



جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



دور التنظيمات النقابية في حماية مصالح
الموظفين

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص قانون الوظيفة العامة

إشراف الأستاذ:

الدكتور بوادي مصطفى

من إعداد الطالب:

عتبي بوتخيل

لجنة المناقشة:

- الأستاذ: ناي عبد القادر رئيسا
- الأستاذ: بوادي مصطفى مشرفا ومقررا
- الأستاذ: فليح كمال محمد عبد المجيد عضوا مناقشا
- الأستاذة: ثابتي بوحانة عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 2016-2017

مقدمة

إن وجود التنظيمات النقابية هو حق بالنسبة للعامل في القطاع العام والخاص، حيث لا وجود في هذا المجال إلا لمصالح وحقوق 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، والتنظيمات النقابية تقدم الوسيلة المناسبة لتحقيق ذلك.

حيث عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالتنظيم النقابي، تكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم، والتي تعني حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها و إدارتها حتى انتهاء عضوية العمال بها أو حلها.

و كان ذلك مع ظهور الثورة الصناعية حيث تجمع العمال بأعداد كبيرة في المصانع و بدءوا في التشاور والحوار حول الظروف القاسية والمجحفة التي يعملون من خلالها، فالأجور زهيدة، والعمل لساعات طويلة دون أي اعتراف بإجازات أو أوقات للراحة، بالإضافة لعدم توافر الرعاية الصحية للعمال وعدم وجود أي 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 شروط قاسية للعمل بكل حرية واطمئنان، وقد رأى العمال في اتحادهم تعويضاً عن الضعف الذي يعانيه كل منهم منفرداً، وبدأ العمال يتحدون في تكتلات للدفاع عن مصالحهم ويعلنون من خلالها الإضراب لتحقيق مطالبهم، إلا أن هذه التكتلات كانت وقتية تنشأ لتحقيق مطالب محددة.

وفي ظل الظروف القاسية التي فرضتها الثورة الصناعية أصبح العامل مخيراً ما بين الانصياع للنظام الذي جعل من العمال أداة استخدام في يد أصحاب الأعمال أو الانتفاضة من أجل تحقيق عدالة اجتماعية تخدم مصالح الطبقة العاملة، وهذا ما تجسد على أرض الواقع من خلال كفاح مستمر، وتجمع العمال بأعداد كبيرة في المصانع أعطت قوة دفع للتشاور والحوار حول الظروف

القاسية والمجحفة التي يعيشها العمال، 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 العمل، حيث رأى العمال إتخاذهم تعويضا عن الضعف الذي يعانیه كل منهم منفردا.

وبذلك بدأ العمال في تجسيد أفكارهم من خلال الاتحاد في شكل تجمعات للدفاع عن مصالحهم بتنظيم إضرابات لتحقيق مصالحهم، إلا أنها كانت وقتية تنشأ لتحقيق مطالب محددة، ومع استمرار تلك الظروف القاسية اجتمع العمال في شكل تجمعات مهنية تتسم بالدوام والاستمرارية صمدت في وجه محاربة أصحاب الأعمال والحكومات لتجمعاتهم حتى اعترف لهم بالحق في تكوين نقابات عمالية في القرن التاسع عشر، ومع الوقت اعترف للنقابات بالشخصية المعنوية والحق في تمثيل المهنة وتم الاعتراف بالحق النقابي وأصبح من المبادئ الأساسية في القانون المعاصر.

و بذلك استقطب موضوع الحق النقابي اهتمام العديد من دول العالم، وكذا التنظيمات الدولية، ليمثل حقا أساسيا من حقوق الإنسان، معترف به ومنصوص عليه في إطار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواثيق والتوصيات الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة، وأخصته العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بالتنظيم، لتشكل بذلك حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها وحرية ممارسة النشاط النقابي مبدءا أساسيا، في إطاره تتحدد معالم النظام القانوني لممارسة الحق النقابي حيث يكتسي أهمية خاصة في التشريع النقابي، بل إنه يعتبر مظهراً من مظاهر الحماية التي يحرص عليها العمال بصفة عامة، كما أنشئ جهاز خاص ملحق بالهيئة الدولية للرقابة على احترام هذه الحرية في تشريعات وأنظمة الدول المختلفة.

أصبح الحق النقابي محل اهتمام منظمة العمل الدولية، وكان نشاط المنظمة في هذا الشأن هو بدوره دافعا لزيادة الاهتمام بموضوعات الحرية النقابية بصفة عامة، وقد كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في وضع أول قواعد دولية تكفل حماية الحرية النقابية حيث أقر مؤتمر العمل الدولي سنة

1920 أولى القواعد الدولية الخاصة بحق تكوين النقابات، وفي عام 1948¹ أقر مؤتمر العمل الدولي من جديد، مجموعة من القواعد الدولية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

واعتبرت هذه القواعد أولى القواعد التي تعمل على معالجة الحقوق والحريات النقابية بطريقة محددة وواضحة، كما أنها تعتبر أول قواعد دولية تعالج بصفة رسمية الحرية النقابية وتدرجها ضمن الحريات الأساسية للإنسان، وقد بينت هذه القواعد ما هي الحرية النقابية وأوردت الضمانات اللازمة لممارستها.

كما أقر مؤتمر العمل الدولي عام 1949²، عددا من القواعد، الدولية الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، و كرس الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الحق في التجمع من خلال المادة 20 منه، ونص على حق الفرد في الحرية النقابية وذلك في المادة (4/23)، حيث ورد في نصها "لكل شخص الحق في أن ينشئ أو ينضم إلى نقابات حماية لمصلحته"، كما تعرض لموضوع الحرية النقابية كل من العهد الدولي بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية 1966³، وكذا الاتفاق الدولي بشأن الحقوق المدنية و السياسية الصادرة في نفس العام.

أما في النصوص القانونية فنجد أن فرنسا اعترفت بمبدأ الحرية النقابية في المادة الخامسة من مقدمة الدستور الصادر في أكتوبر 1946⁴، في ظل الجمهورية الرابعة ، كما قرر دستور 1958⁵، الفرنسي الحق النقابي، و في القانون المصري فقد اعتبر الحق في تكوين النقابات من الحقوق الدستورية .

1- الاتفاقية رقم 87 لعام 1948، المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم.¹

2- المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المؤرخ في 1 جويلية 1949، الدورة الثانية و الثلاثين.²

3- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966.³

4- ديباجة الدستور الصادر في 27 أكتوبر 1946.⁴

5- الدستور الفرنسي للجمهورية الخامسة ، الصادر في 4 أكتوبر 1958.⁵

أما المشرع الجزائري فقد اعترف بالحق النقابي في أول دستور سنة 1963¹، وكذلك دستور 1989²، وعاد لتأكيدهما من خلال المادة 56 من دستور 1996³، حيث جاء فيها أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

وجاء قانون 90 / 14⁴، المؤرخ في 2 جوان 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بجملة من التفاصيل لتحديد كيفية ممارسة هذا الحق.

و عليه أصبحت النقابات أهم التنظيمات التي تعبر عن انشغالات العمال ومطالبهم المهنية والاجتماعية، لذلك عملت مختلف التشريعات العمالية للدول على وضع إطار قانوني يسمح لممثلي العمال بممارسة نشاطهم في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال، وحددت القوانين كيفية تأسيس التنظيمات النقابية و تسييرها، و كذا حقوق وواجبات أعضائها وكذلك الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية.

أما المشرع الجزائري فقد سمح للعمال بإنشاء المنظمات النقابية أو الانخراط فيها شرطه الوحيد في ذلك هو الامتثال للتشريع المعمول به ولقوانينها الأساسية، كما ألح المشرع على أن تكون هذه التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها ومختلفة في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، كما ركز على الإطار القانوني الذي تنشأ فيه المنظمة النقابية.

و نظرا لأن وظيفة المنظمة النقابية هي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، حرص المشرع على منحها طرق لدعمها في القيام بمهمتها وتنوع هذه الطرق وتباين في الضغط الذي توقعه على صاحب العمل، فهناك الوسيلة المثلى والمتمثلة في إجراء المفاوضات بين العمال وصاحب العمل

1- الدستور الجزائري لسنة 1963، ج ر، عدد 64.

2- الدستور الجزائري لسنة 1989، ج ر، عدد 09.

3- انظر المادة 56، من الدستور الجزائري لسنة 1996، ج ر، عدد 76.

4- القانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 23، جوان 1990

المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر، عدد 36، جوان 1996.

لتنظيم علاقة العمل ووضع شروط الاستخدام وتنظيم العمل، وهناك طرق أخرى قد تكون أكثر ضررا وضغط على صاحب العمل وهو اللجوء لاستخدام الحق في الإضراب .

ولعل السبب الذي دفعنا لدراسة هذا الموضوع هو الأهمية الكبرى التي يحظى بها في المجال الوظيفي لما للنقابة من دور في الدفاع عن مصالح الموظفين و تحقيق مطالبهم المهنية، نتيجة التحولات و التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية.

هذا و قد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج القانوني من خلال استقراء النصوص القانونية و تحليلها، إضافة إلى المنهج المقارن كلما وجدنا سبيلا إلى ذلك.

و الجدير بالذكر، إلى انه قد واجهتنا خلال انجاز هذا البحث بعض العراقيل و الصعوبات، ولعل أبرزها هي ندرة الدراسات القانونية و المراجع المتخصصة خاصة ما تعلق منها بالدراسة الجزائرية، إذ أن اغلب الدراسات التي تطرقت إلى هذا الموضوع، كانت تصب في إطار القانون الخاص أكثر منها من قانون الوظيفة العامة، إضافة إلى ضيق الوقت الذي شكل لنا حاجزا لإخراج هذه المذكرة على أحسن الوجوه.

إن الإشكال الذي يثور هنا يتمثل في دور التنظيمات النقابية في تحقيق مصالح الموظفين ؟

و للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم الموضوع إلى فصلين، يتم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للتنظيمات النقابية، بينما نخصص الفصل الثاني إلى التعرض إلى النظام القانوني للتنظيمات النقابية ودورها في حماية مصالح الموظفين.

و أنهيينا دراستنا بخاتمة تناولنا فيها أهم ما توصلنا إليه من نتائج و أتبعناها بجملة من التوصيات والمقترحات.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للتنظيمات النقابية

لم يكن الحق النقابي وليد الصدفة بل جاء نتيجة صراعات طويلة ونضال عمالي مستميت ضد النظام الرأسمالي الاستغلالي، وقد شكل هذا الحق إحدى حقوق الإنسان وحرياته مما دفع إلى الاعتراف به سواء على المستوى الدولي بالمواثيق و الاتفاقيات الدولية، أو على المستوى الوطني من

خلال اعتراف القوانين الداخلية للدول بهذا الحق، ومن ثم إنشاء المنظمات النقابية لتتولى الدفاع عن المصالح المهنية و الاجتماعية للعمال .

حيث تكتسب التنظيمات النقابية أهمية كبرى، تتزايد مع نمو الوعي النقابي سواء من جانب النقابة ذاتها، أو من جانب العمال، و ترجع أهمية الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية أيضا من حيث أنها تمثل أكبر قطاعات المجتمع و هم العمال، فالتنظيمات النقابية تسعى دائما إلى تحسين شروط و ظروف العمل ورفع مستوى العمال ثقافيا و مهنيا و اجتماعيا ، و بجانب ذلك فان التنظيمات النقابية تعتبر شريكا أساسيا في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع .

وعلى هذا الأساس سنتطرق إلى مفهوم التنظيم النقابي و تطوره التاريخي (المبحث الأول)، ثم بيان القواعد الدولية و الوطنية الحامية للتنظيم النقابي (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم التنظيم النقابي و تطوره التاريخي

ارتبط قيام المنظمات أو التنظيمات النقابية بنشوء وتطور الطبقة العمالية في ظل النظام الرأسمالي و ذلك بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا ابتداء من النصف الثاني من القرن التاسع عشر، وبالتالي

أصبحت تمثل أهم التنظيمات التي تعبر عن انشغالات العمال و مطالبهم المهنية و الاجتماعية، لاسيما في ظل التشريعات العمالية الحديثة، التي أقرت من حيث مبدأ الحقوق والحريات العامة وذلك بغرض إحداث التوازن المطلوب في علاقات العمل تحقيقا للسلم والأمن الاجتماعيين¹.

و للمزيد من التوضيح، سنتناول في هذا المبحث إلى مفهوم التنظيم النقابي (المطلب الأول)، وكذا مختلف المراحل التاريخية أو التطور التاريخي للتنظيم النقابي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم التنظيم النقابي

تزامن ظهور النقابات مع تطور العلاقات الصناعية في دول أوروبا الغربية، فكان لابد من أن يتكفل العمال في تنظيمات خاصة بهم، بقصد الدفاع عن مصالحهم المهنية.

ولم يخول لهم ذلك، إلا بعد كفاح طويل، سعت من خلاله الحركة العمالية إلى تقرير حقها في تأسيس تجمع خاص بها، يتميز عن بقية التنظيمات القانونية الأخرى، كالجمعيات والأحزاب السياسية، ليتحدد بذلك الهيكل التنظيمي لممارسة الحق النقابي في مختلف التشريعات، بما في ذلك التشريع الجزائري².

ولا يمكن أن نتعرف على هذا الحق والتكليف القانوني له إلا من خلال تعريفه تعريفا دقيقا يعبر عن حقيقته ونميزه عن المفاهيم المشابهة له.

حيث سيتم التطرق إلى تعريف التنظيم النقابي (الفرع الأول)، مع بيان المبادئ التي يقوم عليها التنظيم النقابي (الفرع الثاني)، وأخيرا أهداف التنظيم النقابي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف التنظيم النقابي:

لقد أصبح الحق النقابي من ضمن المبادئ المنصوص عليها في الدساتير الحديثة لمختلف الدول، حيث استتبع ذلك اعتراف التشريعات العمالية بالمنظمة النقابية التي يعرفها الفقه الرأسمالي على أنها

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الجماعية، جسر للنشر و التوزيع، المحمدية- الجزائر، الطبعة الأولى 2016، السداسي الثاني ص 09.

² - ثوابتي إيمان رما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، جامعة سطيف الجزائر، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، الطبعة الأولى، 2016، ص 44.

"منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم"¹، وبالتالي فإن المنظمة النقابية تتميز بأنها تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة في إطار النقابة وبطريقة تتصف بالاستمرارية بالنظر لديمومة العرض الذي يسعى التنظيم النقابي إلى تحقيقه، كما أنها حق جماعي الهدف منه الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين العموميين².

كما لم تعرف النقابة أو التنظيم النقابي في مختلف تشريعات العمل تعريفا محددًا و دقيقًا واكتفى بتحديد كفاءات ممارسة الحق النقابي، ولذلك سوف نستند في تعريفها إلى بعض التعاريف الاشتقاقية وبعض محاولات الاجتهاد الفقهي، مع الإشارة إلى التعاريف التي جاءت بها القوانين الأساسية لبعض النقابات الفاعلة في الساحة الوطنية.

1/ التعريف اللغوي (الاشتقائي):

كلمة نقابة باللغة العربية مشتقة من فعل "نقب" (بجر القاف) أو "نقب" (بفتح القاف) نقب على القوم: أي صار نقيبًا عليهم وكلمة "نقيب" تعني: كبير القوم أو العميد وهو شاهد القوم وضمينهم و عريفهم و سيدهم، فالمعنى الاشتقائي يشير إلى أن النقيب "شخص منتخب أو معين من اجل الاهتمام بشؤون و مصالح فئة أو جماعة من الناس و الدفاع عنها ورعايتها"³، وعلى ذلك يمكن تعريف النقابة لغويًا على أنها:

رهط ممثل من اجل الدفاع عن مصالح مشتركة أو منظمة مؤسسة من اجل رعاية شؤون ومصالح مشتركة لفئة من الناس أو طبقة اجتماعية و الدفاع عنها⁴.

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 15.

² - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة، جسر للنشر و التوزيع، الحمديّة-الجزائر، الطبعة الأولى، 2015، ص 124.

³ - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 46.

⁴ - ريس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر ل م د، جامعة العربي تبسي - تبسة، كلية العموم الإنسانية و الاجتماعية، 2016، ص 06.

وقد عرف الفكر الإسلامي القديم مثل هذه المنظمات النقابية وان لم تحمل نفس التسمية، ولم تشمل نفس المجال المهني. فكلمة "نقابة" لم ترد في الكتاب و السنة ولكن وردت في الكتاب الكريم كلمة تقترب منها و هي كلمة نقيب و ذلك في قوله عز وجل "ولقد أخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعثنا منهم اثني عشر نقيبا¹."

أما في اللغة اللاتينية نجد أصل الكلمة "سانديكا" Syndicat، يرجع إلى الاسم اليوناني "سانديكوس" Sundikos، وهو الشخص الذي يرافق ويصاحب المتقاضي أمام العدالة². وكما ورد في كتب السنة أن النبي صلى الله عليه وسلم ، قد اختار اثني عشر نقيبا وقد ذكر "الموردي" في كتابه الأحكام السلطانية "ولاية النقابة" على ذوي الأنساب وهو ما سماه الأستاذ "جمال البنا" بنقابة الأنساب و التي وجدت بجانبها أصناف و طوائف حرفية أخرى لم تحمل اسم النقابة وإنما حملت أسماء أخرى متعددة أشهرها : الأصناف، الطوائف... الخ³.

2/ التعريف اللغوي (الاصطلاحي):

تعددت المفاهيم للنقابة . كما استخدمت في سياقات مختلفة، ونظرا لهذا التعدد سنعتمد على البعض منها :عرفها البعض من المفكرين انطلاقا من وظيفتها أو الغاية المرجوة من تأليفها:

- فاعتبرها "جون دانيال رينو" (Jean Daniel Reynaud) : جمعيات تدافع عن المصالح الاقتصادية المرتبطة بمهنة ما تمثل قوة ضغط على سلطة الحكومات أو المستخدم⁴.

- وعرفها "الكيلاني" بأنها عبارة عن جمعيات تشكل لأغراض المساومة أو المفاوضة الجماعية بشأن شروط الاستخدام و تنمية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي في بعض الأحيان .

1 - سورة المائدة، الآية: 12.

2 - عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومو، الجزائر، 2014، ص101.

3 - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 47.

4 - رايس رضا ، المرجع السابق ، ص 07.

- وعرفها البعض الآخر من رجال الفكر والقانون، استنادا إلى صفة الأشخاص المنتمين إليها :
- فعرها الدكتور " ناصيف نصار " بأنها : جماعة من العمال غايتها الدفاع عن مصلحة العامل و السعي إلى تحسين أوضاعه ، فهي تجمع مهني ، اقتصادي و اجتماعي¹.
- و يعرفها الدكتور " احمد زكي بدوي " على أنها: جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم و الدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل و السلطات المختصة.
- فضلا عن ذلك اعتبرها " سيدني واب " (Sidney Web) جمعيات أو منظمات مستمدة من الإجراء بغرض المحافظة على مصالحهم أو تحسين ظروفهم العمالية.
- وعرفها البعض الآخر استنادا إلى طبيعتها على أنها: شخص معنوي من أشخاص القانون الخاص، لها اسم وذمة مالية وموطن تكتسب الأهلية القانونية بمجرد تأسيسها.
- كما وصفها " روبرت هوكس " (Robert Hox) في كتابه عن نقابات العمال في الولايات المتحدة الأمريكية وصفا ايدولوجيا . معتبرا إياها :
- مشكلة لا بسيطة ولا موحدة ، و إنما هي على العكس من ذلك مزيج من المشاكل الاقتصادية ، القانونية و الأخلاقية ، لا يتسنى فهمها ولا مواجهتها إلا بمعرفة حقائق و تكوين وجهة نظر العمل المنظم بكل ما يتضمنه من غنى و تنوع وتناقض و طبيعة مراوغة، و بمراعاة وجهة النظر هذه فيما يتعلق بتطور الظروف².
- ومن هنا، يمكن استنتاج العناصر التي تتميز بها المنظمة النقابية والتي بينها مختلف التشريعات المقارنة على غرار التشريع الجزائري وتتمثل في الآتي:
- أن المنظمة النقابية تتكون بمبادرة من العمال بطريقة إرادية وحررة ومستقلة، دون أي ارتباط مع جمعية أخرى مهما كان نوعها، سياسية أو اجتماعية أو ثقافية أو خيرية.

¹ - ناصيف نصار ، نحو مجتمع جديد، دار النهار بيروت ، 1970، ص 136.

² - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 48 و 49.

- أن المنظمة النقابية تقوم بمهمة الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال والمساهمة في تقديم الخدمات الصحية والتثقيفية والاستهلاكية للرفع من مستواهم الاجتماعي والمهني¹.

- تمثيل العمال أمام جميع الهيئات والمؤسسات الأخرى العمومية والخاصة، والدفاع عنهم بالأساليب ذات الطابع التنازعي أمام أصحاب العمل، أو الأساليب ذات الطابع التعاوني التي تؤدي إلى مشاركتهم في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي".

كما يرتبط بالنشاط النقابي عدة تنظيمات قانونية أخرى غير التنظيمات النقابية قد تتشابه معها في بعض الأوجه على أن كل منها يظل متمتعاً بالذاتية المستقلة و بأحكام قانونية خاصة به².

والجدير بالإشارة إلى أن التنظيمات النقابية تختلف عن الجمعية، إذ تعتبر الجمعية حسب القانون 06/12 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتعلق بالجمعيات، (تجمع أشخاص طبيعيين، أو معنويين على أساس تعاقدية لمدة محددة أو غير محددة ويشترك هؤلاء الأشخاص في تسخير معارفهم ووسائلهم تطوعاً ولغرض غير مريح، من أجل ترقية الأنشطة وتشجيعها لاسيما في المجال المهني والاجتماعي والعلمي والديني...) ³. فهي إذن تتشابه مع المنظمة النقابية، إذ تعتبر النقابات العمالية وفقاً للتعريف القانونية، نوع من الجمعيات غرضه الدفاع عن المصالح المهنية للعمال، بل وتحدد كل من الجمعية والنقابة في التنظيم القانوني من حيث أن كل منها لا يسعى إلى تحقيق الربح، غير أن هذا التفاوت بين الجمعية والنقابة، لا يجب تلك السمات البارزة للمنظمة النقابية وهويتها الخاصة، وهو الرأي الذي أقره جانب من الفقه على أساس العديد من المبررات نذكر منها الآتي⁴:

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 15.

² - مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية - النقابات العمالية - اتفاقية العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضات)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 61.

³ - انظر المادة 02، القانون 06/12، المؤرخ في 12 جانفي 2012، المتعلق بالجمعيات، ج ر، عدد 02، 2012.

⁴ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 17.

- أن الغرض الذي تسعى المنظمة النقابية إلى تحقيقه، محدد سلفا ومفروض بحكم القانون، انطلاقا من الوقائع التاريخية التي دفعت إلى إنشاء النقابات، وهو الدفاع عن المصالح المهنية للعمال، بينما الجمعية يتحدد غرضها باتفاق أعضائها بكل حرية، حيث يتحدد الهدف بحسب الدافع من إنشاء الجمعية سواء ثقافي أو اجتماعي أو غيره.

- تتميز النقابة بالاستمرارية في ممارسة نشاطها، إذ أن حل نقابة معينة لا يؤدي إلى توقف النقابات الأخرى عن ممارسة نفس النشاط، ولا يمنع من إنشاء نقابة أخرى، بينما تتوقف الجمعية عن ممارسة نشاطها بعد حلها وتنتهي بعد فترة محددة من إنشائها¹.

- إن خصوصية المنظمة النقابية تستوجب وجود رابطة موحدة بين جميع أعضائها وهي وحدة المهنة المنتمين إليها، بينما تعرف العضوية في الجمعية اختلاف وتنوع بين أعضائها، هذه الميزة التي تتميز بها النقابة المنبثقة عن الوحدة في الهدف، دفع إلى توسع دورها من حيث المشاركة في وضع السياسات الاجتماعية و الاقتصادية للدولة، علاوة على دورها الأساسي في الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال وتحسين أحوالهم².

- كما اخص المشرع الجزائري النقابة عن الجمعية من حيث القواعد التي تحكمها حيث تخضع المنظمات النقابية لأحكام القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي³، بينما يشكل القانون 31/90 المتعلق بالجمعيات⁴، النص الأساسي الذي يحدد تنظيم الجمعيات وتسييرها.

- فضلا عن ذلك أصبحت النقابات تحتل مكانة أوسع وأهم ضمن منظومة العمل، إذ أصبحت تساهم بشكل فعال في وضع السياسات الاجتماعية والاقتصادية للدولة، من خلال المفاوضة

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 18.

² - مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 63.

³ - قانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، والأمر رقم 96-

12.

⁴ - القانون رقم 90-31، المؤرخ في 04 ديسمبر 1990 المتعلق بالجمعيات، ج ر، عدد 53، المؤرخة في 05 ديسمبر

1990 المعدل و المتمم.

والمشاركة في التسيير، و دور الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، ولا يسند هذا الدور للجمعيات حفاظا على وحدة العمال ومطالبهم و تصوراتهم تجاه القضايا المشتركة .

الفرع الثاني: مبادئ التنظيم النقابي:

تعددت المنطلقات لتحديد مبادئ العمل النقابي واختلفت الرؤى حول تقسيم هذه المبادئ، إلا أن هناك شبه إجماع على بعض العناصر المشتركة في جميع التقسيمات ومنها¹:

1- مبدأ الاقتناع:

وهو من أهم المبادئ، إذ لا بد أن يكون الفرد مقتنعا كامل الاقتناع بأهمية الممارسة النقابية، ودورها في تحصيل حقوق العمال وكذا القدرة على مجابهة الضغوط خاصة أثناء حدوث أزمات اقتصادية، وضرورة الخفض من المتطلبات والتحلي بالحكمة و المساهمة في عملية البناء.

2- مبدأ الديمقراطية المركزية:

ويعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يتركز عليه العمل النقابي ومعنى ذلك " أن تكون جميع القرارات الصادرة عن النقابة خاضعة لآليات الديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء، هذه الآليات تمنح الأعضاء حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم الأفراد بكل القرارات الصادرة عن هذه المجموعة"²، وهذا المبدأ هو الضامن لوجود استمرارية في العمل وكذا تحقيق النتائج بأقصر الطرق الممكنة لوجود مستوى عالي من التنسيق و مواجهة الطرف الآخر بروح جماعية و تشكيل وسائل ضغط كبيرة، ووجود المثابرة وروح الإصرار لتحقيق المطالب، كما يؤدي الابتعاد عن هذا المبدأ تسجيل ركود وصراع داخل النقابة، صراع بين الأعضاء وصراع بين المطالب، وصراع مع أصحاب العمل.

3- مبدأ القيادة الجماعية:

¹ - بوربيع جمال ، سيولوجيا الحركات العمالية ، محاضرات سنة ثانية ماستر قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، السنة الجامعية 2015/2016 ، ص 31 و32.

² - لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر ل م د، جامعة قاصدي مرياح - ورقلة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، السنة الجامعية 2013/2014، ص 03.

وهو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء المقصودة وغير المقصودة وكذا الاندفاع و الأنانية،
و ضرورة اتخاذ القرار ويتوفر هذا المبدأ بالاعتماد على رأي الأغلبية، و الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات
وأراء باقي الأعضاء ولكن وجب أن تكون إلزامية القرارات لجميع الأعضاء.

4- مبدأ المراقبة و المحاسبة: باعتبار العمل النقابي تنظيما وجب أن يخضع كل عامل لديه وظيفة
داخل النقابة بمراقبة أداءه، وان تطلب الأمر فرض عقوبات في حالة تسجيل أخطاء، وكذا تشجيع
الموفقين في أداء مهامهم والمثابرين.

5- مبدأ المسؤولية الفردية: بموجب هذا المبدأ فان كل نقابي مسؤول، يتحمل نتائج ما يقوم به من
وظائف ومهام نقابية، وخلال قيامه بعمله يتعرض العضو النقابي للمراقبة و المحاسبة من القيادات،
والأجهزة العليا ومن القواعد الدنيا للتنظيم النقابي¹.

6- مبدأ موضوعية الاختيار: لتحقيق هذا المبدأ يجب على الأعضاء المنتمين للنقابة التحلي
بالموضوعية عند اتخاذ القرارات، والابتعاد عن العاطفة والمصالح الفردية ولن يتحقق ذلك إلا بان يكون
الفرد عمليا في اختياره.

7- مبدأ النقد الذاتي: هو حق لكل عنصر نقابي سواء كان في قيادة أو في القاعدة النقابية، ومن
خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعي الموضوعية في تناول الموضوع المراد
انتقاده بعيدا عن التجريح وبصورة بناءة².

ولمعرفة المبادئ العامة التي تحكم الحق النقابي في الوظيفة العمومية و المعايير التي تحكم التمثيل
النقابي، سنتطرق لهما على التوالي:

1- من حيث المبادئ: يمكن التطرق، إلى المبادئ الأساسية التي تحكم ممارسة الحق النقابي في
الوظيفة العمومية¹:

¹ - بوربيع جمال ، المرجع السابق، ص 18.
² - لصواني عبد القادر، المرجع السابق، ص 32.

* مبدأ الحرية النقابية للموظفين: لما كانت التنظيمات النقابية وفقا للمادة 5 من القانون رقم 14/90 المعدل بالقانون رقم 30/91 مستقلة في تسييرها و تمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، فان للموظفين حرية الانضمام إلى أي تنظيم نقابي ولا يكون لذلك أي تأثير على مساهم المهني².

و الجدير بالذكر أن بعض فئات الموظفين لا تتمتع بالحق النقابي، ويتعلق الأمر على الخصوص بالمدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني وبعض الفئات الأخرى التي غالبا ما تحددها القوانين الأساسية الخاصة بسلك الانتماء.

* مبدأ التعددية النقابية: يستشف من نص المادة 5 من القانون رقم 30/91 السالف الذكر³، أن الأصل العام، هو السماح بإنشاء عدة تنظيمات نقابية غير انه من البديهي أن لا يكون لكل التنظيمات النقابية صفة المتحدث الوحيد مع السلطات الإدارية والانفراد بامتيازات ترمي إلى تسهيل سيرها، فالتنظيم النقابي الذي يمكن أن تكون له صفة الممثل مع السلطات الإدارية والاستفادة من بعض الصلاحيات، هي النقابة التي يعترف لها الطابع التمثيلي.

2- من حيث معايير التمثيل:

يمكن الإشارة بهذا الصدد إلى بعض المعايير التي تضي على التنظيم النقابي الصفة التمثيلية كما

يلي⁴:

أ/ تعداد المستخدمين:

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 380.

² - أنظر نص المادة 05، القانون رقم 14-90، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر .

³ - أنظر نص المادة 05، قانون رقم 14-90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 30-91، سالف الذكر.

⁴ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 381 .

يعتبر عدد المنخرطين في التنظيم النقابي بمثابة المعيار الأساسي، لتقدير مدى تمثيلية النقابة، وبالرجوع إلى نتائج الانتخابات المهنية، نلاحظ أن الموظفين لا ينخرطون بقوة في النقابة في قطاع الوظيفة العمومية، وإنما أكثر في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تشارك مباشرة في التسيير. كما أن موقف المحاكم القضائية غير مستقر بخصوص تقدير التمثيل النقابي غير المرتبط بفيدرالية تمثيلية على المستوى الوطني، حيث يتجلى من فحص الأحكام القضائية الصادرة مثلا عن مختلف المحاكم الفرنسية، أن النسبة التي تعتبر مقبولة تتراوح بين 4 و 17 من المستخدمين المعنيين، بالنظر إلى درجة التمثيل النقابي.

وفي قرار لمجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 13 جويلية 1966 أقر فيه للنقابة بالصفة التمثيلية حتى ولو كانت تعاني من نقص عددي، فيكفي اعتبارها كذلك، طالما توفرت فيها باقي معايير التمثيل الأخرى، وبناء على المعيار العددي، اعترف بطابع (النقابة التمثيلية) للفيدرالية العامة للإطارات ولفيدرالية التربية الوطنية عندما كانت هذه المنظمة فعوية .

