



الفصل الأول
الشروط القانونية لممارسة
الحق النقابي في الجزائر.

الفصل الأول

الشروط القانونية لممارسة الحق النقابي في الجزائر.

يمثل مبدأ الحرية النقابية أساس التشريع النقابي في الوقت الحاضر، بل إنه يعتبر مظهرا من مظاهر الحماية التي يحرص عليها العمال والحرفيون بصفة خاصة.

ومبدأ الحرية النقابية، بصفة عامة، يعني التسليم بحق الأشخاص الذين يزاولون نشاطا مهنيا في تكوين جمعياتهم المهنية المسماة بالتنظيمات النقابية، وأن يكون الأساس الذي يقوم عليه التنظيم القانوني للنقابة في تكوينها أو في إدارتها ومباشرة نشاطها وصلتها بالتنظيمات الأخرى أو بالسلطة العامة، هو الاستقلال والحرية⁽¹⁾.

ويظهر الأخذ بهذا المبدأ في قواعد خاصة لتكوين النقابات أو العضوية فيها أو تمثيلها أو تنظيم نشاطها، يمثل كل منها وجها من أوجه الحرية النقابية. فيقتضي مبدأ الحرية النقابية، التسليم بالحق النقابي لكل مزاولي النشاط المهني، وأن يكون تكوين النقابات غير متوقف على إذن سابق من الدولة، وضرورة التخفيف من الإجراءات الشكلية اللازمة لهذا التكوين إلى أقل حد ممكن. ويرتبط بمعنى هذه الحرية ضرورة تعدد النقابات، وعدم قصر النقابات لكل مهنة على حدى، كما يشترط تطبيق ذات المبدأ، إقرار حرية الممارسين للمهنة في الانضمام لنقابتها، أو عدم الانضمام إلى هذه النقابة أو الانسحاب منها

Jacques

(1) أنظر:

Ghestin, droit du travail, éditions Sirey, Paris, 1971, p.63.

بعد الانضمام إليها، وإقرار حرية العمل النقابي، بما يتطلب إرساء قواعد وشروط الممارسة النقابية على أساس قواعد الاستقلالية، المساواة والتعددية.

ويلاحظ أن هذه الأوجه من الحرية النقابية لا تتحقق في النظام القانوني للنقابات، في مختلف التشريعات، بصورة واحدة، كما أنها لا تتحقق في جميع الأحوال بصورة مطلقة، وإنما ترد عليها بعض القيود، وليس في تقييد أي وجه منها ما يعتبر إنكاراً لهذه الحرية أو لوجه من أوجهها، لأن كل حرية من الحريات العامة تقبل التقييد لمصلحة الجماعة، دون أن يكون في ذلك قضاءً عليها، ما دامت القيود لا تذهب بجوهر هذه الحرية⁽¹⁾.

فلسفة النظام الديمقراطي في أصولها التاريخية تقوم على أساس أن حقوق الإنسان حقوق أصيلة لا يستقل أي مشرع، ولو كان المؤسس الدستوري نفسه، بخلقها⁽²⁾. وإذا كان الأمر كذلك فإن سلطة

(1) في سنة 1921 أقر مؤتمر منظمة العمل الدولية في دورته الثالثة الاتفاقية الدولية رقم: 11 التي تقرر حق عمال الزراعة في تكوين الجمعيات المهنية أسوة بعمال الصناعة، ثم عرض بعد ذلك مشروع اتفاقية لتنظيم الحرية النقابية في اجتماع مؤتمر العمل الدولي الذي عقد في سنة 1927، ولكن هذا المشروع رفض لتعارض بعض القواعد التي تضمنها مبدأ الحرية النقابية، فلم يكن ينص على حق الشخص في عدم الانضمام إلى النقابة، وخيف أن تستند بعض الدول إلى هذا النقص لتبرير جبرية الانضمام للنقابات، كما اقترح بعض الأعضاء أن ينص في الاتفاقية على خضوع النقابات في إنشائها لإجراءات شكلية تجعل للدولة عليها سلطة واسعة تصل إلى حد جعل تكوينها موقوفاً على إذن الدولة مما يعتبر منافياً للغرض من الاتفاقية، وهو ضمان الحرية النقابية. وقد أدى الخلاف الجوهرية في تحديد مفهوم الحرية النقابية بين الدول الدكتاتورية، آنذاك، وبين بقية الدول، إلى عدم نجاح المنظمة في إبرام اتفاقية تتعلق بالحرية النقابية، تقبلها الدول، حتى قيام الحرب سنة 1939 وتعطل أعمال المنظمة الدولية.

(2) حسن البرنلاوي، الأحزاب السياسية والحريات العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص. 61.

التنظيم لا يمكن أن تبلغ، منطقيًا، حد تقييد الحرية أو تحديدها، وهذا في الواقع ما فهمته مواثيق الحريات العامة وما عبر عنه الفصل الأول من الدستور الفرنسي لسنة 1791، وعبر عنه، من قبل، إعلان حقوق الإنسان والمواطن، بوضوح، في وصفه بأنه مجرد إعلان أو كشف عن حقوق طبيعية خالدة⁽¹⁾، ولئن كانت الفلسفة الديمقراطية قد رجحت اعتبارات تكريس الحرية إلا أن كثير من الفقهاء⁽²⁾. لم تفتهم اعتبارات الحفاظ على النظام وأدركوا أن قيام المجتمع نفسه يتعارض مع التسليم بصفة مطلقة للحريات المعترف بها للأفراد، ولذلك كان تنظيم الحريات في نظرهم أمرا أساسيا إذ أنهم متساوون فيما لهم من حقوق، وعلى حد قول الدكتور "محمد عصفور": "فإن التنظيم ضروري في معظم الحالات، وإنه هو الذي يعطي الحريات ملامحها الحقيقية الواقعية، غير أن تقدير التنظيم يتوقف على التأكد من أنه لا يتخذ ذريعة لإهدار الحريات أو انتقاصها"⁽³⁾.

(1) - قاسم العيد عبد القادر، (دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية)، مجلة إدارة، مجلد 10، العدد 01، 2000، ص. 20.

(2) - فإن كانت أغلب، إن لم نقل جميع، المحاولات التي قام بها الفقه لوضع تعريف جامع وشامل للحقوق والحريات الأساسية قد فشلت، فإن غالبية الفقه تتفق على أنه ليعد الحق أساسيا، فإن هذا الأخير يتحدد بتوافر ثلاثة شروط، وهي:

*وجود إطار قانوني خاص بتنظيم ممارسة هذا الحق، فلكي يعتبر الحق أساسيا يجب أن ينص عليه في الاتفاقيات الدولية أو الدساتير والنصوص ذات القيمة القانونية المساوية.

*وجود الشخص المعني أو المقصود بممارسة هذا الحق.

*لا يعتبر من الحقوق الأساسية تلك الحقوق الخاضعة لإذن مسبق في ممارستها.

- قاسم العيد عبد القادر، مرجع سابق، ص. 20.

(3) - محمد عصفور، في الفكرين الديمقراطي والاشتراكي، الطبعة الأولى، المطبعة العالمية، القاهرة، 1961، ص. 59.

إن تناول شروط الممارسة النقابية في الجزائر، يعني بيان الأسس القاعدية التي تحكم ممارسة الحق النقابي و بيان الشروط التي يستلزمها القانون لتكوين النقابات، و كذا الشروط التي يستلزمها القانون لحيازة النقابة الصفة التمثيلية التي تخولها العديد من السلطات والامتيازات.و معنى ذلك أن الحديث عن الشروط القانونية للممارسة النقابية، في الجزائر، ابتداءا من صدور التشريع النقابي رقم: 90-14، المذكور آنفا، لا يمكن أن يقتصر على بيان شروط التأسيس والتكوين بل يمتد أكثر من ذلك، ليشمل، على وجه الإلزام، شروط التمثيل النقابي.

تطرح بذلك التساؤلات التالية : ما هي الشروط التي وضعها المشرع الجزائري تحديدا للإطار التنظيمي لممارسة الحق النقابي في الجزائر؟ و ما طبيعة هذه الشروط؟ هل تشكل هذه الأخيرة قيودا تمييزية تعرقل الممارسة الفعلية لهذا الحق، أم أنها لا تعدو أن تكون مجرد شروط تنظيمية يهدف من ورائها تحقيق التوازن المطلوب بين الممارسة الحرة للحق النقابي و ضرورة الحفاظ على مقتضيات النظام العام؟.

تلكم هي المسائل التي سنتعرض لها بالتحليل في هذا الفصل، فنتكلم في مبحث أول عن الأسس القاعدية التي تبني عليها الممارسة النقابية في الجزائر . و نتطرق في مبحث ثان للشروط الموضوعية والإجراءات الشكلية الواجب توافرها واعتمادها عند تكوين النقابة. لنتناول في مبحث ثالث الشروط التي حددها المشرع الجزائري لحيازة النقابة الصفة التمثيلية على جميع المستويات.

المبحث الأول

الأسس القاعدية لممارسة الحق النقابي:

كرست الدساتير الجزائرية ، كلها ، حق العمل لكل مواطن تتوافر لديه المؤهلات و الشروط المحددة قانونا ، و تقرر تبعا لذلك، حق كل عامل في الدفاع عن حقوقه و مصالحه المرتبطة بمهنته ، في مواجهة أي تعسف في استعمال السلطة يتم من طرف المستخدم أو السلطات الوصية ، من خلال منحه حرية الانضمام إلى النقابة و ممارسة حقوقه المرتبطة بصفته كعضو نقابي.

و بموجب الدستور الجزائري لسنة 1989 ، أقر المؤسس الدستوري حرية العمال و أرباب العمل في أن ينخرطوا انخراطا حرا و إراديا في التنظيم النقابي الذي يختارونه ، بقصد الدفاع عن حقوقهم و مصالحهم المهنية.

و كان موقفه هذا ، نتيجة ملازمة لتوقيع الجزائر على الاتفاقية رقم: 87 لسنة 1948 الصادرة عن مكتب العمل الدولي المتعلقة بالحرية النقابية و ممارسة الحق النقابي، و الاتفاقية رقم : 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التفاوض الجماعي .

لتحدد بذلك الأسس القاعدية التي تتبني عليها الممارسة النقابية في الجزائر، في الأسس التالية:

- ممارسة الحق النقابي في إطار مبدأ الحرية النقابية.
- ممارسة الحق النقابي ضمن تنظيم نقابي مؤسس و معترف به قانونا.

- ممارسة الحق النقابي ضمن الإطار المهني لأهداف النقابة.
 - و من ثمة، تتطلب دراسة أسس ممارسة الحق النقابي في الجزائر، تناول النقاط المحددة أعلاه، بالبحث و التحليل ،
 - و ذلك من خلال تحديد مفهومي أساسيين، و هما:
 - مفهوم مبدأ الحرية النقابية.
 - مفهوم التنظيم النقابي المهني.
- ذلك ما سنأتي لبياناه ضمن المطلبين التاليين:

المطلب الأول

ممارسة الحق النقابي في إطار مبدأ الحرية النقابية

يعتبر مبدأ الحرية النقابية أساس التشريع النقابي في الوقت الحاضر، إذ يشكل أحد أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات في المجتمعات الحديثة، فهو بمثابة حجر الزاوية للقانون النقابي⁽¹⁾.

و يعني مبدأ الحرية النقابية، بصفة عامة، التسليم بحق الأشخاص الذين يزاولون نشاطا مهنيا في تكوين منظماتهم المهنية المسماة بالنقابات، و أن يكون الأساس الذي يقوم عليه التنظيم القانوني للنقابة في تكوينها أو في إدارتها و مباشرة نشاطها و صلتها بالجمعيات الأخرى و بالسلطة العامة، هو الاستقلال والحرية⁽²⁾. لتعد بذلك الحرية

(1) - محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983، ص. 678.

(2) - عبد الودود يحي، (معالم النظام القانوني للنقابات في المغرب)، مجلة القانون والاقتصاد للبحث في الشؤون القانونية والاقتصادية، العدد الأول، السنة 34، مطبعة جامعة القاهرة، سنة 1964، ص. 60.

النقابية شرطاً لازماً لفعالية العمل النقابي، فالنقابة لا تنمو ولا تكون لها فعالية وحيوية إلا عندما تعمل في بيئة حرة وبارادة صادقة لأعضائها.

الفرع الأول

أسس مبدأ الحرية النقابية

على غرار باقي حقوق الإنسان، فقد استقطبت حقوق العمال، و من بينها الحق النقابي، اهتمام أغلب دول العالم و كذا التنظيمات العالمية و الاقليمية، فحددت معالم ممارسة هذا الحق على أساس مبادئ الحرية، الاستقلال و المساواة، و عنيت العديد من المواثيق و الاتفاقيات الدولية و الدساتير و التشريعات الوطنية بتقرير و تنظيم قواعد الممارسة النقابية في إطار هذا المبدأ، لتشكل بذلك الأسس القانونية لممارسة الحق النقابي، والتي تأتي، إلى جانبها، جملة من الحريات العامة و الحقوق الأساسية لتقوم بمثابة الأسس الموضوعية لتقرير مبدأ الحرية النقابية، و سوف نتناول كل منهما فيما يلي:

أولاً: الأسس القانونية لمبدأ الحرية النقابية: و يمكن تصنيفها على النحو الآتي:

- أ - الأسس الداخلية: و يميز في هذا الشأن، بحسب التدرج، بين:
 - أ - 1 - النصوص الدستورية: فقد أقر المؤسس الدستوري الجزائري في نص المادة "53" من دستور سنة 1989، و تقابلها المادة "56" من التعديل

الدستوري لسنة 1996، أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، مواكبا بذلك موقف أغلب دول المجموعة الدولية⁽¹⁾.

أ- 2- النصوص التشريعية: حيث أقر المشرع الجزائري في العديد من نصوصه، مبدأ الحرية النقابية كمبدأ أساسي لممارسة الحق النقابي وحجر الزاوية الذي يتحدد به الاطار القانوني للعمل النقابي، واختصاصه في ذلك اختصاص أصيل⁽²⁾، وذلك في إطار أحكام القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المذكور آنفا، والتعديلات الملحقة به، كما نصت عليه معظم القوانين الخاصة ببعض الوظائف والمهن⁽³⁾.

أ- 3- المناشير الوزارية: وفي هذا الإطار، صدرت أربعة مناشير وزارية بشأن كيفيات تطبيق أحكام القانون رقم:

(1) تم إقرار حرية إنشاء النقابات لأول مرة في إنجلترا سنة 1825، واعترفت محكمة "Massachusetts" في الولايات المتحدة الأمريكية بشرعية التنظيمات النقابية سنة 1842، وأقرت ألمانيا الحرية النقابية للعمال ابتداء من سنة 1869، وكانت مصر أول دولة عربية أقرت حرية الممارسة النقابية.

أنظر: Hyam, M.Roue,

Libertés publiques, 1^{ère} édition, M.A.J.D.1992, pp. 110-112.

(2) حيث اعتبر التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996 قواعد ممارسة الحق النقابي من مجالات التشريع، ونصت بذلك المادة "122" في فقرتها "18" على أن "البرلمان يشرع في الميادين التي يخصصها له الدستور ومنها: -القواعد العامة المتعلقة... بممارسة "الحق النقابي".

(3) ونذكر على سبيل المثال:- المرسوم التنفيذي رقم: 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 الخاص بالعمل بالتوقيت الجزئي.

-المرسوم التنفيذي رقم: 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر

1997 الخاص بعلاقات العمل الخاصة بالعمال في المنزل.

90-14 المذكور أعلاه، وهي⁽¹⁾ :

- المنشور الوزاري رقم: 149 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية للعمال الأجراء.

- المنشور الوزاري رقم: 152 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية المحدد لكيفيات تطبيق أحكام القانون رقم: 90-14.

- المنشور الوزاري رقم: 007 المؤرخ في 03 جوان 1991 الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية و المتعلق بتطبيق أحكام القانون رقم: 90-14 داخل الهيئة المستخدمة.

- المنشور الوزاري رقم: 009 المؤرخ في 19 ماي 1997 الصادر عن وزير العمل و الحماية الاجتماعية المتعلق بالمنظمات النقابية التمثيلية.

ب- الأسس العالمية: و تتمثل في مختلف القرارات ، العهود ، المواثيق و الاتفاقيات الصادرة عن مختلف التنظيمات الدولية ، و نذكرها ، باختصار ، فيما يلي:

ب- 1- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية⁽²⁾ ، و تتمثل في:

(1) أنظر: Droit du travail (Recueil de textes législatifs et réglementaires), institut national du travail 1997, pp.143 et ss.
(2) أنظر:

Organisation internationale du travail (Normes et conventions), Travail, T.III, édition Dalloz, 1988, pp.13-15.

- الاتفاقية رقم: 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي⁽¹⁾.
- الاتفاقية رقم: 98 لسنة 1949 الخاصة بحق التنظيم و المساومة الجماعية.
- الاتفاقية رقم: 135 لسنة 1971 الخاصة بالحماية المقررة لممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة .
- الاتفاقية رقم: 151 لسنة 1978 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي و إجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة.
- الاتفاقية رقم: 141 لسنة 1975 بشأن حق العمال الزراعيين في التكتل.
- الاتفاقية رقم: 84 لسنة 1947 الخاصة بحق التجمع و تسوية المنازعات العمالية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة.
- الاتفاقية رقم: 154 لسنة 1981 بشأن تدعيم المفاوضات الجماعية.
- ب- 2- القرارات و الإعلانات و العهود الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة، و تتمثل في:
- القرار الصادر عن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في دورة ديسمبر 1947، تعلن فيه "... إن حق النقابات الذي لا يمكن التنازل

Convention sur la

liberté syndicale et la protection du droit syndicale.

Site Internet : [http://www. Unhchr.ch/french/htm/menu 3/d/j_ilo](http://www.Unhchr.ch/french/htm/menu_3/d/j_ilo)

87_fr.htm

(1) أنظر:

عليه كأساس لحرية العمل شأنه شأن الضمانات الاجتماعية الأخرى الأساسية لتحسين مستوى العمال و تحقيق رفاهيتهم الاقتصادية"⁽¹⁾.

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948⁽²⁾، والذي تضمنت المادة 23 منه في فقرتها الرابعة بالنص على أنه "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية المؤرخ في 16 ديسمبر 1966⁽³⁾، و الذي نصت المادة الثامنة منه على ما يلي:

"تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

أ- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين و في الانضمام إلى النقابة التي يختارونها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية و الاجتماعية و حمايتها، و لا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديموقراطي لصيانة الأمن القومي. أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين و حرياتهم.

ب- حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات خلافية قومية و حق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

(1) غازي ناصف مكي، (الحرية النقابية)، مجلة المرشد، العدد 12، 1989، ص.15.

(2) - اعتمد و نشر بقرار الجمعية العامة رقم: 217 ألف (د 3).

(3) - اعتمد و عرض للتوقيع و التصديق و الانضمام بقرار الجمعية العامة رقم 2200:

ألف (د - 21)، و دخل حيز النفاذ بتاريخ 3 جانفي 1976، طبقا للمادة 27.

ج- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون و تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو حماية حقوق الآخرين و حرياتهم.

د- حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.

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

3- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعهودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي، اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية".

- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية المؤرخ في 16 ديسمبر 1966⁽¹⁾، و الذي نص بدوره على الحق النقابي في مادته 22، و قد جاء مضمونها و صياغتها مطابقين إلى حد كبير لنص المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية و الثقافية.

ج- الأسس الإقليمية: و تتمثل، أهمها، في:

ج- 1- النصوص الصادرة عن منظمة العمل العربية، و تتمثل، أساسا، في:

(1) - اعتمد و عرض للتوقيع و التصديق و الانضمام بقرار الجمعية العامة رقم: 2200 (ألف) (د - 21)، و دخل حيز النفاذ بتاريخ 23 مارس 1976، طبقا للمادة 49.

- الميثاق العربي لحقوق الإنسان.
- الاتفاقية العربية رقم: 08 لعام 1977 بشأن الحريات و الحقوق
النقائية.

- الاتفاقية العربية رقم: 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.
- الاتفاقية العربية رقم: 01 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل.
ج- 2- النصوص الصادرة عن منظمة الوحدة الإفريقية، و تتمثل ،
أساسا، في:

- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان.

ثانيا: الأسس الموضوعية لمبدأ الحرية النقائية:

الحرية في مفهومها اللغوي تعني "الخلاص من التقييد ، العبودية
الظلم و الاستبداد، و أن تكون للفرد القدرة على الاختيار" (1). فالحرية
بمعناها الواسع تعني "اختفاء القيود والضوابط المفروضة على النشاط
الإنساني سواء أكان هذا النشاط فرديا أم جماعيا، أي أن الحرية تعني
قدرة الفرد على التصرف دون قيود" (2).

و الحرية كما جاء بالمادة الرابعة من إعلان حقوق الإنسان و
المواطن الذي أصدرته الثورة الفرنسية عام 1789 تعني "القدرة على عمل

(1) عبد الحميد متولي، الحريات العامة (نظرات في تطورها و ضماناتها و مستقبلها)،
منشأة المعارف، الإسكندرية، 1975، ص. 09.

(2) (أهم المفاهيم السياسية)، موقع الأنترنيت:

كل ما لا يضر"⁽¹⁾.

و قد أثارَت مسألة تحديد مفهوم الحرية جدلاً طويلاً على مر العصور، و تعددت آراء الفقهاء في تعريفها و تباينت:

- فعرفها الدكتور "محمد الشافعي أبو راس" على أنها: "القدرة على أن يفعل الإنسان ما يشاء وكيفما يشاء"⁽²⁾.

فالحرية، بصفة عامة، هي مطلب كل فرد من أجل المحافظة على كرامته و مستوى معيشته اللائق. و هذا الأمر ثابت بالنسبة لجميع الحريات، فجميعها مترابط و لا يمكن سلب إحداها في مقابل إطلاق أخرى، فالسلب لإحداها هو انتقاص و اعتداء على باقي الحريات. و إن كانت مسألة حقوق الإنسان قد استقطبت اهتمام المجموعة الدولية ككل، و تثير إلى يومنا هذا أحد أهم التحديات؛ فثمة ما هو أبرز و أكثر تأثيراً في هذه المسألة الجوهرية و نعني به الحريات الأربع التي تشكل العمود الفقري لمبادئ حقوق الإنسان و هي: حرية الاعتقاد، حرية التعبير عن الرأي، حرية التجمع الحزبي، النقابي و المهني، و حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة⁽³⁾. و هذه الحريات مترابطة، متداخلة و متبادلة التأثير؛ فالواقع أن حق التجمع النقابي لا يستمد من نصوص

(1) - محمد حافظ عبد الحفيظ سليمان، حرية الرأي و التعبير، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1993، ص.62.

(2) - محمد الشافعي أبوراس، نظم الحكم المعاصرة، (دراسة مقارنة في أصول النظم السياسية)، الجزء الأول، عالم الكتب، القاهرة، (بدون سنة طبع)، ص.486.

(3) - الملتقى الفكري الثاني للمنظمة العربية لحقوق الإنسان: (حرية التعبير عن الرأي و حق المشاركة السياسية في الوطن العربي)، لندن، 21 أوت 1993، اللجنة التنفيذية للمنظمة العربية لحقوق الإنسان، بريطانيا، ديسمبر 1996، ص. 07.

المعاهدات و الاتفاقيات الدولية أو من نصوص الدستور فقط، و إنما تعضده و تسانده حقوق و حريات أخرى، أهمها: حرية العمل، حرية التجمع و حرية التعبير عن الرأي.

أ- الحرية النقابية و حرية العمل: جاءت الإشارة إلى حرية العمل في المادة "23" من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث نصت على أنه: "لكل إنسان حق العمل، و حق اختيار نوع العمل بمحض حريته، و الحق في أن تكون شروط العمل عادلة و مواتية، و حق الحماية ضد البطالة، و لكل إنسان الحق - بلا تمييز من أي نوع- في أجر مساو لنفس العمل و لكل من يعمل الحق في أجر مجز و مناسب يكفل له و لأسرته معيشة تليق بكرامة الإنسان و يتبعه إذا لزم الأمر وسائل أخرى من وسائل الحماية الاجتماعية، و لكل إنسان الحق في تكوين نقابات مع آخرين و الانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"⁽¹⁾. و قد أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 حق العمل، حيث نصت المادة "52" منه على أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل".

فحرية العمل تعني أنه لكل فرد الحق في أن يعيش من ثمار عمله، و حقه في اختيار العمل المناسب، و حقه في الدفاع عن مصالحه المرتبطة بمهنته⁽²⁾. و في هذا الإطار يظهر الارتباط الوثيق بين الحرية

(1) عبد الواحد محمد الفار، قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي و الشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية/ مطبعة جامعة القاهرة و الكتاب الجامعي، 1991، ص 342-343.

(2) أنظر: Jean Marie Auby et Robert Ducos- Ader, Droit public, T. 1, 8^{ème} édition, Edition Sirey, 1981, pp. 161, 162.

النقابية و حرية العمل، فتكون الأولى أساسا لقيام الثانية من حيث أن السماح بالقدر الممكن للعامل بالانضمام في منظمات مهنية من اختياره، و الترخيص له بإنشاء تنظيمات نقابية دون إذن مسبق، و امتناع السلطة العمومية من التدخل لعرقلة الممارسة الحرة للنشاط النقابي، يعتبر الضمانة و الوسيلة الأمثل لتمكينه من الممارسة الحرة لعمله، و تكون حرية العمل أساسا للحرية النقابية باعتبارها تقتضي في حد ذاتها، تمكين العامل من اختيار العمل المناسب، و تمكينه من الدفاع الأمثل عن مصالحه المهنية، و لن يتجسد ذلك إلا في إطار مبدأ الحرية النقابية كأساس للممارسة النقابية.

ب- الحرية النقابية و حرية التجمع: و يقصد بحرية التجمع، بصفة عامة، "حرية كل فرد في التجمع مع آخرين، سواء في إطار تجمعات دائمة كالجمعيات، الأحزاب، النقابات، أو في إطار تكتلات مؤقتة مثل: الاجتماعات، المظاهرات و المسيرات"⁽¹⁾، وهي تعبر عن ميل طبيعي لدى الإنسان للتجمع والالتقاء، وتمثل امتدادا لحرية الفرد، بحيث يتيح له التواصل مع الآخرين والانضمام إليهم⁽²⁾. فحرية التجمع حرية أساسية، بناءا عليها تتأسس العديد من الحريات العامة الأخرى، و التي من بينها الحرية النقابية، لذلك عنيت بتقريرها العهود و المواثيق الدولية

(1) l'homme, 4^{ème} édition, éditions Dalloz, Paris, 1999, p. 476.

جورج مورنج، الحريات العامة، ترجمة: وجيه البهيني، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، بيروت، 1989، ص. 91.

(2) إبراهيم درويش، القانون الدستوري، (النظرية العامة)، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص. 304.

و كرستها معظم دول العالم في دساتيرها و تشريعاتها الداخلية ، فجاءت المادة "20" من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لتقرر حق كل شخص في الاشتراك في الاجتماعات و الجمعيات السلمية ، كما نصت المادة "21" من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أن: "يكون الحق في التجمع السلمي معترفا به ، و لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي تفرض طبقا للقانون و تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي ، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين و حرياتهم." و تجسد ذلك في إطار نصوص الدستور الجزائري لسنة 1989 و التعديل الدستوري لسنة 1996 ، على التوالي ، و تم تنظيم الإطار القانوني لممارسة حرية التجمع بصورها المختلفة ، باعتبارها تمثل الجذع الذي تنفرع عنه العديد من الحريات ، بما في ذلك حرية الممارسة النقابية ، والتي تمثل في واقع الأمر نتيجة و صورة من صور حرية التجمع.

فقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 في مادته "39" لكل مواطن حرية الاجتماع ، و كفل بموجب المادة "41" منه للمواطن حرية إنشاء الجمعيات و تجسيدها لهذا الموقف الدستوري صدر القانون رقم: 89- 28 المؤرخ في 31- 12- 1989 المتعلق بالاجتماعات و المظاهرات .

إذ يندرج تحت حرية التجمع ، حق العمال في تكوين تنظيمهم النقابي ، ذلك أن تكوين هذا التنظيم لا بد أن يكون تصرفا إراديا حرا ،

لا تتدخل فيه الجهة الإدارية، بل يستقل عنها، ليظل بعيدا عن سيطرتها، فهذا الحق الذي تتفرع عنه الحرية النقابية، يعد من ركائزها، ويتعين ضمانه لمواجهة كل إخلال بها، وبالقدر الذي تشكل به حرية التجمع أساسا موضوعيا لإقرار حرية الممارسة النقابية، بأوجهها المختلفة، فإن حرية التجمع، بحد ذاتها، تركز في ممارستها على إقدام الغير واتجاه إرادتهم إلى التضافر في سبيل تحقيق أهداف معينة، فلا يتصور أن ينعقد اجتماع بشخص واحد ولا أن تتكون الجمعية من شخص واحد، هذا ما جعل الفقه يصطلح على تسميتها "بالحرية الجماعية"، أو "حريات التعبير الجماعية"⁽¹⁾.

إن الحق في التجمع، بما يقوم عليه من انضمام عدد من الأشخاص إلى بعضهم لتبادل وجهات النظر في شأن المسائل التي تعنيهم، سواء نظرنا إليه باعتباره حقا أصيلا مستقلا عن غيره من الحقوق، أم حقا تابعا، أكثر ما يكون متصلا بحرية عرض الآراء ليتجسد بذلك شكل من أشكال التفكير الجماعي، إذ أن تكوين بنية أي تجمع سواء أكان الغرض منه سياسيا أم نقابيا... أم غير ذلك، لا يعدو أن يكون عملا اختياريا، وهو في محتواه، لا يتمخض عن مجرد الاجتماع بين أشخاص منعزلين، بل يرمي إلى أن يكون إطارا يضمهم، يعبرون فيه

(1) محمد رفعت عبد الوهاب، النظم السياسية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص.165.

عن آرائهم ووجهات نظرهم، ومن ثمة، غدي هذا الحق متداخلا مع حرية التعبير⁽¹⁾.

ج- الحرية النقابية و حرية التعبير عن الرأي: من المسائل الجوهرية التي تدخل في نطاق حقوق الإنسان حرية التعبير عن الرأي، و تعني: "الجهر بالحق و إسداء النصح في كل ما يمس الأخلاق و المصالح العامة و النظام العام، و في كل ما يعتبر خروجاً على القيم و التقاليد السائدة في المجتمع، و كل ما يعتبر انتهاكاً لأحكام الدستور أو القانون"⁽²⁾، و ذلك من خلال تعبير الفرد بالوسيلة التي تناسبه مثل: الحديث، المطبوعات، العرض... و إلى غير ذلك⁽³⁾، و جاء النص عليها في إطار ميثاق حقوق الإنسان و المواطن الفرنسي حيث نصت المادة "11" منه بأن: "حرية تبادل الأفكار و الآراء إنما هي أعلى حقوق الإنسان و لكل مواطن أن يتحدث و يكتب و يطبع بحرية، شرط ألا يكون مسؤولاً عن الإساءة لهذه الحرية في الأحوال التي ينص عليها القانون". كما كرسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث نصت المادة "19" منه على أنه: "لكل شخص حق التمتع بحرية الرأي و التعبير، و يشمل هذا الحق حريته في اعتناق الآراء دون مضايقة، و في التماس الأنباء و الأفكار و تلقيتها و نقلها إلى الآخرين، بأية وسيلة

(1) عبد الحكيم حسن العيلي، الحريات العامة في الفكر و النظام السياسي في الإسلام، دار الفكر العربي، 1983، ص. 19.

(2) عبد الواحد محمد الفار، مرجع سابق، ص. 303.

(3) حسن ملحم، محاضرات في نظرية الحريات العامة، د.م.ج (بدون سنة طبع)، ص.

ودونما اعتبار للحدود"، و قد أكدت الاتفاقية الدولية لحقوق المدنية السياسية على هذا الحق في مادتها "19".

وتكفل مختلف الدساتير في العالم حريتين للفرد، هما: حرية الرأي وحرية التعبير عنه بشتى الوسائل وإن كانت حرية الرأي مسألة باطنة كامنة في النفس البشرية للفرد، لا تحتاج إلى نص أو حماية ولا تنفع معها رقابة، ولا تجدي لها وقاية، فإن حرية التعبير عن الرأي يحددها نظام قانوني محدد⁽¹⁾، و الواقع أن حرية التعبير عن الرأي هي وسيلة و ليست غاية في حد ذاتها، وسيلة تضمن التطور الطبيعي لمختلف الحريات الأساسية، وسيلة من خلالها يتمكن الأفراد من التكتل في جماعات مختلفة الآراء و المبادئ، من خلالها يتمكن العمال من الدفاع عن حقوقهم المهنية بكل حرية، فلا مجال للحديث عن حق الفرد في الممارسة النقابية⁽²⁾، إذا لم يكفل له الدستور، كمنطلق، حرية التعبير عن الرأي، فممارسة الفرد أو الجماعة للحق النقابي لا يمكن أن يتجسد بمعزل عن حرية التعبير عن الرأي، ذلك أن الغاية من التجمع هي تبادل الآراء والأفكار قصد توحيد العمل النقابي لتمثل بذلك شكلا من أشكال التفكير الجماعي⁽³⁾، فحرية التعبير المباشر و السلمي، لا

(1) ماجد راغب الحلو، القانون الدستوري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص.ص.348-350.

(2) أنظر: Liberté d'opinion et liberté syndicale.Site .

internet :http://www.cohordo.com/convention/titre 2.htm

(3) عبد الفتاح مراد، قانون الجمعيات الأهلية ومذكرته الإيضاحية والتشريعات السابقة له، شركة البهاء للبرمجيات، الإسكندرية، 2002، ص.48.

تتأتى إلا من خلال ممارسة حرية التجمع بصورها المختلفة، بما في ذلك التجمع النقابي⁽¹⁾.

وقد أقر المؤسس الدستوري الجزائري حرية التعبير عن الرأي بنص المادة "39" منه على أن "حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات، و الاجتماع مضمونة للمواطن".

الفرع الثاني

صور الحرية النقابية:

يتحدد مضمون الحرية النقابية، وأوجهها المختلفة وفقا لعدة معايير؛ فيصنفها البعض⁽²⁾، وفقا لمفهومين:

- المفهوم "الإيجابي"، ويعني أن تتوافر الامكانية القانونية لتشكيل نقابة مهنية أو الانتماء إليها. مما يستتج منه أن هذه الحرية تعتبر مفقودة، فيما لو أصبح متعذرا نتيجة إخضاعها إلى أصول وقواعد معقدة، بل شروط مستحيلة في الترخيص أو في جعلها من امتيازات السلطة الادارية .

- المفهوم "السلبي"، ويقصد به الحرية في تشكيل نقابة مستقلة لكل مهنة أو حرفة، وعدم فرض انتماء الجميع إلى نقابة عامة واحدة، لأن الدفاع عن المصلحة المشتركة هو غير تلك الطريقة المتبعة في بعض

(1) -أيوب عثمان، (حرية الفكر والرأي والتعبير)، موقع الأنترنيت:

<http://www.sis.gov.ps/roya/14/page3.html>.

(2) -حسن ملحم، مرجع سابق، ص. 87.

الأنظمة التي تحاول أن تنظم العمال في نقابات تسيطر عليها عن طريق اختيار المسؤولين بإرادتها وتحديد سياستها ومنهج عملها⁽¹⁾.

فبينما تحمي الحرية النقابية، في وجهها الإيجابي، النقابة وتشجع زيادة أعضائها، فعلى العكس تكون الحرية النقابية، في وجهها السلبي، رد فعل للفرد ضد التجمع النقابي، بصفة عامة، وضد النقابة الواحدة.

