

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة د. الطاهر مولاي- سعيدة-

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: قانون الاجتماعي

ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري

(الاتحاد العام للعمال الجزائريين)

نموذجا

تحت إشراف الأستاذ:

* قميدي محمد فوزي

من إعداد الطالب:

* بن فاطيمة ياسين

لجنة المناقشة:

- الأستاذ: قميدي محمد فوزي.....مشرفا.
- الأستاذ: هني عبد لطيف.....رئيسا.
- الأستاذ: بن فاطيمة بوبكر.....مناقشا.
- الأستاذ: وقاص الناصر.....مناقشا.

السنة الجامعية 2017-2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يرفع الله الذين آمنوا منكم و الذين أوتوا العلم درجات و

الله بما تعملون خبير﴾

{ الآية 11 من سورة المجادلة }

إهداء

إلى أصحاب الفضل في تعليمي

والدي و أمي الغاليان

إلى أخواتي

إلى أصدقائي

إلى أساتذتي الأجلاء عرفانا وتقديرا

إلى كل زملائي في مشواري الدراسي

إلى كل العمال الإدارة حقوق جامعة الدكتور مولاي طاهر

إلى هؤلاء جميعا أهدي عملي المتواضع

شكر

أتوجه بالشكر والحمد إلى الله عز وجل الذي وفقني إلى إتمام هذا العمل
أشكر أستاذي الفاضل الدكتور قميدي محمد فوزي على توجيهاته وصبره علي

الشكر الموصول إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل

إلى الأستاذ الدكتور بن فاطمة بوبكر

إلى السيد بوزيان عبد القادر ممثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين

إلى السيد غوت لعرج موظف في المفتشية العمل سعيدة

مقدمة:

لقد شهد مجال عمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة، لكونه شرطا يدفع بالتطور الأفراد و المجتمعات،¹ و لهذا استلزما الأمر من تنظيم علاقات القائمة في علاقة عمل و حريات أساسية لضمان حقوق عامل، وذلك في المؤسسات بغية تلبية الحاجيات العمال، حيث اعترف التمثيل العمالي داخل هذه المؤسسات منذ القدم، و ذلك في منظمة نقابية عمالية قانونية التي تقوم بالدفاع عن العمال، و بالرجوع إلى هذه فكرة التي كانت منذ الثورة الصناعية التي عرفتها دول غرب آنذاك، حيث انتشر نظام الإقطاعي الذي أضحي بالطبقة العاملة في مركز هش الذي دفع بالعمال بالانتفاض و خوض معارك اجتماعية و سياسية، و لتجسيد تطلعات العمال و الحركة العمالية ككل، جاءت الحرية النقابية كضمان للممارسة الحق النقابي ميدانيا و حمايته من التعسفات لرب العمل من جهة أو الدولة و الحكومات من جهة أخرى. وإذا كانت الحرية النقابية تحمل شقين الأول يتعلق بالتأسيس و التكوين و الثاني بالنشاط و الممارسة فان الحركة النقابية أيضا اعتمدت أو اتخذت شكلين رئيسيين الأول الأحادية النقابية و الثانية تعتمد على التعددية النقابية².

إن الجمع بين الاعتراف بالحريات الفردية و الحريات الجماعية للعمال كان دائما محل اختلاف بين العمال و أصحاب العمل، مما أدى إلى ضرورة صياغة قانون العمل و ذلك لتأسيس علاقات جماعية غايتها تأطير العلاقات الفردية التبعية للعمال عن طريق منح حق و حرية التمثيل للعمال بواسطة عمال آخرين و منظمات تشكل القوة المقابلة لقوة أصحاب العمل.

و قد كان حق في تكوين النقابات عمالية أسبق من الحق في المشاركة في المؤسسة مستخدمة و كان سبب ذلك هو إحساس العمال بالذل نتيجة حظر تكوين التكتلات العمالية بعد إلغاء نظام

1: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات عمل الفردية و الجماعية)، ط 2، دار ريتاج لنشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2003، ص 12.

2: بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي في القانون الجزائري، شهادة دكتور، تخصص قانون الاجتماعي، غير منشورة، جامعة وهران، لسنة 2016-2017، ص 2.

الطوائف و تدهور أوجه حياة العمال المعيشية و المهنية و الصحية، بفعل الضغوطات التي مارسها أصحاب الأعمال لتحقيق أقصى ربح عن طريق فرض أجور منخفضة للغاية مقابل ساعات عمل طويلة دون راحة و إجازة للعمال، و في ظل ظروف قاسية مما أدى إلى زيادة حوادث العمل و بقاء العمال دون تعويض.

قد كان حظر التجمع و التكتل في المنظمات مهنية للعمال نتيجة الاستجابة الدول لمطالب أصحاب العمل بعدم تقديم حرية الصناعية و التجارية عن طريق القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي و منع تكوينهم و إعادة تكوينهم للعمال و أصحاب العمل على حد سواء.

حيث شهد القرن 18 أصداء عديدة لمطالبة بتحسين شروط العمل، و احترام الحقوق الأساسية للعمال، حيث ساعدت الثورات الشعبية على إرساء علاقات المهنية جديدة تحت واقع أفكار بعض الفلاسفة و المفكرين الاجتماعيين الذين كانوا يدعون إلى إلغاء و حظر أي وسيط بين الدولة و الأفراد، و بهذا ظهرت فكرة تكتل العمال في جمعيات للدفاع عن حقوقهم، حيث تم تشكيل "جمعية الدولية للعمل" عام 1823 و ذلك ضد السلطات أوروبية و أرباب العمل، و كان ذلك تمهيدا للكفاح الدولي من أجل الحقوق و الحريات النقابية.

و في سنة 1824 كانت بريطانيا أول من صدرت قانون يميز بتشكيل نقابات، أما في فرنسا كانت فلسفتها تقوم على أساس المساواة القانونية كوسيلة لتنظيم العلاقات الاجتماعية، حيث تم الفصل بين الدور السياسي للأحزاب و المجتمع التضامنية و بين العمل النقابي¹.

حيث يعود أول إقرار بمبدأ حرية إنشاء النقابات العمالية إلى سنة 21 مارس 1884 في مؤتمر عالمي المنعقد في شيكاغو، حيث اعترف لها في نفس الوقت و ضمنا بالشخصية المعنوية بعد ما سمح لها بالامتلاك الأموال الضرورية لممارسة نشاطها.

1. داوي محمد سفيان، النقابة العمالية، رسالة ماجستير، غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2004، ص18.

إذ أولت منظمة الأمم المتحدة عناية بالغة، برزت من خلال ما تضمنته قوانين الشرعية الدولية، و الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية باعتبارها وكالة مختصة، تعمل أساسا على حماية حقوق العمال و حريتهم الأساسية و على رأسها الحرية النقابية، مما يستدعي ضمان احترامها في النظم القانونية الوطنية و توحيدها في تشريعات دول العالم المنظمة لهذه الاتفاقيات.

كما ساعدت ظروف الحرب العالمية الأولى و الهدنة الاجتماعية التي تمت بين العمال من جهة و أرباب العمل و الحكومة من جهة أخرى في إنشاء النقابات في مؤتمر فرساي لسلم.

كما شكلت الجبهة الشعبية الحكم في فرنسا سنة 1932 منرجا حاسما في توجيه النقابات في هذه البلاد في إعادة توحيد منطمتين نقابيتين CGT و CGTV بعد الانشقاق الذي حصل بينهما سنة 1920.

أما على صعيد الوطني فان فكرة تطور الحق النقابي في الجزائر راجع إلى فترة الاستعمارية، إذ أنشأت العديد من النقابات تحت لواء نقابات فرنسية CGT و التي كانت فيها السيطرة أوروبية نظرا لكثرة عددهم و مشاركة ضئيلة بنسبة للعمال الجزائريين في مختلف المهن، إذ تم الاعتراف بالحق النقابي للجزائريين من طرف الحكومة الفرنسية سنة 1932 و التي قامت الاتحادية العامة للعمال في عهد جبهة الشعبية بإنشاء اتحادية مستقلة للعمال سنة 1936 و التي عقدت أول مؤتمر لها في نفس السنة و لكن لم تتمكن من تطور نضالها النقابي بفعل الحرب العالمية الثانية¹.

إن انضمام الدولة الجزائرية لهذه الاتفاقيات الدولية يترتب عنه نوعين من المسؤولية، مسؤولية الأولى دولية التي تقضي بضرورة نفاذها في مواجهة الدولة من خلال آليات الدولية عالمية بهدف مراقبة تنفيذها، وتعديل تشريعاتها بما يواكب المعايير الدولية، أما المسؤولية الثانية تقضي بضرورة

1: إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، مجلة علوم الإنسانية، عدد 12، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة نوفمبر 2007، ص 150-151.

الاحترام و ضمان حمايتها لما جاء في المعايير الدولية. إذ أن الدولة الجزائرية تلعب دورا هاما في حماية هذا الحرية لما تقتضيه بالتقدم الاجتماعي ورفي المجتمع¹.

و في الجزائر و كغيرها من الدول و البلدان تم اعتماد مفهوم الحرية النقابية مند الاستقلال و قد اختزل في العوائق التي تعتمدها الإدارة أو السلطة في وجه الحركة النقابية العمالية. و إذا كانت السلطة استطاعت بفضل ما تمتلكه من مكينات قانونية و اقتصادية و سياسية من تهيئة الحركة النقابية الجزائرية متمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، فإنها لم تستطع ذلك مع الحركة العمالية التي كانت تناضل في سبيل تحسين ظروف عملها المهنية و الاجتماعية. كما أن الدولة اختزلت دور النقابة الوحيدة في تأطير عمالي و كأنها جهاز مراقبة أكثر منها منظمة مطلبية و هذا من خلال اختراقها و الحد من نشاطاتها عن طريق اعتماد قوانين الخاصة بالتسيير الاشتراكي و لجان المشاركة، إضافة إلى اختزال دورها في تسيير الخدمات.

هذا الوضع أسس لقيام مطلبي عمالي منفصل عن الحركة النقابية الوحيدة نشأ وبرز بقوة في الساحة الوطنية مباشرة بعد إعلان التعددية في 1989. حيث نتج عن التعددية نقابية أخذت مع الوقت تشكل كتلتين الأول يجسده الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يمثل من الناحية النظرية كافة العمال سواء في القطاع الاقتصادي أو الإداري، في حين ينحصر تواجد كتلت الثاني في القطاع الوظيف العمومي، و الذي ينعت في غالب الوقت بالنقابات المستقلة، هذه الأخيرة تسعى للعودة للنضال المطلبي و فصل السياسي عن المطلبي و هي في هذا تعتمد على الاحتجاجية لتقوم بالنشاط القطاعي و الفتوي الذي يهدف من خلاله إلى الرد الاعتبار للوظيفة و القائمين عليها. في حين يعتمد الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الحوار و الشراكة الاجتماعية مع الدولة و أرباب العمل².

1: مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر ، رسالة ماجستير، قانون دستوري، غير منشورة، جامعة حاج لخضر باتنة، لسنة 2011-2012، ص 02.

2: بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، ط 2017 عمان الأردن ، سنة 2017، ص 06.

و من هنا كما طرح الإشكالية التالية: ما طبيعة التنظيم الذي تتميز به حرية ممارسة الحق

النقابي؟ و ما طبيعة هيكل في المنظمة النقابية أكثر تمثيلا؟

كما يمكن طرح إشكاليات فرعية و المتمثلة في:

- ماهية الآليات الحماية للمنظمة النقابية؟

- و ماهية أساليب الدفاع التي تستخدمها النقابة في الدفاع عن مصالح العمال؟

تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز الإطار القانوني الذي أفرغت فيه الحرية ممارسة النقابية في

الجزائر، وفيما إذا كان محددًا وفق معايير دولية وطنية ثابتة، أم أنه يضيق ويتسع تبعًا للأهواء

السياسية. من خلال هذه الدراسة للحرية النقابية في الجزائر، و مدى انسجامها مع المعايير الدولية

و التي يمكن من خلالها قياس الديمقراطية الاجتماعية في الجزائر.

تؤكد أهمية دراسة الحق النقابي و تبيين القانون الاجتماعي، بناء قانون عمل متطور

و إنساني و مساعد في الاستقرار الاجتماعي و المهني جلية إذا يعتبر أن هذا القانون يحكم الجانب

الأعظم من تركيبة المجتمع، فالجانب الغالب من أفراده، إنما يقومون بعمل تابع لحساب أو تحت

سلطة أو إشراف غيرهم، ويتوقف رزقهم غالبًا على عملهم ذلك.

والهدف من وراء هذا الاختيار المذكورة بشأن الحق النقابي، كموضوع قانوني، بالنظر لما

تعيشه الساحة الوطنية من حركية اجتماعية و مطلبيه تطرح أهمية ممارسة الحقوق والحريات النقابية

والالتزام بالتعهدات التي تعهدت بها الدولة الجزائرية بشأن الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن. كما

أن الغاية من اختيار هذا الموضوع في وقت يتزايد فيه الحديث بشأن تقييم التجربة في مجال ممارسة

الحق النقابي والحقوق الاجتماعية الأخرى كالحق في الإضراب، والحق في المفاوضة والمشاركة، والتأمين

الاجتماعي والتقاعد والتي تعتبر بمثابة حقوق لصيقة بالحق النقابي، و هي أن تكون هذه الدراسة

في إثراء النقاش الدائر حول الحق النقابي في الجزائر إذ يجب أن يتعاضد اهتمام بالقوانين الاجتماعية

تحليلًا ودراسة وبمحا مقارنة، ولعل ندرة هذه الدراسة سببها حساسية هذا الحق الدستوري الذي تربطه

علاقة وطيدة بالأوضاع السياسية العامة في البلاد.

أما عن المنهجية التي اتبعت، فكما هو معلوم المنهجية هي الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى الهدف المنشود أولاً وهو الإجابة عن مختلف التساؤلات والإشكاليات المطروحة في الدراسة، وعليه فإنه من خلال بحث تم جمع مختلف المراجع التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع البحث المراد دراسته والتي تمحورت أساساً حول مفاهيم المطالبية النقابية وأهم الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع.

ولقد أدت طبيعة البحث إلى اختيار المنهج الوصفي التحليلي اعتمد بتحليل الأحكام والنصوص القانونية التي أقرت الحق النقابي لمعرفة مدى التغير المسجل في موقف المشرع ومدى مواكبة تشريع العمل المنظم للحق النقابي تنفيذاً للالتزامات الدولية للجزائر نحو معايير العمل الدولية. كما استعين بالمنهج التاريخي، حيث اخذ بتاريخ الحق النقابي على الصعيد الدولي وكذا تاريخ الحركة النقابية الجزائرية منذ نشأتها إلى يومنا هذا، مهتمين أساساً بأهم التحولات التي مرت بها النقابة الجزائرية والمستجدات التي عرفها الواقع النقابي في الجزائر نتيجة الإقرار المستمر بما نصت عليه معايير العمل الدولية والعمل على تطبيقها قانوناً وميداناً.

حيث اصطدم الباحث بالعديد من الصعوبات التي كانت محل هاجس لإتمام هذه الدراسة و المتمثلة في ندرة المراجع عن عمل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ميدانياً و ذلك ما أثار صعوبة للموضوع.

إذ تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين:

- الفصل الأول ماهية ممارسة الحق النقابي.
- الفصل ثاني إلى دراسة المنظمة النقابية المتمثلة في (الاتحاد العام للعمال الجزائريين).

الفصل الأول: ماهية ممارسة الحق النقابي

يعود تطور الفكر النقابي في الجزائر إلى بداية القرن العشرين حيث أن الحركة النقابية مرت بمراحل أساسية كان لها بالغ الأثر في تحديد معالم الحرية النقابية في الجزائر، أضف إلى ذلك أن انضمام الدولة الجزائرية للاتفاقيات الدولية التي تركز و تحمي الحرية النقابية و خضوعها للإشراف و الرقابة من قبل الأجهزة الدولية التي تسهر على نفاذ تلك الاتفاقيات كان له انعكاسا كبيرا على المنظومة القانونية الوطنية في معالجتها لمبدأ الحرية النقابية لذلك تم معالجة هذا البحث في فصله أول إلى ماهية الحق النقابي من خلال تعرض إلى ماهية الحق النقابي حيث قسم هذا الفصل إلى مبحثين وتجلي ذلك في إطار مفاهيمي و أهم مصادر هذا الحق النقابي في المبحث أول، أما المبحث الثاني فيعالج هذا حرية التكوين النقابي .

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لحق النقابي .

إن الدراسة الموضوع الحق النقابي استلزم من باحثه التعريف لهذا الحق الذي اعترف به في العديد من الاتفاقيات و الذي كان مصدر أساسي للخروج العمال من التعسف منطوي بهم. و في هذا سيتناول هذا المبحث كلا من ماهية الحق النقابي و ما الذي يميزه عن غيره من الجمعيات (المطلب الأول)، أما في ما يخص المصادر الخارجية و الداخلية فتم تطرق إليه في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ماهية الحق النقابي و تمييز النقابة عن بعض الجمعيات الأخرى.

إن المشرع الجزائري لم يتطرق لتعريف الحق النقابي في مختلف التشريعات العمل تعريفا محدد و دقيقا و إنما اكتفى بتحديد كفاءات ممارسات الحق النقابي.

في هذا المطلب سيتناول كلا من تعرف للحق و التعريف اللغوي و الاصطلاحي للنقابة و ما يميز النقابة عن الجمعية و الشركة و المنظمة.

الفرع الأول : تعريف الحق النقابي.

سيتناول هذا الفرع كلا من تعريف للحق و التعريف اللغوي و التعريف الاصطلاحي للنقابة.

أولا : تعريف الحق.

الحق بصورة عامة: هو ما يعطي الشرعية لصاحبه بالتصرف به أو التكليف عليه. وذلك يشمل أن يكون موضوع الحق هو المال أو ممارسة سلطة شخصية، وما يجعل الحق حقاً هو اختصاصه بشخص أو جماعة معينة دون غيرها، فيعطيه هذا الحق مزايا معينة وتمنع عن غيرها¹.

ثانيا: تعريف اللغوي للنقابة.

1: مناصرية سميحة، مرجع سبق ذكره، ص 8.

كلمة "النقابة" باللغة العربية مشتقة من فعل "نقب" (بجر القاف) أو نقب (بفتح القاف)، إي صار نقب عليهم ، و كلمة "النقيب" تعني كبير القوم أو العميد : وهو شاهد القوم و ضمينهم و عريفهم وسيدهم. فالعنى الاشتقاقي يشير إلى أن النقيب شخص منتخب أو معين من أجل الاهتمام بشؤون و مصالح فئة أو جماعة من الناس، و الدفاع عنها و رعايتها. وعلى ذلك يمكن تعريف النقابة لغويا على أنها: "رهن ممثل من أجل الدفاع عن مصالح مشتركة أو "منظمة مؤسسة من أجل رعاية شؤون و مصالح مشتركة لفئة من الناس أو طبقة اجتماعية و الدفاع عنها.

وقد عرف الفكر الإسلامي القديم مثل هذه المنظمات النقابية، وان لم تحمل نفس التسمية، ولم تشمل نفس المجال المهني، فكلمة "نقابة" لم ترد في الكتاب و السنة ، ولكن وردت في الكتاب الكريم كلمة تقترب منها، و هي "نقيب" ، وذلك في قوله عزوجل: "ولقد أخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعثنا نهم اثنا عشر نقيبا"¹.

وكما ورد في كتاب السنة أن النبي صلى الله عليه وسلم ، قد اختاري اثني عشرة نقيبا، وقد ذكرى "المواردي" في كتابه الأحكام السلطانية ولاية النقابة على ذوي الانتساب ، وهو ما أسماه الأستاذ "جمال البنا" بنقابة الانتساب ، و التي وجدت بجانبها أصناف و طوائف حرفية أخرى لم تحمل اسم النقابة، و إنما حملت أسماء أخرى متعددة أشهرها : الأصناف، الطوائف الخ².

ثالثا: التعريف الاصطلاحي لنقابة.

تعددت المفاهيم للنقابة، كما استخدمت في سياقات مختلفة، و نظرا لهذا التعدد، سنعتمد على بعض منها:

✓ عرفها البعض من المفكرين انطلاقا من وظيفتها، أو الغاية المرجوة منها.

¹: سورة المائدة آية رقم 12

²: ثوابتي إيمان ربما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، ب ط، الإسكندرية مصر، سنة 2016، ص 46،47.

✓ فاعتبرها " جون دانيال رينو " (Jean Daniel Reynaud): "جمعيات تدافع عن المصالح الاقتصادية المرتبطة بمهنة ما، تمثل قوة ضغط على السلطة الحكومات أو المستخدم"¹. وعرفها "كيلايني": "بأنها عبارة عن جمعيات تشكل لأغراض و المساومة أو المفاوضة الجماعية بشأن شروط الاستخدام و التنمية مصالح أعضائها الاقتصادية و الاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات و الهيئة التشريعية و الالتجاء إلى العمل السياسي في بعض الأحيان"².

✓ وعرفها البعض الآخر من الرجال الفكر و القانون، استنادا إلى صفة الأشخاص المنتمين إليها:

✓ فعرفها الدكتور "ناصيف نصار" بأنها: "جماعة منظمة من العمال غايتها الدفاع عن مصلحة العامل والسعي إلى التحسين أوضاعه، فهي تجمع مهني، اقتصادي و الاجتماعي".

✓ و يعرفها الدكتور "أحمد زكي بدوي" على أنها: "جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم و الدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل و السلطات المختصة"³.

✓ كما يمكن تعريف الحق النقابي بصفة عامة ، على أنها جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها و تمثيل مهنتهم ، وعلى التفصيل هي مجموعة من الأفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطاتهم و جزء من مواردهم على وجه دائم و منظم لتمثيل مهنتهم و الدفاع عنها و حماية مصالحهم و تحسين أحوالهم.

تعتبر الحرية النقابية في الوقت الحاضر مبدأ أساسي في القانون المعاصر. حيث اعترفت مختلف الدول في دساتيرها بحق العمال في التكوين جمعيات المهنية حيث ترى في النقابات وسيلة لإتاحة مساحة واسعة من حرية الرأي و الدفاع عن المصالح العالمية و الحرية النقابية و تعني من الناحية الأخرى حرية الأفراد كل مهنة في التكوين نقابات تتمتع بالاستقلال كبير في تكوينها وإدارتها.

1 : Jean Daniel Reynaud, les syndicats en France, T01, Edition de seuil, France, 1975, P13

2 : عبد الوهاب كيلايني، الموسوعة السياسية، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، ط1، بيروت 1974، ص 544.

3 : ثوابتي إيمان ربما سرور، مرجع سبق ذكره، ص48.

و من ناحية أخرى فلكل فرد في هذه المهنة الحق في الانضمام إلى هذه النقابات و انسحاب منها متى شاء، أو عدم الانضمام إليها، ففي حال تحقق هذه الخيارات يتحقق مبدأ الحرية النقابية نظريا و علميا¹.

ولتكريس مبدأ الحرية النقابية يجب أن لا يضار العامل بسبب الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة أو يتعرض للتمييز بينه وبين عمال آخرين، حيث أن أي عمل من هذا النوع يوصف بعدم المشروعية و يقضي ببطلانه وهذا ما أكدته المواثيق و الاتفاقيات الدولية و تبنتها معظم الدساتير و التشريعات الحديثة.

✓ كما أن الحرية النقابية تعتبر من الحريات العامة و تعرف بممارسات الحق النقابي كما تعرف أيضا بحقوق الدفاع (les droit de défiance) والتي تشمل الحق النقابي و الحق في الإضراب².

الفرع الثاني: تمييز حق النقابي عن بعض التنظيمات.

سيتعرض هذا الفرع إلى تمييز بين حق النقابي و كلا من التجمعات، التحالفات و الحزب السياسي:

أولا: تمييز النقابة عن التحالف.

