

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف . المسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: قانون إداري



كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

بعنوان

الحق النقابي وكيفية ممارسته

إشراف الأستاذ:

د. مهدي رضا

إعداد الطلبة:

ديلمي حليلة

بن صوشة فضيلة

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
.....	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
د. مهدي رضا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا و مقرا
.....	جامعة محمد بوضياف المسيلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

A decorative floral element with a central flower and several leaves, positioned at the top left of the calligraphic text.

استمارة معلومات

الصورة

معلومات الشخصية:

الاسم: قضية بنت صويشة
- الاسم الكامل: قضية بنت صويشة الزهرة
تاريخ الميلاد: 12-04-1993 على تاريخ: أولاد راج
رقم الهاتف: 0664731242

سكن: الكرافي

عنوان: حصن بليدة أولاد راج ولاية المسيلة
البريد الإلكتروني: 104

مستوى التعليم: 10 B2 شعبة: تخصص آداب وفلسفة سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2014
التخصص: التخصص

مستوى التعليم: تخصص آداب وفلسفة السنة: 2020 الدرجة: التخرج
التخصص: التخصص

مستوى التعليم: قانون إداري السنة: 2021 الدرجة: التخرج
التخصص: التخصص (المعلم بعد)

موضعية مهنية:

موقف من العمل:

موقف:

في حالة موظف:

قطاع خاص:

رصيد تجاري:

اسم المؤسسة / الشركة:

مصلحة منتظمة:

مرتبة في العمل:

الصفة:

نوع العقد:

موقف في حال عقود:

موقف:

امضاء الطالب

قضية بنت صويشة



ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جهات معتمدة محمد بن زويان - الطيبات -

نموذج التصريح الشرطي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المصنف أسفله.

السيد (ة) بن صوفية فضيلة الصفة: طالب. امتداد: باحث طالبة
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 335155 والصادرة بتاريخ 24-04-2016
المسجل (ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية الحقوق
والمكلف (ة) باحيا: اعمال بحث (مذكرة التخرج - مذكرة ماستر - مذكرة ماجستير - أطروحة دكتوراه).

مواثيق

النزاهة والنزاهة وكيفية ممارستها

أصبح بشرطي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ:

توقيع المعني (ة)

بن صوفية فضيلة



استمارة معلومات

الصورة

معلومات شخصية:

الاسم: **حليمة**

لقب: **ديلميا**

الاسم: **بوزيدي**

اسم ولقب الام: **نادية ديلميا**

تاريخ الترخيص: **11.16.1997** مكان الترخيص: **صيلة**

رقم الهاتف: **0675530183**

عنوان البريد الإلكتروني: **halimaima30@gmail.com**

عنوان تخصص: **تقانة بيئية** بـ **صناعات كيميائية** سابقا -
نيكيتوريا:

عدد الساعات: **10.55** نسبة تخصص: **لغات أجنبية** سنة الحصول على شهادة البكالوريا: **2017**

التخصص:

تخصص ثانوي: **قانون عام** السنة التخرج: **2020-2019**

التخصص:

تخصص ثانوي: **قانون إداري** السنة التخرج: **2021-2020**

تخصص ثانوي: **تخصص (المعدل العام)**

وضعية مهنية:

عاطل عن العمل

موظف

في حالة موظف:

نطاق خاص

بهدف عمومي

اسم المؤسسة / الشركة

مصلحة مؤسسة

رتبة في العمل

الصفة:

نوع العقد

موظف في إطار عقد

موظف -

امضاء الطالب



ملحق بالقرار رقم 10822... المؤرخ في 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جهات محمد بوزياف - طابعا -

نموذج التصريح الشرقي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

انا المتعني أسقطه
السيد (ة) ديلم طابعا الصفة: طالب. أسناد. باحث طابعا
الجامع (ة) لبطافة التعريف الوطنية رقم: 1007964 والصادرة بتاريخ: 2017.02.04
المسجل (ة) بـ بكية / معهد الحقوة والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف (ة) بأخبار أعمال بحث (مذكورة النخرج - مذكرة ماستر - مذكرة ماجستير - أطروحة دكتوراه).

أصاح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمهنية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

توقيع المعني (ة)

نظرة السيد الحسين
السيد الحسين
التاريخ: 15.06.2020



عن رئيس المجلس الأعلى للدراسات والبحوث
والتقويمات
المسجل (ة) بـ الحسين
سلطان طابعا

شكر وتقدير

الحمد لله أولاً وابتداءً... وبعد

تتقدم بأخلص عبارات الشكر والامتنان الى كل من مدنا
بالعون مادياً ومعنوياً لإنجاز هذا العمل وفي مقدمتهم المشرف المخلوق

"مهدي رضا" ... ونشكر كل الأساتذة الذين نلنا شرف

التكوين على أيديهم وكانوا مثالا للإتقان والصدق في أداء

الواجب.



هَدَايَا

نهدي ثمرة جهدنا:

الى من يعود لهم الفضل . . .

والدينا الكرام

والى كل من يرتضي لنا

الخير والصلاح.

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ص: الصفحة.

ط: الطبعة.

د.ط: دون طبعة.

د.س.ن: دون سنة نشر.

د.م.ن: دون مكان نشر.

إ.ع.ع.ج: الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ح.ع.2: الحرب العالمية الثانية.

ج.ر.ج.ج.د.ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ثانياً: باللغة الفرنسية

.CGT: Confédération Générale Autonome des Travailleurs
.gouvernement provisoire de la République algérienne : GPRA

مقدمة

مقدمة:

قصة الإنسان على الأرض هي في حقيقتها بحث متواصل وشاق وسعي دائم لتكريس حقوقه وضمان حرياته الأساسية، ومن بين أهم هذه الحقوق في مجال العمل - الحق النقابي. ويعتبر الحق النقابي أهم حق اجتماعي وقانوني تحققه المجتمعات الحديثة ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرنين الثامن والتاسع عشر. وقد تعاضم هذا الجهد الدولي مع اجتهادات القضاء وصناعته لنصوص القانون الاجتماعي وحمائته للطرف الضعيف في علاقة العمل، والسعي الدؤوب إلى مزيد من التكريس لحقوق الإنسان على الصعيدين الدولي والوطني، ذلك أن الحق النقابي أصبح شرطا لازما لفعالية تشريع العمل¹.

فقد كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في وضع أول قواعد دولية تكفل حماية الحرية النقابية ومن ضمن المجموعة الواسعة من الحقوق المتعلقة بالعمل التي وضعتها معايير منظمة العمل الدولية، حيث نذكر الإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية و الإضراب، و أرسى إجراء خاصا للنظر في شكاوى انتهاكات الحرية النقابية حتى في حالة عدم التصديق على الاتفاقيات و قد أكدت المنظمة على الامتثال للمعايير الأساسية المعترف بها دوليا مع التزام المنظمة بتقديم المساعدة للدول الأعضاء لتعزيز هذه المبادئ و شددت على أهمية الحقوق و الحريات النقابية.²

وقد قام المشرع الجزائري بتكليف التشريع الاجتماعي الوطني والأحكام الدستورية الجديدة التي كرست الحق النقابي لجميع المواطنين، وهو النص القانوني الصريح الذي أوجب على

¹ بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر و الاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماستر، جامعة د طاهر مولاي-

السعيدة-، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2013-2014، ص1.

² عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة المجستير في قانون

المؤسسات، جامعة الجزائر، قسم الحقوق، 2003-2004، ص 5.

السلطات العمومية أن تحدث تغييرا جذريا في نظام قانون العمل في الجزائر، واعتماد نصوص قانونية جديدة تضمنت أساسا؛ تعاقدية علاقات العمل، والتعددية النقابية، والحق في الإضراب والتفاوض الجماعي في كل المستويات، و إعادة تأهيل تفتيش العمل وتكليفه بمراقبة تطبيق القوانين الاجتماعية وفض منازعات العمل وظهور اطار تحكيم للسلطة العمومية، هذا في ما يخص مجال العمل.¹

أما في مجال الوظيفة العمومية، ظلت ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة محتشمة حيث لم يكن يلجا اليه الا نادر العدم صدور النصوص القانونية المتعلقة بكيفيات ممارسته و المطلق السائد في هذه المرحلة هو ان الحق النقابي غير محبذ في هذا القطاع و ذلك ما عبر عنه العميد هوريو بانه لا ينبغي قيام صراع طبقي في داخل هم التسلسلي الاداري ومن ثم لا ينبغي اقامة نقابات للموظفين لان الشكل النقابي مرتبط بفكرة صراع الطبقات ليخلص الى ان العمل النقابي يجب ان لا يدخل الحياة الادارية الا اذا تحول الى تجمع مسالم لان التنظيمات السلمية هي الوحيدة التي بإمكانها ان تدخل مملكة السلم العمومي.

كما تأخر تنظيم العلاقة بين النقابات والادارات العمومية في العديد من البلدان باختلاف انظمتها السياسية وان كانت متفقة من حيث واجب الاهتمام بطبيعة وحجم العمل النقابي وبالعلاقة بين النقابة والادارات غايتها في ذلك تشجيع الحوار وتفادي المنازعات فالنقابة تعتبر حاليا التنظيم الاكثر شيوعا لأنه فئة من فئات العمال وأصحاب الحرف والمهن يختارون تنظيم أنفسهم في نقابة وقد تنتمي هذه النقابات الى اتحادات وطنية وقومية ودولية.²

يرتكز هذا البحث -لتأكيد أهمية دراسة الحق النقابي وتثمين دور المشرع الجزائري في صياغة القانون الاجتماعي وبناء قانون عمل متطور وإنساني ومساعد في الاستقرار

¹ شكور جليلة وإبراهيم رابح، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر تخصص تسيير المؤسسات، جامعة محمد دراية-أدرار-، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016-2017، ص3.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، (د.م.ن)، (د.س.ن)، ص 373-374.

الاجتماعي والمهني، وإتباع معايير العمل الدولية من خلال الاتفاقيات التي تعهد بتطبيقها-
على الإشكالية الرئيسية التي يهدف هذا البحث الإجابة عنها:

• كيف ساهمت المعالجة التشريعية في توفير الحرية للموظفين العموميين لممارسة الحق النقابي؟

وتتفرع عن هذه الاشكالية الرئيسية تساؤلات فرعية تساعد الاجابة عنها في تحليل عناصر الموضوع واستيفاء جوانبه وجزئياته، تتمثل في:

- ما مفهوم الحق النقابي ومراحل تطوره في الجزائر؟

- ما هي المصادر والأسس القانونية للحق النقابي في الجزائر؟

- كيف نظم المشرع حرية تأسيس النقابة في الوظيفة العمومية؟

ولأهمية الحق النقابي الذي أصبح حقا أقرته مواثيق العمل الدولية وأغلب دساتير الدول وموضوع دراسات قانونية وبحوث جامعية ينجزها الباحثون والدارسون الجامعيون والمهتمون بالتشريعات الاجتماعية، وقع اختيارنا في هذه المذكرة على الموضوع المتعلق بالحق النقابي وكيفية ممارسته وهدفنا من وراء هذا الاختيار أن نقدم مذكرة بشأن الحق النقابي كموضوع قانوني ما يجب أن يستحقه من بحث علمي وأكاديمي بالنظر لما تعيشه الساحة الوطنية من حركية اجتماعية و مطلبية تطرح أهمية ممارسة الحقوق و الحريات النقابية التي أصبح البعض من فقهاء القانون ملازمة للحق في التعددية النقابية، و تمكين منظمات العمال من الاعتراف القانوني و الرسمي لها التزاما بالتعهدات التي تعهدت بها الدولة الجزائرية بشأن الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن.

تناولت موضوع الحق النقابي عدة بحوث ودراسات سابقة، نذكر منها:

-دراسة الباحث صغير بيرم عبد المجيد التي تطرق فيها الى موضوع الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، حيث أعطى مفهوما للحق النقابي على ضوء التشريعات الدولية وصولا إلى تكريسه وطنيا من خلال جملة من القوانين والتشريعات، ثم عالج

واقع الممارسة النقابية عند فئة العمال بشكل واسع، ومدى حصول هذه الممارسة على الحماية القانونية.

–دراسة الباحث سمغوني زكريا بعنوان: "الحرية النقابية في الجزائر"، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير الموسم الجامعي 2010/2009، كلية الأدب والعلوم الإنسانية بجامعة العقيد أحمد درارية أدرار، درس الباحث موضوعه من خلال ثلاثة فصول، فصل تمهيدي تناول فيه ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية، وفصل أول تعرض فيه لحرية تكوين النقابة و إدارا، أما في الفصل الثاني فدرس فيه ضمانات الحرية النقابية، جاءت دراسة الباحث عامة وتمس بالخصوص فئة العمال، إضافة إلى الدراسة مقارنة بين القانون الجزائري وبعض القوانين العربية و الأجنبية، أما دراستنا فهي تركز على الحرية النقابية في الجزائر لفئة الموظفين العموميين كوم المعنيين بالوظيفة العمومية؛ أي أن دراستنا قد تناولت الحرية النقابية في قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر.

ولقد أدت بنا طبيعة البحث إلى اختيار المنهج الوصفي التحليلي أين قمنا بتحليل الأحكام والنصوص القانونية التي أقرت الحق النقابي لمعرفة مدى التغير المسجل في موقف المشرع ومدى مواكبة تشريع العمل المنظم للحق النقابي تنفيذا للالتزامات الدولية للجزائر نحو معايير العمل الدولية. كما إستعنا بالمنهج التاريخي، حيث قمنا بتتبع تاريخ الحق النقابي على الصعيد الدولي وكذا تاريخ الحركة النقابية الجزائرية.

وللإجابة على اشكالية البحث وتحقيق أهدافه تم اعتماد خطة بحث بتقسيم ثنائي وذلك بتقسيمه الى فصلين وكل فصل الى مبحثين كل مبحث الى مطلب وفروع كالاتي:

الفصل الأول

ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

لقد ارتبط قيام التنظيمات النقابية بنشوء وتطور الطبقة العمالية بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا في النصف الثاني من القرن التاسع عشر ومن ثم أصبحت تمثل أهم التنظيمات التي تعبر عن انشغالات العمال ومطالبهم المهنية والاجتماعية لاسيما في ظل التشريعات العمالية الحديثة التي عملت من حيث المبدأ على تكريس الحقوق والحريات النقابية بهدف التوازن المطلوب في علاقات العمل.¹

وللبحث في موضوع الحق النقابي وكيفية ممارسته، يجب أولاً توضيح مفهوم الحق النقابي و تطوره التاريخي، وهو ما سيتم التطرق له في المبحث الأول من هذا الفصل، إضافة المصادر التي يستند عليها الحق النقابي، والذي سيتم التطرق له في المبحث الثاني.

المبحث الأول

مفهوم الحق النقابي وتطوره التاريخي

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

¹ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2009، ص 158.

المطلب الاول

مفهوم النقابة

لا بد في بداية البحث من التطرق إلى مجمل المفاهيم التي تخص موضوع الحق النقابي، وذلك بغية إيجاد معنى لها، سنتناول تعريف النقابة (الفرع الأول)، والمبادئ التي تقوم عليها (الفرع الثاني)، وأيضاً الشخصية الممنوحة لها قانوناً (الفرع الثالث).

الفرع الاول: التعريف بالنقابة

نظراً لغياب الفقه والتشريع الجزائري في تعريف للحق النقابي كمصطلح قانوني في تطرقنا الى تعريف النقابة لتبيان مفهومه واخذ فكره عامه حوله.

اولاً: التعريف اللغوي للنقابة

مصطلح النقابة مشتق لغوياً من النقيب، ويعرف في لسان العرب أنه " سيد وعريف القوم وجمعها نقباء وهو شاهد القوم وهو من ينقب عن أحوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم و يستدل أخبارهم و النقيب هو كل من يعرف دخيلة قومه ويستدل عن مناقبهم " و منه قوله تعالى: ((وبعثنا منهم إثني عشر نقيباً)).¹

وإذا عدنا إلى مصدر الكلمة فالنقابة هي من نقب وقد أخذ اللفظ معاني متعددة بحسب الاشتقاقات المختلفة في اللغة وردت النقابة بهذا اللفظ في القاموس العربي بقوله: " وقد نقب عليهم نقابة بالكسر فعل ذلك ونقب كرم وعلم ونقابة بالفتح تعني لم يكن فصار وبالك معناها الرجل المتميز.

