

*Dirassat & Abhath*  
The Arabic Journal of Human  
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث  
المجلة العربية في العلوم الإنسانية  
والاجتماعية

*EISSN: 2253-0363*  
*ISSN : 1112-9751*

## النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر

### The legal system of the union right in Algeria

لوني نصيرة louni nacera

جامعة ألكي محند أولحاج- البويرة. Université de Akli Mohand Oulhaj - Bouira.

[louninacera@gmail.com](mailto:louninacera@gmail.com)

تاريخ القبول : 2019-09-18

تاريخ الاستلام : 2019-08-01

## ملخص:

يكتسي مبدأ الحرية النقابية أهمية خاصة في التشريع النقابي، حيث يركز الحق النقابي على محورين هما الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي، ويعتبر إقرار المشرع الجزائري الحق النقابي من أهم الضمانات القانونية التي تخول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية بكل حرية، ودون إذن من السلطات المختصة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

الكلمات المفتاحية: الحق النقابي، الدفاع، المشرع الجزائري، النصوص، الممارسة.

## Abstract:

The principle of freedom of association is of particular importance in unions' legislation. The right to unions is based on two axes: freedom of association and the exercise of the union's right. The enactment of the Algerian legislator of the right of union is one of the most important legal guarantees allowing workers and employers to form union organizations freely and without the authorization of the competent authorities, in order to defend their financial and moral interests.

**Keywords:** right to organize; defense; Algerian legislator; texts; exercise.

منعرجا حاسما للثورة، إلا أنه بعد استرجاع الجزائر لسيادتها عرفت الحركة النقابية اعتراضا عن الدفاع عن الاستقلالية النقابية وحق التنظيم والتعددية النقابية، رغم أن الدولة الجزائرية صادقت على أغلب الاتفاقيات الدولية للعمل، وذلك بسبب تبني سياسة الأحادية والأفكار الاشتراكية فترة ما قبل 1989، عرفت الجزائر مرحلة جديدة تمثلت في الانفتاح السياسي انعكس على الحركة النقابية<sup>(3)</sup>.

ضمن هذا الطرح يبرز الإشكال التالي المتمثل في: مدى تكريس مبدأ الحق النقابي في التشريع الجزائري وما هي الحماية التي وفرها له؟

## المبحث الأول

## مفهوم الحق النقابي والتكريس القانوني له

يحظى الحق النقابي بحماية قانونية دولية ووطنية مثل كل حقوق الإنسان الأخرى ومع مرور الزمن عرّف بمبدأ الحرية النقابية حيث اعترف له بالشخصية القانونية، وهذا الاعتراف القانوني منصوص عليه في التشريع (المطلب الأول) كذلك أقر الدستور الجزائري ممارسة الحق النقابي في عدة مواد، و بالاستناد إلى المبادئ العامة الواردة فيه، فإن الأمر اقتضى إصدار قوانين متعلقة و منظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي (المطلب الثاني).

## مقدمة:

حق تأسيس النقابات من الحقوق الأساسية التي نصت عليها القوانين الدولية، وأكدتها التشريعات الوطنية، إذ جاء هذا الحق بعد تدافع قوي وصراع مرير خاضته الطبقة الشغيلة خاصة في أوروبا، والفضل يرجع خاصة إلى رواد الحركة النقابية البريطانية الذين كانوا أول من أنشأ النقابات بين أواخر القرن 19 عندما كانت الرأسمالية الصاعدة تشق طريقها بصرامة ولا تعرف الرحمة في هضم حقوق العمال واستغلالهم، فقد بدأ الاعتراف الرسمي بالنقابات في سنة 1871 وفي فرنسا سنة 1848، ثم توالى الاعتراف بعد ذلك في أوروبا وغيرها من بلدان العالم<sup>(1)</sup>.

كما جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مكرسا حق العمال في العمل النقابي والتمثيل والمشاركة العمالية طبقا لنص المادة 23 فقرة 04 التي تنص: "...حق كل شخص في انشاء النقابات مع الآخرين والانضمام اليها من اجل حماية مصالحه"<sup>(2)</sup>.

لقد عرفت الجزائر حركة نقابية مرتبطة بالمطلب السياسي المتمثل في الدفاع عن القضية الوطنية المتمثلة الحرب التحريرية، فقد تأسست نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بقيادة الشهيد عيسات إيدير وتجدد التلازم بين الكفاح النقابي والكفاح المسلح الوطني في إضراب، هذا الحدث الذي كان

## المطلب الأول

## مفهوم الحق النقابي

## الفرع الأول

تعريف النقابة<sup>(4)</sup>

المعنى القانوني للنقابة يمكن 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>.

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريفا للنقابة واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها وذلك من خلال المادتين 02 و03 من القانون 14-90 مؤرخ في 2 جويلية 1990 يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي<sup>(6)</sup>.

## أولا: تعريف حق إنشاء نقابات

يمكن تعريف حق إنشاء نقابات بأنه: "مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع ألا وهي العمال وأصحاب العمل، تتأثر هذه الفئة بموجبه بصلاحيته تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم"<sup>(7)</sup>.

## ثانيا: أهداف النقابة

تهدف النقابة إلى تحقيق مايلي:

- الدفاع عن مصالح العمال وأعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم.

- الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال أي عن الحقوق المهنية والاجتماعية المتمثلة أساسا في الأجور، ساعات العمل، ظروف العمل المهنية الصحية، طب العمل...إلخ.

