

التفاوض الجماعي في ظل التعددية النقابية

الدكتور واضح رشيد

أستاذ محاضر، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

مقدمة

لقد أولت منظمة الأمم المتحدة اهتماماً خاصاً بالحقوق والحريات، كما أولت اهتماماً متميزاً للحق النقابي لحمايته وترقيته، وجعلت منه أهم ركيزة قامت عليها أهم المنظمات التابعة لها، ووسيلتها الأساسية لتجسيد العدالة الاقتصادية، واستمدت منه الحرية النقابية مكانتها بين مجموع الحريات والحقوق في المواثيق الدولية خاصة منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ثم العهدين الدوليين: الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

فموضوع التفاوض الجماعي في ظل التعددية النقابية في الجزائر يكتسي أهمية بالغة تميز الحق النقابي على المستوى الدولي والوطني، لأنه يمثل نظاماً قانونياً قائماً بذاته، خصصت له منظمة العمل الدولية جهداً خاصاً نتج عنه وضع معايير دولية تتعلق كلها بتنظيم الحق النقابي وحمايته وتطوره، وفي المقابل أولته التشريعات الوطنية من جانبها اهتماماً متميزاً بعدما أدمجته في أحكام قوانينها الداخلية اعترافاً منها بأهميته في التمثيل والتفاوض والدفاع عن العمال، نظراً لما يترتب عن تطبيقه من آثار بالغة الأهمية على المستوى العملي، بما يرسيه من قواعد الاستقرار والسلم الاجتماعي، وما يقدمه من ضمانات تعمل على تحقيق التوازن والتكافؤ بين الشركاء الاجتماعيين لما يتوصل إليه عن طريقه. إن تجسيد الحريات العامة والحقوق بصفة عامة يرتبط بنوع النظام السياسي الذي تعتقه الدولة، يكون فيها تكريس وتجسيد الحرية النقابية مع التعددية النقابية مرتبطاً بدوره بمكانة النقابة في النظام السياسي الجزائري، والدور الذي تقوم به لتمثيل العمال والتفاوض باسمهم.

لقد بيّنت مختلف الدراسات المنجزة أنّ العولمة أثّرت بشكلٍ مباشرٍ في إحداث تغييرات وتحولات على كلّ المستويات، أدّت بدورها إلى إجراء إصلاحات على مستوى واسع نتيجة تحرير التجارة الخارجية، وتبني نظام اقتصاد السوق مع تراجع الدولة، تمّ على إثره فتح مجال للاستثمارات الأجنبية، وتداول رؤوس الأموال، مع التطور السريع للتكنولوجيا والإعلام⁽¹⁾، كلّ ذلك أدّى إلى تطوير وتنويع طرق الإنتاج وتقسييم تقني للعمل أمام تراجع تدخّل الدولة لتسهيل المرور إلى العولمة.

هذه العوامل سمحت بإجراء تحولات وإصلاحات عميقة في مختلف المصادر القانونية وإعادة النظر في طرق اعتماد المصادر الدولية في النظام القانوني الداخلي، مع ردّ الاعتبار للمجتمع المدني ومختلف الشركاء الاجتماعيين للمساهمة في إعداده، استجابةً لضرورة بناء أسس ومبادئ ذات بُعد دولي منبثقة أساساً عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومختلف الاتفاقيات الدولية، ساهمت فيها اتفاقية الاتحاد الأوروبي في تقرير الحق في التفاوض الجماعي للمحافظة على حقوق الإنسان، وكرّسها الميثاق الاجتماعي للحقوق الاجتماعية المبرمة في إطار اتفاقية فيينا، ترتّب عنها إعادة النظر في العلاقات الاجتماعية المهنية وفي مراكز الشركاء الاجتماعيين¹، عن طريق فتح مجال التواصل بتنويع وتطوير تكنولوجيات الإعلام والاتصال، بما يسمح بتحقيق عدالة أكثر مرونة، وخلق جوّ من الثقة والاطمئنان، مع تفعيل مختلف الإجراءات التي تستلزم تحقيق هذا الغرض².

فهل تمكّنت التعددية النقابية في الجزائر من الإسهام في الارتقاء بالتفاوض

الجماعي وتحقيق أهدافه ؟

المحور الأول: حتمية اعتناق الأحادية النقابية في ظلّ الاقتصاد الموجّه

لقد كان اختيار الأحادية النقابية في الجزائر اختياراً فرضته المسيرة التاريخية للاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان نقابة جبهة التحرير الوطني، وبالنظر إلى الدور الذي كانت تلعبه النقابة في مرحلة بناء الدولة باعتبار العمال شركاء في تسيير المؤسسات حسب النهج الاشتراكي، لتكون المعبئ والمؤطر لهم من أجل ضمان الاستقرار والتطور تحت قيادة

الحزب الواحد الذي هو صاحب السلطة والتوجيه لكل المؤسسات والمنظمات الجماهيرية، لتكون بذلك الأحادية النقابية حتمية فرضها التوجه السياسي واختارها نموذجاً له.

أولاً: ارتباط نشأة النقابة في الجزائر بميلاد الحرية النقابية في فرنسا.

تعود الخلفية التاريخية للعمل النقابي في الجزائر إلى ميلاد الحرية النقابية في فرنسا، ولقد كانت سنة 1884 سنة الاعتراف بالحرية النقابية³ نتيجة ظهور الطبقة العاملة كعنصر مهم من عناصر الإنتاج الرأسمالي بعد الثورة الصناعية وما نتج عنها من انفصال بين عناصر الإنتاج، انقسم على إثرها المجتمع إلى طبقتين نتيجة تضارب المصالح السياسية والاقتصادية والاجتماعية بينهما.

هذا الوضع الذي دفع العمال إلى التجمع والتكفل للدفاع عن مصالحهم أمام مختلف انتهاكات الطبقة الرأسمالية لحقوقهم بدافع الرحمة تحت بطانة رفع شعار حرية العمل خاصة بعد صدور قانون الحرية النقابية سنة 1884.

وعلى إثر إلغاء نظام الطوائف المهنية التي خلفها النظام العثماني في الجزائر، صدر قانون chapelier في 17 جوان 1791 منع العمال مع أصحاب العمل من تكوين أيّ تجمع مهني أو طائفي، وهو القانون الذي ساهم في إعادة التعامل بنظام دفتر العامل Le livret ouvrier بموجب القانون الصادر في 12 أفريل 1803 نتيجة إطلاق مبدأ حرية العمل من دون تقرير أية حماية للعامل.

