

الآليات التنظيمية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري

Regulatory mechanisms for exercising trade union rights in Algerian legislation

إيسغلي محمد^{1*}، حاج سودي محمد²

¹ جامعة أحمد دراية أدرار (الجزائر)، misseghli11@univ-adrar.edu.dz

² جامعة أحمد دراية أدرار (الجزائر)، Hadjs-01@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2021/04/27 تاريخ القبول: 2021/05/12 تاريخ النشر: 2021/06/30

ملخص:

يُعد الحق النقابي أهم حق تُحقِّقه المجتمعات الحديثة، إذ أصبح شرطاً لازماً لفاعلية تشريع العمل، ولأهمية هذا الحق أقرّه كلٌّ من المشرع اللّوئي والوطني، ويعتبر هذا الإقرار أهم الضّمانات التي تحوّل للعمّال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية دون أي إذن مسبق من السّلطات المختصة من أجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمّال، ولتمثيل أفضل للعمّال عن طريق التعرف على مصالحهم وضع المشرع آليات تنظيمية لممارسة هذا الحق، والتي أوردها ضمن القانون 90-14 المتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. كلمات مفتاحية: العمال؛ صاحب العمل؛ الحق النقابي؛ المندوب النقابي؛ تمثيل العمّال.

Abstract:

The trade union activity is the most important right achieved by modern societies, as it has become a necessary condition for effective labor legislation. Because of the importance of this right it has been approved by both the national and international authorities. This approval is considered one of the most important guarantees that allow workers and to better represent workers by identifying their interests, and the legislator has put in place organizational mechanisms to exercise this right, and It was included in Law 90-14 on the modalities for the free exercise of trade union rights.

Keywords: Workers; Employer; Trade union right; Representative of the trade union; representing the workers.

مقدمة:

إن من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل ضمن الهيئة المستخدمة الحق في ممارسة العمل النقابي، عن طريق إنشاء تنظيمات نقابية للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، والتي يتطلب تحقيق هدفها تواجدها في أماكن العمل، لكون المؤسسة المكان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال، وهم الذين أسست التنظيمات النقابية للدفاع عن مصالحهم، في الوقت الذي يوجد داخل المؤسسة مصلحة متعارضتين، مصلحة المستخدم من جهة، الذي يحاول تغليب مصلحته، ومصلحة العمال من جهة أخرى، باعتباره طرف ضعيف في هذه العلاقة.

ونتيجة لما للتنظيمات النقابية من دور فعال في تحقيق مصالح العمال تدخل المشرع لتنظيمها عن طريق وضع آليات ونظمها تنظيمياً دقيقاً، وأقر لها صلاحيات حتى لا تتعرض لمضايقات وضغوطات المستخدم، كما منح لها تسهيلات تؤهلها للقيام بمهامها داخل المؤسسة، حتى تؤدي دوراً فعالاً وناجحاً، فبيما تتمثل هذه الآليات التي تكون كفيلة بالدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال؟

وعليه نهدف من الدراسة إلى تحليل سياسة المشرع الجزائري في تنظيم هذه الآليات من خلال أفراد لها نصوص خاصة بتنظيمها لإبراز دورها الفعال في المؤسسة.

ومن أجل دراسة الموضوع، تمت الاستعانة بالمنهج التحليلي على أساس أنه الملائم لهذه الدراسة من خلال تحليل النصوص القانونية التي جاء بها المشرع الجزائري بخصوص تنظيم هذه الآليات، وكذا الصلاحيات والتسهيلات الممنوحة لها لتسهيل عملها داخل المؤسسة.

ولإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين، تم التطرق في المبحث الأول إلى التنظيم الهيكلي للتنظيمات النقابية، أما المبحث الثاني تم تخصيصه للمندوبين النقابيين، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: التنظيم الهيكلي للتنظيمات النقابية

يظهر جلياً من نص المادة 40 من القانون 90-14 التي تقضي بأنه «يمكن أي منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هذا القانون، أن تنشئ هيكلاً نقابياً طبقاً لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أية مؤسسة عمومية أو

خاصة، وفي أمكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية» (المادة 40 من 90-14، ج ر عدد 23).

إنّ المشرع الجزائري رخص لأيّ منظمة نقابية استوفت الشروط التمثيلية الواردة في نص المادة 35 إمكانية إنشاء هيكلًا نقابياً داخل المؤسسة التي تمارس فيها أنشطتها، حتى تضمن لأعضائها تمثيل المصالح المادية والمعنوية.