- وصنف غالبية الفقهاء الدارسين للقانون، مضمون الحرية النقابية في صورتان: الوجه الفردي للحرية النقابية، ويتعلق بالعامل و الوجه الجماعي للحرية النقابية، ويتعلق بمجموع العمال:

أولاً: الوجه الفردي لمبدأ الحرية النقابية: في مفهومها الفردي، تعني الحرية النقابية، حرية العامل في الانضمام إلى النقابة التي يختارها⁽²⁾. والغرض من ذلك هو إقامة التوازن في العلاقات العقدية بين العامل ورب العمل، باعتبار التنظيم النقابي أقوى وأنجع الوسائل للدفاع عن حقوق العامل وتحسين أوضاعه المهنية والمعيشية من خلال الوقوف على بنود العقد، ومنع تعسف أرباب العمل⁽³⁾.

ويقتضي إقرار حق الانضمام إلى النقابة، الاعتراف للعمال بحرية عدم الانضمام وحرية الانسحاب من النقابة في أي وقت دون أن يكون

(1) أنظر: Claude Albert Colliard, libertés

publiques, 4^{ème} édition, éditions Dalloz, Paris, 1972, p.651.

(2) أنظر: J. Roche, libertés

publiques, 5^{ème} édition, éditions Dalloz, 1978, p.106.

(3) عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص.61.

لذلك تأثير على عقد العمل الذي بين العامل والهيئة المستخدمة⁽¹⁾. وإن كانت أغلب التشريعات قد أقرت صراحة حرية الانضمام، وإن قيدتها بشروط قانونية معينة، فإن أغلبها لم يكرس حرية عدم الانضمام والانسحاب، ولم تقرر، هذه الأخيرة، سوى بصورة ضمنية.

ثانياً: الوجه الجماعي لمبدأ الحرية النقابية: اختلف الفقه الحديث بشأن تحديد الطبيعة القانونية للحرية النقابية، فاعتبرها البعض حرية فردية، في الأصل، يقصد من ورائها حرية كل عامل في الانضمام للنقابة استناداً إلى أن عقد العمل هو اتفاق يبرم بين العامل الأجير ورب العمل أو المستخدم، ومن ثمة فإن الدفاع عن الحقوق الناتجة عنه تعتبر حقوقاً فردية للعامل في حد ذاته⁽²⁾، غير أن معظم التشريعات الحديثة، وأغلب الآراء الفقهية تجمع على أن الحرية النقابية في مفهومها الحديث، حرية فردية وجماعية في الوقت ذاته⁽³⁾، فالنقابة في وقتنا الحاضر هي ذلك: "التجمع المشكل من طرف العمال أو أرباب العمل قصد الدفاع عن مصالحهم المهنية الفردية منها والجماعية"⁽⁴⁾.

ويقضي الوجه الجماعي لمبدأ الحرية النقابية بإمكانية تعدد النقابات في المهنة أو الصناعة الواحدة، وباستقلال النقابات في إنشائها

(1) - أنظر: J.Vatin et Cl. Trémeau,

Droit du travail et droit social, éditions Foucher, Paris, p.50.

(2) - أنظر: Cl. A.Coliard, *Op.cit.*, p. 650.

(3) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص.688.

(4) - أنظر: L. Favoreu, droit des libertés

fondamentales, 1^{ère} édition, éditions Dalloz, Paris, 2000, p. 245.

وعملها عن السلطة العمومية ، وبحق النقابات في إنشاء اتحادات فيما بينها ، وبحق هذه الأخيرة في إنشاء اتحاد عام للنقابات⁽¹⁾.

أ - استقلالية النقابة: وتتجسد هذه الحرية، فيما يلي:

أ - 1- حرية إنشاء النقابات : وتعني التسليم بالحق النقابي لكل مزاولي النشاط المهني، دون اشتراط إذن سابق من الدولة ، أو قرار خاص من السلطة العامة، وضرورة التخفيف من الإجراءات الشكلية اللازمة لتأسيس النقابة إلى أقل حد ممكن⁽²⁾. وعدم التمييز بين العاملين للترخيص بممارسة الحق النقابي، فيباح للقصر والنساء الانخراط في صفوف النقابة كالرشد و الرجال، ولا يحرم الأجانب العاملين في الدولة من حق الانضمام إلى نقاباتها، مع التحفظ بشأن اشتراط الجنسية الوطنية فيمن يتولى إدارة النقابة وتمثيلها.

أ - 2- حرية العمل النقابي: ويقتضي مبدأ الحرية النقابية أن تبقى إدارة النقابة و تسييرها بمنأى عن تدخل الدولة وهيمتها، وكذا عن سيطرة المنظمات النقابية الأخرى. فمن ناحية صلة النقابة بالدولة يجب أن لا تفرض الدولة رقابتها على نشاط النقابة وقراراتها بحيث تخضعها لتوجيهاتها، وأن لا يكون من حق الإدارة حل النقابة بقرار منها⁽³⁾. ومن ناحية استقلالها في مواجهة المنظمات الأخرى يجب أن تحمي من تدخل

(1) عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص ص. 60-63.

(2) - أنظر:

J. Vatin et Cl. Trémeau, *Op.cit.*, p.50.

(3) - تتناول هذه الناحية من نواحي الحرية والاستقلال، الاتفاقية الدولية رقم: 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمذكورة سابقا.

أية منظمة نقابية أخرى في تكوينها أو إدارتها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة⁽¹⁾.

ب- تعدد النقابات: تقتضي حرية إنشاء النقابات ضرورة تعددها، وعدم قصر مفهوم الحق النقابي على مجرد الانخراط في النقابة الوحيدة المأذون بتأسيسها⁽²⁾. فالتعددية النقابية نتيجة حتمية لمبدأ الحرية النقابية⁽³⁾، وتعني الاعتراف للعمال الذين تتوافر فيهم الشروط القانونية المطلوبة بتكوين النقابة التي يريدونها حتى في إطار المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة أو المنطقة الإقليمية الواحدة⁽⁴⁾، وإقرار فرص التكوين والعمل لجميع النقابات على قدم المساواة، التي بدونها يتضاءل الاعتراف بتعدد النقابات من الناحية العملية⁽⁵⁾.

ورغم ذلك، يجد مبدأ وحدة النقابة أنصارا له في نطاق مبدأ الحرية النقابية، مستثنين في ذلك إلى الحجج الآتية:

(1)- تناول هذه النقطة، الاتفاقية الدولية رقم: 98 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المذكورة سابقا.

(2)- أنظر:

A.Benamrouche, *Op.Cit.* p.44.

(3)- محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص. 689.

(4)- ويذهب بعض الفقهاء الفرنسيين أمثال "كاميرلانك" و "ج. ليون" في وصفهم لمفهوم التعددية النقابية إلى حد اشتراط أن لا يفرض حد أدنى لعدد أعضاء النقابة، بحيث يكون لاثنين من العمال فقط حق تكوين نقابة.

(5)- وتعرف التعددية النقابية، بمفهومها هذا، تجاوزات عديدة سواء في التطبيق العملي، سعيا في زيادة "السلطة النقابية"، حيث تسعى كل نقابة وراء ابتلاع النقابات الأخرى باللجوء إلى وسائل مادية، كالأضراب والمقاطعة تارة، أو إلى وسائل قانونية كإدراج بنود تمييزية في الاتفاقات الجماعية، وحتى في إطار القانون، حيث تشكل قاعدة النقابة الأكثر تمثيلا مسارا منافيا تماما لمبدأ التعددية النقابية.

1- إن مصلحة كل مهنة مصلحة واحدة، ولا معنى لأن تتعدد الهيئات الممثلة لها⁽¹⁾.

2- نظام النقابة الواحدة يوفر للحركة النقابية القوة والاستقلال اتجاه الدولة، فتنتفي بذلك كل الميول السياسية و/أو الدينية، وتتنصرف الحركة العمالية لتحقيق مصالحها المهنية، فالتعددية النقابية تؤدي إلى انقسام صفوف الحركة النقابية⁽²⁾.

3- وحدة النقابة تزيل ما يرتبط بتعدد النقابات من تعقيد وتضارب وصعوبات بالنسبة لبعض أوجه العمل النقابي كإبرام الاتفاقيات الجماعية أو الأمر بالإضراب.

ونحن نؤيد الدكتور "محمود جمال الدين زكي"⁽³⁾، في قوله: "أن فرض مبدأ وحدة النقابة على العمال مظهراً لرغبة الدولة في احتواء الحركة النقابية، وإخضاعها لسلطتها، مما يؤدي في غالب الأحيان إلى تراخيها في أداء واجبها، أو نسيان أهدافها الرئيسية"⁽⁴⁾.

(1) عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص. 60.
(2) ويرى أنصار مبدأ التعدد، على العكس من ذلك، بأن نظام النقابة الواحدة لا يؤدي إلى تجنب أعضاء النقابات الخلافات السياسية و/أو الدينية التي لا مناص من ظهورها داخل الحركة الواحدة، والتي في غالب الحالات تؤدي إلى انقسام صفوف الحركة النقابية، مثلما حدث في فرنسا سنة 1947 على إثر انقسام الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) واستقلال الأقلية لتكوين كنفدرالية جديدة تحت تسمية "الكنفدرالية العامة للشغل - قوى عاملة" (CGT.FO).

أنظر: Syndicats professionnels (Constitution et fonctionnement), travail, T.III, éditions Dalloz, 1977, pp. 19-20.
(3) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص. 691.

(4) وهو الوضع الذي عرفته الجزائر بعد الاستقلال وإلى غاية تكريس مبدأ الحرية النقابية سنة 1989، حيث مثلت المنظمة النقابية الوحيدة الموجودة آنذاك جهازاً من أجهزة الحزب الواحد يعمل على تعبئة الطاقات العمالية وحصرها في تحقيق برامج الحزب، مما جرد العمل النقابي أهدافه الرئيسية.

ج- اتحاد النقابات: إن منح النقابات حق الاتحاد والتجمع في فيدراليات⁽¹⁾ ، كنفدراليات⁽²⁾ ، واتحادات⁽³⁾ ، ليعتبر نتيجة طبيعية ومنطقية لمبدأ تعدد النقابات. و كما ينطبق مبدأ التعدد على النقابات، فهو ينطبق كذلك على الاتحادات لتقوم اتحادات متعددة في المهنة، أو القطاع الواحد مما يسمح للنقابات بزيادة قوتها وتنسيق نشاطاتها، ومواجهة المشاكل المهنية على الصعيد الوطني بالمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسة الاقتصادية للدولة⁽⁴⁾. وتخضع هذه الاتحادات في إنشائها وتسييرها لنفس النظام القانوني الذي تخضع له النقابات⁽⁵⁾، وتتخذ أشكالاً متعددة بحيث يمكن تكوينها في إطار عمودي أو أفقي، كما تتنوع باختلاف المهن والصناعات.

(1) الاتحاد (Union) هو تجمع عدة نقابات تمثل مختلف المهن في إطار جغرافي معين، ويسمى على المستوى البلدي "بالاتحاد المحلي"، وعلى المستوى الولائي "بالاتحاد الولائي"، وعلى المستوى الجهوي "بالاتحاد الجهوي".

أنظر: Jean-paul Antona, le syndicat dans l'entreprise, collection Dalloz, 1989, p. 04.
(2) الاتحادية (fédération) هي تجمع عدة نقابات على مستوى مهنة أو نشاط معين.
أنظر:

J.P. Antona, *Ibid* .
(3) الكنفدرالية (confédération) وهي الهيئة التي تضم النقابات في الوطن أو في منطقة أو عدة مناطق معينة.
- أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات للعلوم الإدارية، الطبعة الأولى، دار الكتاب المصري، القاهرة، 1984، ص. 410.
(4) أنظر:

Syndicats professionnels (Unions), travail, T.IV, éditions Dalloz, 1977, pp. 01-06.

(5) راجع:
خص المادة لـ 411-22 من قانون العمل الفرنسي.
خص المادة الرابعة (4) من القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المذكور سابقاً.

وتجدر الإشارة في الأخير، إلى أن هذه الأوجه من أوجه الحرية النقابية لا تتحقق في النظام القانوني للنقابات في التشريعات المختلفة بصورة واحدة، كما أنها لا تتحقق في جميع الأحوال بصورة مطلقة، وإنما قد ترد عليها بعض القيود وليس في تقييد أي وجه منها ما يعتبر إنكارا لهذه الحرية أو لوجه من أوجهها، لأن كل حرية من الحريات العامة تقبل التقييد لمصلحة الجماعة دون أن يكون في ذلك قضاءا عليها، مادامت القيود لا تذهب بجوهر هذه الحرية.

المطلب الثاني

ممارسة الحق النقابي ضمن منظمة نقابية مهنية:

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

و لم يخول لهم، ذلك، إلا بعد كفاح طويل، سعت من خلاله الحركة العمالية إلى تقرير حقها في تأسيس تجمع خاص بها، يتميز عن بقية التنظيمات القانونية الأخرى، كالجمعيات والأحزاب السياسية. ليتحدد بذلك، الهيكل التنظيمي لممارسة الحق النقابي في مختلف التشريعات، بما في ذلك التشريع الجزائري، في النقابة كتتظيم مهني، يعمل أساسا، لأجل حماية المصالح المهنية لأعضاء النقابة و المهنة ككل.

- فما هي النقابة؟ و ما هي العناصر التي تميزها عن غيرها من التنظيمات الأخرى؟ و ما هي حدود الإطار المهني لأعمال النقابة؟.

الفرع الأول

ممارسة الحق النقابي ضمن منظمة نقابية

إن كانت النقابة تجمع منظم ، فليست النقابة تكتلا، و لا اتحادا، و لا جمعية، و لا حتى لجنة العمال، فالبرغم من الأهمية التي تحظى بها الحقوق و الحريات النقابية، اليوم، في الجزائر، إلا أنه كثيرا هم الأفراد اللذين لا يميزون بين النقابة كتنظيم مهني مستقل و بين غيرها من التنظيمات المشابهة لها ، و بالخصوص لجنة مشاركة العمال و لجنة الخدمات الاجتماعية. و يرجع ذلك لسببين رئيسيين: **السبب الأول:** يرجع ، أساسا، إلى نقص ، إن لم نقل ندرة ، الدراسات و البحوث الأكاديمية المتخصصة في موضوع الحق النقابي وممارسته في الجزائر، و مسألة تحديد هياكل تمثيل العمال داخل الهيئة المستخدمة في ظل استقلالية المؤسسات. **السبب الثاني:** ملازم للأول، إن لم نقل نتيجة له، و يتمثل في انحطاط درجة الوعي الثقايف لدى العمال ، فأغلبهم ينظر للنقابة على أنها لجنة الخدمات الاجتماعية التي تزودهم بالسكن و الأثاث و بقية مستلزمات الحياة، و يعود ذلك إلى غياب التكوين النقابي للعمال داخل الهيئة المستخدمة.

للتجلى ضرورة تحديد مفهوم النقابة، من خلال التطرق لمختلف التعاريف الواردة في هذا الشأن ، بما في ذلك موقف المشرع الجزائري، و محاولة بيان أوجه الاختلاف التي تميزها عن غيرها من التنظيمات الأخرى. و ذلك في إطار النقطتين التاليتين:

أولاً: مفهوم النقابة:

لم يعرف المشرع الجزائري "النقابة" في مختلف تشريعات العمل تعريفاً محدداً ودقيقاً واكتفى بتحديد كفاءات ممارسة الحق النقابي، ولذلك سوف نستند في تعريفها إلى بعض التعاريف الاشتقاقية وبعض محاولات الاجتهاد الفقهي، مع الإشارة إلى التعاريف التي جاءت بها القوانين الأساسية لبعض النقابات الفاعلة على الساحة الوطنية.

أ- التعريف اللغوي (الاشتقاقي): كلمة "نقابة" باللغة العربية مشتقة من فعل "نقب" (بجر القاف) أو "نقب" (بفتح القاف)، نقب على القوم: أي صار نقيباً عليهم⁽¹⁾، وكلمة "نقيب" تعني: كبير القوم أو العميد⁽²⁾؛ وهو شاهد القوم وضمينهم وعريفهم وسيدهم⁽³⁾. فالعنى الاشتقاقي يشير إلى أن النقيب "شخص منتخب أو معين من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الناس، والدفاع عنها ورعايتها". وعلى ذلك يمكن تعريف النقابة لغوياً على أنها: "رهنط ممثل من أجل الدفاع عن مصالح مشتركة" أو "منظمة مؤسسة من أجل رعاية شؤون ومصالح مشتركة لفئة من الناس أو طبقة اجتماعية والدفاع عنها"⁽⁴⁾.

وقد عرف الفكر الإسلامي القديم مثل هذه المنظمات النقابية، وإن لم تحمل نفس التسمية، ولم تشمل نفس المجال المهني، فكلمة

(1) - المنجد الأبجدي، الطبعة الرابعة، دار المشرق، بيروت، 1968، ص. 1084.

(2) - علي ابن داهية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، تونس/الجزائر، 1979، مادة "نقيب"، ص. 1247.

(3) - المنجد الأبجدي، مرجع سابق، ص. 1088.

(4) - منير مرسي، الحركة العمالية والنقابات العمالية، منظومة وحدة العلاقات الصناعية، السداسي الأول، ص. 06.

"نقابة" لم ترد في الكتاب والسنة، ولكن وردت في الكتاب الكريم كلمة تقترب منها، وهي كلمة "نقيب"، وذلك في قوله عز وجل: "ولقد أخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعثنا منهم اثني عشر نقيبا"⁽¹⁾.

وكما ورد في كتب السنة أن النبي صلى الله عليه وسلم، قد اختار اثنتي عشر نقيبا، وقد ذكر "المواردي" في كتابه "الأحكام السلطانية" ولاية "النقابة" على ذوي الأنساب، وهو ما أسماه الأستاذ "جمال البنا" "بنقابة الأنساب"⁽²⁾، والتي وجدت بجانبها أصناف وطوائف حرفية أخرى لم تحمل اسم النقابة، وإنما حملت أسماء أخرى متعددة أشهرها: الأصناف، الطوائف...الخ.

ب- التعريف الفقهي (الاصطلاحي): تعددت المفاهيم للنقابة، كما استخدمت في سياقات مختلفة، ونظرا لهذا التعدد، سنعتمد على البعض منها:

عرفها البعض من المفكرين انطلاقا من وظيفتها، أو الغاية المرجوة من تأليفها:

- فاعتبرها "جون دانيال رينو" (Jean Daniel Reynaud): "جمعيات تدافع عن المصالح الاقتصادية المرتبطة بمهنة ما، تمثل قوة ضغط على سلطة الحكومات أو المستخدم"⁽³⁾.

(1) سورة المائدة، آية رقم: 12.

(2) جمال البنا، الإسلام والحركة النقابية، الطبعة الثانية، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر، 1991، ص.43.

(3) أنظر:

- وعرفها "الكيلاني": "بأنها عبارة عن جمعيات تشكل لأغراض المساومة أو المفاوضة الجماعية بشأن شروط الاستخدام وتنمية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي في بعض الأحيان"⁽¹⁾.

- وعرفها البعض الآخر من رجال الفكر والقانون، استنادا إلى صفة الأشخاص المنتمين إليها:

فعرفها الدكتور "ناصر" بأنها: "جماعة منظمة من العمال (بالمعنى الواسع لكلمة عامل) غايتها الدفاع عن مصلحة العامل والسعي إلى تحسين أوضاعه، فهي تجمع مهني، اقتصادي واجتماعي"⁽²⁾.

- ويعرفها الدكتور "أحمد زكي بدوي" على أنها: "جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل والسلطات المختصة"⁽³⁾.

- وفضلا عن ذلك اعتبرها "سيدني واب" (Sidney Web): "جمعيات أو منظمات مستمدة من الأجراء بفرض المحافظة على مصالحهم أو تحسين ظروفهم العمالية"⁽⁴⁾.

(1) - عبد الوهاب الكيلاني، الموسوعة السياسية، الطبعة الأولى، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1974، ص.544.

(2) - ناصيف ناصر، نحو مجتمع جديد، دار النهار، بيروت، 1970، ص.136.

(3) - أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص. 410.

(4) - محمد نجيب توفيق و عبد الله محمد بازراعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، الطبعة الأولى، مكتبة القاهرة الحديثة، 1966، ص.611.

- وعرفها البعض الآخر استنادا إلى طبيعتها على أنها: "شخص معنوي من أشخاص القانون الخاص، لها اسم، ذمة مالية وموطن، تكتسب الأهلية القانونية بمجرد تأسيسها"⁽¹⁾.

- كما وصفها روبرت هوكس (Robert Hox) في كتابه عن "نقابات العمال في الولايات المتحدة الأمريكية" وصفا إيديولوجيا، معتبرا إياها: "مشكلة لا بسيطة ولا موحدة، وإنما هي على العكس من ذلك، مزيج من المشاكل الاقتصادية، القانونية والأخلاقية، لا يتسنى فهمها ولا مواجهتها إلا بمعرفة حقائق وتكوين وجهة نظر العمل المنظم بكل ما يتضمنه من غنى وتنوع وتناقض وطبيعة مراوغة، وبمراعاة وجهة النظر هذه فيما يتعلق بتطور الظروف"

- عرفت المادة الأولى من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الاتحاد على أنه: "منظمة نقابية مطلبية ومستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية وعن أرباب العمل، موحدة وديمقراطية لكافة العمال الجزائريين اللذين يتقاضون أجره ويعيشون من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري ولا يستخدمون لمصلحتهم غيرهم من العمال أثناء ممارستهم لنشاطاتهم المهنية".

- كما عرفت المواد 02، 03 و 04، على التوالي، من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، الاتحاد بأنه: "تنظيم

(1) - أنظر:

R.Vernaud, Précis de droit du travail, édition ISRA, Paris, 1981, p.111.

نقابي لا يخضع لأية وصاية حزبية، يضم جميع فئات عمال قطاع التربية والتكوين، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".

والملاحظ على مختلف التعاريف، المذكورة أعلاه، تباينها واختلافها، قصورها وتناقضها، سواء في تحديدها لصفة الأشخاص المنتمين للنقابة، أو طبيعتها، أو الهدف من إنشائها، والعلة، في ذلك، هو أن التنظيمات النقابية في حد ذاتها تختلف وتتوسع في تكوينها وطبيعتها ووظائفها بحسب النظام السياسي، الاقتصادي، الاجتماعي، الأيديولوجي والقانوني المعمول به، وباختلاف الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها كل تنظيم. وبناء على ما تقدم، وكنتيجة للتعاريف السابقة، يمكن اعتبار النقابة: "تنظيم مهني يتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين، من عمال أجراء، أرباب العمل، فلاحين، موظفين، أصحاب المهن الحرة... الخ، ينتمون لمهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض، مؤسس بغرض الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المادية والمعنوية، والعمل على تحسين ظروف العمل من جميع الأوجه الاقتصادية، الصناعية والاجتماعية، والتمثيل الأحسن لمهنتهم من خلال المشاركة الجماعية في تنظيم الحياة المهنية وإرساء قواعد السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة".

ثانيا: تمييز النقابة عن غيرها من التنظيمات القانونية الأخرى:

ويمكننا إيضاح مفهوم "النقابة" أكثر دقة، بمقابلتها بكيانات

قانونية أخرى تقترب منها ، تتشابه معها ، إلا أنها تخضع لأنظمة قانونية مختلفة:

أ- النقابة والتحالف: ليست النقابة تحالفا أو تكتلا ، فالتكتل هو اتحاد مجموعة من العمال لتحقيق غرض معين ، يكون في العادة تحسين ظروف العمل أو بنود العقد؛ كزيادة الأجور أو تقليص ساعات العمل... وإلى غير ذلك⁽¹⁾. وكثيرا ما يكون مجرد تمهيد للإعلان عن إضراب عن العمل ، بل ويعتبر وسيلة لتحقيقه. بينما تمثل النقابة تجمعا دائما ، منظما وهادفا ، يعمل من أجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية الدائمة لأعضائه ويخضع لنظام قانوني محدد.

ب- النقابة والشركة: وليست النقابة شركة؛ فالشركة تجمع مشكل من مجموعة أشخاص و/أو أموال ، طويل الأمد ، يهدف أساسا لتحقيق ربح مادي. بينما ينحصر هدف النقابة في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها ، ولا يجوز لها الدخول في مضاربات ذات طبيعة مالية أو تجارية.

ج- النقابة والجمعية: تتميز النقابة عن الجمعية ، سواء من حيث القواعد القانونية التي تحكمها ، أو من حيث صفة الأشخاص المكونين لها ، وحتى من حيث الغرض الذي تسعى لتحقيقه كل واحدة منهما:

ج- 1- من حيث القواعد القانونية التي تحكمها: تخضع المنظمات النقابية لأحكام القانون رقم: 90- 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص. 631.

النقابي، المعدل ، والمذكور سابقاً⁽¹⁾ ، بينما يشكل القانون رقم: 90-31 المتعلق بالجمعيات⁽²⁾ ، النص الأساسي الذي يحدد تنظيم الجمعيات وتسييرها⁽³⁾.

وفضلاً عن ذلك ، فقد أخص المشرع الجزائري الجمعيات ذات الطابع السياسي، وهي ما يطلق عليها اصطلاحاً بـ: "الأحزاب السياسية" بقواعد خاصة، وهي أحكام الأمر رقم: 97-09 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية⁽⁴⁾. وقد أكدت النقطة رقم: 51 على أنه من أجل تفادي تجاوزات محتملة وحصر العمل السياسي ضمن إطاره الخاص به يجب التفكير في أحكام تمنع العلاقات التي يمكن أن تكون للأحزاب السياسية مع منظمات نقابية أو جمعيات... الخ⁽⁵⁾.

(1) قانون رقم: 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (ج ر ج رقم: 23 المؤرخة في 06 جويلية 1990) المعدل والمتمم بمقتضى: قانون رقم: 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (ج ر ج رقم: 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991).

-أمر رقم: 96-12 المؤرخ في 10 جويلية 1996 (ج ر ج رقم: 36 المؤرخة في 10 جويلية 1996).

(2) قانون رقم: 90-31 المؤرخ في 04 ديسمبر 1990 المتعلق بالجمعيات (ج ر ج رقم: 53 المؤرخة في 05 ديسمبر 1990) المعدل والمتمم.

(4) وقد استثنى الفقيهان الفرنسيان "Vitu" و "Durand" في كتابيهما "دراسة قانون العمل" على هذه الحقيقة ، جواز إنشاء الأفراد للدفاع عن مصالحهم المهنية "جمعية تخضع لأحكام القانون المتعلق بالجمعيات" ، بدلا من "نقابة تخضع لأحكام القانون النقابي" ، وذلك بقصد الاستفادة من مزايا اتحادهم ولو كانوا يعملون في مهن غير متماثلة أو غير مرتبطة ببعضها البعض، مستندين في صحة رأيهم هذا إلى أن القواعد التي تحكم الجمعيات يمكن أن يستند إليها كقواعد مكملّة تسدّ النقص الموجود في قانون النقابات في الحدود التي لا تتعارض فيها أحكام كل منهما.

(3) -أمر رقم: 97-09 المؤرخ في 06 مارس 1997 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية (ج ر ج رقم: 12 المؤرخة في 06 مارس 1997).

(4) - النقطة "51" من الحوار الوطني الصادر عن رئاسة الجمهورية، ماي 1996،

ج- 2- من حيث صفة الأشخاص المكونين لها: تقتصر العضوية في المنظمات النقابية على العمال الأجراء أو أرباب العمل أو الفلاحين، أو الموظفين العموميين أو أصحاب المهن الحرة، من نفس المهنة أو من مهن متماثلة أو مرتبطة ببعضها البعض؛ فالمنظمة النقابية جمعية مهنية. بينما تكون العضوية في الجمعيات، بمفهومها الواسع، سواء منها ذات الطابع الديني أو الثقافي... أو تلك ذات الطابع السياسي مفتوحة لجميع الأفراد الذين تتوافر فيهم الشروط المحددة قانوناً بغض النظر عن نشاطهم المهني.

ج- 3- من حيث الهدف الذي تسعى لتحقيقه: فقد أجمعت مختلف التعاريف القانونية للمنظمات النقابية، على أن هذه الأخيرة ما هي إلا تجمع قائم بهدف الدفاع عن المصالح المهنية المادية والمعنوية لأعضائه من جميع الأوجه الاقتصادية، الاجتماعية والصناعية.

في حين أن غرض الجمعيات خلافاً لغرض النقابات لا يكون متخصصاً بالضرورة، فإن كان يصح للجمعية أن تكرر أهدافاً مهنية، وإن كانت بعض التجمعات المهنية قد اقتبست في الواقع الصبغة القانونية للجمعية؛ غير أنه يجوز أن تكون لهذه الأخيرة أهدافاً ليست مهنية، مادام أنها تستهدف تحقيق مصالح خاصة لأعضائها، وهذا ما يتبين من خلال استقراء أحكام الفقرة الثانية من نص المادة الثانية من أحكام القانون رقم: 90- 31 المتعلق بالجمعيات.

كما نصت المادة الثانية من الأمر رقم: 97- 09 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية على ما يلي: "يهدف الحزب

في إطار المادة 42 من الدستور إلى المشاركة في الحياة السياسية بوسائل ديمقراطية وسلمية من خلال جمع مواطنين جزائريين حول برنامج سياسي دون ابتغاء هدف يدر ربحا، فالحزب تنظيم دائم يتم على المستويين القومي والمحلي يسعى للحصول على مساندة شعبية بهدف الوصول إلى السلطة وممارستها من أجل تنفيذ سياسة محددة⁽¹⁾. و حسب رأي بعض الباحثين يجب أن يجمع تعريف الحزب خمسة معايير أساسية وهي: الحزب تنظيم دائم، وطني، ذا مذهب سياسي، يسعى للوصول إلى السلطة، عن طريق الحصول على الدعم الشعبي⁽²⁾.

د- النقابة ولجنة مشاركة العمال: إن مبدأ المشاركة ليس بغريب عن المؤسسة الوطنية الجزائرية، فهو يمثل أحد الأسس الرئيسية التي أقيم عليها النظام الاقتصادي في الجزائر، وهذا ما تؤكداه القوانين الاقتصادية العمالية، وقد عرفت الجزائر مرحلتين فرضهما تأثير النظام الاقتصادي في تطور أجهزة المؤسسات⁽³⁾:

(1) علي سالم إبراهيم، (الأحزاب السياسية وجماعات الضغط)، تقديم كتاب: سعاد الشرقاوي، مجلة السياسة الدولية، العدد 142، أكتوبر 2000، ص. 286.

(2) الأمين شريط، الوجيز في القانون الدستوري والمؤسسات السياسية المقارنة، طبعة 1999، د.م.ج، ص ص. 243-244.

(3) وتجدد الإشارة في هذا الشأن: أن الجزائر قد عرفت نوعا آخر من مشاركة العمال في التسيير لم يسبق لهم وأن عرفوه من قبل، والمتمثل في المشاركة في الملكية، فبعد تجربتها الخاصة بالمشاركة في التسيير، هاهو الأمر رقم: 95-22 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية يمنحهم الحق في الحصول على حصص تقدر بـ 10% من رأسمال مؤسستهم القابلة للخصوصية دون أن يكون لهم حق التصويت ولا التمثيل فيمجلس الإدارة، الأمر الذي دفع البعض إلى حد القول بأن هذه المشاركة لا تمثل إلا الثمن النقابي الذي تدفعه الدولة للعمال حتى يتقبلوا مبدأ الخصوصية.

رقام ليندة، التسيير بالمشاركة وصراعات العمل من وجهة نظر عينية من مسيري عمال مؤسسة صناعات الكوابل بيسكرة، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس- سطيف، 1999، ص ص. 68-70.

المرحلة الأولى: (ممتدة منذ الاستقلال وحتى سنة 1988) : أين

خضعت المؤسسات للتبعية الادارية والاقتصادية للدولة ، وفرضت عليها رقابة دائمة ومثقلة ، حالت دون تحقيق استقلاليتها الذاتية.

المرحلة الثانية: (ممتدة منذ سنة 1988): والتي تعرف بمرحلة

استقلالية المؤسسات⁽¹⁾. حيث يشارك العمال في تسيير المؤسسة بواسطة تنظيمات مقتبسة من قانون العمل ، والمتمثلة أساسا في: المنظمة النقابية ولجنة مشاركة العمال. فقد فصل المشرع الجزائري بين هذين التنظيمين في التشكيل وفي الوظائف وحتى من حيث القواعد القانونية التي تحكم كل واحد منهما ، هذا ما سنراه فيما يلي:

د- 1- من حيث القواعد التي تحكمها: تخضع النقابات

لأحكام القانون رقم: 90- 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والمذكور آنفا، بينما تخضع لجان المشاركة في تنظيمها وتسييرها لأحكام القانون رقم: 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل⁽²⁾، وذلك في إطار الباب الخامس منه ، حيث حددت المواد من 91 و إلى 113 منه، الإطار القانوني لتنظيم أجهزة المشاركة العمالية.

(1) أنظر: Saadi Noureddine Alger, 1985, p.73 et suite.

(2) قانون رقم: 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بموجب:

- أمر رقم: 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.
- مرسوم تشريعي رقم: 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994.
- أمر رقم: 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996.
- أمر رقم: 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997.
- أمر رقم: 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997.

د- 2- من حيث صفتها التمثيلية: تعتبر تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة، التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية و/أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت هذه الأخيرة موجودة داخل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾. بينما تضم لجان المشاركة مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة⁽²⁾، المنتخبين من مجموع العمال المثبتون في المؤسسة بواسطة الاقتراع السري الحر والمباشر⁽³⁾، لمدة ثلاث سنوات⁽⁴⁾، وتشمل ما بين عضو واحد إلى ستة أعضاء حسب عدد العمال مع إضافة ممثل واحد عن كل شريحة تساوي 500 عامل عندما يتجاوز عدد العمال داخل المؤسسة الـ 1000 عامل⁽³⁾.

د- 3- من حيث الوظائف المنوطة بكل واحدة منهما: نجد بأن المشرع الجزائري قد أسند للمنظمة النقابية مهمة المطالبة بحقوق العمال المادية و المعنوية عن طريق العمل على تحسين أوضاعهم المهنية وتمثيلهم أمام الهيئة المستخدمة و المجتمع بأكمله. بينما أنيط بلجنة المشاركة تمكين العمال من المساهمة في تسيير المؤسسة عن طريق المشاركة في اتخاذ

(1) راجع: نص المادة 35 في فقرتها الأولى من القانون رقم: 90-14، المذكور آنفا.

(2) راجع: نص المادة 91 في فقرتها الثانية من القانون رقم: 90-11، المذكور آنفا.

(3) راجع: نص المادة 97 في فقرتها الأولى من القانون رقم: 90-11، المذكور أعلاه.

(4) راجع: نص المادة 101 في فقرتها الأولى من القانون رقم: 90-11، المذكور أعلاه.

(5) راجع: نص المادة 99 من القانون رقم: 90-11، المذكور أعلاه.

القرارات على مستوى مجلس الإدارة، و المشاركة في التسيير الاجتماعي، الصحي و المهني لعمال الهيئة المستخدمة⁽¹⁾.

الفرع الثاني

ممارسة الحق النقابي ضمن إطار مهني مشروع:

مهنية هي النقابة، ليس فقط من حيث صفة الأعضاء المنتمين إليها، بل كذلك، من حيث هدفها وموضوع نشاطها، فالغاية التي وجدت النقابات لتحقيقها هي الدفاع عن مصالح أعضائها ومصالح المهنة التي يزاولونها، والتي تقوم النقابة بتمثيلها ورعايتها. وما زالت هذه الغاية هي الفرض الأساسي لقيام النقابات في أكثر الدول⁽²⁾. وإن كان مضمون هذه الغاية يختلف من تنظيم مهني لآخر، بحسب اختلاف فروع النشاط ومجالاته، فإن الأغراض التي تهدف النقابة إلى تحقيقها،

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الثانية، د.م.ج. 1994. ص ص. 233-237.