غير أنّ قانون chapelier لم يتمكن من منع العمال الفرنسيين من ممارسة العمل الجماعي في جمعيات وذلك بإذن مسبق من الإدارة، كوسيلة لإعانة العمال المضربين والتضامن معهم، وقد اتخذ من هذه الجمعيات غطاءً لجمعيات سرية أطلق عليها اسم "جمعيات المقاومة" (Associations de résistance) التي استقلت تدريجياً عن جمعيات المعونة، وسمحت للعمال بمواصلة تضامنهم السري لإفتكاك حقوقهم، وأجبر السلطات

الفرنسية على إلغاء جريمة التجمع والاعتراف بحق الإضراب دون الاعتراف بالحق النقابي إلى غاية صدور قانون Waldeck Rousseau في 22 مارس 1884 المتعلق بالنقابات العمالية⁽ⁱⁱ⁾، وقّرر مبدأ الحرية النقابية في أوسع معانيها، سمح بتشكيل نقابات للعمال ولأصحاب العمل في مختلف المهن بكل حرية، وأعطى النقابات العمال حرية واستقلالية عن صاحب العمل وعن السلطة⁴.

ثانياً: محاولات إنشاء نقابات جزائرية أمام منع العمل النقابي

ولكنّ العمال الجزائريين كانوا محرومين من الحق بعدما تمّ القضاء على نظام الأمانات "النقابات الحرفية" الموروثة عن العهد التركي وذلك في سنة 1868 وهو أشبه بنظام الطوائف في أوربا، فهي أمانات أو تعاونيات شبيهة بالنقابات الحرفية تجمع أصحاب الحرفة الواحدة توجه مصالحهم تحت إشراف "أمين" كوساطة بين أصحاب السلطة والحرفة، يحافظ على أمنها وتنظيمها ويرفع مطالبها إلى السلطة⁵.

وبفعل ازدياد واتساع هذه الأمانات بشكل أصبح يهدد الأوضاع، لجأ المستعمر إلى القضاء عليها في عدّة محاولات أدت إلى إصدار أمر في سنة 1868 بإلغاء جميع الأمانات كمبرر للقضاء على الأرضية التي يمكن أن تمهّد لظهور عمل نقابي في الجزائر، ليقتصر ظهور بعض النقابات في الجزائر على العمال الأوربيين فقط.

غير أنّ تدفق العمل المهاجرين الجزائريين إلى فرنسا بعد الحرب العالمية الأولى سمح لهم بتشكيل أول مبادرة للعمل النقابي في فرنسا سمح لهم بالانخراط ضمن صفوف الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) للجمع بين المطلب النقابي والمطلب الوطني، لتليه فكرة الاستقلالية النقابية تراود النقابيين الجزائريين خاصةً بعد انعقاد أول مؤتمر العمال العرب بالجزائر سنة 1930 الذي أسفر عن الدعوة إلى إنشاء نقابة جزائرية، وصادق على توصية تنادي باستقلال الجزائر⁶.

إلا أنّ هذا الوضع لم يدم طويلاً لأنّه سرعان ما اصطدم بنتائج الحرب العالمية الثانية، أصدرت الحكومة الفرنسية على إثره مرسوماً في سنة 1939 بمنع نشاط الكنفدرالية العامة للشغل بالجزائر، تمخضت عليه ضرورة إعانة هيكله الكنفدراليات النقابية في الجزائر مراعاةً لخصوصيات القضايا النقابية الجزائرية من حيث الظروف الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، مهدت لميلاد نقابة جزائرية ابتداءً من سنة 1952 خلال أشغال اللجنة المركزية للحزب حينما تم إدراج القضية النقابية ضمن جدول الأعمال، تمّ على إثره استحداث لجنة عمالية تحت إشراف النقابي عيسات إيدير، أوكلت لها مهمة السهر على تكوين نقابة خاصة بالعمال الجزائريين مستقلة عن النقابة الفرنسية.

هذه اللجنة التي حضرت وشاركت في بعض التظاهرات في الخارج، سيما حضور وفد ممثل لها في احتفالات العيد العالمي للشغل في شهر ماس 1952 استجابةً للدعوة الموجهة لها من المركزية الوطنية الصينية، فتأسس على إثره الاتحاد العام للنقابات الجزائرية في شهر جوان 1954 بمناسبة انعقاد الندوة الخامسة للكنفدرالية العامة للشغل والنقابات الجزائرية التابعة لها قبل أن يتم حلّها من طرف سلطات الاحتلال بعد اندلاع الثورة الجزائرية⁷.

ليتم فيما بعد الإعلان عن تأسيس الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين في 16 فيفري 1956 من طرف مناضلي الحركة الوطنية الجزائرية، ليليه تأسيس فدرالية تابعة لها في فرنسا للاهتمام بشؤون العمال المهاجرين، ليتم الإعلان في بعد عن تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24/02/1956.

هذه الحركة النقابية الجزائرية كانت لها نشأة ثورية، غلب عليها الدور السياسي إلى جانب الدور النقابي ضد الاستعمار وقد أدرج في برنامج الاتحاد العام للعمال الجزائريين ضرورة النضال من أجل الاستقلال الوطني، لأنّه أدرك أنّ الوضعية الاجتماعية للجزائريين لا يمكن لها أن تستقيم ولا تحقيق التوازن في العلاقات الاجتماعية إلا باستقلال الجزائر.

ثالثاً: الأحادية النقابية نتيجة الأحادية السياسية

الحركة النقابية الجزائرية تعتبر جزء من النظام اكتسبت شرعية وجودها من مساهمتها في الثورة التحريرية، تؤكد لها الحق النقابي بصورة رسمية بموجب الاتفاق المؤرخ في 20 ديسمبر 1962 بين الاتحاد والحزب يتضمّن الاعتراف والاستقلالية وبالحق النقابي للعمال، وأكّده الجزائر بالمصادقة المبكرة على اتفاقية الحرية النقابية في وقت مبكر إلى جانب مجموعة أخرى من الاتفاقيات المنظمة لعلاقات العمل لا سيما الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، مع الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، كلّها صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/09/1962، تمّ على إثره تكريس الحق النقابي كحق دستوري يمارس في ظل النقابة الواحدة التي يشترط أن تبقى تحت لواء الحزب تجسيدا للرابطة التاريخية والثورية.

