

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: قانون اجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

بوكلي حسن شكيب

من إعداد الطالبة:

بورزيق خيرة

لجنة المناقشة

- الأستاذ: مغربي قويدر ..... رئيساً؛
- الأستاذ: بوكلي حسن شكيب ..... مشرفاً ومقرراً؛
- الأستاذ: تبون عبد الكريم ..... عضواً مناقشاً؛
- الأستاذ: قميدي فوزي ..... عضواً مناقشاً.

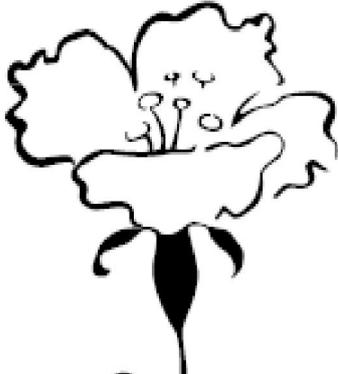
السنة الجامعية ٢٠١٣/٢٠١٤

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾

الآية (٣٢)، سورة البقرة

صدق الله العظيم



إهداء



إلى

أمي الغالية .. والدتي الحنون ..  
التي كانت ولا زالت تقطع سكون الليل  
بدعواتها المخلصة الصادقة ..  
ألبسك الله ثياب الصحة والعافية  
وأدام عليك ثياب الستر وسائر النعم وسابغ المنن  
ورزقني الله برك ومتعني بطول عمرك.  
إلى أختي الحبيبة "فاطمة" وزوجها "نور الدين"  
وفلذة كبدهما "جميلة"  
وإلى كل الأسرة الكريمة



الحمد لله على إحسانه و الشكر له على توفيقه و امتنانه و نشهد أن لا إله إلا الله و حده لا شريك له تعظيما لشأنه و نشهد أن سيدنا و نبينا محمد عبده و رسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه وعلى آله و أصحابه وأتباعه و سلم.

إلى أساتذتي الأفاضل بكلية الحقوق جامعة سعيدة

إلى كل زملائي في مشواري الدراسي وأخص بالذكر دفعة ماستر فرع قانون اجتماعي

إلى كل الأسرة العاملة بالمدرسة الابتدائية "ابن باديس"

وأخص بالذكر مديرها والسيد "بهليل مخطار" والأخت العزيزة "راس مال صفية"

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد لإنجاز هذه الدراسة

وإلى كل من مدَّ يد العون وفسح الطريق أمام طارقي أبواب المعرفة.

أقدم هذا العمل الذي أتمنى أن يسهم في إثراء النقاش حول القوانين الاجتماعية في ترقية

المجتمع وتطوره.

وفتقنا الله جميعا لما فيه الصلاح للبلاد والعباد.

بورزيق خيرة





إلى من أضاء بعلمه عقل غيره، و هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله

فأظهر بسماحته تواضع العلماء، وبرحابته سماحة العارفين

الأستاذ الدكتور "بوكلبي حسن شكيب"

فأتقدم إليه بخالص شكري وامتناني على قبوله الإشراف على هذا العمل بكل رحابة صدر وصبره  
علي، وعلى توجيهاته وإرشاداته القيمة.

إلى الروح الطيبة الطاهرة التي تحادرتنا من دار الفناء إلى دار البقاء

روح الأستاذ الفاضل "بن عيسى رشيد"، فرحم الله ثراك وأنعم عليك برحمته وجميل عطفه

أشكر أيضا الأستاذ المحترم "بن عيسى أحمد" الذي لم يبخل علي بالمراجع القيمة

وكذا الأستاذ الفاضل "معزوز ربيع"

كما أتقدم بشكر خاص لأعضاء لجنة المناقشة

فتقبلوا مني أساتذتي فائق التقدير والاحترام وأدامكم الله فرسانا للعلم.

بورزيق خيرة



# المقدمة

## مقدمة

قصة الإنسان على الأرض هي في حقيقتها بحث متواصل وشاق وسعي دائم لتكريس حقوقه وضمان حرياته الأساسية، ومن بين أهم هذه الحقوق - في مجال العمل - الحق النقابي. ويعتبر الحق النقابي أهم حق اجتماعي وقانوني تحققه المجتمعات الحديثة ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرنين الثامن والتاسع عشر. وقد تعاضم هذا الجهد الدولي مع اجتهادات القضاء وصناعته لنصوص القانون الاجتماعي وحمائته للطرف الضعيف في علاقة العمل، والسعي الدؤوب إلى مزيد من التكريس لحقوق الإنسان على الصعيدين الدولي والوطني، ذلك أن الحق النقابي أصبح شرطاً لازماً لفعالية تشريع العمل، وعليه أصبحت منظمة العمل الدولية من بين أهم من يسهم في إثراء النصوص الاجتماعية والقانونية ضمن التشريعات الوطنية بفضل ما توفره من معايير عمل دولية تدعم الجهد الدولي من أجل الحقوق والحريات الإنسانية والنقابية وتكريس مبدأ الحرية النقابية من خلال اعتماد اتفاقيات بهذا الشأن.

وقد كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في وضع أول قواعد دولية تكفل حماية الحرية النقابية حيث أقر مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٢٠ أولى القواعد الدولية الخاصة بحق العمال الزراعيين في تكوين نقابات، وتبدو أهمية هذه القواعد في أنها ساوت بين عمال الزراعة وعمال الصناعة في الحرية النقابية. وبالنسبة للبلدان المستعمرة والسائرة في طريق النمو فقد كان ظهور الحركة النقابية العمالية فيها مرتبطاً بانتشار التصنيع على مستواها<sup>(١)</sup>. فقد ظهرت نقابات العمال بعد الثورة الصناعية وانتشار الإنتاج الكبير، حيث تركزت الصناعات والثورة في أيدي عدد قليل من أصحاب الأعمال مما مكنهم من وضع شروط وقواعد للعمل

(١) شطبيبي حنان، (الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي-دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة)، رسالة ماجستير، غير منشورة، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ٢٠٠٩-٢٠١٠، ص ٣.

ظلمة وقد ترتب عن ذلك نمو إحساس الطبقة العاملة بجاحتها إلى التجمع حتى يمكنها الدفاع عنهم في وجه أصحاب الأعمال، ولكن لم تظهر النقابات مرة واحدة بل مرت بتطور بين التحريم والاعتراف<sup>(١)</sup>.

يكتسب الحق النقابي أهميته من كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها، وذلك للارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات العامة والأساسية للإنسان. هذا وقد أصبح الحديث عن الحق النقابي والقوانين الناظمة له من الضروريات بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل في ظل النظام الاقتصادي الدولي الجديد الذي يقوم على تقليص دور الدولة اجتماعيا واقتصاديا، وتحرير التجارة، وفتح الأسواق أمام رؤوس الأموال<sup>(٢)</sup>.

ويرتكز مفهوم الحق النقابي على محورين رئيسيين هما الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي، ويعتبر إقرار المشرع الدولي والوطني الحق النقابي من أهم الضمانات القانونية التي تخول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية بكل حرية ودون إذن من السلطات المختصة للدفاع عن مصالح أعضائها المادية والمعنوية. من هذا المنطلق أصبحت انشغالات منظمات العمال وأصحاب العمل جزءا هاما من اهتمامات وأولويات الدولة الحديثة التي تقوم على حق المواطنة الكاملة وأن العمل يشكل مصدر الحياة والنماء والاستقرار الاجتماعي<sup>(٣)</sup>.

ووجود النقابة هو حق بالنسبة للعامل في القطاع العام والخاص، حيث لا وجود في هذا المجال إلا لمصالح متعارضة، مصالح أصحاب العمل من ناحية ومصالح العمال من ناحية أخرى، ومن الطبيعي بل ومن الضروري أن يتمكن هؤلاء وأولئك من الدفاع عن مصالحهم بصورة كاملة على قدم المساواة، والنقابة تقدم الوسيلة المناسبة لتحقيق ذلك<sup>(٤)</sup>. وتعد من أهم مظاهر النهضة العمالية في العصر الحديث.

(١) السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠-٢٠٠١، ص ٤٩٣.  
(٢) عبد المجيد صغير بيرم، (الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري)، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ص ٥.  
(٣) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع نفسه، ص ٣.  
(٤) سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٣، ص ٩.

إن منظمة العمل الدولية، بوصفها منظمة ثلاثية رائدها القيم ومبتغاها النهوض بالعدالة الاجتماعية، دأبت على مدى تاريخها على الإقرار والوفاء بالمسؤولية الموكلة إليها في الدفاع عن المبادئ والحقوق في العمل، ومن ضمن المجموعة الواسعة من الحقوق في العمل التي وضعتها معايير منظمة العمل الدولية، تعترف المنظمة والمجتمع الدولي بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والإضراب، وأرست إجراء خاصا للنظر في شكاوى انتهاكات الحرية النقابية حتى في حالة عدم التصديق على الاتفاقيات المعنية - أفضى فيما بعد إلى إنشاء لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة - ويعتبر هذا الإجراء بمثابة اعتراف مؤسسي مبكر بالأسس الدستورية للحق النقابي. وقد أكدت على الامتثال لمعايير العمل الأساسية المعترف بها دوليا مع التزام المنظمة بتقديم المساعدة للدول الأعضاء لتعزيز هذه المبادئ، ولطالما شددت على الأهمية الخاصة التي ترتبها الحقوق والحريات النقابية وذلك في تمكين أصحاب العمل والعمال من إرساء القواعد في مجال ظروف العمل بما في ذلك الأجور، والتوفيق بين مصالح كل منهم والإسهام في فعالية تفتيش العمل<sup>(١)</sup>. وبالتالي فإن لهذه الحقوق والحريات النقابية بعدا دوليا يقضي بعالميتها وعدم قابليتها للتجزئة والتنازل، مما يستدعي ضمان احترامها في النظم القانونية الوطنية وتوحيدها في تشريعات دول العالم المنظمة لهذه الاتفاقيات.

ولا يمكننا أن نتطرق إلى دراسة الظاهرة النقابية دون أن نتناول هذه الأخيرة من خلال أبعادها وامتداداتها التاريخية أي منذ تشكل النقابات في أوروبا وخاصة في فرنسا والتي من خلالها تجسد وتطور العمل النقابي في الجزائر، كما سنتناول النقابة الجزائرية قبل وغداة وبعد الاستقلال إلى غاية صدور قانون خاص بالحق النقابي<sup>(٢)</sup>.

وقد عرفت الجزائر أثرى حركة اجتماعية ارتبطت بالمطلب السياسي المتمثل في الدفاع على القضية الوطنية وتجسيد التلازم بين الكفاح النقابي والكفاح الوطني قبل وبعد الاستقلال، وذلك رغم الأزمات التي اعترضت مسار الحركة النقابية الجزائرية دفاعا عن الاستقلالية النقابية وحق التنظيم والتعددية النقابية. فالدولة

(١) مؤتمر العمل الدولي، (المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل)، البند السادس من جدول الأعمال، الدورة ٢٠١٢.١.١.

مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الأولى، ٢٠١٢، ص ١.

(٢) بداوي محمد سفيان، (النقابة العمالية)، رسالة ماجستير، غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، ٢٠٠٤، ص ٢٣.

الجزائرية صادقت على أغلب اتفاقيات العمل لمنظمة العمل الدولية، وقام المشرع بتكييف التشريع الوطني والأحكام الدستورية الجديدة التي كرس الحق النقابي لجميع المواطنين، وهو النص القانوني الذي أوجب على السلطات العمومية أن تحدث تغييرا جذريا في نظام قانون العمل في الجزائر، واعتماد نصوص قانونية جديدة تضمنت أساسا تعاقدية علاقات العمل، والتعددية النقابية، والحق في الإضراب، والتفاوض الجماعي في كل المؤسسات، وإعادة تأهيل تفتيش العمل وتكليفه بمراقبة تطبيق القوانين الاجتماعية وفض منازعات العمل وظهور إطار تحكيم للسلطة العمومية<sup>(١)</sup>.

و يترتب عن انضمام الجزائر لهذه الاتفاقيات الدولية نوعين من المسؤولية للحق النقابي: الأولى دولية تقضي بضرورة نفاذها في مواجهة الدولة من خلال الآليات الدولية العالمية منها والإقليمية المشكّلة بهدف رصد ومراقبة تنفيذها، وتعديل تشريعاتها بما يتلاءم مع المعايير الدولية، والثانية وطنية تقضي بضرورة احترامها وضمائها وحمايتها استنادا لما جاءت به المعايير الدولية.

ومن منطلق أنه لا توجد اليوم دولة في العالم تستطيع الإفلات من دائرة التوجهات العامة التي ينادي بها كل من صندوق النقد الدولي والبنك العالمي ومنظمة التجارة الدولية، فإن الكفاح من أجل تكريس المعايير الأساسية في العمل تمثل جزءا من حقوق الإنسان وأصبحت تأخذ بعدا دوليا، وعليه فإن العديد من المنظمات الدولية سواء كانت مشكّلة من العمال أو أصحاب العمل، هي اليوم في مقدمة الكفاح من أجل احترام الحقوق والحريات النقابية<sup>(٢)</sup>.

ولأهمية الحق النقابي الذي أصبح حقا أقرته ميثاق العمل الدولية وأغلب دساتير الدول وموضوع دراسات قانونية من قبل الجامعيين والمهتمين بالتشريعات الاجتماعية، وقع اختيارنا في هذه المذكرة على موضوع الحق النقابي بين القانون الجزائري ومعايير العمل الدولية.

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٥.

(٢) نفس المرجع، ص ٧٤.

وهدفنا من وراء هذا الاختيار أن نقدم مذكرة بشأن الحق النقابي كموضوع قانوني لم توليه الجامعة الجزائرية ما يجب أن يستحقه من بحث علمي وأكاديمي بالنظر لما تعيشه الساحة الوطنية من حركة اجتماعية ومطلبية 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 - هي أن نساهم في إثراء النقاش الدائر حول الحق النقابي في الجزائر إذ يجب أن يتعاطف اهتمامنا بالقوانين الاجتماعية تحليلاً ودراسة وبحثاً مقارنة، ولعل نذرة هذه الدراسة سببها حساسية هذا الحق الدستوري الذي تربطه علاقة وطيدة بالأوضاع السياسية العامة في بلادنا.

يرتكز هذا البحث - لتأكيد أهمية دراسة الحق النقابي وتثمين دور القاضي الجزائري في صياغة القانون الاجتماعي وبناء قانون عمل متطور وإنساني ومساعد في الاستقرار الاجتماعي والمهني، وإتباع معايير العمل الدولية في هذا المجال التي تعهد بتطبيقها - على الإشكالية الرئيسية التي يهدف هذا البحث الإجابة عنها:

**إلى أي مدى يستند الحق النقابي في الجزائر إلى المعايير الدولية، وما مستوى الحماية الذي يتمتع به؟**

ويمكننا أن ندرج ضمن هذه الإشكالية جملة التساؤلات التالية:

- ما هو الحق النقابي وكيف تطور وما هي مصادره؟
- ما هو الإطار القانوني الذي أُفرغ فيه الحق النقابي في الجزائر وهل هو محدد وفق معايير دولية وطنية ثابتة؟
- ما مدى تمتع الحق النقابي في الجزائر بالحماية على الصعيدين الدولي والداخلي؟
- ما مدى نفاذ القوانين والتشريعات الداخلية المتعلقة بالحق النقابي في الممارسات العملية؟

أما عن المنهجية التي اتبعناها، فكما هو معلوم المنهجية هي الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى الهدف المنشود ألا وهو الإجابة عن مختلف التساؤلات والإشكاليات المطروحة في الدراسة، وعليه فإنه من خلال بحثنا هذا قمنا في البداية بمحاولة جمع مختلف المراجع التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع البحث المراد دراسته والتي تمحورت أساسا حول مفاهيم المطالبة النقابية وأهم الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع.

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

تكمن صعوبة هذه الدراسة في ندرة المراجع المتخصصة مما جعلنا نعتمد بشكل أساسي على القوانين الداخلية والاتفاقيات وبعض التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا المجال والمراجع العامة المتعلقة بحقوق العمال وقانون العمل وعلاقات العمل وحقوق الإنسان وحرياته الأساسية. وأخيرا نستطيع أن نقول بأن المعلومات المجمععة من قراءة هذه المراجع والنصوص التي تطرقت إلى الموضوع، ساهمت وبقسط كبير في بناء وضبط إشكالية البحث.

لمعالجة هذه الإشكاليات ارتأينا أهمية اعتمادنا على خطة بحث تقوم على النحو التالي:

الفصل الأول بعنوان "ماهية الحق النقابي ومصادره الداخلية والدولية" وهو مقسم إلى مبحثين اثنين، نستعرض في المبحث الأول مفهوم الحق النقابي بتعريف النقابة وتبيان شخصيتها القانونية، وتطوره التاريخي الذي يفترض استعراض الظروف التاريخية التي أحاطت به، وتطور مدلوله على الصعيدين الدولي والداخلي. ونتناول في المبحث الثاني المصادر الدولية والداخلية للحق النقابي في الجزائر أين نقوم بمعالجة ما كرسته من منظومة معيارية تخص العمل على الصعيد الدولي، وكيف أثرت هذه المنظومة في التشريعات الاجتماعية الوطنية، وأصبحت مصادر أساسية في مجال احترام وتكريس الحقوق والحريات النقابية.

ثم نستعرض بالدراسة والتدقيق في الفصل الثاني بعنوان "الضمانات القانونية الداخلية والدولية المخولة للحق النقابي" مقسم أيضا إلى مبحثين، الأول نتطرق فيه لمظاهر الحق النقابي ونتطرق في الثاني إلى الحماية النقابية في الجزائر، على أن نتطرق في كل نقطة لمقارنة النصوص الدولية بالنصوص الداخلية ومدى مطابقة تشريعنا الداخلي في مجال دراستنا هذا لمعايير العمل الدولية.

وفي الأخير نختتم هذا العمل بجملته من الاستنتاجات التي توصلنا إليها مرفقة ببعض الاقتراحات وذلك للمساهمة في تهيئة الطريق لإجراء دراسات موسعة مستقبلا لواقع الحق النقابي في الجزائر مقارنة بالمعايير الدولية للعمل، وذلك لأهمية الموضوع المتعلق بالقوانين الاجتماعية وارتباطه بتطور المجتمع وتثبيت الاستقرار الاجتماعي.

# الفصل الأول

ماهية الحق النقابي

ومصادره الداخلية والدولية

# الفصل الأول

## ماهية الحق النقابي ومصادره الداخلية والدولية

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

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

## المبحث الأول

### مفهوم الحق النقابي وتطوره التاريخي

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

## المطلب الأول

### مفهوم الحق النقابي

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

### الفرع الأول: تعريف النقابة

اصطلاحاً كلمة "نقابة" بالعربية مشتقة من كلمة نقيب والتي تعني كبير القوم أو العميد، والمعنى الاشتقائي يشير أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص، وهي تعادل كلمة *syndicat* باللغة الفرنسية<sup>(١)</sup>.

لكن البعض ينتقد عبارة نقابة والتي تعني الرياسة ويروا أن الأصح هو استعمال كلمة نيابة لأنها الأصلح للدلالة على الغرض المقصود وهو تمثيل العمال للتحدث باسمهم<sup>(٢)</sup>.

أما المعنى القانوني فيمكن تعريف النقابة على أنها "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة"<sup>(٣)</sup>.

كما يمكن تعريفها على أنها "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وعلى وجه التفصيل مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم، على

(١) بداوي محمد سفيان، المرجع السابق، الهامش رقم ١، ص ١٧.

(٢) علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة عطايا، القاهرة، الجزء الثاني، طبعة ١٩٦٤، ص ١.

(٣) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٨.

وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"<sup>(١)</sup>.

ويعرف رجال الاقتصاد الحر النقابة بأنها "اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال ورؤسائهم وبين العمال وبعضهم، أو بين الرؤساء وبعضهم، وذلك لوضع قيود على مقتضاها تسيير أية صناعة أو عمل ما"<sup>(٢)</sup>.

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريفا للنقابة واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها، وذلك من خلال المادتين ٢ و ٣ من القانون ٩٠-١٤ المعدل والمتمم بالقانون رقم ٩١-٣٠ المؤرخ في ١٩٩١/١٢/٢١<sup>(٣)</sup>.

وهناك فرق بين النقابة والجمعية، من حيث الأعضاء المكونين إذ تتألف النقابة من عمال أجراء أو مستخدمين أما الجمعية فتتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين، ومن حيث الهدف فبالنسبة للنقابة فإن الهدف الأساسي من وراء إنشائها هو حماية مصالح أعضائها ويرتكز على الطابع المهني أما الهدف من إنشاء الجمعية يرجع إلى أغراض مادية أو مهنية أو اجتماعية أو علمية أو سياسية، وقد بين المشرع الجزائري ذلك من خلال قوله في المادة ٥ قانون ٩٠-١٤ أن: "المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتميز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي"<sup>(٤)</sup>.

كما هناك فرق بين النقابة والشركة من حيث الغرض بصورة جلية، فكل جماعة تنشأ لغرض تقاسم الأرباح تعد شركة، أما النقابة فهي جماعة محلية مهمتها الدفاع عن مصالح أعضائها وبالتالي يحرم عليها مزاوله نشاط تجاري كهدف من أهدافها<sup>(٥)</sup>.

أما تعريف حق إنشاء نقابات فهو: "مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع ألا وهي فئة العمال وأصحاب العمل، تستأثر هذه الفئة بموجبه بصلاحيه تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم"<sup>(٦)</sup>.

وفي هذا الإطار لا بد أن نفرق بين الحق النقابي والحرية النقابية إذ يختلف مدلول الحرية عن مدلول الحق من حيث المعنى والممارسة، فالحرية تعني استعمال الفرد للصلاحيات المخولة له قانونا والتي تؤكد في مجملها المبادئ

(١) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٣٦٠.

(٢) زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، بدون تاريخ النشر، ص ٢٢٤.

(٣) بورنين محند أورايح، (جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات)، رسالة ماجستير، غير منشورة، فرع القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، بدون تاريخ، ص ١٣.

(٤) مناصرة سميحة، (الحرية النقابية في الجزائر)، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، ٢٠١١-٢٠١٢، ص ١٤.

(٥) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، المرجع نفسه، ص ١٨.

(٦) بورنين محند أورايح، المرجع نفسه، ص ١٣.

التي ترتبط ارتباطا عضويا بعلاقات العمل وهي ممارسة الحرية والحقوق النقابية والحريات العامة، وبالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها ويحميها، في حين أن مدلول الحق يبقى مقيدا بالحدود التي يضبطها القانون.

وهنا يجدر التساؤل، لماذا اعتمد مشرعنا عبارة "الحق النقابي" عوض "الحرية النقابية" في قانون ٩٠-١٤، طبقا لما في النصوص الدولية التي صادقت عليها الجزائر، سيما وهو يعرف جيدا اختلاف مدلول كل واحدة من العبارتين. لماذا يتحدث المشرع عن الحرية عندما يتعلق الأمر بالحريات العامة، وحرية التعبير وإنشاء الجمعيات المدنية أو الجمعيات ذات الطابع السياسي، لكنه يستعمل عبارة الحق عندما يتعلق الأمر بالحق النقابي؟

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

يتجسد الحل الوسط الذي اعتمده المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق النقابي، في اعتبار أن تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها أو الانسحاب منها يدخل في خانة ممارسة الحق الفردي الذي يقره الدستور، أما بالنسبة لممارسة حق الإضراب، وحق التنظيم، وحق تكوين منظمات نقابية، والحق في المفاوضة الجماعية، والحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية على مستوى المنشآت أو الفرع أو القطاع الاقتصادي، والحق في المشاركة السياسية أو مناقشة المسائل الاجتماعية والاقتصادية وحتى المشاركة في الحوار الاجتماعي، لاسيما اللقاءات الثنائية أو في إطار اللقاء الثلاثي الذي يجمع المنظمات العمالية ومنظمات أرباب العمل والحكومة، اعتبره المشرع حقا جماعيا يمارس عن طريق المنظمات النقابية التي تحوز على الصفة التمثيلية<sup>(١)</sup>.

### الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، وهو أمر بالغ الأهمية لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية وفاعلية إذا لم تتمكن من اكتساب أهليتها المدنية في إطار معقول وطبيعي من القواعد القانونية<sup>(٢)</sup>.

ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بالحقوق الشخصية وهي:

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٨٦.  
(٢) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، المرجع السابق، ص ٩.

١- الاسم: من حق كل نقابة أن تحمل اسما يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها وينص عليه في قانونها الأساسي. ويتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العمومية<sup>(١)</sup>. وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة ٢١ قانون ٩٠-١٤ "يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية: ... تسمية مقره..."<sup>(٢)</sup>

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

٣- الأهلية: يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله، ومن تم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي<sup>(٣)</sup> وحسب المادة ١٦ قانون ٩٠-١٤ "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقا للمادة ٨ أعلاه"<sup>(٤)</sup> ويمكنها أن تقوم بما يأتي :

\*التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية.  
\*تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية.

\*إبرام عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها.

\*اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي<sup>(٥)</sup>. شريطة عدم الدخول في مضاربات مالية أو تجارية ولا توظيفها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال فيما يخص مباشرتها لأعمال ذات خاصية تجارية بصفة تبعية.

أما عن نطاق هذه الشخصية القانونية للنقابة فينصرف إلى المنظمة النقابية أيا كانت، منظمة قاعدية أو أولية أو منظمة اتحادية، فالاتحادات النقابية مثلها مثل النقابة الأولية تتمتع بالشخصية القانونية ولا يؤدي ذلك إلى ذوبان المنظمات الأولية التي يتشكل منها هذا الاتحاد، بل تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية مستقلة عن

(١) السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ٤٩٥.

(٢) أنظر المادة ٢١ من قانون ٩٠-١٤ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في ٦ جوان ١٩٩٠، الجريدة الرسمية رقم ٢٣.

(٣) السيد عيد نايل، المرجع نفسه، ص ٤٩٦.

(٤) أنظر المادة ٨ من قانون ٩٠-١٤.

(٥) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٩.

شخصية الاتحاد الداخلة فيه. ويترتب عن ذلك استقلالاً في النشاط القانوني وعدم زوال الشخصية القانونية للنقابة التي تنسحب من الاتحاد<sup>(١)</sup>.

وأما عن نتائج هذا الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة فهو أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين على إدارتها، ولا تثبت لهم صفة الموظفين، ولا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة، ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام، وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي، لكن أموالها فهي عامة تُفرض عليها رقابة من الدولة<sup>(٢)</sup>.

## المطلب الثاني

### التطور التاريخي للحق النقابي

نستعرض هنا تطور الحق النقابي تاريخياً على المستوى الدولي (فرع أول) ثم تطوره في الجزائر (فرع ثان).

### الفرع الأول: التطور النقابي على الصعيد الدولي

لم تكن نشأة النقابات إلا نتاجاً للتطور نحو النظام الرأسمالي وما ترتب عليه تغيير في الأوضاع القائمة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وفيما قبل ذلك لم تؤدي علاقات العمل في ظل نظم الرق والإقطاع والطوائف إلى ظهور فكرة النقابية، بحيث كان العامل في نظام الرق والإقطاع مجرد شيء مملوك للسيد الذي له سلطة قانونية مطلقة عليه، أما في ظل نظام الطوائف فقد انتظم فيه أهل كل صناعة أو حرفة في طائفة تملك تنظيمًا دقيقاً لقواعد ممارسة الحرفة وتحديد حقوق والتزامات أفرادها، هذه الطائفة كانت تعد منظمة مغلقة لها تنظيم ذاتي داخلي لهذا لم تكن هناك حاجة لتدخل خارجي من المشرع ينظم علاقات العمل بها<sup>(٣)</sup>.

ثم شهد القرن الثامن عشر أصداء عديدة للمطالبة بتحسين شروط الحياة والعمل، واحترام الحقوق الأساسية للعمال، وساعدت الثورات الشعبية على إرساء علاقات مهنية جديدة تحت وقع أفكار بعض الفلاسفة والمفكرين الاجتماعيين الذين كانوا يدعون إلى إلغاء وحظر أي وسيط بين الدولة والأفراد وقاد العديد منهم حملات داعية إلى أنسنة علاقات العمل وتوزيع أعبائه بعدل واحترام إنسانية العامل. لكن تدهورت أحوال العمال بعد ذلك بسبب استغلالهم من طرف أصحاب الثروات بدعوى حرية التعاقد (العقد شريعة المتعاقدين). كانت تلك أولى ملامح ظهور فكرة تكتل العمال في جمعيات للدفاع عن مصالحهم حيث

(١) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، المرجع السابق، ص ٩-١٠.

(٢) محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٤٤٨.

(٣) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، ١٩٩٣، ص ١٧.

سعت لفرض وجودها وانتزاع حق تمثيل العمال في كفاح طويل ضد السلطات في أوروبا وضد أرباب العمل والمحاكم في أمريكا<sup>(١)</sup>، إلى غاية تشكيل "الجمعية الدولية للعمال" عام ١٨٢٣ التي مهدت لبروز كفاح دولي من أجل الحقوق والحريات النقابية وتحسين شروط العمل والحياة للعمال. وقد ساعدت ظروف الحرب العالمية الأولى والهدنة الاجتماعية التي تمت بين العمال من جهة وأصحاب العمل والحكومات إلى تكريس حق إنشاء النقابات في مؤتمر فرساي للسلام.

ويعتبر المشرع البريطاني أول من أصدر سنة ١٨٢٤ قانوناً يجيز تشكيل نقابات وممارسة حق الإضراب، لكن بشروط تعجيزية حالت دون تنفيذه وهذا إلى غاية ١٨٧٥ أين فتح باب العمل أما النقابات بعد أن كان القانون البريطاني يعتبر أن كل اتفاق أو تجمع أو تحالف مهني يعد تآمراً على حرية الصناعة وحرية العمل والتجارة، ومن ثم فهو عمل غير مشروع يقع تحت طائلة القانون الجنائي.