وفي المعنى اللغوي أيضاً نجد النقابة بكسر النون "جماعة تمثل العمال وتدافع عن حقوقهم ". كما يحدد المصطلح اللاتيني لكلمة syndicat فهي مشتقة من الكلمة اللاتينية

¹ سورة المائدة، الآية 12.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

sundikos والتي تعني " كل فرد يقوم باختيار من يمثله من جماعه مدنية " ¹ بمعنى آخر "الشخص الذي يرافق ويصاحب المتقاضي أمام العدالة " .

لكن البعض ينتقد عبارة نقابة والتي تعني الرياسة ويروا أن الأصح هو استعمال كلمة نيابة لأنها الأصلح للدلالة على الغرض المقصود وهو تمثيل العمال للتحديث باسمهم²

ثانيا: التعريف الفقهي للنقابة

اختلف تعريف مصطلح النقابة مع اختلاف الاراء الفقهية حول ذلك فنذكر منها:

هي "مجموعة مؤسسة بهدف الدفاع عن مصالح فئة مهنية معينة هذا التنظيم يمكنه أن يتبنى من قبل الأجراء، أرباب العمل، فلاحين، أعمال حرة، موظفين، وهكذا " ³.

من جهة اخرى يمكن تعريف النقابة على أنها "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة "

ويعرف رجال الاقتصاد الحر النقابة بأنها "اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال ورؤسائهم وبين العمال وبعضهم، أو بين الرؤساء وبعضهم، وذلك لوضع قيود على مقتضاها تسير أية صناعة أو عمل ما" ⁴.

¹ بن حمزة حورية، "مطبوعة بيداغوجية في مقياس: سوسولوجيا الحركات العمالية"، جامعة الطارف، قسم علم الاجتماع، 2016-2017، ص 13.

² بورزق خيرة، المرجع السابق، ص 16.

³ بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، دار اليازوري، الاردن، 2018، ص 32.

⁴ بورزق خيرة، المرجع نفسه، ص 17.

ثالثا: التعريف التشريعي للنقابة

بالنسبة للتشريعات القانونية فقد أخذت دورها أيضا في تعريف النقابة، وبالعودة إلى القانون الفرنسي نجده يعرف النقابة في المادة 411 فقرة 1 بأنها: تجمع يتكون من أشخاص تمارس نفس المهنة أو الف المتشابهة أو المتقاربة، لدراسة حماية الحقوق و المصالح المادية و الادبية الجماعية و الفردية للأشخاص المعينة بقوانينهم الداخلية¹. لم يقل تشريع العمل الإنجليزي خلاف ذلك عندما عرف الجهاز النقابي trade unions بمثابة " جماعات ينضم إليها بصفة دائمة أو مؤقتة بغرض الاتفاق على وضع قيود معينة على ممارسة اية تجارة أو مهنة و الحصول على مزايا لأعضائها ". ولم يقدم القانون الجزائري تعريفا للنقابات كما هو الشأن في القوانين الغربية.²

رغم صعوبة وضع تعريف محدد للنقابة فإنه يمكن القول أن أي تعريف يتعين أن يتم التركيز فيه على عدة عناصر اساسية في مقدمتها:

أ- أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيدا عن أي تبعية إزاء سطات الدولة

ب- تستند للمنظمة النقابية مهام متعددة تبدأ من الدفاع عن مصالح أعضائها إلى مسؤولية ترقيتهم ثم تمثيلهم أحسن تمثيل اتجاه القوى الاجتماعية والسلطات العامة.

¹ المادة 411 /1 من قانون العمل الفرنسي المؤرخ في 13 نوفمبر 1982.

² عصام طوالي الثعالبي، مدخل الى تاريخ القانون النقابي "الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 101-102.

ج- لا يقتصر عمل المنظمة النقابية فقط في الطابع التنازعي في مواجهة أصحاب الأعمال بل أيضا يجب ان يكون في بعض الأحيان طابع تعاوني يساعد في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي¹

الفرع الثاني: المبادئ التي تقوم عليها النقابة

يقوم الحق النقابي على مجموعة من المبادئ أهمها:

أولا: مبدأ الحرية النقابية

الحرية النقابية بهذا المعنى تعتبر من الحريات العامة وتعرف بممارسة الحق النقابي كما تعرف ايضا بحقوق الدفاع (les droits défense) والتي تشمل كل من الحق النقابي وحق الاضراب. فإن ممارسة ممارسة هذا الحق ترتبط بمجموعة من الحقوق والحريات العامة والتي على رأسها الحق في العمل، حرية الاجتماع، حرية التعبير، الحق في الاضراب. .. فوضعيته تخضع لوضعية الزمان والمكان الموجودة فيه، فهي تخضع في حكمها وجودا وعندما ممارسة وانقطاعا للظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي توجد فيها. ولذلك ترى ان الخلاف و الجدل القائم بين الدول التي تنعت بالديموقراطية و الدول المتخلفة يتمحور حول الحقوق السياسية و المدنية و بالنسبة للاولى و الحقوق الاقتصادية الاجتماعية بالنسبة للثانية.²

و يمثل مبدأ الحرية النقابية أساس التشريع النقابي في الوقت الحاضر، بل إنه يعتبر مظهرا من مظاهر الحماية التي يحرص عليها جميع العمال والحرفيون و الموظفون بصفة خاصة. وتم تكريس هذا المبدأ بصورة صريحة لجميع فئات العمال بما في ذلك فئة الموظفون العموميون في عام 1948، عندما اعتمد المؤتمر الدولي للعمل الاتفاقي رقم:

¹ سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، الجزائر، 2013، ص 16.

² بومقورة نعيم بن محمد، المرجع السابق، ص 107.

87 بشأن الحرية النقابية، ولقي هذا التكريس المقرر على المستوى الدولي تأييدا من بعض الفقهاء واعراضا من فقهاء آخرين.

حيث تثور إشكالية ذات أهمية تتعلق أساسا بكيفية تحقيق التوازن بين الاسس القاعدية التي تتبنى عليها الوظيفة العمومية، من مبدأ التدرج الرئاسي ومبدأ استمرارية المرافق العمومية بانتظام وباطراد، من جهة، وتمكين الموظف لدى الدولة من التعبير عن آرائه والدفاع عن حقوقه المرتبطة بمركزه الوظيفي، من جهة أخرى.¹

ثانيا: مبدأ التعددية النقابية

نجد مفهوم التعددية بات مرادف لمفهوم الحرية و يشير هذا المصطلح الى وجهة النظر التي تذهب الى ان الانساق السياسية و الثقافية و الاجتماعية قد تكون من أجزاء او جماعات مستقلة ذاتيا بعضها على بعض ولكنها بينها تساند أو اعتماد متبادل تستنتج من هذا ان التعددية تعني التنوع سواء على المستوى التنظيمي بمعنى ان يكون انشاء اكثر من نقابة للعمال وذلك على اختلاف تخصصاتهم ومهنتهم ومصالحهم هذا من جانب، ومن جانب اخر فان هذا التعدد و التنوع ناتج عن الحرية التي يتمتع بها الاعضاء و عن الحق الذي يمنحه و ينظمه القانون في نفس الوقت.²

يستشف من نص المادة 5 من القانون رقم 30/91³ ان الاصل العام هو السماح بانشاء عدة تنظيمات نقابية، غير انه من البديهي ان لا يكون لكل التنظيمات النقابية صفة المتحدث الوحيد مع السلطات الادارية والانفراد بامتيازات ترمي الى تسهيل سيرها، فالتنظيم

¹ ثوابتي إيمان ريما سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 05، العدد 02، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2018، ص214.

² بومقورة نعيم بن محمد، المرجع نفسه، ص 29-30.

³ انظر المادة 5 من القانون 30/91 المؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991 والمعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 96-12 في 10 جوان 1996 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

النقابي الذي يمكن أن تكون له صفة الممثل مع السلطات الادارية والاستفادة من بعض الصلاحيات في النقابة التي يعترف لها " بالطابع التمثيلي syndicat representatif".¹

الفرع الثالث: الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بالشخصية المعنوية القانونية الكاملة وهو ما يسمح لها بمباشرة مهامها بحرية و فعالية، ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية المعنوية تمتعها بالحقوق الشخصية وهي:

أولاً: الاسم

من حق كل نقابة ان تحمل اسما يختاره اعضائها المؤسسون وقت تكوينها و ينص عليها في قانونها الاساسي، و يتضمن هذا الاسم عادة مهنة الاعضاء ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العامة و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الاولى من نص المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه: " يجب أن يذكر القانون الاساسي للتنظيمات النقابية تحت طائلة البطلان الاحكام التالية. .. سميته و مقره...".

ثانياً: الموطن

يحدد النظام الاساسي موطن النقابة وهو يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركز ادارتها وهو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف انشطتها ويتم فيه انعقاد مجلس

¹ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، (د.م.ن)، (د.س.ن)، ص 380-381.

ادارتها وجمعيتها العمومية و هو ما سماه المشرع الجزائري مقر التنظيم النقابي في المادة 21 فقرة 1 من القانون 90-14.¹

ثالثا: الاهلية

يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها باهلية الوجوب اي
الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها آلية مقيدة بمبدأ التخصيص.

وحسب نص المادة 16 من القانون 90-14 المعدل بموجب القانون 90-31 والمعدل
و المتمم بموجب الأمر رقم 96-12 في 10 جوان 1996 تكتسب المنظمة النقابية
الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها.

ويمكنها القيام بما يلي:

-التقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية و
المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه و الحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية
أو الجماعية المادية و المعنوية.

- تمثيل العمال أمام كل السلطات العمومية.

- أبرام عقد أو إتفاقية أو إتفاق له علاقة بهدفها.

- إقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه
في قانونه الأساسي و نظامه الداخلي.

و أما عن نتائج هذا الإعتراف بالشخصية المعنوية للنقابة فهو أنها تعتبر من أشخاص
القانون الخاص لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة لا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين
على إدارتها، ولا تثبت لهم صفة الموظفين ولا تتمتع النقابة بحقوق أو إمتيازات السلطة
العامة.

¹انظر المادة 21 من القانون 90/14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام، وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي، لكن أموالها هي أموال عامة تفرض عليها رقابة من الدولة.¹

المطلب الثاني

ظهور النقابة

كانت بريطانيا من الدول الرائدة في إقرار الحق النقابي، وشهدت عدة محطات وهذا ما سنتكلم عليه في هذا المطلب (الفرع الأول)، و بالموازنة أيضا استطاع العمال الفرنسيين خلال كفاح دائم و مستمر فرض مطالبهم على السلطات لتجيز لهم في الأخير بحقهم في الدفاع عن مصالحهم المشتركة عن طريق النقابة (فرع ثان) اما التشريع الجزائري فقد عرف الحق النقابي على مرحلتين خلال الاستعمار و بعده (فرع ثالث) كالاتي:

الفرع الأول: ظهور النقابة في بريطانيا العظمى

كان التطور في بريطانيا العظمى موازيا للتطور الفرنسي فبعد الاعتراف بالحق الجمعي للموظفين والظروف الخاصة التي ميزت ممارسته بعد اضراب 1926 المشار اليه أعلاه رفعت القيود التي كانت تحول دون التنظيم النقابي داخل الوظيفة العمومية.

فبمبادرة من الحكومة العمالية التي استلمت زمام الأمور بعد الحرب العالمية الثانية وكان ملائم للنشاط النقابي ولإنشاء منظمات مهنية بالإمكان تصنيفها الى نوعين:

-منظمات معترف بها وهي منظمات التي تعادل ما يسمى بالنقابات الأكثر تمثيلا وتحتوي علي اكبر عدد من المشتركين وهي طرف مشارك فعال داخل مجالس وايتلي

¹ لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات و إبحاث " المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية"، المجلد 11، العدد 4 أكتوبر 2019، جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة-، 2019، ص 257.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

¹(Witley)، التي تمثل بالتساوي كلا الاعوان الوظيفة العمومية و الإدارة تلعب دورا رائد في كل ماله صلة بحقوق الموظفين وواجباتهم.

-منظمات غير معترف بها ولكنها غير محضرة لا تمثل الا اقلية من الاعوان ولكنه لا مانع لاستشارتها كلما ارتات الإدارة في ذلك ما يفيد المصلحة العامة.

ومن الجدير بالذكر ان الإدارة البريطانية تشجع صراحة موظفيها على الانضمام الى منظمات مهنية و السر في ذلك ان النظام البريطاني ممثلة ومهيكله و منظمة عوض التعامل مع تجمعات صغيرة او افراد قد يهددون السلم الاجتماعي و يزرعون الفوضى بشتى اشكال تدخلاتهم الغير مسؤولة، ولهذا الخيار الاستراتيجي أثر مباشر في ارتفاع عدد الموظفين المهيكليين نقابيا، فبينما لاتزيد نسبة المهيكليين في فرنسا 25% فانها تبلغ الى 80% في بريطانيا العظمى.²

الفرع الثاني: ظهور النقابة في فرنسا

نشأت الحركة النقابية في فرنسا انطلاقا بصفة عامه من أواخر القرن التاسع عشر وبالضبط من سنة 1884، الا ان الموظفين لم يتمكنوا من ممارسة الحق النقابي الا بعد الحرب العالمية الثانية 1946، كان تنظيمهم من قبل يقتصر على انشاء جمعيات لا يحق لها ان تنظم الى المركزيات النقابية مثل الكنفدرالية العامة للعمل، وذلك حرصا من السلطات العمومية على إبقاء الموظفين خارج الحركة النقابية.

¹ مجالس وايتلي: أو المجلس الصناعي المشترك وهي مؤسسة تعمل كمنتدى للتشاور بين الموظفين وأرباب العمل. تم إنشاء المجالس من عام 1919، تتألف مجالس وايتلي من ممثلي الموظفين، وغالبًا ما يشار إليهم باسم "جاناب الموظفين" وممثلي أصحاب العمل وعملوا عادة لتحديد الأجور والأسعار والشروط والأحكام في صناعة معينة، وجاءت تسميتها على جون هنري وايتلي المعروف باسم جيه إتش وايتلي.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دارهومة، ط3، الجزائر، 2013، ص 315.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

وقد عرف النشاط النقابي تطورا معتبرا على أثر حوادث ماي 1968 حددت على ضوء هذه الحوادث الحقوق النقابية بصفة دقيقة داخل الإدارة بمقتضى تعليمة صدرت في 1970 ثم امتدت رقعته بموجب مرسوم صدر في 1982 الى القضاة، ولم يبقى الان خارج الحركة النقابية الا افراد الجيش.

وبموازاة هذه القفزة النوعية التي شملت في آن واحد طبيعة النشاط النقابي ونطاق ممارسته تجدر الإشارة الى ان القانون 1983 المتعلق بحقوق الموظفين وواجباتهم، كرس مبدأ المفاوضات السنوية التي فرضتها مظاهرات 1968 المذكورة أعلاه بين الحكومة والنقابات وجعل من هذا الطرف الاخير شريكا مسؤولا وقوة اقتراح في كل المسائل الكبرى المرتبطة بالوظيفة العمومية.

وقد عرفت بلدان أخرى نفس التطور نذكر منها ألمانيا و بريطانيا العظمى و الولايات المتحدة الامريكية.¹

الفرع الثالث: ظهور النقابة في الجزائر

أولا: ظهور النقابة في الجزائر خلال الاستعمار

لقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما في عام 1880 أنشأت أول نقابة استعمارية من طرف عمال المطابع بقسنطينة، وفي عام 1918 وبعد الحرب العالمية الأولى انظم العمال الجزائريون في فرنسا (5000 عامل) الى الاتحادية العامة للعمال (CGT) وفي التراب الجزائري لم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة الا ان الاتحادية العامة للعمال قد أنشأت سنة 1936 في عهد الجبهة الشعبية اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين التي ضمت بين أعضائها 40000 نقابي

¹ هاشمي خرفي، المرجع نفسه، ص 314.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

جزائري بعدما كانت سرية في وقت سابق وقد عقدت الجامعة العامة المتحدة لعموم العمال الجزائرية اول مؤتمر لها في نفس السنة لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف ح ع 2، ولما أنشأ اتحاد النقابات الفرنسية سنة 1936 اتخذ موقفا استعماريا عدائيا اتجاه النقابات المستعمرة، وعادت المنظمات النقابية الجزائرية بعد ح ع 2 لمزاولة نشاطها الا ان الحملة الشرسة التي شنتها النقابة مرة أخرى أدت الى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي حيث أسس اول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام 1947 بقيادة عيسات ادير¹، وقد ساهم بعد ذلك الجهاز المذكور في تأسيس جبهة التحرير الوطني سنة 1945، واجري اول انتخابات سنة 1956 واسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهذا بعد عدة اتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء و المناقشات، وفي ظل هذه الظروف طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر، وفي 06 افريل من نفس السنة تم اعلان عن صدور عدد من صحيفة العامل الجزائري التي تعتبر اللسان المركزي للاتحاد.

