

جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## النظام القانوني لممارسة العمل النقابي في القانون الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

تحت إشراف:

- الأستاذة: طوبال فهيمة

من تقديم الطالبتين :

- سعد جاب الله دنيا

- كعوان عبير ياسمين

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/العايب جمال	أستاذ محاضر	رئيسا
أ/طوبال فهيمة	أستاذ مساعد	مشرفا ومقررا
د/سوداني نور الدين	أستاذ محاضر	مناقشا

دورة جوان 2023



وَقُلْ أَعْمَلُوا

فَسِيرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

## شكر ومحرفان

ها نحن ذا نقضي دقاتنا الأخيرة في حياتنا الجامعية، ونحن كلنا فخر بما أنجزنا وتطلع إلى ما سننجز، صفحة أخرى نطويها اليوم نتذكر سنينا قضيناها في أرواح الجامعة رفقت أساتذتنا الكرام، الذين تقاسموا معني ثمار العلم لينشئ تحت أيديهم جيل آخر وقيل أن نمضي قدما نود أن نعبر حتى ولو بالقليل عننا نحس من امتنان والتقدير إلى الأسرة الجامعية الذين حملوا شعلة العلم إلى كل أساتذتنا الأفاضل بقسم الحقوق.

كما نتوجه بالشكر إلى كل من ساعدنا على إتمام هذا البحث وقدم لنا العون ومد لنا يد المساعدة وزودنا بالمعلومات اللازمة لإتمامه، وخص بالذكر الأستاذة طوبال فهيمة التي دلت الصعوبات التي وقفت في طريقنا.

## الإهداء

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد ﷺ وعلى آله  
وصحبه أجمعين وبعد:

فإنني أشكر الله عزوجل الذي وفقني وأعانني على إتمام هذه الدراسة، ثم أتوجه بالشكر الجزيل  
لأستاذة الفاضلة المشرفة طوبال فهيمة على قبولها الإشراف علينا وعلى ما بذلته من جهد، وما  
قدمت لنا من توجيهات وارشادات موفقة.

أهدي ثمرة جهدي المتواضعة الى أمي الحبيبة أطل الله في عمرها وإلى سندي ومسندي في  
الحياة أبي حفظه الله، إلى شموع حياتي أخواتي وأخوتي: أسماء، ياسين، أنيس، ريم ولينة  
إلى برعم العائلة منة

وإلى صديقتي ورفيقة دربي طوال خمس سنوات وزميلتي في المذاكرة كعوان عبير ياسمين  
وإلى كل من ساندني ودعمني من العائلة.

سعد جابج الله دنيا

## الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد ﷺ. نحن اليوم نختم مشوار  
خمس سنوات من الجد والسهر، من الأمل والعمل، فالحمد لله الذي أنجلنا برحمته وعطفه ونعمه  
سبحانه.

وبعد شكر الله أود التقدم بإهداء بسيط إلى الغاليين على قلوبتي:  
إلى سندي ومسندي إلى من يدفني ويقف إلى جانبي إلى أبي الغالي.  
وإلى التي تخفي الجنة تحت قدميها إلى التي زرعت فينا الحب، إلى نعمة الله علينا إلى عزيزتي  
أمي.

إلى فخري وقوتي إلى مصدر العزيمة إلى الغالية على قلبي أختي.  
إلى طبيب المستقبل أخي العزيز رامي.  
وإلى من خطفهم الموت مبكرا جدي وجدتي.  
إلى صديقتي أو أختي أيهما أقرب ريم ويسرى وأيضا ابنة خالتي إكرام.  
وختامها مسك مع التي حلت أيام الجامعة بوجودها صديقتي وزميلتي التي شاركتني المذكرة  
دنيا.

لعوان محبير ياسمين

## قائمة المحتويات

- إ، ع، ع، ج: الإتحاد العام للعمال الجزائريين.....
- ل ح ن: لجنة الحريات النقابية.....
- ح ج ت و: حزب جبهة التحرير الوطني.....
- ج، م، ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.....
- ع: ..... عدد
- م، ج: ..... مجلد
- ص: ..... صفحة
- ص، ص: ..... عدة صفحات
- ط: ..... الطبعة

# مقدمة

## 1-التعريف بالموضوع

كانت الثورة الصناعية سبب في متاعب الطبقة العمالية من جهة، ومن جهة أخرى كانت سببا في تحفيز العمال للتجمع، والخروج من مأساة الاضطهاد التي عاشوها مما جعلهم يشعرون بنفس مشاعر الألام، والمعاناة، وبأن لهم متطلبات متشابهة تكمن في الدفاع عن مصالحهم المشتركة. وفي ظل الظروف القاسية التي فرضتها تلك الفترة، أصبح العامل مخير إما بين أن يتحمل ما يعانیه من طرف أرباب العمل، أو الإنتقضة من أجل تحقيق التوازن بين الطرفين، وهذا ما تجسد على أرض الواقع، وبهذا بدأت تظهر روح التضامن والتشاور والحوار، حول الظروف القاسية والمجحفة، التي يعيشها العمال، ومن خلال هذا بدأ العمال في تجسيد أفكارهم من خلال الإتحاد في شكل تجمعات للدفاع عن مصالحهم، عن طريق الإضرابات، وبمرور الوقت رأوا أن هذه الوسيلة وقتية وتنتشأ لتحقيق مطالب محددة، لا تساعدهم في التغلب على الظروف القاسية، فاضطروا إلى إقامة تجمعات تتسم بالدوام، والاستمرارية إلى أن إعترف لهم بحرية ممارسة العمل النقابي، وحرية تكوين النقابات.

إن وجود النقابة وممارسة العمل النقابي هو حق بالنسبة للعامل في القطاع العام أو الخاص، حيث أصبحت النقابة الوسيلة المناسبة لتحقيق المساواة، والدفاع عن المصالح بصورة كاملة، ولا بد من أن تتمتع هذه الأخيرة بالاستقلال التام في تكوينها، إدارتها أو إنهاء عضوية العمال، ويقصد بالإستقلال أن يكون نشاط النقابة بعيدا عن تأثيرات النظام السائد في الدولة.

ولقد بدأ الإعتراف بالنقابات سنة 1871 في إنجلترا، ثم توالى الإعتراف بها بعد ذلك في أوروبا، وغيرها من بلدان العالم ومنها الجزائر، التي إرتبطت بالعمل النقابي في فرنسا سنة 1924، حيث شهد العمل النقابي في الجزائر عدة مراحل، في الفترة الاستعمارية لم يسمح فيها للجزائريين بإنشاء النقابات إلى غاية اندلاع الثورة، أين تم إنشاء أول نقابة مستقلة «نقابة المطابع بقسنطينة»، ثم جاءت مرحلة ما بعد الاستقلال والتي ظهرت فيها التعددية النقابية، وظهور نقابات أخرى.

ولا شك أن المشرع الجزائري نظم هذا العمل ودستره عبر مراحل عدة تماشيا مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها البلاد منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وتجلى ذلك من

خلال المعايير الدولية، من خلال القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بموجب القانون 22-06، وكانت أبرز هذه الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر تعمل على معالجة حقوق وحرّيات العمل النقابي بطريقة محددة وواضحة، وكانت أول القواعد التي تدرج العمل النقابي ضمن الحريات الأساسية للإنسان، وأوردت الضمانات اللازمة لممارستها، ومنه جاء موضوع بحثنا النظام القانوني لممارسة العمل النقابي في القانون الجزائري.

## 2-مبررات اختيار الموضوع

وتعود إلى مبررات ذاتية ومبررات موضوعية.

### أ-المبررات الذاتية

-الشعور بالظلم والانتهاكات وعدم المساواة التي يتعرض لها العمال.

-الميول الشخصي للدراسات المتعلقة بالحقوق والحريات العامة.

### ب-المبررات الموضوعية

-باعتباره موضوع من المواضيع البالغة الأهمية، والمطروحة بقوة على الساحة العالمية نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها البلاد اليوم.

-لما يشهده العمل النقابي من تطور رقابي ملحوظ على الصعيد الوطني، من خلال ما أقره المشرع الجزائري من آليات جديدة تخص هذه الممارسة مع صدور قانون 22-06 المتضمن تعديل القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. وبهذا أصبح يعتبر من مواضيع الساعة.

## 3-أهمية الموضوع

تتجلى أهمية موضوع الدراسة من خلال النقاط التالية:

1- لموضوع العمل النقابي أهمية كبيرة باعتباره موضوع يندرج ضمن ما يعرف بالحقوق والحريات الأساسية، وتداخله مع جميع فروع القانون تقريبا.

2- يعتبر العمل النقابي من أهم الضمانات التي أقرها المشرع الوطني للعمال وأصحاب العمل لتأسيس نقابات بكل حرية، وحرية الانضمام والانسحاب، من أجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية.

3- وتكمن أهميته أيضا في كونه معيار لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها، وذلك بالارتباط بين العمل النقابي والحريات العامة والأساسية للإنسان.

#### 4- الصعوبات

-توزع هذا الموضوع على فروع كثيرة، علم الاجتماع، القانون... إلخ. مما شكل الصعوبة من حيث التمييز بين زوايا المعالجة والإستفادة منها دون تغليب الدراسات الغير قانونية.

-نذرة المراجع المتخصصة مما جعلنا نعتمد بشكل أساسي على القوانين الداخلية والمواثيق والإتفاقيات الدولية، في حدود ما إطلعنا عليه.

#### 5- الدراسات السابقة

من أبرز الدراسات السابقة والتي شكلت بالنسبة لنا اهم نقطة انطلاق للبحث في الموضوع: رسالة الماجستير تحت عنوان (الحرية النقابية في الجزائر) صادرة في سنة 2012 للباحثة مناصرة سميحة (جامعة باتنة) والتي تناولنا من خلالها التطور للعمل النقابي في الفترة الاستعمارية، وخلال مرحلة ما بعد الاستقلال، وتقاطعت دراستنا مع دراستها في الكثير من المحاور المتعلقة بمصادر العمل النقابي. ومن اهم الدراسات أيضا الدراسة الموسومة (حرية ممارسة الحق النقابي) للباحث سمغوني زكرياء التي تطرق فيها لابرز معايير حماية العمل النقابي و ضماناته، والكثير من الدراسات الأخرى المذكورة ضمن قائمة والمصادر المراجع.

## 6- إشكالية الدراسة الرئيسية

الإشكالية الرئيسية التي يهدف هذا البحث الإجابة عنها هي:

**هل النظام القانوني يضمن حقيقة وواقعا حماية العمل النقابي؟**

يمكننا ان ندرج ضمن هذه الإشكالية جملة من التساؤلات التالية:

ما هو العمل النقابي وما هي مصادره؟

ما هي الضمانات القانونية المقررة لممارسة العمل النقابي في القانون الجزائري؟

## 7- المنهج المتبع

اعتمدنا في هذه الدراسة، المنهج الوصفي القائم على المنهج التحليلي، وذلك من خلال وصفنا للحقائق العلمية كما هي، وتحليلنا مختلف القواعد القانونية المنظمة لممارسة العمل النقابي سواء تلك المنصوص عليها في العهود والمواثيق او تلك المتعلقة بالتشريع الجزائري، كما استعنا بالمنهج التاريخي وذلك لتوضيح تطور العمل النقابي والمنهج المقارن أيضا.

## 8- خطة البحث

للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية ارتأينا تقسيم الدراسة الى فصلين:

حيث تناولنا في **الفصل الأول** ماهية العمل النقابي ومصادره، فخصصنا **المبحث الأول** منه لدراسة ماهية العمل النقابي، ثم التطرق في **المبحث الثاني** الى مصادر العمل النقابي. اما **الفصل الثاني** فتطرقنا من خلاله للضمانات القانونية المقررة لممارسة العمل النقابي، حيث عرضنا من خلال **مبحثه الأول** للمظهر الجماعي والفردي للعمل النقابي، وخصصنا **المبحث الثاني** لدراسة الحماية القانونية والقضائية للعمل النقابي.

## 9-الخاتمة

وأنهينا دراستنا بخاتمة تناولنا فيها اهم ما توصلنا اليه من نتائج وأتبعناها بجملة من التوصيات.

## الفصل الأول

ماهية العمل النقابي ومصادره

أدى قيام الثورة الصناعية إلى ظهور التنظيمات النقابية وبروز روح التضامن بين العمال لتحقيق التوازن بينهم وبين أرباب العمل، نظرا للظروف القاسية التي كانوا يعملون بها وساعات العمل الطويلة، دون الاعتراف بالإجازات وأوقات الراحة وعدم توفير العوامل الملائمة لهم، وعدم وجود أي نوع من التأمينات، وللتعويض عن هذا الضعف أنشؤوا تكتلات تعرف بالعمل النقابي، حيث أصبحت هذه الأخيرة أداة للتعبير عن مطالب العمال المهنية والاجتماعية، و التي مر تطورها بعدة مراحل، الأحادية النقابية و التي كانت إختيار فرضته المسيرة التاريخية، والتعددية النقابية التي كانت عبارة عن منعرج في تغيير مسار العمل النقابي، وحماية لهذا العمل كرسته مختلف الاتفاقيات الدولية كالإتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم النقابي، والمواثيق الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي لحقوق الإقتصادية و الإجتماعية، العهد الدولي لحقوق السياسية و المدنية، و صادقت الجزائر على هذه الإتفاقيات و المواثيق حماية للعامل الجزائري، وكرست هذا في دساتيرها وكذا قانونها الداخلي.

ونظرا لأهميته سنتناول في هذا الفصل ماهية العمل النقابي (مبحث أول) ومصادر العمل النقابي (مبحث ثان).

## المبحث الأول: ماهية العمل النقابي

حضي مجال الحقوق والحريات بإهتمام واسع من طرف الدول لما له من أهمية في الحفاظ على حقوق الفئات الإجتماعية وخاصة الفئات العاملة، ومن بين هذه الحقوق، العمل النقابي الذي كانت له أهمية بالغة تميزه على المستوى الوطني والدولي، كرس له الدول القوانين والتشريعات عن طريق هيئات مختصة لذلك<sup>1</sup>، والجزائر على غرار هذه الدول ساهمت في تعزيز هذا العمل ضمن القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 23-202، وقد مر الإعتراف بالعمل النقابي بعدة مراحل تاريخية غيرت مجرى ممارسته.

لذا سنتطرق الى مفهوم النقابة (مطلب أول) وتطور العمل النقابي في الجزائر (مطلب ثان).

### المطلب الأول: مفهوم النقابة

تعتبر النقابة مرفق من المرافق العمومية المهنية، ونوع من أنواع الجماعات الضاغطة لضمان حقوق وحريات العمال، بإعتبارها وسيلة أساسية لتجسيد العدالة، وأداة للدفاع عن مصالحهم المعنوية والمادية، سواء في القطاع الخاص او القطاع العام<sup>3</sup>. ولأهمية هذا الموضوع سنتطرق في هذا المطلب إلى فرعين المقصود بالنقابة (فرع أول) ثم سنتطرق إلى الشخصية القانونية للنقابة (فرع ثان).

<sup>1</sup> - منسول صالح، طبال لطيفة، (الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة لونيبي علي البلدية 2، ع 01، مج 22، 2022، ص 245. على الرابط الإلكتروني التالي: [Article Standard \(cerist.dz\)](http://cerist.dz)

<sup>2</sup> - بخدة مهدي، (الحماية القانونية للعمل النقابي)، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان الجزائر، ع 02، مج 06، 2021، ص 326. على الرابط الإلكتروني التالي: [المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية - المجلد 06، العدد 02 \(2021\) - ص. 326-342 \(cerist.dz\)](http://cerist.dz)

<sup>3</sup> - محمد الحسن بن مالك، عبد المجيد بن نعيمة، (إشكالية العمل النقابي في ظل الإنفتاح السياسي بالجزائر)، مجلة القانون والمجتمع، جامعة وهران 02، ع 01، مج 09، 2021، ص 176. على الرابط الإلكتروني التالي [اسم ولقب المؤلف الأول](http://cerist.dz)

[اسم ولقب المؤلف الثاني \(إن وجد\) \(cerist.dz\)](http://cerist.dz)

## الفرع الأول: المقصود بالنقابة<sup>1</sup>

مصطلح النقابة الذي يشتق منه العمل النقابي معروف منذ القدم، غير أن دلالاته تختلف من لغة إلى أخرى ومن سياق إلى آخر لذا وجب العرض لمعناه اللغوي والإصطلاحي.

### أولاً: المعنى اللغوي

إن مصطلح "النقابة" في اللغة العربية مشتق من كلمة "نقيب" وهو سيد القوم وأمينهم وكافلهم،<sup>2</sup> كما ورد في القرآن الكريم في قوله تعالى: «ولقد أخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعثنا منهم إثني عشر نقيباً»<sup>3</sup>.

### ثانياً: المعنى الإصطلاحي

تعددت المفاهيم لمصطلح النقابة العمالية، وذلك لتعدد استخدامها في سياقات مختلفة، نذكر على سبيل المثال:

المصطلح القانوني، تعتبر النقابة تجمعا مهنيا لأجل التمثيل والدفاع عن المصالح الإقتصادية والمهنية لأعضائها أي أنها تجمع لأصحاب المهنة الواحدة يتم إختيار من بينهم مجموعة من الممثلين النقابيين قصد تمثيلهم أمام طرف العلاقة الأخر للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم الإقتصادية كالأجور، أو المصالح المهنية المتمثلة في شروط وإجراءات العمل.<sup>4</sup>

ويمكن تعريفها على أنها: «تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة»<sup>5</sup>.

1

2- محمد الحسن بن مالك، عبد المجيد بنعيمه، المرجع نفسه، ص 177.

3- الآية 12 من سورة المائدة.

4- منسول صالح، طبال لطيفه، مرجع سابق، ص 245.

5- لوني نصيرة، (النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر)، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية

والاجتماعية، جامعة اكلي محند اولحاج البويرة، ع04، مج11، 2019 ص257. على الرابط الالكتروني التالي: [100318.cerist.dz](http://100318.cerist.dz)

وهناك تعريف آخر على أنها جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وعلى وجه التفصيل هي مجموعة من الأفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بدل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم.<sup>1</sup>

أما المشرع الجزائري لم يعط تعريفا محددًا للنقابة بل اكتفى بذكر حق العامل وأصحاب العمل في تكوينها حسب المواد الثانية والثالثة من القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون 23-02 حيث نصت المادة الثانية: «تطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم. يخضع العمال الأجراء التابعون لقطاع الدفاع الوطني والأمن الوطني إلى أحكام خاصة». أما المادة الثالثة نصت على: «تسري أحكام هذا القانون على المنظمات النقابية دون الإخلال بالأحكام الخاصة بالفيدراليات والكونفدراليات».<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بالشخصية المعنوية القانونية الكاملة وهو ما يسمح لها بمباشرة مهامها بحرية وفعالية، ويترتب على الإقرار بالنقابة بالشخصية المعنوية تمتعها بالحقوق الشخصية وهي:

#### أولاً: الاسم

من حق كل نقابة أن تحمل اسم يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها وينص عليها في قانونها الأساسي، ويتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء، ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العامة، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من نص المادة 21 من قانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي.

