



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمزة لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النقابة العمالية في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبة:

بصديق زهية

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الجامعة	الصفة
د. ديدى إبراهيم	جامعة الشهيد حمزة لخضر - الوادي	رئيسا
د. بطينة مليكة	جامعة الشهيد حمزة لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
أ. شريفى عماد	جامعة الشهيد حمزة لخضر - الوادي	مناقشا

تاريخ المناقشة: 2020/09/17

السنة الجامعية: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
« وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي
إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ
نَقِيبًا »

صدق الله العظيم

سورة المائدة 12

الإهداء:

إلى نبع الحنان وركن الأمان

إلى التي ضحت بكل معنى الكلمة من أجل أن أصل لما أنا عليه اليوم

ومهما عبرت لن أوفيها حقها " أُمِّي الحبيبة " حفظها الله وأمد في عمرها

إلى أبي العزيز حفظه الله ورعاه

إلى روح جدتي الطاهرة "حدي بوحنية"

إلى جميع إخوتي وأخواتي كل واحد بإسمه، وأخص بالذكر

بهجة العائلة وفرحتها "محمد الأمين"

إلى كل الأهل والأحباب والأصدقاء دون استثناء

إلى كل من شجعني ولو بإبتسامة .

زهية

الشكر والعرفان

الحمد لله حمدا طيبا يبلغ منتهاه

والصلاة والسلام على أشرف الخلق سيدنا محمد

وعلى آله وصحبه ومن اتبع هداه،

بداية لله الفضل والشكر على أن وضعني في طريق العلم

للمضي في دروب الكفاح والنجاح.

أتقدم بالشكر الجزيل وخالص الامتنان للدكتورة الفاضلة "بطينة مليكة"

التي قبلت بصدر رحب الاشراف على هذه المذكرة، وعلى صبرها

وتوجيهاتها القيمة لإخراج المذكرة في أحسن صورة

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأعوان وموظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بالجامعة

أيضا الشكر لأعوان وموظفي المكتبة العمومية لبلدية جامعة

وكذا لكل من مدى لي يد العون من قريب أو بعيد

والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة

لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة.

زهية

قائمة المختصرات:

أ) المختصرات باللغة العربية:

- ت ق ن: تاريخ قبول النشر.
- ت ن: تاريخ النشر.
- د ت ن: دون تاريخ النشر.
- ص: صفحة.
- ط: طبعة.
- ق إ م إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- ق ع: قانون العقوبات.
- ق. م: القانون المدني.

ب) المختصرات باللغة الأجنبية:

- A : Article.
- CGT : confédération générale du travail.
- CGTU : confédération générale du travail unitaire .
- CST : chrétienne syndicate du travail.
- GTA : unit générale travures algérienne.
- P : page.

مقدمة

مقدمة:

كان بداية ظهور الحركات العمالية أواخر القرن الثامن عشرة، في الدول الأوروبية أولها بريطانيا سنة 1720 ثم تلتها مختلف دول العالم، حيث شهدت الحركة العمالية عدة تطورات بسبب ارتباطها بالواقع الاقتصادي والاجتماعي على المستويين الدولي والوطني، أين شهد العالم انتشارا واسعا لأفكار التحرر والمطالبة بالعدالة على مختلف الأصعدة خاصة قطاع العمل، وذلك بسبب وعي العمال بضرورة تغيير الواقع المزري الذي يعيشونه، ورفض كل اضطهاد يتعرضون له أثناء أداء أعمالهم إذ كانوا يخضعون خضوعاً تاماً لأرباب العمل، حيث لا مجال إلا للطاعة و الامتثال لأوامرهم، كونهم يمثلون الطبقة البرجوازية الاقطاعية بامتلاكهم لوسائل العمل والسيطرة عليها، وكذا التحكم في مصير العمال دون مراعات لحقوق هؤلاء، أو حتى توفير أدنى شروط العمل.

ومن خلال النظام الاقطاعي فرض على العمال القيام بالعمل لساعات طوال دون أخذ قسط من الراحة، مقابل أجور زهيدة، أدى إلى تردي الأوضاع المعيشية والاجتماعية للعمال، حيث زاد معدل الفقر وتدني المستوى المعيشي، الأمر الذي زاد من غضب واستياء الطبقة العاملة رفضاً للوضع القائم، مما بلور فكرة التغيير والمطالبة بالحقوق الأساسية، خاصة الحق في أجر مساوٍ لساعات العمل وضرورة تحسين الوضع الاجتماعي بشكل أفضل، وحياة تسودها العدالة والاجتماعية.

في أول الأمر كانت التنظيمات النقابية تلقى رفضاً واعتراضاً من قبل الأنظمة الحاكمة خاصة في كل من إنجلترا وفرنسا، إذ اعتبرت هذه التنظيمات تهديداً للنظام الاقطاعي السائد حينها، حيث عرفت أول تنظيم بشكل رسمي سنة 1884، أما في الو.م.أ تشكلت نقابة عمالية تحت اسم فرسان العمل خلال سنة 1860 ولاقت قبولا من قبل الحكومة كونها لم تكن مناهضة للنظام القائم، بخلاف ما حدث في الدول الأوروبية.⁽¹⁾

¹ أنظر محمد الصغير بن غربي، العمل النقابي ومهامه الاجتماعية والاقتصادية، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة، عدد 38 / 2019/8، ص 249.

أما بخصوص الحركة العمالية في الجزائر فكانت نابعة ومتأثرة بالوجود الفرنسي آنذاك، أين طالب طبقة العمال الفرنسية كغيرها من الدول بضرورة الدفاع عن الحقوق العمالية، كما كان للهجرة إلى أراضي الفرنسية أيضا دور كبير في تبلور الوعي واكتساب ثقافة عمالية، فالحركة العمالية بالنسبة للجزائر ليس وليدة اليوم، وإنما هي نتاج احتكاك الفكر الجزائري التحرري بمختلف أفكار الغربية المطالبة بالعدل والمساواة⁽¹⁾ فيما بعد تحول مطلب الحركة العمالية من اجتماعي إلى مطلب سياسي وهو العمل على بلورة الأفكار المنادية بالاستقلال ورفض الوجود الفرنسي في أرض الوطن، حيث شهدت عدة تحولات أبرزها انشاء مركزية نقابية جزائرية وطنية مسلمة منفصلة⁽²⁾ عن الحركة النقابية الفرنسية كليا.⁽³⁾

ارتبط ظهور الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالنضال الثوري حيث تشكل التنظيم بتاريخ 24 فيفري 1956، وكانت له نفس أهداف جبهة التحرير الوطني، وعقبه ظهر

¹ يرى العديد من المؤرخين أن أول نقابة بالجزائر كانت الاتحاد النقابي لعمال مطبعة قسنطينة المكونة في سنة 1881، في حين يرى الآخر أن أول ظهور لهيئة نقابية بالجزائر كان بالعاصمة 1878، عندما تكونت الغرف النقابية لعمال الحديد وعمال المطابع ونقابة نجارة الأثاث، ثم تلاها تكوين أول تجمع تعاوني هو اتحاد عمال الجزائر العاصمة سنة 1880. للاطلاع أكثر انظر خلوفي بغداد، الحركة العمالية في الجزائرية أثناء الثورة التحريرية 1954-1962 (اطروحة دكتوراه في التاريخ الحديث والمعاصر)، جامعة احمد بن بله وهران، 2015/2014، ص 20. وانظر أيضا خالد حامد، النقابة بين المطالبة والمشاركة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي تبسة، د ت ن، ص 87.

² إن فكرة استقلالية الحركة النقابية بالجزائر وفك ارتباطها المباشر بالمركزيات النقابية الفرنسية بفرنسا لم تكن جديدة، فقد كانت من اهتمامات الكونفدرالية العامة للشغل بفرعيها منذ العشرينات، ولقد تم انعقاد مؤتمر النقابي العربي الجزائري الأول سنة 1930 حيث دعى الى تأسيس مركزية نقابية جزائرية. انظر بغداد خلوفي، الحركة العمالية الجزائرية ونشاطها أثناء الثورة التحريرية 1954-1962، (اطروحة دكتوراه في التاريخ الحديث والمعاصر)، جامعة أحمد بن بلة وهران 2014-2015، ص 50.

³ وفيما يخص التنظيم أو الهيكلية النقابية في الجزائر فقد انقسم التنظيم النقابي للعمال في الجزائر إلى ثلاثة تيارات كل حسب توجهه الفكري والإيديولوجي وهي: الكنفيدرالية العامة للشغل (CGT)، الكنفيدرالية العامة لاتحاد الشغل (CGUT)، والكنفدرالية المسيحية (CST) انظر: عبد الحفيظ أقنان، سفيان لوصيف، التنظيم النقابي والإيديولوجي للحركة العمالية في الجزائر بين 1919-1929، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية، والتاريخية، مجلد 10، عدد 2 ديسمبر 2019، ص 499.

تنظيمين نقابيين جزائريين آخرين هما اتحاد نقابات العمال الجزائريين والاتحاد العام للنقابات الجزائرية.

أما في مرحلة ما بعد الاستقلال انتهجت الجزائر النهج الاشتراكي، فكان اعتماد الحزب الواحد، أين منح الاتحاد العام للعمال الجزائريين حقا مانعا، لتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم دون منح حرية تنظيم أي تشكيلة نقابية مستقلة عن الاتحاد، ثم جاء القانون 14/90 الذي كرس التعددية النقابية، وحرية الانضمام للتنظيمات النقابية، مقررًا للمبادئ الأساسية و الدفاع عن مصالح المستخدمين المادية والمعنوية.

أهمية الموضوع:

تظهر أهمية بالغة عمليا إذ تعد النقابة العمالية وسيلة دفاعية عن العمال والطبقة العاملة، فهي التي تسعى إلى إنصاف القوة العاملة والدفاع عن مصالحها، ولما لها من أثر واسع في تحسين المستوى المعيشي للعامل، وكذا دورها الفاعل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وعلاقته بالواقع الاقتصادي للدولة.

فالنقابة العمالية اليوم أضحت الآلية الوحيدة التي تجسد الحق النقابي، كونه يعتبر حقا دستوري، ولما تلعبه النقابات من دور في الحياة الاجتماعية والاقتصادية بل تتعداها للقرار السياسي، تنص عليه المواثيق والمعاهدات الدولية، إذ الحق النقابي يعتبر حق من حقوق الإنسان تتادي به المنظمات العالمية، فهو يمثل حق من الحقوق الدولية، لدى كان لزاما على المشرع الجزائري إعطاءها أولوية وصلاحيات أكثر، حتى تتوافق والمبادئ الدولية من خلال الاتفاقيات التي صادقت عليها.

أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع النقابة العمالية جاء بناء على عدة اعتبارات وأسباب موضوعية وكذا ذاتية تتمثل في:

أسباب موضوعية: ندرة الدراسات القانونية التي تعالج موضوع النقابات العمالية من المنظور القانوني، إلى جانب محاولة فهم طبيعة النقابات العمالية والدور الفعال المنوط بها في الحياة الاجتماعية ومشاركتها في صنع القرار السياسي هذا من جهة، ومن جهة أخرى تطور شكل النقابات العمالية في التشريعات العالمية مقارنة مع التشريع الجزائري.

أسباب ذاتية: الاهتمام الشخصي بكل بما يتعلق بمجال العمل والوظيفة، ورغبة في فهم طبيعة هذه المنظمات النقابية العمالية، كون الموضوع له صلة بالمجال الوظيفي، فرغم ما يعانيه الموظف أو العامل من نزاعات مع الهيئة المستخدمة وأرباب العمل، إذ نجد إمتناع وعزوف عن الانخراط في هذه المنظمات النقابية، مع أن المشرع الجزائري أحاطها بنصوص قانونية تكرر النشاط النقابي وتحميه، مما يشجع كل عامل أو موظف للانضمام إلى النقابة حتى يتسنى له الدفاع عن حقوقه وحمايتها، إلى جانب فهم طبيعة القوانين التي تنظمها وتسهر على حسن سيرها.

الهدف من دراسة الموضوع:

تتصب دراستنا لهذا الموضوع على أهداف عملية تمثلت في الكشف عن الحقوق التي تتعلق بممارسة العمال للنشاط النقابي وبتنظيماته، وأثر ذلك على المستوى المعيشي للعامل، فمعرفة مدى كفاية النصوص القانونية والإطار التشريعي الذي وضعه المشرع للنقابة العمالية مقارنة إلى ما وصلت إليه التشريعات المقارنة يحدد الدور الذي تلعبه وأثر ذلك على الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، فالأمر يتعدى مجرد الاطلاع ، ويتطلع إلى تبيان وإدراك لدور النقابة في حياتنا المهنية ومجال العمل، أما الأهداف العلمية فتظهر من خلال أن الحق النقابي، أصبح حقا من الحقوق الدستورية، وكذا الحقوق الدولية العالمية، حيث يركز الموضوع على ما وصل إليه المشرع الجزائري في ممارسة الحق النقابي مقارنة بالنصوص الدولية والاتفاقيات التي صادقت عليها المتعلقة بممارسة الحق النقابي والمنادية بمبادئ الحرية النقابية واعتبارها حقا من حقوق الإنسان.

من أجل اعتباره حق من حقوق الدولية العالمية كان لزاما على المشرع إعطاءها صلاحيات من أجل تجسيد الاتفاقيات الدولية المتعلقة بممارسة الحق النقابي تتعلق بالإطار القانوني وتطوره للنقابة، إضافة إلى إثراء مكتبة الحقوق لافتقارها لهذا الطرح الهام، فمن خلال دراستنا هذه سوف نقوم بتسليط الضوء على مختلف الأحكام القانونية الخاصة بالنقابة العمالية، وكذا الأحكام المتعلقة بممارسة النشاط النقابي العمالي وفقا للمشرع الجزائري، وذلك بالتطرق لمختلف الأحكام والنصوص القانونية الوطنية بدراستها وتحليلها، وإبراز مدى حرص المشرع على تكريس الحق النقابي والممارسة النقابية من طرف جميع الفئات العمالية من خلال سنه لمختلف النصوص القانونية المنظمة للعمل النقابي.

إشكالية البحث:

من هنا جاء طرح الإشكالية التالية: كيف نظم المشرع الجزائري أحكام النقابة العمالية كآلية لتجسيد ممارسة الحق النقابي ؟

المنهج المتبع:

اعتمدنا في الدراسة التي بين أيدينا على المنهج التحليلي: وذلك بهدف القيام بدراسة تحليلية للنصوص القانونية المتعلقة بالتنظيم النقابي وكذا الأحكام القانونية الخاصة بممارسة الأنشطة النقابية ومختلف الآليات المكرسة قانونا لحماية الأعضاء النقابيين، وبيان ما يتخلل هذه النصوص القانونية من غموض والتباس الذي قد يعرقل من حرية الممارسة أو التنظيم لهذه المنظمات النقابية، اقتصارا على النصوص القانونية الموجودة في التشريع الجزائري ببيان أحكام تنظيم المنظمة النقابية وأهم الأحكام التي تضبط ممارسة نشاطها النقابي.

صعوبات الدراسة:

إن عملية البحث العلمي تتطلب جهدا وسعي للوصول للهدف المرجو تحقيقه، مما يتخللها العديد من الصعوبات التي تعيق الباحث العلمي في عملية البحث، ومن جملة الصعوبات التي وجهتها أثناء انجاز المذكرة هي أن أغلب الدراسات التي عالجت موضوع النقابات العمالية،

تطرقت للموضوع من زوايا مختلفة، وقلة من اهتمت بدراسته على الصعيد القانوني بالحجم والشكل الكافي، مثلما هو الحال عليه في العلوم السياسية والاجتماعية، وما زاد الأمر صعوبة هو قلة الدراسات القانونية المتخصصة لهذا الموضوع مما شكل عائق أمام الوصول المباشر للمعلومة إضافة، الى كون دراسة تحتاج لشيء من التعمق، ونظرا لتوسع الموضوع فقد تجاوز عدد الصفحات المقررة لمذكرات الماستر، كما واجهتنا صعوبة في عدم وجود تحديث المشرع للنصوص القانونية المتعلقة بالموضوع الحالي، فاقترعت أغلب الدراسة على القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، أيضا صعوبة الحصول على الأعمال القضائية من أحكام وقرارات، المتعلقة بتحديد وتفسير الغموض في بعض النصوص القانونية.

الدراسات السابقة:

هناك دراسات عديدة طرحت موضوع النقابة العمالية وكل دراسة عالجت الموضوع من جانب معين ومن زاوية مختلفة وتراوحت بين الدراسات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وكذا القانونية، نذكر من بينها:

1- الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، قانون دستوري، جامع الحاج لخضر باتنة، إعداد مناصرة سميحة، اعتمدت دراستها على إبراز الإطار القانوني الذي أفرغت فيه الحرية النقابية في الجزائر، وفيما إذا كان محدد وفق معايير دولية وطنية ثابتة، وأهم ما توصلت إليه خلال هذه الدراسة أن النقابات تعتبر مظهرا من مظاهر التجمع المستمر، كما أن الحرية النقابية تتطلب مناخا ديمقراطيا أوسع، وفضاء من الحرية النقابية والاستقلالية يخول الأفراد ممارستها بمظاهرها المتعددة.

2- النقابة وقيم المواطنة-مقاربة سوسيولوجية لنقابة الكنايست-المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجا-رسالة ماجستير، علوم الاجتماع السياسي، جامعة وهران2، من إعداد عبد الواحد حسني، تمحورت دراسته حول كيفية استشفاء قيم المواطنة في الممارسة النقابية بحصرها في أربع قيم تمثلت في: الحرية والمساواة والمشاركة والمسؤولية الاجتماعية، وصولا إلى نتائج تمثلت في أنه على الأستاذ تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات لإدراك قيم المواطنة.

خطة الدراسة:

وللإجابة على هذه الإشكالية قسمنا الدراسة إلى فصلين، نتناول في الفصل الأول الإطار القانوني للنقابة العمالية حيث سنطرق إلى للنقابة من حيث تطور مسارها عبر مختلف القوانين الداخلية، وأهم المعاهدات والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف المشرع الجزائري، بدراسة مفهوم النقابة العمالية في المبحث الأول والذي قسمناه إلى مطلبين، المطلب الأول نتطرق فيه للتطور التشريعي للنقابة في الجزائر، والمطلب الثاني ندرج فيه التعريف بالنقابة العمالية من خلال تحديد طبيعتها إبراز خصائصها، وأهم المبادئ التي تحكم التنظيم النقابي وطرق سير هذه المنظمات النقابية.

أما في الفصل الثاني فسننتطرق للممارسة النقابية بشيء من التفصيل في دراسة الأداء النقابي والتدابير القانونية المختلفة التي سنها المشرع لإضفاء الحرية على النشاط النقابي، حيث خصصنا المبحث الأول للوضعية القانونية للتمثيل النقابي في التشريع الجزائري والذي تضمن مطلبين، المطلب الأول أدرجنا فيه أصناف التمثيل النقابي العمالي، وفي المطلب الثاني اثر بعض صور العمل على الأداء النقابي، أما فيما يخص المبحث الثاني فتطرقنا للأداء النقابي العمالي في الجزائر، حيث اشتمل على مطلبين، نتطرق لطرق إدارة النشاط النقابي العمال (المطلب الأول)، وفي نتعرض لآليات الحماية القانونية للنشاط النقابي (المطلب الثاني).

الفصل الأول

الإطار القانوني للنقابة العمالية في التشريع الجزائري

الفصل الأول

الإطار القانوني للنقابة العمالية في التشريع الجزائري

تعتبر النقابة العمالية آلية في يد القوى العاملة في مواجهة أرباب العمل، إذ أعطى لها المشرع الجزائري أهمية بالغة كغيره من مختلف التشريعات، حيث كرس الاعتراف بالحق النقابي من خلال الدساتير المتعاقبة والقوانين التنظيمية أبرزها القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم 12/96، المؤرخ في 10 يونيو 1996، تماشيا مع القانون الدولي خاصة الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم، وكذا الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية⁽¹⁾ المصادق عليهما من طرف الجزائر إقرارا منها بحق العمال في انشاء منظمات نقابية للدفاع عن حقوقهم المشروعة، تماشيا مع المبادئ التي اقترتها منظمة العمل الدولية خاصة ما تعلق بالحرية النقابية بغية حماية العمال وحقوقهم، النقابة تعتبر آلية يعبر من خلالها العمال عن انشغالاتهم ومطالبهم المهنية والاجتماعية لاسيما في ظل التشريعات الحديثة التي أقرت من حيث المبدأ الحقوق والحريات النقابية باعتبارها جزء من الحقوق والحريات العامة، ولفهم طبيعة النقابة العمالية والأحكام القانونية الخاصة بها، خصصنا

مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم النقابة العمالية.

المبحث الثاني: هيكلية النقابة العمالية.

¹بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائرية (مقاربة سوسولوجية لواقع الحركة النقابية في الجزائر)، دار اليازوري العلمية، 2018، ص ص 114-115.

المبحث الأول

مفهوم النقابة العمالية

لقد حظيت النقابة العمالية اهتماما من قبل مختلف التشريعات والتنظيمات، لما لها من أهمية في حماية مصالح العمال، فصارت حقا دستوريا ونصت عليه مختلف التشريعات، من بينها المشرع الجزائري، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق للتطور التشريعي للنقابة في الجزائر (المطلب الأول) والتعريف بالنقابة العمالية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التطور التشريعي للنقابة في الجزائر

إن ممارسة النشاط النقابي حق معترف به دوليا ووطنيا وهذا من خلال تنظيمه بقوانين وضوابط قانونية وإحاطته بجملة تدابير لحمايته⁽¹⁾، ومنح الطبقة العاملة أحقية الدفاع عن مصالحها بآلية قانونية، حيث اصدر المشرع الجزائري بشأن هذا الحق نصوص قانونية تداولتها مختلف الدساتير الجزائرية منذ الاستقلال إلى التعديل الحالي 2016 وكذا شرع قوانين بهدف تنظيم الأنشطة النقابية أبرزها القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 30/91 والمعدل والمتمم بالأمر 12/96.

الفرع الأول: من خلال الدساتير الجزائرية

لقد تعاقبت مختلف دساتير الجزائر بعد الاستقلال حيث جاء في مجملها النص على الحق النقابي مع اختلاف في تنظيم هذا الحق نبينه كالآتي:

¹ تنص المادة 41 دستور 2016 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، (ج ر 14)، مؤرخة في 7 مارس 2016 نصت على "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد حقوق والحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية".

أولاً: قبل دستور 1989:

بداية من خلال دستور 1963 إذ تم تكريس الحق النقابي في مادته 20⁽¹⁾ حيث نصت على الحق النقابي إلى جانب الحق في الإضراب والمشاركة في تسيير المؤسسة معترف بها جميعاً، لكن لم يكن على إطلاقه ولم يعترف به كحق من الحقوق الفردية والجماعية إذ وبسبب أن هذا الدستور طبق لفترة وجيزة لم تتعد 23 يوماً، ثم جاء بعدها دستور 1976 الذي أعطى حق الانخراط لجميع العمال في النقابة وفق للقانون الساري المفعول من خلال المادة 60 من الدستور،⁽²⁾ مع ضمانات ممارسة الحق النقابي والحريات العامة، إضافة إلى التمييز في ممارسة حق الإضراب بمنحه للقطاع الخاص دون القطاع العام، وعند قراءة نص المادة 61/ف2 من هذا الدستور يتبين أن المشرع خص العمال الأجراء في القطاع الخاص دون القطاع العام، إذ يظهر ذلك عدم تساوي الحقوق الممنوحة للعمال في القطاعين، لكن في حقيقة الأمر قد يعود ذلك إلى إقرار المشرع بضرورة حماية الطرف الأضعف المتمثل في العامل، أمام هيمنة أرباب العمل في القطاع الخاص، وبذلك يظهر دستور 1976 تمييز بين القطاعين خلافاً لدستور 1963 إذ استندت السياسة التشريعية في الجزائر على أهداف اشتراكية⁽³⁾ مما جعل النقابة تظهر كجزء من هياكل الدولة ورغم ذلك فقد كرسا نظام الحزب الواحد والطابع الاشتراكي في جل المجالات الاقتصادية والسياسية والإعلامية وغيرها⁽⁴⁾.

¹ انظر المادة 20 من دستور 1963 المؤرخ في 8 سبتمبر 1963 "الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف به جميعاً، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون .

² انظر المادة 60 دستور 1976 صادر بالأمر 76-79 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976.

³ إن الوضع الذي كانت تعيشه الجزائر في فترة ما بعد الاستقلال، هو الذي فرض تبني النهج الاشتراكي كونه على توزيع الثروات بشكل متساو وعلى الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج وكون الشعب الجزائري كان يعيش تحت خط الفقر في تلك الفترة بالإضافة إلى أن الدول المتحررة حديثاً كانت تتجه للاشتراكية للتخلص من النظام الاستعماري وبقياءه، خاصة وأن الدول المستعمرة كانت رأس مالية بالإضافة إلى أن الدول الاشتراكية دعمت بقوة الثورة الجزائرية. انظر: أمينة مباركية، مقال الجزائر بين الاشتراكية والرأسمالية، مجلة ساسة sas- post-تاريخ الاطلاع 04 أوت 2020، سا 20:00 .

الموقع الإلكتروني <https://www.sasapost.com/opinion/capitalism-and-socialism>

⁴ سهيلة مجدوب، مقال اشكالية طبيعة الضمانات المقررة لحماية الحق في الإعلام على ضوء الدساتير الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، جامعة الجزائر 3 - المجلد الثاني - عدد 4 ، ص1.

لم يكن يعترف بالحق النقابي قبل سنة 1985 - خلال الفترة التي عرفت فيها الدولة الجزائرية انتهاز النهج الاشتراكي - بمعناها الثابت في المواثيق الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ذلك أن كل القوانين والأوامر التي صدرت في هذه المرحلة لم تكن تعترف بالحرية النقابية كما هو الحال بالنسبة للقانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل،⁽¹⁾ إذ يلاحظ أن المشرع الجزائري قد ربط هذا الحق بالهيكل الوحيد المتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)⁽²⁾ هذا ما نصت عليه المادة 24 من القانون رقم 12/78⁽³⁾ بنصها: "الانتماء الحر والاختياري للنقابة، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، معترف به لجميع العمال" الأمر الذي قد يشكل تناقض مع مبدأ حرية الانضمام إلى مختلف النقابات الموجودة، مما قد لا يعطي معنى وفاعلية حقيقية للدور الذي من أجله وجدت هذه التنظيمات النقابية.

ثانيا: دستور 1989 وما بعده:

في دستور 1989⁽⁴⁾ نصت في المادة 53 على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، حيث كرس هذا الحق دون تمييز بين مختلف القطاعات الاقتصادية من جهة، و القطاع العمومي من جهة أخرى، و تكريس مبدأ التعدد النقابي دون اشتراط الانضمام للمنظمة النقابية العمالية الموالية للدولة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) خلافا لما كان عليه الأمر في الدساتير السابقة.

¹ نصيرة لوني، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، جامعة أكلي محند اولحاج البويرة، الجزائر، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11 عدد 4 أكتوبر 2019 السنة الحادية عشر، ص259.

² انظر نصيرة لوني، المرجع نفسه، ص258.

³ المادة 24 القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي للعامل، (ج ر، عدد 32)، المؤرخة في 8 أوت 1978، ملغى.

⁴ دستور 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، (ج ر، عدد9)، المؤرخة في 01 مارس 1989. حيث نصت المادة 54 من الدستور على "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون.

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

أما في دستور 1996⁽¹⁾ فقد عرف إصلاحات واسعة من بينها نظام تعدد علاقات العمل منظمات العمل وأرباب العمل والحكومة، في مهمة مشتركة لإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية ولإبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي، حيث جاء في مادته 56 "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، ونلاحظ أن المشرع الجزائري أبقى على ما جاء به دستور 1989 في نص مادته، 53 دون أن يطرأ عليه أي تعديل، وهذا يؤكد حرص المشرع الجزائري على تكريس مبدأ التعددية في الممارسة النقابية كحق عام لجميع المواطنين دون تمييز بين القطاع الاقتصادي من جهة والوظيف العمومي من جهة أخرى، فممارسة الحق النقابي معترف بها للجميع خلافا لما كان في الدستور 1976. وقد يرجع الأمر إلى التحول الذي شهدته الدولة في النظام الاقتصادي بانتهاج اقتصاد السوق، والانفتاح على دول العالم، وإقرار التعددية في المنظمات والأحزاب بدل من نظلم الحزب الواحد.

أما بخصوص ما جاء به التعديل الدستوري 2016 الذي جاء بعد تعديلين سابقين للدستور سنتي 2002 و 2008⁽²⁾، حيث شهد توسيع لنطاق لحيات وحقوق الإنسان بما فيها ممارسة الحق النقابي فقد جاءت المادة 70⁽³⁾ محافظة على نص المادة الواردة في الدساتير السابقة، إذ أقر المشرع بالحق النقابي لجميع المواطنين وهنا جاء النص على إطلاقه لم يحدد فئة معينة دون أخرى، أو قطاع دون آخر، لكن بالرجوع لنص المادة 71 نجد أن حق الإضراب رغم اعتراف الدولة به كحق يمارسه العمال في مواجهة أرباب العمل، إلا أن المشرع وضع استثناء لبعض القطاعات التابعة للنظام العام كقطاع الدفاع الوطني، الأمن والخدمات أو الأعمال ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، حيث نلاحظ إبقاء المشرع على النص ذاته الوارد في المادة 54 من دستور 1989، وقد يعود استثناء هذه القطاعات نظرا لحيويتها وارتباطها بالأمن القومي والاستقرار العام، وأي اختلال في أداء الوظائف أو توقف لهذه القطاع قد يحدث اضطراب

¹ انظر المادة 56 دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 (ج ر رقم 76) المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل ومتمم.

² تم تعديل دستور الصادر سنة 1996 مرتين قبل مجيء التعديل الدستوري لسنة 2016 على التوالي بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 (ج ر رقم 25) المؤرخة في 14 أبريل 2002 المعدل والمتمم بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 (ج ر رقم 63) المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

³ انظر م 70 دستور 2016 المؤرخ في 06 مارس 2016 (ج ر رقم 46)، مؤرخة في 03 اوت 2016.

داخل المجتمع، إذ يؤكد المشرع الجزائري في كل مرة الاعتراف وإقرار بوجود هذا الحق وتكريسه مثله مثل باقي دول العالم، في إضفاء شرعية العمل النقابي للعمال تماشيا مع القانون الدولي.

الفرع الثاني: من خلال النصوص القانونية الخاصة بالعمل

لقد سن المشرع الجزائري عدة نصوص قانونية، متعلقة بتشريع العمل، أبرزها القانون رقم: 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل، وكذا القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، وكذا القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02/06/1990، إضافة للقانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

أولاً: قانون 12/87 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل:

جاء هذا القانون مبينا لكافة الجوانب المتعلقة بالعامل، حيث شمل هذا القانون العامل والموظف على حد سواء حيث نظم العلاقة بينه وبين الهيئة المستخدمة مبرزا ماله من حقوق وما عليه من واجبات، إضافة للمبادئ التي تحكم هذه العلاقة، فكان من بين الحقوق التي نص الحق في الممارسة النقابية لجميع العمال دون تمييز أو تفرقة بينهم، شرط أن يمارس هذا الحق في حدود التشريع المنصوص عليه، وهذا ما كرسته المادة 22⁽¹⁾ منه "يعترف بالحق النقابي لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون".

ثانياً: قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل:

لقد كرس المشرع الجزائري حق العمال في العمل النقابي وهذا ما نجده في نص المادة 5 منه⁽²⁾ حيث نصت على: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي؛
- التفاوض الجماعي؛

¹ المادة 22 من القانون 12/78 مؤرخ في 05/08/1978، المتعلق بالقانون الأساسي للعامل، (ج ر، العدد 32)، مؤرخة في 08/08/1978، ملغى.

² انظر المادة 5 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، (ج ر، العدد 17)، المؤرخة في 25 أبريل 1990.

- المشاركة في الهيئة المستخدمة؛
- ضمان الاجتماعي والتقاعد؛
- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل؛
- الراحة؛
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها؛
- اللجوء إلى الإضراب.

حيث نصت هذه المادة السالفة الذكر على مجموعة مبادئ من بينها تكريس ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي كوسيلة سلمية لحل نزاعات العمل الجماعية، إذ من حق كل عامل أجير⁽¹⁾ لدى هيئة مستخدمة ويتقاضى أجر أن يمارس العمل، ويشارك في سير الهيئة المستخدمة، وكذا ممارسة الأنشطة النقابية دون اعتراض من أرباب العمل، كما أعطى المشرع حق العمال في اللجوء للإضراب كوسيلة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم.

كما اعترف بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية.⁽²⁾

ثالثا: قانون 02/90 المتعلق بالوقاية نزاعات العمل الجماعية:

جاء هذا القانون مبينا لأشكال الوقاية من النزاعات الجماعية القائمة بين العمال والهيئة المستخدمة باللجوء الى الطرق السلمية اولا حيث جاء القسم الأول تحت عنوان الوقاية من النزاعات تم فصل من خلال مواده مختلف الوسائل التي يلجأ إليها كلا الطرفين ممثلو العمال وأرباب العمل عند عدم التفاهم المبدئي خلال المشاورات القائمة بين الطرفين، منها المصالحة،

¹ عرفت المادة 2 من القانون 11/90، السالف الذكر على أنه "يعتبر عمالا إجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم".

² انظر المادة 95 من القانون 11/90 السالف الذكر.

الوساطة، التحكيم، كما بين حالات اللجوء للإضراب، وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون بعد استتفاذ إجراءات تسوية النزاعات السابق ذكرها.⁽¹⁾

رابعاً: قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي:

جاء القانون 14/90 بعد أن عاشت الجزائر في ظل نظام الجذب الواحد الاشتراكي، وتفرد الاتحاد العام للعمال الجزائريين بممارسة النشاط النقابي، في الأحادية النقابية، أين شهدت الجزائر تغييرات حاسمة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، مما دعى إلى ضرورة تبني منحى جديد تمتثل في اتباع نظام يتمشى والتطورات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر ويشهدها العالم، حيث انتقلت إلى نظام التعددية النقابية⁽²⁾، بموجب هذا القانون حيث شمل مختلف الأطراف من عمال وهيئات مستخدمة، مكرسا لمبدأ التعددية، بنص المادة من ذات القانون 3⁽³⁾ "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات موجودة. شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية"، مما اعتبر أول قانون منظم للممارسة النقابية في الجزائر، مؤكدا لما جاء به دستور 1989 حيث نص على الأهداف التالية:

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية في مقدمتها الحق النقابي؛
- تكريس التمثيل الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال؛
- نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضة الجماعية والاتفاقيات الجماعية؛
- تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو اتفاقية العمل الدولية.⁽⁴⁾

الفرع الثالث: من خلال الاتفاقيات المصادق عليها من طرف الجزائر

¹ القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

الإضراب، معدل ومتمم بقانون رقم 02-91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991

² Le pluralisme syndical en Algérie est d'apparition récente. C'est au décours des événements d'octobre 1988 qui a engendré une ouverture démocratique, que le pluralisme syndical et le droit de grève trouvent leur consécration constitutionnelle. vue : ALGERIE Comité National des Libertés Syndicales: Premier Rapport sur les Libertés Syndicales en Algérie. p5

³ انظر: المادة 3 القانون 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، معدل ومتمم بالقانون رقم

30/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 يونيو 1996.

⁴ نصيرة لوني، المرجع سابق، ص 259.

تعرف الاتفاقيات الدولية international convention على أنها اتفاق مكتوب بين دولتين أو أكثر تحدد التزاماتها وحقوقها في مجال محدد، ويمكن استعمال مصطلحات مختلفة أخرى كذلك مثل اتفاق، معاهدة، وتختار الحكومات الوطنية محتوى الاتفاقيات، مادامت تقرر ما إذا كانت ستتبناها أم لا، بقيد مهم واحد: يجب ألا تتناقض أحكام اتفاقية ما مع القواعد الآمرة التي تلزم جميع الدول وهي أحكام القانون الدولي، بالإضافة إلى ذلك، تقبل جميع الدول⁽¹⁾، بعد إلزامها بميثاق الأمم المتحدة، أن ميثاق⁽²⁾ الأمم المتحدة يسود على أي اتفاقية دولية أخرى.⁽³⁾

وبمصادقة المشرع الجزائري على اتفاقيات منظمة الأمم المتحدة في ملزمة بتنفيذ واحترام النصوص التي جاءت فيها والسعي لتطبيقها حتى تتماشى والمبادئ المقررة من قبل منظمة العمل الدولية⁽⁴⁾.