وبالتالي استطاع النقابيون انشاء مركزية نقابية وطنية متكونة من نقابات تنتمي لمنظمة الجزائر العاصمة وبين شهر فبراير و افريل من نفس السنة تم انشاء فدراليات ونقابات باعداد كبيرة، وتراس المكتب الوطني في ذلك الوقت عيسات ايدر.

لقد كان منذ بداية الطابع السياسي للعمل النقابي واضحا حيث كان النضال النقابي موجها في كل المستويات الى تحقيق الاستقلال، وهو ما تجسد من خلال المظاهرات

¹ - عيسات ايدر: نقابي و شهيد جزائري . ولد في قرية " مجعة صهاريج " قرب مدينة تيزي وزو سنة 1919 في عائلة فلاحية متواضعة، تلقى تعليمه الابتدائي بقرية ثم انتقل إلى مدرسة تكوين الأساتذة ببوزريعة لمواصلة دراسته . اتجه سنة 1935 الى تونس حيث تابع دراسته العليا في الاقتصاد بالجامعة التونسية إلى غاية 1938 . لعب دورا أساسيا في تأسيس أول منظمة نقابية جزائرية " الاحتاد العام للعمال الجزائريين " في فيفري 1956 حيث تم تعيينه أمينا عاما لها، ألقت عليه القبض السلطات الاستعمارية يوم 23 ماي 1956 بسبب نشاطه النقابي و أدخل سجن البرواقية، أصدرت المحكمة العسكرية في 13 جانفي 1959 حكما ببراءته بعد أن تعرض لأبشع أنواع التعذيب، توفي عيسات إيدر يوم 26 جويلية 1959. عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 59

والإضرابات التي كان يقوم بها ا ع ع ج، في مواقف تدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانب ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية.¹

ثانيا: ظهور النقابة في الجزائر منذ الاستقلال

إمتدت هذه المرحلة من سنة 1962 إلى 1989 و من خلالها عرفت الحركة النقابية تطورا ملحوظا على مستوى القطاع العام بالرغم من الصعوبات التي واجهته وأيضا على مستوى القطاع الخاص، في ظل هذه الفترة عرف الحرية النقابية تطورات خاصة عبر مراحل:

1 - الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 1962/12/31: المتعلق باستمرارية العمل
بالقانون الفرنسي بعد الاستقلال مباشرة وجدت الجزائر نفسها أمام فراغ قانوني في كافة الميادين لذلك انتخب الوطني فأصدر هذا الأمر لسد الفراغ ومواصلة العمل بالتشريع الفرنسي ما عدا ما فيه طابع عنصري أو استعماري أو مجحف للحقوق والحريات العامة، ومن خلال هذا الاختيار تمكن المواطن الجزائري من الاستفادة من كل الحريات والحقوق المضمونة من قبل القانون الفرنسي بما في ذلك الحقوق والحريات النقابية، فأصبح يتمتع بكافة الحريات من حرية الانضمام أو عدمه وحق التعددية النقابية واستقلالية النقابات عن الدولة والأحزاب السياسية وحرية النشاط النقابي الفردي والجماعي دون أن يؤثر ذلك سلبا في علاقة العمل، وقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962 أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف الذي ظهر بين المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة (GPRA) ولقد استطاع الاتحاد من تجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي كانت تهدد البلاد تحت.

¹ سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 33-34.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

غير أنه بإقرار دستور 1963 للحق النقابي، وذلك تبعا للاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس والدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، كان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الاختيارات الرئيسية للبلاد، وذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين. ويستفاد من المادة 20 من هذا الدستور الذي ينص: "يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في إطار القانون الذي ينظمه" أن الحق النقابي لم يعترف به صراحة لكل المواطنين حق ولم يعتبر من الحقوق الفردية والجماعية إذ حددت ممارسته بنصوص تشريعية لاحقة إلا أنه وبسبب أن هذا الدستور طبق فقط لمدة لا تتجاوز 23 يوما ثم أوقف العمل به طبقا للمادة 59 المتعلقة بالخطر الوشيك، فإن المادة 20 أعلاه لم تدخل حيز التنفيذ مما جعل القوانين الفرنسية صالحة التطبيق، وبالتالي ارتبط الحق النقابي في الجزائر بالإيديولوجية الليبرالية ولكن على مستوى النصوص فقط إذ عمليا لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي الإتحاد العام للعمال الجزائريين محتكرا على الساحة النقابية كما تميزت مرحلة ما بعد 1965 واعتلاء قيادة الثورة الحكم ودخول الجزائر مرحلة المخططات التنموية الطموحة التي فتحت أبوابا واسعة للعمل بالنسبة للجزائريين، وقد كانت هذه التجربة ثرية من حيث ثراء القوانين الاجتماعية ومصادقة الدولة الجزائرية على مجمل الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية ثم جاء الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 1966/6/2 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونصت المادة 21 منه على أن يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول، وقد شهدت هذه المرحلة التي سميت بمرحلة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية، إلا أنها كانت في إطار السلطة الشعبية الوحيدة وإن ما ميز هذه الفترة التي دامت إلى غاية التعديل الدستوري سنة 1989 هو أن تجربة الحق النقابي في الجزائر اقتصر على الإتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبارها النقابة الوحيدة في ذلك الوقت.¹

¹ بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 24-25.

2- الأمرين 71-74 و 71-75 المؤرخين في 16/11/1971:

عرفت هذه الفترة صدور الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية الذي عرف بدوره ازدواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسة حيث كانت كل مؤسسة تشمل ممثلين من طرف العمال و ممثلين نقابيين، حيث يحق لممثلي العمال ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة ووجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة يضمن حماية للعمال المهددين بالطرد التعسفي. كما كان دور النقابة في المؤسسة الاشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية وممارسة الحق النقابي فيها مقيد بأهداف الحزب، حيث كانت تعتبر نفسها منظمة جماهيرية للحزب والنقابة بدورها كانت تعلن صراحة اعترافها بالدور القيادي للحزب الواحد، حيث لم ينفي الاتحاد العام للعمال الجزائريين هذا المبدأ و كان يعلن انتمائه للحزب.

كما عرفت هذه الفترة صدور الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16/11/75 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص وسمح هذا الأمر بتأسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي يوجد بها أكثر من 4 عمال دائمين ينتخبون بدورهم مكتب الفرع النقابي الذي يعني الكاتب و تنحصر مهامه في المطالب الكلاسيكية للدفاع عن مصالح العمال أما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها 9 عمال فينتخبون مندوب نقابي. و ما يمكن ملاحظته من خلال مواد هذا الأمر هو أنه جاء بحق نقابي ضيق جدا، يقتصر على عمال القطاع الخاص دون غيرهم من الأجراء و غير الأجراء، كما أنه خص سوى نقابة واحدة هي الإتحاد العام للعمال الجزائريين واستبعد من تم التعددية النقابية العمالية، كما تعلق الأمر بتمثيل العمال في القطاع الخاص أين كانت الجزائر تتبنى نظامي الممثل النقابي و لجنة المؤسسة اللذان أسسهما القانون الفرنسي.¹

¹ عتو نعيمه، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة دكتور الطاهر مولاي -السعيدة-، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015-2016، ص 31-32.

3- المرسوم رقم 64-75 المؤرخ في 24/4/75:

المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة واصل المشرع بموجب هذا المرسوم في بذل كل جهده لأجل تزويد النقابيين من كافة الضمانات في قيامهم بسلطاتهم جد المفرطة بداخل المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، ومن ثم لا يمكن أن يعرض العامل النقابي لأي عقاب تأديبي أو نقل بسبب نشاطه النقابي، كما لا يجوز لأحد أن يعتمد على النشاط النقابي للعامل لاتخاذ ضده أي إجراء عند التوظيف أو الترقية أو توزيع العمل أو التكوين المهني أو الامتيازات الاجتماعية، كما لا يجوز خفض رتبة العامل العضو في المكتب النقابي، أو خفض أجره، وفي حالة إخلال هذا العضو للنظام الداخلي للمؤسسة فلا يمكن اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده إلا بعد إحالته أولاً أمام اللجنة المتساوية الأعضاء التأديبية، وبحضور عضوين آخرين من المكتب النقابي ثم الحصول على موافقة هذه اللجنة لاتخاذ العقوبة ضده ومن ثم يظهر بأن المشرع خول لأعضاء المكتب النقابي حماية تامة، وهذا يدل على تخوف المشرع من القطاع الخاص.¹

4- الميثاق الوطني رقم 1976:

كان آنذاك أسمى وثيقة في الدولة، و المصدر الرئيسي لكل القوانين بما في ذلك الدستور و نظم هذا الميثاق الحق النقابي لكن قصره على العمال فقط كما خص لأجل ممارسته نقابة واحدة تتمثل في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، باعتبار أن هذا الميثاق كان يهدف إلى مواصلة بناء مجتمع اشتراكي اعتبر المنظمة جماهيرية تخضع في تسيرها و نشاطها إلى توجيهات و مراقبة حزب التحرير الوطني، فكانت النقابة مكلفة وفقاً لهذا الميثاق بتجنيد العمال و جمعهم من أجل تحقيق الأهداف المسطرة في الميثاق، و يمكن

¹ بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 27.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

القول أن الجزائر أكدت إبتداء من هذه الفترة الابتعاد عن الحق النقابي وفقا للإيديولوجية الليبرالية و تبين بدال منها الإيديولوجية النقابية الاستبدادية.

5- القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل:

وضع هذا القانون حدا للأوامر و المراسيم إذ تم تأسيس بموجب دستور 76 الوظيفة التشريعية المتمثلة في المجلس الوطني بناء على ذلك أصدر المشرع القانون الأساسي العام للعامل بهدف إخضاع كل الأشخاص الذين يعيشون من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري إلى أحكامه، و هذا بغض النظر عن القطاع الذين ينتمون إليه، وفيما يتعلق بالحق النقابي فإن القانون و بحكم أنه يستند على أحكام الدستور فالملاحظ أنه تبنى إيديولوجية نقابية استبدادية، أو الوحدة النقابية العمالية دون غيرها. كما جاء مكررا لأحكام المرسوم 64/75 السابق ذكره المتضمن الحماية النقابية لفائدة الأعضاء في المكاتب النقابية داخل المؤسسات المستخدمة.

6- القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19/07/1988 المتعلق بكيفيات ممارسة

الحق النقابي:

وهو آخر قانون خاص بالحق النقابي في الفترة الإشتراكية، وتميز على الفترة السابقة في كونه يعد قانونا شاملا في شأن تنظيمه للحق النقابي والنشاط النقابي، لكن هذا لم يمنعه من تبين نفس المبادئ السابقة من حيث احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين لوحدهم للتمثيل النقابي، من حيث اعتبار النقابة كمنظمة جماهيرية خاضعة للحزب الواحد.¹

من خلال دراستنا للتطور التاريخي للحق النقابي في القوانين السابقة نرى أن الحق النقابي ليس وليد الصدفة، وإنما جاء نتيجة ظروف ومراحل جد هامة أدت به للوصول إلى أعلى مستوياته.²

¹ عتو نعيمة، المرجع السابق، ص32.

² سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص39.

المبحث الثاني

الحق النقابي في التشريعات الدولية والتشريعات الوطنية

إن التشريع الاجتماعي باعتباره فرع من فروع القانون تنطبق عليه المبادئ العامة التي تنظم مصادر التشريع عموماً إلى مصادر دولية ومصادر وطنية. فالمصادر الدولية هي المعاهدات و الاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدولة وتصادق عليها أو مع المنظمات الدولية كمنظمة الأمم المتحدة و منظمات العمل الدولية و العربية و الاتحاد الإفريقي و الجامعة العربية، أما المصادر الوطنية فتتمثل في مجموعة النصوص القانونية و التنظيمية التي تصدرها السلطة التشريعية، أو مجموعة النصوص التنظيمية و التنفيذية كالمراسيم و الأوامر الرئاسية و القرارات و التعليمات التي تصدرها السلطة التنفيذية، الأحكام القضائية التي جيب الاتفاق بشأنها على أنها أصبحت تلعب دوراً متميزاً في صناعة قانون العمل من خلال الاجتهاد القضائي و هذا ما سنحاول تبيانته من خلال هذا المبحث الذي تم تقسيمه إلى مطلبين، المطلب الأول الحق النقابي في الاتفاقيات و المواثيق الدولية و المطلب الثاني الحق النقابي في التشريعات الوطنية.¹

المطلب الأول

الحق النقابي في الاتفاقيات والمواثيق الدولية

تسعى التشريعات الدولية دائماً إلى حماية حقوق الإنسان وتكريسها وكان للحق النقابي نصيب في ذلك لكونه يعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية، لذلك سنتطرق في هذا المطلب إلى التعريف بالاتفاقيات الدولية التي تبنت هذا الحق (الفرع الأول)، وكذلك المواثيق الدولية التي كرست الحق النقابي (الفرع الثاني).

¹ عتو نعيمة، المرجع نفسه، ص 10.

الفرع الأول: الحق النقابي في الاتفاقيات الدولية

يعتبر إصدار الاتفاقيات الدولية من أهم التصرفات القانونية التي تقوم بها المنظمات الدولية، وقد صدر عن منظمة العمل الدولية عددا هاما من اتفاقيات العمل الدولية خصصت جانبا منها لموضوع الحق النقابي هذا الحق الذي يكتسي أهمية بالغة نظرا لكونه ضمانا أساسية لكفالة السلم والعدالة الاجتماعية.

أولا: الاتفاقية الدولية رقم 87

الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم تم اعتماد هذه الاتفاقية من طرف المؤتمر العام بتاريخ 9 جويلية 1948 في دورته الحادية والثلاثين في 17 جوان عام 1948، وتتألف الاتفاقية من ديباجة وأربعة أجزاء، وتضم موادا عددها واحد وعشرون مادة، حيث يضم الجزء الأول الحرية النقابية في عشرة مواد، والجزء الثاني حماية حق التنظيم في مادة واحدة، أما الجزء الثالث فأحكام متنوعة في مادتين، والجزء الرابع أحكام ختامية في ثمانية مواد.¹

جاءت صياغة الاتفاقية رقم 87 عامة وشاملة، مؤسسة لدرجة عالية من المرونة والبساطة والوضوح، فقد أراد واضعوها أن تتضمن المبادئ الأساسية التي لا غنى عنها لقيام الحرية النقابية، والقيود الموضوعية التي يؤدي تخلفها إلى شل النشاط النقابي وإفراغ المبدأ من مضمون. فقد أراد واضعو الاتفاقية تحديد النطاق الموضوعي للحرية النقابية، والذي صيغ على وجه عام بالدفاع عن مصالح المهنة، وتحديد النطاق الشخصي الذي يشمل كل فئات العمال وأرباب العمل مهما كانت جنسيتهم، مركزهم الوظيفي أو قطاع النشاط الذين يعملون به.

¹ عايدي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدينة، ص 5.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

وحسنا فعل المؤتمر الدولي للعمل، عندما وضع هذه الصيغة العامة المطلقة التي تستبعد أي تمييز، ولا مجال معها لوجود أي استثناءات، فاستعمال هذه الصيغة العامة يفسح المجال لتوسيع مجال المشمولين بالحماية، نظرا لأنها تمنع التمييز من أي نوع، مما يعني عدم الاعتداد باللون أو الجنس أو العقيدة الدينية أو النزعة السياسية أو نوع المهنة، سواء أكانت تابعة للقطاع العام أم القطاع الخاص...، أو غير ذلك من الأشخاص ممن تشملهم تسمية عامل أو رب العمل.