<sup>1</sup> - سمعوني زكرياء، (حرية ممارسه الحق النقابي)، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص16.

<sup>2</sup> - قانون 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، (المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي)، ج ر ج ع 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 23-02، المؤرخ في 25 أبريل 2023، ج ر ج ع 29 لسنة 2023.

## ثانيا: الموطن

يحدد النظام الأساسي موطن النقابة وهو يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها، وهو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه مختلف أنشطتها ويتم فيها انعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية، وهو سماه المشرع الجزائري مقر التنظيم النقابي في الفقرة 01 من المادة 21 قانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون 02-23.<sup>1</sup>

## ثالثا: الأهلية

يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي صلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها آلية مقيدة بمبدأ التخصيص، بمعنى أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله ومن ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد، أهلية التملك، أهلية التقاضي وحسب نص المادة 16 من قانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون 02-23 تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 من نفس القانون.

ويمكنها القيام بما يلي:

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

-تمثيل العمال أمام كل السلطات العمومية.

-إبرام أي عقد أو إتفاقية أو إتفاق له علاقة بهدفها.

-اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامه الداخلي.

وأما عن نتائج هذا الاعتراف بالشخصية المعنوية للنقابة فهو أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين على إدارتها، ولا تثبت لهم صفة الموظفين، ولا تتمتع النقابة بحقوق أو التزامات السلطة العامة.

<sup>1</sup>-لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 257.

ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام، وتخضع في علاقاتها القانونية للإختصاص القضاء العادي لكن أموالها هي أموال عامة تفرض عليها رقابة من الدولة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: تطور العمل النقابي في الجزائر

نشوء الحركة النقابية راجع الى إنتقال الدولة من النظام الإقطاعي إلى النظام الرأسمالي، وبهذا أصبحت نتيجة حتمية لتطور الرأسمالية وإستغلال العمال والحل الوحيد للدفاع عن حقوقهم، وكانت هذه التطورات والنضالات سبب في تأسيس الجمعيات والنقابات<sup>2</sup>.  
لذا سندرس التطور التاريخي للعمل النقابي في الجزائر أثناء الفترة الاستعمارية (الفرع الأول) وتطور العمل النقابي في الفترة ما بعد الإستقلال (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تطور العمل النقابي في الفترة الاستعمارية

كانت آلات ووسائل الإنتاج التي إصطحبها المحتلون معهم هي بداية دخول الثورة الصناعية إلى الجزائر على إثر الإحتلال الفرنسي 1830، و في تلك الآونة كانت تركيبة المجتمع الجزائري بسيطة جدا، فكان معظمهم يشتغلون في الزراعة ويقطنون في الأرياف ويتخذون النشاط الفلاحي المصدر الأساسي، لرزقهم بإستثناء القلة منهم يسكنون في المدن وبمجرد دخول المحتلين للجزائر سيطروا على أجود الأراضي التي يمتلكها الأهالي وفرضوا ضرائب بأسعار مرتفعة كما قاموا بترحيلهم، وتحويل الأراضي بما يخدم ويتمشى، و بهذا تشكلت الطبقة البرجوازية الفرنسية في الجزائر.  
وبإزدهار الصناعة الفرنسية أخذ المحتلون في الهجرة من الأرياف إلى المدن لمزاولة النشاط الصناعي حيث إتخذ معظمهم العمل في التجارة وقطاع الخدمات والصناعات، إذ سارعت

<sup>1</sup>-لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 257.

<sup>2</sup>- سليمان طابوس سارة، (الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري)، (ماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2018، ص 17. على الرابط الإلكتروني التالي: [الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري.pdf](https://www.univ-bejaia.dz/pdf)

السلطات الفرنسية إلى إبعاد آلاف العمال من باريس إلى الجزائر وكانت البوادر الأولى لتشكيل الطبقة العاملة الجزائرية حيث سعى الجزائريون إلى تحسين أمورهم والبحث عن ظروف عمل أفضل فأخذوا في الهجرة إلى فرنسا مما ترتب عنه نشأة الطبقة العاملة الجزائرية في فرنسا ورغم انه تم الاعتراف بتكوين النقابات في فرنسا سنة 1868 إلا أن العمال الجزائريين لم يستفيدوا من هذه القوانين على اعتبار أن هذه القوانين كانت مقتصرة على العمال الفرنسيين أو على فئة قليلة من العمال المجنسين من الجزائر كما تم تأسيس عدة نقابات فرنسية في الجزائر لم يكن يعترف للعمال الجزائريون بالانضمام إليها لأسباب ذاتها<sup>1</sup>.

ورغم تجريم وحظر العمل النقابي للجزائريين بسبب قانون الأهالي الذي يمنع الجزائريين من الانضمام إلى جمعية أو منظمة نقابية إلا أن أول تجربة نقابية جزائرية كانت سنة 1880 في قسنطينة "نقابة المطابع"، إلا أن قيام الحرب العالمية الأولى كان عاملا وراء هجرة الجزائريين نحو البلد المستعمر بحثا عن فرص العمل، مما أدى إلى إنخراطهم في النقابات الفرنسية و سعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين في العديد من المسائل و القضايا التي تخص العمال كالأجور، وساعات العمل، فمن بين هؤلاء العمال تشكلت قيادات نقابية عززت العمل النقابي، ومع ذلك ظل الإستعمار يجرمه ويحضره.

وواصل العمال الجزائريين تأسيس النقابات رغم القوانين التعسفية الرامية لمجابهة هذا العمل وعلى إثر هذا التصاعد النقابي سعى المستعمر إلى كسر هذا، وذلك عن طريق تعيين ممثل نقابي على رأس كل نقابة، وقامت بتشجيع الجزائريين إلى الإنخراط في النقابات ومنذ سنة 1900 أصبح العامل الجزائري تابعا للكنفدرالية العامة للعمل، وقد استمر الوضع على حاله حتى سنة 1926 أين تم تأسيس حزب نجم شمال إفريقيا، الذي كان دوره بارزا داخليا وخارجيا، أي في تأطير العمل النقابي بالنسبة لعمال المهجر، وفي سنة 1947 سعى بعض الجزائريين وعلى رأسهم عيسات ابيدير إلى تشكيل لجنة عمالية جزائرية، إلا أن السلطات الفرنسية عثرت عليهم وأفشلت ذلك، وفي سنة 1956 تم تأسيس الإتحاد العام للعمال

<sup>1</sup> - مناصرية سميحة، (الحرية النقابية في الجزائر)، (الماجستير)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012، ص 32. 31. على الرابط الإلكتروني التالي: [drمناصرية سميحة\(scribd.com\) | PDF | PDF](http://drمناصرية سميحة(scribd.com) | PDF | PDF)

الجزائريين بمبادرة من جبهة التحرير الوطني، بدعم وإحتواء أكثر من 236 نقابي بقيادة أمينه العام عيسات ايدير، الذي حاول تنظيم فروع وخلايا الإتحاد حتى وصل المنخرطين فيه إلى 11 ألف منخرط في بضع سنوات من تأسيسه، وتمثلت مهمته في ازدواجية النشاط، التمثيلي منه و هو الحفاظ على مصالح العامل الجزائري، والثوري و المتمثل في مساعدة حركة التحرير، و منه أصبح يحتوي على كل الفئات الإجتماعية رغم إختلافها الفئوي والإيديولوجي والمهني، وإعتبر هو القاعدة الأولى والأخيرة المهمة بقضايا العمال، وقد قام بالعديد من الإضرابات خدمة لأهداف الثورة ونشاطها فقد نظم إضرابا في 1 ماي 1956 للإحتفال بعيد العمال العالمي، وعلى أثره تم توقيف 150 نقابيا منهم النقابي عيسات ايدير وفي أوث من نفس السنة شن الإتحاد إضرابا لأجل إطلاق سراح المعتقلين، وفي سنة 1957 قام الإتحاد بإضراب غير مسبوق في تاريخه لأجل مساندة جبهة التحرير الوطني، وهذا ماجعله عرضة للعديد من الأعمال القمعية الإستعمارية التي مست مراكزه الفرعية وإعتقال قياديه وهذا ما اضعف من العمل النقابي تلك الفترة<sup>1</sup>.

ولقد كان الطابع السياسي واضحا للعمل النقابي حيث كان موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال، وهو ما تجسد من خلال المظاهرات والإضرابات التي كان يقوم بها (إ ع ع ج) في مواقف تدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانب ثانوي مقارنة مع المطالب السياسية<sup>2</sup>.

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

بدأت هذه المرحلة منذ 1962 إلى يومنا هذا والتي من خلالها عرف العمل النقابي تطورا ملحوظا على مستوى القطاع العام بالرغم من الصعوبات التي واجهتها وأيضاً على مستوى القطاع الخاص في ظل هذه الفترة عرف العمل النقابي تطورات خاصة عبر مرحلتين هما مرحلة الأحادية السياسية والنقابية (أولاً) ومرحلة التعددية السياسية والنقابية (ثانياً).<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- منسول صالح، مرجع سابق، ص ص 246، 247.

<sup>2</sup>- سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 34.

<sup>3</sup>- سمغوني زكرياء، المرجع نفسه، ص 34.

## أولاً: مرحلة الأحادية السياسية والنقابية

بعد الإستقلال أجمع مجلس الثورة على أحادية تسيير الدولة وذلك عن طريق حزب واحد توكل له مهمة إدارة الدولة، والمجتمع ويحكم في كل التنظيمات الفاعلة آنذاك ومن بينها المنظمة النقابية المتمثلة بالأساس في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث حادت عن هدفها الرئيسي وهو الدفاع عن مصالح العمال والطبقة العاملة والتي كانت تعمل تحت لواء وإشراف الحزب الوطني الوحيد المتمثل في حزب جبهة التحرير الوطني.<sup>1</sup>

غير أن سرعان ما إنطلقت شرارة التوتر بينهما، نتيجة الهيمنة الحزبية على العمل النقابي، وسعي الإتحاد للإستقلال عن الحزب والسلطة، وقد برزت مظاهر الهيمنة في تدعيم بعد أساليب التسيير الذاتي وتشكيل لجان المشاركة في المؤسسات، وسياسة التخطيط الفوقي ومركزية التسيير الإداري، بالإضافة إلى ربط الترشيح لأي منصب مهما كان نوعه بإنخراط في حزب جبهة التحرير الوطني وهو الأمر الذي جعل الإتحاد يرد بسلسلة من الإضرابات عرفت بإضرابات التسيير الذاتي، وكان دور العمل النقابي في تلك الفترة يتبلور في هدفين أساسيين الأول يتعلق أساساً بمسألة الأجور، ولم يبرز هذا الهدف كثيراً نظراً لتبني الدولة سياسة التقشف، أما الثاني فيتمركز حول الجوانب السياسية للعمل النقابي المرتبطة بالمصلحة العليا للبلاد.<sup>2</sup>

و قد ظهر (إ ع ج) كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962 أي مباشرة بعد الإستقلال، نتيجة الخلاف الذي ظهر بين الحكومة المؤقتة و(ح ج ت)، و لقد إستطاع الإتحاد العام من تجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الإجتماعية المزرية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار «سبع سنوات بركات».<sup>3</sup>

وعرفت هذه المرحلة بصدور مجموعة من القوانين التي تنظم العمل النقابي من بينها -الأمر رقم 71-74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>-منسول صالح، مرجع سابق، ص 247.

<sup>2</sup>-مناصيرية سميحة، مرجع سابق، ص 36.

<sup>3</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 35.

<sup>4</sup>-انظر الأمر رقم 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، (المتعلق بتسيير المؤسسات الاشتراكية)، ج رج ع 94.

- الأمر رقم 75-71 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص<sup>1</sup>.
- المرسوم التنفيذي رقم 75-67 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة<sup>2</sup> بالإضافة إلى هذه الأوامر سبق للمشرع الجزائري وأن تناول العمل النقابي في الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء في المادة 21 منه «أن يمارس الموظفون العمل النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول<sup>3</sup>».
- القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العمال<sup>4</sup>.

### ثانيا: مرحلة التعددية السياسية والنقابية

مثلت أحداث أكتوبر 1988 منعرجا حاسما في تغير المسار الإيديولوجي والسياسي للدولة الجزائرية وفتح المجال أمام ممارسة الحقوق والحريات العامة والإعتراف بالتعددية السياسية والنقابية، وتم تنويع ما جاء في دستور 1989 بجملة من النصوص القانونية التي تعالج مختلف الحقوق والحريات ومن ضمنها العمل النقابي، التي أولاه المشرع أهمية بالغة عن طريق السعي لتكريسها من خلال النصوص الدستورية والقانونية وقد تضمن قانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون 23-02 حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية والانضمام لها بكل حرية واستقلالية، كما نصت على حقهم في تكوين اتحادات والانضمام إليها<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>-انظر الامر رقم 75-71، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، (المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص)، ج ر ج ع94.

<sup>2</sup>-المرسوم التنفيذي رقم 75-67، المؤرخ في 29 افريل 1975، (المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة)، ج ر ج ع39.

<sup>3</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 29.

<sup>4</sup>-انظر القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 اوت 1978، (المتعلق بالقانون الأساسي للعامل)، ج ر ج ع31.

<sup>5</sup>-مناصيرية سميحة، مرجع سابق، ص ص37،38.

حسب المادة 2 «يحق للعمال الإجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو القطاع النشاط الواحد أن يكونوا، تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية»<sup>1</sup>.

فبعد إقرار التعددية النقابية فقد الإتحاد العام للعمال الجزائريين هيمنته وثقة أعضائه، بعد أن قررت العديد من القوى العمالية المؤهلة مغادرتها مفضلة تجربة الإستقلالية، وظهور العديد من النقابات المستقلة المهنية والقطاعية، ومن بينها النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية، وبعدها النقابة الإسلامية للعمال، وفي جانفي 1992 ظهر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، فبعد 10 سنوات من إقرار التعددية بلغ عدد النقابات 53 نقابة في أغلب قطاعات العمل، وتطور عدد النقابات بين سنوات 1990 و2000 إلى حوالي 73 نقابة مستقلة وموزعة على القطاع العام والخاص منها (الإدارة العمومية، قطاع الصحة والشؤون الاجتماعية....) كذلك ظهرت نقابات فئوية والتي تخص فئة معينة منها النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين.

فمن أهم الإنجازات التي حققتها النقابات المستقلة هي الاتفاقيات القطاعية الكبرى، وإصدار القوانين الأساسية الخاصة بكل وظيفة عمومية سنة 2008، وكذا المساهمة في إصدار القوانين الأساسية الخاصة بكل وظيفة عمومية على حدا، ورفع الحد الأدنى للأجور حيث ساهمت قمة الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 2011 برفع الأجور بقيمة 18,000 دينار ومنه يمكن القول على العموم أن التعددية النقابية قد غيرت مجرى العديد من القضايا وأهمها:

-إعادة النظر في سياسة الإحتكار بالنسبة للإتحاد العام للعمال الجزائريين حول تمثيل العمال.

-تحسين ظروف العمل والرفع من الأجور.

<sup>1</sup>-القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون 23-02 ، مرجع سابق.

-مساهمة النقابات في تسيير الخدمات الاجتماعية، والنقابية والبحث عن العدالة الإجتماعية في الجزائر<sup>1</sup>.

ومن خلال دراستنا للتطور التاريخي للعمل النقابي في القوانين السابقة نرى أن العمل النقابي ليس وليد الصدفة، بل جاء نتيجة لظروف ومراحل جد هامة أدت به للوصول إلى أعلى مستوياته، حيث أن تلك المراحل جعلت جل المجتمعات حريصة على تطبيقه، نظرا لما يكتسبه من أهمية في تحسين ظروف العمال وبالتالي تحسين الظروف الاجتماعية في المجتمعات<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: مصادر العمل النقابي

يستمد العمل النقابي وجوده وأساسه القانوني من مصادر داخلية متمثلة في التشريعات الوطنية الصادرة عن السلطات المختصة كالـدستور، والقانون، كونه يتعلق أولا وقبل كل شيء بالسيادة الوطنية كما أن واجب حمايته يقع بالدرجة الأولى على عاتق الدولة التي تعد صاحبة الإختصاص الأصيل في هذا الشأن، ومصادر دولية متمثلة في الإتفاقيات والعهود الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية والإقليمية.

وفي هذا الإطار يؤكد الدكتور احمد الرشيدى صحة وأولوية المصادر الوطنية على المصادر الدولية برغم تأثير المتزايد للقوانين الدولية على القوانين الداخلي<sup>3</sup>.

من هذا المنطلق سنتناول المصادر الدولية (مطلب أول) والقانون الداخلي (مطلب ثان).

### المطلب الأول: المصادر الدولية

جاء إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية سنة 1998، التي تشمل الإتفاقيات والمواثيق ذات الصبغة العمالية لتؤكد على ضرورة إحترام حرية التنظيم والإقرار الفعلي لحقوق التفاوض الجماعي، وعليه يلتزم الأعضاء بإحترام هذه الحقوق وسعي لتطويرها بغض النظر على مصادقة أو عدم مصادقة دول الأعضاء على

<sup>1</sup>-منسول صالح، مرجع سابق، ص ص250،251،252،253.

<sup>2</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص39.

<sup>3</sup>-مناصيرية سميحة، مرجع سابق، ص39.

الإتفاقيات الدولية المكرسة لتلك الحقوق<sup>1</sup>.

ومن هذا المنطلق سنقوم بإستعراض الإتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في (الفرع الأول) والمواثيق الدولية المنظمة إليها في مجال العمل النقابي (الفرع ثان).