¹ نصت المادة 1 من الجزء الأول تحت عنوان الحرية النقابية- من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم المؤرخة في 9 جويلية 1948 -سان فرانسيسكو- على "تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري عليها هذه الاتفاقية بانفاذ الاحكام التالية ...".

² تتخذ المواثيق الدولية ثلاث صيغ أساسية، هي: الاتفاقية: تم التطرق لتعريفها، ومن أمثلتها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) لسنة 1948. بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

البروتوكول: وهو نوع خاص من المواثيق يهدف بالأساس الى تفعيل أحكام الاتفاقية أو المعاهدة ذات الصلة بموضوعه، حيث يهدف البروتوكول الى تفعيل آليات حماية الحقوق التي أقرتها الاتفاقية. مثاله بروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية مناهضة جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1999.

التوصية: هي نص دولي ليس له مبدئيا قوة ملزمة للدول الأعضاء ولا يؤدي إلى أي التزام. حيث يتضمن مجرد توجيهات ومقترحات لأولويات العمل، كما أنها لا تخضع للتصديق. مثالها التوصية رقم (163) لسنة 1981 بشأن المفاوضة الجماعية. للاطلاع أكثر انظر: دليل تدريبي، تعزيز دور النقابات في دعم المساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية، 2018، ص14.

موقع الالكتروني: www.ifro.org تاريخ الإطلاع 10:00 2020/08/08

³ سعد عزت السعدي، مقال: مفهوم الاتفاقيات الدولية ومراحلها، مركز الابحاث والدراسات العلمية، ت ن 2017/8/24.

الموقع الالكتروني: <http://www.ssrcaw.org> تاريخ الإطلاع: 2020/8/8. صا 20:17.

⁴ منظمة العمل الدولية: هي وكالة الامم المتحدة المتخصصة في عالم العمل ولها شخصيتها الاعتبارية الكاملة التي تمكنها من اتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق السلام الاجتماعي العالمي الدائم القائم على العدالة الاجتماعية. انظر دليل تدريبي، تعزيز دور النقابات في دعم المساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية، ص12. تاريخ الاطلاع 2017/08/10،

الموقع الالكتروني: https://www.ilo.org/africa/about-us/offices/cairo/WCMS_637330/lang--ar/index.htm

ومن أهم الاتفاقيات التي تم المصادقة عليها من طرف الجزائر، ذات الصلة المباشرة بالنقابات العمالية ونشاطها، اتفاقيتين على التوالي: اتفاقية رقم 87 المؤرخة في 9 جويلية 1948 تتعلق بالحرية النقابية وحق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية، واتفاقية رقم 98 المؤرخة في 8 يونيو 1949 تتعلق بشأن مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

أولاً: الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

تمت مصادقة الجزائر على الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 1962، حيث يظهر جليا سبق الجزائر في الإقرار بحق العمال في التنظيم النقابي.

بالرجوع إلى الاتفاقية رقم 87 المؤرخة في 18 يونيو 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم نجد في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن إن "إقرار مبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم، إذ يتبين من خلال ما سبق، إن النقابة تلقى اهتماما واعترافا على المستوى الدولي .

حيث جاءت هذه الاتفاقية مفصلة بدءا بحق العمال في تكوين تنظيمات وحرية الانضمام في الجزء الأول من الاتفاقية، كما أولت اهتمام بحماية هذا الحق بتعهد مختلف الدول المصادقة على الاتفاقية باتخاذ كافة التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل حقهم في التنظيم بحرية وذلك في الجزء الثاني منها.⁽¹⁾ حيث نصت المادة 2 من الاتفاقية على حق العمال و أصحاب العمل على حد سواء ودون تمييز⁽²⁾ في حق تنظيم

¹ الاتفاقية الدولية رقم 87 ، السالفة الذكر .

² من الأساسي للنقابات ولمنظمات أصحاب العمل أن تعمل باستقلالية وحرية كاملتين. وهذا يعني غياب مزدوج للتدخل: أولاً من جانب السلطات الحكومية في أنشطة هذه المنظمات؛ ثانياً من جانب منظمات أصحاب العمل في انشاء منظمات العمال وأنشطتها، والأمر صحيح بالنسبة لمنظمات العمال إزاء منظمات أصحاب العمل. وفي السنوات الأخيرة، شهدت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية زيادة في عدد الشكاوى المقدمة بشأن أعمال التمييز المناهض للنقابات والتدخل. وتتناول هذه الإدعاءات أعمالاً ضارة (بما في ذلك التسريح وإنزال الدرجة والنقل ورفض التوظيف) يقوم بها في المقام الأول أصحاب العمل، بمن فيهم الحكومات بصفتها صاحب عمل ضد مسؤولي النقابات والأعضاء فيها، إما بسبب قيامهم بإنشاء نقابة أو الانضمام إلى نقابة أو بسبب مشاركتهم في أنشطة نقابية. وتشكل أعمال التدخل المزعومة أكثر من نصف مجموع الشكاوى إذا أضفنا الادعاءات المرتبطة بتدخل الحكومة في الأنشطة النقابية، مثلاً، من خلال القوانين التقييدية. انظر مؤتمر العمل الدولي الدورة 08/98 التقرير العالمي، التقرير الأول (باء)، الحرية النقابية على أرض الممارسة - الدروس المستخلصة، مكتب العمل الدولي جنيف، 2008. ص 11 <https://manshurat.org/file/31501/download?token=eNsrx14S>. 10:35. 2020/08/10

نقابات، ودون الحصول على ترخيص مسبق من أي جهة، مع حرية الانضمام أو عدمه للمنظمات شرط التقيد بما تنصص عليه قوانين هذه المنظمات النقابية وذلك حال الانضمام إليها. كما نصت في المادة 3 من ذات الاتفاقية على حق المنظمات النقابية سواء كانت عمالية أو منظمات أصحاب العمل في سن قانونها الأساسي ولوائحها الإدارية إضافة إلى ذلك انتخاب الممثلين بحرية كاملة، وكذا تنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد برامج عملها⁽¹⁾. ما نلاحظه على النصوص المذكورة أن منظمة العمل الدولية أقرت بحق العمال في تكوين منظمات نقابية عمالية تسعى لتحقيق مصالحها والدفاع عنها دون أي ضغط أو إكراه وفي ذات الوقت جعلت مساواة بين الطرف الضعيف المتمثل في العمال، وبين الطرف القوي - أصحاب العمل - في هذا الحق، مما يثير تساؤل حول ذلك، فمن يحتاج للحماية هم العمال وهم ليسوا على قدم المساواة مع أرباب العمل.

ثانيا: اتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 1962 أي بعد الاستقلال مباشرة سعيا منها لحماية حقوق العمال وجعله حقا دستوريا، كغيرها من الدول، جاءت هذه الاتفاقية متضمنة حماية للعمال الذين يمارسون التنظيم النقابي من أعمال التمييز ضدهم، ومختلف أشكال الضغوط التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية نشاطهم النقابي كما نصت على تمتع المنظمات العمال من جهة ومنظمات أصحاب العمل جهة أخرى، ضد أعمال التدخل إزاء بعضهم البعض.

كما نصت على تشجيع المفاوضات الجماعية الطوعية (الاختيارية)، من خلال وضع آليات مناسبة تضمن حرية التنظيم وتدابير آمنة ومشجعة للمفاوضة الجماعية⁽²⁾.

كما جاء في المؤتمر الدولي المؤرخ في 26 يونيو 1952 المنعقد في دورته الخامسة والثلاثين، صياغة عدد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية، مبادئ ترمي إلى إرساء الحرية

¹ من اتفاقية رقم 87 السابق ذكرها. انظر: المادتين 2-3

² دليل تدريبي، تعزيز دور النقابات في دعم المساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص. 16.

النقابية وإقامة علاقات مهنية جيدة، حيث نصت في توصية الأولى من المؤتمر "يتمثل الهدف الأساسي والدائم للحركة النقابية في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للعمال".⁽¹⁾

المطلب الثاني

التعريف بالنقابة العمالية

تعتبر النقابة هيئة دائمة، حرة، لها شخصية معنوية، تتمتع باستقلال إداري ومالي، يكونها العمال بصرف النظر عن التوافق في عاداتهم، قيمهم، معارفهم واتجاهاتهم، لترابط مصالحهم، تهدف إلى حماية العمال وتحسين ظروف عملهم وتلبية احتياجاتهم.⁽²⁾ ومن خلال هذه الجزئية سننتقل إلى الشخصية القانونية (الفرع الأول) لمقومات النقابة العمالية، ثم إلى مبادئ النقابية والأهداف في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مقومات النقابة العمالية

أولاً: تعريف النقابة

ولقد تعددت المفاهيم حول النقابات العمالية، بحسب الزاوية التي ينظر منها، فتباينت التعريفات لهذه المنظمات ما بين الطابع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

فمن حيث اللغة: يطلق كلمة نقيب على كبير القوم ويقابلها باللغة الأجنبية SYNDICAT، كما تعني العميد.

أما من الجانب الاصطلاحي: يطلق عليها مصطلح (Trade Union) وهو المصطلح المعترف به خلال الربع الأخير من القرن 19 ويقصد به (Association) وتعني رابطة حيث تضم مجموعة من العاملين في حرفة واحدة⁽³⁾، كما تعرف النقابة العمالية بأنها "منظمات عضوية ولكنها عضوية مغلقة على العاملين في مهنة محددة أو تخصص معين من

¹ مؤتمر العمل الدولي، الدورة 08/98 بالتقرير العالمي، مرجع سابق، ص 84، تاريخ الاطلاع 2020/08/10. سا 10:35

² هدى درنوني، المرجع السابق، ص 99.

³ عبد العزيز راجعي، العمل النقابي في الجزائر خلال فترة ما بين الحربين 1919-1939 "محطات ومواقف، المجلة التاريخية الجزائرية، العدد 04 سبتمبر 2017، ص 164.

تخصصات العمل أو مجال من مجالات الإبداع، فهي منظمات طبقية خالصة تضم في صفوفها العمال من ذوي المهنة الواحدة⁽¹⁾

كما يعرفها الفقه الرأسمالي بأنها: "منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم"⁽²⁾

وهي منظمة جماهيرية يكونها ويؤسسها العمال أو ينضموا إليها بإرادتهم الحرة بدون تصريح، ودون تدخل من أي جهة كانت، تهدف إلى تمثيل مصالح العمال في المفاوضات التي تجري مع أصحاب العمل، حول الأجور وساعات وظروف العمل (شروط وظروف العمل)، وغالباً ما تكون مرتبطة بقطاع أو صناعة محددة (غزل ونسيج أو كيماويات أو هندسية .. الخ)⁽³⁾

كما تعرف بأنها: "كل جمعية قانونية تم التصريح بها، تضم أشخاصاً يمارسون نفس المهنة أو ذات النشاط، بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة".⁽⁴⁾

بالرجوع للمشرع الجزائري نجده لم يعطي تعريفاً صريحاً لمصطلح النقابة بل تركه للفقه والقضاء، واكتفى بذكر حق حرية تكوين نقابة عمالية في القطاع نفسه للعمال الإجراء والمستخدمين، إلى جانب حقهم في الانخراط الحر لهذه النقابات وبكامل إرادتهم، دون تدخل أو ضغط أو إكراه من أي جهة كانت، سواء داخل النقابة أو خارجها ونستشف هذا ما جاء في المادتين 2 و 3 من القانون 14/90 حيث اصطلح عليها المشرع منظمة نقابية، حيث نصت المادة 2 "يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة

¹ عمر طقز، الحكم الراشد في النقابات العمالية، سلسلة المواد التثقيفية، أيار 2006، رام الله، فلسطين، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، ص 2.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الجماعية - جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2016، ص 15.

³ الشبكة العربية لمعلومات حقوق الإنسان برنامج حرية تعبير العمال والحركات الاجتماعية، العدد الخامس من دليل العامل:

ماهي النقابة العمالية وشروط تكوينها، ت ن 16 يونيو 2018. <https://www.anhri.info/?p=144> تاريخ الاطلاع

2020/08/10.

⁴ وسيلة شابو، قانون العمل الدولي، دار هومة، 2016، ط 2، ص 97.

واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية⁽¹⁾

من خلال النص يتضح أن المشرع لم يفرق بين العمال في القطاع العام والخاص، جميع العمال سواء في انشاء نقابة ولهم حرية الاختيار الانضمام أو عدم الانضمام للمنظمة، مع وجود فئة لا تتمتع بهذا الحق كمستخدمي وزارة الدفاع، فهم تحكمهم قوانين خاصة.

ومن خلال ما تقدم يمكن تعريف النقابة العمالية بأنها: منظمة تضم مجموعة من العمال أو الموظفين تجمعهم مصالح مشتركة تتمثل في الدفاع عن حقوق وامتيازات منحها لهم القانون، سواء قاموا بالانضمام الحر لهذه المجموعة أو تم انتخابهم أو بقوة القانون كما سيتبين لاحقا، حيث يقوم العمال المنخرطين في المنظمة بالدفاع عن المصالح المشروعة وحمايتها، بغية الوصول إلى مستوى معيشي أفضل.

وقد اختلف الفقه القانوني في تحديد طبيعة النقابة فهناك من يرى أن النقابة العمالية نوع خاص من الجمعيات بحكم نشأتها، ومن جهة أخرى بالنظر لمشاركتها الفعلية في تخطيط السياسة العامة للعمل من تنظيم ومناقشة المسائل المتعلقة بالأجور وغيرها مما يتعلق بتنظيم العمل وكذا المفاوضات الجماعية والإضرابات العمالية فاعتبروها من أشخاص القانون العام، ويرى آخر أن النقابات العمالية أنها مؤسسات خاصة ذات نفع عام تماشيا مع الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمة، في حين يرى الرأي الثالث أن النقابة العمالية هي منظمات خاصة غايتها حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم، وتحسين أحوالهم والدولة لا تمنحها سلطات عامة.⁽²⁾

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد اعتبر النقابة العمالية من أشخاص القانون الخاص من حيث حرية الاشخاص في تكوينها، ووضع قانونها الأساسي، وتنظيمها الداخلي، إلا أنه بإمكان السلطة العمومية تحريك دعوى ضد النقابة في حال مخالفتها للقانون، وذلك استنادا لنص المادة

¹ المادة 2 قانون 14/90، مؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، (ج ر، العدد 23)، سنة 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم بالأمر 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996.

² سميحة مناصرة، الحرية النقابية في الجزائر، (رسالة ماجستير في العلوم القانونية قانون إداري)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011، ص ص 21-22.

27 والمادة 30⁽¹⁾ من القانون 14/90 حيث يفهم من النص أن المنظمة النقابية رغم أنها تؤسس من طرف العمال بشكل حر وإرادي إلا أنها تخضع بشكل أو بآخر لرقابة السلطة العمومية أي خضوعها لقواعد النظام العام وبالتالي فهي تعتبر شخصية ذو طبيعة خاصة ولا تتمتع بسلطة عامة وإنما تتقيد بالتشريع المعمول به.

ثانيا: خصائص النقابة العمالية

رغم التباين في تحديد مفهوم وطبيعة النقابات العمالية، وعدم ضبطها بتعريف محدد إلا أنه يوجد نقاط يتفق الجميع حولها تكمن :

- النقابة العمالية تنظيم: أي لها بناء هيكلي ووظائف تقوم بها؛
- أنها اختيارية: أي أن الانضمام إليها ليس إلزامي على العمال وإنما وفق لمبدأ الحرية الفردية؛⁽²⁾
- أن المنظمة النقابية تتكون من مجموعة عمال تجمعهم مهنة واحدة أو قطاع مهني واحد؛
- المنظمة النقابية تتكون بمبادرة من العمال بطريقة إرادية وحرّة ومستقلة؛
- أن المنظمة النقابية تقوم بمهمة الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال والمساهمة؛ في تقديم الخدمات الصحية والتنقيفية والاستهلاكية للرفع من مستواهم الاجتماعي والمهني؛
- تمثيل العمال أمام جميع الهيئات والمؤسسات الأخرى العمومية والخاصة، والدفاع عنهم بالأساليب ذات الطابع التنازعي أمام أصحاب العمل، أو الأساليب ذات الطابع التعاوني التي تؤدي إلى مشاركتهم في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي.⁽³⁾

ثالثا: تمييز مصطلح النقابة عن مصطلحات مشابهة

1- النقابة والتكتل:

¹ انظر: المادتين 27 و 30 من القانون 14/90 السالف الذكر.

² محمد الصغير بن غربي، المرجع السابق، ص 248.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، مرجع سابق، ص 16.

وتعرف النقابات أنها نوع خاص من الجمعيات، وتتشابه معها في الهدف القريب، وهو مصلحة اعضائها وتختلف معها في الهدف البعيد وهي الاستمرارية، أما الاختلاف فهو أن التكتل أو التحالف هو اتحاد مجموعة معينة اتحاد مؤقت للمطالبة بحق معين وغير دائمه، أما النقابة فهي مستمرة استمرار نسبي وتدافع عن حقوق عمال في أعمال إما متماثلة أو مترابطة.

2- المنظمة النقابية و الشركة:

- من حيث التكوين الشركة هي مشروع مالي تتكون من شخصين أو أكثر بحصة مالية أو القيام بعمل تقسم بينهم الأرباح ويتحملون في الخسائر، أما النقابة فإنها تتكون من أعضاء لا يحكمها مبدأ المكسب والخسارة؛

- من حيث الربح الشركة فإنها تسعى للربح في كل أعمالها، والنقابة لا تسعى للربح إنما لرفع مستوى اعضائها⁽¹⁾.

3- النقابة والجمعية:

تعتبر النقابة العمالية نوع من الجمعيات غرضه الدفاع عن مصالح المهنية للعمال، فكل منهما لا يسعى لتحقيق الربح إلا أنهما تتميز النقابة عن الجمعية بالآتي:

- تتألف النقابة من العمال الأجراء أو المستخدمين، أما الجمعية فتتكون من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين؛

- تتميز النقابات بطابع الاستمرارية والتنامي على عكس الجمعيات التي تنتهي بانقضاء الغرض الذي وجدت من أجله،⁽²⁾

¹ الموقع: https://www.legal-library-books.com/2017/04/blog-post_419.html تاريخ الاطلاع 10/08/2020. 13:30

² سميحة مناصرة، مرجع سابق، ص14.

- الغرض الذي تسعى المنظمة النقابية لتحقيقه محدد سلفا ومفروض بحكم القانون المتمثل في الدفاع عن مصالح العمال، أما الجمعية فيتحدد غرضها باتفاق أعضائها بكل حرية، حيث يتحدد الهدف بحسب الدافع من إنشائها.⁽¹⁾

4- تمييز النقابة العمالية عن النقابة المهنية:

هناك أوجه تشابه كثيرة بين النقابات العمالية والمهنية تتمثل في الصفة التمثيلية والطبيعة القانونية، باعتبارها شخصية اعتبارية تتمتع بأهلية وجوب وأهلية أداء وكذلك أهلية تملك وأهلية تقاضي، في إطار مبدأ التخصص، أي في حدود الأغراض العامة التي أنشئت من أجلها. كذلك كلاهما تخضعان لأنظمة مالية متشابهة

وتعرف المنظمة المهنية بأنها "هيئة تشرف على تأطيرها مهنة معينة مبنية على التخصص العلمي، تعمل على تنميتها وتطويرها باعتبارها خدمة عمومية، وتمثلها لدى الغير من أفراد وسلطات عمومية، وتتمتع في سبيل ذلك بالشخصية الاعتبارية وبعض مظاهر وامتيازات السلطات العامة باعتبارها مرفقا عموميا متخصصا"⁽²⁾

تختلف النقابة العمالية عن النقابة المهنية في عدة أوجه منها:

- النقابات العملية تنشأ بنظام إيداع المستندات لدى جهة الإدارية المختصة، ضمن إجراءات يحددها القانون، بينما النقابات المهنية تنشأ كل منها بقانون خاص بها أو مرسوم؛
- تعتبر النقابات المهنية مرفق عام، فهناك جانب من الفقه يقسم المرافق العامة إلى ثلاثة أنواع هي المرافق الإدارية والمرافق الاقتصادية والمرافق المهنية، فهي شخص إداري من أشخاص القانون العام، تخضع لأحكام القانونين العام والخاص كما ينظر في منازعاتها القضاء الإداري والعادي ذلك أن المنازعات المتعلقة بنشاط النقابة كمرفق عام تخضع لأحكام القانون

¹ بشير هدف، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقة العمل الجماعية)، المرجع السابق، ص 18.

² انظر، مامون مؤذن، الطبيعة القانونية لنشاط النقابات أو النقابات المهنية، مجلة الحقيقة، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، العدد 30، د ت ن، ص 65.

العام، في حين أن المنازعات الخاصة بنشاط النقابة الداخلي وعلاقة الأعضاء ببعضهم البعض، واستغلال أموالها ورواتب الأعضاء فيختص بها القضاء العادي.⁽¹⁾

أما النقابات العمالية تعتبر من أشخاص القانون الخاص، لأنها تتكون بإرادة العمال وتخضع لقواعد القانون الخاص، ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين عليها، ولا تتمتع النقابة العمالية بحقوق السلطة العامة، لذلك فإنها في علاقاتها القانونية تخضع لإختصاص القضاء العادي.

- النقابات المهنية تكون العضوية فيها الزامية، حيث إن عضوية النقابة شرط لمزاولة المهنة، بينما العضوية في النقابات العمالية اختيارية، وهذا يتضح بالرجوع للمادة 2 و 3 من القانون 14/90 السابق الذكر حيث تحدثت عن حرية الانضمام والانخراط دون إجبار على ذلك؛

- في النقابات المهنية يجب أن يكون العضو حاصلا على مؤهل علمي محدد أو شهادة مزاول مهنة، بينما في النقابات العمالية يكفي توافر فيه صفة العامل، وأن يعمل في المهنة التي تمثلها نقابته العمالية؛

- النقابة المهنية لها صفة قومية، وهي التي تحتكر التمثيل ويمكن أن يكون لها فروع أو مكاتب في المحافظات، أما في النقابات العمالية فتكون هناك عدة تشكيلات أو مستويات، وكل واحدة منها لها الشخصية الاعتبارية؛

- النقابة المهنية تركز على تنظيم المهنة ودور أصحابها في تقدم المجتمع وتعتبر هيئات استشارية للدولة في مجال تخصصها وتؤمن لأفرادها نظام التقاعد والمعاشات وتحدد أسعار الخدمات التي يقدمها أعضاؤها للمواطنين.

بينما النقابات العمالية تعمل على تحسين شروط وظروف العمل وحماية حقه في الانجازات والمكافآت والعلاوات والعمل في بيئة آمنة وصحية وتقوم بتمثيل العمال في المفاوضات الجماعية مع أصحاب العمل، وتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال.

¹ انظر، مصطفى شحادة، مقال النقابات العمالية والنقابات المهنية، مجلة الجوار المتمدن، العدد 2904،

ت ن 2010/02/01، سا 22:27 اطلع عليه من الموقع الالكتروني: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp>

النقابة المهنية فهناك نظام للعقوبات التأديبية، وقد تصل العقوبة إلى حرمان العضو من ممارسة المهنة، إما في النقابة العمالية فهناك نظام الإجراءات الانضباطية، التي قد تصل إلى الفصل من عضوية النقابة ولكنها لا تستطيع حرمانه من العمل في مهنته.⁽¹⁾

يستخلص مما تقدم أن النقابة العمالية والنقابة المهنية ليسا وجهان لعملة واحدة فكل منهما تنظمه الخاص الذي حدده القانون والنصوص الخاصة لكل منهما، ومع ذلك كلاهما يصبان في هدف واحد هو الدفاع عن القطاع الذي يمثله، سواء كان في النظام العام أو النظام الخاص.

5- المهام النقابية:

تتمتع النقابة التمثيلية بالعديد من المهام ذكرها المشرع في المادتين 38 و 39 من القانون 14/90⁽²⁾ المتعلقة بكيفية ممارسة الحق النقابي تمثلت في الآتي:

- المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة؛
 - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب؛
 - جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل؛ واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم؛
 - إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها لهذا الغرض؛
 - جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم؛
 - تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.
- أما على الصعيد الوطني فإن من مهامها:
- تستشار في مجال التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل واثرائهما؛
 - تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية التي تعنيها؛

¹ مصطفى شحادة، مرجع السابق.

² المادتين 38 و 39 من القانون 14/90، السالف الذكر.

- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي؛
 - تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة للتحكيم
 المؤسسة بمقتضى القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية من
 النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
 من خلال المادتين 39 و 39 المذكورتين أعلاه يتضح أن المشرع قد حدد المهام
 والصلاحيات التي تدخل في اختصاص النقابة على المستويين المحلي والوطني، فعلى المستوى
 المحلي تكمن مهامها الأساسية في المشاركة في المفاوضات القائمة بين أرباب العمل والعمال،
 وكذلك التدخل في الوقاية من حدوث أي نزاع داخل المؤسسة المستخدمة بين الطرفين، إضافة
 إلى ذلك تسعى المنظمة النقابية إلى جمع الأعضاء لمناقشة أمور المتعلقة بالعمال، وتحضير
 الاجتماعات عن طريق الاعلان بواسطة النشرات النقابية لذات الغرض، وفقا للتشريع والتنظيم
 المعمول به. أما على المستوى الوطني فإن من أهم المهام الموكلة الى المنظمة النقابية هي
 الدور الاستشاري في كل ما يتعلق بمجال التشريع والتنظيم فيما يخص العمل، وكذا ممارسة
 التفاوض والتمثيل في المجالس المتساوية والأعضاء في الوظيفة العامة، وفي اللجنة الوطنية
 للتحكيم.

رابعاً: الشخصية الاعتبارية للنقابة

منح المشرع الجزائري على غرار مختلف الدساتير والتشريعات الدولية الشخصية القانونية
 للتنظيمات⁽¹⁾ النقابية العمالية حيث نظمها بالنصوص القانونية أهمها ما جاء به قانون 90-14
 الذي نص في المادة 16 منه "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية
 بمجرد تأسيسها...التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية
 المختصة..."يستخلص من النص أن النقابة العمالية باعتبارها شخص اعتباري يتمتع بكافة
 الحقوق التي خولها لها القانون والمتمثلة في الاسم، الموطن، الذمة المالية، وتنقيده بمبدأ

¹ تم استبدال جملة التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية بالمنظمة النقابية أو المنظمات النقابية شملت المواد من 2 إلى 30
 وكذا من المواد 33 إلى 38 ومن 40 إلى 42 وكذا المادتين 48 و 49 من القانون 90/14 بموجب الأمر 96/11 المؤرخ في
 10 يونيو 1996، (ج ر عدد 36)، مؤرخة في 12 يونيو 1996.

التخصيص الذي تخضع له النقابة⁽¹⁾ ومن أهم الآثار الناتجة عن اكتساب المنظمة النقابية للشخصية الاعتبارية⁽²⁾ نذكر:

- تمنح النقابة شخصية معنوية لتمكنها من مباشرة جميع مهامها الموكلة إليها. وتتمتع كل منظمة نقابية باستقلالية شخصيتها القانونية سواء كانت نقابة محلية أو نقابة اتحادية؛
- تتخذ موطنا لها أو مركز ممارسة النشاط القانوني والاجتماعي، حيث تتعدّد الاجتماعات الدورية للجان النقابية والجمعيات العامة؛⁽³⁾
- تتمتع كل منظمة نقابية باستقلالية شخصيتها القانونية سواء كانت نقابة محلية أو إقليمية أو اتحادية؛
- تحمل اسما خاصا بها يميزها عن غيرها من النقابات الأخرى، يتم اختياره والموافقة عليه في الجمعية التأسيسية؛
- ذمة مالية يمكنها مباشرة جميع التصرفات القانونية في إطار الأهداف التي قامت من أجلها، إبرام عقود، قبول إعانات الهبات والوصايا، وإدارة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال؛
- أهلية التقاضي: يترتب على ثبوت الشخصية القانونية الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات⁽⁴⁾، بنص المادة 16 القانون 14/90 وبذلك تمكنها من الدفاع عن المصالح الجماعية والفردية لأعضائها، فلها حق رفع الدعاوى القضائية باتجاه أعضائها، أو باتجاه الغير، أو التقاضي لصالح أعضائها بصفة جماعية أو فردية⁽⁵⁾.

¹ انظر محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995، ص 94.

² 50 القانون المدني "يتمتع الشخص الاعتباري بجميع الحقوق إلا ما كان منها ملازما لصفة الإنسان، وذلك في الحدود التي يقرها القانون. يكون لها خصوصا: ذمة مالية، أهلية في الحدود التي يعينها عقد انشائها أو التي يقرها القانون، موطن وهو المكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها،... نائب يعبر عن إرادتها، حق التقاضي" راجع: الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني معدل ومتمم. معدل بالقانون رقم 07-05 مؤرخ في 2007./05/13

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية) المرجع السابق، ص 16.

⁴ نصيرة لوني، المرجع السابق، ص 257.

⁵ انظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 17.

يتضح مما سبق مدى اهتمام المشرع بتمكين المنظمات العمالية بإنشائها بكل استقلالية دون ضغوط أو منع حتى تتمكن من تأدية مهامها بحرية تامة.⁽¹⁾

الفرع الثاني: مبادئ النقابة العمالية وأهدافها

أولاً: المبادئ:

أخضع المشرع المنظمات النقابية لمبادئ حتى يمكنها القيام بدورها، وفي هذه الجزئية سوف نذكر أهمها وهي:

1- مبدأ عدم التمييز:

يعدّ مبدأ عدم التمييز بين أعضاء النقابة لأي سبب كان _ سواء من حيث العرق أو اللون أو النسب أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي _ أحد أهم المبادئ التي تعمل النقابات العمالية بموجبها.

2- مبدأ الاستقلالية:

حتى تقوم النقابة بدورها طبقاً لمصالح وإرادة الأعضاء يجب أن تكون مستقلة، وأن لا تخضع إلا لإرادة أعضائها وأن تتجنب الوقوع تحت هيمنة أية مصالح أو حسابات خارجية، سواء كانت من أصحاب العمل أو من الحكومات أو أية جهة أخرى، كذلك لا بد من قيام أعضائها بالرقابة عليها ومحاسبتها.⁽²⁾

3- مبدأ الحرية النقابية:

يقضي هذا المبدأ الاستقلال التام عن الحكومة أو أرباب العمل أو الحزب، انطلاقاً من التكوين والتسيير واختيار قادتها ونشاطاتها ونظمها الأساسية وطريقة حلها⁽³⁾ وبالرجوع لقانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي نجده نص على هذا المبدأ، حيث أعطى للعمال

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 16.

² حسين إبراهيم وآخرون، دور النقابة العمالية في تحسين أداء العاملين، مجلة تشريع للبحوث والدراسات العلمية، مجلد 37، العدد 3، ت ق ن 2015/05/21، ص 187.

³ انظر، حورية بن حمزة، مطبوعة بيداغوجية في مقياس (سوسيولوجيا الحركات العمالية)، جامعة الشاذلي بن جديد، جامعي سطيف 2، 2016، ص 17.

الأجراء والمستخدمين حرية تكوين المنظمات النقابية سواء في القطاع الواحد بهدف الدفاع عن مصالحهم المشروعة المادة 2 منه إضافة إلى حرية الانخراط لأي منظمة نقابية موجودة مع مراعاة التشريع المعمول به وذا بنص المادة 3 من ذات القانون. ومن خلال استقراء المادتين السابق ذكرهما يتضح إن المشرع الجزائري "لم يفرق بين الموظف العام في المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري والقطاع الخاص".⁽¹⁾

وهذا قد يعود إلى أن كل منهما في إطار أداء نشاط فلهما نفس الحق دون تمييز فللموظف والعامل حرية تكوين منظمة نقابية دون فرض قيود تمنع من ممارستهم لهذا الحق كما لهم الحق في الانخراط في أي منظمة نقابية موجودة سواء كانت وطنية أو دولية⁽²⁾ في إطار احترام القوانين السارية المفعول. والجدير بالذكر أن بعض فئات الموظفين لا تتمتع بالحق النقابي ويتعلق الأمر على الخصوص بالمدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني وبعض الفئات الأخرى التي غالبا ما تحددها القوانين الأساسية الخاصة بسلك الانتماء.⁽³⁾

الحرية النقابية تظهر بمظهرين، الحرية النقابية الفردية والحرية النقابية الجماعية، فالحرية الفردية تكمن في حرية الانتساب، والانسحاب من النقابة، أما الحرية الجماعية فتظهر في حرية تأسيس منظمات نقابية، أي دون حاجة إلى إذن مسبق من السلطات العامة ولا إلى إجراءات

¹ انظر المادة 3 القانون 14/90، السالف الذكر.

² أولت منظمات العمل الدولية اهتماما خاصا بالحرية النقابية في مختلف معاييرها، إيماننا منها بدور الحرية النقابية في تعزيز حقوق العمال وحياتهم، وإيماننا منها بقدرة النقابات بالشراكة الحقيقية إلى جانب الدولة وأصحاب العمل ومن أهم ما تناولته الاتفاقية 87 المتعلقة "بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم" للعام 1948 تكريس مبدأ "حق العمال بتكوين منظمات من دون الإذن المسبق، حق العمال دون تمييز، في تكوين منظمات يختارونها وينظمون إليها بهدف تعزيز مصالحهم والدفاع عنها..." "كما لها حق الانضمام إلى المنظمات الدولية...." انظر هيام كيروز، الحركة النقابية العمالية في لبنان بين الحرية والاستقلالية.... والواقع الفعلي، العدد 106، تشرين الأول، 2018.

³ جمال بوربيع، سوسيولوجيا الحركات العمالية، محاضرات في مقياس تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل، 2015/2016، ص33.

إدارية لاحقة حتى يخرج هذا التنظيم إلى الوجود، إضافة إلى حرية إدارتها وتنظيمها شرط أن يبين القانون الأساسي للنقابة طريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة، ومدة العضوية.⁽¹⁾

4-مبدأ الوحدة النقابية:

وتعني تكتل العمال وتجمعهم وإعلاء التضامن بين أعضائها، فعندما يكون العمال متحدين يمكنهم الحصول على أكثر ما يمكنهم من مطالب، فكلما توحدت صفوف وتضامن العمال في التنظيم النقابي كانت أقوى للدفاع عن الحقوق وحمايتها.⁽²⁾ وعند قراءة نص المادة 2 من قانون 14/90 السابق الذكر نجد أن المشرع كرس مبدأ الوحدة في التكوين النقابي "يحق لعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"⁽³⁾

5-مبدأ القيادة الجماعية:

هذا المبدأ يعني من خلاله الاعتماد على رأي الأغلبية والأخذ بعين الاعتبار ملاحظات وأراء باقي الأعضاء، بحيث يجب أن تكون الزامية القرارات لجميع الأعضاء.⁽⁴⁾ وبالعودة للقانون 14/90 الخاص بكيفية ممارسة الحق النقابي السابق الذكر نجد المادة 13 تعطي الحق لأي عضو في المنظمة أن يشارك في قيادة المنظمة وإدارتها ضمن قانونها الأساسي ونظامها الداخلي، ووفقا لأحكام القانون رقم 14/90 حيث يحق للعمال المنظمين للتنظيم النقابي المشاركة في المفاوضات الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة وهذا يضيف على العمل الجماعي آلية الديمقراطية في المشاركة الجماعية⁽⁵⁾.

¹ عاقل فزيلة، دروس في تشريع العمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013، ص13.

² انظر، حورية بن حمزة، مطبوعة بيداغوجية في مقياس (سوسيولوجيا الحركات العمالية)، المرجع السابق، ص 17.

³ انظر المادة 2 من القانون 14/90 السالف الذكر.

⁴ انظر، جمال بوربيح، المرجع سابق، 32.

⁵ انظر المادة 13 من القانون 14/90 السالف الذكر.

6- مبدأ الديمقراطية:

النقابة مؤسسة ديمقراطية وبالتالي فإن قوتها تكمن في الأساليب الديمقراطية وممارسة حقوقها بشرعية من خلال التداول على المناصب القيادية في المنظمة.⁽¹⁾ ولقد ذكرت المادة 14 من قانون 14/90 بنصها "تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تنتخبها" وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على حرص المشرع على تطبيق هذا المبدأ لما له من أهمية في السير الحسن والفاعلية للمنظمة النقابية.

