



جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية الحقوق والعلوم السياسية



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

الشعبة: الحقوق

التخصص: علاقات مهنية

بعنوان

ممارسة الحق النقابي في الجزائر

إشراف الأستاذ الدكتور:

* بوسماحة الشيخ

إعداد الطالبين:

➤ بوعلي عبد القادر

➤ بلهزيل الناصر

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذة محاضرة " أ "	الدكتور: مكّي خالدية
مشرفا مقررًا	أستاذ	الأستاذ الدكتور: بوسماحة الشيخ
عضوا مناقشا	أستاذة محاضرة " أ "	الدكتور: بطاهر آمال

السنة الجامعية: 2018/2017



إهداء

إلى كل من عمل شعلة العلم ومضى يضئ عتمة الجهل
إلى كل من علمني أول حرف ونور دربي بالنعمة والدعم والدعاء
والذي الكريمين "أمي وأبي"
إلى كل من حول حياتي إلى بهجة وفرح "إخوتي"
إلى رفيقة الدرب والأبناء
إلى كل من أراه ماضيا في سبيل العلم والمعرفة متتبعا خطوات
والديه ومحبيه
أهدينا ثمرة جهدنا



حكمة شكر

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإنهاء هذا العمل المتواضع وعملا بقول الرسول
الكريم صلى الله عليه وسلم

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله" حاولنا أن نجمع شتات أفكارنا لنلتقي
أصحاب الخير حقهم لكن اللسان عجز عن التعبير لذا بأبسط عبارات الامتنان نتقدم
بأسمى التشكرات إلى الذي أضاء لنا الدرب لهذا العمل المتواضع.

الدكتور بوسماحة الشيخ الذي لم ييخل علينا بمعلوماته ونصائحه وإرشاداته القيمة.
كما نتقدم بالشكر والامتنان إلى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية - ابن
خلدون تيارت - الذين رافقونا خلال مشوارنا الدراسي كما نتقدم بالشكر والعرفان
للسادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة وتصويبها.
إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد.

مقدمة

منذ أقدم العصور و الإنسان يسعى بحثا عن تحقيق النظام السياسي و الاجتماعي المثالي الذي يوفر السعادة و الأمن للأفراد في البلاد ، وجعلهم قادرين على الرقي ماديا ومعنويا و انطلاقا من هذه الرغبة تضافرت جهود الحركات الاجتماعية و النقابية و السياسية طوال القرنين الثامن و التاسع عشر من أجل حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وذلك من خلال الاجتهادات القضائية و صناعته للنصوص القانونية الاجتماعية.

ذلك أن وجود النقابة هو حق بالنسبة للعامل في القطاع العام و الخاص ، حيث لا وجود في هذا المجال إلا لمصالح و حقوق متعارضة ، مصالح أصحاب العمل من ناحية و مصالح العمال من ناحية أخرى ،ومن الطبيعي بل ومن الضروري أن يتمكن هؤلاء و أولئك من الدفاع عن مصالحهم بصورة كاملة على قدم المساواة ، و النقابة تقدم الوسيلة المناسبة لتحقيق ذلك.

و تكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحق النقابي الذي أقرته الإتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية و أصبحت تعد من بين أهم من يسهم في إثراء النصوص الاجتماعية و القانونية ضمن التشريعات الوطنية بفضل ما توفره من معايير عمل دولية تدعم الجهد الدولي من أجل الحقوق و الحريات الإنسانية و النقابية و تكريس مبدأ الحرية النقابية من خلال اعتماد الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحق النقابي و حماية حق التنظيم ، و كذلك الإتفاقية رقم 98 لعام 1949 الخاصة بحق التنظيم و المفاوضة الجماعية ، كما أنشئ جهاز خاص ملحق بالهيئة الدولية للرقابة على إحترام هذا الحق في تشريعات و أنظمة الدول المختلفة.

الحق النقابي يعني حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها وإدارتها حتى انتهاء عضوية العمال بها أو حلها و يقصد باستقلال نشاط النقابة أن يكون بعيدا عن تأثيرات النظام السائد في الدولة.

من هذا المنطلق الذي حددت معالمه و مرجعياته منظمة العمل الدولية وكرست مضامينه ونصوصه القانونية الدساتير الوطنية و الإتفاقيات الدولية و الإتفاقات الجماعية أصبحت

انشغالات منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل جزءا هاما من إهتمامات و أولويات الدولة الحديثة التي تقوم على حق المواطنة الكاملة ، و تجعل العمل مصدرا للنماء والتطور و الاستقرار الاجتماعي.

وتجدر الإشارة إلى أن الثورة الصناعية بالرغم مما سببته من متاعب للطبقة العاملة إلا أنها كانت سببا مباشرا في تحفيز العمال للتجمع و الخروج من مأساة الاضطهاد التي عاشوها ، وسمح بتجمعهم في مصنع واحد بأعداد كبيرة ،حيث يمكن لهم التنسيق بصورة سريعة ،خلافا لما كانوا عليه في السابق ، كما دفع بهم هذا السبب أن يشعروا بنفس مشاعر الألم و المعاناة و بأن لهم حاجات و متطلبات متشابهة تكمن في الدفاع عن مصالحهم المشتركة.

إن الظروف القاسية للعمل دفعت إلى ظهور روح التضامن بين العمال ،في محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم و بين أصحاب الأعمال مالكي رؤوس الأموال المتحكمين في سوق العمل ، فرأى العمال في اتحادهم ،تعويضا عن الضعف الذي يعانيه كل فرد منهم بدأ العمال في تجسيد أفكارهم من خلال الاتحاد في شكل تجمعات مهنية تنتم بالدوام والاستمرارية من أجل الدفاع عن مصالحهم حتى اعترف لهم بالحق في تكوين نقابات عمالية و مع الوقت اعترف للنقابات بالشخصية المعنوية و الحق في تمثيل المهنة و ثم الإعراف بالحرية النقابية التي أصبحت من المبادئ الأساسية في التشريعات المعاصرة للعمل.

يكتسب مبدأ الحرية النقابية أهميته من كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية و الإلتزام بمبادئها ، و ذلك للارتباط العضوي بين الحرية النقابية والحرية العامة للإنسان ،هذا وأصبح الحديث عن الحرية النقابية و القوانين الناظمة لها. من الأساسيات بالنسبة لمنظمات العمال ، وأصحاب العمل في ظل النظام الاقتصادي الدولي الجديد الذي يعمل على تقليص دور الدولة إجتماعيا و إقتصاديا.

يقصد بمبدأ الحق النقابي بصفة عامة التسليم بحق الأشخاص الذين يزاولون نشاطا مهنيا في تكوين جمعياتهم المهنية المسماة بالنقابات ، و أن يكون الأساس الذي يقوم عليه التنظيم القانوني للنقابة في تكوينها أو في إدارتها ومباشرة نشاطها و صلتها بالجمعيات الأخرى أو بالسلطة العامة هو الاستقلال و الحرية التامة.

و لما كانت الحرية النقابية على هذا النحو شرطا أساسيا للدفاع عن مصالح العمال فإنها كانت دائما محل اهتمام منظمة العمل الدولية ، و كان نشاط المنظمة في هذا الشأن هو بدوره دافعا لزيادة الاهتمام بموضوعات الحرية النقابية بصفة عامة.

كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في وضع أول قواعد دولية تكفل حماية الحرية النقابية ومن ضمن المجموعة الواسعة من الحقوق المتعلقة بالعمل التي وضعتها معايير منظمة العمل الدولية، حيث نذكر الإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية و الإضراب ، و أرست إجراء خاصا للنظر في شكاوى انتهاكات الحرية النقابية حتى في حالة عدم التصديق على الإتفاقيات و قد أكدت المنظمة على الإمتثال للمعايير الأساسية المعترف بها دوليا مع إلتزام المنظمة بتقديم المساعدة للدول الأعضاء لتعزيز هذه المبادئ و شددت على أهمية الحقوق و الحريات النقابية.

ومن ثم نلاحظ أن الحرية النقابية لها بعدا دوليا يقضي بعالميتها ، و عدم قابليتها للتجزئة والتنازل مما يؤدي إلى احترامها القانونية و توحيدها في تشريعات دول العالم المنظمة لهذه الإتفاقيات.

يعتبر الحديث عن الحركة النقابية في الجزائر أمرا معقدا و ذلك لإرتباطها بالمطلب السياسي المتمثل في الدفاع على القضية الوطنية و تجسيد التلازم بين الكفاح النقابي والكفاح الوطني قبل و بعد الإستقلال.

و ذلك رغم الأزمات التي اعترضت مسار الحركة النقابية الجزائرية دفاعا عن الاستقلالية النقابية و حق التنظيم و التعددية النقابية. فالدولة الجزائرية صادقت على أغلب إتفاقيات العمل لمنظمة العمل الدولية و قام المشرع بتكييف التشريع الوطني و الأحكام

الدستورية الجديدة التي كرس الحق النقابي لجميع المواطنين ، و هو النص القانوني الذي أوجب على السلطات العمومية أن تحدث تغييرا جذريا في نظام قانون العمل ، واعتماد نصوص قانونية جديدة تضمنت أسسا تعاقدية علاقات العمل ، و التعددية النقابية و الحق في الإضراب والتفاوض الجماعي في كل المؤسسات ، و إعادة تأهيل تفتيش العمل وتكليفه بمراقبة تطبيق القوانين الاجتماعية و فض منازعات العمل و ظهور إطار تحكيم للسلطة العمومية .

ويترب عن إنضمام الجزائر لهذه الإتفاقيات الدولية نوعين من المسؤولية للحق النقابي الأولى دولية تقضي بضرورة نفاذها في مواجهة الدولة من خلال الآليات الدولية العالمية منها و الإقليمية المشكلة بهدف رصد و مراقبة تنفيذها ، و تعديل تشريعاتها بما يتلاءم مع المعايير الدولية ، و الثانية وطنية تقضي بضرورة إحترامها و ضمانها و حمايتها لما جاءت به المعايير الدولية..

ومنطلق أنه لا توجد اليوم دولة في العالم تستطيع الإفلات من دائرة التوجهات العامة التي ينادي بها كل من صندوق النقد الدولي و البنك العالمي و منظمة التجارة الدولية ، فإن الكفاح من أجل تكريس المعايير الأساسية في العمل تمثل جزء من حقوق الإنسان وأصبحت تأخذ بعدا دوليا ، و عليه فإن العديد من المنظمات الدولية سواء كانت مشكلة من العمال أو أصحاب العمل ، هي اليوم في مقدمة الكفاح من أجل إحترام الحقوق و الحريات النقابية.

وذلك رغم الأزمات التي اعترضت مسار الحركة النقابية الجزائرية دفاعا عن الاستقلالية وحق التنظيم والتعددية النقابية ، فالمشرع قام بتكييف التشريع الوطني والأحكام الدستورية التي كرس الحق النقابي لجميع المواطنين ، لهذا فقد أقر الدستور 1976 في مادته 60 وأكدته دستور 1989 في مادة 53 ، وكذلك دستور 1996.

وبالاستناد إلى هذه المبادئ العامة الواردة في الدستور فإن الأمر اقتضى اصدار قوانين منظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي وهكذا صدر القانون رقم 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي لتحقيق الأهداف التالية:

- تعزيز الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة.
- الحث على التمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين.
- الحرية في انشاء التتيمات النقابية بما يترتب عنه الأخذ بالتعددية المكرسة في دستور 1986.

- بصفة عامة يحدد وينظم كيفية تأسيسي التنظيمات النقابية وتسييرها. ونظرا لأهمية هذا الموضوع قمنا بدراسة تحليلية مختصرة لتنظيم الممارسة النقابية التي أصبحت حقا أقرته مواثيق العمل الدولية وأغلب دساتير الدول و لهذا قمنا باختيار موضوع حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، وهدفنا معرفة مدى أهمية ممارسة الحقوق و الحريات النقابية التي أصبح البعض من فقهاء القانون ملازمة للحق في التعددية النقابية و تمكين منظمات العمال من الاعتراف القانوني والرسمي لها إلتزاما بالتعهدات التي تعهدت بها الدولة الجزائرية بشأن الإتفاقيات الدولية بهذا الشأن. ولهذا كان موضوعنا إختياري مبني على أسباب موضوعية وأخرى ذاتية نحصرها فيما يلي: محاولة إثراء مجال البحث العلمي الجامعي و المساهمة في إبراز حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر في ظل التغيرات السياسية و الاجتماعية التي عرفتها الجزائر. لفت إنتباه الباحثين للإهتمام بدراسة تطور الحق النقابي في ظل الإنتقال من النظام الأحادي إلى النظام التعددي.

الاهتمام الشخصي بدراسة حق ممارسة النقابي في الجزائر بالخصوص و الاهتمام بالتحويلات الساسية و الاقتصادية التي أثرت على عالم الشغل. السعي لفهم واقع الحرية النقابية و إبراز كيفية تمكين الطبقة العاملة من تحقيق الديمقراطية الفعلية داخل مجتمعاتها.

وهذا ما دفعنا لطرح الاشكالية التالية:

هل وفر المشرع الجزائري حماية لممارسة الحق النقابي؟

و يمكن طرح الأسئلة التالية: ما مفهوم الحرية النقابية؟

كيف تطور الحق النقابي في الجزائر؟ ماهي الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي؟

ما دور المشرع الجزائري في حماية الحق النقابي وممارسته؟

ولدراسة هذه الاشكالية اتبعنا المنهجية التالية:

طبيعة الموضوع الخاص بالحق النقابي تفرض إتباع إستعمال المنهج الوصفي التحليلي في تحليل مختلف المواد القانونية المنظمة للحق النقابي المنصوص عليه في التشريع الجزائري واعتمدنا أيضا في هذه الدراسة المنهج التاريخي لأننا سنقوم بالغوص في التطور التاريخي للحق النقابي.

رغم الصعوبات والمشاكل التي تعترض الباحث خاصة في تخصص قانون العلاقات المهنية خلال قيامه بالبحث العلمي ومن هذه المشاكل التي يواجهها ندرة المراجع المتخصصة المتعلقة بالحق النقابي في الجزائر وتم الإعتماد على بعض المراجع العامة المتعلقة بحرية ممارسة الحق النقابي.

لمعالجة هذا الموضوع " حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر " حددنا خطة الدراسة

في فصلين كالآتي:

الفصل الأول: ماهية الحق النقابي

المبحث الأول: مفهوم وتطور الحق النقابي في الجزائر.

المبحث الثاني: التكريس الدستوري و القانوني للحق النقابي.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي.

المبحث الأول: حماية ممارسة الحق النقابي.

المبحث الثاني: ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة.

الفصل الأول

ماهية الحق النقابي وتطوره

مع ظهور الثورة الصناعية وتجمع العمال بأعداد كبيرة في المصانع بدأوا في التشاور والحوار حول الظروف القاسية التي يعملون فيها ، فالأجور زهيدة، والعمل لساعات طويلة دون أى اعتراف بإجازات أو أوقات للراحة، بالإضافة لعدم توافر الرعاية الصحية للعمال وعدم وجود أى نوع من التأمينات، وانتشار أمراض المهنة وحوادث العمل دون حصول العمال على تعويضات.

ونتيجة لهذه الظروف القاسية للعمل والتي كان العمال يقبلونها كبديل وحيد عن البطالة بدأت تظهر روح التضامن بين العمال في محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال، مالكي رؤوس الأموال المتحكمين في سوق العمل والذين يفرضون شروطا قاسية للعمل بكل حرية واطمئنان، وقد رأى العمال في اتحادهم تعويضاً عن الضعف الذى يعانيه كل منهم منفرداً . فظهرت التكتلات والتجمعات العمالية، وعرفوا ما يسمى بالحق النقابي الذي مر بعدة تطورات من نظام لآخر طالب العمال من خلاله بالمساواة على الصعيد المهني، ونظرا لأهميته سوف نتكلم عن مفهوم الحق النقابي وتطوره في الجزائر (المبحث الأول) إضافة إلى التكريس القانوني للحق النقابي (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم وتطور الحق النقابي في الجزائر

إن البحث في إشكالية الحق النقابي يتطلب بالضرورة تبيان مفهوم هذا الحق في المطلب الأول، واستعراض الظروف التاريخية التي أحاطت به وتطور مدلوله باعتباره أهم حق قانوني تحققه منظمات العمال وأصحاب العمل بفضل النضال المرير والمتواصل من أجل إقرار وتكريس هذا الحق الذي أصبح جزءا هاما من الحقوق العامة الأساسية في إطار المنظومات التشريعية الوطنية والدولية، وهذا ما سنلمسه من خلال ما سنعرضه في المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي.

سوف نتناول في هذا المطلب تعريف النقابة (فرع أول) وشخصيتها القانونية (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف النقابة.

اصطلاحا كلمة "نقابة" بالعربية مشتقة من كلمة نقيب والتي تعني كبير القوم أو العميد والمعنى الاشتقاقي يشير أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص، وهي تعادل كلمة syndicat باللغة الفرنسية¹. لكن البعض ينتقد عبارة نقابة والتي تعني الرياسة ويروا أن الأصح هو استعمال كلمة نيابة الأصح للدلالة على الغرض المقصود وهو تمثيل العمال للتحدث باسمهم². أما المعنى القانوني فيمكن تعريف النقابة على أنها "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة"³.

¹ - بداوي محمد سفيان، (النقابة العمالية)، رسالة ماجستير، غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، ص 17.

² - علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة عطايا، القاهرة، الجزء الثاني، طبعة 1964، ص 1.

³ - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 8.

كما يمكن تعريفها على أنها "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وعلى وجه التفصيل 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"¹.

ويعرف رجال الاقتصاد الحر النقابة بأنها "اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال ورؤسائهم وبين العمال وبعضهم، أو بين الرؤساء وبعضهم، وذلك لوضع قيود على مقتضاها تسيير أية صناعة أو عمل ما"².

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريفا للنقابة واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها، وذلك من خلال المادتين 2 و 3 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 1991/12/21³.

وهناك فرق بين النقابة والجمعية، من حيث الأعضاء المكونين إذ تتألف النقابة من عمال أجراء أو مستخدمين أما الجمعية فتتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين، ومن حيث الهدف فبالنسبة للنقابة فإن الهدف الأساسي من وراء إنشائها هو حماية مصالح أعضائها ويرتكز على الطابع المهني أما الهدف من إنشاء الجمعية يرجع إلى أغراض مادية أو مهنية أو اجتماعية أو علمية أو سياسية⁴، وقد بين المشرع الجزائري ذلك من خلال قوله في المادة 5 قانون 90-14 أن : "المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي".

¹ - محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1963، ص 360.

² - زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، بدون تاريخ النشر، ص 224.

³ - بورنين محند أورابح، (جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات)، رسالة ماجستير، غير منشورة، فرع القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، بدون تاريخ، ص 13.

⁴ - مناصرة سميحة، (الحرية النقابية في الجزائر)، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011-2012، ص 14.

كما هناك فرق بين النقابة والشركة من حيث الغرض بصورة جلية، فكل جماعة تتشأ لغرض تقاسم الأرباح تعد شركة، أما النقابة فهي جماعة محلية مهمتها الدفاع عن مصالح أعضائها وبالتالي يحرم عليها مزاوله نشاط تجاري كهدف من أهدافها¹.

أما تعريف حق إنشاء نقابات فهو: "مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع ألا وهي فئة العمال وأصحاب العمل، تستأثر هذه الفئة بموجبه بصلاحيه تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم"².

وفي هذا الإطار لابد أن نفرق بين الحق النقابي والحرية النقابية إذ يختلف مدلول الحرية عن 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 والحریات العامة، وبالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها ويحميها، في حين أن مدلول الحق يبقى مقيدا بالحدود التي يضبطها القانون.