وعلاوةً على ذلك يُفهم من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري يعترف بممارسة الحق النقابي في كل المؤسسات مهما كان نوعها عمومية أم خاصة، وذلك في إطار احترام الحقوق والحريات المقررة قانوناً لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضاء النقابة، ولا يُراد بإنشاء هيكل نقابي خَلق نقابة جديدة داخل المؤسسة أو الفرع، وإنما امتداد جذور النقابة كي تصبح مُشكّلة ومُثَلَّة على مستوى كل فرع منها، بل وحتى في أماكن العمل المتميزة، وبذلك يُعتبر الهيكل النقابي بهذا الشكل بَحْمُوع فِعْلِي (مزاري، 2012، صفحة 121).

ومن هذا المنطلق يُعد وجود هيكل نقابي في المؤسسة ضروري، فبواسطته يُمكن للعمال الحصول على حقوقهم وتحقيق مصالحهم، وحماية مكاسبهم، وكذا تحيين شروط عملهم وظروف حياتهم، فبذلك فهو أحد أوجه الحريات النقابية المقررة قانوناً كالحرية في التعبير. غير أنّ ممارسة هذه الحريات داخل المؤسسة يتعين أن تكون ضمن إطارها القانوني (المطلب الأول) ويتوافر شروطها، لاسيما الشروط الخاصة بتأسيس الهيكل النقابي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: أحكام وشروط تأسيس الهيكل النقابي

قام المشرع الجزائري بتكليف التشريع الاجتماعي الوطني والأحكام الدستورية، واعتماد نصوص قانونية تضمنت تكريس الحق النقابي، فأصبح من حق الأطراف تكوين تنظيمات نقابية، دون تدخل الغير لأنها تنظيمات طوعية اختيارية انتساباً وانسحاباً، أو إنشاء الهياكل النقابية لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية للعمال، كما أنّ إقرار هذا الأخير لا يعني ترك الحرية على إطلاقها، بل لابد من ضبطها وفق أحكام قانونية منصوص عليها ضمن تشريعات العمل (الفرع الأول) وشروط تتعلق بكيفية تأسيس هذه الهياكل النقابية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأحكام الخاصة بإنشاء الهيكل النقابي

بالرجوع إلى النصوص الواردة ضمن القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، نجد أنها تتضمن الكيفيات التي يكون فيها تمثيل العمال أمام الهيئة المستخدمة. يُعد حق إنشاء هيكل نقابي هو امتياز منحه المشرع الجزائري للمنظمات النقابية التمثيلية دون سواها، والتي تتمثل في المنظمات النقابية للعمال الأجراء، أو التي لها تمثيل 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، أو التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة (المادة 35 من قانون 90-14، ج ر عدد 23)، كما تعتبر كذلك تمثيلية على المستوى البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني أو الاتحادات أو الاتحاديات أو الكنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية لهذه الاتحادات (المادة 36 من قانون 90-14، ج ر عدد 23).

كما تعتبر منظمات نقابية تمثيلية التي لها تمثيل على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني أو الاتحادات أو الاتحاديات أو الكنفدراليات المستخدمين الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المستخدمين الذين تشملهم القوانين الأساسية لهذه الاتحادات المذكورة، و20% على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الإقليمية المعنية (المادة 37 من قانون 90-14، ج ر عدد 23).

كما سمح المشرع لأي منظمة نقابية حائزة للصفة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة مهما كان نوعها عمومية أم خاصة ومهما كان مجال نشاطها، إنشاء هيكل نقابي طبقاً لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية للعمال. (المادة 40 من 90-14، ج ر عدد 23).

كما اعتبر المشرع توافر حد أدنى من عدد العمال يقدر بـ 20 عاملاً على الأقل كشرط ضروري لتأسيس أي هيكل نقابي على مستوى مؤسسة عمومية أو خاصة أو أية مؤسسة أو أية هيئة أو إدارة عمومية (المادة 41 من قانون 90-14، ج ر عدد 23).

أما بالنسبة للمجموعات العمالية التي لا يوجد على مستواها منظمات نقابية تمثيلية، فحتى يُضمّن لها تمثيل، سمح المشرع بأن ينتخب العمال الأجراء ممثلاً عنهم لضرورة التفاوض

الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها (المادة 42 من قانون 90-14، ج ر عدد 23).

الفرع الثاني: شروط تأسيس الهيكل النقابي

يُعتبر وجود هيكل نقابي ضمن المؤسسة من المسائل التي أفرزتها الحرّية التامة الممنوحة للتّقابة في تنظيم هيكلها النقابي داخلياً، وتحسباً لهذه الحرّية فإنّ للمؤسسة الحرّية في اختيار الشكل الذي يكون عليه هذا الهيكل، فهو بهذا الشكل امتداد للتّقابة باعتباره الوسيلة التي تعبر عن الحق المعترف لها، ولتأسيس هذا الهيكل النقابي ضمن المؤسسة لا بد من توافر شروط. وتشجيعاً لإنشاء هذه الهياكل ضمن الهيئات المستخدمة فقد خفضت هذه الشّروط إلى أقصى حد، وتواجدها يكون الهيكل النقابي مؤسس قانوناً.

