

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: قانون اجتماعي

تحت إشراف الأستاذ :

وقاص ناصر

من إعداد الطالبة:

عتو نعيمة

لجنة المناقشة

الأستاذ: تبون عبد الكريم..... رئيسا

الأستاذ: وقاص ناصر..... مشرفا ومقررا

الأستاذ: قميدي محمد فوزي..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2015 / 2016

شكر و عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و بعونه تهون مصائب الدنيا ،أحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه يليق بجلال وجهه و عظيم سلطانه .

أتقدم بخالص شكري و إمتناني لأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور وقاص الناصر الذي تبني هذه المذكرة منذ أن كانت فكرة إلى أن صارت عملا جاهزا للتقييم و لم ييخل علي بتوجيهاته و إرشاداته فشكرا لك أستاذي الكريم و أدامك الله تعالى شمعة تضيئ درب طلبة العلم .

كما أتقدم بشكر خاص لأعضاء لجنة المناقشة ، لاجتماعهم لتقييم هذا العمل المتواضع فشكرا لكم أساتذتي الكرام و جعل الله ذلك في ميزان حسناتكم .

كذلك شكرا و عرفانا بالجميل إعمالا بمبدأ من علمني حرفا كنت له عبدا أتقدم بخالص شكري و امتناني لكل أساتذتي الذين نهلتم منهم المعارف في مرحلة الليسانس و مرحلة الماجستير .

مقدمة

منذ أقدم العصور و الإنسان يسعى بحثا عن تحقيق النظام السياسي و الاجتماعي المثالي الذي يوفر السعادة و الأمن للأفراد في البلاد ، وجعلهم قادرين على الرقي ماديا و معنويا و انطلاقا من هذه الرغبة تضافرت جهود الحركات الاجتماعية و النقابية و السياسية طوال القرنين الثامن و التاسع عشر من أجل حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل و ذلك من خلال الاجتهادات القضائية و صناعته للنصوص القانونية الاجتماعية.

ذلك أن وجود النقابة هو حق بالنسبة للعامل في القطاع العام و الخاص ، حيث لا وجود في هذا المجال إلا لمصالح و حقوق متعارضة ، مصالح أصحاب العمل من ناحية و مصالح العمال من ناحية أخرى ،ومن الطبيعي بل ومن الضروري أن يتمكن هؤلاء و أولئك من الدفاع عن مصالحهم بصورة كاملة على قدم المساواة ، و النقابة تقدم الوسيلة المناسبة لتحقيق ذلك.

و تكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحرية النقابية التي أقرتها الإتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية و أصبحت تعد من بين أهم من يسهم في إثراء النصوص الاجتماعية و القانونية ضمن التشريعات الوطنية بفضل ما توفره من معايير عمل دولية تدعم الجهد الدولي من أجل الحقوق و الحريات الإنسانية و النقابية و تكريس مبدأ الحرية النقابية من خلال اعتماد الإتفاقية (رقم 87) لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم ، و كذلك الإتفاقية (رقم 98) لعام 1949 الخاصة بحق التنظيم و المفاوضة الجماعية ، كما أنشئ جهاز خاص ملحق بالهيئة الدولية للرقابة على إحترام هذه الحرية في تشريعات و أنظمة الدول المختلفة⁽¹⁾.

الحرية النقابية تعني حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها و إدارتها حتى انتهاء عضوية العمال بها أو حلها و يقصد باستقلال نشاط النقابة أن يكون بعيدا عن تأثيرات النظام السائد في الدولة .

1-سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي ، دار هومة عين مليلة ، الجزائر ، الجزء الأول ، 2013 ، ص 9..

من هذا المنطلق الذي حددت معالمه و مرجعياته منظمة العمل الدولية وكرست مضامينه ونصوصه القانونية الدساتير الوطنية و الإتفاقيات الدولية و الإتفاقات الجماعية أصبحت انشغالات منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل جزءا هاما من إهتمامات و أولويات الدولة الحديثة التي تقوم على حق المواطنة الكاملة ، و تجعل العمل مصدرا للنماء و التطور و الاستقرار الاجتماعي⁽¹⁾ و يجب الإشارة إلى أن الثورة الصناعية ، بالرغم مما سببته من متاعب للطبقة العاملة، إلا أنها كانت سببا مباشرا في تحفيز العمال للتجمع و الخروج من مأساة الاضطهاد التي عاشوها ، وسمح بتجمعهم في مصنع واحد بأعداد كبيرة ، حيث يمكن لهم التنسيق بصورة سريعة ، خلافا لما كانوا عليه في السابق ، كما دفع بهم هذا السبب أن يشعروا بنفس مشاعر الألم و المعاناة و بأن لهم حاجات و متطلبات متشابهة تكمن في الدفاع عن مصالحهم المشتركة .

إن الظروف القاسية للعمل دفعت إلى ظهور روح التضامن بين العمال ، في محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم و بين أصحاب الأعمال مالكي رؤوس الأموال المتحكمين في سوق العمل ، فرأى العمال في اتحادهم ، تعويضا عن الضعف الذي يعانیه كل فرد منهم بدأ العمال في تجسيد أفكارهم من خلال الاتحاد في شكل تجمعات مهنية تتسم بالدوام و الاستمرارية من أجل الدفاع عن مصالحهم حتى اعترف لهم بالحق في تكوين نقابات عمالية و مع الوقت اعترف للنقابات بالشخصية المعنوية و الحق في تمثيل المهنة و تم الاعتراف بالحرية النقابية التي أصبحت من المبادئ الأساسية في التشريعات المعاصرة للعمل .

يكتسب مبدأ الحرية النقابية أهميته من كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية و الإلتزام بمبادئها ، و ذلك للارتباط العضوي بين الحرية النقابية و الحريات العامة للإنسان ، هذا وأصبح الحديث عن الحرية النقابية و القوانين الناظمة لها .

1- عبد المجيد صغير بيزم ، " الحق النقابي في معايير العمل الدولية ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق 2003 ، ص 3.

من الأساسيات بالنسبة لمنظمات العمال، وأصحاب العمل في ظل النظام الاقتصادي الدولي الجديد الذي يعمل على بتقليص دور الدولة إجتماعيا و إقتصاديا.

يقصد بمبدأ الحرية النقابية بصفة عامة التسليم بحق الأشخاص الذين يزاولون نشاطا مهنيا في تكوين جمعياتهم المهنية المسماة بالنقابات ، و أن يكون الأساس الذي يقوم عليه التنظيم القانوني للنقابة في تكوينها أو في إدارتها ومباشرة نشاطها و صلتها بالجمعيات الأخرى أو بالسلطة العامة هو الاستقلال و الحرية التامة.

و لما كانت الحرية النقابية على هذا النحو شرطا أساسيا للدفاع عن مصالح العمال فإنها كانت دائما محل اهتمام منظمة العمل الدولية ، و كان نشاط المنظمة في هذا الشأن هو بدوره دافعا لزيادة الاهتمام بموضوعات الحرية النقابية بصفة عامة.

كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في وضع أول قواعد دولية تكفل حماية الحرية النقابية و من ضمن المجموعة الواسعة من الحقوق المتعلقة بالعمل التي وضعتها معايير منظمة العمل الدولية، حيث نذكر الإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية و الإضراب ، و أرسى إجراءات خاصة للنظر في شكاوى انتهاكات الحرية النقابية حتى في حالة عدم التصديق على الإتفاقيات و قد أكدت المنظمة على الإمتثال للمعايير الأساسية المعترف بها دوليا مع إلتزام المنظمة بتقديم المساعدة للدول الأعضاء لتعزيز هذه المبادئ و شددت على أهمية الحقوق و الحريات النقابية⁽¹⁾.

ومن ثم نلاحظ أن الحرية النقابية لها بعدا دوليا يقضي بعالميتها، و عدم قابليتها للتجزئة و التنازل مما يؤدي إلى احترامها القانونية و توحيدها في تشريعات دول العالم المنظمة لهذه الاتفاقيات يعتبر الحديث عن الحركة النقابية في الجزائر أمرا معقدا و ذلك لإرتباطها بالمطلب السياسي المتمثل في الدفاع على القضية الوطنية و تجسيد التلازم بين الكفاح النقابي و الكفاح الوطني قبل و بعد الإستقلال.

1-عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 5.

و ذلك رغم الأزمات التي اعترضت مسار الحركة النقابية الجزائرية دفاعا عن الاستقلالية النقابية و حق التنظيم و التعددية النقابية .فالدولة الجزائرية صادقت على أغلب اتفاقيات العمل لمنظمة العمل الدولية و قام المشرع بتكليف التشريع الوطني و الأحكام الدستورية الجديدة التي كرست الحق النقابي لجميع المواطنين ، و هو النص القانوني الذي أوجب على السلطات العمومية أن تحدث تغييرا جذريا في نظام قانون العمل ،واعتماد نصوص قانونية جديدة تضمنت أسسا تعاقدية علاقات العمل ، و التعددية النقابية و الحق في الإضراب ، و التفاوض الجماعي في كل المؤسسات ، و إعادة تأهيل تفتيش العمل وتكليفه بمراقبة تطبيق القوانين الاجتماعية و فض منازعات العمل و ظهور إطار تحكيم للسلطة العمومية .

و يترتب عن إنضمام الجزائر لهذه الإتفاقيات الدولية نوعين من المسؤولية للحق النقابي ، الأولى دولية تقضي بضرورة نفاذها في مواجهة الدولة من خلال الآليات الدولية العالمية منها و الإقليمية المشكلة بهدف رصد و مراقبة تنفيذها ، و تعديل تشريعاتها بما يتلاءم مع المعايير الدولية ، و الثانية وطنية تقضي بضرورة إحترامها و ضمانها و حمايتها لما جاءت به المعايير الدولية .

و منطلق أنه لا توجد اليوم دولة في العالم تستطيع الإفلات من دائرة التوجهات العامة التي ينادي بها كل من صندوق النقد الدولي و البنك العالمي و منظمة التجارة الدولية ، فإن الكفاح من أجل تكريس المعايير الأساسية في العمل تمثل جزء من حقوق الإنسان و أصبحت تأخذ بعدا دوليا ، و عليه فإن العديد من المنظمات الدولية سواء كانت مشكلة من العمال أو أصحاب العمل ، هي اليوم في مقدمة الكفاح من أجل إحترام الحقوق و الحريات النقابية.

أهمية إختيار الموضوع :

تقديم دراسة تحليلية مختصرة لتنظيم الممارسة النقابية التي أصبحت حقا أقرته موثيق العمل الدولية وأغلب دساتير الدول و لهذا قمنا باختيار موضوع حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، و هدفنا معرفة مدى أهمية ممارسة الحقوق و الحريات النقابية التي أصبح البعض من فقهاء القانون ملازمة للحق في التعددية النقابية و تمكين منظمات العمال من الإعتراف القانوني والرسمي لها إلتزاما بالتعهدات التي تعهدت بها الدولة الجزائرية بشأن الإتفاقيات الدولية بهذا الشأن .

أسباب إختيار الموضوع : كان إختيار الموضوع مبني على أسباب موضوعية و أخرى ذاتية نحصرها فيمايلي :

الأسباب الموضوعية:

- محاولة إثراء مجال البحث العلمي الجامعي و المساهمة في إبراز حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر في ظل التغيرات السياسية و الاجتماعية التي عرفتها الجزائر.

- لفت إنتباه الباحثين للإهتمام بدراسة تطور الحق النقابي قي ظل الإنتقال من النظام الأحادي إلى النظام التعددي.

الأسباب الذاتية:

-الاهتمام الشخصي بدراسة حرية ممارسة النقابي في الجزائر بالخصوص و الاهتمام بالتحويلات الساسية و الاقتصادية التي أثرت على عالم الشغل.

- السعي لفهم واقع الحرية النقابية و إبراز كيفية تمكين الطبقة العاملة من تحقيق الديمقراطية الفعلية داخل مجتمعاتها.

إشكالية البحث:

و الإشكالية الرئيسية التي يهدف هذا البحث الإجابة عنها هي:

هل وفر المشرع الجزائري حماية قانونية لممارسة الحرية النقابية ؟

و يمكن طرح الأسئلة التالية:

ما مفهوم الحرية النقابية ؟

ماهي مصادر الحرية النقابية ؟

ما مضمون الحرية النقابية ؟

المنهج المتبع :

طبيعة الموضوع الخاص بالحرية النقابية تفرض إتباع إستعمال المنهج الوصفي التحليلي في تحليل مختلف المواد القانونية المنظمة للحرية النقابية المنصوص عليها في المعاهدات .

و المواثيق الدولية أو تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو المتعلقة بالتشريع الجزائري و أيضا اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج التاريخي لأننا سنقوم بالغوص في التطور التاريخي للحرية النقابية.

صعوبات الدراسة:

يلقى الباحث الكثير من الصعوبات و المشاكل خاصة في التخصص قانون إجتماعي خلال قيامه بالبحث العلمي ومن هذه المشاكل التي يواجهها ندرة المراجع المتخصصة المتعلقة بالحرية النقابية في الجزائر وتم الإعتماد على بعض المراجع العامة المتعلقة بحرية ممارسة الحق النقابي.

خطة الدراسة:

لمعالجة موضوع حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر وللإجابة على الإشكالية الرئيسية و الأسئلة التي تم إدراجها ضمنه حددت خطة الدراسة في فصلين نتناول في:

الفصل الأول : ماهية الحرية النقابية و مصادرها القانونية

المبحث الأول : مفهوم الحرية النقابية

المبحث الثاني : المصادر القانونية للحرية النقابية

الفصل الثاني : الحماية المقررة للحرية النقابية

المبحث الأول : الإطار التنظيمي للحرية النقابية و ضمانات حمايتها

المبحث الثاني : الحماية القانونية للحرية النقابية

نختم هذه المذكرة بخاتمة تتضمن جملة من الإستنتاجات التي توصلنا إليها مرفقة ببعض المقترحات التي رأينا ضرورة إقتراحها لعلنا نساهم من خلالها في تعبيد الطريق لإجراء دراسات موسعة مستقبلا لحرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر.

الفصل الأول : ماهية الحرية النقابية و مصادرها القانونية

تعتبر الحرية النقابية في الوقت الحاضر مبدأ أساسيا في القانون المعاصر حيث إعترفت الدول المختلفة في دساتيرها بحق العمال في تكوين جمعيات مهنية حيث ترى في النقابات وسيلة لإتاحة مساحة واسعة لحرية الرأي و الدفاع عن المصالح العمالية و الحرية النقابية و تعني من ناحية أخرى حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع بإستقلال كبير في تكوينها و إدارتها⁽¹⁾.

ومن ناحية أخرى فلكل فرد في هذه المهنة الحق في الإنضمام إلى هذه النقابات و في الانسحاب منها متى شاء، أو عدم الإنضمام ففي حالة تحقق هذه الخيارات، يتحقق مبدأ الحرية النقابية نظريا و عمليا⁽²⁾. ولتكريس مبدأ الحرية النقابية يجب أن لا يضار العامل بسبب الإنضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة أو يتعرض للتمييز بينه و بين عمال آخرين حيث أن أي عمل من هذا النوع يوصف بعدم المشروعية و يقضى بطلانه و هذا ما أكدته المواثيق و الاتفاقيات الدولية و تبنتها معظم الدساتير و التشريعات الحديثة ونظرا لأهميته سوف نتحدث عن مفهوم و تطور الحرية النقابية (مبحث أول) إضافة إلى مصادرها القانونية (مبحث ثان).

1- سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر ، دار الهدى ، عين ميلة ، الجزء الأول، 2013، ص 17 .

2- محمد أحمد عجيز ، حرية الرأي في قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، بدون رقم طبعة ص 50 و 51.

المبحث الأول : مفهوم و تطور الحرية النقابية

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

المطلب الأول : مفهوم الحرية النقابية

سيتم التطرق في هذا المطلب تعريف الحرية النقابية في الفرع الأول في الفرع الثاني بيان أنواع النقابات وخصائصها.

الفرع الأول : تعريف الحرية النقابية

يرتبط تعريف الحرية النقابية بتحديد مصطلح الحرية و النقابة و على هذا الأساس سيتم تناول في هذا الفرع تعريف الحرية و تمييزها عن الجمعية ، ثم تحديد مدلول الحرية النقابية.

أولاً : تحديد مدلول الحرية

المعنى اللغوي للحرية : الحرية في اللغة اللاتينية "ibèrtas" ومعناها في اللغة الفرنسية liberté والمعنى الانجليزي liberty وتعني جميعها حرية الإدارة و الاستقلال و التحرر من العبودية⁽¹⁾ و الحرية في المعنى الواسع إن يكون الإنسان غير مملوك لأحد لا في نفسه و لا في ماله و لا في بدنه و لا قومه⁽²⁾.
المعنى الاصطلاحي للحرية : يعتبر مصطلح الحرية من المفاهيم الشائكة التي تتجاوزها مختلف المذاهب الفقهية⁽³⁾ وقد جاء في بعض التعريفات بأنها: الحق فيما يسمح به القانون و المواطن الذي يبيح لنفسه ما لم يبحه له القانون، لن يتمتع بحريته لان باقي المواطنين سيكون لهم نفس القوة⁽⁴⁾.

1- مها بيجت يونس، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق، مجلة الكوفة للعلوم القانونية و السياسية و العلاقات الدولية في التنظيم السياسي و الإداري 2005، بدون رقم العدد ، ص120.

2- خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة و حقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2004، ص25.

3- مونتيسكيو ، روح القوانين ، عن الموقع الرسمي للمجلس الدستوري بشبكة الأنترنت تاريخ الإطلاع 2016/02/22 على الساعة 00:14 في: [www.conseil-cinstitutionnel. Fr.](http://www.conseil-cinstitutionnel.fr)

4- كريم يوسف أحمد كشكاش ، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، بدون رقم طبعة 1987، ص

أما الفقيه هوريو فيعرفها بأنها: "مجموعة الحقوق المعترف بها والتي تعتبر أساسية عند مستوى حضاري معين بما يلقي على الدولة واجب حمايتها حماية قانونية خاصة و ضمان عدم التعرض لها وبيان وسائل حمايتها⁽¹⁾. وكما يعرفها إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي لعام 1789 بأن "حق الفرد في أن يفعل كل ما لا يضر بالآخرين⁽²⁾. كما يعرفها جاك روبير: "بأنها مسؤولية أمام الذات ومسؤولية أمام الغير ، تكمن كل فرد بأن يكون سيد نفسه⁽³⁾ وللحرية معنى مطلق وآخر نسبي ، أما المعنى المطلق فهو "أن يفعل المرء ما يشاء " و يصدق هذا المعنى إذا كان الفرد يعيش في معزل عن الآخرين ، أما المعنى النسبي فهو "حق الفرد في أن يفعل كل ما لا يضر بالآخرين " ⁽⁴⁾

من الناحية اللغوية ، مصطلح "النقابة" مشتق في اللغة العربية من كلمة "نقيب" و هو سيد القوم و أمينهم و كافلهم و ضمينهم⁽⁵⁾. ومنه قوله تعالى : " ولقد أخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعثنا منهم اثني عشر نقيبا. " الآية 12 (سورة المائدة) وليس الأمر مغايرا في اللغة اللاتينية حيث نجد أن أصل الكلمة " سانديكوس " يرجع إلى الاسم اليوناني "سانديكوس" وهو الشخص الذي يرافق و يصاحب المتقاضى أمام العدالة وإن كان الأمر بالنسبة للتعريف الاصطلاحي للنقابة فالجدير بالملاحظة أن القوانين الدولية لم تقدم تعريفا جامعاً مانعاً للمصطلح ، بل وكما رأينا ذلك من قبل ، اكتفت بالنص على حق الأفراد في الانضمام إلى التجمعات العمالية تاركة هذه المهمة للقوانين الوطنية و الفقه القانوني⁽⁶⁾.

1-أندريه هوريو، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية ، الجزء الأول، ترجمة علي مقلد، الأهلية النشر و التوزيع بيروت، 1974، ص 174.

2-محمد أورايج بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق، 2010، ص 16.

3-Robert jacques, liberté publique, Édition montachrestien , paris, 3^{eme} edition, 1982, p17.

4-مبروك غضبان، محاضرات في حقوق الإنسان منشورة، أقيمت على طلبة الكفاءة المهنية ، جامعة باتنة ، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية، 2005 ص 05.

5-عصام طولي الثعالي ، مدخل إلى القانون النقابي ، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2014 ، ص 101 .

6-نادية خلفة ، اليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة باتنة ، ص 10.

بالعودة للقانون العمل الفرنسي نجده يعرف النقابة في المادة 411/الفقرة 1 و2 " بأنها " تجمع يتكون من أشخاص تمارس نفس المهنة أو الحرف المتشابهة أو المتقاربة، لدراسة حماية الحقوق و المصالح المادية والأدبية الجماعية و الفردية للأشخاص المعنية بقوانينهم الداخلية "

التعريف الذي ورد في معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة الذي عرف النقابة على أنها "منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد، لحساب منشأة واحدة، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية"⁽¹⁾.

كذلك تعريف الأستاذ ضياء مجيد الموسوي الذي عرفها بأنها "الأداة الرئيسية التي تتعرف على رغم رغبات العمال من جهة و تقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى ⁽²⁾.

أيضا تعريف الأستاذ مصطفى أحمد أبو عمر الذي يرى بأنها "منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم أو منظم لتمثيل مهنتهم و الدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم ⁽³⁾. كما عرفها الأستاذ إسماعيل محمد أحمد بأنها: " تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها و ترقية أحوالهم و التعبير عنهم على الصعيد المهني و الوطني بالمنازعة و المساهمة"⁽⁴⁾.

1-بداوي محمد سفيان ، تاريخ الحركة النقابية الجزائرية ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2005ص 17.

2-مجمع اللغة العربية ، معجم القانون ، الهيئة العامة للشؤون الأميرية ، القاهرة ، مصر 1999، ص 397.

3-ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007 ص 47.

4- أبو عمرو مصطفى أحمد ، علاقات العمل الجماعية ، في ضوء القانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ،المكتبة الجديدة للنشر مصر، 2005 ، ص 63 .

5-إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي ، دار النصر للنشر و التوزيع ،القاهرة، مصر، 1993، ص 6.

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريفا محددًا و اكتفى بذكر حق العامل و أرباب العمل في تكوينها و بالرجوع إلى المواد 2-3 من القانون 90-14 فنجد أن المادة 2 نصت على أنه: "ي حق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو القطاع الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية. أما المادة الثالثة فقد جاء فيها "كما يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى، كونوا لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول و القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية⁽¹⁾. كما يضيف المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 5 من القانون انف الذكر: أن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، و تتميز في هدفها و تسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي⁽²⁾. و هناك تعريف آخر للنقابة بأنها: "ذلك التجمع المنظم والمستمر الذي يمثل أصحاب المهنة الواحدة على أساس تطوعي أو الزامي، غايتها الدفاع عن مصالح أعضائها المشتركة، تثبت للأجراء و المستخدمين و أصحاب المهن الحرة على قدم المساواة"⁽³⁾.

2- تمييز النقابة عن الجمعية

1- تعريف الجمعية: عرفها الأستاذ مصطفى أحمد أبو عمرو بأنها: "كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة، تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة، أو تتكون من أشخاص اعتبارية و يكون الهدف منها الحصول على غرض مادي". و عرفها المشرع الجزائري بأنها: "اتفاقية تخضع للقوانين المعمول بها و يجتمع في إطارها أشخاص طبيعيين أو معنويون على أساس تعاقدية ولغرض غير مريح كما يشتركون في تسخير معارفهم و وسائلهم لمدة محددة أو غير محددة من أجل ترقية الأنشطة ذات الطابع المهني و الاجتماعي والعلمي والتربوي والثقافي والرياضي على الخصوص، و يجب أن يحدد هدف الجمعية بدقة و أن تكون تسميتها مطابقة له".

1- قانون 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 23 لعام 1990.

2- قانون 91-30 21 ديسمبر 1991، المعدل و المتمم القانون 90-14، الجريدة الرسمية العدد 68.

3- مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011-2012، ص 13.

ب- الفرق بين النقابة و الجمعية : من خلال التعريفات السابقة لكل من النقابة والجمعية تتجلى فروق جوهرية وأساسية من حيث الأعضاء المكونين اذ تتألف من عمال أجراء أو مستخدمين ، أما الجمعية فتتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين⁽¹⁾. ومن حيث الهدف فالنسبة للنقابة فان الهدف الأساسي من وراء إنشائها هو حماية مصالح أعضائها فهو يتركز على الطابع المهني أما الهدف من انشاء الجمعية يرجع الى أغراض مادية⁽²⁾ أو مهنية أو اجتماعية أو علمية أو سياسية، وقد بين المشرع الجزائري ذلك من خلال نصه في المادة الخامسة قانون 90-14 أن: "المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، و تتميز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي". كما أن النقابات لا يمكنها أن تضع من بين أهدافها حماية المصالح الخاصة لأعضائها الا المهنية منها حيث لا يمكنها أن تمارس نشاطا سياسيا أو دينيا، كما تتميز النقابات بفعل ماهيتها المهنية بطابع الاستمرارية على عكس الجمعيات التي تنتهي حياتها بانتفاء الغرض الذي وجدت من أجله، أضف الى ذلك أن شروط العضوية في النقابة تكون محصورة بالطابع المهني ، في حين تختلف شروط العضوية في الجمعية اختلافا شديدا و تتنوع بحسب الهدف من وجودها. و يتضح مما سبق أن كل نقابة هي في الأصل جمعية أو بمعنى أدق نوع خاص من الجمعيات ، ذلك أنه وفقا للمفهوم السائد في القانون الدولي، فان معنى حرية انشاء الجمعيات ينصرف الى حرية إنشاء المنظمات النقابية⁽³⁾.

- **تحديد مدلول الحرية النقابية:** تتناول المراجع التي عاجلت موضوع الحركة النقابية تعريف الحرية النقابية غير أن مصطلح الحرية النقابية ينصرف إلى عدة معان منها: حرية العمال في تكوين النقابات وحريرتهم في الانضمام اليها أو عدم الانضمام، في حين أن هناك مظاهر أخرى للحرية النقابية لم يذكرها معجم القانون يمكن أن نستشف من خلال استقراء أحكام الاتفاقية الدولية للحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والمعاهدات والمواثيق الدولية التي عاجلت هذه الحرية، ومن ذلك على سبيل المثال المادة 20 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي نصت على أنه "لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الجمعيات و الجماعات السلمية لا يجوز إرغام أحد على الانضمام إلى جمعية ما"⁽⁴⁾ .