أما في أمريكا فيعود أول اعتراف بالنقابات من طرف القضاء الأمريكي إلى سنة ١٨٤٢، وبدأت المحاكم تتسامح مع الأهداف التي سطرتها النقابات لنفسها<sup>(٢)</sup>. وبعد الأزمة الاقتصادية ١٨٧٣ استعادت الحركة النقابية نشاطها عند نهاية عام ١٨٨٣، وتمكنت داخل اللجنة التشريعية على مستوى الكونجرس من إثارة الموضوع المتعلق باحترام تمثيل العمال، وقد شهدت سنة ١٨٨٤ ميلاد أول منظمة نقابية وعمالية عقب المؤتمر العمالي المنعقد في شيكاغو، والدعوة إلى اعتبار أول ماي من كل عام يوماً للتظاهر من أجل ثماني ساعات عمل فعلية<sup>(٣)</sup>. غير أنه وفي محاولة أخرى من أصحاب العمل للضغط على النقابات صدر قانون "شريممان" سنة ١٨٩٠ الذي قضى على كل تكثف من شأنه تقييد التجارة بين الولايات المتحدة والدول الأجنبية، كما لعبت ممارساتهم في منع العمال الأمريكيين من الانخراط إلى النقابات باستعمال ما سمي بـ"عقود الكلاب الصفرية" كشرط مسبق للتوظيف، بحيث تحبط أي محاولة لإنشاء نقابة بفسخ عقد العمل<sup>(٤)</sup>.

وفي فرنسا، كانت فلسفة الثورة الفرنسية ١٧٨٩ تقوم على أساس مبدأ المساواة القانونية كوسيلة لتنظيم العلاقات الاجتماعية، وكان الحديث يدور حول المعارك العديدة التي قادتها الحركات الاجتماعية والنقابية في القرنين ١٨ و ١٩ من أجل إقرار الحق النقابي للعمال. إذ تمكنت هذه الحركات من الفرز بين الدور السياسي للأحزاب والمجتمع التعاضدي وبين العمل النقابي، وهو تميز لم يتمكن من الفصل فيه العديد من الحركات العمالية في أوروبا. وبالتالي تم الإقرار بحق الإضراب سنة ١٨٦٤، بعد أن كان قانون شابليه سنة ١٧٩١ يعتبر

(١) بورنين محند أورابح، المرجع السابق، ص ١٨.

(٢) نفس المرجع، ص ٢٧.

(٣) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ١٦.

(٤) بورنين محند أورابح، المرجع نفسه، ص ٢٩.

التحالف جناحة ويحرم تحريما تاما تكوين أية صورة من صور التضامن النقابي والمهني، كما أن القانون الصادر في ١٩٠١/٧/١ المتعلق بالجمعيات أعطى دفعا قويا للحركة العمالية والنقابية التي تضاعف دورها بإلغائه للمادة ٢٩١ التي كانت تجرم تكوين الجمعيات. كما شكل اعتلاء الجبهة الشعبية الحكم في فرنسا سنة ١٩٣٦ منعرجا حاسما في التوجهات النقابية في هذه البلاد وتمثل في إعادة توحيد المنظمين النقابيين CGT و CGTU بعد الانشقاق الذي حصل بينهما سنة ١٩٢٠. ويعد القانون الصادر في ٢٣ ديسمبر ١٩٤٦ المنظم للتمثيل النقابي والمحدد للمنظمات النقابية التمثيلية ومقاييس الانخراط وضوابط الاشتراكات، أهم قانون يكرس الحق النقابي. ثم جاء القانون الصادر في ١١/٢/١٩٥٠ ليكرس التوجه الحكومي آنذاك القائم على فرض سلم اجتماعي لمصلحة أرباب العمل وربط العامل بالمؤسسة على أساس تعميم الاتفاقات على مستوى المنشأة وفروع النشاط<sup>(١)</sup>، وهو يعد أهم قانون يجد تنفيذا في الجزائر المستعمرة وإن كان بدرجة محدودة.

وما يمكن ملاحظه لو تعمقنا في الدراسة أن حق إنشاء نقابات في التجربة الفرنسية واجهته عراقيل ذات طابع تشريعي إداري بينما عانى ذلك الحق في أمريكا من عراقيل لها صلة بتدخل القضاء وبحرية المبادلات التجارية. وبين هذه المشاكل وتلك سعت النقابات الوطنية إلى إسماع صوتها وتوحيد جهودها على المستوى الدولي وذلك عبر إنشاء اتحادات وكنفدراليات دولية تطالب الدول بالاعتراف بحقوق العمال عامة وبحقهم النقابي خاصة<sup>(٢)</sup>.

ويمكن إجمال العوامل التي ساعدت على نشأة النقابات فيما يلي : بروز الطبقة العاملة كعنصر هام في الإنتاج الرأسمالي، انفصال عناصر الإنتاج وانقسام القوى الاجتماعية، تدهور مستويات معيشة الطبقة العاملة، عدم فاعلية المبادئ القانونية للرأسمالية الناشئة، وشعور العمال بالحاجة إلى التجمع<sup>(٣)</sup>.

### الفرع الثاني : تطور الحق النقابي في الجزائر

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

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ١٨.

(٢) بورنين محند أورابح، المرجع السابق، ص ٣٠.

(٣) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، المرجع السابق، ص ١٩-٢٠.

## ◆ البند الأول: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر خلال الفترة الاستعمارية

لو تظهر أولى التنظيمات في الجزائر إلا سنة ١٨٧٨، حين شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع، حيث عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما إذ أنشئت أول نقابة استعمارية سنة ١٨٨٠ من طرف عمال المطابع بقسنطينة. وقد أشارت الإحصائيات إلى أنه سنة ١٩٠١ كانت توجد ١٠١ نقابة منها ٤٩ في مدينة الجزائر و ٣٠ في وهران و ٢٢ في قسنطينة ثم قفز هذا الرقم سنة ١٩١١ إلى ٢٤١ نقابة منها ١٢٦ في مدينة الجزائر و ٦١ في وهران و ٥٤ في قسنطينة. ورغم هذا العدد المتنامي من النقابات فإن مشاركة العمال الجزائريين ظلت متواضعة للغاية لسببين: وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كان نوعها وأهدافها في مقدمة هذه القوانين "قانون الأهالي"، وضعف عدد العمال الجزائريين الذين يشتغلون في الصناعة لضعف الاستثمار فيها من جهة وسيطرة الأوروبيين على العمل في مختلف المهن<sup>(١)</sup>.

وفي عام ١٩١٨ بعد الحرب العالمية الأولى انضم العمال الجزائريون إلى الاتحادية العامة للعمال (C.G.T) في فرنسا وكان عددهم ٥٠٠ عامل، أما في التراب الجزائري فلم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة. إلا أنه سنة ١٩٣٢ اعترف المستعمر للجزائريين بالحق النقابي، وعام ١٩٣٦ قامت الاتحادية العامة للعمال في عهد الجبهة الشعبية بإنشاء اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين التي ضمت بين أعضائها ٤٠ ألف نقابي جزائري بعدما كانت سرية في وقت سابق. وقد عقدت الجامعة العامة المتحدة لعموم العمال الجزائرية أول مؤتمر لها في نفس السنة لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف الحرب العالمية الثانية. ولما أنشئ إتحاد النقابات الفرنسية سنة ١٩٣٦ اتخذ موقفا استعماريًا عدائيا تجاه النقابات المستعمرة وعادت المنظمات النقابية الجزائرية بعد الحرب العالمية الثانية لمزاولة نشاطها. إلا أن الحملة الشرسة التي شنتها النقابة مرة أخرى أدت إلى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي، حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام ١٩٤٧ بقيادة "عيسات إيدر"، وساهم هذا الجهاز في تأسيس جبهة التحرير الوطني سنة ١٩٤٥ وأجرى أول انتخابات نقابية سنة ١٩٥٦، وأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهذا بعد عدة اتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء والمناقشات<sup>(٢)</sup>. وفي ظل هذه الظروف طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر، وفي ٦ أفريل من نفس السنة تم الإعلان عن صدور العدد الأول من صحيفة العامل الجزائري التي تعتبر اللسان المركزي للإتحاد. وبالتالي

(١) إدريس بولكعبيات، (الحركة النقابية الجزائرية بين عشرين)، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ١٢، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، نوفمبر ٢٠٠٧، ص ١٥٠.

(٢) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٣٣.

استطاع النقابيون إنشاء مركزية نقابية وطنية متكونة من نقابات تنتمي لمنظمة الجزائر العاصمة وبين شهر فبراير وأفريل من نفس السنة تم إنشاء فدراليات ونقابات بأعداد كبيرة، وترأس المكتب الوطني في ذلك الوقت "عيسات إيدير". و ما نلمحه بوضوح في هذه الفترة هو الطابع السياسي إذا كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال وهو ما تجسد من خلال المظاهرات والإضرابات التي كان يقوم بها الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مواقف تدل على أن المطالب المدنية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية<sup>(١)</sup>.

#### ◆ البند الثاني: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال

تمتد هذه المرحلة من سنة ١٩٦٢ إلى ١٩٨٩ ومن خلالها عرفت الحركة النقابية تطورا ملحوظا على مستوى القطاع العام بالرغم من الصعوبات التي واجهته وأيضا على مستوى القطاع الخاص. في ظل هذه الفترة عرف الحق النقابي تطورات خاصة عبر مراحل:

● أولا - الأمر رقم ٦٢-١٥٧ المؤرخ في ٣١/١٢/٦٢ المتعلق باستمرارية العمل بالقانون الفرنسي بعد الاستقلال مباشرة وجدت الجزائر نفسها أمام فراغ قانوني في كافة الميادين لذلك انتخب المجلس الوطني فأصدر هذا الأمر لسد الفراغ ومواصلة العمل بالتشريع الفرنسي ماعدا ما فيه طابع عنصري أو استعماري أو مححف للحقوق والحريات العامة، ومن خلال هذا الاختيار تمكن المواطن الجزائري من الاستفادة من كل الحريات والحقوق المضمونة من قبل القانون الفرنسي بما في ذلك الحقوق والحريات النقابية، فأصبح يتمتع بكافة الحريات من حرية الانضمام أو عدمه وحق التعددية النقابية واستقلالية النقابات عن الدولة والأحزاب السياسية وحرية النشاط النقابي الفردي والجماعي دون أن يؤثر ذلك سلبا في علاقة العمل<sup>(٢)</sup>.

وقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف ١٩٦٢ أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف الذي ظهر بين المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة (GPRA) ولقد استطاع الاتحاد من تجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار "سبع سنوات بركات"<sup>(٣)</sup>.

(١) المرجع السابق، ص ٣٤.

(٢) بوكلي شكيب حسن، (محاضرات في مقياس الحق النقابي)، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي ٢٠١٣-٢٠١٤، غير منشورة.

(٣) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٣٧.

غير أنه بإقرار دستور ١٩٦٣ للحق النقابي، وذلك تبعا للاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس والدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، كان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الاختيارات الرئيسية للبلاد، وذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين. ويستفاد من المادة ٢٠ من هذا الدستور الذي ينص: "بممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في إطار القانون الذي ينظمه" أن الحق النقابي لم يُعترف به صراحة لكل المواطنين، ولم يعتبر كحق من الحقوق الفردية والجماعية إذ حُددت ممارسته بنصوص تشريعية لاحقة. إلا أنه وبسبب أن هذا الدستور طبق فقط لمدة لا تتجاوز ٢٣ يوما ثم أوقف العمل به طبقا للمادة ٥٩ المتعلقة بالخطر الوشيك، فإن المادة ٢٠ أعلاه لم تدخل حيز التنفيذ مما جعل القوانين الفرنسية صالحة التطبيق، وبالتالي ارتبط الحق النقابي في الجزائر بالإيديولوجية الليبرالية ولكن على مستوى النصوص فقط إذ عمليا لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي الإتحاد العام للعمال الجزائريين محتكرا على الساحة النقابية<sup>(١)</sup>.

كما تميزت مرحلة ما بعد ١٩٦٥ واعتلاء قيادة الثورة الحكم ودخول الجزائر مرحلة المخططات التنموية الطموحة التي فتحت أبوابا واسعة للعمل بالنسبة للجزائريين، وقد كانت هذه التجربة ثرية من حيث ثراء القوانين الاجتماعية ومصادقة الدولة الجزائرية على مجمل الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية<sup>(٢)</sup>. ثم جاء الأمر رقم ٦٦-١٣٣ المؤرخ في ٢/٦/٦٦ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونصت المادة ٢١ منه على أن يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول<sup>(٣)</sup>.

وقد شهدت هذه المرحلة التي سميت بمرحلة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية، إلا أنها كانت في إطار السلطة الشعبية الوحيدة وإن ما ميز هذه الفترة التي دامت إلى غاية التعديل الدستوري سنة ١٩٨٩ هو أن تجربة الحق النقابي في الجزائر اقتصر على الإتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبارها النقابة الوحيدة في ذلك الوقت<sup>(٤)</sup>.

● ثانيا - الأمر رقم ٧١-٧٤ المؤرخ في ١٦/١١/٧١ المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات عرف بدوره ازدواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسة حيث كانت كل مؤسسة تشمل ممثلين من طرف العمال وممثلين نقابيين، بحيث يحق لممثلي العمال ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة ووجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة ضمان الحماية للعمال المهددين بالطرد التعسفي.

(١) بوكلي شكيب حسن، المحاضرة السابقة.

(٢) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ١٩.

(٣) سمغوني زكريا، المرجع نفسه، ص ٣٧.

(٤) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع نفسه، ص ٢٠.

كما كان دور النقابة في المؤسسة الاشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية، وممارسة الحق النقابي فيها مقيد بأهداف الحزب، حيث كانت تعتبر نفسها منظمة جماهيرية للحزب، والنقابة بدورها كانت تعلن صراحة اعترافها بالدور القيادي للحزب الواحد (FLN)، حيث لم ينفي الاتحاد العام للعمال الجزائريين هذا المبدأ وكان يعلن انتمائه للحزب<sup>(١)</sup>.

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

● ثالثا - الأمر رقم ٧١-٧٥ المؤرخ في ١٦/١١/٧١ المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص

سمح هذا الأمر بتأسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي يوجد بها أكثر من ٩ عمال دائمين ينتخبون بدورهم مكتب الفرع النقابي الذي يعين الكاتب. وتنحصر مهامه في المطالب الكلاسيكية للدفاع عن مصالح العمال، أما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها ٤ عمال فينتخبون مندوب نقابي<sup>(٢)</sup>.

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

من جانب آخر نلمح إيجابيات هذا الأمر إذ جاء بنظام جديد يكمن في القسم النقابي والمندوب النقابي، فقد نصت المادة ١/٢ منه على: "يتم إنشاء قسم نقابي عن طريق الإتحاد العام للعمال الجزائريين في كل وحدة نقابية أو مؤسسة أو مشروع في القطاع الخاص يشتمل على أكثر من ٩ أجراء دائمين". وقد حول المشرع هذا القسم مهام جد واسعة تؤكد الطابع الاشتراكي لهذا الأمر، فهو يدرس ويقترح كل الوسائل المؤدية إلى زيادة وتعديل الإنتاج، يبدي رأيه حول الوثائق التي يرسلها المستخدم إليه خاصة منها (برنامج الاستغلال، الميزانية السنوية، حساب الاستثمار، حساب الربح والخسارة) كما يحق للمكتب النقابي الإطلاع على جميع الوثائق المتعلقة بالتسيير المالي للمؤسسة. وعليه يمكن ملاحظة أن النقابة في القطاع الخاص زودت بصلاحيات جد

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٣٥.

(٢) نفس المرجع، ص ٣٦.

واسعة، وهذا يدل على قصد المشرع في إيقاع رقابة مستمرة على المؤسسات الاقتصادية الخاصة، فقد جعل من النقابة بمثابة جاسوس لفائدة الحزب والحكومة<sup>(١)</sup>.

● رابعا - المرسوم رقم ٧٥-٦٤ المؤرخ في ٢٤/٤/٧٥ المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة واصل المشرع بموجب هذا المرسوم في بدل كل جهده لأجل تزويد النقابيين من كافة الضمانات في قيامهم بسلطاتهم جد المفرطة بداخل المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، ومن تم لا يمكن أن يعرض العامل النقابي لأي عقاب تأديبي أو نقل بسبب نشاطه النقابي، كما لا يجوز لأحد أن يعتمد على النشاط النقابي للعامل لاتخاذ ضده أي إجراء عند التوظيف أو الترقية أو توزيع العمل أو التكوين المهني أو الامتيازات الاجتماعية، كما لا يجوز خفض رتبة العامل العضو في المكتب النقابي، أو خفض أجره، وفي حالة إخلال هذا العضو للنظام الداخلي للمؤسسة فلا يمكن اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده إلا بعد إحالته أولا: أمام اللجنة المتساوية الأعضاء التأديبية، وبحضور عضوين آخرين من المكتب النقابي ثم الحصول على موافقة هذه اللجنة لاتخاذ العقوبة ضده. ومن تم يظهر بأن المشرع حول لأعضاء المكتب النقابي حماية تامة، وهذا يدل على تخوف المشرع من القطاع الخاص<sup>(٢)</sup>.

● خامسا - الميثاق الوطني ١٩٧٦

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

● سادسا - القانون رقم ٧٨-١٢ المؤرخ في ٥/٨/٧٨ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل

وضع هذا القانون حدا للأوامر والمراسيم إذ تم تأسيس بموجب دستور ٧٦ الوظيفة التشريعية المتمثلة في المجلس الوطني، بناء على ذلك أصدر المشرع القانون الأساسي العام للعامل للعامل بهدف إخضاع كل الأشخاص الذين يعيشون من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري إلى أحكامه، وهذا بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون

(١) بوكلي شكيب حسن، المحاضرة السابقة.

(٢) نفس المحاضرة.

إليه. وفيما يتعلق بالحق النقابي فإن هذا القانون وبمحكم أنه يستند على أحكام الدستور فالملاحظ أنه تبنى إيديولوجية نقابية استبدادية، أو الوحدة النقابية والنقابية في العمالية دون غيرها. كما جاء مكررا لأحكام المرسوم ٧٥-٦٤ السابق ذكره المتضمن الحماية النقابية لفائدة العمال الأعضاء في المكاتب النقابية داخل المؤسسات المستخدمة<sup>(١)</sup>.

غير أن الجانب الإيجابي في هذا القانون أنه عرف إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية بين الاتحادات الوطنية والمديريات العامة للمؤسسات الوطنية والخاصة التي تنشط في ميدان النسيج والصلب والمعادن والطاقة والكهرباء حسب المواد من ١٨٠ إلى ١٨٦. حيث اعتبرت الاتفاقية الجماعية بين نقابة مؤسسة سونطراك وإدارتها سنة ١٩٧٠ إحدى أهم الانجازات المحققة في مجال التفاوض الجماعي وقد ساهمت هذه الأخيرة في تحسين ظروف الحياة والعمل للعمال<sup>(٢)</sup>.

#### ● سابعا - القانون رقم ٨٨-٢٨ المؤرخ في ١٩/٧/٨٨ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

هو آخر قانون خاص بالحق النقابي صدر في الفترة الاشتراكية، وتميز على الفترة السابقة في كونه يعد قانونا عاما وشاملا في شأن تنظيمه للحق النقابي والنشاط النقابي، لكن هذا لم يمنعه من تبني نفس المبادئ السابقة من حيث احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين لوحدهم لتمثيل النقابي، من حيث اعتبار النقابة كمنظمة جماهيرية خاضعة للحزب الواحد<sup>(٣)</sup>.

من خلال دراستنا للتطور التاريخي للحق النقابي في القوانين السابقة نرى أن الحق النقابي ليس وليد الصدفة، وإنما جاء نتيجة ظروف ومراحل جد هامة أدت به للوصول إلى أعلى مستوياته<sup>(٤)</sup>.

### المبحث الثاني

#### المصادر الدولية والداخلية للحق النقابي في الجزائر

تنقسم مصادر التشريع عموما وكذلك ما يتعلق بالتشريع الاجتماعي إلى مصادر دولية وأخرى محلية. تتمثل الدولية في المعاهدات والاتفاقيات الدولية المبرمة بين الدول أو مع منظمات عالمية أو إقليمية أو جهوية منظمة الأمم المتحدة أو الجامعة العربية أو منظمة العمل الدولية أو الإتحاد الأوروبي أو منظمة التجارة الدولية أو الإتحاد المغاربي أو الإتحاد الإفريقي. أما المصادر الوطنية فهي تحدد في النصوص الصادرة عن السلطة

(١) بوكلي شكيب حسن، المحاضرة السابقة.

(٢) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٣٧.

(٣) بوكلي شكيب حسن، المحاضرة نفسها.

(٤) سمغوني زكريا، المرجع نفسه، ص ٣٩.

التشريعية (القوانين)، أو الصادرة عن السلطة التنفيذية (المراسيم والأوامر الرئاسية والمقررات الإدارية التي تصدر عن الوزراء وكتاب الدولة والولاية). وتخضع مصادر التشريع إلى مبدأ التفاضل<sup>(١)</sup>.

واعترافا بقيمة الحق في العمل وأهميته في الترقية الاجتماعية وتثبيت مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، أولت كل من الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومختلف المواثيق الدولية والعهديين الدوليين ودساتير الدول، بأولية وضع الضمانات التي تكفل للعمل تحقيق أهدافه الاجتماعية، باعتبار ذلك المصدر الضامن للاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي للإنسان<sup>(٢)</sup>.

من هذا المنطلق سنتناول المصادر الدولية للحق النقابي في الجزائر من اتفاقيات ومواثيق دولية (مطلب أول) وتطبيقاته في الدستور والتشريع الداخلي (مطلب ثان).

## المطلب الأول

### الاتفاقيات والمواثيق الدولية كمصدر دولي للحق النقابي في الجزائر

جاء إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية سنة ١٩٩٨ ليؤكد في مجال دراستنا على ضرورة احترام حرية التنظيم والإقرار الفعلي بحقوق التفاوض الجماعي، وأهم ما يؤكد عليه هو أن يلتزم الأعضاء باحترام هذه الحقوق والسعي لتطويرها بقطع النظر على مصادقة الدول الأعضاء أو عدم مصادقتها على الاتفاقيات الدولية المكرسة لتلك الحقوق، بمقتضى هذا الالتزام لا يجوز للدولة العضو أن تصدر تشريعا أو أن تقرر ممارسة وطنية داخلية تنطوي على تعارض مع المبادئ والأهداف التي يقرها الدستور وإعلان فيلادلفيا، وأن تلتزم بتنفيذ الأحكام تنفيذا كاملا بما في ذلك التقييد بالإجراءات التي عليها الالتزام بها.

وتحقيقا لذلك قد قامت منظمة العمل الدولية بتثبيت إجراء خاص، إلى جانب آليات الإشراف العام، يسمح للحكومات الدول الأعضاء ومنظمات العمال وأصحاب العمل بتقديم شكاوى في حالة خرق للحق النقابي ضد حكومة ما حتى ولو لم تكن هذه الأخيرة قد صادقت على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابي وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨<sup>(٣)</sup>.

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٤٥.

(٢) بورنين محند أورابح، المرجع السابق، ص ٦٧.

(٣) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع نفسه، ص ٢١.

من هذا المنطلق سنقوم باستعراض الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر (فرع أول) والمواثيق الدولية التي انضمت إليها في مجال الحق النقابي (فرع ثان).

### الفرع الأول: الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في مجال الحق النقابي

اهتمت البشرية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية بتكريس حقوق وحرريات العمال أهمها الحق النقابي، ونتج عن ذلك إنشاء منظمة عالمية متخصصة في شؤون العمل والعمال وهي منظمة العمل الدولية.<sup>(١)</sup> أسهمت منظمة العمل الدولية في وضع ميثاق أساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل، من خلال إصدار جملة من الاتفاقيات التي تقر وتكرس الحقوق والحرريات النقابية والاقتصادية والاجتماعية، وتعد من أكثر الاتفاقيات نيلا للتصديقات، واحتراما لأحكامها من قبل أطراف الإنتاج الثلاث (حكومة ومنظمات عمل وأصحاب العمل)<sup>(٢)</sup> وكانت الجزائر سباقة إلى هذا التصديق وبالتالي تكون قد أخذت على نفسها عهدا بتطبيق ما جاء فيها قانونا وميدانا على أرضها.

وقد أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها المعياري عددا لا بأس به من الاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي والحرريات النقابية، وجاءت بمبادئ بحيث أن :

" - كل بلدان العامل معنية بهذه المبادئ دون استثناء بقطع النظر عن مستوى نموها أو نظامها السياسي أو الاقتصادي أو خصائصها الثقافية؛

- لا يمكن اعتبار أنشطة منظمة العمل الدولية لترسيخ هذه المبادئ تدخلا في الشؤون الداخلية للدول؛
- أنشطة المنظمة تندرج ضمن مسؤولياتها التي نص عليها دستورها وتلك التي حددتها الدول الأعضاء عبر تركيبها الثلاثية<sup>(٣)</sup>.

من أهم هذه الاتفاقيات :

#### ◆ البند الأول: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة (٨٧-٩٨)

- أولا - الاتفاقية رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٩ / ٧ / ١٩٤٨ في دورته الحادية والثلاثين على الاتفاقية رقم (٨٧) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي وهي أهم اتفاقية وردت في هذا المجال، وصادقت عليها الجزائر مباشرة بعد الاستقلال في ١٩ / ١٠ / ١٩٦٢.

(١) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٤٠.

(٢) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٤٢.

(٣) محمد الطرابلسي، معايير العمل الدولية في مجال الحريات النقابية، الأنشطة العالمية، مكتب شمال إفريقيا، القاهرة، بدون صفحة.

جاء في ديباجتها ما يلي : "إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في سان فرانسيسكو، وانهقد فيها في دورته الحادية والثلاثين يوم ١٧ حزيران/يونيه ١٩٤٨ . وقد قرر أن يعتمد، علي شكل اتفاقية، مقترحات معينة تتصل بموضوع الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي وهو موضوع البند السابع من جدول أعمال الدورة؛ وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعتبر "الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين أوضاع العمال ولإقرار السلام؛

وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا قد أكد مجدداً أن "حرية التعبير والحرية النقابية" شرطتان أساسيان لا طراد التقدم؛ ولما كان مؤتمر العمل الدولي قد أقر بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي ينبغي أن تكون أساسا للتنظيم الدولي؛ وإذ يرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة، في دورتها الثانية، قد تبنت هذه المبادئ ورجت منظمة العمل الدولية أن تواصل بذل كل ما في وسعها لكي يصبح في المستطاع عقد اتفاقية دولية أو عدة اتفاقيات دولية؛ يعتمد، في هذا اليوم التاسع من شهر تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وثمانية وأربعين، الاتفاقية التالية التي ستدعى "اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨" <sup>(١)</sup>.

تتألف الاتفاقية رقم (٨٧) من ٢١ مادة مخصصة للحرية النقابية وحماية حق التنظيم، تناولت الحرية النقابية في عشر مواد، وحق التنظيم في مادة واحدة، وأحكام متنوعة في مادتين، وأحكام ختامية في ثمان مواد. تؤكد المادة الأولى على أن "تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري عليها هذه الاتفاقية بنفاذ الأحكام التي تضمنتها الاتفاقية".

تنص المادة الأولى منها على تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تلتزم بمضمون الاتفاقية. وتعتبر المادة الثانية من الاتفاقية حجر الأساس فيها إذ نصت بصريح العبارة على ما يكرس الحرية النقابية والحق النقابي أو حق التنظيم، وجاء فيها : "للعمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات".

وما يلاحظ على هذا النص أنه جاء عاما إذ نص على حضر التمييز أيا كان شكله دون أن يعدد لنا أشكال التمييز ويرجع هذا طبعا إلى عالمية النص وشموليته وحتى لا تحتج الحكومات بأن النص قد حظر تمييزا دون

(١) مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني: <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c087.pdf>

آخر<sup>(١)</sup>. وهذا ما أخذت به الجزائر من خلال المادة ٥٦ دستور ١٩٩٦ والمادتين ٢ و ٣ قانون ٩٠-١٤ الآتي بيانها لاحقا.

وتستعرض المادة الثالثة الموضوع المتعلق بالقوانين واللوائح القانونية والدساتير لمنظمات العمل وأصحاب العمل بتأكيدا على أن: "لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وانتخاب ممثلها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برنامج عملها". و لتكريس حرية التنظيم بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل، أكدت الفقرة الثانية أن "تمتتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة"<sup>(٢)</sup>. وتحققا لذلك نص المشرع الجزائري في قانون ٩٠-١٤ في مادته ١٥ على منع أي شخص طبيعي أو معنوي من التدخل في تسيير النقابة.

و لإضفاء المزيد من الشفافية في العلاقات بين السلطات الإدارية من جهة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، تضمنت المادة الرابعة من الاتفاقية نصا صريحا لا يجيز "للسلطات الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها". وقد طبق المشرع الجزائري أيضا هذه القاعدة بنصه على حل المنظمة النقابية إراديا أو قضائيا دون ذلك حسب المادتين ٢٨ و ٢٩ قانون ٩٠-١٤.

أما المادة الخامسة من الاتفاقية فهي تعطي منظمات العمال حق تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها، نجد تطبيقها في المادة ٤ قانون ٩٠-١٤، وكذلك الحق في الانخراط في منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

وأكدت المادة السادسة من الاتفاقية بأنه "لا يخضع اكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم و اتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية"<sup>(٣)</sup>.

وهذا ما أكده المشرع في المادة ١٦ قانون ٩٠-١٤ المبينة أعلاه بأن الشخصية الاعتبارية تتمتع بها النقابة بمجرد التأسيس.

ونصت المادة الثامنة من الاتفاقية على حق العمال وأصحاب العمل في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم في إطار احترام قانون البلد المعني، إلا أن المشرع الدولي حدد حدودا حمراء للقانون الوطني أو القطري عليه أن يلتزم بها وإلا أصبح في خانة حرق لتشريع دولي، ومنها

(١) مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص ٤٣.

(٢) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٤٧.

(٣) مناصرية سميحة، المرجع نفسه، ص ٤٤.

أنه "لا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على مساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه المنظمات".

وقد استنتجت الاتفاقية في المادة التاسعة منها القوات المسلحة والشرطة بشرط أن يكون ذلك بمقتضى قانون وطني، ونصت الفقرة الأولى على أن "تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة"<sup>(١)</sup>. ووضحت الفقرة الثانية هذا الاستثناء بتأكيدهما "وفقاً للمبدأ الوارد في الفقرة الثامنة من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو على هذه الاتفاقية ماساً بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكفله هذه الاتفاقية".

وأعطت المادة العاشرة توضيحاً لمصطلح منظمة بنصها "يعني مصطلح "منظمة" في مفهوم هذه الاتفاقية أي منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها"<sup>(٢)</sup>. أما المادة الحادية عشر فقد ألزمت كل دولة صادقت على الاتفاقية باتخاذ الإجراءات اللازمة والمناسبة لممارسة العمال حق التنظيم النقابي بحرية.

