

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الضوابط القانونية لممارسة الحرية النقابية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: مؤسسات دستورية وإدارية.

تحت إشراف الأستاذة:

طوبال فهيمة

من تقديم الطالبة:

جوامع أمينة

لجنة المناقشة:

1/ الأستاذ صليلع سعد رئيسا

2/ الأستاذة طوبال فهيمة مشرفا ومقررا

3/ الأستاذ موات عبد المجيد مناقشا

دورة جوان: 2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ 1

خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ 2 اقْرَأْ وَرَبُّكَ

الْأَكْرَمُ 3 الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ 4 عَلَّمَ

الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ 5﴾

شكر و عرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العمل والمعرفة وأعاننا
على أداء هذا الواجب ووفقنا في إنجاز هذا العمل،
نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من
قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل، ونخص
بالتقدير والشكر الأستاذة المشرفة

"طوبال فهيمة"

التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة
وكانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث
وكذلك على كل الوقت والجهد المبذول في متابعة
هذا البحث والإشراف عليه في كل مراحله.
ولا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة الكلية
الذين ساهموا بكثير من الجهد والوقت
لنصل لهذه المرحلة وكذلك كل موظفي كلية الحقوق.

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين أما بعد:

مقدمة:

1- التعريف بالموضوع:

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه لا يمكنه العيش منفردًا، كما لا يمكنه الحصول على حقوقه والدفاع عنها إلا بصفة جماعية، ويتضح ذلك من خلال الظروف التي عاشتها فئة العمال عبر التاريخ، والتي ميزها نضالهم المستمر من أجل افتكاك حقوقهم، وقد توجت محاولاتهم المتكررة لتحقيق أهدافهم أن تجمعوا في تنظيمات كان أسمى أشكالها التنظيم النقابي، الذي أصبح حقا من الحقوق الأساسية للعمال عبر العالم وتكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحرية النقابية، والتي تعني حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها وإدارتها حتى انتهاء عضوية العمال فيها أو حلها.

وقد تكرر ذلك من خلال جهود منظمة الأمم المتحدة التي أظهرت اهتمامًا بالحقوق والحريات والتي من بينها الحرية النقابية، كما نجد المواثيق الدولية أولت عناية بالغة لهذه الحرية وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ثم العهدين الدوليين، فهي مواثيق تركز على تكامل الحقوق والحريات الأساسية، التي لا يمكن من خلالها الفصل بين حرية وأخرى، أو الاعتراف بحرية وإنكار أخرى.

والجزائر كغيرها من الدول أولت عناية بالغة بهذا الجانب من الحقوق والحريات وذلك منذ الفترة الاستعمارية، كما اعترفت بها مختلف القوانين والتشريعات بعد الاستقلال، والتي أعطت للحرية النقابية ضمانات وحماية قانونية، حيث أصبح العمال يمارسون حقوقهم النقابية بكل حرية.

بالرغم من الحماية التي تتمتع بها الحرية النقابية سواء على المستوى الدولي عبر جهود منظمة الأمم المتحدة، أو داخليا من خلال تكريسها في مختلف القوانين والتشريعات الوطنية كما هو الحال بالنسبة للمشرع الجزائري، غير أن هذا لم يمنع ورود بعض القيود والضوابط التي تنظم هذه الحرية.

2- أهمية الموضوع:

تكمن أهمية دراسة موضوع الضوابط القانونية لممارسة الحرية النقابية في معرفة الإطار القانوني الذي أفرغت فيه الحرية النقابية، وإمكانية الاستفادة منها خاصة وأن الطبقة العمالية بحاجة إلى ثقافة قانونية بهذا الخصوص مع إبراز القيود التي يمكن أن تنظم الحرية النقابية وتمنع التعسف في ممارستها.

3- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار الموضوع لم يكن بصورة اعتباطية بل ساهمت جملة من العوامل الموضوعية والذاتية لتحديد معالم الدراسة وتوجيهها.

فالأسباب الموضوعية تتمثل في أن موضوع الضوابط القانونية لممارسة الحرية النقابية من المواضيع البالغة الأهمية والتي لم تلقى الاهتمام الكافي من قبل الباحثين في الجزائر، كما أنه وبإطلاعنا على المواضيع المتناولة في البحوث والأطروحات المقدمة في هذا التخصص، لم نجد دراسات تتناول هذا الموضوع مما شجعتني على المضي قدماً في هذا البحث، إضافة إلى الرغبة في معرفة حدود ممارسة الحرية النقابية والقيود المفروضة عليها. أما الذاتية منها فتتمثل في الميل الشخصي للدراسات المتعلقة بالحقوق والحريات بصفة عامة والمواضيع المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية بصفة خاصة، وإرادتنا الجامحة في البحث في مثل هذه المواضيع.

4- إشكالية الدراسة:

ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تقييد حرية العمل النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري؟

وتندرج عن هذه الإشكالية الرئيسية عدة أسئلة فرعية أهمها:

- ما المقصود بالحرية النقابية

- كيف تطورت الحرية النقابية

- فيما تتمثل ضمانات ممارسة الحرية النقابية

- ما هي شروط ومبررات تقييد الحرية النقابية؟
- فيما تتمثل آليات ممارسة الحرية النقابية التي أقرتها مختلف القوانين والتشريعات الدولية والوطنية؟

- ما هو نطاق ممارسة الحرية النقابية؟ وما هي القيود المفروضة عليها على الصعيدين الدولي والجزائري؟

5- الدراسات السابقة:

في حدود ما اطلعت عليه من دراسات لم أجد موضوع مطابق لموضوع الضوابط القانونية لممارسة الحرية النقابية -، إلا أن هناك بعض الدراسات تناولت الموضوع تناولاً جزئياً والتي كانت الاستفادة منها قيمة.

وفي هذا الإطار نذكر أهم الدراسات المعتمد عليها في هذا البحث:

- ✓ أطروحة دكتوراه لثامري عمر، تحت عنوان التعددية النقابية في الجزائر من الحضر إلى التقييد، في الحقوق قسم القانون العام، جامعة الجزائر، بن عكنون، سنة 2013.
- ✓ مذكرة ماجستير للباحثة مناصرية سميحة، بعنوان الحرية النقابية في الجزائر، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، سنة 2012.

كما استعنت في تحرير هذا الموضوع على كتاب الأستاذ "سمغوني زكريا"، تحت عنوان حرية ممارسة الحق النقابي.

6- المناهج المتبعة

للإجابة عن الإشكالية المطروحة اعتمدنا لدراسة هذا البحث على جملة من المناهج:

المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بإجراء دراسة تحليلية لمختلف النصوص القانونية المنظمة للحرية النقابية سواء تلك المنصوص عليها في المواثيق والعهود الدولية، أو الاتفاقيات والقرارات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، أو المتعلقة بالتشريع الجزائري، بالإضافة إلى وصفنا لبعض الحقائق العلمية وتفسيرها.

أما المنهج التاريخي فكانت الاستعانة به في بعض المحطات التاريخية التي مرت بها الحركة النقابية على الصعيدين الدولي والجزائري. مع الاعتماد على المنهج المقارن كلما دعت الضرورة لذلك.

7- صعوبات الدراسة:

تكمن صعوبة هذه الدراسة في صعوبة الحصول على المراجع القانونية المتخصصة مما جعلنا نعتمد بشكل أساسي على القوانين الداخلية والاتفاقيات، وبعض التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا المجال، والمراجع العامة المتعلقة بحقوق العمال وقانون العمل وعلاقات العمل، وحقوق الإنسان وحياته الأساسية. فضلاً عن ضيق وقت التحضير والإعداد، كلها أسباب كانت تعوقنا في إعداد هذا البحث.

8- خطة الدراسة:

لدراسة جزئيات بحثنا قمنا بهيكلة الدراسة وفق خطة مشكلة من فصلين حيث تناولنا في الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لممارسة الحرية النقابية، والذي ينقسم إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول لماهية الحرية النقابية، في حين خصصنا المبحث الثاني للضمانات القانونية لممارسة الحرية النقابية.

أما الفصل الثاني فيتضمن حدود قيود ممارسة الحرية النقابية والذي ينقسم بدوره إلى ثلاث مباحث تطرقنا في المبحث الأول إلى شروط ومبررات تقييد الحرية النقابية حين تناولنا في المبحث الثاني قيود ممارسة الحرية النقابية على المستوى الدولي، أما المبحث الثالث فتضمن قيود ممارسة الحرية النقابية في التشريع الجزائري

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي والقانوني

لممارسة الحرية النقابية

يعتبر حق ممارسة الحرية النقابية من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، باعتبارها وسيلة قانونية لتحقيق مطالبهم المهنية والدفاع عن حقوقهم العمالية.

فقد تم الاعتراف بها في الاتفاقيات والمواثيق الدولية وكذا التشريعات الوطنية لمختلف الدول والتي من بينها التشريع الجزائري، وأحيطت بجملة من الضمانات التي تكفل ممارستها بكل حرية.

وعلى هذا الأساس ارتأينا أن نعالج في هذا الفصل الإطار المفاهيمي والقانوني لممارسة الحرية النقابية من خلال التعرض إلى مفهومها وتطورها، والاعتراف القانوني لها، ثم التطرق إلى الضمانات اللازمة لحمايتها.

ولأجل ذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، بحيث تناولنا في المبحث الأول ماهية الحرية النقابية بينما تناولنا في المبحث الثاني ضمانات ممارسة الحرية النقابية.

المبحث الأول: ماهية الحرية النقابية.

إن البحث في إشكالية الحرية النقابية يتطلب بالضرورة تبيان مفهوم هذه الحرية (مطلب أول)، واستعراض الظروف التاريخية أحاطت بها، باعتبارها من أهم الحقوق التي تضمن للعمال وأصحاب العمل الدفاع عن مصالحهم المهنية، فضلا عن التطرق لأول وأهم ضمانات لها والمتمثلة في الاعتراف بها كحق يمارس في إطار قانوني، إذ أصبحت جزءا هاما من الحقوق العامة الأساسية في المنظومات التشريعية الوطنية والدولية، وهذا ما سنلمسه في (المطلب الثاني) من هذا المبحث.

المطلب الأول: مفهوم الحرية النقابية.

تعتبر الحرية النقابية من الحقوق الأساسية للعمال، وهي تشكل قيمة أساسية من قيم منظمة العمل الدولية وضمناً نصت عليها مختلف دساتير الدول، وسنحاول التطرق في هذا المطلب إلى تعريف الحرية النقابية في (فرع أول) ونشأة وتطور الحرية النقابية في (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف الحرية النقابية.

الحرية النقابية هي مصطلح مركب يستدعي منا معرفة حديه، ولذلك سنتناول في هذا الفرع مفهوم كل من مصطلح "الحرية" وكذا مصطلح "النقابة" وتمييز هذه الأخيرة عن المفاهيم المشابهة.

أولاً: تعريف الحرية.**1- تعريف الحرية لغة:**

كلمة حرية بذاتها لم ترد في القرآن الكريم، وإنما وردت فيه الألفاظ التالية:

- الحر: في قوله تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ الْحُرِّ بِالْحُرِّ وَالْعَبْدُ بِالْعَبْدِ"¹ ومعنى الحر هنا ضد العبد²

- تحرير: في قوله تعالى: "وَمَنْ قَتَلَ مُؤْمِنًا خَطَأً فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُؤْمِنَةٌ وَدِيَةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَىٰ أَهْلِهِ إِلَّا أَنْ يَصَدَّقُوا"³. وتحرير رقبة أي عتقها، والحرية مأخوذة من حرر أي عتق وصار⁴ حراً

¹ - سورة البقرة، آية 177.

² - محمد أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، 1997، ص 55.

³ - سورة النساء، آية 91.

⁴ - محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، المرجع السابق، ص 55.

كما جاء في لسان العرب إن الحرُّ بالضم نقيض العبد، والجمع أحرار، والحررة نقيض الأمة، والجمع حرائر، وحرره أعتقه

ومنه الحرية لغة هي نقيض العبودية، بمعنى العتق أو التحرر من العبودية والاستقلال.

2- المعنى الاصطلاحي للحرية:

لقد تعددت واختلقت التعريفات التي قدمت للفظ الحرية بين الفلاسفة والقانونيين من عصر إلى آخر حتى كادت تتناقض فيما بينها.

أ- تعريف الحرية عند الفلاسفة يرى "ديكارت" أن الحرية تتلخص في المقدرة على القيام أو عدم القيام بشيء معين، مما يعني أن الإنسان لا يكون حراً إلا إذا امتلك المقدرة على ذلك، والفقيه "جون لوك" يرى أن الحرية الكاملة هي التحرك ضمن القوانين الطبيعية وإمكانية اتخاذ القرارات الشخصية والقرارات بشأن الملكية الخاصة دون قيود كما يريد الإنسان، ودون أن يطلب هذا الإنسان الحق من آخر، ودون التبعية لإرادة الغير.

ب- تعريف الحرية عند القانونيين: من الناحية القانونية اختلفت التعريفات المعطاة لمصطلح الحرية، سواء في المواثيق القانونية أو من طرف الفقهاء وباحثي القانون، فقد جاء في الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن الصادر في 1789: "أن تقتصر الحرية على قدرة المرء على القيام بكل ما لا يلحق ضرراً بالآخرين: وهكذا فإن لا حدود لممارسة الحقوق الطبيعية لكل إنسان إلا تلك التي تؤمن للأعضاء الآخرين للمجتمع التمتع بهذه الحقوق نفسها . وهذه الحدود لا يمكن تحديدها إلا بقانون²"

أما الفقيه "هوريو" فيعرفها بأنها مجموعة الحقوق المعترف بها والتي تعتبر أساسية عند مستوى حضاري معين، بما يلقي على الدولة واجب حمايتها قانونية خاصة وضمان عدم التعرض لها وبيان وسائل حمايتها.

¹ ابن منظور، لسان العرب، الطبعة الأولى، مطبعة الحلبي، القاهرة، مصر، 1948، (مادة الحق).

² النص الفرنسي للمادة الرابعة من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الذي أصدرته الجمعية التأسيسية في 26 أوت 1789. «La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celle qui assurent aux autres membre de la société la jouissance de ces même droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par loi», à le site: <https://ar.wikipedia.org>, le 06 mai 2018 à 13h :24mn.

ومنه يمكن القول بأن الحرية هي قدرة الأفراد على ممارسة الأنشطة التي يريدونها دون إكراه على أن يخضعوا للقوانين التي تنظم المجتمع.

ثانياً: تعريف النقابة.

1- لغة: كلمة نقابة لغة مشتقة من كلمة "نقيب" والتي تعني كبير القوم، المعني بشؤونهم، كما تعني أيضاً العميد.

وبالفرنسية هي ترجمة لكلمة "Syndicat"، فهي تعني المحامي أو المدافع عن العدالة، أو المهتم بشؤون ومصالح الجماعة التي هو عضو فيها

وقد وردت في القرآن الكريم كلمة تقترب من المعنى للنقابة وهي كلمة "نقيب" في قوله تعالى: "وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا"

كما أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قد اختار نقباء ليمثلوا عشائرهم وقبائلهم وهو ما يؤكد إقرار المجتمع الإسلامي وتقبله لوجود هيئات ومنظمات على هذا الأساس³

2- اصطلاحاً:

أ- التعريف الفقهي للنقابة:

رغم صعوبة وضع تعريف محدد للنقابة، فإنه وحسب رأي الأستاذ سمغوني زكريا، أن أي تعريف يتعين أن يتم التركيز فيه على عدة عناصر أساسية في مقدمتها:

- أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيداً عن أي تبعية إزاء سلطات الدولة؛

- تسند للمنظمة النقابية مهام متعددة تبدأ من الدفاع عن مصالح أعضائها إلى مسؤولية ترقيتهم ثم تمثيلهم أحسن التمثيل اتجاه القوى الاجتماعية والسلطات العامة؛

¹ - سعاد قراش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع والديموغرافيا، منشورة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017، ص 32.

² - سورة المائدة، الآية 12.

³ - سعاد قراش، المرجع السابق، ص 32.

- لا يقتصر عمل المنظمة النقابية على الطابع التنازعي في مواجهة أصحاب الأعمال بل أيضاً يجب أن يكون في بعض الأحيان طابع تعاوني يساعد في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي

وعلى ضوء ذلك يمكن تعريفها بأنها: "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطاتها بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة"

ويرى الأستاذ "مصطفى أحمد أبو عمرو" بأن النقابة: "منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم أو منظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم".¹

ب- التعريف التشريعي للنقابة:

باستقراءنا للقوانين والتنظيمات المتعلقة بالنقابة، نجد أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفاً خاصاً بالنقابة، وإنما اكتفى بذكر حق العمال والمستخدمين في تكوينها والانخراط فيها بكل حرية، وذلك من خلال نص المادتين 02 و 03 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم⁴

3- تمييز النقابة عن الجمعية:

تفاديا لأي تداخل بين النقابة والجمعية وجبت علينا التمييز بينهما:

¹ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2003، ص 16.

² - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 86.

³ - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، "المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضات)"، في ضوء قانون العمل الجديد، رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 63.

⁴ - أنظر: المادتين 2 و 3 من القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، سنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، العدد 68، سنة 1991، والأمر رقم 96-12، المؤرخ في 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية، العدد 36، سنة 1996.

بداية يمكن تعريف الجمعية بأنها: اتفاقية تخضع للقوانين المعمول بها ويجتمع في إطارها أشخاص طبيعيين أو معنويين على أساس تعاقدية ولغرض غير مريح، يشتركون في تسخير معارفهم ووسائلهم لمدة محددة أو غير محددة من أجل ترقية الأنشطة ذات الطابع المهني والاجتماعي والعلمي والديني والثقافي والرياضي، على الخصوص، ويجب أن يحدد هدف الجمعية بدقة وأن تكون تسميتها مطابقة له

يجب أن نؤكد أولاً على أن هناك بعض أوجه الاتفاق بين الجمعية والنقابة وتتمثل في:

أن كلاهما يتكون من اتحاد مجموعة أشخاص لتحقيق هدف محدد، كما أن الربح لا يمثل أولوية أو هدف أساسي لأي منهما²

وبالمقابل فإنهما يفترقان لاختلاف كل منهما عن الآخر اختلافا جوهريا وذلك:

أ- **من حيث الهدف:** إن هدف النقابة محدد ومفروض بحكم القانون وهو تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة، أما هدف الجمعية فيتحدد بصورة اختيارية وفقا لإرادة مؤسسيها وعلى أي حال فقد يكون هذا الهدف ثقافي أو علمي أو سياسي³. إلخ

ب- **من حيث الأعضاء:** تتألف النقابة من العمال والأجراء أو المستخدمين، أما الجمعية فتتكون من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين⁴

ج- **من حيث الاستمرار:** تتسم النقابة عادة بالاستمرار وبزيادة عدد أعضائها، ويرجع ذلك إلى الطائفة التي تمثلها هذه النقابات مستمرة وبتزايد عددها، وبتزايد عددها، بينما الجمعية قد تنتهي بعد فترة لتحقيق الهدف الذي قامت من أجله الذي قد يكون مؤقتا⁵

أضف إلى ذلك أن شروط العضوية في النقابة تكون محصورة بالطابع المهني، في حين تختلف شروط العضوية في الجمعية اختلافا شديدا ويتنوع بحسب الهدف من وجودها⁶

¹ - المادة الثانية من القانون رقم 90-31، مؤرخ في 04 ديسمبر سنة 1990، المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية، العدد 53، سنة 1990.

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

³ - المرجع نفسه، ص ص 64، 65.

⁴ - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، سنة 2012، ص 14.

⁵ - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 65.

⁶ - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، المرجع السابق، ص 15.

ثالثاً: مظاهر الحرية النقابية.

بعد إطلاعنا على مختلف المراجع التي تناولت الحرية النقابية، لاحظنا أنها أشارت إلى بعض المظاهر التي بموجبها يتحقق مبدأ الحرية النقابية، إذ ينصرف مفهوم الحرية النقابية إلى معنيين:

معنى أول: يتمثل في حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال كبير في تكوينها وإدارتها.

ومعنى ثان: أنه لكل فرد في هذه المهنة الحق في الانضمام إلى هذه النقابات وفي الانسحاب منها متى شاء، أو عدم الانضمام إليها بالمرّة، وله حرية اختيار النقابة التي يريد الانضمام إليها، ففي حال تحقيق هذه الخيارات يتحقق مبدأ الحرية النقابية نظرياً وعلمياً

وبالمقابل نجد أن هناك مظاهر أخرى للحرية النقابية يمكن أن نستشفها من خلال استقراءنا لمجموعة من الإعلانات والاتفاقيات الدولية التي تشكل أساس الحرية النقابية على المستوى الدولي، كما هو الشأن بالنسبة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان إذ نصت الفقرة الرابعة من المادة 23 منه على الحق في حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها.

أما العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نجد مادته الثامنة تنص على:

1- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد:

- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الآخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمائتها؛

- حق النقابات في إنشاء اتحادات واتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

¹ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص 17.

أما الفقرة الأخيرة فقد نصت على حق النقابات في ممارسة نشاطاتها كل حرية، دون قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي لصيانة لأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الحريات الآخرين.

كما نصت المادة 22 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على أنه:

"لكل فرد الحق في حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"¹

أما الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1984 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، فنجد مادتها الثانية تركز على حق العمال وأصحاب العمل على حد سواء وبدون تمييز ولا ترخيص مسبقاً حرية تكوين المنظمات النقابية وكذا الانضمام إليها، كما تخولهم هذه الاتفاقية أيضاً الحق في حرية إعداد أنظمتها الداخلية واختيار برامجها، وتكرس أيضاً حق العمال وأصحاب العمل في حرية تكوين اتحادات، ومنعت أي تمييز أثناء ممارسة الحق² النقابي.

رابعا: تعريف الحرية النقابية.

من خلال تعريف مصطلح كل من "الحرية" ومصطلح "النقابة" وكذلك من خلال التعرف على مختلف مظاهر الحرية النقابية، حاولنا إعطاء التعريف الآتي للحرية النقابية:

الحرية النقابية هي مكنة جماعة العمال في مختلف القطاعات على تأسيس منظمات نقابية بصورة دائمة ومنظمة وقدرتها على ممارسة نشاطها، للدفاع عن مصالحهم وتحسين أحوالهم ولها عدة مظاهر تتمثل في حرية تكوين النقابات بدون إذن أو ترخيص مسبق وكذا حرية العمال وأصحاب العمل في الانضمام النقابي والانسحاب، وحرية اختيار القيادات دون قيد أو أي تمييز، كما يشمل كذلك حرية تكوين الاتحادات والانضمام إليها، أو عدم الانضمام أو الانسحاب منها، وكذا حرية العمال وأصحاب العمل في إعداد الأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية واختيار برامجها.

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

² - أنظر المواد: 2، 3، 4 و5 من الاتفاقيات رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

الفرع الثاني: نشأة وتطور الحركة النقابية.