كما اعتبرت الجمعية العليا لمجلس الدولة الفرنسي، بخصوص الكونفيدرالية العامة للإطارات، بأنها جمعت نسبة مقبولة من الموظفين من مجموع أصناف الموظفين الذين يمكن أن ينظر إليهم كمنخرطين في هذه التنظيمات النقابية للموظفين الأكثر تمثيلا، بل إن مجلس الدولة الفرنسي، اعتبر بأنه، بالرغم من تجمع أشخاص ينتمون لنفس الإدارة، فإن فيدرالية التربية الوطنية، تظل في نظر القانون، بحكم تعدادها ونشاطها من بين التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للموظفين¹.

واعتبارا لما تثيره إشكالية تعداد المستخدمين، كأحد المعايير الأساسية لإضفاء الصفة التمثيلية على النقابة، فإن المشرع الجزائري حسم في هذه المسألة بنصه في المادة 35 من القانون 14/90 المعدل و المتمم بالقانون رقم 30/91 السالف الذكر، على ما يلي: تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20 على الأقل من العدد الكلي للعمال

1 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 382.

الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20 على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة¹.

و المقصود في نظر التشريع و التنظيم المعمول بهما في مجال ممارسة الحق النقابي، هو تحويل التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة طبقا للمادة 38 من القانون 14/90 المعدل و المتمم بالقانون رقم 30/91 السالفي الذكر، بعض الصلاحيات الآتية²:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن و المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثناء أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق تعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء وتشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

كما أنه يحق طبقا للمادة 39 من هذا القانون لاتحادات العمال الأجراء و المستخدمين واتحادياتهم أو كونفيدرالياتهم الأكثر تمثيلا علي الصعيد الوطني، التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم.

بل أن المادة 40 من نفس القانون، أجازت لأي تنظيم نقابي تمثيلي حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون، أن ينشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونه الأساسي إذا ضم 30 منخرطا على الأقل في أية مؤسسة عمومية أو خاصة أو أية هيئة أو إدارة عمومية¹.

¹ - أنظر المادة 35، القانون رقم 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

² - أنظر المادة 38، القانون رقم 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،

ب/ الاستقلالية:

معيار استقلالية التنظيمات النقابية في تسييرها وتمايزها في أهدافها وتسميتها خلافا لغيرها من الجمعيات الأخرى، لاسيما ذات الطابع السياسي منها أمر أساسي، مما يتعين طبقا للمادة 15 من نفس القانون على أي شخص معنوي أو طبيعي الامتناع عن التدخل في تسيير التنظيمات النقابية خارج نطاق القانون².

وميزة الاستقلالية، تكسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسه فيكون له حق التقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب حدوث وقائع لها علاقة بهدفه، ألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية، المادية و المعنوية ، وكذا تمثيل العمال أمام السلطات العمومية وإبرام أي عقد أو اتفاق له علاقة بهدفه³.

فمبدأ استقلالية التنظيم النقابي في الوظيفة العمومية ، يترجم أولا بالحرية التامة المتروكة للتنظيمات النقابية في إنشائها، فمن حق العمال الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية، دون اشتراط ترخيص مسبق لإنشاء التنظيم النقابي (المادة 2 من القانون 14/90)⁴.

ج/ الاشتراكات:

¹ - أنظر للمادة 39 والمادة 40، القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-

14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

² - أنظر للمادة 15، القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-14 المؤرخ في

02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 384 .

⁴ - أنظر نص المادة 02 ، القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

إن الاشتراكات النقابية التي تجمع في أماكن العمل من الأعضاء وفقا لأحكام المادة 38 فقرة 6 من قانون 14/90 تترجم في الواقع حقيقة الالتزام النقابي وتجلب للنقابات وسائل استقلاليتها، علما بأن عدد الاشتراكات المحصل عليها لا يعطي صورة حقيقية على مكانة النقابة¹.

د/ التجربة والاقدمية :

لقد أثار معيار التجربة و الاقدمية، العديد من المشاكل بالنسبة للمحاكم القضائية ففي حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 27 أكتوبر 1971 اعتبرت إن التاريخ الحديث لإنشاء نقابة، لا يعبر وحده عن مدى تمثيلها ،لان الأمر كان يتعلق بنقابة مستقلة تأسست بتاريخ 20 فيفري 1971 بهدف انتخاب مهني كان من المفروض أن تتم بتاريخ 23 فيفري 1971.

وعلى العموم، فإن المحاكم القضائية اعترفت مع مرور الوقت للنقابات بعد إنشائها بالطابع التمثيلي، على أساس أن الأفكار تتطور بسرعة وان التمسك بمعيار الاقدمية يؤدي لا محالة إلى مواقف تعسفية، وانه غالبا ما يلجا في الواقع إلى تعويض الخبرة المنقوصة للنقابة، بالتجربة والحنكة الطويلة لمسيريها².

وفيما يتعلق بالاقدمية أو الخبرة المهنية نصت المادة 44، معدلة (قانون رقم 30/91) على أن المندوب النقابي أو ممثل العمال، يجب أن تكون له يوم انتخابه اقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقابلة أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية³.

وغني عن البيان، إن معيار التمثيلية التنظيمية النقابية يجب أن يقدر على ضوء نطاق القطاع المهني الذي تمارس فيه تأثيرها وهو ما يؤكد القضاء في ممارسته وأحكامه.

¹ - أنظر نص المادة 38 /6، القانون رقم 90-14 ، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 384 .

³ - أنظر للمادة 44، القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-14، المتعلق

بكيفيات ممارسة الحق النقابي،

الفرع الثالث: أهداف التنظيم النقابي:

ينطلق العمل النقابي من ضرورة إعطاء العمال التمثيل الشرعي داخل المنظمات الإدارية والإنتاجية، وكان لهذا النشاط روابط تاريخية برهنت على أن هذه المنظمة كانت بمثابة آلية تماسك وانسجام بين الهيئات التي لها صلاحية صنع القرار والهيئة القاعدية التي تعمل على تنفيذ القرار، فالنقابة جمعية خاصة تقوم بجمع الأعضاء العاملين بمهنة أو مهن قريبة من بعضها بقصد الدفاع عن الحقوق و المصالح الخاصة بأعضائها¹، وتتطور أهداف النقابات دائماً لتساير تطور الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية في العالم حيث تشمل:

- السعي لحماية مصالح العمال و تمثيلهم في مواجهة رب العمل .
- نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي و تحقيق أهدافه .
- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية و النشر و الإعلام.
- تحسين ظروف و شروط العمل.
- رفع الكفاية المهنية للعمال و الارتقاء بمستواهم المهني و الفني و تشجيع المنافسات و صيانة و دعم المال العام و حماية وسائل الإنتاج².
- الدفاع عن الحق في العمل وعن سياسات خلق و توسيع فرص العمل.
- المشاركة في خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.
- الاطلاع على صعوبات و مشاكل المنخرطين المادية و الاجتماعية ودراستها ثم تحويلها إلى مطالب³.

- تقديم الاستشارات القانونية لمن يطلبها وإعادة النظر في القوانين الأساسية للعاملين¹.

¹ - سامية عبد اللاوي، الرأي العام وتأثيره على النظام السياسي، الجزائر نموذجاً، جامعة عباس لغرور خنشلة الجزائر، دار الكتاب الجامعي، دولة الإمارات العربية المتحدة - الجمهورية اللبنانية، الطبعة الأولى، 2015، ص.106.

² - مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 69.

³ - جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة²، كلية العموم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، ص 80.

- الحق في المفاوضة الجماعية وحمايتها من أي تحكم إجباري، وحمايتها من التأثير والضغط، والإشراف على تنفيذ نتائجها بعد إبرامها في عقود واتفاقيات جماعية.
- مشروعية استخدام وسائل الكفاح الجماعية للعمال وعلى رأسها الإضراب عن العمل، والإضراب التضامني و الاجتماع والتظاهر والاعتصام وحرية الإعلام.
- استخدام جميع الوسائل الممكنة والسريعة لتنمية عضويتها وتحسين ماهيتها وتقوية دورها في الحياة.
- المساهمة في حماية الديمقراطية ومبادئها وممارستها، والعمل على إقامة عدالة اجتماعية.
- تنمية علاقات التعاون والمشاركة بينها وبين الأنشطة الاقتصادية، وبينها وبين الحكومة.
- حل المشكلات التي يواجهها الأعضاء في علاقتهم مع الجهات الحكومية .
- تقديم المعونات الطارئة في الظروف الصعبة.
- رفع مستوى الإدراك و الوعي لدى المورد البشري داخل التنظيم.
- تكوين النقابيين بما يخدم أهداف الإدارة.
- السهر على حقوق المورد البشري وحمايته من كل أشكال التهميش والتعسف والهيمنة.
- تحسين الموارد البشرية بواجباتهم المهنية .
- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة التغييرات القانونية².

المطلب الثاني: التطور التاريخي للتنظيم النقابي

لقد تزامن ظهور المشاكل الاجتماعية للطبقة العمالية مع ظهور و تطور الصناعة في أوروبا³، و ارتبطت نشأة و تطور النقابات بظهور الثورة الصناعية في أوروبا في منتصف القرن الثامن عشر و بروز مفاهيم وقيم جديدة تركز مبدأ الحرية الفردية، التي تنادي بحرية العامل ورب العمل في التعاقد، و

¹ - راييس رضا، المرجع السابق، ص 41 و42.

² - بوربيع جمال، المرجع السابق، ص 35.

³ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 10.

كان من نتائج تكريس الحرية الفردية الإخلال بمبدأ المساواة لعدم التكافؤ بين طرفي العلاقة نظرا إلى أن رب العمل هو الطرف الأقوى الذي يملك وسائل الإنتاج ورؤوس الأموال مما يؤهله لفرض شروطه و الهيمنة هيمنة كاملة على علاقة العمل، في حين أن العامل هو الطرف الضعيف الذي لا يملك سوى جهده وخبرته وحاجته إلى تأمين لقمة العيش، مما أدى به إلى الوقوع فريسة للاستغلال الرأسمالي و ما ترتب عنه من آثار بشعة كتردي ظروف العمل و تدهور حالة العامل المهنية و الصحية و الاجتماعية، كون كل ذلك رغبة عند العمال في التضامن عن طريق جمعيات تحمي مصالحهم و تدافع عنهم أمام جور أرباب العمل، كما كان لظهور النقابات الجزائرية ارتباطا وثيقا بالنقابات الفرنسية من حيث والفكرة و طريقة العمل¹، لذلك سوف نتناول نشأة و تطور النقابة أو التنظيم النقابي في ثلاثة فروع على النحو التالي :

التطور التاريخي للتنظيم النقابي في فرنسا (الفرع الأول)، نشأة و تطور التنظيمات النقابية في مصر (الفرع الثاني)، و أخيرا نشأة و تطور التنظيم النقابي في الجزائر على النحو الموالي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التطور التاريخي للتنظيم النقابي في فرنسا:

إن الحركة النقابية من الحريات التي تم انتزاعها عنوة ولم تكن الحضارات السابقة تعترف بها، كونها تشكل في نظرهم خطرا داهما على المصالح الفردية لأرباب الأعمال، وفرنسا من بين الدول التي كانت تحضر حق إنشاء النقابات والانضمام إليها و ممارسة الحرية النقابية بمظاهرها المتعددة، وقد بدا ذلك جليا من خلال عدم ورود مبدأ الحرية النقابية في "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن الفرنسي"²، وعلى هذا الأساس سنتناول تطور النشاط النقابي في فرنسا من خلال المراحل التالية:

أو لا :مرحلة نشأة وتطور النقابات في فرنسا

¹ - مناصرية سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الحاج لخضر - باتنة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2012 ، ص 25.

² - بورنين محمد أورابح ، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة مولود معمري - تيزي وزو ، كلية الحقوق ، بدون سنة، ص 24.

يرى المؤرخون لظهور النقابات في فرنسا أن النواة الأساسية لبروزها تتمثل في نظام الطوائف الذي كان سائدا في فرنسا في العصور الوسطى، و هو عبارة عن مجموعة من التكتلات الاجتماعية لأصحاب الحرف ينشئها الحرفيين المهرة بحيث يقومون باحتكار المهنة ولا يسمحون لأي حرفي آخر بممارستها، كما أنها تنظيمات تسمح بالعضوية لأصحاب العمل الأمر الذي أدى إلى شل حركة العمل وحرية العامل و خضوعه إلى السيطرة الكاملة و الصارمة من قبل هذه الطوائف، كما أدت عضوية أرباب العمل في هذه التنظيمات إلى تضارب مصالحهم مع مصالح العمال، مما أفقد العمال باعتبارهم الطرف الأضعف قدرتهم على الدفاع عن مصالحهم من خلال هذه الطوائف ، التي يفترض أن تكون أداة لحمايتهم و الدفاع عن مصالحهم¹ ، ورغم محاولة بعض العمال التحلل منها وإنشاء منظمات مستقلة عنها تهدف أساسا إلى الدفاع عنهم، و تقتصر العضوية فيها على فئة العمال دون غيرهم، إلا أن جهودهم لم تكفل بالنجاح لان هذه المحاولات تزعمها عمال ضعاف من ذوي الدخل المحدود. وقد أخذ هذا النظام في الاضمحلال في بداية القرن السابع عشر إلى أن انقضى نهائيا بعد قيام الثورة الفرنسية، وذلك بإصدار مرسوم Déccert D'Allard الذي تم بموجبه الإلغاء النهائي لنظام الطوائف حيث جاء هذا المرسوم كتكريس لمبدأ الحرية الفردية و حرية العامل في العمل دون قيود، إلا تلك التي تفرضها اللوائح التي تصدر عن الجهات المختصة حيث جاء فيه: " لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري أو ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسبا له ولا يلتزم في مقابل ذلك إلا بأداء الرسوم المقررة لمزاولة المهنة باحترام اللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة"².

كما قامت السلطة بالحد من دور الدولة في التدخل في علاقات العمل و حضر أي نوع من الجمعيات الوسيطة بين العمال و أصحاب العمل، وأدت القوانين التي كرسها الثورة الفرنسية إلى تضاعف قوة أرباب العمل على حساب العمال فأدى التطور السريع للثورة الصناعية وما صاحبها من

¹ - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 26.

² - عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 28. (مرسوم Déccert D'Allard الذي ألغى نظام الروابط).

استغلال لفئة العمال إلى ضعف الروابط بين أرباب العمل والعمال وتردي ظروف العمل وأجور العمال، فانقسم المجتمع إلى طبقتين طبقة مستغلة تملك رؤوس الأموال ووسائل الإنتاج و طبقة كادحة مستغلة تعمل لساعات طويلة مقابل أجور زهيدة¹، و ما زاد الوضع سوءا هو صدور قانون le chapelier بتاريخ 17 جوان 1791 الذي منع تكوين جمعيات²، وطبق على مخالف هذا القانون غرامات مالية حيث قدم السيد شابلييه مذكرة إلى الجمعية التأسيسية تحوي خلاصة فكر رجال الثورة من حيث تمجيدهم للحرية الفردية و حرية العمل و حضر أي تجمع أو تكتل مهني أو جماعي، و مما جاء في المذكرة "مما لا شك فيه أنه يجب أن يكون متاحا لكافة المواطنين حرية التجمع و لكن يجب أن لا يسمح للمواطنين ذوي المهن أن يجتمعوا من أجل حماية مصالحهم المشتركة فلم يعد هناك في الدولة أي وجود لنظام الطوائف و لم يعد يوجد إلا المصلحة الخاصة لكل فرد و المصلحة العامة فقط و غير مسموح بالدعوة لإيجاد أي مصلحة وسيطة..."، هذا وقد جاء في المادة الأولى من هذا القانون: "القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي، لذلك يحضر إعادة تكوين هذه التجمعات تحت أي شكل من الأشكال و لأي سبب من الأسباب"، أما المادة الثانية فقد نصت: "على أن يحظر القانون على ذوي المهن إتيان بعض الأفعال التي يمكن أن تساعد على تكوين تجميع خاص بهم". هذا وقد تم تنويع هذا الحظر بنصوص تتضمن عقوبات على المخالفين له حيث نصت المادة الرابعة من نفس القانون على عدم دستورية أي تجمع لذوي المهنة الواحدة لأي غرض من الأغراض ولا سيما التجمع من أجل الاتفاق على القيام بأي إجراءات من شأنها رفع الأجور³، كما تضيف المادة السادسة من القانون أنف الذكر توقع عقوبة الحبس والغرامة إذا صاحب هذا التجمع القيام بأعمال عنف و تهديد لأصحاب العمل، كما اعتبر الدستور الفرنسي أي تجمع مهني أو حرفي مخالف للدستور الفرنسي.

¹ - مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 37.

² - عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 23 (قانون لوشابلييه (loi le chapelier) الصادر بتاريخ 14 جوان

1791 الذي يؤكد على إلغاء الروابط و يمنع الإضراب، يحمل اسم المحامي لوشابلييه).

³ - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 28.

وتدعيما لما جاء به قانون شابلييه جاءت نصوص القانون الجنائي الصادر سنة 1799 في مواد 414-415 متضمنة لعقوبات يخضع لها كل من العمال و أرباب العمل في حالة التجمع المهني، و في حالة إتيان ما يشكل مخالفة لنصوص المادتين السابقتي الذكر تعتبر هذه المخالفة جريمة وتسمى جنحة التحالف، غير أنه حدث التحايل على هذا القانون و تم تشكيل جمعيات شركات الإغاثة *société de secours mutuelle* ، وهي شركات سمح لها بوجود قانوني وسمح لها بأن تنشط نظرا لطابعها الخيري رغم ضمها للعمال، لكن السلطات كانت شديدة الحذر من الجمعيات العمالية وبالموازاة كانت الحكومة آنذاك تغض النظر وتتسامح مع جمعيات أصحاب العمل، كما تشكلت في نفس الفترة تنظيمات غير مشروعة في نظر القانون تحمل أسم " *Société de résistance*" شركات المقاومة، كان من بين أهدافها خلق تعاون ومساعدة بين العمال ومقاومة البورجوازية فكانت تلك هي الصور الأولى للجهود الجماعية العمالية لمحاولة تأسيس حركة نقابية¹.

ثانيا:مرحلة بداية ظهور النقابات والاعتراف القانوني بها

رغم أن المشرع الفرنسي بعد الثورة الفرنسية سعى بكل جهد إلى تكريس الحرية الفردية والحيلولة دون أي تجمع مهني²، إلا أن ذلك لم يؤدي إلى استسلام القوة العاملة وخضوعها لإحكامه، بل واصل العمال كفاحهم من أجل حقهم في التجمع للدفاع عن مصالحهم المشتركة، وكان للثورات التي قام بها العمال دور في الاعتراف القانوني بالنقابات، كما ترتب عن ثورة 1848³، القضاء على الملكية و إعلان الجمهورية الثانية في فرنسا وشارك العمال لأول مرة في الحكومة المؤقتة فكان من نتائج ذلك، تضمين المادة الثامنة من الدستور الجديد حق المواطنين في التجمع فسارعت بعض الجماعات العمالية إلى تكوين جمعيات خاصة بها، لكن هذه الحرية ما فتئت أن لاقت عقبات جديدة وذلك بصدور القانون المؤرخ في 19 جوان 1849 الذي منح سلطة تقديرية للحكومة في منع

¹ - مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 28 و 29.

² - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي ، دار هدى للطباعة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص 22.

³ - عصام طوالي النعالي، المرجع السابق، ص 29.

الجمعيات والتجمعات إذا رأت أنها خطر على الأمن العمومي، كما زادت الأوضاع سوءا إثر انقلاب 20 ديسمبر 1851 حيث منعت كل الجمعيات بما فيها العمالية، ومنح مرسوم 25 مارس 1852 للإدارة وحدها صلاحية إجازته¹.

ثم طرأ نوع من التطور أدى إلى صدور عدة قوانين لصالح الطبقة العاملة منها صدور قانون 25 ماي 1864 الذي ألغى المادتين 414 و 415 من القانون الجنائي وكذلك جنحة التحالف و جريمة التجمع، و أقر بحق العمال في التجمع المؤقت للتشاور دون أن يعترف لهم بحقهم في تشكيل نقابات، كما أقر لهم بحقهم في الإضراب، غير أن ذلك لم يستمر طويلا بسبب نجاح الطبقة البرجوازية في الانتخابات التشريعية، وعلى الرغم من ذلك استمرت الحركات النقابية في البروز و كانت تعقد اجتماعات سرية إلى غاية الاعتراف القانوني بوجودها في تاريخ 31 مارس 1868 الذي يعد يوما مشهودا في تاريخ الحركة النقابية الفرنسية، فقد اعترف المشرع الفرنسي بحق العمال في تكوين نقابات و الانضمام إليها، إلا انه أحاطها بجملة من القيود كالإعلان عن اجتماعاتها مسبقا و قبول ممثل عن السلطة العامة في تلك الاجتماعات، و كان هذا بمثابة فرض نوع من الرقابة عليها، ورغم ذلك عدت هذه الخطوة من عوامل بروز النقابات في فرنسا².

بعد ذلك بدأت معالم هذه النقابات تتضح شيئا فشيئا و صدرت ثلاث قوانين أساسية تنظم حرية إنشاء النقابات و الانضمام إليها و حرية العمل النقابي في إطارها، فكان أول قانون سنة 1875 يسمح بتكوين نقابات في التعليم العالي ثم تلاه قانون سنة 1884 المتعلق بالنقابات المهنية³، ثم تلاه قانون 1898 الخاص بجمعيات الإغاثة المتبادلة، وبعده القانون الصادر في الفاتح من جويلية 1901 الخاص بالجمعيات منعظفا أساسيا في تاريخ الحركة الجمعوية الفرنسية و مدعما

¹ - مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 28 و 29.

² - عيوش حورية، إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2006، ص 66.

³ - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 25.

للحركة النقابية على اعتبارها نوع خاص من الجمعيات¹، ومنذ ذلك الحين تضاعفت جهود المنظمات النقابية في فرنسا لتكريس الحق النقابي و مبدأ الحرية النقابية و تحقيق المكتسبات العمالية ، حيث تحررت السلطات العمومية واصدر وزير الداخلية منشورا بتاريخ 12 جانفي 1903 يتعلق بالنقابات المحلية *Syndicats des cotonniers* ، وأصبح من حق المواطنين إنشاء جمعيات لها تقريبا نفس الامتيازات التي هي للنقابات².

الفرع الثاني: التطور التاريخي للتنظيم النقابي في مصر:

طبقا للقانون رقم 35 لسنة 1976 المعدل بالقانون رقم 01 لسنة 1981 يوجد في مصر نوعان من النقابات، النقابات المهنية والنقابات العمالية. يكمن الفرق بين هذين النوعين في كون النقابات المهنية عبارة عن أشخاص عامة أو مؤسسات مهنية عامة تتمثل مهامها في تنظيم شؤون المهن التي يمارسها الأفراد كالتطب والحمامة والهندسة، ويكون الانضمام إليها إجباريا لممارسة هذا النشاط، أما النقابات العمالية فهي من أشخاص القانون الخاص، ولا تلزم الدولة العمال بالانضمام إليها، يتمثل دورها فقط في الدفاع عن حقوق أعضائها وتحسين ظروف عملهم³.

أما تطور النشاط النقابي المصري، يمكن تقسيمه إلى مرحلتين: مرحلة ما قبل ثورة 23 جويلية 1952 ومرحلة ما بعد ثورة 23 جويلية 1952 .

أولا: النقابات في مصر قبل ثورة 23 جويلية 1952

أول تشكيل نقابي ظهر في مصر نقابة المحامين سنة 1876 لتمثيل أعضائها أمام المحاكم المختلطة، ثم بعد صدور القانون 26 لسنة 1912 الذي يسمح بإنشاء النقابات المهنية، نقابة أخرى

¹ - حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام- في النظام القانوني و الوضعي و الإسلامي دراسة مقارنة، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2015، ص 273 .

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 375 .

³ - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 26 .

للمحامين تمثل أعضائها أمام المحاكم الأهلية، تبعثها نقابة المهندسين سنة 1920، ونقابة الصحفيين عام 1909، ونقابة الأطباء في الأربعينيات حتى بلغ عدد النقابات المهنية في مصر في نهاية القرن الماضي أكثر من 23 نقابة¹.

أما النقابات العمالية المصرية، فيعود ظهورها إلى إضراب عمال صناعة السجائر سنة 1894 بالقاهرة، فأنشأت سنة 1900 أول نقابة عمالية تجمع مختلف الأنشطة العمالية قبل أن تتفرع عنها عدد من التنظيمات النقابية كجمعية اتحاد عمال الخياطين سنة 1901، وجمعية عمال السكك الحديدية عام 1908، حتى بلغ عدد النقابات العمالية عام 1911 إحدى عشر نقابة تضم ستة آلاف عامل².

وقد خاضت النقابات العمالية بعد ثورة 1919 صراعا مريرا من خلال إضرابات متكررة جعلتها تتحصل على الاعتراف القانوني بمقتضى القانون رقم 85 لسنة 1942 والذي حدد لأول مرة في مصر الشروط القانونية لتكوين النقابات، والأشخاص الذين يحق لهم إنشائها والغرض منها، ولم تمر 10 سنوات بعد ذلك ، قامت ثورة 23 جويلية 1952 وصدر القانون 319 لسنة 1952³.

ثانيا: النقابات في مصر بعد ثورة 23 جويلية 1952

نظرا للفقر والظروف المعيشية الصعبة ثار الشعب ضد النظام عدة مرات إلا انه باء بالفشل في كل مرة ، ذلك إلى تاريخ 23 جويلية 1952 حيث سيطر الضباط الأحرار بقيادة جمال عبد الناصر (1954-1970) على مقاليد الحكم في مصر، دخلت مصر عندئذ العصر الجمهوري وتم تعيين محمد نجيب رئيسا بتاريخ 18 جويلية 1953 قبل أن ينقلب عليه جمال عبد الناصر في 14 نوفمبر 1954.

¹ - عصام طوالي التعالي، المرجع السابق، ص 53.

² - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 26 و 27 .

³ - عصام طوالي التعالي، المرجع السابق، ص 54 .

وابتداء من ذلك التاريخ، فرض النظام المصري على النقابات قيودا شديدة ساعيا إلى التقليل من تأثيرها على الساحة السياسية، فعمد إلى احتوائها وجعلها جهازا تابعا للدولة وتم وضع قيود تضمن عدم تحرك الحركة النقابية بحرية، كما فرضت اتحادات النقابات قيادات موالية للدولة مما جعل نشاط النقابات هشا ومحدودا، ومن صور التضييق على الحرية النقابية، تم جمع النقابات العمالية المستقلة (23 نقابة) سنة 1957 ضمن جهاز موحد "الاتحاد العام لنقابات عمال مصر" الذي يمتاز بمولاته الشديدة لسياسة النظام¹.

صدر بعد ذلك دستور سنة 1971 رسميا لتشجيع النشاط النقابي لكن السلطة سرعان ما سعت إلى التقليل من تأثيره الفعلي من خلال إصدار القانون رقم 35 لسنة 1976 والقانون رقم 01 لسنة 1981 الذي يحدد الإطار القانوني للنقابات العمالية، والذي بقي ساري المفعول إلى الأيام السابقة.

ومما يؤخذ على هذا القانون انه يمنح لوزارة العمل سلطة وصائية على النقابات، فالوزارة هي التي تحدد مواعيد وإجراءات الترشيح النقابي والانتخابات لتشكيلات المنظمات النقابية، بعد قرار من الوزير المختص وموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال².

أما فيما يخص النقابات المهنية، فقد بدأت القيود تفرض عليها في مصر بعد أن اجتمع ممثلو، "نقابة الأطباء" سنة 1990 مطالبين بتنازل الرئيس المخلوع حسني مبارك عن رئاسة الحزب الوطني، وإلغاء قانون الطوارئ، والقيود على حرية الصحافة، وتعزيز حرية الأحزاب، وضمن انتخابات نزيهة، فردت الدولة على ذلك بالقانون رقم 100 لسنة 1993 بعنوان "ضمانات ديمقراطية العمل النقابي"، من مظاهر قهر هذا القانون للنقابات المادة الثانية منه التي تشترط لصحة انتخاب النقيب وأعضاء المجلس تصويت نصف عدد أعضاء الجمعية العمومية في يوم سوى أيام العطل، وان لم يكتمل

¹ - اللجنة العربية لحقوق الإنسان ، القوانين الاستثنائية و حق التنظيم في مصر ، موقع الكتروني:

<http://hem.bredband.net/dccls2/EGYPT.htm>

² - حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق، ص 277.

النصاب يصبح الحد الأدنى المطلوب ثلث الأعضاء، وفي حالة عدم اكتمال النصاب توضع النقابة تحت الإشراف القضائي إلى اجل غير مسمى، فقد كان من المنتظر أن يؤدي ذلك إلى تجميد عدد كبير من النقابات وشل نشاطها المالي¹.

و الجدير بالملاحظة أن الإضراب كان ممنوعا سنوات طويلة في مصر، بل ويعتبر جريمة معاقب عليها بالأشغال الشاقة، وذلك إلى شهر يناير 2003 حيث اعترف مجلس الشعب بحق الإضراب بنفس الشروط المعمول بها في إنجلترا: "موافقة ثلثي أعضاء النقابة العامة، اشتراط فشل مراحل التفاوض والوساطة والتحكيم مع أصحاب العمل، وتوجيه مذكرة مسببة للإضراب ومدته"².

الفرع الثالث: التطور التاريخي للتنظيم النقابي في الجزائر:

لا تختلف نشأة النقابات العمالية في الجزائر عن بدايات ظهور النقابات في باقي الدول، خاصة العربية، وارتبط تطورها بالتغيرات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية التي أثرت تأثيرا حاسما على تشكيل الطبقة العاملة وتكوينها، ونشاط النقابات و تطور أدوارها وأدواتها النضالية لتحقيق مطالبها، وعليه يمكن تحديد مرحلتين على أساس تاريخي كالتالي³:

أولا: مرحلة نشأة وتطور الحركة النقابية إبان الاستعمار الفرنسي

كانت الآلات ووسائل الإنتاج التي اصطحبها المحتلون معهم هي بداية دخول الثورة الصناعية إلى الجزائر على أثر الاحتلال الفرنسي سنة 1830، وفي تلك الآونة كانت تركيبة المجتمع الجزائري بسيطة جدا ، فكان معظمهم يشتغلون في الزراعة ويقطنون في الأرياف و يتخذون النشاط الفلاحي المصدر الأساسي لرزقهم، باستثناء القلة ممن يسكنون في المدن وهم الأعيان وأصحاب الأملاك وبدخول المعمرين إلى الجزائر، سعوا إلى السيطرة على أجود الأراضي الزراعية التي يمتلكها الأهالي

¹ - عصام طوالي التعالي، المرجع السابق، ص 56.

² - المركز المصري الاجتماعي الديمقراطي، الموقع الإلكتروني:

<http://www.geocities.com/sdegc/34.html>.

³ - إيمان النميس، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة مرحلة التعددية النقابية، دار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014، ص 51.

وفرضوا الضرائب بأسعار مرتفعة كما قاموا بترحيلهم إلى الأماكن الأقل خصوبة، و قاموا بتحويل الأراضي الخصبة إلى شركات زراعية كما غيروا نمط الزراعة الجزائرية، بما يخدم ويتمشى و الصناعة الفرنسية الأولية¹.

وبازدهار الصناعة الفرنسية أخذ المحتلون في الهجرة العكسية من الأرياف إلى المدن لمزاولة النشاط الصناعي، وانخفض اهتمامهم بالنشاط الزراعي فانخفض عدد المزارع التي استولى عليها المعمر، وانصرف معظمهم إلى العمل في التجارة و قطاع الخدمات و الصناعات الأولية²، إذ سارعت السلطات الفرنسية إلى إبعاد آلاف العمال من باريس إلى الجزائر مما ساعد على نمو النشاط الاقتصادي و ازدياد حجم التبادل التجاري و توسعت شبكة النقل و المرافق الحديثة بما فيها المرافق الجزائرية العامة، وكانت البوادر الأولى لتشكيل الطبقة العاملة الجزائرية هي الانضمام لهذه النشاطات ولكن في حدود ضيقة جدا.