ليست النقابة تحالفا أو تكتلا، فالتكتل هو اتحاد مجموعة من العمال لتحقيق غرض معين، يكون في العادة تحسين ظروف العمل أو بنود العقد، كزيادة في الأجور أو التقليل ساعات العمل و إلي غير ذلك، وكثيرا ما يكون مجرد تمهيد للإعلان عن الإضراب عن العمل، بل يعتبر وسيلة لتحقيقه. بينما تمثل النقابة تجمعا دائما، منظما وهادفا، يعمل من أجل الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية الدائمة لأعضائه و يخضع لنظام قانوني محدد³.

1 : سمغوني زكري، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى لنشر، ب ط، الجزائر، سنة 2013، ص، 17-16.

2 : بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، ب ط ، عمان الأردن ، سنة 2017، ص، 108.

3: ثوابتي إيمان ربما سرور، مرجع سبق ذكره، ص50.

إذ أنه اتحاد من أجل مصالح مشتركة، إذ يمكنها إن تذل على سياسة داخلية كتتحالف لجماعات ليبرالية في كفاحها من أجل الحفاظ على سياسات ايجابية ضد المعارضة.

ثانيا: تمييز النقابة عن الحزب السياسي.

الحزب السياسي : هو تجمع مواطنين يتقاسمون نفس الأفكار ويجمعون لغرض وضع لمشروع سياسي مشترك حيز التنفيذ للوصول بوسائل ديمقراطية و سلمية لممارسة في السلطة و القيادة في شؤون الدولة.

كما نصت المادة الثانية من أمر رقم : 97-09 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية على ما يلي: " يهدف الحزب في إطار المادة 42 من الدستور إلى المشاركة في الانتخابات السياسية بوسائل ديمقراطية و سلمية من خلال جمع مواطنين جزائريين حول برنامج سياسي دون ابتغاء هدف يدري رجاء، فالحزب تنظيم دائم يتم على مسويين القومي و المحلي يسعى الحصول على مساندة شعبية بهدف الوصول إلى السلطة من أجل تنفيذ سياسة محددة¹. وحسب رأي بعض الباحثين يجب إن يجمع تعريف الحزب السياسي خمس معايير أساسية وهي: الحزب تنظيم دائم، وطني، ذو مذهب سياسي، يسعى الوصول لسلطة، عن طريق دعم شعبي².

✓ اشتراكات أعضاء الحزب السياسي

تدفع اشتراكات أعضاء الحزب السياسي، بما فيهم المقيمين بالخارج، فيحاسب الحزب السياسي وتحدد هيئات المدولة والهيئات التنفيذية للحزب مبلغ هذه الاشتراكات. المداخل المتعلقة بنشاطات الح

✓ المداخل المتعلقة بنشاطات الحزب السياسي

يمكن توفر الحزب السياسي على مداخل ترتبط بنشاطه وتكون ناتجة عن استثمارات غير تجارية. يمنع على الحزب السياسي ممارسة أي نشاط تجاري.

1: بسعاد شرقاوي، الأحزاب السياسية و جماعات الضغط، مجلة السياسية الدولية العدد 142، أكتوبر 2000، ص 286.
2: أمين شريط، الوجيز في القانون الدستوري و المؤسسات السياسية المقارنة، د م ج، الجزائر، سنة 1999 ص 243-244.

✓ الإعانات الممنوحة من طرف الدولة للحزب السياسي:

يمكن الحزب السياسي المعتمد أن يستفيد من إعانة مالية من الدولة حسب عدد المقاعد المحصل عليها في البرلمان، وعدد منتخباته في المجالس. يقيّد مبلغ الإعانات المحتملة التي تمنحها الدولة للأحزاب السياسية في ميزانية الدولة. يمكن أن تكون المساعدات التي تمنحها الدولة للحزب السياسي محل مراقبة فيما يخص وجهة استعمالها.

يتعين على مسؤول الحزب أن يقدم وجوبا للمندوبين المجتمعين في المؤتمر أو في جمعية عامة تقريرا ماليا يصدّق عليه محافظ حسابات، وذلك زيادة على التقرير الأدبي. ويمنح له الإبراء بذلك تسري على نشاطات الحزب السياسي المعتمد في مجال الاجتماعات و المظاهرات العمومية¹.

ثالثا: تمييز النقابة عن الجمعية.

تتميز النقابة عن الجمعية، سواء من حيث القواعد القانونية التي تحكمها، أو من حيث صفة الأشخاص المكونين لها، و حتى من حيث الغرض الذي تسعى لتحقيقه كل واحدة منها:

✓ من حيث القواعد القانونية التي تحكمها: تخضع المنظمات النقابية لأحكام القانون 90-

14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم²، بينما القانون رقم 90-31 المتعلق بالجمعيات، النص الأساسي الذي يحدد الجمعيات و تسييرها³.

و فضلا عن ذلك، فقد أخص المشرع الجزائري جمعيات ذات طابع السياسي، وهي أحكام الأمر رقم 97-09 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية⁴. و قد أكدت النقطة رقم 51 على أنه من أجل تفادي تجاوزات محتملة و حصر العمل السياسي ضمن إطاره الخاص به يجب

1: القانون رقم 89-28 في 31 ديسمبر 1989 المتعلق بالاجتماعات و المظاهرات العمومية المعدل و المتمم.

2: قانون رقم: 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بمقتضى القانون رقم 14-10 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014.

3: قانون رقم 90-31 المؤرخ في 04 ديسمبر 1990 المتعلق بالجمعيات المعدل و المتمم.

4 : أمر رقم: 97-09 المؤرخ في 06 مارس 1997 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية.

التفكير في أحكام تمنع العلاقات التي يمكن أن تكون للأحزاب السياسية مع المنظمات نقابية أو جمعيات

✓ من حيث صفة الأشخاص المكونين لها: تقتصر العضوية في المنظمات النقابية على

العمال الأجراء و أرباب العمل، أو الموظفين العموميين أو أصحاب المهن الحرة، من نفس المهن أو من المهن المرتبطة ببعضها البعض، فالمنظمة النقابية جمعية مهنية. بينما تكون العضوية الجمعيات بمفهوم الواسع، جميع الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة قانونا بغض النظر عن نشاطاتهم المهنية.

✓ من حيث الهدف الذي تسعى لتحقيقه: فقد أجمعت مختلف التعارف القانونية

للمنظمات النقابية، على أن هذه الأخيرة ما هي إلا تجمع قائم بهدف الدفع عن مصالح مهنية مادية أو معنوية لأعضائه من جميع الأوجه الاقتصادية، اجتماعية و صناعية.

في حين أن غرض الجمعيات يختلف عن النقابة، فيمكن إن يكون هدف غير مهني بل تستهدف تحقيق مصالح خاصة لأعضائها و هذا ما يتبين من خلال استقراء أحكام الفقرة الثانية من نص المادة الثانية للقانون 90-31 المتعلق بالجمعيات.¹

المطلب الثاني: مصادر الحق النقابي

تنقسم مصادر عموما إلى مصادر دولية وأخرى محلية، تتمثل الأولى في الاتفاقيات و الموائيق الدولية المبرمة بين الدول عالميا أو إقليميا أو دوليا، إما الوطنية فتتمثل في نصوص قانونية صادرة من السلطة التشريعية أو السلطة التنفيذية، و من هذا سيتناول هذا المطلب كلا من الاتفاقيات و الموائيق و ذلك في فرعه الأول المتمثل في المصادر الخارجية ، أما الفرع الثاني سيتناول المصادر الداخلية المتمثلة في الدستور و القوانين التشريعية.

الفرع الأول: المصادر الخارجية.

1 : ثوابتي إيمان ربما سرور، مرجع سبق ذكره، ص53.

لقد غيرت الحرب العالمية الثانية سياق العام السياسي و الاجتماعي، الذي كان موجودا عند ظهور أولى المحاولات لوضع تشريع عمل، إذ ساهمت منظمة العمل الدولية في وضع ميثاق أساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل، و من خلال إصدارها جملة من الاتفاقيات التي تقرر بتكريس الحقوق وحرريات العامل.

أولاً: الاتفاقيات الدولية و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

حيث أنه سيصدر الإشارة في هذا الجزء إلى كلا من الاتفاقية رقم 87 و 98 و 135

1. الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرريات النقابية و الحماية حق التنظيم.

اعتمدت هذه الاتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 09 جويلية

1948¹، واذ يري أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعتبر "الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية"

وسيلة لتحسين أوضاع العمال ولإقرار السلام.

و تتألف الاتفاقية من 21 مادة مخصصة للحرريات النقابية و الحماية التنظيم، حيث تناولت

الحرية النقابية في 10 مواد و حماية حق التنظيم في مادة واحدة و أحكام متنوعة في مدتين أحكام

التنظيم في 08 مواد.

تنص الاتفاقية على تعهد كل دولة عضو في المنظمة العمل الدولية أن تلتزم بمضمون

الاتفاقية.²

كما نصت الاتفاقية بصريح العبارة على ما يكرس الحرية النقابية أو الحق التنظيم وذلك

دون ترخيص مسبق و الحق في الانضمام إليها كذلك تضمنت الاتفاقية الحق في وضع اللوائح وعدم

حلها.

1 : سمغوني زكريا، مرجع سبق ذكره، ص42.

2 : الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرريات النقابية و الحماية حق التنظيم التي تبنتها المنظمة الدولية للعمل في 03 جويلية 1948 و صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 .

وبرغم من صراحة نص المادة الرابعة إلا أن تدخل السلطات الإدارية في التنظيمات النقابية أصبح متداولاً خصوصاً في الدول العالم الثالث وذلك أيضاً بالرغم من وضوح مضمون الاتفاقية من حرية النقابية كاملة.¹

كما نصت الاتفاقية في المواد الموالية على الحق تكوين الاتحادات واتحاديات عامة و في الانضمام إليها وكذلك الحق في الانخراط في المنظمات دولية للعمال و الأصحاب العمل وعدم تقييد شخصية الاعتبارية.

كما نصت الاتفاقية على الحق العمال و أصحاب العمل في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم في إطار الاحترام قانون البلد المعني، إلا أن المشرع الدولي حدد حدوداً حمراء للقانون الوطني عليه أن يلتزم بها وإلا أصبح خارقاً للتشريع دولي. وقد استنتت الاتفاقية القوات المسلحة و الشرطة بشرط أن يكون ذلك بمقتضى قانون وطني. لقد تعرضت الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية للعديد من المواضيع ذات العلاقة الوطيدة بعالم الشغل، إلا إن أهم الاتفاقيات التي تشكل قاعدة أو أساساً يكرس حق التنظيم و المفاوضة الجماعية هما اتفاقيتان الأولى رقم 87 لسنة 1948، الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي.

2. الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم و المفاوضة الجماعية:

أكد دستور منظمة العمل الدولية التزام هذه الأخيرة بأن " تدفع قدماً ما بين دول العالم البرامج و الخطط التي تستهدف الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية و ذلك بالتعاون بين الإدارة و العمال في مثابرة على أن يبذل الجهد من أجل الرفع من المستويات الإنتاج، و تضافر العمال و الإدارة في وضع المعايير و المستويات الاجتماعية و الاقتصادية و تطبيقها. و من منطلق تأكيد الحق النقابي و المفاوضة الجماعية الذي كان مطلباً للحركات الاجتماعية و المهنية طوال القرنين 18 و 19 أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الفاتح جويلية من السنة 1949 الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضات الجماعية¹.

1 : سمغوني زكريا، مرجع سبق ذكره، ص 43

تتألف هذه الاتفاقية من 16 مادة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز، من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية و تكوين النقابات و الانضمام إليها بمحض اختيارهم و عدم المساس بالحق العمل.

كما نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية، و منظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض سواء من حيث التأسيس أو التسيير أو كيفية الإدارة شؤونها الداخلية و تعتبر المادة الأولى من الاتفاقية حجر الزاوية فيها إذا تضمنت إقرار جليا لحماية العمال من أي تمييز كان. كما جاء فيها ضرورة رفض أي تدخل في تكوين و التسيير إدارة منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل،، ثم تعرضت الاتفاقية في المواد الموالية إلي ضرورة تكوين آليات مناسبة أو هيئات تعكس الظروف الوطنية لكل دولة يكون من شأنها ذلك ضمان حق التنظيم و من البديهي أن الاتفاقية رقم 98 أرسى المبادئ الأساسية لمنح ديمقراطي يسمح بقيام حوار اجتماعي بكل شفافية من خلال مؤسسات أو هيئات مستقلة قادرة على الاستيعاب التحولات الاقتصادية و التطورات التي يشهدها عالم الشغل و تأكيد الحاجة إلى أهمية قيام منظمات عمال و أصحاب عمل المستقلة و حرة.

3. الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال:

1 : الاتفاقية رقم 98 المتعلقة في حق التنظيم و التفاوض الجماعية، التي تبنتها المنظمة الدولية للعمل في 1 جويلية 1949، في صاقدت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 وقد جاء في ديباجتها ما يلي: " وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف، و انعقد فيها في دورته الثانية والثلاثين يوم وقد استقر رأيه علي اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال دورته، ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد، في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وتسعة وأربعين، الاتفاقية التالية، التي ستدعي "اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام 1949".

تضمنت هذه الاتفاقية إضفاء حماية فعلية لممثلي العمال من أي تصرفات تضرهم أو تؤدي إلى تسريحهم.

كما أكدت الاتفاقية ضرورة توفير التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال. و تعرضت الاتفاقية إلى تحديد مفهوم ممثلي العمال. إن ما يميز هذه الاتفاقية هو تركها مجال الواسع من الحرية للقوانين و اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية و التسهيلات التي تنص عليها الاتفاقية.

التوصية:

لقد وضحت التوصية رقم 143 الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المنشأة لعام 1971، كيفية تنفيذ الأحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية، وبأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية، و قد تضمنت هذه التوصية أحكاما تخص حماية ممثلي العمال و التسهيلات الواجب توفرها لهم.

كما توجد العديد من الاتفاقيات الدولية الأخرى التي تخص العمال المهاجرين و حقوقهم في البلدان المقيمين بها رقم 66 لسنة 1939، و الاتفاقية رقم 105 و الاتفاقية رقم 158 الخاصة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل لعام 1982، و الاتفاقية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي و الإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة¹.

ثانيا: المواثيق الدولية.

1:الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة التي تبنتها المنظمة الدولية للعمل في 23 جوان 1971 في دورته السادسة والخمسين تاريخ بدء النفاذ: 30 جوان 1973، و ذلك ما نصت عليه المادة 1 توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تنزل بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون القوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المتفق عليها.

لا يمكن دراسة الاتفاقية دون التطرق إلى موثيقها الأساسية في تكريس هذه الحقوق إذ تعد من أهم المصادر الدولية و يتجلى ذلك في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية¹.

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

يعتبر من أهم الوثائق العالمية التي تناولت الحرية النقابية و أقرت للفرد إنشاء النقابات و الانضمام إليها و لا شك أن هذا النص له قوة أحكام القانون الوضعين و لكنه يعد من المبادئ الأساسية التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و بذلك فهو له قوة إلزام أدبية لا تنكر غير أن هذا النص في حد ذاته لا يتناول سوى حق الفردي للإنسان في إنشاء النقابات و الانضمام إليها و لكنه لا يتناول مبدأ استقلال النقابات عن الدولة و لا يذكر حرية الانسحاب من النقابة و لا شك أن الإعلان بإغفاله لهذه الموضوعات يحد من أبعاد مضمون مبدأ الحرية النقابية و لذلك يمكن القول أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعد من خصوص الحرية النقابية أقل فعالية من الاتفاقات التي نجحت في إصدارها منظمة العمل الدولية.

2. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية .

يرى بعض الكتاب و الفقهاء أن العهد كان بمثابة تكميل النقص الذي أغفل عنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث اهتم هذا العهد بالحرية النقابية و جاءت فيه بصفة أشمل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث أكد هذا العهد على ضرورة كفالة حق الأشخاص في تكوين النقابات و الانضمام إليها دون قيود. هذا مع إخضاع بعض الفئات لنوع من القيود.

ليس في المادة أي حكم يميز للدول الأطراف في الاتفاقية منظمة العمل الدولية المنعقدة عام

1948 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

1: مناصرة سميحة، مرجع سبق ذكره، ص 50.

إضافة إلى هذا فإن إعلان الحق في التنمية و المعاهدة الأوروبية لحقوق الإنسان الصادرة بواسطة المجلس الاستشاري الأوروبي في أوت 1950 يعتبران كذلك من مصادر الحق النقابي بالرغم من أن الأول لم يذكر الحق النقابي صراحة بل أكدوا من خلال مادته السادسة على احترام حقوق الإنسان على كل المستويات مشيراً بذلك إلى الحقوق التي تضمنها العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و بالتالي هو كذلك يدعم الحرية النقابية¹.

الفرع الثاني: المصادر الداخلية لحق النقابي.

لقد وجد الجزائر نفسها أمام فراغ قانوني بعد الاستقلال ، إذ عملت بالقانون الفرنسي شريطة استغناء على كل ما هو ذو طابع عنصري أو استعماري أو مشحف في حق و حريات العامة، وهذا القانون يقوم على فكر لليبرالي يعترف بكل حريات نقابية و يسمح بتعدد النقابات في حن اعتمدت الجزائر على نظام اشتراكي و ذلك إلى غاية 1975/07/01 أين تم تقرير التبعية للقانون الفرنسي. إذ أن هذا مر بمراحل مختلفة و ذلك لما مرت به الجزائر آنذاك إلى يومنا هذا. ويتجلى ذلك في الدساتير و القوانين التشريعية.

أولاً: الدساتير.

1. الدستور 1963:

لقد انتهجت الجزائر نضام اشتراكي وذلك منذ مؤتمر طرابلس، إذ وضعت برنامج لبناء مجتمع الاشتراكي، حيث أنه نصت المادة 20 من الدستور: " يمارس الحق النقابي و الحق الإضراب و مشاركة العمال في تسيير المؤسسات، في إطار القانون الذي ينظمه". لان الحق النقابي لم يعترف به صراحة لكل المواطنين، و لم يعتبره حق من الحقوق الفردية.

إلا أنه تم العمل بهذا الدستور لمدة لا تتجاوز 23 يوماً، وأقف وذلك طبقاً للمادة 59

المتعلقة بالخطر الوشيك، وبالتالي فإن المادة سابقة ذكر لم تدخل حيز التنفيذ مما جعل القانون الفرنسي صالح، حيث أنه جاء هذا الدستور متأثر بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مسألة تضمينه

1 : سمغوني زكريا ، مرجع سبق ذكره، ص 47.

لحقوق و الحريات الأساسية للإنسان، كما تجلت أهميته في نص المادة 11 و التي نصت: " توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و تنضم إلي كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري وذلك اقتناعا منها بضرورة التعاون الدولي.

أما بنسبة لحرية التجمع و الاجتماع فقد جاء في النص المادة 19 و ذلك بجرية تأسيس جمعيات و حرية التعبير و حرية الاجتماع. كما جاء في نص المادة 22 على ضرورة الالتزام بالنصوص المواد سالفة الذكر و عدم المساس بسلامة الأمة و لاستقلالها.

و يستخلص من هذه المواد أن المؤسس الدستوري سعى لاعتراف بمبدأ الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي و حق الإضراب على غرار ما جاء في العهود و المواثيق الدولية، غير أنه قيدها بعدم المساس بالاستقلال الأمة و سلامة التراب الوطني و المنشآت الجمهورية و مطامح الشعب و الاشتراكية ووحداية جبهة التحرير. مما يدل على طغيان الطابع الإيديولوجي و السياسي على حساب تكريس الحريات العامة و منها الحرية النقابية، على خلاف ما كان يبدو عليه عند استمرار العمل بالقوانين الفرنسية الليبرالية إذ كان هذا الارتباط إلا على النصوص، فعمليا لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي الاتحاد العام للعمال الجزائريين محتكرا للساحة النقابية¹.

2. الدستور 1976

بالرغم من أن هذا الدستور لم ترد فيه مادة تشير إلى تضمينه للأحكام التي نص عليها الإعلان إلا أنه يعتبر في حد ذاته إعلانا لحقوق الإنسان و الحريات الأساسية إذ بالرجوع إلى المادة

1: بورزيق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر و الاتفاقيات الدولية للعمل، شهادة ماستر، غير منشورة، التخصص قانون الاجتماعي سعيدة 2013-2014، ص44،43.

86 نجدها تنص على أن: "تتبنى الجمهورية الجزائرية المبادئ و الأهداف التي تتضمنها المواثيق الأمم المتحدة و منظمة الوحدة الإفريقية و الجامعة العربية". و يؤكد ميثاق الأخيرة أن الدول الإفريقية تفضل التعاون المتخذ في عين الاعتبار مقتضيات الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و عليه فان دستور 1976 قد كرس المبادئ العامة المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بصيغة غير مباشرة.

و قد اعترف بحرية الاجتماع في نص مادته 55، أما الحق النقابي فقد ورد في نص المادة 60 والتي نصت " حق الانخراط في النقابة لجميع العمال و يمارس في إطار القانون". إلا أنه خضع هذا القانون القطاع الاشتراكي و هو ما كان متبع آنذاك و بهذا يكون متخصصا بقطاع العام، وهو ما نصت عليه المادة 61 من ذات الدستور¹.

كما تضمن هذا الدستور الحقوق و حريات العامة و تجلّى ذلك من خلال خضوعه إلى حماية قانونية للإنسان بصفة عامة وذلك بموجب المادة 71: " يعاقب القانون على المخافة المرتكبة ضد الحقوق و الحريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان". إذ حدد هذا القانون جملة من القيود في المادة 73: " يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق و الحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور أو بالمصالح الرئيسة للمجموعة الوطنية، أو بوحدة الشعب و التراب الوطني، أو بالأمن الداخلي و الخارجي للدولة، أو الثورة الاشتراكية".

و من هذا سعى المشرع هذا الدستور إلى تكريس الحق النقابي و ضمانه من الناحية القانونية إلا أنه حدد له إطارا واضحا يمارس في حدوده مما يستتبع التقييد و التضيق لمداه و معناه، فرغم اعترافه بحق ممارسة العمل النقابي في حين قيده بالنقابة الوحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أنه يعترف بحق الإضراب غير أنه يقصره على عمال القطاع الخاص دون العام و لا معنى لإقرار الحق النقابي دون الاعتراف بوسائل ممارسته².

3. الدستور 1989

1 : مناصرة سميحة، مرجع سبق ذكره، ص 59.

2 : بورزيق خيرة، مرجع سبق ذكره، ص 45.

أكدت السلطة الجزائرية على تشبثها بمبدأ احترام كل الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها بما فيها الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية.

فالالتزامات الدولية للجزائر لديها أولوية على القانون الوطني، و لهذا فان المجلس الدستوري في قراره المؤرخ في 20 أوت 1989، أكد على المبدأ الدستوري و الذي مفاده أن المعاهدات الدولية المصادق عليها لديها أولوية على القانون الداخلي و هذا ما تم إعلانه في القرار: " بعد المصادقة و الإشهار، فان كل الاتفاقية تدمج في القانون الوطني وذلك طبقا للمادة 132 من الدستور"، و تجسيدا لهذا السعي، فان المشرع صاغ تشريعاته الداخلية تماشيا مع الاتفاقيات الدولية و مبادئها الأساسية الحرية النقابية، حيث أشار فيه إلى حرية التعبير و إنشاء الجمعيات و الاجتماع مضمونا للمواطن و ذلك طبقا لمادة 39، و معاقبة كل من يمس بحقوق و حريات الأفراد و ذلك لنص المادة 34، فكل المواطنين سواسية أمام القانون و الحريات الأساسية، إذ أنه يحظر كل تمييز كان ممكنا وهذا الأخير مكرسا قانونا و يعاقب كل ما يخالف ذلك و ذلك أنه كل فرد متساوي أمام القانون. كما جاء في ديباجة الدستور 1996 على أن الشعب الجزائري حر و مصمم على البقاء و النضال في سبيل الحرية الديمقراطية. فالدفاع الفردي أو الجماعي عن طريق حقوق الإنسان و عن حريات الجماعة أو الفردية مضمونة، وذلك بحق إنشاء الجمعيات مضمون و الدولة تشجع على ذلك¹.

