



جامعة ألكي محند أولحاج - البويرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم القانون الخاص

## ممارسة الحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية

تخصص: قانون أعمال

تحت إشراف الأستاذة:

بوسعيدة دليلة

إعداد الطالب:

نشادي أحمد

لجنة المناقشة

الأستاذ: محمد سرور ..... رئيسا

الأستاذ: بوسعيد دليلة ..... مشرفا ومقررا

الأستاذ: مخلوف كمال ..... ممتحنا

السنة الجامعية: 2020/2019

# شكر وعرفان

الشكر أولا وأخيرا لله العلي العظيم سبحانه جلا وعلا ،على توفيقه وسداده والحمد لله على إحسانه وإمتنانه والصلاة والسلام على أفضل مخلوقاته وكما قيل من لايشكر الناس لايشكر الله. أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذتي الأفاضل كل باسمه ولقبه على مساعدتهم لي خلال مشواري الدراسي كما أتقدم بخالص شكري وإمتناني لأستاذتي الفاضلة الأستاذة الدكتورة "بوسعيدة دليلة" التي أشرفت على مذكرتي حيث أنها لم تبخل عليا بتوجيهاتها وإرشاداتها فشكرا لكي أستاذتي الكريمة وأدامك الله شمعة تضيئ درب العلم والمعرفة.

# إهداء

إلى كل أساتذتي الأفاضل بكلية الحقوق جامعة البويرة  
إلى أمي الكريمة التي لم تبخل عليا بالدعاء في كل لحظة وحين  
إلى أبي العزيز الذي أتمنى له الصحة والعافية وحسن العاقبة  
إلى الزوجة الكريمة التي ساندتني إلى غاية إستكمال هذه الدراسة  
إلى الصديقين العزيزين اللذان لم يبخلا عليا يوما بالتشجيع والتحفيز  
وهما: دباب علي وزويش محمد

إلى كل من ساندني من قريب أو بعيد إلى كل هؤلاء أهدى عملي  
هذا المتواضع

وفقنا الله جميعا إلى ما فيه خير البلاد والعباد

مقدمة

يعدّ موضوع الحق النقابي من أبرز المواضيع التي لها صلة وثيقة بقانون العمل، فلا تكاد تخلو أية مؤسسة، عمومية كانت أو خاصة، من وجود تنظيم نقابي يلتف حوله العمال قصد تحقيق مصالحهم المهنية المشتركة، وكذا حماية حقوقهم من تعسف المستخدم. ولقد كانت الثورة الصناعية هي العامل الأساسي والمباشر لظهور العمل النقابي، حيث شعر العمال بضرورة التآزر والتلاحم فيما بينهم، لمواجهة ضغوطات أرباب العمل في إستغلالهم وعدم منحهم المقابل الكافي نظير مجهوداتهم.

ولقد بدأ الإعتراف رسميا بالنقابات سنة 1871 في انجلترا، ثم توالى الإعتراف بها بعد ذلك في أوروبا وغيرها من بلدان العالم، ومنها الجزائر، حيث شهدت الحركة النقابية في الجزائر عدة مراحل، فكانت المرحلة الأولى في الفترة الإستعمارية، غير أنه لم يسمح فيها للجزائريين بإنشاء تنظيمات نقابية إلى غاية إندلاع الثورة، أين تم إنشاء أول نقابة مستقلة تتمثل في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، فظهرت قوته بعد فترة قصيرة من تأسيسه وقد ركز نضاله في هذه المرحلة من أجل الإستقلال الوطني، باعتبار أن الإستقلال سيجلب شروط أفضل للعمل والعمال، ثم جاءت مرحلة مابعد الإستقلال وبقى الإتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة الوحيدة إلى غاية ظهور التعددية الحزبية، حيث سمح بالتعددية النقابية وظهرت بعض النقابات كمنافس للإتحاد العام للعمال الجزائريين، وهذا نتيجة تدمير العمال من الممارسات اللامسؤولة لهذه النقابة التي عاشت في ظل نظام إقتصادي ريعي وسلطة سياسية استطاعت التحكم في الهيكل النقابي الوحيد آنذاك.

ولقد عرف الحق النقابي ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين عدة معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة، امتدت على مدار أجيال عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرنين الثامن والتاسع عشر. وقد تعاظم هذا الجهد الدولي مع اجتهادات القضاء وصناعاته لنصوص القانون الاجتماعي من أجل حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل، والسعي الدؤوب إلى تكريس حقوق الانسان على الصعيدين الدولي والوطني، ذلك أن الحق النقابي أصبح شرطا لازما لفعالية تشريع العمل.

## أهمية الموضوع:

يعتبر إقرار 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 ومنتسبيها المادية والمعنوية. من هذا المنطلق الذي حددت معالمه ومرجعياته منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات الدولية وتوصياتها، وكرست مضامينه الدساتير الوطنية ونصوص القوانين الوطنية، وأصبحت انشغالات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل جزءا هاما من اهتمامات وأولويات الدولة الحديثة التي تقوم على حق المواطنة الكاملة، لاسيما وأن العمل يشكل مصدر الحياة والنماء والاستقرار الاجتماعي .

ويكتسب الحق النقابي أهميته كذلك من كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها، وذلك للارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات العامة والأساسية للإنسان.

هذا وقد أصبح الحديث عن الحق النقابي والقوانين الناظمة له من الضروريات 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.

## أسباب إختيار الموضوع:

نظرا لأهمية موضوع الحق النقابي في تشريع العمل الجزائري كان لزاما علينا إظهار وإبراز جوانبه القانونية واختيارنا لهذا الموضوع جاء بناءا على دوافع علمية و موضوعية، لتشمل إبراز تأثير تكريس الحق النقابي على الواقع العملي وتوضيح دور النقابات العمالية في تنمية الوعي وتطويره والنهوض به بتبيان دورها في إعادة وتطوير حقوق العمال والتخلص من اضطهاد الطرف الضعيف في علاقة العمل، ودوافع شخصية متعلقة بالفضول والاهتمام

بالحركة العمالية المؤثرة في عالم الشغل، وبالتالي الرغبة في فهم متطلبات واقع الحركة النقابية المتضاربة بين طرفي علاقة العمل وامكانية تحقيق الاستقرار الاجتماعي في الوسط المهني.

تقديم دراسة تحليلية مختصرة لموضوع ممارسة الحق النقابي الذي أصبح حقا أقرته موثائق العمل الدولية وأغلب دساتير الدول، و لهذا قمنا باختيار موضوع ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، و هدفنا معرفة مدى أهمية ممارسة الحقوق و الحريات النقابية التي أصبحت حسب بعض فقهاء القانون ملازمة للحق في التعددية النقابية و تمكين منظمات العمال من الإعراف القانوني والرسمي بها التزاما بالتعهدات الدولية التي إلتزمت بها الدولة الجزائرية.

**أهداف الدراسة:** تهدف دراستنا لموضوع ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، نذكر منها مايلي:

- محاولة إثراء مجال البحث العلمي الجامعي و المساهمة في إبراز كفاءات و ضمانات ممارسة الحق النقابي في القانون الجزائري وذلك في ظل التغيرات السياسية و الاجتماعية التي عرفتها الجزائر.
  - إبراز التطور الذي شهده التنظيم التشريعي للحق النقابي بموجب الإنتقال من نظام الأحادية النقابية إلى نظام التعددية النقابية.
  - تبيان مدى الأثر الإيجابي لتنظيم ممارسة الحق النقابي على تحسين شروط وظروف العمل وعلى قدرة المنظمات النقابية في الدفاع عن الحقوق المهنية والإجتماعية للعمال.
  - السعي لفهم واقع الحق النقابي في الجزائر، و إبراز كيفية تمكين الطبقة العاملة من تحقيق الديمقراطية الفعلية في مجال الشغل والعمل.
- إشكالية البحث:**

**كيف نظم المشرع الجزائري ممارسة الحق النقابي، وما مدى توافق هذا التنظيم مع المعايير الدولية؟**

## المنهج المتبع:

طبيعة الموضوع الخاص بالحرية النقابية تفرض إتباع إستعمال المنهج الوصفي لوصف وتبيان كيفية تنظيم المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي، والمنهج التحليلي لشرح ومناقشة مضمون القواعد القانونية والنصوص المتعلقة بممارسة هذا الحق، إضافة إلى إستعمالنا للمنهج المقارن بخصوص مقارنة القانون الجزائري المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المتمثل في القانون 90-14 المعدل والمتمم بالإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الحق النقابي لاسيما الإتفاقية رقم 87.

وللإجابة على هذه الإشكالية إرتأينا تقسيم الدراسة إلى جزئين أساسيين يتعلق الأول بماهية الحق النقابي وتطوره في القانون الجزائري (فصل أول)، ويتعلق الجزء الثاني الضمانات القانونية المقررة لممارسة الحق النقابي في القانون الجزائري (فصل ثان).



# الفصل الأول

ماهية الحق النقابي و تطوره في القانون  
الجزائري

لقد ارتبط قيام التنظيمات النقابية بنشأة وتطور الطبقة العمالية بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا في النصف الثاني من القرن 19، وذلك نتيجة للظروف القاسية والمجحفة التي كان العمال يعاملون بها فالأجور كانت زهيدة، وساعات العمل كانت طويلة دون أي اعتراف بالإجازات وأوقات الراحة، بالإضافة لعدم توفير الرعاية الصحية لهم وعدم وجود أي نوع من التأمينات، فمن خلالها بدأت تظهر روح التضامن بين العمال لإقامة التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال، وعليه أصبحت تمثل أهم التنظيمات التي تعبر عن انشغالات العمال ومطالبهم المهنية والاجتماعية، فظهرت تكتلات وتجمعات عمالية وهذا ما يعرف بالحق النقابي الذي مر بعدة تطورات من نظام لآخر،<sup>1</sup> ونظرا لأهميته سنتناول في هذا الفصل ماهية الحق النقابي وتطوره في القانون الجزائري في (مبحث أول)، ومصادر الحق النقابي في الجزائر (مبحث ثان).

<sup>1</sup> سليمان طاموس سارة، الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017، ص 4

## المبحث الأول: ماهية الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي أهم حق اجتماعي وقانوني حققته 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<sup>1</sup>.

ولقد عرف الحق النقابي عدة تطورات من نظام لآخر مطالباً من خلاله العمل بالمساواة على الصعيد المهني، ونظراً لأهميته سوف نتطرق لمفهوم الحق النقابي في ( مطلب أول)، ثم نتطرق إلى تطور الحق النقابي في القانون الجزائري في ( مطلب ثان).

### المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي حقاً شاملاً يتسع لجميع أنشطة منظمات العمال وأصحاب العمل، وقد تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948 الحق في تكوين نقابات عمالية والانتساب إليها بكل حرية، وسنترق في هذا المطلب إلى فرعين حيث سنتطرق إلى تعريف الحق النقابي وتمييزه عن الحرية النقابية في ( فرع أول ) ثم نتطرق إلى تعريف النقابة وشخصيتها القانونية في ( فرع ثان) .

### الفرع الأول: تعريف الحق النقابي وتمييزه عن الحرية النقابية

يعتبر الحق النقابي من بين أهم الحقوق المكونة لحقوق الإنسان والمواطن في القوانين المقارنة الحديثة، وبالتالي فإن النشاط النقابي لم يصبح امتياز يمنح للعمال من طرف السلطة العامة، أو صاحب العمل، بل هو حق يحض بحماية قانونية دولية ووطنية، مثله مثل مختلف حقوق الإنسان الأخرى، كحرية الرأي، والتعبير، وممارسة الحقوق المدنية والسياسية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، قسم قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2004، ص2.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2012، ص226.

أولاً- تعريف الحق النقابي: لم تتناول المراجع التي عالجت موضوع الحركة النقابية تعريف الحق النقابي غير أن مصطلح الحق النقابي أقرته مختلف أحكام الاتفاقيات والمواثيق الدولية ومن ذلك على سبيل المثال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 20 التي نصت على أنه: " لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية. لا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما"، والمادة 23 الفقرة 4 التي نصت على أنه : " لكل شخص الحق في ان ينشئ وينضم الى نقابات حماية لمصلحته"<sup>1</sup>.

كما جاء في المادة 22 من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية" لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"<sup>2</sup>

أما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية فقد جاء في المادة 8 منه: " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دون قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولايجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم"، وتضيف الفقرة ب منها: حق النقابات في إنشاء اتحادات أو تحالفات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ديسمبر 1948، ج ر عدد 64 الصادرة في 10 سبتمبر سنة 1969.  
<sup>2</sup> - العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، الصادر في 1966 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89-67، المؤرخ في 16 ماي 1989 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 17-05-1989م.

<sup>3</sup> العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، الصادر في سبتمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89-67، المؤرخ في 16 ماي 1989 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 17-05-1989م.

أما الاتفاقية ( 87 ) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي فقد نصت في المادة الثانية منها على أن : " للعمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات " أما المادة الثالثة من نفس الاتفاقية فقد تضمنت " لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي إنتخاب ممثليه بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي اعداد برامج عملها"، كما أضافت الفقرة الثانية من هذه المادة " تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يفيد هذا الحق أو أن يعوق ممارستها المشروعة "، كما أضافت المادة الرابعة : "لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها "، أما المادة الخامسة فقد أكدت على أنه:

" لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها، ولأي من هذه المنظمات أو الإتحادات أو الإتحادات العامة الحق في الإلتزام إلى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل"<sup>1</sup>.

ونجد أن الجزائر أقرت بالحق النقابي في العديد من الأحكام والنصوص القانونية إذ نجد أن، دستور 1976 قد أقر ممارسة الحق النقابي في المادة 60 منه ثم أكدته وكرسه دستور 1989 في المادة 53 منه، وكذلك دستور 1996 في المادة 56 منه وبالإستناد الى هذه المبادئ العامة الواردة بالدستور فإن الأمر اقتضى إصدار قوانين لاحقة ومنظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي.

فقد جاء في المادة الأولى من القانون 90-14 " يحدد هذا القانون كيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال الأجراء وعلى المستخدمين "

<sup>1</sup> الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية و حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية الصادرة في 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو ، صادقت عليها الجزائر في 19 نوفمبر 1962.

كما جاء في المادة 2 منه: " يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا، تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية "

كما جاء في المادة 3 منه : " يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخرطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الاساسية لهذه المنظمات النقابية"<sup>1</sup>.

من خلال المواد المذكورة في الدساتير وفي القوانين نجد أن المشرع قد منح العمال حق تأسيس نقابات مستقلة تمثلهم بطريقة ديمقراطية وتدافع عن حقوقهم، الأمر الذي سمح بتكريس تعددية نقابية وذلك بغض النظر عن الأهداف التي تسعى إليها النقابة، فتنبقي تنظيم يمثل عمال ويدافع عن مصالحهم وحقوقهم وتبقى طرف في مجال نزاعات العمل<sup>2</sup>.

**ثانيا - تمييز الحق النقابي عن الحرية النقابية:** لا بد أن نفرق بين الحق النقابي والحرية النقابية إذ يختلف مدلول الحرية عن مدلول الحق من حيث المعنى والممارسة، فالحرية تعني استعمال الفرد للصلاحيات المخولة له قانونا والتي تؤكد في مجملها المبادئ التي ترتبط ارتباطا عضويا بعلاقات العمل وهي ممارسة الحرية والحقوق النقابية والحرية العامة، وبالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها ويحميها، في حين أن مدلول الحق يبقى مقيدا بالحدود التي يضبطها القانون.

وهنا يجدر التساؤل، لماذا اعتمد مشرعنا عبارة " الحق النقابي " عوض " الحرية النقابية "في قانون 90-14 طبقا لما في النصوص الدولية التي صادقت عليها الجزائر، سيما وهو يعرف جيدا اختلاف مدلول كل واحدة من العبارتين. لماذا يتحدث المشرع عن الحرية عندما يتعلق

<sup>1</sup> قانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 02 جوان سنة 1990 ، ج ر عدد 23، الصادرة في 06 جويلية 1990.

<sup>2</sup> سليمان طاموس سارة، المرجع السابق، ص8.

الأمر بالحريات العامة، وحرية التعبير وإنشاء الجمعيات المدنية أو الجمعيات ذات الطابع السياسي، لكنه يستعمل عبارة الحق عندما يتعلق الأمر بالحق النقابي؟  
يظهر جليا أنه قد اختار، مثله مثل العديد من المشرعين في العالم الثالث، الذين يفضلون الحل الوسط بين النظريتين، وهما نظرية الحق الفردي ونظرية الحق الجماعي، خاصة وأن تجربة التعددية النقابية كانت في بداية خطواتها ومن ثم كان عليه أن يحميها من أي انزلاق حتى يحافظ على السلم الاجتماعي .

يتجسد الحل الوسط الذي اعتمده المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق النقابي، في اعتبار أن تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها أو الانسحاب منها يدخل في خانة ممارسة الحق الفردي الذي يقره الدستور، أما بالنسبة لممارسة حق الإضراب، وحق التنظيم، وحق تكوين منظمات نقابية، والحق في المفاوضة الجماعية، والحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية على مستوى المنشآت أو الفرع أو القطاع الاقتصادي، والحق في المشاركة السياسية أو مناقشة المسائل الاجتماعية والاقتصادية وحتى المشاركة في الحوار الاجتماعي، لاسيما اللقاءات الثنائية أو في إطار اللقاء الثلاثي الذي يجمع المنظمات العمالية ومنظمات أرباب العمل والحكومة، اعتبره المشرع حقا جماعيا يمارس عن طريق المنظمات النقابية التي تحوز على الصفة التمثيلية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تعريف النقابة

أولا - المقصود بالنقابة : اصطلاحا كلمة " نقابة " بالعربية مشتقة من كلمة نقيب والتي تعني كبير القوم أو العميد، والمعنى الاشتقاقي يشير أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص، وهي تعادل كلمة syndicat باللغة الفرنسية، لكن البعض ينتقد عبارة نقابة والتي تعني الرياسة ويروا أن الأصح هو استعمال كلمة نيابة لأنها الأصلح للدلالة على الغرض المقصود وهو تمثيل العمال للتحدث باسمهم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والإتفاقيات الدولية للعمل، رسالة ماستر، جامعة د الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014، ص17 و18.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، المرجع نفسه، ص16.

أما المعنى القانوني فيمكن تعريف النقابة على أنها " تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة".  
كما يمكن تعريفها على أنها "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وعلى وجه التفصيل مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم، على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"<sup>1</sup>.

وهناك تعريف آخر للنقابة بأنها: " ذلك التجمع المنظم والمستمر الذي يمثل أصحاب المهنة الواحدة على أساس تطوعي أو إلزامي، غايتها الدفاع عن مصالح أعضائها المشتركة، تثبت للأجراء و المستخدمين و أصحاب المهن الحرة على قدم المساواة"<sup>2</sup>.

كما تعرف النقابة في المجتمعات سواء الرأسمالية، المجتمعات الإشتراكية سابقا وفي الفكر الإسلامي على أنها ظاهرة اجتماعية تستمد خصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه، إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال استرداد نموذج نقابي جاهز، وتطبيقه في مجتمع يختلف من حيث نظمه التي تتقاطع مع النسيج المجتمعي<sup>3</sup>.

وقد عرفها بعض الأساتذة كمايلي :

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

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دارالهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص16.

<sup>2</sup> عتو نعيمة، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، رسالة ماستر، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015، ص14.

<sup>3</sup> حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص89.



أيضا تعريف الأستاذ مصطفى أحمد أبو عمر الذي يرى بأنها " منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم أو منظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم .

كما عرفها الأستاذ إسماعيل محمد أحمد بأنها: " تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها و ترقية أحوالهم و التعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة<sup>1</sup> .

من خلال مختلف التعاريف التي تم التطرق إليها لتعريف النقابة يمكن ان نعرفها على انها انضمام مجموعة من العمال الى نوع محدد من المنظمات النقابية، بغرض تحسين ظروف عملهم، وكذلك لتعزيز المصالح المشتركة بينهم بحيث يمكن للشخص العامل الاجتماع مع الادارة، والتفاوض معها حول أي مشكلة تؤثر عليه او على وظيفته، بما في ذلك الأجور والمزايا وظروف العمل المختلفة .

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريفا محددًا للنقابة واكتفى بذكر حق العامل و أرباب العمل في تكوينها و بالرجوع إلى المواد 2-3 من القانون 90-14 فنجد أن المادة الثانية نصت على أنه : " يحق للعمال الأجراء، من جهة والمستخدمين، من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية. أما المادة الثالثة فقد جاء فيها" يحق للعمال الأجراء، من جه، والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، تنظيمات نقابية أو ينخرطوا إنخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به و القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية"<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> عتو نعيمة، المرجع السابق، ص13.