سعى الجزائريون إلى تحسين أحوالهم و البحث عن ظروف عمل أفضل فآخذوا في الهجرة إلى فرنسا مما ترتب عنه نشأة الطبقة العاملة الجزائرية في فرنسا، ورغم أنه تم الاعتراف بتكوين النقابات في فرنسا سنة 1868، والنقابات المهنية سنة 1884 و صدور قانون الجمعيات سنة 1901 في فرنسا إلا أن العمال الجزائريون لم يستفيدوا من هذه القوانين على اعتبار أن هذه القوانين كانت مقصورة على العمال الفرنسيين أو على فئة قليلة من العمال المجنسين من الجزائريين، كما تم تأسيس عدة نقابات فرنسية في الجزائر لم يكن يعترف للعمال الجزائريين بالانضمام إليها للأسباب ذاتها³.

1 - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 31 و 32.

2 - عبد المجيد صغير يرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2004، ص 16.

3 - شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في جامعة الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري - قسنطينة، 2010، ص 54.

وقد بدأت بوادر النقابة الجزائرية من خلال النقابيين الجزائريين واندماجهم في النقابات الفرنسية، و كانت النواة الأولى لتشكيل النقابات الجزائرية هي الانخراط في النقابات الفرنسية للعمال المجنسين من الجزائريين للدفاع عن مصالحهم، ومن هنا ارتبط العمل النقابي الجزائري بالعمل النقابي الفرنسي¹.

وفي سنة 1924 سعت الطبقة العاملة من الجزائريين المتواجدين في فرنسا إلى إنشاء أول تنظيم سياسي عرف باسم نجم شمال أفريقيا²، وكان في مقدمة أهدافه الكفاح من أجل الاستقلال، و منذ ذلك الحين أصبحت مساعي الحركة العمالية الجزائرية تتجه إلى تشكيل نقابات مركزية جزائرية مستقلة كلياً عن النقابات الفرنسية رافعة شعار الحرية والاستقلال بدل الدمج و الوحدة، وكانت البوادر الأولى لهذه المساعي متمثلة في قيام العمال الجزائريين بسلسلة من الإضرابات في عام 1920-1924 ضد البواخر المحملة بالخمور وفي سنة 1928 شارك مندوب عن العمال الجزائريين في مؤتمر الرابطة الدولية من أجل استقلال الشعوب في بروكسل واستطاع إقناع المؤتمر بالتصويت على القرار الذي يدعوا إلى استقلال الجزائر والاعتراف بحقها في تقرير المصير والمساواة في الحقوق السياسية، وكان من نتائج ذلك الاعتراف القانوني بالنقابات³.

بعد عام 1931 بدأت فكرة السماح للعمال الجزائريين بإنشاء نقابات خاصة بهم اثر اعتلاء الجبهة الشعبية الحكم في فرنسا سنة 1936، و تم عقد مؤتمر كبير في الجزائر حضره ممثلو المنظمات السياسية والنقابية وقد أفصح المؤتمر عن جملة من القرارات كان من بينها إلغاء القانون الخاص بالجزائريين، و تطبيق التدابير الاجتماعية المطبقة في فرنسا، و تحديد ساعات العمل ب 46 ساعة في الأسبوع، و كذلك الاعتراف بحرية مزاوله النشاط النقابي للنقابات الجزائرية، واعتبرت هذه من أهم المكاسب التي تحققت للجزائريين من خلال هذا المؤتمر غير أن إعلان الحرب العالمية الثانية، و سياسة القمع التي كانت تمارسها السلطات الاستعمارية على الجزائريين حالاً دون التمتع بهذه الحقوق

¹ - إيمان النميس ، المرجع السابق، ص 52.

² - عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 59.

³ - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 33.

المكفولة لهم و المصرح عنها في المؤتمر أنف الذكر¹، وبعد نهاية الحرب العالمية الثانية استأنف العمال نشاطهم النقابي و النضالي معا فقاموا بتنظيم سلسلة من التظاهرات و الإضرابات على المستوى الوطني، شملت المدن الكبرى كالجائر العاصمة و وهران و عنابة و قسنطينة، و تم قمعها و مواجهتها من طرف المستعمر بالرصاص مما أدى إلى استشهاد عدد كبير من الجزائريين².

شكل هذا الحدث الأليم منعرجا حاسما في التحول الذي طرأ على أسلوب و طبيعة النضال الذي انتهجته الحركة النقابية الجزائرية، فقامت خلال المؤتمر التأسيسي لحركة انتصار الحريات الديمقراطية سنة 1947 بتكوين لجنة مكلفة بالشؤون الاجتماعية و النقابية كما تم تكوين خلايا في المصانع و الورشات ينشطها نقابيون، كما تم تشكيل هيئة مركزية للقضايا العمالية في الجزائر و فرنسا في سنة 1952 عهدت رئاستها للمناضل الكبير عيسات أيدير³، كما أوصى مؤتمر عام 1953 بتنظيم نقابة مركزية هذا على المستوى الوطني، أما على مستوى المغرب العربي فقد دعا مؤتمر الاتحاد العام لعمال تونس في سنة 1951 الذي شارك فيه وفد جزائري إلى إنشاء مركزية نقابية جزائرية، وفي جوان 1954 تم تشكيل الاتحاد العام للنقابات الجزائرية كمنظمة مستقلة، و لكنها عضو في الكنفدرالية العامة للشغل، تم حل هذه المنظمة في جويلية 1956 من طرف السلطات الاستعمارية نتيجة لإعمالها النضالية المساندة للثورة التحريرية و على اثر الخلاف الذي وقع في حركة انتصار الحريات الديمقراطية قامت العناصر المصيلية في منتصف فيفري 1956 بإنشاء منظمة نقابية هي "اتحاد نقابات عمال الجزائر" و بعد أسبوع فقط من ميلاد هذه المنظمة النقابية ذات الانتماءات المصيلية نشأ "الاتحاد العام للعمال الجزائريين"، في 24 فيفري 1956¹، وجاء تأسيسه في هذا الوقت بالذات من أجل إعطاء نفس جديد للثورة و تدعيم لصفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية

1 - احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 348.

2 - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 33 .

3 - عصام طوالي النعالي، المرجع السابق، ص 59، (عيسات أيدير: نقابي و شهيد جزائري، ولد في قرية "جمعة صهاريج" قرب مدينة تيزي وزو (1919/1959)).

في تنظيم نقابي واحد وأيضا لدفع هذه الشريحة الاجتماعية للمساهمة ليس فقط في الدفاع عن مصالح العمال المادية والاجتماعية، وإنما للنضال السياسي والكفاح المسلح من أجل تحرير الجزائر، ومن بين الأهداف المتوخاة من وراء تأسيس الإتحاد، تدويل المشكلة النقابية الجزائرية والتجنيد الفعال لكل عمال العالم من أجل تأييد قضية العمال الجزائريين المكافحين، ولتجسيد هذه الأهداف انضم الإتحاد إلى الجامعة العالمية للنقابات الحرة التي وجد فيها منبر لتبليغ صوته إلى الرأي العام العالمي، حيث تمكن على أثرها من كسب اعتراف الرأي العام النقابي الدولي وإقرار الحركة النقابية الدولية بحق العمال الجزائريين في الحرية و الاستقلال¹.

حاولت السلطات الاستعمارية الحد من نشاط وتحركات الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال عرقلة نشاطه وعدم السماح لقاداته بالخروج من الجزائر، والزج بهم في السجون الفرنسية، مما جعله يلجأ إلى العمل السري متخذاً من تونس مقراً لعمله، و قد ساهم مساهمة فعالة في تنظيم الإضرابات الوطنية²، كإضراب الخامس من شهر جويلية 1956 و إضراب 27 جانفي 1957 الذي استمر أسبوعاً كاملاً، كما لعب الإتحاد دوراً كبيراً ومميزاً في تنظيم الطبقة العاملة الجزائرية وحرص صفوفها لخدمة أهداف الثورة التحريرية، وأزداد هذا الدور وتجدد بعد انعقاد مؤتمر الصومام الذي أكد على الدور الذي تقوم به الطبقة العاملة في الثورة.

ثانياً: مرحلة تطور الحركة النقابية بعد الاستقلال

بعد الاستقلال و انتهاء النظام الاشتراكي، بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره النقابة المركزية الوطنية الوحيدة و التي كانت تعمل تحت لواء و إشراف الحزب الوطني الوحيد الممثل في حزب جبهة التحرير الوطني³، واعتبرت امتداداً طبيعياً له وذلك لتحقيق التحول الاجتماعي وبناء الاشتراكية و الدفاع عنها و هو ما تضمنه الميثاق الوطني لسنة

1 - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 34.

2 - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 34.

3 - سمغوني زكريا ، المرجع السابق، ص 35.

1976" إن تعزيز التحالف بين العمال و الفلاحين و الجنود و الشباب و العناصر الوطنية سيكسب الثورة مناعة تامة ويمكنها من التقدم بكل ثبات في طريق الاشتراكية و سيحصل هذا التحالف بقيادة الحزب الطلائعي " و بقي الاتحاد وفيا لمبادئ ثورة نوفمبر ساعيا لتجنيد الطبقة العاملة لالتحاق بالركب التنموي، و قد حافظ على الروابط المتينة التي كانت تربطه بالقيادات السياسية التي اعتبرته أحد أهم المنظمات الجماهيرية في الدولة، غير انه سرعان ما انطلقت شرارة التوتر بينهما، نتيجة الهيمنة الحزبية على العمل النقابي¹.

هذا وقد سعى الاتحاد للاستقلال عن الحزب والسلطة، وقد برزت مظاهر الهيمنة في تدعيم بعض أساليب التسيير الذاتي وتشكيل لجان المشاركة في المؤسسات و سياسة التخطيط الفوقي و مركزية التسيير الإداري بالإضافة إلى ربط الترشح لأي منصب مهما كان نوعه بالخرائط في حزب جبهة التحرير الوطني، و هو الأمر الذي جعل الاتحاد يرد بسلسلة من الإضرابات عرفت بإضرابات التسيير الذاتي، أما عن دور الحركة النقابية الجزائرية في هذه المرحلة فقد كان يتبلور في هدفين أساسيين²:

الأول مطلي يتعلق أساسا بمسألة الأجور، و لم يبرز هذا الهدف كثيرا نظرا لتبني الدولة سياسة النقشف لتحول دون تشكل طبقة برجوازية في الدولة تستأثر بخيرات البلاد، كذلك عدم تنظيم القطاع الخاص بشكل دقيق وواضح، إضافة إلى تفشي ظاهرة البطالة، أما القطاع العام فانه كان خاليا من السياسة المطلوبة باعتباره عصب الاقتصاد الوطني، و كان يسوده النمط التنظيمي البيروقراطي فيما يخص هذه المطالب، أما الهدف الثاني فيتمركز حول الجوانب السياسية للعمل النقابي المرتبطة بالمصلحة العليا للبلاد والمسار التنموي، وفي تلك الفترة كانت المواثيق و القوانين الوطنية هي التي تحدد نشاطات الحركة النقابية و نجد على سبيل المثال ما ورد في الميثاق الوطني لسنة 1976، الذي حدد النشاط النقابي بتأطير العمال، و تطوير العمل السياسي، و التكوين الإيديولوجي للعامل و رفع مستوى العمل السياسي و الثقافي للعامل، وتحسين مؤهلات العمال التقنية و العلمية، والسهر على

1 - إيمان النمى، المرجع السابق، ص 55.

2 - مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 35.

الدفاع عن حقوق العمال ضد الاستغلال الرأسمالي في القطاع الخاص، و هذه ابرز نشاطات النقابة في تلك الفترة و التي تدل على أن النقابة مندمجة في المشروع الاجتماعي و لا تملك خطة عمل خاصة به¹.

بعد وفاة الرئيس الهواري بومدين قامت السلطات الجزائرية بإتباع سياسة الهيكلية فقامت المؤسسات الصناعية بتنظيم عدة إضرابات للتعبير عن سخطها و غضبها ، فما كان من السلطة إلا أن قامت بقمع هذه الإضرابات كونها تعد أعمالا مخالفة للقانون، والجدير بالذكر إلى أن أحداث أكتوبر 1988 اعتبرت منعرجا حاسما في تغيير المسار الإيديولوجي والسياسي للدولة الجزائرية و فتح المجال أمام ممارسة الحقوق و الحريات العامة والاعتراف بالتعددية السياسية و النقابية و تم تتويج ما جاء في دستور 1989 بجملة من النصوص القانونية التي تعالج مختلف الحقوق و الحريات و من ضمنها الحرية النقابية، التي أولاهها المشرع الوطني أهمية و عناية بارزة عن طريق السعي لتكريسها من خلال النصوص الدستورية و القانونية، و قد تضمن قانون 90-14²، حق العمال و أصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية و الانضمام إليها بكل حرية و استقلالية ودون أي تمييز، كما نص على حقهم في تكوين اتحادات و الانضمام إليها، ويعتبر هذا القانون الأول في البلاد الذي يكرس الحرية النقابية على غرار قوانين الشرعية الدولية و دستور منظمة العمل الدولية و إعلان فيلادلفيا والاتفاقيات الصادرة عنها بهذا الخصوص كالاتفاقية 87³ والاتفاقية 98⁴.

المبحث الثاني: القواعد الدولية و الوطنية الحامية للتنظيم النقابي

حظيت قضية مسألة الحقوق والحريات النقابية باهتمام كبير على المستوى الدولي حيث أقرتها العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة وكرستها كحق أساسي من

¹ - مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 37.

² - انظر المادة 03 و، 04 القانون رقم 90-14 ، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ - الاتفاقية رقم 87، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، منظمة العمل الدولية، 1948.

⁴ - الاتفاقية رقم: 98، الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والتفاوض الجماعي، منظمة العمل الدولية، 1949.

حقوق الإنسان، كما عنيت منظمة العمل الدولية بتنظيم أسسها وأوجه ممارستها في أحكام ومبادئ عامة شملتها العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن هذه المنظمة لتمثل هذه المبادئ المكرسة على المستوى الدولي مرجعا أساسيا تستند إليه الدول في تنظيم ممارسة هذه الحقوق على الصعيد الداخلي¹.

و عليه سنتطرق إلى القواعد العالمية و الإقليمية المقررة لحماية التنظيم النقابي (المطلب الأول)، و كذلك القواعد الوطنية المقررة لحماية التنظيم النقابي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: القواعد العالمية و الإقليمية المقررة لحماية التنظيم النقابي

استقطب موضوع الحق النقابي اهتمام العديد من دول العالم، وكذا التنظيمات الدولية، ليمثل حقا أساسيا من حقوق الإنسان، معترف به ومنصوص عليه في إطار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواثيق والتوصيات الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة، وأخصته العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بالتنظيم، لتشكل بذلك حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها وحرية ممارسة النشاط النقابي مبدءا أساسيا، في إطاره تتحدد معالم النظام القانوني لممارسة الحق النقابي².

وعلى هذا الأساس، سنخص بالدراسة النصوص العالمية الخاصة (الفرع الأول)، وكذا النصوص العالمية العامة (الفرع الثاني)، و أخيرا النصوص الإقليمية المقررة لحماية التنظيم النقابي على الصعيد العربي و الإفريقي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: النصوص العالمية الخاصة (اتفاقيات العمل الدولية):

نجد هذه النصوص في اتفاقيات دولية، أبرم معظمها في إطار منظمة العمل الدولية، إحدى وكالات هيئة الأمم المتحدة المتخصصة، تأسست لأول مرة في سنة 1919 كمنظمة مرتبطة بعصبة الأمم المتحدة في ذلك الحين، بمقتضى أحكام القسم الثالث عشر (13) من معاهدة فرساي، (المواد

1- ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 47.

2- عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 44.

من 387 إلى 427)، للإشراف على شؤون العمل وتحقيق ما يلزم لحماية العمال، ورفع مستوى معيشتهم في جميع أنحاء العالم¹.

إن هذه الهيئة، وإن كانت قد أنشئت في ظل عصبة الأمم، فإنها كانت ذات كيان مستقل عن العصبة، وقد استمرت الهيئة تعمل في المحيط الدولي منذ إنشائها، باسمها الخاص، مما مكنها من الحفاظ على كيانها رغم زوال عصبة الأمم المتحدة، ثم أبرمت في سنة 1947، باعتبارها هيئة مستقلة، اتفاقاً مع الأمم المتحدة بغرض التعاون المتبادل مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي لهيئة الأمم المتحدة، ومنذ إنشائها، تمحور أسلوب نشاط المنظمة حول إصدار توصيات، وإرساء قواعد اتفاقية فتبنت أكثر من 160 اتفاقية دولية و170 توصية.

فقد حظي موضوع الحريات النقابية باهتمام كبير من قبل منظمة العمل الدولية التي كرست مبدأ الحرية النقابية في دستورها، وجسدت القواعد الأساسية لحمايته في الاتفاقيات الدولية التي أصدرتها².

ففي مؤتمر واشنطن عام 1919، تم التعرض لبعض القضايا المتعلقة بالحرية النقابية، بالمناقشة وتم تقديم بعض الشكاوي في هذا الصدد، وتم طلب تأجيل أي سؤال في جدول الأعمال إلى المؤتمر الموالي، وفي عام 1920 طرحت المشكلة نفسها، بطريقة أكثر صراحة إثر طلب حكومة "المجر من منظمة العمل الدولية إرسال لجنة تحقيق بشأن وجود إرهاب حكومي ضد العمال"³، وقبل نهاية هذا التحقيق تم اتخاذ قرار بإحالة موضوع إبرام اتفاقية تنظم الحرية النقابية إلى

مؤتمر 1927، إلا أن الواقع أثبت عكس ذلك، فسرعان ما نشبت خلافات بين أعضاء المؤتمر بشأن ذلك. وكانت المنظمة تدرك أن تشريعات الدول المختلفة، بناء على الاستقصاء الذي تم عمله، متباينة بصدد الحرية النقابية، ولذلك أرادت رسم الخطوط العريضة لمبدأ الحرية النقابية عبر

1- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 42.

2- ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 399 و ص 400.

1- جمال البناء، الحرية النقابية، الجزء الثالث، المؤسسة الجزائرية للطباعة، بدون سنة نشر، ص 11.

معاهدة دولية مع ترك التفاصيل والمسائل الثانوية لتقدير كل دولة، وكان مشروع المعاهدة يرمي أولاً، إلى ضمان حرية كافية للأجراء وأرباب العمل في أن ينضموا إلى النقابات التي يختارونها بكامل إرادتهم، وثانية إلى إقرار حرية النقابات نفسها في ممارسة نشاطها¹.

وتم رفض هذا المشروع، وفشل المؤتمر في الوصول إلى نتيجة إيجابية نظراً للخلاف الذي قام بين أعضاء المؤتمر بين جانب يؤكد وجوب إقرار حرية الانضمام بشقيها الإيجابي و السلبي، وجانب آخر يقصر الاعتراف بحرية الانضمام على شقها الإيجابي مع ترك الشق السلبي للانضمام لتقدير كل دولة، كما نددت العديد من الدول بوجوب إطلاق سلطة الدولة في تحديد الشكليات الواجب توافرها لتأسيس التنظيم النقابي.

وبعد فشل المحاولة الرامية إلى عقد اتفاقية دولية تحمي بطريقة كاملة مبدأ الحرية النقابية، سعت المنظمة إلى إبرام اتفاقية محددة تقتصر على مجرد الإقرار القانوني لمبدأ الحرية النقابية، وقد أعلنت اللجنة المكلفة بدراسة هذا الموضوع أن المشروع المقترح سوف يستخدم عبارات المادة 427 فقرة 2 من معاهدة فرساي والتي كانت تنص على حرية العمال وأرباب العمل في آن واحد، في التجمع من أجل تحقيق الأهداف التي لا تتعارض مع القانون².

وبعد الحرب العالمية الثانية، انضمت منظمة العمل الدولية إلى منظمة الأمم المتحدة، وبرزت من جديد قضية الحرية النقابية، ولكن هذه المرة ستكون الأمم المتحدة هي المسؤولة عن بحث هذا الموضوع بنفسها³.

وتقدم كل من الاتحاد النقابي العالمي (FSM) والاتحاد الأمريكي للعمل (AFL) بمذكرة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، وكانت كلتا المذكرتين متعلقتين بموضوع الحرية النقابية¹.

2- جمال البناء، المرجع السابق، ص 12. ¹

3 - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 401 و ص 402. ²

1 - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 41. ³

وقد عرض الاتحاد النقابي العالمي على المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأخذ بالحلول الآتية:

1- الاعتراف بالحق النقابي كحق لا يمكن الاعتداء عليه أو المساس به أو مخالفته، ويستفيد من هذا الحق العمال من أجل الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية.

2- التنظيمات النقابية يجب أن تكون قادرة على إدارة نفسها بنفسها، وأن تقرر بحرية ما تراه بصدد المسائل التي تدخل في اختصاصها طبقاً لقوانينها وتشريعاتها ولائحتها الخاصة، دون تدخل الأجهزة الحكومية والإدارية في عملها.

3- لا يجب أن يعوق أي شيء التنظيمات النقابية في أن تتكفل على الصعيد المهني أو فيما بين المهن المختلفة أو على الصعيد المحلي أو الإقليمي أو الدولي.

ولقد تبنى الاتحاد الأمريكي اتجاهها آخر غير الذي اتبعه الاتحاد النقابي العالمي، فبينما طالب هذا الأخير باتخاذ تدابير وإجراءات فورية وعاجلة، فإن الاتحاد الأمريكي للعمل، طالب فقط باتخاذ تدابير تمهيدية، و بينما كان الاتحاد النقابي العالمي يرى ضرورة معالجة كافة جوانب الحريات والحقوق النقابية، فإن الاتحاد الأمريكي للعمل طالب بمعالجة أكثر الجوانب إلحاحاً في مجال الحرية النقابية، ولكن كلتا المذكرتين اتفقتا على أمر واحد، وهو ضرورة حماية الحرية النقابية بواسطة إجراءات وقواعد ذات طابع دولي².

وتمت إحالة مناقشة المذكرتين لمنظمة العمل الدولية، وقد أثمرت الدراسة عن إبرام عدة معاهدات دولية تعد من صميم اتفاقيات حماية حقوق الإنسان، واستناداً إلى ذلك أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها المعياري عدداً لا بأس به من الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية³:

2 - عصام طوالي التعالي، المرجع السابق، ص 1.73

1 - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 402 و ص 403.

2 - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 3.42

- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي مصادق عليها من طرف 121 دولة، ومن بينها الجزائر، وكان ذلك سنة 1989 وتعتبر أهم وثيقة تمت صياغتها في هذا الصدد، وهي تحمي الحرية النقابية على مستويين¹.

1- على المستوى الفردي: تمنح الحقوق النقابية لكل من العمال وأرباب العمل بدون تمييز من أي نوع المادة الثانية (02)، فيكون للعمال وأرباب العمل حق التأسيس والانضمام للتنظيمات النقابية التي يختارونها دون الحصول على إذن مسبق².

نصت المادة العاشرة (10) من الاتفاقية على أنه " في هذه الاتفاقية يراد بكلمة منظمة، أي منظمة للعمال أو لأرباب العمل تستهدف تقرير مصالح العمال وأصحاب العمل والدفاع عنها"³، ومن هذا التعريف الواسع يمكن استنتاج أن التنظيمات المؤسسة يمكن أن يكون موضوعها الأساسي ليس فقط تعزيز وحماية المصالح المهنية، ولكن أيضا متابعة المصالح الأكثر عمومية التي تتجاوز المجال المهني.

2- على مستوى المنظمة: فقد كان واضعو الاتفاقية حريصين على توفير الضمانات اللازمة لجعل النقابات تمارس نشاطها بحرية دون تدخل، أيا كان نوعه، من طرف السلطات الإدارية أو غيرها من التنظيمات النقابية المماثلة أو الأحزاب السياسية... أو غير ذلك⁴، ولتوافر ذلك فقد نددوا بضرورة إقرار الحقوق التالية للمنظمة النقابية:

- حق إعداد ووضع القواعد واللوائح التي تحكم نشاطها.
- الانتخاب الحر للمندوبين النقائيين.
- حق الإدارة الحرة والمستقلة.

3 - المادة 02، من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي¹.

4- المادة 10، من الاتفاقية رقم 87 سالفة الذكر².

5- ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 407 و ص 408³.

1 - عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 78⁴.

- حق وضع برامج عملها وتنظيم نشاطها بكامل حرية.
- حق الاتحاد والتحالف مع تنظيمات محلية ووطنية، والانضمام للتنظيمات الدولية.
- الحق في اكتساب الشخصية المعنوية.
- حضر الحل الإداري.. وإلى غير ذلك من القواعد التي بناء عليها تضمن الممارسة الحرة والفعالية¹.
- الاتفاقية رقم: 98 لسنة 1949 الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والتفاوض الجماعي: مصادق عليها من طرف 138 دولة، ومن بينها الجزائر عام 1989، تقدم هذه الاتفاقية العديد من الضمانات الرامية إلى حماية الحرية النقابية من أي اعتداء يقع عليها من جانب أرباب العمل أو منظماتهم الخاصة، ولقد صيغت المعاهدة بطريقة مختصرة دون تفصيلات، حتى لا تفرض على الدول الموقعة طرقا محددة من اجل تطبيق الضمانات الواردة فيها².
- ولقد اکتفت المعاهدة بالنص على التصرفات التي يقوم بها شريك العمل، ويمكن أن تشكل تعديا على الحقوق النقابية دون التصرفات الصادرة عن النقابات نفسها، وتحمي المعاهدة حق التنظيم على مستويين³:

1- على المستوى الفردي، فان العمال وحدهم هم الذين يستفيدون من الحماية المقررة في إطار المعاهدة المادة الأولى (01)⁴، باستثناء الموظفين العموميين الملحقين بخدمة أجهزة الدولة المادة السادسة (06)⁵، و هذا لا يعني حرمان الموظف العام من حق الحماية، بل أن واضعي المعاهدة راعوا أنه في العديد من الدول يستفيد الموظف العام من تشريعات وظيفية خاصة به تجعله في مأمن من

2- مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 45.

3 - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 408.

1 - عبد المجيد صغير يبرم، المرجع السابق، ص 52.

2- المادة 01، من الاتفاقية 98 لسنة 1949 الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم و التفاوض الجماعي⁴.

3- المادة 06، من الاتفاقية 98 السالفة الذكر⁵.

أعمال التمييز أو التفرقة، خاصة وان الموظف العام تحكم قواعد توظيفه وعمله قواعد قانونية لائحية وليست قواعد يتم تحديدها عن طريق التفاوض الجماعي.

2- على مستوى المنظمة: خولت المادة الثانية (02)¹، من الاتفاقية كل من تنظيمات العمال وتنظيمات أرباب العمل، على حد سواء، الحماية اللازمة ضد أعمال التدخل فيما بينها عن طريق مندوبيها أو أعضائها أو عن طريق التدخل في كيفية التكوين أو في طريق سير أعمالها أو في الإدارة الخاصة بها، وأولت الفقرة الثانية من نص المادة أعلاه، حماية أكبر لمنظمات العمال بحضر كل إجراء يقصد به التحريض على إنشاء نقابات عمالية يتسلط عليها رب العمل أو منظمة من منظمات أرباب العمل عن طريق تدعيم المنظمات العمالية مالياً أو بوسائل إغرائية أخرى²، وفي سبيل تحقيق ذلك نصت الاتفاقية على مايلي:

- توفر للعامل حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية، ويجب أن تنطبق هذه الحماية بدرجة أخص إزاء الأعمال التي يقصد بها³:
- جعل استخدام العامل مرهوناً بشرط أن لا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية.
- التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية.
- تتخذ تدابير توافق الظروف القومية بهدف تشجيع استخدام وتطوير أساليب التفاوض الجماعي.

و تجدر الإشارة إلى أن، كلتا الاتفاقيتين الدوليتين، المذكورتين أعلاه، لم تكونا مصوغتين بطريقة تجعلهما بمثابة تشريع تفصيلي خاص بالحرية النقابية، وإنما كانتا تحتويان على المبادئ العامة والخطوط العريضة للحرية النقابية، وهذا هو الأسلوب الأفضل إذا ما تعلق الأمر باتفاقية دولية، لأن وجود

4- المادة 02، من الاتفاقية 98 السالفة الذكر.¹

5 - عصام طوالي الثعالي، المرجع السابق، ص 79.²

1 - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 410 و ص 411.³

قواعد تفصيلية في معاهدة دولية يجبر الدول المصادقة عليها على تعديل تشريعاتها الداخلية لتتلائم مع نصوص المعاهدة مما يؤدي إلى امتناع الدول عن التوقيع والمصادقة عليها.

وعلى هذا الأساس، صدرت اتفاقيات أخرى عن منظمة العمل الدولية، نذكر من بينها.

- **الاتفاقية رقم: 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة،** مصادق عليها من طرف 64 دولة، وتعتبر أحكام هذه الاتفاقية تكملة للأحكام الواردة في الاتفاقية رقم: 98، سالف الذكر، ولذلك جاءت الاتفاقية رقم: 135 لحماية ممثلي العمال من أية إجراءات قد تلحق بهم أي أذى أو ضرر بسبب صفتهم التمثيلية أو عضويتهم النقابية... الخ¹، وطالبت الاتفاقية الدولية بمنح تسهيلات لمندوبي العمال حتى يتمكنوا من أداء مهامهم بصورة واسعة وفعالة².

- **الاتفاقية رقم: 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة،** مصادق عليها من طرف 33 دولة، واعتمدت هذه الاتفاقية على إثر المناقشات التي ثارت بشأن الاستثناء الذي أورده المادة السادسة (06) من الاتفاقية رقم: 98، سالف الذكر، بخصوص الموظفين العموميين، لتمتع هذه الفئة بنفس الحقوق والحماية المقررة لجميع العمال، خاصة بعد التوسع الكبير في أنشطة الخدمة العمومية وازدياد عدد الموظفين العموميين، فجاءت الاتفاقية رقم: 151 لتحقيق هذه الحماية ولتشمل بحمايتها جميع الأشخاص الذين تستخدمهم سلطات عامة إلى المدى الذي لا تنطبق فيه عليهم أحكام أكثر فائدة في غيرها من اتفاقيات العمل الدولية (المادة الأولى)³.

وعالجت الاتفاقية كذلك حماية ممثلي الموظفين في النقابات وكذلك حماية النقابات نفسها كمنظمات، ودعت الاتفاقية إلى تشجيع التفاوض بين السلطات العمومية والنقابات بصدد أحكام

2- المادة 01، من الاتفاقية 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة.¹

3- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 46²

1- المادة 01، من الاتفاقية 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة

وشروط التوظيف، وطالبت الاتفاقية بتوفير الحقوق المدنية والسياسية للموظفين حتى يتمكنوا من ممارسة حريتهم النقابية بطريقة طبيعية.

وهناك تحفظ وحيد أورده الاتفاقية في الفقرتين الثانية والثالثة من المادة الأولى بعبارة مفادها إعطاء القوانين واللوائح الداخلية في كل بلد سلطة تحديد مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على العاملين ذوي المستويات العليا الذين تعتبر وظائفهم في العادة من وظائف رسم السياسات والإدارة والتوجيه، أو على العاملين الذين تتسم مهامهم بالسرية، وكذا على القوات المسلحة والشرطة¹.

الاتفاقية رقم: 141 لسنة 1975 الصادرة بشأن حق العمال الزراعيين التكتل، تعتبر هذه الاتفاقية أول اتفاقية تقرها منظمة العمل الدولية تهدف من ورائها تحقيق مساواة عمال الزراعة بعمال الصناعة في التمتع بحقوق التجمع النقابي.

الاتفاقية رقم: 84 لسنة 1947 الخاصة بحق التجمع وتسوية النزاعات العمالية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة، الصادرة بشأن تدعيم المفاوضات الجماعية، وكانت تهدف إلى كفالة حق التجمع والحرية سواء للعمال أو أرباب العمل داخل هذه الأقاليم.

- **الاتفاقية رقم: 154 لسنة 1981** وتهدف هذه الاتفاقية إلى تدعيم الأحكام الواردة في الاتفاقية رقم: 98 لسنة 1949 وتشمل نطاق أوسع من حيث انطباقها على كافة الأشخاص بما فيهم الموظفين العموميين وتشمل كذلك فروع النشاط النقابي².