ثانيا: القوانين التشريعية.

لقد سن مشرع الجزائري جملة من القوانين تمثلت فيما يلي:

1. القانون 90-14:

1 : زعموش فزية، علاقات العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة دكتوراة، غير منشورة، التخصص قانون عام (قانون الدستوري) قسنطينة، لسنة 2011-2012، ص78، 76.

يعكس اهتمام المشرع الجزائري بحف النقابي و تكريسه لجملة من الحريات العامة الأساسية، و يعد القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل و المتمم المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي، القانون الأول في الجزائر الذي يكرس الحرية النقابية، إذ يتميز بالعمومية و الشمولية و ذلك بتنظيمه لكافة الجوانب لحق النقابي من الحريات و كيفيات ممارسة لهذا الحق و كذلك الحماية المخولة له، إذ أنه جاء مواكبا لدستور 1989 و منفذا للالتزامات الدولية للجزائر اتجاء المنظمة العمل الدولية و ذلك و ذلك لدخول الجزائر لنظام الرأس مالي و ذلك عكس ما كان عليه الإيديولوجية السابقة، كما أنه يترجم ما جاء في المادة 56 من الدستور 1996، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية:

- ✓ ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية و في مقدمتها الحق النقابي.
- ✓ تكريس التمثيل الحقيقي و الديمقراطي لممثلي العمال.
- ✓ نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج و المتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية و الاتفاقيات الجماعية و الاتفاقات.
- ✓ تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو الاتفاقيات العمل الدولي¹.

ويتألف هذا القانون من خمسة أبواب موزعون على 65 مادة².

تعكس المضامين الواردة في هذا القانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم، من ذلك حرية تأسيس النقابات و حرية الانضمام إليها، و تسييرها و كيفية إعداد لوائحها و انتخاب قادتها و ممثلها. وهو ما يشكل تطورا

1 : سمغوني زكريا، مرجع سبق ذكره، ص52-53.

2 : القانون 90-14 و الذي يتكون من خمسة أبواب منقسمة كالتالي: أحكام العامة من (المادة الأولى إلى 05) في بابه الأول، و الباب الثاني من (المادة 06-33) يتمثل في تأسيس المنظمة النقابية و تنظيمها و تسييرها، و الباب الثالث يتناول المنظمات النقابية من (المادة 34-39)، و الباب الرابع المتضمن أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال (الإجراء) من (المادة 40-57)، و الباب الخامس المتعلق بالأحكام الجزائية من (المادة 58-61).

ملحوظا و مسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سباقة في مجال التصديق على أهم الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية.

لقد شكل صدور هذا القانون دعما أساسيا لقيام العلاقات الجماعية يكون من شأنها أن يعزز الحوار الاجتماعي، ويكرس مبدأ التفاوض الجماعي الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل إذ كلما وجدت الأطراف علاقات العمل تمثيلية قوية كان ذلك طريقا إلى تمتين و ترقية الفرص التفاوض الجماعي و زيادة فعالية الفاعلين الاقتصاديين و الاجتماعيين في تكوين قانون اتفاقي للعمل¹.

2. القانون 90-11

يعد هذا القانون المتضمن علاقات العمل الجماعية، الصادر في 21/04/1990 حيث أنه أصدر هذا الأخير حق أساسي من حقوق العمال ألا وهو الحق النقابي²، إذ منح المشرع حقا الممثل في إبرام الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية. كما أنه اعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم المرشحين للانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية.

وكما هو معروف فلا معنى لتكريس الحق النقابي دون إقرار آليات ممارسته، و عليه سعى المشرع إلى تضمين قانون العمل في بابه السادس أحكاما متعلقة بالتفاوض الجماعي. في المواد من 114 إلى 134. بحيث تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي و الحرية النقابية في المشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم و بعمالهم و حل النزاعات التي قد تشوب بينهم و بين مستخدميهم بالطرق الودية.

3. القانون 90-02

1 : سمغوني زكريا، مرجع سبق ذكره، ص54.

2 : المادة 6 الفقرة 2 القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 متعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

تضمن القانون 90-02 المؤرخ في 1990/02/6 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل

الجماعية وتسويتها و حق الإضراب، آليات ممارسة الحرية النقابية و التمثيلية في الحق في الإضراب في الباب الثالث كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، و المفاوضة الجماعية، فقد نظم هذا القانون كل ما يتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، و خول في هذا الإطار المنظمة النقابية الدور المهيمن فيه، و فعلا يعد حق الإضراب في الجزائر حقا نقابيا محضا تمارسه النقابة في كل مراحله.

ويعتبر حق الإضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه أكثر خطورة وفاعلية، وقد تلقت لجنة الحريات النقابية العديد من الشكاوى بخصوص هذا الحق وأشارت إلى أنه حق معترف به على العموم للعمال و منظماتهم و هي وسيلة مشروعة لدفاع عن مصالحهم المشروعة وتحقيق مطالبهم المهنية، وقد أورد المشرع في هذا القانون شروط لممارسة حق الإضراب في المواد 24 إلى 31.

كما كرس الحق في المفاوضة الجماعية من خلال المادة الرابعة يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل هيئات المستخدم، تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حال عدم وجود الممثلين النقابيين، تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات و الاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال¹. إن التحولات المجتمع نحو الاقتصاد السوق و الانتقال من مرحلة الاشتراكية و تحكم الدول في جميع الأمور في تأطير العمل و علاقات العمل و الأجور إلى غاية رغبة في إضفاء المزيد من المرونة و ترك قواعد قانون العمل يصنعها المتعاملون الاقتصاديون من خلال الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية².

المبحث الثاني: حرية ممارسة الحق النقابي.

تتمثل قواعد الشكل في جملة من الإجراءات القانونية التي يجب مراعاتها عند تأسيس منظمة النقابية، و يقتضي مبدأ حرية النقابية المعترف به دوليا و المكرس دستوريا، عدم تعليق إنشاء النقابة

1 : مناصرة سميحة، مرجع سبق ذكره، ص 70.

2 : بورزيق خيرة ، مرجع سبق ذكره، ص 53.

بإجراءات أو قيد شكلي من شأنه عرقلة ممارسة الفعلية و الحرة للحق النقابي، كاشتراط الحصول على إذن مسبق من الدولة، أو صدور قرار خاص من السلطات العمومية. فمن المظاهر أخذ بمبدأ الحرية النقابية في التنظيم القانوني للنقابات، تبسط شكليات اللازمة لتكوينها إلى أقل ما يمكن، فلا يشترط لذلك ما يشترط لإنشاء الشركات المساهمة مثلا، من إجراءات و أشكال عديدة يقصد من ورائها حماية المساهمين و المصلحة العامة.

و إجراءات تكوين النقابات طبقا لتشريع النقابي في الجزائر، تتسم ظاهريا بالبساطة و السهولة اللتين يقتضيهما اتخاذ مبدأ الحرية النقابية كأساس لنظامها القانوني، و قد نصت على هذه الإجراءات المواد من 07 الى 11 من القانون 90-14، و يتمثل أساسا فيما يلي:

✓ انعقاد جمعية التأسيسية لإعداد القانون الأساسي و المصادقة عليه.

✓ التصريح بالتأسيس المنظمة النقابية وفقا للإجراءات محددة قانونا.

✓ و الحماية القانونية المخولة للمنظمة النقابية

المطلب الأول: شروط تكوين النقابة

وسيتناول هذا المطلب كلا من الشروط الشكلية و الشروط الموضوعية لتأسيس منظمة النقابية.

فرع الأول: الشروط الشكلية و الموضوعية .

إن المادة 07 من القانون 90-14 المتعلقة بكيفيات ممارسات الحق النقابي تلزم الأعضاء المؤسسين بعقد جمعية عامة تأسيسية بهدف تأسيس تنظيمهم النقابي. و تنصب أهمية انعقاد الجمعية العامة التأسيسية حول ثلاث محاور هي:

1- المحور الإداري: وذلك بإعداد الوثيقة الإدارية اللازمة لإتمام الإجراءات التأسيسية،

و ادعها لدى سلطات العمومية المعنية.

2- المحور القانوني: تنجز الجمعية العامة التأسيسية الاتفاقية و تؤسس المنظمة بمجرد

التوقيع على القانون الأساسي.

3- المحور العملي: الجمعية العامة التأسيسية هي التي¹:

✓ تصادق على القانون الأساسي.

✓ تعين القادة و المدراء الأولين.

أولاً: تشكيل الجمعية العامة التأسيسية و تنظيمها و استفتاء الشروط الشكلية.

1- تشكيل الجمعية العامة التأسيسية و تنظيمها

أ- التشكيل: تتشكل الجمعية العامة التأسيسية من كل شخص طبيعي أو معنوي الذي ارتأى الأعضاء المؤسسون دعوته لحضور الجمعية.

على العموم يوجه الأعضاء المؤسسون الدعوة إلى الأشخاص الذين هم على دراية بالمشروع إنشاء النقابة و يرغبون في الاشتراك في التنظيم النقابي المقترح تأسيسه. و يجب أن تتوفر في الأشخاص الذين يرغبون في تأسيس منظمة النقابية الشروط القانونية المحددة بنص المادة 06 من القانون 90-14 و المتمثلة في ما يلي:

✓ أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على أقل.

✓ أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية.

✓ أن يكون راشدين.

✓ أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد لثورة التحريرية.

✓ أن يمارسوا نشاطا ذو علاقة بهدف المنظمة النقابية.

و بالرجوع لأحكام المادة 35 من القانون 90-14 نلاحظ أنها نصت على ما يلي: "تعتبر

التمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20 بالمائة على

الأقل من العدد الكلي للعمال الإجراء التي تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية"².

1 : ثوابتي إيمان ريماء سرور، مرجع سبق ذكره، ص 113.

2 : المادة 53 من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

ب-التنظيم: ليس هناك نص تنظيمي خاص، يسري على الجمعيات العامة التأسيسية، كما

أنها لا تخضع لأحكام قانونها الأساسي الذي يكتسب قوة القانون بعد المصادقة عليها، فعلى

الأعضاء المؤسسين :

✓ دعوة الأعضاء المستقلين للانعقاد في إطار الجمعية العامة.

✓ تنظيم الجمعية العامة.

✓ تحديد جدول الأعمال.

✓ إدارة المناقشة.

✓ السهر على مصادقة القانون الأساسي و تعيين القادة.

✓ تحرير محضر الجمعية العامة التأسيسية و عرضها على الرئيس و أمين المنتخبين حديثا لتوقيع

عليه.

و يعتبر المصادقة على القانون الأساسي بمثابة الاتفاقية التي تحدد أهداف المنظمة و قواعد

تسيورها، و على كل عضو مؤسس أو منظم أن يقبل بقانونها الأساسي و أن يتصرف في إطاره ووفقا

لأحكامه، و بمجرد المصادقة على القانون الأساسي لا يتمتع الأعضاء المؤسسون إلا بالصلاحيات

التي يخولها لهم القانون.

2-: الشروط الشكلية.

أ- التصريح بالتأسيس

لتواجد المنظمة النقابية رسميا و يجب على مؤسسيها إيداع قوانينها الأساسية و التصريح

بالتأسيس لدى سلطة العمومية المعنية، و يوجه إيداع التصريح التأسيس إلى والي الولاية التي يوجد بها

مقر منظمات النقابية ذات طابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أما فيما يخص المنظمات

النقابية ذات طابع المشترك بين الولايات أو الوطن فان التصريح يوجه لدى الوزير المكلف بالعمل.

ب- الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس

إذ نصت المادة 09 من القانون 90-14 على : "يرفق تصريح بالتأسيس بملف التالي:

✓ قائمة تحمل أسماء و توقيعات الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و الإدارة وكذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم.

✓ نسختان طبق الأصل مصادق عليها من القانون الأساسي.

✓ محضر جمعية العامة التأسيسية.

وتضيف النقطة التالية من المنشور الوزاري رقم "152"، المحدد لكيفيات تطبيق القانون تطبيق رقم 90-14 و المتعلق بمحتوى تصريح بالتأسيس، وجوب تضمين هذا الأخير الوثائق الإدارية الخاصة بالأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية، و تتمثل في:

✓ شهادة الجنسية.

✓ شهادة السوابق العدلية (مستخرج رقم 3).

✓ شهادة عمل بالنسبة للأعضاء المؤسسين من العمال الأجراء، و نسخة طبق أصل من السجل التجاري بالنسبة للأعضاء المؤسسين من المستخدمين¹.

ت- رقابة على ملف التصريح بالتأسيس للمنظمة النقابية.

للسلطات العمومية المختصة قانوناً، مدة 30 يوماً على الأكثر لدراسة ملف التصريح بالتأسيس المودع لديها و التأكد من مدى مشروعية وصحة الوثائق التي يتضمنها، و تسليم وصل التسجيل تصريح التأسيس، وخلال هذه الفترة تتأكد السلطات العمومية من:

✓ مدى توافر الشروط القانونية المتعلقة بالتأسيس بالنسبة لكل عضو مؤسس طبقاً لنص

المادة 06 من نفس القانون.

✓ مطابقة القوانين الأساسية لأحكام القانون، خاصة فيما يتعلق بالإطار الجغرافي

للمنظمة النقابية.

و يمكنها المطالبة بالمزيد من المعلومات، في الحدود التي يظهرها القانون و في حالة و جود

لبس، تقوم السلطات العمومية المعنية باستدعاء العضو المؤسس الذي قام بإيداع ملف التأسيس،

1: ثوابتي إيمان ربما سرور، مرجع سبق ذكره، ص 121.

و إعلامه بالنقاط الواجب تصحيحها و الإجراءات القانونية اللازمة لذلك، و في هذه الحالة يوقف احتساب مدة ثلاثين (30) يوما السارية إلى غاية إتمام عملية التصحيح و إيداع الملف المصحح.

و بانتهاء المدة القانونية المحددة أعلاه، و بعد التأكد من قانونية الملف المرفق بتصريح التأسيس تسلم السلطات العمومية و صل بتسجيل المنظمة النقابية.

ث- تشكيلات الإشهار

تنص الفقرة الثالثة من أحكام المادة 08 من القانون 90-14 على إلزامية الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية، فتقوم هذه الأخيرة بإتمام تشكيلات الإشهار على حسابها و نفقتها، بنشر بلاغ صحفي في الجريدة الإعلامية يومية واحد على الأقل، ذات توزيع الوطني، و يرمي هذا البلاغ إلى تعريف بالمنظمة النقابية لتجنب النزاعات المحتملة التي قد تنصب حول تسمية المنظمة النقابية، و يجب أن يتضمن البلاغ الصحفي كل المعلومات اللازمة بهذه المنظمة¹.

ثانيا: إعداد القانون الأساسي و المصادقة عليها.

إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بإجراءات التأسيس، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل، هنا يمكن التفرقة بين الحالتين، الأولى و صل إيداع حينها يحق للمنظمة النقابية مزاولة نشاطها بصفة رسمية، أما الثانية رفع السلطات الإدارية دعوى للقضاء الإداري .

1- الشروط الموضوعية.

أ- يشكل القانون الأساسي الوثيقة القانونية التي تنظم العلاقة بين أعضاء المنظمة النقابية، و علاقاتهم مع الغير، و قد علق المشرع الجزائري صحة التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، من حيث الشكل، بإرفاق هذا التصريح قانون، بالقانون الأساسي للمنظمة النقابية مصادق عليه.

1: سمغوني زكري، مرجع سبق ذكره، ص 73.

ولم يحدد المشرع الجزائري نظاما نموذجيا خاصا تتخذه النقابات لتحديد قانونهم الأساسي،
مخولا للأعضاء المؤسسين حرية في تحديد تسمية المنظمة، وكيفية تسييرها، ووضع نظامها الداخلي،
بشروط مراعاة الشروط التالية:

- ✓ عدم مخالفة أحكام مخالفة للقانون، تحت طائلة البطلان ضمن نصوص القانون الأساسي.
- ✓ التنصيص على أحكام الإلزامية محدد في القانون 90-14 في مادته 21 فالشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع الجزائري بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية هي:
 - ب- الصفة المهنية للمنظمة النقابية: يجب على النقابة في طريقها إلى التأسيس و تفاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي حسب نص المادة 2 الدفاع عن مصالح المادية و المعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع و كذلك من نفس القطاع، وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطعاً وإلزاماً مهني بعيداً عن السياسة وغير ديني و ثقافي إذ أن هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى و التي تتأسس لأي هدف حتى ولو كان بدون فائدة.
 - ت- الإطار المهني لنقابة: تجدد المنظمة النقابية سبب قيامها في التضامن المهني إذ ليس لها أن تتأسس إلا في إطار مهنة معينة، حسب كما أضافت المادة الثانية(02) من نفس القانون شرطاً آخر والتي نصت: "يجب على العمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع نشاط واحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية أو المعنوية".

ث- محتوى القانون الأساسي: وذلك حسب المادة 21 من القانون 90-14 يجب إن

يشمل على ما يلي:

- ✓ هدف التنظيم و تسميته و مقره.
- ✓ طريقة التنظيم و مجال أختصاصه الإقليمي.
- ✓ فئات الأشخاص و المهن و الفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في الهدف.
- ✓ حقوق الأعضاء وواجباتهم و شروط الانخراط و الانسحاب و الإقصاء.

✓ الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة و الإدارة و تجديدها وكذلك مدة عضويتها.
✓ القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة و تسييرها.
✓ قواعد حساب المنظمة النقابية و إجراءات رقابتها و الموافقة عليها.
✓ قواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إداريا و القواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات.
أما عن جزاء إغفال ترتيبات القانون الأساسي فلم يتطرق المشرع الجزائري إلى العقوبة في حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة 21 من نفس القانون، و لان هذه المسألة لها أهمية خاصة، فان التجربة بينت أن إحدى المنظمات النقابية مارست نشاطها النقابي دون الالتزام بنص المادة 21 ففي مثل هذه الحالة يمكن تصور وضعين: رفض الوالي أو الوزير العمل تسليم و صل إيداع الخاص بتصريح التأسيس، المنظمة النقابية المراد إنشاؤها ليست لها شخصية المعنوية و بالتالي لا تكتسب الصفة القانونية¹.

ثانيا: كيفية التأسيس النقابية.

يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراءات يسبق إعلان عنها و هو إشهارها و المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة حيث يوضح أهداف النقابة و نظام العضوي فيها و أجهزتها القيادية و نظامها المالية، و يعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة، تضعه الجمعية العامة في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة.

إذ تتجلى طريقة التسجيل كوسيلة لإنشاء منظمة النقابية وهذا يختلف حسب أهميتها وهذا ما تفق عليه جل التشريعات:

1. التسجيل الإلزامي: هناك بعض النظم القانونية مازالت تتبنى فكرة إن الاعتراف بالمنظمة النقابية امتياز تمنحه السلطات العامة وفق شروط وقيود يمكن لمها 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 الرقابة. و في بعض الدول الأخرى يخضع

1 : بورزيق خيرة، مرجع سبق ذكره، ص 59.

التسجيل لشروط ترجع إلى نظام البلد السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي، وهي طائفة ثلاثة يحق للسلطة القائمة بالتسجيل فحص الأحكام و الموافقة عليها.

2. التسجيل الاختياري محض: 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، و تتمتع بالشخصية القانونية بسببه أو بدونه.

3. التسجيل الاختياري المقترن بامتياز: 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 لتتمتع بصلاحيات كثيرة و خاصة في مجالات العمل المختلفة و كذا التمتع

بحق الدفاع عن المهنة أمام القضاء و عدم التدخل السلطة العامة بوضع شروط تعسفية لإتمام

إجراءات التسجيل¹. فهو إذا إجراء شكلي محض يختص بتخلص في إيداع بيان النظام الأساسي

للجماعة النقابية والقائمة بقيادتها على أن ذلك لا يسلب الإدارة الحق في الاعتراض على الإيداع إذا تبين لها أن إنشاء النقابة مخالف لأحكام القانون.

نرى أن المشرع الجزائري اعتبر هذا الإجراء الإداري إعلان عن ميلاد منظمة نقابية بصفة رسمية و لم

تكن نيته في تقييد مبدأ حرية النقابية أو اعتباره إذن مسبق لمزاولة نشاط النقابي. إلا أنه في بعض

الأحيان يمكن لبغض المنظمات النقابات ممارسة نشاطها دون انتظار تسريح بواسطة و صل الإيداع

من طرف السلطات المعنية ففي هذه الحالة يكون اللجوء إلى القضاء صعبا لان هذه المنظمة ليس لها

الشخصية المعنوية التي تسمح لها بكافة التصرفات القانونية، ولا يمكن فرض عقوبة جزائية².

الفرع الثاني : شروط الفردية للحرية النقابية .

لقد اهتمت المنظمات الدولية بحماية وصيانة الحق النقابي، ولقد جعلته أحد أهم الحقوق، إذ

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرار تقضي به بالحرية النقابية و ذلك لتحسين الاجتماعية و

1 : سمغوني زكري، مرجع سبق ذكره، ص 59.

2 : بورزيق خيرة، مرجع سبق ذكره، ص 61.

الاقتصادية للعمال، حيث أنه تم التطرق في معظم المواثيق الدولية على حرية التأسيس النقابات، من هذا يعرض في هذا المطلب إلى كلا من حرية تكوين النقابة في فرعه الأول، و إلى الشروط التي يجب أن تتوفر في الفرد لنخرطه في النقابة.

أولاً: الشروط المتعلقة بالمنخرطين و الممثلين.

سيتناول هذا الفرع كلا من حية الانضمام أو عدم الانضمام أو الانسحاب من المنظمة النقابية.

1- حرية الانضمام العامل في المنظمة النقابية

تعتبر حرية الانضمام جوهر الحرية النقابية، من خلالها تتحقق الغاية التي يستهدفها قانون العمل، و هي إقامة التوازن في العلاقات العقدية، بين العامل و رب العمل، و يقصد بها الحماية العامل من وسائل الضغط التي قد يلجأ إليها رب العمل، بحمل العامل على الانضمام لنقابة المؤسسة، أو عدم الانضمام إلى منظمة نقابية مقابل حقه في الممارسة عمله.

و إن المشرع الجزائري قد أقر حرية تكوين المنظمات النقابية و الانضمام إليها لكافة العمال الإجراء كانوا أو المستخدمين، إلا أن هذا التوسع من جانب القانون في منح الحق النقابي، لا يعني أنه حق لأي شخص أو جماعة من الأشخاص بلا شروط و لا قيود، ذلك أن المشرع يتطلب شروط عدة فيمن يحق لهم تكوين النقابات أو الانضمام إليها، تؤدي إلى تحديد نطاق عضوية في النقابات، وحرصها في الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط الآتية:

✓ التمتع بالجنسية الجزائرية أصلية أو المكتسبة منذ عشر 10 سنوات على الأقل،

ويعني ذلك أن العامل الأجنبي الذي لا يحمل الجنسية الجزائرية محروم بموجب القانون، من الحرية النقابية في الانضمام للنقابة و ممارسته حقه النقابي بغرض الدفاع عن حقوقه و حماية مصالحه المرتبطة بالمهنة، و حتى وان كان يعمل في الأراضي الجزائرية بصورة قانونية، و نفس الحكم ينطبق على العمال الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية دون أن تنقضي فترة 10 سنوات على ذلك. وهذا الشرط يحرم الفئات كثيرة من العمال من الممارسة الحق النقابي، و هو نفس الشرط الذي فرضه المشرع على العضو

المؤسس للحزب السياسي، و اعتبره المجلس الدستوري مخلا بالمبدأ المساواة أمام القانون، حيث أن
المشروع الجزائري مصيبا في إيراده لمثل هذا الشرط بالنسبة للممثلين النقابيين و الأعضاء المترشحين
للقيادة النقابية، وذلك بهدف منع الأجانب من التدخل في اتخاذ القرارات المتعلقة بسياسة الاقتصادية
للبلد. إذ لا بد من المشروع إعادة النظر في هذا الشرط فيما يخص الانخراط للمنظمة، ويبقى هذا معلق
بنسبة لممثليه، مثل ما هو معمول به في العديد من التشريعات الدول¹.