1- أبو عمرو مصطفى أحمد ، المرجع السابق ، ص 63.

2 - محمد اورابح بورنين، المرجع السابق ، ص 07

3- علوان محمد يوسف و الموسى محمد خليل، القانون الدولي لحقوق الانسان، الحقوق المحمية، الجزء الثاني، دارالثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 263.

4- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948، عن الموقع الرسمي للأمم المتحدة بشبكة الإنترنت WWW. UNORG / ar/ documents / Udhr

وكما نصت المادة 23: "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين و الانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"⁽¹⁾. أما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية جاء في المادة الثامنة منه : " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين و في الانضمام إلى النقابة التي يختارها ، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية و الاجتماعية و حمايتها " و تضيف الفقرة ب من هذه المادة : "حق النقابات في إنشاء اتحادات أو تحاديات حلافية قومية ، و حق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها "أما الفقرة ج فقد نصت على أن : "حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية ، دون قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية ، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم"⁽²⁾ .

كما جاء في المادة (22) من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية: "لكل فرد حق حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين ، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه" أما الاتفاقية (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي فقد نصت في المادة الثانية منها على أن "للعمال و أصحاب العمل، ودون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ولهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق"⁽³⁾. أما المادة الثالثة من نفس الاتفاقية فقد تضمنت حق المنظمات العمالية و أصحاب العمل في وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثلها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها و صياغة برامجها، كما أضافت الفقرة الثانية من هذه المادة منع السلطات العامة من أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة كما أضافت المادة الرابعة: "لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية أما المادة الخامسة فقد أكدت على أنه "لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل".

1- محمود الشريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، مجلد 1 (الوثائق العالمية)، دار الشروق، مصر، القاهرة، 2003 ص 27.

2- محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان ، المرجع السابق ، ص 119.

3- الاتفاقية رقم 87 للحرية النقابية و حماية حق التنظيم . في : <http://www.ilo.org/ilolex/arab/doc/conv087>

تم الإطلاع يوم 02-03-2016 على الساعة 14:00.

من خلال استقراء المواد السابقة يظهر أن للحرية النقابية مدلول واسع ينصرف الى "حرية إنشاء النقابات دون إذن مسبق و حرية الانضمام إليها من عدمه والانسحاب منها دون تمييز مهما كان شكله و حرية تأسيس الاتحادات و كذلك حرية تسيير النقابة و حرية ممارسة النشاط النقابي من طرف الأعضاء بكل حرية و استقلالية"⁽¹⁾، وأما عن تصنيف هذه الحرية و نطاقها فهناك من اعتبرها من قبيل الحريات الفردية والتي ينظر إليها على أنها " تلك الحقوق التي يتمتع بها كل فرد بصفته وحدة قانونية متميزة بصرف النظر عن انتمائه الى مجموعة اجتماعية، أي إمكانية السيطرة على الذات التي بموجبها يختار الإنسان تصرفاته بنفسه دون تهديد أو إكراه"⁽²⁾ وينطبق هذا المعنى على الحرية النقابية في مظهرين فقط وهما حرية الانضمام الى النقابة و حرية الانسحاب منها .

في حين ذهب رأي آخر الى اعتبار الحرية النقابية من قبيل الحريات الجماعية⁽³⁾ والتي ينظر إليها على أنها "حقوق لصيقة بمجموعات بشرية مختلفة تستلزم لممارستها والتمتع بها وجود مجموعة من الأشخاص يشتركون في خصائص معينة ويرتبطون بهذه الحقوق فيما بينهم، وعليه فان الحقوق الجماعية لا يمكن ممارستها بشكل فردي رغم صحة النظر إليها على أنها حقوق فردية وأن أشخاصها أفراد ولكن في ذات الوقت هي حقوق جماعية استنادا الى مباشرة الحق والتمتع به وممارسته متعذرا ما لم ينخرط الفرد في جماعة معينة يشاركه أفرادها الحق ذاته"⁽⁴⁾ وينطبق هذا المعنى على حرية تكوين النقابات وحرية الانضمام اليها والانسحاب منها وممارسة حق الإضراب وممارسة النشاط النقابي بكل أنواعه وحق تكوين الاتحادات النقابية، و الحق في المفاوضة الجماعية والحق في إبرام الاتفاقيات. و في هذا الإطار لا بد أن نفرق بين الحق النقابي والحرية النقابية اذ يختلف مدلول الحرية عن مدلول الحق من حيث المعنى والممارسة فالحرية تعني استعمال الفرد للصلاحيات المخولة له قانونا و التي تؤكد في مجملها المبادئ التي ترتبط ارتباطا عضويا بعلاقات العمل⁽⁴⁾.

1- مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص16.

2- عيسى بيرم، الحريات العامة و حقوق الإنسان بين النص والواقع ، دار المنهل اللبناني، بيروت ، لبنان، 1998، ص51.

3-Robert jaques ; opcit ; p 11à17.

4- احمد الرشيدى ، حقوق الإنسان في النظرية و التطبيق ، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة مصر ، 2005 ، ص145.

هي ممارسة الحرية والحقوق النقابية والحريات العامة، و بالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها و يحميها، في حين أن مدلول الحق مقيدا بالحدود التي يضبطها القانون ولقد اعتمد المشرع الجزائري مصطلح الحق النقابي، ولم يعتمد الحرية النقابية في النصوص المنظمة لهذه الحرية سواء الدستورية منها أو القانونية⁽¹⁾ ويظهر جليا أن المشرع الجزائري قد اختار الحل الوسط بين النظريتين مثله مثل العديد من المشرعين في العالم الثالث، خاصة وأن تجربة التعددية النقابية كانت في بداية خطواتها ومن ثم كان عليه أن يحميها من أي انزلاق حتى يحافظ على السلم الاجتماعي ويتجسد الحل الوسط الذي اعتمده المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق النقابي، في اعتبار أن تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها أو الانسحاب منها يدخل في خانة ممارسة الحق الفردي الذي يقره الدستور، أما بالنسبة لممارسة الإضراب، وحق التنظيم وحق تكوين منظمات نقابية، والحق في المفاوضة الجماعية، والحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية على مستوى المنشآت أو الفرع أو القطاع الاقتصادي. حتى المشاركة في الحوار الاجتماعي، لاسيما اللقاءات الثنائية أو في إطار اللقاء الثلاثي الذي يجمع المنظمات العمالية و منظمات أرباب العمل والحكومة⁽¹⁾ اعتبره المشرع الجزائري حقا جماعيا يمارس عن طريق المنظمات النقابية التي تحوز على الصفة التمثيلية⁽²⁾.

وقد جاء في ديباجة اتفاقية الحريات و الحقوق العربية أن الحرية النقابية من قبيل الحريات العامة التي نصت عليها المواثيق الدولية و الدساتير الوطنية⁽³⁾ كما جاء في الرأي الاستشاري رقم 13-08-0947 لمجلس الدولة الفرنسي "أن الحريات العامة تشمل حرية الاجتماع ومعها الحرية النقابية⁽⁴⁾، في تقسيمات الحقوق والحريات تصنف هذه الحرية ضمن الحريات الاجتماعية⁽⁵⁾ التي يطلق عليها حقوق اجتماعية دفاعية مطلوبة.

1- نصت المادة 56 من دستور 1996: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

2- عبد المجيد صغير بريم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003، ص 85.

3- الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات و الحقوق النقابية لعام 1977 في:

<http://www.arabhumanrights.org/dali/ch-0.htm> convention lis arabe

4- Jean Duffar, les libertés collectives, libertés et droits fondamentaux, Montchrestien ;

Paris 1996 ; p65.

5- محمد سعيد مجدوب، الحريات العامة و حقوق الانسان، بيروت 1986، ص 1.

6- Jean Rochet . André Pouillé, libertés publiques et droit de l'homme , Dalloz ,

Paris 13^{ème} édition ; 1999 édition ; 1999 ; p5-.6

الفرع الثاني: أنواع النقابات

تلعب النقابات دورا كبيرا في حفظ حقوق المنخرطين و تحقيق المزيد من المطالب الاجتماعية و تحتل أهمية بالغة على جميع الأصعدة ، و تنقسم النقابات إلى نوعين النقابات العمالية و النقابات المهنية و هما مختلفتين كلياً، و بينهما فروق جوهرية بالغة الأهمية ، لذلك سوف نتناول في هذا الفرع أولاً أنواع النقابات و خصائصها ثم بيان الفرق بينها.

أولاً - أنواع النقابات وخصائصها

1-النقابات العمالية

أ-تعريف النقابات العمالية:عرفها معجم القانون⁽¹⁾ بأنها " منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة ،أو الذين يباشرون عملاً في مكان واحد أو لحساب منشأة واحدة بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية "كما عرفها الأستاذ ضياء مجيد الموسوي بأنها" الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة و تقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى"⁽¹⁾ ما يمكن ملاحظته إن النقابات العمالية هي منظمات تنشأ بناء عن الإرادة الحرة للأعضاء و تمارس نشاطاً مهنيًا و تهدف أساساً إلى حماية مصالح الأعضاء و تحسين أحوالهم،وقد اختلف الفقه القانوني في تحديد طبيعة هذه النقابات و انقسموا على اثر ذلك إلى عدة آراء و هي :

الرأي الأول: يذهب أصحاب هذا الرأي إلى أن النقابات العمالية ان كانت تعتبر نوع خاص من الجمعيات بحكم نشأتها ، إلا أنه بالنظر للدور المنوط بها في العصر الحديث و المتمثل في مشاركتها الفعلية في تخطيط السياسة العامة للعمل و تنظيمه و مناقشة المسائل المتعلقة بالأجور و الأسعار و حق إبرام العقود الجماعية ، و ما تحقق لها من سلطات لائحية في مجال تنظيم العمل أو المفاوضة الجماعية أو تنظيم الإضرابات العمالية فهي من أشخاص القانون العام⁽²⁾.

1- معجم القانون ، مرجع سابق ، ص 397.

2- ضياء مجيد الموسوي ، المرجع السابق ، ص 74.

3-محمد عبد الله خليل و آخرون، النقابات المهنية بين قيود القانون و جماعات الضغط ،المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني و حقوق الإنسان القاهرة ، مصر ، الطبعة الأولى ، بدون سنة نشر ، ص 21.

الرأي الثاني : يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى اعتبار هذه المنظمات مؤسسات خاصة ذات نفع عام باعتبار أن هذا التكييف يتلاءم مع الأهداف التي تسعى النقابات إلى تحقيقها .

انتقد هذا الرأي أيضا الاختلاف الخصائص القانونية بين النقابات و المؤسسات الخاصة ذات النفع العام ، فبينما تستند النقابات العمالية إلى معايير الحرية النقابية في حرية التكوين و الاستقلالية عن الدولة في ممارسة النشاط النقابي تنشأ تلك المؤسسات بقوة القانون عن طريق التنظيم الإداري و تمارس نشاطها في ظل إشراف إداري من قبل السلطات العامة (1) .

على اثر الانتقادات الموجهة للرأيين السابقين ذهب رأي آخر و هو الرأي الراجح إلى اعتبار أن النقابات العمالية منظمات خاصة غايتها حماية الحقوق المشروعة لأعضائها ، والدفاع عن مصالحهم و تحسين أحوالهم و الدولة لا تقوم بمنحها سلطات عامة، كإرغام الأفراد على الانضمام أو عدم الانضمام اليها(2).

ب- خصائص النقابات العمالية :

-تنشأ بالإرادة الحرة و المنفردة للأعضاء دون حاجة إلى تدخل من السلطة العامة أو من صاحب المؤسسة
-الانخراط الحر للعمال في النقابات بمعنى للعمال حرية الانضمام للنقابة من عدمه دون أن يؤثر ذلك على المركز القانوني و المهني للعامل.

-أنها تحمل هدفا مهنيا يميزها عن غيرها من المنظمات، وهو الدفاع عن مصالح العمال و تحسين أحوالهم الاقتصادية و الاجتماعية .

-أنها شخص من أشخاص القانون الخاص ، تخضع في كل أحكامها و تصرفاتها إلى القانون الخاص.

1- محمد عبد الله خليل و آخرون ، المرجع السابق ، ص 20.

2- علي عيسى الأحمد ، المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون المقارن ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت لبنان، الطبعة الأولى 2011، ص20.

2- النقابات المهنية

أ - تعريف النقابة المهنية :

في الفقه الفرنسي يعرفها الفقيه Michel Las combe بأنها " تنظيم تفرضه الدولة على المهن الاحتكارية التي تفترض وجود جهد فكري على مستوى عال أو نشاط يمكن ممارسته بحرية دون وجود ضرورة لإكساب وظيفة"⁽¹⁾.

في حين يعرفها الفقيه Cyr Cambier على أنها " اتحادات مهنية تدير ممارسة المهن الحرة بنظام الحكم الذاتي و بفضل امتيازات تمنحها السلطة العامة " ⁽²⁾.

أما الدستور المصري يمنح النقابات المهنية الحق في المشاركة في تنفيذ خطط التنمية الاجتماعية و الدفاع عن الحريات العامة ، إضافة الى دورها النقابي المتمثل في الدفاع عن المصالح المهنية الخاصة بأعضائها و الحفاظ على شرف المهنة و الارتقاء بمستواها ⁽³⁾ ففي الفقه المصري تعرف بأنها : " مجموعة من الأشخاص تنظمهم وحدة المهنة أو تماثلها و تتمتع بالشخصية المعنوية و تمكينها من رعاية المصلحة المشتركة الخاصة بأرباب المهن المتقاربة و الدفاع عن مصالحها المشتركة " .

يتضح من التعريفات السابقة أن النقابات المهنية هي نقابات أوكل المشرع مهمة إدارة مرفق عام عن طريق تنظيم المهنة و الرقابة و الإشراف عليها فمثلا لا تعد مهنة المحاماة و الطب و غيرها من المهن الحرة في حد ذاتها مرافق عامة ، بل هي تمارس نشاط خاص عن طريق مزاوله المهنة ، بينما المرفق العام هو تنظيم المهنة و الرقابة و الإشراف عليها و هذه المهمة تعود للنقابات المهنية ⁽⁴⁾.

1- علي خطار شنطاوي ، موسوعة القضاء الإداري ، الجزء الأول ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2004 ، ص 389.

2- علي عيسى الأحمد ، المرجع السابق ، ص 20.

3- عصام طوالي الثعالبي ، مدخل الى القانون النقابي ، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2014 ، ص 54.

4- مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص 19.

ب- خصائص النقابات المهنية: للنقابات المهنية خصائص تميزها و هي :

-أنها نقابات تنشأ بقوة القانون، ولا تخضع لإرادة الأفراد ، كما أن الانضمام لها يكون بصفة إجبارية استنادا إلى مبدأ احتكار مزاولة المهنة و يترتب على هذه الحتمية أنها شرط لمزاولة المهنة ، أي لا يمكن لأي من أصحاب المهن الحرة أن يزاول نشاطه المهني ما لم يقيد اسمه في النقابة الخاصة بمهنته (1).

- أنها تتمتع ببعض امتيازات السلطة العامة كسلطة إصدار اللوائح و سلطة اتخاذ الإجراءات بصفة فردية كقبول العضوية و إلغائها و سلطة اتخاذ القرارات التأديبية (2).

-أنها شخص من أشخاص القانون العام مما يستتبع خضوعها في المنازعات المرتبطة بنشاط النقابة كمرفق عام للقانون الإداري ومثال على ذلك تلك الدعاوى التي ترفع ضد النقابة بخصوص إصدارها لقرارات تنظيمية أو فردية تمس بالأعضاء، كقرار التوقيف والشطب من جدول النقابة، في حين تخضع في المنازعات المتعلقة بنظامها الداخلي وعلاقات الأعضاء فيما بينهم و أموال النقابة لأحكام القانون الخاص (3)

- أنها تهدف إلى تنظيم و ضبط شؤون النشاط المهني و الإشراف على ممارسته ورقابته و مزاولته مع حصر الأداء المهني في المقيدين في النقابة .

ثانيا: الفرق بين النقابات المهنية و العمالية

1-من حيث طريقة التكوين: بالنسبة للنقابات المهنية لا تستند إلى مبدأ حرية الإنشاء من قبل أصحاب المهن الحرة، بل تنشأ بموجب نص قانوني صادر عن السلطة المختصة ولكل مهنة قانون ينظمها في حين النقابات العمالية فتتكون انطلاقا من الإرادة الحرة للأعضاء،الذين ينتمون لنفس المهنة أو المنشأة و الذين يعبرون عن رغبتهم في تكوين نقابة (4) و قد أقر المشرع الجزائري بحق العمال وأرباب العمل بتكوين النقابات والانضمام إليها طبقا لأحكام القانون 90-14السالف الذكر لا سيما المواد من 06 إلى 16 منه .

1- علي عيسى الأحمد ، المرجع السابق ، ص24.

2- محمد عبد الله خليل و آخرون ، المرجع السابق ، ص 21.

3- هاني علي الطهراوي ، القانون الإداري ، مكتبة دار الثقافة والنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2001ص 272.

4- محمد إبراهيم خيرى الوكيل، دور القضاء الإداري والدستوري في إرساء مؤسسات المجتمع المدني، دار الفكر العربي ،مصر، القاهرة 2007،ص،547.

2- من حيث الانضمام للنقابة: يخضع انضمام العمال للنقابات المهنية إلى مبدأ احتكار مزاولة المهنة و عليه فالانضمام إليها ليس إرادي و اختياري بل هو جبري و إلزامي و شرطاً لازماً لمزاولة المهنة و البقاء فيها إذ لا يمكن ممارسة النشاط المهني قبل القيد في جدولها ، و يكون الانضمام إليها عن طريق تقديم طلب بالقيد في جدولها ، و متى وجدت النقابة أنه تتوفر فيه الشروط و مؤهلات الانضمام أصدرت القرار بقيده في سجلها ، لبدء بمباشرة عمله . في حين أنه متى أصدرت النقابة قرارها بالرفض لانتفاء شروط اكتساب العضوية فيها ، يحرم ذلك الشخص من مزاولة المهنة ، أما عن قرار الانسحاب منها فللعضو مطلق الحرية في ذلك غير أنه يترتب آثاراً قانونية تتمثل في حرمانه من مزاولة المهنة.⁽¹⁾ في حين يخضع انضمام العمال للنقابات العمالية لمبدأ حرية الانضمام من عدمه ، كما لهم حرية الانسحاب منها دون أن يؤثر ذلك عن مركز العامل في المنشأة أو يترتب أي آثار قانونية تضر بمصلحته المهنية، فلا يعتبر الانضمام للنقابة شرطاً لازماً لبقائه في عمله ، و يرجع ذلك إلى استقلال النقابات في مواجهة الدولة من حيث تكوينها و إدارتها و مزاولة نشاطها⁽²⁾.

3- من حيث الطبيعة القانونية : تعتبر النقابات المهنية من أشخاص القانون العام ، مما يستتبع خضوعها في المنازعات المرتبطة بالنشاط الإداري في حين تخضع في المنازعات المتعلقة بنظامها الداخلي و علاقات الأعضاء فيما بينهم و أموال النقابة لأحكام القانون الخاص.⁽³⁾ أما النقابات العمالية فهي من أشخاص القانون الخاص ، غايتها حماية الحقوق المشروعة لأعضائها و الدفاع عن مصالحهم و تحسين أحوالهم و الدولة لا تقوم بمنحها سلطات عامة مما يستتبع خضوعها إلى أحكام القانون الخاص⁽⁴⁾.

4- من حيث المعيار الذي تستند إليه: تستند نقابات المهن الحرة إلى مبدأ احتكار مزاولة المهنة كما تستند إلى مبدأ الحرية النقابية في بعض مظاهرها، كحرية تكوين الاتحادات النقابية والانضمام إليها والانسحاب منها، بينما تستند النقابات العمالية بشكل مطلق، إلى مبدأ الحرية النقابية بمظاهرها المتعددة⁽⁵⁾

1- محمد إبراهيم خيري الوكيل ، المرجع السابق ، ص 550.

2- المرجع نفسه ص 551.

3 محمد عبد الله و آخرون ، المرجع السابق ، ص 17.

4- مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 24

5- المرجع نفسه ص 25.

المطلب الثاني : تطور الحرية النقابية

اقتترنت نشأة التشريع الاجتماعي بالثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا، و بروز مفاهيم و قيم جديدة تنص على حرية العمل و التعاقد و الاستثمار و المفاوضة و هي أفكار تركز مبادرة الأفراد في تحديد علاقاتهم التعاقدية بحرية من منطلق الدفاع عن المصالح الفردية⁽¹⁾ و تكريسا لمبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد .

و بعد أن اتضح أن إطلاق العنان لمبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد⁽²⁾ في مجال علاقات العمل لا يؤدي حتما إلى تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل ، بل يكرس هيمنة الجانب القوي على الطرف الضعيف بدأ المشرع يتدخل تدريجيا بهدف تنظيم العلاقة بين العامل و صاحب العمل و ذلك عبر إقرار ضمانات و حقوق أساسية لصالح الجانب الضعيف الذي لا يملك سوى جهده و خبرته و حاجته الى تأمين لقمة العيش مما أدى إلى الوقوع فريسة للاستغلال الرأسمالي و ما ترتب عنه من آثار بشعة كتدهور 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 الفكرة و طريقة العمل⁽³⁾، و للأهمية الموضوع رأينا من الضروري استعراض تطور الحرية النقابية في فرنسا في الفرع الأول ثم تطورها في الجزائر في الفرع الثاني .

1-عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق، ص 18 .

2-مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 25 .

3 - حميد جاعد ، الحركة النقابية العربية المعاصرة ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل ، العراق، بغداد، بدون سنة نشر، ص 63.

الفرع الأول : التطور التاريخي للحرية النقابية في فرنسا

تعتبر الثورة الصناعية بما ترتب عليها من انقلاب اجتماعي العامل المباشر و الأساسي في ظهور النقابات العمالية ، فالرغم من أن الثورة الصناعية قد صاحبها من الناحية القانونية تأكيد مبدأ حرية العمل الا أن الظروف الاجتماعية و الاقتصادية قد ساعدت على تجريد هذا المبدأ من كل مضمون و جعله من المبادئ النظرية (1) .

لقد أدت الثورة الصناعية إلى تمركز الصناعات و الثروات لدى أقلية من الرأسماليين ، يتحكمون في السوق و في الأيدي العاملة ، و ذلك بوضع شروط تتلاءم فكان العامل يجد نفسه أمام أمرين إما العمل بتلك الشروط القاسية و إما الإستسلام للبطالة و ما يتبعها من أضرار ، و من شروط العمل القاسية تعدي ساعات العمل إلى 17 ساعة يوميا، في مقابل أجور زهيدة ، بالإضافة إلى المغالاة في تشغيل النساء و الأطفال ، و انعدام الرعاية الصحية و التأمين ، و كل أنواع الإجازات ، في ظل تلك الظروف القاسية نمت الإحساس لدى العمال بتجميع قوتهم و تضامنهم للحصول على حقوقهم فظهرت أفكار هنا و هناك للتجمعات العمالية تهدف إلى مطالب محددة و مؤقتة ، إلا أن تجاوزات النظام الرأسمالي و التطور الصناعي الذي أدى الى ازدياد المساوى الاجتماعية ، دفع بالعمال إلى الاتحاد و التفكير في إنشاء النقابات .

إلا أن فكرة إنشاء النقابات قد تعرضت (2) حيث تعرضت الحركة النقابية و تنظيمها إلى معارضة شديدة من جانب أصحاب العمل ، الذين استطاعوا بفضل قوتهم ، الضغط على الحكومات للتسليم بفكرتهم فمرت الحركة النقابية بأحوال و شدائد من التعصب و التحريم و المطاردة (3) .

1- محمد فهيم أمين ، تاريخ الحركة النقابية و تشريعات العمل بالإقليم المصري ، عالم الكتب ، القاهرة ، ص 15.

2 - سمغوني زكرياء ، المرجع السابق ، ص 21.

3- محمد فهيم أمين ، المرجع السابق ، ص 15.

قامت فلسفة الثورة الفرنسية على مبدأ المساواة القانونية، و استنادا عليه تقرر مبدأ حرية العمل ففرضت العقوبات الجنائية المشددة على كل تنظيم أو تكتل من شأنه التأثير على سوق العمل أو الإنتاج⁽¹⁾ و تأكيدا لذلك امتنعت الحكومات الفرنسية المتعاقبة عن التدخل في سوق العمل ، ثم حرمت تكتلات العمال و جمعياتهم أيا كانت صورتها بمقتضى قانون 71-14 يونيو سنة 1971⁽²⁾ و قبل صدور هذا القانون صدر قانون 7-2 مارس 1971 الذي أرسى مبدأ حرية العمل و إلغاء الطوائف المهنية بموجب نص المادة السابعة التي تقرر "كل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري أو في ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسبا له و لا يلتزم في مقابل ذلك إلا بأداء الرسوم المقررة بمزاولة المهنة و الالتزام باللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة"⁽³⁾.

أما فيما يخص قانون 17/06/1971 الذي عرف باسم قانون lechapelier حظر على العمال و أصحاب العمل تكوين أي تجمع كان نوعه أو سببه و يسري هذا الحظر على التجمعات العمالية المؤقتة كما يسري على كل الجمعيات الدائمة ، حيث نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي لذلك يحظر إعادة تكوين هذه التجمعات تحت أي شكل من الأشكال و لأي سبب من الأسباب .

و تقرر المادة الثانية من نفس القانون " أن المواطنين الذين يمارسون مهنة واحدة و العمال الذين يشتغلون في صناعة واحدة ، لا يحق لهم أن يجتمعوا من أجل اختيار رئيس لهم أو سكرتير أو ممثل لهم و أن يمسكوا بدفاتر أو قوائم أو أن يتداولوا من أجل اتخاذ قرارات متعلقة بمصالحهم المشتركة "فضلا عند ذلك فان المشرع الفرنسي في قانون العقوبات الصادر سنة 1810، قد ضيق من نطاق حق تكوين الجمعيات التي يزيد عدد أعضائها الى 20 عضوا، حيث يتوقف تكوينها على موافقة الحكومة. ولم يكتف المشرع بذلك بل شدد العقوبة على عقد الاجتماعات سنة 1834، و فرض عقوبات على تجزئة.

1- عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية، الجزء الأول، دار النصر للتوزيع والنشر بجامعة القاهرة 1998، ص 25 و 26.

2- محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، مطبعة جامعة القاهرة ، ص 636.

3- أحمد حسن البر عي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، دار النهضة العربية، 2006، ص 31 و 32.

الجمعيات التي يزيد عدد أعضائها على 20 عضواً إلى أجزاء وتجدد الإشارة إلى أن حجة التكتل كانت تطبق إلا على تكتل العمال دون أصحاب العمل⁽¹⁾ إذ كانت الحكومة تغض البصر عن تكتلات أصحاب العمل .

وإزاء هذه الظروف الصعبة ، لم يستسلم العمال فقاموا بدافع من المصالح المشتركة، بتكوين جمعيات لا يحظرها القانون ،مثل جمعيات المعونة المتبادلة للدفاع عن مصالحهم ،حيث كان هدف هذه الجمعيات في الظاهر تبادل المعونة ،ولكنها كانت تخفي وراءها في الواقع ثورة على هذه الأوضاع . كذلك قام العمال بتكوين جمعيات سرية، فتحوّلت الحركة النقابية إلى حركة سرية ،تلجأ إلى استعمال العنف و تحطيم الآلات فضطر المشرع الفرنسي لإباحة التنظيمات العمالية و تكوين الجمعيات⁽²⁾ . و ذلك بموجب المرسوم الصادر سنة 1848، و اعترف بها أيضاً في نفس العام من خلال دستور 4 نوفمبر، فنشط العمال في تكوين الجمعيات من كل نوع .إلا أن ذلك لم تدم هذه طويلاً ، حيث أوقف المشرع الفرنسي حرية تكوين الجمعيات ، ثم حظرها بمقتضى المرسوم الصادر في 25 مارس 1852⁽³⁾ .

وبعد قيام الإمبراطورية الثانية في بداية عهدها قامت بتتبع الجمعيات السرية و مراقبة جمعيات المساعدة أو المعونة المتبادلة و سمحت الحكومة لأصحاب العمل بتكوين الاتحادات التي تقوم بالدفاع عن مصالحهم ولكن ما لبث هذا التسامح أن شمل النقابات العمالية فازدهرت و ازداد عددها⁽⁴⁾ ، كما قوى نشاطها و كثرت منازعاتها مع أصحاب الأعمال ، لاسيما بعد أن تسرب إلى علم العمال في فرنسا أثر التنظيم النقابي في بريطانيا في تحسين أحوال العمال ، فألغيت جنحة التكتل بمقتضى قانون 25 مايو سنة 1864 و أجاز حق الإضراب للعمال ولم يعد جريمة سوى الذي يكون الغرض منه الاعتداء على حرية العمل كما ساهم في تصعيد مطالب العمال بحقهم في تكوين النقابات الأمر الذي تحقق لهم بموجب القانون الصادر في 21 مارس 1884 (قانون وولدك روسو) القانون الذي اعترف بالشخصية المعنوية للنقابة ضمناً و في نفس الوقت بسط و تساهل في إجراءات تكوين النقابة .

1- عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق ، ص 27 .

2- محمد فهيم أمين ، المرجع السابق ، ص 637 .

3- محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، ص 637 .

4- عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق ، ص 28 .

ولم يمنع من تكوين أكثر من نقابة للمهنة الواحدة ، إلا أن النشاط النقابي أصيب بنكسة أثناء الهدنة التي أعقبت هزيمة فرنسا في بداية الحرب العالمية الثانية ، إذ أعطيت للحكومة بمقتضى قانون 16 أغسطس سنة 1940 سلطة حل اتحاد النقابات و كذلك النقابات التي ترى أن نشاطها ضار بحسن سير أحد فروع النشاط الاقتصادي⁽¹⁾ كما وضع للنقابات بمقتضى قانون 4 أكتوبر 1940 المسمى بقانون العمل ، تنظيم جديد ألغى مبدأ الحرية النقابية و صار الانضمام إلى النقابة إجبارياً، و منع تعدد النقابات للمهنة الواحدة في المكان الواحد ، و قيدت أهليتها في التملك و أخرجت بالتالي عن اختصاصها في المسائل المتعلقة بالاتفاقات الجماعية و فرضت رقابة من الدولة على النقابات⁽²⁾.

غير أن الحركة النقابية ما لبثت أن ازدهرت مرة أخرى في ظل الجمهورية الرابعة، فقد صدر قانون في 19 أكتوبر 1946 الذي أعطى للموظفين العموميين الحق في تكوين نقابات مهنية ، و نص في الدستور الفرنسي الصادر في 27 أكتوبر 1946 على أنه "لكل فرد الحق في أن يتخذ من العمل النقابي وسيلة للدفاع عن حقوقه و مصالحه و من حقه أن ينضم إلى النقابة التي يختارها" ، و من جهة أخرى فقد نص القانون الصادر في 11 فبراير 1950 الخاص بعقود العمل المشتركة على حق كل فرد في مباشرة العمل النقابي⁽³⁾ و دعم المشروع الفرنسي البيان القانوني لمبدأ الحرية النقابية بصدور قانون 27 أبريل 1956 ثم بقانون 11/27/1968 الذي أقر الحق النقابي داخل المؤسسة⁽⁴⁾ و بذلك نصل إلى أن النقابات العمالية في فرنسا، لم تتحقق دفعة واحدة بل شهدت تطورات و مجهودات متصلة إلى أن وصلت إلى ما هي عليه الآن.

الفرع الثاني: تطور الحرية النقابية في الجزائر

عرف قطاع العمل و الوظيف العمومي الجزائري في الفترة الممتدة من سنة 1989 إلى سنة 2000 ثلاث و خمسون نقابة في ظل أحكام الدستور 1989 والقانون 90-14 السالف الذكر وكذا 90-02.

1- محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، ص 638.

2- سمغوني زكرياء ، المرجع السابق ، ص 25 .

3- محمد علي عمران ، شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ، ص 536 .

4- عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق ، ص 30.

5- قانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق ل6 فبراير 1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الاجتماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب معدل و متمم ، ج ر العدد 6 لعام 1990.

أما فيما يخص مراحل تطور النشاط النقابي الجزائري، فيمكن تلخيصها في ثلاث فترات تاريخية : فترة الاستعمار، فترة ما بعد الاستقلال إلى صدور غاية دستور 1989، و فترة ما بعد دستور 1989 .

أولا : فترة الاستعمار الفرنسي

يعتبر المؤرخون أن أول نقابة ظهرت على الساحة العمالية الجزائرية هي نقابة عمال المطابع سنة 1880 في قسنطينة و قد أشارت الإحصائيات إلى أن سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في مدينة الجزائر و 30 في وهران و 54 في قسنطينة ثم قفز هذا الرقم سنة 1911 إلى 241 نقابة منها 126 في مدينة الجزائر و 61 في وهران و 54 في قسنطينة و رغم هذا العدد المتنامي من النقابات فإن مشاركة العمال الجزائريين ظلت متواضعة للغاية لسببين: وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كان نوعها و أهدافها في مقدمة هذه القوانين "قانون الأهالي"، و ضعف عدد العمال الجزائريين الذين يشتغلون في الصناعة لضعف الإستثمار فيها من جهة و سيطرة الأوروبيين على العمل في مختلف المهن⁽¹⁾. وفي عام 1918 بعد الحرب العالمية الأولى انضم العمال الجزائريون إلى الإتحادية العامة للعمال (C.G.T) في فرنسا و كان عددهم 500 عامل ، أما في التراب الجزائري فلم يكن من الممكن الإنخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة . إلا أنه سنة 1932 إعترف المستعمر للجزائريين بالحق النقابي ، و في عام 1936 قامت الإتحادية العامة للعمال في عهد الجبهة الشعبية بإنشاء إتحادية مستقلة للعمال الفلاحين التي ضمت 40 ألف نقابي جزائري بعدما كانت سرية في وقت سابق . و قد عقدت الجامعة العامة المتحدة لعموم العمال الجزائرية أول مؤتمر لها في نفس السنة لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف الحرب العالمية الثانية . و لما أنشئ إتحاد النقابات الفرنسية سنة 1936 اتخذ موقفا استعماريا عدائيا اتجاه النقابات المستعمرة و عادت المنظمات النقابية الجزائرية بعد الحرب العالمية الثانية لمزاولة نشاطها . إلا أن الحملة الشرسة التي شنتها النقابة مرة أخرى أدت إلى مراجعة.

1- إدريس بولكعبيات ، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 12 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، نوفمبر 2007 ، ص 150.

شاملة لطرق العمل النقابي ، حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام 1947 بقيادة " عيسات إيدير " (1).

و ساهم هذا الجهاز في تأسيس جبهة التحرير الوطني سنة 1945 و أجرى أول إنتخابات نقابية سنة 1956، و أسس الإتحاد العام للعمال الجزائريين و هذا بعد عدة إتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء و المناقشات (2).

و في ظل هذه الظروف طالب الإتحاد العام للعمال الجزائريين توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر و في 6 أفريل من نفس السنة تم الإعلان عن صدور العدد الأول من صحيفة العامل الجزائري التي تعتبر اللسان المركزي للإتحاد و بالتالي استطاع النقابيون إنشاء مركزية وطنية متكونة من نقابات تنتمي لمنظمة الجزائر العاصمة و بين شهر فبراير و أفريل من نفس السنة ثم إنشاء فيدراليات و نقابات بأعداد كبيرة و ترأس المكتب الوطني في ذلك الوقت " عيسات إيدير " و ما نلمحه بوضوح في هذه الفترة هو الطابع السياسي إذا كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الإستقلال و هو ما تجسد من خلال المظاهرات و الإضرابات التي كان يقوم بها الإتحاد العام للعمال الجزائريين في مواقف تدل على أن المطالب المدنية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية (3).

ثانيا فترة ما بعد الإستقلال :

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

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

2- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 33.

3- علجية عيش ، الحركة النقابية ، التعددية النقابية و الثقافية ، مدونات مكتوبة ، قسنطينة ، 2007.

تميزت المرحلة الأولى بإقرار دستور 1963 للحق النقابي ، و ذلك تبعا للإختيار الإشتراكي المقرر في برنامج طرابلس و بالدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير ، فكان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الإختيارات الرئيسية للبلاد ، و ذلك تحت إشراف الإتحاد العام للعمال الجزائريين كما استطاع من تجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار " سبع سنوات بركات " (1) .

كما تميزت مرحلة ما بعد 1965 و اعتلاء قيادة الثورة الحكم و دخول المخططات التنموية الطموحة التي فتحت أبوابا واسعة للعمل بالنسبة للجزائريين ، و قد كانت هذه التجربة ثرية من حيث ثراء القوانين الاجتماعية و مصادقة الدولة الجزائرية على مجمل الإتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية (2) .

عرفت هذه الفترة صدور الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 71/11/16 المتعلق بتسيير المؤسسة الإشتراكية (3) الذي عرف بدوره إزدواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسة حيث كانت كل مؤسسة تشمل ممثلين من طرف العمال و ممثلين نقابيين ، حيث يحق لممثلي العمال ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة ووجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة يضمن حماية للعمال المهتدين بالطردي التعسفي (4) .

كما كان دور النقابة في المؤسسة الإشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الإشتراكية و ممارسة الحق النقابي فيها مقيد بأهداف الحزب ، حيث كانت تعتبر نفسها منظمة جماهيرية للحزب و النقابة بدورها كانت تعلن صراحة اعترافها بالدور القيادي للحزب الواحد ، حيث لم ينفي الإتحاد العام للعمال الجزائريين هذا المبدأ و كان يعلن انتمائه للحزب (5) .

كما عرفت هذه الفترة صدور الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 71/11/16 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص وسمح هذا الأمر بتأسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي يوجد بها أكثر من 9 عمال دائمين ينتخبون بدورهم مكتب الفرع النقابي .

1- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 35.

2- عبد المجيد صغير بيزم ، المرجع السابق ص 20.

3- محمد الصغير بعلي ، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري ، الكتيب رقم 2 الصادر في ديسمبر 1988 عن المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية ، الجزائر ، ص 45.

4- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 35 . 5- نفس المرجع ، ص 36.

الذي يعين الكاتب و تنحصر مهامه في المطالب الكلاسيكية للدفاع عن مصالح العمال أما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها 4 عمال فينتخبون مندوب نقابي (1).

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

و كما عرفت هذه الفترة صدور المرسوم رقم 75-64 المؤرخ في 24/04/75 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة حيث واصل المشرع بموجب هذا المرسوم في بدل جهده من أجل تزويد النقابيين من كافة الضمانات في قيامهم بسلطاتهم جد المفطرة بداخل المؤسسات التابعة للقطاع الخاص و من تم لايمكن أن يعرض العامل لأي عقاب تأديبي أو نقل بسبب نشاطه النقابي ، كما لايجوز لأحد أن يعتمد على النشاط النقابي للعامل لإتخاذ ضده أي إجراء عند التوظيف أو الترقية أو توزيع العمل أو التكوين المهني أو الامتيازات الاجتماعية .

كان الميثاق الوطني رقم 1976 آنذاك أسمى وثيقة في الدولة ، و المصدر الرئيسي لكل القوانين بما في ذلك الدستور و نظم هذا الميثاق الحق النقابي لكن قصره على العمال فقط كما خص لأجل ممارسته نقابة واحدة تتمثل في الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، باعتبار أن هذا الميثاق كان يهدف إلى مواصلة بناء مجتمع اشتراكي اعتبر المنظمة جماهيرية تخضع في تسييرها و نشاطها إلى توجيهات و مراقبة حزب التحرير الوطني ، فكانت النقابة مكلفة وفقا لهذا الميثاق بتجنيد العمال و جمعهم من أجل تحقيق الأهداف المسطرة في الميثاق ، و يمكن القول أن الجزائر أكدت إبتداءا من هذه الفترة الإبتعاد عن الحق النقابي وفقا للإيديولوجية الليبرالية و تبني بدلا منها الإيديولوجية النقابية الإستبدادية(2) .

1- سمغوني زكرياء، المرجع السابق ، ص 37.

2- سعد توفيق البزاز ، تطور الحركة العمالية و النقابية في الجزائر ، مجلة التربية و العلم ، المجلد رقم 19 ، العدد 5 ، جامعة الموصل ، 2012 ، ص 159 و 160.

كما أن القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وضع هذا القانون حدا للأوامر و المراسيم إذ تم تأسيس بموجب دستور 76 الوظيفة التشريعية المتمثلة في المجلس الوطني بناء على ذلك أصدر المشرع القانون الأساسي العام للعامل بهدف إخضاع كل الأشخاص الذين يعيشون من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري إلى أحكامه ، و هذا بغض النظر عن القطاع الذين ينتمون إليه . وفيما يتعلق بالحق النقابي فإن القانون و بحكم أنه يستند على أحكام الدستور فالملاحظ أنه تبني إديوبولوجية نقابية استبدادية ، أو الوحدة النقابية فب العمالية دون غيرها . كما جاء مكررا لأحكام المرسوم 64/75 السابق ذكره المتضمن الحماية النقابية لفائدة الأعضاء في المكاتب النقابية داخل المؤسسات المستخدمة⁽¹⁾.

صدر قانون رقم 88-28 المؤرخ في 19/07/88 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وهو آخر قانون خاص بالحق النقابي في الفترة الإشتراكية ، و تميز على الفترة السابقة في كونه يعد قانونا شاملا في شأن تنظيمه للحق النقابي و النشاط النقابي، لكن هذا لم يمنعه من تبني نفس المبادئ السابقة من حيث احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين لوحدهم للتمثيل النقابي ، من حيث اعتبار النقابة كمنظمة جماهيرية خاضعة للحزب الواحد⁽²⁾.

1-بداوي محمد سفيان ، ، تاريخ الحركة النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير ، كلية الاجتماع ،جامعة الجزائر ، ص 20.

2-سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 39.

المبحث الثاني : المصادر القانونية للحرية النقابية

نشأت الحرية النقابية مستمدة وجودها و أساسها القانوني من مصادر دولية متمثلة في الإتفاقيات و المعاهدات الدولية المبرمة بين الدول أو مع منظمات عالمية أو جهوية ، منظمة الأمم المتحدة أو الجامعة العربية أو الإتحاد الأوروبي أو منظمة التجارة الدولية أو الإتحاد المغاربي أو الإتحاد الإفريقي أما المصادر الداخلية فهي تحدد في النصوص الصادرة عن السلطات المختصة كالدستور و القانون و تخضع مصادر التشريع إلى مبدأ التفاضل (1) .

و اعترافا بقيمة الحق في العمل و أهميته في الترقية الاجتماعية و تثبيت مبادئ العدالة و المساواة و تكافؤ الفرص، أسهمت كل من الأمم المتحدة و منظمة العمل الدولية و مختلف المواثيق و العهدين الدوليين و دساتير الدول ، بأولوية وضع الضمانات التي تكفل للعمل لتحقيق أهدافه الاجتماعية ، باعتبار ذلك المصدر الضامن للاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي للإنسان (2). ولمعالجة موضوع المصادر القانونية للحرية النقابية هنا، قسمنا المبحث إلى مطلبين اثنين، وعلى هذا الأساس سنتناول الحرية النقابية في الاتفاقيات و المواثيق الدولية في المطلب الأول في حين سنتعرض في المطلب الثاني مصادر الحرية النقابية في التشريع الجزائري .

المطلب الأول : الحرية النقابية في الاتفاقيات و المواثيق الدولية

تشمل المصادر الدولية للحرية النقابية ،الاتفاقيات و المعاهدات و المواثيق ذات الصبغة العالمية الصادرة عن الأمم المتحدة أو أحد وكالاتها المتخصصة كمنظمة العمل الدولية والتي تعد الرائد الأساسي و صاحب الاختصاص الدولي الأصيل في حماية حقوق و حريات العمال و على رأسها الحرية النقابية و المعاهدات و المواثيق الدولية (3). حيث جاء إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية للعمل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية سنة 1998 ليؤكد في مجال دراستنا على ضرورة احترام حرية التنظيم و الإقرار الفعلي بحقوق التفاوض الجماعي .

1- عبد المجيد صغير بيزم ، المرجع السابق ، ص 45.

2- بونين محمد أورابح ، المرجع السابق ، ص 67.

3- جمال عبد الناصر مانع ، التنظيم الدولي ، النظرية العامة للمنظمات العالمية و الإقليمية المتخصصة ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، عناية 2006 ص 350.

و أهم ما يؤكد عليه هو ، أن يلتزم الأعضاء باحترام هذه الحقوق و السعي لتطويرها بقطع النظر على مصادقة الدول الأعضاء ، أو عدم مصادقتها على الاتفاقيات الدولية المكرسة لتلك الحقوق ، حيث بمقتضى هذا الالتزام، لا يجوز للدولة العضو ، أن تصدر تشريعا أو أن تقر ممارسة وطنية داخلية تنطوي على تعارض مع المبادئ و الأهداف التي يقرها دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا، وأن تلتزم الأحكام تنفيذا كاملا بما في ذلك التقيد بالإجراءات التي عليها الالتزام بها⁽¹⁾.

و تحقيقا لذلك قامت منظمة العمل الدولية بتثبيت إجراء خاص ، إلى جانب آليات الإشراف العام يسمح لحكومات الدول الأعضاء و منظمات العمال و أصحاب العمل بتقديم شكاوى في حالة خرق للحق النقابي ضد حكومة ما ، حتى و لو لم تكن هذه الأخيرة قد صادقت على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948⁽²⁾. وعلى هذا الأساس سنقوم باستعراض الحرية النقابية في الاتفاقيات الدولية (فرع أول) و الحرية النقابية في المواثيق الدولية (فرع ثان) .

الفرع الأول :الحرية النقابية في الاتفاقيات الدولية

تم إيلاء الاهتمام بعد نهاية الحرب العالمية الثانية خاصة ،بتكريس حقوق وحرريات العمال وعلى رأسها الحرية النقابية و أسهمت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها عام 1919 و بالخصوص بعد نهاية الحرب العالمية الثانية في وضع ميثاق أساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل ، من خلال إصدارها لجملة من الاتفاقيات التي تقرر و تكرر الحقوق و الحريات النقابية و الاقتصادية و الاجتماعية ، و تعد من أكثر الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية مند سنة 1919 الأكثر نيلا للتصديقات كما أنها من أكثر الاتفاقيات التي تحترم أحكامها من قبل أطراف الإنتاج الثلاث (حكومة و منظمات عمل و أصحاب العمل)⁽³⁾.

إن منظمة العمل الدولية التي تأسست عام 1919 بموجب الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي ليست هي المنظمة الأهم في مجال الحريات و الحقوق النقابية ، بل هي "الأهم في وضع المعايير في هذا المجال بسبب .

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

2-المرجع نفسه ، ص 21.

3- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 42.

طبيعتها المستندة إلى التمثيل الثلاثي القائم على فكرة التشاور الثلاثي " (1). استنادا إلى ذلك أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها المعياري عددا لا بأس به من الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية ، ومنها الاتفاقية رقم (87) لعام 1948 ، و الاتفاقية رقم (98) لعام 1949 ، و الاتفاقية رقم (135) لعام 1971 و الاتفاقية رقم (151) لعام 1987 ، و الاتفاقية رقم (154) لعام 1988 و نحن بدورنا سوف نتطرق بالتفصيل إلى كل الاتفاقيات (2):

أولا -الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم :

تعد الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المرجع الأساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال الحرية النقابية و كذلك للدول المنضمة إليها(3) وقد اعتمدت هذه الاتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 9 جويلية 1948. في دورته الحادية و الثلاثين (31)، وهي أهم اتفاقية وردت في هذا المجال (4)، و قد جاء في ديباجتها على مايلي : " إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف عقد دورته الحادية و الثلاثين في 17 حزيران / يونيو 1948. إذ قرر أن يعتمد ، في شكل اتفاقية، بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم و هو موضوع البند السابع في جدول هذه الدورة .

وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن ، " إقرار مبدأ الحرية النقابية " وسيلة لتحسين ظروف العمل و إقرار السلم و إذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجددا " أن حرية الرأي و حرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لا طراد التقدم(5). و إذ يرى أن مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي يجب أن تتشكل أساس التنظيم الدولي. و إذ ترى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أقرت في دورتها الثانية أنها دعت منظمة العمل .

1-حيدر رشيد ، الحقوق و الحريات النقابية ، مجلة العمل العربية و الدولية ،مجلة العمل العربي، العدد 67 ، القاهرة ، القاهرة ، 1997 ، ص 63.

2-سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 43.

3-مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 43.

4-صادقت الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية على الإتفاقية رقم (87) بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

5-عبد المجيد صغير بريم ، المرجع السابق ، ص 45.

الدولية إلى مواصلة كل ما لديها من جهد حتى يمكن اعتماد اتفاقية دولية أو أكثر يعتمد في هذا اليوم التاسع من تموز/يوليه عام 1948 الاتفاقية التي ستسمى "اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم"⁽¹⁾. تعد المادة الثانية هي حجر الأساس في الاتفاقية حيث نصت على أن " للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات و لهم كذلك.دون أن يرتحن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات و ذلك دون ترخيص مسبق"⁽²⁾. وما يمكن ملاحظته على هذا النص انه جاء عاما، إذ نص على حظر التمييز، أي كان شكله دون أن يعدد أشكال التمييز ويرجع هذا طبعا إلى عالمية النص و شموليته، وحتى لا تحتج الحكومات بأن النص قد حظر تمييزا دون آخر، و تستعرض المادة الثالثة الموضوع المتعلق بالقوانين واللوائح القانونية والديساتير لمنظمات العمال وأصحاب العمل بتأكيد على أن "لمنظمات العمال و لمنظمات أصحاب العمل، الحق وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وانتخاب ممثليها بحرية كاملة وفي تنظيم إدارتها و نشاطها، و في إعداد برامج عملها . كما تمنع المادة الرابعة حل النقابات أووقف نشاطها بالطرق الإدارية ، أما المادة الخامسة فهي تعطي لمنظمات العمال حق تكوين اتحادات مهنية أو عامة ، و الانتماء إلى المنظمات الدولية ، كما تعطي المادة السادسة هذه الهيئات الحرية نفسها التي تعطى للنقابات ، و نصت المادة السابعة على أنه لا يجوز أن يخضع اكتساب منظمات العمال أو اتحاداتهم الشخصية الاعتبارية، لشروط من شأنها أن تخل بالضمانات الواردة في المواد (2 ، 3 ، 4) أو تجعلها محل جدل، و تضم المادة الثامنة فقرتين : الأولى تعترف بأن على العمال و أصحاب العمل و منظماتها أن تحترم - كبقية الأفراد و المنظمات - قانون البلاد بينما تنص الفقرة الثانية على أن لا يمس قانون البلاد ، أو يطبق بطريقة تمس الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية"⁽³⁾. و ارتأت في المادة التاسعة ، أن يترك للوائح و القوانين الوطنية ، البت في مدى تطبيق هذه الإتفاقية على رجال البوليس و القوات المسلحة ، على أن يمس أي شيء بالاتفاقية حقوقا قد اكتسبها

1-الإتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم 1948، كتاب " القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية " ، معايير و إجراءات مكتب العمل الدولي ، جنيف 1998.

2- المادة 2 من الإتفاقية رقم 87 للحرية و حماية حق التنظيم في :

<http://www.ilo.org/ilolex/arab/docs/conv08.-Article2>

3-ال مواد من 3 إلى 8 من الإتفاقية رقم 87 للحرية النقابية و حماية حق التنظيم .