## الفرع الأول: الإتفاقيات الدولية

إهتمت البشرية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية بتكريس حقوق وحرريات العمال، أهمها العمل النقابي، ونتج عن ذلك إنشاء منظمة عالمية متخصصة في شؤون العمل والعمال وهي منظمة العمل الدولية وعليه فقد عملت هذه الأخيرة على إصدار جملة من الإتفاقيات التي تقر وتكرس الحقوق والحرريات النقابية والاقتصادية والاجتماعية، وكانت الجزائر سباقة إلى هذا التصديق وبالتالي تكون قد أخذت على نفسها عهدا بتطبيق ما جاء فيها قانونا وميدانيا، وعليه تكون منظمة العمل الدولية صدرت عددا لا بأس من الإتفاقيات سواء كانت ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة ومن هذه الإتفاقيات نجد:<sup>2</sup>

### أولا: الإتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة

#### 1- الإتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق

#### التنظيم:

تعد الإتفاقية رقم 87 لعام 1948 المرجع الأساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال العمل النقابي وكذلك للدول المنظمة إليها وقد اعتمدت هذه الإتفاقية في مؤتمر العمل الدولية المنعقدة في سان فرانسيسكو في 9 جويلية 1948 في دورته الحادية والثلاثون وهي أهم إتفاقية<sup>3</sup>.

تتألف الإتفاقية رقم 87 من 21 مادة مخصصة للعمل النقابي وحماية التنظيم حيث تناولت العمل النقابي في الجزء الأول من المادة 01 إلى المادة 10، وفي الجزء الثاني حماية حق

<sup>1</sup>- سليمان طابوس سارة، مرجع سابق، ص 27.

<sup>2</sup>- سليمان طابوس سارة، مرجع نفسه، ص 28.

<sup>3</sup>- الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948، بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، الصادر في 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو، صادقت عليها الجزائر في 19 نوفمبر 1962.

التنظيم في مادة واحدة والجزء الثالث أحكام متنوعة في مادتين والجزء الأخير أحكام ختامية. إعتمدت هذه الإتفاقية مبدأ العمل النقابي من بين الأهداف المنصوص عليها في ميثاق المنظمة، وبذلك أصبحت هذه الإتفاقية الوثيقة الأساسية لحماية العمل النقابي دولياً كونها تضع قواعد موضوعية ذات تطبيق عام، حيث أصبحت تلك القواعد أكثر وضوحاً عبر إجتهاادات وأحكام هياكل الرقابة التابعة للمنظمة العمل الدولية تعالج هذه الإتفاقية من جهة حق أرباب العمل والعمال في إنشاء وتكوين منظمات نقابية ومن جهة أخرى الحقوق والضمانات التي تستفيد بها تلك المنظمات النقابية<sup>1</sup>.

تعد المادة الثانية هي حجر الأساس في الإتفاقية حيث تنص على أن: «للعامل و أصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات». وما يمكن ملاحظته على هذا النص انه جاء عاماً إذ نص على حضر التمييز أياً كان شكله وتتضمن المادة الثالثة فقرتين تؤكد الأولى منهما في حرية منظمات العمل في إعداد لوائحها ونظمها، وتحرم الثانية أي تدخل السلطات العامة من شأنه عرقله إنشاء، أو سير تلك النقابات وأراد بهذا تمكين النقابات من وضع برامجها، ولوائحها بحرية تامة، كما تضع المادة الرابعة لا يجوز حل النقابات أو وقف نشاطها من طرف السلطة الإدارية، أما المادة الخامسة فهي تعطي منظمات العمال حق تكوين اتحادات مهنية، أو عامة، وتعطي المادة السادسة هذه الحرية نفسها التي تعطي للنقابات ونصت المادة السابعة على انه لا يجوز أن يخضع إكتساب منظمة العمال أو اتحاد ذاتهم للشخصية الاعتبارية، لشروط من شأنها أن تخل بالضمانات الواردة في المواد 2-3-4 أو تجعلها محل جدل وتضم المادة الثامنة في الفقرتين: الأولى تعترف بأنه على العمال وأصحاب العمل ومنظماتها أن تحترم قانون البلاد بينما تنص الفقرة الثانية على أن لا يمس قانون البلاد أو يطبق بطريقه تمس الضمانات المنصوص عليها في هذه الإتفاقية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص 43.

<sup>2</sup>- انظر المواد من 3 إلى 8 من الإتفاقية رقم 87، مرجع سابق.

جاءت في المادة التاسعة أن يترك للوائح والقوانين الوطنية البث في مدى تطبيق هذه الإتفاقية على رجال البوليس والقوات المسلحة على أنلا يمس في أي شيء بالإتفاقية حقوق قد اكتسبها وقضت المادة الحادية عشر على كل دولة تصدق على الإتفاقية بإتخاذ الإجراءات اللازمة والمناسبة ليمارس العمال حق التنظيم النقابي بحرية<sup>1</sup>.  
يتضح لنا بعد إستعراضنا لعوامل بنود الإتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق التنظيم وتطبيقاتها الميدانية، أن الذين وضعوا بنودها إنما ركزوا على الوسائل التنظيمية أكثر من تركيزهم على أدوات ووسائل الكفاح النقابي في حق الإضراب الذي يعتبر من المسائل الأساسية إذ لا معنى لإقرار العمل النقابي دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارسته ميدانياً.

## 2- الإتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية:

أكد دستور منظمة العمل الدولية إلتزام هذه الأخيرة بأن تدفع قدماً بين الدول العالم البرامج، والخطط التي تستهدف الإعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، وذلك بالتعاون بين الإدارة والعمال في المثابرة على أن يبذل الجهد من أجل الرفع في مستويات الإنتاج، وتضافر العمال والإدارة في وضع المعايير والمستويات الإجتماعية والإقتصادية، وتطبيقها ومن منطلق تأكيد العمل النقابي والمفاوضة الجماعية، التي كان مطلباً للحركات الإجتماعية والمهنية طوال القرنين 18 و 19، أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الفاتح جويلية من سنة 1949 الإتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية<sup>2</sup>.

تتألف هذه الإتفاقية من 16 مادة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق العمل النقابي وتكوين النقابات، والإنضمام إليها بمحض إختيارهم، وعدم المساس بالحق في العمل، كما تحث على منع أي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض سواء من حيث التأسيس والتسيير، أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية.

<sup>1</sup>-المواد 9-11 من الإتفاقية نفسها.

<sup>2</sup>- سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص ص45.

حيث ورد في المادة الأولى من الإتفاقية رقم 98 على أنه يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الإستخدام بسبب إنتمائهم النقابي أما الفقرة الثانية نصت على أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها:

- جعل إستخدام عامل مشروطا بعدم إنضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة
- تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب إنضمامه إلى النقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو أيضا المشاركة لمشاركته فيها بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل<sup>1</sup>.

وما يمكن ملاحظته على هذه المادة أنها أرست الضمانات التي من شأنها أن تحمي العامل من أي تمييز، قد يكون عرضة له وهو في موقع العمل، ويستهدف تقليص أو الحد من العمل النقابي، كما تؤكد المادة الثانية من الإتفاقية رقم 98 على ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة منظمات العمل، ومنظمات أصحاب العمل وذلك من خلال نصها على ما يلي: « تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمال بحماية كافية من أي أعمال لا تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها تسييرها، أو إدارتها سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها وتوضح الفقرة الثانية من هذه المادة يعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخطى لسيطرة منظمات لأصحاب العمل أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمة لأصحاب العمل<sup>2</sup>.

## ثانيا: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة غير المباشرة

### 1-الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال

<sup>1</sup>-الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949، المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، إعتدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة الثانية والثلاثين جنيف يونيو 1949.

<sup>2</sup>- المادة الثانية من الإتفاقية 98، الإتفاقية نفسها.

تضمنت هذه الإتفاقية إضفاء حماية فعلية لممثلي العمال من أي تصرفات تضر بهم أو تؤدي بهم إلى التسريح، كما أكدت الإتفاقية ضرورة توفير التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال<sup>1</sup>. تتكون هذه الإتفاقية من 14 مادة وقد جاء في مادتها الأولى ما يلي: «يتمتع ممثل العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم أو نشاطهم كمثلي العمال، أو عضويتهم النقابية، أو إشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعمل وفقا للقوانين أو الإتفاقيات الجماعية القائمة أو وفقا لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة».

وأكدت المادة الثانية: «ضرورة توفير كل التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية وتراعي في هذا الصدد، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد وإحتياجات المؤسسة وحجمها وإمكاناتها ولا ينبغي أن يؤثر منع هذه التسهيلات على فعاليات سير العمل في المؤسسة المعنية<sup>2</sup>. وحددت المادة الثالثة مفهوم ممثلي العمال «أن الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين أو الممارسات الوطنية، وذلك سواء كانوا:

- أ- ممثلين نقابيين أي ممثلين تعينهم أو تنتخبهم النقابات أو أعضاء هذه النقابات
- ب- ممثلين منتخبين، أي ممثلين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقا للأحكام القانون أو اللوائح الوطنية والإتفاقيات الجماعية، ولا تتضمن مهامهم أنشطة تعتبر من إختصاص النقابات وحدها في البلد المعني<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: المواثيق الدولية

تعتبر منظمة الأمم المتحدة أول وثيقة دولية إعترفت بحقوق الإنسان وحياته الأساسية باعتبارها أحد مبادئ القوانين الدولية إذ منحت لها حماية من خلال النص عليها في

<sup>1</sup>-الإتفاقية رقم 135 لسنة 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال، إعتدتها المؤتمر العام في دورته السادسة والخمسين جنيف، 23 يونيو 1971.

<sup>2</sup>-المادة 1-2 من نفس الإتفاقية.

<sup>3</sup>-المادة 3 من نفس الإتفاقية.

مواضيع مختلفة، وقد صدرت ثلاث وثائق أساسية تركز هذه الحقوق والحريات من بينها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية والعهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية.<sup>1</sup> وتعتبر هذه المصادر من أهم المصادر الدولية للعمل النقابي.

### أولاً: العمل النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كضمان لكل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وكأساس للحرية والمساواة، والعدالة والإخاء، وعدم التمييز، مما دعى معظم الدول المستقلة حديثاً إلى تضمين دساتيرها للحقوق والحريات التي جاء بها هذا الإعلان، ومن ضمن الحقوق والحريات العامة المكرسة في هذا الإعلان نجد العمل النقابي<sup>2</sup>. حسب نص المادة 20 والمادة 23 من الإعلان حيث جاء في الفقرة الأولى من المادة 20 على أن «لكل شخص حق في حرية الإشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية». ونصت الفقرة الثانية: «على انه لكل شخص حق إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها من اجل حماية مصالحه»<sup>3</sup>.

نرى من خلال المادة 20 أنها كرست العمل النقابي بشكل غير مباشر حيث إعترفت للأشخاص بحرية الإشتراك في الجمعيات وعلى إعتبار أن النقابات نوع خاص من الجمعيات فيطبق عليها هذا الوصف، أما الفقرة الثانية فقد نصت على المظهر السلبي للعمل النقابي وهو حرية عدم الإنضمام للنقابة، حيث أن المادة 23 جاءت مكرسة للعمل النقابي بصورة مباشرة وكانت هذه المادة بمثابة تمييز بين العمل النقابي وحرية الإشتراك في الجمعيات وجاء الإعلان بصفة العموم على عكس الإتفاقية رقم 87 التي حددت الفئات المعنية بذلك، كما أن محرري الإعلان لم يخضع أي ضابط لهذا الحق بينما جاءت الاتفاقية

<sup>1</sup>-سليمان طاموس سارة، مرجع سابق، ص32.

<sup>2</sup>-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ديسمبر 1948، ج ر ج ع 74 الصادرة في 10 سبتمبر سنة 1969.

<sup>3</sup>-انظر المواد من 20الى23، نفس الإعلان.

رقم 87 بشرط التقيد بلوائح تلك المنظمات حسب نص المادة الثانية منها<sup>1</sup>.

## ثانيا: العمل النقابي في العهدين الدوليين

لقد أدى الصراع السياسي الذي كان يدور بين الدول الغربية وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية التي كانت تؤكد الحقوق المدنية والسياسية، وبين الدول الاشتراكية ودول العالم الثالث التي تؤكد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية إلى صدور عهدين مستقلين، أحدهما الحقوق المدنية والسياسية، أما الآخر المتعلق بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية<sup>2</sup>.

### 1- العمل النقابي في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

نجد أن هذا العهد تضمن النص على مبدأ العمل النقابي من خلال الفقرة الأولى من المادة 22 التي نصت على انه: «لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من اجل حماية مصالحه». أما الفقرة الثانية فقط نصت على انه: «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 العامة أو النظام العام أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم، ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق».

ليس في هذه المادة «أي حكم يجيز لدول الأطراف في إتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن العمل النقابي وحماية حق التنظيم النقابي إتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوصة عليها في تلك الاتفاقيات»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- مناصرية سميحة، مرجع سابق، ص 49.

<sup>2</sup>- بوعندل أسامة، (الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في القانون الجزائري)، (الماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2018، ص 13. [6.pdf \(univ-jijel.dz\)](http://6.pdf.univ-jijel.dz)

<sup>3</sup>- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، الصادر في 10 سبتمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989 الصادر في ج ر ج ع 20 المؤرخة في 17 ماي 1989.

نستنتج من هذه المواد انه تم إعادة الترتيبات المنصوصة عليها في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وذلك بإعتبارها ضمانات وأحكام أخرى لم تتضمنها مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وذلك لأنها في الفقرة الثانية من المادة 22 على الضوابط التشريعية لتقييد العمل النقابي، كما أجاز للدولة إتخاذ التدابير اللازمة ووضع القيود الكفيلة بضمان أمنها وسلامتها على بعض القطاعات الحيوية في الدولة كرجال الشرطة، كما لا تسمح هذه المواد للدول الأعضاء في منظمة الدولية للعمال التي هي أيضا طرف في العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية من التهرب من الإلتزامات الملقاة عليها بموجب الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم<sup>1</sup>.

## 2- العمل النقابي في العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية

نصت المادة الثامنة منه: 1- حق كل شخص في تكوين النقابات بالإشتراك مع آخرين وفي الإنضمام إلى النقابة التي يختارها، دون قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرّياتهم، كما تنص الفقرة على حق النقابات في إنشاء إتحادات أو إتحادات حلافية قومية، وحق هذه الإتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الإنضمام إليها. وأكدت على حرية ممارسة النقابات لنشاطها حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دون قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرّياتهم. كما أشارت إلى الية ممارسة العمل النقابي والتي تتمثل في حق الإضراب.

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

<sup>1</sup>-مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص 51.

3- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية<sup>1</sup>.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذه المادة أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية قد أفلح إلى حد كبير في معالجة مسألة العمل النقابي وأرسى له الضمانات الكافية على غرار العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية والاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية غير أنه ذهب إلى أبعد من ذلك بخصوص النص على حق النقابات في إنشاء إتحادات حلافية قومية، وحق هذه الإتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الإنضمام إليها، كما تضمنت هذه المادة آلية من أهم آليات ممارسة العمل النقابي وهي كذلك من الحقوق الدستورية المكفولة للعمال وهي حق الإضراب غير أنه يشترط أن يمارس هذا الحق وفقا لقانون البلد المعمول به وذلك طبقا لحماية النظام العام والأمن الوطني<sup>2</sup>.

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

العمل النقابي له إرتباط عضوي بالإطار التشريعي والسياسي والإقتصادي الذي يسود البلاد، فإن ممارسة هذا العمل إرتبطت دوما بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر منذ استقلالها، وإلى غاية صدور القوانين الإجتماعية في بداية 1990 على إثر المصادقة على دستور 23 فبراير 1989<sup>3</sup>، ولأهمية إقرار العمل النقابي، ومن أجل الوقوف على التطور التاريخي الحاصل في هذا المجال فإننا سنعمد الى دراسة العمل النقابي في الدستور الجزائري في (الفرع الأول) العمل النقابي في تشريع العمل الجزائري في (الفرع الثاني).

<sup>1</sup>- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الصادر في سبتمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989 الصادر في ج ر ج ع 20 المؤرخة في 17 ماي 1989.

<sup>2</sup>- مناصرية سميحة، مرجع سابق، ص 52.

<sup>3</sup>- سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 49.

## الفرع الأول: العمل النقابي في الدستور الجزائري

باعتبار الدستور على وثيقة قانونية، وأهم مصدر تشريع العمل في الجزائر وفي غيرها من الدول العالم التي تستند إلى تأسيس دستوري في أحكامها، إعترف المؤسس الدستوري بالعمل النقابي ضمن كاهه الدساتير وأولها دستور 1963<sup>1</sup>.

لذا سنتطرق في هذا الفرع لكافة الدساتير من خلال إبراز كاهه النصوص التي تطرقت إلى العمل النقابي

### أولاً: العمل النقابي في دستور 1963

و هو أول دستور صدر في الجزائر بعد قرابة قرن و نصف من الإحتلال الفرنسي و الذي جاء متأثراً بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مسألة تنظيمه للحقوق والحريات الأساسية للإنسان<sup>2</sup>.

فقد جاء في نص المادة 19 من دستور 1963 «تضمن الجمهورية حرية الصحافة، وحرية وسائل الإعلام الأخرى، وحرية تأسيس الجمعيات وحرية التعبير، ومخاطبة الجمهور وحرية الاجتماع». كما جاء في المادة 20 من نفس الدستور التي أقرت عن العمل النقابي «الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعاً، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون». لكن وضع المشرع ضوابط والتزامات عند ممارسة الحقوق والحريات السابقة الذكر وذلك حسب نص المادة 22 منه: «لا يجوز لأي كان أن يستعمل الحقوق والحريات السابقة الذكر في المساس باستقلال الأمة وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية ومؤسسات الجمهورية ومصالح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني»<sup>3</sup>.

### ثانياً: العمل النقابي في دستور 1976

<sup>1</sup>-سمغوني زكرياء، المرجع نفسه، ص50.

<sup>2</sup>-عصام طوالي الثعالبي، (مدخل الى تاريخ القانون النقابي)، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص119

<sup>3</sup>-دستور 1963 المؤرخ في 08 سبتمبر 1963، جرج ع 64 الصادرة في 10 سبتمبر 1963.

في هذا الدستور لم تقرر فيه مادة تشير إلى تنظيمه للأحكام الذي ينص عليها الإعلان إلا أنه يعتبر في حد ذاته إعلاناً لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية. فالرجوع إلى نص المادة 86 منه والتي تنص على أن: «تتبنى الجمهورية الجزائرية المبادئ والأهداف التي تتضمنها مواثيق الأمم المتحدة ومنظمة الوحدة الإفريقية والجامعة العربية»<sup>1</sup>. وعليه فإنه كرس المبادئ العامة المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بصيغة غير مباشرة. جاء في المادة 55 من دستور 1976 الاعتراف بحرية الاجتماع: «حرية التعبير والاجتماع مضمونة، ولا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية». نرى أن المؤسس الدستوري قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية وأحكام المادة 73 من الدستور «كما نصت المادة 56: «حرية إنشاء الجمعيات معترف بها، وتمارس في إطار القانون».

