

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص

دراسة تحليلية للقانون النقابي الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص قانون خاص

الشعبة حقوق

تحت إشراف الأستاذ

من إعداد الطالب

بن عزوز بن صابر

بوعتو علي

أعضاء لجنة المناقشة

- الأستاذ (ة) مزبود بصيفي رئيسا

- الأستاذ (ة) بن عزوز بن صابر مشرفا مقرر

- الأستاذ (ة) بن عزوز صارة مناقشا

2022/06/15

نوقشت بتاريخ

السنة الجامعية : 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بسم الله الرحمن الرحيم ، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين
خاتم الأنبياء أجمعين

" ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن
أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين "

سورة النمل 19

الإهداء

اهدي ثمرة جهدي هذه إلى

أحب الناس إلى قلبي إلى التي انحنت الجنة تحت قدميها .. أمي

و إلى أعظم الرجال في حياتي .. أبي إذ قال فيهما المولى عز وجل

" و اخفض لهما جناح الذل من الرحمة و قل ربي ارحمهما كما ربياني

صغيرا "

و إلى إخوتي و أخواتي و اطلب من الله أن يحفظهم لي .

وشكرا

كلمة شكر

اشكر العلي العظيم سبحانه جلا و علا ،على عبده غير بخيل منحنا
العقل والقلم و العلم فأوصلنا هذه الدرجة من المعرفة و النور و عملا
بالحكمة " من علمني حرفا صرت له عبدا "

أتقدم بالشكر الجزيل أيضا إلى الأستاذ المؤطر "بن عزوز بن صابر"
على مساعدته و تقديمه لي نصائح قيمة و صبره علينا

كما أتوجه بالشكر أيضا إلى جميع من مد لي يد العون سواء من
قريب أو من بعيد في إتمام هذه الدراسة .

و شكرا

مقدمة

يعتبر الحق النقابي أهم حق اجتماعي وقانوني تحققه المجتمعات الحديثة ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرنين الثامن والتاسع عشر . وقد تعاضم هذا الجهد الدولي مع اجتهادات القضاء وصناعاته لنصوص القانون الاجتماعي وحمائته للطرف الضعيف في علاقة العمل، والسعي الدؤوب إلى مزيد التكريس لحقوق الإنسان على الصعيدين الدولي والوطني، ذلك أن الحق النقابي أصبح شرطاً لازماً لفعالية تشريع العمل بالإضافة إلى اتساع الاهتمام من لدن الطلبة والباحثين والجامعيين والمختصين بالموضوع المتعلق بالحقوق والحريات النقابية، وقانون العمل والضمان الاجتماعي، والمنازعات الاجتماعية ومنظومة التقاعد والمعاشات، وهو الاهتمام الذي نجد تجسيدا له في الأعداد الكبيرة من مذكرات الليسانس والماجستير ورسائل الدكتوراة في كليات وجامعات الجزائر وفي البلدان العربية والغربية، بل تأسست جمعيات دولية وأنشئت معاهد وجامعات متخصصة في تشريع العمل بصفة خاصة وفي التشريع الاجتماعي بصفة عامة.

كما أن منظمة العمل الدولية التي أسست لعهد جديد عام 1919 أصبحت تعد من بين أهم من يسهم في إثراء النصوص الاجتماعية والقانونية ضمن التشريعات الوطنية بفضل ما توفره من معايير عمل دولية تدعم الجهد الدولي من أجل الحقوق والحريات الإنسانية والنقابية

وتكريس مبدأ الحرية النقابية من خلال اعتماد الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية¹ و حماية حق التنظيم، وكذلك الاتفاقية رقم 98 لعام 1949

الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية² ويعتبر إقرار المشرع الدولي والوطني الحق النقابي من أهم الضمانات القانونية التي تخول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية بكل حرية ودون إذن مسبق من السلطات المختصة من أجل الدفاع عن مصالح أعضائها و منتسبيها المادية والمعنوية، ويرتكز مفهوم الحق النقابي على محورين رئيسيين وهما الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي .

من هذا المنطلق الذي حددت معالمه ومرجعياته منظمة العمل الدولية وكرست مضامينه ونصوصه القانونية الدساتير الوطنية والاتفاقيات الدولية والاتفاقيات الجماعية والمواثيق الاجتماعية، أصبحت انشغالات منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل جزءا هاما من اهتمامات وأولويات الدولة الحديثة التي تقوم على حق المواطنة الكاملة ، وأن العمل يشكل مصدر الحياة والنماء والاستقرار الاجتماعي .

ذلك أن قصة الإنسان على الأرض هي في حقيقتها بحث متواصل وشاق وسعي دائم لتكريس حقوقه و ضمان حرياته الأساسية . فالقاعدة التي يجب أن تحفز كل باحث أو مهتم أو دارس لقانون العمل و التشريعات الاجتماعية و المهنية، والحق النقابي ، وكذا الحقوق الدستورية الأخرى ذات الصلة بحقوق الإنسان هي أن الناس يولدون ويعيشون أحرارا متساوين في الحقوق و الواجبات. يكتسب الحق النقابي أهميته من كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى

¹ تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 ، و هيكلتها ثلاثية الأطراف، و يشمل مجلس إدارتها على ممثلين للحكومات ومنظمات العمال و أصحاب العمل، و هي تنظم مؤتمرا للعمل مرة كل سنة وقد لعبت دورا كبيرا في إقرار معايير عمل دولية في مجال العمل، كما ساهمت في تكريس و تعزيز صيغة الحوار و التشاور الثلاثي بين أطراف الإنتاج .

² حتى تاريخ 31 ديسمبر 2001 حصلت الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم على 134 تصديقا ، والمصادق عليها أثناء الدورة رقم 31 للندوة الدولية للعمل عام 1948 ودخلت حيز النفاذ في 04 / 07 1950/المصدر :الندوة الدولية للعمل – الدورة 89 عام – 2001 المكتب الدولي للعمل، التقرير الثالث و الجزء الثاني – ص 100.

ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئه ، و ذلك للارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات العامة والأساسية للإنسان .

هذا وقد أصبح الحديث عن الحق النقابي والقوانين الناظمة له من الضروريات الأساسية بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل في ظل النظام الاقتصادي الدولي الجديد الذي يقوم على تقليص دور الدولة اجتماعيا واقتصاديا، وتحرير التجارة، وفتح الأسواق أمام رؤوس الأموال، الأمر الذي يجعل رأس المال قادرا على الانتقال من بلد إلى آخر، ومن منطقة إلى أخرى بكل سرعة مستفيدا من الثورة المعلوماتية ، والمرونة الضريبية والاستثمارية، والتطور التقني والعلمي الذي أتاح له الإنتاج في مواقع متباعدة. وهذا ما يجعل رأس المال يستخدم هذه الميزة للضغط على الحكومات والمنظمات النقابية من خلال التهديد بالإغلاق والانتقال إلى مناطق إنتاج أخرى أقل تكلفة، وأيسر تعاملًا، وأكثر حماية للاستثمار وتنقل رؤوس الأموال، وقمعا للحق النقابي والانتساب إلى منظمات العمال وأصحاب العمل . كما أن الصعوبات الاقتصادية والأزمات المتكررة أبرزت هي الأخرى تحولات هامة وظواهر جديدة تتعلق بالنظرة إلى علاقات العمل ، وممارسة الحق النقابي . ولعل من المفارقات " أن تكون الأزمة الاقتصادية العالمية الكبرى لسنة 1929 قد أفرزت نظرة جديدة تدعم الدور التعديلي و الاجتماعي للدولة تحت الأفكار الكنزنية التي أسهمت بشكل واسع في تجاوز مرحلة الأزمة والانتقال إلى مرحلة قيادة الدولة للمشاريع الاستثمارية الكبرى ، في حين أن الأزمات الحالية لم تولد نظرة أو مدرسة فكرية جديدة، بل أعادت الاعتبار لأفكار القرون الماضية بشأن مسألة دور الدولة في المجتمع والدعوة الصريحة إلى التقليل من رقابة السلطات العمومية بشأن معايير العمل الوطنية وضمان الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية والمهنية .

إن هذا التراجع للدور الاجتماعي والتعديلي للدولة ولد بدوره تراجعا للنظرة تجاه مسألة توزيع الثروة، وخاصة المسألة المتعلقة بتشريع العمل، وسيزداد الحديث عن الحق النقابي وضرورة

احترام معايير العمل الدولية كلما تضاعفت أهمية دور ومكانة رأس المال في هذه العولمة واتسعت دائرة الاندماج في الاقتصاد الدولي ، في حين يتضاءل دور قوة العمل

ووزنها في علاقة القوة التي تحكم التوازن في علاقات الإنتاج³

بدورها عرفت الجزائر أثر حركة اجتماعية ارتبطت بالمطلب السياسي المتمثل في الدفاع على القضية الوطنية⁴ وتجسيد التلازم بين الكفاح النقابي والكفاح الوطني قبل وبعد الاستقلال وذلك بالرغم من الأزمات التي اعترضت مسار الحركة النقابية الجزائرية دفاعا عن الاستقلالية النقابية وحق التنظيم والتعددية النقابية. فالدولة الجزائرية صادقت على أغلب اتفاقيات العمل لمنظمة العمل الدولية وأن النظام الخاص بعلاقات العمل الذي تم إقامته من خلال القوانين الاجتماعية في 1990 قد كرس بدوره إلغاء النظام القديم الذي حددته نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي أسست مبدأ المشاركة في التسيير عبر المجالس العمالية، و نصوص القانون الأساسي العام للعامل التي حددت ممارسة الحق النقابي في إطار الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون سواه، وهو التأكيد الذي أضافه المشرع الجزائري في القانون رقم 88 المؤرخ في 19 يونيو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي عندما حدد من جديد منظمة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الإطار القانوني الوحيد لممارسة هذا الحق النقابي .

قام المشرع الجزائري بتكييف التشريع الاجتماعي الوطني و الأحكام الدستورية الجديدة التي كرست الحق النقابي لجميع المواطنين، وهو النص القانوني الصريح الذي أوجب على

³ حتى 31 ديسمبر 2000 لم تعتمد دول مجلس التعاون الخليجي الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي رقم 87 باستثناء دولة الكويت التي صادقت عليها في 21 ديسمبر 1961 ، في حين لم تصادق دول الخليج على الاتفاقية الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 بما فيها دولة الكويت .

⁴ د.أحمد عبيد ، " على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق :الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري" ، ندوة تاريخ الحركة النقابية في الجزائر التي انعقدت يومي 19 و 20 فيفري 1986 بمناسبة إحياء الذكرى (30) لتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

السلطات العمومية أن تحدث تغييرا جذريا في نظام قانون العمل في الجزائر ، واعتماد نصوص قانونية جديدة تضمنت أساسا؛ تعاقدية علاقات العمل، والتعددية النقابية، والحق في الإضراب والتفاوض الجماعي في كل المستويات ، و إعادة تأهيل تفتيش العمل وتكليفه بمراقبة تطبيق القوانين الاجتماعية وفض منازعات العمل وظهور إطار تحكيم للسلطة العمومية .

ولأهمية الحق النقابي الذي أصبح حقا أقرته مواثيق العمل الدولية وأغلب دساتير الدول وموضوع دراسات قانونية وبحوث جامعية ينجزها الباحثون والدارسون الجامعيون والمهتمون بالتشريعات الاجتماعية، وقع اختيارنا في هذه المذكرة على دراسة القانون النقابي الجزائري فالقانون النقابي الجزائري الذي صدر بتاريخ 1990/06/02 تحت رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي قد خلف منذ ذلك الحين إلى يومنا هذا عدة إشكالات عملية و قانونية مما استدعى تدخل الحكومة من اجل تعديله أو إلغائه .

-1- أسباب اختيار الموضوع

اخترنا هذا الموضوع لأسباب موضوعية و أخرى ذاتية محصورة في ما يلي

- أ- الأسباب الموضوعية

- التطور السريع للحركة النقابية في الجزائر و عدم مسايرتها للزمن
- الإضرابات و الاحتجاجات في شتى المجالات خاصة قطاعات التربية و التعليم و الصحة و مستخدمي الإدارة العمومية و الوقوف على حقيقة النظام السياسي من خلال تعامله مع مطالب النقابات المستقلة .

- إقرار المشرع الجزائري للحق النقابي دستوريا وعلى مستوى المنظومة التشريعية الوطنية من خلال الإصلاح الواسع لتشريع العمل الذي شرع فيه في بداية 1990 لم يكن يهدف فقط إلى تغيير علاقات العمل تغييرا شاملا، بل أيضا إلى التعديل العميق لنظام العلاقات المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية وعلى مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والاجتماعي والخدمي .

- الجدل الذي لا يزال قائما كما نلمس ذلك على مستوى ممارسة الحق النقابي ميدانيا

- ب - الأسباب الذاتية

- الاطلاع الواسع على فهم واقع الحق النقابي و كيف يمكن استغلاله من طرف الطبقة العمالية بثتى أصنافها و أنواعها .

- 2 - أهمية الدراسة

إن التطور النوعي الذي شهده النظام السياسي الجزائري مند سنة 1989 ساهم في تكريس العديد من الحقوق و الحريات أبرزها الحق النقابي و كيفية ممارسته في ظل التشريع الجزائري، و التي سنتطرق إليها في موضوعنا هذا لما تكتسيه من أهمية علمية و عملية

- أ - الأهمية العلمية

تتمثل أهمية دراستنا في الإسهام في إثراء البحث العلمي و تحليل الحق النقابي أكاديميا باعتباره من مستجدات عالم الشغل و مؤثر في القرار السياسي أو العملية السياسية

- ب - الأهمية العملية

تكمن أهمية البحث العملية في رصد مدى حقيقة الديمقراطية و مدى تجسيد الحق النقابي على أرض الواقع في ظل المستجدات المتسارعة، خاصة التي تعرفها مختلف الطبقات العمالية في هذا المجال .

-3- أهداف الدراسة

إعطاء نظرة شاملة للحق النقابي و مدى مسابرتة للواقع مع إبراز أهميته باعتباره حق يدافع عن الطبقة العمالية في ظل المستجدات السياسية و الاقتصادية

4- إشكالية الدراسة

ما هي الإشكالات و الصعوبات القانونية التي خلفها القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و ما هي الحلول المقترحة ؟

و تحت هذه الإشكالية تندرج بعض التساؤلات الفرعية و هي

- ما هو المفهوم الشامل للحق النقابي من خلال نشأته التاريخية و تطوره عبر الزمن ؟

- كيفية ممارسة الحق النقابي في ظل الهيكلية النقابية الجزائرية ؟

- الصعوبات و التحديات القانونية التي نشأت عن القانون الساري المفعول و التي أرغمت الحكومة من اجل تعديل هذا القانون أو إلغائه و الشروع في قانون جديد يكرس الحق النقابي بما يقتضيه الميدان اليوم ؟

5- هيكل الدراسة

للقيام بهذه الدراسة تم تقسيم البحث إلى فصلين ، تم من خلالهما تخصيص الفصل الأول إلى الحق النقابي والتكريس القانوني له حيث تضمن هذا الفصل مبحثين

المبحث الأول تطرقنا فيه إلى مفهوم الحق النقابي وتطور الحرية النقابية ، أما المبحث الثاني فخصص للمبادئ الدستورية و القانونية للحق النقابي

في حين تطرقنا في الفصل الثاني إلى الآليات القانونية للممارسة الحق النقابي، و ذلك من خلال مبحثين الأول بخصوص الهياكل النقابية و الثاني بخصوص المندوبين النقابيين

الفصل الأول : الحق النقابي و التكريس القانوني له

من منطلق أن الحق النقابي له ارتباط عضوي بالإطار التشريعي و السياسي و الاقتصادي

الذي يسود البلاد فان ممارسة هذا الحق ارتبط دوما بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر منذ استقلالها و إلى غاية صدور القوانين الاجتماعية في بداية 1990 على اثر المصادقة على دستور 23 فبراير 1989 و هي القوانين التي جاءت استكمالا للإصلاحات الاقتصادية على مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية التي شرع في تنفيذها سنة 1987

لأهمية الإقرار بالحق النقابي و من اجل الوقوف على التطور التشريعي الحاصل في هذا المجال فان إشكالية التمثيل و سبل حمايته وفق منهجية تقوم على تحليل الأحكام و النصوص القانونية التي أقرت الحق النقابي لمعرفة مدى التغيير المسجل في موقف المشرع و مدى مواكبة تشريع العمل المنظم للحق النقابي تنفيذا للالتزامات الدولية للجزائر نحو معايير العمل الدولية

مرت الحرية النقابية بعدة مراحل مختلفة في اغلب الدول حتى تم الاعتراف بها على المستوى القانوني . حيث أننا سنتناول في هذا الفصل مبحثين المبحث الأول تطرقنا فيه إلى مفهوم الحق النقابي و تطور الحرية النقابية أما المبحث الثاني فخصناه للمبادئ الدستورية و القانونية للحق النقابي في الجزائر .

المبحث الأول : مفهوم الحق النقابي و تطور الحرية النقابية

إن البحث في إشكالية الحق النقابي يتطلب بالضرورة تبيان مفهوم هذا الحق في المطلب الأول . و استعراض الظروف التاريخية التي أحاطت به و تطور مدلوله باعتباره أهم حق

قانوني تحققة منظمات العمل و أصحاب العمل بفضل النضال المرير و المتواصل من اجل إقرار و تكريس هذا الحق الذي أصبح جزءا هاما من الحقوق العامة الأساسية في إطار المنظومات التشريعية الوطنية و الدولية و هذا ما سنتطرق إليه في المطلب الثاني

المطلب الأول : مفهوم الحق النقابي

سنتناول في هذا المطلب تعريف النقابة في الفرع الأول و شخصيتها القانونية في الفرع الثاني .