هذه الاتفاقيات أقرها واعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، أي تعتبر من إسهامات منظمة العمل الدولية في سبيل دعم وحماية الحقوق والحريات النقابية للعمال والموظفين، وهناك

2- ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 412 و ص 413.¹

1- عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 79 و ص 80.²

اتفاقيات أخرى تدعم هذه الحقوق ، وتعتبر تكملة لما ورد في الاتفاقيات السابقة، أقرها جهاز دولي آخر غير منظمة العمل الدولية.

الفرع الثاني: النصوص العالمية العامة (المواثيق و العهود الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة):

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورة ديسمبر 1947 قرارا خاصا تعلن فيه "أن حق النقابات الذي لا يمكن التنازل عليه في حرية العمل شأنه شأن الضمانات الاجتماعية الأخرى الأساسية لتحسين مستوى العمال ورفاهيتهم الاقتصادية"، وأعلنت في هذا القرار عن تأييدها لمبادئ الحرية النقابية التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ذلك العام.

وإن لم يفرد **ميثاق الأمم المتحدة الصادر في 26 جوان 1945** والنافذ بعد التصديق الدولي عليه اعتبارا من يوم 25 أكتوبر 1945، نصوصا خاصة لإقرار الحقوق والحريات النقابية، إلا أن هذا الميثاق يعد مصدرا غير مباشر لإقرار الحق النقابي، بحكم العناية البالغة التي أولاهها لقضية حقوق الإنسان، حيث جاء في ديباجة الميثاق تأكيد أهمية احترام الحقوق الأساسية للإنسان وكرامة الفرد، وإقرار مبدأ المساواة، فتنص المادة الأولى (01) منه في فقرتها الثالثة، على أن من أهداف المنظمة "تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل ذات الصيغة الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والإنسانية وعلى تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعا، والتشجيع على ذلك بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ، ولا تفريق بين الرجال والنساء"¹.

كما يمثل **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان** الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها الصادر في 10 ديسمبر 1948، أشهر الإعلانات الصادرة في مجال حقوق الإنسان. وتتناول المادة الأولى (01) منه الأساس الفلسفي الذي يقوم عليه الإعلان، وتنص على أن يولد جميع الناس أحرارا

1- ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 415.

ومتساوين في الكرامة والحقوق، وتردد المادة الثانية (02)¹ ما أكد عليه ميثاق الأمم المتحدة من المساواة وعدم التمييز فيما يتعلق بالحقوق والحريات الأساسية².

وقد تعرض إعلان حقوق الإنسان الصادر من الجمعية العمومية لهيئة الأمم المتحدة للحق النقابي، وجعله من بين الحقوق الأساسية للأفراد، بنصه في أحكام المادة الثالثة والعشرين (23) في فقرتها الرابعة على أنه " لكل فرد حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحها"³.

وجاء **العهدان الدوليان**، العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية، لإيضاح تفصيلات الحقوق والحريات العامة التي أقرها ميثاق الأمم المتحدة، وقد تضمن العهدان بالنص أحكاما تقر الحقوق والحريات النقابية في مواد خاصة صيغت بصورة إلزامية قصد حماية الممارسة الحرة للحقوق النقابية، لتلتزم الدول الأطراف في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية بموجب نص المادة الثامنة (08) منه بكفالة مايلي⁴:

- حق كل شخص في تكوين النقابات والانضمام إليها بإرادة حرة وكاملة دونما قيد، قصد الدفاع عن مصالحه الاقتصادية والاجتماعية و حمايتها.

- حق النقابات في الإتحاد سواء على مستوى المحلي أو القومي و حتى الدولي.

- حرية النشاط النقابي.

- حق الإضراب.

2 - المادة 2/1، من ميثاق الأمم المتحدة ، الصادر في 26 جوان 1948.¹

3- مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص48.²

4- المادة 23 الفقرة 4 ،من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.³

1 - المادة 08 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.⁴

وتلتزم الدول الأطراف في العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية بموجب نص المادة (22) منه، والتي جاءت صياغتها مطابقة إلى حد كبير لنص المادة الثامنة (08) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية ، الاجتماعية والثقافية، بكفالة حق تكوين النقابات والانضمام إليها دون قيود غير تلك المنصوص عليها قانونا، وتكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي من أجل المحافظة على الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

وبعد جهود بذلت لأكثر من 15 سنة، أصدرت هيئة الأمم المتحدة الإعلان الخاص بالمدافعين عن حقوق الإنسان، وهو إعلان صدر سنة 1998 يهدف بالدرجة الأولى، إلى التنفيذ بالتزام الأفراد والمجموعات والتنظيمات القانونية داخل المجتمع، بترقية وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها عالميا، ومن بينها الحق النقابي والحرية النقابية، وذلك من خلال حماية الأشخاص المدافعين عن هذه الحقوق الذين يقعون ضحية تعسف أو إكراه.

ومن أبرز الأحكام الواردة في إطار هذا الإعلان، نذكر¹:

- نص المادة الأولى(01) منه، على حق كل شخص، سواء بمفرده أو في إطار تجمع مع الآخرين في دعم وترقية التجسيد الفعلي والحماية الفعالة لحقوق الإنسان والحريات السياسية على الصعيدين القومي والدولي.

وفي سبيل تحقيق ذلك، خولت المادة الخامسة (05) من الإعلان لهؤلاء:

- حق التجمع السلمي.
- حق تأسيس مجموعات أو تنظيمات غير حكومية، والانضمام إليها، والمشاركة في نشاطها.
- حق إقامة علاقات مع منظمات حكومية، و حتى غير الحكومية.

الفرع الثالث: النصوص الإقليمية المقررة لحماية التنظيم النقابي:

2- ثوابتي إيمان ريماء سرور، المرجع السابق، ص 415. 1

إن كانت النصوص القاعدية لحماية حقوق الإنسان ، بما في ذلك الحق النقابي الصادرة في الإطار الجهوي، تقل أهمية عن النصوص الدولية ذات الطابع العالمي ، سواء من حيث المضمون أو من حيث محدودية نطاق تطبيقها، إلا أنها في حقيقة الأمر قد تحقق الأهداف المرجوة، و يكون لها صدى واسع داخل الأنظمة القانونية للدول الأطراف، وذلك بحكم العلاقات الوطيدة و المصالح المشتركة التي تربط هذه الدول ببعضها البعض، فتجدر الإشارة في هذا الإطار إلى إن السبب الرئيس وراء المواقف التي اتخذتها ما يطلق عليها بدول العالم الثالث من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، و الاتفاقيات الدولية الصادرة في هذا الشأن، ليكمن في الفجوة العميقة التي تعرفها العلاقات بين دول الجنوب و دول الشمال و الدول المستعيرة و الدول تحت نظام الوصاية أو الانتداب أو الاستعمار فعدم مشاركة الدول حديثة العهد بالاستقلال في إرساء ووضع القواعد و المبادئ التي يقوم عليها الإطار القانوني الدولي، قد انعكس عمليا في السلوكات والمواقف التي اعتمدها هذه الدول تجاه الاتفاقيات و الموثيق و الإعلانات الصادرة عن هذه الكتلة الغربية¹.

أولا: النصوص الخاصة بحماية الحقوق و الحريات النقابية على الصعيد العربي

تنشأ المنظمة الإقليمية المتخصصة، مثلها في ذلك مثل المنظمات الدولية بمقتضى اتفاق، يعقد بين مجموعة من الدول يطلق عليه "المعاهدة المنشئة للمنظمة أو ميثاقها"، هذه المعاهدة تتم بين مجموعة من الدول تعتبر أو تسمى الدول المؤسسة للمنظمة النقابية المتخصصة، و المعاهدة أو الاتفاقية تناقش في مؤتمر دولي تقوم بالدعوة إليه دولة أو منظمة و قد تستوجب أهمية الموضوع المعروض حضور وزراء معينين كوزراء العمل مثلا، وهكذا ووعيا بأهمية العمل كقيمة إنسانية لتحقيق أهداف معينة ومحددة في مجالات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية²، سعت حكومات الدول أعضاء جامعة الدول العربية أثناء المؤتمر الأول لوزراء حكومات العمل العرب الذي عقد في بغداد بتاريخ 12 جانفي 1965، لتجسيد ذلك التعاون في شكل إقرار المؤتمر للميثاق العربي للعمل، و الذي ينص على قيام منظمة عمل عربية ثلاثية التكوين ، فيشارك في عضويتها كل من الحكومات العربية و أرباب العمل و ممثلي العمل، كما اقر المؤتمر كذلك دستور المنظمة الذي يحدد مبادئها و أهدافها و أجهزتها

1 - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 415.

1 - عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 83.

و في 21 مارس من سنة 1965، اقر مجلس جامعة الدول العربية الميثاق و الدستور بقرار رقم : 2103، وبعد ذلك توالت تصديقات الدول العربية الأعضاء معلنة انضمامها للمنظمة، وفي شهر جانفي 1970 اصدر مؤتمر وزراء العمل العربي في دورته الخامسة القرار رقم : 97 الذي أكدت ديباجته ضرورة المبادرة إلى إعلان قيام منظمة العمل العربية و البدء فوراً في المراحل التنفيذية لذلك ، ونص القرار المشار إليه على أن المنظمة تعتبر وكالة متخصصة في شؤون العمال و العمل في إطار جماعة الدول العربية ، ولقد عقدت المنظمة أول مؤتمر لها في مارس 1971، وفي سبتمبر 1972 عقدت المنظمة دورة استثنائية تم انتخاب أول مدير عام لمكتب العمل العربي، وتنصيب أعضاء هذا الأخير¹.

ومن الناحية العملية شعرت التجمعات العربية، سواء منها النقابية أو الاجتماعية بالأهمية القصوى لمثل هذه المنظمة، وجسدت ذلك الاهتمام بصور الاتفاقيات العربية للعمل، وكانت من بينها تلك المتعلقة بالحقوق و الحريات النقابية، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ونذكر في هذا الشأن مايلي :

- الاتفاقية العربية رقم : 08 لعام 1977 بشأن الحريات و الحقوق النقابية :بقتضى القرار رقم: 90 الصادر عن منظمة العمل الدولية في تاريخ 13 مارس 1975، و المتعلق بالموافقة على بعض التعديلات الدستورية ، أضاف مؤتمر المنظمة هدفاً جديداً للمنظمة و هو تنمية وصيانة الحقوق و الحريات النقابية ، ومن أهم ما ورد في أحكامها النص على :

- الحق في تكوين النقابات .
- حرية اختيار الممثلين دون أي ضغط.
- اجتماع النقابات دون ادن مسبق من الجهة الإدارية.
- عدم حل النقابات إلا بحكم قضائي.
- حق الإضراب .

2 - بلال فاطمة، منظمة العمل العربية، رسالة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 1995، ص 20.

- حق المفاوضات الجماعية، ...والى غير ذلك من الأحكام التي وصفت بالطابع الغربي لكونها تتضمن مفاهيم ومصطلحات غربية تعكس في مجملها النظرة الغربية لحرية النقابات مهملة بذلك كمبدأ عام، النظرة الاشتراكية و العرف العربي¹.

- الاتفاقية العربية رقم: 11 لعام 1979 بشأن المفاوضات الجماعية:

يعتبر حق المفاوضات الجماعية الوسيلة الافعل لتنظيم علاقات العمل و إرساء قوامها على أساس المساواة و العدالة الاجتماعية ، فمن خلالها تلتقي إرادة طرفي الإنتاج ، العمال وأصحاب العمل لتنظيم شروط وظروف العمل .

- الاتفاقية العربية رقم : 01 لعام 1976 بشأن مستويات العمل :

هي اتفاقية مرجعية تضم الحقوق الأساسية للإنسان في مجال العمل، وكذلك شروط وظروف العمل، الأجور، التأمينات الاجتماعيةوالى غير ذلك ويمكن تكيفها على أنها مدونة لقانون العمل، فهي تنظم أهم مواضيعه، وتضمنت بذلك أحكاما أصبحت لاحقا، في إطار سياسة المنظمة ، مواضيع لاتفاقيات قائمة بذاتها².

ثانيا:النصوص الخاصة بحماية الحقوق و الحريات النقابية على الصعيد الإفريقي

لم تحظ مسألة الحقوق و الحريات النقابية على الصعيد الإفريقي، بأهمية كبيرة، فالوثيقة الوحيد و العليا الصادرة عن منظمة الوحدة الإفريقية في مجال حقوق الإنسان وهي "الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب". رغم تركيزه على الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية وحق الشعوب في تقرير مصيرها وما يتفرع عنه من حقوق أخرى ، إلا انه لم يتضمن نصوصا خاصة بالحقوق النقابية ويرجع الكثير ذلك إلى انصباب اهتمام الدول المشاركة في إعداده، وحرصهم على التأكيد على الحقوق المتعلقة بالقضاء على الاستعمار و الاستعمار الجديد و الفصل العنصري و الصهيونية وتصفية العدوان العسكري الأجنبي، و ترقية شعوب إفريقيا و تحقيق الحرية ، المساواة ، الكرامة و التضامن ، نظرا للظروف التاريخية المشتركة التي جمعت دول إفريقيا، كانت آخرها مرحلة الاستعمار الأوروبي ، وبعد الاستقلال وجدت دول القارة نفسها تتخبط في مشاكل متشابهة ، وبعد ذلك فقد تضمن

1- الاتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977 بشأن الحريات و الحقوق النقابية:

<http://www.arabhumanrights.org/dalil/ch-o.htm> convention lis arabe.

ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 462 و ص 463. ² -

الميثاق ، بالنص مواد تتعلق بإقرار حرية تكوين الجمعيات و حرية التجمع، فقد نصت المادة العاشرة (10) منه على انه : " يحق لكل شخص أن يشكل روابط مع غيره بحرية ، شرط التقيد بالقواعد الواردة في القانون ، لا يجوز إجبار احد على الانضمام إلى رابطة إلا للالتزام بالتضامن .." ، وجاء في أحكام المادة الحادية عشرة (11) على انه " يحق لكل شخص أن يجتمع مع غيره بحرية .." وقد يفهم من هذه النصوص إقرار غير مباشر لحرية التجمع بشتى صورها و مظاهرها بما في ذلك التجمع النقابي و قد صادقت الجزائر على أحكام هذا الميثاق بموجب القانون رقم :87-06 المؤرخ في 03 فبراير 1987¹، ليصبح جزءا من نظامها القانوني الداخلي ، و حتى اليوم لم يشهد الميثاق الإفريقي أي تطبيق له.

المطلب الثاني: القواعد الوطنية المقررة لحماية التنظيم النقابي

تعمل النظم القانونية الديمقراطية، حيث تخضع السلطة الحاكمة والأفراد لسيادة القانون، على حماية حقوق الإنسان والحد من تعسف السلطة العمومية، وذلك عن طريق تكريس هذه الحقوق في وثيقتها الدستورية، وإصدار نصوص تشريعية وتنظيمية تتضمن أحكاما تفصيلية تسري في إطار مبدأ سمو الدستور.

ولقد أصبحت الحقوق النقابية معترفا بها كغيرها من الحقوق، في مختلف التشريعات والدساتير المقارنة، بما في ذلك القوانين الجزائرية، وذلك بفضل تضحيات العمال ونضالاتهم طوال مدة زمنية معتبرة، حيث عملوا من اجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزءا من الحقوق والحريات العامة لكل المواطنين.

لذلك سوف نقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع، نتحدث عن حماية القانون الفرنسي للتنظيم النقابي (الفرع الأول)، لنتناول حماية القانون المصري للتنظيم النقابي (الفرع الثاني) ، ثم نتحدث عن حماية القانون الجزائري للتنظيم النقابي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: حماية القانون الفرنسي للتنظيم النقابي:

لم تصبح الممارسة النقابية معترف بها في الإمبراطورية الفرنسية إلا ابتداء من سنة 1864، حيث صدر القانون الإمبريالي إميل-أوليفي الذي يرفع الحظر عن التجمعات المهنية، ثم سنة 1884

1- من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان لسنة 1987. المادة 10-1

قانون والداك-روسو الذي يعترف بالنقابات، لذلك لا نجد الدساتير الفرنسية الصادر قبل هذه الفترة تنص على هذا الحق¹.

وكان من الواجب انتظار صدور دستور سنة 1946 المؤرخ في 1946/10/27 في ظل الجمهورية الفرنسية الرابعة، لنجد في ديباجته النص على أن كل إنسان قادر على أن يدافع عن حقوقه بالنشاط النقابي أو الانضمام إلى النقابة التي يختارها²، كما أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين والتنظيمات³، ضف إلى ذلك كون كل عامل يساهم بواسطة ممثليه في تحديد الجماعي لظروف العمل وتسيير المؤسسات.

ثم صدر بعد ذلك دستور 58 بتاريخ 1958/10/04 في ظل الجمهورية الفرنسية الخامسة ينص في المادة (34) منه أن القانون يحدد المبادئ الأساسية لحق العمل، والحق النقابي والضمان الاجتماعي⁴.

وبعدها ستتزايد النصوص التشريعية بشأن ضمان حرية الممارسة النقابية وحماية النقابيين، فبعد أن عرفت المادة 1/411 و2 النقابة بأنها "تجمع يتكون من أشخاص تمارس نفس المهنة أو تمارس نفس المهنة أو الحرف المتشابهة أو المتقاربة، لدراسة حماية الحقوق والمصالح المادية والأدبية الجماعية والفردية للأشخاص المعنية بقوانينهم الداخلية"، تنص المادة 1/412 من نفس القانون أن "ممارسة الحق النقابي معترف في كل المؤسسات في إطار احترام الحقوق والحريات التي يضمنها دستور الجمهورية خاصة الحرية الفردية للعمل".

ضف إلى ذلك جملة من المواد التي تحمي النقابيين من الضغوطات التي قد يمارسها عليهم أرباب العمل، كالمادة 2/412 من قانون العمل التي "تحظر على كل صاحب عمل أن يأخذ بعين الاعتبار، الانتماء النقابي أو ممارسة نشاط نقابي لأخذ قراراته خاصة فيما يتعلق بالتوظيف، السلوك

1- حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق، ص 273.

2- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 376.

3- سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، بيروت - لبنان، الطبعة الأولى 2015، ص

69.

4- عصام طوالي النعالي، المرجع السابق، ص 90.

أو توزيع العمل، التكوين المهني، الترقية، الأجرة ومنح الامتيازات الاجتماعية، العقوبات التأديبية¹، والمادة 1/225 التي تعتبر من باب التمييز كل تفريق بين الأشخاص من أجل أصلهم، آراءهم السياسية ونشاطاتهم النقابية². وقد نصت المادة 2/225 من قانون العمل والمادة 225 من القانون الجنائي المؤكد عليها بقانون 16 نوفمبر 2010 أن هذا التمييز ضد النقابيين يعاقب من ثلاثة سنوات إلى خمس سنوات سجن ومن 45.000 إلى 75.000 أورو، ومن مظاهر هذا التمييز "رفض توفير خدمة، عرقلة نشاط اقتصادي، رفض التوظيف أو العزل عن العمل، رفض قبول شخص للترتبص"³.

الفرع الثاني : حماية القانون المصري للتنظيم النقابي:

يعتبر الدستور المصري من أقدم الدساتير العربية حيث يرجع صدوره إلى سنة 1882 في عهد الخديوي توفيق (1852-1892)، قبل أن يلغيه الاحتلال الإنجليزي، لم يكن هذا الدستور ينص على الحق النقابي، فستوجب انتظار صدور دستور 1923 ليؤكد في المادة (21) منه أن "للمصريين حق تكوين الجمعيات منها "النقابات" وكيفية استعمال هذا الحق بينها القانون". صادقت مصر من جهتها الأخرى سنة 1948 على اتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وفي سنة 1949 على الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، فلم تلبث كثيرا حتى صدر دستور سنة 1953 المؤقت، ثم دستوري 1956 و1958 لإعلان الوحدة بين مصر وسوريا⁴، سقطت هذه الوحدة سنة 1964 فصدر بعدها دستور 1971 المعدل سنة 1980، والذي يقرر بدوره في المادة (56) منه أن⁵ :

إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وينظم القانون مساهمة النقابات والاتحادات في تنفيذ الخطط والبرامج الاجتماعية، وفي رفع مستوى الكفاية ودعم السلوك الاشتراكي بين أعضائها وهي ملزمة بمسائلة أعضائها عن سلوكهم في

1- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 129.

2 - حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق، ص 274.

3 - عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 91.

1 - عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 94.

2- حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق، ص 278.

ممارسة نشاطهم وفق مواثيق شرف أخلاقية، وبالدفاع عن الحقوق والحريات المقررة قانونا وحماية أموالها لأعضائها.

أما فيما يخص القوانين المتعلقة بتنظيم الممارسة النقابية، نذكر أولا القانون رقم 35 لسنة 1976 ثم القانون رقم 01 لسنة 1981 الذي لازال ساري المفعول إلى عهد قريب المعدل بقانون رقم 100 لسنة 1993 الحامل لعنوان: "ضمانات ديمقراطية العمل للنقابات المهنية"، وقد ورد في هذا القانون عدة مواد تؤكد على ضرورة احترام النشاط النقابي و على حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال في التفاوضي للدفاع عن مصالحها والمصالح المهنية لأعضائها، وبعض المواد التي تؤكد على الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية في التشاور الثلاثي والمفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقية العمل الجماعية، كما نصت بعض المواد على بطلان كل شرط واتفاق يخالف أحكام هذا القانون ونظام العام، و أخيرا حضر تشكيل النقابات ومنظمات أصحاب الأعمال على أساس ديني أو حزبي¹.

كما يضمن القانون المصري من جهة أخرى للعاملين في المنشآت الصغيرة المتكونة من 250 عامل على الأقل حقهم في تشكيل نقابة عمالية، شرط أن لا يقل عدد المؤسسين عن 50 عاملا، كما أعطت للعاملين بالمنشآت التي يقل عددهم عن 250 عامل الحق في تكوين نقابة عمالية في الاشتراك مع غيرهم على مستوى المهنة أو الحرفة.

ورغم هذه الضمانات التي أحيط بها النشاط النقابي في مصر، إلا أن القانون المصري لا يخلو من عدة أحكام تمنح الدولة نوعا من الوصاية على النقابات، من خلال مثلا حقها في التدخل في تكوينها ومراقبتها على كل من المستوى المالي والقانوني، نذكر هنا المادة الثانية (02) رقم 100 التي تنص على انه في حالة عدم اكتمال النصاب لانتخاب النقيب وأعضاء المجلس بثلاث عدد أعضاء الجمعية العمومية، توضع النقابة تحت الإشراف القضائي إلى اجل غير مسمى. فقد أدى ذلك إلى تجميد عدد كبير من النقابات وشل نشاطها المالي².

الفرع الثالث: حماية القانون الجزائري للتنظيم النقابي:

3- حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق، ص 279 وص 280.¹

1- عصام طوالي النعالي، المرجع السابق، ص 96.²

إن النص على حقوق الإنسان، ومنها الحق النقابي، في صلب الدستور، قمة التسلسل الهرمي في النظام القانوني الداخلي، يعني إعطاء هذه الحقوق مكانة خاصة فهذه النصوص تعتبر في مجملها مرتكزات أساسية تضمن حماية حقوق الأفراد، ويدخل ضمن هذه المرتكزات، جملة من المبادئ المقررة دستورا، والتي تشكل ضمانات أساسية لممارسة الحريات والحقوق الأساسية ونذكر منها:

مبدأ سمو الدستور، مبدأ المساواة، مبدأ الفصل بين السلطات كما يدخل ضمن هذه المرتكزات الرقابة على دستورية القوانين والرقابة على أعمال الإدارة.

النصوص الدستورية:

لقد كرس المؤسس الدستوري الجزائري الحق النقابي في جميع الدساتير وأولها دستور 1963، وذلك باعتبار الدستور أعلى وثيقة قانونية واهم مصدر لتشريع العمل في الجزائر، وفي غيرها من دول العالم التي تستند إلى تأسيس دستوري في أحكامها، ومبادئ تهتم بعلاقات العمل وهي في الأساس الحق النقابي و الحقوق المتصلة عضويا بالحريات العامة التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية و ذلك لارتباطها بالحق النقابي¹.

وبعد ذلك جاء دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي و تكييف علاقات العمل بما يتجاوب و الخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الاقتصادي وتقوم عليه الاستقلالية و مبدأ المتاجرة².

كذلك ما جاء في دستور 1996 من أحكام تكرر الحق النقابي، وبما أن الأحكام و المبادئ الدستورية في كافة الدول و من بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي و الوطني، و هي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل، حيث نص دستور 1996 في فصله الأول على أن يختار الشعب لنفسه مؤسسات غايتها مايلي³:

- المحافظة على الاستقلال الوطني و حمايته.
- حماية الحريات الأساسية للمواطن و الازدهار الاجتماعي و الثقافي للأمة.
- القضاء على استغلال الإنسان للإنسان .

2- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، مطبعة ولاية قالم، 1995. 1

- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص50. 2

- انظر المادة 08 من دستور 1996، سالف الذكر. 3

- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب و الاختلاس، أو الاستحواذ أو المصادر غير مشروعة.

كذلك تضمن الدستور مواد تحرص على وجوب تكافئ الفرص بين المواطنين¹، إضافة إلى المساواة في جميع الحقوق و الواجبات².

كذلك اعتبر الدستور الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن مضمونة و تكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين و الجزائريات و واجبهم ان ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته ، و عدم انتهاك حرمة³. كما كفل الدستور حق الدفاع الفري أو عن طريق الجمعية⁴، كما يعاقب القانون على المخالفات ضد الحقوق و الحريات و على ما يمس سلامة الإنسان البدنية و المعنوية.

إضافة إلى ذلك اقر دستور 1996 حرية التعبير و إنشاء الجمعيات⁵، كما توجد أحكام في الدستور تناولت مباشرة مضمون علاقات العمل و أقرت الحق النقابي بصريح العبارة⁶، و اعترف المشرع بالحق في الإضراب للعمال و المواطنين، و لكنه يشير و بكل وضوح إلى إمكانية إقرار ممارسة هذا الحق و لن يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع، و الأمن الوطني أو الشرطة أو في جميع المصالح و الأنشطة العمومية ذات المنفعة العامة و ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

الحماية التشريعية للحقوق و الحريات النقابية:

تجسيدا لمبدأ الحرية النقابية أقر المشروع الجزائري أحكاما عامة مشرعة في ستة أبواب، تتناول بصفة عامة، أساليب تأسيس و تنظيم و تسيير المنظمة النقابية، فتحدد الشروط الموضوعية

1 - انظر المادة 29 من دستور 1996، سالف الذكر.

2 - انظر المادة 31 من دستور 1996، سالف الذكر.

3 - انظر المادة 32 من دستور 1996، سالف الذكر.

4 - انظر المادة 33 من دستور 1996، سالف الذكر.

5- انظر المادة 41 من دستور 1996، سالف الذكر.

2- انظر المادة 56 من دستور 1996، سالف الذكر.

وشكالية للممارسة النقابية سواء منها تلك المتعلقة بتأسيس النقابة، أو تلك المتعلقة بتمثيليتها أو تمثيل أعضائها والتسهيلات والحماية المخولة لهم¹.

وقد خصص الباب الخامس 05 من هذا القانون، ليتناول أحكاما جزائية تنطبق في حالة وقوع أي خرق أو عرقلة أو انتهاك للممارسة الحرة للحق النقابي فرتب على كل عمل أو تصرف غير مشروع يصدر من طرف المستخدم أو سلطات العمومية في الدولة، يشمل انتهاكا أو عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي جزاءات تمتد من الغرامة المالية وتصل إلى حد الحبس لمدة معينة، وإقرار المشرع الجزائي لهذه الجزاءات العقابية، خاصة منها تلك التي تمس شخص المرتكب المخالفة وليس ماله، ليعتبر من أهم الضمانات وأفعالها في مجال حماية حرية الممارسة النقابية في الجزائر فضلا عن ذلك، فقد تضمن الفصل الثالث من الباب الرابع، من نفس القانون أحكاما تتعلق بحماية المندوبين النقابي، فبالإضافة للحماية التي وفرها لأعضاء النقابة باختلاف صفتهم داخل المنظمة النقابية فإنه قد وفر منها حماية للحق النقابي بحد ذاته لكل عرقلة أو انتهاك لحرية ممارسته².

أولا: الأحكام الخاصة بحماية العمال النقابيين

شملت هذه الأحكام فئتين من النقابيين وهما:

أ- فئة العمال الأجراء: اقرأ القانون رقم: 90-14 في أحكامه، حماية للعمال الأجراء وذلك بأن منع إقامة أي تمييز بين العمال على أساس انتماءاتهم أو نشاطاتهم النقابية (المادة 50 من نفس القانون)، وحضر ممارسة أي ضغط أو تهديد أو تسليط أي عقوبة من طرف صاحب العمل بسبب النشاط أو الرأي النقابي سواء كانت عقوبة تأديبية أو انتقامية... أو غير ذلك، وتعتبر كل المخالفات المسجلة في هذا الشأن عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي (المادة 58 من نفس القانون)³.

ب- فئة المندوبين النقابيين: أفرد المشروع الجزائري أحكاما خاصة بحماية هذه الفئة حيث نص على أن كل عزل لمندوب نقابي يعد خرقا للأحكام القانون ويعتبر باطلا وعديم الأثر ويعاد إدماج المعني بالأمر بمنصب عمله وترد إليه حقوقه (المادة 56 من نفس القانون)، ومنع المشرع كل مستخدم

3- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 1.52

4- ثوابتي إيمان ريماء سرور، المرجع السابق، ص 362.

1- أنظر نص المواد 50 و58، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف

الذكر.

من أن يسلب عقوبة العزل أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، على أي مندوب نقابي بسبب نشاطه النقابي (المادة 53 من نفس القانون)، وفضلا عن ذلك فإنه لا يحق للمستخدم تسليط عقوبة تأديبية على أعضاء الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بسبب نشاطاته النقابية (المادة 53 مكرر من نفس القانون)¹.

وقيد المشروع الجزائري سلطة المستخدم لتوجيه أي عقوبة تأديبية ضد مندوب نقابي بشرط إعلام المنظمة النقابية التي يمثلها هذا الأخير، وإعلام هذه الأخيرة للمندوب المعني بذلك (المادة 54 من نفس القانون)².

ثانيا: الأحكام الخاصة بحماية الحق النقابي:

إذا كان المشرع الجزائري قد وفر حماية خاصة للعمال النقابيين، فإيراده لأحكام أمرة في صياغتها، ومن حيث قوتها الإلزامية، تحد من سلطة رب العمل المباشرة في توجيه عقوبات تأديبية ضد هؤلاء. فانه، وفي إطار حماية الحق النقابي، كأحد الحقوق الأساسية المكرسة دستورا، فقد ذهب إلى أبعد من ذلك حيث أنه قرر عقوبات مالية وأخرى بدنية عن أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، ونصت في ذلك المادة 59 من القانون رقم 90-14، سالف الذكر، على أنه "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 وإلى 50000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لاسيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه، يعاقب، بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 إلى 100000 دج وبالحبس من 30 يوم إلى 6 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط"³

ونستكشف من ما سبق، أن المشروع الجزائري قد أحاط الممارسة النقابية بحماية واسعة وفعالة، وصلت إلى حد تجريم كل سلوك يمثل عرقلة لحرية الممارسة النقابية وورود صياغة المادة 59 من نص القانون رقم 90-14⁴، المذكورة أعلاه، بصورة عامة، دون تحديد السلوكات التي تشكل عراقيل

2- أنظر نص المواد 56 و53 و53 مكرر، من القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، والأمر رقم 96-12، المؤرخ في 10 جوان سنة 1996، سالف الذكر.

3- أنظر نص المادة 54، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

1- أنظر نص المادة 59، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

2- أنظر نص المادة 59، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

لحرية الممارسة النقابية يحول للقاضي سلطة تقديرية واسعة في تقرير فيما إذا سلوك معين يعتبر عرقلة
لحرية الممارسة النقابية ، ليشكل بذلك جريمة منصوص ومعاقب عليها قانونا.

