

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار - الجزائر

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



عنوان المذكرة

ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : تسيير المؤسسات

اشراف الاستاذ:

د.حاج سودي محمد

اعداد الطالبين :

• شكور جلتية مجيب الرحمان

• براهيم رابح

لجنة المناقشة

| | | | |
|--------------|----------------------|-----------------|----|
| رئيسا | أستاذ التعليم العالي | د. كيحل كمال | 01 |
| مشرفا ومقررا | أستاذ محاضر | د.حاج سودي محمد | 02 |
| مناقشا | أستاذ مساعد " أ " | أ.الليل أحمد | 03 |

السنة الجامعية : 2016/2017م

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على اشرف المرسلين

لك يا حبيبي يا رسول الله ، إلى نور حياتي وضياء دربي

إلى القمة التي أسعى الوصول إليها...رضى الوالدين، إلى أمي

وإلى أبي حفظهما الله

إليكما يا من سهرتما على تعليمي ومهدتما لي الطريق إلى التفوق

وإلى التي كانت الدافع إلى وصولي ما كتبه الله

وإلى كافة الأهل والأقارب،

إلى من تربطني بهم قرابة الإسلام،

إلى كل من جمعني بهم مقاعد الدراسة

إلى كل الزملاء والأصدقاء

إلى من الذي علمني حرفه ا صرت له عبدا (أساتذة قسم الحقوق)

إلى كل من وسعه قلبي ولم تسعه ورقتي، إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي وأقول

لهم:

إن طال الزمان ولم تروني فهذا جهدي فع اذكروني، داعيا من المولى أن يجازينا

في

الدنيا حسنة وفي الآخرة حسنة

شكور جلتية مجيب الرحمان

كلمة الشكر

لا بد لنا و أن نخطو خطواتنا الأخيرة في هذه المرحلة (مرحلة الماجستير)
في الحياة الجامعية من وقفة تعود إلى سنتين قضينها في رحاب الجامعة مع
أساتذتنا

الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد
لتبعث
الأمة من جديد.

وقبل أن نمضي نقدم أسمى آيات الشكر و الامتنان والتقدير والمحبة إلى اللذين
حملوا أقدس رسالة في الحياة.
إلى اللذين مهدوا لي طريق العلم والمعرفة وهم جميع أساتذتنا الأفاضل بقسم
الحقوق.

كما نتوجه بالشكر إلى من ساعدنا على إتمام هذا البحث وقدم لنا العون ومد
لنا يد المساعدة وزودنا بالمعلومات اللازمة لإتمامه واخص بالذكر الدكتور حاج
محمد سودي الذي كان عوننا لنا في بحثنا هذا ونورا يضيء الظلمة التي كانت
تقفح أحيانا
في طريقنا.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين
لك يا حبيبي يا رسول الله وإلى نور حياتي وضيء دربي
والدي الكرام حفظهما الله وإلى الزوجة الكريمة التي ساندتني إلى غاية استكمال
هذه الدراسة

وإلى أساتذتي الأفاضل بقسم الحقوق جامعة أحمد دراية بادوار
إلى كل من ساعدني من بعيد أو قريب في إنجاز هذه
الدراسة.

إلى الجميع أهدي هذا العمل المتواضع الذي أتمنى أن يسهم
في إثراء النقاش في ترقية المنهج العلمي.
وفقنا الله جميعا لما فيه الصلاح للبلاد و العباد

براهيم رابح

الفهرس

المقدمة

| | |
|----|---|
| 02 | الفصل الأول: الحق النقابي |
| 03 | المبحث الأول: ظهور فكرة الحق النقابي و تطوره التاريخي |
| 04 | المطلب الأول: ماهية الحق النقابي و تطوره التاريخي |
| 04 | الفرع الأول: مفهوم الحق النقابي |
| 05 | الفرع الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي في العالم |
| 08 | الفرع الثالث: التطور التاريخي للحق النقابي في التشريع الجزائري |
| 11 | المطلب الثاني: الحماية التشريعية للحق النقابي في التشريع الجزائري |
| 12 | الفرع الأول: الحق النقابي حق دستوري لكل مواطن |
| 13 | الفرع الثاني: حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري |
| 16 | الفرع الثالث: أهداف ممارسة الحق النقابي |
| 18 | المبحث الثاني: تأسيس المنظمات النقابية و تنظيمها |
| 19 | المطلب الأول: شروط تأسيسها و الإجراءات المتبعة |
| 19 | الفرع الأول: شروط التأسيس |
| 21 | الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة |
| 22 | المطلب الثاني: حقوق و واجبات التنظيمات النقابية |
| 22 | الفرع الأول: حقوق التنظيمات النقابية |
| 24 | الفرع الثاني: واجبات التنظيمات النقابية |
| 24 | المطلب الثالث: قيود ممارسة الحق النقابي |
| 25 | الفرع الأول: القيود الواردة على حرية التنظيم و الإدارة |
| 25 | الفرع الثاني: القيود الواردة على حرية الإنشاء |
| 26 | الفرع الثالث: القيود الواردة على تمثيل النشاط النقابي |
| 27 | المطلب الرابع: إدارة النقابة و حدود الحق النقابي |
| 27 | الفرع الأول: إدارة النقابة |
| 29 | الفرع الثاني: إدارة التنظيمات النقابية التمثيلية |
| 29 | الفرع الثالث: حدود الحق النقابي |

| | |
|----|--|
| 32 | الفصل الثاني: الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي |
| 33 | المبحث الأول: الهياكل النقابية |
| 33 | المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالهياكل النقابية |
| 34 | المطلب الثاني: شروط تأسيس الهيكل النقابي |
| 34 | الفرع الأول: الشروط الموضوعية |
| 36 | الفرع الثاني: الشروط الشكلية |
| 36 | المطلب الثالث: وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي |
| 37 | الفرع الأول: حرية الإعلام |
| 37 | الفرع الثاني: حرية توزيع المناشير |
| 38 | الفرع الثالث: حرية عقد الاجتماعات |
| 39 | المبحث الثاني: المندوبين النقابيين |
| 39 | المطلب الأول: شروط تعيين المندوبين النقابيين |
| 39 | الفرع الأول: الشروط الموضوعية |
| 42 | الفرع الثاني: الشروط الشكلية |
| 43 | المطلب الثاني: صلاحيات المندوبين النقابيين |
| 45 | المطلب الثالث: النظام القانوني الذي يخضعون له |
| 45 | الفرع الأول: الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة لهم |
| 46 | الفرع الثاني: نظام الحماية المقررة لكاف النقابيين |
| 49 | الخاتمة |
| 51 | قائمة المصادر والمراجع |

يعتبر الحق النقابي أهم حق اجتماعي وقانوني تحققه المجتمعات الحديثة ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرنين الثامن والتاسع عشر . وقد تعاضمت هذا الجهد الدولي مع اجتهادات القضاء وصناعاته لنصوص القانون الاجتماعي وحمايته للطرف الضعيف في علاقة العمل، والسعي الدؤوب إلى مزيد التكريس لحقوق الانسان على الصعيدين الدولي والوطني، ذلك أن الحق النقابي أصبح شرطا لازما لفعالية تشريع العمل بالاضافة إلى اتساع الاهتمام من لدن الطلبة والباحثين والجامعيين والمختصين بالموضوع المتعلق بالحقوق والحريات النقابية، وقانون العمل والضمان الاجتماعي، والمنازعات الاجتماعية ومنظومة التقاعد والمعاشات، وهو الاهتمام الذي نجد تجسيدا له في الأعداد الكبيرة من مذكرات الليسانس والماجستير ورسائل الدكتوراة في كليات وجامعات الجزائر وفي البلدان العربية والغربية، بل تأسست جمعيات دولية وأنشئت معاهد وجامعات متخصصة في تشريع العمل بصفة خاصة وفي التشريع الاجتماعي بصفة عامة.

كما أن منظمة العمل الدولية التي أسست لعهد جديد عام 1919 أصبحت تعد من بين أهم من يسهم في إثراء النصوص الاجتماعية والقانونية ضمن التشريعات الوطنية بفضل ما توفره من معايير عمل دولية تدعم الجهد الدولي من أجل الحقوق والحريات الانسانية والنقابية وتكريس مبدأ الحرية النقابية من خلال اعتماد الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية (1) وحماية حق التنظيم، وكذلك الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية (2) ويعتبر اقرار المشرع الدولي والوطني الحق النقابي من أهم الضمانات القانونية التي تخول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية بكل حرية ودون إذن مسبق من السلطات المختصة من أجل الدفاع عن مصالح أعضائها و منتسبيها المادية والمعنوية، ويرتكز مفهوم الحق النقابي على محورين رئيسيين وهما الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي.

01- تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 ، و هيكلتها ثلاثية الأطراف، و يشمل مجلس إدارتها على ممثلين للحكومات ومنظمات العمال و أصحاب العمل، و هي تنظم مؤتمرا للعمل مرة كل سنة وقد لعبت دورا كبيرا في اقرار معايير عمل دولية في مجال العمل، كما ساهمت في تكريس و تعزيز صيغة الحوار و التشاور الثلاثي بين أطراف الإنتاج.

02- حتى تاريخ 31 ديسمبر 2001 حصلت الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم على (134) تصديقا ، والمصادق عليها أثناء الدورة رقم (31) للندوة الدولية للعمل عام 1948 ودخلت حيز النفاذ في . 04 / 07 / 1950 المصدر : الندوة الدولية للعمل – الدورة 89 عام – 2001 المكتب الدولي للعمل، التقرير الثالث و الجزء الثاني – ص 100

من هذا المنطلق الذي حددت معالمه ومرجعياته منظمة العمل الدولية وكرست مضامينه ونصوصه القانونية الدساتير الوطنية والاتفاقيات الدولية والاتفاقات الجماعية والمواثيق الاجتماعية، أصبحت انشغالات منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل جزءا هاما من اهتمامات وأولويات الدولة الحديثة التي تقوم على حق المواطنة الكاملة ، وأن العمل يشكل مصدر الحياة والنماء والاستقرار الاجتماعي . - ذلك أن قصة الإنسان على الأرض هي في حقيقتها بحث متواصل وشاق وسعي دائم لتكريس حقوقه و ضمان حرياته الأساسية . فالقاعدة التي يجب أن تحفز كل باحث أو مهتم أو دارس لقانون العمل و التشريعات الاجتماعية و المهنية، والحق النقابي ، وكذا الحقوق الدستورية الأخرى ذات الصلة بحقوق الانسان هي أن الناس يولدون ويعيشون أحرارا متساوين في الحقوق و الواجبات.يكتسب الحق النقابي أهميته من كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئه ، و ذلك للارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات العامة والأساسية للإنسان .

هذا وقد أصبح الحديث عن الحق النقابي والقوانين الناظمة له من الضروريات الأساسية بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل في ظل النظام الاقتصادي الدولي الجديد الذي يقوم على تقليص دور الدولة اجتماعيا واقتصاديا، وتحرير التجارة، وفتح الأسواق أمام رؤوس الأموال، الأمر الذي يجعل رأس المال قادرا على الانتقال من بلد إلى آخر، ومن منطقة إلى أخرى بكل سرعة مستفيدا من الثورة المعلوماتية ، والمرونة الضريبية والاستثمارية، والتطور التقني والعلمي الذي أتاح له الإنتاج في مواقع متباعدة. وهذا ما يجعل رأس المال يستخدم هذه الميزة للضغط على الحكومات والمنظمات النقابية من خلال التهديد بالإغلاق والانتقال إلى مناطق إنتاج أخرى أقل تكلفة، وأيسر تعاملًا، وأكثر حماية للاستثمار وتنقل رؤوس الأموال، وقمعا للحق النقابي والانتساب إلى منظمات العمال وأصحاب العمل . كما أن الصعوبات الاقتصادية والأزمات المتكررة أبرزت هي الأخرى تحولات هامة وظواهر جديدة تتعلق بالنظرة إلى علاقات العمل ، وممارسة الحق النقابي . ولعل من المفارقات " أن تكون الأزمة الاقتصادية العالمية الكبرى لسنة 1929 قد أفرزت نظرة جديدة تدعم الدور التعديلي و الاجتماعي للدولة تحت الأفكار الكنزوية التي أسهمت بشكل واسع في تجاوز مرحلة الأزمة والانتقال إلى مرحلة قيادة الدولة للمشاريع الاستثمارية الكبرى ، في حين أن الأزمات الحالية لم تولد نظرة أو مدرسة فكرية جديدة، بل أعادت الإعتبار لأفكار القرون الماضية بشأن مسألة دور الدولة في المجتمع والدعوة الصريحة إلى التقليل من رقابة السلطات العمومية بشأن معايير العمل الوطنية و ضمان الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية والمهنية.

إن هذا التراجع للدور الاجتماعي والتعديلي للدولة ولد بدوره تراجعا للنظرة تجاه مسألة توزيع الثروة، وخاصة المسألة المتعلقة بتشريع العمل، وسيزداد الحديث عن الحق النقابي وضرورة احترام معايير العمل الدولية كلما تضاعفت أهمية دور ومكانة رأس المال في هذه العولمة

ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري

واتسعت دائرة الاندماج في الاقتصاد الدولي ، في حين يتضاءل دور قوة العمل ووزنها في علاقة القوة التي تحكم التوازن في علاقات الإنتاج(1).

بدورها عرفت الجزائر أثر حركة اجتماعية ارتبطت بالمطلب السياسي المتمثل في الدفاع على القضية الوطنية (2) ، وتجسيد التلازم بين الكفاح النقابي والكفاح الوطني قبل وبعد الاستقلال وذلك بالرغم من الأزمات التي اعترضت مسار الحركة النقابية الجزائرية دفاعا عن الاستقلالية النقابية وحق التنظيم والتعددية النقابية. فالدولة الجزائرية صادقت على أغلب اتفاقيات العمل لمنظمة العمل الدولية وأن النظام الخاص بعلاقات العمل الذي تم اقامته من خلال القوانين الاجتماعية في 1990 قد كرس بدوره إلغاء النظام القديم الذي حددته نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي أسست مبدأ المشاركة في التسيير عبر المجالس العمالية، و نصوص القانون الأساسي العام للعامل التي حددت ممارسة الحق النقابي في إطار الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون سواه، وهو التأكيد الذي أضافه المشرع الجزائري في القانون رقم 88 المؤرخ في 19 يونيو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي عندما حدد من جديد منظمة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الإطار القانوني الوحيد لممارسة هذا الحق النقابي.

وقد قام المشرع الجزائري بتكليف التشريع الاجتماعي الوطني و الأحكام الدستورية الجديدة التي كرست الحق النقابي لجميع المواطنين، وهو النص القانوني الصريح الذي أوجب على السلطات العمومية أن تحدث تغييرا جذريا في نظام قانون العمل في الجزائر ، واعتماد نصوص قانونية جديدة تضمنت أساسا؛ تعاقدية علاقات العمل، والتعددية النقابية، والحق في الإضراب والتفاوض الجماعي في كل المستويات ، و إعادة تأهيل تفتيش العمل وتكليفه بمراقبة تطبيق القوانين الاجتماعية وفض منازعات العمل وظهور إطار تحكيم للسلطة العمومية(3)

1 - حتى 31 ديسمبر 2000 لم تعتمد دول مجلس التعاون الخليجي الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي رقم 87 باستثناء دولة الكويت التي صادقت عليها في 21 ديسمبر 1961 ، في حين لم تصادق دول الخليج على الاتفاقية الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 بما فيها دولة الكويت.

2- د. أحمد عبيد ، " على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق: الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري"، ندوة تاريخ الحركة النقابية في الجزائر التي انعقدت يومي 19 و 20 فيفري 1986 بمناسبة إحياء الذكرى (30) لتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

3- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي - تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، الدورة العامة العاشرة،

- الجزائر - أبريل - 1998 - ص 5.

ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري

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

أسباب إختيار الموضوع:

اخترنا هذا الموضوع لأسباب موضوعية و أخرى ذاتية محصورة في ما يلي:

➤ الأسباب الموضوعية:

- التطور السريع للحركة النقابية في الجزائر و عدم مسيرتها للزمن .
- الإضرابات و الاحتجاجات في شتى المجالات خاصة قطاعات التربية و التعليم و الصحة و مستخدمى الإدارة العمومية و الوقوف على حقيقة النظام السياسي من خلال تعامله مع مطالب النقابات المستقلة.
- اقرار المشرع الجزائري للحق النقابي دستوريا و على مستوى المنظومة التشريعية الوطنية من خلال الاصلاح الواسع لتشريع العمل الذي شرع فيه في بداية 1990 لم يكن يهدف فقط إلى تغيير علاقات العمل تغييرا شاملا، بل أيضا إلى التعديل العميق لنظام العلاقات المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية و على مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والاجتماعي والخدمي.
- الجدل الذي لايزال قائما كما نلمس ذلك على مستوى ممارسة الحق النقابي ميدانيا .

➤ الأسباب الذاتية:

الإطلاع الواسع على فهم واقع الحق النقابي و كيف يمكن إستغلاله من طرف الطبقة العمالية بشتى أصنافها و أنواعها.

➤ أهمية الدراسة:

- إن التطور النوعي الذي شهده النظام السياسي الجزائري منذ سنة 1989 ساهم في تكريس العديد من الحقوق و الحريات أبرزها الحق النقابي و كيفية ممارسته في ظل التشريع الجزائري، و التي سنتطرق إليها في موضوعنا هذا لما تكتسيه من أهمية علمية و عملية.

➤ الأهمية العلمية:

- تتمثل أهمية دراستنا في الإسهام في إثراء البحث العلمي و تحليل الحق النقابي أكاديميا باعتباره من مستجدات عالم الشغل و مؤثر في القرار السياسي او العملية السياسية.

➤ الأهمية العملية:

- تكمن أهمية البحث العملية في رصد مدى حقيقة الديمقراطية و مدى تجسيد الحق النقابي على أرض الواقع في ظل المستجدات المتسارعة، خاصة التي تعرفها مختلف الطبقات العمالية في هذا المجال.

➤ أهداف الدراسة:

- إعطاء نظرة شاملة للحق النقابي و مدى مساهمته للواقع مع إبراز أهميته باعتباره حق يدافع عن الطبقة العمالية في ظل المستجدات السياسية و الإقتصادية.

➤ إشكالية الدراسة:

الإشكالية التي نهدف إلى معالجتها في مذكرتنا تتمثل في السؤال التالي :

- الإطار القانوني للممارسة الحق النقابي في ظل قانون 90/14 المحدد لكيفية ممارسة الحق النقابي في الجزائر؟ و كيفية ممارسته في ظل الضوابط التي حددها المشرع الجزائري؟

و تحت هذه الإشكالية تندرج بعض التساؤلات الفرعية و هي:

- ما هو المفهوم الشامل للحق النقابي من خلال نشأته التاريخية و تطوره عبر الزمن؟

- ممارسة الحق النقابي و أثره على رفع الأداء النقابي في إطار الضوابط التشريعية؟

- كيفية ممارسة الحق النقابي في ظل الهيكلية النقابية الجزائرية؟

- ما هي مختلف القيود التي تصادف هذا الحق؟

➤ هيكل الدراسة:

للقيام بهذه الدراسة تم تقسيم البحث إلى فصلين ، تم من خلالهما تخصيص الفصل الأول إلى الحق النقابي حيث تضمن هذا الفصل مبحثين:

المبحث الأول تطرقنا فيه إلى ماهية الحق النقابي تطوره التاريخي، أما المبحث الثاني فخصص لتأسيس المنظمات النقابية و تنظيمها.