ويتضح جليا من خلال استقراء بنود الاتفاقية 87، بأن هذه الأخيرة لم تتضمن أي نص يميز فئة الموظفين لدى الدولة بأحكام خاصة فيما يتعلق بحقهم في تكوين النقابات وممارسة العمل النقابي.¹

ثانيا: الاتفاقية الدولية رقم 98

الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية في اليوم الأول من جويلية من سنة 1949، وتتألف هذه الاتفاقية من ديباجة ومن ستة عشر مادة، وتهدف الاتفاقية خصوصا لاحترام الحرية النقابية، وذلك بتوفير الحماية الكاملة للعمال من كل تمييز يؤدي فيما يتعلق بالاستخدام للمساس بالحرية النقابية، كتعليق استخدام العامل على انضمامه إلى نقابة أو على انسحابه منها، وكفصل العامل بسبب انضمامه إلى نقابة، وتم تكريس احترام الحرية النقابية أيضا بالنص على حماية تنظيمات العمال، وتنظيمات أصحاب الأعمال من تدخل إحداهما في تكوين الأخرى أو في إدارتها، كإنشاء نقابة للعمال، يسيطر عليها صاحب عمل أو منظمة لأصحاب الأعمال أو كتمويل نقابة للعمال، بهدف وضعها تحت إشراف صاحب

¹ ثوابي ايمان ريمة سرور، المرجع السابق، ص 221-222.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

عمل أو منظمة لأصحاب الأعمال من بين المبادئ التي جاءت بها الاتفاقية رقم 98 مبدأ حرية الانضمام النقابي.¹

أما فيما يتعلق بنطاق سريان هذه الاتفاقية على فئة الموظفون العموميون، فقد ورد ضمن أحكام المادتين 05 و06 على التوالي، أن نطاق الضمانات التي تطبق على القوات المسلحة والشرطة محدد بالتشريع الوطني، وأن أحكام الاتفاقية لا تعالج وضع الموظفين العموميين، وأنه لا يجوز تفسيرها بصورة تمس بأوضاع وحقوق هؤلاء، بأي شكل من الأشكال. ويجب عدم الاعتقاد بأن الاتفاقية بهذه الصفة تحرم الموظفين العموميين من أية حماية، فبالرجوع إلى الأعمال التحضيرية للاتفاقية رقم 98، نجد أن واضعيها قد انصرف ذهنهم لمضمون آخر غير ذلك المضمون المفهوم شكليا و ظاهريا فلقد كان لهم الاعتقاد الراسخ بأن الموظف العمومي، مثله مثل جميع العمال يجب أن يتمتع بضمانات حق التنظيم .

ومع ذلك، فإن هؤلاء الآخرين، راعوا أنه في العديد من الدول يستفيد الموظف العمومي بضمان يؤمنه من أعمال التمييز أو التفرقة المحظورة في إطار أحكام هذه الاتفاقية، كما أخذوا في الاعتبار كذلك، ان الموظف العمومي تحكم قواعد توظيفه وعمله قواعد قانونية لائحية وليست قواعد يتم تحديدها عن طريق التفاوض الجماعي. ومن ثم يفهم من سياق الاتفاقية أن المعيار الوحيد الذي اعتمده المؤتمرون آنذاك لتمييز فئة الموظفين العموميين هو معيار النظام القانوني واللائحي الخاص بهن، ذلك النظام الذي يفترض أن تقدم للموظفين العموميين ضمانات كافية ومساوية لتلك التي تقرها الاتفاقية.²

¹ عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 15-16.

² ثوابي ايمان ريمة سرور، المرجع السابق، ص 223-224.

ثالثا: الاتفاقية رقم 151

اعتمد مؤتمر الاتفاقية رقم 151 في 27 جوان 1978 بشأن حماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، أو ما يطلق عليها باتفاقية "علاقات العمل في الخدمة العامة"، وتتناول الاتفاقية حماية حق التنظيم (القسم الثاني)، التسهيلات الممنوحة لمنظمات الموظفين العموميين (القسم الثالث)، إجراءات تحديد شروط الاستخدام (القسم الرابع) وكيفية تسوية المنازعات (القسم الخامس). وقد قررت أحكام هذه الاتفاقية لتشمل بحمايتها جميع الأشخاص الذين تستخدمهم السلطات العمومية، وتذهب الاتفاقية بالحماية الى أوسع درجة فيما يتعلق بتحديد النطاق الشخصي لسريانها عندما نصت المادة الأولى منها على أنه: "تنطبق هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص الذين تستخدمهم سلطات عامة الى المدى الذي ال تنطبق عليهم أحكام أكثر فائدة من غيرها من اتفاقيات العمل الدولية" فلم تكتف بنود الاتفاقية بإفادة كافة عمال القطاع العمومي بالحماية، بل وأكثر من ذلك، يستفيد العامل من الأحكام التي تعتبر أكثر نفعاً له، والتي توجد ضمن اتفاقيات أخرى صادرة عن المنظمة. ورغم ذلك، فقد أحوالت بنود الاتفاقية بشأن الفئات العليا من موظفي الدولة (ذوي الوظائف القيادية أو الوظائف ذات الطابع السري، وكذا رجال الشرطة والقوات المسلحة)، للتشريعات الوطنية السارية عليها (المادة الأولى/ف02 و03 من الاتفاقية). تهدف الاتفاقية الى توفير الضمانات الكافية لحماية الموظفين العموميين من أية أعمال تمييزية تستهدف المساس بحريتهم النقابية، أو بهدف إلى إخضاع استخدامهم لشروط عدم الانتماء، أو التوقف عن الانتماء للتنظيم النقابي، وحمايتهم من التسريح أو الإضرار بهم بسبب نشاطاتهم النقابية (المادة 04 من الاتفاقية).

وتدعو الاتفاقية إلى ضرورة توفير الاستقلال الكامل للتنظيمات النقابية لهؤلاء الموظفين اتجاه السلطات العمومية في أي مرحلة من مراحل حياة ونشاط هذه النقابات (المادة 05 من الاتفاقية).

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

واستنادا لأحكام المادة 09 من الاتفاقية، فإن هذه الأخيرة، تقضي بضرورة تطبيق المساواة بين الموظفين العموميين وغيرهم من عمال القطاع الخاص في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية اللازمة للممارسة الفعالة لحقهم النقابي، مع مراعاة مقتضيات حسن سير المرفق العمومي بانتظام، وتحقيق المصلحة العمومية، وطبيعة المركز اللائحي والنشاط الوظيفي الذي يشغلون به.¹

رابعاً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة الغير مباشرة بالحق النقابي

أ- الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال:

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في 23 جويلية 1971، وصادقت عليها الجزائر في 2006، والتي تقضي بحماية العمال من الإجراءات التمييزية المعادية للنقابات، كما أقرت اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات وتتكون الإتفاقية من 14 مادة، حيث نصت المادة الأولى على تمتع العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعيتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعملوا وفقاً للقوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو وفقاً لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة"، وما يميز هذه الاتفاقية هو تركها مجالاً واسعاً من الحرية للقوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية والتسهيلات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

¹ ثوابي ايمان ريمة سرور، المرجع السابق، ص 225-226.

ب-الاتفاقية رقم 154 الخاصة بالتفاوض الجماعي لسنة 1983:

اعتمدت هذه الإتفاقية خلال الدورة 64 لمؤتمر العمل الدولي، ودخلت حيز التنفيذ في 11/08/1983، وتعد هذه الاتفاقية مرجعا قانونيا للقانون 90-11¹، وقد عرفت التفاوض الجماعي بأنه: "الحوار بين الأطراف الاجتماعية، كما اعتبرته بأنه "اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية"، في حين يعرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية في المادة 114 قانون 90-11 بأنها: "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية"، وتعيد هذه الاتفاقية محتوى التفاوض الجماعي للتشريع الوطني، على أن يعكس بهذا المحتوى التزام الدولة التي صادقت على الاتفاقية بما حددته من شروط واجبة للإحترام.²

الفرع الثاني: الحق النقابي في المواثيق الدولية

اولا: الاعلان العالمي لحقوق الانسان

التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في اجتماعها 183 المنعقد في باريس في 10 كانون الأول / ديسمبر 1948، نصت المادة 23 منه في البند الرابع على ما يلي: " لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين و الانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"، فانطلاقا من هذه المادة تم تكريس الحرية النقابية في نصوص الإعلان، ولكن دائما الإشكال الذي يطرح مدى إلزامية هذا الإعلان بالنسبة للدول؟. تعرف السيادة بأنها

¹ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.د.ش عدد 17 صادر في 25 أبريل سنة 1990. القانون رقم 90-11 تمّ تعديله وتتميمه أكثر من مرة.

² قندوز عبد العزيز و بوضياف مصطفى، الممارسة النقابية في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2019-2020، ص 25-26.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

"استنثار الدولة بممارسة الاختصاصات والصلاحيات المتصلة بشؤون إقليمها كله دون تقييد، و بشكل مستقل عن أي تدخل أو ضغط خارجي أو داخلي، هذا المفهوم التقليدي للسيادة أخذ في التراجع على المستوى الدولي من خلال تطور مفاهيم القانون الدولي، وذلك بسبب النصوص القانونية الواردة في المعاهدات و المواثيق الدولية، التي تضع قيودا على سيادة الدول الأطراف في ممارسة اختصاصاتها الداخلية، كذلك صلاحية بعض الأجهزة الدولية في الرقابة والتحقيق والتدخل في الموضوعات ذات الأثر الإقليمي والعالمي. ولو نعود للدستور الجزائري في المادة 150 التي تنص على ما يلي:(المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون (هذه المادة تعتبر ضمانا كبيرة للحرية النقابية فبما أن المعاهدات تعلق على القوانين العادية تلتزم الدولة باحترام ما تنص عليه المعاهدات و أن تكيف قوانينها مع هذه المعاهدات خصوصا بعد ما رضيت بالانضمام إليه.

و يجب التنبيه أن واضعي الميثاق أعطوه أهمية قانونية كبيرة بالمقارنة بغيره من المعاهدات الدولية و ذلك بالتقرير أن الالتزامات الواردة فيه لها أولوية على غيرها من المعاهدات الدولية، لذا نصت المادة 103 منه على ما يلي: " إذا تعارضت الالتزامات التي يرتبط بها أعضاء الأمم المتحدة وفقا لأحكام هذا الميثاق مع أي التزام دولي آخر يرتبطون به فالعبرة بالتزاماتهم المترتبة على هذا الميثاق".¹

¹ زنفيله سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، المجلد 12، العدد 01، معهد الحقوق المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، 2020، 591-592.

ثانيا: العهدين الدوليين

1-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية :

كرس العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعتمد وعرض و التوقيع و التصديق بموجب الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 في مادته الثامنة الحق النقابي وحرية تكوين نقابات والانضمام إليها بكل حرية، بنفس العبارات الواردة في المادة الثانية والعشرين من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، ومن أهم هذه الحقوق الحق في العمل، الحق في التأمين الإجتماعي، الحرية النقابية، الحق في الراحة، والحق في تأمين مستوى معيشي مقبول.

2-العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

لقد وقع التنصيص على الحق النقابي في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية من خلال مادته 22 بتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في تكوين نقابات بالاشتراك مع الآخرين، والانضمام إلى النقابة التي يختارها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن الوطني و النظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم و حق النقابات في تكوين اتحادات أو على المستوى الوطني، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها وكذلك ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، كما كرست حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.¹

¹ قندوز عبد العزيز و بوضياف مصطفى، المرجع السابق، ص 28.

المطلب الثاني

الحق النقابي في التشريعات الوطنية

الفرع الأول: الحق النقابي في التشريع الإنجليزي

تبقى إنجلترا من الدول الوحيدة في العالم التي لا تملك دستورا مدونا يتكون دستورها من مجموعة من الأعراف القانونية والاجتهادات القضائية والوثائق التاريخية، أما تقرير الحق النقابي في القانون البريطاني، فهو يعود إلى القرار الصادر عن اللجنة الملكية سنة 1867. بينما يخضع تنظيم ممارسة الحق النقابي لقانون النقابات وعلاقات العمل لسنة 1992 TURLCA، المعدل سنة 1993 بقانون "إصلاح النقابات وحقوق التوظيف. فقد ورد في هذا القانون جملة من المواد بشأن حماية الحقوق النقابية، وضمان حق التمثيل، الاضراب، والمفاوضة الجماعية ضف إلى ذلك قانون علاقات التوظيف ERA لسنة 1999 الذي يحتوي هو أيضا علي العديد من المواد التي تنص علي الحرية النقابية.¹

الفرع الثاني: الحق النقابي في التشريع الفرنسي

صدرت النصوص التشريعية بشأن ضمان حرية الممارسة النقابية و حماية النقابيين، فبعد أن عرفت المادة 411 (السالفة الذكر) النقابة"، تنص المادة 1/412 من نفس القانون أن "ممارسة الحق النقابي معترف به في كل المؤسسات في اطار احترام الحقوق و الحريات التي يضمنها دستور الجمهورية خاصة الحرية الفردية للعمل"، ضف الى ذلك جملة من المواد التي تحمي النقابيين من الضغوطات التي قد يمارسها عليهم أرباب العمل، كالمادة 2/412 من قانون العمل التي "تحظر على كل صاحب عمل أن يأخذ بعين الاعتبار الانتماء النقابي أو ممارسة نشاط نقابي لأخذ قراراته خاصة فيما يتعلق بالتوظيف، السلوك او توزيع العمل، التكوين المهني، الترقية، الأجرة ومنح الامتيازات الاجتماعية، العقوبات التأديبية"، و

¹ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 92.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

المادة 1/225 التي تعتبر "من باب التمييز كل تفريق بين الأشخاص من اجل اصلهم...آرائهم السياسية ونشاطاتهم النقابية".

وقد نصت المادة 2/225 من قانون العمل و المادة 225 من القانون الجنائي المؤكد عليها بقانون 16 نوفمبر 2010 أن هذا التمييز ضد النقابيين يعاقب من ثلاثة سنوات الى خمس سنوات سجن ومن 45000 الى 75000 أورو ومن مظاهر هذا التمييز " رفض توفير خدمة، عرقلة نشاط اقتصادي، رفض التوظيف أو العزل عن العمل، رفض قبول شخص للتربص.¹

الفرع الثالث: الحق النقابي في التشريع الجزائري

يعود الاعتراف بالحق النقابي لاعوان الدولة في الجزائر، الى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالامر رقم 133/66المزخ في 02 جوان 1966 حيث نصت المادة 21 منه على ما يلي: "يمارس الموظفون الحق النقابي، طبقا للشروط المنصوص عليها السارية المفعول بهذا الصدد وتمت دسترته، من ذلك ما نص عليه المؤسس الجزائري المادة 41 من الدستور 1989 المعدل و المتمم المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، على ان حريات التعبير و انشاء الجمعيات و الاجتماع مضمونة للمواطن، و اكد على هذا المبدأ صراحة في المادة 56 من الدستور بنصه على ان: الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.

وعلاوة على احكام الامر رقم 133/66 السالفة الذكر، التي اقرت مبدأ الاعتراف للموظفين بالحق النقابي، وسار على هديه القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الصادر بمرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 التي اكدت النادرة منه على حق العمال في ممارسة الحق النقابي وفق الشروط المقررة في التشريع و

¹ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 20-21.

الفصل الأول. ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

التنظيم المعمول بهما، وثولا الى صدور القانون رقم 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي اصبح مكفولا لكافة الموظفين، ومن ثمة السماح لهم بحرية تكوين وتنظيمات نقابية و الانخراط فيها و ممارسة عهدتهم فيها، وصلا الى قانون الوظيفة العمومية لعام 2006 الذي اكد صراحة في المادة 35 منه على ما يلي: يمارس الموظف الحق النقابي في اطار التشريع المعمول به، وتعد التنظيمات النقابية وفقا لاحكام المادة 16¹ من القانون رقم 30/91 السلف الذكر، تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية، ولها أهلية التقاضي امام الجهات القضائية المختصة ضد القرارات التنظيمية المتعلقة بحياتهم المهنية، وكافة المقررات الفردية التي من شأنها الحاق الأذى و الضرر بالمصالح الجماعية للموظفين، وهو الحق الذي أكده المشرع في المادة 1/30 من قانون الوظيفة العمومية لعام 2006، بنصه على مايلي: يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

وبناء على هذه الاحكام وغيرها من النصوص ذات العلاقة، يتضح بأن للحق النقابي قيمة دستورية وأن تحديد كيفيات ممارسته تتدرج في مجال اختصاص المشرع، وبالتالي فلا يحق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية تنظيم ممارسة الحق النقابي بمذكرة أو منشور أو تعليمة.²

¹ انظر المادة 16 من القانون 30/91 المعدل والمتمم للقانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 377-379.