الحركة النقابية هي أداة فعلية، ولغة عصرية، ورمز للحضارة والرقى، وهي وليدة نضال ووعي نقابي للطبقة العاملة، التي عانت ويلات الاستغلال وظروف مهنية واجتماعية لا ترقى إلى درجة الإنسانية، وظل العامل يعاني من والتميز والاستغلال من طرف أرباب العمل.

لذلك سنتناول في هذا الفرع نشأة وتطور الحركة النقابية على المستوى الدولي (أولا) ثم نشأتها في الجزائر (ثانيا).

أولا: نشأة الحركة النقابية على المستوى الدولي.

ارتبطت نشأة وتطور النقابات بظهور الثورة الصناعية في أوروبا في منتصف القرن الثامن عشر، نتيجة للاقتراعات الحديثة واكتشاف الآلات وتطويرها واستخدامها في الصناعة بأعداد كبيرة، الأمر الذي أدى إلى هجرة العمال من الريف إلى المدن سعياً وراء أبواب الرزق وظهور طبقة من الرأسماليين مهمتها جمع الأموال للمشروعات الاقتصادية الكبيرة وزيادة الطلب على الأيدي العاملة.

وقد صاحب قيام الثورة الصناعية انتشار الفكر الرأسمالي الذي كان يقوم على مبادئ تتفق مع مصالحه الطبقة الرأسمالية ومن ذلك مذهب التجار القائم على مبدأ حرية العمل، والذي كان يفسر على أساس عدم تدخل الدولة في العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وترك الحرية لهما في التعاقد وفقاً للشروط التي يرضيها الطرفان دون قيد أو رقابة، وكان ذلك سبباً في تسلط أصحاب الأعمال على العمال بإملاء شروط عمل مجحفة وعلى الأخص في مجال الأجور، وساعات العمل.

ولم يكن أمام العمال لتحسين شروط العمل، والخروج من الحالة المأساوية التي كانوا فيها سوى الانخراط في جمعيات ونقابات تتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم لأن

¹ محمد خالد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، تقديم صلاح غريب، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر، القاهرة، 1975، ص 15.

العامل بمفرده ضعيف، لا يملك إلا تعاقد في شروط رب العمل ليضفى بقوت يومه ويحمي أهله من الجوع والهلاك.

ولكن التكتل كان محظورا عليهم لاعتقاد أهل الحكم آنذاك أنه يهدد حرية العمل والصناعة فضلا على تهديده للنظم الاجتماعية القائمة في ذلك الوقت، غير أن هذا الحظر لم يمنع العمال من التكتل والتعاون للدفاع عن مصالحهم المشتركة، والمضي في الكفاح من أجل الاعتراف لهم بحق تأليف النقابات¹ إلى أن انتزعوا هذا الاعتراف من الدول المختلفة خلال القرن التاسع عشر وأصبحت الحرية النقابية وقتنا الحاضر مبدأ مسلما به.

وظهرت الحركة النقابية أولا في بريطانيا على شكل اتحادات نقابية، ولم تنشأ هذه الاتحادات بقصد تحسين الأوضاع المتردية بقدرها قامت بقصد دفاع وضع لائق فقد كانت دوافعها محافظة لا ثورية، وكانت تطالب بالإبقاء على الأنظمة التقليدية ضد أرباب العمل الذين بهرتهم نظرية الحرية الاقتصادية الجديدة، وكانت الاتحادات هذه تشكل استمرار النقابات والجمعيات الكبرى التي تنطلق من نفس منطلق التجمع الغريزي، وقد ظهرت النقابات أولا في إنجلترا ومنها انتقلت إلى الدول الصناعية الأخرى في أوروبا ويرجع السبب في ذلك إلى أن الصناعة ظهرت في إنجلترا قبل غيرها، فوجدت فيها المشاريع الصناعية الكبرى وفي رحاب هذه المشاريع نشأت طبقة العمال الصناعيين الذين كانوا في بؤس شديد، فتعاونوا للحصول على ظروف أحسن للعمل، وقدر أكبر من الأجرة وهذه الأسباب هي التي دعت إلى ظهور النقابات في الدول المختلفة ولكن أصحاب الأعمال ومن ورائهم الحكومات في كثير من الدول الأوروبية قاوموا قيام الحركة النقابية، ومنعوا التكتلات العمالية، لأنهم وجدوا فيها تهديدا لسلطاتهم، وخطر على النظم السياسية والاقتصادية القائمة

وقد صدر في بريطانيا عدد من القوانين التي تجرم التكتلات، وتعتبر هذه التكتلات خارجة على القانون لأنها تؤدي إلى عدم تقدم الحرف وتهدد حرية العمل والصناعة، كما هو الحال فرنسا حيث هوجمت التكتلات النقابية بشدة، أثناء المدة التي تلت الثورة الفرنسية عام 1789، على أساس أن هذه التكتلات لا تتفق مع حق الشعب في الحرية وفي إدارة شؤونه

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة 2009، ص 510.

² سعاد قرأش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، المرجع السابق، ص ص 39، 40.

الجماعية دون أن يكون خاضعاً لأي نوع من أنواع الضغط الاحتكاري، وعندما تقرر مبدأ حرية العمل بموجب قانون مارس 1791 الذي ألغى نظام الطوائف حرمت تكتلات العمال وجمعياتهم بموجب قانون جوان 1791 تأكيداً لمبدأ حرية العمل وأصبح هذا التحريم إحدى الدعامات الأساسيات للدستور الفرنسي، ولكن هذه الضغوطات لم تكن لتقضي على التكتل العالمي، أو لتحد حركات التمرد في صفوف العمال، فتحوّلت الحركة النقابية إلى حركة سرية وإرغام أصحاب الأعمال والحكومات على الاعتراف بحق العمال في التكتل النقابي دفاعاً عن مصالحهم الاقتصادية والمهنية¹

فقد اضطرت الدول الصناعية في أوروبا تحت تأثير عنف المقاومة العالمية، إلى الاعتراف للعمال بحق تكوين النقابات، فأخذت تنظيم العمل النقابي وحددت حقوق النقابات وواجباتها لتمكينها من أداء رسالتها في تنظيم علاقات العمل، وقد كانت إنجلترا أسبق الدول إلى الاعتراف بالحركة النقابية ففي عام 1824 رفعت الحضر على التكتل المهني فأجازت تكوين النقابات، ولكن وفقاً لقيود معينة، ولم يطلق المشرع الإنجليزي للنقابات الحرية إلا في سنة 1875 وقد تبعت فرنسا إنجلترا في مجال الاعتراف بالكيان النقابي ثم تلتها باقي الدول في نهاية القرن التاسع عشر².

ثانياً: نشأة الحركة النقابية في الجزائر.

مرت الحركة النقابية في نشأتها بالجزائر بمرحلتين:

أ- المرحلة الاستعمارية:

لم تظهر أولى التنظيمات في الجزائر إلا سنة 1878، حين شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع، حيث عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطوراً هاماً إذا نشئت أول نقابة استعمارية سنة 1880 من طرف عمال المطابع بقسنطينة³

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 512.

² - المرجع نفسه.

³ - إدريس بولكعبيات، "الحركة النقابية بين عصرين"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني عشر، نوفمبر 2007، ص 150.

وفي عام 1918 وبعد الحرب العالمية الأولى انظم العمال الجزائريون في فرنسا وكان عددهم 5000 عامل إلى الاتحادية العامة للعمال (C. G.)، وفي التراب الوطني لم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين قد أنشأت 1936 في عهد الجبهة الشعبية اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين التي ضمت بين أعضائها 40 ألف نقابي جزائري بعد ما كانت سرية وقت سابق، وقد عقدت الجمعية العامة المتحددة لعموم العمال الجزائرية أول مؤتمر لها في نفس السنة لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف الحرب العالمية الثانية.

ولها أنشأ اتحاد النقابات الفرنسية سنة 1936 اتخذ موقف استعماري أعدائيا اتجاه النقابات المستعمرة، وعادت المنظمات النقابية الجزائرية بعد الحرب العالمية الثانية لمزاولة نشاطها إلا أن الحملة الشرسة التي شنتها النقابة مرة أخرى أدت إلى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي، حيث أسست أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام 1947 بقيادة عيسات إيدر، وقد ساهم أول انتخابات نقابية سنة 1956، وأسس الاتحاد العام للعمال الجزائرية وهذا بعد عدة اتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء والمناقشات

وما نلمحه بوضوح في هذه الفترة هو الطابع السياسي إذا كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته على تحقيق الاستقلال وهو ما تجسد من خلال المظاهرات والإضرابات التي كان يقوم بها الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مواقف تدل على أن المطالب المدنية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية

ب- مرحلة بعد الاستقلال:

ورثت الجزائر عن الاستعمار اقتصادا مختلطا يجمع بين قطاع تقليدي سابق على الرأسمالية، وهو النمط السائد وقطاع رأسمالي متطورا نسبيا شكله الأوربيون، أدى إلى اختلال، إن هذا الإرث عرض على الجزائر المستقلة نمطا رأسماليا للتنمية، إلا أنها اختارت

¹ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي للمرجع السابق، ص 33.

² - المرجع نفسه، ص 34.

الطريق "اللا رأسمالي"، حيث فتحت مراسيم 18 و 22 و 28 مارس 1963، الخاصة بتأميم الأملاك الشاغرة طريق نحو تجربة وصفت بالاشتراكية¹.

غير أنه بإقرار دستور 1963 للحق النقابي، وذلك تبعاً للاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس والدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، كان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الاختيارات الرئيسية للبلاد، وذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ويستفاد من هذا الدستور أن الحق النقابي لم يعترف به صراحة لكل المواطنين، ولم يعتبر كحق من الحقوق الفردية والجماعية إذ حددت ممارسته بنصوص تشريعية لاحقة، إلا أنه وبسبب أن هذا الدستور طبق فقط لمدة لا تتجاوز 23 يوماً ثم أوقف العمل به طبقاً للمادة 09 المتعلقة بالخطر الوشيك، فإن المادة 20 أعلاه لم تدخل حيز التنفيذ مما جعل القوانين الفرنسية صالحة التطبيق، وبالتالي ارتبط الحق النقابي في الجزائر بالإيديولوجية الليبرالية ولكن على مستوى النصوص فقط عملياً لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي (C. G.)، محتكراً على الساحة النقابية².

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

وعرفت هذه الفترة أيضاً صدور العديد من الأوامر مثل الأمر رقم 71-74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية³ الذي عرف بدوره ازدواجية في التمثيل العمال داخل المؤسسة حيث كانت كل مؤسسة تشمل ممثلين من طرف العمال وممثلين نقابيين، بحيث يحث لممثلي العمال ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة ووجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة ضمان الحماية للعمال المهددين بالطرد التعسفي.

¹ - إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية بين عصرين، المرجع السابق، ص 153.

² - بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، المرجع السابق، ص 24.

³ - الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية،

كما كان دور النقابة في المؤسسة الاشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية وممارسة الحق النقابي مقيد بأهداف الحزب

وعرفت هذه المرحلة تعايشا بين القطاع الخاص والنظام الاشتراكي ابتداءً من برنامج طرابلس مروراً بميثاق الجزائر العاصمة، ثم ميثاق المؤسسة الاشتراكية حيث سطرت حماية الملكية الخاصة.²

وكذلك الأمر 71-75 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص³ الذي سمح بتأسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي يوجد بها أكثر من 09 عمال دائمين ينتخبون بدورهم مكتب الفرع النقابي الذي يعين الكاتب: أما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها 04 عمال فينتخبون مندوب نقابي.

كما أن القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12⁴ عرف إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية بين الاتحاديات الوطنية والمديريات العامة للمؤسسات الوطنية والخاصة التي تنشط في ميدان النسيج والصلب والمعادن والطاقة والكهرباء، حيث اعتبرت الاتفاقية الجماعية بين نقابة مؤسسة سوناطراك وإدارتها سنة 1970 إحدى أهم الانجازات المحققة في مجال التفاوض الجماعي، وقد ساهمت هذه الأخيرة في تحسين شروط الحياة والعمل للعمال وعائلاتهم، وتشكل مرجعا للمفاوضات بين الطرفين.

وتنفيذ الالتزامات الدولية للجزائر اتجاه منظمة العمل الدولية، أقر المشرع الجزائري منظورا جديدا يعطى لعملية التفاوض مكانة محورية لم يعرفها التشريع الجزائري منذ الاستقلال ويكرس مشاركة أصحاب العمل والحكومة لمناقشة ومعالجة قضايا العمل، كما تضمن قانوني رقم 90-11 الصادر في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل والقانون

¹ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي للمرجع السابق، ص 35.

² - بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014، ص 25.

³ - الأمر 71-75، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد 17، لسنة 1971.

⁴ - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 33، لسنة 1978.

رقم 90- 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والتي سمحت بالتعددية النقابية في الجزائر وأجازت الإضراب في القطاعين العام والخاص

وعلى الرغم من التعددية النقابية التي عرفتها الجزائر، إلا أن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين تعتبر أقوى تنظيم نقابي في الجزائر كونه يحظى بمعاملة خاصة من طرف السلطات العمومية، بسبب نشأته ونموه في أحضان الدولة وهذا ما جعله يحتوي على التنظيمات النقابية أثناء المفاوضات أو أثناء اتخاذ قرارات تخص الطبقة².

المطلب الثاني: الاعتراف القانوني بالحرية النقابية.

تعتبر الحرية النقابية حق من الحقوق التي تكفلها وتحميها مختلف القوانين سواء على المستوى الدولي أو الوطني (التشريع والدستور الجزائري)، وهي من أهم الحقوق التي تم إثباتها للعامل بصفة منفردة، وكذا أصحاب العمل بهدف الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وتحقيق مطالبهم، ونظرا لأهميتها تم الاعتراف بها كضمانة تكفل ممارستها في الإطار القانوني ولبيان ذلك قسمنا هذا المطلب إلى:

الفرع الأول: الاعتراف الدولي بالحرية النقابية.

الفرع الثاني: الاعتراف القانوني للحرية النقابية في الجزائر.

الفرع الأول: الاعتراف الدولي بالحرية النقابية.

لقد حظي موضوع الحرية النقابية باهتمام دولي، وهو الأمر الذي يتجلى من خلال تشعب مصادره القانونية الدولية منها، المتمثلة في مختلف الاتفاقيات الدولية سواء تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، أو الصادرة عن منظمة العمل العربية، وكذا نختلف المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وهو ما سنفصله فيما يأتي:

أولا: الحرية النقابية في الاتفاقيات الدولية.

وخصت في هذا المجال ثلاث اتفاقيات دولية من طرف منظمة العمل الدولية التي تتمثل في الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948، الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 والاتفاقية رقم 153

¹ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص 37.

² - سعاد قراش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، المرجع السابق، ص 49.

لسنة 1971، أضيف إلى ذلك فقد خصت منظمة العمل العربية موضوع الحرية النقابية باتفاقية تتمثل الاتفاقية رقم 8 لسنة 1977.

1- الحرية النقابية في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

لقد تضمن دستور منظمة العمل الدولية نصوصا صريحة وواضحة تتعلق بحماية الحرية النقابية، إذ جاء في مقدمته: "أن الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هو أحد وسائل تحسين أحوال العمال وضمان السلام".¹

أ- الاتفاقية الدولية رقم 8 لسنة 1948:

تتعلق هذه الاتفاقية بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وتم إقرارها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية والثلاثين في 17 جوان 1948²، وتتألف الاتفاقية من 21 مادة مخصصة للحرية النقابية وحماية التنظيم³

تكرس هذه الاتفاقية مجموعة من الضمانات التي تمكن من ممارسة الحق النقابي بكل حرية، إذ نجد مادتها الثانية تركز على حق العمال وأصحاب العمل على حد سواء وبدون تمييز ولا ترخيص مسبق في حرية تكوين المنظمات النقابية وكذا الانضمام إليها، كما تخولهم هذه الاتفاقية أيضا الحق في حرية إعداد أنظمتها الداخلية واختيار برامجه⁴

كما نصت الاتفاقية في المواد الموالية على حق تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها وكذلك حق الانخراط في منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل، وعدم تقييد الشخصية الاعتبارية⁵.

¹ - بن عزوز صابر، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار تليجي، الأغواط، العدد 05، المجلد 02، جانفي 2017، ص 649.

² - صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

³ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص 43.

⁴ - بن عزوز صابر، المرجع السابق، ص 649.

⁵ - أكدت المادة السابعة منها: "لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتهم واتحاداتها الحلافية للشخصية القانونية بشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد 2 و3 و4 من هذه الاتفاقية".

وفي مقابل هذه الضمانات المقررة للحرية النقابية، فقد ألزمت هذه الاتفاقية كل من العمال وأصحاب العمل في مادتها الثامنة عند ممارستهم لحقوقهم النقابية كما هي واردة في المواد السابقة، بواجب احترام قانون البلاد شأنهم في ذلك شأن الأشخاص والجماعات والمنظمات الأخرى، على أن لا يجب أن يمس قانون البلاد أو يطبق بالشكل الذي يمس الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية

ب- الاتفاقية الدولية رقم 98 لعام 1949:

تتعلق هذه الاتفاقية بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية وتم إقرارها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والثلاثين المنعقدة في جنيف² 1949، اهتمت هذه الاتفاقية خاصة بمبدأ الحرية النقابية وحمايتها سواء بمناسبة تشغيل النقابيين أو عند فصلهم، وأن الحماية التي تستهدفها تتناول التصرفات التي ترمي إلى تعليق تشغيل العامل على شرط عدم الانضمام إلى النقابة أو الإنسان منها أو فصل العامل أو الإضرار بحقوقه بسبب انضمامه للنقابة أو إشراكه في أي نشاط نقابي خارج أوقات العمل أو خلالها.

وتعتبر المادة الأولى من الاتفاقية رقم 98 حجر الزاوية فيها إذ تضمنت إقراراً جلياً لحماية العمال من أي تمييز كان، أو نصت على أنه "يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي.

أما الفقرة الثانية فنصت على أن تطبيق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها:

- جعل استخدام عامل مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابية؛
- تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، وأيضا لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل³.

¹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص ص 227، 228.

² - صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1963.

³ - مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 46.

يمكن القول أن هذه المادة قد منحت للعامل حماية من أي تعسف قد يصدر في حقه أثناء مزاولته لعمله أو أي تمييز قد يكون عرضة له وهو في موقع عمله، كما شملت حماية العامل من أي تصرف قد يصدر من طرف صاحب العمل كأن يشترط هذا الأخير على العامل عدم الانضمام إلى تنظيم نقابي أو أن ينسحب من عضوية نقابة كان منخرطاً فيها، أو تسريحه والإساءة إليه بسبب انضمامه إلى نقابة ومشاركته في أنظمة نقابية خارج ساعات العمل أو يشارك فيها بمرافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل.

كما نصت هذه الاتفاقية على ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

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

ج- الحرية النقابية في الاتفاقية رقم (135) لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال:

تتعلق هذه الاتفاقية بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات واثم إقرارها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف في دورته السادسة والخمسين في 23 جوان 1971².

كما تضمنت هذه الاتفاقية إضفاء حماية فعلية لممثلي العمال من أي تصرفات تضر بهم أو تؤدي بهم إلى التسريح، إذ نصت المادة الأولى منها على أن "يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب ووضعمهم ونشاطهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية شريطة أن يعملوا وفقاً للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة أو وفقاً لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة"³.

¹ - أنظر: المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

² - صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب مرسوم رئاسي رقم 5806، مؤرخ في 11 فيفري 2006 يتضمن التصديق الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال المعتمدة في جنيف 23 يونيو 1971، الجريدة الرسمية، العدد 07، صادرة في 12 فيفري 2006.

³ - المادة الأولى من الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 جوان 1971، في دورته السادسة والخمسين تاريخ بدء النفاذ 30 جوان 1973.

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

وحددت المادة الثالثة مفهوم ممثلي العمال، واعتبرت أن عبارة "ممثلي العمال تعني الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية سواء كانوا: أ- ممثلين نقابيين: أي ممثلين معينين أو منتخبين من قبل النقابات أو من قبل أعضاء هذه النقابات؛

ب- ممثلين منتخبين: أي ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقاً لأحكام القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية ولا يمتد مهامهم إلى أنشطة يعترف في البلد المعنى بأنها من اختصاص النقابات دون سواها

2- الحرية النقابية في اتفاقيات منظمة العمل العربية:

توجد إلى جانب المنظمة الدولية للعمل، عدة منظمات جهوية وقارية، منها المنظمة العربية للعمل، التي تم إنشاؤها نتيجة للاجتماعات التنسيقية التي كانت تعقدها الوفود العربية قبل كل دورة للمؤتمر الدولي للعمل.

ولما كانت منظمة العمل العربية، منظمة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية، فإن أهدافها تنحصر في العمل على النهوض بقضايا العمل العربية على اختلاف أشكالها، ومواضيعها بما يخدم قطاع العمل والعمال العرب في كل البلاد العربية، ومن بين اهتمامات وأهداف المنظمة تدعيم الحركة النقابية والمحافظة على حرّيتها²

¹ - المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 135 السالف ذكرها.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ في قانون العمل، الجزء الأول، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2010-2011، ص ص 101، 102، 103.

حيث وضعت المنظمة على عاتقها منذ نشأتها الاهتمام بحقوق وحرريات العمال العرب وعلى رأسها الحرية النقابية، وقد اعتمد المؤتمر العربي للعمل في دورته السادسة الاتفاقية العربية رقم 08 الخاصة بشان الحريات والحقوق النقابية

وتعتبر المادة الأولى من هذه الاتفاقية حجر الأساس في هذه الاتفاقية إذ انتهى على انه "لكل من العمال وأصحاب الأعمال أيا كان القطاع الذين يعملون فيه، أن يكونوا دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات، أو ينظموا إليها لترعى، مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم أمام الجهات المختلفة وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية، وفي تحقيق الخطط التي تهدف إلى التقدم الاقتصادية والاجتماعي".

وما يلاحظ على نص هذه المادة أنها جاءت بمضمون مشابه لنص المادة الثانية من الاتفاقية 87 غير أنهم استبدلوا حضر التمييز المنصوص في الاتفاقية 87 بعبارة "أيا كان القطاع الذي يعملون فيه"، ومنه يمكن أن نستنتج أن العمال الذين ينتمون إلى قطاعات إنتاجية مختلفة يمكنهم تكوين نقابات بل يتسنى حتى للموظفين العموميين أن يكونوا نقابات مع عمال القطاع الخاص حسب مفهوم تلك المادة، وكذلك الحال بالنسبة لحق هؤلاء في الانضمام مما قد يخلق مشاكل تنظيمية بالنسبة للدول

وفي المقابل نجد أن المادتين الثانية من نفس الاتفاقية تنص على أنه: "يجب مساواة العمال العرب الذين يعملون في دولة عربية، غير تلك التي ينتمون إليها بجنسياتهم بالعمال الوطنيين في الانتماء إلى عضوية منظمات العمل وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية"

وتؤكد هذه المادة على دور النقابات في الدول العربية على تحقيق خطط الاقتصاد الموجه التي كانت تسري عليه الدول العربية آنذاك وتأثير النزعة الاشتراكية في تحرير هذا النص الإقليمي.