<sup>2</sup> قانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

ثانيا - الشخصية القانونية للنقابة: تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، وهو أمر بالغ الأهمية لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية وفاعلية إذا لم تتمكن من اكتساب أهليتها المدنية في إطار معقول وطبيعي من القواعد القانونية.

ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بالحقوق الشخصية وهي:

1 - الاسم: من حق كل نقابة أن تحمل اسما يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها وينص عليه في قانونها الأساسي . ويتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العمومية وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 21 قانون 90-14 " يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية : ... تسمية مقره..."

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

3- الأهلية: يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله، ومن ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي<sup>1</sup> .

وحسب نص المادة 16 من قانون 90-14 المعدلة بموجب القانون 91/31، المعدل والمتمم أيضا بموجب الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996" تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقا للمادة 8 أعلاه ويمكنها أن تقوم بما يأتي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> بورزيق، المرجع السابق، ص 17

<sup>2</sup> أنظر المادة 16 من قانون 90-14، مرجع سابق.

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضراراً بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية .

- تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية.

- إبرام عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها .

- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي<sup>1</sup> .

شريطة عدم الدخول في مضاربات مالية أو تجارية ولا توظيفها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال فيما يخص مباشرتها لأعمال ذات خاصية تجارية بصفة تبعية.

أما عن نطاق هذه الشخصية القانونية للنقابة فينصرف إلى المنظمة النقابية أيا كانت، منظمة قاعدية أو أولية أو منظمة اتحادية، فالاتحادات النقابية مثلها مثل النقابة الأولية تتمتع بالشخصية القانونية ولا يؤدي ذلك إلى نوبان المنظمات الأولية التي يتشكل منها هذا الاتحاد، بل تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية مستقلة عن شخصية الاتحاد الداخلة فيه. ويترتب عن ذلك استقلالا في النشاط القانوني وعدم زوال الشخصية القانونية للنقابة التي تتسحب من الاتحاد.

وأما عن نتائج هذا الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة فهو أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين على إدارتها، ولا تثبت لهم صفة الموظفين، ولا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة، ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام، وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي، لكن أموالها فهي عامة تُفرض عليها رقابة من الدولة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص19

<sup>2</sup> بورزيق سارة، مرجع سابق، ص 19

## المطلب الثاني: تطور الحق النقابي في القانون الجزائري

إن نشوء الحركات العمالية والنقابية في العالم مرتبطة بشكل وثيق بانتصار النظام الرأسمالي وازاحة النظام الإقطاعي، وسيطرة الرأسمالية كنظام اقتصادي واجتماعي. ومن الطبيعي أن تكون النقابات وظهورها نتيجة حتمية وموضوعية لتطور الرأسمالية لاسيما في ظل وجود " العمال المأجور " مضاعفا الاستغلال الطبقي الذي تتعرض له الطبقة العمالية، ولهذا نجد أن الطبقة العاملة الطبقة الجديدة قد وجدت وتكونت نتيجة هذا التطور، وكان الخيار الوحيد أمامها للحفاظ على حقوقها هو تنظيم نفسها في جمعيات واتحادات لأجل الدفاع عن حقوقها ضد الاستغلال والقهر الاجتماعي والجشع الرأسمالي<sup>1</sup>. ومن خلال الاطلاع ودراسة تاريخ نشوء الحركة العمالية والنقابية في الجزائر نجد أنها قد مرت بالمراحل التالية:

### الفرع الأول: تطور الحق النقابي في الفترة الإستعمارية

كانت الجزائر في مطلع القرن التاسع عشر (19) بلدا زراعيا ريفيا إذ أن 95% من السكان كانوا يقطنون الأرياف ويعيشون على الزراعة وتربية المواشي، لكن مع دخول الاستعمار وتجريده الجزائريين من الملكية أصبح عدد كبير من السكان دون عمل، فأصبحوا يشكلون طبقة بروليتارية هائلة.

حيث تكونت منشآت اقتصادية رأسمالية في المناجم وفي الزراعة والصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام الشيء الذي سمح ببروز نواة عمالية كانت تعيش ظروف قاسية. إن الفئات الاجتماعية الرئيسية للطبقة العاملة في الجزائر كانت تتكون من ثلاثة أقسام رئيسية وهي البروليتاريا، كانت تشمل 150000 عامل جزائري، يعملون وقتا كاملا في مزارع مجهزة بطريقة عصرية، غير أنهم كانوا عرضة للاستغلال البشع، إذ يتعدى يوم العمل 10 ساعات مع

<sup>1</sup> رابيس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، رسالة ماستر، جامعة العربي التبسي، تبسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2016، ص33.

تدني الأجور. البروليتاريا الصناعية كانت تضم 135000 الى 140000 عامل، وعمال البناء الذين بلغ عددهم 140000 عامل<sup>1</sup>.

إن الجذور البعيدة للحركة النقابية العمالية في الجزائر تعود إلى العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر، ففي سنة 1887 تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، و 15 تشرين الثاني 1878 نقابة تجار المفروشات، وفي سنة 1880 اتحاد شغيلة الجزائر، وفي قسنطينة قام الطباقون وصانعو الحلوى بتنظيم أنفسهم ضمن نقابة في 1880، وفي سنة 1881 عمال المطابع وحائكوا السجاد في وهران، فيما أنشأ في السنة نفسها الاتحاد النقابي لعمال الطباعة في قسنطينة، وفي سنة 1882 نظم شغيلة الطباعة والتجليد أنفسهم في الاتحاد النقابي لعمال الطباعة والتجليد في مدينة عنابة.

"حسب إحصائيات نشرة مصالح العمل، التي كانت تصدرها الحكومة العامة فإنه سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في الجزائر العاصمة و 30 في وهران و 22 في قسنطينة، اما في سنة 1911 فقد بلغ عدد النقابات العمالية 241 ، منها 126 في الجزائر، و 61 في وهران، و 54 في قسنطينة"<sup>2</sup>.

لكن هذه الأرقام المتصاعدة مظلة ولا تقدم صورة حقيقية عن الوضع، فالمستوطنون الأوروبيون قبل الحرب العالمية الأولى كانوا يسيطرون على العمل في القطاع الصناعي فكان الجزائريون في النقابات، لكن الأمور تغيرت بعد الحرب العالمية الأولى بسبب تدهم الاقتصاد الفرنسي، لذا كانت تحتاج ليد عاملة لإعادة البناء، فارتفع عدد المهاجرين الجزائريين إلى خمسة (05) آلاف سنة 1912 ثم إلى 92 ألف سنة 1923 ، وقد ساهم عامل الهجرة إلى فرنسا في تكوين بروليتاريا جزائرية فعلية في المهجر، فقد انخرط الجزائريون في النقابات بدون قيود، هذا حال المهاجرين.

<sup>1</sup> رايس رضا، المرجع السابق، ص 47.

<sup>2</sup> شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع او معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة 2010، ص 7.

أما في الجزائر وخلال الإنتخابات البلدية 1919 ظهرت أول مواجهة من قبل الأمير خالد فقد نظمت قائمة المرشحين الأهالي :إلغاء قانون الأهالي وحق تأسيس الجمعيات<sup>1</sup>.  
إن ظهور الحركة السياسية نجم شمال إفريقيا، كانت فرصة للعمال الجزائريين العمل من أجل إنشاء حركة نقابية عمالية وطنية.

ولقد عقد نجم شمال إفريقيا مؤتمره الأول سنة 1930، وكان من بين قراراته تحويل اسم الاتحادية العامة للعمال المغاربة إلى الاتحادية العامة للعمال الجزائريين فكانت هذه أول محاولة لتأسيس نقابة عمالية جزائرية، وفي سنة 1932 حصل العمال الجزائريين على حق الانخراط في النقابات الفرنسية المتواجدة في الجزائر<sup>2</sup>.

وهكذا أصبحت هذه الطبقة العمالية محل تنافس بين منطمتين هما الكنفدرالية العامة للشغل GGT ذات الطابع الاصلاحى و الكنفدرالية العامة للعمال الودويين GGTV ذات طابع ثوري واستمر هذا الارتباط مع هاتين المنطمتان وحتى بعد توحيدهم في سنة 1936 الى الكنفدرالية العامة للشغل الى غاية أحداث 8 ماي 1945 ، حيث نزل الجزائريون إحتفالاً. بوعدهم فرنسا لهم بأنها ستمنحهم الاستقلال إذا شاركوا في الحرب لصالحها، لكن قوبلت هذه المظاهرات بعملية قمع دموي، نتج عنها 45000 ضحية . وخلال المؤتمر الاول لحركة انتصار الحريات الديمقراطية سنة 1947 برزت فكرة تأسيس مركزية نقابية وطنية، وتجسدت هذه الفكرة في صيغة لجنة مركزية للشؤون النقابية والاجتماعية في فرنسا والجزائر برئاسة عيسات إيدير، وبعد المؤتمر الثاني لحركة انتصار الحريات الديمقراطية سنة 1953، تم ميلاد مرحلة جديدة، حيث صودق على لائحة تطالب بإنشاء مركزية نقابية وطنية<sup>3</sup>.

أما الحركة النقابية إبان الثورة التحريرية فبرزت خلال ثلاثة منظمات نقابية أعدت كلها التمثيل الوطني، وكانت وليدة ثلاثة قوى سياسية تواجدت على الساحة الوطنية، فجهة التحرير

<sup>1</sup> شطبي حنان، المرجع السابق، ص12.

<sup>2</sup> رايس رضا، المرجع السابق، ص48.

<sup>3</sup> لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2014، ص18.

الوطني كانت وراء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، المصاليين أوجدوا الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين (USTA)، والحزب الشيوعي الجزائري أنشأ الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA)<sup>1</sup>.

إلا أن قوة الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA ظهرت بعد فترة قصيرة من تأسيسه والذي ارتكز على مبدئين في نضاله أولهما إعطاء أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني على النضال المطلي لان الاستقلال سيخلق شروط أفضل للعمل و العمال و استثمار الموارد الوطنية بصفة خاصة و بالتالي فالاستقلال سيعيد التوازن للعلاقات الاجتماعية، فيما وضح المبدأ الثاني عدم إقتصار العضوية على العمال الصناعيين بل يمتد لجميع الفئات الاجتماعية والصناعية و الزراعية و التجارية و الخدمية .

وفي 1 ماي 1956 نظم الاتحاد العام للعمال الجزائريين إضراب عام لإطلاق المسجونين النقابيين الجزائريين وأكد دعمه المطلق لجبهة التحرير الوطني، فكان رد فعل السلطات الفرنسية عنيف حيث تم سجن 150 نقابي وتشميع مقر الاتحاد في 30 جوان 1956، مما دفع بالإتحاد إلى اللجوء إلى العمل السري في مارس 1957، وفي باريس تم تأسيس الودادية العامة للعمال الجزائريين AGTA والتي تعمل على تكوين العمال الجزائريين المهاجرين تكوين نقابيا بالإضافة إلى جمع الاشتراكات و الإتصال بالنقابات الفرنسية والعالمية لشرح القضية الجزائرية، مع كل المضايقات التي كان يشنها الاستعمار الفرنسي على الاتحاد العام للعمال الجزائريين والاعتقالات و المحاكمات العسكرية حتى التصفية الجسدية التي تلقاها الكثير من النقابيين ومنهم عيسات إيدير سنة 1958. إلا أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين استطاع أن يحرز الكثير من الانتصارات داخليا وخارجيا، حيث استطاع أن يجمع شمل الجزائريين في الداخل وأن ينخرط في الاتحادية الدولية للنقابات الحرة CISL في جويلية 1956<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> رايس رضا، المرجع السابق، ص48.

<sup>2</sup> لصواني عبد القادر، مرجع سابق، ص19.

وهكذا فقد ارتبطت نشأة النقابة الجزائرية بالعمل السياسي وذلك بالضغط على الاستعمار من خلال الإضرابات وغيرها من الأشكال الممكنة كما تمركز نضالها على شقين أولهما سياسي يركز على المبادئ الوطنية والمطالبة بالاستقلال والتحرر من الاستعمار فيما كان الآخر إجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا إجتماعيا<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: تطور الحق النقابي في فترة ما بعد الاستقلال

تمتد هذه المرحلة من سنة 1962 إلى يومنا هذا ومن خلالها عرفت الحركة النقابية تطورا ملحوظا على مستوى القطاع العام بالرغم من الصعوبات التي واجهته وأيضا على مستوى القطاع الخاص. في ظل هذه الفترة عرف الحق النقابي تطورات خاصة عبر مرحلتين هما مرحلة الأحادية السياسية والنقابية (أولا) ومرحلة التعددية السياسية والنقابية (ثانيا) أولا-مرحلة الأحادية السياسية والنقابية: تميزت هذه المرحلة بصدور عدة نصوص قانونية كان لها أثرها على نطاق الحق النقابي وكيفيات ممارسته، منها مايلي :

#### 1-الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/62 المتعلق باستمرارية العمل بالقانون

الفرنسي: بعد الاستقلال مباشرة وجدت الجزائر نفسها أمام فراغ قانوني في كافة الميادين لذلك انتخب المجلس الوطني فأصدر هذا الأمر لسد الفراغ ومواصلة العمل بالتشريع الفرنسي ما عدا ما فيه طابع عنصري أو استعماري أو مجحف للحقوق والحريات العامة، ومن خلال هذا الاختيار تمكن المواطن الجزائري من الاستفادة من كل الحريات والحقوق المضمونة من قبل القانون الفرنسي بما في ذلك الحقوق والحريات النقابية، فأصبح يتمتع بكافة الحريات من حرية الانضمام أو عدمه وحق التعددية النقابية واستقلالية النقابات عن الدولة والأحزاب السياسية وحرية النشاط النقابي الفردي والجماعي دون أن يؤثر ذلك سلبا في علاقة العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> لصواني عبد القادر، مرجع سابق، ص19.

<sup>2</sup> بورزيق سارة، مرجع سابق، ص24.



وقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962 أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف الذي ظهر بين المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة (GPRA) ولقد استطاع الاتحاد من تجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار "سبع سنوات بركات"<sup>1</sup>.

غير أنه بإقرار دستور 1963 للحق النقابي، وذلك تبعا للاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس والدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، كان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الاختيارات الرئيسية للبلاد، وذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين. ويستفاد من المادة 20 من هذا الدستور الذي ينص: "يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في إطار القانون الذي ينظمه" إن الحق النقابي لم يُعترف به صراحة لكل المواطنين، ولم يعتبر كحق من الحقوق الفردية والجماعية إذ حُددت ممارسته بنصوص تشريعية لاحقة. إلا أنه وبسبب أن هذا الدستور طبق فقط لمدة لا تتجاوز 23 يوما ثم أوقف العمل به طبقا للمادة 59 المتعلقة بالخطر الوشيك، فإن المادة 20 أعلاه لم تدخل حيز التنفيذ مما جعل القوانين الفرنسية صالحة التطبيق، وبالتالي ارتبط الحق النقابي في الجزائر بالإيديولوجية الليبرالية ولكن على مستوى النصوص فقط إذ عمليا لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي الإتحاد العام للعمال الجزائريين محتكرا على الساحة النقابية<sup>2</sup>.

كما تميزت مرحلة ما بعد 1965 واعتلاء قيادة الثورة الحكم ودخول الجزائر مرحلة المخططات التنموية الطموحة التي فتحت أبوابا واسعة للعمل بالنسبة للجزائريين، وقد كانت

<sup>1</sup> سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 37.

<sup>2</sup> بورزيق سارة، مرجع سابق، ص 25.

هذه التجربة ثرية من حيث ثراء القوانين الاجتماعية ومصادقة الدولة الجزائرية على مجمل الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية<sup>1</sup>.

ثم جاء الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/66 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ونصت المادة 21 منه على أن يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول<sup>2</sup>.

وقد شهدت هذه المرحلة التي سميت بمرحلة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية، إلا أنها كانت في إطار السلطة الشعبية الوحيدة وإن ما ميز هذه الفترة التي دامت إلى غاية التعديل الدستوري سنة 1989 هو أن تجربة الحق النقابي في الجزائر إقتصر على الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبارها النقابة الوحيدة في ذلك الوقت<sup>3</sup>.

2- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16/11/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات :

عرف بدوره ازدواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسة حيث كانت كل مؤسسة تشمل ممثلين من طرف العمال وممثلين نقابيين، بحيث يحق لممثلي العمال ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة ووجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة ضمان الحماية للعمال المهديين بالطرد التعسفي.

كما كان دور النقابة في المؤسسة الاشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية، وممارسة الحق النقابي فيها مقيد بأهداف الحزب، حيث كانت تعتبر نفسها منظمة جماهيرية للحزب، والنقابة بدورها كانت تعلن صراحة اعترافها بالدور القيادي للحزب الواحد (FLN)، حيث لم ينف الاتحاد العام للعمال الجزائريين هذا المبدأ وكان يعلن انتمائه للحزب<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عبدالمجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 19.

<sup>2</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 37.

<sup>3</sup> بورزيق سارة، المرجع السابق، ص 25.

<sup>4</sup> سمغوني زكريا، المرجع نفسه، ص 35.

وعرفت هذه المرحلة تعايشا بين القطاع الخاص والنظام الاشتراكي ابتداء من برنامج طرابلس مرورا بميثاق الجزائر العاصمة، ثم ميثاق المؤسسة الاشتراكية حيث سطرت حماية للملكية الخاصة<sup>1</sup>.

### 3- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16/11/71 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع

**الخاص:** سمح هذا الأمر بتأسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي يوجد بها أكثر من 9 عمال دائمين ينتخبون بدورهم مكتب الفرع النقابي الذي يعين الكاتب. وتتحصر مهامه في المطالب الكلاسيكية للدفاع عن مصالح العمال، أما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها 4 عمال فينتخبون مندوب نقابي .

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

من جانب آخر نلمح إيجابيات هذا الأمر إذ جاء بنظام جديد يكمن في القسم النقابي والمندوب النقابي، فقد نصت المادة 1/2 منه على: "يتم إنشاء قسم نقابي عن طريق الإتحاد العام للعمال الجزائريين في كل وحدة نقابية أو مؤسسة أو مشروع في القطاع الخاص يشتمل على أكثر من 9 أجراء دائمين " <sup>2</sup>.

وقد خول المشرع هذا القسم مهام جد واسعة تؤكد الطابع الاشتراكي لهذا الأمر، فهو يدرس ويقترح كل الوسائل المؤدية إلى زيادة وتعديل الإنتاج، يبدي رأيه حول الوثائق التي يرسلها المستخدم إليه خاصة منها (برنامج الاستغلال، الميزانية السنوية، حساب الاستثمار، حساب الربح والخسارة ) كما يحق للمكتب النقابي الإطلاع على جميع الوثائق المتعلقة

<sup>1</sup> بورزيق سارة، مرجع سابق، ص 26.

<sup>2</sup> بورزيق سارة، المرجع نفسه، ص 26.

بالتسيير المالي للمؤسسة. وعليه يمكن ملاحظة أن النقابة في القطاع الخاص زودت بصلاحيات جد واسعة، وهذا يدل على قصد المشرع في إيقاع رقابة مستمرة على المؤسسات الاقتصادية الخاصة، فقد جعل من النقابة بمثابة جاسوس لفائدة الحزب والحكومة<sup>1</sup>.

4 - المرسوم رقم 75-64 المؤرخ في 24/4/75 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة: واصل المشرع بموجب هذا المرسوم في بذل كل جهده لأجل تزويد النقابيين من كافة الضمانات في قيامهم بسلطاتهم جد المفرطة بداخل المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، ومن ثم لا يمكن أن يعرض العامل النقابي لأي عقاب تأديبي أو نقل بسبب نشاطه النقابي، كما لا يجوز لأحد أن يعتمد على النشاط النقابي للعامل لاتخاذ ضده أي إجراء عند التوظيف أو الترقية أو توزيع العمل أو التكوين المهني أو الامتيازات الاجتماعية، كما لا يجوز خفض رتبة العامل العضو في المكتب النقابي، أو خفض أجره، وفي حالة إخلال هذا العضو للنظام الداخلي للمؤسسة فلا يمكن اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده إلا بعد إحالته أولاً: أمام اللجنة المتساوية الأعضاء التأديبية، وبحضور عضوين آخرين من المكتب النقابي ثم الحصول على موافقة هذه اللجنة لاتخاذ العقوبة ضده. ومن ثم يظهر بأن المشرع خول لأعضاء المكتب النقابي حماية تامة، وهذا يدل على تخوف المشرع من القطاع الخاص<sup>2</sup>.