وهنا يجدر التساؤل، لماذا اعتمد مشرنا عبارة "الحق النقابي" عوض "الحرية النقابية" في قانون 90-14، طبقا لما في النصوص الدولية التي صادقت عليها الجزائر، سيما وهو يعرف جيدا اختلاف مدلول كل واحدة من العبارتين. لماذا يتحدث المشرع عن الحرية عندما يتعلق الأمر بالحریات العامة، وحرية التعبير وإنشاء الجمعيات المدنية أو الجمعيات ذات الطابع السياسي، لكنه يستعمل عبارة الحق عندما يتعلق الأمر بالحق النقابي؟

يظهر جليا أنه قد اختار، مثله مثل العديد من المشرعين في العالم الثالث، الذين يفضلون الحل الوسط بين النظريتين، وهما نظرية الحق الفردي ونظرية الحق الجماعي، خاصة وأن تجربة التعددية النقابية كانت في بداية خطأ أو من تم كان عليه أن يحميها من أي انزلاق حتى يحافظ على السلم الاجتماعي.

¹ - محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق ، ص18.

² - بورنين محند أورابح، المرجع السابق ، ص13.

يتجسد 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، وحق 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 إطار اللقاء الثلاثي الذي يجمع المنظمات العمالية ومنظمات أرباب العمل والحكومة، اعتبره المشرع حقا جماعيا يمارس عن طريق المنظمات النقابية التي تحوز على الصفة التمثيلية¹.

الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، وهو أمر بالغ الأهمية لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية وفاعلية إذا لم تتمكن من اكتساب أهليتها المدنية في إطار معقول وطبيعي من القواعد القانونية².

ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بالحقوق الشخصية وهي:

1- الاسم: من حق كل نقابة أن تحمل اسما يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها وينص عليه في قانونها الأساسي. ويتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العمومية³. وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 21 قانون 14-90 "يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية: ... تسمية مقره..."⁴.

¹ - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 86.

² - محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 9.

³ - السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 490.

⁴ - المادة 21 من قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 6 جوان 1990، الجريدة الرسمية

2-الموطن: يحدد النظام الأساسي موطن النقابة وهو يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركز إداريا، وهو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها ويتم فيه انعقاد مجلسها الإداري وجمعيتها العمومية، وهو ما سماه المشرع الجزائري "مقر التنظيم النقابي" في المادة أعلاه.

3-الأهلية: يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله، ومن ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي¹ وحسب المادة 16 قانون 90-14 "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقا للمادة 8 أعلاه² ويمكنها أن تقوم بما يأتي :

*التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بها، وألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية.

* تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية.

* إبرام عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها.

* اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي³. شريطة عدم الدخول في مضاربات مالية أو تجارية أو توظيفها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الإتحاد العام لنقابات العمال فيما يخص مباشرة الأعمال ذات خاصية تجارية بصفة تبعية.

¹ - السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 496.

² - المادة 8 من قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 06 جوان 1990، الجريدة الرسمية رقم 23.

³ - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 19.

أما عن نطاق هذه الشخصية القانونية للنقابة فينصرف إلى المنظمة النقابية أيا كانت، منظمة قاعدية أو أولية أو منظمة اتحادية، فالاتحادات النقابية مثلها مثل النقابة الأولية تتمتع بالشخصية القانونية ولا يؤدي ذلك إلى ذوبان المنظمات الأولية التي يتشكل منها هذا الاتحاد، بل تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية مستقلة عن شخصية الاتحاد الداخلة فيه. ويترتب عن ذلك استقلالاً في النشاط القانوني وعدم زوال الشخصية القانونية للنقابة التي تنسحب من الاتحاد¹.

وأما عن نتائج هذا الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة فهو أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين عليها إدارياً، ولا تثبت لهم صفة الموظفين، ولا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة، ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام، وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي، لكن أموالها فهي عامة تفرض عليها رقابة من الدولة².

المطلب الثاني التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر

في ضوء التطورات التاريخية للبنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، تأخرت نشأة النقابات العمالية إذا ما قيست بنشأة مثيلاتها في أوروبا الغربية السالف ذكرها. والتالي بيانه هو كيف ظهرت وتطورت هذه الفكرة في الجزائر بتقسيمها إلى مرحلتين:

الفرع الأول: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر خلال الفترة الاستعمارية

لم تظهر أولى التنظيمات في الجزائر إلا سنة 1878، حين شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع، حيث عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطوراً هاماً إذ أنشئت أول نقابة

¹ - محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 9-10.

² - محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 447.

استعمارية سنة 1880 من طرف عمال المطابع بقسنطينة. وقد أشارت الإحصائيات إلى أنه سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في مدينة الجزائر و 30 في وهران و 22 في قسنطينة ثم قفز هذا الرقم سنة 1911 إلى 241 نقابة منها 126 في مدينة الجزائر و 61 في وهران و 45 في قسنطينة. ورغم هذا العدد المتنامي من النقابات فإن مشاركة العمال الجزائريين ظلت متواضعة للغاية لسببين: وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كان نوعها وأهدافها في مقدمة هذه القوانين "قانون الأهالي"، وضعف عدد العمال الجزائريين الذين يشتغلون في الصناعة لضعف الاستثمار فيها من جهة وسيطرة الأوروبيين على العمل في مختلف المهن¹.

وفي عام 1918 بعد الحرب العالمية الأولى انضم العمال الجزائريون إلى الاتحادية العامة للعمال (C.G.T) في فرنسا وكان عددهم 500 عامل، أما في التراب الجزائري فلم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة. إلا أنه سنة 1932 اعترف المستعمر للجزائريين بالحق النقابي، وعام 1963 قامت الاتحادية العامة للعمال في عهد الجبهة الشعبية بإنشاء اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين التي ضمت بين أعضائها 40 ألف نقابي جزائري بعدما كانت سرية في وقت سابق. وقد عقدت الجامعة العامة المتحدة لعموم العمال الجزائرية أول مؤتمر لها في نفس السنة لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف الحرب العالمية الثانية. ولما أنشئ اتحاد النقابات الفرنسية سنة 1936 اتخذ موقفا استعماريا عدائيا اتجاها النقابات المستعمرة وعادت المنظمات النقابية الجزائرية بعد الحرب العالمية الثانية لمزاولة نشاطها. إلا أن الحملة الشرسة التي شنتها النقابة مرة أخرى أدت إلى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي، حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام 1947 بقيادة "عيسات إيدر" وساهم هذا الجهاز في تأسيس جبهة التحرير الوطني سنة 1945 وأجرى أول انتخابات

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

نقابية سنة 1956، وأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهذا بعد عدة اتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء والمناقشات¹. وفي ظل هذه الظروف طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر، وفي 6 أفريل من نفس السنة تم الإعلان عن صدور العدد الأول من صحيفة العامل الجزائري التي تعتبر اللسان المركزي للاتحاد. وبالتالي استطاع النقابيون إنشاء مركزية نقابية وطنية متكونة من نقابات تنتمي لمنظمة الجزائر العاصمة وبين شهر فبراير وأفريل من نفس السنة تم إنشاء فدراليات ونقابات بأعداد كبيرة، وترأس المكتب الوطني في ذلك الوقت "عيسات إيدر". وما نلمحه بوضوح في هذه الفترة هو الطابع السياسي إذا كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال وهو ما تجسد من خلال المظاهرات والإضرابات التي كان يقوم الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مواقف تدل على أن المطالب المدنية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية².

الفرع الثاني: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال

تمتد هذه المرحلة من سنة 1926 إلى 1989 ومن خلالها عرفت الحركة النقابية تطورا ملحوظا على مستوى القطاع العام بالرغم من الصعوبات التي واجهتها وأيضا على مستوى القطاع الخاص. في ظل هذه الفترة عرف الحق النقابي تطورات خاصة عبر مراحل:

أولا: الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 21/12/1962 المتعلق باستمرارية العمل بالقانون الفرنسي بعد الاستقلال مباشرة وجدت الجزائر نفسها أمام فراغ قانوني في كافة الميادين لذلك انتخب المجلس الوطني فأصدر هذا الأمر لسد الفراغ ومواصلة العمل بالتشريع الفرنسي ماعدا ما فيه طابع عنصري أو استعماري أو مجحف للحقوق والحريات العامة ومن خلال هذا الاختيار تمكن المواطن الجزائري من الاستفادة من كل الحريات والحقوق

¹ - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 33.

² - المرجع نفسه، ص 34.

المضمونة من قبل القانون الفرنسي بما في ذلك الحقوق والحريات النقابية، فأصبح يتمتع بكافة الحريات من حرية الانضمام أو عدمه وحق التعددية النقابية واستقلالية النقابات عن الدولة والأحزاب السياسية وحرية النشاط النقابي الفردي والجماعي دون أن يؤثر ذلك سلباً في علاقة العمل¹.

وقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962 أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف الذي ظهر بين المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة (GPRA) ولقد استطاع الاتحاد من تجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي كانت بصدد البلاد تحت شعار "سبع سنوات بركات"².

غير أنه بإقرار دستور 1963 للحق النقابي، وذلك تبعا للاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس والدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، كان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الاختيارات الرئيسية للبلاد، وذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين. ويستفاد من المادة 20 من هذا الدستور الذي ينص: "يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في إطار القانون الذي ينظمه" أن الحق النقابي لم يعترف به صراحة لكل المواطنين، ولم يعتبر كحق من الحقوق الفردية والجماعية إذ حددت ممارسته بنصوص تشريعية لاحقة. إلا أنه وبسبب أن هذا الدستور طبق فقط لمدة لا تتجاوز 23 يوماً ثم أوقف العمل به طبقاً للمادة 59 المتعلقة بالخطر الوشيك، فإن المادة 20 أعلاه لم تدخل حيز التنفيذ مما جعل القوانين الفرنسية صالحة التطبيق، وبالتالي ارتبط الحق النقابي في الجزائر بالإيديولوجية الليبرالية ولكن على مستوى النصوص فقط إذ عملياً لم تعترف

¹ - بوكلي شكيب حسن، (محاضرات في مقياس الحق النقابي)، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013-2014، غير منشورة، ص 14.

² - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 37.

الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي الإتحاد العام للعمال الجزائريين محتكرا على الساحة النقابية¹.

كما تميزت مرحلة ما بعد 1965 واعتلاء قيادة الثورة الحكم ودخول الجزائر مرحلة المخططات التنموية الطموحة التي فتحت أبوابا واسعة للعمل بالنسبة للجزائريين، وقد كانت هذه التجربة ثرية من حيث ثراء القوانين الاجتماعية ومصادقة الدولة الجزائرية على مجمل الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية².

ثم جاء الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2/6/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونصت المادة 21 منه على أن يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول³، كما جاء من الأمر 06-03 الصادر في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة⁴. وقد شهدت هذه المرحلة التي سميت بمرحلة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية، إلا أنها كانت في إطار السلطة الشعبية الوحيدة وإن ما ميز هذه الفترة التي دامت إلى غاية التعديل الدستوري سنة 1989 هو أن تجربة الحق النقابي في الجزائر اقتصر على الإتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبارها النقابة الوحيدة في ذلك الوقت⁵.

ثانيا: الأمر رقم 47/71 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات عرف بدوره ازدواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسة حيث كانت كل مؤسسة تشمل ممثلين من طرف العمال وممثلين نقابيين، بحيث يحق لممثلي العمال ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة ووجودهم داخلها ليس التأديبي خاصة ضمان الحماية للعمال المهتدين بالطرد التعسفي.

¹ - بوكلي شكيب حسن، المرجع السابق، ص 15

² - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 19.

³ - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 37.

⁴ - الأمر 06-03 الصادر في 15 جويلية 2006 بالجريدة الرسمية عدد 46.

⁵ - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 20.

كما كان دور النقابة في المؤسسة الاشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية، وممارسة الحق النقابي فيها مقيد بأهداف الحزب، حيث كانت تعتبر نفسها منظمة جماهيرية للحزب، والنقابة بدورها كانت تعلن صراحة اعترافها بالدور القيادي للحزب الواحد (FLN)، حيث لم ينف الاتحاد العام للعمال الجزائريين هذا المبدأ وكان يعلن انتمائه للحزب¹.

وعرفت هذه المرحلة تعايشا بين القطاع الخاص والنظام الاشتراكي ابتداء من برنامج طرابلس مرورا بميثاق الجزائر العاصمة، ثم ميثاق المؤسسة الاشتراكية حيث سطرت حماية للملكية الخاصة.

ثالثا: الأمر رقم 57/71 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص سمح هذا الأمر بتأسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي يوجد أكثر من 9 عمال دائمين ينتخبون بدورهم مكتب الفرع النقابي الذي يعين الكاتب. وتتنحصر مهامه في المطالب الكلاسيكية للدفاع عن مصالح العمال، أما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها 4 عمال فينتخبون مندوب نقابي².

وما يمكن ملاحظته من خلال مواد هذا الأمر هو أنه جاء بحق نقابي ضيق جدا، يقتصر على عمال القطاع الخاص دون غيرهم من الأجراء وغير الأجراء، كما أنه خص سوى نقابة واحدة هي الإتحاد العام للعمال الجزائريين واستبعد من تم التعددية النقابية العمالية، كما تعلق هذا الأمر بتمثيل العمال في القطاع الخاص أين كانت الجزائر تتبنى نظامي الممثل النقابي ولجنة المؤسسة اللذان أسسهما القانون الفرنسي.

من جانب آخر نلمح إيجابيات هذا الأمر إذ جاء بنظام جديد يكمن في القسم النقابي والمندوب النقابي، فقد نصت المادة 1/2 منه على: "يتم إنشاء قسم نقابي عن طريق الاتحاد العام للعمال الجزائريين في كل وحدة نقابية أو مؤسسة أو مشروع في القطاع الخاص يشتمل

¹ - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 3.

² - المرجع نفسه، ص 36.

على أكثر من 9 أجراء دائمين". وقد خول المشرع هذا القسم مهام جد واسعة تؤكد الطابع الاشتراكي لهذا الأمر، فهو يدرس ويقترح كل الوسائل المؤدية إلى زيادة وتعديل الإنتاج يبدي رأيه حول الوثائق التي يرسلها المستخدم إليه خاصة منها (برنامج الاستغلال، الميزانية السنوية، حساب الاستثمار، حساب الربح والخسارة) كما يحق للمكتب النقابي الإطلاع على جميع الوثائق المتعلقة بالتسيير المالي للمؤسسة. وعليه يمكن ملاحظة أن النقابة في القطاع الخاص زودت بصلاحيات جد واسعة، وهذا يدل على قصد المشرع في إيقاع رقابة مستمرة على المؤسسات الاقتصادية الخاصة، فقد جعل من النقابة بمثابة جاسوس لفائدة الحزب والحكومة¹.

رابعاً: المرسوم رقم 64/75 المؤرخ في 1975/4/23 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة، واصل المشرع بموجب هذا المرسوم في بدل كل جهده لأجل تزويد النقابيين بكافة الضمانات في قيامهم بسلطات المفطرة بداخل المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، ومن تم لا يمكن أن يعرض العامل النقابي لأي عقاب تأديبي أو نقل بسبب نشاطه النقابي، كما لا يجوز لأحد أن يعتمد على النشاط النقابي للعامل لاتخاذ ضده أي إجراء عند التوظيف أو الترقية أو توزيع العمل أو التكوين المهني أو الامتيازات الاجتماعية كما لا يجوز خفض رتبة العامل العضو في المكتب النقابي، أو خفض أجره، وفي حالة إخلال هذا العضو للنظام الداخلي للمؤسسة فلا يمكن اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده إلا بعد إحالته أولاً: أمام اللجنة المتساوية الأعضاء التأديبية، وبحضور عضوين آخرين من المكتب النقابي ثم الحصول على موافقة هذه اللجنة لاتخاذ العقوبة ضده. ومن تم يظهر بأن المشرع خول لأعضاء المكتب النقابي حماية تامة، وهذا يدل على تخوف المشرع من القطاع الخاص².

¹ - بوكلي شكيب حسن ، المرجع السابق ، ص16

² - المرجع نفسه ، ص17.

خامسا: الميثاق الوطني 1976 كان الميثاق آنذاك أسمى وثيقة في الدولة، والمصدر الرئيسي لكل القوانين بما في ذلك الدستور ونظم هذا الميثاق الحق النقابي لكن قصره على العمال فقط، كما خص لأجل ممارسته نقابة واحدة تتمثل في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، باعتبار أن هذا الميثاق كان يهدف إلى مواصلة بناء مجتمع اشتراكي اعتبر المنظمة جماهيرية تخضع في تسييرها ونشاطها إلى توجيهات ومراقبة حزب التحرير الوطني، فكانت النقابة مكلفة وفقا لهذا الميثاق بتجنيد العمال وجمعهم لأجل تحقيق الأهداف المسطرة في الميثاق، ويمكن القول أن الجزائر أكدت ابتداء من هذه الفترة الابتعاد عن الحق النقابي وفقا للإيديولوجية الليبرالية وتبني بدلا منها الإيديولوجية النقابية الاستبدادية.

سادسا: القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5/8/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وضع هذا القانون حدا للأوامر والمراسيم إذ تم تأسيس بموجب دستور 76 الوظيفة التشريعية المتمثلة في الوطني، بناء على ذلك أصدر المشرع القانون الأساسي العامل للعامل هدف إخضاع كل الأشخاص الذين يعيشون من حاصل عملهم اليديوي أو الفكري إلى أحكامه، وهذا بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه. وفيما يتعلق بالحق النقابي فإن هذا القانون وبحكم أنه يستند على أحكام الدستور فالملاحظ أنه تبنى إيديولوجية نقابية استبدادية، أو الوحدة النقابية والنقابية في العمالية دون غيرها. كما جاء مكررا لأحكام المرسوم 64/75 السابق ذكره المتضمن الحماية النقابية لفائدة العمال الأعضاء في المكاتب النقابية داخل المؤسسات المستخدمة¹، وتكرس كل ذلك بصدور قانون 90-14 المتضمن كفايات ممارسة الحق النقابي الذي نص على تأسيس هذه النقابات وفق إجراءات بسيطة يشترط توفير شروط خاص.

¹ - بوكلي شكيب حسن، المرجع السابق، ص 17.

غير أن الجانب الإيجابي في هذا القانون أنه عرف إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية بين الاتحاديات الوطنية والمديريات العامة للمؤسسات الوطنية والخاصة التي تنشط في ميدان النسيج والصلب والمعادن والطاقة والكهرباء حسب المواد من 180 إلى 186. حيث اعتبرت الاتفاقية الجماعية بين نقابة مؤسسة سوناطراك وإداريا سنة 1970 إحدى أهم الانجازات المحققة في مجال التفاوض الجماعي وقد ساهمت هذه الأخيرة في تحسين ظروف الحياة والعمل للعمال¹.

سابعاً: القانون رقم 28/88 المؤرخ في 19/7/1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي هو آخر قانون خاص بالحق النقابي صدر في الفترة الاشتراكية، وتميز على الفترة السابقة في كونه يعد قانوناً عاماً وشاملاً في شأن تنظيمه للحق النقابي والنشاط النقابي، لكن هذا لم يمنع من تبني نفس المبادئ السابقة من حيث احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين لوحدهم للتمثيل النقابي، من حيث اعتبار النقابة كمنظمة جماهيرية خاضعة للحزب الواحد².

من خلال دراستنا للتطور التاريخي للحق النقابي في القوانين السابقة نرى أن الحق النقابي ليس وليد الصدفة، وإنما جاء نتيجة ظروف ومراحل جد هامة أدت به للوصول إلى أعلى مستوياته³.

¹ - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 37.

² - بوكلي شكيب حسن، المرجع السابق، ص 17.

³ - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 39.

المبحث الثاني: التكريس الدستوري والقانوني للحق النقابي

يعتبر الدستور والقانون المصادر الداخلية التي تقر وتعترف بالحق النقابي، حيث يعرف الأستاذ مولود ديدان الدستور بأنه: "تلك الوثيقة التي تتضمن الأحكام والقواعد التي تنظم المؤسسة الأساسية وتبين شكل الحكم ونظامه في الدولة وتكرس الحقوق والحريات العامة والأساسية للإنسان"¹، في حين يعرف الأستاذ حسن قدارة القانون بأنه: "تلك القواعد القانونية الصادرة عن السلطة التشريعية بقصد تنظيم مسألة معينة كقانون الوظيفة العامة وقانون العمل"²، لذلك قسم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول التكريس الدستوري للحق النقابي، والمطلب الثاني التكريس القانوني للحق النقابي.

