

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

الباحثة عناني سعاد
طالبة دكتوراه، جامعة مستغانم

الدكتور بن عزوز بن صابر
جامعة مستغانم

ملخص:

يعد الحق النقابي من أهم الحقوق الجماعية للعمال، فأمام أهميته قد كرسه مختلف التشريعات الوضعية بما فيها الجزائر، حيث عرف هذا الحق تحولا جذريا بعد دستور 1989 إذ تم الانتقال من مفهوم الحق النقابي الذي كان ينحصر على الانضمام إلى المركزية النقابية والوحيدة المتمثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى مفهوم الحق في الحرية النقابية بفتح المجال لتأسيس النقابات المستقلة، كما يندرج هذا الحق ضمن حقوق الإنسان والمواطن، لذلك كان محل اهتمام دولي وذلك من خلال تكريسه في مختلف النصوص الدولية والإقليمية، والجزائر بدورها قد صادقت على معظمها.

الكلمات المفتاحية: الحرية النقابية، النصوص، الممارسة.

Le résumé :

Le droit syndical est un droit principal et collectif des travailleurs, et devant son importance il est consacré par les différentes législations positives y compris l'Algérie où il a connu un changement radical après la constitution de 1989 par le passage de la notion de droit syndical qui est confiné à se joindre à la centrale syndicale et l'unique qui est l'Union Général des Travailleurs Algériens à la notion de droit à la liberté syndicale par l'ouverture de la voie à la création des syndicats autonomes.

Le droit syndical relève également des droits humains et civils, pour cela il a fait objet de l'attention internationale grâce à son dévouement dans les différents textes internationaux et régionaux, et l'Algérie a ratifié la plupart d'entre eux.

Les mots clés : la liberté syndicale, textes, exercice.

مقدمة :

يعد الحق النقابي من بين أهم الحقوق المكونة لحقوق الإنسان والمواطن، الذي اهتمت به العديد من الصكوك والمعاهدات الدولية سواء تلك الصادرة في إطار الحماية الدولية لحقوق الإنسان أو تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية¹.

وبالنظر إلى اعتبار الحق النقابي من أهم الحقوق الجماعية للعامل فإنّ تطوره بدوره ارتبط بالواقع التشريعي والسياسي والاقتصادي الذي كان يسود الجزائر، غير أنّه ما يهنا هنا هو فترة ما بعد دستور 1989 الذي تم بموجبه وضع قطيعة مع الإيديولوجية الاشتراكية وفتح المجال للدخول في نظام اقتصاد السوق. وأمام هذه التحولات التي عرفها عالم الشغل إتجهت السلطة نحو البحث عن حليف إجتماعي يؤمن لها الانتقال السلمي إلى مشروع المجتمع الجديد المزمع إنشاؤه، والذي بموجبه تبنت إستراتيجية تقرر بشرعية التعددية الحزبية وبالتبعية التعددية النقابية التي كرسّت الانتقال من مفهوم الحق النقابي إلى مفهوم الحق في الحرية النقابية وذلك بالسماح بتأسيس النقابات المستقلة².

لذلك نتساءل عن مدى تجسيد الجزائر لمختلف النصوص الدولية والداخلية المتعلقة بالحرية النقابية من الناحية الواقعية؟

المبحث الأول : التكريس الدولي للحرية النقابية

لقد حظي موضوع الحرية النقابية باهتمام دولي، وهو الأمر الذي يتجلى من خلال تشعب مصادره القانونية الدولية العامة منها المتمثلة في مختلف المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وكذا مختلف الإتفاقيات الإقليمية العامة الصادرة على المستوى الأوروبي أو الأميركي أو العربي، والخاصة التي تتمثل في الإتفاقيات الخاصة الصادرة عن منظمة العمل الدولية والإتفاقية الخاصة الصادرة عن منظمة العمل العربية .

المطلب الأول : الحرية النقابية في النصوص العامة

يقصد بالنصوص الدولية العامة تلك النصوص التي تتناول مختلف الحقوق بصفة عامة، تتمثل أهمها في المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وكذا الإتفاقيات العامة الصادرة على المستويات الإقليمية.

الفرع الأول : الحرية النقابية في المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان

د.أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 226. ¹
د.رابح تواجية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 150 و 151. ²

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

يندرج الحق النقابي ضمن حقوق الإنسان، لذا كرسته مختلف المواثيق الدولية، لذا نكتفي بذكر أهمها التي تتمثل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب والعهدين الدوليين لسنة 1966.

أولا : الحرية النقابية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

تضمن هذا الإعلان 30 مادة اشتملت على حقوق متعددة أبرزها الحق النقابي¹، إذ نصت المادة 20 من هذا الإعلان على الحق في حرية الرأي والتعبير وكذا حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية. كما جاء في الفقرة الرابعة من المادة 23 من هذا الإعلان التأكيد على الحق في حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها².