إذاً تعالج هذه الاتفاقية حق العمال وأرباب العمل في إنشاء وتكوين منظمات نقابية من جهة، والحقوق الضمانات التي تستفيد بها تلك المنظمات النقابية من جهة أخرى، لكن نلاحظ أن المواد الواحد والعشرين تركز أهميتها في المواد الأولى من المادة الثانية إلى الحادية عشر، أما بقية المواد فهي ذات طبيعة إجرائية<sup>(٣)</sup>. وقد بلغ عدد الدول المصادقة على الاتفاقية (٨٧) ما مجموعه ١٤٥ دولة من أصل ١٧٧ دولة عضو في منظمة العمل الدولية، أي أن هناك ٢٢ دولة لم تصادق عليها منها ٩ دول عربية وهذا مؤشر على أن هناك أزمة يعيشها الحق النقابي في الدول العربية<sup>(٤)</sup>.

بعد استعراضنا لمجمل بنود الاتفاقية رقم (٨٧) وتطبيقاتها الميدانية، يتضح لنا أن الذين وضعوا بنودها ركزوا

على الوسائل التنظيمية أكثر من تركيزهم على أدوات ووسائل الكفاح النقابي كحق الإضراب.

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٤٤.

(٢) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٤٩.

(٣) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٤٣.

(٤) منصور العتوم ومهند صانوري، (حرية العمل النقابي في تشريع العمل الأردني بالمقارنة مع المعايير الدولية)، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، المجلد ٢٧، كلية الحقوق، جامعة عمان الأهلية، الأردن، وجامعة العلوم التطبيقية، البحرين، مارس ٢٠١٣،

وما نلاحظه أيضا أن هناك تعارض بين هذه الاتفاقية وما كان مطبقا في الجزائر بعد الاستقلال من إيديولوجية اشتراكية، في حين لم تقتصر الاتفاقية على منح هذا الحق للعمال فقط بل أيضا للمستخدمين ما يجعلنا نلمس الطابع الليبرالي فيها.

● ثانيا - الاتفاقية رقم (٩٨) لعام ١٩٤٩ المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية

من منطلق تأكيد الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية الذي كان مطلباً للحركات الاجتماعية والمهنية طوال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر. أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الأول من جويلية ١٩٤٩ الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية رقم (٩٨). وقد صادقت عليها الجزائر في نفس التاريخ للاتفاقية الأولى أي ١٩/١٠/١٩٦٢.

جاء في ديباجتها: "إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانهقد فيها في دورته الثانية والثلاثين يوم ٨ حزيران/يونيه ١٩٤٩،

وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة 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 ستدعى "اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩"<sup>(١)</sup>.

وتتكون هذه الاتفاقية من ١٦ مادة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية وتكوين النقابات والانضمام إليها بمحض اختيارهم، وعدم المساس بالحق في العمل، كما نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض سواء من حيث التأسيس أو التسيير أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية<sup>(٢)</sup>.

وتعتبر المادة الأولى من الاتفاقية حجر الزاوية فيها إذ تضمنت إقرارا جليا لحماية العمال من أي تمييز كان، بنصها:

"١. توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية.

٢. ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها:

(١) مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني: <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c098.pdf>

(٢) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٤٦.

(أ) جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية،  
(ب) التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل"<sup>(١)</sup>.  
ما يلاحظ على هذه المادة أنها أرست الضمانات التي من شأنها أن تحمي العامل من أي تمييز قد يكون عرضة له وهو في مكان العمل، ويستهدف الحد من الحرية النقابية التي تقرها الاتفاقية، كما أرست حماية العامل من أن يشترط عليه صاحب العمل عدم انضمام هذا الأخير إلى أي تنظيم نقابي أو أن ينسحب من عضوية نقابة كان منخرطاً فيها، أو إلغاء عقد العمل أو تسريح العامل أو طرده من قبل المستخدم بحجة أن العامل انضم إلى نقابة أو انسحب منها أو شارك في نشاط نقابي خارج ساعات العمل، أو شارك فيه بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل"<sup>(٢)</sup>. وقد طبق مشرعنا هذه القاعدة بنصه على حرية الانضمام الفردي بالمادة ٢/٥ قانون ٩٠-١٤.

وتؤكد المادة الثانية من الاتفاقية على ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، بنصها :

"١. توفر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها."

وتوضح الفقرة الثانية طبيعة العمال أو الأجراء الذي يشكل تدخلا سافرا في تكوين منظمات العمال بغية وضعها تحت سيطرة صاحب العمل بنصها :

٢. وعلى وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو غيره من الوسائل على قصد إخضاع هذه المنظمات لسלטان أصحاب العمل أو منظماتهم."<sup>(٣)</sup>

أما المواد الموالية فقد تعرضت إلى ضرورة تكوين آليات مناسبة أو هيئات تعكس الظروف الوطنية لكل دولة يكون من شأنها ضمان حق التنظيم، كما ألحت على أهمية اتخاذ التدابير المناسبة في ظل الظروف الوطنية أو المحلية لكل دولة بغية تشجيع وتنمية وتطوير شروط الاستخدام التي تكفل إجراءات التفاوض الإداري بين أصحاب العمل ومنظمات العمال تسمح بتنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال إبرام اتفاقيات جماعية.

(١) مكتبة حقوق الإنسان، الموقع السابق: <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c098.pdf>

(٢) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٤٦.

(٣) مكتبة حقوق الإنسان، الموقع نفسه.

ومن خلال هذه المواد نجد أن هذه الاتفاقية تؤكد على أهمية قيام منظمات عمال وأصحاب عمل مستقلة وحرّة وممثّلة داخل مناخ ديمقراطي يسمح بقيام حوار اجتماعي بكل شفافية، كما تهدف بشكل أساسي إلى تجنب وضع العامل أما أحد الخيارين، إما الانتساب النقابي أو الحصول على منصب عمل<sup>(١)</sup>. وقد بلغت التصديقات على هذه الاتفاقية ١٥٤ دولة من بينها الجزائر، أما الدول غير المصادقة فعددها ٢٣ منها ٧ دول عربية<sup>(٢)</sup>.

وقد أوردت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات (١٩٩١-١٩٩٥) بشأن مدى التزام الدول بتنفيذ الاتفاقيات الدولية (٨٧)، ورقم (٩٨)، ورقم (١٣٥)، أن صدور القوانين ٩٠-٢٠٠٢، ٩٠-١١، ٩٠-١٤ والتي سمحت بالتعددية النقابية في الجزائر، وأجازت الإضراب في القطاعين العام والخاص، قد دفع باللجنة إلى اعتبار ملاحظاتها السابقة حول التشريع الجزائري منتهية، لأن التشريعات الجديدة حققت الانسجام الكامل مع ما تقضي به المعايير الواردة في الاتفاقية (٨٧). ومن جهة ثانية اعتبرت لجنة الخبراء القانونيين أن ما أوردته من ملاحظات على التشريعات الجزائرية، قد تم الأخذ بها في القانونين ٩٠-١١ و ٩٠-١٤، ولهذا فإن اللجنة لم تعد تورد ملاحظاتها على الجزائر في تقاريرها اللاحقة ابتداء من سنة ١٩٩٥<sup>(٣)</sup>.

#### ◆ البند الثاني: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة غير المباشرة

● أولا - الاتفاقية رقم (١٣٥) لعام ١٩٧١ المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في ٢٣ جويلية ١٩٧١، وصادقت عليها الجمهورية الجزائرية سنة ٢٠٠٦.

وقد جاء في ديباجتها: " إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته السادسة والخمسين يوم ٢ حزيران/يونيه ١٩٧١،

وإذ يضع في اعتباره أحكام اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩، التي تنص على حماية العمال من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية،

وإذ يري أن من المستوصب وضع أحكام تكميلية بشأن ممثلي العمال،

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٥٥.  
(٢) منصور العتوم ومهند صانوري، المرجع السابق، ص ٩.  
(٣) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع نفسه، ص ٥٢.

وقد استقر رأيه علي اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع توفير الحماية والتسهيلات لمثلي العمال في المؤسسة، وهو موضوع البند الخامس من جدول أعمال الدورة، ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد، في هذا اليوم الثالث والعشرين من شهر حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وواحد وسبعين، الاتفاقية التالية التي ستدعى "الاتفاقية الخاصة بمثلي العمال لعام ١٩٧١"<sup>(١)</sup>.

تتكون هذه الاتفاقية من ١٤ مادة وقد جاء في مادتها الأولى ما يلي :

" توفر لمثلي 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"<sup>(٢)</sup>.

وأكدت المادة الثانية ضرورة: " منح ممثلو العمال من التسهيلات، في المؤسسة، ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة، وتؤخذ في الاعتبار، في هذا الخصوص، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المؤسسة المعنية وحجمها وقدراتها، ولا ينبغي أن يكون في منح التسهيلات المذكورة ما يوهن من فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية. "

وحددت المادة الثالثة مفهوم مثلي العمال، واعتبرت أن عبارة "مثلي العمال" تعني الأشخاص الذين يعترف لهم هذه الصفة بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية، وكذلك سواء كانوا :

(أ) ممثلين نقابيين، أي ممثلين معينين أو منتخبين من قبل النقابات أو من قبل أعضاء هذه النقابات، أو

(ب) ممثلين منتخبين، أي ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقاً لأحكام القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، ولا تمتد مهامهم إلى أنشطة يعترف في البلد المعني بأنها من اختصاص النقابات دون سواها.

إن ما يميز هذه الاتفاقية هو تركها مجال واسع من الحرية للقوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع مثلي العمال الذين يحق لهم الحماية والتسهيلات المنصوص عليها في الاتفاقية.

ومن جهة أخرى أوضحت التوصية رقم (١٤٣) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات للعمال في المنشآت لعام ١٩٧١، كيفية تنفيذ أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين واللوائح الوطنية، أو الاتفاقيات الجماعية أو بأي

(١) مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني: <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c135.pdf>

(٢) نفس الموقع.

طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية، وقد تضمنت التوصية أحكاما تخص حماية ممثلي العمال والتسهيلات الواجب توفيرها لهم<sup>(١)</sup>.

كما أصدرت الجمعية العامة في دورة نوفمبر-ديسمبر ١٩٤٧ قرارا خاصا جاء فيه أن: "حق النقابات الذي لا يمكن التنازل عنه، في حرية العمل، شأنه شأن الضمانات الاجتماعية الأخرى أساسى لتحسين مستوى العمال ورفاهيتهم الاقتصادية"<sup>(٢)</sup>.

#### ● ثانيا - الاتفاقية رقم (١٥٤) لعام ١٩٨١ الخاصة بالتفاوض الجماعي

معتمدة من طرف الدورة ٦٤ لمؤتمر العمل الدولي، ودخلت حيز التنفيذ في ١١/٨/١٩٨٣ وتحصلت على ٣٢ تصديقا حتى ٢٠٠٠/١٢/٣١، وتعد هذه الاتفاقية مرجعا قانونيا للقانون ٩٠-١١، وقد عرّفت التفاوض الجماعي بأنه الحوار بين الأطراف الاجتماعية، كما أعطت تعريفا للاتفاق الجماعي بأنه "اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية"، في حين يعرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية في المادة ١١٤ قانون ٩٠-١١ بأنها "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية". وتعيد هذه الاتفاقية محتوى التفاوض الجماعي للتشريع الوطني، على أن يعكس هذا المحتوى التزام الدولة التي صادقت على الاتفاقية بما حددته من شروط واجبة الاحترام<sup>(٣)</sup>.

إضافة إلى هذه الاتفاقيات بخصوص الحق النقابي توجد الاتفاقية رقم (١٥١) لعام ١٩٧٨ بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة، الاتفاقية رقم (١٤١) لعام ١٩٧٥ بشأن الحرية النقابية للعمال الريفيين، إعلان سنة ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، اتفاقية العمال المهاجرين وحقوقهم في البلدان المقيمين بها رقم (٦٦) لعام ١٩٣٩، والاتفاقية رقم (١٥٨) الخاصة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل لعام ١٩٨٢ وغيرها..<sup>(٤)</sup>

#### الفرع الثاني: المواثيق الدولية المنظمة إليها الجزائر في مجال الحق النقابي

لا يمكن دراسة الاتفاقيات الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة دون التطرق لأهمية ميثاقها الأساسي في تكريس حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، ويرجع اهتمام الأمم المتحدة بمسألة حماية حقوق الإنسان إلى علاقة التلازم بينها وبين حفظ السلم والأمن الدوليين، فبالرجوع إلى ديباجة الميثاق نجدتها قد نصت: "أن

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٥٨.

(٢) محمد محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، بدون تاريخ النشر، ص ٥٣.

(٣) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع نفسه، ص ٩٣.

(٤) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٤٧.

شعوب الأمم المتحدة قد آلت على نفسها أنها تؤكد من جديد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية<sup>(١)</sup>.  
وتكمن الأهمية القانونية لنصوص الميثاق أنه ابتداء من سريانه لا يجوز انتهاك حقوق الإنسان من قبل دولة ما بحجة أنها مسألة داخلية، وبخصوص النصوص الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التي كرست الحق النقابي نستعرض الآتي:

#### ◆ البند الأول : الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

لقد لقي مبدأ حرية العمل النقابي اهتمام هيئة الأمم المتحدة التي اعتبرت الحرية النقابية أحد الحقوق الاجتماعية والاقتصادية الهامة للإنسان<sup>(٢)</sup>، وذلك بإصدار الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر عام ١٩٤٨ وثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث نصت المادة ٢٣/٤ من الإعلان على أن: "لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحه" كما نصت المادة ١٩ على أن: "لكل فرد الحق في حرية التعبير، ويتضمن هذا الحق حرية اعتناق الآراء دون أي تدخل واستقصاء الآراء والأفكار وتلقيها وإذاعتها بأي وسيلة كانت دون تقييد بالحدود الجغرافية"<sup>(٣)</sup>.

ولتأكيد ترابط جميع حقوق الإنسان وعدم قابليتها للتجزئة، نصت المادة ٢٣/٢،١ على ربط الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لحق كل شخص في إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها بكل حرية ودون تضييق بحقوق أخرى كالحق في العمل والحق في اختيار مزاولة عمل كريم يغرس فيه الاحترام لنفسه وللآخرين<sup>(٤)</sup>.

كما نصت المادة ٢٠ منه على حق إنشاء نقابات، وعدم جواز إرغام أحد على الانضمام إلى جمعية ما. وما يلاحظ في الإعلان استعماله كلمة "كل شخص" مما يدل هذا اللفظ على العموم على خلاف الاتفاقية رقم ٨٧ التي حددت الفئات المعنية بذلك الحق<sup>(٥)</sup>. كما يلاحظ تمييز حق إنشاء النقابات عن حرية الاشتراك في الجمعيات ذات طابع آخر بمادتين مستقلتين، وبالتالي يتولد على هذا الحق، حرية إنشاء نقابات، الحق في الانضمام للنقابة، الحرية في عدم الانضمام<sup>(٦)</sup>.

ورغم عدم تمتع هذا الإعلان بالطابع الإلزامي إلا أنه يعتبر كمرجع دولي أساسي لحقوق الإنسان، مما جعل إعلان طهران لعام ١٩٦٨ يعترف بأن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعتبر التزام لكل المجتمع الدولي<sup>(٧)</sup>. فما

(١) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٤٧.

(٢) منصور العتوم ومهند صانوري، المرجع السابق، ص ١٠.

(٣) مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني: <http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b001.html>

(٤) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٦١.

(٥) بورنين محند أورابح، المرجع السابق، ص ٤٨.

(٦) مناصرة سميحة، المرجع نفسه، ص ٥٣.

(٧) بورنين محند أورابح، المرجع نفسه، ص ٤٧.

يمكن ملاحظته أن الإعلان في بادئ الأمر كان سلطة سياسية ومعنوية، أما الآن فقد أصبح يشكل غالباً مرجعاً يذكر على الصعيدين الوطني والدولي، والعديد من نصوصه هي اليوم أساسية بالنسبة للدول التي أصبحت لا تتجرأ الجهر برفضها لمثل هذه المبادئ<sup>(١)</sup>.

#### ◆ البند الثاني : الحق النقابي في العهدين الدوليين

لقد أدت عملية التحول من الاقتصاد القائم على القطاع العام إلى الاقتصاد الحر في العديد من الدول النامية، إضافة إلى العديد من الانهيارات الاقتصادية إلى إزالة ضمانات ومكاسب سابقة كثيرة ومتعددة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

هذا وقد أدى الصراع السياسي الذي كان يدور بين الدول الغربية وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية التي كانت تؤكد الحقوق المدنية والسياسية، وبين الدول الاشتراكية ودول العالم الثالث التي كانت تؤكد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية إلى صدور عهدين دوليين مستقلين<sup>(٢)</sup>، أحدهما للحقوق السياسية (الذي أكد على الحق في الحياة والحرية وضمان أمن الأشخاص ومنع الاستبداد والمعاملات اللاإنسانية والمساواة أمام العدالة وحرية التفكير.. وحرية الاجتماع وتكوين الجمعيات) ولقد صادقت عليه ١٤ من أصل ٢٠ دولة عربية منها الجزائر.

والآخر للحقوق الاقتصادية والاجتماعية (الذي أكد على الحق في العمل والحق في تأمين مستوى معيشي مقبول والحق في العلم والتربية، كما نص على الحق في إنشاء نقابات للدفاع عن الحقوق الاجتماعية والمهنية وحرية الانضمام إليها). ولم تنظم إليه سوى ٩ دول عربية منها الجزائر التي انضمت وصادقت عليه بتاريخ ١٢/٩/١٩٨٩ ودخل حيز التنفيذ في ١٢/١٢/١٩٨٩.

وقد وقع التنصيص على الحق النقابي في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي يمكن لمسه من خلال المادة ٢١ التي نصت على أن: " يكون الحق في التجمع السلمي معترفاً به...." على اعتبار أن الحرية النقابية هي نوع من التجمع السلمي المستمر، كما نصت المادة ٢٢ على أنه :

- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي:

أ) حق كل شخص في تكوين نقابات بالاشتراك مع الآخرين، والانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية بغية تعزيز المصلحة الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن الوطني أو النظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٦٦.

(٢) نفس المرجع، ص ٦٣.

ب) حق النقابات في تكوين اتحادات أو اتحادات حرفية على المستوى الوطني، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون.

د) حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني.

- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة، ورجال الشرطة، أو الموظفين في الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذا الحق.

- ليس في هذه المادة أي حكم يميز للدول التي هي طرف في هذا العهد أو المصادقة على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي لمنظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٨ اتخاذ تدابير تشريعية أو تطبيق قانون يحل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية<sup>(١)</sup>.

وبخصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦، فقد نصت المادة الثامنة ٨ منه على الحق النقابي وحرية تكوين نقابات والانضمام إليها بكل حرية، بنفس العبارات الواردة في المادة ٢٢ من العهد السالف الذكر. كما جاء بنفس الاستثناء المتعلق بالأمن الوطني أو الصحة العمومية أو حماية الآداب العامة<sup>(٢)</sup>.

ولقد أفلح هذا العهد إلى حد كبير في معالجة مسألة الحرية النقابية وأرسى لها الضمانات الكافية، ووضع آلية من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية وهي كذلك من الحقوق الدستورية المكفولة للعمال وهي حق الإضراب مع اشتراط ممارسته وفقاً لقانون البلد المعمول به<sup>(٣)</sup>.

وتعكس هذه النصوص رغبة الأمم المتحدة في تكريس أولوية السلام واحترام الحقوق الإنسانية.

غير أن الجزائر تحفظت على بعض أحكام العهدين، إذ فسرت أحكام المادة (٨) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة (٢٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية تفسيراً يقضي بجعل القانون هو الإطار الذي تعمل الدول داخله فيما يتعلق بممارسة الحق في التنظيم.

كما أن انضمامها إلى هذين العهدين كان سنة ١٩٨٩، غير أن النصوص لم تنشر إلا سنة ١٩٩٧، وصحيح أنها دسترت حقاً هاما من العهدين الدوليين منذ ١٩٨٩ يتعلق بحق الإضراب والحق النقابي، إلا أن مسألة عدم نشر نصوص العهدين المذكورين والبروتوكول الاختياري المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية لمدة ثمانية سنوات، يؤدي خلال هذه المدة إلى حق المواطن في المطالبة بحقوقه استناداً إلى العهدين وذلك أمام

(١) مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني: <http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b002.html>

(٢) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٦٤.

(٣) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٥٦.

القاضي الوطني، وكذلك الأمر بالنسبة لشكاوي الأفراد الذين يدعون أمام لجنة حقوق الإنسان، أن حقوقهم المعددة في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، قد انتهكت بعد استنفاد كافة الحلول المحلية، وعلى الدولة المعنية فيما بعد، أن تقدم تفسيرات أو بيانات كتابية توضح الأمر والحلول التي قامت بإتباعها<sup>(١)</sup>.

أما عن الحق النقابي في اتفاقيات العمل العربية والإفريقية، فنجد على المستوى العربي منظمة العمل العربية ١٩٦٥، الميثاق العربي لحقوق الإنسان ١٩٩٤، الاتفاقية رقم (٠٨) لسنة ١٩٧٧ الخاصة بالحريات والحقوق النقابية، الاتفاقية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ الخاصة بالمفاوضة الجماعية، إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ١٩٩٨. أما على المستوى الإفريقي، الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام ١٩٨١ وقد صادقت عليه الجزائر في ١/٣/١٩٨٧ غير أن محرري هذا الميثاق تجنبوا ذكر حق إنشاء نقابات ووضعوه في صياغة غامضة مما يجعل الحرية النقابية عرضة للانتهاك من قبل الدول المنظمة لعدم وجود وثيقة إقليمية نابعة من إرادتهم تحمي الحرية النقابية، والسبب راجع إلى التخوف من النقابات في المساس بالأمن والنظام العام<sup>(٢)</sup>.

## المطلب الثاني

### القانون الداخلي كمصدر للحق النقابي في الجزائر

من منطلق أن الحق النقابي له ارتباط عضوي بالإطار التشريعي والسياسي والاقتصادي السائد في البلاد، فإن ممارسة هذا الحق ارتبطت دوماً بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر منذ استقلالها إلى غاية صدور القوانين الاجتماعية في بداية ١٩٩٠، على إثر المصادقة على دستور ٢٣ فبراير ١٩٨٩<sup>(٣)</sup>، وهي القوانين التي جاءت استكمالاً للإصلاحات الاقتصادية على مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية التي شرع في تنفيذها عام ١٩٨٧.

ومن هذا المنطلق ارتأينا في هذا المبحث ضرورة دراسة التكريس الدستوري (فرع أول) والقانوني (فرع ثان) للحق النقابي في الجزائر وفق منهجية تقوم على تحليل الأحكام والنصوص القانونية التي أقرت الحق النقابي، لمعرفة مدى التغير المسجل في موقف المشرع ومدى مواكبة تشريع العمل المنظم للحق النقابي تنفيذاً للالتزامات الدولية بالجزائر نحو معايير العمل الدولية.

(١) صالح شرفي، (الرقابة على دستورية المعاهدات الدولية في الجزائر)، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم القانون العام، فرع المؤسسات الدستورية والإدارية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي الشيخ العربي التبسي تبسة، الجزائر، ٢٠٠٥-٢٠٠٦، ص ٢٩.

(٢) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٥٣.

(٣) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٤٩.

## الفرع الأول: الدستور الجزائري

إن وجود الدستور في الدولة يعد من أهم ضمانات حماية حقوق الأفراد وحررياتهم الأساسية. وهو ما يميز دولة القانون عن الدولة البوليسية خاصة إذا كان جامدا مما يترتب عنه تعديل أحكامه من الحين للآخر تبعا للأهواء السياسية.<sup>(١)</sup>

وتضفي بعض الحكومات على بعض مبادئ قانون العمل أهمية بالغة، وتعتبرها مبادئ أساسية تحكم وتنظم علاقات العمل لرعاياها، ولتأكيد أهميتها ومنحها قدرا من الثبات والاستقرار دونتها في صلب دساتيرها. هذا ما فعلته الحكومة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، بحيث كل الدساتير الجزائرية جاء في صلبها حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، و من بينها الحق النقابي، والحقوق المتصلة عضويا بالحریات العامة التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية وذلك لارتباطها بالحق النقابي بحيث تضمنت هذه النصوص ضمان الحق النقابي والاعتراف به لكن بصور متفاوتة ووفقا لنظرة إيديولوجية بحتة.<sup>(٢)</sup>

### ◆ البند الأول : الحق النقابي في دستور ١٩٦٣

الكل يعلم أن الجزائر فضلت - منذ مؤتمر طرابلس - الاختيار الاشتراكي وجسدت ذلك مباشرة بعد الاستقلال من خلال وضع دستور ١٩٦٣/١٢/١٠ ووضع برنامج لأجل بناء مجتمع اشتراكي، فيستفاد من نص المادة ٢٠ من هذا الدستور: "يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات، في إطار القانون الذي ينظمه". لأن الحق النقابي لم يعترف به صراحة لكل المواطنين، ولم يعتبر كحق من الحقوق الفردية الجماعية.

إلا أنه وبسبب أن هذا الدستور طبق لمدة لا تتجاوز ٢٣ يوما، ثم أوقف العمل به طبقا للمادة ٥٩ المتعلقة بالخطر الوشيك، وبالتالي فإن المادة ٢٠ من هذا الدستور لم تدخل حيز التنفيذ، مما جعل القوانين الفرنسية صالحة للتطبيق. ويستنتج من ذلك ارتباط الحق النقابي في الجزائر بالإيديولوجية الليبرالية.<sup>(٣)</sup>

فقد جاء هذا الدستور متأثرا بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مسألة تضمينه للحقوق والحریات الأساسية للإنسان، كما أنه أولى قدسية للإعلان تجلت في نص المادة ١١ منه: "توافق الجمهورية على الإعلان العالمي

(١) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٥٧.

(٢) بوكلي حسن شكيب، المحاضرة السابقة.

(٣) المحاضرة نفسها.

لحقوق الإنسان وتنضم إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري وذلك اقتناعاً منها بضرورة التعاون الدولي".

أما النص على حرية التجمع والاجتماع فقد جاء في المادة ١٩، وجاء تقرير الحق النقابي وإضراب من خلال المادة ٢٠: "الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعاً، وتمارس هذا الحقوق في نطاق القانون".

كما جاءت المادة ٢٢ بضوابط لممارسة الحقوق الحريات: "لا يجوز لأي كان أن يستغل الحقوق والحريات السالفة الذكر في المساس باستقلال الأمة وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية ومؤسسات الجمهورية ومطامح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني".

ما يمكن ملاحظته على هذه المواد أن المؤسس الدستوري سعى إلى الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب على غرار ما جاء في العهود والمواثيق الدولية، غير أنه قيدها بعدم المساس باستقلال الأمة وسلامة التراب الوطني والمنشآت الجمهورية ومطامح الشعب والاشتراكية ووحدانية جبهة التحرير،<sup>(١)</sup> مما يدل على طغيان الطابع الإيديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحريات العامة ومنها الحرية النقابية، على خلاف ما كان يبدو عليه عند استمرار العمل بالقوانين الفرنسية الليبرالية إذ كان هذا الارتباط إلا على مستوى النصوص، فعملياً لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي الإتحاد العام للعمال الجزائريين محتكراً للساحة النقابية.<sup>(٢)</sup>

#### ◆ البند الثاني : الحق النقابي في دستور ١٩٧٦

بالرغم من أن هذا الدستور لم ترد فيه مادة تشير إلى تضمينه للأحكام التي نص عليها الإعلان إلا أنه يعتبر في حد ذاته إعلاناً لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، إذ بالرجوع إلى المادة ٨٦ نجد أنها تنص على أن: "تتبنى الجمهورية الجزائرية المبادئ والأهداف التي تتضمنها مواثيق الأمم المتحدة ومنظمة الوحدة الإفريقية والجامعة العربية"، ويؤكد ميثاق المنظمة الأخيرة أن الدول الإفريقية تفضل التعاون آخذة في عين الاعتبار مقتضيات الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وعليه فإن دستور ١٩٧٦ قد كرس المبادئ العامة المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بصيغة غير مباشرة.<sup>(٣)</sup>

(١) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٥٩.

(٢) بوكلي حسن شكيب، المحاضرة السابقة.

(٣) مناصرة سميحة، المرجع نفسه، ص ٥٩.

وقد اعترف بحرية الاجتماع غير أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية وهذا ما يتضح من خلال المادة ٥٥ "حرية التعبير والاجتماع مضمونة، ولا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية"، أما الحق النقابي فقد ورد في المادة ٦٠ "حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون"، في حين نصت المادة ٦١ "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير".

كما أرسى هذا الدستور ضمانات لممارسة الحقوق والحريات العامة وتجلت من خلال المادة ٧١ "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان". كما أورد جملة من القيود في المادة ٧٣ "يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور أو بالمصالح الرئيسة للمجموعة الوطنية، أو بوحدة الشعب والتراب الوطني، أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة، أو الثورة الاشتراكية".

من هذه النصوص يمكن أن نستشف بأن دستور ١٩٧٦ رغم أنه سعى إلى تكريس الحق النقابي وضمانه من الناحية القانونية إلا أنه حدد له إطارا واضحا يمارس في حدوده مما يستتبع التقييد والتضييق لمداه ومعناه، 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 ولا معنى لإقرار الحق النقابي دون الاعتراف بوسائل ممارسته.

#### ◆ البند الثالث : الحق النقابي في دستور ١٩٨٩

كان للمصادقة على دستور ٢٣ فبراير ١٩٨٩ "الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي، وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع الاقتصادي وتقوم على الاستقلالية ومبدأ المتاجرة". فقد ألغت أحكام هذا الدستور فكرة "تسييس القوانين، وأن ما يميز قوانين المرحلة والمبادئ التي تقوم عليها هو أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات أي بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى".<sup>(١)</sup>

(١) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٦١.

كما أن أحكام هذا الدستور قد ألغت الطابع الإيديولوجي لتشريع العمل في الجزائر وفتحت بذلك عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المفاوضة. <sup>(١)</sup> بحيث جاء بنظرة ليبرالية للحق النقابي، وهذا باعتزافه بكل الحريات النقابية لكل المواطنين دون استثناء.