و قضت المادة الحادية عشر على كل دولة أن تصادق على الاتفاقية باتخاذ الإجراءات اللازمة و المناسبة ليمارس العمال حق التنظيم النقابي بحرية⁽¹⁾. من خلال استقراء نصوص الاتفاقية، تبين أنها حاولت توفير الحد الأقصى من الضمانات للعمال و أصحاب العمل على حد سواء، لتكوين نقابات تدافع عن مصالحهم، غير أنه ما يعاب عليها هو عدم توضيح موقفها من التعددية النقابية، و قد أشارت لجنة الحريات النقابية إلى أن مؤتمر العمل الدولي عندما أدرج عبارة "منظمات يختارونها بمحض إرادتهم" في الاتفاقية رقم 87 قد وضع في حسابه انه في بعض الدول يوجد عدد مختلف من منظمات العمال و أصحاب الأعمال يستطيع الفرد أن يتخير منها ما يلتحق به تبعاً لمبررات مهنية أو سياسية أو طائفية، و لكنها لم تبد رأياً فيها إذا كان من مصلحة العمال و أصحاب العمل، أن يكون لهم هيئات موحدة، و ليس أعداد متفرقة، و لكنها أيضاً اعترفت بحق أي فريق من العمال و من أصحاب الأعمال في تكوين نقابات انفصالية إذا ظنوا أن هذا أفضل لتأمين مصالحهم المادية أو الأدبية⁽²⁾.

ثانياً : الاتفاقية رقم (98) لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم و المفاوضات الجماعية

أكد دستور منظمة العمل الدولية، التزام هذه الأخيرة بأن تدفع قدماً بين دول العالم البرامج و الخطط التي تستهدف الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضات الجماعية، و ذلك بالتعاون بين الإدارة و العمال في المثابرة على أن يبذل الجهد من أجل الرفع من مستويات الإنتاج، و تضافر العمال و الإدارة في وضع المعايير و المستويات الاجتماعية و الاقتصادية و تطبيقها. و من هذا المنطلق، تأكيد الحق في التنظيم و المفاوضات الجماعية الذي كان مطلباً للحركات الاجتماعية و المهنية طوال القرنين الثامن عشر و التاسع عشر حيث أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1949. الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضات الجماعية و تتكون هذه الاتفاقية من 16 مادة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية و تكوين النقابات و الانضمام إليها بمحض اختيارهم و عدم المساس بالحق في العمل، كما نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية و منظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض سواء من حيث التأسيس أو التسيير، أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية⁽³⁾.

1-المواد من 9 إلى 11 من الإتفاقية رقم 87 للحرية النقابية و حماية حق التنظيم .

2-خالد علي عمر، الحرية النقابية بين الأطر التشريعية و مبادئ المحكمة الدستورية و الممارسة العملية، مركز هشام مبارك، القاهرة، الطبعة الثانية 2010 ص 25.

3-عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 52 .

وتعتبر المادة الأولى من الاتفاقية حجر الزاوية فيها إذ تضمنت إقرارا جليا لحماية العمال من أي تمييز كان ونصت على أنه "يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم" النقابي أما الفقرة الثانية من نفس المادة فنصت على أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها :

- جعل استخدام عامل مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة .

-تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل ، أو لمشاركته فيها ، بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل " (1) وما يمكن ملاحظته على هذه المادة أنها أرست الضمانات التي من شأنها أن تحمي العامل من أي تمييز قد يكون عرضة له ، وهو في موقع العمل ، و يستهدف التقليل أو الحد من الحرية النقابية التي تقرها الاتفاقية. كما تشمل الحماية التي تضمنتها المادة الأولى من هذه الاتفاقية حماية العامل من أن يشترط صاحب العمل عدم انضمام هذا الأخير إلى تنظيم نقابي أو أن ينسحب من عضوية نقابة كان منخرط فيها ،إلغاء عقد العمل أو تسريح أو طرد العامل من قبل صاحب العمل الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا بحجة أن العامل انضم إلى نقابة أو انسحب منها أو شارك في نشاط نقابي خارج ساعات العمل أو شارك فيه بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل.(2)

من جهة ثانية تؤكد المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98 على ضرورة رفض تدخل في تكوين و تسيير و إدارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وذلك من خلال نصها على مايلي: "تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها وأعضائها" و توضح الفقرة الثانية من هذه المادة طبيعة الأعمال التي تشكل تدخل سافرا في عمل المنظمات النقابية في مفهوم هذه المادة إذ نصت على أنه "تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم. هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل أو دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير مالية .

1-المادة الأولى من الاتفاقية 98 لعام 1949 الخاصة بحق التنظيم و المفوضة الجماعية .

2-مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 46.

بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات لأصحاب العمل "ثم تعرضت الاتفاقية في المواد الموالية إلى ضرورة تكوين آليات مناسبة أو هيئات تعكس الظروف الوطنية لكل دولة يكون من شأنها ضمان حق التنظيم⁽¹⁾.

ثالثا: الاتفاقية رقم (135) لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال :

تضمنت الإتفاقية رقم (135) لعام 1971 الاتفاقية إضفاء حماية فعلية لمثلي العمال من أي تصرفات تضرهم أو تؤدي الى التسريح وكما نصت المادة الأولى بتوفير الحماية و التسهيلات لمثلي العمال أن يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضرهم، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم ونشاطهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية شريطة أن يعملوا وفقا للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة أو وفقا لترتيبات أخرى متفق عليها بضرورة مشتركة⁽²⁾.

أكدت المادة الثانية من الإتفاقية السالفة الذكر ضرورة " توفر التسهيلات المناسبة في المؤسسات لمثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة و فعالية، و أن تراعي في هذا الصدد، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلاد و احتياجات المؤسسة المعنية و حجمها و إمكاناتها، و لا يجوز أن يؤثر منح هذه التسهيلات على فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية " .

تعرضت الاتفاقية، في المادة الثالثة منها الى تحديد مفهوم ممثلي العمال، و اعتبرت أن عبارة "ممثلو العمال تعني الأشخاص الذين يعترف لهم هذه الصفة بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية، وكذلك سواء كانوا :

- (أ) - ممثلين نقابيين، أي ممثلين تعينهم أو تنتخبهم النقابات أو أعضاء هذه النقابات .
- (ب) - ممثلين منتخبين، أي ممثلين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقا لأحكام القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية، و لا تتضمن مهامهم أنشطة تعتبر من اختصاص النقابات وحدها في البلد المعني.

1- صادقت الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية على الاتفاقية رقم (98) في 19/10/1962، و يبلغ عدد التصديقات في العالم 148 من بينها (11) دولة عربية و هذا حتى تاريخ 2000/12/31.

المصدر: (31/12/2000) au31/12/2000) Liste des ratification par convention et par pays

Rapport 111 (partie2) 89^{ème} session 2001-Gnéve

2- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 46.

إن ما يميز هذه الاتفاقية هو تركها مجال واسع من الحرية للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين تحقق لهم الحماية و التسهيلات التي تنص عليها هذه الاتفاقية⁽¹⁾.

ومن جهة أخرى ، أوضحت التوصية رقم (143) الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المنشآت لعام 1971 ، كيفية تنفيذ أحكام هذه الوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية أوالاتفاقات الجماعية و بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية،وقد تضمنت هذه التوصية أحكاما تخص حماية ممثلي العمال و التسهيلات الواجب توفيرها لهم⁽²⁾.

إن الاتجاه الدولي الظاهري هو البحث عن تنمية متوازنة تضمن تحقيق المعادلة الصعبة بين التطور الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي، إلا أن الواقع في جوهره يبدو جليا مناقضا للظاهر، ويكفي أن نذكر في هذا الصدد تزايد إتهامات حقوق العمال سواء العمال المنخرطون في النقابات و الممثلون النقابيون أو المنتخبون في العديد من الدول التي يعرف البعض منها أسوأ صور القمع⁽³⁾.

كما أصدرت في في هذا الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورة نوفمبر - ديسمبر 1947 قرارا خاصا جاء فيه " أن حق النقابات الذي لا يمكن التنازل عنه ، في حرية العمل ، شأنه شأن المنشآت الاجتماعية الأخرى أساسي لتحسين مستوى العمال و رفاهيتهم الاقتصادية"⁽⁴⁾

كما أن هناك العديد من الاتفاقات التي لها علاقة وطيدة بعالم الشغل و قد كانت محل اهتمام و تصديق من العديد من الدول ، وفي نذكر منها :

-الاتفاقية رقم (151) الخاصة بعلاقات العمل في الوظيفة العمومية ، لعام 1978 ، و المعتمدة من طرف الدورة (64) لمؤتمر العمل الدولي و دخلت حيز النفاذ في 1981/02/25، و قد تحصلت على (38) تصديقا في تاريخ 2000/12/31.

1- محمد درارني ، المرشد ، مجلة فصيلة تعني بالثقافة العمالية المعهد الوطني للدراسات النقابية ، 1989 ، العدد 12 ص 20.

2- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 57.

3- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ص 58.

4- محمد أحمد عجيز ، حرية الرأي في قانون العمل ، دار النهضة العربية ، بدون تاريخ النشر ، ص 53.

-الاتفاقية رقم (154) الخاصة بالتفاوض الجماعي ، لعام 1981 ، و المعتمدة من طرف الدورة (67) لمؤتمر العمل الدولي ، ودخلت حيز النفاذ في 11/08/1983، و تحصلت على (32) تصديقا حتى تاريخ 2000/12/31⁽¹⁾.

كما توجد العديد من الاتفاقيات الدولية الأخرى التي تخص العمال المهاجرين و حقوقهم في البلدان المقيمين بها (رقم 66) لعام 1939 ، و الاتفاقية رقم (105) الخاصة بإلغاء الأشغال الشاقة و الاتفاقية رقم (158) الخاصة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل لعام 1982، و الاتفاقية رقم (144) الخاصة بالمشاورات الثلاثية المتعلقة بمعايير العمل الدولية لعام 1976، و الاتفاقية رقم (117) الخاصة بالسياسة الاجتماعية (أهداف و معايير أساسية) لعام 1962⁽²⁾.

الفرع الثاني: الحرية النقابية في المواثيق الدولية

تتفرع مصادر الحرية النقابية إلى صنفين عام و خاص، يتصل الصنف العام بالنصوص الدولية المتعلقة بحقوق الانسان على أساس أن الحرية النقابية هي مبدأ أساسي يرتكز عليه وجود وتكوين منظمات العمال وأصحاب العمل، في حين يتعلق الصنف الخاص بالاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية. وبعد أن درسنا الحرية النقابية في الاتفاقيات الدولية في الفرع الأول سنتعرض في الفرع الثاني الحرية النقابية في المواثيق الدولية.

أولا : الحرية النقابية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

حيث يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من أهم الوثائق العالمية التي تناولت الحرية النقابية و أقرت للفرد حرية إنشاء النقابات و الانضمام إليها و تضمن في المادة 4/23 " أن لكل شخص الحق في أن ينشئ و ينضم الى نقابات حماية لمصلحته " ⁽³⁾. و لتأكيد ترابط جميع حقوق الإنسان و عدم قابليتها للتجزئة ربط الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق كل شخص في إنشاء نقابات مع الآخرين و الانضمام إليها بكل حرية و دون تضييق بحقوق أخرى كالحق في العمل و الحق في اختيار مزاولة عمل كريم يغرس فيه الاحترام لنفسه و للآخرين .

1- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 58.

2- سمغوني زكرياء ، المرجع السابق ، ص 47.

3- جابر عبد الراوي ، حقوق الإنسان و حرياته و الأساسية في القانون الدولي و الشريعة الإسلامية ، دار وائل للطباعة و النشر ، بغداد ، العراق 1999 ص 84 و 121.

يستشف من فحوى المادة 23 التي كرست الحرية النقابية بصورة مباشرة من خلال حرية إنشاء النقابات و الانضمام إليها ، كما أن هذه المادة قد اعتمدها واضعو الإعلان العالمي لتمييز الحرية النقابية عن حرية الاشتراك في الجمعيات ذات طابع آخر و قد جاءت صياغة " كل شخص " تدل على لفظ العموم على خلاف الاتفاقية رقم 87 التي حددت الفئات المعنية بذلك الحق ، كما أن محرري الإعلان لم يضعوا أي ضابط لذلك الحق بينما جاءت الاتفاقية رقم 87 بشرط التقييد بلوائح تلك المنظمات حيث نصت المادة 2 منها " للعمال و أصحاب العمل دون أي تمييز الحق ، دون ترخيص مسبق، في تكوين منظمات يختارونها و كذلك الحق في الانضمام إليها ، بشرط التقييد بلوائح هذه المنظمات " (1).

ثانيا : الحرية النقابية في العهدين الدوليين لحقوق الإنسان :

على إثر الجدل الذي وقع بين فقهاء القانون الدولي حول القيمة القانونية للأعلان العالمي لحقوق الإنسان و الذي تعتبر مواده مجرد مبادئ قانونية عامة لا ترق بأي حال إلى قواعد قانونية ملزمة (2) سعت الأمم المتحدة إلى تقنين المواد التي جاءت في الإعلان عن طريق إتفاقيات دولية ملزمة حتى تضمن نفاذها في مواجهة المجتمع الدولي كافة ، و بالفعل قامت الأمم المتحدة بإعداد إتفاقيتين دوليتين و هما العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية ، و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و قد إعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16/12/1966 و دخلا حيز النفاذ في عام 1976 (3).

أ-الحرية النقابية في العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية

نظرا للصراع الإيديولوجي بين المعسكرين الرأسمالي و الإشتراكي ، و اختلاف كل منهما في نظره لحقوق الإنسان اجتهدت الأمم المتحدة في وضع وثيقتين للحقوق و الحريات العامة تفصل فيها الحقوق السياسية و المدنية التي تعبر عن تطلعات المعسكر الغربي عن الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و التي كانت تميز المعسكر الشرقي إلا أننا نجد أن العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية تضمن النص على مبدأ الحرية النقابية و ذلك من المادة 21 التي تنص على أن " يكون الحق في التجمع السلمي معترفا به..."

1- محمد اورابح بورنين ، المرجع السابق ، ص 48.

2- محمد مصباح عيسى ، حقوق الإنسان في العالم المعاصر ، دار أكاكوس للطباعة و النشر ، بيروت ، 2001 ، ص 268.

3- مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 50.

على إعتبار أن الحرية النقابية هي نوع من التجمع السلمي المستمر ، و كما نصت المادة 22 في فقرتها الأولى أن "لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين ، بما في ذلك حق إنشاء النقابات و الإنضمام إليها من أجل حماية مصالحه "

و نلاحظ أن المادة السالفة الذكر جاءت بضمانات و أحكام أخرى لم تتضمنها مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وذلك بنصها على الضوابط الشرعية لتقييد الحرية النقابية ، كما أجاز للدولة اتخاذ التدابير اللازمة و كما لا تسمح هذه المادة للدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل التي هي طرف في العهد الدولي للحقوق المدنية⁽¹⁾ و السياسية من التهرب من الإلتزامات الملقاة عليها بموجب الإتفاقية رقم 87 الخاصة بالحريات النقابية و حماية حق التنظيم .

ب-الحرية النقابية في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية

نصت المادة الثامنة منه على أن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة مايلي " حق كل شخص في تكوين النقابات بالإشتراك مع آخرين و في الإنضمام إلى النقابة التي يختارها ، قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية و الاجتماعية و حمايتها⁽²⁾ و كما نصت على "حق النقابات في انشاء إتحادات أو إتحادات حلافي قومية، و حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية ، هذا مع إخضاع بعض الفئات لنوع من القيود⁽³⁾ . ليس في المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المنعقدة عام 1948 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي اتخاذ التدابير التشريعية أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية .

ثالثا : الحرية النقابية في الموائيق العربية و الإفريقية

أما عن الحرية النقابية في العمل العربية و الإفريقية، فنجد على المستوى العربي منظمة العمل العربية 1965 الميثاق العربي لحقوق الإنسان 1994 ، الاتفاقية رقم (8) لسنة 1977 الخاصة بالحريات .

1-محمد أورايج بورنين ،المرجع السابق ،ص49.

2-عبد المجيد صغير بيم ، المرجع السابق ، ص 63.

3-لا تحول هذه المادة دون اخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق .

و الحقوق النقابية ، الاتفاقية رقم (11) لسنة 1979 الخاصة بالمفاوضة الجماعية ، إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل 1998. أما على المستوى الإفريقي ، الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب لعام 1981 وقد صادقت عليه الجزائر في 1987/03/01 غير أن محرري هذا الميثاق تجنّبوا ذكر حق إنشاء نقابات ووضعه في صياغة غامضة مما يجعل الحرية النقابية عرضة للانتهاك من قبل الدول المنظمة لعدم وجود وثيقة إقليمية نابعة من إرادتهم تحمي الحرية النقابية، و السبب راجع إلى التخوف من النقابات في المساس بالأمن و النظام العام (1).

المطلب الثاني: مصادر الحرية النقابية في التشريع الجزائري

نظرا للأهمية التي منحها المجتمع الدولي للحرية النقابية ، لم تغفل أغلب الدول في العالم على تقرير هذا الحق في دساتيرها و قوانينها الوطنية ، و من المنطلق أن الحرية النقابية لها ارتباط عضوي بالإطار التشريعي

و السياسي و الاقتصادي الذي يسود البلاد ، فان ممارسة هذه الحرية ارتبطت دوما بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر منذ استقلالها ، و إلى غاية صدور القوانين الاجتماعية في بداية 1990، على اثر المصادقة على دستور 23 فبراير 1989 (2)، وهي القوانين التي جاءت استكمالا للإصلاحات الاقتصادية على مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية التي شرع في تنفيذها في سنة 1987 .

وللأهمية الإقرار بالحرية النقابية ومن أجل الوقوف على التطور التشريعي الحاصل في هذا المجال، فإننا سنشرع في المطلب الثاني من هذه الدراسة بإظهار مصادر الحرية النقابية في الدستور الجزائري (الفرع الأول) وكما نسعى في (الفرع الثاني) بشرح و تسليط الضوء على بعض القوانين التي كرست الحرية النقابية كمصدرين للحرية النقابية في الجزائر وفق منهجية تقوم على تحليل الأحكام و النصوص القانونية التي أقرت الحرية النقابية لمعرفة مدى التغيير المسجل في موقف المشرع و مدى مواكبة تشريع العمل المنظم للحرية النقابية تنفيذا للمعايير الدولية التي صادقت عليها الجزائر (3).

1- صالح شرقي، الرقابة على دستورية المعاهدات الدولية في الجزائر، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم القانون العام، فرع المؤسسات الدستورية و الإدارية، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي السبخ العربي التبسي تبسة، الجزائر، 2006، ص 29.

2- سمغوني زكرياء ، المرجع السابق ، ص 49.

3- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 76.

الفرع الأول : الحرية النقابية في الدستور الجزائري

ان وجود الدستور في الدولة يعد من أهم ضمانات حماية حقوق الأفراد وحريةهم الأساسية وهو ما يميز دولة القانون البوليسية خاصة اذا كان جامدا مما يترتب عنه صعوبة تعديل أحكامه من حين إلى آخر تبعا للأهواء السياسية⁽¹⁾. وتضفي بعض الحكومات على بعض مبادئ قانون العمل أهمية بالغة وتعتبرها مبادئ أساسية تحكم وتنظم علاقات العمل لرعاياها، ولتأكيد أهميتها ومنحها قدرا من الثبات و الاستقرار دونتها في صلب دساتيرها. هذا ما فعلته الحكومة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، بحيث كل الدساتير الجزائرية. جاء في صلبها حماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، و من بينها الحرية النقابية و الحقوق المتصلة عضويا بالحريات العامة، حيث سنتناول ما تضمنته الدساتير الجزائرية منذ الإستقلال إلى يومنا هذا، حول الحرية النقابية.

أولا : الحرية النقابية في دستور 1963

رغم أن دستور 1963 تضمن النص على الحقوق والحريات العامة و كفل ضمانها وممارستها، إلا أنه علق العمل به تم توقيفه بعد 23 يوم فقط من ميلاده و ذلك على اثر استعمال للمادة 59 التي تنص على الظروف الاستثنائية، و دام ذلك الى غاية تاريخ 19 جوان 1965 وذلك عقب نص الأمر رقم 65-182 الصادر بتاريخ 10/07/1965 إذ جاء في حيثيات الأمر "ريثما تتم المصادقة على دستور البلاد فان مجلس الثورة هو صاحب السيادة".⁽²⁾

فقد نص هذا الدستور في المادة 19 منه على أن "تضمن الجمهورية حرية الصحافة، وحرية وسائل الإعلام الأخرى، وحرية تأسيس الجمعيات، وحرية التعبير، ومخاطبة الجمهور وحرية الاجتماع" كما جاء في تقرير الحق النقابي و الإضراب من خلال المادة التي نصت على أن "الحق النقابي، وحق الإضراب و مشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، و تمارس هذه الحقوق في نطاق القانون".

1- مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 57.

2- مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007 ص 40

إلا أن هذا الدستور لم يغفل أن يحدد في المادة 22 منه أنه " لا يجوز لأي كان أن يستعمل الحقوق و الحريات السالفة الذكر في المساس باستقلال الأمة و سلامة الأراضي الوطنية و الوحدة الوطنية و مؤسسات الجمهورية ، و مطامح الشعب الاشتراكية ، و مبدأ و وحدانية جبهة التحرير الوطني "⁽¹⁾. ومن ثمة ، يجب أن يمارس النشاط النقابي في ظل سلطان الحزب الواحد، أو تحت ظل "النقابة التعبوية " الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين ، لأن جبهة التحرير الوطني هي حزب الطليعة الواحد في الجزائر" (المادة 23) و هي التي "تحدد سياسة الأمة، وتوحي بعمل الدولة ، و تراقب المجلس الوطني . و الحكومة " (المادة 24) ، و هي التي " تشخص المطامح العميقة للجماهير و تهذبها و تنظمها و هي رائدها في تحقيق مطامحها "⁽²⁾ .

ما يمكن ملاحظته على هذه المواد ، أن المؤسس الدستوري سعى إلى الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي، و حق الإضراب ، على غرار ما جاء في العهود و المواثيق الدولية ، غير أنه قيدها بعدم المساس باستقلال الأمة و سلامة التراب الوطني ، و المنشآت الجمهورية ، و مطامح الشعب و الاشتراكية و وحدانية جبهة التحرير، مما يدل على طغيان الطابع الأيديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحريات العامة ، ومنها الحرية النقابية أو بمعنى آخر ، إثارة مطالب الاشتراكية على الحريات العامة ⁽³⁾، إذ كان هذا الارتباط إلا على مستوى النصوص ، فعمليا لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية ، بل بقي الاتحاد العام للعمال الجزائريين محتكرا للساحة النقابية .

ثانيا : الحرية النقابية في دستور 1976

جاء دستور 1976 ، عقب إعداد مشروع دستور من قبل لجنة خاصة ، ضمت متخصصين في السياسة و القانون في إطار حزب جبهة التحرير الوطني و ذلك في أكتوبر 1976 ، و أعقب ذلك انعقاد ندوة وطنية تحت إشراف الحزب المذكور، و تمت مناقشة المشروع و الموافقة عليه بتاريخ 6 نوفمبر 1976 .

1-عصام طوالي الثعالي ، المرجع السابق ، ص 98.

2-عصام طوالي الثعالي ، المرجع السابق ، ص 98.

3- Abdallah Bougoufa , Le droit constitution , Histoire et Constitution de la république Algérienne , dar alhouda , l'Algérie, 2008, p57.

و صدر بموجب أمر رئاسي ، حيث تم عرضه لاستفتاء شعبي بتاريخ 19 نوفمبر 1976 و تم إقراره من طرف الشعب⁽¹⁾، و بالرغم من أن هذا الدستور، لم ترد فيه مادة تشير إلى تضمينه للأحكام التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁽²⁾ غير أن نص المادة 86 منه تنص على أنه: "تتبنى الجمهورية الجزائرية المبادئ و الأهداف التي تضمنتها مواثيق الأمم المتحدة و منظمة الوحدة الإفريقية و الجامعة العربية " . ويؤكد ميثاق منظمة الإتحاد الإفريقي أن الدول الإفريقية تفضل التعاون، أخده بعين الاعتبار مقتضيات أحكام ميثاق الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، و عليه فان دستور 1976 قد تبين المبادئ العامة المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بصيغة غير مباشرة⁽³⁾.

وقد اعترف بحرية الاجتماع غير أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية و هذا ما يتضح من خلال المادة 55 " حرية التعبير و الاجتماع مضمونة ، و لا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية " كما نصت المادة 56 منه على أن: "حرية إنشاء الجمعيات معترف بها ، و تمارس في إطار القانون " أما النص على الحق النقابي فقد ورد في المادة 60 فقد نصت أن "حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال ، و يمارس في إطار القانون ". في حين نصت المادة 61 "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين و التنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير " كما أرسى هذا الدستور ضمانات لممارسة الحقوق والحريات العامة تجلت من خلال المادة 71 التي نصت على أن "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق و الحريات و على كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان"⁽⁴⁾، كما أورد جملة من القيود التي أرسيتها المادة 73: "يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور أو بالمصالح الرئيسية للمجموعة الوطنية أو بوحدة الشعب والتراب الوطني، أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة، أو بالثورة الاشتراكية " ⁽⁵⁾.

1- مولود ديدان ، المرجع السابق ، ص 55.

4- نورة بجاوي ، حماية حقوق الانسان في القانون الدولي و الداخلي ، دار هومة ، الجزائر ، 2006 ، ص 39.

3- نورة بجاوي ، المرجع السابق ، ص 34.

4- مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 60.

5- المادة 73 من دستور 1976.

يمكن أن نستشف من هذه المواد الأنفة الذكر ، انه رغم أن الدستور سعى الى تكريس الحق النقابي و ضمانه من الناحية القانونية، إلا أنه حدد له إطارا واضحا يمارس في حدوده مما يستتبع التقييد و التضيق لمداه و معناه ، فرغم اعترافه بحرية إنشاء الجمعيات إلا أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية كما أنه اعترف بحق ممارسة العمل النقابي ، في حين قيده بالنقابة الوحيدة و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين كما أنه يعترف بحق الإضراب ، غير أنه يقصره على عمال القطاع الخاص دون العام و لا معنى لإقرار الحق النقابي دون الاعتراف بوسائل ممارسته⁽¹⁾.