5 - الميثاق الوطني 1976: كان الميثاق آنذاك أسمى وثيقة في الدولة، والمصدر الرئيسي لكل القوانين بما في ذلك الدستور ونظم هذا الميثاق الحق النقابي لكن قصره على العمال فقط، كما خص لأجل ممارسته نقابة واحدة تتمثل في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، باعتبار أن هذا الميثاق كان يهدف إلى مواصلة بناء مجتمع اشتراكي اعتبر المنظمة جماهيرية تخضع في تسييرها ونشاطها إلى توجيهات ومراقبة حزب التحرير الوطني، فكانت النقابة مكلفة وفقاً لهذا الميثاق بتجنيد العمال وجمعهم لأجل تحقيق الأهداف المسطرة في الميثاق، ويمكن القول

<sup>1</sup> بورزيق سارة، مرجع سابق، ص 26.

<sup>2</sup> بورزيق سارة، المرجع نفسه، ص 27.

أن الجزائر أكدت ابتداء من هذه الفترة الابتعاد عن الحق النقابي وفقا للإيديولوجية الليبرالية وتبني بدلا منها الإيديولوجية النقابية الاستبدادية<sup>1</sup>.

6- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل: وضع هذا القانون حدا للأوامر والمراسيم إذ تم تأسيس بموجب دستور 76 الوظيفة التشريعية المتمثلة في المجلس الوطني، بناء على ذلك أصدر المشرع القانون الأساسي العام للعامل بهدف إخضاع كل الأشخاص الذين يعيشون من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري إلى أحكامه، وهذا بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه. وفيما يتعلق بالحق النقابي فإن هذا القانون وبحكم أنه يستند على أحكام الدستور فالملاحظ أنه تبنى إيديولوجية نقابية استبدادية، أو الوحدة النقابية العمالية دون غيرها. كما جاء مكررا لأحكام المرسوم 75-64 السابق ذكره المتضمن الحماية النقابية لفائدة العمال الأعضاء في المكاتب النقابية داخل المؤسسات المستخدمة<sup>2</sup>.

كما أن القانون الأساسي العام رقم 78-12 عرف إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية بين الاتحاديات الوطنية والمديريات العامة للمؤسسات الوطنية والخاصة التي تنشط في ميدان النسيج والصلب والمعادن والطاقة والكهرباء .

حيث اعتبرت الاتفاقية الجماعية بين نقابة مؤسسة سونطراك وإدارتها سنة 1970 إحدى أهم الانجازات المحققة في مجال التفاوض الجماعي وقد ساهمت هذه الأخيرة في تحسين شروط الحياة والعمل للعمال وعائلاتهم وتشكل مرجعا للمفاوضات بين الطرفين<sup>3</sup>.

7- القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19/07/88 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: هو آخر قانون خاص بالحق النقابي صدر في الفترة الاشتراكية، وتميز على الفترة السابقة في كونه يعد قانونا عاما وشاملا في شأن تنظيمه للحق النقابي والنشاط النقابي، لكن هذا لم

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 27.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، المرجع نفسه، ص 27.

<sup>3</sup> سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 37.

يمنعه من تبني نفس المبادئ السابقة من حيث احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين لوحدهم للتمثيل النقابي، من حيث اعتبار النقابة كمنظمة جماهيرية خاضعة للحزب الواحد . من خلال دراستنا للتطور التاريخي للحق النقابي في القوانين السابقة نرى أن الحق النقابي ليس وليد الصدفة، وإنما جاء نتيجة ظروف ومراحل جد هامة أدت به للوصول إلى أعلى مستوياته<sup>1</sup> .

**ثانيا-مرحلة التعددية السياسية والنقابية:** بعد اشتداد الأزمة خلال الثمانينات ودخول المجتمع الجزائري عهد التعددية السياسية التي ترتب عنها عدم الاستقرار السياسي، ظهر أساسا في تعاقب الحكومات، وظهور برامج اقتصادية واجتماعية ترمي إلى إصلاح الاقتصاد الوطني لم تغير النقابة من إستراتيجيتها من خلال وضع تصور نقابي يساير التحولات الحاصلة على المستوى السياسي والاقتصادي، بالرغم من الحالة الاجتماعية المزرية للعمال لما تعرضت له المؤسسات من إعادة الهيكلة وتسريح العمال، وتوقف الاستثمارات وانتشار البطالة وتطبيق الهيكلة المالية التي رفعت الدعم عن المواد الاستهلاكية الضرورية والخدمات الصحية الذي أدى إلى انخفاض القدرة الشرائية للعمال وترك انطباعات سيئة في نفوسهم بين فقدان الثقة والتفكير في تشكيل نقابات أخرى<sup>2</sup>.

بعد 1990 أصبح القانون يسمح بالتعددية النقابية، وظهرت بعض النقابات كمنافس للاتحاد العام للعمال الجزائريين يمكن اعتبارها كمؤشر لرغبة العمال في تشكيل نقابات قوية، وكذا تدمير العمال من الممارسات اللامسؤولة للنقابة التي عاشت في ظل نظام اقتصادي ريعي وسلطة سياسية استطاعت التحكم في الهيكل النقابي الوحيد للعمال في تلك الفترة، إن سيطرة العمل السياسي على الفعل النقابي جعلت النقابة في الجزائر عرضة لاهتزازات داخلية وانقسامات بين النقابيين. كما أن دخول المجتمع الجزائري مرحلة التعددية السياسية وباعتبار العمال أفرادا يحملون أفكار وقيم اجتماعية وسياسية مختلفة، وأمام حداثة التجربة الجزائرية في هذا المجال،

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص28.

<sup>2</sup> رايس رضا، المرجع السابق، ص49.

أصبحت النقابة عرضة لإختلالات سياسية عوض الاختلاف في الطرح النقابي، وأصبحت المؤسسات العمومية الاقتصادية أماكن لممارسة السياسة أثرت على وحدة العمال، وبالتالي صعوبة توحيد مطالبهم وتنظيم الإضرابات<sup>1</sup>.

هذا الخلل الذي عرفته النقابات يمكن إرجاعه أيضا إلى عوامل أخرى مرتبطة بدور القيادات النقابية ومدى كفاءتها وفعاليتها وقدرتها على التأطير والتكوين النقابي والإعلام الذي أصبح خارج أجندتها.

ما يلفت الانتباه أن هذه النقابات العمالية المستقلة التي برزت بعد الإعلان عن التعددية أن أغلبها موظفين اقتصرت على قطاع الصحة، التعليم، الإدارة... الخ بعيدة عن العمل الصناعي الذي لم يلجأ عماله إلى تكوين نقابات إلا في حالات قليلة لم تتمكن من الصمود مع الوقت<sup>2</sup>. لقد لجأت النقابات المستقلة إلى العديد من الحركات الاحتجاجية في السنوات الأخيرة دفاعا أساسا عن مكانة الفئات الوسطى المؤهلة الأجيال (أساتذة الجامعة، أطباء، موظفون...، التي عرفت وضعيتها تدهورا في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، وحتى الرمزي، جراء التحولات التي عاشها المجتمع الجزائري في العقدين الأخيرين، فرغم وجود النقابات في الميدان إلا أن ما يلاحظ على هذه التعددية النقابية هو الظهور المحتشم لها على الساحة العملية، إن لم نقل أن الكثير منها لا يتعدى وجودها الجانب الشكلي، ربما نستثني منها نقابات مثل ENPEF، CNAPEST ويمكن إرجاع ذلك لعدة عوامل أهمها:

1- ضعف النقابات بوجه عام والمرتبط أصلا بضعف الحركة العمالية لاسيما بعد الضربات التي تلقته في سنوات التسعينات (حل المؤسسات العمومية، التسريح الجماعي للعمال، تفشي ظاهرة البطالة، الفقر...).

<sup>1</sup> شطبي حنان، مرجع سابق، ص14.

<sup>2</sup> رايس رضا، مرجع سابق، ص36.

- 2- تعامل صناع القرار في الجزائر مع نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيرها من النقابات المستقلة الأخرى، واقصائها من التمثيل داخل الثلاثية (الحكومة، أرباب العمل، النقابة).
- 3- إن التعددية النقابية قد عممت تشتت صفوف العمال بين نقابات ضعيفة تفتقد لعاملين أساسيين يساهمان في قوتها:
- أ- القاعدة العمالية القوية يمكن أن تكون سندا لها في تعزيز موقفها وتمكينها من لعب دورها في تمثيل قاعدتها والدفاع عن مصالحها.
- ب- الصراع بين النقابات خاصة نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي تسعى إلى تهميش هذه النقابات بمباركة السلطة.
- 4- عدم وجود سند سياسي تعتمد عليه النقابات المستقلة، لأنه لا يمكن وجود تعددية نقابية قوية في غياب تعددية سياسية فعلية، تشكل فيها المعارضة قوة تداول على السلطة، وتحقق التوازن الاجتماعي والسياسي على غرار الدول الديمقراطية .
- 5- غياب الديمقراطية وممارستها بوجه عام داخل الهياكل النقابية.
- من هنا نذكر مجموعة من النقابات المستقلة التي تأسست نذكر منها:
- المجلس الأعلى لأساتذة التعليم العالي ( LNES ).
  - النقابة الوطنية لعمال الإدارة العمومية ( SNAPAP ).
  - نقابة الطيارين المدنيين الج ا زريين ( SPLA ).
  - نقابة الكنفد رالية النقابية للقوى العاملة.
  - النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي ( SNAPEST ).
  - الإتحاد الوطني لعمال النربية والتكوين (ENPEF)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> رايس رضا، مرجع سابق، ص51.



## المبحث الثاني: مصادر الحق النقابي في الجزائر

تنقسم مصادر التشريع عموما وكذلك ما يتعلق بالتشريع الاجتماعي إلى مصادر دولية وأخرى محلية. تتمثل الدولية في المعاهدات والاتفاقيات الدولية المبرمة بين الدول أو مع منظمات عالمية أو إقليمية أو جهوية منظمة الأمم المتحدة أو الجامعة العربية أو منظمة العمل الدولية أو الاتحاد الأوروبي أو منظمة التجارة الدولية أو الاتحاد المغاربي أو الاتحاد الإفريقي . أما المصادر الوطنية فهي تحدد في النصوص الصادرة عن السلطة التشريعية ( القوانين )، أو الصادرة عن السلطة التنفيذية( المراسيم والأوامر الرئاسية والمقررات الإدارية التي تصدر عن الوزراء وكتاب الدولة والولاية ). وتخضع مصادر التشريع إلى مبدأ التفاضل<sup>1</sup>.

واعترافا بقيمة الحق في العمل وأهميته في الترقية الاجتماعية وتثبيت مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، أولت كل من الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومختلف المواثيق الدولية والعهديين الدوليين وداستير الدول، أولوية وضع الضمانات التي تكفل للعمل تحقيق أهدافه الاجتماعية، باعتبار ذلك المصدر الضامن للاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي للإنسان.<sup>2</sup>

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

### المطلب الأول: الإتفاقيات والمواثيق الدولية كمصدر دولي للحق النقابي في الجزائر

جاء إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية سنة 1998 ليؤكد في مجال دراستنا على ضرورة احترام حرية التنظيم والإقرار الفعلي بحقوق التفاوض الجماعي، وأهم ما يؤكد عليه هو أن يلتزم الأعضاء باحترام هذه الحقوق والسعي لتطويرها بقطع النظر على مصادقة الدول الأعضاء أو عدم مصادقتها على الاتفاقيات الدولية المكرسة لتلك الحقوق، بمقتضى هذا الالتزام لا يجوز للدولة العضو أن تصدر تشريعا أو أن تقرر ممارسة

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، مرجع سابق، ص45.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص29.

وطنية داخلية تتطوي على تعارض مع المبادئ والأهداف التي يقرها الدستور وإعلان فيلادلفيا، وأن تلتزم بتنفيذ الأحكام تنفيذا كاملا بما في ذلك التقيد بالإجراءات التي عليها الالتزام بها.

وتحقيقا لذلك قد قامت منظمة العمل الدولية بتثبيت إجراء خاص، إلى جانب آليات الإشراف العام، يسمح لحكومات الدول الأعضاء ومنظمات العمال وأصحاب العمل بتقديم شكاوى في حالة خرق للحق النقابي ضد حكومة ما حتى ولو لم تكن هذه الأخيرة قد صادقت على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948<sup>1</sup>.

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

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

إهتمت البشرية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية بتكريس حقوق وحریات العمال أهمها الحق النقابي، ونتج عن ذلك إنشاء منظمة عالمية متخصصة في شؤون العمل و العمال وهي منظمة العمل الدولية و عليه فقد عملت هذه الأخيرة على إصدار جملة من الاتفاقيات التي تقر وتكرس الحقوق والحریات النقابية والاقتصادية والاجتماعية وكانت الجزائر سباقة إلى هذا التصديق وبالتالي تكون قد أخذت على نفسها عهدا بتطبيق ما جاء فيها قانونا وميدانا على أرضه وجاءت بالعديد من المبادئ ، وعليه قد أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها المعياري عددا لا بأس به من الاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي و الحریات النقابية سواء كانت ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة و من هذه الاتفاقيات نجد<sup>2</sup>:

#### أولا: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة

أ-الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم: تعد الإتفاقية رقم 87 لعام 1948 المرجع الأساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال الحرية النقابية وكذلك

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، المرجع نفسه، ص29.

<sup>2</sup> سليمان طاموس سارة، مرجع سابق، ص28.

للدول المنظمة إليها، وقد إعتمدت هذه الإتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 9 جويلية 1948، في دورته الحادية والثلاثين ( 31 ) وهي أهم إتفاقية، وقد جاء في ديباجتها مايلي:

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف عقد دورته الحادية والثلاثين، إذا قرر أن يعتمد في شكل إتفاقية بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم وهو موضوع البند السابع في جدول هذه الدورة، وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن "إقرار مبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم، وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجددا أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لا طراد التقدم<sup>1</sup>.

وإذ يرى أن مؤتمر العمل الدولي قد إعتد بالإجماع في دورته الثلاثين، المبادئ التي يجب أن تشكل أساس التنظيم الدولي وإذ ترى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أقرت في دورتها الثانية أنها دعت منظمة العمل الدولية إلى مواصلة كل ما لديها من جهد حتى يمكن اعتماد إتفاقية دولية أو أكثر يعتمد في هذا اليوم التاسع من تموز/يوليه عام 1948 الإتفاقية التي ستسمى إتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم<sup>2</sup>.

تعد المادة الثانية هي حجر الأساس في الإتفاقية حيث نصت على أن " للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع ، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية الحق في الانضمام إلي تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق"<sup>3</sup>.

وما يمكن ملاحظته على هذا النص انه جاء عاما إذ نص على حضر التمييز أيا كان شكله دون أن يعدد لنا أشكال التمييز ويرجع هذا طبعا إلى عالمية النص وشموليته وحتى لا

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير ببرم، المرجع السابق، ص45.

<sup>2</sup> الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية و حق التنظيم ، مرجع سابق.

<sup>3</sup> المادة 2 من الإتفاقية رقم 87 للحرية النقابية وحماية حق التنظيم، المرجع نفسه.

تحتج الحكومات بأن النص قد حظر تمييزا دون آخر ، فهي نصت على حق العمال في تكوين المنظمات بدون تفرقة وبدون ترخيص سابق وأريد بتعبير بدون تفرقة عدم استثناء فئات من العاملين باستثناء القوات المسلحة والبوليس التي سيرد عليها نص خاص من حق تكوين النقابات، كما أريد بالنص على عدم اشتراط الترخيص المسبق تحرير العمال من هذا الاشتراط الذي كان يعطى الجهات الإدارية سلطات على تكوين النقابات مما ينتقص من حريتها<sup>1</sup> .

وتتضمن المادة الثالثة فقرتين تؤكد الأولى منهما حق منظمات العمال في إعداد لوائحها ونظمها، وتحرم الثانية أي تدخل للسلطات العامة من شأنه عرقلة إنشاء أو سير تلك النقابات وأريد بهذا تمكين النقابات من وضع برامجها ولوائحها بحرية تامة، كما تمنع المادة الرابعة حل النقابات أو وقف نشاطها بالطرق الإدارية، أما المادة الخامسة فهي تعطي منظمات العمال حق تكوين اتحادات مهنية أو عامة والانتماء إلى منظمات دولية وتعطي المادة السادسة هذه الهيئات الحرية نفسها التي تعطي للنقابات، ونصت المادة السابعة على أنه لا يجوز أن يخضع اكتساب منظمات العمال أو اتحاداتهم للشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تخل بالضمانات الواردة في المواد ( 1،3،2) أو تجعلها محل جدل، وتضم المادة الثامنة فقرتين : الأولى تعترف بأن على العمال وأصحاب الأعمال ومنظماتهما أن تحترما - كبقية الأفراد والمنظمات - قانون البلاد بينما تنص الفقرة الثانية على أن لا يمس قانون البلاد أو يطبق بطريقة تمس الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، وارتأت في المادة التاسعة أن يترك للوائح والقوانين الوطنية البت في مدى تطبيق هذه الاتفاقية على رجال البوليس والقوات المسلحة على أن لا يمس أي شيء بالاتفاقية حقوقا قد اكتسبها وقضت المادة الحادية عشر على كل دولة تصدق على الاتفاقية باتخاذ الإجراءات اللازمة والمناسبة ليمارس العمال حق التنظيم النقابي بحرية<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011، ص48.

<sup>2</sup> المواد من 3 إلى 11 من الإتفاقية رقم 87 للحرية النقابية وحماية حق التنظيم، مرجع سابق.

لقد تعرضت الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية للعديد من المواضيع ذات العلاقة الوطيدة بعالم الشغل، إلا أن أهم الاتفاقيات التي تشكل قاعدة أو أساسا يكرس حق التنظيم و المفاوضة الجماعية إتفاقيتان، تتعلق الأولى بالاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي رقم ( 87 ) لسنة 1948، والثانية تتصل بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية رقم (98) لسنة 1949 .

ولا شك أن واحدة من أشهر الوثائق الواردة في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تنص على أن « في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبة في تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها».

يوضح هذا النص بجلاء أن واضعي دستور منظمة العمل الدولية ربطوا الترقية الاجتماعية والتقدم الاقتصادي بضرورة احترام معايير العمل الأساسية في العمل وتطبيق الدول لتعهداتها، إذ لا يكفي أن تدون مبادئ الحرية النقابية والحق النقابي وغيرها من المبادئ التي تضمنتها الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية في وثائق الاتفاقيات والوثائق الوطنية حتى يعم احترام معايير العمل الأساسية في العمل وينعم العالم بالأمن والاستقرار، بل يجب أن يقرن التعهد بالتنفيذ .

إن المبادئ العامة التي حددتها معايير العمل الأساسية في العمل وهي تشكل القاعدة أو الأساس المذهبي لقوانين العمل، ترمي إلى تحقيق أهداف اجتماعية "وهي الأهداف التي يتفق حولها الجهد الدولي، وفي مقدمتها أن العمل ليس سلعة، وأولوية تحقيق التشغيل الكامل، وتحقيق الأمن الاقتصادي للعامل وتكريس حرية العمل والتنظيم، والحق في المفاوضة الجماعية، وترسيخ الحوار الاجتماعي<sup>1</sup>.

يتضح لنا بعد استعراضنا لمجمل بنود الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي رقم ( 87 ) لعام 1948 وتطبيقاتها الميدانية، أن الذين وضعوا بنودها إنما ركزوا على الوسائل التنظيمية أكثر من تركيزهم على أدوات ووسائل الكفاح النقابي كحق الإضراب الذي

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، مرجع سابق، ص48.

يعتبر من المسائل الأساسية إذ لا معنى لإقرار الحرية النقابية دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارستها ميدانياً وحق الإضراب يشكل المظهر الأساسي من مظاهر وصور ممارسة الحق النقابي<sup>1</sup>.

تهدف منظمة العمل الدولية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وبتقوية العلاقات بين أطراف الإنتاج وتشجيع الحوار الاجتماعي، فانضمام أية دولة إلى هذه المنظمة الدولية يعني بالضرورة أن هذه الأخيرة قد تبنت مثلها وتسعى لإقرار قراراتها والعمل بتوصياتها وتأخذ على عاتقها بلوغ أهدافها الاجتماعية والتنظيمية والمهنية، إلا أن الواقع غير ذلك فالأهداف المرجوة مازالت بعيدة المنال في العديد من دول العالم النامي، ومازالت هناك دول لا تؤمن بحقوق العمال وتعرقل حقهم في التنظيم، والانضمام إليها بمحض إرادتهم<sup>2</sup>.

