

مآزة عبلة

أستاذة بكلية الحقوق – جامعة وهران-

عضو مخبر القانون الاجتماعي بجامعة وهران.

دور التمثيل النقابي في المؤسسة الجزائرية

إن الحق النقابي وتمثيل العمال حق معترف به، ومكسب مضمون لجميع العمال، مبرر هذا المقتضى أن وقوف العمال على قدم المساواة مع المستخدمين يستلزم وجود هيكل نظامي عمالي ليحبر عن تطلعات العمال المشروعة والمطالب التي يسعون إلى تحقيقها عن طريق هذا الهيكل النظامي الذي يعتبر سلاحا لهم في مواجهة تعسف المستخدم، كما يعتبر وجود النقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهر من مظاهر الديمقراطية كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹، وكرسه الدستور الجزائري لسنة 1989 ودستور 1996 بأن حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال ويمارس في إطار القانون، ثم تم تكريس هذا الحق كمبدأ عملت التشريعات العمالية على تنظيمه وحمايته، فصدر قانون 28/88 المؤرخ في 19 جوان 1988 المتعلق بكيفيات حماية الحق النقابي بعد أن كان هذا الحق منحصرًا في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد أخذت به الجزائر آنذاك.

إلا أن ما أقرته الدساتير في عهد التعددية الحزبية لا سيما سنة 1989 ودستور سنة 1996 من حق إنشاء جمعيات ذات طابع سياسي، أكدت قوانين الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية هذا المبدأ بإصدار القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 ليعدل فيما بعد ليتمائش مع التطور الذي عرفه عالم الشغل بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ثم أمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996. يلعب التمثيل العمالي داخل الهيئة المستخدمة دورا مهما في رفع من مستوى وتطور هذه الأخيرة، ويختلف هذا التمثيل بمفهومه القانوني كثيرا، كما يتخذ بطرق مختلفة إما بواسطة المفاوضات عن طريق مندوبين النقابيين، أو بواسطة الاستشارة عن طريق لجنة المشاركة، كما أن الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، الذين سوف يساهمون بدورهم في رفع من مستوى الهيئة المستخدمة إذا ما تحققت هذه الغاية، لذلك سوف نطرح إشكالية:

دور التنظيمات النقابية في المؤسسة الجزائرية لذلك سوف نقسم عملنا إلى محورين: المحور الأول نتطرق فيه لكيفية إنشاء المنظمة النقابية

¹ تنص المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 "على أن لكل شخص الحق في العمل، له حرية الاختيار بشروط عادلة مرضية كما أن له الحق في الحماية من البطالة، وله الحق في أجر مساو للعمل الحماية الاجتماعية وله الحق في أن ينشأ وينظم إلى نقابات حماية لمصلحته".

في المؤسسة، أما المحور الثاني نتطرق فيه لدور المنديبين النقابيين في المؤسسة المستخدمة.

المحور الأول. تأسيس الهياكل النقابية في المؤسسة المستخدمة.

لقد نصت المادة 40 من قانون 14.90 على أنه "يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت للمؤسسة أماكن عمل أو في أي هيئة أو إدارة عمومية"².

فما هي الشروط الواجب توافرها لإنشاء الهياكل النقابية وما هي الوسائل الممنوحة لها لتحقيق هدفها؟

أ. شروط إنشاء الهياكل النقابية

إن إنشاء هيكل نقابي داخل المؤسسة المستخدمة هو اختيار ممنوح فقط للمنظمات النقابية التمثيلية دون غيرها والمقصود بالمنظمات النقابية التمثيلية، كل المنظمات للعمال الأجراء المكونة لمدة معينة يحددها القانون والتي تضم نسبة معينة من العمال. وهذا ما سوف نتعرض له في إطار التحدث عن الشروط الموضوعية والشكلية التي أقرها القانون لإنشاء هيكل نقابي.

أولاً. الشروط الموضوعية لإنشاء الهياكل النقابية.

لقد نصت المادة 40 من نفس القانون المذكور أن الشروط الموضوعية الواجب توافرها لإنشاء هيكل نقابي، هي كون المنظمة تمثيلية، وكون المؤسسة عمومية أو خاصة أو في أماكن العمل المتميزة وذلك بغض النظر عن عدد العمال الذين يعملون فيها.