✓ **شرط العمر:** لم يحدد المشروع الجزائري لممارسة الحق النقابي، بالانضمام لمختلف
التنظيمات النقابية، سن معين، واكتفى بالتعليق للممارسة النقابية على بلوغ سن الرشد، لتطرح بذلك
الإشكالية التالية: على أن المشروع قيد الحق النقابي في الجزائر على الأفراد البالغين فقط سن 19 سنة،
إلا أن المشروع يتناقض مع نفسه في هذا الشرط حيث أنه يمكن للفرد أن يزاول أي عمل كان في السن
16 سنة، حيث أنه الحق النقابي حق قرر لكل عامل قصد تمكينه من الدفاع عن مصالحه المهنية و
المطالبة بحقوقه².

✓ **شرط ممارسة النشاط المهني أو الحرفي:** إن أهم وأبرز يستدعي التوقف عنده، لما
يثيره من إشكاليات، هو ممارسة العضو المؤسس أو المنخرط في المنظمة النقابية عند تقديمه لطلب
الانضمام، وفضلا عن ذلك فانه لا يمكن لأي عامل أن ينتسب لمطلق نقابة، بل بإمكانه فقط أن
ينتسب إلى النقابة التي يزاول مهنتها. وان كان هذا الشرط يظهر مبدئيا، واضحا و محددًا، إلا أنه في
الحقيقة يطرح العديد من الإشكاليات التي يستدعي التوقف عندها:

يقصد بممارسة النشاط المهني أو الحرفي، هو القيام بالعمل من الأعمال بصورة معتادة
للحصول على مقابل هذا العمل، أي افتراض انجاز الشخص المتقدم بطلب الانضمام لعمل المأجور
ونظامي بتاريخ تقديمه للطلب. وهو شرط أساسي لثبوت الحق النقابي. إذ أن المشروع الجزائري كغيره
من التشريعات يجعل الحق النقابي لأصحاب الأعمال و المهن الحرة و كذا الموظفين. وعلى ذلك فان

1 : Ahmed Lakhdar Amrani, Modalité d'exercice du droit syndical, guide pratique
de législation et de réglementation, livre n° 05, Alger, 2005, page 18.

2: بن مالك بشير، (مساهمة المجلس الدستوري في حماية مبدأ المساواة أمام القانون في الجزائر)، مجلة الإدارة، المجلد 11، ص75.

المصلحة المشتركة لا يمكن أن تقوم وحدها كأساس لثبوت الحق النقابي لمجموعة من الأشخاص الذين يشتركون فيها.

ويمكن أن يفهم هذا المسلك من الجانب المشرع الجزائري في ضوء قصره لممارسة الحق النقابي على العمال دون غيرهم، وأنه الذي لا تتوفر له صفة العامل يحرم من الحق النقابي¹.

✓ الانتماء لمهنة واحدة أو مهنة متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض: فضلا عن

الشروط التي حددتها المادة السادسة من القانون 90-14، أضافت المادة الثانية من نفس القانون شرطا آخر مقتضاه الانتماء إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، أو مهن متماثلة أو مرتبطة ببعضها البعض. فالنقابة جمعية مهنية غايتها الدفاع عن مصالح الأعضاء و تمثيل مهنتهم. و تتوقف فعالية هذا الهدف على وجود تضامن بين أعضاءها. أو تماثل في المصالح أو على الأقل تشابه أو ترابط فيما بينها.

وإذا كان نوع المهنة، لا يطرح إشكالا خاصا بالنسبة للممارسة النقابية في الجزائر، فان شرط التشابه أو الترابط بين المهن قد يؤدي إلى تنازع أو التداخل بين مختلف المنظمات النقابية، فقد أجاز المشرع الجزائري تأسيس المنظمات النقابية على مستوى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو حتى قطاع النشاط الواحد، شرط وجود علاقة بين هدف التنظيم النقابي و النشاط الممارس.

ويقصد بالمهن المتشابهة أو المتماثلة، تلك المهن التي تنصب على نفس المواد، وينفذ فيها العمل بوسائل الإنتاج واحدة.

حيث أن المشرع الفرنسي استثنى فيما يتعلق هذا الشرط، أنه يمكن لمستخدمي العمال في إطار منظمة مهنية الدفاع عن مصالحهم المشتركة بصفتهم أرباب عمل في حين أن المشرع الجزائري لم يأتي بأي موقف اتجاه هذه النقطة¹.

1 : ثوابتي إيمان ربما سرور، مرجع سبق ذكره، ص 97.

✓ التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية:

✓ عدم ممارسته أي سلوك مضاد الثورة التحريرية:

2- حرية عدم الانضمام للمنظمة النقابية.

إذ تعتبر مبدأ من مبادئ الحرية النقابية، و نتيجة حتمية لحرية الانضمام، فبمقتضى حرية الشخص في الانضمام للنقابة يجب أن يكون حرا في عدم الانضمام إليها. وتحمي هذه حرية العمال غير المهلكين في تنظيمات نقابية، و كذا أعضاء النقابيين من مواجهة أية ضغوطات صادرة من أرباب العمل قصد إرغامهم على عدم الانخراط في واحدة و الانضمام في نقابة أخرى، أو عدم الانضمام في أي منظمة نقابية كانت.

و على عكس حرية الانضمام، لم يتم تكريس حرية عدم الانضمام في أي من النصوص الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، فلم تنص الاتفاقيتين 87 و 98، على جزاء كل من يخرق حرية النقابية، حيث أن المشرع الجزائري نص صارحتا بحرية النقابية و ذلك في نص المادة 50:- "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية". و الاعتراف بحرية عدم الانضمام، وتجسيدها و تقرير أحكاما خاصة لحمايتها، ويقع على قدم المساواة مع الحرية الانضمام، خاصة بعد إقرار مبدأ التعددية النقابية في الجزائر و ظهور نوع من المنافسة و الصراع بين مختلف التنظيمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية، و التي بموجبها تقرر امتيازات وسلطات أكثر للمنظمة نقابية واحدة دون غيرها، مؤثرا سلبيا و عائقا قانونيا يعرقل ممارسة هذه الحرية.

و من أهم مظاهر الخرق التي تعرفها حرية عدم الانضمام، وهي العزل، إذ أن هذا العزل أخذ عدة صور، وذلك بمنع إقامة أي علاقة بين الشخص و أعضائه، أو توجيه تعليمة داخل الهيئة المستخدمة مضمونها حظر توظيف أو فصل الموظفين غير منضمين للنقابة². ولا يترتب هذا العزل

1 : Syndicats professionnels, (Représentative) social, fasc.590-., éditions technique-juris-Classeur, 1990 ,P 03 .

2: ثوابتي إيمان ربما سرور، مرجع سابق ص 106، 104.

جزاء إلا إذا تجسد بأعمال مادية صادرة عن الهيئة النقابية بحد ذاتها، كالإذارات و التهديدات و كل أشكال الضغوط، بما يؤثر على علاقة العمل القائمة. إذ أن الأساس القانوني للحرية النقابية الاتفاقيات الدولية و النصوص الدستورية و التشريع، فإن الأساس الموضوعي لتقدير هذه الحرية يتجسد أساس في الاعتراف لكل شخص بحرية العمل.

إذ أنه في بعض الدول قد تصل النقابات احد التضمين اتفاقياتها الجماعية شروطا، تحد من هذه الحرية، ومن أبرزها في هذا الشأن:

- شرط الورشة المغلقة (**closed shop**): و الذي يلتزم المستخدم داخل المؤسسة

بتشغيل الأفراد المنضمين للنقابة دون غيرهم، و الالتزام بالأجراء غير المنضمين بالانخراط في أجال محددة، وفصل الأجراء غير المنضمين أو الذين ليست لهم علاقات حسنة مع النقابة المؤسسة.

- شرط الورشة المهيكلة (**union shop**): أد يلتزم بموجبه رب العمل بفصل جميع

الأجراء الذين يرفضون الانضمام لنقابة المؤسسة في الآجال المحدد مع احتفاظه لحرية التوظيف.

- شرط التوظيف الأفضل (**preferential – hiring**): والذي يلتزم رب العمل

بتفضيل الأفراد المترشحين للانضمام إلى النقابة التوظيف.

تعدد و تنوع مثل هذه الشروط التي لا نعرف لها تجسيدا صريحا ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية في الجزائر، وذلك استنادا لنص المادتين 136 و 137 من القانون 90-11 و التي نصتا: " يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في العقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، و تحل محله أحكام هذا القانون بقوته "، " يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في العقد العمل يخالف باستنفاصه حقوق منحت للعامل بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية".

3- حرية الانسحاب من المنظمة النقابية.

وتعتبر نتيجة حتمية و ملازمة لأفراد في حرية الانضمام. ولم يورد المشرع الجزائري، خلافا للمشرعين الفرنسي و المصر، نصا خاصا يقر بموجبه حق الانسحاب من المنظمة النقابية لكل عضو

فيها. و جاء تكريسه لهذا الحق بصورة ضمنية، وذلك من خلال نصه على أن الانخراط للتنظيمات النقابية حر و إرادي.

حيث أنه لا يجوز منع العضو النقابي من الانسحاب و التوقف عن ممارسة نشاطه النقابي مع احتفاظه حقه في العمل، كما أنه لا يمكن إكراهه على الانسحاب من النقابة. إذا كان العامل الحق في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها. فان له أيضا الحق في الانسحاب من النقابة و هذا هو الجانب السلي لمبدأ حرية النقابية حيث ذكرت المادة 21 من القانون 90-14 على وجوب اشمال النظام الأساسي لنقابة على تحديد شروط الانخراط و الانسحاب أو الإقصاء من النقابة.

يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ويعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة لان الانسحاب حق للعضو وغير معلق على الموافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله، و نظرا لأهمية الانسحاب فان الحرية النقابية كرسست هذا الحق بصفة خاصة و ذلك في نص المادة 51 قانون 90-14.

نظرا لمبدأ الحرية النقابية، وتطبيقا للمواثيق و الاتفاقيات الدولية، حرص كلا من القانون الفرنسي و المصري و الجزائري على تطبيق هذا المبدأ، إلا أن القانون الفرنسي و الجزائري كانا أكثر دقة من القانون المصري الذي أمهل حماية العامل في المرحلة ما قبل التشغيل، التي يكون فيها مستقل عن أي نقابة¹.

ثانيا: الشروط المتعلقة بالممثل النقابي.

نشأت صفة الممثل النقابي، طبيعيا مع تطور دور الحركة النقابية، كشخص مفوض لتمثيل حقوق العمال داخل الهيئة المستخدمة و يتخذ شخص الممثل النقابي صورته النهائية ووجوده باكتمال إجراءات الانتخابية بصفة شرعية، و يتولى هذا الأخير مهامه وصلاحياته بصفة دائمة بعيدا عن كل أشكال الضغوط المباشرة و الغير المباشرة².

1 : Ahmed Lakhdar Amrani, Op, Tic, p 25.

1: Jean pélassirer et d'autres, droit du travaille, 20éme édition Dalloz, paris, 1989, p599

إن المهمة الأساسية للممثل النقابي تتجسد في الدفاع عن مصالح المهنة للعمال، و بالأخص للعمال الإجراء المهيكلين في الصفوف النقابية. و في هذا الإطار يجب التمييز بين صلاحية المندوب أو الممثل النقابي و مندوب أو ممثل العمال المنصوص عليها من مواد 97 و 101 من القانون 90-11. فان كانا يشتركان في التمثيل مطالب العمال أمام الهيئة المستخدمة فان الممثل النقابي يمتلك سلطات أوسع من ممثل العمال. من خلال الترخيص له بالمشاركة في المفاوضات الجماعية داخل المؤسسة، و العمل على التغيير و تحسين الأوضاع عمال المؤسسة وشروط العمل من خلال دوره في إبرام الاتفاقيات الجماعية. فضلا عن ذلك فان كانت علاقات ممثل العمال ذات صبغة مزدوجة، علاقات يقيمها الهيئة المستخدمة و علاقات أخرى مع العمال.

1- المنظمة النقابية المؤهلة لتعيين ممثل النقابي.

إذ لا تخول المنظمة النقابية إحداث مناصب لتمثيل النقابي وتعيين مندوبين نقابيين إلا إذا كانت منظمة النقابية مسجلة و معترف بها قانونا، تنشط بصورة نظامية، تحوز الصفة التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة.

وعندما لا تتوفر في أي تنظيم نقابي، شروط اكتساب الصفة التمثيلية، يتكفل العمال الأجراء ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من النزاعات الجماعية للعمال و تسويتها، وتحدد نسبتهم حسبما هو محدد قانونا.

هذا ما ورد نصه في المادة 42 من القانون 90-14 المعدل و المتمم بموجب المادة 10 من القانون 91-30، ويجوز هذا الأخير صفة التمثيلية النقابية، و تتصرف جميع السلطات و الوسائل الحماية المقررة للمندوب النقابي.

2- الهيئة المستخدمة المستقبلية للممثل النقابي.

يجوز لأي تنظيم نقابي حائز على الصفة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة تعيين ممثل نقابي لها داخل المؤسسة مهما كان نوع هذه الأخيرة، عمومية كانت أو خاصة، و مهما كان مجال نشاطها. وذلك طبقا لنص المادة 40 من القانون 90-14. فقد أخذ المشرع الجزائري في هذا الشأن نفس موقف الذي تبناه بشأن سلطة النقابة في إحداث فرع نقابي على المستوى الهيئة المستخدمة، إذ يجب أن تشمل الهيئة المستخدمة على حد أدنى من العمال الأجراء يقدر بعشرين 20 عاملا على أقل. ووفقا لما ورد في أحكام المادة 41 من القانون 90-14، يتم تحديد ممثلين النقابيين في حدود و النسب التالية:

- من 20 إلى 50 عامل أجير: مندوب واحد.
- من 51 إلى 150 عامل أجير: مندوبين.
- من 151 إلى 400 عامل أجير: 3 مندوبين.
- من 401 إلى 1000 عامل أجير: 5 مندوبين.
- من 1001 إلى 4000 عامل أجير: 7 مندوبين.
- من 4001 إلى 16000 عامل أجير: 9 مندوبين.
- أكثر من 16000 عامل أجير: 13 مندوبا¹.

وفي المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملا أجير، يتكفل تمثيل العمال الأجراء، ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء داخل الهيئة المستخدمة لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها المادة 42 فقرة 02 من القانون 90-14. ومن خلال ما سبق، يمكن أن نستخلص بأن المشرع الجزائري قد عمد الربط بين أحكام إحداث الهيكل النقابي و أحكام تعيين مندوبين داخل الهيئة المستخدمة. فسوى بينها في الشروط و المعايير و نتأكد من ذلك باستقراء نص المادة 41 و التي جاء فيها: "تعين الهيكل النقابي.. من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيلية لدى المستخدم".

1 : قبل التعديل نص المادة 41 من القانون 90-14 حددت كأعلى عدد لمندوبين بنسبة 16000 تضم 11 مندوب نقابي داخل الهيئة المستخدمة.

3- العمال المؤهلين للتمثيل النقابي.

حددت المادة 44 من القانون 90-14 الشروط الواجب توافرها في الشخص الممثل النقابي، و المتمثلة أساسا في:

أ- أن يتمتع بالجنسية الجزائرية، ولم يرد هذا الشرط في أحكام المادة 44، المذكورة أعلاه، و هذا ما يستشف من نص المادة 6 من القانون 90-14، و التي تحدد شروط التي يجب توفرها لدى المؤسس أو أعضاء التنظيم النقابي، و من خلال استقرار القوانين الأساسية للمنظمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية.

إذ أن هذا الشرط يطرح مشكلة، كونه يحرم فئات عديدة من العمال من الممارسة حقهم النقابي، إلا أنه شرطا لازم وصحيح بالنسبة لقواعد الترشح للقيادة و التمثيل النقابي، فلا يمكن تولية أجنب سلطة القيادة على مستوى الهيئات¹.

ب- أن يبلغ المترشح للتمثيل النقابي سن 21 سنة كاملة يوم انتخابه.

ت- تتمتع الممثل النقابي بحقوقه المدنية و الوطنية، وعدم تعرضه لعقوبة جنائية.

ث- أن تكون له أقدميه لا تقل عن سنة واحدة في المقابلة أو المؤسسة أو الإدارة ، إلا أن

هذه القاعدة ليست ثابتة، وهذا الشرط ليس من النظام العام، كونه يخضع في تحديده القانون الأساسي للمنظمة النقابية².

و بتوفر هذه الشروط ، يخضع تعيين الممثلين النقابيين على مستوى الهيئة المستخدمة و يتم تبليغ المستخدم أو رئيس المؤسسة بأسماء و ألقاب المندوبين النقابيين برسالة موصى عليها أو بريد مرسل مع وصل التسليم. و يحتج بتاريخ التسليم كدليل الإثبات، و في حالة وجود نزاع بشأن تحديد التمثيلية من بعض العمال كمعارضين لذلك القرار، يتم ابلغ مفتشيه العمل المختصة إقليميا بأسماء

1 : نص المادة 23 من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين.

2: نص المادة 21 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

و ألقاب المندوبين، وذلك في أجال 8 أيام التالية التي تعقب انتخابهم. وذلك طبقا لنص المادة 45 من القانون 90-14.

حيث أنه ينتخب الممثلون النقابيين عن طرق الاقتراع النقابي الحر و السري و المباشر وتحدد كيفيات تنظيم الانتخابات من طرف التنظيمات النقابية للعمال.

وان كان المشرع الجزائري قد أجاز الطعن في صحة الانتخابات المتعلقة بتعيين مندوبي المستخدمين أمام المحكمة المختصة إقليميا التي تبث بحكم ابتدائي و نهائي في أجال 30 يوما من إخطارها و ذلك طبقا لنص المادة 100 من القانون 90-11.

حيث أنه يمكن في هذا الصدد أن يلجا المعارضين في هذا الشأن على مدى توافر الشروط الخاصة بالممثل أو بالهيئة المستخدمة، وبهذا لبد من المشرع الأخذ بأحكام القانون 90-11 المتعلقة بممثلي العمال¹.

المطلب الثاني: الحماية القانونية المخولة للمنظمة النقابية.

إن للممارسة الحق النقابي حماية قانونية أقرها القانون 90-14 من المواد 50 إلى 57 بصفة عامة لجميع المنظمات النقابية كما أن للاتحاد العام للعمال الجزائريين حماية قانونية مشار إليها في أحكام الداخلية للاتحاد ع.ع.ج، و في هذا الصدد سيتناول هذا المطلب كلا من الحماية القانونية والجهات المختصة لهذه الحماية.

الفرع الأول: الحماية الحق النقابي.

أولا: الحماية الخاصة بالعمال النقابيين

أ- فئة العمال : بالرجوع إلى نص المادة 50 و 51 من القانون 90-14 الذي ينص على : " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطه النقابي " و " لا يجوز لأحد

¹: ثوابتي إيمان ربما سرور، مرجع سبق ذكره، ص 104.

أن يمارس ضد العمال ضغوطات أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية و نشاطها"، حيث أنه على المنخرطين حماية قانونية محولة لهم في انضمامهم للمنظمة نقابية معينة، وتعتبر كل مخالفات المسجلة في هذا الشأن عراقيل لحرية الممارسة الحق النقابي (المادة 58 من القانون 90-14)

ب- فئة للمندوبين النقابيين. أفرد المشرع الجزائري أحكاما خاصة بحماية هذه الفئة حيث نص على أن عزل لمندوب نقابي يعد خرقا لأحكام القانون و يعتبر باطلا و عديم الأثر و يعاد إدماج المعنى بالأمر في منصب عمله و ترد إليه حقوقه (المادة 56 من القانون 90-14)، و منع المشرع كل مستخدم من أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية، أيا كان نوعها، على أي مندوب نقابي بسبب نشاطه النقابي و ذلك طبقا لنص (المادة 53 من نفس القانون)، و فضلا عن ذلك، فإنه لا يحق للمستخدم تسليط عقوبة تأديبية على أعضاء الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بسبب نشاطاته النقابية.

حيث قيد المشرع الجزائري سلطة المستخدم في توجيه أية عقوبة تأديبية ضد مندوب نقابي بشرط إعلام المنظمة النقابية التي يمثلها هذا الأخير، و إعلام هذه الأخيرة للمندوب المعني بذلك (المادة 54 من القانون 90-14)¹.

ثانيا: الأحكام الخاصة بحماية الحق النقابي:

إن كان المشرع الجزائري قد وفر حماية خاصة للعمال النقابيين، فأيراده لأحكام الآمرة في صياغتها، و من حيث قوتها الإلزامية، تحد من السلطة رب العمل المباشرة في توجيه العقوبات تأديبية ضد هؤلاء، فإنه و في إطار حماية الحق النقابي، كأحد الحقوق الأساسية المكرسة دستوريا، قد ذهب إلى أبعد من ذلك حيث أنه قرر عقوبات مالية و أخرى بدنية عن أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، و نصت في ذلك المادة 59 من القانون 90-14 على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10 ألف إلى 50 ألف دينار جزائري على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في الأحكام هذا القانون لاسيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه. و في حالة العود

1 : ثوابتي إيمان ريماء سرور، نفس المرجع ، ص362.

يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري و بالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

ويستشف من خلال ما سبق، أن المشرع الجزائري قد أحاط الممارسة النقابية بحماية واسعة و فعالة، و وصلت إلى حد تجريم كل سلوك يمثل عرقلة لحرية الممارسة النقابية، و ورود صياغة المادة 59 بصفة عامة، دون تحديد السلوك التي تشكل عراقيل لحرية الممارسة النقابية يحول للقاضي سلطة التقديرية واسعة في تقرير فيما إذا كان السلوك معين يعتبر عرقلة لحرية الممارسة الحق النقابي، ليشكل بذلك جريمة منصوص و معاقب عليها قانونا. غير أن فعالية هذا النص، تظل موقوفة على مدى الاستقلالية التي يتمتع بها القاضي الجزائري في إصداره لأحكامه. فان كان النص القانوني يشرع ليظل مجرد حبر على ورق أو يخضع في تطبيقه و تفسيره محتواه للسلطة التقديرية للسلطات العمومية، فان هذه الضمانة ستنتفي. و الانتهاكات التي تعرفها الساحة النقابية في الوقت الحاضر لدليل قاطع على ذلك¹.

الفرع الثاني: هياكل و آليات حماية الحقوق و الحريات النقابية .

استقطبت مسألة إقرار الحرية النقابية و ضمان تعزيزها و حمايتها اهتمام المنظمات الدولية و كذا الإقليمية، فكرستها في موائيقها و أصدرت اتفاقيات خاصة لتنظيم مبادئها و تحديد أوجه ممارستها، كما أنشئت أجهزة متخصصة لحماية هذه و المتمثلة في الجهاز التفتيشي للعمل و الجهاز القضائي. أولا: دور الجهاز التفتيشي للعمل في حماية الحقوق و الحريات النقابية.

أولا: دور مفتشية العمل في حماية الحقوق و الحريات النقابية.

لقد أرد مؤتمر العمل الدولي سنة 1947 أن يحقق تناسقا ما بين النظم الدولية القائمة، و أن يضع قانونا على المستويات الدنيا للتفتيش العمالي عبر العام و قد استطاع أن يحقق ذلك، حيث أخذت الجزائر بهذا النظام و سمته ب " مفتشية العمل".