ثالثا - الحرية النقابية في دستور 1989

جاء دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب و الخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الاقتصادي و تقوم عليه الاستقلالية و مبدأ المتاجرة⁽²⁾ . وقد ألغت تسييس القوانين⁽³⁾ ، كما اعتبره العديد من الفقهاء دستور قانون كونه يقتصر على ذكر الجوانب القانونية المتعلقة بتنظيم السلطة و تحديد صلاحياتها و تكريس نظام الحريات العامة و حقوق الأفراد مما يعطيه مكانة أسمى كونه خالي من الشحنات الايديولوجية⁽⁴⁾ ، وهذا مايشكل أكبر ضمانة لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية .⁽⁵⁾ وذلك أن أحكام هذا الدستور ألغت الطابع الأيديولوجي لتشريع العمل في الجزائر و فتحت بذلك عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المفاوضات .⁽⁶⁾ بحيث جاء بنظرة ليبرالية للحق النقابي، وهذا باعترافه بكل الحريات النقابية لكل المواطنين دون استثناء . فقد نصت المادة 53 "الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين" ، فلم يبقى هذا الحق مقتصرًا على فئة محددة ، كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة .

1-Abdallah Bougoufa , op .cit, p 23.

2-محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم ص5.

3- المرجع نفسه ، ص 6.

4- مولود ديدان ، المرجع السابق ، ص 56.

5-Abdallah bougoufa op . cit , p 23 7

6-عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 80.

و نصت المادة 31 "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تفتح شخصية الإنسان، و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية" و المادة 32 على أن " الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين و الجزائريات، واجبهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، و عدم انتهاك حرمة" كما نصت المادة 33: "الدفاع الفردي أو عن طريق الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية و الجماعية ، مضمون" و جاءت الضمانة في المادة 35 "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق و الحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية و المعنوية كما جاءت المادة 91 التي تكفل حريات التعبير و إنشاء الجمعيات و الاجتماع من خلال النص على أن : " حريات التعبير ، و انشاء الجمعيات و الاجتماع مضمونة للمواطن ."

أما أحكام هذا الدستور التي تتناول مباشرة مضمون علاقات العمل ، فهي على النحو التالي :

المادة (56) التي تقر الحق النقابي لجميع المواطنين، و هي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تركز ممارسة الحق النقابي في الجزائر، و ذلك بنصها على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين." إن نص هذه المادة المذكورة آنفا يلغي نهائيا المادة (24) من القانون رقم 78-12 على أن "الانتماء الحر و الاختياري للنقابة ، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، معترف به لجميع العمال." المادة (57) التي تقر باعتراف المشرع و لأول مرة بالحق في الإضراب للعمال و المواطنين ، و لكنه يشير وبكل وضوح، إلى إمكانية منع ممارسة هذا الحق، أو أن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع و الأمن الوطني أو الشرطة أو في جميع المصالح الخدمية أو الأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجموعة الوطنية (1).

يستشف من المواد المذكورة آنفا أن دستور 1989 قد وضع إطارا قانونيا لممارسة الحقوق و الحريات العامة و منها الحرية النقابية و التي لم تعد تمارس في إطار النقابة الواحدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، كما اعترف دستور 1989 بحق الإضراب و أقره في القطاعين العام و الخاص على اعتبار أنه من أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية و مع ذلك أجاز منعه أو تقييده في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة و الجيش و قد حذا في ذلك حذو المواثيق و العهود الدولية التي تناولتها آنفا (2).

1- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 80.

2- مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 62 .

رابعا: الحرية النقابية في دستور 1996: وردت في دستور 1996 أحكام تركز الحق النقابي، و بما أن الأحكام و المبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي والوطني و هي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق و الحريات العامة ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل، حيث نص الدستور في فصله الأول أن يختار الشعب لنفسه مؤسسات غايتها المحافظة على الاستقلال الوطني و حمايته وحماية الحريات الأساسية للمواطن و الازدهار الاجتماعي و الثقافي للأمة، و القضاء على استغلال الإنسان للإنسان، وحماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس، أو الإستحواذ أو المصادرة غير المشروعة .

كذلك تضمن الدستور مواد تحرص على وجوب تكافؤ الفرص بين المواطنين المادة 29 التي تنص على أن : كل المواطنين سواسية أمام القانون ، و لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود إلى المولد أو العرف أو الجنس أو الرأي أو أي شرط من ظرف آخر شخصي أو اجتماعي . إضافة إلى المساواة في جميع الحقوق و الواجبات و هذا ما جاء في المادة 31 مايلي: تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية (1).

كذلك اعتبر الدستور الحريات الأساسية و حقوق الإنسان والمواطن مضمونة و تكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات واجبههم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، و عدم انتهاك حرمة و هذا مانصت عليه المادة 32. كما كفل الدستور حق الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية من خلال المادة 3 إجازات الدفاع عن هذه الحقوق والحريات. كما يعاقب القانون على المخالفات ضد الحقوق و الحريات وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية و المعنوية. إضافة إلى ما سبق أقر الدستور 1996 حرية التعبير وإنشاء الجمعيات من خلال المادة 41 التي نصت على أن: "حريات التعبير وإنشاء الجمعيات و الاجتماع مضمونة للمواطن" كما توجد أحكام في الدستور تناولت مباشرة مضمون علاقات العمل و أقرت الحق النقابي بصريح العبارة في المادة 56 التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" وتضيف المادة 57 أن: "الحق في الإضراب معترف به، و يمارس في إطار القانون، كما تضيف الفقرة الثانية من هذه المادة أنه يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع .

1- سمغوني زكريا، المرجع السابق ، ص 51.

2- مناصرة سميجة ، المرجع السابق ، ص 64.

كما أفرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور 1996 إصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر و مكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقم فاعلين جدد و هم منظمات العمال و أصحاب العمل و الحكومة في منظمة مشتركة إقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي و المفاوضة و إبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي و الاجتماعي.⁽¹⁾ وما يمكن ملاحظته أن المواد السابقة من دستور 1996 لم يأت بجديد فيما الحرية النقابية فقد أعاد مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 التي كرست الحرية النقابية عن طريق السماح بالتعددية النقابية و ممارسة حق الإضراب في القطاعين العام و الخاص.⁽²⁾

الفرع الثاني: الحرية النقابية في تشريع العمل الجزائري

تأسيسا على ماجاء في دستور 1976 أي في المرحلة الاشتراكية ، لم يكن يعترف بالحرية النقابية بمعناها الثابت في المواثيق الدولية و الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، ذلك أن كل القوانين و الأوامر التي صدرت في هذه المرحلة ، لم تكن تعترف بالحرية النقابية، و نذكر من هذه القوانين الأمر رقم 74-71 الصادر في 1971/11/16 المتعلق بالتسيير الاشتراكي، و القانون رقم 12/78 الصادر في 1978/08/05 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل، و القانون رقم 88-28 المؤرخ في 1988/07/19 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، فمثلا في ديباجة الأمر 74/71 جاء أنه " يقع على عاتق المنظمة النقابية زيادة وعي العامل و تطويره ليكون أهلا لاكتساب الحقوق و تحمل الالتزامات " و "النقابة تمثل في الاقتصاد الاشتراكي الإطار الفعال لتعبئة الجماهير الكادحة و تجنيدها لأجل تحقيق أهداف البناء الاشتراكي و على هذه النقابة أيضا أن تقوم بتنظيم العمال و إثارة وعيهم السياسي بإيقاض شعورهم بالمسؤوليات و أن تعمل على تكوينهم بصفاتها منظمة للعمال تسهم في بناء مجتمع جديد، و أنها تتحمل مسؤوليات جسمية في القيام بالعمل الذي تم الشروع فيه " .

1- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص52.

2- مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 64.

يتبين من هذا المقتطف أن النقابة في عهد النظام الإشتراكي كانت عبارة عن مؤسسة تابعة للدولة تعمل على تحقيق أهداف مسطرة مسبقا بعيدة كل البعد عن العمل النقابي المطلي وأدواته بدأ بمرحلة التسيير الذاتي⁽¹⁾ التي تميزت هذه المرحلة بتأسيس النواة الأولى للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل تأكيد توجه الجزائر نحو الاشتراكية وقد قام هذا الأسلوب من التسيير على الجمعية العامة للعمال و مجلس العمال ولجنة التسيير والإدارة هي كلها هيئات مشكلة من العمال وممثلهم يمارسون عملا نقابيا وفق أهداف مسطرة مسبقا⁽²⁾، وأخيرا جاءت مرحلة استقلالية المؤسسات في التسيير وظهرما يعرف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية وخضوعها لقواعد القانون التجاري إلى غاية صدور قوانين جديدة منذ سنة 1990⁽³⁾. أما فيما يتعلق بموقع الحرية النقابية في التشريعات و اللوائح التنظيمية فقد سن المشرع الجزائري قوانين عديدة التي صدرت في 6 فبراير 1990 التي عدلت و تمت فيما بعد ، أساسا تشريعا لتنظيم جديد لعلاقات العمل في الجزائر يهدف إلى تكييف المعايير السابقة مع القواعد الدستورية الجديدة التي رسخت على الخصوص الحق في الإضراب و الحرية النقابية تتمثل هذه القوانين فيما يلي :

أولا: الحرية النقابية في القانون 90-14 : يشكل القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل و المتمم المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ترجمة لما جاء في المادة 56 من الدستور ، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية :

- ترسيخ ممارسة الأساسية و في مقدمتها الحق النقابي
- تكريس التمثيل الحقيقي و الديمقراطي لمثلي العمال
- نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من دولة إلى أطراف الإنتاج و المتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية والاتفاقيات الجماعية .

1- شهر زاد لبصير، "وضع العامل الجزائري في المؤسسات المخصصة"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 13 جامعة منتوري قسنطينة، 2000، ص 157.

2- محمد الصغير بعلي ، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 8 .

3- عبد المجيد صغير بيزم ، المرجع السابق ، ص 79.

- تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو اتفاقيات العمل الدولية يتألف قانون 90-14 من خمس أبواب موزعة على 65 مادة . حيث تناول الباب الأول الهدف و الأحكام العامة (من المادة 1 الى المادة 5) ، في حين تناول الباب الثاني، تأسيس المنظمات النقابية. و تنظيمها و تسييرها من المادة 6 إلى المادة 33 كما تناول الباب الثالث ، المنظمات النقابية التمثيلية من المادة 34 إلى المادة 39 و بدوره استعرض الباب الرابع، أحكام خاصة بالمنظمات النقابية⁽¹⁾ للعمال و الأجراء من المادة 40 إلى المادة 57 وتضمن الباب الخامس أحكام جزائية من المادة 58 إلى المادة 61 وقد اختتم المشرع القانون بسن وفي الباب السادس المتضمن الأحكام الختامية من المادة 62 إلى المادة 65، حيث تعكس المضامين الواردة في هذا القانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم⁽²⁾.

لقد شكل صدور هذا القانون دعامة أساسية، لقيام علاقات جماعية، يكون من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي ويكرس مبدأ التفاوض الإيجابي، الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل .⁽³⁾

كما تؤكد المادة 3 من قانون 90-14 على حرية الانتساب إلى المنظمات النقابية بالتنصيص وهو ما يعكس التزام الجزائر بما نصت عليه المادة 8 من الاتفاقية رقم (87) و هو التزام منظمات العمال وأصحاب العمل باحترام قانون البلاد في ممارستهم للحقوق الواردة في الاتفاقية .⁽⁴⁾

1- الحق النقابي ، في : [http : //geniecivil . keuf . net/t1918-topic](http://geniecivil.keuf.net/t1918-topic)

2- قانون 90-14 المؤرخ في ذي القعدة عام 1410 الموافق ل2 يونيو سنة 1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي .

3- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 82 .

4- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص.ص 87 و 88 .

ومن جهة ثانية ، فانه يجوز القول أن الإجراءات التنظيمية الواردة في القانون 90-14 لم تمنع أو تعرقل تكوين المنظمات النقابية ، كما لم تصل إلى حد مستوى الإذن المسبق ، و هذا لسبب بسيط و هو أن الحكومة التي قادت الإصلاحات الاقتصادية في بداية التسعينات كانت حريصة على تكريس علاقات عمل جديدة تتلائم و مانصت عليه الاتفاقيات الدولية لاسيما الاتفاقتين رقم 87 و 98 .

ثانيا : الحرية النقابية في القانون 90-11⁽¹⁾ : نظم هذا القانون الصادر في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل،العلاقات الجماعية للعمل و مكن في هذا الصدد المنظمة النقابية من دور مهيمن، بحيث منح المشرع لهذه الأخيرة حقا امتيازيا في إبرام الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ، كما أنه اعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية

وكما هو معروف فلا معنى لتكريس الحق النقابي دون إقرار آليات ممارسته،وعليه سعى المشرع إلى تضمين قانون العمل في بابه السادس أحكام متعلقة بالتفاوض الجماعي.⁽²⁾ في المواد من 114الى 134بحيث تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي والحرية النقابية في مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعملهم وحل النزاعات التي قد تشوب بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية .

ثالثا: الحرية النقابية في القانون 90-02: تضمن قانون 90-02 المتعلق بمنازعات الجماعية و كيفيات ممارسة حق الإضراب في الباب الثالث من قانون 90-02 النص على الحق في الإضراب كوسيلة لحل النزاعات العمل الجماعية ، والمفاوضة الجماعية فقد نظم هذا كل ما يتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، و حول في هذا الإطار للمنظمة النقابية الدور المهيمن فيه و فعلا يعد حق الإضراب في الجزائر حقا نقابيا محضا تمارسه النقابة في كل مراحله .

1- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أفريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 17، لعام 1990

2- مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص 66.

ويعتبر حق الإضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه الأكثر خطورة و فعالية، و قد تلقت لجنة الحريات النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية العديد من الشكاوى بخصوص هذا الحق وأشارت إلى أنه حق معترف به على العموم للعمال و منظماتهم وهي وسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم المشروعة وتحقيق المطالب المهنية⁽¹⁾ وقد أورد المشرع الجزائري في هذا القانون شروطا لممارسة حق الإضراب في المواد من 24 إلى 31 . كما كرس الحق في المفاوضة الجماعية من خلال المادة الرابعة بنصها " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الجماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة ، تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون ، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين ، تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لا سيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال⁽²⁾ .

رابعا: الحرية النقابية في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية

تواجه منظومة التشريع الاجتماعي اليوم، في الجزائر تحديات هامة نتيجة تحولات المجتمع نحو اقتصاد السوق و الانتقال من مرحلة التدخل المفرط للحكومة في تأطير العمل و علاقات العمل و الأجور إلى غاية الرغبة في إضفاء المزيد من المرونة و ترك قواعد قانون العمل يصنعها المتعاملون الاقتصاديون و الاجتماعيون من خلال الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية⁽³⁾ .

و تحقيقا لذلك جاء في المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية العمالية " من أجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم و ممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية و الاجتماعية و الظروف العامة للعمل"⁽⁴⁾ وحسب المادة 120 من قانون 90-11 فان الاتفاقية الجماعية تعالج مسائل ممارسة الحق النقابي، و إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي للعمل ، و كذا الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب .

1- مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 70 .

2- المرجع نفسه ، ص 72 .

3- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 92 .

4- مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 72 .

الفصل الثاني : الحماية المقررة للحرية النقابية

كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في وضع قواعد دولية ،تكفل حماية الحرية النقابية وأصبحت تعد من بين أهم من يسهم في إثراء النصوص الاجتماعية و القانونية ،ضمن التشريعات الوطنية و بفضل ما توفره من معايير عمل دولية ،تدعم الجهد الدولي من أجل الحقوق و الحريات الإنسانية و النقابية و تكريس مبدأ الحرية النقابية. ويعتبر إقرار المشرع الدولي والوطني بالحرية النقابية، من أهم الضمانات القانونية التي تخول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات النقابية بكل حرية⁽¹⁾ لذا يجب على المشرع الوطني والدولي تعزيز هذا الإقرار⁽²⁾.

و قد قام المشرع الجزائري بتكليف التشريع الاجتماعي الوطني و الأحكام الدستورية و اعتماد نصوص قانونية تضمنت حماية الحرية النقابية فأصبحت محمية رسميا و قانونيا في الجزائر و اعترفت بالكثير من الترتيبات القانونية بالتعددية النقابية كما وضعت آليات ردعية ضد أي تدخل في المسائل الداخلية للتنظيمات النقابية⁽³⁾ أي دون تدخل الغير لأنها تنظيمات طوعية اختيارية انتسابا و انسحابا⁽⁴⁾، كما أن هذا الإقرار بهذه الحماية لا يعني أن نترك هذه الحرية على إطلاقها فلا بد من ضبطها و تنظيمها .
ولدراسة الحماية المقررة للحرية النقابية تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:دراسة الإطار التنظيمي للحرية النقابية و ضمانات حمايتها(المبحث الأول) ودراسة آليات الحماية القانونية للحرية النقابية(المبحث الثاني).

1- عبد المجيد صغير بيرم ،المرجع السابق ، ص 3.

2- مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 74.

3- حاروش الزبير لعناصر ، الحركة النقابية في ظل التجربة الديمقراطية 1999- 2010 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الساسية و العلاقات الدولية ، فرع التنظيم السياسي و الإداري كلية العلوم السياسية و الإعلام ، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية الجزائر ، 2011 ، ص 120.

4- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 89.

المبحث الأول : الإطار التنظيمي للحرية النقابية و ضمانات حمايتها

الحرية النقابية من قبيل الحريات العامة و الجماعية التي كرستها دساتير و موثيق الدولة الجزائرية تطبيقا لما أكدت عليه الاتفاقيات و الموثيق الدولية ، و التي ينظر اليها بأنها حقوق لصيقة بمجموعات بشرية مختلفة تستلزم لممارستها و التمتع بها وجود مجموعة من الأشخاص يشتركون فيما بينهم في خصائص معينة و يرتبطون بهذه الحقوق⁽¹⁾، و على هذا الأساس قسمنا هذا المبحث الى مطلبين و نتطرق إلى الاطار التنظيمي للحرية النقابية في المطلب الأول، و ضمانات حماية الحرية النقابية في المطلب الثاني .

المطلب الأول :الإطار التنظيمي للحرية النقابية

من خلال النصوص الدولية المتعلقة بحماية الحرية النقابية و ماورد في الحماية الدستورية للحرية النقابية يمكن استنتاج إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في التشريع الجزائري في الفرع الأول ثم سيتم التطرق الى حرية إدارة النقابة في الفرع الثاني .

الفرع الأول :إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في التشريع الجزائري

يوجد نوع من المبادئ و النظم الموحدة في شأن انشاء و تسيير النقابات ، و هي مقتبسة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، خاصة منها الاتفاقيتين رقم 87 المتعلقة بحق النقابي و الحرية النقابية و الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم و التفاوض الجماعي⁽²⁾ ، حيث يمكن استنتاج شروط و إجراءات تأسيس المنظمة النقابية، و تتطلب هذه الإجراءات شروط عضوية و شروطا شكلية و شروطا موضوعية⁽³⁾.

1-عبد المجيد صغير يريم ، المرجع السابق ، ص 149.

2- عصام طوالي الثعالي ، المرجع السابق ، ص 105.

3-سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 15 .

أولا :الشروط العضوية :

أورد قانون 14/90 الشروط الواجب توافرها حيث حددت المادة السادسة من قانون 90-14 للأشخاص الذين يحق لهم تأسيس منظمة نقابية و الظاهر أنها ضيقت هذا الحق إلا على العمال و المستخدمين و تتمثل هذه الشروط فيما يلي :

- أن تكون لهم جنسية جزائرية أصلية أو مكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل .
- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية .
- أن يكونوا راشدين ، و هنا أيضا إجحاف في حق العمال القصر على اعتبار أنه مسموح لهم بالعمل - أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية .
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية لأنها تهدف إلى ضمان و حماية المصالح المادية و المهنية و المعنوية لأعضائها و الانتماء المهني هو شرط فعلي و حقيقي .

من خلال استقراء هذه المادة فقد التمسست تشدد المشرع في شروط تأسيس المنظمات النقابية ، من خلال شرط التمتع بالجنسية الجزائرية المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل و هذه المدة طويلة جدا و ترى لجنة الحريات النقابية أن هذا الأجراء يمس بحق العمال الأجانب ،الذين يقيمون بصفة شرعية على إقليم الدولة في الدفاع عن مصالحهم من الانتماء إلى المنظمات النقابية ،خاصة إذا كانوا يمثلون قوة فاعلة في قطاع ما (1).

كما يلاحظ أن المادة السادسة من قانون 90-14 لا يأتي بأي جزاء مدني في حالة انتفاء هذه الشروط فكان من اللازم اعتبار أن النقابة باطلة بقوة القانون .

كما أن الإشكال يثور أيضا ،من تقدير النشاط الذي له علاقة بهدف ،و الذي غالبا ما يتخذ كذريعة من قبل وزارة العمل المؤهلة رسميا بمنح تصاريح العمل، إذ تمنع السلطات المعنية عن الاعتراف بهذه المنظمات بحجة مخالفة الشروط الشكلية ،و التي نجد من أهمها عدم مطابقة نشاط المنظمة للهدف المرجو من تأسيسها و على ذلك هناك عدة نقابات بعدة قطاعات لم تحض بالاعتراف من قبل السلطات المعنية (2).

1-محمد أورابح بورنين ،المرجع السابق ، ص 106.

2-عبد الناصر جابي ، تقييم وطني لمشاركة المواطنين و المجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر ، المرجع السابق ، ص126.

ثانيا : الشروط الشكلية :

1- التصريح بالتأسيس : يعتبر شرطا للاعتراف بالنقابة بصفة رسمية فواجب على مؤسسها إيداع قوانينه

الأساسية والتصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية⁽¹⁾ ويتم إيداع تصريح التأسيس لدى الوالي
الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين الولايات أو الوطنية فان
التصريح يوجه لدى الوزير المكلف بالعمل وهذا ما نصت عليه المادة 10 من قانون 90-14.⁽²⁾

كما يعتبر نظام أساسي للنقابة و بمثابة دستور لها و حيث يتم وضعه من قبل الجمعية العامة
التأسيسية للمنظمة النقابية ، و يتضمن بعض القواعد الأساسية التي تقوم عليها المنظمة كتحديد الغرض
من انشائها و مواردها المالية و تشكيلاتها الإدارية و يتعين وضع هذا النظام في وثيقة مكتوبة ليتسنى
إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة أمام الجهة المختصة⁽³⁾ . و كما يرى الدكتور عيسى بيرم أن هذا
النظام أقرب في مضمونه إلى النظام العقابي، خاصة إذا وقفت السلطة منه موقفا سلبيا و على ذلك يجدر
بالسلطة أن تقف عند حدود العلم بممارسة النشاط أو الحرية فقط من خلاله و لا يجوز منع الحرية
أو الحد منها إلا إذا بدر من القائمين على ذلك النشاط ما يعد من وجهة نظر القانون إخلالا بالنظام
العام أو الأداب العامة أو الأمن العام⁽⁴⁾.

2- الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس : يجب عقب انعقاد الجمعية التأسيسية إيداع تصريح

التأسيس لدى السلطات المختصة مرفقا بالوثائق التالية :- قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء
المؤسسين و هيئات القيادة و الإدارة و كذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم
(المادة 9 / 1 من قانون 14/90).

-نسختين مصادق عليهما صورة طبق الأصل من القانون الأساسي .

-محضر الجمعية العامة التأسيسية .

1-المادة الثامنة من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

2- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 73 .

3-إسماعيل محمد أحمد ، المرجع السابق ، ص 53 .

4- عيسى بيرم ، المرجع السابق ، ص 220 .

3- تسليم وصل تسجيل التصريح: بمجرد توفر الشروط المذكورة سابقا، و عقب إيداع ملف النقابة لدى الهيئات العمومية المختصة تعتبر المنظمة النقابية قائمة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل تصريح التأسيس، من عند الإدارة خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف، حسب الفقرة الأولى من نص المادة الثامنة من القانون 14/90، كما اشترطت الفقرة الثانية من هذه المادة، ضرورة استفتاء تشكيلات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم .

المشروع الجزائري اكنفى في حالة سكوت الإدارة، باعتبار النقابة بعد 30 يوما من إيداع الملف معتمدة بقوة القانون (المادة 8 من قانون 14-90) إلا أن الإشكال المطروح هنا يتمثل في عدم تسليم الإدارة لوصل إيداع الملف ، بالفعل ، تستلم المصالح المختصة الوثائق اللازمة مع تحفظها عن منح أي وسيلة لإثبات ذلك مما يجعل تقدير أجل الثلاثين يوما مستحيلا⁽¹⁾.

ثالثا : الشروط الموضوعية : إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بإجراءات التأسيس ، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل ، هنا يمكن التفرقة بين حالتين ، الأولى تسليم وصل الإيداع حينما يحق للمنظمة النقابية مزاولة نشاطها بصفة رسمية ، أما الحالة الثانية و طبقا للمبادئ العامة في القانون الإداري، هو رفع السلطات الإدارية دعوى للقضاء الإداري ، بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له بالتأسيس عن طريق وصل إيداع، لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في نص المادة 21 من قانون 14/90. إذن فما هي تلك الشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشروع الجزائري بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية .

1-الصفة المهنية للمنظمة النقابية : يجب على المنظمة النقابية في طريقها إلى التأسيس و تفاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع.

1- عصام طوالي الثعالي ، المرجع السابق ، ص 110.

و أوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفا و إلتزاما مهني بعيدا عن السياسة غير ديني و ثقافي إذ أن هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى⁽¹⁾ .

1- **محتوى القانون الأساسي**: بغض النظر عن الصفة المهنية للمنظمة النقابية و طبقا لنص المادة 21 من القانون 90-14 و أوجب المشرع الجزائري ضرورة اشمال قانونها الأساسي تحت طائلة البطلان الأحكام التالية :

- هدف التنظيم و تسميته و مقره .
- طريقة التنظيم و مجال اختصاصه الإقليمي .
- فئات الأشخاص و المهن و الفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه .
- حقوق الأعضاء وواجباتهم و شروط الانخراط و الانسحاب أو الإقصاء .
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة و الإدارة و تجديدها و كذلك عضويتها .
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة و تسييرها .
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إداريا و القواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات في هذه الحالة .