1. شروط التمثيلية:

لقد منح القانون الحق في إنشاء الهيكل النقابي للمنظمات النقابية التمثيلية فقط ودون غيرها وتعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة لكل المنظمات النقابية للعمال الأجراء المكونة قانونًا منذ ستة أشهر على الأقل، والتي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تعطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، والمنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة³، كما تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني، اتحادات العمال الأجراء

² قانون 14.90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بقانون ممارسة الحق النقابي المنشور في الجريدة الرسمية رقم 23.

³ المادة 34 من قانون رقم 30.91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المأخوذ من قانون العمل الجزائري، الطبعة الخامسة 2010، طبعة بيرتي Bertly.

واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية⁴.

2. شروط متعلقة بالمؤسسة.

ينشئ الهيكل النقابي في أي مؤسسة كانت تجارية أو فلاحية أو صناعية أو كانت تجمع صناعي أو مؤسسة عمومية، كما مدد المشرع الحق في ممارسة الحق النقابي داخل أماكن العمل المتميزة، بحيث أن المشرع لم يتطرق لتعريف مكان العمل المتميز ولكن الفقه الفرنسي حاول تعريفه باعتباره كل تجمع للوسائل المادية والغير المادية لغرض الوصول عن طريق نشاط مستمر إلى تحقيق هدف ذو طبيعة تقنية.

كما يعتبر مفهوم أماكن العمل المتميزة، مفهوماً جدياً واسعاً، إذ لم يوضع معيار محدد للتعريف به، وبما أن الفقه لم يستطع وضع تعريف شامل وواضح له، فإننا نحاول اللجوء إلى وجهة نظر القضاء الفرنسي في غياب نصوص من الاجتهاد القضائي الجزائري.

لقد حاول الاجتهاد القضائي الفرنسي إعطاء عدة معايير للتعريف بأماكن العمل المتميزة، ففي قرارها الصادر بتاريخ 1989/05/09، فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى أنه يجب على القضاة تعيين المندوبين النقابيين في أماكن العمل المتميزة، أن يأخذوا بعين الاعتبار لتحديد هذه الأخيرة، ظروف العمل وأهمية عدد العمال واستقلالية المكان المناسب للمؤسسة⁵، وفي قرار آخر ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى اعتبار عمل متميز كل ورشة متواجدة خارج المؤسسة والتي تتمتع بالاستقرار وكون عمالها مرتبطين معه بعقود عمل غير محددة المدة، وكون مسؤولي تلك المؤسسات يتمتعون بسلطات واسعة، وذلك بأن تحدد الأجور من قبل المديرية العامة للمؤسسة⁶.

ومن خلال هذه التعاريف يمكن استنتاج معيارين للقول ما إذا كان مكان العمل متميز أم لا ويتمثلان في: الاستقلالية من جهة أو التبعية من جهة أخرى، فمن ناحية الاستقلالية، فمكان العمل المتميز له إطار عمل خاص به ويستطيع الاعتماد على نفسه في التسيير، أما من ناحية التبعية فمكان العمل المتميز ليس له الشخصية المعنوية.

3. غياب شرط عدد العمال:

كل مؤسسة مهما كان عدد عمالها كبيراً أو قليلاً، فإن المنظمة النقابية تستطيع إنشاء هيكل نقابي فيها، إذ أن المشرع لم يضع الحد الأدنى للعمال يجب توافره في المؤسسة حتى يمكن تأسيس هيكل نقابي بداخله، أما شروط وجوب توافر 20

⁴ المادة 37 من نفس القانون المذكور سابقاً.

⁵ Droit de travail français, « 2^{ème} édition » Brun et Henri Gallaud et Andrel, p 301.

⁶ قرار منشور في نفس المرجع المذكور قانون العمل الفرنسي.

عامل أجبر والمنصوص عليه في المادة 41 من القانون 14.90 فيتعلق بالمندوبين النقابيين وليس بالهيكل النقابي⁷.

ثانيا. الشروط الشكلية لإنشاء الهياكل النقابية.