(2) خصوصا في البلاد الرأسمالية، حيث تعتبر النقابات العمالية، وهي أهم أنواع النقابات منظمات ذات صفة تمثيلية لهؤلاء العمال في مواجهة أرباب العمل أو في مواجهة السلطات العامة، أي أن الدور الأساسي لهذه النقابات هو قيامها للمطالبة بحقوق أعضائها بوصفهم طبقة من طبقات المجتمع الرأسمالي، في مواجهة طبقة أرباب العمل أو في مواجهة الدولة، ووجودها، لذلك، يعد مظهرا للصراع بين الطبقات أو على الأقل مظهرا لتعارض المصالح بين العمال ورأس المال.

أما في البلاد الاشتراكية، كالاتحاد السوفياتي مثلا، فإن الدفاع عن مصالح العمال لا يمكن أن يكون العمل الأساسي لنقابات العمال فيها، ذلك أن النظام الاشتراكي يقضي بإلغاء الملكية الفردية لوسائل الإنتاج، لتصبح ملكا للجماعة، وتصبح الجماعة هي صاحبة العمل الوحيدة، ولا يكون هناك مجال لقيام النقابة في مواجهة أرباب العمل من أفراد أو مؤسسات فردية. ومن ناحية أخرى لا يتصور أن يقع صدام بين العمال والدولة لأن الحكم في الدولة الاشتراكية للعمال أنفسهم، ولذا تسمى "بدكتاتورية العمال"، فالدولة في النظام الاشتراكي هي التي تقوم بحماية حقوق العمال.

ولكن يلاحظ مع ذلك أن النقابات السوفياتية تقوم بتمثيل العمال أمام جهات الإدارة بالنسبة لكل ما يمس مركزهم، إلا أن قيامها بذلك يعد عملا ثانويا إلى جانب الغرض الرئيسي من هذه النقابات وهو تنظيم العمال في إطارات، والإشراف عليهم في كل شؤونهم بما في ذلك قيامهم بأعمالهم.

أغراض نمطية تشترك فيها جميع النقابات، فالنقابة تسعى عادة إلى الدفاع عن حقوق أعضائها وتحسين ظروفهم المعيشية ورفع مستواهم الثقافي، وتعزيز التعاون مع النقابات الأخرى، والعمل على حل المشاكل الناشئة بين أعضائها وبين أصحاب العمل⁽¹⁾.

والتشريعات المنظمة للنقابات في كل بلد، تحاول أن تضمن نصوصها تحديد غاية النقابات وأغراضها، وإن اختلفت الصياغة التي يضع بها كل تشريع هذا التحديد. و المشرع الجزائري قد خول بموجب نص المادة الثانية من القانون رقم: 90- 14 للعمال الأجراء وأرباب العمل حق إنشاء النقابات بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية⁽²⁾. وقد عدت القوانين الأساسية لمختلف التنظيمات النقابية في الجزائر الأهداف الأساسية للنقابة، بما لا يخرج عن هذه الفكرة⁽³⁾.

(1) عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص. 208.

(2) وهذا ما يتوافق ونص المادة العاشرة (10) من أحكام الاتفاقية رقم: "87" الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المذكورة سالفاً، والتي جاء فيها، أنه، واستناداً لأحكام هذه الاتفاقية، يعني مصطلح "منظمة" كل منظمة عمال أو أرباب عمل لها كهدف أساسي الدفاع عن مصالح العمال وأرباب العمل وترقيتها.

(3) فالقانون المصري، مثلاً، يصوغ هذا التحديد صياغة واضحة بنصه في المادة "160" من قانون العمل على أن: "العمال... أن يكونوا فيما بينهم نقابة عامة ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية"، ولا نجد مثل هذا الوضوح في نصوص القانون المغربي المنقولة عن نصوص القانون الفرنسي، فالمادة الأولى من قانون النقابات في المغرب تنص على أن: "النقابات المهنية ليس لها من هدف إلا دراسة وحماية المصالح الاقتصادية أو الصناعية أو التجارية أو الزراعية لأعضائها". والمشرع المغربي، على غرار نظيره الفرنسي، يقصد بهذا النص إلى القول بأن النقابات يقتصر غرضها على الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، ولكنه يتخذ لذلك صياغة غريبة، فيتكلم عن المصالح الاقتصادية، الصناعية، التجارية والزراعية، وكان يغنيه عن هذا التفصيل أن يصف المصالح التي تختص النقابات بحمايتها، على اختلاف أنواعها، بأنها المصالح المهنية، ومن ناحية أخرى فقد يفهم من هذا التفصيل أن المشرع يفترض أن الصناعات ليست لهم إلا مصالح صناعية، وأن الفلاحين ليست لهم إلا =

ليثور بذلك التساؤل حول معالم تحديد الإطار الشرعي لنشاط النقابة ؟
بمعنى آخر، متى تكون أعمال النقابة قانونية في نظر المشرع الجزائري؟
وماهي الأعمال التي تمنع المنظمة من ممارستها، وإلا اعتبر نشاطها غير
قانوني، وتعرضت بذلك لإجرائي الحل و/أو التوقيف، المنصوص عليهما
قانونا 5.

أولا: الإطار الشرعي لأهداف النقابة: يكون هدف النقابة شرعيا
وقانونيا كلما طابق الدفاع عن مصالح مهنية⁽¹⁾. وقد وسع المشرع
الجزائري في إطار تحديده لهدف النقابة من مجال نشاطها.

- فمفهوم الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية، الوارد ذكره في
المادة الثانية، المذكورة أعلاه، مفهوم واسع، يشمل جوانب من
السياسة، الاقتصاد والاجتماع...⁽²⁾، فبالإضافة للمسائل المتعلقة بتقليص
ساعات العمل، ورفع أجور العمال، والحد من ارتفاع الأسعار وتحسين
الأحوال المعيشية، أنيطت بالمنظمة النقابية مهام أوسع تجعل منها طرفا
فاعلا في إرساء قواعد السياسة الاقتصادية للدولة، وبناء أسس النظام

= مصالغ زراعية، مع أن هذا غير صحيح دائما، فقد تكون لكل من الطائفتين مصالغ
تجارية مثلا، ثم إن المصالح المهنية لأية طائفة من الطوائف السابقة قد تكون اقتصادية أو
غير اقتصادية، ولا يفهم لذلك أفراد المصالح الاقتصادية بالنص عليها مستقلة عن
المصالح التجارية، الصناعية أو الزراعية.
(1) جلال مصطفى القريشي، (الحركة النقابية و القانون النقابي)، المجلة الجزائرية للعلوم
القانونية، العدد الثاني، جوان 1988، ص.307.
(2) أنظر

الاجتماعي والمشاركة في إعداد برامج التنمية على مستوى هيئات القرار العليا.

- كما أن المشرع الجزائري لم يحدد فيما إذا كان دور النقابة يقتصر على مجرد الدفاع عن المصالح المشتركة لجميع أعضاء النقابة باسم المنظمة النقابية وباعتبارها منظمة ألفت، أساسا، واعترف لها بالشخصية المعنوية لتمثيل رهط من العمال أو أرباب العمل، أم أن هدف النقابة يمتد إلى أبعد من ذلك، ليشمل مهمة الدفاع عن المصالح الفردية لكل عضو فيها، وهو المنطق الأرجح. فبالرغم من أن المشرع الجزائري لم ينص على ذلك صراحة، خلافا لنظيره الفرنسي⁽¹⁾، إلا أنه وبالرجوع لأحكام المادة "16" من القانون رقم: 90- 14، في فقرتها الثانية، والتي جاء فيها مايلي: "يكتسب التنظيم النقابي...حق التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية"، وباستقراء نصوص المواد من "50" وإلى 57 من أحكام القانون رقم: 90- 14، والمتعلقة بالحماية المقررة لأعضاء ومندوبي المنظمات النقابية في مواجهة الهيئة المستخدمة⁽²⁾، وبالرجوع

(1) حيث تنص المادة لـ 1-411 من قانون العمل:

«Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts».

(2) فعلى سبيل المثال: نصت المادة "56" من القانون رقم: 90-14 المذكور أنفا، على أنه: "يعد كل عزل لمندوب نقابي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا وعديم الأثر =

لأحكام القانون رقم: 90- 03 المتعلق بمفتشية العمل⁽¹⁾، يمكن توسيع تفسير مفهوم الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية ليشمل على حد السواء كل من المصالح الجماعية والمصالح الفردية لأعضاء المنظمة النقابية.

- فضلا عن ذلك، لم يعتمد المشرع الجزائري، مبدأ تخصيص الأهداف، إثر معالجته لأغراض المنظمة النقابية، فعبارة "للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية" عبارة واسعة، تمتد لتشمل المصالح الصناعية، التجارية، الاقتصادية والفلاحية...وحتى السياسية منها، وإن كان المشرع الجزائري قد اتخذ موقفا واضحا فيما يتعلق بممارسة النقابة للعمل السياسي، مثلما سنراه لاحقا، فإنه اعتمد أسلوب الصمت بشأن بقية المجالات خاصة منها النشاطات التجارية.

- كما أن تعبير "مصالحهم" الوارد ذكره بنص المادة الثانية، أعلاه، مفهوم ضيق النطاق، خاصة إذا ما قوبل بمفهوم "الحق"، فإن كان الأول يحد من هدف النقابة، بحيث يضيق من طموحات أعضائها، فإن مصطلح "الحق" يشمل فضلا عما هو من قبيل المصلحة، الحقوق العامة المقررة قانونا ودستورا.

و بناء على كل ما سبق، يمكن القول بأنه إن كان المشرع الجزائري قد وفق في صياغته لنص المادة الثانية، أعلاه، بإشارته للمصالح المادية والمعنوية على حد السواء، إلا أننا لن نتردد في الحكم على هذه الصياغة

=، ويعاد إدماج المعنى بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل....".

(1) قانون رقم: 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، والمتعلق بمفتشية العمل.

بأنها صياغة غير محكمة، لنقترح بذلك إعادة النظر في نص المادة الثانية، وتعديلها فيما يتعلق بتحديد موضوع عمل النقابة على النحو التالي: "...للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المادية أو المعنوية الجماعية والفردية المرتبطة بالمهنة". فحماية المصالح المهنية، مادية كانت أو معنوية لأعضاء النقابة وللمهنة التي يزاولونها والتي تمثلها هذه النقابة، هي الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه كل منظمة نقابية.

ثانياً: الإطار غير الشرعي لأهداف النقابة: إن تحديد موضوع عمل النقابة، وحصر نشاطها في الدفاع عن المصالح المهنية يرتبط بطبيعتها كجمعية مهنية تجمع أعضاءها مصالح مشتركة، وتخصص النقابة لحماية هذه المصالح كشخص اعتباري يخضع ككل الأشخاص المعنوية لمبدأ التخصص⁽¹⁾، فلا يجوز لها أن تباشر نشاطاً يخرج بها عن حدود الأغراض التي أنشئت لأجلها، ويترتب عن ذلك، أن النقابة لا يمكن أن تنشأ بقصد الاشتغال بالسياسة أو بالمسائل الدينية أو الأعمال التجارية.

أ- ممارسة النقابة للعمل السياسي: إن الوظيفة الرئيسية للنقابات هي الدفاع عن الحقوق والمصالح المهنية لأعضائها. ومن هنا يثور التساؤل حول أحقية النقابات، وبصفة خاصة نقابات القطاع العمومي، في ممارسة العمل السياسي؟ وسوف نعرض موقف الفقه في هذه المشكلة (أ- 1)، ثم نتطرق لموقف لجنة الحرية النقابية التابعة لمكتب العمل

(1) أنظر:

Syndicats professionnels, social, fasc.590-A,
éditions techniques Juris-classeurs, 1990, p.04.

الدولي (أ- 2) ، لتنتهي في الأخير إلى عرض موقف المشرع الجزائري،
في هذا الشأن (أ- 3).

أ- 1- موقف الفقه من ممارسة النقابات للعمل السياسي: انقسم
فقهاء القانون بصدد العمل السياسي للنقابات، فهناك فريق أول يرى
وجوب حظر اشتغال النقابات بالأعمال السياسية حظرا مطلقا لأن
السماح للنقابات بالعمل السياسي يتعارض تماما مع الهدف المحدد لها
والذي أنشئت لأجله. وهناك فريق ثان يرى أن العمل السياسي للنقابات لا
ينفصل عن عملها المهني حيث أنه من الصعب فصل المطالب المهنية
للعامل عما يجري على الساحة السياسية.

- الفريق الأول: يتمسك هذا الرأي بحرفية النصوص التي تحدد مجالات
العمل النقابي، فيرى أن عمل النقابات يجب أن ينحصر في مجال الدفاع
عن مصالح أعضائها ذات الطابع المهني. وأن تدخل النقابات في العمل
السياسي سيؤدي إلى تحويل أماكن العمل إلى ساحات للتيارز بين
التيارات السياسية المختلفة، وذلك بسبب عدم توحد الفكر السياسي
لكافة التنظيمات النقابية وأعضائها، مما يكون له آثار ضارة على سير
العمل والإنتاج، لينقسم العمال بذلك إلى جماعات متنافسة، متحاربة
يثور بينها الخلاف في كل مرة تحاول كل منها التعبير عن آرائها
ومعتقداتها السياسية، مما يؤدي إلى بث روح الفرقة بين العمال وعدم
وجود المناخ المناسب للعمل، والذي يمكن أن يؤدي إلى تجميع العمال
واتحادهم هو التنظيم النقابي الذي يسعى إلى تحقيق هدف واحد

ومشترك لمجموع العمال، وهو الدفاع عن مصالحهم المهنية⁽¹⁾. وأكد هذا الفريق أن تدخل النقابات في العمل السياسي إنما هو إهدار لمبدأ التخصص المهني، والذي مثل علة وجود النقابة، فعندما تتدخل النقابة في العمل السياسي تكون قد فقدت مبررات وجودها وتحولت إلى تنظيم سياسي⁽²⁾.

ولم يستطع هذا الرأي الصمود أمام التطورات التي حدثت في دور النقابات واعتراف الدولة بهذا الدور المتنامي والمتزايد، والذي يسمح للنقابات بالتدخل في العديد من المجالات التي كانت محظورة من قبل، وفيما يتعلق بالمجال السياسي -تحديدا- فإنه شهد تدخلا متزايدا فيه من جانب النقابات، وسلم الفقه بهذا التدخل واعتبره ضروريا ولا غنى عنه، أو على الأقل لا يمكن إنكاره.

- الفريق الثاني: إن هذا الفريق المؤيد للعمل السياسي للنقابات قد انقسم بحد ذاته إلى تيارين:

- التيار الأول: يؤيد العمل السياسي للنقابات، بدون أية تحفظات فيجعل من حق النقابات التدخل في المجال السياسي، بل ذهب إلى أبعد من ذلك، وقال أن هناك واجبا على النقابات في أن تتدخل في المجال السياسي⁽³⁾. ويقرر هذا الاتجاه بأن النقابات تلعب دورا هاما في المسائل

(1) محمد بكر القباني، نظرية المؤسسة العامة في القانون الإداري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1962، ص.81.

(2) منصور محمد أحمد محمد، الحرية النقابية للموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1999، ص.491.

(3) أنظر: =

التي تهم الأمة وأن نشاطها يذهب إلى أبعد من مجرد تحقيق مصالح أعضائها إذ لها مشروع سياسي تسعى لتنفيذه خارج المؤسسة⁽¹⁾. ويستند هذا الرأي في تبرير القول السابق إلى التداخل والتشابك بين ما هو مهني وسياسي، مما يؤدي إلى استحالة وضع حد فاصل بينهما، وإن تمييز السياسي عن المهني إنما هو "وهم مزيف وباطل وخاطئ ومصطنع وكلام مجرد"⁽²⁾.

- التيار الثاني: وهو الاتجاه المعتدل، والذي نؤيده، فيرى أنه يمكن للنقابات أن تتدخل في المجال السياسي بما يخدم المصالح المهنية فقط. أي أن النقابات ليس لها أن تقوم بعمل ذي طبيعة سياسية إلا بهدف تحقيق مصالح خاصة بأعضائها، وليس لها أن تقوم بعمل سياسي محض ولا أن تدعو أو تعتق مذهباً سياسياً بطريقة علنية وإلا تحولت إلى حزب سياسي، والقاعدة العامة لدى هذا الاتجاه أن ممارسة النقابة للعمل السياسي إنما هي وسيلة وليست غاية في حد ذاتها.

فأغلبية الفقه تقر بعدم إمكانية إنكار أو حظر المظهر السياسي لأنشطة النقابات بصورة كلية. إذ أن التفرقة بين المشاركة المباشرة وغير المباشرة في الأمور السياسية تعتبر من الأمور التي يكتنفها

=J. Savatier, les activités politiques dans l'entreprise, droit social, 1977, p.233 et ss.

(1) حيث يحاول هذا الاتجاه إيجاد نوع من التفرقة بين العمل السياسي للنقابات خارج المؤسسة، وهو ما يعتبر مشروعاً، وبين العمل السياسي داخل المؤسسة، وهو ما يثير الجدل والنزاع.

(2) عبد الله حنفي عبد العزيز خليفة، دور النقابات في الحياة الدستورية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 1997، ص.95.

الغموض، ففصل الأمور المهنية عن السياسية من الأمور الخاطئة والمصطنعة والمعقدة، حيث أن المشاركة في القيام بمهام المصلحة العامة تستلزم اللجوء إلى الاختيارات السياسية، وبالتالي كيف تحظر الدول التي تتجه نحو اشتراك النقابات في تنفيذ برامج السياسة الاقتصادية مجال المصلحة العامة على هذه النقابات 5. بل إن البعض يرى أن النقابة تكون قد تقاعست عن القيام بدورها في الدفاع عن مصالح أعضائها إذا لم تلم بكافة جوانب الوضع السياسي القائم، من المصالح المكافئة بالدفاع عنها و إحاطة علم أعضائها بكل الأبعاد السياسية للمشاكل التي تمسها في مباشرتها لنشاطها الخاص وآثار هذه المشاكل على السياسة العامة وتأثير القرارات السياسية، حتى العامة والتي تكون بعيدة، حسب الظاهر، عن ممارسة العمل النقابي على هذه السياسة العامة⁽¹⁾.

ومن مظاهر خروج النقابة وحيادها عن أهدافها المهنية ودخولها ميدان السياسة، تدخل المنظمة النقابية لتنظيم حملة إنتخابية لصالح شخص أو حزب معين، اشتراكها في مظاهرات سياسية، الدعاية لمصلحة حزب معين... الخ⁽²⁾. وعلى العكس من ذلك، فقد تسعى النقابات وراء تحقيق هدف مهني مباشر، كالمطالبة بزيادة المرتبات أو تحسين الخدمات والمزايا الاجتماعية، ويكون لذلك عواقب سياسية مثل قيام مظاهرات احتجاجية ضد القرارات الحكومية التي تحدد المرتبات أو

(1) منصور محمد أحمد محمد، مرجع سابق، ص. 492.

(2) عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص. 50.

التي تتجه إلى خفض الاستثمارات في المجالات الاجتماعية، حيث تظل هذه المظاهرات ذات طبيعة مهنية، فالتدخل النقابي في المجال السياسي يكون غالباً وسيلة مباشرة لتحقيق هدف مهني معين على المدى البعيد⁽¹⁾.

أ- 2- موقف لجنة الحرية النقابية التابعة لمكتب العمل الدولي من ممارسة النقابات للعمل السياسي: ترى لجنة الحرية النقابية التابعة لمكتب العمل الدولي أن الأنشطة النقابية لا يمكن أن تقف عند حد الأمور المهنية، وهو ما كان واضحاً خلال مناقشات مشروع الاتفاقية رقم: 87 لسنة 1948، حيث أن اختيار أية سياسة عامة، في الشؤون الاقتصادية، مثلاً، قد يؤدي بالضرورة إلى إحداث نتائج متعلقة بوضع العمال من ناحية الأجور وظروف وشروط العمل الأخرى⁽²⁾.

وترى اللجنة، كذلك، أن المنظمات النقابية يجب أن لا تنغمس أكثر من اللازم في ممارسة الأنشطة السياسية وأن تذهب إلى مدى أبعد من مهامها الحقيقية وذلك بالترويج لمصالح سياسية بصفة أساسية، حيث يجب أن لا يكون هناك خلط بين قيام النقابات بوظائفها المحددة، أي الدفاع عن حقوق ومصالح أعضائها، وبين إمكانية قيام بعض أعضائها بأنشطة أخرى غير مرتبطة بالعمل النقابي. وتؤكد اللجنة بأن

(1) وفي هذا الشأن يرى الأستاذ "جون موريس فيردييه" (Jean Maurice Verdier)، في كتابه عن "النقابات والحق النقابي" أن المظاهرة النقابية التي تؤيد أو تعارض مرشح معين في الانتخابات أو تؤيد حكومة معينة أو سياسة ما، داخلية أو خارجية، تعبر عن تأييد أو معارضة لمصالح عمالية، وبناءً عليه فإن البحث عن وضع خط فاصل بين العمل المهني والعمل السياسي هو جانب من البحث.

(2) منصور محمد أحمد محمد، مرجع سابق، ص. 513.

التفرقة بوضوح بين ما هو سياسي وما هو نقابي الطبع، كثيرا ما تكون صعبة، حيث يتداخل المجالان لدرجة يصعب معها تجنب، وإن كان هذا أمرا عاديا في بعض الأوقات، قيام المطبوعات النقابية باتخاذ مواقف في بعض المسائل ذات الطابع السياسي، بالإضافة إلى الأمور الاقتصادية والاجتماعية المحضة. وبصفة عامة، ترى اللجنة أن أي قانون يمنع النقابات من ممارسة العمل السياسي، أو يقوم على النقيض من ذلك بإقامة ارتباط وثيق بين النقابات وأحد الأحزاب السياسية، فإنه في الحالتين لا يتوافق مع مبادئ الاتفاقية رقم: 87 لسنة 1948⁽¹⁾.

أ- 3- موقف المشرع الجزائري من ممارسة النقابات للعمل السياسي: إن التشريع النقابي رقم: 90- 14 ينص صراحة في المادة الخامسة منه، على أن: "التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و 30 من هذا القانون".

وتجدر الإشارة، في هذا الشأن، إلى أن نص المادة الخامسة(05)، موضوع النقاش، هو النص المعدل بموجب القانون رقم: 90- 30 المؤرخ في 1991/12/21 قبل ذلك، كان نص المادة يتضمن فقرة ثانية تنص على مايلي: "غير أن أعضاء التنظيم النقابي يتمتعون بحرية الانضمام الفردي

(1) منصور محمد أحمد محمد، مرجع سابق، ص. 514.

إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي". والمشرع الجزائري بإلغائه لهذه الفقرة، يكون قد غلق عليه أبواب نقد متعددة، فكيف نتصور عزل المنظمة النقابية عن ممارسة أنشطة ذات طبيعة سياسية إذا كان العنصر الفاعل، وهو العضو النقابي ذا ميول سياسي، الأمر الذي سوف يؤدي في أغلب الحالات إلى خلق ارتباط إيديولوجي بين النقابة والحزب لتتصرف النقابة عن تحقيق أهدافها الأصلية وتصبح هذه الأخيرة وسيلة من وسائل دعم البرنامج السياسي للحزب⁽¹⁾. كما يؤدي ذلك إلى انقسامات في صفوف العمال، ، يترتب عليها ضعف الحركة النقابية وإلى الدخول في صراع مع السلطات العمومية، وتهديد السلم والاستقرار الاجتماعي وزيادة حدة الأزمة السياسية⁽²⁾.

وإذا كان القانون يمنع أي ارتباط هيكلية أو عضوية بين التنظيمات النقابية و الأحزاب السياسية، ليمنع بذلك أي تدخل للنقابة في الحياة السياسية، مرتبا عن ذلك أحكاما جزائية قد تصل إلى حد حل المنظمة النقابية نهائيا وحظر عودتها لممارسة النشاط النقابي من جديد؛ فإن الواقع العملي، وإن كان الأمر مؤسفا و خطيرا، يؤكد استحالة الفصل المطلق بين النشاط المهني والنشاط السياسي، وأنه يجب الاعتراف بأن الحياد السياسي أمر صعب المنال، إن لم نقل مستحيلا لاستحالة الفصل بين الاقتصاد والسياسة، فمن الطبيعي أن تتقاد المنظمات النقابية من أجل الدفاع عن مصالحها المهنية،

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص. 676.

(2) جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص. 306.

وإحداث مكانة لها في مواجهة السلطات العمومية وبقية أطراف المجتمع المدني إلى استعمال أساليب و وسائل ذات طبيعة سياسية⁽¹⁾؛ كالمظاهرات، التجمهرات، الاضرابات⁽²⁾، الاتصال بالبرلمانيين وأعضاء الحكومة والأحزاب السياسية. فتقدير مشروعية النشاط النقابي تكون بالنظر إلى الغرض منه أي الهدف الذي يسعى لتحقيقه لا بالنظر إلى الوسائل والأساليب المستعملة للوصول إلى ذلك⁽³⁾.

فإن كان العمل السياسي محظور بالنسبة للنقابات، من الناحية القانونية، وبالتالي لا يسمح لها بالمشاركة في الحملات الانتخابية بصورة مباشرة ولا أن تطلب من أعضائها الانضمام إلى حزب سياسي معين، والقوانين الأساسية لأغلب النقابات تحظر على مديريها الجمع بين وظائفهم النقابية وتولي أية مهمة سياسية. إلا أن الواقع مختلف تماما، حيث تشارك النقابات في الصراعات السياسية وتتخذ مواقف صريحة اتجاه المشاكل السياسية، وغالبا ما تكون مباشرة النقابات للنشاط السياسي بصورة غير ظاهرة أمر يصعب على الرقابة. وعلى أي حال ليس من الممكن حماية النقابة من التأثير ببرنامج حزب سياسي معين

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص. 677.

(2) وعن صعوبة التفرقة بين الحزب السياسي والاضراب المهني، يرى البعض أن ذلك يعتبر من الأمور الحساسة والدقيقة والتي يمكن أن تكون تعسفية، ويبرر ذلك بأن كل الأمور تتداخل وتتشابك ولا يوجد حد فاصل بينهما، السياسة والاقتصاد، العام والخاص، وبالتالي يكون للعمال الحق في تأييد أو رفض سياسة معينة داخلية أو خارجية حيث يمكن أن تؤثر على مرتباتهم الفعلية وعلى كل الأعمال التي يقومون بها وبصفة عامة على سير المؤسسات والاقتصاد العام، هذا الذي يمثل جانبا هاما من اهتماماتهم المهنية.

(3) أنظر: Syndicats professionnels,

(Prérogatives et action), travail, T. IV, éditions Dalloz, p. 04.

خصوصا في جوانبه الاقتصادية، ولكن يجب القول، مع ذلك، بأن النشاط السياسي للنقابة يظل محرما و بالنسبة للوضع في الجزائر، فلم يعد هناك أي معيار للفصل بين ما هو شرعي وما هو غير شرعي. صراع نقابي وسياسي حاد؛ أصبحت الأحزاب السياسية تؤسس نقابات لأجل استغلالها لتحقيق برامجها السياسية⁽¹⁾، وأصبحت بعض المنظمات النقابية تستخدم الأحزاب السياسية قصد خلق مركز لها بين أطراف الحوار.

تعددت الاضرابات السياسية، المظاهرات والتجمهرات، بعض النقابات تحوز الصفة التمثيلية، تمارس نشاطات سياسية، ولكن عملها يظل شرعيا وقانونيا بحيث لا تتعرض لأي إجراء توقيف أو حل، نقابات أخرى تمنع من ممارسة أدنى حقوقها كالاتحاد أو الاضراب أو المطالبة بحقوق أعضائها. وتظهر هذه التجاوزات، بالخصوص على مستوى الفروع النقابية داخل الهيئات المستخدمة، فأغلب النقابات تعلق شرط الانضمام إليها، ولو بصورة ضمنية، على الانتماء الحزبي أو الميول الديني.

(1) وعرف التاريخ النقابي الجزائري، مثل هذا الحدث، حال تأسيس الجبهة الإسلامية للإنقاذ (FIS) بتاريخ 27 جوان 1990 لنقابة إسلامية تحمل اسم "الحركة الإسلامية للعمال الجزائريين"، والتي أعلنت عن تغيير اسمها إلى "النقابة الإسلامية للعمل"، وتتفرع هذه الأخيرة إلى عشرة (10) رابطات نقابية إسلامية، من خلالها التحق العمل النقابي بالعمل السياسي، لتمثل هذه الرابطات سندا ودعما قويا، استخدمته الجبهة الإسلامية للإنقاذ للوصول إلى السلطة. ومن أبسط الأمثلة عن العلاقة المتينة التي كانت بين النقابة الإسلامية والجبهة؛ أن تأسيس النقابة الإسلامية لم تعلن عنه عناصر نقابية من الرابطات، بل أعلن عنه "السعيد مخلوفي" و"يخلف شرايطي" وهما عضوان في المجلس الشوري الوطني للجبهة الإسلامية للإنقاذ.

يطول ويصعب الحديث عن التجاوزات التي عرفتها ولا زالت تعرفها الساحة النقابية في الجزائر، والتلاعبات الحاصلة في هذا الشأن، خاصة و إن علمنا أن أغلب النقابات قد انصرفت ، في الوقت الحالي ، إلى الانشغال بالمسائل الوطنية والسياسية ، ليشكل نشاط الحركة النقابية ، تبعا لذلك دعما و سندا قويا لنشاط الأحزاب السياسية في الجزائر.⁽¹⁾

ب- ممارسة النقابات للعمل التجاري: الأعمال التجارية تخرج عن أغراض النقابات على اعتبار أن النقابة جمعية مهنية، وليس لأية جمعية أن تمارس النشاط التجاري⁽²⁾. فلا يجوز للنقابة في إطار ممارستها لنشاطاتها مزاولة أية نشاطات تجارية أو أعمال مضاربة يهدف من ورائها تحقيق الربح⁽³⁾. وفي ذلك تتميز النقابة عن الشركة. وبناء على ذلك فإنه لا يمكن للمنظمة النقابية القيام بعمليات بيع أو شراء بقصد تحقيق الربح، والهدف من ذلك هو تجميد مهمة النقابة في الدفاع عن حقوق

(1) وعلى حد قول الدكتور "محمود جمال الدين زكي" بأن: "ما يراه الفقه الحديث لا يصدق إلا في الدول الديمقراطية حقيقية، التي يتمتع فيها المواطن، في حدود القانون، بحريته في التعبير كاملة، أما إذا كانت الديمقراطية زائفة، مجرد قناع لحكم الفرد، وقعت النقابات العوبة في يد السلطة، وكان العمل السياسي لها عونا للحاكم لا تعبيراً عن مطالب الطبقة العاملة".

محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص. 678.

(2) ومنع الأعمال التجارية على النقابات، يهدف من ورائه منع التحايل على قوانين الشركات، فقد تتخذ الشركة صورة النقابة للتخلص من إجراءات تكوينها والرقابة عليها طبقاً لقانون الشركات.

(3) -أنظر:

أعضائها وترقية مصالحهم، دون الانشغال بالعمليات التجارية، وما ينصرف عنها من خسائر.

ولم يتخذ المشرع الجزائري موقفا صريحا في هذا الشأن، خاصة وأنه عدد في إطار أحكام المادة "24" من القانون رقم: 90- 14 من ضمن موارد التنظيمات النقابية المداخل المرتبطة بنشاطاتها، فهل يعني ذلك جواز قيام النقابة بنشاطات تعود عليها بالمداخل، حتى وإن قصرت المادة "25" من نفس القانون استخدام هذه المداخل لتحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط؟، وي طرح التساؤل بشأن المعيار المعتمد كحد فاصل حتى لا تحيد النقابة عن إطارها المهني لتتحول نشاطاتها إلى عمليات مضاربة، خاصة وأن المشرع الجزائري قد أباح للنقابة اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل لممارسة النشاطات المنصوص عليها في قانونها الأساسي ونظمها الداخلية؟⁽¹⁾.

و استنادا لذلك نقترح إعادة النظر في هذه النقطة، بإيراد نص قانوني صريح وآخر يحرم على النقابة الدخول في مضاربات مالية أو تجارية، كالنص على أنه: "لا يجوز للتنظيمات النقابية في إطار هذا القانون الدخول في مضاربات مالية أو تجارية، وكذا لا يجوز لها توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية".

(1) راجع نص المادة 16 في فقرتها الأخيرة من القانون رقم: 90-14، المعدل والمتمم.

إلا أن هذا لا يعني عدم قيام النقابات، في نطاق ضيق، ببعض الأعمال التي تكتسي طابعا تجاريا، وكذا بعض الخدمات الاجتماعية لمصلحة أعضائها.

فإذا كان الغرض الرئيسي لنشوء النقابات هو الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، فإن هذا لا يعني وجوب حرمان النقابة من أي نشاط آخر لا تقوم بينه وبين المصالح المهنية صلة مباشرة، إذا كان هذا النشاط يحقق أغراضها بصفة عامة، من حيث ترقية المهنة التي تمثلها النقابة وتحسين أحوال أصحابها، حيث يمكن للنقابات إنشاء صناديق للإغاثة التعاونية أو للمعاشات لمصلحة أعضائها، وأموال هذه الصناديق تكون غير قابلة للحجز عليها إلى حد معين، كما يجوز لها تخصيص جزء من مواردها لإنشاء مساكن اقتصادية أو امتلاك أراضي لإنشاء حدائق عمالية أو للتربية البدنية أو الشؤون الصحية، ويحق للنقابات إنشاء أو إدارة أو تمويل مؤسسات مهنية، كمؤسسة مهنية للضمان أو معامل أو حقول تجارب، أو إصدار نشرات تتعلق بالمهنة؛ وتمويل جمعيات تعاونية للإنتاج أو الاستهلاك، وكذا اقتناء العقارات والأشياء المنقولة اللازمة للاجتماعات أو المكتبات أو لدروس الثقافة المهنية.

وفي نفس الإطار وبشرط أن لا توزع أي ربح ولو بصورة عائد على أعضائها، يمكن للنقابات أن تشتري بقصد التأجير أو الإقراض أو التوزيع بين أعضائها، كل الأدوات اللازمة لمزاولة المهنة، كالمواد الأولية والعتاد والأدوات والآلات... وإلى غير ذلك، كما يجوز لها أن

تتوسط بلا مقابل لبيع منتجات ناتجة عن عمل أو استثمارات أعضاء النقابة، أو تسهيل هذا البيع بالعرض أو الإعلانات أو النشرات أو تجميع الطلبات وإرسالها، ودون أن يكون ذلك باسمها أو تحت مسؤوليتها⁽¹⁾.

(1) وإن كانت مسألة ممارسة النقابة للعمل السياسي، تطرح إشكالية، بالخصوص بالنسبة للنقابات العمالية القطاعية، فإن ممارسة النقابة لنشاطات تجارية واقتنائها لأشياء بقصد المضاربة، تعرف في الغالب، تطبيقات في إطار نقابات الفلاحين والزراعيين وأرباب العمل.

فاروق حميدشي، الجماعات الضاغطة، د.م.ج، الجزائر، 1998، ص ص. 62-63.

المبحث الثاني

الشروط القانونية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية

إن القوانين الحديثة تكفل لأصحاب المهن من عمال ومستخدمين وموظفين، وفلاحين وأصحاب المهن الحرة حقهم النقابي في ظل مبدأ الحرية النقابية، وأخذ تشريع من التشريعات، بما فيما ذلك التشريع النقابي الجزائري بهذا المبدأ، لا يظهر جليا وواضحا إلا من خلال دراسة تحليلية ووصفية لقواعد أو شروط إنشاء هذه النقابات والانضمام إليها سواء منها الشكلية أو الموضوعية.