الفرع الأول : تعريف النقابة

اصطلاحا كلمة "نقابة" بالعربية مشتقة من كلمة نقيب و التي تعني كبير القوم أو العميد . أما المعنى القانوني فيمكن تعريف النقابة على أنها "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال التي تمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها و ترقية أحوالهم و التعبير عنهم على الصعيد المهني و الوطني بالمنازعة و المساهمة⁵

كما يمكن تعريفها على أنها "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها و تمثيل مهنتهم . و على وجه التفصيل مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بدل نشاطهم و جزء من مواردهم على وجه دائم و منظم لتمثيل مهنتهم و الدفاع عنها و حماية مصالحهم و تحسين أحوالهم⁶

و يعرف رجال الاقتصاد الحر النقابة بأنها "اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال و رؤسائهم و بين العمال و بعضهم أو بين الرؤساء و بعضهم و ذلك لوضع قيود على مقتضاها تسيير أية صناعة أو عمل ما⁷ أما المشرع الجزائري لم يعطي تعريف للنقابة و اكتفى بذكر حق العمال

⁵ محمد احمد إسماعيل . القانون النقابي . دار النهضة العربية القاهرة 2006 ص 8

⁶ محمود جمال الدين زكي . قانون العمل . الطبعة الثالثة . مطبعة جامعة القاهرة . ص 360

⁷ زكي بدوي . شرح تشريع العمل في مصر . دار الفكر العربي . بدون تاريخ النشر . ص 224

و أرباب العمل في تكوينها و ذلك من خلال المادتين 2 و 3 من القانون 90-14 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21/12/1991⁸

وهناك فرق بين النقابة و الجمعية من حيث الأعضاء المكونين إذ تتألف النقابة من عمال إجراء أو مستخدمين أما الجمعية فتتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين . ومن حيث الهدف فالبنسبة للنقابة فالهدف الأساسي من وراء إنشائها هو حماية مصالح أعضائها و يركز على الطابع المهني أما الهدف من إنشاء الجمعية يرجع إلى أغراض مادية أو مهنية أو اجتماعية أو علمية أو سياسية و قد بين المشرع الجزائري ذلك من خلال قوله في المادة 5 من القانون 90-14 "إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها و تتمايز في هدفها و تسميتها عن أي جمعية ذات طابع سياسي " .

كما هناك فرق بين النقابة و الشركة من حيث الغرض بصورة جلية فكل جماعة تنشأ لغرض لتقاسم الأرباح تعد شركة . أما النقابة فهي جماعة محلية مهمتها الدفاع عن مصالح أعضائها و بالتالي يحرم عليها مزاوله نشاط تجاري كههدف لها .

أما تعريف حق إنشاء النقابات فهو " مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع ألا وهي فئة العمال و أصحاب العمال تستأثر هذه الفئة بموجبه بصلاحيه تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم " ⁹

الفرع الثاني : الشخصية القانونية للنقابة

⁸ بورنين محند اورايح . (جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات) . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة

مولود معمري تيزي وزو . الجزائر . بدون تاريخ . ص 13

⁹ بورنين محند اورايح . المرجع نفسه . ص 13

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة و هو أمر بالغ الأهمية لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية و فاعلية إذا لم تتمكن من اكتساب أهليتها المدنية في إطار معقول و طبيعي من القواعد القانونية¹⁰

الاسم : من حق كل نقابة أن تحمل اسم يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها و ينص عليه في قانونها الأساسي و يتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء و يجوز تغييره بقرار من الجمعية العمومية¹¹ و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 21 من القانون 90-14 "يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان الأحكام التاليةتسمية مقره"¹²

الموطن: يحدد النظام الأساسي موطن النقابة و هو يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها و هو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها و يتم انعقاد مجلس إدارتها و جمعيتها العمومية و هو ما سماه المشرع الجزائري "مقر التنظيم النقابي في المادة أعلاه "

الأهلية : يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق و تحمل الالتزامات و لكنها 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 و أهلية التملك و أهلية التقاضي¹³ و حسب المادة 16 من

¹⁰ محمد احمد إسماعيل . القانون النقابي . دار النهضة العربية . المرجع السابق ص 9

¹¹ السيد عيد نايل . المرجع السابق ص 495

¹² انظر المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 06/06/1990 الجريدة

الرسمية رقم 23

¹³ السيد عيد نايل . المرجع نفسه . ص 496

القانون 90-14 "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 أعلاه " ¹⁴ و يمكنها أن تقوم بما يأتي

- التقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها و ألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية
- 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 و نظامها الداخلي ¹⁵ شريطة عدم الدخول في مضاربات مالية أو تجارية و لا توظيفها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال فيما يخص مباشرتها لأعمال ذات خاصية تجارية بصفة تبعية.
- أما عن نطاق هذه الشخصية القانونية للنقابة فينصرف إلى المنظمة النقابية أيا كانت منظمة قاعدية أو أولية أو منظمة اتحادية فالاتحاديات النقابية مثلها مثل النقابة الأولية تتمتع بالشخصية القانونية و لا يؤدي ذلك إلى ذوبان المنظمات الأولية التي يتشكل منها هذا الاتحاد بل تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية مستقلة عن شخصية الاتحاد الداخلة فيه و يترتب عن ذلك استقلالا في النشاط القانوني و عدم زوال الشخصية القانونية للنقابة التي تنسحب من الاتحاد ¹⁶ وأما عن نتائج هذا الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة فهو أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة و لا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين على إدارتها و لا تثبت لهم صفة الموظفين و لا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة

¹⁴ المادة 8 من القانون 90-14

¹⁵ سمفوني زكرياء (حرية ممارسة الحق النقابي) دار الهدى .الجزائر 2013 ص 19

¹⁶ محمد احمد إسماعيل . القانون النقابي دار النهضة العربية . المرجع السابق ص 9-10

و تترتب عن ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام و تخضع في علاقتها القانونية لاختصاص القضاء العادي لكن أموالها فهي عامة تفرض عليها رقابة من الدولة¹⁷

المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر

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

إن الحركة النقابية تختلف من بلد لآخر باختلاف الظروف التاريخية السائدة آنذاك، لذا سندرس التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر إبان الفترة الاستعمارية كفرع أول و التطور التاريخي للحق النقابي في ظل الأحادية النقابية كفرع ثاني، وفي الأخير سوف ندرس مرحلة التعددية في الفرع الثالث .

الفرع الأول : الحق النقابي في الفترة الاستعمارية

لقد كانت الجزائر واقعة في نفوذ الاستعمار الفرنسي، حيث كان الوضع الاقتصادي يتميز بوجود طبقة غنية من الإقطاعيين الأوروبيين الذين استولوا عبر مراحل مختلفة من الاحتلال الفرنسي للجزائر، و إلى جانبهم بورجوازية صناعية وتجارية أجنبية في غالبيتها على النشاطات الرئيسية وتقاسم ثروات البلاد ودخلها المالي، إذ نجد أن اليد العاملة الجزائرية لم تهتم بالصناعة وإضافة إلى الظروف الغير مواتية لظهور طبقة عاملة فعليا، فضلا عن ذلك فإن القهر الذي

¹⁷ محمد حسن منصور . قانون العمل دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية 2007 . ص 748

مارسه المستعمر ضد المواطنين لشل نشاطهم المناهض له بشن قوانين تحرم الجزائريين من ممارسة الحريات الأساسية و أبرزها قانون الأهالي 1874¹⁸

لقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر خلال سنة 1880 نشأة أول نقابة "نقابة المطابع" فسبقت السلطات الفرنسية إلى إصدار قانون سنة 1884، الذي تضمن منع الجزائريين من ممارسة النشاط النقابي الذي نتج عنه إضراب العمال الجزائريين لفترة 15 يوما¹⁹ ولقد كانت الدافع القوي لنشوء النقابات منها نقابة الطباخين التي تأسست سنة 1886، وفي 1887 كان نشوء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، وغيرها من النقابات التي تأسست خلال الفترة الممتدة 1887-1892 وكانت لهذه النقابات فروع فرنسية²⁰

مع ذلك كان النشاط النقابي محدود على فئات ضئيلة نظرا لقلة اليد العاملة لاسيما الصناعية، ولضغوطات المفروضة عليهم التي حالت دون انخراطهم في تلك النقابات و لقد كان من الطبيعي أن تتأثر الحركة العمالية بالأحداث السياسية والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي ميزت تلك الحقبة التاريخية التي جعلت الجزائريون يكتشفون حقيقة أمرهم بحكم تجنيدهم في الحرب العالمية الأولى ووجود السبيل للهجرة إلى فرنسا لملاحظتهم التطور الذي يتمتع به مواطنو المجتمعات الأوروبية²¹ ونتيجة لذلك تكونت بروليتاريا جزائرية فعلية في المهجر، في حين كانت النقابات الفرنسية دون قيود ونجد أن قانون الأهالي المجحف لا يطبق على العمال في فرنسا وبذلك الجزائريون يقومون بالنشاط السياسي داخل النقابات الفرنسية²² و بعد الحرب العالمية الأولى لم يعد هناك تمييز بين الحركة السياسية الوطنية والحركة النقابية وخير مثال

¹⁸ جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم وعمل،

كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 02، 2013، ص.117

¹⁹ الثعالبي عصام طوالي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع 2014 ص58

²⁰ جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص.118

²¹ حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص.139

²² جحا زهيرة، النقابة على المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص.118

تأسيس حزب نجم شمال إفريقيا 1919 إذ كان ضمن أهدافه العمل على توحيد صفوف عمال شمال إفريقيا²³

و تكونت أساسا من العمال الجزائريين الذين كانوا منظمين للنقابات الفرنسية "الكنفدرالية هذا العامة للشغل" (ugt) والكنفدرالية العامة للعمال الوندويين (ugtu) كله في المهجر و جاء للمؤتمر الأول لنجم شمال إفريقيا سنة 1930 قرارات من بينها تحويل اسم "الاتحادية العامة للعمال المغاربة" إلى "الاتحادية العامة للعمال الجزائريين" فكانت أول محاولة لتأسيس نقابة جزائرية وبعد حل حزب نجم شمال إفريقيا قام الجزائريين بنضال مستمر فنتج عنه حق انخراط في النقابات الفرنسية المقررة بالجزائر 1932 ، فأضحوا يتمتعون رسميا بالحريات الديمقراطية الأولية من خلال حق الاجتماع والانضمام إلى النقابات وشغل مناصب المسؤوليات وبهذا ألغي قانون الأهالي²⁴

ولقد انضم العمال الجزائريين في فرنسا إلى الاتحادية العامة للعمال وفي التراب الجزائري لم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخص، إلى أن الاتحادية العامة للعمال قد أنشأت سنة 1936 في عهد الجبهة الشعبية اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين بعدما كانت سرية في وقت سابق في حين عقدت الجامعة العربية المتحدة لعموم العمال الجزائريين أول مؤتمر في نفس السنة لكنها لم تطور نضالها النقابي بسبب ظروف الحرب العالمية الثانية، وفي ظل الموقف العدائي للمستعمر الفرنسي، إلا أنه لم يحبط الحملة الشرسة التي شنتها النقابة لكنها أدت إلى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي، حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية 1947 بقيادة عيسات إيدير، وقد ساهم بعد ذلك الجهاز المذكور في تأسيس جبهة التحرير الوطني سنة 1945

²³ حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية، مرجع سابق، ص. 140.

²⁴ جحا زهير، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص. 119.

و مرورا بأحداث 8 ماي 1945 القمعية الدموية قد أحدث قمع في الحركة الوطنية فراغا، ف جاء قانون العفو فأطلق سراح المناضلين الجزائريين عام 1946 ،بعدها عاد حزب الشعب الجزائري إلى الظهور في حركة انتصار الحريات الديمقراطية ، وهذا الأخير أعلن عن نفسه بشكل قانوني وقدم مرشحين لانتخابات، بينما غادر العمال الجزائريون الكنفدرالية العامة للعمال²⁵ خلال المؤتمر الأول لحركة انتصار الحريات الديمقراطية 1947 ،تجلت تأسيس مركزية نقابية وطنية وتجددت في لجنة مركزية لشؤون النقابية والاجتماعية في فرنسا والجزائر برئاسة عيسات إبيير ، وبعد المؤتمر الثاني لحركة انتصار الحريات الديمقراطية لسنة 1953 ميلاد مرحلة جديدة ، حيث صادق على لائحة تطالب بإنشاء مركزية نقابية وطنية²⁶ .

إن ثورة نوفمبر 1954 شكلت القطعية التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية ونتجت عن ذلك منظمات نقابية الاتحاد العام للعمال الجزائريين. الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين الاتحاد العام للنقابات الجزائرية²⁷ . و في عام 1956 تبين التهديد بالاشتقاق فحذر الاتحاد العام للنقابات العمالية المسؤولين الجزائريين من أية مغامرة تحدث انفصالا²⁸ وبعد كل المضايقات والتهجمات التي قام بها المستعمر الفرنسي إلا أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين أحرز انتصارات على الصعيدين الداخلي والخارجي فجمع شمل الجزائريين في الداخل وانخرط في الاتحادية الدولية للنقابات الحرة سنة 1956 .

الفرع الثاني : الأحادية النقابية

إن إعادة تنظيم الحركة النقابية مع مطلع الاستقلال اصطدم بوجود انقسامات إيديولوجية داخلية، اقتصاد ضعيف خاصة برحيل المعمرين وانتشار البطالة والأمية، إضافة لمخلفات

²⁵ محمد فارس، وثائق وشهادات الحركة النقابية في الجزائر، منشورات نسيب، الجزائر، ص.149

²⁶ شطيبي حنان ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل لأداء البيداغوجي: دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة ،رسالة ماجستير ، تخصص الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010 ، ص.54

²⁷ شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل لأداء البيداغوجي ، المرجع نفسه ، ص.56

²⁸ محمد فارس، وثائق وشهادات الحركة النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 152

الحرب العالمية الثانية فقد ظهرت كتلتين اقتصاديتين متناقضتين فوجوا على دول العالم الثالث الانضمام إلى أحدهما سواء رأسمالية أو اشتراكية، فدخلت الجزائر تحت لواء الاشتراكية بهدف تكوين "إنسان جديد" و ترقية العمال و بالتالي يتخلى عن مخلفات المستعمر التي اعتادها، و انطلقت فترة ما بعد الاستقلال بأزمة صائفة 1962 التي كانت بين الحكومة والحزب والجيش، فأبعد أعضاء الحكومة المؤقتة واتخاذ زمام الأمور في يد رئيس الحكومة أحمد بن بلة، فأعطت الاتحاد العام للعمال الجزائريين حق الدفاع على استقلاليته عن المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني

ثم إصدار دستور 1963 الذي أقر الحق النقابي وذلك تبعا لاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس وبالذور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، ولقد قام إ.ع.ع ج بتجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي هددت البلاد تحت شعار "سبع سنوات بركات"²⁹ وبفعل التناقضات التي عاشها المواطن الجزائري فقد أثرت على العمل النقابي فأدت بالنقابة للاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي للعمل في ظل الحزب الذي هو بالتالي خضع لسلطة الحاكمة، ولقد تبين ذلك من خلال المؤتمرات التي عقدها إ.ع.ع ج

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

²⁹ زعموش فوزية، عالقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، مرجع سابق، ص.43

والقاعدة العمالية³⁰ ، و نستخلص أنه عرفت نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية وكانت في إطار سلطة شعبية وحيدة أي الاتحادية النقابية³¹

ب/المؤتمر الثاني للاتحاد العام للعمال الجزائريين 22-23 مارس 1965 : أمام الاضطرابات والصراعات الاجتماعية والنقابية فقد سعت السلطة السياسية لصالح الوضعية المتأزمة فنادت بالتنظيم النقابي الأكثر تمثيلا للعمال، ولمسح مخلفات المؤتمر الأول قامت بنقاشات ديمقراطية وانتخبت القيادة النقابية من قبل العمل بديمقراطية واضحة وتحت المصادقة على رزنامة من التقارير وطالبت خلال هذا المؤتمر الانتقال من الثورة الوطنية الشعبية إلى الثورة الاشتراكية وبعد هذا المؤتمر عزل رئيس الحكومة أحمد بن بلة وتولى منصبه قائد الأركان هواري بومدين فتخوف إ ع ع ج إزاء سلطة سياسية جديدة، ولكنها لم تبدي أي موقف اتجاهه، فقام الرئيس هواري بومدين باستدعاء اللجنة التنفيذية الوطنية 1966 مبديا قلقه حيال عدم تصريح لدعم الحركة التصحيحية³² ، و تناول المشروع الحق النقابي في الأمر 66-139 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 21 على أن يمارس العمال الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول³³

ج/المؤتمر الثالث للاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1969 :لقد تحدد موقف حول دور إ ع.ع.ج وقد حدد فرانسوا وايس عنصريين هامين جعل الاتحاد يتطرق لهما التطور الهيكلي والمؤسساتي للصناعة الجزائرية فجمعت المؤسسات صناعية الخاضعة لأسلوب التسيير الذاتي إلى وحدات صناعية وطنية، فساهم في خلق قطاع عمومي منظم وعمل الحزب على احتوائه التنظيمات الجماهيرية النقابية، إذ أقر المؤتمران الحزب أن يمثل منظمة جماهيرية وواجب تقوية

³⁰ لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الج ازئر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم سياسي و إداري

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2014 ،ص.20

³¹ سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق ،ص.35

³² لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مرجع سابق، ص.19

³³ سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، ص. 21.