والملاحظ أنّ هذا الإعلان على الرغم من عدم إلزاميته لكون الالتزام بالمبادئ الواردة لا يستلزم تصديقا رسميا عليه ولا يخضع لإجراءات متابعة معينة إلا أنّ قد حظي بقبول دولي واسع³.

ثانيا : الحرية النقابية في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

يكرس الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر في الدورة العادية رقم 18 في نيروبي سنة 1981 الحق في تكوين الجمعيات في مادته العاشرة⁴، إلا أنه على الرغم من أنّ الصياغة جاءت عامة ولم يتم ذكر صراحة الحق في إنشاء النقابات إلا أنه ذلك يفهم ضمنا لكون هذا الحق يدخل ضمن تكوين الجمعيات⁵.

ثالثا : الحرية النقابية في العهدين الدوليين لسنة 1966

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

¹ صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 10/12/1948 بناء على قرار الجمعية العامة 217 ألف (د-3).

² وليد سيد حبيب، الحقوق والحريات النقابية العمالية، دار العالم الثالث، مصر، 2006، ص 20.

³ د. يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نصح تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل، الأردن، 2006، ص 213.

⁴ تنص المادة 10 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على أنه : " 1. يحق لكل إنسان أن يكون وبحرية جمعيات مع آخرين شريطة أن يلتزم بالأحكام التي حددها القانون .

2. لا يجوز إرغام أي شخص على الانضمام إلى أي جمعية على ألا يتعارض ذلك مع الالتزام بمبدأ التضامن المنصوص عليه في هذا الميثاق".

⁵ - بورنين محمد أورايج، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2004، ص 54.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

أ- الحرية النقابية في العهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية

اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د - 21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، مع العلم أنّ الجزائر قد صادقت عليه مع تصريحات تفسيرية في سنة 1989¹ بعد مصادقة المجلس الشعبي الوطني بمقتضى القانون رقم 89-208.

تنص المادة 22 من هذا العهد على أنّه: "1. لكل فرد الحق في حرية المشاركة مع الآخرين بما في ذلك حق تشكيل النقابات أو الانضمام إليها لحماية مصالحه.

2. لا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق غير تلك المنصوص عليها في القانون والتي تستوجبها في مجتمع ديمقراطي مصالح الأمن الوطني أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الأخلاق أو حماية حقوق الآخرين وحرّياتهم".

فباستقراءنا لهذا النص نجد أنّ هذا العهد يكرس الحق في حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها، ومنع وضع أية قيود على ممارستها.

ب- الحرية النقابية في العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د - 21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، والذي بدأ نفاذه في 13/01/1976 طبقا للمادة 27 وقد أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بأغلبية 105 أصوات وبدون معارضة³.

ونجد مادته الثانية تنص على تعهد الدول الأعضاء باتخاذ ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف، وذلك باعتماد التدابير التشريعية الملزمة.

كما تنص المادة 8 من هذا العهد على أنّه: "1. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة مايلي:

¹ - بلميهور عبد الناصر، " ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع"، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها التشريعية الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، ماي 2006، ص 4.

² - قانون رقم 0889 مؤرخ في 25 أبريل 1989، يتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966، ج ر عدد 17 صادرة في 26 أبريل 1989.

³ - شهاب طالب الزويبي، الحماية الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان في ضوء المتغيرات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية في الدانمارك، 2008، ص 68.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

(أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم،

(ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات واتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها،

(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم...".

وما يستخلص من هذه المادة أنّ هذا العهد بدوره أيضا يكرس حق الأشخاص في حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها دون وضع أية قيود على ممارسته إلا تلك التي يقتضيها الأمن والنظام العام¹.

وما تجدر الإشارة إليه هنا أنّه على خلاف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فإنّ العهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يعدان اتفاقيتان دوليتين تخضعان لإجراءات المصادقة ولنظام إجرائي للمتابعة، حيث حضيا بعدد كبير من التصديقات الأمر الذي جعلهما على درجة كبيرة من القبول تقترب من الإجماع الدولي².

الفرع الثاني : الحرية النقابية في النصوص الإقليمية العامة

لقد اهتمت اتفاقيات إقليمية الصادرة سواء على المستوى الأوروبي أو الأميركي أو العربي بمجال حقوق الإنسان بصفة عامة بما فيها الحق في الحرية النقابية، وتمثل أهمها في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، الاتفاقية الأميركية لحقوق الإنسان والاتفاقية العربية رقم 6.

أولا : الحرية النقابية في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان

وضعت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان في 4 نوفمبر 1950، ودخلت حيز النفاذ في 3 سبتمبر 1953³، تنص المادة 11 من هذه الاتفاقية على أنّه : " 1. لكل شخص الحق في حرية الاجتماع السلمي وحرية تكوين الجمعيات، بما فيها الحق في إنشاء نقابات مع الغير والانتساب إلى نقابات لحماية مصالحه،

¹ المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق.

² د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص 213.