هذا الاعتراف الدستوري بالحق النقابي تكرّس رسمياً في الجزائر بعد إدماج علاقات العمل في القطاع العام ضمن قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 كبديل عن تشريعات العمل الفرنسية في المادة 21 منه، كما تمّ الاعتراف بهذا الحق كذلك للعمال في القطاع الاقتصادي العام والخاص بموجب الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 21/11/1975 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، على أن يبقى مرهوناً بممارسته في ظل بقاء تبعية النقابة لحزب جبهة التحرير الوطني صاحب السلطة، الذي يعتبر أعلى سلطة في الدولة⁸ على اعتبار أنّ التنظيم الاشتراكي آنذاك قائم على الأحادية الحزبية⁹.

رابعاً: الاعتراف بالحق النقابي في ظل الأحادية.

إنّ الاعتراف الدستوري بالحق النقابي في ظل الأحادية يقتضي الاعتراف للعمال والموظفين فقط بالحق النقابي دون أصحاب العمل، ليكون هذا الاعتراف بقيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتحت توجيه حزب جبهة التحرير الوطني.

لأنّ المشرع الجزائري اعترف بهذا الحق للعمال والموظفين حتى قبل إقرار الإتفاقية رقم 151 الخاصة بالحرية النقابية وإجراءات تحديد شروط العمل في الوظيفة العامة¹⁰، حينما أورد النصوص المتعلقة بالحق النقابي بصورة شاملة دون تمييز بين فئة وأخرى¹¹ ولكنّه في المقابل أقصى أرباب العمل من التمتع بهذا الحق النقابي إلى غاية صدور دستور 1989.

هذا الموقف وهذا الاتجاه لاعتناق الأحادية النقابية إنّما يجد مبرراته فيما أخذت به تشريعات الدول الاشتراكية سابقاً مع الكثير من الدول العربية على اعتقاد أنّ التضامن العمالي الحقيقي لا يتّجسد إلاّ في الأخذ بالتنظيم النقابي الموحد لأنّ ما حققته النقابة من إنجازات عبر التاريخ إنّما ذلك بفعل التضامن والتّوحد لوحدة الأهداف، اعتقاداً منها أنّ التعدّد النقابي فيه تفتيت للنقابة وإضعاف لقوّتها بما يسمح بزرع التضارب في الطرح والرؤى، ويفتح المجال أمام نفوذ الأحزاب وتدخلها في شؤون العمال¹².

ونتيجة لذلك فإنّ النصوص التشريعية الجزائرية المنظمة للحق النقابي الصادر في ظل النظام الاشتراكي، فإنّ الإتحاد العام للعمال الجزائريين هو المنظمة التي يمارس احتكاراً نقابياً وذلك على ضوء ما كرّسته القوانين كالأمر رقم 75/71 المؤرخ في 1975/11/21 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، والقانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/12/05 المتضمن القانون الأساسي للعامل، والقانون رقم 28/88 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، إلى أنّ نصّ صراحةً القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين المنبثق عن المؤتمر الخامس المنعقد في 25 إلى 1978/03/29 بالجزائر في المادة الأولى منه "الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو المنظمة الوحيدة للعمال الجزائريين". لكن دوره آنذاك باعتباره كمؤسسة من مؤسسات الدولة اقتصر على تسيير وتفكيك النزاعات وليس إثارتها¹³.

وبناءً على ذلك فصورة الحرية النقابية كمنظمة لا تكتمل إلا من خلال توفير الوسائل التي تمكنها من ممارسة نشاطاتها للدفاع عن مصالح منخرطيها لاسيما التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية¹⁴.

لقد ألزم المشرع الجزائري المستخدم في القوانين السابقة بتوفير ما يحتاجه الفرع النقابي من تسهيلات على مستوى المؤسسة على مستوى القطاع الخاص من خلال أحكام الأمر رقم 74-75¹⁵، مع أحكام الأمر رقم 28/88 المتعلق بممارسة الحق النقابي¹⁶ على أن تتمتع بهذه التسهيلات الهيئات النقابية التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، مع تطبيق نفس الأحكام على مستوى القطاع العام.

وعليه فقد اعترف المشرع الجزائري بحق النقابة في المفاوضة الجماعية للدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية عن طريق الجلوس على طاولة الحوار والتفاوض مع صاحب العمل باعتبار هذه الطريقة الوسيلة الجوهرية في العمل النقابي مثلما اعترف لها بحق تنظيم الإضراب.

غير أنّ النصوص التشريعية الصادرة في ظل النظام الإشتراكي لم تتل حظّها من الاهتمام ولم تكن فيها مكانة التفاوض الجماعي واضحة بعدما كانت المعالجة التشريعية لها محتشمة ولم تتناول الحديث عن الاتفاقية الجماعية التي هي أهم ثمار التفاوض الجماعي، على خلاف ما تضمنته النصوص الخاصة بالقطاع الخاص حينما اعترف في الأمر رقم 75-71 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص بالتفاوض الجماعي للوصول إلى الاتفاقيات الجماعية¹⁷ وفي القانون رقم 05-82 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية.

المحور الثاني: التحوّل إلى التعددية النقابية من خلال إقرار الحرية النقابية.

لقد ظلّت النقابة قبل مرحلة الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر جزءاً من السلطة، تأكّدت من خلالها هيمنة الحزب الواحد صاحب السلطة في الدولة، بحيث كانت الاتفاقيات الجماعية المبرمة في ظلّ نظام الاقتصاد الموجه وليدة نظام قانوني مزدوج يتكوّن من عنصرين: عنصر تعاقدي اتفاقي بين العمّال وأصحاب العمل، وعنصر تنظيمي يتجلى في

تبنّي الاتفاقية من طرف السلطة العمومية بعد التوقيع عليها، وذلك بحضور الاتحاد العام للعمال الجزائريين طرفاً فيها، بحيث كان فيها الأطراف يُجبرون على التفاوض في لجنة مختلطة تتشكّل بموجب قرار من وزير العدل، وبناءً على طلب من ممثلي الاتحاد أو الهيئات المستخدمة الخاصة، أو بطلب من أعضاء اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية، أو بمبادرة من الوزير نفسه الذي يُفوض صلاحياته في ذلك للوزير المختص إقليمياً، فتتخذ هذه اللجنة شكل لجان متساوية الأعضاء مع وجود ممثل العمال، أمّا إذا تعلّق الأمر باتفاقية وطنية فيتكلّف أعضاء اللجنة الوطنية للاتفاقية الجماعية بتسيير المفاوضات باعتبارهم أعضاء بحكم القانون¹⁸.