المنظمات الوطنية انطلاقاً من كل هذا تم تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين³⁴ إضافة إلى صدور الأمر 71-74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية³⁵ ، فعرف ازدواجية في تمثيل العمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، إذ يحق لممثلي العمال ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة ووجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة يضمن حماية ضد القرارات التعسفية و يتمثل دور النقابة في تجنيد العمال حول الثورة اشتراكية وأهداف إ.ع.ع.ج.م.قيد بأهداف الحزب والاعتراف بالدور القيادي للحزب الواحد، بوجود تعايش بين القطاع الخاص والنظام الاشتراكي انبثق هناك تخوف من سيطرة القطاع الخاص فصدر الأمر 71-75 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع .

د/ المؤتمر الرابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1974 تم التطرق في المؤتمر الرابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى مواضيع هي

- دعم التسيير الاشتراكي للمؤسسات

- استدعاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين لتوظيف كل الأدوات لإنجاح المخططات الصناعية والزراعية

- قرار تأسيس نقابة الفلاحين الذي عقد مؤتمره في 1974

- تعبئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين لدعم الدولة والحزب

- اعتبار إتحاد العام للعمال الجزائريين أن الأسلوب الاشتراكي للمؤسسات أداة لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية³⁶

هـ/ المؤتمر 5 إ.ع.ع.ج.م.ق. 1978

³⁴ لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مرجع سابق، ص.21

³⁵ انظر الأمر 71-74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، ج ر عدد 94

³⁶ لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مرجع سابق، ص.21

يعد المؤتمر الخامس مختلفا عن سابقه وذلك لانعكاس التطور التنموي في تحقيق المشاريع والمخططات على وتيرة نمو التنظيم النقابي، ولقد ترتب عن المؤتمر التقرير الأدبي النشاط النقابي عن طريق اللجنة التنفيذية الوطنية مجموعة من الأهداف ، منها السعي لبناء مؤسسات الدولة وتعبئة القوى الشعبية لتحقيق التنمية الاشتراكية، تدخل الاتحاد العام لتكثيف الإستراتيجية التنموية، سعي الاتحاد العام لتحقيق التوازن بين السياسة والاقتصاد والمجتمع، التخطيط المخطط رباعي ثالث ³⁷

و/ المؤتمر السادس: انعقد المؤتمر في 05 إلى 09 أفريل 1982 تحت شعار "وحدة، عمل، تطور" امتاز بالتوتر والتنافر وتدمرت متصاعدة في المؤسسات كإفراز لتدهور القدرة الشرائية فكانت تحت إعداد هياكل الحزب فاستبدلت الفيدرالية الوطنية بالقطاع، و كان هناك تغيير كلي في قيادة الاتحاد ³⁸

ي/ المؤتمر السابع إ. ع. ع. ج : تميزت هذه الفترة بالركود النقابي والاستقرار في السلم الاجتماعي مع فتور في الخطاب السياسي نحو التوجه اشتراكي، ولقد ألقى مسؤولية تردي الإنتاج والمردودية على العمال و تم إعادة هيكلة المؤسسات فسيطر الموظفون على حساب العناصر العمالية المهنية، فأنتج ضغط وبذلك تنامت حركة مطلبية ³⁹ خاصة بعد أكتوبر 1988

الفرع الثالث : التعددية النقابية

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

³⁷ لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، المرجع نفسه ، ص.22

³⁸ سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، ص.36

³⁹ لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مرجع سابق، ص.23

بذلك تغير التوجه الإيديولوجي إلى نظام الرأسمالي⁴⁰ ، كما إعترف بأن الحق النقابي حق لكل عامل و الذي كرسه في المادة 57 من القانون 14-90⁴¹

ومن الأسباب و المظاهر التي أدت إلى التحول للتعددية النقابية نجد

- إرتفاع معدلات البطالة و أزمة السكن و التفاوت الكبير بين العرض و الطلب على السكن .

- فساد الجهاز الإداري المتمثل في الإهمال و اللامبالاة و المعاملة السيئة للمواطنين

- الإضرابات العمالية للاحتجاج عن سوء التسيير و المطالبة بزيادات في الرواتب⁴²

و من هنا بدأت التكتلات السياسية بمختلف اتجاهاتها تتأسس بشكل غير مسبق و ظهور نقابات متعددة مستقلة و هذا ما أكدته المادة 03 من القانون 14-90 ، ومن بين هذه النقابات

- نقابة أرباب العمل التي ظهرت كقوة فاعلة اعترفت بها السلطة من خلال التفاوض في اجتماعات ثلاثية المتمثلة في الحكومة و الاتحاد العام للعمال الجزائريين و البترونا الممثلة لتمثليات الكنفدرالية ، أرباب العمل الجزائرية بحيث اعترف بها كشريك اجتماعي ممثلة في مؤسسة التشاور كالمجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي⁴³

- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي تأسست في جانفي 1992 بالجزائر العاصمة ، و ينتسب إليها حوالي 10000 ألف عضو نتيجة الإضراب الطويل الذي نظمه الأساتذة

⁴⁰ الثعالبي عصام طوالي ، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، مرجع سابق، ص3

⁴¹ الزويير بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010 ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص تنظيم سياسي و إداري ، كلية العلوم السياسية و العالم، جامعة الجزائر ، 2011 ، ص.64

⁴² الزويير بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، المرجع السابق ، ص.116

⁴³ الزويير بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، المرجع السابق ، ص 104

الجامعيين للمطالبة بزيادة الأجور و تحسين أوضاع أساتذة القطاع ⁴⁴ كما نجد النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية التي تأسست بالتصريح في 10 سبتمبر 1990، و جاءت فكرة إنشائها بمبادرة بعض الإطارات الإدارية و الموظفين في إدارات عمومية نتيجة إضراب دام 15 يوم من أجل المطالبة برفع الأجور ، و تضم هذه النقابة 250000 ألف منتسب ، والتي تعد أقوى نقابة مستقلة مقارنة بالنقابات المستقلة الأخرى فقد نظمت عدة إضرابات و احتجاجات وطنية منها حملة لمحاربة العنف ضد المرأة و حقوقها كما أجرت دراسات حول ضعف القدرة الشرائية و متوسط دخله و التي تعرضت لمضايقات عديدة من قبل السلطة .

و لحصول هذه النقابات المستقلة على مطالبها لجأت إلى عدة وسائل من بينها الاضرابات ، الاعتصامات أمام الوزراء ،المسيرات ، رفع دعاوى إلى المكتب الدولي للعمل كالاحتجاجات على السياسات الممارسة ضدها و المطالبة بالحقوق و الحريات في إطار قانون شرعي منظم و تجدر الإشارة أن القانون الحالي 90-14 لتنظيم ممارسة الحق النقابي قد حدد النسبة الدنيا للتمثيل ب20% من عدد المستخدمين في المؤسسة الواحدة و هذه النسبة هي التي تمكن التنظيم من ممارسة عدة حقوق و صلاحيات هامة من بينها المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ⁴⁵

أما التنظيمات النقابية التي يتجاوز نشاطها للمؤسسة المستخدمة الواحدة، و التي تعتبر تمثيلية على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني إذا حازت على نسبة أكثر من 20 % من العمال فإنها تتمتع بحقوق هامة، و من أهم هذه الصلاحيات أنها تستشار في ميادين النشاطات التي

⁴⁴ الزويبر بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، المرجع السابق

ص 112

⁴⁵ أحمية سليمان ، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر

1998.ص 224،

تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية لتنمية الاقتصادية و الاجتماعية، كما تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي⁴⁶.

المبحث الثاني : المبادئ الدستورية و القانونية للحق النقابي

لا توجد اليوم دولة في العالم تستطيع التملص من دائرة التوجهات العامة التي تضبط قواعدها وأدواتها المؤسسات المالية الدولية التي تشرف عموما على دواليب الاقتصاد العالمي، وهي صندوق النقد الدولي الذي يشرف على إدارة ومتابعة وتنفيذ برامج الإصلاح الهيكلي، والبنك

⁴⁶ أحمية سليمان ، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري. المرجع نفسه ، ص.255.

العالمي الذي يتكفل بالتمويل، ومنظمة التجارة الدولية التي تعنى بتنظيم المبادلات التجارية الدولية. وقد شكلت سلسلة القوانين الاجتماعية - قوانين العمل - التي صدرت في 06 فبراير والتي عدلت وتمت فيما بعد، أساسا تشريعا لتنظيم جديد لعلاقات العمل في الجزائر 1990 يهدف إلى « تكييف المعايير السابقة مع القواعد الدستورية الجديدة التي رسخت على الخصوص الحق في الإضراب والحرية النقابية⁴⁷ تضمن الدستور باعتباره أعلى سلطة قانونية وأهم مصدر لتشريع العمل في الجزائر وفي غيرها من دول العالم التي تستند إلى تأسيس دستوري أحكاما ومبادئ تهم علاقات العمل وهي بالأساس الحق النقابي، والحقوق المتصلة عضويا بالحرية العامة التي - بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية، وذلك لارتباطها بالحق النقابي. ولهذا الغرض نتناول - في هذا المطلب - ما جاء في الدستور من أحكام وفي تشريع العمل من نصوص تركز الحق النقابي

المطلب الأول : التكريس الدستوري و القانوني للحق النقابي

لقد أنشأت تشريعات العمل المعتمدة في سنة 1990 وما بعدها واقعا قانونيا جديدا يشكل قطيعة مع الأسس والتوجيهات التي تضمنتها التشريعات التي سبقت دستور 23 فبراير 1989 وهي الأسس التي تثبتت من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والأمر رقم 71-74 الصادر في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات كمرحلة ثانية والقانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1975 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل كمرحلة ثالثة أما المرحلة الرابعة فقد شرع فيها بعد المصادقة على دستور 1989 الذي كان له « الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع الاقتصادي وتقوم على الاستقلالية ومبدأ المتاجرة⁴⁸ ألغت أحكام هذا الدستور فكرة « تسييس القوانين، وأن ما يميز قوانين المرحلة والمبادئ التي تقوم عليها هو

⁴⁷ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، أبريل، 1998 مرجع سابق، ص 11

⁴⁸ د.محمد صغير بعلي . مرجع سابق . ص 5

أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات أي بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى « . كما أن أحكام الدستور قد ألغت الطابع الإيديولوجي⁴⁹ ، لتشريع العمل في الجزائر وفتحت بذلك عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المفاوضة. وبما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي الوطني، وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين النازمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل، فقد نص الدستور، في فصله الأول، المادة الثامنة يختار الشعب لنفسه مؤسسات غايتها ما يلي

- المحافظة على الاستقلال الوطني و حمايته

- حماية الحريات الأساسية للمواطن والازدهار الاجتماعي والثقافي للأمة

- القضاء علي استغلال الإنسان للإنسان

- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس، أو

الاستحواذ، أو المصادرة غير المشروعة

كما أن أحكام الدستور ذات الارتباط الوثيق بتشريع العمل في الجزائر تنص عليها،

بشكل خاص، المواد التالية

- المادة 29 التي تنص على أن : " 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 "

⁴⁹ KORICHE M. N.- Les relations du travail dans le secteur public; Changement de problématique et ruptures normatives – Dossier de lecture- Institut national du travail-2000 – Article spécialisé, P25

– المادة 31 وقد تضمنت ما يلي: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية "

– المادة 32 التي نصت على أن: " الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته ، وعدم انتهاك حرمة"

– المادة 33 التي تؤكد بأن : " الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان، وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون"

– المادة 35 التي تنص على مبدأ معاقبة كل من يمس بالحقوق والحريات والتأكيد على أن: " يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية"

– المادة 91 التي تكفل حريات التعبير وإنشاء الجمعيات والاجتماع من خلال النص علي أن: " حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات والاجتماع مضمونة للمواطن"

أما أحكام الدستور التي تتناول مباشرة مضمون علاقات العمل، فهي على النحو التالي

– المادة 56 التي تقر الحق النقابي لجميع المواطنين، وهي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تركز ممارسة الحق النقابي في الجزائر⁵⁰ و ذلك بنصها على أن "

⁵⁰ المادة 01 من الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949 التي جاء فيها ما يلي: 1 - يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال استخدامي بسبب انتمائهم النقابي

الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " ، إن نص هذه المادة المذكورة آنفا يلغي نهائيا نص المادة 24 من القانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 على أن " الانتماء الحر والاختياري للنقابة، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، معترف به لجميع العمال "

- المادة 57 التي تقرر باعتراف المشرع، و لأول مرة، بالحق في الإضراب للعمال والمواطنين، ولكنه يشير، وبكل وضوح، إلى إمكانية منع ممارسة هذا الحق، أو أن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع، و الأمن الوطني أو الشرطة، أو في جميع المصالح الخدمية أو الأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجموعة الوطنية⁵¹ أفرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور 1996 إصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر، ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقحم فاعلين جدد، وهم منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الاقتصادية الجماعية في الميدان وقد سن المشرع الجزائري قوانين عديدة تمثلت في القانون والاجتماعي⁵²

2- تتطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها: أ- جعل استخدام عامل مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة. ب تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو أيضا لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل .

⁵¹ بالرغم من الاستثناءات التي وضعها المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق في الإضراب، فإنه لم يحجر التنظيم النقابي و لم يعاقب عليه على مستوى القطاعات كالشرطة والقضاة ومختلف المصالح التابعة لوزارة الداخلية والجماعات المحلية كالجمارك، والحماية المدنية .

⁵² جاء في تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي في الدورة 81 لمؤتمر العمل الدولي، المنعقدة سنة 1994 ما يلي: " كشف مؤسسو منظمة العمل 94 الدولية عن جرأة و إحساس بالحدثة - لم نشهد له مثيلا حتى أيامنا هذه حين قرروا جعل المنظمة منظمة ثلاثية. فقد كانوا يؤمنون بأن تعزيز العدالة الاجتماعية في مجال العمل لا يمكن أن تكلفه سوى مشاركة الفاعلين الاجتماعيين الحقيقيين في البحث عن حلول مناسبة. كما كانوا يؤمنون بأن الحوار و المفاوضة هما أفضل مفتاح للوصول إلى ذلك "

02-90 و 03-90 و 04-90 الصادرة في 6 فبراير 1990 وهي على التوالي القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، والقانون المتعلق بمفتشية العمل، والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وكذا صدور بعض القوانين المعدلة والمتممة لها والمراسيم التطبيقية، وهي القوانين التي " أصبحت تنظر إلى أطراف العلاقة نظرة موحدة لا تفضل طرفا على آخر خلافا لما جرى عليه العمل في القوانين القديمة التي كانت تنظر إلى العامل على أنه الطرف الضعيف الذي ينبغي محاباته "53

يعكس اهتمام المشرع الجزائري بالحق النقابي وتكريسه لجملة من الحريات العامة الأساسية المرتبطة بحقوق وواجبات المواطنة ضمن الدستور، رغبته في تثمين المسألة النقابية وبمعطياتها الواقعية والتاريخية والاجتماعية والسياسية، وأنه لا يجوز التكرار لتضحياتها الجسام لصالح الوطن. فالحركة العمالية متأصلة الجذور وقد ساهمت منذ نشوءها وإلى يومنا هذا في تعميق الممارسة الديمقراطية والمشاركة في بناء مجتمع التقدم والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص. جاء في ميثاق الجزائر ما يلي: " إن الديمقراطية الاشتراكية الضرورية، يجب أن تبرز وتتجسم من خلال وجود هيئات ديمقراطية حقيقية على مستوى القاعدة لتسيير الاقتصاد، وهيئات شعبية حقيقية للإدارة الديمقراطية للأحرار، و نقابات ديمقراطية حقيقية، وإدارة فعالة تراقبها الجماهير "

المطلب الثاني : تشريع العمل

⁵³ يعتبر المهتمون بالقوانين الاجتماعية وعلاقات العمل الفردية والجماعية القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم ب: القانون رقم 95-91 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو سنة 1996، أهم قانون يقر ويكرس ممارسة الحق النقابي طبقا لمبادئ منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا وما ورد في الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي. د. يوسف إلياس علاقات العمل الجماعية في الدول العربية مرجع سابق، ص 115

يشكل القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم⁵⁴ ترجمة لما جاء في المادة 56 من الدستور، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية

- 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

الاقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية والاتفاقيات الجماعية والاتفاقيات الجماعية

- تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو اتفاقيات

العمل الدولية

يتألف هذا القانون من خمس أبواب موزعة على 65 مادة

تناول الباب الأول: الهدف والأحكام العامة (من المادة 1 إلى المادة 5 ،) في حين تناول

الباب الثاني، تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها (من المادة 6 إلى المادة 33) كما

تناول الباب الثالث؛ المنظمات النقابية التمثيلية (من المادة 34 إلى المادة 39 ،) وبدوره

استعرض الباب الرابع، أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء (من المادة 40 إلى

المادة 57)

تضمن الباب الخامس أحكام جزائية (من المادة 58 إلى المادة 61 ،) وقد اختتم المشرع

القانون بسنه، في الباب السادس، لأحكام ختامية (من المادة 62 إلى المادة 65) تعكس

⁵⁴ يعتبر المهتمون بالقوانين الاجتماعية وعلاقات العمل الفردية والجماعية القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم ب: القانون 95 رقم 91-31 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو سنة 1996، أهم قانون يقر ويكرس ممارسة الحق النقابي طبقا لمبادئ منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا وما ورد في الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي

المضامين الواردة في هذا القانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو ما يشكل تقدما ملحوظا ومسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سباقة في مجال التصديق على أهم الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية. شكل صدور هذا القانون دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية يكون من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي وتكرس مبدأ التفاوض الايجابي الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل، إذ كلما وجدت أطراف علاقات عمل تمثيلية وقوية كان ذلك طريقا إلى تثمين وترقية فرص التفاوض الجماعي وزيادة فعالية الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين في تكوين قانون اتقائي للعمل⁵⁵ تعتبر أغلب الأحكام الترتيبية في الأنظمة المتقدمة هي قوانين تعاقدية نتيجة تفاوض مباشر بين نقابات العمال وأصحاب العمل، وقد أسهمت الاتفاقيات المشتركة في توفير الوسائل الضرورية لممارسة الحق النقابي. طبقا للمادة 2 من الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فإن للعمال وأصحاب العمل - دون تمييز - الحق في تكوين منظمات عمال أو منظمات أصحاب العمل، أو الانضمام إليها باختيارهم دون إذن مسبق ودون خضوع الا لقواعد هذه المنظمات الموضوعة بكل حرية واستقلالية. ومن هذا التعريف الواضح والجلي نستشف بأن الحرية النقابية هي قبل كل شيء حرية فردية وهي تتضمن - من منطلق هذا التنصيص - بعدين متلازمين ، يتمثل الأول في البعد الايجابي، في حين يتمثل الثاني في البعد السلبي⁵⁶ إذا كان البعد الايجابي يتحدد في حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها

⁵⁵ يعد القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم قطيعة حقيقية مع ما جاء في القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة 97 الحق النقابي. ويؤكد في هذا الصدد السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي أنه ابتداء من سنة 1988 وبفضل القوانين المتعلقة باستقلالية المؤسسات بدأت ديمقراطية علاقات العمل إلى حد ما، وجاء دستور 1989 ليكرس التعددية و يؤسس حقوق جماعية جديدة مثل حرية تأسيس الجمعيات وحق الإضراب وممارسة الحق النقابي.