³ شهاب طالب الزويبي، المرجع السابق، ص 111.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

2. لا يجوز وضع قيود على ممارسة هذه الحقوق غير تلك المنصوص عليها في القانون والتي تشكل تدابير ضرورية في المجتمع الديمقراطي للأمن العام أو حماية النظام أو الصحة أو الأخلاق العامة أو لحماية حقوق الغير وحرياته، لا تحول هذه المادة دون فرض قيود على ممارسة هذه الحقوق من أفراد القوات المسلحة أو الشرطة أو موظفي الإدارة العامة".

وعليه فالملاحظ أنّ هذه المادة تركز الحق في حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها، غير أنه ما يعاب على هذه المادة أنّها أدرجت الحق في إنشاء النقابات ضمن الحق في إنشاء الجمعيات. ووضع المجلس الأوروبي في إطار هذه الاتفاقية إجراء قضائي الذي يسمح بموجبه للأفراد برفع دعوى قضائية أمام المحكمة الأوروبية ضد أية دولة تخرق أحكامها¹.

ثانيا : الحرية النقابية في الاتفاقية الأميركية لحقوق الإنسان

وقعت الاتفاقية الأميركية لحقوق الإنسان في سان خوسيه بكوستاريكا في 22 نوفمبر 1969، التي دخلت حيز التنفيذ سنة 1978².

وتكرس المادة 16 من هذه الاتفاقية الحق في التجمع بمختلف أنواعه دون النص صراحة على تجمع معين بإستثناء النص صراحة على الجمعيات، كما أكدت هذه الاتفاقية على عدم جواز وضع قيود على ممارسة هذا الحق³.

ثالثا : الحرية النقابية في الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976

تتعلق هذه الاتفاقية بمستويات العمل، وتم إقرارها في المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية في دورته الرابعة المنعقدة في طرابلس بليبيا بالموافقة على تعديل هذه الاتفاقية⁴.

ولقد خصص الجزء الثالث من هذه الاتفاقية "لنقابات العمال وأصحاب العمل"، والذي وزع على تسعة مواد، خصصت المواد من 76 إلى 84 لنقابات العمال، حيث تكرس مادتها 76 حق العمال في حرية إنشاء النقابات

¹ Sylvie HENNION, Muriel LEBARBIER _LE BRIS et Marion DEL DOL, Droit social européen et international, Presse universitaire de France, Paris,2010, p.23.

² شهاب طالب الزويجي، المرجع السابق، ص 118.

³ تنص المادة 16 من الاتفاقية الأميركية لحقوق الإنسان لسنة 1969 على أنه : " (1). لكل شخص حق التجمع وتكوين جمعيات مع آخرين بحرية ولغايات إيديولوجية أو دينية أو سياسية أو اقتصادية أو عمالية أو اجتماعية أو ثقافية أو رياضية أو سواها.

(2). لا تخضع ممارسة هذا الحق إلا لتلك القيود المفروضة قانونا والتي تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لمصلحة الأمن القومي أو السلامة العامة أو الأخلاق العامة أو حقوق الآخرين وحرّياتهم.

(3). لا تحول أحكام هذه المادة دون فرض قيود قانونية بما فيها حتى الحرمان من ممارسة حق التجمع على أفراد القوات المسلحة أو الشرطة".

⁴ تم إقرار هذه الاتفاقية لأول مرة في عام 1966.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

قصد تحسين أحوالهم، كما تلزم هذه الاتفاقية الدول العربية التي صادقت عليها بتضمين تشريعاتها الداخلية بالضمانات الضرورية التي تكفل انتفاع العمال وكفالة لهم الحماية الضرورية لممارستهم لهذه الحرية، بينما المواد مابعد 81 فخصصت لنقابات أصحاب العمل، التي بدورها تحظى بنفس الحماية والضمانات التي أقرتها هذه الاتفاقية لنقابات العمال¹.

المطلب الثاني : تكريس الحرية النقابية في النصوص الخاصة

يتجلى الاهتمام الدولي بموضوع الحرية النقابية بوجه خاص في تخصيص لها ثلاث اتفاقيات دولية من طرف منظمة العمل الدولية التي تتمثل في الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948، الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 والاتفاقية رقم 153 لسنة 1971، أضف إلى ذلك فقد خصت منظمة العمل العربية هذا الموضوع باتفاقية التي تتمثل في الاتفاقية رقم 8 لسنة 1977.

الفرع الأول : الحرية النقابية في اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعد منظمة العمل الدولية هيئة دولية مستقلة متخصصة ترتبط بالأمم المتحدة، ولها شخصيتها الاعتبارية الكاملة التي تمكنها من اتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق السلم العالمي الدائم القائم على العدالة الاجتماعية، وذلك من خلال توحيد وتنظيم قوانين العمل، ولقد تضمن دستور منظمة العمل الدولية نصوصا صريحة وواضحة تتعلق بحماية الحرية النقابية، إذ جاء في مقدمته : " أن الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هو أحد وسائل تحسين أحوال العمال وضمان السلام"²، أهمها الإتفاقيات التالية :

أولا : الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948

تتعلق هذه الاتفاقية بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وتم إقرارها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية والثلاثين المنعقدة في جنيف في 17 جوان 1948³.