1- التنظيم العام للجهاز التفتيشي للعمل: و يقصد بذلك مجموعة الأعوان و الهياكل الذين

يمثلون مفتشية العمل في الجزائر، فاستنادا لنص المادة 04 من القانون 90-03: " يمارس صلاحيات

مفتشية العمل أعوان مختصون يدعون مفتشي العمل، يحدد بتنظيم مفتشية العمل و تسيير القانون

الأساسي لمفتشي العمل عن طريق التنظيم".

1 : مرجع نفسه، ص 364.

2- صلاحيات مفتشية العمل في مجال حماية الحقوق النقابية: يمثل الجهاز التفتيشي للعمال

الجهاز الرئيسي المكلف بمراقبة وضمّان التطبيق السليم للنصوص القانونية المتعلقة بحماية العمال الأجراء و المندوبين النقابيين، بصفة خاصة. و تتحدد صلاحيات مفتشية العمل في مجال الرقابة على تطبيق تشريع العمل، على جميع المراحل النشاط النقابي، و يمكن ملاحظة ذلك، على النحو التالي:

- تمتلك مفتشية العمل صلاحية الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالشروط العامة للتوظيف وظروف العمل. ليكون لها بذلك تسجيل أية مخالفة في حالة إقامة أي تمييز بين العمال، أو في حالة تسليط عقوبة تأديبية على أحد العمال مرجعها ممارسة النشاط النقابي، أو منع المندوبين النقابيين من التمتع بحساب 10 ساعات في شهر مدفوعة الأجر كوقت فعلي لممارسة مهامهم النقابية، أو الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم، أو حتى الغيابات اللازمة لمشاركتهم في ندوات و مؤتمرات التنظيمات النقابية و في ملتقيات التكوين النقابي.

- كما تمتلك مفتشية العمل صلاحيات مبشرة لحماية الممارسة الفعلية للحق النقابي، فلها تسجيل مخالفات في الأحوال التالية¹:

1- كل أنواع التمييز الموجهة للعمال بسبب نشاطهم النقابية، سواء مست هذه الممارسات التمييزية حرية التأسيس المنظمة النقابية، حرية الانضمام، حرية التوظيف و العمل.

2- جميع أعمال التهديد و ضغوط التي يمارس رب العمل أو الجهة الوصية على العمال النقابيين بقصد عرقلة الممارسة الحرة و الفعلية لنشاط النقابي.

3- كل إجراء تأديبي يتخذ اتجاه أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية، يحث تقوم مفتشية العمل بدور الرقابة على النظام الداخلي للمؤسسة. و ذلك حسب ما هو مبين في الملحق رقم (01)².

1: بظاهر أمان، مرجع سبق ذكره، ص 105.

2: الملحق رقم 1 المتعلق بالتسريح التعسفي للمندوب النقابي - دور المفتشية العمل.

وهو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم في مجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية و درجات الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ. يودع لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقة التشريع و التنظيم المعمول به في أجال 08 أيام، تسري فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا. ثم بعد ذلك يقوم المستخدم بعملية الإشهار في أوساط العمال المعنيين¹. فاداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل أمر وجوبي حيث تقوم أجهزتها المختصة بمراقبة المجال التأديبي في تكييف الأخطاء المهنية الدرجة. وتكون مراقبة مفتشية العمل في حدود ما جاء في النصوص القانونية. إلى جانب ذلك تقوم مفتشية العمل بمراقبة الإجراءات التشريعية التأديبي المنصوص عنها في النظام الداخلي و مطابقتها للنصوص التشريعية، و التي تنص على وجوب التبليغ الكتابي لقرار و استماع المستخدم للعامل المدني، الذي يمكنه في هذه الحالة، أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه².

و تعتبر مفتشية عمل جهاز الرئيسي لحماية المنظمة النقابية و أعضائها في سبيل تمكينهم من الممارسة الفعلية و الحرة لنشاطاتهم النقابية، و في هذا الإطار أقر القانون 90-14 في مادته 54 "بأنه يجب تبليغ لقب و اسم المندوبين النقابيين إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، خلال ثمانية أيام التي تعقب انتخابهم، بإضافة قيامهم بمعاينة و متابعة كل مخالفات.

و من خلال ذلك يرافق مفتشية العمل مندوب عن الفرع النقابي أثناء قيامه بالتفتيش، كما يمكنه فحص شكاوى النقابيين بطريقة سرية لا تسمح بالإفصاح عن اسم الشاكي، أو العرائض و المعلومات التي يطلعون عليها. عندما تثبت مخالفات الأحكام التشريعية و التنظيمية، يستدعي مفتشية العمل كلا طرفين (المستخدم أو ممثله و العامل النقابي أو مندوبه النقابي). فيحرر مفتش العمال محضرا المصالحة لإنهاء الخلاف الجماعي و تدون فيه نقاط التفاهم.

ثانيا: دور الجهاز القضائي في الحماية الحقوق و الحريات النقابية.

1 : نص المادة 77- 79 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

2 : نص المادة 73 ف2 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

من بين حقوق النقابة اللجوء إلى القضاء للدفاع عن حقوق مصالح أعضائها الجماعية أو الفردية، و تعتبر تلك نتيجة حتمية و ملازمة لاكتسابها الشخصية المعنوية، فللقابة أهلية التقاضي طبقا للمبادئ العامة، بوصفها شخصا اعتباريا، للدفاع عن حقوقها.

فالجهاز القضائي في الجزائر يمثل في حقيقة الأمر، الجهاز الأسمى لحماية الحقوق و الحريات الأساسية للمواطن، بما في ذلك الحريات النقابية، و لتحقيق هذه المهمة يجب أن تعمل السلطات العمومية من أجل ذلك.

- أهلية التقاضي للمنظمة النقابية: اعترف المشرع الجزائري بهذا الحق للمنظمات

النقابية، حيث تنص المادة 16 من القانون 90-14 على: " يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسه وفقا للمادة 08، و يمكنه القيام بما يأتي، التقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى جهات القضائية المختصة، حيث أنه يوجد الدعوى النقابية للدفاع عن مصالح الجماعية، و مساعدة النقابية في الدعوى الفردية¹.

1. الدعوى النقابية للدفاع عن مصالح الجماعية: يحق للنقابة كشخص معنوي أن تتقاضى

باسمها الخاص، حتى وان كانت لا تحوز الصفة التمثيلية، و دعوى النقابية: " هي التي تمارسها النقابة باسمها الخاص كشخص معنوي مكلف بالدفاع عن مصالح الجماعية للأعضاء". و عرفت هذه الدعوى بأنها دعوى تزاوّل مباشرة من طرف نقابة مهنية، باسمها أمام العدالة لغرض وحيد، و هو الدفاع عن مصالح المهنية التي ينتسب إليها أعضاؤها. و فضلا عن شروط قبول الدعوى، تتقابل الدعوى النقابية و الدعوى الفردية من حيث جهة القضائية التي يجوز تحريك الدعوى أمامها، فبينما يختص قسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا، و هذا ما ورد في نص المادة 500 من القانون الإجراءات مدنية و إدارية التي نصت على: " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في: منازعات انتخاب مندوبي النقابي، المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي. الدعوى أمام الإداري: تتجسد الدعوى النقابية عادة بدعوى الإلغاء أو تجاوز السلطة تنصب حول مشروعية قرار الإداري مس مصالح النقابة المشتركة.

1 : ثوابتي إيمان ربما سرور، مرجع سبق ذكره، ص 383.

2- مساندة النقابة الدعوى الفردية: تهدف الدعوى الفردية إلى الحصول على منفعة معينة

لصالح العضو من أعضاء النقابة محددًا بالاسم، فهي الدعوى التي تمارسها النقابة بصورة أكثر تقليدية، باسم ولحساب أحد أعضائها. فللنقابة دورا في الدفاع عن المصالح الفردية للعمال، فيمكن للعمال أن ينيب عنه مندوبا عن النقابة، أو يستعين به في الدعوى أمام القضاء العمالي، و كما يمكن للنقابة أن ترفع و حدها بدل العامل أمام القضاء العمالي في القسم الاجتماعي بالمحكمة إقليمية، على رب العمل و إلزامه باحترام قواعد القانون المتعلقة بحقوق العمال، أو بتنفيذ بنود اتفاق عمل جماعي، دون حاجة إلى توكيل من صاحب الشأن، و يكفي علم هذا الأخير بها و عدم اعتراضه عليها شرط تمتعها بالصفة التمثيلية¹.

1: بظاهر أمال، مرجع سبق ذكره، ص 176.

الفصل الثاني: المنظمة النقابية الاتحاد العام للعمال الجزائريين

يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين أول منظمة نقابية تمثل العمال الجزائريين، حيث عملت على الدفاع عن حقوق العمال الجزائريين ماديا و معنويا، مع المشاركة بصفة مباشرة أو غير مباشرة في الكفاح المسلح ضد الاستعمار، كما حافظت على نفس المكانة بعد الاستقلال إلى يومنا هذا، حيث يعد الشريك الاجتماعي الوحيد للدولة الجزائرية الذي يمثل جميع الميادين.

المبحث الأول: كيفية سير الهيكل و الهيئات الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

سوف يضم هذا المبحث كلا من تعريف بالمنظمة النقابية المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين و مهام و البناء الهيكلي لهذه المنظمة الجماهيرية¹.

المطلب الأول: تعريف بالاتحاد العام للعمال الجزائريين.

سيتناول هذا المطلب مجموعة من المفاهيم المتعلقة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين و حقوق و واجبات المنخرطين و أهم المبادئ التي تقوم عليها هذه المنظمة النقابية وذلك منقسما إلا كلا من الفرع الأول و الفرع الثاني.

الفرع الأول مفهوم المنظمة .

بنسبة لهذا الفرع فهو سيتطرق إلى تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين و نبذة تاريخية،

أولا: تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

حيث أنه عرفه القانون الأساسي لهذه المنظمة في مادتها الأولى والتي نصت على: "الاتحاد العام للعمال الجزائريين المشار إليه باختزال(ا.ع.ع.ج)، هو منظمة نقابية مطلية حرة و مستقلة من كل وصاية حزبية و إدارية و أرباب عمل، و موحدة و ديمقراطية بالنسبة لكافة العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجره و ما شبهها، تكون من نتاج عملهم اليدوي أو الفكري، و لا يستخدمون غيرهم من العمال لمصلحتهم، و العمال المتقاعدين و طالبي الشغل و العمال المسرحين².
كما أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية، حيث أنه يستمد (ا.ع.ع.ج) موارده من وذلك طبقا لنص المادة 186 من أحكام القانون الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين:

✓ حاصل الاشتراكات: و تقوم هذه بجمع الاشتراكات من جميع المنخرطين في المنظمة

و يكون ذلك في غضون الثلاثي الأول من السنة المدنية أي من فاتح جانفي إلى غاية 31 مارس من كل سنة.

1 :بومقورة نعيم بن محمد، مرجع سبق ذكره،ص287.

2 : المادة 1 القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين المصادق عليه من قبل المؤتمر الثاني العاشر في جانفي2015.

✓ الاعتمادات

✓ الإعانات و التبرعات، و لا يمكن جمع التبرعات إلا بعد موافقة من الهيئة العليا

مباشرة.

✓ حاصل النشاطات و الاستثمارات في جميع المجالات¹.

وتوضع هذه الموارد في حسابات جارية بريدية أو مصرفية كافة الأموال المتوفرة لدى الهيئات النقابية من الفرع النقابي إلى اللجنة التنفيذية الوطنية. و يتم سحب الأموال بناء على صكوك يوقع عليها الأمين العام للهيئة و أمينها المكلف بالإدارة و المالية للهيئة المعنية.

حيث يمكن للهيئة المعنية تقوم بتحرير صكوك. وذلك طبقا لنص المادة 190 فقرة 2 من أحكام القانون الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

إذ أن مقر الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالجزائر العاصمة، " دار الشعب عبد الحق بن حمودة "، ساحة أول ماي ، الوثام حاليا.

ويستمد (ا.ع.ع.ج) قوته من و حدة تنظيم العمال، وتجنيد منخرطيه من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أول نوفمبر 1954، و من بين أهدافه المنظمة

1- الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال و الفئات المشار إليها في المادة الأولى من

القانون الأساسي، و سهر على تحسين ظروف عملهم و معيشتهم، و التصدي ضد محاولات التعسف و الاستغلال.

2- التنسيق العمل النقابي من أجل ضمان مصالح بالاستعمال الوسائل القانونية.

3- حماية مناصب العمل و الدفاع عليها، و تحسين القدرة الشرائية للعمال و السهر على

توزيع العادل للدخل الوطني.

4- الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال و السعي الدائم على ذلك.

1 : مقدمة النظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين المصادق عليها من طرف اللجنة التنفيذية في مارس 2015 .

5- تطوير، توجيه، تحسين و مراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال و المتقاعدين و ذويهم، و ضبط نمط تسييرها و استخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال¹.

حيث أنه يلزم على المنظمة النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين نفس شروط المترتبة على أي منظمة نقابية أخرى و التي تدرج أحكامها في القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، إذ يخضع (ا.ع.ع.ج) أحكام المواد المتعلقة بالتأسيس التنظيمات النقابية و تنظيمها وتسييرها في بابها الثاني من القانون 90-14 من المادة 6 الى المادة 33 من ذات القانون.

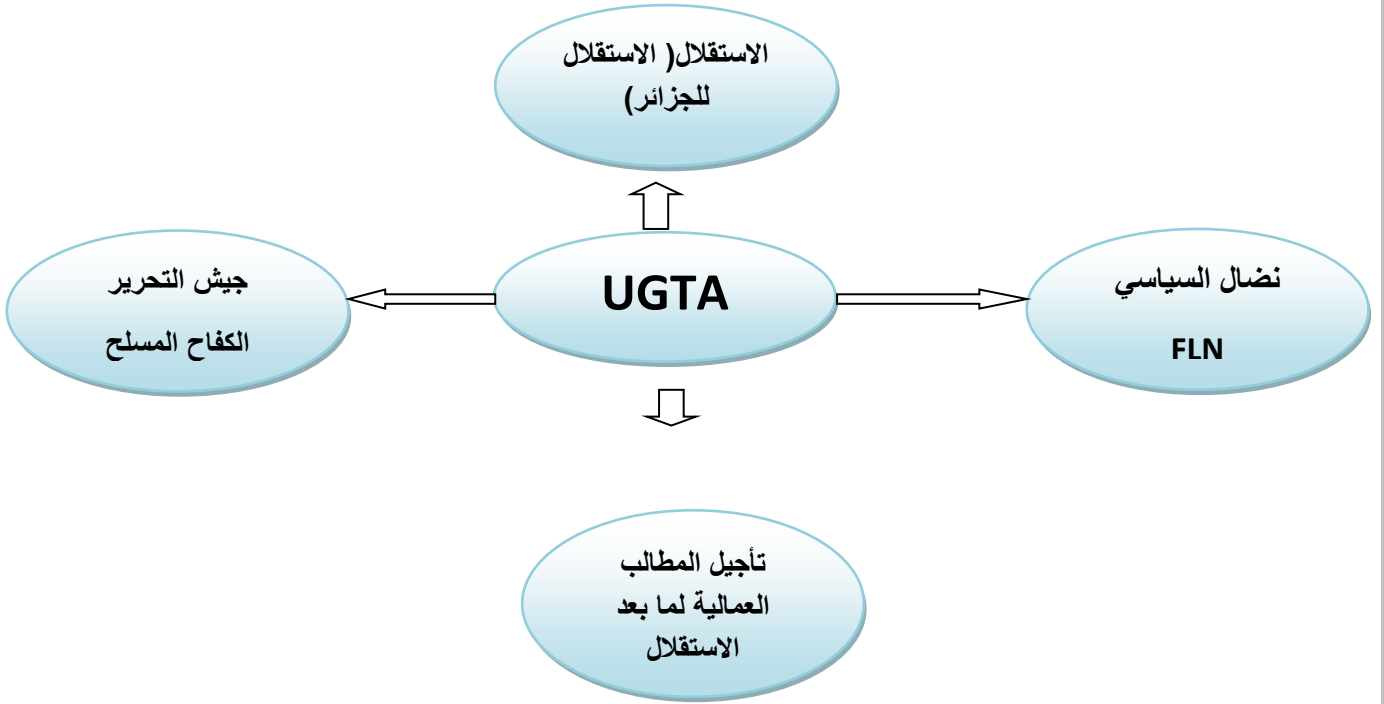
مبادئ الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

يقوم الاتحاد العام للعمال الجزائريين على مبدأ الجماعية و الوحدة في التنفيذ وذلك في التمثيل الاجتماعات النظامية على جميع المستويات إذ يجب عليها بتوفير النصاب القانوني و في المداولات و يجب عليها على توفر الأغلبية عند اتخاذ القرارات، مع أنه يحترم رأي الأقلية و تسجيله ضمن محاضرات و الاجتماعات اللاحقة، وهذا ما نصت عليه المادة 18-20 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين في قسمه الثالث المتعلق بالمبادئ و الأداء.

1 : نص مادة 06-07 القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ثانيا: نبذة تاريخية عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

1- الحركة النقابية في ضل الثورة التحريرية من 1954-1962:



أ- نهاية النقابية الفرنسية: كان على المناضلين الجزائريين المنخرطين في مختلف النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر أن يحددوا موقفهم، و هكذا انضم البعض مباشرة إلى الثورة المسلحة، بينما لم يحددوا الآخرون انخراطهم داخل النقابات الفرنسية. وقد انتشر آنذاك خبر التحضير لإنشاء مركزية وطنية مستقلة، وفي هذه الظروف وقعت قطيعة مع العمال الجزائريين، وكان ذلك خلال شهرين أخيرين من سنة 1954 و بداية سنة 1955، و الذي كان سبب في انهيار لنقابات الفرنسية، و في هذه الظروف طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر مما أدى إلى تضارب في الآراء و النقاشات. غير أن رد الجبهة التحرير الوطنية كان عنيفا على الموقف السياسي ل (CGT) في نفس الوقت الذي لم تتوقف جريدة العمال الجزائرية على استنكار هذا الموقف، مطالبة العمال بالانخراط في (ا.ع.ع.ج) و بهذا كتب الأمين الوطني "جيلاني مبارك" على أن المنظمة (CGT) المنظمة الوحيدة في العالم التي لم تقدم يد المساعدة و كان بعدها انتقادات

عديدة من قبل كتاب من بينهم "فرانز فانون" و "جورج لوفر"¹ ، و التي من خلالها اكتسب العمال الجزائريين خبرة في مجال النقابي من المستعمر الفرنسي .

أ- الحركة الوطنية الجزائرية تابعة لمصالي الحاج: من المعروف أنه منذ أوائل الثورة التحق أغلب المركزيين بجهة التحرير الوطنية و تعزز نفوذ الجبهة، و في ماي 1955 اجتمع مندوبوها "عيسات ايدير، رابح جرمان و بورويبة بوعلام" لتنسيق المخططات الأولى لإنشاء منظمة نقابية، أما الحركة الوطنية الجزائرية التابعة لمصالي الحاج فقد حاولت من جهتها الاتصال بالمناضلين " رابح جرمان ، بورويبة بوعلام و عطا الله بن عيسى " لأخذ مبادرة بإنشاء اتحاد نقابي، و تواصلت الاجتماعات إلى غاية بداية سنة 1956 دون نتيجة. حيث أنه كان لحركة الوطنية الجزائرية تحضر سريرا مشروع إنشاء الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين، و كانت تجرى مفاوضات في باريس مع (CGT) و (FAW) و في بروكسل مع الكونفيدرالية الدولية للنقابات الحرة.²

ب- الاتصال بالكونفيدرالية الدولية للنقابات الحرة: كان بن خدة و عبان رمضان مسؤولا الجبهة على مستوى العاصمة وقد كلفا مناضل بورويبة بوعلام بتوجه إلى فرنسا لملقاة الممثل الدائم للكونفيدرالية في أوروبا و كان الهدف المقابلة سبر أولى الآراء.

و في 2 جانفي 1956 أجريت محادث الثانية مع نفس الممثل " أورين براون " ، و لم يصلوا إلى أي نتيجة، إذ أن المساندة أتت من الاتحاد العام التونسي و المغربي لشغل، وفي هذه الأثناء تم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956، حيث أنه قدم الاتحاد العام للعمال الجزائريين ملف الانخراط في المنظمة العالمية بتاريخ جوان 1956، وعين قايد مولود و دكار رحمون ممثلا (ا.ع.ج)، و في جويلية 1956 تم انضمام إلى الكونفيدرالية بمساندة الاتحاد المغربي و

1 : اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، من تاريخ حركة النقابية في الجزائر، ط1، طبع المؤسسة الجزائرية لطباعة وحدة رضا حوحو، الجزائر، سنة 1989، ص 136-137.

2 : بشير هديفي، مرجع سبق ذكره، ص 201.

التونسي رغم معارضة كلا من (CGT) و (FAW) و الاتحاد النقابي الجزائري الذي رفض انخراطه، وكان ذلك انتصارا سياسيا كبيرا للمركزية النقابية الجزائرية، و الجبهة التحرير الوطنية¹.

هـ - التصريح الرسمي للاتحاد العام للعمال الجزائريين: في 24 فيفري 1956 تم إنشاء

الاتحاد العام للعمال الجزائريين و ذلك طبقا لقانون الفرنسي لسنة 1901 المتعلق بالجمعيات و الحريات النقابية و طبقا لحماية الحق النقابي و المبادئ حق التنظيم الجماعي المصرح في الاتفاقية 87 الصادرة في سان فرانسيسكو سنة 1948، والمعمول به في المنظمة الدولية لشغل، وذلك تم بعد عودة البعثة من الكونفيدرالية العالمية من بروكسل، و كانت ظروف إنشاء المركزية وطنية قد أنجزت، إذ أنه كان لذ من الجبهة التحرير الوطنية أن تنشئ وسيلة شرعية لتعبير، وذلك حتى تؤكد نفوذها، حيث أنه أصبح "نادي شريف سعدان" أول مقر للاتحاد العام للعمال الجزائريين بعد الاجتماعات التمهيديّة التي جرت في بعض المساكن. و في هذه الظروف كان من الضروري أن تنخرط في المركزية النقابيتين على أقل فأودع كلا من فرع النقابي (للموانئ و التراموي) قانونهما، لكن الحكومة آنا ذاك رفضت الإيداع الشرعي. مما أعقبها تضاربات على هذا التصرف، إذ نصح الأستاذ علي بومنجل النقابيين بمطابقة النصوص الخاصة بالجمعيات².

حيث أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين حدد توجهه السياسي و ذلك في وثيقة تحت

عنوان: "أجل تحرير الوطني و النقابية الحرة"، إذ أنه أنشأت المنظمة النقابية من إرادة العمال

الجزائريين، لوضع حد للاستغلال البشع المسلط على العمال، و ذلك للقضاء على النظام الاستعماري و إقامة نظام ديمقراطي واجتماعي، حيث أنه لم تتحقق الثورة إلا بواسطة عمالية وطنية حرة، و كانت الأخيرة في الاستجابات الأمين العام عيسات إيدير لصحيفة "لاكسيون"³.

1: " في ذلك الحين كان المتطرفون يسيطرون على الاتحاد الجهوي للجزائر، لكنهم عزلوا في ما بعد من طرف نقابتهم في باريس و من الجناح الاشتراكي (إعادة بناء، التي تنتمي إليها النقابة العامة لتربية الوطنية و الفدراليات البناء و الكيمياء و المعادن وغيرها".

2: اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، مرجع سبق ذكره، ص 144 .

3: صحيفة لأكسيون التونسية العدد 43 ليوم 12 مارس 1956.