إذا تأسس الهيكل النقابي لا يخضع لأي شرط شكلي، إذ من الناحية القانونية تعتبر المنظمة النقابية التي تريد إنشاء الهيكل النقابي حرة في إعلام المستخدم أو غيره، إذ أن المشرع لم يلزمها بأي شكل من أشكال التبليغ كما فعل بالنسبة للمندوبين النقابيين.

والسؤال الذي يطرح عن ماهية المعايير التي تسمح بإثبات وجوده خاصة وأن مشكلة الإثبات تطرح في الغالب عند تعيين المندوبين النقابيين وتبليغ أسمائهم لصاحب العمل.

1. معيار إثبات وجود الهيكل النقابي:

إن إثبات تأسيس الهيكل النقابي يقع على عاتق المدعي بإنشاء أي نقابة كما يمكن أن يكون بكافة الطرق، وفي هذا الإطار فإن الاجتهاد القضائي الفرنسي ذهب إلى اعتبار أن الهيكل النقابي مؤسسة قانونا إذا تبين تواجد عمال أجراء في المؤسسة انضموا إلى المنظمة النقابية التي تستدعي بتأسيس الهيكل النقابي في المؤسسة⁸، وذلك بغض النظر عن عددهم، عدا أن لا يقل عن اثنين وعن طبيعة وأهمية النشاط الذي يمارسونه. ولكن تعيين المندوب النقابي لا ينطوي في حد ذاته على تأسيس الهيكل النقابي. إذا إنشاء الهيكل النقابي يأتي بعد تعيين المندوبين وليس قبلهم.

ومع انعدام أي نص قانوني يشير إلى وجوب توافر أي شرط شكلي لإثبات إنشاء الهيكل النقابي وفي انتظار تشكيل اجتهاد قضائي جزائري لتوضيح الصورة، فإننا نرى أنه كان من الأفضل على المشرع أن يقيد تأسيس الهياكل النقابية بشرط شكلي: كشرط الإعلام المستخدم مثلا وذلك تقاديا لأي نزاعات حول مسألة الإنشاء.

ب. أهداف النشاط النقابي والوسائل الممنوحة لها:

حتى تستطيع المنظمة النقابية تأدية الدور المنوط بها، فإن المشرع منحها عدة صلاحيات التي تسهل لها عملية تمثيل العمال والدفاع على مصالحهم، كما منح لها عدة وسائل لتسهيل عملها.

أولاً. أهداف النشاط النقابي.

لقد وضع المشرع الجزائري وعلى سبيل الحصر صلاحيات المنظمات النقابية داخل الهيئة المستخدمة وهي في مجملها تتلخص في:

⁷ المادة 41 من قانون 30.91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي معدل ومتمم بأمر 10.96 المؤرخ في 10 جوان 1996، طبعة بيري تي.

⁸ Droit de travail « Droit Syndical », édition force ouvrière, p 175.

1. المشاركة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها:

تلعب النقابة إجمالاً بما فيها الهياكل النقابية المكونة لها دور في الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب في الخلاف الذي استنفذ إجراءات المصالحة والوساطة، فيمكن بمجرد الإشعار المسبق بالإضراب لأصاحب العمل النقابات في إعلان الإضراب والإشراف على تنظيمه ونظراً لما تتوفر عليه من إمكانيات مادية ومعنوية من شأنها أن تجعل الإضراب الذي تعلنه أكثر فعالية وتأثيراً على صاحب العمل، إذ يحمله على سرعة إجابة المطالب العمالية⁹.

2. المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة.

تعتبر عملية التفاوض من بين الاستراتيجيات التي تلجأ إليها المنظمات النقابية لتقاضي الوقوع في حالة من الفوضى والنزاع مع الجهات الرسمية أو المستخدم، ولعله من المعروف ما تلعبه هذه المفاوضات من إبرام اتفاقيات جماعية تعود بالنفع على العامل والمستخدم والمؤسسة ككل¹⁰.

ثانياً. وسائل العمل الممنوحة للهياكل النقابية.

تتمتع الهياكل النقابية بعدة وسائل من بينها:

1. حرية الإعلام:

يقع على عاتق المستخدم تخصيص لكل هيكل نقابي داخل المؤسسة المستخدمة لوحة مغايرة لتلك الموضوعة للجان المشاركة، وممثلي العمال، وذلك بالإعلام النقابي وفق الاتفاق المبرم مع صاحب العمل، إذ ذلك يرجع للتفاوض تحديد عدد اللوحات، شكلها ومكان وضعها.