أما العمل النقابي فقط ورد في المادة 60 «حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون» كما نصت المادة 61 منه: «تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بأساليب الاشتراكية للتسيير. في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته». كما أولى هذا الدستور ضماناً لممارسة الحقوق والحرريات العامة تجلت من خلال المادة 71: «يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحرريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان». كما ورد في المادة 73 من الدستور مجموعة من القيود لممارسة الحقوق والحرريات العامة: «يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق والحرريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور أو بالمصلحة الرئيسية للمجموعة الوطنية، أو بوحدة الشعب والتراب الوطني، أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة، أو بالثورة الاشتراكية»<sup>2</sup>. من هذه النصوص يمكن أن نستكشف بأن دستور 1976 رغم أنه سعى إلى تكريس العمل النقابي وضمائه من الناحية القانونية إلا أنه حدد له إطار واضح يمارس في حدود ما يستتبع والتقيد والتضييق لمدها ومعناه بحيث فرغ من إقراره بحق ممارسة العمل

<sup>1</sup>- دستور 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، ج ر ج ع 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

<sup>2</sup>- انظر المواد 55، 56، 60، 61، 71، 73، دستور 1976

النقابي في حين قيده بالنقابة الوحيدة وهي U.G.T.A كما أنه يعترف بحق الإضراب غير أنه يقصره على عمال القطاع الخاص دون القطاع العام ولا معنى لإقرار العمل النقابي بدون الإعتراف بوسائل ممارسته<sup>1</sup>.

### ثالثا: العمل النقابي في دستور 1989<sup>2</sup>

كان لهذا الدستور أثر بالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي، وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب مع الخصائص العامة، والتي أصبحت تسود القطاع العام الإقتصادي وتقوم عليه الإستقلالية ومبدأ المتاجرة<sup>3</sup>، حيث حافظ دستور 1989 الفصل الرابع الحقوق والحريات العامة. كما تضمن هذا الدستور النص على حرية التجمع والإجتماع من خلال المادة 39: «حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع، مضمونة في حين كرس العمل النقابي بموجب نص المادة 53: «الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين» في حين تناولت المادة 54 حق الإضراب وضبط ممارسته من خلال نصها على أن «الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارس هذا العمل، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع»<sup>4</sup>.

وخلافا لدستور 1963، جاء بعامل جديد وهو التعددية السياسية ومن ثمة النقابية، حيث أكد في المادة 40 منه على ان حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي معترف به. كما إعتزف بحق الإضراب على إعتبار أنه من أهم وسائل ممارسة العمل النقابي ومع ذلك عجز

<sup>1</sup>-لوني نصيرة، مرجع سابق، ص158

<sup>2</sup>-دستور 1989، مؤرخ في 28 فيفري 1989 الصادر بموجب المرسوم رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج 9ع، الصادرة في 1 مارس 1989.

<sup>3</sup>-بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر: المدخل العام النصوص التنظيمية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2000، ص ص 5.6.

<sup>4</sup>-أنظر المواد 39،53،54، دستور 1989.

منعه أو تقييده في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش وقد حدا في ذلك حذو المواثيق والعهد الدولية التي سبق التعرض إليها<sup>1</sup>.

### رابعاً: العمل النقابي في دستور 1996<sup>2</sup>

رغم أن دستور 1989 كرس التعددية السياسية والنقابية وباشراً عملية التحول الديمقراطي إلا أن ذلك أوقع الدولة في العديد من المشاكل التي أدت بها إلى مغبة العشرية السوداء مما دعى إلى ضرورة تعديل وفق ضوابط قانونية تركز وتحمي الحقوق والحريات العامة، كما تحمي الأمن والنظام العام في الدولة، وعلى إثر ذلك تم إصدار دستور 1996.

حيث أفرزت الإصلاحات السياسية والمؤسسية بعد الإقرار في دستور 1996 إصلاحاً واسعاً لتشريع العمل في الجزائر ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقم فاعلين جدد، وهم منظمة العمال وأصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وإبرام الإتفاقية الجماعية في الميدان الإقتصادي والاجتماعي<sup>3</sup>.

حيث كرس هذا الدستور حرية التجمع والاجتماع من خلال المادة 41 التي تنص على: «حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع، مضمونة للمواطن». أضافت المادة 43: «حق إنشاء الجمعيات مضمون»، كما توجد العديد من الأحكام التي كرست مباشرة العمل النقابي والإعتراف بحق الإضراب من خلال نص المادتين 56 و 57 فقد نصت المادة 56 على أن: «الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين» وتضيف المادة 57: «الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- عصام طولبي الثعالبي، مرجع سابق، ص 98.

<sup>2</sup>- دستور 1996 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 بموجب المرسوم الرئاسي 96-438، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر ع 76 لسنة 1996، المعدل بموجب القانون 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر ع 63 لسنة 2008 والقانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ج ر ع 14 لسنة 2016 والمرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ج ر ع 82 لسنة 2020.

<sup>3</sup>- لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 258.

<sup>4</sup>- أنظر المواد 41، 43، 56، 57، من دستور 1996.

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا العمل، أو يجعل حدودا لممارسته فيما ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع. ولا بد من أن نتطرق إلى التعديل الدستوري 2016، فيلاحظ أنه لم يأتي بأي جديد، حيث نصت المادة 48 على حرية التعبير وإنشاء الجمعيات، والإجتماع وأكدته المادة 54، وكرست العمل النقابي في المادة 70 والتي تنص على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين. وأشارت في المادة 71 إلى حق الإضراب<sup>1</sup>.

أما فيما يخص التعديل الدستوري 2020 الذي أكد على أهمية هذا العمل وذلك بتخصيص المادة 69 للعمل النقابي وكذلك الحق في الإضراب في المادة 70<sup>2</sup>

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

لم يكن يعترف بالعمل النقابي خلال المرحلة الإشتراكية أي قبل سنة 1985 بمعناه الثابت في المواثيق الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وذلك أن كل القوانين والأوامر التي صدرت في هذه المرحلة لم تكن تعترف بالعمل النقابي، وتذكر من هذه القوانين الأمر رقم 71-74 الصادر في 16 نوفمبر 1974 المتعلق بالتسيير الإشتراكي والقانون 78-12 الصادر في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل<sup>3</sup>. وسوف نتطرق في هذا الفرع إلى القانونين التاليين:

### أولا: العمل النقابي في القانون 90-14

يعد القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 22-06 المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي، القانون الأول في الجزائر الذي يكرس

<sup>1</sup>-دستور 2016، المؤرخ في 06 مارس 2016، بموجب القانون رقم 16-01، ج ر ج ع 14 الصادرة في 07 مارس 2016.

<sup>2</sup>-دستور 2020، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر ج ع 82 لسنة 2020.

<sup>3</sup>-لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 259.

بالفعل العمل النقابي، إذ يتميز بالعمومية والشمولية وذلك بتنظيمه لكافة جوانب العمل النقابي من حرياته، وكيفية ممارسته، وكذلك الحماية المخولة لممارسته، وهو يمتاز بتعلقه بالعمال والمستخدمين على حد سواء<sup>1</sup>.

والظاهر أن هذا القانون 90-14 جاء مواكبا لدستور 1989 ومنفذا للإلتزامات الدولية وذلك بتبني الإيديولوجية الليبرالية النقابية عكس ما كانت عليه في التشريعات السابقة، كما أنه يشكل ترجمة لما جاء في المادة 59 من دستور 1989، حيث أكدت موارده على الأهداف التالية:

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها العمل النقابي.
  - تكريس التمثيل النقابي الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال.
  - نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين الإقتصاديين من خلال المفاوضة الجماعية، والإتفاقيات الجماعية.
  - تكريس الحوار الإجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للإلتزامات الدولية للجزائر نحو إتفاقيات العمل الدولية.
- ويعكس مضمون هذا القانون أهم المعايير الأساسية الخاصة بالعمل النقابي وحماية حق التنظيم، وهو ما يشكل تقدما ملحوظا ومسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سباقة في مجال التصديق على أهم الإتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية<sup>2</sup>.

تجدر الإشارة إلى أن العمل النقابي بإعتباره حرية فردية تتضمن بعدين البعد الإيجابي يتمثل فيه حق العامل وأصحاب العمل في التكوين منظمات نقابية والإنضمام إليها بمحض إرادتهم الحرة والبعد السلبي الذي يعني أن للفرد الحرية في عدم الإنضمام أو الإنتساب إلى المنظمات النقابية سواء كانت عمالية أو خاصة بأصحاب العمل، ويعني أيضا حريتهم في الإنسحاب من المنظمة النقابية التي إنتسب إليها متى شاء دون أن يكون مجبرا على تقديم

<sup>1</sup> - القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر ج ع 23 لسنة 1990/المعدل والمتمم بموجب القانون 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج ع 68 لسنة 1991، والامر 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر ج ع 30 لسنة 2022.

<sup>2</sup> - لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 259.

سبب أو حجة تبرر انسحابه.

فالجدير بالذكر أن البعدين الإيجابي والسلبي قد ورد في جميع النصوص الدولية، وهذا من منطلق الحرص على أن العمل النقابي هو قبل كل شيء حرية فردية<sup>1</sup>.

يتألف قانون 90-14 من خمس أبواب موزعة على 65 مادة<sup>2</sup> حيث جاء في المادة الثانية من القانون 90-14 كإستجابة للحرية الفردية ما يلي: «يحق للعمال الإجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيماً نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية»، كما تؤكد المادة الثالثة على: «يحق للعمال الإجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، تنظيماً نقابية أو ينخرطوا انخراطاً حراً وإرادياً في تنظيماً نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيماً النقابية». وهو ما يعكس أحكام المادة الثامنة من الإتفاقية الدولية رقم 87 في الإلتزام بإحترام القانون الوطني في ممارستهم للحقوق الواردة في الإتفاقية<sup>3</sup>.

وكان التعديل للقانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02 بمثابة دافع لتعزيز الحوار الإجتماعي وإعطاء ديناميكية جديدة للتشاور بما يتناسب مع التحولات الإجتماعية والإقتصادية لبلدنا والحفاظ على حقوق الأجراء والنشاط الاقتصادي والوظائف، وكان هذا التعديل مراعياً للتوصيات الواردة ضمن تقارير لجان منظمة العمل الدولية حول الجزائر.

<sup>1</sup>-سليمان طاموس سارة، مرجع سابق، ص39.

<sup>2</sup>- يتناول الباب الأول الهدف والأحكام العامة (من المادة 1 إلى المادة 5)، في حين يتناول الباب الثاني تأسيس التنظيماً النقابية وتنظيمها تسييرها (من المادة 6 إلى المادة 33)، كما يتناول الباب الثالث التنظيماً النقابية التمثيلية (من المادة 34 إلى المادة 39) ثم يتناول في الباب الرابع أحكام خاصة بالتنظيماً النقابية للعمال و الإجراء (من المادة 40 إلى المادة 57)، ويتضمن الباب الخامس أحكام جزائية ( من المادة 58 إلى المادة 61) وقد اختتم المشرع القانون بسنه في الباب السادس لأحكام ختامية (من المادة 62 إلى المادة 65).

<sup>3</sup>-أنظر المواد 2،3، من القانون 90-14 المتمم بموجب القانون 23-02.

في هذا التعديل ساير المشرع الجزائري المعايير الدولية حيث أسقط شرط الجنسية من أجل إكتساب الحق في تأسيس النقابة، فالنص السابق وضع شرط التمتع بالجنسية الجزائرية او المكتسبة منذ 10 سنوات من أجل الإنضمام إلى النقابة مما أدى الى حرمان الأجانب من الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم، والأمر نفسه ينطبق على مكتسب الجنسية الجزائرية دون توفر شرط المدة، غير ان المشرع الجزائري عاد عن طريق المادة 13 مكرر المستحدثة بموجب التعديل 22-06 ليضع بعض الشروط التي تحد نوعا ما من تمتع العمال الأجانب و مكتسبي الجنسية بالحق في التأسيس، والإنضمام للمنظمات النقابية على حاملي الجنسية الجزائرية المتمتعين بالحقوق المدنية و الوطنية، كما إشتراط على العمال أو المستخدمين الأجانب الراغبين في عضوية الهيئات القيادية و الإدارية للمنظمات النقابية، الإقامة القانونية بالجزائر و لمدة 3 سنوات على الأقل، مع الحصول على سند قانوني صادر عن السلطات العمومية المختصة يبرر عملهم او نشاطهم الحرفي والصناعي. كما إستحدث هذا التعديل المادة 4 حيث أصبح بإمكانهم في تشكيل فدراليات أو إتحادات أو كنفدراليات، مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، كما إستحدثت المادة 04 مكرر والمادة 04 مكرر 1 اللتين تضمنتا الشروط المتعلقة بعدد المنظمات النقابية لكل تكتل نقابي، لاسيما المواد المعدلة والمستحدثة 09، 09 مكرر<sup>1</sup>.

على وجه العموم الإجراءات التي رتبها المشرع الجزائري ضمن القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02 بعد تعديله، مستندة أساسا على المبادئ التي ذكرتها الإتفاقية 87 والتي صادقت عليها الجزائر مع الإستقلال.

## ثانيا: العمل النقابي في القانون 90-11

نظم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل العلاقات الجماعية<sup>2</sup> للعمال ومكن في هذا

<sup>1</sup>-أنظر المواد 13 مكرر، 9 مكرر، 9، 6، 4مكرر، 1، 4 مكرر، 4، نفس القانون.

<sup>2</sup>-المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ع 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج ع 68 لسنة 1991، والقانون 03-94، المؤرخ في 13 افريل 1994، ج ر ج ع 20 لسنة 1994، والقانون 96-21، المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر ج ع 43 لسنة 1996، والامر 97-02، ج ر ج ع 03 لسنة 1997.

الصدد المنظمة النقابية من دور مهين، حيث منح لهذه الأخيرة حقا إمتيازيا في إبرام الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية، كما إعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مرشح لإنتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية.

لا معنى لتكريس العمل النقابي دون إقرار آليات ممارسته، وعليه سعى المشرع إلى تضمين قانون العمل في بابه السادس إلى ذكر أحكام متعلقة بالتفاوض الجماعي في المواد 114 إلى 124، بحيث تظهر أهمية المفاوضة الجماعية بإعتبارها آلية من آليات العمل النقابي في مشاركته العمال في إتخاذ القرارات التي تتعلق بها وحل النزاعات التي قد تشب بينهم وبين مستخدمين بالطرق الودية<sup>1</sup>.

### ثالثا: العمل النقابي في القانون 90 - 02

تضمن القانون 90 - 02 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 آليات ممارسة العمل النقابي<sup>2</sup> والتمثلة في الحق في الإضراب في الباب الثالث كوسيلة لحل النزاعات الجماعية للعمل والمفاوضة الجماعية. ويعتبر هذا الحق، أي حق الإضراب من أهم آليات ممارسة العمل النقابي كونه أخطر وسيلة وأكثر فعالية، وقد أورد المشرع في هذا القانون شروط لممارسة حق الإضراب في المواد من 24 إلى 31.

كما كرس الحق في المفاوضة الجماعية من خلال المادة 04: «يعقد المستخدمون وممثلو العمال إجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة، تدل عبارة ممثل العمال في مفهوم هذا القانون، على

<sup>1</sup>-لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 259.

<sup>2</sup>-القانون 90-02، مؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر ج ع 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر، ج ر ج ع 68 لسنة 1991، والامر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ع 46 لسنة 2006.

الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين  
النقابيين»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>-لوني نصيرة، مرجع سابق، ص260.

## الفصل الثاني

الضمانات القانونية المقررة لممارسة

العمل النقابي في القانون الجزائري

تتميز دولة القانون بوضع ضمانات لمبدأ المساواة بين الأفراد و الحرص على حماية حقوقهم وحررياتهم سواء الفردية كانت أو الجماعية، فأى دولة لا تحترم فيها الحقوق والحرريات لا يمكن أن ترقى إلى مرتبة دولة الحق والعدل والقانون، فكلما كان للشعب مشاركة في عملية إتخاذ القرار وحرية الانضمام إلى الأحزاب السياسية، النقابات، الجمعيات المهنية، يزداد النظام السياسي شرعية واستقرار، ويؤكد بناء دولة القانون، فغنى عن البيان، أن الحالة الإستثنائية وحالة الطوارئ المعلنة في بعض الأحيان لتحتيم النقابات وكذلك العنف الموجه ضد العمال من طرف السلطات العامة أو المستخدمين أو غيرهما يشكلان نفس حالة نفي، لدور النقابة في تأسيس دولة القانون، فأصبح احترام ممارسة العمل النقابي كغيرها من الحريات السياسية، والمدنية ركيزة وجوهر النظام الديمقراطي وهدف كل إصلاح سياسي ودستوري ونظرا لأهمية ممارسة العمل النقابي المكفول بالدستور والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وحرياته، وغيرها من المواثيق إعترف لها المشرع الجزائري بضمانات<sup>1</sup> سوف نتطرق لها في هذا الفصل المظهر الجماعي و الفردي للعمل النقابي (مبحث أول) ثم نتطرق إلى الحماية القانونية والقضائية للعمل النقابي في القانون الجزائري (مبحث ثان).

<sup>1</sup> - زعموش فوزية، (علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر)، (دكتوراه)، كلية الحقوق جامعة قسنطينة 1، 2012،

ص 69. أطروحة دكتوراه : علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر (elmizaine.com) PDF

## المبحث الأول: المظهر الجماعي والفردى للعمل النقابي

باعتبار النقابة شخص معنوي يسمح له المشرع من أن يتأسس بكل حرية ويمكنه من قدرة إختيار أعضاءه، لكن سنجد أن المشرع قد تأرجح بين المرونة والتقييد في وضع هذه الشروط<sup>1</sup>.

وينجرعن ذلك مجموعة من الضمانات القانونية من حيث مظهره الجماعي وكذا مظهره الفردي وهذا ما كرسته دساتير الدولة الجزائرية، وما أكدت عليه الإتفاقيات لاسيما تلك التي صادقت عليها الجزائر. لذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين حيث سنتطرق للمظهر الجماعي للعمل النقابي (مطلب أول) والمظهر الفردي للعمل النقابي (مطلب ثان).