لنتساءل بذلك عن ماهية الشروط التي حددها المشرع الجزائري بالنسبة للأعضاء المكونين أو المنظمين للنقابة؟ وما هي الإجراءات الشكلية التي علق عليها تأسيس النقابة؟ هل احترام المشرع الجزائري، في ذلك، المعايير المحددة بأحكام الدستور و الاتفاقية رقم: 87 الصادرة عن مكتب العمل الدولي؟ أم أنه، و على العكس من ذلك، قد قيد تكوين النقابات بشروط تعسفية تحد من فعالية الممارسة النقابية في الجزائر؟.

تقتضي الإجابة على هذه التساؤلات، بيان الشروط التي يستلزمها القانون فيمن يكون عضوا في النقابة، و تلك المتعلقة بتحديد المهن التي يجوز تكوين نقابات لها، وهذه هي الشروط الموضوعية أو ما يطلق عليها "بقواعد الأساس". ويضاف إليها بطبيعة الحال شروط أخرى شكلية تتمثل في إجراءات يلزم القيام بها حتى تنشأ النقابة وتكتسب

وجودا قانونيا، وهي المسماة "بقواعد الشكل". وذلك من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول

الشروط الموضوعية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية:

خول المشرع الجزائري بمقتضى أحكام المادة "الثالثة" (03) من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي، لكل من العمال الأجراء والمستخدمين حق تأسيس التنظيمات النقابية والانخراط فيها بإرادة كاملة وحررة، حيث جاء فيها: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة..."، ليتوافق بذلك وأحكام المادة "الثانية" من الاتفاقية رقم: "87" لسنة 1948 الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي والتي خولت للعمال وأرباب العمل، دون تحديد أيا كان نوعه، حرية إنشاء منظمات نقابية والانضمام إليها⁽¹⁾.

واستنادا لذلك يمكن القول بأن قواعد تكوين المنظمة النقابية المتعلقة بصفة الأشخاص المنتمين إليها تخضع مبدئيا لمبدأ الحرية النقابية المقرر دستورا وقانونا، ويفترض نتيجة لذلك؛ أن يكون للعمال وأرباب العمل، باختلاف طوائفهم المهنية، حرية تامة في الانضمام للمنظمة النقابية التي يختارونها، وحرية تامة في عدم الانضمام لأية نقابة أو لنقابة

(1) وتجدر الإشارة في هذا الشأن، إلى أن بنود هذه الاتفاقية تضمنت أحكاما عامة اشتملت المبادئ العامة التي يقوم عليها مبدأ الحرية النقابية، بدون تفصيل معين، بحيث يترك تنظيم هذه المسألة للتشريعات الوطنية.

المؤسسة التي يعملون بها ، وحرية كاملة في الانسحاب من المنظمة النقابية التي ينتمون إليها⁽¹⁾ ، بدون أن تقيد حريتهم بشروط تعسفية ، قد تؤثر على حرية العمل المقررة لهم دستورا وقانونا.

وبيانا لكل ما سبق ، سوف نتكلم في فرع أول عن الحرف والطوائف المقرر لها ممارسة الحق النقابي في الجزائر ، لتكلم في فرع ثان ، عن قواعد الانضمام ، وبالتبعية ، عدم الانضمام والانسحاب من المنظمة النقابية.

الفرع الأول

الشروط المتعلقة بحرية الحرف والطوائف في ممارسة الحق النقابي

باستقراء نص المادة "الثالثة" من التشريع النقابي في الجزائر ، المذكور أعلاه ، يظهر جليا أن الحق النقابي مكفول لكل الأشخاص الذين يزاولون مهنة أو عملا مأجورا ، دون تحديد للمهن التي يجوز لمزاوليها تكوين نقابات لها ، فيجوز ذلك لعمال الصناعة والتجارة والزراعة وخدم المنازل ، بل يجوز أن تتشأ كذلك نقابات لأصحاب الأعمال في فروع النشاط الاقتصادي المختلفة ، فالحق النقابي معترف به للجميع عمالا أجراء أو أرباب عمل.

أما حق أصحاب المهن الحرة ، كالأطباء والمحامين والمحاسبين والخبراء...وإلى غير ذلك ، وكذلك حق الموظفين العموميين في تكوين

(1) - أنظر:

J. M Auby et R . Ducos- Ader, *Op.cit.*, p.162 .

نقابات خاصة بمهنتهم، فلم ينص عليه المشرع الجزائري صراحة، بل ترك القول بذلك لعموم النص على الحق النقابي، وللقوانين الأساسية المتعلقة بتنظيم كل مهنة على حدى مخالفاً بذلك موقف أغلب تشريعات الدول المكرسة لمبدأ الحرية النقابية⁽¹⁾. ويمكن إرجاع ذلك لجملة من الأسباب نذكر منها:

1- إن أغلب النصوص التشريعية، إن لم نقل جميعها، ، الصادرة ابتداء من سنة 1989، بما في ذلك الدستور الجزائري لسنة 1989، قد كرس مبادئ وأحكام جديدة مغايرة تماماً للقوانين المعمول بها قبل ذلك الوقت، أقرها المشرع الجزائري تماشياً مع الشرعية الدولية وتشريعات الدول الرأسمالية نتيجة أزمة حادة متعددة الجوانب عرفتھا الجزائر في نهاية الثمانينيات، فتميزت هذه النصوص في مجملها، بما في

(1) -المادة لـ. 410 في فقرتها "الأولى" من قانون العمل الفرنسي تكرر الحق النقابي لأصحاب المهن الحرة وللموظفين حيث جاء فيها:

"Les dispositions du titre 1^{er} du présent livre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales,..."

والنص على هذا الحق في التشريع يعود إلى قانون 12 مارس 1920 الذي قرره صراحة لأصحاب المهن الحرة قصد إنهاء الخلاف الذي قام في ظل تشريع 1884 الفرنسي على حقهم النقابي، في الفقه وفي القضاء الفرنسيين، وهو الخلاف الذي لم تكن النصوص، حتى قانون 1920، تعين على حسمه. أما الحق النقابي للموظفين فقد تقرر في فرنسا بقانون 19 أكتوبر 1946 المنظم للوظيفة العامة، بعد أن ظل القضاء الفرنسي الإداري والعدادي يحكم بإضطراد بعدم شرعية نقاباتهم حتى ذلك الوقت.

وقد نقل المشرع المغربي النص الفرنسي لتقضي المادة "الثانية" من قانون النقابات المغربي بأن: "النقابات المهنية للأشخاص الذين يمارسون نفس المهنة، أو حرفاً متشابهة أو مهناً مرتبطة تشترك في إخراج منتجات معينة، أو نفس المهنة الحرة، تنشأ بحرية ويمكن أن تنشأ نقابات ما بين الموظفين".

وأطلق المشرع المصري في القانون رقم: 35 لسنة 1976، حق تكوين النقابات لجميع العمال بما في ذلك الموظفين وأصحاب المهن الحرة.

ذلك التشريع الخاص بممارسة الحق النقابي، بالسرعة في إعدادها ومن ثمة عمومية أحكامها، لتترك مسألة تفصيل أحكامها للنصوص التنظيمية و التفسيرية التي تصدرها السلطة التنفيذية ، الوضع الذي انعكس على نصوصها ، و التي اتصفت في معظمها بالعمومية.

2- إضافة إلى ذلك، ورغم الثغرات العديدة التي تضمنها القانون النقابي لسنة 1990 ، والذي وصف في العديد من المناسبات بكونه "قانون لا دستوري" ، فإن الجهاز الوحيد المختص برقابة شرعية النصوص القانونية في الجزائر ، وهو "المجلس الدستوري" ، لم يتخذ أي قرار ولم يصدر أي رأي في هذا الشأن، وربما يرجع ذلك إلى آلية تحريك الرقابة المعتمدة، والتي تجعل نظام الإخطار محصورا في يد رئيس الجمهورية و رئيسي غرفتي البرلمان .

3- وتجب الإشارة في الأخير، أن القانون النقابي رقم: 90- 14 قد كان سابقا في صدوره لأغلب القوانين الأساسية المنظمة للتوظيف العمومي، وكذا المهن الحرة في الجزائر، الأمر الذي يبرر عدم إدماج هذه الفئات ضمن حكم المادة الثالثة ، المذكورة أعلاه.

- و فيما يلي سوف ، نشير ببعض من التفصيل ، إلى المشاكل التي تثور حول نقابات المهن الحرة ونقابات الموظفين:

أ- نقابات المهن الحرة: تثير نقابات المهن الحرة في الجزائر بعض المشاكل التي تنتج من أن بعض المهن قد تخضع لتنظيم قانوني يفرض عليها صورا خاصة من التجمعات المهنية، تمتلك سلطات تنظيمية وتأديبية واسعة على أعضائها، وتختلف في تشكيلها وقواعد تسييرها

عن النقابات المهنية ، بالمفهوم العادي ، أو تلك التي تخضع للقانون العام للنقابات. ويطلق عليها اصطلاحاً "نقابات المهن الحرة" كنقابة المحامين، ونقابة الأطباء... والخ⁽¹⁾.

وتنظيم مهنة حرة في إطار نقابة خاصة يثير التساؤل عما إذا كان هذا التنظيم يستبعد تطبيق التشريع النقابي ، أو لا يؤدي إلى هذا الاستبعاد ، فيجوز تكوين نقابات لهذه المهن، بجانب نظمها الخاصة؟

من الناحية النظرية، يمكن القول بأنه لا تعارض بين قيام هذه النقابات إلى جانب النقابات العادية، وذلك على أساس اختلاف الغاية بين نوعي النقابات، فالنقابة الخاصة تهدف على الخصوص إلى فرض نوع من الرقابة على مزاولي المهنة لتحقيق مستوى معين من الكفاءة والأمانة في مزاولتها، في حين أن غاية النقابة العادية هي الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها. لكن عملياً، وحتى مع انتفاء المانع القانوني، فإن ذلك لا يعني زوال كل المشاكل المتعلقة بممارسة الحق النقابي بالنسبة لأعضاء المهنة، وذلك بسبب تداخل الاختصاصات لكل من النقابة الخاصة والنقابة العادية، فكل منهما تعنى بالمصالح المهنية لأعضائها⁽²⁾، فكل التنظيمات المهنية الخاصة تمنح قدرة على تنظيم

(1) يطلق على هذا النوع من النقابات تسميات خاصة، فتسمى في القانون المصري "بالنقابات الخاصة"، ويسمى البعض "النقابات الإجبارية" بسبب إجبارية الانضمام إليها، كما يقترح "محمد بكر قباني" في رسالته عن المؤسسات العامة المهنية، القاهرة، 1962، ص ص. 210 ، 250 وما بعدها، تسميتها بـ "نقابات المهن".

(2) ومن الصعوبات التي تنشأ عن تمثيل النقابة والنقابة العادية للمهنة الواحدة في نفس الوقت، ما ينشأ في دعاوى المطالبة، من قبلهما معاً، أمام القضاء بتعويض الأضرار =

المهنة وتحديد حقوق وواجبات أعضائها ، وتمتلك بالتالي سلطة تأديبية⁽¹⁾ ، كما أن الانضمام إليها إجباري ، فتكون سلطتها أوسع مدى ، وأعضاؤها أكثر عددا ، وفي غالب الأحيان يقتصر عليها حق تمثيل المهنة لدى السلطات العمومية ، مما يؤدي بنا إلى القول بأن وجود نقابة خاصة بهذه المهن ، ينتج عنه في كل الحالات زوال فرص العمل أمام النقابات العادية لنفس المهنة ، مما يجعل إنشاء هذه النقابات تكررا لا فائدة منه للهيئات المشرفة على نفس المصالح.

و بالنسبة للوضع في الجزائر ، فإن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ وحدة التنظيم النقابي للمهن الحرة. فلا يجوز أن تمثل المهنة الواحدة إلا من طرف نقابة المهنة التي تخضع في تسييرها و تنظيم نشاطاتها للقانون الأساسي للمهنة و نظامها الداخلي ، حيث تنظم كل مهنة وفقا لنظام نقابي معين يضم جميع أعضاء المهنة إجباريا و يمثل مصالحها اتجاه السلطة الوصية وينسق العلاقات فيما بين أعضائها و هياكلها التنظيمية⁽²⁾. و ذلك خلافا لما هو معمول به على مستوى المهن الأخرى ، حيث يجوز إحداث عدة نقابات حتى على مستوى المهنة الواحدة.

= التي قد تلحق بالمصالح الجماعية للمهنة، فلو تسلم بحقهما معا في هذا الطلب، فإن ذلك سوف يؤدي إلى تكرار الحكم بالتعويض عن نفس الضرر لجمعيتين مختلفتين.

(1) فالجزاءات التي تملك النقابة الخاصة توقيها جزاءات أكثر أهمية، نظرا لتمتعها بسلطة تنظيم المهنة، مما يجيز لها مثلا أن تقرر حرمان شخص من مزاولتها.

(2) في الوقت الحاضر لم تعد هذه الازدواجية مقررة حتى على المستوى التشريعي، واعتبرت أغلب الدول، بما في ذلك فرنسا ومصر، هذا النوع من النقابات تنظيما خاصا متفرعا على النظام القانوني العام لممارسة الحق النقابي.

ب- نقابات الموظفين العموميين: أثار حق الموظفين العموميين في تكوين نقابات خاصة بهم، خلافات فقهية حادة ومواقف قانونية متعددة، نتعرض إليها بشئ من التفصيل فيما يلي:

ب- 1- مسألة الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العام على المستوى الفقهي: رأى بعض الفقهاء تقرير هذا الحق للموظفين العموميين، وذهب آخرون إلى حرمانهم منه، وأراد فريق ثالث التمييز في جملة الموظفين بين رجال السلطة الذين يملكون إصدار الأوامر والقرارات ورجال الإدارة، وقصر حق تكوين النقابات على هؤلاء الآخرين وحدهم⁽¹⁾. واستند القائلون بالتحريم إلى الحجج التالية⁽²⁾:

- حق تكوين النقابات مقصور على ممثلي المصالح الخاصة، في مواجهة أرباب العمل.

- حق الإضراب محرم على الموظفين العموميين، وهو من أنجع وسائل العمل النقابي.

- الاعتراف بالحرية النقابية للموظفين العموميين فيه مساس بمبدأ الرئاسة التدريجية.

ب- 2- مسألة الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العام على المستوى التشريعي: يتضح من دراسة أمر الاعتراف بالحرية النقابية على مستوى الدول المختلفة، أنه على الرغم من أن تشريعات معظم الدول تعترف بالحق في التجمع للعمال في القطاع الخاص، فإن هذا الحق لا يعترف به

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص. 663.

(2) عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص. 30-33.

دائماً للموظفين العموميين، مع ملاحظة وجود اتجاه في الوقت الحالي نحو الاعتراف لهؤلاء بهذا الحق وإن وجدت اختلافات بين التشريعات المختلفة حول مدى هذا الاعتراف⁽¹⁾.

وقد تم الاعتراف بالحق النقابي بصورة صريحة لجميع فئات العمال، بما في ذلك الموظفين العموميين عام 1948 عندما اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم: 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، المذكورة سابقاً⁽²⁾، ومع ذلك خضع هذا المبدأ العام لبعض التحفظات، وتم إدراج مادة جديدة خلال مناقشة مشروع نص الاتفاقية من قبل المؤتمر، تسمح للحكومات بتحديد النطاق الذي تنطبق فيه

(1)- أنظر: B.I.T, la liberté syndicale dans la fonction publique, conférence technique sur la fonction publique, Rapp.I, Genève, 1975, p.1

(2) - وكون الموظفين يمثلون فئة خاصة من العمال في الاعتراف لهم بالحق النقابي، أمر واقع ومعترف به منذ وقت طويل، حيث أشار التقرير المتعلق بالحرية النقابية الذي عرض على مؤتمر منظمة العمل الدولية في دورته الثانية عام 1927، إلى أنه إذا كان الحق في التجمع قد تم الاعتراف به لكل الأغراض القانونية في أغلب الحالات، فإن الوضع يختلف تماماً في العديد من الدول، بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بأعمال تهدف إلى تحقيق مصلحة عامة وكذلك بالنسبة للموظفين العموميين وبعد أن أشار التقرير إلى عدد من الدول التي تبرر فيها الطبيعة الخاصة للوظائف التي يمارسونها الموظفون عدم تطبيق الضمانات التشريعية المتعلقة بحرية التجمع على هؤلاء، عرض لحالة خاصة من الموظفين تستحق الانتباه، حيث ذكر أن هناك بعض الفئات من الموظفين التابعين للقوات المسلحة والشرطة يحظر عليهم، بسبب طبيعة النظام الذي يخضعون له إنشاء الجمعيات المهنية أو الانضمام إليها، أو يتمتعون بهذا الحق ولكن في نطاق ضيق جداً. وعندما قام المؤتمر بدراسة هذه المسألة من جديد بعد عشرين عاماً تقريباً، أشار إلى أن الوضع لم يتغير إلا في نطاق ضيق، فإما أن يكون حق التجمع مرفوضاً تماماً للموظفين، وإما أن يكون معترف به مع فرض قيود خاصة.

- أنظر:

B.I.T, la liberté syndicale et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, conférence internationale du travail, 63^{ème} session, Genève, Rapp.VII (1), 1977, pp.17 et 18.

الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على أعضاء القوات المسلحة والشرطة⁽¹⁾.

وعندما نوقشت في السنة التالية، الاتفاقية المكملة لهذه الاتفاقية، وهي الاتفاقية رقم: 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، والمذكورة سابقا، قرر مؤتمر العمل الدولي الذي ناقش هذه الاتفاقية أنها لا تأخذ فقط بنفس الاستثناء الموجود بالاتفاقية رقم: 87 لسنة 1948 والمتعلق بأعضاء القوات المسلحة والشرطة، ولكنها تنص كذلك في المادة (06) منها على أن: "الاتفاقية الحالية لا تعالج وضع الموظفين العموميين، ولا يمكن تفسيرها بأي حال من الأحوال على أنها تنال من حقوقهم أو نظامهم"⁽²⁾. هذا وقد أبدت لجنة الخبراء الخاصة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ملاحظات حول مدلول هذا النص الخاص، مشيرة إلى أن المسألة لا تحتل أي غموض، وأن الأمر يتضح بصورة أكثر من خلال استقراء النص الإنجليزي للمادة السادسة من الاتفاقية، والتي تسمح باستبعاد الموظفين بإدارة الدولة فقط دون أولئك الذين يعملون في خدمة الدولة⁽³⁾.

هذا، وتتقسم الدول فيما يتعلق بمسألة الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العام إلى ثلاث اتجاهات: الأول يعترف بها، والثاني يحرمها،

(1) أنظر:

B.I.T , Genève, 1977, Rapp. VII (1). *Ibid*, p.19.

(2) أنظر:

B.I.T , Genève, 1977, Rapp. VII (1). *Ibid*.

(3) منصور محمد أحمد محمد، مرجع سابق، ص ص. 153-138.

والثالث يعترف بها مع فرض قيود أو استثناءات عليها، وهو الموقف الذي اتخذته أغلب الدول بما في ذلك الجزائر، فالحق النقابي معترف به لجميع العمال دون تمييز بين عمال القطاع الخاص وعمال القطاع العام، خلافا لحق الإضراب المحرم عليهم⁽¹⁾، و الاستثناء الوحيد الذي أورده المشرع الجزائري في هذا الشأن يتعلق بالعمال الأجراء التابعين للدفاع و الأمن الوطني. حيث أقرت المادة "63" من القانون رقم: 90- 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ما يلي: " يخضع العمال الأجراء التابعين للدفاع و الأمن الوطنيين لأحكام خاصة"، و هذا ما أقره البند "التاسع" من الاتفاقية رقم: 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

و تتمثل هذه الفئات الخاصة، على سبيل المثال، في أعضاء: القوات المسلحة، الشرطة، مصلحة السجون، مرافق مقاومة الحريق، والموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة و الثقة. و غالبا ما يتم تبرير هذه الاستثناءات بأن هؤلاء الموظفين يقومون بمهام و مسؤوليات وثيقة الصلة بالحفاظ على الأمن الداخلي أو الخارجي للدولة أو أنهم يقومون بمهام ذات طبيعة خاصة⁽²⁾، فإنشء منظمات نقابية عسكرية أمر لا يتوافق مع

(1) فخلافا لحق الإضراب، اعترف المشرع الجزائري لفئة الموظفين بالحق النقابي، حتى في دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1976 (المادة 60)، و القانون رقم: 72-12 المتضمن النظام الأساسي للعمال (المادة 22)، و المرسوم رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي (المادة 18).

- أنظر: M^{ed} Brahim, Le S.G.T et les administrations publiques- Des fonctionnaires sans fonction publique, Revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques, Vol. 25, N° 04, Décembre 1987, pp. 819-878.

(2) - أنظر: منصور محمد احمد محمد، مرجع سابق، ص ص. 144-153.

قواعد الانضباط العسكري⁽¹⁾، في حين يبقى لأعضاء الجيش المنخرطين في إطار أداء واجب الخدمة الوطنية، و المنضمين مسبقا لمنظمات نقابية في إطار نشاطاتهم اليومية، الحق بالاحتفاظ بهذه الصفة شرط امتناعهم عن ممارسة أية نشاطات نقابية طيلة أدائهم للواجب الوطني⁽²⁾.

و يفسر البعض هذا التعارض بين النقابية و النظام العسكري بأن التوقف المتفق عليه عن العمل (الإضراب) يمثل خطرا بالنسبة لوجود الدولة ذاتها⁽³⁾، و لكنه تفسير غير مقبول، حيث ينفصل الحق النقابي تماما عن حق الإضراب.

الفرع الثاني

الشروط المتعلقة بحرية العامل في ممارسة الحق النقابي

و نميز في هذا الشأن، بين:

أولا: حرية العامل في الانضمام للنقابة: تعتبر حرية الانضمام، جوهر الحرية النقابية، من خلالها تتحقق الغاية التي يستهدفها قانون

(1) - أنظر:

Béatrice thomas – Tual, Statut des militaires, J.C. Adm., Fasc., 195, 1996, n° 112.

(2) - أنظر:

André de laubadère et Jean-claude Venezia, Traité de droit administratif, T.03., 6^{ème} édition, L.G.D.j., 1997, p. 168.

(3) - أنظر:

Marcel Piquemal et Jean Chappez, La liberté syndicale dans la fonction publique, Annuaire Français des droits de l'homme, 1974, p. 151

العمل في جملته، وهي إقامة التوازن في العلاقات العقدية، بين العامل و رب العمل. و يقصد بها إلى حماية العامل من وسائل الضغط التي قد يلجأ إليها رب العمل، بحمل العامل على الانضمام لنقابة المؤسسة، أو عدم الانضمام إلى منظمة نقابية مقابل حقه في ممارسة عمله.

و إن كان المشرع الجزائري قد أقر حرية تكوين المنظمات النقابية و الانضمام إليها لكافة العمال الأجراء والمستخدمين، إلا أن هذا التوسع من جانب القانون في منح الحق النقابي، لا يعني أنه حق لأي شخص أو جماعة من الأشخاص بلا شروط و لا قيود، ذلك أن المشرع يتطلب توافر شروط عدة فيمن يحق لهم تكوين النقابات أو الانضمام إليها، تؤدي إلى تحديد نطاق العضوية في النقابات، و حصرها في الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط الآتية⁽¹⁾:

أ- التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل.

ب- التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية.

ج- بلوغ سن الرشد.

د- عدم ممارسة أي سلوك مضاد للثورة التحريرية.

هـ- ممارسة نشاط له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

و هي الشروط المنصوص عليها في المادة السادسة (06) من

القانون رقم: 90- 14، المعدل و المتمم، المذكور سابقا. و فضلا عن

(1) - أنظر:

L. Amrani, Modalités d'exercice du droit syndical, *op. cit.*, p. 14.

A.

ذلك، أضافت المادة الثانية(02) من نفس القانون شرطا آخر مقتضاه الانتماء إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو القطاع الواحد⁽¹⁾. وإن شروط العضوية في المنظمة النقابية تستدعي منا التوقف عند البعض منها و تناولها أكثر تفصيلا:

أ- شرط الجنسية: فقد اشترط المشرع الجزائري على العضو المؤسس أو المنظم للتنظيم النقابي أن يكون من جنسية جزائرية أصلية أو مكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل⁽²⁾.

ويعني ذلك أن العامل الأجنبي الذي لا يحمل الجنسية الجزائرية محروم بموجب القانون النقابي الجزائري من الانضمام للنقابة وممارسة حقه النقابي بغرض الدفاع عن حقوقه وحماية مصالحه المرتبطة بمهنته، حتى وإن كان يعمل داخل الأراضي الجزائرية بصورة نظامية وقانونية، ونفس الحكم ينطبق على العامل الذي اكتسب الجنسية الجزائرية دون أن تتقضي فترة عشرة (10) سنوات على ذلك. وهذا الشرط يحرم فئات كثيرة من العمال من ممارسة حقهم النقابي المكرس قانونا بسبب أصلهم، وهو نفس الشرط الذي فرضه المشرع الجزائري على العضو المؤسس للحزب السياسي، واعتبره المجلس الدستوري مخلا بمبدأ

(1) وخلافا لذلك، لم يحدد المشرع الفرنسي شروطا خاصة بالانضمام للنقابة في قانون العمل، مخولا لكل تنظيم نقابي حرية تامة في تحديد الشروط اللازمة للعضوية فيها (السن، الأقدمية، الإقامة... و إلى غير ذلك).
- أنظر:

Syndicats professionnels(constitution et fonctionnement),*Op. Cit*,p.18.

(2) بن مالك بشير، (مساهمة المجلس الدستوري في حماية مبدأ المساواة أمام القانون في الجزائر)، مجلة إدارة، ، المجلد 11، العدد 21، ص. 75.

"المساواة أمام القانون" وغير مطابق لأحكام الدستور، وذلك بموجب الرأي رقم: "01" المؤرخ في 06 مارس سنة 1997⁽¹⁾، فهذا شرط مناف لما هو معترف به دستورا وما هو مقرر دوليا.

فالحق النقابي حق معترف به للعامل لصفته المهنية، بصرف النظر عن انتمائه السياسي أو نزعته الدينية أو جنسه أو عرقه، كوسيلة للدفاع عن حقوقه وحماية مصالحه المهنية، وإن كان المشرع الجزائري مصيبا في إيراد هذا الشرط بالنسبة للممثلين النقابيين والأعضاء المترشحين للقيادات النقابية، وذلك بهدف منع الأجانب من التدخل في اتخاذ قرارات تتعلق بالسياسة الاقتصادية للبلاد، وإيراد هذا الشرط لكل الأعضاء المؤسسين ولكل عامل يود الانضمام إلى النقابة ليعد أمرا منافيا تماما لمبدأ الحرية النقابية ومخالف لأحكام الدستور، فكان الأجدر بالمشرع الجزائري سحب شرط الجنسية كشرط لتأسيس النقابة والانضمام إليها، وحصره كقيد للترشح للقيادة النقابية⁽²⁾، مثلما هو معمول به في العديد من تشريعات الدول⁽³⁾، أو

(1) راجع:

نص المادة 10 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA).
نص المادة الثانية من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNPEF).

(2) ويفسر قصر الاشتراك في الإدارة على المواطنين، بما ظهر خلال الحربين العالميتين الأخيرتين من ضرورة إبعاد الأجانب عن توجيه جماعات قوية (وخطرة في بعض الأحيان) لما قد يكون لذلك من تأثير على الاستقرار السياسي في الدولة.

(3) فالقوانين النقابية في المغرب، تونس ومصر لا تفرق بشأن ممارسة الحق النقابي بين المواطن والأجنبي، وليس في نصوصها أي قيد على انضمام الأجانب للنقابات المهنية، وهي في ذلك تتشابه وأحكام القانون الفرنسي، التي قصرت هذا القيد على العضو الذي يقوم بأية صفة، بإدارة النقابة وتسيير شؤونها، ونتيجة لهذا الحكم لا يمكن أن تتكون =

إيراد هذا الشرط مع الترخيص للأجانب الذين يعملون على الأراضي الجزائرية بالانضمام إلى المنظمات النقابية بشرط تقديم تصريح بالعمل مقدّم من طرف السلطات المختصة وإثبات إقامتهم بصورة نظامية على الأراضي الوطنية⁽¹⁾.

ب- شرط العمر: لم يحدد المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي، بالانضمام لمختلف التنظيمات النقابية، سن معينة، واكتفى بتعليق الممارسة النقابية على بلوغ سن الرشد، لتطرح بذلك الإشكالية التالية: هل يعني ذلك بأن المشرع الجزائري قد قيد ممارسة الحق النقابي في الجزائر على الأفراد البالغين سن 19 سنة كاملة بتاريخ انضمامهم للمنظمة النقابية، استنادا للقاعدة العامة المنصوص عليها في أحكام المادة 40 من القانون المدني الجزائري؟ وإن كان الأمر كذلك، فكيف نفسر توقيف القوانين الأساسية لبعض المنظمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية حق العامل المنخرط في منظمة نقابية في انتخاب ممثليه بمجرد بلوغ هذا الأخير سن 18 سنة كاملة، بما يعني تقرير حقه في الانخراط قبل بلوغ سن 18 سنة⁽²⁾؟ وكيف نفسر اشتراط المادة "44" من القانون رقم: 90- 14 بلوغ المترشح للتمثيل النقابي سن 21 سنة كاملة

= نقابة وفقا لتشريعات هذه الدول إلا إذا كان جميع أعضائها من الأجانب، لأن أعضاء مجلس الإدارة سيكونون حتما من الوطنيين.

-أنظر: Syndicats professionnels , éditions techniques. Juris-classeurs, *op.cit.* , p.03.

⁽¹⁾رياض الصمد، مؤسسات الدولة الحديثة (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1997، ص.61.

⁽²⁾راجع: نص المادة 11 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

يوم انتخابه؛ وفضلا عن كل ما سبق، نجد بأن المشرع الجزائري في نص المادة "15" من القانون رقم: 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل، يحدد السن الأدنى للتوظيف بستة عشرة (16) سنة؛ فهل يعني ذلك حرمان العمال الذين يقل سنهم عن 19 سنة كاملة، أو 18 سنة كسن الترشيد، في الجزائر، من ممارسة الحق النقابي والدفاع عن حقوقهم المهنية، وهم الأكثر حاجة لذلك⁽¹⁾؟.

ونحن نرى في هذا الشأن، بأن المشرع الجزائري، لم يشأ كنظيره المغربي، تقييد ممارسة الحق النقابي على بلوغ سن معينة⁽²⁾، كما لم يشأ منع ممارسة النشاط النقابي قبل بلوغ سن محدودة، وهو ذات الموقف الذي اتخذه المشرع المصري⁽³⁾، واكتفى باعتماد مبدأ العمومية باشتراط بلوغ العضو المؤسس للنقابة أو المنخرط فيها سن الرشد، حتى لا يحرم فئات عديدة من ممارسة العمل النقابي، بما في ذلك فئة القصر الذين لم يبلغوا على الأقل سن 18 سنة. و التفسير الأرجح يقول بجواز انضمام كل من بلغ سن السادسة عشرة (16) إلى النقابة مادام عاملا، وذلك على أساس أن نصوص القانون لا تعارض هذا

(1) -ويبرر البعض هذا الحكم، بأن من لم يبلغ سن الرشد، لا يتوقع منه أن يكون فاهما لمضمون العمل النقابي، مما يجعل انضمامه عديم الجدوى.

- عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص. 38.

(2) -يشترط قانون النقابات المغربي في الشخص الذي يكون عضوا في النقابة أن يزيد سنه عن 16 سنة، وذلك بنص المادة السادسة من ظهير النقابات.

(3) -فإن المادة 163 من قانون العمل المصري تصوغ تحريم الانضمام قبل بلوغ سن معينة بصورة تمنع الشك في مدلول التحريم، فتقضي بأنه: "لا يجوز للعامل أن ينضم إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر خمس عشرة سنة..."، وذلك على خلاف صياغة نص القانون الجزائري.

الانضمام، خاصة وأن التشريع النقابي في الجزائر قد حدد السن القانونية لانتخاب الممثلين النقابيين ببلوغ 18 سنة. ومن ثمة فكل من يجيز له القانون أن يكون أجيرا يصبح صاحب مصالح مهنية يحق له الدفاع عنها، مما يوجب أن يفتح له باب الانضمام إلى النقابات.

فالحق النقابي حق قرر لكل عامل قصد تمكينه من الدفاع عن مصالحه المهنية والمطالبة بحقوقه، فكيف يمكن أن نتصور منح المشرع الجزائري للشابة أو الشاب الذي يبلغ سن 16 سنة حق العمل، بما يترتب على ذلك من مسؤوليات تتطلب خبرة وتأهيل ودرجة فكرية معينة، وتقييد حريته في حماية مصالحه المرتبطة بهذا الحق على بلوغه سن 18 أو 19 سنة كاملة⁽¹⁾.

ج- شرط ممارسة النشاط المهني أو الحرفي: إن أهم وأبرز شرط يستدعي التوقف عنده، لما يثيره من إشكاليات، هو شرط ممارسة العضو المؤسس أو المنخرط في منظمة نقابية عند تقديمه لطلب الانضمام

(1) وتجدر الإشارة في هذا الشأن إلى أن المشرع الفرنسي قد اشترط بموجب نص المادة لـ 411 في فقرتها السادسة من قانون العمل، أن يكون القاصر الذي يسمح له بالانضمام إلى النقابة قد بلغ سن السادسة عشر (16) سنة وأن يزول انتماؤه في حالة اعتراض والده أو أمه أو وصيه.

ويذهب الفقه الفرنسي إلى تمييز نص هذه المادة، على أنه لا يحدد أسباب استبعاد الأشخاص من الانضمام إلى النقابات، وإنما يورد تغييرا للقواعد المعتادة في المصادقة على أعمال القاصرين، ولذلك يذهب إلى أن انضمام القاصر بعد بلوغه السادسة عشرة (16) لا يحتاج إلى إذن وليه، أما انضمامه قبل ذلك فيجب أن يكون بإذن الأولياء، فإذا كان انضمام القاصر بغير حق في التصويت أو الاشتراك في أعمال النقابة، كان جائزا بغير إذن الولي في جميع الأحوال. وهو الموقف الذي نأمل أن يتخذه المشرع الجزائري، بتحديد سن الانضمام للنقابة بالسن القانونية للتوظيف، خاصة وأن سن الانتخاب محددة حاليا، قانونا بـ 18 سنة، نقاديا لأي غموض أو إيهام من شأنه فتح المجال لأرباب العمل والإدارة لحرمان بعض الفئات من ممارسة حقهم النقابي.

لنشاط ذا علاقة بهدف المنظمة النقابية، فالنقابة منظمة مهنية ، العضوية فيها قاصرة على الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا عند تقديمهم لطلب الانضمام⁽¹⁾، فضلا عن ذلك فإنه لا يمكن لأي عامل أن ينتسب لمطلق نقابة، بل بإمكانه فقط أن ينتسب إلى النقابة التي يزاول مهنتها⁽²⁾. وإن كان هذا الشرط يظهر مبدئيا ، واضحا ومحددا، إلا أنه في الحقيقة يطرح العديد من الإشكاليات التي تستدعي التوقف عندها على النحو التالي:

- يقصد بممارسة نشاط مهني أو حرفي، القيام بعمل من الأعمال بصورة معتادة للحصول على مقابل هذا العمل⁽³⁾، أي افتراض إنجاز الشخص المتقدم بطلب الانضمام لعمل مأجور ونظامي بتاريخ تقديمه للطلب⁽⁴⁾. وهو شرط أساسي لثبوت الحق النقابي، فالنقابات جمعيات مهنية، لا تقوم إلا بين من يزاولون مهنة أو حرفة واحدة أو مهنا أو حرفا مرتبطة، وخصتها كجمعية مهنية، صفة واضحة في كثير من نصوص التشريع النقابي، ولكن ليس من اللازم أن يكون هذا النشاط المهني عملا تابعا، أي ناشئا عن عقد عمل، فالقانون الجزائري كغيره من التشريعات يجعل الحق النقابي لأصحاب الأعمال والمهن الحرة وكذا الموظفين⁽⁵⁾.