لكن سرعان ما فرضت التحولات التي شهدتها العالم ضرورة إجراء إصلاحات شاملة في عدد كبير من الدول وفي الجزائر فيما بعده عن طريق التحول نحو نظام اقتصاد السوق ليتم معه تكريس وتجسيد هامش معتبر من الديمقراطية مع الحريات والحقوق¹⁹، نالت فيه الحرية النقابية حظاً معتبراً من خلال تبني حرية الانتماء وحرية إنشاء نقابات وإقرار الاعتراف بالتعددية النقابية بصورة رسمية تستجيب لمقتضيات المعايير الدولية بما يتلاءم والفضاء النقابي التعددي.

لذلك فقد شهدت نهاية الثمانينات تحولات كبيرة على المستوى الخارجي وعلى المستوى الداخلي انعكست بشكل مباشر بالانفتاح على التعددية الحزبية والسياسية استجابةً للمعايير الدولية الخاصة بالحرية النقابية المنصوص عليها في المواثيق والمعاهدات الدولية التي سبق وأن صادقت عليها الجزائر في وقت مبكر بعد الاستقلال سيما الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

أولاً: الانتقال من الديمقراطية الاقتصادية إلى الديمقراطية السياسية استجابةً للمواثيق الدولية.

تتمثل التحولات على المستوى الخارجي فيما عرفته الدول الاشتراكية من تحولات في الديمقراطية الاقتصادية إلى الديمقراطية السياسية برفع القيود عن الحريات العامة بما فيها حرية الحق النقابي القائم على مبدأ حرية الاختيار في إنشاء النقابات والانضمام إليها²⁰ إيماناً منها أن التعددية النقابية ستؤدي إلى قيام نظام سياسي تعددي.

بينما تتمثل هذه التحولات على المستوى الداخلي فيما أدت إليه الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر إلى اندلاع أحداث أكتوبر 1988 كسبب مباشر للتحولات التي عرفتها الجزائر فيما بعد تمخض عنه الإعلان عن التعديل الجزئي للدستور²¹ الذي مهد لإقرار مبدأ التعددية السياسية، وفتح المجال أمام الحريات العامة بشكل أكثر ديمقراطية والانفتاح على التعددية النقابية، وفي ذلك استجابة للمعايير الدولية التي أقرتها الهيئات الدولية من خلال مواثيقها وتوصياتها.

هذه الديمقراطية الاجتماعية تتضمن دورها شقين: شق يتعلق بمساهمة وإشراك التنظيمات النقابية في تسيير مختلف المؤسسات الاقتصادية، وشق آخر يتعلق باعتماد مختلف الآليات التي تمكن الشركاء الاجتماعيين من وضع نصوص وأحكام تُنظّم عالم الشغل والعلاقات المهنية، فيساهمون في وضع قانون اتفاقي²²، شأهم في تطوير التشريع المنظّم لعلاقات العمل، ويستمدّ المشرّع حكمها أو أحكامها لترقى إلى نصوص قانونية، فنشكّل الاتفاقية الجماعية بذلك مصدراً مهنيًا لقانون العمل²³، لأنّ أحكامها تكون أكثر مرونة وأكثر تجاوبًا من مشاريع إعداد واقتراح تشريع، وأكثر استجابةً للتطورات الاقتصادية والاجتماعية، تسمح للمعنيين من إعادة التفاوض لتعديل وتغيير أحكام اتفاقية قائمة كلما طرأت مستجدّات وظروف تقتضي التعديل والتغيير والمسايرة²⁴، تحقيقًا للمصلحة الاقتصادية

للمؤسسة، والمصالح الاجتماعية والمهنية للعمّال، فنُقَلَّ وتُقْضَى على احتمالات وقوع خلافات جماعية في العمل بالقضاء على أسبابها، وبحث الظروف والحلول المناسبة في كلّ عملية تفاوض.

لقد كرّست المواثيق الدولية مبدأ التعددية النقابية كمعيار مهم من معايير الحرية النقابية من خلال تكريس مبدأ الاختيار في الإنشاء والانضمام²⁵، سيما في كل من: أ.الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10/12/1948 الذي يعتبر من أهم المواثيق الدولية التي دعت إلى الحرية النقابية بنصه صراحةً في المادة 23 منه على أنه "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

ب- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي يسمح بالتعددية النقابية من خلال إقرار مجموعة من المعايير الدولية الخاصة بالحرية النقابية بما فيها حق الانضمام إلى أية نقابة دون أي قيد للإشارة إلى الاعتراف بالتعددية النقابية وحق الاختيار بين المنظمات النقابية.

ج- المعاهدة الأوروبية لحقوق الإنسان التي أقرها المجلس الأوروبي في روما في شهر نوفمبر 1950 كدعم للإعلان الأوروبي لحقوق الإنسان الذي أقر في 26/08/1950. أكدت هذه المعاهدة على ضمان حرية إنشاء النقابات وحرية الانضمام إليها بصيغة الدلالة على التعدد النقابي.

كما تمت كذلك الاستجابة للتعددية النقابية في المواثيق الخاصة سيما للاتفاقيتين رقم 87 و 89 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية على التوالي في سنتي 1948 و 1949 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم العام، والثانية متعلقة بحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رغبةً منها في حماية وترقية الحرية النقابية كحرية أساسية²⁶، مع اتفاقيات أخرى، وهي:

أ- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم العام الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والثلاثين في شهر جوان 1948 جسدت بصورة صريحة مبدأ الحرية النقابية للعمال ولأصحاب العمل في تكوين منظماتهم التي يختارونها والانضمام إليها بصيغة السماح بالتعدد النقابي²⁷.