## الفرع الثاني

## الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بالشخصية المعنوية القانونية الكاملة وهو ما يسمح لها بمباشرة مهامها بحرية وفعالية<sup>(8)</sup>. ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية المعنوية تمتعها بالحقوق الشخصية وهي:

## أولا: الاسم

من حق كل نقابة أن تحمل اسم يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها و ينص 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 14-90 المتعلقة بكيفية ممارسة الحق النقابي على أنه: "يجب أن يذكر القانون الأساسي للتنظيمات النقابية، تحت طائلة البطلان الأحكام التالية... سميته ومقره...".

## ثانيا: الوطن

يحدد النظام الأساسي موطن النقابة وهو يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها وهو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها ويتم فيه انعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية وهو ما سماه المشرع الجزائري مقر التنظيم النقابي في المادة 21 الفقرة 01 من قانون 14-90 المتعلقة بكيفية ممارسة الحق النقابي.

## ثالثا: الأهلية

يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها آلية مقيدة بمبدأ التخصيص<sup>(9)</sup>.

وحسب نص المادة 16 من قانون 14-90 المعدل بموجب القانون 31-90 والمعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 12-96 في 10 جوان 1996 تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 08 أعلاه. ويمكن القيام بما يلي:

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني

لدى الجهات القضائية والمختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية.

- تمثيل العمال أمام كل السلطات العمومية.

- إبرام عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها

- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه 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 امتيازات السلطة العامة.

ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام، وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي، لكن أموالها هي أموال عامة تفرض عليها رقابة من الدولة<sup>(10)</sup>.

## المطلب الثاني

## تكريس الحق النقابي في النظام القانوني الجزائري

## الفرع الأول

## الحق النقابي في الدساتير الجزائرية

لقد اهتم المؤسس الدستوري الجزائري بحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، ومن بينها الحق النقابي والاعتراف به

العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع الاقتصادي وتقوم على الاستقلالية مبدأ المتاجرة، فقد ألغت أحكام هذا الدستور فكرة تسييس القوانين وأن ما يميز قوانين المرحلة المبادئ التي تقوم عليها هو أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات أي بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى.

كما أن أحكام هذا الدستور قد ألغت الطابع الإيديولوجي لتشريع العمل في الجزائر وفتحت بذلك عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المفاوضة بحيث جاء بنظرة ليبرالية للحق النقابي، وهذا باعترافه بكل الحريات النقابية لكل المواطنين دون استثناء.<sup>15</sup>

فقد نصت المادة 52 " الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين". فلم يبقى هذا الحق مقتصرًا على فئة محددة، كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة. كما نصت المادة 56 أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" وهي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تركز ممارسة الحق النقابي لجميع المواطنين في الجزائر، هذا النص يلغي نهائيا المادة 24 من القانون رقم 78-12 التي كانت تنص على أن "الانتماء الحر والاختياري للنقابة. وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين معترف به لجميع العمال".

نستشف من هذه المواد أن دستور 1989 وضع إطارا قانونيا لممارسة الحقوق والحريات العامة والحريات العامة ومنها الحريات النقابية والتي تعد تمارس في إطار النقابة الوحيدة الممثلة في نقابة UGTA، كما اعترف بحق الإضراب وأقره في كل من القطاع العام والخاص على اعتبار أنه من أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية، ومع ذلك أجاز منعه أو تقييده في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش، وقد حذا في ذلك حذو المواثيق والعهود الدولية.

رابعا: الحق النقابي في دستور 1996<sup>(16)</sup>

أفرزت الإصلاحات السياسية والمؤسسية بعد الإقرار في دستور 1996 إصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقحم فاعلين جدد. وهم منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.

إلا أن ما يمكن ملاحظته أن مواد دستور 1996 لم تأت بجديد فيما يخص الحق النقابي فقد أعادت مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 التي كرست الحق النقابي على طريق السماح

لكن بصور متفاوتة ووفقا لنظرة إيديولوجية بحتة، علما أن الدستور مصدر داخلي للحرية النقابية.  
أولا: الحق النقابي في دستور 1963<sup>(11)</sup>

لقد كرس هذا الدستور الحق النقابي وذلك تبعا للاختيار الاشتراكي المقرر في مؤتمر طرابلس والدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، حيث نصت المادة 20 منه "يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في إطار القانون الذي ينظمه". إن الحق النقابي لم يعترف به صراحة لكل المواطنين ولم يعتبر كحق من الحقوق الفردية والجماعية. إذ وبسبب أن هذا الدستور طبق فقط لمدة لم تتجاوز 23 يوما ثم أوقف العمل به طبقا للمادة 59 منه المتعلقة بالخطر الوشيك. وبعدها جاء الانقلاب العسكري 19 جوان 1956 ثم دخلت الجزائر مرحلة فراغ دستوري إلى غاية صدور دستور 1976<sup>(12)</sup>.

ثانيا: الحق النقابي في دستور 1976<sup>(13)</sup>

لقد ورد الحق النقابي في المادة 70 حيث نصت على: "حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال وتمارس في إطار القانون" في حين نصت المادة 17 على أنه: "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير".

كما أرسى هذا الدستور ضمانات لممارسة الحقوق والحريات العامة وتجلت من خلال المادة 71 " يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان". كما أورد جملة من القيود في المادة 72 بحيث نصت على أنه: "يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور والشعب والتراب الوطني، أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة أو الثورة الاشتراكية".