(1)- رياض الصمد، مرجع سابق، ص. 62.

(2)- جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص. 312.

(3)- عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص. 33.

(4)- رياض الصمد، مرجع سابق، ص. 62.

(5)- فقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات، وقد جاء في المذكرة الإيضاحية =

وعلى ذلك، فالمصلحة المشتركة لا يمكن أن تقوم وحدها كأساس لثبوت الحق النقابي لمجموعة من الأشخاص الذين يشتركون فيها، ما دامت هذه المصلحة لا تنشأ عن مزاوله نشاط مهني، وعلى ذلك فمستأجرو المنازل أو ملاكها أو ملاك الأراضي الذين لا يستغلونها بزراعتها بأنفسهم، أو يشاركون في ذلك لا يجوز لهم تكوين نقابات فيما بينهم، أو الانضمام لنقابات قائمة، وما عليهم سوى تكوين جمعيات في إطار القانون رقم: 90- 31، المذكور سابقاً⁽¹⁾.

وقد ثار الجدل، في فرنسا حول حق الطلبة في تكوين نقابات لهم، بمناسبة مطالبتهم بالحق النقابي، فقد اجتمع ممثلون للطلبة في مؤتمر عقد في "Grenoble" في 24 أبريل 1946، و أصدروا إعلاناً لحقوق وواجبات الطلبة، جاء فيه "إن الطالب عامل شاب مستقل بالمسائل الذهنية، وله حق في العمل وفي الراحة طبقاً لأحسن الشروط باستقلال مادي، مهني واجتماعي يضمنه أن يمارس حقوقه النقابية بحرية"⁽²⁾، ولكن الفقه لم يوافق على ادعاء الطلبة بأن لهم حق تكوين

= للقانون الأساسي للوظيفة العمومي الجزائري بأن "الموظف ليست له إمكانية ليقطع الصلة التي تربطه بالادارة من جانب واحد، لا سيما أنه يشارك في تحديد المحتوى الحقيقي للقرارات التي تنصبه في مهامه، فظهر أنه من اللازم إقامة موازنة بين هذه القواعد وتلك، بالاعتراف لهم بالحق النقابي وبحقهم في حماية مصالحهم المهنية في إطار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجان التقنية المتساوية الأعضاء".
محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، د.م.ج (بدون سنة طبع)، ص ص. 186-181.

⁽¹⁾ وهذا هو المأخوذ به في القانون الفرنسي، وإن كانت بعض النقابات تضم بين أعضائها من لا يتوافر فيهم هذا الشرط.

⁽²⁾ ونصه الفرنسي: «l'étudiant est un jeune travailleur intellectuel. Il a droit au travail et au repos dans les meilleures conditions et dans l'indépendance tant professionnelle que sociale garantie par le=

النقابات، على أساس أن مزاولة المهنة تفترض سبق الحصول على المعارف الكافية لمزاومتها، كما أن مزاولة المهنة ليست نشاطا لمحض فائدة صاحبها، إذ أن صاحب الحرفة يقدم للجماعة خدمات مادية أو أدبية (مأجورة أو غير مأجورة)، أما الطالب فعمله لمصلحته وحده، ويقصد إعداده لممارسة نشاط مهني فيما بعد، ولذا لا يمكن أن يعد عمله مهنة أو حرفة، ويرد هذا الفقه على ما قد يقال من إمكان التحاق الطالب بنقابة المهنة التي تعده دراسته لها، بأن من العسير تحديد هذه المهنة مسبقا، نتيجة لكون الدراسة الواحدة قد تهيئ لعدة مهن لا المهنة واحدة، كما أنه من الممكن أن تقوم عقبات أمام إتمام الطالب لدراسته⁽¹⁾.

- وشرط مزاولة المهنة الذي يلزم العضوية في نقابة، لا يستلزم إلا بالنسبة للأعضاء الفاعلين، أي أولئك الذين يشتركون في المداولات والتصويت ويحق لهم الترشح لمجلس النقابة ولجانها، ولذلك لا يلزم للعضوية الشرفية التي قد تمنحها النقابات لبعض الأشخاص، ولو كانت هذه العضوية تخول صاحبها حتى حضور الاجتماعات ما دامت لا تجعل

=» Libre exercice des droits syndicaux - عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص. 35.

(1) - ويلاحظ أن عمل الطالب ليس عملا مأجورا، وإذا كان الفقه يرى أن كون العمل مأجورا ليس شرطا لاعتباره مهنة أو حرفة، فإننا نعتقد مع ذلك أن اعتبار عمل ما مهنة أو حرفة لا يقبل إلا إذا كان الأصل في هذا العمل أن يكون مأجورا؛ فإن كان الأصل فيه أنه عمل غير مأجور، كعمل الطالب، فإنه لا يعتبر مهنة. ثم إن النقابات العمالية تقوم بالأصل لتكون وسيلة لحماية الأجراء من استغلال أرباب العمل لهم. ومثل هذا الهدف لا يمكن أن يتوافر في نقابات الطلبة حيث لا يتصور أن يكونوا موضع استغلال من جانب معاهدهم.

له الاشتراك في أعمال النقابة⁽¹⁾. ويترتب على ذلك أن العامل المتعطل عن العمل لا يكون له حق الانضمام إلى النقابة، وكذا العامل الذي يفصل عن العمل⁽²⁾، ولم يورد المشرع الجزائري في هذا الشأن أي حكم خاص⁽³⁾، خلافا لموقف المشرع الفرنسي⁽⁴⁾، وكذا المصري القاضي بأن "يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في النقابة العامة إذا كانت قد انقضت عليها سنة على الأقل، مع إعفائه من دفع اشتراك النقابة على أن لا يكون لكليهما، المتعطل والمتقاعد، الحق في الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية"⁽⁵⁾.

ويمكن أن يفهم هذا المسلك من جانب المشرع الجزائري في ضوء قصره لممارسة الحق النقابي على العمال دون غيرهم، على أنه من لا تتوافر له صفة العامل يحرم من الحق النقابي، وإلا شكل إبقاء عضويته مداً للحق النقابي إلى غير العمال. ولا يرى الفقه مبرراً لهذا التشدد في منح الحق النقابي لقدماء المهنة، ويحبذ انضمامهم إلى النقابات ولو لم يكونوا أعضاء فيها عند توقف نشاطهم المهني.

(1) -ومن باب أولى لا يلزم شرط مزاولة المهنة فيمن يعينون خبراء أو مستشارين في النقابة.

(2) -وعلى سبيل المثال؛ عددت المادة 16 من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، في فقرتها الثالثة (هـ) من ضمن أسباب الشطب وفقدان العضوية من المنظمة: انتهاء علاقة العمل.

(3) وباستقراء أحكام القوانين الأساسية لأغلب النقابات الفاعلة على الساحة الوطنية، لم نجد سوى القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، يتيح الانضمام في صفوفه للعمال المتقاعدين، وذلك بنصه في أحكام المادة الخامسة (05) منه على أن: "حق الانخراط مضمون في الـ: إ.ع.ع. ج لكل عامل فكري أو يدوي أو متقاعد،..."

(4) راجع: نص المادة لـ 411-7 من قانون العمل الفرنسي.

(5) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ص. 658-659.

ونحن نؤيد هذا الموقف، ونرى أن خبرة قدماء المهنة وتفرغهم للمهام النقابية تعتبر عاملا ذا أهمية يعين النقابات في قيامها بوظائفها، وكان الأجدر حرمان العمال المتقاعدين أو العاطلين عن المهنة من حق الترشيح أو التصويت داخل الهيئة النقابية مع الترخيص لهم بحضور الاجتماعات والمشاركة في المداولات.

- ونشير أخيرا إلى أن جواز تكوين منظمات نقابية لأرباب العمل، طبقا للقانون الجزائري، يثير مسألة حق الأشخاص المعنوية في عضوية النقابات، ذلك أنه إن كان من غير المتصور أن يكون الشخص المعنوي عضوا في نقابة عمال، لعدم إمكان توافر وصف العامل لشركة أو مؤسسة، فإن سيطرة الشركات في الوقت الحاضر على أهم جوانب النشاط الاقتصادي، تجعل حقها في عضوية نقابات أرباب العمل أمرا ذا أهمية واضحة، وقد ذهب رأي قديم في الفقه الفرنسي إلى إنكار الحق النقابي على الشركات على أساس أن نصوص قانون النقابات تفترض أن أعضائها أشخاص طبيعيين⁽¹⁾، ولكن الفقه الفرنسي يسلم في الوقت الحاضر، بحق الشركات في عضوية نقابات أرباب العمل، بسبب ما تمثله من مصالح اقتصادية ضخمة وعلى أساس ما يظهر لهم من أنه لا

(1) وعلى أساس أن منح الحق النقابي لشخص معنوي، كالشركة، يقتضي أن لا نمعنه على شخص اعتباري آخر كالنقابة، مع أن هذه الأخيرة لا تكون عضوا إلا في اتحاد ولا تقبل عضوا في نقابة مثلها.

قانون النقابات ولا أي قانون آخر يحرم على الشركات عضوية هذه النقابات⁽¹⁾. وهذا هو الحكم الذي أخذ به التشريع النقابي الجزائري.

د- شرط الانتماء لمهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض: فضلا عن الشروط التي حددتها المادة السادسة من القانون رقم: 90-14، أضافت المادة الثانية، من نفس القانون شرطا آخر مقتضاه الانتماء إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أو مهن متماثلة أو مرتبطة ببعضها البعض. فالنقابة جمعية مهنية، غايتها الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وتتوقف فعالية هذا الهدف على وجود تضامن بين أعضائها⁽²⁾، أو تماثل في المصالح أو على الأقل تشابه أو ترابط فيما بينها.

وإذا كان نوع المهنة، لا يطرح إشكالا خاصا بالنسبة للممارسة النقابية في الجزائر، فإن شرط التشابه أو الترابط بين المهن قد يؤدي إلى

(1) وهذا الفقه يلاحظ أن القانون التجاري يسلم بحق الشركة بأن تكون شريكا في شركة أخرى، كما يبرز السبب في التفرة بين الشركة والنقابة في حق عضوية النقابات، بأن الشركة لها نشاط مهني على خلاف النقابة. ولكن من ناحية أخرى يجب أن يراعى أن عضوية الشركات للمنظمات النقابية تمثل بعض المخاطر، فسهولة توأدها تجعل من الممكن تعدد الشركات في الظاهر، وهي تمثل في الحقيقة مصلحة واحدة، مما يجعلها في أي تنظيم مهني تشترك فيه كتلة قادرة على توجيه نشاطه لمصلحتها، كما أنه مما لا يتفق مع المصالح الوطنية، التسوية بين الأشخاص الطبيعيين والشركات الأجنبية في الحق النقابي، لأن دخول الشركة في تنظيم مهني وطني قد يبسر لها توجيه نشاطه ضد مصلحة الدولة، ولذلك فإن كثيرا من المنظمات المهنية في فرنسا يمنع أو يقيد دخول الشركات الأجنبية في عضويتها.

(2) راجع: نص المادة لـ 411-2 من قانون العمل، والتي جاء فيها:

«Les Syndicats ou associations professionnels de personnes exerçants la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent se constituer librement».

تتازع أو تتداخل في الاختصاص بين مختلف المنظمات النقابية، فقد أجاز المشرع الجزائري تأسيس المنظمات النقابية على مستوى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو حتى قطاع النشاط الواحد، شرط وجود علاقة بين هدف التنظيم النقابي والنشاط الممارس.

- ويقصد بالمهن المتشابهة أو المتماثلة، تلك المهن التي تنصب على نفس المواد، وينفذ فيها العمل بوسائل إنتاج واحدة، ومثال ذلك: الخبازين وصانعي الحلويات... الخ.

- بينما يقصد بالمهن المرتبطة ببعضها البعض، تلك التي تساهم في إنتاج نفس المادة دون التماثل فيما بينها، ومثال ذلك: مختلف مراحل تركيب وسائل النقل وصنعها،... الخ⁽¹⁾.

أما إذا كان أعضاء النقابة لا يمارسون صناعة أو مهنة واحدة، ولا مهن متماثلة أو مرتبطة ببعضها البعض، ولم تقم بينهم تبعاً لذلك مصالح مهنية مشتركة، كانت النقابة باطلة قانوناً. وكانت تلك هي الحجة التي استندت إليها السلطات العامة في رفضها لطلبات التأسيس المتتالية، المقدمة من طرف النقابات الحرة في الجزائر، لتأسيس فيدراليات وكنفدراليات فيما بينها⁽²⁾، ليظل الاتحاد العام للعمال

(1) ولكنه قد يدق إصدار الحكم أحياناً، كما تشهد على ذلك قرارات القضاء الفرنسي، ويستشف ذلك من خلال استقراء قرار مجلس الدولة القاضي بأن نفس النقابة لا يجوز أن تجمع، بنفس الوقت، مستخدمين في التجارة وفي الصناعة، وترى محكمة النقض من جانبها عدم جواز وصف المهن الطبية والصيدلانية بالترابط وذلك بسبب اختلاف طبيعتها، فأحدهما ذات طابع مهني والأخرى تجارية.

(2) أنظر: =

الجزائريين مهيمنا على جميع فروع النشاطات المختلفة، لعدم تقيده بهذا الشرط، وذلك استنادا للحكم الوارد بنص المادة "62" من القانون رقم: 90-14⁽¹⁾.

وقد أورد المشرع الفرنسي استثناء فيما يتعلق بهذا الشرط، بمقتضاه يحق لمستخدمي عمال المنازل التجمع في إطار منظمة مهنية للدفاع عن مصالحهم المشتركة بصفتهم أرباب عمل⁽²⁾. في حين لا نستشف أي موقف إيجابي للمشرع الجزائري بشأن هذه النقطة، فهل يعني هذا السكوت، قابلية تطبيق الحكم الوارد بنص المادة الثانية، المذكور آنفا، على مستخدمي عمال المنازل المحددين بموجب المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم: 97-474 ؟ أم أنه يمكن إرجاع إغفال المشرع الجزائري إيراد أحكام خاصة بهذه الفئات في التشريع النقابي، لحدثة تنظيم علاقات العمل الخاصة بها، استنادا لما هو وارد

= Algérie, mission d'information sur les libertés syndicales, Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, Rapp. 349, Décembre 2002, p.12.
Site internet :http://www.Algéria_watch.De/mrv/FIDH_libertés_syndicales.pdf.

⁽¹⁾ بموجب نص المادة "62" من القانون رقم: 90-14 يتعين على أي تنظيم مؤسس قانونا ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون أن يسعى إلى مطابقة قانونه الأساسي مع أحكام هذا القانون قبل تاريخ 31 ديسمبر من سنة 1990. لتستنتج بذلك النقابة الوحيدة المؤسسة قبل صدور هذا القانون، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، من الخضوع لقواعد التأسيس المحددة في إطار أحكام هذا القانون.
⁽²⁾ أنظر:

Syndicats professionnels (Adhésion syndicale), éditions techniques Juris- classeurs, Social, Fasc. 590.A., 1990, p.03 .

في أحكام المادتين الثالثة والرابعة، على التوالي، من أحكام القانون رقم: 90- 11 المعدل والمتمم.

و استنادا لذلك نقترح إعادة النظر في أحكام القانون رقم: 90- 14 بما يتوافق و التنظيمات الخاصة لجميع الفئات المذكورة في إطار المادتين 03 و 04، المذكورتين أعلاه، و ذلك قصد ضمان التمثيل النقابي لهذه الأخيرة، و منحها حق الدفاع عن مصالحها المهنية المشتركة.

و تجدر الإشارة في الأخير، إلى أن توافر هذه الشروط جميعها بالمرشح لعضوية النقابة لا يعني أنها تعطيه الحق في الانتساب النقابي بشكل آلي، و إنما يبقى للهيكل النقابي الحق في قبول الطلب أو رفضه، و يتم ذلك بقرار يتخذ عن طريق الاقتراع السري و المباشر، بالأغلبية، و في أول جمعية عامة تعقدها الهيئة النقابية. فإذا كان القرار إيجابيا، انتهى الأمر و اعتبر صاحب الطلب منخرطا في النقابة، أما في حالة الرفض، فإن صاحب الطلب يمكنه الطعن في ذلك القرار أمام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

و يقدم المترشح للانخراط في النقابة طلب انضمامه بالتقدم أمام الهيئة النقابية و ملاً ببيانات استمارة الانخراط، كما يمكن أن ينخرط في النقابة انخرطا جماعيا عن طريق تدوين اسمه في قائمة الانخراط الجماعية التي توزعها الهيئات النقابية داخل الهيئات المستخدمة لاكتساب الصفة التمثيلية بها، و يثبت انتساب المترشح للعضوية في

النقابة بتسليمه بطاقة الانخراط من طرف الهيئة النقابية المعينة و دفعه لمقابل الاشتراك⁽¹⁾.

ثانيا: حرية عدم الانضمام للمنظمة النقابية: تعتبر مظهرا ثانيا للوجه الفردي لمبدأ الحرية النقابية، و نتيجة حتمية لحرية الانضمام، فمقتضى حرية الشخص في الانضمام للنقابة أن يكون حرا في عدم الانضمام إليها. و تحمي هذه الحرية العمال غير المهيكلين في تنظيمات نقابية، و كذا الأعضاء النقابيين من مواجهة أية ضغوط صادرة عن أرباب العمل قصد إرغامهم على الانسحاب من نقابة المؤسسة و الانضمام في صفوف منظمة نقابية أخرى، أو عدم الانضمام المطلق لأية نقابة.

و على عكس حرية الانضمام، لم يتم تكريس حرية عدم الانضمام في أي من النصوص الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، فلم تنص الاتفاقيتين رقم: 87 و 98، على التوالي، على جزاءات ردعية لقمع كل خرق لهذه الحرية، و لم يفرد المشرع الجزائري نصا خاصا و صريحا للاعتراف بهذه الحرية، إلا أن إقراره لها يتجسد ضمنا بإقراره في نص المادة الثالثة من القانون رقم: 90- 14 لحق الانخراط الحر و الإرادي و حضره في نصوص المواد من 50 و إلى 57 من نفس القانون لأي تمييز يمارس ضد العمال بسبب نشاطهم النقابي.

و الاعتراف بحرية عدم الانضمام، و تجسيدها و تقرير أحكامها خاصة لحمايتها، لا يقل أهمية، و يقع على قدم المساواة مع حرية

(1) عمليا تختلف الإجراءات المتعلقة بالانتساب للنقابة، بحسب القانون الأساسي لكل نقابة على حدى، فالانضمام لنقابات المهن الحرة يكون أليا، و يتحقق بدفع الاشتراك السنوي و الحصول على البطاقة المهنية.

الانضمام، خاصة بعد إقرار مبدأ التعددية النقابية في الجزائر و ظهور نوع من المنافسة و الصراع بين مختلف التنظيمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية، إذ تشكل قاعدة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على الساحة الوطنية، و التي بموجبها تقرر امتيازات و سلطات أكثر لمنظمة نقابية واحدة دون غيرها، مؤثرا سلبيا و عائقا قانونيا يعرقل ممارسة هذه الحرية.

و من أهم مظاهر الخرق التي تعرفها حرية عدم الانضمام، عزل الموظف غير المنضم للنقابة، و يتخذ هذا العزل عدة صور؛ فيتجسد أحيانا بمنع إقامة أية علاقات بين الشخص غير المنضم للنقابة و أعضائها المهيكليين، أو توجيه تعليمة داخل الهيئة المستخدمة مضمونها حظر توظيف أو فصل الموظفين غير المنضمين للنقابة ... إلى غير ذلك. و لا يرتب هذا العزل جزاء إلا إذا تجسد بأعمال مادية صادرة عن الهيئة النقابية بحد ذاتها، أو أحد أعضائها، كالإنذارات، التهديدات و كل أشكال الضغوط، بما يؤثر على علاقة العمل القائمة⁽¹⁾. فإن كان الأساس القانوني للحرية النقابية الاتفاقيات الدولية و النصوص الدستورية و التشريعية، فإن الأساس الموضوعي لتقدير هذه الحرية يتجسد أساسا في الاعتراف لكل شخص بحرية العمل⁽²⁾.

(1) - أنظر:

Syndicats professionnels (constitution et fonctionnement), *Op.Cit*, p. 12.

(2) - عبد الواحد محمد الفار، مرجع سابق، ص ص. 342-350.

و في بعض الدول، أغلبها الدول الأنجلوساكسونية، قد تصل النقابات إلى حد تضمين اتفاقياتها الجماعية شروطا، تحد من هذه الحرية، و من أبرز الأمثلة في هذا الشأن: شرط الورشة المغلقة (**closed shop**)، و الذي بموجبه يلتزم المستخدم داخل المؤسسة المستخدمة بتشغيل الأفراد المنضمين للنقابة دون غيرهم، و إلزام الأجراء غير المنضمين بالانخراط في آجال محدودة، و فصل الأجراء غير المنضمين أو الذين ليست لهم علاقات حسنة مع نقابة المؤسسة. و كذا شرط الورشة المهيكلة (**Union shop**) و الذي بموجبه يلتزم رب العمل بفصل جميع الأجراء الذين يرفضون الانضمام لنقابة المؤسسة في آجال محددة، مع احتفاظه بحرية التوظيف⁽¹⁾. و شرط "التوظيف الأفضل" (**Preferential – hiring**) و الذي يلزم رب العمل بتفضيل الأفراد المترشحين للانضمام إلى النقابة عند التوظيف.

تعدد و تتنوع مثل هذه الشروط التي لا نعرف لها تجسيدا صريحا ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية في الجزائر، و ذلك استنادا لنصي المادتين 136 و 137 من قانون رقم: 90- 11، و التي جاء فيهما على التوالي: "يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، و تحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون"، "يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل

(1) و هذه الصيغة تعرف استعمالا أكثر في الولايات المتحدة التي ألغت بمقتضى قانون (Wagnet) سنة 1935 شرط الورشة المغلقة.

يخالف باستتقاصه حقوق منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية".

فالنظام الجزائري، على غرار الأنظمة التي قلدها، و بالأخص النظام الفرنسي، يتعارض مع النظام الساري العمل به في البلدان الأنجلوساكسونية. فلقد أدان القضاء الفرنسي موقف النقابة التي تحصلت على تسريح العامل الذي رفض الانتماء داخل المنظمة النقابية. و بقرار آخر اعتبر مجلس قضاء "Lyon" غير مشروع كل اتفاق يبرم بين مؤسسة مسرحية و نقابة موسيقيين، التزم رب العمل بمقتضاه، بعدم توظيف إلا العمال المهيكلين ضمن النقابة⁽¹⁾، و من جهته ألقى مجلس الدولة الفرنسي القرار الذي خصص بمقتضاه المحافظ العام للعرض الدولي لسنة 1937 لنقابة احتكار التوظيف⁽²⁾.

و لقد قرر القضاء الفرنسي أن التوظيف التمييزي محظور. و تتلخص وقائع القضية في أن صاحب العمل قد راسل سيدة مترشحة معلنا موافقته في توظيفها، و قد أيدت محكمة النقض قضاة الموضوع الذين ألزموا صاحب العمل بتسديد تعويض للمترشحة، و قد اعتبر قضاة الموضوع من خلال المناقشات التي دارت أمامهم و من خلال القرائن الخطيرة الدقيقة و المتناسقة، أن رفض صاحب العمل إنما كان نتيجة النشاط النقابي لزوج المترشحة⁽³⁾.

(1) - ليون 18/01/1938، مجلة القانون الاجتماعي، 1938، ص. 136.

(2) - مجلس الدولة 07/07/1939، مجلة القانون الاجتماعي، 1939، ص. 377.

(3) - أنظر: =

ثالثا: حرية الانسحاب من المنظمة النقابية: وتمثل الوجه الثالث للمظهر الفردي لممارسة الحق النقابي، و تعتبر نتيجة حتمية و ملازمة لإقرار حرية الانضمام . و لم يورد المشرع الجزائري، خلاف المشرعين الفرنسي و المصري⁽¹⁾، نصا خاصا يقر بموجبه حق الانسحاب من المنظمة النقابية لكل عضو فيها. و جاء تكريسه لهذا الحق بصورة ضمنية، وذلك من خلال نصه على أن الانخراط للتنظيمات النقابية حر و إيرادي. ضف إلى ذلك، فقد عدت القوانين الأساسية للمنظمات النقابية المعترف بها على الساحة الوطنية من ضمن أسباب فقدان العضوية، الانسحاب أو الاستقالة من المنظمة النقابية⁽²⁾. و نتيجة لذلك لا يجوز منع العضو النقابي من الانسحاب و التوقف عن ممارسة نشاطه النقابي مع احتفاظه بحقه في العمل، كما أنه لا يمكن إكراهه على الانسحاب من النقابة.

=Soc. 20/11/1959, cie industrielle des téléphones C/Dame papaux, BULL, IV, n° 1162 , p 225.

(1) - راجع:

- نص المادة 411-08 من قانون العمل الفرنسي، و التي جاء فيها:

« Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion ».

- نص المادة الثامنة من قانون العمل المصري على حق العامل في أن ينسحب من النقابة في أي وقت شاء و لو نص على غير ذلك.

(2) - راجع:

نص المادة 15 من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين
نص المادة 08 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

و إن كان الانضمام للنقابة في الجزائر يؤسس قانونا بموجب طلب رسمي يقدم أمام الهيئة المعنية، و تفصل فيه بجمعية عامة تعقدتها المنظمة النقابية و تثبت صفة العضو بتحصيله لبطاقة الانخراط المقدمة من طرف المنظمة النقابية⁽¹⁾، فإن الانسحاب من النقابة لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يقيد بإجراءات شكلية معينة، إلا أن ذلك لا يمنع من أن تشترط التنظيمات النقابية ضمن قوانينها الأساسية التسجيل الكتابي لطلب الانسحاب، حتى يشكل تاريخ تسجيل الطلب بدءا لاحتساب سريان آثاره بالنسبة للعضو المنسحب.

و يتخذ الانسحاب من النقابة، صورة صريحة، و ذلك بتعبير حر و إرادي للعضو النقابي عن رغبته في مغادرة التنظيم النقابي و التوقف عن ممارسة نشاطاته النقابية. و قد يتخذ صورة ضمنية، كالتوقف عن دفع الاشتراك السنوي أو الوفاة، أو الغياب المستمر ... و إلى غير ذلك. و يبطل كل شرط صريح أو ضمني يرد ضمن القوانين الأساسية للنقابات من شأنه تقييد حرية العضو النقابي في الانسحاب بقوة القانون، كالإزام العامل على الانتماء إلى النقابة مدى الحياة، أو تعليق الانسحاب على تقديم إخطار مسبق طويل الأجل أو دفع العامل لغرامة ... أو غير ذلك.

و يترتب على الانسحاب من النقابة فقدان العضوية فيها، و كذا جميع الحقوق و الامتيازات الملازمة لها، مع التحفظ بشأن نقطتين: الأولى تتعلق بخضوع العضو المنسحب لأحكام الاتفاقيات الجماعية

(1) - أنظر:

المبرمة قبل تاريخ انسحابه، و الثانية تتعلق باحتفاظه بالامتيازات و الحقوق المترتبة بموجب اشتراكات سابقة في إطار لجان الإغاثة التبادلية (Société de secours mutuel) و صناديق التقاعد (Caisse de retraite pour la vieillesse) التي ألتها النقابة⁽¹⁾، التصل من الالتمامات السابقة كدفع بدل الاشتراك السنوي⁽²⁾، والخضوع لسلطة الانضباط للنقابة بشأن أفعال ارتكبها العضو المنسحب قبل انسحابه من النقابة. وبذلك تتأكد أكثر فأكثر ضرورة تسجيل طلب الانسحاب وتاريخه لدى المنظمة النقابية دون اشتراط انعقاد جمعية عامة للفصل فيه.

ويطرح التساؤل في الأخير، عما إذا كان يجوز للفرد الواحد

الانضمام إلى عدة تنظيمات نقابية في الوقت ذاته؟

بالرجوع لأحكام المنشور الوزاري رقم: 007 الصادر في 03 جوان 1991 المتعلق بكيفيات تطبيق أحكام القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي داخل الهيئة المستخدمة⁽³⁾، نجد النقطة

(1) - و استثناءا على ذلك، أقر المشرع الفرنسي للنقابة حق مطالبة العضو المنسحب بدفع بدل الاشتراك لمدة ستة أشهر التالية لانسحابه، و ذلك بموجب نص المادة ل-411-8، المذكورة أعلاه.

بينما ترك المشرع الجزائري، تنظيم هذه المسألة للقوانين الأساسية لكل منظمة نقابية على حدى و أراد بموقفه هذا نقادي بعض الاستقلالات المفاجئة و المتتالية التي تضع النقابات في موقف حرج و صعب.

(2) جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص.300.

(3) -أنظر: المنشور رقم: 007 المتعلق بتطبيق أحكام القانون رقم : 90-14 الصادر بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي داخل الهيئة المستخدمة، قانون العمل، مرجع النصوص التشريعية و التنظيمية، المعهد الوطني للعمل، الرهان الرياضي الجزائري، 1997، ص.14.

الثانية منه تنص ، فيما يتعلق بانضمام العامل إلى عدة تنظيمات نقابية داخل الهيئة المستخدمة ، على أن الانخراط في التنظيم النقابي يمثل تعبيراً صريحاً عن إرادة المنخرط في الامتثال للقوانين الأساسية، والعمل في سبيل تنفيذ برامج نشاطها وتمويلها من خلال المساهمة في دفع الاشتراكات.ومثل هذا الالتزام يعد منافياً لانضمام العامل داخل الهيئة المستخدمة لعدة تنظيمات نقابية، الأمر الذي سيؤدي حتماً إلى محو الطابع الخاص للمنظمة النقابية والمساس باستقلاليتها وطمس المعنى الحقيقي للهدف من الانضمام .

فضلا على أن الانضمام لعدة نقابات يجعل النصوص المتعلقة بتمثيلية النقابة غير قابلة للتطبيق، واستناداً لذلك يلتزم العمال الأجراء الذين يجدون أنفسهم في وضعية الانضمام المتعدد هذا ، باختيار منظمة نقابية واحدة فقط تصرح بهم ضمن منخرطيهما، وفي غياب ذلك يكون للمستخدم حق اعتبار الانخرافات المتعددة ملغية لبعضها البعض، بحيث لا يحتسب أي منها في تحديد تمثيلية المنظمات النقابية، مع إعلام كل من العمال الأجراء المعنيين بالأمر، وكذا التنظيمات النقابية المعنية بذلك.

وتجدر الإشارة في الأخير، إلى أنه وبالإضافة لما سبق بيانه، فإن القوانين الأساسية لأغلب المنظمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية، قد عددت من بين أسباب فقدان العضوية فيها: الانخراط في منظمة نقابية مماثلة⁽¹⁾.

(1) -راجع: نص المادة 16 من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (U.N.P.E.F) .

المطلب الثاني

الشروط الشكلية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية:

تتمثل "قواعد الشكل" في جملة من الإجراءات القانونية التي يجب مراعاتها عند تأسيس المنظمة النقابية، ويقتضي مبدأ الحرية النقابية المعترف به دوليا والمكرس دستورا، عدم تعليق إنشاء النقابة بإجراء أو قيد شكلي من شأنه عرقلة الممارسة الفعلية والحررة للحق النقابي، كاشتراط الحصول على إذن مسبق من الدولة، أو صدور قرار خاص من السلطات العمومية. فمن مظاهر الأخذ بمبدأ الحرية النقابية في التنظيم القانوني للنقابات، تبسيط الشكليات اللازمة لتكوينها إلى أقل ما يمكن، فلا يشترط لذلك ما يشترط لإنشاء شركات المساهمة، مثلا، من إجراءات وأشكال عديدة يقصد من ورائها حماية المساهمين والمصلحة العامة.

وإجراءات تكوين النقابات طبقا للتشريع النقابي في الجزائر، تتسم ظاهريا ، بالبساطة والسهولة اللتين يقتضيهما اتخاذ مبدأ الحرية النقابية كأساس لنظامها القانوني، وقد نصت على هذه الإجراءات المواد من 07 إلى 11 من القانون رقم: 90- 14 ، وتتمثل أساسا فيما يلي⁽¹⁾:

- انعقاد جمعية تأسيسية لإعداد القانون الأساسي والمصادقة عليه.
- التصريح بتأسيس المنظمة النقابية وفقا للإجراءات المحددة قانونا.

(1)- بوجمعة غشير، (الإطار التنظيمي للجمعيات في الجزائر ممارسة الحق النقابي- 27، جوان 1999، ص.10. موقع الأنترنيت:

[http : //www.arabifa. org/domino/ rabifa _ aifa.nsf.](http://www.arabifa.org/domino/rabifa_aifa.nsf)

الفرع الأول

ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية

إن المادة السابعة (07) من القانون رقم: 90- 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي تلزم الأعضاء المؤسسين بعقد جمعية عامة تأسيسية بهدف تأسيس تنظيمهم النقابي. وتتصب أهمية انعقاد الجمعية العامة التأسيسية حول ثلاثة (03) محاور هي:

- 1- المحور الإداري؛ بإعداد الوثائق الإدارية اللازمة لإتمام إجراءات التأسيس، وإيداعها لدى السلطات العمومية المعنية.
- 2- المحور القانوني؛ تتجز الجمعية العامة التأسيسية الاتفاقية وتؤسس المنظمة بمجرد التوقيع على القانون الأساسي.
- 3- المحور العملي؛ الجمعية العامة التأسيسية هي التي:
 - تصادق على القانون الأساسي.
 - تعين القادة والمدراء الأولين.

أولاً: تشكيل الجمعية العامة التأسيسية وتنظيمها:

أ- التشكيل: تتشكل الجمعية العامة التأسيسية من كل شخص طبيعي و/أو معنوي الذي ارتأى الأعضاء المؤسسون دعوته لحضور الجمعية.

على العموم يوجه الأعضاء المؤسسون الدعوة إلى الأشخاص الذين هم على دراية بمشروع إنشاء النقابة ويرغبون في الاشتراك في التنظيم النقابي المقترح تأسيسه. ويجب أن تتوافر في الأشخاص الذين

يرغبون في تأسيس منظمة نقابية الشروط القانونية المحددة بنص المادة السادسة من القانون رقم: 90- 14 ، والتي سبق لنا تناولها بالتفصيل، والمتتملة أساسا فيما يلي:

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشرة (10) سنوات على الأقل.
- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
- أن يكونوا راشدين.
- أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.
- أن يمارسوا نشاطا ذا علاقة بهدف المنظمة النقابية.

كما أضافت المادة "الثانية"(02) من نفس القانون، شرطا آخر، مقتضاه، انتماء الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد.

والقانون لا يشترط أي حد أدنى لعدد المؤسسين⁽¹⁾ ، لكن بالرجوع لأحكام المادة "35" من القانون رقم: 90- 14 ، وما يليها، نلاحظ أن التنظيم النقابي الفعال، هو التنظيم الحائز للصفة التمثيلية، وهذه الصفة تكتسب في حالة ما إذا استطاع التنظيم النقابي أن يجند في صفوفه 20% من مجموع عمال الهيئة المستخدمة أو الإدارة أو المصنع.