¹ - تم إقرارها في مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة المنعقدة في مدينة الإسكندرية لجمهورية مصر العربية في شهر مارس سنة 1977.

² - محند بورنين أورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق، 2010، ص 44.

³ - المادة الثانية من الاتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.

في حين جاءت المادتين الثالثة والرابعة بتبسيط إجراءات تأسيس النقابات وممارستها لنشاطها حيث تتوقف على إيداع النظام الأساسي لدى السلطات الإدارية المختصة، كما كفلت المادة الثامنة من الاتفاقية العربية للحريات النقابية، حق النقابات في تكوين اتحادات نقابية عامة، كما تتضمن الفقرة الثالثة منها حق الاتحادات العامة في الانضمام إلى المنظمات العربية أو تأسيسها في حالة عدم وجودها، كذلك حق تلك الاتحادات العامة في الانضمام وتأسيس الاتحادات الإقليمية والدولية¹

أما المادة 12 من هذه الاتفاقية فقد نص على الحق في الإضراب ولكن قيدته بشرط استنفاد طرق التفاوض القانوني²

ثانياً: الحرية النقابية في المواثيق الدولية.

يندرج الحق النقابي ضمن حقوق الإنسان، لذا كرسته مختلف المواثيق الدولية، ونكتفي بذكر أهمها التي تتمثل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدوليين³ 1966.

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

يعتبر من أهم الوثائق العالمية التي تناولت الحرية النقابية وأقرت للفرديستشف ذلك من خلال نص المادتين 20 والمادة 23 من هذا الإعلان، إذ نص المادة 20 في فقرتها الأولى على أن "لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية".

من خلال نص هذه المادة يتضح لنا أنها كرسته الحرية النقابية بطريقة غير مباشرة وذلك من خلال اعترافها للأشخاص.

بحرية الاشتراك في الجمعيات على اعتبارات النقابات نوع خاص من الجمعيات.

أما الفقرة الرابعة من المادة 23 من هذا الإعلان فنصت على أنه: "لكل شخص الحق في أن ينشئ وينظم إلى نقابات لحماية مصلحته".

ومنه يتضح لنا هذه المادة قد كرست الحرية النقابية بصورة مباشرة من خلال تأكيدها على الحق في حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها

¹ - محند بورنين أورايح، المرجع السابق، ص 45.

² - أنظر: المادة 12 من الاتفاقية العربية رقم 08 السالف ذكرها.

³ - مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 49.

ولا شك أن هذا النص له قوة أحكام القانون الوضعي، ولكنه يعد من المبادئ الأساسية التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وبذلك فهو له قوة إلزام أدبية لا تنكر غير أن هذا النص في حد ذاته لا يتناول سوى الحق الفردي للإنسان في إنشاء النقابات والانضمام إليها ولكنه لا يتناول مبدأ استقلال النقابات عن الدولة ولا يذكر حرية الانسحاب من النقابة، ولا شك أن الإعلان بإغفاله لهذه الموضوعات يحد من أبعاد مضمون مبدأ الحرية النقابية، ولذلك يمكن القول أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعد في خصوص الحرية النقابية أقل فعالية من الاتفاقيات التي نجحت في الاعتراف أصدرها منظمة العمل الدولية

2- العهد الدولي لسنة 1966:

يتعلق الأمر هنا بالعهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية

أ- العهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية:

أكد هذا العهد على الحق في الحياة والحرية وضمان أمن الأشخاص ومنع الاستبداد والمعاملات اللإنسانية والمساواة أمام العدالة وحرية التفكير... وحرية الاجتماع وتكوين الجمعيات، واعتمد وتمت المصادقة عليه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966³، وقد وقع التنصيص على الحرية النقابية والحق النقابي في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والذي يمكن لمسه من خلال المادة 21 التي نصت على أن: "يكون الحق في التجمع السلمي معترف به... على اعتبار أن الحرية النقابية هي نوع من التجمع السلمي المستمر، كما نصت المادة على أنه: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي:

¹ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص ص 47، 48.

² - صادقت عليهم الجزائر بموجب القانون رقم 89-8 مؤرخ في 25 أبريل 1989، يتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966، الجريدة الرسمية، العدد 17، صادرة في 26 أبريل 1989.

³ - بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري، في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط 2006، ص 4.

- حق كل شخص في تكوين نقابات بالاشتراك مع الآخرين، والانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية بغية تعزيز المصلحة الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن الوطني أو النظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم؛
- حق النقابات في تكوين اتحادات أو اتحادات حرفية على المستوى الوطني، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام عليها؛
- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون.
- حق الإضراب شريطة ممارسة وفقا لقوانين البلد المعني.

ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول التي هي طرف في هذا العهد أو المصادقة على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لمنظمة العمل الدولية لعام 1948 اتخاذ تدابير تشريعية أو تطبيق قانون يخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية

ب- العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

يرى بعض الكتاب والفقهاء أن هذا العهد بمثابة تكميل للنقص الذي اغفل عنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث اهتم هذا العهد بالحرية النقابية وجاءت فيه بصفة اشمل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث أكد هذا العهد على ضرورة كفالة حق الأشخاص في تكوين النقابات والانضمام إليها دون قيود، هذا مع إخضاع بعض الفئات لنوع من القيود

وقد نصت المادة الثامنة منه على الحق النقابي وحرية تكوين نقابات والانضمام إليها بكل حرية³، بنفس العبارات الواردة في المادة 22 من العهد السالف الذكر، كما جاء بنفس الاستثناءات المتعلقة بالأمن الوطني والصحة العمومية أو حماية الآداب العامة.

¹ بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، المرجع السابق، ص 39.

² سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص 48.

³ أنظر المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ولقد أفلح هذا العهد إلى حد كبير في معالجة مسألة الحرية النقابية وأرسى لها الضمانات الكافية، ووضع آلية من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية وهي كذلك من الحقوق الدستورية المكفولة للعمال وهي حق الإضراب مع اشتراط ممارسته وفقا لقانون البلد المعمول¹ به

الفرع الثاني: الاعتراف القانوني للحرية النقابية في الجزائر.

تعددت النصوص القانونية في الجزائر التي تناولت موضوع الحق والحرية النقابية بدءا بالنصوص الدستورية فنجد كل من دستور 1963 ودستور 1976 قد كرسا مبدأ وحدانية التنظيم النقابي وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين²، غير أنه تم التكريس الدستوري فعليا للحرية النقابية في نص المادة 53 من دستور 1989³، أما عن النصوص التشريعية فنجد قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ينص في مادته الخامسة الذي اعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق الأساسية للعامل⁴، ليليه بعد ذلك قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁵.

ومن هذا المنطلق ارتأينا إلى ضرورة دراسة التكريس الدستوري (أولا) والاعتراف القانوني للحرية النقابية في الجزائر (ثانيا).

أولا: الحرية النقابية في الدساتير الجزائرية.

الدستور هو الوثيقة القانونية الأسمى في الدولة التي تبين للأفراد حقوقهم وحررياتهم الأساسية وضمانات حمايتها وكعينة لتكريس الحرية النقابية أو الحق النقابي في الجزائر نجد أن المؤسس الدستوري اعترف بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير وأولها:

¹ بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، المرجع السابق، ص 41.

² المادة 20 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، والمادة 60 من دستور 1976.

³ كرس الحق النقابي أيضا فالمادة 56 من دستور الجمهورية الجزائرية د.ش لسنة 1996.

⁴ قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 متعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17 صادرة في 25 أبريل 1990

⁵ قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

أ- دستور 1963:

رغم أن دستور 1963 تضمن النص على الحقوق والحريات العامة وكفل ضمانها وممارستها إلا أنه لم يتم العمل به فقد تم توقيفه بعد 23 يوم فقط من ميلاده وذلك على إثر استعمال الرئيس للمادة التي تنص على الظروف الاستثنائية.

فقد جاء الدستور متأثراً بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مسألة تضمينه للحقوق والحريات الأساسية للإنسان.

كما جاء تقرير الحق النقابي والإضراب من خلال المادة 20 "الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف لها جميعاً، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون¹، كما جاءت المادة 22 بضوابط لممارسة الحقوق والحريات

ومنه من خلال المواد السابقة الذكر يتضح لنا أن المؤسس الدستوري سعى إلى الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب على غرار ما جاء به في العهود والمواثيق الدولية، غير أنه قيدها بعدم المساس باستقلال الأمة وسلامة التراب الوطني والمنشآت الجمهورية ومطامح الشعب والاشتراكية ووحداية جبهة التحرير، مما يدل على طغيان الطابع الإيديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحريات العامة ومنها الحرية النقابية³

ب- دستور 1976:

حسب نص المادة 55 من دستور 1976 نجد أن المؤسس الدستوري قد اعترف بحرية الاجتماع غير أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية وهذا ما يتضح لنا إذ نصت على "إن حرية التعبير والاجتماع مضمونة، ولا يمكن التدرج بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية"، أما الحق النقابي فقد ورد في المادة 60 والتي تنص على أن "حق الانخراط في النقابة معترف به

¹ المادة 20 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963.

² تنص المادة 22 من نفس الدستور على أنه "لا يجوز لأي كان أن يستغل الحقوق والحريات السالفة الذكر في المساس باستقلال الأمة وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية ومؤسسات الجمهورية ومصالح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني".

³ مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 59.

لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون"، في حين نصت المادة 6 تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام لقوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير". وبالمقابل نجد أن هذا الدستور قد أرسى ضمانات لممارسة الحقوق والحريات العامة وتجلت من خلال المادة 71 منه، كما أورد جملة من القيود على ممارسة الحقوق والحريات العامة في المادة¹⁷³.

من خلال هذه النصوص يمكن أن نستشف بأن دستور 1976 رغم أنه سعى إلى تكريس الحق النقابي وضمانه من الناحية القانونية إلا أنه حدد له إطارا واضحا يمارس في حدوده مما يتتبع التقييد والتضييق لمداه ومعناه، وذلك بتقييده بالنقابة الواحدة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين².

ج- دستور 1989:

وقد جاء هذا الدستور بنظرة ليبرالية للحق النقابي، وهذا باعترافه بكل الحريات النقابية لكل المواطنين دون استثناء.

فقد نصت المادة 53 منه: "الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين"، ونصت المادة "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية".

أما المادة 32 فنصت على "أن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة، وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبه أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حرمة"

أما أحكام هذا الدستور التي تتناول مباشرة مضمون علاقات العمل، فهي على النحو التالي: المادة 53 التي تقر الحق النقابي لجميع المواطنين، وهي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالة التي تكس ممارسة الحق النقابي في الجزائر، في حين تناولت هذا

¹ - أنظر: المادتين 71، 73 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976.

² - بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، المرجع السابق، ص 43.

³ - المرجع نفسه، ص 46.

النص يلغي نهائياً المادة 24 من القانون رقم 78-12 التي كانت تنص على أن "الانتماء الحر والاختياري للنقابة، وهي إ.ع.ع. ج، معترف لجميع العمال¹، في حين تناولت المادة 54 حق الإضراب وضوابط ممارسته والتي تقره به لأول مرة للعمال والمواطنين.

من خلال المواد السالفة الذكر نلاحظ أن دستور 1989 قد وضع إطاراً قانونياً لممارسة الحقوق والحريات العامة ومنها الحرية النقابية، والتي لم تعد تمارس في إطار النقابة الواحدة المتمثلة في إ.ع.ع. ج، كما اعترف دستور 1989 بحق الإضراب وأقره في القطاعين العام والخاص على اعتبار أنه من أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية ومع ذلك أجاز منعه وتقييده في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش.

د- التعديل الدستوري لسنة 1996:

على غرار ما جاء في دستور 1989 تضمن التعديل الدستوري لسنة 1996 مواد تحرص على وجوب تكافؤ الفرص بين المواطنين، ومنح ضمانات لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية².

فقد أقر حرية التعبير وإنشاء الجمعيات³ كما توجد أحكام في الدستور تناولت مباشرة مضمون علاقات العمل وأقرت الحق النقابي بصريح العبارة، إذ نصت المادة 56 منه على أن "الحق النقابي معترف لجميع المواطنين"، واعترف المشرع بالحق في الإضراب للعمال والمواطنين، ولكنه يشير وبكل وضوح إمكانية إقرار ممارسة هذا الحق وأن يجعل حدود الممارسة حسب نص المادة 57 من الدستور⁴.

وما يمكن ملاحظته على المواد السابقة أن التعديل الدستوري 1996 لم يأت بجديد فيما يخص الحرية النقابية فقد أعاد تضمين مواد دستور 1989 التي كرست الحرية النقابية عن طريق السماح بالتعددية النقابية، وممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص

¹ بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، المرجع السابق، ص 46.

² أنظر: المواد 29-31-32 من التعديل الدستوري لسنة 1996.

³ المادة 41 من التعديل الدستوري 1996، وجاء فيها: "حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات والاجتماع مضمونة للمواطنين".

⁴ سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص 51.

⁵ مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 64.

ثانيا: الحرية النقابية في التشريع الجزائري.

إن الاعتراف الدستوري بالحرية النقابية وتكريس التعددية النقابية، تأكد من خلال القوانين المنظمة لعلاقات العمل، والتي جاءت لاحقا بعد صدور دستور 1989 لتنظيم هذه العلاقات في إطار التوجه الليبرالي، ومن ضمن هذه العلاقات علاقة النقابات بأصحاب العمل وتنظيماتهم.

وقد كان عام 1990 إيذانا بميلاد ترسانة من القوانين الخاصة بالعمل والتي اعترفت بالحرية النقابية، وكان على رأس هذه القوانين قانون رقم 90-11¹.

إن هذا القانون كإطار عام لتنظيم علاقات العمل ركز على الاعتراف بالحرية النقابية، وجعل على رأس الحقوق الأساسية للعامل التي يتمتع بها هي الحق في ممارسة الحرية النقابية.

وأدان كل تمييز بين العمال بسبب الانتماء إلى النقابة أو عدم الانتماء إليها، كما ذكر بعض الامتيازات التي يتمتع بها الممثلون النقابيون كالحق في الغياب بسبب النشاط النقابي ومن جهة أخرى أكد على دور النقابة في المفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية، وهي آلية مهمة في الحياة النقابية، بل لا يمكن أن نتصور ممارسة الحرية النقابية دون التمتع بالحق في المفاوضة الجماعية³.

كما دُعِمَ هذا الحق بالقانون رقم 90-02 المتعلق بالمنازعات الجماعية⁴ والذي كرس الاعتراف بالآلية النقابية الثانية وهي آلية الإضراب، ودعم الاعتراف بالحرية النقابية أيضا من خلال قانون الوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية

¹ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، العدد 68، لسنة 1991.

² - أنظر المادتين: 17، 54 من نفس القانون.

³ - أنظر: المادة 98 فقرة الأولى من نفس القانون معدلة بالمادة 14 من الأمر رقم 96-12 المؤرخ 23 صفر عام 1417 الموافق ل09 جويلية 1996، الجريدة الرسمية، العدد 43، لسنة 1996.

⁴ - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.

سنة 2006، وذلك من خلال المادة 35 بقولها "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به".¹

وكذا القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل²، والقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر في 06 فبراير 1990.³

ثم جاء القانون رقم 90-14 لتكريس ديمقراطية نقابية حقيقية من خلال هجر الأحادية، تجسيدا للمعايير الدولية وخاصة ما جاءت به المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية والمتعلقة بممارسة الحق النقابي، إذ نصت على أنه "يخضع 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".

ويتمتع العمال والمستخدمون بحرية الانخراط في التنظيمات الموجودة شريطة أن تمتثل للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية⁴

وما يحسن ملاحظته هنا أن المشرع الجزائري كرس الاعتراف بممارسة الحق النقابي للعمال والمستخدمين بكل حرية إذا أعطى حق الاختيار للعمال من الانضمام لأي تنظيم نقابي يرى فيه خدمة أكثر لمصالحه، وكذا الحق في تكوين نقابات جديدة مرتبطة بالانتماء إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد.

ودعما لمبدأ الحية النقابية قرر القانون رقم 90-14 في مادته الخامسة استقلالية التنظيمات النقابية عن الأحزاب والجمعيات ذات الطابع السياسي

¹ - الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

² - أنظر القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمعدل والمتمم بالقانون رقم 96-11 المؤرخ في 12 جوان 1996، الجريدة الرسمية، العدد 36 لسنة 1996.

³ - أنظر القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، العدد 68 لسنة 1996.

⁴ - المادة 03 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي السالف الذكر.

⁵ - المادة الخامسة من نفس القانون المعدلة بالقانون رقم 91-30 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14 السالف الذكر.

المبحث الثاني: الضمانات القانونية لممارسة الحرية النقابية.

باطلاعنا على مختلف المراجع المتعلقة بحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية وجدنا أنها تتضمن جملة من الضمانات لحماية الحقوق والحرريات بصفة عامة بما فيها الحرية النقابية، كما كرست هذه الضمانات كل من الاتفاقيات والمواثيق الدولية وكذا التشريعات الوطنية على غرار القانون 90-14، وعلى هذا الأساس ارتأينا أن نتناول الضمانات الخاصة لممارسة الحرية النقابية من خلال مضمون هذه الاتفاقيات (مطلب أول) وما جاء به التشريع الجزائري (مطلب ثان).

المطلب الأول: الضمانات المكرسة في الاتفاقيات الدولية.

لم تكف الاتفاقيات الدولية بالاعتراف بالحرية النقابية، كما رأينا سابقاً وإنما وضعت مجموعة من الضمانات التي تكفل لكل عامل ممارسة هذه الحرية، ولا تجيز تلك الاتفاقيات للقانون الوطني ولا للأسلوب الذي يصب فيه الانتقاص من هذه الضمانات وهذا حماية لمبدأ الحرية النقابية، وسنتناول هذه الضمانات بنوع من التفصيل، الفرع الأول: للضمانات المتعلقة بإجراءات التشكيل، الفرع الثاني: الضمانات المتعلقة بحرية التنظيم النقابي.

الفرع الأول: الضمانات المتعلقة بإجراءات التشكيل.

ينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الآخرين، ويحظر العهد على الدولة أن تقوم بفرض قيود على تشكيل النقابات غير القيود التي تنص عليها قواعد منظمة العمل الدولية، وبالنسبة لقواعد هذه الأخيرة، فهناك ضمانتان في مجال تشكيل النقابات نصت عليهما الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية، هما عدم الحاجة إلى الترخيص وعدم جواز تقييد الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابات.

¹ - المادة 8/2 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948.

أولاً: مبدأ عدم الترخيص.

تكمل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي الحق في تشكيل النقابات دون ترخيص¹ في الأصل أنه يكفي لتشكيل النقابات اتفاق المؤسسين، وينطبق نفس الشيء على الاتحادات.

ويترتب على مبدأ عدم الحاجة للترخيص عدم جواز فرض نظام لإجراءات تشكيل النقابات يتطلب الحصول على إذن مسبق من السلطات، إذ لا يخضع أمر تشكيلها للسلطة التقديرية للإدارة، كما يتعين ألا يضع نظام إجراءات تشكيل النقابات عوائق وعراقيل أمام تشكيلها، ومن الضروري أن تتسم الإجراءات بالوضوح والسهولة والسُرعة².

ثانياً: عدم جواز تقييد اكتساب النقابات الشخصية الاعتبارية.

أن تمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة هو أمر بالغ الأهمية، لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية وفعالية إذ لم تتمكن من اكتساب أهليتها القانونية في إطار معقول وطبيعي من القواعد القانونية³، ونظراً لأهمية اكتساب النقابة للشخصية القانونية. نجد أن الاتفاقية رقم 87 السالفة الذكر، قد حضرت وضع شروط على اكتساب النقابات أو الانضمام إليها أو وقفها عن ممارسة عملها أو عن وضع دساتيرها وأنظمتها، أو عن انتخاب ممثليها، أو عن تنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها⁴ ليعتبر ذلك أدى ضمانات الحق في تشكيل النقابات وممارسة العمل النقابي بحرية.

¹ نصت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 على أن: "للعامل وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق".

² محمود شاهين، الحق في التنظيم النقابي، سلسلة مشروع تطوير القوانين، العدد (18)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، أبريل 2004، ص 17، للمزيد من التفاصيل أنظر: <http://www.piccr.org>.

³ محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، المرجع السابق، ص 09.

⁴ نصت المادة 07 من الاتفاقية رقم 87 على أنه: "تطبق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية "لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتهم الحلافية للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية".

ثالثاً: مبدأ الحماية من الأعمال التمييزية.

يعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ويقصد به ضمان الحرية النقابية للعمال جميعاً دون تفرقة أو تمييز بينهم من أي نوع، فقد نصت عليه الاتفاقية رقم 87 في مادتها الثانية التي تم ذكرها سابقاً للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز أي نوع..."، وما يلاحظ على نص هذه المادة أنها حضرت التمييز أيًا كان نوعه، فهي لم تحدد لنا أشكال التمييز. كما تضمنت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 العديد من الضمانات لحماية الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، كملتصت على ضمانات عامة تشمل الحرية النقابية عموماً، بما في ذلك الحق في تشكيل النقابات، فقد نصت على أن تتوفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية كما كفلت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام 1978، نفس الضمانة فيما يتعلق بالموظفين العامين³ وما يمكن ملاحظته من خلال استقرائنا لنص المادتين أعلاه نستشف أن المادة الأولى من الاتفاقية رقم 98 تحضر التمييز بين العمال على أساس انتمائهم النقابي، وقيامهم بأعمال نقابية خارج ساعات العمل أو بموافقة رب العمل... الخ بمعنى أنها جاءت أكثر تفصيلاً وأشكال مختلفة لأعمال التمييز التي تمارس ضد العمال، على عكس المادة 87 للاتفاقية رقم 87 التي نصت على حضر التمييز بين العمال أيًا كان نوعه أو شكله.

¹ - أنظر: المادة الثانية من نفس الاتفاقية.

² - نصت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 98 على أنه: "يجب أن توفر للعمال الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يُقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة.

يجب أن تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأعمال التي يُقصد بها:

- أن تجعل تشغيل عامل يخضع لشروط عدم الانضمام لنقابة أو التنحي عن عضوية نقابة.
- أن تؤدي إلى فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة أو المشاركة في النشاط النقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل".

³ - المادة 1/4 من الاتفاقية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة.

الفرع الثاني: الضمانات المتعلقة بحرية التنظيم النقابي.

لقد كفلت الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية للعمال وأصحاب العمل وكذا الموظفين العاميين حرية التنظيم النقابي، وأوجبت على الدول اتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي بحريته. نصت هذه الاتفاقيات على ضمانتين أساسيتين هما: ضمان استقلالية العمل النقابي، (مبدأ الاستقلالية) وضمان حماية التسهيلات اللازمة لممارسة الأنشطة النقابية.