من هذه النصوص يمكن أن نستشف بأن دستور 1976 رغم أنه سعى إلى تكريس الحق النقابي وضمائه من الناحية القانونية إلا أنه حدد له إطارا واضحا يمارس في حدود ما يستتبع التقيد والتضييق لمداه ومعناه بحيث فرغم اعترافه بحق ممارسته العمل النقابي في حين قيده بالنقابة الوحيدة وهي U.G.T.A كما أنه يعترف بحق الإضراب غير أنه يقصره على عمال القطاع الخاص دون العام ولا معنى لإقرار الحق النقابي دون الاعتراف بوسائل ممارسته.

ثالثا: الحق النقابي في دستور 1989<sup>(14)</sup>

كان للمصادقة على دستور 23 فيفري 1989 الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات

بالتعددية النقابية وممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص<sup>(17)</sup>.

### الفرع الثاني

#### الحق النقابي في التشريع الجزائري

لم يكن يعترف بالحق والحرية النقابية خلال المرحلة الاشتراكية أي قبل سنة 1985 بمعناها الثابت في الميثاق الدولي الصادرة عن منظمة العمل الدولية ذلك أن كل القوانين والأوامر التي صدرت في هذه المرحلة لم تكن تعترف بالحرية النقابية، وتذكر من<sup>(18)</sup> هذه القوانين الأمر رقم 74-17 الصادر في 16 نوفمبر 1974 المتعلق بالتسيير الاشتراكي والقانون 12-78 الصادر في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل فمثلا جاء في ديباجة الأمر 84-81 أنه "... والنقابة تضطلع بمهمة رئيسية في هذا المضمون لأنها تمثل في الاقتصاد الاشتراكي الإطار الفعال لتعبئة الجماهير الكادحة وتجنيدتها لأجل تحقيق أهداف البناء الاشتراكي وعلى هذه النقابة أيضا أن تقوم بتنظيم العمال وإثارة وعيمهم السياسي بإيقاظ شعورهم بالمسؤوليات...".

مما سبق يتبين أن النقابة في عهد النظام الشمولي كانت عبارة عن مؤسسة تابعة للدولة تعمل على تحقيق أهداف مسطرة مسبقا بعيدة كل البعد عن العمل النقابي المطلي وأدواته.

أولاً: الحق النقابي في قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>(19)</sup>

يعد القانون رقم 14-90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي القانون الأول في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابية، إذ يتميز بالعمومية والشمولية وذلك بتنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي من حرياته وكيفية ممارسته. وكذلك الحماية المخولة لممارسته، وهو يمتاز بتعلقه بالعمال والمستخدمين على حد سواء.

و الظاهر أن هذا القانون 14-90 جاء مواكبا للدستور 1989 ومنفذا للالتزامات الدولية وذلك بتبنيه 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 الحق النقابي.

- تكريس التمثيل النقابي الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال

- نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضة الجماعية والاتفاقيات الجماعية.

- تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو اتفاقيات العمل الدولية.

ويعكس مضمون هذا القانون أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، وهو ما يشكل تقدما ملحوظا ومسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سياقها في مجال التصديق على أهم الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية.

وقد جاء القانون 14-90 استجابة للحرية الفردية في بعدها الإيجابي والسلمي (الانضمام أو عدم الانضمام) للنقابة من خلال المادة 02 التي نصت على أنه: " يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيما نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية". وهو ما يتفق مع المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 87 لعام 1948.

كما تؤكد المادة 03 من قانون 14-90 على حرية الانتساب إلى المنظمات النقابية بالتنصيص، وهو ما يعكس التزام الجزائر بما نصت عليه المادة 08 من الاتفاقية الدولية رقم 87، بحيث لم يفرض الأحادية النقابية وإنما حرية تأسيس منظمة نقابية أو عدة نقابات.

ثانياً: الحق النقابي في قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>(20)</sup>  
نظم القانون 11-90 الصادر في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل العلاقات الجماعية للعمل ومكن في هذا الصدد المنظمة النقابية من دور مهين، بحيث منح لهذه الأخيرة حقا إمتيازيا في إبرام الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، كما اعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية.

لا معنى لتكريس الحق النقابي دون إقرار آليات ممارسته ، وعليه سعى المشرع إلى تضمين قانون العمل في بابه السادس إلى ذكر أحكام متعلقة بالتفاوض الجماعي في المواد من 114 إلى 124، بحيث تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي والحريات النقابية في مشاركته العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وحل النزاعات التي قد تشوب بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية<sup>(21)</sup>.

المادة 08 على أنه: "يودع تسرع تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى والي الولاية التي توجد بها مقر النقابة ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية".

ب- الوثائق المرفقة بإيداع التصريح: قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم طبقا لنص المادة 11/09 من القانون 90-14 بالإضافة إلى نسختين مصادق عليها صورة طبق الأصل من القانون الأساسي طبقا لنص المادة 2/9. ومحضر الجمعية العامة التأسيسية (المادة 4/9)، وأخيرا استفتاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية على نفقة التنظيم.

## 2- الشروط الموضوعية:

بالرجوع إلى المادة 02 من قانون 90-14 نجدها تتكلم عن هدف المنظمة النقابية وإطارها، كما نصت المادة 21 على فحوى قانونها الأساسي، وبالتالي فالشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية هي: أ-الصفة المهنية للمنظمة النقابية:يجب على النقابة في طريقها إلى التأسيس وتفاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي حسب المادة 02 من القانون 90-14 المذكور أعلاه الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع. وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطعاً وإلزاماً مبنياً بعيداً عن السياسة والدين والثقافة.