فقد نصت المادة ٥٣ "الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين"، فلم يبق هذا الحق مقتصرًا على فئة محددة، كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة. <sup>(٢)</sup> ونصت المادة ٣١ "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية". والمادة ٣٢ على أن "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة، وتكون تراثًا مشتركًا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حرمة". كما نصت المادة ٣٣ "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان، وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون". وجاءت الضمانة في المادة ٣٥ "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية". <sup>(٣)</sup>

أما أحكام هذا الدستور التي تتناول مباشرة مضمون علاقات العمل، فهي على النحو التالي : المادة ٥٦ التي تقر الحق النقابي لجميع المواطنين، وهي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تركز ممارسة الحق النقابي في الجزائر، بنصها "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين". هذا النص يلغي نهائيًا المادة ٢٤ من القانون رقم ٧٨-١٢ التي كانت تنص على أن "الانتماء الحر والاختياري للنقابة، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، معترف به لجميع العمال". والمادة ٥٧ التي تقر ولأول مرة الحق في الإضراب للعمال والمواطنين.

يستشف من هذه المواد أن دستور ١٩٨٩ وضع إطارًا قانونيًا لممارسة الحقوق والحريات العامة ومنها الحرية النقابية والتي لم تعد تمارس في إطار النقابة الواحدة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أن الاتحاد قد قطع كل صلة بالمؤسسات السياسية والحزبية في الدولة، كما اعترف بحق الإضراب وأقره في كل من القطاع العام والخاص على اعتبار أنه من أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية، ومع ذلك أجاز منعه أو تقييده في بعض

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٨٠.

(٢) بوكلي حسن شكيب، المحاضرة السابقة.

(٣) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع نفسه، ص ٨٠.

القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش. وقد حذا في ذلك حذو المواثيق والعهود الدولية<sup>(١)</sup> التي سبق لنا التطرق إليها.

#### ◆ البند الرابع : الحق النقابي في دستور ١٩٩٦

أفرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور ٠٧ ديسمبر ١٩٩٦ إصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر، ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقحم فاعلين جدد، وهم منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي<sup>(٢)</sup> ،

وتحقيقا لذلك نصت المادة ٢٩ "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي". وأما المواد ٣١ و ٣٢ و ٣٩ فقد بقيت كما كان منصوصا عليها في دستور ١٩٨٩ السابق دراستها، كما كرست المادة ٤١ حرية التجمع والاجتماع، وأضافت المادة ٤٣/١ أن "حق إنشاء الجمعيات مضمون" أما الفقرة الثانية فنصت على أن "الدولة تشجع ازدهار الحركة الجموعية"، في حين نصت الفقرة الأخيرة على أن يحدد القانون شروط وكيفيات إنشاء الجمعيات.<sup>(٣)</sup>

ولا بأس لو عرجنا على ما تم نشره مؤخرا في جريدة النهار بتاريخ ٢٥/٠٦/٢٠١٤ تحت عنوان "المركزية النقابية تدعو إلى دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحريات النقابية" بالنص التالي : (دعا الأمين العام للإتحاد العام للعمال الجزائريين، عبد المجيد سيدي السعيد، اليوم، بالجزائر العاصمة إلى دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحريات النقابية مؤكدا بان النظام الشبه رئاسي "مهم جدا" في المرحلة الراهنة من أجل إرساء قواعد الديمقراطية الحقة ومرحلة انتقالية تضمن توازنا للبلاد، وأوضح سيدي السعيد، في تصريح صحفي بعد اللقاء الذي جمعه بوزير الدولة مدير الديوان برئاسة الجمهورية أحمد أويحيى، المكلف بإدارة مشاورات تعديل الدستور أن المركزية النقابية تقدمت في هذه المشاورات ب٥٢ مقترحا من بينها ١٢ مقترحا اعتبره "هاما" وله علاقة بضرورة دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحريات النقابية في الجزائر. وأكد الأمين العام للاتحاد، أن الأمر يتعلق أيضا بدسترة الأجر القاعدي الأدنى المضمون وكذا الحوار الاجتماعي الذي اعتبره "عاملا مهما" في المسار الديمقراطي الذي تحطوه الجزائر مبرزا في ذات الوقت أن منظمته دعت أيضا إلى دسترة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، وبالنسبة

(١) مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص ٦٢.

(٢) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٨١.

(٣) مناصرية سميحة، المرجع نفسه، ص ٦٣.

للاتحاد العام للعمال الجزائريين فان النظام شبه الرئاسي "مهم جدا" لتسيير دواليب الحكم وإرساء قواعد الديمقراطية ضمانا "لتوازن البلاد" - كما أكد عليه سيدي السعيد- الذي عدد من جهة أخرى بعض المقترحات التي تضمنها الملف الذي قدمه إلى رئاسة الجمهورية حول مشروع تعديل الدستور، ويتعلق الأمر في هذا المجال بدسترة المساواة بين الرجل والمرأة في تقلد مناصب المسؤولية على المستويين المهني والسياسي خاصة و كذا الحوار السياسي والتمثيل النقابي بالنظر إلى "المشاكل الكبيرة" التي تعرفها بعض المؤسسات الخاصة سيما الأجنبية منها. ودعا سيدي السعيد، في نفس الإطار إلى أن ينص الدستور القادم صراحة على الحق النقابي والحق في الإضراب، مؤكداً أن الأهم بالنسبة لمنظمتهم هو الاستقرار الاجتماعي الذي يعد "الضامن الوحيد للتطور الديمقراطي والسياسي".<sup>(١)</sup>

ويمكننا الرد على هذا الكلام بالقول أن دستور ٩٦ فعلا كرس الحق النقابي وحق الإضراب من خلال المادتين ٥٦ و ٥٧، بحيث نصت الأولى على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" والثانية نصت أن "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"، كما نص أيضا على أن القانون يمنع ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

إلا أن ما يمكن ملاحظته أن مواد دستور ٩٦ لم تأت بجديد فيما يخص الحق النقابي فقد أعادت مضامين المواد التي جاء بها دستور ٨٩ التي كرست الحق النقابي عن طريق السماح بالتعددية النقابية، وممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص.<sup>(٢)</sup>

وتجدر الإشارة أن المشرع قد اعتمد في صياغة الفصل الرابع، من الدستور المعدل سنة ١٩٩٦، المتعلق بالحقوق والحريات، لاسيما في المواد ٣٢، و٣٣، و٣٥، و٣٦، و٣٨، و٤١، مصطلح "الحرية".<sup>(٣)</sup>

## الفرع الثاني: تشريع العمل الجزائري

في المرحلة الاشتراكية لم يكن يعترف بالحق والحرية النقابية بمعناها الثابت في المواثيق الدولية والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ذلك أن كل القوانين والأوامر التي صدرت في هذه المرحلة لم تكن تعترف بالحرية النقابية، ونذكر من هذه القوانين الأمر رقم ٧١-٧٤ الصادر في ١٦/١١/١٩٧١ المتعلق بالتسيير الاشتراكي، والقانون رقم ١٢/٧٨ الصادر في ٠٥/٠٨/١٩٧٨ المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل،

(١) جريدة النهار الجزائرية، المركزية النقابية تدعو إلى دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحريات النقابية، ٢٥/٠٦/٢٠١٤: ٢٩: ١٩.

(٢) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٦٤.

(٣) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٨٥.

والقانون رقم ٨٨-٢٨ المؤرخ في ١٩/٠٧/١٩٨٨ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. فمثلا في ديباجة الأمر ٧١-٧٤ جاء أنه "يقع على عاتق المنظمة النقابية زيادة وعي العامل وتطويره ليكون أهلا لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات" و"النقابة تضطلع بمهمة رئيسية في هذا المضمون لأنها تمثل في الاقتصاد الاشتراكي الإطار الفعال لتعبئه الجماهير الكادحة وتجنيدتها لأجل تحقيق أهداف البناء الاشتراكي وعلى هذه النقابة أيضا أن تقوم بتنظيم العمال وإثارة وعيهم السياسي بإيقاض شعورهم بالمسؤوليات وأن تعمل على تكوينهم بصفاتها منظمة للعمال تسهم في بناء مجتمع جديد، وهذا يعني أنها تتحمل مسؤوليات جسيمة في القيام بالعمل الذي تم الشروع فيه ..."

يتبين من هذا المقتطف أن النقابة في عهد النظام الشمولي كانت عبارة عن مؤسسة تابعة للدولة تعمل على تحقيق أهداف مسطرة مسبقا بعيدة كل البعد عن العمل النقابي المطلي وأدواته. بدءا بمرحلة التسيير الذاتي ثم مرحلة المؤسسة العمومية<sup>(١)</sup>، إلى غاية سنة ١٩٦٦، ثم مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وأخيرا جاءت مرحلة استقلالية المؤسسات في التسيير وظهر ما يعرف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية وخضوعها لقواعد القانون التجاري إلى غاية صدور قوانين جديدة منذ سنة ١٩٩٠.<sup>(٢)</sup>

ولقد شكلت سلسلة القوانين الاجتماعية - قوانين العمل - التي صدرت في ٠٦ فبراير ١٩٩٠ التي عدلت وتمت فيما بعد، أساسا تشريعا لتنظيم جديد لعلاقات العمل في الجزائر يهدف إلى "تكييف المعايير السابقة مع القواعد الدستورية الجديدة التي رسخت على الخصوص الحق في الإضراب والحرية النقابية".<sup>(٣)</sup> تتمثل هذه القوانين فيما يلي :

#### ◆ البند الأول : الحق النقابي في قانون ٩٠-١٤

يعد القانون رقم ٩٠-١٤ المؤرخ في ٢ جوان ١٩٩٠ المعدل والمتمم المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي القانون الأول في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابية إذ يتميز بالعمومية والشمولية وذلك بتنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي من حرياته وكيفية ممارسته وكذلك الحماية المخولة لممارسيه، وهو يمتاز بتعلقه بالعمال والمستخدمين على حد سواء.

والظاهر أنه جاء مواكبا للدستور ٨٩ ومنفذا للالتزامات الدولية للجزائر اتجاه منظمة العمل الدولية وذلك

(١) تميزت مرحلة التسيير الذاتي بتأسيس النواة الأولى للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتتميزت مرحلة المشروع العام بتقليص دور ممثلي العمال وتغليب دور الإدارة الممثلة للدولة.

(٢) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٦٥.

(٣) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، الهامش رقم ١٧٨، ص ٧٩.

بتبنيه للإيديولوجية الليبرالية النقابية عكس ما كانت عليه التشريعات السابقة،<sup>(١)</sup> كما أنه يشكل ترجمة لما جاء في المادة ٥٦ من دستور ٩٦، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية :

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي.
- تكريس التمثيل الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال.
- نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية والاتفاقيات الجماعية والاتفاقيات الجماعية.
- تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو اتفاقيات العمل الدولية.<sup>(٢)</sup>

يتألف هذا القانون من خمس أبواب موزعة على ٦٥ مادة.

تناول الباب الأول : الهدف الأحكام (من المادة ١ إلى المادة ٥)، في حين تناول الباب الثاني : تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها (من المادة ٦ إلى المادة ٣٣)، كما تناول الباب الثالث : المنظمات النقابية التمثيلية (من المادة ٣٤ إلى المادة ٣٩)، أما الباب الرابع فقد استعرض : أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء (من المادة ٤٠ إلى المادة ٦٥).

ويعكس مضمون هذا القانون أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو ما يشكل تقدما ملحوظا ومسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سباقة في مجال التصديق على أهم الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية.

وقد شكل صدور هذا القانون دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية يكون من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي وتكرس مبدأ التفاوض الإيجابي الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل. ويستشف من المادة ٢ من الاتفاقية رقم (٨٧) - التي تنص على أن للعمال وأصحاب العمل دون تمييز الحق في تكوين منظمات عمال أو منظمات أصحاب العمال، أو الانضمام إليها باختيارهم دون إذن مسبق ودون خضوع إلا لقواعد هذه المنظمات الموضوعة بكل حرية واستقلالية - بأن الحرية النقابية قبل كل شيء هي حرية فردية، وهي تتضمن بعدين متلازمين.<sup>(٣)</sup>

(١) بوكلي حسن شكيب، المحاضرة السابقة.

(٢) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٥٣.

(٣) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٨٣.

البعد الإيجابي، ويتمثل في حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها بمحض إرادتهم الحرة وفقا لما تنص عليه مبادئ فيلادلفيا لمنظمة العمل الدولية التي لا تعتبر العمل وكأنه سلعة.

أما البعد السلبي، الملازم بدوره للحرية النقابية يعني أن للفرد الحرية في عدم الانضمام أو الانتساب إلى المنظمات النقابية، سواء كانت عمالية أو خاصة بأصحاب العمل، ويعني أيضا حرمتهم في الانسحاب من المنظمة النقابية التي انتسب إليها متى شاء دون أن يكون مجبرا على تقديم سبب أو حجة تبرر انسحابه. ومن المفيد التذكير أن البعدين الإيجابي والسلبي قد وردا في جميع النصوص الدولية، وهذا من منطلق الحرص على أن الحرية النقابية هي قبل كل شيء حرية فردية.

وقد جاء قانون ٩٠-١٤ استجابة لهذه الحرية الفردية في بعديها الإيجابي والسلبي من خلال مادته ٢ التي نصت على أنه "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية". وهو أيضا ما يتفق مع المادة ٢ من الاتفاقية رقم (٨٧) بحيث لم يفرض الأحادية النقابية وإنما حرية تأسيس منظمة نقابية أو عدة منظمات نقابية.

كما تؤكد المادة ٣ من قانون ٩٠-١٤ على حرية الانتساب إلى المنظمات النقابية بالتنصيص، وهو ما يعكس التزام الجزائر بما نصت عليه المادة ٨ من الاتفاقية رقم (٨٧) وهو التزام منظمات العمال وأصحاب العمل باحترام قانون البلاد في ممارستهم للحقوق الواردة في الاتفاقية. <sup>(١)</sup>

ومن جهة ثانية، فإنه يجوز القول أن الإجراءات التنظيمية الواردة في القانون ٩٠-١٤ لم تمنع أو تعرقل تكوين المنظمات النقابية، كما لم تصل إلى حد مستوى الإذن المسبق، وهذا لسبب بسيط وهو أن الحكومة التي قادت الإصلاحات الاقتصادية في بداية التسعينات كانت حريصة على تكريس علاقات عمل جديدة تتلاءم وما نصت عليه الاتفاقيات الدولية لاسيما الاتفاقيتين رقم (٨٧) و (٩٨). <sup>(٢)</sup>

#### ◆ البند الثاني : الحق النقابي في قانون ٩٠-١١

نظم هذا القانون الصادر في ٢١/٠٤/١٩٩٠ المتضمن علاقات العمل، العلاقات الجماعية للعمل ويمكن في هذا الصدد المنظمة النقابية من دور مهيم، بحيث منح المشرع لهذه الأخيرة حقا امتيازيا في إبرام الاتفاقيات

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٨٧.

(٢) نفس المرجع، ص ٨٨.

والاتفاقات الجماعية. كما أنه اعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية.<sup>(١)</sup>

وكما هو معروف فلا معنى لتكريس الحق النقابي دون إقرار آليات ممارسته، وعليه سعى المشرع إلى تضمين قانون العمل في بابه السادس أحكام متعلقة بالتفاوض الجماعي.<sup>(٢)</sup> في المواد من ١١٤ إلى ١٣٤. بحيث تظهر أهمية المفاوضات الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي والحرية النقابية في مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعملهم وحل النزاعات التي قد تشوب بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية.

#### ◆ البند الثالث : الحق النقابي في قانون ٩٠-٠٢

تضمن قانون ٩٠-٠٢ المؤرخ في ١٩٩٠/٢/٦ المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وحق الإضراب، آليات ممارسة الحرية النقابية والمتمثلة في الحق في الإضراب في الباب الثالث كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، والمفاوضة الجماعية، فقد نظم هذا القانون كل ما يتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، وخول في هذا الإطار المنظمة النقابية الدور المهيمن فيه، وفعلا يعد حق الإضراب في الجزائر حقا نقابيا محضا تمارسه النقابة في كل مراحلها.<sup>(٣)</sup>

ويعتبر حق الإضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه الأكثر خطورة وفعالية، وقد تلقت لجنة الحريات النقابية العديد من الشكاوى بخصوص هذا الحق وأشارت إلى أنه حق معترف به على العموم للعمال ومنظماتهم وهي وسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم المشروعة وتحقيق المطالب المهنية.<sup>(٤)</sup> وقد أورد المشرع في هذا القانون شروطا لممارسة حق الإضراب في المواد من ٢٤ إلى ٣١.

كما كرس الحق في المفاوضات الجماعية من خلال المادة الرابعة "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين، تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال".<sup>(٥)</sup>

(١) بوكلي حسن شكيب، المحاضرة السابقة.

(٢) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٦٦.

(٣) بوكلي حسن شكيب، المحاضرة نفسها.

(٤) مناصرة سميحة، المرجع نفسه، ص ٧٠.

(٥) نفس المرجع، ص ٧٢.

◆ البند الرابع : الحق النقابي في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

تواجه منظومة التشريع الاجتماعي اليوم، تحديات هامة نتيجة تحولات المجتمع نحو اقتصاد السوق والانتقال من مرحلة التدخل المفرط للحكومة في تأطير العمل وعلاقات العمل والأجور إلى غاية الرغبة في إضفاء المزيد من المرونة وترك قواعد قانون العمل يصنعها المتعاملون الاقتصاديون والاجتماعيون من خلال الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. (١)

وتحقيقا لذلك جاء في المادة ٩٠ من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية العمالية "من أجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل". (٢)

وحسب المادة ١٢٠ من قانون ٩٠-١١ فإن الاتفاقية الجماعية تعالج مسائل ممارسة الحق النقابي، وإجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي للعمل، وكذا الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب (٣).

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٩٢.  
(٢) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٧٢.  
(٣) بوكلي حسن شكيب، المحاضرة السابقة.

# الفصل الثاني

الضمانات القانونية

الداخلية والدولية

المخولة للحق النقابي

## الفصل الثاني

### الضمانات القانونية الداخلية والدولية المخولة للحق النقابي

من منطلق أن الحق النقابي هو جزء من الحريات العامة وشرط من شروط تأسيس المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، ويرتبط أيضا بحرية إدارة المنظمات النقابية لشؤونها الداخلية دون تدخل الغير لأنها تنظيمات طوعية اختيارية انتسابا وانسحابا، فإن التجربة الجزائرية في مجال تكريس الحق النقابي هي جديرة بالاهتمام نظرا لثرائها<sup>(١)</sup>.

وهذا ما سنلمسه من خلال الآتي دراسته حول مضمون الحرية النقابية (مبحث أول) وتوفير الحماية النقابية في الجزائر (مبحث ثان) ودائما قياسا على ما تضمنته المعايير الدولية في المجال النقابي.

---

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٨٩.

## المبحث الأول

### مضمون الحرية النقابية في الجزائر بالمقارنة مع المعايير الدولية

تنجر عن الحق النقابي مجموعة من الحريات الأساسية التي كرستها دساتير ومواثيق الدولة الجزائرية تطبيقاً لما أكدت عليه الاتفاقيات والمواثيق الدولية لاسيما تلك التي صادقت عليها الجزائر، ويتمثل مضمون الحرية النقابية الذي أرسته المعايير الدولية في حق إنشاء منظمة نقابية وحرية تكوينها وإدارتها (مطلب أول)، والحق في الانخراط فيها والأهم هو الحق في النقابية الاختيارية والتي مفادها هو تمكين العمال والمستخدمين من قدرة عدم الانتساب النقابي أو الانسحاب من النقابة دون أن يؤثر ذلك على علاقة العمل (مطلب ثان). وعليه فبموجب هاذين المطلبين سنتطرق إلى مدى تطبيق الجزائر نصوص الاتفاقيات الدولية بخصوص مظاهر هذا الحق

## المطلب الأول

### المظهر الجماعي للحق النقابي

يُنظر هنا إلى النقابة باعتبارها شخص معنوي يسمح له المشرع من أن يتأسس بكل حرية وممكنه من قدرة اختيار أعضائه (فرع ثان)، لكن قبل التطرق إلى هذا المضمون لابد من التعرف على شروط المنظمة وإجراءات تأسيسها في التشريع الجزائري (فرع أول).

### الفرع الأول: شروط تأسيس النقابة وإجراءاته

تعطي الاتفاقيات الدولية للعمل للتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط إنشاء المنظمة النقابية وإجراءاتها، ولكن تحرص على ألا تقيد منها بشكل يحد من ممارسة هذا الحق بحرية، ومن خلال الآتي بيانه سنجد أن مشرعنا قد تأرجح بين المرونة والتقييد في وضع هذه الشروط.

### ◆ البند الأول: شروط تأسيس النقابة

تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروط شكلية وأخرى موضوعية إلى جانب العضوية وهي نفس شروط المنظمات العمالية للمستخدمين ويختلفان فقط في مجال الصلاحيات :

## ● أولا - الشروط العضوية

حددت المادة ٦ قانون ٩٠-١٤ الأشخاص الذين يحق لهم تأسيس منظمة نقابية والواضح أن هذه المادة ضيقت هذا الحق إلا على العمال والمستخدمين مخالفة بذلك أحكام المادة ٥٦ من دستور ٩٦ الذي يحول هذا الحق لكل المواطنين دون استثناء، كما استلزمت أيضا شروطا أخرى تتمثل فيما يلي للأعضاء المؤسسين:

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ ١٠ سنوات على الأقل، وهذا الشرط يعد مجحفا في حق العمال الأجانب والعمال المتجنسين بالجنسية الجزائرية حديثا والمقيمين بصفة شرعية حسب رأي لجنة الحريات النقابية خاصة إذا كانوا يمثلون قوة فاعلة في قطاع ما<sup>(١)</sup>.

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية؛

- أن يكونوا راشدين، وهذا شرط طبيعي لحصر تأسيس المنظمة على الراشدين دون العمال القصر؛

- ألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، وهذا شرط لا معنى له إذ يخص جيل توفي أو أحيل على التقاعد؛

- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة، وهذا هو الشرط المهم الذي تتميز من خلاله المنظمة النقابية عن باقي الجمعيات.

وللأسف فإن هذه المادة لا تأتي بأي جزاء مدني (بطلان) في حالة انتفاء شرط من هذه الشروط، فكان من اللازم اعتبار النقابة باطلة بقوة القانون إذا ما انتفى أحد هذه الشروط<sup>(٢)</sup>.

## ● ثانيا - الشروط الشكلية

١- تصريح بالتأسيس : بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية (المادة ٨ قانون ٩٠-١٤)، ويوجه إيداع تصريح التأسيس إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أما فيما يخص المنظمة النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطن فإن التصريح يوجه لدى الوزير المكلف بالعمل (المادة ١٠ قانون ٩٠-١٤).

(١) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ٩٤.

(٢) بوكلي حسن شكيب، المحاضرة السابقة.

- ٢- الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس : - قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم (المادة ١/٩ قانون ٩٠-١٤).
- نسختين مصادق عليها صورة طبق الأصل من القانون الأساسي (المادة ٢/٩ قانون ٩٠-١٤).
- محضر الجمعية العامة التأسيسية (المادة ٧ قانون ٩٠-١٤).
- ٣- تسليم وصل تسجيل التصريح : تعتبر النقابة قائمة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل التصريح التأسيس من قبل السلطات العمومية المعنية خلال ٣٠ يوما على الأكثر من إيداع الملف بالإضافة إلى استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم، هذه الإجراءات السهلة ضرورية للتعريف بالمنظمة وتؤكد لها تاريخ واضح لتأسيسها<sup>(١)</sup>.

#### ● ثالثا - الشروط الموضوعية

بالرجوع إلى المادة الثانية (٢) من قانون ٩٠-١٤ نجد أنها تتكلم عن هدف المنظمة النقابية وإطارها، كما نصت المادة ٢١ على فحوى قانونها الأساسي، وبالتالي فالشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع الجزائري بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية هي :

- ١- الصفة المهنية للمنظمة النقابية : يجب على النقابة في طريقها إلى التأسيس وتغاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي حسب المادة ٢ الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع، وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطاعا وإلزاما مهني بعيدا عن السياسة وغير ديني وثقافي إذ أن هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى والتي تتأسس لأي هدف حتى ولو كان بدون فائدة.
- ٢- الإطار المهني للنقابة : تجدد المنظمة النقابية سبب قيامها في التضامن المهني إذ ليس لها أن تتأسس إلا في إطار مهنة معينة، حسب ما قضت به المادة ٢ "يحق للعمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، أن يُكوّنوا منظمة نقابية"<sup>(٢)</sup>.

(١) أنظر المادة ٨ من قانون ٩٠-١٤.  
(٢) بوكلي حسن شكيب، المحاضرة السابقة.

٣- محتوى القانون الأساسي : حسب المادة ٢١ من قانون ٩٠-١٤ يجب أن يشتمل تحت طائلة البطلان (وهذا تقييد في حرية التأسيس) على الأحكام التالية : هدف التنظيم وتسميته ومقره، طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي، فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه، حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب والإقصاء، الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتحديد مدتها وكذلك مدة عضويتها، القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها، قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها، القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إداريا والقواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات في هذه الحالة.

أما عن جزاء إغفال ترتيبات القانون الأساسي فلم يتطرق المشرع الجزائري إلى عقوبة في حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة ٢١ من قانون ٩٠-١٤. ولأن هذه المسألة لها أهمية خاصة، فإن التجربة بينت أن إحدى المنظمات النقابية مارست نشاطها النقابي دون الالتزام بنص المادة ٢١ ففي مثل هذه الحالة يمكن تصور وضعين : رفض الوالي أو وزير العمل تسليم وصل الإيداع الخاص بتصريح التأسيس، المنظمة النقابية المراد إنشاؤها ليست لها الشخصية المعنوية وبالتالي لا تكتسب الصفة القانونية<sup>(١)</sup>. وتجدد الإشارة أن المشرع أكد على منع إدخال على القانون الأساسي أي تغيير قد يمس بالحريات الأساسية للأعضاء<sup>(٢)</sup>.

#### ◆ البند الثاني: إجراءات تأسيس النقابة

يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلانها وإشهارها وهو المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة حيث يوضح أهداف النقابة ونظام العضوية فيها وأجهزتها القيادية ونظمها المالية، ويعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة. تضعه الجمعية العمومية التأسيسية للمنظمة في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة<sup>(٣)</sup>.

وتتفق معظم التشريعات على استخدام طريقة التسجيل كوسيلة لإنشاء منظمة نقابية إلا أن إجراءات التسجيل تتفاوت حسب أهميتها، ولا بأس أن نذكر تقسيماتها وأياها أخذ به مشرعنا:

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٥٨.

(٢) أنظر المادة ٢٢ من قانون ٩٠-١٤.

(٣) سمغوني زكريا، المرجع نفسه، ص ٦١.

## ١ - التسجيل الإلزامي:

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

## ٢ - التسجيل الاختياري المحض:

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

## ٣ - التسجيل الاختياري المقترن بامتيازات:

هنا تكون المنظمات النقابية محيرة بين التسجيل أو عدمه. غير أنه في حالة عدم التسجيل تخضع للقانون العادي الذي ينظم الجمعيات بصفة عامة، لذلك تفضل التسجيل لتمتع بصلاحيات كثيرة وخاصة في مجالات العمل المختلفة وكذا التمتع بحق الدفاع عن المهنة أمام القضاء وعدم تدخل السلطة العامة بوضع شروط تعسفية لإتمام إجراء التسجيل<sup>(١)</sup>، فهو إذا إجراء شكلي محض يتلخص في إيداع بيان النظام الأساسي للجماعة النقابية وقائمة بقيادتها على أن ذلك لا يسلب الإدارة الحق في الاعتراض على الإيداع إذا تبين لها أن إنشاء النقابة مخالف لأحكام القانون. وقد طبق هذا النظام كل من الولايات المتحدة وباكستان والهند وأستراليا وهولندا واليابان. أما عن ممارسة النشاط النقابي في غياب وصل إيداع التصريح، فنظريا لا يمكن لمنظمة نقابية ممارسة نشاطها إلا بعد إتمام الإجراءات القانونية التي تسمح لها باكتساب الشخصية المعنوية، لذلك يجب على النقابات احترام كافة الإجراءات المقررة قانونا، شريطة ألا تصل هذه الإجراءات إلى حد الحصول على إذن مسبق من جهة الإدارة أو منح الإدارة الحق في الاعتراض ووقف نشاط النقابة<sup>(٢)</sup>. لذلك فإن الأحكام التي تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة لا تختلف من حيث الأثر عن الإذن المسبق متى كانت

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٥٩.

(٢) نفس المرجع، ص ٧٥.

للإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه. لذلك فإن التشريع الذي يمنح لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه يعد مخالفا لمبادئ منظمة العمل الدولية.

لذلك نرى أن المشرع الجزائري اعتبر هذا الإجراء الإداري إعلان عن ميلاد منظمة نقابية بصفة رسمية ولم تكن نيته في تقييد مبدأ الحرية النقابية أو اعتباره إذن مسبق لمزاولة نشاط نقابي. إلا أنه في بعض الأحيان يمكن لبعض المنظمات النقابات ممارسة نشاطها دون انتظار تسريح بواسطة وصل الإيداع من طرف السلطات المعنية (الولي أو وزير العمل) ففي هذه الحالة يكون اللجوء إلى القضاء صعبا لأن هذه المنظمة ليس لها الشخصية المعنوية التي تسمح لها بكافة التصرفات القانونية. وكذلك لا يمكن توقيع العقوبات الجزائية فهي مقررة للمنظمات المنحلة ونحن هنا أمام نقابة غير موجودة قانونا.

إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بالتأسيس، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل، هنا يمكن التفرقة بين حالتين، الأولى تسليم وصل الإيداع حينها يحق للمنظمة النقابية مزاولة نشاطها بصفة رسمية، أما الحالة الثانية وطبقا للمبادئ العامة في القانون الإداري هو رفع السلطات الإدارية دعوى للقضاء الإداري بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في المادة ٢١ من قانون ٩٠-١٤.

وتتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة، والتي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال ٦٠ يوما على الأكثر من يوم إيداع الملف وبعد دراسة مطابقة لأحكام هذا القانون بغض النظر عن إشعار هذه الجمعية، وإذا رأت السلطة المختصة أن تكوين الجمعية يخالف أحكام هذا القانون فيجب أن تخطر الغرفة الإدارية في المجلس القضائي المختص إقليميا خلال ٨ أيام على الأكثر قبل انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة السابعة وعلى الغرفة الإدارية أن تفصل في ذلك خلال ٣٠ يوما الموالية للإخطار وإذا لم تخطر الجهة القضائية المذكورة اعتبرت الجمعية مكونة قانونا بعد انقضاء الأجل المقرر لتسليم وصل التسجيل حسب المواد من ٢ إلى ٥٠ قانون ٩٠-٣١.

وعليه من خلال دراستنا لإجراءات التأسيس نرى أن المشرع الجزائري قام بترسيخ مبادئ الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي نادى بالسهر على تطبيق مبدأ الحرية النقابية والتخفيف من الإجراءات الإدارية المعقدة<sup>(١)</sup>.

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص. ٧٦-٧٧.

## الفرع الثاني : حرية تكوين النقابة وإدارتها

الحق في تكوين النقابات وما يرتبط به من حقوق نقابية يعد أحد أهم الحقوق التي اهتمت بها المنظمات الدولية حيث حرصت على حماية وصيانة هذا الحق، وعليه أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارا في (نوفمبر - ديسمبر ١٩٤٧) "ترى الجمعية العامة أن حق النقابات في الحرية النقابية الذي لا يمكن التنازل عنه شأنه في ذلك شأن الضمانات الاجتماعية الأخرى هو أساس لتحسين مستوى معيشة العمال ورفاهيتهم الاقتصادية ..."<sup>(١)</sup>. ومن هذا المنطلق حرصت معظم المواثيق الدولية على حرية تأسيس النقابة بدون ترخيص مسبق ضمانا منها لمبدأ الحرية النقابية الذي يعد جوهر ممارسة الحق النقابي وحرية التكوين النقابي بدون تمييز وحرية إدارة النقابة كجهاز يسهر على تطبيق الحرية النقابية.

### ◆ البند الأول : حرية تكوين النقابة

#### ● أولا - حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق

يقصد بها إمكان تأسيس النقابة من غير أن يستوجب التحصل على أية موافقة ولا الخضوع إلى أية مراقبة سابقة، فلا يمكن للدولة أن تتدخل في عملية تأسيس المنظمة النقابية أو الإتحاد أو الاتحاديات أو الكونفدراليات النقابية حسب المادة ٢ و ٣ و ٤ قانون ٩٠-١٤.

وبهذا يكون مشرعنا قد اتفق في هذه النقطة مع الاتفاقيات الدولية للعمل التي ترى ضرورة استبعاد التسجيل الذي يمكن أن يكون أشد قيد يقيّد حرية تكوين نقابات، لأنه يتضمن عادة فقرة تنص على أن النقابة لا تعد قائمة قانونا أو تكتسب شخصيتها الاعتبارية إلا عندما توافق الجهة الإدارية المختصة على التسجيل، وهذا الإجراء يعطي للإدارة نوعا من الوصاية على تكوين النقابات ويجعل هذا التكوين ينبع عمليا من إرادة الدولة وليس من إرادة العمال، أما إذا لم يتضمن التسجيل عدم اكتساب الشخصية الاعتبارية إلا بعد موافقة الجهة الإدارية على التسجيل عُدد هذا الإجراء إيداعا أو نوعا من الإخطار الذي لا غبار عليه. لكن بالرجوع إلى المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ نجد أنها تنص على حق العمال في تكوين نقابات دون سابق ترخيص، كما تنص المادة السابعة على أن "حصول منظمات العمال وأصحاب الأعمال واتحاداتهم العامة على الشخصية الاعتبارية لا يكون خاضعا لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق النصوص الواردة في المواد ٢، ٣، ٤ من هذه الاتفاقية"<sup>(٢)</sup>.

(١) جمال البناء، الحرية النقابية، (الجوانب الدولية للحرية النقابية)، الإتحاد الدولي للعمل، جنيف-القاهرة، الجزء الثالث، ١٩٨٨، ص ١٨٣.

(٢) جمال البناء، الجزء الأول، المرجع السابق، ص ١٢٤-١٢٥.

وعليه يترتب على هذا المبدأ أن الدولة يمتنع عليها التدخل لحظة إنشاء النقابة سواء لمنع تكوينها أو لإباحتها، فإذا تطلب الأمر إجراءات يجب ألا تتجاوز تلك التي تمثل عادة الإعلان عن مولد شخص معنوي لما يرتبه ذلك الميلاد من آثار في حق الغير أي هو حسب لجنة الحرية النقابية مجرد إجراء يقصد به النشر<sup>(١)</sup> وهذا يعني عدم تعليق تأسيسها على إجراءات صادرة عن السلطة العامة. وأبرز هذه الإجراءات هو اشتراط الحصول على ترخيص مسبق من السلطات المذكورة لإنشاء النقابة. حيث يعتبر هذا الإجراء مقيد للحرية النقابية التي تقوم أساسا على الإرادة المطلقة للمنظمة النقابية ومؤسسيها، ويمكن القول أن مثل هذا الإجراء يعطي الحق فيما بعد لمؤسسات الدولة في التدخل في شؤون النقابة.

وقد عرفت الإجراءات المقيدة لحرية تكوين النقابات في مراحلها الأولى ما يسمى بـ"الطريقة الوقائية" التي تقوم على أساس أن الحق النقابي هو مجرد تنازل من السلطات العامة وبالتالي كل منظمة نقابية هي رهن الإرادة المطلقة للسلطات العامة لذلك وجب لتكوينها الحصول على ترخيص مسبق وللإدارة الحق في سحب الترخيص في أي وقت وحل النقابة لأي سبب تراه مناسباً.

غير أن المبادئ الدولية تداركت الأمر و أكدت الحرية النقابية، فبالرجوع إلى المادة الثانية (٢) من الاتفاقية ٨٧ نجد أن القانون كفل للعمال حرية الاختيار والانضمام للنقابات دون عائق، ولكن يظل بمقدور الإدارة أن تمنع العمال من ممارسة حريتهم النقابية عن طريق تعقيد الإجراءات الخاصة بتكوين النقابة. ومن جهة أخرى فقد قررت المادة السابعة (٧) من نفس الاتفاقية أنه: "لا يجوز أن يكون اكتساب منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو اتحاداتهم العامة الشخصية القانونية خاضعا لشروط من شأنها أن تحد من تطبيق الضمانات الواردة في الاتفاقية".

كما عبرت عنه كذلك المادة الثامنة (٨) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بتقريرها حق كل شخص في تكوين النقابات دون قيود أو شروط سوى قواعد المنظمة المعنية. وهو ما أكدته أيضا الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ في مادتها الأولى "لكل من العمال وأصحاب الأعمال ... أن يكونوا دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات".

(١) أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، ١٩٩١-١٩٩٢، ص٤٧.

وأول الضمانات التي يجب أن تكفل لمؤسسي المنظمة النقابية هو حقهم في الاجتماع من أجل تبادل وجهات النظر واتخاذ الإجراءات اللازمة لتكوين منظماتهم النقابية<sup>(١)</sup>، والحق في الاجتماع هو أيضا من الحقوق الأساسية للإنسان وهذا ما يؤكد الصلة الوثيقة بين الحريات المدنية والحريات النقابية. وتأكيدا لذلك قررت لجنة الحريات النقابية أن مبدأ الحرية النقابية قد يتحول إلى كلمات جوفاء إذا كان هناك إلزام لمؤسسي النقابة بالحصول على إذن مسبق سواء في المراحل الأولى قبل الإنشاء أو في مراحل التكوين. أما عن النظام الأساسي للمنظمة فأیضا يتمتع المؤسسون بحرية تامة في وضعه فلا يجوز أن تملك جهة الإدارة سلطة تقديرية في الموافقة على النظم الأساسية للمنظمات النقابية أو رفضها، وهو أيضا ما نصت عليه الاتفاقية رقم ٨٧ في المادة ١/٣ على حق المنظمات النقابية في إعداد لوائح النظام الأساسي في حرية تامة<sup>(٢)</sup>. ولأن هناك اختلاف في التشريعات بهذا الخصوص فقد عرضت على لجنة الحرية حالات عديدة رخص فيها القانون للسلطة العامة بإمكانية التدخل في حرية النقابة في وضع نظمها الأساسية بما ينطوي على مساس بالضمانات الواردة في الاتفاقية ٨٧. ولقد قررت لجنة الحريات النقابية أن التشريعات التي تتطلب مراعاة النقابات للأحكام الخاصة بها التي حددها القانون لا تمثل في حد ذاتها مخالفة للحرية النقابية وما تكفله من حق للمؤسسين في وضع النظم واللوائح الداخلية، شريطة أن تكون هذه النظم واللوائح خاضعة لموافقة الإدارة التي تملك سلطة تقديرية في الموافقة عليها أو رفضها. عموما فإن رفض الحكومة لأية لوائح أو أنظمة وضعتها النقابات وهي ملتزمة بالقيد الوارد في المادة الثامنة (٨) من الاتفاقية ٨٧ (احترام القوانين) هو أمر يتعارض مع مبادئ الحرية النقابية سواء بالنسبة لوضع اللوائح أو إدخال تعديلات عليها، فهو أمر يختص به أعضاء النقابة أنفسهم بكل حرية دون تدخل الإدارة.

● ثانيا - حرية تكوين النقابة بدون تمييز

كرست جل القوانين مبدأ عدم التمييز بين العمال في تأسيس النقابات على مستوى كل القطاعات، خاصة أن بعض التشريعات كانت تحرم الموظفين العموميين من إنشاء نقابات خاصة بهم. وبالتالي يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للعمال جميعا دون تفرقة أو تمييز بينهم من أي نوع ويعتبر هذا المبدأ أحد

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٦٠.

(٢) نفس المرجع، ص ٦١.

العناصر الجوهرية التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته. والمراد بهذه التفرقة أو هذا التمييز على أساس الجنس أو المهنة أو العقيدة أو العرق أو الرأي السياسي وهذا ما يردده إعلان حقوق الإنسان ١٩٤٨ الذي يؤكد على المساواة بين الناس في المادة ٢، وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦ الذي ألزم الدول الأعضاء بنفس المبدأ في مادته ٢/٢، كما أشارت المادة ٦/١ من إعلان الحق في التنمية ١٩٨٦ إضافة إلى الحكم الذي قرره المادة ٢ من الاتفاقية رقم ٨٧ من حق العمال في تكوين منظماتهم دون أي تمييز على الإطلاق.

وتكريسا لهذا المبدأ لم يعرف التشريع الجزائري تأخيرا في الاعتراف بالحق النقابي للموظفين العموميين وذلك من خلال تاريخ الحركة النقابية الجزائرية سواء قبل الاستقلال أو بعده. حيث أن الاعتراف النقابي في الجزائر كان للعمال على حد سواء ولم تذكر جل القوانين التفرقة بين الموظفين في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو القطاع الخاص، حيث جاء في المادة ٢ من قانون ٩٠-١٤ أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين الذين ينتمون إلى مهنة أو فرع أو قطاع واحد تكوين نقابة وبالتالي فالموظفين العموميين معينين أيضا. وعليه فبالرجوع إلى قانون الوظيفة العامة ٠٦-٠٣ نجد المادة ٢٨ تعطي هذا الحق للموظف بنصها: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف". كذلك أعطى هذا القانون للموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما وذلك بنص المادة ٣٦. ومن هنا نستخلص أن القانون الجزائري جاء متفقا في هذا المبدأ مع ما كرسته جل الاتفاقيات والمواثيق الدولية<sup>(١)</sup>.

#### ◆ البند الثاني : حرية إدارة النقابة

لابد للنقابة كمنظمة من وضع لها أجهزة قيادية وتنظيم داخلي وإمكانيات مالية للقيام بوظائفها وتحقيق أهدافها :

#### ● أولا - في تسيير شؤونها الإدارية

بالرجوع إلى المادة ٣ من الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ نجدها قد كفلت للمنظمات النقابية حرية انتخاب ممثليها وقياداتها وتسيير شؤونها الإدارية والداخلية والمالية، كما قررت المادة ٧ من الاتفاقية العربية للحقوق

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص.٨٧-٨٩.

والحريات الأساسية نفس المبدأ. و ترى لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الدولية في منظمة العمل الدولية أنه لا يتعارض والضمانات التي نصت عليها الاتفاقية الدولية رقم ٨٧.

إذًا حدد القانون النصاب الواجب توافره عند التصويت على مسائل جوهرية، مثل تعديل الدستور الخاص بالمنظمة النقابية أو طرد أحد الأعضاء أو تحديد قيمة الاشتراك في النقابة أو إدماجها أو تبعتها أو حلها، فتحديد الأغلبية في هذه المسائل لا يعد فيه انتهاكا للحرية النقابية أو تدخل في نشاطها الداخلي الإداري أو المالي وإنما يعتبر إجراء تنظيمي محمود ولصالح النقابة وأعضائها، بشرط ألا يوضع النص القانوني بطريقة تعطل هذه الأعمال وتؤدي إلى نوع من تدخل السلطات العامة في نشاط النقابة كوضع قواعد منظمة لطريقة الاجتماع وأسلوب العمل وتشكيل الأجهزة الداخلية للنقابة وموعد الاجتماعات حيث أن تناول التشريع لهذه التفاصيل فيه مساس بالحرية المكفولة لتسيير النقابة لأعمالها<sup>(١)</sup>. إذا للمنظمة النقابية الحرية التامة في إدارة شؤونها الداخلية كوضع خطط نشاطها وبرامج تنفيذها وطرق عملها ومساءلتها لأعضائها مع ضرورة احترام القوانين بمعنى وجود نوع من الرقابة على أعمالها وتتسم هذه الرقابة بالحياد والموضوعية إذ هي تمارس بواسطة القضاء ويعد منافيا لمبادئ الحرية النقابية منح التشريع للسلطة الإدارية حق الرقابة كيفما تشاء والتحقيق في المسائل الداخلية.

أما عن أجهزة تسيير المنظمات النقابية في القانون الجزائري فسندرس الاتحاد ع ع ج كنموذج، إذ تطرق قانونه الأساسي في الفصل الأول للجنة التنفيذية واختصاصاتها، وجاء في الفصل الثاني بالأمانة الوطنية وأجهزتها، وشمل الفصل الثالث تعريف وأهداف الاتحاد الولائي، كما خصص الفصل الرابع لهيئات وهيكل الإتحاد حيث تكلمت المادة ٢٧ عن الفرع النقابي إذ هو الخلية القاعدية الأساسية للإتحاد ع ع ج ويشكل حلقة الوصل بين الهيكل الأفقي (اللجنة التنفيذية المحلية، اللجنة التنفيذية الولائية) والهيكل العمودي (مجلس نقابة المؤسسة، مجلس النقابة الوطنية، اللجنة التنفيذية للاتحادية) ويتشكل من مجموعة العمال المنخرطين. وبعد أن بيّن القانون الأساسي هيئات وهيكل هذا الإتحاد انتقل لإبراز مهام الهيئة الأفقية المتمثل في أداء المهام النقابية على امتداد منطقة جغرافية، ومهام الهيئة العمودية المتمثل في أداء المهام النقابية الاجتماعية المهنية لقطاع نشاط ما. إضافة إلى هذه الهياكل تضمنت المادة ٣٣ الهيئات الوطنية للإتحاد ع ع ج وهي المؤتمر

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ٩٢.

الوطني واللجنة التنفيذية الوطنية. أما الفصل الخامس فتناول التنظيم النقابي مبينا تعريفه وأهدافه وتشكيله ومهامه، وتكلم الفصل السادس عن الاتحادية الوطنية تعريفها وأهدافها وتشكيلها وأدائها.

بهذا النموذج نلمح حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية وبذلك يكون المشرع الجزائري قد كرس مبدأ الحرية في إدارة النقابة وذلك بفسحه المجال لكل نقابة بوضع أسس بإرادتها<sup>(١)</sup> وهو المبدأ الذي حرصت عليه كل المواثيق والاتفاقيات الدولية.

#### ● ثانيا - في تسيير شؤونها المالية

ليس فقط يكفي امتناع الدولة عن التدخل في الشؤون المالية للنقابات بل الأمر يستلزم أن تتمتع النقابات بـ"استقلال مالي" يكفل لها حرية الحركة وهذا ما نستشفه من قانون الحق النقابي الذي يؤكد على أن المنظمة يمنع عليها الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا من جمعيات سياسية ولا المشاركة في تمويلها وأنها مستقلة في تسييرها<sup>(٢)</sup>، وبمجرد أن للمنظمة النقابية شخصية اعتبارية فلها بالتالي ذمة مالية مستقلة، بحيث يكون لكل منظمة ميزانية ويحدد نظامها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها. كما أن الأحكام التشريعية الخاصة بتمويل النقابات يجب ألا تمنح الإدارة سلطة تقديرية في عملية تمويل النقابات<sup>(٣)</sup>، ومن قبيل ذلك إلزام العمال بدفع اشتراكاتهم إلى هيئة عامة على أن تقوم هذه الأخيرة بتمويل النقابات فمثل هذه الطريقة تشكل حتما تهديدا خطيرا على استقلال النقابات. الأصل العام أن تدخل السلطة الإدارية يقف عند حد موافقتها على التقرير المالي الدوري، ولكن هناك بعض التشريعات تعطي الحق للإدارة في الإطلاع على حسابات النقابة وطلب البيانات المالية في أي وقت وأخرى ذهبت إلى أبعد من هذا حيث حولت للإدارة حق التفتيش على الحسابات لتفادي الغش أو التبيد وبعض البلدان تعتبر أموال النقابة أموالا عامة وتسبغ عليها حماية الأموال العامة .

وتطبيقا لمبدأ الحرية النقابية أرسلت لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل الدولي بعض المبادئ في هذا

الخصوص :

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص.ص ١٠٢-١١٥.

(٢) أنظر المادة ٥ قانون ٩٠-١٤.

(٣) سمغوني زكريا، المرجع نفسه، ص.ص ١١٦.

- إن المبادئ التي وضعتها المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٨٧ لا تمنع من رقابة الأفعال الداخلية للنقابة إذا كانت هذه الأفعال تنتهك النصوص القانونية ومع هذا فلكي تضمن الإجراءات المحايد والموضوعي يجب أن تمارس هذه الرقابة عن طريق السلطة القضائية المختصة.

- إن أي نص يعطي للسلطات الحق في تقييم النشاط النقابي مقارنة مع ما هو حاصل من غالبية النقابات في الدول للدفاع عن مصالح أعضائها، أو يعطي السلطات حق التدخل في حرية النقابات في تحديد الاشتراكات التي يدفعها الأعضاء، أو إدارة أو إنفاق الأموال كما يتراءى لها ضمن الأغراض العادية والمشروعة، لا يتفق مع مبادئ الحرية النقابية.

كما أكدت لجنة الحريات النقابية على أن ما قد تحصل عليه النقابات من معونات لمساعدتها على القيام بوظائفها لا يجوز أن يجعل النقابات خاضعة للسلطة العامة.

ونظرا لأن تمويل النقابات واستقلالها المالي يعتمد إلى حد كبير على اشتراكات الأعضاء، قررت لجنة الحريات النقابية أيضا :

- أن القانون الذي يضع شروطا على الاشتراك هو قانون مخالف للمبدأ الذي يقرر حق النقابة في إدارة شؤونها المالية .

- أن التشريع الذي يقضي بخصم "اشتراك تضامن" من عمال غير نقابيين وكان الحد الأقصى لهذا الاشتراك ٢/٣ من الاشتراك الذي يؤديه العامل النقابي، وإن كانت هذه الحالة لم تتعرض لها المستويات الدولية فإنه لا يبدو مخالفا لمبدأ الحرية النقابية<sup>(١)</sup>.

وما قررت هذه اللجنة نجده متفقا مع ما جاء به مشروعنا، إذ اكتفى بذكر أن موارد المنظمة هي من اشتراكات الأعضاء، المداخل المرتبطة بنشاطاتها، الهبات والوصايا، الإعانات المحتملة للدولة، أو مداخل أخرى شريطة أن تستخدم في تحقيق الأهداف المحددة في قانونها الأساسي فقط<sup>(٢)</sup>.

غير أن السلطة العمومية قد تتدخل في بعض الموارد كالهبات والوصايا الصادرة عن منظمات أخرى أو هبات أجنبية ولكن فقط للتحقق من مصدرها ومبلغها والضغوط الناشئة عنها والتأكد من اتفاقها وأهداف المنظمة<sup>(٣)</sup>.

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١١٧-١١٩.

(٢) أنظر المادتين ٢٥ و ٢٦ من قانون ١٤-٩٠.

(٣) أنظر المادة ٢٦ فقرة ٢ من قانون ١٤-٩٠.

## المطلب الثاني المظهر الفردي للحق النقابي

يشكل هذا المظهر أساس الحق النقابي الليبرالي باعتبار أنه يؤكد حق التجمع في إطار مهني، وبالنتيجة الحق في التعددية النقابية، ويتمثل هذا المظهر في قدرات ثلاث، وقد عبر عنها المشرع بالمادة الثالثة قانون ٩٠-١٤: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية، أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة، شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية". وبالتالي فهذه القدرات هي حق الانخراط والنقابية الاختيارية (فرع أول)، بالإضافة إلى حرية اختيار القيادات النقابية (فرع ثان).

### الفرع الأول : حرية الانضمام والنقابية الاختيارية

مفاد هذا الحق هو تمكين العمال والمستخدمين من قدرة عدم الانتساب النقابي أو الانسحاب من النقابة وهذا ما يعرف بالنقابية الاختيارية، إلا أننا وللتبسيط سنتناول حرية الانخراط وعدم الانخراط النقابي ثم الحق في الانسحاب.

#### ◆ البند الأول: حرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي

بالرجوع إلى الاتفاقية رقم ٨٧ نجد أنها تقر حرية انضمام العامل إلى المنظمة النقابية ولا تورد أي قيود على هذه الحرية إلا القيد المستمد من حرية المنظمة النقابية في وضع شروط الانضمام لعضويتها حسب المادة الثانية: "...ولهم كذلك دون أن يرتقن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات..." كما أكدت المادة ١١ على حرية الانضمام النقابي حين فرضت على الدول الأعضاء الالتزام باتخاذ كل الإجراءات الضرورية المناسبة لكفالة حرية ممارسة العمال وأصحاب الأعمال لحق التنظيم. ومن أجل توفير حماية فعالة لحرية العمال في الانضمام إلى النقابة، ولمواجهة الإجراءات التعسفية التي يمكن أن تتخذ ضدهم من أصحاب العمل باعتبار أن هذه الحماية تعد مظهرا هاما لحق التنظيم نفسه، أوكلت للاتفاقية رقم ٩٨ مهمة تفصيل الضمان العام الوارد في اتفاقية الحرية النقابية بخصوص حرية الانتساب النقابي. حيث قررت المادة الأولى من هذه الاتفاقية والخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية:

- يجب أن توفر للعمال وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة<sup>(١)</sup>.

(١) مكتبة حقوق الإنسان، الموقع السابق.

- تطبق هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة لبعض الأفعال كأن تجعل تشغيل عامل يخضع لشرط عدم الانضمام للنقابة أو التنحي عن عضوية النقابة، أو أن تؤدي إلى فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة أو مشاركته في النشاط النقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل.

وتجدر الإشارة أنه إذا كانت المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ قد نصت على المبدأ العام وهو حرية العامل في الانضمام إلى المنظمات النقابية التي يختارها فإن المادة الأولى من الاتفاقية رقم ٩٨ قد جاءت أكثر تفصيلا إذ أوردت صوراً مختلفة لأعمال التمييز التي تمارس ضد العمال لضمان انصرافهم عن التنظيم النقابي أو حملهم على التخلي عن عضويتهم. وكفلت للعمال حماية ضد هذه السلوكيات سواء كان ذلك وقت التحاقهم بالعمل أو خلال امتداد علاقة العمل. كما أن صياغتها جاءت بعبارات شاملة بدرجة كافية لكل أنواع التعدي والتي يتعذر إدراجها تفصيلاً في وثيقة دولية. وتعود أهمية هذه المادة إلى أن أعمال التمييز الموجهة ضد العمال والمضادة للنقابية كانت تعتبر مشروعة في معظم البلدان استناداً إلى مبدأ حق صاحب العمل في التعاقد مع من يشاء واستخدام من يريد من العمال لدرجة أنه في عدد من الدول كان القانون يحمي عقد الاستخدام الذي يتعهد فيه العامل ألا يصبح عضواً في نقابة أو أن يظل عضواً بها، وإلا عوقب بعدم تشغيله أو فقدانه لعمله.

وحرصاً من الاتفاقية على كفالة حماية مبدأ حرية الانضمام إلى النقابة أو الانسحاب منها، يحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام ورفضه كما ينظم قواعد وإجراءات الانسحاب والبت فيه<sup>(١)</sup>.

كذلك من بين الاتفاقيات الدولية التي أقرت حق الانضمام النقابي، الاتفاقية العربية للحرية النقابية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ حيث جاءت المادة ١٣ منها بالمظاهر المختلفة للجانب الفردي للحرية النقابية فقررت أن "يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية في الانسحاب منها"<sup>(٢)</sup>. كما واجهت المادتان ١٨ و ١٩ مختلف أشكال التمييز التي يمكن أن تمارس ضد العمال النقابيين وطالبت بحظر القيام بمثل هذه الأعمال، فقد ذكرت المادة ١٨ أعمال التمييز التي يمكن أن تتخذ ضد العمال النقابيين أثناء قيام علاقة العمل فقررت: "يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل بالإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه

(١) مكتبة حقوق الإنسان، الموقع السابق.

(٢) أحمد شرف الدين، الإضراب والحرية النقابية (أحكام-ووثائق)، دار الخدمات النقابية والعمالية، مارس ١٩٩٦، ص ٤٦.

أو ممارسته لنشاطه النقابي"، أما المادة ١٩ فقد قررت: "يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة...".<sup>(١)</sup>

هذا على صعيد الاتفاقيات الدولية للعمل وإذا ما قارناه بالتشريع الجزائري فإننا نجد المادة السادسة من قانون ١٤-٩٠ تنص على أنه إذا ما توافرت في العامل الشروط التي نصت عليها هذه المادة وكذا تطبيقاً لمبدأ الحرية النقابية الوارد في جميع الاتفاقيات والمواثيق الدولية، فإن المشرع الجزائري أعطى الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات في الجزائر ويشمل وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيهما فردي يتضمن حق الانضمام إلى النقابة وحق عدم الانضمام إليها، بل أبعد من ذلك إذ يحق للمنظمات النقابية أن تنخرط في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جمهورية تنشُد أهداف مماثلة<sup>(٢)</sup>. وقد ترك المشرع الجزائري تنظيم حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء طبقاً للقانون رقم ١٤-٩٠ إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية تكريساً لمبدأ الحرية النقابية.

ويعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة من عدمه باختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وهذا الحق يقوم أساساً في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل حتى لا ينضم إلى النقابة لذلك نص القانون ١٤-٩٠ على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون. ونصت المادة ٥٣ على أنه "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها وتختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض". بل وحرص المشرع على ضمان فعالية النقابة فأعطى تسهيلات للمندوبين النقابيين حتى يمارسوا مهامهم بشكل جيد ودون عراقيل<sup>(٣)</sup>.

وفي نفس الإطار أيضاً وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بصفة عامة وحماية للهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بصفة خاصة نصت المادة ٥٣ مكرر من القانون ٩١-٣٠ على أنه "لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة ٤٠ أعلاه بسبب نشاطاته النقابية وفقاً للتشريع المعمول به".

(١) مكتبة حقوق الإنسان، الموقع السابق.

(٢) أنظر المادة ١٨ من قانون ١٤-٩٠.

(٣) أنظر المواد من ٤٦ إلى ٤٩ من قانون ١٤-٩٠.

يعتبر حق العامل في الانسحاب من النقابة دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة.

وعليه فإنه إذا كان للعامل الحق في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة فإن له أيضا الحق في الانسحاب

منها، وهذا هو الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية الذي اعترفت به أغلب التشريعات التي تضمنتها النصوص الدولية وكذا أغلب المنظمات والكنفدراليات النقابية الإقليمية والدولية من خلال استعمالها في تقاريرها الدولية عبارة "الحرية والحقوق النقابية" ومنها من يفضل استعمال "ممارسة الحق النقابي بحرية"<sup>(١)</sup> وعبارة الحرية النقابية تشمل الحق في الانسحاب، و قانون ٩٠-١٤ جاء متفقا معها في هذا الجانب حيث أكدت المادة ٢١ على وجوب اشتغال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء من النقابة، إذ يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ويعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله. ولم ينص القانون رقم ٩٠-١٤ على ذلك صراحة بل حددت المادة ٢١ الخاصة بالقانون الأساسي أنه يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط أو الإقصاء وترك بذلك المجال لكل منظمة نقابية اتخاذ الإجراءات اللازمة<sup>(٢)</sup>، إلا أننا بدراسة نص المادة ٨ من القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد ع ع ج كأول وأبرز منظمة نقابية في الجزائر ترى أن مؤسسي هذه النقابات تطرقوا فقط إلى الحق في الاستقالة والحق في تعليقها.

وعلى كل حال وتكريسا لمبدأ الحرية النقابية بصفة عامة والحق في الانسحاب بصفة خاصة لم يغفل المشرع الجزائري هو أيضا على هذا المبدأ ولو بوجود النص عليه في النظام الداخلي للنقابة على شروط انسحاب الأعضاء. ونظرا لأهمية الانسحاب كنوع من النشاط النقابي قررت المادة ٥١ من قانون ٩٠-١٤ أنه لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها، وجاءت الفقرة الثانية من المادة بأن تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

وبالتالي ومن خلال دراسة المواد أعلاه يعتبر المشرع الجزائري حريصا على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي حين أعطى للنقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وترك ذلك لقانونها

(١) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ١٧.

(٢) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٤٢.

الأساسي، ويكون بذلك قد طبق ما جاءت به المواثيق والاتفاقيات الدولية في هذا الجانب، لاسيما المادة ١٣ من الاتفاقية العربية التي نصت صراحة على حق العامل في الانسحاب من النقابة.