أولاً: ضمان استقلالية العمل النقابي.

ومعناه أن يكون الأساس الذي يقوم عليه التنظيم القانوني للنقابة في تكوينها وإدارتها ومباشرة نشاطها من خلال إدارة شؤونها الإدارية والمالية ووصلتها بالجمعيات الأخرى أو بالسلطة العامة هو الاستقلال والحرية التامة

والاتفاقيات الدولية تكفل للمنظمات النقابية الحق والحرية في وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، كذلك تنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها، ويحظر على السلطات العامة أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة، وعلى ذلك فإن التنظيمات النقابية هي صاحبة الحق في تحديد شروط العضوية بها ولا يجوز للدولة التدخل في تشكيل النقابات أو عضويتها أو في انتخابات وأسلوب عملها أو إدارة أموالها³.

لما توفر هذه الاتفاقيات لمنظمات الموظفين العموميين الاستقلال الكلي عن السلطات العامة وتوفرها للحماية الكافية من أي تدخل من أي سلطة⁴ علمة وبالرجوع إلى نص الاتفاقية رقم 98⁵، نجد أنها تضمن لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلاً من بعضها في شؤون بعضها الآخر، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، وسواء استهدف هذا التدخل تكويننا أو

¹ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص 10.

² - أنظر: المادتين 03 و06 من الاتفاقية رقم 87 السالف ذكرها.

³ - محمود شاهين، الحق في التنظيم النقابي، المرجع السابق، ص 17.

⁴ - أنظر: المادة الخامسة من الاتفاقية رقم 151.

⁵ - المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98.

أسلوب عملها أو إدارتها، وعلى وجه الخصوص يعتبر من أعمال التدخل، أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات نقابية بالمالي أو بغيره من الوسائل بقصد هذه المنظمات لسلطات أصحاب العمل أو منظماتهم.

وحسب مضمون نص المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 أنه لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

ثانياً: ضمانات الحماية والتسهيلات اللازمة لممارسة الأنشطة النقابية.

توفر الاتفاقيات الدولية للعمال حماية كافية إزاء من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية، ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص إزاء الأعمال التي يقصد منها التوصل إلى فصل العامل أو الإجفاف به بأية وسيلة أخرى بسبب اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل، وقد نصت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 على أن يتم إنشاء أجهزة، إذا دعت الضرورة، تكفل احترام حق التنظيم النقابي من الأعمال القائمة على أي شكل من أشكال التمييز ومن التصرفات التي تمثل تدخلاً من بعض النقابات في شؤون بعضها الآخر وبالرجوع إلى نص المادة الأولى من الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة لعام 1971 قد تضمنت توفير حماية فعالة لممثلي العمال في المؤسسة أو المنشأة من أية تدابير يمكن أن تلحق بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون بالقوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة. كما منحت لممثلي العمال في المؤسسة تسهيلات تسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة، وتؤخذ في الاعتبار في هذا الخصوص خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المؤسسة المعنية وحجمها وقدراتها، ولكن لا ينبغي أن يكون في منح هذه التسهيلات ما يضعف فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية³

¹ - المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم النقابي.

² - محمود شاهين، الحق في التنظيم الثقافي، المرجع السابق، ص 18.

³ - المرجع نفسه، ص 19.

أما المادة 09 من الاتفاقية رقم 151 فقد توفر للعمال والموظفين العموميين الحقوق المدنية والسياسية التي لا غنى عنها لممارستهم الحرية النقابية ممارسة اعتيادية، دون جعل ذلك مرهوناً إلا بالالتزامات الناشئة عن مركزهم وطبيعتهم وظائفهم.

المطلب الثاني: الضمانات المكرسة في التشريع الجزائري.

يعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق التي يتمتع بها العمال والذي كرسه مختلف التشريعات الوطنية للدول، وبالتالي فإن العامل عند ممارسة نشاطه النقابي يواجه بعض العقبات، مما يقتضي توفير حماية قانونية له، لضمان ممارسته لهذا الحق بكل حرية، ومنه الحماية قائمة على مبادئ أساسية أقرها المشرع الوطني لتعزيز احترام الحرية النقابية وذلك في الفصل الثالث من القانون 90-14 تحت بند الحماية، بالإضافة إلى الإقرار الضمني للضمانات التي أرسنها الاتفاقيات الدولية المتعلقة بخصوص الحرية النقابية، وتتمثل هذه الضمانات في:

الفرع الأول: مبدأ حرية الانضمام النقابي والانسحاب من النقابة.

حماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي سوف ندرس حرية الانضمام النقابي وحرية الانسحاب من النقابة في التشريع الجزائري.

أولاً: حرية الانضمام.

حسب نص المادة السادسة من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي تنص على أنه، إذا ما توافرت في العامل الشروط التي نصت عليها هذه المادة، وكذا تطبيقاً لمبدأ الحرية النقابية الوارد في جميع الاتفاقيات والمواثيق الدولية فإن المشرع الجزائري أعطى الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات في الجزائر ويشمل وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات، وثانيهما فردي يتضمن حق الانضمام إلى النقابة وحق عدم الانضمام إليها، بل أبعد من ذلك إذ يحق للمنظمات النقابية أن تتخرط في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جمهورية تتشد أهداف مماثلة، وقد ترك المشرع الجزائري تنظيم

¹ - أنظر: المادة 09 من الاتفاقية رقم 151 السالفة الذكر.

² - سمعوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص 135.

³ - نصت المادة 18 من القانون رقم 90-14 على أنه: يحق للتنظيمات النقابية، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن تتخرط في التنظيمات النقابية الدولية أو القارية أو الجمهورية، التي تتشد نفس الأهداف أو المماثلة لها.

حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء طبقاً للقانون رقم 90-14 إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية تكريساً لمبدأ الحرية النقابية.

وحق العامل في الانضمام إلى النقابة التي يختارها بكل حرية، دون أن يلحقه جراء ذلك أي ضرر، يعتبر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، كما يعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة: وهذا الحق يقوم أساساً في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل، حتى لا ينضم إلى النقابة ولذلك نص القانون رقم 90-14 على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون ثانياً: حرية الانسحاب.

يعتبر حق العامل في الانسحاب من النقابة دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة.

وعليه فإنه إذا كان للعامل الحق في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة، فإن له أيضاً حق الانسحاب منها، فهذا هو الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية الذي اعترفت به أغلب التشريعات، فعبارة الحرية النقابية تشمل الحق في الانسحاب كما رأينا سابقاً، والقانون رقم 90-14 جاء مؤكداً على ذلك، إذ نصت المادة 2 على وجوب اشتغال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء من النقابة، إذ يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت، ويعتبر ذلك إنهاءً لمدة العضوية بإرادته المنفردة، لأن الانسحاب حق العضو وغير معلق على موافقة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله. فالقانون رقم 90-14 لم ينص صراحة على ذلك. بل حددت المادة 2 الخاصة بالقانون الأساسي أنه يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط أو الإقصاء، وترك بذلك المجال لكل منظمة نقابية اتخاذ الإجراءات اللازمة وما يمكن ملاحظته أن المشرع الجزائري كان حريصاً على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي. حيث أعطى النقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة، ويكون بذلك قد طبق ما جاءت به المواثيق والاتفاقيات الدولية في هذا الجانب،

¹ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص 135.

² - المرجع نفسه، ص 142.

لاسيما المادة 13 من الاتفاقية العربية التي نصت صراحة على حق العامل في الانسحاب من النقابة¹.

الفرع الثاني: مبدأ عدم التمييز.

جاء المبدأ العام المتضمن بطلان عدم التمييز في نص المادة 90 من القانون رقم 90-11. ويقصد بالتمييز ما يعارض مبدأ المساواة ويكون التمييز في هذه الحالة بالنظر للانتماء النقابي للعمال أو على أساس مهمته التمثيلية، على اعتبار أنهم همزة وصل بين العمال والمستخدم حيث أنهم مكلفون بنقل احتجاجات العمال وطلباتهم والتعبير عن ما يضر بهم. كما جاء المشرع الجزائري بهذا المبدأ في قانون رقم 90-11 السالف الذكر، تكريساً لما خص عليه في دستور 89 من ممارسة الحرية النقابية وما صادقت عليه الجزائر من اتفاقيات دولية وعربية بخصوص الحرية النقابية.

وبما أن الأحكام والمبادئ الدستورية تشكل المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية، فقد نص الدستور في المادة 32 "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتدرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي". كما جاء في نص المادة 34 "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية"

أما بالنسبة للقانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي فنجد أن المشرع الجزائري قد أورد أحكاماً خاصة بهذا المبدأ، حيث تنص المادة 50 منه "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته الثقافية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية". وبالتالي فإن المشرع أكد على عدم جواز ممارسة أي تمييز على العمال

¹ نصت المادة 13 من الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات النقابية على أنه "يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية في الانسحاب منها".

² أنظر المادة 17 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر.

³ المادتين 32 و34 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01.

بسبب صفته النقابية، أو أثناء ممارسته للنشاط النقابي، ولم يجعل المشرع التزاماً يقع على عاتق المستخدم، وإنما قد حظر التمييز الصادر عن أي شخص كان. ويفهم من ذلك كل شخص قد يكون له سلطة التنظيم والإدارة والتأديب التي يتمتع بها المستخدم¹، كما نصت المادة 51 على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطات أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاته"، في حين نصت المادة 52 على أنه: "يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارستهم نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع والقانون المتعلقين بالعمل". أما المادة 53 فنصت على أنه: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها".

ومن خلال استقراءنا لنصوص المواد أعلاه نلاحظ أن المشرع الجزائري حاول توفير أكبر قدر من الضمانات للعمال على مختلف حالاته القانونية وقام بحضر التمييز بين العمال بسبب نشاطاتهم النقابية وبذلك يكون قد واكب الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية

وهو نفس ما سار عليه المشرع الفرنسي في نص المادة 5 - L2141 من قانون العمل الذي يمنع التمييز بين العمال على أساس نشاطاتهم النقابية أو ممارستهم لمهمة تمثيلية، رغم أنه وسع مجالات عدم التمييز لتشمل معايير جديدة³ وأفرد نصاً خاصاً يمكنه فيه التمييز بين العمال على أساس انتماءاتهم النقابية ويضيف المشرع الفرنسي أن الالتزام بالمساواة وعدم التمييز لا يتوقف عند التوظيف وإنما يتسع ليشمل كل جوانب علاقة العمل، الحقوق والالتزامات، المنافع الاجتماعية وكذلك إنهاء علاقة العمل⁴ ويرى الفقه أن أكثر حالات التمييز الماسة بالممثل النقابي هي التي تتم أثناء تطور الحياة المهنية للعامل الذي يجد نفسه معاقاً من التقدم بالمقارنة مع غيره من العمال الذين

¹ بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، التخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران -2- محمد بن أحمد، 2016-2017، ص ص 88. 89.

² مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 115.

³ Françoise Favennec-Héry et pierre-Yves verkindt, droit du travail, LGDJ, Paris, 2007, P 210.

نقلا عن: بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص

⁴ Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, «Droit du travail, 20^{eme} Edition», Dalloz, 2001, P 123. نقلا عن: بطاهر أمال، المرجع السابق، ص 90.

يستغلون نفس منصبه أو لهم نفس المؤهلات، ويعلق المستخدمين عدم حصول العامل على الامتيازات أو الترقية على عدم الممارسة الفعلية للعمل وتفرغه للعمل النقابي مما يجعله بعيداً عن الأعمال التي يكافئ عليها العمال الآخرون بالحوافز والعلاوات التي تزيد من الأجر أو الرتبة، أو أن يكون التمييز عند توزيع العمل على العمال فيحظى الممثل بحجم عمل أقل وهذا ما قد يجعل التمييز هنا غير ممكن الإثبات.

الفرع الثالث: الحل القضائي.

أن استقلال النقابات عن الدولة لا يكتمل بمجرد أن يكون تكوينها غير خاضع لأي تدخل من جانب السلطة الإدارية، بل يجب حتى يأخذ الحق النقابي مضموناً فعالاً أن يشمل استقلال النقابات عن الدولة أيضاً حالات حل النقابات لأن حل النقابة قرار خطير قد يتصل اتصالاً وثيقاً بالحرية النقابية، فلا يكفي أن نسمح بإنشاء النقابات وإدارتها بعيد عن تدخل الجهة الإدارية بل يتطلب الأمر علاوة على ذلك حماية النقابات من خطر حلها أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري، لذلك نجد أن المشرع الجزائري حرص على حماية المنظمة من تعسف السلطة تكريساً لما جاءت به الاتفاقيات الدولية بخصوص حرية³ النقابية

حيث نص في قانون رقم 90-14 على أنه يمكن للجهات القضائية المختصة توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكه، وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها، بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية.

وحسب نص المادتين 28 و29 يمكن أن تحل المنظمة النقابية إرادياً أو يعلن عن حلها بالطرق القضائية، كما يعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم المعنيون قانوناً حل تنظيمهم النقابي إرادياً طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي⁴ وكما نجد أن المشرع الجزائري سمح بحل المنظمات النقابية قضائياً في حالتين: إذا كان يمارس نشاطاً مخالفاً للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليه في القوانين الأساسية⁵

¹- Les Discriminations Syndicales en France, Etude réalisé par Emergences, France, Septembre, 2004, P 10. نقلاً عن: بطاهر أمال، المرجع السابق، 90.

²- بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، المرجع السابق، ص 87.

³- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص 175.

⁴- أنظر المادة 28 و29 من القانون رقم 90-14.

⁵- المادة 30 من نفس القانون.

ويعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر في حالة ممارستها لنشاطاتها مخالفة للقوانين أو لقانونها الأساسي، كما يسري أثر هذا المجال ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن¹، كذلك يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية بناء على طلب من النيابة²

ومنه يمكن القول أن الحل القضائي يعتبر من أهم الضمانات التي تكرس مبدأ الحرية النقابية بدليل يمكن لبعض الأنظمة اتخاذ الحل الإداري ذريعة للتدخل في شؤون النقابة، ومن هنا نلاحظ أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفاً من تعسف السلطات الإدارية، ولا يعني توفير هذه الحماية قيام النقابة بممارسة أنشطة خارج القانون، وبالتالي يكون الحل القضائي هو الأمتثل للطرفين. بمعنى هو ضمان لحماية النقابة من تعسف الإدارة، وضمن عدم ممارسة النقابة لأنشطة غير مشروعة كما يتيح ذلك للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية وهو ما جعل المشرع يخصص باباً للأحكام الجزائي بهذا الشأن

¹ - أنظر: المادة 31/01 المعدلة بموجب القانون رقم 91-30 السالف الذكر.

² - الفقرة الثانية من نفس المادة.

³ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي المرجع السابق، ص 176.

⁴ - أنظر: المادة 61 من القانون 90-14.

الفصل الثاني

حدود وقيود ممارسة

الحرية النقابية

إن النقابات بمختلف صورها شكلت أهمية واسعة للتأثير على الحياة المهنية للعمال في عديد المجالات، كما لعبت دوراً هاماً في الصراع الطويل بين العمال وأصحاب العمل، وهذا الصراع زاد من قوة النقابات حيث أصبحت أكثر وعياً وتنظيماً في ممارسة الحرية، ومن هنا فلا بد للمنظمات النقابية لأجل ممارسة الحرية النقابية وجود آليات قانونية محددة وإلا بقيت تلك الحرية شكلية.

كما أن ممارسة الحرية النقابية ليس من الحريات العامة المطلقة بل هي مقيدة طبقاً لنصوص الاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة بالحرية النقابية، وكذا التشريعات الوطنية (التشريع الجزائري)، لأن القول بممارسة العمال لهذه الحرية على هواهم، وكما تمليه عليهم مصالحهم، بمعنى اختفاء الدور التنظيمي للدولة وانتشار الفوضى والاضطرابات في العلاقات الاجتماعية للعمال، لذا لا بد من وجود ضوابط قانونية تحدد الأطر التي يستطيع من خلالها العمال وأرباب العمل ممارسة هذه الحرية، دون أن تتجاوز هذه القيود الأهداف التي وضعت من أجلها باعتبار أن هذه الحرية من الحريات المحمية.

وعليه، فإن ممارسة الحرية النقابية تخضع لضوابط معينة نصت عليها مختلف التشريعات الوطنية والدولية.

ولذلك ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، تطرقنا في المبحث الأول إلى شروط تقييد الحرية النقابية ومبرراتها، والمبحث الثاني يتضمن قيود ممارسة الحرية النقابية على المستوى الدولي، أما المبحث الثالث فيتضمن قيود ممارسة الحرية النقابية في التشريع الجزائري.

المبحث الأول: شروط تقييد الحرية النقابية ومبرراتها.

منحت مختلف المواثيق والاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان وحرياته رخصة للدولة تمكنها من تقييد الحقوق والحريات بما فيها الحرية النقابية وذلك في حالات معينة وبشروط محددة، كما أن ممارسة الحرية النقابية مقيدة بضوابط وهذه الضوابط تجد مبرراتها أساساً في حفظ النظام العام والأمن القومي وحماية حقوق الآخرين وحرياتهم، وهذا ما سنبينه في المطلبين التاليين، من خلال التطرق لشروط تقييد الحرية النقابية أولاً، ثم مبرراتها ثانياً.

المطلب الأول: شروط تقييد الحرية النقابية.

من مطالعة المواثيق والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية، يتضح أن جميعها قد أخذت بالمعيار الثلاثي الأبعاد في تنظيمها لهذه الحرية والشروط الواجب إتباعها عند تقييد الحرية النقابية وتتمثل في:

- وجوب النص على القيد في القانون.
- مشروعية الهدف.
- ضرورة التقيد في مجتمع ديمقراطي.

الفرع الأول: وجوب النص على القيد في القانون.

تفرض السلطة قيوداً على ممارسة الحريات العامة للأفراد حفاظاً على كيان الدولة، ويعد القانون هو الوسيلة الوحيدة لدفع هذه القيود، غير أن هذا القانون الذي يمنح الدولة الإمكانيات الضرورية لأداء مهامها في تسيير الشؤون العامة وتنظيمها، يفرض عليها قيوداً تمنعها من انتهاك حقوق الأفراد وحرياتهم

وتكون الدول الأطراف في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان هي المسؤولة الأولى عن حماية الحقوق والحريات العامة المعترف به في هذه الاتفاقيات بما فيها الحرية النقابية، على اعتبار أن الدولة هي صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية الحقوق والحريات العامة، وبالتالي يقع على عاتقها مسؤولية أعمالها من خلال تشريعاتها الوطنية، وهي في هذا

¹ - أخضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2008،

الصدد تتمتع بهامش تقديري* أكدت عليه اللجنة المعنية بحقوق الإنسان والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، لذا فإن السلطات الوطنية للدول الأطراف لها سلطة تقديرية في تحديد الظروف التي من خلالها تبرر إخضاع هذه الحقوق والحريات المقررة إلى قيود تحد من التمتع بها وممارستها، وعلى هذا الأساس، كان من الطبيعي، أن تشترط الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان بأن تكون هذه القيود منصوصاً عليها في القانون الساري المفعول داخل الدولة الطرف¹ المعنية ونظراً لأهمية الهامش التقديري، استندت إليه الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان في اشتراطها لوجوب النص على القانون*، ويطلق اصطلاح القانون بمفهومه الضيق على القواعد المكتوبة التي تصدرها السلطة التشريعية. أما المعنى الواسع له، فهو القواعد القانونية العامة التي تشمل إلى جانب التشريع، مختلف الأنظمة واللوائح الصادرة عن السلطة التنفيذية في شكل مراسيم وقرارات².

وقد ذهبت الهيئات الاتفاقية للرقابة إلى تفسير شرط "وجوب النص على القيود القانوني تفسيراً واسعاً، فأوضحت أن لفظ القانون لغايات تطبيق هذا الشرط ينصرف إلى النص القانوني النافذ بصرف النظر عن مصدره، فقد يكون تشريعاً أو أنظمة أو لوائح طيمات وقد يكون حكماً قضائياً، في حين أخذت المحكمة الأمريكية بالمفهوم الضيق³. وحسب رأي المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، أن وجود قاعدة قانونية في القانون الوطني لإحدى الدول الأطراف لا يكفي لوحده لتشكيل مفهوم "القانون" المنصوص عليه في الاتفاقية، فهناك مواصفات يجب أن يتمتع بها ليصبح جديراً بمقصود الاتفاقية. وقد

* الهامش التقديري: ينصرف مفهوم الهامش التقديري في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان إلى الحرية المتاحة للدول الأطراف في اتفاقيات حقوق الإنسان لتطبيق وإعمال الحقوق المحمية. أنظر: محمد يوسف علون، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، المرجع السابق، ص 9.

¹ - محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، ج 2 الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 82.

* نشر في هذا الصدد على أن المقصود بالقانون في اللغة القانونية: هو مجموعة قواعد السلوك العامة الملزمة للأفراد في المجتمع والتي تنظم العلاقات والروابط، ويناط كفالة احترامها من خلال الجزاء الذي توقعه السلطة العامة على من يخالفها، أنظر: محمد الصغير بعلي، المدخل للعلوم القانونية - نظرية الحق ونظرية القانون -، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، 2006، ص 15.

² - المرجع نفسه.

³ - محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، المرجع السابق ص 88.

أوضحت المحكمة هذه المواصفات كما الآتي: "يجب أن يكون القانون أولاً معلوماً ومعروفاً، وأن يكون مصاغاً بشكل دقيق، بما فيه الكفاية ليمسح للمخاطبين به أن ينزلوا على مقتضاه"¹.

ومنه فإنه لتحقيق شرط "وجوب النص على القيد في القانون"، يُشترط أن يكون القانون دقيقاً ومحدداً ومعلوم الآثار والنتائج. فلا يكفي مجرد النص على جواز التقييد في القانون بل يفترض أن يعرف القانون الشروط الخاصة بتقييد الحقوق والحريات بدقة من خلال وضوح الصياغة.

وغرض المحكمة الأوروبية من هذه الشروط هو حماية الأفراد من تعسف السلطة العامة فكلما كان القانون واضح الدلالة مفهوم المعنى بعيداً عن التأويل كلما شكل أكبر ضماناً لحماية حقوق وحريات الأفراد، وتقد تم تحديد القيود الواردة على الحرية النقابية بموجب نص قانوني وهو القانون رقم 90-14. المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

الفرع الثاني: أن تكون القيود ضرورية في مجتمع ديمقراطي.

ينصرف هذا المعنى إلى أن فرض القيود على الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية، ينبغي أن يتم من قبل سلطة تتبنى النظام الديمقراطي، الذي تعد حقوق وحريات الأفراد أحد أهم دعائمه، ويقصد "بضرورة التقييد" مبدأ التناسب ويقوم هذا المبدأ في مجال تقييد الحقوق والحريات العامة، على أساس التوازن العادل بين متطلبات الصالح العام للمجتمع، وبين مقتضيات حقوق وحريات الأفراد².

