط الحصول على ترخيص مسبق لإنشاء النقابة من السلطة المذكورة ،وقد عرفت الإجراءات المقيدة لحرية تأسيس النقابات في مراحلها الأولى ما يسمى بالطريقة الوقائية¹ التي تقوم على أساس أن الحق النقابي هو مجرد تنازل من السلطات العامة.

أ- التسجيل الإلزامي

ما زالت بعض النظم القانونية لا تتصور إمكانية تشكيل جماعة خارج في إطار سيطرتها فهناك بعض النظم القانونية ،ما زالت تتبنى فكرة أن الإعتراف بالمنظمة النقابية إمتياز تمنحه السلطات العامة وفق شروط وقيود يمكن لها العدول عنها في أي وقت، ويصل الأمر في بعض النظم القانونية² إلى جعل التسجيل يقتصر على إرادة السلطة العامة كليا ، حيث لا يخضع رفض تلك السلطات للتسجيل لأي نوع من الرقابة ، وفي بعض الدول الأخرى يخضع التسجيل لشروط ترجع إلى نظام البلد السياسي أو الإقتصادي أو الإجتماعي ، وهي طائفة ثالثة يحق للسلطة القائمة بالتسجيل فحص الأحكام والموافقة عليها فقط.

ب-التسجيل الاختياري المحض

لقد طبق هذا النظام في كل من إسبانيا والبرتغال وهنا يمكن التكلم عن مبدأ حرية التأسيس إلى ابعد حدوده في مثل هذا النوع من النظم³ ،حيث يعتبر التسجيل عملية إختيارية محضة لا يترتب عليها أي أثر قانوني فعلي، سواء يكون المركز القانوني لكل من المنظمة النقابية التي سجلت نفسها و المنظمة النقابية التي لم تسجل و المنظم نفسها فهي موجودة به أو بدونه وهي تتمتع بالشخصية القانونية بسببه أو بدونه .

¹- أحمد الرشدي ، حقوق الإنسان في النظرية و التطبيق ، د.ج ، د.ط ، مكتبة الشروق الدولية ، مصر ، 2005 ، ص.61.

- محمد أحمد إسماعيل ، القانون النقابي ، مرجع سابق ، ص.82.

- محمد الزيدي ، الحريات النقابية في الوطن العربي ، د.ج ، د.ط، بيروت، 1952، ص.131.

ج- التسجيل الاختياري المقترن بامتيازات

في هذه الحالة تكون المنظمات النقابية مخيرة بين التسجيل أو عدمه ، غير أنه في حالة عدم التسجيل تخضع للقانون العادي الذي ينظم الجمعيات بصفة عامة ، لذلك تفضل التسجيل لتمتع بصلاحيات كثيرة وخاصة في مجالات العمل المختلفة ، وكذا التمتع بحق الدفاع عن المهنة أمام القضاء وعدم تدخل السلطة العامة بوضع شروط تعسفية لإتمام إجراء التسجيل ، فهو إذن إجراء شكلي محض يتلخص في إيداع بيان النظام الأساسي للجماعة النقابية على أن ذلك لا يسلب الإدارة الحق في الاعتراض¹ على ذلك أما إذا كان هناك غياب وصل إيداع التصريح، فنظريا لا يمكن لمنظمة نقابية ممارسة نشاطها إلا بعد إتمام الإجراءات القانونية التي تسمح لها باكتساب الشخصية المعنوية، و عليه يجب على النقابات احترام كافة الإجراءات المقررة قانونا، شريطة ألا تصل هذه الإجراءات إلى حد الحصول على إذن مسبق من جهة الإدارة أو منح الإدارة الحق في الاعتراض ووقف نشاط النقابة، لذلك فإن الأحكام التي تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة لا تختلف من حيث الأثر عن الإذن المسبق متى كانت للإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه فإن التشريع الذي يمنح لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه يعد مخالفا لمبادئ منظمة العمل الدولية².

ثالثا : حرية تكوين النقابة وإدارتها

لقد حصر المشرع الجزائري دور ومهمة المنظمات النقابية في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنخرطيها وحماية مصالحهم ،وعليه لا يمكن إقامة حوار بناء بين منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال و الهياكل الحكومية ،ما لم تكن هذه المنظمات مشروعة و معترف بها

¹ - محمد الزيدي ، الحريات النقابية في الوطن العربي ، المرجع السابق ، ص.131.

² - سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ، ص.77.

فوقوف العمال على قدم المساواة مع المستخدمين يستلزم وجود هيكل نظامي عمالي ليعبر عن تطلعات العمال المشروعة والمطالب التي يسعون إلى تحقيقها وذلك بتكوين نقابات بكل حرية¹.

أ- حرية تكوين النقابة

لقد منح للعمال وأصحاب العمل حرية تكوين منظمات نقابية للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنخرطيها، لكن وجود النقابات بالمؤسسة ليس إجباريا فبقي مرتبطا بإرادة تكوينها وذلك بوسيلتين وهما:

1- حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق

يقصد بها إمكانية تأسيس النقابة دون الحصول على أية موافقة ولا الخضوع لمراقبة سابقة، فلا يمكن للدولة أن تتدخل في عملية تأسيس المنظمة النقابية أو الإتحادات أو² الكونفدراليات النقابية حسب المادة 2-3-4 قانون 90-14 ، وأول الضمانات التي يجب أن تكفل لمؤسسي المنظمة النقابية³ ، هو حقهم في الاجتماع من أجل تبادل وجهات النظر ، وإتخاذ الإجراءات اللازمة لتكوين منظماتهم النقابية ، و الحق في الإجتماع الأساسية للإنسان وهذا ما يؤكد الصلة الوثيقة بين الحريات المدنية والحريات النقابية ، و لقد قررت لجنة الحريات النقابية أن مبدأ الحرية النقابية إذا حصل مؤسسيها على إذن مسبق سواء في المراحل الأولى قبل الإنشاء ، أو في مراحل التكوين فلا مجال للحديث عن الحرية النقابية، كما يتمتع المؤسسون بحرية تامة في وضع النظام الأساسي ، فلا يجوز أن تملك جهة الإدارة سلطة تقديرية في الموافقة على النظم الأساسية للمنظمات النقابية أو رفضها، وهو أيضا ما نصت عليه الاتفاقية رقم 87 في المادة 1/3⁴.

¹ - بورزيق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل و الإتفاقيات الدولية للعمل ، مرجع سابق ، ص.62.

² - الكونفدرالية العامة المستقلة للعمال في الجزائر، القانون الأساسي للكونفدراليات العامة المستقلة للعمال في الجزائر CGATA ، ص.02.

³ - سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ، ص.80.

⁴ - أنظر المادة 1/3 قانون رقم 90 - 14 ، مرجع سابق.

2 - حرية تكوين النقابة بدون تمييز

كرست جل القوانين مبدأ عدم التمييز بين العمال في تأسيس النقابات على مستوى كل القطاعات، خاصة أن بعض التشريعات كانت تحرم الموظفين العموميين من إنشاء نقابات خاصة بهم، وعليه يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للعمال جميعا دون تفرقة أو تمييز بينهم من أي نوع، ويعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته¹.

ب- حرية إدارة النقابة

تعتبر النقابة منظمة لها تنظيم داخلي واضح و أجهزة تقودها فلها الحق في إنتخاب ممثليها وأعضاءها وتنظيم أجهزتها و تشكيلها²، و إدارة نشاطها الداخلي الإداري و المالي ما لم يكن يمس جوهرها وهذا تأكيد لحرية النقابات.

1- حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية

للمنظمة النقابية الحرية التامة في إدارة شؤونها الداخلية كوضع خطط نشاطها وبرامج تنفيذها وطرق عملها ومساءلتها لأعضائها مع ضرورة احترام القوانين،بمعنى وجود الرقابة على أعمالها تتسم بالحياد والموضوعية وتمارس بواسطة القضاء³، ويعد منافيا لمبادئ الحرية النقابية منح التشريع للسلطة الإدارية حق الرقابة كيفما تشاء والتحقيق في المسائل الداخلية النقابية ، ونجد المشرع الجزائري قد كرس مبدأ الحرية في إدارة النقابة، وذلك بفسح المجال بوضع أسس لإرادتها⁴، وهو المبدأ الذي حرصت عليه كل المواثيق والاتفاقيات الدولية .

1- مسعودي أحمد، التعددية النقابية في الجزائر: قراءة سوسيولوجية ، مرجع سابق ،ص.119.

2- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي ، المرجع السابق ، ص.ص.102.115.

3- ثامري عمر ، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد ، مرجع سابق ، ص.130.

4-خلفة نادية ، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون دستوري ، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2010 ، ص.153.

2- حرية النقابة في تسيير شؤونها المالية

لا يكفي امتناع الدولة عن التدخل في الشؤون المالية للنقابات بل الأمر يستلزم أن تتمتع النقابات بـ"استقلال مالي" يكفل لها حرية الحركة¹، فقانون الحق النقابي الذي أكد على أن المنظمة يمنع عليها الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا من جمعيات سياسية² ولا المشاركة في تمويلها وأنها مستقلة في تسييرها ، و لكون أن المنظمة النقابية لها شخصية إعتبارية³ فلها ذمة مالية مستقلة ، بحيث يكون لكل منظمة ميزانية ويحدد نظامها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها.

المطلب الثاني

المظهر الفردي للحق الجماعي

مع ظهور الثورة الصناعية و تجمع العمال بأعداد كبيرة بدءوا التشاور و الحوار حول الظروف القاسية و المجحفة التي يعملون من خلالها ، فالأجور زهيدة و العمل لساعات طويلة دون أي إعتراف بإجازات أو أوقات للراحة ، بالإضافة إلى عدم توفر الرعاية الصحية وعدم وجود التأمينات و إنتشار الأمراض وحوادث العمل دون حصول العمال على تعويضات ، ونتيجة لهذه الظروف القاسية التي كانوا يقبلونها كبديل وحيد للبطالة ،بدأت تظهر روح التضامن بين العمال من محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال ،الذي كانوا يفرضون شروط قاسية للعمل وقد رأى العمال في إتحادهم تعويضا عن الضعف الذي يعانيه كل بمفرده، وعليه بدأ العمال يتحدون في تكتلات للدفاع عن مصالحهم ويعلنون من خلالها الإضراب لتحقيق مطالبهم

¹ - أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية: علاقات العمل الجماعية ،الجزء الثالث، د.ط، دار النهضة العربية ، 2006 ، ص.182.

- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ، ص.116.²

- بورزيق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل و الإتفاقيات الدولية للعمل ، مرجع سابق ، ص.67.³

إلا أن هذه التكتلات محددة و مؤقتة لا ترمي إلى الإنصاف، و كحل بديل بدؤوا بإنشاء تجمعات تتسم بالدوام و الإستمرارية و كافح العمال و حاربوا أصحاب الأعمال و إجحافهم حتى أعترف لهم بالحق في تكوين النقابات، ومع الوقت أصبحت تتمتع بالشخصية المعنوية ، و من هذا المبدأ تم إقرار الحرية الفردية و تأكيدها في المذهب الإشتراكي الجماعي وبالتالي تطبيقها في القوانين .
وعليه سنتطرق إلى حرية الانضمام و النقابية الإختيارية (الفرع الأول) وحرية إختيار القيادات النقابية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

حرية الإنضمام والنقابية الإختيارية

مفاد هذا الحق هو تمكين العمال والمستخدمين من قدرة عدم الانتساب النقابي أو الإنسحاب من النقابة وهذا ما يعرف بالنقابية الاختيارية¹.

أولاً: حرية الإنضمام وعدم الإنضمام النقابي

بالرجوع إلى الإتفاقية رقم 87 نجد أنها تقرر حرية إنضمام العامل إلى المنظمة النقابية ولا تورد أي قيود على هذه الحرية، إلا القيد المستمد من حرية المنظمة النقابية في وضع شروط الإنضمام لعضويتها حسب المادة الثانية ، كما فرضت على دول الأعضاء الإلتزام بإتخاذ كل الإجراءات الضرورية المناسبة لكفالة حرية ممارسة العمال² وأصحاب الأعمال لحق التنظيم و من أجل توفير حماية فعالة لحرية العمال في الانضمام إلى النقابة، ولمواجهة الإجراءات التعسفية التي يمكن أن تتخذ ضدهم من طرف أصحاب العمل ، ويعتبر حق العامل في الإنضمام إلى النقابة من عدمه بإختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر³ ،وعليه فإن المساس بهذا الحق يعتبر إعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، ويقوم أساسا

- مناصرية سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر ، مرجع سابق ، ص.76.¹

- بورزيق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل و الإتفاقيات الدولية للعمل ، المرجع السابق ، ص.69.²

- عتو نعيمة ، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص.67.³

في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل ،حتى لا ينضم إلى النقابة فقد نص القانون 90-14 على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون، كما حرص المشرع على ضمان فعالية النقابة فأعطى تسهيلات للمندوبين النقابيين حتى يمارسوا مهامهم بشكل جيد ودون عراقيل¹ ، كما كرس الحماية للمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بصفة عامة وحماية للهيئة التنفيذية القيادية للهيكلي النقابي بصفة خاصة، وهذا ما يفهم من المادة 53 مكرر من القانون 91-30 على أنه لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكلي النقابي المنصوص عليه في المادة 40 بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به.

ثانيا : حق الإنسحاب من النقابة

يعتبر حق العامل في الإنسحاب من النقابة دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر ويعتبر المساس بهذا الحق إعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وعليه فإنه إذا كان للعامل الحق في الإنضمام أو عدم الإنضمام إلى النقابة فإن له أيضا الحق في الإنسحاب منها وهذا هو الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية الذي إعترفت به أغلب التشريعات التي تضمنتها النصوص الدولية، وكذا أغلب المنظمات والكنفدراليات النقابية الإقليمية والدولية ،و كما أكدت المادة 21 من قانون 90-14 على وجوب إشمال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الإنخراط والإنسحاب أو الإقصاء من النقابة² ، إذ يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ويعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الإنسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة ،بحيث لا تستطيع رفض هذا الإنسحاب أو تجاهله ، ولكن ترك لها المجال لإتخاذ الإجراءات اللازمة³ .

- أنظر المواد 42 إلى 49 قانون رقم 90 - 14، مرجع سابق .¹

- سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ،ص.142.²

³- بيرم المجيد صغير ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مرجع سابق ،ص.72.

الفرع الثاني

حرية إختيار القيادات النقابية

طبقا للمادة الثالثة (3) من الإتفاقية الدولية رقم 87 التي تمنح للعمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها وأنظمتها و إنتخاب ممثليها في حرية تامة ،وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها¹، وهو ما يقتضي إمتناع السلطات الحكومية عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له.

أولا : عملية الإنتخاب أو الإختيار نفسه

حيث يقتضي تماشيا مع الحريات النقابية ألا تتدخل فيه السلطات العامة بأية صورة من الصور حيث نجد قوانين تشترط حضور ممثلي السلطات ،أو الإشراف على عملية الانتخاب أو تنظيمها ومراقبة عملية الاقتراع أو تستلزم اعتماد نتيجة الانتخابات ،فإن الأصل في فتح باب الترشيح وتشكيل اللجان المشرفة وتنظيم عملية التصويت والفرز وإعلان النتائج ، كل ذلك لا بد أن يتم بمنأى عن تدخل السلطات الحكومية.

ووفقا للمادة 14 قانون 90-14 فقط أعطت للمنظمة الحق في إنتخاب قياداتها وفقا لمبادئ الديمقراطية²، وعليه فهي تتفق من هذه الناحية مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية، عكس بعض التشريعات التي تشترط حضور ممثلي السلطات العامة لعملية الانتخابات والإشراف عليها وتنظيمها، بل وأبعد من ذلك تشترط بعض التشريعات إعتداد السلطات العامة لنتيجة الإنتخابات

¹ - أنظر الإتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، مرجع سابق .

² - فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا و تطبيقا : النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل إجتهد المحكمة العليا ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2009 ، ص.16.

وتمنح الإدارة لها سلطة تقديرية واسعة، فهي لا تتأكد من أن إجراءات الانتخابات تمت على نحو صحيح قانونا ولكنها تملك الحق في الموافقة على النتيجة أو إلغاء الانتخابات¹.

ثانيا : الشروط الواجب توافرها في المرشح للقيادة النقابية

تتشرط القوانين الوطنية شروطا خاصة كالجنسية وحرمان الأجانب من هذه المناصب أو شرط الاشتغال بالفعل في المهنة ، وقد لا تتفق هذه الشروط ورغبة النقابيين في من يريدون إختياره لتمثيلهم والدفاع عن مصالحهم، مما يعد إنتهاكا لحريتهم في الإختيار، وقد أصدرت لجنة الخبراء ولجنة الحريات النقابية لمكتب العمل الدولي عدة مبادئ، منها أنه نص التشريع على أن القيادات النقابية يجب أن تتبع المهن التي تمثلها نقاباتهم، فهناك احتمال إهدار الضمانات التي نصت عليها الاتفاقية 87 ، وأن تحريم إعادة إنتخاب القيايين لا يتفق مع الإتفاقية 87 ، وقد ينعكس هذا التحريم على تطور الحركة النقابية التي تقودها القيادات الصالحة.

وبالتالي يجب أن تحدد الشروط الواجب توافرها في المرشحين بموجب اللوائح الداخلية للنقابات ضمنا لإتفاق تلك الشروط ورغبات الأعضاء النقابية²، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري حين أعطى الحق لأي ممثل في النقابة أن يشارك في قيادتها وإدارتها ضمن قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وأحكام قانون 90-14 .

وقد أوضحت اللجنة أن هناك عددا من الإشتراطات التي درجت التشريعات الوطنية على تطبيقها في المرشحين ولكنها تتعارض و مبدأ الحرية النقابية، و تكمن تلك الشروط في:

أ- شرط الإنتماء للمهنة

قد نجد أن هذا الشرط طبيعي من حيث إلمام المرشح للمنصب القيادي بكل ظروف العمل مما يجعله صادقا في تمثيله، غير أنه من جانب آخر يشكل قيادا على حق المنظمة في اختيار

¹ - إبراهيم حلمي، الديمقراطية النقابية، دراسة مقارنة للديمقراطية النقابية في التشريعات العمالية الدولية والعربية والمصرية، د.س.ن ، ص.60.

² - إبراهيم حلمي، الديمقراطية النقابية، المرجع نفسه، ص.61 .

ممثليها، بل وقد يشجع هذا أصحاب الأعمال على التدخل في شؤون النقابة، كما قررت اللجنة أيضا تعارض النص الذي يشترط في المرشح لمنصب قيادي أن يكون عاملا بالمهنة منذ سنة على الأقل مع حق العمال في إختيار قيادتهم.

ب- استبعاد المرشح بسبب رأي أو نشاط سياسي

إن القانون الذي يحرم الشخص الذي له اشتراك في نشاط سياسي من المناصب النقابية لمدة معينة أو بوضع مواصفات معينة يعد انتهاكا لمبادئ الاتفاقية رقم 87، ومتعارض مع مبدأ الحرية النقابية (لجنة الحريات النقابية الفقرة 75 ص30)، كذلك تعرضت لجنة الحريات النقابية لما يسمى في بعض البلدان بـ"العزل السياسي" أو حالات "الحرمان من الحقوق السياسية"، والتي يترتب عليها حرمان الشخص المعني من حق الترشيح للمناصب القيادية في النقابات، أو حتى مجرد الإنتماء إليها ، وعليه أكدت اللجنة الإرتباط الوثيق بين الحقوق والحريات المدنية والحريات النقابية وخاصة حق المعزول سياسيا في محاكمة عادلة .

ج- حرمان العامل من الترشح للمناصب القيادية بسبب الجنسية

لقد أقرت العديد من التشريعات الوطنية شروط حق الترشح للمناصب القيادية في المنظمات النقابية على العمال الوطنيين دون الأجانب، و ذلك من خلال قانون 90-14 في مادته 1/2 حيث تقضي أن يكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، ويبرر حرمان الأجانب من الترشح للمناصب القيادية الحرص على ضمان قيادة وطنية للمنظمات النقابية ،عكس مثلا المشرع المصري الذي لا يشترط الجنسية المصرية لا في الإنضمام ولا في الترشح.

د- شرط تحديد عدد مرات إعادة إنتخاب القيادات النقابية

تتضمن بعض التشريعات الوطنية شرط تحديد عدد مرات إعادة إنتخاب القيادة النقابية لأكثر من مرة، وهذا الشرط يحد من حق العمال في إختيار قيادتهم ،وتتعارض وأحكام الإتفاقية 87

وكذلك فإن حرمان القيادي النقابي من الإنتخاب مرة أخرى يعرقل السير الحسن لنشاط النقابات العمالية، في المقابل لم يضع المشرع الجزائري شرطا بعدد مرات إنتخاب القيادات إنما أشار إلى إمكانية تجديد إنتخابها وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية و التنظيمات التي تحكمها، و الذي يعطي الحرية في ذلك للمنظمة ذاتها.