2. حرية توزيع المنشير

إن المشرع الجزائري لم يجعل من توزيع المنشير من صلاحيات الهيكل النقابي بحيث تعتبر من بين أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية ووسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات، لذلك نرجو أن يستدرك المشرع هذا النقص في التشريع ويدرجه من ضمن صلاحيات الهياكل النقابية في قانون العمل، ولكن يمكن أن يكون كيفية توزيع المنشير داخل المؤسسة موضوع مفاوضات ما بين المنظمات النقابية وصاحب العمل.

3. حرية عقد الاجتماعات

بإمكان كل هيكل نقابي عقد اجتماعاً داخل المؤسسة ولكن بشرط أن تعقد هذه الاجتماعات خارج أوقات العمل.

المحور الثاني. دور المندوبين النقابيين في المؤسسة المستخدمة.

⁹ قانون 27.91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بحق اللجوء إلى الإضراب، طبعة بيرتي الخامسة.

¹⁰ مثل الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، والمتعلقة بتحسين شروط وظروف العمل، فرع وهران.

يلعب المندوبين النقابيين دور مهم في المؤسسة المستخدمة، ولكن قبل التطرق لدورهم يتعين علينا تقسيم هذا المحور إلى مسألتين: أولهما، نتحدث عن شروط تعيينهم في المؤسسة ثم إلى دورهم في المؤسسة الجزائرية.

أ. شروط تعيين المندوب النقابي

يخضع المندوب النقابي من حيث تعيينه إلى عدة شروط موضوعية وشكلية، كما يخضع هذا الأخير لنظام قانوني خاص به. سوف نتعرف عليه في هذا الجزء من العمل.

أولاً. الشروط الخاصة بالمندوب النقابي:

قبل تعيين المندوب النقابي داخل المؤسسة لابد أن تتوفر فيه عدة شروط، وهي:

1. الشروط الموضوعية:

أوجب المشرع الجزائري شروط موضوعية في تعيين المندوبين النقابيين منها ما يتعلق بالمندوب نفسه، ومنها ما يتعلق بعدد عمال المؤسسة.

فما يتعلق بالمندوب النقابي، توافر السن القانوني وهو بلوغه 21 سنة كاملة يوم تعيينه¹¹، وأن يكون قد اشتغل داخل المؤسسة لمدة لا تقل عن السنة¹²، مع الملاحظة أنه ورد خطأ بالمادة 44 من القانون 14.90 إذ نص على عبارة "يوم انتخاب المندوب النقابي..."، فيما يخص المدة التي يكون قد اشتغل فيها داخل المؤسسة، بحيث أن الانتخاب يخص ممثلي العمال (مندوبي المستخدمين)، أما المندوب النقابي فيعين ولا ينتخب، فالكلمة الصحيحة هي "يوم تعيينه".

كما أشارت المادة 44 من نفس القانون على الأقدمية التي يجب أن لا تقل عن السنة. فهل يقصد المشرع من وراءها تأدية العمل النقابي من قبل العامل لتعيينه كمندوب نقابي لمدة سنة على الأقل، إذ أن نص المادة جاء غامضاً ولم يتطرق إلى توضيح ذلك، ولكن يبدو أن اشتراط تأدية المندوب النقابي للعمل داخل المؤسسة لمدة لا تقل عن سنة هي افتراض كونه على اطلاع أكبر بواقع المؤسسة وبمشاكل العمال الذين يمثلهم، وعليه فإن تعليق علاقة العمل لأي سبب من الأسباب، كحالة الانتداب، أو أداء الخدمة الوطنية تمنع من تعيينه كمندوب نقابي لطول المدة، أما إذا كان تعليق علاقة العمل لسبب عطلة مرضية فيجوز تعيينه لقصر المدة.

2. الشروط الشكلية:

لقد اشترط المشرع الجزائري، شرط شكلي واحد يتمثل في ضرورة تبليغ المستخدم ومفتش العمل بلقب واسم المندوب أو المندوبين النقابيين، وذلك خلال أجل لا يتعدى الثمانية (08) أيام من تعيينهم.