في حين تطرقنا في الفصل الثاني إلى الآليات القانونية للممارسة الحق النقابي، و ذلك من خلال مبحثين الأول بخصوص الهياكل النقابية و الثاني بخصوص المندوبين النقابيين.

-

يرتبط تجسيد الحريات العامة والحقوق بصفة عامة، بنوع النظام السياسي الذي يحكم الدولة، ولذلك فمكانة الحريات على مستوى الدساتير، و القوانين ثم على مستوى الممارسة مرهونة بنوع النظام السياسي السائد، وكلما كان الإقتراب إلى تجسيد مظاهر الديمقراطية، كنا أقرب إلى تجسيد الحقوق و الحريات. والحرية النقابية واحدة من أهم الحريات، لأنها تجمع بين وصفين، فهي حق فردي كما أنها حق جماعي إذ لا تمارس إلا بصفة جماعية، و عليه سوف نتطرق في فصلنا هذا الى دراسة مفهوم الحق النقابي باعتباره حق مجسد دستوريا يدافع عن حقوق الفئة العمالية وتطوره التاريخي.

المبحث الأول: ظهور فكرة الحق النقابي وتطوه التاريخي.

من الناحية اللغوية إن مصطلح "نقابة" مشتق في اللغة العربية من كلمة "نقيب" ، وهو سيد القوم وأمينهم وكافلهم وضمينهم ومنه قوله تعالى : (وبعثنا منهم اثني عشر نقيبا) (المائدة 12) . وفي اللغة اللاتينية نجد أصل كلمة SYNDICAT يرجع إلى الإسم اليوناني "سانديكوس" (SUNDIKOS) وهو الشخص الذي يرافق ويصاحب المتقاضي أمام العدالة (1).

إن كان الأمر كذلك بالنسبة للتعريف الإصطلاحي للنقابة ، فالجدير بالملاحظة أن القوانين الدولية لم تقدم تعريفا جامعاً مانعاً للمصطلح ، بل اكتفت بالنص على حق الأفراد في الانضمام إلى التجمعات العمالية تاركة هذه المهمة للقوانين الوطنية والفقهاء القانونيين ، وبالعودة إلى القانون الفرنسي نجده يعرف النقابة بأنها "تجمع يتكون من أشخاص تمارس نفس المهنة أو الحرفة المتشابهة أو المتقاربة ، لدراسة حماية الحقوق والمصالح المادية والأدبية الجماعية والفردية للأشخاص المعنية بقوانينهم الداخلية" (2) . وقد قام الفقهاء القانونيين بتعميق هذه التعاريف حيث عرف بعض رجال القانون النقابة بأنها "تشكيل عمالي ينتظم في إطاره العاملون في منشأة معينة وفق قانون محدد يتم الإتفاق عليه في إطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات مستقلة ، والعمل النقابي هو ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي ، من أجل التعرف على المشاكل والمطالب العمالية ، والعمل وفق برنامج محدد في إطار النقابة لإيجاد حلول للمشاكل وتلبية المطالب المختلفة" (3)

مهما اختلفت هذه التعريفات في اللفظ إلا أنها تتفق على اعتبار النقابة جمعية تمثل فئة العاملين وتلتقي لتحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدم هذه الفئة ، لذلك يجب عليها أن تقوم على نظام داخلي يحكمها ويحدد أهدافها وحقوق وواجبات أعضائها ، بحيث لا يكون العمل النقابي عشوائياً بل منظماً ، وذلك السبيل الوحيد لتحقيق الأهداف المرجوة منها خلال عملها .

- 1- د. عصام طوالبى الثعالبي ، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي ، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية ، دار هومه ، ص 101 .
- 2- د. غلوب حسن محمد ، الوضع القانوني لتكوين نقابات العالمية (دراسة مقارنة) ، المجلس الأعلى لرعاية الفنون والأدب والعلوم الإجتماعية لجمهورية مصر العربية ، الخرطوم 1972 .
- 3- د. عصام طوالبى الثعالبي ، المرجع السابق ، ص 103

المطلب الأول : ماهية الحق النقابي وتطوره التاريخي

لقد بدأت بوادر ظهور الحركة النقابية في العالم بظهور الثورة الصناعية وماشهدته من تطور كبير في مختلف وسائل الإنتاج والآلات ، الأمر الذي أدى إلى ظهور المصانع من طرف الراسماليين ، الذين سعوا إلى جلب اليد العاملة بأبخس الاثمان فشغلهم في ظروف عمل قاسية ولساعات طويلة ، مما أدى إلى تدني الظروف الصحية والاجتماعية والإقتصادية للعامل ، مما اقتضى بالضرورة إلى انضمام والتضامن فيما بينهم في شكل جمعيات تدافع عنهم وعن مصالحهم .

ومن هنا جاءت البوادر الاولى للعمل الجماعي للعمال(1) ، ماهي الظروف التاريخية

التي أحاطت بهذه الحركة ؟ وكيف ظهرت وتطورت في الجزائر؟

الفرع الأول : مفهوم الحق النقابي

يعرف الحق النقابي بأنه ذلك الحق الذي تمارسه جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة أو ارتباط المهن وتقوم لغرض غير الحصول على ربح مادي وتنشأ بايداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل(2).

كما يعرف البعض الآخر خاصة التعريف الذي ورد على معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة النقابة أو التنظيمات النقابية بانها المنظمة أو تجمع يضم التي تضم مجموعة من عمال مهنة معينة أو أكثر من مهنة يتفقون فيما بينهم على حماية مصالحهم وتحسين أحوالهم وتمثيل مهنهم والدفاع عنها.

وقد عرفها الأستاذ "ضياء مجيد الموسوي" أيضا بانها الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى (3).

كما يعرفها الأستاذ "إسماعيل محمد أحمد بأنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم.(4)

-
- 1- د.خالد محمد ، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر ، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر ، مصر القاهرة، 1975، ص15.
 - 2- د. مصطفى أحمد أبو عمر ، علاقات العمل الجماعية ، الطبعة 1، دار الجامعة الجديدة للنشر ، سنة 2005 ص45.
 - 3- ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2007 ، ص 74.
 - 4- إسماعيل محمد أحمد ، القانون النقابي ، دار النصر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر 1993، ص6

الفرع الثاني : التطور التاريخي للحق النقابي في العالم

لم يكن التمثيل النقابي خاصة وقانون العمل عامة معروفا في العصور القديمة ، كما نعلم كانت تلك الفترة يسودها نظام الرق ، ولا ينظر إلى العامل إلا بصفة العبيد في ملكية صاحب الأرض ، ولقد استمر الوضع كذلك إلى بداية العصور الوسطى حيث أخذت وضعية العامل تتحسن ، وبدأت تنتشر في المجتمعات الغربية فكرة تجمع العمال للدفاع عن حقوقهم، حتى ولدت الحركات النقابية المعاصرة ، لكن هل تأثرت الحركة النقابية العربية بالنشاط النقابي الغربي أم عكس ذلك ، بحيث أن الحضارة الإسلامية قد تمتلك ثقافة نقابية وليدة بينتها الثقافية (1).

➤ تطور النشاط النقابي في العالم الغربي

مع زيادة عدد السكان وتضاعف اليد العاملة في مختلف الحرف ابتداء من القرن السادس عشر للميلاد ، انتشر تدريجيا في المجتمعات الأوروبية مصطلح "الروابط" (corporation) ، وهي بمثابة تجمعات مهنية ينضم إليها عدد من الحرفيين والتجار ينتمون إلى نفس المهنة بهدف حماية مصالحهم وأكثر ما قيل في هذه الروابط أنها تشبه النقابات المهنية الحديثة المكلفة بوضع شروط ممارسة المهنة ومراقبة مدى توفرها.

كانت هذه الهيئات في أوروبا في العصر الوسيط جد منظمة ابتداء من العامل البسيط للوصول إلى الشيخ صاحب الخبرة ، لم يمنعها طابعها الإداري التنظيمي من مباشرة بعض الأعمال الجماعية للدفاع عن مصالح أعضائها.

❖ مثلا في فرنسا وبعد اندلاع الثورة الفرنسية الأولى بتاريخ 14 جويلية 1789 وصدور الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن بتاريخ 26 أوت 1789 ، الذي ألغى النظام الملكي المطلق وبضع سنوات من بعد ، قضى على نظام الروابط المهنية وعليه لقد حققت الطبقة البرجوازية هدفها وهو إلغاء التجمعات المهنية(2).

1- د. عصام طرابلسي الثعالبي ، المرجع السابق ، ص 21

2- د. عصام طرابلسي الثعالبي ، نفس المرجع ، ص 27

بالإضافة إلى قوانين أخرى كقانون "لو شابليه" (1) ، (1754-1794) الذي ألغى حق الإضراب وقانون 12 أبريل 1803 الذي أكد على منع التجمعات العمالية جاعلا من الإضراب جنحة معاقب عليها قانونا ، فقد أحدثت هذه التدابير القانونية صفحة جديدة في النظام العمالي الفرنسي : بتدعيم امتيازات أصحاب العمل على حساب حقوق العمال .

وبعد قيام الجمهورية إلى الحرب العالمية الثانية (1848-1948) ، انطلقا من سنة 1948 وبعد أن حاربت السلطات الفرنسية النشاط النقابي أكثر من ثمانين سنة ، حاولت أن تتصالح معه من خلال مجموعة من التدابير ، حيث صدر سنة 1864 القانون الأمبريالي "إميل-أوليفي" (2) ، الذي يلغي القانون المانع للتجمعات المهنية وفي سنة 1867 قانون يمنح حق الإضراب ، اتبع هذا القانون بتاريخ 21 مارس 1884 بقانون "والدك روسو" (3) ، الذي يقر بحق تجمع العمال من نفس المهنة في هيئة نقابية دون إذن مسبق فبدأت تظهر في المجتمع الفرنسي عدد من الهيئات العمالية سميت بالبورصات العمالية (bourses de travail) وهي بمثابة تجمعات عمالية خيرية للتضامن ضد البطالة ضد حوادث العمل ، ضد العجز... إلخ .

كما تأسست إلى جانب هذه البورصات عدد من النقابات في مختلف القطاعات إلى غاية صدور قانون في سنة 1901 قانون الجمعيات الذي يحدد الإطار القانوني وشروط ممارسة النشاط الجمعي والنقابي (عدد الأشخاص ، إذن السلطات الإدارية الأهداف...) ، وفي نفس الفترة أنشأ أرباب العمل نقابة وطنية تسمى "الكنفدرالية العامة لأصحاب العمل الفرنسيين" (CGPF) بهدف مواجهة طلبات وضغوطات النقابات العمالية المستقلة والأجهزة الحكومية على حد سواء.

ط إلى غاية سنة 1914، في هذه المرحلة بلغ النشاط النقابي الفرنسي غايته حتى أصبح يشمل كافة أصناف المهن، كما فات آنذاك عدد المنخرطين في الكنفدرالية أكثر من ست ملايين عامل في مختلف النشاطات ورغم بعض الصعوبات التي سيواجهها العمال الفرنسيين تحت ظل حكومة "فيشي" والإستعمار النازي ، خاصة مع صدور "ميثاق العمل" ، الذي حاول دون جدوى إلغاء النقابات العمالية للعودة إلى نظام الروابط ، إلا أن ذلك لم يحل دون النقابات الفرنسية ونشاطها. حيث قاومت النقابات إلى غاية صدور الدستور الفرنسي لسنة 1946 الذي ينص في آخر المطاف أن "الحق النقابي حق معترف به".

1- قانون لوشابليه (LOI DE CHAPELIER)، الصادر بتاريخ 14 جوان 1791 ، يحمل هذا القانون اسم صاحبه المحامي لوشابليه، المصدر د/حسن قرنفل ، الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية ، مطبعة افريقيا للشرق سنة 2006 ، ص 208.

2- إميل أوليفي (EMILE OLIVIER) (1813-1925) رجل سياسي ومحام فرنسي من أصل مدينة مرسيليا ، شغل عدة مناصب في الحكومة الفرنسية ، المصدر ، المرجع السابق ، ص 208.

3- والدك روسو (WALDECK ROUSSEAU) (1846-1904)، رجل سياسي فرنسي ، محامي ووزير الداخلية مرتين، لقب بمحامي النشاط الجمعي والنقابي ، المصدر، د/ موسى عبود ، دروس في القانون الإجتماعي ، المركز الثقافي العربي سنة 2004 ، ص 228

➤ تطور النشاط النقابي في العالم الإسلامي

إذا كانت الديمقراطية السياسية لا تتعارض مبدئياً مع أسس الحكم الإسلامي هل نستطيع القول بأن الأمر كذلك بالنسبة للنشاط النقابي؟ وهل عرفت الحضارة الإسلامية العربية على صورة العالم الغربي تجمعات نقابية؟

يجب الإشارة بأن النظام الإسلامي كان أول نظام سوى بين مختلف الفئات الاجتماعية ، مؤهلاً بذلك الأراضية المناسبة لمحو العبودية ، أما فيما يخص مكانة العامل في الإسلام ، فلا ينكر أحد أن الشريعة الإسلامية لم تكثف بمنحه مكانة اجتماعية محترمة فقط ، بل جعلت من عمله عبادة ، يتجلى ذلك في مواطن عديدة من الكتاب والسنة منها قال الله تعالى : (وأن ليس للإنسان إلا ما سعى) (1) ، (هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه) (2).

ورغم أن الشريعة ألزمت العامل بالإنضباط و الامانة والخضوع لأوامر صاحب العمل ، إذ على المؤمن السمع والطاعة فيما أحب وكره ، إلا انها لم تمنح أصحاب العمل الحرية المطلقة للإستبداد واستغلال العامل ، بل فرضت عليهم قيودا عديدة سواء تعلق الامر بحقوق العامل الإنسانية أو المهنية ، كالحق في العمل ، الحق في الكرامة وحسن المعاملة ، الحق في الأجرة وغيرها من الحقوق (3) .

ف نظرا للمكانة الاجتماعية المميزة التي احتلها العمال منذ اول عهد الإسلام ، لم يكن مستبعدا أن يتشكل هؤلاء في ظل انظمة حرفية سرعان ما تزودت باعراف و دساتير تميزها عن غيرها من طبقات المجتمع الإسلامي النامي . ومع زيادة عدد الصناعات والحرف في المجتمع الإسلامي ، وانتشار الأسواق التجارية ومخازن البضائع ، ظهر ما يمكن وصفه " بالتجمعات الحرفية " ، كجماعة الحدادين والنحاسين والخبازين... (4) ، كانت هذه التجمعات تشبه نوعا ما " الروابط " التي كانت موجودة في بلاد الغرب في العصور الوسطى ، فهي تقوم بنفس المهام تقريبا كتمثيل المهنة والقيام بدور التكوين حيث كانت توصف هذه الروابط بانها عبارة عن تجمعات حرفية ومهنية وصناعية ينتسب إليها الصناع ومن يعمل في الحرفة الواحدة أو عدد من الحرف القريبة من بعضها.

1-سورة النجم ، الآية 39.

2-سورة الملك ، الآية 15.

3- د. عصام طوالي الثعالبي ، المرجع السابق ، ص 46

4- د المرابطي محمد ، مقدمات تاريخية في فهم النقابات العمالية والحرفية مع بدايات التاريخ العربي الإسلامي ،

مجلة المنبر الديمقراطي ، البحرين 2003 ص 26

وكان لكل نقابة إدارتها وشيوخها المنتخبين ودياراتها. وقد انقسمت هذه النقابات في الدولة الإسلامية مع مرور الزمن إلى نوعين: 1- النقابات العامة ، التي تعترف بها الحكومة وتزودها ببعض الصلاحيات الإدارية والقضائية كالمحاسبة والفصل في النزاعات ، ومن مهامها الدفاع عن أعضائها والفصل في المنازعات ، وتقوم أيضا بولاية قضائية واسعة السلطات (1) ، 2- النقابات الخاصة ، تتمثل وظيفتها في حفظ حقوق أعضائها والنيابة عنهم في الدفاع والمطالبة بحقوقهم دون الاحكام السابقة التي شملت النقابة العامة.

بعد هذه اللوحة التاريخية عن تطور النشاط النقابي في أرض الإسلام ، نكتفي بالقول بأن الحضارة الإسلامية تمتلك ثراتا نقابيا خاصا بها

الفرع الثالث : التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر.

عرف قطاع العمل والوظيفة العمومي الجزائري مابين سنة 1989 و2000 ثلاث وخمسون نقابة طبقا لدستور 1989 وقانوني 14/90 و02/90. اما فيما يخص مراحل تطور النشاط النقابي الجزائري فيمكن تلخيصها في ثلاثة فترات تاريخية : فترة الإستعمار ، فترة مابعد الإستقلال إلى صدور دستور 1989 وفترة مابعد دستور 1989.

➤ فترة الإستعمار:

تعتبر اول نقابة ظهرت على الساحة العمالية الجزائرية في "نقابة عمال المطابع" سنة 1880 في مدينة قسنطينة. (2) فسرعان ما بادرت السلطات الإستعمارية بإصدار قانون سنة 1884م الذي يمنع الجزائريين من ممارسة النشاط النقابي ، وقد كان هذا القانون سبب أول إضراب جزائري دام أكثر من خمسة عشر (15) يوما.

ورغم منع السلطات الفرنسية الجزائريين من إنشاء النقابات ، تشكلت في سنة 1886 "نقابة الطباخين" ، وفي سنة 1889 "نقابة الحلاقين" (3)، ثم بين سنتي 1891 و1892 نقابتي النجارين والخبازين. وأمام هذا التصاعد النقابي وتحفظا من وقوع انقلابات وطنية ، سعى المستعمر إلى تغيير مجرى هذه النقابات من خلال إصباغها بطابع فرنسي بفرض نقابيين فرنسيين على رأسها. ومن ثمة أصبح الإستعمار الفرنسي يشجع الجزائريين على الإنخراط في هذه النقابات واندماجهم فيها. حتى بات العامل الجزائري ابتداء من سنة 1900 تابعا للكنفدرالية الفرنسية العامة للعمل (CGT).

1- د.الينا جمال ، الإسلام والحركة النقابية ، القاهرة ، دار الفكر الإسلامي 1980 ص 22

2- عصام طوالي الثعالبي ، المرجع السابق ، ص 58.

3- عصام طوالي الثعالبي ، نفس المرجع ، ص 58.

وقد دام الوضع كذلك إلى غاية سنة 1926 ، حيث تم انشاء حزب "نجم شمال افريقيا" وكان في مقدمة أهدافه الكفاح من أجل الإستقلال ، ومنذ ذلك الحين أصبحت مساعي الحركة العمالية الجزائرية تتجه إلى تشكيل نقابات مركزية جزائرية مستقلة كلياً عن النقابات الفرنسية رافعة شعار الحرية والاستقلال بدل الدمج والوحدة ، حيث ظهرت حركة "الإنتصار والحرية الديمقراطية" سنة 1947 . فسعى بعض الجزائريين على رأسهم المرحوم عيسات إيدير (1378هـ -1959 م) (1)، إلى إنشاء لجنة عمالية جزائرية ، إلا أن السلطات الفرنسية حالة دون ذلك في سنة 1951.