الفقرة الأولى: الشّروط الموضوعية

من خلال استقراء النّصوص الواردة ضمن القانون 90-14 المشار إليه، لاسيما المادة 40 منه، يتضح أنّ حتى نكون أمام هيكل نقابي لا بد من توافر شرط المنظمة التّقابية التمثيلية، وجود مؤسسة عمومية أو خاصة، وحتى في أماكن العمل المتميزة، وأخيراً عدم الأخذ بعين الاعتبار عدد العمّال الذين يعملون في المؤسسة.

أ: الشّروط المتعلقة بوجود منظمة نقابية تمثيلية: لقد منح المشرع امتياز إنشاء هيكل نقابي إلى المنظمات النقابية التمثيلية دون سواها، والتي تضم العمّال الأجراء والمستخدمين المشكلة قانوناً منذ ستة أشهر على الأقل (المادة 34 من قانون 90-14، ج ر عدد 23)، ويكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب اتساع رقعة نشاط المنظمة (ذيب، 2003، صفحة 241).

ب: الشّروط المتعلقة بوجود مؤسسة عمومية أو خاصّة: سمح المشرع الجزائري للهيئات المستخدمة بإمكانية تأسيس هيكل نقابي ضمن المؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها أو طبيعتها القانونيّة، وكذا ممارسة هذا الحق سواء داخل المؤسسة أو في أي مكان عمل متميز.

ج: الشّروط المتعلقة بوضع حد أدنى من العمال: يبدو من نصوص القانون 90-14 أنّ المشرع لم يضع حد أدنى للعمّال الأجراء حتى يمكن للمؤسسة تأسيس هيكل نقابي، بل ترك الأمر على إطلاقه، وهذا ما يُستشف من نصوص المواد من 34 إلى 37 من نفس القانون

والتي بمقتضاها اعتبر كل مؤسسة تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء تمثيلية، ومتى كانت المؤسسة تمثيلية يمكنها تأسيس هيكل نقابي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية للعمال، وهنا أخذ المشرع في التمثيل بالمقياس العددي، حيث القاعدة الديمقراطية تقتضي أن تكون النقابة ذات أولوية في التمثيل متى كانت تضم أكثر عدد من المنخرطين (بن عزوز، 2011، صفحة 178).

أما عن شرط توافر عدد 20 عاملاً المنصوص عليه في نص المادة 41 من القانون 90-14 السابق بيانه، فهو يتعلق بالمندوبين النقابيين وليس الهيكل النقابي (مزاري، 2012، صفحة 125)، وحسب ما ورد ضمن المادة 40 من نفس القانون، بأنه يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية إنشاء هيكل نقابي.

الفقرة الثانية: الشروط الشكلية

بالرجوع إلى التصوص الواردة ضمن القانون 90-14 (من المادة 40 إلى 61) نجد أنّ المشرع لم يضع أي شرط شكلي عند تأسيس الهيكل النقابي، حيث من الناحية القانونية تعتبر المؤسسة التي تريد إنشاء هيكل نقابي حرة في إعلام المستخدم أو غيره بهذا الأمر، في الوقت الذي لم تلق أي التزام من طرف المشرع بإتباع شكل من أشكال التبليغ للمستخدم كما فعل بالنسبة للمندوبين النقابيين، غير أنّ هذا الإغفال قد يثير إشكالاً والمتعلق بالإثبات عند تعيين المندوبين النقابيين وتبليغ أسمائهم لصاحب العمل (مزاري، 2012، صفحة 126).

وعلى هذا الأساس فهل هناك معايير من خلالها يتم إثبات وجود هيكل نقابي مؤسس فعلاً؟ حتى يتم تعيين المندوبين ضمن هذا الهيكل النقابي.

ولتبيان هذا الإشكال، يمكن القول أنّ إثبات وجود هيكل نقابي يكون بكافة طرق الإثبات، استناداً إلى التقابة التي تدعي وجود هذا الأخير فيقع عبء الإثبات عليها.

وأمام ذلك يبدو أن المشرع الجزائري قد خذ حذو المشرع الفرنسي وذلك بالاستفاد من التجربة الفرنسية في ذلك (المادة 38 و 48 من قانون 90-14، ج ر عدد 23)، حيث ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى القول أنّه يعتبر الهيكل النقابي مؤسس قانوناً إذا تبين تواجد عمال أجراء في المؤسسة انضموا إلى المنظمة النقابية التي تدعي بتأسيس الهيكل النقابي أو اعتباره في إطار التأسيس، في حالة ما عبّر هؤلاء عن رغبتهم في التجمع لممارسة نشاط نقابي في المؤسسة،

دون النظر إلى عددهم الذي يجب ألا يقل عن اثنين، ولا يؤخذ كذلك بعين الاعتبار طبيعة وأهمية النشاط الذي تمارسه المؤسسة (مزاري، 2012، صفحة 126).