¹¹ أنظر المادة 44 من قانون 14.90 المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي الصادر بتاريخ 02 جوان 1990.

¹² انظر نفس المادة من نفس القانون السالف الذكر.

إن المشرع لم يحدد الوسائل التي بواسطتها يتم تبليغ المستخدم أو مفتش العمل بألقاب وأسماء المندوبين النقابيين، وبالتالي ترك المجال مفتوحاً للهيكل النقابي أو المنظمة النقابية لاختيار الوسيلة التي تراها أنسب للتبليغ ولو شفاهة، ولكن نرى أنه تجنبا لكل نزاع حول إثبات المسألة، فإنه من الأحسن أن يتم التبليغ عن طريق رسالة مضمونه الوصول مع الإشعار للاستلام.

كما نشير إلى أن المشرع قصر تبليغ أسماء المندوبين النقابيين على المستخدم ومفتش العمل فقط، ونعتقد أنه كان من الأجدر به أن ينص أيضاً على وجوبية إعلام العمال الأجراء بذلك، وعلى ذلك فإنه يجب على الهيكل النقابي إبلاغ العمال بقائمة المندوبين سواء عن طريق النشر أو أي وسيلة أخرى، لأنه المهم للعمال أن يتعرفوا على هوية الشخص الذي سوف يمثلهم أمام المستخدم في أثناء المفاوضات لإبرام أي اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية في المؤسسة.

ثانياً. النظام القانوني للمندوب النقابي.

يخضع المندوبين النقابيين لقانون خاص يسهل عليهم مهامهم داخل المؤسسة المستخدمة.

1. الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة للمندوب النقابي.

لضمان حسن تأدية المهام النقابية الموكلة لهم، فإن المشرع منح المندوبين النقابيين مدة عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر واعتبرها كوقت عمل فعلي، ولا يتدخل في حسابها الوقت الذي يقضيه المندوب النقابي في الاجتماعات التي يستدعي إليها بمبادرة المستخدم¹³.

إن كيفية استخدام تلك الساعات يكون من اختصاص المندوب وحده، إذ يمكن أن يستعملها دفعة واحدة أو يوزعها على فترات خلال الشهر، شريطة موافقة المستخدم، إذ هذا الشرط قد يؤدي إلى عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي، فيمكن لصاحب العمل أن يتعسف في استعمال هذا الحق ويرفض جمع واقتسام لساعات بين المندوبين، وعليه، فإنه كان يستحسن أن ينص فقط على وجوبية إعلام المستخدم بنية المندوبين بجمع واقتسام الساعات الممنوحة لهم قانوناً.

إن أهم وسيلة يمكن أن يستخدمها المندوب النقابي لتأدية مهامه النقابية هي حرية تنقله داخل المؤسسة المستخدمة وحرية اتصاله بالعمل حتى أثناء قيامهم بالعمل، وذلك للوقوف على المشاكل التي يعانيتها هؤلاء وعلى ظروف العمل بصفة عامة. وبالتالي

¹³ أنظر المادة 46 من قانون 30.91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم لقانون 14.90، المأخوذ من نفس الطبعة الخامسة لبيرتي Berty.

فإن دفاعه على المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء الذين تعطيهم القوانين الأساسية للمنظمة النقابية 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.

إلا أنه وحتى ولو لم ينظم المشرع نظام حرية تنقل المندوب النقابي داخل المؤسسة المستخدمة، وفي مواقع العمل، فإنه من الممكن اعتبار ذلك جائز قانونا، مادامت الغاية من تنقله داخل المؤسسة يكون في إطار تشكيلات تأدية المهام النقابية والمتمثلة في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء، فذلك الدفاع لا يكون مؤسس ولا متاح إلا إذا كان مبني على المعرفة الميدانية للمشاكل التي يعانيها العمال.

2. النظام القانوني المقرر للمندوب النقابي.