### المطلب الأول: المظهر الجماعي للعمل النقابي

يتخذ المضمون الجماعي للعمل النقابي صوراً مختلفة تعبر كلها على أن العمل النقابي إنما هو حق لا يمكن ممارسته إلا في إطار جماعي يستدعي تشكيل منظمة مستقلة وحررة في تسيير شؤونها الإدارية، وكذا شؤونها المالية، وكل تدخل في ذلك يعد مساساً بمبدأ الإستقلالية<sup>2</sup>.

لذا سنعالج في هذا المطلب شروط تأسيس النقابة وإجراءاتها (فرع الأول) وحرية تكوين النقابة وإدارتها (فرع ثان).

<sup>1</sup>- لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 260.

<sup>2</sup>- ثامري عمر، (التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد)، (دكتوراه)، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر

1، 2013، ص 130. [TAMERI\\_AMAR.pdf\(univ-alger.dz\)](http://TAMERI_AMAR.pdf(univ-alger.dz))

## الفرع الأول: شروط تأسيس النقابة وإجراءاتها

يتميز وضع النقابات العمالية في الجزائر بضرورة الوقوف على وضع الحريات النقابية وحالة الحقوق وذلك لانفرادها بتنظيم قانوني خاص يحكمها وينظمها ويحميها من حيث كفاءات وإجراءات تأسيسها وتكوينها<sup>1</sup>.

### أولاً: شروط تأسيس النقابة

وتتمثل في شروط عضوية وأخرى شكلية وشروط موضوعية:

#### 1- شروط العضوية

لقد سمح المشرع الجزائري للعمال بإنشاء المنظمات النقابية أو الانخراط فيها، ومن شروطه نجد:

1- الامتثال للتشريع المعمول به ولقوانينه الأساسية.

2- أن تكون هذه التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها ومختلفة في هدفها وتسميتها عن أي جمعية ذات طابع سياسي.

3- لا يمكن لها الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا تمويلها.

بل نص في المادة الثانية من القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23 على الإطار الذي تنشأ فيه المنظمة النقابية، إذا جاء في محتوى المادة على إمكانية العمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع

<sup>1</sup> - مسعودي أحمد، (التعددية النقابية في الجزائر: قراءة سوسيولوجية)، (دكتوراه) كلية العلوم الإنسانية، جامعة أبي بكر

بلقايد تلمسان، 2015، ص116، [Depot institutionnel de l'Universite Abou Bekr Belkaid Tlemcen UABT](http://Depot.institutionnel.de.l'Universite.Abou.Bekr.Belkaid.Tlemcen.UABT):

[univ-tlemcen.dz](http://univ-tlemcen.dz) - دراسة سوسيولوجية (univ-tlemcen.dz)

الواحد أو القطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

فمن خلال تحليل هذا النص نجد أن الطبيعة المهنية هي التي تحدد التنظيم النقابي، ولا تنشأ أي منظمة نقابية ما إلا الذين ينتمون إلى مهنة أو قطاع مشترك<sup>1</sup>.

يجب على العمال الأجراء حتى يتسنى لهم الحق في تأسيس المنظمة النقابية أن تتوفر فيهم الشروط القانونية التالية حسب نص المادة السادسة من القانون 90-14 المعدلة بموجب الرابعة القانون 06-22 «يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الثانية أعلاه، أن يكونوا أعضاء مؤسسين لمنظمة نقابية إذا توافرت فيهم الشروط الآتية:

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والسياسية.
- أن يكونوا راشدين.
- أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بموضوع المنظمة النقابية.

ويظهر من خلال هذا التعديل أن المشرع تخلى على لزوم أو شرط الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ (10) سنوات على الأقل لأن هذا الشرط يعد مجحف في حق العمال الأجانب والعمال المتجنسين بالجنسية الجزائرية حديثا<sup>2</sup>.

## 2- الشروط الشكلية

وتتمثل فيما يلي:

<sup>1</sup>-مزاري أحلام، (المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة)، (ماجستير)، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012، ص108. المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة (univ-oran2.dz).pdf

<sup>2</sup>-أنظر المادة 6 من القانون 90-14، المعدلة بموجب القانون 22-06، مرجع سابق.

## أ-تصريح بالتأسيس

يجب على مؤسسها إيداع قوانينها الأساسية، والتصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية في المادة 10: «يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي ببناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى:

-والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية.

-الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني»<sup>1</sup>.

## ب-الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس:

يرفق تصريح التأسيس المذكور في المادة 8، ملف يشمل ما يأتي، حسب نص المادة 9 من القانون 90-14 المعدلة بموجب المادة 4 من القانون 22-06:

-القائمة الإسمية لأعضاء المؤسسين ولهيئات القيادة والإدارة، وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

-نسخة من القانون الأساسي موقعا عليها من عضوين مؤسسين على الأقل، احدهما المسؤول الأول للنقابة

-محضر الجمعية العامة التأسيسية.

## ج-تسليم وصل تسجيل التصريح:

بمجرد توفر الشروط المذكورة أعلاه وعقب إيداع ملف التصريح لدى الهيئة العمومية المختصة تعتبر المنظمة النقابية قائمة عند استلام مؤسسها وصل التسجيل من قبل السلطات العمومية المعنية، خلال 30 يوم على الأكثر من الإيداع الملف وذلك حسب الفقرة 2 من المادة 8 كما اشترطت المادة 3 استيفاء تشكيلات الإشهار في جريدة يومية، وطنية إعلانية على الأقل نفقة التنظيم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - انظر المادة 10، القانون 90-14، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - القانون 90-14، مرجع نفسه.

### 3- الشروط الموضوعية

إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بإجراءات التأسيس، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع وصل تسجيل، هنا يمكن التفرقة بين حالتين الحالة الأولى تسليم وصل الإيداع حينما يحق للمنظمة مزاولة نشاطها، أما الحالة الثانية طبقاً للمبادئ العامة في القانون الإداري وهو رفع السلطات الإدارية دعوى للقضاء الإداري بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في نص المادة 21 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23، إذن فما هي الشروط الخاصة بالمنظومة التي يقررها المشرع الجزائري؟

#### أ-الصفة المهنية للمنظمة النقابية

يجب على المنظمة النقابية في طريقها إلى التأسيس وتقاديا للإلغاء أن يتبين في نظامها الأساسي، الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع، ووجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطاعاً وإلزاماً مهني بعيداً عن السياسة غير ديني وثقافي إذ أن هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى<sup>1</sup>.

#### ب-الإطار المهني للنقابة

يشتمل سبب قيام المنظمة النقابية في التضامن المهني، إذ ليس لها أن تتأسس إلا في إطار مهنة معينة، وهذا ما قضت به المادة 2 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23 «تطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العمومية الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعية القانونية لعلاقة عملهم.

يخضع العمال الأجراء التابعون لقطاع الدفاع الوطني والأمن الوطني إلى أحكام خاصة»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص74.

<sup>2</sup>-انظر المادة 02، قانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23، مرجع سابق.

بشروط أن يمتثلوا في ذلك الى التشريع المعمول به في عملية التأسيس، نرى أن المشرع الجزائري كفل ممارسة العمل النقابي لجميع العمال الأجراء وأصحاب العمل على إختلاف مهنتهم، فهو لم يستثني أي فئة ما عدا فئة العمال الأجراء التابعين للدفاع والأمن الوطنيين حسب نص المادة 63 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23<sup>1</sup>.

### ج-محتوى القانون الأساسي

طبقا لنص المادة 21 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23 اوجب المشرع الجزائري ضرورة اشمال قانونها الأساسي تحت طائلة البطلان الأحكام الآتية:

- هدف التنظيم وتسميته ومقره.

- طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.

- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو القطاعات النشاط المذكورة في هدفه.

- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الإنخراط والإنسحاب او الإقصاء.

- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها.

- القواعد المتعلقة بإستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.

- قواعد إدارة التنظيم النقابي وإجراءات مراقبتها.

- قواعد حسابات التنظيم النقابي وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.

- القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-إسماعيل ذباح، (أليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري)، (دكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريبيج، 2022، ص122. [أليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري \(univ-bba.dz\).pdf](http://www.univ-bba.dz/pdf)

<sup>2</sup>-انظر المادة 21، القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23، مرجع سابق.

أما عن جزاء إغفال ترتيبات القانون الأساسي فلم يتطرق المشرع الجزائري إليه في حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة 21 من قانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23 لكن يمكن تصور وضعين في هذه الحالة هما؟

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

### ثانيا: إجراءات تأسيس النقابة

عرفت الإجراءات المقيدة لحرية تكوين النقابات في مراحلها الأولى ما يسمى "بالطريقة الوقائية" التي تقوم على أساس أن العمل النقابي هو مجرد تنازل من السلطات العامة، وبالتالي كل منظمة نقابية هي رهن للإدارة المطلقة للسلطات العامة لذلك وجب لتكوينها الحصول على ترخيص مسبق وللإدارة الحق في سحب الترخيص في أي وقت وحل النقابة لأي سبب تراه مناسباً، وتتفق معظم التشريعات على استخدام طريقة التسجيل كوسيلة لإنشاء منظمة نقابية إلا أن إجراءات التسجيل تتفاوت حسب أهميتها حيث يمكن تقسيمها إلى:

#### 1- التسجيل الإلزامي:

مازالت بعض النظم القانونية لا تتصور إمكانية تشكيل جماعة خارج إطار سيطرتها، حيث تتبنى فكرة أن الاعتراف بالمنظمة النقابية امتياز تمنحه السلطات العامة وفق شروط وقيود يمكن لها العدول عنها في أي وقت.

ويصل الأمر في بعض النظم القانونية إلى جعل التسجيل يقتصر على إرادة السلطة العامة كلية، حيث لا يخضع رفض تلك السلطات للتسجيل لأي نوع من الرقابة، وفي بعض الدول الأخرى يخضع التسجيل لشروط ترجع إلى نظام البلد السياسي، أو الاقتصادي أو الاجتماعي، وهي طائفة ثلاثة يمكن للسلطة القائمة بالتسجيل الحق في فحص الأحكام والموافقة عليها قبل.

## 2- التسجيل الاختياري المحض

ويقوم هذا النظام في كل من إسبانيا والبرتغال، حيث يمكن التكلم عن مبدأ حرية التكوين النقابي في أبعد حدوده في مثل هذا النوع من النظم، إذ يعتبر التسجيل عملية اختيارية محضة لا يترتب عليها أي أثر قانوني فعلي، سواء يكون المركز القانوني لكل من المنظمة النقابية التي سجلت نفسها والمنظمة النقابية التي لم تسجل نفسها، فهي موجودة به أو بدونه وهي تتمتع بالشخصية القانونية بسببه أو بدونه.

كما كرس المشرع الجزائري الحق في الانخراط الحر والإرادي في المنظمات النقابية، شريطة أن يمتلكوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية وذلك من خلال نص المادة 03 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02.

## 3- التسجيل الإختياري المقترن بامتيازات

هنا تكون المنظمات النقابية مخرية بين التسجيل وبين عدم التسجيل وهي في الحالة الأخيرة تخضع للقانون العادي الذي ينظم الجمعيات بصفة عامة، غير أنها تفضل التسجيل لأنه في هذه الحالة مرتبط بامتعتها بصلاحيات كثيرة وخاصة في مجالات العمل المختلفة وكذلك التمتع بحق الدفاع عن المهنة أمام القضاء، والذي يشجع الجماعة النقابية على التسجيل في هذه الصورة أنه في كثير من الدول لا تتدخل السلطة العامة لوضع شروط تعسفية لإتمام إجراء التسجيل، فهو إذن إجراء شكلي محض ويتلخص في إيداع بيان النظام الأساسي للجماعة النقابية وقائمة بقيادتها على أن ذلك لا يسلب الإدارة الحق في الاعتراض على الإيداع إذ تبين لها أن إنشاء النقابة مخالف لأحكام القانون<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني: حرية تكوين النقابة وإدارتها

لقد حصر المشرع الجزائري دور ومهمة المنظمات النقابية في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنخرطيها وحماية مصالحهم، وعليه لا يمكن إقامة حوار بناء بين أصحاب العمل

<sup>1</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص ص 58.59.60.

ومنظمات العمال، والهياكل الحكومية، ما لم تكن هذه المنظمات مشروعة ومعترف بها فوقوف العمال على قدم المساواة مع المستخدمين يستلزم وجود هيكل نظامي عمالي ليعبر عن تطلعات العمال المشروعة، والمطالب التي يسعون إلى تحقيقها وذلك بتكوين نقابات بكل حرية<sup>1</sup>.

### أولاً: حرية تكوين النقابة

حرصت معظم المواثيق الدولية على الأخذ بمبدأ حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق وبدون تمييز وذلك بإعتبارهما جوهر ممارسة العمل النقابي.

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

يقصد بها إمكان تأسيس النقابة من غير أن يستوجب التحصل على أية موافقة ولا الخضوع إلى أية مراقبة سابقة، فلا يمكن للدولة أن تتدخل في عملية تأسيس المنظمة النقابية، حسب نص المادة 2 و3 و4 من قانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>2</sup>.

وأول الضمانات التي يجب أن تكفل لمؤسسي المنظمة النقابية، هو حقهم في الاجتماع من أجل تبادل وجهات النظر، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتكوين منظماتهم النقابية، ولقد قررت لجنة الحريات النقابية أن مبدأ العمل النقابي إذا حصل مؤسسيها على إذن مسبق سواء في المراحل الأولى قبل الإنشاء، أو في مراحل التكوين فلا مجال للحديث عن العمل النقابي، كما يتمتع المؤسسون بحرية تامة في وضع النظام الأساسي، فلا يجوز أن تملك جهة الإدارة سلطة تقديرية في الموافقة على النظم الأساسية للمنظمات النقابية أو رفضها، وهو أيضا ما نصت عليه الاتفاقية رقم 87 في المادة 1/3<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-سليمان طائوس سارة، مرجع سابق، ص ص 50، 51.

<sup>2</sup>-لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 261.

<sup>3</sup>-سليمان طائوس سارة، مرجع سابق، ص 51.

## 2- حرية تكوين نقابة بدون تمييز

يقصد بها حرية التكوين النقابي لجميع العمال دون تفرقة، أو تمييز بينهم سواء من حيث الجنس أو المهنة أو العقيدة أو العرق الجنسي أو الرأي السياسي، وهذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية التي تشكل قوام مبدأ العمل النقابي ذاته<sup>1</sup>، فالإعلان العالمي لحقوق الصادر عن الأمم المتحدة عام 1948 يؤكد على المساواة بين الناس بموجب مادته الثانية، وكذلك قرر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966 التزام الدول الأعضاء بنفس المبدأ وذلك من خلال مادته 2/2 كما أشارت إلى مبدأ المساواة أيضا المادة 1/6 من إعلان الحق في التنمية الصادر عن الأمم المتحدة عام 1986 إضافة إلى الحكم الذي قرره المادة الثانية من الإتفاقية 87 من حق العمال في تكوين منظماتهم دون أي تمييز على الإطلاق.

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

حيث أن الاعتراف النقابي في الجزائر كان للعمال على حد سواء ولم تذكر جل القوانين التفرقة بين الموظفين في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو القطاع الخاص، حيث جاء نص المادة من قانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي واضح، ولم يفرق بين الأفراد في الانضمام إلى المنظمات النقابية وجاء مضمون المادة كالاتي "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو القطاع الواحد أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"<sup>2</sup>.

وطبقا لقانون الوظيفة العامة في القانون الجزائري، نرى أن المشرع نص في الفصل الأول من الباب الثاني على ضمانات وحقوق للموظف العام حيث نصت المادة 28 على أنه "لا

<sup>1</sup>-مسعودي أحمد، مرجع سابق، ص 116.

<sup>2</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 88.

يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف.

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

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

هذا وقد جاءت المادة 35 من القانون المذكور أعلاه على أن الموظف يمارس العمل النقابي في إطار التشريع والتنظيم المعمول به، كذلك أقر قانون الوظيفة العمومية حق الموظف في الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما وذلك في نص المادة 136<sup>1</sup>.

## ثانيا: حرية إدارة النقابة

لا بد للنقابة كمنظمة أن تضع أجهزة نقابية قيادية وتنظيم داخلي وإمكانات مالية للقيام بوظائفها وتحقيق أهدافها من خلال:

### 1- تسيير شؤونها الإدارية

تكتمل حرية التكوين بالنسبة للمنظمات النقابية بتوفر الحماية الكافية ومنع أي تدخل في تسيير شؤونها وتنظيم وإدارة أعمالها، وبالتالي فمردود وفعالية التنظيم النقابي موقوف على مدى استقلاله، وهو ما جاء في نص البند الثالث من قرار منظمة العمل الدولية حول استقلالية المنظمات النقابية: «من الأساسي لهذه الأغراض أن تصان حرية واستقلالية العمل النقابي في كل بلد لتمكينها من أداء رسالتها الاقتصادية، والاجتماعية دون أن تتأثر بالمتغيرات السياسية التي يمكن أن تحدث»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- القانون 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ع 46 لسنة

2006، الموافق عليه بموجب القانون 06-12، المؤرخ في 15 نوفمبر 2006، ج ر ج ع 72 لسنة 2066.

<sup>2</sup>- ثامري عمر، مرجع سابق، ص 130.

إذن للمنظمة النقابية حرية تامة في إدارة شؤونها الداخلية فلها الحرية في وضع القواعد التي تنظم من خلالها اجتماعاتها، وطرق عملها وتشكيل أجهزتها الداخلية وخطط نشاطها وبرامج تنفيذها ومساءلتها لأعضائها عما يقع منهم مخالفا لنظامها ويجب في ممارسة النقابة لشؤونها الإدارية بكل حرية واحترام القوانين بمعنى ذلك وجود نوع من الرقابة على أعمالها للتأكد من احترام القوانين.

وحتى تتسم هذه الرقابة بالحياد والموضوعية، ولا يكون من شأنها تقييد حق المنظمة النقابية في إدارة شؤونها أو إعاقة الممارسة المشروعة لهذا الحق، فإن هذه الرقابة يجب أن تمارس بواسطة القضاء، والتشريع الذي يمنح السلطة الإدارية حق الرقابة كيفما تشاء والتحقق في المسائل الداخلية يعتبر منافيا لمبادئ العمل النقابي<sup>1</sup>. وهذا ما أكدته الاتفاقية رقم 87 بالنص: على أن «للمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ونشاطها، وصياغة برامجها»<sup>2</sup>.