### الفرع الثاني: حرية اختيار القيادات النقابية

طبقا للمادة الثالثة (٣) من الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ "للعمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها وأنظمتها وانتخاب ممثليها في حرية تامة وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها". وهو ما يقتضي امتناع السلطات الحكومية عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له، ومن المتصور في هذا الصدد أن يأتي التدخل الإداري سواء في مرحلة الإعداد للانتخابات وسيرها أو بوضع شروط خاصة فيمن يتقدم للترشح للمناصب القيادية. وتتركز ممارسة هذا الحق على جانبين يكتنفان عملية اختيار القيادات :

#### ◆ البند الأول : عملية الانتخاب أو الاختيار نفسه

حيث يقتضي تماشيا مع الحريات النقابية ألا تتدخل فيه السلطات العامة بأية صورة من الصور حيث نجد قوانين تشترط حضور ممثلي السلطات أو الإشراف على عملية الانتخاب أو تنظيمها ومراقبة عملية الاقتراع أو تستلزم اعتماد نتيجة الانتخابات فإن الأصل في فتح باب الترشيح وتشكيل اللجان المشرفة وتنظيم عملية التصويت والفرز وإعلان النتائج كل ذلك لا بد أن يتم بمنأى عن تدخل السلطات الحكومية. وهذا ما نستشفه من المادة ١٤ قانون ٩٠-١٤ التي تعطي للمنظمة الحق في انتخاب قياداتها وفقا لمبادئ الديمقراطية وعليه فهي تتفق من هذه الناحية مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية، عكس بعض التشريعات التي تشترط حضور ممثلي السلطات العامة لعملية الانتخابات والإشراف عليها وتنظيمها، بل وأبعد من ذلك تشترط بعض التشريعات اعتماد السلطات العامة لنتيجة الانتخابات وتمنح الإدارة في هذا الصدد سلطة تقديرية واسعة فهي لا تتأكد من أن إجراءات الانتخابات تمت على نحو صحيح قانونا ولكنها تملك الحق في الموافقة على النتيجة أو إلغاء الانتخابات حسبما ترى<sup>(١)</sup>.

نتيجة لذلك أوردت لجنة الحريات النقابية ولجنة الخبراء عدة مبادئ في هذا الخصوص :

- أن تدخل السلطات خلال إجراءات الانتخابات وتعبيرها عن آرائها في المرشحين ونتائج الانتخابات يتعارض مع مبدأ حق النقابات في انتخاب ممثليها بكل حرية (تقرير ٧٣ حالة ١٤٨).

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٤٤.

- لفتت اللجنة الانتباه أنه طبقاً للمبدأ العام المقبول يترك لعمال النقابة أنفسهم وضع النصوص الخاصة بالأغلبية المطلوبة لانتخاب القيادات النقابية (تقرير ٥٨ حالة ١٧٩).
- لقد وجهت اللجنة الانتباه إلى الأهمية التي تعلقها على مبدأ أن يكون للعمال ومنظماتهم الحق في انتخاب ممثليهم بكل حرية وأن يكون لهؤلاء تقديم المطالب باسمهم (تقرير ٢٢ حالة ١٤٨).
- تعد النصوص التي تتضمن تدخل السلطات العامة في مسيرة مراحل الانتخابات ابتداء من الإلزام بتقديم المرشح لاسمه سلفاً مع البيانات الخاصة عنه إلى حضور ممثلي وزارة العمل أو السلطات المدنية والعسكرية الانتخابات إلى اعتماد الانتخابات بقرارات وزارية بحيث لا تعد بدونها نافذة (تقرير ٨٦ حالة ٤٥١) <sup>(١)</sup>.
- التشريع الذي يلزم المرشح النقابي الحصول على تصريح مسبق من جانب الإدارة للتقدم للترشيح للمناصب القيادية هو ترشيح يتعارض ومبدأ الحرية النقابية، خاصة إذا كان منح هذا الترخيص أو حجب متوقف على تقرير الجهات الأمنية (تقرير ٢٢ حالة ١٣٤ و ١٤١) <sup>(٢)</sup>.
- وضحت اللجنة أن تعيين الحكومة أشخاصاً لإدارة شؤون النقابة المركزية بحجة أن مثل هذا الإجراء أصبح ضرورياً نتيجة للإدارة الفاسدة للنقابات لا يتفق مع الحرية النقابية في الأوقات العادية <sup>(٣)</sup>. وأيضاً استبعادها للقيادات النقابية من مناصبها يعد مساساً خطيراً بحرية ممارسة النقابات لحقوقهم.
- من جانب آخر قررت أن التشريع الذي يسمح للإدارة بالطعن أما القضاء في نتائج انتخابات نقابية تمت بالمخالفة للوائح النقابية - مع التأكيد على عدم إيقاف العمل بتلك النتائج إلا بعد صدور الحكم القضائي (تقرير ١١٣ الحالة ٢٢٦) - أمر لا يتعارض وأحكام الاتفاقية رقم ٨٧ وهو يختلف تماماً عن التشريع الذي يمنح للإدارة مباشرة الحق في اعتماد انتخابات النقابة أو رفض اعتمادها مثل هذا الحكم يخالف صراحة الحرية النقابية وبالأخص حرية العمال في اختيار قيادتهم <sup>(٤)</sup>.
- كما نصت الاتفاقية العربية للحريات والحقوق النقابية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ على هذا المبدأ بنصها في المادة ١٤: "يكفل تشريع كل دولة عدم التدخل في ترشيح وانتخاب الأعضاء النقابيين" <sup>(٥)</sup>.

(١) إبراهيم حلمي، الديمقراطية النقابية، (دراسة مقارنة للديمقراطية النقابية في التشريعات العمالية الدولية والعربية والمصرية)، بدون دار النشر، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٦٠.

(٢) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٤٥.

(٣) جمال البناء، الحرية النقابية، الجزء الأول، المرجع السابق، ص ١٢١.

(٤) إبراهيم حلمي، المرجع السابق، ص ٦١.

(٥) أحمد شرف الدين، المرجع السابق، ص ٤٦.

## ◆ البند الثاني : الشروط الواجب توفرها في المرشح للقيادة النقابية

تشرط القوانين الوطنية شروطا خاصة كالجنسية وحرمان الأجانب من هذه المناصب أو شرط الاشتغال بالفعل في المهنة وحرمان من يعتنق مبدأ سياسيا معيناً.. الخ وقد لا تتفق هذه الشروط ورغبة النقابيين فيمن يريدون اختياره لتمثيلهم والدفاع عن مصالحهم مما يعد انتهاكا لحرمتهم في الاختيار.

وقد أصدرت لجنة الخبراء ولجنة الحريات النقابية لمكتب العمل الدولي مبادئ بهذا الخصوص نورد منها:

- إذا نص التشريع على أن القيادات النقابية يجب أن تتبع المهن التي تمثلها نقاباتهم فهناك احتمال إهدار الضمانات التي نصت عليها الاتفاقية ٨٧.
- إن تحريم إعادة انتخاب القياديين لا يتفق مع الاتفاقية ٨٧ وقد ينعكس هذا التحريم على تطور الحركة النقابية التي تقودها القيادات الصالحة<sup>(١)</sup>.

وبالتالي يجب أن تحدد الشروط الواجب توافرها في المرشحين بموجب اللوائح الداخلية للنقابات ضمنا لاتفاق تلك الشروط ورغبات الأعضاء النقابية، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري حين أعطى الحق لأي في النقابة أن يشارك في قيادتها وإدارتها ضمن قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وأحكام قانون ٩٠-١٤<sup>(٢)</sup>.

وقد أوضحت اللجنة أن هناك عددا من الاشتراطات التي درجت التشريعات الوطنية على تطلبها في المرشحين، ولكنها تعارض ومبدأ الحرية النقابية<sup>(٣)</sup>. وتكمن تلك الشروط في :  
أ- شرط الانتماء للمهنة :

قد نجد أن هذا الشرط طبيعي من حيث إلمام المرشح للمنصب القيادي بكل ظروف العمل مما يجعله صادقا في تمثيله، غير أنه من جانب يشكل قيادا على حق المنظمة في اختيار ممثليها، بل وقد يشجع هذا أصحاب الأعمال على التدخل في شؤون النقابة (تقرير ١٤ الحالة ١٠)<sup>(٤)</sup>. كما قررت اللجنة أيضا تعارض النص الذي يشترط في المرشح لمنصب قيادي أن يكون عاملا بالمهنة منذ سنة على الأقل مع حق العمال في اختيار قيادتهم (تقرير ١٢٩ الحالة ٥١٤). كذلك قررت أن القانون الذي يلزم القيادي الاستمرار في أداء مهامه التي كانت قبل انتخابه يؤدي إلى حرمان المنظمة من وجود قيادي متفرغ وهذا يضر بمصالح النقابة التي تتطلب تكريس

(١) ابراهيم حلمي، المرجع السابق، ص ٦١.

(٢) أنظر المادة ١٣ من قانون ٩٠-١٤.

(٣) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٤٧.

(٤) ابراهيم حلمي، المرجع نفسه، ص ٦١.

وقت طويل من جانب القيادي وهذا انتقاص آخر من الحرية النقابية (تقرير ١٤٣١٤٣ البند ١١٤) (١). أما في الجزائر فلا نجد تقييدا في هذا الجانب.

ب- استبعاد المرشح بسبب رأي أو نشاط سياسي :

إن القانون الذي يحرم الشخص الذي له اشتراك في نشاط سياسي من المناصب النقابية لمدة معينة أو بوضع مواصفات معينة يعد انتهاكا لمبادئ الاتفاقية رقم ٨٧ ومتعارض مع مبدأ الحرية النقابية (لجنة الحريات النقابية الفقرة ٧٥ ص ٣٠) (٢) ومع حرية أعضاء النقابة في اختيار قادتهم، وكثيرا ما نجد هذا التجاوز في الدول المتخلفة أين تستبعد النقابي الذي ينتمي إلى الحزب الحاكم أو إلى أحزاب معارضة له. كذلك تعرضت لجنة الحريات النقابية لما يسمى في بعض البلاد بـ"العزل السياسي" أو حالات "الحرمان من الحقوق السياسية" والتي يترتب عليها بناء على نصوص تشريعية أو حالة واقعية حرمان الشخص المعني من حق الترشيح للمناصب القيادية في النقابات أو حتى مجرد الانتماء إليها (٣). كما أن تحريم إعادة انتخاب القياديين يتعارض مع الاتفاقية رقم ٨٧. وعليه أكدت اللجنة الارتباط الوثيق بين الحقوق والحريات المدنية والحريات النقابية وخاصة حق المعزول سياسيا في محاكمة عادلة أمام محكمة عادلة ومستقلة ومحيدة. وبالرجوع إلى تشريعنا نستشف من خلال الفقرة الثانية من المادة ٥ قانون ٩٠-١٤ أنه لا يتم حرمان العامل المشترك بصفة فردية في نشاط سياسي من العمل النقابي ومنه من المنصب القيادي أيضا، إذ نصت: "غير أن أعضاء المنظمات النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى جمعيات ذات الطابع السياسي" وبالتالي فمشرعنا جاء متفقا في هذه النقطة مع اتفاقية ٨٧.

ج- حرمان العامل من الترشح للمناصب القيادية بسبب الجنسية :

العديد من التشريعات الوطنية تقتصر حق الترشح للمناصب القيادية في المنظمات النقابية على العمال الوطنيين دون الأجانب، من ذلك قانون ٩٠-١٤ في ما مادته ١/٦ حيث تقضي: "أن يكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ ١٠ سنوات على الأقل". ويبرر حرمان الأجانب من الترشح للمناصب القيادية الحرص على ضمان قيادة وطنية للمنظمات النقابية، لكن هذا الشرط يمس حق العمال في اختيار قادتهم بحرية تامة. عكس مثلا المشرع المصري الذي لا يشترط الجنسية المصرية لا في الانضمام ولا في الترشح. مع أن المشرع الجزائري في المادة ١٣ من قانون ٩٠-١٤ نص على أنه: "يحق لأي عضو في المنظمة النقابية أن يشارك في قيادة المنظمة وإدارتها ضمن قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وأحكام هذا القانون" (٤).

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٤٨.

(٢) جمال البناء، الجزء الأول، المرجع السابق، ص ١١٧.

(٣) سمغوني زكريا، المرجع نفسه، ص ١٤٩.

(٤) نفس المرجع، ص ١٥١-١٥٢.

د- شرط تحديد عدد مرات إعادة انتخاب القيادات النقابية :

تتضمن بعض التشريعات الوطنية شرط تحديد عدد مرات إعادة انتخاب القيادة النقابية لأكثر من مرة، وهذا الشرط يحد بالطبع من حق العمال في اختيار قيادتهم وتعارض وأحكام الاتفاقية ٨٧ وكذلك فإن حرمان

القيادي النقابي من الانتخاب مرة أخرى يعرقل السير الحسن لنشاط النقابات العمالية لأنه الأقدر على تولى المسؤولية نظرا لإمامه بظروف العمال (تقرير ٨٦ حالة ٤٥١). في المقابل لم يضع المشرع الجزائري شرطا بعدد مرات انتخاب القيادات إنما نوه إلى إمكانية تجديد انتخابها وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها<sup>(١)</sup>، مما نلمس إعطاء الحرية في ذلك للمنظمة ذاتها.

و- استبعاد المرشح بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية :

ترى لجنة الحريات النقابية أن التشريع الذي ينص على أن أي حكم من المحكمة - باستثناء الجرائم السياسية- بالسجن لمدة شهر أو أكثر، يعد مبررا لتحريم شغل أي نقابي لمنصبه. فإن هذا ينقص دون مبرر من حق انتخاب الممثلين القياديين بحرية إذا كان الفعل المنسوب للشخص المعني هو من صميم ممارسته للعمل النقابي كوقوعه تحت طائلة عقوبات النشر. وبمناسبة العقوبات المتوقعة على أعضاء النقابة قررت اللجنة أن عقوبة الغرامة على الأعضاء الذين يمتنعون عن المشاركة في انتخابات النقابة تتعارض وأحكام الاتفاقية ٨٧.

مما تقدم نجد أن الاتفاقية رقم ٨٧ ولجنة الحريات النقابية تعتبر مبدأ الحرية النقابية مبدأ مطلقا وغير مقيد ذلك أنها قررت أنه مما يتعارض وهذا المبدأ هو حرمان الأجانب والمحكوم عليهم بعقوبة جنائية من تولي المناصب القيادية حيث يفهم من تلك النصوص أن المشرع الدولي أراد عدم ترك الفرصة للسلطات العامة من التعسف ضد المنظمات النقابية<sup>(٢)</sup>. أما المشرع الجزائري فقد اكتفى في هذا الخصوص بالنص على حق أعضاء المنظمة في القيادة وانتخاب هيئاتها وإعادة انتخابها بكل ديمقراطية دون أن يأتي بنصوص مقيدة لهذا الحق في قانون ٩٠-١٤ أو قوانين أخرى، سوى ضرورة إعلام والي الولاية أو الوزير المكلف بالتغييرات الطارئة على هيئات القيادة خلال ٣٠ يوما الموالية لاتخاذ القرار وهذا حتى تكون لها حججة على الغير بعد النشر وليس تدخلا من السلطة<sup>(٣)</sup>.

(١) أنظر المادة ١٤ من قانون ٩٠-١٤.

(٢) سمغوني زكريا، المرجع السابق، صص ١٥٣-١٥٤.

(٣) أنظر المادة ١٧ من قانون ٩٠-١٤.

## المبحث الثاني

### الحماية النقابية في الجزائر بالمقارنة مع المعايير الدولية

إن مصطلح الحماية النقابية يفترض وجود حق نقابي قائم والاعتراف بالحرية النقابية أيضا وذلك من قبل التشريعات الدولية والوطنية، وعن طريق هذه الحماية يتم تعزيزها بجملة من الضمانات القانونية ثم يتم فرض احترامها عن طريق آليات عملية تطبيقية تضع قواعدها موضع التنفيذ والإلزام (مطلب أول). دون أن ننسى حماية المنظمة من الحل التعسفي الذي قد تتعرض له من قبل السلطة الإدارية (مطلب ثان).

## المطلب الأول

### الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي

لقد حاول المشرع الجزائري تكريس الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاء بها قانون ٩٠-١٤ بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة، غير أن التكريس التشريعي وحده غير كاف بل تتطلب حماية الحق النقابي جملة من الآليات تعمل على رقابة نفاذ تلك التشريعات في الواقع العملي، ومن هذا المنظور سنتطرق إلى الحماية القانونية لهذا الحق (فرع أول) ثم نعالج حمايته القضائية (فرع ثان) ودوما بالمقارنة مع المعايير الدولية في هذا المجال وتطبيقاتها.

### الفرع الأول : الحماية القانونية للحق النقابي

وهي تتمثل في حماية الممثلين النقابيين واستعمال الأدوات القانونية لضمان هذه الحماية.

### البند الأول : الحماية القانونية للممثلين النقابيين

لقد نصت جل الدساتير العربية والعالمية على كفالة الحريات الفردية ونص بعضها على حرية تكوين النقابات كإحدى الحريات الأساسية، الأمر الذي تعتبر معه حماية العامل من أي اضطهاد من جانب الدولة نتيجة لممارسة نشاطه النقابي طبقا للأنظمة والقوانين أمر مقرر ومتفق عليه مع مبادئ الحريات النقابية. وفيما يتعلق بمدى كفالة الحق فإن القوانين العربية والدولية في الحالات التي يكون للسلطة حق التدخل في أعمال النقابة أو أعمال الأعضاء المنتخبين لتمثيلها، كرست حماية الممثلين النقابيين من تسلط رب العمل<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٣٥.

ومن الحالات التي قد يتعسف فيها رب العمل ضد العامل هو فصله من عمله لأسباب وبواعث نقابية حيث تشكل هذه الحالة خطورة على مستقبل العامل المهني من جهة واعتداء جسيم على مبدأ الحرية النقابية للعامل النقابي من جهة أخرى .

ولقد جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين حيث قرر حماية كاملة لهم، وذلك في نص المادة ٢٨<sup>(١)</sup> من قانون الوظيفة العامة وكذلك المادة ٢٩<sup>(٢)</sup> .

وفي قانون ٩٠-١٤ نص على أن عزل مندوب نقابي خرقاً لأحكام هذا القانون يعد عديم الأثر ويعاد إدماجه، وعلى المستخدم أن يمثل لذلك خلال ٨ أيام وإلا يخطر مفتش العمل الجهة القضائية التي تصدر حكماً نافذاً دون أن تتجاوز ٦٠ يوماً رغم الاعتراض والاستئناف<sup>(٣)</sup> وأبعد من ذلك فقد مكن المشرع المندوبين النقابيين من الاستفادة من هذه الحماية طوال السنة التي تلي انتهاء مهامهم<sup>(٤)</sup> . ولم يغفل المشرع عن مرحلة ما قبل التشغيل وإبان التوظيف حرصاً منه على حرية الممثل النقابي في مزاولة نشاطاته النقابية إذ نستشف هذه الحماية من فحوى المادة ٥٠ التي تنص : " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية"<sup>(٥)</sup> .

كما جاء في المادة ٥١ بأنه لا يجوز استعمال الضغوطات والتهديدات ضد العمال تعارض المنظمة النقابية. وهذا ما نجد مطابقا مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية ٨٧ و ٩٨ لكفالة تطبيق هذه الحماية حيث نصت:

- تتحمل الحكومات مسؤولية العنف أو الاغتيالات أو الاختفاء للمسؤولين النقابيين؛
- تتحمل الحكومات مسؤولية أية ممارسة هدفها حرمان العمال أو أصحاب العمل من إنشاء منظماتهم أو الانتساب إليها؛
- يعتبر خرق للحرية النقابية وعقبة أمام تحقيق مصالح العمال كل إجراء عقابي ضد النقابيين حتى ولو اقتصر على احتجاز أو اعتقال لمدة وجيزة؛

(١) المادة ٢٨ : لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف . مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

(٢) المادة ٢٩ : لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

(٣) أنظر المادة ٥٦ من قانون ٩٠-١٤ .

(٤) أنظر المادة ٥٧ من قانون ٩٠-١٤ .

(٥) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٣٥ .

- عند حدوث أي انتهاك للحق النقابي أو حدوث أي اعتداء فإن المنظمة تطالب الحكومات بـ :
  - ← فتح تحقيق مستقل
  - ← إلقاء الضوء وكشف كل حقيقة حول الأحداث والملابسات
  - ← تحديد المسؤوليات ومعاقبة الجناة
  - ← العمل على عدم تكرار مثل هذه الاعتداءات<sup>(١)</sup>.

#### ◆ البند الثاني : الحماية في استعمال الوسائل القانونية

باعتبار أن إقرار الحق النقابي دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارسته ميدانيا لا معنى له، فقد كرست أحكام الدستور وكذا القانونين ٩٠-١١ و ٩٠-١٤ الحريات الأساسية في العمل وأكدت نصوصها على حمايتها من خلال إعطاء الحق في استعمال وسائل قانونية، وهي تتمثل في المفاوضة كوسيلة الدفاع عن حقوق ومصالح العمال، والحق في الإضراب :

#### ● أولا - المفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية، وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، وقد تكون المفاوضة المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول، كما قد تكون إجراء اختياري إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات، للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري<sup>(٢)</sup>.

كما تعتبر المفاوضة الجماعية من أهم آليات النقابة العمالية ذلك أن النقابات العمالية نشأت للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب الأعمال الذين يتمتعون بمركز اقتصادي قوي يمكنهم من فرض شروط جائرة على العمال، فكان السبيل أمام العمال لتعديل هذه الشروط هو المفاوضة الجماعية وهو ما يؤكد دور هذه الآلية النقابية في تحقيق مطالب العمال<sup>(٣)</sup>.

(١) محمد الطرابلسي، المرجع السابق، بدون صفحة.  
 (٢) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢، ص ١٩.  
 (٣) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٦٠.

ولقد تناولت الاتفاقيتين التي صادقت عليهما الجزائر الاتفاقية رقم ٩٨ والاتفاقية رقم ١٥٤ في مادتها ٤٠، أطراف المفاوضة الجماعية من خلال تعريف المفاوضة بأنها: "جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحد أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى". ومن الموضوعات الرئيسية التي يجرى بشأنها التفاوض: (الأجور، ساعات العمل، الإجازات، استمرار عقود العمل في حالة إعادة الهيكلة، السلامة والصحة المهنية)<sup>(١)</sup>.

كما أن أهم دور للجنة الحريات النقابية سنة ١٩٥١ بالنسبة للمفاوضة الجماعية:

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

- النظر في الشكاوى المقدمة إلى المنظمة حول انتهاك الحقوق والحريات النقابية؛

- النظر في مدى تطابق التشريع الوطني مع معايير العمل الدولية في مجال الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية.

وأما عن الحماية المقررة بموجب الاتفاقيتين ٨٧ و ٩٨ :

- حد أدنى لحماية هذه الحقوق (حرية التنظيم والحق في المفاوضة)؛

- يستحسن دعمها بإجراءات و ضمانات أخرى تنص عليها التشريعات الوطنية للدول الأعضاء؛

- تتحمل الحكومات مسؤولية ضمان تطبيق مبادئ الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية<sup>(٢)</sup>."

وعليه اتبع المشرع الجزائري ما جاء في هذه الاتفاقيات وأرسى بدوره مبادئ أساسية لحل النزاعات الجماعية في قانون علاقات العمل ٩٠-١١ الباب السادس المواد من ١١٤ إلى ١٣٤ والقانون رقم ٩٠-٢٠ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الصادر بتاريخ ١٩٩٠/٢/٦ من المواد ٢٤ إلى ٥٢. وأول ما أكدته المشرع هو تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدم وممثلي العمال، وذلك بأن يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

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

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٦١.

(٢) محمد الطرابلسي، المرجع السابق، بدون صفحة.

وذهب المشرع وبين في المادة ٥ من نفس القانون اللجوء للمصالحة إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها.

ولقد اعتبرت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات (١٩٩١-١٩٩٥) أن ما أورده من ملاحظات على التشريعات الجزائرية، قد تم الأخذ بها في القانونيين ٩٠-١١ و ٩٠-١٤، ولهذا فإن اللجنة لم تعد تورد ملاحظاتها على الجزائر في تقاريرها اللاحقة<sup>(١)</sup>.

#### ● ثانيا - الإضراب

يعتبر الإضراب هو الآخر وسيلة هامة لحل خلافات العمل الجماعية ويتجسد ذلك في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل عن تلبية مطالبهم المهنية ومن ثم فإن القرارات والتصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل أو ترك منصب العمل تعتبر تصرفا انفراديا غير مشروع لأنها لا تسعى إلى تحقيق غرض مشترك<sup>(٢)</sup>.

ويعد إضراب العمال هو أقصى تمرد من جانبهم على واجباتهم التي يفرضها عليهم ارتباطهم بالمشروع، ويمكن تعريفه بأنه "امتناع العامل عن العمل امتناعا إداريا ومدبرا لتحقيق مطالب مهنية تتعلق مثلا بزيادة الأجور أو بإنقاص ساعات العمل فالإضراب أداة كفاح للحصول على مزيد من الحقوق<sup>(٣)</sup>. وبذلك نجد أن الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي من عملية المساومة<sup>٤</sup>.

وتجدر الإشارة أن الاتفاقية رقم ٨٧ و الاتفاقية رقم ٩٨ والإعلان العالمي لحقوق الإنسان كلها لم تنظم الإضراب، غير أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعترف صراحة للعمال بالحق في الإضراب شريطة أن يمارس طبقا لقوانين القطر المختص، وهذا حسب المادة الثامنة (٨) من العهد.

وأكدت المادة ٢٠ من إعلان التقدم الاجتماعي والتنمية الذي أجازته الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة ١٩٦٩ على أن: "جميع الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل العمال بما في ذلك الحق في التفاوض جماعيا والإضراب..."<sup>(٥)</sup>

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٩٧.

(٢) بشير هذفي، المرجع السابق، ص ٢٠١.

(٣) محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص ٧٢.

(٤) شطبيبي حنان، المرجع السابق، ص ٤٨.

(٥) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٦٣.

وكذا حرصت أجهزة منظمة العمل الدولية على بيان أبعاد حق النقابات في استخدام سلاح الإضراب وأكدت لجنة الحريات العامة على ضرورة تحديد شروط استخدام هذا الحق على نحو يوفق بين حق العمال في استخدامه وعدم الإضرار بالمصالح العامة<sup>(١)</sup>.

كما أوردت الاتفاقيات العربية معايير بشأن هذا الحق، فمن جهة نسجل أن المادة ٩٣ من الاتفاقية رقم (١) نصت أنه: "ينظم القانون حق الإضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل بما يكفل حفظ النظام العام". وتضيف الفقرة الثانية أن: "على الطرفين - عند عرض النزاع على لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو غيرها من هيئات تسوية المنازعات الجماعية - الامتناع عن الإضراب أو غلق المنشأة أثناء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم". ونلاحظ أيضا أن المادة ٩٣ من الاتفاقية رقم (٦) تضمنت نصا صريحا فيما يخص حق الإضراب إذ جاء فيها: "للعامل حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح". بل وقررت المادة ١١ من الاتفاقية رقم (١١) وجوب أن ينظم التشريع الوطني "حق الإضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض"<sup>(٢)</sup>.

وعلى الصعيد الداخلي فقد أقر الدستور الجزائري ١٩٨٩ الاعتراف بحق الإضراب في المادة ٥٤ منه كذلك بالنسبة للمادة ٥٧ من دستور ١٩٩٦ بنصها: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"، وأخضعا ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه وكيفية ممارسته مع توجهات النظام الجديد الذي تصبو إليه السياسة العامة في البلاد حرصا منها على استمرارية الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع وذلك بإلزام استمرارية بعض الأنشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير حد أدنى من الخدمة، كفلته اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية بتحديد هذا الجانب وتحدد نوعية وقدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل قطاع، أو وضع حدود لممارسته ومنعه في ميادين إستراتيجية معينة كالدفاع والأمن الوطنيين أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع<sup>(٣)</sup>.

ولقد حدد القانون ٩٠-٢٠٠٢ كيفيات ممارسة حق الإضراب واشترط لممارسته استمرار الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين.

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٦٤.

(٢) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ١٠٦.

(٣) رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٣، ص ١٢٤.

وتنص المادة ٢٧ من هذا القانون على شرط موافقة جماعة العمال حيث نصت على أن "تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة ٤ أعلاه جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال كما تحددهم المادة ٢/٢ من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتاد بعد إعلان المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه. وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم".

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

أما عن شروطه فقد نصت عليها المادتين ٢٧ و ٢٨ من قانون ٩٠-٢٠٠٢ ويشرع فيه عند انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب، وتحتسب مدة هذا الإشعار ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً. كما تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ٨ أيام ابتداء من إيداعه حسب المادتين ٢٩ و ٣٠.

وحماية لحق الإضراب منع المشرع تعيين العمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين ٣٩ و ٤٠. كما لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون حسب المادتين ٣٢ و ٣٣<sup>(١)</sup>.

وأيضاً ذكر المشرع في المادة ٤٣ قانون ٩٠-٢٠٠٢ الأشخاص الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطنين للخطر، كالتقضاة، أعوان مصالح الأمن، أعوان الجمارك، عمال إدارة السجون...

ويمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطاً كفوفاً يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذا فشلت المفاوضات المباشرة، وإذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل هذا الخلاف -إذا اقتضت ذلك ضرورات

(١) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة ١٩٩٨، ص ١٦٨.

اقتصادية واجتماعية قاهرة- على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

وبهذا نجد أن المشرع الجزائري كان أكثر دقة من بعض التشريعات التي أهملت الحد الأدنى من الخدمة<sup>(١)</sup>. كما أن التدابير والإجراءات القانونية التي حددها في إطار تنظيمه لممارسة هذا الحق لا تعد تضييقا لممارسته بقدر ما تعتبر تنظيما ديمقراطيا لممارسته بالكيفية التي تضمن حقوق العمال من جهة وتبقي على المؤسسة الاقتصادية من جهة أخرى<sup>(٢)</sup>. وبهذا يكون قد شكل إقرار المشرع لحق الإضراب دعامة أساسية للعمل النقابي في بلادنا، بعدما كان هذا الحق غير معترف به في ظل الحزب الواحد أين كان مقتصرًا فقط على عمال القطاع الخاص.