المطلب الأول: التكريس الدستوري للحق النقابي

إن من أهم ضمانات حماية حقوق الأفراد وحررياتهم الأساسية، وجود الدستور فهو ما يميز دولة القانون من الدولة البوليسية فقد عرفت الجزائر بعد الاستقلال العديد من الدساتير التي تضمنت كلها حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، ومن ضمن هذه الحقوق الحق النقابي.

الفرع الأول: الحق النقابي في دستور 1963:

يعتبر دستور 10 سبتمبر 1963 أول دستور عرفته الجزائر بعد الاستقلال إلا أنه لم يعيش طويلا فقد تم توقيفه بعد 23 يوم من ميلاده وذلك إثر استعمال الرئيس للمادة 59 التي تنص على الظروف الاستثنائية ودام توقيف العمل به لغاية إحداث انقلاب 19 جوان 1965.

جاء دستور 1963 متأثر بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مسألة تضمينه للحقوق والحريات الأساسية للإنسان، كما أنه أولى قدسية للإعلان³، حيث تجلت في نص

¹ - مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007، ص 40.

² - خليل أحمد حسن قدارة، شرح النظرية العامة للقانون في القانون الجزائري، د م ج، الجزائر، 1988، ص 08.

³ - مولود ديدان، المرجع السابق، ص 55.

المادة 11 منه: "توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتتضم إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري وذلك اقتناعاً منها بضرورة التعاون الدولي".
كما نص على حرية التجمع والاجتماع في المادة 19 منه تضمن الجمهورية حرية الصحافة وحرية وسائل الإعلام الأخرى وحرية تأسيس الجمعيات، وحرية التعبير، ومخاطبة الجمهور حرية الاجتماع، وجاء تقرير الحق النقابي والإضراب من خلال المادة 20 التي نصت على أن: "الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعاً وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"، وقد أورد الدستور ضوابط لممارسة الحقوق والحريات تجلت في نص المادة 22، حيث نصت على أنه: "لا يجوز لأي كان أن يستغل الحقوق والحريات سالفة الذكر في المساس باستقلال الأمة وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية ومؤسسات الجمهورية ومطامح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني".

إن دستور 1963 سعى إلى الاعتراف بمبدأ الحق النقابي عن طريق ضمان ممارسته وحق الإضراب، كما أنه قيد المساس باستقلال الأمة وسلامة الأراضي والوحدة الوطنية والمنشآت ومطامح الشعب الاشتراكية ووحدانية حزب الدولة، فهذا يؤكد ويدل على طغيان الطابع الإيديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحرية العامة والحق النقابي¹.

الفرع الثاني: الحق النقابي في دستور 1976:

جاء دستور 1976 بعد اعتلاء الرئيس هواري بومدين الحكم، صدر بتاريخ 14 نوفمبر بموجب أمر رئاسي، فبالرغم من أن هذا الدستور لم ترد فيه مادة تشير إلى تضمينه إلى الأحكام والتي نص عليها الإعلان إلا أنه يعتبر في حد ذاته إعلاناً لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية²، حيث نص في المادة 86: "تتبنى الجمهورية الجزائرية المبادئ والأهداف التي تتضمنها مواثيق الأمم المتحدة ومنظمة الوحدة الإفريقية والجامعة العربية"، وقد اعترف

¹ - المواد 19-20-22 من دستور 1976، الجريدة الرسمية، عدد 94، لسنة 1976.

² - مناصيرية سميحة، المرجع السابق، ص 60.

المواد 55-73-602-61 من دستور 1976، الجريدة الرسمية، عدد 94، لسنة 1976.

دستور 1976 بحرية الاجتماع مع عدم المساس بأسس الاشتراكية وهذا ما يتضح من خلال المادة 55 التي تنص أن: "حرية التعبير والاجتماع مضمون، ولا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية" هذا في الفقرة الأولى، أما الفقرة الثانية "تمارس هذه الحرية مع مراعاة أحكام المادة 73 من الدستور" أما المادة 56 منه فقد نصت على أن "حرية إنشاء الجمعيات معترف بها، وتمارس في إطار القانون"، أما عن الحق النقابي فقد ورد في المادة 60 منه وهذا بنصها أن: "حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون".

كما نص في المادة 61 من خلال فقرتها الثانية: "في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته" كما أورد في المادة 73 جملة من القيود حيث نصت على أن: "يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور أو بالمصالح الرئيسية للمجموعة الوطنية أو بوحدة الشعب والتراب الوطني، أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة أو بالثورة الاشتراكية".

ما يستشف من هذه المواد أن الدستور سعى لتكريس الحق النقابي وضمانه من الناحية القانونية إلا أنه حدد له إطار واضحا يمارس في حدوده مما يستتبع التقييد والتضييق لمداه ومعناه.

الفرع الثالث: الحق النقابي في دستور 1989:

كان للمصادقة على دستور 1989 الأثر البالغ في تنظيم القطاع الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع الاقتصادي وتقوم على الاستقلالية ومبدأ المتاجرة¹، وقد ألغت فكرة تسييس القوانين²، كما اعتبره العديد من الفقهاء دستور قانون كونه يقتصر على ذكر الجوانب القانونية المتعلقة بتنظيم السلطة

¹ - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000م، ص 05.

² - المرجع نفسه، ص 05.

وتحديد صلاحياتها وتكريس نظام الحريات العامة وحقوق الأفراد مما يعطيه مكانة أسمى كونه خالي من الشحنات الإيديولوجية¹، فهذا يشكل أكبر ضمان لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

وبما أن الاحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي الوطني، وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين الناظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل²، فقد خصص دستور 1989 الفصل الرابع للحقوق والحريات العامة فقد جاء في المادة 28 منه: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"، كما تأكد ذلك من خلال نص المادة 30 منه: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعيق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية" كما نصت المادة 31 على أن: "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة وتكون إرثاً مشتركاً بين جميع الجزائريين والجزائريات واجبه ان ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حرمة"، في حين نصت المادة 32 على أن: "الدفاع الفردي عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية، مضمون"، أما المادة 34 فنصت على أن: "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية" كما تضمن هذا الدستور النص على حرية التجمع والاجتماع وهذا ما تجلّى من خلال المادة 39 والتي نصت على أن: "حريات التعبير وإنشاء الجمعيات والاجتماع

¹ - مولود ديدان، المرجع السابق، ص 56.

² - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 80.

مضمونة للمواطن" في حين كرس الحق النقابي بموجب نص المادة 53 والتي نصت على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

في حين تناولت المادة 54 حق الإضراب وضوابط ممارسته من خلال نصها على أن: "الحق في الإضراب معترف به يمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

في حين تناولت المادة 54 حق الإضراب وضوابط ممارسته من خلال نصها على أن: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

فما تم استنتاجه من هذه المواد أن دستور 1989 وضع إطارا قانونيا لممارسته الحقوق والحريات العامة ومنها الحق النقابي الذي لم يعد يمارس في إطار النقابة الواحدة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

كما اعترف دستور 1989 بحق الإضراب، وأقره في القطاعين العام والخاص على اعتباره من أهم وسائل ممارسة الحق النقابي، ومع ذلك أجاز منعه أو تقييده في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش.

الفرع الرابع: الحق النقابي في دستور 1996:

إن التحول الذي عاشته الدولة الجزائرية بعد دستور 1989 الذي أقر وكرس التعددية السياسية والنقابية، فإنها إثر هذا وقعت في العديد من المشاكل التي أدت بها إلى عشرية سوداء غائمة وممطرة دماء.

لذلك تم تعديل دستور 1989، وفق ضوابط قانونية تكرر وتحمي الحقوق والحريات العامة، كما تحمي الأمن والنظام العام في الدولة، فصدر دستور 1996 بموجب الأمر

الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، وقد تم تعديله بموجب القانون 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 المتضمن تعديل الدستور¹، كما تم تعديله في 2008.

وعلى غرار ما جاء في دستور 1989 كرس المشرع الدستوري الفصل الرابع لحقوق الإنسان وحرياته العامة، فنص على ضرورة المساواة بين المواطنين في المادة 29 "كل المواطنين سواسية أمام القانون" كما اضافت المادة 31 "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات..". كما نصت المادة 32 على "الحرية الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة..." كما أجازت الدفاع عن الحقوق والحرية من خلال المادة 39 التي نصت على أن: "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون".

كما كرس هذا الدستور حرية التجمع والاجتماع من خلال المادة 41 التي نصت على أن: "حرية التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع، مضمونة للمواطن" كما أضافت المادة 43 في فقرتها الأولى أن: "حق إنشاء الجمعيات مضمون" أما الفقرة الثانية منها فإنها نصت على أن: "الدولة تشجع ازدهار الحركة الجمعوية" في حين نصت الفقرة الأخيرة من هذه المادة على أن "يحدد القانون شروط وكيفيات إنشاء جمعيات" وقد كرس هذا الدستور الحق النقابي وحق الإشراف من خلال المادتين 56-57 فقد نصت المادة 56 على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" وتضيف المادة 57 أن "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، كما تضيف الفقرة الثانية من هذه المادة أنه: يمكن أن يمنع القانون ممارسة الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

¹ - مولود ديدان، المرجع السابق، ص 57.

المواد 28-30-31-32-34-39-53-54 الجريمة الرسمية عدد 9 لسنة 1989.

ما لوحظ أن دستور 1996م لم يات بالجديد فيما يخص بالحق النقابي فقد أدت مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 الذي كرس الحق النقابي عن طريق السماح بالتعددية النقابية وممارسة حق الإضراب في قطاع العام والخاص¹.

المطلب الثاني: التكريس القانوني للحق النقابي

تأسيسا لما جاء في دستور 1976 الذي لم يكن معترف بالحق النقابي بمعناه الثابت في المواثيق الدولية والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، فإن كل القوانين والأوامر التي صدرت في مرحلة الاشتراكية لم تكن تعترف بالحق النقابي ونذكر من هذه القوانين الأمر رقم 71-74 الصادر في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي، والقانون رقم 88-28 بكيفيات ممارسة الحق النقابي² تأسيا على قانون 90-11 ثم صدور قانون 90-14 المؤرخ في 20 جوان 1990 المعدل والمتمم³، ترجمة لما جاء في المادة 56 من الدستور حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية⁴:

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي.
- تكريس التمثيل الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال.
- نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين الإقتصادييين من خلال المفاوضات الجماعية والاتفاقيات الجماعية والإتفاقات الجماعية.
- تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو اتفاقات العمل الدولية.

¹ - المواد 29-31-32-39-42-43-56-57 الجريمة الرسمية عدد 76 لسنة 1996.

² - الجريدة الرسمية عدد 94 لسنة 1976.

³ - يعتبر المهتمون بالقوانين الاجتماعية وعلاقات العمل الفردية والجماعية، القانون رقم 90-14 المؤرخ في 20 جوان سنة 1990 المعدل والمتمم القانون رقم 31-90 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991م، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 أهم قانون يقرر ويكرس ممارسة الحق النقابي طبقا لمبادئ منظمة العمل الدولية و'لان فيلاد وما ورد في الاتفاقية رقم 87 لعام 1948م الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي.

⁴ - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 82-83.

إن القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي يتألف من خمس أبواب موزعة على 65 مادة كالتالي:

الباب الأول: الهدف والأحكام العامة (من المادة 01 إلى المادة 05).

الباب الثاني: تأسيس المنظمات النقابية وتسييرها ((من المادة 05 إلى المادة 33)).

الباب الثالث: المنظمات النقابية التمثيلية (من المادة 34 إلى المادة 39).

الباب الرابع: أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء (من المادة 40 إلى المادة 57).

الباب الخامس: أحكام جزائية (من المادة 58 إلى المادة 61).

الباب السادس: أحكام ختامية (من المادة 62 إلى المادة 65).

إن صدور هذا القانون شكل دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي وتكرس مبدأ التفاوض الإيجابي الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل¹.

إن ما يثير الانتباه ويلفته لماذا المشرع استعمل مصطلح الحق النقابي، ولم يستعمل الحرية النقابية في القانون 90-14 المنظم لممارسة الحق النقابي؟ ولماذا المشرع الجزائري يتحدث عن الحرية عندما يتعلق الأمر بالحرية العامة كحرية التعبير، وإنشاء الجمعيات، ولا يستعمل هذا المصطلح عندما يتعلق الأمر بالحق النقابي؟

هذا الإشكال جعل التطرق أولا لمعرفة مدلول الحرية والحق ثم استخلاص الفرق بينهما، ربما يمكن هذا من معرفة وجهة نظر المشرع الجزائري في اختياره للفظ الحق بدل الحرية.

¹ - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 83.

الفرع الأول: تحديد مدلول الحرية.

ترتبط الحرية النقابية بتحديد مدلول كل من مصطلح الحرية و النقابة وتمييزهما عن المصطلحات التي تتشابه معهما.

أولاً: المعنى اللغوي للحرية

الحرية في اللغة اللاتينية *libertas* ومعناها في اللغة الفرنسية *Liberté* وفي اللغة الانجليزية *liberty* وتعني جميعها حرية الإرادة والاستقلال والتحرر من العبودية¹ والحرية في المعنى الواسع أن يكون الإنسان غير مملوك لأحد لا في نفسه ولا في ماله ولا في بدنه ولا بلده ولا قومه².

ثانياً المعنى الاصطلاحي:

يعرفها مونتيסקيو أنها: "الحق فيما يسمح به القانون والمواطن الذي يبيح لنفسه ما لم يبيحه له القانون لن يتمتع بحريته لأن باقي المواطنين سيكون لهم نفس القوة"³.

الفرع الثاني: تحديد مدلول الحق.

كثيراً ما يخلط الفقهاء بين مصطلح الحرية و الحق فتارة يصنفون حقوقاً على أنها حريات وطوراً يصنفون حريات أخرى على أنها حقوق ، و هذا التباين موجود في الدراسات المتعددة المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

أولاً: الحق في اللغة

اسم من أسماء الله تبارك وتعالى قال عز وجل في كتابه الكريم: "ثُمَّ رُدُّوا إِلَى اللَّهِ مَوْلَاهُمُ الْحَقِّ ۗ أَلَا لَهُ الْحُكْمُ وَهُوَ أَسْرَعُ الْحُسَيْنِ ۖ" ⁴، وقال أيضاً: "فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ رَبُّ الْعَرْشِ الْكَرِيمِ" ⁵، ومن معاني الحق الثبات والوجوب وهو

¹ - مها بهجت يونس، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، 2005، ص 120.

² - خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2004م، ص 25.

³ - كريم يونس أحمد كشاكش، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987م، ص 25.

⁴ - سورة الأنعام، الآية: 62.

⁵ - سورة المؤمنون، الآية: 116.

النصيب الواجب للفرد أو الجماعة أما في المعاجم القانونية المتخصصة، يعرف بأنه: ما قام على عدالة وإنصاف وسائر أحكام القانون ومبادئ العدالة، أما في اللغة اللاتينية فيطلق عليه Deructurs وتعني الصواب والعدل والإنصاف.

ثانياً: المعنى الاصطلاحي للحق

هناك 03 اتجاهات:

- 1- الاتجاه الشخصي بزعامه الفقيه الألماني سافيني: يعرفه انه: "قدرة أو سلطة إرادية يحولها القانون لشخص معين ويرسم حدودها"¹.
- 2- الاتجاه الموضوعي بزعامه الفقيه الألماني إهرنج: "يعرف الحق على أنه: " مصلحة يحميها القانون"².
- 3- نظرية الفقيه رابان: " أنه استنتج شخص بقيمة معينة أو بشيء عن طريق التسلط على تلك القيمة أو هذا الشيء"³.

الفرع الثالث: الفرق بين الحرية والحق:

درج فقهاء القانون الفرنسي على إطلاق مصطلح الحريات العامة على مؤلفاتهم الخاصة بحقوق الإنسان مما جعل هذين اللفظين يتداخلان لهذا ظهرت ثلاث اتجاهات:

الاتجاه الأول: يرى هذا الاتجاه أن المفهوم لا يلتقيان فالحريات تظهر من خلال سلطة الفعل أو عدمه من خلال لفظ العامة، أما لفظ الحق فيعكس تصورا أكثر اتساعا فمفهوم حقوق الإنسان تقع خارج وفوق أطر القانون الوضعي بعكس مفهوم الحريات العامة التي ينظر عليها على أنها مراكز قانونية للأفراد تمكنهم من مطالبة السلطة بالامتناع عن القيام بعمل ما في بعض المجالات وهي مرهونة بالقانون والنشاط الإنساني، وهذا الأخير لا يرقى

¹ - أحمد الرشدي، حقوق الإنسان في النظرية والتطبيق، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر، 2005، ص 31.

² - نادية خلفه، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، كلية الحقوق، 2009، ص 15.

³ - نادية خلفه، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، كلية الحقوق، 2009، ص 15.

لمرتبة الحرية إلا إذا توافر به التنظيم التشريعي الذي لا يتعارض مع الحرية وممارستها وعليه يمكن القول أن الحريات العامة كلها تعد حقوق للإنسان بينما يتعذر القول أن حقوق الإنسان كافة هي حريات عامة¹.

الاتجاه الثاني: يرى إلى عدم وجود اختلاف بين الحقوق والحريات في مجال حقوق الإنسان وحرياته الأساسية على أساس أن حقوق الإنسان هي عبارة عن حقه في ان يكون حرا من القيود، وبهذا المعنى نصت المادة الثالثة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على -الحق في الحرية- من حيث أنها شيء مطلق، كما أنه لو تصفحنا حقوق الإنسان التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لوجدناها هي الحريات العامة المنصوص عليها في دساتير الدول، والأهم من ذلك فإنه يتعذر علينا ممارسة الحريات العامة إذ ما لم تتحول إلة حقوق مضمونة معترف بها من قبل الدولة.

الاتجاه الثالث: يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن الحرية هي أصل جميع الحقوق وأنها السبب في نشوء الأنظمة المتعلقة بها، وأنها أسبق من الحقوق من حيث النشأة مما يجعلها بالضرورة مضمونا أوسع واشمل ويجعل لها جانبان إيجابي وآخر سلبي بمعنى حرية الفرد في إتيان الفعل أو عدم إتيانه مع عدم الإضرار بالآخرين، أما الحق فهو أضيق نطاقا وأكثر تحديدا، ويتمز بطابع إيجابي وهو استثناء شخص بقيمة معينة، وبالتالي يتشدد القانون فيمنحه هذا الشيء عن طريق فرض القود على عكس الحريات التي يتمتع بها الكافة على قدم المساواة ولا يجب أن تقيد إلا في حدود ما يسمح به القانون.

يتضح أن المشرع الجزائري انتهج الاتجاه الثالث حينما يقول الحق النقابي ولا يقول الحرية النقابية.

فهو قاصدا اختيار كلمة الحق لأن هذا الأخير مقيدا بالردود التي يضبطها القانون، والمشرع الجزائري عند وضعه للقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والمؤرخ في 20 جوان 1990، فإنه نص على بعض القيود.

¹ - مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 10-11.

إن تبرير السلطة لتقييدها الحريات العامة ومعها الحق النقابي فقد أرادها الفقهاء إلى حماية الصالح العام، حيث يرون أن المعيار الحقيقي للتقييد هو المنفعة التي تؤسس على مصلحة الإنسان باعتباره كائنا اجتماعيا، وأن الذي يبرر فكرة تقييد الحريات العامة والحق النقابي هي تلك المصلحة وخاصة إذ تمت ممارسة الأفراد لها بشكل ينقص من حقوق الآخرين وحرياتهم مما يعطي السلطة الحق في فرض الجزاء واعتباره أمرا مشروعاً¹.