ب-الإطار المهني للنقابة:نجد المنظمة النقابية بسبب قيامها في التضامن المهني ، إذ ليس لها إلا في إطار مهنة معينة، حسب ما قضت عليها المادة 02 : "يحق للعمال من جهة وللمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد أن يكونوا منظمة نقابية".

ج-محتوى القانون الأساسي: حسب المادة 21 من قانون 90-14 يجب أن يشتمل تحت طائلة البطلان (وهذا يعتبر تقييد في حرية التأسيس) على الأحكام التالية:

- هدف التنظيم وتسميته، طريقة التنظيم ومجال اختصاصها الإقليمي، فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط الطريقة الانتخابية... الخ.

## ثانياً : إجراءات تأسيس النقابة

لقد ضبط القانون 90-14 المذكور أعلاه مجموعة من الإجراءات تتمثل فيما يلي:

ثالثاً: الحق النقابي في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>(22)</sup>

تضمن القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المذكور أعلاه آليات ممارسة الحرية النقابية والمتمثلة في الحق في الإضراب في الباب الثالث كوسيلة لحل النزاعات الجماعية للعمل والمفاوضة الجماعية.

ويعتبر هذا الحق أي حق الإضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه أخطر وسيلة وأكثر فعالية<sup>(23)</sup>، وقد أورد المشرع في هذا القانون شروطاً لممارسة حق الإضراب في المواد من 24 إلى 31.

كما كرس الحق في المفاوضة الجماعية من خلال المادة 04: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعها والعلاقات الاجتماعية.

## المبحث الثاني

### الضمانات القانونية المخولة للحق النقابي في الجزائر

#### المطلب الأول

#### المظهر الجماعي والفردى للحق النقابي

ينظر هنا إلى النقابة باعتبارها شخص معنوي يسمح له المشرع من أن يتأسس بكل حرية ومكنه من قدرة اختيار أعضائه لكن قبل التطرق إلى هذا الحق بحرية، ومن خلال الأتي بيانه سنجد أن المشرع قد أرجح بين المرونة والتقييد في وضع هذه الشروط.

#### الفرع الأول

#### شروط وإجراءات تأسيس النقابة

تعطى الاتفاقيات الدولية للعمل للتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط إنشاء المنظمة الانتخابية وإجراءاتها ولكن تحرص على ألا تقيد منها بشكل يحد من ممارسة هذا الحق بحرية.

#### أولاً: شروط تأسيس النقابة

تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروط شكلية وأخرى موضوعية.

#### 1-الشروط الشكلية:تتمثل في:

أ-تصريح بالتأسيس: بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية (المادة 08) من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي بحيث نصت المادة 10 على أنه: " يودع لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني"بينما نصت

لا بد للنقابة كمنظمة أن تضع أجهزة نقابية قيادية وتنظيم داخلي وإمكانات مالية للقيام بوظائفها وتحقيق أهدافها. في تسيير شؤونها الإدارية: كوضع خطط نشاطها وبرامج تنفيذها وطرق عملها ومساءلتها لأعضائها مع ضرورة احترام القوانين، بمعنى وجود نوع من الرقابة على أعمالها وتتسم هذه الرقابة بالحياد والموضوعية إذ هي تمارس بواسطة القضاء.

2- في تسيير شؤونها المالية: تتمتع النقابة بالاستقلال المالي يكفل لها حرية الحركة وهذا ما نستشفه من الفصل الرابع من القانون 14-90 المذكور أعلاه وبالتحديد في المادة 26 التي نصت على أنه: "لا يقبل التنظيم النقابي الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط... كما أنه لا تقبل الهبات والوصايا الواردة من تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية".

وعليه نستشف من هذه المادة حرص المشرع على استقلالية النقابة من الجانب المالي كما أن لكل نقابة ميزانية ويحدد نظامها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها<sup>(25)</sup>.

### الفرع الثالث

#### المظهر الفردي للحق النقابي

يشكل هذا المظهر أساس الحق النقابي الليبرالي باعتبار 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 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي:

يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للنشرع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية".

أولا: حرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي  
لقد قرر المشرع من خلال المادة 06 من قانون رقم 14-90 المذكور أعلاه الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابة في الجزائر، ويشمل وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيها فردي يتضمن حق الانضمام إلى النقابة التي يختارها أو عدم الانضمام إليها، بل أبعد من ذلك إذ يحق للمنظمات النقابية أن تنخرط في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جهوية تنشُد أهداف مماثلة.

ويعتبر المساس بهذا الحق (الانضمام) اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وهذا الحق يقوم أساسا في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل

1- التسجيل: يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلانها وإشهارها وهو المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة، حيث يوضح أهدافها ونظام العضوية فيها وأجهزتها القيادية، نظامها المالي، ويعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة تضعه الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائقه تأسيس المنظمة في الجهة المختصة. أما المشرع الجزائري اعتبر هذا الإجراء إعلان عن ميلاد منظمة نقابية بصفة رسمية، وتتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة، والتي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 20 يوما على الأكثر من يوم إيداع الملف وبعد دراسة مطابقة لأحكام هذا القانون طبقا لنص المادة 08 الفقرة 02.