أما عن العقوبة المقررة في حالة تخلف بعض الأحكام في القانون الأساسي لم يتطرق المشرع الجزائري إلى العقوبة في حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة 21 من قانون 14/90.

و لأن هذه المسألة لها أهمية خاصة ، فان التجربة بينت أن إحدى المنظمات النقابية مارست نشاطها النقابي دون الإلتزام بنص المادة السالفة الذكر ، ففي مثل هذه الحالة يمكن لنا تصور وضعين :

- 1-رفض الوالي أو وزير العمل تسليم وصل الإيداع الخاص بتصريح التأسيس .
- 2-المنظمة النقابية المراد إنشاؤها ليست لها الشخصية المعنوية و بالتالي لا تكتسب الصفة القانونية. أما عن ممارسة النشاط النقابي في غياب وصل إيداع التصريح نظريا لا يمكن لمنظمة نقابية ممارسة نشاطها إلا بعد إتمام الإجراءات القانونية، التي تسمح لها باكتساب الشخصية المعنوية، لذلك يجب على النقابات احترام كافة الإجراءات المقررة قانونا، شريطة أن لاتصل هذه الإجراءات إلى حد الحصول على إذن مسبق.

1-سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 74.

من جهة الإدارة أو منح الإدارة الحق في الاعتراض و وقف نشاط النقابة ، لذلك فان الأحكام التي تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة ، لا تختلف من حيث الأثر عن الإذن المسبق متى كانت للإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه (1). لذلك فان التشريع الذي يمنح لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه يعد مخالفا لمبادئ منظمة العمل الدولية (2).

الفرع الثاني : حرية إدارة النقابة

بعد تأسيس النقابة و إكتسابها للشخصية القانونية تثار مسألة حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية و شؤونها المالية .

أولا : حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية

لابد للنقابة كمنظمة ، من تنظيم داخلي واضح ، وأجهزة قيادية تقودها نحو تحقيق أهدافها ، و إمكانيات مالية تمكنها من القيام بوظائفها . فقد كفلت المادة الثالثة من اتفاقية الحرية النقابية رقم 87 لسنة 1948 للمنظمات النقابية حرية انتخاب ممثليها و قياداتها وتسيير شؤونها الإدارية والداخلية والمالية (3). و في ذات السياق قررت المادة السابعة من الإتفاقية العربية للحقوق و الحريات النقابية نفس المبدأ . كما ترى لجنة الخبراء لتطبيق الإتفاقيات والتوصيات الدولية في منظمة العمل الدولية ، أنه لا يتعارض و الضمانات التي نصت عليها الإتفاقية الدولية رقم 87 الخاصة بالحريات النقابية إذا حدد القانون النصاب الواجب توافره عند التصويت على مسائل جوهرية ، مثل تعديل الدستور الخاص بالمنظمة النقابية أو طرد أحد الأعضاء أو تحديد قيمة الإشتراك في النقابة أو إدماجها أو تبعتها أو حلها فتحديد الأغلبية في هذه المسائل لا يعد فيه انتهاكا للحرية النقابية أو تدخل في نشاطها الداخلي الإداري أو المالي ، و إنما يعتبر إجراء تنظيمي محمود ولصالح النقابة وأعضائها ولكن بشرط ألا يوقع النص القانوني بطريقة تعطل هذه الأعمال وتؤدي إلى نوع من تدخل السلطات العامة في نشاط النقابة (4) و لكن يختلف الأمر إذا وضع القانون القواعد المنظمة .

1- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 76 .

2- أحمد حسن برعي ، المرجع السابق ، ص 175 .

3- محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ، ص 167 .

4- إبراهيم حلمي ، الديمقراطية النقابية ، مكتبة الإسكندرية ، ص 63 .

لطريقة الاجتماع و أسلوب العمل و تشكيل الأجهزة الداخلية للنقابة ، و موعدا الاجتماعات حيث أن تناول التشريع لهذه التفاصيل فيه مساس بالحرية المكفولة لتسيير النقابة أعمالها⁽¹⁾. إذن للمنظمة النقابية حرية تامة في إدارة شؤونها الداخلية فلها الحرية في وضع القواعد التي تنظم من خلالها اجتماعاتها ، و طرق عملها و تشكيل أجهزتها الداخلية، و خطط نشاطها و برامج تنفيذها و مساءلتها لأعضائها عما يقع منهم مخالفا لنظامها .

و يجب في ممارسة النقابة لشؤونها الإدارية بكل حرية و احترام القوانين بمعنى ذلك وجود نوع من الرقابة على أعمالها للتأكد من احترام القوانين ، و حتى تتسم هذه الرقابة بالحياد و الموضوعية ، و لا يكون من شأنها تقييد حق المنظمة أن تمارس بواسطة القضاء⁽²⁾ و التشريع الذي يمنح السلطة الإدارية حق الرقابة كيفما تشاء و التحقيق في المسائل الداخلية يعتبر منافيا لمبادئ الحرية النقابية⁽³⁾.

و ما تجدر ملاحظته هو أنه لا يوجد ما يمنع ، من أن تتضمن التشريعات بعض القواعد التنظيمية لصالح المنظمات النقابية شريطة ألا تؤدي هذه القواعد إلى تدخل السلطات العامة في نشاط المنظمات النقابية و أن تقتصر هذه النصوص التشريعية على مسائل الأساسية دون التطرق للتفاصيل⁽⁴⁾.

ثانيا : حرية النقابة في تسيير شؤونها المالية

لا يمكن امتناع الدولة عن التدخل في الشؤون المالية للنقابات بل يجب أن تتمتع باستقلال مالي يكفل لها حرية الحركة، فمن جهة يستتبع حق النقابات في وضع لوائحها المالية باستقلال تام، و من جهة أخرى فان اعتماد النقابات على معونات الدولة أو جهات سياسية أخرى كالأحزاب مثلا قد يؤدي إلى التدخل في توجيه أنشطتها⁽⁵⁾. و بمجرد أن تكتسب المنظمة النقابية شخصية اعتبارية فلها بالتالي ذمة مالية مستقلة⁽⁶⁾ كما يجب أن يكون لكل منظمة نقابية ميزانية ، و يحدد نظامها الأساسي قواعد و إجراءات إعداد .

1-رندة محمد صميده ، دروس في علاقات العمل الجماعية القانون النقابي، ص 75.

2-أحمد البرعي ، الوجيز في القانون الاجتماعي ، الجزء الثاني ، علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية القاهرة ، 2000، ص 140.

3-إبراهيم حلمي ، المرجع السابق ، ص 67.

4-محمد أحمد إبراهيم ، مبدأ الحرية النقابية للمنظمات العمال ، المرجع السابق ، ص 199.

5-أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص 182.

6-رندة محمد صميده ، المرجع السابق ، ص 76.

ميزانيتها و حسابها الختامي و التصديق عليها ، كما أن الأحكام التشريعية الخاصة بتمويل النقابات يجب ألا تسمح بمنح الإدارة سلطة تقديرية في عملية تمويل النقابات ومن قبيل ذلك إلزام العمال بدفع اشتراكهم إلى هيئة عامة على أن تقوم هذه الأخيرة بتمويل النقابات ، مثل هذه الطريقة تشكل بلا أدنى شك تهديدا خطيرا على استقلال النقابات .

كما أن طبيعة و أهمية الجانب المالي للنقابات جعلت تشريعات العمل تتناولها ، و أوردت قواعد متعلقة بالمصادر المالية للنقابة و الرقابة الداخلية على الإيرادات و المصروفات ، و البدلات التي تصرف لأعضاء مجالس الإدارة .

أو المكاتب التنفيذية ، و طريقة مسك الحسابات و تحديد الجهات التي يمكن قبول الموارد المالية منها كما تناولت تحديد أوجه صرف النقابة لمقدار معين من المال ، أو طبقا لنسب معينة أو حدود أعلى للنفقات الإدارية للنقابة ، أو حد أدنى لما ينفق على ما تقدمه لأعضائها من خدمات (1).

إن الهدف من وضع هذه الأحكام لا يقصد منه إلا حماية أعضاء النقابة من سوء الإدارة المالية أو الاستغلال ، و لكن بعض هذه الأحكام تؤدي إلى تدخل الإدارة بصفة مباشرة في شؤون النقابة و بالتالي يمس ضمانات الحرية النقابية .

الأصل العام هو أن تدخل السلطة الإدارية ، يقف عند حد موافقتها بالتقرير المالي الدوري الذي غالبا ما يكون سنويا ، و لكن هناك بعض التشريعات تعطي الحق للإدارة في الاطلاع على حسابات النقابة و طلب البيانات المالية في كل وقت ، كما هناك بعض التشريعات الأخرى ذهبت إلى أبعد من هذا و حولت السلطات الإدارية حق التفتيش على حسابات النقابات لتفادي وقوع غش أو تبديد و بعض البلدان تعتبر أموال النقابة أموالا عامة و تسبغ عليها حماية الأموال العامة (2) .

و تطبيقا لمبدأ الحرية النقابية أرسلت لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل الدولي بعض المبادئ في هذا الخصوص نورد بعضها (3):

- إن المبادئ التي وضعتها المادة 3 من الاتفاقية رقم 87 لا تمنع من رقابة الأفعال الداخلية للنقابة اذا كانت.

1- إبراهيم حلمي ، المرجع السابق ، ص 64.

2- المرجع نفسه ، ص 65.

3- المرجع السابق ، ص 65.

هذه الأفعال الداخلية تنتهك النصوص أو القواعد القانونية و مع هذا فلكي نضمن الإجراء المحايد و الموضوعي يجب أن تمارس هذه الرقابة عن طريق السلطة القضائية المختصة .
- إن أي نص يعطي السلطات الحق في تقييم النشاط النقابي و الأهداف التي يتابعها مقارنة مع ما هو حاصل من غالبية النقابات في الدول للدفاع عن مصالح أعضائها و تعزيزها ، أو يعطي السلطات حق التدخل في حرية النقابات في تحديد الاشتراكات التي يدفعها الأعضاء ، أو إدارة و إنفاق الأموال كما يتراءى لها ضمن الأغراض النقابية العادية و المشروعة ، لا يتفق مع مبادئ الحرية النقابية .

كما اهتمت لجنة الحريات النقابية بالتأكيد على أن ما قد تحصل عليه النقابات من معونات لمساعدتها على القيام بوظائفها لا يجوز أن يجعل النقابات خاضعة للسلطة العامة (1)
و نظرا لأن تمويل النقابات واستقلالها المالي يعتمد إلى حد كبير على اشتراكات الأعضاء قررت لجنة الحريات النقابية أيضا (2):

إن القانون الذي يضع قيودا على الاشتراك الذي يمكن أن يحصله اتحاد نقابي من نقابات الأعضاء هو قانون مخالف للمبدأ المقرر من أن النقابات لها حق إدارة شؤونها المالية .
كما قررت اللجنة أيضا أن التشريع الذي يقضي بخضم " اشتراك تضامن " من العمال الغير نقابيين و يؤدي إلى النقابة التي أبرمت عقدا مشتركا للعمل و يستفيد منه هؤلاء العمال .

المطلب الثاني : ضمانات الحرية النقابية

إن حماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية ، تتضمن مجموعة من الضمانات لحماية الحقوق و الحريات بصفة عامة بما فيها الحرية النقابية(3)، في حين تتضمن الاتفاقية رقم 87 السالفة الذكر و قانون 90-14 ضمانات خاصة بالحرية النقابية بالتحديد ، وعلى هذا الأساس سيتم التطرق إلى الضمانات الخاصة المتعلقة بالحرية النقابية من خلال مضمون الاتفاقية والقانونين المذكورين من خلال الفرعين المواليين والمتمثلين في حرية العامل في الانضمام و الانسحاب من النقابة (فرع أول) وحرية اختيار القيادات النقابية(فرع ثان) .

1- أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص 183 .

2- أحمد حسن البرعي ، المرجع نفسه .

3- جابر إبراهيم عبد الراوي المرجع السابق ، ص 211 .

الفرع الأول : حرية العامل في الانضمام و الانسحاب من النقابة

حماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي ستتم دراسة حرية العامل في الانضمام إلى النقابة في التشريع الجزائري (أولا) وحرية الانسحاب من النقابة (ثانيا).

أولا :حرية الانضمام إلى النقابة في التشريع الجزائري

إذا ما توفرت في العامل الشروط المنصوص عليها في المادة السادسة من القانون 14/90 ، و تطبيقا لمبدأ الحرية النقابية الوارد في جميع الاتفاقيات والمواثيق الدولية ،فان المشرع الجزائري أعطى الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها ، إذ يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات ، و يشمل وجهان ، أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيهما فردي ويتضمن حق الانضمام وحق عدم الانضمام إليها وحق الانسحاب منها⁽²⁾.

و لقد ترك المشرع الجزائري حقوق الأعضاء ، و واجباتهم و شروط الانخراط ، و الانسحاب ، أو الإقصاء طبقا للقانون 90-14 إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية تكريسا لمبدأ الحرية النقابية . و يعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة من عدمه ، باختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية ، و يعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة و هذا الحق يقوم أساسا في ومواجهة صاحب العمل ، الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل ، حتى لا ينضم إلى النقابة و لذلك نص القانون 90-14 على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون⁽³⁾ .

تستلهم هذه الحماية من فحوى المادة 50 التي نصت أنه "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف و الأداء و توزيع العمل و التدرج و الترقية خلال الحياة المهنية و عند تحديد المرتب و كذلك في مجال التكوين المهني و المنافع الاجتماعية⁽⁴⁾ .

1- جابر إبراهيم عبد الراوي المرجع السابق ، ص 211.

2- السيدعيد نايل، قانون العمل الجديد و حماية العمال من مخاطر بيئة العامل رقم 12 لسنة 2003 ، دار النهضة العربية، ص 499.

3- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 135.

4- المادة 50 من قانون 14/90.

ثانيا : حرية الانسحاب من النقابة في التشريع الجزائري

يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ، التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات و لمبدأ الحرية النقابية وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات، و ثانيهما فردي و يتضمن حق الانضمام إلى النقابة و حق الانسحاب منها، و يعتبر حق العامل في الانسحاب من النقابة دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، و يعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة .

وفي ذات السياق إذا كان للعامل الحق في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها ، فان له أيضا الحق في الانسحاب من النقابة، و هذا هو الجانب السلي لمبدأ الحرية النقابية، حيث ذكرت المادة 21 من قانون 90-14 على وجوب اشتغال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط و الانسحاب، أو الإقصاء من النقابة⁽¹⁾.

إذن يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت، و يعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بادرته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو و غير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله⁽²⁾، ولم ينص القانون 90-14 على ذلك صراحة بل حدد المادة 21 الخاصة بالقانون الأساسي انه يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان حقوق الأعضاء وواجباتهم و شروط الانخراط أو الإقصاء و ترك بذلك المجال لكل منظمة نقابية اتخاذ الإجراءات اللازمة إلا أننا بدراسة نص المادة 8 من القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين كأول و أبرز منظمة نقابية في الجزائر ترى أن مؤسسي هذه النقابات تطرقوا فقط إلى الحق في الاستقالة و الحق في تعليلها .

و على كل حال و تكريسا لمبدأ الحرية النقابية بصفة عامة و الحق في الانسحاب بصفة خاصة لم يغفل المشرع الجزائري هو أيضا على المبدأ و لو بوجود النص عليه في النظام الأساسي للنقابة على شروط انسحاب الأعضاء .

1- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 142.

2- علي عريف ، شرح قانون العمل ، مطبعة عطايا بالقاهرة ، 1964 ، ص 75.

ونظرا لأهمية الانسحاب كنوع من النشاط النقابي قررت المادة 51 من قانون 90-14 أنه لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية و نشاطها ، و جاءت أيضا الفقرة الثانية من نص المادة 53 أن تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة ذات الطابع النقابي المحض (1).

الفرع الثاني : حرية اختيار القيادات النقابية

طبقا لنص المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948"للعمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها و أنظمتها و انتخاب ممثليها في حرية تامة وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها" وهو ما يقتضي امتناع السلطات الحكومية عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعية له، ومن المتصور في هذا الصدد أن يأتي التدخل الإداري سواء في مرحلة الإعداد للانتخابات و سيرها أو بوضع شروط خاصة فيمن يتقدم للترشح للمناصب القيادية (2).

و تتركز ممارسة هذا الحق على جانبين يكتنفان عملية اختيار القيادات فالجانب الأول منه هو عملية الانتخابات أو الاختيار نفسه ، حيث يقتضي تماشيا مع الحريات النقابية ألا تتدخل فيه السلطات العامة بأي صورة من الصور . حيث نجد قوانين تشترط حضور ممثلي السلطات أو الإشراف على عملية الانتخاب أو تنظيمها و مراقبة عملية الاقتراع أو تستلزم اعتماد نتيجة الانتخابات (3) فان الأصل في فتح باب الترشيح و تشكيل اللجان المشرفة و تنظيم عملية التصويت و الفرز و إعلان النتائج كل ذلك لا بد أن يتم بمنأى عن تدخل السلطات الحكومية .

كما أن بعض التشريعات ، تشترط حضور ممثلي السلطات العامة لعملية الانتخابات، و الإشراف عليها وتنظيمها ، بل و أبعد من ذلك تشترط بعض التشريعات اعتماد السلطات العامة لنتيجة الانتخابات و تمنح الإدارة في هذا الصدد سلطة تقديرية واسعة، فهي لا تتأكد من أن إجراءات الانتخابات تمت على نحو صحيح قانونا، و لكنها تملك الحق في الموافقة على النتيجة أو إلغاء الانتخابات حسبما ترى (4).

1-سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 143.

2-أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص 163.

3-إبراهيم حلمي ، الديمقراطية النقابية ، ديسمبر 1998، ص 59.

4-أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص 163.

ترتبطا على ذلك أوردت لجنة الحريات النقابية و لجنة الخبراء التابعتين لمنظمة العمل الدولية عدة مبادئ في هذا الخصوص :

- أن تدخل السلطات خلال إجراءات الانتخابات و تعبيرها عن آرائها في المرشحين و نتائج الانتخابات يتعارض مع مبدأ حق النقابات في تمثيلها بكل حرية (1).

- لفتت اللجنة الانتباه أنه طبقا للمبدأ العام المقبول يترك لعمال النقابة أنفسهم وضع النصوص الخاصة بالأغلبية المطلوبة لانتخاب القيادات النقابية (2).

- لقد وجهت اللجنة الانتباه إلى الأهمية التي تعلقها على مبدأ أن يكون للعمال ومنظماتهم الحق في انتخاب ممثليهم بكل حرية و أن يكون لهؤلاء الممثلين أن يقدموا المطالب باسمهم (3).

كما قررت اللجنة أيضا ، أن التشريع الذي يلزم المرشح النقابي ، بالحصول على تصريح مسبق من جانب الإدارة للتقدم للترشيح للمناصب القيادية ، هو ترشيح بتعارض و مبدأ الحرية النقابية . خاصة إذا كان منح هذا الترخيص أو حجبته متوقف على تقرير الجهات الأمنية كما أن تعيين الحكومة أشخاصا لإدارة شؤون النقابة المركزية ، بحجة أن مثل هذا الإجراء أصبح ضروريا نتيجة للإدارة الفاسدة للنقابات لا يتفق مع الحرية النقابية في الأوقات العادية . كما وجهت اللجنة الانتباه بشأن وضع عدد من النقابات تحت الرقابة إلى الأهمية التي تعلقها على مبدأ أن السلطات العامة يجب أن تمتنع عن التدخل الذي يمكن أن يقيد حق المنظمات العمالية في انتخاب ممثليها بكل حرية و إدارة شؤونها و نشاطها (4).

كما أوضحت اللجنة أن استبعاد الحكومة للقيادات النقابية من مناصبها يعد مساسا خطيرا لحرية ممارسة النقابات لحقوقها ، ووجهت الانتباه إلى أنه من المرغوب فيه منع التدخل الحكومي في أداء القيادات النقابية لمهامها التي من أجلها انتخبهم أعضاء النقابات بحرية (5).

1- أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص 163.

2- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، 145.

3- المرجع نفسه ، ص 146.

4- جمال البنا ، الحرية النقابية في ثلاثة أجزاء ، الجزء الأول ، الإتحاد الإسلامي الدولي للعمل جنيف ، القاهرة ، ص 121 و 122.

5- المرجع نفسه ، ص 123.

ويتعين الإشارة في هذا السياق إلى أهمية التفرقة التي أقامتها لجنة الحريات العامة بين حالة لجوء الإدارة إلى القضاء بقصد إبطال انتخابات نقابية تمت على خلاف ما تقضي به اللوائح الداخلية لل نقابات و خضوع تلك الانتخابات لاعتماد جهة إدارية⁽¹⁾.

وقررت اللجنة بهذا الصدد أن التشريع الذي يسمح للإدارة بالطعن أمام القضاء في نتائج انتخابات نقابية تمت بالمخالفة للوائح النقابية أمر لا يتعارض و أحكام الاتفاقية 87 و هو يختلف تماما عن التشريع الذي يمنح الإدارة مباشرة الحق في اعتماد انتخابات النقابة أو رفض اعتمادها مثل هذا الحكم يخالف صراحة الحرية النقابية و على الأخص حرية العمال في اختيار قيادتهم⁽²⁾.

وفي الحالات التي تمنح الإدارة فيها حق الطعن أمام القضاء على نتائج الانتخابات النقابية ، بفضل عدم إيقاف العمل بتلك النتائج إلا بعد صدور الحكم القضائي⁽³⁾، و أخيرا تقرر لجنة الحريات النقابية أنه إذا كان لا بد أن يعهد بالإشراف على انتخابات النقابات إلى جهة ما ، فان الجهة الوحيد المختصة هي السلطة القضائية⁽⁴⁾.

يتضح لنا من خلال المبادئ التي أرسستها لجنة الحريات النقابية أن اختيار القيادات النقابية ، بكل حرية يعتبر أساس تكريس مبدأ الحرية النقابية، حيث قيدت السلطات الحكومية من خلال مبادئها المذكورة أعلاه ، من كل تصرف يمكن له المساس بحرية المنظمات النقابية سواء في مرحلة الترشح للانتخابات أو في مرحلة الاقتراع نفسه ، و كرست هذه المبادئ معظم التشريعات الوطنية حفاظا على مبدأ الحرية النقابية⁽⁵⁾.

1- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 146.

2- أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص 166.

3- المرجع نفسه، ص 166 ..

4- المرجع نفسه ، ص 167.

5- سمغوني زكريا المرجع السابق ، ص 146.

المبحث الثاني : آليات الحماية القانونية للحرية النقابية

إن ضمانات حماية حقوق الإنسان هي مبادئ عامة متعارف عليها و تم تكريسها في المواثيق الدولية و التشريعات الوطنية، أما الآليات فهي جملة من الإجراءات و الوسائل أو الميكانيزمات التي تفرض على الدولة احترام حقوق الإنسان، و عن طريقها يمكن للفرد أن يقف ندا لند مع دولته للمطالبة بحقوقه وهي غالبا ما تكون مقررة عبر منظمة العمل الدولية أو عن طريق الأجهزة و المؤسسات الداخلية⁽¹⁾. وكما هو من المعلوم فان القيمة القانونية للحرية النقابية تتبلور من خلال إقرارها و توكيدها عبر المواثيق و التشريعات الوطنية التي تعد في حد ذاتها ضمانا لهذه الحرية ، ومن ثم يتم إحاطتها بالضمانات اللازمة لحمايتها ثم تأتي الآليات القانونية لوضعها موضع التنفيذ و فرض الرقابة على مدى التقيد بها⁽²⁾ وعلى هذا الأساس سيتم التطرق إلى عن الحماية في استعمال الوسائل القانونية (مطلب أول) و الحل القضائي كضمان للحرية النقابية (مطلب ثان).

المطلب الأول : الحماية في استعمال الوسائل القانونية

هناك إجماع على أن أحكام دستور 1989، و قد رتبت تعديلا جذريا لنظام الحريات الأساسية ومنها على الخصوص منظومة تشريع العمل ، و أرست بذلك مبادئ ومنطلقات قانونية جديدة بالنسبة للقوانين النازمة للحقوق النقابية المرتبطة عضويا بالحرية العامة، و هذا بالرغم من الاختلاف في الصيغ و المفاهيم التي تبقى مرتبطة بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر⁽³⁾.

وقد كرست أحكام الدستور الحريات الأساسية في العمل وأكدت نصوص القانون 90-11 السالف الذكر على العديد من الحقوق التي تعتبر أدوات لممارسة الحرية النقابية وأهمها الحق في المفاوضة الجماعية و الحق في الإضراب و لأهمية هذه الحقوق سوف نتناول عن كل موضوع منها في فرع مخصص لهذا الشأن⁽⁴⁾.

1-مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص98.

2-بسيوي محمد شريف، الوثائق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، المجلد الأول، "الوثائق الدولية"، دار الشروق ، مصر، القاهرة 2003، ص 13.

3-عبد المجيد صغير يرم ، المرجع السابق ، ص 91.

4-المرجع نفسه ، ص 92.

الفرع الأول : المفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية ، و هي وسيلة الحوار الاجتماعي تستعمل في البحث عن حلول للمشكلات الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع يفعل دور أطراف الإنتاج للمشاركة في بلورة القرار الاقتصادي الذي يخدم مصالح الأطراف المعنية بالعملية الإنتاجية حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة ،بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح وقد تكون المفاوضة المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول⁽¹⁾، كما تكون إجراء اختياري إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري⁽²⁾.

كما تعتبر المفاوضة الجماعية من أهم آليات النقابة العمالية ذلك أن النقابات العمالية نشأت للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب الأعمال الذين يتمتعون بمركز اقتصادي قوي يمكنهم من فرض الشروط الجائرة و هو ما يؤكد دور هذه الآلية النقابية في تحقيق مطالب العمال⁽³⁾. و هكذا"المفاوضة الجماعية تكتسب أهمية كبيرة في علاقات العمل و هي أحد المحاور الأساسية للتنمية الاجتماعية و وسيلة أساسية في تعزيز ممارسة الحرية النقابية .