إن الأساس القانوني الذي تستند عليه فكرة تقييد الحق النقابي هو النصوص الدستورية والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة الجزائرية التي تبيح تقييد الحق النقابي وذلك من خلال المسوغات التي تبيح هذا التقييد كالحفاظ على أمن الدولة ومراعاة النظام العام والآداب العامة وحماية حقوق وحريات الآخرين، فتحيل للتشريع تنظيم هذا الحق في حدود القانون، فإذا تفحصنا المادة 56 من الدستور الجزائري الحالي، نجد أنها اعترفت بممارسة الحق النقابي دون أن ترهن ممارسته بأي شروط غير أنه يفهم من معناها الضمني أنها أحالت تنظيمه إلى القانون، كما أن المادة 57 أجازت تقييد الحق النقابي في الإضراب في بعض القطاعات الحيوية، باعتبارها أهم وسائل ممارسة الحق النقابي في حين أن القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي قد حدد لنا القيود الواردة على الحرية النقابية دون أني تعرض لمبررات تلك القيود، بينما نصت المادة 50 من القانون 90-31 للجمعيات على أنه: "تعد الجمعية باطلة بقوة القانون إذا كان هدف تأسيسها يخالف النظام التأسيسي القائم أو النظام العام أو الآداب العامة أو القوانين والتنظيمات المعمول بها، إذا لم تتوافر في الأعضاء المؤسسين الشروط المحددة في المادة 04 من هذا القانون".

كما أن المرسوم الرئاسي رقم 320-92 المتعلق بحالة الطوارئ في مادته الثالثة على أنه: "يمكن اتخاذ تدابي لوقف نشاط كل شركة أو جهاز أو مؤسسة أو هيئة أو غلقها مهما كانت طبيعتها أو اختصاصها، عندما تعرض هذه النشاطات النظام العام أو الأمن العمومي أو السير العادي للمؤسسات أو المصالح العليا للبلاد للخطر، وتتخذ التدابير أعلاه

¹ - مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 76.

عن طريق قرار وزاري لمدة ستة أشهر، يمكن أن تكون موضوع طعن وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل¹.

أما فيما يخص التشريعات الدولية التي صادقت عليها الجزائر فقد نصت الاتفاقية² على أن: "لا يخضع الأفراد في ممارستهم لحرياتهم النقابية إلا للقانون".

كما نصت المادة السابعة من الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948: "لا يجوز أن يخضع اكتساب منظمات العمال أو اتحادهم للشخصية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق المواد 02-03-04 من الاتفاقية، كما تضيف المادة الثامنة على العمال وأصحاب العمل ومنظمات أولئك وهؤلاء في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني...".

كما عالجت المادة 29 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان³ تقييد الحقوق والحريات، فقد جاء في الفقرة الثانية من هذه المادة "لا يخضع أي فرد في ممارسة حقوقه وحرياته، إلا للقيود التي يقرها القانون مستهدفا منها، حصرا، ضمان الاعتراف الواجب بحقوق وحريات الآخرين واحترامها، والوفاء العادل من مقتضيات الفضيلة والنظام العام ورفاه الجميع في مجتمع ديمقراطي".

على نفس الإشكالية جاء العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية حيث نصت المادة الرابعة منه⁴ على أن: "تقر الدول الأطراف في هذا العهد بأنه ليس للدولة أن تخضع التمتع بالحقوق التي تضمنها طبقا لهذا العهد إلا الحدود المقررة في القانون وإلا بمقدار توافق ذلك مع طبيعة هذه الحقوق شريطة أن يكون هدفها الوحيد تعزيز الرفاهة العام في مجتمع ديمقراطي".

¹ - المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 92-320 المؤرخ في 12 صفر 1413 هـ الموافق لـ أوت 1992، يتم المرسوم الرئاسي 92-44 المؤرخ في 09 فيفري 1992، والمتضمن إعلان حالة طوارئ.

² - المادة رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

³ - مصادقة الجزائر على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

⁴ - المادة 04 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، جريدة رسمية، عدد 20 الصادرة في 17/05/1989م.

كما تضمنت المادة الثامنة من هذا العهد "حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دون ما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم". وعلى هذا الأساس يمكن رد مبررات تقييد الحق النقابي إلى ثلاث عناصر أساسية هي:

- النظام العام.

- صيانة الأمن القومي.

- حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

1- حماية النظام العام:

النظام العام هو فكرة متطورة تهدف إلى الحفاظ على الأسس والمبادئ التي يقوم عليه مجتمع ما مما يستتبع أنه ما يعد من النظام العام في بلد معين قد لا يكون كذلك في بلد آخر¹، ولهذا السبب لم يتفق الفقه على تحديد معناه بشكل دقيق.

الفقه الغربي نجد تعريف الفقيه الفرنسي Esiman الذي يقول بأن: "قواعد النظام العام هي تلك القواعد الموضوعية لحماية المصالح حتى الفردية منها والتي تعتبر أساسية للمحافظة على سلام وازدهار المجموعة الاجتماعية موضوع الاهتمام"².

أما الفقه العربي فنجد التعريف الذي اعتمده الدكتور حسن كبره حيث يعرف لنا النظام العام بأنه مجموعة مصالح أساسية أي مجموع الأسس والدعامات التي يقوم عليها بناء الجماعة وكيانها بحيث لا يتصور بقاء هذا الكيان سليماً، دون استقراره.

إن فكرة النظام العام تتسع وتضيق تبعاً للإيديولوجية والأفكار المذهبية فهي تضيق عند فقهاء القانون العربي نظراً لسيطرة الأفكار الليبرالية وألوية الحريات الفردية على

¹ - محمود محسن خليل، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط1، 2009م، ص 69.

² - عبد القادر عودة، التشريع الجبائي الإسلامي، مقارن بالقانون الوضعي، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1994، ص 152.

المصلحة العامة التي تمثلها الدولة، في حين أنها تتسع في المذاهب الجماعية التي تعطي فيها أولوية أكبر المصالح الجماعية¹، كما يعتبر النظام العام معايير للتفرقة بين القواعد القانونية الآمرة والمكملة².

إن المشرع الجزائري أولى أهمية كبيرة لحماية النظام العام من ممارسة الأفراد للحق النقابي رغم أنه لم ينص على ذلك صراحة سواء في الدستور أو من خلال القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، غير أنه يمكننا أن نلتمس ذلك من خلال إحاطته بجملة من القيود أو منعها في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش التي تسهر على حماية الأمن العام الذي ما هو إلا ركنا من أركان النظام العام³، وكذلك من خلال تقييد الحق في الإضراب بإشعار مسبق الذي يبين من خلاله تاريخ ومدة الإضراب نظرا لما يترتب على هذا الحق من اضرار خطيرة، أمنية واقتصادية وسياسية واجتماعية قد تخل بالنظام العام، فتتخذ سلطات الضبط التدابير الخاصة بحماية النظام العام من خلال تقييد حق إنشاء النقابات بالتصريح المسبق يتبين من خلاله نشاط النقابة وأهدافها ودواعي إنشائها وهذا كله لحماية النظام العام.

2- حماية الأمن العام:

فقد استقر فقهاء القانون الإداري على اعتبار أن الأمن العام من عناصر النظام العام، غير أنه تم تناول كل منهما على حدا، ويعتبر من أهم مقتضيات الدول إذ لا يمكن أن تزدهر إلا في وجوده، ذلك أن الدولة التي تفتقر إليه تعجز عن الفوضى لعدم الاستقرار مما ينعكس سلبا على أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وقد عرفه الدكتور عمار بوضياف بأنه: "حماية المواطنين من الجرائم والحوادث والمخاطر التي تهددهم أو تقع عليهم سواء على أنفسهم أو على أموالهم أو أعراضهم وسواء كانت من فعل الإنسان أو الظرف

¹ - عبد الرزق الصنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، ج1، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003، ص326.

² - خليل احمد حسن قادة، المرجع السابق، ص 56.

³ - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسر للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2007، ص 376.

الذي تمر به عاديا أو استثنائيا، وذلك باتخاذ كافة الإجراءات الضرورية لذلك سواء كانت تلك الحوادث والمخاطر من فعل الإنسان أو الحيوان أو الطبيعة، وتقع هذه المسؤولية على عاتق سلطات الضبط الإداري¹؟

مما يبرر منع المشرع الجزئري لحق الإضراب في قطاع الأمن نظرا لأن وظيفته الأساسية هي حماية النظام العام في الدولة.

3- حماية حقوق الآخرين وحياتهم

إن القانون حينما قام بتنظيم الحريات العامة أحاطها بضمانات وآليات تحميها، كما أورد لها أيضا العديد من القيود لحماية حقوق وحيات الآخرين لأن الحرية لا تكون إلا في إطار الجماعة ولا توقفها أو تقيدها إلا حرية أخرى ولعل المثال البارز في إطار حماية حقوق وحيات الآخرين أثناء ممارسة الحق النقابي حينما قيد آلية الإضراب بالحد الأدنى من الخدمات في بعض القطاعات الحيوية في الدولة كالقطاع الصحي، وقطاع النقل والبريد والمواصلات والكهرباء والغاز².

ذلك أن ممارسة الحق النقابي من خلال حق الإضراب لا تمس بالمؤسسات المستخدمة فحسب، بل تمس بالدرجة الأولى بحريات المستفيدين من الخدمات التي تقدمها هذه المرافق والذين لا ذنب لهم في حدوث الإضراب ومسبباته³.

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 376.

² - أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، د م ج، الجزائر، 2005، ص 155-157.

³ - المرجع نفسه، ص 157.

الفصل الثاني
الضمانات القانونية لممارسة
الحق النقابي

من منطلق أن الحق النقابي هو جزء من الحريات العامة وشرط من شروط تأسيس المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، ويرتبط أيضا بحرية إدارة المنظمات النقابية لشؤون الداخلية دون تدخل الغير لأن التنظيمات طوعية اختيارية انتسابا وانسحابا، فإن التجربة الجزائرية في مجال تكريس الحق النقابي هي جديرة بالاهتمام نظرا لثرائها وهذا ما سنتناوله في دراستنا لهذا الفصل (المبحث الأول)، الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي، ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي

إن مصطلح الحماية النقابية يفترض وجود حق نقابي قائم والاعتراف بالحرية النقابية أيضا وذلك من قبل التشريعات الدولية والوطنية، وعن طريق هذه الحماية يتم تعزيزها بجملة من الضمانات القانونية ثم يتم فرض احترامها عن طريق آليات عملية تطبيقية .
الحماية القانونية للحق النقابي (مطلب أول). والحماية القضائية (مطلب ثان).

المطلب الأول الحماية القانونية للحق النقابي

لقد حاول المشرع الجزائري تكريس الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاء بها قانون 90-14 بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة، غير أن التكريس التشريعي وحده غير كاف بل تتطلب حماية الحق النقابي جملة من الآليات تعمل على رقابة نفاذ تلك التشريعات في الواقع العملي، ومن هذا المنظور سنتطرق إلى الحماية القانونية لهذا الحق (فرع أول) ثم نعالج حمايته القضائية (فرع ثان) ودوما.

الفرع الأول : الحماية القانونية للممثلين النقابيين

لقد نصت جل الدساتير العربية والعالمية على كفالة الحريات الفردية ونص بعضها على حرية تكوين النقابات كإحدى الحريات الأساسية، الأمر الذي تعتبر معه حماية العامل من أي اضطهاد من جانب الدولة نتيجة لممارسة نشاطه النقابي طبقا للأنظمة والقوانين أمر مقرر ومتفق عليه مع مبادئ الحريات النقابية. وفيما يتعلق بمدى كفالة الحق فإن القوانين العربية والدولية في الحالات التي يكون للسلطة حق التدخل في أعمال النقابة أو أعمال الأعضاء المنتخبين لتمثيلها، كرست حماية الممثلين النقابيين من تسلط رب العمل¹.
ومن الحالات التي قد يتعسف فيها رب العمل ضد العامل هو فصله من عمله لأسباب وبواعث نقابية حيث تشكل هذه الحالة خطورة على مستقبل العامل المهني من جهة واعتداء جسيم على مبدأ الحرية النقابية للعامل النقابي من جهة أخرى .

¹ - سمغوني زكريا المرجع السابق، ص 135.

ولقد جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين حيث قرر حماية كاملة لهم، وذلك في نص المادة 28¹ من قانون الوظيفة العامة وكذلك المادة 29².

وفي قانون 90-14 نص على أن عزل مندوب نقابي خرقاً لأحكام هذا القانون يعد عديم الأثر ويعاد إدماجه، وعلى المستخدم أن يمثل ذلك خلال 8 أيام وإلا يخطر مفتش العمل الجهة القضائية التي تصدر حكماً نافذاً ودون أن تتجاوز 60 يوماً رغم الاعتراض والاستئناف³ وأبعد من ذلك فقد مكن المشرع المندوبين النقابيين من الاستفادة من هذه الحماية طوال السنة التي تلي انتهاء مهامهم⁴. ولم يغفل المشرع عن مرحلة ما قبل التشغيل وإبان التوظيف حرصاً منه على حرية الممثل النقابي في مزولة نشاطاته النقابية إذ نستشف هذه الحماية من فحوى المادة 50 التي تنص: "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية"⁵. كما جاء في المادة 51 بأنه لا يجوز استعمال الضغوطات والتهديدات ضد العمال تعارض المنظمة النقابية.

وهذا ما نجده متطابقاً مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية 87 و 98 لكفالة تطبيق

هذه الحماية حيث نصت:

- تتحمل الحكومات مسؤولية العنف أو الاغتيالات أو الاختفاء للمسؤولين النقابيين؛

¹ - المادة 28 : لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف. مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

² - المادة 29 : لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

³ - المادة 56 من قانون 90-14 ، المحدد لكيفية ممارسة العمل النقابي في الجزائر

⁴ - المادة 57 من قانون 90-14 ، المحدد لكيفية ممارسة العمل النقابي في الجزائر

⁵ - سمغوني زكريا المرجع السابق، ص 135.

- تتحمل الحكومات مسؤولية أية ممارسة هدفها حرمان العمال أو أصحاب العمل من إنشاء منظمات أو الانتساب إليها.
- يعتبر خرق للحرية النقابية وعقبة أمام تحقيق مصالح العمال كل إجراء عقابي ضد النقابيين حتى ولو اقتصر على احتجاز أو اعتقال لمدة وجيزة.
- عند حدوث أي انتهاك للحق النقابي أو حدوث أي اعتداء فإن المنظمة تطالب الحكومات ب :

- فتح تحقيق مستقل
- إلقاء الضوء وكشف كل حقيقة حول الأحداث والملابسات.
- تحديد المسؤوليات ومعاقبة الجناة
- العمل على عدم تكرار مثل هذه الاعتداءات¹.

الفرع الثاني: الحماية في استعمال الوسائل القانونية

باعتبار أن إقرار الحق النقابي دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارسته ميدانيا لا معنى له، فقد كرس أحكام الدستور وكذا القانونين 90-11 و 90-14 الحريات الأساسية في العمل وأكدت نصوصها على حمايتها من خلال إعطاء الحق في استعمال وسائل قانونية، وهي تتمثل في المفاوضة كوسيلة الدفاع عن حقوق ومصالح العمال، والحق في الإضراب :

أولا - المفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية، وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح،

¹ - محمد الطرابلسي، معايير العمل الدولية في مجال الحريات النقابية، الأنشطة العالمية، مكتب شمال إفريقيا، القاهرة. بدون تاريخ بدن صفحة.

وقد تكون المفاوضات المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول، كما قد تكون إجراء اختياري إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات، للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري¹.

كما تعتبر المفاوضات الجماعية من أهم آليات النقابة العمالية ذلك أن النقابات العمالية نشأت للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب الأعمال الذين يتمتعون بمركز اقتصادي قوي يمكنهم من فرض شروط جائرة على العمال، فكان السبيل أمام العمال لتعديل هذه الشروط هو المفاوضات الجماعية وهو ما يؤكد دور هذه الآلية النقابية في تحقيق مطالب العمال².

ولقد تناولت الاتفاقيتين التي صادقت عليهما الجزائر الاتفاقية رقم 98 والاتفاقية رقم 154 في ماد 401، أطراف المفاوضات الجماعية من خلال تعريف المفاوضات بأنها: "جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحد أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى". ومن الموضوعات الرئيسية التي يجرى بشأنها التفاوض: (الأجور، ساعات العمل، الإجازات، استمرار عقود العمل في حالة إعادة الهيكلة، السلامة والصحة المهنية)³.

كما أن أهم دور للجنة الحريات النقابية سنة 1951 بالنسبة للمفاوضة الجماعية:

" متابعة تطبيق مبادئ الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية في جميع الدول على مستوى التشريعات الممارسة؛

- النظر في الشكاوى المقدمة إلى المنظمة حول انتهاك الحقوق والحريات النقابية؛
- النظر في مدى تطابق التشريع الوطني مع معايير العمل الدولية في مجال الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية.

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2002، ص 19.

² - سمغوني زكريا المرجع السابق، ص 160.

³ - المرجع نفسه، ص 161.

وأما عن الحماية المقررة بموجب الاتفاقيتين 87 و 98:

- حد أدنى لحماية هذه الحقوق (حرية التنظيم والحق في المفاوضة)؛
- يستحسن دعمها بإجراءات و ضمانات أخرى تنص عليها التشريعات الوطنية للدول الأعضاء؛
- تتحمل الحكومات مسؤولية ضمان تطبيق مبادئ الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية¹.

وعليه اتبع المشرع الجزائري ما جاء في هذه الاتفاقيات وأرسى بدوره مبادئ أساسية لحل النزاعات الجماعية في قانون علاقات العمل 90-11 الباب السادس المواد من 114 إلى 134 والقانون رقم م 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الصادر بتاريخ 1990/2/6 من المواد 24 إلى 52. وأول ما أكدته المشرع هو تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدم وممثلي العمال، وذلك بأن يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

وتدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين. وتحدد كليات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

وذهب المشرع وبين في المادة 5 من نفس القانون اللجوء للمصالحة إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها.

ولقد اعتبرت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات (1991-1995) أن ما أورده من ملاحظات على التشريعات الجزائرية، قد تم الأخذ ا في القانونيين

¹ - محمد الطرابلسي، المرجع السابق، بدون صفحة.

90-11 و 90-14، ولهذا فإن اللجنة لم تعد تورد ملاحظاتها على الجزائر في تقاريرها اللاحقة¹.

ثانيا - الإضراب

يعتبر الإضراب هو الآخر وسيلة هامة لحل خلافات العمل الجماعية ويتجسد ذلك في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل عن تلبية مطالبهم المهنية ومن تم فإن القرارات والتصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل أو ترك منصب العمل تعتبر تصرفا انفراديا غير مشروع لأنها لا تسعى إلى تحقيق غرض مشترك².

وبعد إضراب العمال هو أقصى تمرد من جانبهم على واجبا التي يفرضها عليهم ارتباطهم بالمشروع، ويمكن تعريفه بأنه "امتناع العامل عن العمل امتناعا إداريا ومدبرا لتحقيق مطالب مهنية تتعلق مثلا بزيادة الأجور أو بإنقاص ساعات العمل فالإضراب أداة كفاح للحصول على مزيد من الحقوق³. وبذلك نجد أن الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي من عملية المساومة.

وتجدر الإشارة أن الاتفاقية رقم 87 و الاتفاقية رقم 98 والإعلان العالمي لحقوق الإنسان كلها لم تنظم الإضراب، غير أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعترف صراحة للعمال بالحق في الإضراب شريطة أن يمارس طبقا لقوانين القطر المختص، وهذا حسب المادة الثامنة⁴ من العهد.

وأكدت المادة 20 من إعلان التقدم الاجتماعي والتنمية الذي أجازته الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1969 على أن: "جميع الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل

¹ عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 97.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 201.

³ محمد محمد أحمد عجز، المرجع السابق، ص 72.

⁴ شطيبي حنان، المرجع السابق، ص 48.

العمال بما في ذلك الحق في التفاوض جماعيا والإضراب...¹، وكذا حرصت أجهزة منظمة العمل الدولية على بيان أبعاد حق النقابات في استخدام سلاح الإضراب وأكدت لجنة الحريات العامة على ضرورة تحديد شروط استخدام هذا الحق على نحو يوفق بين حق العمال في استخدامه وعدم الإضرار بالمصالح العامة².