يستشف من بنود الإتفاقية الدولية رقم 87 لعام 1948 أنها تضمن حرية تكوين وإنشاء المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء طبقاً لمستويات العمل الدولية التي تركز حرية ممارسة الحق النقابي، لكنها تطرح في نفس الوقت، من وجهة نظرنا، إشكالية حقيقية تتمثل في تبنيتها لما يسمى التعددية النقابية، وذلك من خلال ما تضمنه للعمال وأصحاب العمل من حرية تكوين وتأسيس نقابات يختارونها بمحض إرادتهم ودون تدخل السلطات العمومية<sup>3</sup>.

من خلال استقراء نصوص الاتفاقية نجد أنها حاولت توفير الحد الأقصى من الضمانات للعمال وأصحاب العمل على حد سواء لتكوين نقابات تدافع عن مصالحهم غير أنه ما يعاب عليها هو عدم توضيح موقفها من التعددية النقابية وقد أشارت لجنة الحريات النقابية إلى أن مؤتمر العمل الدولي عندما أدرج عبارة "منظمات يختارونها بمحض إرادتهم" في الاتفاقية 87، قد وضع في حسابه إنه في بعض الدول يوجد عدد مختلف من منظمات العمال وأصحاب

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، مرجع سابق، ص50.

<sup>2</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، المرجع نفسه ص51.

<sup>3</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، المرجع نفسه، ص51.

الأعمال يستطيع الفرد أن يتخير منها ما يلتحق به تبعاً لمبررات مهنية أو سياسية أو طائفية، ولكنها لم تبد رأياً فيما إذا كان من مصلحة العمال وأصحاب الأعمال أن يكون لهم هيئات موحدة وليس أعداد متفرقة ولكنها أيضاً اعترفت بحق أي فريق من العمال ومن أصحاب الأعمال في تكوين نقابات انفصالية إذا ظنوا أن هذا أفضل لتأمين مصالحهم المادية أو الأدبية، وقد أكدت لجنة الخبراء في تطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن مصلحة العمال تقتضي تجنب تعدد المنظمات، غير أن فرضه من قبل الدولة عن طريق الوسائل التشريعية يكون منافياً للمبدأ الذي عبرت عنه المادة 2 من الاتفاقية 87، كما يعاب عليها عدم نصها على المظهر السلبي للحرية النقابية والذي يكمن في حرية العمال وأصحاب العمل في عدم الانضمام للنقابات، كما سكتت هذه الاتفاقية عن الوسائل الأساسية لممارسة الحرية النقابية والتي يبقي الإقرار بها نظرياً ما لم تتوج بوسائل ممارسة عملية، والمتمثلة أساساً في حق الإضراب والمفاوضة الجماعية<sup>1</sup>.

#### ب- الإتفاقية رقم (98) لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية<sup>2</sup>:

أكد دستور منظمة العمل الدولية التزام هذه الأخيرة بأن « تدفع قدماً بين دول العالم البرامج والخطط التي تستهدف الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، وذلك بالتعاون بين الإدارة والعمال في المثابرة على أن يبذل الجهد من أجل الرفع من مستويات الإنتاج، وتضافر العمال والإدارة في وضع المعايير والمستويات الاجتماعية والاقتصادية وتطبيقها »  
ومن منطلق تأكيد الحق النقابي والمفاوضة الجماعية الذي كان مطلباً للحركات الاجتماعية والمهنية طوال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر. أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الفاتح جويلية من سنة 1949 الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية رقم ( 98 )<sup>3</sup> . وقد جاء في ديباجتها ما يلي:

<sup>1</sup> مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص45.

<sup>2</sup> الإتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 ، المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

<sup>3</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص45.

« إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثانية والثلاثين في 8 حزيران/يونيو 1949 .

-وإذا قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة؛  
-وإذا قرر أن تأخذ هذه المقترحات بشكل اتفاقية دولية.

يعتمد في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام تسع وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949»<sup>1</sup> .

تتألف هذه الاتفاقية من ( 16 ) مادة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية وتكوين النقابات والانضمام إليها بمحض اختيارهم، وعدم المساس بالحق في العمل.

كما نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية، ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض سواء من حيث التأسيس أو التسيير أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية. وتعتبر المادة الأولى من الاتفاقية حجر الزاوية فيها إذ تضمنت إقرارا جليا لحماية العمال من أي تمييز كان<sup>2</sup>.

ونصت على أنه "يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، أما الفقرة الثانية فنصت على أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها:

- جعل استخدام عامل مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة.
- تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضا لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، مرجع سابق، ص 45.

<sup>2</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 46.



أثناء ساعات العمل"<sup>1</sup> .

وما يمكن ملاحظته على هذه المادة أنها أرست الضمانات التي من شأنها أن تحمي العامل من أي تمييز قد يكون عرضة له وهو في موقع العمل، ويستهدف التقليل أو الحد من الحرية النقابية التي تقرها الاتفاقية كما تشمل الحماية التي تضمنتها المادة الأولى من هذه الاتفاقية حماية العامل من أن يشترط صاحب العمل عدم انضمام هذا الأخير إلى أي تنظيم نقابي أو أن ينسحب من عضوية نقابة كان منخرط فيها، إلغاء عقد العمل أو تسريح أو طرد العامل من قبل صاحب العمل الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا بحجة أن العامل انضم إلى نقابة أو انسحب منها أو شارك في نشاط نقابي خارج ساعات العمل، أو شارك فيه بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل"<sup>2</sup>.

من جهة ثانية تؤكد المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98 على ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وذلك من خلال نصها على ما يلي: " تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها".

وتوضح الفقرة الثانية من هذه المادة طبيعة الأعمال التي تشكل تدخلا سافرا في عمل المنظمات النقابية في مفهوم هذه المادة إذ نصت على أنه " تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير مالية، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات لأصحاب العمل"<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> المادة الأولى من الاتفاقية 98، مرجع سابق.

<sup>2</sup> مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص 50.

<sup>3</sup> المادة الثانية من الاتفاقية 98، مرجع سابق.

ثم تعرضت الاتفاقية في المواد الموالية إلى ضرورة تكوين آليات مناسبة أو هيئات تعكس الظروف الوطنية لكل دولة يكون من شأنها ضمان حق التنظيم.

ج-الإتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال<sup>1</sup>:

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في 23 جويلية 1971<sup>2</sup>، وقد جاء في ديباجتها ما يلي: " إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته السادسة، والخمسين في حزيران /يونية 1971 .

-وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1971 التي تنص على حماية العمال من الإجراءات التمييزية المعادية للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم.

-وإذ يرى صواب استكمال هذه الأحكام من أجل ممثلي العمال.

-وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة؛

-وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران /يونيه عام واحد وسبعين وتسعمائة

وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية ممثلي العمال، 1971<sup>3</sup> .

تتكون هذه الاتفاقية من 14 مادة وقد جاء في مادتها الأولى مايلي:

" توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تنزل بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون القوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المتفق عليها "

<sup>1</sup> الإتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال.

<sup>2</sup> ببيرم عبد المجيد صغير، ممارسة الحق النقابي والعولمة، جامعة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016، ص48.

<sup>3</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مرجع سابق، ص56.

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

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

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

ب- ممثلين منتخبين، أي ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقاً لأحكام القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، ولا تمتد مهامهم إلى أنشطة يعترف في البلد المعني بأنها من اختصاص النقابات دون سواها<sup>1</sup>.

إن ما يميز هذه الاتفاقية هو تركها مجالاً واسعاً من الحرية للقوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية والتسهيلات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية<sup>2</sup>.

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

تعتبر منظمة الأمم المتحدة أول وثيقة دولية اعترفت بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية باعتبارها أحد مبادئ القانون الدولي إذ منحت لها حماية من خلال النص عليها في مواضيع مختلفة، ويرجع اهتمام الأمم المتحدة بمسألة حماية حقوق الإنسان، من خلال إبراز الإحترام الواجب بها، وتكريس الحريات الأساسية للإنسان وهذا ما أقرته في ديباجتها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 37.

<sup>2</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 47.

<sup>3</sup> سليمان طاموس سارة، مرجع سابق، ص 32.

وقد صدر عن هيئة الأمم المتحدة ثلاث وثائق أساسية تركز حقوق الإنسان وحرياته الأساسية وتعتبر من أهم المصادر الدولية للحرية النقابية وهي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق السياسية المدنية، والعهد الدولي للحقوق الإجتماعية والإقتصادية وهو ما يصطلح على تسميته بقوانين الشرعة الدولية<sup>1</sup>.

**أولاً- الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>2</sup>:** لم تكن مبادئ حقوق الإنسان وحرياته الأساسية المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة وحدها كافية لتعزيز احترامها وضمان نفاذها في مواجهة كافية، لذا كان لابد من صياغة وثيقة مستقلة، تشكل إطاراً دولياً لهذه الحقوق والحریات وأسفرت المساعي الدولية عن ميلاد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس بتاريخ 10 ديسمبر سنة 1948، لتكتسب بعد ذلك حقوق الإنسان الطابع القانوني والدولي وذلك حينما اعترف الإعلان بالكرامة المتأصلة في الطبيعة البشرية وبحقوق جميع البشر الثابتة كأساس للحرية والمساواة والعدالة والإخاء وعدم التمييز، أدى ذلك إلى سعي معظم الدول المستقلة حديثاً إلى تضمين دساتيرها للحقوق والحریات التي جاء بها الإعلان والملفت للانتباه أن الإعلان جاء شاملاً لكل الحقوق بما فيها الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وهو الأمر الذي لم يحدث من قبل<sup>3</sup>.

حيث يعتبر بمثابة عهد جديد من الالتزام الدولي بحريات وحقوق الإنسان، الذي يؤكد على عالمية الحقوق والمساواة بين جميع البشر، فيشمل ويكرس جميع الحقوق المدنية والسياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية للجميع دون تمييز، وهذا ما أقره في مادته 23 الفقرة الرابعة التي تنص على أن لكل شخص حق إنشاء نقابات مع الآخرين والإنضمام إليها من أجل حماية مصالحه وتعتبر من الحقوق الأساسية، لأن المشرع الدولي تظن مسبقاً لأهمية تحصين الإنسان من المخاطر التي تلحق حقوقه كبشر من الرأسمالية العالمية التي تحتقر حق الشعوب

<sup>1</sup> مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص 48.

<sup>2</sup> - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ديسمبر 1948، ج ر عدد 64 الصادرة في 10 سبتمبر سنة 1969.

<sup>3</sup> مناصرة سميحة، المرجع نفسه، ص 49.

في التنمية والمساواة والعمل الكريم، كما قرر بكل وضوح ربط الحق النقابي ببقية الحقوق المرتبطة بالعمل والتأكيد عليه حضاريا لأنه يكفل جميع حقوق العمل الأخرى<sup>1</sup>.

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

ومهما يكن، فإن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي كان في بداية الأمر سلطة سياسية ومعنوية، لم ينله النسيان؛ فهو اليوم يشكل غالبا مرجعا يذكر على الصعيدين الوطني والدولي، وأن العديد من نصوصه هي اليوم أساسية بالنسبة للدول التي أصبحت لا تتجرأ الجهر برفضها لمثل هذه المبادئ<sup>3</sup>.

**ثانيا- الحق النقابي في العهدين الدوليين:** لقد أدت عملية التحول من الاقتصاد القائم على القطاع العام إلى الاقتصاد الحر في العديد من الدول النامية، إضافة إلى العديد من الانهيارات الاقتصادية، إلى إزالة ضمانات ومكاسب سابقة كثيرة ومتعددة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية. هذا وقد أدى الصراع السياسي الذي كان يدور بين الدول الغربية وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية التي كانت تؤكد الحقوق المدنية والسياسية، وبين الدول الاشتراكية ودول العالم الثالث التي كانت تؤكد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الى صدور عهدين دوليين

<sup>1</sup> سليمان طاموس سارة، مرجع سابق، ص33.

<sup>2</sup> عتو نعيمة، مرجع سابق، ص43.

<sup>3</sup> سليمان طاموس سارة، المرجع نفسه، ص33.

مستقلين، أحدهما للحقوق السياسية ( الذي أكد على الحق في الحياة والحرية وضمن أمن الأشخاص ومنع الإستبداد والمعاملات اللاإنسانية والمساواة أمام العدالة وحرية التفكير.. وحرية الاجتماع وتكوين الجمعيات ) ولقد صادقت عليه 14 من أصل 20 دولة عربية منها الجزائر. والآخر للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ( الذي أكد على الحق في العمل والحق في تأمين مستوى معيشي مقبول والحق في العلم والتربية، كما نص على الحق في إنشاء نقابات للدفاع عن الحقوق الاجتماعية والمهنية وحرية الانضمام إليها ). ولم تنضم إليه سوى 9 دول عربية منها الجزائر التي انضمت وصادقت عليه بتاريخ 1979/09/12 ودخل حيز التنفيذ في 1979/12/12<sup>1</sup>.

وقد وقع التنصيص على الحق النقابي في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية من خلال ما تضمنته المادة 22 التي جاء فيها ما يلي:

- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي :

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

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

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

د - حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص40.

- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة، ورجال الشرطة، أو الموظفين في الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذا الحق<sup>1</sup>.  
ولقد أفلح هذا العهد إلى حد كبير في معالجة مسألة الحرية النقابية وأرسى لها الضمانات الكافية، ووضع آلية من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية وهي كذلك من الحقوق الدستورية المكفولة للعمال وهي حق الإضراب مع اشتراط ممارسته وفقا لقانون البلد المعمول به .  
وتعكس هذه النصوص رغبة الأمم المتحدة في تكريس أولوية السلام واحترام الحقوق الإنسانية.

غير أن الجزائر تحفظت على بعض أحكام العهدين، إذ فسرت أحكام المادة ( 8 ) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة ( 22 ) من العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية تفسيراً يجعل القانون هو الإطار الذي تعمل الدول داخله فيما يتعلق بممارسة الحق في التنظيم.

كما أن انضمامها إلى هذين العهدين كان سنة 1989، غير أن النصوص لم تنتشر إلا سنة 1997، وصحيح انها دسترت حقا هاما من العهدين الدوليين منذ 1989 يتعلق بحق الإضراب والحق النقابي، إلا أن مسألة عدم نشر نصوص العهدين المذكورين والبروتوكول الاختياري المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية لمدة ثمانية سنوات، يؤدي خلال هذه المدة إلى حق المواطن في المطالبة بحقوقه استنادا إلى العهدين وذلك أمام القاضي الوطني، وكذلك الأمر بالنسبة لشكاوي الأفراد الذين يدعون أمام لجنة حقوق الإنسان، أن حقوقهم المعددة في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، قد انتهكت بعد استنفاد كافة الحلول المحلية، وعلى الدولة المعنية فيما بعد، أن تقدم تفسيرات أو بيانات كتابية توضح الأمر والحلول التي قامت بإتباعها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ، الصادر في 1966 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89-67، المؤرخ في 16 ماي 1989 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 17-05-1989م.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص41.

أما عن الحق النقابي في اتفاقيات العمل العربية والإفريقية، فنجد على المستوى العربي منظمة العمل العربية 1965، الميثاق العربي لحقوق الإنسان 1994، الاتفاقية رقم ( 08 ) لسنة 1977 الخاصة بالحريات والحقوق النقابية، الاتفاقية رقم ( 11 ) لسنة 1979 الخاصة بالمفاوضة الجماعية، إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل 1998. أما على المستوى الإفريقي، الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981 وقد صادقت عليه الجزائر في 1987/03/01 غير أن محرري هذا الميثاق تجنبوا ذكر حق إنشاء نقابات ووضعوه في صياغة غامضة مما يجعل الحرية النقابية عرضة للانتهاك من قبل الدول المنظمة لعدم وجود وثيقة إقليمية نابعة من إرادتهم تحمي الحرية النقابية، والسبب راجع إلى التخوف من النقابات في المساس بالأمن والنظام العام<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: القانون الداخلي كمصدر للحق النقابي في الجزائر

من منطلق أن الحق النقابي له ارتباط عضوي بالإطار التشريعي والسياسي والاقتصادي السائد في البلاد، فإن ممارسة هذا الحق ارتبطت دوما بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر منذ استقلالها إلى غاية صدور القوانين الاجتماعية في بداية 1990، على إثر المصادقة على دستور 23 فبراير 1989، وهي القوانين التي جاءت استكمالا للإصلاحات الاقتصادية على مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية التي شرع في تنفيذها عام 1987.

ومن هذا المنطلق ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين حيث سنتطرق إلى الحق النقابي في الدستور الجزائري في ( فرع أول ) ثم نتطرق إلى الحق النقابي في تشريع العمل الجزائري في ( فرع ثان )

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، مرجع نفسه، ص42.



### الفرع الأول: الحق النقابي في الدستور الجزائري

لقد اعترف المؤسس الدستوري بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير وأولها دستور 1963، وذلك باعتبار الدستور أعلى وثيقة قانونية وأهم مصدر تشريع العمل في الجزائر وفي غيرها من دول العالم التي تستند إلى تأسيس دستوري في أحكامها<sup>1</sup>.

وسنتناول في هذا الفرع كافة الدساتير من خلال إبراز كافة النصوص التي تطرقت إلى الحق النقابي.

**أولاً- الحق النقابي في دستور 1963<sup>2</sup>:** رغم أن دستور 1963 تضمن النص على الحقوق والحريات العامة وكفل ضمانها وممارستها إلا أنه لم يتم العمل به فقد تم توقيفه بعد 23 يوم فقط من ميلاده وذلك على اثر استعمال الرئيس للمادة 59 التي تنص على الظروف الاستثنائية، مستغلاً بذلك تمرد العقيد شعباني رحمه الله والخلاف الحدودي مع المغرب والنزاع القائم بمنطقة القبائل برئاسة حسين آيت أحمد لوقف العمل به ودام ذلك إلى غاية إحداث إنقلاب 19 جوان 1965 وذلك عقب نص الأمر رقم 65-182 الصادر بتاريخ 10 جويلية 1965 إذ جاء في حيثيات الأمر " ريثما تتم المصادقة على دستور البلاد فان مجلس الثورة هو صاحب السيادة"<sup>3</sup>.

جاء دستور 1963 متأثراً بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مسألة تضمينه للحقوق الحريات الأساسية للإنسان، كما أنه أولى قدسية للإعلان تجلت في نص المادة 11 منه: " توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتنضم إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري وذلك اقتناعاً منها بضرورة التعاون الدولي"<sup>4</sup>.

أما النص على حرية التجمع والاجتماع فقد جاء في المادة 19: " تضمن الجمهورية حرية الصحافة، وحرية وسائل الإعلام الأخرى، وحرية تأسيس الجمعيات وحرية التعبير،

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 42.

<sup>2</sup> دستور 1963، المؤرخ في 08 سبتمبر 1963، ج ر عدد 64، الصادرة في 10 سبتمبر سنة 1963.

<sup>3</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 50.

<sup>4</sup> مناصرية سميحة، مرجع سابق، ص 58.

مخاطبة الجمهور وحرية الاجتماع"، وجاء تقرير الحق النقابي والإضراب من خلال المادة 20 التي نصت على أن "الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعاً، وتتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"، وقد أورد الدستور ضوابط لممارسة الحقوق والحريات تجلت في نص المادة 22 حيث نصت على أنه: "لا يجوز لأي كان أن يستغل الحقوق والحريات السالفة الذكر في المساس باستقلال الأمة وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية ومؤسسات الجمهورية ومطامح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني"<sup>1</sup>.

ما يمكن ملاحظته على هذه المواد أن المؤسس الدستوري سعى إلى الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب على غرار ما جاء في العهود والمواثيق الدولية، غير أنه قيدها بعدم المساس باستقلال الأمة وسلامة التراب الوطني والمنشآت الجمهورية ومطامح الشعب والاشتراكية ووحدانية جبهة التحرير، مما يدل على طغيان الطابع الإيديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحريات العامة ومنها الحرية النقابية، على خلاف ما كان يبدو عليه عند استمرار العمل بالقوانين الفرنسية الليبرالية إذ كان هذا الارتباط إلا على مستوى النصوص، فعملياً لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي الإتحاد العام للعمال الجزائريين محتكراً للساحة النقابية<sup>2</sup>.