وقد أوضحت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في الأحكام الصادرة عنها بخصوص الحقوق والحريات القابلة للتقييد مضمون مبدأ التناسب، لذا حددت المستويات التي يتم من خلالها فحص قانونية تقييد الحقوق والحريات، وتتمثل هذه المستويات في: هوى استجابة التقييد لحاجة اجتماعية ماسة، ملائمة التقييد لهدف مسرع من الأهداف المذكورة في الاتفاقيات

¹ - محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، الجزء

الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 171.

² - المرجع نفسه، ص 172.

المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته، وكفاية الأسباب المعطاة من قبل السلطات الوطنية لتبرير تدخل كهذا¹.

ويمكن أن نستنتج من هذه الشروط أن تدخل دولة من الدول في أحد الحقوق أو الحريات وتقييدها قد يكون لغرض مشروع يتعلق بالسياسة الاجتماعية للدولة، غير أن هذا التدخل أو التقييد لا يكون مبررا إذا كانت القيود المتخذة لا تتناسب مع ظروف الحالة وواقعها.

وعلى هذا الأساس ينبغي أن يتناسب تدخل السلطة مع جسامه الخضر الذي قد يترتب عن ممارسة الحريات العامة²

ولعل أبرز مثال في هذا السياق هو حل المنظمات النقابية الذي كانت تمارسه الأنظمة الديكتاتورية للحد من ممارسة الحرية النقابية، كما سبق لنا وأن تناولناه في تطور الحرية النقابية، وهو الإجراء الأكثر خطورة والذي قد يرد على جوهر هذه الحرية خاصة إذا تمت إناطته بالسلطات الإدارية، ولهذا السبب نصت المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 على عدم جواز الحل الإدارية للمنظمات النقابية³

كما أشارت لجنة الحريات النقابية إلى عدم جواز حل المنظمات النقابية بالطرق الإدارية لما في ذلك تعسف من طرف السلطة العامة، حتى وإن ادعت مخالفة المنظمة المنحلة لقانونها الأساسي وانحرافها عن أهدافها النقابية، ويعد ذلك مساس بالضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية⁴.

ولهذا نجد أن القانون 90-14 نص على جواز حل المنظمات النقابية أنه أناطها بالقضاء وقيده بشرطين وهما:

- حالة ثبوت مخالفة نقابية للقوانين المعمول بها.
- أو في حالة ما إذا مارست نشاطات لم يتضمنها قانونها الأساسي.

¹ محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة ، المرجع السابق، ص 173.

² عيسى بيرم، الحريات العامة وحقوق الإنسان بين النص والواقع، المرجع السابق، ص 222.

³ أنظر المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحريات النقابية وحق التنظيم.

⁴ إسماعيل محمد أحمد، الحق النقابي، المرجع السابق، ص 193.

كما أقر المشرع من خلال هذا القانون عقوبات لكل من تسول له نفسه الاشتراك في تنظيم الحل الإداري للمنظمات النقابية، غير أن ذلك مرهوناً بمدى استقلالية القضاء خاصة إذا كانت دعوى الحل المرفوعة من قبل السلطات العمومية¹

الفرع الثالث: مشروعية الهدف أو الغاية.

لكي يكون تقييد الدولة للحقوق والحريات العامة القابلة للتقييد مشرعاً ينبغي على هذه الدولة تحقيق غاية وغرض مشروع من ذلك، فإن لم يتوفر مثل هذا الغرض يتعذر القول بوجود مبرر يسمح فعلاً بتقييد هذه الحقوق والحريات² ونظراً لخطورة تقييد الحرية النقابية أورد المشرع الدولي ضوابط على السلطة العامة في الدولة حول مسألة تقييدها، والملاحظ أن الغرض المشروع للتقييد والمنصوص عليه صراحة في معظم الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان وكذا الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية هو أن تتوخى السلطات العامة داخل الدولة تحقيق أو حماية المصلحة العامة مثل الأمن الوطني العام والرفاه الاقتصادي أو حماية الصحة والأخلاق العامة أو حقوق الآخرين وحررياتهم داخل المجتمع³.

ويلاحظ في هذا الخصوص أن النصوص الاتفاقية لحقوق الإنسان وحرياته تتضمن عددا كبيرا من الأسباب التي تتيح للدول الأطراف تقييد الحقوق والحريات القابلة للتقييد، وأن هذه الأسباب واردة بعبارات وألفاظ فضفاضة وواسعة، وأغلبها تتعلق بفكرة النظام العام. ويبدو أن سعة الألفاظ الواردة في هذه الاتفاقيات تفتح الباب على مصراعيه أمام الدول الأطراف من أجل إفراغ الحقوق والحريات المعترف بها من مضمونها من خلال فرض قيود على التمتع بها وممارستها استجابة لهذه المفاهيم القانونية المتعلقة برمتها بالنظام العام. ومن هذه الناحية، تبرز أهمية اشتراط المشروعية في الغاية المتوخاة من وراء التقييد⁴ في

¹ - عبد الناصر جابي، تقييم وطني لمشاركة المواطنين والمجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر ، الإدارة الرشيدة لخدمة التنمية في الدول العربية، على الموقع:

<http://www.pogar.org/puplication/civil/assessments/algeria-a.pdf> .

² - محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المحاور ووسائل الرقابة، المرجع السابق، ص 171.

³ - محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، المرجع السابق، ص 82.

⁴ - المرجع نفسه، ص 83.

هذا الخصوص إلى تقييد المشرع الجزائري حق النقابات في الحصول على الهبات والمساعدات بالإذن المسبق للسلطة المختصة والهدف المعلن عنه من وراء هذا المنع اعتبارات هو حماية النظام العام والأمن القومي وما إلى ذلك، غير أنه تدخل في هذا المنع اعتبارات أخرى كتهميش النقابات التي تحظى باعتراف من قبل السلطة وفي ذلك محاولة لرفض الرقابة عليها وتعجيزها ومنعها من ممارسة نشاطها النقابي بالتضييق عليها، باعتبار أن التمويل المالي هو عصب حياة النقابات، في حين أن الدولة تقوم بتمويل النقابات التمثيلية التي تحظى باعتراف من قبلها والتي لها ولاء السلطة.

المطلب الثاني: مبررات تقييد الحرية النقابية.

لتوضيح القيود المفروضة على ممارسة الحرية النقابية ينبغي معرفة المبررات التي تبرر فرض القيود اللازمة لممارسة هذه الحرية، وذلك بالعودة إلى النصوص القانونية سواء في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، أو في التشريعات الوطنية.

وعليه فإن مبررات ضبط هذه الحرية تجد غايتها في حفظ النظام العام وصيانة الأمن القومي وحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

الفرع الأول: حفظ النظام العام.

يعتبر النظام العام أمر ضروري لكل مجتمع أياً كانت معتقداته وتنظيماته، فهو فكرة متطورة يهدف إلى الحفاظ على المبادئ الأساسية التي يقوم عليها كل مجتمع.

تعريف النظام العام:

لم تضع التشريعات تعريفاً محدداً للنظام العام فقد اختلفت النصوص القانونية والتعريفات الفقهية والقضائية بخصوص تعريف هذا المصطلح، رغم ذلك فإنها تشترك في فكرة رئيسية وهي حماية المصلحة العامة، فقد عرفه الفقه الغربي بأنه "قواعد النظام العام هي تلك القواعد الموضوعية لحماية المصالح حتى الفردية منها والتي تعتبر أساسية للمحافظة على سلام وازدهار المجموعة الاجتماعية موضوع الاهتمام".

¹ - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 86.

كما عرفه الفقه العربي بأنه "مجموعة مصالح أساسية أي مجموع الأسس والدعامات التي يقوم عليها بناء الجماعة وكيانها بحيث لا يتصور بقاء هذا الكيان سليماً دون استقراره عليها"¹.

وقد اهتمت المشرع الجزائري بحفظ النظام العام، خاصة عند ممارسة الحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية، رغم أنه لم ينص على ذلك صراحة سواء في الدستور أو من خلال القوانين المتعلقة بهذه الحرية على غرار القانون رقم 90-14، إلا أنه يمكننا أن نستشف ذلك من خلال وضعه لبعض الضوابط والقيود لممارسة الحرية النقابية، ومنها منعه من ممارسة هذه الحرية في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش التي تسهر على حفظ وحماية الأمن العام والذي يعتبر ركناً من أركان النظام العام

كذلك من خلال تقييده لحق إنشاء النقابات للتصريح المسبق بالإضافة إلى تقييده للحق في الإضراب بإشعار مسبق نظراً للمخاطر الأمنية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تترتب عليه وتؤدي إلى الإخلال بالنظام العام.

الفرع الثاني: حماية الأمن القومي.

إن الأمن العام من عناصر النظام العام، وقد عرفه الدكتور عمار بوضياف بأنه "حماية المواطنين من الجرائم والحوادث والمخاطر التي تهددهم أو تقع عليهم سواء على أنفسهم أو على أموالهم أو أعراضهم، وسواء كانت من فعل الإنسان أو كان الظرف الذي تمر به عادياً أو استثنائياً، وذلك اتخاذ كافة الإجراءات الضرورية لذلك، وتقع هذه المسؤولية على عاتق سلطات الضبط الإداري³، وهذا ما يفسر منع الإضراب في قطاع الأمن من أجل حماية الأمن الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للمواطن.

¹ - مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 79.

² - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية 2007، ص 376.

³ - المرجع نفسه، ص 376.

الفرع الثالث: حماية حقوق الآخرين وحيرياتهم.

إن إطار حماية حقوق وحيريات الآخرين أثناء ممارسة الحرية النقابية يظهر من خلال تقييد آلية الإضراب بالحد الأدنى من الخدمات في بعض القطاعات الحيوية كالقطاع الصحي وقطاع النقل والبريد والمواصلات والكهرباء والغاز.¹ ذلك أن ممارسة الحرية النقابية من خلال حق الإضراب لا تمس بالمؤسسات المستخدمة فحسب، بل تمس بالدرجة الأولى بحريات المستفيدين من الخدمات التي تقدمها هذه المرافق، واللذين لا ذنب لهم في حدوث الإضراب ومسبباته²، ويظهر المساس بحقوق وحيريات الآخرين من خلال المساس بمظاهر الحرية النقابية وذلك عن طريق لجوء النقابات إلى حصر ثمار العمل النقابي على النقابيين لإجبار العمال الآخرين على الانخراط في النقابة، ويطلق على هذا الشرط الأمن النقابي، ويتخذ هذا الشرط عمليا عدة صور منها ما يعرف بمصطلح العمل المغلق حيث تحتكر النقابة تشغيل العمال المنتمين لها في مشروع معين، كما يظهر ذلك من خلال الامتيازات التي يتمتع بها النقابيون على حساب العمال الآخرين في المنشأة كمكافآت نهاية الخدمة ومكافآت الإنتاج والتعويضات المتعلقة بالغياب المبرر³

وقد أشارت لجنة الحريات النقابية إلى أن إجبار العمال على الانضمام للنقابات من خلال هذه الأعمال التمييزية من قبل المنظمات النقابية والذي يفرض بأمر تشريعي فيه مساس بمبدأ الحرية النقابية⁴

المبحث الثاني: قيود ممارسة الحرية النقابية على المستوى الدولي.

لقد تناولت الاتفاقيات والإعلانات والمواثيق الدولية بالتنظيم قضايا حقوق الإنسان وحيرياتهم والتي منها الحق في ممارسة الحرية النقابية لم تقتصر هذه الاتفاقيات على تأسيس

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص ص 155 - 157.

² - المرجع نفسه، ص 157.

³ - محند بورنين أورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، المرجع السابق، ص 82.

⁴ - مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 83.

هذه الحرية والاعتراف بها، بل أنها وضعت حدودًا معينة لممارستها، وتتمثل في القيود اللازمة التي يمكن للعامل في إطارها أن يمارس هذه الحرية.

وعلى هذا الأساس قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث تناولنا في المطلب الأول القيود الواردة في الاتفاقيات الدولية، في حين خصصنا المطلب الثاني للقيود الواردة في الإعلانات والمواثيق الدولية.

المطلب الأول: القيود الواردة في الاتفاقيات الدولية.

أوردت الاتفاقيات الدولية قيود على ممارسة الحرية النقابية على غرار الاتفاقية 87¹ والخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم، تعد هذه الاتفاقية الوثيقة الأساسية لحماية الحريات النقابية دولياً، كونها تضع قواعد موضوعية ذات تطبيق عام، فإذا نظرنا إلى نصوص هذه الاتفاقية، نجدها أوردت بعض القيود على ممارسة الحرية النقابية، وتتمثل هذه القيود أساساً في:

الفرع الأول: واجب احترام قانون البلاد

نصت الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية، على أن لا يخضع الأفراد في ممارستهم لحرياتهم النقابية إلا للقانون، إذ نصت "المادة الثامنة" منها على: ضابط أساسي لتقييد الحرية النقابية "على العمال وأصحاب العمل ومنظمات أولئك وهؤلاء في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة، على أنه لا يجوز للقانون الوطني ولا للأسلوب الذي يطبق به. انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية"

يتضح لنا من خلال نص هذه المادة أن ممارسة العمال وأصحاب العمل لحريتهم النقابية ليست مطلقة، وإنما مقيدة بواجب احترام قانون البلاد.

وهذا ما تضمنه القرار الصادر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إذ يضع في اعتباره أن أحكام المادة الثامنة من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم² 1948، تقضي

¹ المادة الثامنة من الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم، على الموقع:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c087.pdf>

² قرار بشأن حقوق النقابات وعلاقتها بالحريات المدنية، اعتمد في 25 جوان 1970.

بأن العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم ملزمون باحترام القانون عند ممارستهم للحقوق التي تمنحهم إياها الاتفاقية المذكورة، وأنه لا يجوز، بالمقابل، أن تنطوي التشريعات الوطنية على مساس بالضمانات التي تنص عليها هذه الاتفاقية، وأن تطبيق بطريقة تمس هذه الضمانات

الفرع الثاني: القيد الوارد على حق تكوين المنظمات النقابية

منحت الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات النقابية التي يختارونها بكل حرية ودون تمييز أو إذن مسبق، غير أنها قيدتها بشرط التقييد بلوائح تلك المنظمات أو هذا ما نصت عليه المادة الثانية من هذه الاتفاقية "للعمال وأصحاب العمل دون أي تمييز الحق، دون ترخيص مسبق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقييد بلوائح تلك المنظمات"

بمعنى أن للعمال وأصحاب العمل كامل الحرية في تكوين المنظمات النقابية بدون تفرقة أو إذن سابق وحرية الانضمام إلى المنظمات التي يختارونها إلا أنها وصفت ضابط وهو شرط التقييد بلوائح تلك المنظمات.

المطلب الثاني: القيود الواردة في الإعلانات والعهود الدولية.

فرضت قيود على ممارسة الحرية النقابية في الإعلانات والعهود الدولية، كالإعلان الدولي لحقوق الإنسان 1948، وكذا العهدين الدوليين، وهذا ما سنتطرق إليه كآتي:

الفرع الأول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.

تعد الحرية النقابية من ضمن الحقوق والحريات المكرسة في هذا الإعلان، حيث اعترف لكل شخص بالحق في ممارسة هذه الحرية كما رأينا سابقاً، غير أنه قيدها بضوابط كغيرها من الحقوق والحريات التي تضمنها، فقد جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بقيود صريحة على ممارسة بعض الحقوق والحريات، إذ عالجت المادة 29 من هذا الإعلان تقييد الحقوق والحريات التي تضمنها بصفة عامة، بما فيها الحرية النقابية حيث جاء في "الفقرة الثانية" من هذه المادة لا يخضع أي فرد في ممارسة حقوقه وحرياته، إلا للقيود التي يقرها

¹ - "الحرية النقابية على أرض الممارسة" تقرير صادر عن المدير العام لمنظمة العمل الدولية، في مؤتمر العمل الدولي، الدورة 87، 2008.

² - المادة 02 من الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم.

³ - أنظر: المادتين 20 و23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

القانون مستهدفاً منها، حصراً، ضمان الاعتراف الواجب بحقوق وحرريات الآخرين واحترامها، والوفاء العادل من مقتضيات النظام العام، ورفاه الجميع في مجتمع ديمقراطي¹. وبذلك يتضح لنا أن هذه المادة أوردت قيدين هما:

- يجب أن تكون القيود الواردة على حقوق الإنسان وحرياته قانونية.

- يجب أن تكون تلك القيود لضمان الاعتراف بحقوق الغير وحرياته واحترامها، ولتحقيق النظام العام والمصلحة العامة والأخلاق في مجتمع ديمقراطي.

وما يمكن ملاحظته أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان اكتفى بوضع المعايير العامة التي يسترشد بها المشرع الوطني، دون تحديد مفصل لها.

لكن في المقابل، تضمنت المادة 30 من الإعلان المشار إليه قيوداً على أطراف عديدة يقتضي منع الدولة أو الجماعة أو الفرد من القيام بنشاط أو إتيان عمل يهدف إلى هدم الحقوق والحرريات الواردة فيه، فالدول لا تستطيع بناء على ذلك أن تفرض قيوداً في تشريعاتها على حقوق الإنسان وحرياته الواردة في الإعلان إلا بما يحقق المصلحة العامة².

الفرع الثاني:العهدين الدوليين

لقد أجازت نصوص العهدين للدول الأطراف فرض قيود على ممارسة بعض الحقوق والحرريات بما فيها الحرية النقابية وفقاً لشروط معينة.

أولاً: العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية 1966.

بتفحص نصوص العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، نجد أن معظم الحقوق والحرريات المنصوص عليها فيه، لم ترد مطلقة وإنما صيغت بما يسمح بوجود حدود وقيود عليها، ومن ذلك المادة 22/02 المتعلقة بالقيود الواردة على ممارسة الحرية النقابية والتي نصت على أنه: "لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة

¹ - تنص "الفقرة الثانية" من المادة 29 على: "يخضع الفرد في ممارسته حقوقه وحرياته لتلك القيود التي يقرها القانون فقط، لضمان الاعتراف بحقوق الغير وحرياته واحترامها ولتحقيق المقتضيات العادلة للنظام العام والمصلحة العامة والأخلاق في مجتمع ديمقراطي".

² - نصت المادة 30 من الإعلان السالف الذكر: "ليس في هذا الإعلان نص يجوز تأويله أنه يخول لدولة أو جماعة أو فرد أي حق في القيام بنشاط أو تأدية عمل يهدف إلى هدم الحقوق والحرريات الواردة فيه".

العامة أو النظام العام، أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة، أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم، ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق¹.

والملاحظ على نص هذه المادة أنها لم تجيز وضع أية قيود على ممارسة الحرية النقابية إلا القيود التي يفرضها القانون، والتي تكون ضرورية لحماية السلامة العامة والأمن القومي، أو النظام العام بعناصره، أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

ومن جهة أخرى نصت المادة الخامسة (05) من هذا العهد على ضوابط التفسير للحد من المبالغة في فرض القيود إذ جاء فيها:

"1- ليس في هذا العهد ما يمكن تفسيره بأنه يجيز لأية دولة أو جماعة أو فرد، أي حق في الاشتراك بأي نشاط أو القيام بأي عمل يستهدف إهدار أي من الحقوق أو الحريات المقررة في العهد، أو يقيد بها بدرجة أكبر مما هو منصوص عليه فيه.

2- لا يجوز تقييد أي من حقوق الإنسان الأساسية المعترف بها أو النافذة في أي بلد تطبيقاً لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف بحجة أن العهد لا يتضمنها وأنه يحميها بدرجة أقل" والملاحظ أن هذه المادة تقابل المادة 30 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان السالف ذكرها.

ثانياً: العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

لقد تكرر النص على فرض قيود على ممارسة الحرية النقابية في هذا العهد، وفقاً للمادة الثامنة منه، إذ نصت على المسوغات الأساسية لتقييد هذه الحرية وحصرتها في وجوب خضوعها للقانون، وحماية النظام العام والأمن القومي.

فقد نصت في فقرتها الأولى على: حق كل شخص في تكوين النقابات والانضمام إليها بكل حرية، دون قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمائتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام

¹ المادة 22 / 02 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966، على الموقع:

https://www.unicef.org/arabic/crc/files/ccpr_arabic.pdf

² - أنظر: المادة الخامسة من نفس العهد.

العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم كما نصت على حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لحماية النظام العام...، كما تضمنت حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني، وأضافت في فقرتها الثانية قيد آخر وهو منع فرض قيود قانونية على القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية عند ممارستهم لهذه الحرية وما يمكن ملاحظته من خلال هذه المادة أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية نص على نفس القيود التي نصت عليها المادة 22 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، غير أنه تضمن قيد يتعلق بالحق في الإضراب إذ اشترط أن يمارس هذا الحق وفقا للقانون المعمول به وذلك طبعاً لحماية النظام العام والأمن الوطني، هذا لم يتضمنه العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية.

كما نصت المادة الخامسة من هذا العهد على ضوابط يجب مراعاتها عند تفسير الحقوق والحريات المضمونة فيه، وذلك للحد من المبالغة في فرض القيود، وهي نفس الضوابط التي سبق ورأيناها سابقاً في المادة 05 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية² ونخلص إلى أن الموائيق والاتفاقيات الدولية تحيل إلى المشرع مسألة تقدير القيود التي يراها مناسبة لممارسة الحرية النقابية، وتكتفي بوضع الضوابط العامة حتى يسترشد بها المشرع الوطني فيما يضعه من قواعد قانونية مقيدة لهذه الحرية، وربما يكون هذا المسك هو الأفضل باعتبار أن المشرع الوطني هو الأكثر دراية بما يصلح من القيود التي يمكن فرضها على الحقوق والحريات بصفة عامة، فما يصلح في هذا المجتمع، قد لا يصلح لمجتمع آخر.

المبحث الثالث: قيود ممارسة الحرية النقابية في التشريع الجزائري

ربما يكون التقييد التشريعي للحريات العامة هو الميدان الفسيح للقيود المفروضة على هذه الحريات، باعتبار أن الدستور عادة ما يخول للمشرع العادي ممارسة هذه السلطة.

ومن ضمن الحريات العامة التي أحيل تنظيمها للمشرع العادي نجد الحرية النقابية، فرغم أن المشرع الدستوري وبموجب المادة 70 لم يذكر عبارة "في حدود القانون" إلا أنه يفهم ضمناً

¹ - أنظر: الفقرتين الأولى والثانية من المادة الثامنة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الثقافية ، على الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>

² - راجع المادة 05 من نفس العهد.