غير أنه عدم وضع المشرع أي شرط شكلي لتأسيس الهيكل النقابي كوضع شرط إعلام المستخدم مثلاً أو شرط الإشهار، من الناحية العملية قد يطرح عدة إشكالات مما قد يسبب الدخول في نزاعات حول مسألة الإنشاء، بالرغم من أنه يتم إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات.

المطلب الثاني: الصّلاحيات الممنوحة للهيكل النقابي

باستيفاء الشّروط السابق بيانها يُعد الهيكل النقابي مؤسس فعلاً، بذلك يُمكنه العمل على تحقيق الهدف الذي وجد من أجله، وهو ضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائه، وفي إطار الصّلاحيات أو الوسائل الممنوحة له لتحقيق الغاية المرجوة منه.

غير أنه بالرجوع إلى التّصوص القانونية المنظمة للمنظمات النقابية نجد أنّ المشرع لم ينص صراحة على الوسائل الممنوحة للهيكل النقابي، مكتفياً بالصّلاحيات التي تخصّ التنظيمات النقابية التمثيلية، وباعتبار أن الهيكل النقابي امتداد لهذه الأخيرة، فذلك ما يُفسر انتقال هذه الوسائل إلى الهيكل النقابي، وهذه الصّلاحيات تتمثل في:

الفرع الأول: حرية الاجتماعات

جاء في نص المادة 48 المشار إليها في فقرتها الأولى أنّه يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية الوسائل الصّورية لعقد اجتماعاتها، وعليه فالمشرع ألزم المستخدم بأن يُسخر الوسائل التي من شأنها أن تُسهل لقاءات واجتماعات المندوبين النقابيين للقيام بالمهام التمثيلية، وأما إذا كانت المنظمة النقابية التمثيلية تضم أكثر من 150 عضواً فيجب على المستخدم في هذه الحالة أن يقوم بتسخير محلاً ملائماً لعقد الاجتماعات (المادة 48 من قانون 14-90، ج ر عدد 23).

وعلاوةً على ذلك تضمنت المادة 38 من نفس القانون الصّلاحيات التي تتمتع بها المنظمة النقابية التمثيلية، ومن بينها جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء أثناء ساعات العمل، إذا سبقه اتفاق مع المستخدم (المادة 48 من قانون 14-90، ج ر عدد 23).

يتضح من خلال هذه النصوص أن المشرع قد حدد المكان والزمان الذي تُعقد فيه الاجتماعات، غير أنه لم يحدد موضوعها وهل يمكن للمنظمة أن تعقد اجتماعات تخرج عن دراسة المشاكل التي تخص العمال وهل هناك رقابة من طرف المستخدم، وهل يمكن لهذا الأخير حضور هذه الاجتماعات؟

استناداً لمبدأ الحرية النقابية، والغاية المرجوة من عقد هذه الاجتماعات المتمثلة في دراسة المشاكل التي تخص العمال داخل المؤسسة المستخدمة كظروف العمل مثلاً، ولتسهيل ممارسة العمل النقابي، فلا يمكن حضور المستخدم عند مناقشة هذه المسائل، إلا أنه إذا طلب الحضور فيكون أمر قبول أو رفض طلبه يبقى متوقفاً على حرية الهيكل النقابي.

وأما بالنسبة للمسألة المتعلقة بعقد اجتماعات التي تخرج عن دراسة المشاكل التي تخص العمال، بالرجوع إلى نص المادة 2 من قانون 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990 المشار إليه، نجد أن المشرع ألزم المنظمة النقابية التي تتولى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع أن يكون هدفها قطعاً وإلزاماً مهني وبعيداً عن السياسة والدين والثقافة (لوني، مجلد 11 عدد 4 أكتوبر 2019 السنة الحادية عشر، صفحة 260)، فعليه لا يمكن للهيكل النقابي عقد اجتماعات تخرج عن دراسة المشاكل المهنية التي تخص العمال، وأمام عدم وجود نص تنظيمي صريح فإن هذه المسألة جديرة بالتنظيم من طرف الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

الفرع الثاني: حرية الإعلام النقابي

ألزم المشرع الجزائري المستخدم تخصيص لوحات إعلامية توضع في مكان ملائم داخل المؤسسة للمنظمات النقابية التمثيلية، حتى تتمكن من خلالها إعلام أعضائها، أما عن تحديد شكل هذه اللوحات وعددها، ومساحتها ومكان وضعها يرجع إلى الاتفاق الذي يحصل بين الطرفين عن طريق التفاوض الجماعي (بطاهر، 2016-2017، صفحة 69).