7- مبدأ المراقبة والمحاسبة:

يخضع كل عامل لديه وظيفة داخل النقابة بمراقبة أداءه وإن تطلب الأمر فرض عقوبات في حالة تسجيل أخطاء وكذا تشجيع الموفقين في أداء مهامهم والمثابرين، حين يفقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة يتعرض التنظيم النقابي لنوع من الفوضى والتسيب الذي يصل أحيانا إلى حد التلاشي الفعلي للعمل وانهيائه، والمراقبة والمحاسبة كمبدأ لا يهدف بالدرجة الأولى إلى إثبات الخطأ وفرض العقوبات بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط⁽²⁾

8- مبدأ المسؤولية الفردية:

يتحمل العضو النقابي نتائج ما يقوم به من وظائف ومهام نقابية إذ يتعرض للمراقبة والمحاسبة القيادات والأجهزة العليا ومن القواعد الدنيا للتنظيم النقابي⁽³⁾، ومن خلال هذا المبدأ يحرص كل عضو داخل المنظمة بالالتزام بجميع التدابير والأوامر التي تملئها القيادة بهدف تفادي تعرضه لمساءلة وتحمل تبعات أفعاله المخالفة للتنظيم، قد تصل إلى حد فقدته لحريته أو تعرضه لعقوبات تأديبية تمنعه من فاعليه داخل المنظمة النقابية.

9- مبدأ موضوعية الاختيار:

¹ انظر، حورية بن حمزة ، مطبوعة بيداغوجية في مقياس، المرجع السابق، ص17.

² حمود عقلة العنزي، مفاهيم العشر في لإدارة العمل النقابي، الاتحاد الوطني للطلبة الكويت، فرع جامعة الكويت، 2000، ص4.

³ نفس المرجع ، نفس الصفحة.

التحلي بالموضوعية في اتخاذ القرارات والابتعاد عن العاطفة والمصالح الفردية ولن يتحقق ذلك إلا أن يكون الفرد عمليا في اختياره⁽¹⁾، وبهذا يضمن الوصول إلى الأهداف المسطرة وتقادي أكبر قدر من القرارات الخاطئة ومنه تجنب تكرارها وتوفير الوقت الذي قد يصرف في العمل على تصويبها، فلا يكون الاختيار وفق للميول أو الولاء مما يجعل من الممارسة النقابية وسيلة غاية في الفاعلية لتحقيق المصالح الجماعية.

9- مبدأ النقد الذاتي:

يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيدا عن التجريح وبصورة بناءة⁽²⁾، وهذا المبدأ تقريبا يصب في نفس مصب مبدأ الاختيار بموضوعية، لأن عملية النقد قد تكون بسبب اختيار لقرارات وتعارضها مع قرارات أخرى، فتتعارض الاختيارات بناء على وجهة نظر العضو النقابي، لذا فحتى في وجود اعتراض أو توجيه انتقاد وهذا الأمر وارد بطبيعة الحال، وجب أن يتحلى كل عضو منتقد لرأي أو قرار لا يوافق عليه استعمال أساليب فعالة من حيث المناقشة بطريقة تتم عن احترام الطرف الذي تتم مناقشته سواء كان من المسؤولين في المنظمة أو عضو منخرط فيها .

ارتكز القانون على مجموعة من المبادئ هي عدم تدخل الدولة، وضمان حرية المستخدمين والأجراء في التعبير، والسماح بالمرونة في تسيير قوى العمل. ومن المبادئ الأخرى التي نص عليها التشريع السماح بحرية تعبير أكبر للشركاء الاجتماعيين وذلك بموجب القانون 14/90 المتعلق بأشكال الممارسة النقابية وفي تلك الفترة بدأ تداول مفاهيم جديدة

¹ جمال بوربيع، مرجع سابق، ص 32.

² جمال بوربيع، نفس المرجع، نفس الصفحة.

كمفهوم أرباب العمل، أما القانون 11/90 فنص على حق الأجراء والمستخدمون في التفاوض بعيدا عن محاولات التدخل الخارجي والضغطات.⁽¹⁾

ثانيا - أهداف النقابة:

بالرجوع للقانون رقم 14/90 المادة 2⁽²⁾ يحق للعمال الأجراء، من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو القطاع الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية⁽³⁾ من خلال نص المادة يتضح الهدف الذي تسعى المنظمة النقابية لتحقيقه وهو الدفاع عن كل ما يتعلق بمصالح العمال سواء المادية كالأجور، والحوافز والترقية أو المعنوية كعنصر الحماية من العنف اللفظي أو التمييز بين العمال دون وجه حق، لأن وجود النقابة كهيكل تنظيمي له أهداف تسعى إلى تحقيقها وبلورتها على أرض الواقع تتمثل في:

- حماية حقوق العاملين، والدفاع عن مصالحهم والعمل على تحقيق طموحاتهم وأمالهم قدر المستطاع؛
- تسعى المنظمة إلى تحقيق جميع الحقوق عن طريق الجانب القانوني وتشريع القوانين وتطبيقها؛
- حماية العاملين في مكان العمل دون تمييز إن كان سياسي أو الجنس؛⁽⁴⁾
- تحسين ظروف العمال بتوفير متطلبات الوقاية السلامة والصحة المهنية؛
- المساهمة في حل النزاعات ومعالجة القضايا الخلافية بين العاملين وأصحاب الأعمال؛⁽⁵⁾

¹ حسين زبيري، تقرير بحثي: الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية، معهد السياسات بالجامعة الأميركية في بيروت، معهد الاصفري للمجتمع المدني والمواطنة، بيروت في شباط/فبراير 2017، ص 17.

² انظر المادة 2 القانون 14/90، السالف الذكر.

³ جمال بوربيع، المرجع السابق، ص 32.

⁴ حسام نافذ أبو دلال، النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين، دراسة ميدانية على القوى العاملة- نموذج لخدمات صحية-(ماجستير)، جامعة الأزهر غزة، 2010، ص 75.

⁵ حسان محمد العرقان، مدى رضا العاملين في وكالة الغوث الدولية بغزة، (ماجستير إدارة أعمال)، الجامعة الإسلامية غزة، 2010، ص 23.

- منع استغلال النساء والأطفال والأجانب بتطبيق نظام عمل وفق شروط مناسبة للعمل الدولي، ومنع الاستغلال العمال؛
- التفاوض مع الطرف الإداري أثناء النزاعات والحق في استخدام الإضراب للدفاع عن الامتيازات وحقوق العمال داخل المؤسسة الاقتصادية؛
- الإعلام والنشر للمعلومات التي تخص لعامل ومحيط العمل كحق في التوعية والتثقيف العمالي؛
- المشاركة في المفاوضات مع الحكومة وأرباب العمل لحماية أجور العمال؛
- تقديم تسهيلات لتطوير العمل النقابي وتنمية الانخراط في النقابة؛
- عقد الاجتماعات والندوات لتحسين أداء النقابة لحماية منخرطيه⁽¹⁾.

الفرع الثالث: تصنيفات النقابة وأنواعها

أولاً: تصنيفات النقابة:

تعددت تصنيفاتها وفقاً للمنهج والفكر الإيديولوجي المنبثقة منه مفهوم هذه المنظمات

1- تقسيم تقليدي: تنقسم النقابة العمالية حسب التقسيم التقليدي إلى مايلي:

أ/نقابات حرفية:

عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون إليها، بحيث لا يعطى حق الانضمام أو الانخراط لمن لا ينتمون لنفس الفئة المكونة للتجمع حيث ظهر في إنجلترا بسبب الثورة الصناعية، ويعتبر هذا النوع من أقدم أنواع التنظيم النقابي، وما يؤخذ على هذا التشكيل أنه يغيب الدور التأثيري في تفاوضها مع الإدارة وهذا بسبب تعدد الفروع النقابية المتعارضة المصالح أحياناً⁽²⁾.

ب/ النقابات الصناعية:

هي التي تشمل كل العمال الذين ينتمون إلى منشأة معينة، أو صناعية معينة دون التركيز على تجانس المهن التي يقومون بها، فهي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال القطاع الصناعي دون تمييز بينهم، وظهر هذا الشكل بانتشار الصناعة وظهور المصانع الكبيرة،

¹ حورية بن حمزة، مطبوعة بيداغوجية في مقياس (سوسيولوجيا الحركات العمالية)، المرجع سابق، ص 19.

² انظر محمد الصغير بن غربي، المرجع السابق، ص 251.

إضافة إلى الرغبة في ضم العمال الغير فنيين إلى صفوف الحركة العمالية حتى يشكلوا قوة في تواجه أرباب العمل .

ورغم عدم قدرة هذا الكل على استيعاب كافة التصنيفات النقابية إلا أنه لا يمكن الجزم باختفائها مع تطور الحركات العمالية.⁽¹⁾

- تصنيف العالم Clegg:

قام بالتمييز بين خمسة نماذج للنقابات كالآتي:

أ/ النقابات العامة:

وهي التي تضم عمالا يشتغلون في صناعات متعددة أي تشمل مختلف العمال الذين يعملون في قطاعات صناعية مختلفة .

ب/ نقابات الحرف الاستثنائية:

تشمل مجموعة العمال المهرة وغير المهرة، وهي لا تختلف عن النقابة الحرفية في التصنيف التقليدي إلا أن المجموعة شملت أيضا العمال غير المهرة، أي ضمت الصنفين معا وليس هناك مانع في انخراطهم.

ج/ نقابات الصناعة الواحدة:

وينطوي تحتها العمال الذين يمارسون نشاط صناعي واحد.

د/ نقابات العمال المهرة:

تضم العمال الذين اكتسبوا مهارة معينة من خلال الانتقال من درجة الى درجة أعلى في العمل ، العمال المهرة وغير المهرة على حد سواء.⁽²⁾

2- أما من منظور سياسة نقابية:⁽³⁾ انقسمت إلى ثلاث هي :

¹ حنان شطيبي، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية -دافع أم معرقل للأداء البيداغوجي- "دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة (رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية)، جامعة منتوري قسنطينة، مدرسة الدكتوراه، 2009، ص ص 33-34.

² محمد الصغير بن غربي، مرجع سابق، ص 250-251.

³ سياسة نقابية ويقصد بها الخطة الاستراتيجية المتبعة والتي تنتهجها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية منها، والمعنوية. انظر شطيبي حنان، المرجع السابق، ص 33.

أ/ النقابة الإصلاحية:

يتركز هدفها في تحسين ظروف العمل والتخفيف من ساعات العمل، ورفع الأجور ووضع نظام تأمين اجتماعي، دون رفضها للنظام الاقتصادي والسياسي القائم بل تحاول التكيف معه.

ب/ النقابة الثورية:

نقابة تقوم على رفض النظام القائم الذي تسيطر عليه الطبقة البرجوازية وتسعى إلى تغييره، لأنها ترى أن جل ما يورجى في المجتمع من مشاكل هي وليدة النظام الرأسمالي القائم، فهذا النوع لا يكتفي بتحسين ظروف العمل، وإنما يتعداها للسعي إقامة علاقات صناعية لا تكون السيطرة لأرباب العمل، إذن غايتها البناء الاجتماعي ككل، وهذا في منظورهم لا يتأتى إلا عن طريق الإضراب والعنف للتعبيل القضاء على النظام القائم.⁽¹⁾

ج/ النقابة المشاركة في السلطة:

هي نقابات مختلفة، لا تفاوض كما في النقابات الإصلاحية، كما أنها لا تعارض بالجوء إلى الإضرابات والعنف مثل ما هو موجود في النقابات الثورية، وإنما تسعى إلى مشاركة السلطة ببذل المجهود من أجل تحقيق التنمية وتنظيم عملية الإنتاج، ولقد عرف هذا النوع من النقابات في الدول السوفياتية والتي تميزت بارتباطها بالحزب الشيوعي المدافع عن العمال.⁽²⁾

3- وتبعا للمعيار الإقليمي: يمكن تصنيفها إلى الأتي:

أ/ نقابات مستقلة ذات طابع محلي:

تكون على مستوى البلدية أو الولاية، ويكون فيها الاعتماد واسترجاع الوثائق على مستوى الولاية، حيث نصت عليه المادة 10/ف1 من القانون 14/90 تتم عملية تسجيل واستلام وصل تصريح التأسيس على مستوى الولاية.

ب/ نقابات مستقلة ذات طابع وطني:

¹ شطبي حنان، المرجع السابق، ص35.

² المرجع نفسه، ص36.

فإن هذه الشكليات تتم على مستوى وزارة العمل، فالوالي ووزير العمل يوقعان على التوالي وصلات التصريح التأسيس، هذا طبقا لما تنص عليه المادة العاشرة من القانون 14/90 السالف الذكر.⁽¹⁾

إن من خلال ماتم التطرق إليه يتضح مدى تعدد التصنيفات حول النقابة العمالية وهذا راجع للتطور الذي عرفته الحركة العمالية عبر مختلف الأنظمة الاقتصادية والسياسية التي مرت بها التنظيمات النقابية، واختلاف الأهداف التي وجدت من أجل تحقيقها.

ورغم التباين في تصنيف النقابات إلا أنه وفق للقانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي أصبح تكوين التنظيمات النقابية الجديدة حسب التوزيع الآتي:

ثانيا: أنواع النقابات:

تتعدد أنواع النقابات من خلال طبيعة الأداء النقابي وحريته، والقانون النقابي الذي يحدد كيفية ممارسة تلك الحرية، ولا شك أن القانون النقابي يختلف من بلد لآخر حسب الظروف الاقتصادية والسياسية، وحسب مبدأ الحرية النقابية، التي تعني الحق لكل من يمارس مهنة أو عملا في أن يجمع جهوده في إطار النشاط النقابي مع أقرانه في المهنة للدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة.⁽²⁾

-الكنفدرالية النقابية:

يعتبر مصطلح الاتحاد الكنفدرالي أو الكنفدرالية - مصطلح انجليزي- عبارة عن رابطة أعضاؤها دول مستقلة ذات سيادة والتي تفوض بموجب غتفاق مسبق بعض الصلاحيات لهيئة أو هيئات مشتركة لتنسيق سياساتها في عدد من المجالات وذلك دون أن يشكل هذا التجمع دولة أو كيانا وإلا أصبح شكلا آخر يسمى بالفدرالية، والكنفدرالية تحترم مبدأ السيادة الدولية لأعضائها وفي نظر القانون الدولي تتشكل عبر اتفاقية لا تعدل إلا باجتماع أعضائها.

¹ المادة 10 قانون 14/90 تنص "يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائها المؤسسين لدى: والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين البلديات و الولاية. الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

² حورية بن حمزة، سوسيولوجيا الحركات العمالية، المرجع السابق، ص22.

وفي سياق آخر تستعمل كلمة الكنفدرالية وصف لهيئات التي يكون أحد مكوناتها شبه مستقل مثل الكنفدراليات الرياضية أو النقابية.⁽¹⁾

أ/نقابات أرباب العمل:

عرفت الجزائر تغييرا اقتصاديا من المذهب الاشتراكي إلى اقتصاد السوق، فظهرت نقابات أرباب العمل في أكثر من تنظيم وظهرت كقوة فاعلة، حيث تم انشاء العديد من التنظيمات المهنية.

وجمعيات أرباب العمل⁽²⁾، وكانت شريكا أساسيا في الاجتماعات الثلاثية بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحكومة والباترونا أهمها: ممثلة بكنفدرالية أرباب العمل الجزائري، الكنفدرالية العامة للمقاولين الجزائريين، الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائرية، الكنفدرالية الصناعية المنتجين الجزائريين، جمعية النساء أرباب العمل، يضاف إليها منذ سنة 2001 إحدى أهم

¹ الموقع الإلكتروني: <https://ar.wikipedia.org/wiki/كونفدرالية>

² دور وموقف منظمة أصحاب العمل يختلف من بلد إلى آخر. في البلدان الأنجلو ساكسونية في نظامها الاقتصادي لا يوجد التعاون المؤسسي بين منظمات أصحاب العمل والنقابات والحكومة، (مثل اقتصاد المملكة المتحدة و اقتصاد الولايات المتحدة) بل تشكل منظمة أرباب العمل جماعة ضغط الذي يحاول من خلال ضغط سياسي للتأثير على سياسات عامة. أما في البلدان التي لديها اقتصاد السوق الاجتماعي، مثل اقتصاد النمسا، اقتصاد السويد و اقتصاد هولندا، فإن منظمات أرباب العمل هي جزء من نظام التداول المؤسسي، جنبا إلى جنب مع النقابات والحكومة والتجارة. في ثلاثي الأطراف المفاوضة ما تسمى الشركاء الاجتماعيين الاتفاقيات إضراب حول قضايا مثل مستوى الأسعار، الأجر، معدل الضريبة، وراتب التقاعد. في هذه البلدان تكون مفاوضة مشتركة وغالبا ما يتم ذلك على المستوى الوطني بين منظمات أصحاب العمل الوطنية والنقابات الوطنية، في حين هناك بلدان مثل سويسرا، فالمفاوضات غالبا ما تحدث على مستوى الكانتونات، فرع من قبل الفرع. لا تشارك الدولة في هذه المفاوضات، ولكن يمكن أن تتدخل إذا كان أرباب العمل والنقابات العمالية لا توصل إلى اتفاق في القطاع. للاطلاع أكثر انظر: الموقع الإلكتروني: منظمة اصحاب العمل <https://ar.wikipedia.org/wiki>

الجمعيات الممثلة لأرباب العمل، المتمثلة في منتدى رؤساء المؤسسات الوطنيين الخواص، المقاولين العموميين، وممثلوا بعض أهم الشركات الأجنبية المتواجدة بالجزائر⁽¹⁾.

والملاحظ أن المشرع الجزائري في تشكيل اللجنة الوطنية اعتمد على مبدأ الثلاثية أي بمشاركة الحكومة عن طريق ممثلي الوزارات المختلفة، وممثلي منظمات أرباب العمل، والعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، وهو المبدأ الذي أقرته الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.⁽²⁾

ب- النقابات المستقلة:

برزت العديد من النقابات إلى جانب (إ ع ع ج)، بعد مجيء القانون رقم 14/90، الذي كرس مبدأ التعددية النقابية، حيث تخلى المشرع عن فكرة الانتماء النقابي للممثل الوحيد إ ع ع ج بإعطاء حرية تكوين منظمات نقابية للدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية، وذلك بعد الإعلان عن مبدأ التعددية النقابية في الجزائر بموجب القانون 14/90 السالف الذكر، تشكلت اطراف الحوار الاجتماعي وأصبحت تتكون بالإضافة إلى الحكومة. من العديد من النقابات في القطاع العمومي.⁽³⁾

وحسب إحصائيات تمت حول عدد النقابات المستقلة في الجزائر فإنه يوجد 68 تنظيما نقابيا بما فيها الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهو التنظيم الموالي للسلطة- وقد يفوق هذا العدد حاليا- إضافة إلى باقي التنظيمات التي تعتبر نفسها نقابات مستقلة عن السلطة ظهرت أغلب النقابات المستقلة الجديدة في قطاع الخدمات لدى الموظفين كالتربية والتعليم خمسة عشر نقابة في قطاع التربية والتعليم، وحوالي عشر نقابات في الصحة، أما الإدارة العمومية فعددها يفوق ست نقابات، لتتحول هذه النقابات مع الوقت إلى فاعل جماعي أساسي حرك الساحة

¹ زغموش فوزية، اجتماعات الثلاثية ودورها في ترقية الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد التاسع المجلد الثاني، د ت ن، ص 118.

² بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، ص 41.

³ للاطلاع أكثر انظر: زغموش فوزية، اجتماعات الثلاثية ودورها في ترقية الحوار الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، تاريخ الاطلاع 2020/08/10 <https://books.google.dz/books?id=PxDwAAQBAJ&pg=PA41&dq>

³ للاطلاع أكثر انظر: زغموش فوزية، اجتماعات الثلاثية ودورها في ترقية الحوار الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 118.

الاجتماعية الجزائرية، لاسيما بعد تحسن الوضع الاقتصادي والأمني في بداية الألفية الجديدة.⁽¹⁾

المبحث الثاني

هيكلية النقابة العمالية في التشريع الجزائري

باعتبار أن النقابة هيئة خولها المشرع بالدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم المادية منها والمعنوية بحيث منحها شخصية معنوية ولها حرية إصدار قوانينها وتنظيمها الداخلي دون تدخل الحكومة، أو أرباب العمل في ذلك لذا سنعرض من خلال هذا المبحث آلية تأسيس النقابة، وشروط الواجب توافرها قانونا حتى يمكن تسييرها، أيضا أساليب حل هذه النقابات وطرق زوال أنشطتها.

المطلب الأول

أحكام تأسيس وحل النقابة العمالية في التشريع الجزائري

يتطلب تأسيس النقابة العمالية مجموعة من الشروط

منها ما يتعلق بالعضو النقابي ومنها ما يتعلق بعملية التأسيس نفسها إلى جانب إجراءات تستوجب اتباعها حتى تحصل النقابة على الصفة القانونية لتمثيل العمال.

الفرع الأول: شروط تأسيس النقابة العمالية في التشريع الجزائري

أولا: الشروط متعلقة بالعضوية النقابية:

جاء القانون رقم 14/90 مشتملا على مجموعة شروط وجب توافرها في من يريد تأسيس نقابة

¹ حسن زبيري، نادين عبد الله، تحديات الحركة النقابية الجديدة أو المستقلة، تقرير بحثي، مجلة الديمقراطية، العدد 09 تموز/يوليو 2015، ص 16.

بنص المادة 6⁽¹⁾ منه " يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمات نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:

1- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ (10) سنوات على الأقل؛

2- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية؛

3- أن يكونوا راشدين؛

4- أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة؛

5- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية."

من خلال نص المادة 6 من القانون 90/14 السالفة الذكر نلاحظ بعض الملاحظات تمثلت في:

- أن المشرع الجزائري قيد عملية التأسيس بشروط لم تعد ذات فعالية خاصة فيما يتعلق بشرط تقييد مدة الحصول على الجنسية الجزائرية بعشرة سنوات، فقد يتبين للوهلة الأولى عنصر التمييز بين الوطني والأجنبي في حق التنظيم النقابي داخل التراب الوطني، لكن في حقيقة الأمر قد يعود هذا الشرط أساس للتنظيم النقابي حرصا من المشرع على الولاء الذي يبديه للدولة بعدد حصوله على الجنسية الجزائرية، كما اعتبر المشرع بهذا الشرط المنظمة النقابية كمنظمة وطنية يقتصر الانضمام إليها على الوطنيين دون الأجانب الذين يخضعون لأحكام خاصة؛⁽²⁾

- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية وقصد بها هنا المشرع ألا يكون قد صدر حكم قضائي بعقوبة تقيد العامل من ممارسة عمله؛

¹ المادة 6 من قانون 90/14، السالف الذكر.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 23.

- رغم عدم تحديد السن بدقة واكتفى بقوله أن يكونوا راشدين، والرشد هنا أن يكون العامل العضو في النقابة قد وصل سن الرشد القانونية الذي نصت عليه القانون المعمول به، واسنادا للقانون المدني الجزائري نجده قد حدد سن الرشد في المادة 40 منه ⁽¹⁾ كل خص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه وسن الرشد تسعة عشر (19) سنة كاملة؛

- أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، ما يمكن ملاحظته من خلال هذا الشرط أنه ليس صالحا لكل زمان، فكان على المشرع إعادة صياغته بالوجه الذي يتماشى والواقع الحالي؛

- أن يمارس الأعضاء النقابيون أنشطة لها علاقة بهدف الذي أنشئت من أجله المنظمة، وهنا يتبين أن المشرع قد جعل إطار يتقيد به العضو النقابي، بمعنى أن يكون نشاطه بناء على الأهداف التي سطرت لها دون الحيد عنا إلى ما يخالف تلك الأهداف.

ثانيا: الشروط المتعلقة بإنشاء المنظمة النقابية العمالية

تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروط شكلية وأخرى موضوعية.

1- الشروط الشكلية:

تشمل الشروط الشكلية لإنشاء المنظمة النقابية، إجراءات أساسيين، الأول يتضمن انعقاد الجمعية التأسيسية بغرض وضع القانون الأساسي للمنظمة، والثاني يتضمن إيداع وثائق التأسيس لدى الجهات المختصة. ⁽²⁾

¹ المادة 40 من الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني معدل ومتمم بالقانون رقم 07-05، مؤرخ في 13/05/2007.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 19.

أ/ انعقاد الجمعية التأسيسية :

نصت المادة 7 من القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي السالف الذكر، ذكر المشرع أن " تؤسس المنظمة النقابية عقب تأسيس جمعية عامة تضم أعضائها المؤسسين " وذلك من أجل وضع القواعد الأساسية والقانون الأساسي للمنظمة وكذا إيضاح التنظيم الداخلي للمنظمة، ولقد ترك المشرع الخوض في المسائل التفصيلية فيما يتعلق بالنظام الداخلي للمنظمة وجعله بأيدي الأعضاء المؤسسين واكتفى بتحديد المبادئ الأساسية إذ اعتبرها المشرع من النظام العام تحت طائلة البطلان، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

ب/ التصريح بالتأسيس:

لتأسيس نقابة وجب التصريح لدى السلطة العمومية المعنية، وهذا ما ذكرته المادة 8⁽¹⁾ من القانون 14/90 المذكور أعلاه، بنصها "يصرح بتأسيس المنظمة النقابية:

- بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10 أدناه.

- تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف

-استيفاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية اعلامية على الأقل، على نفقة

المنظمة". وأحالت المادة إلى المادة 10⁽²⁾ من ذات القانون، حيث يتم إيداع التصريح على

مستوى الولاية إذا كانت النقابة ذات طابع محلي أي أن نشاطها يكون على مستوى إقليم الولاية

أو مشترك بين البلديات، إما إذا ما كانت ذات طابع وطني أو مشترك بين الولايات فيتم إيداع

التصريح على مستوى الوزارة المعنية والمتمثلة في الوزير المكلف بالعمل.

¹ المادة 8 من قانون 14/90، السالف الذكر.

² انظر المادة 10 من القانون 14/90، السالف الذكر.

من خلال نص المادة 8 من ذات القانون المذكور أعلاه، نلاحظ أن المشرع ضبط تأسيس المنظمة النقابية بشروط اعتبرها من جوهر عملية الانشاء خاصة تسجيل التصريح بالتأسيس واستيفاء عملية الإشهار حتى تحضى المنظمة بالصفة القانونية، كما نلاحظ أن المشرع لم يشترط ضرورة الإشهار أن يكون في جريدة محددة وإنما اكتفى بقوله جريدة وطنية يومية، وذلك لإمكانية الوصول إليها وسهولة عملية الإشهار بها، مما يدل على رغبة المشرع في تسهيل عملية التأسيس للعمال الراغبين في تكوين منظمة نقابية.

ما نلاحظ على نص المادة 8 من ذات القانون أن المشرع أعطى للسلطة العمومية ميعاد 30 يوما على الأكثر للرد على التصريح بالتأسيس بدءا من تاريخ الإيداع لديها بمنح وصل تسجيل تصريح التأسيس، حتى يكون ذا صفة قانونية، معنى ذلك أنه بالصورة العكسية في حال فوات الميعاد المذكور، فما يكون وضع المنظمة القانوني، أي حال عدم حصولهم على وصل التسجيل، هنا نكون أمام صمت المشرع في هذه الحال يتبين منه أنه قد لا تحصل المنظمة على إقرار وإعتراف بتنظيمها بشكل ضمني مما يجعلها في وضع غير قانوني، وبالتالي فلا يمكن للمنظمة النقابية في هذه الوضعية من أن تمارس نشاطها بشكل سليم و بحماية من القانون الساري المعمول به.

لكن جعل المشرع استثناء على شرط استيفاء التصريح بالتأسيس، بالنسبة للمنظمات النقابية المؤسسة قانونا، التي تكونت قبل صدور القانون 14/90، حيث أعفى هذه المنظمات الموجودة مسبقا من هذا الشرط، في المادة 11⁽¹⁾ من ذات القانون المذكور أعلاه، حيث يتبين من خلال قراءة نص المادة أن المشرع الجزائري أراد المحافظة على كيان المنظمة الموجودة، حتى يستقر عملها وتنظيمها الإداري دون عرقلة عملها. فيعد هذا إقرار من المشرع بالصفة القانونية لهذه المنظمات حتى ولو لم تكن قد استوفت شرط يعد جوهريا في عملية التأسيس.

ج- الوثائق المرفقة بإيداع التصريح:

¹ انظر المادة 11 من القانون 14/90، السالف الذكر.

نصت المادة 9 من القانون 14/90⁽¹⁾ المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المذكور أعلاه، على الوثائق التي يتم إرفاقها مع تصريح التأسيس المذكور في المادة 8 أعلاه.

ويشتمل الملف على ما يأتي:

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة الإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.
- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

وما نلاحظه من خلال نص هذه المادة أن المشرع الجزائري حرص على تقديم بيان المعلومات الشخصية لقائمة الأعضاء المنشئة للمنظمة النقابية، مرفقة بالقانون الأساسي، ومحضر للجمعية التأسيسية، لتأكيد الرغبة الفعلية في انشاء المنظمة، واعطائها الطابع الرسمي، حيث تمنح لها الشخصية الاعتبارية الكاملة، وتمكينها من ممارسة نشاطها بصورة منظمة وبصفة قانونية .

2- الشروط الموضوعية:

بالرجوع إلى نص المادة 21 من القانون 14/90⁽²⁾ نجد أن المشرع قرر شروط خاصة بالمضمون تمثلت في الآتي:

- يجب أن تحديد الهدف من انشاء المنظمة، والتسمية وأيضا المقر وهنا المشرع لم يحدد تفاصيل هذه العناصر المذكورة وترك أمر تحديدها للتنظيم الداخلي ولحرية مؤسسي المنظمة.
- طريقة المنظمة ومجال إختصاصها الإقليمي؛
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة أو الاقصاء؛

¹ المادة 9 من القانون 14/90، السالف الذكر.

² المادة 21 من القانون 14/90، سالف الذكر.

- يجب أن يشمل الحقوق التي يتمتع بها الأعضاء داخل التنظيم النقابي وكذا الواجبات الملزموين بها، وكذا الشروط المتعلقة بالانخراط والانسحاب أو الاقصاء من المنظمة النقابية؛
- يجب ذكر كيفية انتخاب الأعضاء المسيرين لإدارة المنظمة والعناصر القيادية لها وكذلك طرق تجديد ومدة العضوية في القيادة النقابية؛
- يجب تحديد القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها؛
- يجب تحديد قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها؛
- يجب ذكر القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة؛
- وهنا أعطى المشرع للمنظمة رقابة ذاتية على شؤونها الداخلية حيث تكون المنظمة النقابية أمام مسؤولية تامة عن جميع المخالفات التي قد تنجر عن ممارسة النشاط النقابي؛
- يجب تحديد قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة؛
- وهنا أعطى المشرع للمنظمة رقابة ذاتية على شؤونها الداخلية حيث تكون المنظمة النقابية أمام مسؤولية تامة عن جميع المخالفات التي قد تنجر عن ممارسة النشاط النقابي؛

ومنه فالمادة 21 تكون قد حدث أمرين مهمين:

أ/الصفة المهنية للمنظمة النقابية:

يجب على المنظمة النقابية في طريقها إلى التأسيس وتقاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي الهدف الذي تسعى إليه، وهو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع، وهذا ما ذكرته المادة 2 من ذات القانون، حيث أوجب المشرع

أن يكون الهدف قطعياً والزامياً في المجال المهني بعيداً عن أي مجال آخر سواء كان سياسياً أو دينياً أو ثقافياً الأمر الذي يميزها عن شبيهاتها من التنظيمات.⁽¹⁾

ب/مضمون القانون الأساسي للمنظمة النقابية:

بموجب نص المادة 21 من القانون 14/90⁽¹⁾ يتعين على الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية، أثناء انعقاد الجمعية التأسيسية، وضع القانون الأساسي للمنظمة، تحت طائلة البطلان، والذي يتضمن الأحكام والقواعد الأساسية التي تحكم وتحدد تنظيمها وكيفية ممارسة نشاطها، فهو يمثل العنصر الأساس الذي يحدد مجال الإختصاص المهني للمنظمة، ويتم وضع الأحكام والقواعد التي يتضمنها القانون الأساسي ضمن المبادئ العامة التي يشترطها القانون. وتشمل مجموعة من العناصر المذكورة في المادة المذكورة أعلاه.⁽²⁾

ويلاحظ من خلال ما ذكرته المادة 21 أعلاه، أن المشرع الجزائري اقتصر بشأن محتوى النظام الداخلي، على التزام المنظمة النقابية بتحديد وبيان المبادئ والأحكام الأساسية التي تقوم عليها المنظمة، وترك المسائل التفصيلية لإرادة مؤسسيها لوضعها بما يتلاءم مع ظروف عملها وطبيعة نشأتها وهو ما يستجيب للتوافق المطلوب مع المبادئ والأحكام الدولية لحماية الحقوق والحريات النقابية.⁽³⁾ وهوما يذكر في نظامها الداخلي شرط أي يخالف أحكام القانون.

فالملاحظ من خلال ما تقدم، أن المشرع منح لهذه المنظمات حرية التأسيس ووضع القانون الداخلي وكذلك حرية التسيير والتنظيم والإدارة، ورغم هذا فإن كل تصرف أو تدابير متخذ من طرف المنظمة النقابية، يكون تحت رقابة السلطة العمومية بصورة غير مباشرة وكذا يقيد نشاطها بالتشريع المعمول به في الدولة، فلا يمكن للأعضاء أن يبادروا بأي تصرف يتعلق بإدخال تعديل أي بند من البنود القانون الأساسي للمنظمة النقابية، دون إعلام السلطة

¹ المادة 21 من القانون 14/90، السالف الذكر.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، المرجع السابق، ص 19.

³ بشير هدي، المرجع السابق، ص 20.

العمومية، وفق نص المادة 17⁽¹⁾ من القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر، كما تمنع المنظمات النقابية، من إدخال أي تغيير على قوانينها الأساسية بموجب المادة 22⁽²⁾ من ذات القانون المذكور أعلاه، أيضا لا ينبغي تلقي الهبات والوصايا من منظمات أو هيئات أجنبية إلا بما يتوافق مع احكام القانون المعمول به⁽³⁾، أيضا فهذا سيعرض المنظمة إما لإبطال الإجراء المتخذ، أو للحل وإنهاء النشاط، إذا وصل الأمر لحد مخالفة النصوص القانونية السارية المفعول.⁽⁴⁾

الفرع الثاني: العضوية في النقابة العمالية

أعضاء المنظمة هم الوحدة الأساسية لتكوين المنظمة ومنهم تتشكل جميع الهيئات القيادية سواء كانت تشريعية أو لجان تنفيذية أو استشارية وأعضاء المنظمة هم جموع الأفراد التي تتشكل منهم المنظمة، و تنقسم العضوية في المنظمات إلى ثلاثة أنواع هي :

1- **العضو العامل:** وهو العضو الذي يتمتع بكافة الحقوق والواجبات، وأهمها حقه في الترشيح والتصويت والانتخابات .

2- **العضو المراقب:** وهو عضو في المنظمة تحدد اللائحة الداخلية الشروط اللازمة له، ويتمتع بكافة الحقوق والواجبات ما عدا الترشيح والتصويت والانتخابات.

3- **العضو الشرف:** وهو الذي تقرر المنظمة منحه هذه الصفة، وعادة يكون من الشخصيات الوطنية أو حسب ما يحدده النظام الداخلي وله نفس حقوق العضو المراقب.

¹ المادة 17 من القانون 14/90 "يجب على المنظمات النقابية أن تعلم السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه، بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي وكل التغييرات الطارئة على هيئات القيادة و/أو الإدارة خلال (30) يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن..."

² انظر المادة 22 من القانون 14/90، السالف الذكر.

³ انظر المادة 26 من القانون 14/90 "لا تقبل المنظمة الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت هذه الأعباء والشروط تتفق والهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام هذا القانون".

⁴ انظر المادة 27 و30 من القانون 14/90، السالف الذكر.

4- العضوية الاستشارية: وهي نظام للعضوية مطبق فقط في الاتحادات المنظمة التي تضم عدة منظمات بحيث يمنح الاتحاد لمنظمات معينة حقوق العضوية الاستشارية والتي تخولهم المشاركة بآرائها في مؤتمرات الاتحاد دون أن يكون لها حق التصويت أو الترشيح للاستئناس بها من قبل الاتحاد.⁽¹⁾

أولاً: شروط الانضمام للنقابة العمالية

يمكن لكل شخص دون تمييز بين ذكر وأنثى، الانخراط في نقابة ما، أو الانسحاب منها بحرية، فقد طبق قانون العمل الجزائري هذا المبدأ، وأجاز لكل العاملين مهما كانت طبيعة علاقة عملهم سواء تخضع للقانون العام أو القانون الخاص، تكوين منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية أو أن ينخرطوا في منظمات قائمة بكل حرية، مع الامتثال للشروط التي تحددها القوانين السارية المفعول.⁽²⁾

إضافة للشروط الواردة في المادة 06⁽³⁾ من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات الممارسة النقابية والتي سبق ذكرها وذلك "بتمتع من له أحقية تأسيس منظمة نقابية في امتلاكه للجنسية الجزائرية، وكذا تمتعه بكافة حقوقه المدنية والوطنية، إضافة لسن الرشد وأن يمتاز بالسلوك السوي الغير مضاد للثورة، مع ممارسة نشاط يصب في الهدف من انشاء النقابة بحيث لا يكن غايته سياسي أو ثقافي وإنما يهدف إلى الدفاع عن حقوق عمالية"، فإن شروط الحصول على عضوية منظمة تختلف من منظمة لأخرى، أبرزها شرط السن وكمثال على ذلك نجد منظمة إ.ع.ع ج تشترط صراحة في من يريد الترشح لعضوية النقابة أن تتوفر فيه شرط بلوغه 21

¹ انظر: حمود عقلة العنزي، مرجع سابق، ص4.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص22.