واستجابةً لهذا المعيار الدولي كرس الدستور الجزائري لسنة 1989 مبدأ الحرية النقابية في المادة الثانية منه للسماح بالتعدد النقابي، ليتضمن القانون رقم 14/90 فيما بعد نص المادة الثانية منه حق تكوين وإنشاء منظمات نقابية وحق الانضمام إليها. ب- كما صدرت الاتفاقية رقم 141 لعام 1975 عن منظمة العمل الدولية في جنيف بتاريخ 1975/06/09 والمتعلقة بشأن منظمات عمال الزراعة، أكدت بدورها في المادة الثالثة منها على حق الاختيار في التكوين والانضمام إلى منظمات نقابية، مع وجوب احترام مبادئ الحرية النقابية احتراماً كاملاً.

ج- صدرت إلى جانب ذلك الاتفاقية رقم 144 لسنة 1976 عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والستين المنعقدة بجنيف في شهر جوان 1976 أكدت من جهتها على حق أصحاب العمل مع العمال في تكوين منظمات حرّة مستقلة، وأكدت على النقابة الأكثر تمثيلاً الذي لا يثار إلا في الدول التي تأخذ بالتعددية النقابية إقراراً منها بالتعددية النقابية²⁸.

د- الإتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977 التي أقرها المؤتمر العربي في دورته السادسة في شهر مارس 1977 بشأن الحقوق والحريات النقابية قد أقرت وكرست مبدأ الحق في التعددية النقابية بنفس العبارات تقريباً التي استعملتها الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948.

كل نصوص هذه الاتفاقيات في المواثيق الدولية العامة والخاصة أشارت كلها إلى مبدأ الاختيار في التكوين والانضمام كمعيار وكقرينة على الاعتراف وتكريس مبدأ التعددية النقابية. وهو الأمر الذي استجاب له المشرع الجزائري من خلال المعايير التي اعتمدها

للسماح بالتعددية النقابية لمحاولة التكيف معها في تنظيم الحرية النقابية في مختلف النصوص القانونية التي صدرت بعد دستور سنة 1989.

ثانياً: الاعتراف بالحرية النقابية للتأكيد على دور النقابات في التفاوض.

لقد أصبح الحق النقابي في الجزائر من الحقوق الأساسية المكرّسة دستورياً تضمنته المادة 53 من دستور سنة 1989 ليشمل هذا الحق العمال والموظفين على حدّ سواء، وجعل من مبدأ الحرية النقابية مبدأ عاماً مطلقاً، وأعطاهما الحماية الدستورية الكافية من خلال النصوص القانونية التي تنظم كيفية ممارسة هذا الحق.

تُعتبر النقابة جمعية ذات طابع مهني، يكون الانتماء إليها حرّاً ودون أيّ تمييز²⁹، على أن تنفرد النقابات الأكثر تمثيلاً بالتفاوض المباشر، يتخذ فيها الحوار الاجتماعي شكل مفاوضات جماعية بين الشركاء الاجتماعيين³⁰.

لقد تکرّس رسمياً الاعتراف بالحق النقابي بصور دستور 1989 في المادة 53 منه، لينقّر فيما بعد الاعتراف بالتعددية النقابية بعد صدور القانون رقم 90/14 بتاريخ 02 جويلية 1990 الذي طرح نموذجاً جديداً للممارسة النقابية، يسعى إلى تحويل النقابة إلى فضاء للضبط الاجتماعي³¹، حق للعمال من جهة، وحق لأرباب العمل من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد، أو قطاع نشاط واحد، أن يُكوّنوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، ويتمتعون فيها بحرية الانخراط³².

ونتيجةً لذلك فقد صدر القانون رقم 90-11 بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل ركّز على الاعتراف بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي، وأكد على دور النقابة في المفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية، إلى جانب الاعتراف بالتعددية النقابية وتكريس معيار المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للاعتراف بالتعددية النقابية، في القطاع الاقتصادي وفي قطاع الوظيفة العمومية³³ بما يسمح للعمال والموظفين بالانخراط في التنظيمات الموجودة على مستوى مؤسساتهم في ظل احترام التشريع المعمول به والقوانين

الأساسية لهذه المنظمات النقابية، وفي ذلك استجابة من المشرع الجزائري للمعايير الدولية المعمول بها في هذا الشأن والتي تجعل من التعددية معياراً مميزاً لممارسة الحرية النقابية. وعليه فإنّ الحرية النقابية أصبحت تمارس في ظل التعددية النقابية بصفاتها من الحريات الفردية يتمتع فيها كل مواطن عامل أو موظف بالحق في التكوين والانضمام إليها مع حق الانسحاب منها من شاء، ليتولّد عن هذا الحق الفردي حق جماعي يترتب عن ممارسته ميلاد تنظيم جماعي يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة³⁴. ونتيجة لذلك فقد ترتّب عن الاعتراف الدستوري والتشريعي بالتعددية النقابية في الجزائر وفق المعايير الدولية المتعلقة بالحرية النقابية تأسيس نقابات جديدة إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون تمييز بين مختلف المنظمات النقابية في التأسيس والتمثيل والتفاوض والدفاع عن مصالح العمّال.

يعتبر القانون رقم 90-14 الصادر 1990/07/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أول قانون نقابي تعددي في الجزائر يسمح للعمال والموظفين على حدّ سواء بتأسيس عدّة نقابات بلغ عددها في شهر مارس 2018 إلى 64 نقابة موزعة عبر القطاعات المختلفة، ولن تكون لأي منها الصفة التمثيلية في المؤسسة إلا إذا بلغت نسبة الانضمام إليها 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين يغطيهم قانونها الأساسي³⁵. وفي المقابل فقد حظيت نقابات أرباب العمل بنصيبها من التعددية ضمن الأطراف الأساسية الفاعلة في رسم السياسة الاقتصادية في الدولة، من خلال الدور الذي تلعبه في المفاوضات الجماعية مع بقية الأطراف من حكومات ونقابات العمال للارتقاء بدور أرباب العمل اقتصادياً، والعمل على إحلالهم مكانة الشريك الاجتماعي الفاعل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

هذا العدد الهائل من النقابات خلق جوّاً تنافسياً فيما بينها لجلب أكبر عدد من المنخرطين لفرض وجودها، عن طريق الاجتهاد في المشاكل المطروحة على المستوى المحلي، أو الجهوي، أو حتى الوطني خاصةً ما يتعلق منها بمسألة الأجور والحوافز، أو ما يتعلق منها بترقية الخدمات الاجتماعية لاستقطاب مشتركين جدد، فسمح ذلك بإعداد بعض القوانين الأساسية لبعض القطاعات التي شاركت في إعدادها مع الوزارة الوصية كشريك اجتماعي أساسي، تمكّنت من خلاله معالجة الكثير من المسائل المطروحة سيما مسألة الأجور التي عرفت موجة إضراب في شهر نوفمبر 2008 شلّت قطاع الوظيفة العمومية من أهم مطالبه التركيز على ملف التعويضات وسريانها بأثر رجعي بدايةً من 01 جانفي 2008، ثمّ تبعه إضراب أساتذة التعليم العالي لمدة 15 يوماً ابتداءً من 14 نوفمبر 2009 كمطلب أساسي، والذي ترتب عنه استجابة الحكومة لهذا المطلب.