**ثانياً- الحق النقابي في دستور 1976<sup>3</sup>:** بالرغم من أن هذا الدستور لم ترد فيه مادة تشير إلى تضمينه للأحكام التي نص عليها الإعلان إلا أنه يعتبر في حد ذاته إعلاناً لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، إذ بالرجوع إلى المادة 62 نجدها تنص على أن: "تتبنى الجمهورية الجزائرية المبادئ والأهداف التي تتضمنها مواثيق الأمم المتحدة ومنظمة الوحدة الإفريقية والجامعة العربية"، ويؤكد ميثاق المنظمة الأخيرة أن الدول الإفريقية تفضل التعاون آخذة في

<sup>1</sup> مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص 58.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 44.

<sup>3</sup> أمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976 يتضمن إصدار دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 94، الصادرة في 24 نوفمبر 1976.

عين الاعتبار مقتضيات الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وعليه فإن دستور 1976 قد كرس المبادئ العامة المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بصيغة غير مباشرة وقد إعترف بحرية الإجتماع غير أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية وهذا ما يتضح من خلال المادة 55 " حرية التعبير والاجتماع مضمونة، ولا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية "، أما الحق النقابي فقد ورد في المادة 60 " حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون "، في حين نصت المادة 61 " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير"<sup>1</sup>.

كما أرسى هذا الدستور ضمانات لممارسة الحقوق والحريات العامة وتجلت من خلال المادة 71 " يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان ". كما أورد جملة من القيود في المادة 73 " يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور أو بالمصالح الرئيسة للمجموعة الوطنية، أو بوحدة الشعب والتراب الوطني، أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة، أو الثورة الاشتراكية "<sup>2</sup>.

وعليه نستخلص من خلال المواد السالفة الذكر أن دستور 1976 سعى إلى تكريس الحق النقابي وضمانيته من الناحية القانونية، إلا أنه قيده في إطار يمارس في حدوده، فرغم اعترافه بحرية إنشاء الجمعيات إلا أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية، ففي ظل هذا الدستور توجد نقابة وحيدة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أنه يعترف بحق الإضراب، غير أنه قصره على عمال القطاع الخاص دون العام ولا معنى لإقرار الحق النقابي دون الإعتراف بوسائل ممارسته<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 44 .

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، المرجع نفسه، ص 45.

<sup>3</sup> سليمان طاموس سارة، مرجع سابق، ص 36.

ثالثا - الحق النقابي في دستور 1989<sup>1</sup>: جاء دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الإقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الإقتصادي وتقوم عليه الإستقلالية ومبدأ المتاجرة وقد ألغت تسييس القوانين<sup>2</sup>، كما اعتبره العديد من الفقهاء دستور قانون كونه يقتصر على ذكر الجوانب القانونية المتعلقة بتنظيم السلطة وتحديد صلاحياتها وتكريس نظام الحريات العامة وحقوق الأفراد مما يعطيه مكانة أسمى كونه خالي من الشحنات الأيديولوجية، وهذا مايشكل أكبر ضمانة لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية وذلك أن أحكام هذا الدستور ألغت الطابع الأيديولوجي لتشريع العمل في الجزائر وفتحت بذلك عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المفاوضة بحيث جاء بنظرة ليبرالية للحق النقابي، وهذا باعترافه بكل الحريات النقابية لكل المواطنين دون استثناء. فقد نصت المادة 52 " الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين "، فلم يبقى هذا الحق مقتصرا على فئة محددة، كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة<sup>3</sup>.

و نصت المادة 31 " تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية " والمادة 32 على أن " الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبه أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حرمة" كما نصت المادة 33: " الدفاع الفردي أو عن طريق الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية و الجماعية، مضمون" وجاءت الضمانة في المادة 35 " يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية

<sup>1</sup> مرسوم رقم 89-18، مؤرخ في 28 فبراير سنة 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23

فبراير سنة 1989 ج ر عدد 9 الصادرة في 01 مارس سنة 1989.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دارالعلوم، ص 6 و 5.

<sup>3</sup> عتو نعيمة، المرجع السابق، ص 49.

كما جاءت المادة 91 التي تكفل حريات التعبير وإنشاء الجمعيات والإجتماع من خلال النص على أن: " حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات والإجتماع مضمونة للمواطن<sup>1</sup> .

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

المادة 56 التي تقر الحق النقابي لجميع المواطنين، وهي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تركز ممارسة الحق النقابي في الجزائر، وذلك بنصها على أن " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " إن نص هذه المادة المذكورة آنفا يلغي نهائيا المادة ( 24 ) من القانون رقم 78-12 على أن " الانتماء الحر والإختياري للنقابة، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، معترف به لجميع العمال ". المادة ( 57 ) التي تقر باعتراف المشرع ولأول مرة بالحق في الإضراب للعمال والمواطنين، ولكنه يشير وبكل وضوح، إلى إمكانية منع ممارسة هذا الحق، أو أن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع والأمن الوطني أو الشرطة أو في جميع المصالح الخدمية أو الأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجموعة الوطنية<sup>2</sup>.

يستشف من هذه المواد أن دستور 1989 وضع إطارا قانونيا لممارسة الحقوق والحريات العامة ومنها الحرية النقابية والتي لم تعد تمارس في إطار النقابة الواحدة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أن الاتحاد قد قطع كل صلة بالمؤسسات السياسية والحزبية في الدولة، كما اعترف بحق الإضراب وأقره في كل من القطاع العام والخاص على اعتبار أنه من أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية، ومع ذلك أجاز منعه أو تقييده في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش. وقد حدا في ذلك حذو المواثيق والعهود الدولية التي سبق لنا التطرق إليها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، المرجع السابق، ص 80.

<sup>2</sup> عتو نعيمة، مرجع سابق، ص 50.

<sup>3</sup> علاش نبيل، ضمانات ممارسة الحق النقابي في ظل القانون رقم 90-14، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غير منشورة، تخصص قانون أعمال، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة 2018، ص 38.

رابعا- الحق النقابي في دستور 1996<sup>1</sup>: أفرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور 07 ديسمبر 1996 إصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر، ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقم فاعلين جدد، وهم منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي وتحقيقا لذلك نصت المادة 29 " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي ". وأما المواد 31 و32 و39 فقد بقيت كما كان منصوصا عليها في دستور 1989 السابق دراستها، كما كرسست المادة 41 حرية التجمع والاجتماع وأضافت المادة 1/43

"أن حق إنشاء الجمعيات مضمون " أما الفقرة الثانية فنصت على أن " الدولة تشجع ازدهار الحركة الجمعوية "، في حين نصت الفقرة الأخيرة على أن يحدد القانون شروط وكيفيات إنشاء الجمعيات<sup>2</sup>.

"كما توجد أحكام في الدستور تناولت مباشرة مضمون علاقات العمل وأقرت الحق النقابي بصريح العبارة في المادة 56 التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية على أن " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " وتضيف المادة 57 أن: " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، كما تضيف الفقرة الثانية من هذه المادة أنه يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع. كما أفرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور 1996 إصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقم فاعلين جدد وهم منظمات العمال وأصحاب العمل

<sup>1</sup> مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر سنة 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، ج ر عدد 76 الصادرة في 8 ديسمبر سنة 1996.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 45.

والحكومة في منظمة مشتركة إقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الإجماعي والمفاوضة وإبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الإقتصادي والإجتماعي .

وما يمكن ملاحظته أن المواد السابقة من دستور 1996 لم يأت بجديد فيما يخص الحرية النقابية فقد أعاد مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 التي كرست الحرية النقابية عن طريق السماح بالتعددية النقابية وممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الحق النقابي في تشريع العمل الجزائري

لم يكن يعترف في المرحلة الاشتراكية بالحق والحرية النقابية بمعناها الثابت في المواثيق الدولية والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ذلك أن كل القوانين والأوامر التي صدرت في هذه المرحلة لم تكن تعترف بهذا الحق النقابي، ولقد شكلت سلسلة القوانين الإجتماعية-قوانين العمل-التي صدرت في 06 فبراير 1990 التي عدلت وتمت فيما بعد، أساسا تشريعا لتنظيم جديد لعلاقات العمل في الجزائر يهدف إلى " تكييف المعايير السابقة مع القواعد الدستورية الجديدة التي رسخت على الخصوص الحق في الإضراب والحق النقابي<sup>2</sup>.

وسوف نتطرق في هذا الفرع الى القوانين التالية

**أولا-الحق النقابي في القانون 90-14<sup>3</sup>:** يشكل القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ترجمة لما جاء في المادة 52 من الدستور، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية:

-ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي

-تكريس التمثيل الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال

-نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين

الاقتصادييين من خلال المفاوضات الجماعية والاتفاقيات الجماعية.

<sup>1</sup> عتو نعيمة ، المرجع السابق، ص52.

<sup>2</sup> علاش نبيل ، مرجع سابق، ص40.

<sup>3</sup> قانون 90-14 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

-تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للإلتزامات الدولية للجزائر إتفاقيات العمل الدولية<sup>1</sup>.

يتألف هذا القانون من خمس أبواب موزعة على 65 مادة.

تناول الباب الأول : الهدف الأحكام ( من المادة 1 إلى المادة 5 )، في حين تناول الباب الثاني : تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها ( من المادة 6 إلى المادة 33 )، كما تناول الباب الثالث : المنظمات النقابية التمثيلية (من المادة 34 إلى المادة 39 )، أما الباب الرابع فقد استعرض : أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء (من المادة 40 إلى المادة 65) .  
ويعكس مضمون هذا القانون أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو ما يشكل تقدما ملحوظا ومسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سباقة في مجال التصديق على أهم الاتفاقيات الدولية التي إعتمدها منظمة العمل الدولية .  
وقد شكل صدور هذا القانون دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية يكون من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي وتكرس مبدأ التفاوض الإيجابي الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل<sup>2</sup>.

تجدر الإشارة إلى أن الحرية النقابية بإعتبارها حرية فردية تتضمن بعدين البعد الإيجابي يتمثل في حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها بمحض إرادتهم الحرة والبعد السلبي الذي يعني أن للفرد الحرية في عدم الانضمام أو الإنتساب إلى المنظمات النقابية سواء كانت عمالية أو خاصة بأصحاب العمل، ويعني أيضا حريتهم في الانسحاب من المنظمة النقابية التي إنتسب إليها متى شاء دون أن يكون مجبرا على تقديم سبب أو حجة تبرر إنسحابه.

فالجدير بالذكر أن البعدين الإيجابي والسلبي قد وردا في جميع النصوص الدولية، وهذا من منطلق الحرص على أن الحرية النقابية هي قبل كل شيء حرية فردية.

<sup>1</sup> عتو نعيمة ، مرجع سابق، ص53.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص50.



وقد جاء قانون 90 - 14 إستجابة للحرية الفردية في بعديها الإيجابي و السلبي من خلال مادته 02 التي نصت على أنه " يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، كما تؤكد المادة الثالثة من قانون 90-14 على حرية الإنتساب إلى المنظمات النقابية بالتنصيص<sup>1</sup>.

وهو ما يعكس إلتزام الجزائر بما نصت عليه المادة 8 من الاتفاقية رقم (87) وهو إلتزام منظمات العمال وأصحاب العمل باحترام قانون البلاد في ممارستهم للحقوق الواردة في الإتفاقية ومن جهة ثانية، فإنه يجوز القول أن الإجراءات التنظيمية الواردة في القانون 90-14 لم تمنع أو تعرقل تكوين المنظمات النقابية، كما لم تصل إلى حد مستوى الإذن المسبق، وهذا لسبب بسيط وهو أن الحكومة التي قادت الإصلاحات الاقتصادية في بداية التسعينات كانت حريصة على تكريس علاقات عمل جديدة تتلاءم وما نصت عليه الاتفاقيات الدولية لاسيما الاتفاقيتين رقم (87) و (98)<sup>2</sup>.

**ثانيا- الحق النقابي في القانون 90-11<sup>3</sup>:** نظم هذا القانون - الصادر في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل، العلاقات الجماعية للعمل ويمكن في هذا الصدد المنظمة النقابية من دور مهيم، بحيث منح المشرع لهذه الأخيرة حقا امتيازيا في إبرام الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية، كما أنه اعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية.

وكما هو معروف فلا معنى لتكريس الحق النقابي دون إقرار آليات ممارسته، وعليه سعى المشرع إلى تضمين قانون العمل في بابه السادس أحكام متعلقة بالتفاوض الجماعي في المواد من 114 الى 134 بحيث تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق

<sup>1</sup> سليمان طاموس سارة، مرجع سابق، ص 39.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 51.

<sup>3</sup> قانون رقم 90-11 يتضمن علاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الصادر في ج ر عدد 17 - 1990.

النقابي والحرية النقابية في مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعمالهم وحل النزاعات التي قد تشوب بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية<sup>1</sup>.

**ثالثا- الحق النقابي في القانون 90- 02<sup>2</sup> :** تضمن قانون 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وحق الإضراب، آليات ممارسة الحرية النقابية والمتمثلة في الحق في الإضراب في الباب الثالث كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، والمفاوضة الجماعية، فقد نظم هذا القانون كل ما يتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، وخول في هذا الإطار المنظمة النقابية الدور المهيمن فيه، وفعلا يعد حق الإضراب في الجزائر حقا نقابيا محضا تمارسه النقابة في كل مراحله .

ويعتبر حق الإضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه الأكثر خطورة وفعالية، وقد تلقت لجنة الحريات النقابية العديد من الشكاوى بخصوص هذا الحق وأشارت إلى أنه حق معترف به على العموم للعمال ومنظماتهم وهي وسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم المشروعة وتحقيق المطالب المهنية. وقد أورد المشرع في هذا القانون شروطا لممارسة حق الإضراب في المواد من 24 إلى 31 .

كما كرس الحق في المفاوضة الجماعية من خلال المادة الرابعة " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين، تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الإتفاقيات والإتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عتو نعيمة ، مرجع سابق ، ص 55 .

<sup>2</sup> قانون 90-02 مؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 6 الصادر في 7 فبراير سنة 1990.

<sup>3</sup> بورزيق خيرة ، المرجع السابق ، ص 52.

# الفصل الثاني

الضمانات القانونية المقررة لممارسة الحق

النقابي في القانون الجزائري

تتميز دولة القانون بضمانها لمبدأ المساواة بين الأفراد وحرصها على حماية حقوقهم وحررياتهم الفردية والجماعية، فأية دولة لا تحترم الحقوق والحرريات على إختلاف تصنيفاتها وطبيعتها لا يمكن أن ترقى مرتبة دولة الحق والقانون، فكلما ارتفع مستوى المشاركة الشعبية في عملية إتخاذ القرار وحرية الانضمام إلى الأحزاب السياسية، النقابات، الجمعيات المهنية يزداد النظام السياسي شعبية وإستقرار ويؤكد بناء دولة القانون، فغنى عن بيان أن الحالة الإستثنائية وحالة الطوارئ المعلنة في بعض الأحيان لتعطيم النقابات وكذا العنف الموجه ضد العمال من طرف السلطات العامة أو المستخدمين، أصبح احترام ممارسة حرية النقابية كغيرها من الحريات السياسية والمدنية ركيزة وجوهر النظام الديمقراطي، وهدف كل إصلاح سياسي ودستوري وعليه فإن التجربة الجزائرية في مجال تكريس الحق النقابي هي جديرة بالإهتمام، نظرا لثرائها وذلك من خلال حماية حقوق الإنسان العامة وحرياته الأساسية الخاصة، وعليه تم إنتسابها إلى مجموعة من الضمانات التي تم تكريسها في المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة الضمانات القانونية للحق النقابي في مظهره الجماعي والفردى ( مبحث أول ) . ثم نتطرق إلى الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي في القانون الجزائري ( مبحث ثان )<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سليمانى طابوس سارة ، مرجع سابق، ص42.

## المبحث الأول: الضمانات القانونية للحق النقابي في مظهره الجماعي والفردى

ينجر عن الحق النقابي مجموعة من الضمانات القانونية من حيث مظهره الجماعي وكذا مظهره الفردي، وهذا ماكرسته دساتير ومواثيق الدولة الجزائرية تطبيقا لما أكدت عليه الاتفاقيات والمواثيق الدولية لاسيما تلك التي صادقت عليها الجزائر وتتجسد الضمانات في المظهر الجماعي من حيث شروط وإجراءات التأسيس بينما تتجسد الضمانات في المظهر الفردي من حيث حرية الإنضمام والإسحاب من النقابة وكذا حرية إختيار القيادات النقابية ولقد إرتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حيث سنتطرق إلى الضمانات القانونية للحق النقابي في مظهره الجماعي في ( مطلب أول ) ثم نتطرق إلى الضمانات القانونية للحق النقابي في مظهره الفردي في ( مطلب ثان ).

### المطلب الأول: الضمانات القانونية للحق النقابي في مظهره الجماعي

نعالج في هذا المطلب الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث شروط تأسيس النقابة في ( فرع أول ) ثم الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث اجراءات تأسيس النقابة في ( فرع ثان ).

### الفرع الأول: الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث شروط وإجراءات تأسيس النقابة

تعطي الاتفاقيات الدولية للعمل للتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط إنشاء المنظمة النقابية وإجراءاتها ولكن تحرص على ألا تقيد منها بشكل يحد من ممارسة هذا الحق بحرية، ومن خلال الآتي بيانه نجد أن مشرعنا قد تأرجح بين المرونة والتقييد في وضع هذه الشروط<sup>1</sup>.

### أولا- الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث شروط تأسيس النقابة:

1 - الشروط العضوية: أورد قانون 14/90 الشروط الواجب توافرها حيث حددت المادة السادسة من قانون 90-14 للأشخاص الذين يحق لهم تأسيس منظمة نقابية والظاهر أنها ضيقت هذا الحق إلا على العمال والمستخدمين وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

<sup>1</sup> بورزيق خيرة ، مرجع سابق ، ص 56.

- أن تكون لهم جنسية جزائرية أصلية أو مكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.  
- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.  
- أن يكونوا راشدين، وهنا أيضا إجحاف في حق العمال القصر على اعتبار أنه مسموح لهم بالعمل.

- أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.  
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية لأنها تهدف إلى ضمان وحماية المصالح المادية والمهنية والمعنوية لأعضائها والانتماء المهني هو شرط فعلي و حقيقي.  
من خلال استقراء هذه المادة فقد التمسث تشدد المشرع في شروط تأسيس المنظمات النقابية، من خلال شرط التمتع بالجنسية الجزائرية المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل وهذه المدة طويلة جدا وترى لجنة الحريات النقابية أن هذا الإجراء يمس بحق العمال الأجانب، الذين يقيمون بصفة شرعية على إقليم الدولة في الدفاع عن مصالحهم من الانتماء إلى المنظمات النقابية، خاصة إذا كانوا يمثلون قوة فاعلة في قطاع ما .

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

كما أن الإشكال يثور أيضا، من تقدير النشاط الذي له علاقة بهدف، والذي غالبا ما يتخذ كذريعة من قبل وزارة العمل المؤهلة رسميا بمنح تصاريح العمل، إذ تمتع السلطات المعنية عن الاعتراف بهذه المنظمات بحجة مخالفة الشروط الشكلية، والتي نجد من أهمها عدم مطابقة نشاط المنظمة للهدف المرجو من تأسيسها ولذلك هناك عدة نقابات بعدة قطاعات لم تحض بالاعتراف من قبل السلطات المعنية<sup>1</sup>.

## 2 - الشروط الشكلية:

أ- تصريح بالتأسيس: بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية ( المادة 8 قانون 90-14 )

<sup>1</sup> عتو نعيمة ، مرجع سابق ، ص59.

ويوجه إيداع تصريح التأسيس إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أما فيما يخص المنظمة النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطن فإن التصريح يوجه لدى الوزير المكلف بالعمل(المادة 10 قانون 14/90).

ب - الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس :

- قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم( المادة 1/9 قانون 14-90 ) .

- نسختين مصادق عليها صورة طبق الأصل من القانون الأساسي ( المادة 2/9 قانون 14-90 ) .

- محضر الجمعية العامة التأسيسية ( المادة 7 قانون 14-90 ) .

ج- تسليم وصل تسجيل التصريح : تعتبر النقابة قائمة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف بالإضافة إلى استيفاء شكايات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم، هذه الإجراءات السهلة ضرورية للتعريف بالمنظمة وتؤكد لها تاريخ واضح لتأسيسها<sup>1</sup>.

### 3 - الشروط الموضوعية:

إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بإجراءات التأسيس، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل، هنا يمكن التفرقة بين حالتين الأولى تسليم وصل الإيداع حينما يحق للمنظمة النقابية مزاولة نشاطها بصفة رسمية، أما الحالة الثانية طبقا للمبادئ العامة في القانون الإداري، هو قيام السلطات الإدارية برفع دعوى أمام القضاء الإداري بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له، بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص

<sup>1</sup> بورزيق خيرة ، مرجع سابق ، ص 57.