³ ارجع للمادة 6 من القانون 14/90، السالف الذكر.

سنة (1) يوم الانتخاب، مع إمكانية تخفيض السن عند الضرورة. أيضا أن لا يكون قد تعرض لإجراءات الإقصاء من صفوف (إ ع ع ج) وهذا الشرط يعني أن من تم إقصاؤه بسبب عدم انضباطه أو إخلاله بالنظام الداخلي للاتحاد يعرضه للإقصاء وعدم تمكنه من الترشح مرة أخرى على مستوى هيئات الاتحاد ع ع ج، بخلاف القانون 14/90 المذكور أعلاه لم يذكر هذا الشرط فكل منظمة تحدد الشروط حسب طبيعة عملها، رغم ذلك هناك شروط تتفق فيها وهي:

- أن يعتبر ضمن الفئة التي تمثلها المنظمة النقابية، أي أن يكون عامل ينتمي إلى مهنة أو قطاع يدخل في نطاق ما نصت عليه المنظمة في قانونها الداخلي؛
- أن يتقيد العضو بدستور المنظمة ولوائحها التنظيمية، بمعنى أن يبدي العضو احترام سواء للنظام الداخلي للمنظمة أو للإعضاء مهما كانت طبيعة تمثيلهم في المنظمة قياديين كانوا أو أعضاء، لأن إحترام القانون الداخلي والتقيد بالتنظيم داخل المنظمة يعطي للمنظمة هيبتها ووزنها في التمثيل العمالي؛
- أن يقوم بتسديد الاشتراكات المقررة ما لم يرد نص بإعفاء شرائح معينة من الإيرادات والجزاءات(2)، حيث نصت المادة 6 الفقرة 2 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال

¹ يعتبر السن المعتمد للتنظيم أو الانخراط في منظمة نقابية هو سن الرشد القانوني أي 19 سنة فما فوق، والمشرع لم يمنع ذلك إلا إذا انتفى شرط السن القانوني، لكن بالرجوع للمادة 44 من قانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل نصت في فقرتها الثالثة "تكون حقوق وواجبات صغار العمال من 16 سنة إلى الرشد المدني مماثلة لحقوق وواجبات العمال الذين يشغلون مناصب العمل نفسها"، أي لو طبقنا نص المادة فيما يتعلق بالحق النقابي لأصبح من حق العمال الذين يقل سنهم عن سن الرشد حق الانخراط في المنظمة النقابية كغيرهم، لكن نقف أمام تعارض هذه الفقرة بمنع من يقل سنهم عن سن الرشد القانوني من الانضمام إلى المنظمة النقابية بنص المادة 6 من القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، فكان على المشرع إعادة ضبط النص التشريعي في المادة 44 السالفة الذكر، حتى يزول التعارض بين النصين.

² حمود عقلة العنزي، المرجع السابق، ص 24.

الجزائريين (UGTA)⁽¹⁾ المذكور سالفاً، على أن يلتزم المنخرط في صفوف الإتحاد بتسديد الاشتراكات النقابية.

ثانياً: شروط الانسحاب من النقابة العمالية

إن حرية العضو النقابي في الانسحاب من المنظمة مخولة قانوناً كما هي الحرية في الانضمام بحيث أن العضو غير ملزم بالبقاء في منظمة هو لا يبدي فيها تفاعل وليس له أي دور يقوم به، أو لا يلقي فيها حرية التعبير عن آرائه وبالرجوع للقانون 14/90 لم يذكر صراحة الشروط التي تدفع بالعضو إلى الانسحاب وإنما تركه للقانون الأساسي لكل منظمة نقابية. وهذا ما جاء به نص المادة 21 حيث نصت على وجوب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان شروط الانسحاب أو الاقصاء⁽²⁾، ومن خلال استقراء النص المادة أعلاه يتضح أن المشرع قد أقر مبدأ الحرية أيضاً فيما يخص الانسحاب من المنظمة النقابية للعضو حرية إنهاء نشاطه النقابي من منظمة معينة وانضمامه لأي منظمة أخرى.

كما يمكن أن يفقد العامل عضويته لظروف مهنية أخرى تتمثل أساساً في:

1- الوفاة حيث تعتبر حالة إنهاء النشاط النقابي الطبيعية، إذ تنتهي العضوية بمجرد وفاة العضو.

2- حل المنظمة النقابية، فبمجرد حل المنظمة لا يصبح هناك وجود للهيكل النقابي، فينعدم كل أثر بسبب حلها بدءاً من العضوية.

3- فقدان شرط من شروط العضوية، كانتفاء أحد الشروط المذكورة بنص المادة 6 المذكورة أعلاه.

¹ المادة 06/2 القانون الأساسي للاتحاد ع.ع. ج المصادق عليه من قبل المؤتمر الوطني العاشر. أكتوبر 2000 نصت على أنه "...يثبت الانخراط بملء وإمضاء استمارة من قبل المنخرط تسلم بطاقة سنوية للمنخرطين العاملين، وبطاقة دائمة للعمال المتقاعدين. يلتزم المنخرط بتسديد اشتراكاته النقابية واحترام البنود القانونية والتنظيمية للاتحاد ع.ع. ج".

² انظر المادة 21 القانون 14/90، السالف الذكر.

4- عدم التزام العامل بدفع الاشتراكات أو بالقانون الأساسي أو النظام الداخلي؛

5- الفصل من المنظمة ⁽¹⁾ لإرتكابه مخالفة للنظام الداخلي.

الفرع الثالث: حالات خاصة لحل المنظمة النقابية

يقصد بالحل انتهاء حياة المنظمة النقابية ويكون هذا بزوال شخصيتها المعنوية والحل يكون على نوعين اختياري وإجباري فالحل الاختياري يكون بإنفاق أعضاء النقابة وبمحض اختيارهم ويتحقق هذا بقرار يصدر عن الجمعية العامة للمنظمة النقابية في حين إن الحل الإجباري يقع عن طريق صدور قرار عن القضاء أو السلطة الإدارية ويؤدي الحل في الحالتين إلى آثار واحدة تتمثل في انتهاء الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية. ⁽²⁾

بالرجوع إلى المشرع الجزائري، نجده أدرج حل النقابات في الفصل الخامس من ق 14/90 المعدل والمتمم، في مواد 27-28-29-30-31-32 ⁽³⁾، حيث ذكر طريقتين لحل للنقابة وذلك بنص المادة 28 تحديدا "يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا أو يعلن عن حلها بالطرق القضائية"، نعرضها فيما يلي:

أولاً: الحل الإرادي

نص عليه المشرع في المادة 29 من القانونية 14/90 "يعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم، المعنيون قانونا، عن حل منظماتهم النقابية إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي"، حيث منح المشرع للأعضاء حرية حل النقابة بإرادتهم الكاملة، دون ضغط من أي حكومة أو سلطة عمومية وفق ما تم الاتفاق عليه في القانون الأساسي للنقابة. بإعلان

¹ انظر بومقورة نعيم بن مرجع سابق، ص 148. اطلع عليه من الموقع الالكتروني أدناه بتاريخ 2020/08/13 10:15

<https://books.google.dz/books?id=zRFhDwAAQBAJ&pg=PT28&dq=>

² عدنان عابد ويوسف الياس، مقال: حل المنظمات النقابية، ت ن 2017/02/22

الموقع الالكتروني: <http://www.almerja.com> تاريخ الاطلاع 2020/08/12 13:56

³ انظر المواد 27 الى 32 القانون 14/90 السالف الذكر.

أعضاء المنظمة النقابية أو عن طريق تكليف مندوبوهم المعينون قانوناً.⁽¹⁾ لكن دون أن ذكر تفصيلي حول أسباب أو دواعي حل المنظمة النقابية بل تركها للنظام الداخلي ولإدارة المنظمة امر تقرير ذلك، إذ يعود للهيئة العامة للنقابة، فتعتبر وحدها المختصة بإصدار قرار الحل فلا يجوز لمكتب النقابة إصدار هذا القرار والقاعدة إن قرار الحل يعتبر نهائياً فلا محل للطعن به ما دامت إجراءات صدوره صحيحة ويلاحظ بأن القانون لم يشترط أية أغلبية موصوفة لاتخاذ قرار الحل كأغلبية الثلثين مثلاً إذ أن هذا الإشتراط ضروري لفرض الاطمئنان على أن يكون هذا القرار الخطير صادراً بموافقة أغلبية كبيرة تشبه الإجماع وليس صادراً بأغلبية عادية يكون من السهل توافرها واندفاعها تحت أي تأثير.⁽²⁾ ونلاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يوضح طرق الإعلان المتعلقة وتركه وفقاً للنص للقانون الأساسي وهذا ربما يعود لإرادة المشرع في ترك حرية ذلك لأعضاء النقابة بناء على مبدأ الحرية النقابية.⁽³⁾

ثانياً: الحل القضائي

الأصل أن حل النقابة لا يتم إلا بمبادرة من أعضائها، غير أن المشرع الجزائري أقر بالحل القضائي على غرار بعض التشريعات⁽⁴⁾، وفقاً لما جاء في المادة 27⁽⁵⁾ "يمكن للجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطات العمومية المعنية حسب الشروط

¹ انظر المادة 29 القانون 14/90، السالف الذكر.

² عدنان عابد ويوسف الياس: حل المنظمات النقابية، ت ن 2017/02/22.

الموقع الإلكتروني : <http://www.almerja.com> تاريخ الإطلاع 2020/08/12 13:56.

³ يطرح الفقه الفرنسي عدم الخلط بين الحل التفاوضي للنقابة وبين الاستقالة الجماعية للأعضاء يتبعها الانخراط في نقابة منافسة، هذه الاستقلالية قد تتقرر من طرف الأغلبية التي تريد الانخراط في اتحاد نقابي جديد ؟ والحل تم وضعه من طرف محكمة النقض التي اعتبرت أن الانخراط كقاعدة عامة لا يمثل أمراً أساسياً بالنسبة للعمل النقابي، فهو قابل للتعديل من طرف الأغلبية التي يمكنها التصويت لانخراط جديد وبالتالي تتحول الأموال والممتلكات حسب رأي الأغلبية للنقابة الجديدة. انظر، بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الجماعية)، المرجع سابق، ص31.

⁴ انظر: مرجع نفسه، ص32.

⁵ المادة 27 قانون 14/90، السالف الذكر.

المنصوص عليها في المادة 30 أدناه، توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكها وذلك دون الإخلال بالقوانين المعمول بها، وتنتهي هذه التدابير بقوة القوانين إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى⁽¹⁾، بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن".

من خلال نص المادة 27 المذكورة اعلاه، يتضح أنه بإمكان السلطة العمومية اللجوء للقضاء لإنهاء نشاط نقابي قد يتعارض مع الأحكام والقوانين السارية في الدولة، فالمشرع حفاظا على النظام العام خول السلطة العمومية أو أي طرف آخر رفع دعوى أمام الجهات القضائية المختصة دون توجيه اعدار أو انذار للمنظمة، فمن خلال القانون 14/90 السالف الذكر.

نلاحظ أن المشرع لم يقيد السلطة العمومية، بأي تدابير أو إجراءات متخذة بمواجهة المنظمة النقابية، قبل اللجوء للقضاء واكتفى بذكر شرطين إذا توفر أحدهما كان الحق في رفع الدعوى، إذ أحال المشرع هذه إلى المادة 30 من ذات القانون، فذكر من خلالها المشرع شرطين لحق اللجوء للقضاء، أحدهما أن تمارس المنظمة النقابية نشاطا مخالفا للقوانين والتنظيمات المعمول بها، أو أن تكون هذه الأنشطة التي تمارسها غير منصوص عليها في قانونها الأساسي، فأمكن الجهات القضائية المختصة، بالتدخل وذلك بهدف توقيف نشاط النقابة ووضع أختام على أملاكها.

نصت عليها المادة 31 من ذات القانون "يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية" من

¹ قد ترفض الجهات القضائية المختصة بالنظر في الدعوى التي رفعت أمامها مع كونها صاحبة الاختصاص فترفض النظر بالدعوى شكلا لانعدام الصفة والتي تمثل العلاقة التي تربط أطراف الدعوى بموضوعها، أو يكون سبب الرفض هو انتفاء المصلحة، وهو وجود حق يتطلب الحماية شريطة أن يكون في إطار القانون فترفض الجهة المختصة النظر في الدعوى لعدم التأسيس. وقد نصت المادة 13 ق(إ.م.إ) الجزائري الجديد رقم 09/08 المورخ في 2008/02/25 "لا يجوز لأي شخص، النقاضي مالم تكن له صفة و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، يثير القاضي تلقائيا إنعدام الصفة في المدعي أو المدعى عليه....."

خلال قراءة م 31 من ذات القانون بأنه يمكن لأي طرف آخر غير السلطة العمومية رفع دعوى في حالة مخالفة النقابة للقوانين المعمول بها أو قانونها الأساسي، والملاحظ بخصوص هذه الجزئية أن المشرع لم يقيم بتحديد هوية الطرف الآخر وجعله على إطلاقه مما قد يفهم من النص أن طرف آخر قد يكون من العمال في المؤسسة المستخدمة أو غيرها.

يمكن أيضا حل المنظمة النقابية بناء على طلب النيابة العامة بمصادرة أملاك المنظمة وفق المادة 32 من القانون 14/90.⁽¹⁾ يمكن المحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل النقابي، بناء عن طلب النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به".

كما "لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية⁽²⁾ موضوع الحل في أي حال من الأحوال، إلى أعضائها الذين يمكنهم أن يطلبوا رغم ذلك استعادة مساهمتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل.

تخول استعادة المساهمة العقارية طبقا للقانون الأساسي".⁽³⁾ إذ تعتبر أملاك المنظمة النقابية بعد إنهاء نشاطها أملاك تابعة للدولة وهذا مانصت عله المادة 49 في الفقرة 01 من قانون رقم المتعلق بالأملاك⁽⁴⁾ "تمتلك الدولة نهائيا ما يأتي :

¹ راجع المادة 31 - 32 القانون 14/90، السالف الذكر.

² نصت المادة 24 من القانون 14/90 على "تتكون تتكون موارد المنظمات النقابية من:

- اشتراكات أعضائها؛

- المداخل المرتبطة بنشاطاتها؛

- الهبات والوصايا؛

- الإعانات المحتملة للدولة".

³ راجع المادة 33 القانون 14/90، السالف الذكر.

⁴ انظر المادة 49 قانون رقم 90-30 المؤرخ في 01/12/1990، المتعلق بالاملاك الوطنية المعدل والمتمم.

مبالغ القسائم، و الفوائد، والأرباح الموزعة التي يصيبها التقادم الخماسي أو الإصطلاحي والمتعلقة بالأسهم، و حصص المؤسسين، و الالتزامات أو القيم المنقولة الأخرى التي تصدرها كل شركة تجارية أو مدنية أو كل جماعة عمومية أو خاصة... "فليس للعضو النقابي حق ضم أملاك الخاصة بالمنظمة النقابية إلى أملاكه الشخصية أو التصرف فيها، إلا أن تكون لديه مساهمات وحددها المشرع في العقار دون المنقول. بان يتم استرداده بالحالة التي وجد عليه.

نلاحظ من خلال ماسبق ذكره أنه في منح السلطة العمومية أو أي طرف آخر إمكانية طلب الحل القضائي، فيه تعارض مع المبادئ النقابية المتمثلة في الحرية واستقلالية المنظمة النقابية، إذ تعتبر أحد أهم المبادئ الأساسية في التنظيم النقابي، إذ يعد المطالبة بحل وجود تنظيم نقابي بناء على دعوى ترفع للجهات القضائية المختصة، كما يعد تدخل في حرية تنظيم وسير المنظمة النقابية، إذ كيف يتم حل المنظمة التي أساس تكوينها الإرادة الحرة للعمال، والاستقلال الكلي عن أي تدخل من أي جهة كانت، مما يجعل الأمر يتعارض مع مبدأ الاستقلالية في العمل النقابي، إلا أن المشرع بإقراره هذا الحل بغية فرض سيادة القانون احترام المبادئ والأحكام العامة.

المطلب الثاني

تشكيلة الهيئة النقابية

لكل تنظيم هيكل متكون من قسمين قسم الموارد البشرية والمتعلق بالأعضاء المسيرين، وقسم المادي الخاص بالتسيير المالي والمادي للمنظمة.

الفرع الأول: التنظيم الهيكلي للنقابة العمالية

يشكل التنظيم الهيكلي للنقابات العمالية بناء هرمي، حيث تمثل الفروع النقابية القاعدة الدنيا وتكون على المستوى المحلي، وقمة الهرم تتمثل في الاتحاد العام يقوم بمباشرة مسؤولياته الوطنية في نطاق أجهزة ثلاثة: المؤتمر العام، الهيئة الإدارية والمكتب التنفيذي، جميع أعضائه

منتخبون من الفروع القاعدية انتخابا حرا مباشرا، يتداولن على المسؤولية بصورة دورية حسبما يضبطه القانون الأساسي⁽¹⁾.

أولاً: الجهاز الإداري:

يستعين المسؤولون في المكتب التنفيذي بجهاز إداري لمباشرة الشؤون المكتبية، أفرادهم مختارون من العاملين في إحدى النقابات الفرعية، يعملون بصفة مجانية، بالإضافة إلى جهاز مكتبي قار يباشر العمل بصفة إدارية بموظفين إجراء منتدبون بحسب فروع الاختصاص إذن يقوم البنين على شكل هرمي مكون من ثلاث تشكلات:⁽²⁾

أ/ **اللجان النقابية:** تشكل قاعدة التنظيم النقابي، يجوز تشكيل لجنة نقابية لعمال المنشأة التي يبلغ عدد الراغبين من عمالها في الانضمام إليها خمسون عاملاً على الأقل.

ب/ **النقابة العامة:** حيث تشكل المستوى الأوسط من الهرم التنظيمي "وتتكون عادة على المستوى القومي، وتتولى الإشراف على الوحدات النقابية وتوجيهها والتنسيق بين جهودها".

ج/ **الاتحاد العام للعمال :** ويتكون على المستوى القومي من مجموع النقابات العامة وتكون مهمته الإشراف على الحركة النقابية وتنسيقها بشكل عام.⁽³⁾

جاء في المادة 40 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي نصت "يمكن أي منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون، أن ينشئ هيكلًا نقابيًا طبقاً لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو

¹ حنان شطيبي، المرجع السابق، ص ص 41 - 42.

² زهيرة جحا، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية-دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة(رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، 2012/ 2013، ص 83.

³ حنان شطيبي، المرجع السابق، ص 42.

مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية⁽¹⁾، من خلال النص نستقرأ أن المشرع الجزائري منح حق انشاء هياكل نقابية مكفول للجميع دون تمييز بين قطاع عام أو خاص، كذلك سواء كانت النقابة على المستوى الوطني في الاتحاديات، أو على المستوى المحلي فيما يتعلق الأمر بالتمثيلات النقابية الفرعية.

نصت المادة 34 من قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي على "تعتبر المنظمات للعمال الأجراء والمستخدمين مكونة قانونا منذ ستة أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية وطبقا للمواد من 35 الى 37 أدناه". من خلال النص يتضح أن المشرع الجزائري يعترف بممارسة الحق النقابي في كل مؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة، وذلك في إطار احترام الحقوق والحريات المقررة قانونا لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضاء النقابة، فروح القانون هنا لا تهدف إلى خلق نقابة جديدة داخل المؤسسة أو الفرع وإنما تمديد جذور النقابة الباعماق المؤسسة فتصبح مشكلة وممثلة على مستوى كل فرع منها وحتى في أماكن العمل المتميزة ولذلك يعتبر هذا الهيكل النقابي تجمع فعلي.⁽²⁾

ثانيا: شروط تأسيس الهيكل النقابي

في عملية تأسيس الهيكل النقابي المشرع الجزائري لم ينص على أي شروط شكلية واكتفى بذكر شروط موضوعية وجب توفرها في الهيكل النقابي حتى نعتبره قائم وموجود، وذلك ما بجاء في المادة 35 وكذا المادة 40 من القانون 14/90، إذ تتمثل هذه الشروط في:

أ/التمثيلية النقابية في المنظمات النقابية: للعمال الأجراء والمستخدمين مكونة قانونا منذ ستة أشهر على الأقل⁽³⁾، أن تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، أو

¹ المادة 40 القانون 14/90 السالف الذكر.

² مقال: شرح قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في الجزائر. ت ن 12 افريل 2012 الموقع الالكتروني <https://www.droit-dz.com/forum/threads/8003/> تاريخ الاطلاع 2020/08/14.

³ انظر المادة 35 القانون 14/90 السالف الذكر.

المنظمات التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة، وكذلك تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولايات والمشارك بين الولايات أو الوطني حيث تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية عبر المقاطعة الإقليمية المعنية⁽¹⁾.

ب/ شروط خاصة بالمؤسسة

ينشئ الهيكل النقابي داخل أي مؤسسة سواء تعلق الأمر بقطاع خاص حيث لم يميز المشرع الطبعة القانونية للمؤسسة ولا طبيعة النشاط الذي تمارسه تجاري، صناعي أو غيره.

أيضا أعطى المشرع هذا الحق حتى في أماكن العمل المتميزة، والمشرع في هنا لم يعط تعريفا محددا لهذه الأماكن لكن للفقهاء الفرنسي حاول ذلك معبرا إياه تجمع للوسائل المادية وغير المادية لغرض الوصول، عن طريق نشاط مستمر، إلى تحقيق هدف ذو طبيعة تقنية، وهناك من عرفه بأنه المكان الذي تمارس فيه سلطة إبرام العقود والتسريح عن العمل مع إمكانية توقيع الوثائق، ولقد ذهب البعض إلى اعتباره هيئة تقنية للإنتاج بينما المؤسسة هي هيئة اقتصادية له⁽²⁾.

ومن خلال التعريف يمكن استخراج معيارين هما:

1- معيار الاستقلالية:

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

- من الناحية الوظيفية: أن مكان العمل المتميز له إطار عمل خاص به وبإستطيع الاعتماد على نفسه في التسيير.

¹ انظر المادة 37 القانون 14/90، السالف الذكر.

² الموقع الإلكتروني: <https://www.droit-dz.com/forum/threads/8003/> ، تاريخ الإطلاع 2020/08/14. 13:17.

2- معيار التبعية:

من الناحية القانونية فإن مكان العمل المتميز ليس له شخصية معنوية، كما أنه اقتصاديا تابع للمؤسسة.

3- غياب شرط عدد العمال: مهما كان عدد العمال فإنه يمكن انشاء هيكل نقابي إذ إن المشرع لم يضع حد أدنى لعدد العمال الذي يجب توفره في المؤسسة.⁽¹⁾

ثالث: إدارة المنظمة النقابية

بالرجوع للمادة 41 من القانون 14/90 فإن المنظمة النقابية لديها مجلس إدارة كما لها هيكل تنظيمي.

1- مجلس إدارة المنظمة النقابية: يكون على مستوى المؤسسة، حيث يتشكل عن طريق الانتخاب في الجمعية العمومية بعدد تصاعدي حسب نسبة العمال المتواجدين بالمؤسسة المستخدمة⁽¹⁾ كالتالي:

- من 20 إلى 50 عامل أجير: مندوب واحد
- من 50 إلى 150 عامل أجير: مندوبان
- من 151 إلى 400 أجير: 3 مندوبين
- من 401 إلى 1.000 عامل أجير : 5 مندوبين
- من 1.001 إلى 4.000 عامل أجير : 7 مندوبين
- من 4.001 إلى 16.000 عامل أجير : 9 مندوبين
- أكثر من 16.000 عامل أجير 13 مندوب.⁽²⁾

من خلال نص المادة يتبين لنا أن المشرع الجزائري، جعل أدنى عدد في لتكون مؤسسة ذات هيكل تنظيمي قائم هو عشرين عامل أجير على الأقل ويكون لها مجلس إداري يسير

¹ الموقع الالكتروني: <http://www.droit/dz.com>

² انظر المادة 40 القانون 14/90، السالف الذكر.

شؤونها التنظيمية والقانونية، حيث يتم عن طريق الانتخاب تعيين مندوب يمثل المؤسسة المستخدمة في مختلف الاتفاقيات والمفاوضات الخاصة بأمور العمل وأوضاع العمال، كما جعل أن عدد المندوبين يتصاعد وفقا لعدد الاجمالي للعمال في الهيئة المستخدمة، لكن في حالة عدم توفر هذا العدد من العمال، أي كان أقل من الحد الأدنى المذكور في المادة فهل يحرم العمال من التمثيل في المفاوضات العمالية.

في الواقع لم يترك المشرع الأمر بدون ترشيد أو تقنين، إذ حدد في المادة 42 في حالة عدم توفر شرط العدد للعمال حتي يتم انتخاب مندوب من بينهم، إلى الاعتماد على انتخاب ممثلون من بين العمال الأجراء في المنشأة، حتى يتسنى لهم المشاركة في التفاوض الجماعي.

2- هياكل النقابة:

تتشكل المنظمة النقابية من هياكل وأجهزة على مختلف المستويات تبعا للتقسيم الإداري والمهني، غير أنه يمكن وضع الهياكل في ثلاث أطر هي:

أ/ الإطار القاعدي: يضم الفرع النقابي، وهو الخلية الأساسية للاتحاد العام ع ج، شكيل حلقة وصل بين الهيكل الأفقية والهياكل العمودية⁽¹⁾

ب/ الإطار الأوسط: يضم الهياكل الأفقية والعمومية، وهي التي تتولى الاتصالات بين القاعدة وقمتها

ج/ الإطار العالي: يضم المركزية النقابية التي تتولى تنفيذ المؤتمر الوطني وسيطرة برنامج العمل للمنظمة وهياكلها.⁽²⁾

¹ الهياكل الأفقية هي: - الاتحاد المحلي: وهو الهيئة القاعدية للهيكل الأفقي، وتضم الفروع النقابية في الإقليم الجغرافي للبلدية بغض النظر عن نوعية النشاط.

الاتحاد الولائي: ويضم جميع الاتحادات المحلية المتواجدة في الإقليم الجغرافي للولاية.

الهياكل العمودية هي: يقصد بها التنظيم النقابي العمال ذوي النشاط المهني الواحد على المستوى الوطني، دون أي تفرقة في الجنس، الرتبة أو الاختصاص وتضم مايلي:- نقابة المؤسسة - نقابة الفرع أو قطاع النشاط - النقابة الوطنية - الاتحادية الوطنية. انظر زهيرة جحا، مرجع سابق، ص ص 157-158.

² حنان شطيبي، مرجع سابق، ص 104.

رابعاً: صلاحيات الهياكل النقابية

منح لها المشرع عدة صلاحيات تتمثل في:

1- حرية الاعلام:

للهيكل النقابي داخل المؤسسة حرية نشر كل ما يريد دون رقابة قبلية ولا بعدية من طرف المستخدم، تماشياً مع مبدأ حرية الممارسة النقابية بشرط أن يتوافق المضمون مع الهدف المسطر له، مع إرسال نسخة للمستخدم لإعلامه.

2- حرية توزيع المناشير:

لم ينص عليه المشرع صراحة ولكن يبقى من قبيل إعلام العمال واطلاعهم على مجريات الاجتماعات ونتائجها: وهو نتيجة لممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة.⁽¹⁾

3- حرية عقد الاجتماعات:

إن القانون إشتراط في عدد الأعضاء المكونين إذا فاق 150 عامل أجبر أن يضع المستخدم تحت تصرفهم مكان اجتماع يخصص لهذا الغرض⁽²⁾، أما إذا كان العدد أقل من ذلك ، فللمفاوضين حرية تحديد مكان الاجتماعات.

ما يمكن ملاحظته أن المشرع لم يقيد الهيكل التنظيمي في سير أعماله واجتماعاته بل تركها للأعضاء وللقانون الأساسي المتعلق بالمنظمة مما يؤكد مبدأ حرية الممارسة النقابية.

الفرع الثاني: تمويل النقابات العمالية:

بالرجوع لنص المادة 16 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، نجد أن المشرع منح للنقابات حق اقتناء أملاك منقولة أو عقارية⁽³⁾، مجاناً أو بمقابل ، للممارسة نشاطاتها وتأدية وظائفها وإدارتها، وفق تنظيمها الداخلي وقانونها الأساسي ولقد نصت المادة 24 من ذات القانون صراحة على مجموعة الموارد المنظمات النقابية تتمثل فيما يلي:

¹ الموقع الالكتروني: <http://www.droit/dz.com>

² انظر المادة 48 القانون 14/90 السالف الذكر .

³ انظر المادة 16 القانون 14/90 السالف الذكر .

- 1- رسم الانضمام أنه يدفعه العضو في كل مرة ينضم فيها العامل إلى النقابة.
 - 2- **الإشتراكات الشهرية:** مبالغ يدفعها الأعضاء الذين ينتمون إلى المنظمة، تختلف من عضو لآخر حسب الدخل المحصل شهريا.
 - 3- **الضرائب الإستثنائية:** تفرضها النقابة على الاعضاء لأغراض خاصة، كعجز النقابة عن سداد ديونها، ولا تكون إلا بموافقة ثلث الأعضاء⁽¹⁾
 - 4- **الهبات والتبرعات:** ترد للنقابة هبات من أطراف مختلفة سواء من طرف منظمات وطنية أو هيئات أجنبية، شرط موافقة الجهات الرسمية من قبل الدولة، ولا تكون مخالفة للقوانين أو تعارض مصالحها.
- نلاحظ من خلال ما تم ذكره أن المشرع جعل من المنظمات النقابية هياكل قائمة بذاتها، لها أموالها الخاصة، كما لها حرية التصرف فيها، إلا أنه اعتبر أموال المنظمة أموال عامة وليست خاصة، وذلك بإشترط عنصر موافقة النصوص القانونية السارية المفعول فيما تعلق بمصادر هذه الأموال وصرفها وهذا ما نستخلصه من المادة 25 القانون 14/90 حيث أقرت حق امتلاك المنظمات النقابية لمداخل ووضع شرط استخدامها في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط.

الفرع الثالث: أساليب تسيير النقابة

تعتمد النقابة العمالية على مجموعة من الوسائل التي تحقق من خلالها مصالح العمال المادية والمعنوية وهي في سبيل ذلك تنتهج الوسيلة الأسرع والأفضل، وذلك بحسب المطالب والظروف التي توجد فيها النقابة والعمال ككل.

¹ حنان شطيبي، المرجع السابق، ص 43.

أولاً: المفاوضات الجماعية

تعتبر من الأساليب الودية لحل النزاعات التي تنشأ بين العمال والمستخدمين وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أرباب لتبادل الآراء بهدف الوصول إلى حل للنزاع المطروح⁽¹⁾، "المفاوضة عبارة عن عقد اجتماع بين ممثلي العمال والإدارة في محاولة للتوصل إلى اتفاق والذي يتحدد بناءً عليه العلاقة بين النقابة ورب العمل".

وعليه فالمفاوض يجب أن يتم في إطار لجان مختلطة أو مشتركة أو متساوية الأعضاء،⁽²⁾ التي تجمع بين ممثلي المنظمات النقابية العمالية التمثيلية المؤهلة للتفاوض من جهة، وممثلي العمال أو أصحاب العمل، أو منظماتهم المهنية المؤهلة لتمثيلهم من جهة ثانية.⁽³⁾

تختلف الاتفاقية الجماعية عن المفاوضة الجماعية في أن الاتفاقية هي نتيجة لما تم التوصل إليه من خلال المفاوضة حيث يدون الاتفاق ويلزم به الطرفين المتفاوضين مع تضمين جميع الشروط المتعلقة بالعمل.⁽⁴⁾

والتفاوض يختلف من حيث المستوى ومن حيث الجدول الزمني وكذا من حيث الإجراءات التنفيذية:

- من حيث المستوى: تكون على المستوى المنشآت أو المنشأة الواحدة أو تكون على المستوى الوطني.

¹ نصيرة لوني، المرجع السابق، ص 263.

² انظر المادة 123 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، (ج ر، عدد 17)، مؤرخة في 1990/04/25.

³ أحمية سليمان، التفاوض في إطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، كلية الحقوق جامعة الجزائر، مجلة قانون العمل والشغل، العدد السادس، جوان 2018، ص 3.

⁴ انظر، محمد صغير بن غربي، المرجع السابق، ص 255.

- من حيث المحتوى: تكون متعلقة بالمواضيع المطروحة فما تعلق بالمواضع العامة تكون على المستوى الوطني مثالها متعلق بالأجور، بينما ما كان يخص بالوحدات تكون بأكثر تفصيل.

- من حيث الجدول الزمني: وهو تقييد انعقاد الدورات بتحديد فترة زمنية دورية من عملية التفاوض بين النقابات وأرباب العمل .

- من حيث إجراءات التنفيذ: تختلف هذه الإجراءات من دولة لأخرى.⁽¹⁾

يمكن أن يتضمن الاتفاق الناتج عن المفاوضة الجماعية شروط عامة ولكن القرار المتعلق بتنفيذ هذه المسائل هو من اختصاص الإدارة. والعنصر الآخر الأساسي في إستراتيجية المفاوضة الإدارة هي ألا تظهر أي تخوف من الإضراب أو التوقف عن العمل، فالكشف عنه يعتبر وسيلة ضغط تستعملها النقابة.⁽²⁾

تهدف المفاوضة الجماعية بشكل عام إلى :

- تحسين شروط وظروف العمل .

- تسوية النزاعات العمل.

- مناقشة مصالح والأهداف المشتركة (الآنية والمستقبلية).

لذلك فإن المفاوضات الجماعية عملية مستمرة من نشاطات علاقات العمل تتطلب تحضيراً واستعداداً وتستوجب التعرف على علاقات العمل وظروفه والأوضاع الاقتصادية العامة.⁽³⁾

¹ محمد الصغير بن غربي، المرجع السابق، ص255.

² حنان شطيبي، المرجع السابق، ص36.

³ خالد حامد، النقابة بين المطالبة والمشاركة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي تبسة، د ت ن ، ص98.

ويتضح من خلال ما تقدم عن المفاوضة الجماعية، هو محاولة فرض بعض القيود من صاحب العمل وعدم السماح باتخاذ القرار إلا من طرف واحد، فالمفاوضة الجماعية تسمح بالوصول إلى حل ملائم يرضي الطرفين رغم عدم التأكد من التوصل إلى القرار الأمثل إلا أنه يمكن من خلالها تحقيق العدالة النسبية وليست المطلقة، بالإضافة إلى إمكانية المعالجة السلمية للموضوع من خلال الاتفاق بين الطرفين.⁽¹⁾ ونجاح عملية التفاوض تحتاج لأمرين أساسيين أحدهما التحضير المسبق والجيد والأمر الثاني العناية الفائقة التي يستوجب على الاطراف بدلا في تسييرها⁽²⁾، ولكي يضمن الفريق المفاوض النجاح وتحقيق نتائج ايجابية والتحكم في سير الجيد لعملية المفاوضة وجب التقيد ببعض التوجيهات الفعالة التي يعتمدها الخبراء ورجال الأعمال في ذلك نذكر منها:

- العمل على التفاوض المباشر وتجنب الوساطة في هذه العملية إلا في حالة حدوث نزاع تجنباً لمضاعفات كالإضراب، الغلق من قبل رب العمل؛
- استشارة الهيئات المتخصصة كلما تطلب الأمر معلومات دقيقة ومعطيات حقيقية وقانونية؛
- يجب التمسك بمبدأ التفاوض مع الهيئات ذات التمثيل القانوني الحقيقي، ففي حال لم يكن ذلك، قد ينتج اتفاقا مخالفا للقانون؛
- عدم قبول خيانة ثقة الهيئات التي عينت أو انتخبت الفريق المفاوض مقابل الحصول على نتائج غير نزيهة.⁽³⁾

¹ محمد الصغير بن غربي، المرجع السابق، ص 265.

² أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 4.

³ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 9.