نظرا لكون المشرع أوجب تبليغ أسماء وألقاب المندوبين النقابيين للمؤسسة المستخدمة ذلك أنهم همزة وصل بين المنظمة النقابية والعمال الأجراء من جهة، ومن جهة أخرى بين هؤلاء وصاحب العمل، لكونهم على اتصال مستمر بهذا الأخير ولكونه يمثلون قوة وسلطة داخل المؤسسة، فإن المشرع لتسهيل مهامهم النقابية منحهم حماية خاصة بهم، بحيث إذا ما ارتكب المندوب النقابي أي خطأ ذو طابع نقابي محض فإن المنظمة النقابية التي عينته وحدها مختصة بتسليط العقوبة التي تقابل الخطأ المرتكب¹⁴.

كما أن هذه الحماية المقدره لفائدتهم لا تستثنيهم من سلطان المستخدم في تطبيق العقوبات التأديبية عليهم إذا ما ارتكبوا خطأ بمناسبة تأديتهم لنشاطاتهم المهنية، وذلك كغيرهم من العمال الأجراء.

ب. دور المندوب النقابي في المؤسسة المستخدمة.

لقد منح المشرع الجزائري للمندوب النقابي دور مهم في تسوية النزاعات الجماعية للعمل والمشاركة في المفاوضات الجماعية لإبرام اتفاقيات جماعية، ولكن عمليا يصطدم هذا الدور بعدة عراقيل ومشاكل نحاول تلخيصها في نقطتين:

أولاً. عراقيل من داخل المؤسسة المستخدمة.

يمثل المندوب النقابي المنظمة النقابية التي عينته أمام المستخدم، ويمثل العمال بواسطة هذه المنظمة وبالتالي، فالعلاقة بينه وبين العمال هي علاقة غير مباشرة مقارنة بالتي هي موجودة بينه وبين نقابته، كما أن العمال لا يشعرون دائما بأنهم ممثلون بطريقة جيدة، وفي الواقع أنه ليس كل العمال منخرطين في نقابات¹⁵.

¹⁴ المادة 56 من قانون 30.91 السالف الذكر.

¹⁵ سألنا بعض المندوبين النقابيين حول شعورهم في المفاوضات، فصرح بعضهم على أنهم يعطون الأولوية لمصالح النقابيين في نزاع مع عمال المؤسسة أثناء المفاوضات في المؤسسة ونرى أن هذا التصريح منطقي بالنسبة لهم لأنهم يرون دائما مسؤوليتهم اتجاه نقابته وليس اتجاه العمال لاعتبار أن لهم علاقة مباشرة مع النقابة وغير مباشرة مع العمال (مؤسسة اتصالات الجزائر، فرع وهران).

وكذلك تمثيل النقابة يمكن أن يحصر المندوب النقابي في إطار مغلق باعتبار أن المصالح المعبر عنها من قبل العمال هي ليست بالضرورة ذات المصالح المطالب بها من قبل النقابات ولاسيما إذا كانت لهذه النقابات توجهات سياسية معينة.

أضف إلى ذلك أن المندوب النقابي يمثل مصلحة الأغلبية باعتبار أنه معين من المنظمة النقابية التمثيلية والتي تضم 20% من العمال الأجراء، وهذه النسبة في التمثيل الأغلبية وليس كل عمال المؤسسة المستخدمة لذلك. فتمثيل العمال من قبل المندوب تمثيل ناقص¹⁶.

كما أنه وعمليا يطرح مشكل وجود عدة منظمات نقابية على مستوى المؤسسة، فما هي المنظمة التي تقوم بإبرام اتفاقية العمل الجماعية؟

لقد تعرض المنشور الوزاري في 19/11/1990¹⁷، إلى هذه المسألة واعتبر أن الحل يكمن في التمثيل النسبي بين المنظمات التمثيلية، وباعتبار أن الإنهاء الجماعي لعلاقات عمل يشكل مشكلة من أخطر المشاكل، وحتى ولو ارتبطت أسبابه بالضرورة الاقتصادية: تقلبات الطلب، المنافسة القوية، التطور التكنولوجي والتقني وانعكاساته على أساليب الإنتاج ونوعية المنتجات يمثل في النطاق القانوني ظاهرة ذات أبعاد اجتماعية لا تتناهى حدود جسامتها ولكون عملية التقليص جد مهمة سواء للمؤسسة أو للعامل لكونها قد تؤدي إلى التسريح، فإن المشرع ربطها بالتفاوض، إذ أوجب على المستخدم أو ممثله عرض محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة للجانب الاجتماعي على المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة وذلك في إطار اجتماعات تعقد خصيصا للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه، فلممثلي العمال التعبير عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم وحول مضمونه. ويترتب عن تلك المفاوضات تحرير محضر يوقع عليه الطرفان مع إثبات نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ و اختلاف في هذه الحالة الأخيرة يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة والوساطة، وعند الاقتضاء إلى تحكيم محل النزاع طبق قانون رقم 02.90¹⁸.