(1) -وعلى خلاف ذلك، فقد حددت المادة "السادسة" (06) من القانون رقم: 90-31 المتعلق بالجمعيات الحد الأدنى للأعضاء المؤسسين بـ: 15 عضوا.

ب- التنظيم: ليس هناك نص تنظيمي خاص، يسري على الجمعيات العامة التأسيسية، كما أنها لا تخضع لأحكام قانونها الأساسي الذي يكتسب قوة القانون بعد مصادقتها عليه، فعلى الأعضاء المؤسسين:

- دعوة الأعضاء المستقلين للانعقاد في إطار جمعية عامة.
- تنظيم الجمعية العامة.
- تحديد جدول الأعمال.
- إدارة المناقشة.
- السهر على مصادقة القانون الأساسي وتعيين القادة.
- تحرير محضر الجمعية العامة التأسيسية وعرضه على الرئيس والأمين المنتخبين حديثا للتوقيع عليه.

وتعتبر المصادقة على القانون الأساسي بمثابة الاتفاقية التي تحدد أهداف المنظمة وقواعد تسييرها، وعلى كل عضو مؤسس أو منظم أن يقبل بقانونها الأساسي وأن يتصرف في إطاره ووفقا لأحكامه، وبمجرد المصادقة على القانون الأساسي، لا يتمتع الأعضاء المؤسسون إلا بالصلاحيات التي يخولها لهم القانون.

ثانيا: إعداد القانون الأساسي والمصادقة عليه:

أ- الإعداد: يشكل القانون الأساسي الوثيقة القانونية التي تنظم العلاقة بين أعضاء المنظمة النقابية، وعلاقاتهم مع الغير، وقد علق المشرع الجزائري صحة التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، من حيث الشكل، بإرفاق هذا التصريح، قانونا، بالقانون الأساسي للمنظمة النقابية المصادق عليه.

ولم يحدد المشرع الجزائري نظاما نموذجيا خاصا تتخذه النقابات لتحديد قوانينها الأساسية، مخولا للأعضاء المؤسسين حرية في تحديد تسمية المنظمة، وكيفية تسييرها، ووضع نظامها الداخلي، بشرط مراعاة الشروط التالية:

1- عدم إدراج أحكام مخالفة للقانون، تحت طائلة البطلان ضمن نصوص القانون الأساسي.

2- التتصيص على الأحكام الإلزامية المحددة في إطار المادة "21" من القانون رقم: 90-14 تحت طائلة البطلان، والمتمثلة فيما يلي:

- هدف التنظيم وتسميته ومقره.
- طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذا مدة عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء هيئات المداولة وتسييرها.
- قواعد إدارة التنظيم النقابي وإجراءات مراقبتها.
- قواعد حسابات التنظيم النقابي وإجراءات رقابتها والمواقفة عليها.

- القواعد التي تحدد إجراءات التنظيم النقابي إداريا والقواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات في هذه الحالة⁽¹⁾.

- معلومات قابلة للتعديل، كمبلغ الاشتراك السنوي، مثلا.

- معلومات خاصة بالنظام الداخلي، مثل: كفيات دراسة طلبات الانضمام إلى المنظمة النقابية من قبل الهيئات القيادية، إجراءات إقصاء الأعضاء... وإلى غير ذلك.

4- تمنع التنظيمات النقابية من إدخال أي تمييز، مهما كان نوعه، على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها، من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية⁽²⁾.

عمليا، ترفق القوانين الأساسية للتنظيمات النقابية بالأنظمة الداخلية التي يتولى إعدادها مكتب المنظمة، ولا يشترط قانونا، إيداعها في محتوى التصريح بالتأسيس⁽³⁾.

والنظام الأساسي يعد بمثابة دستور النقابة، يتحدد بمضمونه إطارها التنظيمي. فلما كانت النقابة جمعية خاصة، فإن جمعيتها التأسيسية تضع نظامها الأساسي دون تدخل من الدولة، فيجوز تبعا لذلك، أن يختلف مضمون النظام الأساسي من نقابة لأخرى⁽⁴⁾.

(1) وفضلا عن هذه الأحكام الإلزامية، يشمل محتوى القانون الأساسي على بيانات إضافية، تخضع لسلطة المنظمة النقابية، كتحديد موارد النقابة ووسائل العمل المعتمدة لتحقيق أهدافها... وغير ذلك.

(2) راجع: نص المادة 22 من القانون رقم: 14-90، المعدل والمتمم.

(3) أنظر: Syndicats

professionnels, éditions Juris- classeurs, *Op.cit.*, p. 07.

(4) وذلك خلافا لأنظمة بعض الدول الأخرى، مثل: المغرب ولبنان، حيث تم وضع نموذج موحد للأنظمة الأساسية للنقابات، يتضمن بيان أغراض النقابة ومركزها =

وما دام النظام هو وثيقة إنشاء النقابة فإن هذا يعني ضرورة كتابة الاتفاق على إنشاء النقابة⁽¹⁾، واشتراط كتابة نظام النقابة اشتراط ضمنى، ولذا لا يلزم نوع خاص من الكتابة بل تستوي الكتابة العرفية مع الكتابة الرسمية.

فالقانون الجزائري لم يحدد شروطا أو بنودا معينة يجب أن يتضمنها النظام الأساسي للنقابة، بل ترك تحديد المواضيع التي يتناولها هذا النظام للسلطة التقديرية لكل نقابة، وهو ما يوافق أحكام اتفاقيات العمل الدولية التي تعترف للنقابات بحقها في إعداد نظمها الأساسية ولوائحها الداخلية بحرية ودون رقابة من قبل الدولة.

ولكننا نعتقد و نسلم بأن اشتراط المشرع إدراج قواعد معينة في النظام الأساسي الذي يتم إيداعه، لا يمكن أن يكون معارضا لهذه الحرية ما دام أنه لا يفرض مضمونا خاصا لهذه القواعد، بل إنه يعتبر ضمانا لتحقيق غرض هذا الإيداع، وهو شهر تكوين النقابة وأغراضها وقواعد إدارتها، لأنه يكفل خروج هذا النظام بصورة وافية، ومن ناحية أخرى فإن الخبرة النقابية القصيرة الأمد تقتضي أن يقدم المشرع

=ومدتها وقواعد القبول في عضويتها والاشتراكات التي يلتزم بها الأعضاء، وقواعد الإدارة وتشكيل المجالس النقابية، وقواعد عمل الجمعية العمومية والفصل من العضوية وحل النقابات.

رياض الصمد، مرجع سابق، ص. 391 .

(1) حدد المشرع الجزائري حد أدنى لنسخ النظام الأساسي للنقابة الواجب إيداعها لدى السلطات العمومية، حيث يقدم نسختين من القانون الأساسي المصادق عليه ضمن محتوى تصريح التأسيس، وذلك خلافا للمشرع المصري الذي حددها بثلاث نسخ، والمشرع المغربي الذي حدد الحد الأدنى لنسخ نظام النقابة بأربع نسخ.

مساعدته للراغبين في تكوين النقابات بإرشادهم في إعداد نظامها الأساسي. لنؤيد بذلك مسلك المشرع المصري ، حيث حددت المادة "164" من قانون العمل بيانات يجب أن ينص عليها النظام الأساسي، كما أشير في نهاية هذه المادة إلى أن وزير العمل يصدر قرارا بلائحة نموذجية للنظام الأساسي للنقابة تسترشد بها النقابات في إعداد لوائحها، وقد أصدر الوزير قراره بهذه اللائحة النموذجية.

ب- التصديق: يجب أن يصدر قرار بالموافقة على النظام الأساسي من الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية، و تتم المصادقة عليه بالأغلبية عن طريق الاقتراع السري و المباشر. و ابتداء من ذلك التاريخ يكتسب النظام الأساسي قوة قانونية، ليعد بمثابة دستور للنقابة. و لم يحدد التشريع النقابي في الجزائر الهيئة المخول لها قانونا تعديل القانون الأساسي، و ترك للتنظيمات النقابية حرية تنظيم هذه المسألة في إطار قوانينها و أنظمتها الداخلية، غير أنه أوجب التنظيمات النقابية بأن تعلم السلطات العمومية المعنية بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي، و كل التغيرات الطارئة التي تحدث في هيئات القيادة و/أو الإدارة، و ذلك في خلال ثلاثين(30) يوما التالية لاتخاذ قرار التعديل، و لا يحتج بمحتوى هذه التعديلات في مواجهة الغير إلا ابتداء من تاريخ نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل.

الفرع الثاني

التصريح بتأسيس المنظمة النقابية

تعتبر المنظمة النقابية في النظام النقابي مؤسسة قانونا، بعد القيام بالإجراءات التالية⁽¹⁾:

- إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية لدى السلطات العمومية المختصة.

- تسليم وصل بتسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية من طرف السلطات المختصة.

- إتمام شكليات الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية المحددة قانونا.

أولا: محتوى ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية :

تصريح التأسيس هو ملف يشمل، حسب نص المادة التاسعة (09) من القانون رقم: 90-14، المذكور سائفا، على الوثائق والمستندات التالية:

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

- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.

- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

⁽¹⁾ راجع:

نص المادة الثامنة (08) من القانون رقم: 90-14.

- الفقرة الثالثة، النقطة الأولى من المنشور الوزاري رقم: 152 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية، المحدد لكيفيات تطبيق أحكام القانون رقم: 90-14 المتعلقة بالتنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين عدة بلديات أو ذات الطابع الولائي.

وتضيف النقطة الثانية من المنشور الوزاري رقم: "152"، المحدد لكيفيات تطبيق القانون رقم: 90- 14 والمتعلقة بمحتوى تصريح التأسيس ، وجوب تضمين هذا الأخير الوثائق الإدارية الخاصة بالأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية ، وتتمثل في:

- شهادة الجنسية.
- شهادة السوابق العدلية (مستخرج رقم 3).
- شهادة عمل بالنسبة للأعضاء المؤسسين من العمال الأجراء، ونسخة طبق الأصل من السجل التجاري بالنسبة للأعضاء المؤسسين من المستخدمين.

ثانيا: إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:

يودع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى:

- والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيم النقابي، إذا كان التنظيم ذا طابع بلدي أو مشترك بين عدة بلديات أو ولائي.

- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية التي تشمل نشاطاتها عدة ولايات أو تلك ذات الطابع الوطني⁽¹⁾.

وكأثر لذلك، يوضع سجل خاص أمام السلطات العمومية المختصة، تسجل فيه جميع تصريحات التأسيس التي يتم إيداعها أمام هذه الأخيرة، وتفيد فيه المعلومات الآتية⁽²⁾:

(1)راجع:

نص المادة العاشرة (10) من القانون رقم: 90-14.
- أحكام النقطة الثالثة من المنشور الوزاري رقم: 152، المذكور أعلاه.

- تسمية المنظمة النقابية.

- تاريخ إيداع ملف تصريح التأسيس، والذي يحسب ابتداءً منه أجل ثلاثين (30) يوماً المحدد بنص المادة "الثامنة" من القانون رقم: 90-14.

- المعلومات المتعلقة بالشخص القائم بالإيداع (رقم بطاقة التعريف، الهوية، العنوان، رقم الهاتف... الخ)، والذي يشترط فيه وجوباً أن يكون أحد الأعضاء المؤسسين للتنظيم النقابي.

- قائمة الوثائق المرفقة بملف التصريح بالتأسيس المشهر باستلامها.

بعد التأكد من محتوى الملف وقانونيته تسلم السلطة العمومية المعنية وصل استلام أو إيداع ملف تصريح التأسيس، والذي تحتسب ابتداءً من التاريخ المحدد عليه، مدة ثلاثين (30) يوماً المحددة بنص المادة الثامنة من القانون رقم: 90-14.

ولم يحدد المشرع الجزائري أجلاً معيناً يتم خلاله الإيداع، كما لم يحدد من يتحمل واجب إيداع وثائق تكوين النقابة، وكان الأولى أن يظهر في نصوص التشريع تحديد من يلتزم بالإيداع، وكذا الوقت الذي يجب إتمامه فيه حتى لا يترك الأمر للاجتهاد في تحديد المسؤول عن عدم الإيداع أو التأخر فيه. وقد تجنب المشرع المصري في نص المادة 165 من قانون العمل هذا النقض فحدد الملتمزم بالإيداع بأنه مجلس الإدارة الذي

(2) -راجع:

- أحكام النقطة الثالثة، الفقرة الثالثة، من المنشور الوزاري رقم: 152 المذكور أعلاه.

تنتخبه الجمعية العامة التأسيسية، وجعل أجله خمسة عشرة (15) يوما من تاريخ هذا الانتخاب، وأوجب أن يقوم به مندوب عن مجلس الإدارة، فلا ترسل الأوراق واجبة الإيداع بالبريد⁽¹⁾.

ثالثا: الرقابة على ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:

للسلطات العمومية المختصة قانونا، مدة ثلاثين (30) يوما على الأكثر لدراسة ملف التصريح بالتأسيس الموعد لديها والتأكد من مدى مشروعية وصحة الوثائق التي يتضمنها⁽²⁾. وتسلم وصلا بتسجيل تصريح التأسيس، وخلال هذه الفترة تتأكد السلطات العمومية من:

1- مدى توافر الشروط القانونية المتعلقة بالتأسيس بالنسبة لكل عضو مؤسس، طبقا لأحكام المادة السادسة (06) من القانون.

2- مطابقة القوانين الأساسية لأحكام القانون، خاصة فيما يتعلق بالإطار الجغرافي للمنظمة النقابية.

ويمكنها المطالبة بالمزيد من المعلومات، في الحدود التي يظهرها القانون. وفي حالة وجود لبس، تقوم السلطات العمومية المعنية باستدعاء العضو المؤسس الذي قام بإيداع ملف التأسيس، وإعلامه بالنقاط الواجب تصحيحها والإجراءات القانونية اللازمة لذلك، وفي هذه الحالة يوقف احتساب مدة ثلاثين (30) يوما السارية إلى غاية إتمام عملية التصحيح وإيداع الملف المصحح.

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص. 702.

(2) وذلك خلافا لأحكام المادة السابعة من القانون رقم: 90-31 المتعلق بالجمعيات، حيث حددت الفقرة الثانية منها الأجل الأقصى لدراسة ملف تصريح التأسيس بستين (60) يوما على الأكثر، تحتسب من تاريخ إيداع ملف تصريح التأسيس.

ويلزم كل من الوزير المكلف بالعمل والشؤون الاجتماعية ووزير

الداخلية بتقديم تقرير فصلي يشمل:

- قائمة المنظمات النقابية التي أودعت ملفات تصريح التأسيس.
 - قائمة المنظمات النقابية التي تحصلت على وصل التسجيل.
 - قائمة المنظمات النقابية التي كانت محل إعادة نظر وتصحيح لعدم مطابقة الملف لأحكام القانون.
- وبانتهاء المدة القانونية المحددة أعلاه، وبعد التأكد من قانونية الملف المرفق بتصريح التأسيس تسلم السلطات العمومية وصل بتسجيل المنظمة النقابية.

رابعا: شكليات الإشهار:

تنص الفقرة الثالثة من أحكام المادة الثامنة (08) من القانون رقم: 90- 14 على إلزامية الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية، فتقوم هذه الأخيرة بإتمام شكليات الإشهار على حسابها ونفقتها، بنشر بلاغ صحفي في جريدة إعلامية يومية واحدة على الأقل، ذات توزيع وطني، ويرمي هذا البلاغ إلى التعريف بالمنظمة النقابية لتجنب النزاعات المحتملة التي قد تنصب حول تسمية المنظمة النقابية، في حالة ما إذا كانت هذه التسمية مماثلة لتسمية منظمة نقابية أخرى سبق لها للوجود.

ويجب أن يتضمن البلاغ الصحفي المعلومات التالية: - تسمية المنظمة النقابية - هدف المنظمة - وقع وتاريخ وصل التسجيل، مع بيان السلطة التي سلمت الوثيقة- عنوان مقر المنظمة النقابية- اسم ولقب المسؤول الرئيسي للمنظمة النقابية وأعضاء المكتب.

و تجب الإشارة في الأخير إلى أن الإجراءات الشكلية اللازمة لتكوين المنظمات النقابية، هي نفسها الواجب اتباعها لتكوين اتحادات نقابية، كما يجب اتباعها عند إحداث أي تعديل في النظام الأساسي، وذلك طبقاً لأحكام المادتين 04 و 17 من القانون رقم: 90- 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

و إن الشكل (1) يمثل صورة توضيحية للإجراءات العملية المتبعة لتأسيس المنظمة النقابية:



واستنادا لهذه الإجراءات، ظهرت إلى الوجود العديد من النقابات، إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين⁽¹⁾. ونظرا لكثرة عددها، وعدم إمكانية ذكرها جميعا، نكتفي بإيراد البعض منها، على سبيل المثال، مصنفة حسب مجال نشاطها:

- منظمات أرباب العمل:

❖ الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل (C.A.P).

❖ الاتحاد الوطني للمقاولين العموميين (القطاع العام)

(U.N.E.P).

❖ الاتحاد العام للمقاولين الجزائريين (القطاع الخاص)

(U.G.E.A).

❖ الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين (C.N.P.A).

(1)- تأسس عام 1956، ليمثل المنظمة المستقلة للعمال الجزائريين عن النقابات الفرنسية، وبحسب إحصاءات عام 1997، يضم الاتحاد أكثر من 800 ألف عضوا، ويعد النقابة الرئيسية في البلاد، ويضم الاتحاد عشرة (10) قطاعات وطنية، وهي: قطاع الغذاء والتجارة وعمال السياحة، قطاع عمال تجارة المباني قطاع المعلمين، قطاع عمال المالية، قطاع عمال الطاقة والبتر وكيمويات، قطاع المعلومات والتدريب والثقافة، قطاع الصناعات الخفيفة والثقيلة، قطاع الصحة والأمن، قطاع النقل والاتصالات الإلكترونية. وقد كان الاتحاد مهيمنا عليه من جانب حزب جبهة التحرير الوطني منذ تأسيسه، ثم تابعا له ابتداء من تاريخ ديسمبر 1962، إلى أن انفصل عنه هيكليا عام 1988. ففي ديسمبر 1962، وقع اتفاق بين جبهة التحرير والاتحاد يضمن الاستقلال الذاتي للاتحاد عن هذا الأخير، غير أن هذا الاتفاق لم يحترم من جانب الجبهة وأجهزة الدولة التي تدخلت مباشرة عندما انعقد أول مؤتمر للاتحاد في فبراير سنة 1963، وفرضت مرشحها لإدارته. ثم جاء بيان رئاسة الجمهورية في أكتوبر 1988، عقب أحداث 05 أكتوبر 1988، ليحرر النقابات كافة، وعلى رأسها اتحاد العمال من سيطرة الحزب وأجهزة الدولة، وقد تأكد ذلك بموجب دستور فبراير 1989.

- أيمن إبراهيم الدسوقي، (المجتمع المدني في الجزائر، الحجرة-الحصار-الفتنة)، مجلة المستقبل العربي، دراسات الوحدة العربية، العدد 259، سبتمبر 2000، ص ص 64-65.

❖ الكنفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين
(C.G.O.E.A).

❖ جمعية الناشرين الجزائريين (G.P.A).

❖ جمعية رؤساء المؤسسات الخاصة (A.D.E.P).

❖ الفدرالية الجزائرية لمسيري المؤسسات المحلية (F.A.G.E.L).

❖ جمعية النساء المقاولات (A.F.E).

❖ الفدرالية الوطنية لوكالات السياحة والسفر (F.N.A.T.V)

... الخ .

نقابات عمالية حرة:

قطاع الوظيف العمومي:

❖ النقابة الوطنية الحرة لمستخدمي الإدارة العمومية⁽¹⁾

(S.N.A.P.A.P).

❖ النقابة الحرة لموظفي وزارة الشؤون الخارجية (S.A.P.A.P).

❖ النقابة الوطنية للحماية المدنية⁽²⁾ (S.N.P.C).

❖ الرابطة الإسلامية لإدارات العمومية والوظيف العمومي

(L.I.A.P.E.P).

❖ النقابة الوطنية لكتاب الضبط⁽³⁾ (S.N.G).

❖ النقابة الوطنية للقضاة⁽⁴⁾ (S.N.M).

(1) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/09/09.

(2) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/10/03.

(3) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/11/07.

(4) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/10/27.

❖ النقابة الوطنية لاتحاد القضاة الجزائريين (S.N.U.M.A).

❖ النقابة الوطنية لموظفي الضرائب (S.N.F.I).

❖ النقابة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة (S.N.M.C.C).

- قطاع الصناعة:

❖ الرابطة الإسلامية للطاقة والصناعات الكيماوية

والبتروكيماوية⁽¹⁾ (L.I.E.I.C.P).

❖ الرابطة الإسلامية للصناعات⁽²⁾ (L.I.I).

❖ النقابة الوطنية لقطاع الصناعات⁽³⁾ (S.N.S.I).

❖ النقابة الحرة لعمال البترول⁽⁴⁾ (S.A.T.P).

❖ النقابة الوطنية لقطاع الأمونياك والأسمدة (S.N.S.A.A).

❖ نقابة عمال النسيج⁽⁵⁾ (S.T.T).

❖ النقابة الوطنية لقطاع المشابرة وتوزيع المنتوجات البترولية

(S.N.S.C.D.P.P).

❖ النقابة الحرة لعمال "كنغاز" (الكهرباء والغاز) (S.N.T.K).

❖ الاتحاد الديمقراطي للعمال (U.D.T).

(1) - تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/09/18.

(2) - تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/09/19.

(3) - تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/10/29.

(4) - تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/11/17.

(5) - تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1991/01/08.

- قطاع الأشغال العمومية والعمران:

❖ الرابطة الإسلامية للبناء والأشغال العمومية والعمران⁽¹⁾
(L.I.C.T.P.U).

❖ اتحاد المهندسين المعماريين (U.A).

- قطاع الصحة والشؤون الاجتماعية:

❖ الرابطة الإسلامية للصحة والشؤون الاجتماعية⁽²⁾ (L.I.S.A.S).

❖ النقابة الوطنية لعمال الصحة⁽³⁾ (S.N.T.S).

❖ النقابة الوطنية لأعضاء الصحة العمومية (S.N.P.S.P).

❖ النقابة الوطنية لمديري الصحة (S.N.G.S).

❖ النقابة الوطنية لأساتذة ودكاترة العلوم الطبية
(S.N.P.D.S.M).

❖ النقابة الوطنية للمختصين في العلوم الطبية (S.N.M.A.S.M).

- قطاع التربية والتكوين:

❖ الرابطة الإسلامية للتربية والتكوين والتعليم⁽⁴⁾ (L.I.E.F.E).

❖ النقابة الوطنية لعمال التربية والتعليم والتكوين⁽⁵⁾
(S.N.T.E.E.F).

❖ الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين⁽⁶⁾ (S.A.T.E.F).

(1) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1991/01/06

(2) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/09/11.

(3) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/10/29.

(4) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/09/19.

(5) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/10/29.

(6) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/10/27.

❖ النقابة الوطنية للتوجيه المدرسي والمهني (S.N.O.S.P).

❖ النقابة الوطنية لعمال المحاسبة في التربية (S.N.P.I.E).

❖ المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (C.N.E.E.S).

- قطاع المواصلات:

❖ الرابطة الإسلامية للمواصلات، السياحة والاتصالات الهاتفية⁽¹⁾

(L.I.T.T.T).

❖ النقابة المستقلة للطيارين الجزائريين⁽²⁾ (S.A.P.A).

❖ النقابة الوطنية لقطاع السكك الحديدية (S.N.S.T.A.A).

❖ النقابة الحرة لعمال الصيانة بالخطوط الجوية الجزائرية

(S.N.T.M.A.A).

- قطاع الفلاحة:

❖ الرابطة الإسلامية للفلاحة، والغابات⁽³⁾ (L.I.A.H.F).

❖ الاتحاد العام للفلاحين الأحرار (U.A.A).

❖ جمعية الفلاحين المؤمنين (A.A).

- قطاع المالية والتجارة:

❖ الرابطة الإسلامية للمالية والتجارة⁽⁴⁾ (L.I.F.C).

❖ النقابة الوطنية للديوان الجزائري المشترك للحبوب⁽⁵⁾

(S.N.O.A.I.C).

(1) - تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1991/01/02.

(2) - تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/09/11.

(3) - تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/12/22.

(4) - تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/09/17.

(5) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/10/22.

❖ الجمعية المهنية للبنوك والمؤسسات المالية (A.P.B.S.F).

- قطاع الإعلام والثقافة:

❖ الرابطة الإسلامية للإعلام والثقافة⁽¹⁾ (L.I.I.C).

❖ النقابة الوطنية للصحافيين الجزائريين⁽²⁾ (S.N.J.A).

* النقابة المستقلة للتراث الأثري والتاريخي (S.A.P.A.H)

* النقابة الوطنية للصحافيين والمنتسبين لووكالة الخدمة الصحافية

(S.N.J.A.P.S).

وغيرها من الاتحادات والنقابات المهنية في مجالات مختلفة في المحاماة، التنفيذ، التوثيق، المحاسبة،...و الخ.

- إن قائمة التنظيمات النقابية التي أحدثت ابتداءا من سنة

1990، المذكورة أعلاه، لا تمثل إلا عددا ضئيلا من المنظمات النقابية

الفاعلة على الساحة الوطنية حاليا، والتقارير الصادر عن الفيدرالية

الدولية لحقوق الإنسان عام 2000 والمتعلق بممارسة الحق النقابي في

الجزائر في إطار مبدأ الحرية النقابية، يحصي أكثر من 58 منظمة

نقابية للعمال الأجراء ذات توزيع وطني⁽³⁾، ونفس التقرير يشير إلى وجود

عدد هائل من النقابات العمالية المستقلة الفاعلة على المستوى المحلي

(ولاية أو بلدية)⁽⁴⁾، والتي لم يتم تسجيلها على مستوى السلطات المعنية

(1) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/12/22.

(2) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل: 1990/11/21.

(3) أنظر، Algérie, mission d'information sur les libertés syndicales,

FIDH, Op, cit. , p.11 .

(4) أنظر:

Algérie, mission d'information sur les libertés syndicales, *Ibid.*

بذلك. وفي غياب معلومات دقيقة وواضحة بشأنها، فإننا اكتفينا بذكر أمثلة عن المنظمات النقابية ذات الاختصاص الوطني.

وفي هذا الإطار، نعيد التذكير، أنه ابتداء من صدور التشريع النقابي رقم: 90- 14، وبناء على أحكام المادة (08) منه، يتقرر تأسيس المنظمات النقابية المستقلة بصدور وصل تسجيل من السلطات العمومية المختصة في أجل ثلاثين (30) يوما تحتسب من تاريخ إيداع طلب التأسيس. لتساءل بذلك عن القيمة القانونية لوصول الإيداع الصادر عن الوالي أو عن وزير العمل، والمرفق عمليا بوصول اعتماد⁽¹⁾، بما أن عدم تسليم هذا الوصل يعني "رفض الملف لعدم مطابقته للقانون"⁵.

إن مبدأ الحرية النقابية المعترف به دوليا والمكرس دستورا، يقتضي أن لا يقيد تأسيس أية منظمة نقابية على ترخيص مسبق صادر من طرف السلطات العمومية، ويعني ذلك أن رقابة الدولة على ملف التصريح بالتأسيس يجب أن لا تتعدى حدود الرقابة الإدارية (الوصاية)، والتي يقصد من ورائها التأكد من مدى صحة المعلومات الواردة بالملف ومدى مطابقتها لما هو منصوص عليه قانونا، لتتحول بذلك إلى سلطة تعسفية في يد الإدارة تتحكم من خلالها في الممارسة النقابية.

وبالرجوع إلى الواقع العملي، يمكن أن نحصي حالات عديدة، تبين، بل تؤكد لنا إخضاع الإجراءات اللازمة لتأسيس المنظمات النقابية

(1) -أنظر:

في الجزائر للسلطة المطلقة للدولة، ونذكر من هذه الحالات، على سبيل المثال:

❖ رفض وزارة العمل منح اعتماد التأسيس للنقابة الإسلامية للعمل (S.I.T) دون تسبيب ذلك، ويظهر جليا أن أسباب الرفض تعود أصلا إلى العلاقات القائمة بين هذه النقابة والجبهة الإسلامية للإنقاذ (FIS)⁽¹⁾.

❖ ونفس الغموض قائم بشأن رفض تسجيل ملف التصريح بتأسيس نقابة أرباب العمل الجزائريين، المسماة "الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل (C.A.P)"، خاصة وأنه وفي نفس المرحلة تم تسجيل تأسيس منظمة نقابية من نفس الطبيعة، وتغطي نفس مجال النشاط وهي "الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين (C.N. P. A)".

❖ الملف الخاص "بالرابطة الإسلامية للتجار والصانعين"، والذي أسست أسباب رفضه على حياد هدف هذه النقابة، بحكم طبيعتها، عن الطابع المهني المشترط قانونا، فالعلاقات القائمة بين أعضائها ليست ناشئة عن علاقات عمل بالمفهوم العام⁽²⁾.

(1) تأسست عام 1990، وتستند إلى التعاليم الإسلامية في نظمها وأنشطتها، وتتبع الجبهة الإسلامية للإنقاذ، ففي إطار سعيها لتعويض الخلل في تمثيل العمال داخلها، حاولت الجبهة اختراق التنظيم العمالي (الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، وكان إخفاقها في ذلك داعيا لها لإنشاء تنظيم عمالي موازي، عرف باسم "النقابة الإسلامية للعمل"، ولقد حرصت الجبهة على أن تمثل في داخل هذه النقابة القطاعات الاقتصادية الرئيسية (الصناعة، التعليم، الصحة، السياحة، النقل والاتصالات، البتر وكيمياء... الخ)

- أنظر: نيفين عبد المنعم مسعد، (العنف السياسي للحركات الاجتماعية الدينية: دراسة للجبهة الإسلامية للإنقاذ بالجزائر)، أعمال الندوة المصرية الفرنسية الخامسة، القاهرة، 19-21 نوفمبر 1993، مركز البحوث والدراسات السياسية، 1995، ص. 236.

(2) - أنظر: =

❖ وابتداءً من منتصف التسعينيات، عرفت محاولات عديدة من طرف النقابات الحرة تسعى من ورائها لتكوين فيدراليات و كنفدراليات حرة، لم تجن من ورائها النقابات الحرة، في كل مرة، سوى رفض مطلق وغير مسبب من طرف السلطات العمومية. ففي سنة 1994 قدمت النقابة الحرة لعمال التربية والتكوين (SATEF) وعشرة (10) نقابات حرة أخرى ملف طلب تأسيس كنفدرالية حرة تمثل مطالب النقابات المستقلة، وتم رفض طلب التأسيس بدون مبرر مقبول.

وأعيدت الكرة مرة ثانية بتاريخ 20/09/2000 حيث تقدمت النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) بطلب تأسيس كنفدرالية نقابية تحمل اسم "النقابة الوطنية المستقلة للعمال الجزائريين (SNATA)"، وتم رفض طلب التأسيس هذا على أساس مخالفته لنصي المادتين 02 و 04 من القانون رقم: 90-14، المذكور أعلاه، والتي جاء فيهما على التوالي: "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"، "تطبق على اتحادات التنظيمات النقابية واتحاداتها وكنفدرالياتها نفس الأحكام التي تطبق على التنظيمات النقابية"⁽¹⁾.

=A.Benamrouche, *Op.cit.*, p.50.

(1) أنظر:

Algérie, Mission
d'information sur les libertés syndicales, FIDH, *Op. Cit.*, p. 12.

وتم تكرار المحاولة مرة ثالثة في 31 مارس 2001، تقدمت بطلب
تأسيس كنفدرالية حرة ، سبع نقابات حرة، وهي:

❖ النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية
(S.N.P.A.P).

❖ النقابة الوطنية لعمال الصحة.(S.N.T.S)

❖ النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (S.A.T.E.F).

❖ الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (U.N.P.E.F).

❖ النقابة الوطنية لموظفي الملاحة الجوية (S.N.P.C.A).

❖ النقابة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة (S.N.M.C.C).

❖ النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي (C.N.E.S).

و تحمل كنفدرالية تسمية "الكنفدرالية الجزائرية للنقابات الحرة
(C.A.S.A)" ، ولوقي طلبها بالرفض، وقيدت وزارة العمل ترخيص
التأسيس على استثناء "النقابة الوطنية لموظفي الملاحة الجوية"، من
العضوية في الكنفدرالية، بحكم مجال نشاطها المختلف عن بقية
النقابات، مع العلم أن الأمر يعد مستحيلا إطلاقا⁽¹⁾.

لم تكن تلك سوى أمثلة بسيطة عن التجاوزات التي عرفتها
الساحة النقابية في الجزائر منذ إقرار التعددية النقابية سنة 1989، مع
أن الحل بين وواضح للعيان، فيكفي توفير آلية فعالة لرقابة مدى
مشروعية القرار الصادر عن السلطات العمومية بخصوص مطابقة ملف

(1) أنظر:

K. Nadir, Les syndicats autonomes, L'authentique
du 13 Mars 2002, p.02.

طلب التأسيس لأحكام القانون، ويظهر جليا، أن إخضاع قرار الترخيص بتأسيس المنظمة النقابية لاختصاص ورقابة جهة قضائية، والسماح للقضاء بالفصل في طلبات التأسيس المقرر عدم مطابقتها للقانون، يمثل أجدى الوسائل. وبناءا لذلك، يفترض بالمشرع الجزائري، أن يتخذ ذات الموقف الذي اتخذه بشأن الفصل في قانونية تأسيس الجمعيات بإيراد نص قانوني مماثل في أحكامه لنص المادة (08) من القانون رقم: 90- 31 المتعلق بالجمعيات، مضمونه كالتالي: "وإذا رأت السلطة المختصة أن تأسيس المنظمة النقابية مخالف للقانون، يمكنها أن تحيل القضية على العدالة "الغرفة الإدارية للمجلس القضائي المختص إقليميا" خلال ثمانية أيام قبل انقضاء الأجل الذي تحدده المادة الثامنة (08) التابعة لتسليم وصل التسجيل، وإذا لم تخطر الجهة القضائية المعنية من قبل السلطة المختصة، تعتبر المنظمة النقابية مؤسسة قانونا، بمجرد انقضاء الأجل المحدد لتسليم وصل التسجيل".

وكل ذلك في سبيل ضمان حياد الدولة وإطلاق حرية تأسيس النقابات وممارسة الحق النقابي لكل من تتوافر فيهم الشروط القانونية، بما يضمن تحقيق مبادئ الحرية، الاستقلالية والتعددية، أسس الممارسة النقابية في الجزائر. خاصة وأن أحكام المادة (11) من القانون رقم: 90- 14 تعفي التنظيمات النقابية المؤسسة قانونا، عند تاريخ إصدار هذا القانون من إجراءات التأسيس المشار إليه سابقا، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والمثال المذكور بشأن "الكنفدرالية الجزائرية للنقابات الحرة (CASA) يعني عن أي تعليق إضافي.

وفي هذا الإطار تظهر جليا المعاملة التمييزية من طرف السلطات العمومية بشأن تطبيق أحكام القانون رقم: 90- 14 ، بالمفهوم الذي تجعل فيه القراءة الضيقة والجامدة لأحكام القانون ، وجود الاتحاد العام للعمال الجزائريين غير قانوني، وهذا ما يستخلص من قراءة بيان الوثيقة الصادرة عن "النقابة الوطنية لعمال التربية والتكوين" ، والذي نص في مجمله بأن: "الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يعتبر منظمة نقابية في إطار القانون رقم: 90- 14 ، فحسب نص المادة الثانية (02) منه ، فإنه لا يمكن أن تشمل عضوية النقابة سوى العمال المنتمين للمهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد ، في حين أن الـ:إ.ع.ج. يضم في صفوفه عمالا ينتمون لمختلف فروع النشاط وبالمقابل فلا يمكن الاعتراف به على أنه يشكل اتحاد أو فدرالية كونه لا يضم تنظيمات نقابية بل عمالا منخرطين انخراطا فرديا حرا وإراديا"⁽¹⁾.