تكرس هذه الاتفاقية مجموعة من الضمانات التي تمكن من ممارسة الحق النقابي بكل حرية، إذ نجد مادتها الثانية تكرس حق العمال وأصحاب العمال على حد سواء وبدون تمييز ولا ترخيص مسبق في حرية تكوين المنظمات

¹ - د. أمية سليمان، " حق التنظيم والمفاوضة الجماعية : المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية "، 0 المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 04، 2010، ص 79.

² - د. جلال مصطفى القرشي، " الحركة النقابية والقانون النقابي "، القسم الأول، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، عدد 01، ديسمبر 1988، ص 313.

³ صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

النقابية وكذا الإنضمام إليها، كما تخولهم هذه الاتفاقية أيضا الحق في حرية إعداد أنظمتها الداخلية واختيار برامجها¹، كما تكرس أيضا حق العمال وأصحاب العمل في حرية تكوين اتحادات، كما منعت أي تمييز أثناء ممارسة الحق النقابي².

وفي مقابل هذه الضمانات المقررة للحرية النقابية، فقد ألزمت هذه الاتفاقية كل من العمال وأصحاب العمل في مادتها الثامنة عند ممارستهم لحقوقهم النقابية بواجب احترام قانون البلاد شأن الأشخاص والجماعات والمنظمات الأخرى، على ألا يمس قانون البلاد أو يطبق بالشكل الذي يمس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية³. والجدير بالذكر في هذه الاتفاقية هو عدم نصها على حق الإضراب على الرغم من أهميته لاعتباره إحدى الآليات الفعالة لممارسة المنظمات النقابية لنشاطها.

ثانيا : الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949

تتعلق هذه الاتفاقية بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، وتم إقرارها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والثلاثين المنعقدة في جنيف 1949⁴.

اهتمت هذه الاتفاقية خاصة بمبدأ الحرية النقابية وحمايتها سواء بمناسبة تشغيل النقابيين أو عند فصلهم، وأن الحماية التي تستهدفها تتناول التصرفات التي ترمي إلى تعليق تشغيل العامل على شرط عدم الإنضمام إلى النقابة أو الانسحاب منها أو فصل العامل أو الإضرار بحقوقه بسبب انضمامه للنقابة أو اشتراكه في أي نشاط نقابي خارج أوقات العمل أو خلالها، وكذا تتمتع منظمات العمال وأصحاب العمل بالحماية المناسبة من تدخل إحداهما في شؤون الأخرى كتأييد منظمات عمالية عن طريق دعمها ماليا بغية التأثير عليها⁵.

ثالثا : الاتفاقية الدولية رقم 135 لسنة 1971

تتعلق هذه الاتفاقية بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، وتم إقرارها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف في دورته السادسة والخمسين في 23 جوان 1971⁶.

¹ المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم.

² Françoise FAVENNEC_HERY et Pierre Yves VERKIND, Droit du travail, 2ème édition, LGDJ, Paris, 2009, p.70.

³ د. أحية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 227 و228.

⁴ صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

⁵ Michel MINE et al, Droit social international et européen en pratique, Eyrolles, Paris, 2010, p.96.

⁶ صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب مرسوم رئاسي رقم 58.06، مؤرخ في 11 فيفري 2006، يتضمن التصديق على الاتفاقية الدولية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال المعتمدة في جنيف في 23 يونيو 1971، ج ر عدد 07 صادرة في 12 فيفري 2006.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

تتضمن هذه الاتفاقية 14 مادة، ونجد أنها تمنح ممثلي العمال ضمانات واسعة لممارسة الحق النقابي أهم ما تتضمنه أنها تكرس حق الممثلين النقابيين في التمتع بحماية فعالة ضد كل إجراء يمكن أن يضر بهم بما فيها تعرضهم للتسريح بسبب انتمائهم النقابي أو نشاطهم النقابي أو كونهم ممثلوا للعمال شرط احترام القانون والاتفاقات الجماعية أو أي شرط اتفاقي آخر، أضف إلى ذلك أنها نصت على وجوب منح كل التسهيلات الضرورية للممثلين النقابيين لأداء عملهم على أكمل وجه¹.

الفرع الثاني : الحرية النقابية في الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977

تخص هذه الاتفاقية الحريات والحقوق النقابية²، وتعد هذه الاتفاقية مكملة للاتفاقية السابقة ولكن بنوع من التفصيل لبعض الحقوق والحريات، نذكر على الخصوص الحق في وضع القوانين الأساسية للتنظيمات النقابية بكل حرية واستقلالية من قبل مؤسسيها، وكذلك حرية تحديد الأهداف وأجهزة وأساليب الإدارة، وحرية الترشيح وحق الاجتماعات بدون إذن سابق، وحق التفاوض الجماعي وحق الإضراب، وكذا الحق في تكوين الاتحاديات والكنفدراليات النقابية³.