من النص الدستوري أنه أحال تنظيم هذه الحرية إلى المشرع العادي دون أي قيود، وعلى هذا الأساس فإن المشرع الجزائري يتمتع في تنظيم الحرية النقابية بسلطة تقديرية واسعة قد تؤدي به إلى الانحراف في استعمال هذه السلطة، وبالتالي كان على المؤسس الدستوري أن يضع مجموعة من الضوابط التي تشكل إطار تنظيمي لكل الحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية. ساريا في ذلك على خطى المشرع الدولي الذي ينظم هذه الحريات وترك هامشا تقديريا للدول الأطراف في الاتفاقيات والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته. غير أنه أكد على عدم جواز انتهاكها أو الانتقاص من الضمانات الممنوحة لها، وفي هذه الحالة ليس على المشرع سوى قيد دستوري واحد وهو عدم إلغاء الحرية النقابية أو إهدارها.

وسوف نوضح فيما يأتي القيود التي أوردتها المشرع الجزائري على حرية تأسيس النقابات من خلال القانون رقم 90-14 (مطلب أول)، وكذلك القيود التي أوردتها على آليات ممارسة الحرية النقابية والتي جاء بها القانون رقم 90-02 باعتبارها سلاحا شرعيا تستخدمه النقابات لحماية مصالح أعضائها (مطلب ثاني)، بالإضافة إلى القيود الخاصة بنشاط وتمويل المنظمات النقابية التي نص عليها القانون رقم 90-14 (مطلب ثالث)

المطلب الأول: القيود الخاصة بتشكيل النقابات.

تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروط شكلية وأخرى موضوعية وهي نفس شروط المنظمات العمالية للمستخدمين وهذا ما سنتطرق إليه فيما يلي:

الفرع الأول: القيود الشكلية.

يمثل تكوين النقابات عملاً جديراً بالإجابة، إلا أن المشرع لم يترك أمر تكوينها مطلقاً من كل قيد. بل وضع العديد من الضوابط، أو الشروط حتى يكتسب تجمع العمال في شكل منظم وصف النقابة بالمعنى الدقيق، وتتأسس هذه الأخيرة بالشكل القانوني الصحيح¹، وبالتالي تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروط شكلية تتمثل فيما يلي:

¹ - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 118.

أولاً: التصريح بالتأسيس

لتواجد المنظمة النقابية رسمياً وجب على مؤسسها إيداع قانونه الأساسي والتصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية ويوجه إيداع تصريح بالتأسيس إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطن فإن التصريح يوجه لدى الوزير المكلف بالعمل¹

ثانياً: الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس

يجب أن يرفق تصريح التأسيس بملف يشتمل على قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء والمؤسسة وهيئات القيادة والإدارية وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم، ونسختين مصادق عليهما صورة طبق الأصل من القانون الأساسي، بالإضافة إلى محضر الجمعية التأسيسية.

ثالثاً: تسليم وصل تسجيل التصريح

تعتبر النقابة قائمة عند استلام مؤسسها وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات العمومية المعنية، خلال 30 يوماً على الأكثر من إيداع الملف بالإضافة إلى استفتاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم من خلال ما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري قيد حرية تأسيس المنظمات النقابية بمنحه للهيئة الإدارية المختصة أجل 30 يوماً لتسليم وصل تسجيل التصريح لمؤسسي النقابة، فهذا الإجراء يعتبر كإذن مسبق لميلاد المنظمة النقابية، ويفهم من هذا أن المشرع أعطى لجهة الإيداع هذه المدة من أجل النظر في الملف ثم القضاء برفضه أو قبوله.

وفي هذه الحالة فإن التسجيل لا يختلف عن الإذن المسبق للتأسيس من حيث الأثر وإن لم يسمه المشرع بهذه التسمية. وهو ما عبرت عليه لجنة الحريات النقابية، حيث قررت أن

¹ - السلطة العمومية المعنية بمفهوم المادة العاشرة من القانون رقم 90-14 هي: والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي المشترك بين البلديات والولاية والوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطن.

² - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق، ص 73.

³ - للمزيد من التفاصيل أنظر: المواد 08 و 09 من القانون رقم 90-14.

مبدأ الحرية النقابية، قد يتحول إلى كلمة جوفاء، إذا كان هناك إلزام على عاتق مؤسسي النقابة، بالحصول على إذن مسبق من أجل تكوينها سواء كان هذا الإذن قبل إنشاء النقابة في المراحل الأولى لإعداد تكوينها، أو من أجل قيام النقابة والتمتع بالشخصية المعنوية، أو من أجل إصدار نظامها الداخلي أو لوائحها¹

أما في القانون المصري، فإن إجراءات تكوين النقابات تختلف نوعاً ما على ما هو منصوص عليه في القانون الجزائري، وذلك لفرض المشرع المصري أنواع من الإجراءات الإدارية المعقدة، فقد أوجب لتكوين النقابات على نحو قانوني وصحيح إتباع شروط وإجراءات معينة، تبدأ بوضع لائحة أساسية تشمل على بيانات محددة نصت عليها المادة من قانون النقابات العمالية، وإيداع وثائق التأسيس للجهة الإدارية المختصة وفق ضوابط نصت عليها المادة 63 من نفس القانون، ثم النشر عن قيام النقابة، ومنح الجهة الإدارية الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية وكذا الاتحاد العام لنقابات العمال الفرع الثاني: القيود الموضوعية.

إن الحديث عن الشروط الموضوعية لتأسيس النقابات، يستلزم التمييز بين أمرين أساسيين، هما تحديد الشروط الخاصة بالأعضاء المؤسسين، وإجراءات التأسيس. أولاً: الشروط الخاصة بالمؤسسين

أورد القانون 90-14 الشروط الواجب توافرها حتى يسمح للأشخاص بتأسيس منظمات نقابية تدافع عنهم، حيث نصت المادة السادسة منه على أنه: يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمات نقابية إذا توافرت فيهم الشروط الآتية: أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة 10 سنوات على الأقل.

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
- أن يكونوا راشدين.
- ألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.

¹ - ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقيد، أطروحة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، 2012-2013، ص ص 125، 126.

² - للمزيد من التفصيل أنظر: مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، 164 وما بعدها.

- وأن يمارسوا نشاطاً له علاقة بهدف التنظيم النقابي

والملاحظ على أن هذه المادة ضيقت هذا الحق إلا على العمال والمستخدمين مخالفة بذلك أحكام المادة 70 من دستور 1996 المعدل والمتمم الذي يخول هذا الحق لكل المواطنين دون استثناء، كما أنها لم تأتي بأي جزاء مدني (بطلان) في حالة انتقاء شرط من هذه الشروط. فكان من اللازم اعتبار النقابة باطلة بقوة القانون إذا ما انتفى أحد هذه الشروط

ثانياً: الشروط الخاصة بإجراءات التأسيس

نص المشرع الجزائري على الشروط الموضوعية الخاصة بإجراءات التأسيس، فإذا لم تتوفر هذه الشروط، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل وفي هذه الحالة وطبقاً للمبادئ العامة في القانون الإداري تقوم السلطات الإدارية برفع دعوى للقضاء الإداري بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في نص المادة 2 من قانون 90-14³.

وبالتالي فالشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع الجزائري بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية هي:

1- الصفة المهنية للمنظمة النقابية:

يجب على النقابة في طريقها إلى التأسيس وتناديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي حسب المادة 02 من القانون 90-14 الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطع، وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطعاً وإلزاماً مهني بعيداً عن السياسة وغير ديني وثقافي إذ أن هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى⁵.

¹ المادة 06 من القانون رقم 90-14، السالف الذكر.

² بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مرجع سابق، ص 56.

³ سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق، ص 74.

⁴ أنظر: المادة 02 من القانون رقم 90-14، السالف الذكر.

⁵ سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق، ص 74.

2- محتوى القانون الأساسي:

حسب المادة 21 من قانون 90-14 يجب أن يشتمل تحت طائلة البطلان (وهذا تقييد في حرية التأسيس) على الأحكام التالية: 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 لإقصاء الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها، القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها، قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراء عملياتها والموافقة عليها، القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إداريا والقواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات في هذه الحالة وما يمكن ملاحظته أن المشرع الجزائري بوضعه لهذه الأحكام أنه قيد حرية التأسيس.

كما تجدر الإشارة أن المشرع لم يتطرق إلى العقوبة في حالة إغفال أحد الأحكام المذكورة في المادة 21 السالفة الذكر، ولأنه هذه المسألة لها أهمية خاصة، فإن التجربة بينت أن إحدى المنظمات النقابية مارست نشاطها النقابي دون الالتزام بنص المادة 21، في مثل هذه الحالة يمكن تصور وضعين

- رفض الوالي أو وزير العمل تسليم وصل الإيداع الخاص بتصريح التأسيس.
- المنظمة النقابية المراد إنشاؤها ليست لها الشخصية المعنوية وبالتالي لا تكتسب الصفة القانونية².

كما أن المشرع الجزائري أكد على منع إدخال القانون الأساسي أي تغيير قد يمس بالحريات الأساسية للأعضاء³، وأكد من جهة أخرى على وجوب إعلام السلطة العمومية المعنية بكل تعديل تجريه المنظمة النقابية على قانونها الأساسي، وكذلك التغييرات الطارئة على هيئات القيادة أو الإدارة خلال 30 يوم من هذا الإجراء. إن هذه الإجراءات من شأنها أن تشكل تدخلا في تسيير المنظمة النقابية وتقييدا للحرية النقابية.

¹ - المادة 21 من القانون رقم 90-14.

² - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق، ص 75.

³ - المادة 22 من نفس القانون.

المطلب الثاني: القيود الخاصة بآليات ممارسة الحرية النقابية.

تعتبر الحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات العامة لكل مواطن ويدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن مصالح العمال، كذلك الوسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح والدفاع عنها، لاسيما حق التفاوض الجماعي وحق الإضراب، إذ لا يمكن أن نتصور ممارسة الحرية النقابية والنقابيون فهما من أهم الوسائل والآليات التي تلجأ إليها النقابات لممارسة نشاطاتها والدفاع عن مصالحها، لذلك سوف نتكلم عن المفاوضة الجماعية كوسيلة للدفاع عن حقوق ومصالح العمال (أول) والحق في الإضراب (ع ثان).

الفرع الأول: الحق في المفاوضات الجماعية.

تعتبر المفاوضة الجماعية من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية ذلك أن هذه الأخيرة نشأت للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب الأعمال الذين يتمتعون بمركز اقتصادي قوي يمكنهم من فرض شروط جائرة على العمال. وكان السبيل أمام العمال لتعديل هذه الشروط هو المفاوضة الجماعية وهو م يؤكد دور هذه الآلية النقابية في تحقيق مطالب العمال وسنتكلم عن المفاوضات الجماعية كآلية لممارسة الحرية النقابية والقيود الواردة عليها

أولاً: تعريف المفاوضة الجماعية.

1- تعريف المفاوضة الجماعية في الاتفاقيات الدولية**أ- الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية**

إن أهم تعريف للمفاوضة الجماعية هو ذلك الذي جاءت به المادة الثانية من هذه الاتفاقية التي تنص على أن: يشمل تعبير المفاوضة الجماعية في مفهوم هذه الاتفاقية، جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

- تحديد العمل وأحكام الاستخدام، و/ أو.
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، و/ أو.
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال

¹ - المادة 02 من الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية والتوصية رقم 163 لسنة 1981 الملحق بها، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السادسة والسبعين، جنيف يونيو 1981، دخلت حيز التنفيذ 11 أوت 1981، صادق عليها 38 دولة.

ب- الاتفاقية رقم 98 بشأن التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية

إن أهم ما تضمنته الاتفاقية رقم 98، حق المفاوضة الجماعية، حيث نص المادة الرابعة منها على أنه: "تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطور والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإداري بين أصحاب العمل أو منظماتهم، ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية

يتضح لنا من خلال ما سبق أن كل من الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 والاتفاقية رقم 98، أشاروا إلى أطراف المفاوضة الجماعية والمتمثلة في أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة ومنظمات العمل من جهة أخرى.

بالإضافة إلى هذا نجد أن إعلان منظمة العمل الدولية أكد أو أقر حق المفاوضة الجماعية في الفقرة الثانية منه، بأن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وإن لم تكن قد صادقت على الاتفاقيات ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية، وذكرت من بين تلك المبادئ مبدأ الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية

2- تعريف المفاوضة الجماعية عند الفقهاء:

وبالنسبة للاجتهاد الفقهي فإننا نجد العديد من المحاولات التي جاء بها بعض الكتاب والمهتمين بهذه الآلية.

إذ عرفها الأستاذ "سلامة عبد التواب عبد الحليم" بأنها: "وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو الانضمام إليها، تمارس من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمال وممثليهم من جهة وأصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى، بصورة جماعية وعلى مستويات متعددة وفقا للإطار القانوني المنظم لها أيًا كان مصدر هذا الإطار سواء أكان مصدر التشريع أم اتفاق الأطراف المعنية أم العرف".³

¹ - المادة 04 من الاتفاقية رقم 98 بشأن التنظيم وحق المفاوضة الجماعية السالف ذكرها.

² - مصطفى أبو عمرو أحمد، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 15.

³ - عابدي ميهوب، "الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، دون معلومات أخرى، ص 18.

كما يرى جانب من الفقه، أن المفاوضات الجماعية تتمثل في الحوار والمناقشات، التي تدور حول طاولة المفاوضات، بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جانب، ومن بين نقابة عمالية أو أكثر أو اتحاد نقابات العمال من جانب آخر، للتوصل إلى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل¹

وبدون الخوض في الجدل الفقهي القائم حول إيجاد تعريف جامع ومانع للمفاوضة الجماعية يمكننا القول بأن المفاوضات الجماعية: هي ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة ثانية، بقصد وضع نظام وقانون مهني اتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما تجاه الآخر، فيما يتعلق بشروط وظروف العمل ومختلف الامتيازات والضمانات القانوني والاجتماعية، المتبادلة بينهم في إطار وجود ما تسمح به الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستواه التفاوض²

ثانياً: القيود الواردة على المفاوضات الجماعية لممارسة الحرية النقابية

انطلاقاً من التعريفات الواردة أعلاه، يتضح لنا أن المفاوضات الجماعية في مجال قانون العمل قيدت بضوابط وشروط لقيامها وصحتها، حتى تكون الاتفاقات المتوصل إليها في الأخير صحيحة وملزمة لا بد أن تشمل على عدة شروط، تتعلق بأطراف المفاوضات الجماعية (المفاوض) سواء أكان تمثل العمال أو صاحب العمل، وأخرى تتعلق بموضوعات المفاوضات، وهو ما سنتناوله كالاتي:

1- القيود الواردة على أطراف المفاوضات

يلزم لصحة التفاوض وسريان الاتفاقات الناتجة عنه أن تتوفر عدة شوط في المفاوضات، سواء أكان ممثل لصاحب العمل أو المفاوض الممثل للعمال، وتتمثل هذه الشروط في:

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 24.

² - المرجع نفسه، ص ص 24، 25.

أ- أهلية التفاوض:

يشترط في النقابة التي تشارك في التفاوض الجماعي باسم العمال أو باسم صاحب العمل أن تكون مؤهلة لذلك، أي تتمتع بمقاييس التمثيل كما هو محدد في القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي حدد لنا النسب المؤوية التي يجب أن تتمتع بها النقابة لتمثيل العامل

ب- توافر صفة العامل:

ويلزم لصحة التفاوض أن تتوفر عدة شروط في العامل أو المفاوض ومنها:

- أن يكون العامل المفاوض كامل الأهلية، حتى يكون على وعي بموضوع المفاوضة ويكون قادراً على إبرام التصرفات القانونية والاتفاقات التي يتوصل إليها الأطراف في نهاية المفاوضة. ويعد شرط الأهلية شرطاً لبدء المفاوضات ويجب أن يستمر حتى نهايتها، فإذا فقد ممثل العمال أو صاحب العمل أهليته أثناء المفاوضات وجب إحلال ممثل آخر كامل الأهلية محله.
- أن لا يكون مفوضاً في بعض اختصاصات صاحب العمل، فإذا كان صاحب العمل قد فوض بعض اختصاصاته لأحد العمال أو بعضهم فإن هؤلاء لا يمكنهم المشاركة في التفاوض كممثلين للعمال.

- وبالنسبة للمفوض الممثل لصاحب العمل يجب أن يكون مفوضاً في إجراء المفاوضة الجماعية أي يكون مفوضاً من جانب صاحب العمل وأن يقدم للطرف الآخر في المفاوضة ما يؤكد ذلك، كتقديم توكيل يدل على ذلك، كما يجب أن يكون التفويض الصادر من جانب صاحب العمل واضح الدلالة على حق هذا المفاوض في إجراء المفاوضة وتوقيع ما قد تسفر عنه من اتفاقات بحيث ملزمة لصاحب العمل

2- القيود الواردة على موضوعات المفاوضة

أ- أن يتعلق محل المفاوضة بعلاقة عمل وهو شرط بديهي منطقي حيث أن المفاوضة آلية تتعلق بعلاقات العمل أي تتعلق بشروط العمل وظروفه وعلاقاته، وبمفهوم المخالفة فإن الموضوعات التي تخرج عن هذا النطاق لا تصلح لأن تكون مجالاً للتفاوض.

¹ راجع المواد 34 وما بعدها من القانون رقم 90-14 السالف ذكره.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 303، 304.

- ب- أن تدخل تلك المفاوضات في نطاق المفاوضات الجماعية: قد تتدخل الدولة بآلياتها القانونية فتخرج بعض الموضوعات من نطاق المفاوضات الجماعية فتصبح هذه الموضوعات تنظم تشريعيا دون أن تترك لإدارة الأطراف حرية تنظيمها، ونظرا لارتباط المفاوضات من حيث موضوعاتها بقانون العمل، فلا بد أن تكون الموضوعات خاضعة لقانون العمل
- ج- أن تكون هذه الموضوعات محل نزاع بين علاقات العمل علاقات العمل شأنها شأن سائر العلاقات القانونية تحمل بوادر نزاع، واختلاف دائم في وجهات النظر حول أغلب أحكام الاستخدام فعلاقة العمل دائما تخضع لمجموعة من المتغيرات والمؤثرات التي قد تؤثر في إثبات وقوة العلاقة، فتجعلها فو نوع من الجذب والشد والاضطراب الذي لا بد وأن يحتويه إطار قانوني يسيطر عليه ويحد من آثاره السلبية.
- د- احترام قواعد النظام العام: إن توافر هذا الشرط في الموضوعات المطروحة تفرضه طبيعة المفاوضات الجماعية، حيث أن المفاوضات الجماعية وسيلة لبلوغ هدف محدد ألا وهو إبرام عقد جماعي، مما يفرض أن أية مخالفة لهذا الشرط سيؤدي إلى بطلان المفاوضات مما يترتب عليه بطلان أي اتفاق يبرم²

ثالثا: القيود الواردة على إجراءات المفاوضات الجماعية.

إن أسلوب التفاوض الجماعي (المفاوضة الجماعية) هو الطريق الوحيد لإبرام وعقد الاتفاقات الجماعية على مختلف المستويات الوطنية والقطاعية، والقاعدية (أي على مستوى المؤسسة أو الوحدة)، لذلك فإن القوانين العمالية لمختلف النظم المعاصرة، قد جعلت هذه العملية حكرًا على المنظمات النقابية على غرار التشريع الجزائري والفرنسي، وبالتالي فإن عملية التفاوض الجماعي تخضع لإجراءات محددة قانونًا³

¹ عبد الوهاب برتيمية، المفاوضات الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 89.

² المرجع نفسه، ص 19.

³ أحمية سليمان، آلية تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 66.

فقد اعتبر المشرع الجزائري اللجان المختلطة الإطار الوحيد للتفاوض الجماعي، سواء في القانون السابق¹، أو القانون الحالي، الذي ينص في المادة 123 منه على أن: "يكون التفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بناءً على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال، وعدد من المستخدمين، ينتدبهم أو لائك الذين يمثلونهم".

في حين نصت المادة 125 على أن يتعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية رئيساً يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده، ويصبح ناطقه الرسمي²، أما من حيث تشكيل اللجان، فقد حددتها المادة 124 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية المعدل والمتمم، حسب مستوى التفاوض وهرم الاتفاقيات. فبالنسبة للاتفاقيات القاعدية: أي تلك الخاصة بمؤسسة واحدة، فإن اللجنة تتكون من فريقين يمثل كل واحد منها جهة معينة، يتراوح عدد أعضاء كل منها 03 إلى 07 أعضاء.

أما الاتفاقيات الوطنية والقطاعية فإن نسبة التمثيل في اللجان تتراوح ما بين 03 إلى 13 ممثل عند كل طرف. وذلك حسب التعديل الذي أدخل على المادة 14 من القانون 90-14 بمقتضى المادة 09 من القانون 91-30³ التي حددت عدد الممثلين بالتناسب مع عدد العمال المعنيين بالتفاوض، بحيث يتم انتخاب الأعضاء من قبل المنظمات النقابية التمثيلية داخل المؤسسة أو داخل القطاع الذي يتم فيهما التفاوض الجماعي، حيث حدد القانون النسبة الدنيا للتمثيل بعشرين 20% من العمال الذين يمثلهم التفاوض⁴.

أما بالنسبة لممثلي أصحاب العمل، فيتم تعيينهم، إما من مسيري المؤسسات، أو انتخابهم من قبل المنظمات النقابية الممثلة لأصحاب العمل، حسب كل حالة. كما أشار القانون 90-14 السالف الذر إلى الحالات التي لا يوجد فيها تنظيم نقابي يتوفر على نسبة التمثيل القانونية

¹ - الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد 39، لسنة 1975.

² - المادتين 123 و 125 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 17، لسنة 1990.

³ - راجع المادة 09 من القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، العدد 68، لسنة 1991 المعدلة للمادة 41 من القانون رقم 90-14 السالف ذكره.

⁴ - أنظر المادة 42 المعدلة من القانون رقم 90-14 المعدلة بالقانون رقم 91-30.

الدنيا لسبب أو لآخر، أو في الحالات التي يقل فيها عدد العمال في المؤسسة عن العشرون عاملاً، فإن العمال هم الذين يقومون بتعيين ممثلًا عنهم عن طريق الانتخاب، وذلك للقيام بمهمة التفاوض مع صاحب العمل

وما يمكن ملاحظته أن المشرع الجزائري منح لأطراف التفاوض الاستقلالية والحرية التامة فيما يخص الدعوة إلى التفاوض، وأن الإجراءات المتعلقة بعملية التفاوض تتم بعيدًا عن أي تدخل أو تأثير من الإدارة²، على خلاف ما كان معمول به في القانون السابق وكذا في التشريع الفرنسي.

الفرع الثاني الحق في الإضراب.

يتفرع عن الحق في الحرية النقابية عدد من الحقوق الأخرى أهمها، الحق في الإضراب، ويعد هذا الأخير من أهم الوسائل التي تملكها النقابات لحماية مصالحها المهنية أو العمالية ومصالح منتسبيها، وعليه سنتناول تعريف الإضراب عناصره بالإضافة إلى القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب.

أولاً: تعريف الإضراب وعناصره.