### الفرع الثاني : الحماية القضائية للحق النقابي

يلعب القضاء دورا مهما في حماية الحق النقابي والقضاء المخول بالنزاعات التي تتعلق بهذا الحق هو القضاء العمالي وتختص الغرفة الاجتماعية بهذا النوع من القضايا، وتشكل الغرفة الاجتماعية من ممثلين للعمال وأصحاب العمل إلى جانب القاضي المختص. وتمتاز إجراءات التقاضي بالبساطة والسلاسة حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو وكيله أو ممثله القانوني أو بحضور المدعي أمام المحكمة، وقبل عرض القضية للدراسة والفصل يمكن للقاضي أن يجري مصالحة بين طرفي النزاع، وتمتاز دعاوى العمل بسرعة البث فيها وتحدد جلسة أولى في مدة أقصاها ١٥ يوما، ولا يسمح الانتظار الطويل في القضايا الخاصة بالفصل التعسفي أو بدفع الراتب أو أجر متوقف وهذه القضايا مشمولة بالنفاذ المعجل. وقد تضمن قانون ٩٠-١٤ العقوبات التي قد تصدر في حق رب العمل نتيجة مساسه بالحرية النقابية حيث تنص المادة ٥٩ على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين ١٠.٠٠٠ دج إلى ٥٠.٠٠٠ دج على أي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون ولا سيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين ٥٠.٠٠٠ دج إلى ١٠٠.٠٠٠ دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط"<sup>(٣)</sup>. ومفتشو العمل هم المكلفون بمتابعة كل عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي<sup>(٤)</sup>.

(١) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٦٦-١٦٩.

(٢) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ١٠٧.

(٣) مناصرية سميحة، المرجع السابق ص ١٢٨.

(٤) أنظر المادة ٥٨ من قانون ٩٠-١٤.

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

وانضمام الجزائر للاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية يقتضي بالضرورة إدماج هذه الاتفاقيات ضمن نظامها القانوني، كما يفرض نظام رقابة تضطلع به الهيئات المسؤولة عن أعمال تلك الاتفاقيات في الدولة الجزائرية، وذلك من خلال رفع التقارير التي تبين مدى التزامها بما ورد فيها من أحكام، كما يسمح للأفراد الجزائريين الذين يدعون انتهاك حقوقهم النقابية أن يتوجهوا بشكاوى أمامها. وبهذا النظام يمكن التأكد من مدى وفاء الجزائر بالتزاماتها التعاقدية بخصوص أعمال مبدأ الحق النقابي وحرية طبقا لمعايير العمل الدولية<sup>(١)</sup>.

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

- لجنة الحرية النقابية: أنشئت بموجب قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم ١١٧ عام ١٩٥١ بهدف بحث ما يصل مجلس الإدارة من شكاوى بخصوص الحرية النقابية لتقرير ما إذا كان يلزم عرضها على مجلس الإدارة لبحثها من عدمه، ويقوم مجلس الإدارة بتشكيل هذه اللجنة من بين أعضائه ويبلغ عدد الأعضاء ١٨ عضوا منهم ٩ أصليين و ٩ مناوبين، مع الإشارة أن هناك ٣ أعضاء أصليين و ٣ احتياطيين عن كل من المجموعات الثلاث (حكومات وأصحاب العمل والعمال) لخلق التوازن. تقوم هذه اللجنة بدراسة أولية للشكاوى وترفع توصياتها إلى المجلس، وفي حالة الشكاوى التي تتطلب دراسة معمقة فتوصي هذه اللجنة بإحالة الشكاوى إلى لجنة التقصي<sup>(٢)</sup>. تجتمع هذه اللجنة ثلاث

(١) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ١٣١.

(٢) عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٣، ص ٢٠٢.

مرات كل سنة لفحص الشكاوى وتقوم بتقديم خلاصات أعمالها إلى المجلس الإداري لمنظمة العمل الدولية<sup>(١)</sup>. وهي لا تشترط استنفاد طرق الطعن الوطنية.

وعلى الرغم من الدور المهم للجنة الحرية النقابية إلا أنه ليس هناك إلزام قانوني على الدول الأعضاء بتنفيذ توصياتها وليس هناك جزاء على مخالفتها، لكن هذا لا ينفي وجود إلزام أدبي وهذا ما يؤكد الواقع العملي على تنفيذ هذه التوصيات حتى من قبل الدول غير المصادقة. ومن المؤكد أن الدور الذي تقوم به اللجنة في إحداث تغييرات في سياسة الدول اتجاه العمال فضلا عن تعرضها للقواعد القانونية الدولية للعمل عند فحص الشكاوى، يدفع بعض الباحثين إلى القول باعتبار نشاط اللجنة يعد نشاطا قضائيا أو شبه قضائي في أقل الفروض<sup>(٢)</sup>.

● لجنة تقصي الحقائق والتوفيق: أنشئت بموجب قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم ١١٠ عام ١٩٥٠، حيث تم الاتفاق بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي على إنشاء هذه اللجنة بهدف فحص الشكاوى الخاصة بانتهاك القواعد الدولية للحرية النقابية، وهي تحمل صفة الهيئة الدائمة. يتم اختيار أعضاء اللجنة وفق مواصفات خاصة ويتمتعون باستقلال في ممارسة مهامهم، يتراوح عددهم ما بين ٣ إلى ٥ أعضاء، ولا يراعى في تشكيل اللجنة ثلاثية التكوين. تختص بفحص الشكاوى المرفوعة من الحكومات أو منظمات العمل أو العمال في مسائل تتعلق بانتهاك الحرية النقابية حيث تقوم بإجراء بحث ودراسة تفصيلية لموضوع الشكاوى، غير أنه نظرا لاشتراط موافقة الحكومة المعنية فلم تتصدى هذه اللجنة إلا لعدد قليل من الشكاوى<sup>(٣)</sup>.

وتتمثل مسؤوليات هذه اللجنة في مجال الحرية النقابية حسب ما نص عليه قرار التأسيس والإضافات التي أوردتها الدورة (١٠٣) من مجلس إدارة منظمة العمل الدولية فيما يلي:

- أن تنظر فيما إذا كانت الحالات المقدمة تستحق الفصل من جانب مجلس الإدارة تمهيدا لتقديم التوصية عليه؛
- أن تسعى، بعد اتخاذ مجلس الإدارة لقرار إيجابي بهذا الشأن، إلى الحصول على موافقة الحكومة المعنية على عرض الحالات على لجنة الحقائق والتوفيق<sup>(٤)</sup>.

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٢٨.

(٢) عبد العال الديربي، المرجع السابق، ص ٢٠٤.

(٣) نفس المرجع، ص ٢٠٥.

(٤) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع نفسه، ص ٢٦.

والجدير بالذكر أن الجزائر من بين الدول الإفريقية التي صدرت في حقها أدنى عدد من الشكاوى من ١٩٦٢ إلى ٢٠٠٧. غير أن تكريس التعددية النقابية في الجزائر وظهور النقابات المستقلة وعدم اعتراف السلطات بنقابات كبيرة ومهمة وتردي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعمال، أدى بالكثير من هؤلاء إلى التهديد باللجوء إلى الآليات الدولية لحماية الحق النقابي<sup>(١)</sup>.

## المطلب الثاني

### حماية النقابة ضد الحل التعسفي

إن استقلال النقابات عن الدولة لا يكتمل بمجرد أن يكون تكوينها غير خاضع لأي تدخل من جانب السلطة الإدارية، بل يجب حتى يأخذ الحق النقابي مضمونا فعالا أن يشمل استقلال النقابات عن الدولة أيضا حالات حل النقابة<sup>(٢)</sup>. ذلك لأن حل النقابة قرار خطير قد يتصل اتصالا وثيقا بالحرية النقابية، فلا يكفي أن نسمح بإنشاء النقابات وإدارتها بمنأى عن تدخل الجهة الإدارية بل يتطلب الأمر علاوة على ذلك حماية النقابات من خطر حلها أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري، لذلك ومن خلال الآتي دراسته سنجد أنه يتم الحرص من قبل الاتفاقيات الدولية (فرع أول) وكذا المشرع الجزائري (فرع ثان) على حماية المنظمة من تعسف السلطة.

### الفرع الأول : حل النقابة في القواعد الدولية

كرست المادة الرابعة من الاتفاقية رقم ٨٧ حماية المنظمات النقابية من أي إيقاف أو حل تعسفي، حيث جاءت بما يلي: " لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية". حيث تعد هذه الحماية من الإيقاف أو الحل ضمانا مكتملة لحق التكوين إذ لا قيمة لحق التكوين إذا كان يظل تحت رحمة السلطات الإدارية أو يصبح مهددا بالحل والإيقاف، ويجب التوضيح أن الحظر منصب على الحل الذي تمارسه السلطة الإدارية وليس على الحل مطلقا، ويبدو أن هذا هو أقصى ما أمكن أن تصل إليه الاتفاقية ولكن يظل الموضوع مع هذا محل نظر، فقد ذهب بعض المفكرين إلى أن الواجب يقضي بعدم حل النقابة مطلقا وإنما يمكن مساءلة القيادات ومحاکمتها قضائيا دون مساس بالهيئة نفسها<sup>(٣)</sup>.

(١) مناصرة سميجة، المرجع السابق، ص ١٣٩.

(٢) أحمد برعي، المرجع السابق، ص ٥١.

(٣) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٦٩-١٧٠.

وإن كان هناك من يطالب بعدم الحل إطلاقاً فقد وجد من ممثلي الحكومات من يطالب في منظمة العمل الدولية بتعديل المادة الرابعة بحيث يمكن حل وإيقاف النقابات بإجراء إداري إذا هي اشتغلت بعمل غير قانوني مع منحها حق استئناف هذا القرار أمام المحاكم وقد رُفض هذا الاقتراح بأغلبية ساحقة.

كما حرصت المادة الثالثة من الاتفاقية رقم ٨٧ على التأكيد أنه "لا يجوز أن تكون منظمات العمال وأصحاب الأعمال عرضة للحل أو لوقف نشاطها عن طريق السلطة الإدارية".

وفي ظل هذا المبدأ العام قررت لجنة الحريات النقابية ما يلي:

- أن التشريع الذي يجيز لوزير العمل، الحق في شطب تسجيل نقابة، بما له من سلطة تقديرية في هذا المجال، ودون أن يكون للنقابة أو لأعضائها أو لذوي الشأن حق الطعن على هذا القرار، هو قانون مخالف لمبدأ الحرية النقابية.

- أن الحل الإداري للنقابة ولو كان بموجب قانون يخولها تلك السلطة، لا يضمن للنقابات الحماية المقررة بموجب مستويات العمل الإدارية، لأن السبيل الوحيد لحماية النقابة ضد الحل الإداري هو قصر الأمر بحل النقابة على السلطة القضائية وحدها.

و فعلا فعلى أرض الميدان نجد أنها في إحدى الشكاوى التي عرضت عليها بشأن حل عدد من النقابات بواسطة السلطة الإدارية، قررت أن "إقدام الحكومة على حل عدد من المنظمات النقابية، في فترة سادت فيها الاضطرابات ووصلت إلى حد الحرب الأهلية، أمر ينبغي النظر إليه والحكم عليه في ضوء الظروف التي صدر فيها قرار الحل ضد المنظمات التي ثبت أنها ضالعة في تلك الأحداث"<sup>(١)</sup>.

وفيما يخص إعلان السلطة التنفيذية عن حل منظمة نقابية، أتت لجنة الحريات النقابية بالمبادئ التالية:

- أن الحل عن طريق الفرع التنفيذي للحكومة الذي يعمل في ممارسة وظائف قضائية هو مثل الحل الإداري لا يضمن حق الدفاع الذي يكفله الإجراء القضائي العادي وحده. (فقرة ١٣٢، ص ٥١)

- أن حل النقابات عندما يكون طبقاً لقانون السلطات الكاملة يشكل انتهاكاً خطيراً للحقوق النقابية. (فقرة ١٣٢، ص ٥٢)

- أن وقف الشخصية الاعتبارية لنقابة عن طريق السلطة الإدارية لا يتفق مع المادة ٤ من الاتفاقية ٨٧. (فقرة ١٣٤، ص ٥٢)

(١) أحمد برعي، المرجع السابق، ص ٧٥٥-٧٥٦.

- أن التشريع الذي يعطي للوزير سلطة الأمر بإلغاء تسجيل نقابة بناء على تقديره ودون حق في الاستئناف إلى القضاء يناقض مبادئ الحرية النقابية. (فقرة ١٣٦، ص ٥٣) (١)

وأكدت هذه اللجنة أن أي قرار إداري يصدر بحل نقابة، يجب أن يكون قابلاً للإلغاء على الأخص عن طريق الطعن القضائي وحتى ولو كان قد اتخذ بموجب قوانين الطوارئ، وكذلك الأمر بالنسبة للقرارات التي وإن كانت لا تحل النقابة صراحة ولكن تجردها من الشخصية المعنوية فإن اللجنة وحتى تحمي النقابة من التعسف الإداري قررت أنه:

- لا يكفي منح ذوي الشأن حق اللجوء إلى القضاء للفصل في القرار الإداري الصادر بحل النقابة أو رفضها، بل يتعين عدم نفاذ هذا القرار طوال المدة المتاحة لهم للطعن فيه.
- لا يجوز للقاضي أن يقتصر دوره على التأكد من التطبيق الحرفي للقانون الذي يعطي للإدارة سلطة تقديرية مطلقة في حل أو وقف النقابة، بل يتعين عليه أن يمارس دوراً رقابياً فيبحث جيداً عن الموضوع ويقدر مدى تناسب هذا القرار مع الأفعال.

يستنتج إذاً من خلال هذه المبادئ أن حل النقابة اختيارياً عن طريق جمعيتها العامة أو بقوة القانون لاستحالة مواصلة النشاط النقابي لأحد الأسباب التي يقرها القانون لا يعد تعسفاً ولا مخالفاً لمبدأ الحرية النقابية، بل المقصود من الحل التعسفي الذي يتعارض ومبدأ الحرية النقابية هو ذلك الحل الذي يتم عن طريق السلطة الإدارية (٢).

وقد نقلت هذا الحكم أيضاً الاتفاقية العربية للحريات والحقوق النقابية بنص المادة ٢١ منها والتي أعطت للقضاء صلاحية حول النقابة إذا خالفت القانون أو نظامها الأساسي، وأضافت حكماً هاماً يعطي للنقابة حق ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم قضائي بصفة نهائية (٣).

وكحالة استثنائية، إذا حدث واتخذ إجراء بحل منظمة نقابية عن طريق السلطة الإدارية في ظل ظروف استثنائية ومستعجلة فإنه حتى وإن كان الإجراء المتخذ مؤقتاً ومحدوداً فإنه يمكن أن ينطوي على طبيعة تحكيمية ولذا يجب أن يصطحب بضمانات قضائية تضمن حق الطعن فيه أمام القضاء العادي (٤).

(١) جمال البناء، الحرية النقابية (في ثلاث أجزاء)، الجزء الأول، الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل، جنيف-القاهرة، بدون سنة نشر، ص ١٦٠-١٦١.

(٢) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٧٢-١٧٣.

(٣) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، المرجع السابق، الهامش رقم ١، ص ٢٦٥.

(٤) سمغوني زكريا، المرجع نفسه، ص ١٧٣.

أما عن أيلولة الأموال النقابية في حالة حل النقابة، فقد أشارت لجنة الحرية النقابية إلى أهمية احترام المبدأ الأساسي والذي يقضي بأن تؤول أموال النقابات التي تم حلها، وفقا للتحديد الوارد في قوانينها الأساسية، أو طبقا لقرار صادر عن جمعيتها العمومية، وفي حالة غياب أو تعذر ذلك يلزم العمل على أن تستخدم الأموال طبقا لرغبات أعضائها، وإن استحال التعرف على تلك الرغبات فتنقل الأموال إلى نقابة جديدة أو إلى نقابة مماثلة تسعى إلى تحقيق الأهداف بنفس الروح، وإلا تخصص الأموال لأهداف قريبة بقدر الإمكان لتلك التي كانت تسعى إليها النقابة التي جرى حلها<sup>(١)</sup>.

### الفرع الثاني : حل النقابة في تشريع العمل الجزائري

بالرجوع إلى التشريع الجزائري بخصوص حل النقابة نجد متفقا مع ما جاء في الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن والسابق بيانه في الفرع أعلاه، حيث نص على أنه يمكن للجهات القضائية المختصة توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكه وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها، بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية<sup>(٢)</sup> حسب الشروط المنصوص عليها في المادة ٣٠ التي تقضي أنه: " يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطا: . مخالفا للقوانين المعمول بها. غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية". كما يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا أو يعلن عن حكمها بالطرق القضائية ويعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم المعنيون قانونيا حل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي<sup>(٣)</sup>.

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

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

(١) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ٢٦٧.

(٢) أنظر المادة ٢٧ من قانون ٩٠-١٤.

(٣) أنظر المادة ٢٨ و ٢٩ من قانون ٩٠-١٤.

ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن<sup>(١)</sup>، كذلك يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية بناء على طلب من النيابة<sup>(٢)</sup>.

أما عن أيلولة أموال النقابة التي تم حلها فنجد أن المشرع الجزائري قد ذهب إلى نفس ما ذهبت إليه الاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص المبينة أعلاه، بل وأكد على عدم أيلولة أموال النقابة موضوع الحل إلى أعضائها مهما كان، غير أنه يمكنهم طلب استعادة مساهمتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل<sup>(٣)</sup>.

من هنا نلاحظ أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية. ولا يعني توفير هذه الحماية قيام النقابة بممارسة أنشطة خارج القانون، وبالتالي يكون الحل القضائي هو الأمل للطرفين، بمعنى هو ضمان لحماية النقابة من تعسف الإدارة وضمان عدم ممارسة النقابة لأنشطة غير مشروعة، كما يتيح ذلك للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية<sup>(٤)</sup>. وهو ما جعل المشرع يخصص بابا للأحكام الجزائية حيث نص على أن كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يديره أو يشترك فيه أو يسهله يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من ٥.٠٠٠ دج إلى ٥٠.٠٠٠ دج أو إحدى العقوبتين<sup>(٥)</sup>. وكل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ يعاقب بغرامة من ٥.٠٠٠ دج إلى ٢٠.٠٠٠ دج وبالحبس من شهرين إلى ٦ أشهر أو بإحدهما<sup>(٦)</sup>.

وقد تم عقد ملتقى حول المعايير الدولية للعمل و الحريات النقابية سنة ٢٠٠٧ على مدار أربعة أيام، بمقر المدرسة العليا للقضاء و بالتعاون مع مكتب المنظمة الدولية للعمل بالجزائر لفائدة 30 قاضيا من الجزائر، تونس و المغرب و المكلفين بنزاعات العمل في كل من المحاكم العليا و محاكم الاستئناف و مجالس الدولة و المحاكم و المجالس الدستورية، و بمشاركة المحامين و أساتذة القانون. ويهدف هذا الملتقى إلى السماح لرجال القانون باستعمال أدوات القانون الدولي للعمل في نزاعات العمل الوطنية، لاسيما في مجال الحريات النقابية و المفاوضات الجماعية، كما يسمح بالإطلاع على مدى مطابقة التشريعات

(١) أنظر المادة ١/٣١ المعدلة بموجب القانون ٩١-٣٠.

(٢) الفقرة الثانية من نفس المادة.

(٣) أنظر المادة ٣٣ قانون ٩٠-١٤.

(٤) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٧٦.

(٥) أنظر المادة ٦٠ من قانون ٩٠-١٤.

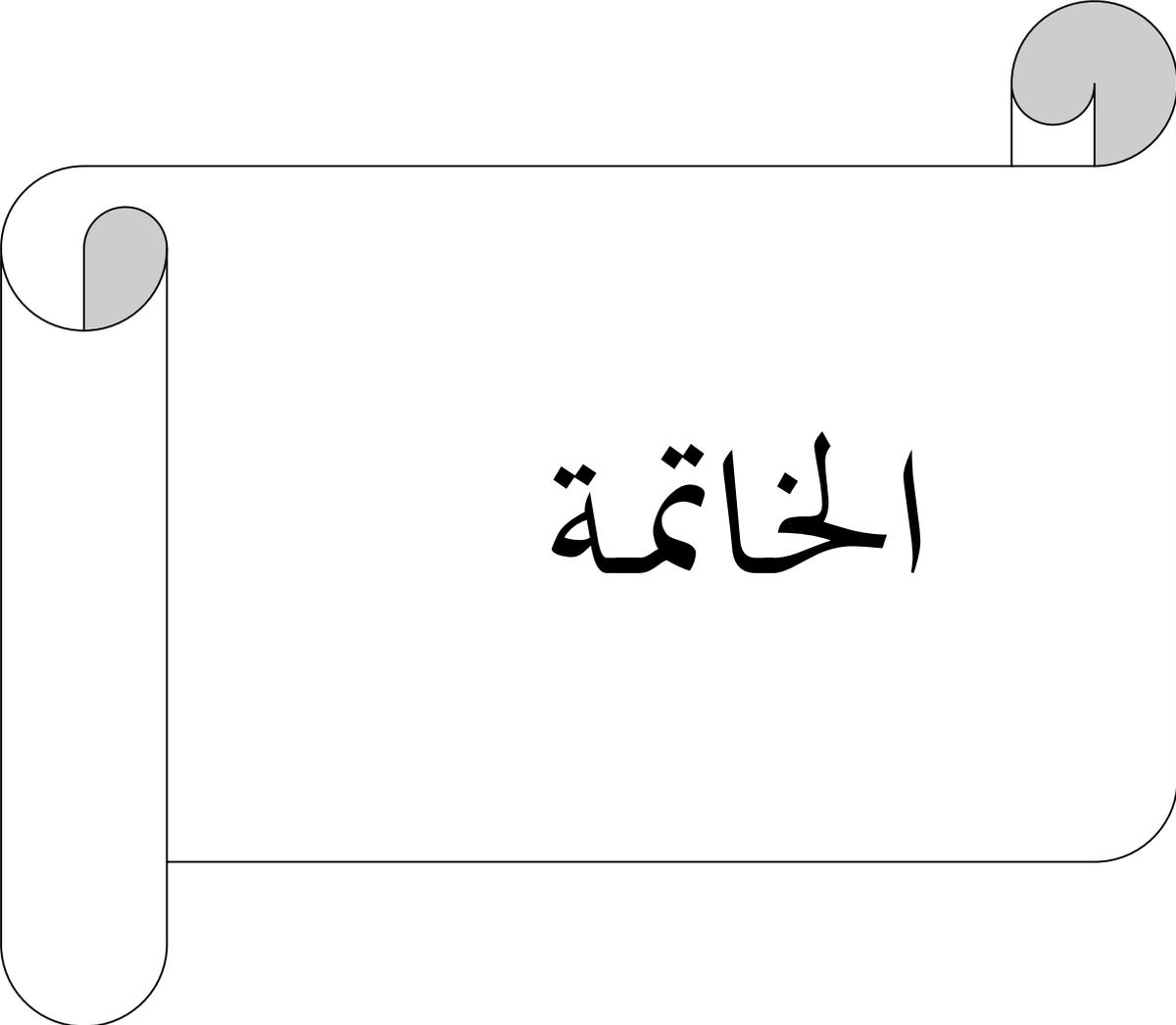
(٦) أنظر المادة ٦١ من قانون ٩٠-١٤.

الوطنية قصد تطبيقها على منازعات العمل التي تطرح في قضايا النزاع. وقد فتحت الدورة التكوينية للقضاة في أول يوم، ملف الممارسة النقابية و المفاوضات الجماعية التي باتت أقوى الخيارات و أكثرها ضمانا للحقوق الاجتماعية المهنية في عالم شغل يعيش وقع التحولات والتغيرات و يتجاوب معها إلى أبعد الحدود<sup>(١)</sup>.

وأوضح ممثل مكتب العمل الدولي أن الممارسة النقابية في الجزائر هي في تطور و تترجمها التشريعات المشجعة للحريات النقابية و الحوار الاجتماعي من أجل ترسيخ الثقة بين العامل و المستخدم و تهيئة مناخ النشاط المؤسساتي لخلق الثروة و القيمة المضافة والعمل<sup>(٢)</sup>.

---

(١) ملتقى خاص بمعالجة النزاعات و الحريات النقابية، الموضوع (المعايير الدولية للعمل و الحريات النقابية)، مقر المدرسة العليا للقضاء، تاريخ الافتتاح السبت 20 أكتوبر 2007 ، ص ١.  
(٢) نفس المرجع، ص ٣.

A decorative scroll graphic with a central text area. The scroll is white with a black outline and features two grey, semi-circular elements at the top corners, resembling the ends of a rolled-up document. The text is centered within the scroll.

الخاتمة

## خاتمة

على ضوء دراستنا لموضوع الحق النقابي في الجزائر ومحاولتنا الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التي تم طرحها في مقدمة هذه الدراسة وهي: إلى أي مدى يستند الحق النقابي في الجزائر إلى المعايير الدولية، وما مستوى الحماية الذي يتمتع به؟ والتساؤلات التي أوردناها ضمنها، خلصنا إلى جملة من النتائج.

حيث يستخلص من دراستنا للمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر، منذ الاستقلال إلى غاية إصلاح تشريع العمل الأخير، أن المشرع الجزائري حاول دوما إيجاد مكان متميز للعامل وذلك لما كانت تمثله هذه الفئة الاجتماعية في الذاكرة التاريخية، فكان دوره متميزا في مختلف مراحل التنظيم الاقتصادي<sup>(١)</sup>.

ونستخلص من دراستنا لمضمون الحرية النقابية في الجزائر أنها أخذت بالمفهوم الواسع للحق النقابي أين تُعطى حرية واسعة في تكوين النقابة وإدارتها وحرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي وحق الانسحاب وحرية اختيار القيادات النقابية، ودون إذن أو رقابة، فالاعتراف بالحق النقابي دون حرياته تقييد لهذا الحق.

كما توصلنا إلى أن مستوى ما توفره الدولة الجزائرية من حماية لكفالة الحق النقابي إنما يعد أحد العوامل البالغة الأهمية في تقويم مدى اقترابها من المعايير الدولية التي تسوق إلى تقدم اجتماعي ورفي حضاري ومعايشتها لروح العصر<sup>(٢)</sup>.

وقد تم تكريس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية بعد أن كان مقتصرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره، بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ٨٩.

(٢) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ١.

من ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة، بعد أن كان قبل ١٩٩٠ لا يعترف إلا بالمنظمات الجماهيرية كشريك دون غيرها<sup>(١)</sup>.

و تناولنا في هذه الدراسة أن استقلال نشاط النقابة يجب أن يكون بعيدا عن تأثيرات النظام السائد في الدولة، وأنه تكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحرية النقابية والتي تعني حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها وإدارتها حتى انتهاء عضوية العمال بها أو حلها. وهذا المبدأ كما رأينا يكتسي أهمية خاصة في التشريع النقابي ويعتبر مظهرا من مظاهر الحماية لذا عنيت بها منظمة العمل الدولية فخصصت لتقريرها وتأكيداتها اتفاقيات وأنشأت بشأنها جهازا خاصا ملحقا بالهيئة الدولية للرقابة على احترام هذه الحرية في تشريعات وأنظمة الدول المختلفة<sup>(٢)</sup>.

وفيما يخص الحل القضائي نرى أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية. هذا لا يعني نشاط النقابة خارج القانون، وبالتالي يكون الحل القضائي هو الأمثل للطرفين بمعنى يحمي النقابة من التعسف وتباشر نشاطاتها كما ينبغي، وكذلك يتسنى للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية<sup>(٣)</sup>.

إن حق جميع العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظمات والانضمام إليها بملء إرادتهم بغية الدفاع بحرية عن مصالحهم والتفاوض بشكل جماعي، هو أساس رئيسي من أسس العمل اللائق ودعامة لا غنى عنها من دعائم الديمقراطية. لكن هذا الوضع الخاص الذي أكد عليه إعلان العدالة الاجتماعية لا يعني أن هذه المبادئ والحقوق قد ارتقت إلى مستوى التطبيق العالمي، فلا يمكن ممارسة الحرية النقابية ممارسة تامة في سياق لا تحترم فيها الحريات المدنية، لاسيما حيث لا يتقبل النظام السياسي السائد وجود منظمات

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ١٣٠.

(٢) بورنين محند أورابح، المرجع السابق، ص ٢.

(٣) سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص ١٧٨.

مستقلة. ويبين تاريخ منظمة العمل الدولية مدى ارتباط الصراع من أجل هذه الحريات ارتباطا وثيقا بعملية الانتقال إلى الديمقراطية وكيفية تلازم التقدم الهام في احترامها مع التحولات السياسية خصوصا في العالم العربي. وبالتالي وأمام هذا الوضع ومن خلال هذه الدراسة نجد أن الجزائر تبذل جهودا لا يستهان بها في تطبيق معايير العمل الدولية.

إن التفكير في بدائل أخرى للحوار والتشاور وفرز قواعد قانونية جديدة تحمي وتكرس الحق النقابي في ظل تزايد دور القطاع الخاص الوطني والأجنبي في بلادنا، أصبح أكثر من ضرورة بالنسبة لمستقبل الأفراد سواء كانوا عمالا أو أجراء أو أصحاب عمل أو شباب يبحث عن مواطن الشغل. وعليه نرى ضرورة اقتراح ما يلي:

- إلغاء إجراء التصريح المسبق والاكْتفاء بإيداع الأوراق القانونية للنقابة حتى تصبح كيانا قانونيا كما هو الحال في فرنسا؛
- إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية من عشر سنوات لإنشاء نقابة وتقييدها بفترة معقولة، نظرا لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانة حقيقية لحماية الحق النقابي<sup>(١)</sup>؛
- تشجيع البحث الجامعي في مجال التشريع الاجتماعي وتخفيف فتح الفضاء الجامعي للمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين أسوة بما يقوم به المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي يخصص سنويا موضوعا يخص علاقات العمل ومنظومة التشريع الاجتماعي ويقدم اقتراحات؛
- تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال؛
- فصل العلاقة بين التمثيل النقابي وتسيير الخدمات الاجتماعية وجعل هذه الأخيرة تخضع لمنظومة تسيير مستقلة وبمراقبة السلطات العمومية؛

(١) مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص ١٥٢.

- ضرورة أن يولي الإصلاح القضائي أهمية خاصة بقضاء العمل في بلادنا وتتمين دوره وطنيا حتى يتوافق اجتهاده والتطورات الحاصلة في المجتمع<sup>(١)</sup>.