ثانيا: الإضراب كأهم نشاط نقابي

نجد النشاط الإضرابي على رأس النشاطات التي تقوم بها النقابة اليوم، نظرا لطبيعة العلاقة التي تشكلت مع الوقت بين هذه النقابة والسلطة، والتي اثبتت بفعل التجربة بين الطرفين إن الحوار لا يؤدي عادة إلى نتيجة ترضي الطرفين، لاسيما أنها لا ترضي الطرف العمالي بالدرجة الأولى لذلك يعد الإضراب خيارا استراتيجيا⁽¹⁾، تلجأ إليه النقابة لممارسة الضغط على أرباب العمل، ويتجسد ذلك في شكل توقف كلي عن مزاوله العمل الجماعي من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل عن تلبية مطالبهم المهنية، ولقد أقره المشرع الجزائري في دستور 1989 وكذا دستور 1996⁽²⁾.

1-تعريف الاضراب:

هو عملية التوقف عن العمل أو الانسحاب منه بشكل مؤقت تدبرها مجموعة من عمال منشأة معينة أو عدة منشآت بهدف التعبير عن إحدى المخاوف أو الاهتمامات أو لفرض مطالب معينة كأمور تتعلق بظروف العمل (الأجور، ساعات العمل، فترة العمل)، وقد يكون شاملا بأن يتوقف العمل برمته، أو جزئيا كأن يرفض العمال العمل الإضافي.⁽³⁾

2-أنواع الإضراب: يتخذ الإضراب عدة أشكال وأساليب تتمثل في:

أ/إضراب تقليدي: هو الشكل المتعارف عليه حيث يتم إيقاف العمل بشكل مؤقت،مع ضمان حد ادنى من الخدمة، يكون بعد اجراءات تحضرية وذلك بإعلام صاحب العمل، وكذلك مفتشية العمل المختصة اقليميا بالأمر.

¹ حسن زيبيري، تقرير بحثي، مرجع سابق، ص17.

² المادة 71دستور 1996 الحق في الإضراب مُعترف به، ويُمارَس في إطار القانون.

³ منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، أنظمة منازعات العمل -دليل بشأن تحسين الأداء، ط1، 2013، ص 225.

ب/إضراب بالتناوب: إضراب العمال فئة بعد أخرى، حسب تخصصها في العمل، يتطلب تنظيماً دقيقاً، في عملية التدرج من حيث التوقيت في وحدات الإنتاج. كما يختلف عن سابقه، بأنه يتم التمكن من آثار علاقة العمل نظراً لوجود ساعات فعلية للعمل مما يسبب أضراراً لرب العمل مقارنة بغيره.

ج/الإضراب المتكرر أو القصير: ويكون بالتوقف عن العمل لساعة أو ساعتين، أو البدء متأخر عن العمل، وأيضاً هذا الشكل من الإضراب يلحق أضراراً بصاحب العمل، لما يشهده من توقف مفاجئ لوحدات العمل واضطراب نظام الإنتاج.

د-الإضراب البطيء: وفيه يتم تخفيض الإنتاج بشكل إرادي وملموس، أي بمعنى قيام العمال بعملية الإنتاج لكن ليست بالصورة الاعتيادية مما يخلف تدبب واضطراب للوحدات الإنتاجية مما يتسبب هو الآخر بأضرار لصاحب المنشأة .

هـ-الإضراب الإيجابي: يتم المبالغة في الإنتاج،⁽¹⁾ حيث يعتبر صورة معاكسة للإضراب البطيء حيث مما قد يسبب وفرة الإنتاج وبالتالي نكون أمام ظاهرة الكساد للإنتاج، أو المبالغة في الإجراءات الإدارية مما يسبب البروقراطية وكلا الصورتين فيهما ضرر للمؤسسة ولصاحبها.

3-شروط اللجوء إلى الإضراب:

وضع المشرع شروط قانونية للجوء للإضراب شروط عامة ذكرها بالمادة 23 من القانون 02/90 "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليهما أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون" يتضح من خلال النص أن الإضراب يعد حلاً أخيراً بعد استنفاد الطرق السلمية المذكورة أعلاه، في

¹ انظر: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الجسور، ط2، 2006، ص221.

حل الخلافات الموجودة بين العمال وأصحاب العمل وكان المشرع جعل من الإضراب حالة استثنائية في حل النزاعات الجماعية أي لا يلجأ إليها العمال إلا بعد فشل الطرق الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون، كما قيد ممارسته وفقا للتشريع المعمول به فلا يخرج عن اطاره وإلا اعتبر إضراب غير مشروع. ومخالف للقانون.

أما الشروط الخاصة باللجوء لحق الإضراب عن العمل، فقد ذكرها المشرع في المادة 28⁽¹⁾ من ذات القانون "يوافق على اللجوء للإضراب عن طريق الإقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل". من خلال نص المادة 28 من القانون 02/90 تمثلت هذه الشروط الخاصة في:

- أن يتم إعلام العمال المؤسسة المستخدم بعقد جمعية عامة لإصدار قرار الإضراب يحضرها على الأقل نصف عدد العمال، أو يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري المباشر وبأغلبية العمال الحاضرين.

- أن يسبق الشروع في الإضراب منح مهلة إخطار مسبقة لصاحب العمل تحددتها الاتفاقيات الجماعية، وفي غياب الاتفاق على هذه المدة فلا يجب أن تقل على 8 أيام⁽²⁾ ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى مصالح صاحب العمل.

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه يتبين أنه حتى يتحقق شرعية الإضراب ان يكون اتفاق جماعي بين العمال وذلك باعتماد إقتراع سري بينهم على الرغبة في القيام بالإضراب، شرط أن يتحقق نصاب موافقة بالأغلبية العمال مجتمعين، ما يلاحظ أن المشرع لم يحدد عدد

¹ انظر المادتين 23 و28 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990، المعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

² المادة 30 القانون 02/90 تنص على "تُحسب مدة الاشعار المسبق بالاضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا. تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل على ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه..."

العمال المجتمعين، وما المقصود بالأغلبية هل هو عدد العمال الحاضرين فقط يوم الإقتراع، أم العدد الإجمالي لعمال المنشأة، فالأغلبية المطلقة غير الإغلبية النسبية.

إن حق اللجوء إلى الإضراب ليس على إطلاقه، بل قيده المشرع، حيث منع بعض القطاعات الإستراتيجية من حق الإضراب، لإعتبارات عديدة منها أنها تتعلق بالمصالح الحيوية بالدولة، وحال قيامها بالإضراب قد تعرقل السير الحسن للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، هذه القطاعات نصت عليها المادة 71⁽¹⁾ من التعديل الدستوري 2016 المذكور سالفا منها القضاة، الموظفون المعينون بمرسوم أو يشتغلون منصبا بالخارج،... كما قيد بعض القطاعات بشروط محددة، ذكرتها المادة 38 من القانون 02/90⁽²⁾ المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية،

¹ المادة 71 دستور 2016 المؤرخ في 06/03/2016، (ج ر 46)، مؤرخة في 03/08/2016 "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".
² المادة 38 "ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية؛
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة؛
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية
- الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير؛
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح
- الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة؛
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية؛
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري؛
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية؛
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني؛
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوي والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع؛
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة؛
- مصالح الدفن والمقابر؛=

السالف الذكر حصرا، حيث ألزمت العاملين في المنشأة أو المؤسسة العمومية بتقديم حد أدنى من الخدمات الدائمة حتى لا تتوقف كلياً عن النشاط.

4- الحماية القانونية لحق الإضراب

إذا تم الإضراب وفق الشروط المنصوص عليها قانوناً، كانت له الحماية والمشروعية، وضمان من تعسف أرباب العمل، خاصة فيما يتعلق بالتسريح الجماعي التعسفي والطرده من أماكن العمل، ومن صور هذه الحماية :

- يوقف الإضراب علاقة العمل ولا يقطعها طوال مدة الإضراب إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك، من خلال اتفاقيات العمل الجماعية للعمل.
- يمنع أي تعيين أو توظيف من أجل استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير⁽¹⁾، الذي تأمر به السلطة الإدارية، أو حالة رفض العمال أداء الجد الأدنى من الخدمة. لا يمكن تسليط العقوبة على المضربين.⁽²⁾

إلا أن العملية لم تكن لتتم في كل مرة بنفس الطريقة، حيث تواجه المطالب العمالية تغنت الإدارة ورفضها للتفاوض، مما يدفع بالنقابة إلى إختيارات أخرى لأجل الضغط، أهمها إطالة مدة الإضراب على مراحل وفي غالب الأحيان داخل المؤسسة. إلا أن التجارب التي عرفتها النقابة مع الإدارة المتعنتة دفعت النقابات إلى البحث عن أشكال أخرى لدفع الإدارة إلى طاولة الحوار ولعل أهمها الاعتصام عن الطعام، الاعتصام أمام باب المؤسسة، إغلاق الطرق العامة، مما

-
- = المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة)؛
 - مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم؛
 - الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجراءات؛
 - مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة".

¹ حسين زبيري، بحث تقريبي، الحركات العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، مرجع سابق، ص 20 .

² فضيلة عاقل، مرجع سابق، ص ص 18-19 .

يستدعي تدخل قوات مكافحة الشغب، وغيرها من الطرق التي تتخذها النقابات في مواجهة تجاهل الإدارة لطلبات العمال وممثليهم.⁽¹⁾

ثالثا: التوفيق والتحكيم

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة بشأن موضوع المساومة فلا بد من دخول طرف ثالث الذي يقوم بجمع المعلومات والحقائق من الطرفين المتنازعين، لمساعدة كل من الإدارة والنقابة العمالية للتوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول التقريب من وجهات النظر للطرفين، فهو طرف محايد.⁽²⁾

يتم اللجوء إلى التحكيم بعد إستنفاد الطرق الودية السابق ذكرها، بإعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، حيث يقوم الحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه، وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية، وقد يكون اللجوء إلى التحكيم باختيار من الطرفين المتنازعين، أو بإحالة بنص قانوني أو قرار من طرف السلطة الوصية، بالنسبة للمشرع الجزائري فقد أعطى حرية إختيار الحكم للأطراف المتنازعة حيث أحال المادة 13 القانون 02/90⁽³⁾ المتعلق بمنازعات العمل وتسويتها إلى (ق.إ.م.و.إ) لتنظيم اجراء التحكيم وكيفيته.

أيضا قيدت المادة الحكام بميعاد 30 يوما كحد أقصى لصدور القرار المنهي للخلاف، وإلزام الطرفين بتنفيذ ما جاء بالقرار، أي لا يمكن للطرفين العدول عنه أو تطبيق خلافه، فوجه الإلزام هنا جاء بنص القانون، وبه يعد قرار الحكام بمثابة قرار قضائي واجب التنفيذ.

¹ انظر حسين زبيري، تقرير بحثي، الحركات العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، مرجع سابق، ص ص 193-194.

² حنان شطيبي، مرجع سابق، ص 49.

³ المادة 13 القانون 20/90 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون. يصدر قرار التحكيم النهائي خلال ثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض على الطرفين اللذان يلزمان بتنفيذه".

إن المشرع الجزائري أخذ بنظام التحكيم الاختياري عند رغبة أطراف النزاع - صاحب العمل والعمال - بتدخل طرف ثالث للوصول إلى اتفاق بينهما، كما أخذ بنظام التحكيم الإلزامي في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الأشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه.⁽¹⁾

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للكتاب، جسر للنشر والتوزيع، ط2، 2006، ص ص 216 - 217. 2020/08/17. www.J4Knon.com

خلاصة الفصل الأول

من خلال ما تم عرضه نستخلص أن النقابة العمالية هي تجمع منظم يشمل مجموعة من العمال الأجراء حيث يتم انشاء هذا التنظيم بالإرادة الحرة للأطراف المنظمين، وهؤلاء العمال تربطهم علاقة العمل حيث تجمعهم مصالح وأهداف مشتركة يدافعون عنها، تبلورت هذه المصالح أساسا في تحسين الوضع الاجتماعي للعمال، والوقوف ضد الاضطهاد والاستغلال الذي يتعرضون له من طرف أرباب العمل، كل ذلك بطريقة منظمة إذ تصبح هذه التنظيمات النقابية آلية قانونية في يد العمال حيث تحضى باعتراف قانوني مما يخولها استخدام مختلف وسائل قانونية قد تكون ودية منها عمليات المساومة التي تجري بين الأطراف والمفاوضات الجماعية بين أعضاء النقابة وأصحاب المؤسسات والمستخدمين باختلاف قطاع العمل، أو أساليب غير ودية أبرزها حق الإضراب المخول دستوريا في سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار في منصب العمل، فالنقابات ليست على نمط واحد، وإنما تعددت من حيث طبيعتها وكذا أهدافها وصولا إلى القانون الأساسي المنظم لها، فتراوحت بين نقابات عمالية وأخرى مهنية هذه الأخيرة ليست محل لدراسنا، نقابات تابعة للنظام العام ونقابات مستقلة، وغيرها من الاختلافات أيضا تحظى المنظمة النقابية باعتراف دوليا ووطنيا وهي كيان قائم بذاته منحه المشرع الشخصية القانونية حتى يتمكن من أداء مهامه بشكل أفضل، حيث تتمتع المنظمة النقابية باستقلالية في تسيير نظامها الداخلي وكذا مواردها المالية دون تدخل السلطة العامة في شؤونها، كما يتمتع العمال أيضا بحرية إنشاء الهيكل النقابي وحرية الانضمام أو الانسحاب من المنظمة دون ضغوط تمارس عليهم من طرف المستخدم أو أي هيئة عمومية.

لقد بينا مفهوم وطبيعة النقابة العمالية وأساسها القانوني، وحتى نتضح الصورة أكثر حول هذه التنظيمات وجب التطرق للممارسة النقابية بشيء من التعمق وبخصوص لدى المشرع الجزائري حتى نتمكن من الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع ومحاولة الوصول إلى حقيقة وجود النقابات ومدى فاعليتها في الحياة المهنية والاجتماعية للعمال.

الفصل الثاني

أحكام الممارسة النقابية لدى المشرع الجزائري

الفصل الثاني

أحكام الممارسة النقابية العمالية لدى المشرع الجزائري

إن المشرع الجزائري أولى أهمية كغيره من التشريعات بالحق النقابي وممارسته من طرف العامل والموظف على حد سواء، حيث اعطى حق التنظيم وحرية التكوين لهذه المنظمات العمالية، وكرسها بناء على تقنينها في الدستور ومختلف القوانين الخاصة بالعمل، وباعتبار أن النقابة منظمة جماعية منح لها المشرع شخصية قانونية حتى يتمكن أعضائها والقياديين فيها بممارسة مهامه النقابية وتحقيق الأهداف التي سطرت من خلال القانون الأساسي للمنظمة 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي الذي كرس التعددية النقابية بعدما كانت حكرًا على المنظمة العمالية الوحيدة (UGTA)، ومن خلال الفصل سنتطرق إلى مختلف الأحكام الخاصة بالممارسة النقابية وكيفية تنظيمها من طرف المشرع الجزائري. حيث سنتطرق إلى الوضعية القانونية للتمثيل النقابي في الجزائر، في المبحث الأول وإلى أحكام الأداء النقابي في المبحث الثاني.

المبحث الأول

الوضعية القانونية للتمثيل النقابي في التشريع الجزائري

يعتبر التمثيل النقابي للفئات العمالية و أرباب العمل إحدى أشكال الممارسة الفعلية للحق النقابي، حيث يصل صوت العامل إلى السلطات الوصية بفضل ممثلين منتخبين من بين العمال سواء داخل الهيئة المستخدمة فنكون بصدد نقابة تمثيلية أو خارجها، لكن الأمر لا يقف عند كونه مجرد الدفاع عن مصالح العمال، والمطالبة بالعدالة التي شرعها القانون في مجال العمل. وإنما يتعداه إلى الآثار التي يفرزها هذا التمثيل على ممثلي العمال والمنتدبين بشكل خاص، ومن خلال هذا الجزء سنتطرق إلى أصناف التمثيل النقابي (المطلب الأول)، ثم نتطرق إلى أثر بعض صور العمل على الأداء النقابي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

أصناف التمثيل النقابي العمالي

من خلال القانون 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية السالف الذكر، نجد ان المشرع الجزائري حدد في الباب الرابع منه، تحت عنوان أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال الأجراء في فصله الأول تحدث عن عنصر التمثيلي للعمال داخل المؤسسة المستخدمة، وكذا تطرق إلى امكانية تعيين المندوب النقابي للتمثيل النقابي لدى المستخدم، وفي مايلي سنتطرق إلى ممثلي العمال في النقابة العمالية (الفرع الأول) وإلى مندوبي العمال (الفرع الثاني)

الفرع الأول: ممثلي العمال في النقابة العمالية

نصت المادة 40 من القانون 14/90 السالف الذكر على "يمكن أي منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون، أن ينشئ هيكلًا نقابيًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي

أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية"، من خلال نص المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري أعطى حق الصفة التمثيلية للعمال سواء تعلق الأمر في مؤسسة عمومية أي تابعة للدولة وبديريها أشخاص عموميون يحكمهم القانون العام بعلاقة تنظيمية، أو في قطاع خاص حيث يكون العمال في علاقة تعاقدية مع أصحاب العمل ويخضعون للقانون الخاص بالعمل، وأيضا أعتبرها تمثيلية في حال ما إذا كانت المنظمة النقابية العمالية، تخص العمال الأجراء في الأماكن المميزة.⁽¹⁾

كما يلاحظ من خلال المادة أن المشرع لم ينص على عدد العمال الذين يمكنهم إنشاء هذه المنظمات التمثيلية وأكتفى بذكر نسبة قدرها 20% من عدد العمال الإجمالي داخل المؤسسة المستخدمة، كما ورد في المادة 35 المذكورة أعلاه أنه "تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة" وقد يعود في عدم تحديد العدد في التمثيل للهيكل النقابي، لرغبة المشرع في العدل بين جميع فئات العمالية مهما كان عددها في المؤسسة المستخدمة في إمكانية ممارسة صفة التمثيل، وعدم حرمانهم من هذا الحق قل عددهم أم كثر.

وحتى تكتسب المنظمة النقابية صفة التمثيلية على النقابة أن تستوفي شرطين:

1- أن تكون لها أقدمية قدرت أقلها بستة (6) أشهر من الانشاء الهيكل بنص المادة 34 المذكورة أعلاه حيث يعتبر هذا الشرط دليل على امتلاك المنظمة النقابية الخبرة الكافية للدفاع

¹ الأماكن المتميزة عرفها الاجتهاد القضائي الفرنسي بأنها "عبارة عن هيئة تقنية للإنتاج لها ميزانية مادية مستقلة عن المؤسسة ولكنها تابعة لها". انظر، مزارى أحلام المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، (رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي)، كلية الحقوق جامعة وهران، 2012، ص124.

عن مصالح العمال، لكن ما يلاحظ هنا أن المشرع لم يضع معيار لإثبات صفة الوجود هل من خلال الاعتداد بتاريخ إيداع التصريح بالتسجيل أم من تاريخ الحصول على الوصل بالتصريح.

2- أن تكون نسبة الانخراط في المنظمة النقابية داخل لجنة المشاركة تستوفي 20% كما سبق وتطرقتنا للمادة 35 المذكورة أعلاه، حيث يعد شرط مهم ترتكز عليه قوة المنظمة النقابية العمالية، فكلما كان العدد أكبر، كانت لها المنظمة أقوى⁽¹⁾ وأكثر حضورا في الاتفاقيات الجماعية والتمثيلات العمالية، كما تزيد قيمة الاشتراكات العمالية مما يجعلها أكثر استقلالية في الجانب المادي، وتصبح غير محتاجة للمساعدة السلطة العمومية أو أي جهة كانت، وفي ما يخص إثبات العدد نص المشرع أنه يلزم على المنظمات النقابية أن تبلغ المستخدم أو السلطات العمومية المختصة حسب الحالة، بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، حيث أكد على يتم إحصاء عدد المنخرطين وكذا الاشتراكات المدفوعة من قبل الأعضاء في المنظمة النقابية.

منح المشرع للمنظمة التمثيلية صلاحيات عديدة تمارسها في إطار التشريع والتنظيم المعمول به ذكرتها المادة 39 تتمثل في:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.

¹ انظر: مكي خالدية، جلجل محفوظ رضا، مقال (دور اتفاقيات العمل الجماعي في تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل)، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، جانفي 2018، ص 76.

- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.
- أن صفة التمثيلية للمنظمة النقابية تجعلها وبقوة القانون تستشار في مجال تقييم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما، وتشارك في التفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية التي تعنيها،
- وتمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي، وتمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية⁽¹⁾.
- و كذلك في اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل.⁽²⁾
- عند قراءة المادة 2 من القانون 14/90 السالف الذكر، نجد المشرع الجزائري لم يجعل تفرقة أو تمييز بين المرأة والرجل في التمثيل النقابي العمالي، فالجميع سواسية أمام القانون، ولهم نفس الحقوق، شرط أن يكون العضو النقابي عاملا أجيّرا، فكلاهما منحهما القانون إمكانية الانخراط والانضمام للمنظمات النقابية وممارسة الحق النقابي للدفاع عن مصالحهم في مجال العمل.

أولا: تمثيل المرأة في النقابة العمالية:

يكفل القانون للمرأة الحق في الانتساب الى النقابة بحيث سمح لكل الأجراء بالانخراط في

¹ انظر المادتين 21 و 22 قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل، السالف الذكر.

² مكي خالدية، جلجل محفوظ رضا، مرجع سابق، ص 80.

أي نقابة قد تدافع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية⁽¹⁾، إذ جعل المشرع الجزائري المرأة مساوية في الحقوق بالرجل، مؤيدة بذلك لما جاء في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها⁽²⁾، إذا جاء في المادة 36 من دستور 2016 "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق العمل" فمن خلال نص المادة يتضح إقرار المشرع بدور المرأة ومدى قدرتها وتمكنها في ميدان العمل مما جعله يكرس مبدأ المساواة دستوريا، إذ للمرأة الحق في ولوج عالم الشغل بكل أصنافه وقطاعاته دون تمييز أو انتقاص من حقها في هذا الشأن. وبذلك سعى لحماية حقوق المرأة وترقيتها بنص القانون والدستور.

1- انتساب المرأة للنقابة:

تكتسب مسألة إنضمام المرأة العاملة إلى النقابات أهمية كبرى وذلك لإعتبارها الهياكل الوحيدة القادرة على حماية حقوق العاملات من مختلف الانتهاكات، ورغم ذلك لا تزال النقابات غير مهتمة بالنساء وإدراج مسألة النوع الاجتماعي والمساواة والتكافؤ بين الجنسين على قائمة أولوياتها.

وبالرجوع النص التشريعي 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، نجد الإعراف القانوني بالمساواة في ممارسة الحقوق النقابية بين المرأة والرجل فإنه لم تحدد أي نسبة لعضوية المرأة في النقابة الواحدة، ولا حتى في القانون الداخلي لأي نقابة، نذكر على سبيل المثال

¹ نصت المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، في قرار الذي صادقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون/ديسمبر 1966 على: "يكون لكل المواطن، دون وجه من وجوه التمييز المذكورة في المادة 2 الحقوق التالية: التي يجب أن تتاح له فرصة التمتع بها دون قيود غير معقولة: أن يشارك في إدارة الشؤون العامة؛

أ- إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون بحرية؛

ب- أن ينتخب وينتخب، في انتخابات نزيهة تجري دوريا بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري؛ تضمن التعبير الحر عن إرادة الناخبين،

ج- أن تتاح له، على قدم المساواة عموما مع سواه، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده"

² حسين زيري، مقال الحركات العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، مرجع سابق، ص 15.

القانون الداخلي للاتحاد (إ.ع.ج) المصادق عليه من قبل اللجنة التنفيذية الوطنية في مادته 01 حيث ذكرت أن من بين مهام الاتحاد دفع دور المرأة والشباب العاملين في حياة المنظمة، دون تحديد لنسبة مشاركة المرأة داخل المنظمة.

تمثل نسبة النساء العاملات، حسب الإحصائيات الرسمية 19% من اليد العاملة المصرح بها في الجزائر، وغالبيتهم في القطاع العام، من خلال مختلف حركات الإضراب، خاصة في قطاعات التربية والصحة والتعليم العالي دائما ما تكون النساء حاضرات ومكافحات، لكنهن لسن ممثلات بمايكفي في الهياكل المسيرة للنقابات، ماعدا في حالة مجلس ثانويات الجزائر، حيث هنالك عدة نقابات ممثلات في المجلس الوطني وأيضا في المكتب التنفيذي. لا تملك أغلب النقابات لجان النساء، ماعدا SNAPAP والمركزية النقابية منذ بداية الالفينات، تهتم هذه اللجان بتحسيس النساء حول حقوقهن النقابية⁽¹⁾، وكذا ضرورة التنظيم لخوض حملات نقابية ضد مختلف الانتهاكات الجسدية والنفسية التي تمارس ضد المرأة في عالم الشغل ان وجود المرأة في مكان العمل غير متناسقة ليس على المستوى الإجتماعي بل على الجانب الإحصائي وقد صدمت الأرقام في وزارة العمل، ومركز بحوث الاقتصاد التطبيقي للتنمية، والمكتب الوطني للإحصاء، مما أدى إلى تناقضات خطيرة في قدرة المرأة على العمل.

2-أسباب ضعف تمثيل المرأة في العمل النقابي:

بصفة عامة يمكن تحديد الأسباب والعوامل التي تؤدي لضعف تمثيل المرأة داخل الهياكل النقابية والمواقع القيادية، في مجموعتين من الأسباب:

أ/ أسباب ذاتية: تتعلق بالمرأة، ومن بينها ماييلي:

-عدم فهم دور النقابة وعدم الإقتناع بجدوى العمل النقابي؛

¹ ناصر جابي، بالتعاون مع فضيلة عكاش وآخرون، دراسة حول النقابات في الجزائر، ترجمة صلاح باديس، مؤسسة فريدريش إيبيرت، مكتب الجزائر، جانفي 2020، ص23.

-نقص الوعي العمالي لدى النساء؛⁽¹⁾

- اعتقاد المرأة أن العمل النقابي يبقى عملا شاقا ويتطلب الكثير من الجهد وكذلك الخلفيات الثقافية والدينية الى جانب تدني المستوى الثقافي والتكوين النقابي فهو يعتبر عامل من عوامل غياب التأهيل لمثل هذه المناصب والتي تتطلب تركيزا وتكويننا ومرونة واحاطة بالمشكلات والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في حينها.⁽²⁾ إضافة إلى ماذكر، فإن العمل النقابي يتطلب الحضور الدائم والأوقات المتأخرة لإعداد البرامج والنشاطات، علاوة على أنه لا يخلو من المواجهات العنيفة، الأمر الذي قد يتطلب من النقابي أن يكون قويا بما فيه الكفاية ويتمتع بنوع من الاستقلالية والحرية في العمل، وفي ساعات الدوام، كل هذه العوامل قد تعيق النشاط النقابي للمرأة ويجعلها محصورة في مساحات محدودة⁽³⁾، إلى جانب نظرة المجتمع إلى دور المرأة ونشاطها النقابية.⁽⁴⁾

ب/الأسباب الخارجية:

هناك العديد من الأسباب التي تضعف من حضور المرأة في التمثيل النقابي نذكر منها:

- عدم إدراج قضايا امرأة العاملة ضمن اهتمامات وأولويات المنظمة النقابية؛
- جمود التشريعات والبنى الداخلية للمنظمة، وسيطرة البيروقراطية، مما يقوض من فرص تولي المرأة المناصب القيادية داخل النقابة؛
- ضعف أو غياب تمثيل المرأة العاملة في لجان التفاوض الجماعي؛

¹ انظر: المرجع نفسه، ص 47.

² جمال بوربيع، المرجع السابق، ص 65.

³ المرأة تواجه صعوبات في الحصول على أعلى المناصب في النقابات ومن بين العوامل التي تفسر هذه الحالة، كثيرا ما يشير إلى الصعوبات التي تواجهها في العلاقات بين الأنشطة الإيجابية والأنشطة المهنية والأنشطة الأسرية. انظر

HAL Id : halshs-01115351-Syndicalisme et représentation des femmes au travail.Submitted on 10Feb 2015.p2.

⁴ حسين زيري، الحركات العمالية، مرجع سابق، ص 15.

- عدم ملائمة أماكن أوقات عقد الاجتماعات النقابية.⁽¹⁾

ج/ آليات تعزيز دور المرأة في المنظمات النقابية: كما سبق و أن ذكرنا فإن حق المرأة مكفول قانونيا ودستوريا ووفق المواثيق الدولية لا خلاف فيه، إلا أن ضعف الدور الذي تؤديه المرأة بمشاركتها في النشاطات النقابية وفي اللجان المشاركة فيما يتعلق بالمفاوضات، والاتفاقيات الجماعية يكاد لا يذكر، مما يحتم إيجاد آليات تشجع من بروز المرأة في المجال النقابي⁽²⁾، الأمر الذي يحقق مكانتها في العمل ويعطيها دفعا وقوة لفرض وجودها ضمن الفئة القيادية في المنظمات النقابية العمالية. و يمكن نقص تمثيل المرأة في العضوية النقابية بكسب ثقة المنظمات عن طريق مجموعة إجراءات متنوعة نذكر منها:

- الإقرار بإحتياجات المرأة العاملة ضمن أولوية النقابة والتعبير عنها،

- نشر الوعي بمميزات النقابة وأهميتها لأعضائها،

- تفعيل دور اللجان والهيئات الخاصة بالمرأة العاملة أو لصالح المساواة في إطار الهيكل النقابي نفسه.⁽³⁾

1 - إقامة هياكل مختصة بتعزيز المساواة بين الجنسين، تساعد في تحسين ظروف المرأة في الهياكل النقابية وتزويدها بالمواد المادية والبشرية لحسن عملها.

¹ منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص47.

² - À l'écart du mouvement féministe organisé, ces syndicats féminins réformistes essaient d'aider les employées et ouvrières à lutter contre les abus criants du patronat, au nom de la protection de la vie de famille. Ces syndicats non-Mixtes cherchent à défendre les intérêts féminins par d'autres moyens que la grève et semblent offrir un espace de sociabilités féminines-vu: HAL Id :halshs-01115351-Syndicalisme et représentation des femmes au travail.Submitted on 10Fzb 2015.p2.

³ انظر، منظمة العمل الدولية، دليل تدريبي حول تعزيزات دور النقابات في دعم المساواة بين الجنسين، ط 1، 2018.

الموقع الإلكتروني: www.ifrro.org تاريخ الاطلاع 2020/06/2. 14:00، ص46.

2- إعتقاد نظام الحصة أو الكوتا⁽¹⁾، وذلك بتخصيص عدد مقاعد الهيئات المنتخبة للمرأة لضمان تمثيلها، وتعتبر الكوتا حل مؤقت في التعامل مع الخلل الناجم عن عدم المساواة بين الجنسين في مجال التنظيم النقابي، تم إقتراحه في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة بكين 1995.

3- تخصيص مقاعد اضافية مخصصة للنساء مستوى الهياكل النقابية

4- تطبيق مبدأ التمثيل النسبي في مختلف البنى والمناصب القيادية.⁽²⁾

ثانيا: الأحكام المتعلقة تمثيل الأجانب في النقابة العمالية

إن المشرع الجزائري خول دستوريا حق الأجنبي في الحماية من التعدي على أمواله أو أملاكه، بنص المادة 81 من التعديل الدستوري 2016 "يتمتع كل أجنبي، يكون وجوده فوق التراب الوطني قانونيا، بحماية شخصه وأملاكه طبقا للقانون" يفهم من خلال نص المادة أنه طالما الأجنبي مان مقيم بالدولة الجزائرية بصفة رسمية وقانونية فإنه يحظى بالحماية من كل تعد سواء على شخصه وكل ما يملكه، فهو يخضع إذن للحماية مثله، مثل المواطن الأصل، سواء في حقه في ممارسة العمل أو فيما يتعلق بتمتعته بباقي الإمتيازات الممنوحة للمواطن الجزائري، فقد ذكرت المادة 01 من المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11/11/1986⁽³⁾ الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة "يمكن مصالح الدولة والجماعات

¹ نظام الكوتا يقصد به "تمييز إيجابي مؤقت للمرأة (positive discrimination)، لتعزيز مشاركتها السياسية عن طريق تخصيص مقاعد للنساء في المجالس المنتخبة، ويعطي هذا النظام للمرأة الحق في أن يكون لها نسبة تمثيل في جميع الهياكل المنتخبة تصل الى نسبة تتراوح ما بين 30 الى 40 كحد ادنى، وذلك من أجل توفير المساعدة للمؤسسية للنساء..." للاطلاع أكثر انظر، كهينة جريال، (رسالة ماجستير)، التمكين السياسي للمرأة المغاربية بين الخطاب والممارسة (الجزائر، تونس والمغرب)، قسم العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص ص 112-113.

² دليل تدريبي، منظمة العمل الدولية مرجع سابق، ص 50.

³ مرسوم رئاسي رقم 86-276 المؤرخ في 11/11/1986 (ج ر، العدد 1883)، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 مؤرخ في 02/10/2004 (ج ر، العدد 63)، مؤرخة في 03/10/2004.

المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية أن توظف مستخدمين متعاقدين أجنب حسب الشروط المنصوص عليها في القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11/07/1981....."

من خلال نص المادة يتضح أن المشرع الجزائري لم يمنع الأجنبي من مزاوله مهنة سواء في القطاع العام⁽¹⁾ أو الخاص بشكل تعاقدى، لكن قيد هذا الامتياز بخضوعه للقوانين الجزائرية المعمول بها وفقا للقانون 10/81 المذكور اعلاه.

بالرجوع إلى المادة 3 من القانون رقم 11/08 المؤرخ في 25 جوان 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها و تنقلهم فيها، عرفت الأجنبي بأنه: " يعتبر أجنبيا، كل فرد يحمل جنسية غير الجنسية الجزائرية أو الذي لا يحمل أية جنسية " .و لقد حافظ التعديل الدستوري لعام 2016 على المواد المتعلقة بالأجنبي من دستور 1996 وهي المواد: 67 و 68 و 69، بالحقوق المذكورة أعلاه، كما أضافت المادة 82 بقولها: " لا يُسلم أحد خارج التراب الوطني إلاّ بناء على قانون تسليم المجرمين وتطبيقا له". بل الأكثر من ذلك حمى الدستور الجزائري اللاجئ السياسي من الطرد أو التسليم إذا كان يتمتع قانونا بحق اللجوء وهذا استنادا للمادة 83 بقولها: "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يسلم أو يطرد لاجئ سياسي يتمتع قانونا بحق اللجوء "(2).

إن عملية تشغيل الأجانب تكتسي أهمية على مستوى الاتفاقيات الدولية، والتشريعات العمالية المقارنة فإن أهمية هذه الدراسة تكتسي طابعا آخر وخاصة مع تفتح الجزائر على العالم وهذا من خلال الاستثمارات الدولية من جهة، وجلب رؤوس الأموال الخارجية من جهة أخرى، وهذا التحول كله كرسه دستور 2016، وبعد أن أصبحت الجزائر ورشة للشركات الأجنبية في

¹ الأجنبي الذي يخضع للقانون العام: هو الأجنبي العادي، الذي يحق له الدخول، والتجول، والتنقل، والخروج، ولقد نظم المشرع الجزائري شروط الدخول والإقامة والتنقل للراغبا الأجانب، في الأمر 66-211 المؤرخ في 21/07/66 والمرسوم رقم 66-212 بنفس التاريخ. انظر محمد رفيق بكاي، نسيمة قناوي، مركز الأجنبي في القانون الجزائري، مجلة جيل الأبحاث المعمقة، العدد 28، ص 83. الموقع الإلكتروني: <https://jilrc.com> تاريخ الإطلاع 20/08/2020 21:13

² - المادتين 82 و 83 من دستور 2016، السالف الذكر.

العديد من القطاعات، وخاصة قطاع البناء الذي يشهد سيطرة اليد العاملة الأجنبية الصينية. وقد عملت الجزائر منذ الاستقلال على إصدار ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية تتعلق بتشغيل الأجانب.⁽¹⁾

1- شروط تشغيل للأجانب:

يتوقف مزاوله العامل الأجنبي لنشاط مأجور في الجزائر على شروط وإجراءات جوهرية تضمنتها مختلف النصوص القانونية والتنظيمية منها القانون 10/81 والقرار 510/82 والقانون رقم 11/08 ومن هذه الشروط ما هو موضوعي ومنها ما هو شكلي.

أ/العامل الموسمي: يمكن للأجنبي الحائز على عقد عمل لمدة لا تقل عن ثلاثة سنوات قابلة لتجديد أن يحصل على رخصة تتخذ شكل بطاقة إقامة مؤقتة تحمل عبارة "عامل موسمي"، من أجل ممارسة عمل يتناسب وأول عمل موسمي يقوم به، كما يمكنه أن يمارس عمل أو العديد من الاعمال الموسمية، على أن لا يتجاوز مجموع مدة العمل ستة أشهر في 12 شهر متتالية.