1- تعريف الإضراب

لم تُعرّف غالبية التشريعات المقارنة الإضراب مكتفية بالنص على مشروعيته في ظل دساتير وقوانين بعض الدول التي أقرت به، ففي ظل التشريع الفرنسي لم يعرف المشرع الإضراب في مختلف القوانين المتعلقة به مكتفياً بالاعتراف به كحق في دستور 1946، حيث نصت المادة الثامنة منه "يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه".

¹ - أحمية سليمان، آلية تسوية نزاعات والضمان الاجتماعي في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 27.

² - حيث نصت المادة 94 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الذي كان يعتمد نفس المنهج المتبع في القانون الفرنسي على أنه: "يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية، بناءً على طلب الهيئة العامة للعمال الجزائريين، وأصحاب العمل، وأعضاء اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية، أو بناءً على مبادرة منه أن يدعو للاجتماع اللجنة المختلطة المكلفة بإبرام اتفاقية جماعية محلية أو وطنية".

وقد حذا المشرع المصري حذو المشرع الفرنسي في عدم تعريف الإضراب، بل ذهب إلى أبعد من ذلك فتارة يجعل الإضراب جريمة، وتارة أخرى يحذف الفصل الخاص بالإضراب، وتارة أخرى يشير إلى أحكامه دون تعريفه¹

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري، نجد أنه لم يعرف الإضراب وإنما اكتفى بالنص عليه كأحدى الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال والموظفين

أما في الجانب الفقهي فقد اختلفت وتعددت التعريفات الخاصة بالإضراب فنجد الفقيه الفرنسي (Jean Rivero) ذهب إلى تعريف الإضراب بأنه: "توقف مجموعة من الأشخاص عن ممارسة نشاطهم المهني، سواء كان نشاط مدني أو اجتماعي، بقصد الحصول على منفعة لهم عن طريق الضغط على إدارة الهيئة أو السلطة التابعة لها".

كما حاول فقهاء القانون العام تحديد مفهوم الإضراب، حيث عرفه الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنه "اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن دون أن تفرق بينهم للتخلي عن وظائفهم نهائياً، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب ولاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور"³

ويرى الدكتور عبد الغني بسيوني عبد الله بان الإضراب هو "عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها، فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على وقف العمل المنوط بهم لسبب من الأسباب كتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو ضرر يروونه واقعا عليهم أو للاحتجاج على أمر من الأمور"⁴.

ومنه يمكن أن نستنتج أن الإضراب هو عبارة عن توقف جماعي عن العمل، دون أن تنصرف نيتهم إلى ترك مناصبهم أو الامتناع عن أداء مهامهم بصفة نهائية وذلك بهدف

¹ عويصات حسين، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2016-2017، ص 19.

² المادة 71 من قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري.

³ سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر الإسلامي، بلد نشر، 1973، ص 177.

⁴ عبد الغني بسيوني عبد الله، الوسيط في القانون الإداري، مطابع السعدي، دون بلد نشر، 2007، ص 421.

الضغط على الإدارة لتحقيق مطالبهم وبذلك لن يتحقق الإضراب ما لم تتوفر مجموعة من العناصر حتى يكون مشروعاً.

2- عناصر الإضراب

بناءً على التعاريف الواردة أعلاه. سنقدم أهم العناصر التي يقوم عليها الإضراب وتتمثل أساساً في عناصر مادية وأخرى معنوية وسنتناولها كالاتي:

أ- العناصر المادية للإضراب:

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن العمل أداء عمل ملزم وبشكل مؤقت.

- **التوقف عن العمل:** هو امتناع العمال عن أداء الأعمال الموكلة إليهم بموجب القانون، حيث يعتبر العنصر المحدد والمميز للإضراب، ولا تتحقق مشروعيته إلا بتوافر هذا الشرط، كما يجب أن يكون التوقف عن أداء العمل كاملاً وصريحاً.

- **الامتناع الكامل عن أداء العمل:** أي أن يكون التوقف عن أداء العمل أو الوظيفة كاملاً وصريحاً وتاماً.

- **أن يكون التوقف عن العمل ملزم:** ويقصد به أن يكون التوقف عن أداء عمل ملزم أو واجب تنفيذه بمقتضى القانون وليس من الأعمال الاختيارية.

- **التوقف الجماعي عن العمل:** يجب أن يكون التوقف عن أداء العمل جماعياً وذلك بامتناع مجموعة من العمال أو المستخدمين عن أداء العمل الموكل إليهم والمكلفين بإنجازه، وهذا ما

أكد عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 السالف ذكره، حينما استخدم صفة الجماعة في ممارسة الإضراب من خلال توظيف

العبارات التالية (جماعة العمال، التوقف الجماعي عن العمل، ...) وبالتالي إذا امتنع أحد العمال بمفرده عن أداء عمله فلا يشكل إضراباً لتخلف صفة الجماعة في الامتناع

ب- العناصر المعنوية للإضراب:

يقوم الإضراب على عناصر معنوية مكملة للعناصر المادية السابقة الذكر، وتتمثل في:

¹ - عويصات حسين، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، المرجع السابق،

- **قصد أو نية الإضراب:** أي انصراف نية العمال إلى الامتناع عن أداء واجباتهم المهنية الملزمين بأدائها، ويتحقق القصد أو نية الإضراب بتوافر عنصرين يتمثلان في العلم والإدارة، أي أن الموظف أو العامل أراد الإضراب وأراد النتيجة معاً، وبالتالي لا يشكل إضراب التوقف عن العمل أيام العطل الرسمية المرضية كالقوة القاهرة أو الحادث المفاجئ كما يستوجب انصراف قصد العمال والموظفين إلى الإضراب بالضرورة إلى تحقيق مطالبهم المهنية المشروعة
- **تدبير الإضراب:** يقصد به اتفاق العمال والمستخدمين الصريح السابق أو توافق أو تلاقي أو إتحاد إرادتهم صدفه لاحقاً على التوقف الجماعي بغية الإضراب، وهذا ما أكده عليه القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم في المادتين 27 و 29 منه²، ويتحقق هذا الاتفاق بحالتين:
- الاتفاق السابق بين العمال على الإضراب يعد من الشروط الجوهرية للإضراب لانعقاد إرادتهم على موضوع واحد ويكمل الاتفاق السابق.
- أما الحالة الثانية تتمثل في التوافق اللاحق في نوايا المضربين، الأصل أن يكون الاتفاق بين العمال قبل إقدامهم وممارستهم للإضراب، غير أن تلاقي إرادات المضربين المتوقفين عن أداء مهامهم لاحقاً حول تحقيق أهداف مشتركة يؤدي إلى توافر عنصر تدبير الإضراب
- لقد حرصت أجهزة منظمة العمل الدولية على بيان أبعاد حق النقابات في استخدام سلاح الإضراب وبينت تلك الأجهزة وعلى رأسها لجنة الحريات النقابية على تحديد شروط استخدام هذا الحق على نحو يوفق بين حق العمال في استخدامه وعدم الأضرار بالمصالح العامة
- ثانياً: أنواع الإضراب.**

ويمكن تلخيص الحالات المختلفة للإضراب فيما يأتي:

- 1- الإضراب التقليدي** وهو الأسلوب الأكثر شيوعاً ويعني التوقف الجماعي عن العمل، بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل. وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً

¹ عويسات حسين، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة بلعالمسابق، ص 26، 27.

² أنظر: المادتين 27 و 29 من القانون رقم 90-02 المنعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وحق الإضراب المعدل والمتمم.

³ عويسات حسين، المرجع السابق، ص 25، 27.

⁴ سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق، ص 164.

⁵ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر،

2006، ص 220.

- 2- الإضراب بالتناوب والإضراب الدائري ويتم هذا الشكل بالتخطيط المحكم بحيث تمتنع كل فئة أو صنف معفى عن العمل مدة معينة ومحددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها دون توقف تام للمصلحة أو المصالح ويكون في شكل إضرابات دائرية متتالية وعند عدم استجابة السلطة العامة لمطالب المضربين يلجأ العمال للانقطاع التام عن العمل
- 3- الإضراب البطيء: ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس، وبالتالي يستتبع وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة، ويعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثاً لأنه لا يناسب الإعداد قليلاً من الأنشطة ويؤدي إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل.
- 4- الإضراب المتكرر والقصير: ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين، أو البدء المتأخر عن مزاولة العمل، ويكون الإضراب بهذه الطريقة أكبر جسامة على صاحب العمل من الإضراب التقليدي، لأنه يؤدي إلى إضراب نظام الإنتاج، نتيجة للتوقف القصير عن العمل في فترات زمنية متواترة وفجائية
- 5- الإضراب مع احتلال الأماكن: يعتبر عدم تواجد العمال بمكان العمل في الوقت المحدد لأدائه وسيلة لإثبات الإضراب على أن الإضراب قد يقترن باحتلال أماكن العمل، وقد تكون هذه الأماكن عبارة عن حالات الطعام أو فناء المنشأة دون التأثير على باقي العمال إلا أنه قد يقترن هذا الإضراب مع احتلال أماكن العمل في حد ذاتها ويعوق عمل العمال غير المضربين مما قد يثير المشاكل بين الفريقين

ثالثاً: القيود الواردة على الإضراب كآلية لممارسة الحرية النقابية

لقد تعددت وتنوعت الشروط والإجراءات التي ترد على ممارسة حق الإضراب والتي جعلت منه حقاً مقيداً وليس حقاً مطلقاً، ولكن لا تقلل من استعماله بل تضبطه وتجعل ممارسة وفق القانون والتنظيم المعمول بهما. وهذا ما نتناوله في هذا الفرع.

¹- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، (مضمونها،

أنواعها، طرق تسويتها)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 120.

²- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 220.

³- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 362.

1- القيود الواردة على إجراءات شن الإضراب

إن ممارسة حق الإضراب مقيد ومشروط باحترام العمال المضربين للإجراءات المنصوص عليها قانوناً، ويستوقفنا القانون رقم 90-02 في إجرائين جوهريين يتعلق الأول بجماعية إقرار الإضراب، والثاني بمسألة الإشعار المسبق حسب¹:

أ- موافقة جماعة العمال على الإضراب:

إن حساسية اتخاذ قرار الإضراب رغم مشروعيته يستلزم موافقة غالبية العمال بعد إجراء اقتراح سري، بحيث إذا استمر الخلاف يقوم ممثلي العمال باستدعاء جماعة العمال المعنيين لإعلامهم بالمستجدات ويكون هذا بعقد جمعية عامة في أماكن العمل وبعد استشارة الإدارة المعنية². ويحضرها على الأقل نصف عدد العمال المعنيين، على أن يصور قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراح السري والمباشر بأغلبية أصوات العمال الحاضرين، وفق ما تنص عليه المادة 28 من القانون 90-02³.

ب- الإشعار المسبق بالإضراب:

يعتبر الإذن المسبق من أهم القيود الواردة على حق الإضراب، الذي هو أهم وسيلة لممارسة الحرية النقابية، والذي يعرف بأنه: عبارة عن إجراء شكلي يجب أن يسبق الإضراب وتلتزم به اللجنة النقابية المكلفة بإدارة الإضراب، كما يقصد به أيضاً أعلام الإدارة المعنية بالوقت الذي ينوي فيه العمال والمستخدمين التوقف عن أداء الخدمة، بحيث أن التنظيم النقابي الأكثر تمثيلاً هو الجهة المخول لها قانوناً بالالتزام بإخطار الإدارة المعنية⁴.

وهذا الإذن أو الإشعار يعتبر إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لاسيما الاحتياطات الإدارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن

¹ - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع 2008، ص 69.

² - المرجع نفسه.

³ - تنص المادة 28 من القانون رقم 90-02 على أنه: 'يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراح السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل'.

⁴ - عويصات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، المرجع السابق،

ص ص 83، 84.

العمل¹. فالقانون لا يجيز اللجوء إلى الإضراب مباشرة، بل يلتزم العمال بوجوب إخطار صاحب أو أصحاب العمل مسبقاً بهذا القرار، ومنحه مهلة فاصلة بين تاريخ قرار اللجوء إلى الإضراب وتاريخ دخوله حيز التنفيذ، تحدد عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم وجود اتفاق بشأنها بين الطرفين، فلا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى إدارة المؤسسة المستخدمة، ومصالح مفتشية العمل المختصة إقليمياً، كما تنص على ذلك أحكام المادة 30 من القانون 90-02 السالف الذكر، وإلا اعتبر الإضراب غير شرعي²

وتعتبر هذه المهلة فرصة لأطراف النزاع وخاصة أصحاب العمل لتصحيح ومراجعة مواقفهم، والعمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول السلمية للنزاع، من جهة ودليل قاطع يقدمه العمال أو من يمثلهم للمؤسسة المستخدمة على جديتهم في السير في مطالبهم بشكل قانوني وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يحدد في شكل ومضمون هذا الإشعار، وكذا أساليب إيداعه، إلا أن ذلك لا ينفى شكله المكتوب، لأن الإشعار الشفهي ولو كان جماعي لا يعتد به، ونستنتج ذلك من عبارة "الإيداع" الواردة في المادة السالف الذكر "من تاريخ إيداعه"، والمادة 3 "... بمجرد إيداع الإشعار المسبق...".

2- قيود ممارسة حق الإضراب

لقد أجمع الفقه والقضاء في تحديد القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والمنصوص عليها قانوناً والتي لا يمكن مخالفتها، ذلك أن مشروعية الإضراب مرتبطة باحترامها، وأهم هذه القيود المفروضة على ممارسة حق الإضراب تتمثل في الضوابط التالية:

أ- عدم عرقلة حرية العمل:

لقد تناول المشرع الجزائري في المواد من 34 إلى 36 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر موضوع عرقلة حرية العمل، حيث تعرض إلى حالة خاصة لم تكن مذكورة في القوانين السابقة مع أنها تنطبق على القطاع الإداري والاقتصادي. بحيث يقوم

¹ - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 71.

² - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، "القانون الاتفاقي"، المرجع

السابق، ص 405.

³ - المرجع نفسه.

بعض العمال والموظفين المضربين بارتكاب تصرفات التي تأخذ شكل غير قانوني كالضرب والجرح أو منعهم من الالتحاق بمناصبهم، أو استئناف ممارسة نشاطهم واستقزازهم وغيرها من التصرفات المجرمة، ويكسر التجريم في هذه المسألة بالذات يكرس مبدأ الديمقراطية باحترام إرادة العمال الراغبين وغير الموافقين على الإضراب¹

ب- احترام القدر الأدنى من الخدمة:

إن المشرع اعتبر عدم التزام المضربين بالحد الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهني جسيم يرتب عقوبة من الدرجة الثالثة موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية عن الإخلال² وتتمثل أهمية وضرورة توفير القدر اللازم من الخدمة لتلبية حاجات المواطنين من خدمات المرافق والمؤسسات الحيوية، والتي تظهر حساسيتها أثناء ممارسة موظفيها للإضراب، مما استوجب على المشرع الجزائري بإلزامهم صراحة وفق قيد - يحدد القدر الأدنى من الخدمة- في القانون، بعض القطاعات والمرافق والمؤسسات الحيوية، وخاصة تلك التي تضمنت تموين المجتمع ببعض الخدمات والمصالح الحيوية، أو تلك التي تضمن حماية وأمن الأشخاص والممتلكات أو تلك التي يؤثر توقفها تأثيراً مباشراً على مصالح المجتمع باعتبارها تستهدف إشباع الحاجات الحيوية للمجتمع، وإلزامهم بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في حالة الإضراب³.

وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب، نجده قد اعتمد كل من أسلوب التحديد الإجباري، وأسلوب التحديد الاختياري، حيث حدد المرافق والمؤسسات التي يستوجب على العمال ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة الدائمة ثم منح أطراف النزاع إمكانية إضافة مجالات أخرى إلى جانب تلك التي يحددها القانون

¹ - للمزيد من التفاصيل راجع المواد 34 وما بعدها.

² - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 80.

³ - عويسات حسين، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 94.

⁴ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 407، للمزيد من التفاصيل راجع: المواد 38 و39 من القانون رقم 90-02 السالف ذكره.

ج- التسخير:

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد نطاق الإضراب، فإن الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خول لها من صلاحيات اللجوء لعملية التسخير باستخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظاً على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها. وقد فعل الصواب المشرع الجزائري وأحسن عملاً بإقراره لقاعدة التسخير في القانون 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر، بنصه على أنه عملاً يمكن أن يؤهل بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، هذا التسخير الذي نتخذه الهيئات المستخدمة يكون في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول إذن يعتبر قرار التسخير قراراً إدارياً يبلغ للأطراف المعنية من أجل الامتثال له، وفي حالة عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية اللازمة بما لها من امتيازات السلطة العامة.²

غير أن عدم تحديد المشرع لكيفيات وإجراءات القيام بعملية التسخير يشكل ثغرة قانونية يتستر بها المتضرر من الإضراب لكسره.

د- موانع اللجوء إلى الإضراب

على غرار التشريعات والنظم الحديثة لم يتوقف التشريع الجزائري على تقييد ممارسة حق الإضراب بل منعه في بعض القطاعات الإستراتيجية وحرّم استخدامه من ممارسة من التمتع بهذا الحق³، وذلك نظراً لخطورة الإضراب على السير الحسن للمرافق العامة والحيوية التي لها علاقة مباشرة مع أفراد المجتمع المدني أو المصالح العليا للبلاد، فقد منع المشرع ممارسة الإضراب بالنسبة لبعض الوظائف التي تتطلب من شاغليها التواجد بصفة مستمرة

¹ - المواد 41 و42 من القانون 90-02.

² - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل الجماعية والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 84.

³ - المرجع نفسه، ص 85.

ودورية، وكذا في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر

وفي الأخير نخلص إلى أن الحق في الإضراب وبالرغم من أمنه آلية أو وسيلة قانونية ومشروعة وتعتبر حق من الحقوق الأساسية للعمال المكرسة والمضمون دستوريا، إلا أن ممارسته في الوقت الراهن أصبح صعباً جداً، لكون أنه كلما لجأت إليه النقابات الوطنية المستقلة تعرضت لتهديدات الحل الإداري على الرغم من مشروعية الإضراب، وهذا الأمر يعد مخالفاً للقانون، فتلجأ دائما السلطات العمومية المعنية إلى استصدار أوامر لوقف الإضراب وهو أمر يعرقل ممارسة هذه النقابات لحقها في الإضراب.

المطلب الثالث: القيود الخاصة بنشاط وتمويل المنظمات النقابية.

باطلاعنا على أحكام القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، نجد أن المشرع الجزائري وضع قيود على المنظمات النقابية بحضر ممارستها لبعض الأنشطة وذلك بمنعها من ممارسة أي نشاط سياسي (فرع أول)، كذلك الحال بالنسبة لتمويل المنظمات النقابية من خلال حضر تلقي أي تمويل مالي إذا كان من جهات سياسية (فرع ثان).

الفرع الأول: حضر ممارسة أي نشاط سياسي.

انقسم الفقه إزاء ممارسة النقابات للعمل السياسي إلى اتجاهين مختلفين، فالأول يرى ضرورة حضر النشاط السياسي للنقابات حضراً مطلقاً، ويستند في ذلك إلى أن للنقابات وظائف محددة تناولتها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية، وتقتصر على الدفاع عن مصالح أعضائها المادية منها والمعنوية، وأن فتح المجال للعمل السياسي للنقابات سيؤدي بلا ريب إلى تحول أماكن العمل إلى ساحات للمبارزات بين مختلف التيارات السياسية، مما يساعد على بعض روح التفرقة بين العمال وتعطل الإنتاج وتدهور العمل.

كما أن ممارسة العمل السياسي للنقابيين يجعلهم يبتعدون عن أهدافهم المطلوبة مما يدفع الدول إلى محاولة احتوائهم وتحويلهم إلى أدوات لصالحها

¹ - راجع المادة 43 من القانون رقم 90-02 المعدل المتمم.

² - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 91.

أما الاتجاه الثاني فيرى بأنه ينبغي على النقابات أن تدخل المعترك السياسي لتدافع عن مصالح الطبقة العاملة، ذلك على اعتبارات العمل السياسي والعمل النقابي لا ينفصلان¹ ودعمًا لمبدأ الحرية النقابية قرر القانون رقم 90-14 في مادته الخامسة² استقلالية التنظيمات النقابية عن الأحزاب والجمعيات ذات الطابع السياسي فقد كان موقف المشرع الجزائري بهذا الخصوص واضحًا إذ نجده حضر ممارسة النشاط السياسي للنقابات وليس هذا فحسب، بل حضر أي ارتباط هيكلي أو عضوي بالجمعيات ذات الطابع السياسي. إن هذا الموقف من المشرع الجزائري يعبر عن إعلان القطيعة مع الممارسة السابقة أين كان العمل السياسي من صميم العمل النقابي وفق المنهج الاشتراكي الذي كان سائدًا. وهنا نلاحظ أن هذا التطور في الاتجاه المعاكس لما عرفه المشرع المصري والمشرع الفرنسي، حيث انتقل المشرع المصري من حضر الممارسة السياسية على النقابات إلى السماح بها واشترائها وذلك بتبني الاشتراكية³

في حين غير المشرع الفرنسي من تشدده في حظر النشاط السياسي إلى المرونة في ذلك من خلال قانون "Auroux" المؤرخ في 28/10/1982، حين وسع من أهداف التنظيم النقابي⁴ أما لجنة الحريات النقابية فكان رأيها في هذا الخصوص، أن هذه المسألة معقدة نوع ما نظرا لصعوبة وضع حد فاصل بين ما هو سياسي، وما هو نقابي، غير أنها قدرت بأن الحظر العام لأي نشاط سياسي للنقابات مخالف لروح الاتفاقية المتعلقة بالحريات النقابية، وأردت ذلك إلى أن الحضر المطلق قد يطرح مشاكل في التفسير الذي تعطيه بعض التشريعات للعمل السياسي الذي يتغير ويتطور من حين لآخر.

وفي حقيقة الأمر أن هناك صعوبة في التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي لما يوجد من تداخل بين المجالين، خاصة وأن نشأة الحركة النقابية في الجزائر ارتبطت بالعمل السياسي وكانت لها أهداف سياسية أكثر منها مطلّبية

¹ - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، ص 91.

² - أنظر المادة 5/4 من قانون 90-14 معدلة بالمادة 02 من القانون 91-30 المعدل والمتمم للقانون 90-14.

³ - ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحضر إلى التقييد، المرجع السابق، ص 121.

⁴ - المرجع نفسه، ص 121.

⁵ - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 92.

وبالتالي يمكن القول بأن العمل النقابي والعمل السياسي متلاحمان وهذا ما أشار إليه الأستاذ "سودر" بإعطائه وصفاً جميلاً للحق في الحرية النقابية عندما اعتبره أصدق تعبير عن ترابط الحقوق المدنية والسياسية مع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فيسمح بهذا للديمقراطية أن تناسب إلى علاقات العمل وأن تصبح أحد المكونات الأساسية لهذه العلاقات وسمه بارزة من سماتها.

الفرع الثاني القيود الواردة على تمويل المنظمات النقابية.