ومن ثم أصبحت المفاوضة الجماعية أحد العناصر الجوهرية للعمل النقابي ،حتى باتت تمثل أهم مظاهر هذا العمل ،نظرا لكثرة لجوء النقابات إلى هذه الوسيلة السلمية التي تسعى من خلالها إلى تحقيق الأغراض المنوط بها⁽⁴⁾ فهي من ناحية تحقيق العدالة الاجتماعية في مجال علاقات العمل ومن ناحية أخرى تعمل على تحقيق السلام الاجتماعي و استقرار علاقات العمل .و ومهما تعددت المدارس النظرية لتعدد التجارب و لاختلاف التقاليد النقابية و تباين المراكز الاقتصادية للدول، و مهما كانت طبيعة الاتفاقيات الجماعية فان هذه الأخيرة أصبحت اليوم تشكل أهم مصادر قانون و تشريع العمل في الكثير من الدول ومن بينها الجزائر، و ذلك بعد إلغاء النصوص القانونية التي كانت تنظم علاقات العمل قبل دخول.

1-أهمية سليمان ، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، بدون سنة نشر ، ص 170.

2-بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار ربحانة للنشر و التوزيع ، ص 19.

3-رمضان عبد الله ، النقابات العمالية و ممارسة حق الإضراب ، دار النهضة العربية ، بدون سنة نشر ، ص 7و8.

4-عبد الباسط عبد المحسن ، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية ، النهضة العربية ، ص 4.

القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيز التنفيذ ، إلى جانب الاتفاقيات الجماعية التي يتم إبرامها بين الأطراف المعنية في إطار الأحكام التشريعية المنصوص عليها⁽¹⁾.

وقد شكل تطبيق قوانين 1990 قطيعة كاملة من النظام القانوني الذي كان يحكم علاقات العمل كما أن المشرع الجزائري يعتبر الاتفاقية المصادق عليها قانونا ، تسمو القانون الداخلي في الشأن الذي تنظمه⁽²⁾. في هذا الإطار تعتبر الاتفاقية الدولية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة بالمفاوضة مرجعا قانونيا للقانون رقم 90-11 الذي يعد قانونا نموذجيا في الوطن العربي حيث خلت القوانين العربية من أحكام تنظم المفاوضة الجماعية⁽³⁾.

وتعرف الاتفاقية الدولية رقم 145 لعام 1981 التفاوض الجماعي بأنه الحوار الذي تتوصل من خلاله الأطراف الاجتماعية إلى :

-تحديد شروط العمل و التشغيل .

-تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم مع تنظيم أو عقد تنظيمات لنقابة العمال .

تعود مهمة تحديد محتوى التفاوض الجماعي للتشريع الوطني إلى ماورد في الاتفاقية رقم 145 لعام 1981 ويعرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية في المادة 114 من القانون 90-11 كالتالي : " الاتفاقية

الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدد فئات مهنية " .

في حين تعرف الاتفاقية الدولية رقم 154 الاتفاق الجماعي بأنه: " اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا

أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية

و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية " . حددت المادة 114 من القانون رقم 90-11 العناصر

الأساسية للاتفاقية الجماعية و هي على وجه الخصوص:

-محتوى الاتفاقية الجماعية .

-الأطراف المعنية بالاتفاقية الجماعية.

1-عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 93.

2-عبد القادر ، مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر ، المجلة الجزائرية للعمل ، المعهد الوطني للعمل ، الجزائر ، 1994 ، العدد 21 ، ص 2

3-يوسف إلياس ، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، طبعة مشتركة بين منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية ، منشورات جامعة الدول العربية ، سنة 1996 ، ص 134.

- تمثيلية و مستوى الأطراف في عملية التفاوض .
تذكر المادة 120 أهم العناصر التي تكون محل معالجة و تفاوض بين الأطراف المعنية بالفعل التفاوض و هي (14) تبدأ من التصنيف المهني إلى مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها .
تتعلق العناصر التي ذكرها المشرع ضمن نص المادة 120 ، زيادة على شروط التشغيل و العمل التي تم تأكيدها ، بالمحاور التالية : الإطار العام لعلاقة العمل .
-الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب و إجراءات المصالحة .
- ممارسة الحق النقابي .

يسمح القانون رقم 90-11 بحق التفاوض للمستخدم أو عدة مستخدمين ، أو تنظيم أو عدة تنظيمات تمثيلية للعمال ، ولا يعطي هذا الحق للعامل الفرد أو مجموعة عمال ، فالمشرع أعطى حق المفاوضة للمنظمة النقابية ذات التمثيلية المؤكدة⁽¹⁾.

وبهذا لا يمكن لأي منظمة نقابية أن تشارك في المفاوضات الجماعية ، ما لم تكن تحوز على تمثيل عمالي حدده القانون رقم 90-14 و يظهر دور المفاوضات الجماعية جليا في ترسيخ الحوار الاجتماعي و تكريس الاستقرار في علاقات العمل و تحقيق التكيف مع المستجدات الاقتصادية و الاجتماعية فقانون العمل هو قانون حي يتحرك دون توقف بتأثير موازين القوى سواء بالتقهقر أو التقدم⁽²⁾.

دخلت الجزائر، بعد التصديق على قوانين العمل في سنة 1990، مرحلة جديدة قوامها الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج ، و قد شكلت لقاءات الثلاثية على المستوى المركزي أحد أهم أوجه هذا الحوار الاجتماعي شهدت الساحة الوطنية، تجربة ثرية في مجال تكريس التفاوض الجماعي على المستويين المركزي و المحلي إلا أن هناك تحديات كثيرة تواجه هذا الأسلوب الحضاري الذي اعتمد منذ 1990 نذكر منها مثال : اتساع دائرة العمل الجزئي و هذا بالرغم من ضبط المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 لشروط و كفاءات تطبيق العمل الجزئي . أما فيما يتعلق بمستويات التفاوض فقد عالج المشرع الجزائري هذا الموضوع من خلال المادة 115 من القانون رقم 90-11 التي تؤكد على مايلي : "تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني و الإقليمي ، و يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات .

1-عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 93 و 94.

2-المرجع نفسه ، ص 95.

إجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة ، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا ، أو جهويا ، أو وطنيا. " تحدد المواد 123 و 125 من هذا القانون القاعدة القانونية العامة المتعلقة بتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء وهي النصوص التي تنظم هذه المفاوضات و التي تشكل في مجموعها تنظيما قانونيا كاملا إذ اقتصررت النصوص على الآتي:

- أن يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114، و هما طرفا الاتفاقية الجماعية كما حددها هذه المادة .

- أن يتم التفاوض من خلال " لجان متساوية الأعضاء " تتكون من عدد متساو من الممثلين النقابيين للعمال و عدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم .

- يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة عددا يتراوح بين 3 و 7 أعضاء أما في الاتفاقية من الدرجة الأعلى ، فإنه لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر عضوا .

و هذا و قد نصت المادة 123 الفقرة الأخيرة على أن يختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه، كما أوجبت المادة 125 على أن يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده و يصبح ناطقه الرسمي⁽¹⁾.

ومن جهتها ، اعتبرت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات 1991-1995 أن ما أورده من ملاحظات على التشريعات الجزائرية، قد تم الأخذ بها في القانونين، 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، و لهذا فان اللجنة لم تعد تورد ملاحظاتها على الجزائر في تقاريرها اللاحقة⁽²⁾

كما أن القوانين العربية أولت اهتماما أكبر بتنظيم علاقات العمل الفردية من علاقات العمل الجماعية إذ يزال ينظر إلى علاقات العمل نظرة مختلفة تبقئها اقرب في تنظيمها إلى أحكام القانون المدني.

1-راجع في هذا الشأن : -جمال عبد القادر ،مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر ، المرجع السابق ، ص 5.

- أحمد لخضر عمراي ، هياكل التفاوض الجماعي في الجزائر ، محاضرة قدمت خلال الندوة المغاربية حول التفاوض الجماعي في بلدان المغرب العربي بين مقتضيات القانون و الممارسة ، الجزائر من 6 إلى 8/09/1992 ص. ص 13 و 14.

2-يوسف إلياس ، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، المرجع السابق ، ص 131.

منها أحكام القانون الاجتماعي ، و تولي اهتماما كبيرا بتنظيم المنازعات الجماعية من المفاوضات و الإتفاقات الجماعية و الحوار و التشاور⁽¹⁾.

و كذلك المشرع الجزائري بدوره أرسى مبادئ أساسية لحل النزاعات الجماعية في القانون رقم 90-02 و السالف الذكر .

أكده المشرع الجزائري هو تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدم و ممثلي العمال⁽²⁾ ، حيث أن المشرع الجزائري على أن يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

و تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين تحدد كليات تطبيق هذه المادة لا سيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال .

و ذهب المشرع و بين في المادة 5 من نفس القانون اللجوء للمصالحة إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها ، يياشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها ، و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها ، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .

ومن نص هذه المادة ، نستنتج أنه يوجد نوعان من المصالحة : المصالحة الاتفاقية التي تتم أمام لجان مشكلة من طرف أطراف الاتفاقية ، و المصالحة القانونية في حالة فشل المصالحة الأولى أو عدم وجودها ، أمام مفتش العمل مع وجوب حضور جلسات المصالحة (المادة 7) . و في حالة عدم نجاح المصالحة خيرت المادة 9 من نفس القانون أطراف النزاع بين اللجوء إلى الوساطة والتحكيم⁽³⁾.

1- يوسف إلياس ، المرجع السابق ، ص 131.

2- محمد صغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم ، ص 37.

3- عصام طوالي الثعالي ، المرجع السابق ، ص 120.

-الوساطة : يقصد بها احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما حيث يقدمان له كل المعلومات و المعطيات المتعلقة بالخلاف و الملاحظات التي تحيط به ، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة ، على أن تقدم هذه الحلول و التوصيات في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها⁽¹⁾.

أما في حالة النزاعات القائمة في المؤسسات العمومية ، تتمثل الإجراءات العلاجية في :

- التظلم : هو شبيه بالتظلم المعمول به في القرارات الإدارية ، ذلك أن المادة 16 من قانون 90-02 ألزمت الطرفين برفع الخلاف إلى السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية ، أو على مستوى الوزراء أو ممثليهم إذا كانت النقابة ذو الطابع الوطني .

- المصالحة : كما هو الشأن في النزاعات الجماعية القائمة في القطاعات الخاضعة لقانون العمل يوجد نوعان من المصالحة :

- المصالحة الرسمية أو الوساطة : في شكل وساطة تحت إشراف الجهات الرئاسية كالوالي أو الوزير (المادة 18 من قانون 90-02) .

- المصالحة العادية : في حالة عجز السلطات الرئاسية على حل النزاع الجماعي ، يجب إحالة النزاع أمام هيئة متساوية الأعضاء تسمى ب " مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء " (المادة 21 من قانون 90-02)⁽¹⁾ .

-التحكيم: في حالة فشل المصالحة ، يجب اللجوء خلافا للنزاعات الجماعية القائمة في القطاعات التابعة لقانون العمل إلى اللجنة الوطنية للتحكيم التي تصدر حكما معللا لا يصبح قابلا للتنفيذ إلا بعد صدور أمر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا (المادة 52 من القانون 90-02) و هو حكم غير قابل للاستئناف.

1-أهمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بدون رقم طبعة ، 2003، ص 166 .

2-عصام طوالي الثعالي ، المرجع السابق ، ص 121 .

3-المرجع نفسه ، ص 122 .

الفرع الثاني : الحق في الإضراب

يعرف الإضراب بأنه " توقف العمال الجماعي عن العمل أجل تحسين شروط العمل ، و هو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل ، الأجراء و أرباب العمل "⁽¹⁾ ، أو بعبارة أخرى " امتناع العمال عن تأدية عملهم أو وظائفهم بصفة مؤقتة تعبيرا عن عدم الرضا عن أمر من الأمور أو لحمل السلطة على تلبية طلباتهم دون أن تنصرف نيتهم إلى ترك العمل نهائيا " ⁽²⁾ من جهة أخرى لقد جعلت مختلف الاتفاقيات الدولية من الإضراب حقا معترفا به دوليا ، تنص الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1955 مثلا في المادة الثامنة منها : " تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية (.....) الحق في الإضراب على أن يمارس طبقا لقوانين القطر المختص " .

ويعتبر الإضراب أيضا من الوسائل الهامة لحل خلافات العمل الجماعية و يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل عن تلبية مطالبهم المهنية و من ثم فان القرارات و التصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل أو ترك منصب العمل تعتبر تصرفا انفراديا غير مشروع لأنها لا تسعى إلى تحقيق غرض مشترك ⁽³⁾ .

والإضراب ليس حديث النشأة حيث كان الوسيلة التي استخدمها العمال حتى قبل الاعتراف لهم بحق التنظيم للحصول على هذا الحق وتكريسه من الناحية القانونية ، كما تجدر الإشارة إلى أن الحق في الإضراب لم تنظمه كل من الإتفاقيتين رقم 98/87 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية كما جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان خاليا منه هو الآخر، و لكن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعترف صراحة للعمال بالحق في الإضراب وهذا ما نصت عليه المادة 8 من العهد ⁽⁴⁾ .

كما أكدت المادة 20 من إعلان التقدم الاجتماعي والتنمية الذي أجازته الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1969 على أن "جميع الحريات الديمقراطية للنقابات و حرية التجمع لكل العمال بما في ذلك الحق في التفاوض جماعيا و الإضراب " ⁽⁵⁾ .

1- سنة أحمد ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.

2- لبصير شهر زاد ، وضع العامل الجزائري في المؤسسات ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد رقم 13، جامعة منتوري، قسنطينة ، 2000.

3- بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار ربحانة للنشر و التوزيع ص 201 .

4- سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي ، المرجع السابق ، ص 163.

5- أحمد حسن البرعي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ، ص 194.

وفي ضوء ذلك حرصت أجهزة منظمة العمل الدولية على بيان أبعاد حق النقابات في استخدام الإضراب و بينت تلك الأجهزة و على رأسها لجنة الحريات النقابية على تحديد شروط استخدام هذا الحق على نحو يوفق بين حق العمال في استخدامه وعدم الإضرار بالمصالح العامة. ويمكن تصنيف الإضراب حسب عدة معايير:

أ- من حيث شرعية الإضراب : هو إضراب تحققت فيه الشروط التي تنص عليها القوانين المعمول بها و من الشروط المنصوص عليها في القانون الجزائري⁽¹⁾ 02-90 :

-استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة، و غياب طرق أخرى منصوص عليه في عقد العمل لتسوية النزاع(المادة 24) .

-عدم الشروع في الإضراب إلا بعد اتفاق الطرفين على عرض الخلاف الجماعي في العمل على التحكيم (المادة 25).

-اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري ، بموافقة أغلبية العمال المجموعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال المعنيين بالإضراب (المادة 28).

-الإشعار المسبق بالإضراب ثمانية أيام قبل الشروع فيه عن طريق إيداعه لدى المستخدم و مفتشية العمل المختصة (المادة 30).

-الإضراب غير الشرعي : كل إضراب يخل بإحدى هذه القواعد المذكورة يعتبر غير شرعي تنص المادة 33 مكرر من القانون 02-90 " يشكل التوقف الجماعي عن العمل الذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه ، و يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر ، و في هذه الحالة ، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي ، و ذلك في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما .

1- عصام طوالي الثعالي ، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي ، المرجع السابق ، ص 128.

- أ- من حيث هدف الإضراب : يصنف الإضراب من حيث معيار الهدف إلى الأصناف التالية :
- الإضراب التضامني : هو امتناع عن العمل لتأييد مطالب عمال آخرين يعتبر هذا النوع من الإضراب شرعيا إذا كان تضامنيا مع إجراء يعملون ضمن نفس المؤسسة أما إذا تضامنا مع عمال في مؤسسة أخرى اعتبر غير مشروع .
- الإضراب السياسي : كأن يكون الإضراب احتجاجا على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية دون علاقة للإضراب بحقوق العمال ، يعتبر هذا النوع من الإضراب في الجزائر خرقا لأحكام المادة 5 من قانون النقابات التي تمنع التوجيه السياسي للنشاط النقابي .
- ب- من حيث امتداد الإضراب ⁽¹⁾ :
- الإضراب العام : و هو يتمثل في توقف كل العمال في مختلف القطاعات عن العمل للدفاع عن مطلب من مطالب موحدة.
- الإضراب الجزئي : و هو يشمل جزء معين من القطاع الخاص ، أو حتى طائفة معينة من عمال المؤسسة الواحدة .
- ج - من حيث شكل الإضراب :
- الإضرابات الدوارة : لا تشمل كل وحدات المؤسسة بل تنتقل بالتناوب من وحدة الى أخرى، و هدف ذلك المحافظة على استمرارية الإضراب و عدم حرمان العمال من الأجرة كاملا .
- الإضرابات المتقطعة: لا يكون الإضراب في هذه الحالة لفترة واحدة بل يمتد حسب فترات متتابعة و متلاحقة من شأنه أن يولد ضغطا أكبر على صاحب العمل
- الإضراب المقنع: لا يعتبر إضرابا بالمعنى القانوني بل إخلالا بواجبات العامل ، ذلك أن هذا الأخير يتظاهر بالقيام بالعمل إلا أنه في الحقيقة لا يؤدي عمله و تكاد تكون إنتاجيته معدومة .

1- عصام طوالي الثعالي ، مدخل إلى القانون النقابي ، المرجع السابق ، ص ص 129 و 130.

- الإضراب مع احتلال أماكن العمل: وفي هذه الحالة يوقف العمال عن العمل إلا أنهم يمنعون العمال غير المضربين الالتحاق بمكان العمل، و يعتبر هذا الإضراب غير شرعي كما أن بعض القوانين منها الجزائري قد كلفته "بعرقلة حرية العمل" جاعلة منه فعلا معاقبا عليه قانونا (المادة 34 من قانون 90-02) .

- الإضراب الياباني: المعمول به في اليابان، يكتفي الأجراء أثناء فترة عملهم بارتداء قماش يرتقالي للتعبير عن غضبهم لا شك أن هذا النوع من الإضراب يتطلب قدرا كبيرا من الضمير المهني والرقمي الحضاري⁽¹⁾.

بعد أن تطرقنا إلى تعريف الإضراب و أهم أنواعه و نظرا للأهمية الإضراب في النشاط النقابي، سنقوم بإظهار موقف المشرع الجزائري من الإضراب.

الحق في الإضراب :

أكد واضعوا الدستور الجزائري بجلاء تكريس الحق في الإضراب وعلى غرار الدساتير و التشريعات العمالية المقارنة فقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 الاعتراف بحق الإضراب⁽²⁾ المادة 54 من الدستور نصت على أن: "الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون" و كذلك دستور 1996 في المادة 57 منه ، و أخضعا ممارسته للتشريع الذي ينظمه و يحدد شروطه و ضوابطه و كلفياته من أجل تكييف ممارسته مع توجيهات النظام الجديد الذي تصبوا إليه السياسة العامة في البلاد حرصا منها على استمرارية الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية و الحركية في مجتمع وذلك بإلزام استمرارية بعض الأنشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير حد أدنى من الخدمة ، كلفته اتفاقيات و اتفاقات العمل الجماعية .

بتحديد هذا الجانب و تحدد نوعية و قدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل قطاع ، أو وضع حدود لممارسته و منعه في ميادين إستراتيجية معينة كالدفاع و الأمن الوطنيين أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع⁽³⁾

1- عصام طوالي الثعالي ، المرجع السابق ، ص 131.

2- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 103.

3- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، طبعة 2003 ، ص 124.

ولقد حدد قانون 90-02 كفيات ممارسة حق الإضراب و اشتراط لممارسته استمرار الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة و في غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين و جاء نص المادة 27 من القانون المذكور لشرط موافقة جماعة العمال حيث نصت على أن تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال كما تحددهم المادة 4 / 2 من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتاد بعد إعلان المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر و البث في احتمال التوقف الجماعي من العمل المتفق عليه و تستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم⁽¹⁾.

ويوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل⁽²⁾. كما يشرع في الإضراب المتفق عليه حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27/28 أعلاه عند انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب و تحتسب مدة الإشعار بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، كما تحدد هذه المادة عن طريق المفاوضة و لا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه⁽³⁾.

و حماية لحق الإضراب منع المشرع تعيين العمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية ، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و 40، من هذا القانون كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

وفي هذا المجال ذكرت المادة 38 (متممة) المصالح المطالبة بتحقيق هذا الحد الأدنى من الخدمة حفاظا على السير الحسن لهذه المؤسسات الحيوية ، كسلك الأمن و الدفاع و المستشفيات مثلا⁽⁴⁾.

1-المادة 24 من القانون 02/90.

2- المادة 28 من القانون 02/90.

3-المادة 33 من القانون 02/90 .

4-المادة 38 من القانون 02/90.

كما يحدد هذا الحد الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 السالفة الذكر ، و إذا لم يكن ذلك يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب الحد الأدنى من الخدمة و العمال الضرورين للتكفل به ، و يعد العامل المعني الذي رفض القيام بالحد الأدنى من الخدمة المفروض عليه قد ارتكب خطأ مهنيا جسيما⁽¹⁾.

و كذلك يمكن تسخير بعض العمال المضربين الذين يشتغلون في مؤسسات عمومية حيوية لضمان استمرارية سير المرفق العام الحيوي للبلاد، و أيضا ذكر المشرع الجزائري موانع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة و أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر و بهذه الصفة من ذلك القضاة ، أعوان مصالح الأمن ، أعوان إدارة السجون الخ⁽²⁾.

يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفى يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذ بدت من مواقفها صعوبات في المفاوضات المباشرة كما يمكن للأطراف المعنية بالوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته⁽³⁾.

و إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل هذا الخلاف إذا اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية و اجتماعية ، قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال⁽⁴⁾. المشرع الجزائري لم يهمل الحد الأدنى من الخدمة إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطن أو المحافظة على المنشأة و الأملاك الموجودة ، إذ يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل حد أدنى من الخدمة إجباريا أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتين 38/39 من هذا القانون⁽⁵⁾.

1- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 168.

2- المادة 43 من قانون 02/90.

3- المادة 46 من القانون نفسه .

4- المادة 48 من القانون نفسه .

5- المادة 37 من القانون نفسه .

المطلب الثاني: الحل القضائي كضمان الحرية النقابية

تعد الآليات القضائية أهم الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية ، باعتبار القضاء هو الجهة المختصة بتطبيق القوانين على كافة أفراد الشعب في الدولة، و تحقيق العدالة بين أفرادها سواء كانوا حكاما أو محكومين⁽¹⁾ ، وعلى هذا الأساس ستم معالجة هذا المطلب من خلال الحل القضائي في الاتفاقيات الدولية (فرع أول) والحل القضائي في التشريع الجزائري (فرع ثان) .

الفرع الأول : الحل القضائي في الاتفاقيات الدولية

باعتبار أن منظمة العمل الدولية صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية الحرية النقابية⁽²⁾ على المستوى الدولي و كما حرصت منذ الوهلة الأولى لنشأتها ،على إقامة نظام للإشراف الدولي ،تناط به مهمة رقابة مدى التزام الدول بتطبيق الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية داخل نظمها التشريعية ،و على هذا الأساس سنتناول في هذا الفرع الحل القضائي في الاتفاقيات الدولية .

كرست المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 السالفة الذكر ،حماية المنظمات النقابية من أي إيقاف أو حل تعسفي ، حيث جاءت بما يلي " لاتخضع منظمات العمال و أصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية ." ⁽³⁾.

حيث تعد هذه الحماية من الإيقاف أو الحل ضمانا مكتملة لحق التكوين إذ لا قيمة لحق التكوين إذ كان يظل تحت رحمة السلطات الإدارية أو يصبح مهددا بالحل و الإيقاف ومن الواضح بالطبع أن الحضر منصب على الحل الذي تمارسه السلطات الإدارية و ليس على الحل مطلقا ، و يبدو أن هذا هو أقصى ما يمكن أن تصل إليه الاتفاقية و لكن يظل الموضوع مع هذا محل نظر .

1- أحمد الرشيد ، المرجع السابق ، ص 178.

2- محمد أمين الميداني ، ترجمات في الحماية الدولية لحقوق الإنسان ، مركز المعلومات و التأهيل لحقوق الإنسان ،اليمن، الطبعة الثانية ،ص 37.

3- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 131.

فقد ذهب بعض المفكرين إلى أن الواجب يقضي بعدم حل النقابة مطلقا و إنما يمكن مساءلة القيادات و محاكمتها قضائيا دون مساس بالهيئة نفسها . و إذا كان هناك من يطالب بعدم الحل إطلاقا فقد وجد من ممثلي الحكومات من يطالب في منظمة العمل الدولية بتعديل المادة الرابعة بحيث يمكن حل و إيقاف النقابات بإجراء إداري إذا هي اشتغلت بعمل غير قانوني مع منحها حق استئناف هذا القرار أمام المحاكم و قد رفض هذا الاقتراح بأغلبية ساحقة⁽¹⁾.

إن حل النقابة قرار خطير قد يتصل اتصالا وثيقا بالحرية النقابية ، فلا يكفي أن نسمح بإنشاء النقابات و إدارتها بمنأى عن تدخل الجهة الإدارية بل يتطلب الأمر علاوة على ذلك حماية النقابات من خطر حلها أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات بقرار إداري⁽²⁾ و في ظل هذا المبدأ العام " عدم جواز حل النقابات بالطريقة الإدارية " قررت لجنة الحريات النقابية ما يلي :⁽³⁾

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

و على نفس المنوال قررت اللجنة أن الحل الإداري للنقابة و لو كان بموجب قانون يخولها تلك السلطة لا يضمن للنقابات الحماية المقررة بموجب المستويات العمل الدولية لأن السبيل الوحيد لحماية النقابية ضد الحل الإداري هو قصر الأمر بحل النقابة على السلطة القضائية وحدها⁽⁴⁾. كما أن حل السلطات الإدارية للمنظمات النقابية هو بادئ ذي بدئ لانتهاك المادة الرابعة من اتفاقية 87 و مصادرة أموال النقابات المنحلة هو في رأي اللجنة أمر ثانوي بالنسبة للموضوع الأساسي و هو موضوع الحل الإداري⁽⁵⁾ .