وكفل القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23 هذه الحماية وذلك بنصه على: «تنتخب هيئات قيادة التنظيم النقابي وتجدد وفقا للمبادئ الديمقراطية والأجال المحددة في القانون الأساسي والنظام الداخلي» كما «يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير تنظيم نقابي إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة»<sup>3</sup>.

## 2- تسيير شؤونها المالية

لا يكفي امتناع الدولة عن التدخل في الشؤون المالية للنقابة بل الأمر يستلزم أن تتمتع النقابات ب "استقلال مالي" يكفل لها حرية الحركة، فمن جهة يستتبع حق النقابات في وضع لوائحها على استقلال، أن تضع أيضا لوائحها المالية باستقلال تام، ومن جهة أخرى فإن اعتماد النقابات على معونات الدولة أو جهات سياسية أخرى كالأحزاب مثلا قد يعصف بحرية النقابات في توجيه أنشطتها.

<sup>1</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص ص93،92.

<sup>2</sup>-انظر المادة 03، الاتفاقية 87، مرجع سابق.

<sup>3</sup>--انظر المواد 14 و15، القانون 90-14، مرجع سابق.

وبمجرد أن للمنظمة النقابية شخصية اعتبارية فلها بالتالي ذمة مالية مستقلة، كما يجب أن يكون لكل منظمة نقابية ميزانية، ويحدد نظامها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها، كما أن الأحكام التشريعية الخاصة بتمويل النقابات يجب ألا تسمح بمنح الإدارة سلطة تقديرية في عملية تمويل النقابات ومن قبيل ذلك إلزام العمال بدفع اشتراكاتهم إلى هيئة عامة على أن تقوم هذه الأخيرة بتمويل النقابات، مثل هذه الطريقة تشكل بلا أدنى شك تهديدا خطيرا على استقلال النقابات<sup>1</sup>.

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

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

الأصل العام هو أن تدخل السلطة الإدارية يقف عند حد موافقتها بالتقرير المالي الدوري الذي غالبا ما يكون سنويا، ولكن هناك بعض التشريعات تعطي الحق للإدارة في الإطلاع على حسابات النقابة وطلب البيانات المالية في أي وقت، كما أن هناك بعض التشريعات الأخرى ذهبت إلى أبعد من هذا وخولت السلطات الإدارية حق التفتيش على حسابات

<sup>1</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص ص 116.117.

-لجنة الحريات النقابية: هيئة قضائية مختصة بالنظر في الشكاوى الواردة إليها الخاصة بالعمل النقابي، لتقدم توصيات وقرارات في ذلك.

النقابات لتقادي وقوع غش أو تبيد وبعض البلدان تعتبر أموال النقابة أموالا عامة وتسبغ عليها حماية الأموال العامة<sup>1</sup>.

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

- إن المبادئ التي وضعتها المادة 3 من الاتفاقية رقم 87 لا تمنع من رقابة الأفعال الداخلية للنقابة إذا كانت هذه الأفعال الداخلية تنتهك النصوص أو القواعد القانونية ومع هذا لكي تضمن الإجراءات المحايد والموضوعي يجب أن تمارس هذه الرقابة عن طريق السلطة القضائية المختصة.
  - إن أي نص يعطي السلطات الحق في تقييم النشاط النقابي والأهداف التي يتبعها مقارنة مع ما هو حاصل من غالبية النقابات في الدول للدفاع عن مصالح أعضائها وتعزيزها، أو يعطي السلطات حق التدخل في حرية النقابات في تحديد الاشتراكات التي يدفعها الأعضاء، أو إدارة وإنفاق الأموال كما يتراءى لها ضمن الأغراض النقابية العادية والمشروعة، لا يتفق مع مبادئ العمل النقابي.
- كما اهتمت لجنة العمل النقابي بالتأكيد على أن ما قد تحصل عليه النقابات من معونات لمساعدتها على القيام بوظائفها لا يجوز أن يجعل النقابات خاضعة للسلطة العامة<sup>2</sup>.

كما أكد القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02 في المواد 5 و26 ذلك حيث ذكر في المادة 5: «ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، في ظل احترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل.

<sup>1</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 117.

<sup>2</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 118.

يمنع تأسيس منظمات نقابية على أساس اعتبارات تمس بالوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام، المنصوص عليها في الدستور». وجاء في المادة 26: «لا يقبل التنظيم النقابي الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت هذه الأعباء والشروط تتفق، والهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام هذا القانون.

كما أنه لا تقبل الهبات والوصايا الواردة من تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها واتفاقها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للتنظيم النقابي والضغوط التي يمكن أن تنشأ عليها»<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: المظهر الفردي للعمل النقابي

يشكل هذا المظهر أساس العمل النقابي الليبرالي بإعتبار أنه يؤكد حق التجمع في إطار مهني، وبالنتيجة الحق في التعددية النقابية، ويتمثل هذا المظهر في قدرات ثلاث وقد عبر عنها المشرع بالمادة 03 من قانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي:

«تسري أحكام هذا القانون على المنظمات النقابية دون الإخلال بالأحكام الخاصة بالقيديريات»<sup>2</sup>.

وعليه سنتطرق إلى حرية الانضمام والانسحاب من النقابة (فرع أول) وحرية اختيار القيادات النقابية (فرع ثان).

### الفرع الأول: حرية الانضمام والانسحاب من النقابة

مفاد هذا الحق هو تمكين العمال والمستخدمين من قدرة الانضمام أو الانسحاب من النقابة بكل حرية وهذا ما كرسته مختلف الاتفاقيات.

<sup>1</sup> - انظر المواد 26 و 90-14 القانون المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 261.

## أولاً: حرية الانضمام إلى النقابة في التشريع الجزائري

تعتبر القاعدة الرئيسية للعمل النقابي حق العامل في الانضمام إلى النقابة من عدمه باختيار دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر، وهذا ما أقرته الإتفاقية رقم 87 بدون أية قيود<sup>1</sup>. وقد نص القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02 على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون وذلك من خلال نص المادة 50: «لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية»<sup>2</sup>. في إطار الحماية المقررة للعمال النقابي جاء في نص المادة 53 من نفس القانون انه: «لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها» وتتص الفقرة الثانية على: «تختص التنظيمات مندوب النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع المحض». وهذا لا يعني أن العامل النقابي لا يعاقب من طرف المستخدم بتاتا حيث أن المشرع الجزائري كان دقيقا في تشريعاته حيث نص في المادة 54 على أنه "إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه يمكن لمستخدمه أن يباشر إجراء تأديبيا ضده، بعد إعلام التنظيم النقابي المعني" وهذا الإخلال يتمثل في مخالفة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل كما ورد في نص المادة 52 ودائما لحماية مبدأ العمل النقابي من جانبها الفردي اعتبر المشرع الجزائري كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعد باطلا وعديم الأثر.

وحسب المادة 56 المعدلة بموجب القانون 22-06 وفي حالة فصل العامل تعسفا كما بينا أعلاه، يعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل وبمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة، وفي حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتثال من أجل ثمانية (8)، أيام يحزر مفتش العمل محضرا عدا الإمتثال بذلك ويسلمه

<sup>1</sup>-انظر المادة 2، الإتفاقية 87، مرجع سابق.

<sup>2</sup>-انظر المادة 50، 53، 54 قانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02، مرجع سابق.

الى المندوب النقابي والى منظمته النقابية، بموجب وصل استلام، في أجل لا يتعدى ثلاثة أيام إبتداء من تاريخ إعداد هذا المحضر<sup>1</sup>.

وتظل أحكام المواد من 54، 55، و56 أعلاه مطبقة على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية وذلك طبقا لنص المادة 57 من نفس القانون<sup>2</sup>.

### ثانيا: حرية الانسحاب من النقابة في التشريع الجزائري

إذا كان للعامل الحق في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها، فإن له أيضا الحق في الانسحاب من النقابة وهذا هو الجانب السلبي لمبدأ العمل النقابي حيث ذكرت المادة 21 من قانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23 على وجوب اشتغال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء من النقابة.

إذن يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ويعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله، ولم ينص القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23 على ذلك صراحة بل حددت المادة 21 الخاصة بالقانون الأساسي انه يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان حقوق الاعضاء وواجباتهم و شروط الانخراط أو الإقصاء و ترك بذلك المجال لكل منظمة نقابية اتخاذ الاجراءات اللازمة الا اننا بدراسة نص المادة 8 من القانون الأساسي و النظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين كأول و ابرز منظمة نقابية في الجزائر ترى ان مؤسسي هذه النقابات تطرقوا فقط الى الحق في الاستقالة و الحق في تعليقها.

وعلى كل حال وتكريسا لمبدأ العمل النقابي بصفة عامة والحق في الانسحاب بصفة خاصة لم يغفل المشرع الجزائري هو ايضا على هذا المبدأ، وذلك حسب نص المادة 51 من قانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23 انه لا يجوز لأحد ان يمارس ضد العمال ضغوطا او تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها، وجاءت ايضا الفقرة الثانية من

<sup>1</sup>- المادة 56 المعدلة بموجب المادة 06 من القانون 06-22، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- انظر المادة 57، القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23، مرجع سابق.

نص المادة 53 ان تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الاخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

يعتبر المشرع الجزائري حريص على تكريس مبدأ العمل النقابي من جانبه الفردي حين اعطى للنقابات الحرية التامة في تحديد اجراءات الانسحاب من النقابة وترك ذلك لقانونها الاساسي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: حرية اختيار القيادات النقابية

طبقا للمادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1987 «للعامل وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها وانظمتها وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وفي تنظيم ادارتها ونشاطها وصياغة برامجها»<sup>2</sup>.

وهذا ما يمنع السلطات الحكومية عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له، ومن المتصور في هذا الصدد أن يأتي التدخل الإداري سواء في مرحلة الإعداد للانتخابات وسيرها أو بوضع شروط خاصة فيمن يتقد للترشح للمناصب القيادية.

### أولا: الشروط الواجب توفرها في المرشح أو المنتخب للقيادة النقابية

تشرط القوانين الوطنية شروطا خاصة لهذه المناصب كشرط الإشغال بالفعل في المهنة، وحرمان من يعتق مبدأ سياسي معين... الخ.

وقد لا تتفق هذه الشروط ورغبة النقابيين فيمن يريدون اختياره لتمثيلهم والدفاع عن مصالحهم مما يعد انتهاك لحريتهم في الاختيار، في هذه الحالة يسمح المشرع للسلطات العامة في التدخل خلال عملية الانتخابات النقابية بتحديد الشروط الواجب توفرها في المرشحين حيث يجب أن تتحدد تلك الشروط بموجب اللوائح الداخلية للنقابات ضمانا لإتفاق تلك الشروط ورغبات الأعضاء النقابية.

<sup>1</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص ص142،143.

<sup>2</sup>-انظر الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، مرجع سابق.

ولكن قد يحدث أن يتدخل المشرع مجددا شروطا خاصة فيمن يتقدم للترشح للمناصب القيادية للنقابة، وقد تصدت لجنة الحريات النقابية لهذه الشروط موضحة مدى تعارضها أو توافقها مع حق العمال في اختيار قيادتهم وقد أوضحت اللجنة أن هناك عددا من الاشتراطات التي درجت التشريعات الوطنية على تطلبها في المرشحين، ولكنها تتعارض مع مبدأ العمل النقابي وتكمن تلك الشروط في:

### أ- شرط الانتماء للمهنة

يعتبر هذا الشرط في الواقع طبيعي من حيث إمام المترشح للمنصب القيادي بكل ظروف العمل مما يجعله صادقا في تمثيله، والواقع ان في مثل هذه الحالات يمكن ان تؤدي الى جانب فقد هذا العامل لمنصبه كقائد نقابي ان يؤثر هذا على حرية المنظمة النقابية وحقها في اختيار ممثليها، بل وقد يشجع هذا اصحاب الاعمال على التدخل في شؤون النقابة، كما قررت اللجنة ايضا تعارض النص الذي يشترط في المترشح لمنصب قيادي في النقابة ان يكون عاملا بالمهنة منذ سنة على الاقل مع الحق العمال في اختيار قائدهم.

وبمناسبة الحديث عن الانتماء للمهنة، قررت لجنة الحريات النقابية ان القانون الذي يلزم القيادي النقابي للاستمرار في اداء مهام عمله تماما كما كان الامر قبل انتخابه، تحرم المنظمات النقابية من وجود قيادات نقابية متفرغة وتضر بمصالح النقابات التي تتطلب تكريس وقت طويل من جانب قياداتها، لذلك ينتقص هذا الحكم من حرية النقابة في اختيار ممثليها في حرية تامة<sup>1</sup>.

### ب - استبعاد المرشح بسبب الراي او النشاط السياسي

ومن المبادئ التي قررتها لجنة الحريات النقابية ايضا ان القانون الذي يحرم المناصب النقابية لمدة عشرة سنوات على اي شخص اشترك في نشاط سياسي او يضع مواصفات معينة، يمكن بها اعتبار اي شخص مسؤولا عن المساهمة في نشاط سياسي يمكن ان يعد

<sup>1</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص ص147.148.

انتهاكا لمبادئ الاتفاقية 87 وبالتالي تتعارض مع مبدأ العمل النقابي الذي اقرته مختلف المواثيق والاتفاقيات الدولية.

وهذا عملا بالمادة 5 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02 التي تنص على تمييز المنظمات النقابية في هدفها وتسميتها وتسييرها عن اية جمعية ذات طابع سياسي.....

وكان في الفترة الأخيرة هذا الموضوع محل نقاش لدى الحكومة الجزائرية، حيث حاولت إلغاء المادة 13 التي تنص على يحق لأي عضو في تنظيم نقابي ان يشارك في قيادة التنظيم وادارته ضمن قانونه الأساسي ونظامه الداخلي واحكام هذا القانون.

لهذا صرح وزير العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل يوسف شرفة بوجود مشروع قانون جديد، لضبط معايير جديدة لممارسة العمل النقابي، منها منع الجمع بين العمل النقابي والعمل السياسي، وذلك بناء على التجارب السابقة التي ظهر ان النقابيين الذين ينتمون الى الأحزاب يتخلون عن الهدف الأساسي لمهتهم وهو الدفاع عن مصالح العمال، ويركزون على العمل السياسي.

### ج- شرط تحديد عدد مرات اعادة انتخاب القيادات النقابية

تتضمن التشريعات الوطنية شرط تحديد عدد مرات اعادة انتخاب القيادة النقابية لأكثر من مرة، وهذا الشرط يحد بالطبع من حق العمال في اختيار قياداتهم خاصة، وان هذا الشرط قد يعرقل نشاط النقابات التي لا تجد عددا مناسباً من الاعضاء لتحمل اعباء مسؤولية القيادة النقابية. كما يمكن القول بأن حرمان القيادات النقابية من الانتخاب مرة ثانية، يعرقل السير الحسن لنشاط النقابات العمالية وذلك ان القيادي الذي يريد ان يرشح نفسه مرة ثانية، يكون أقدر على تولية مسؤولية تمثيل العمال من خلال المامه بظروف العمل، هذا فضلا عن اكمال مسيرته القيادية للوصول الى الهدف المنشود وهو الدفاع عن مصالح العمال<sup>1</sup>. في المقابل المشعر الجزائري لم يضع شرطا بعدد مرات إنتخاب القيادات، إنما أشار الى إمكانية

<sup>1</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع نفسه، ص ص152،153.

تجديد انتخابها وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها، و الذي يعطي الحرية في ذلك للمنظمة ذاتها.

#### د- استبعاد المرشح بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية

ترى لجنة الحريات النقابية ان التشريع الذي ينص على ان اي حكما من محكمة ما باستثناء الجرائم السياسية بالسجن لمدة شهر او أكثر يعد مبررا لتحريم عمل اي نقابي لمنصبه، يحتمل بهذا الصورة التعميم والتأويل، بحيث يحرم اي قيادي نقابي من منصب عمله، بالحكم عليه ممارسة نشاط يتعلق بمهامه النقابية، مثل انتهاك القوانين الخاصة بالصحف، ومن ثم فإنه ينقص دون مبرر من حق القيادات النقابية في انتخاب ممثليها بحرية.

مما سبق نرى ان الاتفاقية رقم 87 تعتبر مبدأ العمل النقابي مطلقا وليس مقيد، اما المشرع الجزائري فقد اكتفى في هذا الخصوص بالنص على حق أعضاء المنظمة في القيادة وانتخاب هيئاتها وإعادة انتخابها بكل ديمقراطية<sup>1</sup>.

#### ثانيا: مجريات عملية الانتخاب

يقتضي العمل النقابي ألا تتدخل فيه السلطات العامة بأي صورة من الصور، حيث نجد قوانين تشترط حضور ممثلي السلطات، أو الإشراف على عملية الانتخاب أو تنظيمها ومراقبة عملية الاقتراع أو تستلزم اعتماد نتيجة الانتخابات، فإن الأصل في فتح باب الترشيح وتشكيل اللجان المشرفة وتنظيم عملية التصويت والفرز وإعلان النتائج كل ذلك لا بد أن يتم بمنأى عن تدخل السلطات الحكومية<sup>2</sup>.

ووفقا للمادة 14 قانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23 فقد أعطت للمنظمة الحق في انتخاب قياداتها وفقا لمبادئ الديمقراطية، فهي تتفق من الناحية ما جاءت به الاتفاقيات الدولية، عكس بعض التشريعات التي تشترط حضور ممثلي السلطات العامة لنتيجة الانتخابات والإشراف عليها وتنظيمها، بل وابتعد من ذلك تشترط بعض التشريعات

<sup>1</sup>-انظر المادة 14، قانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23، مرجع سابق.

<sup>2</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 144.

اعتماد السلطات العامة لنتيجة الانتخابات وتمنح الإدارة لها سلطة تقديرية واسعة، فهي لا تتأكد من ان إجراءات الانتخابات تمت على نحو صحيح قانونا ولكنها تملك الحق في الموافقة على النتيجة او الغاء الانتخابات.

### المبحث الثاني: الحماية القانونية والقضائية لعمل النقابي في التشريع الجزائري

إن مصطلح الحماية النقابية يفترض وجود عمل نقابي قائم والاعتراف به أيضا وذلك من قبل التشريعات الدولية والوطنية، هذه الحماية يتم تعزيزها بجملة من الضمانات.<sup>1</sup> تتنوع هذه الأخيرة إلى ضمانات قانونية (المطلب الأول) الحل القضائي كضمانة (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: الحماية القانونية للعمل النقابي في التشريع الجزائري

لقد حاول المشرع تكريس العمل النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاءت لها مختلف القوانين سواء القوانين ذات الصلة المباشرة، أو غير مباشرة، فمنح حماية للمندوب النقابي (فرع أول) والحق في استعمال الوسائل القانونية (فرع ثان).