ب/الطالب الأجنبي: الحائز على سند إقامة يحمل عبارة "طالب" مسموح له بممارسة عمل مأجور كعمل اضافي أو ملحق في حدود مدة عمل سنوية تساوي 964 ساعة.⁽²⁾

ج/الأجانب الاعتباريون: تعرف الشخصية الاعتبارية على أنها الصفة التي يضيفها القانون على مؤسسة أو شركة أو هيئة... الخ، وذلك طبقا للمواد 52/49 من القانون المدني الجزائري، إذن فالشخصية هي اعتبارية حقيقة قانونية .

والشخص الاعتباري الأجنبي، يخضع للقانون الوطني بالنسبة لنظامه القانوني، من حيث نشأته وحياته وانقضائه، ومع ذلك يعامل معاملة الأجانب من حيث مدى تمتعه بالحقوق، وهذا

¹ انظر محمد رفيق بكاي، نسيمه قناوي، مركز الأجنبي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص83.

² ماموني فاطمة الزهراء، نظام قانوني للعامل الأجنبي في دول الاتحاد الأوروبي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، مجلة قانون العمل والشغل، العدد الخامس، جانفي 2018. ص40.

ما ينطبق على الشركات الأجنبية حسب ما تضمنته المادة 5/50 من القانون المدني⁽¹⁾ الجزائري. أما بالنسبة للجمعيات فقد حددها القانون رقم 31/90 المؤرخ في 1990/12/04 والذي خصص الباب الرابع منه للجمعيات الأجنبية من حيث تعريفها، وإنشائها، وكيفية ممارسة نشاطها، ووقفها⁽²⁾.

2- حق الأجانب في تكوين منظمات نقابية:

بالرجوع إلى التشريع الوطني والقوانين الداخلية فإنه لا يوجد نص صريح يجيز للأجانب حق تكوين نقابات عمالية فيما يخص حالتهم الأجانب الموسمي والطالب الأجانب الذين سمح لهما القانون بمزاولة مهنة مؤقتة فترة الإقامة بالدولة الجزائرية كما سبق وتقدم، إلا أنه بالرجوع للقانون 14/90 فإننا نجد نص المادة 6⁽³⁾ السالفة الذكر فيما يتعلق بالشروط المطلوبة في الأشخاص الراغبين في تكوين منظمة نقابية تجيز للأجانب المقيم بالجزائر، شرط أن يحوز على الجنسية الجزائرية مدة 10 سنوات على اكتسابها، يتبادر في الوهلة الأولى للأدهان أن المشرع غير عادل إذ منح الحق لطرف وحرمه الآخر، فالأصل أن كلا الطرفين أجنبي، إلا أنه في حقيقة الأمر يعود ذلك الشرط لحرص المشرع على تمتع الأجنبي المتجنس بالجنسية الجزائرية على القبول والولاء للدولة الجزائرية. حيث صار بحكم المدة الزمنية الطويلة جزائري بالتجنس، فيطلق عليه مصطلح مواطن وليس أجنبي.

أما فيما يتعلق بالاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص فلقد سعت منظمة العمل الدولية من خلال اللجنة التابعة للأمم المتحدة في التقرير الأول بالجزائر في جلستها المنعقدة في 26 و 27 أبريل 2010، إلى محاولة جعل الدولة الجزائرية تكرر هذا الحق من خلال قوانينها الداخلية،

¹ نصت المادة 50 القانون المدني "....الشركات التي يكون مركزها الرئيسي في الخارج التي يجب توافرها لتأسيس مؤسسات الدولة والمنشآت الاقتصادية والاجتماعية والمجموعات مثل الجمعيات والتعاونيات واكتسابها الشخصية القانونية أو فقدها"

² انظر: محمد رفيق بكاي، نسيم قناوي، المرجع السابق، ص 84

³ - المادة 6 قانون 14/90، السالف الذكر.

حيث أوصت في الفقرة 29 " بتعديل تشريعها الذي ينظم الحق النقابي في تكوين نقابات عمالية وفقا للمادة 40 من الاتفاقية"⁽¹⁾

أما بخصوص الشركات الأجنبية فإن وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي محمد الغازي قد أكد حينها أن حقوق الأجانب مضمونة، كما ركز على "الصرامة" في تنفيذ التشريع الجزائري تجاه الشركات الأجنبية مبرزا في الوقت ذاته أن العمالة الأجنبية لها الحق في "حسن التعامل" بعيدا عن كل "تمييز" وحق الانضمام في "النقابات" بموجب ما ينص عليه القانون.⁽²⁾

الفرع الثاني: مندوبي العمال في النقابة العمالية

المندوب النقابي هو العامل الذي يتم انتخابه داخل المؤسسة، بغرض تمثيله لدى الهيئة المستخدمة، من خلال أجهزة المشاركة، حيث نصت المادة 91 من القانون 11/90 على "تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في المستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عامل على الأقل.

- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبة...."

يعتبر المندوب النقابي ممثل العمال الوسيط المباشر والشرعي بين عمال المؤسسة المستخدمة والمستخدم بالنظر للمهام التي يمارسها.

¹ انظر المادة 40 من الاتفاقية رقم 87 السالفة الذكر.

² حسن زيبيري، الحركات العمالية، مرجع سابق، 16.

أولاً: شروط تعيين المندوب النقابي

المشرع الجزائري حدد بموجب المادة 99 من القانون 11/90⁽¹⁾، عدد مندوبي العمال، ما بين ممثل واحد إلى ستة (6) أعضاء حسب عدد العمال في المؤسسة (الألف (1000) عامل على أن توزع مقاعد اللجنة بين مختلف الفئات العمالية بشرط أن لا تقل حصة العمال المؤهلين عن الثلث (3/1) من عدد مقاعد في حالة الاتفاق على خلاف ذلك.⁽²⁾

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

أ/ شروط موضوعية:

ذكرها المشرع من خلال المادتين 41 و 44 من القانون 14/90 السالف الذكر: نذكرها فيما يلي:

1- أعطى المشرع للهيكل النقابية صلاحية تعيين المندوبين النقابيين بما يتناسب وعدد العمال الأجراء داخل المؤسسة عملاً بالمادة 41 التي أحالت الشروط للمادة 40 من القانون 14/90 (3) السالفة الذكر. والتي يستخلص منها أن أقل عدد وجب توفره داخل المؤسسة هو 20 عاملاً حتى يتسنى تعيين مندوبين نقابيين يمثلون الهيئة المستخدمة.

وفي حال عدم توفر العدد المذكور للعمال داخل المؤسسة، بمعنى كان عددهم أقل من ذلك، كان على العمال انتخاب واحد من بينهم بشكل مباشر حتى يمثلهم في المفاوضات الجماعية والوقاية من نزاعات العمل الجماعية. كما يدخل في حساب عدد العمال جميع

¹ المادة 99 من القانون 11/90، السالف الذكر.

² أحلام مزاري، المرجع سابق، ص 26.

³ انظر المادتين 40 و 41 القانون 14/90، السالف الذكر.

الأشخاص مهما كانت علاقة العمل التي تربطهم بالمؤسسة عمومية أو قطاع خاص، مناصب عمل دائمة أو مؤقتة، جزئية أو بالتوقيت الكامل.⁽¹⁾

2- هناك شروط حددتها المادة 44 من القانون 14/90⁽²⁾ "يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه"⁽³⁾، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له اقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقالة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية". من خلال نص المادة أعلاه حدد المشرع السن القانونية التي يجب أن تتوفر في المندوب النقابي يوم تعيينه بهذا المنصب، كما ساوى في السن بين المندوب والممثل العمالي، الذي يتم انتخابه من بين مجموع العمال في المؤسسة، لكن يلاحظ أن المشرع ذكر كلمة انتخابه بحيث قصد بها في هذا المقام المندوب النقابي وليس الممثل العمالي وبالتالي، كان من الأفضل أن يضبط المصطلح ويعدله إلى كلمة "تعيينه" بدل "انتخابه".

إضافة إلى شرطي تمتع المندوب النقابي عند تعيينه بكافة حقوقه المدنية والسياسية، وكذا أن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في مجال الخدمة الفعلية.

ب/ الشروط الشكلية: أوردتها المادة 45 من القانون 14/90⁽⁴⁾ "يبلغ لقب واسم المندوب أو المندوبين النقابيين إلى المستخدمين وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، خلال الثمانية (8) أيام التي تعقب انتخابهم"

¹ للاطلاع أكثر انظر الموقع الالكتروني: <https://geniecivil.keuf.net/t1918-topic3>

تاريخ الاطلاع: 2020/08/21 11:00.

² المادة 44 من ذات القانون.

³ A: L2143-1 Le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Vu: Code du travail-Dernière modification du texte le 30 mai 2014 - Document généré le 13 juin 2014 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance.

⁴ المادة 45 من القانون 14/90، السالف الذكر.

فرض المشرع تبليغ اسماء المندوبين المفتشية العمل المختصة إقليميا، وإلى رب العمل وفقا للمادة أعلاه، فرب العمل لابد أن يكون على علم بذلك لعدة اعتبارات خاصة من حيث استفادة المندوب من حساب الساعات الممنوحة له ومعرفة الشخص الذي سوف يمثل النقابة أمامه، ومراقبة الشروط التي أدت لتعيينه.⁽¹⁾

ثانيا: مهام المندوب النقابي:

يتمثل دور للمندوب النقابي في تقديم شكايات العمال الفردية غير المستجاب لها مباشرة من قبل المستخدم، بشرط ان يتعلق بتطبيق قانون الشغل أو عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي، مايعني أن بإمكان العامل أن يقدم مباشرة شكايته إلى رب العمل حتى دون واسطة مندوب العمال.

يستشار في الإجراءات التي يتخذها المستخدم والمتعلقة بعملية طرد العامل سواء لأسباب اقتصادية، أو هيكلية أو تكنولوجية، قبل شهر على الأقل من عملية الطرد. كما يستشار في خفض مدة العمل العادية أو تمديدتها من طرف المشغل لأسباب وجيهة كتعويض ساعات العمل الضائعة بسبب قوة قاهرة.⁽²⁾

إن مندوبي العمال يمارسون صلاحياتهم تحت رقابة لجنة المشاركة طبقا للمادة 91 من

القانون 11/90⁽³⁾ المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

¹ أحلام مزارى، مرجع سابق، ص 139.

² دليل مندوب العمالي، مقال: لنين نقابة الكفاح العمالي المسيرة الديمقراطية، مايو 2015،

الموقع الالكتروني www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=1045 تاريخ الاطلاع 10:45 2020/05/03

³ نصت المادة 91 من القانون 11/90 على "تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على (20) عاملا على الأقل،

- بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة".

عند الرجوع لقانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي منح الإختصاص للهيكل النقابي لتعيين المندوبين النقابيين، بغرض تمثيله لدى الهيئة المستخدمة دون أن يحدد صلاحياتهم. في حين تتحدث المادة 45 من ذات القانون عن انتخاب المندوب النقابي، وهنا نكون أمام البحث عن مقد المشرع إذا ماكان الأمر يتعلق بمجموع العمال الأجراء للهيئة المستخدمة أم يخص الأعضاء المنخرطين في المنظمة النقابية التمثيلية.⁽¹⁾

من خلال ما تقدم، يلاحظ أيضا ضعف دور المندوب النقابي في الدفاع عن حقوق العامل. فالتنظيم النقابي أكثر فاعلية حيث يقدم مطالب العمال الفردية والجماعية وينظم نضال من أجل انتزاعها.⁽²⁾

ثالثا: ضمانات المندوب العمالي أثناء أداء مهامه النقابية

إن المندوب النقابي يحظى بحماية قانونية أثناء أدائه لمهامه النقابية، حيث وضعت بعض الأحكام من شأنها تسهيل مهمة المندوب النقابي في الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، مثل الغيابات المدفوعة الأجر، الترخيص بغيابات خاصة لحضور الندوات والمؤتمرات التي تعقدها المنظمات النقابية وندوات التكوين النقابي، علاوة على امكانية انتداب بعض الأعضاء النقابيين بغرض ممارسة مهام دائمة لصالح المنظمة النقابية، حيث يلتزم صاحب العمل بوضع وتوفير الوسائل اللازمة لانعقاد الاجتماعات وتنظيم التظاهرات النقابية⁽³⁾، فلا يجوز وقف العضو النقابي أو تأديبه أو توقيع أية عقوبة الفصل كما جاء في المادة 53 من القانون 14/90 "لايجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها"، إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية. حيث جعل المشرع المندوب بعيدا عن أي ضغوطات أو

¹ كمال بن سالم، الحماية القانونية للمندوب النقابي وتطبيقاتها القضائية على ضوء التشريع الجزائري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جوان 2016، ص35.

² دليل مندوب العمالي، مقال: لنبن نقابة الكفاح العمالي المسيرة الديمقراطية، مايو 2015، المرجع السابق.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص 25.

تهديدات أيا كان نوعها أو مصدرها وأن يكون ضحية لتمييز في تنفيذ علاقة العمل بسبب نشاطات لها علاقة بمهمته التمثيلية.

من جهة أخرى نجد أن المشرع لم يحدد الجهة المختصة بعالجة الأخطاء ذات الطابع تمثيلي الصادرة عن المندوب المستخدمين، وأسند مهمة سحب العضوية ⁽¹⁾ من لجنة المشاركة إلى جمعية عامة يستدعيها الرئيس والمنعقدة بناء على طلب ثلث (3/1) العمال المعنيين على الأقل. ⁽²⁾

أيضا حسب المادة 56 من القانون 14/90 فإن كل عزل للمندوب النقابي يتم خرقا للقانون، يعد باطلا وعديم الأثر، كما يعاد إدماج المندوب بعد اثبات خلوه من المسؤولية من الخطأ محل الفصل.

المطلب الثاني

أثر بعض صور العمل على الأداء النقابي

تظهر تحديات جديدة في العمل النقابي مع بروز أنماط متعددة وجديدة من علاقات العمل، تقسم القوى العاملة بين عمال دائمين وعمال مؤقتين، داخل نفس القطاع أو المؤسسة أو مكان العمل، التغيرات في العمالة ولا سيما تلك الناتجة عن التخصص والتكنولوجيات الجديدة، وإسناد الأعمال خارج المنشأة وتمديد سلاسل الإنتاج إلى جانب أنماط جديدة من علاقات الاستخدام تؤثر في ممارسة مبادئ وحقوق الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية، حيث لا تعرف استقرار في علاقة العمل مما يخلق حالة عدم الاستقرار في النشاط النقابي. ⁽³⁾

¹ "تتمثل الأخطاء التأديبية التي تجيز الفصل العامل في مخالفته الجسيمة لأحكام القانون أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقي". انظر محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص 113.

² كمال بن سالم، مقال سابق، ص ص 39-40.

³ انظر: مؤتمر العمل الدولي، تقرير أول المدير العام (الحرية النقابية على أرض الممارسة الدروس المستخلصة)، مكتب العمل الدولي جنيف، دورة 97، ط 1، 2008، ص 21.

الأمر يدفعنا للنظر في سبل مشاركة هذه الانماط في العمل النقابي وطريقة تنظيم المشرع الجزائري لها وما إذا منحها بحق الممارسة النقابية أم أنها لا تكاد تذكر.

الفرع الأول: العمل المؤقت (المحدد المدة): من المبادئ المكرسة في مجال علاقة

العمل هي ديمومة واستمرارية علاقة العمل ، حفاظا على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي

للعامل، من خلال اللجوء إلى إبرام عقود غير محددة المدة، ضمانا لمصلحة العمال والهيئة المستخدمة.

أولاً: تعريف عقد العمل المؤقت(المحدد المدة)

لم يدرج المشرع الجزائري في القانون 11/90 أي تعريف سواء لعقد العمل المؤقت والذي قد يدرج تحت العمل المحدد المدة، واكتفى بتنظيمه من خلال مواد هذا القانون، لكن عرفه البعض في الفقه القانوني، على أنه "ذلك العقد الذي تحدد نهايته بواقعة مستقبلية ومحقة لايتوقف وجودها على محض إرادة المتعاقدين، وقد تحدد المدة بالموسم، أو إنجاز عمل عرضي مؤقت بطبيعته، وينتهى العقد محدد المدة تلقائياً أو بقوة القانون بانقضاء مدته أو الموسم أو العمل المؤقت".⁽¹⁾ من خلال التعريف يتضح أن العمل المحدد المدة يقوم على أساس عامل الوقت أي القيام بالعمل مرهون بوقت محدد كان يكون الإتفاق على شهر، سنة مثلاً، وكذلك على نوع أو طبيعة الانجاز المتفق عليه في عقد العملان يتعلق العمل بأعمال وقتية وغير متجددة مثالها ورشات البناء، إذ ينتهي العقد بين العامل والمقاول بمجرد إنهاء الانجاز المطلوب، فينتهي بشكل تلقائياً أو بالقانون مثالها حالة تسريح العامل من المؤسسة التي تعرف اضطراب وركود في نشاطها.

¹ بلعيدون عواد، مقال عقود العمل محدد المدة على ضوء الاجتهاد القضائي الجزائري، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة العدد 33 ، ص 99. الموقع الالكتروني: <https://jilrc.com>

ثانيا: حالات اللجوء للعمل المؤقت (المحدد المدة):

بالرجوع إلى التنظيم القانوني لعقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري قبل صدور قانون رقم 11/90 جعل المشرع هذا العقد إستثنائي⁽¹⁾، بما أن حالات اللجوء إليه محددة حصرا وكذا المدة القصوى محددة قانونا.⁽²⁾

في حين أن القانون 11/90 نص في مادته 12 "يمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي ... "فمن خلال نص المادة يقر المشرع الجزائري بإمكانية إبرام عقود عمل مؤقت وبشكلين الكامل أو جزئي حسب حالات معينة ذكرتها المادة، من بينها أن يكون العقد بصدد تنفيذ أشغال غير متجددة، أو استخلاف عامل مثبت، وغيرها من الأسباب التي تدفع بإبرام عقد محدد المدة .

إن العمل غير النمطي والعمل عن طريق وكالات الاستخدام والأنماط المرنة في علاقة التعاقدية المتعددة، قد يكون من الصعب تحديد صاحب العمل الحقيقي أو قد لا يتم الاعتراف بالعمال ضمن وحدة المفاوضة نفسها.

إن العمل التعاقدي وغيرها من الانماط الغير منتظمة تخلف آثار وصعوبات في وصول العمال وتنظيمهم ومعظمهم مستخدم في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، التي تغطيهم تغطية محدودة بالمفاوضات الجماعية.⁽³⁾

تساهم هيكلية سوق الشغل في الإقتصاد الوطني من جهةها في إضعاف العمل النقابي، التعاقد قصير المدى، المرونة والهشاشة، نسبة البطالة المرتفعة تدفع التهديدات الدائمة للتوظيف

¹ نصت المادة 59 من قانون 12/78 على "تحدد في القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط، الحالات والحدود التي يمكن فيها للعامل أن يشغل بصفة استثنائية منصب عمل لم يستكمل تماما مقاييس التعيين فيه... ملغى.

² عبد الناصر بلميهوب، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، (اطروحة دكتوراه) في العلوم القانونية تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015/2016، 282.

³ انظر: تقرير المدير العام لمنظمة الأمم المتحدة، المرجع السابق، ص 21.

العمومي العمال للبقاء في وضع دفاعي دائم، أما بالنسبة للعمل النقابي داخل المؤسسة، فهو في أدنى درجاته غالبا، بسبب الطبيعة "الشعبوية" لنقابات المؤسسة التابعة في الغالب للمركزية النقابية.⁽¹⁾

بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه اعتبارا من المادة 6 ذكرت جملة من الحقوق من بينها ممارسة الحق النقابي، وباعتبار أن العامل يعتبر في علاقة تعاقدية مع صاحب العمل، فإنه يمكنه الانضمام للتنظيمات النقابية بإعتباره عاملا أجير سواء كان عقد العمل محدد المدة أم غير ذلك، في الأصل أن المشرع الجزائري لم يذكر صراحة أن أصحاب عقود العمل المحدد المدة لأي سبب كان، بممارسة الحق النقابي، وقد يعود هذا إلى عدم استقرار المناصب أو الاضطرار إلى تغييرها، مما قد لا يتناسب والهدف من التمثيل النقابي الذي يسعى إلى نقل مشاكل العمال داخل المؤسسة بفضل التواجد لمدة أطول معهم والاحاطة بمجريات الأمور عن قرب أكثر، لكنه يستشف من خلال النص كون العامل في إطار أداء خدمة فعلية وفي وضعية قانونية، فلا مانع من مشاركته في المفاوضات الجماعية، أو الانضمام للنقابات العمالية. حتى يتسنى له الدفاع عن مصالحه في ومصالح باقي العمال، كما يفهم من المادة 3 من القانون 14/90 من عبارة يحق للعمال الأجراء أي كل من يقوم بعمل ويتقاضى عليه أجر من طرف المستخدم تكوين أو الانضمام للمنظمات النقابية مع الامتثال للقوانين العمول بها.

الفرع الثاني: العمل المنزلي

أولا: تعريف العمل المنزلي:

عرفت الاتفاقية الدولية رقم 177 " تعني عبارة "العمل في المنزل" عملا يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل :

- في منزله أو في أماكن يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل؛

¹ ناصر جابي، المرجع السابق، ص22.

- مقابل أجر؛

- ويؤدي إلى نتائج أو خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات أو المواد أو سائر المدخلات المستخدمة؛

مالم يكن الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملا مستقلا بمقتضى اللوائح والقوانين.⁽¹⁾

وبالرجوع للمشرع الجزائري فقد تطرق من خلال المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 المؤرخ في 1997/12/08 المحدد لنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، على أنه يعد عامل بالمنزل" هو من يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع، أو خدمات، أو أشغال تغيرية⁽²⁾ لصالح مستخدم أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل، أو يتسلمها من المستخدم، سواء كان شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا، ويشغل عاملا أو أكثر في المنزل"⁽³⁾

من خلال نص المادة يتضح أن العمل المنزلي مثله مثل العمل العادي لدى أي مستخدم ينبني على تقديم عمل مقابل الحصول على أجر، إلا أن أساس هذا العمل قائم على الحرف اليدوية ويميزه أيضا مكان القيام بالعمل الذي هو المنزل وليس المؤسسة.

¹ حبيبة رحايب، الحماية القانونية للعمال المنزليين (دراسة في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 189 والتوصية رقم 201)، كلية الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير عبد القادر، قسنطينة، ص 138.

² -Vu :rapport iv 2 International Labour Office Haut du formulaire Bas du formulaire Travail décent pour les travailleurs domestiques, 99. sesison 2010. p42.

³ نادية بلعموري، مقال العمل المنزلي في الجزائر ودوره في النقائص من البطالة، جامعة وهران، د ت ن، ص ص 6-8 .
الموقع: منصة المجلة العلمية. تاريخ الاطلاع 2020/08/22 08:54 <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/68922>

ثانيا: الطبيعة القانونية للعمل المنزلي

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى طبيعة علاقة العامل ومستخدمه عند تعريفه للعمل المنزلي من خلال المادة 2 من المرسوم 474/97 المذكور سابقا، ولم يشترط لقيام علاقة العمل بين العامل

إلا أنه من خلال النظر إلى مسألة التوجيهات والأوامر في شكل برامج عمل ومخططات تتبع في أداء العمل في المنزل، تكيف على أنها عقد ملزم للجانبين ينتج آثار متقابلة بين طرفي العقد فهو عقد ذو طبيعة خاصة بين عقد العمل وعقد المقاوله.⁽¹⁾

ثالثا: الحماية القانونية لعمال المنازل

قد يتعرض عمال المنازل لإخطار وانتهاكات تهدد حياتهم واستقرارها جراء القيام بالعمل داخل المنازل، وبشكل خاص تعرضهم لإنتهاك حقوقهم الأساسية في العمل كتقاضي الأجر، أو الحق في فترة راحة، أيضا تعرضهم لمختلف أشكال التمييز على أساس العرق والجنس والأصل الاجتماعي وكذلك لكون العمل يؤدي بصورة غير رسمية، وتعتبر التدابير التشريعية لضمان الاحترام والتطبيق الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية وضمان شروط عمل لائق لهم.

وفيما يخص امكانية انشاء منظمات نقابية لهذه الفئة فإن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على ذلك لكن يفهم من خلال القانون 14/90 أنه يشمل جميع العمال الأجراء، فالمشرع لم يقيد في هذا القانون على ضرورة وجود علاقة عمل رسمية، مما يعني ان القانون جاء لشمول كافة العمال الأجراء دون استثناء سواء كان عمل داخل مؤسسة أو خارجها، تابع لقطاع خاص أو عام، وباعتبار انها الفئة الأكثر عرضة لانتهاك الحقوق، دون رقيب أو حسيب، ومنه فهي أولى بالحماية القانونية في ذلك، كما يفهم من نص المادة 5 من القانون 11/90 فإن العمال المنزليين معينين ولهم الحق في ممارسة العمل النقابي، شرط وجود علاقة تنظيمية قانونية وفق أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم بموجب المادة 5 من ذات القانون

¹ نادية بلعموري، المرجع نفسه. تاريخ الإطلاع 2020/08/22 08:54

يشمل هذا النوع من علاقات العمل، فما كان على المشرع من الأولويات تكريس حق الممارسة النقابية وتفعيل آلية الحماية أكثر، لتشمل هذا النوع من العمل، من خلال النصوص التشريعية .

إن الفجوة في تطبيق معايير العمل في العمل غير المنظم حقيقة واقعة تتمثل في العديد من الحالات في أجور أدنى وساعات عمل أطول وظروف خطرة واستغلال العمال، وكي تصبح الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية موجودتين فعليا، في هذا النوع من العمل لابد من ترسيخهما من خلال سيادة القانون، والحكومات دور رئيسي في هذا الصدد.⁽¹⁾

المبحث الثاني: الأداء النقابي العمالي في الجزائر

تميز الأداء النقابي بعد الاستقلال بمظهرين إما التهميش وإما المشاركة السلبية، وهذا نظرا لاحتكار النظام الحاكم لأشكال التعبير، وحاجته الماسة إلى قاعدة عمالية معبأة تساهم في تأسيس شرعية السلطة وتعزيز تواجدها في الحكم.⁽²⁾ في حين برزت فيما بعد عدة نقابات عمالية مستقلة إلى جانب النقابة العمالية المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ولأن النصوص تركز التعددية النقابية والسلطة أفصحت عن نيتها في الالتزام بتعهداتها الدولية إلا أن الواقع بين وجود بعض التجاوزات والتخوف من إطلاق المجال النقابي.⁽³⁾

ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى طرق إدارة النشاط النقابي العمالي (المطلب الأول)، وكذا آليات الحماية القانونية للنشاط النقابي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

طرق إدارة النشاط النقابي العمالي

يعتبر النشاط النقابي حق مخول دستوريا وقانونيا، وذلك بموجب النصوص التشريعية، أبرزها القانون 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية، إذ صدر ليحدد أساليب تنظيم

¹ تقرير عالمي لمؤتمر العمل الدولي، الحرية في أرض الممارسة دروس مستخلصة، دورة 2008/97، مرجع سابق، ص 11.

² رابح توابحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، عين مليلة، 2012، ص 149.

³ عبد الرحمان خليفي، التعددية بين الإطلاق والتقييد (المدرسة العليا للضمان الإجتماعي، الجزائر العاصمة)، مركز جيل البحث العلمي-مجلة جيل للأبحاث العلمية المعمقة، عدد 24 أبريل 2018، ص 29.

النشاط النقابي وكيفية حمايته، فأعطى الحق في تكوين منظمات نقابية للعمال الأجراء والمستخدمين، حيث يسعى العمال من خلال هذه التنظيمات الدفاع عن مصالحهم، والوقوف في وجه الانتهاكات التي تمارس ضد العمال في مجال العمل، كما سبق وذكرنا، فظهرت العديد من النقابات واللجان الوطنية الرافعة لشعار الديمقراطية في الممارسة النقابية⁽¹⁾، ورغم الحرية التي منحها المشرع في انشاء الهياكل النقابية، إلا أنه ربط حق ممارسة النشاط النقابي لهذا التنظيم بالحصول على إذن من طرف السلطة العامة، عند تفحص الممارسة النقابية في الجزائر نلاحظ تباين بين أنشطة منظمات التي لها وزن على المستوى الوطني حيث تحظى بترخيص للنشاط النقابي واعتراف وتزكية من طرف النظام الحاكم المتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (الفرع الأول)، وبين نشاط نقابات لا تكاد تظهر في الحياة الإجتماعية ولا يعرف لها وجود في الحياة المهنية وهي نقابات غير مرخص لها بالنشاط النقابي(الفرع الثاني).

من خلال هذا الجزء سنتطرق إلى النشاط النقابي المرخص (الفرع الأول) ، وكذا النشاط النقابي غير المرخص به (الفرع الثاني).

الفرع الأول:نشاط نقابي مرخص به

كما سبق وذكرنا، نص المشرع الجزائري من خلال قانون 14/90 على ضرورة إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المعنية، المتمثلة في والي الولاية إذا كانت المنظمة النقابية ذات طابع محلي تنشط على مستوى البلدي مشترك بين البلديات والولاية، وكذا الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني، وبدورها تقوم السلطات بتسليم وصل تسجيل التصريح في خلال 30 يوما على الأكثر من الإيداع⁽²⁾ كما ذكرت المادة 11 أن القانون يعفي النقابات التي تم تأسيسها قبل صدور ذات القانون لاحتاج لإيداع تصريح التأسيس.

¹ - Le Comité National des Libertés Syndicales est indépendant du gouvernement, de toute formation politique et du patronat privé ou public ;sa seule mission est d'attirer l'attention des pouvoirs publics sur les violations des libertés syndicales et de les amener à prendre toutes les mesures appropriées pour la protection du droit syndical consacré par la législation national et les conventions internationales en matière de droit syndicaux. vu:C.N.L.S .Rapport préliminaire.du c.n.l.s.sur libertés syndicales en Algérie :ALGERIE(Libertés Syndicales confisquées. N°01.Avril 2005.p2

² سميحة مناصرة، مرجع سابق، ص95.

أولاً: الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA):

عرف العمل النقابي العديد من التنظيمات النقابية، أبرزها الإتحاد العام للعمال الجزائريين - كما سبق الذكر - حيث يعتبر الممثل الوحيد للعمال في فترة الأحادية النقابية، حيث حضي (أ ع ج) مند تأسيسه سنة 1956 مكانة متميزة منحت له الدولة باعترافها وذلك بالقانون رقم 71/75 المؤرخ في 1975/11/21 بكونه تنظيم قائم بذاته غايته المطالبة بالحقوق العمالية والدفاع عنها فكان الممثل الشرعي للعمال.

1- الاتحاد كمنظمة مستقلة عن السلطة:

إن ما ميز عملية انشاء الاتحاد كمنظمة أساس قيامها هو الدفاع عن الحرية الوطنية موازتا مع جبهة التحرير الوطني، بقائه مرهونا بممارسته في ظل تبعية النقابة لحزب الجبهة التحريرية⁽¹⁾، الذي يعتبر أعلى سلطة في الدولة حيث عقد عدة مؤتمرات تأسيسية لتسيير مهامه، أبرزها المؤتمر الوطني العاشر في شهر أكتوبر 2000، أين تمت المصادقة على القانون الأساسي للاتحاد العام الذي يعتبر القاعدة التي ينطلق منها في تسيير المنظمة النقابية وفروعها اذ نصت م 01 من القانون الأساسي (إ.ع.ع.ج)⁽²⁾ على كون المنظمة نقابية مطلية حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية، وإدارية، وأصحاب عمل، وموحدة، وديمقراطية لكافة العمال الجزائريين، إلا أن الواقع العملي أثبت أن منظمة (إ ع ج) جزء من السلطة، تأكدت من خلالها هيمنة الحزب الواحد صاحب السلطة في الدولة، بحيث كانت الاتفاقيات الجماعية المبرمة التي تكون الدولة طرفا فيها تتم بحضور الاتحاد العام للعمال الجزائريين طرفا فيها حيث كان فيها الأطراف يجبرون على التفاوض في لجنة مختلطة.⁽³⁾

¹ رشيد واضح، الحرية النقابية في الجزائر، من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، عدد جوان 2018، المجلد الثاني، ص 521.

² انظر المادة 1 القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين الصادر عن المؤتمر العاشر أكتوبر 2000.

³ رابح توابحية، المرجع السابق، ص 150.

إن النصوص التشريعية الجزائرية المنظمة للحق النقابي الصادر في ظل النظام الإشتراكي جعلت من الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو منظمة التي يمارس احتكارا نقابيا وذلك على ضوء ما كرسته القوانين كالأمر رقم 71/75 المؤرخ في 1975/11/21 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، والقانون رقم 78/12 المؤرخ في 1978/12/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والقانون رقم 88/28 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. حيث أعتبر "الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو المنظمة الوحيدة للعمال الجزائريين".⁽¹⁾

بالرجوع للمادة 01 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين⁽²⁾ "تجده عرف الاتحاد العام على أنه منظمة نقابية مطلية حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية، وإدارية، وأصحاب عمل، وموحدة، وديمقراطية بالنسبة لكافة العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجره ومشابهها من نتاج عملهم اليدوي أو الفكري ولا يستخدمون غيرهم من العمال لمصلحتهم، والعمال المتقاعدين، وطالبي الشغل، والعمال المسرحيين" إن نص المادة قد بين الغاية من انشاء الاتحاد وهو بالأساس القيام بالدفاع عن المطالب العمالية سواء تعلق بتحسين المستوى المعيشي من خلال تحسين ظروف العمل والزيادة في الأجور أو عن طريق تمثيلهم أثناء نزاعات العمل وحماية الحقوق المكتسبة بعلاقة العمل، كما أشارت المادة ذاتها إلى أن الاتحاد منظمة حرة ومستقلة أي لا تخضع لأي سلطة سواء كانت من النظام الحاكم أو جهة إدارية في له قانونها الأساسي الذي ينظم تسيير نشاطه دون الحاجة إلى تدخل أي جهة وصية.

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 520.

² المادة 02 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، مصادق عليه من قبل المؤتمر الوطني العاشر، أكتوبر 2000.

2- هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

يتكون الهيكل النقابي للاتحاد إلى جانب هياكل أفقية وعمودية⁽¹⁾

و يعتبر الفرع النقابي أساس حيث نصت المادة 27 من القانون الأساسي للاتحاد العام أنه يعتبر الخلية القاعدية الأساسية للاتحاد يضم جميع المنخرطين ضمن الاتحاد وللفرع النقابي أجهزة داخلية ثلاث وهي:

أ/ **الجمعية العامة:** وتضم جميع المنخرطين على مستوى الوحدة أو مكان العمال، وهي المداولات للمجلس النقابي، تجمع كل 6 أشهر في دورة عادية باستدعاء من مجلسها.

ب/ **المجلس النقابي:** وينبثق من الجمعية عن طريق الانتخابات ويتراوح عدد أعضائه من 3 الى 25 عضو تبعا لعدد العمال.

ج/ **المكتب النقابي:** ينبثق المجلس من بين أعضائه مكتبا يتراوح عدد أعضاء من 3 إلى 5 أعضاء تبعا لعدد المنخرطين وهو الجهاز التنفيذي والتطبيقي للمجلس.⁽²⁾

ويعتبر التنسيق والربط بين الهيكلين العمودي والأفقي، بمثابة عملية دائمة ومنظمة وتلقائية، ويوضح النظام الداخلي للاتحاد الكيفيات التنظيمية لهذه الهياكل وصلاحياتها وأهدافها.

ثانيا: نقابات مستقلة عن الاتحاد

تشمل النقابات التي أنشئت بعد إقرار المشرع الجزائري لمبدأ الحرية النقابية من خلال دستور 1989 وأكد عليه دستور 1996 حيث تولى المشرع الجزائري بعد صدور دستور

¹ الهياكل الأفقية: نصت المادة 28 من القانون الأساسي للاتحاد "تشمل الهياكل المؤطرة للعمال المنخرطين في إ.ع.ع.ج والمتواجدة على إقليم جغرافي معين بغض النظر عن النشاط المهني الهياكل العمودية: نصت عليها المادة 29 من ذات القانون "يقصد بالهيكل العمودي التنظيم النقابي للعمال ذوي النشاط المهني الواحد على المستوى الوطني، دون أي تفرقة في الجنس الرتبة أو الإختصاص".

² حنان شطبي، مرجع سابق، ص 105.