### الفرع الثاني

#### حرية تكوين النقابة

حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق مبدأ حرصت عليه معظم المواثيق الدولية باعتبار أن هذا المبدأ يعد جوهر ممارسة الحق النقابي بدون تمييز وحرية إدارة النقابة.

#### أولا: حرية تكوين نقابة 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 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

#### ثانيا: حرية تكوين النقابة بدون تمييز

يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للعمال جميعا دون تفرقة أو تمييز بينهم من أي نوع. ويعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية، التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته، والمراد بهذه التفرقة على أساس الجنس أو المهنة أو العقيدة أو العرق أو الرأي السياسي وهذا ما يردده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 الذي يؤكد على هذا المبدأ في المادة 02.

وتكريسا لهذا المبدأ لم يفرق المشرع الجزائري بين الموظف العام في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو القطاع الخاص، حيث جاء في المادة 02 من قانون 90-14<sup>(24)</sup> المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

#### ثالثا: حرية إدارة النقابة

التشريعات التي تشترط حضور ممثلي السلطات العامة لعملية الانتخاب والإشراف عليها وتنظيمها.

بالرغم أن المشرع منح حرية اختيار القرارات النقابية إلا أنه وضع شروطا لا بد أن تتوفر في المترشح للقيادة النقابية ونذكر منها شرط الجنسية الجزائرية حيث نصت المادة 06 من قانون رقم 14-90 المذكور أعلاه أنه: "أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ (10) سنوات على الأقل".

ويبرر حرمان الأجانب من الترشح للمناصب القيادية الحرص على ضمان قيادة وطنية للنقابات، لكن هذا الشرط يمس حق العمال في اختيار قادتهم بحرية تامة عكس المشرع المصري الذي لا يشترط الجنسية المصرية لا في الانضمام ولا في الترشح. كما نجد أن المشرع الجزائري لم يضع شرط تحديد العهدة وإنما نوه إلى إمكانية تجديد انتخابها وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقانون الأساسي للنقابة التي يحكمها، مما نلمس إعطاء الحرية في ذلك للمنظمة ذاتها.

#### المطلب الثاني

##### الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي في الجزائر

إن مصطلح الحماية النقابية يفترض وجود حق نقابي قائم والاعتراف بالحرية النقابية أيضا وذلك من قبل التشريعات الدولية والوطنية، وعن طريق هذه الحماية يتم تعزيزها لجملة من الضمانات القانونية ثم يتم فرض احترامها عن طريق آليات عملية تطبيقية تضع قواعدها موضع التنفيذ والالتزام.

#### الفرع الأول

##### الحماية القانونية للحق النقابي

لقد حاول المشرع الجزائري تكريس الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاء بها قانون رقم 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة من خلال وضع آليات وضمانات تحمي الممثل النقابي كما وفر حماية لوسائل العمل النقابي.

أولا: الحماية القانونية للممثلين النقابيين

جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين، حيث قرر حماية كاملة لهم وذلك في نص المادة 29 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 28 على أنه: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى منظمة نقابية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف".

حتى لا ينظم إلى النقابة لذلك نص القانون 14-90 المذكور أعلاه على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون ونصت المادة 53 على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس من العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته".

وفي نفس الإطار أيضا وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بصفة عامة وحماية للهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بصفة خاصة نصت المادة 53 مكرر من قانون 91-30 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه: "لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به".

#### ثانيا: حق الانسحاب من النقابة

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

وقانون رقم 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي جاء متفقا مع ما أقرته أغلب التشريعات الدولية، حول الجانب السلبي للمبدأ الحرية النقابية (الحق في الانسحاب) حيث أكدت المادة 21 منه على وجوب استمال النظام الأساسي للنقابة تحديد شروط الانسحاب والانخراط والعزل أو الإقصاء من النقابة، إذ 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. وبالتالي ومن خلال دراسة المواد أعلاه يتبين أن المشرع الجزائري حرصا على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي حين أعطى للنقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وترك ذلك لقانونها الأساسي ويكون بذلك قد طبق ما جاء في المواثيق الدولية في هذا الجانب.

#### ثالثا: حرية اختيار القيادات النقابية

حيث يقتضي تماشيا مع الحريات النقابية ألا تتدخل فيه السلطات العامة بأية صورة من الصور، حيث نجد أن المادة 14 من قانون رقم 14-90 تمنح للمنظمة النقابية الحق في انتخاب قيادتها وفقا لمبادئ الديمقراطية وعليه فهي تتفق من هذه الناحية مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية عكس بعض

لقد أقر دستور 1989 الاعتراف بحق الإضراب في المادة 54 منه وكذلك نص المادة 57 من دستور 1996 التي نصت على أنه: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسته هذا الحق. أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن. أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

وباعتبار أن الإضراب هو نتاج رد فعل عن خلاف جوهري في نزاع جماعي فإن أحكام المادة 24 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب تؤكد على أنه لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا في حالة ما إذا استمر الخلاف بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون وهي الحالة التي يجد فيها حق الإضراب الحماية القانونية اللازمة كما ورد في منطوق أحكام المادة 32 من ذات القانون<sup>(29)</sup>.

### 3- شروط ممارسة حق الإضراب:

أما عن الشروط القانونية التي وضعها المشرع لمباشرة الإضراب ثمة شرطين أساسيين يتعلقان بنمط الاقتراع وبضرورة توفر النصاب القانوني للموافقة على اللجوء إلى الإضراب، بحيث تشير المادة 28 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المهنية على الأقل"<sup>(30)</sup>.