وبتاريخ 1956/02/24 وبمبادرة من جبهة التحرير الوطني وبمشاركة أكثر من 236 نقابي ، تم إنشاء "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" (UGTA) (2) وتم تعيين السيد/ عيسات إيدير أمينا عاما له . وقد بدل النقابي المناضل كل الجهود لتنظيم فروع وخلايا بضعة سنوات بعد إنشائه . وفي نفس الفترة ، ظهر "اتحاد نقابة العمال الجزائريين" الذي بادر بتأسيسه المجاهد مصالي الحاج(3) (1393 هـ-1974م) وبرأسه محمد رمضاني . إلا أن الإتحاد لم ينشط كثيرا في الجزائر وسرعان ما انتقل إلى فرنسا مع نفي زعيم حزب الحركة الوطنية . ظهر في نفس الفترة "الإتحاد العام للطلبة المسلمين الجزائريين بباريس" (UGEMA) الذي أصبح بعد المؤتمر الرابع بالجزائر في 23 اوت 1963 يكنى "بالإتحاد الوطني للطلبة الجزائريين" (UNEA).

➤ فترة ما بعد الإستقلال إلى صدور دستور 1989 :

بعد الاستقلال وانتهاج النظام الاشتراكي بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره النقابة المركزية الوطنية الوحيدة والتي كانت تعمل تحت لواء الحزب الوطني الممثل في حزب جبهة التحرير الوطني واعتبرت امتداد طبيعي له وذلك لتحقيق التحول الإجتماعي وبناء الاشتراكية والدفاع عنها وهو ما تضمنه الميثاق الوطني لسنة 1976 " إن تعزيز التحالف بين العمال والفلاحين والجنود والشباب والعناصر الوطنية سيكسب الثورة مناعة تامة ويمكنها من التقدم في طريق الاشتراكية وسيحصل هذا التحالف بقيادة الحزب الطلائعي"(4).

1- عيسات إيدير ، نقابي وشهيد جزائري ، ولد في قرية "جمعة صهاريج" ، قرب مدينة تيزي وزو سنة 1919 في عائلة فلاحية متواضعة ، لعب دورا أساسيا في تأسيس أول منظمة نقابية جزائرية "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" في فيفري 1956 حيث تم تعيينه أمينا عاما لها، توفي يوم 26 جويلية 1959.

2- منتديات ستارتايمز ، أرشيف الدراسة والمناهج التعليمية ، على الموقع الإلكتروني "WWW.STARTIMES.COM"
3- مصالي الحاج ، زعيم وطني ورجل سياسي ، ولد في مدينة تلمسان سنة 1898 ، أسس أول حزب سياسي وطني جزائري "نجم شمال افريقيا" ، الذي تحول إلى "حزب الشعب الجزائري" ، ثم إلى حركة "انتصار الحريات الديمقراطية" وأخيرا إلى "حزب الحركة الوطنية الجزائرية"

4- الميثاق الوطني ، الجريدة الرسمية عدد 61 ، الصادرة بتاريخ 30 جويلية 1976 ، ص708

وبقي الإتحاد وفيما لمبادئ ثورة نوفمبر ساعيا لتجديد الطبقة العاملة لإلتحاق بالركب التنموي ، وقد حافظ على الروابط التي كانت تربطه بالقيادات السياسية التي اعتبرته أحد أهم المنظمات الجماهيرية في الدولة ، غير انه سرعان ما انطلقت شرارة التوتر بينهما ، نتيجة الهيمنة الحزبية على العمل النقابي ، وسعي الإتحاد للإستقلال عن الحزب والسلطة وقد برزت مظاهر الهيمنة في تدعيم بعض أساليب التسيير الذاتي وتشكيل المشاركة في المؤسسات ومركزية التسيير الإداري ، الامر الذي جعل الإتحاد يرد بمجموعة من الإضرابات عرفت بإضرابات التسيير الذاتي.

وبعد وفاة الرئيس الهواري بومدين قامت السلطات الجزائرية بإتباع سياسة الهيكلية فقامت المؤسسات الصناعية بتنظيم عدة إضرابات للتعبير عن سخطها وغضبها فما كان من السلطة إلا ان قامت بقمع هذه الإضرابات كونها تعد أعمالا مخالفة للقانون ورغم سياسة القمع التي كانت النقابة الجزائرية تعاني منها في هذه الحقبة إلا أنها ضلت عاكفة على ممارسة النشاط النقابي وذلك بعملها على ترسيخ بعض المعطيات المتعلقة بالعمال والمرتبطة خاصة بالجوانب الإجتماعية ، ونتيجة لتطور الأوضاع الداخلية والدولية أصدر الأمين العام لحزب جبهة التحرير الوطني تعليمات بضرورة إثراء الميثاق الوطني بما يتماشى مع هذه التغيرات وهذا ما تم بالفعل في الميثاق الوطني سنة 1986 ، ثم عقبه صدور قانون رقم 87 بتاريخ 12/07/1987 المتعلق بالجمعيات.

وبعد أحداث أكتوبر 1988 التي مثلت منعرجا هاما في تغيير المسار الإيديولوجي والسياسي للدولة الجزائرية وفتح المجال امام ممارسة الحقوق والحريات العامة والإعتراف بالتعددية السياسية والنقابية فصدر دستور 1989 (1) ليغير التوجه الإيديولوجي للدولة من النظام الإشتراكي إلى النظام الرأسمالي ومن سياسة الحزب الواحد إلى سياسة التعددية الحزبية ، وتم تتويج ما جاء في دستور 1989 بجملة من النصوص القانونية التي تعالج مختلف الحقوق والحريات ومن ضمنها الحرية النقابية.

➤ فترة ما بعد دستور 1989 إلى يومنا:

قد أصبح الحق النقابي "حقا لكل العمال والقانون يكرس كيفية تطبيقه" (المادة 57 من دستور 89) ثم يتبع دستور 89 بقانون 14/90 المؤرخ في 02/06/1990 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي (2)، والقانون 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 والمتعلق بعلاقات العمل(3).

1- الجريدة الرسمية العدد 29، المؤرخ في 23 فبراير سنة 1989
2- قانون رقم 14/90 ممضى في 02 ذو القعدة 1410 ، يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية عدد 23 مؤرخة في 06 يونيو 1990 ، الموافق لـ 13 ذو القعدة 1410 ، ص 764
3- قانون رقم 02/90 الممضى في 10 رجب 1410 ، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية عدد 6 المؤرخة في 11 رجب 1410 ، ص 231.

ثم صدور دستور 1996 (1) الذي يؤكد من جديد على كون النشاط النقابي "حقا معترف به لجميع المواطنين" (المادة 56) مع الإقرار بالحق في الإضراب (المادة 57)

لتظهر بعدها عدد من النقابات المستقلة أهمها "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية" (2) (SNAPAP) في شهر سبتمبر 1990 ، بعدها ظهرت "النقابة الإسلامية للعمال" (SIT) ثم في سنة 1991 "النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية" (SNPSP) ، وفي شهر جانفي سنة 1992 "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" (CNES) ، ليصل عدد النقابات المستقلة بعد عشرة (10) سنوات من صدور دستور 1989 إلى حوالي 53 نقابة في مختلف قطاعات العمل.

لم يبق اليوم من هذا العدد الهائل من النقابات سوى عدد قليل من النقابات الناشطة : إضافة إلى النقابات السالفة الذكر ، أهم النقابات الموجودة في الساحة العمالية "النقابة الوطنية الجزائرية للصيادلة الخواص" (SNAPO) ، "النقابة الوطنية لضباط التجارة البحرية" (SNOMMAR) "النقابة الوطنية لأساتذة الطب للصحة العمومية" (SNPDSM) ، "نقابة قادة الطيران الجوي" (SPLA) ، "النقابة الوطنية للنقل البحري والجوي" (SNTMA) ، "النقابة الجزائرية لعمال التربية والتكوين" (SATEF) ، "مجلس ثانويات الجزائر العاصمة" (CLA) و3 النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني" (CNAPEST). (3)

المطلب الثاني: الحماية التشريعية للحق النقابي في التشريع الجزائري

لا توجد اليوم دولة في العالم تستطيع التملص من دائرة التوجهات العامة التي تضبط قواعدها وأدواتها المؤسسات المالية الدولية التي تشرف عموما على دواليب الاقتصاد العالمي، وهي صندوق النقد الدولي الذي يشرف على إدارة ومتابعة وتنفيذ برامج الإصلاح الهيكلي، والبنك العالمي الذي يتكفل بالتمويل، ومنظمة التجارة الدولية التي تعنى بتنظيم المبادلات التجارية الدولية والتي عدلت وتممت فيما بعد، أساسا تشريعيا لتنظيم جديد لعلاقات العمل في الجزائر يهدف إلى تكييف المعايير السابقة مع القواعد الدستورية الجديدة .

1-دستور 1996 ، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 دسمبر 1996.

2-عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق ، ص64.

3-- عصام طوالي الثعالبي، نفس المرجع ، ص65.

الفرع الأول : الحق النقابي حق دستوري لكل مواطن

لم يعد مفهوم الحق النقابي كما كان في دستور 1976 ، الذي يعتبره وظيفة كلف الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالقيام بها وتنظيمها في عالم الشغل، بل أصبح حقا فرديا لكل مواطن مكرسا دستوريا بموجب المادة 53 من دستور 1989 التي تنص على أن «الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين»

إن الدستور 1996 يوحى بأن الجزائر قد انتقلت من مبدأ الحق النقابي، إلى مبدأ الحق في الحرية النقابية .على خلاف ما كان قبل دستور 1989 .

والمقصود بمبدأ الحق في الحرية النقابية هو حق كل مواطن توفرت فيه الشروط القانونية أن يؤسس نقابة، كما له الحق في الانضمام أو الامتناع عن الانضمام إليها(1) وبهذا النص تكون الجزائر قد سلكت مسلك الدول التي جعلت من الحرية النقابية حقا دستوريا، يشمل جميع العمال و الموظفين(2) ، يرفع الاحتكار الممارس من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA لفسح المجال أمام التعددية .

ورغم أن نص المادة لم يشر إلى ذلك صراحة غير أن عبارة لكل مواطن توحى بذلك مقارنة بنص دستور 1976 ، الذي تحدث عن حق الإنخراط في النقابة، مستبعدا بذلك حق الإنشاء. كما أن القانون 14/90 الذي جاء مفسرا لهذا النص و شارحا له سيكرس ذلك صراحة. والى جانب نص المادة 53 ، نجد نص المادة 54 التي تنص على حق الإضراب كحق يتمتع به جميع العمال ولم يعد مقصورا على القطاع الخاص.

الإعتراف بالحق في الإضراب دستوريا يعد من أهم تدعيمات الحق النقابي، إذ يعتبر لوسيلة الأقوى للممارسة النشاط النقابي وفرض وجود التنظيمات النقابية، فبدونه لا يمكن أن نتحدث عن وجود فعال للعمل النقابي.

إن الأساس الدستوري للحق النقابي يعطى هذا الحق قيمة كبرى إذ يجعل من مبدأ الحرية النقابية مبدأ عاما ومطلقا، كما أنه يفرض هذه الحرية وتكريسها على المشرع، وبالتالي فكل تشريع أو لائحة متعلق بتنظيم العمل النقابي يجب أن يكون متطابقا وهذا المبدأ الدستوري من حيث قبول هذه الحرية وعدم التضيق عليها، والا كان عرضة للطعن فيه بعدم الدستورية.

1- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، 2010 ص153
2- يرى الأستاذ سعيد الطيب ، أن الإعتراف بالحق النقابي في الجزائر لم يحدث إلا في دستور 1989 ، كتابه ،
droit de la fonction publique .edition houma algerie 2003.p248

ومن هنا فقد دعم الدستور الحرية النقابية في الجزائر، وأعطاه الحماية الدستورية الكافية في ظل نصوص تركز الحريات والحقوق الفردية والجماعية، وهو دعم للمسار الديمقراطي الذي اختاره المؤسس الدستوري الجزائري استجابة للتحويلات التي عرفتها البلاد مع نهاية الثمانينات. إن هذه المعالجة الدستورية الجديدة هي التي جعلت الحق النقابي في الجزائر أكثر تطابقاً وما جاءت به الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية من مبادئ تجسد حرية نقابية، حقيقية، وأهم هذه المبادئ مبدأ التعددية النقابية ومبدأ الاستقلالية النقابية.

إن الإقرار الدستوري بالحرية النقابية وتكريس التعددية، تؤكد من خلال القوانين المنظمة لعلاقات العمل، والتي جاءت لاحقاً بعد صدور دستور 1989 لتنظم هذه العلاقات في إطار التوجه الليبرالي، ومن ضمن هذه العلاقات علاقة النقابات بأصحاب العمل وتنظيماتهم والسلطة.

الفرع الثاني : حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري

يحب ان توفر لكل ناشط في المجال النقابي ، ضمانات حتى يتمكن من ممارسة حقه ، وهو المعيار الذي يقاس به مدى تطور الحرية النقابية و ضمانها في دولة ما ، وذلك راجع لكون المنظمات النقابية إنما تستمر من خلال نشاط أعضائها وخاصة القيادات النقابية.

إن هذا ما أدى إلى الارتباط الوثيق عبر التاريخ النقابي بين الحرية النقابية وما يكفل للقيادات النقابية من حماية .

ومنظمة العمل الدولية هي من بين المنظمات التي أكدت على هذه الحماية من خلال الإتفاقية رقم 98 سنة 1949 (1)، ثم خصت ممثلي العمال باتفاقية تتعلق بشأن توفير الحماية والتسهيلات لهم في المؤسسة ، وهي الإتفاقية رقم 135 المعتمدة بجنيف في 23 يونيو سنة 1971 ، والتي صادقت عليها الجزائر مؤخراً

ومن أجل ضمان هذه الحماية حرصت التشريعات في الكثير من الدول على النص وبصفة صريحة على ضمانات الحماية المكفولة للقيادات النقابية ، بل ولكل ناشط نقابي. غير ان هذه النصوص لن تكون كافية ما لم تقترن برقابة صارمة ومتابعة لتجسيدها خاصة من قبل أرباب العمل الخواص ، والوقوف ضد التحايلات على القوانين من قبلهم .

1- الإتفاقية رقم 98 ، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية سنة 1949 و منظمة العمل الدولية ، هي منظمة تأسست في عام 1919 ، ومقرها مدينة جنيف في سويسرا.

ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري

ويعد التشريع النقابي الجزائري في هذا المجال من التشريعات التي وفرت من خلال النص من الحماية للنقائبيين ، وهذا ماجاء في الباب الرابع منه لبيان مجالات الحماية وقواعدها ، وذلك في ثمانية مواد منه ، من المادة 50 إلى المادة 57.

وتتجسد هذه الحماية من خلال منع أي تمييز ضد العامل بسبب نشاطه النقابي ، وأي ضغط أو تهديد ضد العمال لمعارضة التنظيم النقابي ونشاطاته(1). ومن حيث النظام التأديبي فقد منعت المادة 53 المستخدم من أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية ، أي عقوبة تأديبية مهما كان نوعها ، بالرغم من أن المندوبين النقائبيين لا يعدون استثناء من الخضوع لأحكام تشريع العمل الساري العمل به أثناء ممارسة نشاطهم المهني.(2)

وتكون هذه الحماية من العقاب التأديبي في حق القيادات النقابية أكثر تأكيدا ، حيث أنهم الأكثر عرضة لتعسف المستخدم بسبب قيادتهم للنشاط النقابي ، خاصة ما يتعارض منه مع رغبة المستخدم.

وقد أدرج المشرع الجزائري مادة جديدة هي المادة 53 مكرر وذلك بالقانون رقم 30/91 ، للتأكيد على هذه الحماية التي يجب أن تتوفر لكل الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنشأ على ضوء المادة 40 من القانون 14/90 .(3)

إن الحماية المكفولة للمندوبين النقائبيين لاتعني عدم إمكانية متابعتهم على أخطائهم المهنية بل يمكن خضوعهم للتأديب وفق التشريع المعمول به ، إلا أن ذلك لا يكون إلا بعد إعلام التنظيم النقابي الذي ينتمي إليه هذا المندوب ، وأي إجراء تأديبي من قبل المستخدم لايراعي ذلك يعد خرقا للقانون.

1- انظر المادة 51 من القانون 14/90

2- انظر المادة 52 من القانون 14/90

3-سمحت المادة 40 المعدلة والمتممة بالمادة 08 من القانون 30/91 لكل منظمة نقابية تمثيلية أن تنشأ هيكلًا نقائيا طبقا لقانونها الأساسي ، لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائه في أي مؤسسة عمومية أو خاصة.

وتأكيدا لهذه الحماية والضمانات المقدمة للمندوبين النقابيين حتى يؤديوا نشاطهم النقابي دون خوف من المتابعة او التأديب بسبب هذا النشاط ، فقد قرر المشرع أن كل عزل يتم بشكل يخرق الأحكام المنصوص عليها في الباب الرابع من القانون 14/90 ، يعد باطلا وعديم الأثر ، وهو مايرتب إعادة النقابي الذي يتم عزله إلى منصبه مع رد كل الحقوق وذلك بناء على طلب مفتش العمل ، وفي حال الرفض المؤكد من قبل المستخدم للانتقال لهذا الإجراء في أجل 8 أيام ، يؤدي إلى إخطار الجهة القضائية المختصة من قبل مفتش العمل من خلال محضر بذلك ، وعلى الجهة القضائية أن تفصل في الأمر في أجل لا يتجاوز 60 يوما بحكم نافذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الإستئناف (1).

وبما أن ملاحقة المندوبين النقابيين قد تكون بعد انتهاء عهدتهم النقابية كشكل من أشكال التحايل التي يلجأ إليها المستخدمون ، فإن المشرع تنبه لذلك ورأى بأن الحماية المنصوص عليها في المواد من 54 إلى 56 تمتد إلى سنة تعقب انتهاء المهمة النقابية ، وذلك وفق ما نصت عليه المادة 57 من القانون 14/90 ، وهو إجراء لجأت إليه تشريعات مقارنة كتأكيد منها على توفير ضمانات حماية أكثر للمندوبين النقابيين ، ومن هذه التشريعات التشريع المصري الذي مدد هذه الحماية ، ولكن بصفة قبلية وليست بعدية ، مثلما فعل المشرع الجزائري ، حيث أن الحماية من العقوبة التأديبية تكون خلال فترة الترشح لعهد نقابية وهو ما نص عليه في المادة 48 / 3 (2).

ولقد دعم المشرع الجزائري حمايته للمندوبين النقابيين ، بل ولكل ناشط نقابي بأن جعل كل خرق لأحكام الباب الرابع الخاص بالحماية ، عرضة لمتابعة جزائية وذلك لأنه اعتبر ذلك الخرق عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي ، ومن ثمة رتب على المخالف عقوبة تغريمية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج وفي حالة العودة يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و 100.000 دج وبالحبس من 30 يوما إلى 6 أشهر (3).

إن مثل هذه الضمانات ضرورية لتجسيد حرية نقابية حقيقية تتوافق مع المعايير الدولية وتوصيات منظمة العمل الدولية واتفاقياتها ، والتي دعمت في مجال الممثلين النقابيين بالإتفاقية رقم 135.

1- انظر نص المادة 56 من القانون 14/90
2- محمد أحمد إسماعيل ، ، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 1982، ص219
3- انظر نص المادة 58 من القانون 14/90.