ونفس الحكم يستشف من خلال استقراء الرأي الصادر عن مكتب العمل الدولي (B.I.T) التابع لمنظمة العمل الدولية (O.I.T) ردا على الإخطار الموجه إليه من طرف النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) بتاريخ 09/17 و 2001/10/15⁽²⁾ ، حيث صرحت لجنة الحرية النقابية التابعة له بأن: "نصوص التشريع الجزائري التي أسس عليها الرفض الصادر من طرف السلطات العمومية في

Algérie, Mission

(1) أنظر: d'information sur les libertés syndicales, FIDH, *Op, cit.*, p.11.

(2) أنظر:

Le quotidien d'Oran du 27/02/2002, p. 06.

الجزائر بشأن طلب تأسيس كنفدراليات وطنية حرة، لا تخرج في حد ذاتها عن مبادئ الحرية النقابية كونها تسمح لجميع المنظمات النقابية بإنشاء كنفدراليات نقابية بدون ترخيص مسبق لذلك". وتضيف نفس اللجنة بأن الأسباب التي أسس عليها الرفض الصادر من طرف السلطات العمومية في الجزائر لا تشكل في حقيقة الأمر سوى مجرد تعسف مطلق لعمال القطاع العام بأن يتأسسوا في كنفدرالية، وتتوه نفس اللجنة بأحكام المادة الثانية(02) من الاتفاقية رقم: 87 الصادرة عن مكتب العمل الدولي، ويدعو هذا الأخير السلطات المعنية في الجزائر باتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان حق النقابات المستقلة في تكوين فيدراليات وكنفدراليات والانضمام إليها بإرادة حرة ومستقلة⁽¹⁾.

لنخلص في آخر المطاف إلى نتيجة، مفادها، أن العيب ليس في النص القانوني وإنما في تطبيقه، وأن موقف السلطات العمومية هذا جاء متعمدا ومدروسا، وأن الهدف الأول والأخير من هذه المعاملة التمييزية هو القضاء على أي سبيل لتأسيس اتحاد نقابي يضاهاى الاتحاد العام للعمال الجزائريين قوة وتنظيما، ليظل هذا الأخير الحائز الوحيد للصفة التمثيلية على مستوى جميع الهيئات واللجان الإدارية⁽²⁾. تخوفات كثيرة اتجه التعددية النقابية، ونفس الحجج التي استعملت ضد التعددية

(1) أنظر:

Algérie, mission d'information sur les libertés syndicales, FIDH, Ibid, p.13

(2) أنظر:

En Algérie, les violations des droits humains ont pris un caractère institutionnalisé Site Internet :http://www.oulala.net/portail/imprimer.php3?id_article=160.

الحزبية في بدايتها، تستعمل اليوم من طرف أنصار الوحدة النقابية، تدور في مجملها حول المحافظة على وحدة الطبقة العاملة المهتدة بالانقسام والتشتت، وكأن هذه الطبقة تسير في الواقع في صفوف موحدة ومتراصة، وكأنه بالإضافة لهذا الانقسام الاجتماعي المزعوم لا يوجد هناك انقسام وتعدد في الآراء ووجهات النظر السياسية. ويلجأ أنصار الوحدة النقابية في الجزائر إلى غاية الاستناد لحجج إيديولوجية تقضي بأن التعددية النقابية لا تمثل سوى مصالح فئة برجوازية رأسمالية، الممثلة في أرباب العمل. ويؤيدون وجهة نظرهم هذه بالاستناد لحجج تقترب أكثر من الواقع مفادها أنه من دون الاتحاد العام للعمال الجزائريين، النقابة الوحيدة الحائزة للصفة التمثيلية لا يمكن الحديث عن أي وجود نقابي فعال في الجزائر⁽¹⁾.

ويأتي على رأس هذا الاتجاه، قادة وممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهم أنفسهم الأشخاص الذين يعملون، في الواقع العملي، على عرقلة النقابات المستقلة في مسارها النقابي، باستعمال شتى الأساليب والوسائل، هدفهم الوحيد من كل ذلك هو الحفاظ على الهيمنة النقابية للاتحاد، والتي مثلت العامل الأساسي الذي أدى إلى الأزمات التي عرفتها بعض الفروع النقابية التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين في الجزائر، ونذكر من أبرزها : أزمة مركب الحجار بعنابة.

(1) - أنظر :

المبحث الثالث

الشروط الخاصة بتمثيل المنظمة النقابية:

إن تقدير مدى إطلاق المشرع الجزائري لشروط الممارسة النقابية لا يقتصر على تحديد الشروط الشكلية والموضوعية لتكوين المنظمة النقابية فحسب، بل يمتد إلى تحديد شروط تمثيل هذه المنظمة، لما ينحدر عن هذه الصفة من سلطات وصلاحيات تتميز بها المنظمة النقابية التمثيلية دون غيرها من التنظيمات النقابية الأخرى. فالممارسة الفعلية للحق النقابي لا تخول لكل منظمة نقابية مؤسسة ومعترف بها قانوناً، متوافرة على جميع المعايير الشكلية والموضوعية، بل يشترط فوق ذلك أن تكتسب هذه المنظمة النقابية الصفة التمثيلية.

فقد نتج عن إقرار حرية تأسيس المنظمات النقابية، إنشاء عدد كبير من النقابات داخل المنشأة أو المؤسسة الواحدة، وكل من هذه النقابات تدافع عن مصالح أعضائها، فإذا ما أرادت الإدارة مخاطبة هذه النقابات أو التفاوض معها بصدد أمر معين، فهل تقوم بمخاطبة كل هذه النقابات؟ وهل تقوم بذلك دفعة واحدة، أم تتباحث مع كل نقابة على حدى؟

فلا تستطيع كل هذه المنظمات النقابية التحادث والتحاور مع الحكومة نيابة عن أعضائها فيما يتعلق بحقوقهم ومصالحهم، كما لا تستطيع أن تتمتع جميعها بالحقوق الملازمة لممارسة الحرية النقابية. إن الأمر بهذه الصورة يبدو بالغ الصعوبة، علاوة على أن هناك تنظيمات نقابية لا تحظى إلا بعضوية عدد قليل من الأعضاء، مما يجعل من غير

العدالة أن تتساوى هذه التنظيمات جنبا إلى جنب مع غيرها من النقابات ذات العضوية الكبيرة العدد⁽¹⁾.

ومن هنا ظهرت فكرة الصفة التمثيلية للنقابة، حيث لا يعترف لكل النقابات بحقوق معينة، مثل الحق في المشاركة في الهيئات الاستشارية المتساوية الأعضاء، والحق في التشاور مع السلطة العامة، والحق في شن الإضراب والإعلان عنه، وغيرها من الحقوق الأخرى، وإنما يعترف بها فقط للمنظمات النقابية التي تتوافر فيها الصفة التمثيلية⁽²⁾.

ويجد مفهوم التمثيلية النقابية أصوله وجذوره في قواعد القانون الدولي؛ ففي سنة 1919 تضمنت أحكام معاهدة "فرساي" ودستور منظمة العمل الدولية، بالنص، على أن: "المندوبين غير الحكوميين المشاركين في الندوة الدولية للعمل، يجب أن يتم تعيينهم من طرف الحكومات بالاتفاق مع النقابات المهنية الأكثر تمثيلا للعمال والمستخدمين"⁽³⁾. وانتقل هذا المفهوم إلى التشريعات الداخلية لمختلف الدول التي تأخذ بمبدأ التعددية النقابية، ولا مجال للحديث عن هذه الفكرة في الدول التي تعتنق مبدأ الوحدة النقابية. وحددت شروط

(1) أنظر: Jean Pélissier et d'autres, Droit du

travail, 20^{ème} édition, éditions Dalloz/ Delta, 2001, p.577

(2) أنظر: Georges Borenfreund, Propos sur

la représentativité syndicale, droit social, 1988 p.476

(3) أنظر: Syndicats professionnels, (Représentativité), Social, fasc.

590 -B., éditions techniques Juris-classeurs, 1990, p.10.

ومعايير بناء عليها يتم تمييز المنظمات النقابية الحائزة للصفة التمثيلية ، ومنحها جملة من الامتيازات والسلطات الملازمة لصفتها هذه ، تعتمد هذه المعايير في أغلبها على عناصر القوة التنظيمية للمنظمة النقابية ، من عدد المنخرطين ، الموارد المالية... وغير ذلك.

وتطور تطبيق فكرة التمثيلية ، أكثر فأكثر ، لتعرف تطبيقا واسعا على مستوى الهيئة المستخدمة ، بترخيص إحداث هياكل تنظيمية على مستوى جميع الهيئات المستخدمة وفي مختلف قطاعات النشاط لتزداد المنظمة النقابية سلطة ، ويتسع دورها في إطار الدفاع عن حقوق ومصالح أعضائها اتجاه تعسف رب العمل.

وفي هذا السياق ، تطرح جملة من الأسئلة: ما هي المعايير التي وضعها المشرع الجزائري تحديدا للصفة التمثيلية للنقابات؟ ما هي الشروط والإجراءات المحددة قانونا لتمثيل النقابة داخل الهيئة المستخدمة؟ وما مدى توافقها ومبدأ حرية ممارسة العمل النقابي؟ .

أسئلة وأخرى تدور في مجملها حول مدى توافق شروط التمثيل النقابي ومبدأ الحرية النقابية ، حتى لا تشكل هذه الشروط قيودا على الممارسة النقابية الحرة والفعلية. للإجابة عليها سوف نتطرق في مطلب أول لمعايير وإجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية ، لتكلم في مطلب ثان عن هيئات وإطارات التمثيل النقابي داخل الهيئة المستخدمة.

المطلب الأول

تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية:

في إطار تحليلنا لشروط الممارسة النقابية المحددة في إطار التشريع النقابي رقم: 90- 14 ، المعدل والمتمم ، والنصوص التنظيمية المتعلقة بتطبيق أحكامه ، لا يمكننا التوقف عند مجرد التعليق على الأسس القاعدية التي تبناها المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي أو عند شروط تكوين المنظمة النقابية ، لنحكم بذلك على مدى دستورية النصوص القانونية المتعلقة بممارسة الحق النقابي في الجزائر ، من عدم دستورتها. بل إن الأمر يقتضي دراسة تحليلية للمعايير و الشروط المحددة قانونا لاكتساب المنظمة النقابية الصفة التمثيلية.

فما هي المعايير المعتمدة لتقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية؟ ومن هي السلطات المختصة قانونا للقيام بإتمام إجراءات تحديد هذه الصفة؟ وهل وفر المشرع الضمانات الكافية ، حتى لا تشكل هذه المعايير سلاحا ذو حدين تمتلكه السلطة العمومية لعرقلة و تقييد الممارسة النقابية الحرة في الجزائر. ذلك ما سوف نحاول الإجابة عليه ، بشئ من التفصيل ، فيما يلي:

الفرع الأول

معايير تحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية:

نتج عن التكريس الدستوري لمبدأ الحرية النقابية ظهور العديد من المنظمات النقابية ، حتى في إطار قطاع النشاط الواحد ، الوضع الذي استلزم تدخل المشرع الجزائري قصد تحديد المعايير التي تستند إليها

السلطات المختصة داخل الدولة للاعتراف بالصفة التمثيلية لمنظمة نقابية دون غيرها ، ومنحها بذلك جملة من السلطات و الامتيازات المحددة بأحكام القانون رقم: 90- 14 ، المذكور آنفا. ليثور التساؤل عن ماهية المعايير المستخدمة لتقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية للعمال الأجراء و/أو المستخدمين ؟ وما مدى توافق هذه المعايير ومبدأ المساواة ، أحد أوجه تكريس الحرية النقابية كأساس لممارسة الحق النقابي في الجزائر؟ . وقد أقر القانون رقم: 90- 14 ، معيارين أساسيين لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا⁽¹⁾ ، وهما:

أولاً: معيار الأقدمية: يجب أن يتوافر للنقابة ، حتى يتم الاعتراف لها بالصفة التمثيلية ، خبرة وأقدمية كافية. فاستنادا لنص المادة 34 من القانون رقم: 90- 14: "تعتبر التنظيمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين المكونة قانونا منذ ستة (06) أشهر على الأقل، وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية..." وهذا ما تؤكد أحكام المنشور الوزاري رقم: 009 الصادر بتاريخ 19 ماي 1997 ، المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية⁽²⁾.

(1) - أنظر:

A.Benamrouche, *Op.cit.*, pp. 17 et 18.

(2) - خلافا لذلك، لم يتخذ المشرع الفرنسي معيار الأقدمية، بنفس المفهوم، فلم يحدد نسبة معينة بناء عليها يتم تقدير أقدمية المنظمة النقابية من حداثتها. والمرجع في ذلك هو الفارق الكبير والشاسع بين البنيان النقابي للحركة النقابية في فرنسا ونظيره في الجزائر، فحسب أحكام محكمة النقض الفرنسية، فإن مفهوم الأقدمية لا يستند فقط على معيار شكلي، وهو تاريخ إنشاء النقابة، بل يمكن تقديره كذلك استنادا على شخصية المديرين إذا كان لهم تاريخ نقابي طويل، فلا يكفي لعدم الاعتراف بالصفة التمثيلية لإحدى النقابات أن تكون هذه النقابة قد تكونت منذ سبعة (07) أو ثمانية (08) أشهر فقط وقت تقدير هذه الصفة التمثيلية =

- ثانيا: معيار العدد: هذا المعيار له أهمية خاصة في تقدير تمثيلية المنظمات النقابية، إذ يجب لتوافر الصفة التمثيلية لأي نقابة أن يكون لها عددا كافيا من الأعضاء المنخرطين، وخلافا لما هو معمول به في بقية التشريعات⁽¹⁾، فقد حدد التشريع النقابي في الجزائر نسبة مئوية محددة كحد أدنى مطلوب توافره في هذا الصدد. وميز في ذلك بين المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمنظمات النقابية للمستخدمين.

أ- تمثيلية المنظمات النقابية العمالية: حدد المشرع الجزائري النسب التي بناء عليه تخول المنظمات العمالية الصفة التمثيلية على النحو التالي:

أ- 1- تمثيلية المنظمات النقابية العمالية داخل الهيئة المستخدمة: تطبيقا لأحكام المادة 35 من القانون رقم: 90- 14، المعدلة بموجب نص المادة السادسة (06) من القانون رقم: 91- 30، المتممة بموجب نص المادة الثالثة (03) من الأمر رقم: 96- 12، المذكور سابقا، تحدد الصفة التمثيلية للمنظمة داخل المؤسسة، بناء على عدد الأعضاء المنخرطين في صفوف المنظمة والاشتراكات المدفوعة. كما يمكن أن تعين بحسب عدد الممثلين التابعين للمنظمة النقابية في إطار لجنة مشاركة العمال للهيئة المستخدمة. و بناء على أحكام النص القانوني، المذكور أعلاه، يخضع تقدير تمثيلية المنظمة النقابية للعمال الأجراء داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة إلى وجود أو عدم وجود "لجنة

= أنظر: Syndicats professionnels (Représentativité), Editions techniques, juris-Classeurs *Op.cit.*, p.11.

(1)- منصور محمد أحمد محمد، مرجع سابق، ص ص. 277-278.

مشاركة العمال" المحدد تنظيمها بموجب أحكام القانون رقم: 90 -
11⁽¹⁾.

أ - 1 - أ - حالة عدم وجود "لجنة مشاركة": تعتبر المنظمة النقابية للعمال تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة إذا كانت تضم، على الأقل 20% من العدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية. أي أن تمثيلية المنظمة النقابية، في هذه الحالة، تحدد بناء على العدد الإجمالي للعمال الذين تغطيهم القوانين الأساسية للمنظمة النقابية وليس بناء على العدد الإجمالي لعمال المؤسسة⁽²⁾.

أ - 1 - ب - حالة وجود "لجنة المشاركة": تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية إذا كانت تضم 20% من العدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمة، أو لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة.

وبيانا لما سبق، يمكن لنا الاستعانة بالأمثلة التالية⁽³⁾:

1- مؤسسة "أ" ...، العدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين يغطيهم القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين: 780؛ المجلس النقابي يضم

(1) تمت الإشارة لهذه النقطة، بنوع من التفصيل، في إطار تحديدنا لمفهوم النقابة وتمييزها عن التنظيمات القانونية الأخرى.
(2) أنظر:

A. L Amrani, *Op.cit.*, p 38.

(3) أنظر:

A. L. Amrani, *Ibid.*

157 عضو منخرط. فالمجلس النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين يحوز الصفة التمثيلية داخل المؤسسة "أ".

2- مؤسسة "ب"...؛ العدد الإجمالي لعمال الصيانة التابعين للملاحة الجوية: 350؛ نقابة عمال الصيانة التابعين للملاحة الجوية يضم 123 عضو. فالنقابة تحوز الصفة التمثيلية.

3- مؤسسة "ج"...؛ العدد الإجمالي للعمال: 3153، المجلس النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين يضم 610، فهو لا يحوز الصفة التمثيلية داخل المؤسسة "ج"، ويجب أن يضم على الأقل 631 عضو.

4- مؤسسة "د"...؛ العدد الإجمالي للعمال: 3200. المجلس النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين يضم 590 منخرط، وممثل في لجنة المشاركة (22 ممثل نقابي) بخمس (05) مندوبين. فالمجلس النقابي التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين يحوز الصفة التمثيلية استنادا إلى تمثيله في لجنة المشاركة بخمس (05) مندوبين وليس استنادا لكونه يضم 590 منخرط.

5- مؤسسة "هـ"...؛ تضم 2890 عامل أجير. المجلس النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين يضم 780 عضو، وممثل في "لجنة المشاركة" بمندوبين اثنين من أصل 18. ففي هذه الحالة يحوز المجلس النقابي للاتحاد الصفة التمثيلية داخل المؤسسة "هـ" بحكم عدد الأعضاء المنظمين إليه، وليس بحكم عدد الممثلين داخل "لجنة المشاركة"، والذي يفترض أن يمثل على الأقل أربعة (04) مندوبين.

أ- 2- تمثيلية المنظمات النقابية العمالية على الصعيد البلدي، الولائي والوطني: تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني، اتحادات أو اتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التي تغطيها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المتواجدة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية، وذلك استنادا للمادة 36 من القانون رقم: 90- 14، المتممة بموجب نص المادة 04 من الأمر رقم: 96- 12، المذكور آنفا. ونستعين بالأمثلة التالية، لتفصيل ما سبق⁽¹⁾:

1- الاتحاد المحلي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين على مستوى بلدية سطيف، عدد المنظمات النقابية التمثيلية التي يغطيها القانون الأساسي للاتحاد المحلي: 130، فالالاتحاد المحلي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين يحوز الصفة التمثيلية إذا كان يشمل على الأقل 26 منظمة.

2- الاتحاد المحلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى بلدية الجزائر لنقابات المقاولين العموميين. عدد المنظمات النقابية التمثيلية في قطاع البناء والأشغال العمومية على مستوى البلدية: 49 يكون الاتحاد المحلي التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين تمثيلية إذا كان يشمل على الأقل 10 منظمات نقابية.

(1) أنظر:

ب- تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين: تحوز المنظمات النقابية لأرباب العمل الصفة التمثيلية، إذا كانت:

- تجمع 20% على الأقل من المستخدمين الذين تشملهم القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المتواجدة على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات و الولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني.

- تجمع 20% على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الإقليمية المعنية، وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 37 من القانون رقم: 90-14، المعدلة، وتؤكد أحكام المنشور الوزاري رقم: 009 المؤرخ في 19 ماي 1997، المذكور سابقا.

وكمثال على ذلك نذكر⁽¹⁾:

1- فيدرالية أرباب العمل للسياحة بمدينة بجاية: الاختصاص الإقليمي، ولاية بجاية، عدد أرباب العمل: 40، عدد العمال الأجراء: 1400. تحوز هذه الفيدرالية الصفة التمثيلية على مستوى ولاية بجاية، إذا كانت تشمل 08 أرباب عمل مختصين في السياحة على الأقل، و280 عامل أجير.

2- الكنفدرالية الوطنية لمستخدمي قطاع التغذية والتموين، عدد أرباب العمل: 2300، عدد العمال الأجراء: 320000 تحوز

(1) أنظر:

الكنفدرالية الصفة التمثيلية إذا شملت على الأقل 460 مستخدم و 64000 عامل أجير.

ثالثا: معيار الاشتراك والاستقلالية: اشترط المشرع الجزائري بالإضافة لمعاري الأقدمية والعدد أن تكون هذه النقابة مستقلة من ناحية انضمام أعضائها، ومن ناحية العمل، النشاط والإدارة، بالإضافة إلى الاستقلال المالي. فيجب أن تتوفر للنقابة الاشتراكات الكافية حتى تتوفر لها الموارد المالية اللازمة لاستقلالها، ويجب أن تكون هذه الاشتراكات صادقة وحقيقية، وأن يتم تحصيلها بصفة دورية ومنتظمة، وهذا ما نستشفه من خلال استقراء الفقرة الثانية من أحكام المادة 35 من القانون رقم: 90- 14 والتي جاء فيها: "يتعين على المنظمات النقابية... إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، حسب الحالة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمة ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لا سيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها".

الفرع الثاني

إجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية:

ويتعلق الأمر بجملة من الوثائق والمعلومات والإجراءات الواجب القيام بها قصد إعلام السلطات المؤهلة قانونا والسماح لها بمراقبة تمثيلية المنظمات النقابية في إطار معين، وعلى ذلك نتناول في هذا الإطار:

أولاً: إجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية العمالية على مستوى الهيئة المستخدمة: تقدر تمثيلية المنظمة النقابية للعمال الأجراء، داخل الهيئة المستخدمة، بناءً على المعطيات التالية⁽¹⁾:

- قائمة العمال الأجراء المنخرطين داخل التنظيم النقابي.
- قيمة الاشتراكات المقدمة من طرف الأعضاء.
- عدد المندوبين الممثلين في لجنة المشاركة.

وعند الاقتضاء، تحدد البيانات اللازمة لتقدير تمثيلية النقابة ومراقبتها من حيث المضمون والشكل، في إطار اتفاق جماعي يتم بين المستخدم والنقابة المعنية، ويتعين على المنظمات النقابية العمالية، إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، بحسب الحالة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه النقابات ضمن الهيئة المستخدمة⁽²⁾.

ثانياً: إجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية العمالية خارج الهيئة المستخدمة: تقدر تمثيلية المنظمات النقابية العمالية، التي تؤسس على الصعيد البلدي، والمشارك بين البلديات والولائي، والمشارك بين الولايات، أو الوطني، استناداً للمعطيات التالية⁽³⁾:

- قائمة الهيئات المستخدمة و/أو مقر عملها وتواجدها.
- عدد الهياكل النقابية التابعة للمنظمة النقابية المعنية.

(1) - راجع: المنشور الوزاري رقم: 009 المؤرخ في 19 ماي 1997، في نقطته الثانية .

(2) - راجع: نص المادة السادسة (06) من الأمر رقم: 96-12، المتممة لأحكام المادة 35 من القانون رقم: 90-14.

(3) - راجع: المنشور الوزاري رقم: 009 المذكور أعلاه، في نقطته الثالثة.

- العدد الإجمالي للأعضاء المنخرطين في صفوف المنظمة النقابية المعنية على مستوى كل هيئة مستخدمة.

وترفق هذه البيانات ببيان لقيمة الاشتراكات المحصلة من طرف الهيئة المختصة المحددة في إطار القانون الأساسي للمنظمة النقابية (أمين الخزينة، مراقب المحاسبة،... الخ).

ويتعين على المنظمات النقابية المعنية، إبلاغ والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولائي أو الولائي المشترك بكافة العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات، لا سيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها. بينما يمثل وزير العمل السلطة الإدارية المعنية الواجب تبليغها إذا تعلق الأمر بالمنظمات النقابية العمالية على الصعيد الوطني⁽¹⁾.

ثالثا: إجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية لأرباب العمل: يتعين على اتحاديات وفيدراليات المستخدمين الممثلة على الصعيد البلدي أو الولائي أو الوطني إبلاغ والي أو وزير العمل، بحسب الحال، بجميع المعطيات اللازمة لتقدير تمثيلية هذه المنظمات، المتمثلة أساسا في⁽²⁾:

- قائمة المستخدمين المنخرطين (أرقام السجلات التجارية... الخ).

- العدد الإجمالي للعمال الأجراء لدى الهيئات المستخدمة المعنية.

وترفق هذه البيانات بحصيلة الاشتراكات المحددة وفقا للإجراءات القانونية. وفي حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير

(1) راجع: نصي المادتين 04 و 05 من الأمر رقم: 96-12، المتممين لأحكام المادتين 36 و 37 من القانون رقم: 90-14.

(2) راجع: المنشور الوزاري رقم: 009، سالف الذكر، في نقطته الرابعة.

تمثيلية المنظمات النقابية خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة لذلك، غير تمثيلية، ويتم ذلك بقرار يصدر عن السلطة الإدارية أو الهيئة المستخدمة المختصة بالتقدير، بحسب الحال.

ويمكن أن يكون كل خلاف أو نزاع ناتج عن تطبيق أحكام المواد المتعلقة بتقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية، موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستون (60) يوما بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

وبالرجوع لأحكام الفقرة الأولى من نص المادة الثانية (02) من الاتفاقية رقم: 98 الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، نجدها تنص على أنه: "تمتع كل من المنظمات النقابية للعمال الأجراء، والمنظمات النقابية للمستخدمين بالحماية الكافية ضد أي تدخل يحدث فيما بينها سواء من طرف ممثليها أو أعضائها، في التأسيس أو حتى في التسيير والإدارة".

في حين أن التشريع النقابي الجزائري يقيد الامتيازات والحقوق المخولة للمنظمات النقابية على اكتساب هذه الأخيرة للصفة التمثيلية، وذلك وفقا لما سبق بيانه أعلاه، لتشكل تمثيلية النقابة أحد أهم الوسائل والأساليب التي يستخدمها أرباب العمل والسلطات الإدارية في الدولة لعرقلة الممارسة الفعلية للحق النقابي. حيث نجد المادة 34 من القانون رقم: 90- 14، المذكورة أعلاه، تعفي النقابات التي أسست ستة

(06) أشهر قبل إصدار هذا القانون من الشروط المنصوص عليها قانونا للحصول على الصفة التمثيلية. ومن ثمة يشكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) النقابة الوحيدة الحائزة للصفة التمثيلية بقوة القانون، في حين تسعى النقابات الأخرى لتحصيل صفتها التمثيلية، تلك الصفة التي تتحدر عنها جميع الحقوق والامتيازات التي تتمتع بها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيرها من النقابات المستقلة.

- حتى وإن كانت نصوص القانون رقم: 90- 14 تلزم

المنظمات النقابية بتبليغ المستخدم والسلطة الإدارية بكافة العناصر اللازمة لتقدير صفتهم التمثيلية، بما يعني إخضاع سلطة تقدير تمثيلية المنظمة النقابية للاتفاق المشترك للنقابة والهيئة المستخدمة، فإن النقابات المستقلة تؤكد خلاف ذلك، فبالرغم من حيازتها لشروط اكتساب الصفة التمثيلية فإن الهيئة المستخدمة أو السلطة الإدارية ترفض تحويلها إياها؛ وحتى وإن كانت نصوص التشريع النقابي الجزائري تظهر نوعا من المرونة في تحديدها لشروط اكتساب الصفة التمثيلية، إلا أن الواقع العملي يثبت حدوث العكس، بحيث يخضع منح الصفة التمثيلية لسلطة المستخدم أو الهيئة الإدارية وحدها. والتقرير المقدم من طرف الفيدرالية الدولية لحقوق الإنسان (FIDH) بشأن الحرية النقابية في الجزائر عام 2000 يذكر، على سبيل المثال، العديد من التجاوزات والعراقيل في هذا الشأن، ونذكر من بينها: رفض المؤسسة الوطنية لحضر الآبار بحاسي مسعود تحويل النقابة الوطنية لعمال الطاقة (SNTE) الصفة التمثيلية، في حين أن هذه الأخيرة قد أودعت الملف الخاص بها في الآجال

القانونية ، وأن ذلك مثبت رسميا بمحضر قضائي (رقم: 200/494 الصادر في 09 أفريل 2001). بينما منحت الصفة التمثيلية لنقابة الـ: إ.ع.ج بنفس التاريخ، دون أن تودع هذه الأخيرة أية عناصر تتعلق بتقدير صفتها التمثيلية . الوضع الذي يؤكد تحفيز و دعم السلطات العمومية داخل الدولة للاتحاد العام للعمال الجزائريين و تهميشها للنقابات المستقلة ، مما يشكل خرقا لمبدأ المساواة الذي يفترض أن تقوم عليه الممارسة النقابية في الجزائر⁽¹⁾.

وجميع النقابات المستقلة التي تم عقد لقاءات مع قادتها ، باستثناء الـ: إ.ع.ج ، تؤكد التجاوزات اللاقانونية التي تحدث يوميا من طرف السلطات الإدارية في الجزائر، والعراقيل التي تلاحقها هذه الأخيرة في سبيل تحصيلها للصفة التمثيلية على مستوى الهيئات المستخدمة ، كاشتراط وثائق إدارية غير محددة في إطار القانون، ممارسة ضغوط مباشرة على أعضاء النقابة وممثليها ، بيروقراطية إدارية... وغير ذلك.

المطلب الثاني

تمثيل المنظمة النقابية داخل الهيئة المستخدمة

إن المشاركة العمالية في ضوء التسيير الاشتراكي للمؤسسات قد أفرزت تصورا جديدا لدور النقابة أثر عليها من الناحية الوظيفية ، فاعتبر مجلس العمال في الوقت ذاته مكتبا نقابيا . هذا التداخل أثار

(1) أنظر:

M^{ed}. Elbachir Benageouche, l'activité syndicale en Algérie face à la loi du 06 juin 1990.
Site Internet : http://www.elwatan.com/journal/html/2003/12/04/cad_idées_débat.htm.

أفكارا متناقضة لدى النقابيين، إذ بقي البعض منهم يدافع عن فكرة اشتراك النقابة في مجالس التسيير⁽¹⁾، بينما يدافع البعض الآخر على ضرورة استقلالية النقابة عن هياكل التسيير في خضم هذه الطروحات المتباينة، ظل سؤالاً عالقا أثناء تجربة التسيير الاشتراكي؛ هل فعلا مهام المجالس النقابية هي في نفس الوقت مهام الفروع النقابية؟⁽²⁾.

وبعد دخول الجزائر عهد التعددية، أعيد النظر في القوانين التي تنظم سير العمل النقابي من حيث الحقوق، لكون القانون لأول مرة يعتمد التعددية النقابية. كما حاولت النصوص التنظيمية توضيح دور النقابات داخل المؤسسات، إذ أصبح بإمكانها إبرام اتفاقيات جماعية مع المستخدم- إدارة المؤسسة. وحددت مشاركة العمال في تسيير المؤسسة في: لجنة المشاركة، والتنظيم النقابي، وقد فصل القانون

(1) - أحمد عكاش، (الاستقلالية والديمقراطية)، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 20، 1989، ص. 124 وما بعدها.

(2) - إن مشاركة النقابة في التسيير في السنوات الأولى من التطبيق الاشتراكي، باعتبارها منظمة قاعدية تمثل العمال، ترتب عنه غموض حاولت كل من النقابة والمجلس الوطني للتسيير أن يحدد أدوار النقابة وإعطاء تصور واضح للمشاركة العمالية في التسيير، وأسفرت نتائج أعمالها على التأكيد بأن دور النقابة والمجالس العمالية هو دور تكاملي طالما أن أهدافهما واحدة تكمن في السماح للعمال بالمشاركة في تسيير المؤسسات. إن مثل هذه المواقف التي لم يستطع العمال من خلالها إدراك دور النقابة، الأمر الذي سمح للهيئات الوطنية من تشويه وإضعاف النقابات وممثليهم، مما دفع الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال مؤتمراته الوطنية إلى محاولة معالجة الوضع، من خلال تبني فكرة ازدواجية المهام، ليخلص في مؤتمره السادس المنعقد في الفترة ما بين 05 أبريل و09 أبريل 1982 إلى أنه سواء من الوجهة النظرية و/أو العملية، فقد أصبح دور النقابات لا يختلف من حيث البنية والوظيفة عن اللجان الدائمة التي تضطلع بمهام محدودة تخضع لوصاية واضحة من قبل مجلس الإدارة وكذا السلطات العمومية.
أنظر:

الجديد لاستقلالية المؤسسات بين هذين التنظيمين في الوظائف والاختصاصات، وخصصت لكل واحد منهما مهمات خاصة به.

فأعطى المشرع الجزائري للتنظيم النقابي محتوى جديدا في علاقة العمل داخل المؤسسة، محددًا العلاقة بين المنظمة النقابية والهيئة المستخدمة على أساس "مبدأ التمثيل". وتستمد فكرة التمثيل أصولها من طبيعة التعاقد، وهذا التعاقد يسبقه التفاوض⁽¹⁾، وعليه فإن ممثلي النقابة مؤهلون قانونًا للمشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية داخل الهيئة المستخدمة (المادة 123 من القانون رقم: 90-11)، وكذلك المشاركة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها (المادة 38 من القانون رقم: 90-14) وإبرام الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة (المادتين 69 و 114 من القانون رقم: 90-11).

وحتى يتسنى ذلك للمنظمة النقابية، يجب أن تكون لهذه الأخيرة صلاحية إحداث هياكل تنظيمية تمثلها وتمثل مصالح أعضائها داخل الهيئة المستخدمة. ومن خلال استقراء أحكام الباب الخامس (05) من القانون رقم: 90-14، المعدل والمتمم، نجد بأن المشرع الجزائري نص على أنه يمكن لأية منظمة نقابية تمثيلية وفق مفهوم أحكام القانون الساري المفعول، أن تنشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أية مؤسسة عمومية، وفي أماكن عملهم المتميزة، أو إدارة عمومية. هذا الهيكل النقابي يمثل

(1) كمال شيخي، أجهزة المؤسسات العمومية الاقتصادية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1994، ص. 114.

قانونا لدى المستخدم مندوب أو مندوبين نقابيين يتم انتخابهم في حدود النسب والشروط التي يحددها القانون.

لنتساءل بذلك، عن المعايير التي وضعها المشرع الجزائري تحديدا لشروط تمثيل المنظمات النقابية داخل الهيئة المستخدمة؟ وما مدى توافقها والمبادئ الدستورية و الدولية للممارسة النقابية، من حرية، مساواة واستقلالية؟ .

الفرع الأول

الشروط المتعلقة بإحداث فرع نقابي

استنادا لأحكام المادة 40 من القانون رقم : 90- 14 ، المعدلة بالقانون رقم : 91- 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، فإنه يمكن لكل نقابة تحوز الصفة التمثيلية أن تنشئ هيكل نقابيا وهو ما عرف في اصطلاح القانون رقم: 88- 28⁽¹⁾ ، "بالفرع النقابي". والقانون الساري العمل به لم يعرف هذا التنظيم ، لنجأ إلى التعاريف الواردة في إطار القوانين الأساسية للنقابات الوطنية والتي اعتبرته الخلية الأساسية للمنظمة النقابية، وهو القاسم المشترك بين الهيكل الأفقي والهيكل العمودي، يضم مجموعة من العمال المنخرطين في المنظمة النقابية على مستوى الوحدة أو مكان العمل أو الهيئة القاعدية⁽²⁾.