1989 نهائيا عن فكرة الوحدة وسمح بالتعددية النقابية، وهذا ما استلزم استصدار القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم، الذي حدد الإطار العام وشروط ممارسة الحق النقابي، ونفس المسلك ثبته على غرار التنظيمات النقابية التي تدافع عن حقوق المادية والمعنوية للعمال، توجد أشكال أخرى من التشكيلات التي تهتم أيضا بأوضاع العمال⁽¹⁾.

تتميز النقابات بحسب المادة 5 من القانون 14/90 باستقلاليتها عن الأحزاب وعن أي جهة أخرى، ولاحق لأي جهة كانت أن تمارس الوصاية عليها، وهذا لا يتنافى مع الانضمام لأعضاء المنظمات النقابية بشكل فردي وطوعي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي⁽²⁾.

كشف مدير علاقات العمل بوزارة العمل رابح مخازني، عن النقابات التي تنشط في إطار القانون، وكذا النقابات التي لم تستوف، فيها الشروط القانونية⁽³⁾ بأن النقابات التي تنشط في إطار القانون والمقدر عددها بـ17:

1- الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA

2- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP

3- النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين للتربية الوطنية SNCCOPEN

4- النقابة الوطنية للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين SNECHU

5- النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية SNPSP

6- النقابة الوطنية لممارسين الإخصائيين في الصحة العمومية SNPSSP

¹ وهذه التشكيلات تتمثل اللجان متساوية الأعضاء التي تضم ممثلا عن الإدارة وممثلين عن العمال، ومن ضمنهم ممثلا عن النقابات الناشطة على مستوى المؤسسة، وهي لجان تناقش المسائل المتعلقة بالعمال على وجه الخصوص كالترقيات والتنشيط في المناصب، انظر حسن زبيري، النقابات المستقلة في الجزائر، مقال سابق.

² عثمان مصطفى، العلاوي أحمد، الحركة النقابية الجزائرية: نشأتها وتطورها ونضالاتها، جامعة محمد بن أحمد، وهران، ت ق ن 2019/12/31، ص 167.

³ أمينة لعلاي، قائمة النقابات ذات التمثيلية القانونية لدى وزارة العمل، ت ن 2018/04/23 <https://www.ennaharonline.com>

تاريخ الإطلاع 2020/08/22 21:17

- 7- النقابة الوطنية الجزائرية للنفسانيين SNAPSY
- 8- النقابة الوطنية للشبه الطبي SPA
- 9- النقابة الوطنية لأساتذة الشبه الطبي SNPEPM
- 10- النقابة الوطنية للبيطرة موظفي الإدارة العمومية SNVFPA
- 11- النقابة الوطنية للقضاة SNM
- 12- المنظمة الوطنية للصحافيين الرياضيين ONJSA
- 13- النقابة الوطنية لمستخدمي الملاحة التجارية الجزائرية SNPNCA
- 14- النقابة الوطنية لتقنيي صيانة الطائرات SNTMA
- 15- نقابة الطيارين التقنيين الجويين الجزائريين SPLA
- 16- النقابة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة SNMCC
- 17- النقابة الوطنية لمستخدمي الملاحة الجوية SNPCA⁽¹⁾

رغم العدد الكبير للنقابات التمثيلية المعترف بها، إلا أنها أصبحت النقابات المستقلة تشكل أغلبية مع الوقت، خاصة في قطاع الوظيف العمومي، على حساب الاتحاد (إ.ع.ع.ج) الذي فقد أغلبية مناطق نفوذه، وواصل (إ.ع.ع.ج) ممارسة نفوذه في القطاع الإقتصادي العمومي وفي بعض المؤسسات التي تم خصصتها، ومع زيادة عدد النقابات المستقلة والاحتجاجات النقابية بشكل عام، ظلت العلاقات مع السلطات العمومية متأزمة، حتى مع الفروع المناضلة للاتحاد (إ.ع.ع.ج)⁽²⁾

¹ أمينة لعلاي، المرجع السابق <https://www.ennaharonline.com> تاريخ الإطلاع 2020/08/22 21:17

² ناصر جابي، مرجع سابق، ص 20.

إن النقابات المستقلة عن الاتحاد، بقي حضورها شكل ودورها محتشم، ويرجع ذلك لعدة أسباب منها:

- السيطرة الكاملة لنقابة الاتحاد (إ.ع.ع.ج) ⁽¹⁾
- حضورها المستمر ومشاركتها في كل اللقاءات، على عكس النقابات المستقلة المغيبة،
- إضافة إلى حرمانها من التسهيلات لتتجاوز مرحلة إثبات الذات كالمشاركة في التجربة الثلاثية "Tripartite". ⁽²⁾

الفرع الثاني: نشاط نقابي غير مرخص به:

بعد التعديل الدستوري في 23 فيفري 1989 أين أقر المشرع بمبدأ التعددية النقابية، أظهرت السلطات وطيلة سنوات رفضا تاما طلب ترخيص بعض النقابات المستقلة، وعارضت انشاء كنفيدراليات نقابية، ويعتبر تعد صريحا على القوانين والمعاهدات الدولية، كما تعاني هذه النقابات من عدة صعوبات أثناء القيام بنشاطها وممارسة حقها القانوني في العمل النقابي، إذ تواجه العديد من العراقيل من طرف السلطات العمومية وأرباب العمل، تتمثل في القمع وتجريم الفعل نفسه، كسر حركات إضراب واحتجاج العمال، وغيرها من الأمور التي قد تحد من نشاط هذه النقابات، وحتى القطاع الخاص "لا يعترف بالعمل النقابي" ⁽³⁾، مما يجعل أمر إقرار الحرية النقابية حقا دستوريا ودوليا يبدو مجرد شعارات، ينادى بها، في حين لا تلقى تفعيلها على أرض الواقع.

¹ - Les syndicats autonomes sont ainsi exclus du champ des négociations, et ceci en contradiction avec les lois régissant l'activité syndicale. Les Syndicalistes sont persécutés, menacés, traînés devant les tribunaux. Les libertés syndicales sont réduites à leur simple expression. :C.N.L.S .Rapport préliminaire du c.n.l.s. sur libertés syndicales en Algérie :ALGERIE(Libertés Syndicales confisquées. N°01.Avril 2005..p3

² بلقاسم نويصر، كريمة حاتي، الحركة النقابية في الجزائر (من المطالبية الى التشاركية)، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية،

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، ت ن 2016/06/01، ص121.

³ ناصر جابي، مرجع سابق، ص20.

هذا ما تبين من خلال الشكاوى المقدمة، من طرف النقابات المستقلة وكذا تقرير الذي أعدته المنظمة الدولية، التي تكشف عن الانتهاك للحريات النقابية، مما يثير جدل حول تعارضها مع التقرير الوطنية المبنية على احترام الحرية النقابية.⁽¹⁾

1- نشاط نقابات مستقلة غير مترف بها:

هناك العديد من النقابات تنشط من دون اعتماد رسمي من طرف السلطات العمومية، وهذا يعتبر عدم الحصول على الاعتماد الرسمي، ورقة تستخدمها الجهات الوصية للضغط على النشاط النقابي، حيث تجعل من ورقة الاعتماد ورقة ضغط وتهديد لتلك التنظيمات، الأمر الذي من شأنه أن يحد من العمل النقابي ويكبح الحريات النقابية.

غالبا ما تكون هذه التنظيمات المستقلة التي لاتحظى باعتراف رسمي، في وضعية غير قانونية لعدم حصولها على اعتماد السلطات بممارسة النشاط النقابي، إذ غالبا ما تكون تنظيمات وطنية نشيطة، تدافع عن حقوق البطالين أبرزها لفئة خرجي الجامعات العاطلين عن العمل.

2- قائمة لنقابات غير معترف بها:

أما النقابات التي لم تتوفر فيها الشروط القانونية والمقدّر عددها بـ13 هي:

1- النقابة المستقلة لمستخدمي الشؤون الخارجية SAPAE

2- الاتحاد الوطني لمستخدمي التربية والتكوين UNPEE

3- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF

4- النقابة الوطنية لعمال التربية SNTF

¹-Vu:C.N.L.S .Rapport préliminaire du c.n.l.s. sur libertés syndicales en Algérie: ALGERIE (Libertés Syndicales confisquées). N°01. Avril 2005..p4

- 5- النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST
 - 6- المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية CNAPESTE
 - 7- النقابة الوطنية للأطباء العامون للصحة العمومية SNMGSP
 - 8- النقابة الوطنية للصحفيين SNJ
 - 9- النقابة الوطنية للتقنيين في الإلكترونيك والكهروتقنية للأمن الجوي SNESA
 - 10- المجلس الوطني المستقل للأئمة وموظفي قطاع الشؤون الدينية والأوقاف CNAIFSARW
 - 11- النقابة الوطنية لعمال التكوين المهني SNTFP
 - 12- النقابة الوطنية للديوان الجزائري المهني للحبوب SNOAIC
 - 13- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES⁽¹⁾
- مادامت الحرية النقابية مخولة بنص القانون، وشرط استيفاء كافة الإجراءات الإدارية والقانونية في عملية إيداع الملف لتصبح المنظمة النقابية رسميا شخص اعتباري ويملك كافة الصلاحيات لإدارة نشاطه النقابي في الدفاع عن العمال، وجب على النقابات احترام كافة الإجراءات المقررة قانونا، شريطة أن لاتصل هذه الإجراءات إلى حد الحصول على إذن مسبق من جهة الإدارة أو منح الإدارة حق الاعتراض ووقف نشاط النقابة، لذلك فإن الأحكام التي تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة، لا تختلف من حيث الأثر عن الإذن المسبق متى كانت الإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه لذلك فإن التشريع الذي يمنح لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه مخالفا لمبادئ

¹ أمينة لعلائي، المرجع السابق <https://www.ennaharonline.com> تاريخ الإطلاع 2020/08/22 21:17.

منظمة العمل الدولية.⁽¹⁾ حبذا لو يدرج المشرع الجزائري في نص القانون المقصد من اشتراط الحصول على وصل تسجيل التصريح الخاص بإنشاء الهيكل النقابي حتى يتضح الأمر، خاصة إذا أراد المشرع من خلال استيفاء هذا الأجراء أن الأمر لا يتعد كونه عملية تنظيمية متعلقة بإجراءات الإيداع فقط، وأيضاً من باب الإعلام بالشيء لا أكثر للسلطات المعنية، ولا يعتبره المشرع من جوهر عملية التكوين للمنظمة النقابية. حتى يزول الالتباس، فتمارس المنظمات النقابية نشاطها بكل حرية دون قيود أو ضغوطات قد يتعرض لها الأعضاء أثناء قيامهم بمهامهم النقابية.

المطلب الثاني

آليات الحماية القانونية للنشاط النقابي

إن القانون الجزائري عند تكريس مبدأ الحرية النقابية من مختلف النصوص القانونية وبالأخص القانون 14/90 الذي جاء ليؤكد على حق العمال الأجراء وأرباب العمل في الدفاع عن مصالحهم في إطار أداء المهن في مختلف فروع العمل الإدارية منها والاقتصادية وكذا الاجتماعية، لم يترك الأمر على مصرعيه، دون تنظيم لآليات تضمن حماية الحق النقابي وممارسته في ظل القانون دون التعرض لمضايقات بأي شكل كان، ومن هذا الجزء سنتطرق إلى مختلف الضمانات القانونية، والقضائية في ممارسة النشاط النقابي (الفرع الأول)، ونتطرق للدعوى النقابية في التشريع الجزائري (الفرع الثاني)

الفرع الأول: ضمانات قانونية والقضائية في ممارسة النشاط النقابي

هناك عدة ضمانات دولية ووطنية، الهدف منها الحفاظ على عدم تعرض الأعضاء النقابيين أو منظماتهم لأي عراقيل تحول من الوصول للهدف المرجو من هذه التنظيمات

¹ المادة 2 من الاتفاقية رقم 87، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، مؤتمر العمل الدولي، 1988. تنص على "لعمال وأصحاب العمل، دون تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه التنظيمات".

النقابية، حيث أقرت المادة 22 من اتفاقية العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية⁽¹⁾ ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، حيث يفهم من خلال نص المادة إقرار المنظمة الدولية بالضمانات المكرسة لحماية ممارسة الحق النقابي حيث تلزم الدول المصادقة على الاتفاقية بعد جواز مخالفة ذلك سواء من ناحية التدابير الإجرائية أو النصوص القانونية الوطنية المتعلقة بتكوين المنظمة النقابية أو تلك التي تخص النشاط النقابي

أولاً: ضمانات قانونية لحماية النشاط النقابي

لقد أفرد المشرع الوطني جملة من الضمانات التي تعزز احترام الحرية النقابية وذلك في الفصل الثالث من قانون 14/90، تحت بند الحماية بالإضافة إلى الإقرار الضمني للضمانات التي أرسنها الاتفاقية 87.

أ: مبدأ المساواة وعدم التمييز:

يعتبر هذا المبدأ من العناصر الجوهرية التي تشكل قوام وأساس الحرية النقابية⁽²⁾، نصت المادة 50⁽³⁾ من قانون " لايجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف و الأداء وتوزيع العمل والتدريج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتبة كذلك في مجال المهني والمنافع الاجتماعية "فالمشرع من خلال هذه المادة منع كل

¹ المادة 3/22 من اتفاقية العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 أفريل 1966، تاريخ بدء النفاذ: 23 مارس 1976، وفقا لأحكام المادة 49.

² عامر ثامري، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر الى التقييد، (اطروحة دكتوراة)، قسم القانون العام، جامعة الجزائر 1، كلية بن عكنون، 2012/2013، ص 46.

³ المادة 50 من القانون 14/90، السالف الذكر.

تجاوز في المعاملة من قبل المستخدم أثناء أداء المنذوب النقابي لمهامه النقابية، حيث جاء النص موافقا للمادة 29⁽¹⁾ من دستور 2016 "كل الناس 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"، فمبدأ عدم التمييز جاء ليضفي المساواة والعدالة بين جميع المواطنين دون استثناء، فلا مجال للوجود تفرقة بأي شكل من الأشكال، خاصة في مجال العمال، فعلى المستخدم الحرص على تطبيق هذا المبدأ لأنه مكفول دستوريا وقانونيا وكذلك دوليا.

2- مبدأ الاستقلالية:

من الناحية القانونية حاول المشرع مواظبة ما تضمنته الاتفاقية الدولية للحرية النقابية، وحماية حق التنظيم النقابي بخصوص ضمانات حمايتها، كما أن هناك تناسب كبير بين القيود التي أوردتها المشرع على هذه الحرية ومبررات التقييد التي جاءت بها اتفاقيات حقوق الإنسان⁽²⁾، ولقد أقر المشرع هذا المبدأ من خلال المادة 05 من قانون 14/90، أن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، بمعنى لها كامل الحرية في إدارة الهيكل النقابي، وتنظيم قانونه الداخلي وكذا استقلالية التصرف في أموال المنظمة وممتلكاتها دون تدخل السلطة العمومية أو أي جهة أخرى في تصرفها، فمبدأ الاستقلالية يجعل من المنظمة النقابية كيان قائم بذاته يدير شؤونه الداخلية وفق القانون الأساسي وفي حدود القانون المعمول به.

3- الحماية القانونية للممثلين النقابيين:

جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين، حيث قرر حماية كاملة لهم سواء كانوا موظفين أو عمال، فكلاهما يحضى بحماية قانونية ضد أي تعسف في استعمال سلطة للهيئة المستخدمة أو المستخدم، فلا يحق لهذا الأخير عزل أو طرد أو نقل العامل، أو اتخاذ أي إجراءات تأديبية جراء قيام العمل بخطأ أثناء أداء مهامه النقابية وذلك في

¹ المادة 29 من التعديل الدستوري 2016، السالف الذكر.

² سميحة سميحة مناصرة، مرجع سابق، ص 116.

نص المادة 29 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 28 على أنه "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى منظمة نقابية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف" وفي قانون 14/90 السالف الذكر، نصت المادة 53 منه على أنه "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب تحويل نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها"⁽¹⁾ من خلال نص المادة يتبن مدى حرص المشرع الوطني في حماية الممثلين النقابيين، باختلاف القطاع التابعين له، واستقرار حياتهم المهنية، فهنا فصل المشرع النشاطين المتعلقين بالعامل أو الموظف، فالأخطاء التي يرتكبها في إطار النشاط النقابي، لا تؤثر على مساره المهني أو الوظيفي.

ثانيا: ضمانات قضائية في حماية النشاط النقابي

1: حماية قضائية من الحل التعسفي للنقابة:

خول المشرع للهيكل النقابي حرية التكوين والإدارة والتنظيم للمنظمة النقابية، غير أنه وفي حالة مخالفة المنظمة لأحكام القوانين الداخلية والدستور الوطني، أجاز امكانية حل هذه المنظمات لدى اثبات ارتكابها ذلك، وحماية للحرية النشاط النقابي وتقاديا لتعسف السلطة في اللجوء إلى هذا الإجراء الخطير كونه تعدي على استقلالية المنظمة، إلى جانب احترام المشرع وتماشيا لما جاء في الاتفاقية الدولية رقم 87 السالفة الذكر، فجعل أمر حل النقابات بيد الجهات القضائية حسب ما جاء بنص المادة 30 من القانون 14/90 السالفة الذكر، وذلك بناء على دعوى من السلطات المعنية وفق شروط محددة.⁽²⁾ نفس الشيء بالنسبة للممارسة النقابة نشاطات تخاف قانونها الأساسي، وقد أفرد المشرع من خلال المادة 60 عقوبات لكل من تسول له نفسه الإشتراك في تنظيم الحل الإداري للمنظمات النقابية، غير أن ذلك مرهونا أيضا بمدى

¹ نصيرة لوني، المرجع السابق، ص ص 262-263.

² انظر: نصيرة لوني، المرجع نفسه، ص 264.

استقلالية القضاء وحياده، خاصة إذا كانت دعوى الحل المرفوعة من قبل السلطات العمومية.⁽¹⁾

2 حماية جزائية من عرقلة ممارسة الحق النقابي:

نظرا لخطورة التعدي على حرية ممارسة النقابية الذي يعتبر بالأساس حق دستوري، فإن المشرع سلط على كل من يقوم بعرقلة هذه الممارسة فردا كان أم هيئة مستخدمة عقوبات تراوحت بين غرامات مالية والعقوبة السالبة للحرية وذلك من المواد 58-إلى المادة 60⁽²⁾ جميع هذه المواد كرست حماية وضمان حرية العمل النقابي، فالمادة 59 نصت على عقوبة تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج وبالحبس المؤقت من 30 يوما إلى 06 أشهر وللقاضي سلطة تقديرية في تسليط العقوبتين معا أو أحدهما هذا بالسبب لمعرقلة حرية ممارسة الحق النقابي، طبقا للمادة 59 من القانون 14/90.

في حين نص في المادة 60 نصت على عقوبة مماثلة، للمادة التي قبلها في النوع واختلفت بالدرجة، أي بمعنى شددت العقوبة على سابقتها، حيث يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و 100.000 دج وبالحبس من 02 شهر إلى سنتين لكل من شارك في تسيير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدي هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله، في حين ذكرت المادة 61 عقوبة تسلط على من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد 31 المتعلقة بقرار الحل القضائي الذي يصدره القاضي كما تقدم، والمادة 33⁽³⁾ المتعلقة بمنع التصرف في املاك المنظمة النقابية بعد صدور قرار حلها، حيث تمثلت العقوبة في غرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج و 20.000 دج.

¹ سميحة مناصرة، مرجع سابق، ص 85.

² المواد 58-59-60-61 من القانون 14/90، السالف الذكر.

³ انظر المادتين 31-33 من القانون 14/90، السالف الذكر.

من خلال ما سبق يتضح أن المشرع الجزائري لم يتساهل مع مختلف العراقيل التي قد تحول بين المنظمة النقابية وأداء نشاطها النقابي، أو تلك التي تحاول منع تنفيذ الأحكام القضائية في حال حل المنظمة النقابية.

الفرع الثاني: الدعوى النقابية في التشريع الجزائري

تتمتع المنظمة النقابية بأهلية حق التقاضي طبقا لنص المادة 16" تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقا للمادة 8 أعلاه ويمكنها أن تقوم بما يأتي: "التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بصالحها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية"من خلال نص المادة، أقر المشرع حق المنظمة النقابية اللجوء إلى القضاء سواء لحماية مصالحها الخاصة، أو لحماية مصالح أعضائها الفردية والجماعية، وسواء تعلق الأمر بنزاع مع الإدارة أو منظمات نقابية أخرى أو غيرها من أشخاص معنوية⁽¹⁾، فقد تكون المنظمة النقابية مدعي كما يمكن أن تكون في مقام المدعى عليه.

أولاً: دعوى نزاعات العمال الجماعية مع الهيئة المستخدمة

قبل أن نتطرق إلى الدعوى القضائية بين المنظمة النقابية والهيئة المستخدمة وأرباب العمل، أولاً سنتطرق إلى إجراءات نزاعات العمل الجماعية التي تسبق وصول النزاع إلى القضاء.

1-تسوية نزاعات العمل الجماعية بالطريقة الودية:

قد تتمحور النزاعات حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمال، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية بادعاء خرق المستخدم لبند من بنودها، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال أو حول تفسير نص تنظيمي أو تعديل قانون يحكم وينظم العلاقة بين العمال

¹ نصيرة لوني، المرجع السابق، ص 264.

والمستخدمين والشروط العامة للعمل. فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل⁽¹⁾ بين المستخدم والعمال، سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين، كان المستخدم واحداً أو متعدداً دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلاً لتكون طرفاً فيها، اعتبرت بذلك نزاع جماعي⁽²⁾.

2- تسوية المنازعات داخل الهيئة المستخدمة:

نصت المادة 4 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب⁽³⁾ "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية..." من خلال نص المادة يتبين أن نزاعات العمل قبل وصولها إلى جهات القضائية المختصة، يتم تدارس المسائل العمالية بتشكيل لجان مشتركة من المستخدمين وممثلو العمال تجتمع بشكل دوري، للمعالجة تلك المسائل على مستوى المؤسسة المستخدمة.

3- تسوية المنازعات خارج الهيئة المستخدمة:

ميز المشرع النزاعات العمالية الجماعية التي تكون بين العمال والهيئة المستخدمة غير الإدارة والهيئات الإدارية، من حيث الإجراءات المطبقة في تسوية النزاعات الجماعية.

أ/ أحكام النزاع الجماعي التي تطبق على الهيئات غير إدارية:

¹ نصت المادة 02 من القانون رقم 02/90 "يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 5 و4 أدناه".

² نادية يحياوي، الصلح لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري، (رسالة ماجستير)، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2013/12/18، ص 70.

³ انظر المادة 4 من القانون 02/90، السالف الذكر.

يستخدم في فض نزاعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل، عدة تدابير وإجراءات، إذ تحد من تفاقم النزاع، وتسعى لتسويته وديا، وفي حال فشل الطرق الودية لفض بين يتم عندها اللجوء للقضاء برفع دعوى أمام القسم المختص.

نصت المادة 5 من القانون 02/90 "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها، وفي حالة عدم وجودها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا" انطلاقا من مفهوم المادة في حال لم يتم الاتفاق بين الطرفين خلال الاجتماعات دورية للحوار والتشاور في المسائل العمالية عن طريق مفاوضات مباشرة التي تتم في إطار لجان مشتركة بين ممثلو منتخبين من طرف العمال مباشرة، أو ممثلين نقابيين وبين أصحاب العمال أو صاحب العمل، والمشرع الجزائري جعل هذا الأجراء إحالة المسائل العمالية للاتفاقيات الجماعية أمر إختياري يتفق عليه طرفي النزاع، وفي حال فشل التسوية الداخلية، يلجأ الطرفين إلى التسوية الخارجية بالمصالحة والتوفيق بإدخال طرف أجنبي محايد قاضيا أو مفتش العمل أو موظفا ببدل المساعي لتقريب وجهة نظر الطرفين وقد اناط المشرع الجزائري هذه المهمة إما إلى لجان يشكلها العمال يشكلها العمال و أصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل وإما عن طريق مفتشية العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة. وفي حال لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، التي تقوم باستدعاء الأطراف في أجل لايتعدى الأربعة أيام الموالية للأخطار بهدف تسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع.⁽¹⁾

¹ انظر بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص ص 52-53.

ب/ أحكام النزاع الجماعي التي تطبق في الهيئات الادارية:

نصت المادة 16 من القانون 02/90 "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف الى:

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية،

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا".
من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، يتضح أنه قبل إدخال طرف خارجي للنظر في المسائل العمالية تتم أولا التشاورات والمفاوضات العمالية بين الهيئة المستخدمة وممثلو العمال، في حال عدم الاتفاق، حيث يقوم ممثل العمال برفع دعوى في المسائل العمالية التي لم تسو بعد داخليا وبعد لإستنفاد جميع الإجراءات التي نص عليها قانون العمل إلى الجهات القضائية المختصة.

• الدعوى المتعلقة بممثلي العمال:

لقد جعل المشرع الجزائري القضايا المتعلقة بالنشاط النقابي وممثلي العمال من اختصاص القضاء العادي أخذا بالمعيار الموضوعي، كونه يتعلق بمجال العمل الذي يدخل ضمن قواعد القانون الخاص وليس الاداري.

حيث ترفع الدعوى النقابية المتعلقة بالمساس بالحرية النقابية من طرف النقابة وتتأسس كطرف فيها، أمام القضاء العادي، وفق نص المادة 500 (ق ا م و إ) كما سيأتي، إذ أن المشرع الجزائري حدد الإختصاص النوعي في المسائل العمالية للمحكمة، وجعل من الدعاوى المتعلقة بممارسة النشاط النقابي من إختصاص القسم الاجتماعي، حيث ترفع دعوى باسم دعاوى المصالح الجماعية، ذلك أن النقابة تمثل مصالح أعضائها، كما سبق وذكرنا أن

المنظمة النقابية تمتلك الشخصية المعنوية، مما يجعلها مخولة قانوناً بأن تأسس أمام القضاء بصفة مدعية أو مدعى عليه.

• قبول النظر في الدعوى النقابية: نصت المادة 500 ق إ م إ⁽¹⁾ "يختص القسم

الاجتماعي إختصاصاً مانعاً في المواد الآتية :

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،
- منازعات انتخاب مندوب العمل،
- المنازعة المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل."

من نص المادة يتضح أن المشرع منح حق النظر المتعلقة بكافة المسائل العمالية للقسم الاجتماعي دون غيره، فهو المختص إختصاصاً مانعاً، لغيره من الأقسام النظر في المنازعات المذكورة في المادة أعلاه سواء القسم المدني أو التجاري أو العقاري أو غيرها من الأقسام لدى المحكمة من أن ينظر في دعوى المرفوعة بخصوص مسائل العمال، وفي حال ماتم رفع الدعوى أمام الأقسام المذكورة أعلاه يحكم القاضي بعدم الإختصاص، ويعتبر إختصاص القسم الاجتماعي، من النظام العام لا يمكن الاتفاق على مخالفته، ويثيره القاضي من تلقاء نفسه كما لايجوز لقسم الاستعجالي النظر في المنازعات الاستعجالية المتعلقة حرية العمل أو بالتنفيذ الفوري لاتفاق المصالحة أو الاتفاق الجماعي للعمل.⁽²⁾

¹ المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سالف الذكر.

² انظر سليمان بوقندورة، دعاوى الاستعجالية في النظام القضائي العادي (مدعم بالاجتهادات القضائية والآراء الفقهية)، الألفية للنشر والتوزيع، قسنطينة، ط 1، 2014، ص 268.

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري ميز الطابع الاستعجالي في المسائل العمالية، نظر لطبيعتها وتعلقها بمصالح العمال، حيث نصت المادة 505⁽¹⁾ على "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى، يجب على القاضي أن يفصل في أقرب الأجل".

المبدأ العام أن الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي تكون قابلة للاستئناف، غير أن بعضها تصدر بصفة ابتدائية ونهائية نظرا لخصوصيتها أهمها عندما تتعلق الدعوى بإلغاء العقوبة التأديبية الناتجة عن التسريح التعسفي، أو تلك المتعلقة بتسليم بعض الوثائق المهنية كقسمة الأجر وشهادة العمل وغيرها.⁽²⁾

ثانيا: الدعوى المتعلقة بالنشاط النقابي:

المشرع رغم كون أن الهيئة المستخدمة الإدارية تكون طرفا في النزاع ، وفقا للمادة 800⁽³⁾ من قانون الإجراءات المدنية يكون الإختصاص في مثل هذه الحالة إلى المحاكم العادية للنظر فيها وليس للمحاكم الإدارية، فالمنظمة النقابية رغم اعتبارها شخص المعنوي ولها أهلية التقاضي إلا أن أمر النظر في النزاعات القائمة حول انشطتها توؤل إلى القضاء العادي، فالمشرع الجزائري لم يعتبر المنظمة النقابية من أشخاص القانون العام، ومنه فهي تخضع للقانون الخاص في مجال ممارسة الحق النقابي، فإذا ما رفعت دعوى أمام المحكمة الإدارية فإن القاضي يحكم بعدم الإختصاص النوعي ويحيل النزاع إلى القضاء العادي المختص وفقا للمادة 500 من (ق.م.إ) المذكور أعلاه.

قد تتصرف المنظمة النقابية باعتبارها هيئة حيث تصدر عنها تصرفات بصدد ممارسة النشاط النقابي من قبل الأعضاء والمستخدمين والتابعين لها، أو على هامش تأدية مهام أنيطت بأعضائها، تنفيذ لأحكام وبنود قانونها الأساسي ونظامها الداخلي، مما يجعلها ترتكب خطأ قد

¹ المادة 505 قانون إ.م.إ، السالف الذكر.

² لمزيد من الاطلاع انظر: سميحة مناصرية، مرجع سابق، ص128.

³ المادة 800 قانون إ.م.إ، سالف الذكر.

أثناء ممارستها لأنشطتها، مما يعرضها للمتابعة مثلها مثل الشخص الطبيعي المرتكب للخطأ، أو للفعل المجرم.⁽¹⁾

أ/المسؤولية المدنية للنقابة: أن المسؤولية المدنية تقوم متى حدث الإخلال بالتزام عقدي أو قانوني، ومنه تقوم الدعوى المدنية أساسا على تعويض الضرر الذي لحق بالغير، وبما أن النقابة هي الممثل عن تصرفات الأعضاء والمسؤولة عن الأخطاء التي يرتكبونها، فإنه يقع عليها عبء جبر الضرر، ومن حيث رفع الدعوى عندما يتعلق الأمر بالمسؤولية المدنية فإن المعني هو الذي يقع على عاتقه تحريك الدعوى لدى المحكمة العادية (القسم المدني)، والسعي إلى إقامة الدليل على توافر أركان المسؤولية في حق المدعى عليه، وإثبات الخطأ و الضرر والعلاقة السببية، وتعتبر دعوى خاصة كونها من اختصاص القضاء العادي⁽²⁾ هذا وقد مكن المشرع أطراف الدعوى المدنية من أن يجدوا، أو أن يتوصلوا إلى صلح يسمح لهما بسحب الدعوى المدنية.

ب/المسؤولية الجنائية للنقابة: قد يرتكب العضو النقابي الفعل المجرم أو الضار، المقترن بجزاء، فنكون هنا بصدد مسؤولية جنائية، إذ تعتبر من النظام العام حتى لو تسامح الأطراف المتنازعة وأرادوا التنازل عنها أو سحبها أو أيقافها، فإن الدعوى العمومية لا تسقط لأن السلطة العمومية تقوم بتحريك الدعوى عن طريق النيابة العامة باسم المجتمع، وهي دعوى من اختصاص المحكمة الجنائية.⁽³⁾ بخلاف الحال في الدعوى القضاء المدنية، ويعود هذا الاختلاف لطبيعة الجزاء، فالجزاء يكون بتطبيق قانون العقوبات واتخاذ تدابير الأمن، وقد نصت المادة

¹ عبد المجيد صغير بيرم، المسؤولية الجنائية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري، جامعة محمد بوضياف المسيلة، مجلة العمل والتشغيل، العدد الخامس، جانفي 2018، ص 14.

² عبد المجيد صغير بيرم، عن المسؤولية الجنائية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري والمقارن، جامعة محمد بوضياف المسيلة، مجلة العمل والتشغيل، العدد السابع، سبتمبر 2017، ص ص 224-232-233.

³ عبد المجيد صغير بيرم، عن المسؤولية الجنائية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري والمقارن المرجع السابق، ص 233.

18 مكرر معدلة بالقانون 06-23: "العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي في مواد الجنايات والجناح هي:

1- الغرامة التي تساوي من مرة (1) إلى خمس (5) مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة

2- واحدة أو أكثر من العقوبات الآتية:

- حل الشخص المعنوي،

- غلق المؤسسة أو الفرع من فروعها لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات،

- الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات،

- المنع من مزاوله نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو اجتماعية بشكل مباشر أو غير مباشر، نهائيا أو لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات،

- مصادرة الشيء الذي استعمل في ارتكاب الجريمة أو نتج عنها،

- نشر وتعليق حكم الإدانة،

- الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات، وتنصب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى إلى الجريمة أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبةه⁽¹⁾.

ما يلاحظ من خلال ماتقدم يمكن أن تقتزن الدعوى المدنية بالجزائية فتقوم المسؤوليتين معا المدنية والجزائية، لكن الدعوى المدنية ليست من النظام العام بل متروك أمرها للأطراف المتنازعة أي في حال ما أراد الأطراف ترك النزاع يزول أثر الدعوى، وتعود الأمور إلى ما

¹ الأمر رقم 66-156 المؤرخ في مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق الموافق 8 يونيو سنة يونيو سنة 1966، المنضمين قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

كانت عليه، بخلاف الدعوى الجنائية فإن المشرع شدد في التدابير التي تتعلق بالهيكل النقابي وأخطرها حل الشخص المعنوي فيحرم من النشاط الذي كان يزاوله، وهو يعتبر إجراء فيه مساس بالاستقلالية النقابية، غير أن هدف المشرع هو الحفاظ على النظام العام حال مخالفة النصوص القانونية.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال مما تقدم، يمكن استخلاص أن المشرع الجزائري منح للمنظمة النقابية صفة

التمثيلية، حتى تتمكن النقابة من المشاركة في مشاورات والمفاوضات، المتعلقة بالمسائل العمالية بصفة قانونية، فبالإضافة إلى تمثيل العمال للنقابة التمثيلية دور استشاري في مجال التقويم والتنظيم والتشريع بقوة القانون، في كل ما يتعلق بمجال العمل، كما منح المشرع للنقابة التي تمتلك صفة التمثيلية، حق تمثيل العمال في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي، وكذا في اللجان المساوية الأعضاء بالنسبة للوظيفة العمومية .

من خلال لمسنا بعض الثغرات والنقائص في ما يتعلق ببعض الاحكام المتعلقة بممارسة النقابة العمالية لانشطتها يمكن أن نذكرها فيمايلي:

- إن نسبة 20% التي تحدد الصفة التمثيلية للنقابة قد لا تتحقق في بعض القطاعات التي قد لا يتجاوز عدد عمالها 20 عاملا، مما قد يحرمهم من أحقية المشاركة الفاعلة في مختلف الحوارات والاتفاقيات الجماعية العمالية، سواء كانت وطنيا أو على المستوى المحلي.

- إن اشتراط اقدمية ستة (06) أشهر للمنظمة النقابية من الانشاء، يمنح للهيكل النقابي كيان قائم، لكن مايلحظ أنه لا يوجد معيار لاثبات صفة الوجود، وذلك بتحديد أي تاريخ الذي يلزم الاعتداد به هل هو تاريخ إيداع التصريح بالتسجيل أم اعتدادا بتاريخ الحصول على الوصل من طرف الجهات المختصة.

- إن حق مشاركة المرأة في التنظيم النقابي وممارسة النقابية، دليل على العدل والمساواة بين الجنسين لكن عدم تحديد نسبة لتمثيل المرأة خاصة في القانون 14/90 المتعلق بالممارسة النقابية، يؤدي إلى عدم بروز دورة المرأة في المنظمة وبالتالي سيطرة العنصر الذكوري سواء على المستوى الإداري أو التمثيلي.

- فيما يخص ممارسة العمل من قبل الأجير الأجنبي في العمل الموسمي الذي حدد فيه عقد العمل لا يقل على ثلاث (03) سنوات، قابلة للتجديد، المشرع منح للأجير الأجنبي في وضعية العمل الموسمي امكانية تجديد عقد العمل إلا أنه لم ينص على إمكانية منحه حق الانخراط، وخلال هذه مدة، قد يتعرض خلالها العامل الأجنبي للمضايقات وانتهاكات من صاحب العمل، فيصبح في وضعية غير محمية مقارنة بمن يتمتع بالحق النقابي.