⁵⁶ تنص المادة 3 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم على ما يلي: يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية

بمحض إرادتهم واختيارهم الحر وفقا لما تنص عليه مبادئ إعلان فيلادلفيا لمنظمة العمل الدولية التي لا تعتبر العمل و كأنه سلعة، فإن البعد السلبي الملازم بدوره للحرية الفردية يعني أن للفرد الحرية في عدم الانضمام أو الانتساب إلى المنظمات النقابية، سواء كانت عمالية أو خاصة بأصحاب العمل، مثلما تعني الحرية النقابية في بعدها السلبي حرية العامل أو صاحب العمل في الانسحاب من المنظمة النقابية التي انضم أو انتسب إليها متى شاء ودون أن يكون مجبرا على تقديم سبب أو حجة تبرر انسحابه ⁵⁷ ، يوجد من يطرح الإشكالية التالية هل من حق النقابات أن تجبر العمال أن يكونوا أعضاء فيها كأن تتضمن الاتفاقية الجماعية المبرمة على مستوى المؤسسة ما يفرض على صاحب العمل أن لا يشغل إلا من كان منخرطا في تلك النقابة ؟

يواجه عالم الشغل العديد من التحديات أهمها ما يسمى ببند المحل المغلق و نعني به غلق المنشأة لفائدة نقابة واحدة دون غيرها في حين يتمثل بند المحل النقابي في أن لا يشغل صاحب العمل إلا أعضاء النقابات الموجودة في المنشأة وهو ما يعني فرض العضوية النقابية. أما بند الضمان الاجتماعي فهو يعني احتفاظ العمال بالعضوية النقابية خوفا من فقد منصب العمل المرتبط عضويا بالانخراط النقابي ⁵⁸ هناك من يعتبر أن ممارسة

العمال وأصحاب العمل للحرية الفردية يواجهها العديد من الإجراءات التنظيمية على مستوى الدول كالتسجيل أو الإشهار، غير أن هذه الإجراءات يجب ألا ترقى إلى مستوى الإذن المسبق، أو أن تعرقل أو تمنع إقامة المنظمات المهنية أو أن يطبق شرط احترام القانون الوطني بطريقة تمس الحقوق والضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية ⁵⁹ ومن جهة ثانية ،

⁵⁷ تركز معايير العمل الدولية على حرية الانتساب و الانسحاب من المنظمات النقابية للعمال و أصحاب العمل

⁵⁸ د.غازي ناصف مكي، الحرية النقابية، مجلة المرشد، رقم 13 ،سنة 1991 ،ص 14

⁵⁹ قضت المادة 2 الفقرة 1 "من الاتفاقية رقم 98 بأن " تتمتع منظمات العمال و أصحاب العمل بحماية كافية ضد أية أعمال تتطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى مباشرة أو بواسطة مندوبيها أو أعضائها، سواء كان هذا التدخل في أنشطتها، أو عملها، أو إدارتها "

هناك من يرى بأن الحرية النقابية الفردية في بعدها الايجابي والسلبى تقتضى حماية مضاعفة للعامل وكذلك للمنظمة النقابية. يعتبر نص المادة 2 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم استجابة للحرية الفردية، إذ نصت على أنه " يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية ". كما تؤكد المادة 3 من هذا القانون على حرية الانتساب إلى المنظمات النقابية بالتنصيص. من المفيد التذكير أن البعدين الايجابي والسلبى قد وردا في جميع النصوص الدولية، وهذا من منطلق الحرص على أن الحرية النقابية هي قبل كل شيء حرية فردية⁶⁰، يختلف مدلول الحرية عن مدلول الحق، فالمشعر الجزائري استعمل مصطلح "الحق النقابي"، ولم يستعمل "الحرية النقابية" في القانون المنظم لممارسة الحق النقابي. في حين نجده قد اعتمد في صياغة الفصل الرابع، من الدستور الجزائري المعدل في سنة 1996 المتعلق بالحقوق والحريات، لاسيما في المواد 32، و33، و35، و36، و38، و41، مصطلح "الحرية". إن مدلول الحرية يعني في مقدمة ما يعنيه حرية استعمال الفرد للصلاحيات المخولة له قانونا والتي تؤكد في مجملها المبادئ التي ترتبط ارتباطا عضويا بعلاقات العمل، وهي بالأساس ممارسة الحرية والحقوق النقابية والحريات العامة. يسجل أن جميع النصوص الدولية، لاسيما الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية، كما أن أغلب المنظمات النقابية والكونفدراليات النقابية الإقليمية والدولية تستعمل في أدبياتها ومراسلاتها وتقاريرها الدولية، عبارة "الحرية والحقوق النقابية"، ومنها من يستعمل أو يفضل استعمال عبارة "ممارسة الحق النقابي بحرية"، بينما نلاحظ أن المشعر الجزائري قد فضل عبارة "الحق النقابي"⁶¹ بالرغم من أن الدولة الجزائرية

⁶⁰ يحاصر مناخ العولمة الحرية النقابية و العمل النقابي و ذلك باستعمال حرية الانتساب إلى النقابات لمنع التمثيل

العمالي في الشركات المتعددة الجنسية

⁶¹ يعكس هذا الاستعمال للفظ "الحق" توخي المشعر الجزائري في القانون رقم 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حلا وسطا بين الحق الفردي من جهة و الحق الجماعي من جهة ثانية، بغية حماية التجربة التعددية في الجزائر

تعتبر من بين الدول الرائدة التي تشارك في الرد على الاستبيانات التي تسبق إعادة مسودة اتفاقية ما، وهي تشارك بفعالية في المناقشات العامة أو على مستوى اللجان الدائمة لمؤتمرات العمل الدولية التي تنعقد سنويا⁶².

يعتبر الوفد الثلاثي الممثل لمنظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة الذي يشارك بانتظام في المؤتمر السنوي لمنظمة العمل الدولية أحد أهم الوفود العربية والإفريقية المشاركة بفعالية في مناقشة المشاريع واقتراح العديد من التوصيات، منها على سبيل المثال لا الحصر، اقتراح الوفد الجزائري إعادة الجلسة الخاصة بفلسطين على مستوى مؤتمر العمل الدولي. كما كان الوفد الجزائري وراء تشكيل العديد من لجان تقصي الحقائق في الأراضي الفلسطينية المحتلة.

لسائل أن يسأل: لماذا اعتمد المشروع الجزائري عبارة «الحق النقابي» عوض "الحرية النقابية" في القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، طبقا لما في النصوص الدولية التي صادقت عليها الجمهورية الجزائرية، لاسيما وهو يعرف جيدا اختلاف مدلول كل واحدة من العبارتين.

يختلف مفهوم الحرية عن مدلول الحق من حيث المعنى والممارسة، فالحرية لا يمكن تقييدها إلا بما يكرسها ويحميها، في حين يبقى مدلول الحق مقيدا بالحدود التي يضبطها القانون⁶³ لماذا يتحدث المشرع الجزائري عن الحرية عندما يتعلق الأمر بالحرية العامة، وحرية التعبير وإنشاء

⁶² "لا يلزم دستورا منظمتا العمل الدولية والعربية الدول الأعضاء تطبيق التوصيات، بل يعتبرها مرشدا لهذه الدول"

-د. حيدر رشيد، مرجع سابق، ص 68

⁶³ تحبذ بعض المنظمات النقابية في الدول الرأسمالية فرض بند المحل المغلق بدعم من أصحاب العمل الذين وجدوا بدورهم أن ذلك يخدم مصالحهم ويحافظ على الاستقرار داخل المنشأة الاقتصادية

الجمعيات المدنية أو الجمعيات ذات الطابع السياسي، لكنه يستعمل عبارة الحق عندما يتعلق الأمر بالحق النقابي ؟

يظهر جليا أن المشرع الجزائري قد اختار، مثله مثل العديد من المشرعين في العالم الثالث، الذين يفضلون الحل الوسط بين النظريتين⁶⁴ وهما نظرية الحق الفردي ونظرية الحق الجماعي، خاصة وأن تجربة التعددية النقابية كانت في بداية خطواتها ومن ثم كان عليه أن يحميها من أي انزلاق حتى يحافظ على السلم الاجتماعي⁶⁵ يتجسد الحل الوسط الذي أعتده 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 المنظمات النقابية، 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

⁶⁴ يعتمد قانون العمل التونسي ، مجلة الشغل ، لفظة الحق النقابي عوض الحرية .

⁶⁵ تأتي أهمية الاتفاقية رقم 87 والخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي استجابة لدواعي الحرص على حماية الانضمام أو الانتساب إلى المنظمات النقابية، وتهدف بشكل أساسي إلى تجنب وضع العامل بين أحد خيارين، إما الانضمام إلى منظمة نقابية أو الحصول على وظيفة. و تؤكد الاتفاقية رقم 97 لعام 1949 والخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية وجوب تمتع العامل بالحماية المناسبة من أعمال التمييز التي تستهدف ممارسة العامل لحقه في الانتساب إلى منظمة نقابية موجودة أو أن ينضم إلى نقابة هي قيد التكوين.

المنظمات العمالية ومنظمات أرباب العمل والحكومة⁶⁶ اعتبره المشرع الجزائري حقا جماعيا يمارس عن طريق المنظمات النقابية التي تحوز على الصفة التمثيلية⁶⁷

يبدو أن واضعي مسودة الاتفاقية رقم 87 قد تفتنوا جيدا إلى أهمية تكريس الاحترام المتبادل بين المنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل من جهة وبين الحكومات من جهة ثانية. ونجد هذا الحرص على ضبط الالتزامات المتبادلة في نص المادة 8 من الاتفاقية رقم 87 التي تلزم منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن يحترموا قانون البلاد في ممارستهم للحقوق الواردة في الاتفاقية⁶⁸ و لعل أهم حق كرسته هذه الاتفاقية هو الحق في تكوين المنظمات و الانضمام إليها. بمحض الإرادة، وهو ما يفي أيضا الحق في التعددية النقابية، مع أنه لا يوجد نص يتضمن صراحة إلزام التعددية النقابية⁶⁹ تؤكد المادة 2 من القانون 90-14 المعدل

⁶⁶ ظهر الإطار الثلاثي في سنة 1991، و قد عقدت الثلاثية اجتماعها الأول في 18، 19، 21، و 22 نوفمبر 1991 راجع : - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي

- تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي - الدورة العامة العاشرة

- ابريل 1998 مرجع سابق، ص - 43

⁶⁷ شاركت المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل التالية في الثلاثية المنعقدة يومي 23 و 24 نوفمبر 2000 - المنظمة النقابية الممثلة للعمال: الاتحاد العام للعمال الجزائريين - المنظمات النقابية الممثلة لأصحاب العمل: * الكنفدرالية الجزائرية للباترونا . الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين الكنفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين - راجع: محضر جلسة أشغال الثلاثية المنعقدة بالجزائر يومي 23 و 24 نوفمبر 2000 وثيقة غير منشورة

⁶⁸ يستكشف من مضمون المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 أن هذا الحق يجب ضمانه لجميع العمال و أصحاب العمل دون أي تفرقة أو تمييز أو تفضيل أيا كان نوعه، و الاستثناء الوحيد الذي سمحت به هذه الاتفاقية هو ما نصت عليه المادة التاسعة منها بشأن السماح للقوانين والنظم التشريعية الداخلية (الوطنية) أن تحدد مدى سريان الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 87 على أفراد القوات المسلحة و الشرطة. يعكس هذا الاستثناء الصريح رغبة المشرع الدولي في عدم التدخل في شمولية حق التنظيم لأفراد يتحلون بموقع متميز أو خاص بالنسبة لمجموع الدول في العالم، شريطة أن يكون الاستثناء متماشيا مع طبيعة الغاية التي تستهدفها هذه الدولة أو تلك، بالإضافة إلى ضرورته القصوى والملحة بغية حفظ الأمن وحماية الأسس الديمقراطية، لاسيما الدول الحديثة الاستقلال أو تلك التي تطمح إلى بناء مؤسسات ديمقراطية مرحليا

⁶⁹ راجع المادة 5 من الاتفاقية رقم 87

والمتمم⁷⁰ على أنه يعكس مضمون هذه المادة التزام المشرع الجزائري بما نصت عليه المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 فهو لم يفرض الأحادية النقابية، بل جاءت صيغة المادة متضمنة لحرية تأسيس منظمة نقابية أو عدة منظمات نقابية و تعكس المادة الثالثة من القانون رقم 14-90 ما جاء في المادة 8 من الاتفاقية الدولية رقم 87 وهي المادة التي تلزم منظمات العمال وأصحاب العمل أن يحترموا قانون البلاد في ممارستهم للحقوق الواردة في الاتفاقية. ومن جهة ثانية، فإنه يجوز القول أن الإجراءات التنظيمية الواردة في القانون رقم 14-90 لم تمنع أو تعرقل تكوين "المنظمات النقابية"، كما لم تصل إلى حد مستوى الإذن المسبق، وهذا لسبب بسيط وهو أن الحكومة التي قادت الإصلاحات الاقتصادية في بداية التسعينات كانت حريصة على تكريس علاقات عمل جديدة تتلاءم مع ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية لاسيما الاتفاقيتين رقم 87 و 97⁷¹ في عالم متميز بمنافسة شرسة تهيمن عليها الشركات المتعددة الجنسيات، فإن الحاجة تبدو أكثر مما مضى بالنسبة للعمال ومنظمات أصحاب العمل إلى الدفاع عن مصالحهم، وذلك من خلال عمل جماعي وترقية الحوار الاجتماعي وتكريس التمثيل الديمقراطي. وعلى هذا النحو، فإن العمال الذين يسعون إلى تكوين منظمات نقابية ديمقراطية و تمثيلية وكذلك بالنسبة لأصحاب العمل الذين يسعون إلى تكوين منظمات أصحاب العمل ديمقراطية تكون في خدمة المصالح المشتركة لأعضائها ، فإنهم جميعا يمارسون لا فقط حقا إنسانيا، بل إنهم يعبرون كذلك عن حاجة إنسانية عميقة فالمنظمات النقابية التمثيلية هي مؤسسات ديمقراطية وليست عوائق في سبيل السوق الحرة، وتشكل الحقوق والحريات النقابية

⁷⁰ راجع القانون رقم 14-90 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المعدل و المتمم ب: القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 - الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996

⁷¹ مهدت القوانين التالية للإصلاحات التشريعية التي نفذت في سنة: 1990- القانون رقم 88-01 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 و المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، القانون رقم 88-04 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المعدل و المتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري، و المحدد للقواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية .

التي تأتي في المرتبة الأولى من أولويات مهام الحركات الاجتماعية والمهنية على المستويين الوطني والدولي لصلتها الوثيقة والمباشرة بالحقوق العامة و الأساسية للإنسان .