1- جمال البنا ، المرجع السابق ، ص 154.

2- أحمد حسن البرعي ، رامي أحمد البرعي ، الوجيز في قانون العمل ، دار النهضة العربية ، 2008 ، ص 755

3- المرجع نفسه ، ص 755.

4- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 171.

5- جمال البنا ، المرجع السابق ، ص 156.

و على الرغم من ذلك يبدو أن لجنة الحريات النقابية لا تقف عند حد التمسك بالنصوص دون النظر إلى الواقع لذلك نجدها في إحدى الشكاوي التي عرضت عليها بشأن حل عدد من النقابات بواسطة السلطة الإدارية تقرر أن إقدام الحكومة على حل عدد من المنظمات النقابية في فترة سادت فيها الاضطرابات ووصلت إلى حد الحرب الأهلية أمر ينبغي النظر إليه و الحكم عليه في ضوء الظروف التي صدر فيها قرار المنظمات التي تثبت أنها ضالعة في تلك الأحداث (1).

و من المبادئ التي أرستها لجنة الحريات النقابية فيما يخص إعلان السلطة التنفيذية عن حل منظمة نقابية مايلي (2):

- إن الحل عن طريق الفرع التنفيذي للحكومة الذي يعمل في ممارسة وظائف قضائية هو مثل الحل بمقتضى السلطة الإدارية لا يضمن حق الدفاع الذي يكفله الإجراء القضائي العادي وحده و الذي تعلق عليه اللجنة الأهمية العظمى .

-عندما تحل حكومة المنظمات خلال فترة معينة من الاضطرابات الداخلية التي تقارب الحرب الأهلية فإن اللجنة قد أوضحت أنها دائما تضع في اعتبارها مثل الملابسات عند نظر الإجراءات التي إتخذتها الحكومة ضد المنظمات النقابية المتورطة في مثل هذه الأحداث (3).

- كما أن التشريع الذي يعطي للوزير سلطة الأمر بإلغاء تسجيل نقابة بناء على تقديره و دون حق في الاستئناف إلى القضاء يناقض مبادئ الحرية النقابية .

-عندما تصدر إجراءات الإيقاف عن السلطة الإدارية فسيكون هناك خطر أن تكون تحكيمية، لو كانت مؤقتة أو لمدة أو كإجراء تمهيدي يسبق الالتجاء للقضاء ،إذا أريد لمبدأ رضوخ المنظمات المهنية للإيقاف أو الحل عن طريق السلطات الإدارية أن يطبق تطبيقا سليما ، فلا يكفي أن يمنح القانون حق الاستئناف ضد مثل هذه القرارات الإدارية، و لكن لا تعد هذه الأخيرة نافذة حتى نهاية المدة القانونية لإيداع استئناف أو حتى إصدار السلطة القضائية الحكم الذي يؤيد مثل هذه القرارات .

1- أحمد حسن البرعي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، علاقات العمل الجماعية ، الجزء الثالث ، الكتاب الأول ، النقابات العمالية النهضة العربية ، القاهرة ، ص187.

2- جمال البنا ، المرجع السابق ، ص. ص 161 و 160.

3- مغوي زكريا ، المرجع السابق ، ص 172.

- أكدت لجنة الحريات النقابية أن أي قرار إداري يصدر بحل نقابة ، يجب أن يكون قابلاً لإلغاء و على الأخص عن طريق الطعن القضائي و حتى و لو كان قد اتخذ بموجب قوانين الطوارئ ، و كذلك الأمر أيضا بالنسبة للقرارات التي و إن لم تحل النقابة صراحة و جردتها من الشخصية المعنوية بل إن اللجنة تقرر بوضوح و حتى يمكن حماية النقابة ضد التعسف الإداري ينبغي⁽¹⁾.

أولا : أنه لا يكفي منح ذوي الشأن الحق في اللجوء إلى القضاء للفصل في القرار الإداري الصادر بحل النقابة أو رفضها بل يتعين عدم نفاذ القرار الإداري الصادر بالحل طوال المدة المتاحة لذوي الشأن للطعن في هذا القرار، فإذا انقضت تلك المدة دون رفع طعن أمام القضاء صار القرار الإداري نافذاً، أما إذا تم الطعن خلال المدة القانونية فإن نفاذ القرار الإداري بالحل و الوقف يتوقف على إجازة القضاء له⁽²⁾.

ثانياً: إن القاضي الذي يعرض عليه القرار الإداري الصادر بحل النقابة أو وقفها ، لا يجوز أن يقتصر دوره على التأكد من التطبيق الحر في نصوص القانون التي تعطي للإدارة سلطة تقديرية مطلقة في هذا الشأن بل يتعين عليه أن يمارس دوراً رقابياً و أن يبحث في الموضوع برمته من سلطة القاضي إلغاء القرار الإداري إذن من خلال المبادئ التي أستها لجنة الحريات النقابية يمكن لنا و بوضوح استنتاج أن حل النقابة اختيارياً عن طريق جمعيتها العمومية أو بقوة القانون لاستحالة مواصلة النشاط النقابي لأحد الأسباب التي يقرها القانون ، لا يعد تعسفياً و لا مخالفاً لمبدأ الحرية النقابية ، بل المقصود من الحل التعسفي الذي يتعارض و مبدأ الحرية النقابية هو ذلك الحل الذي يتم عن طريق السلطة الإدارية .

حيث أوضحت لجنة الحريات النقابية بأنه لا يجب وقف أو حل النقابة بالطريق الإداري ، و أن أي إجراء تتخذه جهة الإدارة في هذا الشأن معتمدة على سلطتها التقديرية . تحت دعوى مخالفة النقابة لأحكام القانونية و لنصوص النظام الأساسي أو انحرافها عن الأهداف النقابية يعتبر مساساً بالضمانات الواردة في الاتفاقية⁽³⁾.

1- محمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص 187.

2- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 173.

3- محمد أحمد إسماعيل ، القانون النقابي ، دار النهضة العربية ، ص 265.

و كحالة استثنائية ، إذا حدث و اتخذ إجراء بحل منظمة نقابية عن طريق السلطة الإدارية في ظل ظروف استثنائية و مستعجلة فإنه حتى و إن كان الإجراء المتخذ مؤقتا و محدودا فإنه يمكن أن ينطوي على طبيعة تحكيمية و لذا يجب أن يصطحب بضمانات قضائية تضمن حق الطعن فيه أمام القضاء العادي (1).

الفرع الثاني : الحل القضائي في التشريع الجزائري

إن انضمام الجزائر للاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية يقضي بضرورة إدماج هذه الاتفاقيات ضمن نظامها القانوني ، كما يفرض نظام رقابة تقوم به الهيئات المسؤولة عن أعمال تلك الاتفاقيات في الدولة الجزائرية، وذلك من خلال رفع التقارير التي تبين مدى التزامها بما ورد فيها من أحكام ، كما يسمح للأفراد الجزائريين الذين يدعون انتهاك حقوقهم النقابية من قبل السلطات الجزائرية أن يتوجهوا بشكاوى أمامها (2) .

و عن طريق هذا النظام يمكن التأكد من مدى وفاء الدولة الجزائرية بالتزاماتها التعاقدية بخصوص أعمال مبدأ الحرية النقابية طبقا للمعايير الدولية لذلك سيتم تناول في هذا الفرع الحل القضائي في التشريع الجزائري.

لقد تناول المشرع الجزائري الحل القضائي لضمان مبدأ الحرية النقابية في القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث وردت في المادة 27 أنه يمكن للجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 من هذا القانون ، توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكه و ذلك دون الإخلال بالقوانين و التنظيمات المعمول بها.

1- محمد أحمد إسماعيل / المرجع السابق ، ص 266.

2- مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 131.

كما يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا أو يعلن عن حكمها بالطرق القضائية و يعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبهم المعينون قانونيا حل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي.

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

ويعلن عن الحل القضائي حسب نص المادة 31 المعدلة بموجب القانون 91-30 من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطها مخالفة للقوانين أو تلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية كما يسري أثر هذا المجال ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن كذلك يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية بناء على طلب من النيابة (1) .

تكملة للمبادئ السابقة و يعتبر الحل القضائي من أهم الضمانات التي تكرر مبدأ الحرية النقابية بدليل يمكن لبعض الأنظمة اتخاذ الحل الإداري ذريعة للتدخل في شؤون النقابة .

و بذلك نرى أن المشرع الجزائري كان جد حرص على هذا المبدأ ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية ، و لا يعني توفير هذه الحماية قيام النقابة بممارسة أنشطة خارج القانون ، و بالتالي يكون الحل القضائي هو الأمثل للطرفين بمعنى هو ضمان لحماية النقابة من تعسف الإدارة ، و ضمان عدم ممارسة النقابة لأنشطة غير مشروعة ، كما يتيح ذلك للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية (2) .

1- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 175 .

2- المرجع نفسه ، ص 176 .

الخاتمة

لقد حاولنا في الصفحات السابقة أن نقدم بقدر الإمكان صورة واضحة عن واقع لممارسة النقابية في العالم عامة و في الجزائر خاصة عاملين على تحليل العوارض الساسية و الثقافية و التاريخية التي تمنع انشراح الحرية النقابية في العالم و خلصنا إلى جملة من النتائج و ألقناها بحملة من الإقتراحات.

1-النتائج:

- تبين لنا القانون الدولي أرسى جملة من المعايير كان لها الأثر البالغ في تكريس مبدأ الحرية النقابية و الوصول إلى أعلى المستويات ، من خلال كل المواثيق و الإتفاقيات الدولية حيث جاءت اتفاقية 87 بكامل التفاصيل و الإجراءات الخاصة بممارسة الحق النقابي.

-فقد رأينا أنه و رغم تأثير الحضارة الغربية في ظهور الممارسة النقابية في العالم ابتداء من نظام الروابط إلى التنظيم الحالي للنقابات ففي الجزائر مثلا و رغم أن النشاط النقابي كان قبل ظهور الإتحاد للعمال الجزائريين منحصرًا تحت ظل الكنفدرالية العامة للعمل الفرنسية ، إلا أن أول نقابة جزائرية تولدت سنة 1880 بقسنطينة بصفة مستقلة تماما عن النقابة الفرنسية ، و من ثمة لا يبقى شك في بطلان قول من قال بأن النشاط النقابي وليد الغرب و أنه دخيل على الثقافة العربية.

-أما فيما يخص الإتحاد العام للعمال الجزائريين فقد تمكنا تقسيم تطور هذه النقابة إلى ثلاثة مراحل : مرحلة الإستعمار حيث كانت تباشر عملا ثوريا ووطنيا ، مرحلة السنوات الأولى التي تلت الإستقلال حيث عرفت هذه النقابة شخصيات نقابية قوية راغبة في إنشاء نقابة مستقلة عن كل هيمنة سياسية ، مرحلة ما بعد استيلاء الحزب الواحد عليها حيث فقدت هذه النقابة هويتها.

-لقد أظهرت من جهة السنوات التي إتبع صدور دستور 1989 و قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يسمح بالتعددية النقابية حيث تضمن نصوص تحدد كيفية إدارة و تسيير النقابة من خلال ثلاث مواد بينت أنه يحق لكل عضو في النقابة أن يشارك في قيادة و إدارة التنظيم بصفة متداولة

عن طريق الانتخابات و منعت التدخل في تسيير منظمة نقابية سواء من شخص معنوي أو طبيعي و ترك تسيير الإدارة من حق كل نقابة و بالتالي استطاع المشرع الجزائري تكريس مبدأ الحرية النقابية.

-لقد لاحظنا أن المشرع الجزائري لم يقيّد الجانب الفردي للحرية النقابية بتنظيم شروط الإضراب و الانسحاب من النقابة ترك للقانون الأساسي بشرط عدم مخالفة الأحكام المعمول بها في الدولة.

-المشرع الجزائري نظم حق الإضراب وجعله كوسيلة قانونية لحل النزاعات الجماعية

- لم يهمل المشرع الجزائري الحد الأدنى من الخدمة إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطن أو المحافظة على المشاة و الأملاك الموجودة.

-فيما يخص الحل القضائي نرى أن المشرع الجزائري كان جد حريص وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية.

2 - الإقتراحات:

-على الحكومة الجزائرية السماح بإنشاء لجان متكونة من جامعيين متخصصين في ميدان الممارسة النقابية من مهامهم تقديم تفسيرات الصحيحة للنصوص القانونية ، بدلا من اللجوء إلى قضاء التفسير الذي يعبر للأسف في كثير من الأحيان عن نقص فاضح في ميدان الممارسة النقابية.

- على السلطات الجزائرية الاعتراف بالنقابات المستقلة بعد النضال الطويل الذي حاضته لفرض نفسها و لتبين صفتها التمثيلية قد أصبح من حقها أن تشارك فعليا في القضايا المتعلقة بمصير القطاعات التي تمثلها ، و أنه شريك اجتماعي لا عدول عنه لضمان الأمن و الاستقرار في المجتمع.

-على الدولة الجزائرية أن تتجه نحو أكثر من العدل و التسوية في توزيع الموارد المالية بين مختلف النقابات لأن التفضيل و التمييز بين النقابات قد أثبت مرارا أنه بدلا من يدفع بالعمال إلى الإلتحاق بالنقابة التي تفضلها الدولة لا يولد لديهم سوى الشعور بالظلم تجاه الطبقة الحاكمة و يسيء إلى صورة النقابة المفضلة بل و يساهم في سلبها مشروعيتها .

قائمة المراجع

أولا - باللغة العربية:

-الكتب I:

- 1- أندريه هوريو ، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية ، الجزء الأول، ترجمة علي مقلد، الأهلية النشر و التوزيع بيروت، 1974.
- 2- أبو عمرو مصطفى أحمد ، علاقات العمل الجماعية ، في ضوء القانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 المكتبة الجديدة للنشر مصر، 2005.
- 3- إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي ، دار النص للنشر و التوزيع ، القاهرة، مصر 1993.
- 4- الموسوي ضياء مجيد ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007.
- 5- الشريف بسيوني محمود ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، مجلد 1 (الوثائق العالمية)، دار الشروق مصر، القاهرة، 2003.
- 6- احمد الرشيدى ، حقوق الإنسان في النظرية و التطبيق ، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة ، مصر 2005.
- 7- الأحمـد علي عيسى ، المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون المقارن ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان، الطبعة الأولى 2011.
- 8- الطهراوي هاني علي ، القانون الإداري ، مكتبة دار الثقافة والنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن 2001.
- 9- الوكيل محمد إبراهيم خيرى ، دور القضاء الإداري والدستوري في إرساء مؤسسات المجتمع المدني دار الفكر العربي ، مصر، القاهرة 2007.
- 10- الثعالبي عصام طوالي ، مدخل إلى القانون النقابي ، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2014.
- 11- أمين محمد فهميم ، تاريخ الحركة النقابية و تشريعات العمل بالإقليم المصري ، عالم الكتب القاهرة.

- 12- أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث دار النهضة العربية، 2006.
- 13- أحمد البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي الجزء الثاني، علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية القاهرة 2000.
- 14- البزاز سعد توفيق، تطور الحركة العمالية و النقابية في الجزائر، مجلة التربية و العلم، المجلد رقم 19 العدد 5، جامعة الموصل، 2012.
- 15- إبراهيم حلمي، الديمقراطية النقابية، مكتبة الإسكندرية، 1998.
- 16- السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد و حماية العمال من مخاطر بيئة العامل رقم 12 لسنة 2003 دار النهضة العربية .
- 17- البنا جمال، الحرية النقابية في ثلاثة أجزاء، الجزء الأول، الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل جنيف القاهرة.
- 18- أحمية سليمان، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، ديوان المطبوعات الجزائرية 2003.
- 19- أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
- 20- الميداني محمد أمين، ترجمات في الحماية الدولية لحقوق الإنسان، مركز المعلومات و التأهيل لحقوق الإنسان الطبعة الثانية، اليمن، 2005.
- 21- أحمد لخضر عمراني، هياكل التفاوض الجماعي في الجزائر، محاضرة قدمت خلال الندوة المغاربية حول التفاوض الجماعي في بلدان المغرب العربي بين مقتضيات القانون و الممارسة، الجزائر، 1992.
- 22- بيرم عيسى، الحريات العامة و حقوق الإنسان بين النص والواقع، دارا لمنهل اللبناني، بيروت، لبنان 1998.
- 23- بعلي محمد الصغير، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، الكتيب رقم 2 الصادر في ديسمبر 1988 عن المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، الجزائر.
- 24- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار ربحانة للنشر و التوزيع.

- 25- بن علي نورة يجياوي، حماية حقوق الانسان في القانون الدولي والداخلي، دار هومة، الجزائر، 2006.
- 26- جاعد حميد، الحركة النقابية العربية المعاصرة، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، العراق بغداد.
- 27- جايي عبد الناصر ، تقييم وطني لمشاركة المواطنين و المجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر.
- 28- جابر عبد الراوي ، حقوق الإنسان و حرياته و الأساسية في القانون الدولي و الشريعة الإسلامية دار وائل للطباعة و النشر ، بغداد ، العراق ، 1999.
- 29- خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2004.
- 30- خالد علي عمر ، الحرية النقابية بين الأطر التشريعية و مبادئ المحكمة الدستورية و الممارسة العملية مركز هشام مبارك، الطبعة الثانية ، القاهرة، 2010.
- 31- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة طبعة ، الجزائر، 2003.
- 32- سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر، دار الهدى، عين ميله، الجزء الأول ، الجزائر.
- 33- رمضان عبد الله ، النقابات العمالية و ممارسة حق الإضراب ، دار النهضة العربية.
- 34- علي خطار شنتاوي ، موسوعة القضاء الإداري ، الجزء الأول ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى عمان ، الأردن ، 2004.
- 35- علوان محمد يوسف و الموسى محمد خليل ، القانون الدولي لحقوق الانسان، الحقوق المحمية ، الجزء الثاني دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 36- عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية ، الجزء الأول ، دار النصر للتوزيع والنشر بجامعة القاهرة، 1998.
- 37- علي عريف ، شرح قانون العمل ، مطبعة عطايا بالقاهرة 1964.
- 38- عجيز محمد أحمد ، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة

- 39- كريم يوسف أحمد كشكاش ، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 1987.
- 40- مجمع اللغة العربية ، معجم القانون ، الهيئة العامة للشؤون الأميرية ، القاهرة مصر، 1999.
- 41- محمد سعيد مجدوب ، الحريات العامة و حقوق الانسان، بيروت ، 1986.
- 42- محمد عبد الله خليل و آخرون، النقابات المهنية بين قيود القانون و جماعات الضغط ، المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني و حقوق الإنسان ، القاهرة ، مصر ، الطبعة الأولى.
- 43- محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، مطبعة جامعة القاهرة.
- 44- محمد علي عمران ، شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية .
- 45- مها بهجت يونس ، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق ، مجلة الكوفة للعلوم القانونية و السياسية و العلاقات الدولية في التنظيم السياسي و الإداري 2005.
- 46 - مانع جمال عبد الناصر ، التنظيم الدولي ، النظرية العامة للمنظمات العالمية و الإقليمية المتخصصة دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2006.
- 47- مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007.
- 48 - محمد أحمد إسماعيل ، القانون النقابي ، دار النهضة العربية
- 49- محمد مصباح عيسى، حقوق الإنسان في العالم المعاصر، دار أكاكوس للطباعة و النشر بيروت 2001
- 50 - يوسف إلياس ، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، طبعة مشتركة بين منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية ، منشورات جامعة الدول العربية ، سنة 1996.
- ب - الرسائل العلمية:
- 1- بيم عبد المجيد صغير ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 2003-2004.
- 2- محمد أورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير جامعة تبزي وزو، كلية الحقوق، 2010.

3-نادية خلفة ، اليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة باتنة .

4-بداوي محمد سفيان،تاريخ الحركة النقابية الجزائرية ،رسالة ماجستير،كلية الحقوق،جامعة الجزائر 2005.

5-مناصيرية سميحة،الحرية النقابية في الجزائر،رسالة ماجستير،غير منشورة،قسم قانون دستوري،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة الحاج لخضر باتنة ،الجزائر ،2011-2012 .

6-صالح شرقي،الرقابة على دستورية المعاهدات الدولية في الجزائر ،رسالة ماجستير،غير منشورة ،قسم القانون العام،فرع المؤسسات الدستورية و الإدارية ، معهد العلوم القانونية و الإدارية ،المركز الجامعي الشيخ العربي التبسي تبسة،الجزائر، 2006.

7-عبد المجيد صغير بيرم ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق،2003.

8-حاروش الزبير لعناصر ، الحركة النقابية في ظل التجربة الديمقراطية 1999- 2010 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الساسية و العلاقات الدولية ، فرع التنظيم السياسي و الإداري كلية العلوم السياسية و الإعلام ، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، الجزائر ،2011.

9-سنة أحمد ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 2005.

ج - المقالات:

1-إدريس بولكعبيات ، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 12 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، نوفمبر 2007.

2-محمد درارني ، المرشد ، مجلة فصيحة تعني بالثقافة العمالية المعهد الوطني للدراسات النقابية،1989.

3-لبصير شهر زاد ، وضع العامل الجزائري في المؤسسات المخصصة، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد رقم 13،جامعة منتوري، قسنطينة ، 2000.

4-حيدر رشيد ، الحقوق و الحريات النقابية ، مجلة العمل العربية والدولية ، مجلة العمل العربي، العدد67 ، القاهرة ، 1997 .

5- جمال عبد القادر، مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعمل، المعهد الوطني للعمل، العدد 21، الجزائر، 1994.

د - الأيام الدراسية و المحاضرات :

1- مبروك غضبان، محاضرات في حقوق الإنسان منشورة، أقيمت على طلبة الكفاءة المهنية، جامعة باتنة كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية، 2005 .

2- رندة محمد صميذة ، دروس في علاقات العمل الجماعية القانون النقابي .

ذ- الوثائق القانونية:

النصوص القانونية :

-الدساتير الجزائرية 1976، 1963، 1989، 1996 .

-قانون 90-14، مؤرخ في 90 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم بالقانون 91-30-- المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

-قانون رقم 90-02، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتمم.

- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، 1990 .

-القانون 91-30، المؤرخ في 14 جمادى الثانية ، عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991، يعدل و يتمم القانون 90-14.

الوثائق الدولية:

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

-الاتفاقية 98 لعام 1949 ، المتعلقة بحق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية.

-العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية لعام 1966

-العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية لعام 1966

-الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام 1977.

- المواقع الإلكترونية:

-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 عن الموقع الرسمي للأمم المتحدة بشبكة الإنترنت.

3 WWW UNORG / ar/ documents / Udhr

-الاتفاقية رقم 87 للحرية النقابية و حماية حق التنظيم . في :

<http://www.ilo.org/ilolex/arab/doc/conv087>

-الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات و الحقوق النقابية لعام 1977 في:

<http://www.arabhumanrights.org/dali/ch-0.htm>

convention lis arabe

ثانيا باللغة الفرنسية:

I- Les ouvrages :

1- Abdallah Bougoufa , Le droit constitution , Histoire et Constitution de la république Algérienne , dar alhouda l'Algérie, 2008.

2- Robert jacques, liberté publique ,Édition montachrestien ,paris 3emeedition, 1982.

3- Jean Duffar, les libertés collectives , libertés et droits fondamentaux Montchrestien ; Paris 1996 .

4- Jean Rochet . André Pouillé, libertés publiques et droit de l'homme Dalloz , Paris 13ème édition ; 1999 édition ; 1999 .

5- Pascal Rennes et Bruno Guerard- Le droit conventionnel et la négociation collective en France ; Histoire, Etat actuel et bilan en période de crise . N021 revue algérienne du travail- Alger 1994.

الفهرس

المقدمة.....	ص01
الفصل الأول: ماهية الحرية النقابية و مصادرها القانونية	ص07
المبحث الأول: مفهوم و تطور الحرية النقابية	ص08
المطلب الأول: مفهوم الحرية النقابية	ص09
الفرع الأول: تعريف الحرية النقابية	ص09
الفرع الثاني: أنواع النقابات و خصائصها	ص17
المطلب الثاني: تطور الحرية النقابية	ص22
الفرع الأول: التطور التاريخي للحرية النقابية في فرنسا	ص23
الفرع الثاني: تطور الحرية النقابية في الجزائر	ص26
المبحث الثاني: المصادر القانونية للحرية النقابية	ص32
المطلب الأول: الحرية النقابية في الإتفاقيات و المواثيق الدولية	ص32
الفرع الأول: الحرية النقابية في الإتفاقيات الدولية	ص33
الفرع الثاني: الحرية النقابية في المواثيق الدولية	ص40
المطلب الثاني: مصادر الحرية النقابية في التشريع الجزائري	ص43
الفرع الأول: الحرية النقابية في الدستور الجزائري	ص44
الفرع الثاني: الحرية النقابية في تشريع العمل الجزائري	ص50
الفصل الثاني: الحماية المقررة للحرية النقابية	ص55
المبحث الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية و ضمانات حمايتها	ص56
المطلب الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية	ص56
الفرع الأول: إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في التشريع الجزائري	ص56
الفرع الثاني: حرية إدارة النقابة	ص61
المطلب الثاني: ضمانات الحرية النقابية	ص64
الفرع الأول: حرية العامل في الإنضمام و الانسحاب من النقابة	ص65
الفرع الثاني: حرية إختيار القيادات النقابية	ص67

70	المبحث الثاني :اليات الحماية القانونية للحرية النقابية	ص
70	المطلب الأول : الحماية في إستعمال الوسائل القانونية	ص
71	الفرع الأول : المفاوضة الجماعية	ص
77	الفرع الثاني : الحق في الإضراب	ص
83	المطلب الثاني : الحل القضائي كضمان للحرية النقابية	ص
83	الفرع الأول : الحل القضائي في الإتفاقيات الدولية	ص
87	الفرع الثاني : الحل القضائي في التشريع الجزائري	ص
89	الخاتمة	ص
91	قائمة المراجع	ص