الفصل الثاني:

النظام القانوني للتنظيمات النقابية ودورها في حماية مصالح الموظفين

إن الحق النقابي وتمثيل العمال، حق معترف به ومكسب مضمون لجميع العمال، فإذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وتمثيلهم أمام صاحب العمل، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، كما يتطلب هذا الوجود النقابي في المؤسسات توفير للمنظمات النقابية والأجهزة التمثيلية الوسائل التي تمكنها من القيام بعملها على أحسن وجه.

إن الاعتراف القانوني بالمنظمات النقابية داخل المؤسسات في فرنسا بدأ سنة 1968 عندما تم الاعتراف بالفروع النقابية، وكانت هذه الانطلاقة الكبيرة للمكتسبات التي حققتها النقابات بعد اتفاقيات **فرينال grenelles**، كما أن المشرع الجزائري وهو متأثراً ببعض القوانين، نظم الوجود النقابي داخل المؤسسة بالسماح للنقابات التمثيلية بإنشاء هيكل نقابية تمثل المنظمات أمام صاحب العمل، فأصبح الهيكل النقابي الناطق الرسمي للمنظمة النقابية في كل ما يجري داخل المؤسسة، تمنح جميع وسائل العمل التي تتحصل عليها المنظمة النقابية، ماعدا ما تتعلق بالشخصية المعنوية التي تنفرد بها النقابة، فالأهمية اليوم ليست متعلقة فقط بالحرية النقابية الفردية المتمثلة في حرية الانخراط أو عدم

الانخراط، بل تعدتها لتصبح الأهمية في دور التنظيم النقابي في إطار المؤسسة فالهيكل النقابي لا يمارس هذه الوظائف إلا عن طريق مندوبين نقابيين معينين من طرف المنظمة النقابية.

و نظرا لأن وظيفة المنظمة النقابية هي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، حرص المشرع على منحها طرق لدعمها في القيام بمهمتها وتنوع هذه الطرق وتباين في الضغط الذي توقعه على صاحب العمل، فهناك الوسيلة المثلى والمتمثلة في إجراء المفاوضات بين العمال وصاحب العمل لتنظيم علاقة العمل ووضع شروط الاستخدام وتنظيم العمل، وهناك طرق أخرى قد تكون أكثر ضررا وضغط على صاحب العمل وهو اللجوء لاستخدام الحق في الإضراب .

فما هو النظام القانوني للتنظيمات النقابية، هذا ما سنحاول الإجابة عنه في (المبحث الأول)، كما سنتطرق إلى دور التنظيمات النقابية في حماية مصالح الموظفين (المبحث الثاني).

المبحث الأول: النظام القانوني للتنظيمات النقابية

لقد صدر القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم (14-90) المعدل والمتمم والذي يحقق الأهداف الأساسية التالية:

- ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل
- تقرير أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة.
- الحث على التمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين.
- الحرية في إنشاء التنظيمات النقابية، حيث نصت المادة الثالثة من القانون (14-90) بقولها "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية، أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية"¹.

1- أنظر نص المادة 03، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

فالقانون المذكور أعلاه (14-90) يحدد وينظم كيفية تأسيس المنظمات النقابية وتسييرها، وكذا حقوق وواجبات أعضائها وكذلك الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية¹.

فما هي الأحكام المتعلقة بالتنظيمات النقابية بشكل عام؟ هذا ما سنحاول الإجابة عنه (المطلب الأول) من هذا الفصل، وماهي الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابية وهذا ما سنحاول الإجابة عنه (المبحث الثاني).

المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالتنظيمات النقابية

لقد أصبحت النقابات أهم التنظيمات التي تعبر عن انشغالات العمال ومطالبهم المهنية والاجتماعية، لذلك عملت مختلف التشريعات العمالية للدول على وضع إطار قانوني يسمح لممثلي العمال بممارسة نشاطهم في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال².

لذا قسمنا هذا المطلب إلى ثلاث فروع، نتحدث عن تأسيس المنظمة النقابية (الفرع الأول)، لتتطرق إلى حقوق وواجبات أعضاء المنظمة النقابية (الفرع الثاني)، وأخيرا الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالمنظمة النقابية وكيفية حلها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تأسيس المنظمة النقابية:

لقد سمح المشرع الجزائري للعمال بإنشاء المنظمات النقابية أو الانخراط فيها شرطه الوحيد في ذلك هو الامتثال للتشريع المعمول به ولقوانينها الأساسية، كما ألح المشرع على أن تكون هذه التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها ومختلفة في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، كما لا يمكن لها الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا تمويلها³.

بل نص في المادة الثانية من القانون رقم (14-90) على الإطار الذي تنشأ فيه المنظمة النقابية، إذ جاء في محتوى المادة على إمكانية العمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى

2- مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2012، ص 107.

- بشير هدي، المرجع السابق، ص 19.

1- أنظر نص المادة 05، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

ى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية¹.

فمن خلال تحليل هذا النص نجد بأن المشرع قد حدد إطارا واحدا لا يمكن الخروج عنه من طرف التنظيمات النقابية، وهو الانتماء إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد وهذا راجع إلى مهنتهم والأهداف المشتركة، فالطبيعة المهنية هي التي تحدد التنظيم النقابي، إذ تعتبر الخاصية المهنية التي تميز الجمعيات التي تخضع لتنظيم قانوني آخر، فلا تنشأ أي منظمة نقابية ما، إلا ضمن الأشخاص الذين ينتمون إلى مهنة أو قطاع مشترك.

كما يجب على العمال الأجراء حتى يتسنى لهم الحق في تأسيس المنظمة النقابية أن تتوفر فيهم الشروط القانونية التالية²:

1- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل ، وقد وضع المشرع هذا الشرط ، لاعتبار المنظمة النقابية منظمة وطنية يقتصر الانضمام إليها على الوطنيين دون الأجانب الذين يخضعون في تنظيم عملهم إلى أحكام خاصة، كخضوع علاقة عملهم لعقود عمل مؤقتة، وضرورة الحصول على رخصة العمل والإقامة، وهي شروط فرضت لدواعي سياسية وأمنية.

2- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية ، حيث يشترط ألا يكون قد صدر حكم قضائي بعقوبة جزائية تقيد حريته في ممارسة حقوقه الوطنية أو المدنية ، أو بعضها كحق الترشح والانتخاب وغيرها، ويذهب قصد المشرع في ذلك إلى العقوبات التكميلية التي لا تمنع العامل من مزاولته نشاطه وتنفيذ واجباته المهنية أو الالتحاق بعمل جديد.

3- أن يكونوا راشدين، حيث لم يحدد المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي بالانضمام لمختلف التنظيمات النقابية سن معين، واكتفى بتعليق الممارسة النقابية على بلوغ سن الرشد ، كما لم يشأ تقييد ممارسة الحق النقابي على بلوغ سن معينة ، كما لم يشأ منع ممارسة النشاط النقابي قبل بلوغ سن محدودة ، وهو ذات الموقف الذي اتخذه المشرع المصري، واكتفى باعتماد مبدأ العمومية باشتراط بلوغ العضو المؤسس للنقابة أو المنخرط فيها سن الرشد ، حتى لا يحرم فئات عديدة من ممارسة

2 - أنظر نص المادة 02، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

3 - أنظر نص المادة 06، من القانون رقم 90-14 ، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

العمل النقابي، بما في ذلك فئة القصر الذين لو يبلغوا على الأقل سن الثامنة عشر (18) سنة ، و التفسير الأرجح يقول بجواز انضمام كل من بلغ سن السادسة عشر(16) إلى النقابة مادام عاملاً¹ ، وذلك على أساس أن نصوص القانون لا تعارض هذا الانضمام ، خاصة وان التشريع النقابي في الجزائر قد حدد السن القانونية لانتخاب الممثلين النقابيين ببلوغ (18) سنة ، ومن ثمة فكل من يميز له القانون أن يكون أجيرا يصبح صاحب مصالح مهنية يحق له الدفاع عنها، مما يوجب أن يفتح له باب الانضمام إلى النقابات، فالحق النقابي حق قرر لكل عامل قصد تمكينه من الدفاع عن مصالحه المهنية و المطالبة بحقوقه.

4- أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، و يقتصر هذا الشرط على الأشخاص الذين سبق وأن صدر منهم سلوك أو موقف معاد لثورة التحرير الوطنية وفقا للقانون الجزائري، ولكن يبدو أن هذا الشرط أصبح لا يتساير مع الواقع إذ أن العمال الذين عاصروا الثورة التحريرية جلهم أحيلوا على التقاعد الكلي أو النسبي مما يستوجب إلغاء هذا الشرط² .

5- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي، يقصد بذلك ممارسة العامل لعمله بصفة فعلية، وأن ينخرط في المنظمة النقابية التي تمثل نشاطه المهني، وشرط مزاوله العمل بصفة فعلية، يعني عدم انتهاء علاقة العمل كالتسريح لأسباب اقتصادية، أو الإحالة على التقاعد وغيرها من الحالات الأخرى، ولا ينصرف هذا الشرط إلى حالة وقف أو تعليق علاقة العمل، حيث يمكن للعامل الانخراط في النقابة أثناء هذه الفترة، ليستفيد من الحماية والرعاية التي توفرها المنظمة النقابية³.

أما فيما يتعلق بالإجراءات القانونية الواجب إتباعها قبل إنشاء المنظمة النقابية فقد أشارت إليها المواد من 07 إلى 11 من قانون (14-90) وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي⁴:

1- ثوابتي إيمان ريماء سرور، المرجع السابق، ص 89 و 90 و 91.

2- مزاري أحلام، المرجع السابق، ص 109.

1- بشير هديني، المرجع السابق، ص 23.

2 - أنظر نص المواد 07 إلى 11، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف

الذكر.

لا يمكن تأسيس منظمة نقابية إلا بعد عقد جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين، يصرحون بتأسيس تنظيم بعد إيداع تصريح تأسيس لدى السلطة العمومية المعنية التي تسلم لها وصل تسجيل هذا التصريح.

لقد نصت المادة 10 من قانون (14-90) على مفهوم السلطة بالرجوع إلى النطاق الجغرافي الذي ستنشط فيه المنظمة النقابية، إذ جاء فيها "يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى:

- والى الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولايات.

- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني¹.

تقوم هذه السلطة العمومية بتسليم التنظيم النقابي وصل تسجيل هذا التصريح، إضافة إلى استيفاء شكليات الإشهار في جريدة وطنية يومية إعلامية على الأقل.

كما تقوم هذه الجمعية العامة، بوضع القانون الأساسي الذي يعد المحور الرئيسي لنشأة التنظيم النقابي، حيث أنه من بين القواعد الرئيسية التي يجب ذكرها تحت طائلة البطلان الأحكام التالية المحددة في المادة 21 من قانون (14-90) ما يلي²:

- هدف التنظيم وتسميته ومقره.
- طريق التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن وقطاعات النشاط المشمولة بالتنظيم.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط أو الانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتحديد بيان ومدة عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات وبيان كيفية تسييرها.
- قواعد مراقبة التنظيم النقابي وإدارته.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا.

3- أنظر نص المادة 10 ، من القانون رقم 14-90 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

1- أنظر نص المادة 21 ، من القانون رقم 14-90 ، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

يرفق تصريح التأسيس بملف يشمل على قائمة تحمل¹:

- أسماء الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

- نسختان مصادق عليها طبقا للأصل من القانون الأساسي.

- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

بناء على المادة 11 فإن التنظيمات النقابية المؤسسة قانونا تعفى عند تاريخ إصدار هذا القانون من تصريح التأسيس المشار إليه².

تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوم على الأكثر من إيداع الملف، ثم استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم.

الفرع الثاني: حقوق وواجبات أعضاء المنظمة النقابية:

إن أعضاء التنظيم النقابي، يتمتعون بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع المعمول به والنظام الأساسي لهذا التنظيم، فيحق لأي عضو في هذه التنظيمات النقابية، أن يشارك في قيادة التنظيم وإدارته طبقا للكيفيات المحددة في القانون الأساسي أو النظام الداخلي أو أحكام القانون رقم (90-14) والقوانين المعدلة والمتممة له³، تنتخب وتحدد وفقا للمبادئ الديمقراطية والأحكام التي وصفها القانون الأساسي والنظام الداخلي.

كما يستفيد المندوب النقابي من تسهيلات وحماية قانونية، إذ أنه يتمتع بحساب 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عن العمل الفعلي، وهذا لممارسة نشاطه النقابي، كما يمكن له جمع هذه الساعات أو اقتسامها فيما بينه وبين زملائه المندوبين النقابيين الآخرين، بعد موافقة المستخدم، ولا يدخل في احتساب الساعات الشهرية، ذلك الوقت الذي يقضيه المندوب في الاجتماعات التي

3- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 73¹.

3- أنظر نص المادة 11 ، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

1 - أنظر نص المادة 12 ، من القانون رقم 90-14 ، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

يستدعى إليها بمبادرة من المستخدم، ولا تؤخذ أيضا بعين الاعتبار الغيابات المرخص بها لتمكين
المندوب النقابي من المشاركة في الندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وملتقيات التكوين المهني¹.

الفرع الثالث: الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالمنظمة النقابية وكيفية حلها:

منح المشرع النقابة العمالية الشخصية القانونية، ولكنه لم يوضح بدقة طبيعة هذه الشخصية
وما إذا كانت ضمن أشخاص القانون العام أم أن لها شخصية قانونية ذات طبيعة خاصة، وبغض
النظر عن طبيعة الشخصية القانونية للنقابة، فإن مجرد الاعتراف للنقابة بها يترتب عليه عدة نتائج
قانونية هامة².

أولا: الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالمنظمة النقابية

إن الميزة القانونية للتنظيم النقابي تكمن في اكتسابه الشخصية القانونية لمجرد نشأته، فالنقابات لم
تنتفع عند بداية الاعتراف بها وقبولها إلا من شخصية تقليدية التي عرفها القانون الخاص في حينه، ثم
منحت مع نمو دورها خاصة بعد الحرب العالمية الأولى شخصية أكثر قوة، تقترب من الشخصية
المعنوية في القانون العام، وبالتالي لم تعد النقابات حاليا مجرد وكيل عن المنتمين إليها، بل إنها تمثل
المهنة أيضا في جميع المجالات وهذا من خلال الوسائل التي تتمتع بها في تأدية هدفها³. فلقد منحت
النقابات شخصية مدنية تامة، فمباشرة بعد نشأة المنظمة النقابية تكتسب الشخصية القانونية، والتي
تعد وسيلة فعالة تمكن النقابة من تسيير أمورها كباقي الجمعيات الأخرى.

إذ جاء في المادة 16 من قانون (14-90) على أن التنظيم النقابي يكسب الشخصية المعنوية
والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه⁴، فهذه الوسيلة القانونية تسمح له بالقيام بالمهام التالية:

1- حق التقاضي:

إن المهمة الأساسية للمنظمات النقابية تتمثل في الدفاع عن مصالح وحقوق العمال الفردية
والجماعية، ولكي يتسنى لها ذلك أقر لها المشرع الشخصية المعنوية إذ نص في المادة 16 من القانون

2- مزاري أحلام، المرجع السابق، ص 109.

3- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و اجتهاد القضاء الإداريين، الطبعة
الأولى، 2011، ص 150.

4- عبد المجيد زعلاني، موسوعة القانون الجزائري، طبعة مصغرة، دار بيرتي للنشر، الجزائر، 2013، ص 424.

1- أنظر نص المادة 16، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

(14-90) على مايلي¹: "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها ويمكنها أن تقوم بما يأتي: التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية".

ما يمكن استخلاصه من النص السالف الذكر، أن المنظمة النقابية تستطيع مباشرة أية دعوى قضائية سواء كانت تلك الدعوى تتعلق بمصالحها الخاصة كشخص قانوني له حق إقامة علاقات مع غيره من الأشخاص القانونية الأخرى، أو تعلق الأمر بقضايا تم مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، أو تمس المصالح المهنية التي تمثلها وهذا سواء كانت مدعية أو مدعى عليها².

إذن فللقابة أهلية تقاضي مزدوجة: التقاضي لحماية مصالحها الخاصة والتقاضي لحماية المصالح الفردية أو الجماعية والمادية أو المعنوية أو المهنية³.

أ- التقاضي لحماية مصالحها الخاصة:

باعتبارها منظمة مستقلة، فللقابة الحق في رفع الدعاوى أمام مختلف الجهات القضائية للدفاع عن مصالحها الخاصة، كالنزاعات التي تثور بينها وبين منظمات نقابية أخرى أو بينها وبين الإدارة، أو بعض الأشخاص المعنوية الأخرى، أو حتى بينها وبين أعضائها فيما يخص عدم دفع الغرامات التأديبية عند ارتكابهم لخطا ذو طابع نقابي محض، كما يمكنها اللجوء إلى القضاء باعتبارها طرفا في اتفاقية جماعية للمطالبة بتنفيذ التزامات الأطراف الأخرى للاتفاقية، أو التعويض في حالة الامتناع عن التنفيذ⁴.

2- أنظر نص المادة 16 ، نفس المرجع¹.

3- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل، و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، 1998، ص74.

4 - مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 54³.

1- بشير هديني، المرجع السابق، ص 17⁴.

بالإضافة إلى أن المنظمة النقابية يمكنها أن تكون مدعية في الدعاوى القضائية فإنها يمكن أن تكون كذلك مدعى عليها، إذ تقوم مسؤوليتها عندما تتسبب في ضرر للغير، وبالتالي تكون مجبرة لجبر الضرر طبقا للقانون المدني إذ يمكن حجز أملاكها المنقولة أو العقارية وتنفيذ عليها لبيعها وفقا لقواعد الإجراءات المدنية، للوفاء بالدين الذي في ذمتها اتجاه الغير أو تعويضه عما أصابه من ضرر¹.

إن المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية يمكن أن تكون عقدية أو تقصيرية، فمثلا تقوم المسؤولية التقصيرية للمنظمة النقابية عند قيامها بوضع مناشير تتضمن معلومات سياسية، و تقوم مسؤوليتها العقدية مثلا في حالة عدم احترامها لبنود وأحكام الاتفاقية الجماعية التي كانت طرفا فيها، ومهما كانت المنظمة النقابية مسؤولة عن الأفعال الغير الشرعية التي ترتكبها فإن أعضائها على اعتبار أنهم يتمتعون بشخصية قانونية مستقلة عنها، فإنهم غير مسؤولين عن دفع الديون المترتبة في ذمة المنظمة التي ينتمون إليها حتى ولو كانت أملاكها غير كافية لتسديد ما عليها من ديون للغير².

ب- التقاضي لحماية المصالح الفردية

من المستقر عليه قانونا أنه من شروط التقاضي توفر الصفة والمصلحة في رفع الدعوى، وان تكون الدعوى مرفوعة بصفة شخصية، و هذه الشروط غير متوفرة في المنظمة النقابية، حيث أن موضوع أهلية النقابة في رفع الدعاوى الفردية، كان محل نقاش فقهي وقضائي أدى في الأخير إلى اعتراف كافة التشريعات بإمكانية النقابة بتمثيل أعضائها أمام القضاء³.

أما بالنسبة للجزائر فهناك جانب من الفقه ذهب إلى تفسير المادة 1/16 من القانون (90-14)⁴، على أن المشرع ترك المجال مفتوح أمام المنظمات النقابية لرفع كل أنواع الدعاوى، سواء كانت

2- مزارى أحلام، المرجع السابق، ص 109. 1

3- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 78. 2

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 79. 3

2- أنظر نص المادة 16 الفقرة 1، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف

الذكر.

دعوى تعويض عن الأضرار المادية أو المعنوية أمام المحاكم المدنية أو دعوى استعجاليه أو تتأسس كطرف مدني أمام المحاكم الجزائية وحتى في شكل دعوى إدارية كدعوى الإلغاء ضد الإجراءات.

غير أنه ما يمكن أن يفهم من نص الفقرة السالفة الذكر، هو أن المشرع منح المنظمة النقابية حرية التقاضي فيما يخص الأضرار اللاحقة بها، أما فيما يخص التقاضي للدفاع عن مصالح أعضائها الفردية والجماعية فهي مقصورة فقط على التأسس كطرف مدني، لدى الجهات القضائية الجزائية فلا تخول أهلية التقاضي للمنظمة النقابية إلا بالحقوق المخصصة للطرف المدني نتيجة أعمال متعلقة بموضوعها، والتي ألحقت أضررا بالمصالح الفردية لأعضائها، أي تكون ناتجة عن ارتكاب فعل جزائي وهذا هو التفسير الذي اعتمده المحكمة العليا، إذ اعتبرت أن الدعوى لا تتعلق بشؤون ذاتية للنقابة وليست ناجمة عن ارتكاب فعل جزائي¹.

و إذا كان المشرع الجزائري لم يمنح للمنظمة النقابية الأهلية لرفع الدعاوى لصالح المصلحة الفردية للعامل، فإنه وضع استثناء عن تلك القاعدة العامة إذ يمكنها أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن عدم تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها في الاتفاقيات الجماعية لصالح أعضائها، والمقصود بكل الدعاوى الناشئة: الدعاوى المدنية: كتعويض عامل مثلا عن الأضرار اللاحقة به من جراء عدم تنفيذ الاتفاقية كذلك في مجال التسريح لأسباب اقتصادية يمكنها أن تمارس صلاحياتها في التقاضي لصالح أحد العمال بهدف احترام الإجراءات المتفق عليها في الجانب الاجتماعي.

من خلال أحكام المادة 1/16 من القانون (14-90) فإنه حتى تكون الدعوى الفردية المقامة من قبل المنظمة النقابية مقبولة، يجب أن يكون للعامل صفة العضوية في تلك النقابة، وإلا كانت الدعوى غير مقبولة لانعدام الصفة.

ج- التقاضي لحماية المصالح الجماعية لأعضائها

بموجب المادة 16 من القانون (14-90) فإن المشرع الجزائري، اتخذ نفس اتجاه المشرع الفرنسي ونص أنه يجوز للمنظمات النقابية التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات

3- مزارى أحلام، المرجع السابق، ص 116.

القضائية المختصة، عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضراراً بمصالح أعضائه الجماعية المادية والمعنوية¹.

دعوى المصلحة الجماعية تتعلق بالمطالبة بالتطبيق السليم لقواعد قانون العمل، مثل تلك المتعلقة بالراحة الأسبوعية، الصحة والأمن والسلامة في العمل، وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بالحقوق الجماعية مثل المساس بحق الإضراب والمساس بالحق النقابي والحرية النقابية، عدم احترام قواعد الأمن والنظافة وخرق الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية.

2- الأهلية القانونية:

فالنقابة تمتلك أهلية التعاقد سواء مع الأفراد أو مع الجماعات الأخرى، وسواء لتسيير مهمتها أو للدفاع عن مصالحها المهنية التي ترعاها، فيمكن للنقابات الأكثر تمثيلاً للعمال أن تبرم الاتفاقيات الجماعية أو المعاهدات أو الحق في التفاوض².

3- الذمة المالية المستقلة:

تمتلك النقابة أيضاً ذمة مالية مستقلة تتكون من اشتراكات الأعضاء الذين يساهمون بها، والإعانات المحتملة من الدولة³، والمداخيل المرتبطة بنشاطاتها شرط أن تستخدم لتحقيق الأهداف التي حددها القانون الأساسي⁴، وأيضاً الهبات والوصايا المسطرة في القانون الأساسي إلا بعد موافقة السلطة العمومية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها وإنفاقها مع الهدف والوقوف على عدم وجود أي ضغط في هذا المجال⁵.

ثانياً: حل المنظمة النقابية

1- أنظر نص المادة 16، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

2- عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 150.²

3- أنظر نص المادة 24، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

1- أنظر نص المادة 25، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

2- أنظر نص المادة 26، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

إنه وباعتبار التنظيمات النقابية كشخص من أشخاص قانون العمل تجدر بنا الإشارة إلى حل النقابة، وهذا من خلال ما جاء به المشرع في المواد من 27 إلى 33 من قانون (90-14)¹. لقد نص التشريع المعمول به على حل النقابة إما إراديا أو يعلن عن حله بالطرق القضائية.

1- يكون الحل إراديا:

يمكن لأعضاء المنظمة النقابية، سواء الأعضاء القياديون أو الجمعية العمومية حسب ما يحدده القانون الأساسي للنقابة، الاتفاق على حل المنظمة النقابية، ويتم الإعلان عن الحل الاختياري للنقابة من طرف الجمعية العمومية باعتبارها تمثل مجموع أعضاء النقابة².

- حسب المادة 29 من قانون (90-14) السالف الذكر، يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبوهم، المعينون قانونا، حل التنظيم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي³.

- بعد الحل يتقرر مصير أموال النقابة طبقا للأنظمة القانونية وفي حالة غيابها فتحل طبقا لما تحدده الإجراءات التي تحددها الجمعية العامة، غير أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال تقسيم الأموال بين الأعضاء المنتسبين .

ثانيا: يكون الحل إجباريا:

بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المختصة، يمكن للجهاز القضائي توقيف نشاط أي تنظيم نقابي ووضع الأختام على أملاكه إذا كان هذا التنظيم يمارس نشاطا مخالفا للقانون أو غير منصوص عليه في القانون الأساسي وهذا حسب ما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 31 من قانون (90-14)⁴.

3- أنظر نص المواد من 27 إلى 33، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

4- بشير هدي، المرجع السابق، ص 31.²

5- أنظر نص المادة 29، من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم.

1- أنظر نص المادة 31، قانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، الموافق 21 ديسمبر سنة 1991.

أما الفقرة الثانية من نص المادة فتتص على أنه¹: "يسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن".

ثمة طريق أخرى لحل التنظيم النقابي نصت عليها المادة 32 من القانون (14-90) وفيها يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك التنظيم النقابي موضوع الحل القضائي بناء على طلب النيابة العامة.

بالرجوع إلى المادة 33 من نفس القانون السالف الذكر نجد أنها تبين لنا من تقول له أملاك التنظيم النقابي بعد الحل².

المطلب الثاني: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابية

إذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، والمؤسسة هي الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال، الذي أسست النقابة للدفاع عن مصالحهم وصاحب العمل، أي توجد فيه مصلحة متعارضتين، أين يحاول المستخدم تغليب مصلحته على مصلحة العامل (الطرف الضعيف في العقد)³.

لكن ذلك ولتمثيل أفضل للعمال عن طريق التعرف على ظروف عملهم بصفة عامة سمح المشرع للمنظمات النقابية إنشاء هيكل نقابية وتعيين مندوبين نقابيين، وطبقا للمادة 40 من القانون (14/90)، فإنه يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادة 34 و35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلًا نقابيا طبق لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة وفي أماكن عمل أو أي مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية⁴.

2- أنظر نص المادة 31 / 2، قانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، سالف الذكر.

3- أنظر نص المادة 33، من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر².

4- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والتوزيع والنشر، الجزائر، الطبعة الثالثة 2013، ص 322 و332.

1- أنظر نص المادة 40، القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، سالف الذكر.

من خلال هذا النص يتضح لنا أن المشرع الجزائري يعترف بممارسة الحق النقابي في كل المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة، وذلك في إطار احترام الحقوق والحريات المقررة قانونا لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضاء النقابة، فروح القانون هنا لا تهدف إلى خلق نقابة جديدة داخل المؤسسة أو الفرع وإنما إلى تمديد جذور النقابة إلى أعماق المؤسسة، فتصبح مشكلة ومثلة على مستوى كل فرع منها وحتى في أماكن العمل المتميزة، ولذلك يعتبر هذا الهيكل النقابي تجمع فعلي¹.

و في الواقع فإن توافر الهيكل النقابي في المؤسسة ضروري في أغلب الأحيان، إذ وحده فقط يبرر تعيين المندوبين النقابيين، وترتكز عليه الحريات النقابية المقررة قانونا كالحرية في التعبير، وممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة يجب أن يكون في إطار الشروط القانونية، لا سيما تلك المتعلقة بتأسي الهياكل النقابية.

لذلك سنتناول شروط تأسيس الهيكل النقابي (الفرع الأول)، وإلى وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي (الفرع الثاني)، ونتطرق في الأخير إلى الأحكام الخاصة بالمندوبين النقابيين (الفرع الثالث).

الفرع الأول: شروط تأسيس الهيكل النقابي:

تشجيعا لإنشاء الهياكل النقابية داخل المؤسسات، فإن الشروط الواجب توفرها خفضت إلى أقصى حد إذ لم ينص المشرع على أي شرط شكلي، واكتفى ببعض الشروط الموضوعية التي بتواجدها يكون الهيكل مؤسس قانونا، وارتأى المشرع أنها كافية و كفيلة بتنظيم هذا الفضاء التعددي².

أولا: الشروط الموضوعية

بقراءة نص المادة 40 المذكور سلفا يتجلى لنا أن الشروط الموضوعية الواجب توفرها لإنشاء هيكل نقابي هي كون المنظمة النقابية تمثيلية وكون المؤسسة عمومية أو خاصة وحتى في أماكن العمل المتميزة و ذلك بغض النظر عن عدد العمال الذين يعملون فيها¹.

2 - مزارى أحلام، المرجع السابق، ص122.

1- ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه في الحقوق ، قسم القانون العام، بنعكون- جامعة الجزائر، 2013، ص139.

1- شروط تمثيلية

إنشاء هيكل نقابي هو امتياز ممنوح فقط للمنظمات النقابية التمثيلية دون غيرها، والمقصود بالمنظمات النقابية التمثيلية هنا كل المنظمات النقابية للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة²، كما تعتبر تمثيلية كذلك على الصعيد البلدي والمشارك بين الولايات أو الوطني اتحادات و اتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20 % على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات المذكورة³.

2- الشروط المتعلقة بالمؤسسة

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

إضافة إلى كون ممارسة الحق النقابي يكون داخل المؤسسة، فإن المشرع حدد ممارسة هذا الحق حتى داخل أماكن العمل المتميزة فماذا قصد المشرع بأماكن العمل المتميزة⁴. إن التشريع الجزائري، كغيره من التشريعات الأخرى لم يتطرق إلى تعريف مكان العمل المتميز لكن الفقه الفرنسي حاول ذلك، معتبرا إياه تجمع للوسائل المادية والغير مادية لغرض الوصول، عن طريق نشاط مستمر إلى تحقيق هدف ذو طبيعة تقنية.

2 - أنظر نص المادة 40، القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، سالف الذكر.

3- أنظر نص المادة 35، القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، متممة بالأمر 96-12، سالف الذكر.

4- أنظر نص المادة 36 و نص المادة 37، القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، متممة بالأمر 96-12، سالف الذكر.

1مزازي أحلام، المرجع السابق، ص123. - 4

هناك من عرفه بأنه المكان الذي تمارس فيه سلطة إبرام العقود والتسريح عن العمل مع إمكانية توقيع الوثائق، ولقد ذهب البعض إلى اعتباره هيئة تقنية للإنتاج بينما المؤسسة هي هيئة اقتصادية له. إن هذا المفهوم جد واسع إذ لم يضع معيار محدد لتعريف مكان العمل المتميز وباعتبار الفقه لم يستطع وضع تعريفا شاملا واضحا لمكان العمل المتميز فإننا نحاول اللجوء إلى وجهات نظر القضاء. ونظرا لكون الاجتهاد القضائي الجزائري لم يتناول هذه المسألة فإننا نتطرق إلى الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي حاول أن يعطي عدة معايير للتعرف على مكان العمل المتميز .

ففي قرارها الصادر بتاريخ 1989/05/09 فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى أنه يجب على القضاة لتعيين المندوبين النقابيين في أماكن العمل المتميزة، أن يأخذوا بعين الاعتبار لتحديد هذه الأخيرة ظروف العمل، أهمية عدد العمال واستقلالية المكان بالنسبة للمؤسسة، و في قرار آخر ذهبت إلى أنه يمكن أن يعتبر كمكان عمل متميز لتعيين المندوبين النقابيين، الورشات المتواجدة خارج المؤسسة والتي تتمتع بنوع من الاستقرار وكون أغلبية عمالها مرتبطين معها بعقود عمل غير محدد المدة، وكون مسؤولي تلك المؤسسات يتمتعون بسلطات واسعة، وذلك بكون الأجور تحدد هنا من قبل المديرية العامة¹.