و - إستبعاد المرشح بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية

ترى لجنة الحريات النقابية أن التشريع الذي ينص على أن أي حكم من المحكمة -باستثناء الجرائم السياسية-، بالسجن لمدة شهر أو أكثر، يعد مبررا لتحريم عمل أي نقابي لمنصبه، فإن هذا ينقص من حق إنتخاب الممثلين القيايين بحرية إذا كان الفعل المنسوب للشخص المعني هو من جراء ممارسته للعمل النقابي كوقوعه تحت طائلة عقوبات النشر، والعقوبات الموقعة على أعضاء النقابة قررت اللجنة عقوبة الغرامة على الأعضاء الذين يمتنعون عن المشاركة في إنتخابات النقابة.

مما تقدم نجد أن الاتفاقية رقم 87 ولجنة الحريات النقابية تعتبر مبدأ الحرية النقابية مبدأ مطلقا وغير مقيد ذلك أنها قررت أن هذا المبدأ هو حرمان الأجانب والمحكوم عليهم بعقوبة جنائية من تولي المناصب القيادية، حيث يفهم من تلك النصوص أن المشرع الدولي أراد عدم ترك الفرصة للسلطات العامة من التعسف ضد المنظمات النقابية، أما المشرع الجزائري فقد اكتفى في هذا الخصوص بالنص على حق أعضاء المنظمة في القيادة وانتخاب هيئاتها وإعادة انتخابها بكل ديمقراطية دون أن يأتي بنصوص مقيدة لهذا الحق في قانون 90-14 أو قوانين أخرى، سوى ضرورة إعلام والي الولاية أو الوزير المكلف بالتغييرات الطارئة على هيئات القيادة خلال 30 يوم الموالية لاتخاذ القرار وهذا حتى تكون له حجية على الغير بعد النشر و ليس تدخلا من السلطة.

المبحث الثاني

الحماية النقابية في الجزائر

يكون الحق النقابي قائما ومعترفا به دوليا و وطنيا وبذلك تفرض عليه حماية وسن القوانين و التشريعات تعزز تلك الحماية الممنوحة للحق النقابي بكامل من الضمانات القانونية ،و تركز لها آليات على المستويين الوطني والدولي وتكون تلك الآليات عملية تطبيقية وتضع قواعد محل إلزام في مواجهة التعسف الذي سيطرأ على الحق النقابي

وعليه سنتطرق في دراستنا للمبحث الثاني إلى حماية الحق النقابي من الناحية القانونية (المطلب الأول) وحماية الحق النقابي من الناحية القضائية (المطلب الثاني)

المطلب الأول

الحماية القانونية للحق النقابي

لقد حاول المشرع تكريس الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاءت بها مختلف القوانين سواء القوانين ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة ، فمنح حماية للمندوب النقابي و لشتى الآليات اللازمة لضمان سير الحق النقابي.

الفرع الأول

حماية المندوبين النقابيين

نصت القوانين و التشريعات سواء العربية أو العالمية على كفالة الحق النقابي كإحدى الحريات الأساسية و حماية العامل من أي اضطهاد من طرف السلطات عند ممارسته لعمله النقابي¹ ، لكن عند تعيين الممثل النقابي يخضع لمجموعة من الشروط في حين يستفيد من حماية و تسهيلات لممارسة نشاطه النقابي بكل سلاسة.

¹ - سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق، ص.157.

أولاً: شروط تعيين المندوبين النقابيين

يخضع المندوبين النقابيين لعدة شروط منها موضوعية وأخرى شكلية المتمثلة فيما يلي:

1 - الشروط الموضوعية

تتمثل هذه الشروط في الشروط الموضوعية منها ما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة و منها ما يخص المندوب النقابي

أ/ الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة

وفق لما جاء به في المادة 41 من القانون رقم 90-14 " يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في الحدود و النسب التالية¹:

عدد المندوبين	عدد العمال
مندوب 01	من 20 إلى 50 عامل أجير
مندوبان	من 51 إلى 150 عامل أجير
03 مندوب	من 151 إلى 400 عامل أجير
05 مندوب	من 401 إلى 1000 عامل أجير
07 مندوب	من 1001 إلى 4000 عامل أجير
09 مندوب	من 4001 إلى 16000 عامل أجير
13 مندوب	أكثر من 16000 عامل أجير

¹ - أنظر المواد 40 ، 41 ، القانون 90-14 ، مرجع سابق.

لقد أكدت المادة 40 من القانون 90-14 المتعلقة بممارسة الحق النقابي على إمكانية إنشاء الهياكل النقابية في المؤسسات و تضمنه المادة 41 من القانون سالف الذكر تحديد للمندوبين النقابيين و ذلك حسب عدد العمال في المؤسسة و يكاد يكون العمال محرومين من الحق النقابي لأن معظم المؤسسات في الجزائر مؤسسات صغيرة ، والتي لا تتجاوز عدد عمالها 20 عامل فدفح ذلك بالمشروع الجزائري إلى تعديل المادة 41 و بموجب المادة 9 من القانون 91-30 بتخفيض الحد الأدنى لعدد العمال إلى 20 عامل و زيادة عدد المندوبين عند تجاوز عدد العمال 16000 عامل.

ولكن أبقى المشروع الجزائري بعض الغموض في كيفية حساب عدد العمال وسيكون المشروع و عدم الإفصاح عن كيفية حساب ، عدد العمال لمعرفة عدد المندوبين النقابيين فيتم وقت تعيين المندوبين نجد أنه يدخل ضمنه العمال ذوي عقود عمل محددة المدة، والعاملون بتوقيت جزئي.

ب/الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي

لا يمكن لأي عامل أن يعين كمندوب داخل المؤسسة إذ أن المشروع يقيد ذلك التعيين بشروط تطبيقا لنص المادة 44 من القانون 90-14 وهي:

- السن

ليعين لأي عامل في مؤسسة ما كمندوب يجب أن يبلغ 21 سنة كاملة يوم تعيين، فإذا عين أي عامل لم يبلغ هذه السن فإنه يجوز لكل ذي مصلحة سحب صفة المندوب النقابي عن ذلك المندوب¹، و يمكن لرب العمل أن يتفق مع المنظمة النقابية على مخالفة هذا النص لكن إن لم يكن مخالفا لنظام العام و الآداب العامة .

- الأقدمية

عند تعيين الممثل النقابي عليه أن يكون قد اشتغل لمدة سنة على الأقل في تلك المؤسسة فلا يجوز تعيين مندوب نقابي لا تربطه أي صلة بتلك المؤسسة سواء بعقد محدد المدة أو لتوقيت

- أنظر المادة 44، القانون 90-14، المرجع السابق.¹

جزئي، بصرف النظر عن رتبته المهنية في تلك المؤسسة ، يجب أن يكون هناك علاقة تبعية بين العامل و المؤسسة¹.

- التمتع بالحقوق الوطنية والمدنية

لتواجد إمكانية تعيينه كمندوب نقابي عليه التمتع بحقوقه المدنية والوطنية خاصة حق الانتخاب و الترشح و كذا تمتعه بكامل أهلية الأداء ، فلا يجب تعيين من حرم من حق الانتخاب أو الترشح أو أي حق من الحقوق الوطنية و المدنية

2 - الشروط الشكلية

إن الشروط الموضوعية لوحدها لا يكفي لتعين المندوب النقابي لذلك أضاف المشرع الجزائري الشروط الشكلية المتمثلة حول ضرورة تبليغ صاحب العمل ومفتشي العمل بالمعلومات اللازمة الخاصة بالمندوب النقابي في أجل لا يتجاوز 8 أيام من تعيينهم، و يقع على عاتق الهيكل النقابي واجب إعلام العمال بقائمة المندوبين بمختلف وسائل الإعلام بموجب نص المادة 45 من القانون 14-90 فعليهم إعلام متفشية العمل الجهوية والمستخدم ، فالمستخدم يفترض أن يكون على دراية وذلك لعدة اعتبارات أبرزها حساب الساعات الممنوحة له و معرفة مندوبه.

ثانيا: الحماية والتسهيلات الخاصة بالمندوبين والنقابيين و الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة

لهم

لتسهيل عمل المندوب النقابي منحت له مدة 10 ساعات مدفوعة الأجر دون الأخذ ساعات التي يقضيها المندوب النقابي في الاجتماعات التي يستدعيه فيها المستخدم بل تأخذ في نظر الحسبان الساعات التي ينادي بها المندوب بمبادرة منه فقط.

إن المندوب النقابي حرية التصرف في تلك الساعات سواء دفعة واحدة أو بتوزيعها حسب الاحتياجات النقابية، لكن لا يمكن تأجيل استعمالها كما يمكن للمندوبين النقابيين جمع ساعاتهم أو

- انظر المادة 44، القانون 90-14، المرجع السابق¹.

تقسيمها لكن بموافقة المستخدم لإمكانية تأدية المهام الموكلة إليه منح 10 ساعات مدفوعة الأجر سواء في توقيت العمل أو خارجه ، بهذا يكون المندوب النقابي قد أدى عمل لفائدة المنظمة النقابية و اعتبرها المشرع الجزائري وقت فعلي مقابل أجر رغم أن العمل لم يعد عليه بالفائدة¹.

يملك المندوب النقابي أهم أو أنجع وسيلة لتسهيل القيام بالمهام المنوطة إليه وهي حرية التنقل داخل المؤسسة المستخدمة و الاتصال بالعمال ولو في أوقات العمل بمناسبة حل مشاكلهم و ظروف العمل، و بالرغم من إغفال المشرع الجزائري عنها لكنها تعد جائزة لأن الغاية منها تسهيل تأدية مهامه² ، في حال ما إذا وجد نزاع حول العشر الساعات و إذا ما استغلت في النشاط النقابي أم لا فإن البيئة على من ادعى أن يثبت أنه فعلا لم تستغل للعمل النقابي ، و نتيجة ذلك الإثبات عدم دفع الأجر مقابل تلك الساعات نظرا لحرص المشرع الجزائري على الإعلام بالمعلومات اللازمة من جهة للمندوب النقابي، لا اعتبارهم همزة وصل بين المستخدم ورب العمل من جهة أخرى لأنهم القوة و السلطة داخل المؤسسة، و نجد أن المشرع الجزائري منح لهم حماية خاصة بالإضافة للحماية العامة، لهذا قام المشرع الجزائري بالتمييز بين نوعين من الجزاءات إما ارتكاب خطأ أثناء ممارسة النشاطات النقابية و إما ارتكاب الخطأ عند القيام بالنشاطات مهنية³ ، ارتكاب المندوب النقابي خطأ ذو طابع نقابي محصب، فالمنظمة النقابية المسؤولة عن تعيينه ووحدها الكفيلة بتسليطها للعقوبة المتوافقة و الخطأ المرتكب و بذلك نجد أن القوانين الأساسية و الأنظمة الداخلية و حدها المحددة للخطأ و درجة العقوبة المناسبة له⁴، رغم الحماية التي يستفيد منها المندوب النقابي فإنه لا يحصن من إمكانية السلطات المستخدمة من تطبيق العقوبات التأديبية نتيجة الخطأ في وقت المزاوله نشاطاتهم المهنية ، وذلك على قدم المساواة مع العمال الأجراء شرط إتباع إجراء شكلي و المتجسد في وجوب إعلام المنظمة النقابية المنتمي لها المندوب والمرتكب للخطأ ليكون كاف بتسليط العقوبة .