عليها في نص المادة 21 من قانون 90-14، وعليه فما هي الشروط الخاصة التي يقرها المشرع الجزائري بالنسبة لتأسيس النقابات .

للإجابة على هذه التساؤل يمكن القول أنها تتضمن مجموعة من الشروط تتمثل في<sup>1</sup>:

**أ - الصفة المهنية للمنظمة النقابية:**

يجب على النقابة في طريقها إلى التأسيس وتقاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي حسب المادة 2 الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع، وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطعيا وإلزاميا مهني بعيدا عن السياسة وغير ديني اوثقافي إذ أن هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى والتي تتأسس لأي هدف حتى ولو كان بدون فائدة<sup>2</sup>.

**ب - الإطار المهني للنقابة:**

تجد المنظمة النقابية سبب قيامها في التضامن المهني إذ ليس لها أن تتأسس إلا في إطار مهنة معينة، حسب ما قضت به المادة 2 فيحق للعمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، أن يكونوا منظمة نقابية.

**ج-محتوى القانون الأساسي:**

طبقا لنص المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، أوجب المشرع الجزائري ضرورة إشتمال قانونها الأساسي تحت طائلة البطلان الأحكام الآتية هدف التنظيم وتسميته ومقره، طريقة التنظيم ومجال إختصاصه الإقليمي وحقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الإنخراط والإنسحاب أو الإقصاء، والطريقة الإنتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها بالإضافة إلى قواعد حسابات المنظمة النقابية واجراءات رقابتها والموافقة عليها .

<sup>1</sup> سليمان طاموس سارة ، مرجع سابق، ص47.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة ، مرجع سابق، ص 58.



أما عن جزاء إغفال ترتيبات القانون الأساسي فلم يتطرق المشرع الجزائري إليه في حالة عدم تبيين الأحكام المذكورة في المادة 21 من قانون 90 - 14<sup>1</sup>.

**ثانيا- الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث إجراءات تأسيس النقابة:** يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلانها وإشهارها وهو المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة حيث يوضح أهداف النقابة ونظام العضوية فيها وأجهزتها القيادية ونظمها المالية، ويعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة. تضعه الجمعية العمومية التأسيسية للمنظمة في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة .

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

#### 1 - التسجيل الإلزامي :

هناك بعض النظم القانونية مازالت تتبنى فكرة أن الاعتراف بالمنظمة النقابية امتياز تمنحه السلطات العامة وفق شروط وقيود يمكن لها العدول عنها في أي وقت، ويصل الأمر في بعض النظم القانونية إلى جعل التسجيل يقتصر على إرادة السلطة العامة كلية، حيث لا يخضع رفض تلك السلطات للتسجيل لأي نوع من الرقابة.

وفي بعض الدول الأخرى يخضع التسجيل لشروط ترجع إلى نظام البلد السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي، وهي طائفة ثالثة يحق للسلطة القائمة بالتسجيل فحص الأحكام والموافقة عليها<sup>2</sup>.

#### 2 - التسجيل الاختياري المحض:

لقد طبق هذا النظام في كل من إسبانيا والبرتغال وهنا يمكن التكلم عن مبدأ حرية التأسيس إلى ابعده حدوده في مثل هذا النوع من النظم، حيث يعتبر التسجيل عملية إختيارية محضة لا يترتب عليها أي أثر قانوني فعلي، سواء يكون المركز القانوني لكل من المنظمة

<sup>1</sup> سليمان طاموس سارة ، مرجع سابق، ص48.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة ، المرجع السابق، ص 60.

النقابية التي سجلت نفسها والمنظمة النقابية التي لم تسجل والمنظمة نفسها فهي موجودة به أو بدونه وهي تتمتع بالشخصية القانونية بسببه أو بدونه<sup>1</sup>.

### 3- التسجيل الإختياري المقترن بإمتيازات:

هنا تكون المنظمات النقابية مخيرة بين التسجيل أو عدمه، غير أنه في حالة عدم التسجيل تخضع للقانون العادي الذي ينظم الجمعيات بصفة عامة، لذلك تفضل التسجيل لتتمتع بصلاحيات كثيرة وخاصة في مجالات العمل المختلفة، وكذا التمتع بحق الدفاع عن المهنة أمام القضاء وعدم تدخل السلطة العامة بوضع شروط تعسفية لإتمام إجراءات التسجيل، فهو إذن إجراء شكلي محض يتلخص في إيداع بيان النظام الأساسي للجماعة النقابية<sup>2</sup>.

على أن ذلك لا يسلب الإدارة الحق في الاعتراض على ذلك أما إذا كان هناك غياب وصل إيداع التصريح، فنظريا لا يمكن لمنظمة نقابية ممارسة نشاطها إلا بعد إتمام الإجراءات القانونية التي تسمح لها باكتساب الشخصية المعنوية، وعليه يجب على النقابات احترام كافة الإجراءات المقررة قانونا، شريطة ألا تصل هذه الإجراءات إلى حد الحصول على إذن مسبق من جهة الإدارة أو منح الإدارة الحق في الاعتراض ووقف نشاط النقابة، لذلك فإن الأحكام التي تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة لا تختلف من حيث الأثر عن الإذن المسبق متى كانت للإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه فإن التشريع الذي يمنح لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه يعد مخالفا لمبادئ منظمة العمل الدولية<sup>3</sup>.

إن المشرع الجزائري إعتبر هذا الإجراء الإداري إعلان عن ميلاد منظمة نقابية بصفة رسمية ولم تكن نيته في تقييد مبدأ الحرية النقابية أو إعتبره إذن مسبق لمزاولة نشاط نقابي. إلا أنه في بعض الأحيان يمكن لبعض المنظمات النقابات ممارسة نشاطها دون انتظار لتسريح

<sup>1</sup> سليمان طاموس سارة ، مرجع سابق، ص49.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة ، مرجع سابق، ص 60.

<sup>3</sup> سليمان طاموس سارة ، المرجع نفسه، ص50.

بواسطة وصل الإيداع من طرف السلطات المعنية ( الولي أو وزير العمل ) ففي هذه الحالة يكون اللجوء إلى القضاء صعبا لأن هذه المنظمة ليس لها الشخصية المعنوية التي تسمح لها بكافة التصرفات القانونية. وكذلك لا يمكن توقيع العقوبات الجزائية فهي مقررة للمنظمات المنحلة ونحن هنا أمام نقابة غير موجودة قانونا.

إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بالتأسيس، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل، هنا يمكن التفرقة بين حالتين، الأولى تسليم وصل الإيداع حينها يحق للمنظمة النقابية مزاولة نشاطها بصفة رسمية، أما الحالة الثانية وطبقا للمبادئ العامة في القانون الإداري هو رفع السلطات الإدارية دعوى للقضاء الإداري بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في المادة 21 من قانون 90-14<sup>1</sup>.

وتتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة، والتي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 60 يوما على الأكثر من يوم إيداع الملف وبعد دراسة مطابقة لأحكام هذا القانون بغض النظر عن إشعار هذه الجمعية، وإذا رأت السلطة المختصة أن تكوين الجمعية يخالف أحكام هذا القانون فيجب أن تخطر الغرفة الإدارية في المجلس القضائي المختص إقليميا خلال 8 أيام على الأكثر قبل إنقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة السابعة وعلى الغرفة الإدارية أن تفصل في ذلك خلال 30 يوما الموالية للإخطار وإذا لم تخطر الجهة القضائية المذكورة اعتبرت الجمعية مكونة قانونا بعد انقضاء الأجل المقرر لتسليم وصل التسجيل حسب المواد من 2 إلى 50 قانون 90-31<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث تكوين النقابة وإدارتها

الحق في تكوين النقابات وما يرتبط به من حقوق نقابية يعد أحد أهم الحقوق التي اهتمت بها المنظمات الدولية حيث حرصت على حماية وصيانة هذا الحق، وعليه أصدرت الجمعية

<sup>1</sup> بورزيق خيرة ، مرجع سابق، ص 61 .

<sup>2</sup> بورزيق خيرة ، المرجع نفسه، ص 61.

العامة للأمم المتحدة قرارا في ( نوفمبر - ديسمبر 1947 ) " ترى الجمعية العامة أن حق النقابات في الحرية النقابية الذي لا يمكن التنازل عنه شأنه في ذلك شأن الضمانات الاجتماعية الأخرى هو أساس لتحسين مستوى معيشة العمال ورفاهيتهم الاقتصادية ..."

ومن هذا المنطلق حرصت معظم المواثيق الدولية على حرية تأسيس النقابة بدون ترخيص مسبق ضمنا منها لمبدأ الحرية النقابية الذي يعد جوهر ممارسة الحق النقابي وحرية التكوين النقابي بدون تمييز وحرية إدارة النقابة كجهاز يسهر على تطبيق الحرية النقابية<sup>1</sup>.

### أولا : الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث تكوين النقابة

#### 1 - حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق

يقصد بها إمكانية تأسيس النقابة دون الحصول على أية موافقة ولا الخضوع لمراقبة سابقة، فلا يمكن للدولة أن تتدخل في عملية تأسيس المنظمة النقابية أو الإتحادات أو الكونفدراليات النقابية، حسب المادة 2-3-4 قانون 90-14، وأول الضمانات اللتي يجب أن تكفل لمؤسسي المنظمة النقابية، هو حقهم في الاجتماع من أجل تبادل وجهات النظر، و اتخاذ الإجراءات اللازمة لتكوين منظماتهم النقابية، والحق في الإجتماع من الحقوق الأساسية للإنسان وهذا ما يؤكد الصلة الوثيقة بين الحريات المدنية والحريات النقابية، ولقد قررت لجنة الحريات النقابية أن مبدأ الحرية النقابية إذا حصل مؤسسيها على إذن مسبق سواء في المراحل الأولى قبل الإنشاء، أو في مرحل التكوين فلا مجال للحديث عن الحرية النقابية، كما يتمتع المؤسسون بحرية تامة في وضع النظام الأساسي، فلا يجوز أن تملك جهة الإدارة سلطة تقديرية في الموافقة على النظم الأساسية للمنظمات النقابية أو رفضها، وهو أيضا ما نصت عليه الاتفاقية رقم 87 في المادة 1/3<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بورزيق خيرة ، مرجع سابق، ص 62.

<sup>2</sup> سليمان طاموس سارة، مرجع سابق، ص 51.

## 2 - حرية تكوين النقابة بدون تمييز:

كرست جل القوانين مبدأ عدم التمييز بين العمال في تأسيس النقابات على مستوى كل القطاعات، خاصة أن بعض التشريعات كانت تحرم الموظفين العموميين من إنشاء نقابات خاصة بهم. وبالتالي يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للعمال جميعا دون تفرقة أو تمييز بينهم من أي نوع ويعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته<sup>1</sup>. والمراد بهذه التفرقة أو هذا التمييز على أساس الجنس أو المهنة أو العقيدة أو العرق أو الرأي السياسي وهذا ما يردده إعلان حقوق الإنسان 1948 الذي يؤكد على المساواة بين الناس في المادة 2، وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966 الذي ألزم الدول الأعضاء بنفس المبدأ في مادته 2/2، كما أشارت المادة 1/2 من إعلان الحق في التتمية 1986 إضافة إلى الحكم الذي قرره المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 من حق العمال في تكوين منظماتهم دون أي تمييز على الإطلاق<sup>2</sup>.

وتكريسا لهذا المبدأ لم يعرف التشريع الجزائري تأخيرا في الاعتراف بالحق النقابي للموظفين العموميين وذلك من خلال تاريخ الحركة النقابية الجزائرية سواء قبل الاستقلال أو بعده .

حيث أن الاعتراف النقابي في الجزائر كان للعمال على حد سواء ولم تذكر جل القوانين التفرقة بين الموظفين في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو القطاع الخاص، حيث جاء في المادة الثانية من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي واضح ولم يفرق بين الأفراد في الإنضمام إلى المنظمات النقابية وجاء مضمون المادة كالاتي "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونو منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " كما

<sup>1</sup> مسعودي أحمد، النعددية النقابية في الجزائر، قراءة سوسيولوجية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع ، تخصص العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص. 116.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة ، مرجع سابق، ص 65

يحق لهم من جهة أخرى لهذا الغرض أن يكونوا منظمات نقابية أو ينخرطوا إنخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية .

وطبقا لقانون الوظيفة العامة في القانون الجزائري، نرى أن المشرع نص في الفصل الأول من الباب الثاني على ضمانات وحقوق للموظف العام حيث نصت المادة 28 على أنه: " لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف " .

مع مراعات حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

إضافة إلى ما جاء في نص المادة 29 من نفس القانون حيث نصت على أنه " لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة إنتخابية سياسية أونقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة " .

هذا وقد جاءت المادة 35 من القانون المذكور أعلاه على أن الموظف يمارس الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به، كذلك أقر قانون الوظيفة العامة حق الموظف في الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول وذلك في نص المادة 36<sup>1</sup>.

ومن هنا نستخلص أن القانون الجزائري جاء متفقا في هذا المبدأ مع ما كرسته جل الاتفاقيات والمواثيق الدولية.

## ثانيا - الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث إدارة النقابة:

### 1 - حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية:

يترتب على الحق والحرية النقابية، حرية وحق الإدارة والتنظيم الذي يقرر أسلوبه وطريقته الأعضاء المؤسسين أنفسهم، أي بمعنى آخر تحدد عن طريق القانون الأساسي للتنظيم النقابي،

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 88.

حيث تنص المادة 21 من قانون 90-14 بأنه يجب أن يذكر في القانون الأساسي للتنظيم النقابي تحت طائلة البطلان الأحكام التالية، ومن بينها: طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي، وكذلك الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها، حيث أن الأسلوب المعمول به في إدارة وتنظيم النقابة هو أسلوب الإدارة المنتخبة من قبل المنخرطين في التنظيم، وليس طريقة التعيين الرسمي المعمول بها في الإدارة والهيئات الرسمية. وهو ما تنص عليه المادة 14 المعدلة من القانون الجزائري على أنه: "تنتخب وتجدد هيئات قيادة التنظيم النقابي وفقا للمبادئ الديمقراطية، وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها. كما تمنع المادة 15 من نفس القانون أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير التنظيم النقابي، إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة، مثل حالة مراقبة التسيير المالي للنقابة، التي تخضع للقوانين المعمول بها في مجال التسيير المالي للمؤسسات والهيئات العامة والخاصة<sup>1</sup>.

## 2 - حرية النقابة في تسيير شؤونها المالية:

لا يمكن إمتناع الدولة عن التدخل في الشؤون المالية للنقابات بل يجب أن تتمتع باستقلال مالي يكفل لها حرية الحركة، فمن جهة يستتبع حق النقابات في وضع لوائحها المالية باستقلال تام، ومن جهة أخرى فإن إعتقاد النقابات على معونات الدولة أو جهات سياسية أخرى كالأحزاب مثلا قد يؤدي إلى التدخل في توجيه أنشطتها. وبمجرد أن تكتسب المنظمة النقابية شخصية إعتبارية فلها بالتالي ذمة مالية مستقلة كما يجب أن يكون لكل منظمة نقابية ميزانية، ويحدد نظامها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها، كما أن الأحكام التشريعية الخاصة بتمويل النقابات يجب ألا تسمح بمنح الإدارة سلطة تقديرية في عملية تمويل النقابات ومن قبيل ذلك إلزام العمال بدفع اشتراكاتهم إلى هيئة عامة

<sup>1</sup> أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012 ص 234.

على أن تقوم هذه الأخيرة بتمويل النقابات، مثل هذه الطريقة تشكل بلا أدنى شك تهديدا خطيرا على استقلال النقابات<sup>1</sup>.

كما أن طبيعة وأهمية مالية النقابات جعلت تشريعات العمل تتناولها، وأوردت قواعد متعلقة بالمصادر المالية للنقابة والرقابة الداخلية على الإيرادات والمصروفات، والبدلات التي تصرف لأعضاء مجالس الإدارة. أو المكاتب التنفيذية، وطريقة مسك الحسابات وتحديد الجهات التي يمكن قبول الموارد المالية منها كما تناولت تحديد أوجه صرف النقابة لمقدار معين من المال، أو طبقا لنسب معينة أو حدود أعلى للنفقات الإدارية للنقابة، أو حد أدنى لما ينفق على ما تقدمه لأعضائها من خدمات .

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

الأصل العام هو أن تدخل السلطة الإدارية يقف عند حد موافقتها بالتقرير المالي الدوري الذي غالبا ما يكون سنويا، ولكن هناك بعض التشريعات تعطي الحق للإدارة في الاطلاع على حسابات النقابة وطلب البيانات المالية في أي وقت، كما أن هناك بعض التشريعات الأخرى ذهبت إلى أبعد من هذا وخولت السلطات الإدارية حق التفتيش على حسابات النقابات لنفادي وقوع غش أو تبديد وبعض البلدان تعتبر أموال النقابة أموالا عامة وتسبغ عليها حماية الأموال العامة.

وتطبيقا لمبدأ الحرية النقابية أرسلت لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل الدولي بعض المبادئ في هذا الخصوص نورد بعضها :

- إن المبادئ التي وضعتها المادة 3 من الاتفاقية رقم 87 لا تمنع من رقابة الأفعال الداخلية للنقابة إذا كانت هذه الأفعال الداخلية تنتهك النصوص أو القواعد القانونية ومع هذا

<sup>1</sup> عتو نعيمة، مرجع سابق، ص 64.



فلكي نضمن الإجراء المحايد والموضوعي يجب أن تمارس هذه الرقابة عن طريق السلطة القضائية المختصة<sup>1</sup>.

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

كما اهتمت لجنة الحريات النقابية بالتأكيد على أن ما قد تحصل عليه النقابات من معونات لمساعدتها على القيام بوظائفها لا يجوز أن يجعل النقابات خاضعة للسلطة العامة<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: الضمانات القانونية للحق النقابي في مظهره الفردي

من بين المبادئ الهامة والأساسية التي جاءت بها الإتفاقيات الدولية وكذا القوانين الداخلية ضمان الحق النقابي في مظهره الفردي حيث تضمنت الإتفاقية رقم 87 وقانون 90-14 ضمانات خاصة بالحق النقابي بالتحديد، وعلى هذا الأساس سيتم التطرق إلى الضمانات الخاصة المتعلقة بالحق النقابي، في الفرعيين التاليين حيث سنتطرق إلى حق الإنضمام والإسحاب من النقابة بكل حرية في ( فرع أول ) ثم نتطرق إلى حق إختيار القيادات النقابية بكل حرية في ( فرع ثان ).

#### الفرع الأول: حق الإنضمام والإسحاب من النقابة بكل حرية

أولاً- حق الإنضمام إلى النقابة في التشريع الجزائري: إذا ما توفرت في العامل الشروط المنصوص عليها في المادة السادسة من القانون 90-14 وتطبيقاً لمبدأ الحرية النقابية الوارد في جميع الإتفاقيات والمواثيق الدولية، فإن المشرع الجزائري أعطى الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص117.

<sup>2</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص118.

القانوني للنقابات، ويشمل وجهان، أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيهما فردي ويتضمن حق الانضمام وحق عدم الانضمام إليها وحق الانسحاب منها.

ولقد ترك المشرع الجزائري تنظيم حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء طبقا للقانون 90-14 الخاص بكيفية ممارسة الحق النقابي إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية تكريسا لمبدأ الحرية النقابية .

ويعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة من عدمه، باختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة وهذا الحق يقوم أساسا في مواجهة صاحب العمل، الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل، حتى لا ينضم إلى النقابة ولذلك نص القانون 90-14 على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون .

تستلهم هذه الحماية من فحوى المادة 50 التي نصت على أنه " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية<sup>1</sup>.

**ثانيا- حق الانسحاب من النقابة في التشريع الجزائري:** يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ، التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات ولمبدأ الحرية النقابية وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيهما فردي ويتضمن حق الانضمام إلى النقابة وحق الانسحاب منها، ويعتبر حق العامل في الانسحاب من النقابة دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة.

وفي ذات السياق إذا كان للعامل الحق في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها، فان له أيضا الحق في الانسحاب من النقابة، وهذا هو الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية،

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص135.

حيث ذكرت المادة 21 من قانون 90-14 على وجوب اشتغال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط والانسحاب، أو الإقصاء من النقابة.