أبعد من ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى أن مكان العمل المتميز مفهوم متغير، بحسب المنظمة التي تسعى سواء إلى تعيين المندوبين النقابيين أو لانتخاب لجان المشاركة أو ممثلي العمال، إذ لا يجب الأخذ بعين الاعتبار لتعيين المندوبين النقابيين الأحكام المتعلقة بانتخاب ممثلي العمال أو لجان المشاركة، فما يجب الأخذ به هو الدور الذي يؤديه المندوب النقابي.

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

3- غياب شرط عدد العمال

كل مؤسسة مهما كان عدد عمالها ضئيلا أو كثيرا، فإن المنظمة النقابية التمثيلية تستطيع إنشاء هيكل نقابي فيها، إذ أن المشرع لم يضع حدا أدنى للعمال يجب توفره في المؤسسة حتى يمكن تأسيس هيكل نقابي بداخله، يجب الإشارة هنا أن شرط وجوب توفر عدد 20 عامل أجير، والمنصوص عليه

2- مزاري أحلام، المرجع السابق، ص 124.¹

في المادة 41 من القانون (14-90) يتعلق بالمندوبين النقابيين وليس بالهيكل النقابي، طبقا لنص المادة 40 من قانون (11-90) فإنه يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلًا نقابيًا¹. إن تأسيس الهيكل النقابي لا يخضع لأي شرط شكلي إذ من الناحية القانونية تعتبر المنظمة النقابية التي تريد إنشاء الهيكل النقابي، حرة في إعلام المستخدم أو غيره بذلك إذ أن المشرع لم يلزمها بأي شكل من أشكال التبليغ كما فعل بالنسبة للمندوبين النقابيين.

الفرع الثاني: وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي:

إن الاعتراف بالوجود النقابي داخل المؤسسة عن طريق الهيكل النقابي لا يعتبر إلا مرحلة أولى، فأهمية الوجود تكمن في الوسائل الممنوحة للهيكل النقابي، فهي التي تحدد فيه نية المشرع ونظرته للعمل النقابي.

إن المشرع لم ينص صراحة على الوسائل الممنوحة للهيكل النقابي، فاكتمى بتوضيح الصلاحيات التي تمنح للتنظيمات النقابية التمثيلية إن ذلك يمكن تفسيره بصفة إيجابية، وذلك لأن الصلاحيات الممنوحة للتنظيمات النقابية تنتقل إلى الهياكل النقابية مادام أن هذه الأخيرة ما هي إلا تجزئة لها.

لكن ما يجدر الإشارة إليه أنه حتى ولو كان الهدف من إنشاء الهياكل النقابية هو ضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضاء المنظمة النقابية المنشأة فبالرغم من ذلك، فإنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية وبالتالي لا تستطيع إبرام العقود ولا اللجوء إلى القضاء كمدعية أو مدعى عليها وهذا ما أقرته المحكمة العليا إذ اعتبرت أن الهيكل النقابي ما هو إلا فرع محلي لنقابة وليس له صفة التقاضي ولكن حتى وإن كان الهيكل النقابي لا يتمتع بالشخصية القانونية فإن المشرع منحه عدة صلاحيات لتمكينه من القيام بالمهام الموكلة إليه خاصة تلك المتعلقة بتمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائه داخل المؤسسة²، وهذه الصلاحيات تتمثل في:

1- حرية الإعلام

²- أنظر نص المادة 40 و نص المادة 41، من القانون رقم 91-30، سالف الذكر. ¹

¹- مزاري أحلام، المرجع السابق، ص 127.

يجب على كل صاحب عمل أن يخص لكل هيكل نقابي داخل المؤسسة لوحة على الأقل مغايرة لتلك الموضوعة للجان المشاركة، وذلك لإعلام النقابي وفقا للاتفاق المبرم مع صاحب العمل إذ ذلك يرجع للتفاوض، تحديد عدد اللوحات، شكلها، مساحتها ومكان وضعها¹.

لكن كيفية ووقت النشر تبقى حرة من اختصاص الهيكل وحده مع وجوب احترام أوقات الفتح العادية للمؤسسة، إن مضمون الوثائق المنشورة توضع بكل حرية من قبل الهيكل النقابي، وذلك تكريسا لمبدأ حرية ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة، شرط أن يكون المضمون متفق مع الهدف المسطر لها مع إرسال نسخة منها في نفس الوقت إلى صاحب العمل لإعلامها بمضمونها وعليه فليس للمستخدم سلطة المراقبة لا القبليّة ولا البعدية على المنشورات النقابية.

فإذا ما تبين له أن تلك المنشورات تتضمن أحكام مخالفة لهذه النقابة فليس له صلاحية نزع ذلك المنشور أو حذف جزء منه، أو أنه ليكون محل متابعة جزائية لارتكابه مخالفة عرقله ممارسة الحق النقابي.

نفس الحكم يطبق على كل شخص يقوم بذات الفعل فلا يبقى أمام من اعتبر مضمون المنشور غير شرعي إلا أن يلجأ إلى القاضي الاستعجالي، الذي وحده يستطيع الأمر بالنزع الفوري للمنشور، وذلك لتفادي الضرر الذي يمكن أن ينجر عن ذلك النشر وعندما تكون حالة الاستعجالي غير متوفرة أي لم تعد هناك فائدة من نزع ذلك المنشور يكون القضاء العادي هو المختص بالفصل في أصل الحق ويقرر ما إذا كان مضمون المنشور شرعي أم لا والحكم الصادر في هذه الحالة ينحصر في إلزام المنظمة النقابية التي أسست الهيكل النقابي في تعويض الضرر الناجم.

2- حرية توزيع المنشور:

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على اعتبار توزيع المنشور من صلاحيات الهياكل النقابية، لكن بالرغم من ذلك فإنها تعتبر من أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية، وحتى كوسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات، وبالرغم من عدم ورود نص ينظم كيفية توزيع

2- عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص151.

المناشير داخل المؤسسة فإنه يمكن أن يكون ذلك خاضع للتفاوض ما بين المنظمات النقابية وصاحب العمل، إذ يمكنها الاتفاق حول حرية الهيكل النقابي في ممارسة حق وتوزيع المناشير داخل المؤسسة وطريقة ووقت وأماكن توزيعها¹.

على العموم فإن توزيع المناشير داخل المؤسسة يعتبر نتيجة لحرية ممارسة الحق النقابي، وذلك يشترط أن يكون محتواها مطابق لنشاط المنظمة النقابية وللهدف الذي تصبوا إلى تحقيقه، وإذا ما لاحظ المستخدم أن تلك المناشير تتضمن أحكام مخالفة للغرض الذي أسست لأجله المنظمة النقابية أم تم توزيعها خارج أماكن وأوقات العمل المتفاوض بشأنهما فإنه يمكن اللجوء إلى القضاء لطلب التعويض عن الأضرار اللاحقة به وتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها².

3 - حرية عقد الاجتماعات

بإمكان كل هيكل نقابي، عندما يريد ذلك أن يعقد اجتماعا داخل المؤسسة وبالذات في الأماكن المحددة لذلك الغرض، مع ملاحظة أن القانون يشترط في حالة كون المنظمة النقابية تضم 150 عضوا وأكثر أن يضع صاحب العمل تحت تصرفها محلا ملائما لعقد الاجتماعات فيه، أما إذا لم يكن عدد الأعضاء مساويا للقيمة المذكورة فإن أمر تحديد مكان الاجتماعات يرجع إلى التفاوض بين المنظمة النقابية والمستخدم، ذلك لأن هذا الأخير يعتبر مسؤول عن تسهيل عملية عقد الاجتماعات بوضعه الوسائل الضرورية لذلك.

ما يجدر قوله أن المشرع الجزائري قد تشدد نوعا ما عند ما فرض وجود 150 عضوا لإستفادة الهيكل النقابي من مكان لعقد اجتماعاته.

فنص المادة 2/48 من قانون (14-90)³، لم تبين كيفية معرفة عدد المنخرطين، فالقانون لا يفرض على النقابات أن تبين عدد أعضائها لكن فرض عليها أن تثبت تمثيليتها فقط.

1- ثامري عمر، مرجع السابق، ص 153. ¹

2- مزارى أحلام، المرجع السابق، ص 129²

1- أنظر نص المادة 2/48 ، قانون رقم 14-90 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-

30 ، سالف الذكر.

إن الاعتراف بالوجود النقابي داخل المؤسسة يكون بدون جدوى عند غياب مكان يزاول فيه أعضاء الهيكل عملهم، إن هذا النص يميز بين عمال ينتمون إلى نفس النقابة حسب المؤسسات التابعين لها.

وغني عن البيان، على المشرع الجزائري أن يتجنب هذه التفرقة بين التنظيمات النقابية التمثيلية الخاصة بمنح محل، فقلة الوسائل يمكن تجنبيه بمنح محلات مشتركة بين الهياكل، يتفق بموجبها أعضاء الهياكل على كيفية العمل أو يخصص لها أماكن بسيطة والتي لا تتطلب أموالاً كبيرة. لا شك أن العمل النقابي يتطلب نوع من التقارب بين الأعضاء عن طريق الاجتماعات الدورية والاستثنائية التي تعقد إما لتوضيح موقف النقابة من مسائل معينة أو من أجل تجنيد العمال ومناقشة المواقف المستقبلية، خاصة منها المهنية، ووضع البرامج ودراسة المشاكل المطروحة على الساحة العمالية.

إنه ولضمان حسن سير العمل النقابي، حتى ولو لم ينص المشرع على ذلك صراحة فيجب أن تعقد الاجتماعات خارج أوقات العمل وتاريخ تحديدها يرجع إلى الحرية التامة للهيكل النقابي، الأصل أن تعقد الاجتماعات ما بين أعضاء الهيكل النقابي.

الفرع الثالث: الأحكام الخاصة بالمندوبين النقابيين :

يتولى إدارة وتسيير المنظمة النقابية مجلس إدارة توكل إليه مجموعة من المهام التمثيلية حيث يقوم المندوبون بتنفيذ جميع القرارات الصادرة عن الجمعية العمومية المتخذة في اجتماعاتها الدورية، إضافة للمهام المسندة إليهم والمحددة في القانون الأساسي. وكل مخالفة للأحكام القانونية والتنظيمية وللقانون الأساسي يعرضها لإجراءات المتابعة والحل¹.

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

1- الشروط الموضوعية : هاته الشروط منها ما يتعلق بالمندوب النقابي ، و منها ما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة.

أولاً: الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة:

2- بشير هديني ، المرجع السابق، ص 1.27

إن الجهة التي يؤول لها إختصاص تعيين المندوبين النقابيين هي الهياكل النقابية و ذلك طبقا للمادة 41 من القانون رقم 14/90 التي تنص على " يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيلية لدى المستخدم ، في الحدود و النسب التالية¹:

- من 20 إلى 50 عامل - مندوب واحد (01).

- من 51 إلى 150 عامل - مندوبان (02).

- من 151 إلى 400 عامل - (03) مندوبين.

- من 401 إلى 1000 عامل - (05) مندوبين.

- من 1001 إلى 4000 عامل - (07) مندوبين.

- من 4001 إلى 16000 عامل - (09) مندوبا.

- أكثر 16000 عامل - 13 مندوبا كحد اقصى.

نستخلص مما سبق أنه حتى يستطيع الهيكل النقابي تعيين المندوبين النقابيين فيجب ألا يقل عدد عمال المؤسسة عن 20 عامل، فإن كانت المؤسسة تشغل أقل من ذلك العدد، فإن تمثيل العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها يكون من إختصاص ممثل واحد يتم إنتخابه مباشرة من مجموع العمال ، و يدخل في إطار حساب عدد العمال كل الذين تربطهم علاقة عمل بالمؤسسة أي كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر، لحساب شخص معنوي عمومي أو خاص يدعي المستخدم ، و ذلك سواء كانوا يرتبطون بالمؤسسة بعلاقة عمل غير محددة المدة أو محددة المدة أو حتى العاملون بالتوقيت الجزئي و الذين يتمتعون بنفس الحقوق القانونية و المتفق عليها التي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل .

1- أنظر نص المادة 44 ، القانون رقم 90-14 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30

،السالف الذكر .

ثانيا: الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي:

لا يمكن تعيين كمندوب نقابي أي شخص (عامل بالمؤسسة)، إذ أن المشرع قيد ذلك بشروط واردة على سبيل الحصر في المادة 44 من القانون 14¹/90، تتمثل تلك الشروط في السن، الأقدمية و تمتع المندوب بالحقوق المدنية و الوطنية.

- السن : حتى يجوز تعيينه كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل بالغا 21 سنة كاملة يوم تعيينه²، فإذا ما تم تعيين عامل لم يبلغ بعد هاته السن، فإنه يجوز لكل ذي مصلحة لا سيما صاحب العمل أن يطلب من القضاء سحب صفة المندوب النقابي عن ذلك العامل.

- الأقدمية: حتى يعين كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل قد إشتغل داخل المؤسسة لمدة سنة على الأقل فلا يمكن للمنظمة النقابية أن تعين كمندوب نقابي لها من لا يربطه بالمؤسسة³، عقد عمل سواء كان هذا الأخير مبرم لمدة محددة أو غير محددة لتوقيت كلي أو جزئي، و كذا بغض النظر عن رتبة العامل المهنية ، إذ يمكن تعيين أي عامل بشرط أن تكون له علاقة تبعية سواء بالمؤسسة أو بالمقابلة أو بالإدارة العمومية حسب الحالة، إن المشرع لم يحدد صفة العامل و منصب العمل الذين يجب توافرها في المندوب النقابي إذ ترك المجال مفتوحا أمام كل العمال و كذا أمام كافة المناصب بما في ذلك القائمين بالإدارة .

- التمتع بالحقوق الوطنية و المدنية : لكي يمكن تعيينه كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل متمتع بحقوقه المدنية و الوطنية لا سيما حق الانتخاب و الترشيح و كذا تمتعه بكامل أهلية الأداء ، و بالتالي فلا يجب تعيين من حرم من حق الانتخاب أو الترشيح و كذا عديم الأهلية.

2- الشروط الشكلية :

1- أنظر نص المادة 44 ، القانون رقم 90- 14 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 ،السالف الذكر .

2- أنظر نص المادة 44 ، القانون رقم 90- 14 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 ،السالف الذكر .

3- أنظر نص المادة 44 ، القانون رقم 90- 14 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 ،السالف الذكر .

إن المشرع لم يحدد الوسائل التي بواسطتها يتم تبليغ المستخدم أو مفتش العمل بألقاب و أسماء المندوبين النقابيين، و بالتالي ترك المجال مفتوحا للهيكل النقابي أو للمنظمة النقابية لاختيار الوسيلة التي تراها أنسب للتبليغ حتى شفاهة، لكن تجنبنا لإنكار المستخدم بتبليغه بألقاب المندوبين ، و نظرا لكون عبئ الإثبات هنا يقع على عاتق الهيكل النقابي أو النقابة فإنه من الأحسن أن يتم التبليغ عن طريق رسالة مضمنة الوصول مع الإشعار بالاستلام، أو عن طريق رسالة مسلمة شخصا مع إستلام وصل عن ذلك .

و إذا كانت المؤسسة مقسمة إلى أماكن عمل متميزة و تم تعيين مندوبين نقابيين في تلك الأماكن، فإن تبليغ قوائم أسماء و ألقاب المندوبين، يتم أمام مسؤول المؤسسة و كذلك مسؤولي تلك الأماكن .

إن تعيين المندوبين النقابيين لا يكون نافذا في مواجهة المستخدم و لا مفتش العمل إلا عند تبليغهما بذلك خلال 8 أيام من تاريخ التعيين¹.

وقد اعتبر تشريع العمل الفرنسي أن انتخاب مندوب لتمثيل العمال إلزامي، في كل مؤسسة تشغل إحدى عشر (11) عاملا وبلجنة تمثيلية عندما يصل العدد إلى خمسون (50) عاملا².

وتقوم المنظمات النقابية التمثيلية على مستوى المؤسسة بالمهام التالية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في كل مؤسسة مستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.
- إقامة التجمعات لأعضاء النقابة داخل المحلات المخصصة لها.
- إعلام العمال المعنيين بالنشرات النقابية عن طريق التعليق في الأماكن المميزة المخصصة لها.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل
- تشجيع ودعم عمليات التكوين لصالح أعضاء النقابة.

1- أنظر نص المادة 45 ، القانون رقم 90-14 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم ،السالف الذكر

2- بشير هدي ، المرجع السابق، ص 29. "المصدر : 2

هكذا، فإن التشريعات الخاصة بالعمل النقابي لمختلف الدول، وسعت من دائرة الحماية لممثلي العمال والمندوبين النقابيين، من خلال إنشاء قنوات تمثيلية متعددة ذات المسلك، حيث أقر مشاركة العمال في تسيير المؤسسة، عن طريق إنشاء لجنة المشاركة لتمثيل العمال في المؤسسة" وممارسة عديد المهام ذات الطابع التنظيمي والرقابي، مثل تطبيق النظام الداخلي، وتنظيم العمال ومرافقة تطبيق الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في المؤسسة وغيرها"¹.

المبحث الثاني: دور التنظيم النقابي في حماية مصالح الموظفين

نظر لأن وظيفة النقابة هي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، حرص المشرع على منحها طرق لدعمها في القيام بمهمتها وتنوع هذه الطرق وتباين في الضغط الذي توقعه على صاحب العمل، فهناك الوسيلة المثلى والمتمثلة في إجراء المفاوضات بين العمال وصاحب العمل

1- بشير هدي، المرجع السابق، ص 30.¹

لتنظيم علاقة العمل ووضع شروط الاستخدام وتنظيم العمل، وهناك طرق أخرى قد تكون أكثر ضررا وضغط على صاحب العمل وهو اللجوء لاستخدام الحق في الإضراب¹.

إن الحق في التفاوض الجماعي هو حق كرس بموجب جملة من القوانين التي جاءت بعد صدور دستور 1989²، ولا سيما قانون (90-02) في المادة 4 منه إلا أن الفقرة الثالثة من هذه المادة قد جعلت شروط تطبيق أحكام التفاوض تتحدد من خلال دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل³، إلا أن هذا الأمر بقي غامض إلى غاية صدور قانون (90-11)⁴ الذي اعتبر القانون الأساسي لكل علاقات العمل إلى جانب الاتفاقيات الجماعية التي يرميها الأطراف المعنيين بمعالجة ثلاث محاور أساسية وهي علاقة العمل، مشاركة العمال والتفاوض الجماعي الذي خصه المشرع بباب كامل هو الباب السادس من قانون (90-11) الذي قسمه إلى خمسة فصول. أما بالنسبة للإضراب فقد كان الوسيلة التي استخدمها العمال، حتى قبل الاعتراف لهم بحق التنظيم للحصول على هذا الحق وتكريسه من الناحية القانونية، ولم تتضمنها أي من الاتفاقيتين رقم 87، 98 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية ولا حتى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لكن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعترف به صراحة كحق للعمال يمارس طبقا لقوانين البلد المختص وقد اعتبره دستور 1996 في مادته 57 حقا معترف به ويمارس في إطار القانون⁵، وهذا ما أكده المشرع خلال نص المادة الخامسة فقرة 8 من قانون (90-11)⁶، وقانون (90-02) المشار إليهم سابقا.

1- احمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 194.

2- الدستور الجزائري لسنة 1989².

3- انظر المادة 04، القانون رقم 90-02، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد 06، فيفري 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، ديسمبر 1991.

4- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، افريل 1990، المعدل والمتمم بالأمر 91-29، ج ر، عدد 68، و المرسوم التشريعي رقم 94-03، والامر 96-21، ج ر، عدد 43، و الأمر 97-02، و الأمر 97-03، ج ر، عدد 03.

1- انظر المادة 57 من الدستور الجزائري لسنة 1996⁵.

2- انظر المادة 05/8، القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

وحتى نتعرف على هاتين الطريقتين باعتبارهما طريقتين لمشاركة النقابة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة وتمثيل مصالح العمال المادية والمعنوية ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين يتضمن، المشاركة في المفاوضات الجماعية للعمل (المطلب الأول)، ثم نتناول المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب (المطلب الثاني) .

المطلب الأول: المشاركة في المفاوضات الجماعية للعمل

من خلال أحكام قانون العمل رقم (11-90) فقد منح المشرع الجزائري الحق لأطراف علاقة العمل حرية النقاش حول شروط وظروف العمل، بعدما كانت هذه الحقوق محدودة وفقا لجملة من المواد والنصوص التي تعتبر جامدة إذ بدا يلقي موضوع التفاوض الجماعي اهتماما بالغا ويرجع ذلك إلى التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر.

إن التفاوض الجماعي هو طريقة جد فعالة لمشاركة العمال في التسيير، فينظم علاقات العمل بين صاحب العمل والمستخدمين عن طريق الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب الشأن، أي صاحب العمل والعمال.

حيث يعتبر هذا الأخير وسيلة مرنة تساعد على اتخاذ القرارات، كما أن للتفاوض الجماعي مجال حدده المشرع الجزائري على سبيل المثال، حيث جاء في المادة 120 من قانون علاقات العمل أن الاتفاقيات الجماعية تعالج شروط التشغيل والعمل كما يمكنها أن تعالج التصنيف المهني¹، مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الدنيا المطابقة وكذلك مواضيع أخرى مختلفة مجموعها أربعة عشر موضوعا يمكن معالجتها عن طريق التفاوض الجماعي من خلال الاتفاقيات الجماعية، فيفصل التفاوض الجماعي وعن طريق الاتفاقيات الجماعية التي يمثل العمال كأطراف فيها بفضل التنظيمات النقابية التمثيلية لهم، يمكنهم المشاركة الفعالة وتقرير آرائهم وتطلعهم في مجال الاتفاقيات الجماعية التي يلتزم صاحب العمل تطبيقها بمجرد التعاقد عليها².

3- انظر المادة 120 ، القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم ، سالف الذكر.

1- مزاري أحلام، المرجع السابق، ص 154.2

لذا فقد قسمنا هذا المطلب إلى ثلاث فروع، نتحدث عن ماهية المفاوضة الجماعية وموقف التشريع منها (الفرع الأول)، نتحدث عن الأحكام الخاصة بأطراف المفاوضة الجماعية (الفرع الثاني)، ونختم لنتناول مستويات و تنفيذ التفاوض الجماعي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: ماهية المفاوضة الجماعية وموقف التشريع منها:

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية¹، حيث سنتطرق إلى ماهية المفاوضة الجماعية والى موقف التشريع منها.

أولاً: ماهية المفاوضة الجماعية

إن الحق في التفاوض الجماعي يعتبر من أهم الحقوق الممنوحة للعمال على وجه التحديد، إذ كرس بموجب الدساتير والقوانين منها مثلاً المادة 33 من الدستور الجزائري لسنة 1996²، والدستور الفرنسي لسنة 1996 الذي نص صراحة في ديباجته على أنه لكل العمال الحق في المشاركة عن طريق ممثلهم في التحديد الجماعي لشروط العمل.

تعتبر المفاوضة الجماعية من أهم الوسائل التي دفعت بالطبقة العمالية للتكتل وتكوين النقابات، حيث أصبحت المفاوضة الجماعية من أبرز آليات العمال لتغيير الشروط المحففة التي كانوا يعانون منها في أماكن العمل، فأصبحت نقابات العمال تتفاوض مع أصحاب العمل لمناقشة شروط العمل، وظروفه على حد يحقق مصالح العمال، وذلك للتوصل إلى اتفاق ينظم شروط العمل بطريقة عادلة، بالتالي يتم تجنب الإضراب الممارس من طرف العمال، والإغلاق كرد فعل من طرف أصحاب العمل³.

وعليه أصبحت المفاوضة الجماعية هي الأسلوب السلمي لحل منازعات العمل الجماعية، والوسيلة الفاعلة لإنهاء عملية التواصل بين أطراف عملية الإنتاج لتحقيق المصالح المشتركة، والحفاظ على استمرارية علاقاتهم، وأصبحت تشكل كذلك أهم مظاهر العمل النقابي نظراً للجوء النقابات إلى

2- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 160. ¹

3- انظر المادة 33 من الدستور الجزائري لسنة 1996. ²

1- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2014، ص 12.

هذه الوسيلة السلمية التي تسعى من خلالها النقابات إلى تحقيق أغراضها، وهذا ما يبرهن على الأهمية المتنامية لهذه الوسيلة لاسيما في الوقت الراهن، في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها العديد من الدول .

أن المفاوضات الجماعية هي عبارة عن المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل، أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جانب، و بين منظمة عمالية أو أكثر من جانب آخر بهدف التوصل إلى اتفاق يتضمن تحديد و تنظيم علاقات العمل و شروطه¹. تعتبر المفاوضات الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية²، كما تعتبر المحور الرئيسي لحركة قانون العمل، ولنظام العلاقات المهنية عبر العالم، نظرًا لما يتوافر للمفاوضة الجماعية من خصائص ومميزات تجعل منها وسيلة فعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة تتميز بالحوار الديمقراطي، مما يمكن الأطراف من تحقيق مكاسب وامتيازات نتيجة لما يتمخض عن المناقشات والمشاورات، فضلا عن ذلك، تُعدّ المفاوضات الجماعية وسيلة ربط بين قانون العمل من جهة، والواقع الاجتماعي والاقتصادي، من جهة أخرى، ممّا يُؤدّي إلى إنشاء جوّ من الاتصال والتكامل بين كل من القانون والأحكام الاتفاقية، تجعل الأطراف يشعرون بوجود قواعد من النظام العام الاجتماعي يجب احترامها والالتزام بها، حيث من شأن ذلك تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل³.

وقد أدّت الخصائص التي تتميز بها المفاوضات الجماعية إلى اهتمام الكثير من الدول من خلال تشريعها الداخلي، وكذلك إلى اهتمام على المستويات الدولية والعربية، فضلاً عن اهتمام الفقه بها.

ثانيا: موقف التشريع من المفاوضات الجماعية

لكل الوسائل أهداف و لكل الطرق خطط ولكل طرق مطالب ويكون التفاوض هو اللغة المفهومة لدى كل من العمال و أصحاب العمل⁴، حيث تختلف قوانين العمل لبعض الدول في مسألة تناولها للمفاوضة الجماعية، فنجد جانبًا من التشريع تناولها كنظام قائم بذاته منفصل عن

2- مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 13 و 14.

3- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 160.

1- مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 12.

2- بوربيع جمال، المرجع السابق، ص 58.

الاتفاقيات الجماعية مع إعطاء تعريف للمفاوضة الجماعية، وهو ما نلمسه في قانون العمل المصري في حين نرى جانيًا آخر يتناولها من خلال التركيز على جانبها الإلزامي الذي يقع على عاتق صاحب العمل، دون الخوض في إعطاء تعريف لها وهو ما نلمسه من خلال القانون الفرنسي، كما نرى أن جانيًا آخر من التشريع يدمجها ضمن الاتفاقيات الجماعية، وتصبح في رأي هذا التشريع الاتفاقيات الجماعية هي المفاوضة الجماعية، وهو حال تشريع العمل الجزائري.

1- موقف المشرع المصري من المفاوضة الجماعية

خصص المشرع المصري الباب الثاني من الكتاب الرابع من قانون العمل لتنظيم المفاوضة الجماعية، حيث قام بتعريفها، وتحديد مستوياتها، مع تحديد التزامات صاحب العمل في المفاوضات الجماعية¹، فنجد أن المادة 146 من قانون العمل المصري تعرف المفاوضة الجماعية على أنها « الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل... ، تحسين شروط وظروف العمل، وأحكام استخدام، التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، لتسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال»².

كما حدد قانون العمل المصري المستويات التي تتم فيها المفاوضة الجماعية، وهي المنشأة، أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، كما تكون على المستوى الإقليمي أو الوطني، كما أُلزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة³.

أما فيما يخص تعريف قانون العمل المصري للمفاوضة الجماعية، يتجلى لنا أن المشرع المصري لم يحدد طبيعة المفاوضة الجماعية من حيث أنها وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط وظروف علاقة العمل، إلا أنه أوضح عناصرها وأهدافها وأطرافها وبعض خصائصها، وكذلك حدد موضوعها بصورة عامة مما يتيح الفرصة أمام الأطراف المتفاوضة لكي يطرحوا للتفاوض كل الموضوعات التي تتعلق بشروط العمل وظروفه ولم يلزمهم بطرح موضوعات معينة⁴.

3 - مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 131

4- انظر المادة 146 من قانون العمل المصري، رقم 12 لسنة 2003.

1- انظر المادة 149 من قانون العمل المصري، المرجع السابق.

2- مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 14.

2- موقف المشرع الفرنسي من المفاوضة الجماعية

تعد فرنسا من أوائل الدول التي اعترفت بمشروعية حق العمال في تكوين النقابات العمالية بعد بريطانيا، وكان ذلك بموجب القانون الصادر بتاريخ 16 مارس 1884 الذي قرر صراحة مبدأ الحرية النقابية، ومن وقتها أصبحت المفاوضة الجماعية احد وسائل العمل النقابي، وهو ما يعني أن الاعتراف بمشروعية حق العمال في تكوين النقابات العمالية، يتضمن بالضرورة تقرير حقهم في ممارسة المفاوضة الجماعية في سبيل تحسين شروط العمل وظروفه¹.

ولم يتوقف المشرع الفرنسي عند تقرير مبدأ الحرية النقابية، ولكنه ادخل عدة تعديلات تشريعية في فترات زمنية، كان من أهمها ما جاء في مقدمة ديباجة دستور الجمهورية الرابعة، الصادرة سنة 1946²، حيث قررت الفقرة الثامنة من مقدمته: «أن لكل عامل أن يشارك بواسطة ممثليه، في التحديد الجماعي لشروط العمل». ثم توالى التعديلات التشريعية بعد ذلك حيث صدرت قوانين تجعل المفاوضة الجماعية إلزامية داخل المؤسسة، ويعتبر القانون رقم: 957/82 الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 1982 أهمها، والذي أدرجت تعديلاته في المادة 132 من قانون العمل الفرنسي حيث كرّس وأسس لمبدأ إلزامية التفاوض السنوي مع النقابة العمالية المعنية فيما يخص الأجور، ساعات العمل، مدة العمل، والعمل بالتوقيت النسي.

ولكن ما يلاحظ على المشرع الفرنسي، أنه رغم الاهتمام المعترف الذي خصت به المفاوضة الجماعية من خلال ما سبق الإشارة إليه، إلا أنه لم يعطى تعريفا لها، لكن برجعنا إلى نصوص قانون العمل الفرنسي نستطيع أن نستخلص بأنه قد اكتفى فقط بتحديد مميزات المفاوضة الجماعية، والتي تتمثل في أنها إلزامية على عاتق أصحاب العمل، وبضرورة التفاوض السنوي مع النقابات العمالية، وبذلك يكون المشرع الفرنسي متطابقا مع المشرع المصري باشتراطه ضرورة وجود نقابات عمالية تمثيلية كطرف في المفاوضة، مما يؤدي إلى استبعاد العمال غير المنتمين لتنظيم نقابي، كذلك نلاحظ أن

3- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 95.

4- انظر المادة 08 ، دستور الجمهورية الرابعة سنة 1946 :

(^{Tout} travailleur participe , par l'intermédiaire de ses délégués , a la détermination collective des conditions de travail)

المشرّع الفرنسي حدد موضوعات المفاوضة الجماعية، بحيث فرض على الأطراف المتفاوضة ضرورة التفاوض في موضوعات محددة¹.

3- موقف المشرّع الجزائري من المفاوضة الجماعية

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة بالرغم من أهميته الكبرى، إلا أنه مع ذلك يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر، وهو القانون الذي بقي ساري المفعول إلى فترة ما بعد الاستقلال، الأمر الذي جعله يتأخر عن بقية القوانين الأخرى، إلا أن هذا التأخر لم يمنعه من التطور السريع واللاحق بالقوانين الأخرى، كما لم يمنعه كذلك من التميز عن هذه القوانين بخصائص ومميزات ذاتية جعلته يقترب من قانون العمل في مختلف الدول الحديثة².