1 - انظر المادة 47، القانون 90-14 ، المرجع السابق.

2 - انظر المادة 46، القانون 90-14، المرجع نفسه.

3 - مزارى أحلام ، المشاركة العمالية في تسير الهيئة المستخدمة ، مرجع سابق ، ص.146.

4 - انظر المادة 53 و 53 مكرر، القانون 90-14، مرجع سابق.

الفرع الثاني

الحماية في استعمال الوسائل القانونية

إن مجرد الإقرار بالحق النقابي دون السماح بممارسته ميدانيا لا معنى له ،لذلك تم تكريس أحكام الدساتير و القوانين والتأكيد عليه من خلال إعطاء الحق باستعمال وسائل قانونية متمثلة في الحق في الإضراب و الحق في المفاوضة الجماعية

أولاً: المفاوضة الجماعية

لقد تعددت تعاريف المفاوضة الجماعية فيمكن تعريفها حسب الفقه الذي عرفه "ديميتري وايس " على أنها مناقشات حول شروط العمل بين المستخدم أو عدة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات لأرباب العمل من جهة منظمة أو عدة منظمات لتمثيل العمال من جهة أخرى لتوصل إلى اتفاق ما¹.

تعتبر المفاوضة الجماعية أسلوب ودي لإيجاد حل لمنازعات العمل الجماعية ، و يعد أسلوب مباشر للحوار و النقاش بين طرفين النزاع الجماعي، يلتقي ممثلو العمال سواء نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وصاحب العمل و ذلك لتبادل أوجه الحوار و الآراء للوصول إلى مجموعة من الحلول المطروحة الممكنة التي يكون فيها رضا الطرفين²، وتعد من أهم آليات النقابة العمالية لان هدف هذه الأخيرة هو الدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب العمل المهيمنين على السوق ويتم التمكن بذلك من فرض شروط جائرة على العمال، فأضحت المفاوضة الجماعية وسيلة للتصدي لهذه الشروط الجائرة في حقهم³ ، فوجد المحاور الكبرى التي يتناقش فيها الطرفين هي : الأجور ، الساعات العمل ، الإجازات استمرارية العقود في حالة المادة الهيكلية و السلامة المهنية⁴، وقد تطرقت منظمة العمل الدولية بقولها: " المفاوضة الجماعية هي العملية التي

1- حامد خالد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية ، مرجع سابق ، ص.130.

2- أحمية سليمان ، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص.15.

3- سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ، ص.160.

4- سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي ، المرجع نفسه ، ص.161.

يتفاوض العمال بصورة جماعية و يتفقون مع أصحاب العمل على شروط و ظروف استخدامهم¹. إن استعمال وسيلة للتفاوض الجماعي كأحدى الوسائل الهامة لإيجاد حلول في النزاعات القائمة بين المستخدم و المستخدم في شتى المجالات خدمة لمصالحهم و تحقيقا لأهدافهم الرئيسية المحددة وفقا للقانون 90-14 المعدل والمتمم والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي يتقدمها ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل، والحث على التمثيل الحقيقي و الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين و تعزيز أسس الحوار و تنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة المستخدمة².

إن أهم دور المفاوضات الجماعية جاءت به لجنة الحريات النقابية سنة 1951:

- متابعة تطبيق مبادئ الحقوق و الحريات النقابية و المفاوضات الجماعية في جميع الدول على مستوى التشريعات الممارسة .

- النظر في الشكاوى المقدمة إلى المنظمة حول انتهاك الحقوق و الحريات النقابية

- النظر في مدى تطابق التشريع الوطني مع معايير العمل الدولية في مجال الحريات النقابية و المفاوضات الجماعية ، و أما عن الحماية المقررة بموجب الإتفاقيتين 87 و 98:

- الحد الأدنى لحماية هذه الحقوق لحرية التنظيم و الحق في المفاوضات.

- يستحسن دعمها بإجراءات و ضمانات أخرى تنص عليها التشريعات الوطنية و المفاوضات الجماعية.

- تتحمل الحكومات مسؤولية ضمان تطبيق مبادئ الحقوق و الحريات النقابية و المفاوضات الجماعية.

¹ - أنظر تقرير المدير العام : الحرية النقابية على أرض الممارسة ، الدروس المستخلصة للمؤتمر العالمي ، الدورة 2008/97، مكتب العمل الدولي جينيف ،ص.24.

² - بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر: المدخل العام للنصوص التنظيمية ، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2000، ص.28.

- القيام بالتفاوض الجماعي لتحديد شروط العمل و المحافظة على استمرارية العلاقة المهنية من أي نزاع يشوب تلك العلاقة و بذلك فإنه يمكن أن يكون على عدة مستويات.

- التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة هو النقاش الذي يجري بين نقابة عمال المؤسسة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها و المستخدم ، وهو أسلوب تقليدي متداول بكثرة في الجزائر فيمد لصاحب العمل سلطة لتحسين الإنتاجية على ضوء ظروف العمل الخاصة بهم¹، وسلاسة لتنظيم هيكله الأجور و شروط العمل و المسايرة لاحتياجاتهم فتيسر توفير اليد العاملة بالإضافة لإدخال التكنولوجيا إلى المؤسسة غير أنه يشكل استياء للعمال كضحية للغبن².

- التفاوض الجماعي تتم بين ممثلي المنظمات النقابية المركزية لأصحاب العمل و العمال لمعالجة مشاكلهم و تفاوض حول المصالح المشتركة في الدولة، ككل عادة ما تخرج نتيجة له قواعد عامة تكمل التشريع الوطني المنظم لعلاقات العمل ، و أساس هذا المستوى على وجود منظمات نقابية مركزية قوية للتنظيم الفاعلية³ .

نتيجة هذه المفاوضات تعد بمثابة حدود دنيا لا يمكن النزول عنها في العقود الفردية، والاتفاقيات الجماعية فهي تتشابه والنصوص التشريعية من حيث الأثر الذي تحدثه لكنهما تفترقان في المضمون بفضل يأخذ العمال حقوق أفضل.

التفاوض الجماعي على مستوى الدولي : محتواها الاتفاقيات الإطارية للدولة في الغالب مبادئ الحرية النقابية و المفاوضة الجماعية وهي تتعدى حدود دولة واحدة ،تهدف لترويج عدد من المبادئ الدنيا للعمل و تنظيم إطار مشترك لعلاقة العمل⁴.

من حيث تنفيذ هذا التفاوض الجماعي نجد أن قانون 90-11نظمه و ذلك بأن تقوم اللجان المتساوية للأعضاء بالتفاوض على أن تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال و عدد من المستخدمين يناوبهم أولئك الممثلين و كل طرف يعين ممثله و يتراوح نصاب الممثلين

- بورزيق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل الجزائري واتفاقيات الدولية للعمل ، مرجع سابق ، ص.86¹.

- مزاري أحلام ، المشاركة العالمية في تسيير الهيئة المستخدمة ، مرجع سابق ، ص.168².

- مزاري أحلام ، المشاركة العالمية في تسيير الهيئة المستخدمة ، المرجع نفسه ، ص.163³.

4 - مزاري أحلام ، المشاركة العالمية في تسيير الهيئة المستخدمة ، المرجع نفسه ، ص.164.

لكل طرف من 3 إلى 7 أشخاص أما فيما يخص درجة أعلى فلا يتجاوز 11 عضو ، و يعين رئيس لكلاهما معبر عن الرأي الراجح في وفده ويعد ناطق رسمي¹.

ثانيا: الإضراب

يعد الإضراب هو الآخر وسيلة هامة لحل الخلافات والنزاعات القائمة بين طرفي العمل الجماعية تتجسد في توقف عن مزاوله العمل لخضوع أصحاب العمل لتلبية مطالبهم الاجتماعية، غير أنهم إذا قام العامل بإرادته المنفردة بتوقف عن العمل فيعتبر غير مشروع²، أضحي الإضراب حق مكرس دستوريا مثله مثل بقية الحقوق السياسية و المدنية الأخرى، بحيث أنه يخضع لقواعد قانونية خاصة تنظمه.

نستنتج أن الاتفاقية 87 و الاتفاقية 98 و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لم يتطرقوا لحق الإضراب إلا العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية فقد اعترف به صراحة شرط أن يمارس في الإطار المخصص له وفق المادة 8 من العهد.

أكد عليه المشرع الجزائري في دستور 1996 بموجب المادة 57 منه على أنه: >> الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات و الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع³.

ويعد الحق في الإضراب حق مشمول في الحق النقابي تطبيقا لهذه النصوص التشريعية السالفة الذكر، فقد قام المشرع الجزائري بإصدار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها، فنصت مختلف قواعد تنظيم حق الإضراب و حمايته من التعسف، في حين كان يسعى إلى فتح مجال للحوار والتفاهم بإجراء جلسات المصالحة و عقد اجتماعات طبقا للقوانين

¹ - القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ج ر 4 عدد 17.

² - هدي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحانة للنشر و التوزيع ، 2000، ص 201.

³ - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص.167.

والاتفاقيات والجلسات ، إذ تعد هذه الإجراءات بمثابة إجراء اتفاقي وقانوني يجمع كلا الطرفين¹، والاتفاقية الجماعية المبرمة بين ممثلي العمال تسمى بالمصالحة الاتفاقية² ، عند انعدام طريق للمصالحة في الاتفاقية أو فشل المصالحة يلجأ إلى المصالحة القانونية التي تكون من طرف مفتش العمل بموجب نص المادة 05 من القانون 02/90 ، وعندما يقوم أحد طرفي بعرض النزاع أمام مفتش العمل فيبدأ بالإجراءات، و بذلك يمكن أن يتوصل مفتش العمل إلى حل لذلك النزاع فينتج عن ذلك الحل اتفاقا يلحق بالاتفاقية الجماعية حتى و إن خالف أحد بنودها فيعد تعديل لها. تطرق المشرع الجزائري إلى احتمال غياب أحد الطرفين مبرر شرعي و صنفه تهرب من إجراءات التسوية فشن له عقوبة الغرامة على الطرفين فنصت المادة 53 من القانون 90-02 عليها وإذا ما كان الحل الوحيد كحل النزاع هو الإضراب فيجب أن تكون هناك موافقة عن طريق الاقتراع السري للأغلبية المطلقة للعمال مجتمعين في جمعية عامة³.