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

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

ونظرا لأهمية الانسحاب كنوع من النشاط النقابي قررت المادة 51 من قانون 90-14 أنه لايجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطها ، وجاءت أيضا الفقرة الثانية من نص المادة 53 أن تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: حق إختيار القيادات النقابية بكل حرية

طبقا لنص المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 " للعمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها وأنظمتها وإنتخاب ممثليها في حرية تامة وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها " وهو ما يقتضي امتناع السلطات الحكومية عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له، ومن المتصور في هذا الصدد أن يأتي

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص142.

التدخل الإداري سواء في مرحلة الإعداد للانتخابات وسيرها أو بوضع شروط خاصة فيمن يتقدم للترشح للمناصب القيادية.

و تركز ممارسة هذا الحق على جانبيين يكتفان عملية اختيار القيادات فالجانب الأول منه هو عملية الانتخابات أو الاختيار نفسه، حيث يقتضي تماشياً مع الحريات النقابية ألا تتدخل فيه السلطات العامة بأي صورة من الصور. حيث نجد قوانين تشترط حضور ممثلي السلطات أو الإشراف على عملية الانتخاب أو تنظيمها ومراقبة عملية الاقتراع أو تستلزم اعتماد نتيجة الانتخابات فان الأصل في فتح باب الترشيح وتشكيل اللجان المشرفة وتنظيم عملية التصويت والفرز وإعلان النتائج كل ذلك لا بد أن يتم بمنأى عن تدخل السلطات الحكومية .

كما أن بعض التشريعات، تشترط حضور ممثلي السلطات العامة لعملية الانتخابات، والإشراف عليها وتنظيمها، بل و أبعد من ذلك تشترط بعض التشريعات اعتماد السلطات العامة لنتيجة الانتخابات وتمنح الإدارة في هذا الصدد سلطة تقديرية واسعة، فهي لا تتأكد من أن إجراءات الانتخابات تمت على نحو صحيح قانوناً، ولكنها تملك الحق في الموافقة على النتيجة أو إلغاء الانتخابات حسبما ترى<sup>1</sup>.

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

أن تدخل السلطات خلال إجراءات الانتخابات وتعبيرها عن آرائها في المرشحين ونتائج الانتخابات يتعارض مع مبدأ حق النقابات في إختيار ممثليها بكل حرية .  
- لفتت اللجنة الانتباه أنه طبقاً للمبدأ العام المقبول يترك لعمال النقابة أنفسهم وضع النصوص الخاصة بالأغلبية المطلوبة لانتخاب القيادات النقابية .

لقد وجهت اللجنة الانتباه إلى الأهمية التي تعلقها على مبدأ أن يكون للعمال ومنظماتهم الحق في انتخاب ممثليهم بكل حرية وأن يكون لهؤلاء الممثلين أن يقدموا المطالب باسمهم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عتو نعيمة، مرجع سابق، ص 69.

<sup>2</sup> سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 145.

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

كما أوضحت اللجنة أن استبعاد الحكومة للقيادات النقابية من مناصبها يعد مساسا خطيرا لحرية ممارسة النقابات لحقوقها، ووجهت الانتباه إلى أنه من المرغوب فيه منع التدخل الحكومي في أداء القيادات النقابية لمهامها التي من أجلها انتخبهم أعضاء النقابات بحرية<sup>1</sup>. ويتعين الإشارة في هذا السياق إلى أهمية التفرقة التي أقامتها لجنة الحريات العامة بين حالة لجوء الإدارة إلى القضاء بقصد إبطال انتخابات نقابية تمت على خلاف ما تقضي به اللوائح الداخلية للنقابات، وخضوع تلك الانتخابات لاعتماد جهة إدارية .

وقررت اللجنة بهذا الصدد أن التشريع الذي يسمح للإدارة بالطعن أمام القضاء في نتائج انتخابات نقابية تمت بالمخالفة للوائح النقابية أمر لا يتعارض وأحكام الاتفاقية 87 وهو يختلف تماما عن التشريع الذي يمنح الإدارة مباشرة الحق في اعتماد انتخابات النقابة أو رفض اعتمادها مثل هذا الحكم يخالف صراحة الحرية النقابية وعلى الأخص حرية العمال في اختيار قيادتهم. وفي الحالات التي تمنح الإدارة فيها حق الطعن أمام القضاء على نتائج الانتخابات النقابية، يفضل عدم إيقاف العمل بتلك النتائج إلا بعد صدور الحكم القضائي، أخيرا تقرر لجنة الحريات النقابية أنه إذا كان لا بد أن يعهد بالإشراف على انتخابات النقابات إلى جهة ما، فإن الجهة الوحيد المختصة هي السلطة القضائية.

<sup>1</sup> عتو نعيمة، مرجع سابق، ص70.

يتضح لنا من خلال المبادئ التي أرسنتها لجنة الحريات النقابية أن اختيار القيادات النقابية، بكل حرية يعتبر أساس تكريس مبدأ الحرية النقابية، حيث قيدت السلطات الحكومية من خلال مبادئها المذكورة أعلاه، من كل تصرف يمكن له المساس بحرية المنظمات النقابية سواء في مرحلة الترشح للانتخابات أو في مرحلة الاقتراع نفسه، وكرست هذه المبادئ معظم التشريعات الوطنية حفاظا على مبدأ الحرية النقابية<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي في القانون الجزائري

لقد حاول المشرع الجزائري تكريس الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاء بها قانون 90-14 بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة، غير أن التكريس التشريعي وحده غير كاف بل تتطلب حماية الحق النقابي جملة من الآليات تعمل على رقابة نفاذ تلك التشريعات في الواقع العملي، ومن هذا المنظر سنتطرق إلى الحماية القانونية لهذا الحق في ( مطلب أول ) ثم نعالج حمايته القضائية في ( مطلب ثان ) ودوما بالمقارنة مع المعايير الدولية في هذا المجال.

### المطلب الأول: الحماية القانونية للحق النقابي في القانون الجزائري

تتمثل الحماية القانونية للحق النقابي في القانون الجزائري، في حماية المندوبين النقابيين حيث سنتناوله في ( فرع أول ). وفي إستعمال الوسائل القانونية حيث سنتناوله في ( فرع ثان ).

### الفرع الأول: حماية المندوبين النقابيين فيما يتعلق بالحق النقابي

لقد نصت جل الدساتير العربية والعالمية على كفالة الحريات الفردية ونص بعضها على حرية تكوين النقابات كإحدى الحريات الأساسية، الأمر الذي تعتبر معه حماية العامل من أي اضطهاد من جانب الدولة نتيجة لممارسة نشاطه النقابي طبقا للأنظمة والقوانين أمر مقرر ومتفق عليه مع مبادئ الحريات النقابية.

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص146.

وفيما يتعلق بمدى كفالة الحق فإن القوانين العربية والدولية في الحالات التي يكون للسلطة حق التدخل في أعمال النقابة أو أعمال الأعضاء المنتخبين لتمثيلها، كرست حماية الممثلين النقابيين من تسلط رب العمل.

ومن الحالات التي قد يتعسف فيها رب العمل ضد العامل هو فصله من عمله لأسباب وبواعث نقابية حيث تمثل هذه الحالة أهمية خاصة نظرا لخطورتها سواء تعلقت تلك الخطورة بمستقبل العامل المهني حيث يجد نفسه خارج العمل وفي حالة بطالة مع ما يترتب عليها من آثار متعددة أما الأخطر من ذلك هو ما تشكله هذه الحالة من إعتداء جسيم على مبدأ الحرية النقابية للعامل النقابي<sup>1</sup>.

ولقد جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين حيث قرر حماية كاملة لهم، وذلك في نص المادة 28 من قانون الوظيفة العامة وكذلك المادة 29 . وفي قانون 90-14 نص على أن عزل مندوب نقابي خرقا لأحكام هذا القانون يعد عديم الأثر ويعاد إدماجه، وعلى المستخدم أن يمثل لذلك خلال 8 أيام وإلا يخطر مفتش العمل الجهة القضائية التي تصدر حكما نافذا دون أن تتجاوز 60 يوما رغم الاعتراض والإستئناف وأبعد من ذلك فقد مكن المشرع المندوبين النقابيين من الاستفادة من هذه الحماية طوال السنة التي تلي انتهاء مهامهم ولم يغفل المشرع عن مرحلة ما قبل التشغيل وإبان التوظيف حرصا منه على حرية الممثل النقابي في مزاولته نشاطاته النقابية<sup>2</sup>.

حيث نستشف هذه الحماية من فحوى المادة 50 التي تنص : " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية "

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 157.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 79.

كما جاء في المادة 51 " لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوط أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية.

وهذا ما نجده متطابقا مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية 87 و 98 لكفالة تطبيق هذه الحماية حيث نصتا:

- تتحمل الحكومات مسؤولية العنف أو الاغتيالات أو الاختفاء للمسؤولين النقابيين.
- تتحمل الحكومات مسؤولية أية ممارسة هدفها حرمان العمال أو أصحاب العمل من إنشاء منظماتهم أو الانتساب إليها؛
- يعتبر خرق للحرية النقابية وعقبة أمام تحقيق مصالح العمال كل إجراء عقابي ضد النقابيين حتى ولو اقتصر على احتجاز أو اعتقال لمدة وجيزة؛
- عند حدوث أي انتهاك للحق النقابي أو حدوث أي اعتداء فإن المنظمة تطالب الحكومات ب:
  - فتح تحقيق مستقل

-إلقاء الضوء وكشف كل حقيقة حول الأحداث والملابسات

-تحديد المسؤوليات ومعاقبة الجناة

-العمل على عدم تكرار مثل هذه الاعتداءات<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الحماية في استعمال الوسائل القانونية

باعتبار أن إقرار الحق النقابي دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارسته ميدانيا لا معنى له، فقد كرست أحتكام الدستور وكذا القانونين 90-11 و 90-14 الحريات الأساسية في العمل وأكدت نصوصها على حمايتها من خلال إعطاء الحق في استعمال وسائل قانونية، وهي تتمثل في المفاوضة كوسيلة للدفاع عن حقوق ومصالح العمال، والحق في الإضراب .

**أولا-المفاوضة الجماعية:** تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية، وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص79 و80.



أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، وقد تكون المفاوضات المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول، كما قد تكون إجراء اختياري إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات، للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري .

كما تعتبر المفاوضات الجماعية من أهم آليات النقابة العمالية ذلك أن النقابات العمالية نشأت للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب الأعمال الذين يتمتعون بمركز اقتصادي قوي يمكنهم من فرض شروط جائرة على العمال، فكان السبيل أمام العمال لتعديل هذه الشروط الجائرة المفاوضات الجماعية وهو ما يؤكد دور هذه الآلية النقابية في تحقيق مطالب العمال<sup>1</sup> .

ولقد تناولت الاتفاقيتين التي صادقت عليهما الجزائر الاتفاقية رقم 98 والاتفاقية رقم 154 في مادتها 40 أطراف المفاوضات الجماعية من خلال تعريف المفاوضات بأنها: "جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحد أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى". ومن الموضوعات الرئيسية التي يجرى بشأنها التفاوض: ( الأجور، ساعات العمل، الإجازات، استمرار عقود العمل في حالة إعادة الهيكلة، السلامة والصحة المهنية ) .

كما أن أهم دور للجنة الحريات النقابية سنة 1951 بالنسبة للمفاوضة الجماعية:

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

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

- النظر في مدى تطابق التشريع الوطني مع معايير العمل الدولية في مجال الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية<sup>2</sup> .

وأما عن الحماية المقررة بموجب الاتفاقيتين 87 و98:

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص160.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص81.

- حد أدنى لحماية هذه الحقوق ( حرية التنظيم والحق في المفاوضة )  
- يستحسن دعمها بإجراءات و ضمانات أخرى تنص عليها التشريعات الوطنية للدول الأعضاء  
- تتحمل الحكومات مسؤولية ضمان تطبيق مبادئ الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية وعليه إتبع المشرع الجزائري ما جاء في هذه الاتفاقيات وأرسى بدوره مبادئ أساسية لحل النزاعات الجماعية في قانون علاقات العمل 90-11 الباب السادس المواد من 114 إلى 134 والقانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الصادر بتاريخ 1990/02/06 من المواد 24 إلى 52. وأول ما أكدته المشرع هو تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدم وممثلي العمال، وذلك بأن يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

وتدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين. وتحدد كليات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال. وذهب المشرع وبين في المادة 5 من نفس القانون اللجوء للمصالحة إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها.

ولقد اعتبرت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات ( 1991-1995 ) أن ماأوردته من ملاحظات على التشريعات الجزائرية، قد تم الأخذ بها في القانونيين 90-11 و 90-14، ولهذا فإن اللجنة لم تعد تورد ملاحظاتها على الجزائر في تقاريرها اللاحقة<sup>1</sup>.

**ثانيا-الإضراب:** يعتبر الإضراب هو الآخر وسيلة هامة لحل خلافات العمل الجماعية ويتجسد ذلك في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل عن تلبية مطالبهم المهنية ومن ثم فإن القرارات والتصرفات الفردية التي تصدر

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 81.

عن العامل بالتوقف عن العمل أو ترك منصب العمل تعتبر تصرفا انفراديا غير مشروع لأنها لا تسعى إلى تحقيق غرض مشترك<sup>1</sup>.

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

وتجدر الإشارة أن الاتفاقية رقم 87 والاتفاقية رقم 98 والإعلان العالمي لحقوق الإنسان كلها لم تنظم الإضراب، غير أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعترف صراحة للعمال بالحق في الإضراب شريطة أن يمارس طبقا لقوانين القطر المختص، وهذا حسب المادة الثامنة (8) من العهد.

وأكدت المادة 20 من إعلان التقدم الاجتماعي والتنمية الذي أجازته الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1969 على أن: " جميع الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل العمال بما في ذلك الحق في التفاوض جماعيا والإضراب"<sup>2</sup>.

ولقد حرصت أجهزة منظمة العمل الدولية على بيان أبعاد حق النقابات في إستخدام سلاح الإضراب وأكدت لجنة الحريات العامة على ضرورة تحديد شروط استخدام هذا الحق على نحو يوفق بين حق العمال في استخدامه وعدم الإضرار بالمصالح العامة<sup>3</sup>.

كما أوردت الاتفاقيات العربية معايير بشأن هذا الحق، فمن جهة نسجل أن المادة 93 من الاتفاقية رقم (1) نصت أنه: " ينظم القانون حق الإضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل بما يكفل حفظ النظام العام ". وتضيف الفقرة الثانية أن: " على الطرفين -

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص163.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص82.

<sup>3</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 164.

عند عرض النزاع على لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو غيرها من هيئات تسوية المنازعات الجماعية - الامتناع عن الإضراب أو غلق المنشأة أثناء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم". ونلاحظ أيضا أن المادة 93 من الاتفاقية رقم (6) تضمنت نصا صريحا فيما يخص حق الإضراب إذ جاء فيها: " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح ". غير أن المادة (11) من الاتفاقية رقم (11) قد قررت وجوب أن ينظم التشريع الوطني " حق الإضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض"<sup>1</sup>.

وعلى الصعيد الداخلي فقد أقر الدستور الجزائري 1989 الاعتراف بحق الإضراب في المادة 40 منه كذلك بالنسبة للمادة 57 من دستور 1996 بنصها: " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"، وأخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه وكيفياته من أجل تكييف ممارسته مع توجهات النظام الجديد الذي تصبو إليه السياسة العامة في البلاد حرصا منها على استمرارية الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع وذلك بإلزام إستمرارية بعض الأنشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير حد أدنى من الخدمة، كفلته إتفاقيات وإتفاقات العمل الجماعية بتحديد هذا الجانب وتحدد نوعية وقدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل قطاع، أو وضع حدود لممارسته ومنعه في ميادين إستراتيجية معينة كالدفاع والأمن الوطنيين أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، مرجع سابق، ص106.

<sup>2</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص83.

ولقد حدد القانون 90-02 كليات ممارسة حق الإضراب واشترط لممارسته استمرار الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين.

وتنص المادة 27 من هذا القانون على شرط موافقة جماعة العمال حيث نصت على أن "تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال كما تحددهم المادة 2/2 من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتاد بعد إعلان المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه. وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم".

ويوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية<sup>1</sup>.

أما عن شروطه فقد نصت عليها المادتين 27 و 28 من قانون 90-02 ويشترط فيه عند إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب، وتحتسب مدة هذا الإشعار ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً. كما تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضات ولا يمكن أن تقل عن 8 أيام ابتداء من إيداعه حسب المادتين 29 و 30 .

وحماية لحق الإضراب منع المشرع تعيين العمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و 40. كما لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون حسب المادتين 32 و 33 وأيضا ذكر المشرع في المادة 43 قانون 90-02 الأشخاص الذين يمنع عليهم اللجوء إلى

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 167.

الإضراب في ميادين - الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطنين للخطر، كالقضاة، أعوان مصالح الأمن، أعوان الجمارك، عمال إدارة السجون<sup>1</sup>. ويمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفوًا يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذا فشلت المفاوضات المباشرة، وإذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل هذا الخلاف - إذا اقتضت ذلك ضرورات إقتصادية وإجتماعية قاهرة - على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال<sup>2</sup>.

وبهذا نجد أن المشرع الجزائري كان أكثر دقة من بعض التشريعات التي أهملت الحد الأدنى من الخدمة. كما أن التدابير والإجراءات القانونية التي حددها في إطار تنظيمه لممارسة هذا الحق لا تعد تضييقا لممارسته بقدر ما تعتبر تنظيما ديمقراطيا لممارسته بالكيفية التي تضمن حقوق العمال من جهة وتبقي على المؤسسة الاقتصادية من جهة أخرى. وبهذا يكون قد شكل إقرار المشرع لحق الإضراب دعامة أساسية للعمل النقابي في بلادنا، بعدما كان هذا الحق غير معترف به في ظل الحزب الواحد أين كان مقتصرًا فقط على عمال القطاع الخاص<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: الحماية القضائية للحق النقابي في القانون الجزائري

تعد الآليات القضائية أهم الآليات الوطنية لحماية الحق النقابي، باعتبار القضاء هو الجهة المختصة بتطبيق القوانين على كافة أفراد الشعب في الدولة، وتحقيق العدالة بين أفرادها سواء كانوا حكاما أو محكومين، وعلى هذا الأساس سنتطرق في هذا المطلب إلى الحماية

<sup>1</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 84.

<sup>2</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 169.

<sup>3</sup> بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 85.

القضائية للحق النقابي في الاتفاقيات الدولية في ( فرع أول ) والحماية القضائية للحق النقابي في التشريع الجزائري في ( فرع ثان ) .

### الفرع الأول: الحماية القضائية للحق النقابي في الاتفاقيات الدولية

بعد القضاء السلطة المستقلة لضمان حماية حقوق العمال المنتهكة من طرف المستخدم وذلك بتطبيق عقوبات على مخالفتها، حيث عرفه المشرع على أنه: ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات التي تشوب بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى باعتبار أن منظمة العمل الدولية صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية الحرية النقابية على المستوى الدولي وكما حرصت منذ الوهلة الأولى لنشأتها، على إقامة نظام للإشراف الدولي، تتاط به مهمة رقابة وعلى هذا الأساس سنتناول في هذا الفرع الحماية القضائية للحق النقابي في الاتفاقيات الدولية.

كرست المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 78 السالفة الذكر، حماية المنظمات النقابية من أي إيقاف أو حل تعسفي، حيث جاءت بما يلي: " لاتخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية " .

حيث تعد هذه الحماية من الإيقاف أو الحل ضمانات مكملة لحق التكوين إذ لا قيمة لحق التكوين إذا كان يظل تحت رحمة السلطات الإدارية أو يصبح مهددا بالحل والإيقاف ومن الواضح بالطبع أن الحضر منصب على الحل الذي تمارسه السلطات الإدارية وليس على الحل مطلقا، ويبدو أن هذا هو أقصى ما أمكن أن تصل إليه الاتفاقية ولكن يظل الموضوع مع هذا محل نظر فقد ذهب بعض المفكرين إلى أن الواجب يقضي بعدم حل النقابة مطلقا وإنما يمكن مساءلة القيادات ومحاكمتها قضائيا دون مساس بالهيئة نفسها. وإذا كان هناك من يطالب بعدم الحل إطلاقا فقد وجد من ممثلي الحكومات من يطالب في منظمة العمل الدولية بتعديل المادة

الرابعة بحيث يمكن حل وإيقاف النقابات بإجراء إداري إذا هي اشتغلت بعمل غير قانوني مع منحها حق استئناف هذا القرار أمام المحاكم وقد رفض هذا الاقتراح بأغلبية ساحقة<sup>1</sup>. إن حل النقابة قرار خطير قد يتصل اتصالا وثيقا بالحرية النقابية، فلا يكفي أن تسمح بإنشاء النقابات وإدارتها بمنأى عن تدخل الجهة الإدارية بل يتطلب الأمر علاوة على ذلك حماية النقابات من خطر حلها أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات بقرار إداري<sup>2</sup>. وفي ظل هذا المبدأ العام " عدم جواز حل النقابات بالطريقة الإدارية " قررت لجنة الحريات النقابية ما يلي<sup>3</sup>:

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

وعلى نفس المنوال قررت اللجنة أن الحل الإداري للنقابة ولو كان بموجب قانون يخولها تلك السلطة لا يضمن للنقابات الحماية المقررة بموجب مستويات العمل الدولية لأن السبيل الوحيد لحماية النقابة ضد الحل الإداري هو قصر الأمر بحل النقابة على السلطة القضائية وحدها.