ويجب أن تكون هذه المنشورات شرعية، وتوزيعها يعد من صلاحيات الهيكل النقابي باعتبارها من أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية، كما أنها وسيلة لإعلام العمال عن النتائج التي خلصت إليها الاجتماعات، فإذا اعتبر المستخدم أن مضمونها غير شرعي، بمعنى أنه

يخالف مهام وصلاحيات الفرع النقابي ومندوبه أو الهدف الذي تعمل المنظمة النقابية لأجله، فعليه اللجوء إلى القضاء الإستعجالي الذي يملك سلطة الأمر على نزع المنشور غير شرعي، تفادياً للضرر الذي قد ينتج عنه (بطاهر، 2016-2017، صفحة 72).

المبحث الثاني: المندوبين النقابيين

من البديهي أنّ الهيكل النقابي حتى يقوم بممارسة الوسائل الممنوحة له لا بد أن يكون ذلك بالاعتماد على أعضائه المعيّنين بصفة مندوب نقابي، الذين يتولون ممارسة مهمة تبليغ رسائل النقابة داخل الهيئة المستخدمة، ويُعيّنون من عمّال المؤسسة المنخرطين في النقابة، وبذلك يكتسبون صفة المندوب النقابي.

وعلى هذا الأساس نتطرق من خلال هذا المبحث إلى الشّروط الواجب توافرها في المندوب النقابي لتولي هذه الصفة (المطلب الأول) وكذا الصّلاحيات والتسهيلات المخولة له لممارسة هذه المهمة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: شروط تعيين المندوبين النقابيين

من المعلوم أن الأعضاء المنخرطين في الهيكل النقابي والمنتمين لمنظمتهم النقابية التمثيلية يمثلون المندوبين النقابيين، وعليه تتطلب إجراءات تعيين هؤلاء المندوبين في التشريع الجزائري توافر شروط موضوعية وأخرى شكلية.

الفرع الأول: الشّروط الموضوعية

لتبيان الشّروط الموضوعية المتعلقة بتعيين المندوبين النقابيين نتطرق إلى الشّروط التي تخص المنظمة النقابية بحد ذاتها و بعدها الشّروط التي تخص المندوب النقابي.

الفقرة الأولى: الشّروط المتعلقة بالمنظمة النقابية

اشترط المشرع الجزائري على المنظمة النقابية التي ترغب في تعيين مندوب نقابي، أن تكون تمثيلية وأن يكون لها فرع نقابي، وحتى تكون تمثيلية وضع المشرع معيارين، معيار المدة أن تكون مكونة منذ أكثر من 6 أشهر على الأقل (المادة 34 من قانون 90-14، ج ر عدد 23)، ومعيار التمثيل العددي أن تكون المنظمة تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين يشملهم قانونها الأساسي (المادة 35 من قانون 90-14، ج ر عدد 23)، ومتى

اكتسب التنظيم النقابي صفة التمثيل فله الحق في التمتع بالصلاحيات المخولة له قانونياً (عجة، 2005، صفحة 148).

الفقرة الثانية: الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي

حدّد المشرع فئات العمّال الأجراء المنخرطين في النقابة الذين بإمكانهم اكتساب صفة المندوب النقابي، وهذا ما يستفاد من نصوص القانون 90-14 المشار إليه، لاسيما المادة 44 منه، التي حددت الشروط الواجب توافرها في المندوب النقابي والتي نصت على أنه «يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقاوله أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية» (المادة 44 من قانون 90-14، ج ر عدد 23).

يفهم من خلال هذا النص أنّ المشرع وضع شروطاً موضوعية على سبيل الحصر، والتي يجب أن تكون مجتمعة وفي حالة تخلف أحدها فإنّ العامل الأجير لا يستحق هذه الصفة. أ: **بلوغ العامل الأجير السن القانونية:** يُعد بلوغ العامل الأجير سن 21 سنة كاملة يوم تعيينه شرط أساسي لاكتساب صفة المندوب النقابي، إذ أنّ العامل الأجير الذي لم يبلغ هذه السن المحددة قانوناً، إذ تم تعيينه يجوز لكل ذي مصلحة، لاسيما المستخدم أن يطلب من القضاء سحب هذه الصفة عن ذلك العامل لتخلف شرط أساسي.