يشرع في الإضراب المتفق عليه وفقا للمادتين 27 و 28 من القانون أعلاه و ذلك بانتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب ويحتسب من يوم إبلاغ الجهة المستخدمة و متفشية العمل المختصة إقليميا و تحدد بالتفاوض مدة لا تقل عن 8 أيام من تاريخ إيداعه⁴، و حماية لحق الإضراب فإن القانون منح حماية للعامل المضرب مثلما تحمي حقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية لكن تبقى ممارسته مرهونة لمبدي احترام العمال و تنظيمات النقابية لما ينظمه القانون 90-02 من شروط و كفاءات⁵.

إذ تتمثل مظاهر الحماية فيما يلي :

حضر أي استخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب مهما كان شكل و هدف الاستخلاف ، سواء بتوظيف عمال آخرين أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى

1- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، مرجع سابق، ص.204.

2- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، المرجع نفسه ، ص.205.

3- شرف الدين أحمد ، الإضراب و الحرية النقابية : أحكام ووثائق ، دار الخدمات النقابية و العمالية ، 1992 ، ص.63.

4- سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ، ص.167.

5- حامد خالد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية ، مرجع سابق ، ص.165.

الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب، وهذا ما جاء بموجب المادة 57 من القانون 90-02 المتضمن كيفية ممارسة حق الإضراب و نصت عليه المادة 33 من نفس القانون. منع تسليط عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب ، متى كان الإضراب قانوني و شرعي و مستوفي لكافة شروط صحته و بذلك فأى تصرف يصدر عن المستخدم انتقاما من العمال المضربين في الإضراب الشرعي يعتبر تصرف تعسفي و باطل قانونا، ويمكن للعمال المطالبة بالتعويض عن القرار التعسفي لكن سيستثنى في حالة الخطأ الجسيم من طرف العمال بحسب الإضراب لكن مثلما هو الحال بالنسبة للتسخير¹.

التسخير يمكن للهيئات المستخدمة اللجوء له كوسيلة لتسخير العمال المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشغال و المنشآت والأمولاك لضمان استمرار المصالح العمومية لتوفير الحاجيات الحيوية أو الأنشطة اللازمة للتموين تطبيقا لنص المادة 41 من القانون 90-02². الحد الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في الاتفاقية أو عقد العمل جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 ، إذا أغفل صاحب العمل أو السلطة الإدارية المعنية و ذلك بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط المتطلب الحد الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به و عند رفض العامل تأدية عمله في الحد الأدنى من الخدمة المفروض عليه مرتكبا لخطأ مهني جسيم³.

المطلب الثاني

الحماية القضائية للحق النقابي

يعد القضاء السلطة المستقلة لضمان حماية حقوق العمال المنتهكة من طرف المستخدم وذلك بتطبيق عقوبات على مخالفتها، حيث عرفه المشرع على انه : ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات التي تشوب بين العمال من جهة وأصحاب العمل من

¹ - أحمية سليمان ، آليات تسوية المنازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص.169.

² - سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ، ص.188.

³ - أحمية سليمان ، آليات تسوية المنازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص.170.

جهة أخرى¹ ، ولقد تم تحديد تشكيلة القضاء الاجتماعي وفقا لما تضمنته نص المادة 08 من القانون 90-04 المتعلق بمنازعات العمل الفردية وتعد المحاكم الاجتماعية محاكم مهنية² .

الفرع الأول

الطبيعة الخاصة للقضاء الاجتماعي

سعى المشرع الجزائري لتجسيد خصوصية على أحكام قانون العمل الحمائية بإخضاع منازعاتها لإجراءات خاصة استلهمت قواعده من واقع العمل القضائي خاصة في مجال التسريح نتيجة لأثاره، إذ تتجلى طبيعته بخروج قواعده الإجرائية وشروط رفع الدعوى وأثار أحكامه بعد الرقابة على التسريح نجد أن المندوب النقابي خصه بحكم خاص عن تسريحه تعسفيا.

أولا: مميزات القضاء الاجتماعي

سعى المشرع الطرف الضعيف في علاقة العمل خلال وضعه إجراءات التقاضي وتبعاتها، ف جاء ملائما لما تقتضيه حالة العامل تضمن له حماية خصوصا فيما يتعلق بالتسريح فلقد تميزت المنازعة الاجتماعية بالسرعة في الفصل فيها والسير في الإجراءات المتتالية .

1-الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي

جاء به المشرع الجزائري في المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09³ ، تضمنت هذه المادة المنازعات التي يفصل فيها القاضي الاجتماعي دونها لا يكون له الاختصاص فهذه المنازعات لا يمكن أن يختص بها قسم آخر من أقسام المحكمة⁴ .

¹ - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق ، ص.179.

² - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص.98.

³ - الأمر 08-09 ، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، المؤرخ في 25 فيفري 2008، الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية ، ج.ر عدد 21 الصادرة في 23 أبريل 2008 .

⁴ - حمدي باشا عمر، لقضاء الاجتماعي :منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية ، د.ط، دار هومة، الجزائر، 2013، ص.150.

ونجد أنها جاءت لتجمع ما ورد في النصوص المعمول في المواد التالية

المادة 20 من قانون 04-90¹ ، و المادة 15 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي² ، كذلك المادة 100 من قانون 11-90³ ، نجد أيضا الذريعة لجعله اختصاص مانع هو تشكيلته الخاصة التي يتميز بها لاعتبارها من النظام العام لا يمكن الاستغناء عنها تحت طائلة بطلان الحكم الصادر⁴ ، إلا أن هذه التشكيلة ليست موجودة على مستوى المجالس والمحكمة العليا⁵ ، كما أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية منح صلاحيات استعجاليه يمكن للقاضي الاجتماعي اتخاذ إجراءات مؤقتة وتحفظية لوقف التصرفات المعرقة لحرية العمل وهذا تطبيقا للمادة 506 ق إ م إ .

2- القضاء الاجتماعي قضاء صلح

لزما على المتقاضين اللجوء إلى إجراء المصالحة قبل المرور للتقاضي بحيث يتوقف قبول الدعوى على إجراء المصالحة أمام مفتشية العمل و توجد مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا ضمن دائرة اختصاص المحكمة الاجتماعية مكتب المصالحة باعتباره المختص بالفصل في النزاع ، وفي حالة صدور اتفاق صلح عن هيئة وساطة أوجد المشرع الجزائري ضمانات لتنفيذه ألا وهي الغرامات التهديدية ليكرس الحل المتواصل إليه خارج القضاء⁶ .

¹ - المادة 20 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزعات الفردية في العمل على انه: "مع مراعاة أحكام المادة 7 من ق إ م إ تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في مايلي:- الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين .

- كافة القضايا التي يخولها القانون صراحة" .

² - المادة 15 من قانون 08-06 "تكون القرارات الصادرة من اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق فيها أمام المحكمة المختصة طبقا للأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية...."

³ - تنص المادة 100 من قانون 11-90 المتضمن علاقات العمل على أنه: "يرفع كل احتجاج يتعلق بانتخابات مندوبي المستخدمين في أجل الثلاثين يوما الثاني للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليميا التي ثبت بحكم ابتدائي ونهائي في أجل ثلاثين يوما من إخطارها".

- حمدي باشا عمر ، القضاء الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص.150.⁴

- عبد السلام ذيب ، قانون العمل و التحولات الاقتصادية ، د.ط ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2003 ، ص.92.⁵

- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، مرجع سابق، ص.92.⁶

3- القضاء الاجتماعي قضاء استعجالي

يتميز بطابع السرعة من ناحيتين: الأولى انه ألزم المشرع الجزائري في نص المادة 505 من ق إ م إ على تحديد أول جلسة للنظر في الدعوى خلال 15 يوم من تاريخ رفعها، أي تسجيل الدعوى بأمانة ضبط المحكمة ،على غرار القضايا العادية التي تبرمج لحد مرور 20 يوم على الأقل ،أما الناحية الثانية فتبين السرعة بإلزام المشرع في المادة 505 من قانون إ م إ ،وكذا المادة 38 من القانون 04/90 حرصا على تسهيل الحصول على العمال على حقوقهم نتيجة للظروف التي لا تسمح بالانتظار للنظر في القضية¹ .

- تخضع لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية في المادة الأولى على أنه :تطبق أحكام هذا القانون على الدعاوى المرفوعة أمام الجهات القضائية العادية والجهات القضائية الإدارية² وبهذا تخضع الدعوى العمالية لكافة الأحكام و الشروط الشكلية و الموضوعية ،و المواعيد المنصوص عليها ،إضافة إلى الأحكام الواردة في القوانين المتعلقة بالعمل ،وكذلك إعفاء العامل من الرسوم بالتسجيل إذا كان الأجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون³ .

ثانيا : مجال رقابة القاضي الاجتماعي على التسريح التعسفي

لقيام القاضي برقابته على صحة التسريح التأديبي تنصب على الشروط الإجرائية و الشروط الموضوعية

11 الرقابة على الشروط الشكلية :

تقوم بمراقبة سلطة مؤهلة لتسليط الجزاء واحترام حقوق الدفاع وعدم الجمع بين العقوبة التأديبية والجزائية ،ومدى احترام مهام توقيع الجزاء التأديبي .

- أحمية سليمان ،آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ،ص.32.¹

- أنظر المادة الأولى من قانون 08-09 ، مرجع سابق.²

- الأمر 07-12 ، قانون المالية الجزائري، الصادر في 2008 ، ج رعدد 82، سنة 2008 .³

أ/ الرقابة على صحة الإجراءات:

تتظر المحاكم الاجتماعية في دعاوى ابتدائيا و نهائيا التي تكون محل مطالبة العمال بإلقاء العقوبة التأديبية المتخذة من طرف المستخدم دون تطبيق الإجراءات وهذا بموجب المادة 21 من القانون 90-04 .

ب/ الرقابة على السلطة الموقعة للجزاء:

إن سلطة توقيع الجزاء في يد المستخدم، وبذلك يكون العامل أو المندوب النقابي على حد سواء بعدما كان يخضع للجنة التأديب أو اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء نتيجة لذلك فإن القاضي يراقب النظام الداخلي وما تتضمنه من إجراءات تأديبية، فهو إذن يراقب مدى احترام المستخدم لهذا الإجراء، ففي حالة ثبوت العكس بل في قرار التسريح لعدم احترام الإجراءات الإلزامية¹.