الفرع الثالث: أهداف ممارسة الحق النقابي

انحصرت نشاطات النقابة في المرحلة الأولى من نشأتها، في ضغط على أرباب العمل وتحسين ظروف العمل. غير أن الدراسات المتعاقبة لموضوع النقابة أثبت أن اهتمام وأهداف النقابة لا تنحصر في الدفاع عن الطبقة العمالية بل تتعداها الى تلبية حاجات أخرى تطورت مع تطور علاقات العمل.

-01- مهام العمل النقابي.

تميزت مهام العمل النقابي في المرحلة الأولى من نشأته بالنضال من أجل الحفاظ على مناصب العمل وتحسينه إلا أن التطور التكنولوجي وتحسن الاقتصاد العالمي، دفع بالحركة النقابية الى اللجوء لمهام مبنية على دراسة علمية في تلبية حاجات الطبقة العاملة:

➤ **المهمة الاقتصادية:** في المرحلة الأولى التي عرفها عالم الشغل كانت الطبقة العاملة تخضع لاستغلال أقصى من طرف أرباب العمل، ومع بداية تكوين النقابة اهتمت هذه الاخيرة بالتركيز في نشاطها على المطالب الاقتصادية و المادية الخاصة في ضمان مناصب الشغل، والأجرة، والمنح العائلية، والحق في العطل المدفوعة الاجر، ولهذا يعتبر العامل الاقتصادي المحور الاساسي في تجمع العمال واتحاده ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم. اختلف مفهوم المهمة الاقتصادية بين القطبين، حيث تقتصر نظرة المجتمعات الإشتراكية لمهمة اقتصادية على كونها تنحصر في الدفاع عن المصالح المادية لأعضائها.

و توجهت إلى رفع الانتاج من خلال تحفيزهم للعمل، فكانت الدولة هي التي تتولى الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم بل حتى رسم سياسة قومية للأجور. أما في المجتمعات الرأسمالية ارتبطت المهمة الاقتصادية بمعايير مختلفة عن تلك التي عرفت المجتمعات الإشتراكية، حيث أن الصراع الدائر بين أرباب العمل الذين يبحثون عن زيادة الانتاج مع بقاء التكلفة منخفضة، في حين أن العامل لن يقوم برفع الانتاج إلا إذا ازد التعويض، لذلك تقوم النقابة بمهمة التوازن

➤ **المهمة الاجتماعية:** يكون العامل اجتماعيا بطبعه، فهو يسعى للعيش والعمل ضمن جماعات. فتعتبر النقابة الوسيلة التي تحقق حاجات العامل الاجتماعي، وتزيد في احساسه بالطمأنينة و الامان، لذا فان النقابة وكما عبر عنها ثانباوم(بأنها تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساس بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه وتجعل لحياته معنى، حيث يتشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم.

➤ **المهمة النفسية:** إن انضمام العمال إلى النقابات جاء بعد صراع طويل بين أرباب العمل والعمال، حيث ولدت هذه الاضطرابات لدى الطبقة العاملة جو مشحون، شعر العامل بالإغتراب عن العمل نتيجة لبعده عن الجماعات التي أحس معها بثقة وطمأنينة وأيضاً كان سبب لنظام بعلاقاته الفردية، منعدم من عامل التضامن وخالي من الانسجام بين العمال.

➤ **المهمة التنظيمية و التثقيفية:** من مهام النقابة داخل المنشأة، سعيها الى توعية العمال وتوضيح واجباتهم وحقوقهم وارساء سلوك جماعي مؤسس على التضامن وتوحيد الصفوف داخل تنظيم موحد، بالإضافة الى تثقيف مؤطريها وأعضائها من أجل التمثيل الجيد و الفهم العميق للأمور، إذن فالنقابة تقوم بتثقيف خارجي وآخر داخلي على مستوى أعضائها.

-02- أهداف العمل النقابي.

يهدف العمل النقابي إلى الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال لغاية تحسين الأوضاع المادية والمعنوية. هذا التعريف للأهداف واسع جداً وسيتم بالتميز بين الأهداف المهنية و الإستراتيجية والاجتماعية للعمل النقابي.

➤ **الهدف على المستوى المهني:** يهتم العمل النقابي أساساً بالمجالات التالية :

- السعي من أجل تحديد مدة العمل اليومي و الاسبوعي والسنوي مع توفير مساحة كبيرة من الراحة.
- إرساء قواعد للأمن و الحماية من الحوادث العمل والأمر ارض المهنية.
- بناء منظومة للحماية الاجتماعية والتأمين، وضمان المعاشات عند الشيخوخة والعجز والوفاة.
- ضبط العلاقة بين العامل ورب العمل.

- ضمان ممارسة الحقوق النقابية (تكوين النقابة و الانخراط فيها، تقديم المطالب والمفاوضات الجماعية حولها، تسهيل للناقبين بمزاولة نشاطهم من أجل اتصال والاجتماع والتكوين).

➤ **الهدف على المستوى الإستراتيجي:** يهدف العمل النقابي في مستواه المباشر في مجتمع الرأسمالي الذي يسيطر على وسائل الانتاج أرباب العمل بينما تبقى الطبقات العاملة مجرّدة من هذه الوسائل الانتاجية الى الفصل الأول نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم تحسين شروط الاستغلال دون القضاء على هذا الاستغلال، وان المكتسبات التي يحققها العمال في ظل موازين القوى السلبية حيث يتم التخلي عن العديد من الحقوق الأساسية بما في ذلك الحق في الشغل نفسه ومفهوم الاستغلال يتمشى مع المجتمع الطبقي الذي يستحوذ فيه مالك وسائل الانتاج على منتوج الكادحين المجردين من وسائل الانتاج، العمل النقابي إذا حصر في مستواه المباشر يظل عملاً ضيق الافق دون بعد استراتيجي ويترك العمال في دوامة فارغة، لذا فإن العمل النقابي لمفهوم التقدم يربط العمل النقابي في مستواه

المباشر بالهدف الاستراتيجي للعمل النقابي المتمثل في العمل النضالي من أجل بناء مجتمع خالين الاستغلال .

كما تقوم النقابة بوظائف أخرى معترف بها داخل المؤسسات، فالنقابة تدير الخدمات الاجتماعية من خلال لجان المؤسسة، وتؤدي النقابات أيضا بعيدا عن المؤسسات أدوار لا تخلو من الأهمية فإن النقابات تدير تنظيمات اجتماعية من كل الأشكال، وبالخصوص صناديق ضمان الاجتماعي والمنح العائلية، صناديق التقاعد، ضمان البطالة وأخيرا فهي تشير على إدارة في مسائل متعلقة بالاقتصاد ومشاكل اجتماعية، إن غلق الحوار مع العمال يدفع الى نوع من التضامن فيما بينهم واللجوء الى الإضراب للتعبير عن مطالبهم وهنا تتدخل النقابة كممثل شرعي للعمال، وهذا هو السبب نفسه الذي دفع بالنقابة الى النشاط السياسي من أجل الحصول عليه بطريقة مباشرة. فهناك علاقات وأبعاد سياسية مباشرة وغير مباشرة للنشاطات النقابية، وهي لا تستبعد تكوين علاقات مع أحزاب سياسية، أو أنها امتداد لهذه الأخيرة، وهذا ما تعرفه عادة من الأحزاب العمالية.

يتضح من خلال عرض المبحث السابق أن مهام العمل النقابي لا تنحصر عند العامل الاقتصادي والاجتماعي للطبقة العاملة بل تتعداه أيضا لتحقيق المهمة النفسية و التثقيفية و التنظيمية كما يسعى لأهداف مرتبطة بمصالح العمال المعنوية و المادية.

المبحث الثاني: تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها.

إن الهدف من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال ولتحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل و المؤسسة إلى الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال.

و لقد أسست النقابة للدفاع عن مصالح صاحب العمل و مصالحها التي أنشأت من أجلها، و لضمان التمثيل الجيد للعمال من خلال التعرف الجيد لظروف عملهم، و لضمان تجسيد ذلك و يجب توفر شروط و تنظيم هيكلي و مالي محض.

كما يجب العلم أنه يوجد نوع من المبادئ و النظم الموحدة في شأن إنشاء و تسيير النقابات ، و هي مقتبسة من اتفاقيات منظمات العمل الدولية خاصة منها الاتفاقيتين رقم: 87 المتعلقة بالحق النقابي و الحرية النقابية ، و الإتفاقية رقم: 98 المتعلقة بحق التنظيم و التفاوض لسنة 1947. لدى سنحاول من خلال هذا المبحث إظهار شروط تأسيس هذه المنظمات و أهم الإجراءات القانونية المتبعة وفقا لقانون 14/90 المتعلق بشروط و كيفية ممارسة الحق النقابي.

المطلب الأول: شروط تأسيسها و الإجراءات المتبعة

لقد أقر دستور 1976 ممارسة الحق النقابي في المادة 60 منه ثم أكده وكرسه دستور 1989 في المادة 53 منه، وكذلك دستور 1996 في المادة 56 منه.

وبالإسناد إلى هذه المبادئ العامة الواردة بالدستور، فإن الأمر اقتض إصدار قوانين منظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي.

وهكذا صدر القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم 14-90، ويحقق الأهداف الأساسية التالية:-
-ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل.

-تعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة.

-الحث على التمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين.

-الحرية في إنشاء التنظيمات النقابية، بما يترتب عنه الأخذ بالتعددية المكرسة في دستور 89، حيث نصت على ذلك المادة الثالثة من القانون 90-14 بقولها: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية." فالقانون المذكور أعلاه (90-14) يحدد وينظم كيفية تأسيس التنظيمات النقابية، وتسييرها.

الفرع الأول: شروط التأسيس

لقد عالجت منظمة العمل الدولية موضوع حق التكوين في المادة 02 من الإتفاقية رقم : 87 من سنة 1948 ، للحد من تدخل السلطات الحكومية الذي يأخذ شكل طلب إجراءات محددة حتى تكتسب المنظمة الشخصية القانونية ، حيث نصت المادة:07 على أن لا يتم طلب شروط حتى تكتسب المنظمات العمومية شخصيتها القانونية مثل اشتراط التسجيل الذي يترك البث فيه للسلطة الإدارية .

كما تضمنت المادتان 03 و04 من الإتفاقية العربية رقم: 08 لسنة 1977 بشأن الحريات و الحقوق النقابية (2)لبعض الإيضاحات ، حيث أضافت أن إجراءات التكوين يجب أن تقتصر على إيداع أوراق التكوين لدى الجهة المختصة و مباشرة مهامها بمجرد الإيداع و يحق للجهة المختصة ان تطعن في صحة تكوين المنظمة، على أن يكون للقضاء سلطة الفصل في الطعن.

1-دستور 1976 ، صدر بالأمر رقم 76-97 في 22 نوفمبر 1976 ونشر في الجريدة الرسمية يوم 24 نوفمبر 1976.

2-الإتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية ، التي صادق عليها مؤتمر العمل العربي المنعقد دورته السادسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1977.

أما المشرع الجزائري فقد عالج الموضوع من خلال الإقرار بحق العمال لتشكيل نقابات عمالية و إن فرضت المادة 02 و المادة 04 من القانون رقم: 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 ، شرطين للممارسة العمال لهذا الحق. أولهما أن يكون انتماء العمال الذين يشكلون نقابة الى نفس القطاع أو المهنة و هو ما يتعارض مع المادة 02 من الإتفاقية 87 التي صادقت عليها الجزائر عام 1964.

أما الشرط الآخر هو إلزام مؤسس النقابة لإعلام الجهة الحكومية المختصة التي يحق لها أن تصدر أمر إلغاء عن طريق المحكمة إذا ما اعتبرت أن النقابة تشكل خطرا على النظام العام و بعد انقضاء الموعد النهائي و في حالة صدور تسجيل من قبل السلطات العامة تعتبر النقابة مؤسسة قانونيا و يحق لها ممارسة عملها بكل حرية و هو ما يتعارض مع الإتفاقية 87. (1)

و ينبغي أن تستقطب النقابة على الأقل 20 بالمائة على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية (2) .

تنص المادة (6) من القانون 90-14 على ما يلي: "يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه أن يؤسسوا تنظيما نقابيا إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

- أن يكونوا راشدين.

- ألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية

- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي"

*الأشخاص المذكورين في المادة الأولى هم: العمال الأجراء والمستخدم بالنسبة لعملية تأسيس النقابة

من جهة أخرى فقد وضع المشرع نموذجا يجب أن تتقيد به كل نقابة في وضع قانونها الأساسي وهو ما بينته المادة 21 حيث نصحت على ما يلي:

1- ايمان النمى ، دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الإجتماعية في الجزائر ، دار ناشري للنشر الإلكتروني الجزائر 2014 ، ص65.

2- المادة 35 من القانون 14/90.

يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية، تحت طائلة البطلان الأحكام التالية:

- هدف التنظيم وتسميته ومقره.
- طريق تنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروطهم للانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- طريق الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدى عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات الدولية وتسييرها.
- قواعد إدارة المنظمة النقابية واجراءات مراقبتها .
- قواعد حساب المنظمة النقابية واجراءات رقابتها والموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل منظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات في هذه الحالة.(1)

-الفرع الثاني : الإجراءات

حسب المادة السابعة من القانون 90-14 يكون تأسيس التنظيم النقابي بعد جمعية عامة تضم الأعضاء المؤسسين، ويتم التصريح بهذا التأسيس بناء على طلب أعضاء بعد إيداع التصريح لدى السلطات العمومية ممثلة في والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية أو لدى وزير العمل فيما يتعلق بالتنظيمات الوطنية. كما يسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المختصة خلال ثلاثين يوما (30) على الأكثر من تاريخ إيداع الملف، ثم يشهر في جريدة وطنية يومية على الأقل على نفقة التنظيم.

01 – الملف:

يرفق تصريح التأسيس بملف يشتمل على ما يلي:

- ✓ قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين، وهيئات القيادة والإدارة، وكذا حالتهم ومهنتهم وعناوين مساكنهم وإقامتهم.
- ✓ نسختان طبق الأصل من القانون الأساسي مصادق عليهما.
- ✓ محضر الجمعية العامة.(2)

1- المادة 21 من القانون 14/90.

2- المادة 09 من نفس القانون.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات التنظيمات النقابية (1)

من المعلوم أن النقابة تتمتع بجملة من الحقوق ، حيث يتمتع بها الأعضاء والواردة في القانون المتعلق بالممارسة النقابية المعدل بالقانون رقم 91-30 بتاريخ 21-12-1991 (2) والأمر رقم 26-12 المؤرخ في 10 جوان 1996. كما يلتزم الأعضاء أيضا بالواجبات المحددة في هذه القوانين. ويحق لأي عضو المشاركة في قيادة وإدارة التنظيم حسب قانونه الأساسي ونظامه الداخلي، كما يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير تنظيم نقابي إلا في الحالات المنصوص عليها قانونا صراحة.

الفرع الأول : حقوق التنظيمات النقابية

ومن بين هذه الحقوق التي تتمتع بها هذه التنظيمات في ظل التشريع الجزائري هي كالاتي :

- **الحق في الإستقلالية** ، إذ يمنع كل شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسييرها إلا في بعض الحالات المنصوص عليها قانونا (المادة 5 و 15 من القانون 14/90) .
- **الشخصية المعنوية** ، يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه طبقا للمادة (01/16) من القانون، مما يجعله أهلا لتمثيل أعضائه أمام السلطات العمومية
- **حق التقاضي** ، كطرف مدني في قضايا تخص مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية سواء كان مدعي أو مدعى عليه. نص المادة (02/16)
- **ممارسة الحقوق المدنية أو المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة** عندما تلحق الأضرار التنظيم النقابي سواء تعليق الأمر بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية أو المادية والمعنوية . المادة (03/16)
- **الحق في ابرام العقود والإتفاقيات** ، ذات علاقة بهدفها واقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه الداخلي. المادة (04/16)
- **الحق في الإنضمام إلى المنظمات النقابية الدولية أو الجهوية او القارية في إطار التشريع والتنظيم المعمول والتي تنشئ نفس الأهداف أو المماثلة لها. المادة (18)**

1- المادة 12 من القانون 14-90.

2- قانون رقم 91-30 ممضى في 21 ديسمبر 1991 ، الجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 ، الصفحة 2656 ، يعدل ويتم القانون 14-90 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

➤ كما لها الحق في إصدار مجلات ووثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفها. المادة (19)

➤ الحق في الإضراب ، لقد اكد واضعوا الدستور الجزائري بجلاء تكريس الحق في الإضراب من خلال تنصيب المادة 57 منه، (الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون) يمكن أن يمنع من ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود للممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الامن أو في جميع الخدمات أو الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع وقد تضمن الدستور الجزائري المعدل في سنة 1996 مبادئ تكرر ممارسة الحق في الإضراب في إطار الحريات العامة.(1)

➤ الحق في الإستمرارية : أضف الى أن التنظيمات النقابية تتمتع بالحق في الإستمرارية في ظل قيامها بأعمالها النقابية بطريقة مشروعة وفقا لما حدده لها القانون 14/90 و الذي جاء مكرسا للحق الدستوري في تكريس الحق النقابي ، و لا يمكن حلها إلا بأمر من السلطة القضائية المختصة إقليميا.

➤ منح التسهيلات:

يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت فعلي لممارسة مهمتهم النقابية. ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يفتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الممنوحة إياهم بعد موافقة المستخدم.(1)

كما تنص المادة 47 على أنه: "لا يدخل في حساب الساعات الشهري الممنوح بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم. كما لا يؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات مؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي"(2).

- يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية المذكورة في المادة 40 من القانون، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها، ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة .
-كما يضع المستخدم تحت تصرف التنظيم النقابي التمثيلي محلا ملائما، إذا ضم التنظيم أكثر من 150 عضوا (المادة 48).

-يمكن للتنظيمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

1- انظر نص المادة 46 من القانون 14-90.

2- انظر المادة 47 مكرر المضافة بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21-12-1991

الفرع الثاني: واجبات التنظيمات النقابية

في مقابل هذه الحقوق ، لقد ألزم المشرع النقابة بجملة من الواجبات أولها:

➤ **إيداع تصريح تأسيس النقابة** ، ثم إعلام السلطة العمومية المعنية عند تجديد هيئات قيادة المنظمة النقابية أو تعديل القانون الأساسي خلال (30) يوم من القرار مع إشهاره على الأقل في جريدة يومية وطنية واحدة. (1)

➤ **الإشهار**، حيث تنص المادة 8 من القانون 14/90 خلافا لغيره من القوانين العربية والغربية إلزام الأعضاء المؤسسين للنقابة عند ايداع الملف "استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة". (2)

➤ **إلزام النقابة بتأمين** ، يضمن التبعيات المالية المرتبة بمسؤولياتها المدنية ، مع منعها من التمييز بين أعضائها وتسليمهم وثيقة الإنخراط بعد توقيعهم الإنخراط.

وإن كان ايداع تصريح التأسيس يعتبر شرطا للإعتراف بالنقابة بصفة رسمية ، يبقى الإعتماد من حيث تكييفه القانوني مجرد إجراء شكلي يسمح للإدارة بمراقبة أعمال النقابات وللمحافظة على النظام العام ، وعليه من المفروض ألا يكون ولا يمكن اعتبار هذا الأخير قيدا موضوعيا على حرية إنشاء النقابات إذ كما رأينا ذلك من قبل تنشأ النقابة دون أي إذن مسبق من الإدارة ، فقد أكدت على هذه الفكرة مختلف الإتفاقيات الدولية ، كالإتفاقية رقم 3 لمنظمة العمل العربية للحريات والحقوق النقابية (OTA) لسنة 1977 ، حيث تنص المادة 8 : " يكفل تشريع كل دولة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الاعمال حرية الإجتماع دون الحاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها".