2- الحركة العمالية و النقابية الجزائرية قبل مرحلة التعددية "1962-1989".

ارتبط مصير الحركة العمالية و النقابية الجزائرية بعد الاستقلال بمصير الحركة الوطنية نفسها، حيث ألفت هذه الأخيرة بظلالها على الحركة العمالية و النقابية ممثلة في الاتحاد ع.ع.ج UGTA. لقد كانت المسألة المطروحة بعد الاستقلال هو العودة بالحركة العمالية و النقابية إلى مسارها النضالي لمطلي إلا أن الواقع أنداك لم يؤيد هذا الطرح حيث تم "التأميم" العمل النقابي الحر وذلك بجعل النقابة ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين تابعة للنظام ممثلا في حزب جبهة التحرير الوطني. وكان هذا "التأميم" منذ البدايات الأولى للاستقلال و كان للصراع السياسي و الإيديولوجي الحادث أنداك أثره على الحرية النقابية عموما. فعلى سبيل المثال نجد أن الاتحاد ندد بالأزمة الحاصلة بين المكتب السياسي وقيادة الولاية الرابعة فكان رد فعل المكتب السياسي ممثلا في شخص رئيسه أحمد بن بلة صارما حيث اعتبر أن الاتحاد ع.ع.ج، اتخذ مواقف لا يمكن قبولها فهناك أناس جعلوا من أنفسهم خلفاء للنظام، أننا لن نترك لهم السلطة¹. فان الحركة العمالية و النقابية ممثلة في الاتحاد ع.ع.ج كان نتاج الوضعية العامة للبلاد و للضرورة التاريخية للحركة الوطنية و الاجتماعية، أي أن التبعية للاتحاد جاءت كإفراز للصراع الإيديولوجي القائم أنداك و الذي يعود تاريخه إلى بداية الأزمة في الحزب الشعب الجزائري سنة 1948. حيث أنه كان التوجه العام للدولة الجزائرية كان باتجاه الأحادية و كانت الأحادية النقابية من بين هذه التوجهات و هي في الحقيقة موضوعة عالمية خاصة بدول الاشتراكية، أي أن التوجه ذو النقابة الواحدة لم يمنع من وجود نشاط نقابي فاعل في سبيل تحقيق المطالب المادية و المعنوية لأعضائها، و من ناحية البناء فنقسم الجانب التنظيمي للعمال إلى قسمين عمال المدن و عمال الأرياف حيث مثل هذا الأخير شريحة كبيرة من المجتمع الجزائري خاصة بعد انتهاج سياسة التسيير الذاتي، إلا أن المحاولة تأسيس اتحاد عام للفلاحين (FNTT) سنة 1964 قتل من نشاط الاتحاد الذي تراجع عن التدخل في التنفيذ هذه السياسة مما حول عمال هذا القطاع

1 : علي هارون، خيبة الانطلاق أو فتنة صيف 1962، ب ط، دار القصبنة لنشر، الجزائر، 2003، ص 204.

إلى جماعي اشتراكي. ومن جانب آخر يتعلق أمر بالعمال القطاع العام والقطاع الخاص، حيث أنه كان تواجد النقابة مكثف في قطاع العام و شبه منعدم في القطاع العام، فان تواجد الاتحاد في تلك الفترة كان مرتبط بالنظام السياسي المتبع. اذ أن الحرية النقابية آنذاك لم تتعلق بوجود الاتحاد و إنشائه و إنما تعلقت ببنائه و تنظيمه، هذه الأخيرة تأثرت بمجموعة من السياسات و المبادئ المنتهجة و التي انعكست عليها تدريجيا. حيث أن هذه مرحلة تميزت بالطابع التسيري و لم يكتسي طابع مطلي وذلك بالتباعد للاتحاد للحزب الجبهة و الحكومة أي انه طابع سياسي، و ثانيا الطابع الاحتكاري الذي جسده احتواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين لجل العمال صناعيين كانوا أو زراعيين، أما الطابع الثالث فتمثل في الطابع البيروقراطي حيث تميز الاتحاد بالنمط البيروقراطي وذلك نظرا لما آلت إليه الاتحاد من احتكارات¹.

3- الحركة العمالية النقابية خلال مرحلة التعددية (1989 و ما بعدها):

بدأت بوادر التغيير في الجزائر مع بداية الثمانيات و ما سرع فيها هو أزمة النفطية سنة 1982 و حوادث أكتوبر 1988 التي تعتبر عند البعض بمثابة انفجار اجتماعي معاكس للتوجهات القائمة آنذاك. وكل هذا نتج عنه بداية تجسيد التغيير ميدانيا و الذي انطلق بتعديل الدستور 1989 الأمر الذي فتح المجال واسعا أمام كل القوى الاجتماعية لإعادة هيكلة نفسها و الظهور على سطح في الأشكال مختلفة سياسية، إعلامية، ثقافية، جمعوية و غيرها من الأشكال و التنظيمات الاجتماعية، و هذه التعديلات أتت بمصطلح جديد و هو التعددية النقابية و ذلك بصدر جملة من القوانين و التي تم تطرق عليها في الفصل أول من بينها القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، و القانون 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل، و القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية، القانون 90-04 المتعلق بتسوية العلاقات العمل الفردية، و القانون 90-03 المتعلق

1 : Abdkader Djeghloul, huit édition sur Algérie, entreprise nationale du livre, Alger, 1986,p 105-106.

بالمشفية العمل. و نتج عن هذه القوانين أوضاع جديدة تختلف جذريا عما كان قائما قبلها في الفترة الأحادية، و يتمثل ذلك فيما يلي:

- ✓ الحق النقابي مضمون لكل المواطنين.
- ✓ تنظيم النقابات حق مضمون وذلك بهدف الدفاع عن مصالح المادية و المعنوية لأعضائها.
- ✓ إلغاء احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- ✓ تسهيلات القانونية لتشكيل النقابات.
- ✓ عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة.

و انطلاقا من هذا تم تشكيل عدة نقابات في إطار التعددية و الشفافية و أداء واجباتها في إطار الاستقلالية، حيث وصل عددها إلى 47 منظمة نقابية تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها، ولا يزال لإنشاء النقابات أو استقلالها عن منبع الأم و هو الاتحاد العام للعمال الجزائريين¹.

الفرع الثاني: حقوق و واجبات المنخرطين فيها.

سيتناول هذا الفرع كلا من مبادئ الاتحاد العام للعمل الجزائريين و حقوق و واجبات

المنخرطين

أولا: حقوق المنخرط

لكل منخرط في الإتحاد ع.ع. ج الحق في:

- الممارسة النقابية طبقا لأهداف الإتحاد ع.ع. ج و القانون الأساسي و النظام الداخلي.
- يمارس النقد و النقد الذاتي بحرية، سواء كان موضوع هذا النقد، موجه نحو الهيئات أو لنشاط أعضائها في إطار التنظيم، و يشارك بكل حرية في المناقشة والتصويت، وإبداء الرأي واتخاذ القرارات، وإعداد برامج عمل الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

1 : بومفورة نعيم محمد، مرجع سبق ذكره، ص 192.

-الدفاع عن نفسه، أو بواسطة أعضاء آخرين في الإتحاد أمام الهيئات المكلفة بالنظر في نشاطه وسلوكه. كما له الحق في الاستقالة و الحق في تعليها.

ثانيا: واجبات المنخرط: إذ نصت المادة 7 من القانون الأساسي على أنه يتساوى منخرطا

الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الحقوق و الواجبات.

حيث أنه لكل منخرط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين الحق في:

✓الممارسة النقابية طبقا لأهداف (ا.ع.ع.ج) و القانون الأساسي و النظام الداخلي.

✓الحق في أن يكون ناخبا و منتخبا في الهيئات (ا.ع.ع.ج).

✓يمارس النقد و النقد الداني بحرية، سواء كان موضوع هذا النقد موجهها نحو الهيئات

أو نشاط أعضائه في إطار النظام، و يشارك بكل حرية في المناقشة و التصويت و إبداء الرأي و

الاتخاذ القرارات و إعداد برامج عمل لاتحاد العام للعمال الجزائريين.

✓الدفاع عن نفسه، أو بواسطة أعضاء آخرين في الإتحاد أمام الهيئات المكلفة بالنظر في

نشاطه و سلوكه. كما له الحق في الاستقالة و الحق في تعليها.

ومن بين واجباتهم

✓احترام و تطبيق القانون الأساسي و النظام الداخلي ل (ا.ع.ع.ج).

✓ألا ينخرط في المنظمة نقابية أخرى، إلا أن هذا الشرط يعد تعسفا في حق المنخرط و

الذي يقضي في القانون 90-14 حق العامل في الانضمام إلى أي منظمة نقابية كانت شريطة

تكون في قطاع نشاط واحد أو فرع واحد¹.

✓يتبع توجيهات و قرارات الهيئات النقابية العلية التسلسلية.

✓يجسد برامج و النشاطات المحددة من طرف المنظمة النقابية.

حيث أنه على أي منخرط له الحق و الحرية في أن ينتخب على مستوى الهيئات المنظمة،

وذلك على من يريد الترشح في الإتحاد العام للعمال الجزائريين شريطة أن تتوفر فيه الشروط التالية:

1: المادة 2 من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

1. أن يبلغ 21 سنة يوم الانتخاب، و يمكن تخفيض هذا السن بالتفويض من الهيئات النقابية المعنية عند الضرورة.

2. أن يتمتع بكامل حقوقه المدنية و الوطنية.

3. ألا يكون شاغلا لمنصب عمل يخوله صلاحيات التوظيف و التسريح و العقاب على مستوى الفروع النقابي.

4. ألا يكون قد قام بأعمال مخالفة لثورة التحريرية.

5. ألا يكون قد تعرض لإجراءات الإقصاء من صفوف (ا.ع.ع.ج).

6. ألا يتعاطى أنشطة مكسبية¹.

لم يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة جماهيرية منذ أن كُيف قانونه الأساسي مع الدستور والقانون، المتعلق بممارسة الحق النقابي خلال المؤتمر الثامن المنعقد من 26 إلى 28 جوان 1990 فقد تميز هذا المؤتمر بالمواجهة الحادة بين مناصري الإبقاء على الوضع، ومؤيدي التغيير الجذري والقطيعة الثامنة مع منهج الأحادية النقابية ومبادئها، وتمخض عن الصراع حل وسط يتميز بالتحول التدريجي و بروز إطارات نقابية نابعة من القاعدة أو قريبة منها.

وقد تم تكيف القانون الأساسي وتوجيهه نحو الانشغالات الحقيقية لعالم الشغل والعمال، وتم بناءً على ذلك تحديد أهداف المنظمة.

المطلب الثاني: البناء الهيكلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

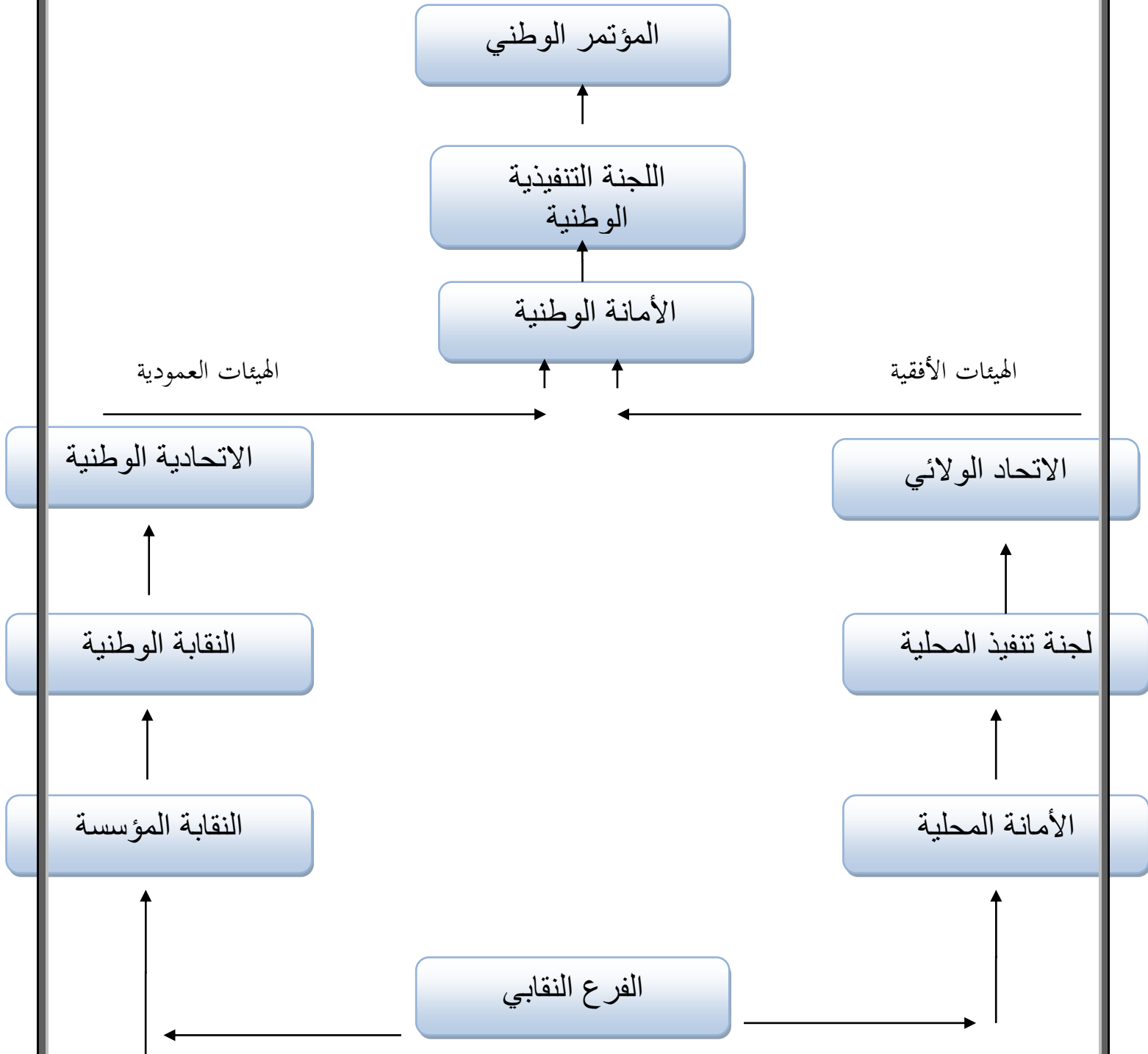
لكي يحقق الاتحاد أهدافه و ينفذ برنامجه فلا بد من بناء هيكلي وأجهزة على مختلف

المستويات تبعا لتقسيم الإداري و المهني، غير أنه يمكن وضع الفرع النقابي و هذا يمثل الإطار القاعدي، و الإطار الأوسط و يضم كلا من هيكل الأفقي و العمودي و التي تتولى الاتصالات بين القاعدة النقابية و قمتها، أما الإطار العالي و الذي يضم المركزية النقابية التي تتولى تنفيذ اللوائح المؤتمرات الوطنية و سيطرة برنامج العمل للمنظمة وهياكلها².

1: القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين في مادته 1.21

2: شطي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيدغوجي، رسالة ماجستير، تخصص تسيير موارد البشرية، قسنطينة، سنة 2010، ص104

كما أن البناء الهيكلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين يتكون من مجموعة من العناصر كما هو مبين في المخطط التالي:



- مخطط تنظيمي للاتحاد العام للعمال الجزائريين¹

1 : بومفورة نعيم محمد، مرجع سبق ذكره، ص 292.

الفرع الأول: الإطار القاعدي و الإطار العالي .

ويتمحور هذا حول الفرع النقابي بالنسبة للإطار القاعدي و كلا من المؤتمر الوطني و اللجنة التنفيذية الوطنية و الأمانة الوطنية في الإطار العلي للهيكل النقابي.

أولاً:الإطار القاعدي:

الفرع النقابي: هو الخلية الأساسية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، و يشكل حلقة وصل بين الهياكل الأفقية و العمودية و وصولاً إلى المؤتمر الوطني، إذ يجمع العمال المنخرطين على مستوى وحدة أو مكان عمل ويؤكد قدرته على التعبئة و تجديد التي تبقى مرتبطة بقوة الحركة النقابية في مجموعتها، ويتكون التنظيم الداخلي للفرع من:

✓ جمعية العامة للمنخرطين.

✓ المجلس النقابي.

✓ المكتب النقابي.

وينشأ مجلس النقابي على مستوى كل و وحدة أو مكان عمل يشغل أكثر من عشرين (20) عاملاً. و في الوحدات أو الأماكن العمل التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملاً ينتخب المنخرطون مندوباً نقابياً واحداً.

أما بالنسبة للهيئات التي تفوق نسبة التشغيل فيها أكثر من 2000 عامل، فتنشأ على مستواها فروع نقابية و ذلك حسب المركبات المشغلة. ويتشكل مجلس نقابي من أمناء عامون لهذه الفروع النقابية الذي ينتخبهم مكتب تنفيذي يتكون من 5 إلى 9 أعضاء¹. حيث ينتخب المجلس النقابي لمدة ثلاث سنوات.

1 : نص المادة 65 من أحكام نظام الداخلي (ا.ع ع ج).

إلا أن التعيين الرئيس الفرع ترك المؤتمر ثغرة على تعيين هذا الأخير على رأسه، إذ أن القانون 90-14 ينص على الذي يحوز الأغلبية، أما في الميدان و في القانون الأساسي لم يتعرض لهذه النقطة التي هي محل النزاع العديد من الأعضاء المنتخبون.

إذ أن المجلس النقابي هو هيئة مداولات ما بين دورتين للجمعية العامة للمنخرطين التي يشكل المكتب النقابي. و يكلف المجلس النقابي بتطبيق القرارات جمعية المنخرطين و لوائح هيئات الاتحاد ع ع ج.¹

المكتب النقابي هو جهاز تنفيذي لقرارات المجلس النقابي و يجتمع على الأقل مرة كل 15 يوما و كلما اقتضت الضرورة باستدعاء من الأمين العام و بطلب أغلبية الأعضاء. حيث تنتخب هذه الأخيرة من طرف مجلس النقابي.

حيث أنه تنشأ لجنة انتخابية تتكفل بكافة العمليات الانتخاب على مستوى الوحدة أو مكان العمل، وتتكون اللجنة الانتخابية من ثلاث أعضاء: واحدا ممثل عن الاتحاد المحلي ويكون رئيسا، و ممثلين تنتخبهما الجمعية العامة للمنخرطين من بين الغير الراغبين في الترشح.

ويتم تنصيب اللجنة من طرف الاتحاد المحلي قبل الاقتراع ب 15 يوما، و يتم إشعار الهيئة المستخدمة. ويتجلى دور اللجنة الانتخابية فيما يلي²:

- ✓ العمل على تحقيق أكبر عدد ممكن من العمال المنخرطين، قبل الانتخابات، على أن تقدم بعضا من الاستثناءات في حالة الإنشاء.
- ✓ تحدد عدد أعضاء المجلس النقابي، حسب عدد العمال طبقا لما نصت عليه المادة 41 من القانون 90-14 مع السهر على تمثيل جميع أماكن العمل بعد الدراسة.
- ✓ يتم الإعلان عن طريق الملصقات في مدة أقصاها (08) أيام قبل إجراء عملية الانتخابات.

1 : نص المادة 73 من أحكام نظام الداخلي (اع ع ج).

2 : نص المادة 57 من أحكام نظام الداخلي (اع ع ج).

✓ تنظيم عملية التصويت و السهر على سيرها الحسن، بالتنسيق مع الهيئة المستخدمة.
✓ الإعلام وتسليم المحاضر نتائج الاقتراع إلى الاتحاد المحلي الذي يقوم بتنصيب المجلس و المكتب النقابي، ويرسل محضر التنصيب الخاص بالتأسيس أو التجديد إلى:- الاتحاد الولائي -
متفشية العمل- الهيئة المستخدمة- النقابة الوطنية أو النقابة المؤسسة- الاتحاديات الوطنية- الأمانة الوطنية.

ثانيا: الإطار المركزي

1- اللجنة التنفيذية: هي الهيئة القيادية العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين ما بين المؤتمرين، و تعد مسؤولة أمام المؤتمر و لها كامل الصلاحيات لقيادة جميع الأنشطة المنظمة النقابية، و الفصل في النزاعات القائمة بين هياكل و هيئات الاتحاد ع.ع. ج طبقا لقانون الداخلي و القانون الأساسي، و لهذا الغرض تتخذ كافة التدابير الضرورية لتحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤتمر الوطني، ويشترط في المرشح أن يكون قد تحمل مسؤوليات لمدة (09) سنوات ضمن مختلف الهيئات و الهياكل القاعدية، بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بالترشح في الهيئات النقابية. و تجتمع اللجنة التنفيذية الوطنية في دورة العادية كل ستة (06) أشهر وذلك باستدعاء من أمانة الوطنية التي تحضر و ترسل مشروع جدول الأعمال و كذا تقرير نشاط و جميع الوثائق الضرورية وهذا خمسة عشرة يوما (15) قبل الانعقاد، كما يمكن عقد دورة طارئة بطلب من أمين العام أو الأمانة الوطنية، أو ثلثي 2/3 من أعضاء اللجنة التنفيذية و هو النصاب الملزم حضوره لانعقاد الدورة، و تتخذ قراراتها بأغلبية الحاضرين¹، كما يمكنها سحب المسؤولية من أمين العام أو أي عضو آخر في الأمانة الوطنية.

حيث تختص اللجنة التنفيذية الوطنية ب:

- انتخاب الأمين العام و الأمانة الوطنية.
- إعداد والنظام الداخلي، و العمل على تطبيق القرارات المؤتمر و توصياته و السهر على تطبيق القانون الأساسي و النظام الداخلي.
- السهر على احترام التوجيهات التي حددها المؤتمر في مختلف المجالات.

1 : نص المادة 12- 27 من أحكام نظام الداخلي (اع ع ج).

- المناقشة و المصادقة على الميزانية و مراقبة تسيير المالي للاتحاد ع.ع.ج.
- السهر على تسيير الحسن للهياكل و الهيئات، القيام بجميع الانتخابات لتعيين مختلف للجان، و تعيين ممثلي الاتحاد¹ وذلك طبقا نص المادة 9 من أحكام نظام الداخلي (اع ع ج).
- و تنتخب اللجنة التنفيذية الوطنية مرة كل سنة، و من بين أعضائها:
- لجنة للانضباط تتكون من 5 إلى 9 أعضاء.
- لجنة للمراقبة المالية و تتكون هي أخرى من 5 إلى 9 أعضاء.
- ويمكن لهذه اللجان أن تستعين بممثل عن القسم المالية و الإدارة و الممتلكات، كما يمكن لها أن تستعين بأي خبير متخصص في هذا الشأن.

- 2- الأمانة الوطنية:** هي جهاز تنفيذي للجنة التنفيذية الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، و تتكون الأمانة الوطنية من 13 عضوا بمن فيهم الأمين العام، و تقوم مداولة هذه الأمانة الوطنية بحضور أغلبية أعضائها، و إذا لم يتوفر النصاب القانوني تجتمع هذه في غضون ثلاث أيام و بأي عدد من أعضاء الحاضرين، و من بين مهام أمانة الوطنية
- تسهر على تطبيق القرارات اللجنة التنفيذية الوطنية للاتحاد ع.ع.ج في مختلف المجالات.
 - تعمل على تنشيط وتوجيه و تدعيم و مراقبة سير الهياكل و الهيئات.
 - السهر على حسن استعمال الموارد المالية و الوسائل المادية للاتحاد ع.ع.ج، و المحافظة على ممتلكاته.

حيث أن الأمين العام يتأسس دورات الأمانة الوطنية، كما تعقد اجتماعات تنسيقية دورية مرة كل ستة أشهر تحت إشراف الأمانة الوطنية مع الهيئات و الهياكل للاتحاد ع.ع.ج².