ج/ الرقابة القضائية على ضمان حقوق الدفاع:

يقوم القاضي بالنظر في مدى صحة الضمانات الإجرائية لحقوق الدفاع الممنوحة للعامل، المتابع بارتكاب خطأ جسيم فيبدأ بإعلامه ويليئه استدعائه بعامل آخر وتبليغه كتابيا بالتسريح. فيما يخص المندوب النقابي فعلى القاضي التأكد من إعلام المنظمة النقابية الذي يعد إلزاميا والتي جاءت به المادة 54 من القانون 90-14.

أكد الفقهاء حديثا أن الإجراءات الواردة في المادة 73 من القانون 90-11 من للنظام العام وعدم احترامها من طرف المحاكم، يؤدي إلى بطلان القرار رغم ثبوت الخطأ الجسيم تعريزا من المشرع في الحماية المقررة للعامل².

1 - أنظر المادة 73 مكرر 4، قانون 90-11، مرجع سابق.¹

2 - حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، مرجع سابق، ص.101.²

د/الرقابة على مبدأ عدم الجمع بين الجزاءات التأديبية:

لقد استقر القضاء الاجتماعي على عدم الجمع بين عقوبتين تأديبيتين للعامل المرتكب للخطأ فيعد مخالفا للمبادئ القانونية العامة هذا ما أكدته المحكمة العليا في القرار الصادر في 1992/01/29¹، لكن هذا لا ينفي إمكانية الجمع بين العقوبة التأديبية و العقوبة المدنية كالحرمان من لأجر² .

هـ/ رقابة القاضي على مهلة توقيع الجزاء :

إن سلطة المستخدم مقيدة في اتخاذ إجراءات التأديب و القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل لم ينص على مدة التقادم لتوقيع العقوبة أو الجزاء عن الخطأ المرتكب رغم أنه القواعد السالفة نصت أن مدة التقادم بمرور 3 أشهر من معاينة الخطأ المرتكب وتطبيقا لنص المادة 4 من المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الفردية³ .

2 / الرقابة القضائية على الشروط الموضوعية :

وردت الأخطاء الجسيمة في نص المادة 73 مكرر 1 فلا يمكن تحديد أخطاء جسيمة أخرى وفقا للنظام الداخلي والدليل على ذلك نص المشرع على أخطاء أخرى جسيمة في نصوص خاصة مثل عرقلة حرية العمل ، تنصب هذه الحالة على الرقابة على الوصف أو التكييف الذي يعطيه المستخدم للخطأ فيتحقق القاضي من مدى تناسب الخطأ المرتكب مع العقوبة و التأكد من الظروف ودرجة خطورة الأضرار الناتجة عن المؤسسة و سيرة العامل المهنية إلى غاية ارتكاب

¹- القرار رقم 80484 المؤرخ في 1992/01/29 الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد2، لسنة 1993، الجرائم العامة، ص.83.

²- طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم ففي ظل قانون علاقات عمل، د.ط، دار هومة، الجزائر، 2013، ص.2.

³- المرسوم 81-302 المتضمن تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية بعلاقات العمل الفردية، الصادر في 11 سبتمبر، ج ر عدد 37.

الخطأ و بذلك تعد ضمانات كبيرة في يد العامل ،وللقاضي السلطة الرقابية في تحديد الخطأ ووصفه وتكييفه إن لم ينص عليه في النظام الداخلي¹.

الفرع الثاني

أثار الرقابة على الفصل التعسفي

نتيجة عدم شرعية التشريح التأديبي يترتب عنه القضاء ببطلان قرار التسريح وإلغائه رجوعا إلى نص المادة 73 مكرر 4 فلا بد من المحكمة بأن تحكم بإرجاع العامل إلى منصبه وفي حالة رفض أحد الطرفين يمنح تعويضا ماليا ،ومضمون هذه المادة يطبق على ممثلي العمال ،أما بالنسبة للمندوبين النقابيين فبموجب المادة 56ف3 لم يتبين مضمون الحكم الصادر عند عزله مخالفا للمادتين 54 ، 55 من قانون 14/90 .

أولا :الحكم الصادر بإلغاء قرار التسريح التعسفي

1-أثار حق ممثلي العمال

أ/حكم التسريح مخالفة للإجراءات :

لابد للقيام بتسريح ممثلي العمال أن يكون مخالف للإجراءات المنصوص عليها والواجب اتخاذها وقت التسريح وانعدام الشروط المرتبطة بالخطأ و العقوبة .

- طبيعة الحكم الصادر بإلغاء التسريح:

نظرا لخطورة الجزاءات التأديبية في السيرة المهنية للعامل فمنح لها المشرع ضمانات قانونية وقضائية حين اعتبر الحكم الصادر بإلغاء العقوبة التأديبية حكم ابتدائي ونهائي بموجب المادة 21 فتكون تلك الأحكام قابلة للطعن فقط وذلك لتوسيع دائرة الضمانات المقررة للعمال سواء تعلق بالطابع التعسفي للتسريح أو ذلك المتخذ مخالفة للإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية الملزمة ،

- طريبت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون العمل، مرجع سابق، ص.42¹

أو تلك التي فصلت في مشروعية التسريح سواءا تعلق الأمر بمنازعة تصنيف الخطأ أو بالإجراءات المتبعة .

- مضمون الحكم الصادر بإلغاء التسريح :

تطبيقا لما جاءت به المادة 73 مكرر 1/4 من قانون 11/90 لم يصرح بإعادة إدماج العامل في منصبه في حال مخالفة الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية الملزمة على غرار المادة 79 من قانون 06-82 المتضمن لعلاقة العمل الفردية ،وبذلك نلاحظ التسريح التعسفي المخالف لإجراءات له آثار متمثلة فيما يلي:

- إلغاء قرار التسريح نص المادة لا يفيد بوضوح إلغاء القرار بمعنى إعادة إدماج العامل في منصبه إذن وكنتيجة حتمية فلا بد من إعادة الإجراءات التأديبية المتخذة من طرف المستخدم ولا يزال العقد قائما¹ .

- إلزام صاحب العمل بتصحيح إجراءات التسريح أي يمكن تصحيح الجزاء التأديبي المخالف وبذلك يعطي إمكانية المستخدم من توقيع عقوبة تأديبية شرط صحة إجراءات الإتفاقية، لان بطلان الإجراءات القانونية الملزمة تعد من النظام العام الاجتماعي² ،وعند مخالفة أحكام المادة 73 مكرر 4 ف 1 أكد على أن الإجراءات الخاصة باحترام حقوق الدفاع هي إجراءات من النظام العام إذا شابتها عيوب تكون غير قابلة لتصحيح ،ولا يمكن تداركها³ .

- إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعامل يكون التعويض المالي لا يقل عن الأجر المتقاضى مستقبلا للعامل ،ويكون في الفترة الممتدة بين تاريخ اتخاذ القرار إلى غاية تنفيذ الحكم أو عودة العامل لمنصب عمله.

- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، مرجع سابق، ص.101.¹

²- بظاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران 2، 2017، ص.19.

- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي ، مرجع سابق، ص.104.³

ب/ اثر التسريح المخالف للشروط الموضوعية:

تكريسا للفقرة الثانية من المادة 73 مكرر 4 ف1 التي تنص على أنه: "إذا حدث تسريح مخالف لنص المادة 73 فإن المحكمة تفصل ابتدائيا نهائيا بإعادة إدماج العامل إلى المؤسسة، مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 06 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة....". خرقا لشروط الموضوعية من طرف المستخدم فعليه القيام بإحدى هذه العقوبات المقررة له: - أولوية إعادة إدماج العمال فلقد ترك المشرع المجال للاختيار للمستخدم بإعادة العمال، فيمكن إعادته وهو غير ملزم بإعادة العامل المسرح تعسفا إلى منصبه، وبما أن القاضي ليس له سلطة في إجبار المستخدم بإعادة إدماج العمال وعلى المستخدم التعبير عنه في المذكرات الجوابية أو تقديم طلب قبل رفع المرافعة¹.

- الحصول على الامتيازات المكتسبة بعد إدماج العامل تبقى له الامتيازات المكتسبة التي تعتبر حقوقا قائمة غير قابلة للاحتمال مستمدة من القانون أو النظام الداخلي، أو العقد أو من الاتفاقات الاتفاقيات الجماعية المستفاد منها العامل في علاقته بالمستخدم قبل أن تنقطع بشكل غير قانوني من طرف المستخدم²، أما من حيث اجتهاد المحكمة العليا قد أقرت أن الامتيازات المكتسبة تشمل في مفهومها أجور العامل التي تغطي الفترة التي تتراوح بين التسريح والحكم بها ويمكن أن تتجاوز ذلك³.

ثانيا: آثار الحكم الصادر بتسريح المندوب النقابي

بالعودة للمادة 56 نلاحظ أن المشرع رتب عن الفصل، أو التسريح المخالف لأحكام القانون 14/90 نجد أن الفصل الذي يتم بسبب نشاطاته لنقابية أو الفصل الذي يتم خرقا لإجراء منصوص عليه في المادة 54 للبطلان أو انعدام الأثر.

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر في 14 مارس 2000 تحت رقم 223318، المجلة القضائية عدد 02 لسنة 2001، ص. 189.

- عبد السلام ذيب، قانون العمل و التحولات الاقتصادية، مرجع سابق، ص. 230.

- حمدي باشا عمر، القضاء الإجتماعي، مرجع سابق، ص. 102.

بما أن الحكم الصادر ابتدائي نهائي ، بمعنى أنه قابل للتنفيذ مباشرة بصدوره رغم الاعتراض والاستئناف ، لكن لا يعني قابلية لاستئناف ، عودة لأحكام القضاء نجد المحكمة العليا اعتبرت أن النتيجة أو الأثر المباشر للاعتبار الفصل أو العزل باطل ودون اثر هو إعادة المندوب النقابي إلى إلى منصب عمله ، وهذا ما جاء في العديد من القرارات منها:

القرار رقم 182210 المؤرخ في 09 نوفمبر 1999 الصادر اثر الطعن بالنقض في حكم القاضي بإعادة المندوب إلى عمله بعد تسريحه بدون إعلام الهيئة النقابية فقط¹ ، نجد أيضا القرار رقم 164589 المؤرخ في 14 جويلية 1998 ، الصادر إثر الطعن بالنقض في الحكم الصادر بإعادة المندوب إلى منصب عمله بعد أن تم تسريحه بسبب صفته كنقابي بدل صفته الحقيقية التي يمارس بها عمله داخل المؤسسة² .

والجدير بالذكر المشرع الجزائري لم يرتب آثار على الحكم الصادر ببطلان قرار التسريح ضد المندوب النقابي ، فلا بد من العودة لأحكام المادة 73 مكرر 1/4 من قانون 90-11 .