أما القانون الجزائري ، فقد اكتفى في حالة سكوت الإدارة باعتبار النقابة بعد 30 يوم من ايداع الملف معتمدة بقوة القانون (المادة 8 من القانون 14/90). إلا ان الإشكال المطروح هنا يتمثل في عدم تسليم الإدارة لوصل ايداع الملف ، بالفعل تستلم المصالح المختصة الوثائق اللازمة مع تحفظها عن منح أي وسيلة لإثبات ذلك ، مما يجعل تقدير أجل ثلاثين يوما مستحيلا

المطلب الثالث : قيود ممارسة الحق النقابي

إن أي تنظيم نقابي مند مرحلة نشأته الى غاية تكريسه الفعلي و بداية ممارسته يخضع لقيود تدخل في إدارة شؤونه و تنظيمها و من بينها:

1- انظر نص المادة 8 من القانون 14-90.

2- انظر المادة 3/8 من نفس القانون.

الفرع الأول : القيود الواردة على حرية التنظيم والإدارة

لا تكتمل حرية التكوين إلا بتوفر الحماية الكافية للمنظمات النقابية ضد أي تدخل في تسيير شؤونها وتنظيم وإدارة أعمالها.

وبالتالي فمردود وفاعلية التنظيم النقابي موقوف على مدى استقلاله، وهو ما جاء في نص البند الثالث من قرار منظمة العمل الدولية حول استقلالية المنظمات النقابية (من الأساسي لهذه الأغراض أن تصان حرية واستقلالية الحركة النقابية في كل بلد لتمكينها من أداء رسالتها الاقتصادية والاجتماعية دون أن تتأثر بالمتغيرات السياسية التي يمكن أن تحدث).

كما أكدت الاتفاقية رقم 87 على ذلك من قبل، بالنص على أن لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها وانتخاب ممثلها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجود نشاطها وصياغة برامجها.

وقد أكدت من جهة ثانية على امتناع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة.

والسؤال هل كفلت هذه الحماية في القانون رقم 14/90 المنظم ممارسة حرية النقابية في الجزائر؟

لقد أشار المشرع الجزائري إلى حرية الإدارة والتسيير في نص المادتين 14 و 15 ، حيث نص في الأولى على حرية الانتخاب داخل المنظمة النقابية، وعدم الخضوع إلا لقوانينها الأساسية و التنظيمات التي تحكمها وذلك وفق المبادرة الديمقراطية التي يجب أن تسود داخل التنظيم النقابي. وفي المادة 15 منع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير منظمة نقابية وإدارة شؤونها، إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة. غير أن المشرع نفسه لا يجوز له أن ينص على ما يتيح التدخل لأي طرف كان في إدارة وتسيير النقابة. وبالتالي فهذا الاستثناء لا يتوافق والمعايير الدولية التي أكدت على الاستقلال التام للمنظمات النقابية في التسيير والإدارة كما بينا سابقا.

الفرع الثاني : القيود الواردة على حرية الإنشاء:

بالرغم من حرية الإنشاء التي كرستها المادتان 2 و 3 من القانون النقابي، إلا أن ماجاءت به المادة 6 من هذا القانون تشكل نوعا من التقييد ، كما يعبر عن التمييز الذي تبناه المشرع في الإعراف بحرية التأسيس، وذلك من خلال اعتماد شروط في المؤسسين لا تتفق ومبدأ المساواة بين الجزائريين والأجانب حيث اشترط على من ورد ذكرهم في المادة الأولى أن يكونوا متمتعين بالجنسية الجزائرية الأصلية، مما يعني أنه لا يحق للأجانب تأسيس نقابات للدفاع عن حقوقهم، وهو ما يتعارض والمعايير الدولية في هذا الشأن .

من جهة أخرى فقد وضع المشرع نموذجا يجب أن تتقيد به كل نقابة في وضع قانونها الأساسي وهو ما بينته المادة 21 (كما أشرنا سابقا).

كما أكد المشرع من جهة أخرى على وجوب إعلام السلطة العمومية بأي تعديل تقوم به المنظمة النقابية على قانونها الأساسي خلال (30) يوما من هذه الإجراءات.

إن هذه الإجراءات من شأنها أن تشكل تدخلا في تسيير المنظمة النقابية وتقييدا للحرية النقابية، وفي هذا الشأن قررت لجنة الحريات النقابية أن التشريعات التي تطلب مراعاة النقابات للأحكام الخاصة بها التي حددها القانون لا تمثل في حد ذاتها مخالفة للحرية النقابية، شريطة أن لا تكون هذه المنظمة خاضعة لموافقة الإدارة التي تملك سلطة تقديرية في هذا الموقف عليها أو رفضها.

وهنا نتساءل عن غاية المشرع على تضمين القانون الأساسي البنود التي أشار إليها في المادة 09 إذا لم يكن يرد من خلالها فرض رقابة السلطة العمومية على نشأة المنظمة النقابية. ذلك انه لم يضع هذه البنود للاسترشاد بها - وهنا يكون الأمر عاديا - وإنما جعلها شرطا لصحة القانون الأساسي للنقابة لأنه وضعها تحت طائلة البطلان.

من أهم صور القيود الواقعة على ممارسة الحرية النقابية من قبل الجزائر في حرية الإنشاء، هو عدم منح الاعتماد الذي يكون بعدم تسليم وصل استلام ملف التأسيس من قبل الجهة المخولة قانونا بذلك. وتتمثل بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الوطني في وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي. ويترتب على عدم التسليم أن تبقى النقابة دون اعتماد حتى و إن لم يشترط المشرع الإذن المسبق في الاعتماد صراحة.

و قد كان هذا الإجراء عائقا لكثير من النقابات المستقلة التي وجدت صعوبة وعرقلة في اعتمادها، فلم تعتمد إلا بعد جهد كبير، ومدة طويلة.

هذا نموذج من حالات انتهاك الحرية النقابية على مستوى الإنشاء ولا يمثل حالة منعزلة بل هي حالة متكررة، عكست بحق أن هناك نقص لا يزال قائما من حيث النص فيما يتعلق بوصول التسليم، ومن حيث الممارسة. ويفترض أن التعديلات المرتقبة على مستوى قوانين العمل ستكون أكثر استجابة لتوصيات لجنة الحريات النقابية و لجنة الخبراء على مستوى منظمة العمل الدولية، وهما من اللجان التي أكدت وجود خروقات واضحة من قبل الحكومة الجزائرية للحق النقابي.

الفرع الثالث: القيود الواردة على تمثيل النشاط النقابي.

من خلال نص المادة 38 من القانون 14/90، نرى ان المشرع الجزائري وضع على سبيل الحصر صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية في تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية. و بما أن المنظمات النقابية التمثيلية وحدها فقط التي بإمكانها إنشاء هيكل نقابية داخل المؤسسة فإن المشرع خصها بصلاحيات لا تتوافر عليها غيرها من المنظمات الأخرى و نفس الشيء بالنسبة للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني إذ خصها المشرع بصلاحيات أخرى

حيث أن المشرع وضع على سبيل الحصر الصلاحيات التي تتمتع بها المنظمات النقابية التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة، وبالتالي فإن هذه الصلاحيات مقصورة فقط على هذه المنظمات دون غيرها مما قد يشكل قيوداً على ممارسة الحق النقابي بالنسبة للمنظمات الأخرى، و تتمثل تلك الصلاحيات في :

- المشاركة في المفاوضات و الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة .
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .
- جمع أعضاء " المنظمة النقابية" في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، و إستثناءاً أثناء ساعات العمل إذا حصل إتفاق مع المستخدم .
- إعلام جماعة العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض .
- جمع الإشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضائها حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- عملية التكوين النقابي لصالح أعضائها .

المطلب الرابع: إدارة النقابة وحدود الحق النقابي

تدار شؤون التنظيم النقابي عن طريق هيئات و أجهزة قيادية وفقاً لهيكلية معينة تظم توزيع السلطات و الصلاحيات فيما بينها كما يمكن لهذا التنظيم إذا طرأت عليه أسباب تجعل وجوده غير محقق للهدف الذي نشأت من أجله النقابة أو كان هذا الهدف قد تلاشى فإنه يمكن عندئذ إنهاء وجودها عن طريق التوقيف أو الحل.

الفرع الأول: إدارة النقابة

يتولى إدارة النقابة ثلاثة أجهزة : الجمعية العمومية ، مجلس الإدارة ، هيئة المكتب.
أولاً - الجمعية العمومية: هي السلطة العليا التي ترسم سياسة النقابة وتشرف على كافة شؤونها ويحدد النظام الأساسي إختصاصاتها والقواعد التي ينبغي أن تسير عليها. لكن المشرع حرص على تحديد بعض الإختصاصات لها وحدها دون غيرها وهي: إعتقاد لائحة النظام الأساسي والنظام المالي واللوائح الإدارية والموازنة والحساب الختامي، إنتخاب وحل مجلس الإدارة والرقابة والإشراف على أعضائه وفصلهم وسحب الثقة منهم

ويجب أن تعقد الجمعية العمومية للنقابة إجتماعاً عادياً مرة واحدة على الأقل في السنة. ويجوز أن تعقد إجتماعاً غير عادي لأسباب طارئة بناءً على طلب رئيس مجلس الإدارة أو ثلثي أعضائه أو ثلث أعضاء الجمعية العمومية

يختلف تكوين الجمعية العمومية حسب نوع النقابة، تتكون الجمعية العمومية للجنة النقابية من جميع أعضائها المسددين إشتراكها حتى تاريخ الإنعقاد وأن يمضي على عضويتهم بها ستة أشهر على الأقل. تتكون الجمعية العمومية للنقابة العامة من جميع ممثلي اللجان النقابية لمجموعات المهن أو الصناعات التي تضمها تلك النقابة على مستوى الدولة. وينتخب مجلس إدارة كل لجنة ممثلية في جمعية النقابة العامة. وتتكون الجمعية العمومية للإتحاد العام لنقابات العمال من ممثلين عن النقابات العامة تنتخبهم مجالس إدارتها. و تتم الانتخابات السابقة طبقاً للقواعد التي يضعها الإتحاد بقرار منه.

ثانياً - **مجلس الإدارة** : يكون لكل منظمة نقابية مجلس إدارة ، و هو السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات الجمعية العمومية و متابعة أعمال هيئة مكتب المنظمة فيما بين أدوار إنعقاد الجمعية العمومية .

- تشكيل مجلس الإدارة : تنتخب الجمعية العمومية مجلس الإدارة . يتم الترشيح و الانتخاب تحت إشراف لجان خاصة ، و يحدد وزير القوى العاملة مواعيد الترشيح و الانتخاب. و لا يجوز أن يقل عدد أعضاء مجلس الإدارة عن 7 و لا يزيد عن 11 عضواً و إذا تجاوز عدد أعضاء الجمعية العامة 10000 عضو يشكل المجلس من 15 عضو.

يشترط في عضو مجلس الإدارة:

- كمال الأهلية

- إجادة القراءة و الكتابة

- إنقضاء سنة على عضويته بالنقابة

- أن يكون عضواً بالجمعية العمومية للمستوى المطلوب تشكيله أو عضواً بمجلس إدارة المستوى الأعلى.

- ألا يكون معارفاً، منتدباً، مكلفاً أو مجنداً أو في إجازة خاصة بدوم مرتب لمدة تجاوزت 6 أشهر من بداية الدورة النقابية

- لا يجوز الإحتفاظ بعضوية مجلس الإدارة في أكثر من منظمين نقابيتين في وقت واحد.

- لا يجوز الجمع بين عضوية مجالس إدارات النقابات المهنية و عضوية مجالس إدارات النقابات العمالية.

تجديد عضوية مجلس الإدارة : مدة الدورة النقابية ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ نشر إعلان إتمام إنتخاب مجالس إدارة المنظمات النقابية بكافة مستوياتها في الجريدة الرسمية. تم ذلك في موعد واحد لكل مستوى من مستويات البنيان النقابي. و إذا خلا محل أحد أعضاء مجلس الإدارة لأي سبب حل محله المرشح التالي له في عدد الأصوات، ما لم يكن الأعضاء قد فازوا بالتركية ، هنا يستمر بقية الأعضاء في عملهم. وإذا قل عدد الأعضاء عن النصف يعد منحلاً بقوة القانون ، و يتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى إختصاصات المجلس المنحل بصفة مؤقتة و يقوم بدعوة جمعياته العمومية خلال 30 يوماً لإنتخاب مجلس جديد.

يلتزم عضو مجلس الإدارة بتعويض النقابة عن الأضرار التي تلحق بها نتيجة مخالفة القانون أو لائحة النظام الأساسي أو المالي للنقابة

ثالثا - هيئة المكتب: هي السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات جمعيتها العمومية و مجلس إدارتها. ينتخب مجلس إدارة المنظمة النقابية في أول إجتماع له عقب تشكيله و بطريقة الإقتراع السري هيئة مكتب تتكون من رئيس و نائبين للرئيس، و أمين عام و مساعدة الأمين العام و أمين الصندوق و مساعده. و الرئيس هو الممثل القانوني للنقابة أمام جميع الجهات و يختص بدعوة مجلس الإدارة و الجمعية العمومية و رئاسة الجلسات والإشراف على جميع أعمال النقابة. يتولى نائب الرئيس إختصاصات الرئيس، في حالة غيابه ويقوم الأمين العام و مساعده بتحضير جدول أعمال الجلسات وتدوين محاضرها والإشراف على الأعمال الكتابية. و يتولى أمين الصندوق و مساعده إدارة أموال وحسابات النقابة

الفرع الثاني : إدارة التنظيمات النقابية التمثيلية:

في مجال التمثيل تنص المادة 35 من القانون رقم 90-14 معدلة بالأمر 91-30 مؤرخ 21-12-1991 و متممة بالأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10-06-1996 على ما يلي: "تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة.

يتعين على التنظيمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة حسب الحالة في بداية كل سنة مدنية بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة لاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها)". أنظر المواد 36 مكرر و 37 مكرر و 38.

الفرع الثالث : حدود الحق النقابي

يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة، وذلك على رفع دعوى من طرف السلطات العمومية المعنية توقيف نشاط أي تنظيم نقابي إذا كان يمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها(1) أو غير منصوص عليه في قوانينه الأساسية. وهو الموقف الذي تبنته الاتفاقية العربية للحرية النقابية في مادتها 21 إذ أعطت القضاء وحده صلاحية حل النقابة إذا خالفت القانون أو نظامها الأساسي. (2) وتوضع الأختام على أملاكه، دون الإخلال بالقوانين والأنظمة المعمول بهما. وتنتهي هذه التدابير بقوة

1- المادة 27 من القانون 90-14.

2- أحمد محمد إسماعيل، المرجع السابق ، ص 265

القانون إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى وذلك بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن أما فيما يتعلق بحل التنظيم النقابي، فيمكن أن يصل بشكل إرادي، إذ يعلن أعضاؤه أو مندوبوهم عن حل التنظيم إراديا طبقا للأحكام والقواعد المنصوص عليها في القانون الأساسي.(1)

عليه فإن توقيف نشاط المنظمة النقابية يكون على نوعين : توقيف إداري وتوقيف قضائي .

أولاً: التوقيف الإداري (2)

يعتبر تدبير احترازي تقوم به السلطة العمومية المعنية والمتمثلة في الوالي أو الوزير المكلف بالعمل وذلك إذا ما كان نشاط المنظمة النقابية مخالف للقانون أو غير منصوص عليه في قانونها الأساسي كأن ترتبط عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي أو الحصول على إعانات أو هبات ووصايا من قبلها أو كأن لا يكون الهدف من تأسيسها هو الدفاع عن مصالح العمال بل في ممارسة نشاط تجاري.

ثانياً : التوقيف القضائي

التوقيف الإداري يؤدي إلى توقيف قضائي ذلك لأنه طبقا للفقرة الثانية من المادة 27 من القانون رقم 14/90 والتي تنص على أن " تنتهي تدابير توقيف النشاط بقوة القانون إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى " ، ما يمكن فهمه من ذلك هو أنه عندما تصدر السلطة العمومية قرار توقيف النشاط فإنه يجب عليها أن ترفع دعوى للتثبيت ، والسؤال المطروح هنا هو ما هي المدة الزمنية التي يجب فيها على السلطة العمومية رفع الدعوى ؟ كان يستحسن على المشرع أن يحدد مجال زمني لرفعها ، أما إذا تم حله عن طريق آخر ، عندما يمارس التنظيم النقابي نشاطات مخالفة للقانون أولئك التي ينص عليها قانونها الأساسي

ويسري أثر الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن (أي أنه حكم نهائي) (المادة 31 معدلة)، كما يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك التنظيم النقابي موضوع الحل القضائي بناء على طلب النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

لا يمكن أن تؤول (ترجع) أملاك التنظيم النقابي موضوع الحل إلى أعضائه، غير أن يمكنهم استعادة مساهماتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل. تخول استعادة المساهمات العقارية طبقا للقانون الأساسي.

1- المادة 28 من القانون 14-90.

2- المادة 29 من نفس القانون.

إذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، و المؤسسة هي الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال- و الذي أسست النقابة للدفاع عن مصالحه- و صاحب العمل، أي توجد به مصلحتين متعارضتين، يحاول المستخدم دائما تغليب مصلحته على مصلحة العامل (الطرف الضعيف في العقد) .

لكل ذلك ، و لتمثيل أفضل للعمال عن طريق التعرف على ظروف عملهم بصفة عامة سمح المشرع للمنظمات النقابية إنشاء هياكل نقابية و تعيين مندوبين نقابيين، فهل يمكن لأي منظمة نقابية أن تنشئ تلك الهياكل، أم أن هذه الأخيرة من إختصاص نوع خاص من المنظمات؟ في هذه الحالة ماهي الشروط الواجب توافرها حتى ينشئ الهيكل النقابي و يتم تعيين المندوبين النقابيين؟ و ما هي صلاحيات كل واحد منهما؟

للإجابة عن هذه التساؤلات نتطرق في المبحث أول إلى الهياكل النقابية و في المبحث الثاني إلى المندوبين النقابيين :

المبحث الأول : الهياكل النقابية.

طبقا للمادة 40 من القانون 14/90 فإنه "يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، و في أماكن عملهم المتميزة إذا كانت لها أماكن عمل أو أي مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية".

من خلال هذا النص يتضح لنا أن المشرع الجزائري يعترف بممارسة الحق النقابي في كل المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة ، و ذلك في إطار إحترام الحقوق و الحريات المقررة قانونا لضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضاء النقابة ، فروح القانون هنا لا تهدف إلى خلق نقابة جديدة داخل المؤسسة أو الفرع و إنما إلى تمديد جذور النقابة إلى أعماق المؤسسة فتصبح مشكلة و ممثلة على مستوى كل فرع منها و حتى في أماكن العمل المتميزة، و لذلك يعتبر هذا الهيكل النقابي تجمع فعلي .

في الواقع فإن توافر الهيكل النقابي في المؤسسة ضروري في أغلب الأحيان إذ وحده فقط يبرر تعيين المندوبين النقابيين، و تركز عليه الحريات النقابية المقررة قانونا كالحرية في التعبير (1) .

ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة يجب أن يكون في إطار الشروط القانونية لا سيما تلك المتعلقة بتأسيس الهياكل النقابية، ففي ماذا تتمثل تلك الشروط و هل صلاحيات الهيكل النقابي تختلف عن صلاحيات المنظمة النقابية المنبثق عنها ؟ .

المطلب الأول : الاحكام المتعلقة بالهياكل النقابية

يستشف من نص المادة 40 من هذا القانون أن تمثيل العمال يتم من خلال:

- السماح للمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا (1) بأن تنشأ هيكلا نقابيا في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية. (2)

- تحديد حد أدنى من عدد العمال كشرط ضروري لتأسيس أي هيكل نقابي على مستوى مؤسسة عمومية أو خاصة أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية. (3)

و حتى يضمن تمثيل للمجموعات العمالية التي لا يوجد على مستواها منظمة نقابية تمثيلية (4)

سمح المشرع الجزائري بان ينتخب العمال الأجراء ممثلا عنهم لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية .

1-المادة 35 من القانون 14/90 المعدل والمتمم.

2-المادة 40 من القانون 14/90 .

3- المادة 41 من القانون 14/90 .

4- المادة 42 من القانون 14/90 المعدل والمتمم.

المطلب الثاني: شروط تأسيس الهيكل النقابي .

تشجيعا لإنشاء الهياكل النقابية داخل المؤسسات فإن الشروط الواجب توافرها خفضت إلى أقصى حد إذ لم ينص المشرع على أي شرط شكلي، و إكتفى ببعض الشروط الموضوعية التي بتواجدها يكون الهيكل مؤسس قانونا .

الفرع الأول : الشروط الموضوعية .

بقراءة نص المادة 40 المذكور سلفا يتجلى لنا أن الشروط الموضوعية الواجب توافرها لإنشاء هيكل نقابي هي كون المنظمة النقابية تمثيلية و كون المؤسسة عمومية أو خاصة و حتى في أماكن العمل المتميزة و ذلك بغض النظر عن عدد العمال الذين يعملون بها .
أولا- شرط التمثيلية:

إنشاء هيكل نقابي هو إمتياز ممنوح فقط للمنظمات النقابية التمثيلية دون غيرها و المقصود بالمنظمات النقابية التمثيلية هنا، كما سبقت الإشارة إليه، كل المنظمات النقابية للعمال الأجراء المستخدمين المكونة قانونا منذ 6 أشهر على الأقل، و التي تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة. كما تعتبر تمثيلية كذلك على الصعيد البلدي والمشارك بين الولايات ، أو الوطني الإتحادات و الإتحاديات أو الكنفدراليات للعمال الأجراء التي تضم 20 % على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للإتحادات المذكورة .
ثانيا- الشروط المتعلقة بالمؤسسة :

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

و إضافة إلى كون ممارسة الحق النقابي يكون داخل المؤسسة ، فإن المشرع مدد ممارسة هذا الحق حتى داخل أماكن العمل المتميزة، فمادا يعني بهذه الأخيرة ؟

إن التشريع الجزائري ، كغيره من التشريعات الأخرى لم يتطرق إلى تعريف مكان العمل المتميز لكن الفقه الفرنسي حاول ذلك معتبرا إياه تجمع الوسائل المادية و الغير المادية لغرض الوصول، عن طريق نشاط مستمر ، إلى تحقيق هدف ذو طبيعة تقنية، و هناك من عرفه بأنه المكان الذي تمارس فيه سلطة إبرام العقود و التسريح عن العمل مع إمكانية توقيع الوثائق ، و لقد ذهب البعض إلى إعتبره هيئة تقنية للإنتاج بينما المؤسسة هي هيئة إقتصادية له إن هذا المفهوم جد واسع إذ لم يضع معيار محدد لتعريف مكان العمل المتميز.

و بإعتبار الفقه لم يستطع وضع تعريفا شاملا واضحا لمكان العمل المتميز فإننا نحاول اللجوء إلى وجهات نظر القضاء .

و نظرا لكون الإجتهاد القضائي الجزائري لم يتناول هذه المسألة فإننا نتطرق إلى الإجتهد القضائي الفرنسي الذي حاول أن يعطي عدة معايير للتعرف على مكان العمل المتميز.

ففي قرارها الصادر بتاريخ 1989/05/09 فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى أنه يجب على القضاة، لتعيين المندوبين النقابيين في أماكن العمل المتميزة أن يأخذوا بعين الاعتبار لتحديد هذه الأخيرة: ظروف العمل، أهمية عدد العمال و إستقلالية المكان بالنسبة للمؤسسة .

و في قرار آخر ذهبت إلى أنه يمكن أن يعتبر كمكان عمل متميز لتعيين المندوبين النقابيين الورشات المتواجدة خارج المؤسسة و التي تتمتع بنوع من الإستقرار و كون أغلبية عمالها مرتبطين معها بعقود عمل غير محددة المدة، و كون مسؤوليتي.

المؤسسات يتمتعون بسلطات واسعة، و ذلك بكون الأجور تحدد هنا من قبل المديرية العامة .

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

و بالرغم من صعوبة تحديد مفهوم مكان العمل المتميز، فإن الإجتهد القضائي الفرنسي عرفه بكونه عبارة عن هيئة تقنية للإنتاج لها ميزانية مادية مستقلة عن المؤسسة و لكنها تابعة لها (1) .

من خلال هذا التعريف فإنه يمكن إستخراج معيارين للقول ما إذا كان مكان العمل متميز أم لا ، يتمثلان في: الإستقلالية من جهة و عدم الإستقلالية أو التبعية من جهة أخرى .

أ- معيار الاستقلالية :

من الناحية العضوية : الأمر متعلق بتجمع دائم لأدوات العمل و المال و ذلك في مكان معين.

من الناحية الوظيفية: إن مكان العمل المتميز له إطار عمل خاص به و يستطيع الإعتماد على

نفسه في التسيير .

ب- معيار التبعية :

من الناحية القانونية: إن مكان العمل المتميز ليس له شخصية معنوية .

من الناحية الاقتصادية: حتى و لو كان لمكان العمل المتميز ميزانية خاصة ، فإن ذلك لا يعني

إستقلالية تامة عن المؤسسة إذ ميزانيته المتحصل عليها تدمج بميزانية المؤسسة .

ج- غياب شرط عدد العمال :

كل مؤسسة مهما كان عدد عمالها ضئيلا أو كثيرا فإن المنظمة النقابية التمثيلية تستطيع إنشاء

هيكل نقابي فيها، إذ أن المشرع لم يضع حد أدنى للعمال يجب توافره في المؤسسة حتى يمكن تأسيس

هيكل نقابي بداخله ا .

ملاحظة : إن شرط وجوب توافر عدد 20 عامل أجير و المنصوص عليه في المادة 41 من

القانون رقم 14/90 يتعلق بالمندوبين النقابيين و ليس بالهيكل النقابي .

(1) أنظر ص 175 من المرجع le droit syndical édition force ouvrière .

الفرع الثاني: الشروط الشكلية .

طبقا لنص المادة 40 من قانون 14/90 فإنه يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلا نقابيا .

إن تأسيس الهيكل النقابي لا يخضع لأي شرط شكلي، إذ من الناحية القانونية تعتبر المنظمة النقابية التي تريد إنشاء الهيكل النقابي حرة في إعلام المستخدم أو غيره بذلك، إذ أن المشرع لم يلزمها بأي شكل من أشكال التبليغ كما فعل بالنسبة للمندوبين النقابيين ، فما هي إذن المعايير التي تسمح بإثبات وجوده ؟ خاصة و أن مشكلة الإثبات تطرح في الغالب عند تعيين المندوبين النقابيين و تبليغ أسمائهم لصاحب العمل .

فحتى يكون التعيين ساري المفعول يجب أن يكون الهيكل النقابي مؤسس ا فعلا .
إن إثبات تأسيس الهيكل النقابي- و الذي يقع على عاتق المدعي بإنشاء أي نقابة -يمكن أن يكون بكافة الطرق .

في هذا الإطار ، فإن الإجتهد القضائي الفرنسي ذهب إلى إعتبار أن الهيكل النقابي مؤسس قانونا إذا تبين تواجد عمال أجراء في المؤسسة إنضموا إلى المنظمة النقابية التي تدعي بتأسيس الهيكل النقابي أو إعتباره في إطار التأسيس و ذلك إذا عبر هؤلاء عن رغبتهم في التجمع لممارسة نشاط نقابي في المؤسسة (1) و ذلك بغض النظر عن عددهم، على ألا يقل عن إث نين، و عن طبيعة أو أهمية النشاط الذي يمارسونه ، لكن تعيين مندوب نقابي لا ينطوي في حد ذاته على تأسيس الهيكل النقابي ، إذ إنشاء هذا الأخير يأتي بعد تعيين المندوبين النقابيين و ليس قبلهم .
و مع إنعدام أي نص قانوني يشير إلى وجوب توافر أي شرط شكلي لإثبات إنشاء الهيكل النقابي، و في إنتظار تشكيل إجتهاد قضائي وطني لتوضيح الصورة أكثر، فإننا نعتقد أنه كان من الأفضل على المشرع أن يقيد تأسيس الهياكل النقابية بشرط شكلي: كشرط إعلام المستخدم مثلا أو شرط الإشهار ، و ذلك تفاديا لأي نزاعات حول مسألة الإنشاء طالما أن عملية الإثبات حتى و لو كانت بكافة الطرق فإنها صعبة إن لم نقل مستحيلة .

المطلب الثالث : وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي .

حتى و لو كان الهدف من إنشاء الهياكل النقابية هو ضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضاء المنظمة النقابية المنشأة، فبالرغم من ذلك فإنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية و بالتالي فلا تستطيع إبرام العقود و لا اللجوء إلى القضاء كمدعية أو مدعى عليها و هذا ما أقرته المحكمة العليا (2) إذ إعتبرت أن الهيكل النقابي ما هو إلا فرع محلي للنقابة و ليس له لا أهمية و لا صفة التقاضي و ذلك لعدم تمتعه بالشخصية الاعتبارية .

(1) قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 90/06/27 أنظر ص 164 من المرجع السالف الذكر .

(2) قرار منشور م . ق . ع الأول لسنة 1998 صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 97/12/09 تحت رقم 149274 .

و لكن حتى و إن كان الهيكل النقابي لا يتمتع بالشخصية القانونية فإن المشرع منحه عدة صلاحيات لتمكينه من القيام بالمهام الموكلة إليه خاصة تلك المتعلقة بتمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائه داخل المؤسسة هذه الصلاحيات تتمثل في :

الفرع الأول : حرية الإعلام

يجب على صاحب العمل أن يخصص لكل هيكل نقابي داخل المؤسسة لوحة على الأقل مغايرة لتلك الموضوعة للجان المشاركة و ممثلي العمال، و ذلك لإعلام النقابي وفقا للإتفاق المبرم مع صاحب العمل إذ ذلك يرجع للتفاوض: تحديد عدد اللوحات، شكلها، مساحتها و مكان وضعها .
لكن كيفية و وقت النشر تبقى حرة من إختصاص الهيكل وحده مع وجوب إحترام أوقات الفتح العادية للمؤسسة، لكن هل للهيكل الحرية التامة في نشر كل ما يريده دون مراقبة من قبل صاحب العمل ؟
إن مضمون الوثائق المنشورة توضع بكل حرية من قبل الهيكل النقابي و ذلك تكريسا لمبدأ حرية ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة ، بشرط أن يكون المضمون متفق مع الهدف المسطر لها مع إرسال نسخة منها في نفس الوقت إلى صاحب العمل لإعلامه بمضمونها، و عليه فليس للمستخدم سلطة المراقبة لا القبلية و لا البعدية على المنشورات النقابية، فإذا ما تبين له أن تلك المنشورات تتضمن أحكام مخالفة لهذه النقابية- الدفاع عن مصالح و حقوق أعضائها- فليس له صلاحية نزع ذلك المنشور أو حذف جزء منه فإنه بذلك يكون معرضا لمتابعة جزائية لإرتكابه مخالفة عرقله ممارسة الحق النقابي، و نفس الحكم يطبق على كل شخص يقوم بذات الفعل .

* فلا يبقى أمام من إعتبر مضمون المنشور غير شرعي إلا أن يلجأ إلى القاضي الإستعجالي الذي وحده يستطيع الأمر بالنزع الفوري للمنشور ، و ذلك لتفادي الضرر الذي يمكن أن ينجر عن ذلك النشر، و عندما تكون حالة الإستعجال غير متوافرة أي لم تعد هناك فائدة من نزع ذلك المنشور، و بالتالي يكون القضاء العادي هو المختص بالفصل في أصل الحق و يقرر ما إذا كان مضمون المنشور شرعي أم لا، و الحكم الصادر في هذه الحالة ينحصر في إلزام المنظمة النقابية التي أسست الهيكل النقابي في تعويض الضرر الناجم .

الفرع الثاني : - حرية توزيع المنشور

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إعتبار توزيع المنشور من صلاحيات الهياكل النقابية، لكن بالرغم من ذلك فإنها تعتبر من بين أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية، و حتى كوسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الإجتماعات ، لذلك نأمل أن يستدرك المشرع هذا النقص في التشريع و يدرج هذا الحق - حق توزيع المنشور- ضمن صلاحيات الهياكل النقابية في قانون العمل .

و بالرغم من عدم ورود نص ينظم كيفية توزيع المنشور داخل المؤسسة فإنه يمكن أن يكون ذلك خاضع للتفاوض ما بين المنظمات النقابية و صاحب العمل، إذ يمكنها الإتفاق حول حرية الهيكل النقابي في ممارسة حق توزيع المنشور داخل المؤسسة، طريقة و وقت و أماكن توزيعها .

و على العموم فإن توزيع المنشور داخل المؤسسة يعتبر نتيجة لحرية ممارسة الحق النقابي وذلك بشرط أن يكون محتواها مطابقا لنشاط المنظمة النقابية و للهدف الذي تصبو إلى تحقيقه، و إذا ما لاحظ المستخدم أن تلك المنشور تتضمن أحكام مخالفة للغرض الذي أسست لأجله المنظمة النقابية أو

تم توزيعها خارج أماكن و أوقات العمل المتفاوض بشأنهما فإنه يمكنه اللجوء إلى القضاء لطلب التعويض عن الأضرار اللاحقة به و لتنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها.

الفرع الثالث : حرية عقد الاجتماعات

بإمكان كل هيكل نقابي، عندما يريد ذلك، أن يعقد إجتماعا داخل المؤسسة و بالذات في الأماكن المحددة لذلك الغرض ، -مع ملاحظة أن القانون يشترط في حالة كون المنظمة النقابية تضم 150 عضو أو أكثر- أن يضع صاحب العمل تحت تصرفها محلا ملائما لعقد الاجتماعات فيه، أما إذا لم يكن عدد الأعضاء مساويا للقيمة المذكورة فإن أمر تحديد مكان الاجتماعات يرجع إلى التفاوض بين

المنظمة النقابية و المستخدم ، ذلك لأن هذا الأخير يعتبر مسؤول عن تسهيل عملية عقد الاجتماعات بوضعه الوسائل الضرورية لذلك .

حتى و لو لم ينص المشرع على ذلك صراحة، فإنه و لضمان حسن سير العمل النقابي، فيجب أن تعقد الاجتماعات خارج أوقات العمل و تاريخ تحديدها يرجع إلى الحرية التامة للهيكال النقابي، و على العموم فإن ذلك يرجع تنظيمه إلى التفاوض الجماعي باعتبار حرية عقد الاجتماعات يترجم عقدها داخل المؤسسة على أنه حرية ممارسة الحق النقابي .

الأصل أن تعقد الاجتماعات ما بين أعضاء الهيكال النقابي ، لكن ما الحكم لو أراد المستخدم حضورها ؟

إن الفائدة المرجوة من عقد تلك الاجتماعات هو دراسة المشاكل التي تحيط بالأعضاء داخل المؤسسة و بالأخص ظروف العمل، و على العموم بأمور لا يجوز أن يكون المستخدم حاضرا عند مناقشتها، و ذلك دائما لتسهيل ممارسة الحق النقابي ، غير أنه في حالة ما إذا طلب صاحب العمل حضور إجتماع ما فإن قبوله أو رفضه يرجع إلى الحرية التامة للهيكال النقابي .

إذا كان حضور صاحب العمل للإجتماعات التي يعقدها الهيكال النقابي داخل المؤسسة ممنوع بحسب الأصل، فما الحكم المترتب عن حضور أشخاص آخرين من الغير لتلك الاجتماعات ؟ و هل شروط و ظروف توجيه الدعاوى للغير للحضور خاضع لضرورة إعلام المستخدم بها و لقبوله أم لا ؟

في هذا الإطار، و مع غموض النص، فإنه من الأفضل أن يرجع أمر تحديد ذلك إلى التفاوض ما بين صاحب العمل و المنظمة النقابية .

نشير فقط إلى أن الإجتهد القضائي الفرنسي فرق ما بين الاجتماعات المنعقدة داخل المحلات النقابية أو خارجها ، و كون الأشخاص المدعوة تتمتع بالصفة النقابية أم لا، فإذا كان المدعون نقابيين فإن موافقة المستخدم على دعوتهم غير ضرورية إذا عقد الإجتماع داخل المحل النقابي، إما إذا عقد ه خارجه فيجب الحصول على موافقة .

المبحث الثاني: المندوبين النقابيين.

هل عند إنشاء الهيكل النقابي داخل المؤسسة يتم تعيين المندوبين النقابيين مباشرة، أم أن ذلك ليس بالضرورة، أي هل من الممكن أن يؤسس الهيكل النقابي دون إمكانية تعيين المندوبين النقابيين؟ وهل خص المشرع هؤلاء -لتأديتهم المهام الموكلة لهم على أحسن وجه- بحماية خاصة؟ إجابة عن هذه التساؤلات قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع الأول تناولنا فيه شروط تعيين المندوبين النقابيين و الثاني تطرقنا فيه إلى صلاحياتهم و الثالث إلى النظام القانوني الذي يخضعون له .

المطلب الأول : شروط تعيين المندوبين النقابيين .

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

الفرع الأول: الشروط الموضوعية

هاته الشروط منها ما يتعلق بالمندوب النقابي ، و منها ما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة :

أولاً: - الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة:

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

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

نستخلص مما سبق أنه حتى يستطيع الهيكل النقابي تعيين المندوبين النقابيين فيجب ألا يقل عدد عمال المؤسسة عن 20 عامل ، فإن كانت المؤسسة تشغل أقل من ذلك العدد فإن تمثيل العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها يكون من إختصاص ممثل واحد يتم إنتخابه مباشرة من مجموع العمال .

و يدخل في إطار حساب عدد العمال كل الذين تربطهم علاقة عمل بالمؤسسة أي كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر، لحساب شخص معنوي عمومي أو خاص يدعي المستخدم ، و ذلك سواء كانوا يرتبطون بالمؤسسة بعلاقة عمل غير محددة المدة أو محددة المدة أو حتى العاملون بالتوقيت الجزئي و الذين يتمتعون بنفس الحقوق القانونية و المتفق عليها التي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل (1) .