يبدو من خلال ذلك أن المشرع الجزائري سلك في تحديد السن الواجب توفرها في العامل الأجير لاكتساب صفة المندوب النقابي النهج الذي انتهجه المشرع الفرنسي قبل 1968 والذي تم تخفيفه فيما بعد إلى 18 سنة (مزازي، 2012، صفحة 135)، غير أنّ ما يمكن قوله هل المشرع كان يهدف من إتباع المشرع الفرنسي الاستفادة من التجربة الفرنسية أم أنه لا يعدو أن يكون إلا مجرد نقل حربي عنه؟ فإذا كان الأمر يتعلق بالاستفادة من هذه التجربة، فما موقع نص المادة 40 من القانون المدني التي حددت سن الرشد بـ 19 سنة كاملة، وإذا كان نقل حربي فالمشرع الفرنسي قد خفض هذه السن إلى 18 سنة، وأبعد من ذلك المشرع قد حدد السن الأدنى للتوظيف والذي يجب أن لا يقل عن 16 سنة وهذا ما نصت عليه المادة 15 من قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، وتفادياً لهذا الإشكال كان على المشرع تعديل هذه المادة حتى

تتماشى مع نص المادة 40 من القانون المدني، بمعنى تخفيض السن المنصوص عليها في نص المادة 44 من قانون 90-14 إلى بلوغ المندوب التقايي 19 سنة كاملة يوم تعيينه لتولي مهمة التمثيل التقايي.

وما تجدر الإشارة إليه أنّ المشرّع قد نص من خلال هذه المادة أنّه « يجب أن يبلغ المندوب التقايي يوم انتخابه،.....»، فعبارة الانتخاب هنا تتعلق بممثلي العمال، أما المندوب التقايي يعين لا ينتخب.

ب: التمتع بالحقوق المدنية والوطنية: يستند تعيين العامل كمندوب نقايي إلى تمتعه بالحقوق المدنية والوطنية، فالحقوق المدنية تتعلق بالحقوق التي تنشأ بين الأفراد فيما بينهم أو بينهم والدولة أو إحدى مؤسّساتها باعتبارها شخصاً والتي تثبت بمجرد وجوده إنساناً (المادة 25 من قانون 75-58، ج ر عدد 78)، والتي تعرف بالحقوق الطبيعية أو حقوق الإنسان.

أما الحقوق الوطنية، فهي الحقوق التي تثبت للوطنيين دون الأجانب، لاسيما حق الانتخاب والترشح، وهذه الحقوق تخص المواطنين دون الأجانب، كما أنّها تخص البالغين الرّاشدين دون القصر.

ج: توفر شرط الأقدمية: لم يكتف المشرّع بتوافر الشّرتين السابقين لاكتساب صفة المندوب التقايي، بل أضاف شرط آخر يتعلق بتوافر لدى العامل الأجير أقدمية سنة على الأقل ضمن المؤسسة المعنية، إذ اشترط المشرّع أنّ تربط العامل بالمؤسسة علاقة عمل محدد المدة أو غير محددة أو جزئي، وبصرف النظر عن رتبته، فالمهم أن تكون له علاقة تبعية بالمؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية، وهذا طبقاً لنص المادة 44 المشار إليها.

الفرع الثاني: الشّروط الإجرائية

إلى جانب الشّروط الموضوعية اشترط المشرّع الجزائري شروطاً إجرائية يتعين توافرها في العامل الأجير لممارسة مهمة المندوب التقايي، والتي تتمثل في ضرورة تبليغ المستخدمين ومفتشية العمل المختصة إقليمياً بلقب واسم المندوب أو المندوبين التقاييين، وذلك خلال أجل ثمانية أيام التي تعقب تعيينهم (المادة 45 من قانون 90-14، ج ر عدد 23).

يرجع اشتراط المشرع تبليغ قائمة المندوبين النقابيين إلى صاحب العمل لعدة اعتبارات، من بينها استفادة المندوب من حساب عشر ساعات، ومعرفة العامل الذي يمثل النقابة أمامه، وكذا استفادته من الغيابات التي يرخص بها المستخدم.

المطلب الثاني: الصّلاحيات والتسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين

تبعاً لمقتضيات النّصوص الواردة في تشريعات العمل المتعلقة بالمندوبين النقابيين، لاسيما القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي والقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وكذا القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، نجد أن المشرع خصّ هؤلاء المندوبين بصلاحيات وتسهيلات تمكنهم من القيام بالمهام التمثيلية وفقاً للأحكام القانونية الواردة في هذا الشأن.