1 : وذلك طبقا نص المادة 13 الى 25 من أحكام نظام الداخلي (اع ع ج).

2 : بومقورة نعيم محمد، مرجع سبق ذكره، ص 293.

المؤتمر الوطني: هو هيئة عليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين و ينعقد في دورة عادية مرة كل خمس سنوات أو في دورة استثنائية بطلب من 2/3 من أعضاء اللجنة التنفيذية و المندوبين الحاملين صفة مندوب و يشارك اللجنة التنفيذية في المؤتمر بكل حرية.

الفرع الثاني: الإطار الوسطي للاتحاد ع.ع.ج.

سيتناول هذا الفرع الهياكل و الهيئات الأفقية و العمودية، و هذا ما هو موضح في الجدولين

التالين:

الهياكل العمودي	الهياكل الأفقي
<ul style="list-style-type: none"> - نقابة المؤسسة - نقابة المؤسسة للفرع/ أو قطاع نشاط النقابة الوطنية - الاتحادية - الفدرالية - الوطنية 	<ul style="list-style-type: none"> - الاتحاد المحلي - الاتحاد الولائي

1- الهياكل العمودي و الأفقية

الهيئة العمودية	الهيئة الأفقية
<ul style="list-style-type: none"> - مجلس النقابة المؤسسة - مجلس النقابة الوطنية - اللجنة التنفيذية للاتحادية 	<ul style="list-style-type: none"> - اللجنة التنفيذية المحلية - اللجنة التنفيذية الولائية

2- الهيئات العمودية و الأفقية¹

1 : بومفورة نعيم محمد، مرجع نفسه، ص 290.

أولاً: الهياكل و الهيئات الأفقية: وطبقا لنص المادة 19 من القانون الأساسي و التي نصت على ما يلي: " تتكفل الهيئة الأفقية بأداء المهام النقابية على امتداد رقعة جغرافية". حيث أنه يتكون هذا البناء من اتحاد محلي و اتحاد ولائي.

اتحاد محلي يقوم على مستوى إقليمي معين و يضم مجموعة من المجالس النقابية المنشأة و تحدد مقاييس تأسيس الاتحاد المحلي من طرف الاتحاد الولائي مع مراعاة الأوضاع الجغرافية و عدد العمال المنخرطين، ويمكن للاتحاد المحلي أن يضم بلدية أو دائرة أو عدة بلديات ودوائر طبقا لنص المادة 54 من أحكام النظام الداخلي للاتحاد ع.ع.ج والتي نصت على ما يلي: " يخضع إنشاء اتحادات محلية التواجد عمالي يفوق 3000 منخرط ، كما يمكن للأمانة الوطنية أن ترخص بإنشاء اتحاد محلي حسب خصوصية و وضعية كل منطقة". حيث أنه تستدعي اللجنة التنفيذية كل 05 سنوات، إلى عقد مؤتمر محلي عادي و من بين مهامها فيما يلي¹:

- ضمان التمثيل النقابي فيما يتعلق بأنشطة و مجالات الحياة الإدارية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في البلاد و لاسيما في القطاع الخاص.
- ضمان و توسيع الانخراط لكافة العمال مهما كانت درجتهم و رتبهم ووظائفهم أو قطاعات نشاطهم.
- التبعية الدائمة و تنظيم التضامن العالمي.
- مراقبة و متابعة و تنشيط الهياكل و الهيئات النقابية التابعة لها.
- المساهمة في التوعية و الثقافة العمالية و التكوين النقابي لمنخرطيهم و مناضليهم.
- تنسيق و التحفيز و المتابعة نشاطات المنتخبين في مختلف الهيئات و لجان المشاركة².

1 : نص المادة 80 من أحكام نظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

2 : نص المادة 19 القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

اتحاد الولائي: هو الهيئة النقابية للهيكل الأفقي للاتحاد ع.ع.ج على مستوى الولائي،

ويضم مجموعة من الاتحادات المحلية التي تم تنظيمها في منطقتها الجغرافية، ويقوم بوظائف النقابية العامة وذلك بتولي التنظيم، التوجيه، التنشيط، المساعدة و المراقبة أعمال الهياكل و الهيئات المحلية و السهر على سيرها العادي طبقا للقانون الأساسي و النظام الداخلي للاتحاد ع.ع.ج.

حيث أن اللجنة التنفيذية الولائية هي هيئة مداولات الاتحاد الولائي مابين المؤتمرين، و تشكل الأمانة جهازها التنفيذي التطبيقي و يتكفل هذا الأخير ب:

تطبيق القرارات مؤتمر الاتحاد الولائي و لوائح المركزية النقابية.

تجتمع في دورة عادية مرة في السنة و كلما اقتضت الضرورة لذلك، بدعوة من الأمانة التي تعد المشروع جدول الأعمال و توزيعه على كافة الأعضاء مرفقا بكل الوثائق الضرورية و ذلك 15 يوما قبل انعقاد الاجتماع، كما يمكنها أن تعقد دورة طارئة وذلك بطلب من أمانة الاتحاد الولائي أو 2/3 من أعضاء. كما لا يمكن للأمانة الولائية أن تداول اجتماعاتها إلا باستكمال النصاب القانوني و في عدم توفر هذا تأجل في غضون 15 يوما و تتداول بعدد أعضاء الحاضرين.

ينظم الاتحاد الولائي، مرة كل سنة على الأقل وبعده الاجتماعات اللجنة التنفيذية الوطنية، ندوة تضم الهيئات و الهياكل النقابية من أجل اطلاعها على النتائج دورات اللجنة التنفيذية الوطنية، و استماع إلى تقارير حول الأنشطة العامة للاتحاد المحلية، تقييم الوضع النقابي على مستوى الولاية، إحصاء مشاكل العمال التي تحل على مستوى الاتحادات المحلية بغية تسويتها و إحصاء الأوضاع التي قد يخلق مشاكل بهدف القيام بكل المبادرات الوقائية¹.

ثانيا: الهياكل و الهيئات العمودية: حيث يتكفل الهيكل العمودي بأداء المهام النقابية

الاجتماعية المهنية لقطاع نشاط ما".

1 : نص المادة من 78- 88 من أحكام نظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

النقابة المؤسسة أو النقابة الوطنية: هي هيئة للهيكل العمودي للاتحاد ع.ع.ج المكلفة

بالتنسيق و تدعيم نشاطات الفروع النقابية التابعة لنفس المؤسسة في مجالات النشاط الإداري و الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي و التربوي، بالتنسيق الوطيد مع الهيئات الأخرى و تتشكل هذه الأخيرة من: الندوة – المجلس النقابي للمؤسسة أو النقابة الوطنية – المكتب النقابي.

وكما يمكن إنشاء تنسيقا الفوج عند الضرورة، حيث أنه يكون مقر نقابة المؤسسة في نفس المكان للمؤسسة أما النقابة الوطنية فان مقرها الجزائر العاصمة. و تعقد نقابة المؤسسة أو النقابة الوطنية ندوة كل ثلاث سنوات بمبادرة من الاتحاد الولائي بالنسبة للمؤسسات التي تكون وحداتها موجودة في الولاية، و بمبادرة من الاتحادية أو الأمانة الوطنية بالنسبة للمؤسسات التي تكون وحداتها منتشرة في أكثر من ولاية أو عبر كامل التراب الوطني¹.

تنتخب الندوة مجلسا لمؤسسة أو النقابة الوطنية لمدة ثلاث سنوات و يتكون من 09 إلى 45 عضوا و يتم تحديد ذلك عن طريق التعليم و ينتخب المجلس بدوره من بين أعضائه مكتبا يتكون من 05 إلى 09 أعضاء توزع مهامهم حسب القسم المناسب.

فان مجلس نقابة المؤسسة أو النقابة الوطنية هي هيئة مداولات بين ندوتين، حيث يشكل مكتب لجهاز التنفيذي و التطبيقي و يكلف بتطبيق برنامج عمل و قرارات الندوة و لوائح و قرارات الهيئات العليا التابعة للاتحاد ع.ع.ج²، أحكام الداخلية نص المادة 148 حيث أنه يجتمع في دورة عادية كل 03 أشهر، و كلما دعت الضرورة ذلك باستدعاء من المكتب المكلف

الاتحاد أو الكونفيدرالية الوطنية: تعتبر الاتحادية الوطنية بمثابة الهيئة القيادية العليا للهيكل

العمودي للاتحاد ع.ع.ج و يكون مقرها بالجزائر العاصمة و لا يمكن تحويله إلا بقرار من اللجنة التنفيذية الوطنية، و تقوم الاتحادية بأداء مهام النقابية العامة و تضم بداخلها النقابات الوطنية و

1 : نص المادة 135 ف1- 137 أحكام الداخلية للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

2 : بومقورة نعيم محمد، مرجع سبق ذكره، ص291.

نقابات المؤسسة و الفروع النقابية و مكاتب التنسيق و نقابات الأفواج إن وجدت على مستوى قطاع مهني معين.

و تتشكل الهيئات و الهياكل الداخلية من: المؤتمر – اللجنة التنفيذية – الأمانة الاتحادية. إذ أن اللجنة التنفيذية للاتحادية هي هيئة مداولات الاتحادية مابين مؤتمرين و يتكون من الأمانة من جهاز تنفيذي و آخر تطبيقية. و هي مكلفة بتطبيق قرارات مؤتمر الاتحادية و لوائح المركزية النقابية، و تجتمع في دورة عادية مرة كل 6 أشهر و كلما دعت الضرورة لذلك و تقوم اللجنة التنفيذية للاتحادية بإعداد و تطبيق برنامج عملها، بالتنسيق الوثيق مع الأمانة الوطنية و الإعلام الهياكل الأفقية¹.

المبحث الثاني: تسوية النزاعات الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

إن للاتحاد العام للعمال الجزائريين له جملة من المهام التي يجب عليه تحقيقه للمنخرطيه و ذلك في إطار قانوني، و لكي يحقق هذا الشريك الاجتماعي و أي منظمة نقابية أخرى يجب أن تتوفر له حماية قانونية تجعله في مركز قوة في تحقيق، حيث سيتناول هذا المبحث مهام الاتحاد العام و الحماية القانونية المخولة للمنظمة النقابية بصفة عامة.

المطلب الأول: دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

قد يلعب الاتحاد العام للعمال الجزائريين دورا فعالا في ساحة النقابية باعتباره الشريك الاجتماعي الوحيد الذي يشارك في اللقاءات الثلاثية و الثنائية، و التي من خلاله يلجأ إلى التفاوض في الدفاع عن حقوق العمال و إلى الإضراب إن لزم أمر ذلك، و سيتطرق هذا المطلب إلى مختلف المهام الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و كيفية الوصل للإضراب.

1 : شطي حنان، مرجع سبق ذكره، ص106.

الفرع الأول : مختلف مهامات الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

سيتعرض هذا الفرع إلى مختلف المهام الاتحاد:

في إطار دراسة البناء الهيكلي فان للاتحاد ع.ع.ج جملة من أعمال التي يقوم بها اتجاه نفسه و غيره¹.

✓ الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها،

و تعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية.

✓ تطوير، توجيه، تحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والمتقاعدين كذلك

ذويهم بالإضافة إلى ضبط نمط تسييرها، لاسيما استخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين

الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال.

✓ تكريس علاقات الأخوة وتثمين الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية

المماثلة بغية تبادل الخبرات.

✓ الالتزام بإخطار المنظمات والهيئات الدولية المماثلة بكل مساس بالتشريع الدولي

للعمل، أو أي انتهاك للحقوق والحريات النقابية.

✓ ربط الصلة بعمالنا في المهجر وتقوية التعاون والتضامن بينهم وبين أخوانهم على أرض

الوطن.

✓ تطوير وتوسيع النشاط الإعلامي النقابي واستعمال الوسائل السمعية البصرية بالإضافة

إلى إنشاء النشريات والجرائد، وكذا المساهمة في الشركات ذات الأسهم.

✓ ترقية حق التفاوض، الاتفاقيات الجماعية، الحق في الممارسة النقابية والحق في العمل

من أجل المحافظة على المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية.

1 : نص المادة 11 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

✓ المساهمة في الأحداث السياسية الاقتصادية و الاجتماعية لرد الاعتبار للعمل و الخدمة الاجتماعية بالإضافة للأولوية لتوفير مناصب الشغل التي تسمح بالنمو و المساهمة في التطور الهادف على ترقية التماسك الاجتماعي.

✓تنظيم العمال في صفوف الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

✓إنشاء الفروع النقابية و تجديدها في إطار البرنامج العام للجنة التنفيذية الوطنية، وسهر على توسيع القاعدة النقابية باستمرار.

✓توجيه التنظيم و مراقبة الفروع النقابية و مساعدتها في حل المشاكل الاجتماعية المهنية للعمال.

✓تعبئة العمال في الأنشطة و المحلات التعبوية التي ينظمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

✓تنظيم نشاطات الاجتماعية و الثقافية لصالح العمال.

✓نشر الإعلام النقابي و الاجتماعي و الاقتصادي، والثقافي وفقا لمبادئ الاتحاد ع.ع.ج.

✓تنظيم أنشطة التكوين النقابي لصالح الإطارات النقابية.

✓تمثيل الاتحاد ع.ع.ج لدى الهياكل و السلطات المحلية.

✓احترام التسلسل التصاعدي و تطبيق قرارات الهيئات التابعة للاتحاد ع.ع.ج.

✓مساعدة الفروع النقابية في إعداد الاتفاقيات الجماعية وحل المشاكل المهنية للمنخرطين.

✓العمل على تدعيم روح التضامن بين كافة الفروع النقابية و منخرطيها.

✓السهر و العناية من أجل توسيع العمل النقابي في القطاع الخاص.

وذلك طبقا لنص المادة 39 من القانون 90-14 التي نصت صراحة على: " في إطار التشريع

و التنظيم المعمول بهما، و على حسب نسبة التمثيل، فان الاتحادات العمال الأجراء و المستخدمين

و اتحاديتهم أو كنفيدراليتهم أكثر تمثيلا على صعيد الوطني"¹. كما أنه يلجئ الاتحاد العام للعمال

الجزائريين الحوار الثنائي و ذلك في القطاع العمومي، و إلى الحوار الثلاثي فيما يخص القطاع

1 : نص المادة 39 من القانون 90-14.

الاقتصادي و التي تكون بدورها التمثيلية من طرفا كلا من الهيئة المستخدمة و الممثل الدولة و الممثل عن النقابة.

كما أنها تشارك في مؤتمرات دولية المتعلقة بحقوق الإنسان، و المتعلقة بالعمل الدولية و مشاركتها في العديد من الاتفاقيات الدولية إقليمية كانت أو عربية.

إن هذه المهام تجعل المنظمة النقابية في مركز استهداف من قبل الهيئة المستخدمة و وكذلك من طرف الدولة، و ذلك لعدم اللجوء هذه المنظمات استفزاز هذان الأخيرين لفرض مطالبهم. و بهذا فان نص المادة 39 يعتبر نص قائم على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون سواهم.

الفرع ثانيا: الدفاع عن مصالح العمال

من بين أهم أعمال التي يقوم بها للاتحاد العام للعمال الجزائريين:

✓ الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال و للفتات المشار إليها سابقا بالإضافة للسهر على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، كذلك التصدي لمحاولات التعسف والاستغلال؛ تنسيق النشاط النقابي من أجل ضمان الدفاع عن مصالح العمال باستعمال الوسائل القانونية و التصدي لكل محاولة تعسف أو استغلال.

✓ حماية مناصب العمل والدفاع عليها، بالإضافة للعمل على تحسين القدرة الشرائية للعمال والسهر على التوزيع العادل للدخل الوطني.

✓ الدفاع على القطاع العام و حماية مناصب الشغل.

وعليه يمكن القول أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يحضرا بعض من الامتيازات المتعلقة بتسيير الخدمات الاجتماعية التي تسمح له بالتمثيل في بعض من الهيئات الرسمية كالصندوق الوطني للعمال الأجراء CNAS، الصندوق الوطني للعمال الغير الأجراء CASNOS، الصندوق الوطني

لتقاعد CNR، و الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة CNAC.... و غيرها من الصناديق الأخرى¹.

حيث أنه يشارك الاتحاد العام للعمال الجزائريين في إعداد القانون المتعلق بالعمل كونه الشريك الاجتماعي و الذي يحضرا بنسبة المتمثلة في أكثر تمثيلا.

المطلب الثاني: طرق الدفاع المنظمة النقابية على لمصالح منخرطيه .

وسيتناول كلا من التفاوض الجماعي و الإضراب.

الفرع أولا: التفاوض الجماعي.

تعتبر المفاوضات الجماعية من أهم وسائل النشاط النقابي و هي تعتمد على التشاور و التفاوض. كما أنها وسيلة و آلية لينة لاتخاذ القرارات بالمقارنة مع الإجراءات القانونية الإدارية كما أنها بدأت تأخذ مكانا محوريا في الميدان العلاقات المهنية في الدول المنتهجة لاقتصاد السوق حديثا بخلاف الدول الصناعية التي لها باع طويل في هذا الميدان و الذي تعتبره كنوع من الضبط للحياة المهنية. بمعنى أن هناك تدرج وسطي بين القانون و عقد العمل الفردي. فالمفاوضة الجماعية تفاوض بين ممثلي كل من العمال و أرباب العمل و تطبق عادة داخل المؤسسة أو في قطاع نشاط، و هي تساعد على التكيف مع خصائص كل مؤسسة أو قطاع نشاط أو مهنة معينة.

وبناء عليه يتم من خلالها تحديد شروط العمل و ظروفه، الأجور، مدة العمل، العطل، الترقيات و المنح، التسريح و كفاءته، و غيرها من المواضيع التي تنظم العلاقة بين رب العمل و العمال.

و انطلاقا من هذا فان المفاوضات الجماعية كشكل من أشكال التنظيم داخل المؤسسة أو قطاع نشاط وهي في حكم القانون بمعنى أنها ملزمة للأطراف الموافقة عليها. حيث أنه تقوم المفاوضات الجماعية على عنصرين هما رب العمل من جهة و العمال و من يمثلهم من جهة ثانية كما تكون الدولة طرفا ثالثا في حالة القطاع الاقتصادي و ذلك في إطار الثلاثية و هذا العكس الوظيف

1 : بومفورة نعيم محمد، مرجع سبق ذكره، ص410.

العمومي الذي يتم في إطار الثنائية. و الإشكال الذي يطرح بالنسبة للمفاوضة أو التفاوض الجماعي هو مسألة التمثيل النقابي لأن المسألة غير مطروحة بالنسبة للمؤسسة و الدولة.

وهذه أساس الإشكالية في الجزائر حيث أن التمثيل النقابي أو العمالي مقتصر على الاتحاد العام للعمال الجزائريين فقط معترف به من قبل السلطات كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الذي يجوز على الصفة التمثيلية الوطني و حتى المحلي و المؤسساتية. و إذا كان الأمر لا يطرح بشدة في القطاع الاقتصادي فإنه في الوظيف العمومي يشكل مجالا واسعا للاحتجاج أين يطرح و يشكل نزاعي و صراعي في بعض الأحيان خاصة مع انتهاج التعددية النقابية.

و بروز نقابات مستقلة التي استطاعت أن تثبت جهودها و تفتك الصفة التمثيلية و

النضالية و المطالبة من الاتحاد العام للعمال الجزائريين¹.

أولاً: - الإطار قانوني للمفاوضة الجماعية: حيث أنه لم يرد نص قانوني خاص بالمفاوضة

الجماعية و إنما تضمنها القانون 90-14 الخاص بالعلاقات العمل الفردية في بابه السادس تحت عنوان التفاوض الجماعي و متضمن 21 مادة من 114 إلى 134. حيث أن التفاوض يفرغ في شكل اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي و يكون للنقابية دور كبير في تحديدها لخصتها المادة 120 في ما يلي: " تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون، شروط التشغيل و العمل وبمكثها تعالج جملة من العناصر. فان الإستراتيجية التفاوض الجماعي هو أمر خاص بالنسبة للمنظمات النقابية التي لها أصول وممارسات و نضالات تاريخية. وتقوم هذه الإستراتيجية على مبدأين هما تحديد الهدف من جهة و حد المقاومة أو هامش المناورة من جهة أخرى و هذا بمعنى إلى مدى يمكنها الصمود في سبيل تحقيق هدفها حيث أنها تنتهج ثلاث استراتيجيات:

1- إستراتيجية المواجهات النزاعات و حتى الصراع في بعض الأحيان.

2- إستراتيجية التعاون المعتمدة على الحوار.

1 : بشير هدي، مرجع سبق ذكره، ص212 .

3- إستراتيجية الهروب و تعتمد على المراقبة الأحداث و عدم التفاعل معها بشكل جدي و حازم. و يكون اختيار أو الاعتماد الإستراتيجية بناء على مجموعة من المعطيات يمكن إجمالها في ما يلي:- متطلبات أو موجبات التفاوض (المطالب العمالية).

- الأهداف المرجوة من التفاوض.

- الإمكانيات النقابية المادية و البشرية.

- الواقع الاقتصادي و السياسي و القانوني و مدى إجراء أو بعث التفاوض¹. و ذلك حسب

ما هو مبين في الملحق رقم (02).

ثانيا:- واقع التفاوض في الجزائر: بعد سنة 1990 و صدور القوانين خاصة بالعمل عرفت

علاقات العمل تطورا ملحوظا تمثل في تغير ميكانيزماتها من علاقات تنظيمية إلى علاقات تعاقدية تفاوضية و نتج عن هذا مجموعة من الاتفاقيات و الاتفاقات جماعية و التي أعطت لعلاقات العمل حركية وديناميكية متميزة حدثت من النزاعات و الصراعات و الاحتجاجات و إذ كان الواقع لا يخلو منها على اعتبار أنها من المدعمات الحوار، أساسيا في تحسين الظروف المهنية و الاجتماعية للعمال و هذا عن طريق الدور الذي تلعبه النقابة و ممثلي العمال فيها إضافة إلى الدعم الذي يتلقاه من قبل الدولة كآلية لفض النزاعات و تسويتها و ديا و كذلك المشاركة في التسيير و الحفاظ على العلاقات عمل مستقرة بناء على الحوار و التشاور. و من جهة أخرى يمكن القول أن الدولة من خلال المفاوضة الجماعية تنازلت عن دورها التقليدي التذخلي و بالتالي إعطاء لنقابات فرص لوضع الآليات لتسيير و التنظيم الكل بحسب قدرته. و بصفة عامة فان المفاوضة الجماعية تلعب دورا و في هذا صدد ستعرض بعض الإحصائيات عن التفاوض الجماعي من خلال الجداول التالية:

1 : الملحق رقم 2 المتعلق بعلاقات العمل اتفافية جماعية و الاتفاق الجماعي (التسريح التعسفي) ..

المجموع	الخدمات		البناء و الأشغال العمومية و الري		الصناعة		الفلاحة		فرع النشاط
	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	القطاع القانوني
76881	100	38656	43	7721	20	20485	25	10019	مؤسسة عمومية اقتصادية
10855	49	4221	27	2859	13	666	5	3011	مؤسسة عمومية محلية
330	3	-	-	-	-	190	1	140	قطاع الخاص
87969	152	42877	70	10581	33	21341	31	13170	المجموع

- جدول : الاتفاقيات الجماعية حسب القطاع القانوني و الفرع النشاط ل 1997¹

1 : بومقورة نعيم محمد، مرجع نفسه، ص 239-241.

الفرع ثاني: الإضراب.

أولاً: تعريف الإضراب

يعرف الإضراب على أنه "توقف منظم عن العمل، يتم بناء على قرارات تتخذها السلطة المختصة، وذلك بهدف تحقيق مطالب محددة".