(1) - قانون رقم: 88-28 الصادر بتاريخ 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الملغى بالقانون رقم: 90-14 المؤرخ في 02 جويلية 1990 ، (ج ر ج رقم: 23 لسنة 1990).

(2) - راجع: نص المادة "71" من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

فقد أباح المشرع الجزائري لكل منظمة نقابية حائزة للصفة التمثيلية إحداث هيكل نقابي يمثل مصالح أعضائها في كل هيئة مستخدمة، مهما كانت طبيعة نشاطها، تحوي على الأقل 20 عاملا أجيرا⁽¹⁾. ونأتي فيما يلي لبيان ما سبق بنوع من التفصيل :

أولا: المنظمة النقابية المؤهلة لإحداث هيكل نقابي: حتى يخول للمنظمة النقابية ممارسة نشاطات نقابية داخل الهيئة المستخدمة، يجب أن تتوافر في هذه الأخيرة ، الشروط التالية:

أ- أن تكون المنظمة النقابية مؤسسة بصفة قانونية: أي أن تكون مسجلة لدى السلطات العمومية وحائزة لجميع الشروط الموضوعية المحددة سابقا ، سواء فيما يتعلق بأعضائها أو أغراضها.

فلا يدخل في هذا الإطار ما يطلق عليها اصطلاحا "نقابات المهن الحرة". كما لا تدخل في هذا المفهوم منظمات أرباب العمل، فتمثيل المنظمات النقابية داخل المؤسسة قاصر على المنظمات النقابية للعمال الأجراء، كون الهدف الأول لإحداث مثل هذه الهياكل هو الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم في مواجهة سلطة وتعسف رب العمل حتى على مستوى المؤسسات الصغيرة العدد الضعيفة النشاط ليكتسب النشاط النقابي بعده الحقيقي. وتخرج عن هذا الإطار، كذلك، المنظمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية غير المعترف بها قانونا ، مثل: الكنفدرالية الجزائرية للنقابات المستقلة أو المنظمات النقابية للعمال

(1) أنظر:

A.L. Amrani, *Op.cit.*, p.33.

الأجراء التي تم حلها أو توقيف نشاطاتها من طرف الدولة، ويتعلق الأمر، بطبيعة الحال، بالرابطات الإسلامية التابعة لنقابة العمل الإسلامية.

ب- أن تحوز المنظمة النقابية الصفة التمثيلية⁽¹⁾: تحوز المنظمة النقابية للعمال الأجراء الصفة التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة إذا كانت تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه الأخيرة أو لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة. (المادة 35 من القانون رقم: 90- 14، المتممة بالأمر رقم: 96- 12).

إن القانون رقم: 90- 14، قد وضع شروط التمثيل النقابي داخل المؤسسة انطلاقا من واقع التعددية النقابية، لذا فإن النقابة التي يصل عدد منخرطيها 20% من مجموع العاملين في المؤسسة أو 20% في لجنة المشاركة تعتبر نقابة كاملة التمثيل، ويصبح لها حق المشاركة في المفاوضات أو الاتفاقيات الجماعية في المؤسسة، والمشاركة في الوقاية من حوادث العمل وحل الخلافات الجماعية للعمل، إلى جانب حقها في ممارسة نشاطها المتمثل في الإعلام والتكوين مع تكفل المستخدم - إدارة المؤسسة - بتوفير مقدرات الاجتماع والشروط اللازمة لذلك⁽²⁾.

(1) - وهو ذات الموقف الذي اتخذته المشرع الفرنسي، بنصه في أحكام المادة لـ 412-6 على مايلي:

"Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions de l'article L. 411-1"

(2) - أنظر:

J. P. Antona, *Op.Cit.*, pp.18 et 19.

ثانيا: الهيئة المستخدمة القابلة لإحداث هيكل نقابي: يمكن لأي تنظيم نقابي تمثيلي أن ينشئ هيكلًا نقابيًا في أية مؤسسة عمومية كانت أم خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها عدة أماكن عمل، أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية. ويظهر من نص المادة "40"، سالفه الذكر، بأن المشرع الجزائري قد أقر ممارسة الحق النقابي على مستوى جميع المؤسسات سواء تلك التي تنتمي إلى القطاع العام أو تلك التي يشملها القطاع الخاص، سواء تلك التي تضم عددا كبيرا من العمال الأجراء أو حتى المؤسسات الصغيرة⁽¹⁾. فهل نفهم من ذلك بأنه متى كانت المنظمة النقابية مؤسسة قانونا وحائزة لصفاتها التمثيلية فإن لها الحق في إنشاء هيكل نقابي يمثل مصالحها ومصالح أعضائها في أية مؤسسة؟ أم أن التشريع النقابي في الجزائر قد حدد مجال نشاط المنظمات النقابية التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة بمعايير قانونية معينة؟ .

ويمكن التمييز عند الإجابة على هذا التساؤل بين مجموعات متباينة من الظروف، تتعلق الأولى بحجم المؤسسة المستخدمة، وتعلق

(1) وقد أقر المشرع الفرنسي في قانون العمل، حق إنشاء فروع نقابية في جميع الهيئات المستخدمة مهما كانت طبيعة نشاطها ومهما كان العدد الأدنى للعمال الأجراء المنظمين إليها، فنص المادة لـ 411-4 من قانون العمل الفرنسي أورد حكما عاما يشمل جميع المؤسسات، حيث جاء فيه ما يلي:

«Dans toutes les entreprises, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats représentatifs dans l'entreprise... ».

الثانية بوضعية العمال الأجراء، و تتعلق الثالثة بطبيعة النشاطات التي تمارسها المؤسسة المستخدمة.

أ - حجم الهيئة المستخدمة: تمثيل العمال الأجراء داخل المؤسسات التي تشمل أقل من عشرين (20) عاملا أجيروا يتكفله ممثل واحد ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها (المادة 42، الفقرة الثانية من أحكام القانون رقم: 90- 14، المعدلة بنص المادة 02/10 من القانون رقم: 91- 30، المذكور سابقا)⁽¹⁾.

فإن المشرع الجزائري قد رخص إحداث هياكل نقابية في مؤسسات القطاع العام و كذا الخاص ، إلا أنه قيد ذلك بتوافر المؤسسة المستخدمة على عدد أدنى من العمال الأجراء لا يقل عن عشرين (20) عاملا أجيروا. و قبل ذلك ، و في إطار سريان القانون رقم: 90- 14، غير المعدل، كانت المادة "43" منه، و الملغاة حاليا بموجب القانون رقم: 91- 30، تحدد الحد الأدنى للعدد الإجمالي للعمال الأجراء بخمسين (50) عاملا أجيروا في كل مؤسسة⁽²⁾ و الحد الأدنى الإجمالي لعمال

(1) - و يتأكد ذلك، من خلال استقراء نص المادة 41 من القانون رقم: 90-14، المعدلة، و التي حددت فيها أدنى نسبة لتعيين مندوب نقابي يمثل الهيكل النقابي لدى المستخدم ب: 20 عاملا أجيروا.

(2) - و هو الموقف نفسه الذي اتخذته المشرع الفرنسي في ظل النصوص القانونية السابقة لصدور قوانين « Auroux » بتاريخ 28 أكتوبر 1982، و التي بموجبها ألغى المشرع الفرنسي كل شرط يتعلق بوضع حد أدنى للعمال الأجراء المنتسبين للمؤسسة، و اعتبر كل شرط يقضي خلاف ذلك، مخالف لأحكام القانون، لأن في ذلك قيد على ممارسة الحق النقابي.
-أنظر:

المؤسسة، المحدد قانونا، شرط ضروري يلزم توافره طيلة السنة، و يتم تقديره شهرا بشهر، حيث يتعين على المنظمات النقابية، إبلاغ السلطات الإدارية المختصة، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيليتها، لا سيما عدد منخرطيهما و اشتراكات أعضائها. و إلا جاز سحب الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية بموجب اتفاق يتم بين المستخدم و التنظيمات النقابية الأخرى الحائزة للصفة التمثيلية⁽¹⁾.

لقي هذا الموقف التشريعي، تأييدا من بعض الفقهاء⁽²⁾، و من طرف أرباب العمل للمؤسسات الصغيرة الحجم، و معارضة شديدة من غالب الفقه⁽³⁾، و من طرف النقابات الفاعلة على الساحة الوطنية، خاصة منها النقابات المستقلة مستنديين في ذلك إلى جملة من الحجج و الأسانيد، و نذكر منها:

1- إن هذا الشرط يخدم مصالح أرباب العمل، خاصة منهم مستخدمي القطاع الخاص، فمسألة التمثيل النقابي في مؤسسات القطاع الخاص تعرف تجاوزات يومية و يرجع ذلك لضعف الهياكل النقابية، ضعف وسائل الحماية القانونية المقررة للممثلين، بساطة العقوبات المقررة على

(1)-أنظر:

J.Pélissier et d'autres, *Op. Cit.*, pp. 613.

(2)- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص. 238.

(3) يؤيد جانب من الفقه مثل هذا الشرط، و لا يعتبره إخلالا بمبدأ المساواة بين المنظمات النقابية، بل على العكس من ذلك، فإنه لا يمكن أن تمنح حقوقا متساوية لمؤسسات تحوي عدد كبير من العمال و مؤسسات صغيرة، فيكفي وجود مندوب واحد لتمثيل حقوق العمال فيها، ففي هذا النوع الأخير من المؤسسات تكون هناك علاقات مباشرة بين العمال و المستخدم.

-أنظر:

J.Pélissier et autres, *Op. Cit.*, pp. 611

مخالفتها ، مما أدى إلى عدم قدرتها على مواجهة أصحاب العمل الخواص. وحتى وإن كان هناك مندوب نقابي ممثل للعمال داخل المؤسسات الصغيرة العدد ، فإن هذا الأخير ، لن يكون له سوى دور تمثيلي استشاري ، أي مجرد "رجل مطافئ" بين الإدارة والعمال. وفي أغلب الحالات ، سيكون ممثلا عن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، ذلك بحكم الوسائل والامتيازات المتاحة لها باعتبارها النقابة الأكثر تمثيلا ، والنقابة الوحيدة التي تغطي جميع قطاعات النشاط المختلفة .

2- كما أن مثل هذا القيد يحرم فئات كبيرة من العمال ، والأكثر احتياجا ، من أدنى حقوقها كأجر ، الضمان الاجتماعي ، التقاعد ، الوقاية الصحية ، الراحة... الخ ، ولا مجال للحديث إطلاقا عن المساواة ، الكرامة ، السلامة البدنية والمعنوية.

- احتكار ، حقرة ، عبودية ، تلك هي سمات الوسط الاجتماعي والعمالي لجزائر اليوم. فقد عرفت البلاد ، وعلى جميع المستويات ، وضعاً مأسوياً وخطيراً لم تعرفه منذ الاستقلال :

- فعلى المستوى الاجتماعي لوحظ تدهور في ظروف العمل ، سواء في التوظيف العمومي كالتعليم والصحة ، أو في القطاع الاقتصادي ، كما لوحظ تدني مستويات التغطية الاجتماعية وكذا الحماية الاجتماعية⁽¹⁾.

(1) أنظر :

- وعلى المستوى الاقتصادي، شجعت الحكومات المتعاقبة قوى المضاربة، الطفيلية، البازارا وجماعات الاستيراد المعتمدة على التهرب والغش الضريبي والرشوة على حساب قوى الإنتاج والقطاع العمومي الذي أنهك بالضرائب ومعدلات الفائدة المرتفعة، وهذا ما فتح التجارة الخارجية دون أية مراقبة، وهو الأمر الذي انعكس باستفحال المنافسة غير المشروعة وإفلاس للعديد من المؤسسات العمومية والخاصة، وتسريح جماعي للعمال تحت مبرر الأسباب الاقتصادية⁽¹⁾.

- وعلى المستوى السياسي، عرفت البلاد تراجعاً كبيراً في هيبة الدولة ومصداقيتها نتيجة عوامل عدة داخلية وخارجية، في مقدمتها الإرهاب الهجمي الذي تضافرت مصالحه مع مصالح الليبرالية الجديدة المتوحشة للقضاء على الدولة الوطنية وكل ما هو من مكاسب الحركة الوطنية الجزائرية⁽²⁾.

- حتى، وإن قلنا بضرورة إلغاء مثل هذا القيد، واتخاذ ذات الموقف الذي اعتمده المشرع الفرنسي، فإن المشكل سيظل قائماً، طالما لم تتوافر آليات فعالة ووسائل حماية كافية تضمن الممارسة النقابية الفعلية، وطالما لم يكتسب العمل النقابي بعده الحقيقي في الدفاع عن حقوق العمال ضد أي تعسف من طرف الإدارة أو أرباب العمل.

Algérie Mission d'information

(1) - أنظر:

sur les libertés syndicales, FIDH , *Op.Cit*, pp. 4 et 5.

(2) - التقرير الجهوي لولايات الوسط حول المؤتمر العاشر للاتحاد العام للعمال الجزائريين، أيام 18 ، 19 و 20 أكتوبر 2000 ، ص. 06.

أكثر من عشرة (10) سنوات مرت منذ إقرار التعددية النقابية في الجزائر ، إلا أن الوضع العمالي يزداد سوءا أكثر فأكثر ويوما بعد يوم، والخروج من هذه الأزمة لا يقتصر على تعديل النصوص التشريعية الخاصة بممارسة الحق النقابي بما يخدم مبدأ الحرية النقابية ، فالمشكلة ليست في النص القانوني بقدر ما هي في تطبيقه. كما أنه لا يقتصر على توفير الضمانات الكافية لتحقيق الممارسة الفعلية للحق النقابي، إذا كانت هذه الآليات والضمانات تترجم وتستخدم وفقا لمصالح السلطات العمومية.

ب- **وضعية العمال الأجراء:** إن كان المشرع الجزائري قد رخص إنشاء الفروع النقابية داخل كل هيئة مستخدمة تحوي أكثر من 20 عاملا أجيرا، فإنه لم يتطرق لصفة العمال الذين يعتد بهم لحساب الحد الأدنى. لتطرح بذلك الإشكالية الآتية: من هم العمال الذين يمكن الاعتراف بصفاتهم عند حساب العدد الإجمالي لعمال المؤسسة؟ هل هم العمال المثبتين فقط؟ أم أن الحكم يسري على كافة فئات العمال بما في ذلك العمال المؤقتين؟

إن كانت هذه النقطة لا تثير أي إشكال بالنسبة للعمال المثبتين، وهم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب لحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم"⁽¹⁾، مهما كانت طبيعة العقد الذي يجمعهم بالهيئة

(1) -راجع: نص المادة الثانية (02) من القانون رقم: 90-11، المذكور سابقا.

المستخدمة، سواء أكان عقدا محدد المدة⁽¹⁾ ، أو عقدا غير محدد المدة⁽²⁾ ، وذلك لكون نص المادة الخامسة (05) من القانون رقم: 90-11 ، المذكور آنفاً ، يخول لهم تلك الصفة صراحة. فإن المشكل يثور بالنسبة لفئات أخرى من العمال ، كالعاملين بالتوقيت الجزئي ، العاملين المؤقتين ، عمال المنازل ، العمال الموقوفين عن العمل لمدة محدودة أو غير محدودة ، المعوقين...وإلى غير ذلك ، فإن المشرع الجزائري لم يتخذ أي حكم خاص بشأن هذه الفئات باستثناء العاملين بالتوقيت الجزئي الذين نلتهم بشأنهم توافر صفة العامل وذلك ما يستشف من خلال استقراء نص المادة التاسعة (09) من المرسوم التنفيذي رقم: 97- 473 الخاص بالعمل بالتوقيت الجزئي والتي جاء فيها مايلي: "يتمتع العاملون بالتوقيت الجزئي بنفس الحقوق القانونية والمتفق عليها والتي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل".

إن هذا الموقف السلبي والعام للمشرع الجزائري ، يفتح المجال للعديد من التجاوزات والعراقيل أمام الممارسة النقابية داخل الهيئة المستخدمة ، ويترك الفرصة مفتوحة أمام أرباب العمل لغلاق الأبواب في وجه النقابات وتقليص فرص التمثيل النقابي. ويفترض تبعا لذلك أن يورد المشرع الجزائري أحكاما خاصة وتفصيلية تحدد فئة العمال التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد تمثيلية المنظمة النقابية ، كأن يتخذ ذات

(1) فاستنادا لنص المادة 11 من القانون أعلاه، يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة ، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

(2) تنص المادة الثامنة (08) من نفس القانون "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي".

الموقف الذي سلكه المشرع الفرنسي⁽¹⁾ ، والذي اعتبر كل من العمال المثبتون والعمال المرتبطون بعقود عمل مؤقتة ، والعمال المرتبطون بعقود عمل غير محددة المدة ، وعمال المنازل والعمال المعوقين حائزين لصفة العامل عند احتساب العدد الإجمالي للعمال الأجراء داخل الهيئة المستخدمة⁽²⁾ ، دون المتمهين⁽³⁾ .

ج- طبيعة النشاط الممارس داخل الهيئة المستخدمة: بموجب نص المادة 40 من القانون رقم: 90- 14 ، المذكور أعلاه ، أجاز المشرع الجزائري إنشاء الفروع النقابية في أية مؤسسة عمومية أو خاصة و في كل مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.

و يترتب على أحكام هذا النص أن نطاق إحداث الهياكل النقابية التمثيلية لا يقتصر على مؤسسات القطاع الخاص ، أو مؤسسات

(1) أنظر:

Syndicats professionnels (Droit syndical dans l'entreprise), T. III, éditions Dalloz, 1990, pp. 10 et 11.

(2) نصت المادة لـ. 412-3 و 5 على التوالي من قانون العمل الفرنسي، على مايلي:
«Pour l'appréciation dans les entreprises de travail temporaire des conditions d'effectif prévus au présent chapitre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins « trois mois » au cours de la dernière année civile».

«Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

(3) راجع: خص المادة لـ. 117-11-1 من قانون العمل الفرنسي.

القطاع العام ذات النشاط التجاري أو الصناعي، بل يتسع ليشمل الهيئات الفلاحية، المهن الحرة، الهيئات العمومية و الوزارية ذات الطابع الإداري البحث، المؤسسات الاجتماعية، الشركات المدنية و التجارية و حتى الحرفية، المؤسسات التعليمية، لجان الخدمات الاجتماعية، التعاونيات، لجان المؤسسات، فروعها و وحداتها المختلفة، إن وجدت، صناديق الضمان الاجتماعي، التعاضديات. و هذا ما يدعم دور التنظيمات النقابية و ديمقراطية القطاع العام.

و إن كان يظهر من جهة، بأن المشرع الجزائري قد أطلق حرية إحداث الهياكل النقابية على مستوى جميع الهيئات و المؤسسات و فروعها المختلفة، ليوسع بذلك من ميدان الممارسة النقابية. إلا أن هذا الأخير قد قيد سلطة النقابات في إحداث فروع نقابية، من جهة أخرى، باشتراطه عند تكوين المنظمة النقابية وجود علاقة بين المهنة الممارسة و هدف التنظيم النقابي، مما يؤدي بنا إلى استخلاص شرط آخر في إطار تحديد الهيئات المستخدمة القابلة لإحداث هيكل نقابي في إطاره، و يتمثل في أن تكون طبيعة نشاط النقابة من ذات طبيعة النشاط المزاوّل داخل الهيئة المستخدمة، فلا يمكن تصور إحداث فرع نقابي تابع لمنظمة الفلاحين داخل مؤسسة تعليمية... و الخ، لتكون بذلك نقابة "الاتحاد العام للعمال الجزائريين بفروعها المختلفة التي تغطي مختلف قطاعات النشاط، النقابة الحائزة للصفة التمثيلية على مستوى مختلف الهيئات و المؤسسات المستخدمة.

فيما عدى الشروط المذكورة أعلاه، فإن إنشاء فرع نقابي لا يخضع لأي إجراء شكلي أو إشهار، على أنه يلزم أعضاء التنظيم النقابي بتبليغ كل من مستخدم المؤسسة و مفتش العمل المختص جهويا بذلك قصد السماح لهم بمراقبة قانونية هذا التأسيس من جهة، و السماح لرب العمل من توفير الوسائل اللازمة لممارسة النشاط النقابي داخل الهيئة المستخدمة. و غالبا ما تحدث هناك معارضة في التمثيل من طرف منظمة نقابية تمثيلية من ذات طبيعة النشاط، و يشترط في هذه الحالة إثبات الوجود الفعلي للفرع النقابي داخل الهيئة المستخدمة، و لا يمكن ذلك إلا إذا باشرت النقابة نشاطات نقابية داخل المؤسسة مثل:

- توزيع مناشير و توجيهات لعمال المؤسسة.
- إقامة اجتماعات مع عمال المؤسسة بغرض توحيد العمل النقابي.
- إضرابات.
- مواقف مطلبية تجاه المستخدم.
- المشاركة في الانتخابات.
- توفير نسخ لبطاقات المشاركة.

و تحدث بالإضافة لذلك قائمة للعمال الأجراء داخل الهيئة المستخدمة الذين ينتمون للفرع النقابي، تسلم نسخة منها للهيئة المستخدمة، و نسخة أخرى لمفتشية العمل المختصة جهويا.

الفرع الثاني

الشروط المتعلقة بالممثل النقابي

نشأت صفة الممثل النقابي، طبيعياً مع تطور دور الحركة النقابية، كشخص مفوض لتمثيل حقوق العمال داخل هيئة العمل أمام رب العمل. ويتخذ شخص الممثل النقابي صورته النهائية ووجوده باكتمال إجراءات الانتخاب بصفة شرعية، ويتولى، هذا الأخير، مهامه وصلاحياته بصفة دائمة بعيداً عن كل أشكال الضغوط المباشرة وغير المباشرة⁽¹⁾.

إن المهمة الأساسية للممثل النقابي تتجسد في الدفاع عن المصالح المهنية للعمال، وبالأخص للعمال الأجراء المهيكليين في صفوف النقابة. وفي هذا الإطار يجب التمييز، من حيث الصلاحية بين المندوب أو الممثل النقابي و مندوب أو ممثل العمال المنصوص عليه بأحكام المواد من 97 و 101 من القانون رقم: 90- 11. فإن كانا يشتركان في تمثيل مطالب العمال أمام الهيئة المستخدمة فإن الممثل النقابي (Le délégué syndical) يمتلك سلطات أوسع من ممثل العمال

(Le délégué du personnel)، من خلال الترخيص له بالمشاركة في المفاوضات الجماعية داخل المؤسسة، والعمل على تغيير وتحسين أوضاع عمال المؤسسة وشروط العمل من خلال دوره في إبرام الاتفاقيات الجماعية. فضلاً عن ذلك، فإن كانت علاقات ممثل

(1) - أنظر:

J.Pélissier et d'autres, *Op. Cit.*, p. 599.

العمال ذات صبغة مزدوجة، علاقات يقيمها مع الهيئة المستخدمة، و علاقات أخرى مع العمال، فإن الممثل النقابي تكون له علاقات مع الإدارة، مع العمال الأجراء داخل الهيئة المستخدمة، وكذا مع النقابة التي يمثلها.

تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين أو نقابة تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾. و يتطلب تحديد هؤلاء الممثلين، شروطا خاصة، سوف نتطرق إليها، بنوع من التفصيل، فيما يلي:

أولا: المنظمة النقابية المؤهلة لتعيين ممثل نقابي: و نذكر في هذا الإطار، ما سبق ذكره بشأن إحداث الهيكل النقابي، إذ لا تخول المنظمة النقابية إحداث مناصب للتمثيل النقابي و تعيين مندوبين نقابيين إلا إذا كانت منظمة نقابية مسجلة و معترف بها قانونا، تتشط بصورة نظامية، تحوز الصفة التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة.

و عندما لا تتوافر في أي تنظيم نقابي، شروط اكتساب الصفة التمثيلية، يتكفل تمثيل العمال الأجراء ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها، و تحدد نسبتهم حسبما هو محدد قانونا.

(1) هذا التعريف مقتبس من نص المادة "71" من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

هذا ما ورد بيانه في إطار المادة "42" من القانون رقم: 90- 14 المعدلة بموجب المادة "10" من القانون رقم : 91- 30، المذكور آنفا. و يحوز هذا الأخير صفة الممثل النقابي، و تتصرف جميع السلطات و وسائل الحماية المقررة للمندوب النقابي⁽¹⁾.

ثانيا: الهيئة المستخدمة المستقبلية للممثل النقابي:

يجوز لأي تنظيم نقابي حائز للصفة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة تعيين ممثل نقابي لها داخل المؤسسة مهما كان نوع هذه الأخيرة، عمومية أو خاصة، و مهما كان مجال نشاطها. و ذلك طبقا لنص المادة 40 من القانون رقم : 90- 14 المذكورة سابقا.

و المشرع الجزائري، قد اتخذ في هذا الشأن ذات الموقف الذي تبناه بشأن سلطة النقابة في إحداث فرع نقابي على مستوى الهيئة المستخدمة، إذ يجب أن تشمل الهيئة المستخدمة على حد أدنى من العمال الأجراء يقدر بعشرين (20) عاملا على الأقل.

- فالتشريع النقابي، المعدل، قد قيد تعيين المندوبين النقابيين استنادا لنسب العمال الأجراء المتوافرة داخل الهيئة المستخدمة.

و وفقا لما ورد في أحكام المادة 41 من القانون رقم: 90- 14 المعدلة، يتم تحديد الممثلين النقابيين في الحدود و النسب التالية:

- من 20 إلى 50 عامل أجير: مندوب واحد.

- من 51 إلى 150 عامل أجير: مندوبان.

⁽¹⁾في إطار نص المادة 41 من القانون رقم: 90-14 قبل تعديلها، يحدد الحد الأدنى للعمال الأجراء بخمسين (50) عاملا أجيرا.

- من 151 إلى 400 عامل أجير: 3 مندوبين.
- من 401 إلى 1000 عامل أجير: 05 مندوبين.
- من 1001 إلى 4000 عامل أجير: 07 مندوبين.
- من 4001 إلى 16000 عامل أجير: 09 مندوبين.
- أكثر من 16000 عامل أجير: 13 مندوبا⁽¹⁾.
- وفي المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أجييرا ، يتكفل تمثيل العمال الأجراء ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء داخل الهيئة المستخدمة لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها (المادة 42 فقرة 02 من القانون رقم: 90- 14 ، المعدلة بموجب نص المادة 10 من القانون رقم: 91- 30)⁽²⁾.

ومن خلال ما سبق، يمكن أن نستخلص بأن المشرع الجزائري قد عمد الربط بين أحكام إحداث الهيكل النقابي وأحكام تعيين مندوبين نقابيين داخل الهيئة المستخدمة. فسوى بينها في الشروط والمعايير. ونتأكد من ذلك باستقراء نص المادة 41، المذكورة أعلاه

(1) - قبل تعديل نص المادة 41 من التشريع النقابي، حددت كأعلى نسبة للمندوبين النقابيين للهيئات التي تضم أكثر من 16000 عاملا أجييرا بأحد عشرة مندوبا نقابيا. (11)

(2) - نفس الأحكام تنطبق بشأن تحديد نسب ممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة، أين لا توجد تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء. أنظر:

والتي جاء فيها: "تعين الهيكل النقابي...من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم...".

ثالثا: العمال المؤهلين للتمثيل النقابي: حددت المادة 44 من القانون رقم: 90-14 الشروط الواجب توافرها في شخص الممثل النقابي، والمتمثلة أساسا في:

أ- أن يتمتع بالجنسية الجزائرية، ولم يرد هذا الشرط في أحكام المادة 44، المذكورة أعلاه، وهذا ما يستشف من نص المادة السادسة (06) من نفس القانون المحددة للشروط الواجب توافرها لدى مؤسسي أو أعضاء التنظيم النقابي، ومن خلال استقراء القوانين الأساسية للمنظمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية في أغلبها⁽¹⁾.

وإذا كان هذا الشرط يطرح مشكلة عدم دستوريته كشرط للانضمام للنقابة، لكونه يحرم فئات عديدة من العمال من ممارسة حقهم النقابي، فإنه شرط لازم وصحيح بالنسبة لقواعد الترشح لقيادة وتمثيل المنظمة النقابية، فلا يمكن تولية الأجانب سلطة القيادة على مستوى هيئات التمثيل النقابي، ومنحهم بذلك سلطة التفاوض والتعاقد وتمثيل حقوق العمال وتقرير وضعيتهم داخل الهيئة المستخدمة.

ب- أن يبلغ المترشح للتمثيل النقابي سن 21 سنة كاملة يوم انتخابه.

ج- تمتع الممثل النقابي بحقوقه المدنية والوطنية، وعدم تعرضه لعقوبة جنائية.

(1)راجع:

نص المادة 23 من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين.
نص المادة 10 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

د- أن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقابلة أو المؤسسة أو الإدارة أو الإدارة العمومية المعنية. إلا أن هذه القاعدة ليست ثابتة، وهذا الشرط ليس من النظام العام، كونه يخضع في تحديده للقوانين الأساسية للمنظمات النقابية، فعلى سبيل المثال: لم تشترط المادة 10 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين بخصوص أقدمية الممثل النقابي داخل الهيئة المستخدمة سوى مضي 06 أشهر من تاريخ تعيينه في منصب العمل⁽¹⁾. فتحديد الأقدمية يحدد في الغالب في الاتفاقيات الجماعية.

- و تجدر الإشارة أنه، وبالإضافة للشروط المذكورة أعلاه، فقد أضافت القوانين الأساسية للمنظمات النقابية للعمال الأجراء شروطا إضافية، تدور في مجملها حول عدم تولي العامل المترشح للتمثيل النقابي لمنصب إدارة أو تسيير داخل الهيئة المستخدمة، لأن ذلك يتعارض ومهمة النقابية المنصبة على الدفاع على حقوق العمال.

- بتوافر الشروط المحددة أعلاه، يخضع تعيين الممثلين النقابيين على مستوى الهيئة المستخدمة لسلطة النقابة، والقانون حدد صحة هذا التعيين بوجود فرع نقابي على مستوى المؤسسة، يقوم هذا

(1) فلا يمكن أن يترشح للتمثيل النقابي؛ عامل مفصول عن الخدمة، أو محال على البطالة لمدة غير محدودة، دون العامل لقرار الفصل الذي تسلم الإنذار بالفصل بعد ترشحه للتمثيل النقابي، أم إن كان قد تسلم الإنذار بالفصل والاستدعاء للمثول أمام مفتش العمل قبل تعيينه فإن قرار الفصل هو الذي يسري، ونفس الحكم يطبق في حالة وقوع تدليس وغش من طرف العامل؛ كأن يكون ترشحه بفرض التهرب من تطبيق قرار الفصل مثلا. - أنظر:

J.Paul Antona, , *Op.cit.*, pp. 56 et 57.

الأخير بتبليغ المستخدم أو رئيس المؤسسة بأسماء وألقاب المندوبين النقابيين برسالة موصى عليها أو بريد مرسل مع وصل التسليم. ويحتج بتاريخ التسليم كدليل للإثبات في حالة وجود نزاع بشأن تحديد تمثيلية بعض العمال، كالمعرضين لقرار الفصل أو الذين تمت إحالتهم إلى مؤسسة أخرى. كما تسمح بتحديد أجل المعارضة المخولة لمستخدم المؤسسة، كما تبلغ أسماء وألقاب المندوبين إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وذلك في خلال ثمانية (08) أيام التالية التي تعقب انتخابهم (المادة 45 من القانون رقم: 90-14). ويتم الإشهار بهذا التعيين عن طريق تعليق أسماء وألقاب المنتخبين في جميع الأماكن المخصصة للإعلام النقابي⁽¹⁾.

- وقد جمع المشرع الجزائري في الأحكام بين إجراءات انتخاب ممثلي النقابة وإجراءات انتخاب ممثلي العمال، فأحال بشأن انتخاب ممثلي النقابة للأحكام المطبقة على مندوبي العمال، إذ ينتخب الممثلون النقابيون بالاقتراع النقابي الحر السري والمباشر، وتحدد كفاءات تنظيم الانتخاب عن طريق من طرف التنظيمات النقابية للعمال.

وإن كان المشرع الجزائري قد أجاز الطعن في صحة الانتخابات المتعلقة بتعيين مندوبي المستخدمين أمام المحكمة المختصة إقليمياً التي تبت بحكم ابتدائي ونهائي في أجل ثلاثين (30) يوماً من إخطارها (المادة 100 من القانون رقم: 90-11، المعدلة بالأمر رقم: 96-21). فإن

(1) - أنظر:

مثل هذا الحكم لم يرد ذكره بشأن انتخابات مندوبي النقابة⁽¹⁾، فهل يمكن تطبيقه بصورة ضمنية على المندوبين النقابيين، بإقرار حق رب العمل والعمال الأجراء، وأعضاء النقابة في الطعن بالمعارضة في مدى صحة انتخابات الممثلين النقابيين سواء من حيث مدى توافر الشروط الخاصة بالممثل في حد ذاته أو بالهيئة النقابية أو حتى بنسب التمثيل المحددة للهيئة المستخدمة 5.

ذلك هو المنطق الأصح، و الموقف الذي نأمل أن يتخذه المشرع النقابي بإفراد نص خاص بالممثلين النقابيين أو الإحالة في أحكام التشريع النقابي، في هذا الشأن، لأحكام القانون رقم: 90- 11 المتعلقة بممثلي العمال.

فالرقابة القضائية على صحة الانتخابات المتعلقة بالممثلين النقابيين تمثل سلاحا ذو حدين يمنع تعسف رب العمل، كقيام هذا الأخير بفصل عامل أو تسريح العمال بصورة جماعية لتغيير نسب التمثيل المسموح بها، هذا من جهة، و من جهة أخرى، تسمح الرقابة القضائية بالقضاء على جميع أشكال التلاعبات و التجاوزات التي تحدث بين نقابة معينة و رب العمل و التي يقصد من ورائها التأثير على عمال المؤسسة و الضغط عليهم لتزوير الانتخابات أو تقديم معلومات خاطئة بغرض الغش و التدليس.

(1) خول المشرع الفرنسي بنص المادة ل-412-15 من قانون العمل لكل من رب العمل ، العمال الأجراء ، النقابات وحتى وزارة الداخلية، إن تعلق الأمر بتهديد النظام العام، حق المعارضة في صحة انتخابات ممثلي العمال أمام محكمة مكان الانتخاب في أجل 15 يوما من تاريخ النشر أو تاريخ تسلم الإشعار بالوصول.

و تقرير رقابة مزدوجة، رقابة مفتشية العمل، و رقابة القضاء،
ليشكل ضمانا هامة في سبيل منع أية عرقلة أو خرق لمبادئ المساواة،
التعددية و الاستقلالية أسس الممارسة النقابية في الجزائر و يدعم من
خلاله دور النقابة في الدفاع عن حقوق العمال و تمثيل مطالبهم على أدنى
المستويات و في أقصى الظروف⁽¹⁾.

و في إطار اتصالات رسمية و لقاءات مباشرة كانت لنا مع هيئات
القيادة للعديد من المنظمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية، تم
التأكيد على التأثيرات التي تمارسها نقابة الاتحاد العام للعمال
الجزائريين، ممثلة بأعضاء على العمال داخل الهيئة المستخدمة من
إغراءات، ضغوط، تواطؤات قصد احتكار الصفة التمثيلية في مواجهة
النقابات المستقلة، دون أن يكون لهذه الأخيرة أية وسيلة للدفاع أو لإثبات
وقوع مثل هذه التجاوزات و المخالفات القانونية.

(1) أنظر:

M^{ed}. Elbachir Benageouche, l'activité syndical en
Algérie face à la loi du 02 juin 1990, *Op.Cit.*