في حين تم التركيز في المطلب الثاني للإضراب على إلغاء القرار الوزاري رقم 94-158 الخاص بتسيير أموال الخدمات الاجتماعية الذي احتكرته لجنة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ سنة 1994 بدل تسييره من طرف هيئة منتخبة من قبل موظفي القطاع، أجبر الحكومة على الإستجابة لهذا المطلب³⁶.

ثالثاً: ظهور علاقة جديدة بين النقابات والحكومة

إنّ تكريس الحرية النقابية في ظل الإصلاحات الشاملة التي عرفتها الجزائر نتج عنه الاعتراف والتكريس الرسمي للتعددية النقابية أصبح يفرض علاقة جديدة بين النقابات العمالية والحكومة بالدرجة الأولى، ثمّ بينها وبين أرباب العمل، لتكون علاقة مبنية على أساس التوازن، تمكّنت فيه النقابة من تحقيق مطالب كثيرة سيما ما يتعلق منها بالأجور، وإصدار القوانين الأساسية لقطاعات الوظيفة العامة كوسيلة تمكّنت به النقابة من إثبات وجودها وفرضت به جلوسها إلى التفاوض والتشاور والتشاور والتفاوض كشريك اجتماعي لا يمكن الاستغناء عنه.

وفي إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، أصبحت اتحادات العمّال الأجراء والمستخدمين ممثلين باتحاداتهم وكنفدرالياتهم يشاركون في عملية الحوار الثلاثي إلى جانب الحكومة، نظراً للدور الذي تلعبه هذه الآلية في إرساء قواعد الاستقرار في عالم الشغل وتحقيق السلم الاجتماعي.

وبذلك أصبحت النقابات تُستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فتنفّذ في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، تُمثّل مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي، وتُمثّل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم.

إنّ الاعتراف بالتعددية النقابية يوسّع مجال التمثيل النقابي لكلّ العمّال والمستخدمين وفي كلّ قطاعات النشاط، ويُتيح أمامهم فرص التفاوض الجماعي في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية استجابةً للمعايير الدولية الخاصة بالتمثيل النقابي³⁷، ليشترك ممثلو العمال وأصحاب العمل إدارة مكتب العمل الدولي، في اختيار المواضيع التي تُدرج في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، كما يساهم مندوبو العمّال وأصحاب العمل في المؤتمر العام، في مناقشة واعتماد معايير العمل الدولية³⁸.

بالإضافة إلى ذلك فإنّ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والتي صادقت على الاتفاقية رقم 144 لسنة 1976 بشأن الاستشارات الثلاثية المتعلقة بمستويات العمل الدولية، وبموجب هذه الاتفاقية تكون ملزمة بمشاوره منظمات العمال وأصحاب الأعمال للتأكيد على دور وأهمية الثلاثية في إسهام أصحاب العمل والعمال في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل وتنفيذ توصيات مؤتمر العمل الدولي³⁹، على اعتبار هذه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل هي المصادر الأساسية للتفاوض الجماعي تكريساً وتجسيداً لدور كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية في وضع مجموعة من الآليات الاتفاقية لتنظيم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج قائمة على تعايش وتعاون عن طريق أسلوب التفاوض الجماعي واحترام المبادئ التي يقوم عليها.

يعتبر إعلان فيلاديليا الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في 1944/05/10 في دورته السادسة والعشرين نقطة بداية للاهتمام والاعتراف بأهمية التفاوض الجماعي كحتمية للتعاون بين العمال وأصحاب العمل على أساس أنه أداة ناجعة وفعّالة وأسلوب يسمح بتجاوز وتجنّب المنازعات، يعمل على ترسيخ سياسة اقتصادية واجتماعية في إطار يسمح بتنظيم شروط العمل وظروفه في مختلف العلاقات المهنية والاقتصادية والاجتماعية بغرض تحقيق سلم اجتماعي ومهني، يستمدّ أسسه وقواعده من مبادئ منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

رابعاً: تكريس المعايير الدولية لنجاح التفاوض الجماعي في ظل التعددية النقابية.

تعتبر المعاهدات والاتفاقيات الدولية إحدى المصادر الأساسية لتنظيم التفاوض الجماعي في مختلف التشريعات المقارنة من خلال وضع مجموعة من الآليات الاتفاقية لتنظيم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج، بغرض إرساء أسس وقواعد تسمح بإقامة علاقات تعايش وتعاون فيما بينهم آخذةً بعين الاعتبار مصالح كل طرف.

ونظراً لأهمية التفاوض الجماعي لتجسيد، وضرورة التعاون بين العمال من أجل تحسين وتنظيم علاقات الإنتاج وضرورة مساهمتهم في تحقيق السلم الاجتماعي⁴⁰، وذلك من خلال ما أقرته الاتفاقيات الدولية من احترام حق العمال في الاختيار والانضمام إلى المنظمات التي يشاؤونها دون ترخيص مسبق سيما الاتفاقية رقم 87 التي أكدت على احترام حق أصحاب العمل ومنظمات العمال في انتخاب ممثليها، وتنظيم عملها وتكوين اتحادات عامة والانضمام إليها، مع امتناع الدولة عن التدخل فيما يقيد هذا الحق أو عرقلة ممارسته⁴¹.

ومن جانبها أكدت الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية على تمتع العمال بالحماية اللازمة ضد كل أشكال التمييز في مجال التشغيل بسبب انتمائهم النقابي دون الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه لأي تنظيم نقابي أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل وبموافقة المستخدم.