#### الفرع الأول: حماية المندوبين النقابيين

نصت القوانين والتشريعات سواء العربية أو العالمية على كفالة العمل النقابي كإحدى الحريات الأساسية، وحماية العامل من أي اضطهاد من جانب الدولة، عند ممارسة العمل، لكن عند تعيين الممثل النقابي يخضع لجملة من الشروط، ويستفيد من حماية وتسهيلات في عمله.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 262.

<sup>2</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 157.

-المندوب النقابي: هو العامل أو الموظف المنخرط في منظمة نقابية معترف بها قانونيا، ينتخب أو يختارها وفقا لقوانينها الأساسية لمهام تمثيلية نقابية لدى المستخدم نيابة عن منخرطي الهيكل النقابي، استنادا إلى كفاءته في قيادة عمليات التفاوض الجماعي ونشاطه النقابي ضمن مؤسسته، وقدرته على نقل إنشغالات القاعدة النقابية.

## أولاً: شروط تعيين المندوبين النقابيين

## 1-الشروط الموضوعية

هذه الشروط الموضوعية منها ما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة ومنها ما يخص المندوب النقابي.

## أ-الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة

وفقا لما جاء به القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 02-23 في مادته 41: «يمثل الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه: يمكن أي تنظيم نقابي تمثيلي حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هذا أن ينشئ هيكلا نقابيا طبقا لقانونه الأساسي إذا ضم ثلاثين منخرطا على الأقل في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.

وفقا للنسب التالية:

عدد المندوبين	عدد العمال
مندوب واحد	من 50 إلى 150 عامل أجير
3 مندوبين	151 إلى 400
5 مندوبين	401 إلى 1000
7 مندوبين	1001 إلى 4000
9 مندوبين	4001 إلى 16000
11 مندوب <sup>1</sup>	أكثر من 16000

<sup>1</sup>-انظر المادة 40.41، القانون 90-14، مرجع سابق.

## ب- الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي

نصت المادة 44 من القانون 90-14: «يجب على أي مندوب نقابي أو ممثل نقابي أن يكون قد بلغ 21 سنة كاملة يوم انتخابه وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقابلة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية»<sup>1</sup>.

### 2- الشروط الشكلية

إن الشروط الموضوعية وحدها لا تكفي لتعيين المندوب النقابي، لا بد من إضافة شروط شكلية وهذا ما نصت عليه المادة 45 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02: «يبلغ لقب واسم المندوب أو المندوبين النقابيين إلى المستخدمين وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، خلال الثمانية (8) أيام التي تعقب انتخابهم»<sup>2</sup>.

### ثانياً: التسهيلات الخاصة بالمندوبين النقابيين

لتسهيل العمل للمندوب النقابي يحق له التمتع بحساب عشرة (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية، ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا ويتقاسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوحة لهم بعد موافقة المستخدم<sup>3</sup>.

«كما لا يدخل في حساب الساعات الشهري، الممنوح بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم.

كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وفي التكوين النقابي»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>-انظر المادة 44، نفس القانون.

<sup>2</sup>-انظر المادة 45، القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02، مرجع سابق.

<sup>3</sup>-المادة 46، القانون نفسه.

<sup>4</sup>- انظر المادة 47 القانون نفسه.

يملك المندوب النقابي أهم وسيلة يمكن أن يستخدمها لتسهيل تأدية مهامه النقابية، هي حرية تنقله داخل المؤسسة المستخدمة، وحرية اتصاله بالعمال حتى أثناء قيامهم بالعمل، وذلك للوقوف على المشاكل التي يعانيتها هؤلاء وعلى ظروف العمال بصفة عامة، والتالي فإن دفاعه عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء الذين تعطيهم القوانين الأساسية للمؤسسة التي ينضمون لها يكون مبني على الواقع المعاش فعلا داخل المؤسسة، وبالرغم من ذلك فإن القانون الجزائري لم ينص على هذه الوسيلة ولم يتعرض لها الاجتهاد القضائي كذلك إلا أنه حتى ولم ينظم المشرع نظام حرية تنقل المندوب النقابي داخل الهيئة المستخدمة وفي مواقع العمل، فإنه من الممكن اعتبار ذلك جائز قانونا ما دامت الغاية من تنقله داخل المؤسسة يكون في إطار تسهيل تأديته لمهامه النقابية والمتمثلة في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء فذلك لا يكون مؤسس ولا منتج إلا إذا كان مبني على المعرفة الميدانية للمشاكل التي يعانيتها العمال<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الحق في استعمال الوسائل القانونية

لا يوجد معنى لإقرار العمل النقابي دون السماح بممارسته ميدانيا، لذلك تم تكريس أحكام الدساتير والقوانين والتأكيد عليه من خلال إعطاء الحق باستعمال وسائل قانونية متمثلة في الحق في الإضراب والحق في المفاوضة الجماعية.

#### أولا: المفاوضة الجماعية

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم المفاوضة الجماعية وحسب تعريف الفقيه "ديمثري وابس" أنها مناقشات حول شروط العمل بين المستخدم أو عدة مستخدمين أو منظمة لأرباب العمل للوصول إلى اتفاق ما<sup>2</sup>.

ويمكن تعريفها على أنها اتفاق بين طرفين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد، والطرف الثاني ممثلا من قبل صاحب

<sup>1</sup>-مزاري أحلام، مرجع سابق، ص146.

<sup>2</sup>-حامد خالد، (نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو إقتصادية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 2011، ص130.

العمل أو عدة أصحاب العمل وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديد لها بصورة جماعية<sup>1</sup>.

وتعتبر المفاوضات الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية، وهي أسلوب مباشرة للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، وقد تكون المفاوضات المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول، كما قد تكون إجراء اختياري إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات، للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري.

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

ومن ثم أصبحت المفاوضات الجماعية أحد العناصر الجوهرية للعمل النقابي حتى باتت تمثل أهم مظاهر هذا العمل نظرا لكثرة لجوء النقابات إلى هذه الوسيلة السلمية التي تسعى من خلالها إلى تحقيق الأغراض المنوط بها، فهي من ناحية تحقيق العدالة الاجتماعية في مجال علاقات العمل ومن ناحية أخرى تعمل على تحقيق السلام الاجتماعي واستقرار علاقات العمل.

وتهدف المفاوضات الجماعية إلى تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام إضافة إلى التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة والأهم من ذلك هو تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- بشير هدي، (الوجيز في شرح قانون العمل)، دار ربحانة للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، ط1، 2006، ص159.

<sup>2</sup>- سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص ص160،161.

لقد تناولت كل من الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 والاتفاقية رقم 98 بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية التي صادقت عليها كل من الجزائر، أطراف المفاوضة الجماعية من خلال تعريف المفاوضة بأنها "جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحد أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى" المادة 40 من الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 ومن الموضوعات الرئيسية التي يجري التفاوض بشأنها:

- المفاوضة الجماعية بشأن الأجور.
- المفاوضة الجماعية بشأن ساعات العمل.
- المفاوضة الجماعية بشأن الإجازات.
- المفاوضة الجماعية بشأن استمرار عقود العمل في حالة إعادة الهيكلة.
- التفاوض بشأن السلامة والصحة المهنية<sup>1</sup>.

لا شك أن المفاوضة الجماعية تهدف أساسا دراسة وتقييم وضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، والمشاركة في وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل، وعرض التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، فالمفاوضة الجماعية تسعى بصفة جوهرية إلى تقادي وصول الخلاف إلى النزاع الجماعي من خلال تشجيع أطراف النزاع على سحب القرار محل الخلاف أو تعديله أو إلغائه<sup>2</sup>.

### ثانيا: الإضراب

يعتبر الإضراب عن العمل من الوسائل الأكثر عنفا، لحل الخلافات الجماعية، وفرض المطالب العمالية، يتم اللجوء إليه عادة بعد استنفاد الطرق الودية، يتجسد الإضراب في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية وهذه القرارات والتصرفات الفردية الصادرة عن العامل

<sup>1</sup> - سمغوني زكرياء، مرجع نفسه، ص 161.

<sup>2</sup> - عصام طوالي الثعالبي، مرجع سابق، ص 119.

تعتبر تصرفا غير مشروع<sup>1</sup>، ويعرف الإضراب بأنه توقف العمال الجماعي عن العمل بقصد الضغط على رب العمل من أجل تحسين شروط العمل، و هو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل: الأجراء وأرباب العمل أو بعبارة أخرى امتناع العمال عن تأدية عملهم أو وظائفهم بصفة مؤقتة تعبيراً عن عدم الرضا عن أمر من الأمور<sup>2</sup>.

وأصبح الإضراب يعتبر من بين الحقوق التي تحظى باعتراف الدساتير والقوانين الحديثة في مختلف الدول، كما أصبح حق من الحقوق السياسية والمدنية والاجتماعية والمهنية، يمارسه العمال متى اضطروا لذلك<sup>3</sup>.

حيث أكد المشرع الجزائري في دستور 1989 الاعتراف بالإضراب في المادة 54 منه: «الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون»<sup>4</sup>.

وكذلك دستور 1996<sup>5</sup>، في مادته 57 «الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون». أما التعديل الدستوري 2016<sup>6</sup> أبقى على ذلك في مادته 71. أما بالنسبة للاتفاقية رقم 87 والاتفاقية 98 والإعلان العالمي لحقوق الإنسان لم يتطرقوا لهذا الحق، إلا العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية فقد اعترف به صراحة في مادته الثامنة.

وقد قام المشرع الجزائري بإصدار قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث نص في حالة استفاد إجراءات المصالحة

<sup>1</sup>-بشير هدي، مرجع سابق، ص 219.

<sup>2</sup>-عصام طولبي الثعالبي، مرجع سابق، ص 122.

<sup>3</sup>-احمية سليمان، (آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998، ص 138.

<sup>4</sup>-دستور 1989، مرجع سابق.

<sup>5</sup>-دستور 1996، مرجع سابق.

<sup>6</sup>-دستور 2016، مرجع سابق.

والوساطة وغياب طرق أخرى للتسوية يمارس حق العمال في الإضراب وحدد كميّات وشروط ممارسته.

ويشرع في الإضراب المتفق عليه حسب الشروط عليها في المادتين 27 و28 أعلاه عن انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب وتحتسب مده الإشعار بالإضراب ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، كما تحدد هذه المادة عن طريق المفاوضات ولا يمكن أن تقل عن 8 أيام ابتداءً من تاريخ إيداعه<sup>1</sup>.

وحماية لحق الإضراب فإنّ المشرع منح حماية للعامل المضرب، لكن تبقى ممارسته مرهونة لمبدي إحترام العمال وتنظيمات النقابية لما نظمه القانون 90-02 من شروط وكميّات.

إذ تتمثل مظاهر الحماية فيما يلي:

- منع أي استخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل طول مدة الإضراب، مهما كان هدف وشكل الاستخلاف، سواء بتوظيف عمال آخرين، أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب وهو ما تضمنته المادة 57 من القانون 90-02 ونصت عليه المادة 33 من نفس القانون.

- منع تسليط عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب متى كان الإضراب قانوني وشرعي، ومستوفي لكافة شروط صحته، وبالتالي فإن أي تصرف يصدره صاحب العمل بقصد الانتقام من العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب الشرعي يعتبر تصرف تعسفي وباطل قانوناً، ويمكن للعمال المطالبة بالتعويض أو إلغائه عن كل الأضرار التي تكون قد لحقهم بسببه، ويستثنى من هذا المبدأ ارتكاب العمال لخطأ جسيم أثناء الإضراب كرفض تنفيذ أمر التسخير<sup>2</sup>.

وكذلك يمكن تسخير بعض العمال المضربين الذين يشتغلون في مؤسسات عمومية حيوية لضمان استمرارية سير المرفق العام الحيوي للبلاد، وأيضاً ذكر المشرع الجزائري موانع

<sup>1</sup>- انظر المواد 24، 29، 30، القانون 90-02، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 167، 168، 167.

اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة من ذلك: القضاة، أعوان مصالح الأمن، أعوان الجمارك، عمال إدارة السجون... إلخ<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: السلطة القضائية ضمانات للعمل النقابي

تعد الآليات القضائية أهم الآليات الوطنية لحماية العمل النقابي، باعتبار القضاء هو الجهة المختصة بتطبيق القوانين على كافة أفراد الشعب في الدولة، وتحقيق العدالة بين أفرادها سواء كانوا حكاما أو محكومين، وعلى هذا الأساس سنتطرق في هذا المطلب إلى الحل القضائي كضمانة من خلال الإتفاقيات الدولية (فرع أول) والحل القضائي كضمانة من خلال التشريع الجزائري (فرع ثان).

#### الفرع الأول: الحل القضائي كضمانة من خلال الإتفاقيات الدولية

كرست الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 جويلية 1948 في دورته الحادية والثلاثين حماية المنظمات النقابية من أي إيقاف أو حل تعسفي، حيث جاءت بما يلي لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف التي تتخذها السلطة الإدارية<sup>2</sup>. لكن هناك من يطالب في (م ع د) بتعديل هذه المادة بحيث يمكن حل وإيقاف النقابات بإجراء إداري، إذ هذه الأخيرة اشتغلت بعمل غير قانوني مع منحها حق استئناف هذا القرار أمام المحاكم وقد رفض هذا الاقتراح بأغلبية ساحقة<sup>3</sup>.

إن حل النقابة قرار خطير قد يتصل اتصالا وثيقا بالنقابة، فلا يكفي أن نسمح بإنشاء النقابات وإدارتها بمنأى عن تدخل الجهة الإدارية، بل يتطلب الأمر علاوة على ذلك حماية

<sup>1</sup> - سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 168.

<sup>2</sup> - انظر المادة 04 من الاتفاقية 87، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - دحدوح محمد، (ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية)، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، جامعة ام

البواقي، ع 04، 2017، ص 194. [66089 \(cerist.dz\)](http://cerist.dz).

النقابات من خطر حلها أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري، وفي ظل هذا المبدأ العام عدم جواز حل النقابات بالطريقة الإدارية قررت لجنة الحريات النقابية ما يلي:

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

وعلى نفس المنوال قررت اللجنة أن الحل الإداري للنقابة، ولو كان بموجب قانون يخولها تلك السلطة لا يضمن للنقابات الحماية المقررة بموجب مستويات العمل الدولية لأن السبيل الوحيد لحماية النقابة ضد الحل الإداري هو قصر الأمر بحل النقابة على السلطة القضائية وحدها، كما أن حل السلطات الإدارية للمنظمات النقابية هو إنتهاك لمبادئ الإتفاقية 87 ومصادرة أموال النقابات المنحلة هو رأي اللجنة أمر ثانوي بالنسبة للموضوع الأساسي وهو موضوع الحل الإداري.

ومن المبادئ التي ارستها لجنة الحريات النقابية فيما يخص اعلان السلطة التنفيذية عن حل منظمة نقابية ما يلي:

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

-عندما تحل حكومة المنظمات النقابية خلال فترة معينة من الاضطرابات الداخلية التي تقارب الحرب الاهلية فإن اللجنة قد أوضحت أنها دائما في اعتبارها مثل هذه الملاحظات عند النظر في الإجراءات التي إتخذتها الحكومة ضد المنظمات النقابية المتورطة فمثل هذه الاحداث

-كما ان التشريع الذي يعطي للوزير سلطة الامر بإلغاء تسجيل نقابة بناء على تقديره ودون حق في الاستئناف الى القضاء يناقض مبادئ العمل النقابي.

أكدت لجنة الحريات النقابية أن، أي قرار اداري يصدر بحل نقابة، يجب ان يكون قابلا للإلغاء وعلى الأخص عن طريق الطعن القضائي، وحماية النقابة ضد التعسف الإداري ينبغي: كما هو الحق في اللجوء الى القضاء للفصل في القرار الإداري الصادر بحل النقابة او رفضها بل يتعين عدم نفاذ القرار الإداري الصادر بالحل طوال المدة المتاحة لذوي الشأن للطعن في هذا القرار، فاذا انقضت تلك المدة دون رفع طعن امام القضاء صار القرار الإداري نافذ، اما اذا تم الطعن خلال المدة القانونية فان نفاذ القرار الإداري بالحل او الوقف يتوقف على إجازة القضاء له.

-على القاضي الذي يعرض عليه القرار الإداري الصادر بحل النقابة او وقفها، ان يمارس دورا رقابيا وان يبحث في الموضوع برمته وأن يقدر ما اذا كان القرار الصادر من الإدارة متناسبا مع نسبة الأفعال، والا فيكون من سلطة القاضي الغاء القرار الإداري.

اذن من خلال المبادئ التي أرسنها (ل ح ن) نستنتج ان حل النقابة اختياريا عن طريق جمعيتها العمومية او بقوة القانون، لاستحالة مواصلة النشاط النقابي لاحد الأسباب التي يقرها القانون، لا يعد مخالفا لمبدأ العمل النقابي.

وكحالة استثنائية، إذا منح للسلطة الإدارية بحل النقابة يجب ان يصطحب بضمانات قضائية تضمن الطعن فيه أمام القضاء العادي<sup>1</sup>.

## ثانيا: الحل القضائي كضمانة من خلال التشريع الجزائري

بالرجوع الى المشعر الجزائري الذي نجده قصر حل المنظمات النقابية على الحل القضائي دون الحل الإداري كضمان للعمل النقابي<sup>2</sup>، حيث مكن الجهات القضائية المختصة، بتوقيف نشاط أي تنظيم نقابي ووضع الاختام على املاكه، وذلك دون الاخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها، وتنتهي هذه التدابير بقوة القانون، إذا رفضت الجهة القضائية الدعوى الموجهة لها من طرف السلطة المعنية، وذلك بصرف النظر عن أي سبيل اخر للطعن.

<sup>1</sup>-سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 170،171،172،173.

<sup>2</sup>-حدوح محمد، مرجع سابق، ص194

حصر المشرع الجزائري حالات حل التنظيم النقابي قضائيا في حالتين هما:

-إذا خالف التنظيم النقابي القوانين المعمول بها.

-إذا مارس التنظيم النقابي نشاطا غير منصوص عليه في قوانينه الأساسية.

يسري الحل القضائي للتنظيم النقابي ابتداء من تاريخ الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن، ويمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك التنظيم النقابي، بناء على طلب النيابة العامة<sup>1</sup>.