ملخص الفصل الأول:

يحظى الحق النقابي بحماية قانونية دولية وذلك من خلال الاتفاقيات والمواثيق الدولية ووطنية مثل كل حقوق الإنسان الأخرى ومع مرور الزمن عرف بمبدأ الحرية النقابية حيث اعترف له بالشخصية القانونية، و هذا الاعتراف القانوني منصوص عليه في التشريع الجزائري كذلك أقر الدستور الجزائري ممارسة الحق النقابي في كل مراحل تعديلاته، و بالاستناد إلى المبادئ العامة الواردة فيه، فإن الأمر اقتضى إصدار قوانين متعلقة و منظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي.

فقد عرفت الجزائر حركة نقابية مرتبطة بالمطلب السياسي المتمثل في الدفاع عن القضية الوطنية المتمثلة الحرب التحريرية، فقد تأسست نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بقيادة الشهيد عيسات إيدر وتجدد التلازم بين الكفاح النقابي والكفاح المسلح الوطني في إضراب، هذا الحدث الذي كان منعرجا حاسما للثورة، إلا أنه بعد استرجاع الجزائر لسيادتها عرفت الحركة النقابية اعتراضا عن الدفاع عن الاستقلالية النقابية وحق التنظيم والتعددية النقابية، رغم أن الدولة الجزائرية صادقت على أغلب الاتفاقيات الدولية للعمل، وذلك بسبب تبني سياسة الأحادية والأفكار الاشتراكية فترة ما قبل 1989، و بعد هذه الفترة عرفت الجزائر مرحلة جديدة تمثلت في الانفتاح السياسي انعكس على الحركة النقابية و ممارستها.

الفصل الثاني

ممارسة الحق النقابي

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي..... ممارسة الحق النقابي

لم تتمكن الحركة النقابية من اقتحام فضاء الوظيفة العمومية الا عدة عقود بعد الاعتراف بها في عالم الشغل و يرجع هذا الى سببين رئيسيين يقضي السبب الاول بانه ليس من المعقول ان يطالب الموظف بواجب الطاعة لرئيسه و ان يسمح له في ان واحد بتأسيس منظمة نقابية قد تجعله في مركز تفاوضي فمبدا السلطة الرئاسية يتنافى بهذا الصدد مع ممارسة الحق النقابي.

اما السبب الثاني فمفاده مرتبط بخصوصيات الوظيفة العمومية و الدولة التي تمثلها فمن مقتضيات المركز الذي تحتله كاداة اتصال بي السلطة السياسية و المجتمع انه ينبغي ان تبقى خارج مجال الصراعات الاجتماعية و الطبقية .

الا ان هذا الموقف لم يصمد طويلا امام تزايد عدد الموظفين و المكتسبات التي ما انفك يحققها القطاع الخاص في شتى الميادين فالحق النقابي يحظى الان باعتراف واسع عبر العالم فقد كرسته اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل و توسعت رقعته بعد الحرب العالمية الاثانية لتعم مبدئيا معظم البلدان

وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل الى الشروط والخطوات الضرورية لانشاء وتأسيس النقابات، وآليات ممارسة حقها النقابي من خلالها في المبحث الأول ثم نستعرض ضمانات وحماية الحق النقابي في المبحث الثاني.

المبحث الاول

تأسيس النقابة

تتميز المنظمات النقابية بتنظيم قانوني خاص، من حيث كفاءات وإجراءات تأسيسها وتكوينها ومن حيث حقوقها والتزاماتها واثارها الناتجة عن وجودها كتنظيم قانوني قائم بذاته، أو من حيث أساليب تسييرها وتمويلها. ونجد أن الإتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية أعطت للتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط إنشاء المنظمات النقابية وإجراءات تأسيسها، شرط أن تحرص على ألا تقيد منها بشكل يحد من ممارسة هذا الحق بحرية . وسنتطرق في هذا المبحث إلى تأسيس النقابة المطلب الأول من خلال معرفة شروط وإجراءات تأسيسها والمطلب الثاني صلاحيات ومصادر تمويلها.

المطلب الأول

شروط تأسيس النقابة

تنص المادة 2 من القانون 14/90 : "يحق للعمال الاجراء، من جهة والمستخدمين، من جهة أخرى، الذين ينتمون الى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

وتنص المادة 3 من القانون 14/90: "يحق للعمال الاجراء، من جهة والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا واراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول والقوانين الاساسية لهذه التنظيمات النقابية".

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي.....

وأيضاً تنص المادة 4 من القانون 06/22 "يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء وللمستخدمين، المؤسسة قانوناً. أن تنشئ فدراليات أو اتحادات أو كنفدراليات، مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه. للفدراليات والاتحادات والكنفدراليات نفس الحقوق، وعليها نفس الواجبات التي تطبق على المنظمات النقابية، وتخضع في ممارسة نشاطها لأحكام هذا القانون"¹.

ولتأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري يستلزم توفير مجموعة الشروط وهي نوعان شروط شكلية واخرى موضوعية.

الفرع الأول: الشروط الشكلية

نظم القانون 90 - 14 المعدل والمتمم كليات ممارسة الحق النقابي في القطاع العام شأنها شأن القطاع الخاص من أجل ضمان تأسيس النقابات والتصريح بها، وعليه يشترط لتأسيس التنظيم النقابي مراعاة مجموعة من الشروط الشكلية المتمثلة في:

أولاً- التصريح بالتأسيس

بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعينة (المادة 08) من القانون 90 - 14 المتعلق بكليات ممارسة الحق النقابي بحيث نصت المادة 10 على أنه: "يودع لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني" بينما نصت المادة 08

¹ قانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق لـ 25 أفريل سنة 2022. يعدل ويتم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 جوان سنة 1990. المعدل و المتمم للقانون 14/90 والمتعلق بكليات ممارسة الحق النقابي.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

على أنه: " يودع تسرع تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى والى الولاية التي توجد بها مقر النقابة ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية." ¹

ثانيا - الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس:

يرفق تصريح التأسيس بملف يشتمل مايلي:

_ قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة، وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

_ نسخة طبق الأصل مصادق عليها من القانون الأساسي.

_ محضر الجمعية العامة التأسيسية.

ثالثا - تسليم وصل تسجيل التصريح:

تعتبر النقابة قائمة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف، بالإضافة إلى استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم هذه الإجراءات السهلة ضرورية للتعريف بالمنظمة وتؤكد لها تاريخ واضح لتأسيسها.²

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

بالرجوع إلى المادة 02 من قانون 90 - 14 نجدها تتكلم عن هدف المنظمة النقابية وإطارها، كما نصت المادة 21 على فحوى قانونها الأساسي، وبالتالي فالشروط الخاصة بالمضمون التي يقررها المشرع بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية هي:

¹ لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 260.

² ورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 58.

أولاً- الصفة المهنية للمنظمة النقابية

يجب على المنظمة النقابية التي هي في طريقها إلى التأسيس أن تبين في نظامها الأساسي هدفها، وهو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للموظفين من نفس المهنة أو من نفس الفرع أو نفس قطاع النشاط الواحد، أي أن يكون هدفها قطعاً وإلزاماً مهنيّاً بعيداً عن السياسة، غير ديني أو ثقافي، وهذه الصفة المهنية يميزها عن غيرها من الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى 1.

ثانياً : الإطار المهني للنقابة

تجد المنظمة النقابية سبب قيامها في التضامن المهني إذ ليس لها أن تتأسس إلا في إطار مهنة معينة، حسب ما قضت به المادة 02: "يحق للعمال من جهة وللمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد أن يكونوا منظمة نقابية". 2

ثالثاً - محتوى القانون الأساسي

طبقاً لنص المادة 21 من القانون 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أوجب المشرع الجزائري ضرورة إشتمال القانون الأساسي لأي منظمة نقابية على الأحكام التالية _ :

هدف التنظيم وتسميته ومقره

_طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.

_ فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.

_ حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب والإقضاء .

_ الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها.

_ القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.

_ قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.

_ القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إدارياً والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

أما عن جزاء إغفال ترتيبات القانون الأساسي فلم يتطرق المشرع الجزائري إلى عقوبة في حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة 21 من قانون 90 - 14، ولأن هذه المسألة لها أهمية خاصة، فإن التجربة بينت أن إحدى المنظمات النقابية مارست نشاطها النقابي دون الالتزام بنص المادة 21 ففي مثل هذه الحالة يمكن تصور وضعين : رفض الوالي أو وزير العمل تسليم وصل الإيداع الخاص بتصريح التأسيس، المنظمة النقابية المراد إنشاؤها ليست لها الشخصية المعنوية وبالتالي لا تكتسب الصفة القانونية، 1 وتجدر الإشارة أن المشرع أكد على منع إدخال على القانون الأساسي أي تغيير قد يمس بالحريات الأساسية للأعضاء.¹

الفرع الثالث : إجراءات تأسيس النقابة

يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلانها و إشهارها وهو المتمثل في تحرير لائحة النظام الأساسي للنقابة حيث يوضح أهداف النقابة ونظام العضوية فيها وأجهزتها القيادية ونظامها المالية، ويعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة، تضعه الجمعية العمومية التأسيسية للمنظمة في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس

¹ سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 59.

المنظمة في الجهة المختصة.¹ وتتفق معظم التشريعات على استخدام طريقة التسجيل كوسيلة لإنشاء منظمة نقابية إلا أن إجراءات التسجيل تتفاوت حسب أهميتها، ولا بأس أن نذكر تقسيماتها و أيها أخذ به مشرعنا:

أولاً- التسجيل الإلزامي

هناك بعض النظم القانونية مازالت تتبنى فكرة أن الاعتراف بالمنظمة امتياز تمنحه السلطات العامة وفق شروط وقيود يمكن لها العدول عنها في أي وقت، ويصل الأمر في بعض النظم القانونية إلى جعل التسجيل يقتصر على إرادة السلطة العامة كلية، حيث لا يخضع رفض تلك السلطات للتسجيل لأي نوع من الرقبة. وفي بعض الدول الأخرى يخضع التسجيل لشروط ترجع إلى نظام البلد السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي وهي طائفة ثالثة يحق للسلطة القائمة بالتسجيل فحص الأحكام والموافقة عليها.

ثانياً- التسجيل الاختياري المحض

حيث يعتبر التسجيل عملية اختيارية محضة لا يترتب عليها أي أثر قانوني فعلي، و بذلك يكون للمنظمة النقابية مركزها القانوني سواء سجلت نفسها أو لم تسجل، وتتمتع بالشخصية القانونية بسببه أو بدونها، وقد طبق هذا النظام كل من إسبانيا والبرتغال.²

ثالثاً- التسجيل الاختياري المقترن بامتيازات

هنا تكون المنظمات النقابية مخيرة بين التسجيل أو عدمه، غير أنه في حالة عدم التسجيل تخضع للقانون العادي الذي ينظم الجمعيات بصفة عامة، لذلك تفضل التسجيل لتمتع بصلاحيات كثيرة وخاصة في مجالات العمل المختلفة وكذا التمتع بحق الدفاع عن

¹ سمغوني زكريا، المرجع نفسه، ص 75.

² بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 60.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

المهنة أمام القضاء وعدم تدخل السلطة العامة بوضع شروط تعسفية لإتمام إجراء التسجيل،¹ وهو إذاً إجراء شكلي محض يتلخص في إيداع بيان النظام الأساسي للجماعة النقابية وقائمة بقيادتها على ذلك لا يسلب الإدارة الحق في الاعتراض على الإيداع إذا تبين لها أن إنشاء النقابة مخالف لأحكام القانون، وقد طبق هذا النظام كل من الولايات المتحدة وباكستان والهند وأستراليا وهولندا واليابان . أما عن ممارسة النشاط النقابي في غياب وصل إيداع التصريح، فنظرياً لا يمكن لمنظمة نقابية ممارسة نشاطها إلا بعد إتمام الإجراءات القانونية التي تسمح لها باكتساب الشخصية المعنوية، لذلك يجب على النقابات احترام كافة الإجراءات المقررة قانوناً، شريطة ألا تصل هذه الإجراءات إلى حد الحصول على إذن مسبق من جهة الإدارة أو منح الإدارة الحق في الاعتراض ووفق نشاط النقابة،² لذلك فإن الأحكام التي تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة لا تختلف من حيث الأثر عن الإذن المسبق متى كانت لإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه، لذلك فإن التشريع الذي يمنح لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه يعد مخالفاً لمبادئ منظمة العمل الدولية.²

إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بالتأسيس، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل، هنا يمكن التفرقة بين حالتين، الأولى تسليم وصل الإيداع حينها يحق للمنظمة النقابية مزاوله نشاطها بصفة رسمية، أما الحالة الثانية وطبقاً للمبادئ العامة في القانون الإداري هو رفع السلطات الإدارية دعوى للقضاء الإداري بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في المادة 21 من القانون 90 - 14.

¹ سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 59.

² سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 76 _ 77.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

وتتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة، والتي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح خلال 60 يوما على الأكثر من يوم إيداع الملف وبعد دراسة مطابقة لأحكام هذا القانون بغض النظر عن إشعار هذه الجمعية، وإذا رأت السلطة المختصة أن تكوين الجمعية يخالف أحكام هذا القانون فيجب أن تخطر الغرفة الإدارية في المجلس القضائي المختص إقليميا خلال 8 أيام على الأكثر قبل انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة السابعة وعلى الغرفة الإدارية أن تفصل في ذلك خلال 30 يوما المالية للإخطار وإذا لم تخطر الجهة القضائية المذكورة اعتبرت الجمعية مكونة قانونا بعد انقضاء الأجل المقررة لتسليم وصل التسجيل حسب المواد من 02 إلى 50 قانون 90 - 31 . وعليه من خلال دراستنا لإجراءات التأسيس نرى أن المشرع الجزائري قام بترسيخ مبادئ الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي نادى بالسهر على تطبيق مبدأ الحرية النقابية والتخفيف من الإجراءات الإدارية المعقدة.¹

الفرع الرابع : مصادر تمويل النقابة

حتى يتسنى للمنظمات النقابية تحقيق أهدافها، يجب توفر حد أدنى من الوسائل المادية، أي أنه لا بد من موارد تغطي بها مصاريف نشاطاتها، و لذا نصت المادة 24 من القانون 90 - 14 على أن موارد المنظمات النقابية تتكون من:

أولا- اشتراكات أعضائها

إذا كان من حق كل منخرط الترشح لشغل مناصب المسؤولية والتصويت والانتخاب على المترشحين واتخاذ القرارات، والحصول على الاستعلامات المتعلقة بنشاطات النقابة

¹ نفس المرجع، ص 75.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

والحماية من القرارات التعسفية أمام القضاء وأرباب العمل، فإن من واجباته إلى جانب احترام القوانين الداخلية للنقابة دفع الاشتراكات السنوية كذلك.¹

ثانيا - الإعانات المحتملة للدولة

تخصص الدولة غالباً ميزانية خاصة للجمعيات والنقابات في إطار مساندة النشاط الجمعي لمساعدتها على أداء رسالتها، وتشتت القاعدة أن يكون توزيع الموارد على النقابات على أساس عادل يأخذ غالباً بعين الاعتبار النسبة التمثيلية للنقابة وعدد المنخرطين فيها.

ثالثا - المداخل المرتبطة بنشاطاتها

يمكن أن يكون للمنظمات النقابية مداخل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المداخل في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط.²

رابعا - الهبات والوصايا

يمكن للنقابة أن تتلقى الهبات والوصايا من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية عنها شرط أن يكون ذلك في إطار الأهداف المسيطرة في القانون الأساسي، ولكن لا يجوز للنقابة قبول الهبات والوصايا إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصادرها ومبلغها واتفاقها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للمنظمة النقابية والضغط التي يمكن أن ينشأ عنها .³

¹ انظر المادة 25 من القانون 90-14 المذكور سابقا.