كما يعتبر الإضراب من أهم الوسائل النشاط النقابي و أفعالها، لكونه يحقق في الغالب نتائج و ذلك بحسب قوة النقابة و تمركزها، و الإضراب عبارة عن عملية التوقف عن العمل بعد استنفاد الحلول الأخرى من جهة و بتباع إجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون 90-02. و هو يتخذ عدة أشكال إلا أنه يغلب عليها الطابع التنظيمي أي وفقاً للنصوص القانونية، حيث أصبح حق دستوري، إذ يعد وسيلة عنيفة لحل الخلافات الجماعية و يتجسد في وقف الجماعي عن مزاوله العمل بقصد إجبار صاحب العمل تلبية مطالبهم، كما أن توقيت الإضراب لا يعد اعتباراً بل اختياري بناء على الواقع من جهة و على الإمكانيات المادية و البشرية للنقابة و مدى استعداد العمال لذلك و إذا كان الإضراب هو الشكل العنيف للمطالبة و الضغط من جهة و للمقاومة من جهة أخرى فإنه يعتبر من الحلول الناجعة لفرض وجهة النظر. إذ يعد حق من الحقوق الفردية و الجماعية حيث أنه أخذت طابع إجرائي و تنظيمي (قانوني) إلا أنها بقيت وسيلة دفاعية خاصة في ظل التعددية النقابية.

و هذا ما نضمه القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسوية و ممارسة الحق الإضراب في بابه الثالث، و ذلك بعد استنفاد طرق التفاوض و الوساطة، فلعمال الحق في اللجوء إلى الإضراب حيث يأخذ هذا الأخير جملة من إجراءات التي يجب على المضربون إتباعها في أرض الواقع من بين هذه و ذلك تتمثل في الإشعار المسبق للإضراب و في هذا الصدد فإن لمتفشية العمل دوراً أساسياً في حماية الإضراب¹.

إذ يجب عليه أن يستوفي مجموعة من العناصر:

- أن يكون التوقف عن العمل إرادياً.

1 : بشير هدي، مرجع سبق ذكره، ص 219 .

- أن يكون التوقف عن العمل جماعيا، ويتقرر ذلك بالأغلبية الأصوات العمال.
- أن يكون التوقف عن العمل الفعلي، فلا يعد إضرابا إذا كان العمل مستمرا.
- أن تكون الأسباب دافعة للتوقف الجماعي عن العمل أسباب مهنية أو ذات صلة وثيقة بمصالح العمال.

اذ أنه ينطبق على جميع المنظمات النقابية بما في ذلك الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
و هو ما يبينه الجدول الأتي بنسبة للإضرابات في مختلف القطاعات و ذلك على سبيل المثال لسنة 1997.

قطاع نشاط	عدد الإضرابات	النسبة	نسبة المشاركة
قطاع البناء و الأشغال العمومية	28 إضراب	%32	%56
قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية	27 إضراب	%31	%48
قطاع الصناعة	18 إضراب	%21	%70
قطاع الخدمات	9 إضراب	%10	%63
قطاع الزراعة	15 إضراب	%6	%54

- جدول يبين تطور الإضرابات حسب القطاعات النشاط¹

ثانيا: شروط ممارسة حق الإضراب.

نظرا لخطورة الآثار التي قد تنتج عن الإضراب الفوضوي أو الإضراب غير المشروع، فقد قيد المشرع الجزائري الممارسة الفعلية لهذا الحق بجملة من الشروط الشكلية و أخرى موضوعية.

1 : بومفورة نعيم محمد، مرجع سبق ذكره، ص251.

1- الشروط الشكلية: للجوء إلى الإضراب يجب إتباع جملة من الإجراءات حتى لا

يوصف بالإضراب الفوضوي، و لا يحكم بعدم شرعية الإضراب.

أ- عقد جمعية العامة: تستدعي جماعة العمال المعنيين بالمبادرة من المندوبين النقابيين أو ممثلي

العمال المنتخبين، لعقد جمعية عامة في أماكن العمل، و ذلك بقصد توصل المطالب المهنية، و قبل ذلك يجب على الممثل بإعلام المستخدم بتاريخ انعقاده و مكانه، كما يلزم المعنيين بالاستماع إلى ممثلي المستخدم . و في حالة عدم التوصل لاتفاق نهائي، يجب استناد على أسباب الخلاف، و تتم الموافقة على الإضراب بأغلبية العمال المجتمعين.

الإشعار المسبق للإضراب: حيث يجب تقديم هذا الأخير لكل من رب العمل و الجهة الإدارية المختصة بكتاب المسجل مع إشعار بالوصول. فان كان المشرع لم يحدد شكل و مضمون هذا الإخطار إلا أن ذلك لا يفي شكله المكتوب، و ذلك نظرا لأهمية المعلومات التي يحتويها. و تحدد الاتفاقيات الجماعية محتوى هذا الإشعار المكتوب، مثل أسباب الدافعة و المدة الزمنية المحددة، و المكان...، و تحسب المدة الإشعار ب08 أيام ابتداء من تاريخ ادعاه لدى المستخدم و المفتشية العمل المختصة إقليميا. و ذلك حسب ما هو مبين في الملحق رقم (03)¹.

ب- إشراف النقابة على الإضراب: حيث أنه من صلاحيات المندوب و الممثل النقابي الإعلان عن الإضراب و الإشراف عنه، و ذلك ما نصت عليه المادة 27 من القانون 90-02. فالواقع أظهر أن الإضرابات التي تنظم من طرف النقابة تكون أكثر فاعلية و تأثير على صاحب العمل. حيث أنه تقوم المنظمة النقابية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) التي تتمتع بدعم مالي من الدولة بتقديم مساعدات مالية للمضربين و ذلك الذي يشكل علامة استفهام على إذ أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يعد الممثل الوحيد و شريكا اجتماعيا الوحيد إلا أنه لا يلجأ إلى الحق الإضراب فهو يعتمد على الحوار كونه ممثل في معظم المؤسسات الاقتصادية. و ذلك على غرار

1 : الملحق رقم 3 المتعلق بالإضراب و النزاع الجماعي.

النقابات المستقلة التي تثبت تمثيليتها بواسطة هذا الحق و يقوم ذلك على العدد المنخرطين في منظمة نقابية ما¹.

2- الشروط الموضوعية: و تحدد هذه الشروط في ثلاث نقاط هي:

أ- احترام حرية العمل: و تشمل حرية الإضراب مثلها مثل الحرية النقابية في ممارستها على وجهان :- الوجه الايجابي لحرية الإضراب و الذي يخول لكل عامل حق التوقف عن العمل للمطالبة عن حقوقه المهنية في مواجهة رب العمل. أما الوجه السلبي لحرية الإضراب و الذي يخول لكل عامل في المؤسسة، حق الاستمرار في أدائه لعمله و عدم الإضراب، ويعتبر ذلك نتيجة طبيعية لحرية العمل التي تمثل العمود الفقري الذي تستند عليه كل منظمة نقابية. فحرية العمل، بمعنى حرية عدم التضامن، لا تتفق مع فعالية الحركة الاضرابية، يحاول المشرع حمايتها، و يقر حق الإضراب للعمال شريطة أن يكون هذا الأخير سلميا. و ذلك حسب ما هو مبين في الملحق رقم (04)².

ب- حفظ وضمان أمن المنشآت و أملاك: بمجرد إيداع الإشعار المسبق للإضراب، يلتزم لكل من المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية و الممثلون العمال، باتخاذ تدابير الوقائية اللازمة و ذلك بتسخير أشخاص و ذلك طبقا نص المادة 41 من القانون 90-02 و التي نصت على: " عملا بالتشريع ساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو إدارات العمومية، أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك، لضمان سير مصالح عمومية".

ت- توفير القدر الأدنى من الخدمة: إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت و أملاك الموجودة، فتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر الأدنى من الخدمة إجباري أو الناتج عن مفاوضات جماعية³. و قد حددت المادة 38 من

1 : ثوابتي إيمان ربما سرور، مرجع سبق ذكره، ص 264-270.

2 : الملحق رقم 4 المتعلق بالإضراب و التسريح .

3 : ثوابتي إيمان ربما سرور، نفس المرجع، ص 274.

القانون 90-02 مجالات النشاط التي تستوجب الحد أدنى من الخدمة¹. فإذا لم تحترم توفير حق القدر الحد الأدنى من الخدمة فإنه سيحكم عليها بعدم مشروعية الإضراب و له عدة نقاط منها، احتلال أماكن العمل و عرقلة حرية العمل و الاستعمال العنف و التهديد.

3- الحماية القانونية مقررة للممارسة الحق النقابي: فضلا عن المسائل التأديبية فان كل

تصرف أو خرق يمس حرية ممارسة الإضراب يعاقب عليه قانون 90-02 في نص المادة 57 فقرة 1 و التي نص على: " يعاقب بالحبس من ثمانية 08 شهرين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة الحق الإضراب.. " ، إذ أن الإضراب لا ينهي علاقة العمل بين العمال المضربين و الهيئة المستخدمة و ذلك ما يستشف من نص المادة 32 من القانون 90-02 و التي تنص على: " يحمي هذا القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون"².

1 : نص المادة 38 من القانون 90-02.

2 : نص المادة 32 من القانون 90-02

خاتمة:

تكتسي الحرية النقابية أهمية بالغة على الصعيد الدولي والداخلي وتعتبر قوانين الشريعة الدولية من أهم المصادر العالمية لحماية الحرية النقابية في الجزائر إلى جانب منظمة العمل الدولية التي تعد صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية هذه الحرية كما هناك الأنظمة الإقليمية للحرية النقابية و التي تعد أيضا مصدرا من مصادر الحرية النقابية في الجزائر ومن بين هذه المصادر اتفاقية رقم 87 الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام 1948 و الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام 1949 ، كما يعتبر الدستور من أهم المصادر الداخلية للحرية النقابية في الجزائر وهو يشكل أيضا ضمانا أساسية لهذه الحرية ، إلى جانب قانون 90-14 المعدل و المتمم وهو القانون الأول في الجزائر الذي اعترف بهذه الحرية .

إن الحرية النقابية ليست حرية مطلقة بل سعى المشرع إلى ضبطها وتقييدها وفق أسس ومبررات تتمثل أساسا في حماية النظام العام والأمن العام وحقوق وحرية الآخرين.

رغم أن المشرع الجزائري قد سعى إلى تكريس الحرية النقابية من خلال قانون 90-14 على ضوء المعايير الدولية إلا أن الممارسات العملية والتصرفات التي تصدر عن الجهات الإدارية المعنية

كمنح الإذن والتصريح المسبق تعد انتهاكا صارخا لمبدأ الحرية النقابية في الجزائر برغم وجود آليات لحماية الحرية النقابية على المستوى الوطني و الدولي.

إن تشكيل وتنظيم أول نقابة جزائرية كان بهدف دعم النضال السياسي وتجنيد العمال في سبيل الوقوف في وجه الاستعمار وبالتالي فان العمل أو النضال المطلي كان مؤجلا لما بعد الاستقلال.

وبينت لنا الدراسة أيضا أن بعد الاستقلال بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين و تم انخراطها في العمل التنموي و اعتبرت من بين المنظمات الجماهيرية التي تسعى إلى تجنيد اليد العاملة في سبيل القيام بمهامهم التنموية و تم محاصرتها من طرف الدولة ومحاوله الحد من دورها في الدفاع عن العمال ولعل أهم الخطط هي تدعيم بعض أساليب التسيير كالتسيير الذاتي إضافة إلى إنشاء لجان المشاركة في المؤسسات وسياسة التخطيط مركزي و التسيير الإداري .

و لقد أثبتت هذه الدراسة أن بعد ما فتحت الجزائر أبوابها للتعددية النقابية أدى إلى ظهور تنظيمات نقابية إلا أن الملاحظ أن الاتحاد بقي يحافظ على احتكاره للعمل و النضال النقابي وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن الحركة النقابية في الجزائر اليوم يتنازعها تياران أساسيان، تيار أسس نضاله على لغة الحوار و التشاور ممثلا في الاتحاد العام والعمال الجزائريين، يتخذ من رصيده التاريخي والنضالي حجة لتمثيل العمال والتكلم باسمهم ، إضافة إلى الاعتراف التام من قبل الدولة كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال، في مقابل هذا التيار يوجد التيار الثاني الذي يجسد المواجهة من اجل تحقيق مصالح الاقتصادية و الاجتماعية للطبقة العاملة.

إذ يمكن طرح تساؤل حول، ما مدى تطابق القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال

الجزائريين مع القانون 90-14 المتمثل في كيفية ممارسة الحق النقابي في الساحة الوطنية.

و في الأخير لا يمكن القول إلا أن الحركة النقابية الجزائرية، إلا أن هذا لن يجد من فعاليتها

على اعتبار المرونة التي تتميز بها الحركة النقابية الجزائرية ليس في التسيير والتنظيم و إنما في مواجهة

مستجدات الأحداث و الظروف التي تحيط بها.

ملف رقم 581883 قرار بتاريخ 2010/03/04

قضية مدير بنك الجزائر ضد (أ.ي)

الموضوع: مندوب نقابي- تسريح تعسفي- مفتش العمل.

قانون رقم: 90-14: المواد: 52، 54، 55 و 56.

المبدأ: يعد كل إجراء تأديبي، متخذ في حق مندوب نقابي،

بدون مراعاة الإجراءات القانونية، باطلا وعديم الأثر.

يعاد إدماجه في منصب عمله بطلب من مفتش العمل.

- الملحق رقم (01)

ملف رقم 628543 قرار بتاريخ 2011/06/02

قضية (ب.ح) ضد الشركة ذ.م.م للمشروبات الغازية تشين تشين

الموضوع : تعليق علاقة العمل- اتفاقية جماعية- اتفاق جماعي-

نظام داخلي- تسريح تعسفي.

قانون رقم : 90-11 : المواد : 64، 77 و120.

المبدأ: تعليق علاقة العمل، بسبب تغيير مكان العمل، من طرف المستخدم يتم، وجوبا، باتفاق بينه وبين ممثلي العمال، في إطار الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية.

يتحمل المستخدم، في حالة الانفراد بتعليق علاقة العمل، بسبب تغيير مكان العمل، مسؤولية النزاع الجماعي، الناجم عن التعليق.



216 / 490



- الملحق رقم (02)

ملف رقم 610645 قرار بتاريخ 2010/10/07

قضية (ب.ب) ضد المؤسسة المتعددة الخدمات للخشب

الموضوع: إضراب - نزاع جماعي - توقف جماعي عن العمل.
قانون رقم : 90-02 : المادتان : 2 و 33 مكرر.

المبدأ: يجب، قبل كل توقف جماعي عن العمل، ناتج عن نزاع جماعي، استيفاء الإجراءات المسبقة، المقررة قانوناً.
لا يكفي توجيه الرسائل إلى المستخدم ومفتشية العمل، لاستيفاء إجراءات الإضراب.

- الملحق رقم (03)

ملف رقم 0728901 قرار بتاريخ 2013/01/10

قضية الشركة ذ.م.م او أبناءه "أ" ضد (ث.ي)

الموضوع : إضراب - تسريح - حكم نهائي.

قانون رقم : 90-11 (علاقات العمل)، المادة : 73، جريدة رسمية عدد : 17.
قانون رقم : 90-02 (وقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة
حق الإضراب)، المادة : 32، جريدة رسمية عدد : 6.

**المبدأ : تسريح عامل مشارك في إضراب، قبل صدور حكم نهائي
مصرح بعدم شرعية الإضراب، تسريح تعسفي.**

- الملحق رقم (04)

قائمة المصادر و المراجع:

I. القرآن الكريم.

II. قائمة المصادر.

أ- المصادر الخارجية:

- 1- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة في حق التنظيم و التفاوض الجماعية التي تبنتها المنظمة الدولية للعمل في 03 جويلية 1948 و صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 2- الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية الممارسة الحق النقابي التي تبنتها المنظمة الدولية للعمل في 01 جويلية 1949 و صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 3- الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة التي تبنتها المنظمة الدولية للعمل في 23 جوان 1971 في دورته السادسة والخمسين تاريخ بدء النفاذ: 30 جوان 1973.

ب- المصادر الداخلية.

- 1- القانون رقم 89-28 في 31 ديسمبر 1989 المتعلق بالاجتماعات و المظاهرات العمومية المعدل و المتمم.
- 2- القانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، المعدل و المتمم.
- 3- القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير 1990 متعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم.
- 4- القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 متعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.
- 5- قانون رقم: 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بمقتضى القانون رقم 14-10 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014.
- 6- قانون رقم 90-31 المؤرخ في 04 ديسمبر 1990 المتعلق بالجمعيات المعدل و المتمم.

- 7- أمر رقم: 97-09 المؤرخ في 06 مارس 1997 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية المعدل و المتمم.
- 8- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المعدل و المتمم.
- 9- القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين المصادق عليه من قبل المؤتمر الثاني العاشر في جانفي 2015.
- 10- النظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين المصادق عليها من طرف اللجنة التنفيذية في مارس 2015.

III. قائمة المراجع.

أ- المراجع باللغة العربية:

- 1- أمين شريط، الوجيز في القانون الدستوري و المؤسسات السياسية المقارنة، طبعة 1999، د م ج.
- 2- اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، من تاريخ حركة النقابية في الجزائر، ط1، طبع المؤسسة الجزائرية لطباعة وحدة رضا حوحو، الجزائر، سنة 1989.
- 3- بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، ط 2017 عمان الأردن ، سنة 2017.
- 4- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات عمل الفردية و الجماعية)، ط2، دار ريتاج لنشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2003.
- 5- ثوابتي ايمان ربما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية مصر، سنة 2016.
- 6- سمغوني زكري، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى لنشر، ب ط، الجزائر، سنة 2013.
- 7- عبد الوهاب كيلاي، الموسوعة السياسية، ط1 المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت 1974.

8- علي هارون، خيبة الانطلاق أو فتنة صيف 1962، ب ط ،دار القصبة لنشر، الجزائر، 2003.

B-Ouvrage en lanche française :

1- Abdkader Djeghloul, huit édition sur Algérie, entreprise nationale du livre, Alger, 1986.

2- Ahmed Lakhdar Amrani, Modalité d'exercice du droit syndical, guide pratique de législation et de réglementation livre n° 05 Alger .

3- Jean Daniel Reynaud, les syndicats en France, T01, Edition de seuil, 1975.

4- Jean pélassirer et d'autres, droit du travaille, 20ème édition Dalloz, paris,1989.

5- Syndicats professionnels, (Représentative) social, fasc.590-,éditions technique-juris-Classeur,1990 .

IV. قائمة المذكرات و المجلات

أ- المذكرات:

1- بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي في القانون الجزائري، شهادة دكتوراه، تخصص قانون الاجتماعي، غير منشورة، جامعة وهران، لسنة 2016-2017.

2- بورزيق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر و الاتفاقيات الدولية للعمل، شهادة ماستر، سعيدة 2013-2014.

3- داوي محمد سفيان، النقابة العمالية، رسالة ماجستير، غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، سنة 2004.

4- مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر ، رسالة ماجستير، قانون دستوري، جامعة حاج لخضر باتنة، لسنة 2011-2012.

5- زعموش فزية، علاقات العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة دكتوراة ، قسنطينة، لسنة 2011-2012 .

6- شطي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيدغوجي، رسالة ماجستير، تخصص تسيير موارد البشرية، قسنطينة، سنة 2010.

ب- المجالات

1- إدريس بولكعيبات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، مجلة علوم الإنسانية، عدد 12، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة نوفمبر 2007.

2- بن مالك بشير، (مساهمة المجلس الدستوري في حماية مبدأ المساواة أمام القانون في الجزائر)، مجلة الإدارة، المجلد 11

3- بسعاد شرقاوي، مجلة السياسية الدولية العدد 142، أكتوبر 2000.

4- صحيفة لأكسيون التونسية العدد 43 ليوم 12 مارس 1956.

01.....	المقدمة:
07.....	<u>الفصل الأول: ماهية الحق النقابي</u>
08.....	المبحث الأول: إطار المفاهيمي لحق النقابي
08.....	المطلب الأول: تعريف الحق النقابي و تمييزه عن التنظيمات أخرى
08.....	<u>الفرع الأول: تعريف الحق النقابي</u>
08.....	أولا: تعريف الحق
09.....	ثانيا: تعريف اللغوي لنقابة
09.....	ثالثا: تعريف الاصطلاحي لنقابة
11.....	<u>الفرع الثاني: تمييز حق النقابي عن بعض التنظيمات</u>
11.....	أولا: تمييز النقابة عن التحالف
12.....	ثانيا: تمييز النقابة الحزب السياسي
13.....	ثالثا: تمييز النقابة عن الجمعية
14.....	<u>المطلب الثاني: مصادر الحق النقابي</u>
15.....	<u>الفرع الأول: الاتفاقيات و المواثيق دولية</u>
15.....	أولا: الاتفاقيات الدولية
19.....	ثانيا: المواثيق الدولية
20.....	<u>الفرع الثاني: في التشريع الجزائري</u>
20.....	أولا: الدستور الجزائري
24.....	ثانيا: التشريع الجزائري
27.....	المبحث الثاني: حرية ممارسة الحق النقابي
27.....	المطلب الأول: شروط تكوين النقابة
27.....	<u>الفرع الأول: الشروط الشكلية و الموضوعية</u>
28.....	أولا: تشكيل الجمعية العامة التأسيسية و تنظيمها الشروط الشكلية
32.....	ثانيا: الشروط الموضوعية كيفية التأسيس
35.....	<u>الفرع ثاني: شروط الفردية للحرية النقابية</u>
35.....	أولا: شروط المتعلقة بالمنخرطين

- 41.....ثانيا: الشروط المتعلقة بالممثل النقابي.
- 44.....المطلب الثاني: الحماية القانونية المخولة للمنظمة النقابية.
- 45.....الفرع الأول : الحماية الحق النقابي.
- 45.....أولا: الحماية الخاصة بالعمال النقابيين.
- 45.....ثانيا: الأحكام الخاصة بحماية الحق النقابي.
- 46.....الفرع الثاني: هيكل و آليات حماية الحقوق و الحريات النقابية.
- 46.....أولا: دور مفتشية العمل في حماية الحقوق و الحريات النقابية.
- 49.....ثانيا: دور القضاء في الحماية الحقوق و الحريات النقابية.
- 51.....الفصل الثاني: الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)
- 52.....المبحث الأول كيفية سير الهيكل و الهيئات الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- 52.....المطلب الأول: تعريف بالاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- 52.....الفرع الأول مفهوم المنظمة.
- 52.....أولا: تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- 55.....ثانيا: نبذة تاريخية عنها.
- 60.....الفرع الثاني: حقوق و واجبات المنخرطين فيها.
- 60.....أولا: حقوق الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- 61.....ثانيا: واجبات المنخرطين في المنظمة.
- 62.....المطلب الثاني: البناء الهيكلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- 64.....الفرع الأول: الإطار القاعدي و الإطار المركزي.
- 64.....أولا: الإطار القاعدي.
- 66.....ثانيا: الإطار المركزي.
- 68.....الفرع الثاني: الإطار الواسطي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- 69.....أولا: البناء الأفقي.
- 70.....ثانيا: البناء العمودي.
- 72.....المبحث الثاني: تسوية النزاعات الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- 72.....المطلب الأول: دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

73.....	<u>الفرع أول: مختلف المهتمات الاتحاد العام للعمال الجزائريين</u>
75.....	<u>الفرع ثاني: الدفاع عن مصالح العمال</u>
76.....	المطلب الثاني: طرق الدفاع المنظمة النقابية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين)
76.....	<u>الفرع الأول : التفاوض الجماعي</u>
77.....	أولا: الإطار قانوني للمفاوضة الجماعية.....
78.....	ثانيا: واقع التفاوض في الجزائر.....
80.....	<u>الفرع ثانيا: الإضراب</u>
80.....	أولا: تعريف الإضراب.....
82.....	ثانيا: شروط الإضراب.....
85.....	الخاتمة:.....
88.....	الملاحق:.....
92	قائمة المصادر و المراجع:.....