المبحث الثاني : ممارسة الحرية النقابية في الجزائر

تعددت النصوص القانونية الداخلية التي تتناول موضوع الحق والحرية النقابية، بدء بالنصوص الدستورية فنجد أنّ كل من دستور 1963 ودستور 1976 قد كرسا مبدأ وحدانية التنظيم النقابي وهو الإتحاد العام للعمال الجزائريين⁴، غير أنه تم التكريس الدستوري فعليا للحرية النقابية في نص المادة 53 من دستور 1989 بنصها على أنّ الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين⁵، أما عن النصوص التشريعية فنجد قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ينص في مادته الخامسة الذي اعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق الأساسية للعامل⁶، يليه بعد ذلك قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁷.

المطلب الأول : إجراءات تأسيس النقابات

¹ بلميهوب عبد الناصر، المرجع السابق، ص 6.

² تم إقرارها في مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة المنعقدة في مصر سنة 1977.

³ د. أحمية سليمان، " حق التنظيم والمفاوضة الجماعية : المفهوم ... الخلفية التاريخية والقانونية "، المرجع السابق، ص 79 و 80.

⁴ المادة 20 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والمادة 60 من دستور 1976.

⁵ كرس الحق النقابي أيضا في المادة 56 من دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية لسنة 1996.

⁶ قانون رقم 1190 مؤرخ في 21 أبريل 1990 متعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 صادرة في 25 أبريل 1990.

⁷ قانون رقم 1490 مؤرخ في 02 جويلية 1990 متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 صادرة في 06 جويلية 1990.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

يخول المشرع الجزائري للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين المنظمات النقابية بغرض الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية شريطة ممارستهم مهنة واحدة أو الانتماء إلى فرع واحد أو قطاع النشاط الواحد¹، كما يسمح نص المادة 4 من قانون 90-14 السالف ذكره بتكوين اتحاديات المنظمات النقابية أو كنفدرالياتها.

الفرع الأول : إجراءات تأسيس المنظمات النقابية

يشترط القانون الجزائري لتأسيس المنظمة النقابية مجموعة من الشروط منها ما يتعلق بالممثل النقابي المنصوص عليها في المادة 6 من قانون 90-14 التي تتمثل في التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، وتوفر سن الرشد، وعدم صدور منهم أي سلوك مضاد للثورة التحريرية، كما يشترط على المؤسسين عقد جمعية تأسيسية تنتهي أشغالها بتحرير تصريح بتأسيس التنظيم النقابي ويودع هذا التصريح بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى والي الولاية التي يتواجد على إقليمها التنظيم إذا كان هذا الأخير ذو طابع محلي أو لدى وزير العمل فيما يخص التنظيمات الوطنية²، ثم يتم تسليم لهم وصل تسجيل التصريح التأسيسي خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف³.

فهنا نتساءل عن فترة 30 يوما هل تعني أنّ للسلطة المعنية المختصة بتسليم هذا الوصل سلطة تقديرية لقبول تقديم الوصل أو رفضه؟، وهذه الفرضية مستبعدة حسب رأينا الشخصي كون منح هذه السلطة يعد خرقا لنص المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم التي نصت على عدم وجوب الحصول على ترخيص مسبق من طرف السلطة العمومية، وما يدعم رأينا هذا كون الجزائر قد صادقت على هذه الاتفاقية، لذلك كان على المشرع الجزائري إلغاء الفقرة الثانية من المادة 8 من قانون 90-14 المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي السالف الذكر⁴، إذ يجب على السلطة العمومية المختصة حسب طابع المنظمة النقابية تسليم وصل تسجيل التصريح فوراً ودون قيد أو شرط مادامت كافة الشروط القانونية متوفرة.

¹ المادة 02 من قانون رقم 14.90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي السالف الذكر.

² عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 173.

³ المادة 3/8 من قانون رقم 14.90 السالف الذكر.

⁴ تنص المادة 8 من قانون رقم 90-14 السالف الذكر على أنه : " يصرح بتأسيس المنظمة النقابية :

-بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية المنصوص عليها في المادة 10 أدناه.

-تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف.

-استيفاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة "

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

وبالإضافة إلى الإجراءات السابقة نجد أنّ المشرع قد نص على وجوب استفتاء شكلية الإشهار وذلك في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وذلك على نفقة المنظمة النقابية المعنية بالتأسيس، غير أنّه ما يعاب على المشرع الجزائري في هذا الإجراء كونه لم يقيد عملية النشر بمدة معينة.

وعليه فنجد العديد من التنظيمات النقابية التي قوبلت برفض اعتمادها منها رفض منح الاعتماد للنقابة الوطنية المستقلة للعمال الجزائريين Syndicat National Autonome des Travailleurs Algérien أو (SNATA)، وهي محاولة من النقابة الوطنية المستقلة لعمال الإدارات العمومية (SNAPAP) للتوسع وإنشاء فرع لها لعمال القطاع الاقتصادي العمومي¹.