² انظر المادة 26 من القانون 90-14 المذكور سابقا

³ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 111-113.

المطلب الثاني

أدوات ووسائل النقابة في تحقيق أهدافها

تتميز الحياة المهنية بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، و باعتبارها تخضع للمصالح المتناقضة للموظفين فرادى وجماعات من جهة وللمؤسسات المستخدمة من جهة أخرى، فقد تطرأ على العلاقة المهنية أو على المؤسسة أحداث تقضي إلى حدوث نزاعات، لهذا رتب القانون الجزائري أساليب ووسائل فض هذه النزاعات . ومن هذا المنطلق سنقوم بدراسة الوسائل القانونية التي تلجأ إليها المنظمات النقابية في حالة النزاع، ألا وهي المفاوضة الجماعية (الفرع الأول)، والإضراب (الفرع الثاني)، والدعوى النقابية (الفرع الثالث).

الفرع الأول : المفاوضة الجماعية في العمل النقابي

إن مبدأ التفاوض الجماعي في مجال قانون العمل، كانت له آثار مباشرة على تنظيم علاقات العمل، وتعتبر الإتفاقيات الجماعية أساس التعاون والتضامن الداخلي بين الموظفين من جهة، و الإدارة من جهة أخرى، لتحقيق التنظيم الإتفاقي لضوابط و شروط العمل لذلك تحرص التشريعات الحديثة التي سنت ابتداء من 1999، لتكريس تدخل النقابات في تنظيم مجال علاقة العمل، و لاشك أن مكانة أي موظف من الموظفين بصفة انفرادية، تتميز بضعف مركزه مقارنة بمركز المسؤول الإداري لكن بفضل تجمع الموظفين في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط عامة للعمل، يحقق نوع من التوازن بين قوة الموظف مع قوة الهيئة المستخدمة.¹

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 195.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

وفي هذا الإطار تعتبر الاتفاقية الدولية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة بالمفاوضة مرجعا قانونيا للقانون رقم 90 - 11 الذي يعد قانونا نموذجيا في الوطن العربي يشير في هذا الشأن الدكتور يوسف إلياس إلى ما يلي : "خلت القوانين العربية من أحكام تنظم المفاوضات الجماعية باستثناء القانون الجزائري الذي أورد في قانون رقم 90 - 11 بشأن علاقات العمل بعض النصوص التي تنظم هذه المفاوضات، وهي تشكل في مجموعها تنظيما كاملا".

وتعرّف الاتفاقية الدولية رقم 154 لعام 1981 التفاوض الجماعي بأنه : " الحوار الذي تتوصل من خلاله الأطراف الاجتماعية إلى : تحديد شروط العمل والتشغيل، تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم مع تنظيم أو عقد تنظيمات لنقابة العمال " ¹، و يعرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية في المادة 114 من القانون 90 - 11 كالتالي : "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية . "حدّدت هذه المادة العناصر الأساسية للاتفاقية الجماعية، وهي على وجه الخصوص : "محتوى الاتفاقية الجماعية، الأطراف المعنية بالاتفاقية الجماعية، تمثيلية ومستوى الأطراف في عملية التفاوض".

وتذكر المادة 120 أهم العناصر التي تكون محل معالجة وتفاوض بين الأطراف المعنية بالفعل التفاوضي، وهي 14 عنصراً تبدأ من التصنيف المهني إلى مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها،³ تتعلق العناصر التي ذكرها المشرع ضمن نص المادة 120، التي تم تأكيدها، بالمحاور التالية : الإطار العام لعلاقة العمل، الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب و إجراءات المصالحة، ممارسة الحق النقابي.²

¹ أنظر المادة 02 من الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة بترقية المفاوضات الجماعية.

² راجع المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

يسمح القانون رقم 90 - 11 بحق التفاوض للمستخدم أو عدة مستخدمين، أو تنظيم أو عدة تنظيمات تمثيلية للعمال أو الموظفين، ولا يعطي هذا الحق للموظف الفرد أو لمجموعة فالمشرع أعطى حق المفاوضة للمنظمة النقابية ذات التمثيل المشروط بحد أدنى . وبهذا لا يمكن لأية منظمة نقابية أن تشارك في المفاوضات الجماعية، ما لم تكن تحوز على تمثيل عمالي حدده القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم ب 20 % على الأقل من مجموع الموظفين . ويظهر دور المفاوضات الجماعية حاليا في ترسيخ الحوار الجماعي وتكريس الإستقرار في علاقات العمل و تحقيق التكيف مع المستجدات الاقتصادية و الاجتماعية . أمّا من الناحية الواقعية، فقد شهدت الساحة النقابية وخصوصا المستقلة منها في مجال الوظيفة العمومية اللجوء إلى أسلوب التفاوض الجماعي بمشاركة قياداتها في أكثر من محطة حيث أسهمت في افتكاك قدر لا بأس به من المطالب، التي تجسدت في محاضر مجدولة بهدف تطبيقها على أرض الواقع، ومن مثال ذلك ما حصلت عليه نقابة الكناياست من مناصب الترقية المستحدثة على مدى ثلاث سنوات¹.

الفرع الثاني : الإضراب

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للموظفين، يلجئون إلى ممارسته عندما تعجز الطرق السلمية والودية عن تسوية النزاعات الجماعية.

ويعرف الإضراب بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل، وهو يعتبر وسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية المادية منها والمعنوية

¹ قندوز عبد العزيز و بوضياف مصطفى، المرجع السابق، ص 45-46.

الفصل الثاني. الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي.....

ولحق الإضراب مصادر دولية وداخلية، دستورية وقانونية، تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية، لا سيما الديمقراطية منها، وقد أقر المشرع الجزائري حق الإضراب بعد التحول من نظام الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي، هذا التوجه الذي كرسه دستوري 1989 و 1996، وجسده القوانين الصادرة تطبيقاً للدستور مع بدايه التسعينات، لاسيما القانون 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي نصت مادته 24 على أنه : " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها 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 . ولقد اعترف المشرع صراحة بهذا الحق للموظفين العموميين في الأمر 06 - 03

المتضمن القانون الأساسي للوظيفة في المادة¹ 36، والتي تنص على أن : " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به ".²

أولاً : الأساس القانوني للإضراب

فأولى النصوص القانونية الجزائرية التي أقرت حق الإضراب تضمنه دستور 08 سبتمبر 1963، وهو أول دستور في الجزائر بعد الاستقلال، حيث نصت المادة 20 منه على أن الإضراب يمارس في حدود القانون بنصها : " الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون "، فنص هذه المادة يوضح اعتراف المشرع بمشروعية الإضراب دون التمييز في ذلك بين عمال القطاع العام أو عمال القطاع الخاص . وفي نفس النص جاء في دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمّم، في المادة³ 57 منه كما أكدت ذلك المادة 71 من دستور

¹ راجع المادة 36 من الأمر 03-06 السالف الذكر .

² عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، 128.

³ راجع المادة 57 من دستور 1995.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

2016، وفي القانون الأساسي للوظائف العمومي لعام 1966، فقد أقر المشرع الجزائري على أن الإضراب يعد حق من حقوق الموظف العمومي كما نصت المادة 21 من القانون الأساسي العام للعامل، على أنه : "تطبيقا للمادة 61 من دستور 1976 فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون"، غير أنه لم يضع أي منهما -القانون الأساسي للموظف العمومي والقانون الأساسي العام للعامل- نصوصا تطبيقية أو توضيحية لهذا الحق الذي من شأنه تحديد كيفية وحدود ممارسته، ف جاء نتيجة لذلك أول قانون أقره المجلس الشعبي الوطني تحت رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹، حيث تضمن هذا القانون كيفية تنظيم وممارسة حق الإضراب، كما وضع شروطه و ضوابطه مع ما يتماشى والنظام الجديد الذي تصبوا إليه السياسة العامة في البلاد، وذلك حرصا منها على استمرارية بعض الأنشطة في المرافق العمومية الحيوية والحيوية والحركية في المجتمع، ويتحقق ذلك بتوفير حد أدنى من الخدمة، حيث يتم تحديد نوعية و قدر الحد الأدنى من الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل مرفق كما يتم وضع حدود لممارسة ومنع حق الإضراب في ميادين استراتيجية معينة، كمرفق الدفاع و الأمن الوطنيين، أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.²

ثانيا - شروط ممارسة حق الإضراب

حتى يمارس الإضراب في إطار قانوني نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسته، وبالرجوع إلى الأحكام الواردة في القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب نجد أن المشرع قد وضع أربعة شروط رئيسية لشرعية الإضراب، تتمثل في:

¹ مليكة ابتوان، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 35.

² مليكة ابتوان، المرجع السابق، ص 36.

1- استنفاد إجراءات التسوية الودية : وهو الشرط الذي تنص عليه المادة 24 من القانون 90 - 14 المشار إليه سابقا، حيث لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في المادتين 04 و 05 من نفس القانون والمتمثلة في كل من الوساطة والمصالحة¹، وفي هذا المجال رأينا أنه من الأحسن الإشارة إلى الطرق السلمية لمعالجة النزاع الجماعي، ومن بين هذه الطرق السلمية نجد:

* **الوساطة** : التي تعتبر شكل من أشكال التوفيق، حيث، يقوم وسيط بإقناع الأطراف المتنازعين حول حل وسط، بل أنه يقترح شخصيا - الوسيط - حل للنزاع بعد سماعه للطرفين ويدعوهم إلى قبول الحل الذي اقترحه، ويلجأ الطرفان المتنازعين إلى اقتراح تسوية عن طريق طرف ثالث (الوسيط) يتمتع بقوة التأثير على الطرفين، فالنزاع بين الإدارة والعمال مثلا يتطلب تدخل النقابة للتوسط في تسوية النزاع بينهما بسبب ماديها من قوة التأثير على كل منهما، وهذا لا يعني أنّ الطرفين ملزمين بقبول الحلول المقترحة فيمكن رفضها كما يمكن قبولها، أمّا عن التوفيق فيتميّز بوجود طرف ثالث محايد مهمته السعي من أجل تقريب وجهات نظر الطرفين وحثهما على قبول حل وسط ويقوم الشخص الموفق بتحرير محضر بالتوفيق أو بفشله، ممّا يعني حرية الأطراف المتنازعة في قبول أو رفض الحلول المقترحة لوضع حدا للنزاع.

* **المفاوضة الجماعية** : تتمثل في التفاوض المباشر بين ممثلي العمال و ممثلي الإدارات العمومية ويفضلها العديد من منظري البرجوازية على غيرها من الطرق السلمية، كونها تقوم على أساس الحوار وترجع أهمية التفاوض إلى وجود تلك التنظيمات التي تعرف باسم النقابات العمالية، كما أنه يمكن اللجوء للتحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع، ويمنع اللجوء إلى الإضراب أو يتم توقيفه إذا تم الشروع فيه، حيث نصّت المادة 25 من القانون

¹ سليمان أحمية، علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

رقم 90 - 02 المذكور سابقا بأنه : "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم " لأن قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق نص المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 90 - 02 المذكور أعلاه، وذلك لأن أمر اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية، ويلزمهم مسبقا بالامتنال لقرار التحكيم والالتزام به وتنفيذه.

2-الموافقة الجماعية للموظفين على الإضراب : بمعنى أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية الموظفين بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو انفعال، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على أقل تقدير، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية، وذلك حسب نص المادة 28 من القانون 90 - 02 سالف الذكر .¹

3-الإشعار المسبق بالإضراب : هو أحد الشروط الأساسية لشرعية الإضراب نفسه، ويمكن إدراجه ضمن النقاط التي يتم التفاوض حولها وفقا لأحكام المادة 120 من القانون رقم 90 - 11 الخاص بعلاقات العمل، وكذا أحكام المادة 30 من القانون 90 - 02 الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب، و الإشعار بالإضراب الذي لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام، يجب أن يبلغ إلى المستخدم وكذلك مفتشية العمل المختصة إقليميا .²

4 -ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل : أي عدم احتلال أماكن العمل وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو اتلاف أو مساس بالأماكن العقارية والمنقولة

¹ عبدالعزيز، بوضياف مصطفى، المرجع السابق، ص 48 _ 49.

² سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص 392.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

والمنشآت التابعة للمستخدم، ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية وذلك وفقا لما قرّره المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 90 - 02 التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود ثلاث سنوات حسبما في حالة الإعتداء على الأشخاص والممتلكات، كما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال غير المضربين من الدخول إليها للعمل، حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهنيا جسيما . وهذه القيود وردت في القانون رقم 90 - 02 سابق الذكر، حيث يعتبر أهم قيد أورده المشرع على ممارسة حق الإضراب في هذا القانون هو إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات

ثالثا - النتائج المترتبة عن الإضراب : نصّت المادة 32 من الفقرة الثانية من القانون

90 - 02 المؤرخ في 02 فيفري 1990 على أنه : " لايقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل "، ويقصد بالشروط في نص المادة شروط ممارسة الإضراب، أي هذا الأخير لا يكون مشروعاً إلا إذا استوفى الشروط القانونية لممارسته والتي سبق والتطرق إليها (من استنفاد جميع وسائل التسوية - موافقة جماعة العمال - انتهاء اجل الإشعار المسبق - ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل) . ولقد نصّت المادة 30 من القانون رقم 90 - 02 المذكور أعلاه في فقرتها الثالثة على أن : " الإضراب يوقف آثاره علاقة علاقة العمل طوال مدة التوقيف الجماعي ما عدى فيما اتفق عليه طرفا النزاع بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها "، من خلال نص المادة يتبين لنا أن القانون ترك لطرفي النزاع مجالا يتفقا فيه لإبقاء الآثار القانونية سارية بواسطة الاتفاقيات الجماعية والعقود وهذا قد يكون سلبى أو إيجابى بالنسبة للموظف، وذلك كأن يتفق الطرفان على سريان الأجرة فهذا شيء إيجابى، أمّا الجانب السلبى إذا اتفق طرفا النزاع على قطع الأجرة أو قطع العلاقة التعاقدية مثلا ،ونعتقد هذا الأمر شغورا أو فراغا تشريعيا، لأن المشرع لم يحدد الآثار القانونية المترتبة على الموظف أثناء الإضراب، ومن ثمة فلا نرى حماية للموظف في هذا

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

المجال، وعن استخلاف موظفي المرافق العامة للمضربين فقد منع القانون الإدارة أو عن توظيف أي موظف آخر مكان الموظفين المضربين، وذلك ما نصت عليه المادة 33 من القانون رقم 90 - 02 سالف الذكر، إلا أن هناك استثناء على هذا الأثر وهو في حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو في حالة رفض بعض الموظفين القيام بالقدرة الأدنى من الخدمة والتي سبق التطرق إليها

أما عن تسليط العقوبة على موظف مارس حقه في الإضراب، فلقد نصت المادة 33 الفقرة الثانية من القانون رقم 90 - 102¹ على عدم تسليط أية عقوبة اتجاههم إذا مارسوا أو شاركوا في إضراب قد استوفى جميع الشروط القانونية المذكورة آنفاً، ولقد نص القانون سالف الذكر كذلك على الأفعال التي تعد بمثابة ارتكاب لأخطاء جسيمة يعاقب عليها القانون ذلك ماقتضت به المادة 33 مكرر، من بين هذه الأفعال عرقلة حرية العمل ويكون ذلك إما بمنع المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل و إما باحتلال أماكن العمل من طرف المضربين، وهناك أخطاء من شأنها أن تكون جسيمة إذا نص عليها المستخدم في النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة وتقدير مدى مشروعية الإضراب من عدمه في حالة قيام هذه الأخطاء لا يكون أمام القاضي الذي سيفصل في النزاع المطروح أمامه، أما عن تطبيق الإجراءات أو العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، للمستخدم الحرية التامة في تحديد الخطأ الجسيم وتطبيق العقوبة التأديبية المناسبة له، و التي قد تصل لحد الفصل من العمل.²

الفرع الثالث : الدعوى النقابية

تقر أغلب القوانين بوجود الدعوى النقابية، إلا أنها لم تقدم تعريفاً جامعاً مانعاً، وبالرجوع إلى الفقه القانوني نجده يعرفها بأنها : " القدرة الممنوحة للخواص للتوجه إلى

¹ أنظر المادة 33 من القانون 90 - 14.