كما أن قانون العمل في الجزائر لم يصل لما وصل إليه من تطور إلا بعد اكتمال بناء هيكل الدولة الجزائرية بعد الاستقلال.

وتعتبر سنة 1990م الفترة التي عرفت صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد، وذلك تطبيقاً لأحكام دستور 23 فيفري 1989 الذي ألغى فكرة تسييس القوانين، كذلك ما يميز هذه القوانين أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات، قطاع المؤسسات الاقتصادية من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى³.

ونتيجة للتحويلات الجذرية التي عرفت منظومة تشريع العمل في الجزائر، نجد أن آلية المفاوضة الجماعية قد عرفت تبايناً في إعطائها الأهمية التي تستحقها من خلال قوانين العمل التي عرفت الجزائر، وعليه فإن آلية التفاوض الجماعي كانت مكرّسة كأداة لتنظيم علاقات العمل في الجزائر.

1- مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 14.

2- أحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998، ص 45.

1 - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 145.

وتعتبر سنة 1975م، سنة الانطلاق في سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم¹، حيث صدر في هذه السنة القانون رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص²، هذا الأخير الذي خصص الفصل الثاني من الباب الثاني منه للاتفاقيات الجماعية، وذلك بإعطاء تعريف لها، وتحديد أطرافها، وموضوعاتها، والإجراءات المتبعة بإعدادها وتنفيذها، كما أسس هذا القانون لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية تكون تحت إشراف وزير العمل".

كما عرفت مرحلة السبعينيات إصدار القانون الأساسي العام للعامل³، الذي صدر بتجسيده لمبادئ الميثاق الوطني، ودستور سنة 1976م وبذلك جاء هذا النص لتفعيل التوجه الاشتراكي في علاقات العمل، وتوحيد الإطار التنظيمي المطبق على العمال، وانطلاقا من هذا القانون أصبح كل العمال مهما كانت قطاعات انتمائهم يخضعون للقانون الأساسي العام للعامل، فأصبحت تخضع له كافة جوانب علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط، ويحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها، الأمر الذي جعل تطبيق هذا القانون يحتاج إلى إصدار العديد من النصوص القانونية والتنظيمية.

في فترة الثمانينات، وبمناسبة انعقاد الندوة الوطنية للتنمية في أواخر سنة 1986م، والتي تعتبر النواة الأولى لانطلاقة التوجه الليبرالي في تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، طرحت هذه الندوة صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل، حيث عكفت هذه الندوة على إيجاد البدائل لوضع نظام بديل أكثر مرونة وديناميكية وملائمة مع متطلبات التسيير الحر للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية، ليس فقط فيما بين المؤسسات، ولكن أيضا بين الأجهزة المسيرة لهذه المؤسسات وممثلي العمال، هذا الطرح الجديد الذي كان موضوع عدة توصيات صدرت عن هذه الندوة، والتي كرّست مبدأ العلاقات التعاقدية بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، وعلى اثر هذه التوصيات صدر القانون المنظم لعلاقات العمل لسنة 1990م الذي

2- احميه سليمان، المرجع السابق، ص 47.

3- الأمر 75-31 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر، عدد 39، ماي 1975.

4- القانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر، عدد 12، أوت 1978.

اعتمد على مبدأ العلاقات التعاقدية للعمل سواء في جانبها الفردي أو الجماعي، والذي خصص الباب السادس منه تحت عنوان "التفاوض الجماعي" لتحديد أحكام الاتفاقيات الجماعية، ومضمونها، وأنواعها، وإجراءات إبرامها¹.

كما عرفت هذه الفترة صدور القانون المتضمن ممارسة الحق النقابي، الذي صدر تجسيدها للمبادئ التي تضمنها دستور 23 فبراير 1989م، خاصة مادته 53 التي اعتبرت الحق النقابي من ضمن الحقوق والحريات الأساسية²، حيث تم من خلال القانون 90-14 الاعتراف بتأسيس النقابات³، وحق الانضمام إليها، إلى جانب الاعتراف بالتعددية النقابية في القطاع العام والخاص على السواء دون تمييز في الأهداف والحقوق، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد عمل على تكيف هذا القانون مع المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948م بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962م، ومن خلال هذا القانون أصبح بإمكان النقابات التفاوض مع الهيئات المستخدمة صاحبة العمل لإبرام اتفاقيات جماعية⁴.

ولكن رغم المكاسب التي تحققت للعمال من خلال القانون رقم 90-14 في مجال حرية الحق النقابي، إلا أن هذا القانون لم يوفر للمفاوضة الجماعية الإطار القانوني الخاص بها باعتبارها أحد آليات العمل النقابي، تستقل من خلاله عن أحكام الاتفاقية الجماعية التي تُعتبر التنظيمات النقابية طرفا في إبرامها، إلى جانب صاحب العمل أو من يمثله، وبذلك يكون القانون المتضمن ممارسة الحق النقابي قد ساير توجه القانون رقم 90-11 حول هذه المسألة، من خلال عدم تنظيم المفاوضة الجماعية بأحكام خاصة متميزة عن الأحكام المنظمة للاتفاقية الجماعية.

الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بأطراف المفاوضة الجماعية:

1- المواد من 114 إلى 125، القانون رقم 90-11، والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، سالف الذكر.¹

2- انظر المادة 53، دستور الجزائر لسنة 1989.²

3- قانون رقم 90-14، والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

4- انظر الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:

لقد استقرت المعايير الدولية والعربية، على أن المفاوضات الجماعية تجرى بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال، من جهة، وأصحاب العمل، أو مجموعة أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، من جهة أخرى، وذلك بحسب المستوى الذي تباشر فيه المفاوضات الجماعية¹.

من جانبه وضع المشرع الجزائري قواعد خاصة تتعلق بالإطار القانوني الذي يكتسب من خلاله الأطراف أهلية التفاوض الجماعي، سواء تعلق الأمر بالتنظيمات النقابية التي يمكنها تمثيل الأطراف في كل مستوى من مستويات المفاوضات، أو بتحديد طبيعة وأهلية صاحب العمل.

1- قاعدة التمثيل النقابي أساس أهلية التفاوض:

يعتبر جانب من الفقه أن المقصود باصطلاح النقابة هي: « تلك المنظمة التي هي الأساس الذي يتركز عليه صرح علاقات العمل الجماعية، والتي تتكون بطريقة حرة، التي تمارس نشاطها مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها، وتمثيلهم، وترقية أحوالهم، والتعبير عن إرادتهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة»، وحتى تتمكن النقابة من القيام بهذا الدور، فإن غالبية التشريعات العمالية المقارنة، تعترف للنقابة بكيفيات ممارسة الحق النقابي بأنه «يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه... ويمكنه أن يقوم بما يلي:

إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه»²، وأكد المشرع دور النقابة في هذا المجال من خلال تحديده للصلاحيات التي تتمتع بها النقابات التمثيلية من خلال المادة 38 من نفس القانون، التي تنص على أنه³: « تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.

2مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص 15. 1 -

1- المادة 16، قانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

2- المادة 38، قانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، سالف

الذكر .

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب».

وباعتبار أن مهمة النقابة هي الدفاع عن مصالح أعضائها، وتمثيلهم أمام مختلف الجهات، نجد أن المشرع في غالبية النصوص المنظمة لعلاقات العمل الجماعية أو الفردية، يلزم الهيئات المستخدمة بالتفاوض الجماعي مع التنظيمات النقابية الممثلة للعمال حول المسائل المرتبطة بتنظيم علاقات العمل، وتسوية نزاعات العمل، وممارسة حق الإضراب¹، وسنستدل بذلك على ما تضمنته أحكام القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، حيث تنص المادة 04 منه على أن²: «يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية... تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال...»، ونجد كذلك أحكام المرسوم التشريعي المتعلق بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، حيث تنص المادة 10 منه³: «يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليه من طرف لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة...»، وتؤكد أحكام هذا المرسوم ضرورة تفاوض المستخدم مع النقابة التمثيلية للعمال حول محتوى الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه.

إن تمتع المنظمات النقابية بأهلية التفاوض الجماعي مرده إلى ما تتميز به هذه التنظيمات من صفات الدوام والاستقرار، وكذا لما لها من سلطة على العمال المنخرطين فيها، الأمر الذي يخولها القدرة على فرض احترام قواعد الاتفاقية الناشئة عن المفاوضة الجماعية، إلا أن اكتساب التنظيم النقابي لهذه الأهلية، يجعل منه الشخص المعنوي الوحيد صاحب الاختصاص المؤهل للمفاوضة الجماعية، ويجعل منه كذلك النائب القانوني الممثل لأعضائه في المفاوضة الجماعية.

ولكن إذا كانت القاعدة أن التنظيم النقابي يكتسب بمجرد تأسيسه الشخصية المعنوية لتمثيل أعضائه، فإن طبيعة المفاوضة الجماعية وخصوصيتها، يستلزم تمتع التنظيم النقابي بأهلية خاصة

3- القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27، سالف الذكر .

4- المادة 04، القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم، سالف الذكر.

5- المادة 10، القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل و التتم، سالف الذكر.

للتفاوض، تختلف عن الأهلية العامة التي تتمتع بها كل التنظيمات النقابية، حيث أن أهلية التفاوض الجماعي هو اختصاص تنفرد به التنظيمات النقابية التمثيلية فقط، دون التنظيمات النقابية الأخرى ذات التمثيل المحدود وبالتالي فإن أهلية التفاوض الجماعي تصبح امتيازاً يمنحه القانون للنقابة التي لها أعلى نسبة تمثيل مقارنة بالتنظيمات النقابية الأخرى، وذلك على مختلف المستويات التي تجرى فيها المفاوضات الجماعية، وهي القاعدة المنصوص عليها في الأحكام القانونية المحددة لاكتساب التنظيم النقابي لأهلية التفاوض الجماعي التي تنفرد بها النقابة التمثيلية، وعلى ذلك أصبح تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية يتم عن طريق منظمة نقابية عمالية أو أكثر معترفاً لها بالصفة التمثيلية¹.

ويطلق مصطلح النقابات التمثيلية على النقابات التي تتمتع في ظروف محددة بمجموعة من الامتيازات تملك بمقتضاها صلاحيات ممارسة بعض الوظائف على الصعيد المهني والوطني، واستخدمت فكرة المنظمة أو المنظمات التمثيلية لأول مرة في وثيقة معاهدة فرساي في سنة 1919، التي تأسست بموجبها منظمة العمل الدولية، حيث كانت هذه الوثيقة تلزم الدولة العضو في منظمة العمل الدولية، بأن تقوم بتعيين مندوبي العمال وأصحاب العمل في الوفد الذي يمثلها في المؤتمر من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

2- معايير تحديد المنظمات النقابية التمثيلية المؤهلة للتفاوض الجماعي

إن مسألة وضع معايير لتحديد النقابات التمثيلية مسألة تنظمها القوانين، فالمرجع الفرنسي حدد بموجب نص المادة 2-133 من قانون العمل²، المعايير التي يتم الاستناد إليها لتحديد المنظمة النقابية ذات الصفة الأكثر تمثيلاً، حيث تتمثل هذه المعايير في العدد الحقيقي لأعضاء المنظمة المهنية، الاستقلالية، الاشتراكات، خبرة النقابة وأقدميتها، والموقف الوطني خلال الاحتلال، وعليه يمكن تقسيم هذه المعايير إلى معيار عددي، ويشمل العدد الحقيقي للأعضاء المنخرطين في المنظمة النقابية، وكذا حجم وانتظامية اشتراكاتهم، ومعيار كمي، يتمثل في استقلالية المنظمة النقابية المهنية في ممارسة نشاطها، وكذا أقدميتها بما تعكسه من تجربة في ميدان العمل النقابي³.

1- مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 70.

1- المادة 2-133، من قانون العمل الفرنسي.

2- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 381.

فبالنسبة للمعيار العددي، يشكل الأعضاء المنخرطون في النقابة المعيار الرئيسي الذي يتحدد به إضفاء الصفة التمثيلية على المنظمة النقابية، ويكون توافر حد أدنى معين من المنخرطين هو الشرط الرئيسي لتمتع المنظمة النقابية بالصفة التمثيلية، بالإضافة إلى معيار العدد الحقيقي للأعضاء المنتمين والمنخرطين في المنظمة النقابية، يحتل معيار الحصص، والاشتراكات أهمية خاصة في الدلالة على مدى ما تتمتع به المنظمة النقابية من تمثيل، فأداء الاشتراكات بكيفية منتظمة، يدل على مدى مصداقية المنظمة النقابية لدى الأعضاء، كما يدل على مستوى ثبات واستقرار عدد هؤلاء الأعضاء، بل على الزيادة التي يمكن أن تطرأ على عددهم، وفضلاً عن ذلك يحول أداء الاشتراكات للمنظمة النقابية الحصول على موارد مالية مما يجعلها أكثر قوة من الناحية المالية، ويحفظ بالتالي استقلاليتها.

أما فيما يتعلق بمعايير الكيفية، فإن معيار استقلالية المنظمة النقابية في عملها، سواء على السلطة العامة، أو عن أصحاب العمل، أو عن هيئات النقابية، أو عن الأحزاب السياسية، من أهم المعايير المعتمدة لتحديد مدى ما تتمتع به المنظمة النقابية من تمثيل، ويعتبر ضمن معايير الكيفية كذلك، معيار خبرة المنظمة النقابية وأقدميتها، ويقترن هذا المعيار عادة بالنشاط الحقيقي للمنظمة النقابية، فالتكوين الحديث للتنظيم النقابي قد يفيد في كثير من الحالات عدم توافر نشاط حقيقي وفعال، غير أن هذه القرينة غير قاطعة، فقد ثبت أن التكوين الحديث للنقابة يقترن بعدد هام من الأعضاء المنتسبين لها وقد يكون مقترنا بنشاط حقيقي ومؤثر¹.

أما القانون الجزائري فإن المشرع اتجه إلى الأخذ بالمعيار العددي، فتعتبر تمثيلية التنظيمات النقابية التي تتمتع بتمثيل 20% على الأقل من مجموع العمال أو التنظيمات النقابية التي تشملهم قوانينها الأساسية، وعليه فإن التنظيمات النقابية التي تتوفر على هذه النسبة تكون تمثيلية، ومن ثم لها أهلية التفاوض الجماعي، إلا أن أهلية التنظيم النقابي في التفاوض الجماعي تختلف باختلاف المستوى الذي تجرى فيه المفاوضة الجماعية، فيما إذا كانت المفاوضة على مستوى المؤسسة المستخدمة، أو كانت تجرى على مستوى قطاعي أو مهني.

الفرع الثالث: مستويات و تنفيذ التفاوض الجماعي :

1- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 385.

إن حق التفاوض الجماعي من حقوق العمال الأساسية، بموجبه يمكنهم تحديد شروط التشغيل والعمل وما يتميز به موضوع الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها. يتم التفاوض الجماعي على عدة مستويات فقد يكون على مستوى المؤسسة أو، كما أنه يترتب على التفاوض الجماعي مجموعة من النتائج الواجبة التقيد .

1- مستويات التفاوض الجماعي

إن التفاوض الجماعي يجري على عدة مستويات، إذ يمكن أن تجري المفاوضات الجماعية على مستوى المؤسسة، القطاع المهني أو المستوى المشترك.

أولاً: المفاوضات على مستوى المؤسسة المستخدمة

المفاوضة الجماعية هي التي تُجرى ضمن مؤسسة مستخدمة معينة، بين صاحب العمل أو من يمثله، من جهة، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى، وذلك دون الأخذ بعين الاعتبار فيما إذا كانت هذه النقابات لها تمثيل على مستوى قطاع المهنة، أو على المستوى الوطني، لان التفاوض الجماعي يتعلق بمستوى المؤسسة، وبالتالي فإن مسألة التمثيل تخص الهيئات النقابية داخل هذه المؤسسة، وهو ما تؤكد المادة 35 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، التي تنص على أنه¹ «تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية، و/أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، وإذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة...».

وعندما لا تتوفر في أي تنظيم نقابي متواجد ضمن المؤسسة المستخدمة نسبة التمثيل المنصوص عليها في المادة 35 المشار إليها سابقاً، فإن التفاوض الجماعي يتم مباشرة بين العمال وصاحب العمل أو ممثله، وذلك على النحو الذي اعتمده المشرع في المادة 42 من القانون المتعلق

1- المادة 35، قانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 والأمر رقم 96-12، سالف الذكر.

بممارسة الحق النقابي، التي تنص بأنه¹ «عندما لا تتوفر في أي تنظيم نقابي، الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و40 من هذا القانون، يتكفل تمثيل العمال الأجراء، ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي، والوقاية من النزاعات الجماعية، وذلك حسب المنصوص عليها في المادة 41، أما إذا كانت المؤسسة المستخدمة تحتوي على أقل من عشرين (20) عاملا، فإن تمثيل هؤلاء العمال في المفاوضات الجماعية يتم من طرف عامل واحد ينتخبه بقية العمال، وهو الأسلوب المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 42 المذكورة سابقا، وعليه يكون المشرع قد ضمن للعمال مشاركتهم في المفاوضات الجماعية التي تجرى على مستوى المؤسسة، سواء من خلال التنظيمات النقابية التي تتوفر على الشروط القانونية المتعلقة بنسبة التمثيل، أو ضمان تمثيلهم من طرف عمال منتخبين في حالة عدم توفر أية نقابة على نسبة التمثيل، أو في حالة تشغيل المؤسسة الأقل من 20 عاملا².

ثانيا: المفاوضات الجماعية على مستوى القطاع أو المهنة

إذا جرت المفاوضات الجماعية على مستوى قطاع النشاط أو المهنة، فإن المنظمات النقابية التي تمثل عمال القطاع أو المهنة، وتكون لها أهلية التفاوض، هي المنظمات النقابية التمثيلية على المستوى القطاعي المهني، وعليه فإن النقابات التي لا تتمتع بنسبة التمثيل القانونية على هذا المستوى لا تتمتع بأهلية التفاوض الجماعي على هذا المستوى، وهو ما تؤكد أحكام المادة 39 من نفس القانون التي جعلت التفاوض ضمن هذا المستوى من الاختصاص الحصري لاتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كتفدراليتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني³، وبالتالي إذا كان المشرع الجزائري قد أجاز للعمال انتخاب من يمثلهم في المفاوضات الجماعية على مستوى المؤسسة في حالة عدم وجود تنظيم نقابي تمثيلي، فانه في مقابل ذلك جعل المفاوضات الجماعية التي تجرى على المستوى القطاعي والمهني من اختصاص اتحاديات أو كتفدراليات العمال وأصحاب العمل الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

2- المادة 42، قانون رقم 90-14، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، سالف

الذكر.

3- مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 73. ²

1- المادة 39، قانون رقم 90-14، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، سالف الذكر. ³

وتعتبر نسبة التمثيل القاعدة التي تكتسب من خلالها التنظيمات النقابية أهلية التفاوض الجماعي، لكن تفعيل هذه القاعدة يؤدي حتما إلى إثارة مسألة الجهة المخولة والمختصة بتحديد التنظيم أو التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

تختلف الجهة المختصة بتحديد التنظيم أو التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا وفق تشريع العمل لكل دولة، فالقانون الفرنسي يحدد الجهة المختصة بحسب ما إذا كان تمثيل العمال على المستوى الوطني، أو على مستوى المهنة، أو على مستوى المؤسسة الواحدة، ويعود تحديد مدى تمثيل المنظمة النقابية على المستويين الوطني والمهني للسلطة الإدارية التي يعهد لها أيضا، بإعداد لوائح النقابات المهنية الأكثر تمثيلا، حيث يثبت وحدها الحق في بعض المجالس الوطنية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي، مثل المجلس الاقتصادي والاجتماعي، واللجنة الوطنية للمفاوضة، في حين يتم تحديد النقابات الأكثر تمثيلا على مستوى المؤسسات، من خلال النتائج التي تسفر عنها انتخابات ممثلي العمال .

أما في القانون الجزائري، فإن الجهة المختصة بتقدير مدى تمثيل المنظمات النقابية، تحدد بحسب مستوى تمثيل هذه المنظمات النقابية، فيعود تقدير مدى تمثيل المنظمات النقابية على مستوى المؤسسة للمستخدم صاحب العمل، والوالي المختص إقليميا¹، في حين يتم تقدير مدى تمثيل المنظمات النقابية التي لها تمثيل على المستوى القطاعي أو المهني من طرف والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، ومن طرف الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني². وتتم عملية تقدير مدى تمثيل المنظمات النقابية من خلال البيانات التي ترسلها هذه النقابات للجهات المختصة، التي تحتوي على الخصوص على عدد المنخرطين، ومبالغ اشتراكات أعضائها، ويترتب على

2- مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 91. ¹

1- انظر نص المواد 36 و37، القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، والأمر رقم 96-12، سالف الذكر.

عدم الإعلان عن هذه البيانات من طرف النقابات في الأجل المحددة، اعتبارها غير تمثيلية¹، وبالتالي غير مؤهلة لتمثيل أعضائها.

ثانيا: تنفيذ التفاوض الجماعي

يحدد القانون (11-90) المنظم لعلاقة العمل كيفية تنفيذ التفاوض الجماعي وتقوم به اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم، ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقات الجماعي للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء.

أما في الاتفاق من درجة أعلى (أي على مستوى مهني وطني) لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا، ويعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي².

تعالج الاتفاقات الجماعية شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية³:

- 1- التصنيف المهني
- 2- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها
- 3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها
- 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.

2- انظر نص المواد 1/37 مكرر ، القانون رقم 90-14، ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم ، الأمر رقم 96-12، سالف الذكر .

3- انظر نص المادة 123 ، القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر 97-02، سالف الذكر.

1- انظر نص المواد 120، القانون رقم 90-11، والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر 97-02، سالف الذكر.

-
- 6- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.
 - 7- تحديد النفقات المصرفية.
 - 8- فترة التجريب و الإشعار المسبق.
 - 9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعيات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف من النشاط.
 - 10- التغيّبات الخاصة.
 - 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
 - 12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
 - 13- ممارسة الحق النقابي.
 - 14- مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.
- في حالة ما إذا توصلت الأطراف إلى اتفاق حول المسائل التي تخص موضوع التفاوض ينتج عنه إبرام:

- اتفاقيات أو اتفاقات جماعية على مستوى المؤسسة.

- اتفاقيات أو اتفاقات على مستوى القطاع.

في حالة وجود خلاف يجب أن يتكفل بالنزاع في إطار أحكام القانون رقم (90-02) المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المطلب الثاني: المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب

كثيرا ما تؤدي الطرق والإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية، إلى طريق مسدود، أو إلى نتائج غير مرغوب فيها، كثيرا ما تعجز هذه الإجراءات عن إيجاد حلول مناسبة لصالح أحد

الطرفين أو كليهما، سواء بسبب تصلب المواقف، أو فشل المفاوضات، أو عدم الوفاء بالوعود والاتفاقات المتوصل إليها مما يؤدي إلى اللجوء إلى وسائل الضغط¹.

فتلجأ المنظمة النقابية للدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية إلى وسائل قانونية، أهم هذه الوسائل اللجوء إلى الإضراب المشروع في حالة فشل الوسائل الودية لتسوية النزاعات الجماعية المتعلقة بهذه المصالح².

فما المقصود بالنزاع الجماعي في العمل؟ وما هي الطرق الودية لحل هذا النزاع؟ وهذا ما سنحاول الإجابة عليه في (الفرع الأول) من هذا المطلب، وما المقصود بممارسة حق الإضراب وهذا ما سنحاول الإجابة عنه في (الفرع الثاني)، وما هو دور النقابة في تنظيم الإضراب (الفرع الثالث).

الفرع الأول: المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل:

إن المقصود بالنزاع الجماعي في العمل، هو ذلك الخلاف الذي ينشأ بين الجهة المستخدمة وجماعة من العمال حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم سواء كان متعلق بالأجور أو ساعات العمل أو أية مسائل أخرى تصل بظروف العمل وشروطه وقد يكون بهدف تغيير أو تعديل نظام أو اتفاق قائم بينهم حول ظروف أو شروط العمل، كما ورد في نص المادة 2 من قانون (02-90) المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب³.

وبعد التطرق لتعريف النزاع الجماعي في العمل نتطرق إلى كيفية تسوية هذه النزاعات وبطريقة ودية لأن أي نزاع قد ينشأ بين العمال والجهة المستخدمة قد يؤدي إلى عواقب وخيمة أو ترك دون حل، ومن الضروري المسارعة إلى تسوية هذا النزاع تداركا لما قد يحدث من آثار وخيمة وتسوية لأي

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 91.

2- إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن- عمان، الطبعة الأولى 2012، ص 11.

1- المادة 02، القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،

سالف الذكر.

خلاف قد يحدث في العلاقات الاجتماعية للعمل وتواصلًا للسير الحسن للعمل فقد وضع المشرع الجزائري نظامًا لحل النزاعات الجماعية للعمل يقوم على أربعة مراحل.

المرحلة الأولى: مرحلة الوقاية:

حيث تعتبر أول خطوة يقوم بها طرف النزاع، حيث يتم انعقاد اجتماعات دورية يدرس فيها ممثلو العمال (النقابات العمالية التمثيلية) والهيئة المستخدمة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والنزاعات إن وجدت كظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة على أن تكون قد حددت دوريات الاجتماعات في الاتفاقيات العامة التي تبرم بين ممثلي (العمال النقابية) والهيئة المستخدمة وهذا حسب نص المادة 4 من قانون (02-90)¹.

المرحلة الثانية: المصالحة:

هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين²، تبدأ برفع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً وهذا حسب نص المادة 6 من قانون (90 - 02) تقوم مفتشية العمل وجوباً بالمصالحة بين المستخدم وممثلي العمال ، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين طرفي النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموالية للاخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في مسألة من المسائل المتنازع عليها.

يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل³.

2- المادة 04، القانون رقم 02-90، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

3- خليف عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، طبعة منقحة ومزودة، 2014، ص 61.

1- المادة 06، القانون رقم 02-90، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، وبعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا¹، في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم².

المرحلة الثالثة: الوساطة:

هي إجراء يتفق، بموجبه، طرق الخلاف (المستخدم، الممثل النقابي) الجماعي في إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه³. حيث يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته. تساعد الوسيط في عمله مفتشية العمل المختصة إقليميا، ويعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدد أنه اقتراحات لتسوية النزاعات المعروضة عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا⁴.

المرحلة الرابعة: التحكيم:

2- المادة 08، القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27، سالف الذكر.
3- أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 102.²
4- المادة 10، القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

1- مزارى أحلام، المرجع السابق، ص 170.⁴

يمثل التحكيم الوسيلة الأخيرة لحل النزاع القائم بطريقة ودية¹، إن هذه المرحلة تبقى مرهونة باتفاق طرفي النزاع على عرض خلافهما على التحكيم، وشرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف بموجب عقد متصل بحقوق متاحة، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم، ويثبت شرط التحكيم - تحت طائلة البطلان - بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو الوثيقة التي تستند إليها، ويجب تعيين -تحت طائلة البطلان - المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفية تعيينهم، وإذا اعترضت صعوبة بشأن تشكيل محكمة التحكيم، يعين المحكم من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه، وبعد تعيين المحكمين بالطرق المحددة قانون يعرض النزاع على محكمة التحكيم من قبل الأطراف معا أو من الطرف الذي يهمله التعجيل².

لا تسند مهمة التحكيم لشخص طبيعي، إلا إذا كان متمتعا بحقوقه المدنية المنصوص عليها قانونا، وإذا عينت اتفاقية التحكيم شخصا معنويا، تولى هذا الأخير تعيين عضو أو أكثر من أعضائه بصفته محكم³.

يجوز رد المحكم في الحالات التالية:

- عندما لا تتوفر فيه المؤهلات المتفق عليها بين الأطراف
- عندما يوجد سبب رد منصوص عليه في نظام التحكيم الموافق عليه من قبل الأطراف.
- عندما تتبين من الظروف شبهة مشروعة في استقلاليته، لا سيما بسبب وجود مصلحة أو علاقة اقتصادية أو عائلية مع أحد الأطراف مباشرة أو عن طريق وسيط.
- لا يجوز طلب رد المحكم من الطرف الذي كان قد عينه، أو شارك في تعيينه إلا لسبب علم به بعد التعيين.

2- بشير هدي ، المرجع السابق، ص 54.

3- انظر المواد من 1007 إلى 1010 من القانون رقم 08-09، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، المؤرخ في 25 فبراير 2008.

4- أهمية سليمان ، المرجع السابق، ص 102.

تبلغ محكمة التعيين والطرف الآخر دون تأخر بسبب الرد¹.

لا يجوز للمحكّمين التخلي عن المهمة إذا شرعوا فيها، ولا يجوز ردهم إلا إذا

طراً سبب من أسباب الرد بعد تعيينهم.

تشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي، و يجب على كل طرف تقديم

دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوماً على الأقل، وإلا فصل المحكم

بناء كل ما قدم إليه خلال هذا الأجل.

وينتهي التحكيم:

- بوفاة أحد المحكمين أو رفضه القيام بمهمته بمرر أو تنحيته أو حصول مانع له، ما لم يوجد شرط

مخالف، أو إذا اتفق الطرفان على استبداله أو استبداله من قبل المحكم أو المحكمين الباقين

- بانتهاء المدة المقررة للتحكيم، وإذا لم تشرط المدة فبانتهاء مدة 4 أشهر.

- بفقد الشيء موضوع النزاع، بوفاة أحد أطراف العقد.

في أحكام التحكيم:

تكون مداوات المحكمين سرية، وتصدر الأحكام بأغلبية الأصوات ويجب أن تتضمن الأحكام

عرضاً موجزاً الادعاءات الأطراف وأوجه دفاعهم، كما يجب أن تكون الأحكام الصادرة مسببة.

- ويتضمن حكم التحكيم البيانات التالية:

- اسم ولقب المحكم أو المحكمين، تاريخ صدور الحكم، مكان إصداره.

- أسماء وألقاب الأطراف وموطن كل منهم وتسمية الأشخاص المعنوية ومقرها الاجتماعي.

- أسماء وألقاب المحامين أو من مثل أو ساعد الأطراف عند الاقتضاء

1- انظر المواد من 1014 إلى 1016 من القانون رقم 08-09، السالف الذكر.¹

- وتوقع أحكام التحكيم من قبل جميع المحكمين، وفي حالة امتناع الأقلية عن التوقيع يشير فيه المحكمين إلى ذلك، يرتب الحكم أثره باعتباره موقعا من جميع المحكمين.

وتحوز أحكام التحكيم حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورهما فيما يخص النزاع المفصول فيه¹.

الفرع الثاني : ممارسة حق الإضراب وموقف التشريع منه:

سيتم التطرق إلى هذه النقطة من خلال ممارسة حق الإضراب و موقف التشريع منه على النحو الآتي:

أولا: ممارسة حق الإضراب

في حالة فشل الطرق الودية المقررة قانونا لحل المنازعات الحاصلة بين العمال وصاحب العمل، سواء بسبب تصلب المواقف، أو فشل المفاوضات أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو عدم تنفيذها، أو عدم الوفاء بالوعود والاتفاقات المتوصل إليها، مما يؤدي إلى اللجوء إلى وسائل الضغط من طرف العمال عن طريق الإضراب، هذا الحل الذي قد يكون كرد فعل للحل الأول².

فالإضراب هو حق معترف به للعمال للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمعنوية، وفي غياب أي تعريف للإضراب، فقد ظهرت عدة مفاهيم فقهية وقضائية للإضراب ، ويعني بالإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل المدبر من العمال، والذي يقصد به الضغط على صاحب العمل للموافقة على وجهة نظرهم في النزاع المطروح³، فبعض التشريعات منعت والبعض أباحته والأخرى قيدته، وعليه فالإضراب يبقى سائرا وموجودا في كل الدول باختلاف شروطه التي نصت عليها في دساتيرها.