(1) أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 97. 473 المؤرخ في 97/12/08 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

ثانياً:- الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي:

لا يمكن تعيين كمنسوب نقابي أي شخص (عامل بالمؤسسة)، إذ أن المشرع قيد ذلك بشروط واردة على سبيل الحصر في المادة 44 من القانون 14/90، تتمثل تلك الشروط في السن، الأقدمية و تمتع المندوب بالحقوق المدنية و الوطنية .
1- السن :

حتى يجوز تعيينه كمنسوب نقابي يجب أن يكون العامل بالغا 21 سنة كاملة يوم تعيينه (1) فإذا ما تم تعيين عامل لم يبلغ بعد هاته السن، فإنه يجوز لكل ذي مصلحة لا سيما صاحب العمل أن يطلب من القضاء سحب صفة المندوب النقابي عن ذلك العامل.

2- الأقدمية: (2)

حتى يعين كمنسوب نقابي يجب أن يكون العامل قد إشتغل داخل المؤسسة لمدة سنة على الأقل فلا يمكن للمنظمة النقابية أن تعين كمنسوب نقابي لها من لا يربطه بالمؤسسة عقد عمل سواء كان هذا الأخير مبرم لمدة محددة أو غير محددة لتوقيت كلي أو جزئي، و كذا بغض النظر عن رتبة العامل المهنية ، إذ يمكن تعيين أي عامل بشرط أن تكون له علاقة تبعية سواء بالمؤسسة أو بالمقولة أو بالإدارة العمومية حسب الحالة، و السؤال

المطروح هنا هو هل يمكن تعيين القائمين بالإدارة كمنسوبيين نقابيين ؟

إن المشرع لم يحدد صفة العامل و منصب العمل الذين يجب توافرها في المندوب النقابي إذ ترك المجال مفتوحاً أمام كل العمال و كذا أمام كافة المناصب بما في ذلك القائمين بالإدارة .
و في انتظار صدور قرارات من المحكمة العليا، فإنني أعتقد أنه طالما غالباً ما يكونوا القائمين بالإدارة تابعين للمستخدم إذ يتخذون القرارات بإسمه و يمثلونه أمام مجموع العمال لدرجة أن صفتهم تختلط بصفة صاحب العمل، لذلك فإنه من الأجدر إبعادهم عن التمثيل النقابي .

يثور هنا تساؤل آخر حول إمكانية وجود علاقة قرابة بين العمال و صاحب العمل فهل هذا يعتبر عائقاً لتعيينهم كمنسوبيين نقابيين ؟

نقول هنا و اعتماداً على مبدأ : كل ما هو غير ممنوع القيام به قانوناً فهو مباح و اعتباراً أن المشرع لم يمنع تعيين العمال الذين تربطهم علاقة قرابة بالمستخدم كمنسوبيين نقابيين فإن ذلك يرجع إلى النقابة إذا رأت أنه لا يلحقها أي ضرر فلها أن تعين أحد أقارب صاحب و ذلك مهما كانت درجة قرابته .

(1) أنظر المادة 44 من القانون 14/90 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و الصادر بتاريخ 90/06/02 .

(2) ورد خطأ بالمادة 44 من القانون 14/90 إذ نص على " ... يوم إنتخابه ... " إن الإنتخاب يخص ممثلي العمال أما المندوب النقابي فيعين و لا ينتخب، فالكلمة الصحيحة إذن هي : يوم تعيينه" .

أشارت المادة 44 إلى عبارة "أقدمية لا تقل عن سنة" فهل كان المشرع يقصد من ذلك تأدية العمل الفعلي من قبل العامل - حتى يمكن تعيينه كمندوب نقابي- لمدة سنة على الأقل ، و هل يجب أن تبقى علاقة العمل قائمة بين المستخدم و العامل أ ، م أنه يكفي أن يكون العامل قد أدى فعلا عملا لفائدة المستخدم لمدة لا تقل عن سنة ثم إنقطعت تلك العلاقة لأي سبب من الأسباب ؟ إضافة إلى ذلك فهل يجب أن يكون العمل المؤدى لمدة سنة يجب أن يكون مستمر لكامل تلك المدة ؟

إن نص المادة جاء غامضا و لم يتطرق إلى كل تلك التساؤلات، و عليه و للإجابة عليها يجب أن نتطرق إلى الفائدة المرجوة من إشتراط تلك المدة .

إن الفائدة العملية من إشتراط تأدية المندوب النقابي لعمل داخل المؤسسة أو المقولة أو الهيئة أو الإدارة العمومية لمدة سنة على الأقل هي إفتراض كونه على إطلاع أكبر بواقع المؤسسة و بمشاكل العمال الذين سيمثلهم، و حتى يكون تحقيق هذا الهدف قائم فيجب أن يبقى المندوب على علاقة مستمرة بالهيئة المستخدمة ، و عليه فإن تعليق علاقة العمل لأي سبب من الأسباب كحالة الإنتداب ، أداء الخدمة الوطنية أو الإحالة على البطالة التقنية ، ففي كل هذه الحالات علاقة العمل بين العامل و صاحب العمل تعلق و لمدة طويلة أو على الأقل لمدة لا يمكن تقديرها و بالتالي فلا يمكن تعيينه كمندوب نقابي. في حين فإن تعليق علاقة العمل لحالة مرضية و لمدة معينة لا تمنع ذلك .

هذا من جهة ، و من جهة أخرى هل العمل المؤدى لمدة سنة على الأقل يجب أن يكون مستمر أم أنه يكفي توافر هذه المدة حتى و لو كانت العلاقة يشوبها تقطع ؟ فهل حساب الأقدمية يكون مرتبط بعقد عمل وحيد أم أنه يتعداه إلى أكثر من ذلك ؟

بما أن المشرع لم يستثن حالة عقود العمل المحددة المدة، فإنه يمكن جمع عدة عقود للحصول على المدة المقررة قانونا، لكن في هذه الحالة فإنه يمكن أن يثور مشكل الفارق الزمني بين العقد الأول و العقد الثاني، فما هو مقدار المدة الزمنية التي يجب أن لا يتعداها إبرام العقد الثاني ؟

هنا أيضا لا يوجد حل قانوني و لا قضائي على الأقل نستطيع القول أنه حتى يبقى العامل على إطلاع بواقع المؤسسة فيجب ألا يكون الفارق بين إبرام العقدين طويلا .

مثال : عامل إرتبط مع المؤسسة بعقد عمل محدد المدة يبدأ سريانه من تاريخ 2005/01/01 إلى غاية 2005/04/30 ثم أبرمت معه نفس المؤسسة عقد عمل آخر و ذلك بتاريخ 2005/07/01، و بتاريخ 2006/03/30 تم تعيينه كمندوب نقابي .

إن شرط أقدمية العمل في المؤسسة المقررة من قبل المشرع متوافر في قضية الحال و ذلك بجمع مدة العمل المؤدى في العقد الأول و هي 04 أشهر و مدة العمل الثانية المتمثلة في 9 أشهر ف : 9+4 = 13 شهر .

3- التمتع بالحقوق الوطنية و المدنية :

لكي يمكن تعيينه كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل متمتع بحقوقه المدنية و الوطنية لا سيما حق الإنتخاب و الترشيح و كذا تمتعه بكامل أهلية الأداء ، و بالتالي فلا يجب تعيين (1) من حرم من حق الإنتخاب أو الترشيح و كذا عديم الأهلية لأن يكون مساعدا مح لفا أو أخيرا أو شاهدا على أي عقد أو أمام القضاء أو أن يكون وصيا أو ناظرا و كذا المحروم من حق حمل الأسلحة و التدريس و من إدارة مدرسة أو يستخدم في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا، و كذا المحروم من حق الإقامة كمندوب نقابي .

الفرع الثاني: الشروط الشكلية.

بادئ ذي بدء يجب تصحيح خطأ وارد في المادة 45 من القانون رقم 14/90 إذ وردت سهوا عبارة " التي تعقب إنتاخبهم" بدلا من "تعقب تعيينهم" ذلك لأن المندوبين النقابيين يعينون و لا ينتخبون إضافة إلى الشروط الموضوعية الواجب توافرها لتعيين المندوبين النقابيين إشتراط القانون شرط شكلي يتمثل في ضرورة تبليغ المستخدم و مفتش العمل بلقب و إسم المندوب أو المندوبين النقابيين و ذلك خلال أجل لا يتعدى 8 أيام من تعيينهم .

ففي ماذا تتمثل وسائل الإعلام و ماهو الجزاء المترتب عن عدم إحترام الأجل المحدد قانونا ؟ إن المشرع لم يحدد الوسائل التي بواسطتها يتم تبليغ المستخدم أو مفتش العمل بألقاب و أسماء المندوبين النقابيين، و بالتالي ترك المجال مفتوحا للهيكل النقابي أو للمنظمة النقابية لإختيار الوسيلة التي تراها أنسب للتبليغ حتى شفاهة، لكن تجنبيا لإنكار المستخدم بتبليغه بألقاب المندوبين ، و نظرا لكون عبئ الإثبات هنا يقع على عاتق الهيكل النقابي أو النقابة فإنه من الأحسن أن يتم التبليغ عن طريق رسالة مضمنة الوصول مع الإشعار بالإستلام، أو عن طريق رسالة مسلمة شخصا مع إستلام وصل عن ذلك . و إذا كانت المؤسسة مقسمة إلى أماكن عمل متميزة و تم تعيين مندوبين نقابيين في تلك الأماكن، فإن تبليغ قوائم أسماء و ألقاب المندوبين، يتم أمام مسؤول المؤسسة و كذلك مسؤولي تلك الأماكن .

إن تعيين المندوبين النقابيين لا يكون نافذا في مواجهة المستخدم و لا مفتش العمل إلا عند تبليغهما بذلك خلال 8 أيام من تاريخ التعيين، يثار هنا التساؤل حول الجزاء المترتب عن عدم إحترام ذلك الأجل و قيام الهيكل بالتبليغ بعد مرور شهر مثلا من تاريخ التعيين ؟ قبل الجواب عن هذا التساؤل يجب التأكد أولا من الهدف من وضع ذلك الأجل و من كونه يتعلق بالنظام العام أم لا ؟

بالإطلاع على نص المادة 45 المذكورة سلفا فإنه يتجلى لنا أن الهدف من وضع أجل 8 أيام يتمثل في كونه وسيلة لإعلام المستخدم في أجل قصير نوعا ما بقائمة المندوبين النقابيين ، و أن هذا الأجل مقرر لمصلحة المستخدم و بالتالي لا يعتبر من النظام العام ، فإذا ما ثار نزاع حول عدم تبليغ المستخدم بتلك القائمة خلال تلك المدة فإن المحكمة تقضي بإلغائها و ذلك لإخلال الهيكل النقابي بالإلتزامات الملقاة على عاتقه .

(1) أنظر المادة 08 من قانون العقوبات .

سبقت الإشارة إلى أن الغاية من تبليغ المستخدم بقائمة أسماء و ألقاب المندوبين النقابيين هي إطلاعها، و هذا ما يمكنه من مراقبة كون الشروط الواجب إحترامها - سواء تلك المتعلقة بعدد العمال في المؤسسة أو المتعلقة بالعامل في حد ذاته كوجوب بلوغه سن 21 سنة و أن تكون له أقدمية لا تقل عن السنة- متوافرة، فإذا ما تبين له أنها غير متوافرة فله أن يطعن في تلك القائمة أمام القضاء الإجتماعي الذي له أن يحكم بإلغائها إذا ما تبين له أن إجراءات التعيين كانت مخالفة للقانون.

في الأخير نشير إلى أن المشرع قصر تبليغ أسماء و ألقاب المندوبين النقابيين على صاحب العمل و مفتش العمل فقط، و نعتقد أن كان من الأجدر به أن ينص أيضا على وجوبية إعلام العمال بالأجراء بذلك.

و لكن حتى و لو لم يرد نص صريح بذلك، فإنه من المفيد و من اللازم أن يكون العمال على علم بأسماء المندوبين الذين سيمثلونهم مستقبلا أمام الهيئة المستخدمة، و على ذلك فإنه يجب على الهيكل النقابي أن يبلغ العمال بقائمة المندوبين سواء عن طريق التعليق أو أي وسيلة أخرى.

المطلب الثاني: : صلاحيات المندوبين النقابيين .

بعد قراءة أولية للأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين و بالقانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و حتى القانون رقم 11/90 خاصة الباب السادس منه (1) نلاحظ أن المشرع لم يبين المهام و الصلاحيات التي يمكن للمندوب النقابي القيام بها، و هنا نتساءل عن الفائدة من تخصيص فصلين كاملين متضمنين أحكام لتسهيل عملهم و أخرى لحمايتهم من أي ضغط يمارس عليهم من قبل المستخدم ؟

فمن جهة نص المادة 46 من القانون رقم 14/90 على أنه "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بعيش ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي و ذلك لممارسة مهمتهم النقابية، و من جهة أخرى نصت المادة 53 من نفس القانون على أنه : "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي ، بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التمويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها" فما جدوى وضع نظام حماية لفئة ما، و ذلك لتسهيل القيام بمهامها بكل حرية دون تحديد تلك المهام ؟

حسب رأيي إنه من غير المنطقي تخصيص كل تلك الأحكام- المتعلقة بالمندوبين النقابيين- دون أن تكون لهم مهام داخل المؤسسة: هنا يوجد تحليلين :

* التحليل الأول :

بالرجوع إلى الأحكام الخاصة بالقانون 02/90 (2) فإنه يجب على المستخدم و ممثلي العمال عقد إجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، و لقد أعطت الفقرة الثانية من المادة 4 من نفس القانون تفسيرا لممثلي العمال إذ أشارت إلى أن عبارة ممثلي العمال تدل على أن الممثلين النقابيين للعمال أو للممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين .

(1) أنظر المواد من 114 إلى 134 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر و خاصة بالتفاوض الجماعي.
(2) أنظر المادة 04 من القانون رقم 02/90 الصادر بتاريخ 90/02/06 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

فماذا يقصد المشرع بعبارة "الممثلين النقابيين للعمال" ؟

إن المادة الرابعة السالفة الذكر أوكلت مهمة الوقاية من النزاعات الجماعية للممثلين النقابيين و في حالة عدم وجودهم فإنها أوكلت تلك المهمة لممثلين منتخبين من قبل العمال . يفهم من ذلك أن الممثلين النقابيين المذكورين أولا لا يكونوا منتخبين و لكنهم معينين، إضافة إلى أنه مفترض تواجدهم المستمر في المؤسسة، في حين أن الممثلين المذكورين ثانيا يكونوا منتخبين، و إنتخابهم يتم لغرض عقد الاجتماعات مع المستخدم لتسوية النزاعات الجماعية . إذن، فأول ما يمكن ملاحظته هو أن المشرع فرق بين نوعين من الممثلين: ممثلين نقابيين و ممثلين منتخبين من قبل العمال و هاذين النوعين من الممثلين أطلق عليهما تسمية ممثلي العمال . و ثاني ملاحظة هي أن الممثلين النقابيين يكونوا معينين في حين أن الممثلين الآخرين يكونوا منتخبين من قبل العمال، و من المعلوم أن الممثلين النقابيين الغير المنتخبين و الذين يكونوا معينين في المؤسسة هم المندوبين النقابيين .

* التحليل الثاني :

و بالرجوع إلى المادة 42 من نفس القانون فإن المشرع نص على أنه في حالة عدم توافر منظمة نقابية تمثيلية أو هيكل نقابي داخل المؤسسة فإن تمثيل العامل لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها يكون من قبل ممثل ي ن ينتخبهم مجموع العمال، و أبعد من ذلك فإنه حتى عند تواجد هيكل داخل المؤسسة تشغل أقل من 20 عامل (أي إستحالة تعيين مندوب نقابي) فإن تمثيل العمال للتفاوض الجماعي و للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها يكون من قبل ممثل منتخب .

يستخلص من القراءة المخالفة للمادة 42 السالفة الذكر أنه عندما تتوفر في المنظمة النقابية الشروط المنصوص عليها في المادة 35 و ما بعدها و المتعلقة بالتمثيلية إضافة إلى توافر شروط إنشاء الهياكل النقابية و شروط تعيين المندوبين النقابيين لا سيما تلك المتعلقة بتوافر الحد الأدنى من العمال داخل المؤسسة (20 عامل على الأقل) فإن مهمة التفاوض الجماعي و تسوية النزاعات الجماعية تسند إلى ممثل نقابي .

يربط التحليلين السالفي الذكر فإنه يمكن أن نستخلص أن المهام الموكلة إلى المندوبين النقابيين هي التفاوض و الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها .

إن ما يدعم النتيجة المتوصل إليها هي أنه من الناحية العملية فإن المنظمات النقابية في تأديتها لمهامها تحاول دائما الإستفادة من نظام الحماية الخاص با لمندوبين النقابيين، فإذا ما أوكلت مهمة التفاوض الجماعي مثلا لممثل آخر غير المندوب النقابي فإنه لا تطبق عليه الأحكام الواردة في الفصلين الثاني و الثالث من الباب الرابع من القانون رقم 14/90 و المتعلقين بالتسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين و بالحماية المقررة لهم أثناء ممارستهم لنشاطاتهم النقابية ، فذلك الممثل لا تمنح له مدة العشر ساعات و يمكن للمستخدم أن يباشر ضده إجراء تأديبي دون إتخاذ التدابير المنصوص عليها قانونا .

المطلب الثالث : النظام القانوني الذي يخضعون له .

كجمل التنظيمات الأخرى التي تخضع لتنظيمات و ضوابط قانونية تضمن حسن سير و ممارسة مختلف أعمالها فإن التنظيمات النقابية تختص بوضع ضوابط قانونية تضمن حسن سير نشاطاتها بصفة مستقلة عن الهيئات الحكومية و التنظيمات الأخرى، و ذلك وفقا لما جاء في القانون 14/90 المؤرخ في بتاريخ 1990/06/02 و المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، و التي جملناها في:

الفرع الأول: الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة لهم .

لضمان حسن تادية المهام النقابية الموكلة لهم فإن المشرع منح المندوبين النقابيين مدة 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر و إعتبرها كوقت عمل فعلي ، و لا يدخل في حساب تلك الساعات الوقت الذي يقضيه المندوب النقابي في الإجتماعات التي يستدعي إليها بمبادرة من المستخدم . إن الوقت الذي يقضيه المندوب في الأعمال التي تكون بمبادرة منه فقط هي التي تحتسب، ولقد ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك و إعتبر أن المدة التي يقضيه المندوب في الإجتماعات التي يحضرها يطلب منه و يقبلها المستخدم لا تدخل في حساب العشر ساعات .

إن كيفية إستخدام تلك الساعات يكون من إختصاص المندوب وحده إذ يمكنه أن يستعملها دفعة واحدة أو يوزعها على فترات خلال الشهر و ذلك بحسب إحتياجات أعماله النقابية غير أنه إذا لم يستعمل كل تلك الساعات أو البعض منها فإنه لا يمكن تأجيل إستعمالها للشهر المقبل .

إضافة إلى ذلك فإنه يمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهرية الممنوحة إياهم ، شريطة موافقة المستخدم، إن هذا الشرط قد يؤدي إلى عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي فيمكن لصاحب العمل أن يتعسف في استعمال هذا الحق و يرفض جمع و إقتسام الساعات بين المندوبين ، و عليه فإنه كان يستحسن أن ينص فقط على وجوبية إعلان المستخدم بنية المندوبين بجمع و إقتسام الساعات الممنوحة لهم قانونا .