تحتاج المنظمات النقابية لموارد مالية تساعد على تحقيق أهدافها وتقديم خدماتها لأعضائها، فموضوع تمويل المنظمات النقابية يشكل مصدر توتر وصراع مستمر سواء بين المنظمات النقابية ذاتها أو بينها وبين السلطة، ونظراً لما يمثله التمويل المالي من أهمية بالغة لتفعيل نشاط المنظمة من جهة، ويعتبر ضمانه لاستقلاليتها من جهة أخرى. وهو الأمر الذي عملت مختلف التشريعات المقارنة المنظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي على تنظيمه، بشكل يضمن للمنظمات النقابية المحافظة على حريتها واستقلاليتها، ومنها القانون الجزائري، الذي حصر موارد المنظمات النقابية في مصادر محددة على سبيل الحصر تتمثل أساساً في: اشتراكات أعضائها، والمداخيل المرتبطة بنشاطها، والهبات والوصايا والإعانات المحتملة للدولة

فالمشرع أجاز للمنظمات النقابية تلقي مداخيل متعلقة بنشاطها غير أنه اختلف في تقييدها بالنظر للجهة التي تصدر عنها، فقد ذهب إلى حصر التمويل المالي بأنواعه حضراً مطلقاً إذا كان من جهات سياسية وهذا ما يتضح من خلال نص المادة الخامسة من القانون 90م 14 التي نصت على أنه "... لا يمكنها الارتباط هيكلياً ولا عضوياً بأي جمعية ذات طابع سياسي، ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيف ما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 30 من هذا القانون".

¹ محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، المرجع السابق 26ص

² راجع المادة 24 من القانون رقم 90-14 السالف الذكر.

نلاحظ في هذا الصدد أن المشرع الجزائري شدد في حضر التمويل المالي للانتخابات من طريق الجمعيات السياسية وذلك لموقفه السلبي من ممارسة النشاط السياسي للانتخابات، وفي حالة مخالفة ذلك قد تصل العقوبة إلى حل المنظمة النقابية

يمكن للانتخابات القيام ببعض المهام والنشاطات التي يمكن أن تحصل من خلالها على بعض الموارد المالية. شرط أن لا يكون هدفها تجاري، أي تحقيق ربح وهذا ما نصت عليه المادة 25 من نفس القانون.²

كما قيد الهبات والوصايا التي يمكن أن تتلقاها من بعض الهيئات أو الأشخاص لا يجب أن تكون معلقة على شرط أو أعباء تتعارض مع أهدافها المحددة في قوانينها الأساسية والقوانين المنظمة للنشاط النقابي، أي قيدها المشرع بضرورة موافقتها للهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام القانون 90-14³، بينما الهبات والوصايا والمساعدات الواردة من منظمات نقابية وهيئات أجنبية فقد أخضعها المشرع إلى الرقابة الوجودية من طرف السلطات العمومية المختصة والتي يتعين عليها أن تتحقق من مصدرها ومبلغها والضغوط التي تنشأ عليها

وقد عبرت لجنة الحريات النقابية عن أسفها لإخضاع الإعانات التي تتلقاها المنظمات (الدولية) النقابية لإذن مسبق من الحكومات، وأقرت بأن ذلك يمس بحرية النقابة في تسيير شؤونها.⁵

¹ - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 93.

² - نصت المادة 25 من القانون 90-14 على أنه: "يمكن أن تكون للتنظيمات النقابية مداخل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المداخل في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط.

³ - انظر: "الفقرة الأولى" للمادة 26 من القانون رقم 90-14.

⁴ - المادة 26/02 من القانون 90-14، السالف الذكر.

⁵ - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 93.

الختمة

الخاتمة:

من جماع ما تقدم تبين أن دراسة موضوع الضوابط القانونية لممارسة الحرية النقابية من الموضوعات التي تهتم الطبقة العمالية والتي تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وكيفية ممارسة حقوقهم النقابية بكل حرية وبشكل منظم يضمن لهم حماية حقوقهم، والتي تكون في إطار قانوني وممارسة الحرية النقابية تخضع لضوابط قانونية، هذه الضوابط تجعل ممارستها غير مطلقة.

وانطلاقاً من دراستنا لهذا الموضوع، توصلنا لمجموعة من النتائج نجملها في النقاط

الآتية:

- 1- تعتبر الحرية النقابية من قبيل الحريات العامة، التي أقرها القانون الدولي، تمارس من طرف العمال في إطار القوانين الوطنية والدولية من خلال جهاز المنظمات النقابية بهدف الدفاع عن حقوقهم العمالية وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم الاجتماعية والاقتصادية.
- 2- تطورت ممارسة الحرية النقابية أو بمراحل مختلفة للوصول إلى الشكل الموجود حالياً، وخصوصاً في الجزائر إذ عانى العمال الجزائريين من التمييز والاضطهاد والتعسف خلال المرحلة الاستعمارية، تكلفت بإنشاء بعض النقابات التي حاولت الدفاع عن الحق النقابي.
- 3- إن القانون الدولي لحقوق الإنسان أرسى جملة المعايير التي كان لها الأثر البالغ في تكريس الحرية النقابية والوصول بها إلى أعلى المستويات تصور بهذا الخصوص العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تعتبر المصدر الأساسي لتكريس الحرية النقابية، أهمها الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية حيث جاءت بكامل التفاصيل والإجراءات الخاصة بممارسة هذه الحرية من طرف العمال، والتي تعتبر أهم ضمانات لممارسة هذه الحرية. وتركت المجال للقوانين الوطنية لتنظيم ممارسة الحرية النقابية
- 4- إن التكريس الحقيقي للحرية النقابية في الجزائر قد بدأ بعد الاستقلال خاصة بدخول الجزائر مرحلة التعددية الحزبية وما صاحبها من احترام حقوق الإنسان وإطلاق للحريات، منها حقوق العمال.

5- من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية هما المفاوضات الجماعية التي تعتبر من الأساليب الودية لحل نزاعات العمل بين العمال والمستخدم بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاعات المطروحة، والحق في الإضراب الذي يعتبر سلاح شرعي تستعمله المنظمة النقابية لحماية مصالحها المهنية والعمالية ومصالح منتسبيها.

6- يعتبر الدستور من أهم المصادر الداخلية للحرية النقابية في الجزائر ويشكل ضماناً أساسية لهذه الحرية، إلى جانب قانون رقم 90-14 المعدل والمتمم وهو القانون الأول في الجزائر الذي اعترف بهذه الحرية على غرار المعايير الدولية التي جاءت بها الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية.

7- ممارسة الحرية النقابية ليست مطلقة بل سعى المشرع إلى ضبطها وتقييدها بضوابط نصت عليها كل من الاتفاقيات الدولية وكذا التشريعات الوطنية على غرار القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

8- لاحظنا من خلال هذه الدراسة أن أغلب التشريعات الوطنية ومن بينها المشرع الجزائري قد حظر ممارسة النشاط السياسي للنقابات ليس هذا فحسب بل حظر أي ارتباط هيكلية أو عضوي بالجمعيات ذات الطابع السياسي، كما حظر تلقي أي إعانات أو هبات أو وصايا منها ويعتبر هذا إلى حد ما تعدي على الحريات الأساسية المنصوص عليها في قوانين حقوق الإنسان.

9- من خلال هذه الدراسة لاحظنا أن المشرع الجزائري استطاع أن يكون أكثر مواكبة للمعايير الدولية بعد تبنيه التعددية النقابية حيث جاء القانون رقم 90-14 مماثلاً في كثير من أحكامه للاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية.

وانطلاقاً من النتائج التي توصلنا إليها أعلاه يمكننا أن نقدم مجموعة من الاقتراحات نوجزها فيما يأتي:

1- على المشرع الجزائري أن يقوم بإصدار قوانين جديدة تخص ممارسة الحرية النقابية مواكبة مع التطورات الحاصلة على مستويات عديدة ذلك أن ظروف العمل والعمال في مجتمع التسعينات ليست هي نفسها الآن.

- 2- إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية من عشر سنوات لإنشاء المنظمات النقابية وتقييدها بفترة معقولة، نظرا لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانا حقيقية لحماية الحرية النقابية، وكذلك لتعارضه مع قانون الجنسية المعدل والمتمم حسب نص الملائمته.
- 3- تحديد ضوابط تقييد الحرية النقابية في إطار دستوري لأن إحالة تنظيمها للمشرع العادي دون أي ضوابط دستورية يسهل عملية انتهاكها والمساس بجوهرها.
- 4- إلغاء الحظر الكلي للنشاط السياسي للنقابات، لأن ذلك يشكل مساسا بمبادئ ممارسة الحرية النقابية، حسب ما جاءت به التوصيات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية لمنظمة العمل الدولية، نظرا لصعوبة الفصل بين ما هو سياسي وما هو نقابي.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم.

أولاً: المصادر.

1- الدساتير:

- 1 دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963.
- 2 دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976.
- 3 دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989.
- 4 دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16- 01 مؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 14، لسنة 2016.

2- الوثائق الدولية:

- 1 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.
- 2 إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الذي أصدرته الجمعية التأسيسية في 26 أوت 1789.
- 3 العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- 4 العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966.
- 5 الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم النقابي.
- 6 الاتفاقية رقم 98، الخاصة بالحق بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.
- 7 الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 جوان 1971، في دورته السادسة والخمسين تاريخ بدء النفاذ 30 جوان 1973.
- 8 الاتفاقية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة.
- 9 الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية والتوصية رقم 163 لسنة 1981 الملحق بها، دخلت حيز التنفيذ 1 أوت 1981.

10 - الاتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.

3- التشريعات الوطنية:

- 1 القانون رقم 78- 12 المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد33، لسنة1978.
- 2 القانون رقم 89- 08 مؤرخ في 25 أفريل 1989، يتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- 3 القانون رقم 90- 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990.
- 4 القانون رقم 90- 03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمعدل والمتمم بالقانون رقم 96- 11 المؤرخ في 12 جوان 1996، الجريدة الرسمية، العدد36، لسنة1996.
- 5 القانون رقم 90- 04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91- 28 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، العدد68، لسنة1991.
- 6 القانون رقم 90- 11 المؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم بالقانون رقم 91- 29 المؤرخ في ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، العدد68، لسنة 1991.
- 7 القانون رقم 90- 14، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بموجب القانون، الجريدة الرسمية، العدد23، سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91- 30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، العدد68، لسنة 1991، والأمر 96- 12، المؤرخ في 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية، العدد 36، لسنة1996.
- 8 القانون رقم 90- 31، مؤرخ في 04 ديسمبر سنة 1990، المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية، العدد53، سنة 1990.

- 9 - القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، عدد 68 لسنة 1991 المعدلة للمادة 41 من القانون رقم 90-14.
- 10 - الأمر رقم 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 137، لسنة 1971.
- 11 - الأمر رقم 71-75، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد 137، لسنة 1971.
- 12 - الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للعدد 39، لسنة 1975.
- 13 - الأمر رقم 96-12 المؤرخ 23 صفر عام 1417 الموافق لـ 09 جويلية 1996، الجريدة الرسمية، العدد 43، لسنة 1996، المعدل والمتمم للقانون 90-14.
- 14 - الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

ثانيا: المراجع.

1- باللغة العربية:

أ- الكتب.

- 1 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ في قانون العمل، الجزء الأول، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر 2010-2011.
- 2 أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012.
- 3 أحمية سليمان، آلية تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي في قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010.
- 4 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012.

- 5 أنخضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2008.
- 6 بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2006.
- 7 حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2009.
- 8 خالفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر 2008.
- 9 رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- 10 - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر 2013.
- 11 - سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر الإسلامي، 1973.
- 12 - عبد الغني بسيوني عبد الله، الوسيط في القانون الإداري، مطابع السعة 2007.
- 13 - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2007.
- 14 - عيسى بيرم، الحريات العامة وحقوق الإنسان بين النص والواقع، دار المنهل اللبناني، بيروت، لبنان، 1998.
- 15 - ماجد راغب الحلو، النظم السياسية والقانون الدستوري، منشأة المعارف الإسكندرية، 2000.
- 16 - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة 1993.
- 17 - محمد الصغير بعلي، المدخل للعلوم القانونية - نظرية الحق ونظرية القانون -، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2006.

- 18 - محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، 1997.
- 19 - محمد خالد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر، القاهرة: 1975.
- 20 - محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، الجزء الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
- 21 - محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- 22 - محمود الشريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، مجلد 1، الوثائق العالمية، دار الشروق، مصر، القاهرة 2003.
- 23 - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، "المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة)، في ضوء قانون العمل الجديد، رقم 1 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2005.

ب- الرسائل الجامعية:

1- أطروحات الدكتوراه:

- 1 بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2- محمد بن أحمد، 2016-2017.
- 2 بومعزة فاطمة، الآليات القانونية لحماية الحريات الأساسية في الدول العربية ومظاهر ممارستها، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 1-، كلية الحقوق، 2016-2017.
- 3 ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقيد، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1-، كلية الحقوق بن عكنون 2012-2013.
- 4 عبد الوهاب برتيمة، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014.

2- رسائل الماجستير:

- 1 عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق 2003-2004.
- 2 محند بورنين أورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق 2010.
- 3 هريم عروس، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية 1999.
- 4 مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 201-2012.

2- مذكرات الماستر:

- 1 بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة الماستر، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014.
- 2 سعاد قراش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، رسالة ماستر، جامعة زيان عاشور، الجلفة 2016-2017.
- 3 عويصات حسين، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة 2016-2017.
- 4 تصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2013-2014.

ج- المجالات:

- 1 عابدي ميهوب، "الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية" مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية جامعة زيان عاشور، الجلفة، دون معلومات أخرى.
- 2 إدريس بولكعبيات، "الحركة النقابية بين عصرين" مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني عشر، نوفمبر 2007.

د- المواقع الإلكترونية:

- 1 إقبال عباس يوسف الخالدي، النظام العام بوصفه قيدًا على الحريات العامة، رسالة ماجستير، جامعة بابل، العراق، كلية الحقوق، 2009. على الموقع: <http://www.uobabylon.edu.iq>
- 2 عبد الناصر جابي، تقييم وطني لمشاركة المواطنين والمجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر، الإدارة الرشيدة لخدمة التنمية في الدول العربية، على الموقع: <http://www.pogar.org/puplication/civil/assessments/algeria-a.pdf>
- 3 محمد جادو، القانون النقابي، المحاضرة الثالثة، مبدأ الحرية النقابية، منشورة في منتديات جامعة القاهرة للتعليم المفتوح www.etufegypt.com
- 4 محمود شاهين، الحق في التنظيم النقابي، سلسلة مشروع تطوير القوانين، العدد 18، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، أبريل، 2004، <http://www.piccr.org>

هـ- الأيام الدراسية والمحاضرات:

- 1 هبروك غضبان، محاضرات في حقوق الإنسان، أقيمت على طلبة الكفاءة المهنية، جامعة باتنة، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية 2005.
- 2 بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري، في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، 2006.

2- باللغة الأجنبية:

- 1- Françoise Favennec-Héry et pierre-Yves verkindt, droit du travail, LGDJ, Paris, 2007.
- 2- Jean Pélissier, Alain Supoit, Antoine Jeammaud, «Droit du travail, 20^{eme} Edition», Dalloz, 2001.
- 3- Les Discriminations Syndicales en France, Etude réalisé par Emergences, France, Septembre, 2004.

فهرس

الموضو عات

فهرس الموضوعات:

الصفحة	العنوان
أ- د	مقدمة
05	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لممارسة الحرية النقابية
06	المبحث الأول: ماهية الحرية النقابية
06	المطلب الأول: مفهوم الحرية النقابية
06	الفرع الأول: تعريف الحرية النقابية
06	أولاً: تعريف الحرية
06	1- تعريف الحرية لغة
07	2- المعنى الاصطلاحي للحرية
07	أ- تعريف الحرية عند الفلاسفة
07	ب- تعريف الحرية عند القانونيين
08	ثانياً: تعريف النقابة
08	1- لغة
08	2- اصطلاحاً
08	أ- التعريف الفقهي للنقابة
09	ب- التعريف التشريعي للنقابة
09	3- تمييز النقابة عن الجمعية
10	أ- من حيث الهدف
10	ب- من حيث الأعضاء
10	ج- من حيث الاستمرار
11	ثالثاً: مظاهر الحرية النقابية
12	رابعاً: تعريف الحرية النقابية
13	الفرع الثاني: نشأة وتطور الحركة النقابية
13	أولاً: نشأة الحركة النقابية على المستوى الدولي

15	ثانيا: نشأة الحركة النقابية في الجزائر
15	أ- المرحلة الاستعمارية
16	ب- مرحلة بعد الاستقلال
19	المطلب الثاني: الاعتراف القانوني بالحرية النقابية
19	الفرع الأول: الاعتراف الدولي بالحرية النقابية
19	أولا: الحرية النقابية في الاتفاقيات الدولية
20	1- الحرية النقابية في اتفاقيات منظمة العمل الدولية
20	أ- الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948
21	ب- الاتفاقية الدولية رقم 98 لعام 1949
22	ج- الحرية النقابية في الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال
23	2- الحرية النقابية في اتفاقيات منظمة العمل العربية
25	ثانيا: الحرية النقابية في المواثيق الدولية
25	1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
26	2- العهدين الدوليين لسنة 1966
26	أ- العهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية
27	ب- العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
28	الفرع الثاني: الاعتراف القانوني للحرية النقابية في الجزائر
28	أولا: الحرية النقابية في الدستور الجزائري
29	أ- دستور 1963
29	ب- دستور 1976
30	ج- دستور 1989
31	د- التعديل الدستوري لسنة 1996
32	ثانيا: الحرية النقابية في التشريع الجزائري
34	المبحث الثاني: الضمانات القانونية لممارسة الحرية النقابية

34	المطلب الأول: الضمانات المكرسة في الاتفاقيات الدولية
34	الفرع الأول: الضمانات المتعلقة بإجراءات التشكيل
35	أولاً: مبدأ عدم الترخيص
35	ثانياً: عدم جواز تقييد اكتساب النقابات الشخصية الاعتبارية
36	ثالثاً: مبدأ الحماية من الأعمال التمييزية
37	الفرع الثاني: الضمانات المتعلقة بحرية التنظيم النقابي
37	أولاً: ضمان استقلالية العمل النقابي
38	ثانياً: ضمانات الحماية والتسهيلات اللازمة لممارسة الأنشطة النقابية
39	المطلب الثاني: الضمانات المكرسة في التشريع الجزائري
39	الفرع الأول: مبدأ حرية الانضمام النقابي والانسحاب من النقابة
39	أولاً: حرية الانضمام
40	ثانياً: حرية الانسحاب
41	الفرع الثاني: مبدأ عدم التمييز
43	الفرع الثالث: الحل القضائي
45	الفصل الثاني: حدود قيود ممارسة الحرية النقابية
46	المبحث الأول: شروط تقييد الحرية النقابية ومبرراتها
46	المطلب الأول: شروط تقييد الحرية النقابية
46	الفرع الأول: وجوب النص على القيد في القانون
48	الفرع الثاني: أن تكون القيود ضرورية في مجتمع ديمقراطي
50	الفرع الثالث: مشروعية الهدف أو الغاية
51	المطلب الثاني: مبررات تقييد ممارسة الحرية النقابية
51	الفرع الأول: حفظ النظام العام
52	الفرع الثاني: حماية الأمن القومي
53	الفرع الثالث: حماية حقوق الآخرين وحياتهم
53	المبحث الثاني: قيود ممارسة الحرية النقابية على المستوى الدولي

54	المطلب الأول: القيود الواردة في الاتفاقيات الدولية
54	الفرع الأول: واجب احترام قانون البلاد
55	الفرع الثاني: القيد الوارد على حق تكوين المنظمات النقابية
55	المطلب الثاني: القيود الواردة في الإعلانات والعهود الدولية
55	الفرع الأول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948
56	الفرع الثاني: العهدين الدوليين
56	أولاً: العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966
57	ثانياً: العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
58	المبحث الثالث: قيود ممارسة الحرية النقابية في التشريع الجزائري
59	المطلب الأول: القيود الخاصة بتشكيل النقابات
59	الفرع الأول: القيود الشكلية
60	أولاً: التصريح بالتأسيس
60	ثانياً: الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس
60	ثالثاً: تسليم وصل تسجيل التصريح
61	الفرع الثاني: القيود الموضوعية
61	أولاً: الشروط الخاصة بالمؤسسين
62	ثانياً: الشروط الخاصة بإجراءات التأسيس
62	1- الصفة المهنية للمنظمة النقابية
63	2- محتوى القانون الأساسي
64	المطلب الثاني: القيود الخاصة بآليات ممارسة الحرية النقابية
64	الفرع الأول: الحق في المفاوضات الجماعية
64	أولاً: تعريف المفاوضات الجماعية
64	1- تعريف المفاوضات الجماعية في الاتفاقيات الدولية
64	أ- الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضات الجماعية
65	ب- الاتفاقية رقم 98 بشأن التنظيم والحق في المفاوضات الجماعية

65	2- تعريف المفاوضات الجماعية عند الفقهاء
66	ثانيا: القيود الواردة على المفاوضات الجماعية كآلية لممارسة الحرية النقابية
67	1- القيود الواردة على أطراف المفاوضات
67	أ- أهلية التفاوض
67	ب- توافر صفة العامل
68	2- القيود الواردة على موضوعات المفاوضات
68	أ- أن يتعلق محل المفاوضات بعلاقة عمل
68	ب- أن تدخل تلك المفاوضات في نطاق المفاوضات الجماعية
68	ج- أن تكون هذه الموضوعات محل نزاع بين علاقات العمل
68	د- احترام قواعد النظام العام
68	ثالثا: القيود الواردة على إجراءات المفاوضات الجماعية
70	الفرع الثاني: الحق في الإضراب
70	أولا: تعريف الإضراب وعناصره
70	1- تعريف الإضراب
71	2- عناصر الإضراب
71	أ- العناصر المادية للإضراب
71	ب- العناصر المعنوية للإضراب
73	ثانيا: أنواع الإضراب
73	1- الإضراب التقليدي
74	2- الإضراب بالتناوب والإضراب الدائري
74	3- الإضراب البطيء
74	4- الإضراب المتكرر والقصير
74	5- الإضراب مع احتلال الأماكن
74	ثالثا: القيود الواردة على الإضراب كآلية لممارسة الحرية النقابية
75	1- القيود الواردة على إجراءات شن الإضراب

75	أ- موافقة جماعة العمال على الإضراب
75	ب- الإشعار المسبق بالإضراب
76	2- قيود ممارسة حق الإضراب
76	أ- عدم عرقلة حرية العمل
77	ب- احترام القدر الأدنى من الخدمة
78	ج- التسخير
78	د- موانع اللجوء إلى الإضراب
79	المطلب الثالث: القيود الخاصة بنشاط وتمويل المنظمات النقابية
79	الفرع الأول: حضر ممارسة أي نشاط سياسي
81	الفرع الثاني: القيود الواردة على تمويل المنظمات النقابية
83	الخاتمة