الفرع الثاني : إجراءات تأسيس الفيدراليات النقابية

يخضع تأسيس اتحادات أو كنفدراليات التنظيمات النقابية لنفس إجراءات تأسيس المنظمات النقابية التي سبق ذكرها في الفرع السابق².

ولقد كانت هناك عدة محاولات لتأسيس فيدراليات قوبلت بالرفض من قبل السلطات العمومية المعنية فمثلا في سنة 1994 حاولت مجموعة من النقابات المستقلة في قطاع التربية لتأسيس فيدرالية فقبول ذلك بالرفض، أضف إلى ذلك في مارس 2001 تقدمت خمس نقابات مستقلة بطلب لتأسيس الكنفدرالية قوبلت بالرفض³. (CASA) الجزائرية للنقابات المستقلة

المطلب الثاني : مظاهر ممارسة النقابات لنشاطها

يمكن استخلاص مظاهر ممارسة النقابات لنشاطها ومهامها من خلال مدى ممارستها لمختلف الحقوق المخولة لها قانونا التي تتمثل في الحق في التمثيل، والحق في التفاوض الجماعي وحققها في الإضراب.

الفرع الأول : الحق في التمثيل

يعتبر أي تنظيم نقابي تمثيلي إذا كان قد تم إنشاؤه من ستة أشهر، وكذلك يجب أن يضم على الأقل 20% من العدد الكلي للعمال الأجراء داخل المؤسسة المستخدمة أو على 20% على الأقل من عدد أعضاء لجنة المشاركة إذا

¹ Le rapport de la mission internationale d'enquete de la Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH), Algérie, Mission d'enquete sur des libertés syndicales pluralisme formel et entraves à l'exercice de droit syndical, N° 349, Décembre 2002.

² المادة 4 من قانون رقم 14.90 السالف الذكر.

³ بلميهوب عبد الناصر، المرجع السابق، ص 8.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

كانت موجودة داخل المؤسسة، أو على الصعيد المحلي أو الوطني فيشترط لاكتساب صفة التمثيل بالنسبة للاتحادات أو الكنفدراليات تضم 20 % على الأقل من المنظمات النقابية التي تشملها قوانينهم الأساسية عبر المقاطعة الإقليمية المعنية¹، ويتعين على هذه المنظمات النقابية تبليغ السلطة العمومية المعنية بالمعايير التي تسمح بتقدير تمثيليتها في بداية كل سنة وفي أجل أقصاه الفصل الأول منها، وإلا اعتبرت غير تمثيلية².

والجدير بالذكر هنا أنه باستقراءنا لنص المادة 37 مكرر/1 من قانون 90-14 السالف الذكر³، نجد أنّ المشرع الجزائري استعمل عبارة " يمكن "، والتي تعني أنّها قاعدة مكتملة، وبالتالي يمكن للسلطة العمومية المعنية أن تعتبر مثلا المنظمة النقابية العمالية التي تقوم بتبليغها بعناصر تمثيليتها بعد مرور 7 أشهر من السنة المدنية بأثبات تمثيلية، وبذلك نجد المشرع الجزائري قد منح للهيئات المختصة بمراقبة تمثيلية المنظمات النقابية سلطات واسعة في إقرارها لتمثيلية المنظمات من عدمها على الرغم من الإخلال بالأجل المنصوص عليه قانونا.

وبالاعتراف بتمثيلية المنظمات النقابية من طرف المستخدم أو الهيئة الإدارية يجعلها تتمتع بمجموعة من الامتيازات وكذا بصلاحيات واسعة تتمثل أهمها فيما يلي :

-المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.

-المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

-تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

-تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.

-تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.

-تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم⁴.

غير أنّ الملاحظ أنّه هناك من النقابات من أثبتت تمثيليتها بكافة الوثائق الإدارية المطلوبة وتوفرها على المعايير المشترطة قانونا إلا أنّها قوبلت برفض منحها صفة (ENTP) التمثيلية، وخير مثال على ذلك رفض المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار اعتبار النقابة الوطنية لعمال الطاقة كنقابة تمثيلية على الرغم من أنّها قدمت كل ما يثبت تمثيليتها¹.

¹ عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 177 و 178.

² د. رابح تواججة، المرجع السابق، ص 152.

¹ -تنص المادة 37 مكرر/1 من قانون رقم 90-14 السالف الذكر على أنه : " في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير التمثيلية من قبل السلطات المذكورة في المادة 10 من هذا القانون وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة ".

⁴ المواد 38 و 39 من قانون رقم 90-14 السالف الذكر.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

الفرع الثاني : الحق في التفاوض الجماعي

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف التفاوض الجماعي، غير أنّ الاتفاقية الدولية رقم 154 عرفته في مادتها الثانية²، ولقد خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من الباب السادس من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي من المواد 114 إلى 137.