خلافًا للرأي المتشائم الذي يرى أن الدول النامية لا يمكنها الصمود في وجه رياح العولمة الاقتصادية الزاحفة، ولا يمكن لها أن تتطور وتبني منظومات تشريعية تخص العمل تستجيب لطموحات متعاملها الاقتصادي والاجتماعيين وتكون في مستوى معايير العمل الدولية، نظرا لخصوصيتها الحضارية والديمغرافية ، فإننا واثقون من أن المراهنة على التنمية الاجتماعية ، وتنمية الموارد البشرية ، وتكريس الحوار الثلاثي ، وتكافؤ الفرص والمساواة في العمل تشكل رهانا يجب ربحه أو كسبه حتى تتمكن هذه الدول من امتصاص البطالة وضمان استقرار عالم الشغل وتوازنه ⁷² على ضوء ما تقدم يمكن صياغة السؤال على الوجه التالي: ما هو مصير الحق النقابي في ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر منذ دخول اتفاقيات التسوية الهيكلية حيز التنفيذ في بداية 1995 ، وكيف لنا أن نثمن تجربة تدخل الدولة في الفعل التشريعي منذ الاستقلال وإلى غاية إصلاح تشريع العمل في سنة 1990 ، والانتقال نحو الفعل التفاوضي بين أطراف الإنتاج حتى نمكن قانون العمل بما فيه التشريع والإجراءات الاتفاقية من اكتساب قوة لمواجهة قواعد اقتصاد السوق؟ 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 لشؤونها الداخلية دون تدخل الغير لأنها تنظيمات طوعية واختيارية انتسابا وانسحابا؛ فإن التجربة الجزائرية في مجال تكريس الحق النقابي هي جديرة بالاهتمام نظرا لثرائها ومرورها بمراحل ثرية ومتنوعة أثرت منظومة تشريع العمل في الجزائر، وشكلت بذلك مرجعا لتنفيذ الإصلاح الواسع لتشريع العمل الذي شرع فيه عام 1990

⁷² إن الهدف من تكريس المفاوضة الجماعية يكمن في دفع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين إلى معالجة المسائل التي تعترضهم ميدانيا والمساهمة من خلال المفاوضة الجماعية في بناء نظام تشريعي مبني على الحوار و التفاوض

طبقا لأحكام دستور 1989/02/23⁷³ "رسخت على الخصوص الحق في الإضراب والحرية النقابية"⁷⁴ بالإضافة أن صدور دستور 1989 ومن بعده دستور 1996 قد رتب تعديل جديد لنظام الحريات الأساسية، ومنها تلك المتعلقة بالعمل⁷⁵

يستخلص من دراستنا للمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر، منذ أن تحصلت على استقلالها، وإلى غاية إصلاح تشريع العمل الأخير، أن المشرع الجزائري حاول دوما إيجاد مكان متميز للعامل وذلك لما كان تمثله هذه الفئة الاجتماعية في الذاكرة التاريخية فكان دوره متميزا في مختلف مراحل التنظيم الاقتصادي ، ومنها

- مرحلة التسيير الذاتي التي تميزت بتأسيس النواة الأولى للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل تأكيد توجه الجزائر نحو الاشتراكية⁷⁶ عقب الهجرة الجماعية للأوروبيين⁷⁷ وتجميدهم للآلات الإنتاجية بهدف شل الدول الجزائرية الحديثة⁷⁸

وقد قام هذا الأسلوب من التسيير على الجمعية العامة للعمال ، ومجلس العمال ، ولجنة التسيير، و الإدارة، وهي كلها هيئات مشكلة من العمال وممثليهم .

⁷³ المادة 55 من الدستور التي تقر الحق في العمل لجميع المواطنين وكذا ضمان الحق في الحماية والأمن والنظافة في مكان العمل وضمن الحق في الراحة - المادة 56 التي تكرس الحق النقابي لجميع المواطنين - المادة 57 التي تقر الحق في الإضراب للعمال في حدود القانون الذي ينظم هذا الحق.

⁷⁴ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، مرجع سابق، ص 11

⁷⁵ د. محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، مرجع سابق ، ص 28

⁷⁶ G. S Vlachos – les institutions administratives et économiques de l'Algérie , S. N. E. D- Alger1973 , P. 298 à 292. - MAHIOU (A) – cours d'institutions administratives -3 ème édition, O. P. U Alger,1981, p 44.

⁷⁷ يشير ميثاق الجزائر - ص 100 ، أن عدد الأوروبيين الذين رحلوا يصل إلى حدود 800.000 أوروبي (ثمانية مئة ألف) ويمثلون جميع التخصصات المهنية

⁷⁸ AHDJOUJ- (A)- Algérie, Etat, Pouvoir et Société-(1962-1965), Edition Epigraphe- Alger 1992, p 7

- مرحلة المؤسسة العمومية أو المشروع العام التي شهدت تطورا نوعيا في النظرة إلى المؤسسة العامة ، وتميزت هذه المرحلة بتقليص دور ممثلي العمال وتغليب دور الإدارة الممثلة للدولة وهذا إلى غاية دخول الجزائر مرحلة التأمينات الكبرى انطلاقا من سنة 1966 وهي المرحلة الثرية التي مهدت لظهور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات من أجل ضمان التوازن بين تمثيل العمال والدولة ⁷⁹

- مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تميزت بتوسيع مشاركة ممثلي العمال في الهيئات المسيرة للمؤسسة الاشتراكية ⁸⁰

- مرحلة "استقلالية المؤسسات" ابتداء من سنة 1988 ، وبروز ما يسمى المؤسسة العمومية الاقتصادية وخضوعها لقواعد القانون التجاري بالرغم من إبقائها تحت سلطة وإشراف الدولة بواسطة صناديق المساهمة ⁸¹ يستخلص من المبادئ التي تبناها الدستور الجزائري أن هذا الأخير، وبعد أن قيم المنظومة التشريعية في مجال العمل سابقا فضل استخدام الحوار الاجتماعي كأحدى الوسائل الهامة في البحث عن إرساء نظام تشريعي في العمل يقوم على أساس اتفاقي بعيدا عن تدخل الدولة. هكذا فالمفاوضة الجماعية هي حوار اجتماعي ديمقراطي من أجل الترقية الاجتماعية والتطور الاقتصادي وتعزيز المكسب المتمثل في الحق النقابي، وهي وسيلة للمنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل لتأكيد مسؤوليتهم واستقلاليتهم وتعد

⁷⁹ راجع في هذا الشأن: د. محمد الصغير بعلي ، مرجع سابق، ص 8 إلى 15-

- حماية سليمان- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- الجزء الأول- ص -48-47-46 مرجع سابق .

⁸⁰ المواد من 9 إلى 18 من الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات .

⁸¹ القانون 03-80 الصادر في 12 جانفي 1988 المتعلق بصناديق المساهمة .

"صلاحيات التعاقدات الجماعية مع أصحاب العمل من أكبر إنجازات الحركة النقابية في العصر الحديث"⁸² وهي تعد من صميم العمل النقابي .

ومن منطلق الارتباط الوثيق بين ممارسة الحق النقابي وضرورة وجود مناخ الحرية والعمل والإنتاج ، فإن "قانون العمل لا يأخذ معناه كاملا إلا في البلاد التي تتوفر فيها كثافة معينة من النشاطات الإنتاجية "⁸³ فمن الصعب وجود ممارسة للحق النقابي في مجال العمل إذا لم تكن هناك مؤسسات اقتصادية تشغل عمالا وتساهم في تراكم الثروة الوطنية، وتحقيق فائض قيم يساهم في القضاء على التهميش الاقتصادي وامتصاص البطالة، لاسيما، تلك التي تمس الشباب الذي يشكل التركيبة الكبيرة من المجتمع الجزائري

إن أهم ما يواجه الحق النقابي في الجزائر من تحديات، بالرغم من ثراء التجربة الميدانية المسجلة منذ 1990 يكمن في الظروف الاقتصادية و الاجتماعية الصعبة التي تحيط بالمؤسسة الاقتصادية سواء كانت عامة أم خاصة وتمنعها من تأدية وظيفتها الإنتاجية وهو ما يؤثر سلبا على دور التفاوض الجماعي⁸⁴

إن أهم التحديات التي تواجه ممارسة الحق النقابي في الجزائر - وعلى ضوء المراحل المتميزة التي مرت بها البلاد - تتحدد في الأوجه التالية - على سبيل المثال لا الحصر وهي

⁸² د. ماهر أحمد زكي ، مرجع سابق ، ص 305

⁸³ عبد العزيز قريشي - البعد الاجتماعي لقوانين العمل وعلاقة ذلك بتطوير القدرة الإنتاجية للعمال - مجلة العمل والتمتع رقم - 05 الجزائر -1985 ص25

⁸⁴ تطرح المادة 5 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مبدأ حق العمال الأساسي في المشاركة في التفاوض الجماعي الذي يرتب إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية.

- الربط الميكانيكي بين الإصلاح التشريعي في مجال العمل - 1990 - وبين المرحلة التي كانت تمر بها الجزائر، عقب الأزمة البترولية التي هزت الاقتصاد الجزائري ابتداء من سنة 1986 وتداعياتها على مداخل الدولة .
- عدم القدرة على تلبية الحاجيات الأساسية للمجتمع نتيجة الأخطاء الاقتصادية المرتبكة والتي لم تجد تقييما ولا تقويما منذ تجميد الاستثمارات الإنتاجية في بداية الثمانينات، ورغبة السلطات العمومية آنذاك في التخلص السريع من المؤسسات العمومية و الاقتصادية والتوجه نحو الإصلاح المرحلي عوض التمهيد لمرحلة إصلاح تشريع العمل
- غياب أحد الشروط الأساسية لنجاح أي حوار ثلاثي كمرادف لتعبير العلاقات الصناعية وهو وجود الأطراف الثلاثة وضرورة قيام توافق بينهما للمساهمة في تطوير المجتمع وترقيته
- التركيز على القطاع الاقتصادي العمومي وتحميله وزر التجربة التفاوضية، في حين "يسجل غياب ملحوظ في عدد الاتفاقيات الجماعية أو النظم الداخلية فيما يخص القطاع الخاص"
- اقتصار المفاوضات على المستوى المركزي- المفاوضات في إطار اللقاءات الثنائية أو الثلاثية دون أن يعمم هذا المسار على المستوى المحلي .
- محاولات إكساب رأس المال المزيد من الأهمية على حساب العمل وغياب النظرة الإستراتيجية لدى أصحاب العمل نحو أهمية الحوار الاجتماعي و الاتفاقيات الجماعية، وعودة رأس المال إلى الممارسات القمعية والتعسفية ضد العمال والنقابات .

نختتم هذا المطب بالقول إن إعادة النظر في مختلف الأوجه التنظيمية في الحياة السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية استجابة للتحويلات التي أفرزتها أحكام دستور 1989 والمنظومة التشريعية التي تولدت عنه في مقدمتها إلغاء الطابع الإيديولوجي على الفعل

التشريعي الاجتماعي وتكريس الحق النقابي وحرية تكوين المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل يعتبر - باعتراف الجميع - بداية نوعية لإحداث تغيير جذري في قوانين العمل⁸⁵.

تواجه منظومة التشريع الاجتماعي اليوم تحديات هامة نتيجة تحولات المجتمع نحو اقتصاد السوق والانتقال من مرحلة التدخل المفرط للحكومة في تأطير سوق العمل وعلاقات العمل والأجور إلى الرغبة في إضفاء المزيد من المرونة وترك قواعد قانون العمل يصنعها المتعاملون الاقتصاديون و الاجتماعيون من خلال الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية .

⁸⁵ عمارة نعرورة، علاقات العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها، محاضرة قدمت أثناء الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل 28، و29 أبريل 1993 بالجزائر. من بين أهم مكسب أقره المشرع الجزائري لمنظمات العمال و أصحاب العمل تمديده لأهلية التقاضي إلى المنظمات النقابية (للعمال و لأصحاب العمل) إذ تنص المادة السادسة عشر من القانون تسعون / أربعة عشر المؤرخ في الثاني جوان ألف و تسعمائة و تسعون - تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها.. و يمكنها أن تقوم بما يلي: - التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها و ألحقت ضررا بمصالح أعضائها الفردية و الجماعية المادية و المعنوية. لقد عزز المشرع الجزائري موقع منظمات العمال و أصحاب العمل عندما مكن هذه الأخيرة من أهلية التقاضي لمباشرة أية دعوى قضائية (كمدعية أو مدعى عليها)

الفصل الثاني : الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي

إذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، و المؤسسة هي الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال- و الذي أسست النقابة للدفاع عن مصالحه- و صاحب العمل، أي توجد به مصلحتين متعارضتين، يحاول المستخدم دائما تغليب مصلحته على مصلحة العامل (الطرف الضعيف في العقد)

لكل ذلك ، و لتمثيل أفضل للعمال عن طريق التعرف على ظروف عملهم بصفة عامة سمح المشرع للمنظمات النقابية إنشاء هياكل نقابية و تعيين مندوبين نقابيين، فهل يمكن لأي منظمة نقابية أن تنشئ تلك الهياكل، أم أن هذه الأخيرة من اختصاص نوع خاص من المنظمات؟ في هذه الحالة ماهي الشروط الواجب توافرها حتى ينشئ الهيكل النقابي و يتم تعيين المندوبين النقابيين؟ و ما هي صلاحيات كل واحد منهما ؟

للإجابة عن هذه التساؤلات نتطرق في المبحث الأول إلى الهياكل النقابية و في المبحث الثاني إلى المندوبين النقابيين

المبحث الأول : الهياكل النقابية

طبقا للمادة 40 من القانون 14/90 فإنه "يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، و في أماكن عملهم المتميزة إذا كانت لها أماكن عمل أو أي مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية" من خلال هذا النص يتضح لنا أن المشرع الجزائري يعترف بممارسة الحق النقابي في كل المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة ، و ذلك في إطار إحترام الحقوق و الحريات المقررة قانونا لضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضاء النقابة ، فروح القانون هنا لا تهدف إلى خلق نقابة جديدة داخل المؤسسة أو الفرع و إنما إلى تمديد جذور النقابة إلى أعماق المؤسسة فتصبح مشكلة و ممثلة على مستوى كل فرع منها و حتى في أماكن العمل المتميزة، و لذلك يعتبر هذا الهيكل النقابي تجمع فعلي .

في الواقع فإن توافر الهيكل النقابي في المؤسسة ضروري في أغلب الأحيان إذ وحده فقط يبرر تعيين المندوبين النقابيين، و تركز عليه الحريات النقابية المقررة قانونا كالحرية في التعبير⁸⁶ ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة يجب أن يكون في إطار الشروط القانونية لاسيما تلك المتعلقة بتأسيس الهياكل النقابية، ففي ماذا تتمثل تلك الشروط و هل صلاحيات الهيكل النقابي تختلف عن صلاحيات المنظمة النقابية المنبثق عنها ؟

المطلب الأول : الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابية

يستكشف من نص المادة 40 من هذا القانون أن تمثيل العمال يتم من خلال

- السماح للمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا بأن تنشأ هيكلًا نقابيا في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.⁸⁷

⁸⁶ المادة 35 من القانون 14/90 المعدل والمتمم

⁸⁷ المادة 40 من القانون 14/90

- تحديد حد أدنى من عدد العمال كشرط ضروري لتأسيس أي هيكل نقابي على مستوى مؤسسة عمومية أو خاصة أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.⁸⁸ و حتى يضمن تمثيل للمجموعات العمالية التي لا يوجد على مستواها منظمة نقابية تمثيلية سمح المشرع الجزائري بأن ينتخب العمال الأجراء ممثلا عنهم لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من النزاعات الجماعية .

المطلب الثاني : 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، و اكتفى ببعض الشروط الموضوعية التي بتواجدها يكون الهيكل مؤسس قانونا .

الفرع الأول : الشروط الموضوعية

بقراءة نص المادة 40 المذكور سلفا يتجلى لنا أن الشروط الموضوعية الواجب توافرها لإنشاء هيكل نقابي هي كون المنظمة النقابية تمثيلية و كون المؤسسة عمومية أو خاصة و حتى في أماكن العمل المتميزة و ذلك بغض النظر عن عدد العمال الذين يعملون بها .

- أولا- شرط التمثيلية

إنشاء هيكل نقابي هو امتياز ممنوح فقط للمنظمات النقابية التمثيلية دون غيرها و المقصود بالمنظمات النقابية التمثيلية هنا، كما سبقت الإشارة إليه، كل المنظمات النقابية للعمال الأجراء المستخدمين المكونة قانونا منذ 6 أشهر على الأقل، و التي تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة. كما تعتبر تمثيلية كذلك على الصعيد البلدي والمشارك بين الولايات ، أو الوطني الاتحادات و الاتحاديات أو الكنفدراليات

⁸⁸ المادة 41 من القانون 14/90

للعمال الأجراء التي تضم 20 بالمائة على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات المذكورة .

- ثانيا - الشروط المتعلقة بالمؤسسة

إن الهيكل النقابي ينشئ في أية مؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها: سواء كانت تجارية، فلاحية أو صناعية... و بغض النظر عن طبيعتها القانونية : شركة تجارية، مدنية أو تجمع صناعي، مؤسسات عمومية ...

و إضافة إلى كون ممارسة الحق النقابي يكون داخل المؤسسة ، فإن المشرع مدد

ممارسة هذا الحق حتى داخل أماكن العمل المتميزة، فماذا يعني بهذه الأخيرة ؟

إن التشريع الجزائري ، كغيره من التشريعات الأخرى لم يتطرق إلى تعريف مكان العمل المتميز لكن الفقه الفرنسي حاول ذلك معتبرا إياه تجمع للوسائل المادية و الغير المادية لغرض الوصول عن طريق نشاط مستمر إلى تحقيق هدف ذو طبيعة تقنية، و هناك من عرفه بأنه المكان الذي تمارس فيه سلطة إبرام العقود و التسريح عن العمل مع إمكانية توقيع الوثائق ، و لقد 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 .

و بإعتبار الفقه لم يستطع وضع تعريفا شاملا واضحا لمكان العمل المتميز فإننا

نحاول اللجوء إلى وجهات نظر القضاء .

و نظرا لكون الاجتهاد القضائي الجزائري لم يتناول هذه المسألة فإننا نتطرق إلى

الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي حاول أن يعطي عدة معايير للتعرف على مكان العمل المتميز .