² عبدالعزيز، بوضياف مصطفى، المرجع السابق، ص 46-51.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي.....

القضاء للحصول على احترام حقوقهم المشروعة" ، فهي إذن تقترب من مفهوم الدعوى القضائية¹. وقد اعترف القانون الجزائري للنقابات بحق التقاضي كونه حق لصيق بالشخصية القانونية يثبت لها بمجرد اكتسابها إياها، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون 90-14 بنصها على أنه : " يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، وفقاً للمادة 08 أعلاه، ويمكنه أن يقوم بما يأتي : - التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضراراً بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية، المادية أو المعنوية ."

ومعنى هذا أن المنظمة النقابية تصبح أهلاً لمباشرة أية دعوى قضائية، سواء أكانت تلك الدعوى تتعلق بمصالحها الخاصة كشخص قانوني له حق إقامة علاقات مع غيره من الأشخاص القانونية الأخرى، أو تعلق الأمر بقضايا تهم مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، أو تمس مصالح المهنة التي تمثلها، وهذا إما مدعية أو مدعى عليها . و بهذا فالدعوى النقابية تنقسم إلى نوعين:

أولاً- الدعوى المباشرة : وهي الدعوى التي تمارسها النقابة باعتبارها صاحبة مصلحة وصفة، أي أنه يمكنها التقاضي عن طريق ممثلها القانوني في القضايا التي تهم مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة³، ومن مواضيع الدعوى المباشرة، النزاعات التي تطرحها العقود والاتفاقيات القائمة بينها وبين الإدارة، أو العقود القائمة بينها وبين غيرها من النقابات والأشخاص المعنوية، أو دعوى إلغاء القرارات الإدارية التي تمس بمصالحها كحل النقابة مثلاً².

¹ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 116.

² عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 118.

ثانيا- دعوى المصالح : وهي تلك الدعاوى التي يمكن للنقابة أن تمثل فيها أعضائها أو المهنة التي تمثلها أمام الجهات القضائية، والتي تتعلق بالمصالح الجماعية أو الفردية، ومن ثمة فإن هذه الدعوى تنقسم إلى نوعين:

دعوى المصالح الجماعية : يقصد بالدعوى الجماعية تلك الدعوى التي تتعلق بمصالح عامة لجماعة من الموظفين أو تتعلق بمصالح المهنة أو قطاع النشاط، ومن المصالح العامة المتعلقة بالمهنة : الراحة الأسبوعية، صحة الموظفين، السلامة في العمل، الحق في الإضراب، المساس بالحرية النقابية وخرق أحكام الاتفاقيات الجماعية .

دعوى المصالح الفردية : اعترفت بها مختلف القوانين للنقابة، بحيث يمكنها تمثيل أعضائها أمام القضاء دون الحاجة إلى وكالة، أي يمكنها رفع دعوى أو التدخل في أي مرحلة من مراحلها نيابة عن أعضائها ودون الحاجة إلى لوكالة خاصة بذلك، ومن أسباب دعاوى المصالح الفردية : التسريح دون احترام القواعد والشكليات ودعوى التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية اللاحقة بالموظف أو العامل، والمطالبة بحق أو امتياز ناشئ عن اتفاقية جماعية .¹

المبحث الثاني

ضمانات الحق النقابي والقيود الواردة عنه

لما كان الحق النقابي هو الحق الذي ينطوي على المطالبة العمالية بحقوقهم وايصال انشغالاته التي لم تعد محصورة في المطالب المادية البحتة وإنما تخطتها للمطالبة الاجتماعية بتحسين ظروف العمل والشغل بما يضمن الحياة الكريمة والعيش اللائق الذي يحمي كرامة العامل، والذي يسبب ممثلي النقابة الضغوطات والمشاكل مع أصحاب العمل

¹ نقيلو زينة، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية-دراسة في ضوء التشريع الجزائري-، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2019-2020، ص41-42.

كونهم الوسيلة التي يستعملها العمال لايصال مطالبهم وانشغالاتهم. أرسى المشرع الجزائري العديد من الضمانات ورسائل الحماية التي تشكل إطار متكامل يمثل درع حماية ممثلي النقابات العمالية طيلة سريان عاقلة عملهم بدءا من منع التمييز بينهم وبين العمال الآخرين في الأجور والمنافع الاجتماعية وعدم توقيع جزاءات تأديبية بسبب صفتهم التمثيلية، وحمائتهم من التسريح المقنع بسبب المطالبة العمالية.

المطلب الأول

حريات و ضمانات الممثلين النقابيين

سنتناول في هذا المطلب أهم حقوق وحريات التي منحها المشرع للممثلين النقابيين التي تتمثل في الحرية الممنوحة للموظفين في تكوين النقابة (الفرع الاول) والحماية القانونية التي يحظى بها الممثلين النقابيين (الفرع الثاني) كما يلي:

الفرع الأول: حرية تكوين النقابة

مبدأ حرصت عليه معظم المواثيق الدولية باعتبار أن هذا المبدأ يعد جوهر ممارسة الحق النقابي بدون تمييز وحرية إدارة النقابة .

أولا : حرية تكوين نقابة بدون ترخيص مسبق

يقصد بها إمكان تأسيس النقابة من غير أن يستوجب التحصل على أية موافقة ولا الخضوع إلى أية مراقبة سابقة، فلا يمكن للدولة أن تتدخل في عملية تأسيس المنظمة النقابية، سب نص المادة 2 و 3 و 4 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.¹

¹ راجع المواد 02 و 03 و 04 من القانون 90-14.

1 : حرية تكوين النقابة بدون تمييز

يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للعمال جميعا دون تفرقة أو تمييز بينهم من أي نوع . ويعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية، التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته، والمراد بهذه التفرقة على أساس الجنس أو المهنة أو العقيدة أو العرف أو الرأي السياسي وهذا ما يردده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 الذي يؤكد على هذا المبدأ في المادة 02¹. وتكريسا لهذا المبدأ لم يفرق المشرع الجزائري بين الموظف العام في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو القطاع الخاص، حيث جاء في المادة 02 من قانون 11 90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أي أنه : " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة . أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " .

2 : حرية إدارة النقابة

لا بد للنقابة كمنظمة أن تضع أجهزة نقابية قيادية وتنظيم داخلي وإمكانات مالية للقيام بوظائفها وتحقيق أهدافها .

أ- في تسيير شؤونها الإدارية : كوضع خطط نشاطها وبرامج تنفيذها وطرق عملها ومساءلتها لأعضائها مع ضرورة احترام القوانين، بمعنى وجود نوع من الرقابة على أعمالها وتتسم هذه الرقابة بالحياد والموضوعية إذ هي تمارس بواسطة القضاء،

ب- في تسيير شؤونها المالية : تتمتع النقابة بالاستقلال المالي يكفل لها حرية الحركة وهذا ما نستشفه من الفصل الرابع من القانون 90-14 المذكور أعلاه وبالتحديد في المادة 26 التي نصت على أنه : " لا يقبل التنظيم النقابي الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط ... كما أنه لا تقبل الهبات والوصايا الواردة من تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد

¹ انظر المادة 02 من الاعلام العالمي لحقوق الانسان السالف الذكر .

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

موافقة السلطة العمومية المعنية " . وعليه نستشف من هذه المادة حرص المشرع على استقلالية النقابة من الجانب المالي كما أن لكل نقابة ميزانية ويحدد نظامها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها.¹

ثانيا: حرية الانضمام النقابي

تنص المادة 03 من قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية".

ولقد قرر المشرع من خلال المادة 06 من قانون رقم 14/90² المذكور أعلاه الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابة في الجزائر، ويشمل وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيها فردي يتضمن حق الانضمام إلى النقابة التي يختارها أو عدم الانضمام إليها، بل أبعد من ذلك إذ يحق للمنظمات النقابية أن تتخرب في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جهوية تنشُد أهداف مماثلة.

ويعتبر المساس بهذا الحق (الانضمام) اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وهذا الحق يقوم أساسا في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل حتى لا ينظم إلى النقابة لذلك نص القانون 14-90 المذكور أعلاه على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون ونصت المادة 53 على أنه : " لا يجوز لأحد أن يمارس من العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته " .

¹ لوني نصيرة، المرجع السابق، ص261.

² أنظر المادة 06 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

وفي نفس الإطار أيضا وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بصفة عامة وحماية للهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بصفة خاصة نصت المادة 53 مكرر من قانون 30-91 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه : " لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به".¹

ثالثا: حرية الانسحاب من النقابة

يعد حق الانسحاب من النقابة للعامل دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة . وقانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي جاء متفقا مع ما أقرته أغلب التشريعات الدولية، حول الجانب السلبي للمبدأ الحرية النقابية (الحق في الانسحاب) حيث أكدت المادة 21 منه على وجوب استمال النظام الأساسي للنقابة تحديد شروط الانسحاب والانخراط والعزل أو الإقصاء من النقابة، إذ يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ويعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله، وبالتالي ومن خلال دراسة المواد أعلاه يتبين أن المشرع الجزائري حريصا على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي حين أعطى للنقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وترك ذلك لقانونها الأساسي ويكون بذلك قد طبق ما جاء في المواثيق الدولية في هذا الجانب.

¹ أنظر المادة 40 من القانون 31/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

رابعا : حرية اختيار القيادات النقابية

حيث يقتضي تماشيا مع الحريات النقابية ألا تتدخل فيه السلطات العامة بأية صورة من الصور، حيث نجد أن المادة 14 من قانون رقم 90-14¹ تمنح للمنظمة النقابية الحق في انتخاب قيادتها وفقا لمبادئ الديمقراطية وعليه فهي تتفق من هذه الناحية مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية عكس بعض التشريعات التي تشترط حضور ممثلي السلطات العامة لعملية الانتخاب والإشراف عليها وتنظيمها .

بالرغم أن المشرع منح حرية اختيار القرارات النقابية إلا أنه وضع شروطا لا بد أن تتوفر في المترشح للقيادة النقابية ونذكر منها شرط الجنسية الجزائرية حيث نصت المادة 06 من قانون رقم 14/90 المذكور أعلاه أنه: " أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ (10) سنوات على الأقل " . ويبرر حرمان الأجانب من الترشح للمناصب القيادية الحرص على ضمان قيادة وطنية للنقابات، لكن هذا الشرط يمس حق العمال في اختيار قادتهم بحرية تامة عكس المشرع المصري الذي لا يشترط الجنسية المصرية لا في الانضمام ولا في الترشح، كما نجد أن المشرع الجزائري لم يضع شرط تحديد العهدة وإنما نوه إلى إمكانية تجديد انتخابها وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقانون الأساسي للنقابة التي يحكمها، مما تلمس إعطاء الحرية في ذلك للمنظمة ذاتها.²

الفرع الثاني: الحماية القانونية للممثلين النقابيين

يتمتع الممثلون النقابيون بحصانة قانونية، ويقصد بالحصانة الضمانات والامتيازات الممنوحة لفئات معينة قصد حمايتها وتأمين أداء وظيفتها بحرية ودون ضغوط أو إملاءات، فالحصانة موضوعية، وليست ميزة شخصية، وعليه فالحصانة مقررة للوظيفة وجودا وعدم

¹ انظر المادة 14 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

² لوني نصيرة، المرجع سابق، ص 261-262.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي.....

القانونية للممثل النقابي هي الحماية المقررة للموظف العمومي الذي تتوفر فيه هذه الصفة، بمناسبة أدائه لمهمته النقابية، فالحماية العامة تنصب على مجموع الموظفين بغض النظر عن كون ممثلين أو مجرد موظفين ينتمون إلى منظمة نقابية ما.¹

هذا المشروع الجزائري حذو المشروع الفرنسي وذلك بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين حيث قرر حماية كاملة لهم، وذلك في نص المادة 28 من قانون الوظيفة العامة وكذلك نص المادة 29²، وفي قانون 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي قرر المشروع حماية خاصة للممثلين النقابيين، حيث جاء في نص المادة 50 " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية " وفي هذه المادة لم يغفل المشروع الجزائري عن مرحلة ما قبل التشغيل وإبان التوظيف حرصا منه على حرية الممثل النقابي في مزاولته نشاطاته النقابية.

كما جاء في نص المادة 51 " لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية " . وقد قرر أيضا المشروع الجزائري حماية خاصة للمندوبين النقابيين أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية، إذ لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها حيث تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض وتكريسا منه لهذا المبدأ أيضا قرر المشروع الجزائري حماية خاصة لأعضاء الهيئة القيادية النقابية، وإذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52³ من هذا القانون يمكن لمستخدمه أن

¹ نقيلو زينة، المرجع السابق، ص 61 - 62.

² انظر المادة 28 من الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العمومية.

³ انظر المادة 52 من القانون 14/90.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

يباشر إجراء تأديبيا ضده بعد إعلام التنظيم النقابي المعني، ولا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد نقابي خرقا للإجراء المنصوص عليه في المادة 154¹، كما يعد كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون باطلا وعليه الاثر ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوق بناء على طلب مفتش العمل وتعد محضرا بذلك، ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين يوما الحكم نافذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف، وتظل أحكام المواد من 45 إلى 56 أعلاه مطبقة على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.²

المطلب الثاني

الحماية القضائية للحق النقابي

سنتناول في هذا المطلب فرعين، حيث سنتكلم في الفرع الأول توفير المشرع الحماية ضد الحل التعسفي للنقابة، أما الفرع الثاني سنذكر القيود التي ترد على ممارسة الحق النقابي.

الفرع الأول: الحماية ضد الحل التعسفي للنقابة

إن استقلال النقابات عن الدولة لا يكتف بالقوانين ل بمجرد أن يكون تكوينها غير خاضع لأي تدخل من جانب السلطة الإدارية بل يشمل حماية النقابات من خطر حلها، أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري لذلك نجد أن المشرع الجزائري حرص على حماية النقابة من تعسف السلطة احتراماً لالتزاماتها الدولية في هذا المجال.³

¹ انظر المادة من القانون 14/90.

² سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 158-160.

³ لوني نصيرة، المرجع السابق، ص 264.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

فحصر المشرع الجزائري حل النقابة في طريقتين فقط إما إراديا أو قضائيا ما جاء في المادة 28 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والتي جاء فيها: "يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا أو يعلن عن حلها بالطرق القضائية". فقد خول للقانون الأساسي الذي وفقا لأعضاء النقابة أو مندوبوهم الحق في حل المنظمة النقابية إراديا ألزم تضمينه أحكام الحل الإرادي تحت طائلة البطلان، وذلك وفق ما جاء في المادة 21 المطمة الأخيرة، والتي نصت بأنه: "يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية: ... -القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة ."

وفي المادة 29 تم النص على أن: "يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبوهم المعنيون قانونا حل منظماتهم النقابية إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي".

وقد سمح المشرع الجزائري بحل المنظمة النقابية قضائيا وفق ما جاء في المادتين 30 و31 من القانون 90-14، بحيث تنص المادة 30 على أنه: "يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها، أو غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية"، وتتص المادة 31 على أنه: "يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف معني آخر"، لذا نجد أن المشرع الجزائري متفق مع ما جاء في الاتفاقيات الدولية بخصوص حل النقابة.¹

الفرع الثاني: القيود الواردة عن ممارسة الحق النقابي

نصت المادة 62 من قانون 90/14 المعدل بالقانون 91/13 السالفي بالذكر، على إقصاء العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن الوطنيين من الخضوع لأحكام هذا القانون

¹ نقيلو زينة، المرجع سابق، ص 54-55.

الفصل الثاني. ممارسة الحق النقابي

المتعلق بممارسة الحق النقابي ولا تقتصر القيود على ذلك، بل أن القضاء كثيرا ما ذكر بأن ممارسة الحق النقابي بالنسبة للموظفين يجب أن تتفق واحترام نظام العمل، بمعنى أن العمل النقابي لا يبرر الخطأ التأديبي.