وباستقراءنا للنصوص القانونية السالفة الذكر والمنظمة لموضوع التفاوض الجماعي نجد أنّ المشرع الجزائري لم يهتم بالوسيلة " التفاوض الجماعي " بل إهتم أكثر بالنتيجة " الاتفاقية الجماعية " التي يفرضي إليها التفاوض الجماعي، حيث عرف الاتفاقية الجماعية على أنّها : " اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية "³، وبذلك فتعد الاتفاقية الجماعية الوسيلة التي تكون بيد الشركاء الاجتماعيين للوصول إلى الغاية المراد تحقيقها.

أما عن إجراءات التفاوض الجماعي فإنّه طبقا لنص المادة 123 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف ذكره تتم عملية التفاوض الجماعي بناء على طلب أحد الطرفين، وذلك في إطار لجان متساوية الأعضاء، حيث يمكن أن يمثل كل طرف في الإتفاقيات الجماعية للمؤسسة عددا يتراوح بين 3 إلى 7 أعضاء، أما الإتفاقيات التي تعلوها درجة أي اتفاقية القطاع فلا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا⁴.

والجددير بالذكر أنّ عملية التفاوض الجماعي في الجزائر مسألة اختيارية يلجأ إليها الشركاء الاجتماعيين بدليل عدم وجود أي نص قانوني يلزمهم باللجوء إليه، وهو الأمر الذي دفع العديد من المؤسسات الاقتصادية والمتوسطة إلى عدم احتوائها على إتفاقيات جماعية بذريعة عدم وجود ما يلزمها على ذلك⁵.

¹ Le rapport de la mission internationale d'enquete de la (FIDH), Op.cit, P.13.

¹ -تنص المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 على أنّه : " يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجرى بين² صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل : (أ) تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام : و/أو (ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال : و/أو (ج) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال " .

³ المادة 1/114 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

³ -د. بن عزوز بن صابر، " التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة "، الملتقى⁴ الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص 104.

⁵ نفس المرجع، ص 105.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

غير أنه إذا أبدى أحد أطراف العلاقة عن نيته في التفاوض مع قبول الطرف الآخر لذلك، وذلك بتقديم الطلب مع تحديد الآجال، ففي هذه الحالة يجب على ذلك الطرف الجلوس على طاولة التفاوض وإلا تعرض لعقوبات جزائية طبقا لنص المادة 152 من قانون 90-11 السالف الذكر¹.

والملاحظ هنا أنه على الرغم من أن الحرية النقابية حق دولي وحق دستوري، غير أنه نجد سيطرة مطلقة لنقابة واحدة (الإتحاد العام للعمال الجزائريين)، حيث أن جميع الإتفاقيات الجماعية تبرم من طرف الفيدراليات الوطنية التابعة لها، بل وأكثر من ذلك حتى العقد الاقتصادي والاجتماعي الذي يعد إطارا عاما لكافة الإتفاقيات الجماعية قد تم التوقيع عليه من قبل منظمات أرباب العمل من جهة، والإتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلا في أمينه العام دون حضور باقي المنظمات النقابية المستقلة التمثيلية الأخرى على المستوى الوطني²، وهو الأمر الذي نعتبره خرقا صارخا للقانون الغرض منه هو قطع الطريق على التنظيمات النقابية المستقلة لضمان تحقيق ديمومة الإتحاد العام للعمال الجزائريين على رأس الطبقة العاملة.

الفرع الثالث : الحق في الإضراب

يعد الإضراب آلية نقابية تنازعية، كما يعتبر حقا دستوريا³، وقد تم تقريره على المستوى الدولي بموجب الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادتها 8 (د)⁴، وكذلك تم التكريس التشريعي للحق في اللجوء للإضراب بتحديد شروطه وكذا القيود الواردة عليه⁵.

فممارسة الحق في الإضراب أصبح صعبا جدا في الوقت الراهن، لكون أنه كلما لجأت إليه النقابات الوطنية المستقلة تعرضت لتهديدات بالحل الإداري على الرغم من مشروعية الإضراب، وهذا الأمر يعد مخالفا للقانون، فتلجأ

⁵ - تنص المادة 152 من قانون 90_11 على أنه : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 4.000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون

في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية".

² د. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار حامد، عمان، 2011، ص 102.

³ المادة 57 من دستور 1996.

³ د. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر،

2010، ص 161.

⁵ قانون رقم 02.90، مؤرخ في 06 فيفري 1990، متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر

عدد 06 صادرة في 07 فيفري 1990.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

دائما السلطات العمومية المعنية إلى استصدار أوامر لوقف الإضراب وهو أمر يعرقل ممارسة هذه النقابات لحقها في الإضراب¹.

كما يتضح عمليا تعرض الممثلين النقابيين للتهديدات ومنهم من وضع تحت الرقابة القضائية، ومنهم من تم توقيفهم²، وهذه الأفعال تشكل خرقا للإعلان المتعلق بحق ومسؤولية الأفراد والجماعات وهيئات المجتمع في تعزيز وحماية حقوق وحرريات الإنسان والحرريات الأساسية المعترف بها عالميا سنة (1998)³.