الفرع الأول: صلاحيات المندوبين النقابيين

المشرع الجزائري لم ينص صراحة على صلاحيات المندوبين النقابيين، بالرغم من أنه منح الاختصاص للهيكل النقابي لتعيين المندوبين النقابيين (المادة 41 من قانون 90-14، ج ر عدد 23)، غير أنه بالرجوع إلى أحكام المادة 4 من القانون 90-02، والتي تنص على أنه «يعقد المستخدمون وممثلو العمّال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.....»، كما أضافت نفس المادة الفقرة الثانية منها تفسير عبارة "ممثلي العمال" والتي تتمثل في الممثلين النقابيين للعمّال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمّال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين (المادة 4 من قانون 90-02، ج ر عدد 6). وعلاوةً على ذلك ما نصت عليه المادة 42 من القانون 90-14، حيث أنه في حالة عدم وجود المندوبين النقابيين في الهيئة المستخدمة يتولى تمثيل العمّال ممثلون ينتخبون من مجموع العمّال الأجراء، من أجل القيام بمهمة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.

يُفهم من خلال هذه النصوص أنّ صلاحيات المندوبين النقابيين تتمثل في القيام بعملية التفاوض، والوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وللقيام بهذه الصّلاحيات منحهم المشرع تسهيلات أثناء ممارستهم للنشاطات النقابية.

الفرع الثاني: التسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين

في سبيل تحقيق الأهداف التي على أساسها تم تكريس الحق النقابي، وتمكين المندوبين النقابيين من القيام بمهامهم وواجباتهم النقابية في أحسن حال، كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في وضع قواعد دولية توفر تسهيلات للمندوب النقابي أو ممثل العمال، الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 يونيو سنة 1971 في دورته السادسة والخمسين، حيث نصت المادة الثانية منها «يمنح ممثلو العمال من التسهيلات، في المؤسسة، ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة».

ولضمان حسن تأدية المهام النقابية الموكلة للمندوبين النقابيين كفل القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لاسيما ما ورد ضمن نصوص المواد من 46 إلى 48 منه العديد من الأحكام المتعلقة بالتسهيلات النقابية (ريكلي، 2013-2014، صفحة 316)، وهي نفس الأحكام التي تضمنتها غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة، ومن أهم هذه التسهيلات التي كفلها القانون ونسختها العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل للهيئات المستخدمة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

أولاً: تنظيم قواعد انتداب المندوب النقابي

في ذات السياق خص المشرع المندوبين النقابيين بقواعد متعلقة بانتدابهم بمناسبة القيام بالنشاطات النقابية قصد ممارسة الوظائف الدائمة في خدمة التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه، مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو منصب مماثل أو أعلى منه عند انتهاء المدة في حالة انتدابهم لخدمة التنظيم النقابي (المادة 47 مكرر من قانون 90-14، ج ر عدد 23)، وهذا تفادياً للجوء المستخدم إلى إتخاذ أي من العقوبات التعسفية ضد أحد أعضاء التنظيم النقابي، وهذا ما تضمنته المادة 84 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر، والمادة 25 من الاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه، والمسجلة بمفتشية العمل الجزائر تحت رقم 2013/04 بتاريخ 29 ماي سنة 2013 المودعة لدى ملحقة محكمة الجزائر تحت رقم 2013/41 بتاريخ 30 ماي سنة 2013.

ثانياً: تنظيم حالات الغياب بمناسبة ممارسة العمل النقابي

في سبيل تنظيم حالات الغياب بمناسبة ممارسة العمل النقابي منح المشرع للمندوبين النقابيين حق التمتع بعشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عملي فعلي لممارسة مهمتهم النقابية، مع إمكانية جمع هذه المدة الممنوحة لهم شهرياً وتوزيعها فيما بينهم، شريطة التقيد بالكيفيات المتفق عليها مع المستخدم (المادة 46 من قانون 90-14، ج ر عدد 23)، وهذا ما تضمنته المادة 16 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية، الجزائر، سنة 2009، والمادة 13 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، المحررة بتاريخ 16-07-2003 والمسجلة بمكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بتاريخ 16-07-2003، والمادة 83 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر.

وما تجدر الإشارة إليه بخصوص استفادات المندوب النقابي من عشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر واحتسابها كوقت عمل فعلي، أنه لا يدخل في حساب عدد هذه الساعات الوقت الذي يقضيه المندوب النقابي في الاجتماعات والأعمال التي يستدعي إليها بمبادرة من صاحب العمل، وكذا التي تكون بمبادرة من المندوب ويوافق عليها المستخدم، وإنما يدخل في احتساب عشر ساعات الوقت الذي يقضيه المندوب النقابي في الاجتماعات والأعمال التي تكون بمبادرة منه فقط (المادة 47 من قانون 90-14، ج ر عدد 23).

ثالثاً: توفير الوسائل المادية لممارسة العمل النقابي

من التسهيلات الممنوحة للمندوب النقابي كذلك وضع تحت تصرفه الوسائل المادية الضرورية التي تساعد في تحقيق الهدف من المهمة التي يمارسها (المادة 48 من قانون 90-14، ج ر عدد 23)، فنجد غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل قد أكدت على التزام المستخدم بالتقيد بالأحكام الواردة في هذا المجال، وذلك بإلزام الهيئة المستخدمة توفير الوسائل المادية والأدوات الضرورية لتسهيل مهمة ممارسة الحق النقابي، وهذا ما تضمنته المادة 12 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، والمادة 19 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل.