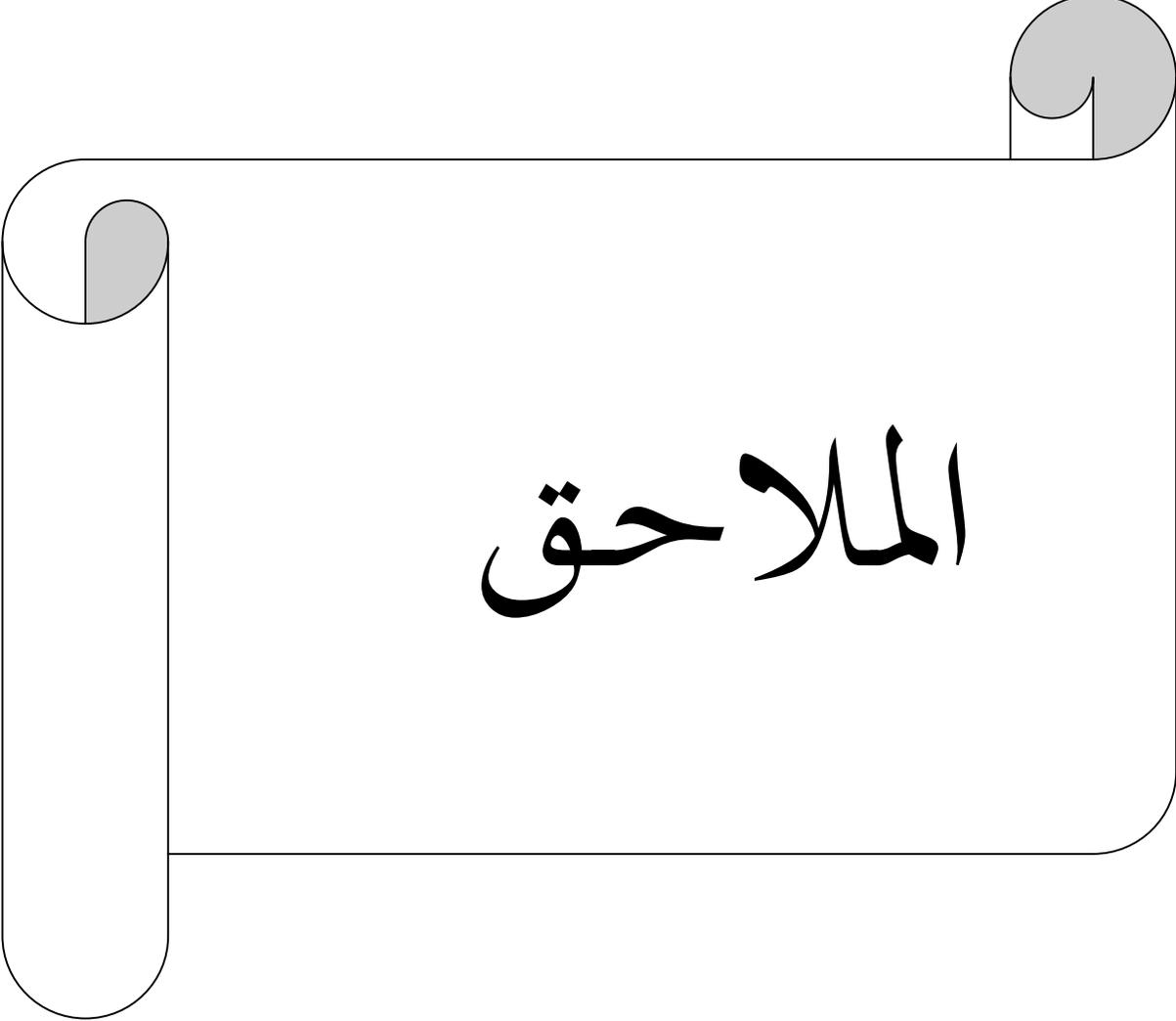
وكعيوب، نلمس على مستوى ممارسة الحق النقابي ميدانيا محاولات تقييده نتيجة استفحال مظاهر العمل الهشة وتراجع نفوذ الدولة عبر تحرير السوق الوطني، وتحول سوق العمل في بلادنا من سوق محمية إلى سوق مفتوحة أمام المنافسة الدولية وبما فيها مزاحمة اليد العاملة المحلية. فأى مصير للحق النقابي في الجزائر مع استفحال ظاهرة المرونة والمناولة في اليد العاملة وبروز أشكال هشة في العمل والترويج المتزايد لمفهوم "حرية الأسواق" بما فيها سوق العمل، كيف لمنظمات العمال وأصحاب العمل والسلطات العمومية أن تسهم في حماية الحد الأدنى من ممارسة الحق النقابي ومواجهة التحديات التي تفرضها العولمة على تشريعات العمل الوطنية الموصوفة خارجيا بالصلابة وعدم المرونة، وهل وصلت التجربة التفاوضية في بلادنا إلى نقطة يمكننا من خلالها التفاوض بمستقبل الممارسة النقابية في وطن يعيش تحولات عميقة ويتجه نحو المزيد من تقليص دائرة المناولة، والعمل الجزئي، والعمل في المنزل وهي من التحديات التي تواجه الحق النقابي في الجزائر وما يشمله من حق في المفاوضة والمشاركة والإضراب<sup>(٢)</sup>.

وعليه، نأمل أن تكون مستقبلا عدة دراسات قانونية حول الحق النقابي وحرياته في الجزائر، ولا بأس لو وجدت دراسات ميدانية لمنظمات في بعض مؤسساتنا تسهم في اكتشاف مواطن الضعف والنقص والعوائق تساعد على التعديل النصي الدستوري والتشريعي لهذا الحق.

تم بحمد الله وحفظه

(١) عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص ١٣١.

(٢) نفس المرجع، ص ٨.



الملاحق

ملحق رقم (١) : في الجزائر تعددية نقابية قانونية وفعلية

أهم المواثيق والاتفاقيات الدولية والعربية ذات الصلة بالحرية والحقوق النقابية

● المواثيق والعهد الدولية

سنة التصديق	تصديق	المواثيق والعهد الدولية
١٩٨٩	X	العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
١٩٨٩	X	العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
١٩٩٨	X	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
١٩٩٣	X	الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين

● الاتفاقيات الدولية للعمل

صدقت الجزائر على ٥٩ اتفاقية دولية بما في ذلك الاتفاقيات الأساسية الثمانية (تراجعت في ٥)

تصديقات الجزائر على أهم الاتفاقيات الدولية للعمل ذات الصلة بالحقوق والحرية

النقابية

عدم التصديق	تصديق	الاتفاقية الدولية
	X	٨٧ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
	X	٩٨ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
	X	٢٩ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠
	X	٨١ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧
	X	١٠٠ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجر، ١٩٥١
	X	١١١ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
	X	١٣٨ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣
	X	١٨٢ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩
	X	١٠٥ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
	X	١٣٥ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ممثلي العمال، ١٩٧١
	X	١٤٤ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦
X		١٥٤ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية، ١٩٨١

● الاتفاقيات العربية للعمل

صدقت الجزائر على 3 اتفاقيات عربية للعمل وليس من بينها الاتفاقيات ذات الصلة بالحرية والحقوق<sup>(١)</sup>.

(١) حافظ العموري، العمل النقابي في البلدان العربية بين القانون والواقع وآفاق تطويره، الاتحاد الدولي للنقابات دائرة الحقوق النقابية وحقوق الإنسان، المكتب الإقليمي، عمان، ماي ٢٠١٢، ص ٦.

بصدد إعداد رسالة الماجستير في الحقوق تخصص قانون اجتماعي بعنوان " الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات

الدولية للعمل"، نتشرف بوضع هذا الاستبيان بين أيديكم، والذي يدخل ضمن الشق التطبيقي من الدراسة ، وكلنا ثقة بأن تركزوا

جدا مع الأسئلة و أن تتكرموا بالإجابة ، ونعدكم أن كل ما تصرحون به سيستعمل لغرض البحث العلمي فقط.

ولكم منا كل الشكر

**المحور الأول :** البيانات الشخصية

١- الجنس :  مذكر  مؤنث

٢- السن :

٣- المستوى التعليمي : بدون مستوى  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

٤- الوظيفة في العمل : .....

٥- الخبرة : شهر  سنة

٦- هل أنت عضو في النقابة ؟  نعم  لا ما هي مدة العضوية؟ .....

**المحور الثاني :** الفعل النقابي وتحسين ظروف العمال

٧- هل ترى أن نقابتكم تساهم في تحسين شروط العمل ؟  نعم  لا

٨- في حالة حدوث مشاكل داخل المؤسسة ، من يعمل على حلها ؟

الإدارة  الإدارة والنقابة  النقابة

أخرى تذكر: .....

٩- هل تعمل نقابتكم على تعزيز العلاقات الاجتماعية ؟  نعم  لا إذا كانت كذلك فإنها:

بين الإدارة و العمال  بين العمال فيما بينهم  بين العمال و النقابة  بين الجميع في المؤسسة

١٠- هل تدعم النقابة مشاركتكم في اتخاذ القرار ؟  نعم  لا

١١- هل سبق و أن دافعت نقابتكم على الحقوق التالية للعمال ؟

الحق في النقل  الحق في الترقية  الحق في الإجازة

أخرى تذكر: .....

١٢- هل تقوم نقابتكم بتنظيم حفلات في مؤسستكم ؟  نعم  لا إذا كانت الإجابة بنعم ؟

ما هي هذه المناسبات ؟ عيد الاستقلال  عيد العمال  ذكرى نشأة المؤسسة  عيد المرأة

١٣- هل تساهم نقابتكم في الحفاظ على المؤسسة و تطورها ؟  نعم  لا

كيف؟ .....

**المحور الثالث : الفعل النقابي وتحسين الحالة الاجتماعية للعمال.**

١٤- هل تسعى النقابة إلى تقديم خدمات لأعضائها أكثر من بقية العمال ؟ نعم  لا

١٥- هل تحرص النقابة بالوفاء بالتزاماتها تجاه العمال ؟ نعم  لا

١٦- في حال حدوث نزاع بين الإدارة وأحد العمال، ما هو موقف النقابة؟.....

١٧- هل سبق و أن طالبت نقابتكم بالخدمات التالية ؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

التعاقد مع شركات السيارات  رياض الأطفال

التعاقد مع مصحاة خاصة  شراء أجهزة منزلية بالتقسيط

أخرى تذكر.....

١٨- هل أنت راض عن نشاط نقابتكم ؟ نعم  لا  إذا كان نعم أو لا لماذا ؟

١٩- هل سبق و أن قدمت نقابتكم تنازلات لمطالب مادية مقابل التزامات اجتماعية من طرف الإدارة ؟

نعم  لا

٢٠- ما هي الآفاق المستقبلية التي ترونها لنقابتكم فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية للعمال ؟

**المحور الرابع : الوسائل الأنجع لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال.**

٢١- هل نظمت نقابتكم إضرابات خلال مسيرتها ؟ نعم  لا  و بخصوص ماذا ؟

٢٢- رتب هذه الأدوار بحسب ما تركز عليه نقابتكم ٣.٢.١ ؟

دور اقتصادي  دور اجتماعي  دور ثقافي

٢٣- ما هي أهم النقاط الأساسية التي ركزت عليها اتفاقية جماعية بين الإدارة والنقابة ؟

المكافآت المرتبطة بنتائج العمل  الأجور الأساسية  التعويضات

إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع  التغييات الخاصة

٢٤- ما هو الشيء الذي لست راضيا عنه في النقابة و لديك الرغبة في تغييره ؟

أعضاء النقابة  برامجها

كل شيء يتعلق بالنقابة  حاليا لا شيء

٢٥- هل تفتح لكم النقابة مجالا للتعبير عن مشاكلكم ؟ نعم  لا

٢٦- ما هي الطرق التي تستعملها النقابة من أجل تلبية بعض المطالب ؟

توقف عن العمل  تباطؤ

إجراء آخر.....

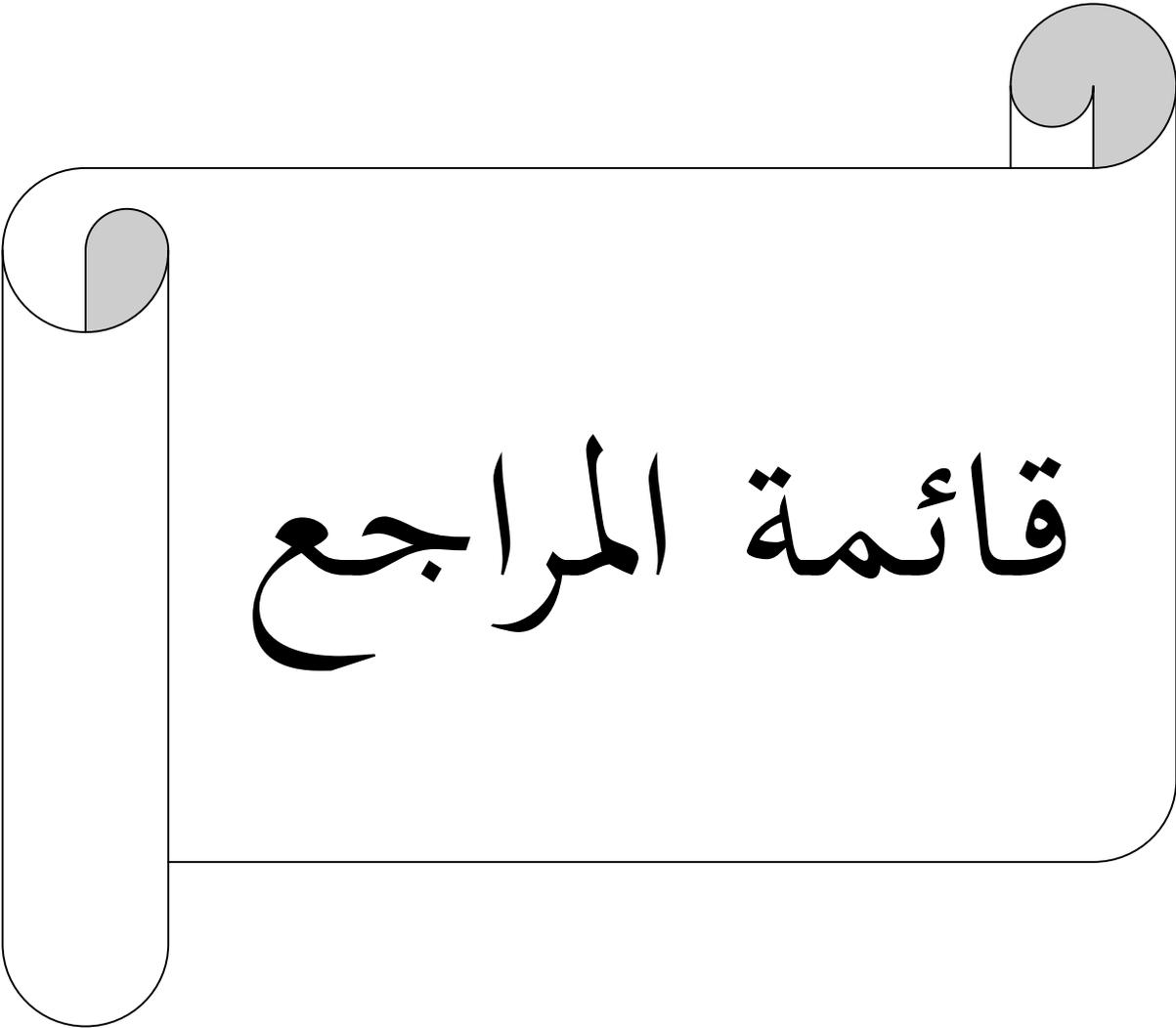
٢٧- مقارنة مع باقي النقابات يمكن تصنيف نقابتكم من :

النقابات الجيدة (دور إيجابي)

النقابات المتوسطة (لها محاولات)

النقابات الضعيفة (وجود هيكلية فقط)

٢٨- هل ترى أن النقابة قادرة على تحقيق مطالبك وطموحاتك ؟ نعم  لا



# قائمة المراجع

## قائمة المصادر و المراجع

### أ) المصادر:

#### \* الوثائق الدولية:

- ١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948
- ٢- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966
- ٣- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966
- ٤- الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في تموز 1948
- ٥- الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في تموز 1949
- ٦- الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في حزيران 1971
- ٧- الاتفاقية رقم ١٥٤ لعام ١٩٨١ الخاصة بالتفاوض الجماعي، المعتمدة من طرف الدورة ٦٤ لمؤتمر العمل الدولي، ودخلت حيز التنفيذ في ١١/٨/١٩٨٣

#### \* الوثائق الوطنية:

- ١- التعديل الدستوري الجزائري لسنة ١٩٩٦، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم ٤٣٨/٩٦ بتاريخ ٠٧/١٢/١٩٩٦، الجريدة الرسمية رقم ٧٦ بتاريخ 8/12/1996.
- ٢- قانون ٩٠-١٤، المؤرخ في ٢ جوان ١٩٩٠، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون ٩١-٣٠ المؤرخ في ٢١ ديسمبر ١٩٩١ والأمر رقم ٩٦-١٢ المؤرخ في ١٠ جوان ١٩٩٦.
- ٣- قانون ٩٠-٠٢، مؤرخ في ٦ فبراير ١٩٩٠، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتمم.
- ٤- قانون ٩٠-١١ المؤرخ في 21 أبريل سنة ١٩٩٠ يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم.
- ٥- أمر رقم ٠٦-٠٣ مؤرخ في ١٩ جمادى الثانية عام ١٤٢٧ الموافق ١٥ يوليو سنة ٢٠٠٦، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

## ب) المراجع:

### \* المؤلفات:

- ١- ابراهيم حلمي، الديمقراطية النقابية، (دراسة مقارنة للديمقراطية النقابية في التشريعات العمالية الدولية والعربية والمصرية)، بدون دار النشر، القاهرة، ١٩٩٨.
- ٢- أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، ١٩٩١-١٩٩٢.
- ٣- أحمد شرف الدين، الإضراب والحرية النقابية (أحكام-ووثائق)، دار الخدمات النقابية والعمالية، مارس ١٩٩٦.
- ٤- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة ١٩٩٨.
- ٥- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢.
- ٦- جمال البناء، الحرية النقابية (في ثلاث أجزاء)، الجزء الأول، الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل، جنيف-القاهرة، بدون سنة نشر.
- ٧- جمال البناء، الحرية النقابية، (الجوانب الدولية للحرية النقابية)، الاتحاد الدولي للعمل، جنيف-القاهرة، الجزء الثالث، ١٩٨٨.
- ٨- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٣.
- ٩- زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، بدون تاريخ النشر.
- ١٠- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٣.
- ١١- عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٣.
- ١٢- علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة عطايا، القاهرة، الجزء الثاني، طبعة ١٩٦٤.
- ١٣- محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، بدون تاريخ النشر.
- ١٤- محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ١٥- محمد الطرابلسي، معايير العمل الدولية في مجال الحريات النقابية، الأنشطة العالمية، مكتب شمال إفريقيا، القاهرة. بدون تاريخ النشر.
- ١٦- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- ١٧- محمد محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، بدون تاريخ النشر.
- ١٨- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، ١٩٨٣.

### \* الرسائل العلمية:

١- بداوي محمد سفيان، (النقابة العمالية)، رسالة ماجستير، غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، ٢٠٠٤.

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

٣- شطيبي حنان، (الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي-دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة)، رسالة ماجستير، غير منشورة، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ٢٠٠٩-٢٠١٠.

٤- عبد المجيد صغير بيرم، (الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري)، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ٢٠٠٣-٢٠٠٤.

٥- مناصرية سميحة، (الحرية النقابية في الجزائر)، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، ٢٠١١-٢٠١٢.

#### \* المجالات:

١- إدريس بولكعبيات، (الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين)، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ١٢، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، نوفمبر ٢٠٠٧.

٢- منصور العتوم ومهند صانوري، (حرية العمل النقابي في تشريع العمل الأردني بالمقارنة مع المعايير الدولية)، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، المجلد ٢٧، كلية الحقوق، جامعة عمان الأهلية، الأردن، وجامعة العلوم التطبيقية، البحرين، مارس ٢٠١٣.

#### \* المواقع الالكترونية:

مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الالكتروني: <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

#### \* المحاضرات:

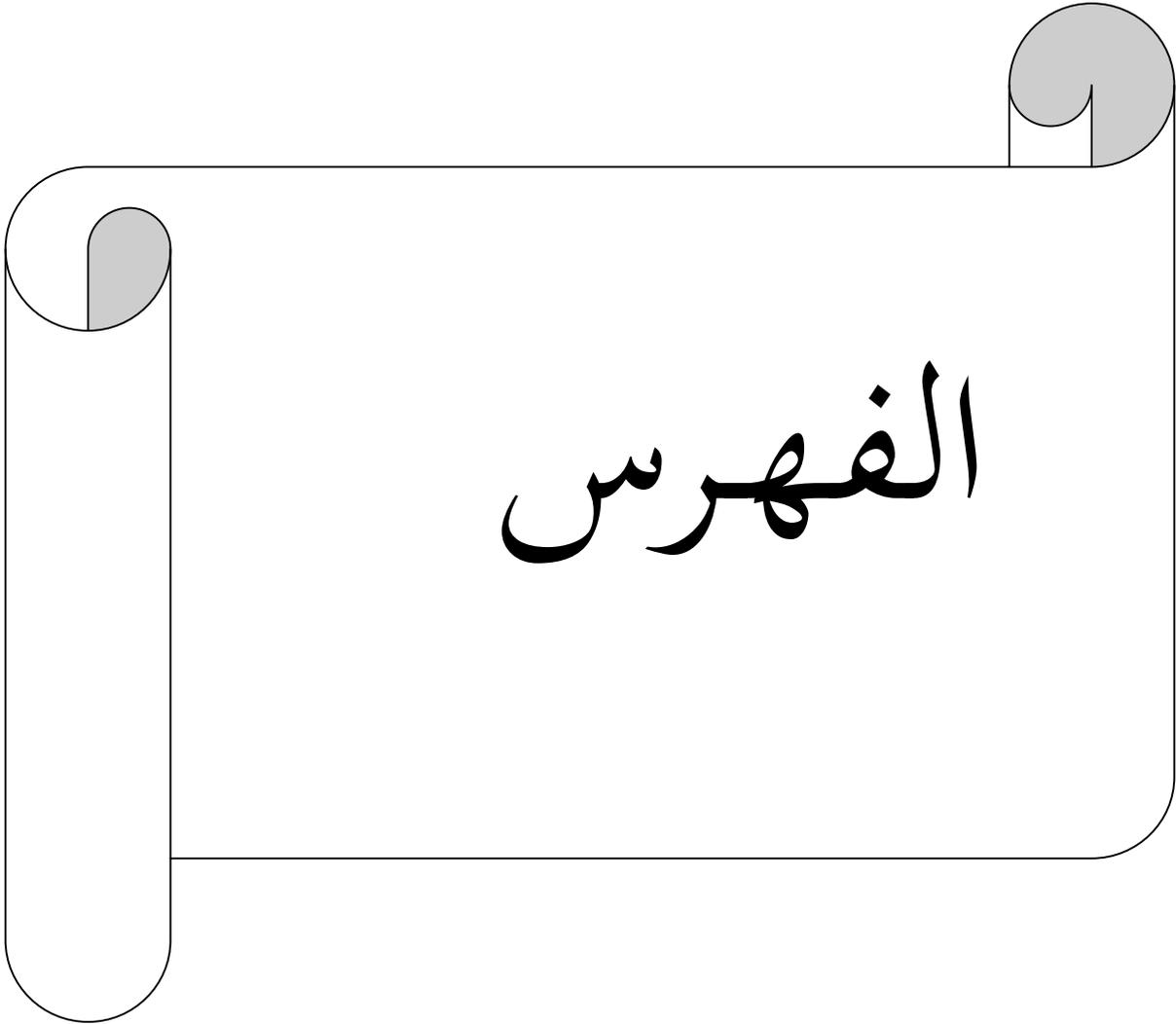
بوكلي شكيب حسن، (محاضرات في مقياس الحق النقابي)، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي ٢٠١٣-٢٠١٤، غير منشورة.

#### \* الجرائد:

جريدة النهار الجزائرية، المركزية النقابية تدعو إلى دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحريات النقابية، ٢٥/٠٦/٢٠١٤  
١٩:٢٩:٠٠

#### \* الملتقيات:

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



# الفهرس

## فهرس

### الصفحات

### المحتويات

I	.....مقدمة
٠١	.....الفصل الأول: ماهية الحق النقابي ومصادره الداخلية والدولية.
٠٢	.....المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي وتطوره التاريخي.
٠٢	.....المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي.
٠٢	.....الفرع الأول: تعريف النقابة.
٠٤	.....الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة.
٠٦	.....المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي.
٠٦	.....الفرع الأول: التطور النقابي على الصعيد الدولي.
٠٨	.....الفرع الثاني: تطور الحق النقابي في الجزائر.
٠٩	.....البند الأول: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر خلال الفترة الاستعمارية.
١٠	.....البند الثاني: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال.
١٠	.....أولا - الأمر رقم ٦٢-١٥٧ المؤرخ في ٦٢/١٢/٣١
١١	.....ثانيا - الأمر رقم ٧١-٧٤ المؤرخ في ٧١/١١/١٦
١٢	.....ثالثا - الأمر رقم ٧١-٧٥ المؤرخ في ٧١/١١/١٦
١٣	.....رابعا - المرسوم رقم ٦٤-٧٥ المؤرخ في ٧٥/٤/٢٤
١٣	.....خامسا - الميثاق الوطني ١٩٧٦
١٣	.....سادسا - القانون رقم ٧٨-١٢ المؤرخ في ٧٨/٨/٥
١٤	.....سابعا - القانون رقم ٨٨-٢٨ المؤرخ في ٨٨/٧/١٩
١٥	.....المبحث الثاني: المصادر الدولية والداخلية للحق النقابي في الجزائر
١٥	.....المطلب الأول: الاتفاقيات والمواثيق الدولية كمصدر دولي للحق النقابي في الجزائر.
١٦	.....الفرع الأول: الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في مجال الحق النقابي.
١٧	.....البند الأول: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة (٨٧-٩٨)
١٧	.....أولا - الاتفاقية رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨
٢٠	.....ثانيا - الاتفاقية رقم (٩٨) لعام ١٩٤٩
٢٢	.....البند الثاني: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة غير المباشرة.

٢٢	..... أولا - الاتفاقية رقم (١٣٥) لعام ١٩٧١
٢٤	..... ثانيا - الاتفاقية رقم (١٥٤) لعام ١٩٨١
٢٤	..... الفرع الثاني: المواثيق الدولية المنظمة إليها الجزائر في مجال الحق النقابي
٢٥	..... البند الأول : الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
٢٦	..... البند الثاني : الحق النقابي في العهدين الدوليين
٢٨	..... المطلب الثاني: القانون الداخلي كمصدر للحق النقابي في الجزائر
٢٩	..... الفرع الأول: الدستور الجزائري
٢٩	..... البند الأول : الحق النقابي في دستور ١٩٦٣
٣٠	..... البند الثاني : الحق النقابي في دستور ١٩٧٦
٣١	..... البند الثالث : الحق النقابي في دستور ١٩٨٩
٣٣	..... البند الرابع : الحق النقابي في دستور ١٩٩٦
٣٤	..... الفرع الثاني: تشريع العمل الجزائري
٣٥	..... البند الأول : الحق النقابي في قانون ٩٠-١٤
٣٧	..... البند الثاني : الحق النقابي في قانون ٩٠-١١
٣٨	..... البند الثالث : الحق النقابي في قانون ٩٠-٠٢
٣٩	..... البند الرابع : الحق النقابي في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية
٤٠	..... <b>الفصل الثاني: الضمانات القانونية الداخلية والدولية المخولة للحق النقابي</b>
٤١	..... المبحث الأول: مضمون الحرية النقابية في الجزائر بالمقارنة مع المعايير الدولية
٤١	..... المطلب الأول: المظهر الجماعي للحق النقابي
٤١	..... الفرع الأول: شروط تأسيس النقابة وإجراءاته
٤١	..... البند الأول: شروط تأسيس النقابة
٤٢	..... أولا - الشروط العضوية
٤٢	..... ثانيا - الشروط الشكلية
٤٣	..... ثالثا - الشروط الموضوعية
٤٤	..... البند الثاني: إجراءات تأسيس النقابة
٤٧	..... الفرع الثاني : حرية تكوين النقابة وإدارتها
٤٧	..... البند الأول : حرية تكوين النقابة
٤٧	..... أولا - حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق
٥٠	..... ثانيا - حرية تكوين النقابة بدون تمييز

٥١	.....	البند الثاني : حرية إدارة النقابة.....
٥١	.....	أولا - في تسيير شؤونها الإدارية .....
٥٢	.....	ثانيا - في تسيير شؤونها المالية.....
٥٤	.....	المطلب الثاني: المظهر الفردي للحق النقابي.....
٥٤	.....	الفرع الأول : حرية الانضمام والنقابية الاختيارية.....
٥٤	.....	البند الأول: حرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي.....
٥٧	.....	البند الثاني: حق الانسحاب من النقابة.....
٥٨	.....	الفرع الثاني: حرية اختيار القيادات النقابية .....
٥٨	.....	البند الأول : عملية الانتخاب أو الاختيار نفسه.....
٦٠	.....	البند الثاني : الشروط الواجب توفرها في المرشح للقيادة النقابية.....
٦٤	.....	المبحث الثاني: الحماية النقابية في الجزائر بالمقارنة مع المعايير الدولية.....
٦٤	.....	المطلب الأول: الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي.....
٦٤	.....	الفرع الأول : الحماية القانونية للحق النقابي.....
٦٤	.....	البند الأول : الحماية القانونية للممثلين النقابيين.....
٦٦	.....	البند الثاني : الحماية في استعمال الوسائل القانونية.....
٦٦	.....	أولا - المفاوضة الجماعية.....
٦٨	.....	ثانيا - الإضراب.....
٧١	.....	الفرع الثاني : الحماية القضائية للحق النقابي.....
٧٢	.....	-لجنة الحرية النقابية.....
٧٣	.....	-لجنة تقصي الحقائق والتوفيق.....
٧٤	.....	المطلب الثاني: حماية النقابة ضد الحل التعسفي.....
٧٤	.....	الفرع الأول : حل النقابة في القواعد الدولية.....
٧	.....	الفرع الثاني : حل النقابة في تشريع العمل الجزائري.....
٨٠	.....	خاتمة.....
٨٤	.....	ملحق رقم (١) في الجزائر تعددية نقابية قانونية وفعلية.....
٨٥	.....	ملحق رقم (٢) استثمار استبيان.....
٨٧	.....	قائمة المصادر والمراجع.....
٩٠	.....	فهرس.....