كما أوردت الاتفاقيات العربية معايير بشأن هذا الحق، فمن جهة نسجل أن المادة 93 من الاتفاقية رقم (1) نصت أنه: "ينظم القانون حق الإضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل بما يكفل حفظ النظام العام". وتضيف الفقرة الثانية أن: "على الطرفين - عند عرض النزاع على لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو غيرها من هيئات تسوية المنازعات الجماعية - الامتناع عن الإضراب أو غلق المنشأة أثناء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم". ونلاحظ أيضا أن المادة 93 من الاتفاقية رقم (6) تضمنت نصا صريحا فيما يخص حق الإضراب إذ جاء فيها: "للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح". بل وقررت المادة 11 من الاتفاقية رقم (11) وجوب أن ينظم التشريع الوطني "حق الإضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض"³.

وعلى الصعيد الداخلي فقد أقر الدستور الجزائري 1989 الاعتراف بحق الإضراب في المادة 54 منه كذلك بالنسبة للمادة 57 من دستور 1996 بنصها: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"، وأخضا ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه وكيفياته من أجل تكييف ممارسته مع توجهات النظام الجديد الذي تصبو إليه السياسة العامة في البلاد حرصا منها على استمرارية الأنشطة في بعض المرافق

¹ - سمغوني زكريا المرجع السابق، ص163.

² - المرجع نفسه، ص164.

³ - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص106.

العمومية ذات الحيوية والحركية في التمتع وذلك بإلزام استمرارية بعض الأنشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير حد أدنى من الخدمة، كفلته اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية بتحديد هذا الجانب وتحدد نوعية وقدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل قطاع، أو وضع حدود لممارسته ومنعه في ميادين إستراتيجية معينة كال دفاع والأمن الوطنيين أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع¹.

ولقد حدد القانون 90-02 كليات ممارسة حق الإضراب واشترط لممارسته استمرار الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين.

وتنص المادة 27 من هذا القانون على شرط موافقة جماعة العمال حيث نصت على أن "تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال كما تحددهم المادة 2/2 من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتاد بعد إعلان المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه. وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم".

ويوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية.

أما عن شروطه فقد نصت عليها المادتين 27 و 28 من قانون 90-02 ويشترط فيه عند انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب، وتحتسب مدة هذا الإشعار ابتداء من تاريخ

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص124.

إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا. كما تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن 8 أيام ابتداء من إيداعه حسب المادتين 29-30. وحماية لحق الإضراب منع المشرع تعيين العمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و 40. كما لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون حسب المادتين 32 و 33¹.

وأیضا ذكر المشرع في المادة 43 قانون 90-02 الأشخاص الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطنين للخطر، كالقضاة، أعوان مصالح الأمن، أعوان الجمارك، عمال إدارة السجون... ويمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفوًا يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذا فشلت المفاوضات المباشرة، وإذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحي لهذا الخلاف -إذا اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة- على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

و ذا نجد أن المشرع الجزائري كان أكثر دقة من بعض التشريعات التي أهملت الحد الأدنى من الخدمة². كما أن التدابير والإجراءات القانونية التي حددها في إطار تنظيمه لممارسة هذا الحق لا تعد تضييقا لممارسته بقدر ما تعتبر تنظيما ديمقراطيا لممارسته بالكيفية التي تضمن حقوق العمال من جهة وتبقي على المؤسسة الاقتصادية من جهة

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998، ص 168.

² - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص.ص 166-169.

أخرى¹. و لهذا يكون قد شكل إقرار المشرع لحق الإضراب دعامة أساسية للعمل النقابي في بلادنا، بعدما كان هذا الحق غير معترف به في ظل الحزب الواحد أين كان مقتصرًا فقط على عمال القطاع الخاص.

المطلب الثاني: الحماية القضائية للحق النقابي

يلعب القضاء دورا مهما في حماية الحق النقابي والقضاء المخول بالنزاعات التي تتعلق بهذا الحق هو القضاء العمالي وتختص الغرفة الاجتماعية بهذا النوع من القضايا وتتشكل الغرفة الاجتماعية من ممثلين للعمال وأصحاب العمل إلى جانب القاضي المختص. وتمتاز إجراءات التقاضي بالبساطة والسلاسة حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو وكيله أو ممثله القانوني أو بحضور المدعي أمام المحكمة، وقبل عرض القضية للدراسة والفصل يمكن للقاضي أن يجري مصالحة بين طرفي النزاع، وتمتاز دعاوى العمل بسرعة البث فيها وتحدد جلسة أولى في مدة أقصاها 15 يوما، ولا يسمح الانتظار الطويل في القضايا الخاصة بالفصل التعسفي أو بدفع الراتب أو أجر متوقف وهذه القضايا مشمولة بالتنفيذ المعجل. وقد تضمن قانون 90-14 العقوبات التي قد تصدر في حق رب العمل نتيجة مساسه بالحرية النقابية حيث تنص المادة 59 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 50.000 دج على أي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون ولا سيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج إلى 100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط"². ومفتشو العمل هم المكلفون بمتابعة كل عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي³.

¹ - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 107.

² - مناصرية سميحة، المرجع السابق ص 812.

³ - المادة 58 من قانون 90-14 ، المحدد لكيفية ممارسة العمل النقابي في الجزائر.

أما عن الدعوى النقابية فالنقابة تتمتع بأهلية التقاضي على اعتبار أن الشخص قانوني كما رأينا في الفصل الأول، وبالتالي يمكنها اللجوء إلى القضاء سواء لحماية مصالحها الخاصة أو لحماية مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية وسواء تعلق الأمر بنزاع مع الإدارة أو منظمات نقابية أخرى أو غيرها من أشخاص معنوية. ومع ذلك أشار الأستاذ أحمية سليمان في مؤلفه الخاص بآليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي إلى أنه رغم أهمية الدعوى النقابية إلا أنها لا تغني عن الدعوى العمومية باعتبار أن مجمل هذه الممارسات تمس بالنظام العام.

وانضمام الجزائر للاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية يقتضي بالضرورة إدماج هذه الاتفاقيات ضمن نظامها القانوني، كما يفرض نظام رقابة تضطلع به الهيئات المسؤولة عن إعمال تلك الاتفاقيات في الدولة الجزائرية، وذلك من خلال رفع التقارير التي تبين مدى التزامها بما ورد فيها من أحكام، كما يسمح للأفراد الجزائريين الذين يدعون انتهاك حقوقهم النقابية أن يتوجهوا بشكاوى أمامها. وهذا النظام يمكن التأكد من مدى وفاء الجزائر بالتزاماتها التعاقدية بخصوص إعمال مبدأ الحق النقابي وحرية طبقا لمعايير العمل الدولية¹.

ويقوم هذا النظام الدولي للإشراف والرقابة في إطار منظمة العمل الدولية على ركيزتين أساسيتين، نظام التقارير والشكاوى. وتمارس إجراءات تطبيق القواعد الدولية لحماية الحق النقابي وحرية من خلال لجنتين أنشأ ما لهذا الغرض ودورهما شبه قضائي، هما لجنة الحرية النقابية ولجنة تقصي الحقائق والتوفيق، وقد أنيط ما مهمة فحص الشكاوى المقدمة من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والحكومات:

الفرع الأول: لجنة الحرية النقابية:

أنشئت بموجب قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم 117 عام 1951 بهدف بحث ما يصل مجلس الإدارة من شكاوى بخصوص الحرية النقابية لتقرير ما

¹ - مناصرة سميحة، المرجع السابق ص131.

إذا كان يلزم عرضها على مجلس الإدارة لبحثها من عدمه، ويقوم مجلس الإدارة بتشكيل هذه اللجنة من بين أعضائه ويبلغ عدد الأعضاء 18 عضوا منهم 9 أصليين و9 مناوبين مع الإشارة أن هناك 3 أعضاء أصليين و3 احتياطيين عن كل من المجموعات الثلاث (حكومات وأصحاب العمل والعمال) لخلق التوازن. تقوم هذه اللجنة بدراسة أولية للشكاوى وترفع توصياتها إلى المجلس، وفي حالة الشكاوى التي تتطلب دراسة معمقة فتوصي هذه اللجنة بإحالة الشكاوى إلى لجنة التقصي¹. تجتمع هذه اللجنة ثلاث مرات كل سنة لفحص الشكاوى وتقوم بتقديم خلاصات أعمالها إلى المجلس الإداري لمنظمة العمل الدولية². وهي لا تشترط استنفاد طرق الطعن الوطنية.

وعلى الرغم من الدور المهم للجنة الحرية النقابية إلا أنه ليس هناك إلزام قانوني على الدول الأعضاء بتنفيذ توصياتها وليس هناك جزاء على مخالفتها، لكن هذا لا ينفي وجود إلزام أدبي وهذا ما يؤكد الواقع العملي على تنفيذ هذه التوصيات حتى من قبل الدول غير المصادقة. ومن المؤكد أن الدور الذي تقوم به اللجنة في إحداث تغييرات في سياسة الدول اتجاه العمال فضلا عن تعرضها للقواعد القانونية الدولية للعمل عند فحص الشكاوى، يدفع بعض الباحثين إلى القول باعتبار نشاط اللجنة يعد نشاطا قضائيا أو شبه قضائيا في أقل الفروض³.

¹ - عبد العال الديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2013، ص 202.

² - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 28.

³ - عبد العال الديري، المرجع السابق، ص 204.

الفرع الثاني: لجنة تقصي الحقائق والتوفيق:

أنشئت بموجب قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم 110 عام 1950، حيث تم الاتفاق بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي على إنشاء هذه اللجنة دف فحص الشكاوى الخاصة بانتهاك القواعد الدولية للحرية النقابية، وهي تحمل صفة الهيئة الدائمة. يتم اختيار أعضاء اللجنة وفق مواصفات خاصة ويتمتعون باستقلال في ممارسة مهامهم، يتراوح عددهم ما بين 3 إلى 5 أعضاء، ولا يراعى في تشكيل اللجنة ثلاثية التكوين. تختص بفحص الشكاوى المرفوعة من الحكومات أو منظمات العمل أو العمال في مسائل تتعلق بانتهاك الحرية النقابية حيث تقوم بإجراء بحث ودراسة تفصيلية لموضوع الشكوى، غير أنه نظرا لاشتراط موافقة الحكومة المعنية فلم تتصدى هذه اللجنة إلا لعدد قليل من الشكاوى¹.

وتتمثل مسؤوليات هذه اللجنة في مجال الحرية النقابية حسب ما نص عليه قرار التأسيس والإضافات التي أوردت الدورة (103) من مجلس إدارة منظمة العمل الدولية فيما يلي:

- أن تتظر فيما إذا كانت الحالات المقدمة تستحق الفصل من جانب مجلس الإدارة تمهيدا لتقديم التوصية عليه؛ أن تسعى، بعد اتخاذ مجلس الإدارة لقرار إيجابي ذا الشأن، إلى الحصول على موافقة الحكومة المعنية على عرض الحالات على لجنة الحقائق والتوفيق².

والجدير بالذكر أن الجزائر من بين الدول الإفريقية التي صدرت في حقها أدنى عدد من الشكاوى من 1962 إلى 2007. غير أن تكريس التعددية النقابية في الجزائر وظهر النقابات المستقلة وعدم اعتراف السلطات بنقابات كبيرة ومهمة وتردي الظروف

¹ - عبد العال الديري، المرجع السابق، ص 205.

² - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 26.

الاجتماعية والاقتصادية للعمال، أدى بالكثير من هؤلاء إلى التهديد باللجوء إلى الآليات الدولية لحماية الحق النقابي¹.

الفرع الثالث: حماية النقابة من الحل التعسفي في التشريع الجزائري

بالرجوع إلى التشريع الجزائري بخصوص حل النقابة نجده متفقا مع ما جاء في الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن والسابق بيانه في الفرع أعلاه، حيث نص على أنه يمكن للجهات القضائية المختصة توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكه وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها، بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية² حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 التي تقضي أنه: " يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطا: . مخالفا للقوانين المعمول بها. غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية". كما يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا أو يعلن عن حكمها بالطرق القضائية ويعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبيهم المعنيون قانونيا حل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي³.

وقد سمح المشرع الجزائري بحل المنظمات النقابية قضائيا إذا كانت تمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليه في القوانين الأساسية.

ويعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر في حالة ممارستها لنشاطاتها مخالفة للقوانين أو لقانونها الأساسي، كما يسري أثر هذا ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف

¹ - مناصرية سميحة، المرجع السابق ، ص 139.

² - المادة 27 من قانون 14/90 المحدد لكيفية ممارسة العمل النقابي في الجزائر.

³ - المادة 28 و 29 من قانون 14-90 ، المحدد لكيفية ممارسة العمل النقابي في الجزائر

النظر عن جميع طرق الطعن¹، كذلك يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية بناء على طلب من النيابة².

أما عن أيلولة أموال النقابة التي تم حلها فنجد أن المشرع الجزائري قد ذهب إلى نفس ما ذهبت إليه الاتفاقيات الدولية ذا الخصوص المبينة أعلاه، بل وأكد على عدم أيلولة أموال النقابة موضوع الحل إلى أعضائها مهما كان، غير أنه يمكنهم طلب استعادة مساهمتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل³.

من هنا نلاحظ أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية. ولا يعني توفير هذه الحماية قيام النقابة بممارسة أنشطة خارج القانون، وبالتالي يكون الحل القضائي هو الأمثل للطرفين، بمعنى هو ضمان لحماية النقابة من تعسف الإدارة وضمن عدم ممارسة النقابة لأنشطة غير مشروعة، كما يتيح ذلك للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية⁴. وهو ما جعل المشرع يخصص بابا للأحكام الجزائية حيث نص على أن كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يديره أو يشترك فيه أو يسهله يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 5000 دج إلى 50000 دج أو إحدى العقوبتين⁵. وكل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ يعاقب بغرامة من 5000 دج إلى 20000 دج وبالحبس من شهرين إلى 6 أشهر أو بإحداهما⁶.

وقد تم عقد ملتقى حول المعايير الدولية للعمل والحريات النقابية سنة 2007 على مدار أربعة أيام، بمقر المدرسة العليا للقضاء وبالتعاون مع مكتب المنظمة الدولية للعمل

¹ المادة 1/31 المعدلة بموجب القانون 91-30، مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991

² الفقرة الثانية من المادة 31. القانون 91-30.

³ أنظر المادة 33 قانون 90-14، المحدد لكيفية ممارسة العمل النقابي في الجزائر

⁴ أنظر المادة 60 من قانون 90-14، المحدد لكيفية ممارسة العمل النقابي في الجزائر

⁵ أنظر المادة 61 من قانون 90-14، المحدد لكيفية ممارسة العمل النقابي في الجزائر

⁶ أنظر المادة 61 من قانون 90-14، المحدد لكيفية ممارسة العمل النقابي في الجزائر

بالجزائر لفائدة 30 قاضيا من الجزائر، تونس والمغرب والمكلفين بنزاعات العمل في كل من المحاكم العليا ومحاكم الاستئناف ومجالس الدولة والمحاكم والمجالس الدستورية، وبمشاركة المحامين وأساتذة القانون. ويهدف هذا الملتقى إلى السماح لرجال القانون باستعمال أدوات القانون الدولي للعمل في نزاعات العمل الوطنية، لاسيما في مجال الحريات النقابية والمفاوضات الجماعية، كما يسمح بالإطلاع على مدى مطابقة التشريعات الوطنية قصد تطبيقها على منازعات العمل التي تطرح في قضايا النزاع. وقد فتحت الدورة التكوينية للقضاة في أول يوم، ملف الممارسة النقابية و المفاوضات الجماعية التي باتت أقوى الخيارات وأكثرها ضمانا للحقوق الاجتماعية المهنية في عالم شغل الذي يعيش تحت وقع التحولات والتغيرات ويتجاوب معها إلى أبعد الحدود¹.

وأوضح ممثل مكتب العمل الدولي أن الممارسة النقابية في الجزائر هي في تطور وترجمتها التشريعات المشجعة للحريات النقابية و الحوار الاجتماعي من أجل ترسيخ الثقة بين العامل والمستخدم وبيئة مناخ النشاط المؤسساتي لخلق الثروة والقيمة المضافة والعمل².

¹ - ملتقى خاص بمعالجة النزاعات والحريات النقابية، الموضوع (المعايير الدولية للعمل والحريات النقابية)، مقر المدرسة العليا للقضاء ، تاريخ الافتتاح السبت 20 أكتوبر 2007 ، ص1.

² - نفس المرجع، ص3.

المبحث الثاني : ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة

إن الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وتحقيق هذا الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، والمؤسسة هي الميدان الذي يتواجد فيه العمال، والذي أسست النقابة الدفاع عن مصالحه، وصاحب العمل، أي توجد به مصلحة متعارضتين، يحاول المستخدم دائما تغليب مصلحته على مصلحة العامل (الطرف الضعيف في العقد).

لكل ذلك، ولتمثيل أفضل للعمال عن طريق التعرف على ظروف عملهم بصفة عامة، سمح المشرع للمنظمات النقابية إنشاء هيكل نقابية وتعيين مندوبين نقابيين، فهل يمكن لأي منظمة نقابية أن تنشئ تلك الهياكل، أم أن هذه الأخيرة من اختصاص نوع خاص من المنظمات؟ وفي هذه الحالة ما هي الشروط الواجب توافرها حتى ينشئ الهيكل النقابي ويتم تعيين المندوبين النقابيين؟ وما هي صلاحيات كل واحد منهما؟ . وللإجابة عن هذه التساؤلات تم التطرق في هذا المبحث لمطلبين

المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابية:

إن المشرع الجزائري يعترف بممارسة الحق النقابي في كل المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة، وذلك في إطار احترام الحقوق والحريات المقررة قانون الضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضاء النقابة فروح القانون هنا لا تهدف إلى خلق نقابة جديدة داخل المؤسسة أو الفرع وإنما إلى تمديد جذور ، النقابة إلى أعماق المؤسسة فتصبح مشكلة وممثلة على مستوى كل فرع منها وحتى في أماكن العمل المتميزة، وذلك يعتبر هذا الهيكل النقابي بتجمع فعلي وهو ضروري في المؤسسة¹.

¹ - طبقا للمادة 40 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 20 جوان 1990م، تنص على أنه: "يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة إذا كانت لها أماكن عمل أو أي مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية".

إن الحق النقابي داخل المؤسسة يجب أن يكون في إطار الشروط القانونية لا سيما تلك المتعلقة بتأسيس الهياكل النقابية، ففي ماذا تتمثل تلك الشروط، وهل صلاحيات الهيكل النقابي تختلف عن صلاحيات المنظمة النقابية المنبثق عنها؟

الفرع الأول: شروط تأسيس الهيكل النقابي:

تشجيعا لإنشاء الهياكل النقابية داخل المؤسسات فإن الشروط الواجب توافرها خفضت إلى أقصى حد إذ لم ينص المشرع على أي شرط شكلي، واكتفى ببعض الشروط الموضوعية التي بتواجدها يكون الهيكل مؤسس قانونا.

أولا: الشروط الموضوعية:

بقراءة نص المادة 40 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي يتحلى أن الشروط الموضوعية الواجب توافرها لإنشاء هيكل نقابي هي كون المنظمة النقابية تمثيلية وكون المؤسسة عمومية أو خاصة وحتى في أماكن العمل المتميزة وذلك بغض النظر عن عدد العمال الذين يعملون بهاز

أ- شرط التمثيلية:

إنشاء هيكل نقابي هو امتياز ممنوح فقط للمنظمات النقابية التمثيلية دون غيرها، والمقصود بالمنظمات النقابية التمثيلية هنا، كما سبقت الإشارة عليه، كل المنظمات النقابية للعمال الأجراء المستخدمين المكونة قانونا منذ 06 أشهر على الأقل¹، والتي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة².

كما تعتبر تمثيلية كذلك على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات، أو الوطني تحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي

¹ - المادة 34 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

² - المادة 35 فقرة 1 من نفس القانون المحدد لكيفية ممارسة العمل النقابي في الجزائر.

تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات المذكورة¹.

ب- الشروط المتعلقة بالمؤسسة:

إن الهيكل النقابي ينشئ في أي مؤسسة بغض النظر عنه طبيعة نشاطها، سواء كانت تجارية، فلاحية، أو صناعية، وبغض النظر عن طبيعتها القانوني شركة تجارية، مدنية، تجمع صناعي، مؤسسة عمومية.

وإضافة إلى كون ممارسة الحق النقابي يكون داخل المؤسسة، فإن المشرع مدد ممارسة هذا الحق حتى داخل أماكن العمل المتميزة، فماذا تعني بهذه الأخيرة؟

إن التشريع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى لم يتطرق على تعريف مكان العمل المتميز، لكن الفقه الفرنسي² حلل ذلك معتبرا إياه تجمع للوسائل تالمادية وغير المادية لغرض الوصول عن طريق نشاط مستمر، إلى تحقيق هدف ذات طبيعة تقنية وهناك من عرفه بأنه المكان الذي يمارس فيه سلطة إبرام العقود والتسريح عن العمل مع لإمكانية توقيع الوثائق، ولقد ذهب البعض إلى اعتباره هيئة تقنية للإنتاج بينما المؤسسة هي هيئة اقتصادية له إن هذا المفهوم جد واسع إذ لم يضع معيار محدد لتعريف مكان العمل المتميز. وباعتبار الفقه لم يستطع وضع تعريفا شاملا واضحا لمكان العمل المتميز فتم اللجوء إلى وجهات نظر القضاء.

ونظرا لكون الاجتهاد القضائي الجزائري لم يتناول هذه المسألة تم التطرق إلى الاجتهاد القاضائي الفرنسي³ الذي حاول أن يعطي عدة معايير للتعرف على مكان العمل المتميز.

ففي قرارها الصادر بتاريخ 1989/05/09 فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت على أنه يجب على القضاة لتعيين المندوبين النقابيين في أماكن العمل المتميزة أن يأخذوا بعين

¹ - المادة 36 فقرة 01 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

² - ريبس فتيحة، المرجع السابق، ص 26.

³ - المرجع نفسه، ص 26.

الاعتبار لتحديد هذه الأخيرة، ظروف العلم، أهمية عدد العمال، واستقلالية المكان بالنسبة للمؤسسة.

وفي قرار آخر ذهبت إلى أنه يمكن أن يعتبر كمكان عمل متميز لتعيين المندوبين النقابيين الورشات المتواجدة خارج المؤسسة والتي تتمتع بنوع من الاستقرار وكون أغلبية عمالها مرتبطين معها بعقود عمل غير محددة المدة، وكون مسؤولي تلك المؤسسات يتمتعون بسلطات واسعة، وذلك بكون الأجور تحدد من قبل المديرية العامة.

أبعد من ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت على أن مكان العمل المتميز مفهوم متغير بحسب المنظمة -التي تسعى سواء إلى تعيين المندوبين النقابيين أو الانتخاب لجان المشاركة أو ممثلي العمال- إذ لا يجب الأخذ بعين الاعتبار لتعيين المندوبين النقابيين الأحكام المتعلقة بانتخاب ممثلي العمال أو لجان المشاركة، فما يجب الأخذ به هو الدور الذي يؤديه المندوب النقابي.

وبالرغم من صعوبة تحديد مفهوم مكان العمل المتميز، فإن الاجتهاد القضائي الفرنسي عرفه بكونه عبارة عن هيئة تقنية للإنتاج لها ميزانية مادية مستقلة عن المؤسسة ولكنها تابعة لها.

من خلال هذا التعريف فإنه يمكن استخراج معيارين للقول ما إذا كان مكان العمل متميز أم لا، يتمثلان في: الاستقلالية من جهة وعدم الاستقلالية أو التبعية من جهة أخرى.

1- معيار الاستقلالية:

- من الناحية العضوية: الأمر يتعلق بتجمع دائم لأدوات العمل والمال وذلك في مكان معين.

- من الناحية الوظيفية: إن مكان العمل المتميز له إطار عمل خاص به، ويستطيع الاعتماد على نفسه في التسيير.

2- معيار التبعية:

- من الناحية القانونية: إن مكان العمل المتميز ليس له شخصية معنوية.

- من الناحية الاقتصادية: حتى ولو كان لمكان العمل المتميز ميزانية حصة، فإن ذلك لا يعني استقلاليته التامة عن المؤسسة إذ ميزانيته المتحصل عليها تدمج بميزانية المؤسسة.

3- غياب شرط عدد العمال:

إن المنظمة النقابية التمثيلية تستطيع إنشاء هيكل نقابي فيها، إذ أن المشرع لم يضع حد أدنى للعمال يجب توافره في كل مؤسسة حتى يمكن تأسيس هيكل نقابي بداخلها¹.

ثانيا: الشروط الشكلية:

طبقا لنص المادة 40 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي فإنه يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلًا نقابيا.

إن تأسيس الهيكل النقابي لا يخضع لأي شرط شكلي، إذ من الناحية القانونية تعتبر المنظمة النقابية التي تريد إنشاء الهيكل النقابي حرة في إعلام المستخدم أو غيره بذلك، إذ المشرع لم يلزمها بأي شكل من أشكال التبليغ كما فعل بالنسبة للمندوبين النقابيين، فما هي إذن المعايير التي تسمح بإثبات وجوده؟ خاصة وان مشكلة الإثبات تطرح في الغالب عند تعيين المندوبين النقابيين وتبليغ أسمائهم لصاحب العمل، فحتى يكون التعيين ساري المفعول يجب ان يكون الهيكل النقابي مؤسس فعلا.

إن إثبات تأسيس الهيكل النقابي -والذي يقع على عاتق المدعي بإنشاء أي نقابة- يمكن أني كون بكافة الطرق.

ومع انعدام أي نص قانوني يشير إلى وجود توافر أي شرط شكلي لإثبات إنشاء الهيكل النقابي، وفي انتظار تشكيل اجتهاد قضائي وطني لتوضيح الصورة أكثر، فإننا نعتقد أنه كان من الأفضل على المشرع أن يقيد تأسيس الهياكل النقابية بشرط شكلي: كشرط إعلام المستخدم مثلا أو شرط الإشهار بكافة الطرق فإنها صعبة إن لم نقل مستحيلة.

الفرع الثاني: وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي

¹ - ملاحظة: إن شرط وجوب توافر عدد 20 عامل أجير والمنصوص عليه في المادة 41 من القانون رقم 90-14 يتعلق بتعيين المندوبين النقابيين وليس بالهيكل النقابي.

حتى ولو كان الهدف من إنشاء الهياكل النقابية هو ضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضاء المنظمة النقابية المنشأة فبالرغم من ذلك فإنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية وبالتالي فلا تستطيع إبرام العقود ولا اللجوء إلى القضاء كمدعية أو مدعى عليها وهذا ما أقرته المحكمة العليا¹، إذ اعتبرت أن الهيكل النقابي ما هو إلا فرع محلي للنقابة وليس له أهلية ولا صفة التقاضي وذلك لعدم تمتعه بالشخصية الاعتبارية.

ولكن حتى وإن كان الهيكل النقابي لا يتمتع بالشخصية القانونية فإن المشرع منحه عدة صلاحيات لتمكينه من القيام بالمهام الموكلة إليه خاصة تلك المتعلقة بتمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائه داخل المؤسسة هذه الصلاحيات تتمثل في:

أولاً: حرية الإعلام

يجب على صاحب العمل أن يخصص لكل هيكل نقابي داخل المؤسسة لوحة على الأقل مغايرة لتلك الموضوعة للجان المشاركة وممثلة العمال، وذلك للإعلام النقابي وفقاً للاتفاق المبرم مع صاحب العمل إذ ذلك يرجع للتفاوض: تحديد عدد اللوحات، شكلها مساحتها ومكان وضعها، لكن كيفية ووقت النشر تبقى حرة من اختصاص الهيكل وحده مع وجوب احترام أوقات الفتح العادية للمؤسسة، لكن هل للهيكل الحرية التامة في نشر كل ما يريده دون مراقبة من قبل صاحب العمل.

إن مضمون الوثائق المنشورة توضع بكل حرية من قبل الهيكل النقابي وذلك تكريماً لمبدأ حرية ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة، بشرط أن يكون المضمون متفق مع الهدف المسطر لها، مع إرسال نسخة منها في نفس الوقت إلى صاحب العمل لإعلامه بمضمونها، وعليه فليس للمستخدم سلطة المراقبة لا القبلية ولا البعدية على المنشورات النقابية، فإذا ما تبين له أن تلك المنشورات تتضمن أحكام مخالفة لهدف النقابة - الدفاع عن مصالح وحقوق أعضائها- فليس له صلاحية نزع ذلك المنشور أو حذف جزء منه فإنه بذلك

¹ - قرار منشور م ع ق الأول لسنة 1998 صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 09-12-1997 تحت رقم 149274.

يكون معرضا لمتابعة جزائية لارتكابه مخالفة عرقلية ممارسة الحق النقابي ونفس الحكم يطبق على كل شخص يقوم بذلك الفعل.

فلا يبقى أمام من اعتبر مضمون المنشور غير شرعي إلا أن يلجأ إلى القاضي الاستعجالي الذي وحده يستطيع الأمر بالنزع الفوري للمنشور، وذلك لتفادي الضرر الذي يمكن أن ينجر عن ذلك النشر، وعندما تكون حالة الاستعجال غير متوافرة أي لم تعد هناك فائدة من نزع ذلك المنشور، وبالتالي يكون القضاء العادي هو المختص بالفصل في أصل الحق ويقرر ما إذا كان مضمون المنشور شرعي أم لا، والحكم الصادر في هذه الحالة ينحصر في إلزام المنظمة النقابية التي أسست الهيكل النقابي في تعويض الضرر الناجم.

ثانيا: حرية توزيع المنشور:

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على اعتبار توزيع المنشور من صلاحيات الهيكل النقابية، لكن بالرغم من ذلك فإنها تعتبر من بين أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية، وحتى كوسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات، لذلك نامل أن يستدرك المشرع هذا النقص في التشريع ويدرج هذا الحق -حق توزيع المنشور- ضمن صلاحيات الهيكل النقابية في قانون العمل.

وبالرغم من عدم ورود نص ينظم كيفية توزيع المنشور داخل المؤسسة فإنه مكن أن يكون ذلك خاضع للتفاوض ما بين المنظمات النقابية وصاحب العمل، إذ يمكنها الاتفاق حول الهيكل النقابي في ممارسة حق توزيع المنشور داخل المؤسسة، طريقة ووقت وأماكن توزيعها.

وعلى العموم فإن توزيع المنشور داخل المؤسسة يعتبر نتيجة لحرية ممارسة الحق النقابي، وذلك بشرط أن يكون محتواها مطابق لنشاط المنظمة النقابية وللهدف الذي تصبوا إلى تحقيقه، وإذا ما لاحظ المستخدم أن تلك المنشور تتضمن أحكاما مخالفة للغرض الذي أسست لأجله المنظمة النقابية أو تم توزيعها خارج أماكن وأوقات العمل المتفاوض بشأنهما

فإنه يمكنه اللجوء إلى القضاء لطلب التعويض عن الأضرار اللاحقة به وتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

ثالثا: حرية عقد الاجتماعات

بإمكان كل هيكل نقابي، عندما يريد ذلك أن يعقد اجتماعا داخل المؤسسة وبالذات في الأماكن المحددة لذلك الغرض، مع ملاحظة أن القانون يشترط في حالة كون المنظمة النقابية تضم 150 عضو أو أكثر أن يضع صاحب العمل تحت تصرفاتها محلا ملائما لعقد الاجتماعات فيه، أما إذ لم يكن عدد الأعضاء مساويا للقيمة المذكورة فإن أمر تحديد مكان الاجتماعات يرجع إلى التفاوض بين المنظمة النقابية والمستخدم، ذلك لأن هذا الأخير يعتبر مسؤول عن تسهيل عملية عقد الاجتماعات بوضعه الوسائل الضرورية لذلك.

حتى ولو لم ينص المشرع على ذلك صراحة، فإنه ولضمان حسن سير العمل النقابي، فيجب أن تعقد الاجتماعات خارج أوقات العمل وتاريخ تحديدها، ويرجع إلى الحرية التامة للهيكल النقابي، وعلى العموم فإن ذلك يرجع تنظيمه إلى التفاوض الجماعي باعتبار حرية عقد الاجتماعات يترجم عقدها داخل المؤسسة على أنه حرية ممارسة الحق النقابي.

الأصل أن تعقد الاجتماعات ما بين أعضاء الهيكل النقابي، لكن ما الحكم لو أراد

المستخدم حضورها؟

إن الفائدة المرجوة من عقد تلك الاجتماعات هو دراسة المشاكل التي تحيط بالأعضاء داخل المؤسسة وبالأخص ظروف العمل، وعلى العموم بأمور لا يجوز أن يكون المستخدم حاضرا عند مناقشتها، وذلك دائما لتسهيل ممارسة الحق النقابي، غير أنه في حالة ما إذا طلب صاحب العمل حضور اجتماع ما فإن أمر قبوله أو رفضه يرجع إلى الحرية التامة للهيكل النقابي.

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بالمندوبين النقابيين:

هل عند إنشاء الهيكل النقابي داخل المؤسسة يتم تعيين المندوبين النقابيين مباشرة أم أن ذلك ليس بالضرورة، أي هل من الممكن أن يؤسس الهيكل النقابي دون إمكانية تعيين المندوبين النقابيين؟ وهل المشرع خص هؤلاء - لتأيديتهم المهام الموكلة لهم على أحسن وجه- بحماية خاصة؟

الفرع الأول: شروط تعيين المندوبين:

إن تعيين المندوبين النقابيين يخضع إلى عدة شروط موضوعية وشكلية تتمثل فيما يلي:

أولاً: الشروط الموضوعية:

هاته الشروط منها ما يتعلق بالمندوب النقابي ومنها ما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة:

أ- الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة:

ب- إن الجهة التي يؤول لها اختصاص تعيين المندوبين النقابيين هي الهياكل القنابية وذلك طبقاً للمادة 41 من القانون رقم 90-14 التي تنص على: "يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في الحدود والنسب التالية:

ت-- من 20 إلى 50 عامل أجير: مندوب واحد.

ث- من 51 إلى 150 عامل أجير: مندوبان.

ج- من 151 إلى 400 عامل أجير: 03 مندوبين.

ح- من 401 إلى 1000 عامل أجير: 05 مندوبين.

خ- من 1001 إلى 4000 عامل أجير: 07 مندوبين.

د- من 4001 إلى 16000 عامل أجير: 09 مندوبين.

ذ- أكثر من 16000 عامل أجير: 13 مندوبين.

يستخلص مما سبق أنه حتى يستطيع الهيكل النقابي تعيين المندوبين النقابيين فيجب ألا يقل عدد عمال المؤسسة عن 20 عامل، فإن كانت المؤسسة تشغل أقل من ذلك العدد فإن تمثيل العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها يكون من اختصاص ممل واحد يتم انتخابه من مجموع العمال.

ويدخل في إطار حساب عدد العمال كل الذين تربطهم علاقة عمل بالمؤسسة أي كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر، لحساب شخص معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم، وذلك سواء كانوا يرتبطون بالمؤسسة بعلاقة العمل غير محددة المدة أو حتى العاملون بالتوقيت الجزئي والذين يتمتعون بنفس الحقوق القانونية والمتفق عليها، التي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل¹.

ت- الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي:

لا يمكن تعيين كمندوب نقابي أي شخص (عامل بالمؤسسة) إذ أن المشرع قيد ذلك بشروط واردة على سبيل الحصر في المادة 44 من القانون 90-14 تتمثل تلك الشروط في السن، الاقدمية وتمتع المندوب بالحقوق المدنية والوطنية.

1- السن: حتى يجوز تعيينه كمندوب نقابي، يجب أن يكون العامل بالغا 21 سنة كاملة يوم تعيينه²، فإذا ما تم تعيين عامل لم يبلغ بعد هاته السن، فإنه يجوز لكل ذي مصلحة لاسيما صاحب العمل أني طلب من القضاء سحب صفة المندوب النقابي عن ذلك العامل.

2- الاقدمية³: حتى يعين كمندوب نقابي يجب ان يكون العامل قد اشتغل داخل المؤسسة لمدة سنة على الأقل فلا يمكن للمنظمة النقابية أن تعين كمندوب نقابي لها من لا تربطه المؤسسة عقد عمل سواء كان هذا الأخير مبرم لمدة محددة أو غير محددة لتوقيت كل أو جزئي، وكذا بغض النظر عن رتبة العامل المهنية، إذ يمكن تعيين اي عامل بشرط أن تكون

¹ - المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08-12-1997 والمتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

² - المادة 44 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990.

³ - المادة 44 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990 ورد خطأ فيها إذ نصت: "يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وان تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقالة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية العمومية المعنية" إن المادة تقول المندوب النقابي ينتخب في حين أنه يعين طبقا لنص المادة 41 من نفس القانون.

له علاقة تبعية سواء بالمؤسسة أو بالمقاولة أو بالإدارة العمومية حسب الحالة، والسؤال المطروح هنا هو هل يمكن تعيين القائمين بالإدارة كمندوبين نقابيين؟ إن المشرع لم يحدد صفة العامل ومنصب العمل الذي يجب توافرها في المندوب النقابي إذ ترك المجال مفتوحا أمام كل العمال وكذا أمام كافة المناصب، بما في ذلك القائمين بالإدارة وفي انتظام صدور قرارات من المحكمة العليا، فإنني أعتقد أنه طال ما كان القائمين بالإدارة غالبا ما يكونوا تابعين للمستخدم إذ يتخذون القرارات باسمه ويمثلونه أمام مجموع العمال بدرجة أن صفتهم تختلط بصفة صاحب العمل، لذلك فإنه من الأجدر إبعادهم عن التمثيل النقابي.

يثير هنا تساؤل آخر حول إمكانية وجود علاقة قرابة بين العمال وصاحب العمل فهل هذا يعتبر عائق لتعيينهم كمندوبين نقابيين؟

يكون القول هنا واعتمادا على مبدأ: كل ما هو غير ممنوع القاييم به قانونا فهو مباح، واعتبارا أن المشرع لم يمنع تعيين العمال الذين تربطهم علاقة قرابة بالمستخدم كمندوبين، فإن ذلك يرجع إلى النقابة إذا رأت أنه لا يلحقها أي ضرر فلها أن تعين أحد أقارب صاحب العمل وذلك مهما كانت درجة قرابته.

أشارت المادة 44 إلى عبارة (أقدمية لا تقل عن سنة) فهل كان المشرع يقصد من ذلك تأدية العمل الفعلي من قبل العامل، حتى يمكن تعيينه كمندوب نقابي في لمدة سنة على الأقل، وهل يجب أن تبقى علاقة العمل القائمة بين المستخدم والعامل أم أنه يكفي أن يكون العامل قد أدى فعلا عملا لفائدة المستخدم لمدة لا تقل عن سنة ثم انقطعت تلك العلاقة لأي سبب من الأسباب؟ إضافة إلى ذلك فهل يجب أن يكون العمل المؤدي لمدة سنة يجب ان يكون مستمر لكامل تلك المدة؟

إذ نص المادة جاء غامضا ولم يتطرق إلى كل تلك التساؤلات وعليه وللإجابة عليها يجب أن نتطرق إلى الفائدة المرجوة من اشتراط تلك المدة.