أضف إلى ذلك يتعين على الهيئة المستخدمة وضع تحت تصرف المنظمة النقابية التي تضم أكثر من 150 عضواً محلات ملائمة من أجل القيام بنشاطاتها ومهامها (المادة 49 من

قانون 90-14، ج ر عدد 23)، وهذا ما تضمنته المادة 19 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل.

إلى جانب هذه التسهيلات قد أحاط المشرع الجزائري المندوب النقابي بحماية خاصة والتي تضمنتها المواد من 50 إلى 57 من قانون 90-14 (المواد 50، 51، 53، 53 مكرر، 55، 56 و 75 من قانون 90، ج ر عدد 23)، بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة من خلال وضع آليات و ضمانات تحمي المندوب النقابي، وتوفر حماية لوسائل العمل النقابي (لوني، مجلد 11 عدد 4 أكتوبر 2019 السنة الحادية عشر).

خاتمة:

في الأخير نخلص إلى أن رغم ما للمنظمات النقابية من أهمية بالغة في التدخل من أجل ضمان الوسائل المادية والمعنوية لأعضائها، وذلك من خلال النصوص التي أقرها المشرع الجزائري، إلا أن هذه الآليات التنظيمية للهيكلة النقابي لا ترقى إلى درجة التمثيل الفعال داخل الهيئة المستخدمة رغم مالها من صلاحيات وتسهيلات تجعلها كفيلة بممارسة التمثيل النقابي، وذلك انطلاقاً من عدة اعتبارات تم التوصل إليها والمتمثلة أساساً في:

- ضعف التنظيم القانوني والعقوبات المقررة على مخالفته، مما يؤدي إلى ضعف مسألة تمثيل العمال داخل الهيئة المستخدمة؛
- عدم وضوح الصلاحيات الخاصة بالمندوبين النقابيين ضمن القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي؛

وأمام هذه النتائج نخلص إلى التوصيات الآتية:

- ضرورة وضع نصوص تتضمن حق المندوب في تلقي تكوين حتى يكون له دور فعال في ممارسة العمل النقابي ضمن الهيئة المستخدمة؛
- وضع نصوص أكثر صرامة من شأنها أن تكفل الحماية اللازمة للمندوب حتى لا يتعرض للمضايقات من الهيئة المستخدمة، والأمر الذي يؤدي إلى ضعفه.
- تعديل نص المادة 44 من القانون 90-14 التي ورد بها خطأ إذ نص المشرع على «..... يوم انتخابه....» حيث الانتخاب يخص ممثلي العمال وأما المندوب يعين ولا ينتخب

فالعبارة الصحيحة تكون كالتالي «..... يوم تعيينه....»، وكذا الأمر بالنسبة للمادة 45 من نفس القانون.

- تعديل نص المادة 44 من القانون 90-14 التي حددت سن تولي مهمة مندوب النقابي بـ 21 سنة لتصبح 19 سنة حتى تتوافق مع نص المادة 40 من القانون المدني.

قائمة المصادر والمراجع:

أ- الكتب

- الجيلالي عجة. (2005). الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- بن صابر بن عزوز. (2011). نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن (الطبعة الأولى). الجزائر: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- ذيب عبد السلام. (2003). قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية. الجزائر: دار القصبه للنشر.

ب- المقالات

- نصيرة لوني. (مجلد 11 عدد 4 أكتوبر 2019 السنة الحادية عشر). النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر. مجلة دراسات وأبحاث .

ج- الاطروحات والمذكرات

- أحلام مزاري. (2012). المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة (مذكرة ماجستير). وهران: كلية الحقوق جامعة وهران.
- الصاديق ريكلي. (2013-2014). اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري (دكتوراه). كلية الحقوق، الجزائر: جامعة قسنطينة.
- أمال بظاهر. (2016-2017). الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة (دكتوراه). كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر: جامعة وهران 2 محمد بن أحمد.

د. النصوص القانونية

- قانون 75-58. مؤرخ في 26 سبتمبر سنة (ج ر عدد 78). يتعلق بالقانون المدني الجزائري. الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 1975، المعدل والمتمم.
- قانون 90-02. مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 (ج ر عدد 6). يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، . الصادرة بتاريخ 7 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم.
- قانون 90-14. مؤرخ في جوان سنة 1990 (ج ر عدد 23). المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. الصادرة بتاريخ 6 جوان سنة 1990، المعدل والمتمم.