تعد المحكمة الموضوعية غير مختصة للنظر في الفصل في النزاع إلا إذا أحيل لها النزاع من محكمة الأمور المستعجلة ، التي تقضي بوقف قرار فصل العامل .

أما عن الحكم الصادر بإعادة العامل المفصول لأسباب نقابية هو أمر وجوبي للمحكمة التي تقضي بإلغاء قرار الفصل الذي أصدره صاحب العمل ، يستمر العقد الأصلي للعمل ينتج عن ذلك من اعتبار خدمة العامل المتصلة ويدخل فيها الفترة الممتدة ما بين الفصل إلى حين عودته ويقضي أجره على تلك الفترة لأن السبب راجع للمستخدم.

- عبد السلام ذيب، قانون العمل و التحولات الإقتصادية، مرجع سابق، ص.233.¹

²- فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل و التأمينات الإجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002 ، ص.318.

خاتمة

على ضوء دراستنا لموضوع الحق النقابي في الجزائر ومحاولتنا الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التي تم طرحها في مقدمة هذه الدراسة وهي: إلى أي مدى تم تكريس الحق النقابي في تشريع العمل الجزائري؟ والتساؤلات التي أوردنا ضمنها، توصلنا إلى جملة من النتائج

من دراستنا للمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر، منذ الاستقلال إلى غاية إصلاح تشريع العمل الأخير، أن المشرع الجزائري حاول دوما إيجاد مكانا متميزا للعامل وذلك لما كانت تمثله هذه الفئة الاجتماعية في الذاكرة التاريخية، فكان دوره متميزا في مختلف مراحل التنظيم الاقتصادي.

ونستخلص من دراستنا لمضمون الحرية النقابية في الجزائر أنها أخذت بالمفهوم الواسع للحق النقابي أين تعطى حرية واسعة في تكوين النقابة وإدارتها وحرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي وحق الانسحاب وحرية اختيار القيادات النقابية، ودون إذن أو رقابة، فالاعتراف بالحق النقابي دون حرياته تقييد لهذا الحق .

كما توصلنا إلى أن مستوى ما توفره الدولة الجزائرية من حماية لكفالة الحق النقابي إنما يعد أحد العوامل البالغة الأهمية في تقويم مدى اقترابها من المعايير الدولية التي تسوق إلى تقدم اجتماعي وراقي حضاري ومعايشتها لروح العصر وقد تم تكريس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية بعد أن كان مقتصرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره، بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم من ممثلي العمال في ترسيخ

منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة، بعد أن كان قبل 1990 لا يعترف إلا بالمنظمات الجماهيرية كشريك دون غيرها .

و تناولنا في هذه الدراسة أن استقلال نشاط النقابة يجب أن يكون بعيدا عن تأثيرات النظام السائد في الدولة، وأنه تكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحرية النقابية والتي تعني حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها وإدارتها حتى انتهاء عضوية العمال بها أو حلها، وهذا المبدأ كما رأينا يكتسي أهمية خاصة في التشريع النقابي ويعتبر مظهرا من مظاهر الحماية لذا عنيت بها منظمة العمل الدولية فخصصت لتقريرها وتأكيداتها اتفاقيات وأنشأت بشأنها جهازا خاصا ملحقا بالهيئة الدولية للرقابة على احترام هذه الحرية في تشريعات وأنظمة الدول المختلفة.

وفيما يخص الحل القضائي نرى أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية، هذا لا يعني نشاط النقابة خارج القانون، وبالتالي يكون الحل القضائي هو الأمثل للطرفين بمعنى يحمي النقابة من التعسف وتباشر نشاطاتها كما ينبغي، وكذلك يتسنى للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية.

إن حق جميع العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظمات والانضمام إليها بملء إرادتهم بغية الدفاع بحرية عن مصالحهم والتفاوض بشكل جماعي، هو أساس رئيسي من أسس العمل اللائق ودعامة لا غنى عنها من دعائم الديمقراطية ، لكن هذا الوضع الخاص الذي أكد عليه

إعلان العدالة الاجتماعية لا يعني أن هذه المبادئ والحقوق قد ارتقت إلى مستوى التطبيق العالمي، فلا يمكن ممارسة الحرية النقابية ممارسة تامة في سياق لا تحترم فيها الحريات المدنية لاسيما حيث لا يتقبل النظام السياسي السائد وجود منظمات مستقلة ، ويبين تاريخ منظمة العمل الدولية مدى ارتباط الصراع من أجل هذه الحريات ارتباطا وثيقا بعملية الانتقال إلى الديمقراطية وكيفية تلازم التقدم الهام في احترامها مع التحولات السياسية خصوصا في العالم العربي وبالتالي وأمام هذا الوضع ومن خلال هذه الدراسة نجد أن الجزائر تبذل جهدا لا يستهان بها في تطبيق معايير العمل الدولية .

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

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

- إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية من عشر سنوات لإنشاء نقابة وتقييدها بفترة معقولة نظرا لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانا حقيقية لحماية الحق النقابي.

- تشجيع البحث الجامعي في مجال التشريع الاجتماعي وتحفيز فتح الفضاء الجامعي للمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين أسوة بما يقوم به المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي

الذي يخصص سنويا موضوعا يخص علاقات العمل ومنظومة التشريع الاجتماعي ويقدم اقتراحات.

- تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال.

- فصل العلاقة بين التمثيل النقابي و تسيير الخدمات الاجتماعية وجعل هذه الأخيرة تخضع لمنظومة تسيير مستقلة وبمراقبة السلطات العمومي.

وكعيوب، نلمس على مستوى ممارسة الحق النقابي ميدانيا محاولات تقييده نتيجة استفحال مظاهر العمل الهشة وتراجع نفوذ الدولة عبر تحرير السوق الوطني، وتحول سوق العمل في بلادنا من سوق محمية إلى سوق مفتوحة أمام المنافسة الدولية وبما فيها مزاحمة اليد العاملة المحلية فأى مصير للحق النقابي في الجزائر مع استفحال ظاهرة المرونة والمناولة في اليد العاملة وبرزت أشكال هشة في العمل والترويج المتزايد لمفهوم "حرية الأسواق" بما فيها سوق العمل كيف لمنظمات العمال وأصحاب العمل والسلطات العمومية أن تسهم في حماية الحد الأدنى من ممارسة الحق النقابي ومواجهة التحديات التي تفرضها العولمة على تشريعات العمل الوطنية الموصوفة خارجيا بالصلابة وعدم المرونة، و هل وصلت التجربة التفاوضية في بلادنا إلى نقطة يمكننا من خلالها التفاوض بمستقبل الممارسة النقابية في وطن يعيش تحولات عميقة ويتجه نحو المزيد من تقليص دائرة المناولة، والعمل الجزئي، والعمل في المنزل وهي من التحديات التي تواجه الحق النقابي في الجزائر وما يشمله من حق في المفاوضة والمشاركة والإضراب.

وعليه، نأمل أن تكون مستقبلا عدة دراسات قانونية حول الحق النقابي وحياته في الجزائر، و
لابأس لو وجدت دراسات ميدانية لمنظمات في بعض مؤسساتنا تسهم في اكتشاف مواطن
الضعف والنقائص والعوائق تساعد على التعديل النصي الدستوري والتشريعي لهذا الحق.

قائمة المراجع

: باللغة العربية

1/ الكتب

- أحمية سليمان ، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1998 .
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004 .
- البرعي أحمد ، الوجيز في القانون الإجتماعي : علاقات العمل الجماعية ، الجزء الثاني ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2000.
- البناء جمال ، الحرية النقابية ، الجزء الأول ، الإتحاد الإسلامي الدولي للعمل جينيف ، القاهرة، د م ن، د س ن .
- الثعالبي عصام الطوالي ، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي : الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2014 .
- الرشدي أحمد ، حقوق الإنسان في النظرية و التطبيق ، مكتبة الشروق الدولية ، مصر، 2005.
- الزيدي محمد ، الحريات النقابية في الوطن العربي ، بيروت ، 1952.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحانة للنشر و التوزيع ، د م ن، 2002 .
- بعلي محمد الصغير ، المؤسسات العمومية و الاقتصادية في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية ، الجزائر، 1988 .

- بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر: المدخل العام النصوص التنظيمية ، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2000 .
- بن علي نورة يحيوي ، حماية حقوق الإنسان في القانون الداخلي و الدولي ، دار هومة ، الجزائر ، 2006 .
- حامد خالد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2011 .
- حسن البرعي أحمد ، الوسيط في التشريعات الإجتماعية : علاقات العمل الجماعية ، الجزء الثالث، دار النهضة العربية ، د م ن ، 2006 .
- حلمي إبراهيم ، الديمقراطية النقابية: دراسة مقارنة للديمقراطية النقابية في التشريعات العمالية الدولية و العربية والمصرية، د.د.ن، القاهرة، 1998.
- حمدي باشا عمر، القضاء الإجتماعي : منازعات العمل و التأمينات الإجتماعية دار هومة ، الجزائر، 2013 .
- حنفي عبد الله ، دور الحياة الدستورية ، دار النهضة العربية ، مصر ، 1998 .
- خليل حسن قدارة ، شرح النظرية العامة للقانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007 .
- ديدان مولود ، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية ، د.ط ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، 2007 .
- سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر . 2013

- شرف الدين أحمد ، الإضراب و الحرية النقابية: أحكام و وثائق، دار الخدمات النقابية والعمالية، د م ن ، 1992 .
- طريبت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل ، دار هومة ، الجزائر، 2013 .
- عبد الراوي جابر ، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في القانون الدولي والشريعة الإسلامية دار وائل للطباعة و النشر ، بغداد ، 1999 .
- عبد السلام زيب ، قانون العمل و التحولات الإقتصادية ، دار القصة للنشر الجزائر، 2003 .
- عبد العزيز قادري ، حقوق الإنسان في القانون الدولي و العلاقات الدولية المحتويات و الآليات دار هومة ، الجزائر ، 2005
- فتحي عبد الرحيم عبد الله ، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، شرح قانون العمل و التأمينات الإجتماعية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2002 .
- فراح محمد الصالح ، تشريعات العمل نسا و تطبيقا : النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل إجتهد المحكمة العليا ، دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009 .
- محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل ، دار النهضة العربية ، د م ن ، د س ن .
- محمد فارس، وثائق و شهادات: الحركة النقابية في الجزائر، منشورات نسيب الجزائر، د س ن .