إلى جانب الحل القضائي، يمكن حل التنظيم النقابي إراديا، وذلك بإعلان أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبهم المعيّنين قانونا، حل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي وهو ما بينه المشرع من خلال المواد 28، 29 من القانون

90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02.

هكذا حاول المشرع الجزائري من خلال اقراره لإمكانية اللجوء الى حل التنظيم النقابي عن طريق القضاء، إضفاء نوع من التوازن بين عدم تعسف السلطة العمومية في مواجهة التنظيمات النقابية، وكذا عدم ممارسة هذه الأخيرة لأنشطة غير مشروعة، وبالتالي إقامة الفرصة أمام الجهات الإدارية لمتابعة التنظيمات النقابية بصفة قانونية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-انظر المواد 27، 30، 31، 32 من القانون 90-14، مرجع سابق.

<sup>2</sup>-حدوح محمد، مرجع سابق، ص 195.



الخاتمة

على ضوء دراستنا لموضوع العمل النقابي، ومحاولتنا الإجابة عن الإشكالية التي تم طرحها في مقدمة هذه الدراسة وهي: كيف نظم المشرع الجزائري العمل النقابي؟ والتساؤلات التي أوردناها ضمنها توصلنا إلى جملة من النتائج اتبعناها بجملة من الاقتراحات التي جاءت كالآتي:

## أولاً: النتائج

- من دراستنا للتطور التاريخي الذي مر بها العمل النقابي من الفترة الإستعمارية، إلى غاية الإستقلال، حاول المشرع الجزائري دوماً إيجاد مكانا متميزا للعامل. وراجع نشأة النقابات في الجزائر ارتباطه بالوجود الاستعماري، وظهور العمل النقابي الفرنسي في الجزائر.
- استبعاد نشاط النقابة عن تأثيرات النظام السائد في الدولة، وهذا المبدأ يكتسي أهمية خاصة في التشريع الجزائري ويعتبر مظهرا من مظاهر الحماية.
- نرى ان المواثيق الدولية امنت ضمانات لحماية العمل النقابي، وحثت التشريعات الداخلية على تبنيها، منها ما هو مقرر للمنظمة النقابية كشخص معنوي تتمثل في: حرية تأسيس المنظمة النقابية، حرية ادارتها ما يعني استقلالها الإداري والمالي، وعدم إمكانية حلها إداريا، ومنها ما هو مقرر للأعضاء والمتمثلة في: حرية الانضمام من عدمه للنقابة وحرية الانسحاب منها، وكذلك حماية ممثليهم النقابيين وتسهيلات.
- تبين لنا ان العمل النقابي يكتسي أهمية بالغة على الصعيد الدولي، فقد أرسى لها القانون الدولي جملة من المعايير، كان لها الأثر البالغ في تكريسها من خلال الاتفاقيات والمواثيق، خاصة تلم الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تعد صاحبة الاختصاص، كالاتفاقية 87 التي جاءت بكامل التفاصيل والإجراءات لممارسة العمل النقابي.
- يعتبر الدستور من اهم المصادر الداخلية للعمل النقابي في الجزائر، وهو يشكل ضمانة أساسية لها، إضافة الى القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-02، والذي يعد القانون الأول الذي اعترف بهذا العمل في الجزائر.

-منح المشرع الجزائري المنظمات النقابية المؤسسة وفقا للقانون، حق التمتع بالشخصية المعنوية، والاهلية القانونية التي تمكنها من حق التملك والتعاقد، حق التقاضي امام الجهات القضائية المختصة.

-اعترف المشرع الجزائري بأليات ووسائل ممارسة العمل النقابي ووضع حدودا لممارسته لهذه الوسائل، المفاوضات الجماعية التي تعتبر اول الية لتحقيق المصالح، وفي حالة فشل هذه الالية يفتح المجال نحو اللجوء الى ممارسة الضغط على صاحب العمل من اجل ارغامه على القبول بمطالبهم ويتم هذا الضغط من خلال ممارسة حق الاضراب، وقد حظيت هاتين الاليتين بحماية قانونية خاصة من طرف المشرع وكذلك الاتفاقيات الدولية.

-فعل المشرع الجزائري مبدأ عدم جوازية الحل الإداري للمنظمات النقابية، وأقر طريقتي الحل الارادي والحل القضائي تماشيا مع المعايير الدولية كحماية قانونية.

## التوصيات

-الغاء اجراء منح وصل التسجيل للنقابة، بإعتبره تضيق على العمل النقابي لمخالفته للاتفاقية رقم 87 التي تنص على انه للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز، دون ترخيص مسبق.....

-اعتماد حق الاعتراض على تأخر الإدارة في تسليم وصل التصريح بالتأسيس، او اعتماد سكوت الإدارة خلال مدة الممنوحة لها بمثابة تصريح بالتأسيس.

-إقرار المساعدات المالية من قبل الدولة لكل النقابات بدون تمييز، والاستفادة من خبراتها ومطالبها في وضع السياسة الاجتماعية والاقتصادية.

ضرورة وضع احكام قانونية تنظم المفاوضات الجماعية بصفة مستقلة، وحماية ممثلي العمال، وعدم الإضرار بهم او عرقلة مهامهم.

وعليه نأمل ان تكون مستقبلا دراسات تعالج موضوع العمل النقابي وحياته.

تم بعون الله وحمده.



# قائمة المصادر والمراجع

أولا/ قائمة المصادر

القران الكريم :

- الآية 12 من سورة المائدة.

أ - الدساتير:

- 1- دستور 1963 المؤرخ في 08 سبتمبر 1963، ج ر ج ع 64 الصادر في 10 سبتمبر 1963.
- 2- دستور 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، ج ر ج ع 94 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976.
- 3- دستور 1989 المؤرخ في 28 فيفري 1989 الصادر بموجب المرسوم رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر ج ع 9، الصادر في 01 ماي 1989.
- 4- دستور 1996 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 الصادر بموجب المرسوم رقم 96-438، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر ع 76 لسنة 1996، المعدل بموجب القانون 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر ع 63 لسنة 2008 والقانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ج ر ع 14 لسنة 2016 و المرسوم الرئاسي رقم، 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ج ر ج ع 82 لسنة 2020.
- 5- دستور 2016 المؤرخ في 06 مارس 2016، بموجب القانون 16-01 ج ر ج ع 14 الصادر في 07 مارس 2016.
- 6- دستور 2020 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر ج ع 82 لسنة 2020.

ب- الاتفاقيات:

- 1- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948، بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، الصادرة في 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو، صادقت عليها الجزائر في 19 نوفمبر 1962.
- 2- الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949، المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، إعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة الثانية والثلاثين جينيف يونيو 1949.
- 3- الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971، المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال، إعتمدها المؤتمر العام في دورته السادسة والخمسين، 23 يونيو 1971، ودخلت حيز النفاذ في 30 فبراير 1973، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 06 ماي 2005.

- 4- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ديسمبر 1948، ج ر ج ع74، الصادرة في 10 سبتمبر 1996.
- 5- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، الصادرة في سبتمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989 الصادر في ج ر ج ع 20 المؤرخة في 17 ماي 1989.
- 6- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، الصادرة في 10 سبتمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1986 الصادر في ج ر رقم 20 المؤرخة في 17 ماي 1989.
- ج- الأوامر:
- 1- الأمر 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، (المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية)، ج ر ج ع 94.
- 2- الأمر 75-71، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، (المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص)، ج ر ج ع 94.
- 3- الأمر 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر ج ع 36 لسنة 1996.
- د- القوانين
- 1- القانون 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، (المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي)، ج ر ج ع 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج ع 68 لسنة 1991 والمعدل والمتمم بموجب القانون 23-02، المؤرخ في 25 أبريل 2023، ج ر ج ع 29، لسنة 2023.
- 2- القانون 90-11 يتضمن علاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، ج ر ج ع 17، المعدل والمتمم، الصادر في 25 أبريل 1990.
- 3- القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، (المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب)، ج ر ج ع 6، الصادر في 07 فيفري 1990.
- 4- القانون 22-06 المؤرخ في 25 أبريل 2022، (المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي)، ج ر ج ع 30 لسنة 2022.
- 5- القانون 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، (المتعلق بالقانون الأساسي للعمل)، ج ر ج ع 31.
- 6- القانون 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ع 46 لسنة 2006، الموافق عليه بموجب القانون 06-12، المؤرخ في 15 نوفمبر 2006، ج ر ج ع 72 لسنة 2006.

هـ -المراسيم التنفيذية:

1-المرسوم التنفيذي رقم 75-67 المؤرخ في 29 أفريل 1975، (المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسة الخاصة)، ج ر ج ع 39.

ثانيا/قائمة المراجع

أ-الكتب:

1-احمية سليمان، (آليات تسوية مناعات العمل، والضمان لاجتماعي في القانون الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 1998.

2-بشير هدي، (الوجيز في شرح قانون العمل)، دار ربحان للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، ط1، 2006.

3-بعلي محمد الصغير، (تشريع العمل في الجزائر: المدخل العام للنصوص التنظيمية)، دار العلوم والنشر، الجزائر، 2000.

4-حامد خالد، (نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو إقتصادية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

5-عصام طوالي الثعالبي، (مدخل إلى تاريخ القانون النقابي)، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

6-سمغوني زكريا، (حرية ممارسة الحق النقابي)، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013.

ب-الرسائل الجامعية:

\*رسائل الدكتوراه

1-ثامري عمر، (التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد)، (دكتوراه)، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2013، على الرابط الإلكتروني التالي: [TAMERI\\_AMAR.pdf \(univ-alger.dz\)](http://TAMERI_AMAR.pdf (univ-alger.dz))

2-زعموش فوزية، (علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر)، (دكتوراه)، كلية الحقوق جامعة قسنطينة 1، 2012، على الرابط الإلكتروني التالي: [أطروحة دكتوراه : علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر \(elmizaine.com\) PDF](http://أطروحة دكتوراه : علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر (elmizaine.com) PDF)

3- مسعودي أحمد، (التعددية النقابية في الجزائر: قراءة سوسولوجية)، (دكتوراه) كلية العلوم الإنسانية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، على الرابط الإلكتروني التالي: [Depot institutionnel de l'Universite Abou Bekr Belkaid Tlemcen](http://Depot institutionnel de l'Universite Abou Bekr Belkaid Tlemcen) :UABT:التعددية النقابية في الجزائر - دراسة سوسولوجية ([univ-tlemcen.dz](http://univ-tlemcen.dz))

\*مذكرات الماجستير

1-إسماعيل ذباح، (آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري)، (دكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج. [آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري.pdf \(univ-bba.dz\)](http://www.univ-bba.dz)

2-مناصرة سميحة، (الحرية النقابية في الجزائر)، (الماجستير)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012، على الرابط الإلكتروني التالي: [drمناصرة سميحة PDF | PDF \(scribd.com\)](http://www.scribd.com)

3- مزاري أحلام، (المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة)، (الماجستير)، كلية الحقوق، جامعة وهران، على الرابط الإلكتروني التالي: [المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة.pdf \(univ-oran2.dz\)](http://www.univ-oran2.dz)

\*مذكرات الماستر

1-بوعندل أسامة، (الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في القانون الجزائري)، (الماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2018، على الرابط الإلكتروني: [6.pdf \(univ-jijel.dz\)](http://www.univ-jijel.dz)

2-سليمان طاموس سارة، (الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري)، (ماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2018، على الرابط الإلكتروني التالي: [الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري.pdf \(univ-bejaia.dz\)](http://www.bejaia.dz)

ج-المقالات في المجالات

1-بخدة مهدي، (الحماية القانونية للعمل النقابي)، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان الجزائر، ع02، مج06، على الرابط الإلكتروني التالي: [المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية - المجلد 06، العدد 02 \(2021\) - ص.342-326 \(cerist.dz\)](http://www.cerist.dz)

2-د. واضح رشيد، (الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة مولود مهري تيزي وزو، ع10، مج 02، 04 جويلية 2018. [81319 \(cerist.dz\)](http://www.cerist.dz)

3-دحدوح محمد، (ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية)، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، جامعة أم البواقي، ع04، على الرابط الإلكتروني التالي: [66089 \(cerist.dz\)](http://www.cerist.dz)

4-منسول صالح، طبال لطيفة، (الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة لونيبي علي البلدية 2، العدد الأول، مج 22، 11 جويلية 2022. [Article Standard \(cerist.dz\)](http://www.cerist.dz)

5- محمد الحسن بن مالك، عبد المجيد بن نعيمة، (إشكالية العمل النقابي في ظل الإنفتاح السياسي بالجزائر)، مجلة القانون والمجتمع، جامعة وهران 02، ع01، مج09، على الرابط الإلكتروني التالي اسم ولقب المؤلف الأول اسم ولقب المؤلف الثاني (إن وجد) (cerist.dz)

6- لوني نصيرة، (النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر)، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة آكلي امحمد أولحاج البويرة، ع04، مج 11، 4 أكتوبر 2019. (cerist.dz) 100318

# الفهرس

## الفهرس

البسمة

شكر وعرفان

الإهداء

قائمة المختصرات

أ-هـ.....	مقدمة
8 .....	الفصل الأول.....
9 .....	المبحث الأول: ماهية العمل النقابي.....
9 .....	المطلب الأول: مفهوم النقابة.....
10 .....	الفرع الأول: المقصود بالنقابة.....
10 .....	أولاً: المعنى اللغوي.....
10 .....	ثانياً: المعنى الإصطلاحي.....
11 .....	الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة.....
11 .....	أولاً: الاسم.....
12 .....	ثانياً: الموطن.....
12 .....	ثالثاً: الأهلية.....
13 .....	المطلب الثاني: تطور العمل النقابي في الجزائر.....
13 .....	الفرع الأول: تطور العمل النقابي في الفترة الاستعمارية.....
15 .....	الفرع الثاني: تطور العمل النقابي في فترة ما بعد الاستقلال.....
16 .....	أولاً: مرحلة الأحادية السياسية والنقابية.....
17 .....	ثانياً: مرحلة التعددية السياسية والنقابية.....
19 .....	المبحث الثاني: مصادر العمل النقابي.....
19 .....	المطلب الأول: المصادر الدولية.....
20 .....	الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية.....
20 .....	أولاً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة.....
23 .....	ثانياً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة غير المباشرة.....

24	الفرع الثاني: المواثيق الدولية .....
25	أولاً: العمل النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .....
26	ثانياً: العمل النقابي في العهدين الدوليين .....
28	المطلب الثاني: القانون الداخلي كمصدر للعمل النقابي في الجزائر .....
29	الفرع الأول: العمل النقابي في الدستور الجزائري .....
33	الفرع الثاني: العمل النقابي في تشريع العمل الجزائري .....
37	الفصل الثاني .....
41	المبحث الأول: المظهر الجماعي والفردى للعمل النقابي .....
41	المطلب الأول: المظهر الجماعي للعمل النقابي .....
42	الفرع الأول: شروط تأسيس النقابة وإجراءاتها .....
42	أولاً: شروط تأسيس النقابة .....
47	ثانياً: إجراءات تأسيس النقابة .....
48	الفرع الثاني: حرية تكوين النقابة وإدارتها .....
49	أولاً: حرية تكوين النقابة .....
51	ثانياً: حرية إدارة النقابة .....
55	المطلب الثاني: المظهر الفردي للعمل النقابي .....
55	الفرع الأول: حرية الانضمام والانسحاب من النقابة .....
56	أولاً: حرية الانضمام إلى النقابة في التشريع الجزائري .....
57	ثانياً: حرية الانسحاب من النقابة في التشريع الجزائري .....
58	الفرع الثاني: حرية اختيار القيادات النقابية .....
58	أولاً: الشروط الواجب توفرها في المرشح أو المنتخب للقيادة النقابية .....
61	ثانياً: مجريات عملية الانتخاب .....
62	المبحث الثاني: الحماية القانونية والقضائية لعمل النقابي في التشريع الجزائري .....
62	المطلب الأول: الحماية القانونية للعمل النقابي في التشريع الجزائري .....
62	الفرع الأول: حماية المندوبين النقابيين .....
63	أولاً: شروط تعيين المندوبين النقابيين .....
64	ثانياً: التسهيلات الخاصة بالمندوبين النقابيين .....

65	الفرع الثاني: الحق في استعمال الوسائل القانونية .....
65	أولاً: المفاوضة الجماعية .....
67	ثانياً: الإضراب .....
70	المطلب الثاني: السلطة القضائية ضمانات للعمل النقابي .....
70	الفرع الأول: الحل القضائي كضمانة من خلال الإتفاقيات الدولية .....
72	ثانياً: الحل القضائي كضمانة من خلال التشريع الجزائري .....
أ - ب	الخاتمة .....

قائمة المصادر والمراجع

الفهرس

الملخص

## الملخص

تعتبر النقابات من أهم تنظيمات المجتمع المهني، فهي تنظيم يقوم أساسا للدفاع على حقوق العمال ومصالحهم، وتعتبر تنظيم مستقل عن الدولة والأحزاب السياسية. حيث صادقت الجزائر على الكثير من الاتفاقيات المتعلقة بالعمل النقابي، وكرست ذلك في دساتيرها وقوانينها، وكان ذلك ضمن قانون 14-90 المعدل والمتمم بالقانون 06-22 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث أشار الى أهم المبادئ التي تقوم عليها ممارسة العمل النقابي، وأهم الضمانات التي تسمح لممارسة هذا العمل بكل حرية وبدون أي تهديدات او ضغوطات التي قد تمارس على العامل من طرف المستخدم، كما أصبح القضاء الجزائري الضامن لأي إنحراف أو أية عقوبات تعسفية.

## Résumé

Le syndicat est considéré comme l'une des organisations les plus importantes de la communauté professionnelle, Elle est basée principalement sur la défense des droits et des intérêts des travailleurs. C'est une organisation indépendante de l'état et des partis politiques.

Alors que l'Algérie a ratifié de nombreux accords relatifs au travail syndical et cela dans ses constitutions et ses lois et ce dans le cadre de la loi 14-90 modifiée et complétée par la loi 22-06 relative aux modalités d'exercice du droit syndical où elle faisait référence aux principes les plus importantes sur lequel la pratique du travail syndical est fondée, les garanties les plus importantes qui permettent l'exercice de ce travail librement sans aucune menace ou pression pouvant être exercée sur celui-ci par l'utilisateur. La justice

algérienne est devenue également une garante de tout écart ou de toute sanction arbitraire.