ولم يتوقف المشرع عند هذا الحد من الشروط إذ أدرج شرطا آخر لا يقل أهمية عن سابقه، يتمثل في إدراج ما يسمى بأجل الإشعار المسبق بالإضراب والذي لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم.

وضمن سلسلة الشروط المقيدة لحق الإضراب أيضا، لا يمكن كذلك إغفال الشرط المرتبط بتوفير الحد الأدنى من الخدمة في المؤسسات التي يمكن أن يضر انقطاع نشاطها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس قطاعات الاقتصاد الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن. وقد حدد المشرع من خلال أحكام المادة 38 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

وفي قانون رقم 90-14 المذكور أعلاه نصت المادة 53 منه على أنه: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها"، كما أكدت المادة 56 من نفس القانون<sup>(26)</sup> على الحماية القانونية للمندوب النقابي، حيث نصت على: "يعد كل عزل لمندوب نقابي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون باطلا وعديم الأثر".

### ثانيا: الحماية في استعمال الوسائل القانونية

باعتبار أن إقرار الحق النقابي دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارسته ميدانيا لا معنى له، فقد كرس أحكام الدستور وكذا القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وقانون 90-11 المتعلق بعلاقات الجماعية للعمل، الحريات الأساسية في العمل وأكدت على حمايتها من خلال إعطاء الحق في استعمال وسائل قانونية وهي تتمثل في المفاوضة كوسيلة سلمية للدفاع عن حقوق ومصالح العمال والحق في الإضراب.

### 1-المفاوضة الجماعية:

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل النزاعات التي تنشأ بين العمال والمستخدمين، وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، وتعتبر المفاوضة إجراء غير إلزامي في التشريع الجزائري.

كما نصت المادة 05 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 06 ديسمبر 1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب و اللجوء إلى المصالحة إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها<sup>(27)</sup>.

### 2- الحق في الإضراب:

يعد إقرار المشرع الجزائري الحق في الإضراب تطورا نوعيا في النظرة إلى ممارسة هذا الحق التي حددت في إطار معين قانونا، حيث تضمن الدستور مبادئ تكريس ممارسته في إطار الحريات العامة<sup>(28)</sup>، إذ تلجأ النقابة لممارستها من أجل الضغط على رب العمل، ويتجسد ذلك في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل عن تلبية مطالبهم المهنية، فالإضراب كفاح للحصول على مزيد من الحقوق، وبذلك نجد أن الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي من عملية المساومة.

بالنفاذ المعجل، وقد تضمن قانون رقم 90-14 العقوبات التي تصدر في حق صاحب العمل نتيجة مساسه بالحرية النقابية، حيث تنص المادة 59 منه على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي".

وفي حالة الرجوع يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 100000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى سنة 06 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط"، ومفتشو العمل هم المكلفون بمتابعة كل عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي<sup>(31)</sup>.

أما الدعوى النقابية فالنقابة تتمتع بأهلية التقاضي على اعتبار أنها شخص معنوي وبالتالي يمكنها اللجوء إلى القضاء سواء لحماية مصالحها الخاصة أو لحماية مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية وسواء تعلق الأمر بتزاع مع الإدارة أو منظمات نقابية أخرى أو غيرها من أشخاص معنوية.

ثانيا: حماية النقابة من الحل التعسفي

إن استقلال النقابات عن الدولة لا يكتم بالقوانين ل بمجرد أن يكون تكوينها غير خاضع لأي تدخل من جانب السلطة الإدارية بل يشمل حماية النقابات من خطر حلها، أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري لذلك نجد أن المشرع الجزائري حرص على حماية النقابة من تعسف السلطة احتراماً لالتزاماتها الدولية في هذا المجال، بحيث نصت المادة من الاتفاقية الدولية رقم 87-48<sup>(32)</sup> على: " لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية"، حيث تعد هذه الحماية من الإيقاف أو الحل ضماناً مكملة لحق التكوين، إذ لا قيمة لحق التكوين إذا كان يظل تحت رحمة السلطات الإدارية، أو يصبح مهدداً بالحل والإيقاف.

بالرجوع إلى المشرع الجزائري حيث نص على أنه يمكن للجهات القضائية المختصة توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكه وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها بناء على دعوى من السلطات العمومية المعنية حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي: "يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل التنظيم النقابي بالطرق القضائية إذا كان يمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها ونشاطا غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية".

فنستشف من هذه النصوص أن المشرع الجزائري سمح بحل المنظمات النقابية قضائياً إذا كانت تمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليه في القوانين الأساسية.

المعدل والمتمم ستة عشر (16) مصلحة أو نشاط ملزمة بتنظيم قدر أدنى من الخدمة، والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، كل من المصالح الاستشفائية، المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء، ونقلها وتوزيعها، مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم، الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني.

ويعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ مهنيا جسيما يعرض مرتكبوه إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية. و أبعد من ذلك وعملا بمقتضيات الفقرة الثانية من أحكام المادة 57 من دستور 1996 التي تنص على أنه: "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

وضع المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 23 من القانون 90-02 المذكور أعلاه قائمة حصرية ولبعض أسلاك الموظفين وميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، والتي بهذه الصفة يمنع عليها إطلاقا للجوء إلى الإضراب وتتمثل هذه الأخيرة في كل من:

سلك رجال القضاء، الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفون الذين يشغلون مناصب بالخارج، أعوان مصالح الأمن، أعوان الحماية المدنية، أعوان مصالح الجمارك، المصالح الخارجية لإدارة السجون.