كما حظيت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالحماية الكافية، من كل تدخل في تكوينها أو تسييرها، على أن تسعى الدولة لاتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع وتطوير أساليب التفاوض الجماعي⁴² حرصاً على تطبيق المعايير الدولية في نصوص واتفاقيات العمل الدولية التي تتفق جميعها على حق العمال وحق أصحاب العمل في تأسيس منظمات حرة مستقلة، وحرصها على اتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز آلية المشاورات الفعالة بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مع ضرورة التنسيق بينها⁴³، مع التركيز على ضرورة توفير حماية وتسهيلات لممثلي العمال لأداء مهامهم بسرعة وفعالية دون المساس بحرية العمال النقابية⁴⁵، لتطبق نفس أحكام الحماية على موظفي أنشطة الخدمة العامة⁽ⁱⁱⁱ⁾، حرصاً على ضمان تطبيق مجموعة من القواعد الخاصة بشأن الاتفاقيات الجماعية بالتأكيد على ضرورة وضع آلية للتفاوض بموجب اتفاق أو بموجب القانون أو اللوائح الوطنية، وتوسيع نطاق الاتفاق الجماعي ليُطبق على جميع العمال وجميع أصحاب العمل في المهنة الواحدة أو في المنظمة⁴⁶، وهو الغرض الذي صدرت من أجله الاتفاقية رقم 154 لتشجيع التفاوض الجماعي وذلك عن طريق إلزام الدول الأعضاء بتعزيز وضع برامج من شأنها أن تحقق الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، ليشمل تعبير التفاوض الجماعي جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل مع منظمة عمال أو أكثر حول تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام، تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، مع تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمه أو منظمات العمال⁴⁷.

وبناءً على ذلك تلتزم الدول الأعضاء بتطبيق هذه الأحكام بموجب القوانين أو اللوائح القانونية ما لم تكن هذه الأحكام موجودة ومطبقة عن طريق اتفاقيات جماعية أو قرارات تحكيمية، ليتم اتخاذ كل تدبير من شأنه أن يتماشى مع الظروف الوطنية من أجل تشجيع التفاوض الجماعي عن طريق تسهيل الإمكانيات لجميع أصحاب العمل والعمال، على أن يشمل التفاوض الجماعي تدريجياً جميع المسائل المتعلقة بشروط وظروف العمل والاستخدام، مع الإلتزام بعدم إعاقة التفاوض الجماعي مهما كانت الأسباب عن طريق وضع هيئات وتحديد إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز التفاوض الجماعي في إطار آلية أو هيئات للتوفيق أو التحكيم تشارك فيها الأطراف المعنية.

الخاتمة

لقد أدت التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر منذ نهاية الثمانينات إلى قيام الدولة بإجراء إصلاحات في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية على إثر صدور دستور سنة 1989 للنخلة نهائياً عن الاقتصاد الموجه لتبني اقتصاد السوق بالانسحاب من الساحة الاقتصادية والاجتماعية، ليتمّ فسح المجال أمام أطراف الإنتاج والشركاء الاجتماعيين لتنظيم كل المسائل المتعلقة بالعلاقات المهنية والاجتماعية في إطار تعاقدية بحت، يقتصر فيه تدخل الدولة على حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط، أكدّت فيه المادة 56 على مبدأ الحرية النقابية في تكوين أو الانضمام إلى أي تنظيم نقابي، مع التأكيد على ممارسة حق التفاوض الجماعي بكل حرية بما يضمن مشاركة فعالية للعمال في وضع مبادئ وأسس للعلاقات المهنية والاجتماعية مع أصحاب العمل، ليتم تكريس ذلك وتجسيده في القوانين الاجتماعية الصادرة ابتداءً منذ سنة 1990 التي أقرّت واعترفت للعمال بالحق في التفاوض الجماعي في ظل التعددية النقابية عن طريق الحوار والتشاور بين الشركاء الاجتماعيين ليتمّ في إطار تشريعي منظم، كأداة سلمية حضارية تعمل على المحافظة على السلم الاجتماعي وتشجيع الحوار الديمقراطي في إطار احترام النصوص

القانونية والتنظيمية. وهو ما يفسره العدد الهائل من الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة بين الأطراف الفاعلة في مختلف قطاعات النشاط والتي تُشكّل في مجملها قانونًا اتفافيًا يعمل على تحقيق الأمن والاستقرار في علاقات العمل ويضمن السلم الاجتماعي.

فالممتبّع لتطوّر علاقات العمل في الجزائر سيلاحظ ظهورًا متزايدًا ملحوظًا " للمصادر

التفاوضية" في قانون العمل، أصبح فيها القانون الاتفافي ينافس القانون الرسمي، على أساس أنّ ضبط علاقات العمل من طرف الشركاء الاجتماعيين أنفسهم يكون في الحقيقة أكثر فعالية من تنظيم الدولة لها، ويحقق مزايا أكثر نفعًا من تلك التي تكون مقرّرة في نصوص قانونية. وهو السبب الذي جعل الدول الحديثة تُركّز على جانب استشارة الشركاء الاجتماعيين حول مشاريع قوانين العمل، على اعتبار أنّ مساهمتهم فيها تُحقّق مكاسب ومزايا كثيرة، فتحلّ بذلك مكانة هامة في قانون العمل، لأنّ دورها لا ينحصر فقط في تعويض المشرّع أو مواجهة التزايد المستمر والمكثّف للتشريع، وإنّما تُنظّم كذلك عملية تراجع القانون في مجال علاقات العمل، عن طريق تفعيل قانون اتفافي من صنع الأطراف، ممّا يجعل من قانون العمل يكون مستمدًا أصلاً من أساس تعاقدية أكثر ممّا هو تنظيمي.

الهوامش:

¹-Marie Ange Moreau, Normes sociales, Droit du travail et mondialisation, Confrontations et Mutations, Dalloz, Paris 2006, p 1.

ⁱⁱⁱ-Marie Ange Moreau, Normes sociales, Droit du travail et mondialisation, Opcit , pp 6,10,

ⁱⁱⁱ - Docx open office, orgwriter أحمد أنوار ناجي، مدى فعالية الوسائل البديلة لحلّ المنازعات و علاقتها بالقضاء، على موقع

ⁱⁱⁱ-Bernard Teyssié, Droit du travail, 9ème Edition, LEXIX NEXIS, Paris 2012, p 5.