فحتى يستطيع المندوب النقابي تادية المهام الموكلة إليه فإن المشرع منحه مدة 10 ساعات كل شهر مدفوعة الأجر و إعتبرها مدة عمل فعلي للمندوب حق إستخدامها سواء أثناء وقت العمل أو خارجه و بما أن نص المادة 53 من القانون 11/90 يقضي بأنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر عن فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون و بما أن المندوب النقابي في إستخدامه للعشر ساعات- و ذلك سواء أثناء وقت العمل أو خارجه- فإنه في الحقيقة لا يؤدي بذلك عمل لفائدة المؤسسة أي لا تكون علاقة التبعية متوافرة بينه و بين صاحب العمل و إنما يؤدي عمل لفائدة المنظمة النقابية التي يعتبر مندوبا عنها ، و هذا ما يجعل عمله هذا لا يقابله أجر طبقا للقاعدة العامة .

و خروجاً عن تلك القاعدة نص المشرع في المادة 46 من القانون 14/90 على أن تلك المدة تعتبر كوقت عمل فعلي و يقابلها أجر و عليه فيجب على المستخدم أن يدفع للمندوب النقابي أجر مقابل الساعات التي لم يؤدي فيها عمل لصالحه و لكن إستخدامها للنشاط النقابي.

إن قيمة الساعات العشر تحدد بنفس قيمة الساعات التي كان من المفروض قد عمل فيها المندوب، فإذا كان إستخدامها أثناء وقت العمل العادي فإن الأجر الذي يقابلها يجب أن يكون مساويا للأجر المقابل لساعات العمل العادية، و إذا كان إستخدامها أثناء الساعات الإضافية أو أثناء الليل فإن الأجر

المقابل يجب أن يأخذ بعين الإعتبار الزيادة التي لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة الواحدة، هذا بالنسبة للساعات الإضافية ، أما بالنسبة للعمل فإن المستخدم ملزم بدفع أجره تقدر قيمتها بساعات العمل العادية .

لعل أهم وسيلة يمكن أن يستخدمها المندوب النقابي لتسهيل تادية مهامه النقابية هي حرية تنقله داخل المؤسسة المستخدمة و حرية إتصاله بالعمال حتى أثناء قيامهم بالعمل، و ذلك للوقوف على المشاكل التي يعانها هؤلاء و على ظروف العمل بصفة عامة، و بالتالي فإن دفاعه عن المصالح المادية و المعنوية للعمال الأجراء الذين تعطيهم القوانين الأساسية للمنظمة النقابية التي ينضمون لها يكون مبني على الواقع المعاش فعلا داخل المؤسسة، و بالرغم من ذلك فإن القانون الجزائري لم ينص على هذه الوسيلة و لم يتعرض لها الإجتهد القضائي .

إلا أنه حتى و لو لم ينظم المشرع نظام حرية تنقل المندوب النقابي داخل الهيئة المستخدمة و في مواقع العمل ، فإنه من الممكن إعتبار ذلك جائز قانونا لما دامت الغاية من تنقله داخل المؤسسة يكون في إطار تسهيل تاديته لمهامه النقابية و المتمثلة في الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال الأجراء فذلك الدفاع لا يكون مؤسس و لا منتج إلا إذا كان مبني على المعرفة الميدانية للمشاكل التي يعانها العمال .

و بما أن المشرع إفترض أن الساعات العشر الممنوحة للمندوب النقابي قد تم إستغلالها للعمل النقابي فعلا، فإذا ما ثار نزاع حول ذلك أي أن المندوب لم يستخدم تلك الساعات في النشاط النقابي، فعلى المستخدم- طبقا لقاعدة أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعي-أن يثبت أنه فعلا لم يستعمل تلك الساعات للعمل النقابي، فإذا ما أثبت ذلك فلا يدفع له أجر مقابل تلك الساعات.

الفرع الثاني : نظام الحماية المقررة لكافة النقابيين .

يخضع كل نقابي أثناء ممارسته لحقه النقابي إلى حماية ضد أي تمييز ، و ذلك سواء كان مندوب نقابي أو مسؤول في الهيكل النقابي أو المنظمة النقابية أو حتى مجرد عضو فيها.

1- نظام الحماية العام المقرر لكافة النقابيين :

إعتبارا أن ممارسة الحق النقابي حق دستوري معترف به لجميع المواطنين فلا يجوز بالتالي 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 الإجتماعية.

2- نظام الحماية المقرر للمندوبين النقابيين :

نظرا لكون المشرع أوجب تبليغ أسماء و ألقاب المندوبين النقابيين للهيئة المستخدمة ذلك لأنهم همزة وصل بين المنظمة النقابية و العمال الأجراء من جهة و من جهة أخرى بين هؤلاء و صاحب العمل ، لكونهم على إتصال مستمر بهذا الأخير و ل كونه م يمثلون قوة و سلطة داخل المؤسسة فإن المشرع لتسهيل تادية مهامهم النقابية ، منحهم إضافة إلى الحماية العامة المقررة لكافة أعضاء المنظمة النقابية حماية خاصة بهم، و في هذا الإطار فرق المشرع بين نوعين من الجزاءات التي يمكن تطبيقها على المندوب النقابي و ذلك بحسب ما إذا كان الخطأ المرتكب بمناسبة تاديته للنشاطات النقابية أو للنشاطات المهنية .

و عليه فإنه إذا ما ارتكب المندوب النقابي أي خطأ ذا طابع نقابي محض فإن المنظمة النقابية التي عينته وحدها مختصة بتسليط العقوبة التي تقابل الخطأ المرتكب، و على العموم فإن القوانين الأساسية و الأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية هي التي تحدد الأخطاء ذات الطابع النقابي و الجزاءات المقابلة لها، فمثلا فإن القانون ال أ ساسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين نص في المادة 24 منه على أن العقوبة التي يمكن تطبيقها تتراوح حسب خطورة الخطأ بين الإنذار و التوبيخ، التوقيف من التفويض النقابي، التجريد النهائي من كل مسؤولية نقابية و الطرد النهائي من حقوق الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، وأخيرا المتابعة القضائية في حالة الإختلاس ، و يتم الحكم بالعقوبة على يد الهيئة التي ينتمي إليها المعني، نفس القانون يحيل على النظام الداخلي للإ ع ع ج فإننا نجده ينظم الإجراءات الواجب إتباعها لتسليط العقوبات على مرتكبي المخالفات و كذا الجهات المختصة بذلك و التي تختلف باختلاف الهيئة التي ينتمي إليها المعني (سواء الفرع النقابي، الإتحاد المحلي، الولائي أو الوطني) .

و بما أن مجال الموضوع يتمحور حول المندوبين النقابيين فإن اللجنة التي تهمنها هي لجنة الإنضباط التابعة للفرع النقابي و التي تتألف من 3 إلى 7 أعضاء يتجدد إنتخابهم كل سنة، نبدي هذه اللجنة رأيها بشأن العقوبة المناسبة و ذلك بعد الإستماع إلى الطرف المختصم و تقدم النتائج المتحصل عليها للهيئة التي ينتمي إليها المندوب المعاقب لتتخذ العقوبات المناسبة ما عدا في حالة لتسليط عقوبة الإفضاء من صفوف الإتحاد إذ أن هذه العقوبة يجب أن تحظى بموافقة اللجنة التنفيذية الوطنية.

إضافة إلى ذلك فإنه يحق للهيئة المشرفة الحكم على المندوب المخالف بالتوقيف المؤقت عن مباشرة المهام النقابية لمدة لا يمكن أن تتجاوز شهرين .

و إبتداء من تاريخ إستلام القرار القاضي بتسليط العقوبة فإنه يجوز الطعن فيه في أجل 21 يوما من ذلك أمام اللجنة التي تعلق مباشرة الهيئة التي إتخذت القرار. أما عقوبات الطرد النهائي من صفوف الإ ع ع ج فيتم أمام لجنة الإنضباط للجنة التنفيذية الوطنية المجتمعة و التي يكون قرارها نهائي غير قابل لأي سبيل من سبل الطعن، و يجب الإشارة هنا أنه يجوز للمندوب المعاقب للدفاع عن نفسه تفويض مدافع عنه .

إن نظام الحماية المقررة لفائدة المندوبين النقابيين لا يستثنىهم من سلطات المستخدم في تطبيق العقوبات التأديبية عليهم إذا ما ارتكبوا خطأ بمناسبة تأديتهم ل نشاطاتهم المهنية، و ذلك كغيرهم من العمال الأجراء و لكن بشرط إتباع إجراء شكلي يتمثل في وجوبية، تحت طائلة البطلان إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي لها المندوب المرتكب الخطأ.

و نشير إلى أن الإعلام المنصوص عليه في المادة 54 من القانون 14/90 لا يعني أن صاحب العمل لا يستطيع تسليط العقوبة على المندوب النقابي المرتكب للخطأ المهني إلا بعد موافقة النقابة على ذلك، فالإعلام وحده كاف لمعاقبته، و في حالة نشوب نزاع حول هذه المسألة فعلى المستخدم إثبات أنه أبلغ فعلا المنظمة النقابية بالخطأ المرتكب بكافة طرق الإثبات .

و سواء كان الخطأ المرتكب من قبل المندوب النقابي يدخل ضمن نشاطاته النقابية أو المهنية و طبق عليه المستخدم عقوبة العزل دون إتباع الإجراءات المنصوص عليها قانونا أو لكونه غير مختص أصلا لتطبيق تلك العقوبات في حالة الخطأ ذ و الطابع النقابي المحض فإن ذلك المندوب يعاد إدماجه في منصب عمله بناء على طلب مفتش العمل بعد أن يثبت المخالفة المرتكبة إذن، فإذا لم

تحتزم الإجراءات الواجبة إتباعها و المتمثلة في إعلام المنظمة النقابية بارتكاب المندوب النقابي لخطأ مهني فإن مفتش العمل يقدم طلب للمستخدم بإعادة إدماجه في منصب العمل و بالتالي يلغى قرار التسريح بناء على ذلك الطلب مع وجوبية دفع حقوق المندوب المعني و المتمثلة في تعويضه بمبلغ مالي لا يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه .

إن الطلب الموجه من قبل مفتش العمل لصاحب العمل غير ملزم لهذا الأخير إذ يمكنه رفض إعادة إدماج المندوب النقابي في منصب عمله، في هذه الحالة و بعد مرور 8 أيام من طلب الإدماج فإن مفتش العمل يحزر محضر بذلك و يخطر الجهة القضائية المختصة، و هنا يطرح التساؤل عن تحديد الجهة القضائية المختصة؟

من ظاهر نص المادة 56 من القانون رقم 14/90 فإن الجهة القضائية المختصة هي القضاء الجزائي ذلك أن الأمر متعلق هنا بمخالفة و لكن بما أن القاضي الجزائي لا يمكنه إلغاء قرار التسريح و الأمر بإعادة الإدماج، فإنه يتبين أن نص المادة 56 في الواقع يشتمل على دعويين : إحداهما تتعلق بإنزال العقوبة على المستخدم لإرتكابه لجريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي، أما الدعوى الثانية فهي دعوى مدنية هدفها إلغاء قرار التسريح و الأمر بإعادة الإدماج .

و بما أن هذه الدعوى مرفوعة من قبل مفتش العمل و غايتها حماية المشروعية فإن القضاء الإداري طبقاً للمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية هو المختص للفصل فيها و يكون القرار الملغى للتسريح و الأمر بإعادة الإدماج قرار نهائي غير قابل للإستئناف .

حتى و لو كان نص المادة 56 قد جاء لضمان حماية أكثر للمندوبين النقابيين فإنه في ذات الوقت يمس بالحرية الفردية ، و ذلك إذا رفض هذا الأخير إلغاء قرار التسريح الصادر من قبل المستخدم .

لقد أفرز الإصلاح القانوني الذي صدر في سنة 1990 نتائج فيها الإيجابي و فيها كذلك ما هو سلبي وهذا للعديد من الأسباب . وقد تم تكريس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية، بعد أن كان مقتصرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره، بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم مع ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة، بعد أن كان قبل سنة 1990 لا يعترف إلا بالمنظمات الجماهيرية كشريك دون غيرها. ومن باب الإنصاف، لا يسعنا سوى القول بأن منظومة تشريع العمل الجديدة التي أفرزها التعديل الدستوري في 23 فيفري 1989 ، قد واجهت تحديات اقتصادية قوية أهمها الدخول المباشر في مسار استقرار الاقتصاد الكلي والتعديل الهيكلي منذ 1993 وإلى غاية 1998 وهو المسار الذي كانت له نتائج وخيمة على صعيد فقدان مئات الآلاف من مناصب الشغل وغلق ما لا يقل عن ألفي مؤسسة إنتاجية وخدمية في ظرف قياسي.

إن تقييم الممارسة الديمقراطية والاجتماعية لمنظومة علاقة العمل في الجزائر يتطلب بدوره دراسة مستفيضة ومعقنة حتى ننف على مواطن القوة والضعف، خاصة وأن الإطار المؤسسي للحوار والتشاور بين المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين، سواء كان ذلك فيما يخص اللقاءات الدورية للثلاثية أو في إطار اللقاءات الثنائية أو المتعددة الأطراف بين منظمات العمال وأصحاب العمل و الحكومة، قد وصل إلى حدوده القصوى، وهذا باعتراف المتعاملين أنفسهم. لذلك، فإن التفكير في بدائل أخرى للحوار والتشاور و فرز قواعد قانونية جديدة تحمي وتكرس الحق النقابي في ظل تزايد دور القطاع الخاص الوطني والأجنبي في بلادنا، أصبح أكثر من ضرورة بالنسبة لمستقبل الأفراد سواء كانوا عمالًا أجراء أو أصحاب عمل أو شباب يبحث عن موطن لشغل. و نرى ضرورة اقتراح مايلي:

الإقتراحات :

- تشجيع البحث الجامعي في مجال التشريع الاجتماعي و تحفيز فتح الفضاء الجامعي للمتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين أسوة بما يقوم به المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي الذي يخصص سنويا موضوعا يخص علاقات العمل و منظومة التشريع الاجتماعي، و يقترح العديد من المقترحات التي يرى المختصون ضرورة ادراجها في مشاريع القوانين الاجتماعية .
- فتح السلطات العمومية لممارسة الحق في تأسيس منظمات نقابية و التخفيف من إعطاء الإدارة الوصية في تقييم هذه النقابة أو ذاك ، لا سيما وأن العديد من الاضرابات التي قادتها منظمات عمالية في قطاعي التعليم و الصحة أثبتوا من خلال هذه الاضرابات تواجدا يمكنهم من العمل القانوني .
- تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال و إشراكها في برامج مشتركة تخص منظومة العمل و الضمان الاجتماعي .

- فصل العلاقة بين التمثيل النقابي و تسيير الخدمات الاجتماعية و جعل هذه الأخيرة تخضع لمنظومة تسيير مستقلة و بمراقبة السلطات العمومية.

كما نرى ضرورة أن تشارك الجامعة في النقاش الدائر بشأن إعادة النظر في القانون الناظم للممارسة الحق في الاضراب ، و أن من الضرورة بمكان أن تولي السلطات العمومية في اطار المسعى الخاص بالاصلاح القضائي أهمية خاصة بقضاء العمل في بلادنا و تثمين دوره و طنبا حتى يتوافق اجتهاده و التطورات الحاصلة في المجتمع.

أملنا كبير أن تستقطب مذكرتنا هذه الاهتمام من لدن المهتمين بتشريع العمل و الحق النقابي و كم هي أمنيتنا أن تساهم هذه الدراسة المتواضعة في تحفيز النقاش حول تشريع العمل الاجتماعي في بلادنا حتى يتعزز أكثر فأكثر في اتجاه المزيد من العدالة الاجتماعية و استقرار علاقة العمل.

والله ولي التوفيق.

1- المصادر:

الإتفاقيات الدولية:

01-الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والمصادق عليها أثناء الدورة رقم (31) للندوة الدولية للعمل عام 1948 ودخلت حيز النفاذ في 04 /07/ 1950. المصدر: الندوة الدولية للعمل – الدورة 89 عام – 2001 المكتب الدولي للعمل، التقرير الثالث والجزء الثاني.

الداستير ، القوانين والمراسيم التنفيذية :

- 01-** دستور 1976 ، صدر بالأمر رقم 76-97 في 22 نوفمبر 1976 ونشر في الجريدة الرسمية يوم 24 نوفمبر 1976.
- 02-** دستور 1989 ، الجريدة الرسمية العدد 29، المؤرخ في 23 فبراير سنة 1989.
- 03-** دستور 1996 ، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.
- 04-** القانون رقم 02/90 الصادر بتاريخ 90/02/06 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- 05-** القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل 1990 المعدل و المتمم المتعلق بعلاقات العمل.
- 06-** القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996.
- 07-** المرسوم التنفيذي رقم 97. 473 المؤرخ في 08/12/97 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.
- 08-** أمر رقم 76-57 ، الممضي في 05 جويلية 1976 ، الجريدة الرسمية عدد 61 ، الصادرة بتاريخ 30 جويلية 1976 ، يتضمن نشر الميثاق الوطني.

2- المراجع:

- الكتب:

- 01-**د.أحمد عبيد، "على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق: الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري"، ندوة تاريخ الحركة النقابية في الجزائر التي انعقدت يومي 19 و 20 فيفري 1986 بمناسبة إحياء الذكرى (30) لتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين
- 02-** د. عصام طوالي الثعالبي ، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي ، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية ، دار هومه.

- 03-** د. علوب حسن محمد ، الوضع القانوني لتكوين نقابات العالمي (دراسة مقارنة) ، المجلس الأعلى لرعاية الفنون والأدب والعلوم الإجتماعية لجمهورية مصر العربية ، الخرطوم 1972.
- 04-** د. خالد محمد ، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر ، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر ، مصر ، القاهرة، 1975
- 05-** د. مصطفى أحمد أبو عمر ، علاقات العمل الجماعية ، الطبعة 1، دار الجامعة الجديدة للنشر ، سنة 2005
- 06-** د المرابطي محمد ، مقدمات تاريخية في فهم النقابات العمالية والحرفية مع بدايات التاريخ العربي الإسلامي ، مجلة المنبر الديمقراطي ،البحرين 2003.
- 07-** د.البنبا جمال ، الإسلام والحركة النقابية ، القاهرة ، دار الفكر الإسلامي 1980 .
- 08-** بن عزوز بن صابر،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري،الكتاب الثاني،دارالخلدونية، 2010
- 09-** محمد أحمد إسماعيل ،مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال،دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 1982 .
- 10-** ايمان النمى ، دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الإجتماعية في الجزائر ، دار ناشري للنشر الإلكتروني الجزائر 2014 .
- 11-** المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي الدورة العامة العاشرة ، -الجزائر – أبريل 1998
- 12-** د/حسن قرنفل ، الشغل بين النظرية الإقتصادية والحركة النقابية ، مطبعة افريقيا للشرق سنة 2006
- 13-** د/ موسى عبود ، دروس في القانون الإجتماعي ، المركز الثقافي العربي سنة 2004 .
- 14-** ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007 .
- 15-** إسماعيل محمد أحمد ، القانون النقابي ، دار النصر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر 1993.

- المذكرات والرسائل:

- 01-مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، بعنوان "الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري" ، من إعداد الطالب عبد المجيد صغير بيرم ، 2003-2004.
- 02- مذكرة تخرج ماجستير في فرع التنظيم السياسي والإداري ، كلية العلوم السياسية والإعلام جامعة الجزائر، بعنوان " تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية " ، من إعداد الطالب أوقنون بهية 2003-2004.

03- أطروحة دكتوراه في الحقوق ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر1
بعنوان " التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد " ، من إعداد الطالب ثامري عمر

2013-2012