ففي قرارها الصادر بتاريخ 1989/05/09 فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى أنه

يجب على القضاة، لتعيين المندوبين النقابيين في أماكن العمل المتميزة أن يأخذوا بعين

الاعتبار لتحديد هذه الأخيرة: ظروف العمل، أهمية عدد العمال و استقلالية المكان بالنسبة للمؤسسة.

و في قرار آخر ذهبت إلى أنه يمكن أن يعتبر كمكان عمل متميز لتعيين المندوبين النقابيين الورشات المتواجدة خارج المؤسسة و التي تتمتع بنوع من الاستقرار و كون أغلبية عمالها مرتبطين معها بعقود عمل غير محددة المدة، و كون مسؤوليتي المؤسسات يتمتعون بسلطات واسعة، و ذلك بكون الأجور تحدد هنا من قبل المديرية العامة .

أبعد من ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى أن مكان العمل المتميز مفهوم متغير بحسب المنظمة-التي تسعى سواء إلى تعيين المندوبين النقابيين أو لانتخاب 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.

و بالرغم من صعوبة تحديد مفهوم مكان العمل المتميز، فإن الاجتهاد القضائي الفرنسي عرفه بكونه عبارة عن هيئة تقنية للإنتاج لها ميزانية مادية مستقلة عن المؤسسة و لكنها تابعة لها ⁸⁹.

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

أ- معيار الاستقلالية

من الناحية العضوية : الأمر متعلق بتجمع دائم لأدوات العمل و المال و ذلك في مكان معين .

من الناحية الوظيفية: إن مكان العمل المتميز له إطار عمل خاص به و يستطيع الاعتماد على نفسه في التسيير .

ب- معيار التبعية

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

⁸⁹ انظر الصفحة 175 من المرجع le droit syndical édition force ouvrière

من الناحية الاقتصادية : حتى و لو كان لمكان العمل المتميز ميزانية خاصة ، فان ذلك لا يعني استقلالية تامة عن المؤسسة إذ ميزانيته المتحصل عليها تدمج بميزانية المؤسسة

ج- غياب شرط عدد العمال

كل مؤسسة مهما كان عدد عمالها ضئيلا أو كثيرا فإن المنظمة النقابية التمثيلية تستطيع إنشاء هيكل نقابي فيها، إذ أن المشرع لم يضع حد أدنى للعمال يجب توافره في المؤسسة حتى يمكن تأسيس هيكل نقابي بداخلها .

ملاحظة : إن شرط وجوب توافر عدد 20 عامل أجير و المنصوص عليه في المادة

41 من القانون رقم 14/90 يتعلق بالمندوبين النقابيين و ليس بالهيكل النقابي.

الفرع الثاني : الشروط الشكلية

طبقا لنص المادة 40 من قانون 14/90 فإنه يمكن ألي 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

أن المشرع لم يلزمها بأي شكل من أشكال التبليغ كما فعل بالنسبة للمندوبين النقابيين ، فما هي

إذن المعايير التي تسمح بإثبات وجوده ؟ خاصة و أن مشكلة الإثبات تطرح في الغالب عند

تعيين المندوبين النقابيين و تبليغ أسمائهم لصاحب العمل .

فحتى يكون التعيين ساري المفعول يجب أن يكون الهيكل النقابي مؤسس فعلا .

إن إثبات تأسيس الهيكل النقابي- و الذي يقع على عاتق المدعي بإنشاء أي نقابة يمكن

أن يكون بكافة الطرق .

في هذا الإطار ، فإن الاجتهاد القضائي الفرنسي ذهب إلى اعتبار أن الهيكل النقابي

مؤسس

قانونا إذا تبين تواجد عمال أجراء في المؤسسة انضموا إلى المنظمة النقابية التي تدعي بتأسيس الهيكل النقابي أو اعتباره في إطار التأسيس و ذلك إذا عبر هؤلاء عن رغبتهم في التجمع لممارسة نشاط نقابي في المؤسسة⁹⁰ و ذلك بغض النظر عن عددهم، على ألا يقل عن اثنين، و عن طبيعة أو أهمية النشاط الذي يمارسونه، لكن تعيين مندوب نقابي لا ينطوي في حد ذاته على تأسيس الهيكل النقابي ، إذ إنشاء هذا الأخير يأتي بعد تعيين المندوبين النقابيين و ليس قبلهم .

و مع انعدام أي نص قانوني يشير إلى وجوب توافر أي شرط شكلي لإثبات إنشاء الهيكل النقابي، و في إنتظار تشكيل إجتهاد قضائي وطني لتوضيح الصورة أكثر، فإننا نعتقد أنه كان من الأفضل على المشرع أن يقيد تأسيس الهياكل النقابية بشرط شكلي: كشرط إعلام المستخدم مثال أو شرط الإشهار ، و ذلك تقاديا لأي نزاعات حول مسألة الإنشاء طالما أن عملية الإثبات حتى و لو كانت بكافة الطرق فإنها صعبة إن لم نقل مستحيلة .

المطلب الثالث : وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي

حتى و لو كان الهدف من إنشاء الهياكل النقابية هو ضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضاء المنظمة النقابية المنشأة، فبالرغم من ذلك فإنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية و بالتالي فلا تستطيع إبرام العقود و لا اللجوء إلى القضاء كمدعية أو مدعى عليها و هذا ما أقرته المحكمة العليا⁹¹ إذ اعتبرت أن الهيكل النقابي ما هو إلا فرع محلي للنقابة و ليس له لا أهمية و لا صفة التقاضي و ذلك لعدم تمتعه بالشخصية الاعتبارية .

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

⁹⁰ قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 90/06/27 أنظر ص 164 من المرجع السالف الذكر

⁹¹ قرار منشور م . ق . ع الأول لسنة 1998 صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 97/12/09 تحت رقم 149274

الفرع الأول : حرية الإعلام

يجب على صاحب العمل أن يخصص لكل هيكل نقابي داخل المؤسسة لوحة على الأقل مغايرة لتلك الموضوعة للجان المشاركة و ممثلي العمال، و ذلك لإعلام النقابي وفقا للاتفاق المبرم مع صاحب العمل إذ ذلك يرجع للتفاوض: تحديد عدد اللوحات، شكلها، مساحتها و مكان وضعها.

لكن كيفية و وقت النشر تبقى حرة من إختصاص الهيكل وحده مع وجوب إحترام 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 و ذلك تكريسا 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، و عليه فليس للمستخدم سلطة المراقبة لا القبليية و لا البعديية على المنشورات النقابية، فإذا ما تبين له أن تلك المنشورات تتضمن أحكام مخالفة لهذه النقابة- الدفاع عن مصالح و حقوق أعضائها - فليس له صلاحية نزع ذلك المنشور أو حذف جزء منه فانه بذلك يكون معرض لمتابعة جزائية لارتكابه مخالفة عرقلية ممارسة الحق النقابي، و نفس الحكم يطبق على كل شخص يقوم بذات الفعل .

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

الفرع الثاني : حرية توزيع المناشير

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إعتبار توزيع المناشير من صلاحيات الهياكل النقابية، لكن بالرغم من ذلك فإنها تعتبر من بين أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية، و حتى كوسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات ، لذلك نأمل أن يستدرك المشرع هذا النقص في التشريع و يدرج هذا الحق - حق توزيع المناشير - ضمن صلاحيات الهياكل النقابية في قانون العمل .

و بالرغم من عدم ورود نص ينظم كيفية توزيع المناشير داخل المؤسسة فإنه يمكن أن يكون ذلك خاضع للتفاوض ما بين المنظمات النقابية و صاحب العمل ، إذ يمكنها الاتفاق حول حرية الهيكل النقابي في ممارسة حق توزيع المناشير داخل المؤسسة، طريقة و وقت و أماكن توزيعها .

و على العموم فإن توزيع المناشير داخل المؤسسة يعتبر نتيجة لحرية ممارسة الحق النقابي وذلك بشرط أن يكون محتواها مطابق لنشاط المنظمة النقابية و للهدف الذي تصبو إلى تحقيقه، و إذا ما لاحظ المستخدم أن تلك المناشير تتضمن أحكام مخالفة للغرض الذي أسست لأجله المنظمة النقابية أو تم توزيعها خارج أماكن و أوقات العمل المتفاوض بشأنهما فإنه يمكنه اللجوء إلى القضاء لطلب التعويض عن الأضرار اللاحقة به و لتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها .

الفرع الثالث : حرية عقد الاجتماعات

بإمكان كل هيكل نقابي، عندما يريد ذلك، أن يعقد اجتماعا داخل المؤسسة و بالذات 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 تصرفها محلا ملائما لعقد الاجتماعات فيه، أما إذا لم يكن عدد الأعضاء مساويا للقيمة المذكورة فإن أمر تحديد مكان الاجتماعات يرجع إلى التفاوض بين المنظمة النقابية و المستخدم ، ذلك لان هذا الأخير يعتبر مسؤول عن تسهيل عملية عقد الاجتماعات بوضعه الوسائل الضرورية لذلك .

حتى و لو لم ينص المشرع على ذلك صراحة، فإنه و لضمان حسن سير العمل النقابي، فيجب أن تعقد الاجتماعات خارج أوقات العمل و تاريخ تحديدها يرجع إلى الحرية التامة للهيكل النقابي، و على العموم فإن ذلك يرجع تنظيمه إلى التفاوض الجماعي بإعتبار 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 و بالأخص ظروف العمل، و على العموم بأمور لا يجوز أن يكون المستخدم حاضرا عند مناقشتها، و ذلك دائما لتسهيل ممارسة الحق النقابي ، غير أنه في حالة ما إذا طلب صاحب العمل حضور إجتماع ما فإن قبوله أو رفضه يرجع إلى الحرية التامة للهيكل النقابي .

إذا كان حضور صاحب العمل للاجتماعات التي يعقدها الهيكل النقابي داخل المؤسسة ممنوع بحسب الأصل، فما الحكم المترتب عن حضور أشخاص آخرين من الغير لتلك الاجتماعات ؟

و هل شروط و ظروف توجيه الدعاوى للغير للحضور خاضع لضرورة إعلام المستخدم بها و لقبوله أم لا ؟

في هذا الإطار، و مع غموض النص، فإنه من الأفضل أن يرجع أمر تحديد ذلك إلى التفاوض ما بين صاحب العمل و المنظمة النقابية .

نشير فقط إلى أن الاجتهاد القضائي الفرنسي فرق ما بين الاجتماعات المنعقدة داخل المحلات النقابية أو خارجها ، و كون الأشخاص المدعوة تتمتع بالصفة النقابية أم لا، فإذا كان المدعوون نقابيين فإن موافقة المستخدم على دعوتهم غير ضرورية إذا عقد الاجتماع داخل المحل النقابي، إما إذا عقده خارجه فيجب الحصول على موافقة .

المبحث الثاني : المندوبين 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 خص المشرع هؤلاء لتأديتهم المهام الموكلة لهم على أحسن وجه بحماية خاصة ؟

إجابة عن هذه التساؤلات قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع الأول تناولنا فيه شروط تعيين مندوبي النقابيين و الثاني تطرقنا فيه إلى صلاحيتهم و الثالث إلى النظام القانوني الذي يخضعون له .

المطلب الأول : شروط تعيين المندوبين النقابيين

إن تعيين المندوبين النقابيين يخضع إلى عدة شروط موضوعية و شكلية تتمثل فيما يلي

الفرع الأول : الشروط الموضوعية

هاته الشروط منها ما يتعلق بالمندوب النقابي ، و منها ما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة

أولا :- الشروط المتعلقة بالعمال داخل المؤسسة

إن الجهة التي يؤول لها إختصاص تعيين المندوبين النقابيين هي الهياكل النقابية و ذلك طبقا للمادة 41 من القانون رقم 14/90 التي تنص على " يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيلية لدى المستخدم ، في الحدود و النسب التالية

- | | |
|--------------|-------------------------------|
| : مندوب واحد | - من 20 إلى 50 عامل أجير |
| : مندوبان | - من 51 إلى 150 عامل أجير |
| : 3 مندوبين | - من 151 إلى 400 عامل أجير |
| : 5 مندوبين | - من 401 إلى 1000 عامل أجير |
| : 7 مندوبين | - من 1001 إلى 4000 عامل أجير |
| : 9 مندوبين | - من 4001 إلى 16000 عامل أجير |

- أكثر من 16000 عامل أجير

: 13 مندوبين

نستخلص 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 و الوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها يكون من إختصاص ممثل واحد يتم إنتخابه مباشرة من مجموع العمال .

و يدخل 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 يدعي المستخدم ، و ذلك سواء كانوا يرتبطون بالمؤسسة بعلاقة عمل غير محددة المدة أو محددة المدة أو حتى العاملون بالتوقيت الجزئي و الذين يتمتعون بنفس الحقوق القانونية و المتفق عليها التي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل⁹²

ثانيا : - 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 14/90 ، تتمثل تلك الشروط في السن، الاقدمية و تمتع المندوب بالحقوق المدنية و الوطنية .

1- السن :

⁹² أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 97. 473. المؤرخ في 97/12/08 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

حتى يجوز تعيينه كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل بالغا 21 سنة كاملة يوم تعيينه⁹³ فإذا ما تم تعيين عامل لم يبلغ بعد هاته السن، فإنه يجوز لكل ذي مصلحة لاسيما صاحب العمل أن يطلب من القضاء سحب صفة المندوب النقابي عن ذلك العامل .

2- الاقدمية : 94

حتى يعين كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل قد إشتغل داخل المؤسسة لمدة سنة على الأقل فلا يمكن للمنظمة النقابية أن تعين كمندوب نقابي لها من لا يربطه بالمؤسسة عقد عمل سواء كان هذا الأخير مبرم لمدة محددة أو غير محددة لتوقيت كلي أو جزئي، و كذا بغض النظر عن رتبة العامل المهنية ، إذ يمكن تعيين أي عامل بشرط أن تكون له علاقة تبعية سواء بالمؤسسة أو بالمقولة أو بالإدارة العمومية حسب الحالة، و السؤال المطروح هنا هو هل يمكن تعيين القائمين بالإدارة كمندوبين نقابيين ؟

إن المشرع لم يحدد صفة العامل و منصب العمل الذين يجب توافرها في المندوب النقابي إذ ترك المجال مفتوحاً أمام كل العمال و كذا أمام كافة المناصب بما في ذلك القائمين بالإدارة .

و في انتظار صدور قرارات من المحكمة العليا، فإنني أعتقد أنه طالما غالباً ما يكونوا القائمين بالإدارة تابعين للمستخدم إذ يتخذون القرارات بإسمه و يمثلونه أمام مجموع العمال لدرجة أن صفتهم تختلط بصفة صاحب العمل، لذلك فإنه من الأجدر إبعادهم عن التمثيل النقابي .

يثور هنا تساؤل آخر حول إمكانية وجود علاقة قرابة بين العمال و صاحب العمل فهل هذا يعتبر عائق لتعيينهم كمندوبين نقابيين ؟

⁹³ أنظر المادة 44 من القانون 14/90 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و الصادر بتاريخ 02/06/90

⁹⁴ ورد خطأ بالمادة 44 من القانون 14/90 إذ نص على " ... يوم انتخابه ... " إن الانتخاب يخص ممثلي العمال أما المندوب النقابي فيعين و لا ينتخب، فالكلمة الصحيحة إذن هي : يوم تعيينه.

نقول هنا و اعتمادا على مبدأ : كل ما هو غير ممنوع القيام به قانونا فهو مباح و اعتبارا أن
المشروع لم يمنع تعيين العمال الذين تربطهم علاقة قرابة بالمستخدم كمندوبين نقابيين فإن ذلك
يرجع إلى النقابة إذا رأت أنه لا يلحقها أي ضرر فلها أن تعين أحد أقارب صاحب و ذلك مهما
كانت درجة قرابته .

أشارت المادة 44 إلى عبارة " أقدمية لا تقل عن سنة " فهل كان المشروع يقصد من ذلك تأدية
العمل الفعلي من قبل العامل - حتى يمكن تعيينه كمندوب نقابي - لمدة سنة على الأقل ، و
هل يجب أن تبقى علاقة العمل قائمة بين المستخدم و العامل أم أنه يكفي أن يكون العامل قد
أدى فعلا عملا لفائدة المستخدم لمدة لا تقل عن سنة ثم إنقطعت تلك العلاقة لأي سبب من
الأسباب ؟ إضافة إلى ذلك فهل يجب أن يكون العمل المؤدى لمدة سنة يجب أن يكون مستمر
لكامل تلك المدة ؟

إن نص المادة جاء غامضا و لم يتطرق إلى كل تلك التساؤلات، و عليه و للإجابة عليها يجب
أن نتطرق إلى الفائدة المرجوة من اشتراط تلك المدة .