وهذا نجد أن المشرع الجزائري كان أكثر دقة من بعض التشريعات التي أهملت الحد الأدنى من الخدمة، كما أن التدابير والإجراءات القانونية التي حددها في إطار تنظيمه لممارسة هذا الحق لا تعد تضييقا لممارسته بكيفية تضمن حقوق العمال من جهة وتضمن سيرورة المرافق العامة والمؤسسة الاقتصادية من جهة أخرى، وبهذا يكون قد شكل إقرار المشرع لحق الإضراب دعامة أساسية للعمل النقابي في بلادنا، بعد كان هذا الحق غير معترف به في ظل الحزب الواحد أين كان مقتصرنا فقط على القطاع الخاص.

## الفرع الثاني

### الحماية القضائية للحق النقابي

يلعب القضاء دورا مهما في حماية الحق النقابي والقضاء المخول بالتزاعات التي تتعلق بهذا الحق قبل عرض القضية المتنازع عليها يمكن أن يجري مصالحة بين طرفي النزاع وتمتاز دعاوى العمل بسرعة البث فيها وتحدد جلسة أولى في مدة أقصاها عشرة (10) أيام ولا يسمح الانتظار الطويل في القضايا الخاصة بالفصل التعسفي أو بدفع الراتب أو أجر متوقف وهذه القضايا مشمولة

## خاتمة

إن الجزائر كرست نظريا نوع من الحماية للحرية النقابية، وذلك من خلال الترسنة القانونية، حيث صادقت على معظم الاتفاقيات الدولية والإقليمية المنظمة للحرية النقابية، أو من خلال تكريسها في الدساتير، غير أن من الناحية العملية، نلاحظ تهميش النقابات المستقلة، رغم وجودها في الميدان، إلا أنها بعيدة عن الاعتراف بها كشريك اجتماعي.

وقد يتم تكريس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية بعد أن كان مقتصرًا على الإتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره. بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة.

إن التفكير في بدائل أخرى للحوار والتشاور وفرز قواعد قانونية جديدة تحمي وتكرس الحق النقابي في ظل تزايد دور القطاع الخاص الوطني والأجنبي في بلادنا أصبح أكثر من ضرورة بالنسبة لمستقبل الأفراد سواء كانوا عمالا أو أجراء أو أصحاب عمل أو شباب يبحث عن مواطن الشغل.

وعليه نرى ضرورة اقتراح ما يلي:

- إلغاء التصريح المسبق والاكتفاء بإيداع الأوراق القانونية للنقابة حتى تصبح كيانا قانونيا كما هو الحال في فرنسا.
- إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية منذ عشر سنوات نظرا لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانا حقيقية لحماية الحق النقابي.
- تشجيع البحث العلمي في مجال التشريع القانوني والاجتماعي.
- تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال.
- فصل العلاقة بين التمثيل النقابي وتسيير الخدمات الاجتماعية.
- إعادة النظر في الشروط الشكلية والموضوعية لإنشاء النقابات بتخفيفها بما يتماشى مع دولة قانون، لاسيما مؤشر تبسيط الإجراءات، أي من ناحية أجل الترخيص والإشهار، وحضور محضر قضائي للجمعية العامة التأسيسية.

## الهوامش:

- 1- إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، إشكالية العجز المزمع عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة

العلوم الإنسانية، العدد 12 ، جامعة محمد خيضر-بسكرة، نوفمبر 2007، ص150.

2- بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة الدكتوراه علوم، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 - محمد بن احمد، 2016-2017، ص08.

بالنسبة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أصدرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في: 10/12/1948، انضمت إليه الجزائر بموجب الدستور 1963، ج ر، العدد 64، صادر في: 1963/09/10.

3- إدريس بولكعبيات، المرجع السابق، ص152.

4- لم يعرف المشرع الجزائري ولا التشريعات المقارنة النقابة بل تركها للفقهاء، ومن خلال التعاريف المتداولة لدى الفقهاء والباحثين، تعتبر النقابة جمعية مهنية غايتها حماية المهنة وتشجيعها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية، أي الدفاع عن المصالح المهنية مادية ومعنوية للعمال.

خليفي عبد الرحمان، التعددية النقابية في الجزائر، بين الاطلاق والتقييد، مقال منشور بمجلة مركز جيل البحث العلمي، بتاريخ 23 ماي 2018، متوفر على الرابط: [jilrc.com](http://jilrc.com)

5- على سبيل المثال: حين يتفاوض الإتحاد العمالي العام مع أصحاب العمل، ومع الدولة للإقرار تصحيح الأجور وبعض التقديمات الاجتماعية لأجراء.

محمد رياض دغمان، الوجيز في حقوق الإنسان والحريات العامة، المؤسسة الحديثة للكتاب ، الطبعة الأولى، لبنان ، 2016، ص 67.

6- بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إجتماعي، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 2013-2014، ص02.

7- بورنين محند أورايح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون دولي عام، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص 17.