ثانيا. عراقيل من خارج المؤسسة المستخدمة.

وتتمثل هذه العراقيل في: تدخل السلطة في اختيار ممثلي العمال، بحيث:

تؤكد المادة 03 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي حق منظمات العمال في انتخاب ممثليها بحرية كاملة وهذا ما يقتضي امتناع الحكومة عن أي تدخل من شأنه أن يحد هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له، والتدخل الإداري هو كل إجراء في مرحلة الإعداد للانتخابات أو سيرها أو يضع شروطا خاصة فيمن يتقدم للترشيح للمناصب القيادية تقيم تفرقة بين العمال وتعارض مبدأ الحرية النقابية.

¹⁶ Frank Petit « La relation de représentation dans les relations collectives du travail » LGDJ 2000, p 154.

¹⁷ المنشور الوزاري رقم 02.90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بممارسة الحق النقابي.

¹⁸ انظر المادة 05 من قانون 27.91 والمتعلق بإجراءات الوساطة والتحكيم في نفس الطبعة Berty.

والأصل أن فتح باب الترشيح وتشكيل اللجان المشرفة وتنظيم عملية التصويت وإعلان النتائج كل ذلك لا بد أن يتم بمنأى عن تدخل السلطة الحكومية بأي صورة من الصور التدخل مثال ذلك ما تقرره بعض التشريعات من ضرورة إخطار الجهة الإدارية بأسماء المرشحين قبل الموعد المحدد لإجراء الانتخابات بفترة كافية بحيث يكون للإدارة حق الاعتراض على المرشحين أو استبعاد ما تراه غير مناسب بعملية الانتخابات أو مراقبة عملية الاقتراع وكل ذلك يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية وعلى الأخص حق العمال في اختيار قيادتهم دون تدخل من جانب السلطات العامة¹⁹.

ومن قبيل الأحكام المخالفة لمبدأ استقلال النقابات عن السلطة وحرية اختيار العمال لممثلهم النقابيين، ما يتعلق بالشروط الواجب توافرها في المرشحين حيث يجب أن يتحدد تلك الشروط بموجب اللوائح الداخلية للنقابات ضمنا لاتفاق تلك الشروط ورغبات أعضاء النقابة، ولكن قد يحدث أن يتدخل المشرع محددا شروطا خاصة فيمن يتقدم للترشح لهذه المناصب القيادية بالنقابة ولقد تصدت لجنة الحريات النقابية لهذه الشروط موضحة مدى تعارضها أو توافقها مع حال العمال في اختيار قيادتهم، كما قررت اللجنة أيضا تعارض النص الذي يشترط في المرشح لمنصب قيادي في النقابة أن يكون عاملا منذ سنة على الأقل مع حق العمال في اختيار قيادتهم²⁰. فالسؤال الذي يطرح عن العمال الجدد والذين تقل مدة التحاقهم بالمؤسسة عن السنة، لماذا لا يستطيعون الالتحاق بالمناصب القيادية؟.

إن المتتبع للمشهد النقابي يلاحظ بشكل واضح ومتكرر مظاهر التضيق الذي تطال العمل النقابي أمام مرأى ومسمع من السلطات، وذلك من خلال العديد من التجاوزات والخروقات المكبلة للممارسة النقابية والتي تتعارض مع مقتضيات التشريعات العمالية من بينها:

1. عرقلة حرية تأسيس المكاتب النقابية داخل المؤسسات.
2. عدم تسليم وصل إيداع ملف تأسيس المكاتب النقابية أو تماطل والتباطؤ في تسليمها.
3. التضيق على حرية الانتماء النقابي داخل المؤسسة بتخويف وترهيب العمال والعمالات الذين يعبرون عن استعدادهم للانخراط في النقابة.
4. التضيق والاستفزازات التي يتعرض إليها أعضاء المكاتب النقابية عبر التضيق واختلاق المشاكل والنزاعات وقد تصل هذه المضايقات إلى حد التوقيف المؤقت.
5. المحاولات المتكررة الرامية إلى إجهاض الحق في الإضراب.