- هناك بعض صور للعمل غير المنظم تؤثر بشكل سلبي على الحق النقابي، ذكرنا منها العمل المؤقت والعمل المنزلي، كونها تعرف انتشارا، وتنامي دون أن تحظى بالحماية القانونية الكافية، إذ لايمكن العامل الأجير من حق الممارسة النقابية بالشكل العادي، نظرا لطبيعة وخصوصية هذا النمط من العمل من جهة، ومن جهة أخرى فهي لا تلقي اهتماما واسعا من قبل العمل النقابي. فقد يحرم من ينتمي لقطاع العمل غير المنظم، من ممارسة الحق النقابي، بحيث يكون عرضة أكثر من غيره، في مجال العمل، لانتهاك حقوقه وعدم معرفة السبيل للدفاع عنها أو صيانتها من سلطة وجبروت أصحاب العمل.

- إن الحصول على وصل التصريح بالتسجيل قد يعيق النشاط النقابي، مما ينجر عنه إما عدم التمكن من انشاء الهيكل النقابي وهذا مخالف لمبدأ الحرية في التنظيم، وإما قيام هيكل نقابي غير معترف به من قبل الجهات الرسمية، وبالتالي نشاط مخالف للقانون وغير رسمي مما يحد من إستقلالية العمل النقابي، حيث نكون امام تعارض مع مبدأ إستقلالية التنظيم.

- رغم تكريس المشرع الجزائري لمبدأ التعددية النقابية، وإطلاق حرية التكوين والانخراط الحر للمنظمة النقابية، حيث ظهرت منظمات جديدة مستقلة عن الاتحاد ع ع ج إلا أن هذا الإقرار لم يغير في الأمر شيء، فمازال إلى اليوم الاتحاد منظمة التي تحظى باعتراف السلطة وتحوز على شرف التمثيل والحضور المستمر والدائم خاصة في الاجتماعات التنظيمية والتشريعية.

- من خلال تفحص ضمانات الحماية للأعضاء النقابيين لاحظنا أن المشرع أحاط المندوب النقابي بحماية ضد أي تهديد أو ضغط قد يمارس عليه أثناء أداء مهامه، في حين لم يمنح للممثل النقابي أي حماية تذكر، أيضا بعض النصوص يشملها الغموض فمرة نجد المشرع يجعل كل من الممثل والمندوب لعم نفس الحقوق، في نجد في مواد أخرى يفصل في التدابير والإجراءات المتخذة للمندوب الذي يعين من طرف الهيئة المستخدمة، بخلاف الممثل الذي ينتخب من قبل الأعضاء.

- شرع الجزائري أقر بالحق النقابي وكفله، وإحاطة بالحماية بنصوص قانونية مؤيدا في بالمعاهدات والاتفاقيات الدولية أبرزها الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بحماية الحرية النقابية، رغم ذلك لازال النشاط النقابي يلقي عدة صعوبات وعراقيل تحد من فعالية الممارسة النقابية على أرض الواقع.

الخاتمة

الخاتمة

إن العلاقة التنظيمية واللائحية التي تربط العمال بأرباب العمل أو الهيئة المستخدمة سواء كانوا عمالا أو موظفين، تترتب عنها التزامات باتجاه المستخدم أو الهيئة المستخدمة، يقابلها امتيازات وحقوق لصالح العمال والموظفين لدى هذه الهيئة . وجب احترامها وحمايتها من كل تعسف خاصة من طرف أرباب العمل أو المستخدم أو الهيئة المستخدمة، وكثيرا ما يتعرض العمال إلى سلب حقوقهم المشروعة دون أن يعرفوا السبيل إلى إقتصاص حقهم، لدى كانت المنظمة النقابية السبيل الوحيد للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم ضد سيطرة المستخدم أو الهيئة المستخدمة.

والمرجع الجزائري كغيره من التشريعات الدولية أقر بحق العمال في ممارسة الحق النقابي وبحرية التنظيم والانخراط في المنظمات النقابية بكل حرية، من خلال ترسانة قانونية تنوعت من مختلف الدساتير الجزائرية إلى النصوص القانونية الخاصة بقوانين العمل وتنظيم علاقاته فمنح حرية التنظيم النقابي، وأقر حرية الانضمام إلى نقابة موجودة، لكل من العمال الأجراء وأرباب العمل.

ظهرت فيما بعد العديد من القوانين التي تعزز هذا المبدأ أبرزها القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية، إذ يعد القانون الأول الذي يقن الحرية النقابية وينص على كيفية تنظيمها وأجراءات تكوين الهيكل النقابي حيث منح لهذا الأخير وضع القانون الأساسي، وحرية إدارة وتسيير ممتلكات المنظمة النقابية دون تدخل أي جهة كانت سواء الحكومية أم المستخدم أو أي جهة أخرى في حرية وإستقلالية تنظيم هذه المنظمة النقابية، مؤكدا بذلك ماجاء في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المصادق عليها من طرف الدولة الجزائرية خاصة إتفاقية الدولية لمنظمة الأمم المتحدة لسنة 1948 رقم 87 التي نصت في المادة 02 على حق كل من "العمال ولأصحاب العمل دون تمييز الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات

يختارونها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات، إضافة إلى قوانين أخرى خاصة بتنظيم قانون العمل.

يتبين من خلال مختلف الأحكام والمبادئ والقواعد القانونية التي سعت لإضفاء الشرعية النقابية نتائج ندرجها كالآتي:

أولاً: أن المشرع الجزائري عمل على منح النقابة العمالية الشخصية القانونية نظراً لدورها الفعال، من خلال سن ترسانة قانونية، إقراراً بأهميتها، حتى تمارس النشاط النقابي بصفة قانونية، تمثيلاً للعمال في سبيل الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم في مجال العمل.

ثانياً: رغم حرص المشرع الجزائري على حرية واستقلالية نشاط النقابة العمالية في تنظيمها الداخلي وحرية وضع القانون الأساسي إلا أن النقابة العمالية اليوم يحاصرها كم ليس بالبسيط من العراقيل والصعوبات التي تمنعها من أداء نشاطها بالحرية المنصوص عليها في مختلف القوانين الوطنية والدولية، إذ كثير ما نجدها تتناقض والواقع المفروض خاصة في الجانب التنظيمي الإداري، أبرزها اشتراط الحصول على الإذن المسبق من طرف السلطة العمومية، حتى تتمكن النقابة من القيام بأنشطتها بكامل الحرية.

ثالثاً: إن عدم حصول النقابة على وصل تصريح بالتسجيل قد ينجر عنه رفض السلطة العمومية الاعتراف بالمنظمة النقابية، ويجعل نشاطها غير قانوني الأمر الذي قد يعرض أعضائها للمتابعات القضائية أو التضييق بمختلف الأشكال، سواء بعقوبة سالبة للحرية، أو التعرض لمضايقات في العمل، أو القيام ضده بحملات تشهير.

رابعاً: إن إشتراط الحصول على الوصل تصريح التسجيل يتعارض ومبدأ الحرية في التكوين فكان على المشرع إعادة صياغة المادة رقم 8 من قانون 14/90 السالف الذكر، وإزالة الغموض الذي يكتنف النص من حيث فوات مدة 30 يوماً ولم ترد السلطة العمومية، فهل يعني الرفض التلقائي أم أن الأمر لا يتعدى استكمالاً لإجراءات إدارية، وبذلك لا يصبح ورقة

ضاغطة على المنظمات النقابية للاعتراف لها بحق وشرعية الممارسة النقابية، فالعديد من المنظمات المستقلة لا تجد طريقاً لحرية الممارسة النقابية بسبب ضرورة الاعتراف المسبق من طرف الدولة .

خامساً: إلى جانب شروط تقييد المنظمة النقابية التمثيلية بشرط النسبة 20% حتى يكون لها الحق في تمثيل العمال في مختلف الملتقيات والمشاورات وكذا المفاوضات العمالية، فكثير من المنظمات المستقلة اليوم مغيبة عن الحوارات الثلاثية (حكومة، أرباب عمل، ممثلون نقابيون)، الأمر الذي لايمكنها من الدفاع عن مصالحها ومصالح العمال المهنية، إضافة إلى مختلف التقارير اللجنة الوطنية ولجنة المنظمة الدولية جاءت مؤكدة على وجود تجاوزات تضر بمصالح المنظمات النقابية ونشاطها، الذي دعت هذه الأخيرة الدولة الجزائرية إلى إيجاد تسهيلات للعمل النقابي خاصة من الجانب الإداري المتعلق بتنظيم الهيكل النقابي وكذا إزالة كافة العراقيل المؤدية إلى حرمان المنظمات النقابية من تحقيق الاهداف المسطرة للدفاع حقوق العمال وحمايتهم من خلال السماح لها بالمشاركة في الحوارات العمالية والملتقيات وكذا التكوينات والدورات بمناقشة التعديلات القانونية الخاصة بمجال العمل، وأيضاً السعي لإيجاد توافق بين النصوص القانونية والواقع الملموس للممارسة النقابية، وتجسيد المبادئ الدولية المصادق عليها المنادية بالحرية النقابية وحقوق الإنسان في المعاملة دون تمييز أو تفاضل، إضافة إلى أن المشرع أقر بحق التنظيم النقابي ولقد عندها نكون أمام توافق مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر بالموافقة على المبادئ التي نادى بها خاصة الحرية النقابية

سادساً: والملاحظ أيضاً وجود قطاعات محرومة من التمثيل النقابي، وإن عرفت فبنسب ضئيلة خاصة فيما يتعلق بالقطاع غير المنظم سواء تعلق الأمر لأعمل الوقت المحدد المدة أو العمل المنزلي الذي يحزى بعلاقة تنظيمية بين العامل والمستخدم، رغم أن المشرع لم يحرم هذه القطاعات من العمل النقابي إلا أنها تفتقر إلى تنظيم خاص بها يشجع على انشاء نقابات عمالية تدافع بها عن مصالحها كون العمل بها يكون السيطرة التامة لرب العمل ويجعل

المستخدم لا يخضع لأي رقابة من أي جهة كانت، خاصة فيما يتعلق بتناسب الأجر مع ساعات العمل الفعلية، أيضا العطل وفترات الإستراحة قد لا تمنح للعامل بحكم أنه في علاقة خضوع لأوامر رب العمل دون رقيب. مما يدفع بالمشرع إلى إعادة ضبط علاقة العمل في هذه القطاعات مما يكرس حماية للعامل ويمنحه حق الممارسة النقابية.

سابعاً: من جهة أخرى هناك فئات لا تحظى بالحماية الكافية ولا تكاد تكون لها دور في المنظمة النقابية، وهي الفئة النسوية التي تعرف مشاركة لا تكاد تذكر لعدة أسباب أبرزها عدم الوعي بأهمية التنظيم النقابي في الدفاع عن حقوق المرأة المادية والمعنوية منها، وعدم اهتمام المنظمات النقابية بمطالب المرأة من خلال وضع بنود في القانون الأساسي للمنظمة تنص على حق المرأة في التمثيل النقابي.

ثامناً: هذا إلى جانب بيان حق العنصر الأجنبي في ممارسة الحق النقابي، لاحظنا أن المشرع كرس حماية للعنصر الأجنبي في العمل، وحماية أملاكه من خلال القانون رقم، إلا أنه لم ينص صراحة على إمكانية تنظيم العنصر الأجنبي للنقابة العمالية لكن اشترط بنص المادة من القانون 14/90 السالف الذكر، أنه يجب الحصول على الجنسية الجزائرية لمدة 10 سنوات مما قد يجعل العنصر الأجنبي لا يتمتع بالحقوق التي يتمتع بها المقيم وهنا يظهر تمييز، خلافا لما نصت عليه الاتفاقيات الدولية، وربما يعود عدم السماح للأجنبي بإنشاء منظمات نقابية حتى يستوفي الشرط المذكور هو علم المشرع الجزائري بضرورة تحقق الولاء للدولة الجزائرية، رغم ذلك كان أولى لو يعيد المشرع النظر في المدة القانونية لطولها مما قد يحرم العامل الأجنبي من التمثيل النقابي والدفاع عن حقوقه العمالية.

تاسعاً: أن المشرع منح حماية للممثلين النقابيين من والمندوبيين من مختلف الإجراءات التأديبية وكما منع القانون المستخدم من أن يسلط أي عقوبة مدنية أو جزائية جراء الأخطاء التي يرتكبها أثناء أداء مهامه، مما يجعل المندوب النقابي يؤدي نشاطه بكل استقلالية، والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يمنح نفس الحماية للممثل النقابي، مما يجعل هذا الأخير

معرض لانتهاك في الحرية النقابية وإلى خطر المتابعات القضائية، مما يجعل المشرع يعيد التفكير في صياغة النصوص القانونية لإضفاء حماية أكثر للممثل النقابي في أداء نشاطه وتفعيل دوره في الدفاع عن مصالح العمال.

وبناء على النتائج السابقة يمكن إدراج بعض الاقتراحات التالية:

- إعادة النظر في مختلف النصوص القانونية والأحكام التي قد يؤدي غموضها إلى عرقلة وإبطاء وتيرة العمل النقابي، فعلى المشرع العمل على بيان وإيضاح الغموض الذي يكتنف بعض النصوص القانونية، خاصة فيما يتعلق بشرط الحصول على وصل تصريح التسجيل للمنظمة النقابية.
- وضع نص قانوني يحدد المعيار الذي من خلاله يتحدد تاريخ نشأة المنظمة النقابية.
- إيجاد وسائل فعالة لتجديد التنظيم الهيكلي للنقابة العمالية وتعزيز مكانتها بالمشاركة في الحوارات الثلاثية المتعلقة بمدرسة المسائل العمالية، حتى تكون قادرة على تحمل المسؤولية المناط بها بالدفاع عن المصالح العمالية.
- تعزيز حظوظ المرأة بتحديد نسبة العضوية في المنظمة النقابية بنص القانون باعتماد نظام الكوتا مثلما هو الحال بالنسبة لبلدان المغرب التي أصبحت تتادي به وتحاول جاهدة لتكريسه قانونا.
- وضع نصوص قانونية، تركز حماية ممثلي العمال، مثلما هو الحال بالنسبة للمندوبي العمال.
- إعادة النظر في إمكانية مشاركة العنصر الأجنبي في الممارسة النقابية خاصة وأنه اليوم تشهد الجزائر زيادة في عدد الشركات المتعدد الجنسيات، مما يساهم في تفعيل الحوار والاتفاقيات الجماعية.

- الالتفاف إلى فئات العمال في الأنظمة الهشة كالعمل المؤقت، والعمل المنزلي بتكريس الحماية القانونية من تعسف أرباب العمل، ووضع نصوص قانونية تحدد كيفية ممارسة هذه الفئات الهشة للحق النقابي حتى تتمكن من المشاركة في الدفاع عن مصالحها.
- في الختام نأمل أننا ساهمنا ولو بالشيء اليسير في إمطة الغطاء عن موضوع ذا أهمية بالغة في الجانب القانوني، خاصة فيما يتعلق بالأحكام والنصوص القانونية التي تعمل على تجسيد العمل النقابي ومكانة النقابة العمالية التي أصبح دورها لا يقتصر على الدفاع عن العمال ومصالحهم، وإنما أصبح لها دور المشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية
- كما نرجو من خلال ماتقدم في هذه الدراسة أن تكون إنطلاقة لدراسات جامعية أخرى لبيان تفعيل الحق النقابي من خلال مقارنة بمختلف التشريعات الدولية.

تمت بعون الله

قائمة المصادر والمراجع

I. المصادر:

أولاً: الدساتير

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، (ج ر رقم: 84 لسنة 1963).
- 2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، صادر بالأمر رقم: 76-79 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976.
- 3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم: 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/23 (ج ر رقم 09 المؤرخة في 01 مارس 1989).
- 4- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 1996/11/28 (ج ر رقم 76) المؤرخة في 8 ديسمبر 1996.
- 5- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 2016، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، (ج ر رقم 14) مؤرخة في 7 مارس 2016.

ثانياً: القوانين:

- 1- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل، (ج ر، عدد 32)، المؤرخة في 8 أوت 1978، ملغى.
- 2- القانون رقم 1/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، (ج ر، العدد 17).
- 3- القانون رقم 02/90 مؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتمم بقانون رقم 02-91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

4- القانون رقم 14/90، المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، معدل ومتمم بالقانون رقم 30/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم 12/96، المؤرخ في 10 يونيو 1996.

5- قانون رقم 90-30 المؤرخ في 01/12/1990، المتعلق بالأحكام الوطنية المعدل والمتمم.

6- قانون الإجراءات المدنية الجزائري الجديد رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008.

رابعاً: الأوامر:

1- الأمر رقم 58/75 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني معدل ومتمم. معدل بالقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13/05/2007.

02- الأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 يونيو 1996، (ج ر عدد 36)، مؤرخة في 12 يونيو 1996.

03- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات (ج ر رقم 12 لسنة 2006).

رابعاً: المراسيم:

01- مرسوم رئاسي رقم 86-276 مؤرخ في 11/11/1986 (ج ر، العدد 1883)، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، المعدل والمتمم 02- بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315، مؤرخ في 02/10/2004 (ج ر العدد 63).

02- المرسوم التنفيذي رقم 97/474 المؤرخ في 08/12/1997، المحدد لنظام الخاص بعلاقات العمل.

خامساً: النصوص الدولية:

1- الاتفاقية الدولية رقم 87، المؤرخة في 9 جويلية 1948، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

- 2- سان فرانسيسكو - موقع الالكتروني www.iffro.org
- 3- مؤتمر العمل الدولي، الدورة 08/98 التقرير العالمي، التقرير الأول (باء)، الحرية النقابية على أرض الممارسة - الدروس المستخلصة، مكتب العمل الدولي جنيف، 2008/16.
- الموقع الالكتروني: <https://manshurat.org/file/31501/download?token=eNsrX14S>
- 4- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، في قرار الذي صادقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون/ديسمبر 1966.
- 5- اتفاقية العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 افريل 1966، تاريخ بدء النفاذ: 23 مارس 1976.

II. المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب:

- 1- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، د ت ط.
- 2- بوقندورة سليمان، الدعاوى الاستعجالية في النظام القضائي العادي (مدعم بالاجتهادات القضائية والآراء الفقهية)، الألمعية للنشر والتوزيع، ط1، قسنطينة، الجزائر، 2014. طلع عليه في الموقع:
https://books.google.dz/books?id=_PxRDwAAQBAJ&pg=PA41&dq=
- 3- بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائرية-مقاربة سوسيولوجية لواقع الحركة النقابية في الجزائر-، اليازوري، د ت ط. الموقع الالكتروني:
<https://books.google.dz/books?id=zRFhDwAAQBAJ&pg=PT28&dq=>
- 4- جابي ناصر، بالتعاون مع فضيلة عكاش وآخرون، دراسة حول النقابات في الجزائر، ترجمة صلاح باديس، مؤسسة فريدريش ايبرت، مكتب الجزائر، جانفي 2020.

- 5-حمود عقلة العنزي، مفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الاتحاد الوطني للطلبة الكويت، فرع جامعة الكويت، 2000.
 - 6- رابح توايحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2012.
 - 7-عمر طقز، الحكم الراشد في النقابات العمالية- سلسلة المواد التثقيفية-، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، رام الله، فلسطين، ايار 2006.
 - 8- شابو وسيلة، قانون العمل الدولي، دار هومة، ط2، الجزائر، 2016.
 - 9- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995.
 - 10- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الجماعية-، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
 - 11- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية والجماعية-، دار جسور للنشر، ط2، الجزائر، 2006. اطلع عليه من الموقع www.J4Knon.com
- الرسائل والمذكرات الجامعية:
- اطروحات الدكتوراه:
- 1- بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الاحكام الاكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، (اطروحة دكتوراه في العوم تخصص قانون)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015/2016.
 - 2- ثامري عامر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر الى التقيد، (اطروحة دكتوراه، قسم القانون العام)، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2012/2013.

- 3- خلوفي بغداد، الحركة العمالية الجزائرية ونشاطها أثناء الثورة التحريرية 1954-1962، (اطروحة دكتوراه في التاريخ الحديث والمعاصر)، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة أحمد بن بلة وهران1، السنة الجامعية 2014 -2015.

ب-رسائل ماجستير:

- 1- جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية-دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد- قسنطينة (ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، السنة الجامعية 2012/2013.
- 2- جريال كهينة، التمكين السياسي للمرأة المغاربية بين الخطاب والممارسة-الجزائر، تونس والمغرب-، (رسالة ماجستير في العلوم السياسية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2015/06/08.
- 3- حسام نافذ أبو دلال، النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين،- دراسة ميدانية على القوى العاملة، نموذج لخدمات صحية-،(رسالة ماجستير في دراسات الشرق الأوسط)، قسم التاريخ والعلوم السياسية، جامعة الأزهر، غزة، 2010.
- 4- حسان محمد العرقان، مدى رضا العاملين في وكالة الغوث الدولية بغزة (رسالة ماجستير إدارة أعمال)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2010.
- 5- شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية - دافع أم معرقل للأداء البيداغوجي-"دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة (رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية)، مدرسة الدكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2009-2010.
- 6- مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، (رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي)، كلية الحقوق جامعة وهران، 2012.
- 7- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، (رسالة ماجستير تخصص قانون دستوري)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2011-2012.

- 8- يحيياوي نادية، الصلح لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، (رسالة ماجستير، فرع قانون المسؤولية المهنية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ الناقشة 2013/12/18.

المقالات العلمية:

- 1-أحمية سليمان، التفاوض في إطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والشغل، العدد السادس، جامعة الجزائر، جوان 2017 .
- 2- بلعبدون عواد، مقال عقود العمل محدد المدة على ضوء الاجتهاد القضائي الجزائري، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة العدد 33، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم. الموقع الإلكتروني: <https://jilrc.com>
- 3- بلعموري نادية، مقال العمل المنزلي في الجزائر ودوره في التقليل من البطالة، جامعة وهران، د ت ن. الموقع :منصة المجلة العلمية. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/68922>
- 4- بكاي محمد رفيق، قناوي نسيم، مركز الأجنبي في القانون الجزائري، مجلة جيل الأبحاث المعمقة، العدد 28، الموقع الإلكتروني: <https://jilrc.com>
- 5- بن سالم كمال، الحماية القانونية للمندوب النقابي وتطبيقاتها القضائية على ضوء التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، جوان 2016.
- 6- بن حمزة حورية، مقال إشكالية العلاقة بين العمل النقابي وواقع الطبقة العمالية في ظل العولمة-حالة الجزائر - مجلة الباحث الاجتماعي-العدد 11، جامعة الطارف، مارس 2015.

- 7- بن غربي محمد الصغير، العمل النقابي ومهامه الاجتماعية والاقتصادية، مجلة دراسات اقتصادية، عدد 38 جامعة الجلفة، أوت 2018.
- 8- بيرم عبد المجيد صغير، عن المسؤولية الجنائية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري والمقارن، مجلة العمل والتشغيل، العدد السابع، جامعة محمد بوضياف المسيلة، سبتمبر 2017.
- 9- بيرم عبد المجيد صغير، المسؤولية الجنائية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري، مجلة العمل والتشغيل، العدد الخامس، جامعة محمد بوضياف المسيلة، جانفي 2018.
- 10- حامد خالد، النقابة بين المطالبية والمشاركة، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المركز الجامعي تبسة، د ت ن. 11- حسين ابراهيم وآخرون، دور النقابة العمالية في تحسين أداء العاملين، مجلة تشريين للبحوث والدراسات العلمية، مجلد 37، العدد 3، ت ق ن 2015/05/21.
- 12- خليفي عبد الرحمان، التعددية بين الإطلاق والتقييد (المدرسة العليا للضمان الإجتماعي، الجزائر العاصمة)، مركز جيل البحث العلمي-مجلة جيل للأبحاث العلمية المعمقة، عدد 24 أبريل 2018.
- 13- درنوني هدى، دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية (دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية -بسكرة-)، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 27، جامعة محمد خيضر بسكرة، ديسمبر 2016.
- 14- راجعي عبد العزيز، العمل النقابي في الجزائر خلال فترة مابين الحربين 1919-1939 "محطات ومواقف"، المجلة التاريخية الجزائرية، العدد 04 سبتمبر 2017.
- 15- زغموش فوزية، اجتماعات الثلاثية ودورها في ترقية الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد التاسع المجلد الثاني، د ت ن.
- 16- شماس نادية، سيرورة العمل النقابي في الجزائر (دراسة سوسيو- انثربولوجية)، مخبر التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، العدد الخامس، جامعة محمد خيضر بسكرة.

- 17- عبد الحفيظ أقنان، سفيان لوصيف، التنظيم النقابي والإيديولوجي للحركة العمالية في الجزائر بين 1919-1929، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية، والتاريخية، عدد 2 جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، مجلد 10، ديسمبر 2019.
- 18- عثمان مصطفى، العلاوي أحمد، الحركة النقابية الجزائرية: نشأتها وتطورها ونضالاتها ، جامعة محمد بن أحمد، وهران، ت ق ن 2019/12/31.
- 19- لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11 عدد 4، جامعة ألكلي محند اولحاج البويرة، الجزائر، أكتوبر 2019 السنة الحادية عشر.
- 20- مامون مؤذن، الطبيعة القانونية لنشاط النقابات أو النقابات المهنية، مجلة الحقيقة العدد30، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، د ت ن.
- 21- ماموني فاطمة الزهراء، نظام قانوني للعامل الأجنبي في دول الاتحاد الأوروبي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، مجلة قانون العمل والشغل، العدد الخامس، جانفي 2018.
- 22- مجدوب سهيلة، مقال إشكالية طبيعة الضمانات المقررة لحماية الحق في الإعلام على ضوء الدساتير الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، عدد 4، جامعة الجزائر 3 - المجلد الثاني -
- 23- مكي خالدية، جلجل محفوظ رضا، مقال دور اتفاقيات العمل الجماعي في تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، جانفي 2018.
- 24- واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر، من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، عدد10، المجلد الثاني، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، جوان 2018.
- 25- نويصر بلقاسم، حاتي كريمة، الحركة النقابية في الجزائر(من المطالبة إلى التشاركية)، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، ت ن 2016/06/01.
- مقالات الكترونية:

[-us/offices/cairo/WCMS_637330/lang--ar/index.htm](https://us/offices/cairo/WCMS_637330/lang--ar/index.htm)-1

2- الشبكة العربية لمعلومات حقوق الانسان برنامج حرية تعبير العمال والحركات الاجتماعية، العدد الخامس من دليل العامل: ماهي النقابة، العدد الخامس من دليل العامل: مقال ماهي النقابة العمالية وشروط تكوينها، ت ن 16 يونيو 2018. <https://www.anhri.info/?p=144>

3- الموقع: https://www.legal-library-books.com/2017/04/blog-post_419.html

4- الموقع الإلكتروني: <https://geniecivil.keuf.net/t1918-topic>

5- عدنان عابد ويوسف الياس، مقال: حل المنظمات النقابية، ت ن 2017/02/22.

الموقع الإلكتروني: <http://www.almerja.com>

6- دليل مندوب العمالي، مقال: لنبن نقابة الكفاح العمالي المسيرة الديمقراطية، مايو 2015.

الموقع الإلكتروني www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid

7- سعد عزت السعدي، مقال: مفهوم الاتفاقيات الدولية ومراحلها، مركز الأبحاث والدراسات

العلمية، ت ن 2017/8/24. الموقع الإلكتروني: <http://www.ssrcaw.org>

8- مباركية أمينة، مقال الجزائر بين الاشتراكية والرأسمالية، مجلة ساسة sas- post

<https://www.sasapost.com/opinion/capitalism-and-socialism>

9- مصطفى شحادة، مقال النقابات العمالية والنقابات المهنية، مجلة الجوار المتمدن، العدد

2904، ت ن 2010/02/01، سا 22:27. <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp>

10- هيام كيروز، الحركة النقابية العمالية في لبنان بين الحرية والاستقلالية والواقع الفعلي،

العدد 106، تشرين الأول، 2018.

11- مقال: شرح قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في الجزائر.

ت ن 12 أبريل 2012 الموقع الإلكتروني [https://www.droit-](https://www.droit-dz.com/forum/threads/8003/)

[dz.com/forum/threads/8003/](https://www.droit-dz.com/forum/threads/8003/)

منشورات وتقارير:

1- الموقع الإلكتروني: <https://ar.wikipedia.org/wiki/>

2- دليل تدريبي، تعزيز دور النقابات في دعم المساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية،

تاريخ الاطلاع 2017/08/10. الموقع الإلكتروني: <https://www.ilo.org/africa/about>

3- زبيري حسين، تقرير بحثي: الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية، معهد السياسات بالجامعة الأميركية في بيروت، معهد الاصفري للمجتمع المدني والمواطنة، بيروت في شباط/فبراير 2017.

4- زبيري حسن، نادين عبد الله، تحديات الحركة النقابية الجديدة أو المستقلة، تقرير بحثي، مجلة الديمقراطية، العدد 09 تموز/يوليو 2015.

5- لعلاي أمينة، قائمة النقابات ذات التمثيلية القانونية لدى وزارة العمل،

ت ن 2018/04/23. <https://www.ennaharonline.com>

6- مؤتمر العمل الدولي، تقرير أول المدير العام، الحرية النقابية على أرض الممارسة الدروس المستخلصة، مكتب العمل الدولي جنيف، دورة 97، ط1، 2008.

7- منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، أنظمة منازعات العمل - دليل بشأن تحسين الأداء، ط1، 2013.

8- منظمة العمل الدولية، دليل تدريبي حول تعزيزات دور النقابات في دعم المساواة بين الجنسين، ط1، 2018. الموقع الإلكتروني: www.ifrro.org
محاضرات:

1- بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس (سوسيولوجيا الحركات العمالية)، جامعة الشاذلي بن جديد، جامعي سطيف 2، 2016.

2- بوربيع جمال، سوسيولوجيا الحركات العمالية، محاضرات في مقياس تنظيم وعمل، جامعة الصديق بن يحي جيجل، 2016/2015

3- عاقل فاضلة، دروس في تشريع العمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013.

المراجع باللغة الأجنبية:

1-ALGERIE Comité National des Libertés Syndicales:Premier Rapport sur les Libertés Syndicales en Algérie.

2-HAL Id :halshs-01115351-Syndicalisme et représentation des femmes au travail.Submitted on 10Fzb 2015.

3 - Code du travail-Dernière modification du texte le 30 mai 2014 - Document généré le 13 juin 2014 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance.

4 - :rapport iv 2 International Labour Office Haut du formulaire Bas du formulaire Travail décent pour les travailleurs domestiques,99.sesison 2010.

5 -.Rapport préliminaire.du c.n.l.s.sur libertés syndicales en Algérie :ALGERIE Libertés Syndicales confisquées. N°01.Avril 2005.

الفهرس

الفهرس

7	مقدمة:
16	الفصل الأول: الإطار القانوني للنقابة العمالية في التشريع الجزائري
17	المبحث الأول: مفهوم النقابة العمالية
17	المطلب الأول: التطور التشريعي للنقابة في الجزائر
17	الفرع الأول: من خلال الدساتير الجزائرية
21	الفرع الثاني: من خلال النصوص القانونية الخاصة بالعمل
27	المطلب الثاني: التعريف بالنقابة العمالية
27	الفرع الأول: مقومات النقابة العمالية
37	الفرع الثاني: مبادئ النقابة العمالية وأهدافها
43	الفرع الثالث: تصنيفات النقابة وأنواعها
49	المبحث الثاني: هيكلية النقابة العمالية في التشريع الجزائري
49	المطلب الأول: أحكام تأسيس وحل النقابة العمالية في التشريع الجزائري
49	الفرع الأول: شروط تأسيس النقابة العمالية في التشريع الجزائري
57	الفرع الثاني: العضوية في النقابة العمالية
61	الفرع الثالث: حالات خاصة لحل المنظمة النقابية
65	الفرع الأول: التنظيم الهيكلي للنقابة العمالية

71.....	الفرع الثاني: تمويل النقابات العمالية
72.....	الفرع الثالث: أساليب تسيير النقابة
75	خلاصة الفصل
84.....	الفصل الثاني: أحكام الممارسة النقابية العمالية لدى المشرع الجزائري
86.....	المبحث الأول: الوضعية القانونية للتمثيل النقابي في التشريع الجزائري
86.....	المطلب الأول: أصناف التمثيل النقابي العمالي
86.....	الفرع الأول: ممثلي العمال في النقابة العمالية
89.....	أولا: تمثيل المرأة في النقابة العمالية
94.....	ثانيا: تمثيل الأجانب في النقابة العمالية
98.....	الفرع الثاني: مندوبي العمال في النقابة العمالية
99.....	أولا: شروط تعيين المندوب النقابي
101	ثانيا: مهام المندوب النقابي
102	ثالثا: ضمانات المندوب العمالي أثناء أداء مهامه النقابية
103.....	المطلب الثاني: أثر بعض صور العمل على الأداء النقابي
104.....	الفرع الأول: العمل المؤقت (المحدد المدة)
104.....	أولا: تعريف عقد العمل المؤقت (المحدد المدة)
105.....	ثانيا: حالات اللجوء للعمل المؤقت (المحدد المدة)

106	الفرع الثاني: العمل المنزلي
106	أولا: تعريف العمل المنزلي
108	ثانيا: الطبيعة القانونية للعمل المنزلي
108	ثالثا: الحماية القانونية لعمال المنازل
110	الفرع الأول: نشاط نقابي مرخص به
111	أولا: الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)
116	الفرع الثاني: نشاط نقابي غير مرخص به
119	الفرع الأول: ضمانات قانونية والقضائية في ممارسة النشاط النقابي
120	أولا: ضمانات قانونية لحماية النشاط النقابي
122	ثانيا: ضمانات قضائية في حماية النشاط النقابي
124	الفرع الثاني: الدعوى النقابية في التشريع الجزائري
124	أولا: دعوى نزاعات العمال الجماعية مع الهيئة المستخدمة
129	ثانيا: الدعوى المتعلقة بالنشاط النقابي
133	خلاصة الفصل
136	الخاتمة
	الملخص

الملخص:

يحظى موضوع النقابة العمالية باهتمام كبير على المستويين الدولي والوطني، ذلك من خلال الترسانة القانونية التي وضعت لتنظيمها، إقرارا من المشرع الجزائري بحق العمال في العدالة الاجتماعية وحماية حقوقهم بمنح حق تمثيلهم أمام الهيئة المستخدمة وكذا مشاركتهم في مختلف التشاورات والحوارات والمفاوضات الجماعية. منح المشرع الجزائري للنقابة العمالية حرية الانشاء، ووضع القانون الأساسي وحرية الإدارة، أيضا حرية الانضمام، من خلال القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، دون تمييز بأي شكل من الأشكال، ودون تقييد هذه الحرية بأي شروط تخالف الاتفاقيات الدولية المصادقة عليها خاصة اتفاقية رقم 87 لسنة 1948،

إن النقابة العمالية في الجزائر اليوم تلقى تحديات لفرض وجودها في الحوارات الثلاثية (حكومة، أرباب عمل، ممثلون نقابيون)، خاصة المستقلة إذ رغم تكريس مبدأ التعددية النقابية والخروج من ظل المنظمة الوحيدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، إلا أن هذا الأخير مازال يحضى بإقرار من طرف الدولة على أنه المنظمة النقابية الأولى في البلاد، من حيث الحضور والتمثيل في أغلب المؤتمرات والدورات التنظيمية والتشريعية المتعلقة بمجال العمل.

إن النقابة العمالية تعرف تحديات جسام كون هدفها اليوم تعدى الدفاع عن العمال وحماية مصالحهم من اضطهاد العمال، إلى مسألة المشاركة الفعالة في بناء مجتمع قوي اقتصاديا واجتماعيا وصاحب ترسانة قانونية قوية .

Abstract

The theme of trade unions is a high degree of concern at the international and national levels, through the establishment of the legal basis of the organization, the decision of Algerian legislators on the social justice and protection of workers' rights. Their rights are granted to the institutions using their representation, as well as to participate in various consultations, dialogues and collective bargaining.

Algerian legislators have given the basic legal and administrative freedom to the construction and development of trade union freedom, and they have also freely joined in. Through the law, they have exercised the rights of trade union No. 90-14, without any form of discrimination. Form, not subject to any ratification in violation of international conventions, especially No. 87 of 1948.

In Algeria, trade unions today took on the challenge of tripartite dialogue in the government, employers, especially independent trade union representatives, despite the principles of trade union pluralism and withdrawal from the organization. The only general Federation of Algerian workers (ugta), but it is still a decision of the country's first trade union organization to attend and represent at most of the meetings, Working conference on regulation and legislation.

Trade unions recognize that the serious challenge is that today's goal is to protect workers and their interests from being persecuted by workers, and to participate effectively in building an economically strong society and shipowners. Strong laws.