1- مزاري أحلام، المرجع السابق، ص 171.

2- أمية سليمان ، المرجع السابق، ص 137.

1- سعيد علي غافل ، المرجع السابق، ص 16.

ووعيا من المشرع الجزائري الذي حرص على تنظيم وسير القوانين المنظمة للإضراب حتى لا ينزلق ويخرج عن إطاره القانوني وضوابطه المحددة، وقد تطرق المشرع الجزائري إلى الإضراب من خلال النصوص الواردة في القانون (02-90) والتي تعرف الإضراب على أنه توقف جماعي عن العمل ناتج عن نزاع جماعي في العمل¹، وقد جاء هذا القانون لحماية حق الإضراب وتحديد شروطه وكيفية ممارسته والميادين المسموح والممنوع فيها التدخل، ودور القضاء في الإضراب وهذا كله ليستفيد الإضراب من الصفة القانونية الممنوحة له من طرف المشرع الجزائري، وما يترتب على هذه الصفة من حماية حقوق العمال المضربين.

ثانيا: موقف التشريع من الإضراب

وستتطرق فيما يلي للاعتراف الدستوري والتشريعي الذي حظي به حق الإضراب من طرف التشريع الفرنسي والمصري وأخيرا التشريع الجزائري:

1- موقف المشرع الفرنسي من حق الإضراب:

جاء دستور 01 أبريل 1946 متضمنا العديد من المبادئ الجوهرية الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1789، خاصة حق الإضراب الذي اعترف به المشرع الدستوري اعترافا صريحا مع إضفاء صفة الحق في صلب الوثيقة الدستورية، وعدم استثناء أي طائفة من التمتع بهذا الحق وفقا للتنظيم القانوني، لكن بعد عرضه على الاستفتاء الشعبي رفض هذا الدستور، وبعدها صدر قانون رقم 46 في 19 أكتوبر 1946 والمتعلق بالنظام العام للموظفين متضمنا الحق النقابي دون حق في الإضراب الذي سكت عليه المشرع².

كما أن الرفض الشعبي للدستور الأول دفع بالمشرع الفرنسي إلى وضع هذه الحقوق والحريات في ديباجة الدستور الجديد وتم إعادة صياغة حق الإضراب الوارد في الفقرة الخامسة من مقدمة مشروع الدستور نصت على " حق الإضراب يمارس في نطاق القوانين التي تنظمه"³، وعرض للاستفتاء الشعبي بتاريخ 27 أكتوبر 1946 الذي سمي بدستور الجمهورية الرابعة بعد موافقة

2- القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. سالف الذكر.

3- سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 79.

3- سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 80.

الشعب عليه، مما أدى إلى ظهور آراء عدة واختلافات فيما جاءت به مقدمة الدستور الذي انعكس هذا الخلاف على حق الإضراب .

2- موقف المشرع المصري من حق الإضراب:

لم يكن الإضراب في مصر مباحا، إلى أن جاءت مرحلة إباحة الإضراب طبقا للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، وقعت عليها مصر في 04 جويلية 1967 ولم تصادق عليها إلى حين صدور القرار الجمهوري رقم 537 لعام 1981 بالموافقة وأصبحت نافذة بتاريخ 14 افريل 1982، لتصبح لها قوة القانون العادي بموجب نص المادة 151 من الدستور ولم يعد الإضراب يشكل جريمة جنائية طبقا للمادة 60 من قانون العقوبات المصري ، وأقر الدستور الصادر عام 2012 حق الإضراب في المادة (6/64) هذا نصها: ¹"والإضراب السلمي حق، وينظمه القانون".

موقف المشرع الجزائري من حق الإضراب:

الجزائر على غرار نظيراتها من الدول الأخرى اعترفت بحق الإضراب كونه حق من الحقوق والحريات الأساسية مع تكريسه في وثيقتها الدستورية وتركت مسألة تنظيمه وتحديد كفاءات ممارسته إلى النصوص التشريعية والاتفاقية الدولية من خلال القوانين الاقتصادية والاجتماعية الصادرة مع بداية التسعينات والخروج التدريجي من النظام الاشتراكي وحزب الواحد والدخول في معترك التعددية الحزبية من حيث التوجه الليبرالي الذي تضمنه دستور 1989.

فقد ورد في الدستور الجزائري لسنة 1963 بموجب نص المادة 20 منه أن: "حق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"²، وتقابلها المادة 61 من دستور 1976 التي تنص على أن: "... حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته " لتعدل هذه المادة في الدستور الجزائري لسنة 1989 بموجب نص المادة 54

2- حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق، ص300.¹

1- انظر نص المادة 20، دستور 1963.²

وتقابلها المادة 57 من دستور 1996 والمادة 71 من التعديل الدستوري 2016:¹ " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون. ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع "

و ورد النص على الحق في الإضراب في مختلف القوانين الخاصة بالتنظيم المعمول به، كنص المادة 05 من القانون 90-11²، المؤرخ في أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، ونص المادة 24 في الشروط العامة حول كفاءات ممارسة حق الإضراب والمادة 32 الخاصة بالحماية القانونية لحق الإضراب وفق القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، والمادة 38 من قانون 90-14³ المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، وأيضا نص المادة 32 منه حول صور حماية القانون للحق في الإضراب وعد جواز إيقاف علاقة العمل في حالة اللجوء إليه، كذلك عدم تسليط أي عقوبة تأديبية من طرف السلطة العامة والهيئة المستخدمة على الموظفين المضربين بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني تمت ممارسته في إطار أحكام المادة 33 من القانون رقم 90-02⁴ وذلك ماعدا الحالات التي يرتكب فيها الموظف خطأ جسيما، وعدم استخلافهم، و قانون الوظيفة العامة نص المادة 36 من الأمر رقم 06-03 على أنه⁵ " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"، كل هذه التشريعات تؤكد الاعتراف التشريعي بحق الإضراب في إطار قانوني وتنظيمي ينظمها المشرع الجزائري.

الفرع الثالث: التنظيم القانوني للإضراب:

2- انظر نص المادة 71، من التعديل الدستوري 2016.¹

3- انظر المادة 05 ، القانون رقم 90-11، بعلاقات العمل، المعدل و المتمم ، سالف الذكر.

4- انظر نص المادة 38، القانون رقم 90-14، المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم ، الأمر رقم 96-

12، سالف الذكر .

5- انظر نص المادة 33، القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

الإضراب. سالف الذكر.

1- انظر نص المادة 36 ، الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 جويلية 2006

والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

نظرا لخطورة الإضراب، وما يسببه من أضرار على الحياة الاقتصادية للمؤسسة والتي تكلف صاحب العمل مصاريف كبيرة، لاسيما أجور العمال المضربين الماكثين في أماكن عملهم، كما يؤثر على سير الاقتصاد، وبناء على ذلك فقد وضع التشريع عدة أحكام وضوابط لممارسة حق الإضراب من قبل العمال بصورة شرعية، بهدف المحافظة على العلاقات المهنية الجماعية والفردية، من جهة والمحافظة على استقرار الأمن المهني والاجتماعي والاقتصادي في المؤسسة بصفة خاصة والمجتمع ككل بصفة عامة من جهة أخرى¹.

1- أحكام وشروط شرعية للإضراب :

وضعت لجنة الحريات النقابية إطارا عاما للشروط التي قد يفرضها المشرع، حتى يمكن أن يكتسي الإضراب طابع الشرعية، وقررت أن هذه الشروط، حتى يمكن اعتبارها غير متناقضة مع مبدأ الحرية النقابية، لا بد أن تكون معقولة ولا تعرقل الحرية النقابية، وأن المشرع وان كان بإمكانه تقييد الإضراب خلال فترة المفاوضات واستنفاد وسائل التوفيق والتحكيم، فإن هذا القيد لا بد أن يقتزن بإجراءات خاصة، تضمن الحياد التام، والفصل في المنازعات على وجه السرعة، وتتيح للطرفين المشاركة في جميع هذه الإجراءات وعلى كافة مستوياتها.

بالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب في الجزائر، والأحكام الواردة فيه، نجد أن المشرع قد وضع، أربعة شروط رئيسية لشرعية الإضراب .
يمكن تلخيصها فيما يلي²:

- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكيد من فشل محاولات التسوية الودية، المتمثلة في الوساطة والمصالحة، كما يجب أن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، حيث أن هذا

²- عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 145 و 155. ¹

¹- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 148 وما بعدها. ²

الأخير يوقف قرار الإضراب، بل ويوقف الإضراب الذي يشرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي، وهذا ما نصت عليه المادتين 24-25 من القانون (02-90) السابق الذكر¹.

- أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا من أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة من أي ضغط أو إكراه، حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة أو على الأقل أغلبية العمال وأن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر².

في هذا السياق، فقد اعتبرت المحكمة العليا، أن الإضراب لا يعتبر شرعيا إذا اشتمل سوى عدد من العمال، ولم يتوفر النصاب القانوني، وهو نصف عدد العمل على الأقل³.

- وجوب الإشعار المسبق المحدد في الاتفاقيات الجماعية إن وجدت، والتي لا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام" ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا

بتاريخ الشروع ومدة الإضراب، إن كان محدد المدة أو مفتوح⁴.

هذا يعني أن بداية الإضراب ليست من تاريخ إقراره وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، هذه المهلة التي يمنحها العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث عن تسوية ودية للخلاف القائم، وإجراء كل الاتصالات والمفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الإضراب .

- كما نصت المادة 31 من القانون (90 - 02)، على التزام كل من صاحب العمل وممثلي العمال باتخاذ الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل، وعدم

2- انظر نص المواد 24 و 25 ، القانون رقم 02-90، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

3- انظر نص المادة 28 ، القانون رقم 02-90، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

4- أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 149.3

5- انظر نص المادة 30 ، القانون رقم 02-90، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

احتلالها بالقوة، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأموال العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة لصاحب العمل، وذلك بتعيين العمال الذين يتكفلون بهذه المهام¹.

كما يمنع على العمال احتلال أماكن العمل بالقوة أو منعهم للعمال الغير المضربين أو لصاحب العمل أو ممثليه الدخول إلى عملهم واستمرارهم فيه، لاسيما إذا كان القصد من هذه التصرفات عرقلة حرية العمل، وهي التصرفات التي يعتبرها القانون أخطاء مهنية جسيمة.

ينص القانون (09- 02) في مادته 35 على أنه " يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم ، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم"²، أما إذا احترم العمال كل هذه الشروط، إلا أنه صدر عن المستخدم أي تصرف، من شأنه إعاقة العمل بقصد الحد من حريتهم لممارسة حق الإضراب، أو بقصد الانتقام منهم، تعتبر تصرفاته باطلة وعديمة الأثر.

و بتوفر الشروط ، فإن الإضراب يكون مشروعاً، أما إذا قام صاحب العمل بتسريح العمال بسبب أنه لم يعترف بمشروعية الإضراب، واعتبر أن توقف العمال عن العمل خطأ جسيماً يستوجب التسريح، فإن المحكمة العليا قد أقرت أن الطابع الغير الشرعي للإضراب يثبت رب العمل بواسطة حكم قضائي، ولا يمكن إثبات هذا الطابع بأية وسيلة أخرى³.

2- القيود الواردة على حق الإضراب :

بالرغم من أن حق الإضراب حقا دستوريا، وبالتالي يدخل ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن، وبما أن حق الإضراب من الحقوق التي اعترف بها المشرع حديثا للدفاع عن مصالح

1- انظر نص المواد 31، القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

2- انظر نص المادة 35، القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

1- أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 153.

العمال¹، إلا أنه مع ذلك ليس حقا مطلقا، كما أنه باستقرار قرارات لجنة الحريات النقابية يمكن القول، أنها أبدت في العديد من المناسبات، تصميمها على مراعاة التوازن بين ممارسة حق الإضراب والصالح العام، إذا أقرت كمبدأ عام أنه من المقبول تقييد حق الإضراب بل ومنعه في الخدمة العامة، أو في المواقف الحيوية، وأن الاعتراف بحق التنظيم النقابي للموظفين العموميين لا يستلزم بالضرورة الاعتراف لهم بحق الإضراب².

تفرض أغلبية النظم الحديثة، عدة قيود على حرية ممارسة حق الإضراب، حيث تضع القوانين المنظمة لكيفيات ممارسة هذا الحق، عدة شروط والتزامات مسبقة على هذا الحق، مثل فرنسا والجزائر³.

أما بالنسبة للقانون (90-02) فإن أهم قيد وضعه على ممارسة حق الإضراب، يتمثل في التزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات، على أن تحدد كمية ونوعية هذا الحد الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، وإذا لم يتم ذلك فيمكن أن يحدد من طرف السلطة العامة بعد استشارة ممثلي العمال، وقد حدد المشرع تلك القطاعات في المادتين 38 و 39 من القانون (90-02) ومن جهة ثانية فقد أجبر بعض مصالح هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري من الخدمة بغض النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية أو عقد ينظم ذلك، واعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب خطأ مهين يا جسيما⁴.

2- إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 62.

3- احمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 201.

4- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 81.

1- انظر نص المادة 38 و 39، القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة

حق الإضراب. سالف الذكر.

وغني عن البيان نجد أن حق الإضراب قد أصبح من أهم الحقوق المهنية، يخضع في تنظيم ممارسته لعدة قوانين ونظم، البعض منها ذو طابع رسمي، صادر عن السلطات الرسمية في الدولة، والبعض الآخر ذو طابع مهني بواسطة الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل .

و قد حصر المشرع الجزائري شروط اللجوء إلى الإضراب، والتي جاء بها على سبيل الحصر وتتمثل في¹:

- 1- عدم اللجوء إلى الإضراب إلا كآخر حل أي بعد استنفاد جميع الإجراءات².
- 2- الموافقة على اللجوء إلى الإضراب في جمعية عامة تتعقد في مكان العمل المعني بهدف إعلام العمال بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وهذا بعد إخطار المستخدمين بالاجتماع، حيث يتم خلال هذا الاجتماع الاستماع إلى ممثل المستخدمين أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم.
- 3- موافقة أغلبية العمل على اللجوء إلى الإضراب، وذلك عن طريق الاقتراع السري الذي يتم خلال انعقاد الجمعية العامة، حيث تضم هذه الجمعية نصف عدد العمال من الجماعة المعنية على الأقل³.
- 4- ضرورة الإشعار المسبق قبل القيام بالإضراب، على أن يشرع العمال في الإضراب بعد انتهاء الإشعار المسبق للإضراب، والتي تحدد عن طريق المفاوضة، ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل به.
- 5- التزام كل من المستخدم وممثلو العمال باتخاذ التدابير اللازمة من يوم إيداع

2- احمية سليمان، المرجع السابق، ص148 و 149 و 150.¹

3- انظر نص المادة 24 ، القانون رقم 90-02، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. سالف الذكر.

4- انظر نص المادة 24 ، القانون رقم 90-02، السالف الذكر.³

الإشعار المسبق بالإضراب، وعملهم على ضمان المحافظة على المنشآت والسهر على أمنها.

يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم ثم لتسوية الخلاف الواقع بينهما.

يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيط كفيء، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة، كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته ويمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل، وإذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل ان اقتضت الضرورة ذلك على اللجنة الوطنية للتحكيم المذكورة سابقا بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال .

خاتمة

في نهاية هذا البحث وبعد أن فرغنا من دراسة موضوع وبعض الجوانب الخاصة بالتنظيمات النقابية و الدور الذي تلعبه لحماية مصالح الموظفين، لا بد لنا من خاتمة لموضوع الدراسة تبلور المفاهيم التي استخلصتها الدراسة و الحلول و المقترحات التي استنبطناها من خلال ما تراءى لنا من مشاكل و قيود تواجه ممارسة الحق النقابي بالنسبة للموظف .

وعليه سوف نقسم هذه الخاتمة إلى قسمين، في القسم الأول نتناول النتائج التي توصلنا إليها و الثاني للمقترحات التي انتهينا إليها.

أولاً: النتائج:

1- أن ظهور التنظيمات النقابية ظهر بعد الظروف القاسية التي فرضتها الثورة الصناعية على العمال، و التي تمثلت في العمل لساعات طويلة دون أي اعتراف بإجازات أو أوقات للراحة و الأجور الزهيدة و الظروف القاسية والمجحفة التي كانوا يعملون من خلالها، بالإضافة لعدم توافر الرعاية الصحية للعمال وعدم وجود أي نوع من التأمينات، وانتشار أمراض المهنة وحوادث العمل دون حصول العمال على تعويضات.

2- إن التنظيمات النقابية تتميز بأنها تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة في إطار النقابة وبطريقة تتصف بالاستمرارية، بالنظر لديمومة العرض الذي يسعى التنظيم النقابي إلى تحقيقه، كما أنها حق جماعي الهدف منه الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين العموميين، ومن هذا التعريف تتبين لنا العناصر التي يقوم عليها التنظيم النقابي، حيث يهدف حسب التعاريف القانونية للمنظمات النقابية على مبادئ أساسية وهي الدفاع عن المصالح المهنية المادية والمعنوية لأعضائها من جميع الأوجه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية دون أن ننسى الصناعية، التي تقوم النقابة بتمثيلها ورعايتها.

3- كما أن القانون الدولي أرسى جملة من المعايير، كان لها الأثر البالغ في تكريس مبدأ الحرية النقابية، والوصول بها إلى أعلى المستويات، من خلال كل المواثيق والاتفاقيات الدولية ، كما أصبحت الحقوق النقابية معترفاً بها كغيرها من الحقوق، في مختلف التشريعات والدساتير المقارنة ، بما في ذلك القوانين الجزائرية.

4- أن المشرع الجزائري في إجراءات التأسيس حداً حدو المشرع الفرنسي وذلك بتبنيه لمبادئ الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي نادى بالسهر على تطبيق مبدأ الحرية النقابية، والتخفيف من

الإجراءات الإدارية المعقدة التي تقف عائقا أمام تأسيس المنظمات النقابية. وعلى خلاف التشريع الجزائري فإن التشريع المصري أهمل بعض الجوانب الهامة خلال تشريعه لإجراءات التأسيس وذلك بفرض نوع من الإجراءات الإدارية المعقدة التي قد تقيد من حرية النقابات.

5- أقرت التشريعات النقابية لمختلف الدول مجموعة من الشروط تنظم عملية الانخراط في العمل النقابي، تهدف في جوهرها لحماية حقوق العمال، وتشمل طبقا للتشريعات عدة شروط ، كذلك يعتبر الانخراط في المنظمات النقابية مبدأ دستوري أقرته جميع دساتير الدول، إذ يمكن لكل شخص دون تمييز بين الذكر أو الانثى، الانخراط في نقابة ما أو الانسحاب منها بكل حرية، و قد طبق قانون العمل الجزائري هذا المبدأ"، حيث أجاز لكل العاملين مهما كانت طبيعة علاقة عملهم سواء تخضع للقانون العام أو القانون الخاص، تكوين منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية أو أن ينخرطوا في منظمات قائمة بكل حرية، و الامتثال للشروط التي تحددها القوانين السارية المفعول.

6- يتولى إدارة وتسيير المنظمة النقابية مجلس إدارة توكل إليه مجموعة من المهام التمثيلية حيث يقوم المندوبون بتنفيذ جميع القرارات الصادرة عن الجمعية العمومية المتخذة في اجتماعاتها الدورية، إضافة للمهام المسندة إليهم والمحددة في القانون الأساسي. وكل مخالفة للأحكام القانونية والتنظيمية وللقانون الأساسي يعرضها لإجراءات المتابعة والحل.

7- أن هناك وسائل مثلى والمتمثلة في إجراء المفاوضات بين العمال وصاحب العمل لتنظيم علاقة العمل ووضع شروط الاستخدام وتنظيم العمل، وهناك طرق أخرى قد تكون أكثر ضررا وضغط على صاحب العمل وهو اللجوء لاستخدام الحق وممارسة الإضراب .

ثانيا: المقترحات:

1- اتضح لنا انه يجب العمل على إجراء تعديل جديد للقانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، يعدل و يتمم هذا القانون نظرا للمدة الطويلة لصلاحيته.

-
- 2- النص بصورة صريحة على ممارسة الحق النقابي لكل الفئات دون تمييز، وإلغاء جميع القيود على الممارسة النقابية.
 - 3- عدم حرمان فئات الموظفين الذين لا يحق لهم التمتع بممارسة الحق النقابي، وهم على سبيل المثال أسلاك الدفاع الوطني، ووضع قوانين أساسية من أجل بعث الحق النقابي لهذه الأسلاك، ويكون ذلك في إطار احترام قيمة القانون وقيمة هذه الأسلاك.
 - 4- العمل على إرجاع التنظيمات النقابية إلى مسارها الصحيح، ألا وهو العمل المطلي والدفاع عن مصالح الموظفين .
 - 5- تقديم الاستشارات القانونية لمن يطلبها وإعادة النظر في القوانين الأساسية للعاملين الذين هم تحت لواء التنظيمات النقابية.
 - 6- توسيع الحق في المفاوضة الجماعية وحمايتها من أي تحكّم إجباري، وحمايتها من التأثير والضغط، والإشراف على تنفيذ نتائجها بعد إبرامها في عقود واتفاقيات جماعية.
 - 7- التقييد بمشروعية استخدام وسائل الكفاح الجماعية للعمال وعلى رأسها الإضراب عن العمل.
 - 8- إبعاد المصلحة الخاصة و العمل على تغليب المصلحة العامة .
 - 9- العمل على معرفة ما أهم المشكلات الفعلية التي تواجه العاملين، او هم تحت لواء التنظيمات النقابية في الوقت الحالي.
 - 10- العمل على إرجاع الكرامة للعمل النقابي.

بعون الله وحده تم.

المراجع

- القرآن الكريم.

1- أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل، و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،

ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، 1998.

-
- 2- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 3- إبراهيم صالح الصرايرة: مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن- عمان، الطبعة الأولى، 2012.
- 4- احمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 5- إيمان النمى: دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة مرحلة التعددية النقابية، دار ناشري للنشر الالكتروني، 2014 .
- 6- بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر و التوزيع، المحمدية- الجزائر، الطبعة الأولى 2016.
- 7- ثوابتي إيمان ربما سرور: ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، الطبعة الأولى ، 2016.
- 8- جمال البنا: الحرية النقابية، الجزء الثالث، المؤسسة الجزائرية للطباعة ، بدون سنة نشر.
- 9- حمدي عطية مصطفى عامر: أحكام الموظف العام- في النظام القانوني و الوضعي و الإسلامي دراسة مقارنة، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2015.
- 10- خليفني عبد الرحمان: الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، طبعة منقحة ومزودة، 2014.

-
- 11- رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و انشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 12- سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 13- سعيد علي غافل: الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية ، بيروت- لبنان، الطبعة الأولى، 2015.
- 14- سامية عبد اللاوي: الرأي العام وتأثيره على النظام السياسي، الجزائر نموذجاً، جامعة عباس لغرور خنشلة الجزائر، دار الكتاب الجامعي، دولة الإمارات العربية المتحدة - الجمهورية اللبنانية، الطبعة الأولى، 2015.
- 15- سمغوني زكريا: حرية ممارسة الحق النقابي ، دار هدى للطباعة للنشر و التوزيع ،الجزائر، 2013.
- 16- عبد المجيد زعلاني: موسوعة القانون الجزائري، طبعة مصغرة، دار بيرتي للنشر، الجزائر، 2013 .
- 17- عبد الحكيم سواكر: الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و اجتهاد القضاء الإداريين، الطبعة الأولى، 2011.
- 18- عصام طوالي الثعالبي: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومه، الجزائر، 2014.

-
- 19- عمار بوضياف : الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة، جسور للنشر و التوزيع، المحمدية-الجزائر، الطبعة الأولى، 2015.
- 20- مصطفى احمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية - النقابات العمالية - اتفاقية العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضات)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 21- محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، مطبعة ولاية قالمة، 1995.
- 22- ناصيف نصار : نحو مجتمع جديد، دار النهار- بيروت ، 1970.
- 23- هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والتوزيع و النشر، الجزائر، الطبعة الثالثة 2013.
- ثانيا: الرسائل العلمية**

- 1- بورنين محمد أرباح: جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة مولود معمري - تيزي وزو ، كلية الحقوق ، بدون سنة.
- 2- ثامري عمر: التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه في الحقوق ، قسم القانون العام، بنعكون- جامعة الجزائر، 2013.
- 3- جحا زهيرة: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة 2، كلية العوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع. بدون سنة.

-
- 4- راييس رضا: النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر ل م د ،
جامعة العربي تبسي - تبسة ، كلية العوم الإنسانية و الاجتماعية، بدون سنة.
- 5- عبد المجيد صغير يبرم: الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مذكرة لنيل
شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2004 .
- 6- عيوش حورية : إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية ، رسالة لنيل
شهادة الماجستير ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع، 2006.
- 7- لصواني عبد القادر: تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر ل م د، جامعة
قاصدي مرباح - ورقلة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2014.
- 8- مناصرية سميحة: الحرية النقابية في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الحاج
لخضر- باتنة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2012.
- 9- مزارى أحلام: المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في
القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2012.
- 10- مخلوف كمال: مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس
لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة
مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2014.
- 11- شطيبي حنان : الحركة النقابية العمالية في جامعة الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في
تسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري - قسنطينة ، 2010.

ثالثا:النصوص القانونية

1- القانون رقم 90-14: المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 23 ، جوان 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996، ج ر، عدد 36، جوان 1996.

2- القانون رقم 90-02: مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد 06، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68 .

3- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990، والمتعلق بعلاقات، ج ر، عدد 17، المعدل و المتمم بالأمر رقم 91-29، ج ر، عدد 68، و المرسوم التشريعي رقم 94-03، المعدل والمتمم بالأمر 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، والأمر 97-03، ج ر، عدد 03.

4- الأمر رقم 06-03: مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ، العدد 46

5- القانون رقم 90-31: المؤرخ في 04 ديسمبر 1990 المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم: 53 المؤرخة في 05 ديسمبر 1990 المعدل و المتمم

6- القانون 06/12: المؤرخ في 12/01/2012، المتعلق بالجمعيات، ج ر، 12/02،

7- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل
، ج ر، عدد 12، أوت 1978.

8- القانون رقم 08-09، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، المؤرخ في 25 فبراير
2008.

9- الأمر 75-31: المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في
القطاع الخاص ، ج ر، عدد 39، ماي 1975 .

10- الدستور الجزائري لسنة 1963، ج ر، عدد 64.

11- الدستور الجزائري لسنة 1976، ج ر، عدد 94.

12- الدستور الجزائري لسنة 1989، ج ر، عدد 09.

13- الدستور الجزائري لسنة 1996، ج ر، عدد 76.

رابعاً: المحاضرات

بوربيع جمال: سيولوجيا الحركات العمالية، محاضرات سنة ثانية ماستر قسم علم الاجتماع، جامعة

محمد الصديق بن يحي جيجل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، السنة الجامعية 2016/201.

خامساً: المعاهدات والعهود والإعلانات الدولية

1- الاتفاقية رقم 87، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، منظمة العمل الدولية، 1948.

2- الاتفاقية رقم: 98، الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والتفاوض الجماعي، منظمة العمل

الدولية، 1949.

3- الاتفاقية رقم 135، الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة لسنة 1971.

4- الاتفاقية رقم 151، الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة.

5- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة لسنة 1948.

6- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966

7- الاتفاقية العربية رقم 08 بشأن الحريات و الحقوق النقابية لسنة 1977.

8- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان لسنة 1987

سادسا: المواقع الالكترونية

اللجنة العربية لحقوق الإنسان، القوانين الاستثنائية و حق التنظيم في مصر الموقع الكتروني:

<http://hem.bredband.net/dccls2/EGYPT.htm>

المركز المصري الاجتماعي الديمقراطي، الموقع الالكتروني:

<http://www.geocities.com/sdegc/34.html>.

الاتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977 بشأن الحريات و الحقوق النقابية:

<http://www.aihr.org.tn/arabic/convinter/conventions/tachriaa>

[t/africal.ok.pdf](http://www.africal.ok.pdf)

انظر الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>

من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان لسنة 1987:

<http://www.arabhumanrights.org/dalil/ch-o.htm>

الفهرس

مقدمة

01.....

للتنظيمات المفاهيمي الإطار : الفصل الأول

08.....النقائية

تطوره النقابي و التنظيم مفهوم : المبحث الأول

10.....التاريخي

التنظيم مفهوم : المطلب الأول

10.....النقابي

التنظيم	تعريف	:	الأول	الفرع
	11.....			النقابي
التنظيم	مبادئ	:	الثاني	الفرع
	16.....			النقابي
التنظيم	أهداف	:	الثالث	الفرع
	23.....			النقابي
للتنظيم	التاريخي	:	الثاني	المطلب
	25.....			النقابي
في	للتنظيم	:	الأول	الفرع
النقابي	التاريخي	التطور		فرنسا.....
	26.....			
في	للتنظيم	:	الثاني	الفرع
النقابي	التاريخي	التطور		مصر.....
	31.....			
في	للتنظيم	:	الثالث:	الفرع
النقابي	التاريخي	التطور		الجزائر.....
	34.....			
للتنظيم	الحامية	و	القواعد	<u>المبحث الثاني:</u>
	الدولية	و	الدولية	النقابي.....
	42.....			
للتنظيم	لحماية	:	الأول	المطلب
	المقررة	و	القواعد	النقابي.....
	الإقليمية	و	العالمية	42.....
	42.....			
للتنظيم	لحماية	:	الأول	الفرع
	الخاصة	العالمية	النصوص	النقابي.....
	43.....			
للتنظيم	لحماية	:	الثاني:	الفرع
	العامة	العالمية	النصوص	النقابي.....
	51.....			
للتنظيم	لحماية	:	الثالث	الفرع
	المقررة	الإقليمية	النصوص	النقابي.....
	54.....			

المطلب الثاني: القواعد الوطنية المقررة لحماية التنظيم النقابي.....	58
الفرع الأول : حماية القانون الفرنسي للتنظيم النقابي.....	59
الفرع الثاني : حماية القانون المصري للتنظيم النقابي.....	61
الفرع الثالث : حماية القانون الجزائري للتنظيم النقابي.....	63
<u>الفصل الثاني: النظام القانوني للتنظيمات النقابية ودورها في حماية مصالح الموظفين.....</u>	68
المبحث الأول :النظام القانوني للتنظيمات النقابية.....	72
المطلب الأول : الأحكام المتعلقة بالتنظيمات النقابية.....	72
الفرع الأول : تأسيس المنظمة النقابية.....	73
الفرع الثاني: حقوق وواجبات أعضاء المنظمة النقابية.....	78
الفرع الثالث : الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالمنظمة النقابية وكيفية حلها.....	79
المطلب الثاني: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابي.....	86
الفرع الأول : شروط تأسيس الهيكل النقابي.....	87

الفرع الثاني:	وسائل العمل	الممنوحة	للهيكل	النقابي	91.....
الفرع الثالث :	الأحكام	الخاصة	بالمندوبين	النقابين	95.....
المبحث الثاني:	دور التنظيمات	النقابية	في حماية مصالح	الموظفين	100.....
المطلب الأول :	المشاركة	في	المفاوضات	الجماعية	للعمل
					101.....
الفرع الأول :	ماهية	المفاوضة	الجماعية	وموقف	التشريع
					منها
					102.....
الفرع الثاني :	الأحكام	الخاصة	بأطراف	المفاوضة	الجماعية
					110.....
الفرع الثالث :	مستويات	و	تنفيذ	التفاوض	الجماعي
					115.....
المطلب الثاني:	المشاركة	في	الوقاية	من	الخلافات
					الجماعية
					في العمل و ممارسة حق
					الإضراب
					121.....
الفرع الأول :	المشاركة	في	الوقاية	من	الخلافات
					الجماعية
					في العمل
					122.....
الفرع الثاني :	ممارسة	حق	الإضراب	و	موقف
					التشريع
					منه
					127.....
الفرع الثالث :	التنظيم	القانوني			
					للإضراب
					131.....
					الخاتمة
				
					138
					المراجع