إن الفائدة العملية من اشتراط تأدية المندوب النقابي لعمل داخل المؤسسة أو المقولة أو الهيئة أو الإدارة العمومية لمدة سنة على الأقل هي افتراض كونه على إطلاع أكبر لواقع المؤسسة وبمشاكل العمال الذين سيمثلهم، وحتى يكون تحقيق هذا الهدف قائم فيجب أن يبقى المندوب على علاقة مستمرة بالهيئة المستخدمة، وعليه فإن تعليق علاقة العمل لأي سبب من الأسباب كحالة الانتداب، أداء التزامات الخدمة الوطنية أو لإحالة على البطاقة التقنية، ففي كل هذه الحالات علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل تعلق ولمدة طويلة أو على الأقل لمدة لا يمكن تقديرها وبالتالي فلا يمكن تعيينه كمندوب نقابي، في حين فإن تعليق علاقة العمل لحالة مرضية ولمدة معينة لا تمنع ذلك.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى هل العمل المؤدي لمدة سنة على الأقل يجب أن يكون مستمرا أم أنه يكفي توافر هذه المدة وحتى ولو كانت العلاقة يشوبها تقطع؟ فهل حساب الأقدمية يكتن مرتبط بعقد عمل وحيد أم أنه يتعداه إلى أكثر من ذلك؟ بما أن المشرع لم يستثني حالة عقود العلم المحددة المدة، فإنه يمكن جمع عدة عقود للحصول على المدة المقررة قانونا، لكن في هذه الحالة فإنه يمكن أن يثور مشاكل الفارق الزمني بينت العقد الأول والعقد الثاني، فما هو مقدار المدة الزمنية التي يجب أن لا يتعداه إبرام العقد الثاني؟ هنا أيضا لا يوجد حل قانوني ولا قضائي، على الأقل نستطيع القول انه حتى يبقى العامل على إطلاع بواقع المؤسسة فيجب أن لا يكون الفارق بين إبرام العقدين طويلا.

3- التمتع بالحقوق الوطنية والمدنية:

لكي يمكن تعيينه كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل متمتع بحقوقه المدنية والوطنية لاسيما حق الانتخاب والترشيح وكذا تمتع بكامل أهلية الأداء.

ثانيا: الشروط الشكلية:

إضافة إلى الشروط الموضوعية الواجب توافرها لتعيين المندوبين النقابيين اشترط القانون شرط شكلي يتمثل في ضرورة تبليغ المستخدم ومفتشي العمل بقلب واسم المندوب أو المندوبين النقابيين وذلك خلال أجل لا يتعدى 08 أيام من تعيينهم¹.

ففي ماذا تتمثل وسائل الإعلام وما هو الجزاء المترتب عن عدم احترام الأجل المحدد قانونا؟

إن المشرع لم يحدد الوسائل التي بواسطتها يتم تبليغ المستخدم أو مفتش العمل بألقاب وأسماء المندوبين النقابيين، وبالتالي المجال مفتوحا للهيكل النقابي أو للمنظمة النقابية لاختار الوسيلة التي تراها أنسب للتبليغ حتى شفاهة.

لكن تجنباً لإنكار المستخدم بتبليغه بألقاب المندوبين ونظراً لكون عبئ الإثبات هنا يقع على عاتق الهيكل النقابي أو النقابة فإنه من الأحسن أن يتم التبليغ عن طريق رسالة مضمنة الوصول مع الإشعار بالاستلام، أو عن طريق رسالة مسلمة شخصياً مع استلام وصل عن ذلك.

إن تعيين المندوبين النقابيين لا يكون نافذاً في مواجهة المستخدم ولا مفتش العمل إلا عند تبليغها بذلك خلال 08 أيام من تاريخ التعيين، يثار هنا التساؤل حول الجزاء المترتب عن عدم احترام ذلك الأجل، وقيام الهيكل بالتبليغ بعد مرور شهر مثلاً من تاريخ التعيين؟ قبل الجواب عن هذا التساؤل يجب التأكد أولاً من الهدف من وضع ذلك الأجل ومن كونه يتعلق بالنظام العام أو لا؟

بالإطلاع على نص المادة 45 المذكورة سالفاً فإنه يتجلى أن الهدف من وضع أجل 08 أيام يتمثل في كونه وسيلة لإعلام المستخدم في أجل قصير نوعاً ما بقائمة المندوبين النقابيين، وإن هذا الأجل مقرر لمصلحة المستخدم، وبالتالي فلا يعتبر من النظام العام، فإذا

¹ - المادة 45 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ورد فيها خطأ حيث ذكرت سهواً عبارة "التي تعقب انتخابهم" بدلاً من "تعقبهم تعيينهم".

ما ثار نزاع حول عدم تبليغ المستخدم بتلك القائمة خلال تلك المدة فإن المحكمة تقضي بإلغائها ذلك لإخلال الهيكل النقابي بالالتزامات الملقاة على عاتقه¹.

سبقت الإشارة إلى أن الغاية من تبليغ المستخدم بقائمة أسماء وألقاب المندوبين النقابيين هي اطلاعه عليها، وهذا يمكنه من مراقبة الشروط الواجب احترامها - سواء تلك المتعلقة بعدد العمال في المؤسسة أو المتعلقة بالعامل في حد ذاته كوجوب بلوغه سن 21 عام وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة، متوافرة، فإذا ما تبين له أنها غير متوافرة فله أن يطعن في تلك القائمة أمام القضاء الاجتماعي الذي له أن يحكم بإلغائها إذا ما تبين له أن إجراءات التعيين كانت مخالفة لذلك.

في الأخير أن المشرع قصر تبليغ أسماء وألقاب المندوبين النقابيين على صاحب العمل ومفتش العمل فقط، ونعتقد أنه كان من الأجدر بها ينص أيضا على وجوبية إعلام العمال بالأجراء بذلك.

ولكن حتى ولو لم يرد نص صريح بذلك، فإنه من المفيد ومن اللازم أن يكون العمال على علم بأسماء اغلمندوبين الذين سيمثلونهم مستقبلا أمام الهيئة المستخدمة، وعلى ذلك فإنه يجب على الهيكل النقابي أن يبلغ العمال بقائمة المندوبين سواء عن طريق التعليق أو أي وسيلة أخرى.

الفرع الثاني: صلاحيات المندوبين النقابيين

إن الأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين وبالقانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وحتى القانون رقم 90-11 خاصة الباب اسادس منه² نلاحظ أن المشرع لم يبين المهام والصلاحيات التي يمكن للمندوب النقابي القيام بها، وهنا نتساءل عن الفائدة من تخصيص فصلين كاملين متضمنين أحكام لتسهيل عملهم وأخرى لحمايتهم من أي ضغط يمارس عليهم من قبل المستخدم؟

¹ - تنص المادة 45 على أنه يبلغ اسم ولق المندوب أو المندوبين النقابيين إلى المستخدمين وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، خلال الثمانية أيام التي تعقب انتخابهم.

² - المواد من 114 إلى 134 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

فمن جهة نصت المادة 46 من القانون رقم 90-14 على أنه: "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بعشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي وذلك لممارسة مهمتهم النقابية" ومن جهة أخرى نصت المادة 53 من نفس القانون على أنه: "لا يجوز للمستخدم أن يسلب على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها".

فما جدوى وضع نظام حماية لفئة ما، وذلك لتسهيل القيام بمهامها بكل حرية دون تحديد تلك المهام؟

حسب رأي القاضية رايس فتيحة أنه من غير المنطقي تخصيص كل تلك الأحكام - المتعلقة بالمندوبين النقابيين - دون أن تكون لهم مهام داخل المؤسسة: هنا توجد تحليلين¹.
التحليل الأول:

بالرجوع إلى الأحكام الخاصة بالقانون 90-02²، فإنه يجب على المستخدم وممثلي العمال عقد اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة ولقد أعطت الفقرة الثانية من المادة 04 من نفس القانون تفسيراً لممثلي العمال إذ شارفت إلى أن عبارة ممثلي العمال تدل على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

فما ذا يقصد المشرع بعبارة "الممثلين النقابيين للعمال"؟

إن المادة الرابعة السالفة الذكر أولكت مهمة الوقاية من النزاعات الجماعية للممثلين النقابيين وفي حالة عدم وجودهم فإنها أولكت تلك المهمة لممثلين منتخبين من قبل العمال. يفهم من ذلك أن الممثلين النقابيين المذكورين أولاً لا يكونوا منتخبين ولكنهم معينين، إضافة إلى أنه مفترض تواجدهم المستمر في المؤسسة، في حين فإن الممثلين المذكورين

¹ - رايس فتيحة، المرجع السابق، ص 35.

² - المادة 04 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

ثانياً يكونوا منتخبين، وانتخابهم يتم لغرض عقد الاجتماعات مع المستخدم لتسوية النزاعات الجماعية.

إذن فأول ما يمكن ملاحظته هو أن المشرع فرق بين نوعين من الممثلين: ممثلين نقابيين وممثلين منتخبين من قبل العمال وهذين النوعين من الممثلين أطلق عليهما تسمية ممثل العمال.

وثاني ملاحظة هي أن الممثلين النقابيين يكونوا معينين في حين فإن الممثلين الآخرين، يكونوا منتخبين من قبل العمال، ومن المعلوم أن الممثلين النقابيين الغير منتخبين والذين يكونوا معينين في المؤسسة هم المندوبين النقابيين.

التحليل الثاني:

وبالرجوع إلى المادة 42 من نفس القانون فإن المشرع نص على أنه في حالة عدم توافر منظمة نقابية تمثيلية أو هيكل نقابي داخل المؤسسة فإن تمثيل العامل لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها يكون من قبل ممثلون ينتخبهم مجموع العمال، وأبعد من ذلك فإنه حتى عند تواجد هيكل داخل المؤسسة تشغل أقل من 20 عامل (أي استحالة تعيين مندوب نقابي) فإن تمثيل للتفاوض الجماعي وللوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها يكون من قبل ممثل منتخب.

يستخلص من القراءة المخالفة للمادة 42 السالفة الذكر أنه عندما تتوفر في المنظمة النقابية الشروط المنصوص عليها في المادة 35 وما بعدها والمتعلقة بالتمثيلية إضافة إلى توافر شروط إنشاء الهياكل النقابية وشروط تعيين المندوبين النقابيين لاسيما تلك المتعلقة بتوافر الحد الأدنى من العمال داخل المؤسسة (20 عامل على الأقل) فإن مهمة التفاوض الجماعي وتسوية النزاعات الجماعية تسند إلى ممثل نقابي.

يربط التحليلين السالفين الذكر فإنه يمكن أن نستخلص أن المهام الموكلة إلى المندوبين النقابيين هي التفاوض والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

إن ما يدعم النتيجة المتوصل إليها هي أنه من الناحية العملية فإن المنظمات النقابية في تأديتها لمهامها تحاول دائما الاستفادة من نظام الحماية الخاص للمندوبين النقابيين، فإذا ما أوكلت مهمة التفاوض الجماعي مثلا لممثل آخر غير المندوب النقابي فإنه لا تطبق عليه الأحكام الواردة في الفصلين الثاني والثالث من الباب الرابع من القانون رقم 90-14 والمتعلقين بالتسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين وبالحماية المقررة لهم أثناء ممارستهم لنشاطاتهم النقابية، فذلك الممثل لا تمنح له مدة العشر ساعات ويمكن للمستخدم أن يباشر ضده إجراء تأديبي دون اتخاذ التدابير المنصوص عليها قانونا.

الفرع الثالث: النظام القانوني الذي يخضعون إليه المندوبين النقابيين:

إذا كانت الغاية من إنشاء المندوبيات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المندوبيات في أماكن العمل، و المؤسسة هي الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال و الذي أسست النقابة للدفاع عن مصالحه

أولا: الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة لهم:¹

لضمان حسن تأدية المهام النقابية الموكلة لهم فإن المشرع منح المندوبين النقابيين مدة 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر واعتبرها كوقت عمل فعلي، ولا يدخل في حساب تلك الساعات الوقت الذي يقضيه المندوب النقابي في الاجتماعات التي يستدعي إليها بمبادرة من المستخدم، إن الوقت الذي يقضيه المندوب في الأعمال التي تكون بمبادرة التي تكون بمبادرة منه فقط هي التي تحتسب ولقد ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك واعتبر أن المدة التي يقضيها المندوب في الاجتماعات التي يحضرها بطلب منه ويقبلها المستخدم لا تدخل في حساب الغير ساعات.

إن كيفية استخدام تلك الساعات يكون من اختصاص المندوب وحده، إذ يمكنه أن يستعملها دفعة واحدة أو يوزعها على فترات خلال الشهر وذلك بحسب احتياجات أعماله

¹ - المواد من 46 إلى 50 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 20 جوان 1990.

النقابية غير أنه إذا لم يستعمل كل تلك الساعات أو البعض منها فإنه لا يمكن تأجيل استعمالها للشهر المقبل.

إضافة إلى ذلك فإنه يمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهرية الممنوحة إياهم، شريطة موافقة المستخدم، إن هذا الشرط قد يؤدي إلى عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي فيمكن لصاحب العمل أن يتعسف في استعمال هذا الحق ويرفض جمع واقتسام الساعات بين المندوبين النقابيين وعليه فإنه كان يستحسن أن ينص فقط على وجوبية إعلان المستخدم بنية المندوبين بجمع واقتسام الساعات الممنوحة لهم قانونا.

فحتى يستطيع المندوب النقابي تأدية المهام الموكلة إليه فإن المشرع منحه مدة 10 ساعات كل شهر مدفوعة الأجر واعتبرها مدة عمل فعلي للمندوب حتى استخدامها سواء أثناء وقت العمل أو خارجه.

وبما أن نص المادة 53 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990م المتعلق بعلاقات العمل يقضي بأنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون وبما أن المندوب النقابي في استخدامه للعشر ساعات - وذلك سواء أثناء وقت العمل أو خارجه - فإنه في الحقيقة لا يؤدي بذلك عمل لفائدة المؤسسة أي لا تكون علاقة التبعية متوافرة بينه وبين صاحب العمل، وإنما يؤدي عمل لفائدة المنظمة النقابية التي يعبر مندوبا عنها وهذا ما يجعل عمله هذا لا يقابله أجر طبقا للقاعدة العامة وخروجا عن تلك القاعدة نص المشرع في المادة 46 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990م المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أن تلك المدة تعبر كوقت عمل فعلي ويقابلها أجر، وعليه فيجب على المستخدم أن يدفع المندوب النقابي أجر مقابل الساعات التي لم يؤدي فيها عمل لصالحه ولكنه استخدمها للنشاط النقابي.

إن قيمة الساعات العشر تحدد بنفس الساعات التي كان من المفروض قد عمل فيها المندوب، فإذا استخدمها أثناء وقت العمل فإن الأجر الذي قابلها يجب أن يكون مساويا للأجر المقابل لساعات العمل العادية، وإذا كان استخدامها أثناء الساعات الإضافية أو أثناء الليل فإن الأجر المقابل يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الزيادة التي لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة الواحدة، هذا بالنسبة للساعات الإضافية، أما بالنسبة للعمل الليلي فيجب أن يتقاضى الزيادة المحددة بموجب الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية.

أما إذا كان استخدام الساعات العشر خارج أوقات العمل فإن المستخدم ملزم بدفع أجرة تقدر قيمتها بساعات العمل العادية.

لعل أهم وسيلة يمكن أني ستخدمها المندوب النقابي لتسهيل تأدية مهامه النقابية هي حرية تنقله داخل المؤسسة المستخدمة وحرية اتصاله بالعمال حتى أثناء قيامهم بالعمل، وذلك للوقوف على المشاكل التي يعانها هؤلاء وعلى ظروف العمل بصفة عامة، وبالتالي فإن دفاعه عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية للمنظمة النقابية التي ينضمون لها يكون مبني على الواقع المعاش فعلا داخل المؤسسة وبالرغم من ذلك فإن القانون الجزائري لم ينص على هذه الوسيلة ولم يتعرض لها الاجتهاد القضائي.

إلا أنه حتى ولو لم ينظر المشرع نظام حرية تنقل المندوب النقابي داخل الهيئة المستخدمة وفي مواقع العمل فإنه من الممكن اعتبار ذلك جائز قانونا ما دامت الغاية من تنقله داخل المؤسسة يكون في إطار تسهيل تأديته لمهامه القنابية والمتمثلة في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء فذلك الدفاع لا يكون مؤسسة ولا منتج إلا إذا كان مبني على المعرفة الميدانية للمشاكل التي يعانها العمال.

وبما أن المشرع افترض أن الساعات العشر الممنوحة للمندوب النقابي قد تم استغلاله للعمل النقابي فعلا، فإذا ما ثار نزاع حول ذلك أي أن المندوب لم يستخدم تلك الساعة في

النشاط النقابي فعلى المستخدم طبقا لقاعدة أن عبئ الإثبات يقع على عاتق المدعي - أن يثبت أنه فعلا لم يستعمل تلك الساعات للعمل النقابي، فإذا ما أثبت ذلك فلا يدفع له أجر، مقابل تلك الساعات.

ثانيا: نظام الحماية المقرر للمندوبين النقابيين:¹

أ- نظام الحماية العام المقرر لكافة النقابيين:

اعتبارا أن ممارسة الحق النقابي حق دستوري معترف به لجميع المواطنين، فلا يجوز بالتالي لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية، وذلك سواء كان مندوب نقابي أو مسؤول في الهيكل النقابي أو المنظمة النقابية أو حتى مجرد عضو فيها.

ب- نظام الحماية المقرر للمندوبين النقابيين:

نظرا لكون المشرع تبليغ أسماء وألقاب المندوبين النقابيين للهيئة المستخدمة ذلك لأنهم يعتبرون همزة وصل بين المنظمة النقابية والعمال الأجراء من جهة ومن جهة أخرى بين هؤلاء وصاحب العمل، لكونهم على اتصال مستمر بهذا الأخير، ولكونهم يمثلون قوة وسلطة داخل المؤسسة فإن المشرف لتسهيل تأدية مهامهم النقابية، منحهم إضافة إلى الحماية العامة المقررة لكافة أعضاء المنظمة النقابية حماية خاصة بهم وفي هذا الإطار فرق المشرع بين نوعين من الجزاءات التي يمكن تطبيقها على المندوب النقابي وذلك بحسب ما إذا كان الخطأ المرتكب بمناسبة تأديته للنشاطات النقابية وللنشاطات المهنية.

وعليه فإذا ما ارتكب المندوب النقابي لأي خطأ ذا طابع نقابي محض فإن المنظمة النقابية التي عينته وحدها مختصة بتسليط العقوبة التي تقابل الخطأ المرتكب.

وعلى العموم فإن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية هي التي تحدد الأخطاء ذات الطابع النقابي والجزاءات المقابلة لها، فمثلا فإن القانون الأساسي

¹ - المواد من 50 إلى 57 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 20 جوان 1990.

للاتحاد العام للعمال الجزائريين نص في المادة 24 منه على أن العقوبة التي يمكن تطبيقها تتراوح حسب خطورة الخطأ بين الإنذار والتوبيخ والتوقيف من التفويض النقابي، التجريد النهائي من كل مسؤولية نقابية والطرده النهائي من حقوق الاتحاد العام للعمال الجزائريين وأخيرا المتابعة القضائية في حالة الاختلاس، ويتم الحكم بالعقوبة على يد الهيئة التي تنتمي إليها المعني نفس القانون يحيل على النظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين لتحديد الإجراءات التأديبية والأخطار والأجهزة المؤهلة للنظر فيها.

إضافة إلى ذلك فإنه يحق للهيئة المشرفة الحكم على المندوب المخالف بالتوقيف المؤقت عن مباشرة المهام النقابية لمدة لا يمكن أن تتجاوز شهرين وابتداء من تاريخ استلام القرار القاضي بتسليط العقوبة فإنه يجوز الطعن فيه في أجل 21 يوما من ذلك أمام اللجنة التي تعلق مباشرة الهيئة التي اتخذت القرار، أما عقوبات الطرد النهائي من صفوف الاتحاد العام للعمال الجزائريين فيتم أمام لجنة الانضباط اللجنة التنفيذية الوطنية المجتمعة والتي يكون قراره نهائي غير قابل لأي سبيل من سبل الطعن، ويجب الإشارة هذا أنه يجوز للمندوب المعاقب للدفاع عن نفسه تفويض مدافع عنه.