الخاتمة :

الملاحظ أنّ الجزائر قد كرسّت من الناحية النظرية نوع من الحماية للحرية النقابية وذلك من خلال الترسنة القانونية المتشعبة سواء من ناحية كونها قد صادقت على معظم الإتفاقيات الدولية والإقليمية المنظمة للحرية النقابية أو من خلال تكريسها دستوريا.

غير أنّ من الناحية العملية، نلاحظ تهميش النقابات المستقلة، حيث على الرغم من وجودها في الميدان إلا أنّها بعيدة عن الاعتراف بها كشريك إجتماعي وطرف رسمي في عملية التفاوض الجماعي في إطار الثلاثية، أضف إلى ذلك نجد غيابها في هيئات الحوار الاجتماعي كالمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، بل وأكثر من ذلك نلاحظ تهميشها حتى أمام المؤسسات الرسمية كالبرلمان ولجانته، حيث تكفي هذه الأخيرة باستشارة المركزية النقابية المتمثلة في "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" حول مشاريع القوانين الاقتصادية والاجتماعية.

قائمة المراجع :

أولا : المراجع باللغة العربية

1/الكتب :

1. د.أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
2. د.بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني : نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عليها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
3. د. بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار حامد، عمان، 2011.

¹ بلميهوب عبد الناصر، المرجع السابق، ص 9.

² Le rapport de la mission internationale d'enquete de la (FIDH), Op.cit, P.

³ أعتد ونشر هذا الإعلان بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 144/53 المؤرخ في 9 ديسمبر 1998.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

4. د. رابح تواجية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر، 2012.
5. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
6. وليد سيد حبيب، الحقوق والحريات النقابية العمالية، دار العالم الثالث، مصر، 2006.
7. د. يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل، الأردن، 2006.

2/ الرسائل الجامعية :

1. بورنين محمد أورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2003. 2004.
2. شهاب طالب الزوبعي، الحماية الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان في ضوء المتغيرات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية في الدانمارك، 2008.

3/ المقالات :

1. د. أمية سليمان، " حق التنظيم والمفاوضة الجماعية : المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية "، العدد 04، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، 2010.
2. بلميهوب عبد الناصر، " ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع "، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية واليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق جامعة الأغواط، ماي 2006.
3. د. بن عزوز بن صابر، " التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والإقتصادية للمؤسسة "، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص ص 102، 112.
4. د. جلال مصطفى القريشي، " الحركة النقابية والقانون النقابي "، القسم الأول، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، عدد 1، ديسمبر 1988.

4/ النصوص القانونية :

أ/ الدساتير :

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976.
2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996.

ب/ النصوص الدولية :

ب.1. المواثيق الدولية :

1. الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 1981.

ب.2. المعاهدات :

1. اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم.

2. اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

3. الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لسنة 1950.

4. الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لسنة 1969.

5. اتفاقية العمل الدولية رقم 135 لسنة 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات.

6. اتفاقية العمل العربية رقم 8 لسنة 1977 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية.

7. اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية.

ب.3. الإعلانات والعهد الدولية :

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

2. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966.

3. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

4. الإعلان المتعلق بحق ومسؤولية الأفراد والجماعات وهيئات المجتمع في تعزيز وحماية حقوق وحريات الإنسان

والحريات الأساسية المعترف بها عالميا لسنة 1998.

ج/ النصوص الداخلية :

ج.1. النصوص التشريعية :

1. قانون رقم 89-08، مؤرخ في 25 أبريل 1989، يتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية

والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي

الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966، ج

ر عدد 17 صادرة في 26 أبريل 1989.

الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر

2. قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 صادرة في 25 أفريل 1990.

3. قانون رقم 90-02، مؤرخ في 6 فيفري 1990، متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 صادرة في 7 فيفري 1990.

4. قانون رقم 90-14، مؤرخ في 2 جويلية 1990، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 صادرة في 6 جويلية 1990.

ج.2. النصوص التشريعية :

1. مرسوم رئاسي رقم 06-58، مؤرخ في 11 فيفري 2006، يتضمن التصديق على الاتفاقية الدولية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال المعتمدة في جنيف في 23 يونيو 1971، ج ر عدد 07 صادرة في 12 فيفري 2006.

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية

1/ Les ouvrages :

1. Françoise FAVENNEC_HERY et Pierre Yves VERKIND, Droit du travail, 2ème édition, LGDJ, Paris, 2009.
2. Michel MINE et al, Droit social international et européen en pratique, Eyrolles, Paris, 2010.
3. Sylvie HENNION, Muriel LEBARBIER_LE BRIS et Mrion DEL SOL, Droit social européen et international, Presse universitaire de France, Paris, 2010.

2/ Les documents :

-Le rapport de la mission internationale d'enquete de la Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme(FIDH), Algérie, Mission d'enquete sur des libertés syndicales pluralisme formel et entraves à l'exercice de droit syndical, N° 349, Décembre 2002.