- 8- بحيث يمكن تحريك الدعوى كمدعية أو مدعى عليها، كما يمكنها الحصول على الأموال المنقولة والعقارية ويمكنها إبرام العقود والاتفاقيات، كما تقوم النقابة بعدة أدوار مهنية أهمها: نشاط المطلي (احتجاجي) revendication نشاط أو مهمة تمثيلية représentation
- دور الشريك في مجال التفاوض partenariat، لمزيد من الإيضاح راجع خليفي عبد الرحمان، الموقع السابق.
- 9- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 18.
- 10- بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 05.
- 11- دستور 1963 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور بموجب إعلان المؤرخ في 10/09/1963، الموافق عليه في استفتاء شعبي في 08/09/1963، ج ر، العدد 64، صادر في 08/12/1963.
- 12- بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 29.
- 13- دستور 1976 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بموجب أمر رقم 76-97 المؤرخ في 22/11/1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية، ج ر، العدد 49، الصادر بتاريخ: 24/11/1976.
- 14- دستور 1989 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بموجب مرسوم رئاسي 89-18 المؤرخ في 29/02/1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23/02/1989، ج ر، العدد 09، صادر بتاريخ 01/03/1989.
- 15- سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 50.
- 16- دستور 1996 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، المعدل والمتمم بمقتضى قانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 يتضمن التعديل الدستوري، ج ر العدد 14، الصادر بتاريخ 07/03/2016.
- 17- بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص
- 18- ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، قسم قانون عام، جامعة الجزائر 1، 2013، ص 85.
- 19- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 12/06/1996، ج ر، العدد 23، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، معدل ومتمم بالقانون
- 30-91 المؤرخ في 21/12/1991 وبالقانون رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996.
- 20- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل.
- 21- لمزيد من التفاصيل راجع عبيد فاطمة، التمثيل النقابي داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، بسعيدة، 2015-2016، ص ص 13-14.
- 22- قانون رقم 90-02 المؤرخ في: 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، ج ر، العدد 06، صادر في 07/02/1990.
- 23- بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 35.
- 24- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات الممارسة الحق النقابي، ج ر، العدد 23، صادر في 06/07/1990.
- 25- ثامري عمر، المرجع السابق، ص 130.
- 26- ثامري عمر، المرجع السابق، ص 128.
- 27- بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 66.
- 28- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة الماجستير، في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 103.
- 29- رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص ص 99-100.
- 30- قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990، المذكور سابقا.
- 31- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة الماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 128.
- 32- اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والثلاثين في شهر جوان 1948، جسدت بصورة صريحة مبدأ الحرية النقابية للعمل وأصحاب العمل في تكوين منظماتهم التي يختارونها والانضمام إليها بصيغة السماح بالتعدد النقابي.
- أنظر: واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر - من الأحادية إلى التعددية-، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية

اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 - محمد بن احمد، 2016-2017.

- ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، قسم قانون عام، جامعة الجزائر 1، 2013.

-مذكرات الماجستير:

- بورنين محند أورايج، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون دولي عام، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008.

-عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة الماجستير، في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004.

-مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة الماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.

-مذكرات الماستر:

- عبيد فاطمة، التمثيل النقابي داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، بسعيدة، 2015-2016.

-بورزق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إجتماعي، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 2013-2014.

#### • النصوص القانونية:

-الداستير:

-دستور 1963 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور بموجب الإعلان المؤرخ في 10/09/1963، الموافق عليه في استفتاء شعبي في 08/09/1963، ج ر، العدد 64، صادر في 08/12/1963.

- دستور 1976 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بموجب أمر رقم 76-97 المؤرخ في 22/11/1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية، ج ر، العدد 49، الصادر بتاريخ: 24/11/1976.

والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد 10، المجلد الثاني، جوان 2018.

لمزيد من التفاصيل حول مضمون الاتفاقية، راجع: عايدي مهبوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 6 العدد 16، ص 379، 380.

#### قائمة المصادر والمراجع:

##### • الكتب:

-محمد رياض دغمان، الوجيز في حقوق الإنسان والحريات العامة، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2016.

-سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

- رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاج للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.

##### • المقالات:

-إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، إشكالية العجز المزمع عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر-بسكرة، نوفمبر 2007.

- واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر -من الأحادية إلى التعددية-، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد 10، المجلد الثاني، جوان 2018.

-عايدي مهبوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 6 العدد 16.

##### • الرسائل والمذكرات الجامعية:

-أطروحات الدكتوراه:

-بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة الدكتوراه علوم، تخصص قانون

- دستور 1989 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بموجب مرسوم رئاسي 89-18 المؤرخ في 29/02/1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23/02/1989، ج ر، العدد 09، صادر بتاريخ 01/03/1989.
- دستور 1996 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، المعدل والمتمم بمقتضى قانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 يتضمن التعديل الدستوري، ج ر العدد 14، الصادر بتاريخ 07/03/2016.
- القوانين:
- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 12/06/1996، ج ر، العدد 23، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، معدل ومتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 وبالقانون رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996.
- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل.
- قانون رقم 90-02 المؤرخ في: 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، ج ر، العدد 06، صادر في 07/02/1990.
- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات الممارسة الحق النقابي، ج ر، العدد 23، صادر في 06/07/1990. موقع الأنترنت:
- خليفة عبد الرحمان، التعددية النقابية في الجزائر، بين الاطلاق والتقيد، مقال منشور بمجلة مركز جيل البحث العلمي، بتاريخ 23 ماي 2018، متوفر على الرابط: [jilrc.com](http://jilrc.com)