إن نظام الحماية المقرر لفائدة المندوبين النقابيين لا يستثنيهم من سلطات المستخدم في تطبيق العقوبات التأديبية عنهم إذا ما ارتكبوا خطأ بمناسبة تأديتهم لنشاطاتهم المهنية، وذلك كغيرهم من العمال الأجراء ولكن بشرط إتباع إجراء شكلي يتمثل في وجوبية، تحت طائلة البطلان، إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب بالخطأ المرتكب ونشير إلى أن الإعلام المنصوص عليه في المادة 54 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990م، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي لا يعني أن صاحب العمل لا يستطيع تسليط العقوبة على المندوب النقابي المرتكب للخطأ المهني إلا بعد موافقة النقابة على ذلك فالإعلام وحده كاف لمعاقبة، وفي حالة نشوب نزاع حول هذه المسألة فعلى المستخدم إثبات أنه أبلغ فعلا المنظمة النقابية بالخطأ المرتكب بكافة طرق الإثبات.

الخاتمة

على ضوء ما تم دراسته في هذا البحث تبين أن الحركة النقابية عرفت عدة تطورات أدت في مجملها إلى تكوين فكر نقابي نضالي وسياسي أدى إلى ترسيخ تقاليد نضاليه ساهمت في الحفاظ على استقرار المجتمع والدولة على اختلاف مراحل تشكلهما، فالحركة النقابية في الجزائر هي قديمة من حيث نشأتها حيث ارتبطت بالنقابات الفرنسية واتسم بالنضال المطلي الاقتصادي الظرفي أحيانا، وبالنضال التحريري الوطني أحيانا أخرى، إلى أن تم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 تحت مضلة جبهة التحرير الوطني، في إطار تنظيمي وتنسيقي مبنث، في العمل والمطالب والتوجهات والأهداف، لتشكل الجهود المبذولة بالحصول على الاستقلال سنة 1962م، لتصدر السلطة بقيادة الحزب الوحيد الواحد جبهة التحرير الوطني وانين جديدة للعمل واعترفت بحق التنظيم النقابي في النقابة الوحيدة الواحدة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والتي مرت بمرحلتين، مرحلة التسيير الذاتي، ثم مرحلة التسيير الاشتراكي مما ألزم النقابة الوحيدة الإسهام في التسيير والتنمية الاقتصادية والاجتماعية لبناء الاشتراكية، وإدماج العمال وتأطيرهم ضمن المبادئ الاشتراكية، وتوعيتهم وفق متطلبات النظام السياسي إلا أن تأسيس النقابة استغله فئات طفيلية وصولية قصد الحصول على مكاسب الوصول إلى مراتب عليا في هرم السلطة، مما أسهم في تهميش العمل النقابي الحقيقي بانعدام الممارسة الديمقراطية داخل النقابة، والتمثيل الحقيقي للعمال.

ونظرا للظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية المزرية التي توالى على الجزائر في ففطرة الثمانينات أدت إلى انفجار الوضع وخروج الشعب عن طاعة السلطة محدثا صدمات، ودفعت بدورها إلى التحول نحو الديمقراطية والتعددية السياسية والنقابية بعد أحداث أكتوبر 1988م، نتجت عنها تغيرات دستورية جذرية في سنة 1989م، سمحت تشريعاته بتحرير الاتحاد العام للعمال الجزائريين من وصاية جبهة التحرير الوطني وتحولها إلى نقابة مطلية.

وفتح المجال لإنشاء الأحزاب السياسية والنقابات وحرية الرأي والتعبير والصحافة ونتج عنها كم هائل من الأحزاب السياسية والنقابات المستقلة القطاعية المطلوبة ونقابات المستخدمين.

وما يميز هذه التنظيمات النقابية المهنية القطاعية هو تمركز فعاليتها في قطاع التربية والصحة ومستخدمي الإدارة العمومية، إضافة إلى النقابة الإسلامية للعمال التابعة للجهة الإسلامية للإنقاذ، هذه الأخيرة حدث صدامك بينها وبين السلطة مولدا أزمة أمنية نتجت عنها حرب داخلية، وإصدار حالة الطوارئ، إلى أن جاء تشغيل مؤسسات الدولة بطريقة الانتخاب، والمصالحة الوطنية.

وساد الخوف والتضييق على الحريات والعراقيل والتحرشات بالنقابات المستقلة التي انقسمت هي الأخرى عهلى نفسها تشتت مع استمرار غياب إطار يوحدتها رغم وحدة المطالب والوسائل والأهداف.

من جهة أخرى تمسك الاتحاد العام للعمال الجزائريين باستراتيجية نقابية تهدف إلى الحفاظ على مواقعها والرافضة لأي اتفاق بين العمال والحكومة من دونها إلا أن واقع الديمقراطية والتعددية النقابية تراجع نظرا لطبيعة النظام السياسي الذي يحصر تطبيقات الديمقراطية في الحرية الاقتصادية وتوفير الشروط الضرورية لقيام اقتصاد السوق، وحماية الطبقة الليبرالية الجديدة والانفتاح على الاستثمار خاصة فيما يخص النقط على حساب فئات المجتمع الأخرى.

هذا على الصعيد الاقتصادي، وهو الذي يبدو فيه النظام متحمسا ومدافعا عن الديمقراطية والتعددية، بينما يختلف أمره عندما يتعلق الأمر بالديمقراطية في أبعادها السياسية والاجتماعية والثقافية، بحيث يلجأ النظام إلى إنكار التباين والاختلاف ورفض التعددية، وإذا اضطر الاعتراف بها شكليا فإنه لا يتوانى في مجال الممارسة عن مواجهتها ومحاولة تقييدها وإغائها أو إفراغها عن محتواها مستخدما خبرته في المناورة ومصادرة الحريات، واللجوء إلى تزوير الانتخابات ونتائجها في كثير من المرات ورفض التداول على

السلطة من خلال اللجوء إلى أسلوب المناورة لمنع المعارضة بمختلف توجهاتها الإيديولوجية من ممارسة حقها في النشاط السياسي والنقابي والجمعي دون قيود غير تلك التي يفرضها قانون التنافس النزيه.

بين قوى سياسية تسعى للوصول إلى الحكم بطرق سلمية الغاية البعيدة من وراء إقامة ديمقراطية واجهة شكلية ومقيدة من خلال نظام تعددي تكون فيه السيطرة لأحزاب النظامجبهة التحرير الوطني والتجمع الوطني الديمقراطي، والسماح لتشكيلات بالمشاركة في الساحة السياسية الوطنية دون أن يكون لها تأثير فعلي على مجريات الأحداث هي تفتيت القوى المعارضة وامتصاص الغضب الشعبي المتزايد الذي استطاعت بعض تلك التنظيمات استغلاله لصالحها بخاصة مع توسع رقعة الاحتجاج ضد سياسة الإقصاء، التهميش والتفقير.

أما النقابات بتعريفها للوضع الاجتماعي المزري والمطالبة بالحقوق ورفع مستوى المعيشة والغبن على الفئات العمالية، فإن النظام أراد تحويل الصراع فيما بين النقابات لإنهاك القوى وإضعاف الإرادة والعزيمة بإحداث انقاسات داخل النقابات، وزرع نقابات مواجهة موازنة مستنسخة للتمويه وتحويل الاتجاهات وتضبيب الرؤى.

كما نجح النظام في كسر التحالف النقابي الحزبي المعارض المهدد لتحالف السلطة مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين للفصل القانوني والضغط الميداني.

حاولت الأحزاب السياسية استقطاب النقابات واستمالتها، بينما ابتعدت النقابات المستقلة عن كل ما هو سياسي تقاديا للصراع مع السلطة، والتفاوض القانوني الذي يمنعها من التأسيس.

التعددية السياسية لا تقابلها بالضرورة نقابات سياسية حزبية وإنما هناك تعددية نقابية مهنية قطاعية مع وجود انتماءات سياسية وحزبية فردية تدخل في إطار الحريات الشخصية خارج إطار العمل النقابي، يمنع التعامل والتصريح بها داخل التنظيمات النقابية المستقلة تحاشيا للاختلاف والانقسام والانشقاق.

وهو ما يدفع إلى القول بصعوبة تحقيق تعددية سياسية ونقابية فعلية في ظل مناخ لا يحترم الحريات المدنية والسياسية والنقابية وغياب تنظيم ميداني واع للمصالح المشتركة والتضامن بين العمال في انتظار تشكل كونفدرالية منسجمة تضم جل الفئات والقطاعات لإحداث المنافسة القوية والتأثير الفعال المثمر.

إن القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي جاء بعدة مبادئ هامة جدا تتمثل في إقراره للتعدد النقابي وحرية الانضمام والانسحاب من النقابة، إن التعدد يقترن بمبدأ آخر يكمله هو مبدأ المساواة بين النقابات، هذه المساواة ضرورية حتى تستند حرية العامل في اختيار النقابة التي ينتمي إليها على أساس حقيقي دون أن يباشر اختياره بعوامل أجنبية عن المحيط النقابي، ولهذا تنفق القواعد الدولية على توفير شروط المنافسة المشروعة بين النقابات المتعددة، ومن بين هذه الشروط رفض كل إجراء تمييزي يصدر عن السلطات العامة لتفضيل نقابة على أخرى، غير أن هذا المبدأ (مبدأ المساواة) يتصادم من ناحية أخرى بالعديد من الصعوبات التي يفرضها الواقع العملي، إذ يصعب من الناحية العملية الالتزام بهذا المبدأ فنمو دور النقابة المعاصرة في العلاقات الصناعية والاجتماعية وعلى وجه الخصوص تنظيم المهنة تطلب الخروج على مبدأ المساواة بين النقابات لمصلحة النقابة الأكثر تمثيلا، ويعبر نظام النقابات الأكثر تمثيلا تصحيحا ضروريا للتعددية، فقد خفف الكثير من الآثار السلبية التي تتجم عن نظام التعدد النقابي فهو يعتبر حلا توفيقيا بإقامة التوازن بين الالتزام بمبدأ الحرية من زاوية حرية الاختيار النقابي وبين متطلبات وضرورات تنظيم المهنة التي تضطلع بها.

في الأخير لا يسعنا إلا القول أن الحركة النقابية الجزائرية تعرف نوع من حالة السكون والمراقبة الناتجة عن عدم أخذ زمام المبادرة وتدخّل السياسي في جميع مناحي الحياة إلا أن هذا لن يحد من فعاليتها على اعتبار المرونة التي تتميز بها النقابة الجزائرية ليس في التسيير والتنظيم وإنما في مواجهة مستجدات الأحداث والظروف التي تحيط بها.

النتائج:

وعليه فقد توصلنا إلى أن السياسة النقابية هي سياسة إصلاحية محصورة بين:

- تبين لنا القانون الدولي أرسى جملة من المعايير كان لها الأثر البالغ في تكريس مبدأ الحرية النقابية و الوصول إلى أعلى المستويات ، من خلال كل المواثيق و الإتفاقيات الدولية حيث جاءت اتفاقية 87 بكامل التفاصيل و الإجراءات الخاصة بممارسة الحق النقابي.

- فقد رأينا أنه و رغم تأثير الحضارة الغربية في ظهور الممارسة النقابية في العالم ابتداء من نظام الروابط إلى التنظيم الحالي للنقابات ففي الجزائر مثلا و رغم أن النشاط النقابي كان قبل ظهور الإتحاد للعمال الجزائريين منحصرًا تحت ظل الكنفدرالية العامة للعمل الفرنسية ، إلا أن أول نقابة جزائرية تولدت سنة 1880 بقسنطينة بصفة مستقلة تماما عن النقابة الفرنسية ، و من ثمة لا يبقى شك في بطلان قول من قال بأن النشاط النقابي وليد الغرب و أنه دخيل على الثقافة العربية.

- أما فيما يخص الإتحاد العام للعمال الجزائريين فقد تمكنا تقسيم تطور هذه النقابة إلى ثلاثة مراحل: مرحلة الإستعمار حيث كانت تباشر عملا ثوريا ووطنيا ، مرحلة السنوات الأولى التي تلت الإستقلال حيث عرفت هذه النقابة شخصيات نقابية قوية راغبة في إنشاء نقابة مستقلة عن كل هيمنة سياسية ، مرحلة ما بعد استيلاء الحزب الواحد عليها حيث فقدت هذه النقابة هويتها.

- لقد أظهرت من جهة السنوات التي إتبعته صدور دستور 1990 وقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يسمح بالتعددية النقابية حيث تضمن نصوص تحدد كيفية إدارة و تسيير النقابة من خلال ثلاث مواد بينت أنه يحق لكل عضو في النقابة أن يشارك في قيادة و إدارة التنظيم بصفة متداولة عن طريق الانتخابات و منعت التدخل في تسيير منظمة نقابية سواء من شخص معنوي أو طبيعي و ترك تسيير الإدارة من حق كل نقابة و بالتالي استطاع المشرع الجزائري تكريس مبدأ الحرية النقابية.

- لقد لاحظنا أن المشرع الجزائري لم يقيد الجانب الفردي للحرية النقابية بتنظيم شروط الإنخراط والانسحاب من النقابة ترك للقانون الأساسي بشرط عدم مخالفة الأحكام المعمول بها في الدولة.

- المشرع الجزائري نظم حق الإضراب وجعله كوسيلة قانونية لحل النزاعات الجماعية
 - لم يهمل المشرع الجزائري الحد الأدنى من الخدمة إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطن أو المحافظة على المشاة و الأملاك الموجودة.
 - فيما يخص الحل القضائي نرى أن المشرع الجزائري كان جد حريص وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية.

التوصيات:

- على الحكومة الجزائرية السماح بإنشاء لجان متكونة من جامعيين متخصصين في ميدان الممارسة النقابية من مهامهم تقديم تفسيرات الصحيحة للنصوص القانونية ، بدلا من اللجوء إلى قضاء التفسير الذي يعبر للأسف في كثير من الأحيان عن نقص فاضح في ميدان الممارسة النقابية

- على السلطات الجزائرية الاعتراف بالنقابات المستقلة بعد النضال الطويل الذي خاضته لفرض نفسها و لتبين صفتها التمثيلية قد أصبح من حقها أن تشارك فعليا في القضايا المتعلقة بمصير القطاعات التي تمثلها ، و أنه شريك اجتماعي لا عدول عنه لضمان الأمن و الاستقرار في المجتمع.

- على الدولة الجزائرية أن تتجه و أكثر من العدل و التسوية في توزيع الموارد المالية بين مختلف النقابات لأن التفضيل و التمييز بين النقابات قد أثبت مرارا أنه بدلا من يدفع بالعمال إلى الإلتحاق بالنقابة التي تفضلها الدولة لا يولد لديهم سوى الشعور بالظلم تجاه الطبقة الحاكمة و يسيء إلى صورة النقابة المفضلة بل و يساهم في سلبها مشروعيتها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المصادر

• القرآن الكريم.

ثانياً: المراجع.

أ - المراجع العامة:

- 1- أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان في النظرية والتطبيق، مكتبة الشروق الدولية القاهرة، مصر، 2005.
- 2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، د م ج الجزائر، 2005.
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، طبعة 1998.
- 4- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2002.
- 5- خليل أحمد حسن قدارة، شرح النظرية العامة للقانون في القانون الجزائري، د م ج، الجزائر، 1988.
- 6- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2003.
- 7- زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، بدون تاريخ النشر.
- 8- عبد الرزق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، ج1 منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 9- عبد القادر عودة، التشريع الجبائي الإسلامي، مقارن بالقانون الوضعي، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1994.
- 10- علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة عطايا، القاهرة، الجزء الثاني، طبعة 1964.

- 11- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسر للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2007.
- 12- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000م.
- 13- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 14- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1963،
- 15- مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007.

ب- المراجع المتخصصة:

- 01- خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2004م.
- 02- عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2013.
- 03- كريم يونس أحمد كشاكش، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987م.
- 04- محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993.
- 05- محمود محسن خليل، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط1، 2009م.

ج- الرسائل الجامعية:

- 01- بورنين محند أورابح، (جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات)، رسالة ماجستير، غير منشورة، فرع القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، بدون تاريخ.

02- مناصرة سميحة، (الحرية النقابية في الجزائر)، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011-2012.

03- نادية خلفة، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، كلية الحقوق، 2009.

د- مقالات ، مداخلات ، مطبوعات.

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

2- بوكلي شكيب حسن، (محاضرات في مقياس الحق النقابي)، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013-2014، غير منشورة.

3- ملتقى خاص بمعالجة النزاعات والحريات النقابية، الموضوع (المعايير الدولية للعمل والحريات النقابية)، مقر المدرسة العليا للقضاء ، تاريخ الافتتاح السبت 20 أكتوبر 2007.

4- مها بهجت يونس، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، 2005.

5- جريدة رسمية، عدد 20 الصادرة في 17/05/1989م.

ه- النصوص القانونية والتنظيمية:

01-الدساتير

01-دستور 08 سبتمبر 1968.

02-دستور 22 نوفمبر 1976.

03-دستور 23 فيفري 1989.

04-دستور 07 ديسمبر 1996.

2- القوانين:

- 1- الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 أهم قانون يقرر ويكرس ممارسة الحق النقابي طبقا لمبادئ منظمة العمل الدولية وإعلان فيلاد وما ورد في الاتفاقية رقم 87 لعام 1948م الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي.
- 2- الأمر 03-06 الصادر في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بالجريدة الرسمية عدد 46.
- 3- قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 6 جوان 1990، الجريدة الرسمية رقم 23.
- 4- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 5- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.
- 6- القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990
- 7- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 20 جوان سنة 1990 المعدل والمتمم القانون رقم 90-31 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991م.

3- المراسيم:

- 1- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- 2- قرار منشور م ع ق الأول لسنة 1998 صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 09-12-1997 تحت رقم 149274.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08-12-1997 والمتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.
- 4- المرسوم الرئاسي 92-44 المؤرخ في 09 فيفري 1992، والمتضمن إعلان حالة طوارئ.
- 5- المرسوم الرئاسي رقم 92-320 المؤرخ في 12 صفر 1413هـ الموافق لـ أوت 1992.

فهرس الموضوعات

الفهرس

.....	شكر
.....	إهداء
أ	مقدمة.....
الفصل الأول: ماهية الحق النقابي وتطوره	
09	المبحث الأول: مفهوم وتطور الحق النقابي في الجزائر.....
09	المطلب الأول مفهوم الحق النقابي.....
09	الفرع الأول: تعريف النقابة.....
12	الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة.....
14	المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر.....
14	الفرع الأول: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر خلال الفترة الاستعمارية.
16	الفرع الثاني: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال إلى 1989
23	المبحث الثاني: التكريس الدستوري والقانوني للحق النقابي.....
23	المطلب الأول: التكريس الدستوري للحق النقابي.....
23	الفرع الأول: الحق النقابي في دستور 1963.....
24	الفرع الثاني: الحق النقابي في دستور 1976.....
25	الفرع الثالث: الحق النقابي في دستور 1989.....
27	الفرع الرابع: الحق النقابي في دستور 1996.....
29	المطلب الثاني: التكريس القانوني للحق النقابي.....
31	الفرع الأول: تحديد مدلول الحرية.....
31	الفرع الثاني: تحديد مدلول الحق.....
32	الفرع الثالث: الفرق بين الحرية والحق.....

الفصل الثاني: الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي

41	المبحث الأول: الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي.....
41	المطلب الأول الحماية القانونية للحق النقابي.....
41	الفرع الأول: الحماية القانونية للممثلين النقابيين.....
43	الفرع الثاني : الحماية في استعمال الوسائل القانونية.....
50	المطلب الثاني: الحماية القضائية للحق النقابي.....
52	الفرع الأول: لجنة الحرية النقابية.....
53	الفرع الثاني: لجنة تقصي الحقائق.....
54	الفرع الثالث: حماية النقابة من الحل التعسفي.....
57	المبحث الثاني : ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة.....
57	المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابية.....
58	الفرع الأول: شروط تأسيس الهيكل النقابي.....
62	فرع الثاني: وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي.....
65	المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بالمندوبين النقابيين.....
65	الفرع الأول: شروط تعيين المندوبين.....
70	. الفرع الثاني: صلاحيات المندوبين النقابيين.....
73	الفرع الثالث: النظام القانوني الذي يخضعون إليه المندوبين النقابيين.....
79	خاتمة.....
86	قائمة المصادر والمراجع.....
91	فهرس الموضوعات.....