¹⁹ محمد هلال "مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية" تشريعات العمل العربية الصادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية، مطبعة وزارة الشباب والرياضة، الجزائر جوان 1981.

²⁰ المادة 17 من قانون 14/90 السالف الذكر.

6. نقص في تكوين المندوبين النقابيين رغم أن المشرع الجزائري جعل من العمل التكويني، أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال عامة والنقابة بخاصة وجعل من التكوين كضمان للتنمية الاقتصادية للمؤسسة²¹.

إلا أن الواقع يشير عكس ذلك بحيث أن أعضاء النقابة يتخذون من النقابة امتياز لهم في مواجهة صاحب العمل وفي مواجهة العمال أنفسهم بحيث يهتمون بمصالحهم الشخصية أكثر من مصالح العمال الجماعية أما مسألة التكوين فقليل ما يهتم هؤلاء بها.

الخاتمة.

وفي الأخير نستخلص أن العمل النقابي هو ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي من أجل التعرف على المشاكل والمطالب العمالية والعمل وفق برنامج محدد في إطار النقابة لإيجاد حلول للمشاكل وتلبية المطالب المختلفة من تحسين لأوضاع العاملين في النواحي المادية والمعنوية وتحقيق كرامتهم.

ولهذا فقد كفلت المواثيق الدولية والتشريعات المحلية الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها بحرية تامة وبدون فرض قيود في الانتساب إليها، ولكن بالرغم من ذلك فإن أهم ما تعانيه ممارسة الحق النقابي في القطاع العام الاقتصادي هو قلة موارد النقابات بل لا تتجاوز أن تكون هذه الموارد مجرد اشتراكات للعمال، هذا فضلا عن التضيق المستمر والمتكرر الذي يشهده العمل النقابي من خلال العديد من التجاوزات والخروقات المكبلة للممارسة النقابية والتي تتعارض مع مقتضيات التشريعات العمالية، إضافة إلى تدخل السلطة في اختيار ممثلي العمال من خلال وضع شروط يجب أن تتوفر في المترشحين بالرغم من أن هذه الشروط يجب أن تتحدد بموجب اللوائح الداخلية للنقابات.

ولهذا الصدد نأمل أن يكون المشرع أكثر صرامة فيما يخص الجزاءات المطبقة في حق كل من يقدم على إعاقة الممارسة الكاملة لهذا الحق، وإعادة النظر في شروط تعيين المندوب النقابي داخل المؤسسة وتوضيحها لفائدة العمال لأن العمال ذوو مصلحة في تمثيل المندوب النقابي لهم، ومنح حرية كبيرة في تنقل هؤلاء لمندوبين داخل المؤسسة للاستطلاع على مشاكل وظروف عمل العمال لترحها على مائدة المفاوضات.

قائمة المراجع.

- 1) Brun et Henri Gallaud et Andrei « Droit de travail français », 2^{ème} édition, 1990.
- 2) Droit de travail « Droit Syndical », édition force ouvrière, 1998.

²¹ المادة 38 الفقرة 06 من قانون 14/90 السالف الذكر.

3) Frank Petit « La relation de représentation dans les relations collectives du travail » LGDJ 2000.

4) محمد هلال "مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية" نشر في العمل العربية الصادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية، مطبعة وزارة الشباب والرياضة، الجزائر جوان 1981.

(II) النصوص التشريعية:

1. قانون 14.90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بقانون ممارسة الحق النقابي المنشور في الجريدة الرسمية رقم 23.

2. قانون رقم 30.91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المأخوذ من قانون العمل الجزائري، الطبعة الخامسة 2010، 2011 طبعة بيرتي Berty.

3. قانون 27.91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بحق اللجوء إلى الإضراب، طبعة بيرتي.

(III) الوثائق الدولية:

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المؤرخ في 10 1948.

(IV) الوثائق المهنية:

اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، فرع وهران.