إن الفائدة العملية من اشتراط تأدية المندوب النقابي لعمل داخل المؤسسة أو المقابلة أو الهيئة
أو الإدارة العمومية لمدة سنة على الأقل هي إفتراض كونه على إطلاع أكبر بواقع المؤسسة
و بمشاكل العمال الذين سيمثلهم، و حتى يكون تحقيق هذا الهدف قائم فيجب أن يبقى المندوب
على علاقة مستمرة بالهيئة المستخدمة ، و عليه فإن تعليق علاقة العمل لأي سبب من
الأسباب كحالة الانتداب ، أداء الخدمة الوطنية أو الإحالة على البطالة التقنية ، ففي كل هذه
الحالات علاقة العمل بين العامل و صاحب العمل تعلق و لمدة طويلة أو على الأقل لمدة لا
يمكن تقديرها و بالتالي فلا يمكن تعيينه كمندوب نقابي. في حين فإن تعليق علاقة العمل لحالة
مرضية و لمدة معينة لا تمنع ذلك. هذا من جهة ، و من جهة أخرى هل العمل المؤدى لمدة
سنة على الأقل يجب أن يكون مستمر أم أنه يكفي توافر هذه المدة حتى و لو كانت العلاقة

يشوبها تقطع ؟ فهل حساب الاقدمية يكون مرتبط بعقد عمل وحيد أم أنه يتعداه إلى أكثر من ذلك ؟

بما أن المشرع لم يستثن حالة عقود العمل المحددة المدة، فإنه يمكن جمع عدة عقود للحصول على المدة المقررة قانونا، لكن في هذه الحالة فإنه يمكن أن يثور مشكل الفارق الزمني بين العقد الأول و العقد الثاني، فما هو مقدار المدة الزمنية التي يجب أن لا يتعداها إبرام العقد الثاني ؟ هنا أيضا لا يوجد حل قانوني و لا قضائي على الأقل نستطيع القول أنه حتى يبقى العامل على إطلاع بواقع المؤسسة فيجب ألا يكون الفارق بين إبرام العقدين طويلا .

مثال : عامل إرتبط مع المؤسسة بعقد عمل محدد المدة يبدأ سريانه من تاريخ 2005/01/01 إلى غاية 2005/04/30 ثم أبرمت معه نفس المؤسسة عقد عمل آخر و ذلك بتاريخ 2005/07/01 ، و بتاريخ 2006/03/30 تم تعيينه كمندوب نقابي .

إن شرط أقدمية العمل في المؤسسة المقررة من قبل المشرع متوافر في قضية الحال و ذلك بجمع مدة العمل المؤدى في العقد الأول و هي 04 أشهر و مدة العمل الثانية المتمثلة في 9 أشهر ف $4+9=13$ شهر.

3- التمتع بالحقوق الوطنية و المدنية :

لكي يمكن تعيينه كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل متمتع بحقوقه المدنية و الوطنية لاسيما حق الانتخاب و الترشيح و كذا تمتعه بكامل أهلية الأداء ، و بالتالي فلا يجب تعيين⁹⁵ من حرم من حق الانتخاب أو الترشيح و كذا عديم الأهلية لان يكون مساعدا محلفا أو خبيرا أو شاهدا على أي عقد أو أمام القضاء أو أن يكون وصيا أو ناظرا و كذا المحروم من حق حمل الأسلحة و التدريس و من إدارة مدرسة أو يستخدم في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا، و كذا المحروم من حق الإقامة كمندوب نقابي .

⁹⁵ أنظر المادة 08 من قانون العقوبات

الفرع الثاني : الشروط الشكلية

بادئ ذي بدء يجب تصحيح خطأ وارد في المادة 45 من القانون رقم 14/90 إذ وردت سهوا عبارة " التي تعقب إنتاخبهم" بدلا من "تعقب تعيينهم" ذلك لان المندوبين النقابيين يعينون و لا ينتخبون إضافة إلى الشروط الموضوعية الواجب توافرها لتعيين المندوبين النقابيين إشتراط القانون شرط شكلي يتمثل في ضرورة تبليغ المستخدم و مفتش العمل بلقب و إسم المندوب أو المندوبين النقابيين و ذلك خلال أجل لا يتعدى 8 أيام من تعيينهم .

ففي ماذا تتمثل وسائل الإعلام و ماهو الجزاء المترتب عن عدم إحترام الأجل المحدد قانونا ؟ إن المشرع لم يحدد الوسائل التي بواسطتها يتم تبليغ المستخدم أو مفتش العمل بألقاب و أسماء المندوبين النقابيين، و بالتالي ترك المجال مفتوحا للهيكل النقابي أو للمنظمة النقابية لاختيار الوسيلة التي تراها أنسب للتبليغ حتى شفاهة، لكن تجنبا لإنكار المستخدم بتبليغه بألقاب المندوبين ، و نظرا 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 شخصا مع إستلام وصل عن ذلك . و إذا كانت المؤسسة مقسمة إلى أماكن عمل متميزة و تم تعيين مندوبين نقابيين في تلك الأماكن، فإن تبليغ قوائم أسماء و ألقاب المندوبين، يتم أمام مسؤول المؤسسة و كذلك مسؤولي تلك الأماكن .

إن تعيين المندوبين النقابيين لا يكون نافذا في مواجهة المستخدم و لا مفتش العمل إلا عند تبليغهما بذلك خلال 8 أيام من تاريخ التعيين، يثار هنا التساؤل حول الجزاء المترتب عن عدم إحترام ذلك الأجل و قيام الهيكل بالتبليغ بعد مرور شهر مثال من تاريخ التعيين ؟

قبل الجواب عن هذا التساؤل يجب التأكد أولا من الهدف من وضع ذلك الأجل و من كونه يتعلق بالنظام العام أم لا ؟

بالاطلاع على نص المادة 45 المذكورة سلفا فإنه يتجلى لنا أن الهدف من وضع أجل 8 أيام يتمثل في كونه وسيلة لإعلام المستخدم في أجل قصير نوعا ما بقائمة المندوبين النقابيين ، و أن هذا الأجل مقرر لمصلحة المستخدم و بالتالي لا يعتبر من النظام العام ، فإذا ما ثار نزاع حول عدم تبليغ المستخدم بتلك القائمة خلال تلك المدة فإن المحكمة تقضي بإلغائها و ذلك لإخلال الهيكل النقابي بالالتزامات الملقاة على عاتقه .

سبقت الإشارة إلى أن الغاية من تبليغ المستخدم بقائمة أسماء و ألقاب المندوبين النقابيين هي إطلاعها عليها، و هذا ما يمكنه من مراقبة كون الشروط الواجب إحترامها - سواء تلك المتعلقة بعدد العمال في المؤسسة أو المتعلقة بالعامل في حذ ذاته كوجوب بلوغه سن 21 سنة و أن تكون له أقدمية لا تقل عن السنة- 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 للقانون .

في الأخير نشير إلى أن المشرع قصر تبليغ أسماء و ألقاب المندوبين النقابيين على صاحب العمل و مفتش العمل فقط، و نعتقد أن كان من الأجدر به أن ينص أيضا على وجوبية إعلام العمال بالأجراء بذلك .

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

المطلب الثاني : صلاحيات المندوبين النقابيين

بعد قراءة أولية للأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين و بالقانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و حتى القانون رقم 11/90 خاصة الباب السادس منه⁹⁶ نلاحظ أن المشرع لم يبين المهام و الصلاحيات التي يمكن للمندوب النقابي القيام بها، و هنا نتساءل عن الفائدة من تخصيص فصلين كاملين متضمنين أحكام لتسهيل عملهم و أخرى لحمايتهم من أي ضغط يمارس عليهم من قبل المستخدم ؟

فمن جهة نص المادة 46 من القانون رقم 14/90 على أنه "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بعيش ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي و ذلك لممارسة مهمتهم النقابية، و من جهة أخرى نصت المادة 53 من نفس القانون على أنه : "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي ، بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التمويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها" فما جدوى وضع نظام حماية لفئة ما، و ذلك لتسهيل القيام بمهامها بكل حرية دون تحديد تلك المهام ؟

حسب رأبي إنه من غير المنطقي تخصيص كل تلك الأحكام - المتعلقة بالمندوبين النقابيين - دون أن تكون لهم مهام داخل المؤسسة : هنا يوجد تحليلين

التحليل الأول :

بالرجوع إلى الأحكام الخاصة بالقانون 02/90⁹⁷ فإنه يجب على المستخدم و ممثلي العمال عقد إجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، و لقد أعطت الفقرة الثانية من المادة 4 من نفس القانون تفسيراً ل ممثلي العمال إذ أشارت إلى أن عبارة ممثلي العمال تدل على أن الممثلين النقابيين للعمال أو للممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين .

⁹⁶ أنظر المواد من 114 إلى 134 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر و خاصة بالتفاوض الجماعي

⁹⁷ أنظر المادة 04 من القانون رقم 02/90 الصادر بتاريخ 90/02/06 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

فماذا يقصد المشرع بعبارة " الممثلين النقابيين للعمال " ؟

إن المادة الرابعة السالفة الذكر أوكلت مهمة الوقاية من النزاعات الجماعية للممثلين النقابيين و في حالة عدم وجودهم فإنها أوكلت تلك المهمة لممثلين منتخبين من قبل العمال يفهم من ذلك أن الممثلين النقابيين المذكورين أولاً لا يكونوا منتخبين و لكنهم معينين، إضافة إلى أنه مفترض تواجدهم المستمر في المؤسسة، في حين أن الممثلين المذكورين ثانياً يكونوا منتخبين، و إنتخابهم يتم لغرض عقد الاجتماعات مع المستخدم لتسوية النزاعات الجماعية .

إذن، فأول ما يمكن ملاحظته هو أن المشرع فرق بين نوعين من الممثلين: ممثلين نقابيين و ممثلين منتخبين من قبل العمال و هاذين النوعين من الممثلين أطلق عليهما تسمية ممثلي العمال .

و ثاني ملاحظة هي أن الممثلين النقابيين يكونوا معينين في حين أن الممثلين الآخرين يكونوا منتخبين من قبل العمال، و من المعلوم أن الممثلين النقابيين الغير المنتخبين و الذين يكونوا معينين في المؤسسة هم المندوبين النقابيين .

التحليل الثاني :

و بالرجوع 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 و الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها يكون من قبل ممثلين ينتخبهم مجموع العمال، و أبعد من ذلك فإنه حتى عند تواجد هيكل داخل المؤسسة تشغل أقل من 20 عامل (أي استحالة تعيين مندوب نقابي) فإن تمثيل العمال للتفاوض الجماعي و للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها يكون من قبل ممثل منتخب .

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

يربط التحليلين السالفي الذكر فإنه يمكن أن نستخلص أن المهام الموكلة إلى المندوبين النقابيين هي التفاوض و الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها .

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

المطلب الثالث : النظام القانوني الذي يخضعون له

كجمل التنظيمات الأخرى التي تخضع لتنظيمات و ضوابط قانونية تضمن حسن سير و ممارسة مختلف أعمالها فإن التنظيمات النقابية تختص بوضع ضوابط قانونية تضمن حسن سير نشاطاتها بصفة مستقلة عن الهيئات الحكومية و التنظيمات الأخرى، و ذلك وفقا لما جاء في القانون 14/90 المؤرخ بتاريخ 1990/06/02 و المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي و التي جملناها في

الفرع الأول : الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة لهم

لضمان حسن تأدية المهام النقابية الموكلة لهم فإن المشرع منح المندوبين النقابيين مدة 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر و إعتبرها كوقت عمل فعلي ، و لا 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 منه فقط هي التي تحتسب، ولقد ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك و إعتبر أن المدة التي يقضيها المندوب في الاجتماعات التي يحضرها بطلب منه و يقبلها المستخدم لا تدخل في حساب العشر ساعات .

إن كيفية إستخدام تلك الساعات يكون من إختصاص المندوب وحده إذ يمكنه أن يستعملها دفعة واحدة أو يوزعها على فترات خلال الشهر و ذلك بحسب إحتياجات أعماله النقابية غير أنه إذا لم يستعمل كل تلك الساعات أو البعض منها فإنه لا يمكن تأجيل إستعمالها 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 و يرفض جمع و إقتسام الساعات بين المندوبين ، و عليه فإنه كان يستحسن أن ينص فقط على وجوبية إعلان المستخدم بنية المندوبين بجمع و إقتسام الساعات الممنوحة لهم قانونا .

فحتى يستطيع المندوب النقابي تأدية المهام الموكلة إليه فإن المشرع منحه مدة 10 ساعات كل شهر مدفوعة الأجر و إعتبرها مدة عمل فعلي للمندوب حق إستخدامها سواء أثناء وقت العمل أو خارجه و بما أن نص المادة 53 من القانون 11/90 يقضي بأنه لا يمكن أن

ينتقاضى العامل أجر عن فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون .

و بما أن المندوب النقابي في إستخدامه للعشر ساعات و ذلك سواء أثناء وقت العمل أو خارجه فإنه في الحقيقة لا يؤدي بذلك عمل لفائدة المؤسسة أي لا تكون علاقة التبعية متوافرة بينه و بين صاحب العمل و إنما يؤدي عمل لفائدة المنظمة النقابية التي يعتبر مندوبا عنها ، و هذا ما يجعل عمله هذا لا يقابله أجر طبقا للقاعدة العامة .

و خروجاً عن تلك القاعدة نص المشرع في المادة 46 من القانون 14/90 على أن تلك المدة تعتبر كوقت عمل فعلي و يقابلها أجر و عليه فيجب على المستخدم أن يدفع للمندوب النقابي أجر مقابل الساعات التي لم يؤدي فيها عمل لصالحه و لكن إستخدامها للنشاط النقابي

إن قيمة الساعات العشر تحدد بنفس قيمة الساعات التي كان من المفروض قد عمل فيها المندوب، فإذا كان إستخدامها أثناء وقت العمل العادي فإن الأجر الذي يقابلها يجب أن يكون مساويا للأجر المقابل لساعات العمل العادية، و إذا كان إستخدامها أثناء الساعات الإضافية أو أثناء الليل فإن الأجر المقابل يجب أن يأخذ بعين الاعتبار الزيادة التي لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة الواحدة، هذا بالنسبة للساعات الإضافية ، أما بالنسبة للعمل فإن المستخدم ملزم بدفع أجرة تقدر قيمتها بساعات العمل العادية .

لعل أهم وسيلة يمكن أن يستخدمها المندوب النقابي لتسهيل تأدية مهامه النقابية هي حرية تنقله داخل المؤسسة المستخدمة و حرية إتصاله بالعمال حتى أثناء قيامهم بالعمل، و ذلك للوقوف على المشاكل التي يعانيتها هؤلاء و على ظروف العمل بصفة عامة، و بالتالي فإن دفاعه عن المصالح المادية و المعنوية للعمال الأجراء الذين تعطيهم القوانين الأساسية للمنظمة النقابية التي ينضمون لها يكون مبني على الواقع المعاش فعلا داخل المؤسسة، و بالرغم من ذلك فإن القانون الجزائري لم ينص على هذه الوسيلة و لم يتعرض لها الاجتهاد القضائي .

إلا أنه حتى و لو لم ينظم المشرع نظام حرية تنقل المندوب النقابي داخل الهيئة المستخدمة و في مواقع العمل ، فإنه من الممكن إعتبار ذلك جائز قانونا لما دامت الغاية من تنقله داخل المؤسسة يكون في إطار تسهيل تأديته لمهامه النقابية و المتمثلة في الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال الاجراء فذلك الدفاع لا يكون مؤسس و لا منتج إلا إذا كان مبني على المعرفة الميدانية للمشاكل التي يعانيتها العمال .

و بما أن المشرع إفترض أن الساعات العشر الممنوحة للمندوب النقابي قد تم إستغلالها للعمل النقابي فعلا، فإذا ما ثار نزاع حول ذلك أي أن المندوب لم يستخدم تلك الساعات في النشاط النقابي، فعلى المستخدم- طبقا لقاعدة أن عبء 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 .

الفرع الثاني : نظام الحماية المقررة لكافة النقابيين

يخضع كل نقابي أثناء ممارسته لحقه النقابي إلى حماية ضد أي تمييز ، و ذلك سواء كان مندوب نقابي أو مسؤول في الهيكل النقابي أو المنظمة النقابية أو حتى مجرد عضو فيها

1- نظام الحماية العام المقرر لكافة النقابيين :

إعتبارا 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 و الأداء و توزيع العمل و التدرج و الترقية خلال الحياة المهنية و عند تحديد المرتب و كذلك في مجال التكوين المهني و المنافع الاجتماعية .

2- نظام الحماية المقرر للمندوبين النقابيين :

نظرا لكون المشرع أوجب تبليغ أسماء و ألقاب المندوبين النقابيين للهيئة المستخدمة ذلك لأنهم همزة وصل بين المنظمة النقابية و العمال الاجراء من جهة و من جهة أخرى بين هؤلاء و

صاحب العمل ، لكونهم على إتصال مستمر بهذا الأخير و لكونهم يمثلون قوة و سلطة داخل المؤسسة فإن المشرع لتسهيل تأدية مهامهم النقابية ، منحهم إضافة إلى الحماية العامة المقررة لكافة أعضاء المنظمة النقابية حماية خاصة بهم، و في هذا الإطار فرق المشرع بين نوعين من الجزاءات التي يمكن تطبيقها على المندوب النقابي و ذلك بحسب بما إذا كان الخطأ المرتكب بمناسبة تأديته للنشاطات النقابية أو للنشاطات المهنية .