2 / الأطروحات و المذكرات

أ/ الأطروحات

- بظاهر أمال ، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية ، جامعة وهران 02 ، 2017 .
- بيرم عبد المجيد صغير ، ممارسة الحق النقابي و العولمة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علوم في القانون ، كلية الحقوق ،الجزائر،2016 .
- ثامري عمر ، التعددية النقابية في الجزائر من الخطر إلى التقييد ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تخصص القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2013 .
- خلفه نادية ، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص قانون دستوري ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2009 .
- رحموني محمد ، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري :الجمعيات و الأحزابأطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد السياسية نموذجين ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، 2005 .
- زعموش فوزية ،علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون الدستوري ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة 1 ، 2012 .

- فتحي وردية ، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2013 .

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

ب/ المذكرات

- مذكرات ماجستير

- الزوبير بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2000 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص العلوم السياسية والعلاقات الدولية التنظيم السياسي و الإداري ، كلية الحقوق ، الجزائر ، 2011 .

- عبد المجيد صغير ببيرم ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، 2004 .

- جحا زهيرة ، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص تنظيم وعمل، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة02، 2013 .

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

- مزاري أحلام ، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق، جامعة وهران ، 2012 .

- مناصرية سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2012 .

- مذكرات الماستر

- بورزيق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل و الإتفاقيات الدولية للعمل ، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2014 .

- راييس رضا ، النقابة و دورها في تنمية و عي الطبقة العمالية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم الإجتماع تنظيم و تنمية ، كلية الحقوق ، جامعة العربي تبسي ، تبسة ، 2016 .

- عبيد فاطيمة ، التمثيل النقابي داخل المؤسسة في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة . 2016

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

- لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، تخصص تنظيم وإداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014 .

3/ النصوص القانونية

أ- الدستور

- دستور 1963، المؤرخ في 08 سبتمبر 1963، يتضمن المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتضمن رقم 96-438، ج ر عدد 76.

- دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتضمن التعديل الدستوري المقرر بموجب استفتاء 1996/11/28 الصادر في 1996/12/08 بالجريدة الرسمية عدد 76 المعدل و المتمم.

- دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 1996 /12/07 ج ر عدد 76 بتاريخ 1996/12/08، المعدل و المتمم .

ب/ الإتفاقيات الدولية

- الإتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948، بشأن الحرية النقابية و حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية الصادرة في 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو.

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

- العهد الدولي للحقوق الإقتصادية و الإجتماعية ، الصادرة في سبتمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ، صادقت عليه الجزائر في 19 نوفمبر 1962 بموجب المرسوم الرئاسي 67-89 منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان ، الجزائر العاصمة ، 2000 .

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

4 / النصوص التشريعية

- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 02 جوان سنة 1990 يتضمن ممارسة الحق النقابي ، الصادر في ج ر عدد 23، المعدل و المتمم.
- الأمر 71-74 يتضمن تسيير المؤسسة الاشتراكية المؤرخ في 16 سبتمبر 1971 ، ج ر عدد 101 الصادرة 13 ديسمبر 1971 .
- المرسوم 81-302 يتضمن تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية بعلاقات العمل الفردية ، الصادر في 11 سبتمبر 1981 ، ج ر ، عدد 37.
- قانون 90-11 يتضمن علاقات العمل ، المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، الصادر ج ر عدد 17 المعدل و المتمم.
- قانون رقم 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الصادر في 02 مارس 2008 ج ر عدد 11.
- قانون 91-30 يتضمن كفايات ممارسة الحق النقابي ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، ج ر 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991 .

5 / إجتهااد قضائي

- قرار المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية ، الصادر في 14 مارس 2000 تحت رقم 223318 ، المجلة القضائية ، عدد 02 لسنة 2001

5 / المقالات

- إدريس بولكعيبات ، ' الحركة النقابية بين عصرين ' ، مجلة العلوم الإنسانية العدد 12 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2007 ، من ص 149 إلى ص 162 .

- منصور العتوم ، مهند صانوري ، ' حرية العمل النقابي في تشريع العمل الأردني بالمقارنة مع المعايير الدولية ' ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث و العلوم الإنسانية المجلد 27(6) ، الأردن 2013، من ص 1268 إلى ص 1292 .

باللغة الفرنسية

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

-CHARLES Chaumont .L'O.N.U,preses universitaires de France-Que Sais Tu ?,11édition , 1986.

- RABIA Abderahim , la libérté syndical et la protection du droit syndical , 1948.

: المواقع الإلكترونية

أحمد البنا ، "الحركة النقابية حركة إنسانية " ، مقال منشور على الموقع الإلكتروني

www.Islamiccale.org/haraka_naqabiya.com

الفهرس

01.....	مقدمة.....
41 - 04.....	الفصل الأول: مضمون الحق النقابي في الجزائر وتطوره.....
05.....	المبحث الأول: نشأة الحق النقابي وتطوره التاريخي.....
05.....	المطلب الأول : مفهوم الحق النقابي.....
06.....	الفرع الأول : تعريف الحق النقابي.....
06.....	أولاً: تعريف.....
11.....	ثانياً :أنواع النقابات.....
13.....	الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة.....
13.....	أولاً: الاسم.....
13.....	ثانياً :الموطن.....
14.....	ثالثاً: الأهلية.....
17.....	المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي.....
17.....	الفرع الأول: الفترة الاستعمارية.....
20.....	الفرع الثاني: الأحادية النقابية.....
24.....	الفرع الثالث: التعددية النقابية.....
27.....	المبحث الثاني: المصادر الدولية والداخلية للحق النقابي في الجزائر.....
27.....	المطلب الأول: الإتفاقيات والمواثيق الدولية كمصدر دولي للحق النقابي في الجزائر.....
28.....	الفرع الأول: الإتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في مجال الحق النقابي.....

28.....	أولاً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة.....
30.....	ثانياً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة غير المباشرة.....
32.....	الفرع الثاني: المواثيق الدولية المنظمة إليها الجزائر في مجال الحق النقابي.....
32.....	أولاً : الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.....
33.....	ثانياً: الحق النقابي في العهدين الدوليين.....
34.....	المطلب الثاني: القانون الداخلي كمصدر للحق النقابي في الجزائر.....
35.....	الفرع الأول : الدستور الجزائري.....
35.....	أولاً : الحق النقابي في دستور 1963.....
36.....	ثانياً : الحق النقابي في دستور 1976.....
36.....	ثالثاً : الحق النقابي في دستور 1989.....
37.....	رابعاً : الحق النقابي في دستور 1996.....
38.....	الفرع الثاني: تشريع العمل الجزائري.....
38.....	أولاً : الحق النقابي في قانون 90 - 14.....
40.....	ثانياً : الحق النقابي في قانون 90 - 11.....
40.....	ثالثاً : الحق النقابي في قانون 90 - 02.....
41.....	رابعاً : الحق النقابي في الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية.....
79-42.....	الفصل الثاني : الضمانات القانونية المقررة لممارسة الحق النقابي داخليا ودوليا.....
43.....	المبحث الأول: مضمون الحرية النقابية في الجزائر.....

- 43.....المطلب الأول : المظهر الجماعي
- 44.....الفرع الأول : شروط تأسيس النقابة و إجراءاته
- 44.....أولا: شروط تأسيس النقابة
- 49.....ثانيا : إجراءات تأسيس النقابة
- 50.....ثالثا : حرية تكوين النقابة وإدارتها
- المطلب الثاني: المظهر الفردي للحق الجماعي
- 53.....
- 54.....الفرع الأول : حرية الإنضمام والنقابية الإختيارية
- 54.....أولا: حرية الإنضمام وعدم الإنضمام النقابي
- 55.....ثانيا : حق الإنسحاب من النقابة
- 56.....الفرع الثاني: حرية إختيار القيادات النقابية
- 56.....أولا : عملية الإنتخاب أو الإختيار نفسه
- 57.....ثانيا : الشروط الواجب توفرها في المرشح للقيادة النقابية
- 60.....المبحث الثاني: الحماية النقابية في الجزائر
- 60.....المطلب الأول : الحماية القانونية للحق النقابي
- 60.....الفرع الأول: حماية المندوبين النقابيين
- 61.....أولا: شروط تعيين المندوبين النقابيين
- 63.....ثانيا: الحماية والتسهيلات الخاصة بالمندوبين والنقابين و الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة لهم
- 65.....الفرع الثاني: الحماية في استعمال الوسائل القانونية

66.....	أولاً: المفاوضة الجماعية.....
68.....	ثانياً: الإضراب
70.....	المطلب الثاني: الحماية القضائية للحق النقابي.....
71.....	الفرع الأول : الطبيعة الخاصة للقضاء الاجتماعي.....
71.....	أولاً: مميزات القضاء الاجتماعي.....
73.....	ثانياً : مجال رقابة القاضي الاجتماعي على التسريح التعسفي
76.....	الفرع الثاني: آثار الرقابة على الفصل التعسفي.....
76.....	أولاً: الحكم الصادر بإلغاء قرار التسريح التعسفي.....
78.....	ثانياً: آثار الحكم الصادر بتسريح المندوب النقابي.....
80.....	خاتمة.....
85.....	قائمة المراجع.....

الملخص

لقد تم تكريس مبدأ الحرية النقابية في الجزائر بصفة تدريجية إذ و بعد أن كان الحق النقابي منطوي فقط تحت غطاء واحد وهو إتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يعتبر جهاز من أجهزة حزب جبهة التحرير الوطني و الذي لم يمنح الحق في الإضراب إلا لفئة الخواص ، أصبحت التعددية النقابية مكرسة دستوريا إذ، بعد إقرار التعددية الحزبية بموجب دستور 89 ، كرس نفس الدستور التعددية النقابية ، و بذلك أصبح العمال الجزائريين أحرار في الإنتماء إلى التنظيم النقابي الذي يرونه مناسبا لتحقيق مطالبهم ،وفي سياق تكريس الحرية النقابية أقر المشرع الجزائري قواعد حمائية للنقابي ، فأصبح يمارس مهامه بشكل مستقل ومحمي من كل أشكال الضغوطات التي قد تمارس عليه من المستخدم كما أصبح القضاء الجزائري الضامن لأي إنحراف أو أية عقوبات تعسفية .

Résumé

Le principe de la liberté syndicale à été consacré en Algérie de manière progressive, après que le droit syndical été restreint à un seul syndical "union générale des travailleurs algériens" considéré comme un des utiles du front de libération nationale qui ne donnait droit à la grève que pour le secteur privé, la liberté syndicale est consacrée constitutionnellement en 89, depuis les travailleurs algériens sont libre d'appartenir au syndicat qui correspond à leurs besoins, dans le courant de consécration de la liberté syndicale le législateur algérien avait légiférer des règles protectrices pour protégée les syndics qui exerce ses fonctions de manière indépendante et protégé de toute pression qui pourrait s'exercer sur lui ainsi que la justice algérienne est devenu le garant contre tout dépassement ou sanctions abusives.