ⁱⁱⁱ -Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, 23^{ème} Edition Dalloz, Paris 2006, P 649.

ⁱⁱⁱ-Gérard Lyon Caen, Jean Pelissier, droit du travail, 14^{ème} Edition, Dalloz , Paris 20018. P 648.

- Jean Emmanuel Ray, Droit du travail, Editions Liaisons, 19^{ème} edition . Paris 2010. P 491.

iii- أبو قاسم سعد الله، الحركة الوطنية الجزائرية (1860-1900)، الجزء الأول، الطبعة السادسة، دار البصائر الجزائر 2009 -ص 102
 iii- أحمد عبيد، على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري.
 مجلة دراسات نقابية، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية محمد درارني، بوزريعة الجزائر 1985
 ص ص 3-7.
 iii- أوقنون بهية، تطوّر الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعدّد، رسالة ماجستير جامعة الجزائر 2004.

iii- المادة 23 من دستور 1963.
 iii- المادة 97 من دستور 1976.
 iii- أحمد محمد اسماعيل، مبدأ الحريات النقابية لمنظمات العمال، دار النهضة العربية القاهرة 2006 ص ص 150-151.

iii- انظر المادة 21 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادرة بتاريخ 1966/06/02 ، عدد 46 لسنة 1966 الملغى بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 2006/07/16.

iii- وبسبب الصعوبات التي واجهت الحريات النقابية للموظفين العموميين، فإنّ التشريع الفرنسي لم يعترف لهم بالحق النقابي إلا بعد صدور دستور 1946 لضمان ممارسة الحق النقابي للجميع بما فيهم الموظفين العموميين، صدر على إثره قانون 1952/04/28 يعترف لموظفي الوحدات الإقليمية والمؤسسات العامة البلدية بالحق النقابي، وهو تأخير كبير بالنسبة للمشرع الفرنسي بالمقارنة مع تاريخ الاعتراف بالحريّة النقابية للعمال منذ سنة 1884.

بينما أثمرت جهود الدول العربية لافتكاك الاعتراف بهذا الحق على إثر انعقاد مؤتمر منظمة العمل الدولية في دورتها الثانية والخمسين لعام 1973 حينما أمرت بتشكيل لجنة سميت لجنة الوظيفة العامة، ليتم تشكيلها في عام 1977، ثمّ قدّمت إلى المؤتمر في دورته الثالثة والتسعين لسنة 1977 تقريراً يمثل خلاصة ما وصلت إليه من ملاحظات وتوصيات - (انظر تقارير مؤتمر العمل الدولية).
 iii- عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية. دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2005، ص 170.

iii -Antoine Mazeaud, Droit du travail. Editions Monchrestien. 6^{ème} edition. Paris 2008. P 184

iii- أنظر المادة 09 من الأمر رقم 74-75.

iii- أنظر المادة 24 من الأمر رقم 28-88.

iii- أنظر المادة 09 من الأمر رقم 74-75.

iii- المواد من 97 إلى 101 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

iii --Antoine Mazeaud, Droit du travail. Op Cit p192.

iii-أحمد الداير- التحول الديمقراطي في دول المغرب العربي "على الموقع

<http://shebbacss.com/dors/poadt009-09pdf>.

iii-الاعلان عن مشروع التعديل الدستوري كان بتاريخ 17 أكتوبر 1988.

iii- Bernard Bossu, Francois Dumont, Droit du travail, Tome 2, Relations collectives de travail, Réglementation du travail, Edition Montchretien, Paris 2007, p 6.

- Jean Maurice Verdier, Alain Supiot, Marie Armelle Souriac, Droit du travail, volume 1 « Rapports collectifs », Dalloz 16^{ème} édition 2011, pp 198, 214.

iii-Bernard Bossu, Francois Dumont, op cit, p 36.

- iii--Antoine Mazeaud, Droit du travail, OpCit p 252.
- iii- Bernard Teyssié, Droit du travail, Op cit P 6.
- iii -Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Op cit. P 641.
- iii- Bernard Teyssié, Droit du travail, Op Cit p17.
- iii --Antoine Mazeaud, Droit du travail. Op Cit P198.
- iii -Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Op Cit Pp 641K 642.
- iii -Martine Meunier Boffa « Droit des relations sociales du travail » Editions Litec Lexis Nexis, 5ème édition , paris 2009, pp191, 198 et 201.
- iii-عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 171
- iii-المادة 02 من القانون رقم 90/14 المؤرخ في 02 جويلية 1990.
- iii-انظر المواد 35-60-68 و 69 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.
- iii -Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, OpCit, P641.
- iii-انظر المادة 35 من القانون رقم 90-14 المذكور أعلاه.
- iii-بيان موقع نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين على الموقع www.UNPEF.dz
- iii-Gérard Lyon Caen, Jean Pelissier, droit du travail, OpCit, Pp 649, 659 .
- Jean Emmanuel Ray, Droit du travail, Op Cit, P 451.
- 40-المادة 2/10 من دستور منظمة العمل الدولية.
- iii-من الاتفاقية الدولية رقم 144 الصادرة في 1976/06/02 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية.
- iii-GerardlyonCaen, Jeanpelissier, droit du travail, OpCit, pp 672, 690 .
- Jean Emmanuel Ray, Droit du travail, Op Cit, pp 710, 711.
- iii-المواد 2، 3، 4، 5، 7، 8، 11، و 11 من الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم النقابي.
- iii- المواد 1، 2، 4، من الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية
- iii- المواد 2، 3، 4 من الاتفاقية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية.
- iii- المادتان 1، و 2 من الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة.
- Gérard Lyon Caen, Jean Pelissier, droit du travail, OpCit, P 668 .
- Jean Emmanuel Ray, Droit du travail, Op Cit, P 493.
- iii- الاتفاقية الدولية رقم 151 المتعلقة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة الصادرة بتاريخ 27 جوان 1978.
- iii- التوصية رقم 91 بشأن الاتفاقية الجماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المعتمدة بتاريخ 29 جوان 1951 المتضمنة آليات إبرام الاتفاقيات الجماعية وتوسيعها والآثار المترتبة عنها.
- iii- المادة الثانية من الاتفاقية رقم 154 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي الصادرة بتاريخ 19 جوان 1981.