و عليه فإنه إذا ما ارتكب المندوب النقابي أي خطأ ذا طابع نقابي محض فإن المنظمة النقابية التي عينته وحدها مختصة بتسليط العقوبة التي تقابل الخطأ المرتكب، و على العموم فإن القوانين الأساسية و الأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية هي التي تحدد الأخطاء ذات الطابع النقابي و الجزاءات المقابلة لها، فمثال فإن القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين نص في المادة 24 منه على أن العقوبة التي يمكن تطبيقها تتراوح حسب خطورة الخطأ بين الإنذار و التوبيخ، التوقيف من التفويض النقابي، التجريد النهائي من كل مسؤولية نقابية و الطرد النهائي من حقوق الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وأخيرا المتابعة القضائية في حالة الاختلاس ، و يتم الحكم بالعقوبة على يد الهيئة التي ينتمي إليها المعني، نفس القانون يحيل على النظام الداخلي للاع ع ج فإننا نجده ينظم الإجراءات الواجب إتباعها لتسليط العقوبات على مرتكبي المخالفات و كذا الجهات المختصة بذلك و التي تختلف باختلاف الهيئة التي ينتمي إليها المعني (سواء الفرع النقابي، الاتحاد المحلي، الولائي أو الوطني)

و بما أن مجال الموضوع يتمحور حول المندوبين النقابيين فإن اللجنة التي تهمنا هي لجنة الانضباط التابعة للفرع النقابي و التي تتألف من 3 إلى 7 أعضاء يتجدد إنتخابهم كل سنة، نبدي هذه اللجنة رأيها بشأن العقوبة المناسبة و ذلك بعد الاستماع إلى الطرف المختصم و تقدم النتائج المتحصل عليها للهيئة التي ينتمي إليها المندوب المعاقب لتتخذ العقوبات المناسبة ما عدا في حالة لتسليط عقوبة الافضاء من صفوف الاتحاد إذ أن هذه العقوبة يجب أن تحظى بموافقة اللجنة التنفيذية الوطنية .

إضافة إلى ذلك فإنه يحق للهيئة المشرفة الحكم على المندوب المخالف بالتوقيف المؤقت عن مباشرة المهام النقابية لمدة لا يمكن أن تتجاوز شهرين .

و ابتداء من تاريخ إستلام القرار القاضي بتسليط العقوبة فإنه يجوز الطعن فيه في أجل 21 يوما من ذلك أمام اللجنة التي تعلق مباشرة الهيئة التي إتخذت القرار. أما عقوبات الطرد النهائي من صفوف الاع ع ج فيتم أمام لجنة الانضباط اللجنة التنفيذية الوطنية المجتمعة و التي يكون قرارها نهائي غير قابل لاي سبيل من سبل الطعن، و يجب الإشارة هنا أنه يجوز للمندوب المعاقب للدفاع عن نفسه تفويض مدافع عنه .

إن نظام الحماية المقررة لفائدة المندوبين النقابيين لا يستثنيهم من سلطات المستخدم في تطبيق العقوبات التأديبية عليهم إذا ما ارتكبوا خطأ بمناسبة تأديتهم لنشاطاتهم المهنية، و ذلك كغيرهم من العمال الأجراء و لكن بشرط إتباع إجراء شكلي يتمثل في وجوبية، تحت طائلة البطلان إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي لها المندوب المرتكب الخطأ .

نشير إلى أن الإعلام المنصوص عليه في المادة 54 من القانون 14/90 لا يعني أن صاحب العمل لا يستطيع تسليط العقوبة على المندوب النقابي المرتكب للخطأ المهني إلا بعد موافقة النقابة على ذلك، فالإعلام وحده كاف لمعاقبته، و في حالة نشوب نزاع حول هذه المسألة فعلى المستخدم إثبات أنه أبلغ فعلا المنظمة النقابية بالخطأ المرتكب بكافة طرق الإثبات .

و سواء كان الخطأ المرتكب من قبل المندوب النقابي يدخل ضمن نشاطاته النقابية أو المهنية و طبق عليه المستخدم عقوبة العزل دون إتباع الإجراءات المنصوص عليها قانونا أو لكونه غير مختص أصلا لتطبيق تلك العقوبات في حالة الخطأ ذو الطابع النقابي المحض فإن ذلك المندوب يعاد إدماجه في منصب عمله بناء على طلب مفتش العمل بعد أن يثبت المخالفة المرتكبة إذن، فإذا لم تحترم الإجراءات الواجبة إتباعها و المتمثلة في إعلام المنظمة النقابية بإرتكاب المندوب النقابي لخطأ مهني فإن مفتش العمل يقدم طلب للمستخدم بإعادة إدماجه في

منصب العمل و بالتالي يلغى قرار التسريح بناء على ذلك الطلب مع وجوبية دفع حقوق
المندوب المعني و المتمثلة في تعويضه بمبلغ مالي لا يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه .

إن الطلب الموجه من قبل مفتش العمل لصاحب العمل غير ملزم لهذا الأخير إذ يمكنه
رفض إعادة إدماج المندوب النقابي في منصب عمله، في هذه الحالة و بعد مرور 8 أيام من
طلب الإدماج فإن مفتش العمل يحزر محضر بذلك و يخطر الجهة القضائية المختصة، و هنا
يطرح التساؤل عن تحديد الجهة القضائية المختصة ؟

من ظاهر نص المادة 56 من القانون رقم 14/90 فإن الجهة القضائية المختصة هي
القضاء الجزائي ذلك أن الأمر متعلق هنا بمخالفة و لكن بما أن القاضي الجزائي لا يمكنه
إلغاء قرار التسريح و الأمر بإعادة الإدماج، فإنه يتبين أن نص المادة 56 في الواقع يشمل
على دعويين : إحداهما تتعلق بإنزال العقوبة على المستخدم لارتكابه لجريمة عرقله ممارسة
الحق النقابي، أما الدعوى الثانية فهي دعوى مدنية هدفها إلغاء قرار التسريح و الأمر بإعادة
الإدماج .

و بما أن هذه الدعوى مرفوعة من قبل مفتش العمل و غايتها حماية المشروعية فإن
القضاء الإداري طبقا للمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية هو المختص للفصل فيها و يكون
القرار الملغى للتسريح و الأمر بإعادة الإدماج قرار نهائي غير قابل للاستئناف .

حتى و لو كان نص المادة 56 قد جاء لضمان حماية أكثر للمندوبين النقابيين فإنه في
ذات الوقت يمس بالحرية الفردية ، و ذلك إذا رفض هذا الأخير إلغاء قرار التسريح الصادر من
قبل المستخدم .

الخاتمة :

أفرز الإصلاح القانوني الذي صدر في سنة 1990 نتائج فيها الايجابي و فيها كذلك ما هو سلبي وهذا للعديد من الأسباب. وقد تم تكريس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية، بعد أن كان مقتصرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره، بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم مع ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة، بعد أن كان قبل سنة 1990 لا يعترف إلا بالمنظمات الجماهيرية كشريك دون غيرها .

ومن باب الإنصاف، لا يسعنا سوى القول بأن منظومة تشريع العمل الجديدة التي أفرزها التعديل الدستوري في 23 فيفري 1989 ، قد واجهت تحديات اقتصادية قوية أهمها الدخول

المباشر في مسار استقرار الاقتصاد الكلي والتعديل الهيكلي منذ 1993 وإلى غاية 1998 وهو المسار الذي كانت له نتائج وخيمة على صعيد فقدان مئات الآلاف من مناصب الشغل وغلق ما لا يقل عن ألفي مؤسسة إنتاجية وخدمية في ظرف قياسي .

إن تقييم الممارسة الديمقراطية والاجتماعية لمنظومة علاقة العمل في الجزائر يتطلب بدوره دراسة مستفيضة ومعتقنة حتى نقف على مواطن القوة والضعف، خاصة وأن الإطار المؤسسي للحوار والتشاور بين المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين، سواء كان ذلك فيما يخص اللقاءات الدورية للثلاثية أو في إطار اللقاءات الثنائية أو المتعددة الأطراف بين منظمات العمال وأصحاب العمل و الحكومة، قد وصل إلى حدوده القصوى، وهذا باعتراف المتعاملين أنفسهم .

لذلك، فإن التفكير في بدائل أخرى للحوار والتشاور وفرز قواعد قانونية جديدة تحمي وتكرس الحق النقابي في ظل تزايد دور القطاع الخاص الوطني والأجنبي في بلادنا، أصبح أكثر من ضرورة بالنسبة لمستقبل الأفراد سواء كانوا عمالا أجراء أو أصحاب عمل أو شباب يبحث عن موطن لشغل و نرى ضرورة اقتراح مايلي

الاقتراحات :

- تشجيع البحث الجامعي في مجال التشريع الاجتماعي و تحفيز فتح الفضاء الجامعي للمتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين أسوة بما يقوم به المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي الذي يخصص سنويا موضوعا يخص علاقات العمل و منظومة التشريع الاجتماعي، و يقترح العديد من المقترحات التي يرى المختصون ضرورة إدراجها في مشاريع القوانين الاجتماعية .

- فتح السلطات العمومية لممارسة الحق في تأسيس منظمات نقابية و التخفيف من إعطاء الإدارة الوصية في تقييم هذه النقابة أو ذاك ، لاسيما وأن العديد من الاضطرابات التي قادتها

منظمات عمالية في قطاعي التعليم و الصحة أثبتوا من خلال هذه الإضرابات تواجدا يمكنهم من العمل القانوني .

- تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال و إشراكها في برامج مشتركة تخص منظومة العمل و الضمان الاجتماعي .

- فصل العلاقة بين التمثيل النقابي و تسيير الخدمات الاجتماعية و جعل هذه الأخيرة تخضع لمنظومة تسيير مستقلة و بمراقبة السلطات العمومية .

كما نرى ضرورة أن تشارك الجامعة في النقاش الدائر بشأن إعادة النظر في القانون الناظم للممارسة الحق في الإضراب ، و أن من الضرورة بمكان أن تولي السلطات العمومية في إطار المسعى الخاص بالإصلاح القضائي أهمية خاصة بقضاء العمل في بلادنا وتتمين دوره وطنيا حتى يتوافق اجتهاده و التطورات الحاصلة في المجتمع .

قائمة المصادر و المراجع

باللغة العربية :

أولا) المؤلفات :

1) د.أحمد عبيد- "على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق :الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري"،ندوة تاريخ الحركة النقابية في الجزائر التي انعقدت يومي 19 و 20 فيفري 1986 بمناسبة إحياء الذكرى 30 لتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

2) محمد أحمد إسماعيل - القانون النقابي ،دار النصر للتوزيع والنشر،القاهرة،بدون تاريخ نشر.

3) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة-مطبعة جامعة القاهرة القاهرة
1983

4) زكي بدوي- شرح تشريع العمل في مصر - دار الفكر العربي، بدون تاريخ النشر

5) سمغوني زكريا- حرية ممارسة الحق النقابي - دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع
الجزائر، 2013

6) محمد حسين منصور- قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007

7) الثعالبي عصام الطوالي - مدخل إلى تاريخ القانون النقابي : الحقوق النقابية بين
المعارضة السياسية و الحماية القانونية - دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2014

8) حامد خالد - نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر الجزائر،
ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2011

9) محمد فارس- وثائق و شهادات: الحركة النقابية في الجزائر، منشورات نسيب الجزائر، د
س ن .

10) أحمية سليمان - الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري- ديوان المطبوعات
الجامعية ، الجزائر، 1998

11) الدكتور محمد الصغير بعلي- تشريع العمل في الجزائر دار العلوم للنشر والتوزيع ،
الجزائر 2000

ثانيا) الأطروحات و المذكرات :

1) بورنين محند اورابح (جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات)
رسالة ماجستير . غير منشورة . فرع القانون الدولي العام . كلية الحقوق . جامعة مولود
معمرى تيزي وزو . الجزائر . بدون تاريخ .

(2) جحا زهيرة ، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير . تخصص تنظيم و عمل ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة 02، 2013

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

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

(5) زعموش فوزية ، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون الدستوري ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة 1 ، 2012

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

ثالثا (المجالات :

(1) الحقوق و الحريات النقابية في معايير العمل العربية و الدولية - مجلة العمل العربية- القاهرة ، العدد 27 فبراير 1997

(2) المفاوضات الجماعية لحق الإضراب- مجلة العمل والتنمية العدد رقم 5 ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر - دون ذكر سنة الإصدار

رابعا (المحاضرات :

(1) عمارة نعرورة، علاقات العمل الفردية و تسوية النزاعات الناتجة عنها، محاضرة أقيمت أثناء الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، زرالدة، 28 و 29 ابريل 1993

خامسا) النصوص التشريعية :

أ) النصوص التشريعية الدولية

- 1) إعلان فيلادلفيا المعتمد في الدورة 16 المنعقدة بتاريخ 10/05/1944
- 2) الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والمصادق عليها أثناء الدورة رقم 31 للندوة الدولية للعمل عام 1948 ودخلت حيز النفاذ في 04/07/1950
المصدر : الندوة الدولية للعمل - الدورة 89 عام - 2001 المكتب الدولي للعمل، التقرير الثالث والجزء الثاني .
- 3) الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية، 1949

ب) النصوص التشريعية الداخلية

- 1) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المصادق عليه في 1976
- 2) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المصادق عليه في 23 فيفري 1989
- 3) القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادى الاولى 1498 الموافق 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية
- 4) القانون رقم 88-28 المؤرخ في 05 ذي الحجة 1408 الموافق 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي
- 5) القانون 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996

(6) القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 افريل 1990 المعدل و
المتمم المتعلقة بعلاقات العمل

(7) القانون رقم 90/02 الصادر بتاريخ 90/02/06 و المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية
في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

(8) الأمر 71-74 يتضمن تسيير المؤسسة الاشتراكية المؤرخ في 16 سبتمبر 1971، عدد
101 الصادر 1971/12/13

(9) الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971
المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات .

(10) المرسوم التنفيذي رقم 97. 473. المؤرخ في 97/12/08 المتعلقة بالعمل بالتوقيت
الجزئي.

باللغة الفرنسية :

Les livres :

1) Mahiou (A) – Cour d'institution administratives- 3ème édition-
OPUAlger.

Les articles :

1) Koriche M.N- les relations de travail dans le secteur public;
changement de problématique et ruptures normatives -institut national
du travail - Alger- 2000.

2) Amrane Ahadjoudj- Algerie;Etat, Pouvoir et Société -(1962-1965)-
éditions Epigraphe. 1992

الفهرس

مقدمة.....	ص01
الفصل الأول : الحق النقابي و التكريس القانوني له	ص09
المبحث الأول : مفهوم الحق النقابي و تطور الحرية النقابية.....	ص10
المطلب الأول : مفهوم الحق النقابي	ص10
الفرع الأول : تعريف النقابة.....	ص10

الفرع الثاني : الشخصية القانونية للنقابة.....	ص12
المطلب الثاني : التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر.....	ص14
الفرع الأول : الحق النقابي في الفترة الاستعمارية.....	ص14
الفرع الثاني : الأحادية النقابية.....	ص17
الفرع الثالث : التعددية النقابية.....	ص22
المبحث الثاني : المبادئ الدستورية و القانونية للحق النقابي.....	ص25
المطلب الأول : التكريس الدستوري و القانوني للحق النقابي.....	ص25
المطلب الثاني : تشريع العمل	ص30
الفصل الثاني : الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي.....	ص44
المبحث الأول : الهياكل النقابية.....	ص45
المطلب الأول : الأحكام المتعلقة بالهياكل النقابية.....	ص45
المطلب الثاني : شروط تأسيس الهيكل النقابي.....	ص46
الفرع الأول : الشروط الموضوعية	ص46
الفرع الثاني : الشروط الشكلية	ص49
المطلب الثالث : وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي	ص50
الفرع الأول : حرية الإعلام.....	ص51

الفرع الثاني : حرية توزيع المنشير.....	ص52
الفرع الثالث : حرية عقد الاجتماعات.....	ص53
المبحث الثاني : المندوبين النقابيين.....	ص55
المطلب الأول : شروط تعيين المندوبين النقابيين	ص55
الفرع الأول : الشروط الموضوعية	ص55
الفرع الثاني : الشروط الشكلية	ص60
المطلب الثاني : صلاحيات المندوبين النقابيين.....	ص62
المطلب الثالث : النظام القانوني الذي يخضعون له	ص65
الفرع الأول : الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة لهم.....	ص65
الفرع الثاني : نظام الحماية المقررة لكافة النقابيين.....	ص67
خاتمة.....	ص72
قائمة المصادر و المراجع	ص74

المخلص

الحق في النقابات هو أهم حق اجتماعي وقانوني حققته المجتمعات الحديثة منذ عبر أجيال عديدة تضافرت فيها الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرن النصف الثاني من القرن العشرين، بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت بين الثامن والتاسع عشر. وقد ازداد هذا الجهد الدولي باجتهاد القضاء وصنعه لنصوص القانون الاجتماعي وحمائته للطرف الضعيف في علاقة العمل. وبغية السعي إلى زيادة التفاني في حقوق الإنسان على الصعيدين الدولي والوطني، أصبح الحق في النقابات شرطاً أساسياً لفعالية تشريعات العمل، بالإضافة إلى الاهتمام الواسع النطاق من جانب الطلاب والباحثين والجامعات والمتخصصين في موضوع الحقوق والحريات النقابية. وقانون العمل والضمان الاجتماعي والمنازعات الاجتماعية ونظام المعاشات التقاعدية والمعاشات التقاعدية، وهو ما ينعكس في الأعداد الكبيرة من مذكرات البكالوريوس والماجستير ورسائل الدكتوراه في الكليات والجامعات في الجزائر وفي البلدان العربية والغربية،

Abstract of Master's Thesis

The right to trade unions is the most important social and legal right that modern societies have achieved since many generations in which social, trade union and political movements combined throughout the second half of the twentieth century, after long social, political and legal battles spanning the eighth and nineteenth centuries. This international effort has been heightened by the judiciary's diligence, its making of the provisions of social law and its protection of the vulnerable party in the labour relationship. In order to seek greater dedication to human rights at the international and national levels, the

right to trade unions has become a prerequisite for the effectiveness of labour legislation, in addition to the widespread interest of students, researchers, universities and specialists in the subject of trade union rights and freedoms. The Labour, Social Security, Social Disputes and Pension and Pension System Act, as reflected in the large numbers of bachelor's and master's notes and doctoral theses in colleges and universities in Algeria and in Arab and Western countries,