كما أن حل السلطات الإدارية للمنظمات النقابية هو بادئ ذي بدئ لانتهاك المادة الرابعة من اتفاقية 87 ومصادرة أموال النقابات المنحلة هو في رأي اللجنة أمر ثانوي بالنسبة للموضوع الأساسي وهو موضوع الحل الإداري .

و على الرغم من ذلك يبدو أن لجنة الحريات النقابية لا تقف عند حد التمسك بالنصوص دون النظر إلى الواقع لذلك نجدها في إحدى الشكاوي التي عرضت عليها بشأن حل عدد من النقابات بواسطة السلطة الإدارية تقرر أن إقدام الحكومة على حل عدد من المنظمات النقابية

<sup>1</sup> عتو نعيمة، مرجع سابق، ص 85.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، 2008، ص 755.

<sup>3</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 170.



في فترة سادت فيها الاضطرابات ووصلت إلى حد الحرب الأهلية أمر ينبغي النظر إليه والحكم عليه في ضوء الظروف التي صدر فيها قرار الحل ضد المنظمات التي ثبت أنها ضالعة في تلك الأحداث .

ومن المبادئ التي أرستها لجنة الحريات النقابية فيما يخص إعلان السلطة التنفيذية عن حل منظمة نقابية مايلي<sup>1</sup>:

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

-عندما تحل حكومة المنظمات خلال فترة معينة من الاضطرابات الداخلية التي تقارب الحرب الأهلية فإن اللجنة قد أوضحت أنها دائما تضع في اعتبارها مثل الملابس عند نظر الإجراءات التي إتخذتها الحكومة ضد المنظمات النقابية المتورطة في مثل هذه الأحداث - كما أن التشريع الذي يعطي للوزير سلطة الأمر بإلغاء تسجيل نقابة بناء على تقديره ودون حق في الاستئناف إلى القضاء يناقض مبادئ الحرية النقابية.

-عندما تصدر إجراءات الإيقاف عن السلطة الإدارية فسيكون هناك خطر أن تكون تحكيمية، لو كانت مؤقتة أو لمدة أو كإجراء تمهيدي يسبق الإلتجاء للقضاء، إذا أريد لمبدأ روضح المنظمات المهنية للإيقاف أو الحل عن طريق السلطات الإدارية أن يطبق تطبيقا سليما، فلا يكفي أن يمنح القانون حق الاستئناف ضد مثل هذه القرارات الإدارية، ولكن لا تعد هذه الأخيرة نافذة حتى نهاية المدة القانونية لإيداع استئناف أو حتى إصدار السلطة القضائية الحكم الذي يؤيد مثل هذه القرارات<sup>2</sup>.

أكدت لجنة الحريات النقابية أن أي قرار إداري يصدر بحل نقابة، يجب أن يكون قابلا للإلغاء وعلى الأخص عن طريق الطعن القضائي حتى ولو كان قد اتخذ بموجب قوانين

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 171.

<sup>2</sup> عتو نعيمة، مرجع سابق، ص 87.

الطوارئ، وكذلك الأمر أيضا بالنسبة للقرارات التي وإن لم تحل النقابة صراحة وجردها من الشخصية المعنوية.

بل إن اللجنة تقرر بوضوح وحتى يمكن حماية النقابة ضد التعسف الإداري ينبغي

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

ثانياً: إن القاضي الذي يعرض عليه القرار الإداري الصادر بحل النقابة أو وقفها، لا يجوز أن يقتصر دوره على التأكد من التطبيق الحرفي لنصوص القانون التي تعطي للإدارة سلطة تقديرية مطلقة في هذا الشأن بل يتعين عليه أن يمارس دوراً رقابياً وأن يبحث الموضوع برمته وأن يقدراً إذا كان القرار الصادر من الإدارة متناسباً مع نسبة من الأفعال، وإلا فيكون من سلطة القاضي إلغاء القرار الإداري<sup>1</sup>.

إن من خلال المبادئ التي أرستها لجنة الحريات النقابية يمكن لنا وبوضوح إستنتاج أن حل النقابة اختيارياً عن طريق جمعيتها العمومية أو بقوة القانون لاستحالة مواصلة النشاط النقابي لأحد الأسباب التي يقرها القانون، لا يعد تعسفياً ولا مخالفاً لمبدأ الحرية النقابية، بل المقصود من الحل التعسفي الذي يتعارض ومبدأ الحرية النقابية هو ذلك الحل الذي يتم عن طريق السلطة الإدارية.

حيث أوضحت لجنة الحريات النقابية بأنه لا يجب وقف أو حل النقابة بالطريق الإداري، وأن أي إجراء تتخذه جهة الإدارة في هذا الشأن معتمدة على سلطتها التقديرية. تحت دعوى مخالفة النقابة للأحكام القانونية ولنصوص النظام الأساسي أو إنحرافها عن الأهداف النقابية، يعتبر مساساً بالضمانات الواردة في الاتفاقية .

<sup>1</sup> عتو نعيمة، مرجع سابق، ص 88.

و كحالة استثنائية، إذا حدث واتخذ إجراء بحل منظمة نقابية عن طريق السلطة الإدارية في ظل ظروف استثنائية ومستعجلة فإنه حتى وإن كان الإجراء المتخذ مؤقتا ومحدودا فإنه يمكن أن ينطوي على طبيعة تحكيمية ولذا يجب أن يصطبب بضمانات قضائية تضمن حق الطعن فيه أمام القضاء العادي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الحماية القضائية للحق النقابي في التشريع الجزائري

يعد القضاء السلطة المستقلة لضمان حماية حقوق العمال المنتهكة من طرف المستخدم وذلك بتطبيق عقوبات على مخالفتها، حيث عرفه المشرع على أنه: ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات التي تشوب بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى<sup>2</sup>.

إن انضمام الجزائر للاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية يقضي بضرورة إدماج هذه الاتفاقيات ضمن نظامها القانوني، كما يفرض نظام رقابة تقوم به الهيئات المسؤولة عن أعمال تلك الاتفاقيات في الدولة الجزائرية، وذلك من خلال رفع التقارير التي تبين مدى التزامها بما ورد فيها من أحكام، كما يسمح للأفراد الجزائريين الذين يدعون انتهاك حقوقهم النقابية من قبل السلطات الجزائرية أن يتوجهوا بشكاوى أمامها عن طريق هذا النظام يمكن التأكد من مدى وفاء الدولة الجزائرية بالتزاماتها التعاقدية بخصوص أعمال مبدأ الحرية النقابية طبقا للمعايير الدولية لذلك سنتناول في هذا الفرع الحماية القضائية للحق النقابي في التشريع الجزائري<sup>3</sup>.

لقد تناول المشرع الجزائري الحماية القضائية للحق النقابي لضمان مبدأ الحرية النقابية في القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث وردت في المادة 27 أنه يمكن للجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية حسب

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 173.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص. 179.

<sup>3</sup> عتو نعيمة، مرجع سابق، ص. 89.

الشروط المنصوص عليها في المادة 30 من هذا القانون، توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكه وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها.

كما يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا أو يعلن عن حكمها بالطرق القضائية ويعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبيهم المعنيون قانونيا بحل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي.

وقد سمح المشرع بحل المنظمات النقابية قضائيا إذا كانت تمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليه في القوانين الأساسية<sup>1</sup>.

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

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

وبذلك نرى أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية، ولا يعني توفير هذه الحماية قيام النقابة بممارسة أنشطة خارج القانون، وبالتالي يكون الحل القضائي هو الأمتثل للطرفين، بمعنى هو ضمان لحماية النقابة من تعسف الإدارة، وضمان عدم ممارسة النقابة لأنشطة غير مشروعة، كما يتيح ذلك للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 175.

<sup>2</sup> عتو نعيمة، المرجع نفسه، ص 90.

# الخاتمة

لقد أقرت مختلف أحكام الإتفاقيات والمواثيق الدولية الحق النقابي، حيث أكدت هذه المواثيق الدولية على حق كل شخص في أن ينشئ وينظم إلى نقابات حماية لمصلحته. ويكتسي مبدأ الحرية النقابية أهمية خاصة في التشريع النقابي، حيث يرتكز الحق النقابي على محورين هما الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي. وقد إعتترف المشرع الجزائري بالحق النقابي في كل الدساتير وتم تفصيل كيفية ممارسة هذا الحق من خلال مجموعة من القوانين المختلفة ومن خلال دراستنا للمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر، منذ الاستقلال إلى غاية إصلاح تشريع العمل الأخير، توصلنا إلى جملة من النتائج

- إن مدلول الحرية النقابية أوسع مضمونا من مدلول الحق النقابي ذلك أنه يمكن للدول أن تعترف بالحق النقابي وتقيدته بشروط معينة كممارسته في إطار النقابة الوحيدة وحصص حق الإضراب في القطاع الخاص دون العام، في حين أن الحرية النقابية تتطلب مناخا ديمقراطيا أوسع وفضاء من الحرية والإستقلالية.

- إن الحركة العمالية والنقابية في الجزائر واجهت الإستعمار الفرنسي وسياسته تجاه الشعب الجزائري فقد ارتبطت نشأة النقابة الجزائرية بالعمل السياسي وذلك بالضغط على الاستعمار من خلال الإضرابات وغيرها من الأشكال الممكنة كما تركز نضالها على شقين أولهما سياسي يركز على المبادئ الوطنية والمطالبة بالاستقلال والتحرر من الاستعمار فيما كان الآخر إجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا إجتماعيا .

- إن المفهوم الواسع للحق النقابي أعطى حرية واسعة في تكوين النقابة وإدارتها وحرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي وحق الانسحاب وحرية اختيار القيادات النقابية

- إن حق جميع العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظمات والانضمام إليها بملء إرادتهم بغية الدفاع بحرية عن مصالحهم والتفاوض بشكل جماعي، هو أساس رئيسي من أسس العمل اللائق ودعامة لا غنى عنها من دعائم الديمقراطية.

- إن مستوى ما توفره الدولة الجزائرية من حماية لكفالة الحق النقابي إنما يعد أحد العوامل البالغة الأهمية في تقويم مدى اقترابها من المعايير الدولية التي تسوق إلى تقدم اجتماعي ورفي حضاري ومعايشتها لروح العصر 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 من ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة، بعد أن كان قبل 1990 لا يعترف إلا بالمنظمات الجماهيرية كشريك دون غيرها .

- إن استقلال نشاط النقابة يجب أن يكون بعيدًا عن تأثيرات النظام السائد في الدولة، وهذا المبدأ يكتسي أهمية خاصة في التشريع النقابي ويعتبر مظهرًا من مظاهر الحماية لذلك عنيت به منظمة العمل الدولية فخصصت لتقريره وتأكيدِه إتفاقيات وأنشأت بشأنه جهازًا خاصًا ملحقًا بالهيئة الدولية للرقابة من أجل إحترام هذه الحرية في تشريعات وأنظمة الدول المختلفة.

- إن المشرع الجزائري وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفًا من تعسف السلطات الإدارية، حيث جعل حل النقابات التي تخالف القانون فيما يخص نشاطها لا يمكن أن يكون إلا

عن طريق القضاء ( الحل القضائي وليس الحل الإداري )

إن التفكير في تعميق الحوار والتشاور وإحداث 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 أو أجراء أو أصحاب عمل أو شباب يبحث عن مواطن الشغل، وعليه نرى ضرورة إقتراح ما يلي :

- إلغاء إجراء التصريح المسبق والاكتفاء بإيداع الأوراق القانونية للنقابة حتى تصبح كيانًا قانونيًا كما هو الحال في فرنسا.

- تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال.

- إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية من عشر سنوات لإنشاء نقابة وتقييدها بفترة معقولة نظرا لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانا حقيقية لحماية الحق النقابي.

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

- تشجيع البحث الجامعي في مجال التشريع الاجتماعي وتحفيز فتح الفضاء الجامعي للمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين أسوة بما يقوم به المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي يخصص سنويا موضوعا يخص علاقات العمل ومنظومة التشريع الاجتماعي ويقدم اقتراحات.

وعليه، نأمل أن تكون مستقبلا عدة دراسات قانونية حول الحق النقابي وحرياته في الجزائر، ولأبأس لو وجدت دراسات ميدانية لمنظمات في بعض مؤسساتنا تساهم في اكتشاف مواطن الضعف والنقائص والعوائق. وتساعد على التعديل النصي الدستوري والتشريعي لهذا الحق.



# قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- 1- أحمية سليمان، الوجيزفي قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012
- 2 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- 3- أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، 2008.
- 4- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام للنصوص التنظيمية ، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2000.
- 5- حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011 .
- 6-سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر 2013.

ثانياً: الأطروحات والمذكرات

أ - الأطروحات:

- 1-بيرم عبد المجيد صغي, ممارسة الحق النقابي والعولمة، جامعة الجزائر, أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016.

2- مسعودي أحمد، التعددية النقابية في الجزائر، قراءة سوسولوجية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015.

### ب - المذكرات:

#### • مذكرات الماجستير:

1- عبد المجيد صغير بيزم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.

2- شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي: دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.

3- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.

#### • مذكرات الماستر

1- بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل والإتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2014.

2- ريس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم و تنمية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2016.

3-عتو نعيمة، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016.

4-علاش نبيل، ضمانات ممارسة الحق النقابي في ظل القانون رقم 90-14، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غيرمنشورة، تخصص قانون أعمال، جامعة ألكي محند اولحاج، البويرة 2018.

5- لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم سياسي واداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.

### ثالثا: النصوص القانونية :

#### أ- الدستور:

1-دستور 1963، المؤرخ في 08 سبتمبر 1963، ج ر عدد 64،الصادرة في 10 سبتمبر سنة 1963.

2-أمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976 يتضمن إصدار دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 94، الصادرة في 24 نوفمبر 1976.

3-مرسوم رقم 89-18 مؤرخ في 28 فبراير سنة 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير سنة 1989 ج ر عدد 9 الصادرة في 01مارس سنة 1989.

4-مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7ديسمبر سنة 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28نوفمبر سنة 1996، ج ر عدد 76 الصادرة في 8 ديسمبر سنة 1996،معدل و متمم.

ب - الإتفاقيات الدولية

- 1- الإتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 ، بشأن الحرية النقابية و حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية الصادرة في 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو.
- 2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ديسمبر 1948، ج ر عدد 64 الصادرة في 10 سبتمبر سنة 1969
- 3- العهد الدولي للحقوق الإقتصادية و الإجتماعية ، الصادر في سبتمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89-67، المؤرخ في 16 ماي 1989 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 17-05-1989م.
- 4- العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية ، الصادر في 1966 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89-67، المؤرخ في 16 ماي 1989 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 17-05-1989م.

ج - النصوص التشريعية

- 1- قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان سنة 1990 ، الصادر في ج ر عدد 23 ، المعدل و المتمم
- 2- قانون رقم 90-11 يتضمن علاقات العمل ، المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، الصادر ج ر عدد 17 - 1990 المعدل و المتمم.
- 3- قانون 90-02 مؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 6 الصادر في 7 فبراير سنة 1990.

الفهـ رس

الفهرس

01	مقدمة
05	<u>الفصل الأول</u> : ماهية الحق النقابي و تطوره في القانون الجزائري
07	المبحث الأول: ماهية الحق النقابي
07	المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي
07	الفرع الأول : تعريف الحق النقابي وتمييزه عن الحرية النقابية
08	اولا: تعريف الحق النقابي
10	ثانيا: تمييز الحق النقابي عن الحرية النقابية
11	الفرع الثاني: تعريف النقابة
11	اولا: المقصود بالنقابة
14	ثانيا: الشخصية القانونية للنقابة
16	المطلب الثاني: تطور الحق النقابي في القانون الجزائري
16	الفرع الأول: تطور الحق النقابي في الفترة الإستعمارية
20	الفرع الثاني : تطور الحق النقابي في فترة ما بعد الاستقلال
20	أولا : مرحلة الأحادية السياسية والنقابية
26	ثانيا : مرحلة التعددية السياسية والنقابية
29	المبحث الثاني: مصادر الحق النقابي في القانون الجزائري
29	المطلب الأول : الإتفاقيات والمواثيق الدولية كمصدر دولي للحق النقابي في الجزائر
30	الفرع الأول:الإتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في مجال الحق النقابي
30	أولا: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة
30	أ - الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم
35	ب-الاتفاقية رقم ( 98 ) لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية
38	ج-الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال

- 39..... الفرع الثاني :المواثيق الدولية التي إنضمت إليها الجزائر في مجال الحق النقابي
- 40..... أولا : الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- 41..... ثانيا:الحق النقابي في العهدين الدوليين
- 44.....المطلب الثاني:القانون الداخلي كمصدرللحق النقابي في الجزائر
- 44.....الفرع الأول :الحق النقابي في الدستور الجزائري
- 45.....اولا: الحق النقابي في دستور 1963
- 46..... ثانيا: الحق النقابي في دستور 1976
- 48..... ثالثا: الحق النقابي في دستور 1989
- 50..... رابعا: الحق النقابي في دستور 1996
- 51..... الفرع الثاني:الحق النقابي في تشريع العمل الجزائري
- 51..... أولا: الحق النقابي في القانون 90-14
- 53..... ثانيا:الحق النقابي في القانون 90-11
- 54..... ثالثا :الحق النقابي في القانون 90-02
- 55.....الفصل الثاني:الضمانات القانونية المقررة لممارسة الحق النقابي في القانون الجزائري
- 57.....المبحث الأول:الضمانات القانونية للحق النقابي في مظهره الجماعي والفردى
- 57.....المطلب الأول: الضمانات القانونية للحق النقابي في مظهره الجماعي
- 57.....الفرع الأول:الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث شروط وإجراءات تأسيس النقابة
- 57..... أولا : الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث شروط تأسيس النقابة
- 57..... 1 - الشروط العضوية
- 58..... 2 - الشروط الشكلية
- 59..... 3 - الشروط الموضوعية
- 61..... ثانيا : الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث اجراءات تأسيس النقابة
- 61..... 1 - التسجيل الإلزامى



- 2-التسجيل الاختياري المحض ..... 61
- 3 - التسجيل الإختياري المقترن بإمتميازات ..... 62
- الفرع الثاني: الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث تكوين النقابة وإدارتها ..... 63
- أولا : الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث تكوين النقابة ..... 64
- 1 - حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق ..... 64
- 2 - حرية تكوين النقابة بدون تمييز ..... 65
- ثانيا: الضمانات القانونية للحق النقابي من حيث إدارة النقابة ..... 66
- 1 - حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية ..... 66
- 2 - حرية النقابة في تسيير شؤونها المالية ..... 67
- المطلب الثاني: الضمانات القانونية للحق النقابي في مظهره الفردي ..... 69
- الفرع الأول:حق الإنضمام والانسحاب من النقابة بكل حرية ..... 69
- أولا : حق الإنضمام إلى النقابة في التشريع الجزائري ..... 69
- ثانيا : حق الانسحاب من النقابة في التشريع الجزائري ..... 70
- الفرع الثاني:حق إختيارالقيادات النقابية بكل حرية ..... 71
- المبحث الثاني:الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي في القانون الجزائري ..... 74
- المطلب الأول:الحماية القانونية للحق النقابي في القانون الجزائري ..... 74
- الفرع الأول:حماية المندوبين النقابيين فيما يتعلق بالحق النقابي ..... 74
- الفرع الثاني : الحماية في استعمال الوسائل القانونية ..... 76
- أولا : المفاوضات الجماعية ..... 76
- ثانيا :الإضراب ..... 78
- المطلب الثاني:الحماية القضائية للحق النقابي في القانون الجزائري ..... 82
- الفرع الأول : الحماية القضائية للحق النقابي في الاتفاقيات الدولية ..... 82
- الفرع الثاني :الحماية القضائية للحق النقابي في التشريع الجزائري ..... 86

89.....	خاتمة
93.....	قائمة المراجع
98.....	الفهرس