وبهذا الصدد، صدرت العديد من الأحكام القضائية، من ذلك ما ذهب إليه مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 6 مارس 1953 في حكمه الصادر في قضية الأنسة فوشو FAUCHOUX التي قامت بإفشاء سر مهني، في رسالة علقت على اللوحة المخصصة للإعلان النقابي احتوت على مضمون مشروع تعليمه تتعلق بساعات عمل المستخدمين، كانت قد اطلعت على محتواها متناسية ممارستها لوظائفها، فقد اعتبر مجلس الدولة أن صفتها ككاتبة للنقابة لا يعفيها من الالتزام هذا الالتزام بالتحفظ المهني المفروض على كافة الموظفين بالقانون العام.

الذي قننته العديد من القوانين الأساسية العام للموظفين ومنها المشرع الجزائري الذي نص صراحة في المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية لعام 2006 على مايلي : يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة ؛ بل أن المادة 149¹ تضيف التزاما آخر على عاتق الموظف، يقضي بإلزامه بالسر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها . كما أنه مطالب باحترام واجب التحفظ المفروض عليه، وهو الالتزام الذي لا يتنافى وحرية الرأي المضمونة للموظف المادة 26² من قانون الوظيفة العمومية لعام 2006³.

¹ انظر المادة 49 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² انظر المادة 26 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية..

³ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 387 - 388.

ملخص الفصل الثاني:

من خلال دراستنا للفصل الثاني يمكننا القول أن الدولة الجزائرية صادقت على أغلب اتفاقيات العمل لمنظمة العمل الدولية، وقام المشرع بتكييف التشريع الوطني والأحكام الدستورية الجديدة التي كرسّت الحق النقابي لجميع المواطنين، وهو النص القانوني الذي أوجب على السلطات العمومية أن تحدث تغييرا جذريا في نظام قانون العمل في الجزائر، واعتماد نصوص قانونية جديدة تضمنت أساسا تعاقدية علاقات العمل، والتعددية النقابية، والحق في الإضراب، والتفاوض الجماعي في كل المؤسسات، وإعادة تأهيل تفتيش العمل وتكليفه بمراقبة تطبيق القوانين الاجتماعية وفض منازعات العمل وظهور إطار تحكيم للسلطة العمومية و يترتب عن انضمام الجزائر لهذه الاتفاقيات الدولية نوعين من المسؤولية للحق النقابي: الأولى دولية تقضي بضرورة نفاذها في مواجهة الدولة من خلال الآليات الدولية العالمية منها والإقليمية المشكلة بهدف رصد ومراقبة تنفيذها، وتعديل تشريعها بما يتلاءم مع المعايير الدولية، والثانية وطنية تقضي بضرورة احترامها وضمّانها وحمايتها استنادا لما جاءت به المعايير الدولية.

الخاتمة

خاتمة:

على ضوء دراستنا لموضوع حق التمثيل النقابي وكيفية ممارسته ومحاولتنا الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التي تم طرحها في هذه الدراسة وهي : إلى أي مدى ساهمت المعالجة التشريعية للحق النقابي في تفعيل ممارسته من خلال تمثيل الموظفين والدفاع عن حقوقهم في نطاق الوظيفة العمومية؟ والتساؤلات التي أوردناها ضمنها خلصنا إلى جملة من النتائج أتبعناها بجملة من الاقتراحات التي جاءت كالآتي:

أولاً: النتائج

1 _ من خلال دراسة المراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر، منذ الفترة الإستعمارية مروراً بمرحلة بداية الاستقلال، إلى غاية إصلاح تشريع العمل الأخير الذي تولد عنه دستور 1989 والذي أرسى معالم التعددية النقابية، نستشف أن المشرع الجزائري حاول دوماً تكريس الحق النقابي لدى فئة الموظفين على غرار بقية الفئات العمالية، وذلك لما تمثله هذه الفئة المادية والمعنوية، وهو ما يتجلى في الأمر 06-03.

2 _ أخذت الجزائر بالمفهوم الواسع للحق النقابي أين أعطت حرية واسعة في تكوين النقابة وإدارتها وما يؤكد ذلك الكم الهائل من النقابات المستقلة التي تأسست في جل القطاعات التابعة للوظيفة العمومية، ولعل أبرزها كان في قطاع الصحة والتربية.

3 _ يعتبر الدستور من أهم المصادر الداخلية للحق النقابي في الجزائر وهو بذلك يشكل مظهر من مظاهر الحماية التي أولاهها المشرع الجزائري للحق النقابي.

4 _ لقد أظهرت من جهة السنوات التي إتبعته صدور دستور 1989 وقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يسمح بالتعددية النقابية حيث تضمن نصوص تحدد كيفية إدارة وتسيير النقابة من خلال ثلاث مواد بينت أنه يحق لكل عضو في النقابة أن

يشارك في قيادة التنظيم بصفة متداولة عن طريق الانتخابات ومنعت التدخل في تسيير منظمة نقابية سواء من شخص معنوي أو طبيعي وترك تسيير الإدارة من حق كل نقابة وبالتالي استطاع المشرع الجزائري تكريس مبدأ الحرية النقابية.

5_ إنّه تكريسا لحق الموظفين في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي مايسمى بالحرية النقابية وهذا المبدأ يكتسي أهمية خاصة في التشريع النقابي، ويعتبر مظهر من مظاهر الحماية القانونية للحق النقابي.

6_ بالنظر إلى تباين تأثير كل من المفاوضات والإضراب على علاقة العمل فإن المشرع الجزائري حاول التوفيق والتوازن بين الأحكام المنظمة لكل منهما تدعيما للسلم الاجتماعي_7 .
لاحظنا أيضاً أنه لا يوجد فرق في تنظيم ممارسة الحرية النقابية بين فئة العمال والموظفين في القانون الجزائري، عدا في إجراءات المفاوضة الجماعية، مع أن للموظف العمومي خصوصية بحكم مركزه القانوني في الدولة.

8_ إن الحرية النقابية ليست مطلقة بل سعى المشرع إلى ضبطها وتقييدها وفق أسس ومبررات تتمثل أساسا في حماية النظام العام والأمن العام وحقوق وحرّيات الآخرين إلا أن مصطلح النظام العام هو مصطلح مطاط قد يتخذ للتضييق على ممارسة هذه الحرية خصوصا في الظروف الإستثنائية.

ثانيا: الاقتراحات

1_ فصل العلاقة بين التمثيل النقابي وتسيير الخدمات الاجتماعية_2. فتح المجال أمام النقابات المستقلة الأكثر تمثيلا في قطاع الوظيفة العمومية للمشاركة في جلسات الحوار الثلاثية والثنائية.

3 _ إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية منذ عشر سنوات نظرا لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانا حقيقية لحماية الحق النقابي.

4 _ إعادة النظر في الشروط الشكلية والموضوعية لإنشاء النقابات بتخفيفها بما يتماشى مع دولة قانون، لاسيما مؤشر تبسيط الإجراءات، أي من ناحية أجل الترخيص والإشهار، وحضور محضر فضائي للجمعية العامة التأسيسية.

5 _ المعالجة التشريعية لحالات الإنسداد التي وصلت إليها النقابات بفعل حركاتها الإحتجاجية المطولة مع الحكومة.

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

7 _ تشجيع البحث العلمي في مجال التشريع القانوني و الاجتماعي .

8 _ ضرورة وضع أحكام قانونية تنظم المفاوضات الجماعية بصفة مستقلة.

وفي الأخير يمكننا القول أن المعالجة التشريعية للحق النقابي لم ترقى إلى المستوى المرجو في تفعيل الممارسة النقابية من خلال تمثيل الموظفين والدفاع عن حقوقهم، أن حرية هذه الممارسة لا تزال في مواجهة التحديات التي تفرضها العولمة على تشريعات العمل الوطنية كما أن التجربة التفاوضية في بلادنا لا تزال في نقطة لا يمكننا من خلالها التفاوض بمستقبل الممارسة النقابية في بلد يعيش تحولات عميقة وجذرية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أ-الدساتير

1-دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989 ، ج ر العدد 09 الصادر في 01 مارس 1989 .

2-دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 ، ج ر العدد 76 الصادر في 08 ديسمبر 1996 ، المعدل بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 المتضمن تعديل الدستور، ج. ر العدد 25 الصادر في 03/10/2002 ، والمعدل بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن تعديل الدستور، ج. ر العدد 63 الصادر في 16 نوفمبر 2008 ، والمعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج. ر العدد 14 الصادر في 07 مارس 2016، المعدل و المتمم بمرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020، يتعلق باصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، في ج ر ج د ش.

ب-الاتفاقيات

1-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

3- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966.

- 4- الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في تموز 1948.
- 5- الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في تموز 1949.
- 6- الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في حزيران 1971.
- 7- الاتفاقية رقم 154 لعام 1983 الخاصة بالتفاوض الجماعي، المعتمدة من طرف الدورة 64 لمؤتمر العمل الدولي، ودخلت حيز التنفيذ في 11/8/1983.
- 8- الاتفاقية رقم 151 في 27 جوان 1978 بشأن حماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة.

ج- القوانين

- 1- القانون 14/90 المؤرخ في 9 ذي القعدة 1410 الموافق 02 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- 2- القانون 30/91 المؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- 3- القانون 12/96 المؤرخ في 10/06/1996 المعدل و المتمم قانون رقم 14-90 المؤرخ في 02/06/1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي
- 4- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل

ومتمم معدل ومتمم ب - :قانون رقم 91-27 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991.

5- القانون 06/22 وُرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق لـ 25 أبريل سنة 2022. يعدل ويتم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 جوان سنة 1990. والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

د- مقالات

- 1- بن حمزة حورية، "مطبوعة بيداغوجية في مقياس: سوسيولوجيا الحركات العمالية"، جامعة الطارف، قسم علم الاجتماع، 2016-2017.
- 2- ثوابتي إيمان ريما سرور، التناصب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 05، العدد 02، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2018.
- 3- زنقيله سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، المجلد 12، العدد 01، معهد الحقوق المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، 2020.
- 4- عايدي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدينة.
- 5- لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات و إبحاث "المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية"، المجلد 11، العدد 4 أكتوبر 2019، جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة-، 2019.

- 1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008.
- 2- بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر و الاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماستر، جامعة د طاهر مولاي-السعيدة-، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2013-2014.
- 3- شكور جلتية وإبراهيم رابح، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر تخصص تسيير المؤسسات، جامعة محمد دراية-أدرار-، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2016-2017.
- 4- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة المجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، قسم الحقوق، 2003-2004.
- 5- عتو نعيمه، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة دكتور الطاهر مولاي -السعيدة-، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015-2016.
- 6- قندوز عبد العزيز و بوضياف مصطفى، الممارسة النقابية في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2019-2020.
- 7- مليكة ابتوان، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.

- 8- نقيلو زينة، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية-دراسة في ضوء التشريع الجزائري-، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2019-2020.

و- الكتب

- 1- أحمية سليمان، علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 2- بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، دار اليازوري، الاردن، 2018.
- 3- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، الجزائر، 2013.
- 4- طوالي عصام الثعالبي، مدخل الى تاريخ القانون النقابي"الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- 5- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، (د.م.ن)، (د.س.ن).
- 6- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دارهومة، ط3، الجزائر، 2013.
- 7- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2009.
- ز- المراجع الأجنبية:
- 1- قانون العمل الفرنسي المؤرخ في 13 نوفمبر 1982.

الفهرس

فهرس الموضوعات:

الصفحة	الفهرس
	شكر وتقدير
	إهداء
أ	مقدمة عامة
الفصل الأول: ماهية الحق النقابي ومصادره	
06	تمهيد
07	المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي وتطوره التاريخي
07	المطلب الأول: مفهوم النقابة
07	الفرع الأول: التعريف بالنقابة
10	الفرع الثاني: مبادئ النقابة
12	الفرع الثالث: الشخصية القانونية للنقابة
14	المطلب الثاني: ظهور النقابة
14	الفرع الأول: ظهور النقابة في بريطانيا
15	الفرع الثاني: ظهور النقابة في فرنسا
16	الفرع الثالث: ظهور النقابة في الجزائر
23	المبحث الثاني: الحق النقابي في التشريعات الدولية والوطنية
23	المطلب الأول: الحق النقابي في الاتفاقيات والمواثيق الدولية
24	الفرع الأول: الحق النقابي في الاتفاقيات الدولية
29	الفرع الثاني: الحق النقابي في المواثيق الدولية
32	المطلب الثاني: الحق النقابي في التشريعات الوطنية
32	الفرع الأول: الحق النقابي في التشريع الانجليزي
32	الفرع الثاني: الحق النقابي في التشريع الفرنسي
33	الفرع الثالث: الحق النقابي في التشريع الجزائري
35	خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: ممارسة الحق النقابي

37	تمهيد
38	المبحث الأول: تأسيس النقابة
38	المطلب الأول: شروط تأسيس النقابة
39	الفرع الأول: الشروط الشكلية
40	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية
42	الفرع الثالث: إجراءات تأسيس النقابة
45	الفرع الرابع: مصادر تمويل النقابة
46	المطلب الثاني: الوسائل القانونية للنقابة
47	الفرع الأول: المفاوضة الجماعية
49	الفرع الثاني: الاضراب
55	الفرع الثالث: الدعوى النقابية
57	المبحث الثاني: ضمانات الحق النقابي والقيود الواردة عنه
57	المطلب الأول: حريات و ضمانات الممثلين النقابيين
57	الفرع الأول: حرية تكوين النقابة
61	الفرع الثاني: حماية الممثلين النقابيين
63	المطلب الثاني: الحماية القضائية للحق النقابي
63	الفرع الأول: الحماية ضد الحل التعسفي
64	الفرع الثاني: القيود الواردة عن الحق النقابي
66	ملخص الفصل الثاني
68	خاتمة
72	قائمة المراجع
-	فهرس المحتويات

ملخص

شهد الحق النقابي في الجزائر عدة تطورات بعد استقلال الجزائر، فبعد التخلي عن النظام الاشتراكي عرفت الممارسة النقابية في الجزائر تطورا و تكرسا في دساتير الجمهورية، ولكن يكثر الحديث حاليا عن الضمانات المقررة للحريات النقابية بسبب تعدي السلطات على الممارسين لهذا الحق سواء بالعقوبات التي تمارسها السلطة الوصية في حق العمال كعقوبة بالفصل أو الاعتقال مما يحتم تفعيل هذه الضمانات و لا يكون ذلك إلا بقيام أجهزة الحماية بدورها في معالجة التقارير و الشكاوى المرفوعة إليها من الهيئات المحلية أو المواطنين، أو التشديد في الرقابة الممارسة من طرف المجلس الدستوري والسلطات القضائية و المؤسسات المخولة لحماية هذا الحق، بالرغم من أن النصوص القانونية و المنظمة للحق النقابي أشارت إلى الحرية النقابية إلا أن ذلك لا يكفي، بل يحتم على السلطات دعم ذلك بإصدار نصوص قانونية جديدة تزيد في تكريس هذا الحق، ونحن نقول إلى متى مازلنا نعتبر أن المنظمات النقابية هي هيئات منافسة للسلطة بل يجب أن تساهم في التنمية المحلية من خلال مشاركة الدول عن طريق المفاوضات الجماعية، في صياغة النصوص القانونية التي يكون لها أثر في دعم العمال مما يساهم في حركية الاقتصاد.

Abstract:

The union right in Algeria witnessed several developments after the independence of Algeria After the abandonment of the socialist system, the trade union practice in Algeria developed and was enshrined in the constitutions of the republic .However, there is currently a lot of talk about the guarantees established for trade union freedoms due to the authorities' encroachment on those who exercise this right, whether with the penalties exercised by the guardian authority against workers As a punishment for dismissal or detention, This necessitates activating these guarantees, and this is only if the protection agencies play their role in dealing with reports and complaints submitted to them by local authorities or citizens, or tightening the practice of oversight by the Constitutional Council and the judicial authorities and institutions empowered to protect this right, Although the legal texts regulating the right to unionize referred to freedom of association, this is not enough. Rather, it is imperative for the authorities to support this by issuing new legal texts that further enshrine this right. We say how long we still consider trade union organizations to be competition institutions for power. Rather, it should contribute to local development through the participation of states through collective bargaining, in the drafting of legal texts. Which have an impact on supporting workers, which contributes to the dynamism of the economy.